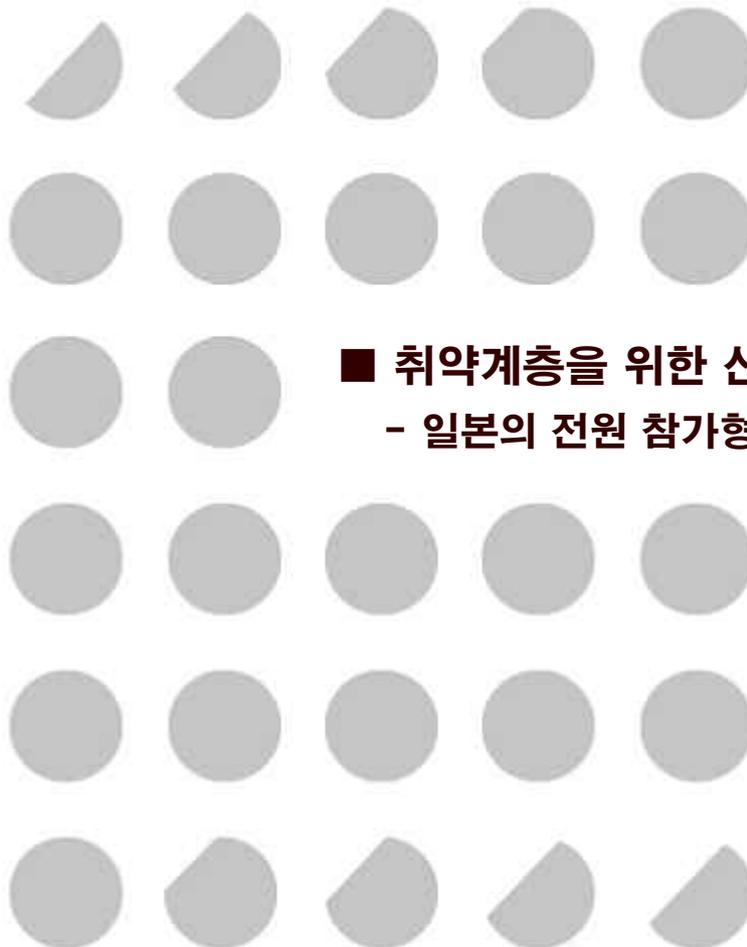




08-36 (통권 314호)

2008.9.19.

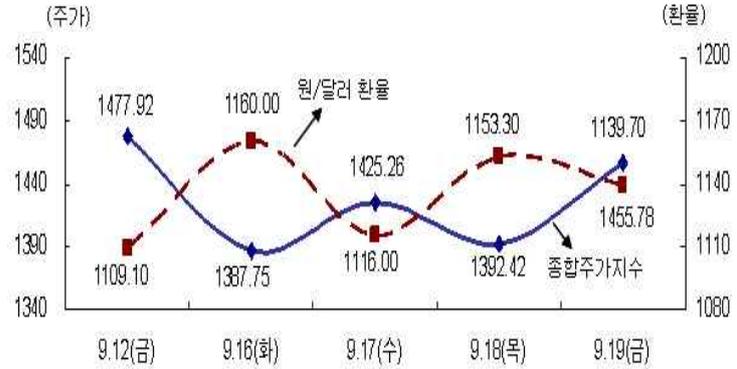
韓國經濟週評



■ **취약계층을 위한 신고용 대책**
- 일본의 전원 참가형 경제 전략

Better than
the Best!

週間 主要 經濟 指標 (9.12~9.19)



차 례

- 주요 경제 현안 1
- 취약 계층을 위한 신고용 대책 1
- 주간 경제 동향 21
- 실물 부문 : 고용률 소폭 하락 21
- 금융 부문 : 금융시장 불안 재연 22

□ 본 자료는 CEO들을 위해 작성한 주간별 경제 경영 주요 현안에 대한 설명 자료입니다.
 □ 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.

□ 총 괄 : 유 병 규 경제연구본부장 (3669-4032, bkyoo@hri.co.kr)
 □ 실 물 경 제 실 : 정 유 훈 선 임 연 구 원 (3669-4014, youhun@hri.co.kr)
 : 이 부 형 연 구 위 원 (3669-4011, lbh@hri.co.kr)

Executive Summary

□ 취약 계층을 위한 신고용 대책

- 일본의 전원 참가형 경제 전략 -

1. 일본의 '신고용전략'의 수립 배경

지난 6월 10일 일본 정부는 '경제성장전략'을 발표하였는데, 이를 달성하기 위한 주요 전략 가운데 하나가 '신고용전략'이다.

신고용전략은 경제성장전략에서 제시하는 전원 참가형 경제전략, 글로벌 전략, 혁신적 기술 창조 전략의 3가지 주요 전략 가운데, 전원 참가형 경제 전략의 실현을 위한 구체적 방안을 담고 있다. 전원 참가형 경제 전략이란 모든 국민들이 경제 성장에 함께 참여하고 경제 성장을 모두가 실감할 수 있도록 하는 전략이다. 특히, 취업 취약계층인 청년층, 여성, 고령자층 및 장애자 등에 대한 고용을 증가시켜 2010년까지 220만 명의 고용을 창출하려는 목표를 가지고 있다.

신고용전략 수립 배경은 한국이 고민하고 있는 고용 상의 문제점과 유사하다.

첫째, 장기 경기 침체로 인한 구조적 고용 부진이다. 부동산 버블붕괴로 장기 침체를 겪으면서 구조적인 고용 부진 상태에 빠진 일본의 경우, 고용 탄력성 지표 GDP 1% 성장할 때, 고용이 몇 % 증가하는지를 나타내는 지표가 1993-1999년 연평균 0.22%에서, 1997-2001년 동 -0.26, 2001-2005년 -0.01로 악화되었다.

둘째는 생산가능인구의 감소를 들 수 있다. 일본의 총인구와 생산가능인구는 각각 2006년 1억 2,776만 명, 6,657만 명에서 2017년은 1억 2,446만 명, 6,211만 명으로 감소될 전망이다. 고령화 및 저출산 현상의 심화로 2006년 총인구 대비 생산가능인구가 52.1%에서 2017년 50.0%로 감소될 전망이다.

셋째, 일본적 고용관행의 효력 상실이다. 연공임금과 종신고용으로 대표되는 일본적 고용관행은 고성장 경제를 전제로 상대적으로 풍부한 청년층에 비해 적은 고령자라는 인구상의 연령 구성을 암묵적으로 가정한 고용 관행이었다. 결국 이로 인한 노동 비용 상승이 신규 고용 창출력을 저하시키는 결과를 초래했다.

따라서, 신고용전략은 이러한 일본 국내 고용 시장의 문제점들을 개선하고, 지속적인 성장을 이루기 위한 노동 부문의 전략이라는 점에서 중요성을 갖는다.

2. 전원 참가형 고용전략의 내용과 특징

일본의 후생노동성과 관련 성청은 '전원 참가형' 경제 전략 하에 2008년부터 2010년까지 220만 명의 고용 확충을 목표로 '신고용전략'을 추진하려 한다.

일할 의사가 있는 모든 사람들에게 취업이 가능하도록 향후 3년간을 '중점 지원 기간'으로 하여 개인의 필요에 따른 세부지원 정책을 전개, 누구든지 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 '전원 참가형 사회'를 실현하는 것이 주요 목표다. 부문별 주요 정책 과제는 다음과 같다.

■ 의사가 있는 자들에 대한 취업 지원 : 청년층, 여성, 고령자, 장애인 등 4개 취약계층의 고용 확대

① 청년층

프리터(Freeter = free + arbeiter)의 정규직화 니트(NEET ; Not in Education, Employment or Training)층의 자립화를 위해 잡 카드 (Job Card)제도의 정비와 충실화를 통해 청년층의 자립을 실현을 목표로 한다. 첫째, '프리터의 정규직 고용화 플랜(가칭)'을 추진한다. 이를 위해 우선, 1990년대 말에서 2000년대 초반까지 일본의 취업빙하기에 정규직이 되지 못한 청년층 특히 30대 후반의 연장자 프리터에 대해 집중적으로 취직 지원을 한다. 다음으로 직장에 정착하기까지 일관된 지원을 통해 고용 및 생활의 안정을 실현한다. 또 30대 후반의 불안정 취업자도 시범적 고용제도의 대상으로 적극 지원하고, 청년층의 취업 응모 기회를 확대할 수 있도록 기업의 대응을 독려한다. 둘째, 니트층이 자립할 수 있도록 지원 정책을 강화한다. 이를 위해 '지역 청년지원센터'를 확충하여 지역과 연계 협력을 강화하고, 청년의식 개혁 및 일할 의욕을 환기시키기 위해 '청년자립기숙사' 등을 활성화한다. 셋째, 실무적 훈련 및 능력 평가를 주로 하는 잡 카드 제도를 정비한다. 잡 카드 제도란 임시직 등의 청년층에 대해 소정의 직업훈련 종료 후 능력을 인정하는 증명서 발급 및 이력을 관리하는 제도로 '직업능력형성프로그램'으로 실시되고 있으며, 대학 등의 교육기관에서는 '실무형 교육프로그램'으로 운영되고 있다.

② 여성

'新대기 아동제로작전'의 전개 및 일과 가정이 양립될 수 있도록 지원하여 여성의 재취업·창업·계속 취업이 가능하도록 하여, 여성의 취업 희망을 실현을 목표로 한다. 첫째, 25-44세 여성의 고용률을 2007년 현재 65.5%에서 2010년까지 66-68%까지 올리기 위해, 3세 미만의 유아의 보육 서비스 이용률을 2007년 현재 20.3%에서 2010년에 26%까지 높일 계획이다. 둘째, 일과 가정생활이 양립될 수 있도록 사업소 내 보육 시설의 설치 및 운영 지원 뿐 아니라 중소기업의 행동 계획을 촉진시키기 위한 '2개년 집중 플랜'을 실시한다. 셋째, '포지티브 액션(Positive Action; 여성이 고용 및 교육에 차별을 받지 않도록 하는 적극적 차별 철폐 조치)에 참여하는 기업을 증가시킨다.

③ 고령자

나이에 관계없이 일할 수 있도록 고령자의 고용을 촉진하여 일본의 전후 세대가 활약하여 사회에 공헌할 수 있게 하고, 보람된 여생을 보낼 수 있는 사회를 실현한다. 첫째, 일하기를 희망하는 고령자가 계속해서 일할 수 있도록 지원한다

이를 위해 사업주에 대한 지도 철저, 처우체계의 개선 등 제도 개혁에 대한 지원, 고령자의 신체적 특성을 고려한 안전·위생 대책의 촉진 등을 추진한다. 특히, **‘70세까지 일할 수 있는 기업’에 대한 장려금 등을 확충한다. 둘째, 전후 세대 [단카이 세대]가 활약할 수 있는 환경을 정비한다.** 특히, 고령자용 잡 카드의 보급 촉진을 통해서 재취업이 원활히 이루어지도록 **‘전후 세대 프론티어 프로젝트(가칭)’**를 추진하고, 전후 세대가 가지고 있는 技能이 원활히 계승될 수 있도록 지원한다. 또, 재취업 및 창업 지원을 위한 **‘원스톱 서비스’**를 정비하여, 고령자의 자립을 지원한다. **셋째, 실버인재센터사업 추진을 통해 다양한 형태의 취업을 보장하여 보람있는 여생을 보낼 수 있도록 지원한다.**

④ 장애인 등 취약계층

장애자의 고용 대책을 확충하고 생활 보호 세대 및 모자 세대에 대한 취업 지원을 확충함으로써 **‘복지에서 고용으로’ 프로젝트 5개년 계획을 추진한다.** 우선 장애인 고용 대책을 확충한다. 이를 위해서는 취업 준비 단계에서부터 고용·복지·교육 등의 연계를 통한 지역 고용 능력을 향상시킨다. 또 장애인 취업 및 생활지원센터를 권역별로 설치하고, 중소기업에 있어서 장애인 고용 촉진을 위한 중점지원책을 시행한다. 특히 정신장애 및 발달장애와 같이 장애 특성에 따른 지원 정책을 강화한다. **‘헬로 워크(Hello Work; 공공 직업 안내소)와 복지사업소 등과 연계하여 취업지원팀’**의 체제를 강화하고, **‘담당자 제도’**를 통해 취업을 지원한다.

■ 안정된 고용 및 생활을 실현

① 안정된 고용을 위한 환경 정비

청년을 중심으로 한 안정 고용의 실현, 비정규직에 대한 처우 개선, 적정 고용 관계 구축을 통해서 스스로 안심하고 수궁이 가는 일자리를 선택할 수 있도록 한다. 구체적으로 **‘프리터 등의 정규직으로의 고용화 플랜(가칭)’**을 추진한다. 또, 일용직과 파견직의 처우 개선 등을 위해 파견 회사를 중점 지도·감독하는 **‘긴급위헌 파견 一掃 플랜’**을 실시한다. 또, 기간제 노동자의 고용 관리 개선을 위한 가이드라인 책정, 정규직 전환에 적극적인 중소기업 사업주에 대한 지원, 파트타임 노동자에 대한 사회 보험 적용 확대가 추진된다.

② 일과 생활의 조화

취업을 통한 경제적 자립의 실현 및 건강하고 풍요로운 생활을 할 수 있도록 시간을 확보하게 하고, 다양한 형태의 일의 방식 및 삶의 방식을 선택할 수 있게 함으로써 **일과 생활의 조화를 실현한다.** 구체적으로는 장시간 노동 억제를 위한 지

도·감독의 철저, '노동 시간 등의 개혁을 위한 가이드라인' 보급 등을 추진한다. 또, 기업 내 정신적 부조화를 겪는 근로자를 사전 방지 및 사후 치료를 위한 **기업의 멘탈(mental) 헬스 대책에 대해 지원**하고, 장기 직업 훈련에 따른 유급휴가 지급과 자기계발을 위한 시간 확보를 통해 커리어 형성을 지원한다.

③ 중소기업 및 지역 고용 내실화

각 지역에서 고용 기회가 확보될 수 있도록 지원하고, 중소기업 지원을 확충하여 고용 창출에 기여한다. 중앙 정부와 지방 정부 공동 '지역 헬로워크 추진 사업(가칭) 창설' 등을 통해 지역 고용을 활성화한다. 또, 생산성 향상을 위해서 인재 확보 등에 힘쓰는 중소기업을 지원하고, 산관 공동으로 '장인 [ものづくり人材] 육성 정책을 강화한다.

④ 일하는 사람을 중히 여기는 사회의 실현

정보제공 기능의 강화와 '원스톱' 상담 체제의 정비 및 노사 관련 법령을 준수하도록 지도·감독을 철저히 하여 일하는 사람을 중히 여기는 사회를 실현한다. 구체적으로 노사 관계 법령 등에 관한 정보 제공 기능 강화, 각종 고용 관련 장려금에 대한 일괄 상담, 종합 노동 상담 코너 신설 등 노동 관련 문제에 대한 원스톱 대응 체제를 구축한다. 특히, 생활자의 관점으로 정책을 입안하고, 노사정 3자로 구성된 노동 정책 심의회의 결정을 존중한다.

3. 시사점

우리나라 또한 고용 환경의 변화 양상이 일본과 유사하고, 고용을 둘러싼 환경도 급변하고 있어 이에 대한 대응 전략 마련이 시급하다.

첫째, 고용전략의 새로운 패러다임이 필요하다. 고령화와 저출산 현상의 심화, 경기 침체, 고용 시장의 불안정성 증대 등 고용 환경이 급변하고 있어, 이러한 문제점들을 총체적으로 해결할 수 있는 중장기적인 고용전략의 마련이 시급하다.

둘째, 고령자, 장애인 등 취약계층의 고용에 대한 인식 전환이 필요하다. 지금까지 취약계층에 대한 고용 지원은 사회적 안전망 강화 차원에서 추진되어 왔다. 하지만 지속적인 인구 감소에 따르는 노동인력 감소를 극복하기 위해서는 고령자, 장애인 등 취약계층의 노동에 대한 활용도를 높이는 것이 매우 중요하다.

셋째, 경제·사회적 변화에 맞도록 노동 환경을 개선해나가야 한다. 우리나라는 고령화의 진전, 고급 여성인력의 증가, 개개인의 삶의 가치관의 변화 등 경제·사회적으로 큰 전환기를 맞고 있다. 따라서 이러한 경제·사회적 변화에 맞도록 관련 법·체제를 정비하고 정부의 지원 정책 또한 그에 상응할 수 있도록 전환되어야 한다.

취약 계층을 위한 신고용 대책

- 일본의 전원 참가형 경제 전략 -

신고용전략 수립 배경

- 신고용전략은 신경제 성장 전략의 실현을 위한 하나의 목표로 설정
- 신고용전략의 수립 배경
 - 장기 경기 침체로 인한 구조적 고용 부진
 - 생산가능인구의 감소, 일본적 고용관행의 진부화

신고용전략 목표

- 2008년부터 2010년까지 220만 명의 고용 확충을 목표
- 구체적 목표
 - 청년층 100만 명의 정규직 고용화
 - 여성 20만 명의 고용 증가
 - 고령자 100만 명의 고용 증가

신고용전략 내용 및 특징

의사가 있는 사람들에게 취업의 실현

- 청년층
 - 프리터의 정규직 고용화 플랜 추진
 - 지역청년지원센터 확충, 청년자립기숙사 활성화
 - 잡 카드(Job Card) 제도의 도입
- 여성
 - '신대기 아동 제로 작전' 전개
 - 중소기업의 여성 고용 촉진을 위한 '2개년 집중 플랜' 실시
 - 여성 차별 폐지를 위한 '포지티브 액션'의 확산 유도
- 고령자
 - 처우개선, 고령자 노동 환경 개선
 - 전후 세대 활용을 위한 '전후 세대 프론티어 프로젝트' 추진 등
- 장애인 등 취약계층
 - 복지에서 고용으로 틀 기조로 정책 추진

안정된 고용 및 생활의 실현

- 안정된 고용 분위기 조성으로 스스로 안심할 수 있는 일자리 선택
- 일과 생활의 조화 실현
- 중소기업 및 지역 고용의 내실화
- 일하는 사람을 중히 여기는 사회의 실현

정책적 시사점

- 고용 전략의 새로운 패러다임의 구축
- 고령자, 장애인 등 취약계층의 고용 지원에 대한 인식 전환
- 경제 사회적 변화에 맞는 노동 환경 조성

1. 일본 “신고용전략” 수립 배경

○ (배경) 지난 9월 9일 일본 정부는 ‘신경제성장전략(개정안)’을 발표하였는데 이를 달성하기 위한 주요 전략 가운데 하나가 경제성장전략(6월 10일)에서 제시된 ‘신고용전략’임

- 신고용전략과 신경제성장전략과의 관계 : 신고용전략은 경제성장전략에서 제시하는 전원 참가형 경제전략, 글로벌 전략, 혁신적 기술 창조 전략의 3가지 주요 전략 가운데 전원 참가형 경제 전략의 실현을 위한 하나의 목표로 추진
- 전원 참가형 경제전략 : 모든 국민들이 경제 성장에 함께 참여하고 경제 성장을 모두가 실감할 수 있도록 하는 전략으로써 특히, 취업 취약계층인 청년층, 여성, 고령자층 및 장애인 등에 대한 고용을 증가시켜 2010년까지 220만 명의 고용을 창출하려는 전략임
- 신고용전략의 중요성 : 일본의 경우 장기 경기 침체로 인한 구조적 고용 부진, 생산가능인구의 감소, 일본적 고용관행의 진부화 등 고용 측면에서 많은 문제점을 안고 있어 이의 해결 없이는 경제성장전략의 목표를 달성할 수 없음
- 구조적 고용 부진 상태에 빠진 일본 : 부동산 버블붕괴로 장기 침체를 겪으면서 구조적인 고용 부진 상태에 빠진 일본의 경우, 고용탄력성이 1993-1997년 연평균 0.22%에서, 1997-2001년 동 -0.26, 2001-2005년 연평균 동 -0.01로 악화

< 주요국의 고용탄력성과 평균성장률 >

구 분	한국		미국		영국		독일		프랑스		일본	
	고용 탄력 성	평균 성장 률(%)										
1993-1997	0.34	7.3	0.53	3.7	0.36	3.1	-0.05	1.9	0.21	2.0	0.22	1.8
1997-2001	0.29	3.5	0.37	3.3	0.38	3.1	0.32	2.1	0.55	3.0	-0.26	0.3
2001-2005	0.33	4.7	0.4	2.8	0.31	2.5	-0.56	0.6	0.2	1.4	-0.01	1.7

자료 : ILO, *The Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 5th edition.

주 1. 경제성장률은 2000년도 미 달러 기준의 불변가격으로 조정한 값임.

2. 고용탄력성은 실질 GDP 1% 성장할 때, 고용이 몇 %를 증가하는지를 나타내는 지표임.

- **생산가능인구 감소** : 일본의 총인구와 생산가능인구는 각각 2006년 1억 2,776만명, 6,657만명에서 2017년은 1억 2,446만명, 6,217만명으로 감소될 전망이다¹⁾이며, 고령화 및 저출산 현상의 심화로 2006년 총인구 대비 생산가능인구가 52.1%에서 2017년 50.0%로 감소될 전망이다
- **일본적 고용관행의 진부화** : 연공임금과 종신고용으로 대표되는 일본적 고용은 고성장 경제 구조라는 전제에서 가능한 시스템이었음에도 불구하고, 여전히 일본의 노동 시장은 연공임금과 종신고용으로 대표되는 과거의 관행을 따르고 있음. 결국 이로 인한 노동 시장의 경직성으로 인해 2000년에서 2005년까지 일본의 제조업의 시간당 노동 생산성 상승률이 미국의 60% 수준에도 미치지 못함²⁾

< 제조업의 시간당 노동생산성 상승률 >

(단위: %)

구 분	한국	미국	영국	독일	프랑스	일본
'90 - '95	9.4	3.7	3.1	2.9	4.6	3.3
'95 - '00	10.8	5.7	2.6	3.7	5.0	3.5
'00 - '05	7.1	5.6	3.7	3.2	3.6	3.2

자료 : Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Costs Trends 2005*.

1) 2006년 및 2017년 인구추계는 각각 일본 총무성 통계국, 일본 국립사회보장 인구문제연구소에서 인용하였고, 2006년 및 2017년 생산가능인구는 각각 일본 총무성 통계국, 일본 노동정책연구 연수기구에서 인용하였음.
 2) 일본의 경우 간접 금융 중심의 금융 제도와 내부 노동 시장이 발달된 노동제도 간의 보완성이 금융 환경의 변화로 해체되었지만 여전히 일본적 고용관행이 남아 있는 것으로 평가할 수 있음. 따라서 일본의 고용 시장에서는 제도적 다양성에 대한 요구가 강해지고 있다. 제도적 보완성(Institutional Complementation)이란 어느 하나의 제도의 존재가 다른 제도의 효율성(생산성)을 증가시킬 때 두 제도 간에는 보완성이 존재한다고 말할 수 있다. 따라서, 특정 제도를 해의로부터 도입 한다고 하더라도 다른 제도들과 보완성을 가지지 못할 경우 전반적인 효율성이 떨어지게 된다고 할 수 있다. 또 외부환경에 따라 여타의 제도가 변할 때, 특정 제도만이 변화가 없다면 전반적인 효율성을 해칠 수 있는데, 제도적 다양성은 이를 보완할 수 있는 정책적 수단이 될 수 있음. 더 자세한 내용은 Amable(2003)과 김형기(2004)를 참고.

○ (신고용전략의 기본 방향) 일할 의사가 있는 모든 사람들에게 취업이 가능하도록 향후 3년간을 '집중 중점 기간'으로 하여 개개의 필요에 따른 세부지원 정책을 전개하여 누구든지 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 '전원 참가형 사회'의 실현

- 적절한 경제 재정 운영 하에 고용 및 노동 정책 뿐만 아니라, 산업 정책에 대해서도 '전원 참가형'과 '인재 육성'이라는 목표 하에 뚝으로써 경제 성장의 달성과 1일당 GDP 증가로 이어지게 하는 전략임

○ (신고용전략案) 비정규직의 정규직화, 일과 생활의 조화, 지역과 중소기업의 지원 등을 통해 장기에 걸쳐 안정된 고용과 생활이 가능하도록 함

- 비정규직의 정규직화를 포함한 처우 개선 및 공정한 고용 관계의 구축 등 안심하고 납득이 되는 근로 환경의 정비

- 건강하고 풍요로운 생활을 위해서 시간의 확보, 다양한 형태의 직업과 삶을 선택할 수 있도록 하여 일과 생활의 조화를 실현

- 지방공공단체와 협력하여 지역 고용 대책을 충실히 하고, 중소기업에 대한 인적 재원을 지원하는 등 누구도 안심하고 살 수 있는 지역 사회의 구축

- 생활인의 관점에 서서 '일하는 사람을 중히 여기는 사회'를 실현하기 위한 기반을 정비하기 위해서 정보 제공 기능의 강화와 상담 기능의 강화

2. 일본의 신고용전략의 내용과 특징

2-1. 신고용전략의 내용① - 일할 의사가 있는 사람들에게 취업의 실현

○ (신고용전략의 구체적 목표) 일본의 후생노동성과 관련 성청은 '전원 참가형' 경제 전략 하에 2008년부터 2010년까지 220만 명의 고용 확충을 목표로 '신고용전략'을 추진

- 구체적으로 청년층, 여성 및 고령자의 고용을 각각 2010년까지 100만 명의 정규직화, 20만 명의 취업 증가, 100만 명의 취업 증가를 목표로 함

< 신고용전략의 구체적 목표 >

구 분	목 표
청년층	<ul style="list-style-type: none"> · 25-34세 남성 고용률 - 2010년까지 92-93%(2007년 현재 91.0%) · 프리터 수 - 2010년까지 170만명(2007년 현재 181만명) · Job Card 취득자 수 - 2010년까지 청년층을 포함 50만명 · 지역청년 지원센터에 의한 니트 등의 진로결정자 비율 - 2010년까지 30%(2006년 7월 - 2007년 2월까지 24.8%)
여 성	<ul style="list-style-type: none"> · 25-44세 여성의 고용률 - 2010년까지 66-68%(2007년 현재 65.5%) · 3세 미만의 유아의 보육 서비스 이용률 - 2010년까지 26%(2007년 현재 20.3%) · '포지티브 액션'에 참여한 기업 - 2010년까지 40% 이상(2006년 20.7%)
고령층	<ul style="list-style-type: none"> · 60-64세의 고용률 - 2010년까지 56-57%(2007년 현재 55.5%) · 65세 이상을 정년으로 하는 기업의 비율 - 2010년까지 50%(2007년 현재 37.0%) · '70세까지 일할 수 있는 기업' - 2010년까지 20%(2007년 현재 11.9%) · 실버 인재 센터 회원 - 2010년까지 100만명(2007년 현재 76만명)
장애인 등	<ul style="list-style-type: none"> · 생활보호대상자 및 모자가정의 모의 고용률 - 2010년까지 60%(2007년 현재 53.0%) · '헬로 워크' 장애인 취업건수 - 2008-2010년까지 14.4만 건(2005년-2007년까지 약 12.8만 건) · 고용된 장애인의 수 - 2013년까지 64만명(2007년 현재 약 50만명)

자료 : 厚生労働省.

< 참고 > '경제성장전략'의 주요 내용

○ (주요 내용) 전원 참가형 경제 전략, 글로벌 전략, 혁신적 기술 창조 전략 등 세 가지 전략 하에 일본의 실질 경제 성장률을 인구 감소 상태에서 향후 10년 간 2% 이상 달성을 목표로 함

- **전원 참가형 경제 전략** : 국민 전원이 경제 성장에 동참하고, 모든 사람이 경제 성장을 실감할 수 있도록 함
 - 신고용전략을 추진하여 청년층, 여성 및 고령자의 취업 기회를 확대함으로써 2010년까지 220만 명의 고용을 창출
 - 고용 창출력이 특히 높은 중소기업 및 서비스업의 생산성을 향상시키기 위해서 '업종별 생산성 향상 프로그램'을 실행함
- **글로벌 전략** : 세계와 함께 성장하지 않으면 안 되는 국제 경제 현실에 맞게 '개방된 국가 만들기'를 추진함
 - '개방된 국가 만들기'를 위해 EPA체결을 2009년까지 12개 이상으로 늘리고, 공항 등 인프라를 강화함으로써 대일 투자 확대를 도모함
 - 경제 성장의 열쇠라고 할 수 있는 '우수 인재' 확보를 위해서 각국 우수 인력이 일본으로 유입될 수 있도록 産·官·學·業 구성된 추진회의를 설치함
 - '아시아 경제·환경 공동체' 구상을 실현하고 국제 경쟁력이 있는 성장 분야를 창출하기 위한 환경 정비 및 지적 재산권 제도의 정비
- **혁신적 기술 창조 전략** : 현재 일본이 가지고 있는 기술력으로 국제적 경쟁력을 충분히 발휘할 수 있도록 함
 - 세계적 수준의 기술 경쟁력을 유지 및 창조하기 위해서 혁신적 기술 추진비를 설치하여 과학기술 예산을 2009년까지 집행함
 - 행정구역단위의 특구를 벗어나 테마 중시형 특구인 혁신적 기술 특구의 설치를 목표로 우선 최첨단 의료 특구를 설치함

○ (청년층) 프리터³⁾의 정규직화, 니트⁴⁾(NEET ; Not in Education, Employment or Training)층의 자립화를 위해 잡 카드(Job Card) 제도⁵⁾의 정비와 충실화를 통해 청년층의 자립을 실현함

- '프리터의 정규직 고용화 플랜(가칭)' 추진

- 일본의 취업빙하기⁶⁾에 정규직이 되지 못한 청년층 특히, 연장자 프리터(30대 후반의 불안정 취업자)를 집중적으로 취직 지원을 실시함
- 직장에 정착하기까지 일관된 지원을 통해 고용 및 생활의 안정을 실현함
- 30대 후반의 불안정 취업자도 시범적 고용 제도의 대상자로 적극 지원
- 청년층의 취업 응모 기회를 확대할 수 있도록 기업 조치를 촉진

- 니트층이 자립할 수 있도록 지원 정책에 충실함

- 지역의 청년 지원 센터를 확충하여 지역과 연계 협력을 강화함
- 청년 의식 개혁 및 일할 의욕을 환기시킴(청년 자립 기숙사 등)

- 실무적 훈련 및 능력 평가를 주로 하는 '잡 카드'제도의 정비 및 충실화

- 중앙 및 지방의 잡 카드 센터를 개설하고, 협력 기업을 확대함
- 헬로 워크(Hello Work ; 공공 직업 안내소) 등 청년층의 캐리어에 대한 컨설팅 체제의 정비
- 협력 기업에 대해 장려금 제도를 충실히 하고, 훈련생에 대해서는 대부 제도를 충실히 하여, 직업 훈련 기간 중의 생활을 보장함

< GDP대비 청년 고용 대책비 비중 >

(단위; %)

구 분	한국	미국	영국	호주	독일	프랑스	일본
2001년	0.02	0.03	0.12	0.08	0.08	0.43	-
2002년	0.02	0.02	0.13	-	0.10	0.40	0.01

자료 : OECD, *Employment Outlook 2004*.

주 : 미국, 영국, 호주, 일본은 회계연도를 기준으로 함.

3) 프리터(Freeter = free + arbeiter)는 정규로 고용되어 있지 않고, 주로 아르바이트를 통해 생계를 이어가는 15~34세의 청년층을 지칭함.

4) 교육도 받지 않고, 취업의지도 없으며, 직업 훈련에도 참가하고 있지 않은 15~34세 청년 무업자를 말함.

5) 임시직 등의 청년층에 대해 소정의 직업훈련 종료 후 능력을 인정하는 증명서 발급 및 동 이력을 관리하는 제도로 '직업능력 형성 프로그램'으로 실시되고 있으며, 대학 등의 교육기관에서는 '실무형 교육 프로그램'으로 운영되고 있음.

6) 일본의 장기 불황으로 1990년대 말에서 2000년대 초까지 신규 고용이 거의 이루어지지 않은 시기를 일컫는 말임.

○ (여성) '新대기 아동제로작전'의 전개 및 일과 가정이 양립될 수 있도록 지원하여 여성의 재취업·창업·계속 취업이 가능하도록 하여, 여성의 취업 희망을 실현함

- '新대기 아동제로작전'의 전개

- 보육 서비스의 양적 확충 및 보육 수단의 다양화하는 등 보육 정책의 강화와 여성 고용률에 걸맞는 방과 후 대책을 강화
- 향후 3년 간 집중 중점 기간으로 각 조치를 추진

- 일과 가정이 양립되도록 지원

- 일과 육아 등을 양립할 수 있도록 환경 정비
- 사업소 내 보육 시설의 설치 및 운영을 지원하고 지역 개방을 추진함
- 중소기업의 행동 계획을 촉진하는 '2개년 집중 플랜'을 실시

- 재취업·창업·계속 취업 지원에 대한 내실화

- 지역의 취업 지원 및 육아 지원 시설 등의 네트워크의 구축 등 마더 헬로 워크(Mother Hello Work) 사업의 충실화
- 선배 창업가 등에 의한 조언 등 여성 창업가에 대한 지원
- '포지티브 액션(Positive Action)⁷⁾'을 널리 알리고, 구체적 노하우를 제공함

< 여성의 사회 참여 지표(GEM지수) >

구 분	일본	미국	한국	스웨덴	독일	노르웨이
2000년	0.490	0.707	0.323	0.794	0.756	0.825
2006년	0.557	0.808	0.502	0.883	0.816	0.932

자료 : United Nations Development Programme(2007), *Human development Reports 2000-2006*.

주 : GEM(Gender Empowerment Measure)은 여성이 정치 및 경제 활동에 참여하여 의사결정에 참여할 수 있는 정도를 나타내는 지표로, 구체적으로는 여성 국회의원의 비율, 여성의 소득, 전문직 및 기술직에 있어 여성의 비율, 관리직에 있어 여성의 비율, 남녀 추정 소득 등을 이용해서 추적한 지수임.

7) 포지티브 액션이란, 적극적인 차별 철폐 조치로써 여성, 소수자 및 장애자에 대한 사회적 차별을 시정하기 위해서 고용과 교육면에 있어 여성, 소수자 및 장애자가 적극적으로 고용되고 선발이 될 수 있도록 추진하는 계획을 일컫는다.

○ (고령자) 나이에 관계없이 일할 수 있도록 고령자의 고용을 촉진하여 일본의 전후 세대가 활약하여 사회에 공헌할 수 있게 하고, 보람된 여생을 보낼 수 있는 사회를 실현함

- 희망하면 계속해서 일할 수 있도록 고령자의 고용 촉진
 - 고령자의 고용 확보 조치의 확실한 실시를 위해서 사업주 지도 철저
 - 처우체계의 개선 등 제도 개혁에 대한 지원을 실시
 - '70세까지 일할 수 있는 기업'에 대한 장려금 등을 확충
 - 고령자의 신체적 특성을 고려한 안전·위생 대책의 촉진

- 전후 세대[단카이 세대]가 활약할 수 있는 환경의 정비
 - 고령자용 잡 카드의 보급 촉진을 통해서 재취업이 원활히 이루어지도록 '전후 세대 프론티어 프로젝트(가칭)' 추진함
 - 동 프로젝트를 통해 지역 공헌 활동에 대한 정보와 직장 체험 기회를 제공하고, 전후 세대가 가지고 있는 技能이 원활히 계승될 수 있도록 지원
 - 재취업 및 창업 지원을 위한 '원스톱 서비스'를 정비

- 다양한 형태의 취업을 통해 보람있는 여생을 보낼 수 있도록 지원
 - 실버 인재 센터 사업의 추진

< 전체 실업률에 대한 고령자(55-64세) 실업률의 비율 >

(단위; %)

구 분	한국		미국		영국		독일		프랑스		일본	
	2000	2006	2000	2006	2000	2006	2000	2006	2000	2006	2000	2006
전체실업률 (15-64)	4.4	3.5	4.0	4.6	5.4	5.3	7.2	8.4	9.1	9.4	4.7	4.1
고령자실업률 (55-64)	2.6	2.3	2.5	3.0	4.4	2.9	12.3	12.3	7.9	7.2	5.6	3.9
고령자실업률/전체실업률	0.59	0.66	0.63	0.65	0.81	0.55	1.71	1.46	0.87	0.77	1.19	0.95

자료 : OECD, *Labour Market Statistics - Indicators, Employment Outlook 2007*.

- (장애자 등 취약계층) 장애자의 고용 대책을 확충하고 생활 보호 세대 및 母子 세대에 대한 취업 지원을 확충함으로써 '복지에서 고용으로' 프로젝트 5개년 계획을 추진함
 - 장애자 고용 대책 확충
 - 취업의 준비 단계에서부터 고용·복지·교육 등의 연계를 통한 지역의 고용력 향상
 - 장애자 취업 및 생활 지원 센터를 권역별로 설치
 - 중소기업에 있어 장애자의 고용 촉진을 위한 중점적인 지원
 - 장애자에 대한 직업 훈련 충실 및 강화
 - 정신 장애 및 발달 장애와 같이 장애 특성에 따른 지원 정책의 강화
 - 생활 보호 세대, 모자 세대에 대한 취업 지원 확충
 - 헬로 워크와 복지 사업소 등과 연계하여 '취업 지원팀'의 체제를 강화하고, 담당자 제도를 통한 취업 지원
 - 형무소 출소자 등에 대한 취업 지원 확충

2-2. 신고용전략의 내용② - 안정된 고용 및 생활의 실현

- (안정된 고용을 위한 환경 정비) 청년을 중심으로 한 안정된 고용의 실현, 비정규직에 대한 처우 개선, 적정한 고용 관계 구축을 통해서 스스로 안심하고 수궁이 되는 일자리를 선택할 수 있도록 함
 - 청년을 중심으로 한 안정 고용의 실현
 - '프리타 등 정규고용화 플랜(가칭)'을 추진
 - 비정규직에 대한 처우 개선
 - 일용직과 파견직의 적정화 등을 위해 파견 회사를 중점적으로 지도·감독하여 '긴급위험파견 일소 플랜'의 착실한 실시
 - 파견 노동자의 고용 안정에 대한 문제를 조기에 검토
 - 기간제 노동자의 고용 관리 개선을 위한 가이드 라인을 책정하고, 정규직 전환에 적극적인 중소기업 사업주에 대한 지원

- 개정 파트타임 노동법에 기반한 정규직 사원과의 균형적인 대우의 확보와 정규직으로의 전환을 추진
 - 파트타임 노동자에 대한 사회 보험 적용의 확대
 - 비정규직 사원들을 대상으로 잡 카드 제도를 활용하여 정규직으로 전환될 수 있도록 지원
- 적정한 고용 관계의 구축**
- 노동 계약의 기본 규칙을 명확히 하고, 노동 계약법의 내용을 중소기업에 주지시킴
 - 개정 최저임금법의 적절한 시행, 각종 홍보 매체를 활용하여 노사를 비롯하여 전국민에게 최저임금액 등을 주지시킴
- (일과 생활의 조화) 취업을 통한 경제적 자립의 실현 및 건강하고 풍요로운 생활을 할 수 있도록 시간을 확보하게 하여, 다양한 형태의 일의 방식 및 삶의 방식을 선택할 수 있게 함으로써 일과 생활의 조화를 실현함**
- 취업을 통한 경제적 자립을 실현**
- ‘프리타 등 정규고용화 플랜(가칭)’을 추진
- 건강하고 풍요로운 생활을 할 수 있도록 시간을 확보하게 함**
- 장시간 노동 억제를 위한 지도·감독의 철저, ‘노동 시간 등의 개혁을 위한 가이드라인’ 보급
 - 기업 내 정신적 부조화를 겪는 근로자를 사전 방지 및 사후 치료를 위한 기업의 멘탈(mental) 헬스 대책에 대한 지원
 - 장기 직업 훈련에 따른 유급 휴가 지급 및 자기 계발을 위한 시간 확보를 해 줌으로써 캐리어 형성에 대한 지원
- 다양한 형태의 일의 방식 및 삶의 방식을 선택할 수 있게 함**
- 단시간 형태의 정규직 제도 도입의 촉진
 - 재택 근무의 가이드 라인을 수정하는 등 적절한 노동 조건 하에서 원거리 노동이 보급될 수 있도록 함
 - 양호한 취업 환경 하에서 재택 취업이 가능하도록 제도 보완

○ (중소기업 및 지역 고용의 내실화) 각 지역에서 고용 기회가 확보될 수 있도록 지원하고, 중소기업 지원을 확충하여 고용 창출에 기여함

- 지역 고용 대책의 충실

- 각 지방의 취업 지원 정책에 대해서 중앙 정부와 지방 정부와 공동으로 '지역 헬로 워크' 추진 사업(가칭)을 창설함
- 고용 상태가 좋지 않은 지역에 대해서는 해당 지역의 특색에 맞는 창업을 적극 지원하여 고용 창출에 공헌함

- 중소기업에 대한人材 지원

- 생산성 향상을 위해서 인재 확보 등에 힘쓰는 중소기업을 지원함
- 산관 공동으로 '장인 [ものづくり人材]'의 육성을 위한 정책의 강화

- 간호 인재의 확보와 정착

- 헬로 워크 등에 있어서 매칭 기능의 강화 및 고용 관리 개선을 힘쓰는 사업소에 대해서 지원 정책을 실시함

○ (일하는 사람을 중히 여기는 사회의 실현) 정보제공 기능의 강화와 '원스톱' 상담 체제의 정비 및 노사 관련 법령을 준수하도록 지도·감독을 철저히 하여 일하는 사람을 중히 여기는 사회를 실현함

- 정보제공 기능의 강화

- 홈페이지 등을 활용하여 노사 관계 법령 등에 관한 정보 제공 기능을 강화함

- '원스톱' 상담 체제의 정비

- 종합 노동 상담 코너에 있어서, 노동 문제에 관련한 제반 사항을 원스톱으로 대응할 수 있도록 함
- 각종 고용 관련 장려금에 대한 상담을 일괄적으로 대응함

- 노사 관련 법령의 준수를 위해서 지도·감독을 철저히 하고, 일하는 것의 소중함에 대한 교육을 강화함

- 생활자의 관점에 선 정책을 입안함

- 노동 정책을 구체화하는 경우, 생활하는 자의 관점을 중심으로 정책 입안을 하고, 노사정 3자에 의한 노동 정책 심의회에서의 결정을 존중함

3. 정책적 시사점

- (한국의 고용 현황과 비교) 일본과 같이 한국 사회 역시 급속한 고령화 사회로의 진입과 저출산이 동시에 진행되고 있고, 잠재 성장률은 외환위기 이후 계속적으로 저하하여 신규 고용 창출력이 악화되고 있어 새로운 고용 창출 비전이 필요함
 - (잠재 성장률의 저하) 장기적인 잠재 성장률의 저하는 고용 창출력을 악화시키는 가장 근본적인 요인이라고 할 수 있음
 - 특히, 한국 경제의 잠재 성장률은 외환위기 이전인 1991~1997년 연평균 6.6%에서 외환위기 이후인 1998~2006년에는 4.5%로 하락함
 - (저출산 및 고령화 사회) 한국 사회는 주요 선진국보다 급속히 저출산 및 고령화 사회로 진입하고 있어 양질의 노동 공급이 우려되고 있는 상황임
 - 특히, 고령화 사회로 진입하는 속도가 서구 선진국에 비해 2배 이상 빠른 상태이고, 저출산으로 인해 장래 안정적인 성장에 불안 요소로 작용할 가능성이 높음
- (고용정책 패러다임 변화의 필요성) 한국의 고용 정책 역시 적절한 거시 경제 운영 하에, 노동자들의 고용 및 생활이 안정을 이룰 수 있도록 사회 보장정책, 산업정책, 교육정책, 저출산 및 고령화 대책 등과 연계하여 이루어질 필요가 있음
 - (고용 창출 기반 강화) 성장 잠재력의 하락을 지지할 수 있도록 안정된 경제 성장 기조 하에서 고용 창출이 극대화될 수 있는 방안을 마련해야 함
 - 고용 창출 효과가 큰 서비스 산업의 생산성을 높이고, 비정규직을 중심으로 이루어지고 있는 고용 창출의 질을 높일 필요가 있음
 - 한국 경제의 취약 분야인 금융을 중심으로 한 지식 산업 분야에 대한 규제 완화와 과감한 투자로 양질의 일자리가 창출된다면, 제조업 분야의 생산성을 더욱 높일 수 있을 것임

- 고용 친화적인 산업을 집중적으로 투자하여, 특정 부문의 생산성을 높이는 것에는 한계가 존재함으로 생산성 격차를 해소하는 방향으로 교육, 법률, 의료 등 지식, 법률, 의료 서비스 관련 분야의 생산성을 높여 전 부문 간의 생산성 격차를 줄이는 거시경제정책이 필요함
- (청년층에 대한 고용 정책) 청년층의 고용을 확대하기 위해서는 교육 시스템 및 직업 훈련 시스템과 기업의 연계를 지원·촉진시킬 수 있도록 제도를 마련하고, 청년 실업을 방지하기 위해서 '참여·자립형 사회' 구축을 목표로 한 사회 전체의 노력이 필요함
- (취업 교육의 내실화) 잠재적 실업자군을 최소화하는 방향으로 교육 시스템과 직업 훈련 시스템을 취업과 연계하여 실시할 수 있도록 제도 정비가 필요함
 - 정규 교육 과정에서 학생들의 고용 가능성을 높여주는 것이 가장 중요한 고용 정책이므로, 교육 제도의 개선 및 청년 실업 문제 해결을 위한 지원 정책을 재학생에게까지 확장해야 함
 - 비정규직 고용자를 포함한 청년이 직업 훈련, 전문 교육을 받을 수 있도록 '학자금 신용 기금'을 조기에 도입하고, 대출 규모 적용 대상 확대 등 기존의 학자금 대출 제도의 개선이 필요함
 - (청년 고용을 위한 사회 전체의 노력) 가정, 학교 및 지역 사회가 청년층이 사회의 일원으로 자립하여 참여할 수 있도록 분위기 조성에 힘써야 할 것임
 - 가정과 학교에서 조기에 자신의 전문 능력 및 커뮤니케이션 능력을 향상시키고 자신의 사회적 가치를 조기에 발견할 수 있도록 지원해야 함
 - 지방 자치 단체는 청년층의 자립을 지원하기 위해서 구체적인 정책을 마련하고, 지역 사회는 이러한 청년층의 사회 참여를 촉진할 수 있도록 각종 관심이 필요하며, 정부는 제반의 노력을 국가적 관심과 노력으로 연계될 수 있도록 대책 마련이 필요함
- (여성 노동력의 활용 필요) 여성 인력이 일하면서 육아가 가능할 수 있도록 조속히 환경을 정비하고, 출산율을 회복할 수 있도록 제반의 정책과 연계가 필요함

- 한국 사회에서 고학력 및 다양한 분야에서 기술을 가지고 있는 고급 여성 인력의 수가 증가하고 있으며, 다양한 경제 활동 부문에서 여성 인력이 필요함
 - 그러나, 다수의 고급 여성 인력이 육아 및 가사라는 여성 본연의 업무로 여성이 경제활동을 포기하고 있음
 - 따라서, 고급 여성 인력이 경제활동을 할 수 있도록 장애가 되고 있는 가사 및 육아의 업무를 해결할 수 있도록 보육 시설의 양적·질적인 확충과 가정과 직장의 일을 병행할 수 있는 탄력적인 근무 제도 및 재택 근무 제도의 도입 및 확산이 될 수 있도록 정책이 마련되어야 함

○ (고령자에 대한 고용정책) 과거 한국의 경제 성장의 주역이었던 고령자의 능력과 경험을 살릴 수 있도록 '연로'에 의한 노동 시장의 이탈을 방지할 수 있는 대책이 시급히 마련되어야 함

- 한국은 경제 위기 이후 사오정이라는 말이 생길 정도로 장년층에서부터 그들이 가지고 있는 능력과 경험을 사회에서 살릴 수 있는 기회가 박탈되어 퇴출당하는 경우가 빈번하게 일어나고 있음
 - 따라서, 정부는 이들의 이직, 전직 등을 지원하기 위한 각종 프로그램을 마련하는 것뿐만 아니라, 이를 지원하는 기업들에 대한 '고령자 고용 특별 장려금' 지급 등의 지원책 마련이 시급함
 - 또한, 저학력 고령자에 대한 직업 훈련 교육을 제조업 등 산업 현장 경험이 많은 숙련 퇴직 노동자를 중심으로 실시함으로써 고령자의 취업은 물론 기술 전승 등의 효과도 가져 올 수 있도록 해야 함
 - 특히, 일자리 나누기, 정년 연장, 임금 피크제 등의 정책 조합(Policy Mix)을 적절히 구사함으로써 고령자의 고용 제고는 물론, 사회 보장 대책에 대한 정부의 부담을 줄이는 효과도 가져올 수 있음

정유훈 선임 연구원 (3669-4014, youhun@hri.co.kr)

참고문헌

Amable, Bruno, *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press, 2003.

OECD, *Employment Outlook*, 각년호.

OECD, *OECD Jobs Strategy: Technology, Productivity and Job Creation*, 1998.

United Nations Development Programme, *Human development Reports 2000-2006*, 2007.

김형기, 「글로벌화·정보화 시대의 자본주의의 다양성」, 경북대학교 새정치경제연구팀 중간발표논문, 2004.

이두원, 「'고용 없는 성장' 추세를 반영한 일자리 창출의 전망」, 지식연구, 2008년 1월 7일.

日本 厚生労働省, 『海外情勢報告』, 各年度.

日本 厚生労働省, 『労働経済白書』, 各年度.

日本 経済産業省, 『新経済成長戦略の策定とその背景』, 2008, 9.

日本 経済産業省, 『新経済成長戦略—フォローアップと改訂』, 2008, 9, 9.

<참고 1> 주요국의 청년 고용 대책

< 청년층 고용 촉진 대책① >

구 분	학교에서의 취업 교육 및 직업 체험
미국	<ul style="list-style-type: none"> · Tech-Prep : 고등학생(하국의 고등학교 2년차에서 대학 2년차까지)을 대상으로 해당 기간 동안, 전문적 직업교육과목과 함께 수학 등 교양 과목도 이수하게 하여 준 학사학위를 수여함 · Cooperative Education : 한국에서 고등학교 3년차인 고등학생을 대상으로 유급의 직업 실무형 교육이 이루어지고, 학교 교육과 병행해서 이루어짐
일본	<ul style="list-style-type: none"> · 학교에서 직업 교육 추진 <ol style="list-style-type: none"> 1) 직업 탐색 프로그램 2) 주니어 인턴쉽 3) 대학졸업 의식 계발 사업 4) 직업 교육 실무 프로젝트 5) 전문대 및 고등학교 연계 직업 교육 추진 프로그램
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 교차교육 : 중·고등학교 학생을 대상으로 능력향상과 취직 촉진을 위해서 학교에서 교육과 직장에서의 훈련을 교차로 행함 · 대학부설 직업교육센터(IUP) : 대학생을 대상으로 기업이 요구하는 인재를 육성하기 위해서 공학, 상학, 일반행정, 재무관리, 정보 등 6개 전공을 설치하여 전 교육의 1/3을 기업 실습으로 대체
독일	<ul style="list-style-type: none"> · 보통교육에 있어 직업지도 : Haupt Schule(한국의 중학교)에서 의무적으로 직업 활동 체험이 이루어짐. 그 분야는 레스토랑, 구청, 여행대리점 등 매우 다양함
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 직업관련학습 : 14-16세의 전 학생을 대상으로 학교의 커리큘럼 상에 당야한 근로 체험, 학습 지원 등이 이루어지고 있음

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究·研修機構 『國際労働比較 2008』

< 청년층 고용 촉진 대책② >

구 분	교양 훈련 제도
미국	<ul style="list-style-type: none"> · 등록 양성 훈련 제도 (Registered Apprenticeship) : 대상은 16 세 이상으로 미연방 정부의 등록 실습 프로그램을 수료하면 그 지식과 기술을 인정받으며, 교육 기간(3-4년 간) 중에 사업주로부터 임금이 지불됨
일본	<ul style="list-style-type: none"> · 실무 및 교육 연결형 인재교육 시스템(일본형 듀얼 시스템) · 전문대와 공업고 등에 있어 실무 교육의 도입 · 실무형 인재 육성 시스템(학습 병용 직업 훈련) · 신규 졸업자를 대상으로 한 직업훈련
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 양성 훈련 제도(Apprentissage) : 의무 교육을 수료한 16-23세의 청년을 대상으로 기업으로부터 임금을 받으면서 이론 교육은 물론 실무 훈련을 실시함. 단, 청년 노동자에 대한 최저 임금 특례가 적용됨 · 숙련 계약(Contract de professionalisation) : 16-23세의 청년층과 26세 이상의 구직자를 대상으로 24개월 이상의 유기계약 피고용자와 무기계약 피고용자를 대상으로 협정을 맺은 직업훈련기관에서 직업 훈련을 받게 함
독일	<ul style="list-style-type: none"> · 직업양성훈련생제도(Dualen system) : 연령 제한이 없이 없으나, 주로 청년층을 대상으로 직업훈련과 교육을 병행해서 양질의 청년 기능 노동자를 양성할 목적
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 양성 훈련 제도(Apprenticeship) : 16-24세의 청년층 <ol style="list-style-type: none"> 1) 양성 훈련 2) 상급 양성 훈련 3) E2E (Entry to Employment) 4) 청년 양성 훈련

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究·研修機構 『國際労働比較 2008』

< 청년층 고용 촉진 대책③ >

구 분	직업 정보 제공을 비롯 취업 지원
미국	<ul style="list-style-type: none"> · O'NET(Occupational Information Network / Online) : 인터넷 상 (http://online.onetcenter.org)에 공표된 직업에 관한 종합 데이터 베이스 · WIA 청년 프로그램 : 14-21세의 취업곤란자를 대상으로 각종 취직 및 진학 지원을 위한 급부금 제공
일본	<ul style="list-style-type: none"> · 신규졸업자의 취직지원 · 청년을 위한 원스톱 서비스 센터('Job Cafe') · 청년 고용 기회의 확보를 위한 법 제도 정비 · YES-Program(청년 취직 기초 능력 지원 사업) 의 추진 · Job Passport 사업
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 직업관(Cite des metiers) : 직업 선택과 체험 관련 자료, 전직에 관한 정보 취직 포럼의 참여 등의 서비스를 제공 · 지역 미션 센터(PAIO) : 16- 25세의 청년을 대상으로 취업에 관련 전문 카운슬러가 취업에 관련한 제반 정보를 제공
독일	<ul style="list-style-type: none"> · '기술과 노동의 박물관' 및 '도일 박물관' : 청년을 비롯 특정 직업에 대한 구체적인 내용을 알도록 정보를 제공 · 직업 정보 센터(BIZ) : 공공직업소개소의 부속기관으로 청년을 중심으로 고용에 관한 상담과 정보를 제공함
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 커넥션 서비스(Connection Service) : 13-19세의 개별 도우미가 교육, 직업선택, 차별 건강문제 등 모든 문제에 대해 지원을 함

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究·研修機構 『國際労働比較 2008』

< 청년층 고용 촉진 대책④ >

구 분	취약 청년 실업자에 대한 대책
미국	<ul style="list-style-type: none"> · 숙박형 청년 집단 교육 훈련(JOB Corp) : 기본적인 교육을 받으며, 고등학교 졸업 자격증 취득(16-24) · WIA 청년 프로그램 : 상동
일본	<ul style="list-style-type: none"> · 청년 재도전 지원책(1) : 프리타 25만 명의 상용고용화 플랜의 강화 · 청년 재도전 지원책(1) : 프리타 및 니트를 비롯 청년의 자립을 지원
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 직업준비년(BVJ) · 직업기초학습년(BGJ) · 직업상담·소개 서비스 향상을 위한 조치 · 노동기회제공(1 Euro Job)
독일	<ul style="list-style-type: none"> · 고용지원계약(CAE) · 숙련계약(Contract de professionalisation) · 사회생활진입계약(CIVIS) · TRACE 프로그램
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 청년 뉴딜 정책 : 18-24세 중 6개월 이상의 실업자를 대상으로 구직자 급부금 지급받는 자로 '개별 도우미'가 고용에 관한 전반적인 도움을 줌 · 커넥션 서비스(Connection Service) : 상동

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究·研修機構 『國際労働比較 2008』

< 청년층 고용 촉진 대책⑤ >

구 분	청년층 최저임금 특례
미국	<ul style="list-style-type: none"> · 청년노동자에 대한 최저 임금 특례(연방정부) : 20세 미만의 노동자에 대해서는 근무 시작 90일간은 4.25\$/h 최저 임금 적용이 가능하나, 동 프로그램은 90일이 경과하거나, 만 20세가 되면, 통상의 최저임금인 5.15\$/h가 적용됨
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 청년노동자에 대한 최저 임금 특례 : 입사 후 6개월 동안 17세 미만은 20%, 17세는 10%가 각각 최저임금에서 감액되고, 특히 직업 훈련생은 연령과 훈련 기간에 따라서 통상 최저 임금에서 22%에서 75%까지 감액하는 것이 가능함
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 청년노동자에 대한 최저 임금 특례 : 청년 노동자에 대해서 통상보다 낮은 최저 임금이 적용되어, 16~17세, 18~21세 사이는 각각 3.00 £/h, 4.25 £/h가 적용되나, 22세 이상은 통상의 최저임금인 5.05 £/h가 적용됨

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究·研修機構 『國際労働比較 2008』

<참고 2> 주요국의 고령자 고용 대책

< 고령자 고용 촉진 대책① >

국가	공급측	수요측
일본	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 고용 계속 기본 급부 - 60세 이후에도 계속 일할 수 있도록 지원함: - 계속 일하고 있는 고령자가 60세에 받았던 월급의 75% 미만일 경우, 일정의 요건 하에 보험지급 · 실버 인재 센터 사업 등의 추진 - 자녀 양육 지원 사업 등의 지역 밀착형 사업 추진 - 파견, 자원 봉사 등 다양한 사회참여 기회 제공 · 65세 정년 퇴직자 등의 재취업 지원 사업 등 	<ul style="list-style-type: none"> · 정년 상향 조정에 대한 각종 장려금 - 중소기업의 정년 상향 조정 장려금, 고용 환경 정비 장려금 - 또한, 이직 예정자의 재취업 원조를 하는 경우, 사업주에 대한 장려금 · 고령자 고용 조언 제도 - 각 시도 고용개발협회에 배치되어 있는 조언자에 의한 상담 및 조언 서비스 - 인사, 퇴직금 제도, 직장 개선 등 다양한 분야에 대한 조언을 실시함
미국	<ul style="list-style-type: none"> · 고령자 지역사회 서비스 고용사업 - 1965년에 시작되었고 55세 이상의 저소득자를 대상으로 함 - 주, 지방정부가 지정한 비영리단체가 사업의 전경비는 연방정부가 부담하여, 주 20시간 정도의 복지 서비스업에 종사 - 정원이 6만 명이나, 연간 10만 명이 참가 	<ul style="list-style-type: none"> · 없음
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 뉴딜 50플러스(New Deal 50+) - 2000년 시작되었고, 대상은 50세 이상의 구직자급부 등을 수급하는 자 - 공공직업안정소를 통해, 자원봉사 관련 일을 제공하고, 채용한 사업주에 대해서 체직 훈련비에 대해 보조금을 지급 - 2000년에서 2005년까지 취직자가 약 15만에 이름 	<ul style="list-style-type: none"> · 에이지 포지티브(Age Positive) - 1999년에 시작되어 연령 차별 시정 캠페인으로 인터넷 상에 정부의 연령 차별 시정 정책과 성공 사례에 대한 정보를 제공
독일	<ul style="list-style-type: none"> · 고령자의 직업계속을 위한 촉진책 - 2002년 시작되어 종업원 100명 미만의 기업 50세 이상 노동자가 대상 - 직업 훈련에 관한 비용을 지급하고, 이를 확대 적용할 방침 · 고령 노동자의 임금보장(EGS) - 2003년에 시작되어 50세 이상의 실업자 중에 실업급여를 6개월 이상 받은 자를 대상으로함 - 재취업한 자의 실업전의 임금과 새로운 일자리의 임금과의 차액 중 50%를 보상 - 2005년 4천명이 이용 	<ul style="list-style-type: none"> · 통합조성금(EGZ) - 50세 이상의 실업자를 고용한 사업주에 대해 대상 노동자의 임금의 50%를 36개월 간 지급하고, 12개월이 경과하면 10%씩 감액함 - 2005년 2만 4천 명이 이용함 · 실업보험료 면제 - 2003년 시작되었고, 55세 이상의 실업자를 새롭게 고용한 사업주에 대해서 사업주 부담분의 실업 보험료를 면제해 줌 - 단, 2007년까지 유효
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 피용자 전생애 훈련 기회에 관한 전국업 종협약 - 2004년에 시작되어 전 기업의 전 피용자가 그 대상이 됨 - 프랑스 기업은 사원에게 훈련 기회를 부여하는 것이 법적 의무이고, 노사가 고령노동자를 위한 다양한 훈련참가권을 노동협약으로 규정 	<ul style="list-style-type: none"> · 50세이상 구직자를 채용한 사업자에 대한 체감지원책(ADE+50ans) - 2003년 시작되었고, 50세 이상의 3개월 이상의 실업보험료 수급자를 대상으로 고용한 기업에 대해서 임금을 보조함 · 고용주도계약(CIE) - 1995년 시작되어 2005년 개정되었고, 고령자를 고용한 사업주에 대해, 최저임금의 47%를 상한으로 최장 2년까지 임금 보조를 실시 - 2005년 5월에서 12월까지 1만 5천 건이 계약됨

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究・研修機構 『國際労働比較 2008』

< 고령자 고용 촉진 대책② >

국가	단계적 은퇴를 지원하는 정책
독일	<ul style="list-style-type: none"> · 고령자 파트타임 취업촉진 제도 - 55세 이상의 노동자가 노동시간을 반으로 단축시키면, 나머지 시간에 실업자를 취업시키는 제도 - 고령 노동자는 종전 임금의 70%를 받게 되고, 연금보험은 90%를 지불하여, 연금 수급 때까지 고용을 확보할 수 있게 하는 제도 - 2005년에는 해당 노동자가 9만 명이 이르렀고, 당해 사업주에 대해서는 연방 고용청이 자금지원을 하게 됨
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 단계적 은퇴제도(RP) - 노령연금 지급개시 연령에 달한 노동자가 원래의 사용자 하에서 파트타임 취업을 하게 되면, 부분 연금을 수급이 가능함 - 1988년 동 제도 실시부터 2001년 말까지 해당 노동자가 723명이 되었고, 2001년만 183명이 이용하였음 - 이용자의 확대를 위해 수차례 요건완화 등의 개정이 이루어졌고, 고령자 고용에 있어 일정 정도 평가를 받음

자료 : 勞働政策研究·研修機構 『國際勞働比較 2008』

< 고령자 고용 촉진 대책③ >

국가	고령자 등 연령차별금지에 관한 법제도
일본	<ul style="list-style-type: none"> · 고령자고용안정법 - 정년을 65세까지 연장하고, 계속 고용 고용 제도를 의무화함으로써 고령층 고용 확보 조치의 실시를 의무화함
미국	<ul style="list-style-type: none"> · 선임권제도 - 노동규약에 있어서 근속년수가 긴 사람은 일시적 해고 혹은 재고용 등에 있어서 우선적으로 처우받을 수 있는 권리를 정함 - 미국은 1967년 제정한 '고용에 있어 연령차별금지법'은 원칙적으로 정년제를 금지하고 있으며, 보호대상은 40세 이상에 한함
영국	<ul style="list-style-type: none"> · 고령자에 대한 고용보호제도 - 65세 이상의 노동자에게 부당하게 해고당하지 않을 권리와 잉여인력 정리해고 수당 청구권을 부여하고 있음 · 65세 이상 취업청구권 - 노동자는 65세를 넘어 취업을 청구할 권리를 가지며, 사용자는 이를 고려해야 할 의무를 가짐 · 고용 균등 규칙 - 2006년에 제정되어 정년을 65세 이상으로 정하여 65세 미만인 경우 일정 요건 하에서 가능하게 함
독일	<ul style="list-style-type: none"> · 해고 제한법에 의한 고령자의 해고보호 - 부당 해고된 노동자에게 원래의 조건 하에 직장 복귀가 불가능한 경우, 합의금을 지불해야 하고, 특히 50세 이상의 경우는 그 합의금이 상승하게 됨 · 일반 고용 기회 균등법 - 2006년에 연령차별금지 법으로 제정되어 정년을 65세 이상으로 정하고, 65세 미만인 경우 일정 요건 하에서 가능하게 함
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 정리해고에 있어서 고령자에 대한 배려의무 - 기업이 경제적 이유에 의해서 해고를 할 경우, 정리해고 순서를 정하는 기준에 고령자의 상황을 고려하게끔 하고 있음 - 일반적으로 65세 정년 제도를 프랑스 정부는 2009년까지 단계적으로 으로 폐지할 방침임

자료 : 厚生勞働省 『海外情勢報告』 각년도, 勞働政策研究·研修機構 『國際勞働比較 2008』

<참고 3> 주요국의 여성 고용 대책

< 여성 고용 촉진 대책 >

구 분	기회 균등
영국	<ul style="list-style-type: none"> · '일하는 편이 득이 된다'는 정책은 최저임금과 노동자 세대 공제의 형태로 파트타임 노동자가 많은 여성 노동자에게 유리한 정책임 - 특히, 1997년 이후 여성층의 노동시장 참여가 확대됨
독일	<ul style="list-style-type: none"> · '여성과 직업' 프로그램은 1999년 이후 시작되어 여성의 전문적 능력과 지식을 사회, 경제, 연구 및 행정과 정치 모든 영역에서 활용하려는 정책 - 특히, '21세기 정보사회에 있어 혁신과 직장' 프로그램을 통해서 모든 사회 영역에 있어 정보통신기술을 이용하여 남녀 기회균등을 보장하고 있음 · 노동 시장의 성차별 해소를 위해서 2000년의 국내고용 액션 플랜 2000가이드라인 19(2001 가이드라인 17)에서 여성의 실업, 여성 고용률 확대, 남녀 소득 격차 축소, 유망업종의 여성 비율을 40%까지 상승, 교육직의 여성 비율을 20%까지 상승 등의 구체적 목표를 제시 - 특히, '21세기 정보사회에 있어 혁신과 직장' 프로그램을 통해서 모든 사회 영역에 있어 정보통신기술을 이용하여 남녀 기회균등을 보장하고 있음

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究・研修機構 『國際労働比較 2008』

<참고 4> 주요국의 장애인 고용 대책

< 장애인 고용 촉진 대책 >

구 분	장애인 고용 촉진을 위한 법 제도
일본	<ul style="list-style-type: none"> · '장애인고용촉진등에관한법률'은 신체 장애, 지적 장애 혹은 정신 장애가 있는 자를 고용하는 기업에 대해 장려금을 지급할 목적으로 제정됨 - 정규직 노동자 수가 56인 이상인 기업을 대상으로 해당 노동자 수의 1.8% 이상 장애자를 의무 고용하도록 규정함
미국	<ul style="list-style-type: none"> · '장애를가진미국민법'은 1990년에 제정되어 고용, 대중교통, 공공 서비스 등의 분야에 대해 장애인 고용 및 장애인용 시설물 설치를 의무화함 - 15인 이상을 고용하고 있는 사업주에 대해 장애를 가진 일할 능력이 있는 자에 대해 장애를 이유로 차별하는 것을 금지함
영국	<ul style="list-style-type: none"> · '장애인차별금지법'은 1995년에 제정되어 고용, 상품 및 서비스를 제공하는데 장애자의 권리를 보장함과 동시에 교육, 대중교통에 있어 장애인에 대해 배려하여야 하고, 장애로 인해 불필요한 차별을 금지하고 있음 - 15인 이상을 고용하고 있는 사업주에 대해 장애인에 대한 차별을 금지함
독일	<ul style="list-style-type: none"> · '중증장애자법'은 신체적·지적·심리적 영향으로 사회적 참여가 제한된 자를 대상으로 함 - 장애인을 위한 직장 개축에 보조금 지급 및 중증장애자를 고용한 사업주에 대한 임금 보조를 실시
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · '장애노동자고용우대법'은 신체적 혹은 정신적 장애자를 대상으로 함 - 20인 이상을 고용하고 있는 고용주에 대해 6% 이상 장애자를 고용할 것을 의무화함

자료 : 厚生労働省 『海外情勢報告』 각년도, 労働政策研究・研修機構 『國際労働比較 2008』

주간 경제 동향

□ 실물 동향 : 고용률 소폭 하락

○ 8월 경제활동참가율(경제활동인구/15세이상인구)와 고용률(취업인구비율)은 전년동월대비 각각 61.7%와 59.6%로 소폭 하락하였으나 비경제활동인구가 1만 5,277명으로 증가하여 실업률은 전월과 동일

- 산업별 취업자 증가수를 살펴보면 사업·개인·공공서비스업(30만 4천 명, 전년동월대비, 4.0%)은 증가한 반면 전기·운수·통신·금융업(-7천 명, -0.3%), 도소매·음식숙박업(-5만 명, -0.9%) 등은 감소함
- 또한 농림어업(-3만 5천 명, -1.9%), 제조업(-3만 3천 명, -0.8%), 건설업(-2만 7천명, -1.5%) 등도 감소함
- 실업자는 76만 4천 명으로 전년동월대비 5만 1천 명(1.0%) 증가하였으며, 실업률은 3.1%로 전년동월대비 보합세를 나타냄

< 주요 실물 경제 지표 >

(전년동기대비, %)

		2006	2007		2008					
			연간	3/4	4/4	1/4	2/4	7월	8월	
경기	경제성장률	5.1	5.0	5.1(1.5)	5.7(1.6)	5.8(0.8)	4.8(0.8)	-	-	
	수요	소비재판매	4.1	5.3	7.1	4.5	3.9	2.5	3.9	-
		설비투자추계	8.9	8.6	0.7	9.2	-0.9	0.1	10.7	-
		건설수주	9.0	19.3	-5.6	29.5	-3.9	-6.1	-13.0	-
		수출	14.4	14.1	9.4	18.2	17.4	23.2	36.0	18.7
		광공업생산	8.3	6.8	6.0	11.0	10.6	8.6	9.1	-
	공급	취업자수 (만명)	2,315	2,343	2,361	2,358	2,305	2,387	2,390	2,362
		실업률	3.5	3.2	3.1	3.0	3.4	3.1	3.1	3.1
		수입	18.4	15.3	7.3	25.9	28.8	30.2	47.2	37.0
		대외 거래	경상수지 (억\$)	54	60	44	32	-52	-1	-24.5
	무역수지 (억\$)	161	146	45	27	-59	1	-19	-38	
물가	생산자물가	0.9	1.4	1.2	3.0	5.1	9.0	12.5	12.3	
	소비자물가	2.2	2.5	2.3	3.4	3.8	4.8	5.9	5.6	

주 : 경제성장률의 ()안은 계절조정 전기비 기준, 진한 글자체는 최근 발표된 경제 지표임.

□ 금융 동향 : 금융시장 불안 재연

○ (해외 금융 시장) 글로벌 달러화 약세

- **금리**: 미 연방은행의 AIG에 대한 구제금융 지원 발표된 가운데 금융부실이 실물경기의 부진으로 이어질 가능성으로 안전자산에 대한 선호가 확대되면서 전주말 대비 하락 (국채 10년물 : 3.72→3.54%)
- **환율**: 달러화는 리만 브라더스의 파산 및 AIG에 대한 구제금융에 이은 다른 금융기관의 부실 가능성으로 전주말 하락 (\$/€ : 1.4225→1.4348, ¥/\$: 107.95→105.44)

○ (국내 금융 시장) 주가, 채권, 원화의 트리플 약세

- **주가**: 미국의 대형 금융기관의 파산으로 투자심리가 위축되면서 연중 최저치 까지 하락하기도 하였으나 AIG에 대한 구제금융으로 투자심리가 완화되면서 상승세를 보였지만 전주말 대비 하락으로 마감 (1,477.9→1,455.8)
- **금리**: 주 초반 국제금융시장의 불안으로 안전자산 선호 경향이 강화되면서 대 폭 하락하였으나 이후 리먼 브라더스 파산 신청과 관련한 일부 증권사가 유동성을 우려하여 보유채권을 대량 매도함에 따라 급등하면서 전주말 대비 상승 (국고채 3년 수익률: 5.66→5.80%)
- **환율**: 국제금융시장의 불안으로 예비적 달러화 수요가 급증하고 투기적인 차익 거래 수요도 가세하면서 주중 내내 급등락을 거듭한 가운데 전주말 대비 상승 (1,109.1→1,139.7)

○ (전망) 국제금융시장 불안으로 금융지표 변동성 확대 전망

< 주요 금융 지표 >

		2006	2007				2008		
		4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	9.12	9.19 ¹⁾
국내	거래소 주가	1,434.5	1,452.5	1,743.6	1,946.5	1,897.1	1,703.9	1,477.9	1,455.8
	국고채3년(%)	4.92	4.76	5.26	5.46	5.74	5.10	5.66	5.80
	원/달러	929.8	940.9	923.8	915.1	936.1	990.4	1,109.1	1,139.7
해외	DOW	12,463	12,354	13,409	13,896	13,265	12,263	11,421	11,019
	Nikkei	17,226	17,288	18,138	16,786	15,308	12,526	12,215	11,489
	미국채10년(%)	4.70	4.57	5.02	4.59	4.02	3.87	3.72	3.54
	일본채10년(%)	1.69	1.60	1.88	1.69	1.51	1.45	1.54	1.50
	달러/유로	1.3199	1.3354	1.3542	1.4267	1.4593	1.5788	1.4225	1.4348
	인/달러	119.07	117.83	123.18	114.80	111.65	99.70	107.95	105.44
	두바이(\$/배럴)	56.71	63.12	66.42	76.64	89.06	97.66	95.46	88.37

주 : 1) 해외지표는 전일(9.18) 기준