

# CEO Information

2004.2.11 (제437호)

## 일자리 창출의 제약요인과 극복방향

### 목차

I. 일자리가 중대 현안으로 대두

II. 일자리 창출의 제약요인

III. 선진국의 경험

IV. 일자리 창출방안

내용문의: 강우란 수석연구원  
(wuran@seri.org)  
02-3780-8087

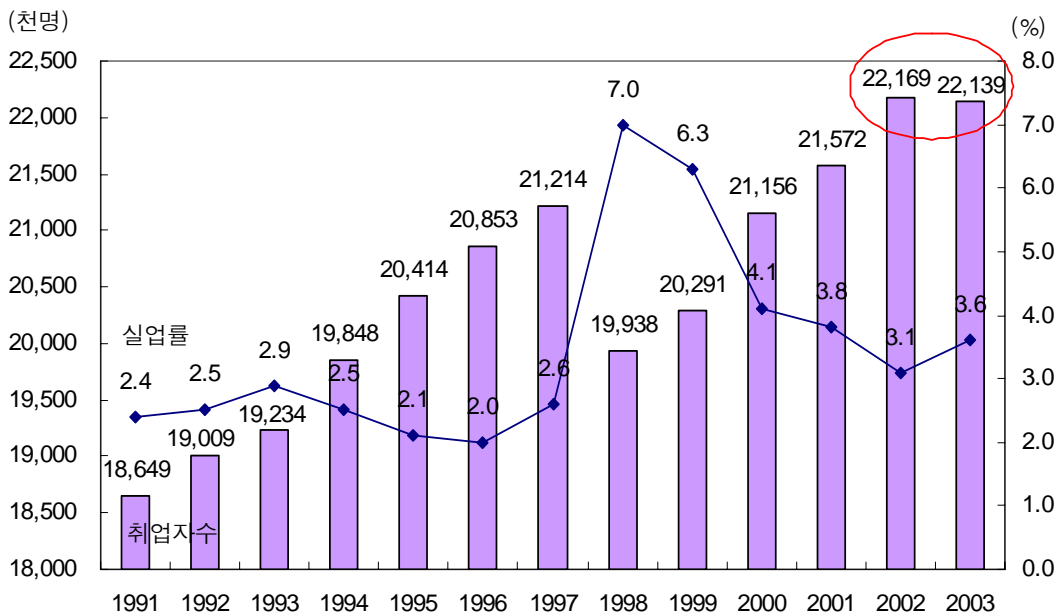
## I. 일자리가 중대 현안으로 대두

### 일자리 창출에 대한 논의가 활발

#### □ 일자리 감소가 심각한 현안으로 대두

- 2003년의 일자리 수가 전년에 비해 감소
  - 외환위기 이후 처음으로 소폭이지만 일자리가 純감소(3만개)
- 주요 선진국들과 비교하면 실업은 심각하지 않지만 고용률(15세 이상 인구 중 취업자 비율)은 크게 낮은 수준
  - 한국 59.7%, 미국 76%, EU 평균 64%

실업률과 취업자수 변화 추이



자료 : 통계청, 『경제활동 인구조사』, 각 년도

- 1998년에는 마이너스 성장 하에서 고용이 감소했지만, 2003년에는 경제가 성장하는 가운데 일자리가 감소한 것이 특징

- 이러한 추세가 지속될 지도 모른다는 우려 증가
    - 청년실업, 명예퇴직 등의 사회현상들이 단기에 해소되기 어려움
    - 대학을 졸업해도 다수가 취업을 하지 못하는 현 상황이 당분간 지속될 전망이며, 중고등학교 학생들까지 위기의식을 느낄 정도
- 정부는 일자리 문제의 심각성을 인식하고 일자리 창출을 최우선 과제로 설정
- 외환위기 당시 정부정책이 실업률 하락에 맞추어졌다면, 현재의 정책의 초점은 일자리 창출
  - 일자리 창출에 대해 일관된 정책을 분명하게 제시하고 있지는 못함
    - 최근 들어 정부 각 부처가 앞다투어 일자리 창출 방안들을 내놓는 중
  - 2004년 2월 8일 노사정이 일자리 창출을 위한 사회협약을 체결했는데, 일자리 창출에 얼마만큼 효과가 있을지는 의문

#### 고용창출을 위한 최근 정부대책

주관부서	내 용
재정경제부	사회적 일자리(보육, 노인간호 등) 8만2천개 창출, 고용증대 특별 세액공제(추가고용 1인당 100만원 법인세액 공제)를 통해 일자리 30만개 창출
행정자치부	지방공무원 5천명 증원
과학기술부	이공계 채용 의무화를 통한 과학기술인력 일자리 1만개 창출
정보통신부	IT분야 일자리 20만개 창출
노동부	근로자 정년 60세로 연장 추진
노사정위	사회협약(2004.2.8) : 임금인상 요구 자제 對 고용조정 자제

- 각 부처의 방안은 대체로 "일단 일자리부터 만든다"는 공급 중심 사고에 기초하고 있음
  - 일자리의 수요를 창출하여 공급과 매치시킨다는 시장주의적 접근은 아님

## 일자리의 글로벌화에 대한 새로운 인식이 필요

### □ 고용환경의 변화로 인해 정부 대책의 실효성이 약화

- 현재 일자리 창출을 제약하는 요인들이 다수 존재하는 상황
  - 노동시장 글로벌화, 산업구조 변화, 연령별·학력별·성별 미스매치 문제 등
- 이제 일자리 문제는 "노동시장의 글로벌화"라는 새로운 패러다임을 감안해서 접근해야만 함

### □ 일자리 창출은 모든 국가의 공통된 고민

- 전세계가 일자리 창출 경쟁에 돌입함에 따라 정책 우위성 없이는 고용 확대가 어렵게 됨
- 기업과 개인의 국경이동(trans-border migration) 이동이 일반화되면서 국내 고용정책이 거둘 수 있는 효과가 극히 제한적
- 유럽은 고실업에 시달리면서 10년이 넘도록 일자리 창출에 전력투구하고 있으며, 미국도 최근 해외 아웃소싱에의 대응에 고심

### □ 각국의 고민에는 모두 세계화와 인력이동이 근저에 깔려 있음

- 90년대 초 실업인구 1천7백만 명, 실업률 10%를 기록했던 유럽의 경우, 높은 인건비와 규제에 의한 기업들의 해외이전으로 상황이 악화
- 미국의 단순서비스직(콜센터)과 IT기술서비스직의 해외 아웃소싱은 비용 절감과 기술인력 충원을 목적으로 기업들이 선택한 것임

- 일자리 창출에 대한 우리의 시각과 정책도 변화된 패러다임에 기초해야 할 것임
  - 세계 고용시장에서 경쟁한다는 인식이 없으면 소모적 논쟁으로 시간만 허비
  - 이 시점에서 우리 나라 일자리 창출의 제약 요인들을 점검하고 극복 방안을 모색하는 것이 필요

## II. 일자리 창출의 제약요인

### 1. 「고용없는 성장(Jobless Growth)」 시대 도래

- ▷ 경제성장에도 불구하고 고용창출 여력이 줄어들고 있음
- ▷ 향후 경제의 서비스화, 고령화 등에 대비한 노동수요 확보에 주력할 필요

- 불황이 취업난 심화를 초래한 측면이 분명히 있으나, 우리 나라의 고용창출능력 자체가 감소하고 있음
  - 2003년 국내경제가 2.7%(추정) 성장했지만 전체 취업자 수는 감소
    - 2003년 취업자 수는 2,214만 명으로 전년 대비 3만 명 줄었음
  - 특히 제조업 취업자는 2001년 이후 3년 연속 감소세
    - 총 취업자 중 제조업 취업자 비중은 1989년 27.8%에서 2003년 19.0%로 하락

## GDP 성장률 및 취업자 수 추이

(%, 만명)

	98년	99년	2000년	2001년	2002년	2003년
GDP 성장률	-6.7	10.9	9.3	3.1	6.3	2.7
취업자 수	1,994	2,029	2,116	2,157	2,217	2,214
(증가율)	(-6.0)	(1.8)	(4.3)	(2.0)	(2.8)	(-0.1)
제조업 취업자 수	392	403	429	427	424	421
(비 중)	(19.6)	(19.8)	(20.3)	(19.8)	(19.1)	(19.0)

주 : 2003년 GDP 성장률은 추정치

자료 : 한국은행, 통계청

□ 경제가 성장을 하더라도 일자리 창출로 직결되지 않음

- 외환위기 이후 취업계수(실질GDP 기준, 10억 원당 취업자 수)는 44.7 명으로 80년대(93.3명)에 비해 절반 수준으로 하락
  - 이는 국내기업들이 생산성 향상과 비용절감형 경영에 주력했기 때문
- 또한 우리 경제의 고용흡수력을 보여 주는 고용탄성치(GDP 성장률 대비 취업자수 증가율)는 80년대 이후 0.33 수준에서 정체

## 기간별 평균 취업계수 및 고용탄성치 추이

	70년대	80년대	1990~97년	1998~2003년
취업자수 증가율(A)	3.93	2.81	2.31	2.12
GDP 성장률(B)	8.53	8.61	7.00	6.42
고용탄성치(=A/B)	0.46	0.33	0.33	0.33
취업계수	144.0	93.3	58.7	44.7

주 : 취업계수=취업자수/실질 GDP, 여기에서는 10억원 당 취업자수

□ 산업구조 변화와 해외 투자 증가 등으로 과거에 비해 고용규모가 축소

- IT산업 비중은 2003년 3/4분기 17.9%로 1995년 대비 3배 이상 증가
  - 반면, IT 산업의 고용비중은 전 산업 종사자의 5.6%에 불과(2001년)

- 섬유 등 노동집약산업을 중심으로 기업들이 생산비용이 저렴한 해외로 생산기지를 이전하고 있어 국내 고용창출 여력이 축소
  - 1990년 이후 제조업의 해외투자는 연 평균 10.4% 증가했으며, 전 산업 대비 제조업의 투자 비중이 절반을 상회 (2003년 50.7%)
  
- 제조업 고도화, 고용창출이 낮은 IT 산업의 비중 증대 등으로 인해 앞으로 우리 경제의 고용흡수력이 정체 내지 감소 전망

## 2. 기업의 인력 효율화 지속

- ▷ 대기업의 고용창출능력과 고용기여도는 계속 하락
- ▷ 중소·벤처기업의 고용기여도가 증가하고 있으나 기반이 취약
- ▷ 기업에 대한 인위적인 고용확대 정책은 부작용이 우려

### 대기업보다 중소·벤처 기업들이 고용을 창출

- 대기업의 고용 기여도가 점차 하락하는 가운데 중소기업 고용이 증가
  - 지난 10년간 대기업의 고용 총량과 기여도는 지속적으로 감소
    - 특히 1,000인 이상 대기업의 고용기여도는 1993년 12.4%에서 2002년 5.3%로 하락
  - 50인 미만의 중소기업에서 일자리의 대부분이 창출됨
    - 50인~1,000인 기업의 고용기여도는 제자리 걸음

## 기업 규모별 일자리 변화

(천명, %)

	1993	1995	1997	1999	2001	2002
50인 미만	7,430 (60.7)	8,501 (62.4)	8,634 (64.1)	8,706 (67.4)	9,686 (68.7)	10,120 (69.3)
50~299인	2,248 (18.4)	2,622 (19.2)	2,511 (18.6)	2,348 (18.2)	2,685 (19.0)	2,703 (18.5)
300~999인	1,048 (8.6)	1,259 (9.2)	1,157 (8.6)	1,002 (7.8)	1,048 (7.4)	1,015 (6.9)
1,000인 이상	1,519 (12.4)	1,252 (9.2)	1,168 (8.7)	863 (6.7)	690 (4.9)	770 (5.3)
계	12,245	13,634	13,470	12,919	14,109	14,608

자료 : 통계청, 『사업체 기초통계 조사보고서』, 각 년도

## □ 외환위기 이후 벤처기업들의 일자리 창출이 특히 두드러짐

- 외환위기 직후 벤처 창업이 활발했던 것이 일자리 창출과 실업문제 완화에 크게 기여
- 벤처기업이 부가가치와 고용에서 차지하는 비중이 증대

## 벤처기업의 고용인원 현황

(개, 천명)

구분	1999년	2000년	2001년	2002년
벤처기업 수	4,934	8,798	11,392	9,106
종업원 수	195	249	360	329

자료 : 중소기업청, 2003년 벤처기업 정밀 실태조사 결과 보고서

- 선진국에서도 창업을 통한 고용 창출 가능성에 주목

## 미국 벤처 창업을 통한 고용창출

- 미국은 1991년~96년까지 총 1천 3백만 개의 일자리를 창출했는데, 그중 85%가 소규모 기업의 고용
- 특히 90년대 전반 벤처기업 활성화 정책에 힘입어 인터넷과 통신기술 창업회사에 각 19억 달러와 29억 달러가 투자되었고 대규모 고용을 유발

자료 : 삼성경제연구소(1998), 『IMF와 실업』

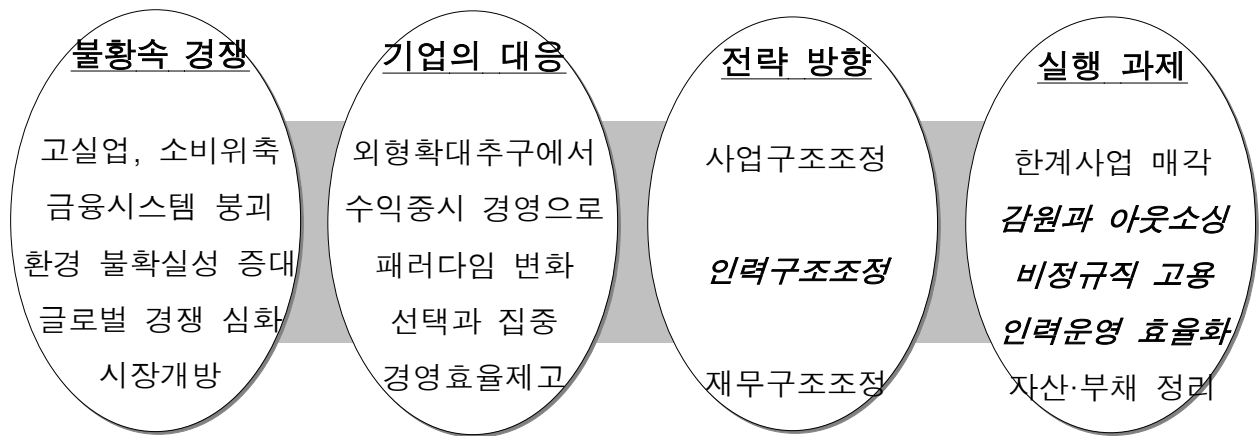


## 기업들의 인력 효율화 추진으로 고용창출 여력이 축소

□ 기업들은 생존을 위해 계속 인력 효율화를 추구

- 불황과 경쟁격화에 대처하여 기업들은 한계사업 매각, 구조조정과 함께 인력의 소수 정예화에 주력
  - 인력을 적게 쓰는 고부가 사업 중심으로 전환을 하고 자동화, IT화, 아웃소싱 등을 추진
- 신규 고용과 인력삭감이 철저하게 경쟁력 강화와 효율성 추구 관점에서 이루어짐
  - 사회보험 가입 의무, 불안한 노사관계 등을 이유로 추가 고용을 기피

### 경쟁력 강화를 위한 기업의 대응



□ 기업에 대한 고용 확대 요구가 경쟁력 악화 요인이 될 우려

- 재경부가 2004년부터 도입하기로 한 『고용증대 특별세액 공제제도』는 기업의 고용확대에 대한 사회적 압력으로 작용
  - 기업에 대한 고통분담 논리로 작용해 무리한 고용확대로 이어질 우려
- 고용확대 압력은 기업의 수익성과 효율성에 악영향

- 인센티브만을 추구하게 하여 도덕적 해이를 유발

### 3. 경직적인 노동시장

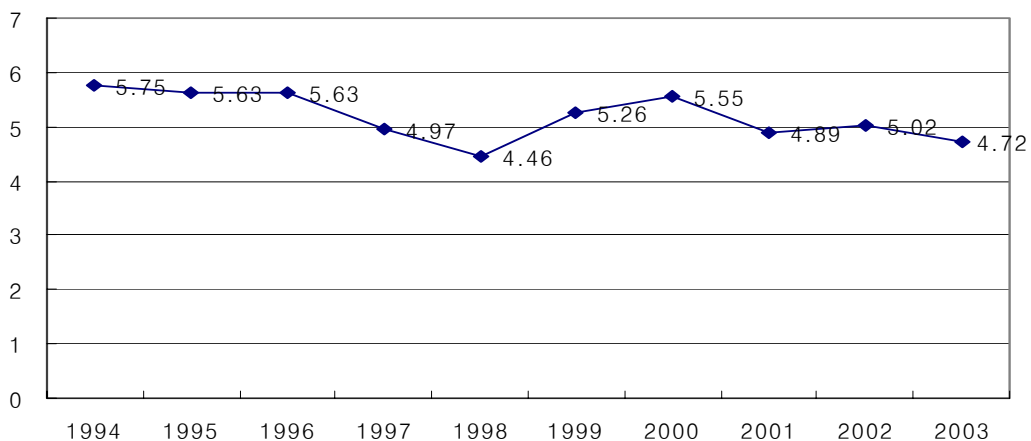
- ▷ 노동시장 경직성이 신규고용 창출과 경쟁력 제고의 걸림돌
- ▷ 기업 내 인력유연성과 외부 노동시장의 유연성 확보가 관건
  - 내·외부 유연성을 모두 높여 고용률 제고에 초점

#### 노동시장 경직성이 신규고용 창출과 경쟁력 제고의 걸림돌

□ 노동시장 유연성이 개선되지 않고 답보 상태

- 노동이동률은 4~5% 수준으로 큰 변화가 없으며 2003년에는 오히려 하락
- 1998년 정리해고법이 통과된 이후 2000년 노동이동률이 5.55%까지 높아졌다가 이후에 다시 낮아졌음
- 노동이동률은 5인 이상 사업장의 입직률과 이직률의 합산

노동이동률 추이



자료 : 노동부, 매월노동통계조사 참조

- 우리 나라의 고용보호 수준은 OECD 국가 가운데 8번째로 높음
  - 노사합의 애로, 사회안전망 취약 등으로 인원을 합리화하기가 어려움
- 노동계의 고용보장 요구로 인해 신규채용이 어렵고 종업원의 평균 연령이 계속 높아짐
  - 현대 자동차의 경우 1994년 31.3세였던 종업원 평균 연령이 2002년에 37.6세로 상승(근속기간은 6.9년 → 12.6년)

#### □ 노동관련 법들이 대규모 사업장의 정규직을 과도하게 보호

- 남성 정규직에 대한 고용보장이 여성, 청년층과 고령층의 취업을 상대적으로 어렵게 함
- 불경기 때도 인력을 제대로 감축하지 못함
  - “SARS가 기승을 부린 2003년 초 한국 호텔업계는 홍콩이나 싱가포르보다 더 큰 타격을 입었음. 다른 나라 호텔업계는 수입이 줄어든 만큼 인원도 감축해 경비를 줄였지만 한국은 그러지 못했기 때문”(태미 오버비, 주한 미국 상공회의소 수석부회장, 중앙일보 2004.2.9)

#### 노사간 소모적 논쟁으로 해결이 지연

- 인력 유연성이 고용을 창출하느냐의 문제를 두고서 노사간에 소모적 논쟁을 계속
  - 노조는 기업들이 고용 창출을 빌미로 고용유연성의 불가피성을 과장하고 있다고 봄
  - 경영계는 기업의 생존과 경쟁력 확보를 위해서는 인력조정을 상시화해야 한다고 주장

## 인력유연성에 대한 노사간 입장 차이

노동계	경영계
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인력유연성과 일자리창출은 직접적 관계가 없음</li> <li>- 인력유연성에 따른 비정규직 증가 우려</li> <li>- 인력유연성과 고용보장을 동시에 추구해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용창출을 위해서는 인력조정 상시화가 필요</li> <li>- 우리 나라의 고용보호수준이 너무 높음(OECD 국가 중 8위)</li> <li>- 경기 변동에 따른 고용유연성 강화 필요</li> </ul>

□ 선진국들의 경우 내·외부 노동시장의 유연성 제고를 통해 기업 경쟁력을 확보

- 미국 기업들은 인력의 자유로운 입·퇴출이 가능한 상시 구조조정시스템이 강점
  - 일정 기간 임금지급과 재고용을 보장하는 일시 해고(Lay-off)가 정착되어 있고 전직 지원시스템을 보유
- 일본 기업들은 평상시 종업원 학습에 열심이고 내부 전배가 활발
  - 도요타는 개선(Kaizen) 활동을 통해 문제의식을 갖고 개선에 매달릴 수 있도록 함
  - 캐논은 철저한 실력주의와 종신고용제를 병행

## 4. 일자리 미스매치가 심각

- ▷ 인력 미스매치로 일자리 부족이 심화
  - 경력직 선호로 인한 청년실업, 중소기업 인력난, 고급두뇌 부족, 여성 경제 활동 참여 미흡 등
- ▷ 노동시장 인프라 개선을 통한 미스매치 문제 해결이 요구

청년실업 등 노동시장의 미스매치 현상이 지속

## □ 기업의 경력직 선호와 고학력화로 인해 대량의 청년실업이 발생

- 기업들은 양성하는데 시간과 비용이 드는 신규인력 대신, 즉시 활용 가능한 경력직 인력을 선호
- 고학력자들이 대기업 등 '괜찮은 일자리'를 선호하고 있으나 취업가능성이 계속 낮아짐

## 기업들의 경력직 선호 경향

(%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
경력직채용비율	39.3	54.7	72.9	78.3	78.7	81.8

자료 : 고용보험DB 각 년도

## □ 실업자가 많은 가운데 처우가 나쁜 중소기업들은 인력을 구하지 못함

- 대기업과 중소기업간 임금 격차가 확대되어 대기업 선호 경향이 심화
- 10~29인 기업의 급여액은 500인 이상 기업의 62% 수준

## 기업규모에 따른 급여 비교

(천원/월, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
10~29인(A)	1,283	1,255	1,376	1,497	1,606	1,705
500인이상(B)	1,774	1,765	2,019	2,195	2,313	2,718
A/B	0.72	0.71	0.68	0.68	0.69	0.62

자료 : 노동부, 매월노동통계조사보고서 각호

- 중소기업들은 사람을 구하지 못해 폐업하거나 생산기지를 해외 이전
- 기능직, 단순 노무직 등의 3D 업종 인력이 특히 부족
- 40만 명으로 추정되는 외국인 근로자들이 부족인력을 채우고 있음

## 중소기업의 인력부족 및 부족률

(천명, %)

구 분	사무 관리직	생산직					서비스직	판매 관리직	전 체
		전문가	기술 및 준전문가	기능직	단순 노무직	계			
현재인원	438	66	201	607	676	1,550	21	82	2,091
부족인원	11	5	13	52	52	122	0.6	5	139
부 족 률	2.46	6.86	6.25	7.93	7.08	7.30	2.93	6.09	6.23

자료 : 중소기업청(2003), 중소기업 인력부족 현황 조사결과

□ 선진국에 비해 여성의 경제활동 참여가 부진한 것이 고용률이 낮은 주된 원인

- 고학력화에 따라 여성의 경제활동 참여가 증가해 왔으나, 선진국 수준에는 10%p 이상 미달
- 여성고용 촉진이 미흡한 것이 전체 고용률을 낮추고 있음

## 주요국 여성 경제활동 참가율 (2001)

국가	한국	일본	미국	프랑스	독일	영국
비율(%)	52.6	60.1	70.5	61.8	63.8	69.0

주 : 15~64세 생산가능인구의 경제활동 참가율을 의미(미국과 영국은 16~64세)

자료 : OECD(2002), Labor force statistics 1981~2001

## 고급인력은 수요가 있으나 제대로 공급이 되지 못함

- 이공계 석박사의 초과 공급 속에 전문인력의 국제 경쟁력이 크게 열위
- 생물, 물리, 화학, 섬유, 금속재료, 토목 등은 이공계 석박사 인력이 초과공급 상태(2000년 교육부 수급예측)
  - 초과 공급률은 박사급 32.2%, 석사급 185.7%이며, 초과인력들은 비연관분야에 종사할 수밖에 없음

- 과학·기술 분야는 물론 전문경영자, 재무전문가, 문화컨텐츠 등의 분야에서는 고급인력의 공급이 턱없이 부족
- 고급인력에 대한 보상이 약하여 그나마 존재하는 인력들도 상당수 해외로 유출

#### 고급인력의 국제경쟁력

구분	기술인력 공급	외국고급인력 유치	재무기술인력	상위경영자
순위	20위	16위	22위	22위

주 : 인구 2천만 이상 30개국 중 한국의 순위

자료 : IMD, *World Competitiveness Yearbook*, 2003

## 5. 고임금·저생산성 구조

- ▷ 경쟁국 대비 고비용·저효율 구조가 기업 경쟁력을 약화시키고 새로운 일자리 창출에 걸림돌로 작용
- ▷ 임금피크제도는 취약한 임금구조를 온존시킨 채 수익성만 악화시킬 우려

### 고비용·저효율이 고용창출을 어렵게 함

□ 2000년대 들어 임금인상의 폭이 노동생산성 향상을 상회

- 생산성 향상을 상회하는 임금인상이 기업 경쟁력을 약화시키는 요인
  - 70~80년대 고도 성장기에는 생산성과 실질임금이 비슷한 폭으로 증가
- 경영자들은 무리한 임금인상의 요인으로 노조의 요구(41.7%)를 지목 (2003년 경총 조사 결과)

## 제조업 임금과 노동생산성 추이

(%, 시간)

	1970년대	1980년대	1990년대	2001~2002	2003년 상반기
명목임금증가율	26.5	15.9	10.7	11.0	10.2
실질임금증가율	8.9	9.1	5.3	7.4	6.3
노동생산성 증가율	8.3	8.0	11.9	4.3	3.7
월평균 근로시간	225.4	231.1	211.3	208.5	206.4

자료 : 산업자원부(2003), 우리 나라의 임금과 생산성 수준

## □ 과도한 임금인상의 결과 주요 경쟁국에 비해 경쟁력이 약화

- 우리 나라 제조업 생산직 근로자의 시간당 노동비용은 9.16달러(2002년 기준)으로 OECD 주요국보다는 낮지만, 경쟁상대인 싱가포르(7.27달러), 대만(5.41달러) 등에 비해서는 높음
- 단위 생산 대비 노동비용의 증가는 국제경쟁력 저하를 초래

## 노동생산성과 노동비용의 국제비교

(달러)

	노동생산성*	시간당 노동비용**	노동생산성 대비 노동비용 비율***
한국	21,510	9.16	138.73
미국	67,109	20.60	100.00
일본	63,032	19.61	101.35
싱가포르	41,475	7.56	59.37
대만	29,969	5.70	61.95

주 : \* 노동생산성(GDP/취업자수, 2002년, 달러 기준)

\*\* 시간당 노동비용(제조업 생산직 근로자, 2002년, 달러기준)

\*\*\* 노동비용 대비 노동생산성 비율(미국=100, 상대비교)

\*\*\*\* 한국을 제외한 국가는 2001년 통계

자료 : 산업자원부(2003), 우리 나라의 임금과 생산성 수준

## □ 고비용·저효율 구조로 인해 중국 등으로 일자리가 이전



- 저임금 일자리가 중국 등으로 이전하면서 제조업 분야 고용 인원이 지난 10년간 52만 개(10.9%) 감소

□ 임금피크제 도입이 대안으로 부상하고 있으나 미봉책에 그칠 가능성

- 최근 금융권과 공기업을 중심으로 임금피크제 도입이 확산
  - 임금피크제가 임금상승을 억제할 것이라는 기대 하에 정부가 정책적으로 도입을 유도
- 근속 연한에 따라 임금이 상승하는 年功給 구조의 근원적 개선 없이는 임금피크제의 실효성은 미지수
  - 생산성에 따라 임금을 결정하지 않고 정년만 연장할 경우 기업 수익성이 악화됨

#### 일본의 고령화와 임금피크제를 통한 정년 연장

- 일본은 1996년에 이미 고령 사회에 진입 (65세 이상 노인인구가 14%이상)
- 인구 고령화와 출산율 저하로 인한 연금재정난을 타개하기 위해  
일본 정부는 1994년 연금지급 개시 연령을 65세로 연장
- 기업들은 정년을 초과할 경우, 고용을 연장하는 대신 임금을 삭감

## 6. 사회협약의 實效性

- ▷ 사회협약이 체결되었지만 실천을 통한 고용창출은 별개 문제
  - 합의사항의 구체성 부족, 민노총 非참여 등으로 실천에는 한계
- ▷ 유럽 국가들도 사회협약 실천에 성공 혹은 실패
  - 상호신뢰, 정치권의 리더십, 준법정신, 계약문화 등이 성공조건

사회협약이 체결되었지만 실천은 별개 문제

□ 수년 간의 진통 끝에 2004년 7월 「주 5일제」를 시행하기로 했음

- 경영계가 고용창출과 삶의 질 향상을 명분으로 내건 노동계의 요구를 상당 부분 수용(임금하락 최소화 등)
- 근로시간을 단축하더라도 일자리가 더 생겨날 지는 미지수
  - 경쟁력과 생산성이 낮아질 경우 공장가동 중단, 해외이전 등으로 일자리가 줄어들게 됨

□ 2004년 2월 8일에는 노사정이 고용문제의 심각성에 대해 인식을 같이 하고 일자리 만들기를 위한 사회협약을 체결

- 향후 2년간 노동계는 임금안정에 협력하고 경영계는 인위적인 고용조정을 최대한 자제하기로 결정
- 정부는 기업활동에 대한 규제를 완화하고 조세 및 금융지원을 확대

#### 일자리 창출을 위한 사회협약의 주요 내용

노동계	경영계	정부
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 향후 2년간 임금안정에 협력</li> <li>- 생산시설점거 및 불법 행위 금지</li> <li>- 노동유연성 제고 협력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 투자확대를 통한 일자리 창출</li> <li>- 고용조정 자제, 감원 최소화</li> <li>- 부당해고·부당 노동행위 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업활동에 대한 규제 완화</li> <li>- 고용확대를 위한 금융, 세제 지원</li> <li>- 공공부문 신규채용 확대</li> </ul>

□ 현 상황에서 사회협약 체결은 큰 의미가 있지만 실천은 또다른 문제

- 일자리 창출의 핵심인 임금안정-노동시장 유연화 문제에 대해서는 구체적 실행방안이 부족

- 임금 범위를 어떻게 보는지, '상대적으로 임금 수준이 높은 부문'이 무엇인지가 모호
- 임금안정 대상을 일부 대기업 정규직에 한정
- 노동유연성 제고의 내용과 대책이 추상적

□ 노조 대표권 확보와 참여의 문제가 여전히 남아 있음

- 사별 노조가 강한 한국 현실에서 노조의 대표권 문제가 우려되며 조직 장악력 때문에 실천에는 다소 어려움이 예상
- 특히 민주노총이 협약을 계속 거부할 경우 실천력 저하가 불가피

유럽국가들도 사회협약에 성공 혹은 실패

□ 우리가 모델로 하는 유럽식 사회협약들이 모두 성공한 것은 아님

- 독일은 3차례 사회협약을 시도하였으나, 상호불신, 정부의 소극적인 태도, 정당간 공조 미흡으로 인해 성과가 미미
- 이탈리아는 2차 대전 후 정치기반이 약한 연립정부가 경제위기 때마다 수십 차례의 사회협약을 내어 놓았으나 실패

□ 제대로 실천할 수 있는 구체적 실천방안을 마련한 국가들은 성공

- 네덜란드의 바세나 협약(1982년)이 성공한 것은 임금억제, 노동시간 단축 등에 대한 구체적 실천지침이 있었기 때문
- 어느 한쪽의 일방적인 고통분담 및 희생을 요구하기보다는 하나를 주고 하나를 얻는 Give & Take式 방안을 마련

- 아일랜드는 국민들이 합의사항을 지지해 주었고 중앙심사위원회가 합의 사항의 이행 여부를 엄격하게 통제

□ 특히 실행에 있어서 정치권의 공조가 없으면 사회협약이 실패

- 독일의 1차, 3차 사회협약의 경우 사민당 주도로 이루어져 야당(기민당)의 협조 부족 때문에 실패
  - 독일의 2차 사회협약은 연립정부 내 정당간 동조 미흡으로 인해 실패
- 이에 반해 네덜란드는 정권교체가 이루어지더라도 정책 일관성 유지

네덜란드, 아일랜드, 스웨덴, 독일의 사회협약 비교

	네덜란드(성공)	아일랜드(성공)	스웨덴(성공)	독 일(실패)
배경	네덜란드병	유럽에서 가장 빈곤	경제위기	통독에 따른 실업문제 악화
체결	◇바세나협약 (1982): 임금억제, 노동시간 단축 등 ◇뉴 코스(1993)	◇1~5차 사회협약 (1987~2002): 경제위기 극복 사회형평성 개선	◇살트웨버든 협약 (1938): 노사 협력 ◇산업협약 (1997)	◇1~3차 사회협약 (1967~1998): 임금안정, 고용창출
성과	◇경제개혁의 시발점이자 토대	◇외자유치 환경 조성 ◇유럽내 중상위 부유국으로 도약	◇경제 대성공 -스웨덴모델로 정착	◇성과 미흡
성패 요인	◇SER(노사정자문기구) 정책 협의 및 자문 기능이 크게 기여 ◇정책의 일관성 유지	◇사회협약에 대한 높은 국민적 지지 -이익단체들의 폭넓은 참여 ◇사후이행에 중점 -중앙심사위원회가 이행 진척상황 점검	◇노사대표가 정부의 정책수립에 참여 ◇정부의 적극적인 노동시장 정책 · 실업자 재취직훈련 · 국가의 재정지원	◇협의과정에서 상호 불신 -노조(1차), 경영자 단체(3차) ◇정부의 소극성 -정당간 공조체계 미흡

### Ⅲ. 선진국의 경험

#### 선진국 경험과 우리 나라 비교

	미국	유럽	일본	한국
고용없는 성장	최근 고용없는 성장 조짐 보임	90년대 전반 고용없는 성장	저성장·저고용 기조	2003년 고용없는 성장 기록
기업 효율화	기업자율로 고용 조정	고용유지	고용유지, 내부효율 증시	외환위기 이후 고용절감 확산
유연성	높음	낮음	내부유연성 高 외부유연성 低	내외부 유연성 低
미스매치	낮음 미스매치 해소를 위해 글로벌소싱	높으나 다소 하락	높음(특히 여성과 고령인구)	여성인력, 청년 실업, 고급인력이 모두 문제
임금수준	임금격차 생산성-보상연계	임금보다 인건비 전체가 부담	경기에 따른 임금유연화 임금피크제 활용	임금탄력성 없음 임금, 생산성 상회
사회협약	없음	사회협약 전통 (상당수 성공)	노사 고통분담	시도를 하지만 여건 미성숙
성과	5%대의 실업률, 고용률 우수	7%대 실업률, 고용률 양호	5%대 실업률, 낮은 고용률	3%대 실업률, 고용률 크게 낮음

#### 미국: 노동시장 글로벌화를 선제적으로 수용

□ 미국은 실업대책보다는 고용창출 정책을 우선

- 미국은 1930년대 대공황 이래 고실업 사태가 일어나게 되면 재정지출과 공공부문 투자확대를 통해 실업자를 구제
- 이후 실업대책의 효과에 대해 의심을 갖게 되어, 정책초점이 민간부분 고용창출과 교육훈련 쪽으로 이행
- 실업은 시장의 힘에 의해 발생하지만, 고용창출의 경우는 정부 개입을 통해 어느 정도 여건을 조성할 수 있다고 봄

## □ 대량해고의 불가피성도 인정

- 미국에서는 매년 1~2백만 명이 대량 일시해고(mass layoff) 당함

## 미국의 대량해고 건수와 해고자수

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
해고건수(건)	14,111	14,960	15,904	14,909	15,738	21,467	20,277	18,963
해고자수(만명)	143	154	177	157	183	251	224	188

자료: Bureau of Labor Statistics(2004)

- 엄청난 숫자의 해고에도 불구하고, "고용은 경영권(Employment at Will)"이라는 철학은 불변

## □ 대량해고 데이터를 고용창출 정책의 밑 자료로 활용

- 정부가 기업고용에 개입하지 않는다고 해서 해고 사태를 방관하는 것은 아님
- 1995년 이후 사업장별 50인 이상 해고 건에 대해 실업보험 시스템을 활용, 취합·분석하는 MLS(Mass Layoff Statistics) 프로그램을 운영
- MLS 프로그램을 근거로 고용창출 정책을 실시
  - ①州政府에 해고근로자 지원 및 교육훈련 연방기금을 지급, ② 사양 산업과 낙후지역에 대한 대책 마련, ③ 대량해고 원인과 해고근로자 인구속성을 파악하여 노동시장을 예측, ④ 잠재 노동력공급을 분석
- 한편, 대량해고를 단행한 기업 명을 밝히지 않는다는 원칙 고수

## □ 고용시장의 글로벌화에 대해서는 이중적 입장

- 2000년대 전반 미국의 고민은 고용시장의 글로벌화와 '고용없는 성장'
  - 미국은 최근 고용시장의 역동성이 눈에 띄게 감소하고 있으며, 2001년 이래 3년 연속 전체 일자리 숫자가 줄었음
  - 전체 고용 대비 일자리 순 감소는 2001년 0.7%, 2002년 0.1%, 2003년 0.3%(*Bureau of Labor Statistics, 2004*)
- 이러한 상황에서 해외 아웃소싱(offshore outsourcing)이 가장 뜨거운 고용 이슈로 등장
  - 해외 아웃소싱 목적이 "비용 감축"에서 "우수인재 확보"로 변화
  - 향후 10년 내에 미국 내 사무전문직 일자리 330만 개가 외국으로 유출될 것으로 예상(*Forrester Research, 2004.1*)
- 미국은 해외 아웃소싱으로 이익을 보고 있으나 다른 한편으로는 보호주의적 색채도 표면화되고 있음

#### 해외소싱에 대한 찬반 격론

- 미국의회는 2004년 1월 22일 특정 정부기관이 발주한 사업에 대해서는 낙찰 받은 기업이 해외하청을 줄 수 없도록 규제하는 법안을 통과시켰음
- 부시 대통령이 바로 다음날 인준
- 이 법안이 규제하는 계약이 제한적이고 이번 회계연도(2004년 9월 30일)까지만 효력을 발휘하지만 상징적 효과는 큼
- 미국IT협회(Information Technology Association of America)는 3일 뒤, "이 법률이 미국의 경쟁력을 약화시키고 고용을 감소시키는 우매한 조치"라고 비난

#### □ 고용시장의 글로벌화로 인한 일자리 감소에 선제적으로 대응

- 대체로, 미국 정부의 기본입장은 일자리의 초국적 이동을 직접 제재하는 고용정책보다 교육에 기반한 인력정책을 통한 문제해결을 선호
  - 부가가치가 가장 높은 활동영역에서 자국의 이익을 확보

## 유럽: 국별로 고용창출 정책 차별화

□ 유럽은 20년 간의 만성적 고실업에서 최근 벗어나는 중

- 유럽의 실업률은 70년대 말까지는 미국보다 낮았으나 이후 급격히 높아져 1994년에는 EU 평균 11%를 상회
- 90년대 전반 "고용없는 성장" 문제가 대두
- 유럽의 실업 문제는 한때 치유 불가능하다는 판정이 내려지기도 했으나 2000년대 들어 회복 단계에 진입
- 각국이 장기간 추진해 온 고용창출 대책의 효과가 뚜렷하게 나타나기 시작
- 경기하락으로 인해 2004년 전망이 밝지는 않지만, 그래도 20년간의 긴 터널은 이제 통과했다는 공감대가 형성

유럽(EU 15개국 평균)의 고용지수와 실업률 추이

	1979	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
고용지수	90.6	89.7	89.5	90.7	93.7	97.6	101.4	99.2	100.6	103.5	106.8	108.9
실업률(%)	5.6	9.0	10.5	10.3	9.7	8.8	9.7	11.2	11.0	10.0	9.2	7.8

주 : 고용지수는 1995년 = 100

자료 : OECD(2003), *Labor Force Statistics*

□ EU 차원에서 고용창출 대책을 기획 및 주도하며, 개별 국가들은 적합한 정책에 집중

- 1997년 EU는 「유럽고용전략(European Employment Strategy)」을 수립하여 각국의 접근 방식을 컨설팅하고 목표를 부과
- 80년대 말부터 운영하던 「Jobs Summit(일자리창출 정상회담)」을 10년 만에 포기



- 각국은 자국 시스템과 문화에 적합한 방식으로 자원과 노력을 투입
- 글로벌화하는 일자리 시장에 대한 개별 국가의 대응에 한계를 느꼈고, 백화점식 정책 나열을 탈피하여 효과적인 정책에 집중
  - 특히 청년실업 정책의 선택과 집중은 수많은 시행착오 끝의 결실

#### 유럽 각국의 청년(15~24세) 실업 정책 및 효과

	접근방식	청년실업률 하락 효과 (최고치→현재)
영국	활성화와 복지형 일자리	17.4% → 11.0%
네덜란드	활성화와 노동 재분배	12.8% → 5.9%
독일	훈련과 「학습+ 견습(dual system)」	10.2% → 9.7%
스페인	훈련과 노동시장 규제	42.9% → 22.2%
벨기에	예방	21.8% → 15.7%

자료 : OECD(2003), *Employment Outlook*

□ 세계화와 고령화를 고용현안으로 규정하고, "투자하기 좋은 환경 조성"을 일자리창출의 최우선 과제로 설정

- EU는 최근 前 네덜란드 수상인 Wim Kok에게 고용정책 기안을 위탁
  - Wim Kok은 네덜란드 노사정 합의인 「바세나협약(1982)」의 실행을 주도했고, 1999년 수상 재직 시에는 유연성과 안정성을 조합시킨 「Flexicurity 모델」을 도입
- Wim Kok의 보고서(*Jobs, Jobs, Jobs 2003*)는 세계화와 고령화가 유럽 고용의 핵심 도전요소이며 모든 정책이 이를 전제로 수립되어야 한다고 주장
- 이 보고서는 일자리 창출의 최우선과제는 다름 아닌 기업투자 활성화라고 명시
  - 따라서, 인적자원의 활용도와 생산성을 높이는 것 이상의 고용정책은 없으며, 결국 "기업하기 좋은 환경"을 만들어야 한다고 강조

## 일본: 기업내부 유연성이 강점이지만 점차 한계에 봉착

□ 90년대 이후 장기불황 때문에 실업문제가 심화

- 일본의 실업률은 10년 이상 점진적으로 상승

### 일본의 실업률과 고용지수 추이

	1979	1985	1990	1995	2000	2002	2003
실업률	2.1	2.6	2.1	3.2	4.7	5.4	5.3
고용지수	84.9	89.9	95.2	100.0	99.8	98.0	미발표

주: 고용지수 1995년=100

자료: OECD(2003) *Employment Outlook*, 일본 후생노동성 2004년 2월 발표

- 여성 경제활동참가율 저조 등으로 인해 인력활용도는 OECD 국가 중 평균 이하
- 세계 최고령국가라는 인구구조상의 부담까지 지고 있는 일본으로서는 고용문제가 폭발 수준으로 가기 전에 대책을 마련해야 하는 상황

□ 일본 정부의 고용정책은 개혁적이지 않으며 보완 수준을 유지

- 2002년 12월 일자리창출을 위한 노사정 합의를 도출
  - 고용의 유지·확보 및 일자리 나누기에 대한 노사협력, 정부의 재취직 촉진 지원, 취업형태 다양화를 위한 노동시장 개혁 추진 등에 합의
- 노동시장에 대해 혁신적으로 접근하지 않고 시스템 원활화 및 근로형태 다양화 등에 머물고 있음
  - 정부는 구인구직정보시스템 업그레이드 등에 노력

□ 외부 노동시장에 비해 기업내부는 대단히 유연

- 일본의 노동시장 유연성은 수치로만 보면 미국에 크게 미달
  - 노동이동률의 경우 미국이 23.4인데 반해 일본은 3.3
  
- 외부 노동시장은 경직되어 있으나 내부는 다른 어느 나라보다도 유연
  
- 일본 기업은 기능유연성 측면에서 세계 최고 수준
  - 특히 대기업들은 종업원의 다기능과 기능통합을 통해 수요변화에 원활하게 대응(신속한 배치전환 및 재교육 실시)
  
- 임금유연성 면에서도 일본의 기업 내 유연성이 높은 편
  - 개별연봉제나 성과주의 보상이 아직 일반화되어 있지 않으나, 시장 상황에 따라 임금인상 폭을 조정하고 있고 임금피크제 도입이 일반화
  
- 활발한 계열사 이동, 자회사 진출(出向)을 통한 해고 억제 등으로 고용유연성을 확보
  
- 일본에서 고용보호가 이루어질 수 것은 활발한 기업 내 시장이 주는 보상
  
- 일본 대기업의 독특한 고용유연성은 고용조정을 추진하는 미국 대기업들에 의해 적극 수용되고 있음
  - 각국의 고용 관행이 일본식 팀제로 수렴할 것이라는 예측도 일본의 기업내 유연성이 산출하는 높은 생산성에 근거한 주장(Katz, 1999 *Converging Divergences*)
  - IBM이 2004년 대규모 사업구조조정을 추진하면서 감원을 하기보다는 8억 달러를 들여 종업원 재교육과 전환배치를 하겠다고 결정한 것은 일본식 접근 방법의 사례 (*New York Times*, 2004.1.25)

□ 하지만 일본식 내부유연성의 한계가 점차 드러나고 있음

- 글로벌 경쟁 격화에 따라 내부유연성만으로는 기업경쟁력을 유지하기가 어려워짐
- 2000~2002년 대규모 감원 후 희생한 닛산, 사업부 구조조정이 불가피하다는 판단 아래 2003년 2만 명 감원을 발표한 소니의 사례는, 일본 기업들이 활용하는 내부유연성의 한계를 드러낸 것임
- 내부유연성이 일본기업의 강점이지만, 그럼에도 불구하고 외부시장의 경직성이 취약점으로 작용

## IV. 일자리 창출방안

### 1. 일자리 문제의 심각성을 제대로 인식

□ 세계는 지금 일자리 창출 전쟁 중

- 고용없는 성장 시대를 맞아 선진각국은 일자리 창출을 최우선 정책과제로 내세우고 있음
- 다른 나라와 비교했을 때 정책의 경쟁우위를 갖지 않는 한, 우리의 고용확대는 난망

□ 고용시장 글로벌화에 따라 단기적 단편적 대책으로는 고용문제 해결이 불가능

- 경제가 회복되더라도 '고용없는 성장'이 지속될 가능성

- 실업구제, 고용보조금 지급 등은 미봉책에 불과하며 오히려 경쟁력 약화와 도덕적 해이를 야기
- 글로벌 산업재편과 인력이동을 시야에 넣은 근본 대책을 실천해야 함

□ 현재로서는 두 가지 시나리오가 가능

- 경제가 더 어려워지고 일자리 감소가 한층 심각해진 다음에 문제해결에 나서거나, 혹은 경제주체들이 양보와 합의를 통해 점진적 개선을 도모하는 것임
- 정치상황 등을 감안할 때 현재로서는 前者의 가능성이 더 높음
  - 너무 오래 논의를 하고 소모적 갈등이 계속될 경우, 일자리 창출 타이밍을 놓쳐 해결이 불가능해지는 사태도 발생 가능

□ 문제와 대안을 구체화하고 사회적 합의 하에서 경제주체들이 실천에 나서는 것이 시급

- 현재 일자리 창출을 이슈로 삼고 있지만, 기업생존과 근로자 생계 관점에서 진지하게 구체적으로 접근하고 있는가에 대해서는 의문이 있음
- 임금상승률을 생산성 향상 범위 내로 억제하는 것이 필요

## 2. 고용창출 목표를 설정하고 중장기 대책을 추진

□ 중장기 고용률 목표치를 정하고 관련 대책을 일관되게 추진

- 외환위기 당시 실업정책이 단기 지원 위주로 실행되었다면, 이제부터는 중장기 일자리 창출 정책을 출범시켜야 함

- EU 고용 태스크포스는 고용정책이 지금의 불황에 연연하지 말고 그 이후를 보아야 한다고 제안(*Jobs, Jobs, Jobs 2003*)
- 현재의 고용률 59.7%를 언제까지, 어떤 방법으로, 얼마만큼 높일 것인지에 대한 목표를 설정
- EU의 고용률 목표는 2005년까지 67%이며 2010년까지 70%를 달성
- 목표를 집중화해야 각종 제약 요인들을 타개해 나갈 수 있음

□ 분야별, 지역별 목표와 실행방안을 국가 차원의 목표와 연계

- 산업, 분야, 그리고 지역별로 목표를 할당하여 전문가 그룹의 자문을 받아서 실행에 나서야 함
- 실효를 거두기 위해서는 실행 담당 공무원들의 열정이 필수적
- '영국병'이라는 오명을 씻고자 1979년 발족된 영국 투자유치청 IBB (Invest in Britain Bureau, 현 무역투자청)의 구성원들이 전세계를 누빈 노력에 힘입어 영국은 매력적인 투자유치국으로 발돋움

### 3. 기업 살리기를 최우선

□ 기업이 살아나야 일자리가 만들어짐

- '동북아 중심국', '소득 2만불', '일자리 창출' 모두 기업투자가 활성화 되어야 실현됨
- 투자마인드를 자극하면서 고용이 부담이 되지 않도록 제반 여건 개선
- 기업가들이 미래를 긍정적으로 보아야 신규로 채용하거나 기존 인력에 대한 교육을 실시

## □ 기술 벤처 등 소규모 기업의 창업 지원

- 벤처지원 정책의 재가동도 유효한 수단
  - 단, 지원금 지급 등 ‘공급’중심적 정책이 아니라 제품서비스 사양, 품질, 세계적 설계 경쟁력을 갖추도록 하는 ‘수요’중심적 정책이 요망
- 미국 IT산업 회복에 맞추어 정부가 정책적으로 디지털 IT예산을 확대하고 조기집행 하는 단기대응책도 필요

## □ 고용창출 효과가 큰 고부가가치 서비스 산업 육성

- 서비스산업 중에서도 고부가가치 인력 수요가 큰 관광이나 문화소프트 산업을 집중 육성
  - 장기적 시각에서 한일 FTA에 대비하여 일본과 승부할 수 있는 영화, 음반, 애니메이션, 게임 등 문화소프트 산업을 선제적으로 육성
- 제조업도 디자인과 소프트 요소에서 우위를 보일 수 있는 2.5차 산업형으로 발전시킬 필요가 있음

## □ 자발적 노사협약을 지원

- 추상적이고 실효성이 떨어지는 사회협약보다는 기업 현장에서의 노사간 협약을 통해 고용 문제를 해결토록 유도
- 노사협약을 맺은 기업들이 그 약속을 성실하게 이행하고 있는지를 제3의 기관이 정기적으로 점검
- 노사가 서로 신뢰하여 성공사례를 만들어 내고 사회적으로 확산

#### 4. 지식인프라에 투자

- 지식인프라를 확충하여 산업구조를 고도화하고 지식관련 분야의 고급 일자리를 창출
  - 지식인프라가 국제경쟁력과 고임금 일자리 창출의 핵심인데도, 정책 우선순위와 투자 비중이 상대적으로 낮음
  - 고등교육기관, 연구기관, 지식서비스산업 등에 대한 투자를 확대
  - 신성장동력을 적극 추진하여 고급인력들에게 일자리를 제공
  - 미국의 일자리 창출 정책은 고급인력 양성과 과학기술 연구에 중점
    - 미국과 유럽의 국가경쟁력 격차는 지식인프라 투자의 차이에서 유래
- 특히 대학개혁을 강도 높게 추진
  - 대학 경쟁력을 강화하여 배출되는 인력의 질을 높이면서 동시에 대학의 고용능력을 제고
    - 우리 나라 대학은 연구 및 지원인력의 고용규모에서 미국 대학의 10분의 1 정도
  - 대학의 개혁이 이루어져야 외부로부터 연구개발비나 기부금이 유입

#### 5. 노동시장의 경직성과 미스매치 개선

- 유연성 제고를 위한 노력을 다시 시작
  - 고용이 경직적이면 기업하기가 어렵고, 기업하기 어려운 나라에서 일자리 창출을 바라는 것은 무리



- 고용보장 전통이 강했던 나라들도 "기업하기 좋은 나라"를 만들기 위해 유연성을 수용하는 분위기
- 영국은 과거 노조 때문에 노동시장이 경직적이었으나 80년대부터 노동개혁을 강도 높게 추진
- 네덜란드, 아일랜드 등 일자리 창출에 성공한 유럽 국가들은 유연성 제고를 기업살리기의 선행조건으로 인식

#### □ 미스매치 해소를 위한 체계적 노력을 경주

- 노동시장 미스매치는 개인과 사용자 모두 심각한 고통을 겪게 하며, 시간과 능력을 낭비하게 하여 장기적으로 경제 의욕을 꺾음
- 교육부문에서부터 파생되는 미스매치는 단기적으로 해결하기 어려운 만큼, 최소 5~10년의 프로그램을 갖고 추진
- 연령대별 고용 전략, 여성의 경제활동참가율 제고 방안 등을 실시
- 시장의 원활한 작동을 위한 정보기능과 시그널 기능을 계속 향상시켜 나가야 할 것

## 6. 사회적 일자리를 창출

#### □ 사회적 일자리 창출을 위해 관련 규제를 완화

- 향후 고용률이 높아지고 여성의 경제활동이 늘어나면 보육 등 사회적 일자리 수요가 폭발적으로 늘어날 전망
- 사회적 일자리가 일반화되면 그 편의성으로 인해 고용률이 더욱 높아지는 선순환 고리가 작동

- 
- 보육, 노인 간호 등에 대한 인허가 조건, 시설 규제 등을 대폭 완화하고 세제혜택을 부여

□ 기업들도 사회적 일자리 창출 노력에 동참

- IBM의 경우 자체 보육시설은 갖고 있지 않으나, 외부 보육시설 및 간호사 네트워크와 계약을 맺어 여성인력의 육아 문제를 해결
- 또한 사회공헌 사업의 일환으로서 정부의 일자리 창출 노력을 지원
  - 기업이 보유한 시설, 노하우, 인력 등을 일자리 창출 사업에 투입  
(예를 들어 기술인력을 지역 직업훈련 시설에 파견하고 봉사 활동에 대해 인센티브를 부여)

---

강우란, 태원유, 이상우, 최호상  
(wuran@seri.org)

---

## ◆ 지표로 보는 경제 Trend ◆

## &lt; 금융동향 &gt;

	2. 3	2. 4	2. 5	2. 6	2. 9	
환율	원/달러(종가기준)	1,168.0	1,168.4	1,166.2	1,168.1	1,166.3
	엔/달러	105.52	105.42	105.88	105.71	105.64
금리	회사채(3년AA-, %)	5.71	5.70	5.71	5.75	5.70
	국고채(3년, %)	4.91	4.89	4.90	4.94	4.89
주가지수(KOSPI)	839.87	835.50	840.92	850.23	864.77	

## &lt; 실물동향 &gt;

(전년동기(월)비, %)

	2002년	2003년	2003. 9월	10월	11월	12월	2004. 1월
GDP성장률	6.3	..	2.3				
민간소비	6.8	..	-1.9	..	..	..	..
설비투자	6.8	..	-4.7				
산업생산	8.0	5.0	6.7	7.4	4.5	10.4	..
평균가동률	78.3	78.2	78.8	81.2	79.7	80.9	..
실업률	3.1	3.4	3.2	3.3	3.4	3.6	..
실업자(만명)	(70.8)	(77.7)	(73.0)	(76.5)	(79.2)	(82.5)	(..)
전국 어음부도율	0.06	0.08	0.08	0.06	0.06	0.08	..
소비자물가상승률	2.7	3.6	3.3	3.7	3.4	3.4	3.4
수출(억달러)	1,624.7	1,943.3	170.3	189.4	185.3	199.2	190.7
(증감률)	(8.0)	(19.6)	(22.5)	(25.6)	(21.9)	(32.5)	(33.2)
수입(억달러)	1,521.3	1,787.8	145.5	165.2	157.4	176.5	161.3
(증감률)	(7.8)	(17.5)	(12.0)	(19.5)	(12.5)	(22.1)	(11.3)
경상수지(억달러)	53.9	..	22.0	24.9	29.5	..	..
외환보유액(억달러)	1,214.1	1,553.5	1415.4	1,433.2	1,503.4	1,553.5	..
총대외지불부담 (억달러)	1,446	..	1,606	..	..	..	..