

저성장 시대의 고용확대정책: 유럽 주요국 사례 및 실증분석을 중심으로

강유덕 대외경제정책연구원 구미·유라시아실
유럽팀장
ydkang@kiep.go.kr

이철원 대외경제정책연구원 구미·유라시아실
유럽팀 전문연구원
cwlee@kiep.go.kr

오태현 대외경제정책연구원 구미·유라시아실
유럽팀 전문연구원
asroc101@kiep.go.kr

이현진 대외경제정책연구원 구미·유라시아실
유럽팀 전문연구원
hjeanlee@kiep.go.kr

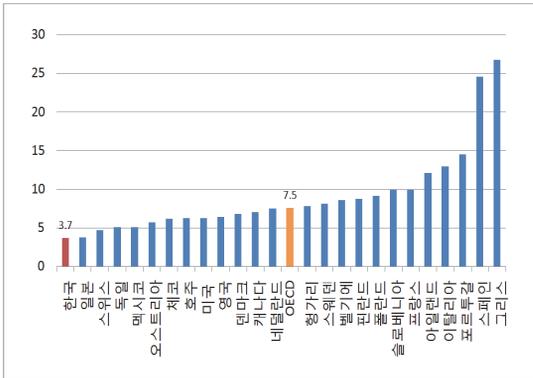
김준엽 Tilburg대학교 대학원 경제학과
박사과정
junyupkim39@gmail.com



1. 연구의 배경 및 목적

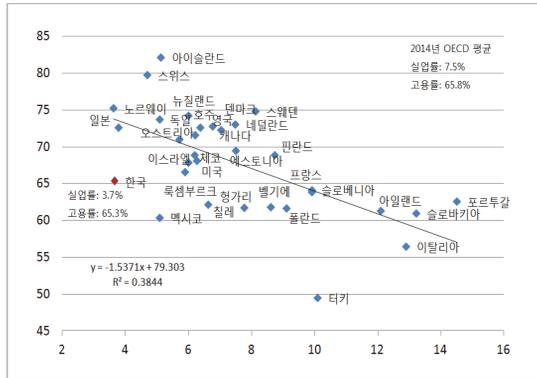
- 한국의 경우, 실업률과 고용률의 괴리가 크다는 점과 취약계층이라 할 수 있는 청년층 및 여성의 고용률이 매우 낮게 나타나고 있다는 점이 고용시장에서 개선이 필요한 부문으로 지적
 - 국제적인 차원에서 실업률은 3.7%로 OECD 회원국 중 노르웨이 다음으로 낮으며, OECD 평균 실업률의 절반을 하회하고 있는 양호한 수준
 - 그러나 한국의 고용률은 65.3%로 OECD 평균에 다소 못 미치고 있으며, 특히 한국과 유사한 수준의 실업률을 보이고 있는 노르웨이나 일본과 비교할 때, 고용률이 현저히 낮은 수준인 것이 문제

그림 1. OECD 회원국의 실업률 비교



주: 2014년 자료.
 자료: OECD(검색일: 2015. 7. 8).

그림 2. 실업률과 고용률의 상관관계



주: 가로축은 실업률이며, 세로축은 고용률임. 15~64세에 대한 2014년 자료이며 경제위기를 겪은 스페인과 그리스는 제외하였음.
 자료: OECD(검색일: 2015. 7. 8).

- 고용률과 관련해 한국경제가 안고 있는 문제는 ① 장기간에 걸쳐 고용률이 60% 수준에서 고착화되어 있다는 점 ② 남성 고용률에 비해 여성 고용률이 현저히 낮다는 점 ③ 남성과 여성 모두에서 청년층의 고용률이 매우 낮다는 점임.
- 이에 한국정부는 ‘고용률 70% 로드맵’ 과 ‘경제혁신 3개년 계획’ 을 통해 2017년까지 고용률을 70%로 끌어올리는 것을 목표로 설정
 - 2014~17년 기간 중 240만 개의 신규 고용창출(매년 47만 6,000명)이 필요한 상황이며, 산업구조의 고도화와 연간 근로시간 축소를 통해 추가적인 취업자 수 증가를 유도한다는 계획

- 특히 고용률 70% 달성에서의 핵심 이슈는 ‘시간제 일자리 확충’으로 2013년 정부 발표에 따르면 향후 5년간 240만 개의 일자리를 늘리는데 이 중 38%에 달하는 93만 개 일자리를 시간제 일자리로 채운다는 구상
- 본 연구는 유럽 주요국의 고용정책 방향과 내용을 분석하고, 고용 제고 및 창출에 초점을 둔 정책을 연구함으로써 국내 청년, 여성 및 고령층의 고용률 제고정책 수립에 기여하는 데 목적
 - 현재 한국이 직면하고 있는 고용률 제고 문제는 1990~2000년대 유럽국가들이 직면한 문제와 유사한 측면이 있음.
 - 당시 유럽 각국은 고속성장을 기대할 수 없는 상황에서 실업률 감소 및 고용률 제고를 위해 다양한 정책을 실시한 바 있음. 그 결과 고용정책의 성과에 대한 엇갈린 평가에도 불구하고 EU의 평균 고용률은 69%로 한국보다 높은 수준
 - 유럽 고용정책의 핵심 축은 청년, 여성, 고령 고용의 확대에 요약될 수 있음. 특히 청년 실업률이 개선되지 않는 가운데 인구고령화에 따른 생산가능인구의 감소세에서 지속적인 성장을 위해서는 고용의 총량을 늘려야 하는 것이 중요
 - 본 연구는 청년 및 여성 고용률 제고 및 고령자 고용 확대 관련 유럽의 정책사례를 분석하고 국내 고용률 제고정책에 대한 시사점을 제공하는 데 목적이 있음.

2. 조사 및 분석 결과

가. 유럽 주요국의 고용전략과 고용창출정책

- 인구구조의 변화(생산가능인구 감소) 및 경쟁력 약화에 따른 잠재성장률 하락과 같은 위기상황에서 EU 차원에서 제시되는 고용 정책과 전략은 EU 회원국들의 정책방향을 가늠하는 데 중요한 가이드라인을 제시
 - 고용정책에서 EU의 역할이 점차 강조되고 있는 추세에 있으나, 회원국별로 상이한 노동시장 및 산업 여건으로 인해 고용정책은 회원국이 주도적으로 추진
 - 그럼에도 불구하고 EU 차원의 정책과 전략은 회원국들이 직면해 있는 공동의 위협요인을 분석하고, 이에 대한 최소한의 정책방향을 제시하고 있다는 점에서 의미가 있다고 판단

- EU 이사회에서 유럽고용전략(EES: European Employment Strategy 1997) 채택을 계기로 고용정책이 회원국뿐만 아니라 공동으로 대응해야 하는 과제로 인식되었으며, EU 고용정책은 중장기 성장전략과 함께 추진
 - 유럽고용전략은 고용가이드라인, 국별 개혁프로그램, 합동고용보고서, 국별 권고안으로 구성되어 있으며, 고용가이드라인의 경우 시대적인 상황을 반영하여 주기적으로 업데이트되고 우선과제를 제시
 - 2000년 발표된 EU의 중장기 성장전략인 리스본전략은 사회정책과의 긴밀한 관계 강조, 완전고용과 함께 ‘고용의 질’과 ‘생산성 증대’가 고용전략의 핵심 목표로 설정, 노동력 공급증대방안 및 지식기반사회에 대비한 평생학습 등이 강조
 - 2010년에 발표된 Europe 2020은 노동이동성 촉진 및 전 생애주기 기술개발을 통한 노동시장에의 참여증대와 노동수요와 공급의 조화를 통한 노동시장의 근대화를 담고 있는 이니셔티브를 발표
 - 2015년에 발표된 새로운 통합정책가이드라인은 고용과 관련하여 핵심 내용을 담고 있는바, 일자리 창출과 신규 고용에 따른 고용주의 부담 경감 및 노동 관련 조세부담 경감, 최저임금 마련, 교육 및 훈련 과정에서의 구조적인 취약성 개선, 노동시장의 분절화 개선, 적극적인 노동시장정책 실시 등이 제시
- EU의 주요 고용정책에는 고용패키지(Employment Package), 직업교육훈련(VET: Vocational Education and Training), 청년고용 제고정책, 고령화 대응정책 등이 있음.

1) 고용패키지

- 고용패키지는 노동수요 진작을 통한 점진적 일자리 증대, 미래 일자리 창출 잠재력이 큰 핵심 분야 활용, 노동시장의 역동성 복원 등을 포함
- 노동수요 진작을 위해 고용취약계층의 신규 채용 시 고용보조금 지원, 조세개편을 통한 노동에 대한 조세부담 경감, 사회적 기업 및 창업자에 대한 소액 금융지원 강화, 전문기술 습득 지원, 멘토링서비스 제공
- 미래 일자리 창출을 위한 핵심 분야 활용은 저탄소 녹색분야의 일자리를 중심으로 산업 및 경제 구조를 재편하는 것이 핵심임. 이를 위해 저숙련 및 고령 근로자를 대상으로 한 기술교육 강화 및 인력 수급계획 수립이 필수
- 노동시장의 역동성을 복원하기 위해 노동시장의 개혁이 강조됨. 노동유연성을 제고할 수 있는 정책을 마련함과 동시에 표준화되지 않은 근로계약의 남용을 방지하고, 평생학습을 지원하는 것이 핵심

2) 직업교육훈련

- EU 차원에서 강조되고 있는 분야 중 하나로 직업교육훈련은 EU가 성장전략에서 제시하고 있는

고용목표를 달성하기 위해 중요한 분야

- 이에 평생교육과 노동이동성의 현실화, 교육훈련의 질과 효율성 제고, 평등·사회적 결속·활동적 시민 장려, 교육훈련 전 단계에서의 창조 및 혁신 강화가 강조

3) 청년고용 제고정책

- EU는 청년층 중 학교에 다니지도 않고, 일하지도 않으며, 직업훈련을 받지도 않는 니트족(NEET: Not in Education, Employment or Training)의 증가가 청년고용의 심각성을 반영하고 있는 것으로 판단
- 유럽사회기금(ESF: European Social Fund)을 통해 저개발지역이면서 청년실업률이 25% 이상인 지역과 개인을 대상으로 청년들의 노동시장 복귀를 지원
- 청년보장제도(Youth Guarantee)를 통해 25세 이하 청년들을 대상으로 정규교육을 이수하거나 실업상태 후 4개월이 지나기 전에 양질의 일자리를 제공하고 청년들이 계속해서 교육을 받거나 도제교육 또는 수습교육의 기회를 제공
- 견습제도(apprenticeship) 활성화를 통해 기업과 구직을 원하는 청년층을 연계해줌으로써 기업과 청년층을 모두 지원함. 특히 '견습생제도를 위한 유럽연대'를 통해 이 프로그램을 적극적으로 추진

4) 고령화 대응

- EU는 2012년을 '인구고령화 및 세대간 연대를 위한 유럽의 해'로 공표함. 노인의 노동시장 참여 기회 확대, 자원봉사 및 사회참여 장려, 노인건강증진을 목적으로 제시함. 동시에 유럽기금을 활용한 직업훈련 및 평생교육 강화 등이 추진

나. 유럽 주요국의 청년고용정책과 성과

- 청년층은 경험부족에 따른 미숙련, 노동시장 진입장벽, 비정규직 위주의 고용관행에 따라 중장년층에 비해 실업문제에 더욱 취약
 - OECD 회원국을 중심으로 살펴볼 때 모든 국가에서 청년실업률은 전체 실업률에 비해 두 배 정도 높으며, 경기 변화에 훨씬 민감
 - 고용률에서도 청년고용률은 전체 고용률에 비해 경기에 더욱 민감함.
 - 경기 외에도 정규직 및 임시직에 대한 보호수준, 청년층의 교육수준 및 직업교육의 정도가 청년고용률에 영향을 미침.

● 청년 고용률 및 실업률의 결정요인에 대한 실증분석을 실시한 결과, 일반적인 설명변수 외에도 ‘이원화 교육’의 정도가 중요한 역할을 하는 것으로 나타남.

- 본 연구는 청년 고용률 및 실업률, 청년/전체 실업률 간의 비율을 종속변수로, 경기 및 고용제도, 인적자원, 경제구조와 교육관련 지표를 설명변수로 한 모델 및 데이터베이스를 구성

※ 대상국가: OECD 36개국 및 EU 23개 회원국. 대상기간: 2000~14년.

분석모델	
종속변수:	$youth\ employ_{it} = c_1 + c_2 growth_{it} + c_3 EPL(r)_{it} + c_4 EPL(t)_{it} + c_5 temporary_{it}$
1) 청년고용률	$+ c_6 PISA_{it} + c_7 youth_{it} + c_8 manufacture_{it} + c_9 construction_{it} + c_{10} commerce_{it}$
2) 청년실업률	
3) 청년/전체 실업률	$+ c_{11} finance_{it} + c_{12} openness_{it} + c_{13} dual\ education_{it} + c_{14} education_{it} + c_{15} dummy(t)_t + \epsilon_t$

주: 분석 방법 및 자료에 대한 자세한 설명은 본 연구서의 본문을 참고할 것.

- 분석결과 청년층 인적자원의 수준이 높을수록, 학습·근로 병행교육(이원화 교육) 기간의 비중이 높은 국가일수록 청년고용률이 높고, 청년실업률과 전체 실업률 간의 비율도 낮은 것으로 나타남.

표 1. 실증분석 결과: 청년고용에 대한 결정요인 분석(패널 OLS, EU 23개 회원국, 2008~12년)

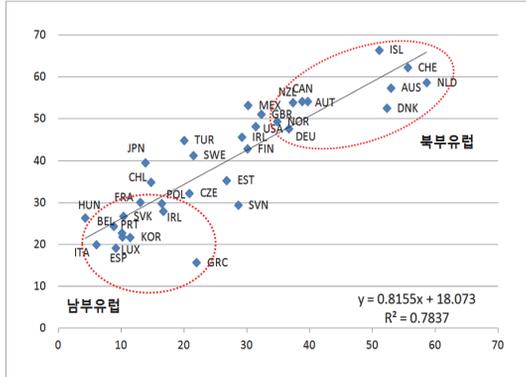
종속변수	(1) 청년고용률 (<i>youth employ_{it}</i>)	(2) 청년실업률 (<i>youth unemploy_{it}</i>)	(3) 청년/전체 실업률 비 (<i>youth_{it}/total unemploy_{it}</i>)	
c	20.76 (24.00)	150.79*** (29.27)	4.95** (2.27)	
<i>growth_{it}</i>	0.42** (0.18)	-0.76*** (0.22)	0.00 (0.02)	
<i>EPL(r)_{it}</i>	0.79 (1.49)	-9.36*** (1.82)	-0.13 (0.14)	
<i>EPL(t)_{it}</i>	-3.78*** (0.78)	-0.34 (0.95)	-0.13* (0.07)	
<i>temporary_{it}</i>	0.00 (0.03)	0.08** (0.04)	0.00 (0.00)	
<i>PISA_{it}</i>	0.04 (0.04)	-0.07* (0.04)	0.00 (0.00)	
<i>youth_{it}</i>	-0.14 (0.54)	-1.85*** (0.66)	0.04 (0.05)	
Industry	<i>manufacture_{it}</i>	-0.35* (0.21)	-0.95*** (0.25)	-0.03 (0.02)
	<i>construction_{it}</i>	0.73** (0.33)	-0.09 (0.41)	0.07** (0.03)
	<i>commerce_{it}</i>	-0.59** (0.26)	0.04 (0.31)	-0.06** (0.02)
	<i>finance_{it}</i>	0.14 (0.15)	-0.89*** (0.18)	0.02 (0.01)
<i>openness_{it}</i>	-0.06*** (0.02)	0.02 (0.02)	0.00 (0.00)	
<i>dual_education_{it}</i>	0.67*** (0.04)	-0.35*** (0.04)	-0.02*** (0.00)	
<i>education_{it}</i>	0.45 (0.53)	-1.62** (0.64)	0.03 (0.05)	
Time dummy	있음.	있음.	있음.	
관찰 수	103	103	103	
Adjusted R ²	0.92	0.76	0.48	

주: 1) ***, **, * 은 각각 1%, 5%, 10%의 통계적 유의수준을 의미하며, () 안은 표준오차를 나타냄.

2) 자세한 결과 및 분석에 대한 설명은 본 연구서의 본문을 참고할 것.

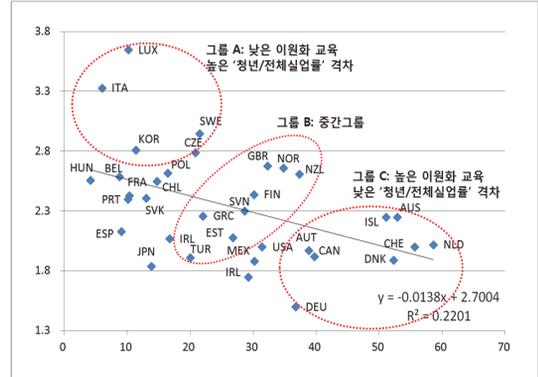
- [표 1]에 나타난 분석결과와 [그림 3], [그림 4]에 나타난 바와 같이 학습근로 병행기간과 청년고용률, 그리고 청년/전체 실업률 등의 상관관계를 통해서도 확인할 수 있음.

그림 3. 학습·근로 병행기간과 청년고용률 간의 상관관계



주: 가로축: 15~29세의 총예상교육기간 중 병행근로기간의 비중(2012년, %), 세로축: 2014년 청년 고용률
자료: OECD(검색일: 2015. 9. 10).

그림 4. 학습·근로 병행기간과 청년실업률/전체 실업률 비율 간의 상관관계



주: 가로축: 15~29세의 총예상교육기간 중 병행근로기간의 비중(2012년, %), 세로축: 2012년 청년 고용률/전체 실업률
자료: OECD(검색일: 2015. 9. 10).

● 청년고용의 제고를 위해서는 학업·직장으로의 이행과정에서 발생할 수 있는 마찰을 얼마나 최소화하는지 여부가 중요

- 이원화 교육은 학업 중 노동시장의 요구에 부합하는 지식 및 기술을 습득할 수 있도록 지원하고, 노동시장 진입 직전 근로를 경험할 수 있게 한다는 점에서 청년고용에 긍정적으로 작용
- 독일, 스위스의 이원화 교육제도는 정규교육에 견습과정을 포함시킴으로써 학업 종료 직후, 직장에서의 이행과정을 원활화하는 데 기여하는 대표적인 예임.

다. 유럽 주요국의 여성고용 확대정책

● OECD에서 북유럽국가들이 가장 높은 여성 고용률을 기록하고 있고 최근 들어 증가세가 두드러진 독일과 네덜란드 등도 OECD 평균보다 상당 부분 높은 여성 고용률을 보여줌.

- 남성대비 여성의 고용률 격차에서도 북유럽국가들이 가장 양호하며, 독일과 프랑스 등도 비교적 양호한 격차를 보여주고 있음.
- 하지만 북유럽국가들과는 달리 독일, 프랑스 등은 시간제 고용부문에서 여성의 고용확대가 전격적으로 이루어져 전일제 고용에서의 성별 고용률 격차는 상당한 것으로 나타났으며, 여성의 시간제 고용비율도 상대적으로 높게 나타남.

- 여성의 고용률 결정요인을 선행연구 분석을 통해 살펴보면, 서로 반대방향으로 움직일 수도 있는 여성 고용률과 출산율이라는 두 가지 정책목표를 동시에 달성하기 위해서는 각 사회가 처한 상황과 시기에 따라 서로 다른 정책도구 혹은 정책조합이 요구된다는 결론에 도달
 - 다만 보육 및 양육을 위해 제공되는 서비스 지원정책은 거의 모든 국가와 시기에 걸쳐 전반적으로 두 정책목표를 동시에 달성할 수 있는 정책도구로 분석됨.
- 유럽 주요국의 여성 고용률 확대정책은 여성의 일과 가정의 양립을 추구하는 적극적 가족정책의 복유형식과 노동시장 유연화를 통해 여성의 고용률 확대를 유인하는 영국식으로 구분
 - 독일, 프랑스 등 대륙국가들은 이러한 두 가지 스타일을 적절하게 혼합하고 있음.
- 스웨덴의 시간제 고용은 유연근무제를 도입한 정규직으로 영국은 물론 독일, 프랑스 등 여타 유럽국가들의 시간제 고용과 분명하게 차별화
 - 독일 사례는 자녀양육의 부담으로 노동시장을 떠났던 여성이 노동시장 유연화를 통해 다시 노동시장에 참여하게 하는 긍정적인 측면과 고용의 질 하락과 불안정성 증대라는 부정적인 측면을 동시에 보여줌.
 - 프랑스도 여성의 시간제 고용 확대로 인한 고용의 불안정성과 노동환경 악화라는 이슈로부터 자유로울 수는 없으나, 임금소득 측면에서 여성의 남성대비 격차는 독일은 물론 OECD 평균보다 양호하여 그 문제의 심각성은 상대적으로 덜한 편임.
- 유럽 선진국에 비교하여 가족복지시스템이나 노동시장 구조 및 임금의 하방경직성 등에서 많은 차이가 있을 경우, 동일한 정책수단으로 다른 방향의 영향을 미칠 수 있음.
 - 유럽 사례에서 근로시간 단축은 여성의 경력단절을 완화시켜 여성의 고용률 확대에 긍정적인 영향을 미치는 대표적인 정책수단이라는 데 대체적으로 인식을 같이함.
 - 하지만 동일한 정책수단으로 다른 방향의 영향을 미칠 수 있는바, 이루고자 하는 정책목표 달성에 필요한 제약조건을 면밀하게 살펴봐야 할 것임.

라. 유럽 주요국의 고령자 고용증진정책

1) 고령고용의 현황 및 특징

- EU의 평균 기대수명이 늘어나면서 인구고령화로 인한 고령자에 대한 사회적 부담이 증가하고 있는바, 이를 최소화하기 위해 고령층 노동력의 활용 요구

- 2030년대 이후 EU에서의 기대수명은 남녀 모두 80세 이상을 기록할 것으로 예상하고 있으며, 고령인구 부양 비중도 2015년 28.8명에서 2030년에는 39명으로 전망
- EU 전반의 고령층 노동참여율이 증가하는 추세이며, 교육수준이 높을수록 노동참여율이 높게 나타남.
- 고령층의 실업률은 청년층보다 낮게 나타나고 있으나, 일단 실업을 하게 되면 장기실업으로 이어질 가능성이 높음.

2) 고령고용의 결정요인

- 고령고용에 영향을 미칠 수 있는 요인으로는 크게 의무퇴직연령, 연금제도, 노동환경, 그리고 고령 노동자에 대한 인식 등을 들 수 있음.
 - 의무퇴직연령: 의무퇴직연령을 명목상 퇴직연령이라 할 수 있지만, 고령자들이 노동시장에 머무는 시기의 상한선으로 작용하고 있음.
 - 연금제도: 일부 EU 회원국들은 고령층이 노동시장에 오래 머무르도록 재정적 인센티브를 제공하고 있으며, 연금수령 개시연령을 상향조정하고 있음.
 - 노동환경: 건강상태를 고려한 업무시간의 유연성 등 고령자 친화적인 노동환경의 제공으로 노동시장에 머무는 기간을 보다 늘릴 수 있음.
 - 고령노동자에 대한 인식: 고령노동자에 대한 부정적 인식이 있으나 이에 반해 일부 신체적·정신적 능력이 퇴화하더라도 언어·의사소통 능력은 불변하고 풍부한 직무경험이 이를 상쇄한다는 주장도 있음.
- 상기 요인들이 고령층 고용 혹은 퇴직 결정에 복합적으로 작용하는바, EU 회원국 중에서는 사회보장제도가 발달하고 고용보호가 강한 핀란드와 이와는 반대로 노동시장의 유연성이 높은 영국의 정책사례를 참고할 수 있음.

3) 국가사례: 핀란드

- 고령노동자들을 위한 국가프로그램(National Programme on Ageing Workers)
 - 1998~2002년 동안 45~64세의 국민 전체를 표적집단으로 하여 진행한 고령자 고용증진을 위한 프로그램임.
 - 대민(對民), 특히 대(對)고령층 정보제공 캠페인, 교육·훈련, 직무환경 개선, 기업 활용 제고 및 고령노동자 역량 제고를 위한 연구개발활동, 퇴직을 늦추기 위한 법령 개정 등으로 구성
 - 이 프로그램의 진행사항에 대해 자체적인 모니터링과 평가시스템을 운영하였고 외부기관에의 평가의뢰, 국제적인 동료평가(peer review)를 통해 미흡한 부분을 개선해나감.

- 이 프로그램의 실시 전후 고령층의 고용률과 실업률이 괄목할 만하게 개선된 바, 성공적인 정책으로 평가되고 있음.

● 퇴직 및 연금 제도

- 복잡한 구조의 연금제도를 통합 및 단순화시키는 방향으로 진행되었으며 실질 연금수령연령도 상향조정하고자 함.
- 유연한 퇴직연령(flexible retirement scheme)을 도입하여 63~68세 사이에서 연금개시연령을 본인이 선택할 수 있으나 늦은 연령에 수령을 시작할수록 수령액 증액 등의 혜택을 제공

● 노동환경 개선을 위한 기타 프로그램 및 전략

- ‘직장에서의 웰빙 프로그램’, ‘VETO 프로그램’, ‘KESTO 활동프로그램’, ‘국가 업무현장 개발 프로그램’ 등 다양한 측면에서 직무환경이 개선될 수 있도록 국가 차원에서의 지원 프로그램을 운영하여 고령노동자들이 노동시장에 머무르는 기간을 연장시키고자 함.
- 2012년에는 ‘2020년 일하는 삶 국가개발전략(National Working Life Development Strategy till 2020)’을 수립하여 고용률 증대, 삶의 질 증진, 직장에서의 웰빙 제고, 직무생산성 확대를 목표로 제시

4) 국가사례: 영국

● 고령고용 확대를 위한 정부 프로그램

- 고령자를 대상으로 하는 ‘뉴딜 50플러스(New Deal 50+)’가 2000년에 도입되어 ‘직업센터 플러스(Jobcentre Plus)’라는 구직기관을 통해 구직자문, 구직 시 세금공제 혜택이나 직장 내 교육보조금 혜택 등을 제공함.
- 2014년부터 50세 이상을 대상으로 ‘풍부하게 일하는 삶(Fuller Working Lives)’이라는 활동체계(action framework)를 수립

● 연령 차별 금지법

- 2006년 ‘고용평등(연령 관련) 규정’이 발효되어 고용주가 구직자 고용 시 혹은 고용인의 직업훈련 제공 시에 연령을 이유로 불이익을 주는 행위는 불법으로 간주
- 2010년 10월에 연령, 장애, 성별, 기혼유무, 인종, 종교 등 전반을 아우르는 「평등법(Equality Act 2010)」이 발효되면서 상기 법령을 대체하고 있으나 고령층에 대한 차별 근절 부문에서는 개선의 여지가 있다고 평가

● 퇴직 및 연금 제도

- 2011년부터 65세였던 공식적인 퇴직연령이 단계적으로 폐지
- 연금제도는 지속적으로 개정되고 있는바, 2020년부터 남녀 모두 66세부터 연금을 받도록 상향조정되었으며, 2024~46년 기간 동안 연금수령 개시연령이 68세부터 시작하도록 단계적 조정시기를 설정

● 고령층에 대한 인식 변화 캠페인

- 고령고용 확대를 위해서는 고령자에 대한 인식 변화가 전제되어야 한다고 인식한바, 정부 차원에서 ‘고령자 환영 캠페인(Age Positive Campaign)’을 실시하고 있음.
- 특히 고용주들을 대상으로 하여 안내자료를 배포하고 고령자가 기업의 짐이 아니라 주요한 인적 자원으로 활용될 수 있음을 홍보

3. 정책 제언

가. 청년고용에 관한 시사점

● 교육과 노동 시장의 수요간 불일치를 해소하는 조치가 필요

- 고등교육을 설계함에서 변화하는 노동시장의 수요 및 국제경쟁 속에서 산업구조의 재편을 고려하는 것이 필요

● 학업 종료 후 원활한 노동시장 진입을 위한 이원화 교육을 확대할 필요

- 이원화 교육이 발달한 국가에서는 청년실업률과 전체 실업률 간의 격차 또한 작은 것으로 나타나며, 경기 악화 시 전체 실업률대비 청년실업률이 지나치게 증가하는 현상도 적음.
- 독일의 경우 이원화 교육 종료 이후 3년 이내에 실업상태에 놓이는 청년이 10%에 불과

나. 여성 고용에 관한 시사점

● 유럽 주요국은 여성의 고용률 확대와 출산율 증가를 동시에 달성해야 하는 정책목표로 설정

- 보육 및 양육 서비스 제공은 두 목표를 동시에 달성하기 위한 대표적인 정책

● 시간제 고용의 확대와 같은 고용형태의 다양화와 유연화는 여성고용률 제고에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으나, 고용의 질 하락을 유발할 수도 있는바, 조심스러운 접근 요구

- 독일의 시간제 고용 확대는 여성고용률 제고에 기여한 것은 사실이나 고용의 불안정성을 증가시켰다는 비판 또한 받고 있음,
- 반면에 스웨덴의 시간제 고용은 유연근무제를 도입한 정규직으로 일·가정의 양립을 위해 추진된 측면이 강함.

- 경력단절 여성들을 노동시장으로 유인할 수 있는 재취업 지원정책도 매우 중요한 과제로 부각되어야 할 것임.

다. 고령고용 증진을 위한 정책 제언

- 고령근로자들에 대한 사회적 인식 전환 필요
 - 핀란드 정부는 1990년대부터 고령고용과 관련된 세부 요소들을 점검하고, 고령층에 맞는 업무환경 및 지원프로그램을 실시하였으며, 지속적인 사후평가를 통해 고령고용 지원정책을 개선해나감.
 - 한국의 경우에도 고령고용의 장점에 대한 적극적 홍보가 이루어져야 하며, 특히 고령층과 청년층은 경쟁관계가 아님을 주지시킬 필요가 있음.
- 고령고용을 보장할 수 있는 제도적 정비 필요
 - 영국은 고령고용과 관련하여 핀란드와 같은 적극적인 지원정책을 실시하지는 않았으나, 고령층에 대한 불평등을 없애고자 관계법령을 정비하고, 고령층이 노동시장에 잔류할 수 있는 사회적 분위기를 조성하는 데 주력함.
- 실질적인 퇴직연령을 올릴 수 있는 법적장치 고려 가능
 - 한국의 빠른 고령화 추이와 연금수령연령과 퇴직 사이의 공백기를 최소화하기 위해서 실질적인 퇴직연령을 상향조정하는 것이 필요함.
- 고령고용과 관련하여 기업 및 개인에게 세금공제나 보조금 등의 형태로 인센티브를 제공해야 할 필요
 - 재정적인 지원 외에도 교육, 직장보건의 개선 등 다양한 형태로 인센티브를 제공할 수 있음.