

보 도 자 료



이 자료는 2013년 4월 19일(조건) 부터 보도해 주시기 바랍니다.

고용정책연구본부장 허재준,
02-3775-5570

2013.4.17(수) 작성

총 13쪽

창조경제와 고용률 70% 달성 토론회

■ 고용률 70% 달성을 위한 창조경제

- 경제성장과 일자리 창출 능력이 큰 고성장기업 육성
- 스펙 중심에서 창의 중심으로의 교육 및 채용 관행 변화
- 고용 증대에 친화적인 경제구조 개편 및 노동시장 환경 개선
- 정부재정지출과 법·제도의 고용영향(고용창출효과)평가 강화

◆ 한국노동연구원 정책토론회 ‘창조경제와 고용률 70% 달성’

- 일시: 2013. 4. 18. 13:30 ~ 18:30
- 장소: 여의도 콘래드 서울호텔 파크볼룸(5층)
- 주최: 한국노동연구원
- 후원: 고용노동부, 중앙일보

◆ 발표문

1. 고성장 기업 육성 방안

(백필규, 중소기업연구원 선임연구위원)

2. 창의인재 육성을 위한 논의

(채창균, 한국직업능력개발원 선임연구위원)

3. 고용률 70% 달성을 위한 정책 과제

(금재호, 한국노동연구원 선임연구위원)

◆ 보도자료 본문

1. 고성장 기업 육성 방안(백필규 중소기업연구원 선임연구위원)

1) 고성장기업의 중요성

- 고성장기업은 고용창출과 인력수급 미스매치 해소를 통한 고용률 70% 달성, 중견기업과 대기업으로의 성장을 통한 건실한 기업생태계 구축을 목표로 하는 창조경제 실현의 핵심주체

2) 고성장기업의 성장요인

- 독일 히든챔피언의 성장요인

- ▲세계적인 기술과 시장지배력에 대한 야심찬 목표와 이를 실현하려는 확고한 의지 ▲자신의 주력분야 한우물파기 ▲전략적 제휴 안하기 ▲자체생산비율 및 부가가치 높이기 ▲세계화 ▲매출액대비 R&D 투자비율 높이기 ▲까다로운 고객들과 함께하기 ▲자기자본비율 높이기 ▲충성심 높은 직원 ▲리더의 원대한 경영

- 산업연구원(2012)의 성장요인

- 기업패널 통계분석 : 혁신활동(연구개발), 네트워킹(기술제휴, 공동생산), 무형자산(교육훈련체계)
- 고성장기업과 비교기업 분석 : 혁신활동(제품과 공정혁신), 성장지향체계(비전과 전략, 성과보상제도), 무형자산(디자인권, 교육전담부서, 제안제도), 네트워킹(해외진출, 합작투자), 시장과 기술변화에 대한 적응력, 정책금융활용
- 고성장기업 사례연구 : 연구개발, 외부지식 활용, 인재육성, 글로벌 지향성, 산학협력과 전략적 제휴 활용

☐ 경영의 5요소로 본 고성장기업의 성장요인

- R&D투자(기술), 기술인력 및 인력육성(인력), 재무건전성(자금), 글로벌진출(판로), 기업가정신을 가진 CEO리더십

3) 우리나라 고성장기업의 현황과 성장애로요인

☐ 우리나라 고성장기업의 현황

- 고성장기업의 대부분이 종사자 수 20인 미만, 업력 10년 미만에 집중
- 성장기업이 상대적으로 소규모 기업에 지나치게 집중되어 OECD 회원국에 비해 고성장기업의 비중은 다소 높은 반면, 신규 일자리 창출 기여도는 크게 미흡한 수준

☐ 성장애로요인

- 외부환경변화에 매우 취약한 용자 중심의 자금조달 구조(자금측면), 대기업의존적 판로구조하에서 글로벌 아웃소싱의 심화(판로측면), R&D투자부족(기술측면), 우수인력의 중소기업 기피와 대기업의 기술인력 빼앗아가기(인력측면), 개별기업 자체역량만으로 경영을 하려는 경향과 중소기업 범위 벗어나지 않으려는 성장기피경향(CEO리더십측면)

⇒ 창업 후 10년이 지나면서 대부분의 중소기업이 성장정체기에 진입한 결과 중소기업이 중견기업으로 성장하지 못하는 것으로 나타남

4) 고성장기업 육성방안

4-1) 기본방향

- ☐ 선택과 집중 : 고성장기업은 전체 기업중 일부 기업인만큼 고용 창출을 극대화하기 위해서는 가능성있는 소수의 고성장후보기업을 선정하여 지원을 집중할 필요가 있음

- 인센티브와 페널티 : 고성장기업이 성장가능성을 충분히 발휘하기 위해서는 해당기업 스스로의 노력과 함께 적절한 정책지원 인센티브와 고성장 저해요인에 대한 페널티의 부과가 필요
- 정보의 축적과 활용 : 지원대상 고성장기업이 제대로 선정되고 모니터링이 이루어지기 위해서는 후보기업에 대한 정보의 축적이 필수불가결

4-2) 창업단계의 고성장기업 육성방안

- 교육기관에서의 창업훈련의 의무화와 창업마이스터제의 도입등을 통한 창업훈련의 체계화
- 기술창업 잠재력이 큰 고급인력이 집중되어 있는 대학의 창업기회지화 및 이를 뒷받침하기 위한 교육기관 지원체계의 전면적 혁신
- 창업의 시행착오를 최소화하고 실질적인 도움을 주기 위해 창업정보 DB 및 창업성공모델DB 구축

4-3) 성장단계의 고성장기업 육성방안

- 기본방향 : 히든챔피언을 넘어 오픈 챔피언으로
 - 우리나라 고성장기업이 나아가야 할 방향을 경영의 5요소별로 요약하면 다음과 같음
 - (자금) 용자중심에서 투자중심으로, (판로) 내수기업에서 글로벌 기업으로, (기술) R&D에서 C&D(Connect & Development)로, (인력) 인화경영에서 인재경영으로, (CEO리더십) 개별경영에서 협업경영으로
 - 독일은 오랜 기간동안의 경제발전과정에서 히든 챔피언이 탄생했지만 우리나라는 열악한 초기조건하에서 빠른 기간내에 중견기업을 만들어내기 위해서는 독일과는 다른 형태와 전략의 오픈 챔피언이 필요

- 독일중소기업이 잘 알려지지 않고 아웃소싱도 하지 않고 모든 걸 내부에서 해결하려는 히든챔피언인 것과는 달리 우리는 정보를 적극적으로 공유하고 아웃소싱이나 연계도 활발히 하면서 기업의 존재를 적극적으로 알리는 오픈 챔피언이 필요
- 외부자원의 적극적 활용은 가용자원이 독일에 비해 크게 부족한 우리나라 중소기업이 압축성장을 위해 불가피하게 선택할 수 밖에 없는 전략이고 변화된 환경에 유연하게 대응할 수 있는 전략
- 이러한 차이점을 부각시키는 용어로 여기에서는 독일의 히든 챔피언에 대비하여 오픈 챔피언(Open Champion)이라는 명칭을 부여
- 오픈(Open)은 투자중심경영에 필수불가결한 기업투명성, 다른 기업, 연구소, 대학과의 연계 등 개방형 혁신으로서의 협업, 전 세계로 진출하는 글로벌화, 우수인력을 끌어들이고자 하는 기업 정보 공개등을 포괄하는 용어

□ 오픈 챔피언 관련 주요 정책과제

- 성장목표로서의 중견기업 기준을 매출액이나 종업원 규모 등 양적 지표가 아니라 오픈 챔피언의 5가지 경영요인별 혁신경영 지표로 정의
- 오픈 챔피언의 성공모델과 성공요인을 발굴해 전파하고 창업교육 훈련에 활용
- 오픈 챔피언 모델을 뒷받침하는 정보공개와 활용의 인프라 구축

2. 창의인재 육성을 위한 논의(채창균 한국직업능력개발원 선임연구위원)

- 본고에서는 창의인재 육성 관점에서 현재 우리나라의 교육훈련시스템이 안고 있는 문제점이 무엇이며, 어떻게 변화되어야 하는지(외국 사례 감안 하여)를 논의
- 우리나라 중고등학생의 창의력(여기에서는 새롭고 독특한 방법으로 문제를 해결하고, 아이디어를 내는 능력을 의미) 수준이 지난 10여년에 걸쳐 소폭 하락하였는데, 이는 과도한 학습시간과 일정한 상관이 있어 보임. 중고등 학생의 학습시간은 10년전에 비해 증가하였음.
- 특히 학생들의 학업량은 선진국에 비해 상당히 많음. 이는 주로 보충수업이나 사교육 시간이 많기 때문이며, 숙제 시간 등 자기주도적 학습시간은 상대적으로 부족함. 과도한 학업량은 현행 입시제도가 수능위주의 ‘한 줄세우기’여서 남보다 수능점수를 1점 더 받는 것이 중요하기 때문에 발생함. 즉, 문제를 틀리지 않기 위해 같은 문제를 장시간 반복적으로 학습
- 일방통행식 교수-학습방법도 창의력 발달을 저해함. 4년제 대학 졸업 예정자들에 대한 설문 결과, 한 학기에 한 전공과목 정도라도 팀학습이나 토의, 토론, 발표, 실기, 실험, 실습 등을 활용한 수업을 경험한 비율이 10-20% 수준에 불과한 실정
- 현장성이 결여된 교실안 수업 역시 창의성 개발에 부정적으로 작용하고 있음. 대학 재학 중 직장체험프로그램(인턴 포함) 참여자 비율을 보면, 전문대의 경우 21.4%, 4년제의 경우 25.4%에 불과

- 학문간 융합 경험을 통해 새로운 지적 자극을 받음으로써 창의성을 개발하는 계기가 될 수 있는데, 시작단계인 일부 학교를 제외하고는 학문간 융합이 아직 학생 교육에까지 큰 영향을 주고 있지는 못한 상황
- 창의성에 대한 신호기제의 부재도 문제임. 대학이 입학생을 선발할 때 여전히 수능성적이 중시되고 있는데, 수능성적은 반복학습을 통해 향상될 수 있는 것으로 창의성을 보여주는 기제로 부적절함. 기업의 경우 몇 가지 주요 스펙을 기준으로 채용하고 있는데, 이러한 스펙이 창의성과 직접 연결되지 못함. 즉, 영어성적이 괜찮은 일자리 취업에 상당한 영향을 미치고 있는 데, 영어 성적이 창의성을 보여주는 지표라고 보기는 어려움.
- 교육훈련과정에서 창의성이 길러질 수 있기 위해서는 입시제도의 개혁이 중요함. 수능시험의 성격을 대학입학자격고사로 바꾸고, 수능과목을 국영수 등 도구과목 위주로 제한하는 대신, 고교단계의 내신 및 학생에 대한 교사의 전인적 평가에 비중을 둔 선발이 필요함. 이를 위해서는 평가의 공정성 유지 및 학교간 격차 해소를 위한 정부의 역할 제고 있어야 함. 또한 고교단계 학생의 과목 선택권 강화를 통해 학생들이 자신의 소질과 적성에 맞게 교육 받을 수 있는 권리를 보장해야 하며, AP제도의 활성화도 필요함. 최근 논의되고 있는 자유학기제도 중요
- 또한 교실에서서의 일방통행적 강의식 교수-학습이 아니라 새로운 형태의 교수-학습 방식, 예를 들어 현실의 문제를 발견하고, 팀원과의 상호협력 과정을 통해 그 문제를 해결해나가는 식의 교육이 이루어진다면, 그 과정에서 학생들의 문제해결능력과 창의력, 의사소통능력 등이 향상될 수 있을 것으로 기대됨. 이와 관련해서 덴마크 올보르그 대학 사례를 참조할 필요
- 교육의 현장성 강화도 필요함. 교육훈련기관에서의 이론수업과 더불어 현

장에서의 일경험이 병행되도록 할 필요가 있음. 중등단계의 직업교육에 도제제도를 도입하는 방안과 더불어 대학단계에서는 인턴십 등 직장체험 기회를 대폭 강화하거나, 대학교육을 '3+1'(또는 '2+2') 형태로 운영하는 것도 고려해 볼 수 있을 것임. 관련하여 호주의 도제제도(Australian Apprenticeships) 등을 참조할 필요

※ '3+1'이라고 명명한 것은 3년은 학교에서 배우고 1년은 기업에서 일을 하면서 배운다는 의미이며, 학과나 전공 특성에 따라 '2+2' 형태로의 운영도 가능

- 스펙을 대신하는 새로운 신호기제의 도입도 필요함. 창의성이나 문제해결 능력 등 기업에서 실제 유용하게 활용되는 능력을, 기업이 신입사원 채용 기준으로 채택할 수 있도록 관련 능력에 대한 신호기제를 구축·제공할 필요성이 제기됨. 이와 관련하여 현재 교육부와 한국직업능력개발원이 중심이 되어 추진되어 온 대학생 핵심역량 진단 시스템(K-CESA)의 발전적 재구축이 필요함. 즉, 진단 결과가 기업들에게 효과적인 종업원 선별기제(screening device)로 기능함으로써 학력과 학벌 위주 사회를 능력중시 사회로 전환시키는 것에 기여할 수 있도록 해야 함. 또한 부가가치(value-added) 측면에서 대학교육의 성과를 평가하는 기제로 삼는 것이 제도 도입의 또 다른 목적이 되어야 함. 학생들의 능력 향상에 기여한 바를 명확히 파악해야 대학들이 잠재력이 우수한 학생들의 능력 개발에 집중하기보다 이미 우수한 자질을 보인 학생들을 선발하는 것에만 치중하고 있는 상황의 해소가 가능함. 대학이 기여한 부분에 대한 올바른 파악이 정착되면, 대학평가 및 재정지원 등과 연계시켜 대학 및 학과의 책무성을 묻는 기제로도 활용 가능할 것임.

- 창의인재의 양성만이 아니라 활용 문제도 매우 중요한 이슈임. 창의인재의 활용과 관련해서는 무엇보다 조직에서의 수용성 문제가 중요함. 창의인재를 받아들일 수 있는 사회 분위기나 기업문화의 조성이 필요함.

3. 고용률 70% 달성을 위한 정책 과제(금재호 한국노동연구원 선임연구위원)

□ 고용률 전망

- 경제성장률, 인구추계, 그리고 고용탄력성에 대한 가정을 통해 고용률 및 취업자를 전망
- 경제성장률 전망: 한국은행의 전망치를 사용
 - 한국은행은 2017년까지만 전망하였으며, 2018년 이후는 경제성장률이 매년 0.1%포인트씩 하락한다고 가정

<표 1> 한국은행의 경제성장률 전망

(단위: %)

	2013	2014	2015	2016	2017
실질경제성장률	2.8	3.9	4.0	3.9	3.8

자료: 한국은행(2012), 『중기 경제전망』

- 생산가능인구의 전망치: 통계청 장래인구추계(2011. 11)를 이용
 - 경제활동인구조사의 인구증가율과 장래인구추계의 인구증가율이 일치한다는 가정 적용

<표 2> 생산가능인구의 증가율

(단위: %)

	2013	2014	2015	2016	2017
15~64세 인구 증가율	0.43	0.35	0.31	0.23	-0.06

자료: 통계청(2011), 『장래인구추계』.

- 고용탄력성의 가정: 비관적, 정상적, 낙관적의 세 가지 시나리오 도입
 - 시나리오 1(비관적): 참여정부 5년 동안의 고용탄력성: 0.183
 - 시나리오 2(보 통): 1998~2012년 기간 연간 고용탄력성의 평균치: 0.230
 - 시나리오 3(낙관적): MB정부 5년 동안의 고용탄력성: 0.292
- 고용률 및 취업자 추정결과
 - 고용률은 2017년 0.656~0.669로 높아질 전망

- 취업자 규모도 시나리오에 따라 2017년 23,679~24,154천명의 수준으로 증가
- 2013~2017년의 5년간 취업자 증가 규모는 782~1,257천명

<표 3> 취업자 및 고용률 전망치: 15~64세 인구

(단위: 천명, %)

연도	15~64세 인구	고용탄력성=0.183		고용탄력성=0.230		고용탄력성=0.284	
		취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률
2011	35,428	22,621		0.638			
2012	35,652	22,897		0.642			
2013	35,804	23,015	0.643	23,045	0.644	23,084	0.645
2014	35,928	23,179	0.645	23,251	0.647	23,347	0.650
2015	36,038	23,348	0.648	23,465	0.651	23,620	0.655
2016	36,122	23,515	0.651	23,676	0.655	23,889	0.661
2017	36,101	23,679	0.656	23,883	0.662	24,154	0.669

□ 고용률 70% 달성을 위한 일자리창출 규모

- 2017년도 고용률 70% 달성을 위해 향후 5년 간 2,374천개의 일자리 창출이 필요(고용노동부 추정치는 2,381천개)
 - 고용률 70%를 위한 2017년 취업자는 25,271천명
- 시나리오별 일자리 부족의 규모는
 - 시나리오 1(비관적): 일자리 창출 782천명, 부족 일자리 1,592천개
 - 시나리오 2(보통): 일자리 창출 986천명, 부족 일자리 1,388천개
 - 시나리오 3(낙관적): 일자리 창출 1,257천명, 부족 일자리 1,117천개

□ 고용률 70% 달성을 위한 방안

가. 경제성장 잠재력과 고용탄력성 제고를 통한 추가 일자리 창출

- 창조경제를 통한 경제성장률 1.5% 제고

○ 경제성장의 고용탄력성을 0.230에서 0.320으로 제고

- 수출·제조업·대기업 중심 성장에서 내수·서비스업·중소기업도 함께 성장하는 균형 성장을 추진함으로써 성장의 고용효과 제고

■ 주요 정책과제

- ‘원칙이 바로 선 시장경제 질서의 확립’ - 불공정 거래 시정 등
- 튼튼한 중소기업의 육성
- 중소기업의 작업장 혁신 지원을 강화
- 중소기업 근로자의 생산성 향상을 위한 직업교육훈련의 확대 및 강화
- 기업이 자본 대신 노동을 보다 더 투입하도록 노동시장환경을 개선함으로써 성장의 고용효과 제고

■ 주요 정책과제

- ‘임금유연화 ↔ 고용안정(정년준수 및 연장) ↔ 일자리나누기(근로시간 단축)’의 정책패키지를 통한 고용창출, 임금직무시스템의 혁신을 지원하고 근로시간 단축을 통한 일자리나누기 확대
- 기업내부노동시장과 외부노동시장 사이의 간극을 해소하여 근로자의 원활한 이직과 재취업을 지원
- 기업수요에 적합한 창의적 인재의 양성 및 공급
- 중앙정부 ↔ 민간 ↔ 지자체 고용서비스의 강화와 고용-복지-교육 통합형 고용서비스의 확대

※ 경제성장률 1.5% 제고 및 고용탄력성 0.320 달성으로 일자리 976천개의 추가적 창출이 가능. 이 때 고용률 70% 달성을 위해 부족한 일자리 규모는 412천개

나. 고용영향평가 등 정부재정지출과 법·제도 개선을 통한 추가적 일자리 창출

- **(고용영향평가제도의 강화)** 고용인지적 예산제도를 도입하고 고용관련 정책·사업의 사전적, 사후적 고용효과를 분석하여 이를

정책 및 예산에 반영

- 고용영향평가를 통해 유사·중복 사업을 정비하고, 컨설팅 제공 및 개선 방안 제시로 사업의 성과를 높이며, 사중손실 등 사업시행에 따른 부작용을 최소화
- 예산절감 및 효율화를 통해 중장기적 재정안정에 기여
- 또한 '일자리 로드맵'의 모니터링 기능을 통해 사업의 진행상황을 점검하고 개선방향을 제시

※ 고용영향평가의 확대를 통해 향후 5년 간 일자리 10만개 이상이 추가 창출되도록 정책대안 및 제도개선 방안을 제시

- **(고용친화적 소득세 제도의 도입)** 소득세 제도의 고용친화적 개편으로 소득세 제도가 경제활동참가여부에 미치는 영향력을 제고(사례, 스웨덴의 조세개혁)
- **(고용-복지 연계로 복지지출의 고용효과를 극대화)** 134.5조원에 달하는 박근혜정부의 공약실천 금액의 합리적 사용으로 정부지출의 일자리창출효과를 극대화

※ 국민복지 확대를 위해 복지분야에 10억 원이 추가 투입된다면, 약 7개의 추가 일자리 창출효과를 기대. 전체적으로 15만개 이상의 일자리 창출이 가능할 것으로 예상됨

- **(사회적 대화의 활성화와 노사관계의 선진화)** 고용문제 및 양극화의 해소를 위해서는 나눔과 배려, 사회화합의 정신이 중요. 노사민정의 각 당사자들이 서로 신뢰하고 함께 협력하는 분위기를 조성

다. 고용률 70% 달성의 가능성 평가

- 2017년 고용률 70% 달성은 매우 어려운 과제
- 그러나 창조경제를 통해 경제성장률을 매년 1.5% 높이고, 균형성

장과 기업 인력선호도 제고를 통해 고용탄력성을 과거 평균인 0.230에서 0.320으로 높일 수 있다면 2017년 고용률 70% 달성이 가능할 것임

- 경제성장률 1.5% 제고와 고용탄력성 0.320으로 일자리 976천개를 추가 창출할 수 있음.
 - 부족한 412천개의 일자리는 고용영향평가제도의 확대, 고용-복지 맞춤형 복지서비스 확대, 기타 정부재정사업 및 법·제도 개편을 통해 창출 가능
- 고용률 70% 달성 여부의 핵심은 성장잠재력의 확충과 경제구조의 개편으로 이의 성취를 위한 국민경제 전체의 노력이 필요
- 사회적 대통합과 '상호존중, 양보, 희생, 창의'에 바탕을 둔 국민 가치체계의 확립, '올바른 시장질서의 확립'을 위한 노력 등도 고용률 70% 달성을 위해 중요