

유럽 지역의 고용전략 및 정책

Marie-Thérèse Letablier (프랑스 고용연구소 소장)

■ 머리말

유럽고용전략(EES)은 암스테르담 조약에서 명기한 신규 정책 방침에 따라 1997년 유럽이사회 정상회담에서 출범하였다. 이는 유럽연합 정책의제에 고용문제를 우선과제로 삼고자 유럽 차원에서 실행을 촉구하는 정치 지도자의 의지를 표현한 것으로 유럽연합의 고용상황 개선이라는 목표를 가지고 있다. 전략 출범 50년 후에 결과 평가, 방침 재고, 전략 수정 등을 위한 평가가 계획되어 있다. 현재 유럽고용전략은 유럽연합 정책의 핵심으로 회원국(1997년 15개국, 2007년 27개국)의 고용정책을 주도하고 있다. 제1장에서는 유럽고용전략이 출범한 지 10년이 되는 2007년 고용상황의 현주소를 살펴보고 고용 관련 유럽연합이 안고 있는 주요 문제점은 무엇이었으며 지금의 문제점은 무엇인지 짚어보기로 한다. 이후 지난 10년 동안 유럽고용전략의 전개 과정에 대해 회원국간, 인구 집단간 격차를 중점적으로 다루고자 한다. 제3장에서는 유럽고용정책의 효과에 대해 논의한다.

유럽지역의 고용현황 및 문제점

유럽연합은 경제변화와 인구노령화라는 이중의 주요 도전과제에 직면해 있다. 또한 경제활동의 둔화 및 대다수 회원국이 경험하고 있는 장기 실업률 상승이라는 문제도 해결해야 한다. 이들 도전과제를 해결하기 위해서는 신규 회원국의 인적자원 활용을 재검토해야 할 필요가 있다. 경제둔화

에 효과적으로 대응하기 위해 회원국의 정책 개혁이 권고된다.

오늘날 고용 관련 도전과제는 먼저 세계화, 경제통합, 기술변화 등으로 인해 유럽의 생활 및 노동 조건이 변화된 것을 들 수 있다. 경제적 변화는 유럽연합의 고용패턴, 기업의 근무자격 니즈, 노동에 대한 전통적 개념을 변경시켰다. 세계화가 미치는 영향에 대해 다양한 우려의 목소리가 높아지고 있다. 적응능력은 국가마다 차이가 있으며 유자격 노동자와 자격미달 노동자 간의 적응능력 격차도 확대되고 있다. 노동력은 경제성과 경쟁력의 전제조건인 지식기반 사회에 적응해야 한다.

두 번째 고용 관련 도전과제는 노동력 감소와 노령화에 어떻게 대응할 것인가이다. 경제변화 과정과 더불어, 유럽의 사회구조와 유럽연합의 경제적 기능을 변화시키는 급격한 인구변화가 동시에 발생하고 있다. 그동안 인구문제는 차후 해결과제로 인식되어 왔다. 그러나 이러한 태도를 더 이상 고수할 수 없는 상황이다. 2000년까지 유럽연합 25개 회원국 인구 중 7,100만 명이 65세 이상의 노인인구였다면 그 숫자는 2030년까지 1억 1,000만 명으로 증가할 것이다. 25~64세 인구 대비 65세 이상 인구 비율은 2000년 23%였으나 2030년에는 39%로 증가한다. 이러한 인구 구성은 복지국가 존속에 문제가 아닐 수 없다. 고용, 경제성장, 생산성에 미치는 영향은 매우 우려스러운 수준이다. 현재 3억 300만 명인 노동력은 2030년에는 2억 8,000만 명으로 감소할 것이다. 2010년까지 리스본 고용전략에 따라 유럽연합의 고용률을 70%까지 올려놓는다 하더라도 노동력의 감소로 고용총계는 연간 100만 명 감소하게 된다. 이러한 노동력의 손실이 생산성 향상으로 보충되기는 매우 어려울 것이다.

경제둔화는 이러한 문제를 더욱 악화시킨다. 1990년대 초반과 비교할 때 2000년대 초반에 발생한 경제침체에 노동시장이 보다 유연하게 대응하기는 하였으나 최근 몇 년간 고용증가는 미미한 수준이다. 유럽연합 15개 회원국의 고용률은 1997년 60.7%에서 2002년 64.3%로 증가한 이후 현재까지 정체상태에 있다.

유럽연합의 고용 현황

2006년 27개 유럽연합 회원국 25~64세 인구의 고용률은 평균 64.4%였다. 여성 및 55~64세 인구 집단이 노동시장에서 활용 가능한 잠재노동력으로 파악되고 있다. 여성의 고용률은 꾸준히 상승하여 2000년 53.7%, 2006년 57.2%로 상승하였으며 55~64세 인구의 경우 같은 기간 36.9%에



서 43.5%로 증가하였다(유럽연합 통계청, 2007).

유럽연합에서 고용률이 가장 저조한 폴란드(54.5%)에서 가장 높은 덴마크(77.4%)까지 고용률은 국가마다 커다란 차이를 보였다. 대체로 북유럽 국가가 남유럽 국가나 신생회원국에 비해 (포르투갈을 제외하고는) 높은 고용률을 보였다. 2006년 네덜란드, 스웨덴, 영국, 오스트리아는 70%가 넘는 고용률을 자랑하고 있는 반면, 폴란드, 몰타, 헝가리, 이탈리아, 불가리아, 루마니아, 슬로바키아 등은 60%를 하회하는 고용률을 기록하였다.

여성고용 참여가 지역 격차를 어느 정도 설명할 수 있다. 2006년 15~64세 여성고용률은 덴마크가 73.4%로 최고 수준을 기록하였고, 스웨덴(70.7%), 네덜란드(67.7%), 핀란드(67.3%), 영국(65.8%) 순이었으며 반대로 가장 저조한 여성고용률을 기록한 국가는 몰타(34.9%), 이탈리아(46.3%), 그리스(47.4%), 폴란드(48.2%) 순이었다. 성별 격차는 북유럽 국가(핀란드 4%포인트, 라트비아, 스웨덴 5%포인트)보다는 지중해 국가(몰타 40%포인트, 그리스 27%포인트, 이탈리아 24%포인트, 스페인 23%포인트)에서 보다 현저하게 나타났다.

55~64세 인구의 고용률도 스웨덴 69.6%, 덴마크 60.7%, 에스토니아 58.5%로 북유럽 국가가 가장 높게 나타난다. 반면 폴란드(28.1%), 몰타(30%), 벨기에(32%) 등이 가장 저조했다.

고용률뿐 아니라 평균 노동시간도 국가마다 큰 격차를 보였다. 2006년 27개 유럽연합 회원국의 상근노동자는 주 40.5시간을 근무하였다. 오스트리아와 영국의 노동시간이 길었던 반면 네덜란드(주간 평균 38.9시간), 벨기에, 프랑스, 핀란드는 노동시간이 짧았다.

시간제 근무 또한 국가별로 차이가 존재했다. 2006년 유럽연합 27개 회원국의 18.1%에 해당하는 근로자가 시간제로 근무하였으나 이에도 역시 성별 격차가 존재하여 여성의 31.2%, 남성의 7.7%가 시간제로 근무하였다. 시간제 근무는 자녀와 가족을 돌보는 여성을 위한 선택이 되었을 뿐만 아니라 고령근로자가 퇴직을 준비하는 전 단계로 활용되었다. 여성 근로자의 시간제 근무는 국가별로 천양지차를 보여 네덜란드는 74.7%인 반면 불가리아와 슬로베니아는 5%에도 미치지 못했다. 일반적으로 저임금으로 인해 소득을 높일 수만 있다면 근무시간은 길어도 상관없다는 태도를 갖는 신생회원국의 경우 시간제 근무가 빈번하게 발생하지 않는다. 이와는 대조적으로 스웨덴, 영국, 독일, 벨기에, 오스트리아 등에서는 약 40~45%의 여성이 일과 가정을 양립하는 방법으로 시간제 근무를 선택하고 있다.

따라서 대다수 유럽연합 회원국에서 관찰되는 고용률 저조 현상은 경제성과를 막고, 인적자원의

활용을 떨어뜨리며 유럽의 사회통합을 악화시키는 등 유럽연합의 주요 이슈로 부각되었다.

게다가 유럽연합의 실업률은 높은 수준을 유지하고 있다. 2007년 유럽연합 27개 회원국의 실업률은 6.1%에 육박하였다(유럽연합통계청, 2007). 여기에서도 지역간 격차가 뚜렷이 나타난다. 네덜란드의 실업률은 3.3%, 덴마크 3.5%, 프랑스 8.6%, 폴란드와 슬로바키아 10% 이상 등 국가마다 현저한 차이를 보였다.

청년층 실업은 몇몇 국가에서 특히 우려스러운 수준이다. 유럽연합 25개국 회원국의 25세 미만 실업률은 15.5%이나 지역간 편차가 뚜렷하여 아일랜드, 네덜란드, 덴마크는 7%를 밑도는 반면 그리스, 프랑스, 폴란드, 루마니아 등은 20%를 훌쩍 뛰어넘는 실업률을 기록하고 있다. 전체 회원국으로부터 자료를 수집하는 유럽연합 통계청에 따르면 2007년 6월 기준 유럽연합 27개 회원국에서 남녀 근로자 1,601만 명이 실업상태였다. 1년 전만 해도 실업인구는 1,850만 명이었다. 반면 미국의 실업률은 4.5%, 일본은 3.8%였다.

마지막으로 이들 자료를 보면 유럽연합의 고용관련 상황은 여전히 우려스럽고 이러한 상황은 매우 더디게 개선되고 있다는 것을 알 수 있다. 1990년대 이후 비교적 양호했던 경제상황이 고용증가로 이어지지 않으면서 모든 국가에서 고르게 실업이 감소되지는 않았다. 따라서 유럽연합의 과제는 변함이 없어 실업자가 노동시장에 접근할 수 있도록 하고, 노동을 통한 보상을 격려하는 정책을 개발하며, 고령근로자가 조기퇴직 대신 일을 선택할 수 있도록 하며, 특히 여성을 위해 가정과 직장생활의 균형을 증진시킬 수 있는 정책을 지원하는 것이다. 1990년대 후반 유럽고용전략을 출범시킨 것은 보다 적극적인 고용정책이 필요했기 때문이다.

유럽고용전략(EES)

1990년대 초반 유럽의 고용문제에 대한 이해 공유

유럽에서 고용에 대한 새로운 논의가 시작된 것은 거시경제의 도전과제를 해결하기 위한 일관된 전략 집행에도 불구하고 실업 감소에는 실패했다는 점에 대해 정책 입안자들이 이해를 같이하기 시작한 1990년대 초반이다. 유럽 차원에서 제도가 마련되어야 하고 정책이 동일한 목표를 향해 집중되어야 하며 정책 조율도 보다 개선되어야 한다는 생각을 공유하기 시작했다. 고용문제는 유



럽연합의 확대문제, 금융제도 구조조정, 사회 및 경제 통합의 핵심이 되었다. 고용문제는 1993년 “경제성장, 경쟁력, 고용”에 대한 자크 들로르의 백서가 발표되면서 사실상 의제로 상정되었다. 이후 자크 들로르의 백서는 유럽 고용정책을 조율하는 유럽적 접근방식의 이론적, 정치적 분석을 위한 준거의 틀이 된다. 1997년 암스테르담 조약이 조인되기 전까지만 해도 고용정책 분야의 이니셔티브는 OECD나 국제노동기구 내 정부간 협력 등으로 제한되어 있었다. 암스테르담 조약은 회원국에 유럽 정책을 짜넣고 이를 강제하는 법적 근거를 마련해 주었다. 반면 유럽사회기금은 실업 및 사회적 소외를 감소시키고자 하는 정책을 추진하는 정부를 재정적으로 지원했다.

유럽고용전략의 출범 이전 1994년 에센 유럽이사회에서 들로르 백서의 영향으로 실업 감소를 위한 5대 주요 목표가 설정되었다. 회원국은 훈련 강화를 통한 인적자원개발, 적정 임금상승을 통한 투자 지원, 노동시장 제도의 효율성 개선, 지역 이니셔티브 개발을 통한 고용의 신규 원천 발굴, 청년, 장기 실업자, 여성 등과 같은 목표 집단의 노동시장 접근성 개선에 합의했다.

“에센 전략”을 구성하는 이들 주요 목표는 점차적으로 강화되어 회원국이 고용정책을 입안하고, 고용의 공통 지표를 개발하고 유럽 차원의 노동 제도를 강화하도록 했다.

암스테르담 조약 : 유럽의 고용문제에 관한 공통된 접근방식을 위한 첫 걸음

암스테르담 조약은 유럽 차원에서 고용정책을 조율하는 접근방식을 채택, 실행하는 데 있어 중요한 이정표가 되었다. 원칙적으로는 자국의 고용정책의 책임은 회원국 각각에게 있으나 조약의 조인으로 새로운 목표와 유럽연합의 결정 집행에 필요한 새로운 수단이 제공됨으로써 유럽 제도의 권한이 강화되었다.

암스테르담 조약은 고용문제의 공통된 접근법을 강화해 주었을 뿐 아니라 조약에서 주장한 내용은 이후 고용전략으로 채택되기도 하였다. 실제로 암스테르담 조약과 1997년 룩셈부르크 정상 회담 이후 유럽연합은 고용, 사회정책과 같이 기존에는 회원국의 권한이었던 분야에 대한 조율을 강화하기 위해 혁신적인 제도의 틀을 개발하게 된다. 이러한 제도의 틀은 통화 및 경제 통합 심화를 보완하고 거시경제 차원에서 고용 또는 실직에 대한 어떠한 언급도 부재했던 상황을 보완할 것으로 기대된다. 각국 정부가 수립한 국가고용행동계획의 통합체인 공동 고용가이드라인의 정의를 따라 해당 분야에 대한 조율이 시행된다. 국가별 계획이 가이드라인에 부합하는가를 검토하는 과

정은 유럽이사회의 권고안을 따르게 된다. 이러한 모든 절차는 공적이지만 권고안은 강제적인 성격을 띠지는 않는다.

최초의 고용가이드라인은 고용가능성, 기업가정신, 적응가능성, 기회의 균등 등 회원국 고용정책의 “축”이라고 불리는 4대 우선과제를 설정하였다. 고용의 질 문제는 이후 2000년 리스본 이사회에서 등장하여 사회적 소외로까지 조율의 방법을 확대하기로 결정한 2000년 12월 니스 이사회에 상정되었다. 니스 이사회에서는 또한 사회적 소외로까지 개방된 조율방식을 확대하기로 결정한다. 이러한 결정 이후 2001년 라켄 정상회담에서는 고용의 질의 지표를 확정하였고 이러한 지표는 2003년 새로운 유럽고용전략의 공식 목표로 선포된다. 완전고용, 고용의 질/생산성, 사회포용/사회통합을 증진하는 것이 목표이다. 이들 3대 목표는 2005년 7월 12일 이사회 결정을 통해 2005~08년의 목표로 확정된다.

유럽고용전략 및 현 전개상황

유럽고용전략의 기본 방침은 이후 개최된 유럽이사회에서 완성되어 사회경제적 변화에 따라 변경된다. 또한 이후 개최된 유럽이사회에서는 유럽고용전략과 기타 유럽연합 정책분야와의 연결을 강화했다. 그 중에서도 2000년 리스본 이사회는 고용정책을 유럽연합의 경제사회 의제로 포함시키고 2010년까지 달성해야 할 계량적 목표를 설정함으로써 유럽고용전략에 새로운 추진력을 달아주었다. 계량적 목표에는 세계 고용률을 2005년까지 67%, 2010년까지 70%까지 상승시키고, 여성고용률은 2005년 57%, 2010년 60%, 55~64세 인구 집단의 고용률은 2010년까지 50%까지 상승시키는 내용이 포함되어 있다.

2002년 바르셀로나 이사회에서는 여성의 고용과, 일과 가정 양립을 위한 조치를 지원하고자 회원국에서 실행 중인 정책에 집중하였다. 회원국은 여성의 노동참여를 증대시키기 위해 육아정책을 실행하고 보육시설을 확대하도록 했다. 여기에서도 맞벌이 부부를 위한 보육서비스 공급과 관련하여 계량적 목표가 설정되었다. 고용률 상승과 성평등을 증진하는 방법으로 여성의 고용에 특히 관심을 두었다. 성평등은 고용전략뿐 아니라 유럽연합 정책의 주요 목표이다.

유럽고용전략은 출범 5년 후 평가되어 유럽이사회가 2003~06년용 신규 정책방침과 가이드라인을 채택하는 데 자료로 활용되었다. 2003년 수정된 고용전략에서는 유럽의 완전고용 달성, 생산

성 및 양질의 일자리 증가, 사회통합 강화 등 3대 목표가 설정되었다. 양질의 일자리 문제에 대한 관심 증가로 지금은 양질의 일자리 문제가 의제에 포함되어 있으나 이는 정치적 양보로 비추어진다. 이와는 관계는 분명하지 않다. 일견 유럽사회모델을 일신하고자 하는 의지를 시험하고 거시경제 성장전략과 노동시장, 사회정책 간의 조율을 향상시키고자 하는 혁신으로 보인다. 다른 한편으로는 당시 경제 및 정치 상황에서 깊이 뿌리내린 문제이기도 하다. 1990년대 이후 유럽연합의 대부분을 차지한 좌파 정부는 경제성장과 고용 증가라는 측면에서 고용의 질 문제를 비중있게 다뤘다. 2000년대 들어 실업 증가 및 사회민주당의 약화로 인해 고용의 질에 대한 관심은 현격히 줄어들었다. 그럼에도 불구하고 양질이라는 의미가 업무 생산성과 일자리 창출의 경제성 등을 뜻하는 경제적 의미로 해석되는 등 비록 성격은 바뀌었을지라도 지금까지도 양질의 일자리는 유럽고용전략의 목표로 설정되어 있다. 몇몇에 따르면 고용의 질과 관련하여 이렇듯 우유부단한 태도를 견지하는 것은 유럽고용전략의 모호성을 드러내는 것이기도 하다(Erhel & Palier, 2005).

고용정책의 효과와 향후 과제

1997년 출범 이후 유럽고용전략은 수차례 평가 과정을 거치면서 이의 효과와 향후 과제에 대한 평가도 가능해졌다. 2000년 실시된 최초의 평가에서는 고용정책 관련 유럽의 새로운 접근법에 대한 관심을 그대로 보여주었으며, 유럽 차원의 공통되고 통합된 체제 마련 등 긍정적인 면이 강조되어 회원국과 유럽연합 간의 시너지 창출이 가능해졌으며, 회원국과 유럽연합에서 다양한 관계자가 유럽고용전략에 참여하게 되었다. 또한 유럽고용전략으로 고용정책을 보다 가시화하고 명시화했다는 점과 고용문제에 대해 개별 정부가 보다 책임의식을 갖도록 했다는 점이 부각되었다. 반면 부족한 점도 확인되었다 :

- 노동시장 성과 관련 지역적 격차 및 회원국 간 격차의 확대
- 니즈와 자격 간의 불일치로 일부 국가에서는 노동력 부족 현상
- 고용전략 4대 축의 불균형한 발달
- 유럽고용전략의 개념 및 집행에 있어 지역 관계자의 불충분한 참여

유럽고용전략 출범 5년 후인 2002년 유럽이사회 의제의 관점에 맞추어 유럽고용전략의 영향에

대한 최초의 평가가 실시되었다. 평가는 유럽위원회뿐만 아니라 분석을 위해 통일된 틀에 따라 국가보고서를 발간하던 회원국에 의해 실시되었다. 국가보고서의 통합은 유럽위원회에서 준비하였다. 그 결과는 2002년 7월 17일 채택된 보고서를 통해 발표되어 주요 평가 결과를 요약하고 향후 방침을 설정하였다. 2003년 1월 또 다른 보고서도 발표되었으며 이에 2010년까지 지속가능한 경제성장, 고용의 질적·양적 개선, 사회통합 증진을 추구하는 리스본 목표에 보다 근접하기 위해 유럽고용전략을 개혁하는 프로젝트를 담고 있다. 이러한 새로운 목표에 맞추어 가이드라인도 단 순화되었다.

2005년 유럽고용정책 재조정

유럽이 “고용의 질적·양적 성장, 사회통합 강화를 수반하는 지속가능한 경제성장과 함께 세계에서 보다 경쟁력있고 역동적인 지식기반 경제로 발전하기” 위해 2005년 유럽고용전략에 대한 개혁이 실시되었다. 리스본에서는 고용의 양적 목표치에 치중하였고 현재 이미 이러한 목적을 달성한 국가가 있는가 하면 아직 목표 달성이 묘연한 국가도 있다. 2001년 스톡홀름에서 개최된 유럽이사회 회의에서는 2005년까지 달성해야 할 중기적 목표를 설정하였다. 2002년 바르셀로나 이사회에서는 유럽고용전략의 주요 목표는 완전고용이라는 사실을 재확인하였으며 유럽고용전략을 경제성장의 도구로 강화해야 한다고 주장하였다.

리스본전략의 재조정을 책임지고 있는 전문가위원회의 보고서(Kok, 2003)가 발표된 이후 2005년 2월 유럽위원회는 경제성장과 고용에 관한 보고서를 발표하였다. 이 보고서에서는 견실하고 지속가능한 경제성장 및 보다 많은, 보다 나은 일자리 창출이라는 두 가지 문제에 모든 노력을 집중함으로써 유럽고용전략에 새로운 추진력을 달아주자는 주장을 하였다.

2003년 고용 태스크포스 전문가들이 발표한 보고서에서는 인적자원의 활용 부족, 노동시장에 대한 투자 부족 등으로 유럽연합 대다수의 회원국이 현재와 같은 심각한 경제상황을 경험하고 있다는 점을 부각하였다. 물론 예외가 존재하기는 하나 일반적으로 말하자면, 유럽연합 회원국은 노동시장 참여자의 수가 지나치게 적고, 실업자나 구직활동을 하지 않는 사람들의 고용가능성을 강화시키기 위해 실시 중인 여러 조치에 대한 지원이 턱없이 부족하기 때문에 인적자원의 잠재력을 충분히 활용하지 못하고 있다.



동 보고서에서는 출범 후 5년 동안의 유럽고용전략의 결과를 분석하면서 전략의 성공을 위해서 아직 해야 할 일이 산재해 있다고 했다. “일자리, 일자리, 일자리”라는 제하의 동 보고서는 정부가 고용 증가를 위해 보다 대담하고 효과적인 정책을 시급히 실시해야 한다는 점을 강조하였다. 동 보고서의 필자에 따르면 1997~2003년 경제상황이 개선되었음에도 불구하고 일자리 창출이 매우 제한적으로만 이루어져 동 기간 고용 증가는 1.3%에 머물렀다. 따라서 2010년 목표치를 달성하기 위해서는 새로운 노력이 경주되어야 한다. 동 보고서에서는 유럽 내에서도 지역적 격차가 존재함을 강조하였다. 2003년 덴마크, 네덜란드, 스웨덴, 영국의 경우에만 70%가 넘는 고용률을 기록하였고 벨기에, 그리스, 스페인, 이탈리아 등은 리스본의 목표를 밑돌아 고용률이 60%에도 미치지 못하였다. 아일랜드, 스페인, 핀란드에서 빠른 속도로 고용이 증가되고 있기는 하나 유럽연합의 최대 인구국가인 독일은 고용 증가율이 매우 저조하였다.

대다수 신생회원국의 경우 경제 구조조정을 겪었던 지난 10년간 고용이 감소하였기 때문에 고용관련 도전과제를 달성한다는 것은 매우 어려웠다. 이들 국가의 고용률은 2002년 평균 56%에 머물렀다. 동 보고서에서는 여성의 경제활동이 보다 활발해지고 있음에도 불구하고 성별 격차가 여전히 존재함을 지적하였다. 여성의 고용률은 남성보다 평균 17% 정도 낮았으나 그리스, 이탈리아, 스페인의 경우 성별 격차가 30%에 이른다. 대다수 신생회원국에서 여성의 고용률이 높은 편이었으나 1990년 초반 급격히 하락하였다. 그럼에도 불구하고 폴란드, 슬로바키아, 몰타를 제외한 이들 국가의 여성고용률은 상대적으로 높은 편이다.

동 보고서에서는 55~64세의 인구집단에 대해 강조하면서 이들 노인인구가 노동시장에 더 오래, 더 많이 참여해야 한다고 주장했다. 사실상 스웨덴, 덴마크, 포르투갈, 영국 등 4개 회원국만이 동 인구집단의 고용률 50%라는 리스본 목표를 달성한 상황이어서 태스크포스 전문가에게는 참으로 우려스러운 일이 아닐 수 없다. 반대로 벨기에, 이탈리아, 프랑스, 룩셈부르크, 오스트리아, 신생회원국 등에서는 이들의 고용률이 33%에도 미치지 못하였다. 이들 국가가 2010년의 고용목표치를 달성하기 위해서는 퇴직연령, 연금 규정 등에 커다란 변화가 선행되어야 한다.

마지막으로 동 보고서는 유럽연합이 사회보장으로 살아가는 장기실업자, 자격미달자 등을 위한 복지와 노동의 연계정책을 개발해야 한다고 했다. 적극화 노동시장정책의 개발을 통해 이들의 노동시장 참여를 증대시킬 것을 권고하고 있다. 자격 미달자의 고용률은 2003년 49%인 반면 유자격자는 83% 수준이었다. 두 집단의 격차는 벨기에, 이탈리아, 아일랜드, 핀란드, 영국 등의 경우 35%

를 초과하여 사회통합의 문제로까지 확대되고 있다. 신생회원국의 실업자의 장기실업률은 1997년 6.5%에서 2002년에는 8.1%로 증가하였으며 특히 폴란드와 슬로바키아의 경우 10%를 넘어섰다. 따라서 유럽연합의 도전과제는 먼저 노동시장과의 거리를 좁히는 것이고, 둘째는 장기실업자의 자격조건을 향상시키는 것이다. 마지막으로 동 보고서에서는 고용개발과 더불어 노동의 생산성 향상, 노동의 질 향상도 동반되어야 한다고 지적했다.

보고서의 이러한 권고안에 따라 유럽고용전략은 완전하게 재조정되었다. 2005년 신규 가이드라인이 채택된 이후 인구노령화, 경제발전 둔화, 유럽사회모델에 대한 압박 증가 등 유럽연합의 새로운 과제에 대응하는 새로운 유럽고용전략이 실행되었다. 따라서 새로운 유럽고용전략은 일자리 개선에 기초한 경제성장에 노력을 집중함으로써 유럽고용전략의 완전한 재편과 고용정책과 거시경제정책의 연결 강화 등을 꾀한다. 이는 2005년에 시작되어 2008년에 마무리될 예정이다. **KL**

참고문헌

- Erhel C., Palier B. (2005), L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne. *Revue d'Economie Politique* 115, pp.677-703.
- Eurostat (2007), *Les taux d'emploi dans l'UE27 en hausse à 64,4% en 2006*. Communiqué de presse Eurostat 102/2007, 20 juillet.
- _____ (2007), *Le chômage stable à 6,9% dans la zone euro*. Communiqué de presse Eurostat 105/2007, 31 juillet.
- Kok W., (dir.) (2003), *L'emploi, l'emploi; l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe*. Rapport de la <<task force>> pour l'emploi, Office des communautés européennes, Luxembourg.