



GLOBAL HR FORUM

변화와 발전, 상생을 위한 사회적 대화 발전 방안

2022. 11. 3

류 기 정 총괄전무
한국경영자총협회

I . 한국의 사회적 대화의 필요성과 현황

II . 한국의 사회적 대화의 문제점

III . 사회적 대화로 위기를 극복한 주요 국가의 경험

IV . 한국의 사회적 대화 발전을 위한 개선 방안

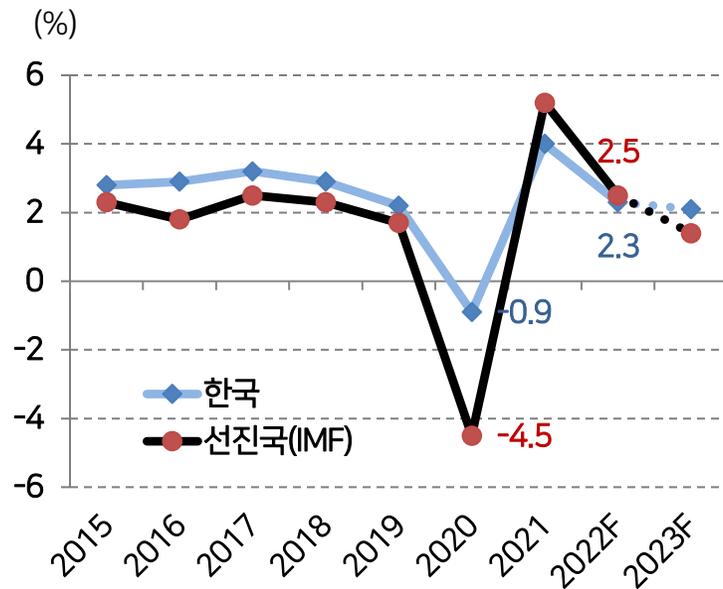
V . 한국의 현안 해결을 위한 사회적 대화 의제 제안

I - 1. 현재의 노동시장 상황과 사회적 대화 현황

☞ 경제성장 둔화와 일자리 문제, 고금리·고물가·고환율(3高) 속 경기침체 우려 확산

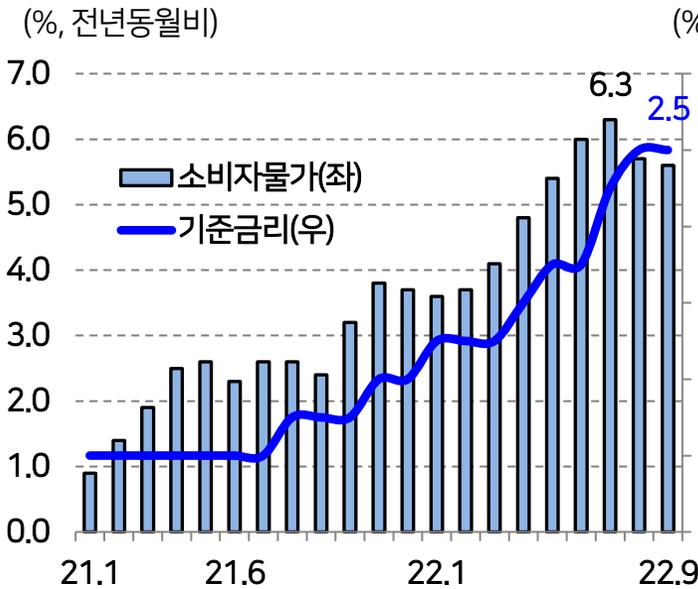
- ▶ 미국 등 주요 국가의 통화 긴축, 우크라이나-러시아 전쟁 장기화, 미-중간 기술견제 및 군사적 긴장 고조, 유가 불안정 등 대내외적 요인에 의한 장기적인 경기하강국면 진입
- ▶ 수치상으로는 2021년 3월 이후 신규 취업자 수 증가세 지속(19개월 연속 증가). 다만 질 낮은 일자리 중심 증가세
- ▶ 이는 기저효과 영향으로 우리 노동시장의 고용 여력이 증가한 결과라고 보기는 어려움

우리나라와 주요 선진국 경제성장률



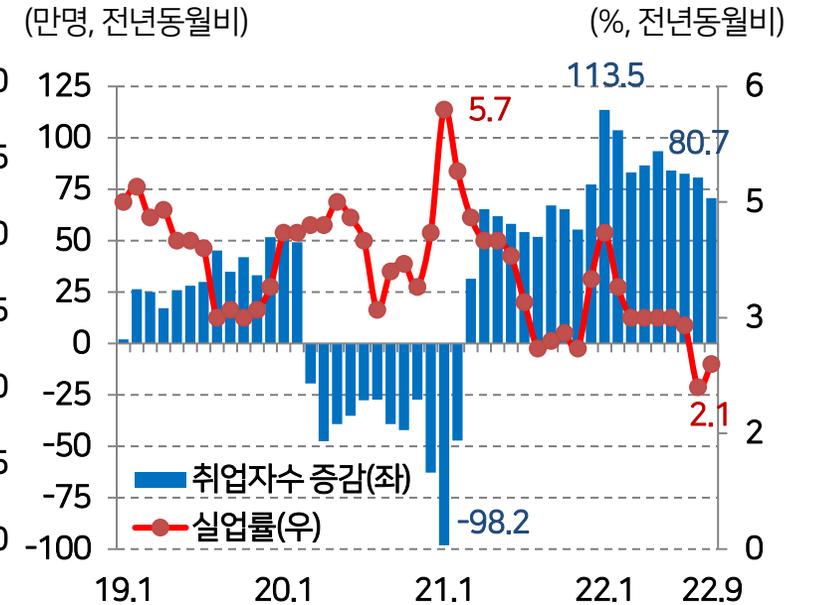
자료: IMF

소비자물가 및 기준금리



자료: 통계청, 한국은행

실업률 및 취업자 수 증감



자료: 통계청

I - 1. 현재의 노동시장 상황과 사회적 대화 현황

☞ 대립적 노사관계와 비효율적 노동시장

- ▶ 산업환경 변화에 부응하지 못한 채 대화와 타협보다는 **물리적 투쟁과 압박 중심의 소모적 노동운동** 지속

※ WEF('19): 141개국 중 전체 13위, 노사협력 130위, 고용·해고관행 102위, 정리해고 비용 116위
IMD('19): 63개국 중 전체 28위, 노동시장 36위, 노사관계 63위

- ▶ 전통적 패러다임에 기초한 **연공급 임금체계와 획일적·경직적인 고용규제**는 노동시장의 비효율성과 양극화 촉발

※ 우리나라 1년차와 30년차 근로자의 임금수준 차이를 보여주는 임금의 연공성 격차는 2.95배로, 일본(2.27배), EU15개국(1.65배) 등 주요 선진국에 비해 매우 높음
(경총, 한일EU 근속연수별 임금격차 국제비교와 시사점, 2022)

- ▶ **대기업·정규직 노동조합 위주 노동운동**은 연공급형 임금체계 개선 저해, 근로조건·고용 양극화 및 저효율화 초래

※ 300인 이상 사업장 정규직 근로자의 시간당 임금총액을 100%(32,428원)로 볼 때 300인 미만 사업장 비정규직의 시간당 임금총액은 44.5%(14,440원)에 그침
(2020년 고용형태별 근로실태조사, 고용노동부, 2021)

☞ 사회적 대화 교착상태와 편법적 운용 지속

- ▶ 한국의 사회적 대화는 1998년 [노사정위원회] 출범 이래 현재의 [경제사회노동위원회]에 이르기까지 각종 경제위기 극복에 기여하고 전임자, 복수노조 등 노사관계 법제도 개선 과정 등에서 중요한 역할 담당

- ▶ **민주노총의 참여 거부, 빈번한 합의 파기**, 중요 의제 합의 실패시 **공익의견서 작성 및 국회 제출 관행** 고착화 등 실질적인 사회적 대화기구로서의 역할을 감당하는 데 한계가 있다는 비판 제기

※ 2020. 7. 23. 민주노총 코로나 19 위기극복을 위한 노사정 합의 파기, 2019. 4. 15. ILO 핵심협약 비준을 위한 노조법 개정 공익위원 의견 발표

I - 2. 사회적 대화의 필요성

☞ 미래세대의 지속 가능한 일자리 창출을 위해 노동시장 체계와 노사관계 법제도의 근본적 혁신 필요

- ▶ 사회적 대화 의제로 가장 시급한 것은 ① 고용형태 및 일하는 방식 다양화에 따른 새로운 노사관계 법제도 개편, ② 새로운 인재양성 시스템 개발 및 적용을 위한 논의 등임

☞ 고용형태 및 일하는 방식의 다양화와 새로운 노사관계 법제도 논의 필요

- ▶ 코로나19 팬데믹은 디지털 전환으로 촉발되었던 고용형태 및 일하는 방식의 다양화를 더욱 촉진했으며, 과거의 노사관계 법제도가 급격한 현상의 변화를 따라가지 못하는 부조화 발생
- ▶ 기존의 법제도를 개인화·개별화·다양화되어가는 노동시장의 현실에 부합하도록 개혁할 필요

☞ 새로운 인재양성 시스템 개발 및 적용을 위한 논의 필요

- ▶ 최근 디지털·저탄소 전환, 인구구조 변화 등 새로운 변화와 도전에 직면하면서 역동적 혁신성장과 미래인재 양성을 위한 인적기반 구축을 위해 직업훈련 시스템의 전반적 재구축 요구
- ▶ 기존 제도의 문제점을 개선하여 새로운 인재양성 시스템을 구축하고 인적역량을 지속적으로 향상시키기 위한 사회적 대화 필요

I . 한국의 사회적 대화의 필요성과 현황

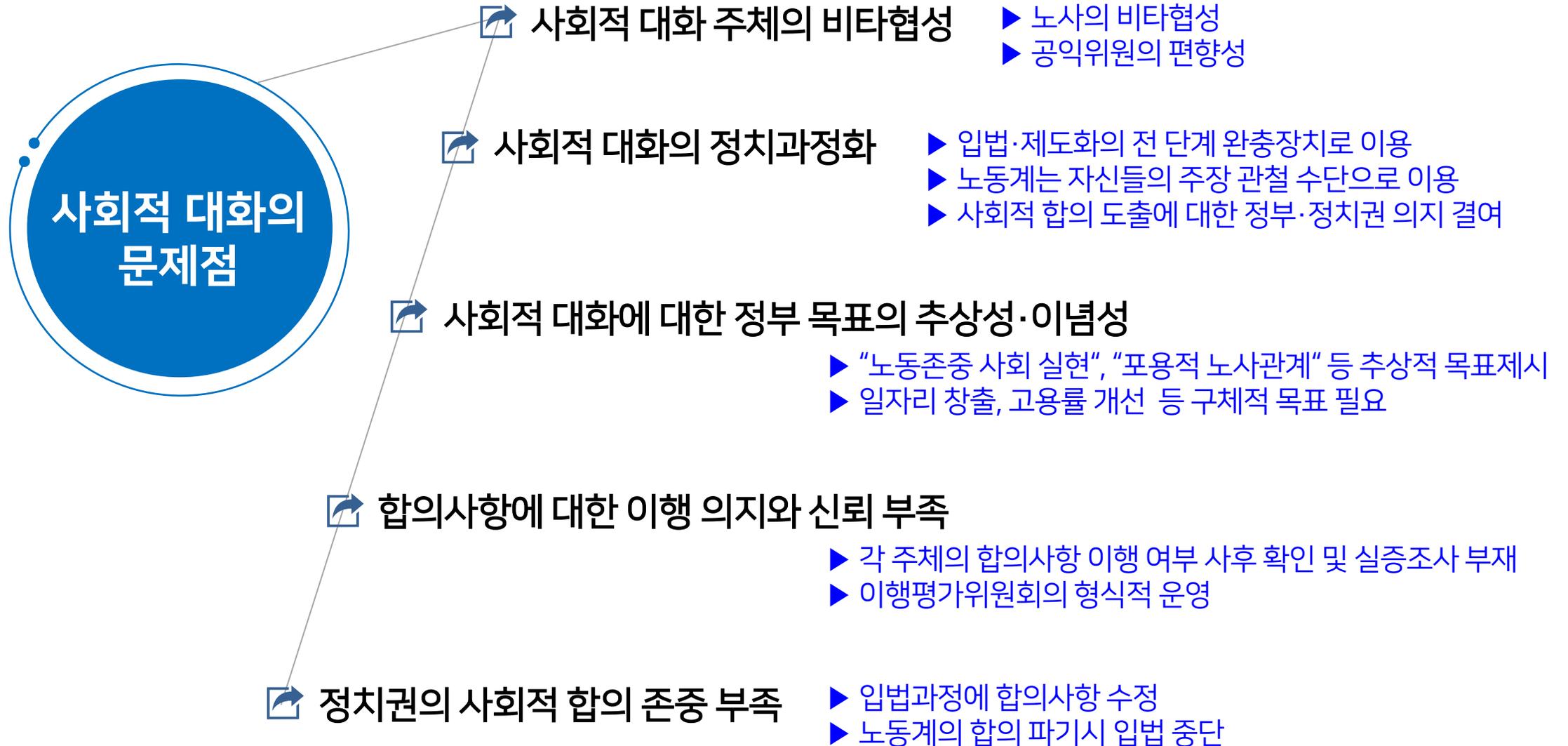
II . 한국의 사회적 대화의 문제점

III . 사회적 대화로 위기를 극복한 주요 국가의 경험

IV . 한국의 사회적 대화 발전을 위한 개선 방안

V . 한국의 현안 해결을 위한 사회적 대화 의제 제안

II. 한국의 사회적 대화의 문제점



Ⅱ. 한국의 사회적 대화의 문제점

우리나라 주요 사회적 합의 사례

협약 명칭	합의 시기
경제위기 극복을 위한 사회협약	1998. 2. 9
경제위기 극복을 위한 노사민정 대타협	2008. 10. 29
일자리 만들기 사회협약	2004. 2. 8
경제위기 극복을 위한 노사민정 합의	2009. 2. 23
노사관계 선진화를 위한 노사정 대타협	2009. 12. 4
고용률 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약	2013. 5. 30
노동시장 구조개선을 위한 사회적 대타협	2015. 9. 15
코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약	2020. 7. 28

- I . 한국의 사회적 대화의 필요성과 현황
- II . 한국의 사회적 대화의 문제점
- III . 사회적 대화로 위기를 극복한 주요 국가의 경험
- IV . 한국의 사회적 대화 발전을 위한 개선 방안
- V . 한국의 현안 해결을 위한 사회적 대화 의제 제안

Ⅲ- 1. 정부 주도하에 임금인상 억제를 관철한 네덜란드

☞ 바세나르 협약 이전 네덜란드의 경제 상황

- ▶ 1970년대 이후 ▲ 과도한 사회보장 지출, ▲ 인플레이션, ▲ 오일쇼크 등으로 인해 1970년대 이후 실업률이 12% 이상으로 급등하고, 예산 부족과 재정적자 확대, 기업 파산 증가 등 심각한 위기 상황에 직면

☞ 바세나르 협약(Wassenaar Agreement) 체결과 성과

- ▶ 1982. 11. 24. 네덜란드 노총과 경총은 ▲ 임금인상 억제(연 10~15%→5% 미만), ▲ 물가연동 임금인상제 폐지, ▲ 근로시간 단축(40시간→38시간) 등에 합의했고, 정부는 세금감면, 기업 보조 확대, 공공지출 및 서비스고용 증대 등의 지원책을 실시
- ▶ 협약 체결 이후 1985년까지 실질임금 9% 하락을 통한 수출 경쟁력 회복, 기간제 일자리 확대 등 고용증가, 재정적자 축소, 생산성 향상의 선순환 구조가 회복되었다는 평가

※ 1982년 1만 달러였던 네덜란드 1인당 국민소득이 2018년 5만 5천 달러까지 상승

네덜란드 사례의 시사점

- (정부의 뚜렷한 목표제시와 영향력 행사) 정부가 “임금인상 억제를 통한 고용 유지·증가”라는 분명한 목표를 가지고 노·사 간의 합의를 촉진, 압박
- (노동조합의 합리적 선택과 타협) 고용보장과 임금인상 동시 추구는 불가능하다는 현실 인식에 기초, 노동조합이 임금인상 억제를 수용하고 고용보장을 선택

Ⅲ- 2. 전문가 위원회를 통해 개혁을 추진한 독일

➡ 하르츠 개혁 이전 독일의 경제 상황

- ▶ 제조업 강국으로 높은 성장률을 유지했던 독일이 1990년대 이후에 ▲ 통일 후유증, ▲ 성장률 정체, ▲ 실업수당 등 사회복지 지출 증대로 인한 재정적자 가중, ▲ 실업률 상승 등으로 위기에 봉착

➡ 하르츠(Hartz) 개혁의 시행과 성과

- ▶ 정부는 2002. 3월 하르츠를 위원장으로 하는 [하르츠 위원회]를 구성하여, 실업보험, 재취업 지원 등 고용 서비스 개선, 고용 서비스 전달체계인 노동사무소 개혁, 실업자 수 3년 내 200만 명까지 감축(당시 400만 명) 등을 목표로 제도개선안 도출 요구
- ▶ 위원회는 단기간(6개월)의 집중적 논의를 통해 2002. 8월 하르츠 개혁안을 정부에 제출, 2003. 3월 사민당 정부는 하르츠 개혁안을 정식으로 채택하고 이를 입법, 정책에 단계적으로 반영하는 정부 주도 노동시장 개혁 추진. 사민당 메르켈 정부도 정책 승계

독일 사례의 시사점

- (노동조합의 주인의식) 노조는 조합원들의 반대에도 불구하고 실업률 축소라는 개혁의 원칙적인 방향에 찬성하는 태도를 견지
- (정부의 주도적 목표제시와 합의사항에 대한 일관된 시행) 정부는 실업률 감소, 일자리 확대라는 분명하고 구체적인 목표 제시
- (기존 대화체계가 아닌 전문가위원회를 통한 노동시장 개혁) 사회적 대화체계가 아닌, 국가 전체적 관점에서 해법을 제시할 수 있는 '전문가 위원회'를 통한 위기 극복 방법 선택

Ⅲ- 3. 정부 주도로 노동시장 개혁을 추진한 스페인

☞ 노동개혁 이전 스페인의 경제 상황

- ▶ 스페인은 1980년대 이후 제조업 기반이 약화되고, 관광 등 서비스업에 편중된 산업구조로 변화되었으나, 2008년 세계 금융위기 이후 경기침체 심화. 정부의 경기 부양책이 잇따라 실패하고, 2012년 유럽연합 구제금융 신청

※ 2008년 이후 실업률이 급격하게 증가해 2007년 8.2%(약 185만 명)에서 2012년 24.8%(약 581만 명)까지 증가

☞ 정부 주도의 노동개혁 추진과 성과

- ▶ 중도 우파인 국민당 정부(라호이 총리)는 노조의 총파업과 반대 시위에도 2012. 7월 의회에서 ▲ 기업 내부 유연성 강화(정리해고 요건 완화), ▲ 해고 규제 완화(해고수당 인하), ▲ 단체협약 체계 정비 등을 내용으로 하는 노동관계법 개정안 강행 통과
- ▶ 스페인은 노동개혁과 긴축정책 실시를 통해 2013년 구제금융 관리체제 조기 종료, 2014년 GDP 성장률 플러스 전환(1.4%)

스페인 사례의 시사점

- (정부의 강력한 노동시장 유연화 의지 관철) 정부는 우선적으로 노동시장 유연화를 주요 내용으로 하는 노동개혁을 통해 경제회복과 일자리 양 확대, 경쟁력 향상 등 가시적 성과를 단기간에 도출
- (단기적인 고용의 질 하락 감수) 일자리의 질 악화, 양극화 심화 등의 문제점이 지적되었으나, 일자리 창출에 따른 경제상황 개선 이후 일자리 질 개선이 가능하다는 관점 견지

Ⅲ- 4. 정부의 강력한 의지로 노사관계 개혁을 추진한 영국

☞ 노사관계개혁 추진 이전의 상황

- ▶ 1970년대 이후 ▲ 복지지출 확대에 따른 재정적자 증가와 물가 상승, ▲ 과도한 임금인상, 생산성 저하 등으로 인해 경제위기 직면
※ 1970년대 말 소위 '유럽의 환자(the sick man of the Europe)'로 지칭되고, 1977년 IMF의 긴급 구제금융(230억 파운드) 지원

☞ 노동시장개혁 추진과 성과성과

- ▶ 1979. 1월 '불만의 겨울(Winter of Discontent)'로 불리는 공공부문 파업으로 노동계에 대한 여론이 급격히 악화된 가운데 보수당 대처 수상은 여론의 지지를 배경으로, 파업권 제한, 해고규제 적용대상 축소, 법인세 인하 등 노동시장 개혁 추진
- ▶ 노동시장 개혁 결과 장기 경기 침체와 IMF 구제금융의 지원을 받던 상황을 조기에 극복하고 다시 제조업과 서비스업 부흥 이룩
※ 15~64세 기준 고용률 1984년 65.4%에서 1989년 72.0%로 5년간 6.6%p 상승

영국 사례의 시사점

- (정부의 강력한 노동시장 개혁 의지) 노동계의 반대로 사회적 합의가 불가능한 상황에서, 여론의 지지를 기반으로 정부 주도의 노동시장개혁 추진을 통해 경제회복, 일자리 창출, 경쟁력 향상의 가시적 성과를 도출
- (노사간 힘의 균형 회복 추구) 파업으로 인한 공공 이익의 훼손과 국민 경제적 손실을 막기 위해, 쟁의행위 관련 법제의 지속적 강화를 추진하여 노사관계의 균형 추구

- I . 한국의 사회적 대화의 필요성과 현황
- II . 한국의 사회적 대화의 문제점
- III . 사회적 대화로 위기를 극복한 주요 국가의 경험
- IV . 한국의 사회적 대화 발전을 위한 개선 방안
- V . 한국의 현안 해결을 위한 사회적 대화 의제 제안

IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안



IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안



- ☞ 강력한 목표제시자·조정자
·실행자로서의 정부의 역할
- ☞ 적극적 설득자·실행자로서의
정치권의 역할



IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안

정부와 정치권의 역할 재정립

- ▶ 강력한 목표제시자·조정자·실행자로서의 정부의 역할
- ▶ 적극적 설득자·실행자로서의 정치권의 역할

사회적 대화 주체로서 노·사의 이사정합

영국과 스페인은 노동계의 반대로 사회적 합의가 불가능해지자, 여론의 지지를 바탕으로 정부가 강력한 노동시장 개혁을 추진하였으며, 노동계의 총파업 투쟁에도 불구하고 개혁정책을 유지하였음.

1982년 네덜란드 바세나르 협약 당시 정부가 노사간 합의 도출에 실패할 경우 법률을 통한 일방적 임금 동결·인하를 단행한다고 노총 위원장을 강하게 압박한 것이 극적인 협약 체결의 계기가 되었음.

독일의 경우 하르츠 개혁과 Agenda 2010이 실행될 시기에 노동조합의 지지를 받는 시민당이 오히려 노동조합을 적극적으로 설득 하르츠 개혁 이후 시민당은 지지세력 이탈로 2005년 총선에서 패했으나, 새로 집권한 기민당 메르켈 총리가 집권당 교체에도 불구하고 국민 전체 여론의 지지를 배경으로 노동시장 개혁 정책을 지속 추진

IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안



- ☞ 사회적 대화 주체로서 노·사의 책임의식
- ☞ 양보와 타협이 가능하다는 인식의 전환
- ☞ 사회적 대타협 성과 평가와 경험의 승계



IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안



- 사회적 대화 주체로서 노·사의 책임의식
- 양보와 타협이 가능하다는 인식의 전환
- 사회적 대타협 성과 평가와 경험의 승계



1982년 네덜란드 바세나르 협약 체결시, 노동조합이 임금 인상요구 일변도의 정책에서 벗어나 임금 인하를 수용하면서 일자리를 유지하는 방향으로 조합원을 설득

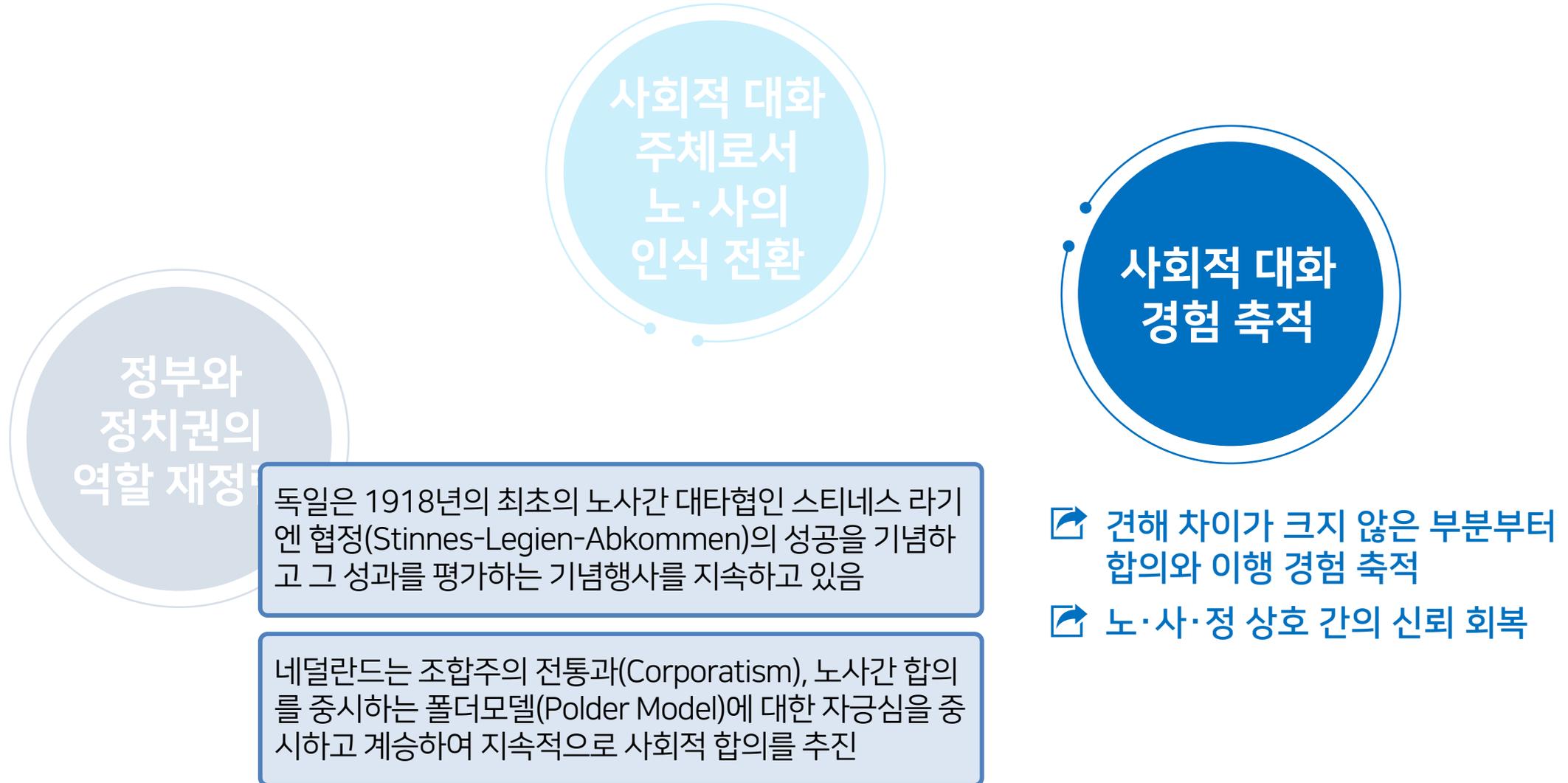
2002년 독일 하르츠 개혁 실행시, 노동조합은 조합원들의 반대에도 불구하고 실업률 축소라는 개혁의 원칙적인 방향에 찬성하는 태도를 견지

IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안



- 견해 차이가 크지 않은 부분부터 합의와 이행 경험 축적
- 노·사·정 상호 간의 신뢰 회복

IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안



IV. 한국의 사회적 대화발전을 위한 개선 방안

정부와 정치권의 역할 재정립

- ☞ 강력한 목표제시자·조정자·실행자로서의 정부의 역할
- ☞ 적극적 설득자·실행자로서의 정치권의 역할

사회적 대화 주체로서 노·사의 인식 전환

- ☞ 사회적 대화 주체로서 노·사의 책임의식
- ☞ 양보와 타협이 가능하다는 인식의 전환
- ☞ 사회적 대타협 성과 평가와 경험의 승계

사회적 대화 경험 축적

- ☞ 견해 차이가 크지 않은 부분부터 합의와 이행 경험 축적
- ☞ 노·사·정 상호 간의 신뢰 회복

- I . 한국의 사회적 대화의 필요성과 현황
- II . 한국의 사회적 대화의 문제점
- III . 사회적 대화로 위기를 극복한 주요 국가의 경험
- IV . 한국의 사회적 대화 발전을 위한 개선 방안
- V . 한국의 현안 해결을 위한 사회적 대화 의제 제안

V. 한국의 현안 해결을 위한 사회적 대화 의제 제안

☞ 사회적 대화 의제 선정을 위한 상설 협의체 운영

- ▶ 노사가 중심이 되어 향후 논의가 필요한 사회적 대화 의제를 선정하고 논의 필요성 검증, 논의 시기 및 참여 주체 확정 등의 역할을 수행하기 위한 상설 협의체를 구성하여 운영할 필요가 있음

☞ 인재양성을 위한 사회적 대화 추진

- ▶ 우리 직업훈련은 그간 산업인력 양성, 사회안전망과 같은 역할을 수행해 왔으나, 최근 4차 산업혁명과 디지털·저탄소 전환, 인구구조 변화 등 새로운 변화와 도전에 직면하면서 **역동적 혁신성장**과 **미래인재 양성**을 위한 **인적기반 구축**이라는 새로운 역할을 요구받고 있음

※ 우리나라의 인적자원 경쟁력은 OECD 38개국 중 24위로 직업과 교육 간 매칭 정도와 노동생산성이 매우 낮음(유럽경영대학원(INSEAD), 2021 세계 인적자원 경쟁력 지수)

- ▶ ① 기업 투자 선반영 및 재직자 리스킬링을 통한 현장인력 미스매치 해소, ② 창의적 교육체계 혁신으로 미래인재 양성, ③ 산업 구조·노동시장 환경 변화에 따른 새로운 훈련 수요에 부응하는 훈련체계 구축, ④ 자율·성과 중심으로 훈련 규제 혁신, ⑤ 생애 단계별 고용 가능성을 높이기 위한 평생직업능력개발 기회 확대 등의 과제를 중심으로 사회적 대화 추진 필요

☞ 「일자리 위기 극복을 위한 특별위원회」 운영

- ▶ 현재의 고용위기와 성장률 저하로 인한 위기를 극복하기 위해 **이해관계와 계층을 초월한 특단의 위기대응 방안 수립 시급**
- ▶ 독일 하르츠 위원회에 버금가는 전문성과 권한을 가진 **전문가 위원회**를 구성하여 구체적 위기 극복 방안을 수립하도록 위임

※ 노·사의 사후 추인이나 경제사회노동위원회 승인을 요구하지 않는 대신, 국회와 정부의 적극적 수용 확약 필요

End of Document

감사합니다