

## 보도자료

보도일시

[지면보도] 2023년 12월 9일 (토) 조간부터  
[인터넷 기사] 2023년 12월 8일 (금) 15:00 이후 가능

담당자

성재민 한국노동연구원 기획조정실장  
(044-287-6307, seongjm@kli.re.kr)  
김기웅 한국노동연구원 홍보전략팀  
(044-287-6571, kiwoong913@kli.re.kr)

배포일시

2022년 12월 7일(목) 11:00

### 사회적 대화 대토론회

### “함께 만드는 노동의 미래 : 한국형 노동4.0과 사회적 대화”

한국노동연구원(원장 허재준)은 (사)노사공포럼, 한국고용노사관계학회와 공동으로 2023년 12월 8일(금) 13시부터 여의도 CCMM빌딩 루나미엘레 컨벤션홀에서 「함께 만드는 노동의 미래-한국형 노동 4.0과 사회적 대화」를 주제로 토론회를 개최함.

이번 토론회는 인구구조 변화와 디지털 전환 시대를 맞아, 기존의 노동규범, 제도, 관행, 노동시장 구조를 재구성하기 위한 사회적 대화의 의제 설정 방향과 방안 등을 논의함.

토론회에서는 효율성 증진을 위한 규제합리화, 형평성을 위한 사회적 대화, 공정성을 위한 법치를 지향하되 전체를 조망하는 관점의 개혁이 필요함을 강조하고,

한국형 「노동 4.0」의 수립과 「유연안정성 협약」 도출을 목표로 한 사회적 대화를 노동시장 구조개혁의 새로운 모멘텀으로서 삼아야 함을 강조함.

#### ■ 보도자료 리스트

##### ○ 한국사회의 구조 동인과 노동시장의 변화

- 최강식 연세대학교 경제학과 교수, kangchoi@yonsei.ac.kr

##### ○ 한국 노동체제의 재구성과 노사정의 과제

- 임무송 숙명여자대학교 경영전문대학원 부원장, musong.lim@gmail.com

##### ○ 한국형 노동개혁과 사회적 대화

- 최영기 한림대학교 객원교수(전 한국노동연구원 원장), choe2040@gmail.com

## 한국 사회의 구조 동인과 노동시장의 변화

성명 : 최강식

소속 : 연세대학교 경제학과

직급 : 교수

- 한국 사회의 저출산·고령화 및 MZ 세대의 행동 변화 등 인구 구조 변화와 급격한 기술 진보가 노동시장에 영향을 미치고 있음
- 압축적 경제성장, 여성의 고학력화, 여성 경제활동참가 증가 등으로 여성의 시간에 대한 기회비용 급상승이 저출산의 주된 요인
  - 여성의 시간당 명목 임금은 지난 50년간( '72년 ~ '22년) 297배 상승, 남성은 110배 상승
  - 자녀 양육은 시간 집약적이므로, 부모의 시간을 절약해 주는 정책이 필요
- MZ 세대 인식과 행동 변화
  - 기대 자산과 소득이 기성세대보다 월등히 많음. 달라진 제약조건으로 MZ 세대는 노동시장과 직업에 대한 인식과 행동이 다름
  - MZ 세대의 중요한 화두는 공정성. 특히 연공급 임금체계에 대한 불만이 많아 적절한 보상이 없으면 이직도 적극 고려
  - 이연 보상 체계가 없어지면 내부 노동시장도 약화 되고, 기업 내 직업훈련도 줄어들 가능성이 있으므로 산업별 협의체 등을 통한 훈련 방안 강구할 필요가 있음
- 기술 진보가 진행될수록 노동시장에서는 직업의 양극화와 고용 형태의 다양화가 심해질 것임

- 추상적 직무를 하는 전문가·경영자 등의 고용·임금은 상승하고, 반복적 직무를 주로 하는 사무직·판매직 등은 고용 감소가 우려됨. 반면 수작업을 주로 하는 단순직 고용은 소폭 증가
- 다양한 형태의 일자리로 임금근로자와 자영업자의 경계가 모호해짐. 취약근로 계층 보호에 대한 고민 필요

## □ 개혁의 지향점과 유의점

- 개혁의 지향점을 효율성, 형평성, 공정성의 제고로 둔다면 시장 기능의 복원, 정부의 역할과 동시에 사회적 대화가 필요
  - 시장 효율성을 위한 규제 완화가 필요함. 그러나 독과점 등 시장 실패의 경우 정부 역할이 중요
  - 사회 구성원들이 경제적 성과를 적절하게 배분하여 형평성을 제고하기 위해서는 사회적 대화가 필요
  - 인위적인 기득권 유지, 법치 위반 등에 대한 제재를 포함한 법질서와 제도를 유지하기 위한 공정성이 확립되어야 함
- 개혁 방안 논의 시 유의할 점
  - 부분이 아닌 전체 관점에서 조망해야 함. 상품·부품 시장의 (수요) 독·과점이 노동시장의 이중구조를 만듦. 비정규직, 최저임금 등의 논의에서도 제도권 밖의 가장 취약한 계층에 초점을 맞추어야 함
  - 사람은 경제적 유인에 반응하므로 이를 무시하거나, 메가트렌드를 역행하는 개혁은 성공하기 힘들. 하지만 형평성 문제는 제로섬 게임이 많으므로 관련 당사자들의 대화 노력이 필요

## 한국 노동체제의 재구성과 노사정의 과제

성명 : 임무송

소속 : 숙명여자대학교

경영전문대학원

직급 : 부원장

□ 저성장, 양극화에 따른 지속가능성 위기를 극복하려면 노동체제 개혁 필요

○ 산업화 시대의 공장제 노동법과 대립적 노사관계에 기초한 전통적 노동체제를 생성형 인공지능(AI) 시대에 맞게 전면적으로 재편해야 함

- 전통적 노동체제의 특징과 한계

- 근로자상(像): 공장에서 집단적 종속적으로 일하는 균질적 근로자
- 근로조건 규율방법: 국가가 시민법상의 계약자유를 수정하는 표준화된 최저근로조건 설정하고, 사법적 행정적 강제조치로 이행을 확보하며, 노사 합의는 법정기준을 상회하는 경우에만 인정하고, 집단적 교섭의 주체로는 노동조합을 상정함

- 디지털 변혁, 지능이 경쟁력의 원천이 되는 창조경제, 산업의 중심이 제조업에서 서비스업으로 이동, 인구감소, 노동력 다양화, 노조 조직률 하락 등 노동환경의 근본적 변화에 맞추어 시스템 재구성 불가피

○ 노동개혁은 노동법 개정을 넘어서 노동시장, 노사관계, 노동력 재생산 등 노동의 질서를 규정하는 법, 제도, 관행, 구조를 재구성하는 노동체제의 재구성이어야 함

## □ 노동체제 재구성의 기본모델과 비전, 전략

- 기본모델로는 ‘덴마크 황금삼각형’의 유연한 노동시장과 탄탄한 사회안전망에 공정성을 결합한 ‘K-황금삼각형’을 제안함
  - 유연성: 노동력 다양화, 신속한 변화대응력 필요 등을 반영하여 고용·임금·근로시간 등에 대한 획일적 규제를 유연화
  - 안정성: 양극화된 노동시장 구조를 개선하기 위해 노동법과 고용보험 등 사회안전망의 사각지대를 해소하고, 근로유인과 취업촉진책을 강화
  - 공정성: 불합리한 차별을 시정하고, 취업과 근로조건의 공정성을 확보하는 조치를 통하여 노동시장에 고착된 격차를 타파



- 윤석열 정부의 노동개혁은 법과 원칙을 무시하는 불합리한 관행 개선이라는 성과에도 불구하고, 개혁의 비전과 목표가 불명확하고, 추진과정이 지나치게 일방적이고 권위적이라는 점을 보완할 필요가 있음
  - 국가적 과제인 노동체제 개혁에 성공하려면 추진체계와 전략을 정비하고 국민과의 소통을 강화해야 함
  - 노사관계 개혁을 추진했던 김영삼 전 대통령의 ‘신노사관계 구상’과 같이 윤 대통령 버전의 가치 ‘미래노사관계 구상’을 발표하고, 사회

적 대화를 통하여 한국형 「노동 4.0」 수립과 「유연안정성 협약」 도출을 추진할 것을 요청하는 방안을 검토할 수 있을 것임

- 경제사회노동위원회는 ‘노동개혁 특위’를 설치하고, 노사정뿐만 아니라 청년, 비정규직 등 노사단체에 의해 대표되지 않는 현장의 다양한 목소리를 수렴하여 의제를 설정하고, 국가의 미래와 국민 이익의 관점에서 사회적 합의 도출을 추진할 필요가 있음
- OECD도 권고한 유연화와 안전망 확충을 결합한 유연안정성 협약의 주요내용으로는 5대 과제를 제안함
  - ① 잠재노동력 노동시장 참여 촉진: 장년(65세 계속고용), 청년(일 경험과 고용 기회 보장), 여성(유연근무, 육아지원)
  - ② 일하는 방식과 보상체계 혁신: 근로시간(시간단축, 주권보장, 건강보호), 임금(동일노동 동일임금, 직무·성과기준 임금체계)
  - ③ 안전하고 차별 없는 혁신 일터: 안전보건경영시스템, 고용상 차별금지, 비정규직 제도 합리화
  - ④ 상생 협력의 노사관계 합리화: 노동조합법 개편(원칙: 노사자치, 무기대등), 노사의 인식과 관행 선진화
  - ⑤ 일하는 모든 사람을 위한 안전망 구축: 5인 미만 사업장, 플랫폼 종사자, 특수형태근로종사자 등 사회적 보호 확대
- 정부와 정치권은 사회적 대화의 과정과 결과를 존중하고, 미합의사항도 노동체제 개혁을 위해 필요한 경우 책임 있는 결단을 해야 할 것임.
  - 경영계는 경영혁신의 성과를 근로자 및 이해관계자와 공유할 수 있는 미래전략 이니셔티브를 선도해야 함
  - 노동계도 적대적 노사관과 투쟁 일변도 노선에서 탈피하여 사회적 책임을 다하며 약자와의 상생과 연대를 실천하는 신노동운동을 전개할 필요가 있음

## 한국형 노동개혁과 사회적 과제

성명 : 최영기

소속 : 한림대학교 경영대학

직급 : 객원교수

□ 지난 30여년 노동개혁은 정부의 의제 설정, 사회적 대화를 통한 협의와 조정, 폭 넓은 사회적 공감대 형성 그리고 정부의 입법 추진이라는 절차를 불문율처럼 지켜왔음

- 이 과정에서 한국노총과 한국경총은 노사를 대표하는 협상 파트너 역할을 충실히 수행하며 시련도 겪고 값진 경험도 축적
- 끊임없이 대표성 시비에 휘말리고, 합의도 못하면서 시간만 끈다는 비판을 받으면서도 주요 노동개혁 과제들이 사회적 대화 기구를 거치지 않을 수 없었던 것은 한국형 노동개혁과 사회적 대화의 패러독스
- 윤석열 정부도 다른 길을 모색해봤지만 결국 그 궤도를 따라가게 될 것임

□ 윤 정부의 노동개혁이 법치주의 일변도로 가고 사회적 대화를 통한 노동개혁이 표류하는 배경에는 한국노총의 전략적 선택의 오류도 있음

- 돌이켜 보면 한국노총이 김동명 2기 집행부가 구성되자마자 경사노위에 참여했다면 파행은 조금 일찍 끝날 수도 있었을 것임
- 정부와 대화 테이블에서 근로시간 개혁안을 비롯하여 노동개혁 현안들을



논의할 수 있었다면 정부의 선택도 달랐을 것이고 노사관계는 더 나은 방향으로 전개됐을 것임

□ 윤석열 정부가 당면한 전환기적 시대 배경은 30년 전과 전혀 다르지만 국가혁신의 필요성은 그 때보다 더 긴박함

- 탈세계화와 만성적인 저성장, 초저출산과 고령화, 디지털 전환과 기후위기 시대를 맞아 ‘선진국 진입 이후의 한국’은 어떤 나라를 지향해야 하는가 하는 새로운 국가목표와 경제모델이 필요한 시점
- 한국경제가 당면한 구조적 한계를 돌파하기 위해서는 과감한 구조개혁으로 돌파해야 한다는 것은 학계의 공통된 의견
- 3대 개혁은 이러한 정책 요구에 대한 윤석열 정부의 응답이라는 점을 감안할 때 법치주의 개혁 일변도의 노동개혁은 필요조건은 될지 몰라도 충분조건은 될 수 없음

□ 진퇴양난에 빠져 있는 노동시장 이중구조 개혁에는 새로운 모멘텀이 필요하고, 그 출구는 이 모든 의제를 경사노위의 사회적 대화 테이블에 올려 대화와 타협을 통한 노동시장 구조개선 방안을 모색하는 것

- 노동시장 개혁의 방향과 목표도 양극화와 이중구조 개선에 집중해야 함
- 이를 위해서는 2015년의 ‘9.15 대타협’을 도출했던 과정을 리뷰해 볼 필요가 있음