

미 래 
한  국
리 포 트
FUTURE KOREA REPORT

제11차 미래한국리포트

행복한 일자리를 위한 사회적 대화, 한국형 거버넌스는?

- **일시** > 2013년 11월 13일 (수) 오전 7시~9시 30분
- **장소** > 서울 신라호텔 다이내스티 홀
- **발표** > **일자리 무엇이 문제인가?** / 정호선 SBS 미래부 차장
거버넌스가 국가 운명 같았다 / 이재열 서울대 사회학과 교수
어떻게 사회적 합의를 이룰 것인가? / 장덕진 서울대 사회발전연구소장
한국의 사회적 대화 가능성은? / 김대한 노사정 위원회 위원장
SBS 제언 / 신경렬 SBS 미래부장
- **강평** > 방하남 고용노동부 장관
남경필 새누리당 국회의원
원혜영 민주당 국회의원

미래 한국 리포트

FUTURE KOREA REPORT

미래한국리포트는 SBS가 사회공헌 프로젝트의 일환으로 기획하는 연중 프로젝트입니다.
우리사회가 깊고 넘어가야 할 국가적 의제를 선정해 다각적인 해법을 제시해왔습니다.

2004년 1차 행사를 시작으로 지금까지 11차례에 걸쳐 우리 사회가 당면할 문제를 선제적으로 다뤘습니다. 우리 사회가 아직 사안의 중대성을 본격적으로 인식하기 이전인 2004년에 저출산 고령화 문제를 본격적으로 이슈화시켰고, 경제성장에도 오히려 줄어드는 일자리와 노동시장의 양극화 문제를 미리 내다보고 대비를 촉구했습니다.

백년대계인 교육개조의 시급성과 삶의 질이 악화되고 고통지수가 증가하는 상황에서 가족의 가치에 사회적 관심을 촉구했습니다. 대한민국 미래를 이끌 리더십의 조건을 심층분석했으며, 인류생존을 위협하는 기후변화 주제를 다뤄 녹색성장의 공감대를 확산시켰습니다. 잦아진 글로벌 금융위기에 대한 대응전략과 성숙한 사회로 가기 위한 사회적 신뢰와 소통의 대안, 양적성장 위주의 경쟁방식이 아닌 새로운 차원을 제시해 국민과 정부의 싱크탱크 역할을 했습니다.

최근 몇 년새 우리 사회 전반에 양극화가 심화되고 저성장의 우려가 깊어지고 있습니다. 전통적으로 국정운영의 최우선 가치였던 성장 보다도 분배정의가 시대정신으로 부상했습니다. 2012년에는 지속가능한 복지 사회를 위해 성장과 복지가 선순환하는 ‘착한 성장사회’의 비전을 제시하고, 이를 이루기 위한 조건과 사회통합을 위한 새 리더십을 제시했습니다.

지난 미래한국리포트

- 제10차 착한성장사회를 위한 리더십
- 제9차 경쟁의 딜레마
- 제8차 2010 대한민국 ‘소통’
- 제7차 위기를 넘어서
- 제6차 기후의 역습
- 제5차 꿈을 주는 리더십을 찾아서
- 제4차 행복의 조건과 가족의 미래
- 제3차 한국의 마지막 선택, 교육
- 제2차 일자리 위기와 노동의 미래
- 제1차 고령화 충격, 할로는 없는가?

목 차

- 01 **개요 및 일정**
- 04 **개회사** 우원길 SBS 대표이사 사장
- 06 **축사** 박근혜 대통령
- 12 **PRESENTATION 1.**
 일자리 무엇이 문제인가?
 / 정호선 SBS 미래부 차장
- 28 **PRESENTATION 2.**
 거버넌스가 국가 운명을 갈랐다.
 / 이재열 서울대 사회학과 교수
- 62 **PRESENTATION 3.**
 어떻게 사회적 합의를 이룰 것인가?
 / 장덕진 서울대 사회발전연구소장
- 96 **PRESENTATION 4.**
 한국의 사회적 대화 가능성은?
 / 김대환 노사정위원장
- 118 **PRESENTATION 5.**
 SBS 제언
 / 신경렬 SBS 미래부장
- 132 **강평**



SBS 대표이사 사장

우원길



“우리 사회의 **미래 비전을 실현**해 나가는 데 소중한 기회가 되기를 **희망**합니다.”

행복한 일자리를 위한 사회적 대화

여러분 안녕하십니까? SBS 사장 우원길입니다.

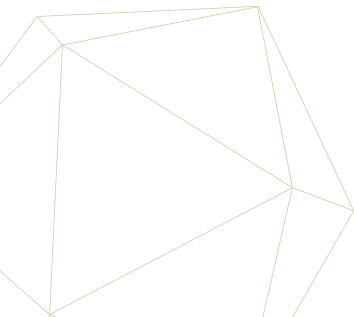
이른 아침부터 이렇게 참석해주신 여러분께 감사드립니다.
특히 황우여 새누리당 대표님을 비롯한 여야 의원님들, 김황식 전 국무총리님과
유진룡 문화체육관광부 장관님, 방하남 고용노동부 장관님 등
여러분들과 자리를 함께하게 돼 기쁘게 생각합니다.

저희가 오늘 다소 생소하지만 거버넌스를 주제로 선정한 이유는 다음이 아닙니다.
고용과 복지가 연계된 사회정책이 없이는,
그리고 고용이 성장에 기여하는 거버넌스의 구축이 없이는,
대한민국이 더 이상 한발자국도 전진할 수 없다는 절박함 때문입니다.

SBS는 작년 남부 유럽에 이어서, 올 1년 동안 서울대 사회발전연구소와 공동으로
우리나라와 독일, 스웨덴, 프랑스, 일본 등 5개 나라에 대해 비교조사를 실시하고
이를 토대로 대한민국에 맞는 거버넌스의 모델은 무엇인지를 모색했습니다.

오늘 이 자리가 여러분과 함께 사회적 대화를 위한 지혜를 모으고
대한민국의 새로운 희망을 논의해보는 기회가 되기를 기대합니다.

그러면 이제 제11차 미래한국리포트의 개막을 선언합니다.



대한민국 대통령

박근혜



“삶에 있어서 일자리는
최고의 복지이자 국민행복의 시작입니다.”

행복한 일자리를 위한 사회적 대화

여러분 안녕하십니까?

제11차 미래한국리포트 개최를 축하합니다.

뜻깊은 자리를 마련하신 SBS 임직원 여러분과 자리를 함께 해주신
각계 전문가와 국내외 귀빈 여러분께 감사드립니다.

삶에 있어서 일자리는 최고의 복지이자 국민행복의 시작입니다.

정부는 일자리 창출을 국경의 중심에 두고, '고용률 70%'와 '중산층 70%'를 목표로 삼아 고용
이 성장과 복지로 이어지는 선순환 구조를 만들고자 노력하고 있습니다.

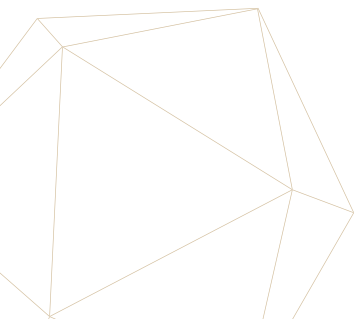
창조경제 구현을 통해 새로운 시장과 일자리를 만들어내고,
비정규직의 정규직 전환을 유도해서 노동시장 양극화를 줄여가면서
노동의 질을 높이기 위한 노력도 계속해 가고 있습니다.

이런 정부의 의지와 함께 노사의 인식 전환과 제도 개선을 위한 사회적 합의가 뒤따를 때, 우리
가 원하는 양질의 일자리를 만들 수 있을 것입니다.

일자리를 늘려 사회 양극화를 해소하고, 늘어난 일자리를 토대로 복지를 확대하면서
국민통합을 이룰 수 있도록 다같이 힘과 지혜를 모아주시기 바랍니다.

오늘 이 자리가 행복한 일자리 마련을 위한 사회적 합의와 노-사-민-정 간에
대화와 신뢰를 쌓아나가는 소중한 출발점이 되기를 기대합니다.

감사합니다.





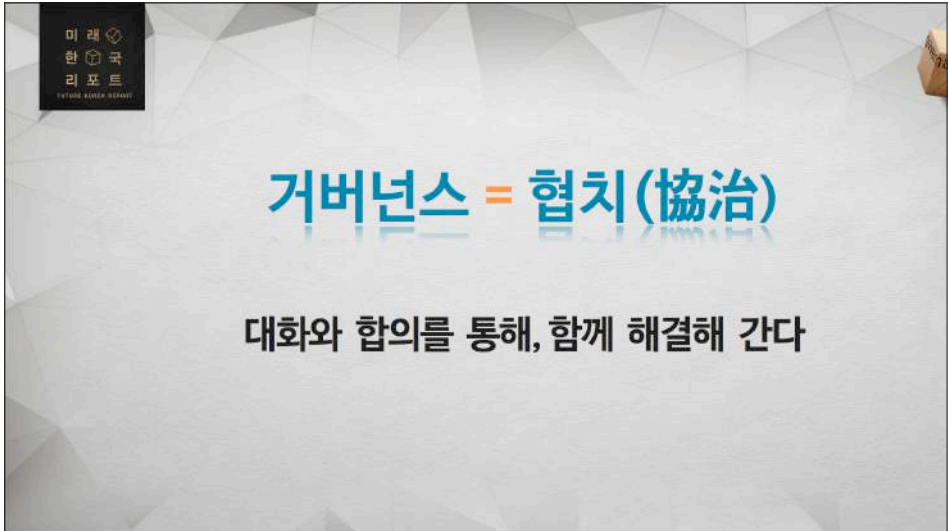
미래한국리포트는 2004년 고령화 충격을 시작으로
 일자리 위기와 교육문제, 그리고 리더십의 조건과 대한민국 ‘소통’ 문제 등
 한국사회가 당면한 여러 문제에 대한 해법과 비전을
 한발 앞서 제시해 왔습니다.

지난해에는 ‘착한 성장사회를 위한 리더십’을 주제로
 남유럽 경제위기 분석을 통해서 바람직한 복지국가 방향을 보여줬습니다.

독일과 스웨덴 등은 복지 지출 수준이 매우 높지만, 사회투자적 복지와 좋은 거버넌스를 유지했기 때문에
 유로존 위기에서 벗어났습니다. 그렇지만 남유럽 국가들은 연금과 의료 같은
 전통적 복지 지출이 높고 거버넌스의 질이 낮았기 때문에 국가 위기에 빠졌습니다.

따라서 우리나라가 가야 할 복지국가는
 남유럽 국가가 있는 A가 아니라 B입니다.
 스웨덴까지는 못 가더라도 방향은 B 쪽으로 잡아야 합니다.
 이를 위해서 올해 미래한국리포트는 ‘행복한 일자리를 위한 사회적 대화,
 한국형 거버넌스는 무엇인가’ 라는 주제로
 사회 문제 해결과 경쟁력 강화를 위한
 ‘거버넌스(governance)’의 새로운 유형을 제시합니다.

미래한국리포트 주제소개



김성준 / 8뉴스 앵커

SBS 8시 뉴스 앵커를 맡고 있는 김성준입니다.

제11차 SBS 미래한국리포트.

오늘의 주제는 '행복한 일자리를 위한 사회적 대화 - 한국형 거버넌스는 무엇인가?' 입니다.

거버넌스. 거버넌트나 거버너, 이렇게 우리에게 익숙한 단어가 아니고 '거버넌스'입니다.

거버이라는 게 통치, 지배, 이런 뜻이라고 할 수 있는데

거기에 '-ance'를 붙여서 거버넌스가 되면 이 뜻이 사뭇 느낌이 달라집니다.

거버넌스란 쉽게 말해서 '협치,' '함께 다스린다'는 뜻입니다.

이러테면 국가의 중대 사안들을 사회의 각 주체들이

'대화와 합의를 통해서 함께 해결해 간다,' 이런 뜻으로 이해를 하시면 될 것 같습니다.

자, 그렇다면 왜 지금 이 시점에서 '거버넌스'가 중요시 되는 건지,

주제영상을 함께 보시겠습니다.

미래한국리포트 주제영상



밤늦은 시각인데도 노량진의 뒷골목은 컵밥으로 한 끼를 때우려는 고시생들로 북적입니다. 최근 이곳에는 공무원 시험을 준비하는 젊은이들이 크게 늘었습니다. 미래에 대한 불안감 때문에 안정적인 직업으로 몰리는 것입니다.

임용성 / 9급 공무원 준비생

“많이 답답하구요, 미래가 어떻게 될지, 지금 준비는 하고 있지만, 사실 많이 걱정이 됩니다.”

한 중소도시에서 열린 중장년 일자리 박람회.

가족과 직장에 한평생을 바친 사람들이 새 일자리를 찾고 있습니다.

아직 돈 들어갈 곳도 많고 변변한 노후 준비도 못 했지만, 씬 살 녀름 사람이 갈 곳은 별로 없습니다.

박채옥 (55세)

“말로는 중장년, 중장년 신바람 채용박람회 이렇게 해냈지만, 아무리 돌아봐도 일자리를 찾을 수가 없어요“

폐지를 주워 생계를 힘겹게 이어가는 노인들.

김 할머니(75세)

“이거 한 달 모아 팔아봐도 돈 2, 3만 원밖에 안 나와. 모을 돈이 어디 있어.”

아파도 병원에 갈 여유조차 없는 사람들이 우리 주변에는 점차 늘어만 갑니다.

정 할머니(88세)

“지금도 이렇게 아픈데. 병원에는 가야 하는데, 돈이 없으니까.“



국민소득 2만 달러 시대. 한국의 경제지표는 나쁘지 않은데도 젊은이들부터 노년층까지, 대한민국 국민들의 삶은 불안하고 힘겹기만 합니다.
 그 불안의 가장 큰 원인 가운데 하나가 바로 일자리 부족입니다.
 ‘백세 시대’라지만, 한번 잃은 일자리는 다시 잡기 힘들고
 일단 일자리를 잃고 나면 신빈곤층으로 추락하는 게 현실입니다.

김근세 / 성균관대 교수

“일자리의 의미가 생존 욕구의 충족뿐 아니라 사회 소속의 욕구, 자기 계발 욕구로 진화하기 때문에, 일자리가 없다는 것은 예전하고 다른, 더 큰 의미의 상실감을 주게 되죠”

최고의 복지는 바로 일자리입니다. 하지만 우리나라는 외환위기 이후 고용증가율이 급속히 둔화했고 최근에는 ‘고용 없는 성장’ 시대로 진입했습니다.

당분간 저성장 추세가 이어질 거라면 일자리도 계속 부족해질 수밖에 없습니다.
 따라서 이제는 사회 모든 구성원들이 힘을 모아
 일자리를 만들고, 지키고, 나누는 지혜를 모아야 합니다.

배규식 / 한국노동연구원 선임연구위원

“어떻게 노사 간에 (일자리를) 나누면서 일자리를 사회적으로 창출하고
 이걸 지속가능하게 만들 것인가, 이게 우리 사회의 중요한 과제죠.”

일자리 부족 문제는 국가 주도의 패러다임으로는
 더 이상 해결하기 힘든 상황입니다.
 그 대안이 바로 ‘사회적 대화와 합의’, 그리고 ‘거버넌스’입니다.

미 래 

한  국

리 포 트

FUTURE KOREA REPORT

PRESENTATION 1

일자리 무엇이 문제인가?

정호선 SBS 미래부 차장



SBS 미래부 정호선 기자입니다.

일자리 문제 해결없이 우리가 미래를 말할 수 없는 이유,
그 복잡하게 얽히고설킨 끈을 한번 압축해서 짚어보겠습니다.

고용 불안은 소득격차를 넓혀서 여유가 없는 가계의 빚은 늘어날 수밖에 없습니다.
가계의 소비여력이 줄어들게 되면 자연히 내수가 부진해지고, 성장률은 추락할 수밖에 없습니다.
우리나라는 '재정'과 '세금'이란 수단으로 소득이 재분배되는 정도가 저조하죠.
자연히 임금 격차가 벌어질수록 살림살이 양극화로 그대로 직결됩니다.
조기에 은퇴한 사람들은 이미 포화상태인 자영업으로 내몰려 노후를 위협받게 되고,
미래가 불안한 청년들은 결혼과 출산을 미뤄서 저출산의 단초를 만듭니다.
대기업만을 쫓아서 자발적 실업상태에 머무는 구직자들,
인재 영입에 실패한 중소기업의 경쟁력은 떨어지고
청년 실업 문제가 심각해질수록 도전을 꺼리는 무기력함이 사회에 팽배합니다.
양극화로 걷히는 세금은 줄어드는데, 빈곤층이 늘면서 사회복지비용 지출은 더 많아집니다.
재정은 이중고를 겪을 수밖에 없습니다.

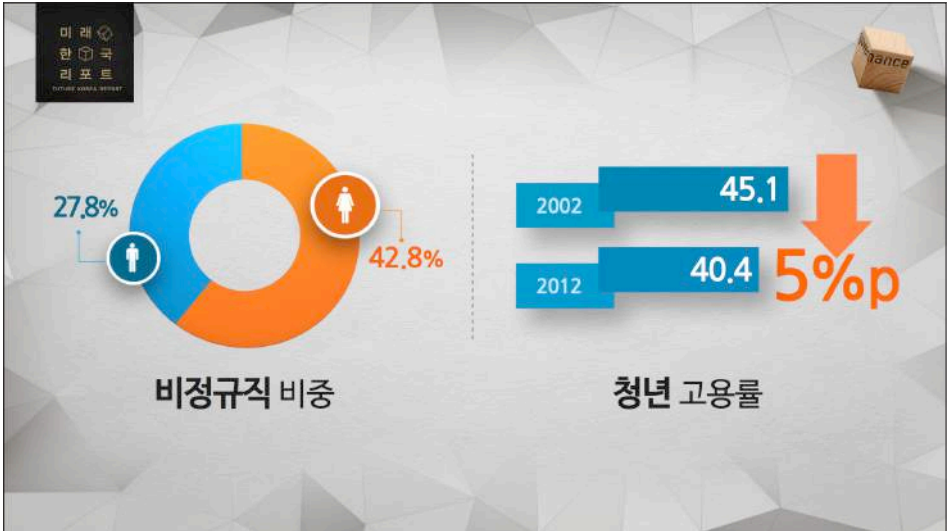
자, 어떻습니까?

가계빚, 저출산, 저성장, 양극화, 자영업 몰락, 사회갈등, 청년 실업, 재정난까지,
우리 사회의 시급한 고민거리들은 전부 언급이 됐다 해도 과언이 아닙니다.

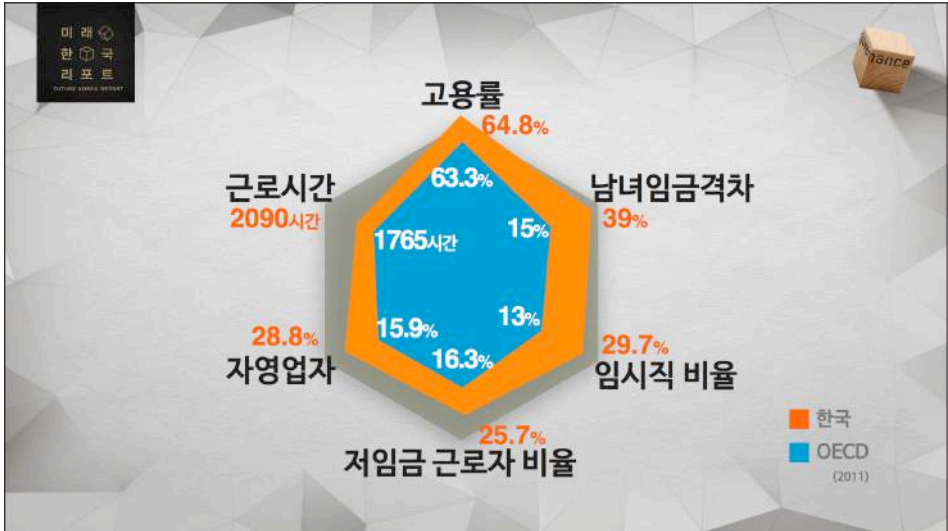
고용률



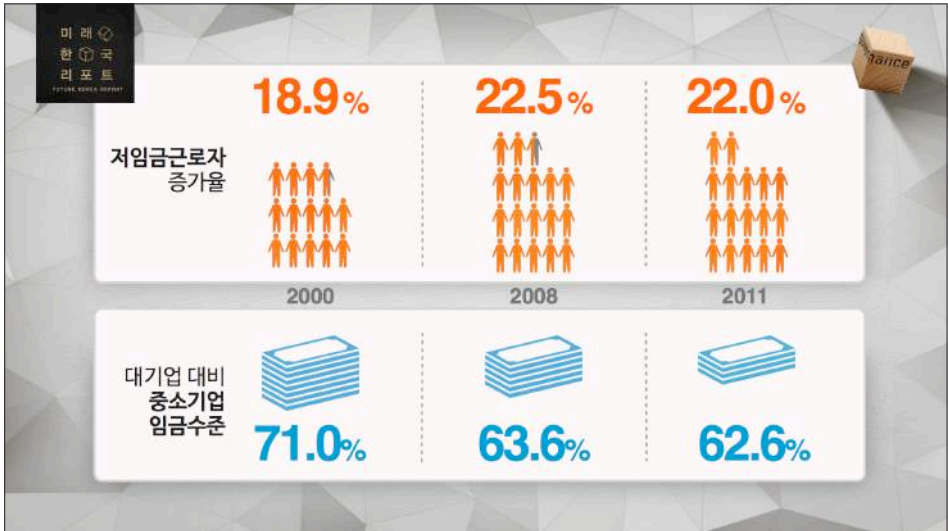
그런데 이렇게 중차대한 일자리 사정, 개선은 커녕 더 악화되고 있다는 게 문제입니다. 한국과 OECD 국가들의 고용률을 비교한 이 육각형 그래프를 보시죠. '여성'과 '청년'에서 눈에 띄게 격차가 벌어져 있음을 알 수 있습니다.



남성만 너무 오래 일하는 방식으로 굳어진 근로형태는 여성이 비집고 들어갈 틈을 주지 않고, 한창 일해야 할 나이의 청년들의 고용률은 10년새 5% 포인트나 하락했습니다.



그 결과로 나타난 우리 고용의 꺾어터진 현실,
또 다른 육각형 그래프가 집약해서 단적으로 드러내주고 있습니다.
보시는 것처럼 근로시간, 저임금 근로자나 임시직의 비율,
남녀임금 격차 등의 주요 고용지표가
약속이나 한 듯, 줄줄이 OECD 최하위권이죠.
우리나라 경제규모는 10위권이라는데
이런 괴리는 어떻게 설명할 수가 있을까요.



저임금 근로자는 빠르게 늘어나고 있는데
임금과 같은 근로조건 격차는 점점 더 벌어지고 있습니다.

대표성을 갖지 못한 노동조합,
잃을 게 없으며 애써 외면하고 있는 기업,
그리고 조정능력에 실패한 무기력한 정부,
노-사-정 조정 기능은 마비된 지 오래입니다.



‘한국의 나폴리’라 불리는 통영을 다녀왔습니다.
깨끗한 바다에 수려한 경관은 변함이 없지만,
2008년 금융위기 이후 조선업이 추락하면서 속수무책으로 위기에 직면했습니다.

이 조선소는 한때 국내 7위였습니다.
그런데 2008년 이후 배 한 척 수주가 없습니다.
곳곳에 자재는 쌓여있지만 일하는 근로자는 도통 찾을 수 없는 그런 풍경이었습니다.

김민재/금속노조 신아SB 지회장

“한 때 미륵도 지역에 만 명이 일을 하고 있었는데 지금 현재 채 500명 정도만 일을 하고 있는 상황을 보고 정말 마음이 아픕니다. 그런 과정들을 4인 가구로 가정했을 때 얼마나 많은 사람들이 고통을 받고 있겠습니까.”

한때 2만여 명에 달했던 통영 조선업 근로자가 만 명 이상 떠나다 보니까
주변 식당도, 부동산 시장도 직격탄을 맞았습니다.

엄만석/통영시 식당 주인

“여기 옆에도 거의 다 문 닫고 가게도 지금 내놓은 지 거의 1년이 다 되는데 안 나가고
있어요. 여기 조선소 덕분에 먹고 사는데 이분들이 거의 없으니까...”



고용개발촉진 지역

: 대량실업이 우려되는
지역을 '재난지역'으로 선포
1년간 예산 투입해 실업자 구제

올해 통영은 '고용개발촉진지역'으로 지정됐습니다.

특정 업종 의존도가 높은 지역경제가 큰 타격을 입게 되면

단기간 수혈을 해주는 것으로, 쌍용차로 인한 평택 이후 두 번째 지정입니다.

김성률/통영시 지역경제과장

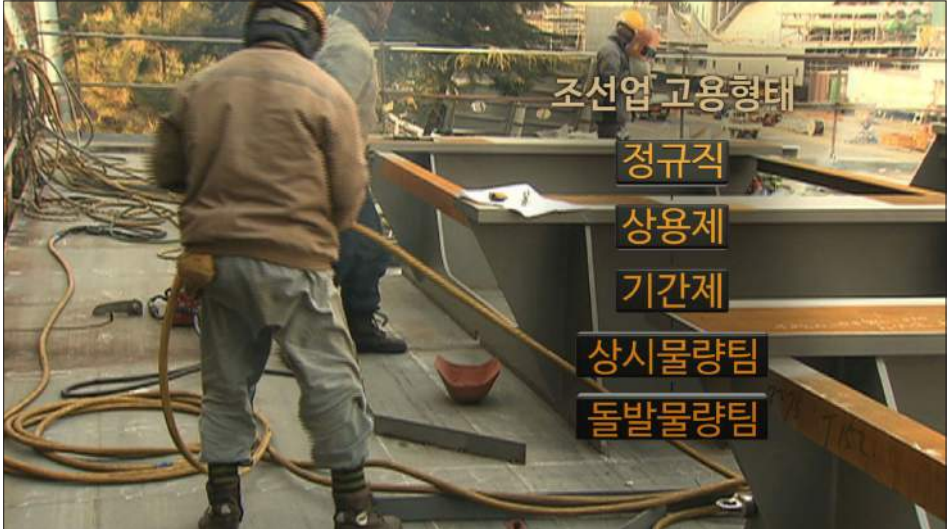
“어려운 시기에 아예 기업이 문을 닫는 것보다는 고용특구로 지정이 돼 현 상태라도 유지되면 경기가 좋아질 때 많은 일자리를 창출할 수 있습니다. 그렇기 때문에 고용특구지정은 상당히 기여를 하고 있다고 판단하고 있습니다.”

고용을 유지하면 사업주한테는 급여를 지원하고,

일감이 없어 쉬고 있는 근로자들한테는 생계비를 주고,

레저나 관광 분야에서 새 직업을 찾을 수 있게 교육도 해주고 있었습니다.

이런 돈으로 1년 동안 통영에 105억 원이 투입됐습니다.



하지만 제가 만난 이 해고 근로자, 비정규직들은 언감생심 꿈도 못 꾸는 돈이다,
이렇게 얘기하고 있었습니다.

최강호/ 통영 조선업 근로자

“실질적으로 혜택을 봐야 되는 사람들은 정작 혜택을 못 보고, 그 혜택 없이도 크게 문제없이 일을 할 수 있는 사람들만 혜택을 보는 거죠.”

4대보험에 가입하지 않은 비정규직이나 일용직들은 아예 지원 대상이 아니기 때문입니다.

20% 정도만 정규직일 뿐,

아래로 네, 다섯 겹 겹겹이 하청으로 이뤄진 조선업 고용형태의 특수성을 감안하면,

왜 4대 보험에 가입하지 않냐고 비정규직들만 탓할 순 없는 문제입니다.

정작 가장 긴요한 사람들은 배제하는 사각지대가 없는지
일자리 정책의 재정비가 필요한 시점입니다.



‘일자리가 최선의 복지’라는 말, 등장한 지 오래됐습니다.

‘좋은 일자리’ ‘반듯한 일자리’ ‘양질의 일자리’
정권마다 수식어는 달랐지만 관통하는 문제의식은 같았습니다.



기간제 고용 2년 제한
비정규직 차별 시정

열린(고졸) 채용
초임삭감 통한 일자리 나누기



하지만 비정규직 보호를 최우선과제로 뒀던 노무현 정권은
역설적으로 기간제 고용 2년 제한법이 비정규직한테 불리하게 돌아가는
취지와 다른 결과에 부딪혔고요,
고졸채용과 같은 열린 채용, 초임삭감을 통한 일자리 나누기를 시도했던
이명박 정부 역시
법적 제도적 개선보다 캠페인성으로 전개되면서
지속가능성에서 한계를 드러냈습니다.

모두 굉장히 치열하게 고민하고 노력했지만
결코 녹록지 않은 과제라는 뜻입니다.



김병준 국민대 교수/ 노무현 정부 청와대 정책실장

“소위 기득권, 결재를 받아야 될 데가 많은데, 결재를 다 받기가 힘든 거예요. 노조 결재 받아야 되지, 자본의 결재 받아야 되지, 시민사회의 결재, 그 다음에 사상검토까지 다 받아야 하는 이런 정도란 말이에요. 그러니까 굉장히 힘든 거예요.”



박재완 성균관대 교수 / 이명박 정부 청와대 국정기획수석, 기획재정부 장관

“일단 국회에서 법이 통과돼야 하고, 통과됐다 해도 현장에서 사용자, 근로자 등이 실행하는 문화가 형성돼야 하는데, 그 기반이 취약했습니다.”

무엇이 취업자 증가에 기여했나?



출처 : KLI 2010

1980년대 이후, 어떤 요인이 일자리를 늘리는지 분석을 해봤습니다.

‘성장’을 통해서 늘어나는 일자리는 주춤한 반면,
근로시간을 줄이니까 일자리는 생각보다 많이 늘었습니다.

무엇이 취업자 증가에 기여했나?



저성장 시대,
결국 일자리 나누기라는 사회적 약속을 피하고서는
해법은 없다는 말입니다.



최근 프란치스코 교황은 이런 말을 했습니다.
 “일자리가 없으면 인간의 존엄성도 없다.”
 “세계에서 가장 심각한 범죄는 청년 실업이다.”

종교 지도자가 유독 ‘일자리’를 거듭해 거론한 이유가 뭘까요?
 일자리는 이제 단순히 생계 수단이 아니라
 인간의 삶의 이유이자 존재 근거이기 때문입니다.

그만큼 우리의 일자리 고민은 절박합니다.

일자리 정책에 성공한 나라와 실패한 나라,
 무엇이 달랐는지 연구했습니다.
 서울대 이재열 교수의 발표를 들어보시겠습니다.

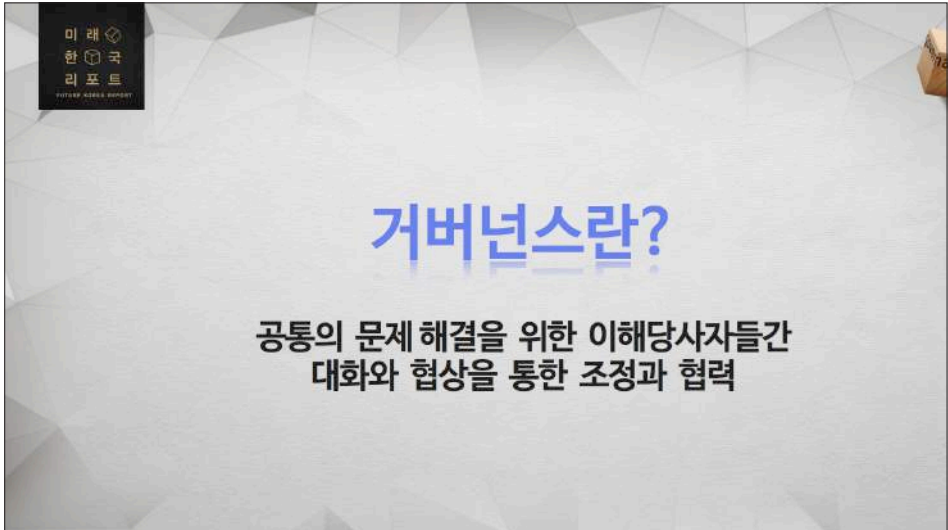
미 래 
한  국
리 포 트

FUTURE KOREA REPORT

PRESENTATION 2

거버넌스가 국가운명 갈랐다

이재열 서울대 사회학과 교수



앞서 보고에서 일자리 정책에 있어 노사정 기능의 마비를 지적했습니다.
결국 노사정이 제대로 돌아가기 위해서는 거버넌스가 필요하다는 것인데요.
그럼 왜 거버넌스인지 설명드리겠습니다.

거버넌스를 협치라고도 했는데, 이를 풀어보면
'공통의 문제해결을 위해 이해 당사자들이 대화와 협상을 통해 조정하고 협력한다'는 의미입니다.



본래 민주주의는 '아무도 믿을 수 없다' 하는 생각에서 출발해, 누군가에 권력이 집중되는 것을 막기 위해 만든 견제의 틀입니다. 불확실성을 제도화한 것이지요.

타협 없는 민주주의



비토크라시 (vetocracy)



거부 '비토(veto)'
+
민주주의 '데모크라시(democracy)'
=
'거부민주주의'

그런데 반대로 지나친 견제가 재앙을 낳기도 합니다.

타협이 없는 다수결 민주주의를 '비토크라시'라고 하는데요.

오바마 케어를 둘러싼 공화당의 비토권 행사로 연방정부가 섰다온 된

최근 미국 상황이 여기에 해당합니다.

거버넌스 = 민주주의(견제) + 신뢰와 타협

저는 거버넌스를

'민주주의라는 견제의 틀 위에 신뢰와 타협을 보탠 것이다'라고 정의하고자 합니다.

거버넌스 효과



정책결정 **정당성과 투명성 제고**

정책집행 **효율성과 효과성 제고**

다수결 민주주의	vs	합의 민주주의
자유방임경제	vs	조정시장경제

이해집단들이 국정에 참여하게 되면, 정책 결정의 정당성과 투명성이 커질 뿐 아니라, 집행의 효율성과 효과성도 높아집니다.

좋은 거버넌스는 충분한 토론을 필요로 한다는 점에서 '합의민주주의'와 잘 맞습니다. 또한 장기적 협력을 요한다는 점에서 '조정시장경제'와도 잘 어울립니다.

조정시장경제

경제주체들이 장기적 협력을 통해 시장을 규율하는 시스템



조정시장경제란 경제주체들이 장기적 협력을 통해 번덕스런 시장을 규율하는 것입니다.

예를 들면 기업은 노동자에게 고용안정과 경영참여를 허용하고,

국가는 노동자에게 직업훈련 기회를 제공하며,

노동자는 높은 숙련과 공정혁신으로 보답하는 식입니다.

그럼 거버넌스가 작동했을 때와 작동하지 않았을 때 어떤 결과를 낳는지

일본과 독일 도시의 사례를 차례로 보시겠습니다.



한때 석탄 산업으로 유명했던 유바리 시는 이제 몰락한 도시의 대명사입니다. 시민들이 떠나버린 도시의 모습은 황량함 그 자체입니다.

현재 유바리의 인구는 만 5명, 일본에서 인구가 가장 적은 도시 중 하나입니다.

조성원 기자 / 일본 유바리

“이곳은 유바리 시청 앞입니다. 유바리에서 가장 변화한 곳이라는데 한낮인데도 가게는 대부분 문을 닫았고 인적마저 뜸해 적막감마저 감돕니다”

유바리의 불행은 1980년대, 석탄 산업이 내리막길을 걸으면서 시작됐습니다. 당시 유바리는 발 빠르게 관광도시로의 변화를 시도했고, 필요한 돈은 중앙정부로부터 빌렸습니다.

이 사업을 진두지휘한 사람은 민선 시장 나카타. 그는 모든 걸 독단으로 처리했습니다.

후나하시 / 유바리시 前 직원

“(나카타 시장은) 독재자였습니다. 시민들 사이에서는 물론 유바리 시의회에서도 그를 비판하는 이야기는 나오지 않았습니다.”



곳곳에 관광시설이 생겨나고 광부들은 새로운 일터, 장밋빛 미래를 꿈꿨습니다.
하지만 결과는 참담했습니다. 무리한 사업진행으로 시 예산의 열 배가 넘는 빚을 안고
지난 2006년 재정파탄을 선언한 것입니다.
회계 장부까지 조작해 재정을 흑자라고 속여온 것도 나중에야 드러났습니다.

시바타 / 전직 교사

“(나카타 시장이) 관광회사 사장도 하고, 시장도 하고,
그렇게 같은 사람이 하고 있으니까 충분한 관리 감독이 안됐던 거예요.”

시가 파산하면서 그 피해는 고스란히 시민들이 떠안아야 했습니다.
행정 유지를 위해 세금을 더 내야 했고 복지 혜택은 크게 줄어들었습니다.

아베 / 전직 광부

“유بار리시가 파산했기 때문에 시민이 그것을 갚아야 한다는 점, 그건 굉장한 압박이었습니다.”



일자리도 잃고, 노후 연금조차 중단되자 많은 시민들이 이 도시를 떠났습니다.
 유바리의 불행은 사회적 합의와 거버넌스 없이
 시 정부가 모든 걸 독단으로 처리한 데서 온 결과였습니다.

유바리시의 사례처럼 일본의 노동, 사회정책 역시 '위기'라는 평가가 많습니다.

카나이 / 도쿄대 교수

“지금 일본에서는 인간관계가 없는, 말하자면 모래알 같은 사람이 많은 상황이어서,
 거버넌스가 점점 축소되는 현실입니다.”

국가 주도의 의사결정 방식, 그리고 노조가 사회적 파트너로서 인정받지 못하는 일본.
 전체 노동자의 30%가 비정규직인 상황에서
 일자리를 위한 일본의 '거버넌스' 역시 여전히 멀어 보입니다.



독일 서부의 중소도시 도르트문트입니다.

현대식 빌딩 사이로 말끔한 차림의 직장인들이 출근길을 재촉합니다.

이런 광경은 불과 20~30년 전만 해도 상상도 할 수 없었습니다.

이 지역은 석탄과 철강, 맥주 이 세 가지 말고는 아무 것도 나지 않는
척박한 땅이었기 때문입니다.

아지타 바이센베르그 / 도르트문트 시청 직원

“이 지역은 30년 전만 해도 빨래를 널면 회색이 된다고 했을 정도였어요.”

그나마 지역 경제를 지탱하던 석탄과 철강 산업도 80년대 접어들며
급격하게 쇠락하기 시작했습니다.

이병희 기자 / 독일 도르트문트

“지금은 넓은 녹지대로 바뀐 이곳은 대형 철강회사인 티센 크루프가 있던 자리입니다.

지난 90년대 초 티센 크루프가 중국으로의 이전 계획을 발표하면서

이곳에서 근무하던 직원 3만 명이 한꺼번에 일자리를 잃게 되는

지역 경제의 심각한 위기상황이 시작됐습니다.”



한 때 7만 명이 넘던 석탄, 철강 분야의 일자리는 10분의 1 수준으로 뚝 떨어졌습니다. 당장 일자리를 잃게 된 노조는 고속도로를 봉쇄하는 등 격렬하게 저항했습니다. 하지만 다른 한편으로는 일자리를 되찾기 위한 대책을 내놨습니다.

에버하르트 베버 / 당시 독일노총(DGB) 지역위원장

“단순히 클러스터 이론을 이야기를 한 것이 아닙니다.

중요한 것은 이 도시의 다음 세대들이 어떻게 좋은 일자리를 가질 수 있는가였죠.”

노조의 제안에 대해

대기업 티센 크루프는 500만 유로의 컨설팅 비용을 들여 사업의 타당성을 검토했고, 지난 2000년 도르트문트 시 정부는 아예 시장 직속의 노사민정 기구인 ‘도르트문트 프로젝트’를 가동했습니다.

목표는 명확했습니다.

10년 내 일자리 7만 개 창출.

이를 위한 10년간의 길고 긴 대화가 시작됐습니다.



에버하르트 베버 / 당시 독일노총(DGB) 지역위원장

“시작하던 첫해에는 정말로 한 번도 빠지지 않고
일주일에 한 번씩 회의가 있었어요.
그 과정과 시간은 정말 힘든 시기였습니다.”

10년의 길고 긴 대화 끝에 도르트문트는 IT와 나노, 물류뿐 아니라
전기차와 바이오산업 등 10개의 클러스터로 성장했습니다.

지역 주민의 일자리는 물론이고 이제는 주변 도시의 인재들까지 끌어들이는 정도가 됐습니다.

프랑크 구츠메로우 / 도르트문트 프로젝트 매니저

“도르트문트가 지금처럼 될 수 있었던 것은 노조와 기업, 시 정부가
함께 문제에 대한 해결책을 찾으려고 노력했기 때문입니다.”

쇠퇴하던 탄광 마을이 제2의 라인강의 기적을 이끄는
첨단 산업 중심지로 변신한 가장 밑바탕에는 바로 사회적 대화가 있었습니다.

유바리 시와 도르트문트 시



일본 유바리시의 사례는
권력을 견제하지 못했을 때 공동체가 위기에 처한다는 것을 잘 보여줍니다.
반면에 독일 도르트문트시 사례는
사회적 대화가 위기극복의 비결이었다는 점을 증명하고 있습니다.

독일과 일본



2차 대전 이후 독일



2차 대전 이후 일본



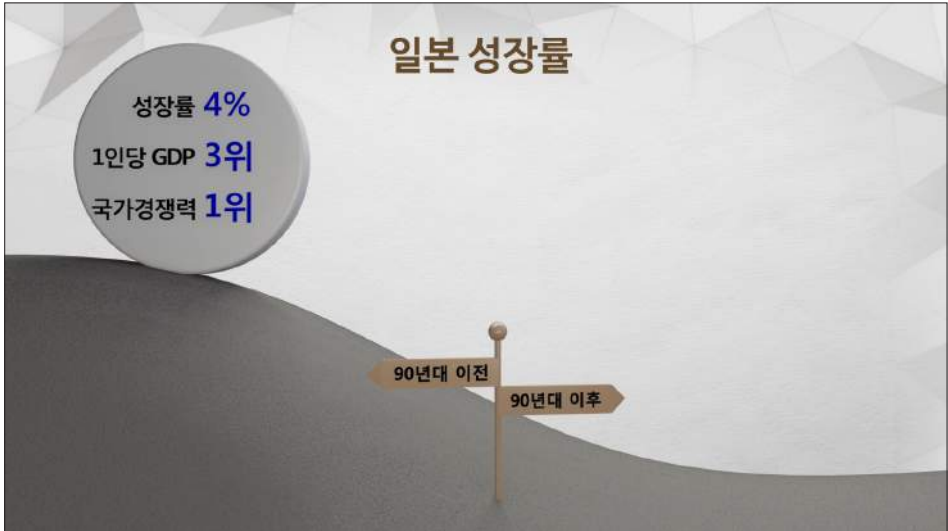
거버넌스의 수준은 위기 상황에서 국가의 운명까지 바꿀 수 있습니다.

독일과 일본은 공통점이 많았습니다.

두 나라 모두 2차 대전의 패전국이었지만, 성공적인 부흥기를 거쳐 제조업 강국이 되었고,

엄청난 무역흑자를 냈습니다. 정치적으로는 모두 의원내각제를 채택하고 있습니다.

그러나 2000년대 중반부터 운명이 갈리기 시작했습니다.



먼저 일본에 대해 살펴보겠습니다.

위기의 출발은 부동산 버블이 꺼진 1990년대 이후 찾아온 경기침체입니다.

90년대 초까지 4%를 넘던 경제성장률이 연 1% 수준으로 추락했습니다.

일본 성장률



이 기간 세계경제에서 차지하는 GDP 비중이나 국가경쟁력도 모두 급락했습니다.

1990년 이후 경기부양책



미야자와 내각



하시모토 내각



호소가와 내각



오부치 내각



무라야마 내각






모리 내각



문제는 위기에 대한 일본 정부와 기업, 노조의 안일한 대처였습니다.
일본정부는 거의 매년 경기부양책을 시도했지만
근본적인 처방을 찾을 의지도, 사회적 합의를 위한 기구도 없었습니다.

사회적 합의기구 부재



-  **정부** 근본처방의지 결여
-  **기업** 정치권과 유착
-  **노조** 기득권 집착

노동정책심의회가 있었지만 실질 권한은 없는 장관자문기구에 불과합니다.

기업은 정치와 유착하여 문제를 피하는 데 급급했고, 노조는 기득권에 집착했습니다.

일본의 복지 체제

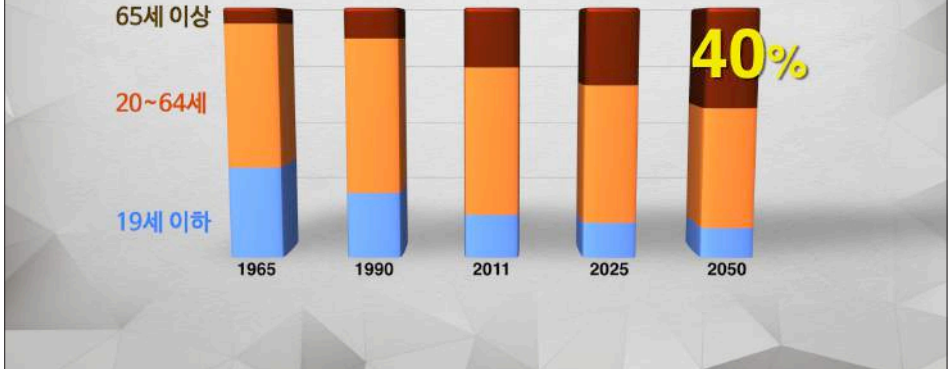


그러다보니 장기불황이 고용-복지체제에 가한 충격을 풀지 못했습니다.



평생고용이 어려워지자, 일본의 '가족의존형 복지제도'에도 심각한 균열이 생겼고, 사회보장에서 제외된 비정규직과 청년실업자들이 급증하면서 '격차사회'가 굳어졌습니다.

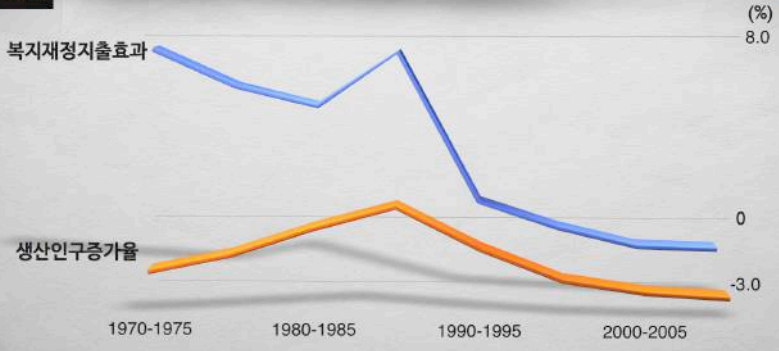
일본의 인구구성 및 부양비 변화



결과적으로, 저출산이 심해진 반면, 고령인구는 계속 늘어나고 있습니다.

현재 65세 이상 고령인구비율이 계속 늘어 2050년이 되면 그 비율이 40%에 이르게 됩니다.

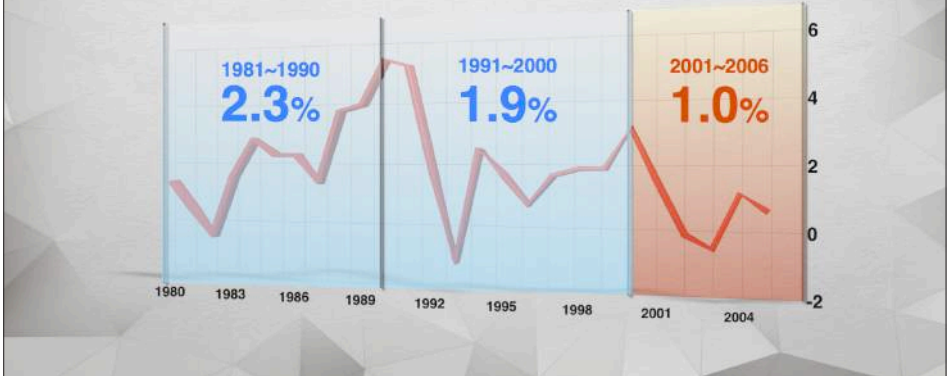
생산인구와 복지재정지출효과



출처 : 일본 국립사회보장·인구문제연구소
일본생산인구비율, UN(2008) World Population Prospects

그런데 정치적으로 다수인 노인들은 연금을 줄이는 데 반대합니다.
그래서 생산가능인구를 제대로 지원하지 못하다 보니,
복지재정지출이 늘어도 성장유발효과는 계속 떨어지고 있습니다.

독일의 성장률 추이



이제 독일을 볼까요.

독일도 어려운 상황은 마찬가지였습니다.

2000년대 초반까지 저성장, 고실업의 늪에 빠져 있었고, 사회갈등은 심각했습니다.

유럽의 병자



경직적 노동시장
관대한 사회복지
높은 조세부담
막대한 통일비용
유럽통합의 충격



경직적 노동시장, 수혜적 복지, 높은 조세부담이 경제의 발목을 잡았고,
급기야는 ‘유럽의 병자’라고 불렸습니다.
갑작스런 통일과 유럽통합도 큰 충격이었습니다.

독일 도약의 계기



어젠다 2010

글로벌 금융위기 극복



노동시장 유연성 확대
고용서비스 전달체계 혁신
복지제도 효율성 제고
재정개혁



단축조업
임금축소
해고 방지

이랬던 독일이 오늘날 '유럽의 강자'로 화려하게 부활한 계기는 두 가지입니다.

하나는 2003년에 단행된 '어젠다 2010' 개혁이었습니다.

당시 사회민주당 슈뢰더 총리는 과감하게 노동시장 유연성을 확대하고, 고용서비스 전달체계를 혁신했으며, 복지제도 효율성을 높이고, 재정개혁도 단행했습니다.

다른 하나는 2008년 글로벌 금융위기였습니다.

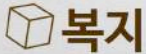
대부분 나라들이 고용위기를 겪은 반면, 독일은 즉각 '단축조업'을 시행해서, 노동시간과 임금을 줄이되 해고가 되지 않도록 했습니다.

개혁의 성과



고용

실업률 하락 11.3% → 5.9%
일자리 200만 개 증가



복지

복지 효율화로 지속가능성 제고

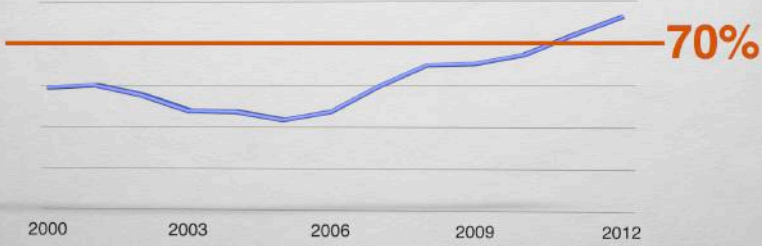


성장

10% 넘는 수출증가율
3% 넘는 경제성장률

현재 독일의 실업률은 10년 전에 비해 절반으로 줄었고, 일자리는 200만 개 이상 늘어났습니다.
방만한 복지는 지속가능하게 바뀌었습니다.
금융위기의 반사이익으로 제조업이 큰 호황을 누리게 되자,
수출이 급증하고 경제성장률도 높아졌습니다.

2000년대 독일 고용률의 변화



출처 : Statistisches Bundesamt.

이 결과 고용률이 70%를 넘어서면서 손꼽히는 고용선진국으로 평가받고 있습니다.

그렇다면 독일과 일본의 거버넌스는 어떤 이유로 이런 차이가 나게 되었을까요?

1. 사회적 합의와 정부역할



사회적 합의
합의형 의사결정
높은 거버넌스



사회적 합의 부재
정부주도형 의사결정
낮은 거버넌스

첫 번째는 사회적 합의에서 정부의 역할입니다.

독일은 이해당사자들이 문제인식을 공유하고 서로 조율하고 해결책에 합의하면, 국가가 이를 후원하고 공정하게 관리해 왔습니다.

반면에 일본은 80년대까지만 해도 분권, 분배, 조정의 거버넌스를 유지해 왔는데, 90년대 들어 점차 내각과 총리관저 중심의 일방적 통치로 바뀌었습니다.



두 번째는 정치적 리더십의 차이입니다.

독일은 대부분 한 정당이 권력을 독식하지 않고 연립정부를 구성해왔습니다.

심지어 지지층이 다른 두 대표정당끼리 대연정도 자주 했습니다.

그래서 리더십도 안정되고, 정책 일관성도 유지됐습니다.

그러나 거의 매년 총리가 바뀐 일본에서는 장기적 비전에 대한 사회적 합의를 이루지 못하고 단기처방만 남발했습니다.

3. 노조의 역할과 능력



산별노조

사회적 대화 참여

전문적 안목과 정책능력



기업별 노조

사회적 대화 제외

대기업 정규직 이익만 보호

세 번째는 노조와 같은 이익단체가 사회적으로 책임 있는 역할을 다해왔다는 점입니다. 독일 노조의 조직률은 높지 않습니다. 그렇지만 경영참가와 정책참가, 사회적 대화 등을 통해 영향력을 유지해 왔습니다. 그 결과 노조는 자신들의 이익을 국민경제와 조화시키는 안목과 실력을 갖췄습니다.

반면에 일본에서 노조는 아예 대화의 파트너로 고려되지 않았습니다. 또한 기업별 노조체제이다 보니 대기업 정규직의 이익만 대변할 뿐, 저출산이나 청년실업 등 사회적인 이슈에 대해서는 무관심했습니다.

4. 위기의 성격



네 번째, 위기의 성격이 달랐던 것도 중요한 이유입니다.

독일에서는 유럽통합이나 독일통일, 세계금융위기 등 마치 급성폐렴처럼 몰려오는 위기 앞에서, 이해당사자들은 한 발씩 양보하는 자세를 가졌습니다.

그러나 일본에서 저출산과 고령화는 장기간에 걸쳐 진행되는 성인병과 같다 보니, 심각성을 느끼는 데 시간이 걸렸고, 선제적 개혁의 타이밍도 놓쳤습니다.

5. 독일 도약의 비결



결론적으로, 독일의 도약은 일자리를 둘러싼 사회적 합의에서 출발했습니다.

기업은 일자리를 만들고, 노조는 일자리를 나누고 정부는 일자리를 지킨다는 합의를 이루었고, 노-사-정이 서로 협력하는 거버넌스를 발전시켰습니다.

이것이 독일이 조정시장경제를 운영하면서 성장-복지-고용 간의 선순환을 이룬 비결이었습니다.

경청해 주셔서 감사합니다.



FUTURE KOREA REPORT

미 래 

한  국

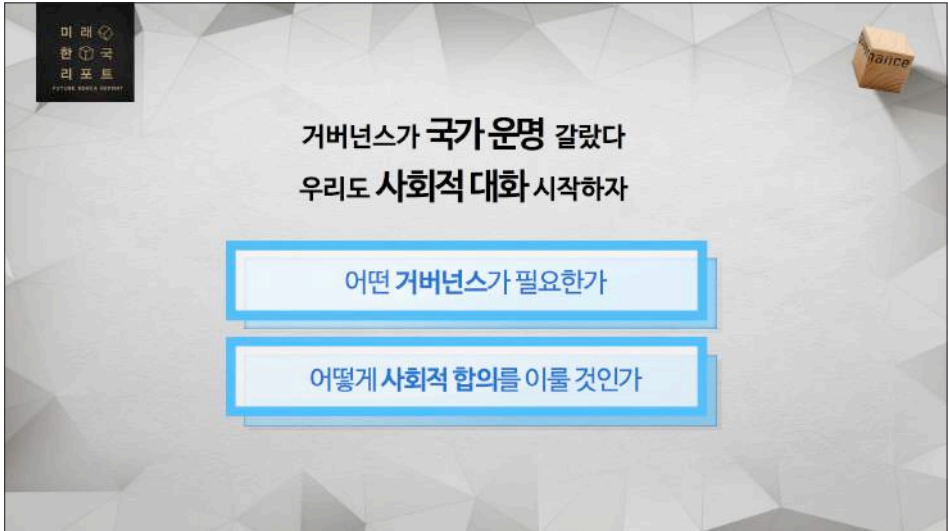
리 포 트

FUTURE KOREA REPORT

PRESENTATION 3

어떻게 사회적 합의를 이룰 것인가?

장덕진 서울대 사회발전연구소장



김성준 / 8뉴스 앵커

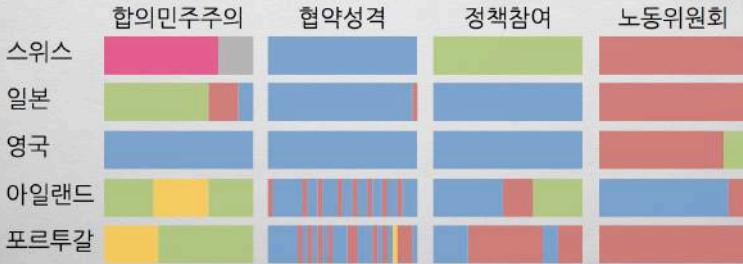
지금까지 발표하신 내용 들어보니까

거버넌스라는 게 사실 어떻게 보면 한 사회, 한 나라의 운명을 좌우할 수 있을 정도로 중요하다는 사실을 알 수 있을 것 같습니다.

자, 그렇다면 이렇게 중요한 거버넌스,
우리 사회, 우리나라에 맞는 거버넌스는 과연 무엇이겠습니까?
지금부터 이 문제를 집중적으로 알아보겠습니다.

이 질문에 대한 답을 찾기 위해서
사실 SBS와 서울대 사회발전연구소가 연구를 진행했습니다.
그 연구 결과 발표 이전에 제가 연구 과정에 대해서 간략하게 설명을 드리겠습니다.

OECD국가 사회적 합의 형태



자, 지금 보시는 그림, 복잡하죠?

이게 사람의 DNA 염기서열 같기도 하고 그렇습니다만

자세히 보시면 이게 OECD 국가의 '사회적인 합의' 형태를 일종의 코드로 만든 것입니다.

스위스, 일본, 영국 이렇게 OECD 국가들이 민주주의 제도, 협약의 성격 이런 것들을 다 코드화를 한 겁니다만,

아시아시피 사람들도 각자 다른 DNA 염기서열에 따라서 가족을 구분하기도 하고 그러는데 이것 역시 각 국가의 사회적 합의 형태에 따라서 서로 분류를 해서 코드를 만들어서 보니까, 비슷한 나라들끼리 서로 모듬을 만들 수 있다, 이런 발상을 할 수 있었던 겁니다.

OECD국가 사회적 합의 형태



그렇게 OECD 국가의 사회적 합의 유형을 분석한 것이 또 바로 이 표입니다.
 形形色색 울긋불긋하게 이것으로 옷을 만들어도 멋있어 보일 것 같은 생각이 들기도 하고,
 복잡합니다다는 이것 역시 자세히 모듬별로 보시면
 어느 정도 분야에 따라서 일관성이 느껴지는 것을 느낄 수 있을 것입니다.

이 표가 사회가 어떤 갈등 상황에 처했을 때,
 정부, 기업, 노조 또 정치권 이런 각 사회적 주체들이 어떻게 사회적 합의를 이끌어 내느냐
 또 사회적 대화와 합의를 하느냐,
 이런 문제를 일종의 코드화한 것이라고 보실 수 있겠습니다.
 자 그렇다면 우리나라는 이 복잡한 표 속에서 어느 그룹에 속해 있을까요.
 어려운 문젠니다.

이 어려운 문제를 좀 더 쉽게 풀어서 설명해주실 수 있는 분이 있습니다.
 이번 연구를 총괄한 서울대학교 사회발전연구소의 강덕진 교수의 발표를 들어보시겠습니다.



지금까지 발표된 결과들을 보면,
한국도 이제 우리만의 사회적 대화의 틀을 마련하지 않고서는
고용-복지-성장의 선순환을 만들어가기가 불가능하다는 점이 드러납니다.

한국 사회가 어떠한 갈등상황에 부딪혔을 때,
우리는 이 문제를 “어떤 방식으로 해결한다”는 합의가 필요한 상황입니다.



기준

복지
지출

정치
체제

협약
성격

앞서 보신 것처럼 저희가 국가별 DNA 연구를 한 이유는,
비슷한 '사회적 합의의 틀'을 가진 나라들을
그룹별로 구분하기 위해서였습니다.
구분의 기준은 3가지로, 복지지출, 정치체제, 그리고 협약의 성격입니다.



먼저 세로축에 있는 것은, 복지지출을 얼마나 하느냐입니다.

가로축 아래에 있는 것은 정치체제가 다수제냐 합의제냐,

가로축 위쪽은 협의의 성격이 어떠한가를 나타냅니다.

OECD 국가들은 크게 보아 세 가지 유형의 사회적 합의의 틀을 가지고 있습니다.

하나는 미국, 캐나다, 호주 등이 속하는 형태로서,

복지지출이 낮은 자유방임주의적 시장과 다수제 민주주의 정치체제라는 특징을 가집니다.

이 그룹을 '시장형 국가'라고 부르겠습니다.

두 번째 유형은 포르투갈, 이탈리아, 스페인 등이 속하는 형태로서,

국가 주도적인 시장경제를 가지고 있으며 정치체제는 다수제와 합의제 사이를 왔다 갔다 합니다.

이 국가들은 '남유럽형 국가'라고 부르겠습니다.

세 번째 유형은 스웨덴, 독일, 프랑스 등이 속하는 형태로서,

복지지출이 높은 조정시장경제와 합의제 민주주의라는 특징을 가집니다.

이 국가들은 '합의형 국가'로 부르겠습니다.

안타깝지만 한국과 일본은 이 세 유형 중 어디에도 속하지 못하고 아래쪽에 따로 떨어져 있는 것을

볼 수 있습니다. 우리는 아직 거버넌스라고 할 만한 사회적 합의의 틀을 만들지 못했다는 것을,

분석 결과가 확인해 주고 있는 셈입니다.

양극화 해소 - 고용창출 성적표



그러면 이 세 가지 유형 중에서 우리는 어떤 선택을 해야 할까요?

한 가지 기준은 셋 중 어느 유형이 더 높은 성과를 보이느냐일 것입니다.

양극화 해소와 고용 창출에 대해 세 가지 유형에 속하는 국가들이 각각 보여준 부문별 성과를 보면, 합의형 국가들의 성과가 가장 높고, 그다음이 시장형, 가장 낮은 성과를 보인 것이 남유럽형 국가들입니다.

양극화 해소 - 고용창출 성적표



		고용률	실업률	소득 불평등	
1	스웨덴 독일 프랑스	합의형 국가	○	△	○
2	미국 캐나다 호주	시장형 국가	○	○	×
3	포르투갈 이탈리아 스페인	남유럽형 국가	×	×	×

성적을 구체적으로 보면,

합의형 국가들은 고용률은 높고 소득불평등 정도는 낮았지만,

실업률에서는 중간 정도의 성적을 올렸습니다.

반면 시장형 국가들은 고용률과 실업률에서는 괜찮은 성과를 올렸지만

소득불평등은 심화되는 결과를 낳았고,

남유럽형 국가들은 세 가지에서 모두 실패했습니다.



한국의
지향점은
?

합의형 국가

성과를 기준으로 판단할 때 우리는, 가능하다면 합의형으로 가야 하고, 남유럽형으로 가는 것은 최대한 피해야 한다는 뜻입니다.

착한 성장 사회



성과만 좋다고 무조건 그것을 따라가야 하는 것은 아닙니다.
한국의 체질과 잘 부합하느냐가 또 하나의 판단 기준이 되어야 할 것입니다.
SBS와 서울대 사회발전연구소는 우리 사회가 지향해야 할 방향으로
'착한 성장사회'를 제시했습니다.

그리고 착한 성장사회에 이르는 수준을
'소득 불평등 정도'와 '무역의존도', 두 지표를 통해 분석해봤습니다.



세로축에 무역의존도는 착한 성장의 '성장'을 나타내는 지표입니다.
 무역은 우리 경제의 성장 토대를 반영하면서도 국제 비교가 가능합니다.
 가로축은 소득불평등 정도를 나타내는 지니계수입니다.
 오른쪽으로 갈수록 소득불평등 정도가 높습니다.
 이렇게 만들어진 '착한 성장' 좌표에서 '한국'의 위치는 어디일까요. 바로 이곳입니다.
 무역의존도가 상당히 높은 게 특징이죠.
 지난 수년간 우리가 마치 모범 답안인 것처럼 본받으려 한 '시장형' 국가들이 어디 있나 보겠습니다.
 우리의 오른쪽 아래에 위치하고 있습니다.
 이들은 내수시장 규모가 커서 글로벌 경쟁에 상대적으로 덜 노출된 반면,
 자유방임적 경쟁체제 탓에 소득불평등이 심한 나라들입니다.
 경제규모의 차이 때문에 한국에는 그리 잘 맞는 옷이 아닌 것 같습니다.
 그림 좌측 상단에는 스웨덴, 독일 같은 합의형 국가들이 모여 있고, 한국도 여기에 속합니다.
 이들은 규모가 한국과 비슷하고, 높은 무역의존도가 보여주듯이
 세계시장에서 수출로 먹고사는 나라들입니다.
 이들은 험난한 세계시장의 충격을
 '조정시장 경제'라는 거버넌스를 통해 완화하고 있고,
 따라서 소득불평등의 정도는 낮은 편입니다.
 이렇게 본다면 우리의 체질에 잘 맞는 사회적 합의의 틀은,
 시장형보다는 합의형에 가깝다고 할 수 있습니다.



한국형 거버넌스는? 합의형 거버넌스

지난 30년간 OECD 국가들의 경험을 바탕으로 한 분석결과, 성과를 기준으로 보든, 아니면 한국의 특성을 기준으로 보든, 합의형의 거버넌스가 바람직한 것으로 나타납니다.

합의형 거버넌스 국가의 조건



그러나 합의형 국가로 가기 위해서는 넘어야 할 난제들이 많습니다.
정부는 일방적 통치가 아니라 주요 사회적 파트너들과 함께 합의하는 질서,
즉 협치의 개념으로 전환해야 합니다.

정치적으로는 지금보다 합의제 민주주의 요소가 훨씬 더 강화되어야 합니다.
노조는 지금보다 더 광범위한 대표성과 책임을 함께 가져야 하고,
기업은 노동을 성장의 동반자로 인식하고
책임과 성과를 함께 나눌 준비를 해야 합니다.

불신의 경험에서 과감히 벗어나 작은 약속부터 함께 만들어내고
그것을 지킴으로써, 신뢰의 경험을 쌓아나가야 합니다.

여기서, 사회적 파트너들과의 대화를 통해
신뢰를 형성하고 성장까지 이뤄낸 스웨덴의 사례를 한번 보시겠습니다.
‘알메달렌’이라는 정치박람회 행사입니다.



매년 7월이면 수십만 인파가
스웨덴 남부의 관광 섬 고틀란드로 모여듭니다.
'알메달렌'이란 정치행사 때문입니다.

8일 동안 열리는 행사기간 동안
정치권과 각각의 이익집단, 시민단체와 일반시민들까지 모두 모여
스웨덴의 현안과 미래를 얘기합니다.

프레드릭 라인펠트 / 스웨덴 총리

“어떻게 많은 일자리를 창출할 수 있을 것인가에 대한 제 대답은,
'일하는 사람들이 더 많은 혜택을 누리도록 하는 것'입니다.”

행사기간 내내 곳곳에서 토론회가 열리고 미디어는 이를 온종일 시청자들에게 전합니다.



어디서나 정치인을 만날 수 있고
 장관들이 정부정책을 설명하는 중에도 반대 시위자들의 행동은 거침이 없습니다.

정부정책 반대 시위자
 “거짓말 하지마!”

알메달렌은 이렇듯 평등과 소통의 장입니다.

커렌 빈더그렌 / 알메달렌 행사 담당 팀장
 “열린 민주주의의 장입니다. 작은 조직이든 큰 조직이든
 모두 이야기하고, 세미나가 열리면 듣고, 시민들이 언제든지 토론할 수 있는 곳이지요.”

이런 정치문화는 국민들과 격의 없이 소통하기를 원했던
 올로프 팔메 총리가 46년 전, 트럭 위에서 연설하면서 시작했습니다.

그리고 이 독특한 문화가 스웨덴 ‘사회적 대화’의 기초를 만들었습니다.



중요한 건, 요즘 스웨덴의 최대 고민거리인 일자리 문제도 바로 ‘노-사-정’이, ‘사회적 대화’를 통해 해결하려 노력한다는 것입니다.

안데슈 보리 / 스웨덴 재정경제부 장관

“노사정 세 파트너가 함께 일자리를 찾아야 합니다.
(스웨덴) 노사정은 최근 1년 반 동안 350번이나 만났습니다.”

스웨덴은 이미 1930년대 노사정 대 타협을 이뤄낸 뒤 70년 넘게, 대화와 합의의 문화를 지켜나가고 있습니다.

지난 50년대 임금 불평등 완화 정책이나 90년대 조세 개혁도 모두 각 주체들의 ‘사회적 대화’를 통해 해결해 왔습니다.

국가적인 중대사에 부딪힐 때마다 이른바 ‘거버넌스’가 작동하는 것입니다. 그리고 이렇게 사회적 대화로 이끌어낸 정책은 정권이 바뀌어도 쉽게 바뀌지 않습니다.

미켈 아우크솔 / 스웨덴 중앙당 사무총장

“정권이 바뀌어도 정책은 크게 바뀌지 않습니다.
항상 다른 정당들이 모여서 대화를 하기 때문이지요.”



정부 정책에 대해 국민들의 신뢰가 높은 것도 바로 ‘사회적 대화’를 통해 문제를 해결하고, 한번 약속한 정책은 반드시 지켜지기 때문입니다.

토마스 / 시민

(세금을 많이 내는 것에 찬성하나요?)

“의료복지, 인프라 구축, 좋은 학교, 좋은 장애인 복지를 위해서 사용하기 때문에 찬성합니다.”

안니 / 시민

“많은 사람들의 일자리나 복지를 위해 쓰이기 때문에 찬성합니다.”

국민의 신뢰 속에 탄탄한 성장을 이어가는 스웨덴.

그 비결은 바로 성장과 복지 그리고 일자리에 대한 고민을 ‘거버넌스’를 통해 슬기롭게 극복해 온 결과가 아닐까요?



일반 여론조사

표적 집단 인터뷰(Focus Group Interview:FGI)

심층면접 : 정부, 경영계, 노동계, 학계 등



갈등으로 점철된 것처럼 보이는 한국에서 사회적 대화가 가능할까요?
이것이 가능할지를 알아보기 위해 우리는 몇 단계의 연구 과정을 거쳤습니다.

먼저 국민들의 생각을 알아보기 위해,
일반 국민을 대상으로 한 여론조사를 시행했습니다.
다음으로 여론조사만으로는 드러나지 않는 진짜 속사정을 알아보기 위해,
다양한 집단을 대상으로 표적집단 인터뷰를 진행했습니다.

세 번째로 정부와 경영계, 노동계, 관련 학계 등
다양한 인사들을 심층면접 해서,
당사자들의 생각이 무엇인지를 들어보았습니다.

한국에서 사회적 대화는 가능할까요?
노동시장 문제를 중심으로 그 결과를 함께 보시지요.

노동시장 문제 사회적 합의 가능성은

?

임금이나 고용 같은 노동시장의 문제들은
이해관계가 첨예하게 얽힌 사안이라서 합의가 쉽지 않을 것으로 보입니다.
하지만 우리는 이번 연구를 통해
생각보다 많은 합의의 가능성을 찾을 수 있었습니다.

이슈 1 일자리 나누기



민주노총 관계자

일자리 나누기는
노동자가 할 수 있는 양보의 핵심...
단, 비정규직 노동자 위한
정부·기업 노력 동반되어야

▶ 일자리 나누기 수용 가능

일자리를 나누기를 예로 들어볼까요?

일자리를 나누기 위해서는 기존에 일자리를 가지고 있는
노동계의 양보가 필요합니다.

노동계는 일자리 나누기를 위해 양보할 준비가 되어 있을까요?

우리가 인터뷰한 민주노총 관계자는

“일자리 나누기는 노동자가 할 수 있는 양보의 핵심이다.

단, 비정규직 노동자들의 기본 권리와 소득을 개선하기 위한

정부와 기업의 노력이 동반돼야 한다.” 고 말했습니다.

즉 몇몇 전제 조건만 충족된다면, 한국 사회의 여러 문제를 해결하기 위해 일자리 나누기를 받아들일 수 있
다는 것입니다.

이슈 1 일자리 나누기

여론
조사

일자리 나누기 위해 임금양보 의향 있나?



일자리 나누기에 동의하는 여론도 높은 편입니다.
여론조사 응답자 3명 중 2명은, 일자리 나누기를 위해
지금 받는 임금의 일부를 양보할 의향이 있다고 응답했습니다.

이슈 1 일자리 나누기

전제

왜곡된 임금구조 개선

한국의 임금구조는
기본급 낮고 성과급 높아
장시간 노동 유발

민주노동 관계자

전국여성노동자 관계자

기본급이 너무 낮아
수당으로 충당 불가피

그러나 노동계는 왜곡된 임금구조가 개선돼야 한다고 말합니다.

한국의 임금 구조는 기본급이 낮고 성과급 비중이 높아
장시간 노동을 유발한다,

또는 기본급이 너무 낮아 수당으로 충당하는 것이 불가피하다는 것입니다.

이슈2 임금체계 개편



정규직 근로자

근속연한 길어지고
연공서열 높아질 수록 임금 인상되는
연공급 임금체계

그렇다면 임금체계 개편에 대해서는 어떤 생각들을 갖고 있을까요?
고용률과 고용 유연성을 동시에 높이는 데 필요한 것 중 하나가
‘임금 체계 개편’입니다.

우리나라 대부분의 정규직 일자리는
근속연한이 길어지고 연공서열이 높아질수록 임금이 올라가는
연공급 임금체계를 가지고 있습니다.

이슈2 임금체계 개편

연공급 때문에
기업 신규채용 꺼려

경총 관계자

연공급은 저성장 시대에
맞지 않아

한국경제연구원 관계자

그런데 연공급 체계하에서는 정규직 신규 채용이 쉽지 않습니다.

우리가 인터뷰한 경총 관계자는,

“연공급 때문에 기업들이 신규채용을 꺼린다”고 말했고,

전경련 산하 한국경제연구원의 한 연구원은

“연공급이 저성장 시대에 맞지 않다”고 했습니다.

이슈2 임금체계 개편



기업이 근로자 퇴출하면
복지지출 늘어나
정부재정 부담

정부 관계자

동일노동 동일임금 위해서는
직무중심 임금체계 필요

비정규직 노동센터 관계자

정부도 이 문제를 잘 인식하고 있는 것으로 보입니다.
기업이 근로자를 부담으로 생각하면 가급적 일찍 내보내려고 하게 되고,
이것은 결국 복지지출 증가와 같은 정부의 재정 부담으로 남게 되니까요.

비정규직 노동자를 대변하는 쪽에서도
연공급 체계의 문제점을 인식하고 있었습니다.
'동일노동 동일임금' 원칙을 위해서는
직무 중심으로 임금체계가 개편돼야 한다는 것입니다.

일자리 나누기 임금체계 개편



▶ 대화와 합의 위한 **한국형 거버넌스 필요**

지금까지 보신 것처럼, 민감한 노동시장 이슈에도,
생각보다는 꽤 광범위한 합의가능성이 존재한다는 점을 느끼실 겁니다.

그런데도 왜, 합의에 이르는 것이 실제로는 잘 되지 않을까요?
한국형 거버넌스가 없기 때문입니다.

누가 참여해서 어떤 방식으로 대화하고 합의를 시도한다는
대화의 틀이 있다면 합의에 도달할 수 있을 텐데,
그런 대화의 틀이 없다 보니 번번이 갈등으로 귀결됩니다.

한국형 거버넌스를 만드는 데 필요한 일들은 다음과 같은 것들입니다.

사회적 대화 위한 정부의 역할은?

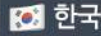


노사간 대화 중시
정부개입 최소화



스웨덴
독일

노사 대표 위상 취약
정부 역할 중요



한국

먼저, 한국의 경우 정부의 역할이 대단히 중요합니다.
스웨덴이나 독일 같은 나라들에서는 노사 양자 간의 대화가 중시되고
정부의 개입은 가급적 최소화하지만,
한국에서는 사용자 단체와 노동자 단체의 위상이 모두 취약하기 때문에
당분간 정부의 중재자 역할이 중요할 수밖에 없습니다.



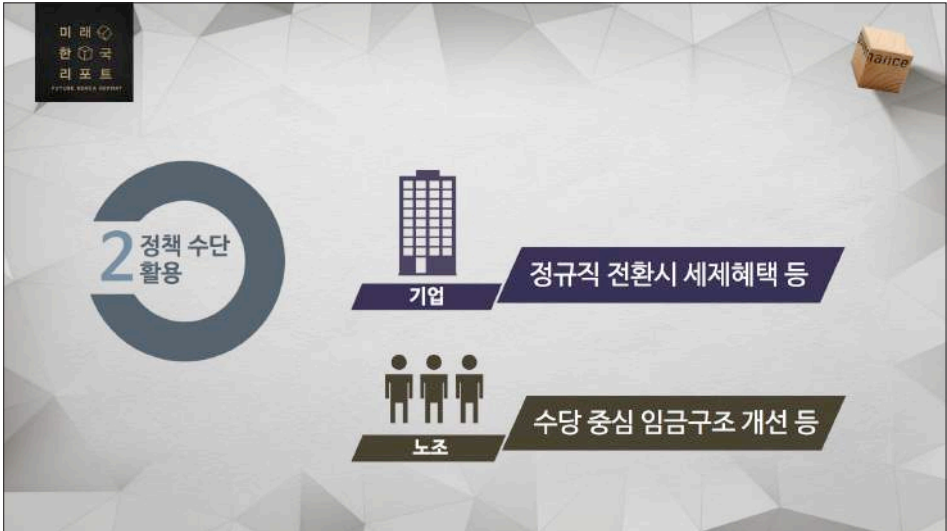
노동기본권 인정하면
사회적 대화 참여할 것

▶ 정부가 공정하지 않을 경우
대화과 합의 불가능

첫 번째 정부의 역할은, 법을 존중하고 불편부당하게 집행함으로써 '공정한 중재자'의 역할을 하는 것입니다.

노동자 단체들은 “노동조합을 인정하고 모든 노동자에게 노동기본권이 주어지고 함부로 해고하지 않는다면 사회적 대화에 참여할 용의가 있다”고 말했습니다.

이것은 법으로 보장된 사항들이기 때문에, 보장하지 않을 이유가 없습니다. 정부가 노사 어느 한쪽에 치우친다는 인상을 주는 한, 대화와 합의는 불가능해집니다.



정부의 두 번째 역할은, 정책 수단을 유효적절하게 활용하는 것입니다.
 기업이 비정규직 근로자를 정규직 전환하기 위해 비용이 발생하는 경우
 세제혜택 같은 인센티브를 제공한다거나,
 노조가 일자리 나누기를 쉽게 할 수 있도록
 수당 중심의 임금구조를 바로잡아 주는 것 등이 대표적인 예가 될 것입니다.

정부는 무엇보다,
 이런 문제들을 자기 임기 내에 끝낸다는 조급함에서 벗어나 장기적 안목에서 바라봐야 합니다.

사회적 파트너 대표성 강화

한국

기업별 노조

대표성 취약
기업별 교섭

비효율적

스웨덴
독일

산별 노조

대표성 강함
산별 교섭

효율적

다음으로, 사회적 파트너들을 조직화하고 대표성을 강화하려는 노력이 필요합니다.

지금은 사측은 사측대로 노측은 노측대로 대표성이 매우 취약한 상태로,
단체교섭은 각 사업장 단위로 알아서 하는 방식입니다.

스웨덴이나 독일 같은 나라에서 경영자 단체들이 오히려 산별 교섭을 선호하는 이유가 무엇인지
진지하게 생각해 보아야 합니다.

그들은 노동자 단체의 책임성만 보장된다면, 같은 갈등을 사업장 단위로 수천 번 반복하기보다는
한 번의 산별 교섭을 통해 해결하는 것이 경영자 측에도 큰 도움이 된다고 말합니다.

세계시장에서 우리와 경쟁하는 나라들이
한 번의 교섭을 통해 갈등을 해결하고 기업 활동에 전념하는 동안,
우리는 같은 갈등을 사업장 단위로 수천 번 반복하고 있는 것이 현실입니다.

미래한국 리포트
FUTURE KOREA REPORT

사회적 파트너 대표성 강화

기업

- 산별 노조 전환
- 협약 적용률 제고
- 양대노총, 노동시장 약자 포용
- 사용자 단체, 대표성 높여야

노조

산별노조로의 전환과 협약적용률 제고 등의 구체적 방안을 고려해야 할 필요가 있습니다. 또 양대 노총은 비정규직을 비롯한 노동시장의 약자들과 적극적으로 연대함으로써 명실상부한 사회적 파트너로 발전하는 노력을 경주해야 하겠습니다.

사측이든 노측이든 지금보다 훨씬 넓은 대표성을 확보해야, 비로소 그들에게 책임 있는 자세를 요구하는 것이 가능해집니다. 이제 우리는 사회적 합의의 틀, 즉 거버넌스가 없이는, 더 이상의 성장과 복지를 이루어내기 어려운 상황에 직면해 있습니다.

한국형 거버넌스는?



지향점은
?

합의형 모델

노사정

공통분모 존재

사회적 대화 통한 합의 가능

고용률
제고

고용
유연성
향상

일자리
격차 개선

기업 부담
완화

착한
성장
사회

오늘 우리는 OECD 국가들과의 비교연구를 통해 우리가 지향해야 할 거버넌스는 ‘합의형 모델’이라는 것을 알 수 있었습니다. 또한, 국민들의 인식과 각계 전문가들의 의견을 모아보면 합의형 모델로 가기 위한 공통분모들이 분명히 존재한다는 점도 확인할 수 있었습니다.

사회적 대화를 통해 합의할 수 있다면 우리는 고용률을 높이고, 고용의 유연성을 높이고, 기업의 부담을 줄이고, 양극화된 일자리의 격차를 줄이고, 더 착한 성장을 해나갈 수 있을 것입니다.

감사합니다.



FUTURE KOREA REPORT

미 래 

한  국

리 포 트

FUTURE KOREA REPORT

PRESENTATION 4

한국의 사회적 대화 가능성은?

김대환 노사정 위원장



김성준 / 8뉴스 앵커

잘 들었습니다. 지금은 100세 시대입니다.

아까 처음에 주제 영상 보실 때 75세 할머니의 희망, 들어보셨죠.

일 자리를 갖고 싶다는 것입니다. 뭐니뭐니해도 100세 시대의 최고 복지는 일자리입니다.

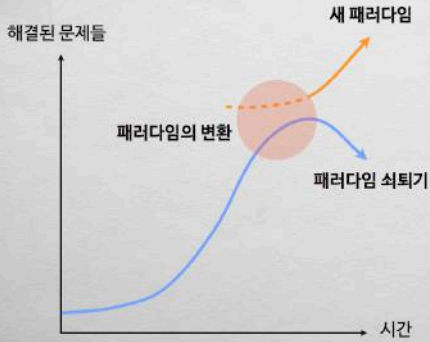
일찍이 세종대왕은 ‘생생지락’을 최고의 국정 목표로 삼았다고 합니다.

‘백성들이 생업에 종사하면서 즐겁게 살 수 있는 세상을 만들어 주어야 한다’는 것입니다.

결국 일자리란 얘기입니다. 사실 수 백 년 전 세종대왕 시대나, 지금이나 국정 목표는 그렇게 큰 차이가 없는 것 같습니다. 그렇다면 이렇게 중요한 ‘일자리 문제’ 어떻게 풀어야 되겠습니까?

노사정 위원회 김대환 위원장을 모시고 해법을 들어보겠습니다.

패러다임의 전환



안녕하십니까?

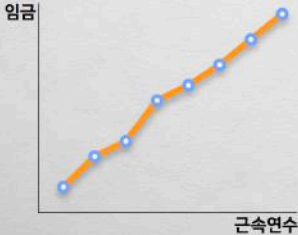
한국의 사회적 대화기구 경제사회발전노사정위원회 위원장입니다.

한때는 문제를 해결해 주는 것으로 믿었던 제도나 관행이 어느 시점에 이르면 오히려 새로운 문제를 일으키고 마는 때가 있습니다. 바로 이때가 패러다임의 변화 시기이고, 경제 주체들의 입장에서 보면 패러다임을 적극적으로 전환해야 하는 시기입니다.



우리나라의 일자리와 노사관계는 기업 중심의 패러다임 속에서 발전해 왔습니다.

낮은 패러다임



연 **2090** 시간
(자료: OECD 2011년)

장시간 근로

개인의 직무가치나 생산성과는 무관하게
근무 기간이 늘어날수록 임금이 자동적으로 올라가는 연공급 임금체계,
개인과 가족을 살필 여유 없이 허리가 휘도록 일해야만 하는 장시간 근로.
이것이 기존 패러다임의 핵심이었습니다.

기업들은 우선 근로자를 관리하기가 쉬웠습니다.
기업이 제공하는 복지 혜택은 직원들의 충성심을 유도했고,
기업 내 훈련은 생산성을 높이는데도 도움이 되었습니다.

근로자 역시 평생직장이라는 생각으로 몸 바쳐 일했고
근속 연수가 올라가면서 수입과 혜택을 극대화할 수 있는 장점이 있었습니다.

이런 기존의 패러다임은 세계적으로 유례가 없을 정도로 작동이 잘 되었습니다.
적어도 1997년 외환위기가 발발하기 이전까지는 말입니다.

노동시장 이중구조



정규직·대기업 vs 비정규직·중소기업

임금	100 : 35
근속기간	12년 : 2년
4대 보험	99% : 32~38%

그 이전까지는 고도성장으로 일자리도 늘고 분배상황도 나쁘지 않았습니다.
그러나 그 이후부터는 고용이 정체되면서 분배가 악화되는 상황에 직면했습니다.

이 과정에서 노동시장의 이중구조가 심각해졌습니다.
대기업-정규직의 조합원과 중소기업-비정규직의 비조합원 사이에는
임금은 물론이고 고용안정과 복지 등 모든 면에서 격차가 벌어져
사회 양극화의 근원이 되고 있습니다.

왜 이렇게 된 걸까요?



고도성장-완전고용 시대가 막을 내렸기 때문입니다.

과거에는 남성 가장이 혼자 벌어서 자녀와 부모를 부양했는데
이제 이걸 옛말이 되고 말았습니다. 대학을 졸업해도 취업이 어렵게 되었고
노인 빈곤은 국가적 난제가 되었습니다.

기존의 일과 삶의 방식을 바꾸지 않으면 안 될 상황인 것입니다.

그렇다면 이제 어떤 변화와 전환이 필요한 것일까요?

전환1. 택일 → 양립



남성

장시간 노동






맞벌이

근로시간 단축

첫째, 남성 가장 중심의 장시간 근로체제를 혁신해야 합니다.
남성 가장이 가족 생계를 전적으로 책임지는 것만이 아니라
근로시간을 줄이고, 임금을 조정해서 일자리를 늘리고
여성의 경제활동이 대폭 늘어나도록 해야 합니다.
그래야 일-가정 양립형의 사회, 저녁이 있는 삶으로 나아갈 수 있습니다.

전환2. 시간 선택제 일자리



-  정규직의 한 형태
-  부당한 차별 無
-  사회보장·복리후생 보장

둘째, 시간제 일자리가 정착되어야 합니다.

물론, 현재의 열악한 비정규직 형태를 확산시키자는 얘기가 아닙니다.

스스로 선택할 수 있고, 필요에 따라 일하는 시간을 조정할 수 있는

차별 없는 안정된 양질의 시간제 일자리를 말합니다.

전환3. 분절 → 통합



임금격차



사회보장 (고용보험가입률)



(자료: 2011년 경제활동인구조사)

셋째, 이와 더불어 노동시장을 보다 공정하게 만들어 가야 합니다.
기업규모 간 임금격차를 줄이고 비정규직에 대한 사회보장을 확대하는 것입니다.

기업 중심 고용-복지

사회적 고용-복지



폐쇄적



개방적

이러한 전환을 통해 기존의 기업 중심 고용-복지 모델을 사회적 고용-복지 모델로 바꾸어 나가야 합니다.

새로운 고용 - 복지 모델



공정 임금, 단축되고 다양한 근로시간모델, 튼튼한 사회안전망이 결합된 것이 바로 새로운 고용체제입니다.

이 새로운 고용체제는 우리의 새로운 사회모델의 기초가 될 것입니다.

이것이 곧 새 시대의 패러다임이기도 합니다.

패러다임 전환 갈등



근로자

- 소득감소 우려
- 질 낮은 일자리 양산



기업

- 비용상승 우려
- 사회보장 비용 상승
(법인세, 고용보험...)



정부

- 사회 안전망 위한
재정 지출 증가

하지만 이러한 전환들은 저절로 이루어지는 것이 아닙니다.
하나하나가 이해관계가 첨예하게 맞물린 사안이기 때문입니다.

노동계에서는 근로시간 단축에 따른 소득감소와 일자리의 질 저하를 우려할 것이고
기업 역시 인건비 상승과 정규직 고용 확대에 대한 부담을 가질 수 있습니다.
정부 역시 재정 부담을 느끼지 않을 수 없습니다.
그렇기 때문에 이 과정에서 노사정간의 대화와 타협이 필수적입니다.





사회적 대화 절실


노사 모두 대표성을 제대로 확보하고 조정과 양보를 통해 사회적 합의에 이르고자 하는 상생 협력의 자세가 필요합니다.

사회적 대화의 경험



 **외환위기 극복 사회협약 (98.2)**
- 재벌개혁 정리해고 등 90개 항

 **금융위기 극복 노사민정 합의 (09.2)**
- 임금안정, 고용유지 등 64개 항

 **주5일제 사회적 합의 도출**

우리에게도 위기 상황 속에서 사회적 대화를 통해 문제를 해결한 합의의 기록이 있습니다.
두 차례의 경제위기 극복을 위한 대타협을 도출한 바가 있고,
주 5일제 도입, 노동법 개정 등 주요 노동정책도 노사정위원회의 합의를 거쳐 추진해왔습니다.
지난 5월에 맺은 일자리 협약도 노사정이 함께 만들어낸 것입니다.



“사회적 대화, 원활하지 않다”

78%

〈SBS-갤럽조사〉

모집단 : 전국 만 19세 이상 남녀
표본크기 : 1,036명
조사방법 : RDD 유-무선 결합 전화조사
조사일시 : 2013년 10월 2, 4일
표본오차 : ± 3.1%p (95% 신뢰수준)

앞에서 언급한 조사결과를 보면

우리 국민들은 비록 현재 사회적 대화가 원활하게 진행되지는 않는다고 하더라도

일자리 문제 해결을 위해서는 사회적 대화가 반드시 필요하다고 생각하고 있습니다.



“시간제·탄력근무 선호”

54%

“임금피크제 찬성”

76%

또한, 일부 노사단체들이 일방적으로 주장하는 것과 달리 실제 취업을 희망하거나 현재 일하고 있는 근로자들은 양질의 시간 선택제 일자리와 정년연장 등에 대해 훨씬 더 현실적이고 유연한 태도로 긍정적인 견해를 갖고 있는 것으로 확인됐습니다.

노사정 위원회가 자신들의 목소리를 보다 잘 대변해주기를 바라면서 대화와 타협에 더욱 적극적으로 나서라는 주문을 가슴 깊이 새겨두고 있습니다.

사회적 대화를 지역에서 성공시킨 모범사례들도 나타나고 있습니다. 잠시 부천지역의 노사민정 대화를 영상으로 함께 보시겠습니다.



마치 대학 동창회 같은 이 모임은 부천시역 '노사민정' 단합대회입니다.
 누가 노측이고, 사측인지 구분이 안 갈 만큼 분위기는 시종 화기애애합니다.
 오늘 주제는 '행복한 부천'을 만들기 위한 정책 아이디어 경연.
 구성원 모두가 머리를 맞대고 정책을 만드는, 거버넌스의 아이디어가 쏟아집니다.

김재균 / 부천상공회의소

“다른 사람은 만족하는데 저만 만족하지 못한다면 이것은 진정한 행복이 아닙니다.
 부천에 있는 90만 노사민정이 모두 만족해야 합니다”

1998년 외환위기 전까지 만해도 부천은 노사분규와 파업이 전국에서 가장 극심했던 곳입니다.
 하지만 외환위기 당시 생존의 위기에 처하자 노사는 한발씩 양보하고 서로의 손을 잡았습니다.
 중앙 단위의 노사정 협약보다 앞서 부천시역 노사정 협약을 맺은 겁니다.

여성국 / 부천 상공회의소 사무국장

“회사가 파산되고 문제가 돼 일자리가 없어지고 하니까
 ‘우리가 지킬 것은 지키고 해야 될 것은 해야 된다’는 상생의 효과들을 서로 깨달았기 때문에...”

그리고 그 과정에서 시 정부도 결정적인 역할을 했습니다.



김만수 / 부천시장

“약수를 하더라도 ‘혹시 또 옛날로 다시 돌아가는 것 아닐까?’라는 서로의 의구심이 있었는데, 시 정부가 중간에서 보증을 서 준거죠.”

이후 부천 노사민정은 10년째 단 한 건의 분규 없이 각종 노사 문제와 갈등을 현명하게 해결해 왔습니다. 그리고 지난 2009년부터는 ‘일자리 사업’을 추진하고 있습니다. 구직과 구인 같은 일자리 찾아주는 물론이고 다양한 직업의 가능성을 노동자들에게 열어주는 직업훈련 과정도 개설했습니다.

원범재 / 조경기능사 직업훈련생

“다양한 체험을 하면서 새로운 것을 자기가 모색할 수 있는 길이 될 수 있다고 생각해요.”

이렇게 노사민정이 힘을 합쳐 일자리 문제에 나선 덕분에 지난해엔 만 4천여 개의 일자리를 만들어냈습니다. 중요한 점은, 일자리 문제를 비롯해 ‘노사경’이 합의한 약속들이 잘 지켜지고 있는지 반드시 점검을 한다는 겁니다.

황완성 / 한국노총 부천지부 의장

“사업 대다수가 진행 중이거나 이미 시행했거나 이렇지, 합의 내용이 아직까지 하나도 안 지켜지고 그냥 그 당시로 끝나고 유아무야 됐다는 내용은 없습니다.”

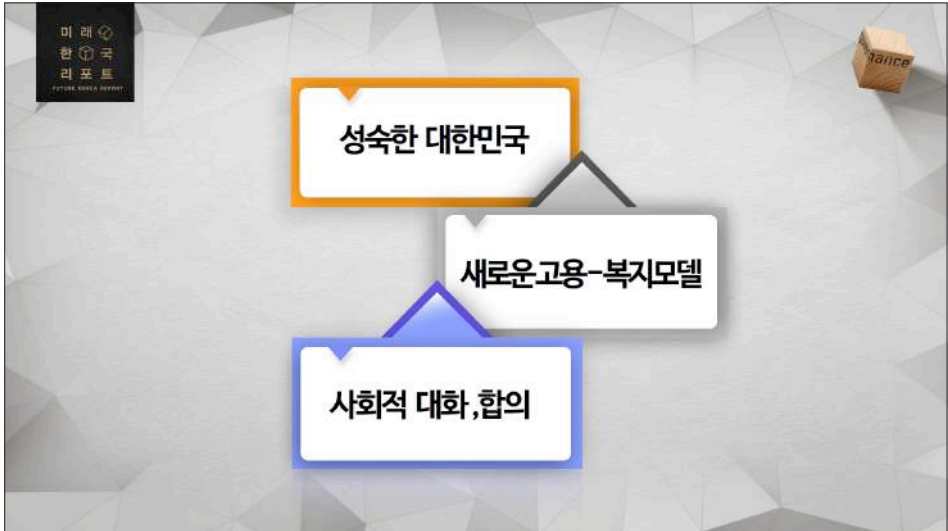
‘노사’는 손을 잡기 힘들 거라는 통념을 깨고 ‘합의와 대화’로 문제를 풀어나가고 있는 부천시. 한국형 거버넌스의 가능성은 이렇게 우리 주변 곳곳에서 싹트고 있습니다.

넓은 사회적 대화



사회적 대화와 타협에 성공하려면 대화의 틀도 발전해야 합니다.

우리 노사정 위원회는 기존의 대화에서 소외되고 배제되어온 비정규직과 청년, 여성, 중견기업, 중소기업으로 참여를 더욱 확대할 것입니다. 협소한 노동정책 이슈에서 복지정책을 포함한 관련 사회경제정책 전반으로 논의의 이슈도 넓혀하겠습니다. 이를 위해 관련 법 개정안이 국회에 발의되어 있음을 보고 드립니다.



패러다임 전환을 위한 사회적 대화, 더 나아가 사회적 합의는
우리 대한민국을 성숙한 단계로 업그레이드시키는 견인차가 될 것입니다.

이러한 희망 대한민국, 성숙한 대한민국 만들기에
사회적 대화기구의 위원장으로서 정성을 다하겠습니다.

감사합니다.



FUTURE KOREA REPORT

미 래 
한  국
리 포 트

FUTURE KOREA REPORT

PRESENTATION 5

SBS 제언

신경렬 SBS 미래부장



1

임금개혁 10년 위원회구성

- ▶ 연공급 → 직무 능력급
- ▶ 퇴직·비정규직 불안해소
- ▶ 정부 선도적 투자

안녕하십니까.
SBS 미래부장 신경렬입니다.

지금까지 보신 것처럼
사회적 대화와 타협에 의한 좋은 거버넌스는
이제 국가발전의 근간이 되고 있습니다.
지금부터는 오늘 주제인 행복한 일자리를 위한 사회적 대화,
한국형 거버넌스를 위한 SBS의 3가지 제언을 말씀드리도록 하겠습니다.

먼저 노동시장 개혁을 위한 ‘임금개혁 10년 위원회’를 두자는 것입니다.
그래서 근무 년 수에 따라 임금이 올라가는 연공급 방식에서
직무 능력급으로 임금체계를 바꿔보자는 것입니다.

그래야 퇴직 불안도 좀 줄일 수 있고, 비정규직 문제도 완화할 수 있습니다.
임금 개혁문제는 모든 근로자들의 이해관계가 달려있기 때문에 조정하고 협의하는 데
긴 시간이 걸립니다.

그래서 정부가 선도적으로 투자하고
업종 대표와 임금 전문가가 서로 협력해서 노동시장의 인프라를 구축해야만 가능하기 때문에
지금부터 서둘러 구성하자는 얘기입니다.



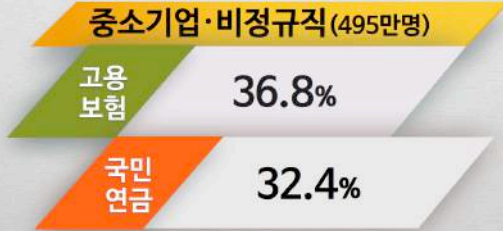
1
2

임금개혁 10년 위원회구성

사회 안전망 강화

두 번째 제언은 저임금 근로자를 위한 사회안전망을 좀 더 촘촘히 짜자는 것입니다.

저임금 근로자 사회보험 가입률



(자료: 경제활동인구부가조사, 2011, 유경준)

보시는 것처럼 저임금 근로자들의 사회보험 가입률은 매우 저조합니다. 그러다 보니까 앞서 정호선 기자가 취재한 통영 사례에서 보았듯이, 정착 도움이 필요한 근로자들은 사각지대에 방치돼 있습니다. SBS는 지난해 이 자리에서 대통령 후보들을 모시고 미래한국 리포트 행사를 치르면서 정부가 복지정책을 설계하는 데 있어서 연금이나 의료 같은 전통적 복지보다는 고용과 가족 친화적인 복지가 되어야 한다고 제안을 했습니다.

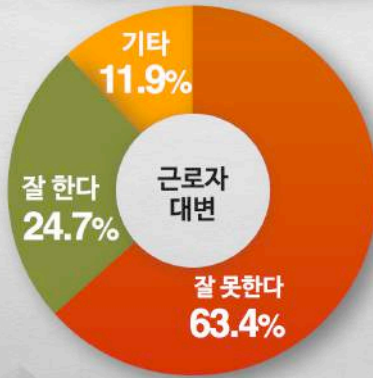
그런데 올해 우리 사회의 복지 논의는 연금과 의료 같은 전통적 복지에 한정됐습니다. 공공 사회 지출 비용의 경로가 지금과 같이 계속 간다면 우리나라도 그리스와 같이 될 위험성이 높다는 지난해의 경고를 다시 한 번 상기시키고자 합니다.



세 번째 제안은 리더십의 회복입니다.

우리 노동계는 노동시장의 양극화 속에서 리더십의 위기를 맞고 있습니다.

노동계 리더십 위기

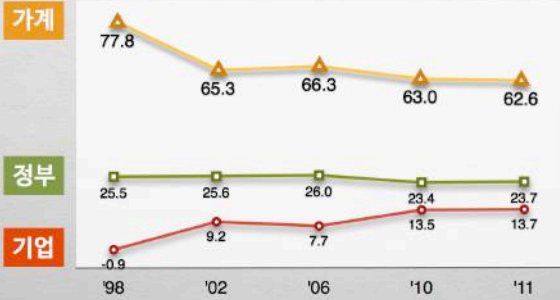


(자료: SBS 갤럽)

SBS가 지난달 조사한 여론조사 결과입니다.

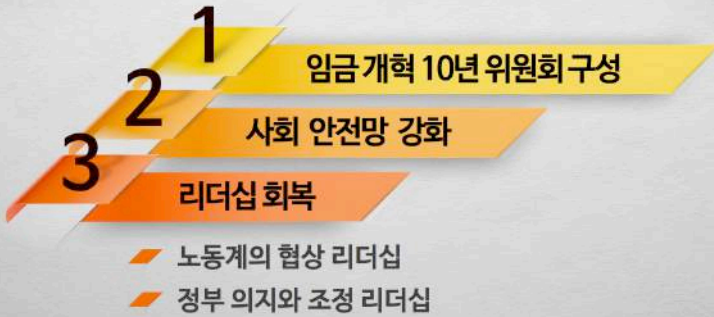
노동단체가 근로자를 잘 대변하고 있는냐는 질문에 63%가 그렇지 않다고 답했습니다.

경제 주체별 처분 가능 소득 비중 (단위:%)



(자료: 한국은행)

그러다 보니 IMF 이후 기업이나 정부에 비해서 상대적으로 가처분 소득만 뚝 떨어지면서 개별 근로자만 힘든 시대를 맞고 있습니다.



우리 노동계도 이제는 좋은 일자리를 위한 고용 전략을 놓고 사용자 단체와 정부와 협상할 수 있는 리더십을 보여줘야 합니다.

사회적 대화와 좋은 거버넌스를 위해서는 정부의 의지와 조정의 리더십이 핵심 요소일 텐데요, 그걸 위해서 대통령 자문기구를 좀 더 적극적으로 활용해 보자고 제안합니다.



대통령 자문기구 가운데

국민경제자문회의와 국민대통합위원회, 노사경위원회, 동반성장위원회는 기본적으로 사회적 대화와 타협 기능을 맡고 있습니다.

기구는 달라도 논의되는 내용들은 매우 밀접하게 연관이 되어 있습니다. 그런데 실제 활동하는 걸 보면 마치 별개의 섬처럼 나뉘어 있습니다. 그러면 어떻게 해서 사회적 대화와 타협 기능을 강화시켜 볼 수 있을까요?

우선 대통령이 의장으로 있는 국민경제 자문회의를 중심으로 자문기구 위원장 협의체 구성을 제안해 봅니다. 거기에서는 각 자문기구에서 논의된 내용들이 함께 공유돼야 하고 활발한 토론이 이뤄져야 합니다.



그리고 대통령은 경례적으로 위원장 협의체의 자문을 받아서 사회적 대화와 타협의 가능성을 보여줘야 합니다.



대통령의 자리에서는 고용을 중심에 놓고

소득정책과 복지 등 사회정책 그리고 거시정책이 아주 밀접하게 연결되어 논의돼야 합니다.

그래야 정부 방침대로 고용을 통한 성장과 국가발전을 기대할 수 있습니다.



지금 보시는 화면은 지난 6월에 개최된 프랑스의 사회 대토론회 모습입니다.
 노사정은 물론이고 사회단체 대표까지 3백여 명이 참석했습니다.
 이 자리에서는 프랑스의 경제, 사회, 환경 정책에 대한 방향이 논의됐습니다.
 프랑스는 노조 가입률이 10% 남짓으로 우리나라와 비슷합니다.

그런데 노동자단체는 무려 5개나 됩니다.
 그래서 기본적으로 사회적 대화를 추진하기가 매우 어려운 구조입니다.
 그런데 지난해부터 올랑드 대통령이 사회적 대화의 전면에 나섰습니다.



올랑드 대통령은 사회적 대화는 골칫거리거나 문제의 해결책은 아니지만, 정부가 정책을 집행하는 데 있어 반드시 통과해야 할 하나의 관문이라고 말함으로써 사회적 대화의 필요성을 강조했습니다.

프랑스도 헌법기구인 경제사회환경위원회가 상시로 이렇게 사회적 대화를 시도하고 있습니다.

앞서 영상메시지에서 보신 것 대통령의 의지가 확고한 만큼 우리도 대통령 자문기구를 좀 더 활성화시키면 사회적 대화와 타협기능을 높일 수 있다는 생각입니다.

지금까지의 SBS의 세 가지 제안을 말씀드렸는데요, 결국 사회적 대화와 좋은 거버넌스는 문화와 제도로서 정착되어야 합니다. 그 중심에는 역시 정부와 정치권이 있습니다.

그러면 과연 오늘 정부와 정치권은 오늘 보고회를 어떻게 보셨을까요?
먼저 방하남 고용노동부 장관님으로부터 정부측 견해를 들어보도록 하겠습니다.



FUTURE KOREA REPORT

미 래 
한  국
리 포 트

FUTURE KOREA REPORT

COMMENT

강평

방하남 고용노동부 장관
남경필 새누리당 국회의원
원혜영 민주당 국회의원

방하남 고용노동부 장관



‘성장과 고용, 복지가 선순환하는 착한 성장사회 만들기’에 대한 SBS의 관심과 노력에 감사드리며, 우원길 사장님을 비롯한 관계자 여러분의 노고를 치하 드립니다. 아울러 고견을 주신 발표자분들께도 깊은 감사를 드립니다.

앞서 발표자분들께서 지적하셨듯이 우리 사회의 구조적 문제를 해결하기 위한 유일한 방법은 경제주체들이 진정성을 가지고 함께하는 사회적 대화와 타협입니다.

그러나 그동안 사회적 대화와 타협에 대한 많은 논의를 해왔음에도 그 결실은 미흡했고, 우리의 현실에 맞는 사회적 합의모델을 찾기 위한 다양한 노력을 기울였지만, 그 가능성에 대해서는 여전히 회의적인 시각이 많습니다. 왜일까요?

‘모 아니면 도’ 식의 비타협적 협상방식, 참여주체들의 리더십과 대표성의 부족, 그리고 사회적 신뢰의 빈곤 등으로 사회적 대화에 대한 불신이 커져 왔기 때문입니다. 그동안 노사 모두 단기적 이익에 급급해 강경한 입장을 고수하는 가운데, 기업은 비용절감 위주의 경영 전략을 구사하고, 노조는 정규직 중심의 이익보호에 집착하면서, 사회적 약자는 사회적 대화에서 철저히 배제됐습니다. 이러한 문제의 해결 없이는 어떠한 사회적 대화도 제대로 작동할 수 없습니다. 박근혜 정부는 어느 정부보다도 ‘고용의 양을 늘리고 질을 높이는 일자리 중심’의 사회적 대화와 합의의 중요성을 깊이 인식하고 있습니다. 정부는 이런 인식을 바탕으로 보여주기 식이 아니라 실천력을 담보한 진정성 있는 사회적 대화에 나서려고 합니다. 이를 위해 꼭 필요한 것들이 있습니다.

첫째, 각 참여주체가 현재의 기득권에 집착하지 말고
미래의 새로운 가능성에 무게를 두고 양보하고 합의해 나가는 지혜입니다.
단기적이고 근시안적인 시각에서 벗어나 다음 세대에
보다 나은 사회를 물려주기 위한 미래지향적인 고민이 있어야 합니다.

둘째, 비정규직, 근로빈곤층 등 사회적 약자의 입장을 대변하고
이해를 반영하기 위한 배려의 자세가 필요합니다.
자기에게 유리한 부분에 대해서는 침묵하고 불리한 개혁에는 저항하는
과거의 방식으로는 새로운 시대를 열 수 없습니다.
노·사 모두 지금 ‘작은 하나’를 양보하되 나중에 ‘더 큰 둘, 셋’을 얻는 지혜가 필요합니다.

셋째, 작지만 합의 가능한 사안부터 논의했으면 합니다. 대타협만이 정답은 아닙니다.
작은 성공의 경험을 공유하고 신뢰를 축적하면 우리가 원하는 사회적 대타협을 만들 수 있을 것입니다.
정부도 진정한 사회적 대화를 위한 거버넌스 구축에 최선을 다하겠습니다.
우선, 노사경위원회 등을 중심으로 사회적 대화가 활성화되도록 적극 지원하겠습니다.
정부도 책임 있는 대화주체로서 역할을 다 할 것입니다.

특히, 그간 소외되었던 청년, 여성, 비정규직, 중소기업, 소상공인들의 적극적인 참여를 이끌어내고
그들의 다양한 목소리가 반영되도록 지원하겠습니다.

아울러, 장시간 근로관행 개선, 정년연장과 임금체계 개편, 일-가정 양립 등 노동이슈에서부터
기업의 성장과 투자 활성화를 위한 규제개혁, 일자리 친화형 조세·복지제도까지,
국민의 삶과 행복에 가장 중요한 과제들부터 차근차근 논의될 수 있도록 하겠습니다.

특히, 방금 전에 SBS에서 제안해 주신대로, 4대 사회보험을 비롯한 사회안전망 확충 등
사회적 대화의 기반 구축을 위해서도 최선의 노력을 다하겠습니다.

아무쪼록 오늘 이 행사가 ‘행복한 일자리를 위한 사회적 대화’의 새로운 장을 여는
뜻깊은 출발점이 되기를 기대하면서,
일을 통해 온 국민이 행복해지는 그 날까지 정부도 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.



남경필 새누리당 국회의원
대한민국 국가모델 연구모임

합의형 거버넌스 국가로 가자는 비전을 제시해주신 SBS의 해안에 경의를 표합니다.
저희 새누리당 국회의원 50~60 명도 매주 목요일 아침에 모여서
대한민국 국가모델 연구 모임을 하고 있습니다.
여기 이 자리에도 많이 오셨는데요, 저희가 이런 고민을 하게 된 계기가 있습니다.
독일에서 공부하셨 교수님과 함께 독일에 갔는데, 그 교수님은
“내가 20년 전에 독일에서 공부할 때 자기 주머니에는 딱 100 마르크밖에 없었다.
그런데 아이 키우는 것, 공부하는 것, 아프면 병원 가는 것, 하나도 삶이 불안하지 않았다.”고 하셨습니다.
그러나 지금 20년이 지난 이후인 지금 연봉이 2억 5천만 원 정도 되는데 굉장히 불안하다고 합니다.
그러면 과연 우리나라는 어떤 국가모델로 가야 할지 고민하게 됐고요.

오늘 SBS가 그 하나의 해법으로 좋은 일자리를 말씀해주셨습니다.
좋은 일자리를 만들기 위해서는 사회적 합의가 필요하고요,
그 거버넌스의 정점에는 바로 정치 거버넌스가 있습니다.
여야가 합의하지 못하고 싸우는데 어떻게 노사가 합의하고 하겠습니까.
저는 이 근본의 문제에는 정치에 있다, 바로 문제가 정치다라는 데에서
우리의 고민을 풀어야 할 것이라고 생각합니다.

과거에 보면 대통령이 취임하시면, 굉장히 높은 인기를 누립니다.
2, 3년 지나면 인기가 추락합니다. 3, 4년쯤 되면 측근 비리로 정권이 거의 일을 못 합니다.
또 여야는 계속 싸웁니다. 예산이 제대로 통과된 적이 없습니다.
요즘은 몸싸움을 하지 않습니다만, 과거에는 몸싸움을 수십 차례 했습니다.
과연 이 문제가 사람의 문제인지, 아니면 시스템의 문제인지, 독일에서 한 번 그 공부를 찾아보았습니다.

독일도 우리와 똑같은 고민을 했더군요.

바이마르 헌법에 그 혼란과 반동으로 생겨난 히틀러 나치 체제, 그 체제하에서 미래를 준비했던 정치인들과 학자들과 그리고 종교인들이 모여서 목숨을 걸고 토론했습니다.

그래서 나온 그 결과물이 바로 지금의 독일의 철학인 질서 자유주의, 그리고 사회적 시장경제체제, 그리고 현재의 정치체제입니다.

조금 전에 말씀하신 대로, 독일은 1949년 이후 새로운 공화국이 들어선 이후에 65년이 지났습니다만, 총리는 딱 8명밖에 없었습니다. 의원내각제입니다. 평균 재임 기간이 8년 넘습니다. 그러면서 통일을 이루어냈습니다.

발표에서 소개된 어젠다 2010을 추진했던 슈뢰더 총리의 정치적 함의는 그것을 추진한 것에 대한 용기도 있지만, 좌파 경향으로 탄생해서 자신들의 지지 기반에 반하는 정책인 노동유연성을 채택했다는 정치적인 결단이 있었기 때문에 가능했습니다. 과연 그러면 그것이 사람이 훌륭해서인지, 아니면 시스템인지. 저는 두 가지 모두라고 생각합니다.

우리 현실을 한 번 보겠습니다. 오늘 아침에 국회 선진화법에 대한 여러 가지 이야기가 나왔습니다. 국회 선진화법은 여야가 싸우지 말고 합의하면서 하라는 정치 철학이 담겨있는 그런 여야 타협의 산물입니다. 그런데 야당은 이것을 투쟁의 도구로 사용하고 있습니다. 여당은 이것이 또 답답하니까 1년 만에 재개정하자고 하고 있습니다. 이것은 서로 대화하고 타협하는 합의형 거버넌스로 가자는 새로운 구조의 모색이었습니다. 그런데 그것이 철학의 부재로 이루어지지 못하고 있는 것입니다.

저는 여기서 제안하고 싶습니다. 저희 정치권에서 더욱더 미래를 위한 고민을 해야 할 것입니다. 그리고 SBS를 비롯한 언론에서 많이 도와주시고요, 사회의 지도자들께서 여기에 대한 합의를 해주셔야 합니다. 아울러 새로운 권력 분점의 형태가 필요합니다.

선거는 지지율 52 대 48로 끝났지만, 권력의 분점은 거의 100 대 0, 90 대 10으로 나누어졌습니다. 그러다 보니까 그 권력을 차지하기 위한 갈등이 너무 큽니다. 이 자리에 와 계신 박관용 전 국회의장을 비롯한 정치 지도자들께서 새로운 합의형 거버넌스를 위한 국가 권력 체제의 변환을 주장하신 이유와 무관하지 않다고 생각합니다. 우리 함께 새로운 체제를 위한 고민을 해주시기 부탁드립니다.

감사합니다.



원혜영 민주당 국회의원 혁신과 정의의 나라포럼

19대 국회 들어 큰 변화는 의원들의 연구모임이 크게 활성화되었다는 것입니다.
의원회관이 두 배로 확장되었지만, 크고 작은 회의실을 잡기가 하늘의 별 따기입니다.
저는 ‘국회선진화’법 제정으로 몸싸움이 없어져서
‘노느니 공부한다’고 의원들이 연구활동을 열심히 하는 거라고 농담 삼아 말씀드리곤 합니다.
‘혁신과 정의의 나라’라는 타이틀을 내걸고
90명이 넘는 범야권 의원들과 함께 독일 국가모형을 집중적으로 연구한 바 있습니다.
공부하면서 가장 부러웠던 것은 독일 정치의 연속성과 책임성이었습니다.

2005년 총선에서 정권이 사민당에서 기민당으로 넘어갔을 때
메르켈 총리는 ‘사민당의 슈뢰더 총리의 개혁을 높이 평가하며 감사드린다’고 취임사를 시작했습니다.
이에 앞서 1982년 헬무트 콜 총리가 정권을 맡았을 때,
미국과 영국은 사회보장제도 철폐 등 신자유주의 정책을 전면화했지만,
독일의 콜 총리는 어린이 지원 등 오히려 복지제도를 강화했습니다.
나아가 빌리 브란트 총리가 개척한 ‘동방정책’, 즉 동독 및 동구권 사회주의 정권과의 화해와 협력을
더욱 강화하는 정책 또한 보수당인 콜 총리가 계승했습니다.

정파와 계파를 초월해 국가와 국민을 위한 좋은 정책은 그대로 이어받아 더욱 확대하겠다는
독일의 정치문화야말로 좋은 거버넌스의 대표적 사례라고 생각합니다.
독일이 합의제 정치시스템을 정착시킬 수 있었던 가장 중요한 요인은 토론과 타협을 통해
합의를 도출하는 정치문화, 즉 이해당사자들의 거버넌스 문화가 정착되었기 때문입니다.
독일의 여야 정치인들은 토론과 논의를 통해 합의를 이끌어내는 것이
‘민주주의’라는 확고한 신념을 갖고 있습니다.

또 독일은 민주주의 가치와 사상을 토대로 '연방주의'를 채택했으며, '자치와 분권'을 헌법적 가치로 실천하고 있습니다.

그리고 무엇보다 사회적 시장경제 철학에 기반해 국가가 개입해서 실업, 의료, 재해, 연금, 간병 등 사회보장제도를 법적으로 보장하고 있으며, 여기에는 여·야 보수·진보가 따로 없습니다.

그렇다면 한국 정치문화와 구조에서는 사회적 대화를 위한 거버넌스를 어떻게 만들 것인가.

저는 독일 모델에서 어느 정도 그 답을 찾을 수 있다고 생각합니다.

독일의 사회적 대화를 위한 거버넌스 작동 배경은 정치인들의 적극적인 노력과 기업인들의 합리적인 자세, 그리고 깨어있는 시민들의 참여 때문입니다.

특히 독일은 회사의 주요 사안에 노사가 공동으로 결정하는 법률제도인 '노사공동결정제'를 세계 처음으로 채택한 바 있습니다.

수처작주(隨處作主), '어디서든 주인이 되라'는 격언처럼

모든 종업원이 자신의 회사로 생각하고 더욱 열심히 일하기 때문에 그 경쟁력은 높아질 수밖에 없습니다.

이처럼 정치인, 기업인, 노동자들이 삼위일체가 되기 때문에 사회적 대화와 합의가 이뤄지고, 이를 기반으로 거버넌스가 실현될 수 있습니다.

지금 정치권에서 개헌논의가 한창입니다.

저는 개헌논의 과정에서 '좋은 거버넌스' 정착을 위한 구체적인 내용을 담아내야 한다고 생각합니다.

1987년 6월 항쟁을 통해 직선제를 쟁취하고 정치적 민주주의를 정착시켰습니다.

하지만 '사회경제적 민주주의' 즉 경제민주화와 사회복지는 아직 갈 길이 멀어서 '87년 체제'를 극복해야 한다는 목소리가 높습니다.

내년 초부터 국회 내에 개헌특위를 만들어 심도 있는 연구와 토론을 통해 합의를 도출할 필요가 있습니다.

무엇보다도 제왕적 대통령의 권력 집중의 폐해를 막는 것이 중요합니다.

대통령과 국무총리가 권력을 나누는 이원정부제가 현실적 대안입니다.

독일처럼 지역대표성과 계층 대표성을 갖춘 비례대표의 확대를 적극 검토할 필요가 있습니다.

지역 대표성을 강화하는 방안으로 독일이나 미국과 같이 양원제 도입도 긍정적으로 검토해야 한다고 생각합니다.

감사합니다.



FUTURE KOREA REPORT

