

대선승리를 위한 경제살리기 대토론회

— 한나라당 무엇을 해야하나? —

'07. 2. 1

개 관

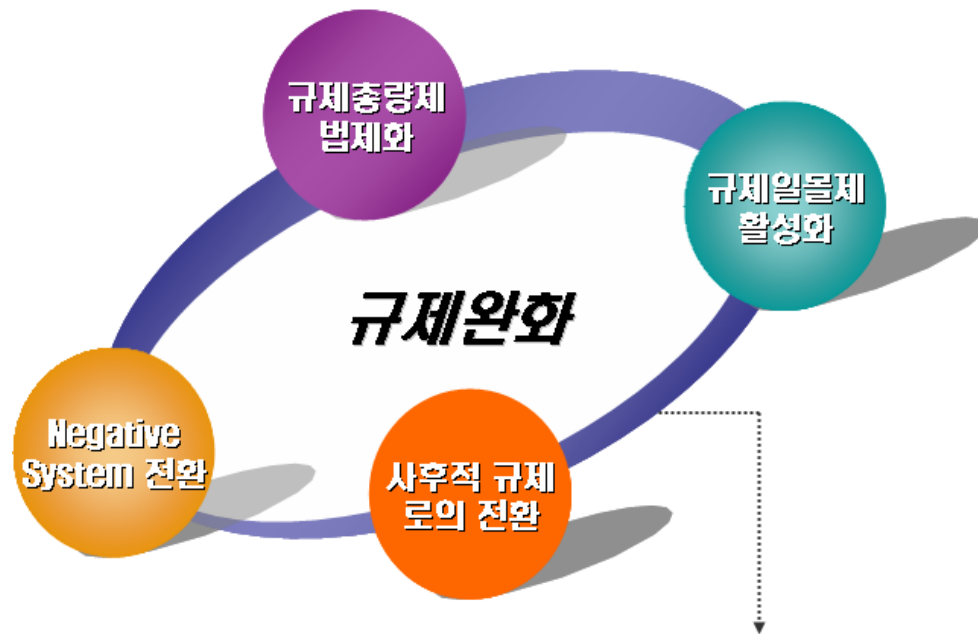
- 현재 우리 경제환경은 정보화, 세계화와 더불어 본격적인 고령화 사회로의 진입, 중국과 인도의 급성장, 경제의식구조의 변경 등 과거에 경험하지 못했던 새로운 상황이 전개되고 있음.
- 국가간 첨예한 경쟁이 가속화되고 있는 21세기 세계화·자유화 시대에 국가경쟁력 제고를 위해서는 합리적 노사관계의 구축이 절실함.
- 경쟁력 있는 국가건설은 확고한 시장경제체제의 구축을 통해서만 실현이 가능하며, 이를 위해서는 시장경제에 의거한 기업관련 시스템의 선진화 구축, 규제완화를 통한 기업경쟁력 강화, 경직된 노동시장의 유연성 제고와 합리적 노사관계 구축 등 우리 경제의 구조적인 문제점을 개혁하는 것이 필수임.
- 국가경쟁력의 원천은 사회 각 부분의 효율성 증대에 있다는 점에서 노사관계도 기존의 정부주도에서 창의성과 유연성 확보를 위해 민간주도의 자율적 노사협력체계 구축으로의 전환이 필요함.
- 한편 취약계층에 대한 사회적 안전망 구축은 근로의욕 상실과 도덕적 해이가 발생하지 않도록 시장경제원리를 통해 지속가능한 생산적 복지제도를 구축하여 경쟁력의 유지·향상을 도모하여야 함. 절대적 빈곤층에 대한 근본적인 해결책은 경제성장을 통하여 일자리를 창출하는 일하는 복지가 되어야 함.

■ 우리 경제가 처해 있는 문제의 근원에는,

- 기업의 투자부진이 있으며, 이는 각종 규제와 수익모델 부재 등으로 기업의 투자의욕이 크게 저하되어 있기 때문
 - ※ 이에 따라 일자리 창출에 매우 부정적인 영향을 미치고 있으며, 이로 인한 고용 및 소득의 불안정성 심화는 저출산고령화, 경제양극화 심화 등 사회 전반에 많은 부작용을 야기
- 결국, 우리 경제의 당면과제는 보다 나은 양질의 일자리를, 보다 많은 사람들에게 제공하는 것으로 요약할 수 있으며, 이는 기업의 고용흡수력 제고, 즉 투자활성화를 통해서만 해결 가능
- 이를 위해 무리한 세수 확대정책을 지양하고, 기업 신규투자에 대한 세제상의 지원을 확대하는 정책을 추진
 - ※ 현재 복지재원 확보를 목적으로 검토되고 있는 세수확대는 기업부담 완화를 위해 즉각 중단
 - ※ 생산을 통한 일자리 확대가 최선의 복지정책
- 기업하기 좋은 환경조성을 위해서는 기업활동을 저해하는 각종 규제의 완화가 중요
 - ※ 현 정부는 규제개혁에 힘을 쏟는다고 여러 차례 이야기하였으나, 민간의 규제개혁 체감도는 전혀 나아지지 않고 있으며, 이는 규제가 줄어든 것 이상으로 새로 만들어지고 있고, 정책성 거대규제들도 전혀 개선되고 있지 않기 때문임.
- 따라서 향후 패러다임 전환을 통해 불합리한 기업규제를 획기적으로 완화시켜야 할 것임.

- ※ 규제일몰제 활성화, 사후적 규제로의 전환, 규제총량제 법제화 도입 등
- ※ ‘할 수 있는 것만을 나열하는 현행 Positive 시스템’을 ‘해서는 안 되는 것만을 규율하는 Negative 시스템’으로 전환

【 그림 】 규제의 패러다임 전환



- ✓ **규제총량제 법제화** : 규제의 신설 및 강화시 기존규제의 폐지 및 완화를 검토한 보고서를 규제개혁위원회에 제출토록 하는 법령을 신설, 규제기관의 규제 신설 및 강화유인을 효과적으로 억제하고, 신설 및 폐지되는 규제가 쉽게 비교형량됨으로써 엄격한 심사가 이루어지도록 하는 방안
- ✓ **규제일몰제 활성화** : 행정기관이 규제를 신설 또는 강화하고자 할 때 계속하여 존속시켜야 할 명백한 사유가 없는 때에는 존속기간을 설정하여 당해 법령에 명시하여야 하는 것을 의미
- ✓ **사후적 규제로의 전환** : 사후적 규제로의 전환을 통해 규제비용이 낮아지고, 규제기관의 자의성 감소에 의한 부패가능성도 낮아짐
- ✓ **Negative System 전환** : 공공의 안녕을 해치거나 사회상규에 반하는 행위 등 기업이 해서는 안 되는 최소한의 것만을 분명히 명시하여 규제의 투명성을 제고하고, 나머지는 기업의 자율에 맡겨 기업의 창의성을 복돋워야 함


2 임금안정을 통한 성장동력 확보

최근 고용의 임금상승 기조가 지속됨에 따라,

○ 우리 기업의 경쟁력은 매우 취약해진 상황임.

- ※ 이는 우리 기업들이 감내하기에는 힘든수준이며, 과거와는 차원이 다른 심각성을 우리 모두 인식하지 않으면 안될 정도의 상황임.
- ※ 1인당 GDP대비 임금수준은 일본, 미국 등 선진국과 대만 등 경쟁국이 모두 하향 안정화되고 있는 추세인 반면, 우리나라는 지속적으로 상승하고 있는 추세임.

< 표 > 1인당 GDP 대비 임금수준(제조업, 달러기준)

| 구 분 | '87년 임금/1인당GDP | '05년 임금/1인당 GDP | '87 → '05 |
|-----|-----------------|-----------------|---|
| 한 국 | 4,800 / 3,321 | 29,849 / 16,306 | 1.45  1.83 |
| 일 본 | 25,992 / 19,970 | 45,682 / 35,592 | 1.30  1.28 |
| 대 만 | 5,808 / 5,267 | 15,559 / 15,271 | 1.10  1.02 |
| 미 국 | 21,132 / 18,964 | 35,027 / 41,873 | 1.11  0.84 |

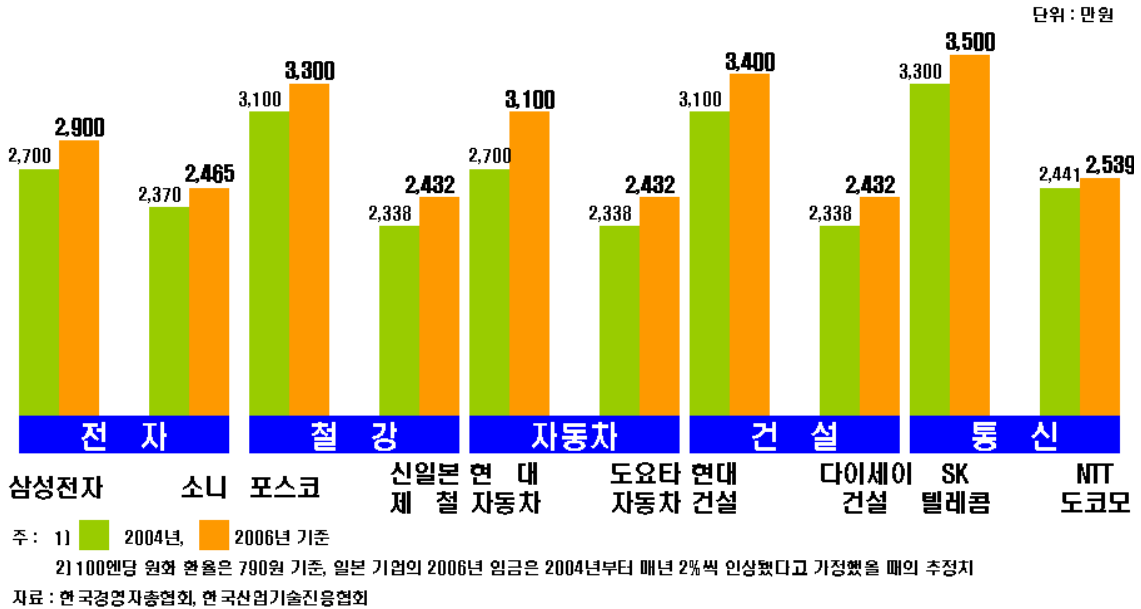
자료 : 한국은행, 한국생산성본부, UN statistics division, 대만 통계청 Database

○ 고용임금인상의 이면에는 우월한 교섭력을 바탕으로 한 대기업 노조의 이기주의와 기업들이 경쟁적으로 대졸초임 수준을 끌어올린 것이 주요 원인인 것으로 분석됨.

- ※ 고임 대기업의 생산성을 상회하는 높은 임금 수준은 비용상승의 단초가 되어 신규채용 억제로 이어질 뿐만 아니라, 기업규모간 양극화 심화, 신규투자 위축 등 여러 부작용을 초래하고 있음.
- ※ 특히 기업들이 규모나 수익성에 비해 경쟁적으로 대졸초임을 인상함에 따라 전체 근로자의 임금인상을 견인하고 있음.
- ※ 경제규모, 물가수준 등이 절대적으로 높은 일본의 주요기업에 비해 우리 기

업의 대졸초임은 17~38% 높은 수준

【 그림 】 한일 주요기업 대졸초임 수준



○ 따라서 지속적인 성장과 고용안정, 더 나아가 보다 많은 일자리 창출을 통해 국가경제에 기여하기 위해서는 향후 반드시 임금안정 분위기가 전산업계로 확산되어야 할 것임.

- ※ 향후 정부는 정책의지를 갖고 생산성 범위내 임금인상 등 임금안정 분위기가 확산될 수 있도록 지원해 주기 바람.
- ※ 더불어 기업이 직무성과 중심의 임금체계 개편을 위해 노력할 수 있도록 정부가 법제도를 개선해 주기를 바라고 직무 중심의 임금체계 개편이 필요하다는 점을 적극 지도 및 홍보해 주기 바람.

3

자영업 거품 해소를 통한 노동시장 내실화

최근 일부의,

- 경제는 좋아지고 있는데 민생이 문제라는 경제인식은,
 - ※ 건실한 경제성장률(5.0%) 달성과 수출증가율이 3년 연속 두 자릿수를 기록함에도 이러한 과실이 일자리 창출로 이어지지 않고 대기업 정규직 등 기업 내 내부근로자의 임금으로만 배분되기 때문
- 일자리 부족현상이 심화됨에 따라 소규모 생계형 위주의 자영업이 우후죽순처럼 늘어나고 있음.
 - ※ 종사자비중은 우리나라가 29.5%로 OECD국가중 멕시코에 이어 2위이며, OECD 평균 13.7%의 2배를 상회

< 표 > 주요국 자영업자 비중

| 국가명 | 한국 | 이태리 | 일본 | 미국 | OECD 평균 |
|-------|------|------|------|-----|---------|
| 비율(%) | 29.5 | 26.0 | 11.8 | 6.9 | 13.8 |

자료 : OECD Labor Statistics ('03)

- ※ 매년 50만개 점포가 창업하고 40만개가 폐업하는 「다산다사형 구조」
- ※ 적자운영 26.4%, 겨우 생계를 유지하는 점포 64.0%, 수익 실현 자영업자 8.3%에 불과해, 자영업의 영세성이 심각한 것으로 조사(중기특위, '자영업 실태조사' 2005.)
- 이러한 일자리 창출능력 저하로 인한 영세자영업의 기형적 증가는 「일할 능력이 있고 의사가 있는 근로자」를 자영업이라는 비생산적인 영역에 묶어 두어 그 심각성이 더해짐.
 - ※ 자영업 종사자들의 상당수는 근로시간이 불규칙한 무급가족노동이 대부분으로 상당수는 위장실업
- 대규모 저가 유통업체의 대두가 세계적인 추세임을 감안할

때 자영업의 경영환경이 지속적으로 악화되고 있음은 피할 수 없는 사실임. 따라서 일자리 창출을 통해 이들을 산업구조내의 피용자로 흡수하지 않는 한 민생문제의 해결은 힘들 것임.

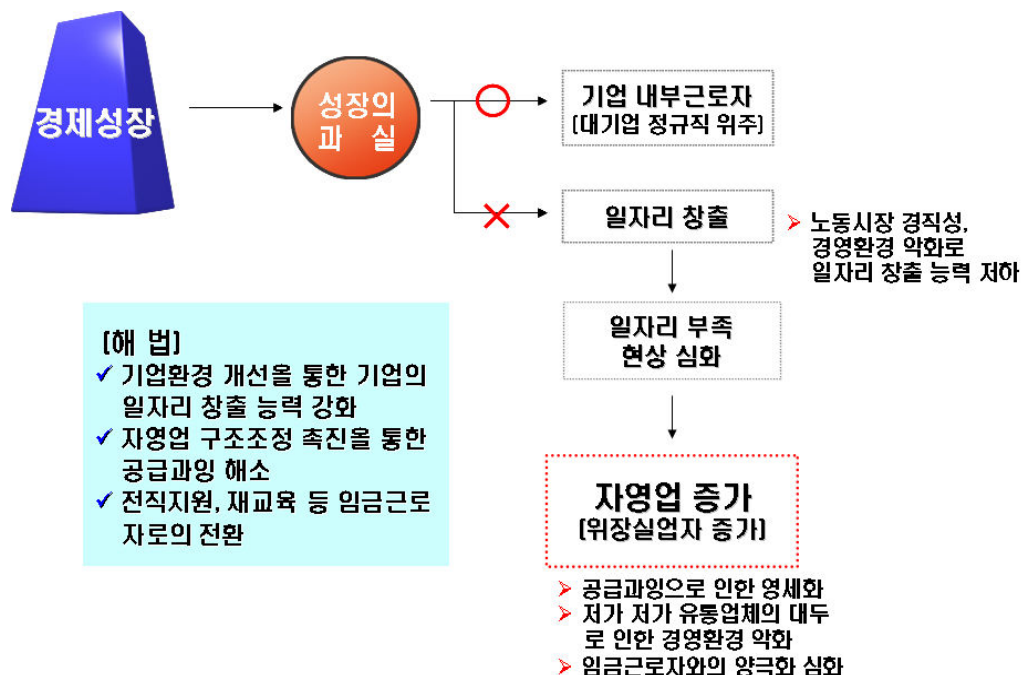
- 자영업 문제의 해법은 「일자리 창출의 주역은 기업」이라는 인식하에 노동시장 유연성 제고 등 기업하기 좋은 환경 조성을 통해 기업의 일자리 창출 역량을 강화하는 것임.

※ 더불어 자영업의 구조조정 촉진을 통해, 공급 과잉 상태 해소

- 아울러 전직지원제도(Outplacement) 활성화와 자영업자에 대한 재교육을 통해 자영업 종사자의 임금근로자 전환 유도가 필요

※ 국민의 세금으로 조성되는 ‘관제(官製) 일자리’ 급조를 통한 해법은 재원조달 문제, 일자리의 질적 측면에서 부작용만 초래

【 그림 】 자영업 문제의 원인과 해법



최근 정부의 복지확대 정책으로 인해,

- 사회보험비용이 급속히 증가하였고, 이는 과도한 기업부담으로 이어졌음.

※ 2005년 기업이 부담한 사회보험비용은 1997년 대비 3배 수준(183.5%)으로 증가했으며, 이를 GDP성장률(64.2%)과 비교했을 때도 3배 수준

※ 여기에 현재 제5의 사회보험이라 할 수 있는 ‘노인수발보험제도’가 국회에서 도입 논의되고 있는 상황임.

- 또한 과도한 사회보장제도의 확대는 정부의 재정부담을 증가시켜 경제의 장기적 성장 잠재력을 훼손할 우려가 있음.

※ 최근 정부가 추진하고 있는 기초노령연금제 도입, EITC제도, 국민기초생활보장제도의 확대 등 소위 ‘백화점식 사회보장제도’의 도입은 향후 기업으로 하여금 사회보험비용은 물론 조세 등 직간접적 사회보장비용부담을 더욱 가중시킬 것으로 예상.

- 이처럼 사회보장제도 확대가 경제현실을 감안하지 않은 채 과도하게 이루어지는 것은 결코 바람직하지 않으며 이는 노동비용 증가, 투자 감소 및 비정규직 확대 등 고용불안의 원인이 될 수밖에 없음.

- 이와 같이 우리 경제가 감당할 수 있는 복지부담에 대한 우려가 심각히 제기되고 있는 바 경제성장과 사회보장의 병행발전을 위해 경제성장 범위 내에서 적정 사회보장 목표제의 도입을 고려해야 할 것임.

- 또한 효과적이고 효율적인 사회보장서비스 구축을 위해 기존 사회보장제도 인프라 이용 및 기존 제도간의 긴밀한 협

조체제 구축 등으로 사회적 비용의 낭비를 막아야 할 것임.

【 그림 】 적정 사회보장 목표제 도입의 의의



■ 노사관계 안정을 통한 경쟁력 회복의 관건은,

○ 「법과 원칙」의 준수임.

- ※ 과거 우리 정부는 ‘법과 원칙’의 준수의 필요성은 수차례 강조하였으나 실제 집행에 있어서는 매우 미흡함.
- ※ 산업현장에서 노동계의 불법쟁의행위나 폭력행위 등 불법이 발생하여도 처벌되지 않는 상황이 자주 발생함에 따라 노동계의 불법행위가 확산되는 악순환 구조 형성

○ 노사관계에 있어 경영계가 체감하는 최대 애로점 가운데 하나가 ‘노사관계 불투명성’임. 노사관계가 법과 원칙의 틀 안에서 이루어진다면 노사관계가 보다 투명해 질 것이며 노사 당사자들도 룰(Rule)을 지키는 문화를 형성해 나갈 것임.

■ 「노사관계 안정」을 통한 경제발전이라는 정책방향 제시와 일관된 정책집행이 필요함.

○ 정부는 노사관계 안정에 대한 전체적인 계획을 수립하고 이를 일관되게 실행하여야 할 것임.

- ※ 현 정부는 ‘사회통합적 노사관계’를 목표로 ‘노사정 대화 채널을 통한 노사 파트너십 강화’를 정책 목표로 제시하였으나 민주노총의 대화채널 참여 자체를 무기로 활용하는 투쟁과 정부 행정기관의 산업현장에서의 정책 혼선 및 형평성 결여 등으로 인해 일부 성과에도 성공적이었다고 평가하기에는 다소 미흡함.

■ 국제경제환경의 변화에 대응하여,

- 우리 산업의 성장인프라를 구축하기 위해서는 구태하고 부당한 노사관행을 시정하고, 동시에 노동시장의 경직성이 실질적으로 유연화 될 수 있도록 법제도를 개선함으로써,
- 기업의 생산성 향상과 경쟁력 제고를 도모하는 한편, 합리적이고 효율적인 사회적 대화채널을 정착시켜 사회적 통합을 도모하고, 새로운 양질의 일자리 창출 모색
- 특히 산업현장에서 가장 잘못된 관행인 전임자 급여지급은 노사관계 안정을 위해 반드시 척결되어야 할 최우선 과제가므로, 2010년 1월부터 철저히 엄정히 시행되어야 함.
 - ※ 법령의 효율적 시행을 위해서는 노조법 제24조(노동조합의 전임자)에 급여지급과 관련한 벌칙 규정(노사 모두 처벌)을 신설하는 것이 바람직함.
- 또한, 복수노조의 허용은 우리 노사관계의 기본적 틀을 바꾸는 변화로서 ▲엄청난 노조의 수 증가, ▲노조간 갈등 및 선명성 경쟁, ▲파업의 증가, ▲노무관리 비용의 증가 등이 예상되는데 이러한 문제점을 최소화하기 위한 것이 교섭창구단일화 방안임.
 - ※ 「1사 1교섭 단체 협약」을 원칙으로, 사업장 내의 모든 노조가 교섭창구 단일화 과정에 포함될 수 있도록 해야 함.
- 한편, 향후 정부는 노동관련법 재개정에 있어 파급효과에 대한 면밀한 분석을 통해 기업부담을 최소화하고 법취지가 정확히 반영될 수 있도록 노동법 체계를 개선해야 할 것임.

※ 현행 법·제도의 보호가 대기업, 공공부문 정규직 근로자에 지나치게 편중되어 있어 노동시장의 경직성과 근로자간 양극화 초래

- 과급효과에 대한 면밀한 분석이 이뤄지지 않은 상황에서 정치적 논리로 무리하게 법개정에 접근할 경우 「합리적 범위 내에서의 근로자 보호」라는 노동법의 본래 취지가 변질될 우려가 있음.

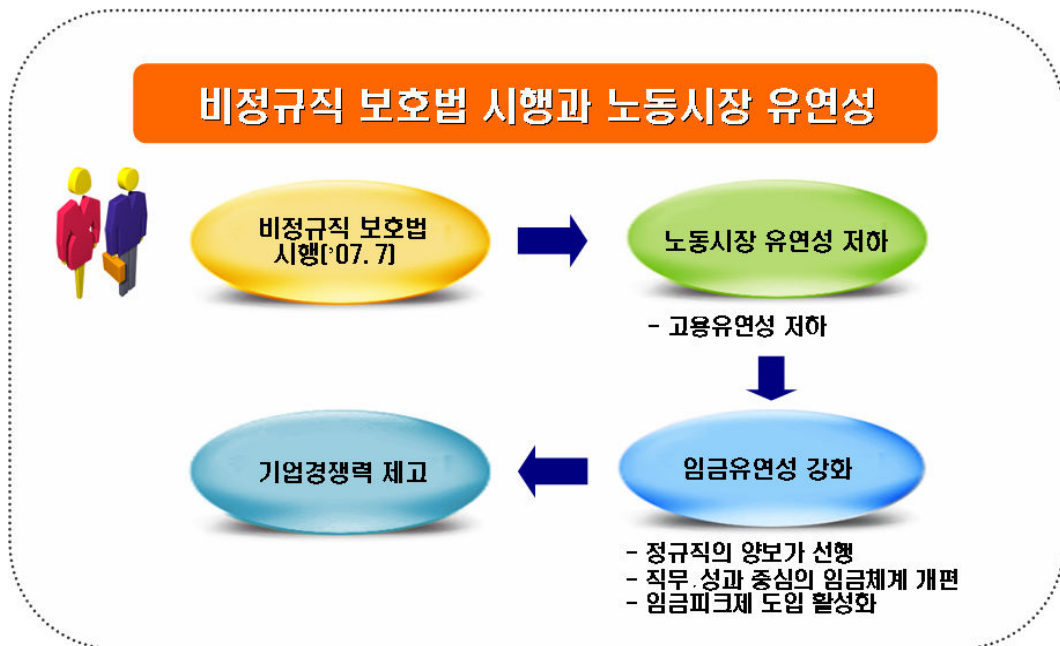
ex) 최저임금법 개정 : 정부가 최저임금 적용제외 대상(감시·단속적 근로자 등)인 아파트 경비원 등에 대해 저임금 문제를 개선한다는 취지로 2007년 최저임금액의 70%를 감액 적용하였으나, 실제 아파트 경비원 등의 대량 실업 사태만 초래

2007년 7월 시행예정인 비정규직 관련법은,

- 기업의 인력운영을 심대히 제약하는 등 비정규직 보호에만 치중하고 있어 향후 기업에 많은 부담을 줄 것으로 예상됨.
- 그러나 비정규직 법률이 수년간의 논란 끝에 국회를 통과한 만큼 더 이상 이 문제로 노사간 갈등과 대립이 지속되어서는 안 될 것이며, 이제는 자연스러운 법정착 유도를 통한 산업현장의 안정을 기할 때임.
 - ※ 비정규직 보호를 위한 여러 가지 방안들이 법률로 명문화되어 처음으로 제시된 상황에서 법제 정착이라는 명목하에 기업의 인력운영을 인위적으로 조정하는 방안)을 추진하는 것은 오히려 산업연장에 상당한 혼란과 반발을 발생시킬 수 있는 바, 이는 지양해야 할 것임.
- 한편 비정규직 보호에 대한 부분은 법률의 마련으로 상당 부분 충족 되었으므로 이제는 노동시장 유연성 확보를 위한 방안이 강구되어야 할 것임.
- 노동시장 유연화 요구는 세계적인 추세이며 우리 기업이 각국의 기업들과의 국제 경쟁에서 우위를 점하기 위해 반드시 필요함.

1) 기간제 근로자의 일정 비율 정규직화 방안, 비정규직 사용의 상한선을 마련하여 이를 유지, 정규직 대비 비정규직 근로자의 임금수준 하한 마련, 하도급 활용 사업장에 대한 불법파견여부 판단 강화 등의 지침을 만들거나 지도하는 경우

- 노동시장 유연성은 크게 고용유연성 및 임금유연성과 밀접한 연관이 있는데, 비정규직의 활용이 자유롭지 못하게 되면 고용유연성이 상당히 저하되는 것은 사실임.



- 따라서 고용유연성이 떨어지는 부분은 임금유연화를 통해 해결해 나가는 것이 바람직한 방향이며, 무엇보다도 그간 생산성·공헌도에 비해 많은 혜택을 받아왔던 정규직의 양보가 선행되어야 함.
- 즉, 직무성과 중심의 임금체계 개편, 임금피크제 도입의 활성화 등을 통해 고용경직화 문제를 해결해 나가는 것이 필요함.
- ※ 기업은 비정규직의 근로조건 개선노력과 함께 교육·훈련제도를 강화하여 비정규직의 능력개발에 만전을 기하도록 노력하겠음.
 - ※ 정부도 기업이 세계의 기업들과의 경쟁에서 우위를 점하여 국가경제 발전에 기여할 수 있도록 노동시장 유연성 확보를 위한 다양한 방안들을 마련해 주기를 바람.

비정규직 문제 해결을 위한 노사정의 역할

정 부

- ✓ 노동시장 경직성을 심화시키는 현행 법제도 개선
- ✓ 비정규직 보호법의 무리한 적용 자제
- ✓ 직무성과 중심의 임금체계 적극 장려

노동계

- ✓ 정규직 근로자의 기득권 양보
 - 임금안정, 임금체계 개편에 적극 협조
 - 비정규직 근로자에 대한 배려(인식 전환)

경영계

- ✓ 비정규직 처우개선 노력
- ✓ 기업내 교육훈련제도 강화를 통한 비정규직 근로자의 능력개발
- ✓ 선진 인사·노무 관리시스템 도입