

윤석열 정부 1년

# 노동개혁 성과와 향후 과제

2023. 5. 9. 화 10:30~12:00

국회 본관 228호

## 패널

- | 좌장 박수영 여의도연구원장·국회의원
- | 발제 이성희 한국노동연구원 선임연구위원
- | 토론 이지만 연세대 경영학과 교수  
김수진 고용노동부 노동개혁총괄과장  
송시영 서울교통공사 올바른노조 위원장

  
여의도연구원

윤석열 정부 1주년 시리즈 세미나 ③  
“노동개혁 성과와 향후 과제”

□ 개요

- 주제: [윤석열 정부 1년] 노동개혁 성과와 향후 과제
- 일시: 2023년 5월 9일(화) 10:30~12:00
- 장소: 국회 본관 228호
- 주최: (재)여의도연구원
- 참석자
  - 좌장: 박수영 여의도연구원장·국회의원
  - 발제: 이성희 한국노동연구원 선임연구위원
  - 토론: 이지만 연세대 경영학과 교수  
          김수진 고용노동부 노동개혁총괄과장  
          송시영 서울교통공사 올바른노조 위원장

□ 계획안

시간		일정
10:30 ~ 10:33	3'	○ 개회 및 국민의례
10:33 ~ 10:35	2'	○ 주요내빈 소개
10:35 ~ 10:45	10'	○ 주요 당직자 인사말씀 (※ 각 5분씩)
10:45 ~ 10:50	5'	○ 개회 (좌장: 박수영 여의도연구원장)
10:50 ~ 11:45	55'	○ 토론회 - 주제 발표 - 지정 토론
11:45 ~ 11:55	10'	○ 플로어 Q&A
11:55 ~ 12:00	5'	○ 폐회

[윤석열 정부 1년] 노동개혁 성과와 향후 과제

# 발 제

이 성 희

[한국노동연구원 선임연구위원]



# 윤석열 정부 노동개혁 추진성과와 향후 과제

---

2023.5.9

이 성 희(한국노동연구원 선임연구위원)



## 목 차

1. 노동개혁, 왜 해야 하는가?
2. 윤석열 정부 노동개혁 추진현황
3. 윤석열 정부 노동개혁 1년 평가
4. 노동개혁 성공을 위한 전략과제
5. 향후 노동개혁 추진과제

# 1. 노동개혁, 왜 해야 하는가?

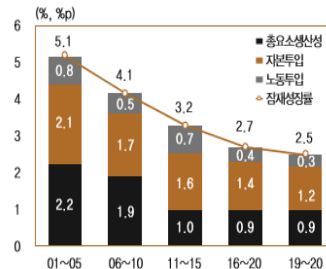
## □ 지속 가능한 선진국이 되기 위한 전제조건, 노동개혁

- 선진국들은 지속적인 성장동력 강화 위해 노동시장 유연성 제고, 노사관계 구조개혁 추진
  - 네덜란드 노동개혁, 독일의 하르츠 개혁, 프랑스 마크롱 노동개혁의 공통점 →
    - ① 노동시장의 효율 제고하는 노동개혁으로 경제성장 동력 강화 및 일자리 창출력 제고
    - ② 노사의 기득권 저항을 극복하고 노동시장 구조개혁에 성공 → 성장동력 강화
  - 노동개혁 성공해야 선진국으로 발전 → 정치 포퓰리즘, 개혁 실패시 선진국 대열 탈락
  - ※ 선진국에서 노동개혁 실패하는 이유 → 노동개혁 추진 과정에서 노사 기득권 저항에 좌절

## □ 선진국 대한민국으로 도약하기 위한 노동개혁

- UN은 2021년 공식적으로 대한민국을 선진국 그룹으로 분류
- 한국은행(2019)은 우리나라 잠재성장을 제고 위해 노동시장의 비효율성 개선, 기술혁신과 자원 투자의 효율성 제고 필요
- 윤대통령은 우리나라 성장을 견인하기 위해 노동개혁 추진 의지 "노동개혁을 통해 우리 경제의 성장을 견인해 나가야 한다(23 신년사)"

<우리나라 잠재성장을 추이>



# 2. 윤석열 정부 노동개혁 추진 현황

## □ 윤석열 정부의 노동개혁 과제

- 윤석열 대통령은 우리 경제의 성장을 견인하는 노동개혁 추진을 위해
  - ① 노동시장 이중구조 개선
  - ② 노사 법치주의를 기본과제로 제시(23년 신년사)
- [이중구조 개선] 고용노동부는 노동시장 약자 보호와 이중구조 개선을 위해 상생형 임금체계 개편, 원하청 상생연대, 법적보호의 사각지대 해소 정책 제도개선 추진
  - \* 5인 미만 사업장 근로기준법 적용, 노무제공자 권리보장을 위한 입법 등 취약계층 근로기준 보호 강화
  - (노동 유연화) 급변하는 노동환경에 맞춰 근로시간 유연화(근로자 선택권 확대) 및 건강권 제고, 근로자 파견제도 선진화 등 공장제 시대의 낡은 노동규범 현대화
  - ☞ 노동시장 이중구조 개혁은 근로시간 유연화, 연공급 임금체계 개편 등 제도·관행 개혁 집중 제기
- [노사 법치주의] 정부는 노사의 불법행위 근절, 노조 회계 투명성 제고 등 노사의 불법·부당 노동관행 개선하는 법치주의 확립을 노동개혁의 우선과제로 천명
  - 화물연대 불법파업에 대해 법치주의 대응으로 해결을 계기로 건설노조의 불법 채용강요, 월례금 근절 등 노사 법치주의 개혁과제 추진

## 2. 윤석열 정부 노동개혁 추진 현황

### □ 노동시장 이중구조 개혁 과제

- (우선 추진과제) 고용노동부는 노동시장 이중구조 개혁을 위해 근로시간 유연화, 임금체계 개편을 우선과제로 추진(22.12 미래노동시장연구회 권고)
- (근로시간 유연화) 근로시간에 대한 노사의 자율적 선택권을 확대해 일의 효율성을 높이고, 근로자 건강권을 보호를 위해 연장근로시간 총량규제를 하는 방식의 근로시간 유연화 제도개편 추진
  - 주당 52시간 범위에서 노사합의로 연장근로를 월, 분기, 반기, 연단위 총량관리하는 제도개선
    - \* 월단위 연장근로 52시간 범위내에서 1주 64시간 상한 또는 1일 11시간 연속 휴게시간 부여
  - 근로자의 선택권 강화를 위한 근로자 대표제 제도개선, 근로자 건강권 보호를 위한 충분한 휴식시간 (1일 최소 11시간), 근로시간 저축계좌제 도입 및 휴가사용 활성화
  - MZ 세대, 노동계에서 주69시간 장시간 근로에 대한 문제제기 → 장시간 근로문제 제도보완 검토 진행
    - \* 고용노동부는 국민 6천명 대상 설문조사, 심층면접 인터뷰 등 여론 수렴 추진중
- (임금체계 개편) 대기업·공공부문의 과도한 임금 연공성을 완화하고, 직무·능력에 따른 임금체계로 전환하여 좋은 일자리는 늘리고, 대기업과 중소기업간 격차 완화하는 임금체계 개편 추진
  - 고용형태·원하청간 임금차별 해소 방안 연구를 위한 상생임금연구회 설치, 직무별 시장임금 정보 시스템 구축, 중소기업·업종별 임금체계 구축 지원 등 추진

5

## 2. 윤석열 정부 노동개혁 추진 현황

### □ 노사관계 법치주의 개혁 과제

- (노사 법치주의) 윤석열 대통령은 지난해 화물연대 불법파업에 대해 법과 원칙을 앞세워 엄정대응 → 이를 계기로 노사 법치주의 확립을 노동개혁 추진과제로 천명
  - 윤대통령은 “노사 법치주의는 성장하려면 절대 피할 수 없는 과제” 라며 법치주의 확립 추진의지
- (고용노동부) 노조 회계투명성 제고, 불합리한 포괄임금제 남용, 불공정 채용, 부당노동행위 등 5대 불법·부조리 근절 천명, 대기업노조의 고용세습 단체협약 시정명령 등
  - ※ 5대 불법행위: 포괄임금 오남용, 임금체불, 부당노동행위, 불공정 채용, 직장내 괴롭힘
  - 노조 회계투명성 제고 위해 조합원 1천명 이상 노조에 대해 회계자료 제출 요구, 노조 회계공시 시스템 구축, 외부회계감사 의무화 하는 법안 제출 예정
    - \* 정부의 노동단체 재정지원사업 회계감사 추진, 회계자료 제출 거부시 과태료 및 세금공제 중단 검토
  - 고용부 내에 노사부조리 신고센터 운영하고, 노사관계 전문가로 구성된 '불합리한 노동관행 개선 전문가 자문회의' 활동을 통해 노사의 불법·부당한 노동관행 근절 추진
- (국토부) 건설노조의 불법 채용강요, 노조 전임비, 월례비 요구, 업무방해 등 불법행위에 대해 경찰 수사의뢰 등 불법행위 근절 추진
  - ※ 타워크레인 노조의 불법 월례비(월 2천만원) 등 구체적인 행태 공개로 언론에 큰 반향

6

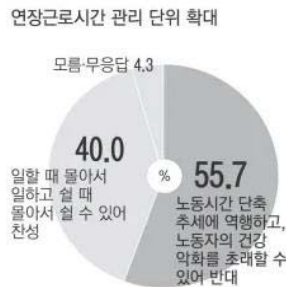
### 3. 윤석열 정부 노동개혁 1년 평가

#### □ 윤석열 정부의 노동개혁 추진 1년, 국민들의 평가

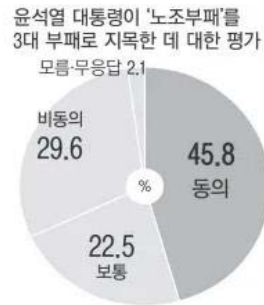
- (노동개혁) 지난해 화물연대 파업에 대한 정부의 원칙적인 대응을 계기로 노동개혁에 대한 관심과 지지 상승 → 윤석열 정부 3대 개혁 중에 노동개혁을 우선적으로 추진해야 한다는 여론이 우세
- (노동시장 구조개혁) 노동시장 구조개혁 쟁점(근로시간 유연화, 임금체계 개편)에 대해서 관심은 높아졌으나, 국민들의 정책 지지는 찬반이 엇갈리고 있음
  - \* 근로시간 제도개편 입법예고(3.6) 이후 MZ 세대들의 반발, 정부 정책혼선 겪으면서 비판 여론 증가
- (노사 법치주의 개혁) 법치주의 노사관계 구조개혁에 대해서는 전반적으로 지지여론이 높은 편임
  - \* 화물연대의 불법폭력, 건설노조의 불법 채용강요 및 수천만원 월레비 요구에 대한 엄정한 법치주의 대응 → 국민들은 정부의 과감한 정책 추진에 공감하며 법치주의 개혁 지지



<SBS 여론조사 결과(23.1.2)>



<경향신문 여론조사 결과(23.1.1)>



### 3. 윤석열 정부 노동개혁 1년 평가

#### □ 윤석열 정부 노동개혁 비전제시와 추진의지

- (노동개혁 비전제시) 우리나라의 경제성장동력 강화와 일자리 창출, 근로자 삶의 질 향상을 위해 노동시장 이중구조 개선과 노사 법치주의를 노동개혁 기본과제로 설정
    - “노동개혁을 통해 우리 경제의 성장을 견인해 나가야 한다(대통령 23년 신년사)”
    - “기업의 성장과 근로자 삶의 질 향상을 이뤄내기 위해서는 낡은 노동시장 제도와 관행개혁 필요”
    - 성장과 근로자 삶의 질 향상을 위한 노동개혁 비전을 제시함으로써 국민적 공감대 구축
      - \* 문재인 정부의 노동존중, 소득주도성장 정책에 실망한 국민들에게 새로운 비전 제시
  - (노동개혁 실행의지) 지난해 화물연대 파업에 대해 법치주의 원칙 관철 계기로 노동개혁 추진선언
    - 노동개혁 추진 실행력 보여 줌으로써 노동개혁 추진의지에 대한 국민 신뢰도 제고
      - 윤석열 정부의 노동개혁은 말로만 하는 미사여구가 아니라, 독심과 추진력이 있다는 정책 추진 의지에 대한 신뢰감 형성
      - 윤석열 정부의 3대 개혁의제 중에서 노동개혁이 가장 지지도가 높은 데는 이러한 실행력과 추진 의지에 대한 기대감이 반영
- ☞ 윤석열 정부의 노동개혁의 기본 방향과 추진의지에 대한 국민적 신뢰 구축

### 3. 윤석열 정부 노동개혁 1년 평가

#### □ 법치주의 노동개혁, 국민이 체감하는 실질적 성과

- (법치주의 노동개혁) 윤석열 정부는 노사갈등을 법과 원칙의 토대 위에서 대화와 타협을 통해 해결하는 노사 법치주의 개혁을 기본 개혁과제로 제시
    - 87년 체제에서 형성된 대립적인 노사관계 구조개혁 → 국민들이 꼭 개선해야 한다고 생각하는 투쟁적인 노사관행을 개혁함으로써 우리나라 노사관계 경쟁력 제고에 기여
      - \* 파업으로 인한 노동손실일수(1만명): 한국 38.5일, 영국 12.7일, 독일 8.3일, 일본 0.2일(12년~21년)
      - \* 건설노조 불법행위 실태조사(국토부): 290개 업체 2070건 피해액 1,686억원
      - \* 주한 외국기업(138개) 조사 “한국 노사관계가 외국인투자 유치에 부정적인가? 54.3%(한경연, 2020)
  - [정부주도 개혁] 법치주의 노사관계 개혁은 정부 주도로 추진 가능 → 화물연대 파업에 대해 정부가 엄정한 법집행으로 정면돌파 하면서 국민들이 노동개혁 성과 체감
    - 법치주의 원칙 대응으로 노사관계 불법 쟁의행위 감소, 건설노조의 불법 채용강요, 수천만원 월례비 요구 감소 → 국민들은 정부의 과감한 정책 추진에 법치주의 개혁 지지
- ☞ 국민들은 정부 주도의 법치주의 개혁 효과 체감 → 노동개혁 지지 여론 조성

9

### 3. 윤석열 정부 노동개혁 1년 평가

#### □ 노동시장 개혁과제에 대한 공론화 부족, 노사정 사회적 대화 미흡

- (정부 주도 공론화) 근로시간 유연화 제도개선, 연공급 임금체계 개편 등 노동시장 구조개혁 쟁점 정부 주도로 공론화 진행 → 노사단체가 참여하는 실질적 정책협의, '진검승부'식 공론화는 부족
  - 고용부 미래노동시장연구회의 전문가들이 중심이 되어 토론회, 공청회 등 공론화 과정 거쳤지만, 정부 주도로 공론화를 진행하다보니 첨예한 쟁점토론 미흡
- (노사정 사회적 대화) 경사노위가 제대로 가동되지 않다 보니 한국노총 등 노사단체가 참여하는 노사정 정책협의 부재 → 노사가 참여하는 첨예한 쟁점토론이 없다 보니 개혁 쟁점 공론화 미흡
  - 근로시간 제도개편 관련해서 노사단체와 이해집단간 사회적 대화, 정책협의를 부족 → 다양한 계층 집단의 조건을 반영, 조율되지 않은 제도개선안 제시(MZ 세대들의 반발 등 수용성 낮은 원인 제공)
  - 노사가 참여하는 정책협의 과정에서 쟁점 공론화가 충분히 이뤄지지 않아, 제도개선안에 대한 노사, 국민들의 이해도 낮음 → 입법예고 이후에 '69시간제' 오해를 불러일으킨 원인으로 작용
- (성급한 입법예고) 정부는 근로시간 개편 관련 쟁점 공론화를 통한 국민 공감대 구축, 노사단체와의 사회적 대화나 정책협의를 통한 조율과정을 충분히 거치지 않은 상황에서 입법예고 → MZ 세대의 반대여론, 정부 정책 혼선 등으로 근로시간 제도개편의 취지는 묻히고, 비판여론만 난무

10



## 4. 노동개혁 성공을 위한 전략과제

### □ 정치·노사관계 환경과 노동개혁 여건

- [정치 환경] 윤석열 정부 출범으로 정권교체는 되었지만 국회는 야당이 과반수 의석 점하고 있음  
→ 2024년 상반기까지 노동개혁 법제도개선 추진 어려움
    - 현재 여소야대 국면에서 제도개선 과제(근로시간제, 파견법 선진화, 5인 미만 근기법 적용 확대)는 가시적인 성과도출 어려움
    - 민주당 등 야당에서는 소위 '노란봉투법' 개정안 입법발의, 야당 단독으로 환경노동위 통과(2.21) → 민주당은 법사위에서 통과 안될 경우 60일 후에 본회의 직회부하겠다는 입장
      - ※ 노란봉투법: 노조 쟁의대상 확대, 노조의 교섭권 확대, 불법파업 손해배상 책임제한
  - [노사관계] 양대노총은 윤석열 정부의 법치주의, 노동유연화 정책 등 노동개혁 반대 투쟁 → 야당과 연대해서 노동개혁 반대, 노사정 사회적 대화 불참으로 노동개혁 의제 공론화 견제
    - 고용부의 근로시간 제도개선에 대해 69시간제 장시간 근로체제, 과로사 촉진법이라며 반대
    - 한국노총은 경사노위 의제별 소위 구성에 불참 하면서, 노사정 사회적 대화 통한 노동개혁 과제 공론화 저지하려고 함(노동계 빠진 사회적 대화는 무의미하고 주장)
- ☞ 올해 정치·노사관계 환경에서는 노동개혁 법제도 개선 과제는 가시적 성과내기 어렵고 경사노위 중심의 노사정 사회적 대화와 노동개혁 의제 공론화가 어려울 것으로 전망

11

## 4. 노동개혁 성공을 위한 전략과제

### □ 전략과제 1: 노동개혁에 대한 국민적 지지 확보가 우선 과제

- [노동개혁 추진동력] 노동시장 이중구조 개혁, 법치주의 노사관계 개혁 등 노동개혁 추진과제에 대한 국민들이 관심과 지지가 일차적인 추진동력이다 → '국민이 공감하는 만큼' 개혁 가능
    - 노동개혁 추진과정에서 노사단체는 각각 집단적 이해를 앞세우며 자기에게 유리한 요구사항 주장하고, 불리한 것은 반대하는 경우가 대부분 → 노사 자율적인 타협이 쉽지 않다
    - 노동개혁 추진방향과 과제에 대한 국민 공감대가 형성되면 이런 노동개혁 지지여론이 노사에 대한 정치적 압박으로 작용해서, 실질적인 추진동력이 될 수 있음
    - \* 노사정간 정책협의나 사회적 대화를 통해 국민여론이 모아지면 실질적인 노동개혁 추진동력으로 작용
  - [개혁과제 공론화] 노동개혁 성공을 위해서는 노동개혁이 왜 필요한지, 무엇을 개혁해야 하는지에 대한 공론화를 통해 국민들의 공감대를 구축하는 것이 우선적인 과제
    - 노동시장 이중구조 개혁, 노사관계 법치주의 개혁 과제에 대해서 정부가 개혁의 절실한 필요성과 개혁추진 방안에 대해 어떻게 공론화 하고, 국민들의 지지를 확보하느냐가 핵심 과제
    - 노동개혁과제 공론화를 위해서는 정부가 결론을 제시하기 보다, 노사정간 정책협의나 사회적 대화를 통해 무엇이 문제인지, 어떻게 해결해 나갈 것인지에 대해 공론화해서, 국민공감대를 구축해 나가야 함
- ☞ 국민 눈높이에서 국민들이 희망하고, 지지하는 노동개혁 추진 필요

12

## 4. 노동개혁 성공을 위한 전략과제

### □ 전략과제 2: 노동개혁 실질적 성과내야 국민들의 기대와 지지 지속된다

- [노동개혁 실질성과] 국민들이 노동개혁 효과를 체감해야 노동개혁 추진에 대한 기대감 형성되고, 지속적인 지지가 가능하다
  - 노동개혁 추진방향 제시로 국민적 지지를 얻었다라도, 이후 실질적 추진 성과가 보이지 않으면 국민들은 실망하고, 노동개혁에 대한 관심과 지지는 낮아지게 된다 → 가시적인 성과 도출 중요
  - \* 22년에 노동개혁 우선 추진과제(근로시간 제도개선, 임금체계 개편 등)는 법제도개선, 노사협력 필요한 중장기 추진과제 → 올해 국민들이 체감하는 추진성과 내기 어렵다
  - 정부가 우선적으로 추진할 수 있는 노동개혁 과제에 대해 실질적 추진 성과 내야 국민들 사이에 노동개혁에 대한 기대감이 형성되고, 지속가능한 추진 동력 확보가 가능하다
  - 노동개혁 과제를 뚝심있게 추진, 가시적인 성과 만들어 내야 국민적 관심과 지지 높아질 수 있다
- ☞ 법치주의 집행으로 노사 불법행위 근절, 노조 회계투명성 제고, 중대재해법 적용 등 지지여론 높음 → 정부 주도로 가시적인 추진성과 도출 필요

13

## 5. 향후 노동개혁 추진과제

### □ 추진과제 1: 법치주의 개혁 확실히 추진해서, 노동개혁 추진동력 구축

- [노동개혁 실질성과] 윤석열 정부 집권 2년차에서는 법치주의 개혁과제에 대한 실질적 추진성과를 만드는데 집중할 필요가 있다 → 국민들이 체감하는 가시적인 성과 도출해서 국민 여론 지지
  - 정부가 우선적으로 추진할 수 있는 법치주의 노사관계 개혁을 뚝심있게 추진해서 국민들의 지탄을 받던 노사의 불법행위, 불합리한 노동관행을 확실히 줄여나가야 한다
  - 국민들이 꼭 개선해야 한다고 생각하는 노사 불법행위 유형(불법 채용강요, 불법점거, 고용세습, 상습 임금체불, 부당노동행위 근절 등) 법치주의 개혁 목표 설정
  - 정부의 법치주의 개혁과제 추진 성과를 중간 점검결과를 공개해서, 국민들이 법치주의 노동개혁 실제 추진되고 있음을 확인하고, 이를 통해 정부가 이번에는 확실하게 개혁한다는 신뢰 확보
- [합리적 노사관계] 정부 '법치주의' 개혁에 대해 일부에서는 권위적인 의미로 받아들이고 있음 → "노사 모두 법과 원칙의 토대 위에서 대화와 타협으로 해결하는 공정한 노사관계 개혁 추진"
  - ※ 중대재해특별법을 사업주에게 엄정하게 적용하는 것처럼, 노조의 불법행위도 똑같이 엄정 대응 원칙
- ☞ 법치주의 개혁을 뚝심있게 추진하면서, 노사정 사회적 대화 추진 노력 병행 필요

14

## 5. 향후 노동개혁 추진과제

- 추진과제 2: 노동시장 구조개혁 과제는 ‘개혁 필요성’ 공론화에 주력
  - [개혁 필요성 공론화] 올해는 정부의 노동 유연화, 노동시장 이중구조 개선 과제들에 왜 제도개선이 필요한지, 무엇을 개혁해야 하는지, 절박한 개혁 필요성에 대한 공론화에 주력할 필요가 있음
    - 근로시간 제도개편 입법예고 이후 노동개혁에 대한 비판여론으로 개혁의제에 대한 관심도 저하  
→ 국민들이 꼭 개혁해야 한다고 생각하는 새로운 노동개혁 이슈전환 필요
    - 근로자 대표제, 포괄임금제 개선, 투쟁적인 교섭관행·불법쟁의행위, 5인미만 근로기준 보호 확대 등 국민 눈높이에서 쉽게 이해되는 새로운 개혁과제 공론화 → 새로운 노동개혁 추진동력 재가동
  - 노동시장 이중구조 개선, 노동유연화 제도개선 과제는 정부가 개혁방향 제시하고, 구체적인 쟁점은 국민 공론화와 노사정 실질적인 정책 협의 통해서 제도개선 추진하겠다는 과정보다 원칙 천명 필요
    - 노사정 협의 추진 원칙 분명히 해야 노사 모두 적극적으로 정책협약에 참여 → 정책 공론화 가능
    - 정부가 먼저 법개정안을 제출하면 노사정 정책협의를 통한 공론화는 어려워지고, 국회에서는 여소야대로 법개정 절차 진행 어렵다 → 법제도개선 방안이 제시돼도 국민들 관심 끌기 어렵다
  - ※ 근로시간 제도개선 쟁점의 경우 입법발의 서두르지 말고, 충분한 공론화와 정책협약에 집중 필요
- ☞ 새로운 노동개혁 과제 절박성, 추진 필요성 공론화 → 노동개혁 추진 동력 재가동

15

## 5. 향후 노동개혁 추진 과제

- 추진과제 3: 노동개혁 실질적인 공론화를 위한 노사정 협의를 구축
  - (경사노위 구조) 현재 경제사회노동위원회의 노사정 사회적 협의구조는 노사정 직접 협상 구조, 노사정 합의를 원칙으로 하는 운영구조 → 최근 실질적인 노사정 사회적 협의기구로서 한계 노정
    - ※ 현재 경사노위는 노사가 빠진 상태에서 자문단, 연구회 운영으로 노동개혁 쟁점 공론화 추진하고 있으나, 실질적 공론화 어려운 상황임
    - 현재 경사노위는 노사 일방이 불참하면 사실상 노사정 사회적 대화 기능이 작동하기 어렵고, 노사가 반대하면 개혁방안 도출이 사실상 불가능한 구조임
  - [사회적 대화 재구축] 현재와 같이 경사노위 운영 파행이 계속될 경우, 노사정이 실질적인 사회적 대화를 할 수 있는 새로운 노사정 사회적 대화를 재구축이 필요함
    - 노사정이 참여해서 실질적 노사정 협의를 진행할 수 있는 일시적인 노사정 대표자회의 운영 검토  
→ 노동개혁 쟁점에 대한 실질적인 쟁점토론 및 공론화 추진
    - ※ 노사정 사회적 대화 활성화를 위해서는 노사정 모두 의제 제안권을 갖도록 하고, 논의의제 채택은 노사정이 합의하도록 해서 원활한 사회적 대화 진행되도록 할 필요가 있을 것임
- ☞ 노동개혁 쟁점을 놓고 실질적 정책협약 위한 새로운 노사정 사회적 대화를 구축

16

[윤석열 정부 1년] 노동개혁 성과와 향후 과제

---

---

# 토론

---

---

이 지 만

(연세대 경영학과 교수)

# “윤석열 정부 노동개혁 추진 성과와 향후 과제” 발제문에 대한 토론문

이 지 만 교수 (연세대학교 경영대학)

가. 윤석열 정부의 국정 철학 및 국정 목표, 그리고 110개 국정 과제 중  
노동개혁과 관련된 내용 (제 20대 대통령직인수위원회, 2022년 5월)

## 1, 국정 철학

### □ 시대적 소명

(1) 대한민국은 산업화와 민주화를 통해 한 단계씩 도약해 왔지만 최근  
더 이상 뛰어오르지 못하고 있는 상황

- 잠재성장률 지속 하락
- 계속되는 저성장으로 양질의 일자리 증가 제약
- 청년세대의 기회가 제한되고 계층이동의 사다리 악화
- 지역, 계층, 소득 등 양극화 심화
- 지속가능한 복지와 성장의 선순환 기대 약화

### □ 국민의 요구

(1) 문제를 해결해야 할 정치는 이념과 진영중심의 대립으로 제 역할을  
못했고, 국민들이 분열된 정치권이 청구하는 시대적 비용을 감당

### - 일자리가 없어 고민하는 청년들

☞ 국민은 이제 무엇이 ‘잘’ 사는 것인지, 어떻게 함께 잘 살 것인지에  
대해 함께 고민하자고 요구. 국민은 자신의 삶이 나아지기를 절박하게  
원하고 있음

## 2. 윤석열정부 국정운영의 지향점

(1) 국민의 염원을 명확하게 인식하고, ‘공정과 상식’ 에 맞게 대한민국의  
대변화를 견인

☞ 과거 보수정부가 추구한 ‘더 큰 대한민국’ 과 진보정부가 추구한 ‘더  
따뜻한 대한민국’ 을 동시에 추구

### 3. 국정비전과 국정운영 원칙

#### □ 국정 비전

(1) **국정비전은 윤석열정부 국정운영과정에서의 최고 지향점이자 가치**

1) 시대적 소명과 국민의 요구를 받들어 **“다시 도약하는 대한민국, 함께 잘사는 국민의 나라”** 를 국정비전으로 설정

2) 국정비전이 포함하는 분야별 내용은 다음과 같음

○ (일 잘하는 정부) **국민의 삶과 직결된 문제를 잘 해결하는 정부**  
→ 정부가 일을 잘하면 그 성과를 바탕으로 **분열과 대립을 완화**  
+ 지역 균형발전 및 국민통합 진전

○ (역동적 혁신성장) 성장은 민간이 주도하고, 정부는 정부가 해야 할 일과 하지 않아야 할 일을 잘 구분해야 함

→ 정부는 시장의 **공정성과 효율성**을 신뢰할 수 있도록 제도 설계  
+ 규제를 풀어 자유롭게 사업할 수 있도록 해야 함

○ (생산적 맞춤형복지) 복지지출은 인적 투자로서 사회적 생산성을 높이고, **기회의 사다리를 놓는 맞춤형 방식**이 되어야 함

→ 일을 통한 복지가 최고의 복지. **양질의 일자리를 창출하고, 그 일자리를 통해 국민 삶의 질을 높이고 복지재원을 확충하는 선순환 구조를 만들어 나갈 것임**

#### □ 국정운영원칙

(1) 윤석열정부는 **국익, 실용, 공정, 상식**을 그 원칙으로 삼음

○ 다수 국민이 생각하기에 **공정하고 상식에 부합하는 정책**을 추진

**【국정 비전】 다시 도약하는 대한민국, 함께 잘사는 국민의 나라**

**【국정 운영 원칙】 국익, 실용, 공정, 상식**

□ 국정 목표 1 : **상식이 회복된 반듯한 나라**

□ 국정 목표 3 : **따뜻한 동행 모두가 행복한 나라**

⑨ 필요한 국민께 더 두텁게 지원하겠습니다.

⑩ 노동의 가치가 존중받는 사회를 만들겠습니다.

- 국정 목표 4 : 자율과 창의로 만드는 담대한 미래
  - ⑰ 청년의 꿈을 응원하는 희망의 다리를 놓겠습니다.

### <노사관계 관련 윤석열 정부 핵심 국정 과제>

- ⑩ 노동의 가치가 존중받는 사회를 만들겠습니다.
  - 산업재해 예방강화 및 기업자율의 안전관리체계 구축 지원
  - 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현
  - 노사 협력을 통한 상생의 노동시장 구축
  - 일자리 사업의 효과성 제고 및 고용서비스 고도화
  - 고용안전망 강화 및 지속가능성 제고
  - 전 국민 생애단계별 직업능력개발과 일터학습 지원
  - 중소기업·자영업자맞춤형 직업훈련 지원 강화

### <노사관계 관련 윤석열 정부 핵심 가치>

- ① 공정·상식, ② 유연성, ③ 안정성

□ 윤석열 정부의 국정 비전과 국정 원칙, 그리고 국정과제의 내용은 자유민주주의와 시장경제를 대변 대한민국 헌법 가치를 잘 반영하고 있음.

- 헌법 제 119조
  - ① 대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다.
  - ② 국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.

### 나. 지난 1년간 윤석열 정부의 노동개혁 추진 성과에 대한 평가

□ 국정 비전과 원칙, 그리고 국정과제를 강조하면서 노동개혁 필요성을 지속적으로 강조할 필요성이 있음.

(1) 윤석열대통령의 노동개혁 추진 비전제시와 추진 의지의 여러차례 강조한 점은 높이 평가 받고 있음.

- “노동개혁을 통해 우리 경제의 성장을 견인해 나가야 한다(대통령 23년 신년사)”

- 기업의 성장과 근로자 삶의 질 향상을 이뤄내기 위해서는 낮은 노동시장 제도와 관행개혁 필요”
- 성장과 근로자 삶의 질 향상을 위한 노동개혁 비전을 제시함으로써 국민적 공감대 구축

## 1. ‘상식·공정’ 원칙에 부합한 노동개혁 과제 추진 성과

### (1) 노동 법치주의의 강조 :

- 정부는 노사의 불법행위 근절, 노조 회계 투명성 제고 등 노사의 불법·부당노동관행 개선하는 법치주의 확립을 노동개혁의 우선과제로 천명
- 화물연대 불법파업에 대해 법치주의 대응으로 해결을 계기로 건설노조의 불법 채용강요, 월례금 근절등 노사 법치주의 개혁과제 추진
- 고용노동부의 5대 불법행위 (포괄임금 오남용, 임금체불, 부당노동행위, 불공정 채용, 직장내 괴롭힘) 근절의 천명과 실행은 높이 평가되고 있음.

(2) 토론자는 공정성의 가치로서 해결되지 않는 사회경제적 혹은 노사관계 이슈에 대한 정부의 정책 병행이 중요하다고 생각함.

- 예를 들어, 공정은 경제주체가 자신의 노력 (input)에 상응하는 성과 (output)을 받는 것을 의미하며, 이는 노력의 차이에 따른 성과 보상의 차이가 인정하는 중요한 사회적 자산임.
- 그러나, 유사한 노력을 쏟은 경제주체 간에 있어서 자원 (포스트와 임금 등)의 제한으로 결과의 차이가 과도하게 나타났을 때 이러한 과도한 차이 (격차)를 해결하기 위한 보완적 정책이 필요함.

“공정은 노력의 차이에 따른 성과의 차이를 인정하는 가치인 반면, 그 성과의 차이가 어느 정도 크기인가에 대한 구체적인 설명을 하지 않음.”

□ 따라서 공정성이 유지되는 상황에서 결과의 차이에 대한 불만 해소에 노력이 필요함. 구체적으로 정규직과 비정규직 간의 임금격차, 중소기업과 대기업 간의 임금격차, 그리고 파트타임과 풀타임 간의 임금격차 등, 다시 말해, 임금 격차 및 경제 양극화 등을 해소하기 위한 정책이 수반되어야 함. --> 이러한 관점에서 ‘따뜻한 동행 모두가 행복한 나라’를 지향하는 윤석열 정부의 국정목표 설정과 상생임금연구회 추진은 높이 평가됨.

## 2. ‘유연성’ 원칙에 부합한 노동개혁 과제 추진 성과



(1) 윤석열 정부는 노동유연성을 위한 근로시간 유연성과 임금유연성을 추진하고 있음. (내용적인 측면은 유연-안정성 원칙과 유사함)

1) 획일적인 주 52시간 제도를 근로자 및 산업의 특성에 부합하는 전체 52시간 체제하에서 근로시간을 유연하게 운영할 수 있는 방안 마련을 시도하였다.

○ 의도하지 않은 결과인 주 69시간 프레임에 간쳐 현재 근로시간 유연성 정책이 더 이상 진척되지 않고 있음. 노동시간 개편에 대한 보다 많은 노·사·정 논의의 장 마련이 필요함.

2) 근속년수에 따라 임금이 자동상승하는 호봉제 임금체계의 개편 필요성에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있다.

○ 공정성의 측면, 그리고 초고령사회 대비를 위한 고령인력 활용 차원에서 고려되는 정년 65세 연장을 위하여서도 호봉제 임금체계는 개편은 불가피함.

○ 임금체계 개편 방안으로 직무성과급제를 지나치게 강조하는 경향이 있음, 호봉제 임금체계가 가진 경직적 특성을 해소하기 위한 임금체계에는 자동승급 없는 호봉제, 능력급제, 직무급제, 그리고 역할급제 등 다양한 임금체계가 존재함.

○ 임금 체계의 개편은 개별 사업자의 노사합의 사안인 만큼 정부는 특정 임금체계로의 개편을 강조하기 보다는 다양한 임금체계 개편 선택지를 제공하는 역할에 충실할 필요가 있음.

(2) 노동유연성을 구성하는 ① 고용유연성, ② 임금유연성, ③ 근로시간 유연성, ④ 숙련유연성, ⑤ 근로장소 유연성 중 노사간의 이해관계 및 갈등 요인이 낮은 ④ 숙련유연성, ⑤ 근로장소 유연성을 우선적으로 추진한 후 노사간의 합의가 필요한 ① 고용유연성, ② 임금유연성, ③ 근로시간 유연성으로 논의를 확대하는 노동유연성 실천 계획을 구체화 할 필요성이 있음. 이를 통하여 노동유연성이 근로자에게 불이익을 주는 제도가 아닌 급변하는 경제사회 환경에서 기업의 지속적 성장 과 근로자들의 삶의 질 향상 및 근로조건 향상 모두에 도움을 주는 제도임을 지속적으로 홍보할 필요가 있음.

3. ‘안정성’ 원칙에 부합하는 노동개혁 과제 추진 성과  
(유연-안정성 모델 개발)

(1) 노동유연성 정책에 대한 근로자들의 인식 저변에는 ① 쉬운 해고, ②

장시간 근로, ③ 과도한 경쟁을 초래하는 성과급 등과 같은 부정적인 측면이 깔려있는 것이 현실임.

○ 위와 같은 노동유연성에 대한 찬·반 논쟁이 격렬한 현실을 감안할 때 노동유연화 추진 시, 노동개혁의 필요성에 대한 공감대 형성, 그리고 근로자에게 불이익이 발생하지 않는 방안 마련이 필수적임. 이를 위한 현재 중단된 경제사회노동위원회 (경사노위)에서 노사 공감과 협력을 통한 구체적인 실행방안을 마련이 절실함.

□ 유연성 단어 사용에 대한 오해를 불식하는 측면에서 향후 ‘유연성’ 과 ‘안정성’ 을 결합한 ‘유연-안정성’ 원칙에서 하부 개념으로 ‘유연성’ 과 ‘안정성’ 개념의 사용을 권고함.

○ 정책 실행의 실효성을 위하여, 특정 기업에 국한된 정책이 아닌 노동시장 전체에서 노동이동성 (Labor mobility)과 유연성 (Flexibility)의 장점과 사회안정망 (Social security) 정책인 결합된 ‘유연-안정성 (Flexi-curity)’ 정책 실행방안 (Action plan) 마련이 필요함

#### 다. 윤석열 정부의 노동개혁 향후 과제 : 사회적 공감대를 형성한 노동개혁 추진

1. 고용노동 개혁은 노사 간 및 세대 간 이해가 첨예하게 대립되는 사안(예를 들면, 근로시간 개편 및 임금체계 개선 등)의 변화 및 개선을 추구한다. 노사 간 및 세대 간 이해관계가 첨예하게 대립되는 고용노동정책 과제는 일방의 노력으로는 해결 불가능하며, 이해관계자들의 공감과 공동 노력에 의해서만 달성 가능할 것이다.

새 정부는 사회 파트너십(Social Partnership)에 근거한 노동개혁을 성공적으로 이룩한 독일의 2002년 ‘하르츠 개혁(Hartz Reforms)’ 과 네덜란드의 1982년 ‘바세나르 협약(Wassenaar Agreement)’ 의 사례를 참조할 필요가 있다.

또한 영국 정부의 실용주의 정책 역시 주목할 필요가 있다. 영국에서 노동 유연성 정책은 1979년 집권한 보수당의 대처정부(Margaret Thatcher)에 의하여 도입되었으며 영국경제를 재건하는데 기여하였다. 대처정부 이후 1997년 집권한 노동당의 블레어정부(Tony Blair)는 대처정부에서 실행한 노동 유연성 정책을 폐기하기보다 그 한계점을 보완하는 정책들을 추진하면서, 또 다른 ‘제3의 길(The Third Way)’ 로 부르는 실용주의 노선을 채택하였다.

이와 같이 새 정부는 과거 정부 정책과의 차이점을 크게 보지 말고, 공통

점을 크게 보는 ‘실용주의적 노선’을 지향하면서 ‘사회적 공감대’를 형성할 수 있는 고용노동 개혁을 추진하길 기대한다.

*과거 보수 정부가 추구한 ‘더 큰 대한민국’과 진보 정부가 추구한 ‘더 따뜻한 대한민국’을 동시에 추구하는 실용주의적 정책 추진이 필요함.*

2. 경사노위 등의 노사정이 함께 노동개혁 방향 및 노동개혁 내용을 협의 및 결과를 도출하려는 대화의 장 및 정책의 장 마련이 필요함.

○ 현재 경사노위에 참여하지 않은 한국노총과 민주노총의 참여의 장 마련이 필요함.

3. 향후 <국정 목표 3 : 따뜻한 동행 모두가 행복한 나라>의 “ ⑩ 노동의 가치가 존중받는 사회를 만들겠습니다.” 내의 7가지 국정과제 실행을 위한 보다 체계적으로 진행하면서 구체적 성과 창출에 매진할 필요가 있음.

- 이 상 -

[윤석열 정부 1년] 노동개혁 성과와 향후 과제

# 토론

김수진

(고용노동부 노동개혁총괄과장)

# 노동개혁 추진 현황

정부는 미조직 근로자 등 노동시장 약자를 보호하고 국민과 미래세대를 위해 지속가능한 노동시장 구축을 목표로 노동개혁 추진

①노사법치, ②약자보호·이중구조 개선, ③노동규범 현대화에 집중, 제도뿐 아니라 의식·관행 개선 등 종합적 접근

## 첫째, 현장의 노사법치 기반 확립

- 노조 회계 투명성 기반 강화: 노조 회계자료 비치 자율점검, 노조법 개정 추진
- 고용세습 근절 등 채용질서 공정성 제고
- 온라인 노사 부조리 신고센터 운영(1월~)

## 둘째, 노동시장 약자를 보호하고 이중구조 개선 노력도 지속

- 공짜야근 오남용 근절위해 사상 첫 기획감독 실시, 관련 대책 발표 예정
- 직장내 괴롭힘 기획감독 등 산업현장의 주요 불법·부조리 근절에 집중
- 상습체불 근절대책 발표
  - \* 상습체불 사업주에 대한 정부지원제한, 신용제재 등 경제적 제재 강화, 자발적 청산 지원을 위한 용자요건 완화 등
- 조선업 구조개선 대책 마련, 원·하청 노사 및 전문가 주도하는 새로운 사회적 대화 모델인 상생협약체 운영 → 최초로 원하청 상생협약 체결, 타업종 확산 추진
- 이중구조 문제의 근본적 해결을 위해 상생임금위원회 운영 중
- 이중구조 개선 종합대책 발표 예정
- 중대재해 감독 로드맵 발표, 차질없는 추진

## 셋째, 노동규범을 글로벌스탠다드에 맞게 현대화 추진

- 미래노동시장연구회를 통해 노동규범·제도 개편방향 마련
- 경사노위를 중심으로 제도 개선 논의 진행 중

[윤석열 정부 1년] 노동개혁 성과와 향후 과제

# 토론

송시영

(서울교통공사 올바른노조 위원장)

## 발언문

안녕하십니까, 새로고침 협의회 부의장이자 서울교통공사 올바른노동조합 위원장 송시영입니다.

우선 현 정부의 노동개혁안에 직접 현장에서 노동하며 조직체의 장을 맡고 있는 장으로서, 감히 한 의견을 낼 수 있는 자리에 초대해 주셔서 감사합니다. 제가 이 자리에 나온 이유는 매우 간단합니다.

정부의 노동정책이 올바르고 노사 상생의 방향으로 흘러갔으면 하고, 직접 현장에서 일하는 하나의 노동자로서, 조직체를 운영하는 위원장으로서, 이론과 노동 현장의 현실의 차이가 크다는 점, 우려스러운 점 등 몇 가지 의견을 드리고자 나왔습니다.

저는 현 정부든 어떤 정부든 노동 개혁이라는 것이 대단한 것은 아니라고 생각합니다. 그저 노동 시장에서의 비정상적 정상화라고 생각합니다. 그렇기에 큰 틀에서 대승적으로 노동개혁이라는 의미에 동의하고 필요하다고 생각합니다.

정부는 노동개혁안의 일환으로 크게 노사 법치주의 확립, 노동조합 회계 투명성 강화, 5대 불법(포괄임금 오남용, 임금체불, 부당노동행위, 불공정 채용, 직장내 괴롭힘) 부조리 근절, 불법 행위 근절, 근로시간 유연화, 임금체계 개편 등으로 알려져 있습니다.

대한민국은 법치주의를 택하고 있기에 행정 작용, 지배 개입을 위해서는 법률에 근거를 두어야 합니다. 이는 노-사-정 관계에서도 마찬가지에 이견은 없습니다.

### <노동조합 회계 투명성>

노동조합 회계 투명성은 너무나도 당연한 것입니다. 노동조합을 운영하는 운영비는 노동자들의 피땀의 일부이며, 이 소중한 대가를 노동조합은 증진 시켜야 할 의무가 있습니다. 그런 노동조합 운영비로 회계 부정을 저지르거나, 장난치는 것은 이미 노동조합으로서의 의무와 기본을 상실한 것입니다. 이러한 특수성을 고려하여 노동조합의 회계는 그 어떤 조직보다 깨끗해야 한다고 생각합니다.

5대 불법, 부조리(포괄 임금 오남용, 체불, 부당노동행위, 불공정 채용, 직장내 괴롭힘)도 반드시 뿌리 뽑아야 노동자들, 사용자들이 지속가능성을 불러오고 노동자의 삶, 사용자들의 삶, 나아가 국가 경쟁력 발전으로 이어질 것입니다.

### <포괄임금제 관련>

포괄임금제는 취지와는 다르게 대다수의 노동자들이 부정적인 인식을 갖게 된 것은 이로인한 오남용 사례가 부작용을 넘어 상징성이 되어버렸기 때문입니다. 고정OT 수당 꿈수 등 여러 사례가 '공짜 노동'을 조장하는 것이 엄연한 사실입니다. 제가 속한 공기업은 포괄임금제는 아

니지만 비슷한 사례로 총액임금제에 묶여 '공짜 노동'을 조장하게 되는 불합리한 일이 생기기도 합니다. 또한 포괄임금제 오남용 해결은 노동시장 이중구조 해결에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각합니다.

<불공정 채용 관련>

정부의 불공정 채용 개혁으로 단체협약에 의한 고용승계도 문제지만 사실 더 큰 사례는 지난 정권에서 일어난 불공정 전환 사례로 인한 채용 비리 문제도 있습니다. 이러한 점들 분명하게 개혁 대상의 하나로 인정하고 해결되어야 할 것입니다.

<근로시간 유연화 관련>

이제 현 시점에서 가장 많은 말이 오고 간 근로시간 유연화 문제에 대하여 의견드리고 싶습니다. 저희 새로그침 노동자 협의회는 주69시간 연장근로 확대 및 유연화를 공식적으로 반대하였습니다. 이유는 너무 많지만 몇가지 말씀드리자면, 현 노동시장에서의 현실성 부족으로 정부의 취지(몰아서 일하고 몰아서 쉬는)와 다르게 잘못된 방향으로 부작용이 심할 것이라는 점(건강권, 근로 문화 역행), 포괄임금 오남용 문제가 해결되지 않은 시점에서 공짜 노동만 불러일으킬 수 있다는 우려, 또 저희 같은 대기업이나 공기업보다 이 부분이 크게 작용될 중소기업, 영세 사업장에서의 노동자들의 의견이 충분히 반영되지 않은 점 등 다양한 이유로 반대하였습니다. 노조가 없는 영세한 사업장은 사용자에 일방적으로 끌려가지 않을 수 있는 안전장치도 갖춰지지 않았습니다. 이런 상황에서 마치 해당 개편안이 입법안이 된다면, 누구나 편안하게 장기 휴가, 한 달 살기가 가능할 것처럼 말하는 정부의 설명은 현실성 부족이라는 지적을 불러일으키기에 충분했다고 생각합니다.

저는 사실 정부가 노동개혁으로서 해결해야 할 여러 문제를 제쳐두고 충분한 사회적 대타협이 이루어지지 않은 해당 안이 먼저 나온 것인지 아쉽습니다.

그리고 법은 일률적으로 모든 사업장에 적용되기에 매우 신중해야 합니다. 차라리 말씀하시는 집중 근로가 필요한 산업의 사업장을 키워 국가 경쟁력을 확보하고자 한다면, 특별법이나 조례 제정을 통하여 해당 사업장에만 우선, 시범 적용하는 것이 더 설득력이 있을 것입니다.

<임금체계 개편 관련>

임금체계 개편에 관하여 말씀드리겠습니다.

결론부터 말씀드리면, 공공기관 전면 직무성과급제 도입에 대하여 반대합니다.

이는 오히려 공공기관 청년들이라면 더욱 반대하고 있습니다. 반대의 이유는 노는 사람들을 일하게 하고, 열심히 일한 사람들에게 공정한 보상을 준다는 취지와 다르게, 열심히 일하지 않는 직원들은 더욱 열심히 일하지 않게 되고 공정한 보상이 전혀 이루어지지 않을 것이 뻔하기 때문입니다.



공공기관에서 일하는 근로자들은 기본적으로 성과를 내는 사업장이 아니기에 우리가 하는 일에 대한 계량화, 측량화를 할 수 없습니다. 또, 이를 평가하는 세대는 대부분 기성세대 일 것입니다. 이러한 불확실성한 데이터로 개인의 성과를 평가한다는 오히려 공정하지 못한 보상을 만들 수 있을거라 생각합니다. 그렇기에, 기성 세대의 직원보다 비교적 젊은 계층에서 더욱 반대하고 있습니다. 해당 안은 여야 할 거 없이 수 년째 도입을 시도하고 있습니다. 연공급제도 답은 아니겠지만, 말 그대로 열심히 일하는 직원들이 공정한 보상을 받을 수 있는 제도나 환경이 선행되어야 한다고 생각합니다.

노동시장은 과학이 아니기에 이론과 현실의 차이가 큰 것일지도 모르겠습니다.

저희가 말씀드린 이 내용들이 100% 정답은 아닐 것입니다.

하지만, 어떠한 정치적 편향을 두거나 이분법적인 사고로 내는 의견도 아니며, 직접 현장에서 발로 뛰며 일하는 근로자고 진심으로 노사정 상생을 원하는 노동조합 위원장으로서 솔직한 의견을 드립니다. 감사합니다.