

정책연구 2011-02

고용률 제고를 위한 노동시장 개선 매뉴얼

제1권 정책요약집

변양규 이승길 남재량 외



고용률 제고를 위한 노동시장 개선 매뉴얼

제 1 권 정책요약집

변양규 이승길 남재량 외

제1장 도입

제2장 정책제안 요약

고용률 제고를 위한 노동시장 개선 매뉴얼
제1권 정책요약집

1판1쇄 인쇄 / 2011년 1월 18일

1판1쇄 발행 / 2011년 1월 21일

발행처 한국경제연구원

발행인 김영용

편집인 김영용

등록번호 제318-1982-000003호

(150-705) 서울특별시 영등포구 여의도동 27-3

하나대투증권빌딩 8층

전화(대표) 3771-0001 (직통) 3771-0057 팩스 785-0270~1

<http://www.keri.org/>

© 한국경제연구원, 2011

한국경제연구원에서 발간한 간행물은
전국 대형서점에서 구입하실 수 있습니다.
(구입문의) 02-3771-0057

ISBN 978-89-8031-609-0

값 9,000원(Set)

ISBN 978-89-8031-611-3(전2권)

제 1 권: 정책요약집

제 1 장 도입 . 7

제 2 장 정책제안 요약 . 10

1. 성장 및 경쟁 촉진을 통한 고용창출력 개선 . 12
2. 다양한 형태의 노동시장 유연성 제고를 통한 고용창출력 개선 . 14
3. 효율성 제고를 통한 고용창출력 개선 . 20
4. 임금체계 개편을 통한 고용창출력 개선 및 사회갈등 해소 . 25
5. 법과 원칙의 준수 및 투명성 제고를 통한 노사관계 안정화 . 27
6. 노사 간 교섭력 균형 회복을 통한 노사관계 안정 . 30
7. 실질적·합리적 지원을 통한 경제적 약자의 고용가능성 제고 . 31

제 2 권: 부 록

제 1 장 도입 및 요약 . 7

1. 도입 . 7
2. 정책제안 요약 . 12

제 2 장 고용창출력 개선방안 . 37

1. 중소기업 고용창출구조 개선방안 . 37
2. 청년실업 및 일자리 미스매치 해소방안 . 47
3. 비정규직 고용가능성 제고방안 . 57
4. 여성 노동력 활용방안 . 66
5. 고령자 고용촉진 방안 . 75
6. 취약계층 직업능력개발 방안 . 82

제 3 장 노동시장제도 개선방안 . 86

1. 내부노동시장 유연화 방안 . 86
 - (1) 임금체계 개편방안 . 86

(참고) 성과주의 임금체계 도입을 위한 법제도 개선방안 . 97

(참고) 시장임금 데이터 구축을 통한 임금체계 개편 촉진 방안 . 99

(참고) 직무급 도입을 위한 직무평가 매뉴얼 구축 방안 . 101

(2) 취업규칙 불이익 변경 법리 개선방안 . 103

(참고) '사회통념상 합리성'에 관한 판례의 태도 . 113

(3) 대체근로 금지제도 개선방안 . 116

(4) 유니온슈 협정 개선방안 . 123

(5) 근로시간면제제도(타임오프) 정착 방안 . 129

2. 부당해고제도 유연화 방안 . 131

3. 근로시간제도 유연화 방안 . 139

(1) 기획업무형 재량근로제 확대방안 . 139

(2) 전문업무형 재량근로제 확대방안 . 143

(3) 근로시간 적용제외제도 개선방안 . 145

(4) 탄력적 근로시간제 개선방안 . 155

4. 사회안전망 개선방안 . 159

5. 노동문제에 대한 법과 원칙 구현방안 . 167

참고문헌 . 183

제1권

- ▣ “고용률 제고를 위한 노동시장 개선 매뉴얼”의 구성 . 8
- ▣ 노동시장 개선 매뉴얼 핵심 주제 및 주요 정책 추진 방향 . 10

제2권

- ▣ “고용률 제고를 위한 노동시장 개선 매뉴얼”의 구성 . 10
- ▣ 노동시장 개선 매뉴얼 핵심 주제 및 주요 정책 추진 방향 . 12
- <표 1> 중소기업 고용현황(2008년) . 38
- <표 2> 사업체 규모별 고용비중 국제비교(2005년) . 40
- <표 3> 중소기업 고용구조 영세화 . 41
- <표 4> 청년 노동시장 현황 . 49
- <표 5> 청년 취업자 증감 요인분해 . 50
- <표 6> 청년 구직단념자 및 취업준비 비경제활동인구 . 53
- <표 7> 근로형태별 근로자 수 . 58
- <표 8> 근로형태별 근로조건: 월평균 임금과 상대임금 . 60
- <표 9> 성별 경제활동 비교(1980~2009년) . 67
- <표 10> 고령화의 진전 . 76
- <표 11> 직업능력개발훈련의 종류 . 82
- <표 12> 직업능력개발 재정투자 추이 . 83
- <표 13> 기업규모별 훈련인원 및 훈련비 지원 . 84
- <표 14> 연봉제 도입 추이 . 87
- <표 15> 노조유무와 연봉제 직급별 적용 . 88
- <표 16> 성과배분제 도입추세 . 88
- <표 17> 정년제 유형 . 95
- <표 18> (도입, 도입 중, 검토 중) 임금피크제의 형태 . 95
- <표 19> (도입, 도입 중, 검토 중) 임금피크제 대상 직군 . 96
- <표 20> 연봉제 유형 . 97
- <표 21> 직무급 미도입 사유 . 101
- <표 22> 대체근로 관련 외국사례 비교 . 121
- <표 23> 사회보험 가입자 비율 . 162
- <표 24> 상급단체별 조합원 수 변동 추이(2004~2008년) . 169
- <표 25> 연도별 초기업별 노조의 변화 추이(2004~2008년) . 170
- <표 26> 상급단체별 조직형태별 조직현황(2008년) . 170
- <표 27> 노사분규 관련 현황 연도별 추이 . 172
- <표 28> 불법 노사분규 발생 추이 . 173
- <표 29> 국가 및 노사관계의 경쟁력 추이 . 173
- <표 30> 노사분규로 인한 생산·수출차질액 . 175

- <그림 1> 중소기업 고용비중 . 39
- <그림 2> 사업체 규모별 고용비중(2008년) . 42
- <그림 3> 여성 경제활동참가율 추이(1980~2009년) . 68
- <그림 4> 여성 경제활동참가율 국제비교(2009년) . 69
- <그림 5> 연령별 여성 경제활동참가율의 변화(1980~2009년) . 70
- <그림 6> 여성근로자의 근로시간별 구성(2007년) . 71
- <그림 7> 고령화와 인구구조의 변화 . 77
- <그림 8> 1인당 국민소득과 연령별 경제활동참가율(1970~2009년) . 79
- <그림 9> 우리나라 임금체계(연공급제, 정기승급제)의 구성 . 90
- <그림 10> 임금커브의 유형 . 94
- <그림 11> 점진적 퇴직의 진행과정 . 96
- <그림 12> OECD 국가별 공공사회지출(2009년) . 161
- <그림 13> 조합원 수 및 조직률 추이(1985~2008년) . 168
- <그림 14> 연도별 노사분규 발생건수·근로손실일수 . 171

제 1 장

도 입

- 시장경제원리에 입각한 기존의 연구를 주제별로 분류·정리하고 제안된 각종 정책들의 핵심을 파악한 뒤, 제안된 정책들을 공통된 주제별로 재정리하고자 함.
 - 우선 고용률 제고 및 노동시장제도 개선을 위한 지난 10여 년간의 연구를 주제별로 분류한 후에 (i) 현황, (ii) 문제점, (iii) 개선방안별로 정리하고자 함.
 - 주제별 연구에서 제안된 각종 정책을 분석하고 정책의 핵심 주장별로 재정리하여 일목요연한 매뉴얼 형식의 정책제언을 제시하고자 함.

- 본 “고용률 제고를 위한 노동시장 개선 매뉴얼” 연구의 주제별 구성은 10페이지 표와 같음.
 - 본 연구는 크게 “고용창출력 개선방안” 및 “노동시장제도 개선방안”으로 구성되어 있으며 세부 연구내용은 제2권 “부록” 제2장 및 제3장에 수록되어 있음.
 - 또한 본 연구에서 제시된 정책제안들은 7가지 주요 정책방향별로 재정리·요약되어 제1권 “정책요약집”에 수록되어 있음.

▣ “고용률 제고를 위한 노동시장 개선 매뉴얼”의 구성

제 1 권: 정책요약집

제1장 도입

제2장 정책제안 요약

1. 성장 및 경쟁 촉진을 통한 고용창출력 개선
2. 다양한 형태의 노동시장 유연성 제고를 통한 고용창출력 개선
3. 효율성 제고를 통한 고용창출력 개선
4. 임금체계 개편을 통한 고용창출력 개선 및 사회갈등 해소
5. 법과 원칙의 준수 및 투명성 제고를 통한 노사관계 안정화
6. 노사 간 교섭력 균형 회복을 통한 노사관계 안정
7. 실질적·합리적 지원을 통한 경제적 약자의 고용가능성 제고

제 2 권: 부 록

제1장 도입 및 요약

1. 도입
2. 정책제안 요약

제2장 고용창출력 개선방안

1. 중소기업 고용창출구조 개선방안
2. 청년실업 및 일자리 미스매치 해소방안
3. 비정규직 고용가능성 제고방안
4. 여성 노동력 활용방안
5. 고령자 고용촉진 방안
6. 취약계층 직업능력개발 방안

제3장 노동시장제도 개선방안

1. 내부노동시장 유연화 방안

(1) 임금체계 개편방안

(참고) 성과주의 임금체계 도입을 위한 법제도 개선방안

(참고) 시장임금 데이터 구축을 통한 임금체계 개편 촉진 방안

(참고) 직무급 도입을 위한 직무평가 매뉴얼 구축 방안

(2) 취업규칙 불이익 변경 법리 개선방안

(참고) '사회통념상 합리성'에 관한 판례의 태도

(3) 대체근로 금지제도 개선방안

(4) 유니온숍 협정 개선방안

(5) 근로시간면제제도(타임오프) 정착 방안

2. 부당해고제도 유연화 방안

3. 근로시간제도 유연화 방안

(1) 기획업무형 재량근로제 확대방안

(2) 전문업무형 재량근로제 확대방안

(3) 근로시간 적용제외제도 개선방안

(4) 탄력적 근로시간제 개선방안

4. 사회안전망 개선방안

5. 노동문제에 대한 법과 원칙 구현방안

제 2 장

정책제안 요약

□ 본 연구에서 제안된 정책들의 주요 추진 방향은 아래의 표와 같음.

▣ 노동시장 개선 매뉴얼 핵심 주제 및 주요 정책 추진 방향

핵심 주제	정책 추진 방향
1. 성장 및 경쟁 촉진을 통한 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> - 보호중심의 중소기업정책과 규제중심의 대기업정책과 같은 이분법적 구분에서 벗어나 성장진화적 정책으로 전환하여 중소기업 고용창출력을 제고하여야 함. - 중견기업으로 성장한 기업에 대해 지속적 성장유인을 제공하여 중소기업 졸업을 활성화해야 함. - 경쟁촉진정책을 도입하여 대기업 정규직 노조의 독점력을 낮추고 정규직 일자리를 만들 유인을 제공해야 함.
2. 다양한 형태의 유연성 제고를 통한 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> - 전통적 고용형태에서 벗어나 새로운 형태의 청년 일자리를 적극적으로 개발해야 함. - 기간제 사용기간 2년 제한의 폐지 내지 완화가 필요하며 기간제 사용기간 2년 제한 규정에 대한 적용제외 집단을 확대해야 함. - 단시간근로의 실질적 확대를 위해 각종 제도의 개선이 필요함. - 다양하고 유연한 근무형태 개발 및 법 개정을 통해 고령자의 경제활동이 급격히 낮아지는 것을 막아야 함. - 취업규칙 불이익 변경원칙상 근로자 과반수 동의 요건의 예외적 경우로 “사회통념상 합리성이 인정되는 경우”를 도입하고 취업규칙 기재사항은 사업별로 다양성을 고려하여 법 적용의 유연성을 높여야 함.

핵심 주제	정책 추진 방향
	<ul style="list-style-type: none"> - 해고의 '정당한 사유'를 유형화하는 입법화는 신중한 검토가 필요하며, 인력조정을 통해 경영위기를 벗어나는 기능이 활성화 되도록 경영상 해고 제도의 요건 및 절차를 완화해야 함. - '금전보상제'의 확대, 자유로운 의사에 의한 해고보호제도 적용 제외 등 경직된 노동법 해고제한 규정의 완화가 필요함. - 기획업무형 재량근로제를 신설하고 전문업무형 재량근로제 대상 업무를 확대하여 재량근로제 활용도를 높여야 함. - 근로시간 적용제외의 대상 범위를 재조정하고 탄력적 근로시간제의 단위기간을 연장하여 유연한 인력활용을 유도해야 함.
3. 효율성 제고를 통한 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 자금조달창구의 효율성을 높이고 다변화하여 지속적 성장을 보조해야 함. - 건강한 중소기업의 지속적 창업과 과감한 구조조정 및 국제화를 통해 중소기업 전반에 걸친 효율성 제고를 도모해야 함. - 청년층의 인식 전환, 일자리 데이터베이스 보완 및 민간고용서비스 활성화를 통해 청년 노동시장의 효율성을 높이고 일자리 미스매치를 해소해야 함. - 멘토링 제도 등을 통해 청년층의 일자리 안착을 도와 이직률을 낮추고 일자리 매치의 효율성을 제고해야 함. - 베이비붐 세대의 경제활동 참여를 높이고 인적자원의 활용을 지속하기 위해 직업훈련 및 전직서비스 확대 및 효율성 제고가 필요함. - 직업능력개발훈련의 주된 정책대상을 중소기업 및 취약계층 근로자로 전환하여 정책의 효율성을 제고해야 함.
4. 임금체계 개편을 통한 일자리 창출 및 사회갈등 해소	<ul style="list-style-type: none"> - 생산성에 근거하여 능력·성과주의에 의해 보상되는 유연한 임금체계의 도입이 필요함. - 성과주의 임금체계 도입을 위해 실질적으로 활용이 가능한 시장임금 데이터베이스 및 직무평가 매뉴얼을 구축해야 함.
5. 법과 원칙의 준수 및 투명성 제고를 통한 노사관계 안정	<ul style="list-style-type: none"> - 법과 원칙의 준수 및 노동조합 활동의 투명성 제고를 달성하여 비정규직 양산 유인을 제거하고 선진 교섭관행을 정착해야 함. - 노사분쟁 조기해결 지원 시스템을 통해 안정적인·협력적 노사관계 확보를 지원해야 함. - 법과 원칙의 기본정신을 바탕으로 전임자 임금-복수노조 관련 제도의 정착을 위한 실질적 지원책을 마련해야 함. - 노동행정의 독자성 및 전문성을 확보하는 노력을 기울이고 노사관계 안정화를 위한 전담 연구기관 운용도 고려해야 함.

핵심 주제	정책 추진 방향
6. 노사 간 교섭력 균형 회복을 통한 노사관계 안정	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자의 파업권과 기업의 방어권 간 균형을 통해 균등한 교섭력이 확립되도록 대체근로 금지규정을 폐지해야 함. - 복수노조가 허용되면, 현행과 같은 다수노조에 대한 특혜인 유니온숍 협정의 허용은 삭제되어야 함.
7. 실질적·합리적 지원을 통한 경제적 약자의 고용가능성 제고	<ul style="list-style-type: none"> - 일과 가정의 양립을 위한 각종 노력을 확대하여 여성의 고용가능성을 제고하여야 함. - 소득계층별·인구특성별(근로계층, 노인, 여성 등)로 사회보장 대응전략을 마련해야 함. - 사회복지제도의 효율성을 높이기 위해 민간복지제도를 도입하고 사회복지제도 간의 연계성을 높여야 함. - 퇴직연금제도의 개선을 통해 노후보장 기능을 강화해야 함.

주: 주요 추진정책의 내용은 하단의 본문을 참고하고 각 주제별 현황, 문제점 및 개선방안 등 좀 더 자세한 내용은 제2권 “부록”의 제2장 및 제3장을 참조하기 바람.

1. 성장 및 경쟁 촉진을 통한 고용창출력 개선

보호중심의 중소기업정책과 규제중심의 대기업정책과 같은 이분법적 구분에서 벗어나 성장친화적 정책으로 전환하여 중소기업 고용창출력을 제고하여야 함.

- EU의 기준처럼 주기준(종사자), 보조기준(매출액, 총자산)을 동시에 만족시키는 방향으로 중소기업 범위를 설정하여 정부지원 대상이 되는 기업의 범위를 명확히 해야 함.

- 종사자 기준을 상시근로자뿐만 아니라 근로도급, 사내하청 근로자 및 비정규직 근로자 모두를 포함하는 기준으로 전환하여 상시근로자 규모를 억제할 유인을 제거하고 중견기업으로의 성장유인 제공 기능을 보완하여야 함.

중견기업으로 성장한 기업에 대해 지속적 성장유인을 제공하여 중소기업 졸업을 활성화해야 함.

- 중소기업을 졸업한 중견기업에 대해 3년간 혜택을 유지하는 중소기업졸업유예 제도는 성장유인을 제공하지 못하므로 중견기업으로 성장한 기업에 대해 대기업에 적용되는 규제의 적용을 최소화하는 방식으로 지속적 성장유인을 제공해야 함.

- 종업원 300인 이상 소프트웨어 사업자에 대한 국가기관 정보시스템 구축사업 입찰제한을 폐지해야 함.
- 지분율 50% 이상 기업에 대해 상속세 30% 할증과세를 폐지하여 지속적 성장유인을 제공해야 함.
- 가업승계를 받더라도 향후 주식을 매도할 때 상속세를 낼 수 있도록 하는 상속세 징수유예제를 도입하여 지속적 경영확대를 도모해야 함.
- 중견기업에 대해서도 투자세액공제를 신설하여 지속적 투자확대를 유도해야 함.
- 근로장려세(EITC)와 유사한 가칭 ‘사업장려세제’를 도입하여 중견기업으로의 성장유인을 제공해야 함.
- 중소기업 특별세액 감면제도와 유사한 제도를 중견기업에 대해서도 신설하여 중소기업 졸업 시 불이익을 최소화해야 함.
- 현역복무 대신 중소기업 대체복무를 허용하는 산업기능요원제도의 연장 운용 및 중견기업 적용을 검토하여 인력부족문제를 해결해야 함.

□ 경쟁촉진정책을 도입하여 대기업 정규직 노조의 독점력을 낮추고 정규직 일자리를 만들 유인을 제공해야 함.

- 대기업 정규직 노조에 대한 과보호를 줄이기 위해 근로기준법상의 해고 관련 조건을 완화하고 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간의 고용보호 격차를 줄여야 함.

- 생산성과는 무관하게 대기업 유노조의 독점력에 의해 발생하는 비정규직과의 임금격차를 경쟁 도입으로 축소해야 함.

- 정규직 노조의 독점적 지대를 축소하기 위해 비정규직 근로자에 대한 적절한 보호 제공과 함께 비정규직 사용에 대한 규제를 완화하여 기존 정규직과 경쟁관계가 성립하도록 해야 함.
- 노사관계의 투명화 및 노조 간 건전한 경쟁 도입을 촉진하기 위해 전임자 임금 지급 금지의 실질적 정착과 복수노조 허용의 안정적 시행을 유도해야 함.

2. 다양한 형태의 노동시장 유연성 제고를 통한 고용창출력 개선

- 전통적 고용형태에서 벗어나 새로운 형태의 청년 일자리를 적극적으로 개발해야 함.
 - 청년층이 선호하는 대기업 정규직 일자리 이외에 다양한 형태의 고용(혹은 고용 과정)을 개발·활성화해야 함.
 - 청년층 창업 지원을 전담하는 기구를 만들고 문화콘텐츠, 방송통신 분야 등 청년층이 선호하는 분야의 창업을 지원해야 함.
 - 그간 나타난 중소기업과 공공부문 인턴제도의 단점을 보완하여 실습 및 교육 훈련을 강조하는 새로운 형태의 인턴제도를 확대해야 함.
- 기간제 사용기간 2년 제한의 폐지 내지 완화가 필요하며 기간제 사용기간 2년 제한 규정에 대한 적용제의 집단을 확대해야 함.
 - 기간제 근로자의 사용기한을 제한함으로써 기간제 근로자에 대한 수요가 감소하고 근로조건이 보다 열악한 비정규직으로 대체하는 현상이 발생하기 때문에 기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 제한한 현재 기간제법을 개정해야 함.
 - 정치적 이유로 기간제 근로자 사용기간을 완화 내지 폐지하기 어려울 경우 적용

제외 집단을 확대해야 함.

- 기간제 근로자 사용기간 제한 적용을 강제할 경우 큰 부작용이 예상되는 집단들(석사 출신 대학강사 외에도 택배운전사, 간호사, 항공사 승무원, 운전사, 학원 강사 등)을 발굴하고 대통령령(사용기간 제한 예외규정, 비정규직법 시행령 제3조)을 통해 법 적용 제외대상으로 지정해야 함.

□ 단시간근로의 실질적 확대를 위해 각종 제도의 개선이 필요함.

- ‘균형배려의무원칙(정규직에 비례해서 일정 수준의 배려를 강제하는 원칙)’보다 고용가능성 제고에 보다 효율적인 ‘균등처우원칙(근로시간의 장단을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별대우를 금지시키는 원칙)’을 확대하여 단시간근로자 보호 및 단시간근로 공급을 증대해야 함.
- 다양한 형태의 단시간근로 및 유연근무를 개발하고 단시간근로 유인을 제공하여 단시간근로 공급을 확대해야 함.
 - 풀타임 정규직을 임신·육아기 동안 단시간 정규직으로 전환할 수 있는 전환 고용모델 및 모집·채용비용 및 교육·훈련비의 절감을 달성할 수 있는 우선 채용권 부여 단시간근로모델을 개발해야 함.
 - 원격·재택근무, 시차출퇴근, 집중시간근로 등 다양한 형태의 근로시간 유연화를 적극적으로 도입해야 함.
 - 보건의료, 보육, 문화, 환경 등의 영역에 요양보호사 및 간병인 등 단시간근로 고용형태 보급을 확대하여 노동시장을 이탈한 고학력 여성의 재취업을 확대해야 함.
 - 소득세제 개편을 통해 세대 내 단시간근로자의 수입으로 인한 세제상의 수입 역전현상을 해결해야 함.
 - 단시간근로자가 국민연금 및 건강보험의 적용을 받을 수 있는 1개월 80시간 근로를 완화하여 단시간근로 유인을 제공해야 함.

- 근로장려금제도(EITC)의 소득기준을 가구소득에서 개인소득으로 전환하여 맞벌이 가구의 한계세율이 급증하는 현상을 없애야 함.
- 근로자 및 고용주 입장에 단시간근로에 수반되는 비용을 절감할 제도를 도입하여 단시간근로 활용 유인을 제공해야 함.
 - 퇴직금, 복리비, 교육훈련비 등 간접노동비용에도 시간비례원칙을 적용할 수 있도록 근로기준법의 시행령을 개정해야 함.
 - 단시간근로자 고용 시 국민연금 및 건강보험 사용자 부담분 증가에 대한 지원을 제공하여 단시간근로 수요를 높여야 함.
- 다양하고 유연한 근무형태 개발 및 법 개정을 통해 고령자의 경제활동이 급격히 낮아지는 것을 막아야 함.
 - 근로시간 유연화를 통해 주4일 근무제 또는 일일 6시간 근무제 등 다양한 형태의 근로계약을 개발하고 파트타임 형태의 재고용 계약도 확대해야 함.
 - 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」의 주기적 개정을 통해 다양한 직종을 포함시키고 퇴직자를 고령자 우선고용직종에 재고용하는 경우 동일 사업장이 아니더라도 고용유지지원금을 지원해야 함.
 - 고학력 전문사무직 종사자의 비중이 높고, 적극적 사회참여 속성을 가진 베이비붐 세대의 은퇴에 대비하여 비영리기관 상근고용직과 같이 직무능력을 활용한 다양한 형태의 사회기여형 일자리를 개발해야 함.
- 취업규칙 불이익 변경원칙상 근로자 과반수 동의 요건의 예외적 경우로 “사회통념상 합리성이 인정되는 경우”를 도입하고 취업규칙 기재사항은 사업별로 다양성을 고려하여 법 적용의 유연성을 높여야 함.

- 취업규칙 불이익 변경에 대한 예외로 사회통념상 합리성이 인정되는 경우를 명문화함으로써 기존 판례와 법률 간의 정합 관계를 추구해야 할 필요가 있음.
- 임금, 근로시간, 휴게시간, 휴일 등 주로 법정 근로조건 및 산전·후 휴가와 같이 근로자의 중요한 법정 권리에 관한 사항들만 취업규칙의 필수적 기재사항으로 규정하여 취업규칙의 유연한 적용을 도모해야 함.
- 근로자의 근로조건 보호 및 근로관계의 명확화를 위하여 상시 근로자 수 10인 이상 사업장의 취업규칙 작성의무 규정은 유지하되, 취업규칙 작성·변경 시 신고의무는 폐지해야 함.
- 감급제제 제한규정 완화 및 다른 징계양정 제한규정을 신설하여 취업규칙 불이익 변경 원칙이 초래하는 경직성을 해소할 필요가 있음.
 - 상한의 정도: 1회의 감급이 1 임금지급기간 임금 총액의 2분의 1을 넘지 않는 금액을 한도로 최장 2 임금지급기간 동안 부여될 수 있도록 상향 조정해야 함(민사집행법 제246조 제1항 제4호 참조).
 - 감급의 횟수에 대해서는 제한을 두지 않되, 감급총액이 1 임금지급기간의 임금총액 2분의 1을 넘지 않도록 최고한도를 설정할 필요가 있음.
- 해고의 ‘정당한 사유’를 유형화하는 입법화는 신중한 검토가 필요하며, 인력조정을 통해 경영위기를 벗어나는 기능이 활성화되도록 경영상 해고 제도의 요건 및 절차를 완화해야 함.
- 해고의 ‘정당한 사유’를 유형화하는 입법화는 다양한 유형의 정당한 사유를 포괄할 수 없어 신중한 검토가 필요함.
- ‘긴박한 경영상의 이유’를 ‘경영상의 이유’로 완화하고 사전통보기간도 30일로

단축해야 함.

- 30일 전에 해고를 예고하는 해고예고제도의 적용대상에서 경영상 이유에 의한 해고를 제외하며 경영상 해고 후 3년 이내 근로자 채용 시 경영상 해고자를 우선적으로 재고용하는 의무조항을 삭제해야 함.

□ ‘금전보상제’의 확대, 자유로운 의사에 의한 해고보호제도 적용 제외 등 경직된 노동법 해고제한 규정의 완화가 필요함.

- 사용자와 근로자 사이의 신뢰가 훼손되어 더 이상 근로관계의 지속이 불가능한 경우, 해고의 사유는 인정되나 해고의 절차 위반으로 인해 부당해고로 판정된 경우, 그 밖에 근로관계의 지속을 기대할 수 없는 사유가 인정되는 경우 등에는 사용자가 원하는 경우 ‘금전보상제도’를 허용해야 함.

- 해고예고기간(근로기준법 제26조)을 준수하지 아니한 해고에 대하여 벌칙(근로기준법 제110조)을 부과하는 것은 과잉금지원칙에 반하는 것으로 판단되므로 삭제해야 함.

- 사용자와 근로자 간 자유로운 교섭에 의한 경우에는 법상 규정된 해고보호에서 벗어날 기회를 부여하여야 함.

- 포괄적인 해고보호 규정으로 인해 중소기업이 신규고용을 기피하기 때문에 중소기업에 독자적인 해고보호 규정을 마련해야 함.

□ 기획업무형 재량근로제를 신설하고 전문업무형 재량근로제 대상 업무를 확대하여 재량근로제 활용도를 높여야 함.

- 근로수행 방법에 있어 근로자의 재량이 중요한 근로자군에 대하여 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정이 원칙적으로 적용배제되는 기획업무형 재량근로제를 신설해야 함.
 - 경제적 사회적 환경의 변화에 따른 근로의 전문성·다양성 증가현상에 부응하여 전문업무형 재량근로제의 대상 업무를 확대해야 함.
 - 카피라이터 업무, 시스템 컨설턴트, 인테리어 코디네이터, 게임용 소프트웨어 개발, 증권 애널리스트, 금융공학 등을 사용하여 행하는 금융상품개발, 대학에 있어서 교수연구, 공인회계사, 변호사, 건축사, 감정평가사, 변리사, 세무사 등 업무를 추가로 지정하는 방안을 검토할 수 있음.
 - 사용자와 근로자대표 간의 서면합의에 ‘대상근로자의 건강복지 확보’ 및 ‘대상근로자에 대한 고충처리조치’ 요건을 추가하고 야간근로수당 지급 여부를 명확히 규정하는 등 재량근로제 대상에 대한 적절한 보호를 제공해야 함.
- 근로시간 적용제외의 대상 범위를 재조정하고 탄력적 근로시간제의 단위기간을 연장하여 유연한 인력활용을 유도해야 함.
- 근로기준법 제63조의 근로시간·휴게·휴일규정 적용제외 규정 중 시행령에 따른 대상 직종인 ‘관리·감독자 또는 기밀취급자’ 범위 선정에 직종의 특성을 고려해야 함.
 - 시행령·시행규칙에 요건을 설정해 ‘일정액 이상의 수입 수준’을 고려하거나 관리·감독자의 판단기준에 ‘그 업무에 대한 직책수당’을 받는 경우를 추가할 수 있음.
 - 직종의 특성을 고려한 다른 범주인 기밀취급종사자도 그 요건을 시행령·시행규칙에 “근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”나 “사업주나 사업경영 담당자의 업무를 직접 보좌하는 자”와 같은 방식으로 수정할 수 있음.

- 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)의 시간외근로수당 지급규정에서 사무직의 경우 사용자와 근로자대표 간 합의로 ‘일정 한도의 시간외근로’에 대해 ‘일정액의 수당’을 지급받을 수 있도록 규정하여 법 적용의 유연성을 높일 수도 있음.
- 탄력적 근로시간제의 단위기간을 1년으로 확대하여 유연한 근로시간제의 실질적 사용이 가능토록 해야 하며 단위기간의 연장과 함께 대상기간 내의 소정 근로일수(휴일 수), 연속근로일수(휴일의 배치), 1일·1주의 소정근로시간의 길이 등에 적절한 제한을 두어 탄력적 근로시간제의 남용을 막는 것을 고려해야 함.
- 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청할 경우 사업주는 특별한 사유가 없는 한 주당 15~30시간 범위에서 조정하도록 하는 것과 같이 근로자에게도 필요에 따라 근로시간을 조절할 수 있는 적극적 의미의 권리를 점차적으로 부여하고 이를 통해 고급 여성 노동력을 노동시장으로 불러내야 함.

3. 효율성 제고를 통한 고용창출력 개선

- 중소기업 자금조달창구의 효율성을 높이고 다변화하여 지속적 성장을 보조해야 함.
- 중소기업에 특화된 금융전문인력 양성, 중소기업금융 전문 투자회사의 확충 등을 통해 중소기업 맞춤형 금융서비스를 제공해야 함.
- 중소기업금융 전문 투자회사의 확충을 통해 자본시장(공모주식시장, 벤처캐피탈 및 회사채 등)을 통한 중소기업 자금조달을 활성화해야 함.
- 유가증권시장이나 코스닥시장에 상장되지 않은 기업의 주식 거래를 활성화시키기 위해 프리보드(free board)와 같은 장외주식호가중개시장의 활성화를 도모해야 함.

- 중소기업에 대한 정책자금 지원은 유지하되 중소기업의 성장실적, 신용도 등을 기준으로 실질적인 금리수준을 정해 정책금리 혜택을 위해 중소기업으로 남아 있는 사례가 발생하지 않도록 해야 함.

□ 건강한 중소기업의 지속적 창업과 과감한 구조조정 및 국제화를 통해 중소기업 전반에 걸친 효율성 제고를 도모해야 함.

- 중소기업 창업과 관련된 각종 규제 및 제한을 완화해서 중소기업의 지속적 탄생을 도모해야 함.
 - 중소기업창업지원법 제3조 및 제15조의 개정을 통해 창업투자회사의 투자업종 제한을 완화하여 서비스업종에 대한 투자를 활성화해야 함.
 - 신기술창업집적지역 조성 시 모든 경우에 적용되고 있는 사전 환경·교통·재해 영향평가 실시 기준을 완화하여 창업집적지역 조성을 원활히 해야 함.
- 원활한 중소기업 구조조정 및 M&A를 통해 중소기업의 효율성을 높이고 중견기업의 탄생을 유도해야 함.
 - 한계 중소기업의 퇴출비용을 줄이고 정상적 구조조정을 원활히 진행해야 함.
 - 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 시행령 제8조를 개정하여 특수관계인과의 거래는 일괄적으로 법령상 행위제한으로 금지되는 것을 개선해야 함.
 - 특수관계인의 범위를 조정하거나 거래제한 범위를 완화하여 벤처투자조합이 중소기업 M&A를 적극적으로 진행할 수 있도록 해야 함.
 - 「중소기업협동조합법」 제13조 개정을 통하여 조합원의 자격 조건을 완화하고 이를 통해 이(異)업종 중소기업 간 원활한 협업이 이루어질 수 있도록 해야 함.
 - 현재 근무기간이 고용계약서상 3개월 이상인 경우에만 해외기술인력도입지원사업 신청이 가능한 해외기술인력도입지원사업 지원대상 선정 기준을 완화하여 선진국 기술자의 단기근무도 지원해야 하며 이를 통해 중소기업 기술수준 향상을 도모해야 함.

- 품질향상과 기술경쟁력 제고를 통해 중소기업의 경쟁력 향상에 도움을 주는 중소기업 국제화를 다양한 방면에서 적극적으로 추진해야 함.
 - 비제조업 부문의 해외거래, 국제협력, 라이선싱 수입, 외국인투자 등을 통해 국내 중소기업이 국제가치사슬(global value chain)의 구성요소가 될 수 있도록 지원하여 비제조업·해외유입형 중소기업 국제화도 지원해야 함.
 - 해외 다국적기업의 국내 중소기업에 대한 투자를 적극적으로 유도하기 위해 외국인 투자기업에 대한 R&D 투자액 기준을 완화하거나 국내 중소기업의 R&D 투자에 대한 조세지원을 확대해야 함.
 - 중소기업 국제화 지원기관과 지원프로그램을 단순화하여 지원정책의 효율성을 제고해야 하며 특히 정보화 지원, 기술지원 및 인력지원에 좀 더 많은 노력을 기울여야 함.
 - 현재 전국적 조직을 가진 전문업종단체로 제한되어 있는 무역촉진단 파견사업 주관 단체의 기준을 완화하여 지방 중소기업의 판로개척 및 해외마케팅 기회를 증대해야 함.
 - 현재 전년도 수출액 500만 달러 또는 매출액 300억 원 이상으로 되어 있는 글로벌브랜드 육성사업 신청기준을 완화하여 수출유망단계 중소기업에도 브랜드 인지도 제고를 지원해야 함.

□ 청년층의 인식 전환, 일자리 데이터베이스 보완 및 민간고용서비스 활성화를 통해 청년 노동시장의 효율성을 높이고 일자리 미스매치를 해소해야 함.

- 중견기업 및 중소기업에 대한 청년들의 인식을 전환하여 중소기업 근무를 유인하는 노력이 필요함.
 - 중소기업에 대한 잘못된 인식이 일자리 미스매치 문제를 일으키는 경우가 많으므로 이를 개선하기 위해 우수 중소기업 및 중견기업 데이터베이스(노동부, 중소기업청)를 추가로 구축하고 좀 더 심층적인 정보들을 제공해야 함.

- “정부지원 중소기업 청년인턴제”처럼 정부가 중소기업에 대한 일종의 보증 역할을 하는 방안을 강구하여 청년 노동시장의 일자리 매치 효율성을 높여야 함.
 - 기존의 데이터베이스(DB)를 사용하여 직종별, 업종별, 지역별, 기업규모별 등, 상세한 분류별 근로조건 정보를 정기적으로 제공해서 일자리 미스매치를 해소해야 함.
 - 민간고용서비스 활성화 및 공공-민간고용서비스 파트너십 확충을 통해 청년 일자리 중개 시스템을 확충해야 함.
 - 유료직업소개라는 고용서비스를 중간착취로 파악하고 있는 현행법[근로기준법 제9조(중간착취배제), 직업안정법 제32조(금품수령의 금지)]의 개정을 통해 직업안정법이 고용서비스 지원을 위한 법의 기능을 다하도록 해야 하며 이를 통해 민간고용서비스의 대형화, 복합서비스화 등이 가능하도록 해야 함.
 - 대졸자 전용 취업 알선 사이트(잡영)와 민간고용서비스와의 파트너십을 통해 일자리 매치 효율성을 제고해야 함.
 - 산업 및 기업수요에 부응하는 인력 양성에 중점을 두어야 함.
 - 심층적인 분석을 통한 인력수요 예측 및 관련 정보를 공개하고, 이러한 예측에 입각한 교육 및 인력 양성이 필요하며, 청년층에게 현실 감각과 안목을 길러주기 위한 체계적 지원이 필요함.
 - 산업 및 기업이 요구하는 역량 중 상대적으로 장기간의 투자가 필요한 역량에 대해서는 학교 교육 내용에 적극 반영하여야 함.
- 멘토링 제도 등을 통해 청년층의 일자리 안착을 도와 이직률을 낮추고 일자리 매치의 효율성을 제고해야 함.
- 기업은 멘토링(mentoring) 제도를 도입하여 입사 초기 청년들의 회사 및 일자리

적응을 도와주도록 하는 노력을 제공할 필요가 있음.

- 정부는 노동시장 정보를 확충하여 다양한 정보들을 제공(앞에서 언급한 데이터베이스 구축)함으로써 매칭의 질을 높여 이직 가능성을 처음부터 낮출 필요가 있음.
- 다양한 고용서비스 제공을 통해 매칭(matching)의 질(quality)을 제고하여 청년층의 이직률을 낮추어야 함.

□ 베이비붐 세대의 경제활동 참여를 높이고 인적자원의 활용을 지속하기 위해 직업훈련 및 전직서비스 확대 및 효율성 제고가 필요함.

- 준고령자의 지속적 경제활동 및 점진적 은퇴를 유도하기 위해 직업훈련, 전직서비스 및 실업급여 체계를 개선해야 함.
 - OECD 국가들에 비해 현저히 낮은 준고령자의 평생교육참가율을 높이기 위해 의무교육기간 도입을 고려해야 함.
 - 고령자 단기적응훈련 프로그램의 대상 직종을 보다 전문적인 직종으로 확대할 필요가 있음.
 - 준고령자만을 위한 교육프로그램을 개발하여 지속적인 경력지원서비스를 제공해야 함.
 - 고용보험법 제21조 및 제24조 개정을 통해 전직지원장려금 수령 요건을 완화하고 절차를 간소화하여 정년을 앞둔 일반 고령자에게도 전직지원서비스가 제공되도록 해야 함.
 - 적극적인 구직활동을 유도하기 위해 실업급여를 재취업촉진 인센티브로 전환하여 비자발적 조기은퇴를 방지해야 함.

□ 직업능력개발훈련의 주된 정책대상을 중소기업 및 취약계층 근로자로 전환하여 정책의 효율성을 제고해야 함.

- 대기업 및 비취약계층에 비해 부족한 편인 중소기업 및 취약계층을 위한 직업능력개발 제도를 많이 도입하여 직업능력개발훈련의 중점적 대상을 중소기업 근로자 및 취약계층으로 전환해야 함.
- 고용보험료 징수를 통해 적립한 기금으로 직업훈련 예산을 조달하는 방식을 검토해야 함.
 - 예컨대 대기업의 고용보험료를 일부 인하하는 대신 대기업의 재직근로자 향상훈련에 대한 지원은 축소하고 인하된 고용보험료에 일반회계 출연금을 합하여 중소기업 재직근로자 향상훈련 지원, 비정규직 근로자 개인 훈련비용 지원, 청년 및 취약계층 실업자 개인 훈련비용 지원의 재원으로 사용하는 방법을 고려해야 함.
 - 고용보험이 적용되지 않는 취약계층 근로자(영세 자영업주 포함)에게 일반회계를 통한 지원을 확대하여 직업능력개발을 통한 고용가능성 제고를 달성해야 함.

4. 임금체계 개편을 통한 고용창출력 개선 및 사회갈등 해소

□ 생산성에 근거하여 능력·성과주의에 의해 보상되는 유연한 임금체계의 도입이 필요함.

- 과도한 노동비용의 문제를 해소하기 위해 생산성에 상응하는 임금체계로의 개편을 통한 노동비용조정 유연화를 달성해야 함.
 - 임금과 직무, 생산성 간의 연결고리를 회복하기 위해 임금의 호봉제 성격을 완화하는 종합 차원의 임금체계 개편이 절실함.
 - 정부가 우리 실정에 맞는 ‘직무평가 매뉴얼’을 마련해 필요한 기업에 제공하는 것과 같이 임금체계 개편의 여건 조성에 노력해야 함.
 - 이를 통해 고령자 고용불안의 최대 요인인 생산성과 임금수준의 미스매치를

해소해야 하며 정규직·비정규직 간의 임금·근로조건의 형평성 문제도 직무가치에 따라 공정한 임금격차를 둘 수 있는 직무급제 도입을 통해 해소해야 함.

- 중고령 근로자의 고용안정과 기업부담 해소를 위해서는 고용안정성이 높아 기업 내 고령화가 급진전되고 있는 대기업·제조업 중심으로 임금수준을 생산성에 맞춰 낮추는 임금피크제(정년보장형)의 확산이 필요함.

○ 임금피크제 보전수당 대상을 만 54세에서 한시적으로 만 50세로 하향조정하여 베이비붐 세대의 경제활동을 지속시켜야 함.

- 정규직 과보호 완화 및 노사 간 균등한 교섭력 회복을 통해 정규직 근로자의 생산성 임금제를 정착시킬 경우 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 임금격차와 같은 노동시장에서 발생하는 문제의 많은 부분이 해결될 수 있음.

- 성과주의 임금체계 도입을 위해 현행 근로기준법 제94조 취업규칙 불이익 변경 금지 조항의 탄력적 적용이 필요함.

○ 악의적인 임금삭감 수단으로 활용하지 않는 한, 성과주의에 기반한 임금체계 개편의 경우, 성과가 미흡한 일부 근로자의 임금감소가 있다 하더라도 “취업규칙 불이익 변경”에 해당하지 않는 것으로 간주하는 것이 필요함.

□ 성과주의 임금체계 도입을 위해 실질적으로 활용이 가능한 시장임금 데이터베이스 및 직무평가 매뉴얼을 구축해야 함.

- 성과주의 임금체계 중 하나인 직무급제의 도입·운용을 위해서는 객관적인 시장임금 데이터의 확보를 통한 임금의 외적 공정성이 마련되어야 함.

○ 각 업종 및 기업을 대표하는 중앙단체(경제단체)와 업종별 단체가 주도로 협의체를 구성해 개별기업의 임금데이터를 확보, 데이터베이스화하며 이를 개별

- 기업이 활용토록 해야 함.
- 정부는 이를 위해 협의체에 임금데이터 확보를 위한 재정 지원 및 기업에 대한 홍보활동을 실시해야 함.
- 정부는 임금통계 생산을 위한 실태조사 시 기업의 선호도가 높은 직무·직급별 조사를 실시해 통계 활용의 유용성을 제고해야 함.
 - 직무·직급별 임금 실태조사 결과를 임금정보시스템에 반영하며 기업마다 직무·직급의 차이가 있는 점을 감안해 업종·규모·임금체계별 표준직무 및 직급을 정해 평균 임금테이블을 제시해야 함.
- 정부 또는 신뢰할 수 있는 기관에서 직무평가기법, 직무평가사례 등을 담은 객관적이고 세분화된 직무평가 매뉴얼을 구축하여 기업이 필요로 할 경우 즉시 제공해야 함.

5. 법과 원칙의 준수 및 투명성 제고를 통한 노사관계 안정화

- 법과 원칙의 준수 및 노동조합 활동의 투명성 제고를 달성하여 비정규직 양산 유인을 제거하고 선진 교섭관행을 정착시켜야 함.
 - 단기적 손실을 감수하더라도 법과 원칙을 준수하는 문화를 정착시켜 일관성을 제고하는 한편, 불확실성을 줄임으로써 비정규직 사용유인을 줄이고 고용에 긍정적인 효과를 낳도록 노력하여야 함.
 - 단체교섭의 과정 및 결과, 노동조합의 재정운용 내용 등을 공시하여 투명한 노사관계 및 노동조합 운영을 확립하여야 함.
 - 투명한 노사관계 및 노동조합의 재정운용이 달성될 경우 고비용을 유발하는 정규직과의 노사관계가 개선되고 비정규직이 양산되는 현상을 막을 수 있음.

- 선진 교섭관행 및 쟁의문화 정착을 위해 ‘법과 원칙’의 엄격한 적용을 유지해야 함.
 - 기업 단체교섭 노사 담당자들을 대상으로 노사협상 전문가 양성 프로그램을 운영하여 분쟁해결 전문성을 제고해야 함.
 - 단체교섭 및 쟁의행위 과정상 불법행위에 대해 ‘법과 원칙’을 적용하여 법질서 테두리 내의 단체교섭 관행을 정착시켜야 함.
 - 불합리한 노사문화 및 파업관행의 개선을 위해 공공·민간부문 핵심 우선과제를 선정, 단계적 개선을 유도하고, ‘불법필벌’ 원칙을 적용하는 정책의지 공표 및 일관성 있는 집행으로 불법관행을 근절해야 함.

노사분쟁 조기해결 지원 시스템을 통해 안정적·협력적 노사관계 확보를 지원해야 함.

- 노사갈등 요인에 대한 체계적인 분석을 토대로 ‘갈등 발생 유형별 대응체제’를 구축해야 함.
 - 대형 노사분쟁에 범정부적인 동향 파악 및 부서별 정보공유와 협조 시스템 구축이 필요함.
 - 지역별로 분쟁 예상 사업장에 대해 노동청 감독관, 노동위원회 조사관이 ‘사업장별 공조체제’를 구축하여 동향파악부터 조정서비스까지 지원해야 함.
 - 노동위원회 ‘상임조정위원회제’ 도입으로 조정서비스를 강화하여 ‘대화와 타협’의 분쟁해결 관행 정착을 지원해야 함.

- 노사파트너십을 토대로 생산성 향상, 근로생활의 질 제고 등 노사의 작업장 혁신 성공사례를 새로운 ‘노사협력모델’로 지정하고 정책적 지원 및 홍보를 강화해야 함.

법과 원칙의 기본정신을 바탕으로 전임자 임금·복수노조 관련 제도의 연착륙을 위한 실질적 지원책을 마련해야 함.

- 전임자 임금제도 관련 시행령 발표, 근로시간 면제 상한 고시 이후 제도의 실질적 시행을 위한 이행 실태 집중 점검이 필요하며 이 과정에서 법과 원칙의 기본정신이 훼손되지 않아야 함.

- 궁극적으로는 전임자의 임금은 노조의 부담으로 귀착되어야 하지만 일정 기간 정부는 현행 제도의 정착을 위해 노력해야 함.

- 정부는 지금까지와 마찬가지로 ‘법과 원칙’의 고수라는 입장을 유지하며 전임자 임금지급금지 시행을 안착시킬 필요가 있음
- 또한 전임자 급여지급 금지의 안정적 정착을 위해서는 노사의 불법행위에 대해 쌍방을 모두 처벌함으로써 ‘법과 원칙’의 적용을 공정히 할 의무도 있음.
- 한편 근로시간면제활동의 범위는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 및 「산업안전보건법」에서 정하고 있지만 근로시간면제위원회의 결정으로 활동 범위를 더욱 구체화할 필요가 있음.

- 복수노조 교섭창구 단일화 시행령 준비 및 복수노조의 증가에 대비한 교섭창구 단일화 방안 행정지도를 준비해야 함.

- 복수노조 창구단일화 지원을 위한 노동위원회의 규칙개정, 업무매뉴얼 마련 및 담당 인력 배치 등 실무적 지원사업을 적극적으로 추진해야 함.

□ 노동행정의 독자성 및 전문성을 확보하는 노력을 기울이고 노사관계 안정화를 위한 전담 연구기관 운용도 고려해야 함.

- 현실적으로 노사관계의 법치주의 정립이라는 정책 목표가 진전이 없는 이유는 ‘노동행정의 독자성 및 전문성의 결여’가 문제해결의 장애 요인이 되고 있는 것임.

- 법치노동행정에 의한 환경조성과 변호사 및 공인노무사 등의 전문성을 가진 자들의 수의 확대가 필요함.

- 노사관계의 법치주의 정립을 위한 거시적, 중장기적인 비전과 목표와 실천과제 등을 제시할 연구전담팀의 지속적 운영이 필요함.

6. 노사 간 교섭력 균형 회복을 통한 노사관계 안정

□ 근로자의 파업권과 기업의 방어권 간 균형을 통해 균등한 교섭력이 확립되도록 대체근로 금지규정을 폐지해야 함.

- 집단적 노사관계법에서의 교섭력 균등원칙 확립을 위해 파업 시 대체근로 금지규정을 폐지해야 함.

- 사측에서 파업 시 대항할 수 있는 수단이 있다면 노동운동기부터 누적되어 온 과도하고 불합리한 단체협약을 개선할 수 있게 되며, 그러한 수단으로 제일 효과적인 것은 파업 시 대체근로 허용임.

- 노사 간 자율적 ‘힘’의 대결 내지 교섭력으로 합리적이고 생산적인 노사관계가 영위될 수 있도록 정상적 노사관계로의 제도 정비가 필요하고, 이를 위한 핵심 개선과제로서 파업 시 대체근로 금지규정의 삭제가 필요함.

- 파업기간 중 대체근로 문제는 노동조합의 쟁의권 보호 차원과 사용자의 조업의 자유, 관련 기업 종사자의 조업권·근로권도 연계적으로 참조해야 함.

□ 복수노조가 허용되면, 현행과 같은 다수노조에 대한 특혜인 유니온숍 협정의 허용은 삭제되어야 함.

- 유니온숍 협정은 자주적 단결권(단결선택의 자유)을 침해한다는 점에서는 문제가 많기 때문에 삭제되어야 함.

- 유니온숍 협정은 복수노조 체제와는 더욱 조화되기 어렵기 때문에 삭제되어야 함.

- 복수노조가 허용되면 노조 간 경쟁이 치열해지고, 개별 근로자에게 본인 의사에 반하여 특정 노조에 가입하도록 한다면 다른 노조들의 불만이 커지게 되므로 유니온숍 협정은 폐기되어야 함.
- 입법론적인 측면에서 보면 현행 노조법 제81조 제2호 단서의 ‘삭제’로 유니온숍 협정을 삭제할 수 있음.

7. 실질적·합리적 지원을 통한 경제적 약자의 고용가능성 제고

- 일과 가정의 양립을 위한 각종 노력을 확대하여 여성의 고용가능성을 제고하여야 함.
 - 육아휴직제도의 활용도를 높이기 위해 각종 유인을 제공해야 함.
 - 육아휴직기간 동안 노동력을 안정적으로 공급할 수 있는 대체인력 풀(pool)을 마련하여 육아휴직 사용을 기피하는 현상을 줄여야 함.
 - 중소기업의 경우 현행 월 50만 원 정액제로 되어 있는 대체인력채용장려금을 상향조정하여 육아휴직제도 활용을 기피하는 현상을 막아야 함.
 - 현재 사업주가 허용하는 경우에만 사용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제를 사업주는 특별한 사유가 없는 한 일정 범위 내에서 반드시 허용하도록 법률을 개정하여 적극적 의미의 근로시간조정 권리를 근로자에게 부여해야 함.
 - 대체인력의 원활한 공급을 위해 정부는 대체인력 풀(pool)을 적극적으로 조성해야 하며 파견근로 사용 사유에 대한 제한을 완화해야 함.
 - 보육서비스의 활용도를 높여 여성의 경제활동을 지원해야 함.
 - 방과 후 보육서비스의 실질적 활용을 위해 교육과학기술부가 지원하는 방과 후 교실의 운영 시간을 연장하여 종일돌봄이 교실로서의 기능을 확충해야 함.

- 상대적으로 낮은 시간까지 운영되는 보건복지부의 지역아동센터와 방과 후 아카데미의 경우 지원대상을 저소득 맞벌이 가정에서 보다 넓은 범위로 확대해야 함.
 - 시도 교육청은 배식당번, 교통지도, 환경미화 등 학부모의 참여가 관례화되어 있는 각종 행사를 줄이거나 폐지하고 대체인력이나 자원봉사단체의 투입을 유도해야 함.
 - 대기업 및 중소기업 간, 혹은 대기업 간 컨소시엄 직장보육시설을 거주지 위주로 확충하여 보육서비스의 실질적 활용을 높여야 함.
 - 정부는 중소기업 간 공동보육시설 설치를 적극적으로 지원하여 중소기업 근로여성의 근로여건을 개선해야 함.
 - 고학력 여성의 경제활동을 지원하기 위하여 타아 수준을 넘어 양질의 교육서비스를 제공하는 사내유치원 보급을 유도하고 방과 후 교실의 종류를 늘리고 수준을 높이는 동시에 중산층 가구에 대해서도 보육 및 교육서비스에 대한 재정적 지원을 확대해야 함.
- 여성근로자의 고용지속을 위한 직종별 훈련프로그램 및 전직프로그램 활성화가 필요함.
- 경영·회계사무직, 교육 및 연구 관련직, 문화·예술·디자인 관련직, 금융보험 관련직 등 전문직 진출이 가능한 직종에 대해 고학력 여성을 위한 훈련프로그램 개발이 필요함.
 - 업무 복귀에 좀 더 많은 시간이 소요되는 고학력 경력단절 중년 여성을 위한 직업훈련과정을 고용지원센터에 개설해야 함.

□ 소득계층별·인구특성별(근로계층, 노인, 여성 등)로 사회보장 대응전략을 마련해야 함.

- 소득계층별 사회보장시스템 확충이 필요함.
- 중산층의 경우, 중산층에서 빈곤층으로의 전락을 방지할 수 있도록 긴급지원

제도를 확충해야 함.

- 사회보험을 계층화해 다층 사회보험시스템을 만드는 것이 필요하며 이를 위해 관련 산업에 대한 규제를 완화할 필요가 있음.
- 빈곤층의 최저 소득보장을 위한 국민기초생활보장제도, 기초연금, 장애연금 등의 보완 또는 도입이 필요함.

- 인구특성별로도 필요에 부합하는 구체적 사회보장대책을 수립해야 함.

- 고령층이 경제활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 연금연령을 상향조정하고, 고용에서 연령차별을 억제하는 등의 적극적인 조치를 취해야 함.
- 근로계층에 대해서는 생계보장과 일자리의 연계성을 강화할 수 있도록 자활사업을 확대하고, 근로장려세제를 개편하여 근로유인을 강화해야 함.
- 파트타임과 같은 유연한 근로형태의 확대가 또 다른 취약계층을 양산하지 않도록 지속적인 신기술 습득, 재훈련 등을 제공해야 함.

□ 사회복지제도의 효율성을 높이기 위해 민간복지제도를 도입하고 사회복지제도 간의 연계성을 높여야 함.

- 사회서비스 확충이 안정적인 사회적 일자리 창출로 이어지고, 주민지원센터와 고용안정센터의 연계성을 강화함으로써 근로빈곤층의 탈빈곤이 촉진될 수 있도록 하여야 함.

- 근로장려세제를 확대하고 근로장려급여를 사회보험료와 연계함으로써 사회보험 사각지대를 완화하여야 함.

- 민간부문의 참여를 통해 다양한 형태의 사회복지제도를 마련하고, 이를 통해 다층 사회보장제도를 확립해야 함.

- 공공복지와 민간복지를 효율적으로 조화시키고, 경직적 공공복지제도를 유연화하여 기업의 생산성에 기여하도록 해야 함.

- 이러한 사회복지제도의 다양화에는 퇴직연금의 활성화, 단체 민간건강보험의 제도화, 산재보험의 민영화 등이 포함되어야 함.
- 또한 기초노령연금과 국민연금제도 간 연계성을 제고함으로써 노인의 안정적인 소득보장을 달성하여야 함.

□ 퇴직연금제도의 개선을 통해 노후보장 기능을 강화해야 함.

- 퇴직일시금을 퇴직연금으로 전환하여 연금 본연의 역할을 하여 노후생계수단이 될 수 있도록 해야 함.
 - 근로자대표의 동의 조항을 유연하게 적용하여 퇴직연금제도의 도입을 보다 쉽게 만들어야 함.
 - 퇴직연금제도의 유연화를 위하여 혼합형 퇴직연금을 허용해야 하며, 근로자도 확정급여형, 확정기여형, 혼합형 또는 각각을 원하는 비중만큼 선택할 수 있도록 해야 함.
 - 퇴직연금의 적용을 확대하기 위하여 신설사업장에 대하여 퇴직연금에 자동 가입하도록 하고, 자영인 및 사용자들이 퇴직연금에 임의로 가입할 수 있도록 허용해야 함.
 - 세제혜택을 확대하고 다양한 퇴직연금제도를 개발하는 등 근로자들이 직접 혜택을 누릴 수 있는 방안을 모색해야 함.