

진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

정영태

목 차

요 약	i
Ⅰ. 문제 제기	1
Ⅱ. 노사관계의 개념, 유형별 특징 그리고 배경변수	4
Ⅲ. 아이엠에프 사태를 전후한 노사관계제도와 관행	10
Ⅳ. 민주노동당의 노사관계 관련 정책	21
1. 개별적 근로관계 관련 정책	21
2. 집단적 노사관계 관련 정책	23
3. 배경적 조건 관련 정책 및 사회경제철학	25
4. 평 가	27
Ⅴ. 노사관계제도의 정치경제와 민주노동당의 전략적 선택	32
1. 민주노동당의 의사결정구조	33
2. 국회내 역학관계	43
3. 사회경제적 조건	48
4. 민주노동당의 전략	54
Ⅵ. 향후 노사관계 전망과 제언	61
참고문헌	65

표 목 차

<표 II- 1> 노사관계 모형과 배경적 조건	5
<표 V- 1> 민주노동당 당원 추이(1998~2004. 5)	36
<표 V- 2> 정당별 진성당원 비율(2002년 말 현재)	36
<표 V- 3> 당원의 직업별 분포 추이(2004. 2~5)	36
<표 V- 4> 민주노총 조합원 당원 추이	37
<표 V- 5> 정당의 재산 및 수입·지출 내역	38
<표 V- 6> 투표자의 사회경제적 배경과 투표정당	40
<표 V- 7> 정당별 지지자의 사회단체별 가입자 비중	41
<표 V- 8> 사회단체별 회원/비회원 투표정당	41
<표 V- 9> 세 정당의 노사관계제도 관련 정책공약 비교	45
<표 V-10> 소득항목별 지니계수	49
<표 V-11> 중산층 규모(전체, 환산소득)	50
<표 V-12> 빈곤현황	50
<표 V-13> 세대별 국가기구와 정치에 대한 인식	52
<표 V-14> 사회계층별 이익대변 정당의 존재 응답률	52
<표 V-15> 사회계층별 일체감 느끼는 정당의 존재 응답률	53
<표 V-16> 일체감 정당 변화 추이	54
<표 V-17> 정당별 총선 지지자의 정치의식	59
<표 V-18> 유권자의 정치의식과 총선지지 정당	59

그림목차

[그림 II-1] 노사관계제도와 관행에 영향을 미치는 변수	8
[그림 V-1] 노사관계제도의 정치 과정	33
[그림 V-2] 개편 전 민주노동당 중앙당 조직체계(2000~2003년) ...	42
[그림 V-3] 개편 후 중앙당 조직체계(2004년 이후)	42

요 약

민주노동당은 지난 제17대 총선에서 창당(2000년 1월, 제16대 총선 직후인 5월 31일 재등록) 4년 만에 원내진출을 실현했을 뿐만 아니라 국회 제3당으로 등장하였다. 민주노동당의 원내진출로 국회의 입법과 정책 활동에서 보수와 진보 간의 경쟁이 활발히 이루어질 수 있는 계기가 되었다. 그러나 그것이 한국사회에 긍정적인 영향을 미칠지 아니면 부정적인 영향을 미칠지에 대해서는 이념적·정책적 입장에 따라 다양하고 때로는 상충되는 평가를 내리고 있다. 특히 남북관계나 한미관계 또는 시장경제 분야에 대한 영향에 대해서 이념적 성향에 따라 극명하게 대치되는 평가를 내리고 있다. 노사관계에 대해서도 마찬가지다. 예를 들면, 민주노동당의 원내진출로 노동계가 더욱 힘을 얻어 재계가 수용하기 어려운 요구들을 강하게 밀어붙이려 할 것이기 때문에 노사관계가 불안해질 것이라는 평가가 있는가 하면, 그간 국회 바깥에서 대립했던 노사 특히 노동계가 국회에서 문제를 해결하려고 할 것이기 때문에 사업장의 노사관계는 오히려 안정될 것이라는 평가도 존재한다. 이와 같이 상반된 평가가 반드시 노사간에만 존재하는 것이 아니라 재계 내부와 노동계 내부에도 존재한다.

이처럼, 민주노동당의 원내진출이 노사관계에 미칠 영향에 대해서 완전히 상반되는 평가가 나오고 있는 것은 평가주체들의 이해관계가 실제로 상충되거나 또는 상충된다고 생각하기 때문이기도 하지만, 1960년대 초반 이후 거의 반세기 동안 진보정당의 의정활동을 목격한 경험이 없었기 때문이라 할 수 있다. 더구나 지금까지 제시된 전망이나 평가들은 민주노동당의 정책과 전략뿐만 아니라 노사관계에 영향을 미치는 다른 변수들을 충분히 고려하지 않고

있기 때문에 다분히 주관적이고 피상적이다.

이 글에서는 진보정당의 원내진출 이후 노사관계의 변화방향을 객관적으로 파악하기 위해서는 민주노동당이 추구하는 노사관계 관련 정책들과 상호정합성, 민주노동당의 주요 지지기반 특히 민주노동총과의 관계와 다른 정당과의 정책 차이, 그리고 다른 정당과의 역관계, 그리고 이들 정치사회적 주체들의 전략적 선택을 제약하거나 용이하게 만드는 사회경제적 변수를 함께 살펴본다.

서술의 순서는 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 노사관계의 개념과 노사관계에 영향을 미치는 변수들을 살펴본 다음, 제Ⅲ장에서 아이엠에프 사태 이후 한국사회의 노사관계 제도와 관행 실태를 알아볼 것이다. 제Ⅳ장에서는 다른 정당들이 영미식 주주 중심의 자본주의 모델에 근거를 둔 노사관계 모델을 지향하는 데 반해 민주노동당은 제17대 총선 공약으로 내세운 노사관계 관련 정책들이 유럽식(예, 독일식)의 이해당사자 중심의 자본주의 모델을 전제로 하는 노사관계 모델을 구축하기 위한 것임을 보여줄 것이다. 그리고 민주노동당이 제시하는 정책간의 내적 정합성과 배경적 조건과의 외적 정합성을 살펴봄으로써 민주노동당의 정책이 모두 실행에 옮겨지더라도 유럽식 노사관계 모델 또는 사회연대적 참여적 노사관계 모델을 실현하는 데는 한계가 있다는 점을 지적할 것이다. 제Ⅴ장에서는 민주노동당의 전략적 선택, 즉 원내전략과 입법화 가능성을 예측하기 위해 노동계와의 제도적 연계, 타정당과의 이념·정책노선·지지기반 차이를 분석할 것이다. 마지막으로, 제Ⅵ장에서는 제Ⅴ장까지의 논의를 요약하고, 한국경제의 지속가능한 발전에 적합한 노사관계 모델과 그 실현가능성을 전망해 볼 것이다.

I. 문제 제기

민주노동당은 지난 제17대 총선에서 창당(2000년 1월, 제16대 총선 직후인 5월 31일 재등록) 4년 만에 원내진출을 실현했을 뿐만 아니라 국회 제3당으로 등장하였다. 창당 직후 처음으로 치른 2000년 제16대 국회의원 총선거에서 1.2%의 득표율을 보인 데 그친 민주노동당이 2002년 6월에 치른 지방선거 광역의원 비례대표제에서 8.1%를 얻어 자민련을 제치고 일약 제3당으로 부상하였다. 이후 민주노동당은 제16대 대통령선거에서 비록 3% 정도의 득표를 하는 데 그쳤지만, 선거운동을 통해 서민을 위한 정책을 제시하고 자신의 독특한 이미지를 부각시키는데 성공하였다. 그리고 마침내 2004년 4월의 제17대 국회의원 총선거에서 정당명부식 비례대표제 8석(13% 득표율)과 지역구(창원과 울산)에서 2석 등 총 10석을 얻음으로써 1960년 7월 총선 이후 44년 만에 처음으로 진보정당이 원내로 진출하게 되었다.¹⁾

1) 민주노동당의 성장은 지역구 득표율에서도 확인할 수 있다. 총 123개 지역구에 후보를 낸 민주노동당은 전국적으로 총 91만 9천여 표를 얻었는데, 이는 2002년 제16대 대선에서 얻은 95만 7천여 표에 육박할 뿐만 아니라 7만여 표를 얻은 데 그친 자민련을 크게 앞질렀으며, 호남지역에 탄탄한 기반을 둔 민주당(열린우리당이 분리해 나가기 전까지 제2당)의 지역구 득표율의 2분의 1 수준까지 따라잡았다. 지난 총선을 통해 민주노동당이 얻어낸 성과는 원내 제3당의 자리만이 아니다. 여기에 덧붙여(1960년 이후 최초의 진보정당 원내진출이라는 성과에 더불어) 민주노동당은 다른 어느 정당보다도 지역색을 많이 탈색한 정당으로 인정받게 되었다는 성과도 거두었다. 정당명부 비례대표제에서 각 정당이 15개 시도에서 얻은 득표율의 최대치와 최소치를 비교해 보면, 그 비율이 한나라당의 경우 3,450%(대구 62.1/광주 1.8), 민주당의 경우 3,064%(전남 33.7/대구 1.1), 자민련의 경우 7,833%(충남 23.5/광주 0.3)에 달했다. 이에 비해 열린우리당의 경우 그 비율은 301%(전북 67.2/대구 22.3)로 앞의 세 당에 비하면 훨씬 낮았다. 그러나 민주노동당의 경우 그 비율은 211%(울산 21.9/충남 10.4)로 다른 세 당은 물론 열린우리당보다도 낮았다(중앙선거관리위원회, 2004. 4. 15). 이것은 한나라당-민주당-자민련은 지역정당으로서의 성격을 전혀 탈피하지 못했으나 열린우리당과 민주노동당은 지역정당의 성격을 거의 완전히 탈피했고, 특히 후자는 지역정당

2 진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

민주노동당의 원내진출로 국회의 입법과 정책 활동에서 보수와 진보 간의 경쟁이 활발히 이루어질 수 있는 계기가 되었다는 점에 대해서는 누구나 동의한다. 그러나 그것이 긍정적인 결과를 가져올지 아니면 부정적인 결과를 가져올지에 대해서는 이념적·정책적 입장에 따라 다양하고 때로는 상충되는 평가를 내리고 있다. 특히 남북관계나 한미관계 또는 시장경제 분야에 대한 영향에 대해서 이념적 성향에 따라 극명하게 대치되는 평가를 내리고 있다. 노사관계에 대해서도 마찬가지다. 예를 들면, 민주노동당의 원내진출로 노동계가 더욱 힘을 얻어 재계가 수용하기 어려운 요구들을 강하게 밀어붙이려 할 것이기 때문에 노사관계가 불안해질 것이라는 평가가 있는가 하면, 그간 국회 바깥에서 대립했던 노사, 특히 노동계가 국회에서 문제를 해결하려고 할 것이기 때문에 사업장의 노사관계는 오히려 안정될 것이라는 평가도 존재한다. 이와 같이 상반된 평가가 반드시 노사간에만 존재하는 것이 아니라 재계 내부와 노동계 내부에도 존재한다(《일요시사》, 2004. 4. 22).

이처럼 민주노동당의 원내진출이 노사관계에 미칠 영향에 대해서 완전히 상반되는 평가가 나오고 있는 것은 평가주체들의 이해관계가 서로 상충되기(또는 상충된다고 생각하기) 때문이기도 하지만, 1960년대 초반 이후(그것도 1년도 채 안 되는 기간 동안) 거의 반세기 동안 진보정당의 의정활동을 목격한 경험이 없었기 때문이라고 할 수 있다. 더구나 지금까지 제시된 전망이나 평가들은 민주노동당의 정책과 전략뿐만 아니라 노사관계에 영향을 미치는 다른 변수들을 충분히 고려하지 않고 있기 때문에 다분히 주관적이고 피상적이다.

진보정당의 원내진출 이후 노사관계의 변화방향을 객관적으로 파악하기 위해서는 민주노동당이 추구하는 노사관계 관련 정책들과 상호정합성, 민주노동당의 주요 지지기반, 특히 민주노총과의 관계와 다른 정당과의 정책 차이, 그리고 다른 정당과의 역관계, 그리고 이들 정치사회적 주체들의 전략적 선택을 제약하거나 용이하게 만드는 사회경제적 변수를 함께 살펴보아야 한다.

으로서의 이미지는 거의 없다는 것을 의미한다(물론 이것이 완전히 고착화될지는 두고 볼 일이지만).

이러한 문제의식에서 본 글은 민주노동당이 원내로 진출한 이후의 노사관계제도와 관행의 변화 가능성을 전망하고자 한다. 서술의 순서는 다음과 같다. 우선 노사관계의 개념과 노사관계에 영향을 미치는 변수들을 살펴본 다음, 아이엠에프 사태 이후 한국 사회의 노사관계제도와 관행 실태를 알아볼 것이다. 그 다음, 다른 정당들이 영미식 주주 중심의 자본주의 모델에 근거를 둔 노사관계 모델을 지향하는 데 반해 민주노동당은 제17대 총선 공약으로 내세운 노사관계 관련 정책들이 유럽식(예, 독일식)의 이해당사자 중심 자본주의 모델을 전제로 하는 노사관계 모델을 구축하기 위한 것임을 보여줄 것이다. 그리고 민주노동당이 지지하는 정책간의 내적 정합성과 배경적 조건과의 외적 정합성을 살펴봄으로써 민주노동당의 정책이 모두 실행에 옮겨지더라도 유럽식 노사관계 모델 또는 사회연대적 참여적 노사관계 모델을 실현하는 데는 한계가 있다는 점을 지적할 것이다. 마지막으로, 민주노동당의 원내전략과 입법화 가능성을 예측하기 위해 노동계와의 제도적 연계, 타정당과의 협력가능성을 타진해 볼 것이다.

II. 노사관계의 개념, 유형별 특징 그리고 배경변수

노사관계는 노동시장에서 노동력을 제공하여 임금을 지급받는 노동자와 노동력 수요자로서의 사용자 그리고(이 둘 사이에 발생하는 노동 문제를 해결하기 위해 개입하는) 정부가 형성하는 관계를 의미한다.²⁾ 노사관계의 직접적인 행위주체는 노동자와 그 대표조직(노동조합과 정당), 고용주 또는 경영자들과 그 대표조직(재계단체)이라고 볼 수 있으

2) 영어권에서는 노사관계를 labor relations, industrial relations, employer-employee relations, personnel management 등 여러 가지 용어로 표현되고 있으나, 동시에 이들 용어를 구분하여 사용하기도 한다. 예를 들면, industrial relations 또는 employer-employee relations는 personnel management와 labor relations의 두 분야를 모두 포괄하는 개념으로 사용하고 있다. 인사관리(personnel management)는 기업경영에 있어서 개별적인 종업원을 대상으로 하여 노동력의 효율적인 관리를 하는 것이지만, 노사관계 관리(labor relations management)는 노동자인 종업원과 사용자인 기업주 또는 경영주와의 관계를 관리하는 것을 의미하여, 실제로는 노동조합과 기업 그리고 이에 영향을 미치는 정부와 관련된 제문제들을 대상으로 한다. 일본에서도 인사관리와 노무관리를 구분하여 사용하는데, 예를 들면, 인사관리는 주로 직원층의 개별관리상 제문제, 즉 채용·배치·전환·교육·훈련·승진·해고·상벌 등의 처리에 관한 것이고, 노무관리는 주로 공원층 종업원에 공통적인 모든 사항의 처리, 즉 임금·노동시간·복리시설·작업조직·안전위생 등의 모든 사항과, 집단적 노동의 모든 규칙의 결정 및 관리, 운영과 이에 따른 취업규칙, 노동협약, 단체교섭, 노사협의회 기타 노동조합 관계의 처리를 취급하는 것을 말한다. 우리나라에서도 관행상으로 일본처럼 노무관리와 인사관리를 구분하지만, 개념상 분명히 구분하지 않은 채 사용되고 있다. 여기서 사용되는 노사관계(관리)는 인사관리와 노무관리를 포괄하는 개념이라고 할 수 있다. 노사관계는 다시 주체의 성격에 따라 단위사업장에서 노동시장을 매개로 하여 개별 노동자와 사용자가 형성하는 개별적 근로관계와, 노동자 집단과 개별적 사용자 혹은 노동자 집단과 사용자 집단 그리고 정부가 형성하는 집단적 노사관계로 구분할 수 있다. 산업화 과정에서 사업장을 중심으로 노사간에 많은 노동문제가 발생하였고, 이러한 문제들을 해결하기 위해 노동자들이 노동조합을 형성하게 되었다. 집단적 노사관계는 근대적 계약관계와 전근대적 신분관계가 교차하는 시점에서 노동자들이 자신의 권익을 확보하려는 투쟁을 하는 가운데 성립한 것이다.

II. 노사관계의 개념, 유형별 특징 그리고 배경변수 5

〈표 II-1〉 노사관계 모형과 배경적 조건

		동아시아 모델		독일식 모델	영미식 모델
		전통적 한국 모델	일본식 모델		
노사 관계	노동시장 구조	생산직-외부노동시장, 관리직-부분적 내부노 동시장, 작업상 자율성 미미	생산직과 관리직- 내부노동시장; 작업상 상당한 자율 성	생산직과 관리직- 내부노동시장; 작업상 상당한 자율 성	생산직과 관리직- 외부노동시장; 작업상 자율성 미미
	인적자본 에 대한 투자	미미, 국가에 의한 일 반교육	상당 정도, 국가에 의한 일반교육과 기업에 의한 교육 훈련	국가, 기업, 노조에 의한 공동투자, 뛰 어난 직업교육훈련 제도	미미, 국가/사립학교 에 의한 일반교육
	노동운동 의 성격	기업별 노조체제 및 협상 노사협의회 존재하나 기능 미약 임금인상·고용안정· 근로조건 개선 중심; 노사 대립적, 비타협 적	기업별 노조체제 및 협상 노사협의회 상당히 활성화 임금, 고용안정, 근 로조건, 작업조직 문제; 노사 협조적	업종/산업별 노조 및 지역/업종별 협 상 노동자대표 이사회 참여 및 작업장위원 회(works councils) 를 통한 노동자 이익 대변 임금 및 노동조건 문 제 포함 경영문제; 노사 협조적	업종/산업별 노조 및 협상 노조가 작업조직 문 제 간여 임금인상·고용안정· 근로조건개선 중심; 노사 대립적, 비타협 적
배경 적 조건	기업지배 구조	소유주와 가족에 의 한 소유와 경영, 거 래은행과 타주주의 경영참가 배제 관련분야로의 수직적 다각화와 비관련 분야 로의 수평적 다각화	계열기업과 은행에 의한 소유와 경영 비관련분야로의 수 평적 다각화, 관련 분야로의 수직적 다 각화 선호	계열기업과 은행에 의한 소유와 경영 비관련분야로의 수 평적 다각화 회피, 관련분야로 수직적 다각화 선호	기관투자가에 의한 포트폴리오투자와 전문경영인에 의한 경영 관련분야로의 수직적 다각화와 비관련 분 야로 수평적 다각화
	자본조달 및 경영자 견제방식	국가통제하의 은행으 로부터의 차입을 통 한 자본조달 은행에 의한 경영자 견제불가(법적으로 은 행의 주식소유 제한 및 이사회 참석 금지)	은행으로부터의 차 입 은행에 의한 경영 자 견제(은행의 주 식 소유 및 이사회 참석)	은행으로부터의 차 입 은행에 의한 경영 자 견제(은행의 주 식소유 및 이사회 참석)	주식시장을 통한 자 본조달 주가와 적대적 인수 합병을 통한 경영자 견제
	기업간 관계	동종기업(타제별)과 경쟁치열, 납품업체 에 비용전가, 전반적 인 경쟁관계	동종기업이나 납품 업체와의 긴밀한 협력관계	동종기업이나 납품 업체와의 긴밀한 협력관계(공동기술 개발)	동종기업과의 경쟁 치열, 납품업체와의 시장거래관계

6 진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

<표 II-1>의 계속

		동아시아 모델		독일식 모델	영미식 모델
		전통적 한국 모델	일본식 모델		
배경적 조건	국가의 역할	발전국가 기업에 대한 지침/목표 제시, 국가소유 또는 통제하의 은행을 통한 유인/별착; 상당한 국영기업; 국가의 재벌간 경쟁조장과 동시에 경제력 집중에 대한 허용적 태도 은행의 주식소유제한 및 기업경영참가 금지; 노동운동에 대한 엄격한 통제; 노사협의 법적 효력 가짐	발전국가 기업과의 긴밀한 협력관계, 그러나 기업과 위험분담 회피, 국영기업 거의 전무, 노사자율 은행의 주식소유 및 기업경영참가 허용; 노사자율;	발전국가 기업인단체/노조의 조직화 지원, 직접개입 회피, 국영기업 거의 전무, 노사관계 및 단체교섭에 대한 법적 지위 부여 은행의 주식소유 및 기업경영참가 허용; 노사자율, 노사협의 법적 효력 가짐	자유방임국가 시장논리와 노사자율에 맡김. 국영기업 거의 없음. 은행의 주식소유 제한; 노사자율, 그러나 노사협의는 법적 효력 없음
	문화	가부장적 권위주의 문화 법치보다는 인치	호혜적인 가부장제; 법치	공동체주의; 기독교적 온정주의 법치	계약주의, 자유주의; 법치
	정치제도	강력한 중앙집권국가; 보수일변도의 정당체제; 강력한 당 결속력 지배적 균열구조-지역갈등	강력한 중앙집권국가; 보수정당 헤게모니, 그러나 상당한 영향력의 사회주의정당을 포함한 다당제; 강력한 당 결속력 지배적 균열구조-계급갈등	권력분산형의 연방제국가; 강력한 사민당을 포함한 양당제에 가까운 다당제; 약한 당 결속력 지배적 균열구조-계급갈등	미국: 권력분산형의 연방제; 사회주의 없는 보수양당제; 약한 당 결속력 영국: 강력한 중앙집권국가, 노동-보수 양당제; 강한 당 결속력; 지배적 균열구조-계급/지역갈등

자료: Richard Whitley, *Divergent Capitalism*(Oxford: Oxford University Press, 1999); Kitschelt, H. et al., eds., *Continuity and Change in Contemporary Capitalism* (New York and Cambridge: Cambridge University Press, 1999); Colin Crouch and Wolfgang Streeck, eds., *Political Economy of Modern Capitalism* (London: Sage, 1997); David Coates, *Models of Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2000); J.-E. Woo, *Race to the Swift* (New York: Columbia University Press, 1991); H.-J. Chang, "Institutional Structure and Economic Performance", *Asia-Pacific Development Journal*, 4:1(June 1997) 등을 참조하여 작성.

II. 노사관계의 개념, 유형별 특징 그리고 배경변수 7

며, 양자간의 관계에 결정적인 매개변수로 작용하는 것이 국가이다.³⁾ 이들 세 행위자들이 그 사회의 독특한 역사적·문화적·구조적 조건 속에서 자신의 전략을 수립하고 모든 자원을 동원하여 자신의 목표를 실현하기 위해 상호작용하는 과정에서 독특한 성격의 노사관계제도와 관행이 만들어지는 것이다. 일단 형성된 노사관계제도와 관행은 그 자체가 새로운 제약조건이 되어 이들 행위자의 전략적 선택에 영향을 주게 된다.

현존하는(또는 했던) 노사관계제도와 관행은 사용하는 기준에 따라 다양하게 구분할 수 있다. 먼저, 노사관계 관련 행위자들의 권력자원의 정도와 관계 그리고 탈상품화의 수준을 기준으로 할 경우, 권위적·가부장적 노사관계, 온정적 노사관계, 신조합주의적 노사관계(또는 민주적 계급타협 모형),⁴⁾ 생산관리/자주관리형 노사관계 등으로 구분할 수 있다. 다음, 노사간의 호혜성과 협력의 수준을 기준으로 할 경우, ‘일방적 지배’ 모형(unilateral reciprocity), ‘대립적/적대적 경쟁’ 모형(confrontational or antagonistic competition), ‘호혜적 상호협력’ 모형(reciprocal cooperative model) 등 세 가지 유형으로 구분할 수 있다(김훈·박준식, 1999). 그 다음, 시장의 유연화 또는 경제위기에 대처하는 방식으로 노사(또는 노·사·정) 합의를 추구하느냐 아니면 시장메커니즘에 맡겨두느냐에 따라 영미식 모델, 유럽 모델, 일본 모델 등으로 나눌 수도 있다(최영기 외, 2003: 61-63). 여기서는 우리 사회에서 주로 논쟁되고 있는 세 번째 구분방식과 그에 따른 세 가지 유형의 노사관계에 덧붙여 이 세 가지 유형과는 다르기 때문에 모델을 추가한 네 가지 노사관계 유형을 염두에 두고 이후 논의를 전개하고자 한다. 앞의 <표 II-1>은 노사관계 모델들을 간략하게 요약·비교한 것이다.

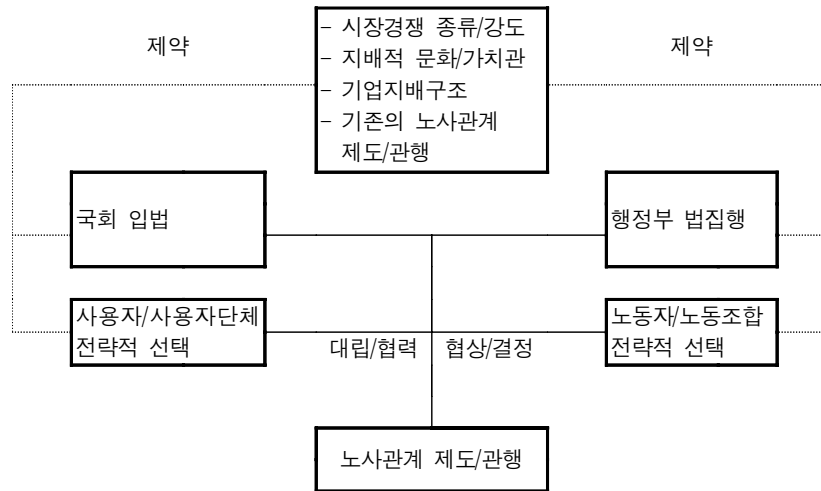
다음으로 지적하고자 하는 것은, 앞서 살펴본 각 노사관계 유형들은 그 사회의 독특한 조건에 의해 등장하고 유지되어 왔다는 점이다. 각 노

3) 여기에 덧붙여, 직접적인 행위주체는 아니지만, 노사관계를 둘러싼 제반 사회세력들간의 관계, 즉 시민사회 내부의 사회세력들간의 권력배분도 노사관계에 영향을 미치는 행위관계에 포함시킬 수 있다.

4) 신조합주의적 노사관계의 하위 유형으로 영미형, 일본형, 유럽소국/독일형 등이 있다(박준식, 1996: 410).

8 진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

(그림 II-1) 노사관계제도와 관행에 영향을 미치는 변수



사관계 유형의 등장과 유지에 영향을 미치는 배경적 조건에는 (노동자와 사용자 그리고 이들 조직의 전략적 선택을 제외할 경우) 기업지배구조⁵⁾(Heery and Wood, 2003), 시장경쟁의 종류와 강도,⁶⁾ 소유·경영·노동과 관련된 지배적인 문화 또는 가치관(Black, 2001) 등과 같은 경제적 요인과 정당 체계와 정부 형태 등과 같은 정치적 요인이 있다(그림 II-1, 표 II-1).

마지막으로, 일단 형성되어 일정기간 이상 유지된 제도와 관행은 아주 예외적인 상황을 제외하고는 근본적인 변화를 겪기가 어렵다는 점이 강조되어야 한다. 일단 형성된 노사관계제도가 좀처럼 바뀌기 어려운 것은 다음과 같은 세 가지 이유 때문이다. 첫째, 그 시대의 독특한 조건에서 일단 형성되고 어느 정도 기간이 지난 노사관계제도와 관행은 사회현상의 의미를 해석하고 유용한 지식으로 전환하는 인식틀(cognitive framework)과 지적 도구(intellectual habits or routines)가 되어 관련

5) 기업지배구조(corporate governance structure)는 일반적으로 소유자와 경영자의 관계 및 경영자 감시·통제방식, 자본조달방식, 노동통제방식과 노동자/노동조합의 경영참여 수준 및 방식 등을 포함한다.

6) 이는 다시 특정 국가·산업·기업이 국제분업구조상에서 차지하는 위치, 즉 국제경쟁력의 정도와 원천에 의해 규정된다.

행위자의 정책과 행동에 지속적으로 영향을 미치기 때문이다(Hodgson, 1999: 143). 둘째, 특정한 제도와 관행은 관련 행위자들의 이해관계를 담고 있기 때문에 그것의 유지와 변화는 최종적으로는 관련 행위자 사이의 힘의 분포(power configuration)에 의해 좌우되기 때문이다. 어떠한 제도이든 그것은 특정한 시기의 정치·사회 세력의 이해관계와 다른 정치·사회 세력과의 세력관계를 반영하기 때문에 그것의 변화는 관련 집단의 이해관계가 침해되거나 증가된다는 것을 의미하고(Thelen and Steinmo, 1992: 2; Kitschelt et al., 1997: 448), 따라서 특정한 제도나 관행의 변화는 기득권 집단으로부터 격렬한 저항을 야기하고 변화를 추구하는 정치·사회 세력이 기득권 세력의 저항을 극복할 수 있을 정도로 강할 경우에만 제도나 관행의 변화가 실현될 수 있다. 이것은 노사관계 제도의 경우에도 마찬가지이다. 따라서 기존의 노사관계제도나 관행이 변하려면 노동자 집단이나 사용자 집단 또는 이들을 대변하는 정치 조직이 이러한 구조적 조건을 바꿀 수 있을 정도로 강력한 힘을 가져야 한다(Christopher and Rudra, 2001: 7~8). 이런 이유에서 노사관계의 유형변화는 일반적으로 경제위기 등 예외적인 상황에서 기득권 세력의 힘과 정통성이 크게 약화될 경우에만 이루어지는 경향이 있다(Hay, 2001). 마지막으로, 위기상황에서조차 기존의 노사관계제도가 근본적으로 바뀌지 않을 수가 있는데, 그것은 기존의 노사관계제도가 오랜 기간 동안 유지되면서 다른 배경적 조건과 결합하게 된다. 그 결과 노사관계 제도·관행은 다른 배경적 조건과 함께 서로 다르지만 부분적으로 상호보완적인 전체(partially complementary dissimilars)로 고착화(structured)되고, 노사관계와 직접 관련되는 제도가 바뀐다고 해서 배경적 조건이 함께 변하는 것은 아니기 때문이다(Hodgson, 1999: 153).

Ⅲ. 아이엠에프 사태를 전후한 노사관계제도와 관행

<표 Ⅲ-1>에서 보듯이, 한국의 전통적인 노사관계 모델은 국가와 경영자의 노동자에 대한 가부장제적이고 권위주의적 통제, 인적자본에 대한 관심과 투자의 부족, 임금이나 노동시간과 같은 분배문제에 한정되고, 산업 또는 부문이 아니라 기업별로 진행되는 분절적 단체교섭 또는 기업별 조합주의⁷⁾ 등을 주요 특징으로 하고 있었다. 이와 같은 전통적인 노사관계 모델은 개발연대에 형성되어 1980년대 말 1990년대 초 민주화와 세계화라는 국내외 조건의 변화에 따른 도전에 직면하여 처음에는 ‘일본식 노사관계 모델’로의 전환을 시도하였으며⁸⁾ 이후에는 ‘일본식과 영미식의 혼합형 모델’을 시도하였다. 즉 변용된 혼합형 노사관계 모델 또는 ‘중심-주변’ 모델(박준식, 2001: 72~75)은 1987년 정치사회적 민주화로 재정비된 노조의 도전과 위협에 대응하기 위해 기업내 핵심노동자(조직된 숙련노동자)에 대해서는 일본식 모델에서 찾아볼 수 있

7) 임금협상이나 단체협상이 기업수준에서 이루어지는 기업별 조합주의는 노동자의 단결을 억지하기 위한 것이지만, 동시에 기업인들의 단합된 목소리를 우려한 권위주의 정부의(기업인간의 경쟁을 조장하는) 산업정책이 가져온 결과이기도 하다. 노조의 정치활동 금지는 노동자들의 정당 건설이나 야당과의 결합을 저지하기 위한 권위주의 정권의 의도적인 정책이었다(Haggard Moon, 1993: 82).

8) 1987년 민주화 이후 대기업들이 도입을 시도한 일본식 모델, 즉 ‘연공적 노동체제’는 확대되는 국내외 소비시장이라는 조건에서 어느 정도 성과를 거둘 수 있었다. 노동자의 보상·이동·승진 등에 대한 경영의 ‘주관적’이고 ‘자의적’인 개입이 ‘연공(seniority)’이라는 나름대로의 객관적 기준으로 대체되어 노동자의 입장에서 안정성과 예측성을 확보할 수 있었고, 지속적으로 확대되는 시장에서 독점적 지위를 점하고 있는 경영자의 입장에서 핵심적 노동자에 대한 고용보장 등을 통해 안정적인 생산을 보장받을 수 있었기 때문이다. 그러나 한국에 도입된 연공제는 원산지인 일본에서와 달리 행위자간의 높은 신뢰를 바탕으로 한 것도 아니고, ‘내적 유연성(또는 기능적 유연성)’을 확립한 것도 아니기 때문에 시장상황의 변화가 있을 경우 언제든지 위기에 처할 수 있는 성격의 것이었다. 실제로 1990년대 이후 세계화의 진전에 따른 시장상황의 급변은 한국의 대기업들로 하여금 다른 노사관계 모델을 모색하게 만들었다(박준식, 2001: 71~73).

는 종신고용, 연공제, 사내승진이라는 혜택을 부여하는 반면, 교체 가능한 주변부 노동자(미숙련노동자)에 대해서는 영미식 모델의 특징인 성과급제와 수량적 유연성을 적용하는 것을 주내용으로 하고 있었다. 그러나 ‘중심-주변’ 모델조차도 핵심노동자에게 적용한 ‘연공’ 모델의 요소가 불완전한 것이어서 결국 한계에 봉착하고 말았다. 일본이나 서구 선진국 기업들에서 발견되는 ‘유연성을 지니면서도 노동자들의 신뢰를 얻을 수 있는 참여적 모델’과는 거리가 멀었기 때문에 노사간 대립적 타협의 구조를 극복할 수 없었다(박준식, 2001: 83). 다시 말하면, ‘중심-주변’ 모델의 도입에도 불구하고 노사간 대립은 지속되었고, 이전의 노사관계 모델이 가지고 있던 임금과 고용안정 또는 노동조건을 둘러싼 영합적 게임의 성격 또한 변하지 않았다. 이에 기업주 또는 경영자가 ‘핵심노동자’의 고용·임금·노동조건 등을 자유로이 조정할 수 있을 때만, 즉 영미식 노사관계 모델을 전면적으로 도입할 경우에만 ‘위기’ 상황을 극복할 수 있다고 판단한 한국의 기업과 국가(당시 김영삼 정부)는 전투적이나 민주적 노조인 민주노총을 계속 배제한 상태에서 정리해고제 등 노동시장의 유연성을 강화하기 위해 노동관계법의 날치기 통과를 시도한 것이다. 물론 이러한 기업과 국가의 시도는 비제도권의 민주노총은 물론 제도권의 유일합법노조인 한국노총으로부터도 격렬한 저항을 야기하여 한국 노사관계의 영미식 모델로의 완전한 전환은 결국 실패하고 말았다.

아이러니컬하게도 한국의 기업들이 영미식 노사관계 모델을 전면적으로 도입할 수 있게 된 것은, 한국의 대기업들이 과도한 외채부담으로 궁지에 몰리게 된 아이엠에프 위기 때문이었다. 아이엠에프는 한국에 대해 구제금융을 지원하는 조건으로 경제 전반에 걸친 폭넓은 구조조정을 요구하였고, 여기에는 한국의 기업들이 그렇게도 바라던 노동시장의 유연성 강화를 포함한 노사관계제도의 개혁도 포함되어 있었다.

아이엠에프의 요구조건을 충족시키기 위해 김대중 정부는 우리나라 역사상 최초의 노사합의기구인 노사정위원회를 가동시켰다. 새로운 국내외 상황에 적합하고 국제경쟁력을 제고할 수 있는 새로운 노사문화 모델을 구축할 수 있는 기회이기도 했다. 그러나 노사간 낮은 신뢰와 분

배 문제에 한정된 노사협상 그리고 기업인 단체와 노동조합의 낮은 결속력 등과 같은 전통적인 노사관계 모델의 요소들은 그대로 둔 채 추진된 노사정위원회의 노동 개혁은 영미식 노사관계 모델을 정착시키기 위한 제도를 입법화하는 데는 성공했으나, 노동자의 창의성과 열정을 살릴 수 있는 새로운 노사관계를 정착시키는 데는 실패하였다. 즉 전국수준에서의 국가정책결정 과정에는 노동자 대표의 참여를 보장하였으나, 지역이나 작업장 수준에서는 이전과 마찬가지로 노동자의 참여가 허용되지 않았고,⁹⁾ 지식생산성을 높이기 위한 인적자본에 대한 투자를 확대하지도 않았다. 이렇게 된 데에는 무엇보다도 아이엠에프가 우리에게 요구한 조건(자본시장의 개방화와 주주의 권리 강화, 노동시장의 유연성 강화)이 기본적으로 영미식 기업지배구조와 노사관계 모델에 기초를 둔 것으로 참여적인 노사관계 모델(예, 독일식 모델)과는 상충하는 부분이 많았던 데다가, 인건비 절감을 통한 가격경쟁력을 제고하려는 기업인들이 이를 적극적으로 수용했기 때문이다. 간단히 말하면, 아이엠에프 사태를 계기로 한국의 기업과 국가는 한국 경제를 질적으로 한 단계 높일 수 있는 노사협력을 도입·정착시키려고 한 것이 아니라 오히려 노사갈등을 증폭시키는 영미식 자본주의 모델과 이에 근거한 노사관계제도를 도입하였다.¹⁰⁾

영미식 노사관계 모델이 한국 사회에 적합하지 않은 것은 다음과 같은 이유에서이다. 영미식 노사관계 모델은 흔히 뉴딜형 또는 와그너식 노사문화 모델로 불리기도 하는데, 이 모델에서는 노조의 활동을 임금이나 근로조건 등 고용조건에 계약에 한정시키고 기업경영에 대한 노조

9) 김대중 정부가 '참여'와 참여민주주의를 강조하였으나, 시민이나 노동자의 참여가 허용되는 영역은 대부분 정치 영역이나 국가수준에 한정되어 있었고, 경제영역 특히 기업경영과 지방정부 수준에서의 참여는 허용하지 않았다. 노동조합의 정치활동을 허용하기로 한 것이나, 중앙정부 수준에서의 노사정위원회를 구성·운영한 것은 바로 이런 맥락에서였다. '참여정부'로 불리는 노무현 정부의 경우에도 마찬가지이다.

10) 김대중 정부와 여야 정당은 물론 지성의 전당인 대학 사회에서도 영미식 노사관계 모델에 대한 맹목적 신뢰가 팽팽해 있는 듯하다. 기업체는 물론 대학 사회에서도 미국식의 연봉제, 인사고과제도, 외주, 비정규직, 종업원의 교육을 위한 투자삭감 등을 도입하고 있기 때문이다.

의 개입을 허용하지 않는다(박우성·노용진, 2001: 52~55). 또한 아이엠에프가 요구한 기업지배구조 역시 은행의 정치적 중립성과 기업경영에 대한 자율적인 평가, 은행으로부터의 중장기 차입보다는 주식시장으로부터의 주식매매에 의한 자본조달과 주주이익의 우선적 배려, 외부이사나 적대적 인수·합병을 통한 경영자 견제, 단기적 성과를 중시하는 경영방식 등을 특징으로 하는 주주 중심 자본주의 모델(shareholder capitalism)의 핵심요소로 사람에 대한 중장기적인 투자와 노동자 참여를 배제하려는 경향이 강하다. 왜냐하면 적대적 인수·합병에 의한 경영자 견제방식은 노동조합과 같은 주주 이외의 다른 이해당사자(stakeholder)가 경영에 개입할 수 없는 상황에서 보다 용이하고, 경영권이 언제든지 다른 회사에 넘어갈 수 있는 상황에서 경영자가 종업원의 인적자원개발을 위한 투자를 하는 것은 위험 부담이 크며, 종업원 역시 적대적 인수·합병으로 주인이 언제 바뀔지 모르는 상황에서 회사에 대한 충성도나(그 회사에서 필요로 하는) 능력개발에 시간과 노력을 투자하기를 꺼려 하기 때문이다. 이러한 이유에서 영미식 노사관계 모델에서는 종업원을 경영에 참가시키고 교육훈련에 대한 중장기적인 투자를 하여 그들을 기업 내에 포섭하기보다는 외부시장에서 필요한 노동력을 구입하는 것을 선호한다(Hoskisson, et al., 2000: 139). 따라서 영미식 자본주의 모델과 이를 근거로 하는 노사관계 제도는 경영참가는커녕 인적자원개발도 어렵게 하고 노사간 협력보다는 임금과 노동조건을 둘러싼 영합적 대립을 부추기는 경향이 강하다.

이처럼 영미식 자본주의 모델과 이를 전제로 하는 노사관계제도가 가지고 있는 문제점 내지 한계에도 불구하고, 아이엠에프 위기 이후 우리의 노사관계제도와 관행은 외형상으로는 영미식 모델을 많이 닮아가고 있다.¹¹⁾ 즉 아이엠에프 사태 이후 한국의 개별적 근로관계는 연공제, 종신고용, 내부승진 등을 특징으로 하는 전통적인 내부노동시장이 업적주의, 외부채용 등을 특징으로 하는 영미식 외부노동시장형으로 서서히

11) 아이엠에프 사태 이후 노사관계제도의 변화에 대해서는 박우성·노용진(2001), 정인수·김재호·조준모·김동배(2002), 박준식(2001), 최영기 외(2003) 등을 참조.

변모해 가고 있다. 집단적 노사관계와 관련하여 뚜렷한 변화의 징후를 보이고 있는 부분은 노조 조직형태와 단체교섭 수준이다. 이전에도 은행부문이나 운송부문에서 일부 나타났지만, 산별노조나 산별교섭은 드문 현상이었고, 대부분은 기업별 노조체제와 기업수준에서의 단체교섭을 추진해 왔다. 그러나 아이엠에프 경제위기 이후 산별체제와 산별교섭이 급속히 확산되고 있다. 민주노총 산하 노조의 경우 2002년 6월 현재 약 40%의 조합원이 산별노조에 가입해 있으며, 이 가운데 금융노조, 금속노조, 사무금융노련 산하 증권사노조, 민주택시노조 등과 같은 일부 산별노조에서는 경제위기 이후 해당 부문 사용자 단체와 공동교섭을 실시하고 있다. 이처럼 집단적 노사관계는 전통적인 기업별 노조체제와 기업수준에 한정된 단체교섭제도가 서서히 산별체제로 전환하고 있다. 그러나 조직과 교섭의 형태는 산별체제로 전환하고 있지만, 그것을 통해 추구되는 내용과 교섭방식은 실리적이고 비타협적 대립과 갈등이라는 전통적인 노사관계 모델과 크게 다르지 않다. 예를 들면 먼저, 대립적인 노사관계의 특성이 거의 변하지 않고 있다. 1997년 78건으로 떨어졌던 노사분규건수가 매년 증가하여 2002년에는 322건으로 증가하였으며, 건당 분규 평균지속일수도 1997년의 22.7일에서 2001년에는 31.7일로 늘어났다. 이것은 비타협적이고 대립적인 노사관계의 속성이 크게 달라지지 않았음을 의미한다(최영기 외, 2003).

다음, 분규의 원인을 보면, 임금과 관련된 분규가 1997년에는 26.9%, 단체협약과 관련된 분규가 65.4%였으나, 2002년에는 각각 14.3%, 77.3%로 임금관련 분규는 줄어든 대신 단체협약과 관련된 분규는 급격히 늘어났다. 그러나 늘어난 단체협약의 주내용이 노동자나 노조의 경영참가가 아니라 고용, 임금, 노동시간, 복리후생, 또는 노조활동 등과 같은 실리적 조합주의의 문제라는 점에서 참여적 노사문화가 정착되고 있다고 볼 수 없고 오히려 미국식 노사문화가 정착되고 있다고 할 수 있다. 특히 최근에 급격히 증가하고 있는 단체협약을 둘러싼 분규의 대부분은 경제위기 이후 확산된 노동자들의 고용불안 심리를 반영하는 것이라 할 수 있기 때문에 본래적인 의미에서의 노동자 경영참가와는 거리가 멀다고 할 수 있다.¹²⁾

마지막으로, 일부 기업들에서 실시하고 있는 노동자 또는 노조의 경영참가의 경우 대부분 형식적인 수준에 거치고 있다. 한국노동연구원(2001)의 실태조사에 의하면, 근로자 대표가 회사의 이사회에 참석하는 경우는 조사대상 기업의 25% 정도에 지나지 않으며, 이사회에 참석할 경우 투표권을 갖거나 발언권을 갖는 기업체의 비율은 약 80%(투표권 1/4~1/3, 발언권 1/2내외) 정도로 극히 일부 기업에서만 노동자 대표가 이사회에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가진 것으로 밝혀졌다.¹³⁾

이처럼 경제위기 이후 집단적 노사관계가 기업별(교섭)체제에서 산별(교섭)체제로 전환해 가고 있지만, 전반적인 특징은 전통적인 노사관계 모델에서와 마찬가지로 여전히 노동자의 경영참가가 배제되는 상황과 임금·노동조건과 같은 분배 문제를 둘러싼 대립 내지 대결의 양상을 보이고 있다.¹⁴⁾ 이런 측면에서는 최근의 한국 노사관계 양상은 영미

-
- 12) 지난 8월 초에 체결된 현대자동차의 임단협 내용에 대해서 기업인 단체와 정부(산자부장관)에서는 서구적인 노조 경영참가로 해석하면서 크게 반발 또는 우려를 표명하고 있다. 그러나 “회사가 노조의 동의 없이 신기계·기술 도입, 신차종 개발, 사업의 확장·합병·분리·양도, 공장의 이전·축소·폐쇄, 정리해고, 희망퇴직을 할 수 없게 되었다”는 기업인 단체(전경련)의 주장에 대해서 “노사합의안 가운데 경영참여 문제는 대부분 노동자들의 고용과 관련된 내용이고, 고용과 직결된 회사 경영사항에 대해 노사합의를 거친다는 ‘고용안정협약’ 수준의 노사합의는 상당히 많은 사업장에서 이미 도입되어 있다”는 반론도 있다(《한겨레신문》 2003. 8. 6. 인터넷판). 이로 볼 때, 현대자동차의 임단협 내용은 이전의 고용안정 보장을 위한 협약에서 크게 벗어난 것은 아닌 것으로 보인다.
 - 13) 노동자 대표가 회사의 주요 회의에 참석하는 경우는 50% 내외에 달하고 경영진이 종업원을 대상으로 경영설명회를 개최하는 경우도 60~70%로 이사회의 경우보다 그 비율이 높다. 그러나 이를 통해서 노사간 정보교환이나 협의가 얼마나 이루어지는지 확인할 수 없다(김훈·김정환, 2001: 148~149).
 - 14) 1980년에 제정된 노사협의회법에 의해 노조가 있거나 100명 이상 고용한 사업장에는 의무적으로 설치토록 되어 있는 노사협의회는 근로자의 복지증진과 교육훈련, 노사분규 예방, 단체협약의 체결 및 실시, 근로자의 고충처리, 생산성 향상, 작업환경 개선 등에 대해서 협의하도록 되어 있다. 한국노동연구원(2001)의 실태조사에 의하면, 대부분의 사업장에서 실제로 설치·운영하고 있다. 그러나 대다수 노사협의회는 노조의 역할과 중복되고 있다. 예를 들면 노사협의회 사항은 노사협의회에서, 단체교섭 사항은 단체교섭에서 분리하여 다루는 ‘분리형’은 전체의 36% 정도에 지나지 않고, 노사협의회에서 양자를 모두 다루는 ‘대체형’ 22%, 단체교섭 사항을 노사협의회에서 예비적으로 다루는 ‘절충형’ 42%로 대부분 노조의 기능을 그대로 수행하고 있다(김훈·김정환, 2001: 138~139).

식 노사관계 모델에 근접해 가고 있다고 할 수 있다.

전통적인 노사관계 모델이 경제위기 이후 영미식 모델로 바뀌고 있다는 징후가 개별적 근로관계 분야에서도 나타나고 있다. 1990년대까지의 인재상이 주로 인화와 협동, 성실성을 강조했다면, 1990년대 이후는 창조와 혁신, 그리고 전문적 능력을 강조하기 시작했다.¹⁵⁾ 이와 관련된 것으로 아이엠에프 사태 이후 전통적인 보상관리 시스템인 연공주의가 개인별 성과에 기초하여 임금인상을 차등화하는 성과주의가 급속히 확산되고 있다. 전통적으로 한국 기업의 임금관리는 연공급적 성격이 매우 강했는데, 그 핵심은 매년 정기적으로 증가하는 호봉제라고 할 수 있다. 그런데 이러한 연공제가 아이엠에프 사태 이후 급속히 개인 성과에 기초한 연봉제로 급속히 바뀌고 있다. 50인 이상 기업을 대상으로 실시한 한국경영자총협회의 조사에 의하면, 1994년 4%에 불과하던 연봉제 도입률이 1998년에는 15.3%로 세 배나 증가하였다. 100인 이상 기업을 대상으로 실시한 노동부의 조사에 의하면, 1997년 말 기준 3.6%에 불과하던 연봉제 도입률이 2000년 초에는 18.2%로 급증하였다. 마지막으로 상장기업을 대상으로 실시한 한국노동연구원의 조사는 1998년 23%였던 연봉제 도입률이 2000년에는 45.2%로 두 배 증가하였음을 확인하였다. 특히 2000년 한국노동연구원 조사는 연봉제 도입 기업 중 경제위기 직후인 1998년 이후 2000년 중반까지 연봉제를 도입한 기업이 전체 연봉제 도입 기업의 78.3%에 달함을 밝히고 있는데, 이는 아이엠에프 사태 이후 성과주의 임금체계로의 전환이 급속히 진전되었음을 말해준다.¹⁶⁾

개별적 근로관계제도와 관련하여 아이엠에프 사태 이후 급속히 확산되고 있는 또 하나의 제도는 인력충원 통로로서의 외부노동시장이다.

15) 물론 아직도 대부분의 기업들은 능력은 떨어지더라도 인화나 팀워크가 뛰어난 사람을 선호한다. 한국노동연구원의 1998년과 2000년 조사에 의하면, 약 75%의 기업들이 '능력은 뛰어나지만 팀워크에 문제가 있는 사람'보다는 '팀워크는 훌륭하나 능력이 모자라는 사람'을 선호하는 것으로 나타났다. 이것은 대부분의 기업들이 팀워크나 인화를 통해 능력을 발휘해 주기를 바라는 것이라 해석할 수 있다.

16) 물론 연봉제는 모든 종업원에게 적용된 것은 아니다. 대부분 50% 미만의 종업원에게만 적용되고 있으며, 생산직을 제외한 사무관리직과 영업직, 연구기술직에 주로 적용되고 있다(박우성·노영진, 2001: 26~27).

아이엠에프 사태 이후 내부인력의 개발을 통한 활용에서 외부노동시장으로부터 인력충원으로 전환하는 기업들이 점차 늘고 있다. 1997년 대기업을 대상으로 한 조사에 의하면(박경규·안희탁, 1998), 관리직에 공석이 생겼을 때 기업 내부로부터 충원한다는 응답이 61%, 외부로부터 충원한다는 응답은 10%를 넘지 않았다. 그러나 2000년 한국노동연구원 조사에 따르면, 필요한 인력을 사내에서 개발하여 활용하기보다는 외부로부터 충원하는 인사정책을 가지고 있다는 기업이 25.8%로 늘어났다. 최근 2년간 외부인력을 충원한 적이 있는 기업이 전체 응답기업의 78.5%에 이르렀으며, 외부충원 기업의 비율은 운수·창고·통신업과 금융·보험업의 경우 이보다 훨씬 높았다. 인력의 외부충원방식이 한국 기업들에게 확산되기 시작했다는 것은 인력의 개발정책(make policy) 대신 외부인력 활용정책(buy policy)이 늘어나고 있다는 것, 즉 외부시장에 대한 의존도가 높아지고 있다는 것을 의미한다(박우성·노용진, 2001: 15). 이러한 경향은 특히 벤처기업에서 강하고 나타나고 있다. 인력의 외부노동시장에 대한 의존도가 높아지는 것과 동시에 나타나고 있는 현상은 종업원에 대한 교육훈련비의 감소이다. 1980년대까지 노동비용의 약 1.0%를 점하고 있던 교육훈련비가 1990년대에 들어 계속 증가하여 1996년에는 2.1%까지 증가하였으나, 아이엠에프 위기 직후인 1998년에는 1.2%로 급감하였다. 1999년에 들어 경기가 회복하여 1.4%로 늘어나고, 그 이후 2000년 1.44%, 2001년 1.54%, 2002년 1.7%로 증가하여 교육훈련비 지출이 매년 조금씩 늘어나기는 했으나 아이엠에프 이전 수준을 회복하지 못했다(노동부, 2003).

이상에서 본 것처럼, 개별적 근로관계 영역에서도 점차로 영미식 모델에 근거한 제도들이 많이 도입되고 있다. 그러나 이러한 변화의 내용을 자세히 살펴보면, 아직은 표면상의 변화에 지나지 않거나 일부 영역에서만 한정되고 있다는 것을 알 수 있다. 예를 들면, 승진에 있어서 사용되는 기준을 보면 업무성과가 가장 중요한 기준으로 되어 있으나 근속연수 역시 여전히 무시할 수 없는 기준이 되고 있다는 점에서 아직도 전통적인 연공서열형 인적자원관리 방식이 지배적이라 할 수 있다.¹⁷⁾

17) 한국노동연구원(2002)의 사업체 패널조사 결과에 의하면, 승진의 결정에 근속기

또한 인력을 선발하는 기준에 있어서도 잠재적 업무성과보다는 다른 종업원과의 인화(人和)나 팀워크(teamwork)가 더 강조되고 있다. 그리고 연봉제를 도입한 기업은 전체 기업의 대략 32.3%에 지나지 않는데다가 그 가운데서 순수성과급 형태의 연봉제를 택한 기업의 비율은 14% 정도에 지나지 않는다. 마찬가지로, 고용조정 of 경우에도 수량조정보다는 조직구조 조정 위주로, 수량조정 중에서는 비자발적 이직보다는 명예퇴직이나 조기퇴직 등과 같은 자발적인 이직 위주로 전개되고 있다는 점에서 종신고용을 중시하고 인적 결합을 중시하는 전통이 남아 있으며, 그렇다고 해서 일본식 모델이나 영미식 모델과 합치되는 것도 아니다. 어떤 의미에서는 과도기적 단계에 놓여 있다고 할 수 있다.¹⁸⁾

어쨌든, 아이엠에프 사태 이후 한국 기업들이 영미식 노사관계체도를 도입하고 있는 이유는 다음과 같은 두 가지로 생각된다. 우선, 아이엠에프 구제금융의 조건으로 노동시장의 유연화 등을 수용할 수밖에 없었던 탓도 있지만, 영미식 모델과는 다른 노사관계 모델을 유지하면서 그간 경제성장 면에서 미국을 앞질렀던 독일과 일본이 정체되는 반면, 영국과 미국이 경제성장과 일자리 창출이라는 측면에서 앞서기 시작하면서 영미식 모델이 글로벌 스탠더드라는 인식이 우리 사회에 널리 퍼졌기 때문이기도 하다(최영기 외, 2003: 62). 다음, 한국의 전통적인 노사관계 모델과 영미식 모델이 선택적 친화성(selective affinity)을 가지고 있기 때문이다. <표 III-1>에서 보듯이, 두 모델은 자본조달방식이나 경영자 견제방식, 소유주와 경영자의 관계, 관리직 종업원의 충원방식 등에서의 차이점에도 불구하고, 동종기업(또는 다른 기업집단)과의 관계, 기업집단의 수직적·수평적 다각화 방식, 인적자본에 대한 투자, 집단적 노사관계, 물질주의적 가치관 등에서 유사한 점이 많다. 바로 이런 이유에서 한국 기업들이 영미식 노사관계 모델을 선호하고 있다고 할 수 있다.

한국 기업의 적극적인 노력에도 불구하고 한국의 노사관계체도와 관행

간이 가장 중요한 요인으로 나타났으며, 승진과 임금결정에서 개인의 업적이나 성과가 중요시된다는 업체는 20%에 불과했다(정인수·금재호·조준모·김동배, 2002).

18) 최근의 변화를 체계적으로 분석한 글로는 김동배·김주일·배규식·김정우(2004)를 참조할 것.

이 아직도 영미식 노사관계와 거리가 멀다. 그것은 무엇보다도 영미식 노사관계 모델이 전통적인 한국 모델의 구성요소와 내적 정합성(internal fit)이 결여되어 있는데다가 노사관계제도의 배경적 조건, 즉 정치·경제·사회적 조건과의 외적 정합성(external fit)이 결여되어 있기 때문이다.

한 연구에 의하면, 경제위기 이후에 연봉제, 성과급, 팀제 등과 같은 영미식 노동시장의 제도적 요소가 대거 도입되었는데, 이들 중 대부분은 형식적인 것이 많다고 한다. 그것은 일본 모델이 1990년대 초 위기에 처하고, 독일 모델도 1990년대 중반에 들어서면서 어려움에 처한 반면 영미식 모델은 계속 '성공'하여 글로벌 스탠더드로 부상함에 따라 전통적인 모델과의 정합성 여부를 고려하지 않고 영미식 모델의 구성요소 중 필요한 부분만을 형식적으로 도입하였기 때문이라 할 수 있다(정인수·금재호·조준모·김동배, 2002: 16~17). 즉 구성요소간 정합성과 외부 조건과의 정합성을 결여할 경우 외부로부터 도입한 제도는 형식화(de-couple)될 수밖에 없다.

예를 들면, 개인성과급 위주의 연봉제는 팀워크와 협력을 중시하는 팀제와 충돌할 수 있다. 또한 개인 성과급을 핵심으로 하는 연봉제는 직무주의 인사관리의 확립을 전제조건으로 하는데, 우리나라의 경우 직무시장의 전통이 약하고 사람 중심의 인사관리(또는 '인치')가 지배적이기 때문에 개인의 성과를 평가하는 데 있어서 주관적인 기준이 많이 개입하고 따라서 공정성이 저해되고 있다. 마찬가지로 팀제와 직급 간소화를 통한 조직의 수평화(flat)의 경우에도 가부장제적 권위주의의 전통이 아직도 강하고 소유 집중도가 높은 우리나라 기업의 지배구조와 충돌할 가능성이 크다(정인수·금재호·조준모·김동배, 2002: 20).¹⁹⁾ 개별적 근로관계에서 팀워크와 협력을 중시하는 태도, 사람 중심(개인의 능력이나 업적, '합리적 기준' 중심이 아닌) 인사관리 관행이 남아 있는 것이나 기업지배구조에 있어서 가부장제적 권위주의의 전통이 강한 영향력

19) 이러한 주장은 경제제도에 대한 사회적 영향력을 강조하는 유럽의 학자들에 의해 이미 오래 전부터 제기되어 왔으며, 수많은 사례연구들이 나와 있다. 가장 대표적인 연구는 Whitley(1999)를 들 수 있다. 이외에도 정치제도나 문화적 요소의 영향을 강조하는 정치경제학적 접근방법이나 신제도주의 이론들도 이와 비슷한 주장을 하고 있다(Campbell and Pedersen, 2001).

을 발휘하고 있는 것은 한국 사회의 전통적인 가치관(집단주의보다 정확하게는 학연이나 지연 등에 기초한 소집단주의, 은정주의 등)이 아직도 일반국민들의 마음속에 깊이 자리잡고 있기 때문이다.²⁰⁾

이런 이유에서 한국 사회의 전통적인 가치관을 완전히 바꾸지 않는 한 앞으로도 한국 사회에 영미식 모델이 제대로 정착하기는 쉽지가 않다고 판단된다. 더구나 앞으로 한동안 한국의 수출전략산업이 여전히 자동차·조선·전자·철강·석유화학 등의 제조업이라는 점을 감안할 때 영미식 노사관계 모델은 미래지향적인 모델로도 적합하지 않다(최영기 외, 2003: 77)²¹⁾. 이와 같은 두 가지 점을 감안하면, 한국이 지향해야 할 노사관계 모델을 둘러싼 논쟁과 갈등은 앞으로도 지속될 것으로 예상된다.

이런 측면에서 노동계의 요구를 대변하려는 민주노동당의 원내진출이 노사관계에 어떤 변화를 가져올 수 있을지를 살펴보는 것은 작지않은 의미가 있다 하겠다. 이제 민주노동당이 제시한 노사관계 제도 개선책을 살펴보고 내적 정합성(internal fit)과 외적 정합성(external fit)이라는 관점에서 그것들이 기존의 노사관계를 얼마나 바꿀 수 있을지, 그리고 민주노동당이 그것을 원내에서 입법화하거나 또는 다른 방식으로 실현할 수 있는지 여부를 살펴볼 것이다.

20) 한국 기업의 지배구조개선지원센터가 지난 2004년 7월 8일 발표한 상장법인 407개사를 대상으로 한 기업지배구조 평가(주주의 권리보호 30점, 이사회 30점, 공시 17점, 감사기구 15점, 경영과실 배분 5점 등 5개 항목별로 점수부여)에 의하면, 상장기업의 지배구조 수준이 100점 만점에 39점에 불과했다. 항목별로 주주의 권리보호나 감사기구 운영, 경영과실 배분 등은 2003년에 비해 개선되었으나 이사회 운영 및 구성, 공시 등은 오히려 나빠졌다고 한다. 상장기업들이 임직원 윤리규정과 집중투표제를 도입하고 경영성과를 주주에게 되돌려주고 있지만 사외이사 등의 활동이 저조하고 불성실한 공시가 많아 투자자에게 정확하고 신속한 정보를 제공하지 못하고 있다는 뜻이다(CGS, 2004. 7. 9). 다시 말하면, 영미식 자본주의 모델보다 구체적으로 영미식 기업지배구조 가운데 주주에 대한 배당금 배분 이외 크게 달라지지 않았다는 것이다. 영미식 자본주의의 핵심인 주식시장에 의한 경영자 감시·견제는 작동하고 있지만 다른 요소들은 제대로 작동하지 않는다는 뜻이다.

21) 기업지배구조와 노사관계 모델과의 상호연관성에 대한 국내 연구로 김재구·노용진(2000)을 들 수 있다.

IV. 민주노동당의 노사관계 관련 정책

민주노동당의 노동관련 정책 내용을 살펴보기 전에 제17대 총선에서 민주노동당이 제시한 노사관계와 관련된 정책공약은 민주노총과 긴밀히 협조하여 만들어졌으며, 따라서 노동정책과 관련하여 민주노동당과 민주노총의 갈등은 거의 없을 것으로 예상된다는 점을 먼저 지적할 필요가 있다. 이를 염두에 두고, 이제 제17대 총선공약을 근거로 하여 민주노동당의 노사관계와 배경적 조건 관련 정책을 알아보기로 한다.

1. 개별적 근로관계 관련 정책

① 청년고용의무제 도입: 300인 이상 기업(산업업종별 차등화 적용 추가 고려)은 3% 이상, 100인 이상 300인 이하 기업 1% 이상의 청년 신규실업자(만 15~29세)를 매년 의무적으로 고용하도록 한다. 이를 충실히 시행하는 기업에 대해서는 고용보험료를 인하하는 유인책을 제공하고, 충실히 시행하지 않은 기업에 대해서는 고용보험료 할증률을 적용하여 의무고용을 달성할 수 있도록 견인한다. 민간부문에 대한 유인과 견인책만으로 고용창출은 한계가 있으므로 공공부문과 비영리부문에서의 정부 주도 고용창출 프로그램을 도입한다. 산업별 직업훈련위원회를 노·사·학 동수로 구성하고, 여기서 산업별 인력수급 정책, 이에 따른 직업교육과 이론교육 정책을 수립한다. 또한 기업의 연수에 대한 감시를 강화하여 양질의 산업연수가 이루어지도록 한다.

② 노동시간 단축과 일자리 창출의 연계(사회연대적 고용창출): 주 5일 근무제는 2011년까지 늦춰져 있는 시행시기를 모든 사업장에서 2004년 7월로 앞당겨 실시한다. 2011년까지 단계적으로 실시하기로 한 사업장에서 2004년을 8월부터 주 40시간제를 전면적으로 실시하고 이에 따른 확충인원 고용을 2011년까지 한시적으로 지원한다. 노동시간 단축으

로 인해 추가 인원을 고용하는 경우 추가고용 1인을 기준으로 분기별 보조금을 지급한다.

③ 임금격차 해소: 저임금노동자 및 비정규노동자를 포함하는 ‘산업별노조 임금교섭체제 확립’을 추진한다. 산업별노조 임금교섭을 통해 산업 또는 업종별 직무진단 및 직무평가를 노사 합의로 추진하고, 이에 따른 임금체계를 연공급 임금체계와 결합한다. 또한 산별교섭을 통해 산업별·업종별 최저임금을 결정하도록 한다. 이와 관련하여 최저임금제도를 현실화한다. 중장기적으로는 OECD국가들이 정하고 있는 저임금의 기준인 전체 노동자 중위임금의 3분의 2 수준을 목표로 하고, 단기적으로는 우선 전체 노동자 임금의 50% 수준으로 최저임금을 현실화한다.

④ 비정규직 남용규제와 차별금지 및 권리보장: 단기계약을 2차례 이상 반복적으로 갱신하거나 1년 이상 장기간 계속근무하고 있는 임시직 노동자는 정규직으로 자동 전환되도록 한다. 동일 사업장에서 정규직과 동일하거나 거의 유사한 업무에 종사하는 비정규직 노동자에 대해 고용형태가 다르다는 이유로 임금, 노동조건, 복리후생, 사회보험 등에서 차별대우를 금지하여야 한다. 노동자 공급사업에 대한 규율을 직업안정법으로 일원화하고 파견법을 폐지한다. 직업안정법에 따라 노동공급 사업은 지역자치단체와 노사가 동수로 운영하는 지역별 노동자지원센터에서 일률적으로 담당하며, 파견가능 업종도 계절적 변동이 심한 업종으로 엄격하게 제한한다. 또한 제조업의 불법적인 파견근로는 근절되어야 하며, 정상적인 도급계약하에 있는 사내하청 노동자들도 근로시간, 산업안전 등 사업장의 주요한 의사결정 과정에 동등하게 참여할 수 있어야 한다. ‘특수고용’ 노동자들에게도 노동삼권을 보장하고 기본적인 최저노동조건이 보장되도록 하여야 한다. 특히 노동삼권 보장은 더 이상 지체될 수 없으며, 사회적 대화 이전에 기존 노동조합에 대한 완전한 활동보장 조치가 이루어져야 한다. 또한 이들의 노동자성, 즉 사실상 근로계약하에 있는 노동자라는 사실을 인정하도록 관련 법규를 개정한다. 중앙정부, 지자체, 정부산하기관, 공기업 및 공공사무를 위탁받고 있는 공공부문의 경우에 대해서는 특별히 법·제도 개선에 앞서 정부의 정책을 통하여 비정규직의 정규직 전환, 저임금 및 부당한 차별해소, 노동권 보

장 등을 모범적으로 실천하도록 한다. 주요 지자체 단위로 비정규노동자지원센터를 공공재정으로 설립토록 하고, 이 센터로 하여금 해당 지역의 비정규노동자에 대한 법률지원, 무료직업소개, 직업훈련, 복지제공 등의 지원사업을 펴나가도록 한다. 특히 현재의 사내하청의 경우 불법 파견인 경우 원칙적으로 직접고용으로 전환하도록 하되, 부득이 급격한 수요변동 등으로 인해 일시적인 임시직 활용이 불가피한 경우 지역 단위의 노동자지원센터에서 현장사무소를 통해 무료직업소개를 행하도록 하고, 해당 노동자들의 진직훈련 및 복리후생을 지원하도록 한다. 이 지원센터는 지역 노사대표와 지자체가 공동으로 운영한다.

⑤ 이주노동자의 권리보장 및 노동허가제 도입: 편법적으로 운용되고 있는 연수 제도의 완전한 폐지와 미등록 이주노동자의 완전한 합법화를 위해서 현행 법률의 사업장 이동제한 개선 및 사업장 선택의 자유를 보장하는 내용으로 법률 및 시행령을 개정한다.

⑥ 산재예방: 완화된 산업안전 규정을 재강화하고, 산업안전보건법상의 의무규정을 위반한 사업주에 대한 처벌 규정을 강화하여 산업재해율을 획기적으로 줄인다. 산재보험제도를 개선하기 위해 담당 주치의의 소견에 따라 별도의 승인절차 없이 요양급여와 휴업급여를 제공받을 수 있도록 사전승인절차를 폐지한다. 대신 근로복지공단에서 수행했던 심사기능을 독립적 심사기구로 기능 일부를 이전하여 산재요양의 타당성 여부를 사후 평가하는 방식으로 변경하여야 한다. 또한 산재노동자의 직장복귀를 돕기 위해 경증의 산재노동자의 경우는 원직장복귀나 동일업종으로의 재취업을 목표로 재활서비스를 개발하여 제공한다. 또한 경증 산재노동자 중에서 원직장복귀가 불가능한 경우와 중증 산재노동자 중 취업이 가능한 경우에는 직업훈련원을 통하여 전업이나 창업이 가능한 방향으로 재활서비스가 제공되어야 한다.

2. 집단적 노사관계 관련 정책

① 공무원 노조 합법화: 노동조합및노동관계조정법(제5조 단서조항)을 개정하여 공무원노조 결성을 인정하고, 완전한 노동삼권을 보장하고,

24 진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

공무원의 집단행동을 금지하고 있는 각종 공무원법을 개정한다.

② 교원의 노동삼권 완전보장: 공무원과 마찬가지로 ‘노동조합및노동관계조정법’을 개정하여 완전하게 노동삼권을 보장한다.

③ 직권중재제도 폐지와 긴급조정요건 강화: 직권중재제도, 필수공익사업장 지정제도를 폐지하고, 긴급조정 결정권을 대통령에게 부여하며 발동요건을 축소한다. 이를 위해 노동조합및노동관계조정법을 개정한다. 또한 조정전치주의를 폐지(노동조합및노동관계조정법 제45조 제2항 삭제)하여 온전하게 단체행동권을 보장한다.

④ 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화 강제조항 폐지: 노동조합및노동관계조정법 부칙 제5조를 삭제하여 복수노조 설립을 즉각 허용하고 각 노동조합의 독자적인 단체교섭권을 원칙적으로 인정하되 노사 또는 노·노가 자주적으로 합리적인 해결방안을 찾도록 한다.

⑤ 산별교섭제도 정착: 산별교섭제도를 정착시키기 위해 사용자단체의 개념을 확장하고, 단체교섭의 당사자로서의 사용자 단체 구성과 관련된 단체행동을 합법화한다. 또한 산업별로 체결된 단체교섭의 일반적 구속력을 산업별 단위까지 확장한다.

⑥ 전임자 임금지급 금지조항 삭제: 전임자 임금지급 여부는 노사간 자율에 의해 결정할 수 있도록 한다.

⑦ 부당노동행위 감독 및 처벌 강화: 부당노동행위 ‘삼진 아웃제’를 도입하여 사용자들의 부당노동행위에 대한 감독과 처벌을 강화한다.

⑧ 실직자 초기업단위 노조가입 자격보장: 노동조합및노동관계조정법 제2조 제4호 라목을 개정하여 초기업단위노조의 경우 ‘사업 또는 사업장에 근로를 제공하였으나, 현재 근로관계를 맺고 있지 않은 자(자발적 실업자 포함)’의 가입을 허용한다.

⑨ 단체협약 실효성 확보: 노동조합및노동관계조정법 제2조 제5호는 노동쟁의 대상으로 단체협약 불이행에 대하여 명시하지 않고 있으며 이로 인해 사용자들의 단체협약 위반이 빈발함에도 적절한 구제수단이 없다. 따라서 단체협약 불이행에 대해서도 노동쟁의가 가능하도록 노동조합및노동관계조정법 제2조 제5호를 개정한다.

⑩ 노조의 정치활동 완전보장: 정당법을 개정하여 공무원노동자, 교

육노동자, 언론노동자의 정당 가입을 허용한다. 투표일을 공휴일로 하고 그 실시를 법으로 강제한다.

① ILO협약 비준: 제87호 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약, 1948(Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948(31), No. 87)과 제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙 적용에 관한 협약, 1949(Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, 1949(32), No. 98)에 대해 조속히 비준한다.

② 손해배상 및 가압류 제한: 단체교섭 또는 쟁의행위, 기타 노동조합 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에는 폭력·파괴행위 등으로 인하여 발생한 직접적 손해를 제외하고는 노동자 개인 및 노동조합에 손해배상을 청구할 수 없도록 한다.

3. 배경적 조건 관련 정책 및 사회경제철학

① 신자유주의적 구조조정의 완화 또는 중단: 신자유주의 세계화의 불안정성은 사회갈등을 증폭시킨다. 시장주의의 맹신이 계층간 갈등을 조장하고 사회적 위기 타개능력을 약화시킨다. 신자유주의에 기초한 구조조정과 시장개방은 고질적인 독점구조를 심화시키고, 금융의 자원배분과 경제안정을 위한 역할을 어렵게 만들며, 고용불안과 경제적 불평등 그리고 경제적 대외의존을 심화시킨다. 또한 농업부문의 시장개방은 식량 자급도의 하락과 농가의 경제사정 악화를 초래한다. 특히 금융자본의 세계화와 구조조정은 민주주의 자체를 위협한다. 신자유주의적 세계화의 부작용을 없애기 위해 첫째, 외환거래액의 0.1~0.5%를 거래세(토빈세)로 부과하며, 이를 국제적으로 확산시키기 위해 외국의 시민단체나 진보정당과 연대 협력한다. 둘째, 외국계 단기자금의 유입을 규제하기 위해 무이자나 저리로 일정기간 동안의 예치를 의무화하는 가변예치 의무금제(VDR)를 도입한다. 셋째, 현재 추진중인 전력, 철도, 가스 등 공기업의 민영화를 중단하고(철도서비스 생산자와 이용자가 함께 참여하는 공공참여이사회제도 등을 통해) 경영을 민주화한다. 같은 이유에

서 금융기관의 민영화와 해외매각도 중단한다. 넷째, 중소기업 R&D센터를 설립하여 반도체, 전기, 전자분야 핵심부품산업 중심의 중소기업을 지원 육성한다. 다섯째, 빈부격차를 해소하기 위해 부유세(Net Wealth Tax)를 신설하여 토지, 건물, 주식, 예금 등의 금융자산, 선박, 고가의 자동차, 골프장 회원권 등의 총가액이 10억원 이상을 소유한 자에 대하여 10억원을 초과하는 분에 대하여 종합토지세율을 준용하여 누진적으로 과세한다. 이와 더불어 상장주식에 대한 주식양도소득세를 도입하고, 소득세와 법인세의 최고 세율을 현재 36%에서 45%로 인상한다.

② 노동자 경영참여제 도입: ‘좋은 일자리’를 만들고 노동생산성을 향상하기 위해서 고용안정과 경영참여가 보장되어야 한다. 현재 한국의 대립적인 노사관계는 노동의 배제 때문에 발생하고 있다. 그러나 노동자 경영참여는 이러한 대립과 반목을 참여와 협력으로 바꿀 수 있으며 노동자들의 직무 만족도를 높여 파업일수를 획기적으로 줄일 수 있을 것이다. 이런 이유에서 기업과 산업, 지역과 중앙의 수준에서 노동자의 경영참여를 보장한다. 첫째, 일할 맛 나는 ‘좋은 일자리’(Good Job)를 만들기 위해 정리해고를 철폐하고 ‘근로자경영참여법’(근참법)상에서 해고와 관련된 모든 사항을 노사합의 사항으로 한다. 둘째, 일할 맛 나는 ‘좋은 일자리’(Good Job)를 만들기 위해 노동자들의 경영참여를 적극 보장한다. 셋째, 현재 근참법상의 협의사항을 합의사항으로 전환하고, 노동자이사제, 감사제를 도입하기 위해 종업원경영참여법을 도입한다. 넷째, 정부, 산업 차원의 노동자 참여를 확대한다. 이를 위해 노사정위원회를 철폐하고 실질적인 합의기구를 설치한다.

③ 사회복지제도의 패러다임 전환: 물질만능의 관념을 전제로 하는 경제성장 제일주의의 시대는 지났다. 더 이상의 성장을 기대하기 어렵고 성장 자체의 정당성에 대해서도 근본적인 문제가 제기되고 있다. 따라서 이제부터는 성장보다는 진정한 분배정책에 초점을 두어야 한다. 그럼으로써 물질보다는 인간, 경쟁보다는 연대, 배제보다는 통합을 지향해야 우리 사회가 건강하게 지속될 수 있다. 여기서 사회복지정책은 매우 중요한 역할을 수행할 수 있다. 인간이 인간답게 생존하기 위해 필요한 물질적 자원과 제도가 마련되어야 하며, 적절한 분배가 이루어져야

하고 공동체를 지향하는 정책적 지향이 확립되어야 할 것이다.

4. 평 가

지금까지 노사관계와 관련된 민주노동당의 정책을 정리해 보았다. 이제 다른 정당과의 차이, 정책간의 내적 정합성(또는 일관성), 민주노동당이 구상하는 노사관계제도의 도입과 정착을 용이하게 하는 외부적(배경적) 조건과의 정합성이라는 측면에서 간략하게 평가해 보기로 한다.

우선, 다른 정당과의 차별성이라는 측면을 보면, 일부 정책 영역을 제외하고 민주노동당의 정책은 다른 정당과 근본철학과 방향에서 분명한 차이를 보이고 있다. 예를 들면, ‘주 40시간 노동제를 더 단축해야 하는가’라는 질문에 대해 민주노동당은 찬성 입장을 보였으나, 나머지 3당은 모두 ‘반대’ 입장을 나타냈다. ‘공무원노조 단체행동권’에 대해서도 민주노동당만 “제약해선 안 된다”고 답변했고, 다른 당들은 모두 “제한이 필요하다”는 입장을 나타냈다. ‘노동시장 유연화’를 묻는 항목에서는 민주노동당이 “반대” 태도를 명확히 한 반면, 민주당은 “피할 수 없는 추세”라며 찬성 입장을 보였으며, 한나라당은 “노동시장 유연화는 필요하지만 고용안정과 조화를 이뤄야 한다”고 답해, 사실상 유보 입장을 나타냈다. 열린우리당은 “사회불안을 야기한다”는 이유로 반대의 입장을 취했다. 민주노동당은 ‘노사협력문화 정착방안’을 묻는 질문에 대해서 “노조를 실질적 대화상대로 인정해야 한다”라는 점과 “노동자 소유·경영참가를 보장해야 한다”는 등의 해법을 내놓았으나, 한나라당과 민주당은 “불법행위(과업)에 대한 엄정한 법적용”을 주장했고, 열린우리당은 “노사정 사회협약 성실이행”을 주장했다. ‘임금피크제 도입’과 관련해서는 민주노동당만이 유일하게 “임금하락 효과를 불러온다”며 반대를 표명했고, 민주당은 “찬성”, 한나라당(도입기업 지원방안 마련)과 열린우리당(각 사업장 조건 고려해 추진)은 중간적인 태도를 보였다. 경제정책과 관련해서는 대규모 정리해고 사태 등을 불러온 외자유치에 대해 민주노동당이 “외자유치 중심에서 외자 현지화 중심으로 제도를 바꿔야 한다”고 주장한 반면, 나머지 3당은 모두 “적극 유치” 입장에서 일치했다. 또

‘성장과 분배 중 어느 것이 우선인가’에 대해선 보수 3당 모두가 성장 쪽에 무게를 둔 반면, 민주노동당만이 ‘분배를 통한 성장과 참여를 통한 성장’을 대안으로 제시했다.

제17대 총선 직전인 2004년 4월 12일 발표한 총선시민연대의 평가에서도 민주노동당의 차별성을 인정하였다. 이에 따르면, 정당간 정책차별성이 일정하게 존재함을 확인할 수 있다. 정당별 평가를 보면, 민주노동당은 비록 16대 국회에서 ‘원외정당’이었지만 가장 개혁적이고 일관된 정책을 제시하고 있다는 점에서 다른 4개 정당들과 뚜렷이 구별되었다. 열린우리당은 정치개혁, 조세형평, 과거청산, 양성평등, 시민적 권리분야에서는 비교적 개혁적인 것으로 평가되었고, 서민정당, 민생정당을 표방하지만 실제 실업과 비정규직, 사회복지 분야에서 새천년민주당, 한나라당 등과 대동소이(大同小異)하다. 평화통일, 지속가능한 환경 분야에서 반개혁적인 것으로 평가되었다. 새천년민주당은 평화통일, 양성평등 분야에서 비교적 개혁적인 것으로 평가되었다. 그러나 정치개혁, 조세형평, 과거청산, 시민적 권리 분야 등에서는 보수적이거나 반개혁적인 것으로 평가되었다. 실업 및 비정규직, 사회복지 분야에서는 열린우리당, 새천년민주당, 한나라당 등 3당의 정책적 차별성은 별로 없었다. 한나라당의 정책들은 대체로 보수적이며 반개혁적인 것으로 평가되었다. 그러나 실업 및 비정규직, 사회복지 분야에서는 열린우리당, 새천년민주당, 한나라당 등 3당의 정책적 차별성은 별로 없는 것으로 나타났다. 자유민주연합은 거의 모든 분야 정책에서 보수성과 반개혁성을 뚜렷이 드러냈다. 이와 함께 자민련의 경우, 전반적인 정책의 부실과 부채 문제도 함께 지적되었다.

사실, 민주노동당은 단지 구체적인 정책에서 다른 정당과 차이를 보일 뿐만 아니라 근거에 깔린 철학과 이념에서도 차이를 보이고 있다. 각 정당이 지향하는 자본주의 모델을 보면, 민주노동당은 유럽식(예, 독일식)의 이해당사자 중심 자본주의(stakeholder capitalism)인 반면, 다른 정당들은 (부작용의 완화방식에서 약간씩 차이가 있지만) 대체로 영미식의 주주 중심 자본주의(stockholder capitalism)이다. 이러한 차이로 말미암아 노동자의 경영참여나 외국자본의 역할 그리고 분배-성장의

우선순위 등에 대한 정책의 차이로 이어지고 있다.

다음, 노사관계에 대한 민주노동당의 정책들이 서로 상충되는 것은 없는지, 바꾸어 말하면 서로 정합적인지를 알아보기로 한다. 민주노동당의 노사관계 정책기조는 임금이나 노동조건에 있어서 노동자간의 차이를 줄이고 노동조합의 기반을 확대하여 노동자계급의 단결을 강화하고 빈곤층에 대한 사회복지를 강화함으로써 노동자와 사회적 약자의 사회적 연대를 실현하는 것과, 이를 통해 확보한 사회경제적 영향력을 바탕으로 국내외 대자본, 특히 금융자본에 대한 규제와 참여를 실현하려는 것이라고 할 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때, 민주노동당이 제시하는 노사관계 관련 정책들은 대체로 상호보완적이라고 할 수 있다.

그러나 임금격차 완화, 비정규직의 정규직화, 산별교섭 등을 통한 노동자의 단결과 연대가 용이하게 이루어지기 위해서는 기존의 노동조합이 하나로 통합되거나 긴밀한 협력이 이루어져야 한다. 그럼에도 불구하고 민주노동당은 전국 수준은 물론 사업장 수준에서의 복수노조를 주장하고 있다. 아마도 민주노총(계 조합)과 한국노총(계 조합) 간의 경쟁을 통한 궁극적인 통합을 염두에 두고 있거나 두 집단의 협력이 원만하게 이루어질 것이라고 가정하고 있는지 모른다. 그러나 지금까지 반드시 그렇지는 않았다는 것을 상기한다면, 복수노조와 노동자연대를 동시에 얻기는 어려울 것이다. 민주노동당이 제시하는 노사관계제도 중 비정합적이라고 생각되는 부분은 정규직의 보호(내지 확대)라는 목표와 기능적 유연성 확보방안이다. 정규직의 보호와 확대(또는 내부시장의 확대)는 기능적 유연성 확보를 전제로 하고, 후자를 위해서는 효과적인 사내 재교육·훈련제도가 구비되어 있어야 한다. 그런데 민주노동당에서는 노동자에 대한 재교육과 훈련을 담당하는 기구를 산업별 직업훈련 위원회, 지역별 노동자지원센터 등과 같은 초기업 수준에 설치하려고 한다.

다음, 노사관계제도와 배경적 조건과의 정합성, 즉 외적 정합성의 측면을 보기로 하자. 민주노동당이 추구하는 사회연대적 참여적 노사관계 제도는 이를 뒷받침하는 배경적 조건과 대체로 정합적이라 할 수 있다. 예를 들면, 사회연대적 참여적 노사관계를 실현하기 위해서는 기업지배

구조와 사회적 수준에서 노동자의 참여가 보장되어야 한다. 민주노동당은 후자를 위한 제도로(금융기관과 공기업을 포함한) 기업수준에서의 노동자의 경영참여와, 산업과 국가수준에서의 노동자 참여를 위한 제도(공공서비스업의 경우 소비자의 참여 포함)를 제안하고 있다. 그럼에도 불구하고 외적 정합성이라는 측면에서 민주노동당이 제안하는 노사관계제도의 실질적 운영을 뒷받침하는 문화적 요소(또는 가치관)와 사회경제적 조건이 만들어져야 한다.

첫째, 산별교섭 등과 같은 노동자의 연대를 용이하게 하기 위해서는 상대방인 사용자집단의 상호협력이 전제되어야 한다. 민주노동당에서는 실질적인 산별교섭을 위한 사용자 단체의 개념 확장과 단체교섭 당사자화를 제시하고 있다. 그러나 이것은 법에 의해서 보장될 성질의 것이 아니라, 사용자들이 스스로 협력할 수 있는 여건이 마련되어야 한다. 이는 다시 지금과 같은 경쟁이나 지배-착취로 얼룩져 있는 대기업간 관계나 대기업-중소기업 간의 관계가 상호 협력하는 관계로 바뀔 수 있는 사회경제적 여건이 마련되어야 할 것이다. 민주노동당의 정책에는 이에 대한 부분이 빠져 있다.

둘째, 노동자의 계급적 연대는 개인보다는 집단을 우선시하는 '집단주의적' 사고방식이 강해야 하고, 출신 지역이나 학교 또는 기업과 같은 소집단의 범위를 넘어서는 계급 또는 사회 전체를 우선시하는 공동체주의가 전제되어야 한다. 그러나 노동문제 전문가들이 지적하듯이 우리의 노동자들은 정규직-비정규직 간의 갈등, 동일 사업장 내의 분과간 경쟁과 갈등 등 같은 조직내 소집단간 갈등이 심하고, 자신이 속한 집단의 이익을 우선시하는 사고방식이 팽배해 있다(노동사회, 2002. 9). 이러한 소집단주의적 사고방식과 행동은 산별교섭이라는 제도만으로 극복하기는 어렵고 다른 방식으로 먼저 극복되어야 한다. 민주노동당은 이에 대한 대안을 제시하지 않고 있다.

셋째, 기업주나 경영자의 경영자중심주의(또는 경영권의 불가침성을 강조하는 태도)와 노동자를 포함한 한국 국민의 경제적 실리주의(또는 다른 사회적 가치보다 경제성장 또는 물질적 부의 축적을 우선시하는 사고방식)가 극복되어야 한다. 한국의 재벌을 포함한 기업의 경영자들

이 아직도 경영자중심주의(managerialism)적 사고방식에서 벗어나지 못하고 있을 뿐만 아니라 노동자나 노조를 경영 과정에 실질적으로 참여시켜 그들로부터 자발적인 협조를 얻으려는 노력 없이도 생산성과 경쟁력을 향상시킬 수 있다는 자신감을 가지고 있다(박준식, 2001: 394~395). 기업인이나 경영자들이 경영자 중심주의적 가치관에 빠져 노동자나 노조의 경영참여를 허용하지 않는 상황에서 노동자와 노조는 임금이나 노동복지 등과 같은 경제적 실리주의에 빠지게 된 것이다. 성균관대 서베이리서치센터에서 발표한 <한국인의 가치정향: 국제비교(2004)>에 의하면, 노동의 가치(노동에 대한 보상방법)를 돈(pay)에서 찾는다는 응답자와 고용안정을 중요시하는 응답자의 비율이 미국인, 스웨덴인, 일본인, 한국인 등 4개 국민 중에서 한국인 가운데서 가장 높게 나왔다. 이는 국민이나 노동자나 모두 경제적 가치를 가장 중요시한다는 것을 의미한다. 이러한 가치관 또는 문화적 요소를 극복하기 위한 방안이 없이 노동자의 경영참여나 노동자계급연대는 효과를 거두기 어렵다.

V. 노사관계제도의 정치경제와 민주노동당의 전략적 선택

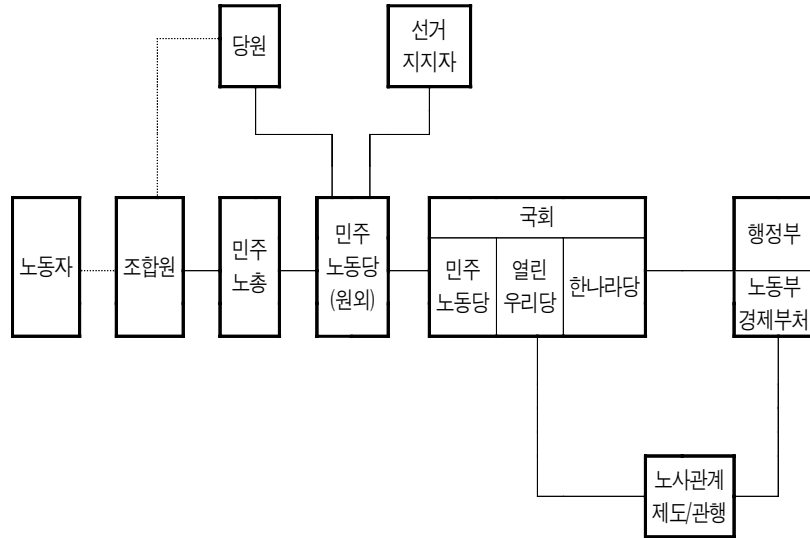
앞에서 민주노동당의 노사관계 관련 정책들을 개별적 근로관계, 집단적 노사관계, 배경적 조건 등 세 가지 측면에서 정리하고, 이를 다른 정당과 비교한 결과 다른 정당과는 달리 노사관계 패러다임(또는 모델)의 변화를 추구하고 있다는 것을 확인하였다. 동시에 내적 정합성과 외적 정합성이라는 관점에서 평가한 결과, 민주노동당은 대체로 사회연대적 참여적 노사관계 모델, 즉 유럽식(독일식) 모델의 실현에 적합한 정책을 추구하고 있다고 할 수 있지만 내적 정합성과 외적 정합성의 측면에서 몇 가지 한계가 있음을 보았다. 다시 말하면, 민주노동당이 지향하는 노사관계 모델은 그 자체로도 약간의 문제점을 가지고 있다.

이 장에서는 노사관계제도와 관련된 정당정치 과정을 분석함으로써 민주노동당의 원내진출로 말미암아 기존의 노사관계제도와 관행 중 어떤 부분이 얼마나 바뀔지 살펴보기로 한다. 이후 글의 순서는 먼저, 민주노동당이 선거공약으로 내세운 정책이 법으로 만들어지기 위한 당내외 조건을 살펴본 다음, 각 조건의 충족 여부를 알아볼 것이다.

민주노동당이 내세운 정책이 입법화되기 위해서는 ‘당내 의견 통합→국회 통과→대통령의 수용’ 등 세 단계를 모두 성공적으로 밟아야 한다. 이를 위해서는 민주노동당은 각 단계에서 나타날 수 있는 저항(veto point 또는 장애물)을 극복해야 한다. 각 단계에서 예상되는 저항과 그 주체를 전체적으로 파악하기 위해서는 민주노동당의 의사결정구조와 방법, 국회의 의사절차, 대통령의 정책적 입장, 그리고 국민여론을 살펴볼 필요가 있다(그림 V-1 참조).

그러나 노사관계제도의 변화요인 중 민주노동당의 원내진출을 중점적으로 살펴보는 것이 주목적이므로 후자의 두 가지 단계는 이 글의 끝

(그림 V-1) 노사관계제도의 정치 과정



부분에서 간략히 언급하는 것으로 같음하기로 하고, 여기서는 민주노동당의 내부의사결정구조와 국회에서의 의사절차만을 살펴볼 것이다. 여기서 의사결정 과정에서 예상되는 저항과 그 주체에 초점을 맞추는 이유는 저항하는 주체의 성격과 강도에 따라 당내에서 재론하는 과정에서 그리고 국회에서 입법화를 추진하는 과정에서 민주노동당이 선거공약으로 제시했던 정책을 완전히 포기해야 하는 경우도 있고, 부분적으로 관철시키는 경우도 있을 것이기 때문이다.

1. 민주노동당의 의사결정구조

먼저, 민주노동당의 의사결정구조를 살펴보기로 하자. 다른 정당과는 달리, 민주노동당은 진성당원이 의사결정 과정에 직접 참여하고 당의 운영과 정당 활동에 필요한 인적·재정적 자원을 충당하는 데 있어서 진성당원에 대한 의존도가 대단히 높은 대중정당(mass party)이다. 또한 민주노동당은 민주노총, 전농, 빈민연 등 각계 대중조직과 인적·재정적으로 밀접하게 연계되어 있는 정당이다. 창당(2000년 1월) 당시 1만

1천여 명이던 민주노동당의 당원은 2003년 말에는 3만 5천여 명으로 증가하였고, 지난 제17대 총선을 거치면서 5만 2천여 명으로 늘어나 창당 4년 만에 4배가 되었다(표 V-1 참조). 민주노동당의 당원은 단순히 정당등록용이 아니라 당비도 납부하고 당의 의사결정에도 참여하는 진성 당원이라는 점에서 다른 정당의 당원과는 다르다. 실제로 2002년 말 현재 당비를 납부하거나 자원봉사자로 당 활동에 참여한 당원의 비율을 보면, 다른 정당의 경우 5% 내외에 지나지 않지만 민주노동당의 경우 100%이다(표 V-2 참조). 그 결과 민주노동당은 그 어느 정당보다도 당 재정 중 당비에 대한 의존도가 높다. 2003년의 각 정당 재정의 당비 비중을 보면, 한나라당 10.8%, 새천년민주당 2.7%, 열린우리당 31.7%, 자유민주연합 1.7%에 지나지 않았으나 민주노동당은 무려 77.7%에 달했다. 이처럼, 당의 활동과 재정에 있어서 당원의 역할이 크다. 그만큼 민주노동당은 당원의 요구와 목소리에 귀기울일 수밖에 없고 민주적으로 운영할 수밖에 없다.

실제로 민주노동당의 당원은 당비 납부, 당원 교육참여, 자원봉사 등 당원으로서의 의무만 부담하는 것이 아니라 공직 후보와 주요 당직자를 선출하거나 주요 정책을 결정하는 회의에 적극 참여한다. 지난 제17대 총선에서 민주노동당은 지역구 후보는 물론 정당명부 비례대표후보도 당원들의 직접선거(투표율 60.6%)로 선출하였으며, 중앙당 대표최고위원을 포함한 13명의 최고위원도 당원들의 직접선거(전자투표와 직접투표 혼용, 선거인수 26,285명 중 63.26% 투표)로 선출하였다. 이뿐만 아니다. 민주노동당의 당원은 당의 모든 선출직 및 공직선거 당선자에 대하여 소환을 요청할 수 있는 권리를 가진다(당헌 제6조 5).

이처럼 민주노동당은 철저히 당원 중심으로 정당을 운영하지만, 모든 당원이 똑같은 영향력을 행사할 수 있는 것은 아니다. 민주노동당은 대의원 선출, 공직선거 후보와 중앙당 최고위원 선출에서 사회부문별로 일정한 비율 또는 인원을 할당함으로써 민주노동당의 주요 사회집단의 요구와 목소리가 반영되도록 하고 있다. 예를 들면, 중앙당 최고위원 12명 중 절반인 6명은 노동, 농민, 여성부문에 각각 1, 1, 4명을 배정하였다(대표, 사무총장, 정책위의장, 일반부문은 각각 1, 1, 1, 3명이 배정).²²⁾

또한 당대회 대의원과 중앙위원도 각 부문별로 할당되는데, 최근까지 노동 30%, 농민 3%, 빈민 3%, 학생 3%, 청년·여성·법조·학계·문화예술·보건의료·장애인·중소상공인 각각 1%씩 배정했다.²²⁾ 이처럼 민주노동당이 주요한 기반으로 삼고 있는 사회집단의 이익이 당의 정책과 인사에 반영될 수 있는 당직/공직후보 선출방식이 마련되어 있다. 이에 덧붙여 창당 초기부터 기층대중조직과 민주노동당의 긴밀한 ‘협력관계’를 유지하기 위한 제도적 장치로 ‘민주노총 정치위원회-당 노동위원회’를 통한 정책교류와 협의 채널을 가동해 왔으나, 민주노동당이 원내로 진출한 이후 민주노총에서는 ‘일상적이고 깊은’ 수준의 공동 행보를 위한 제도적 장치가 필요하다고 판단, 종전의 채널 이외에 두 가지 채널을 추가할 것을 제안하였다. 하나는, 민주노총 정책기획실-당 정책위원회 차원의 정책교류와 협의이고, 다른 하나는, 각 산별연맹이 유관 국회상임위원회에 최소 1명씩의 정책담당자를 파견하는 방안이다. 이 두 가지 통로를 통해 민주노총은 민주노동당과 의원에 대한 ‘통제와 감시’를 강화하려고 하고 있다.

민주노동당이 당원, 그 중에서도 기층대중조직에서 활동하는 당원, 특히 민주노총 조합원 당원의 요구와 이익을 반영할 제도적 장치를 마련해 놓고 또 실제로 그들의 목소리에 더 귀를 자주 기울일 수밖에 없는 것은 단일조직으로서의 소속 조합원이 당원 중 가장 높은 비중을 차지하고 있기 때문이다. <표 V-3>에서 보듯이, 전체 당원 중 노동자(서비스직-사무직-기능직/생산직-단순노무직 등)의 비중이 60% 내외에

22) 민주노동당은 지난 2004년 4월 28일 총선 이후 첫 번째로 열린 민주노총·전농·전여농·진빈련과의 정례협의회에서 13인의 최고위원 가운데 노동과 농민에 할당되어 있는 2명의 최고위원 선정 과정에서 민주노총과 전농의 추천권을 보장한다는 데 원칙적으로 합의했다(민주노동당, <헤드라인 뉴스>, 2004. 4. 30).

23) 지난해 민주노동당은 농민의 할당량을 늘려 ‘노동 : 농민 = 2 : 1’로 하기로 전농과 합의하여 최근 노동 20%, 농민 10%, 빈민 2%, 학생 2%, 이외 부문은 0.5%씩 할당하는 안을 내놓고 있다. 이에 대해 민주노총은 “농민부문 할당을 늘리는 것에는 동의하지만 민주노총 할당 비율을 줄이는 것에는 반대한다”고 주장하면서 “당의 정체성을 유지한다는 측면과, 민주노총 조합원 당원 비율이 전체 당원 중 42.6%에 달하는 것을 고려하면 노동 할당을 줄이는 것이 적절치 않다”는 입장을 보였다(<노동과 세계>, 286호, 2004. 4. 30).

이른다. 그리고 노동자 당원 가운데 민주노총 조합원 비중이 압도적으로 높다.

〈표 V-1〉 민주노동당 당원 추이(1998~2004. 5)

(단위: 명)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004. 5월 말
신규가입	1,791	5,215	4,063	5,326	8,187	10,258	17,559
전체당원수	1,791	7,006	11,069	16,495	24,682	34,940	52,499

〈표 V-2〉 정당별 진성당원 비율(2002년 말 현재)

(단위: 명)

	등록 지구당수	당원수	지구당 평균당원수	자원봉사 자수	당비납부 자수	진성당원 비율
한나라당	227	2,778,185	12,239	44,905	52,559	3.5
민주당	226	1,889,337	8,360	30,108	17,280	2.5
자민련	210	1,097,246	5,225	5,326	663	6.1
민주노동당	73	25,465	349	-	25,465	100.0

주: 진성당원=자원봉사자+당비납부자.

자료: 중앙선거관리위원회(2003), 이현출(2004)에서 재인용.

〈표 V-3〉 당원의 직업별 분포 추이(2004. 2~5)

(단위: 명)

	2월	3월	4월	5월
농업	1,003(3.0)	1,253(3.0)	1,366(3.0)	1,421(3.0)
자영업	1,614(4.0)	1,731(4.0)	1,982(4.0)	2,082(4.0)
서비스업	2,415(6.0)	2,752(6.0)	3,282(7.0)	3,498(7.0)
사무직	8,442(22.0)	9,519(22.0)	11,090(23.0)	11,679(23.0)
전문직	6,471(17.0)	7,249(17.0)	8,215(17.0)	8,472(16.0)
기능/생산직	9,779(25.0)	11,091(25.0)	11,960(24.0)	12,356(24.0)
단순노무직	325(1.0)	448(1.0)	678(1.0)	735(1.0)
전업주부	1,440(4.0)	1,554(4.0)	1,719(3.0)	1,830(4.0)
학생	4,563(12.0)	4,866(11.0)	5,263(11.0)	5,502(11.0)
무직	1,565(4.0)	1,768(4.0)	2,001(4.0)	2,282(4.0)
기타	1,137(3.0)	1,370(3.0)	1,684(3.0)	1,753(3.0)
전 체	38,774(100.0)	43,601(100.0)	49,240(100.0)	51,610(100.0)

<표 V-4>에서 보듯이, 민주노동당 전체 당원 중 민주노총 조합원이 차지하는 비중은 2003년 말 전후한 시기에 0.436(즉 43.6%)을 차지하였다. 뿐만 아니라 민주노총은 후원금의 많은 부분을 기부하고 있다.

<표 V-4> 민주노총 조합원 당원 추이

(단위: 명)

	2월	3월	4월	5월
건설	582(4.0)	600(3.0)	616(3.0)	621(3.0)
공공	3,218(19.0)	3,785(20.0)	4,259(20.0)	4,426(20.0)
금속	5,730(35.0)	6,299(33.0)	6,817(32.0)	7,145(32.0)
대학	96(1.0)	155(1.0)	198(1.0)	208(1.0)
버스	80(0.5)	115(0.7)	118(0.6)	121(0.6)
택시	441(3.0)	466(2.0)	511(2.0)	521(2.0)
보건의료	1,362(8.0)	1,509(8.0)	1,625(8.0)	1,653(7.0)
사무	898(3.0)	1,089(5.5)	1,327(6.0)	1,383(6.0)
서비스	326(2.0)	365(2.0)	410(2.0)	444(2.0)
시설	31(0.2)	33(0.3)	35(0.2)	41(0.2)
언론	125(0.8)	129(0.6)	130(0.6)	129(0.6)
운송하역	263(1.6)	330(1.6)	409(2.0)	456(2.0)
전교조	1,428(9.0)	1,756(9.0)	1,952(9.0)	2,024(9.0)
화학	1,292(8.0)	1,527(8.0)	1,734(8.0)	1,904(8.0)
지역	374(2.0)	834(4.0)	973(4.0)	1,024(5.0)
기타	266(1.6)	314(1.5)	341(1.6)	413(1.6)
전체(A)	16,512(100.0)	19,306(100.0)	21,455(100.0)	22,513(100.0)
전체 당원수(B)	38,774	43,601	49,240	51,610
민주노총 조합원(C)	620,812 (2003년 12월 말 현재)			
전체 조직노동자(D)	1,306,221(2002년 12월 말 현재)			
비율: A/B=0.436; A/C=0.036, A/D=0.017(A는 2004년 5월 말 기준 당원수)				

〈표 V-5〉 정당의 재산 및 수입·지출 내역

(단위: 천원)

		한나라당	새천년민주당	열린우리당	자유민주연합	민주노동당
수입	전년도 이월	2,387,547 (5.2; 7.6)	12,606,462 (25.7; 1.1)	0 (0.0; -)	3,756,316 (47.3; 6.9)	35,343 (0.9; 0.9)
	당비	4,042,981 (10.8; 5.9)	1,343,175 (2.7; 4.0)	1,344,068 (31.7; -)	138,562 (1.7; 6.5)	2,994,764 (77.7; 58.2)
	기탁금	1,370 (0.0; 0.0)	1,231 (0.0; 0.0)	0 (0.0; -)	242 (0.0; 32.5)	50 (0.0; 0.0)
	후원회 기부금	9,000,000 (19.6; 20.2)	6,850,000 (14.0; 36.9)	0 (0.0; -)	783,000 (9.9; 50.2)	239,145 (6.2; 17.5)
	보조금(중앙당)	11,571,464 (25.2; 58.0)	10,097,472 (20.6; 45.6)	1,355,933 (32.0; -)	2,139,370 (26.9; 50.2)	535,718 (13.9; 21.6)
	차입금	3,475,563 (7.6; 8.1)	400,000 (0.8; 1.8)	1,510,000 (35.6; -)	1,001,000 (12.6; 3.2)	0 (0.0; 0.1)
	기관지발행사업수입	0 (0.0; 0.0)	0 (0.0; 0.0)	0 (0.0; -)	0 (0.0; 0.0)	0 (0.0; 0.0)
	지원금	0 (0.0; 0.0)	3,718, 383 (7.6; 10.0)	0 (0.0; -)	0 (0.0; 0.0)	0 (0.0; 0.0)
	기타 수입	15,399,639 (33.6; 0.2)	14,036,171 (28.6; 0.4)	32,098 (0.8; -)	130,665 (1.6; 0.8)	49,243 (1.3; 1.6)
	전 체	45,878,565 (100.0; 100.0)	49,052,895 (100.0; 100.0)	4,242,098 (100.0; -)	7,949,156 (100.0; 100.0)	3,854,263 (100.0; 100.0)
지출	인건비	6,477,569 (16.5; 5.1)	4,623,256 (9.8; 5.4)	568,000 (16.4; -)	1,449,218 (30.9; 16.0)	305,772 (8.2; 5.4)
	사무용품및 소모품비	302,876 (0.8; 0.3)	424,258 (0.9; 1.2)	458,974 (13.3; -)	139,093 (3.0; 1.2)	67,961 (1.8; 1.8)
	사무소 설치운 영비	5,800,191 (14.8; 1.0)	1,831,019 (3.9; 3.6)	1,010,335 (29.3; -)	205,301 (4.4; 2.3)	385,568 (10.4; 3.0)
	공공요금	1,112,462 (2.8; 1.4)	672,547 (1.4; 0.5)	51,492 (1.5; -)	117,442 (2.5; 1.6)	74,264 (2.0; 0.9)
	정책개발비	5,386,646 (13.7; 6.5)	2,313,992 (4.9; 3.6)	271,665 (7.9; -)	465,915 (9.9; 8.2)	247,948 (6.7; 2.8)
	당원교육훈련 비	43,095 (0.1; 0.2)	27,684 (0.0; 0.5)	12,863 (0.4; -)	24,786 (0.5; 0.1)	192,659 (5.2; 2.1)
	조직활동비	2,974,229 (7.6; 2.4)	806,082 (1.7; 8.9)	84,427 (2.4; -)	256,357 (5.5; 13.1)	321,303 (8.7; 12.9)
	선전비	850,502 (2.2; 4.5)	2,171,778 (4.6; 7.8)	403,106 (11.7; -)	17,157 (0.4; 4.4)	138,520 (3.7; 33.2)
	선거비	3,591,437 (9.2; 23.4)	7,286,122 (15.4; 26.5)	0 (0.0; -)	61,901 (1.3; 21.6)	24,000 (0.6; 0.0)
	의정활동비	113,310 (0.3; 0.0)	495,000 (1.0; 4.7)	0 (0.0; -)	18,801 (0.4; 0.5)	0 (0.0; 0.0)
	지원금	6,982,885 (17.8; 42.3)	4,490,500 (9.5; 29.1)	0 (0.0; -)	11,800 (0.3; 11.6)	1,936,725 (52.1; 19.7)
	기타 경비	5,547,920 (14.2; 12.2)	22,131,687 (46.8; 7.6)	592,619 (17.2; -)	1,915,594 (40.9; 19.3)	18,101 (0.5; 13.7)
	전 체	39,183,123 (100.0; 100.0)	47,273,924 (100.0; 100.0)	3,453,481 (100.0; -)	4,683,364 (100.0; 100.0)	3,712,823 (100.0)

주: ()안의 앞 숫자는 2003년도, 뒤의 숫자는 2002년도 수치임.

자료: 중앙선거관리위원회, 「정당의 재산 및 수입·지출내역 공고」, 2004. 3. 25.

이와 같은 조건하에서 민주노동당은 당원 중 가장 높은 비중을 차지하는 노동자, 그 중에서도 민주노총 조합원의 요구와 압력으로부터 자유롭기가 어려울 것이다. 더구나 지난 5월 6일에 열린 중앙위원회에서 당직과 공직의 겸직을 금지함으로써 의원(원내정당)들이 중앙당(원외정당)의 지휘를 받을 수밖에 없게 되었다. 그럼에도 불구하고 민주노동당(원내정당 즉 의원)은 다음과 같은 이유에서 상대적으로 자율적인 의정활동을 전개할 수 있다.

첫째, 정당(의회)정치는 노동운동과는 다른 논리에 따라 작동한다. 원내정당의 운명은 선거에서의 득표에 달려 있는데, 선거에서 민주노총 조합원들이 모두 민주노동당을 지지하지 않은데다가(표 V-6, 표 V-7 참조) 조합원들이 모두 지지하더라도 대부분의 지역구에서는 승리하기 어렵다. 그것은 전체 지지자 중 조합원이 차지하는 비중이 10% 내외에 지나지 않기 때문이다(표 V-8 참조).

둘째, 설령 민주노동당이 민주노총 조합원의 포로라고 하더라도 조합원의 요구나 이익이 반드시 하나로 통일되어 있지 않기 때문에 민주노동당은 재량권(discretionary power)을 행사할 수 있는 여지가 있다. 예를 들면, 필자가 지난 2002년 8월 인천민주노총 조합원(986명)을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 의하면, 교육시장 개방, 기업규제, 정리해고 등에 대한 조합원들의 입장은 소속 연맹(산업 또는 업종의 성격)에 따라 상당한 차이를 보여주었다. “외국인이 직접 학교나 학원을 운영하는 것을 허용해야 한다”는 주장에 대해서 금속연맹 또는 화학섬유연맹(사기업) 소속 조합원들은 대략 40~50%가 반대한 반면(직접적인 피해자일 수 있는), 전교조 조합원들은 65%가 반대한다고 답했다. 정부의 기업규제에 대해서는 전자의 경우 45% 내외가 지금보다 줄여야 한다고 답한 반면(많은 경우 공립학교 교사인), 후자의 경우 56%가 줄여야 한다고 답했으며(직접적인 이해당사자인), 공공연맹 조합원은 66%가 지금보다 줄여야 한다고 답했다. 정리해고에 대해서는 금속연맹과 화학·섬유연맹 조합원의 경우 57% 정도가 전혀 필요치 않다고 했으나 전교조 조합원은 70% 정도가 필요하다고 답했다. 이와 같이 조합원들의 입장이 대립적인 이슈에 있어서는 민주노동당이 자율적으로 입장을 결정

40 진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

할 여지가 있다. 물론 당원 중에서 높은 비중을 차지하는 연맹 조합원의 의사에 따를 수도 있겠지만, 일반적으로 말한다면 당이 어느 정도 자율성을 가진다고 할 수 있다.

지금까지의 논의를 통해서 다음과 같이 잠정적인 결론을 내릴 수 있다. 민주노동당이 당내 역학관계에 충실히 반응한다면, 민주노동당은 다음과 같은 정책분야의 입법화를 추진하거나 다음과 같은 방식으로 입법화를 추진할 것이다.

우선, 민주노동당은 모든 조합원에게 직접적인 혜택이 돌아갈 수 있는 정책(청년실업대책, 노동시간 단축과 일자리 창출의 연계를 통한 실업 감소, 최저임금 인상, 종업원지주제, 노동자 경영참여, 노동복지제도,

〈표 V-6〉 투표자의 사회경제적 배경과 투표정당

		한나라당	민주당	열린우리당	자민련	민주노동당	기타 정당	전 체
세대	전전세대	47.5	11.3	32.4	3.4	4.9	0.5	100.0(204)
	민주화세대	43.7	4.7	37.5	1.5	11.5	1.2	100.0(339)
	386세대	22.1	6.0	54.2	0.3	15.8	1.6	100.0(367)
	e세대	17.6	4.9	57.4	0.5	18.1	1.5	100.0(204)
학력	초등졸 이하	35.1	9.1	42.9	6.5	6.5	0.0	100.0(77)
	고퇴 이하	40.7	9.3	37.4	1.7	7.6	3.4	100.0(118)
	대퇴 이하	32.6	6.1	44.1	1.1	15.1	1.0	100.0(524)
	대졸 이상	28.2	5.6	51.5	0.3	13.2	1.1	100.0(355)
계급계층	자본가	20.0	30.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0(10)
	신중간	24.4	7.3	43.9	0.0	24.4	0.0	100.0(41)
	구중간	40.2	5.7	41.4	1.1	10.3	1.1	100.0(174)
	농민	53.3	0.0	26.7	6.7	13.3	0.0	100.0(15)
	화이트칼라	34.2	3.8	44.3	1.3	16.5	0.0	100.0(41)
	블루칼라	27.0	9.5	50.8	0.0	12.7	0.0	100.0(63)
	주부	39.0	4.6	44.5	1.8	7.8	2.3	100.0(218)
	학생	19.6	4.7	47.7	0.9	24.3	2.8	100.0(107)
	무직	26.3	8.4	54.7	3.2	6.3	1.1	100.0(95)
소득수준	하위 20% 미만	26.3	7.9	51.8	2.6	9.6	1.8	100.0(114)
	하위 20~40%	35.2	7.2	41.9	1.3	13.6	0.8	100.0(236)
	하위 40~60%	30.2	6.8	47.8	1.6	11.5	2.1	100.0(381)
	하위 60~80%	33.3	5.3	41.5	0.6	18.7	0.6	100.0(171)
	상위 20% 이상	14.3	14.3	71.4	0.0	0.0	0.0	100.0(7)

자료: 한국사회과학데이터센터(2004. 4).

〈표 V-7〉 정당별 지지자의 사회단체별 가입자 비중

	노동조합원 비중	농민조합원 비중	전문인단체회원 비중	재계단체회원 비중
한나라당	3.8	1.4	2.5	1.7
민주당	3.0	0.0	1.5	0.0
열린우리당	4.9	1.0	3.3	1.2
자민련	7.7	7.7	0.0	0.0
민주노동당	9.0	2.1	2.8	0.7
기타 정당	0.0	0.0	0.0	7.1
전 체	4.9	1.4	2.9	1.3

자료: <표 III-1>과 동일.

〈표 V-8〉 사회단체별 회원/비회원 투표정당

		한나라당	민주당	열린우리당	자민련	민주노동당	기타 정당	전 체
노동 조합	조합원	255	39	451	20	235	00	100.0(51)
	비조합원	333	65	452	12	123	14	100.0(982)
농민 조합	조합원	333	00	333	67	200	67	100.0(15)
	비조합원	329	61	456	11	130	12	100.0(1,061)
전문인 단체	회원	290	32	516	00	129	32	100.0(31)
	비회원	331	62	453	12	132	12	100.0(1,040)
재계 단체	회원	429	00	429	00	71	71	100.0(14)
	비회원	328	61	454	12	132	12	100.0(1,059)

자료: <표 III-1>과 동일.

대부분의 집단적 노사관계제도 등), 일부 조합원들에게 직접적인 혜택이 집중적으로 돌아가지만 그로 인해 다른 조합원의 이익을 침해하지 않는 정책(공무원노조 합법화, 교원의 노동삼권 완전보장 등), 어느 조합원에게든 직접적인 혜택은 돌아가지 않지만(작지만) 간접적인 혜택(예, 세금, 명분 등)이 돌아가는 정책(예, 부유세)의 입법화를 우선적으로 추진할 것이다.

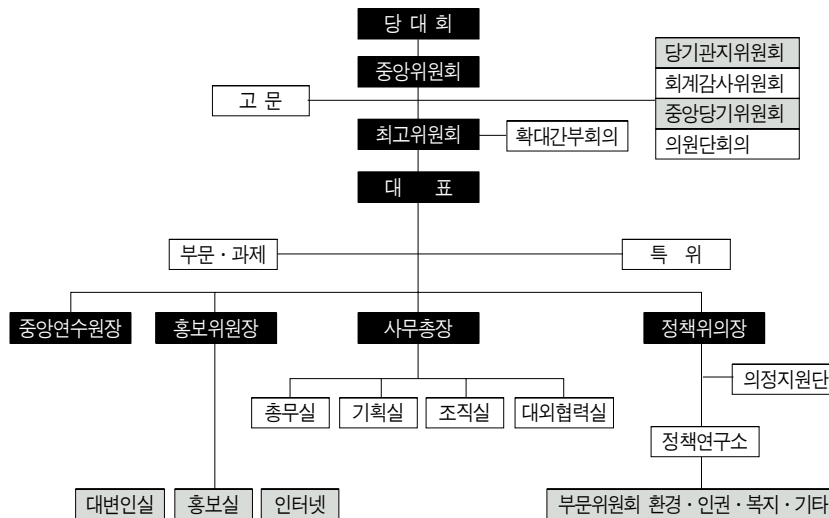
다음, 일부 조합원들의 이해관계를 자칫 잘못하면 침해할 수도 있으나 기술적으로 잘 처리할 경우 조합원들의 이익을 해치지 않는 방식(그러나 기업주나 국가의 부담으로 해결되는 방식)으로 입법화가 가능하다고 판단될 경우(예, 비정규직의 정규직화 내지 동일한 대우), 민주노동당은 그 분야 정책의 입법화를 추진할 것이다.

42 진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

(그림 V-2) 개편 전 민주노동당 중앙당 조직체계(2000~2003년)



(그림 V-3) 개편 후 중앙당 조직체계(2004년 이후)



2. 국회내 역학관계

제17대 총선에 따른 국회의 정당별 의석 분포는 다음과 같다. 열린우리당 152석, 한나라당 121석, 민주노동당 10석, 민주당 9석, 자민련 4석, 기타 3석 등이다. 만약 이들 정당이 내부결속력(또는 규율)이 강하고 다른 정당과 타협할 수 없을 정도로 정책의 차이가 크다면, 민주노동당이 추구하는 노사관계 정책은 입법화되기 어려울 것이다. 더구나 민주노동당은 기존의 노사관계 패러다임을 근본적으로 뒤바꾸는 정책을 추구하기 때문에 입법화의 가능성은 더욱 희박할 것이다. 그러나 '3김'이 정계를 완전히 은퇴한 지금의 정당은 이전과 같지 않다. 특히 카리스마적 지도자가 없는 상황에서 각 정당의 당내 결속력이 크게 약화되었다. 그만큼 당내 다양한 이념적·정책적 입장을 가진 의원들이 정책에 따라서는 당적에 구애받지 않고 자유롭게 행동할 가능성이 커졌다.

또한 최근의 세 가지 변화가 정당의 내부 결속력이 약화되고 개별 의원(후보자)의 자율성이 확대될 가능성을 높이고 있다. 하나는 중앙당 지도부(실제로는 카리스마적 최고지도자)에 의한 '위로부터'의 공직후보자 공천이 점차로 지구당(시·도당)의 대의원이나 당원 또는 일반국민(국민참여경선제, 열린경선제)에 의한 '아래로부터'의 공천으로 대체되고 있다는 점이다. 물론 중앙당(공천심사위)이 후보자의 자격 여부 등에 대해서 심사하지만 자질과 능력을 갖춘(게다가 대중성을 가진) 후보자는 당내 경선과 선거에서 승리할 경우 의정활동을 함에 있어서 중앙당의 눈치를 볼 필요가 점차로 줄어들고 있는 것은 분명하다. 다른 하나의 변화는 지난 2004년 3월 12일 선거법 개정으로 현직 의원은 물론 공직후보 출마자가 개별적으로 후원회를 결성하고 후원금을 모금할 수 있게 됨에 따라 이전과는 달리 선거비용을 충당하기 위해 중앙당(특히 당 최고지도자)에 의존해야 할 필요가 훨씬 줄어들었고, 이로 인해 개별 국회의원의 (중앙당/지도부로부터의) 자율성은 확대될 수 있게 되었다.²⁴⁾

24) 실제로 중앙선거관리위원회가 지난 2004년 4월 21일에 발표한 총선 기간의 정치자금 수입과 지출 내역에 의하면, "후보자 1,119명의 정치자금 총수입액은 1,114억 210만 원으로 1인당 9,959만 원으로서 이는 평균 법정선거비용 1억 7천

44 진보정당의 원내진출과 노사관계의 전망

특히 명망이 있는 정치인일수록 자력으로(당내 경선을 통해) 공천도 받고 대부분의 소요 선거비용도 조달할 수 있게 되어, 그만큼 개별 의원의(중앙당이나 당 지도부로부터의) 자율성은 커지게 되었다. 마지막으로, 이와 같은 변화는 각 정당의 국회 운영 방침에 그대로 반영되고 있다(대부분의 의원들이 비례대표인데다가 당헌과 당규에 의해 개별 행동을 엄격하게 제한하고 있는 민주노동당을 제외한) 열린우리당과 한나라당, 그리고 민주당 등 원내의 모든 정당들은 하나같이 개별 의원들의 자율성을 최대한 보장하기로 하고 당론은 의원총회에서의 민주적 토론을 거쳐 결정하기로 했다.

이처럼 17대 총선을 통해 구성된 국회는 이전과는 달리 소속 정당과 관계없이 개별 의원들이 자유롭게 자신의 이념이나 정책노선에 따라 의정활동에 임할 가능성이 높아졌다. 그럼에도 불구하고 어느 정당이든 개별 국회의원들의 자율성을 무한정 보장하지는 않을 것이다. 당의 정체성과 관련되어 있거나 다른 정당과 침범하게 대립하고 있는 이슈에 대해서는 개별 의원들의 자율성은 제한될 수밖에 없을 것이다. 즉 어느 정당이든 개별 의원들에게 당론의 기본 철학이나 노선에서 벗어나지 않는 범위 내에서의 ‘상대적 자율성’만 허용할 것이다. 계속해서 당의 기본 철학/노선에 따르지 않는 의원들은 궁극적으로는(비례대표 의원을 제외하고) 당적을 옮겨야 할 것이다. 정당간 이념이나 정책노선에서의 차이도 그리 크지 않고, 이념이나 철학 정책노선보다는 카리스마적 지도자에 대한 충성도가 당 결속력의 주요 원천이었던 ‘3김 시대’가 아니기 때문이다.

최근 정당들의 구조와 활동방식이 당의 기본 노선이나 철학이 허용하는 범위 내에서의 상대적 자율성을 보장하는 방향으로 바뀌고 있다면, 민주노동당이 비록 10석에 지나지 않는 의석을 점하고 있지만 자신이

만 원의 58.6%에 해당한다고 한다. 이러한 결과를 놓고 선관위는 “정치자금 조달을 양성화함으로써 그동안 정치 신인들의 정계 진출의 장애가 되었던 자금부담이 상당 정도 해소될 것”이라고 평가했다. 그리고 평균 법정 선거비용 제한액(1억 7천만 원)보다 정치자금 수입액이 많은 후보자가 152명이었고, 1억원 이상 정치자금 조달자도 무려 538명에 달했으며, 상위 50명 안에는 열린우리당 후보가 24명, 한나라당 18명, 민주당 5명, 무소속 3명 등이 포함되었다.

〈표 V-9〉 세 정당의 노사관계제도 관련 정책공약 비교

대분야	소분야	민주노동당	열린우리당	한나라당
노사관계제도/관행	실업대책	- '완전고용 사회 실현' - 노동시간 단축, 복지 중심 투자 등을 통한 일자리 창출 - 청년 의무고용제 도입	- 서비스산업 육성, 공공부문 고용증대, 중소기업·벤처기업 지원 등을 통한 일자리 창출 - 통합적 청년실업대책(YES KOREA) 시행	- '청년실업 해소를 위한 5개년 계획'을 수립, 1조 8천 억원을 투자하여 55만개의 일자리를 창출
	비정규직	- 비정규직의 정규직화 - 동일노동 동일임금 원칙의 명문화, 최저임금법 제정, 파견근로법 폐지	- 비정규직에 대한 불합리한 차별 해소와 사용자의 남용 해결 위한 보완책 수립 - 노사정위원회를 통한 노사정합의 도출 - 탈법적 고용형태에 대한 감독강화와 복지혜택 확대	- 비정규직 차별 해소 및 남용 해소를 위해 고용차별금지법, 근로자파견법, 산재보호법 등 관련법의 개정 - 노동시장의 유연화 주장
	임금피크제	- 임금하락 초래 이유로 반대	- 각 사업장 사정 고려해 추진	- 도입기업 지원 조건부로 찬성
	노사협력방안	- 노조를 실질적 대화상대로 인정해야 - 노동자의 소유·경영참가 보장	- 노사정 사회협약 성실 이행	- 불법행위(파업)에 대한 엄정한 법집행
	공무원노동조 단체행동권	- 제약해서는 안된다	- 제한해야 한다	- 제한해야 한다
배경적조건	외자유치	- 외자 현지화 중심으로	- 적극 유치	- 적극 유치
	한·칠FTA의 경제적효과	- 없다(FTA 반대)	- 있다(FTA 찬성)	- 있다(FTA 찬성)
	재벌정책	- 공정위 계좌추적권 유지 - 출자총액제한제 유지 - 산업자본의 금융자본 소유 반대	- 재벌체제에 대한 평가와 출자총액제한제 유지에 대해 중립적 입장(정부와 동일)	- 재벌 문제에 대해 모호하거나 반대의 입장 - 재벌 친화적
	성장과분배	- 분배 우선 - 대륙식 자본주의 모델	- 선성장 후분배 - 영미식 자본주의 모델	- 선성장 후분배 - 영미식 자본주의 모델

자료: 경실련, 「17대 총선 정당정책을 분석하다」, 2004. 4. 12.
2004 총선시민연대, 「정당정책평가」, 2004. 4.

추구하는 노사관계 관련 정책영역에 따라 입법화할 수 있는 여지는 있다고 할 수 있다.

민주노동당이 국회에서 어떤 정책을 입법화할 수 있을지 가늠하기 위해서는 노사관계제도나 관행에 대한 각 정당의 정책공약, 소속 의원들의 입장, 그리고 지난 총선에서 각 정당·후보자를 지지한 유권자들의 정책적 성향을 살펴볼 필요가 있다. 여기서는 원내에 진출해 있는 정당 중 열린우리당과 한나라당만 보기로 한다.

먼저, 민주노동당과 두 당의 노사관계 관련 정책공약을 비교해 보면, 근본적인 철학, 현상 진단, 그리고 처방에 있어서 커다란 차이가 있음을 알 수 있다(표 V-9 참조). 따라서 민주노동당이 자신이 구상하는 노사관계와 배경적 조건 관련 정책에 대해서 ‘정당 대 정당’의 차원에서 다른 정당으로부터 협조를 얻기는 어려울 것으로 예상된다.

그러면 다른 정당의 개별 의원들과 협력할 가능성은 없는가.²⁵⁾ 먼저, 각 정당 소속 의원들의 이념적·정책적 입장을 살펴보기로 하자. <중앙일보>가 17대 총선 직후 실시한 당선자 조사에 의하면, 한나라당의 경우 응답자 93명 중 ‘보수’ 5.4%(5명), ‘중도보수’ 61.3%(57명)라고 답했으며, 반면 민주노동당은 응답자 전원(8명)이 ‘진보’라고 답했다. 지난 4월 28일 열린우리당의 자체 조사에 의하면, 당선자 130명 중 ‘중도보수’ 10%, ‘중도’ 28%, ‘중도진보’ 56%, ‘진보’ 6%로 나타났다(<한겨레신문>, 2004. 4. 28). <조선일보>가 한나라당 당선자(121명) 중 108명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면, ‘보수’ 4.6%, ‘중도보수’ 62%, ‘중도’ 24.1%, ‘중도진보’ 8.3% 등으로 나타났다. 이러한 조사 결과를 기준으로 할 경우, ‘진보’ 세력인 민주노동당은 열린우리당 내 일부 존재하는 ‘진

25) 브라질의 노동자당(PT)은 노동자/노조가 주도하는 대중정당이라는 점, 내부에 다양한 정파들이 공존하는 정당이라는 점, 원내 소수당이라는 점 등 여러 가지 측면에서 민주노동당과 유사하다. 그러나 결정적으로 중요한 차이는 브라질의 노동자당은 원내 소수당이기는 하지만 다른 ‘보수’정당들이 내부 결속력이 대단히 약해 법안심의/표결에서 개별 의원들의 자율적인 판단과 행동이 대체로 보장되지만, 우리나라의 경우 ‘의원 중심의 정당’, ‘개별 의원의 자율성 보장’, ‘원내정당’, ‘선거전문가정당’ 등 온갖 수식어를 갖다 붙인 정당 개혁에도 불구하고 한국 정당들은 아직도 ‘당론’과 다른 판단과 행동이 소속 의원들에게 허용되지 않는다는 점이다(Keck, 1992: 225~226).

보적인' 의원들로부터 협조를 얻을 수 있을 것이다.

이러한 추론은 노사관계 관련 정책에 대한 열린우리당 개별 의원들의 정책적 입장을 보더라도 설득력을 갖는다. 예를 들면, 위에서 인용한 열린우리당 자체 조사에 의하면, 비정규직 노동자 문제에 대한 해결방식으로 '임금·근로조건 등의 차별해소를 통한 해결'(44%), '비정규직에 대한 사회안전망 적용확대를 통한 해결'(36%), '자율적인 시장기능을 통한 해결'(11%), '비정규직의 정규직 전환을 통한 해결'(8%) 등으로 열린우리당의 일부 의원들이 민주노동당과 공조할 가능성이 있음을 알 수 있다. 실제로 민주노동당은 '비정규직 노동자 보호와 권리보장을 위한 입법안'을 오는 7월 12일 국회에 제출하기로 했는데, 여기에 민주노동당 의원 10명(전원) 이외에 다른 당 소속 의원(5명)으로부터 서명을 받았다(민주노동당, 2004. 7. 7).

이처럼 민주노동당은 '당 대 당' 수준에서 다른 정당으로부터 협조를 얻기는 어렵지만,²⁶⁾ 다른 당 소속의 '진보적인' 의원들로부터 개인 차원에서 협조를 얻어 낼 수 있을 것으로 보인다. 그러나 민주노동당과 이념이나 정책노선을 공유하는 의원은 극소수에 지나지 않고 당 지도부로부터의 견제가 심할 것이기 때문에 민주노동당은 다른 정당 소속의 개별 의원들로부터 지지나 지원을 확보하기는 쉽지 않을 것이다.²⁷⁾

26) 최근 원내 거대 정당인 열린우리당과 한나라당이 상임위원회 배정이나 의사진행과 관련된 문제의 협의 과정에서 민주노동당을 아예 배제하고 있다. 특히 상당부분 민주노동당과 지지기반이 겹치는 열린우리당으로서는 민주노동당의 '성공'은 부담스러울 수밖에 없을 것이다. 따라서 민주노동당의 정책을 지원하고 협력하기보다는 민주노동당과의 차별성을 부각하고 정책 성과를 독식하려는 경향이 더 강할 수밖에 없을 것이다.

27) 앞에서 인용한 '비정규직 노동자 보호와 권리보장을 위한 입법안'(2004. 7. 12. 정식제출)의 경우 다른 당(모두 열린우리당) 소속 5명으로부터 서명을 받는 데 애를 먹었다고 한다. "민주노동당 사무총장 간부들과 단병호 의원실 보좌관들은 2인 1조로 팀을 짜서 '민주노동당 의원실'을 제외한 모든 의원실을 돌면서 법안을 돌리고 공동발의를 부탁했다. 단, 의원도 60명 이상의 의원들에게 직접 전화를 걸어 공동 발의서명을 부탁했다. 또한 의원실의 한 보좌관은 "도장 하나 받는 일이 장난이 아니다"고 말했다. 열심히 뛰어다니는 사람들이 가장 많이 들었던 말은 "취지에는 공감하나 당론과 차이가 있다"는 얘기였다. 그리고 "비정규직 문제를 해결해야 한다"고 말하는 의원실에서도 파견법 철폐, 비정규직 차별 철폐 및 정규직화 등 법안의 핵심 내용에 동의하지 않는 경우도 상당수라고 한

다. 발의에 참여한 5명의 의원도 12일 전까지는 공개하지 않고 있다. 법안의 취지에 공감하고 용기를 냈지만 “부담스러운 것”은 어쩔 수 없기 때문이다”(〈진보정치〉, 185호, 2004. 7. 12~18).

3. 사회경제적 조건

방금 살펴본 것처럼, 원내 정당들의 이념적·정책적 입장과 정당 간의 역관계를 고려할 경우 국회에서 민주노동당이 입법화할 수 있는 가능성은 대단히 희박해 보인다. 그러나 최근 경제사정의 악화와 정치권의 부패와 무능은 민주노동당에 대한 국민의 기대를 높이고 그만큼 국회에서 민주노동당의 정치적 입지와 영향력이 커질 수 있다.

최근 한국 경제는 아이엠에프 사태 이래 최악의 상태에 놓여 있다. 2003년 한국 경제는 수출 호조에 불구하고 내수 부족으로 인하여 3% 이하의 성장률을 기록했다. 내수 부족은 다시 아이엠에프 사태 이후 낮아질 줄 모르는 실업률, 좀처럼 줄지 않는 비정규직과 개인 파산자 등에서 기인하였다. 실업, 비정규직, 개인 파산 등은 아이엠에프 사태 이후 진행된 한국 경제의 영미식 자본주의(또는 신자유주의)로의 구조조정이 초래한 필연적인 산물이고, 이것은 다시 빈부 격차의 심화로 연결되고 있다. 따라서 지금과 같은 신자유주의를 고수하는 한 내수 부족 또한 필연적이고 내수 부족은 다시 고실업률의 지속과 비정규직의 확대로, 후자는 다시 빈부 격차의 심화를 낳고 있다. 아이엠에프 사태 직후인 1998년 7.0%까지 올라갔던 실업률이 이후 점차로 떨어져 2002년에는 3.1%로 줄어들었다. 그러나 2003년에 다시 3.4%로 올라갔고 2004년 4월까지도 이러한 고실업상태는 지속되고 있다. 특히 청년층(15~29세)의 실업률은 이보다 두 배나 높은 7%대에 이르고 있다. 노동부 집계에 따르면, 2003년 8월 현재 비정규직은 전체 임금노동자 기준으로 32.8%(470만 명)에 달하고 있으며, 이는 2002년도 같은 기간 27.5%(375만 명)보다 5.3% 증가한 수치이다.²⁸⁾ 더구나 비정규직이 받는 임금수준이 정규직의 51%(한국노동사회연구소 2003년 기준)에 불과하기 때문에 비정규직의 신분 및 처우 개선은 피할 수 없는 과제가 되고 있다. 외환위기 이후

28) 검찰청 발표에 의하면, 1997년 42,729건이던 강력범죄가 2001년에는 70,018건으로 크게 증가하였으며, 재산범죄는 같은 기간 295,981건에서 415,572건으로 급격하게 늘어났다. 형법범, 재산범죄, 강력범죄 등 모든 형사범의 경우 1997년 1,588,613건에서 2002년에는 1,977,665건으로 늘어났다.

정부는 대대적인 내수진작 정책의 일환으로 가계부문에 대한 과도한 신용 공여를 부추긴 결과 가계부채가 2003년 상반기 430조 원(국민 1인당 3천만 원)에 달하게 되었고, 이 가운데 카드빚의 비중이 19%에 달했다. 과중한 빚 부담은 개인 신용불량자를 양산하였는데, 2003년 상반기에 이미 3백만 명을 돌파한 뒤 그 이후에도 계속 늘어나 2004년 4월 말 현재 거의 4백만 명(397만 명)에 육박하고 있다. 탈출구가 없는 가혹한 채권 추심으로 자살자가 속출하고 강도사건 등 강력사건의 70%가 카드빚을 갚기 위한 것이라고 할 정도로 신용불량자의 급증은 심각한 사회 문제가 되고 있다.

고실업률의 지속, 비정규직의 확대, 임금격차의 확대, 그리고 개인 신용불량자의 급증은 빈부 격차를 급속도로 확대시키고 있다. 통계청 발표에 의하면, 지니계수는 가구소득의 경우 1997년 0.391에서 2001년 0.415로 증가하였으며, 환산소득(가구소득/가구원수) 역시 같은 기간 0.373에서 0.389로 이와 비슷한 경향을 보이고 있다(표 V-10 참조). 이처럼 아이엠에프 사태 이후 소득분배구조가 악화되고 있을 뿐만 아니라 중산층(특히 중하층)이 줄어들고 빈곤층이 늘어나고 있다(표 V-11, 표 V-12 참조). 1999년 악화된 이후 2000~2001년에 일부 빈곤 감소가 이

〈표 V-10〉 소득항목별 지니계수

	1997	1998	1999	2000	2001
가구소득	0.391	0.394	0.397	0.404	0.415
환산소득	0.373	0.374	0.376	0.384	0.389
근로소득	0.344	0.340	0.338	0.359	0.352
금융소득	0.627	0.598	0.739	0.602	0.638
부동산소득	0.562	0.671	0.580	0.636	0.739
이전소득	0.440	0.631	0.661	0.639	0.707
사회보험소득	0.530	0.513	0.501	0.555	0.645
기타소득	0.725	0.680	0.726	0.668	0.655

주: 환산소득은 가구내 규모의 경제를 반영하기 위해 가구소득에 동등화지수 (=0.5)를 적용하여 계산하였음(환산소득=가구소득/가구원수*0.5).

자료: 김성환 외(2002).

〈표 V-11〉 중산층 규모(전체, 환산소득)

(단위 : %)

		1997	1998	1999	2000	2001
상류층		22.4	23.7	24.2	23.1	23.6
중산층	전 체	58.7	57.4	58.1	56.5	56.1
	중간층	47.7	45.9	45.2	44.2	45.6
	중하층	11.0	11.5	12.9	12.3	10.5
하류층		18.9	19.0	17.6	20.5	20.3

자료: <표 V-10>과 동일.

〈표 V-12〉 빈곤현황

(단위 : %)

		1997	1998	1999	2000	2001
상대빈곤	50%	18.9	19.0	17.6	20.5	20.3
(환산소득)	40%	12.8	12.8	13.0	14.6	14.0
절대빈곤(가구소득)		20.9	21.5	21.8	21.0	15.4
빈곤갭 I(전체 기준)		3.2	3.7	3.2	3.6	1.9
빈곤갭 II(최저 생계비 기준)		6.9	7.8	6.9	8.0	5.2
Sen지수		76.5	82.7	82.9	88.1	59.0

주: 빈곤갭=빈곤선과 빈곤가구소득 차액의 합을 전체 가구소득의 합 또는 최저 생계비로 나눈 값.

Sen 지수=반자들간의 이전 원칙을 감안한 종합적인 지표로서 지수가 증가할 수록 불평등이 심해짐을 의미함.

상대빈곤=중간소득의 50% 또는 40% 이하의 가구수.

자료: <표 V-10>과 동일.

루어졌는데 이것은 경기의 일시적 회복과 정부의 재정정책(이전 정책과 사회안전망 제고)의 성과로 일부 차상위계층이 빈곤을 탈출했기 때문이다. 어쨌든 아이엠에프 사태 이후 빈부 격차의 심화, 중산층의 하강 분해, 빈곤층의 증가가 뚜렷한 현상으로 나타나고 있다.

이처럼 빈부 격차가 심화됨에 따라 계층간 위화감과 갈등이 심화되고 범죄 등 사회문제를 발생시키고 있다.²⁹⁾ 이처럼 아이엠에프 사태 이후 일반국민들의 삶은 더욱 고달픈 상황에 빠져 들어갔으나 기성 정당과

29) 반면 노동계에서는 우리나라 비정규직 규모를 2002년 8월 772만 명(56.6%), 2003년 8월 784만 명(55.4%)으로 추정하고 있다. 어느 쪽 통계를 인용하든 비정규직 문제는 노사 양측이 더 이상 외면할 수 없는 중대 현안으로 부상해 있다는 것은 분명하다(<뉴스위크>, 2004. 5. 19).

정치인들은 다른 정당과는 불법정치자금과 (자신들의 밥그릇에 직접적으로 연관된) 정치관계법 개정을 둘러싼 정쟁을 벌이고 내부적으로는 3김을 대체할 지도자 자리를 둘러싼 당내 싸움에 몰두하였다. 그 결과 기성·정당과 정치인 그리고 이들이 장악하고 있는 국가기구(국회와 행정부)에 대한 불신이 점차로 높아졌고, 이에 비례하여 민주노동당에 대한 기대는 점차로 높아졌다.

한국선거연구회(한국사회과학데이터센터)가 주관한 선거관련 설문조사 결과(1996년 4월, 1997년 12월, 2000년 4월, 2002년 12월)에 의하면, 호감을 느끼거나 가깝게 느끼는 정당이 없다는 응답자가 1996~97년 무렵에는 40% 내외(1996년 4월 총선 무렵 41.9%, 1997년 12월 대선 무렵 36.8%)이었으나, 2000년 들어서 60% 수준(61.9%)으로 크게 늘어났다. 2002년 대선 무렵에는 ‘호감 정당 없다’는 응답자의 비율이 40.5%로 줄어들었으나, 지난 17대 총선 무렵에는 다시 51.1%로 늘어났다.³⁰⁾ 자신이 가깝게 느끼는 정당이 없다는 응답은 직업이나 계층 또는 세대에 관계없이 모두 높았다. 물론 자신의 이익을 대변하는 정당의 존재를 인정하는 국민들은 이보다는 훨씬 적고, 또한 이러한 경향은 젊은 층일수록 강했다(표 V-13, 표 V-14 참조).

기성 정당과 정치인에 대한 불만은 이들이 장악하고 있는 대통령이나 국회와 같은 국가기구에 대한 불신으로 연결되었다. 국회에 대해서 만족한다는 국민은 거의 전무하고, 대통령과 행정부에 대해서 만족한다는 국민 또한 거의 없다(표 V-13 참조). 이러한 국가기구에 대한 불신은 직업이나 계층 또는 연령에 상관없이 아주 높았다.

이러한 기성 정당·정치인에 대한 높은 불신은 새로운 정당·정치인에 대한 기대로 이어졌다. 특히 국민신당, 민국당, 국민통합21 등과 같은 ‘보수’ 성향의 새로운 정당(그러나 그 정당을 만든 정치인은 구인물인 경우가 많음)과는 전혀 다른 성격(이념과 조직)을 가진 민주노동당

30) 친근감(또는 호감)을 느끼는 정당: 5개 정당 58.1%, 없다 41.9%(1996년 4월 총선), 4개 정당 63.2%, 없다 36.8%(1997년 12월 대선), 있다 23.3%, 없다 61.9%, 모른다 14.8%(2000년 4월 총선), 6개 정당 70.6%, 없다 29.4%(2002년 6월 지방선거), 6개 정당 59.5%, 없다 40.5%(2002년 12월 대선), 있다 34.1%, 없다 51.1%, 모른다 7.5%, 응답거부 7.3%(2004년 4월 총선).

<표 V-13> 세대별 국가기구와 정치에 대한 인식

(단위: %)

		전전세대	민주화세대	386세대	e세대
대통령과 행정부처	매우 만족	0.0	0.0	0.0	0.0
	대체로 만족	1.5	1.9	2.0	0.8
	대체로 불만족	41.2	32.1	35.8	35.7
	매우 불만족	57.4	66.0	62.3	63.5
	전 체	100.0(136)	100.0(209)	100.0(302)	100.0(255)
국회	매우 만족	0.0	0.0	0.0	0.0
	대체로 만족	0.0	0.7	1.3	1.6
	대체로 불만족	19.6	12.0	7.9	11.7
	매우 불만족	80.4	87.3	90.8	86.7
	전 체	100.0(97)	100.0(142)	100.0(152)	100.0(128)
정당	매우 만족	0.0	0.0	0.0	0.0
	대체로 만족	0.8	1.6	1.8	1.6
	대체로 불만족	26.4	13.7	14.0	9.7
	매우 불만족	72.7	84.7	84.2	88.6
	전 체	100.0(121)	100.0(183)	100.0(228)	100.0(185)
정치인	매우 만족	0.0	0.0	0.0	0.0
	대체로 만족	0.0	0.0	1.8	0.8
	대체로 불만족	21.0	11.7	9.6	8.4
	매우 불만족	79.0	88.3	88.6	90.8
	전 체	100.0(100)	100.0(145)	100.0(167)	100.0(119)

주: 전전세대(1950년 이전 출생자), 민주화세대(1950~61년 출생자), 386세대(1962~74년 출생자), e세대(1974년 이후 출생자)-청년기(대학시절)의 공통된 경험에 근거하여 구분하였음.

자료: 한국사회과학데이터센터(2004. 4).

<표 V-14> 사회계층별 이익대변 정당의 존재 응답률

(단위: %)

세 대	이익대변 정당 있다	소득수준	이익대변 정당 있다	계급적 지위	이익대변 정당 있다
전전세대	29.4	하위 20% 미만	20.1	자본가	33.3
민주화세대	24.7	하위 20~40%	25.2	신중단계급	34.6
386세대	26.7	하위 40~60%	27.7	구중단계급	23.0
e세대	18.9	하위 60~80%	31.3	농민	35.0
교육수준		상위 20%	25.0	화이트칼라	28.3
초등졸 이하	21.3			블루칼라	32.1
고퇴 이하	27.3			주부	21.6
대퇴 이하	21.4			학생	19.6
대졸 이상	30.5			무직	27.8

자료: <표 V-13>과 동일.

〈표 V-15〉 사회계층별 일체감 느끼는 정당의 존재 응답률

(단위: %)

세대	일체감 정당 있다	소득수준	일체감 정당 있다	계급적 지위	일체감 정당 있다
전전세대	44.2	하위 20% 미만	38.9	자본가	72.7
민주화세대	42.3	하위 20~40%	42.3	신중간계급	55.0
386세대	43.9	하위 40~60%	41.9	구중간계급	43.1
e세대	28.1	하위 60~80%	42.4	농민	52.6
교육수준		상위 20%	57.1	화이트칼라	42.1
초등졸 이하	38.8			블루칼라	42.4
고퇴 이하	43.3			주부	41.5
대퇴 이하	37.0			학생	30.1
대졸 이상	43.1			무직	43.0

자료: <표 V-13>과 동일.

에 대한 국민의 기대는 2000년 창당 이후 계속 상승세를 기록하고 있다. 한나라당의 경우 1996년 총선 무렵 거의 50%로 최고치에 달한 이후(약간의 오르내림은 있으나 장기적인 추세는) 지속적으로 낮아지고 있으며, 민주당(국민회의)의 경우에도 1997년 대선 이후 하락세를 기록하였다. 열린우리당이 신당이기는 하나 그 주도 세력은 대부분이 구정치인이고 사실상 새천년민주당의 분신이라고 할 수 있기 때문에 예외적으로 높다. 그러나 이러한 추세가 얼마나 지속될지는 두고봐야 할 것이다. 반면 가깝게 느낀다는 응답자가 2000년 창당 당시 1%도 되지 않았던 민주노동당은 2002년 지방선거 때 7.5%, 2002년 대선 때 9.6%로 올랐고 지난 2004년 총선 때는 20%를 넘어섰다(표 V-16 참조). 이처럼 민주노동당은 기성 정당과 정치인에 대한 불만이 높아짐에 따라 급성장하였다.

민주노동당에 대한 지지율 상승추세는 총선 이후에도 지속되고 있다. 한길리서치가 전국의 성인 남녀 1,004명을 대상으로 지난 4월 24~25일 양일간 실시한 여론조사에 의하면, 민주노동당에 대한 지지율은 17.9% 이었고, 5월 10일의 TNS조사에서는 21.9%로 나타났다(<진보정치>, 178호). 한국여론조사연구소(KSOI)의 7월 3~4일 조사 결과에 따르면 원구성이 끝난 뒤인 7월 들어서 민주노동당에 대한 지지율이 전 달의

〈표 V-16〉 일체감 정당 변화 추이

(단위: %)

일체감 정당	1996 총선	1997 대선	2000 총선	2002지방선거	2002 대선	2004 총선
한나라당	46.6	29.2	41.2	56.2	39.2	29.6
새천년민주당*	27.0	51.6	51.8	31.3	45.4	7.2
열린우리당	-	-	-	-	-	38.6
민주당	10.0	-	-	-	-	-
국민신당	-	20.2	-	-	-	-
자민련	15.3	-	5.5	3.0	1.5	0.4
민주노동당	-	-	0.8	7.5	9.6	21.5
기타 정당	1.2	2.9	0.8	1.6	4.1**	0.8

주: * 1996년 새정치국민회의, ** 국민통합21+기타 정당.
 자료: 한국선거연구회 또는 한국사회과학데이터센터(각년도).

19.2%에서 14.2%로 약간 떨어지긴 했지만, 여전히 열린우리당(27.1%)과 한나라당(29.5%)에 비해 그리 낮은 것은 아니다(프리티안, 2004. 7. 5).

이처럼 다른 정당에 대한 높은 불신(따라서 떨어지는 지지율)과 민주노동당에 대한 높은 기대(따라서 높아가는 지지율)는 민주노동당이 원내에서 발언권과 정치적 영향력을 높일 가능성이 크다.

4. 민주노동당의 전략

그렇다면 민주노동당의 전략은 어떻게 전개될 것인가. 저항세력으로서의 역할, 민원 해결자로서의 역할, 이익표출자로서의 역할, 온건화 전략, 대중운동세력화 전략 등 다섯 가지 전략을 추진할 가능성이 크다.

첫 번째 전략은 저항세력(veto point 또는 protest group)으로서의 역할로서, 상임위원회나 본회의에서 정부나 다른 정당이 추진하려는 정책에 대한 문제점을 지적함으로써 상정된 사안이 심의되지 못하도록 하거나 아예 폐기시키는 것이다. 이러한 전략은 민주노동당이 추진하려고 하는 정책 가운데 국민의 반대 또는 지지가 강한 경우(예, 비정규직에 대한 차별금지, 이라크 파병 철회 등) 어느 정도 효과를 거둘 수 있을 것이다.

민주노동당의 의원 10명은 문화관광위(천영세), 통일외교통상위(권영길), 환경노동위(단병호), 교육위/여성위(최순영), 농림해양수산위/윤리위(강기갑), 법제사법위(노회찬), 재정경제위/운영위(심상정), 행정자치위/예산결산위(이영순), 보건복지위/예산결산위(현애자), 산업자원위(조승수) 등 14개 상임위원회에 배정되어 있다. 민주노동당 의원들은 상임위원회에서 정부정책이나 다른 정당 입장의 문제점을 지적하거나 대안을 제시할 수도 있을 것이며, 특정 안건의 통과를 저지할 수도 있을 것이다. 실제로 국회 상임위원회에서 활동을 처음으로 시작한 민주노동당 의원들의 활약에 대해서 다음과 같이 평가했다.

상임위원회가 열려 업무보고와 질의가 이어지는 날을 앞두고는 담당자들이 ‘시험지 미리 훑쳐보기’를 하려고 미리 각 의원실에 문턱이 닳도록 찾아온다. 예상 질의서를 확보하여 회의장 현장에서 기관장들이 말문이 막혀 ‘꿀떡은 병어리’가 되는 것을 미리 막아 보자는 충성작전을 벌인다. 이번 상임위가 7월 6일부터 진행되었는데, 이를 위하여 우리 의원실 보좌진들도 저녁을 먹고 여의도 셋강을 질주하는 자동차 소리에 자판을 열심히 두드리고 있었다. 시간은 흘러흘러 밤 10시, “어, 어쩐 일로?” 해당 기관의 담당 직원 두 분이 사무실에 들어서고 있었다. 시험지를 받아보고 싶어서 온 것이다. “우리 이 의원님은 별도로 질의서를 만들어 들어가지 않으시고, 현황만 보고하면 스스로 내용을 만들어 질의하십니다.”라고 하자, 그제서야 미적미적거리던 엉덩이를 들어 인사를 하고는 또다시 다른 의원실로 간다. 그때까지도 저녁을 먹지도 않았단다. 그들만이 아니었다. 그들이 가고 나서도 몇 명이 더 시험지를 미리 훑쳐보고 싶어 왔다갔다. 드디어 상임위가 열리는 날! 이 의원의 얼굴이 밝지 않다. 노 의원의 상임위 배정 문제로 상임위 활동을 당일은 취소하였다고 한다. ‘이런! 열심히 숙제했는데, 검사받기 글렀다’. 다음 숙제를 준비하느라 또 셋강의 야경을 힐끗힐끗 보았다. 다음날 상임위원회 회의실. 예정 시간은 11시였는데, 정작 우리 이 의원은 미리 시간에 맞춰 의자에 앉았는데, 다른 의원들은 11시를 넘겨도 별로 모습을 보이지 않는다. 이미 회의장 뒤편은 해당 부처의 직원들로 의자가 남지 않을 정도였다. 저마다 무릎에는 서너 뭉치씩의 서류를 안고서 다소 긴장한 모습으

로 빨리 회의가 시작되기만을 기다리고 있었다. 일부는 준비 과정의 피로함을 이기지 못하고 즐기까지 했다. 14분이나 지나서 드디어 개회가 되었다. 무척 양호한 것이란다. 위원장의 개회 선언 후 이영순 의원의 짧은 인사가 있었다. 전날 참석하지 않아 사실상 첫 상임위 활동을 하는 날이기 때문에 동료 의원들에게 인사하는 것이다. 우리 의원의 자리는 위원장석에서 보아 왼쪽 끝. 행자부에서 2004년도 1차 추가경정 예산에 대한 설명 후 이어진 질의 시간. 사오정식, 제품내기식 질의 아닌 질의가 간간히 선을 보였다. 아직도 저런 분이, 역시 이 판은 코미디 소재로 최고야! 드디어 이영순 의원의 차례. 원래 목소리가 크지 않아도 마이크가 커버해 주니 다행이다. 추경에 반영된 사업 중 또다시 비정규직을 양산하는 문제에 대해 질의하면서 이전 사업에 오류 투성이 아니냐는 질의에 장관이 “이전 사업은 분명 실패다”라고 하니 뒤편에 앉은 정부부처 직원들이 한순간 웅성웅성. 그럼 이런 사업은 발상을 전환해서 구상을 해야 하며, 국가대사업이라면 보다 훈련된 전문인력을 확보하기 위해 확실한 인력충원 계획을 해야 한다고 지적하자, “반드시 그렇게 하도록 하겠다”는 장관의 대답…… ‘말도 안되는 흠집내기’, ‘무조건 비판하기’, ‘아니면 말고’식이 그간 국회가 국민에게 보여준 ‘개 못주는 버릇’이자 ‘국민혈압 100% 확실하게 상승시키기’라면 우리 이 의원은 작지만 힘있는 지적과 대안 제시로 ‘희망과 행복을 만들어 주는 국회’의 상임위 활동 첫날을 장식했다(민주노동당 홈페이지).

두 번째 전략은 일종의 ‘민원해결 전략’으로서 민주노동총이나 소속 노동조합이 특정 기업(예, 경쟁력 있는 기업-현대자동차, 유한양행)과의 노사협상을 통해 민주노동당의 ‘이상(理想)’을 실현할 수 있도록 측면에서 지원하는 방식이다(성장기업은 안정적인 노동력의 공급을 보장받기 위해 협조할 가능성이 있다. 이러한 기업에 대해서 민주노동당이 다른 정책 영역에서 반대급부를 제공할 경우 민주노동당은 자신의 이상을 개별적인 노조와의 단체교섭을 통해 실천할 수도 있을 것이다). 이 전략은 다른 ‘보수’정당 의원들이 흔히 채택하는 것인데, 민주노동당의 경우 그 대상이 지역구민이 아니라 주로 기업이 될 것이라는 점에서 다른 ‘보수 정당’과 차이가 있다. 그러나 근본적인 제도 변화를 요하지 않는다는 점

에서 민주노동당(원내정당)의 ‘적지만 강한’ 힘을 가진 정당으로서 상대적으로 용이하게 실천할 수 있는 전략이다. 브라질의 노동자당의 경우에도 원내진출 초기에는 조금 전에 설명한 저항 세력으로서의 역할이나 시민사회적 요구 표출자로서의 역할에만 치중하고 ‘개별적인’ 민원(나뉘먹기식 법안처리)이나 상징적인 법안에 대해서는 외면하거나 비중을 두지 않았다. 그러나 이러한 태도가 브라질 사회에 만연해 있는 국민의 정서에 맞지 않았기 때문에 그리고 민원성 요구가 적지 않았기 때문에 노동자당 의원들은 결국 적극적으로 활용하는 방안을 찾아냈다. 즉 노동자당은 개별적으로 제기되는 민원을 해결하기 위해 직접 해당 관청에 압력을 가하거나 개입하는 방식 대신 비슷한 요구(문제)를 가진 시민(지역구민)들로 하여금 조직을 결성하도록 유도하고 그 조직으로 하여금 관련 관청에 문제를 제기토록 측면에서 지원하는 방식을 택했다. 이런 방식을 통해서 노동자당은 민원 해결에 도움을 줄 수 있었을 뿐만 아니라 시민사회에서 자신의 지지기반을 확대할 수 있었다(Keck, 1992: 217~218).

민주노동당의 경우에도 총선 직후부터 개별 노동조합이나 당원으로 부터 쇄도하는 ‘민원’에 시달리고 있다고 하는데, 이것은 민주노동당 당원이나 지지단체들이 생활 현장이나 사업장에서 발생하는 문제를 해결하는 데 있어서 민주노동당 의원들의 역할에 큰 기대를 걸고 있다는 것을 의미한다 하겠다. 따라서 브라질의 노동자당처럼 민주노동당도 당원/지지단체 또는 시민사회로부터의 민원성 요구를 적극 활용하여 두 가지 효과를 동시에 거둘 수 있기를 기대할 것이다. 민주노총 소속 단위조합 또는 산별연맹에 대한 지원활동 또는 연대활동도 이러한 전략의 일환으로 볼 수 있다.

세 번째 전략은 일종의 ‘이익 표출자’(expressive role)로서의 역할을 하는 것으로서 민주노동당은 민주노총 등 시민사회단체 또는 노동자·농민 등 ‘기층대중’의 불만이나 요구를 국회에 전달하고 다른 정당·의원들에게 압력을 가하는 전략을 택할 수 있다. 당원과 시민사회단체의 직접적인 통제와 영향력하에 있는 대중정당이고 또한 원내 소수당인 민주노동당으로서 취할 수밖에 없는 전략이라고도 할 수 있다. 실제로

1980년대 초반에 창당된 브라질 노동자당(PT)은 원내진출 첫 해(1982년)에는 주로 이 전략을 구사했다. 브라질 노동자당은 다른 정당보다도 더 적극적으로 당 대표 연설이나 정책제안 또는 질의 시간을 활용하여 자신의 입장을 설명하였다. 대신 노동자당은 나눠먹기식(logrolling: 예, 지역개발사업 관련) 법안이나 상징적인 법안(예, 명사를 기념하기 위한 거리명짓기 등) 등과 같은 법안은 거의 제출하지 않았다. 1983년도 첫 회기에 총 222개 제안과 336개 법안이 제출되었는데, 이 가운데 노동자당이 제출한 것은 불과 20개, 13개에 지나지 않았지만 이것들은 모두 새로운 규제나 복지와 관련되는 것이었다. 그리고 336개의 법안 중에서 규제나 복지 관련 법안은 겨우 48개에 지나지 않았는데 이 중에서 노동자당이 제출한 것이 13개(27%)였다. 브라질 노동자당은 사회경제적으로 실질적인 의미를 갖는 정책을 제출한 셈이다(Keck, 1992: 216~217). 원내 소수당이면서 대중정당인 민주노동당의 경우에도 이 전략을 적극 활용할 것이며, 또한 한동안은 그럴 수밖에 없을 것이다.³¹⁾

네 번째 전략은 일종의 ‘온건화 전략’으로 민주노동당의 ‘중도좌파’(또는 중도진보) 세력이 주도권을 장악하여 다음 총선에서의 승리를 위해 ‘급진적인 패러다임 전환’을 요구하는 정책분야(예, 비정규직의 정규직화나 노동자 경영참가 등)의 입법화는 법안으로 제출하는 것에 만족하고 대신 다른 정당이나 의원들과 협력할 수 있는 정책(예, 사회복지 등) 분야에서 입법화를 추진하는 것이다. 민주노동당이 이 전략을 무시할 수 없을 것이라고 보는 이유는 세 가지다. 우선, 당내에는 크게 사회주의 내지 사회민주주의적 성향이 강한 당권파(주로 민주노총과 진보정치연합 출신)와 민족주의적 색채가 강한 ‘NL파’(주로 전농과 한총련 출신)의 두 분파가 존재하는데, 이들 두 분파 모두 ‘혁명적 변화’를 추구하는 것은 아니다. 근본적인 변화는 물론 현실의 여건에서 가능한 것(타협)을 추구하는 것을 결코 가볍게 여기지 않는다.³²⁾ 다음, 민주노동당의 주요

31) 시민사회의 여론을 환기시키고 외부로부터 국회에 대한 압박을 가하며 중장기적으로는 정책-이데올로기 지형을 변화시키려고 하는 전략은 원외정당(지도부)에게는 자신은 노력하고 있다는 것을 보여줄 수 있는 전략으로 될 수 있지만, 원내정당(의원)의 입장에서는 자신의 ‘무능’을 덮으려는 변명으로 될 수 있다는 점에서 후자에게는 결코 좋은 전략이 아니다.

조직적 기반인 민주노총이 ‘노동해방’이라는 구호에도 불구하고 결코 근본적인 변화만을 추구해 온 것이 아니라는 점을 들 수 있다. 마지막으로, 민주노동당을 선거에서 지지하는 유권자들의 지배적인 이념적 성향은 ‘중도진보’ 내지 ‘중도좌파’라는 점이다. <표 V-17>에서 보듯이, 지난 17대 총선(정당명부 비례대표)에서 민주노동당을 지지한 유권자의 이념 분포는 ‘좌파’ 22.2%, ‘중도좌파’ 42.2%, ‘중도파’ 24.4%, ‘중도우파’ 7.4%, ‘우파’ 3.7% 등으로 중도좌파가 다수를 점하고 있으며, 중도좌파를 포함하면 중도적인 성향이 민주노동당 지지자의 3분의 2를 차지하고 있다. 더구나 스스로 ‘좌파’라고 생각하는 유권자들의 대부분(3/4)이 지난 총선에서 민주노동당을 지지하지 않았다.

<표 V-17> 정당별 총선 지지자의 정치의식

(단위: %)

		한나라당	민주당	열린우리당	자민련	민주노동당	기타 정당
이념적 성향	좌파	1.3	4.9	17.0	7.1	22.2	27.3
	중도좌파	13.1	34.4	39.1	21.4	42.2	18.2
	중도파	26.9	37.7	29.8	42.9	24.4	45.5
	중도우파	43.8	21.3	10.9	28.6	7.4	9.1
	우파	14.8	1.6	3.3	0.0	3.7	0.0
	전 체	100.0(297)	100.0(61)	100.0(430)	100.0(14)	100.0(135)	100.0(11)

자료: 한국사회과학데이터센터(2004. 4).

<표 V-18> 유권자의 정치의식과 총선지지 정당

(단위: %)

		한나라당	민주당	열린우리당	자민련	민주노동당	기타 정당	전 체
이념적 성향	좌파	3.5	2.6	64.0	0.9	26.3	2.6	100.0(114)
	중도좌파	13.4	7.2	57.9	1.0	19.7	0.7	100.0(290)
	중도파	29.1	8.4	46.5	2.2	12.0	1.8	100.0(275)
	중도우파	63.4	6.3	22.9	2.0	4.9	0.5	100.0(205)
	우파	67.7	1.5	21.5	0.0	7.7	1.5	100.0(65)

자료: <표 V-17>과 동일.

32) 이외에도 ‘평등연대’로 불리는 급진적 사회주의그룹, ‘다함께’라는 명칭의 당내 모임을 가지고 있는 학생운동가 출신의 트로츠키그룹 등 급진적인 변화를 추구하는 (그래서 부르주아 정치체도에의 참여에 대해서 대단히 회의적인 입장을 가진) 분파들도 있으나 그 세력이 미약하여 당내 주도권을 잡기는 어렵다(<신동아>, 2004년 6월호).

이런 관점에서 볼 때, 선거에서의 승리를 중요시하는 한, 특히 2012년 집권당의 실현에 집착할 경우, 민주노동당의 온건화는 빠른 속도로 진행될 것이다. 당 재정에서 차지하는 국고보조금이나 후원금이 차지하는 비중이 높아지는 대신, 당비가 차지하는 비중이 낮아지고 매스미디어가 선거운동에서 차지하는 비중이 높아질 경우 이러한 가능성은 더욱 커질 것이다.³³⁾

물론 민주노동당의 온건화 내지 ‘우경화’가 반드시 계급적 대중정당으로서의 성격을 탈피하는 것을 의미하지 않을 수 있다. 예를 들면, 민주노동당이 선거에서의 지지율을 높이기 위해 비노동자 유권자들에게 접근하는 것이 아니라 비(非)생산직 노동자, 특히 미조직 노동자들에게 접근할 수 있기 때문이다. 그러나 노동자라 하더라도 ‘노동자를 위한 정당’인 민주노동당을 지지하지 않을 가능성은 여전히 있기 때문에 온건화 전략은 민주노동당의 비계급 국민정당화를 촉진시킬 수 있다. 특히 민주노동당의 온건화 전략은 비슷한 지지기반을 가진 열린우리당이 대단히 이질적인 내부 구성원들을 제대로 조정·통합하지 못하고 노대통령이 국정수행 과정상 혼선을 거듭할 경우 큰 성과를 거둘 가능성이 크고 그만큼 채택될 가능성 또한 크다.

민주노동당이 취할 수 있는 마지막 전략은 의정활동이나 정당활동보다는 대중조직의 확대(이를 통한 정치적 동원의 극대화)를 추구하는 것이다. 이 전략은 의정활동이 기대한 성과를 거두지 못하거나 한계가 있다고 판단할 경우, 또는 당원이나 주요 지지기반, 대중조직으로부터의 의정활동에 대한 비판이 강해질 경우 취할 가능성이 큰 전략이다. 이 전략을 택할 경우 민주노동당은 기간조직들과 함께 총파업이나 대중집회에 합류하는 등 거리투쟁에 치중하게 될 것이다.

33) 민주노동당의 재정에서 당비가 차지하는 비중은 2000년의 경우 97%였으나, 2002년 지방선거에서 8% 이상 득표에 따른 국고보조금 수입으로 그 비중은 58.2%로 낮아졌으며 2003년도에는 이보다 높은 77.7%였다. 그럼에도 불구하고 당비가 차지하는 비중은 낮아지고 있으며 대신 국고보조금의 비중이 높아지고 있다.

VI. 향후 노사관계 전망과 제언

민주노동당은 현재 제도권 정당 내지 원내정당으로 만들어지고 있는 과정에 있다. 따라서 민주노동당의 원내진출이 가져올 수 있는 노사관계의 변화를 정확히 예측하는 것은 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고 현재와 같은 정치적·사회경제적 조건이 지속되고 민주노동당이 지금과 같은 조직적·이념적 성격을 그대로 유지한다는 전제하에서 향후 예상되는 노사관계제도의 변화는 다음과 같다.

첫째, 현재 한국의 노사관계를 규정하는 패러다임, 즉 전통적 한국 모델과 일본식 모델 그리고 영미식 모델의 혼합형 또는 ‘중심-주변’ 모델의 근본적인 변화는 당분간 없을 것이다. 열린우리당과 한나라당이 영미식 노사관계제도와 기업지배구조를 지지하고 있기 때문에, 민주노동당이 지향하는 비정규직의 정규직화가 실현되기 어려울 것이다. 그렇다고 해서 현재와 같은 규모의 비정규직을 더 이상 확대하는 데도 한계가 있을 것이다. 민주노총과 민주노동당은 물론 한국노총의 반발을 초래할 것이기 때문이다. 집단적 노사관계제도에서 산별교섭이 지금보다 확산될 가능성이 없지 않으나 산별내 기업간(경쟁력의 근원이나 수익성에 있어서의) 격차가 커 사업별 추가 교섭이 불가피한 점과 산별교섭의 전통이 강한 독일 등에서도 단위사업장별 교섭(내지 분권화)이 확산되고 있다는 점을 감안할 때 산별교섭의 확대나 효과에 한계가 분명히 있을 것이다. 또한 교원노조나 공무원노조의 노동삼권 보장과 비정규직의 초기업노조 허용 등과 같은 집단적 노사관계제도에 있어서도 열린우리당과 한나라당의 반대 때문에 당분간 변화를 기대하기 어려울 것이다.

둘째, 방금 지적한 것처럼 노사관계 패러다임의 전환은 어렵겠지만 기존의 노사관계제도가 엄격하게 집행되고 개별 사업장 수준에서의 노사간 협약이 제대로 준수될 가능성은 매우 높아졌다. 1998년부터 2002년까지 5년 동안 부당노동행위와 관련한 고소·고발사건이 모두 3,032

건, 진정사건이 573건에 이른다. 그러나 부당노동행위 인정 비율은 30%를 밑돌고 부당노동행위 처리방식도 노동자들에게 불리하게 진행되어 왔다는 노동계의 불만을 감안할 때,³⁴⁾ 민주노동당은 노동부나 노동위원회 또는 수사기관(근로감독관·검찰)의 보다 공정하고 적극적인 감독과 수사를 요구할 것이다. 이러한 활동은 현행 제도 내에서 이루어지는 것이고 국회의 대정부 감시·견제 기능을 수행하는 것이기 때문에 실효를 거둘 수 있고, 따라서 기존 노사관계제도의 엄격한 집행과 노사간 신뢰 회복이라는 효과가 나타날 수 있을 것이다.

셋째, 영미식 신자유주의로 인한 비정규직에 대한 차별과 구조화된 실업 그리고 그로 인한 빈부 격차 심화 등의 부작용을 최소화하기 위한 사회안전망 또는 사회복지제도가 확충될 것으로 예상된다. 그것은 비정규직과 실업 그리고 빈부 격차가 초래하는 부작용을 최소화해야 한다는 데 대해서는 대체로 초당적인 합의가 이루어져 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 민주노동당과 대치되는 입장을 가진 한나라당은 물론 상대적으로 비슷한 정책을 제시하고 있는 열린우리당도 시장의 작동을 방해하지 않는 범위 내에서의 사회안전망 구축을 고려하고 있기 때문에 노동시장을 교란하거나 기존의 노사관계에 중대한 영향을 미칠 수 있는 수준의 사회복지제도가 도입될 것이라고 기대하기는 어렵다 하겠다.

이처럼 민주노동당의 원내진출 이후 노사관계제도나 관행에 있어서 예상되는 변화는 근본적인 패러다임의 전환이 아니라 기존의 제도나 관행의 부분적인 수정과 사회안전망 확충 정도일 것이다. 그럼에도 불구하고 인건비 절감을 경쟁력의 근원으로 생각하는 대부분의 사용자에게는 이 정도의 변화조차도 부담스럽게 받아들이고 있는데다가 한나라당, 심지어는 열린우리당조차 재계의 눈치를 보고 있기 때문에 기존 제도나 관행의 부분적 개혁조차도 쉽지는 않을 것이며, 따라서 노사관계는 상당한 요동을 겪을 것으로 예상된다.

한국 경제는 구조적인 위기에 놓여 있다. 지난 수십년간 주로 저부가가치의 상품을 주무기로 무역시장을 공략해 왔던 한국 산업의 국가경쟁

34) 1998년부터 2002년까지 5년간 부당노동행위와 관련하여 구속된 노동자는 9백여 명에 이르는 반면, 구속수사를 받은 사용자는 겨우 9명에 지나지 않았다.

력은 1980년대 후반에 들어서면서 우리보다 저렴한 노동력을 보유한 중국 및 동남아 국가의 도전과, 자본과 기술 그리고 경영기업에서 우리보다 우월한 선진국과의 격차로 말미암아 구조적인 위기에 직면해 있었다. 이에 국내외 많은 전문가들은 이미 오래 전부터 한국이 이러한 위기를 극복하기 위해서 그간의 저부가가치 상품을 중심으로 한 기존의 상품생산 전략을 지양하고 고객의 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 고품질의 고부가가치의 상품생산 전략으로 국내의 산업구조를 전면 개편해야 하며, 이를 효과적으로 실천하기 위해서는 과학기술과 인적자본의 개발을 위한 지속적인 투자는 물론 임금·사내복지 등의 분배 문제를 둘러싼 실리주의적·대립주의적인 노사관계의 극복을 통한 생산적이고 협력적인 노사관계의 수립이 필수적임을 강조해 왔다(미래인력연구센터·고려대학교 초우량조직연구센터, 2000).

그러나 대부분의 기업인들은 물론 이들과 유착한 정치인(그리고 이들에 의해 장악된 국가)들은 단기적인 이윤이나 권력 유지에 급급한 나머지 근본적인 구조개혁은 소홀히 하고 공권력으로 쉽게 해결할 수 있는 인건비 삭감을 통하여 해외시장의 지분을 유지하는 전략에 의존해 왔다. 아이엠에프 위기를 계기로 급속히 도입된 영미식 노사관계제도는 이러한 경향을 오히려 강화시켰다. 손쉬운 인건비 절감을 통해 일시적으로 국제경쟁력을 회복했으나 한국 산업의 구조적 위기는 극복되지 않고 있다. 오히려 산업공동화는 가속화되고 있으며 만성적인 실업과 비정규직의 확산 그리고 이로 인한 빈부 격차의 심화라는 엄청난 사회적 대가를 치르고 있다. 앞으로도 이런 상태가 지속된다면 산업공동화와 국제경쟁력 상실은 물론 심각한 사회적 갈등과 대립으로 인한 국가 해체조차 우려된다.

그럼에도 불구하고 기업인들의 경우 부분적으로는 타성에서 단기적인 해법에 몰두해 있기 때문에 노대통령과 열린우리당을 포함한 주류정치인과 정당들은 국내외 기업인들의 눈치를 보느라고 신자유주의의 세계화가 가하는 구조적 제약에 얽매어 중장기적이고 근본적인 대책을 생각하지 못하고 있는 듯하다. 그나마 민주노동당은 중장기적인 목표와 전략을 제시하고 있으나 그것을 실천에 옮기기에는 턱없이 역부족이다.

다만 노대통령과 열린우리당이 지금 우리 사회가 직면해 있는 사회경제적 위기를 극복하지 못하거나 정치 부패와 정책 혼선 등으로 정치적인 위기에 처하게 될 경우, 그 결과 열린우리당 내에 신자유주의적 보수 정치인들과 동거하고 있는 개혁적인 인사들이 민주노동당으로 합류하거나 민주노동당과 함께 진보적인 거대 신당을 결성할 경우, 지금과 같은 노사관계제도가 보다 근본적으로 개혁될 수 있는 기회가 생길 수도 있다. 현재로서는 이것은 희망사항에 지나지 않는다. 이런 상황에서 노사로부터도 비교적 자유롭고 특정 정당으로부터도 비교적 자유로운 정부 연구소와 대학의 연구자들에게 커다란 역할이 주어질 수밖에 없다. 새로운 제도의 도입은 구제도가 완전히 붕괴한 뒤에야 이루어지는 것이 아니라 구제도가 작동하고 있는 상태에서 이미 지적·도덕적 헤게모니를 장악해 들어가야 하고 이 과정에서 연구자들의 역할은 결정적으로 중요하기 때문이다.

참고문헌

- 김동배·김주일·배규식·김정우(2004), 『우리나라 기업의 유연화 전략과 노사관계』, 서울: 한국노동연구원.
- 김성환·전용석·최바울(2002), 「빈부격차 확대의 원인과 대책」, www.klii.re.kr/klips/21_learn_q/down/05_04.pdf
- 김훈·김정환(2001), 『한국의 노사관계 연구: 사업장패널 예비조사 자료분석: 기초통계편』, 서울: 한국노동연구원.
- 김훈·박준식(1999), 『구조조정과 신노사관계』, 서울: 한국노동연구원.
- 박우성·노용진(2001), 『경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화』, 서울: 한국노동연구원.
- 박준식(1996), 『생산의 정치와 작업장 민주주의』, 서울: 한울아카데미.
- _____ (2001), 『세계화와 노동체제』, 서울: 한울아카데미.
- 정인수·금재호·조준모·김동배(2003), 『기업 내부노동시장의 변화』, 서울: 한국노동연구원.
- 최영기 외(2003), 『노사관계 모델에 관한 국제비교』, 서울: 한국노동연구원.
- 《노동과 세계》, 2004. 4. 30.
- 《신동아》, 2004년 6월호.
- 《일요시사》, 2004. 4. 22.
- 《한겨레신문》, 2003. 8. 6.
- 2004 총선시민연대(2004. 4), 《정당정책 평가》.
- 경실련(2004. 4. 12), 《17대 총선 정당정책을 평가한다》.
- 미래인력연구센터·고려대학교 초우량조직연구센터(2000), 『신노사문화 추진성과 분석연구-우수기업에 대한 사례연구를 중심으로』, 노동부, 연구보고서.
- 민주노동당, 《헤드라인 뉴스》, 2004. 4. 30.

- 중앙선거관리위원회(2004. 4. 15), 『제17대 국회의원 총선거』.
 _____(2004. 3. 25), 「정당의 재산 및 수입지출내역 공고」.
 한국사회과학데이터센터(2004. 4), 「2004년 4월 제17대 총선 설문조사」.
- Black, Boyd(2001), “National Culture and Comparative Industrial Relations Theory”, www.qub-efrg.com/uploads/B.Black_Working_Paper.pdf.
- Campbell, John L. and Ove K. Pedersen, eds(2001), *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Christopher, Candland and Rudra, Sil. eds(2001), *The Politics of Labor in a Global Age*, Oxford: Oxford University Press.
- Chang, H.-J(1997), “Institutional Structure and Economic Performance”, *Asia-Pacific Development Journal* 4:1. June.
- Coates, David(2000), *Models of Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Crouch, Colin and Wolfgang Streeck, eds(1997), *Political Economy of Modern Capitalism*, London: Sage.
- Haggard, Stephan and Chung-in Moon, “The State, Politics, and Economic Development in Postwar South Korea”, in Hagen Koo, eds, *State and Society in Contemporary Korea*, Ithaca and London: Cornell University Press.
- Hay(2001), “The Crisis of Keynesianism and the Rise of Neoliberalism in Britain”, in John L. Campbell and Ove K. Pedersen, eds, *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Heery and Wood(2003), “Employment Relations and Corporate Governance”, *British Journal of Industrial Relations* 41:3 September.
- Hodgson(1999), *Economics and Utopia: Why the Learning Economy is not the End of History*, London and New York: Routledge.
- Hoskisson, Robert E., Daphane Yiu and Hicheon Kim(2000), “Capital, Labor Market Congruence and Corporate Governance: Effects on

Corporate Innovation and Global Competitiveness”, in Stephen S. Cohen and Gavin Boyd, eds., *Corporate Governance and Globalization: Long Range Planning Issues*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA.

Keck, Margaret E(1992), *The Workers' Party and Democratization in Brazil*, New Haven and London: Yale University Press.

Kitschelt, Herbert et al. Eds(1999), *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, New York and Cambridge: Cambridge University Press.

Thelen, Kathleen, Sven Steinmo and Frank Longstreth, eds(1992), *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press.

Whitley, Richard(1999), *Divergent Capitalism*, Oxford: Oxford University Press.

Woo, J.-E(1991), *Race to the Swift*, New York: Columbia University Press.