

‘1987 노동체제’의 동학과 사회적 대화의 전개*

장 흥 근**

I. 머리말

올해는 1987년 7-9월 노동자대투쟁이 있던 지 30주년이 되는 해다. 이전의 권위주의 정치와 노동체제가 아래로부터의 강력한 도전에 의해 무너진 지 30년이 흘렀다. 그 사이에 1997년의 경제위기와 2008년 글로벌 금융위기를 헤쳐나왔지만 현재 한국의 고용노동 시스템은 전반적으로 재구성되어야 할 상황에 놓여 있다. 낮은 고용 수준과 비효율성, 양극화로 특징지어지는 노동시장, 장시간 근로와 비효율적인 노동관행이 지배하고 있는 노동과정과 작업장체제, 저출산·고령화 추세 속에서 사회안정의 기반인 중산층이 붕괴하는 등 총체적 위기상황에 놓여 있는 노동력의 재생산구조가 시스템 전반의 재편 필요성을 뒷받침한다. 노사관계를 포함한 광의의 노동정치 역시 후진적 행태를 벗어나지 못하고 있다.

현재의 모순적 체제를 지양하고 한국 노동체제의 대안 모델을 모색하기 위해선 지난 30년 한국 노동의 궤적을 짚어보는 것이 선행되어야 한다. 우리가 1987 노동체제의 동학에 주목하는 이유가 여기에 있다. 이 글은 노동시장과 노동과정, 노동력 재생산구조, 그리고 이러한 구조를 유지 혹은 변화시키려는 주체들의 상호작용인 노동정치 모두를 포괄하는 개념으로 ‘노동체제’를 설정하고, 구조적 관점에서 1987년 이래 한국의 노동체제와 사회적 대화의 전개과정을 살펴봄으로써 우리나라 사회적 대화 체제의 특징과 한계를 고찰한 것이다.

노동체제(labor regime)란 거시구조적 맥락에서 노동문제를 총체적으로 살펴보고 행위주체의 전략적 개입에 의한 체제 변화의 동학을 분석하기 위한 개념 도구이다. 국내에서는 노동체제 혹은 그와 유사하거나 비판적인 문제의식을 지닌 연구 결과들이 간헐적으로 제출되어 왔다(장

* 이 글은 장흥근 외(2016), 「대안적 노동체제의 탐색 - 1987년 이후 30년, 한국 노동체제의 구조와 동학」 제6장, 7장 등의 일부 내용을 정리한 것이며, 집중검토를 통해 유익한 논평과 개선 방향을 제시해준 박명준 박사에게 감사드린다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(changhg@kli.re.kr).

홍근, 1999; 이종래, 2005; 정이환, 2013; 이광근, 2013; 노중기, 2013 등). 한편 1990년대 초 이래 서구의 조합주의 및 사회 합의주의에 대한 다양한 논의와 정책적 실천에 대한 연구들(Schmitter and Lehmbruch eds., 1979; Lehmbruch and Schmitter eds., 1982; Cameron, 1984; Bruno and Sachs, 1985; Calmfors and Driffill, 1988; Regini, 1984; O'Donnell and Schmitter, 1986; Traxler et al., 2002 등)이 소개되면서, 국내에서도 사회적 대화와 합의 정치의 가능성 및 조건, 전개과정에 대한 논의와 연구들도 축적되었다(최영기 외, 1999; 박동, 2005; 박동 외, 2007; 노중기, 2010; 장선화, 2014, 2015; 최태욱, 2013 등).

노동정치의 한 양식으로서의 사회적 대화는 노동체제를 구성하는 행위 차원의 요소이면서 동시에 노동체제의 구조 변동을 추동하는 힘이기도 하다. 그간 한국에서의 노동정치, 사회적 대화와 합의를 둘러싼 논의와 연구들이 축적되어 왔지만 이를 노동체제 재구성의 관점에서 체계적으로 조망한 연구들은 찾기 힘들다. 본고는 이러한 연구공백을 메우려는 시론적 논의로서의 의미를 갖는다. 이 글은 이러한 문제의식 위에서 노동체제 전환 혹은 재구성의 한 방식으로 사회적 대화를 통한 노동정치의 가능성에 주목하여 1987년 노동체제와 그 속에서 행한 사회적 대화의 전개과정과 특징을 살펴본 것이다.

II. '1987 노동체제'의 동학과 문제구조

1987년 이전 한국 노동체제는 저임금과 상대적으로 고용이 안정된 노동시장, 장시간 근로와 전제적 노동통제로 특징지어지는 노동과정, 생산가능인구가 급증하는 인구보너스 상황하의 취약한 사회안전망, 노동기본권의 제약과 국가에 의한 배제적 노동정치로 특징지을 수 있다. 1987년 이전의 이러한 노동체제를 필자는 '국가권위주의 노동체제'로 개념화한 바 있는데, 이 국가권위주의 노동체제는 1987년 노동자대투쟁으로 급속히 붕괴되었다(장홍근, 1999). 그해 7~9월 석 달 동안 전국 각지에서 파업과 농성이 전개되었고 노동조합 조직화가 빠르게 진행되었다. 종래 노동운동의 핵심에서 비껴나 있던 대공장 남성노동자들이 노동운동의 주역으로 등장하였다. '노동의 대공세기'는 1990년대 초까지 이어졌고 이른바 '전투적 조합주의' 노선이 당시의 노동운동을 지배했다.

1980년대 후반에서 90년대 중반까지 활발해진 노동운동에 힘입어 비교적 높은 수준의 임금 상승과 기업규모 및 직종별, 학력별 임금 격차의 축소, 기업복지의 확대, 노동기본권의 신장 등을 이루어내었지만 그 과정에서 격렬한 노사갈등과 대립을 겪으면서 자동화와 정규직 인력 축소, 외주화와 생산기지의 해외 이전 등으로 요약되는 기업 경영의 합리화가 빠르게 진행되었

다. 1980년대 말에서 1990년대 초에 걸친 공세적 노동운동은 여러 측면에서 1987년 이전의 노동체제를 변화시켰다. 두드러진 변화는 작업장 노동과정에서 가시화되었다. 도처에서 종래 강력한 국가의 후견 아래 자본이 압도하던 '병영적·전제적 노동통제'가 무너지고 작업장 통제권을 둘러싼 노사 간의 각축이 시작되었다. 대기업 조직노동 부문에서 노동과정 및 작업장 전반에 걸쳐 노동기본권이 크게 신장되었고, 그 영향은 중소기업과 미조직 사업장으로 확산되었다. 1987년 대투쟁 이후 1980년대 말까지 노동의 대공세를 맞아 수세적 방어에 급급하던 한국의 자본은 1990년대 들어 체계적인 대응에 나서기 시작하면서 노동과정과 경영의 합리화에 착수하였다. 한편으로 국가 권력의 비호하에 법과 이데올로기를 동원하면서 전투적 노동운동에 정면으로 대응하는 동시에, 다른 한편으로는 전투적 조합주의와 대중투쟁으로 무장한 조직노동 회피 전략을 본격적으로 구사하였다.

'노동배제적 합리화'로 명명할 수 있는 기업의 대응전략은 크게 두 가지 형태로 나타났다. 그중 하나는 기술적 합리화로서 이는 신기술, 자동화 기기의 도입 등과 같은 자동화를 통한 인력절감, 노동과정의 합리화였고 다른 하나는 조직노동의 영향력 저지 혹은 축소를 목적으로 한 생산 및 인사노무 관리의 합리화 전략이었다. 새로운 형태의 인사노무전략은 ① 정규직 채용의 억제와 비정규직으로의 대체, ② 하청관계, 특히 사내하청을 적극적으로 활용하는 아웃소싱 전략, ③ 한 걸음 더 나아가 경제의 글로벌화, 중국 등 신흥 경제의 부상에 능동적으로 대응한 생산기지의 해외 이전과 밀접히 연관된 채 진행되었다.

1980년대 후반에서 1990년대 초에 걸쳐 이어진 노동운동의 진전과 이에 대한 기업의 합리화 전략은 노동시장의 구조변동으로 직결되었다. 1987 노동체제의 초기에 해당하는 이 시기에는 노동운동의 선순환적 효과가 나타났다. 노동조합 조직률이 증가하면서 전반적으로 교섭력이 증가했고, 연대와 평등을 지향하는 노동운동의 이념이 실천으로도 나타나면서 실질적인 효과로 이어졌다. 그 결과 이전에 비해 작업장 차원에서 각종 차별이 완화·해소됨과 함께 노동시장 전반에 걸쳐 성별, 직종별, 학력별 격차가 완화되는 추세를 보였다. 하지만 이러한 변화는 오래 지속되지 못했다.

전투적인 노동운동과 이에 대한 국가와 경영의 대응 및 노동 배제적 합리화 전략이 구체화되면서 한국 노사관계는 노사분규 건수와 같은 통계나 외형상 안정화되어 가는 것처럼 보였지만, 전반적으로 미시·거시 차원에서 모두 대립적 성격이 심화되었다. 1990년대 초중반에 걸쳐 대공장에서의 대형 노사분규와 갈등이 연례적으로 빈발했다. 변화하고 있는 노동시장 상황과 노사관계의 역학관계 변화를 수렴하지 못한 상태에서 노동관계법과 제도에는 구시대적인 집단적 노동관계 규율이 존속하였다. 제3자 개입금지, 복수노조 설립 금지를 빌미로 한 전노협 불법화와 민주노총 불인정(1995년 이전), 노동조합의 정치활동 금지 등은 거시 노동정치를 내내 긴장시킨 요소였다. 현장에서의 투쟁과 사법적 처리가 반복되는 악순환 구조 속에서 노사관

계의 대립성은 강화되었다.

1990년대를 지나면서 점차 노동운동의 이념(평등, 연대)과 실천의 괴리, 그에 따른 노동 내부의 분화 현상이 심화되었다. 대기업 공공부문의 조직노동 부문과 중소기업, 미조직노동 부문과의 연결고리가 점차 약해지면서 대기업 조직부문에서의 노동운동 성과가 여타 부문으로 확산되는 메커니즘이 더 이상 작동하지 않게 되었다. 이에 따라 기업 규모와 고용형태, 조직화 여부에 따른 격차가 서서히 확대되기 시작하였다. 노사관계 현안들이 미해결인 채로 긴장과 갈등이 지속되고 대기업 내부 노동시장 경직화 조짐이 이는 가운데 1990년대 중반을 넘어서면서 당시 김영삼 정부 내의 개혁 그룹이 중심이 되어 노사관계와 노동시장 제도개혁을 위한 노력이 본격화되었다.

1996년의 노사관계 개혁작업이 바로 그것이었다. 당시 국가와 자본은 집단적 노사관계의 개선 선을 지렛대 삼아 노동시장 유연화를 도모하였다. 김영삼 정부는 후반기 역점 과제로 노사관계 개혁을 제시하면서 대통령 직속기구로 노사관계개혁위원회를 설치, 민주노총까지 논의에 참여한 가운데 당시의 노사관계, 노동시장 핵심 현안들에 대한 노사정 타협을 시도하였다. 비록 합의에 도달하지는 못했지만 나름대로 의미 있는 공익위원 권고안이 도출되었고 이를 바탕으로 한 노동법 개정안이 정기국회에 상정되었다. 그러나 당시 여당이던 신한국당이 국회에 상정된 개정법안보다 개략된 내용의 노동관계법 개정안을 야당의 반대를 무릅쓰고 12월 26일 새벽 국회에서 기습적으로 통과시키면서 유례없는 총파업이 전개되었다. 총파업은 1996년 말에서 이듬해 초까지 이어졌고, 결국 정부여당이 개정법안 철회와 재개정을 약속하면서 종료되었다. 이후 1997년 3월 주요 노동개혁 의제들을 유예한 노동관계법 재개정안이 통과됨으로써 사태는 봉합되었다. 1996년의 노사관계 개혁을 위한 타협 시도는 당시 노동체제의 문제를 해결하려는 노력으로서 역사적 의미를 지니지만, 기본적으로 대립적 노사관계, 노사정 간의 낮은 신뢰에다 정부여당의 과정관리 능력 부재로 인해 실패하고 말았다.

1996년의 노사관계 개혁을 위한 타협이 실패로 돌아간 후, 한국의 노동시장은 균열구조가 심화되어 갔다. 결과적으로 1996년 타협의 좌절은 1997년 외환위기를 거치면서 노동시장의 가속적인 유연화와 양극화로 이어지는 연결고리가 되었다. 1996년 타협이 실패하면서 노사관계, 노동시장 등 노동체제 전반의 문제가 지속되는 상황에서 정부의 성급한 경제개방 정책 및 외환 관리 실패, 기업의 과잉 중복투자와 경영실패 등이 겹치면서 1997년 말에 결국 초유의 외환위기와 뒤이은 경제위기가 도래하였다.

1997년의 외환위기는 노동체제 변화에 있어 중대한 변곡점이 되었다. 부실 은행, 재벌 그룹 계열사와 대기업 도산이 속출했고 실업률이 10%대까지 치솟는 미증유의 고용위기가 도래했다. 정부와 기업은 물론 노동계와 국민 모두가 절박한 위기감에 사로잡혔다. 당면한 경제위기의 극복을 위한 조치들을 포함하여 1996년 타협의 실패로 이월된 노동시장과 노사관계 개혁의

현안들도 해결해야 할 과제로 대두하였다.

당선인 신분이었던 김대중 대통령은 외환위기 극복을 위한 국제통화기금(IMF)의 구제금융을 받기 위해 국가적인 협력체계와 국민의 협조, 특히 노동계와 기업의 협조가 절실하다고 판단하였고, 노동계의 제안을 수용하여 1월 초 민주노총까지 참여한 가운데 노사정위원회를 꾸려 경제위기 극복을 위한 사회적 대타협을 시도하였다. 전례 없던 국가적 경제위기의 압력하에서 경제위기 극복을 위한 사회협약(1998년 2.9 사회협약)이 타결되었다. 노동 영역에서의 핵심은 정리해고제도와 근로자과건제도의 도입으로 대변되는 노동시장의 유연화에 있었다. 재벌개혁과 같은 노동계의 요구도 사회협약에 포함되었지만 제대로 이행되지 못했다.

1997~98년의 경제위기와 국제 금융자본의 요구를 거의 전적으로 수용한 위기 대응책, 그리고 이를 사회협약의 형태로 명문화한 2.9 사회협약은 이후 한국 경제사회의 향배를 결정적으로 규정지었다. 노동체제는 일부 조직노동 부문을 제외하고 시장의 힘이 국가와 사회의 규율을 압도하는 신자유주의적 질서로 급속하게 재편되었다. 1987년부터 1996년까지 약 10년간 이어진 각축기 동안 약화되었던 작업장 노동과정에 대한 자본의 통제력도 자동차 대공장과 같은 소수의 강력한 노조가 있는 곳을 제외하고 복원되었다. 일부 대기업과 공공부문을 제외한 대부분의 영역에서 노사관계의 역학관계는 기업의 절대적 우위로 변모해나갔다. 노동운동은 조직 노동자들만의 이익을 추구하는 것처럼 비쳐지면서 사회적 고립과 약화의 길을 걸어갔다. 비정규직과 특수형태근로 종사자 등 주변부 노동자들의 실질적인 노동기본권은 크게 침식되었다. 경제성장 동력과 고용 창출력이 크게 약화되면서 경제체제와 노동체제 간의 상호 부정적 연쇄관계가 형성되었고, 노동체제 내 하위 구성영역 간의 부정합과 모순이 심화되었다.

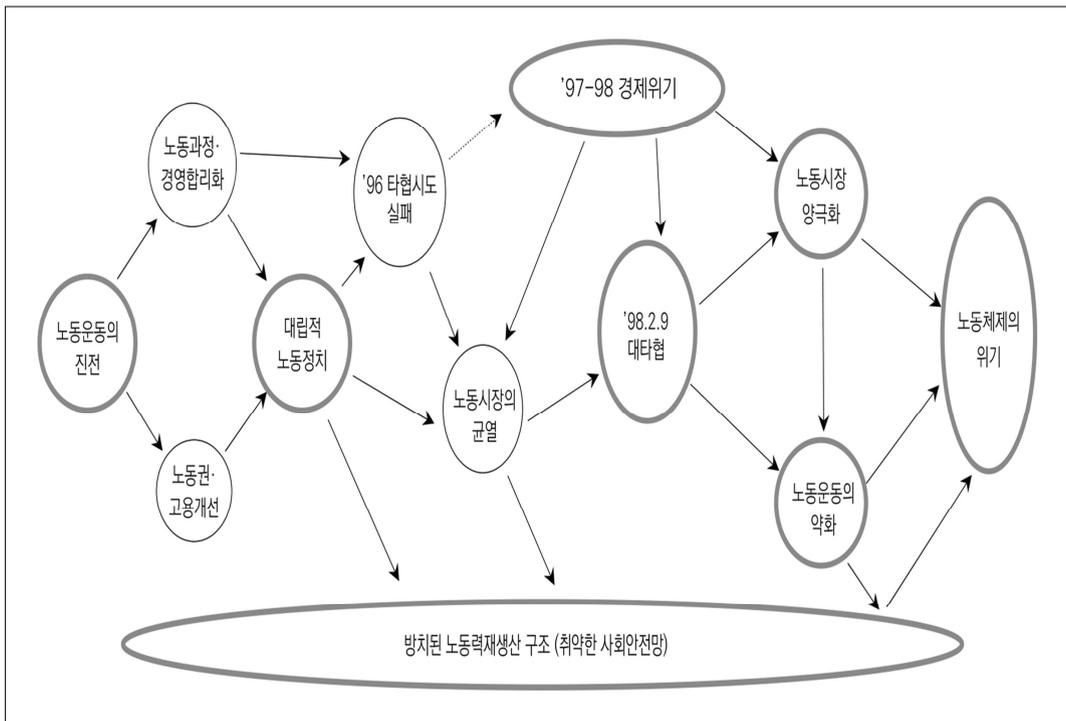
외환위기는 국민적 노력에 힘입어 조기에 극복되었지만 임금 상승 추세가 둔화되었고 노동시장 내에서 완화되던 격차가 다시금 벌어지기 시작했다. 특히 기업규모와 산업부문, 고용형태에 따른 임금·근로조건의 격차가 심각한 문제로 대두하였다. 기업 주도의 작업장 합리화는 가속적으로 진행되었고 노동 배제적 기술혁신과 기업 간 관계의 재편에 따라 양질의 정규직 일자리가 줄어들면서 그 자리를 비정규직과 사내하청이 대체해 나갔다. 기업들은 국내 투자보다 해외 투자를 더욱 선호하였다.

외환위기 이후 노동시장의 유연화와 양극화가 급진전되었다. 소수 대기업 및 공공부문의 정규직 조직노동자들은 강고한 노동조합의 조직력과 이에 의해 뒷받침되는 내부노동시장으로 보호받았지만, 중소기업, 비정규직, 미조직 노동자들은 이전에 비해 열악한 노동시장 상황에 직면해야 했다. 두 부문 간의 임금, 기타 근로조건 면에서의 격차가 확대되었다. 기업은 정규직 채용을 최소화하면서 하청 또는 비정규직 활용 전략을 적극적으로 구사했고, 정부와 시민사회는 방조했으며, 양대 노총, 그리고 미가맹 분파로 삼분된 노동조합운동은 기존 조직노동의 이익을 지키는 데 급급했다. 결국 노동시장 전반의 유연화와 양극화가 현재 한국의 노동체제를

규정하는 열쇳말이 될 정도로 되었다.

노동력 재생산구조는 1987 노동체제하에서 사회보험의 확충, 근로장려세제의 도입 등 부분적인 제도 개선이 적지 않았지만, 노동정치나 노동시장의 변화에 비견될 정도의 패러다임적인 변화는 일어나지 않았다. 양질의 일자리가 대량으로 파괴되면서 이전에 비해 중산층의 기반이 약화되었고 낮은 소득의 불안정 근로자층이 확대되었다. 국가에 의한 선택적·시혜적 사회보장이라고 하는 큰 틀은 여전히 유지되었고 사회안전망은 그다지 확충되지 못했다. 1987 노동체제 아래에서 몇 차례 사회적 타협 시도가 있었지만, 사회안전망의 확충과 관련된 의제들은 장식용으로 호출되었다고 해도 과언이 아닐 정도로 진지하게 다루어지지 않았다. [그림 1]은 1987년 노동자대투쟁 이래 노동체제를 구성하는 주요 영역에서의 변화가 서로 어떤 영향을 주고받으면서 현재의 체제 위기로 전화하였는지 그 모순적 전개과정을 정리하여 제시한 것이다.

[그림 1] 1987 노동체제의 모순적 전개과정



자료 : 장흥근 외(2016), p.191.

1987 노동체제는 결과적으로 실패했다. 초기 10년의 각축기는 있었지만 전반적으로 시장의 힘에 따라 형성되었고 그 논리가 지배해 오면서 구조적으로 지속가능성의 한계상황에 도달했다. 경제의 성장동력과 일자리 창출력이 낮아진 가운데 노동시장의 양극화가 지속되고 있고

노동과정에서의 개선이나 혁신이 부진하다. 노동력 재생산구조는 총체적 위기에 빠져 있다. 요컨대 현행 노동체제는 더 이상 안정된 일자리와 노동력 재생산을 담보하지 못하고 미시, 거시 수준의 노동정치 역시 담보 상태를 벗어나지 못하는 한계상황으로 볼 수 있다.

이러한 상황이 초래된 주된 요인은 결국 노동정치의 실패에서 찾을 수밖에 없다. 책임은 노사정 모두에게 있지만 큰 책임은 정부에 있다. 강한 국가로 특징지어지는 개발국가(developmental state)의 제도와 관행의 경로의존성이 남아 있는 상태에서 정부는 자본과 노동에 대해 상대적 자율성을 향유하고 있었음에도 불구하고 역사적 소임을 하지 못했다. 노동과 자본 역시 모두 배타적인 승자가 되려는 게임에 몰두했지만 어느 쪽도 그러하지 못했다. 일부 대기업은 글로벌 경제 주역으로 성장했지만 전체 자본의 안정적인 재생산 혹은 선순환 기반이 확충되지는 못했다. 노동운동은 약화되었고 노동운동에 대한 사회적 지지 역시 후퇴했다. 주변부 노동자층은 기존의 노동조합운동이 자신의 이익을 대변하지 못한다고 생각하기 시작했고 그에 따라 청년유니온과 같은 새로운 형태의 대안적 노동운동이 다양하게 분출되고 있다.

Ⅲ. 사회적 대화의 전개와 특징

1. 노동체제 재구성과 사회적 대화

전술했듯이 노동체제의 변화 혹은 유지를 추동하는 경제사회 주체 간의 전략적 상호작용은 노동정치이다. 사회적 대화는 정책타협의 방식으로 노동체제의 구조적 문제 혹은 위기를 해결해나가는 노동정치의 한 양식으로서 노동영역에서 전개되는 연성 정치(soft politics)¹⁾로 볼 수 있다. 역사적으로 노동체제의 변동이나 전환은 몇 가지 방식으로 진행된다. 아래로부터 도전, 노동계급의 대중적 저항이 결정적인 변수가 될 수 있다. 말하자면 ‘상향식 변동(bottom-up change)’으로서 1987년 노동자대투쟁이 전형적인 사례이지만 특수한 맥락 조건하에서 발생하는 예외적인 양상으로 이해할 수 있다. 국가 곧 위로부터의 기획에 의한 ‘하향식 변동(top-down change)’ 양식도 존재한다. 1960년대 본격적인 산업화가 시작된 이래 한국의 노동정치는 사실

1) 일반적으로 연성정치(soft politics)란 소통과 합의를 통해 사회관계의 재편을 목표로 하는 정치라고 할 수 있다. 연성정치는 타자의 지배를 목표로 하는 것이 아니라 상대방에 대한 이해와 이해갈등의 조정을 목표로 하며 수평적 조직이나 네트워크형 조직원리에 의해 작동한다. 조직과 구성원을 움직이는 매체는 의사소통이고 하버마스가 말하는 ‘의사소통적 합리성’의 원리가 지배한다. 연성정치(soft politics)와 경성정치(hard politics)의 개념에 대한 보다 자세한 논의는 장흥근 외(2014) 제2장을 참조.

상 국가 기획과 다름이 없으며 노동체제 역시 그에 따라 구조·변화·발전해 왔다고 해도 과언이 아니다.

이 두 가지 외에 제3의 방식이 있는데 사회적 대화와 타협에 의한 노동체제 변동의 길이 그것이다. 사회적 대화는 “협치 혹은 사회적 파트너십(social partnership)을 중요시하는 경제사회모델이 작동하는 하나의 기제로서 정책결정방식상의 특수한 형태”이자 “노사관계상의 거시적 교섭과 협의의 장”(장홍근·박명준, 2017: 19)이다. 사회적 대화의 이러한 성격은 결국 노동체제의 구조 변동을 추동하는 힘이자 메커니즘으로서 사회적 대화의 정체성으로 이어진다.

한국 사회는 1987년 이전까지 사반세기 넘게 위로부터의 국가 기획에 의한 권위주의 노동체제의 형성을 경험한 바 있고, 1987년 이후 1990년대 중반까지는 아래로부터 노동계급의 도전에 의한 각축기를 거쳤으며, 1997년 외환위기 이후에는 1998년 2.9 사회협약을 계기로 노동체제의 변화나 재구성을 위해 다양한 사회적 대화를 실험해 왔다. 우리가 1987 노동체제하에서 행한 사회적 대화의 전개과정에 주목하는 이유는 과거의 시행착오를 되풀이하지 않고, 일방주의의 한계를 넘어 소통과 합의를 통한 노동체제의 발전적 재구성 가능성을 모색하려는 데 있다.

이 장에서 우리는 1987 노동체제하에서 행한 사회적 대화의 전개과정을 개략적으로 살펴보고 사회적 대화를 형식(추진방식)과 내용의 두 축을 기준으로 유형화한 후 전개 경로상의 특성과 한계 등을 고찰한다.

2. 사회적 대화의 전개

한국에서 사회적 대화의 맹아는 1990년대 초에 싹트기 시작했는데, 이는 1987년 이후 1990년대 초까지 이어지는 조직노동의 급성장과 노사갈등에 대한 국가와 자본의 전략적 대응으로서의 성격을 띤 것이었다. 1990년 4월 노총과 경총은 중앙노사협의기구인 ‘국민경제사회협의회’²⁾를 공동 설립하여 출범시켰다. 1993년 2월 문민정부를 표방하며 출범한 김영삼 정부는 그 해 6월 발표한 ‘신경제 5개년 계획’에서 노사관계부문의 중점 목표로 ‘사회적 합의’ 창출을 제시하였다. 이를 위한 노력은 1993년과 1994년 두 해에 걸쳐 사회적 합의 형식을 빈 ‘노총-경총 임금합의’로 구체화되었지만 노조와 현장 노동자들의 반발로 좌초되었다(장홍근, 1999: 100~101; 장홍근, 2013: 358).³⁾

2) 국민경제사회협의회는 1990년 중앙노사대화기구로 출발했지만 정부가 참여하지 않았고 당시 핵심 쟁점이었던 임금 문제를 한국노총의 반대로 논의 의제에서 제외함으로써 별다른 성과를 내지 못한 채 약화·해체되었다.

3) 그 이전에 정부는 1988년 한 해를 제외하고 매년 임금 가이드라인을 제시하는 방식으로 적극적으로 임금인상을 억제하는 전략을 구사하였다. 이에 대한 반발이 커지자 1992년에는 ‘총액임금제’라는 변형된 형태의 임금 가이드라인을 제시하였다(장홍근, 1999: 121~122 참조).

현재의 경제사회발전노사정위원회와 같은 제도화된 조직적 틀은 없었지만, 명실상부하게 사회적 대화가 시작된 것은 1996년 노사관계개혁위원회에서의 노사관계 및 노동시장 관련 법제 개혁 시도였다. 1996년의 노사관계개혁위원회는 제3자 개입금지, 노동조합의 정치활동 금지 등 당시 노사관계 현안 및 근로자파견제, 정리해고제, 변형근로시간제 등 노동시장 관련법과 제도의 대대적인 개혁을 목표로 출범하였다. 노사관계개혁위원회에는 공익전문가와 경총 등 사용자단체는 물론 민주노총을 포함한 양대 노총까지 참여하여 장기간의 깊이 있고 포괄적인 논의를 진행했지만 합의에는 이르지 못한 채, 공익위원 권고안을 국회와 정부에 전달하는 것으로 마무리하였다. 당시 공익안은 논란의 여지가 있었지만 일부 전향적인 내용을 담고 있었다. 하지만 1996년 12월 정부여당은 노개위안보다 훨씬 후퇴한 내용의 노동법 개정안을 날치기로 통과시켰다. 양대 노총은 즉각 유례없는 총파업으로 대응하였고 1997년 3월 정부여당이 노동법을 재개정함으로써 위기는 봉합되었다(장홍근, 1999: 189~244 및 이병훈·유범상, 1998 등 참조).

“1997년 말 외환위기로 촉발된 미증유의 경제위기는 노사정 간 대타협의 결정적 국면을 열었다.”(장홍근, 2013: 358). 1997~98년 간의 경제위기는 우리나라 최초의 공식적인 중앙 사회적 대화기구인 노사정위원회를 출범시켰을 뿐 아니라 ‘2.9 경제위기 극복을 위한 사회협약’의 체결에 결정적인 요소로 작용하였다. 초유의 경제위기라는 외압에 의해 성사된 협약이라는 점에서 2.9 사회협약은 ‘강제된 사회협약(enforced social pact)’으로서의 성격을 지니고 있었다. 또한 1998년 2.9 사회협약은 단기간에 방대한 내용을 담은 타협에 성공했고 경제위기 극복에 일조했다는 점에서 단기적으로 성공한 대타협임이 분명하다. 하지만 타협 직후 곧바로 민주노총이 탈퇴한 이래 줄곧 중앙 차원의 사회적 대화를 둘러싼 대표성 논란이 이어졌으며, 2.9 사회협약 내용에 대한 이행 점검체계가 충분치 못해 합의사항이 충실히 이행되지 못함으로써 장기적으로 노동체제의 열악한 동태적 균형을 초래했다는 점에서 한계를 지닌 것도 사실이다.

1997년 경제위기를 배경으로 출범한 노사정위원회는 1998년 2.9 사회협약 이후에도 “부당노동행위, 교원노조 결성 보장(1998년), 복수노조와 교섭구조 문제(1999년), 근로시간 단축 합의(2000년), 공무원노동기본권 보장, 비정규직 대책(2001년), 직업훈련제도 개선방향 관련 합의(2001년), 근로자 학습재원 관련 합의(2002년), 노동쟁의조정제도와 관행 개선(2002년), 전력산업 합리화(2002년) 등 노동 분야의 주요한 정책 이슈들에 대한 사회적 합의를 도출하여 법제화하는 데 기여하였다”(경제사회발전노사정위원회, 2008; 장홍근, 2013: 359).

2003년 2월 출범한 “참여정부는 사회적 대화와 분권에 방점을 두면서 관련 정책을 수립하고 집행하였다. 2005년 3월 민주노총 집행부는 노사정위 참여를 시도했지만 좌절하기도 했다. 노사정위원회는 다양한 의제로 의견을 넓히면서 활발하게 활동하였고, 2007년에는 법 개정을 통해 조직 위상과 활동 영역의 확대를 지향하며 경제사회발전노사정위원회로 개편되었다. 이 시

기 사회적 대화의 주요한 성과들로는 노사관계 법제도 선진화, 일자리 만들기 사회협약, 직업 능력개발 합의(2003년), 근로소득보전세제(EITC) 도입 마련을 위한 합의(2004. 12. 29), 지역노사정협의회 사업, 비정규직 및 중소기업 근로자 직업훈련 등 합의(2005년), 노사발전재단 출범 합의(2006년), 고용보험제도 발전 합의(2007~08년) 등을 들 수 있다. 이와 같은 노사정위원회에서의 사회적 대화와 다양한 합의들은 이후 노사협력적 고용, 인적자원개발 사업 및 법제도의 뿌리가 되었다.”(장흥근, 2013: 360~361)

이명박 정부 출범 초기에는 전반적으로 중앙 차원의 사회적 대화의 활력이 떨어졌다. 하지만 2008년 말 미국의 금융위기로 촉발된 글로벌 경제위기를 거치며 이듬해 2월 ‘경제위기극복을 위한 노사민정 합의’(2009. 2. 23)를 도출하면서 활력을 되찾기 시작하였다. 노사정위원회는 사업장 단위 복수노조 허용 및 노조전임자 임금과 관련된 문제를 논의하기 위해 2008년 10월부터 ‘노사관계선진화위원회’를 설치 운영하여 이듬해 7월 공익위원 합의안을 마련하고 노사정의 입장을 병기하는 방식으로 논의를 마무리하였다(경제사회발전노사정위원회, 2013: 156 참조). 이때 마련된 공익안은 이후 이어진 정책토론회를 거쳐 노동조합 및 노동관계조정법 개정에 반영되었다. 이명박 정부는 지역 차원에서의 노사민정 협력사업을 목적의식적으로 추동하였다. 2010년에는 정부 주도하의 다양한 노사 협력사업 촉진, 그리고 지역노사민정협의회의 활동 및 지원의 법적 근거를 마련하는 취지에서 ‘노사관계발전지원에 관한 법률’을 제정하기도 하였다.

박근혜 정부가 출범한 2013년 정년연장과 통상임금, 근로시간 문제에서 촉발된 노동시장 구조개혁이 화두로 등장하면서 2014년 9월 출범한 노동시장구조개선 특별위원회를 중심으로 노사정 간의 사회적 대화와 각축이 치열하게 전개되었다. 9.15 노동정치 과정⁴⁾은 2014년 9월 노동시장구조개선특별위원회가 구성되면서 시작된 이래, 그해 12월 기본합의의 체결과 2016년 4월 초의 1차 결렬, 이후 대화 재개와 역사적인 9.15 사회적 대타협⁵⁾으로까지 이어졌지만, 정부가 합의를 넘어선 범위에서 이른바 ‘노동개혁 5대 법안’의 개정 및 ‘통상해고 지침’, ‘취업규칙 변경 지침’을 강행하면서 한국노총의 합의 파기선언으로 귀결되었다. 현 시점에서 9.15 합의는 실패한 기획으로 기록되지만 노동시장 3대 현안의 해결은 물론, 청년고용 활성화, 노동시장 이중구조 개선, 사회안전망 확충, 노사정 파트너십 구축 등을 위한 방대한 내용을 통해 우리 노동체제의 재구성 방향을 제시하고 있다는 점에서 향후 노동개혁을 위한 사회적 대화와 타협의 이정표가 될 수 있을 것이다. 9.15 노동정치 과정은 우리나라에서도 사회적 대화 영역에 개

4) 이 글에서 필자는 ‘9.15 노동정치’를 2015년 9월 15일 경제사회발전노사정위원회 ‘노동시장구조개선특별위원회’에서 타결된 ‘노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의-사회적 대타협’을 전후하여 노사정 등 관련 주체들 사이에 노동개혁의 목표와 방향, 내용, 방법을 둘러싸고 전개된 전략적 행위와 상호작용을 지칭하는 용어로 사용하였다. ‘9.15 노동정치’ 과정에 대한 비판적 분석은 줄고(2016)를 참조.

5) 9.15 노사정합의의 세부 내용은 경제사회발전노사정위원회(2015)를 참조.

발국가형 노동정치가 강하게 잔존해 있음을 확인해 주었다.

3. 사회적 대화의 유형별 전개 경로와 특징

1987 노동체제하의 한국에서 사회적 대화의 유형은 목적·내용과 형식에 따라 네 가지로 나누어 볼 수 있다. 목적·내용 차원에서는 중요 현안이나 위기가 도래했을 때 이에 대한 대응과 관련된 것을 주된 내용으로 하면서 추진되는 사회적 대화가 있는가 하면, 새로운 노동 질서를 능동적으로 형성하는 것을 주내용으로 하는 사회적 대화가 있을 수 있다. 또 형식 차원에서 사회적 대화는 정부가 주도하는 동원형, 그리고 대화 주체들이 상당 정도의 자발성을 가지고 적극적으로 참여하는 자율형으로 나눌 수 있다. [그림 2]는 형식과 내용 두 기준에 따른 사회적 대화의 유형을 그림으로 표시한 것이다.

[그림 2] 1987 노동체제하 사회적 대화의 유형 구분과 사례

		형식	
		자율(voluntary)	동원(mobilized)
목적·내용	위기 대응(responsive)	A. 대응·자율형 (1998년 2.9 사회협약)	B. 대응·동원형 (2009년 2월 노사민정 합의)
	능동적 형성(formative)	C. 형성·자율형 (1996년 노사관계개혁위)	D. 형성·동원형 (2013년 5월 일자리협약) (2015년 9.15 대타협)

A 유형은 임박한 위기에 대응할 목적으로 관련된 내용을 중심으로 노사정 주체들의 자발적 참여로 이루어지는 사회적 대화이다. 1987년 체제하에서 이와 유사한 사례로 1998년의 2.9 사회협약을 들 수 있다. 이때의 사회적 대화는 미증유의 경제위기 극복을 위해 노동계가 제안한 노사정협의체 구상을 당시 김대중 대통령 당선자가 받아들이고 노사정 및 정당 대표까지 참여한 가운데 진행되어 단기간에 방대한 내용의 협약을 성사시켰다는 점에서 위기 ‘대응·자율형’ 사회적 대화의 전형으로 꼽을 만하다.

B 유형은 ‘대응·동원형’ 사회적 대화로서 임박한 위기에 대응할 목적으로 관련된 내용을 중심으로 대화가 진행된다는 점에서는 A 유형과 유사하지만, 국가가 주도하고 노사 단체를 사회적 대화의 객체로 동원한다는 점에서 차이가 난다. 이런 유형의 사회적 대화로는 이명박 정부 아래에서 2009년 2월 체결된 경제위기 극복을 위한 노사민정 합의의 사례를 들 수 있다.

C 유형과 D 유형은 경제사회적 위기에 의해 강제되기보다 노동시장이나 노사관계 시스템의 발전이나 형성을 목적으로 전개되는 사회적 대화라는 점에서 A, B 유형과 다르지만, 노사정이 어느 정도 대등한 파트너로 자발적으로 참여하는가(C 유형), 그렇지 않고 국가 주도하에 노사

단체가 동원되는가(D 유형)에 따라 구분된다.

C 유형 곧 ‘형성·자율형’ 사회적 대화의 초보적 사례로는, 1996년의 노사관계개혁위원회(약칭 노개위)를 통한 사회적 대화를 들 수 있다. 비록 노사관계개혁위원회를 통한 사회적 대화는 1996년 말 정부여당의 노동법 개정안 날치기통과와 뒤이은 양대 노총의 총파업으로 빛이 바래긴 했지만, 그 당시 합법노조로 인정받지 못한 상태의 민주노총까지 참여한 가운데 새로운 노사관계 질서의 형성을 도모했다는 점에서 특기할 만하다.

D 유형 곧 ‘형성·동원형’ 사회적 대화와 타협의 사례로는 박근혜 정부 시절에 체결된 2013년 5월 고용률 70% 달성을 위한 일자리 협약과 2015년 노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의(9.15 사회적 대타협) 등을 들 수 있다. 이 두 개의 사례는 이렇다 할 가시적 경제위기가 없는 상황에서 정부 주도하에 노사 단체를 동원하는 방식으로 새로운 노동시장 질서의 형성을 목적으로 하였다는 점에서 공통적이다.

이러한 유형론적 분석에 입각해 볼 때 1987 노동체제 아래에서 본격적인 사회적 대화는 1996년 노개위를 통한 초보적 수준의 ‘형성·자율형’ 사회적 대화(C형)에서 시작하여, ‘대응·자율형’(A형)→‘대응·동원형’(B형)→‘형성·동원형’ 사회적 대화(D형)의 방향으로 선회 혹은 퇴행하는 궤적을 그린 것으로 보인다. 보다 구체적으로 말하자면, 1996년 노개위를 통한 초보적 ‘형성·자율형’ 사회적 대화를 통해 일정한 성공과 결과적 실패를 경험했으며, 이듬해 1997년 말 경제위기 극복을 목적으로 1998년 초 급조된 노사정위원회를 통해 전개된 ‘위기대응·자율형’ 사회적 대화를 통해 2.9 사회협약의 체결과 경제위기 극복 등 소기의 성과를 거두었다. 노무현 정부에서는 초기에 사회적 대화체제의 정상화를 위한 노력이 시도되었지만 실패했고 민주노총이 빠진 상태에서 작은 타협들이 이어지는 소강 국면이 지속되었다.

이명박 정부와 박근혜 정부 들어서는 사회적 대화 기구의 정부 종속성이 심화되고 노사단체가 국가의 사회적 대화 전략에 동원되는 형태로 변해 갔다. 이명박 정부와 박근혜 정부의 사회적 대화의 차이는 현안 혹은 위기 대응이 목적이었는가 아니면 노동체제의 능동적 재편이 목적이었는가에 있었다. 노동현안이나 경제위기 대응을 목적으로 사회적 대화를 동원형으로 이용했던 이명박 정부와 달리, 박근혜 정부는 2013년 고용률 70%를 위한 일자리 사회협약(5.30 협약)이나 2015년 9.15 노동시장 구조개선 노사정 합의 사례에서 보듯 ‘형성·동원형’ 사회적 대화 전략을 구사하였지만 소기의 성과를 거두지 못한 채 결국 사회적 대화 체제 자체를 과탄에 빠뜨리고 말았다.

1998년 노사정위원회가 출범한 이래 사회적 대화기구의 인프라는 확충되었고 나름대로 의미 있는 합의들이 이어졌지만, 1987 노동체제하에서의 사회적 대화는 큰 틀에서 보아 1996년 노사관계개혁위원회와 1998년의 1기 노사정위원회를 통한 2.9 사회협약까지의 ‘자율형’ 사회적 대화를 경과한 이후에는 대체로 정부가 주도하고 필요에 따라 활용하는 ‘동원형 사회적 대

화'로서의 한계를 벗어나지 못했다. 우리나라 사회적 대화 체제의 현주소를 구조와 행태 양면에서 다각도로 진단하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 노동과 자본의 조직적 이해대변 수준이 낮다. 높은 수준에서의 노동과 자본의 조직적 이해대변은 서구의 사회적 합의주의의 중요한 선결요건으로 꼽혔던 부분이다. 비록 사회 합의주의가 발달한 나라들처럼 노사 대표조직이 독점적 대표체계까지 가기는 어렵다고 하더라도, 이들이 상당한 정도 노동자와 기업을 대표해야 사회적 대화와 타협이 탄력을 받을 수 있을 터인데 현실은 그러하지 못하다.

둘째, 계급적 이해에 기반한 정당이 제대로 발달해 있지 못하다. 현재 여당인 더불어민주당과 제1야당인 자유한국당이 두 거대 양당은 물론 제3당인 국민의 당까지 모두 국민정당을 자임하고 있으며, 노동자 계급·계층의 이익을 대변하겠다는 진보 정치세력은 매우 취약한 상태이다.⁶⁾

셋째, 사회적 대화의 성공 경험이 적은 탓에 상충하는 이해를 조율하여 서로에게 도움이 되는 타협안을 도출하는 스킬이 부족하다. 한국의 노사관계, 더 나아가 노동정치는 제로섬(zero sum) 혹은 '전부 아니면 전부'의(all or nothing) 게임의 흑백논리에 지배되는 경우가 많다.

넷째, 노사정위원회 내부뿐 아니라 우리 사회 전반에 걸쳐 대화와 타협의 문화가 매우 취약하다. 힘으로 내리누르거나 돈으로, 또는 법적 다툼을 통해 문제를 해결하려는 풍조가 팽배해 있고 합리적 대화를 통해 타협안을 찾는 문화와 관행이 아직 정착되어 있지 못하다.

다섯째, 사회적 대화에 있어서도 개발국가형 노동정치가 잔존하고 있다. 적어도 2016년 말 현재까지는 개발국가의 제도 및 관행 경로의존성이 노동정치 영역에도 발견되고 있는 것으로 보인다. 정부, 혹은 보다 구체적으로는 대통령 소속 노사정위원회가 주도하는 가운데 노동계의 대화 참여와 양보를 설득하면서 큰 틀에서 사회적 대화와 타협을 통해 정부, 경영계의 입장을 관철시켜 왔다고 보아도 크게 틀리지는 않을 것이다. 이런 점에서 한국의 노동정치는 '정부 주도형 노동정치 혹은 사회적 대화 모델의 진화 과정'에 있는 것으로 평가할 수 있을 것이다.

여섯째, 단기이익 내지 성과에 집착하는 미성숙한 노동정치를 들 수 있다. 노사정 공히 중장기적으로 거시적인 안목에서 의제를 다루고 타협하려는 마인드나 자세가 미흡하다. 정부는 노동관련 법제도 개선 등의 단기 성과에 집착하는 성향을 보여 왔다. 노동계 역시 책임 있는 경제 사회 대화 주체로서 성숙한 모습을 보이는 데 미흡했고 조직 내 반발을 무릅쓰고 중장기적인 공공선을 지향해 가는 노동정치 역량을 보여주지는 못하였다. 경영계 역시 개별 사안마다 당면 이익에 충실한 입장을 견지했고, 정부에 편승하는 모습을 보였다.

일곱째, 정부는 대화 상대 특히 노동계의 킬러 어젠다에 대한 세련되지 못한 접근을 보인다.

6) 그나마 대중적 영향력이 있었던 민주노동당의 법통을 이어받은 통합진보당은 종북 논란의 소용돌이 속에서 2014년 12월 19일 헌법재판소 결정에 따라 해산되었다.

서구 선진국의 사회협약 정치의 불문을 혹은 관행과 다르게, 한국의 정치경제 지형에서 상대적으로 교섭력이 약한 노동계의 사활적인 이해관계가 걸린 쟁점들(9.15 노동정치과정의 경우 통상해고, 취업규칙 변경요건 완화 등)에 대한 배려와 존중의 마인드나 자세가 매우 약하고 정부나 경영계의 이익이나 입장을 관철하려는 경향을 보였다.

IV. 맺음말

1987 노동체제하에서 노사관계나 노동시장 등 노동체제의 구조 혁신을 위한 노력들이 이어져 왔다. 멀리는 1990년대 초의 국민경제사회협의회, 1993년, 1994년의 노경총 임금합의, 1996년의 노사관계개혁위원회, 1998년 노사정위원회의 출범과 2.9 사회협약 등은 사회적 대화와 타협을 통해 당시의 주요 쟁점들을 풀고 위기를 극복하려는 일련의 노력이었다. 근래에는 경제사회발전노사정위원회를 중심으로 노동시장 개혁을 화두로 하여 노동체제 개혁을 위한 집중적인 노력이 전개되어 2015년 9월 15일 이른바 9.15 노동시장구조개선을 위한 노사정 합의까지 이루어졌지만 결국 합의 파기로 귀결되었다. 그간 진행된 일련의 사회적 대화와 노동정치 과정은 진정성과 상호신뢰가 결핍된 상태에서의 체제 혁신이 얼마나 어려운지 재확인해 주었다.

그럼에도 불구하고 지속가능성의 위기에 처한 현 노동체제는 과거처럼 노사정 어느 한 주체만의 힘으로 변화하기 어려운 상황이기 때문에 경제사회 주체들의 대화와 타협, 곧 사회적 대화로 재구성되어야 할 것으로 판단된다. 문제는 1990년대 중반 이래 20년 넘게 이어져온 기존의 사회적 대화 패러다임도 한계상황에 이르렀다는 데 있다.

‘9.15 노사정 합의’의 노동정치 과정은 한국의 경우 사회적 대화의 영역에서도 ‘개발국가(developmental state)’의 유제가 강하게 잔존해 있음을 보여주었다. 이는 정부, 혹은 보다 구체적으로는 대통령 소속 노사정위원회가 주도하는 가운데 노동계의 대화 참여와 양보를 설득하면서 큰 틀에서 정부 정책이나 경영계의 입장을 관철시키는 기제로 사회적 대화와 타협을 이용하는 측면을 염두에 둔 해석이다. 단순화시켜 말하자면 1987 노동체제하에서 지배적 사회적 대화 모델은 일종의 ‘동원형 사회적 대화’였다고 할 수 있을 것이다.

앞으로 우리나라 사회적 대화의 미래는 국가라고 하는 강한 주체에 의해 노동이 호명되고 이용되는 ‘동원형 사회적 대화’ 모델을 여하히 극복하는가에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 정부뿐 아니라 사용자와 노동자 조직이 사회적으로 책임 있는 파트너로서 경제사회 현안과 발전 방향에 대해 자율적으로 대화하고 타협하며, 대화와 타협의 성과인 합의를 존중하고 제대로 이행해나가는 새로운 모델로 탈바꿈해야 한다. ‘동원형 사회적 대화’에서 ‘자율형 사회적 대화’

로의 패러다임 전환은 한계에 달한 1987 노동체제를 지양하고 새로운 노동체제를 재구성해야 할 경제사회 주체들에게 주어진 시대적 과제이다.

4차 산업혁명의 도래라고 하는 새로운 도전에 직면하여 앞으로 노동체제를 발전적으로 재구성하기 위해 사회적 대화를 통한 노동체제 전환의 노력은 계속되어야 하며, 이는 종래의 '동원형 사회적 대화'의 틀이 아닌 '자율형 사회적 대화'로의 노동정치 패러다임 전환을 통해 가능할 것으로 전망된다. 위기 대응이든 새로운 질서 형성이든 목적이나 내용은 부차적이다. 사회적 대화 형식의 전면적 전환이 필요하다. **KLI**

[참고문헌]

- 경제사회발전노사정위원회(2008), 『경제사회발전노사정위원회 10년사』.
- _____ (2013), 『경제사회발전노사정위원회 발자취 - 소통의 사회적 대화 기구』.
- _____ (2015), 『노동시장구조개선을 위한 사회적 대타협』.
- _____ (2016), 『한국의 사회적 합의』.
- 노중기(2010), 「한국의 '사회적 합의' 그 가능성과 한계」, 『한신논문집』 16(2), pp.125~156.
- _____ (2013), 「노동운동과 노동정치 연구의 쟁점과 과제」, 『경제와 사회』 2013년 겨울호(통권 제100호), pp.74~93.
- 박 동(2005), 『한국 노동체제의 변화와 사회협약의 정치』, 서울: 동도원.
- 박 동 · 이동임 · 장흥근 · 조은상(2007), 『인적자원개발을 위한 사회협약 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이광근(2013), 「노동체제와 노동정치: 생산의 정치에서 재생산의 정치로」, 2013년 산업노동학회 학술대회 발표문.
- 이병훈 · 유범상(1998), 「한국 노동정치의 새로운 실험: 노개위와 노사정위원회를 중심으로」, 『산업노동연구』 4(1), pp.83~116.
- 이종래(2005), 『노동의 저항』, 한울아카데미.
- 장선화(2014), 「사회협약의 정치: 세계화 시대 경제위기와 집권 정당의 위기극복 전략(핀란드, 벨기에, 스페인, 아일랜드)」, 『한국정당학회보』 13(2)(통권 27호), pp.63~99.
- _____ (2015), 「후기산업사회 노동시장 갈등과 사회협약의 정치: 한국에서 사회협약의 정치는 실현 가능한가?」, 고상두 · 민희 편저, 『후기산업사회와 한국정치 - 갈등의 지속과 변화』, 서울: 마인드맵, pp.37~74.
- 장흥근(1999), 「한국 노동체제의 전환과정에 관한 연구, 1987~1997」, 서울대학교 사회학과 박

- 사학위논문.
- _____ (2013), 「지역파트너십, 신기루 혹은 좁은 문」, 조성재 외, 『한국 노사관계 시스템 진단과 발전방향 모색』, 한국노동연구원, pp.350~374.
- _____ (2016), 「한국에서 사회적 대화의 가능성과 한계 : 9.15 노사정 합의의 노동정치과정에 대한 비판적 고찰」, 한국고용노사관계학회 · 한국노동경제학회 · 한국노동법학회 공동주최 2016년 노동3대학회 공동정책토론회(2016. 4. 28), 『총선 이후 노동개혁』 토론회 자료집, pp.57~92.
- 장흥근 · 김세움 · 김근주 · 정홍준 · 박준식(2016), 『대안적 노동체제의 탐색 - 1987년 이후 30년, 한국 노동체제의 구조와 동학』, 한국노동연구원.
- 장흥근 · 박명준(2017), 「대전환기, 새로운 사회적 대화체제의 구상」, 『월간 노동리뷰』 2017년 4월호, pp.19~28.
- 장흥근 · 박명준 · 박준식 · 강현주(2015), 『선진국 노동시장 개혁사례 연구: 개혁 과정관리를 중심으로』, 경제사회발전노사정위원회.
- 장흥근 · 배규식 · 박명준 · 최영기 · 이호근 · 손동기(2014), 『고용위기 시대, 사회적 대화의 전략적 모색』, 한국노동연구원.
- 정이환(2006), 『현대 노동시장의 정치사회학』, 후마니타스.
- _____ (2013), 『한국 고용체제론』, 후마니타스.
- 최영기 · 김준 · 노중기 · 유범상(1999), 『한국의 노사관계와 노동정치 1 - 1987년 이후 사회적 합의를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 최태욱(2013), 「‘경쟁력을 위한 사회합의주의’ 발전의 정치제도 조건 - 네덜란드와 아일랜드, 그리고 한국」. 『동향과 전망』 88(2013년 여름). pp.97~142.
- Bruno, Michael and Jeffrey Sachs(1985), *The Economics of Worldwide Stagflation*, Cambridge : Harvard Univ. Press.
- Calmfors, Lars and John Driffill(1988), “Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance,” in *Economic Policy* 6, pp.13~62.
- Cameron, David R.(1984), “Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society,” in John H. Goldthorpe (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism : Studies in the Political Economy of Western European Nations*, Oxford : Clarendon Press.
- Lehmbruch, Gerhard and Philippe C. Schmitter (eds.)(1982), *Patterns of Corporatist Policy-Making*. Beberly Hills California : Sage Pub.

- O'Donnell, Guillermo A. and Philippe C. Schmitter(1986), *Transitions from Authoritarian Rule : Tentative Conclusions about Democracies*, Baltimore : Johns Hopkins Univ. Press.
- Regini, Marino(1984), "The Conditions for Political Exchange : How Concertation Emerged and Collapsed in Italy and Great Britain," in John H. Goldthorpe (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford : Clarendon Press.
- Schmitter, Philippe C. and G. Lehmbruch (eds.)(1979), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Beverly Hills, California : Sage Publications.
- Traxler, Franz, Sabine Blaschke, and Bernhard Kittel(2002), *National Labour Relations in International Markets : A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford/NY : Oxford University Press.