

# 민주통합당의 노동정책과 향후 과제

정문주 | 한국노총 정책실장

## 1. 2013년 노동·복지체제를 위한 민주통합당 정책 수립의 의의와 목표

현재 우리 사회는 산업화의 진전으로 국민소득 2만 달러 시대에 진입했음에도 불구하고, 이명박 새누리당 정권의 시대착오적 국정운영 때문에 성장제일주의, 시장만능주의가 횡행하는 개발독재시대를 재현하고 있다. 그 결과, 한국사회는 고용과 소득의 양극화, 근로빈곤층의 확대, 자살률 급증 등 사회적 불안이 고조되고 있으며, 엇친 데 덮친 격으로 저출산·고령화의 늪에 빠져 있다. 대부분 노동자·서민들은 고용불안에 시달리고 있고, 보육·교육 불안, 의료 불안, 주거 불안, 노후 불안 등으로 고달픈 삶을 살고 있다.

한국사회의 양극화와 불균형을 가져온 핵심적인 원인은 ‘자원과 부(富)의 편중과 대물림’으로 집약되는 ‘불공정 구조’ 때문이다. 이를 해결하기 위해서는 ‘경제 민주화’가 이루어져야 한다. 경제민주화는 ‘국가가 규제와 조정자로서 역할과 책임을 적극적으로 실행하여 “분배정의, 공정경쟁, 경제주체 간 조화”를 이루어 균형적인 경제 성장과 안정을 도모하는 것이다.

이를 위해서는 고속성장의 최대수혜자인 재벌의 전면적인 개혁, 투기자본의 감

독 및 금융의 공공성 강화, 조세정의 실현, 불공정한 도급구조 개선과 중소기업의 보호 및 지원 육성이 이뤄져야 한다. 재벌경제를 정의로운 경제로 전환하기 위한 법제도의 개혁은 △재벌소유 및 경영구조의 민주화와 편법적 경영승계 근절, △총액 및 상호출자금지, 금산분리의 제도입 등 기업집단에 대한 규제 강화, △토건자본의 개발이익 환수제도 강화와 사회 환경 분담금의 도입, △중소기업 사업장 조합 단위의 공동납품·협상 제도허용(담합행위 처벌금지) 등이 단행되어야 공정한 경제로 나아갈 수 있다.

특히, 대한민국 헌법에 명시된 ‘모든 국민의 인간다운 생활 보장’을 실현하기 위해서는 국가의 사회보장체계가 보편주의 원리에 따라 설계되고 작동되어야 한다. 자본과 노동 간의 균형을 통해 노동자들이 ‘정당한 노동을 통한 임금’만으로도 충분히 안정된 생활을 영위할 수 있어야 한다. 그러나 실제 제도와 정책, 관행에는 노동자의 기본권에 대한 보호나 노동에 대한 존중은 매우 취약한 상황이다. 대한민국 헌법이 보장하고 있는 노동3권과 노동조합의 시민권은 사문화되었다.

현재 한국노총을 중심으로 한 노동계, 시민사회 그리고 민주통합당을 중심으로 한 진보정치진영은 2012년 권력 재편 과정에서 ‘2013년 체제’ 즉, 복지국가의 기초를 마련해야 할 막중한 역사적 책무를 부여받고 있다. 역사적으로 보더라도 과거 대부분 선진국의 노동조합은 사회민주주의 정당과 같은 특정 정당과 밀접한 관계를 맺어 왔고, 이를 통해 복지제도 확충 등 친서민, 친노동자 정책을 발전시켜왔다.

실제로 한국사회가 노동이 존중되는 평등복지국가로 이행하기 위해서는 △공정한 경제, △좋은 일자리, △인간다운 노동, △보편적 사회보장, △평등한 교육기회, △돌봄의 사회화·공공화를 실현해야 한다. 19대 총선은 권력지형의 변화를 넘어서 경제민주화와 노동-복지체계의 큰 틀을 새롭게 재편하는 계기로서의 의미가 있다. 이에 우리 사회에서 인간다운 노동현장을 구현하기 위해서는 사회연대적 노사관계 구축과 차별 없는 노동시장이 실현되어야 하고, 보편복지와 공공성 강화

가 동시에 달성되어야 한다.

## 2. 민주통합당 노동정책의 기본체계

총선과 대선이 실시되는 2012년은 정치적 이해와 요구가 분출하는 격변의 한 해가 될 것이다. 민주통합당에 한국노총이 참여한 것은 노동자 정치세력화라는 명제를 실현하고, 노조법 전면 개정을 비롯한 노동개혁과제의 실현 그리고 사회개혁 조합주의의 정치적 실천을 의미하는 ‘미래전략’에 근거를 둔 것이다.

한국노총은 지난 2011년도 미래전략위원회를 설치해 연중 전략사업을 추진하였고, 그 결과 미래노동사회의 모습을 ‘노동이 존중되는 평등복지통일국가’로 정하고, 운동이념으로 ‘사회개혁 조합주의’를 한층 더 발전시켜나가기로 하였다.

이에 따라 한국노총은 미래전략을 바탕으로 19대 총선의 노동정책을 개발하기 위해 노동·복지 관련 분야의 국내 최고 전문가들로 구성된 정책자문단을 2012년 1월 10일부터 2월 14일까지 운영하여 민주통합당의 노동·복지 공약을 수립(2012. 2. 12)했다. 그 결과, 한국노총은 민주통합당 정책위원회에 이를 제출하여 공동기자회견(2012. 2. 27)을 통해 대내외 발표했다. 이는 한국노총이 공식 참여하고 있는 민주통합당의 당헌에 기초해서 ‘주요 노동정책 수립’을 전국노동위원회 차원에서 추진한 것이다.

민주통합당의 19대 총선 노동 정책공약은 ‘노동이 존중되는 평등복지국가 건설’에 목표를 두고 있다. 이를 위하여 △노동기본권 확대, △양질의 일자리 340만 개 창출 등 3대 실천약속<sup>1)</sup>과 30대 실천과제를 요체로 공약을 성안하였다.

1) 1. 고용률을 선진국 수준인 70%로 제고, 2. 차별 없는 노동시장을 만들어 비정규직 문제 해결, 3. 노동기본권을 신장하고 사회연대적 노사관계 구축.

## 1) 노동공약(1): 사회연대적 노사관계 구축

MB정권 4년간 노사 간 힘의 불균형 상태가 가속화되었고, 노사자치도 심각하게 훼손되었다. 노동기본권이 억압되고, 단결권의 광범위한 사각지대가 여전한 상황에서 정부와 사용자 주도의 일방적 노사관계와 노동배제적 정책결정 구조로 변질하였다. 기업별 노사관계가 고착화되고, 사회적 대화기구는 유명무실화되었으며, 단체교섭의 사회적 영향은 절하되어 사회적 대화 및 교섭 구조가 해체 직전 상태로 퇴보하였다. 고용노동부에 대한 현장의 신뢰는 땅바닥에 떨어졌고, 노동위원회의 독립성·공정성·전문성은 위기에 봉착하여 노사분쟁 해결기능이 상실되었다.

헌법이 보장하는 노동기본권이 작동되고, 실제로 전체 노동자들이 법적 권리를 받기 위해서 미조직노동에 대한 조직노동(노동조합)역할이 강조되어야 한다. 사회적으로 정규직중심의 노동조합운동과 비정규직 등 미조직노동 간의 연대와 조화가 이루어져야 한다. 또한 대기업 중심의 노사관계가 중소기업사업장까지 확장되어야 한다. 이를 실현하기 위한 것이 사회연대적 노사관계 구축이다.

사회연대적 노사관계 구축을 위해서 첫째, 노동기본권의 사각지대를 해소해야 한다. 특수고용 노동자, 실직자(해고자), 구직자 등의 노동3권을 보장하고, 노동3권 중 1.5권밖에 보장받지 못하고 있는 교원 및 공무원의 노동기본권을 확대 보장해야 한다. 노동조합 설립신고에 대한 행정관청의 부당한 반려행위 근절하고, ILO 핵심협약의 비준과 철저한 준수가 이루어져야 하며, 초기업단위노조의 단체교섭 촉진과 단체협약의 효력확장 요건을 완화하고 단협 적용률을 높여야 한다.

둘째, 노조활동 및 쟁의권 관련 부당한 제약들로서 복수노조 자율교섭 보장, 전임자 임금의 노사자율 지급 보장, 쟁의행위 대상 범위 현실화(노동자의 사회적 경제적 지위 향상에 관한 주장의 불일치 포함), 필수유지업무 폐지 및 공익사업의 범위 축소조정, 손배 가입류 및 쟁의행위에 대한 민·형사 책임 제도 개선, 사용자의 공격적 직장폐쇄 제한, 사측의 부당노동행위에 대한 처벌 강화 등을 일소해야

한다.

셋째, 사회적 대화를 강화하고 균형적 노사관계를 실현해야 한다. 이를 위해 노사정위원회와 국민경제자문회의의 개편을 통해서 사회적 대화기구의 위상을 강화하고, 노사발전재단을 노사공동기구화로 전환시켜야 하며, 정부가 일방적으로 독점 관리운영하고 있는 고용보험제도의 거버넌스를 노사참여 운영으로 개선해야 한다. 또한, 초중등교 교육과정에 노동교육 의무화, 노동박물관 건립 등 ‘노동의 인간화’ 실현을 위한 노동주도의 사회통합시스템을 구축해야 한다. 경제민주화를 위한 노동자의 경영참여를 실현하기 위하여 현재 ‘근로자참여및협력증진에관한법률’을 개정하여 독일식 공동결정제도로 개선하고, 원·하청 업종별 노사협의체 구성을 제도화하여 불공정거래, 기업규모간 임금 및 노동조건 격차를 해소해야 한다. 노동위원회의 독립성을 보장하여 노동분쟁 해결 시스템의 공정성 강화해야 한다.

넷째, 공공부문 노사관계의 자율성과 공공성 강화하여 모범적인 노사관계의 모델을 제시하고 선도해야 한다. 이를 위하여 ‘공공부문 단체교섭 및 단체협약에 관한 특별법’을 제정하여 공공기관 중앙노사교섭위원회 신설, 공무원 노사교섭위원회 구성, 취약 업종 노사 공동교섭 관행 및 공동협약안을 마련한다. 공공기관의 책임경영 및 자율적 운영 원칙에 위배되는 기획재정부의 예산지침을 폐지하고, 운영지침이 불가피할 경우에는 ‘공공기관 중앙노사교섭위원회(신설)’에서 운영지침을 논의하도록 한다. 공공기관 운영위원회의 노동계 참여 보장, 공기업 이사회 제도개선을 위한 공공참여 이사회 제도 도입을 통해서 정부의 일방적인 공공기관 운영 관행을 개선한다. ‘사회공공회계(社會公共會計)제도’를 도입하여 공공기관 경영평가기준의 공공성을 제고하고, 공공부문의 비정규직 비율, 정규직 전환율을 공공기관 경영평가에 반영시켜 공기업의 공공성을 더욱 강화한다.

## 2) 노동공약(2): 차별 없는 노동시장

한국 노동시장은 노동-자본간 분배불평등이 갈수록 심화되고, 장시간노동과 고용률 감소라는 이율배반적 상황이 공존하고 있으며, 비정규직의 과도한 확산, 기업 규모고용형태성별간 임금 및 노동조건 격차 심화, 상하위 간 노동이동 단절 등 노동시장의 이중구조화가 고착화되고 있다. 또한, 기업의 상시구조조정, 정리해고 남발 등으로 고용불안이 확산되고, 사회보험의 넓은 사각지대와 낮은 보장성으로 고용의 불안정성이 상시화되고 있다. 뿐만 아니라 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,619만 명을 정점으로 2017년부터 감소하기 시작하여 2050년에는 2,242만 명으로 줄어 심각한 노동력 부족 현상에 직면(25~49세 핵심 노동력은 2009년부터 감소 시작)하게 되어 노동시장의 고령화 및 노동력 부족이 차기정부 임기내 현실화될 위기에 놓여 있다.

현재 한국 노동시장의 문제를 단적으로 표현하면 ‘차별, 불안정, 불공정’이라 할 수 있다. 이에 ‘차별 없는 노동시장의 실현’을 위해서는 첫째, 비정규직 50% 비율을 2017년까지 20%대로 감축하고, 동일가치노동-동일임금 등 비정규직과 정규직 차별을 금지해야 한다. 이를 위해서는 비정규직의 정규직전환 지원금(년 15만 명, 매월 30만 원씩), 간접고용비정규직의 직접고용전환 시 소득세 또는 법인세 공제(년 5만 명, 해당인원 30만 원), 기간제법 사용사유제한조항 신설 및 사용횟수 제한, 간접고용 사각지대를 줄이기 위하여 상시·지속 업무에 대한 직접고용 원칙 설정, 노동관계법상 사용자 및 근로자 정의규정 확대, 파견법 개정하여 도급 등과의 구별 조항 신설, 파견기간 초과 및 불법파견 시 고용의무를 즉시 고용의제로 개정, 기간제 및 파견근로 사용휴지기 설정한다. 또한, 파견법, 기간제법의 차별시정 신청주체 및 기간, 비교대상을 확대하고, 목표제 및 할당제 등 적극적 차별시정조치를 확대 적용하며, 조달계약 시 적극적 조치계획서의 제출을 요구토록 하며, 고용평등 관련 벌칙 및 과태료를 남녀고용평등 수준으로 강화한다.

둘째, 저임금·장시간의 악순환 고리를 차단해야 한다. 먼저, 장시간근로를 초래하는 법·제도의 개선으로 연평균 근로시간을 2017년까지 2,000시간대로 단축해야 한다. 노동시간 적용 사각지대 해소를 위하여 5인 미만 사업체 종사자 주 40시간제 적용, 특례업종 대폭 축소, 근기법 제63조 적용제외 폐지한다. 휴일특근의 초과근로 포함, 대체휴일제 도입, 연차휴가의 ILO 기준(132호 협약)에 의한 최소 3주로 확대, 최소 2주의 연속휴가 보장, 포괄임금제를 금지한다.

또한, 최저임금을 ‘전체 노동자 평균임금의 50%’로 현실화해야 한다. 이를 위하여 경제성장률과 물가상승률을 합한 경시경제지표 변동률을 하회하는 최저임금을 정하지 못하도록 규정하고, 최저임금위원회 결정주체와 구성 개선, 최저임금법 적용 제외 및 감액 대상 규정 폐지, 최저임금 지급 보장제 도입, 탈법적 사각지대를 해소한다.

셋째, 실업부조를 도입하고 고용보험의 사회안전망 기능을 강화해야 한다. 장기 실업자, 청년실업자, 폐업 영세자영업자에게 지급하는 실업부조제도 도입하여 최저임금의 90% 수준으로 6개월간 지급한다. 1,336만 명에 이르는 고용보험의 사각지대를 향후 10년 내 해소하기 위하여 중소기업사업장 노동자의 보험료 지원, 미가입 임금노동자(447만 명)에 대해 사회보험료 감면/지원정책으로 가입유도, 영세자영업자의 고용보험 가입 시 인센티브(일몰제 형태로 1년 내 가입 시 보험료의 50% 경감) 부여, 고용보험 가입을 전제로 5인 미만 영세사업체에 한하여 고용보험 사용자미납분 탕감 및 정부지원, 자발적 이직자에 대한 실업급여 지급, 구직급여 피보험기간 완화(180일→120일), 소정급여일수 확대(90~240일→최장 360일), 급여일액 상한 인상(1일 4만원→5만원), OECD 국가 평균수준으로 고용보험기금으로의 일반회계전입금 확대, 적극적 노동시장정책 관련사업(취업지원사업, 취업자 고용안정·직업능력개발사업, 모성보호 및 육아지원사업)에 대해 일반회계 부담 원칙을 세운다.

넷째, 일자리 안정성을 높이고 취약계층의 고용을 활성화해야 한다. 정리해고 요건을 강화하여 일자리의 안정성 제고를 위하여 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 긴박한 경영상 이유를 제외한 집단해고를 제한하고, 해고 회피노력 의무화(긴박한 경영상의 이유라 하더라도 자산매각, 근로시간단축, 순환휴직, 전환배치, 전직 등 계속고용의 노력을 우선적으로 다하도록 사용자에 의무부과, 합리적이고 공정한 해고의 기준마련과 대상자 선정시 노사협의 의무화), 정리해고의 절차적 요건 신설(사용자가 상대방과 협의 내용을 합의에 도달하는 것을 목표로 협의하도록 하는 등 협의의 구체적인 내용과 협의 정도를 구체적으로 규정), 해고 회피 노력과 협의결과가 미흡할 경우 노동부장관이 해고의 효력을 2개월 범위에서 일시 정지할 수 있는 근거 신설하여 노동부장관의 승인이 있어야 해고의 효력이 발생한다는 규정을 신설하고, 피해고자에 대한 구제조치의 명문화(재고용 우선권에 관한 사용자의 통지의무, 피해고자의 재고용 우선권 신청절차와 사용자의 재고용의무 위반에 대한 근속년수에 비례한 손해배상의무의 신설, 정리해고 근로자에 대한 생계안정·재취업·직업훈련 등 정부의 역할을 시행령에 보완), 고용안정협약의 효력 인정(경영상 이유에 의한 해고의 구체적 요건을 단체협약으로 정할 수 있다는 규정 신설)한다.

다음으로 정년연장 의무화, 다양한 노인 일자리 창출 및 맞춤형 고용지원 서비스로 고령사회에 적극 대응한다. 이를 위해 고령자 일자리 유지를 위한 정년 60세 의무화, 정년 60세 의무화 이후 국민연금 수급연령에 맞추어 단계적으로 정년연장 추진(중장기적으로 정년 폐지), 공공사회서비스 및 사회적기업 확충을 통해 일회적 공공근로 형태의 일자리가 아닌 지속가능한 일자리 마련, 은퇴한 고용전문가의 취업지원서비스 인력활용, 유아돌보미, 스쿨존 아동안전보호, 지역문화재 발굴·관리단 등 다양한 노인일자리 마련, 고령자 일자리 창출 및 세대 간 고용연대를 구현하기 위해 총리실 산하의 고령자 일자리창출기획단 설치·운영, 실버 고용안



정지원서비스로서 고령자 대상의 구직·창업·귀농 등에 대한 직업훈련·일자리 알선·구직활동 상담 등에 대해 맞춤형 지원서비스 제공하고, 고령자 전직지원을 활성화한다.

또한, 여성 고용율을 유럽 선진국 수준인 65%까지 확대하고, 공기업 여성임원 비율을 2017년까지 민간기업의 여성임원 수준(7~8%)으로 확대한다. 이를 위한 공약으로 적극적 고용개선조치 실효성 제고 및 확대강화, 공공기관(공기업) 여성임원 목표제 도입, 경력단절 예방 정책 개발 및 확대 강화, ILO '가사노동자' 협약 국내 비준 및 가사노동자 노동권 보장한다.

아울러, 공공고용서비스와 직업능력개발 지원 등 적극적 노동시장정책을 강화한다. 이를 위한 정책 및 제도개선 공약은 적극적 노동시장 정책 관련 정부예산 지원 확대, 고용서비스 인력 확대 등 공공고용서비스 확대강화, 고용보험기금 직업능력 개발사업의 재원을 활용한 중소기업인력투자 의무비율제도 도입, 연간 10일 유급 학습휴가 보장, 고용공시제도를 도입하고, 공공조달정책에 고용기준을 강화한다.

다섯째, 민주통합당 소속 지방자치단체부터 고용친화적인 공공부문 개혁을 창출 하여, 차기 집권 시 전면화한다. 우선적으로 MB정부의 공공부문 선진화 정책 및 공공부문 청년인턴제 폐지, 청년 정규일자리로 확충, 공공기관 채용 시 지역출신 할당제 도입, 고용영향평가 의무화, 공공부문의 비정규직 정규직 전환 목표 및 계획 마련, 공공부문 아웃소싱 축소 및 전면 금지(~2015년 내), 지자체 차원에서 비정규직의 정규직화 및 지원 조례제정, 지자체 출연기관 및 예산지원 단체에 비정규직 감축 권고, 비정규직 비중에 따른 조달사업 참여제한제도(공공부문 고용공시제도와 연동)를 실시한다.

### 3) 노동·복지 정책공약의 실현을 위한 전략

정책공약을 실현하기 위한 전략은 총선 준비과정부터 대선까지로 즉, 총선전략,

원내전략, 대선전략의 3단계로 분류한다.

먼저, '총선전략'은 2011년 12월 8일 임시대의원대회부터 총선이 실시되는 2012년 4월 11일이며, 이 시기 동안 정책요구와 노동정책공약을 수립하고, 노동인사의 원내 진출을 위하여 집중하는 것이다. 한국노총은 12.8임시대의원대회에서 민주통합당 참여 결의이후 노동개혁과제의 제도화를 위하여 먼저, 2012년 1월 15일 치러진 민주통합당 지도부 선출을 위한 전당대회 과정에서 최고위원 출마 후보자들에게 '한국노총 7대 노동정책 요구안'을 제안하였고, 그 결과 9명 모두 한국노총과의 노동연대를 재확인하였다. 또한, 19대 총선, 18대 대선의 노동·복지 공약 수립을 위한 정책지문단을 관련분야 최고 외부전문가로 구성하여 2월 14일까지 총선 공약을 마련하고, 민주통합당과 조율을 거쳐 2월 27일 총선 노동공약을 발표하였다. 이렇게 마련된 노동정책공약의 실현을 위하여 한국노총은 노동의 가치를 존중하는 민주통합당의 노동계 및 친노동자 후보의 국회 입성을 위해 조직적, 정책적 역량을 집중한다.

둘째, '원내전략'은 총선직후부터 19대 국회가 개원되는 6월 임시국회, 8월 임시국회이다. 4.11총선직후부터 19대 국회 개원 전 사이 새로운 의회(민주진보정당)의 정치권력과 총노동(양대노총)간 정책협약을 추진하고, 19대 국회가 개원하는 6월 국회에서 우선적으로 비정규직관련법, 노동시간단축관련법, 노조법 전면 개정을 위한 입법절차에 착수, 8월 임시국회 본회의에서 이를 달성한다. 입법추진활동과 동시에 총선과 임단투 시기의 결합과 집중, 메이데이 노동자대회 배치, 사회개혁과제와 노동·복지과제의 결합 등 대중투쟁을 활발히 전개하여 유리한 사회여론을 조성한다.

셋째, '대선전략'은 8월말부터 12월19일 대선까지로 대선의 정책공약을 개발하고, 이를 대선후보 결정과 연계하여 민주진보정치진영의 공동으로 반영하며, 하반기 전국노동자대회를 배치하여 조직노동의 힘을 결집시켜 나가 대선승리, 정권교

체를 달성한다.

#### 4) 총선정책공약 활동 평가

민주통합당의 노동정책공약이 한국노총 차원에서 마련된 것은 '노동이 존중되는 평등복지국가'를 지향하고, 이를 위한 국가적 정책과제들을 노동계가 직접 제시했다는 측면에서 분명한 의의가 있다. 또한, 총선 정책공약 수립과정은 선거 시즌을 앞두고 단기적으로 진행된 프로젝트가 아니라 한국노총이 미래전략을 기초로 정책본부, 연구원 등 내부 역량을 집중하고, 외부 노동전문가들이 참여하는 등 준비과 정부터 치밀하게 계획되었고, 노동에 우호적인 민주진보 정치진영의 집권과 노동핵심과제의 제도화를 달성한다는 전략적 목표를 갖고 시작한 것 역시 성과로 꼽을 수 있다.

그리고, 민주통합당 총선 정책공약(7대 비전, 33대 정책약속, 250개 실천과제) 가운데 '노동'(좋은 일자리 창출과 고용안전망 확충 3대 정책약속, 20개 실천과제)이 첫 번째로 자리하여 노동의 중요성이 강조되었다. 특히, 한국노총의 정책공약을 총노동의 요구로 담아내고, 제도화를 실현하기 위해 민주노총과 협의를 진행하였고, 그 결과 양대노총 정책공약 가운데 차이(과건법, 노동시간단축 등)가 나는 내용들을 조정(민주노총은 근로자과건법 폐지를 개정으로 수정함)하고, 총선 이후 원내 전략으로 공동사업 등이 논의된 것 역시 성과라고 하겠다.

하지만, 한국노총과 민주통합당 정책위원회 간 합의(2/27 기자회견 발표, 당 총선기획단, 검증위원회)된 총선 정책공약이 민주통합의 총선공약집 최종 인쇄과정에서 당 정책위원회가 한국노총과 협의 없이 기본내용을 수정 또는 누락(노사주도의 중앙노사관계 실현, 공공부문 단체교섭 및 단체협약에 관한 특례법 제정, 공공참여 이사회 제도 도입, 업종별 노사협의회 구성 제도화, '노동자 경영참가법' 제정, 인사 및 경영사항에 대한 노사 공동결정제도 도입 등)시켜 개념이 변화하는 문제가

발생한 것은 오류라 할 수 있다.

또한, 민주노총은 노동핵심의제의 실현을 위한 전략으로서 민주통합당에 정책협약을 요구하고, 4월 8일 협약을 맺은 바 있다. 이는 민주노총이 통합진보당을 배타적으로 지지하는 방식과 다른 대각선방식의 정책협약 진술이다. 하지만, 양대노총이 각기 다른 민주진보정당들을 지지 또는 참여하고 있는 상황에서 노동핵심의제의 제도화는 양대노총 간 연대와 공조가 우선되고, 확대된 틀에서 정당들이 참여하는 것이 바람직함에도 정당과 직접 맺는 정치전술이 우선시 되었고, 한국노총은 이를 조정하지 못하는 한계를 드러냈다.

총선이후 노동정책에 대한 향후 과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 핵심 노동의제의 제도화를 위한 원내전략의 수정이 불가피하다. 총선결과는 민주통합당의 원내 제1당 진입 실패, 야권단일화정당의 과반수 진입 실패로 드러남에 따라 노동의제의 제도화를 위한 원내전략을 핵심노동의제를 재분류하고, 제도화 달성시기 등을 수정해야 한다.

둘째, 총선에서 제시한 노동정책공약의 교정과 보강이 필요하다. 당 정책위원회가 수정·누락한 총선 노동정책공약의 대외 신뢰도 차원에서의 교정이 이루어져야 하고, 총선공약의 대신 공약화를 위해서는 공약 내용을 과학적으로 재설계하고, 법제도 개선 외에 정책 개선 사항을 추가로 발굴해야 한다. ∞