

새 정부 출범 이후 노사관계의 주요 쟁점과 전망

배 규 식*

이명박 정부가 출범했다. 새 정부가 노동정책, 그 가운데 노사관계 정책을 어떻게 펼 것인가에 대해 많은 이해당사자들과 전문가들의 기대와 관심이 높다. 새 정부는 전반적으로 성장을 위한 경제산업 정책을 우선적으로 추구하면서 이를 뒷받침하기 위해 노동 분야에서는 노사관계의 안정화와 법치주의, 노동시장의 유연화, 그리고 공공부문과 대기업 노사관계의 개혁을 추구할 것으로 예상되고 있다. 새 정부의 노사관계 정책은 경제살리기와 일자리 창출이라는 목표를 실현하기 위해 정부가 추진하는 규제완화와 투자환경의 개선에 노사안정과 노사협력이 중요하다는 인식에서 출발하고 있다. 또한 새 정부는 안정 혹은 독점적인 시장에서 지대를 추구해 왔다고 인식되는 공공부문에 대해서는 효율을 개선하기 위한 강도 높은 개혁 혹은 시장적 해법을 추진할 것이다. 대기업 노사관계가 성장이나 투자에 걸림돌이 되는 한, 대기업 노사관계의 개혁도 강력하게 추진될 것으로 보인다.

이와 같은 새 정부의 노사관계 정책은 다음에 언급할 몇 가지 구조적 요인과 변수의 상호작용 과정을 거쳐 걸러지고 변화하면서 결정되고 정책의 효과를 발휘할 것으로 보인다. 구조적인 요인으로는 첫째, 한국경제가 이미 세계화, 자유화된 경제환경과 동북아의 국제분업 질서 속에 깊숙이 편입되어 우리나라의 일국적인 경제정책, 노동정책 그리고 노사관계 규율이 제한적인 영향력과 규제력만을 갖고 있다는 점을 들 수 있다. 중국과 같은 거대국가가 바로 옆에서 매우 빠른 속도로 산업화되면서 미치는 영향력은 우리의 산업, 고용, 노사관계를 뒤흔들기 충분하다.

둘째, 1990년대 중반 이래 지속되어온 노동시장의 구조변화로 이미 산업의 서비스화가 크게 진행된 가운데 비정규직 고용의 확대, 노동력의 고학력화, 여성화, 중고령화가

* 한국노동연구원 노사관계연구본부장(boekiusik@kdi.re.kr).

상당히 진행되었다. 또한 생산시스템에서도 전통적인 포드주의 대신 자동화와 IT화, 매우 다양한 생산방식의 도입, 국내외적인 외주화 등으로 큰 변화가 있었다. 전통적인 포드즘과 정규직 고용에 기반을 둔 기존의 노사관계 모델이 새로운 노동시장의 공정하고 효율적인 규율의 기제로서 유효성을 점차 잃어가고 있다. 이런 유효성 상실은 기업별 노사관계 시스템에서 비정규직이 배제되어 양극화가 진행되고 생산시스템에서는 광범위한 외주화와 중층적인 하청관계에 따라 사내외의 시장과 조직 위계가 복잡하게 맞물려 새로운 고용구조가 진전되어 왔다. 이런 구조적 변화에 비해 기존 노사관계 시스템은 노동시장의 규율에서 대기업과 공공부문의 정규직 노동을 중심으로 규율하고 다수의 노동자들을 규율하지 못하는 편파성과 무력함을 드러내고 있다. 현재의 노사관계 시스템을 개혁하여 새로운 노동시장의 구조에 적합한 노사관계 시스템으로 재구축할 것이 요구되고 있다.

셋째, 이명박 정부의 등장으로 노사관계에서 역학관계의 중요한 변화가 일어나고 있다. 국민의 정부나 참여정부에서는 노사간 역학관계가 교착상태에 빠져 노동법이나 노사관계에서 어떤 개혁이나 변화를 추구하는 것 자체가 노사 일방의 심한 반발을 초래하여 많은 갈등과 어려움을 겪었다. 참여정부 후반기 이래 노조의 사회적 고립이 심화되고 정부가 바뀌면서 노동계가 역학관계에서 열세에 놓이게 되었다. 이제 노사관계의 주도권이 확실하게 정부와 경영계로 넘어가게 되었다.

넷째, 노사관계 제도가 갖는 제도적 관성의 힘이다. 과거에 형성되어 현재까지 유지되고 있는 노사관계 제도는 노동법뿐만 아니라 노동조합 구조, 단체교섭, 노사협의 등의 제도와 노사관계의 다양한 관행과 의식까지를 포함한다. 이러한 노사관계의 관행과 의식은 외부적 환경이나 노동시장의 구조가 바뀌었음에도 불구하고 여전히 유지하려는 관성이 있으며, 그런 관성의 유지에 이해관계를 갖는 노사의 집단이 현실적인 힘을 갖고 현재의 제도를 재생산하고 있다.

그러나 이런 구조적인 요인 이외에도 고려해야 주요 변수들이 있다. 새 정부의 노사관계 정책과 노사의 새로운 전략이 그것이다. 새 정부는 시장 중심의 성장정책을 통해 일자리를 확대하고 공공부문을 개혁하는 데 걸림돌이 될 수 있는 노사갈등을 법과 원칙을 통해 다잡아 가겠다는 것이다. 또한 새 정부는 노동시장의 유연화와 안정화를 위한 새로운 노동입법, 노조 전임자와 복수노조 문제 해결, 대기업 노사관계의 개혁, 새로운 사회적 대화체제 구축 등에서 개혁의 드라이브를 걸 것으로 예측된다. 이러한 정부의 노동개혁에 대해 특히 노동계의 대응이 주목된다. 그러나 정부의 노동개혁 시도도 기존의 구조적 제약과 제도적 조건 속에서 이루어질 수밖에 없기 때문에 외부환경, 변화된 노동시장 구조에 정합적인 방향으로 그리고 노사관계 이해당사자들과의 일정한 타협을 통해 이루어질 것이다. 정부의 성급하고 일방적인 개혁 시도는 노동계의 비토권력이 만

만치 않은 상태에서 자칫 역풍을 맞을 수도 있다. 또한 정부가 새로운 노사관계 정책을 발표하는 가운데 노동계가 자신에게 불리한 역학관계 지형의 형성을 의식하여 스스로 조심스러운 전략을 택할 가능성도 있다.

더구나 한국노총이 이명박 정부와 정책적인 연대를 맺고 있어 정부와 여당을 지지하지만, 역으로 새 정부는 한국노총의 입장을 무시하기 어렵다. 한국노총-정부간의 연대 속에 민주노총은 고립되어 있는 형국이다. 그러나 이런 연대관계도 정치경제적 상황변동과 노사관계 이슈를 둘러싸고 한국노총-민주노총 연대로 바뀔 수도 있기 때문에 유동적인 측면이 있다. 정부의 사회적 대화 전략이 이 지점에서 중요한 역할을 할 수 있다.

이러한 정부 중심의 제도적 개혁노력 이외에도 중장기적인 노사관계의 새로운 쟁점으로 고령화 대책, 작업장 혁신, 임금직무 구조의 개혁 등이 있다. 여기에서는 노사의 입장과 전략이 중요한 변수가 된다. 노동계는 과거보다는 선택의 폭이 훨씬 좁아진 상태에서 정부의 개혁 드라이브에 대해 타협을 통해 변화를 수용할 것인가 대결을 할 것인가 중 양자택일의 선택을 할 수밖에 없을 것이다. 노사 그리고 정부간의 역학관계가 불리한 상황에서 노동계의 대결전략은 위험하며 자충수가 될 수 있을 것이다. 다른 변수로 기존 노동계에 의해 대변되지 않는 광범위한 비정규직 노동자, 중소기업 노동자들의 임금과 지위개선 요구, 노동시장 양극화 개선 요구가 있다. 이런 노동계의 미조직화된 주변층의 요구는 새 정부의 성장정책에 거는 큰 기대로 표출된 바 있다. 새 정부가 성장정책의 성과를 이들 광범위한 미조직 주변 노동자들의 요구실현으로 매개할 적절한 정책적 수단을 강구하지 않으면 나중에 이들 노동계층의 채워지지 않는 요구가 노사관계의 큰 잠재적 갈등요인으로 바뀔 수 있다.

새 정부의 노사관계의 세부적인 내용은 노사관계 정책의 큰 틀 안에서는 위에서 언급한 변수들에 따라 바뀔 수 있다. 노사관계 정책이 정치경제적 상황성과 긴밀하게 연계되어 있다는 점에서 노사관계 정책의 세부적인 내용은 유동적인 측면이 있다.

2008년 노사관계의 주요 쟁점으로 공공부문의 개혁을 둘러싼 노사갈등, 노조 전임자와 복수노조 문제, 비정규직법의 확대 시행에 따른 비정규직의 계약해지 혹은 해고와 다양한 정규직화 요구 사이의 갈등, 비정규직법 개정을 둘러싼 노사정 사이의 갈등 재점화, 산별교섭의 불안정한 실험, 대기업 노사관계의 개혁, 특수고용직의 노동권, 새로운 사회적 대화 틀의 재구축 등을 들 수 있다.

I. 공공부문의 개혁과 노사갈등

새로운 정부는 공공부문의 민영화·효율화를 포함한 공공부문 개혁을 올해 상반기부터 강하게 추진할 것으로 보인다. 공공부문의 개혁은 담론에서 일반 국민들의 지지를 받고 있어 개혁을 추진하는 정부가 명분상 우위에 있으며 여기에 저항을 하는 공공부문 노조들이 불리한 입장에 놓여 있다. 공공부문 개혁에 대한 국민들의 지지는 공공부문이 독점 혹은 준독점적인 지위를 이용하여 지대를 추구해 왔으며, 스스로 효율화하거나 외부환경과 고객들의 요구에 적극 대응하지 못했다는 인식에 바탕을 두고 있다. 또한 비정규직이 다수 존재하고, 고용이 불안한 민간부문에 비해 국민의 세금으로 고용안정, 좋은 대우의 혜택을 누리고 있는 공공부문 노조들이 연대를 통해 어려움을 나누기보다 실리를 추구하는데 대한 국민들의 비판적 시각이 투영되어 있다.

이런 개혁에 대해 노조는 정부의 법과 원칙의 엄격한 집행에 부딪쳐 불법적인 형태의 파업과 투쟁으로 저항을 하기 어려울 것으로 보인다. 2008년 초 이미 도시철도와 서울 메트로의 경우 중기적으로 인력 20%를 감축하는 개혁을 추진하는 과정에서 노조가 반대했으나 결국 개혁을 수용할 수밖에 없었던 것이 그런 사정을 말해주고 있다. 공공부문 노조들도 정부의 공공부문 개혁에 대한 반대전략만으로는 설득력을 갖기 어렵다. 무언가 대안적인 방안을 마련해야 할 것이다. 공공부문 노조가 개혁에 물리적 저항을 시도하는 경우 공공부문 노조는 정부의 강력한 대응조치와 여론의 비판을 받을 것이다.

그러나 공공부문 개혁은 금방 이루어질 수 있는 것이 아니라 일정한 준비를 하기 위한 시간이 필요하다. 기존의 독점적인 공공부문에 경쟁을 도입하거나 혹은 민영화를 하는 경우 공공독점보다 피해가 더 클 수 있는 민간독점을 규제하기 위한 규제시스템을 갖추어야 한다. 또한 공공부문 개혁이 개혁 이전보다 국민들에게 싸고 질 좋은 서비스를 제공해 주지 못하는 경우 공공부문 개혁방식에 대한 비판이 거세질 수 있다. 공공부문의 개혁이 공공부문 내부의 비효율성 개선, 연공주의 임금체계 개혁, 공공서비스 질 개선을 지향하고 이루어내는 경우에는 국민적 지지를 받을 것이다. 그러나 지나친 민영화, 공공부문의 외주화와 비정규직 양산을 낳는 방향으로 진행된다면 다양한 반발과 비판에 직면할 수도 있다.

II. 대기업 노사관계의 개혁

새 정부는 그동안 문제시되어 온 대기업 노사관계를 투자의 환경조성과 일자리 창출이라는 과제와 연계하여 바라보며, 그 개혁을 모색할 것이다. 대기업 노사관계의 개혁은 일부에서 보듯이 대기업 노조의 약화만으로 이루어지는 것이 아니다. 대기업들을 중심으로 기업 내부화되어 있는 노사관계와 그 속에서 노사갈등과 담합구조가 묘하게 중첩되어 있는 구조와 연계되어 있다. 대기업 노사관계는 기업 내부의 유연성 제약, 대기업 내부의 연공적·획일적 임금체계와도 연계되어 있다. 외부노동시장에서 오는 고용불안에 대해 대기업 노조는 고용안정협약 등 기업 내부노동시장의 규제강화를 통해 해결하고자 한다. 그러나 이에 대해 사용자들은 비정규직의 사용확대, 해고의 용이화 추진, 명예퇴직 등의 외부 노동시장적 해법을 추구해 왔다.

앞으로 대기업 노조들이 전투적 수단에 의한 실리추구, 불법적인 파업 등을 하는 경우 정부의 법과 원칙에 따른 처벌을 감수해야 할 것이다. 또한 대기업의 투자나 일자리 창출에 대해 발목을 잡는 경직적인 노사관계 관행도 언론의 비판으로부터 자유롭지 못할 것이다. 최근 한국노총의 대기업 노조의 임금 자제, 기아자동차노조에서 전환배치의 수용 등은 대기업 내부의 유연성 강화와 노조의 연대를 위한 출발점이 될 수 있다.

대기업 노사관계에서 노사의 입장과 전략의 대립에도 불구하고 해고나 비정규직의 사용확대보다도 기존 노동자들의 고용안정을 유지하면서, 대기업 노조가 기업 내부에서 인력의 유연한 활용을 수용하는 타협을 하는 경우(노동시간 유연화, 노동시간의 단축과 새로운 일자리 창출, 기능적 유연성의 강화를 위한 다기능화, 숙련 향상), 새로운 노사 타협의 질서를 만들어 나가는 것은 물론 대기업 노조운동의 고립화도 벗어날 수 있을 것이다.

III. 비정규직법의 적용과 개정

2008년 7월 초부터 비정규직법이 100~299인의 사업장에 확대 시행됨에 따라 비정규직 노동자들의 계약해지와 해고, 외주화와 사내도급화, 비정규직의 여러 가지 형태의 정규직 전환 등을 둘러싸고 다양한 노사갈등이 계속될 것으로 보인다. 외형적으로 나타나는 갈등의 수위가 낮을 지는 모르나 실제로 영향을 받는 비정규직 노동자들의 수는 더

욱 많을 것으로 보인다. 그러나 새로운 정부의 등장과 사회분위기의 변화로 비정규직 노동자들이 정규직화 요구보다 실현가능한 요구를 중심으로 접근하지 않으면 더욱 힘든 투쟁을 할 수밖에 없을 것이다. 공공부문에서 비정규직 처우개선과 2년 이상 근속자 무기계약직 전환 등으로 일정하게 비정규직 문제를 걸러냈기 때문에 300인 미만 민간부문 사업장에서 비정규직 문제를 제기하기는 쉽지만, 해결책을 찾기는 어렵다. 더구나 비정규직법의 적용을 피하기 위해 기업들이 비정규직 사용 대신 사내도급이나 용역으로 돌린다면, 여전히 비정규직의 남용과 차별 문제는 남아 있거나 혹은 악화되는데 비해 해결의 길이 막막하게 될 수 있다. 이런 외주화, 사내도급화 사례가 많아지는 경우 간접고용에 대한 규제 문제가 사회적으로 제기될 것이다. 또한 비정규직법의 시행에 따라 본격적으로 제기되기 시작한 차별문제 제기, 차별기준과 판정, 차별철폐 등을 둘러싼 노사정 사이의 갈등이 2007년보다는 많아지고 깊어질 것으로 보인다.

이런 비정규직 고용의 확대와 복잡화에 따른 문제해결을 정부의 법적 규제 강화나 사용자들에게 정규직화를 요구함으로써 현실적으로 실현되기 어려운 측면이 존재하고 있다. 정규직 노조가 비정규직 노동자들의 조직화와 연대전략으로 단체교섭을 통한 현실적인 대안 마련과 분배에서의 공유 그리고 기존 임금직무시스템과 고용시스템의 개혁과 더불어 비정규직 문제의 증장기적 해결책을 찾아낼 수 있을 것이다.

여기에 만약 정부나 노사가 비정규직의 사용기간 연장, 파견업종의 확대, 비정규직의 사용사유 규제 등 비정규직법 개정을 둘러싼 논란을 재개한다면, 5년 이상 논란끝에 제정된 비정규직법을 둘러싼 논란을 다시 일으킬 수 있다 비정규직 문제를 국가의 노동법 규제문제로 해결하려는 노사 혹은 정부의 노력은 비정규직 문제도 해결하지 못하고 자치 사회적 갈등만을 야기하는 결과를 낳을 수도 있다.

IV. 노조 전임자와 복수노조 문제

2006년 9월 노사정 타협에 의해 13년간 유예된 노조 전임자와 복수노조 문제는 2008년 구체적인 대안이 만들어져 법시행을 구체화할 수 있는 시행령 등이 만들어지면 2010년 1월 초부터 시행될 수 있다. 대기업과 공공부문 노사관계를 포함하여 한국의 노사관계시스템을 개혁하는 것은 노조 전임자 임금지급 금지문제 그리고 사업장 복수노조 허용문제와 긴밀하게 연계되어 있다. 그동안 노조 전임자와 복수노조 문제는 각론으로 개별 제도의 법적·제도적 합리성을 중심으로 논의되어온 측면이 있다. 그러나 이러한 핵심적·법적 제도가 어떻게 한국 노사관계시스템과 긴밀하게 연계되어 있는지에 대한 문

제의식이나 논의는 공유되지 못했다. 노조 전임자 임금지급과 사업장 복수노조 허용은 기존 노사관계시스템의 문제점을 개선하고 변화한 노동시장 구조와 정합성을 가질 수 있도록 실행되어야 할 것이다.

전반적으로 지나치게 많다고 평가되는 노조 전임자수를 크게 줄이되 노사협의, 고충 처리, 산업안전 활동 등에 대해서는 시간공제, 직무관련 교육훈련 등에 대해서는 노조 학습위원제 등을 통해 활동에 필요한 시간을 확보하는 등 노조 전임자의 대안적 제도를 갖출 필요가 있다. 노조 내부의 활동에 대해서는 노조 스스로 부담한다는 원칙을 세워야 할 것이다. 노조 전임자의 대폭 축소 혹은 폐지는 노조의 기업외부화를 촉진하여 기존 기업별노조의 산별노조, 지역별 노조화를 촉진할 가능성이 높다. 대기업 노사관계의 개혁은 노조 전임자의 대폭 축소를 통해서 이루어질 수 있다.

사업장 복수노조는 노동자들의 결사의 자유와 단결권 보장을 위해 마땅히 허용되어야 한다. 단체교섭의 혼란을 피하기 위해 조직대상이 중복되는 복수노조 사이에 교섭장구를 단일화하는 방안을 세우되 단일화의 세부절차, 단일교섭팀 구성시 요구안 결정, 타결여부 결정 등에 관한 세부적 절차규정을 만들어야 한다. 또한 복수노조 환경에서 사용자의 일부 노조에 대한 편파적 지원이나 배제를 막기 위해 부당노동행위의 세부조항을 마련해야 할 것이다.

이 두 가지 제도를 둘러싼 노사간의 이해관계가 사활을 걸만큼 크기 때문에 노사는 다시 담합을 하여 기존 법제도의 시행을 유보하려 할 수 있다. 그러나 13년을 미루어 온 관련 법의 시행을 폐기하지 않는 한 다시 연기할 수는 없다. 이 법제도의 시행을 계기로 우리 노사관계는 크게 변화할 것이며 그러한 변화에 따른 일정한 과도기적 혼란과 노사갈등을 겪을 수밖에 없을 것이다.

V. 산별교섭을 둘러싼 노사갈등

2000년대 들어 기업별노조들의 산별노조 전환이 민주노총을 중심으로 상당부분 이루어졌다. 산별노조로 전환한 노조들이 산별교섭을 시도하고 있으나 병원업종에서는 진전을 본 반면, 다수를 차지하고 있는 금속산업에서는 노사간의 큰 입장 차이에 따른 노사갈등을 야기했을 뿐 산별교섭의 진전은 거의 없다. 기업별노조들이 산별노조로 전환하고 난 뒤에도 기업별노조의 관행과 제도를 유지하려는 것은 산별노조 전환의 의미를 살리지 못하는 것일 뿐만 아니라 산별교섭의 조기 정착을 위해서도 바람직하지 못하다. 산별노조들이 산별교섭을 성사시키기 위해서는 기업별 교섭과 협약의 내용을 모두 산별

협약에 담을 수 없기 때문에 산별노조는 양보와 타협을 해야 하고 그 대신 보다 포괄적인 영역에서 규율을 할 수 있다. 노사간의 이해관계 조율을 통한 타협은 특히 기존의 기업별 노사관계의 관행을 벗어나서 산업별 노사관계로 이행하는데 필요한 기존 기득권의 포기과 새로운 권리의 확대를 위해서는 불가피한 측면이 있다.

산별교섭과 관련된 사용자의 전략은 소극적이었다. 산별노조와 산별교섭이 사용자들에게 위협요인만이 아니라 기회요인이 될 수 있음을 살펴보고 이를 살리기 위해 산별노조들과 타협할 수 있는 방안들을 적극 고민해야만 한다. 2008년 산별교섭의 진전이나 성사 여부는 무엇보다도 산별노조의 유연한 대응 여부에 달려 있다. 산별노조들이 얼마나 내부의 통일된 지도력을 구축하여 조직 내부의 작은 차이와 이해를 극복하고 산별교섭에 응하느냐 그리고 사용자들이 산별교섭을 통해 노사갈등 감소, 교섭비용 감소, 상대적으로 낮은 임금인상을 통해 하청부품업체들과 임금인상을 공유할 여지를 만들어주면서 산별교섭의 장점을 체감할 수 있도록 하느냐에 달려 있다.

VI. 사회적 대화의 재구축

앞선 정부에서 노사정위원회를 통한 사회적 대화와 타협을 추구해 왔으나 부분적으로만 성공하였다. 새 정부는 전국과 지역수준에서 노·사·민·정이 참여하는 사회적 대화를 통해 노사갈등을 해소하고 노사협력의 분위기를 키워 나가겠다는 입장을 밝혔다. 여전히 일각에서는 사회적 대화의 무용론을 주장하지만, 과거 권위주의 때와 같이 이해당사자들의 의사를 무시하고 정부가 일방적으로 정책을 결정하고 추진하기 어렵다.

오히려 최근의 유럽 역사를 보면, 보수당 정부에서 중요한 노사정 타협이 성사된 경우가 많다. 사회민주당 정부에서는 노동계의 기대가 높기 때문에 타협이 오히려 어려울 수 있으나 보수당이 집권한 경우 노동계의 기대가 낮고 사회적 대화에서 빠질 경우 대표성을 상실하고 중요한 의사결정에서 배제될 위험이 있기 때문에 오히려 사회적 대화와 타협이 잘 이루어진 경우가 적지 않다. 1982년 유명한 네덜란드의 바세나르(Wassenar) 협약은 보수적인 루버스(Lubbers) 정권 때 이루어졌고, 아일랜드의 사회적 협약도 1980년대 중반 보수당 수상인 찰스 호히(Haughey)와 버티 아헨(Ahem)정부에서 계속 갱신되었으며, 스페인에서도 1997년 4월 협약이 보수인민당 정부인 아즈나르(Aznar) 정부 때 이루어졌다. 이런 점에 비추어 이명박 정부에서도 사회적 대화를 통한 타협을 피할 이유가 없다.

다만, 새 정부는 노·사·정·민 사이의 사회적 대화를 통한 타협을 시도하되 노사가

국민적 공감을 얻고 있는 의제에 대해 합의하지 못하고 갈등만 하는 경우, 사회적 대화가 아닌 다른 길을 모색할 수도 있다.

새 정부의 노사관계 정책 속에서 대두될 6가지 주요 쟁점을 중심으로 노사관계를 전망해 보았다. 새 정부의 노사관계 개혁의 대상은 대기업과 공공부문 노사관계가 될 것이다. 대기업과 공공부문의 고용과 노사관계 개혁에 관한 노사정 사이의 타협을 할 수 있다면, 우리 노사관계의 타협질서도 크게 바뀌는 계기가 되는 가운데 비정규직과 중소기업에 그 타협의 부분적인 혜택이 돌아갈 수도 있을 것이다. 그러나 만약 대기업 노조와 공공부문 노조가 개혁에 대해 비타협적인 투쟁 전략으로 맞선다면, 새 정부는 영국의 대처식 해법을 추구할 수도 있고 그런 경우 개혁의 대상은 대기업이나 공공부문 노조 그 자체가 될 수도 있다.

노사관계는 근본적으로 합리적 대안을 마련하는 것만이 아니라 그런 대안을 어떻게 노사의 이해당사자로 하여금 수용하고 타협하도록 할 것인가의 이해관계 조율과정을 구하는 정치적 과정이 중요하다. 그런 점에서 새 정부 아래에서 사회적 대화와 타협은 포기할 수 없는 정치적 수단이라는 점을 강조하고 싶다. **KL**