

최근 노사관계의 변화에 따른 산업평화 조성대책



조 승 혁
한국노사문제 협의회 회장/경제학박사

노사문제가 중요시되고 있는 때에 몇몇 관리자만으로는 노사문제에 대처할 수 없다. 따라서 최고 경영자로부터 말단의 현장 반장까지 일체감을 갖고 자신의 책임과 역할을 감당하는 경영체계가 확립되고 종업원 관리의 능력이 강화되어야 한다.

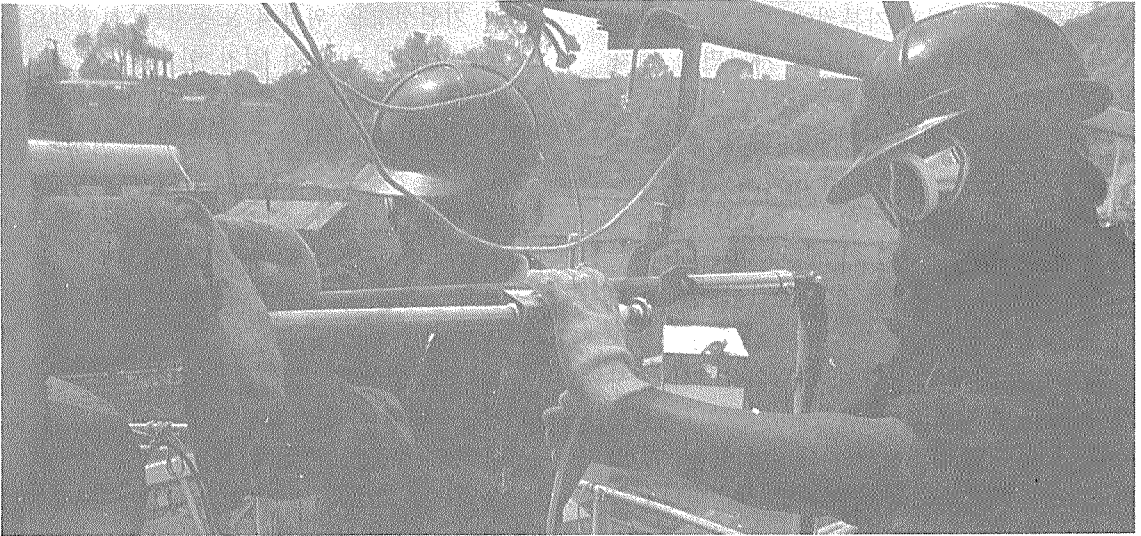
1. 오늘 날의 노사문제 무엇이 문제인가?

'87년 6.29이후 민주화의 대 전환점에서 노사문제는 전국민적 관심사가 되고 있다. 그렇다면 노사문제는 왜 우리사회의 관심사가 되었으며 무엇이 문제인가? 하는 문제를 제기하게 된다.

최근 노사간의 갈등과 분규는 적게는 기업의 성장을 위축시키고 크게는 국민경제 발전에 저해 요소로 등장되고 있다는 면에서 상식적 문제를 제기하게 된다. 결국 오늘 우리의 노사문제는 노동운동의 양적확대와 질적 변화에서 고율의 임금인상, 생산성의 저하, 분규의 장기화, 불법적 쟁의 등이 기업을 곤혹스럽게 하고 있다는 의견이다. 그리고 이런 노사관계의 문제점은 기업성장의 저해는 물론 기업의 투자이익의 감소, 경제적 손실, 국제경쟁력의 약화 등을 가져 오는 원화절상, 물가양등, 기술투자의 미비 등과 함께 국민경제발전을 제약하고 있다는 분석을 한다.

따라서 이러한 노사문제는 노사당사자만이 아닌 전국민적 관심사가 되고 있다는 사실이다. 여기서 우리는 노사문제를 문제로 지적하게 된다.

그러나 한편 노동자들의 편에서는 이런 노사간의 문제는 과거에서 비롯된 것으로 당연한 것이라고 생각한다. 왜냐하면 6.29이전 덜받았고 눌러 지냈다는 상대적 빈곤감·소외의식 등의 발로는 과거 노동정책 기업의 전근대적 풍토에서 비롯된 것으로서 노동자들에게 책임을 전가 할 수 없다는 주장이다. 그리고 그동안 임금이 인상되고 노동자의 지위가 향상된 것도 사실이지만 노동자들의 진실된 삶의 욕구와 경제적 사회적 지위 향상은 아직도 멀었다는 주장들을 한다. 여기 노사간의 문제가 있고 산업평화 정책을 위한 노사간의 거리가 있다.



오늘과 같이 노사문제가 중요시되고 있는 때에 몇몇 관리자만으로도 노사문제에 대처할 수 없다.

그러나 이제 6.29이후 4년이란 기간에서 혼란과 시행착오를 딛고 노사가 서로 이해하고 협력해야 한다는 그리고 노사간에 상호의 위치를 인정하여야 한다는 인식이 생겨나고 있다. 따라서 1990년의 경우 노사분규가 예년에 비하여 1/5 감소되었고 노사관계 안정의 원인으로 삼아야 하겠다는 의견들이 있다. (노동조합측에서는 "안정이 아니라 잠재다"라는 주장이 있기도 하다)

우리의 바람은 노동자들의 현실적 욕구가 아직도 남아 있는 것도 사실이다. 국내외적 여건으로 볼때 혼란, 시행착오, 경험미숙, 노사관계의 정신적 기반의 부재 등에서 다시금 옷깃을 여미고 노사가 이성과 애정을 갖고 서로 이해하고 협력해야 할 시점에 와 있다는 것은 노사가 인식 하여야 한다는 사실이다.

그래서 노사가 산업평화 조성에 전력하고 서로를 인정하는 가운데 바람직한 노사관계를 정립시켜 나아가야겠다 그렇다면 어떻게 노사가 대화하여야 하는가?

노사문제 왜 생겨 나는가? 노사문제는 공업화가 가져온 산물이다. 따라서 노사가 공업화로 이해하고 제도적 장치를 통하여 서로를 인정하고 그 합리적 해결 방법을 찾아 가면 된다. 그래서 필자는 1) 노사문제 왜 생겨 나는가? 2)

오늘의 노사관계 왜 문제시 되는가? 에 관해서 사회변화와 기술혁신과 관계 시켜서 논하고 3) 끝으로 그렇다면 어떻게 앞으로 노사가 대처하여야 하는가? 관해서 논의 하여 보고자 한다.

2. 노사문제 왜 생겨나는가?

노사문제는 공업화의 산물이다. 공업화는 넓은 의미에서 동력사용에 따라서 사람의 의식과 생활이 변화게 되는데 그 총체적 상태를 공업화라 한다.

그리고 공업화는 대량경제 생산체제를 가져왔고 대량경제 생산을 위해서는 대량 고용의 문제가 따른다.

결국 대량 고용된 노동자들이 집단화하여 자본권에 대립·저항하는 데서 노사간의 문제가 제기 된다. 따라서 노사문제는 공업화 과정에서 노사간의 분리의식, 대립의식이 생겨난 데서 비롯 됐으며 이는 공업화가 가져온 가장 큰 문제이며 고민이며 또 해결하여야 할 인간의 문제라고 할 수 있다.

우리는 선진국들의 경험에서 보면 산업혁명 후 자본주의 초기과정에서 기업들이 노동자들의 임금을 착취하고 심한노동을 강요하며 노동운동을 탄압하여 왔던 사실들을 안다. 그때의

노동자들은 이에 맞서 자본권에 저항하게 됐다.

최근 공업화의 초기 과정을 지나면서 점차 공업화 또는 자본주의가 발달하면서 기업도 노동력의 보호란 측면과 사회혁명의 예방이란 관점에서 노동운동을 인정하게 되었고 또 노동조합도 조합원만을 위한 노동운동이 아니라 사회적 공익적 책임을 져야 하고 기업발전에서 노동자의 인간다운 생활을 얻을 수 있다는 인식이 생겨나게 됐다.

따라서 근래의 노사간의 대립의식에서 노사가 서로를 인정하고 협력하여야 하고(생산을 위해서) 다만 분배면에서는 대립이 있을 수 있다는 노사 상호의 공동적 이해가 생겨났다. 그러므로 종래의 자본가계급과 노동자계급이란 이분법적 사회구조에서 탈피하고 체제안에서 제도적장치를 통하여 문제를 합리적으로 해결하여 나아갈 수 있다는 확신과 함께 공동적 노력에 의한 제도적장치를 마련 합의에 의한 노사의 발전이란 생산적 생각을 갖게 되었고 또 이를 구체적으로 실현하여 나갔다.

그리고 이것의 정신적 기초(기반)는 산업민주주의였다. 다시 말하면 공업화로 인하여 자본권의 우위에서 노동자들이 집단적 행동을 통하여 자본권과 노동권이 동등하다는 공동적 생각을 하게 되었다. 물론 이는 노동자들이 집단적 행동(노동조합)을 통하여 얻어낸 것이다. 결국 공업화가 가져온 노사간의 분리의식을 제도안에서 협력적인 해결을 해가는 것으로 바뀌어 갔다.

이와같이 공업화 또는 사회구조의 변화에 따라서 노사가 서로를 인정함으로써 자본주의 체제 안에서 노동조합이 필수적 기구로서 사용자는 인정하게끔 됐다. 노사간의 문제는 생겨날 수 있다. 그러나 그 문제를 인정하고 서로 그 문제 해결을 위하여 방법을 모색하여 나가면 문제는 해결 될 수 있는 것이다.

'87년 6. 29이전 우리는 정부의 노동정책을 노동문제로 발전의 저해 요소로 보았고 정치적 경제적 목적에 따라 변용처리 하여 왔다.

다시 말하면 노동조합을 기업내 필수적 기구로 인정하려 하지 아니했다 그리고 기업협력

역시 기업성장을 위하여 노동자를 희생양으로 생각하여 왔다는 점이 없지 아니했다. 그러나 6. 29이후 상황은 역전되었다. 왜 노동자의 힘을 산업발전(공업화)에 따라서 수적 증가(노동인구가 44. 8%)로 나타났고 산업간 기업간 연관 관계가 생겨났다. 따라서 한 기업의 문제가 한기업에 머물러 있을 수 없고 자본권과 국가 권력이 노동을 통제 할 수 있는 단계에 가져왔다.

그리고 상대적 빈곤감·소외감은 민주화의 대전환점에서 사회적 분위기와 함께 저항적 노사관계를 창출하여 내게 되었다.

우리는 6. 29이후 노사간의 갈등과 분쟁에서 앞에서 지적한 산업혁명 초기 또는 자본주의 초기과정에서 있었던 노사간의 저항적이며 대립적 모습을 찾아 볼 수 있었다. 결국 지난 4년간의 우리의 노사관계는 서로를 인정하지 아니했던 6. 29 이전의 거센 반동을 6. 29이후 겪어야 했다. 그러나 우리의 경제적 사회적 현실은 초기 자본주의 상황과는 전혀 다르다. 그래서 3년여의 짧은 경험에서도 노사가 서로를 인정하게 되었으며 우리의 경제적 사회적 상황에 관한 이해를 노사가 빨리 이해하게 됐다.

따라서 1990년도 노사분규는 1989년에 비하여 1/5로 감소하게 되었다. 오늘의 시점에서 6. 29이전과는 달리 노사가 서로의 위치를 인정하고 반성하는 가운데 이해와 협력의 방향으로 발전되어 가고 있는 것만은 사실이다. 따라서 안정·잠재란 두가지 상이한 상황 분석은 하지만 두면이 사실일 수도 있으나 서로를 인정하는 도(度)가 높아 가고 있는 것만은 사실이란 판단을 한다면 우리의 노사문제도 해결의 실마리를 찾을 수 있는 희망적 상황으로 발전하여 가고 있다는 조급한 판단을 할 수 있을 것 같다.

3. 오늘의 노사문제 왜 문제인가?

노사관계는 근대산업사회에서 생산을 둘러싼 사회적 관계라고 한다. 그리고 노사관계의 중요기능은 일자리(Job-Security)와 분배 문제를 다루게 된다.

따라서 원칙적으로 노사는 생산을 위해서 협력하고 분배에 관한 한 대립적인면 즉 협력과 대립의 양면을 갖고 있다. 따라서 영미 경제제도 방식에서는 노사관계는 기본적으로 친화와 협력 관계로서 다만 노사간에 그 기술과 역할이 다르다는 해석이다. 그러나 맑시즘적 사고에서는 노동자와 사용자관계로 보지 않고 노동자와 자본가의 관계 즉 노사관계(勞使關係)로 본다.

여기서 노동자는 자본도 없고 노동의 주도권도 갖고 있지 않다, 따라서 노(勞)와 자(資)는 평행선을 갈 수 밖에 없다.

그러므로 노동조합은 혁명의 주체로 인식하게 된다. (이는 하나의 추상적인 고전적 이론에 불과하며 현실과는 거리가 멀고 동구권에서 이런 사회 정치조합주의적 사고와 경제 원리는 경험적으로 문제가 있음을 확인하게 된다.)

오늘 우리의 노사간의 문제는 다음 두가지 면에서 아직도 문제로 남아있다.

첫째는 자본주의 체제 안에서 당연시 되었던 노사관계의 원리로 6.29이전 기업을 인정하려 들지 아니한다. 공장 새마을 운동에서 "사용하는 근로자는 가족처럼 근로자는 기업을 내일처럼" 해야 한다고 했다. ? 그러나 사실은 이는 기업위주의 그리고 전근대적인 노사관계의 이해였고 과거 우리의 정치적 현실에서 전체적 발전에 따른 구호에 불과 하였다. 결국 이런 사고와 노동정책 그리고 노사관계 관리가 노동자들을 저항적으로 몰고 갔다 할 수 있다.

다시 말하면 저임금 장시간 노동운동의 탄압 등을 1)오랜가난의 극복 2)국제경쟁력의 강화 3)남북대결 상황에서 경제적 우위권 확보 등의 국가적 명제가 전제였으나 노동자들에게는 상대적 빈곤감에서 비롯되는 불만과 노동운동탄압 발전에서의 소외감을 심화시켰다.

따라서 6.29이후의 민주화의 대전환 점에서 임금인상, 민주노조 인정 등의 구호 밑에서 고을의 임금인상, 분규의 장기화, 불법파업, 요구조건 다양화, 생산성 저하, 힘든 제조업으로부터의 회피(제조업 공동화 현상) 등을 가져오게 하였다.

다시 말하면 경제적 능률의 확대를 강조한 나머지 사회적능률(민주화의 원리)의 확대는 병행하지 못했다. 그래서 경제가 발전하고 사회가 발전하며 기술혁신이 이루어지고 있는데 불구하고 복종만을 강요 하여 왔다. 여기 우리의 노사문제의 원인이 내재해 있다. 즉 노사관계의 원리적인 것이 교과처리적인 것도 무시하려는데 문제의 원인을 낭게 됐다. 지난 4년간 노사관계에 관한 많은 인식의 변화에도 불구하고 아직도 잘못된 노사관이 잔존해 있다. 여기 우리 노사문제가 아직도 있다 하겠다.

둘째 6.29이전 노동자들은 저임금, 장시간 노동을 당하여 왔고 노동운동이 탄압당하여 왔다는 감정적 이유 때문에 노동운동의 과격화, 불법파업, 고을의 임금인상 열심히 일하려 하지 않는 등 기업을 당혹스럽게 하고 있다.

따라서 오늘의 노사문제는 기업 성장을 위축시켰고 국민경제 발전을 저해하는 요소중 하나란 인식 하게 하였다.

여기서 한가지 꼭 언급하고 싶은 것은 1980년대 접어들면서 부터 학생운동권 또한 재야운동권이 노동문제에 관심 갖고 산업현장에 여러 형태(위장취업, 노동자선동 노동운동 지원 등...)의 노동운동을 전개 하여 왔다는 사실이다. 특히 이들에 의해 주도된 노동운동은 다분히 사회 정치 조합주의적 노동운동으로서 체제와 제도 안에서의 노동운동이 아니라 노동자의 경제적 현실이 경제적(자본주의) 정치적체제와 관련되어 있으므로 경제투쟁과 정치투쟁을 병행투쟁해서 노사와 노동자를 정치 세력화 하여야 한다는 노사관계(勞使關係)론적 해석과 이에 따른 운동전개 등을 선호 선도하는 노동운동이 극히 일부이지만 우리 산업사회에서 태동되게 되었다는 사실이다. 결국 이런 노동운동 세력은 6.29이후 신규노동조합을 결성하는데 영향을 주었고 분규의 격화를 가져왔다는 주장이다.

1989년의 경우 노사분규의 82%가 신규노조들에 의하여 주도 되었다는 연구 조사 보고가 있다.

다시 말하면 6.29이후 노동운동을 경제 민주

화의 실질적 운동이란 긍정적 평가도 할 수 있음도 사실이지만 노사관계의 기반을 흔들고 노사간의 현안문제(예: 경영권의 참여, 인사권의 참여 노동개방, 총자본 투쟁 등등...)로 야기시켰다. 결국 노동운동 역시 과거(6.29이전)에 눌러지냈다는데 한을 갖고 분노를 터트리면서 레닌이 혁명말 당시의 상황(70여년전의 소련의 강제 정치적 상황)과 다른 오늘의 우리의 현실에서 시대적변화에 걸맞지 않는 우리의 사회정치조합주의적 노동운동이 태동되어 민주·자주노조간 아름다운 기취아래 제도권 노동운동을 힐란하게 공격하면서 비제도권 노동운동만이 노동운동인양 자처하는 현상을 가져오게 까지 하였다. (물론 이러한 노동운동이 태동하게 된 것은 우선 독재와 기업들의 노사관계 운영의 산물이라는 분석을 하는 학자들도 있다.)

우리의 오늘의 노사문제는 공업화와 시대적 변화 그리고 기술 혁신시대에서 갖는 미래지향적 노사관계 등에 의한 기본적 이해가 없는 상태에서 노사양자 모두 자기중심적 이익추구에서 비롯되고 있다는 분석을 할 수 있다.

4. 그렇다면 바람직한 노사관계의 방향은?

산업평화 정책의 대책은 무엇인가?를 제안하여 보고자 한다. 갈브레이드(John Keneth GalBreith)는 오늘 사회주의건 자본주의건 자기들만의 이념(Ideology)만 가지고 우리사회를 발전시킬 수도 없으며 구원할 수도 없다. 따라서 이들을 인간생활의 안정과 인간존중 등과 타협할 수 밖에 없는 관계에 부딪혔다"고 하였다.

우리는 갈브레이드의 말에서 산업평화 정책의 대책은 찾아야 하겠다. 최근의 경영학은 잉여중심의 논리와 실제에서 인간존중의 논리와 실제로 변화하여가고 있다. 그리고 노동의 인간화를 비롯한 참여의 동인(Inteneive)을 줄때 사람은 능동적이고 자주적으로 적극적인 생산활동에 참여하게 된다는 경영학의 동향이다.

즉 소외보다는 참여에 강조를 두고 참여의 결과가 정신적이든 물질적이든 정의롭게 노동

자들에게도 분배 될때 노사는 공동체의식을 갖고 공존번영의 협력적 관계를 갖게 된다는 사실이다. 우리사회는 이미 기술혁신의 시대에 있고 국제화 및 정보화의 시대에 접어들었고 민주화란 대 전환점에서 사회적변화가 요구되고 있다.

이런 시대적 변화에서 기업의 이윤추구가 목적이면 일수록 경영자 또는 자본가만이 기업은 성장과 경제발전에 주역이란 사고는 전 근대적 사고이다. 또한 모두가 참여하고 참여의 결과가 정의롭도록 하여 여기서 모두가 공동체 의식을 갖고 노사가 협력하는 그런 이해와 이성 과 애정이 있는 기업공동체(노사공동체)로 다져가야 한다. 이러한 기본적 인식 하에서 바람직한 노사관계 산업평화의 정책에 따른 노사간의 대안을 제시해 보면 다음과 같다.

1) 기업 편에서의 대책

현재 경영윤리의 확립, 왜 기업을 경영하는가?

혼자서 잘 살고자 하는가? 경영자는 인간존중을 해야하고 노동자 또는 노동조합들의 참여를 기반으로한 민주적 경영 그리고 정의로운 경영을 해야한다. 경영자는 사회적 공익적인 책임적 존재이다. 따라서 인간존중 민주적운영 정의를 기준으로한 경영관을 가져야 한다. 그 래야 노동자들이 이를 인정하고 기업에 충성하게 될 것이다.

둘째, 인간관리의 능력배양 인사관리를 좁은 의미에서 인력관리란 측면은 시대에 뒤떨어진 경영방식이다. 인사, 노무관리는 넓은의미에서 인간관리로 이해되어야 한다.

테일러의 과학적 관리방식은 시대적 뒤떨어진 관리방식이다. 사람을 관리 한다는 것은 그 사람 인간·인격을 존중하는 관리이다. 따라서 기술과 사회가 급변하는 현대 사회에서 사람을 존중하는 노동의 인간화, 산업민주주의 근거(인간존중, 평등 등 노동권과 재산권의 동등 민주적이고 정의로운 경영 등등...)에 근거한 인사관리 방식을 택하고 작업조직은 재개편하여야 한다. 다시 말하면 정보화, 국제화, 기술 혁신 사회변화 등에 걸맞는 인간관리 능력을

배양하고 전관리자(사장에서 말단 현장 반장까지)를 교육, 훈련하여 인간관리의 능력을 갖도록 해야 한다.

(사례:XX그룹에서는 생산관리조직에 인간관리 조직을 병행시키고 생산과에 생산과장 이외에 인사, 고정담당자를 더 두고 인간관리에 노력하고 있다.)

따라서 이렇게 하려면 관리자들에게 노사관계의 본질, 노사관계의 중요성, 노동관계법, 부하관리 등에 관한 이론과 실재를 교육하여 관리자의 관리능력을 향상시켜야 할 필요가 있다.

세째, 경영체계의 확립과 관리능력의 강화 최근 노사분규 업체의 실태를 보면 경영체계가 확립되어 있지 않고 부하관리가 제대로 되지않은 상태에서 기업의 오너와 몇몇임원 그리고 인사관리 담당자만 관심갖고 대처하고 있는 것을 볼 수 있다.

오늘과 같이 노사문제가 중요시되고 있는 때에 몇몇 관리자만으로는 노사문제에 대처할 수 없다. 따라서 최고 경영자로부터 말단의 현장 반장까지 일체감을 갖고 자신의 책임과 역할을 감당하는 경영체계가 확립되고 종업원 관리의 능력이 강화 되어야 한다.

그리고 여기서 관리자의 자세와 태도가 중요하다. 관리자는 1) 인간중심의 판단력을 가져야 하며 2) 가치의식과 정의로운 판단력 3) 현대경영의 관리능력 습득 4) 사고와 언행의 질서 확립 5) 관리의 지도력 개발을 위한 자기노력들이 있어야 한다.

네째, 노동자 편에서의 대책

기업을 생산활동의 주역인 노동자 편에서 대책이 있을때 노사관계, 산업평화는 정착될 수 있다. 노동자편에서의 대책을 제안하여 보면 1) 인간존중 2) 애사심과 생산성 향상을 위한 노사공동의 프로그램 개발. 3) 기업 발전에서 같은 희망 제시 4) 노동자들의 진실된 욕구의 인정 수용 5) 노동자들의 제안제도의 활용과 확대 6) 민주화 인간화에 대처하는 인사관리조직의 개편 및 프로그램 개발 7) 노동조합을 인정, 수용하고 노동조합에도 기업발전에 관한 사명과 과

제를 주도록 하는 것 등이 요구된다.

다섯째, 미래 지향적인 경영

XX기업에서는 최근 노사분규를 겪고 노사가 합의하여 XX 기업 3대 부흥운동을 전개 하였다. 그 내용은 1) 생활안정 2) 주택안정 3) 노무안정 등이며 매년 기업의 이윤 가운데서 일정액을 이를 위해서 투자 하기로 하였다.

이런 계획을 노사가 합의 하여 발표한 후 노사간의 안정은 물론 노동자들 편에서 10분 일찍 출근·40분 늦게 퇴근운동을 전개 하고 있다고 한다.

기업은 노동자들로 하여금 믿음을 갖고 기업활동에 능동적으로 참여할 수 있는 조건을 제시하고 기업의 성장을 위해서 노동자들이 최선을 다할 수 있는 미래 지향적 기업경영을 하여야 할 것이다. 현대산업사회에서 일방적인 복종만을 강요하는 관리방식은 노동자들의 생산활동 의욕을 저해시키는 결과를 가져 오게한다는 것을 명심해야 한다.

2) 노동자 노동조합 운동 차원에서 대책

노사관계는 친화와 협력관계란 사실을 노동조합도 인정하고 다음 몇가지 면에서 노사관계의 운영을 하여 나가야 할 것이다.

첫째, 노동자들의 권익보호에 앞장서는 한편 현장에 노동자들의 진실된 욕구를 담아서 노사교섭을 통한 합의적 해결을 하도록 노력하여야 한다.

둘째, 기업의 현실을 이해하고 수용하여 협력자 또는 기업의 동반자 입장에서 점진적 노동운동을 하여야 할 것이다. 지나친 요구와 한번에 모두를 얻고저 하는 주장과 행위는 결과적으로 노사관계를 악화 시키게 된다.

세째, 사무적이고 합법적인 노동조합 운동을 하여야 한다. 노사관계에 있어서 가장 중요한 것은 요구의 근거에 의한 사무적이고 합법적인 운동이 있어야 한다 주먹구구식의 주장이나 폭력적 행위는 결과적으로 노사관계 악화는 물론 불행한 결과를 자초하게 된다.

네째, 노사관계에 기반을 둔 노동운동을 하여야 한다. 어떤 경우도 노사관계의 기반을 무시한 또는 그 근거를 흔들어 놓는 주장과 행위

는 노사 모두를 파멸로 이끌게 된다.

따라서 미래 지향적 노동조합 운동을 하여야 한다. 1) 기업의 시설투자 개선과 투자 또는 기업의 확장 기술개발 등 공업화에 따른 기업의 기술, 시설 개선 등을 노동조합은 인정 수용하여야 한다.

2) 그리고 기업의 성장 또는 내일의 복지사회 건설을 위해서는 점진적인 요구와 주장 및 행동을 하여야 한다.

3) 한편 노동운동은 노동자만을 위한 운동이 아니다 따라서 노동운동의 사회적 공익적 책임을 갖고 사회와 국가 발전에 공헌할 수 있어야 할 것이다.

맺음말

우리는 6.29이후 4년간 노사양자가 다같이 값비싼 대가를 치루는 경험을 하였다. 우리는 이 경험이 주는 교훈에서 노사는 일체감을 갖고 친화와 협력관계를 갖고 오늘의 노사관계와 국민경제를 극복하고 더 잘사는 나라, 발전하

는 나라가 되도록 산업평화를 정착 시켜나가야겠다.

우리는 그러기 위해서 1) 서로 이해하고 협력하는 노사관계 2) 서로 믿고 의지하는 노사관계 3) 이성과 애정이 있는 노사관계의 운영 4) 진실과 성실을 최우선으로 하는 노사관계 사용자는 될 수 있으면 안주고 노동자는 어떻게 해서든지 더 받겠다는 태도를 버리고 "주는자가 받는자보다 복이 있다"는 성서의 말씀과 같이 서로 주고 아끼는 노사관계 등을 정립할때 산업평화는 정착될 것이다.

한나(R. H. Hanna) 교수는 "노사간에 이해가 엇갈리는 관계속에서는 노사관계의 기술이나 프로그램이 중요한 것이 아니라 인간관계가 중요하다. 그리고 인간관계는 인간의 마음에서부터 시작된다.

그러므로 너무 수치적인 문제 보다는 정신적이고 도덕적인 인간의 내면의 문제를 다룰때 수치적인 문제까지도 해결된다"고 했다.

우리는 이 한나교수의 말을 다시금 명심해야 할 것이다.