

## 노사관계의 합목적성과 전략적 선택

최 중 태\*

〈 목 차 〉

I. 서론

IV. 형성적 합목적성과 전략적 선택

II. 노사관계 실체와 본질

V. 결 론

III. 합목적성과 전략적 선택

본고는 노사관계의 실체와 본질의 규명을 통하여, 한국노사관계의 발전을 위한 합목적적 전략적 선택을 모색하고자 한다. 오늘날 한국 노사관계는 격변기를 맞이하고 있다. 지난 40여 년에 걸쳐 세계가 놀랄만한 압축 경제성장을 한 이면에는 대립 투쟁적 병리 현상의 노사관계를 자아내었다. 이러한 노사관계의 가장 큰 문제점으로는 법과 질서를 지키지 않는 노사관계, 양보와 희생을 외면하는 노사관계, 상생과 고통분담을 거부하는 투쟁적 노사관계로 돌출되어 기업 성장과 국가 발전의 걸림돌이 되고 있다.

한국노사관계의 현실은 협상과 타협이 절대적으로 부족한, 비이성적인 투쟁적 노사관계로 전개되고 있다. 실로 오늘날 우리사회는 심각한 새로운 사태를 맞이하고 있다. 급속한 산업화, 도시화, 그리고 디지털화, 세계화는 전통적 집합주의 사회를 와해시키면서 개인주의와 집단이기주의 사회와 양극화 사회를 가속화시키고 있다. 이에 노사관계도 이념화와 집단이기주의에 매몰되어 '아노미 구조 사태'에 직면하고 있다. 노사갈등이 다양한 사회갈등과 더불어 아노미의 진통을 겪고 있다. 낮은 신뢰와 잦은 노사갈등은 무한경쟁시대에 우리가 설자리를 위협하고 있다. 따라서 우리사회는 투쟁과 갈등의 틀을 뛰어넘고, 아노미를 극복할 수 있는 새 질서를 위한 생산적 노사관계 구축을 위한 노력을 절실히 요청하고 있다.

학술의 목표는 존재의 실체와 본질적인 것에 접근하는데 있다. 노사관계를 논함에 있어서도 마찬가지이다. 따라서 본고는 노사관계의 올바른 인식을 위한 노사관계의 실체를 규명하는데서부터 시작한다. 이는 노사관계 실체는 무엇이며, 이를 어떻게 올바르게 전개시켜야 할 것인가? 하는 질문에 대한 답변이 되겠다.

이러한 요구에 따라, 우리는 노사관계의 사회적 실체(soziale Wesenheit)와 사회적 결속 (soziale

\*서울대학교 경영대학 명예교수(jongtae@snu.ac.kr)

Verbindungen)에 대한 고찰을 통하여, 노사관계의 실체를 가치창출 갈등동반자관계로 결론을 짓고, 노사관계의 올바른 전개방향을 모색한다. 즉 노사관계를 상생이해공동체 관계로 보고, 노사 직능공동체, 노사 의사소통공동체, 노사 정치공동체를 모색한다. 그리고 그에 따른 성과도출과 공정배분, 참여와 소통, 협상과 타협의 기능을 모색한다. 또 산업사회 수준별로 경영공동체, 교섭공동체, 정책공동체 형성을 모색한다. 기업노사관계(micro 노사관계)는 경영공동체, 산별노사관계(meso 노사관계)는 교섭공동체, 국가노사관계(macro 노사관계)는 정책공동체를 구심점으로 삼고, 이에 따른 생산적인 경영참가제도, 단체교섭제도, 그리고 사회적대화제도의 확립을 강조한다.

본고는 전체를 두 영역으로 구성하였다. 노사관계를 노와 사의 사회적 교환관계로 보고, 튀니스가 제시한 바 있는 사회학 연구대상인 '사회적 실체'와 그에 따른 '사회적 결합'의 규명에 따라 규명하였다. 전반부는 노사관계의 사회적실체에 대한 고찰을, 후반부는 노사관계의 사회적결합에 대한 고찰이 된다. "노사관계의 실체와 본질"에 대한 고찰은 전자의 "노사관계의 사회적실체"를 규명하는 장이 된다. 그리고 "노사관계의 합목적성과 전략적 선택"을 시작으로 하여 "형성적 합목적성과 전략적선택"까지의 고찰은 후자의 노사관계실체에 따른 '노사관계 사회적결합' 관계를 규명하는 장으로 구성하였다.

## I. 서론

본고는 노사관계의 실체와 본질의 규명을 통하여, 노사관계 발전을 위한 합목적적 전략적 선택을 모색하고자 한다.

학술의 목표는 존재의 실체와 본질적인 것에 접근하는데 있다. 노사관계를 논함에 있어서도 마찬가지이다. 노사관계 존재의 가치, 그리고 그의 중요성을 파악하기 위해선 노사관계란 무엇인가? 노사관계의 실체와 본질은 무엇이며, 그의 목적은 어디에 있는가? 실로 이러한 질문들은 노사관계를 논함에 있어서 올바른 길을 찾기 위하여 새겨 보아야 할 과제들이다. 그렇지 않으면 노사관계 발전의 실체를 외면하고, 우유적인 불박이에만 매달려 길을 헤메는 결과를 낳게 된다. 따라서 바람직한 노사관계 전개를 모색하기 위해선 노사관계의 실체(實體)는 무엇이며, 또한 그의 본질(本質)은 어디에 있는가? 부터 살필 필요가 있다.

실로, 우리는 어떤 문제를 올바르게 해결을 위하여서는 대상에 대한 실체와 본질을 파악하는데서부터 시작하여야 한다. 노사관계의 올바른 진단과 처방을 모색함에 있어서도 마찬가지다. 그의 실체와 본질에 대한 인식이 필요하다. 노사관계의 합목적적인 정도노사관계를 모색함에 있어서도 그의 실체와 본질에 기반을 둔 고찰이 필요하다. 여기에 노사관계의 형이상학적 고찰이 필요하다.

사물의 실체와 본질을 파악하는 데는 철학의 형이상학적 고찰이 반드시 필요하다. 노사관계를 논함에 있어서도 그의 실체와 본질을 파악하는 데는 철학의 형이상학적 실체와 본질에 대한 고찰이 필요하다. 철학은 하나의 나무와 같다. 그 뿌리는 형이상학이요, 줄기와 가지는 물리학을 비롯한 여러 과학이라고 할 수 있다. 그리고, 진리는 형이상학을 떠받치고 길러가는 뿌리라고 할 수 있다.

노사관계의 실체와 본질을 파악하는데는 형이상학적 고찰과 함께, 또한 사회과학의 사회학적 고찰이 필요하다. 노사관계는 노와 사의 사회적 교환관계로 볼 수 있기 때문에, 사회학적 연구대상인 사회적실체(soziale Wesenheit)와 사회적결합(soziale Verbindungen)에 대한 고찰은 노사관계의 실체와 본질을 이해하고, 바람직한 노사관계를 모색하는데 도움을 준다.

## II. 노사관계의 실체와 본질

### 1. 존재론과 형이상학

노사관계를 논하고, 올바른 진단과 처방을 위해선 그의 실체와 본질을 파악하는 형이상학적 고찰이 절실히 요청된다. 그동안 노사관계연구와 실천에 있어서, 실체와 본질에 대한 노사관계의 존재론적인 사유가 대단히 부족하였다. 때문에 문제해결의 근원적이고 근본적인 이슈에 대한 접근이 부족하였다. 합리성과 논리성을 기반으로 한 이성적 노사관계전개를 위한 진단과 처방에 따른 정책이 대단히 부족하였다. 결과적으로 단기적이고 임기응변적인 대증요법적 치유 진단과 처방이 난무하게 되었고, 장기적이고 기본적인 체질강화의 보건의학적 안목의 노사관계 진단과 처방이 대단히 부족하게 되었다.

우리는 노사관계의 이론과 실체를 논함에 있어 출발 승강장, 즉 논의의 플랫폼(platform)이 필요하다. 여기에 노사관계의 존재론적인 철학적 사유가 필요하다. 우리사회에 노사관계는 존재하는가? 그의 실체와 본질은 무엇인가? 우리 앞에 전개되고 있는 한국 노사관계는 산업사회에서 존재해야 할 Sein과 Sollen의 실체와 본질을 갖추고 있는가? 한국노사관계는 산업사회에서 그의 실체와 의미를 찾을 수 없는 유령의 노사관계가 아닌가?

이러한 점에서, 노사관계 연구에도 형이상학적 존재론의 실체와 본질에 대한 연구가 필요하다. 학술의 목표는 존재의 실체와 그의 본질적인 것으로 접근하는데 있다. 따라

서 모든 연구와 실천에는 대상에 대한 실체와 본질적인 접근이 필요하고, 여기에는 철학의 형이상학적 노력이 필요하다. 노사관계 연구에서도 마찬가지다. 철학은 하나의 나무와 같다. 그리고 그 뿌리는 형이상학이요, 줄기와 가지는 물리학을 주축으로 한 여러 과학이라고도 할 수 있다. 형이상학은 존재로서의 존재자(on he on)를 사색(思索)한다. 형이상학은 존재자로서의 존재자가 무엇인가를 논의 한다. 형이상학은 존재자(on = das Seiende)에 대한 진술(Logos= aussage)을 내용으로 가진다. 그러므로 존재론(存在論: Ontologie = on + logos)으로서 사물의 실체와 본질을 추구한다. 이를 테면 아리스토텔레스에 의하면, ‘형이상학(形而上學: Metaphysica)은 있는것(存在者)을 있는 것으로 다루는 학문이다’라고 하였다. 형이상학에서 존재로서 존재자란 존재의 실체를 의미하기도 한다. 그러므로 형이상학은 존재의 실체를 대상으로 존재의 실체와 본질을 사색(思索)하는데 있다고 할 수 있다.

실체(實體)는 기본이 있고 스스로 존재한다. 존재의 실체는 타의 의존하지 않고 자립할 수 있는 존재 이다. 실체란 자립적인 존재자 이다. 따라서 아리스토텔레스는 ‘스스로 서 있는 것’(ens in se) 들을 ‘실체(實體)’라고 이름 붙였다. 그에 의하면 ‘실체’들만이 본격적인 의미에서 ‘있는 것’이다. ‘존재하는 것’들이다. 그에 의하면 ‘빨강다’, ‘파랗다’, ‘둥글다’, 등은 본격적인 의미에서는 있는 것이 아니다. 그들은 스스로 서 있지 못하고, 언제나 말하자면 남의 집에 ‘더부살이’를 하고 있는 셈이다. ‘빨강다’가 따로 있는 것이 아니라, ‘꽃’이 빨강다. ‘파랗다’가 따로 있는 것이 아니라, ‘하늘’이 파랗다. 그리하여 이들은 아리스토텔레스에 의하면, 본격적인 의미에서는 ‘있는 것’이 아니다. ‘존재하는 것’이 아니다. 아리스토텔레스는 이들 ‘더부살이하는 것’을 ‘우유적인 것’이라고 이름 붙였다. 따라서 그에 의하면 우유적인 것들은 본격적인 의미에서는 ‘있는 것’이 아니다. ‘존재하는 것’이 아니다. 이렇게 ‘우유적인 것’들이란 ‘있는 것’이 아니라고 한다면, 이제 그것만이 본격적인 의미에서 ‘있는 것’이라고 하는 그 ‘실체’란 무엇인가? 그 실체는 무엇으로 되어 있는가?

아리스토텔레스는 말하기를, 실체란 ‘질료(質料)’(materia)와 ‘형상(形相)’(forma)으로 되어 있다고 한다. 다시 말해서 ‘있는 것’은 그리고 ‘존재하는 것’은 ‘질료’와 ‘형상’으로 되어 있다. 이것이 아리스토텔레스의 ‘질료형상설’이다. 이것을 소크라테스의 석상을 예로 들어 설명해 보자. 소크라테스의 석상은 대리석으로 되어 있다. 이 대리석은 소크라테스의 석상을 이루는 재료이다. 이것을 아리스토텔레스는 ‘질료’라고 한다. 그리고 대리석으로 만들어져 있는 이것은, 대리석으로 된 건물도 아니고 대리석으로 쌓은 성벽도 아니다. 그

것은 대리석으로 만들어진 ‘소크라테스’이다. 이것을 아리스토텔레스는 ‘형상’이라 한다(정달용, 2003).

‘존재하는 것’은 첫째로 ‘질료’와 ‘형상’으로 되어 있다. 이것이 아리스토텔레스의 ‘질료형상설’이다. 다음단계로 토마스 아퀴나스는 ‘본질’에 대한 규명을 통해서 아리스토텔레스의 질료형상설을 보충 내지는 수정해 나간다. 즉 토마스는 근본적으로 아리스토텔레스의 형이상학을 받아들인다. 그는 아리스토텔레스에 따라서 ‘있는 것’(存在者; ens)은 일차적으로 실체(實體)이며, 실체는 ‘질료(materia)’와 ‘형상(forma)’으로 되어 있다고 본다. 그러나 그에 의하면 이러한 ‘있는 것’은 ‘물질적 존재’에 한해서 그러하다. 하지만 ‘정신적 존재’는 질료와 형상으로 되어 있는 것이 아니라, ‘존재(existentia)’와 ‘본질(essentia)’로 되어 있다고 규명함으로써, 존재의 본질에 대한 위상을 정립하였다.

여기서 ‘본질’이란 그것이 무엇인가? 라는 질문에 대한 대답이며, ‘존재’란 그것이 있는가? 라는 질문에 대한 대답이 된다. 이 개념은 또한 아리스토텔레스의 *hoti estin*(현실에 있는 것)과 *to ti estin*(무엇인가라는 것)의 구별에 대응하며, 나아가서는 *to tode ti*(이것인 어떤 것, 개물)와 *to ti ēn einai*(바로 그것이었던 어떤 것, 보편)의 구별, 또는 *energeia*(현실태)와 *dynamis*(가능태)의 구별에도 관계한다. 즉 본질존재란 아직 구체적 개물로 되어 있지 않은 보편적인 것이자 아직 현실에 존재하지 않는 가능성적인 것이기 때문이다. 이 개념은 또한 소위 로고스(logos)에서 논의되는 사물의 본질존재(本質存在)인 그 ‘무엇인가’이기도 하며, 사물의 성립(*physis*: 자연·본성)을 규정하고, 각 사물을 각각 고유하고 일정한 것이 되게 하는 모양(*eidōs*: forma, 本質構造)이기도 하다(정달용, 2003).

요컨대, 질료와 형상으로 이루어진 실체에는 기본이 있고 본질이 있다. 그러므로 존재는 현실존재(事實存在; *existentia*)와 본질존재(本質存在; *essentia*)로 구분해서 생각할 수 있다. 이는 ‘~가 있다’와 ‘~이다’의 구별에 상응하기도 하다. 전자에서는 사물이 현실에 또는 사실로서 존재하는지의 여부가 문제로 되며, 후자에서는 사물이 사실로서 존재하는지의 여부와 관계없이, 그것이 무엇인지가 문제로 된다. 본질존재에 대해선 토마스 아퀴나스(Thomas Aquinas)가 적극적으로 규명하였다.

## 2. 노사 형상적실체와 ‘갈등 동반자관계’

노사관계란 실체가 존재하는가? 존재한다면, 그의 실체는 어디에서 찾아 볼 수 있는가? 실로 노사관계의 문제를 올바르게 이해하고, 이를 올바르게 전개시키기 위하여서

는 그에 대한 실체를 파악하는데서 부터 시작하여야 한다. 앞에서도 언급한 바 있듯이 아리스토텔레스는 말하기를, 실체란 ‘질료(質料)’(materia; prima)와 ‘형상(形相)’(forma; substantialis)으로 되어 있다고 한다. 여기서 형상은 사물이 지닌 생김새를 결정하는 틀이고, 질료는 그 형상을 구체화시키는 물질을 의미한다. 그러면 노사관계 실체의 질료와 형상은 어디에서 찾아야 하겠는가?

노사관계는 노와 사의 관계를 말한다. 노사관계는 노동과 고용을 통한 노와 사의 상호작용관계, 즉 교환관계로 시작 한다. 그러므로 노사관계 실체를 이루는 형상의 질료는 교환의 당사자인 ‘노동자 와 사용자’, ‘노동과 고용, 그리고 상호작용’등으로 볼 수 있다. 형이상학의 질료형상설에 의하면 질료가 있어야만 형상을 만들 수 있고 실체를 이룰 수 있다고 한다. 그러므로 노사관계 실체를 논함에 있어서도 그의 질료인 ‘당사자’의 자율성을 ‘존중하고, 노동과 일자리를 중시하며, ‘상호작용’을 적극적으로 실현 하는 노사관계의 형상과 본질을 고찰하여야 한다고 본다. 하지만 실체를 규명 할 때는 그의 형상과 본질에 초점을 두고 전개한다. 왜냐하면 실체의 질료형상설에 의하면, 비록 모든 실체는 질료가 있어야만 형상을 만들 수 있고 또 실체를 이룰 수 있다고 하지만, 실체 규명의 기인(基因)인 생김새는 형상이고, 또 형상의 핵심에는 본질이 존재하여서 작동하기 때문에, 실체를 규명함에는 형상실체와 본질실체에서 출발 하게 된다. 즉 현실가치의 형상과 핵심가치인 본질에 초점을 두고 논의하게 된다.

#### 1) 노사관계와 갈등 동반자관계

우리는 다시 노사관계의 실체는 어디에서 찾아볼 수 있는가?에 대한 질문에 대답을 하여야 하겠다. 우리는 노사관계의 실체를 노와 사의 상호작용하는 ‘상생 갈등동반자관계’의 에서 찾을 수 있다. 그리고 그의 존재이유를 가치창출과 공정배분을 통한 공존공영과 산업평화유지에서 찾을 수 있다. 이를테면, 노사관계는 노와 사의 관계를 말한다. 우리는 노사관계는 노동을 매개로한 노사 상호간 사회적 교환관계(reciprocal social exchange relationship)에서 시작한다. 이때 사회적 교환관계는 상호의존적 이해관계를 기초로 한다. 그리고 동시에 갈등을 수반한다. 때문에 노사관계의 형상실체는 갈등동반자관계로 나타난다. 노사 갈등동반자관계는 적대적관계가 아니다. 경쟁관계이며, 상생관계를 추구한다. 생물의 생태계에는 4가지의 존재유형을 찾아 볼 수 있다. 첫째, 서로 상호작용하면서 모두가 이득을 보는 경우로서 이를 상생(相生)관계라 한다. 둘째, 서로 상호작용하면서 한 쪽은 이득을 보고 다른 한쪽은 이득도 손해도 입지 않는 경우이며, 이를 편생(片生)관계라

한다. 셋째, 서로 상호작용 하면서 한쪽은 이득을 보고 다른 한쪽은 손해를 보는 경우이고, 이를 기생(寄生)관계라 한다. 마지막으로 서로 상호작용 하면서 서로가 손해 보는 경우로서 이를 상생의 반대인 상극(相剋)관계라 한다.

노사관계는 상생관계이다. 노사관계의 형상실체를 우리는 노사상호의존성에 기반을 둔 상생의 '갈등동반자관계(Konfliktpartnerschaft)'에서 찾아 볼 수 있다.

노사관계는 노동을 매개로한 노와 사의 사회적 상호작용관계이다.

노사의 사회적 상호작용관계는 상생의 이해관계를 기반으로 한다.

이해관계를 기반으로 한 사회적 상호작용은 갈등을 자아낸다.

고로, 노사관계의 형상실체는 상생의 '갈등동반자관계'로 볼 수 있다.

그러므로 노사관계는 사물적 관계가 아닌 노와 사의 사회적 교환관계이며, 이는 노동을 매개로한 상호작용과정에서 야기되는 이해관계의 갈등을 협상과 타협 등의 대등한 상호작용을 통하여 합의를 도출 하는 '상생 갈등동반자 관계'로 규정지을 수 있다. 때문에 우리는 노사관계를, 노동을 매개로한 노와사의 상호작용 관계로 보는 눈에서 출발 한다. 즉 노사관계는 노동자와 사용자의 관계로서, 노동시장에서 노동력을 제공하여 임금을 지급받는 노동자와 노동력 수요자로서의 사용자가 형성하는 상호작용의 사회적관계이다. 단위 사업장에서 노동시장을 매개로 하여 개별 노동자와 사용자가 형성하는 관계를 개별적 노사관계라고 하며, 노동자 집단과 개별적 사용자 혹은 노동자 집단과 사용자 집단의 관계를 집단적 노사관계라고 한다. 노사관계란 일반적으로 집단적 노사관계를 의미하는 개념으로 사용되기도 한다. 즉, 노사관계는 산업화와 더불어 고용을 통한 노동과 생산의 직접적인 연관을 지닌 노사 당사자들의 상호작용의 사회회적관계이다.

그러면 노사관계가 왜 '갈등동반자관계'인가? 그것은 노사가 상호작용의 동반자관계이지만, 이해갈등관계에 있기 때문이다. 노사관계는 노와 사의 관계로서, 노동을 매개로 이해적 상호작용관계를 이룬다. 이해적 상호작용은 갈등관계를 자아내므로 노사관계는 갈등동반자관계의 실체를 형성한다. 환언하면 노사관계는 일자리를 제공하는 사용자의 경영권과, 일자리의 노동을 제공하는 노동자의 노동권 간의 '정(正)- 반(反)- 합(合)' 갈등관계에서 이루어진다고 할 수 있다. 즉 생산과 가치창출과정에서 경영권을 기반으로 한 사용자의 이해관계(These-정)와 노동권을 기반으로 한 노동자의 이해관계(Antithese-반)로 인하여 야기되는 갈등(Konflikt)을 신테세(Synthese-합)로 실현(Aufheben) 시키는 갈등동

반자관계라고도 할 수 있다. 그러므로 우리는 노사관계의 실체를 노사 '상생갈등동반자관계'로 그의 정체성 규명을 할 수 있다.

노사관계는 자본의 경영권과 노동의 노동권을 기반으로 고용과정에서 성과도출과 공정배분을 둘러싼 이해대립과 이해공통의 본성을 지닌 이해관계를 협상 하고, 타협을 하는 정치적 프로세스에서 형성된다. 그 과정에서 이해관계적, 파워관계적 상호작용의 갈등관계가 형성된다. 그러므로 우리는 물리(Müller-Jentsch 1991)가 지적한바 있듯이 노사관계 실체를 노동과 자본간의 가치창출을 위한 상호 이해관계를 협상과 타협으로 관계를 이루는 '갈등동반자관계(Konfliktpartnerschaft)'로 규정지을 수 있다. 특히 노사관계는 가치창출의 형성과정에서는 직능갈등 관계를, 배분과정에서는 권력갈등 관계를 이룬다. 그중에서도 가치배분과 관련하여 노동대가인 임금 및 근로조건 결정을 위한 협상과 타협과정에서의 이해 갈등관계가 노사관계 실체 인식의 중심과제로 대두된다. 그러므로 우리는 노사관계의 실체를 가치창출 고용과정에서 노동대가인 임금 및 근로조건 결정을 위한 협상과 타협의 정치적 '갈등동반자관계'로도 인식할 수 있다.

## 2) 갈등 동반자관계와 합리적 이기주의

노사관계는 갈등도반자관계이고, 이는 합리적 이기주의를 기반으로 한다. 환언하면 노사관계는 선택적 의지에 따른 합리적 이기주의를 기반으로 한 노와 사의 갈등동반자관계로 볼 수 있다. 노사관계는 전통적 농촌사회가 무너지고 산업화과정에서 임금노동자의 출현과 더불어, 본격적으로 이루어지기 시작한다. 때문에 노사관계는 퇴니스가 제시한 소위 본질적 의지에 의한 공동사회가 아닌, 선택적 의지에 의한 이익사회에서의 사회적 관계이다. 전통적 농촌사회에서 볼 수 있는 본질적 의지에 의한 유기적 공동체 관계는 노사관계에서는 기대할수 없다. 노사관계는 산업사회의 이해타산의 고량(考量)적인 선택적 의지를 기반으로 하여 공감대를 형성시키는 갈등동반자관계의 공동체 관계를 형성한다. 따라서 노사관계를 선택적 의지의 합리적 이기주의를 기반으로 한 노와 사의 갈등동반자관계로 본다.

노사관계는 가치창출을 위한 고용과 노동과정에서 노동자와 사용자의 이해관계 상호작용에서 비롯된다. 환언하면 노사관계는 노동의 노동권과 자본의 경영권을 기반으로 한 고용과정에서 성과도출과 공정배분을 둘러싼 이해관계를 협상 하고, 타협을 하는 프로세스가 형성된다. 그 과정에서 이해와 파워관계적 상호작용의 갈등관계가 형성된다. 그러므로 우리는 물리(Müller-Jentsch 1991)가 지적한바 있듯이, 노사 관계 실체를 가치창출



을 위한 노동과 자본 간의 상호이해관계를 협상과 타협으로 합의를 이루는 ‘갈등동반자 관계(Konfliktpartnerschaft)’로 규정지을 수 있으며, 여기에는 합리적 이기주의를 기반으로 공존공영의 상생관계를 추구 하고 있다.

노사관계는 전통적 농촌사회가 무너지고 산업화과정에서 임금노동자의 출현과 더불어 이루어지기 시작하였다. 노사관계는 퇴니스가 제시한바 있는 소위 본질적 의지에 의한 공동사회에서가 아닌, 선택적 의지에 의한 이익사회에서 탄생하였다고도 볼 수 있다. 전통적 농촌사회에서 볼 수 있는 본질적 의지에 의한 유기적 공동체는 노사관계에서는 기대할 수 없다. 그러므로 산업사회의 이해 타산적인 선택적 의지를 기반으로 하여, 본질적 의지의 감성적인 공감대를 이끌어내는 합목적적 전략적 선택의 노력이 요구된다. 실로, 뒤르케임(Durkheim, E)이나 메이요(Mayo, E.) 등이 지적한바 같이, 산업사회 전개는 전통적 집합주의가치와 문화를 와해시킨다. 산업화, 도시화는 가족 및 기타의 일차 집단을 약화시켰고, 이와 동시에 전통적인 사회적 결속이 와해되어, 개인들은 원자화 내지 파편화되는 무규범적 상태에서 무질서와 혼란에 직면하게 된다. 전통사회에서 사회적 결속을 위하여 지녀온 기계적 연대와 질서는 개인화된 현대사회에서는 그 한계를 면치 못한다. 환언하면 산업화된 집합사회의 기계적 연대가 아닌, 개인화사회의 유기적 연대에 의한 결속과 그에 따른 새 질서가 절실히 요청되는 바이다.

실로, 드러커(Drucker, P. F.)가 지적한바 있듯이, 퇴니스(F. Tönnis)가 제시한 본질적 의지에 의한 공동사회의 사회적 연대는 현대사회에서는 기대할 수 없다. 이를 테면, 드러커는 그의 저서 ‘미래사회(Next Society)’에서 “퇴니스가 100여 년 전 여전히 유지되기를 바랐던 그 공동체-전통적 농촌 사회의 유기적 사회연대는 사라지고 말았다.”고 하였다. 그것도 잠시도 아니라 영원히 사라졌다고 하였다. 그러므로 오늘날 산업사회에서의 사회적 결합의 과제는 선택적 의지에 의한 합리적 이기주의를 기반으로 민주시민사회의 도시 공동체를 창조하는 것이다. 생각건대, 현대사회서는 본질적 의지로만 형성되는 전통적 농촌사회의 사회적 결속의 유기적 공동체를 기대할 수 없다. 하지만 이해타산적인 선택적 의지를 적극적으로 존중하면서, 본질적 의지의 감성적 공감대를 이끌어내는 유기적인 사회연대의 공동체는 산업사회 발전을 위하여 절대적으로 요청되는 바이다.

노사관계는 산업사회 전개와 더불어 산업사회의 합리적 이기주의를 기반으로 전개된다. 노사관계를 당사자의 욕망을 절제하고 전적으로 국가와 공익, 그리고 타자를 위한 이타주의에 입각한 윤리적 행위를 요구하는 것은 비현실적이다. 오히려 모든 인간에게 있는 이기주의를 이성에 입각하여 행동하도록 자극 하는 것이 더 효과적이다. 우선 노사관

계가 공존 공영, 공동선에 해가되는 행위를 하는 것은 자신에게도 궁극적으로 이익이 되지 않는다는 사실을 인식할 필요가 있다. 노사 당사자 각자 이익을 위해서도 노사관계의 목적과 실체를 인식하여 합리적 이기주의에 의한 이성적인 행동을 실현토록 유도 하여야 한다. 자신이 덕을 보고 싶어 한 만큼, 다른 사람도 손해를 보려 하지 않기 때문에 투쟁적, 부도덕적 이기주의에 의한 부당한 이득 행위는 궁극적으로 공도 공멸하기 마련이고 자기 자신에게도 해가되는 것이다.

합리적 이기주의는 또한 법과 질서를 존중하고, 도덕적 이기주의를 기반으로 한다. 산업화 도시화로 인한 개인화 맥락의 현대사회에서는 구성원의 법과 질서를 존중하는 사회원리를 기반으로 하여 사회적 결속인 유기적연대를 이룩 하기 때문에, 법과 질서의 원칙은 노사 제도적 공동체 구축에도 주요한 정신적 지주가 된다. 뒤르케임(Durkheim, E. 2012)이 지적한바와 같이, 산업화, 도시화에 따른 직능 분업화는 또한 개인의 사회에 대한 '채무'와 '유사계약'의 개념을 통하여 '개인의 사회에 대한 채무'라는 도덕적 개념을 만들어 내었다. 사회구성원들은 사회공동체와 개인 사이에 계약에 준하는 '유사계약'을 맺고 있기 때문에 사회질서를 위한 도덕적 의무뿐만 아니라 법적인 의무도 지니고 있다고 볼 수 있다. 그러므로 개인화 사회의 맥락하의 도덕적 개인주의를 기반으로 개인의 자율성, 창의성에 따른 역동적인 변화에 균형을 이루는 법치, 민주의 질서와 목표를 실현시키는 사회질서를 위한 사회 원리가 요청된다.

현대사회의 개인화(individualization)와 거기에서 비롯된 '도덕적 개인주의(individualisme moral)'는 일상적 삶속에서 만나는 개인들의 자율성과 창의성을 존중하면서 동시에 이들 각각을 귀하고 공정하게 대하는 것이며, 법과 질서를 존중하는 사회원리가 이를 뒷받침 해주고 있다. 현대사회의 도덕적 개인주의는 이기적 개인주의와 구분된다. 이기적 개인주의는 구체적 개인의 욕구, 이해관계, 욕망을 강조 한다면 '도덕적 개인주의'는 이웃과 공동체에 대한 이타주의적 의무와 윤리, 그리고 사회적 책임성을 강조한다. 여기에 무엇보다도 공동선과 사회적 결속을 위한 법과 질서를 존중함으로써 현대 개인주의 사회의 유기적 연대와 사회적 결속을 이루도록 하기 때문에, 노사관계의 제도적 공동체 구축에 있어서도 법과 질서는 핵심적인 지주 역할을 하게 된다.

### 3. 노사 본질적 실체와 '가치창출 동반자관계'

노사관계의 존재의 가치는 현실존재 가치도 중요시 하여야 하지만, 내면에 숨어있는

본질존재의 가치를 볼 수 있는 눈도 키워야 한다. 사실 가치의 진가와 높은 가치는 눈에 보이지 않는 가치들이고, 이를 학문에서는 밝혀 내야 합니다. 학술의 목표는 존재의 실체와 본질적인 것에 접근하는데 있다.

실체에는 기본이 있고 본질이 있다. 실체의 형상 속에는 본질이 담겨져 있다. ‘있는 것’(존재자) *ens*는 존재와 본질로 되어 있다. 우리는 노사관계의 본질을 규명하기 위해서 다시 노사관계란 어떠한 존재자 인가? 노사관계는 어떠한 관계이며, 그의 본질(本質)은 어디에서 찾아야 하는가?를 살필 필요가 있다. 실로 어떤 문제를 올바르게 해결을 위하여서는 인식대상에 대한 형상과 더불어 본질을 파악하는데서 부터 시작하여야 하는바, 노사관계의 올바른 진단과 처방을 모색함에 있어서도 그의 형상실체에 따른 본질실체에 대한 인식이 반드시 필요하다. 합목적적인 정도노사관계를 모색함에 있어서도 그의 형상실체에 따른 본질실체에 기반을 둔 전개가 필요하기 때문이다.

#### 1) 노사관계와 가치창출 동반자관계

노사관계의 본질은 어디에 있는가? 우리는 노사관계의 본질을 가치창출 동반자관계에서 찾고자 한다. 노사관계는 노동을 통한 가치창출의 노와 사의 관계, 즉 사회관계이며, 산업사회에서의 고용과 생산을 둘러싼 일체의 생산적 사회관계(*social relations of production*)를 의미한다. 따라서 노사관계의 시작은 고용관계 때문이며, 이는 제품과 서비스의 생산관계 때문이다. 생산관계는 가치창출관계이다. 그러므로 가치창출은 노사관계의 핵심적 과제이며, 노사관계의 본질은 가치창출동반자관계에 있다. 노사관계의 현실 존재인 형상실체는 갈등동반자관계에서 찾을 수 있지만, 그 속의 본질존재인 본질은 가치창출 동반자관계에서 찾을 수 있다.

여기에 가치창출을 위한 소위 노사관계의 사회유기체적 패러다임이 요구되고, 가치창출 동반자관계의 이념과 목표가 노사관계의 본질로 대두된다. 즉 노사관계는 성과사회(*Achieving Society*)의 가치창출 이념과 목표를 본질로 삼아, 공동선가치속의 상생 갈등동반자관계가 될 수 있도록 노력해야 한다. 근본적 이념주의에 빠져 오로지 투쟁만을 삼는 이해집단이나, 세력다툼집단의 관계로 되어서는 안 된다. 경제사회발전의 객체로서, 그리고 수동적인 대상으로서의 노사관계가 아닌, 주체로서 그리고 능동적인 행위인격체로서의 노사관계가 되기 위해선 가치창출사회의 이념과 목표를 본질로 삼아, 이를 확립토록 노력 하여야 한다.

노사관계는 갈등동반자 관계이지만, 상생동반자관계이다.  
 상생관계는 공존 공영관계이며, 가치창출을 전제로 한다.  
 고로 노사관계에는 가치창출을 본질로 자리 매김을 하고 있다.

요컨대, 노사관계는 갈등동반자관계(Konfliktpartnerschaft)의 사실존재 이기도 하지만, 또한 가치창출동반자관계(Wertschaffungpartnerschaft)의 본질존재로 파악되기도 한다. 즉 우리는 노사관계의 본질을 고용을 매개로 가치창출을 위한 노와 사의 상호작용에서 찾을 수 있다. 그러므로 고용은 노동과 자본의 '가치창출'을 기반으로 한 노사관계를 맺도록 촉매 역할을 한다. 고용은 노동의 수요와 공급, 노동시장, 그리고 노와 사의 관계를 맺는 장르를 마련 해준다. 노사관계는 가치창출의 고용을 통한 노동과 자본, 내지는 경영과의 직능적, 파워적 상호작용에서 찾아 볼 수 있다. 물론 노사관계가 노동의 투쟁에서 시작된 역사적인 과정의 산물도 있지만, 그것이 노사관계의 본질로 파악될 수는 없다.

## 2) 가치창출 동반자관계와 사회적 가치창출

노사관계 가치창출의 질서는 경제적 가치창출과 사회적 가치창출을 통해서 실현한다. 즉 노사관계에서 대상으로 삼는 '가치창출'은 노사공존공영의 상생가치창출을 의미하며, 이는 경제적 가치창출과 사회적 가치창출을 의미한다. 여기서 경제적 가치창출은 '성과도출'이 중심이고, 사회적 가치창출은 '공정배분'이 중심이 된다. 경제적 가치창출은 '파이'(Pie)의 생성가치를, 사회적 가치창출은 '파이'(Pie)의 나눔가치를 의미한다.

성과도출과 공정배분제도는 노사제도적공동체 구축에 항상 핵심적 과제로 대두된다. 노사관계는 가치창출과 고용을 전제로 갈등동반자관계를 형성하기 때문에, 노사관계는 이해갈등동반자인 동시에 또한 가치창출 동반자관계이기도 하다. 이때 가치창출은 '성과도출'의 경제적 가치창출 뿐만 아니라, '성과배분'의 사회가치창출도 당연히 포함한다. 성과도출의 경제적 가치창출과 성과배분의 사회적 가치창출 사이에는 노사간 다름이 항상 따르기 마련이다. 때문에, 노사관계를 '가치창출 갈등 동반자관계'로 규정지우기도 한다. 사실, 그동안 가치창출은 경제적 가치창출 측면인 성과도출에만 급급하였고, 사회적 가치창출 측면인 성과배분에 대해선 경시되어 왔다. 그러나 노사 공존공영의 지속적인 발전을 위해선 수익 창출을 비롯한 경제적 가치창출도 중시되어야 하지만, 그에 못지 않게, 공정보상을 비롯한 사회적 가치창출의 노력도 중요하다.

노사관계의 가치창출갈등동반자 관계는 자본과 노동의 융복합 공동체 패러다임이 요청

되는 바이다. 노사는 이해를 달리하는 갈등동반자관계로서 서로 상반된 이해관계를 지니고 있지만, 이를 상생 공동체관계로 조화 시켜나간다. 즉 노사 공동체는 서로 상반될 것 같은 노사의 두 가지 목표들 사이에 소통과 타협 등을 통하여 융합과 균형을 이루어 나간다.

이와 같이 서로 상반된 이해관계와 주장을 조화시키는 공동체적 융복합 패러다임이 절실히 요청되는 바이다. 융복합 패러다임은 ‘타원궤도(Ellipse Focus)’ 패러다임이라 할 수 있다. 이를테면 원과 타원은 궤도형성에 절대적인 차이가 있다. 하나의 초점 주위를 도는 물체의 궤도는 원, 두개의 초점 주위를 도는 물체의 궤도는 타원이 되는 것이다. 하나의 초점만으로도 궤도를 형성하지만 두개의 초점을 가지고도 궤도를 형성한다. 예컨대 성과도출과 공정배분, 성장과 안정, 창조성과 생산성 등은 두개의 초점을 가지는 타원궤도 위의 존재하는 것과 같다. 이 두 가지는 서로 상반되게 작용도 하지만 서로 보완적으로도 작용한다.

특히, 가치창출의 성과공동체(Leistungsgemeinschaft)로서의 노사공동체는 가치창출 노력에 있어서도 공동체적 융복합 패러다임에 의한 ‘경제적 가치창출’과 상반되는 ‘사회적 가치창출’을 잘 조화시키는, 이른바 성과도출과 공정배분의 상반된 목표를 잘 실현시키는 노력이 있어야 한다. 이와 같은 상반되는 목표들을 절묘하게 조화하기 위해선 당사자들은 보다 큰 가치와 비전을 공유하여야 한다.

동서양을 막론하고 진정한 공동체란 개성과 자유를 기반으로 쌍방의 인정과 뜻을 같이 하는 협력체로 형성된다. 논어에도 군자는 화이부동(和而不同)하고, 소인은 동이불화(同而不和)란 가르침이 있다. 군자는 서로 다르지만 서로 다름을 인정하며 화합하지만, 소인은 서로 같은 듯 하지만 서로 어울리지 못한다는 뜻이다. 즉 공동체의 본질인 화이부동, 즉 화목하게 지내지만 자기의 중심과 원칙을 잃지 않는 뜻이 내포하고 있다. 군자는 화합하면서도 부화뇌동(附和雷同) 하지 않는다는 의미가 되겠다. 이에 반하여 소인은 동이불화, 즉 서로 인정하지 않고 각자의 이익이나 기호가 같을 동안에만 어울릴 뿐이고 이해가 달라질 경우 언제든지 부화뇌동하고 갈라진다는 의미가 된다.

#### 4. 노사 사실적실체와 가치창출 갈등동반자관계

존재의 실체는 형상실체와 본질실체의 합성실체로서 사실실체를 이룬다(토마스 아퀴나스, 정익채 옮김, 2011). 노사관계의 실체는 합성실체인 가치창출 갈등동반자관계로 통한다. 즉 우리는 노사관계의 ‘갈등동반자관계’의 형상실체와 ‘가치창출관계’의 본질실체의

합성실체인 ‘가치창출 갈등동반자관계’인 합성실체를 노사관계의 실체로 보고 노사관계의 존재가치와 존재이유, 그리고 그의 정체성을 모색한다. 이를테면, 노사관계의 현실적 존재인 형상실체는 갈등동반자관계이다. 본질적 존재인 본질실체는 가치창출 동반자관계이다. 여기에 우리는 본질을 직시하면서 현실을 존중하는 합성실체로서의 사실실체인 ‘가치창출 갈등동반자관계’를 노사관계의 실체 인식할 필요가 있다. 노사관계는 가치창출과 고용을 전제로 갈등동반자관계를 형성하기 때문에, 노사관계는 이해갈등동반자인 동시에 또한 가치창출 동반자관계이기도 하다. 그러므로 노사관계의 실체는 사실실체를 의미하고, 사실실체는 ‘가치창출 갈등동반자관계’로 볼 수 있다.

### III. 노사관계의 합목적성과 전략적선택

노사관계의 바람직한 전개를 위해선, 그의 행동논리를 올바르게 정립하는 것이 필요하다. 행동논리의 논리는 인식의 체계이다. 인식체계는 가치체계에 따른 목표체계와 수단체계를 담고 있다. 그러므로 행동논리는 행위 목적과 수단관계의 인식체계로 이루어진다. 행위 당사들은 그들의 목적(specific ends)과 수단(specific means)을 지니고 있으며, 이러한 수단과 목적에는 그 일행의 일반적인 논리(general logic) 또는 인식체계(cognitive framework)가 있다. 이를 그 일행의 ‘행동논리(logic of action)’라 한다. 즉 행동논리란 구성원들의 특정행위나 정책의 기저에 놓인 수단과 목적간에 내재된 관계라 할 수 있다.

노사관계는 의존성에 기초하여, 노사상호간 사회적 교환관계(recipocal social exchange relationship)를 구성한다. 그러므로 노사관계도 교환관계에 행동논리가 확립되어 있지 않으면 바람직한 교환은 성립할 수 없다. 노사관계는 가치창출 갈등동반자 관계이므로, 노사간의 교환개념 속에는 행동주체들의 인지부조화(cognitive dissonance)와 이를 극복하는 제후의 정렬(alignment) 개념이 존재한다. 때문에, 존재의 합목적적 인지를 노사관계실체의 정체성에 따라 실현시키는, 합목적적 사회적결합의 전략적 선택이 요구된다. 이른바 노사관계는 노와 사의 상호작용관계로서, 사물적관계가 아닌, 인간적 관계 행위에 근거를 두고 있다. 때문에 노사관계의 전개는 진화질서에 따라, 목적을 지닌 실체의 합목적적인 사회적결합의 전략적 선택의 행위를 요구한다. 왜냐하면 노사관계의 진화는 생물의 자연적 진화선택이 아닌, 인간의 의도적 진화선택인 합목적적 전략

적선택을 요구하기 때문이다. 따라서 노사관계는 목적질서, 즉 목적법칙(das Gesetz des Zweck)에 따라 사회적결합의 전략적 선택을 요구한다.

### 1. 목적질서 향유와 전략적 선택

‘존재’하는 모든 것에는 목적이 있고, ‘목적법칙’(das Gesetz des Zweck)을 준수하여 행동할 것을 요구한다. 노사관계의 사실실체는 가치창출 갈등동반관계이다. 그 실체에는 목적이 담겨져 있다. 존재의 형상과 본질의 실제 속에는 그의 고유성을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 목적이 담겨져 있다. 즉 존재에는 그의 현실태를 가능태로 추구하는 목적이 담겨져 있다. 목적질서를 효율적으로 향유하기 위해선, 합목적성에 따른 행위의 전략적 선택이 요구된다. 노사관계도 마찬가지다. 노사관계는 목적적 존재이지 수단적 존재가 아니다.

노사관계는 산업사회의 가치창출을 위한 목적적 존재이다. 투쟁을 위한 수단적 존재가 아니다. 이러한 점에서, 노사관계를 목적적 존재로 보고 그의 실체에 따른 목적질서를 올바르게 설정할 필요가 있다. 그에 따른 행동의 자율성과 능동성을 적극 신장시키는 전략적 선택도 중요시 할 필요가 있다. 실로 모든 사회적 존재의 성장과 발전을 도모함에는 지향하는 행동의 방향과 목표설정을 존재의 목적과 상황에 맞추어 분명히 하여야 한다. 때문에 이를 위한 선택과 집중의 노력인 전략적 선택도 분명히 하여야 한다. 노사관계도 목적법칙에 따른 행동목표 설정과 전략적 선택이 요구된다. 왜냐하면 목적달성에 요구되는 에너지와 자원은 항상 유한하기 때문에, 효율성을 높이기 위해서는 선택과 집중이 필요하기 때문이다. 그러므로 세계적인 성공정책들은 하나같이 선택과 집중의 전략적 선택의 중요성을 강조한다.

### 2. 합목적성과 공동체적 노사관계

바람직한 노사관계 전개를 위해선 어떠한 전략이 필요한가? 노사관계는 목적을 지닌 산업사회의 사실적 존재이고 실체이다. 노사관계는 사회적실체로서 가치창출 갈등동반자관계로서 존재한다. 가치창출 갈등동반자관계는 가치창출을 통한 노사공존공영과 산업평화유지에 목적을 두고, 산업사회와 국가사회 발전을 도모한다. 그러므로 바람직한 노사관계의 전개는 ‘가치창출 갈등동반자관계’란 사실적 실체가 합목적적인 노사관계의

사회적 결합이 이루어지도록 하는 전략적 선택이 요구된다.

이미 언급한 바 있듯이, 노사관계는 노동과 자본의 물질적 사물교환관계가 아니고, 목적을 지닌 노와 사의 인간적 사물교환관계이다. 인간적 사물교환관계는 곧 사회적 교환관계를 의미한다. 사회적 교환관계의 모체인 ‘사회(社會)’ 형성의 요구되는 핵심적인 과제는 사회학자 퇴니스(Tönnies, F. 2005)가 지적한바 있듯이, ‘사회적 실체’(soziale Wesenheit)와 그에 따른 ‘사회적 결합’(soziale Verbindungen)이라 할 수 있다. 그러므로 가치창출 갈등등반자관계의 노사관계 실체는 합목적적인 사회적 결합체의 보편적 가치인 ‘공동체 가치’의 실현에 입각하여 노사공동체 구축을 요구한다. 즉 노사관계의 ‘사회적 실체’인 가치창출 갈등등반자관계는 합목적적 노사관계의 사회적 결합체인 공존공영의 노사공동체를 요구하는 바이다.

앞에서 언급한 바 있듯이, 퇴니스가 말하는 ‘사회적 실체’란 ‘사회적 결합’을 의미하며, 이는 각 개인에 어떤 일정한 요구를 제시하고, 그들에게 의무를 부과하고, 동시에 권리를 부여하여서, 그 속에 있는 개인들에 대해서 어느 정도 객관적인 존재로서 작동하는 그들 요구의 한 형태로서 파악한다. 이는 사회적결합의 보편적 가치인 공동체 형성의 한 형태로서 파악한다. 공동체의 가치는 모든 인간사회의 사회적 결합의 기본 바탕이 되기 때문에, 노사관계도 사회적 실체를 구현시키는 사회적 결합의 노사 공동체형성이 요청되며, 여기에 산업사회와 이익사회에 부합할 수 있는 합목적적 노사특유의 공동체형성 전략을 요구된다.

생각하건대, 그의 합목적적인 전략적선택의 방향과 행동목표는 ‘노사공동체’의 실현이 되겠다. 왜냐하면 앞에서 언급한 바 있듯이, 노사관계는 가치창출관계의 본질적 존재와 갈등등반자관계의 현실적 존재의 합성실체인 가치창출 갈등등반자관계로 그의 정체성을 형성하고, 또 그에 따른 노사공존공영의 상생을 지향하고 있기 때문이다. 환언하면 노사관계의 사실실체인 ‘가치창출 갈등등반자관계’는 공존공영의 ‘상생관계’를 전제로 하기 때문에, ‘노사공동체’의 이념과 목표가 그의 행동논리의 대상이 된다.

‘노동이 없는 자본은 존재할 수 없고, 자본이 없는 노동도 존재할 수 없다’는 노사관계에 대한 명언(레오 13세, 1891)이 있다. 실로 노사관계는 사회적 결합의 유기체적 패러다임에 의한 동반자로서, 쌍방의 가치에 대한 존중과 가치창출을 위한 사회적공동체구축의 노력이 요청된다. 가치창출 갈등등반자관계의 노사공동체는 노사 공존공영과 공동선의 가치창출의 목표달성을 위하여 협상과 타협을 통한 상생동반자관계로 구현시키도록 촉진한다. 그 과정에서 노사쌍방의 인정(Gegenseitige Anerkennung)과 적극적인 상호작



용(Wechsel Beziehung)을 통한 성과도출과 공정배분을 위한 권리와 위험부담을 함께하는 합목적적 파트너십의 공동체 확립을 요구한다.

#### IV. 형성적 합목적성과 전략적선택

노사관계의 합목적적 노사공동체 구축은 구조적 차원과 기능적 차원에서 각각에서 각각모색 할 수 있다. 전자는 형성적 합목적성에 따른 전략적 선택이 되겠고, 후자는 유지적 합목적성에 따른 전략적 선택이 된다. 본고에서는 존재론의 구심점이 되는 형상실체를 중심으로 사회적 결합의 형성적 합목적성에 따른 노사공동체 형성의 전략적 선택을 모색하고자 한다.

노사관계는 사회적결합의 형성법칙(das Gesetz der Gestaltung)에 따라 공동체형성의 전략적 선택을 요구한다. 전략적 선택은 갈등동반자관계와 가치창출동반자관계의 노사관계의 정체성을 직시하면서, 상황에 적합한 사회적 결합의 공동체 형성을 위한 노력을 요구한다. 앞에서 언급한 바 있듯이, 가속화된 노동분업은 역사적발전의 법칙이란 측면에서 산업화, 도시화와 더불어 정상적인 현상으로 볼 수 있겠지만, 또한 병리적 현상도 나타난다. 그러므로 분업은 유기적 사회적 연대를 만들어내지만, 정반대의 결과를 자아 내기도 한다. 그 사례들 중 하나로 뒤르케임(Durkheim, É., 1984)은 노사 간의 대립과 아노미 현상을 든다. 노사관계의 연대의식을 산출하지 못하는 것은 노사 간의 관계가 유기적 사회연대 질서에 따라 규제되지 않고, 아노미 상태에 있기 때문이다. 그러므로 노사관계 발전을 위해선, 산업사회 분업화 전개과정에서 야기되는 아노미 병리현상을 극복하고, 새로운 사회결속질서인 유기적 사회연대의 규범에 맞추어 형성적 합목적성의 전략적선택이 요구된다. 여기에 노사관계를 직능적, 의사소통적, 정치적 공동체로 형성토록 하는 전략적 선택의 노력이 요구된다.

노사관계의 형이상학적 접근에 의한 실천적 규범주의는 노사관계 실체를 ‘가치창출 갈등동반자관계’로 인식한다. 또한 가치창출을 위한 고용과정에서 노동과 자본 간의 이해관계를 협상과 타협을 통하여 합의를 이루는 직능적, 의사소통적, 그리고 정치적 동반자관계로 인식한다. 이 과정에서 노사공동체구축은 형성적 합목적성에 따른 각각의 노사공동체 모색을 요구한다. 이를테면 노사관계의 현실적 존재인 형상실체는 갈등동반자관계이고, 본질적 존재인 본질실체는 가치창출동반자관계이다. 그러므로 본질을 직시

하면서 현실을 존중하는 노사관계의 사실적 실체로서의 ‘가치창출 갈등동반자관계’를 인식 할 수 있다. 이러한 노사관계의 사실적 실체를 구조적 차원에서 볼 때, 직능-의사소통-정치적 관계로 형성된다. 따라서 우리는 노사관계를 사회적결합의 보편적 가치인 공동체 가치에 입각하여, 노사 직능공동체, 노사 의사소통공동체, 그리고 노사 정치공동체를 노사공동체형성의 질료로 제시한다.

첫째, 노사관계의 실체인 가치창출 동반자관계는 노사 직능동반자관계에서 형성된다. 따라서 노사관계는 직능동반자의 상호작용질서에 따라 ‘직능공동체’ 구축을 요구한다.

둘째, 노사관계의 실체인 가치창출 갈등동반자관계는 노사 갈등해소를 위한 소통 동반자관계에서 형성된다. 따라서 노사관계는 의사소통동반자의 상호작용질서에 따라 ‘노사 의사소통공동체’ 구축을 요구한다.

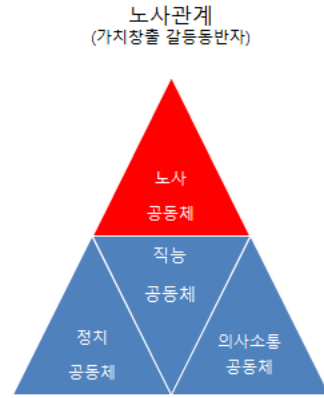
셋째, 노사관계의 실체인 가치창출 갈등동반자관계는 노사 공정배분에 요구되는 협상과 타협동반자관계에서 형성된다. 따라서 노사관계는 협상동반자의 상호작용질서에 따라 ‘노사 정치적공동체’ 구축을 요구한다.

## 1. 노사 직능공동체

노사관계는 직능공동체를 요구한다. 노사관계는 가치창출의 직능관계로서, 직능공동체를 요구한다. 노사관계의 가치창출 갈등동반자는 직능상호작용 프로세스를 요구하고, 이는 직능공동체를 요구한다. 노사공동체의 유기체조직은 분업화의 원리에 따라 수직적 수평적으로 다양하게 유기적으로 분화되고 통합된다. 즉 직능(Aufgabe)에 따라 유기적인 직능공동체를 형성한다. 우리는 사회 공동체형태를 1차적 공동체인 순수공동체와 2차적 공동체인 연고공동체로 구분할 수 있겠다. 이를 혈연적 공동체와 비혈연적 공동체인 지연 및 심연적 공동체로 볼 수도 있다. 전자는 혈연을 통하여 이루어지기 때문에 공동체형성에 특별한 매개자가 필요 없다. 부모와 자식 간 혹은 형제간에는 특별한 매개체 없이도 언제나 공동체 형성이 가능하다. 그러나 후자는 공동체형성에 반드시 그 공동체의 특성에 따라 매개체를 요구한다. 노사공동체는 직능공동체로서, 조직의 직분과 과업, 즉 직능을 통해서 공동체를 형성한다. 노사공동체형성의 매체는 노동, 즉 직능이다. 때문에 노사공동체를 노동공동체(Arbeitsgemeinschaft)로 해석하기도 한다.

노사공동체는 갈등동반자로서의 노사관계 실체에 대한 이해와 더불어, 이해타산적인

현대산업사회실체에 부합할 수 있는 사회적결합의 공동체형성 노력이 있어야 한다. 이를 위해선 동반자적인 직능공동체 형성의 노력이 절실히 필요하다. 즉, 노사관계는 산업사회 노와 사의 직능적 분업에 따른 유기적 사회 연대로 발전시켜야 한다. 퇴니스(Tönnies, F.)가 제시한 본질의지(Wesenwille)에 의한 농촌사회 촌락공동체 연대형태인 기계적연대 형태가 아닌, 산업사회의 선택의지(Kürwille)를 중시한 노와 사의 직능적 분업에 기반을 둔 유기적 연대인, 소위 직능공동체 형성의 노력이 요청된다.



〈그림 1〉

듀르케임이 지적한바와 같이, 도시화, 산업화는 임금노동자의 생성과 더불어 노동과 자본의 직능적 분업화가 본격적으로 이루어져 노사관계를 형성하게 된다. 이러한 노사관계의 직능적 분화는 산업사회의 전개와 더불어 노동과 자본에서 노동은 노동과 노동조합, 그리고 자본은 자본과 경영으로 분업이 가속화될 뿐만 아니라, 정부의 역할까지 확대되고 있다. 왜냐하면 노사관계의 갈등과 투쟁, 그리고 담합 등은 국민경제와 사회 발전에 끼치는 영향이 지대한바, 국가와 국민을 대변하는 정부가 노사관계 발전을 위한 직능적 역할이 또한 증대되어가고 있다. 이러한 점에서 오늘날 노사관계는 노사 양자관계(Bi-Partite)에서 노사정 3자관계(Tri-Partite)로 그 연대 조직이 변천되고 있다. 이 과정에서 유기적 사회연대를 위한 각 구성원 내지 기관들의 목표와 역할, 그에 따른 노사분업에 의한 상호의존적 구심력과 원심력의 관계 등 갈등동반자 직능공동체의 노사관계 질서와 규범을 실현시키는 정체성 확립의 노력이 중요하다.

노사 직능공동체는 노사 모든 구성원들에게 공통된 신념과 감정이 잘 조직되어있는 총체로서 동질성에 의한 집합적유형인 기계적연대의 공동체가 아니다. 노사 직능공동체는 노사는 서로 다르고, 전문적인 기능체계들을 명확한 사회관계들의 형태로 결합된 것으로서, 그 안에서 연대의식을 가지는 유기적 공동체이다. 그러므로 노사 직능 공동체는 노사 협동의 결속력과 공생을 기반으로 한 구심력의 확립과, 동시에 노사 당사자 개별 고유의 정체성과 자율성을 기반으로 한 원심력의 확립과 함께, 또 이들 간에 조화공생관계가 확립되도록 한다.

## 2. 노사 의사소통공동체

노사관계는 의사소통공동체를 요구한다. 노사관계는 노와 사의 교환관계로서, 의사소통공동체를 요구한다. 노사관계의 가치창출 갈등동반자관계는 의사소통 상호작용 프로세스를 요구하고, 이는 의사소통 공동체를 요구한다.

노사관계의 실체와 본질에서 고찰한바 있듯이, 노사관계는 가치창출을 위한 갈등동반자의 상호작용관계이다. 그러므로 노사공동체 구축을 위해선 가치창출 동반자관계의 상호작용과정에서 야기되는 이해충돌과 갈등을 최소화하기 위한 소통과 대화가 반드시 제도적으로 마련되어야 한다. 노사관계 발전을 위한 공동체적 파트너십은 의사소통공동체를 요구한다. 파트너십은 협력사회를 전제로 한다. 협력사회가 되기 위해선 쌍방의 이해와 상호작용이 있어야 하며, 이를 위해선 적극적인 의사소통의 장이 요청되는 바이다.

실로 인간은 시(時)와 공간(空間)의 지배를 받고 유한(有限) 하기 때문에 사물에 대한 인식도 유한성을 지니고 있으며, 보편적 인식보다는 선택적 인식을 하게 되고, 인식의 오류를 범 하는 경우가 많다. 특히 자기가 보는 것은 자기가 원하는 것인 선택적 인식은 자기 입장과 부합된 특정 부문만을 보려고 하는 경향이 있다. 그러므로 실체를 파악하기 위해선 서로 인식의 차이를 논하고 대화와 의사소통을 함으로써 실체에 대한 인식의 오류를 피할 수 있다. 공동체적 노사관계에서 추구하고 있는 노사파트너십은 노사관계의 동반자적 목표와 이슈에 대한 올바른 인식과 더불어 협력을 위한 충분한 대화와 합리적인 의사소통이 필연적으로 요청되는 바이다. 즉 의사소통은 파트너십 공동체 구축의 ‘통로’로서, 그리고 노사공동체 구축의 ‘통로’로서 절대적으로 요청되는 바이다.

## 3. 노사 정치적 공동체

노사관계는 정치적 공동체를 요구한다. 노사관계는 협상과 타협의 정치적 관계로서, 정치적 공동체를 요구한다. 노사관계의 가치창출 갈등동반자관계는 정치적 상호작용 프로세스를 지니고 있기 때문에, 정치적공동체를 요구한다. 특히 노사 당사자인 노동조합은 조직의 성격상 정치적 프로세스가 항상 강하게 작용한다. 왜냐하면 노동조합을 대표하는 위원장과 간부들은 대부분 조합원의 지지를 기반으로 한 선출직이기 때문에 조직내에 정치적 프로세스가 항상 작용한다.

노사관계 발전을 위한 공동체적 파트너십은 노사 정치적 공동체를 요구한다. 노사관

계에는 자본과 노동의 이해적 상호작용 관계에 있어서 자본의 경영권과 노동의 노동권을 기반으로 이해관계를 협상을 하고, 타협을 하는 정치적 프로세스가 이루어진다. 때문에 노사관계는 가치창출적 갈등 동반자 관계로서 이해갈등 동반자 관계인 동시에, 권력 갈등 동반자 관계로 나타난다. 그러므로 공동체적 노사관계는 지역공동체나 혈연공동체 등과는 달리 이해관계의 선택적 의지를 주축으로 갈등을 전제로 한 자유공동체 결합관계를 추구하여야 한다. 즉 공동체적 노사관계는 산업사회에서의 갈등과 파위를 수반하는 이해갈등을 조정하는 정치적 결합체의 형태로 나타난다.

그러므로 노사관계 실체는 산업사회에서 가치창출 갈등동반자관계로, 이해 갈등동반자관계로, 그리고 권력 갈등동반자관계로 나타난다. 이러한 갈등동반자 관계는 적대관계가 아니다. 공존공영의 협력적 관계이며, 협상 타협의 동반자적 공동체 결합관계로 보는 눈이 요구된다. 따라서 노사관계의 규범을 이념적, 이기적 투쟁관계로 보는 눈에서 공생적 협력적 관계로 보는 정치적 공동체의 눈이 필요하다. 신조적 규범주의에 의한 투쟁적 노사관계에서 빨리 탈피해야 하며, 실천적 규범주의에 의한 성과도출과 공정배분의 동반자적 협상 타협의 공동체 노사관계를 실현시키는 노사파트너십을 다양하게 구축토록 하는 노력이 있어야 한다.

실로 이해 갈등동반자관계에서는 서로의 이해 주장이 맞서게 마련이다. 이러한 서로의 주장을 양보와 타협을 이끌어 내는 정치적 프로세스가 노사관계에서도 필요하다. 왜냐하면 갈등동반자관계 교환개념 속에는 행동주체들의 인지부조화(cognitive dissonance)와 이를 극복하는 제휴의 정렬(alignment) 개념이 존재한다. 때문에 갈등동반자관계란 노사관계의 실제 이면에도 협력과 제휴의 정렬(alignment) 논리에 의한 협상 타협 등의 정치적 전략 및 전술을 함께 요구한다.

이를테면, 노사관계는 의존성에 기초하여 노사상호간 사회적 교환관계(recipocal social exchange relationship)를 구성한다. 그러므로 노사관계도 교환관계에 있는 둘 또는 그 이상 일행의 행동논리가 확립되어 있지 않으면 바람직한 교환은 성립할 수 없다. 노사관계는 가치창출 갈등동반자관계이므로, 갈등동반자관계 교환개념 속에는 행동주체들의 인지부조화(cognitive dissonance)와 이를 극복하는 제휴의 정렬(alignment) 개념이 존재한다. 즉, 그의 행동논리에는 협상과 타협을 통한 제휴와 협력의 정렬관계인 정치적 프로세스가 존재하고, 이것이 작동되지 않으면 교환은 성립할 수 없다. 이러한 제휴의 정렬은 당사자 간의 갈등이 없다는 것을 의하는 것이 아니고, 당사자들의 수단과 목적이 다르지만, 이를 일치하지 않는 것이 아니라는 의미이다. 때문에 노사관계는 비

록 노사 당사들이 각각의 자기들의 정체성에 따른 다른 목적과 수단을 지닌 존재로 역할 하더라도, 노사관계 존재 목적과 실체의 관계 속에서는 정렬하는 행동 논리를 지니고 있기 때문에, 노사 당사자들의 인식 부조화는 상생관계를 위한 정치적 프로세스와 그에 따른 정치공동체를 필연적으로 요구한다. 그러므로 노사관계의 정치공동체는 노사공동체 행동 논리의 중심 지주로 대두된다.

## V. 결론

### 1. 문제제기

노사관계 발전을 위해선 어떠한 노력이 필요한가? 노사관계는 노와사의 사회적 교환을 하는 사회적 존재이다. 사회적 존재는 사회적 실체를 말하며, 이는 사회적 결합으로 이루어진다. 사회학의 창시자인 퇴니스에 의하면, ‘사회적 실체’(soziale Wesenheit)란 ‘사회적 결합’(soziale Verbindungen)을 의미하며, 이는 각 개인에 어떤 일정한 요구를 제시하고, 그들에게 의무를 부과하고, 동시에 권리를 부여하여서, 그 속에 있는 개인들에 대해서 어느 정도 객관적인 존재로서 작동하는 그들 요구의 한 형태로서 파악할 수 있다고 하였다(퇴니스 저: 황성모 역, 1978). 이러한 사회적 결합의 과정은 곧 구성원의 유기적 결합인 공동체 형성과정으로 실현된다. 왜냐하면 공동체의 가치는 모든 인간사회의 사회적 결합의 기본바탕이 되기 때문이다. 생각건대, 사회적 결합의 공동체는 인간이 그 속에서 공동의 목적을 가지고 공동의 실천관행에 참여하며, 상호간에 관계를 맺고 도덕적 판단 기준이 공유, 구축되는 장이다. 그러므로 공동체는 참가자들이 ‘공유된 목적’을 가지며 협동 그 자체를 또한 선으로 간주한다. 따라서 사회발전을 위한 사회적 실체를 구현시키는 사회적 결합의 노력은 그 사회에 부합할 수 있는 구조적인(Constitutional) 공동체 형성의 노력이 있어야 한다.

노사관계의 사회적 실체를 구현시키는 사회적 결합에 있어서도 공동체형성의 과정이 요청된다. 노사관계는 노동과 고용을 통한 가치창출의 노와 사의 생산과 배분의 관계이며, 산업사회에서의 고용과 생산, 그리고 분배를 둘러싼 일체의 생산적 사회관계(social relations of production)를 의미한다. 여기에 노사관계 특유의 사회적 결합의 공동체 패러다임이 요구된다.

앞에서도 언급한 바 있듯이, 노사관계는 또한 노와 사의 일체의 사회적 교환관계로도 본다. 사회적 관계에 있어서 ‘교환관계’는 개별 독립성과 정체성을 기반으로 한다. 때문에 노사 당사자들의 각각의 독립적인 정체성을 쌍방이 존중하면서, 자율적이면서도 동시에 협력적인 연대관계를 가지는 노사특유의 공동체형성을 요구된다. 노사공동체는 소위 에치니(Etzioni, A.)가 지적한 자유 공동체 형성의 기본이념에 따라, 노사 공존공영과 공공선을 위한 협력을 구심점으로 삼고, 노동과 자본의 개별적인 자율행동력을 원심점으로 삼아 구심력과 원심력간의 공생적 의존관계를 지니도록 설계 한다. 요컨대 노사관계는 ‘노동이 없는 자본은 존재할 수 없고, 자본이 없는 노동도 존재할 수 없다’(레오 13세, 노동현장)라는 명언을 쫓아서, 사회적 결합체의 보편적 가치인 공동체이념과 실현을 노사 쌍방의 가치와 정체성 구축의 기반으로 요구한다.

## 2. 본고의 구성

그렇다면, 노사관계의 사회적실체인 ‘가치창출갈등동반자 관계’에 따른 노사관계의 사회적 결합’(soziale Verbindungen)은 구체적으로 어떤 모습으로 이루어져야 하는가? 이에 대한 대답으로서, 본고는 노사관계를 노와 사의 사회적 교환관계로 보고, 퇴니스가 제시한바 있는 사회학 연구대상인 ‘사회적 실체’와 그에 따른 ‘사회적 결합’의 규명에 따라, 노사관계의 ‘사회적 실체’와 그에 따른 ‘사회적 결합관계’를 규명하였다.

본고는 전체를 두 영역으로 구성하였다. 전반부는 노사관계의 사회적 실체에 대한 고찰을, 후반부는 노사관계의 사회적 결합에 대한 고찰이 된다. II 장 “노사관계의 실체와 본질”에 대한 고찰은 전자의 “노사관계의 사회적실체”를 규명하는 장이 된다. 그리고 III 장 “노사관계의 합목적성과 전략적 선택”을 시작으로 하여, IV 장 “형성적 합목적성과 전략적선택”까지의 고찰은 후자의 노사관계실체에 따른 ‘노사관계 사회적결합’ 관계를 규명하는 장으로 구성하였다. 그러므로 우리는 본고 내용의 결론적 요약을 다음과 같이 한다.

첫째, 노사관계의 ‘사회적실체’에 대한 규명과 관련하여서는, 우리는 노사관계의 사회적 실체를 ‘가치창출 갈등동반자관계’로 본다. 이는 II 장의 ‘노사관계의 실체와 본질’에서 제시 한다. 생각하건대, 노사관계가 노동의 투쟁에서 시작된 역사적인 과정의 산물도 있지만, 투쟁이 노사관계의 실체와 본질로 파악될 수는 없다. 노사관계는 유기적 사회연대로서 노사관계의 실체는 ‘갈등 동반자관계’로, 그리고 그의 본질은 ‘가치창출 상호작용관계’로 자리 메김을 할 수 있다. 그러므로 노사관계의 갈등동반자 관계는 이념적 규범주의

를 지양하고 실천적 규범주의에 입각하여, 계급갈등관계로서가 아닌 가치창출적 직능갈등관계로 보고, 유기적사회 연대를 구축토록 노력하여야 한다.

둘째, 노사관계의 '사회적 결합에 대한' 규범과 관련하여서는, 우리는 노사관계의 사회적 결합을 '노사상생 공동체'로 본다. 그의 질료로서 '노사 직능공동체', '노사 의사소통공동체' '노사 정치공동체'를 각각 제시한다. 이는 III 장의 '노사관계의 합목적성과 전략적 선택'에서, 그리고 IV 장의 '노사관계의 형성적 합목적성과 전략적 선택'에서 고찰한다. 생각하건대, 노사관계를 사회적 결합관계로서 유기적 사회연대인 상생노사공동체를 구축하기 위해선, 구조적 차원과 기능적 차원에서 각각 공동체적 노사관계 형성의 노력이 필요하다. 구조적 차원에서는 노사관계의 '가치창출 갈등동반자' 관계의 실체와 관련하여 '노사 직능공동체', '노사 의사소통공동체', '노사 정치공동체'의 형성이 요구된다. 즉, '직능공동체와 의사소통공동체', 그리고 정치공동체가 노사상생공동체 토대(土臺)로서 자리매김을 하도록 하여야 한다. 또한, 기능적 차원에서는 노사상생관계 실현과 유지를 위해서, 직능공동체와 관련하여 '성과도출과 공정배분', 의사소통 공동체와 관련하여 '참여와 소통', 그리고 정치공동체와 관련하여 '협상과 타협' 등의 실현이 요구된다.

셋째, 노사공동체관계를 '기업-산업-국가' 등, 사회적결합의 규모별로 고찰함에 있어서는, 우리는 기업 노사관계에서는 '경영공동체', 산별 노사관계에서는 '교섭공동체', 그리고 국가 노사관계에서는 '정책공동체'를 각각 제도적 합목적성의 전략적선택으로 삼는다. 그리고 경영 공동체 확립에는 '경영참가제도'를, 교섭 공동체 확립에는 '단체교섭제도'를, 정책 공동체 확립에는 '사회적 대화제도'를 대상별 제도 확립의 구심점으로 삼고자 한다. 이점에 대해선 본고의 지면 관계상 별도로 고찰하고자 한다. 생각하건대, 노사 제도적 동체의 노력은 노사 갈등동반자관계를 가치창출 동반자관계로 촉진 시키므로 공동선에 의한 노사 공존 공영과 더불어 산업평화 유지와 국가 발전을 기하도록 하는, 소위 노사관계의 임파워먼트(Empowerment)를 제도적으로 구축하는데 목적을 둔다. 그러므로 노사관계 제도적 공동체 형성은 산업사회 수준별로 전략적 선택이 요구된다. 즉, 마이크로(micro) 단위의 기업노사관계에서는 '경영공동체', 메조(meso) 단위의 산별 노사관계에서는 '교섭공동체', 그리고 매크로(macro)단위의 국가노사관계에서는 '정책공동체'를 구심점으로 한다. 이에 따라 '경영 참가제도', '단체 교섭제도', 그리고 '사회적 대화제도' 등이 그들이 지니고 있는 역기능을 극복하고 산업 수준별로 생산적 제도 확립을 위한 실현이 요구된다. 특히 기업 수준에서는 경영참가제도, 산별 수준에서는 단체 교섭제도, 그리고 국가 수준에서는 사회적 대화제도의 순기능적 강화 노력이 요청된다.



### 3. 끝맺음

#### 1) 노사관계의 합목적성과 전략적 선택

투쟁이 노사관계의 목적인가? 노사관계의 투쟁은 수단이 될지언정, 목적은 될 수 없다. 인류의 역사를 투쟁의 연속이라고 보는 자도 있다. 마찬가지로, 노사관계를 투쟁의 역사로 보고, 이를 목적과 본질로 주장하는 자도 있다. 그러나 고금동서(古今東西)를 살펴볼 때, 인류의 진정한 염원은 행복의 구현을 위한 평화(平和)와 안전(安全), 그리고 자유(自由)를 열망하고 있음을 숨길 수 없는 사실이다. 마찬가지로, 역사적으로 보아 투쟁은 노사관계 형성 과정에서 수단적 존재로서의 역할은 할 수 있었지만, 이것이 노사관계의 실체와 본질에 내재하고 있는 목적적 역할은 결코 할 수 없었다. 왜냐하면 노사관계는 가치창출을 위한 노와 사의 사회적 결합관계로서 자리매김을 하였기 때문이다.

그러므로 우리의 노사관계도 이념적 투쟁 주의를 지양하고 실천적 규범주의에 입각하여, 계급갈등관계로서가 아닌 가치창출적 직능갈등 동반자관계로 보고, 유기적 사회결합을 구축토록 노력하여야 한다. 이를테면 노사관계도 형이상학의 실천적 규범론에 따라, 노사관계의 실체를 산업사회에서의 가치창출을 위한 갈등동반자적 상호작용의 사회시스템으로 보고, 이성적인 합리성을 기반으로 한 합목적적 전략적 선택의 대상으로서 ‘공동체적 노사관계’를 모색하도록 하여야 한다. 공동체적 노사관계 구축은 곧 선택적 의지를 기반으로 한 이익사회에 부합될 수 있는 노사관계 실체 구축의 노력이 요구되는 바이다. 그러므로 바람직한 노사관계는 이성을 기반으로 한 합목적적 사회적 결합을 요구하며, 이는 ‘노사공동체 형성’ 요구로 표출된다.

합목적적 노사공동체의 구축은 형성적 합목적성과 유지적 합목적성에 따라 각각의 질료 노사공동체 모색을 요구한다. 즉 노사관계의 실체인 가치창출 갈등 동반자관계는 구조적 차원에서 볼 때, 형성적 합목적성에 따라 ‘노사 직능공동체’, ‘노사 의사소통공동체’, 그리고 ‘노사 정치공동체’를 요구한다. 또한 기능적 차원에서는, 유지적 합목적성에 따라 ‘성과도출과 공정배분’, ‘참여와 소통’, 그리고 ‘협상과 타협’을 요구한다. 그리고 제도적 합목적성에 따라 ‘경영공동체’, ‘교섭공동체’, 그리고 ‘정책공동체’를 요구한다.

노사관계는 노와 사의 상호작용관계이며, 그의 사실실체는 가치창출 갈등동반자관계로 나타난다. 노사관계의 목적은 가치창출을 통한 노사공존공영과 산업평화 유지에 있다. 이때 가치창출은 부가가치 증대의 경제적 가치창출 뿐만 아니라, 공정배분의 사회적 가치창출도 포함한다. 그러므로 성과도출과 공정배분의 기능은 가치창출 행위의 구심점이 된

다. 따라서 노사관계의 갈등동반자관계는 공존공영의 상생 갈등동반자관계로서, 노사 사회적결합의 노사공동체를 요구하고, 이는 노사 직능공동체, 노사 의사소통공동체, 노사 정치공동체 등의 질료적 노사공동체의 실체를 요구한다. 그러므로 사회적 결합의 공동체적인 노사관계의 실체와 본질을 직시하면서, 주어진 자원과 파워 등의 현실 상황에 맞추어, 정책실현의 우선순위를 정하는 노사관계의 전략적 선택의 노력이 있어야 한다.

첫째, 성과도출과 공정배분, 참여와 소통, 그리고 타협과 양보를 이끌어내는 노사 직능공동체, 의사소통공동체, 정치공동체 등의 합목적적 노사공동체의 '질료실체' 형성을 위한 전략적 선택의 노력이 있어야 한다.

둘째, 기업, 산업, 그리고 국가 수주별 합목적적인 노사공동체 실현을 위한 경영공동체, 교섭공동체, 그리고 정책공동체, 그리고 그에 따른 경영참가제도, 단체교섭제도, 그리고 사회적대화 제도 등의 제도적 구축을 위한 전략적 선택의 노력이 있어야 한다.

## 2) 노사관계에 대한 올바른 인식

노사관계의 병리현상을 극복하고 발전을 위한 처방을 모색하기 위해선, 노사관계를 보는 눈, 즉 노사관계에 대한 올바른 이해와 인식부터 시작 되어야 한다.

어떤 사물, 사태, 사건에 대한 우리의 시각, 즉 보는 눈을 패러다임(Paradigm)이라 한다. 패러다임은 우리의 인식과 더불어 정신과 마음의 지도이다. 거기서 우리의 태도, 행동, 그리고 삶의 결과가 자라난다. 패러다임에 따라 행동이 결정되며 행동에 따라 결과가 달라진다. 그러기에 우리들의 삶에서 어떤 변화를 기대하려면 태도와 행동, 방법만 바뀌어서는 안 된다. 그런 것들이 일어나게 되는 패러다임이 바뀌어야 한다. 본질이 바뀌어야만 현실이 바뀌지는 것이다. 노사관계실체를 보는 눈, 즉 이론적 시각은 다양하다. 그 중에서도 가장 대표적인 상반된 관점을 손꼽는다면 하나는 이념적 규범주의에 따른 자본과 노동의 투쟁적 관점이고, 다른 하나는 실천적 규범주의에 따른 노사 상호작용의 시스템적 관점이라 할 수 있다. 전자는 막스(Marx, K.), 엔겔스(Engels, F.)적 패러다임에, 후자는 베버(Weber, M.) 듀르켄(Durkheim, É.)적 패러다임에 각각 근거를 두고 있다. 오늘날 자유 민주사회에서의 노사관계를 보는 지배적인 관점은 후자의 입장이고, 여기에 따라 노사관계를 사회 생태론적 시스템으로 진화 시키고 있다. 던로프(Dunlop, J. T.)와 코칸(Kochan, T. A.)등의 노사관계 시스템 모형들이 그의 대표적인 것이라 할 수 있다.

우리도 노사관계의 정책 진단과 처방을 논함에 있어서 현실에 기반을 둔 실천적 규범주의에 입각하여 노사관계를 생태론적인 사회적 실체로 보는 눈이 필요하다. 이에 따른

성장과 발전 전략을 모색하기 위해선 다음과 같은 노력이 요청된다.

첫째, 노사관계를 자본과 노동의 투쟁관계 규정을 뛰어넘어, 가치창출 갈등 동반자관계로 보고, ‘변이(variation)-선택(selection)-유지(retention)’의 진화 프로세스 메커니즘의 연속선 상에서, 끊임없는 변신과 혁신의 노력을 구사하여야 한다.

둘째, 노사관계 발전정책을 구사함에는 노사관계의 생태적 환경(ecological factors)과 유전적 관행(genealogical factors)을 존중하여, 실천적 규범주의에 의한 선택과 집중의 합목적적 전략적 선택을 하는 노력이 요구된다(Baum & Singh, 1994). 경제·사회·기술적인 환경변화를 무시하거나 또는 전통적인 관행과 문화를 도외시한 노사관계 정책은 실패하기 때문이다.

셋째, 합목적적 전략적 선택은 노사 실체가 이성에 기반을 둔 사회적 결합의 행위로서, 공존 공영의 사회적 결합형태인 공동체적 노사관계 형성을 위한 선택과 노력을 구사하여야 한다.

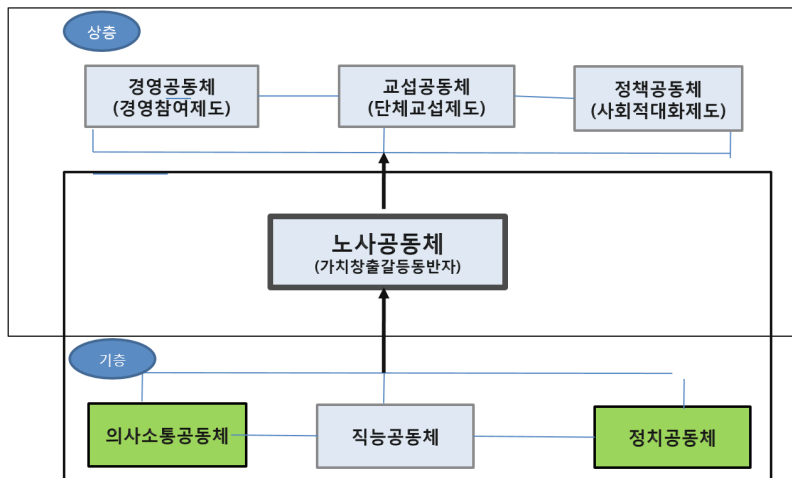
생각하건대, 우리는 노사관계를 노사 상호작용관계를 실천적 규범주의에 따라 환경변화에 적응 도전하는 학습을 수행하는 시스템, 그것도 의지를 지닌 인간의 사회시스템으로 보고 이를 전개시키는 노력이 필요하다. 이와 같이 노사관계를 사회시스템론적 관점에서 본다 함은 노사관계를 바라보는 눈을 물리적 기계론의 패러다임을 넘어서서 생물적 유기체론의 패러다임으로 보며, 그것도 사유와 이성적 유기체론의 패러다임으로 보는 눈이 요청하고 있다는 것이다. 그러므로 노사관계를 오로지 노동과 자본의 계급투쟁이나 노동상품의 거래관계로 보는 기계론적인 이데올로기 패러다임에서 탈피하여, 가치창출과 고용과정에서 공존공영과 삶의 질 향상의 유기체론적 패러다임에 입각한 전략적 행동을 구사하는 어프로치가 필요하다.

### 3) 끝맺음

학술의 목표는 존재의 실체와 본질적인 것에 접근하는 데 있다. 노사관계를 논함에 있어서도 마찬가지이다. 서문의 문제 제기에서 언급한 바 있듯이, 본고의 목적은 노사관계의 올바른 인식을 위한 노사관계의 실체를 규명하는 데 있다. 노사관계 실체는 무엇이며, 이를 어떻게 올바르게 전개시켜야 할 것이냐? 하는 질문에 대한 답변이 되겠다. 이러한 요구에 따라, 우리는 노사관계의 사회적 실체(soziale Wesenheit)와 사회적 결속(soziale Verbindungen)에 대한 고찰을 통하여, 노사관계의 실체를 다음과 같이 결론을 짓고, 노사관계의 올바른 전개방향을 모색하고자 한다.

- 노사관계의 실체는 가치창출 갈등동반자관계이다.
- 가치창출 갈등동반자관계는 상생 갈등동반자관계이다.
- 상생갈등동반자관계는 상생 이해공동체관계이다.
- 노사관계는 상생이해공동체관계로서 직능 공동체, 의사소통 공동체, 정치 공동체의 형성을 요구한다.
- 노사관계는 직능 공동체, 의사소통 공동체, 정치 공동체로서 성과도출과 공정배분, 참여와 소통, 협상과 타협의 기능을 요구한다.
- 노사관계는 직능 공동체, 의사소통 공동체, 정치 공동체를 기반으로 하여, 또 산업 사회 수준별로 경영 공동체, 교섭 공동체, 정책 공동체 형성을 요구한다.
- 기업 노사관계는 경영공동체, 산별 노사관계는 교섭공동체, 국가 노사관계는 정책 공동체를 구심점으로 삼고, 이에 따른 생산적인 경영 참가제도, 단체 교섭제도, 그리고 사회적 대화제도의 확립을 요구한다.

모쪼록, 본고에서의 ‘노사관계 실체와 그에 따른 합목적적 전략의 선택’에 대한 고찰이 우리나라 노사관계 새 질서의 실천적 규범설정을 위한 논의에 참고 대상이 될 수 있기를 바란다. 사실, 그 동안 우리나라 노사관계에 대한 진단과 처방에는 이념적 절대주의나 임기응변의 대중적 처방에만 급급하여, 근본적이고 장기안목적인 체질강화의 진단과 처방



〈그림 2〉 노사 관계 발전과 노사 제도적 공동체

이 대단히 부족하였다. 노사관계 실체에 부합하는 실천적 규범주의에 의한 가치중립적인 올바른 진단과 처방에 의한 건전한 노사관계가 전개될 수 있도록 함께 노력할 때가 왔다. 여기에 학계에서도 노사관계의 실체와 본질에 대한 심도 있는 연구와 공감대를 형성하는 논의의 장을 보다 적극적으로 마련하도록 하여야 한다. 따라서 본고는 앞으로 노사관계의 실체와 본질에 대한 형이상학의 존재론적 연구가 보다 활발하게 전개되고 발표되기를 바라는 마음에서 시도되었다.

## 참고 문헌

- 박원우(1992), Empowerment: 파워다툼에서 파워증대로, 학술발표집(11월), pp. 52- 53, 한국인사조직학회.
- 송 복(1995), 사회발전과 공동체 재건, 국가전략, 세종연구소.
- 정달용(2003), 그리스도교 철학, 분도 출판사, 경북 외관.
- 이재성(2002), 이익사회 기획으로서의 공동사회, 「대동철학」, 제17집, pp. 87-110, 대동철학회.
- 최종태(2002), 노사관계 선진화를 위한 전략적 선택, 「노사관계연구」, 제13권, pp. 1-35, 서울대 노사관계연구.
- 최종태(2008), 한국노사관계의 변천과 전략적 선택, 「경상논총」, 제26권 1호, pp. 1-31, 한독경상학회.
- 최종태(2014), 노사관계의 실체와 규범, 「노사관계연구」 제25권, pp. 1-38, 서울대노사관계연구소.
- 최종태(2015), 노사관계와 유기적 사회연대, 「노사관계연구」 제26권, pp. 1-46, 서울대 노사관계연구소.
- 최종태(2016), 노사관계 발전과 노사제도적 공동체, 「노사관계연구」 제27권, pp. 1-46, 서울대 노사관계연구소.
- 최종태(2016), 노사관계의 형이상학적 접근과 전략적선택, 「노사관계연구」 제28권, pp. 1-44, 서울대 노사관계연구소.
- 최종태(1981), 현대노사관계론, 경문사.
- 최종태(1987), 현대 경영참가론, 경문사.

최종태(1996), 전략적노사관계론, 경문사.

에밀 뒤르케임(Durkheim, É.): 민문홍 옮김(2012), 사회분업론, 아카넷.

퇴니스: 황성모 역(1978), 공동사회와 이익사회, 삼성.

토마스 아퀴나스; 정의채 옮김(2011), 有와 本質에 대하여, 바오로딸.

한국천주교중앙협의회(1995), 새로운사태(Rerum Novarum), 교황 레오13세 회칙.

高田(1957). 經營共同體 原理. 森山書店.

Drucker, Peter F.(2003), *Managing in the Next Society*, St. Martin Press.

Dunlop, J. T. (1971), *Industrial relation system*, Southern Illinois University Presss.

Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R.(1986). *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books.

Durkheim, É. (1984), *The Division of Labor in Society*, New York, the Free Press.

Dunlop, J. T. (1971), *Industrial relation system*, Southern Illinois University Presss.

Etzioni, A. (1993), *The Spirit of Community: rights, responsibilities, and the communitarian agenda*, Crown Publishers.

Fisher, G. (1954), *Parnerschaft im Betrieb*, Verlag Quelle und Meyer.

Fürstenberg, F. (1977), *Soziale Unternehmenspolitik*, de Gruyter.

Habermas, J. (1995), *Theorie des Kommunikativen Handels*, Band 1/ Band 2, Suhrkamp.

Heise M. (2004), *Ferland Tönnies "Gescmeinhaft und Gesellschaft" -Sozialismuserwartung und Kapitalismuskritik*, GRIN.

Hoeffner, J. (1968). *Christliche Gesellschaftslehre*, Kevelaer Rheinland: Butzon & Bercker.

Mueller\_Jentsch, W. (Hg.) (1991), *Konfliktpartnerschaft*, Rainer Hampp.

Nicklisch, H. (1921), *Der Weg aufwaerts! Organisation. Versuch einer Grundlegung*, Poeschel.

Tönnies, F. (2005), *Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie*, Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Weber, M. (1972), *Wirtschaft und Gesellschaft*, fuenfte revidierte Aufl. Mohr.

## Purposefulness of Labor Relations and Strategic Choice

Jong-Tae Choi\*

### Abstract

The objective of this paper is to seek the purposefulness of labor relations, and make meaningful suggestions regarding the purposefulness of a strategic choice of labor policy and administration for Korean labor relations. This paper also tries to identify the dimension of social substance and cohesion of labor relations, and look for the future direction and strategic choice of Korean labor relations.

The labor relations in Korea stand on a turning point and a new path has to be sought amidst social, economic and technological transformation. Korean labor relations have to be changed from militant relations to cooperative relations. It is not an option but a must for us to overcome the conflicts between labor and capital through creating cooperative society and to make efforts to establish a sound community. This should be based on the new paradigm of social cohesion in labor relations.

This paper consists of two parts. In the first part, we examine the entity of labor relations, For the purpose, we review the substance and nature of labor relations. Here comes the question: what is the substance and nature of labor relations? We define the substance of labor relations as the conflict partnership based on the creation of value. For the question, we can also draw significant implications from the community-based cooperative concept for healthy labor relations.

In the second part, we examine the social cohesion of labor relations. The social cohesion of labor relations should be based on partnerships in regard to the substance and purposefulness of labor relations. Therefore, we suggest a social partnership model of labor relations for building the organic community of labor relations. Namely, we see labor relations as social partnerships based on mutual interest. We can also draw a community model as a functional, political, communicational partnership for the practical norm of labor relations. This partnerships should

---

\*Professor Emeritus, College of Business Administration, Seoul National University

be also based on the structure of the sound institutional community of labor relations. In other words, it is necessary to make efforts to establish the sound institutional community; particularly, in the company level (micro-level) for the partnership of management community, in the industry level (meso-level) for the partnership of bargaining community, in the nation level (macro-level) for the partnership of policy community.