

제 노사관계에 대한 기독교적 평가와 기독교 노동조합운동의 필요성

김승욱*

논문 초록

이 논문에서는 현대의 주요 노사관계를 유럽형, 미국형, 일본형으로 구분하여 각각의 특징과 역사적 형성 과정을 설명하고, 이를 성경적으로 평가하였다. 그리고 새로운 노사관계를 모색하고 있는 한국의 현실에서 기독교적 노동조합운동이 그 대안이 될 수 있음을 주장하였다. 아울러 기독교적 노동조합운동은 어떠한 목표 하에 어떠한 원칙으로 운영할 것인가를 정리했다. 결론적으로 하나님의 진리는 옳을 뿐만이 아니라 우리에게 이득이 되는 것이므로 기독교적 원리를 일터에 적용해도 보다 나은 결과가 나올 것이라고 믿기 때문에 비기독교인들과도 기독교 정신에 입각한 노동조합운동을 함께 할 수 있다고 주장하였다.

핵심 주제어 : 노동조합운동, 노사관계, 실리주의적 노사관계,
가부장적 노사관계, 정치적 노사관계

*중앙대학교 사회과학대학 교수, 기독교학문연구회 회장. swkim@cau.ac.kr

- I. 서론
- II. 제 노사관계의 특징과 역사적 배경
- III. 각 노사관계에 대한 기독교적 평가
- IV. 기독교적 노동운동
- V. 결론

I. 서론

붉은 띠를 머리에 두르고 있는 파업 현장에서, 그리고 기업주 화형식을 하는 노사간의 극단적 갈등 속에서 기독교인들은 어디에 있는가 묻게 된다. 과연 기독교의 원리를 사회에 적용시킨다는 것은 어떠한 의미를 지니는가? 직장 신우회를 조직해 예배를 드리거나, 성경공부 및 기도모임을 만들어 기독교인들끼리 따로 모임을 갖는 것으로 기독교인의 직장에서 빛과 소금의 역할이 끝난 것인가? 과연 기독교 정신을 살린 노동운동은 존재할 수 없는가? 이러한 질문에 대해 답을 하고자 한다.

한국은 1980년대 이후 급격히 노동운동의 변화를 경험했다. 과거 고도성장기에는 가격경쟁력 보호를 위해 정부가 사용자 편을 들어 노동운동을 억제하였다. 그리고 일본의 영향을 받아 한국의 노동운동은 산별노조가 억제되고 기업단위의 노조가 중심을 이루었으며, 노사관계도 사용자의 배려에 의존하는 가부장적이고 온정주의적인 노사관계가 지배적이었다. 그러나 1986년 민주화 선언 이후 한국의 노사관계는 가부장적 노사관계가 노동자에게 불리하다는 인식하에 파업을 통하여 노동자의 이익을 추구하는 실리주의적 노사관계로 변화되었다. 그 후 1990년대 중반이후에는 산별노조가 활성화되고, 노동계를 대표하는 민노당이 국회에 진출하면서 유럽식의 정치

적 노사관계로 변화되고 있다.

이러한 변화 속에서 학계에서는 한국의 문화와 실정에 맞는 바람직한 노사관계가 무엇인가에 대한 논의가 한창이다. 그리하여 독일식 노사관계나 스웨덴식 노사관계 등이 한국의 실정에 맞는 바람직한 모델로 제시되기도 했다 (김승욱 외 3인, 2004: 229-32).

그러나 아직 기독교계에서는 어떠한 노사관계가 성경적 원리에 보다 부합되는가에 대한 논의가 부족한 실정이다. 한국에서 기독교 노사관계에 대한 관심은 주로 1986년 민주화 선언 이후에 극심해진 노사분규가 발생한 이후에 고조되었다. 그 이전에는 주로 진보적 기독교인들이 노동운동 탄압에 대한 반발로 노동자의 보호라는 차원에서 노사관계에 관심을 가졌다. 이 당시에 노동문제에 대한 보수교단의 연구는 1984년 서울 YMCA가 주최했던 '선교 백주년 기념 한국기독교 사상 심포지엄'이 있었다.¹ 이때 '기독교와 노동문제를 발표했다'던 한홍순(1985)은 사회문제에 교회가 개입해야 함을 주장하고, 성경을 근거로 한 노동자의 권리를 정리하였다. 한홍순은 마르크스주의적으로 노동조합이 계급구조를 반영한다는 견해에는 반대를 표하며, 노동조합은 사회 정의를 위한 것이며, 정치적으로 변해서는 안 되고, 파업은 남용되어서는 안 된다는 것을 강조했다. 그리고 올바른 노동제도의 확립을 위해서는 노동은 자본보다 우위에 있음을 강조한다. 결론적으로 한홍순(1985: 132)은 "노동의 본질적, 실제적 우위성과 인간의 노동에 대한 주체성을 존중하며 노동자가 하는 노동의 성격에 관계없이 전 생산과정에 효과적으로 참여함으로써 노동과 자본 간의 대립을 극복할 때 비로소 올바른 노동제도가 확립될 수 있다"고 주장하였다.

민주화 선언 이후에 노사분규가 극심해지면서 보수측에서도 노사갈등에

¹ 이때 발표된 논문들은 1986년에 『한국 기독교 사회운동』이라는 단행본으로 발행되었다 (전대련·노종호, 1986).

대한 관심이 고조되었다. 1987년 ‘기독교 산업사회 연구회 (대표 엄요섭)’는 노사관계에 대한 논의를 모아서 『하나님 나라와 노사문제』를 단행본으로 출판했다. 여기서 “프로테스탄트 입장에서 본 노동조합 (김치선, 1987),” “한국 노동운동의 방향 (조선원, 1987),” “기독교 입장에서 본 노사문제 (이윤구, 1987),” “노사분규와 기독교적인 원칙 (엄요섭, 1987a),” “사회학 입장에서 본 노사문제 (엄요섭, 1987b),” “하나님 나라와 노사문제 (엄요섭, 1987c),” 등 기독교적 노사관계가 많이 소개되었다. 그러나 이 책은 강연 자료집 수준이어서 깊이 있고 상세한 설명은 부족하다.

그 후 1990년 1월에 기독교학문연구회와 기독교대학설립동역회가 공동 주관한 제6회 기독교 학문 학회에서 ‘기독교 노동관’이라는 주제로 학회가 열렸으며 이 연구결과가 1991년에 기독교학문연구회 학술지 『새로운 지성 (제 3권 제1호)』에 발표되었다. 여기서는 “기독교 노동관 (손봉호, 1991),” “기독교적 노동관과 노동운동 (유해신, 1991),” “한국 사회의 이해와 변혁을 위한 기독교적 접근 (김병연, 1991)” 등이 발표되었다. 이 발표에서는 주로 1980년대 후반 한국 사회에서 급격히 불어 닥친 노사갈등과 같은 사회의 변혁에 대한 보수주의 기독교적 해석에 초점이 맞추어졌다. 기독교학문연구회에서 기독교 노동관과 노동운동에 대해서 이루어진 토의를 정리하여 발표한 유해신(1991)은 기독교적 노동운동의 필요성을 역설했다.

이러한 연구들이 이루어진 이후 한국의 노사관계는 급속히 변화였다. 그런데 이러한 급속한 노사관계의 변화에 대해 기독교자들의 관심은 미약했다. 그러던 중 대형 교회에서는 교회의 노동조합을 결성할 움직임도 보이고 있다. 그리하여 기독교적 원리가 사회에 파급되는 것이 아니라 거꾸로 세속 사회의 원리가 교회 안에 들어오고 있다. 따라서 한국은 그 어느 때보다 노사관계 영역에서도 영적 전투를 수행해야 할 때라고 생각한다.

이 논문의 목적은 현대 사회의 노사관계가 기독교 세계관에 비추어 바람

직하지 않으며, 기독교적 노동운동이 필요하다는 것을 주장하려고 한다. 이를 위해서 제2절에서는 현대의 노사관계를 유럽식의 정치적 노사관계, 미국식의 실리주의적 노사관계, 그리고 일본식의 가부장적 노사관계로 구분하여 각 노사관계가 형성된 역사적 배경과 그 특징을 설명한다. 그리고 제3절에서는 이 세 노사관계를 성경적 세계관에 비추어 평가한다. 제4절에서는 기독교적 노사관계가 현재 한국에서 왜 필요한가를 설명하고, 기독교적 노동관과 기업관을 간단히 요약한 후에 기독교 노동조합의 목표와 활동 방향을 제시한다. 결론적으로 이러한 새로운 노동운동을 기독교인들이 중심이 되어 비기독교인들과 연합해서 실천할 수 있는지를 검토한다.

II. 제 노사관계의 특징과 역사적 배경

기독교적 노사관계를 논의하기 전에 먼저 현대의 주요 노사관계의 유형을 개관하고, 이를 성경적 세계관에 입각해서 평가할 필요가 있다. 한국의 문화와 실정에 맞는 새로운 노사관계를 모색하고 있는 현재, 기독교계에서 새로운 대안으로 노사관계 모델을 제시하기 위해서는 현대의 노사관계모델에 대한 기독교적 평가를 내릴 필요가 있기 때문이다.

세계의 노사관계는 (표 1)에서 보는 바와 같이 지역적으로 큰 차이를 보이고 있다. 이 논문에서는 세계의 노사관계를 유럽형, 미국형 그리고 일본형 등 세 가지로 구분해서 설명한다.² 이 절에서는 이 세 가지 노사관계의 유형을 형성 순으로 설명한다. 즉 노사관계가 가장 먼저 시작된 유럽을 먼저 설

2 미국과 인접해있는 캐나다나 중남미도 미국과 매우 다른 형태의 노사관계를 보이고 있다. 그리고 유럽 각국도 국가마다 약간씩 차이를 보이고 있다. 그러나 이 논문에서는 국가별 차이는 무시하고 두드러진 차이를 나타내고 있는 지역으로 위의 세 지역이 현대의 노사관계를 대표한다고 간주한다.

명하고, 그 후에 미국, 그리고 일본형 노사관계 모델을 설명한다.

(표 1) 제 노사관계의 유형

국가	특징
미 국 형	<ul style="list-style-type: none"> * 실리주의적 노동운동 * 파업을 주요한 수단으로 인식 * 노조는 정치적으로 독립 * 노조는 경영에 간섭하지 않음. * 다수결 주의 채택
유 럽 형	<ul style="list-style-type: none"> * 정치적 노사관계. * 사용자 단체와 산별노조연합 사이의 협상이 주를 이루며 그 결정이 중요함. * 정부가 노사정위원회 등의 형태로 노사관계에 깊이 관여. * 노동자의 경영참여가 법적으로 보장되어 있는 나라가 많음
일 본 형	<ul style="list-style-type: none"> * 가부장적이고 온정주의적 노사관계 * 기업노조(enterprise unions)가 주를 이룸 * 임금 및 근로조건이 사용자의 온정에 의해 일방적으로 결정

출처: Holley and Jennings(1983: 497)의 (표 1)을 참고로 작성.

1. 유럽식 정치적 노사관계의 특징과 역사적 배경

유럽은 정당이나 정부가 노사관계에 깊이 개입하므로³ 유럽식 노사관계를 정치적 노사관계라고 특징지을 수 있다. 세계에서 가장 먼저 산업화를 이룩한 유럽에서는 아직 노동자들의 선거권도 보장되지 않았던 시절에 노사갈등이 시작되었다. 당시에는, 출근시간, 휴가, 임금규정, 휴가, 승진 규정, 해고규정 등의 취업규칙을 사용자가 단독으로 결정했다. 노동자들이 이러한 노동조건에 대해서 불만을 가져도 단결하여 사용자들에게 대항할 수 없었다. 그 이유는 당시 법이 노동자들의 단결을 불법으로 규정했기 때문이다.⁴

그래서 유럽에서는 단체행동권을 법률적으로 보장을 받는 것이 시급했다. 이것은 개별 노동자가 할 수 있는 것이 아니었으므로 집단적으로 정치적인 운동을 할 수밖에 없었다.⁵

이렇게 유럽에서는 노동운동이 정치운동으로 바뀌었다. 노동조합은 조합비를 거두어 노동정당을 후원하고, 노동정당은 의회에서 노동자들의 권익을 보호하는 법령을 통과시키기 위해 노력했다. 그리하여 노동 3법이 보장되고, 노사갈등의 문제가 정치적으로 해결되는 경우가 많았다. 그리고 임금 교섭 등에서 개별노조보다 산별노조연합이 더 큰 역할을 하고, 노·사·정 사회

3 노사관계 체계는 세 개의 주체로 구성된다. 첫째는 노동자와 그 조직으로서의 노동조합이며, 둘째는 경영자와 그 조직이다. 마지막으로 이 양자의 갈등을 조정하는 정부의 기관이나 정당도 주체의 하나가 될 수 있다.

4 예를 들면 결사금지법이 제정된 이유는 노동자들이 단결해서 자신들의 이익을 주장하는 것은 사용자의 재산에 피해를 주기 위한 일종의 '공모(conspiracy)'라고 보고 이는 타인의 재산상의 불이익을 가져다주기 때문에 불법이라는 것이었다.

5 유산계층만이 선거권을 가지고 있었기 때문에 노동자들은 노동권을 보호받기 이전에 먼저 보통선거권을 획득해야 의회에 영향을 미칠 수 있었고, 그래야 노동권을 보호받을 수 있는 법을 제정하는데 영향을 미칠 수 있었다. 그리하여 유럽에서 초기의 노동운동은 차티스트 운동 등의 선거권 확보운동으로 나타났으며 이러한 운동의 앞장에는 노동정당이 앞장섰다.

적 합의체계 아래에서 정부가 노사간의 갈등에 중재자로 나서기도 하였다. 그리고 사용자들의 고유권한인 경영에도 노동대표를 참석시키는 등 경영에 참여를 한다. 유럽 국가들의 노사관계가 모두 같은 것은 아니지만, 모든 국가를 설명할 수 없으므로 여기서는 대표적으로 독일의 노사관계를 예로 설명한다.

독일의 노사관계를 ‘이중 권익대표제’라고 부른다. 여기서는 산업수준에서의 집중적 단체교섭과 기업 수준에서의 공동결정제도가 함께 존재하기 때문이다.⁶ 독일의 노동조합은 ‘1산별노조, 1 기업노조’를 원칙으로 하며, 산업수준의 단체교섭 주체는 전국적 산별노조의 연맹체인 DGB(독일노동조합총연맹)이다. DGB의 중앙본부는 단체교섭에 직접 관여하지 않고 대신 산하 산별노조들의 활동을 조정하고, 교육기능이나 조사연구 기능 등만을 맡는다. 또한 DGB는 독일의 시민당과 긴밀한 협조관계 속에서 정치적, 법적, 제도적 수준에서 노동조합의 권익을 대변한다. 1998년 현재 DGB 산하에는 12개 산별 노조가 교섭단위를 구성하고 있고, 종업원 수는 830여만 명으로 노동조합 조직률은 24.5%에 이르고 있다(강신준, 2001: 39-40).

기업 수준의 의사결정을 하는 독일의 공동결정제도도 1951년 ‘공동결정법’에 의해 출발하였다. 현재 독일에는 500인 이상 기업에만 설치되는 ‘최고경영평의회’와 5인 이상 모든 사업장에 설치되는 ‘직장노동자평의회’를 두게 되어 있다. ‘최고경영평의회’는 기업 조직 내에서 최고의 의사결정기관으로, 2,000인 이상 기업에서는 노사가 동수로, 500에서 2,000인 사이의 기업에서

⁶ 노사공동결정이란 기업지배구조에 노동자가 참여하는 것을 말한다. 독일의 경우 이사회는 감독이사회와 집행이사회로 나뉘는데, 감독이사회는 주된 기능은 집행이사회에의 선임과 통제에 있으며, 기업의 최고 경영전략의 결정, 대규모 투자나 타기업 인수 합병 등의 결정, 경영실적에 대한 조사와 평가를 행한다. 집행이사회는 생산, 판매, 관리 등의 일상업무를 담당한다. 노사공동결정이란 바로 감독 이사회에 노동자가 참여하는 것을 말하는 것이다. 독일의 경우 여러 수준(level)의 공동결정이 특히 공장단위와 기업단위에서 철저하게 법제화되어 있다(권기홍, 1995: 125).

는 노사가 3 대 1의 비율로 대표를 파견하게 되어 있다. 이 기구는 이사회보다 상위에 있는 최고 의사결정 기구이다. ‘직장노동자평의회’는 관리적, 업무적 의사결정에 관한 사항들을 다룬다.

독일에서는 파업이 매우 엄격하게 통제되고 관리되기 때문에 파업이 매우 드물다. 파업은 단체협약이 종료되었을 때, 경제적 보호와 근로조건 개선에 국한하여, 일체의 평화적 수단이 다 사용된 이후에, 그리고 노조에서 승인을 받은 후에만 가능하다. 따라서 우리가 흔히 볼 수 있는 연대파업이나 정치적 파업 등은 독일에서 불법으로 규정된다. 또한 파업의 허용 조건이 충족된다고 해도 중앙조직의 승인과 비밀투표에서 75%의 찬성을 얻어야 한다 (한국산업사회연구소 편, 1994: 77-78).⁷ 그러나 일단 파업이 발생하면 매우 심각한 영향을 끼친다. 왜냐하면 이 때의 파업은 산별 수준의 전국 동시 파업이 되기 때문이다. 따라서 정부나 각 정당들이 모두 비상한 관심을 가지고 참여한다.

독일의 경우 노사관계는 적대적이지 않다. 왜냐하면 공동결정을 통해 조성된 노사간의 생산성동맹(productivity coalition) 때문이다. 생산성동맹의 결성을 통해 노사는 생산성 향상이라는 공동의 목표를 설정한다. 생산성 향상을 위한 노사협조의 분위기를 창출시킨 것은 공동결정제도의 결과물이었던다는 주장도 있다 (권기홍, 1995: 159).

2. 미국식 실리주의적 노사관계의 특징과 역사적 배경

미국에서는 유럽과는 매우 다른 형태의 노사관계가 형성되었다. 미국 정

7 파업 기간 중에는 무노동 무임금의 원칙이 적용된다. 뿐만 아니라 이 경우에는 사회보장제도에 의한 실업수당도 받을 수 없다. 이 때 노동자들은 자체의 재정에서 확보한 파업기금으로부터 보조금을 받아야만 한다. 따라서 독일에서 노동조합의 파업 사례는 극히 드물다. 그래서 파업은 산별 조직 수준에서 결정되고 시행되는 것이 일반적이며, 개별 사업장 단위에서의 파업은 사실상 불가능하다고 볼 수 있다.

부는 법을 만든다거나 사회보장에 관심을 갖는 외에는 개별 기업의 임금이나 노동조건에 대한 교섭에는 거의 개입을 하지 않고, 노동자와 사용자들 사이의 단체교섭을 통해서 대부분의 노동문제를 해결한다. 정부는 심각한 노사갈등이 발생할 경우에 중재자의 역할을 하고, 노동자나 사용자의 부당행위에 대해서만 응징할 뿐이다. 정부는 노동자를 사회의 약자라는 인식하에 보호하려고 하는 의지도 유럽에 비해서 약하다. 미국의 노사관계는 수요와 공급의 힘이 가격을 결정한다는 시장원리에 대한 신뢰 위에서 구축되었다. 철저하게 서로간의 힘으로 단체교섭에 의해 임금과 노동조건이 결정된다. 노동자는 기업의 경영에 간섭하지 않고, 대신 기업이 어렵다는 이유로 노동자에게 이해를 구하려고 하지 않는다. 노동자들도 사회변혁 등 고상한 사회운동에는 관심이 없고, 자신들의 임금과 노동조건 개선에만 관심을 갖는다.

그리고 미국에서는 노동정당이 생기지 못했다.⁸ 미국에서 노동정당 건설이 실패한 이유는 기본적으로 노동력이 부족해 상대적으로 노동자들에 기회가 많이 있었고, 그래서 미국의 노동자들은 뭉쳐 싸우기보다 개인의 능력과 기술을 인정받아 진급하는 편이 쉽다고 인식하였다. 따라서 정치적으로 노동자들의 힘을 결집하려는 시도가 지지를 받기 힘들었기 때문이다.

미국의 노동자들은 사회문제보다 당면한 임금이나 노동조건에 더 관심과 흥미를 가졌다. 미국 노동운동의 가장 큰 영향을 미친 감펄스(Gompers)의 구호는 “좀더, 좀더, 그리고 좀더, 그것도 지금”이었으며, 이것이 바로 실용주의적 조합주의를 대표하는 구호이다. 정치성을 띤 노동운동뿐 아니라 노동자의 소외현상을 해결하기 위한 소유권과 경영 참여를 주장하는 노동운동들도 실패하였다. 반면에 경제체제나 기업의 경영권과 소유권에는 도전

⁸ 미국에서는 '전국노동조합(NLU)'에 의한 '전국노동개혁당'이 결성되었지만 실패했다. 그리고 제1인터네셔널의 미국지부인 '사회노동당'과 그 뒤를 이은 '사회당'이 출현하였지만 정당으로서 존속하는 데 실패했다.

을 가하지 않고 오직 실리주의적 노동조합주의(Business unionism)를 견지하는 노동운동만 성공하였다. (Getmand and Blackburn, 1983: 37-39).

그 결과 미국에서는 산별노조가 매우 늦게 결성되었다. 즉 직능별 노동조합(Craft Union)인 AFL은 1886년 이후 착실히 성장하는 데 반하여 산별노조인 CIO는 몇 차례의 시행 착오 끝에 무려 52년이 지난 1938년에 이르러야 결성되었다.

미국에서 이렇게 정치에 관심을 갖지 않는 실리주의적 노동운동이 나타나게 된 이유는 첫째, 미국은 역사적으로 봉건제 사회를 거치지 않고 바로 산업사회로 이행되었기 때문에 유럽에 비해 귀족지배의 전통이나 봉건제도의 잔재가 적어 노동자들도 자본주의의 우월성을 확인하는 자가 많이 있었으므로 공산주의자들의 정치적 노동운동은 국민적 지지를 받지 못하였다.⁹ 둘째, 미국에서 보편적인 개인의 재산권을 중요하게 여기는 앵글로색슨적 전통은 소유권의 공유라는 사회주의 사상과 근본적으로 양립하기 힘든 성격을 지니고 있다.¹⁰ 셋째, 인종의 다양성도 그 이유가 된다. 영어사용권

9 미국의 노동자들은 유럽의 노동자들에 비해서 산업화 초기인 19세기에도 계급의식이 적었기 때문이다. 그리하여 사회주의적 노동운동은 미국에서 실패하였다. 일부 자본주의 체제 개혁운동으로 생산협동조합운동을 전개했던 전국노동조합(NLU), 기독교적 이상향을 가지고 사회변혁을 시도했던 노동기사단(Knights), 급진적 과격노동운동을 전개한 세계산업노동자동맹(IWW) 등이 잠시 일어났으나 모두 실패하였다. 이렇게 미국에서는 지식층이 이끄는 사회 변혁적 노동운동은 모두 실패한 반면, 성공한 노동운동의 주도계층이 육체노동자들이었다. 예를 들면 AFL의 창시자이자 종신 위원장을 지낸 컴퍼스(Compers)는 연초 공장의 노동자였으며, 그의 후계자인 그린(Green)이나 CIO의 창설자인 루이스(John Lewis)는 탄광부였다. 반면에 유럽의 노동운동의 지도자들은 마르크스(Marx), 엥겔스(Engels), 라살(Lassal), 베벨(Bevel) 등 모두 지식인들이었다.

10 마르크스 사상의 영향이 대륙에 비해 영국에서 영향을 적게 미쳤다는 점에서도 이러한 앵글로색슨적 전통이 나타나며, 영국과 미국, 캐나다 등 앵글로색슨이 지배적인 나라에서는 여러 가지의 사회보장제도가 비앵글로색슨 서구 제국에 비해 늦게 설립되었다는 점에서도 그 이유를 찾아볼 수 있다. 독일에서 국민건강보험이 1883년에 실시되었는데 반해서, 영국에서는 1911년이 되어서야 실시되었고, 미국에서는 사회보장법(Social Security Act)이 1935년에야 실시되었으며, 캐나다에서는 이와 비슷한 법이 1926년에 통과되었나 (Vanderkloet, 1976: 14).

의 서북부 유럽 출신의 이민자들은 후기에 이민 온 비영어권의 남동부 유럽 인들을 차별하였으며, 또 이들은 함께 유색인을 차별하였다. 노예해방 이후에는 흑인노동자와 함께 일하는 것 자체를 수치로 여긴 백인 노동자들이 많았다.¹¹ 넷째, 자연적 혜택과 그로 인한 풍부한 노동수요로 인해 노동력의 부족현상이 더 일반적인 현상이었으므로 노동자가 사용자에 비해 일반적으로 노동협상에서 유리한 입장에 있을 때가 많았다. 노사간의 이윤 분배 과정에서 유럽이나 다른 노동인여국의 노동자에 비해 상대적으로 노동자에게 돌아가는 몫이 클 수밖에 없었으므로 정치적 노동운동이 인기를 끌지 못했다.¹² 다섯째, 이민도 중요한 역할을 했다. 1901년부터 1920년까지 20년에 걸쳐 1,453여만 명의 이민이 미국에 몰려왔는데 이들은 대부분이 미국보다 나쁜 환경으로부터 이주해왔다. 이민 온 지 수년 안에 미국인들과 똑같은 선거권이 그들에게 부여되었으므로 이민 온 노동자들은 신대륙의 체제를 받아들이기 용이했기 때문에 노동자들은 정치에 관심이 별로 없었다(김승욱, 1992).

3. 일본식 가부장적 노사관계의 특징과 역사적 배경

일본은 유럽이나 미국과 전혀 다른 새로운 형태의 노사관계를 만들어내었다. 일본식 노사관계의 특징은 첫째, 산별노조보다 개별 기업별로 형성된 기업노조가 중심을 이루고 있다. 노동자들은 다른 기업의 노동자보다 자기

11 미국철도노조(NLU)는 노조가입 요건에 흑인은 제외함으로써 스스로 힘을 약화시켰다. 흑인이 가입하지 못하게 된 것이 자본가의 사주에 의한 것이라는 주장도 있지만 인종의 다양성으로 인한 노동자간의 이질성으로 인종을 초월한 노동운동이 초기에는 어려웠다.

12 더욱이 1862년에 자영농지보장법(Homestead Act)이 제정되면서 생존권을 위한 투쟁의 의미가 약화되었다. 이 법으로 인해 기술이 없고 취업기회가 없는 노동자는 5년만 번방의 황무지를 개간하면 정부가 소유권을 인정해 주므로 유럽에서와 같이 생존권 확보를 위한 투쟁을 전개하거나 지지할 이유가 적었다.

기업의 사용자나 경영자와 더 가까운 관계를 가지고 있다. 그리고 일본식 노사관계 하에서는 사용자가 마치 아버지와 같이 자신의 근로자들을 돌보아야 한다는 봉건적인 사고가 영향을 미치고 있다. 그래서 노사 갈등은 적으나, 임금이나 노동조건 등이 사용자의 배려에 의해서 결정되는 경향이 있어 노동자는 자기의 권익을 적극적으로 주장하지 못하고, 사용자의 배려에 만족해야 한다는 인식이 강하다. 이러한 것을 가부장적 또는 온정주의적 노사관계라고 부른다.

이러한 일본식 노사관계가 형성된 이유는 첫째, 일본의 노동조합은 주로 단위 기업노조가 중요한 역할을 하기 때문이다.¹³ 근로자와 사용자가 한 편이 되어 다른 회사와 경쟁하고 있다는 인식이 강해서, 회사가 잘되는 것이 노동자에게도 유리하다고 인식하여 노사 협조의 분위기를 갖고 있다.¹⁴

둘째, 충(忠)과 화(和)를 강조하는 일본적 유교문화와 봉건제도 하에서 형성된 주종관계가 기업에도 영향을 주어 노동자들의 기업에 대한 충성과 온정주의적인 노사관계를 형성시키는 데 영향을 주었다(김승욱·안충영, 2000:6).

셋째, 정년 때까지 함께 근무해야 한다면 서로간의 욕구를 자제하고 신뢰를 형성시킬 수 있는 동기가 되며, 기업노조가 형성될 가능성이 더 높다(Ouchi, 1981: 68). 특히 경력사원을 다른 회사에서 스카우트하는 미국식 인사관리 방식과 달리, 대졸 신입사원을 뽑아서 사내 각 부서에 순환적으로 배치해서 교육과 경험을 시켜 경영자로 발탁을 하며, 최고경영자도 외부에서 영입하기 보다는 내부승진을 통해서 키우므로, 사무직 노동자들은 언젠가는 최고 경영자가 될 수 있다는 생각을 하고 있기 때문에 노사갈등이 적

13 기업노조란 하나의 사업 또는 사업장 단위로 설립되는 것을 말하며, 일본에서는 노동조합 중에 기업별 조합이 90퍼센트 이상을 차지한다.

14 이러한 기업 수준의 노사협의체계를 '미시 코포라티즘(micro-corporatism)'이라고 부르기도 한다.

다.

넷째, 일본에서는 개인의 주식보유비율이 미국에 비해서 낮아, 개인주주의 권한이 약하고 경영자의 권한이 미국에 비해서 강하기 때문에 일본에서는, 단기적인 이익을 추구하기보다는 장기적인 목표나, 근로자나 경영자 등 기업 구성원의 이익에 더 큰 비중을 둔다(강두용, 1996: 33).

다섯째, 일본에서는 기업의 존재이유를 단순한 이익의 극대화를 추구하는 것이 아니라 종업원과 고객 등 다양한 이해관계자의 행복을 추구하는 것이라는 인식이 높아 온정주의적 노사관계가 발달했다. 1990년대 이후의 장기불황으로 일본 근로자들의 인식이 변화되었을 가능성이 있지만 적어도 1990년대 초까지는 일본 근로자들의 인식이 이랬다고 볼 수 있다. 대장성의 재정금융연구소가 1995년도에 실시한 설문조사에 의하면 기업의 유일한 목적을 이윤추구라고 생각한 응답은 8%에 불과한 반면에 미국은 40%, 영국은 33%이었다. 그리고 기업과 종업원과의 관계에 대해서도 기업은 함께 일하는 사람들의 집단이라는 항목 대신에 기업은 업무를 효율적으로 수행하기 위해서 조직된 것이고, 종업원은 단지 그 목적을 위해서 고용된 존재라는 항목을 택한 응답자의 비율이 미국은 74%, 영국은 55%인 반면에 일본은 29%에 불과했다.¹⁵

이러한 이유로 인해서 일본에서는 가부장적이고 온정주의적인 노사관계를 만들었다. 이러한 기업노조중심의 가부장적 노사관계는 종신고용제 및 연공서열제와 함께 일본식 경영의 3기(器)라고 불리는 중요한 일본식 경영의 특징을 이루고 있다.

¹⁵ 이 조사의 대상기업은 1993년 Fortune지 선정 상위 500대 기업 중에서, 일본의 상위 54 중 24사, 미국의 상위 66사중 14사, 영국의 전 41사중 10사, 독일의 전 32사 중 7사, 프랑스의 전 26사중 7사였다 (강두용, 1996:17에서 재인용).

III. 각 노사관계에 대한 기독교적 평가

지금까지 세계 각 지역의 노사관계의 특징을 발생순으로 살펴보았다. 이 절에서는 우리나라에 도입된 순서로 이러한 각 노사관계를 성경적 세계관에 의거해서 평가를 하고자 한다.

1. 일본식 가부장적 노사관계에 대한 기독교적 평가

최근에 한국에서는 전통적으로 지배적이었던 일본식 노사관계에서 벗어나 새로운 노사관계를 모색하고 있다. 그 이유는 가부장적 노사관계는 노동자들에게 불리하다는 인식 ‘때문이다. 여기서는 사용자가 경영권을 장악하고, 자신의 권위를 행사할 수 있는 반면에, 노동자의 입장에서는 사용자의 자비에 의존해야 하므로 불리하다는 인식을 가질 수 있다.

이 가부장적 노사관계는 기독교적으로 어떻게 평가할 수 있을까? 성경적 세계관으로 먼저 긍정적인 측면을 보면, 첫째 가부장적 노사관계는 노사간의 화합과 협력을 강조하고 갈등을 줄일 수 있다는 측면에서 긍정적으로 평가된다. 진정한 인간 사이의 화합은 그리스도 안에서만 가능하다는 측면에서 볼 때는 가부장적 노사관계라고 해서 완전한 노사화합이 가능하리라고는 보지 않는다. 그러나 마르크스주의처럼 노사간의 갈등을 증폭시키는 것보다는 온정주의적 노사관계가 근본적으로 노사화합의 가능성이 높으며, 갈등을 증폭시키는 것보다는 화합을 강조하는 것이 보다 기독교적이라는 측면에서 긍정적으로 평가하는 것이다.

두 번째 긍정적으로 평가하는 이유는 노사간의 관계를 계약관계 보다는 일종의 공동체로 인식한다는 점에서도 다른 노사관계보다는 기독교적으로 바람직하다고 평가할 수 있다. 신학자들은 기업이 일종의 언약 공동체임을

강조하고 있다 (김승욱, 2002: 118). 앞에서 설명한 바와 같이 일본 기업은 주주나 사용자의 이해보다 근로자와 경영자의 이해가 더 반영되며, 경영자가 내부 승진에 의해서 채워지는 경우가 더 많다. 따라서 일본 기업들은 노사간에 한 배에 탔다는 이념이 강해서 노사간의 갈등이 훨씬 적고 일종의 운명공동체로 받아들이는 경향이 있다. 직장을 하나님께서 주신 언약공동체로 인식하는 기독교적 기업이해와 비교해보면 기업을 계약공동체로 인식하는 자본주의적 기업관보다는 일본식 기업관이 더 바람직한 것으로 평가할 수 있다.

반면에 기부장적 노사관계가 피상적으로는 성경적으로 보이는 면이 많지만, 근본 동기를 보면 성경적 견해와는 상당히 다르다. 첫째, 일본식 노사관계에서도 노동자와 사용자를 묶어주는 끈은 사랑이나 이념이라기보다는 자신의 이해관계라고 하는 점에서는 자본주의적 노사관계와 다를 것이 없다. 종신고용제와 연공서열제라는 일본식 경영이 작동될 때는 근로자들이 자신도 언젠가는 경영진에 들어갈 것이라는 인식으로 인해서 노사화합이 가능하지만, 지난 십여 년간 장기 침체로 인해서 일본식 경영의 근본이 흔들리게 되자 일본에서도 노사갈등이 심각해지고 있다. 즉 기업에 대한 충성이 가능한 이유로 문화적인 요인이 전혀 없다고 말할 수 없겠지만, 근본적으로는 일본의 경영관행 하에서 자신의 이해관계를 위해 순종하는 경향이 강하다.

둘째, 기부장적이고 온정주의적인 노사관계 하에서는 자칫하면 노동자의 이익이 침해될 수 있다. 성경이 말하는 바와 같이, 인간은 타락하였기 때문에 창조시의 모습처럼 완전히 이타적일 수 없기 때문에, 사용자가 노동자를 완벽하게 돌 볼 수 있다고 기대할 수 없고, 유교적인 위계질서와 권위주의가 반영될 소지가 더 크다. 노동자를 경영진이나 사용자에게 인격적으로 예속시킬 가능성이 있는 온정주의적 노사관계는 성경적으로 볼 때 바람직

하지 않다.

2. 미국식 실리주의적 노사관계에 대한 기독교적 평가

앞에서 설명한 바와 같이 실리주의적 노사관계란 노동자는 경영이나 사회참여 등에는 개입하지 않고 오직 임금과 노동조건에 대한 개선에만 관심을 가지며 이것을 파업을 통한 실행행사로 얻어내는 것을 말한다.

성경적 관점에서 볼 때, 실리주의적 노사관계의 긍정적인 면은 인간의 타락한 본성을 인정하고 이를 제도에 반영한다는 것이다. 실리주의적 노사관계에는 주류 경제학의 인간관이 반영되어 있다. 즉 인간은 이타적이기 보다는 이기적이어서 자신의 이해관계를 자신이 가장 잘 안다고 전제하며, 이를 추구하는 것을 당연시한다. 가부장적 노사관계에서 사용자가 자기 근로자를 알아서 배려하려면 이타적이어야 한다. 이는 사용자를 완벽하게 도덕적으로 간주하므로 하나님의 형상을 닮은 인간의 긍정적인 창조시 모습만 강조된다고 볼 수 있다. 반면에 실리주의적 노사관계에서는 인간의 이기적인 모습을 현실적으로 받아들여므로, 여기에는 인간의 타락된 측면이 강조된다.

둘째, 실리주의적 노사관계는 노동자에게 자신의 권리와 행복을 추구할 권한을 부여한다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 가부장적 노사관계에서는 노동자의 행복이 사용자의 배려에 달렸는데 반해서, 실리주의적 노사관계에서는 노동자가 사용자에게서 자신의 임금과 노동조건을 능동적으로 주장하는 것을 당연시한다. 이러한 인간의 행복추구권을 개인에게 준다는 면에서 성경적이다.

셋째, 실리주의적 노사관계에서는 영역의 한계를 분명하게 한다. 경영진은 경영의 책임을 지고, 노동자는 자기 노동의 질에 책임을 진다. 경영진은

노동자의 노동의 질에 만족하지 못하면 임금을 삭감할 수 있고, 해고도 용이하다. 반면에 노동자는 자신의 임금에 만족을 하지 않으면 적극적으로 임금인상을 요구할 수 있고 받아들여지지 않으면 집단행동을 하거나 기업을 떠날 수 있다. 그리고 이러한 노동자를 위하여 노동시장이 발달되어 새로운 일자리를 찾기 용이한 사회 구조가 형성되어 있다. 이렇게 사용자와 노동자, 경영자가 각자 직무와 한계, 그리고 책임이 분명하다. 하나님은 인간에게 자유와 책임을 주셨으며, 이는 하나님도 강요하지 않으신다. 그리고 사회는 각자에게 부여된 직무가 있으며, 모든 직무는 하나님 앞에서는 다 같이 고귀하고, 각각 독특한 기능을 수행한다. 이러한 관점에서 볼 때 실리주의적 노사관계에서 노사간의 직무의 한계를 분명히 한 것은 성경적으로 볼 때 긍정적으로 판단된다.

그러나 실리주의적 노사관계도 역시 성경적 세계관에 비추어 볼 때 부정적인 면을 가지고 있다. 첫째, 실리주의적 노사관계에서는 노동자에게 파업권을 부여하고, 사용자에게는 기업 폐쇄권을 부여하여, 양자가 서로 맞서게 함으로서 균형을 유지하는 방법을 사용한다. 이것은 노사간의 이해관계 상충을 당연시 한 것이며, 갈등을 통해서 문제를 해결하는 상호 적대적 모델이다. 이 모델 하에서는 인간의 감정이 극대화되면 비이성적인 행동도 할 수 있다는 약점이 있다. 그래서 노동법으로는 이러한 비이성적인 행동을 막기 위해서 노사간에 냉각기간을 갖도록 의무화한다든지, 정부가 조정이나 중재를 하는 등의 조치를 취하고 있다. 그러나 한국과 같이 문화적으로 합리적 이성보다 명분이나 체면을 중시하는 사회에서는 이 방법이 잘 작동되지 않을 수 있다. 그래서 실리주의적 노사관계로 급속히 옮겨온 1980년대 후반 이후에 한국에서는 대부분의 파업이 냉각기간을 무시해 불법파업으로 규정되었다.

둘째 실리주의적 노사관계에서는 노동의 목적을 임금인상이나 노동조건

개선으로 한정한다. 이때 노동조건이라는 것이 의미 있는 노동이라든지 그런 고상한 것이 아니라 작업환경개선 정도이다. 따라서 실리주의적 노사관계 하에서 노동자는 임금을 위해서 일하는 존재에 불과하다. 성경이 말하는 노동의 풍부한 의미를 축소시켜서 돈을 벌기 위한 수단으로 불과한 것으로 전락시킨다. 그리고 노동조합은 노동자의 이익을 위한 압력단체 수준으로 축소시켰다. 이는 인간의 존재 이유가 이 땅에서 하나님 주신 사명을 감당하기 위한 것이라는 의미에서 노동의 소중함을 강조하는 성경적 세계관과 부합되지 않는다. 그리고 이 모델로는 참다운 노동이라는 진정한 성경적 노동관을 반영할 길이 없다. 보다 높은 임금수준이 목표인 이상 노동을 통한 하나님과 이웃에 대한 사랑 실천이라는 궁극적인 목적을 달성할 수 없다. 그리고 이 모델에서는 노사간, 그리고 노동자들 사이의 참된 관계회복은 근본적으로 불가능하다(유해신, 1991: 52).

3. 유럽식 정치적 노사관계에 대한 기독교적 평가

정치적 노사관계를 다시 간략히 요약하면 노동자들이 노동정당을 지원하여 자신에게 유리한 사회 제도의 형성을 도모하며, 임금교섭도 개별 단위노조 보다는 산별노조 등 상위 노조가 더 중요한 역할을 수행한다. 그리고 노동자들이 경영에도 영향력을 행사한다.

이러한 정치적 노사관계를 성경적 세계관에 의해서 긍정적으로 볼 수 있는 것은 첫째, 이 노사관계에서는 임금이나 근로조건에만 관심을 갖지 않고 보다 포괄적인 노동의 질이나 노동의 의미 등에도 관심을 갖는다는 점이다.

둘째, 노사관계가 개별 사업장 중심이 아니고, 산별노조연합 등 상급노조가 사용자 단체 및 정부와 협상을 벌이므로 파업의 빈도가 낮고, 노사간에 감정적 대립의 가능성이 실리주의적 노사관계보다 낮다는 것도 역시 성

경적으로 볼 때 긍정적으로 평가할 수 있는 부분이다.

셋째, 정치적 노사관계가 지향하는 산별노조가 보편화되면 규모가 작아 노조를 만들기 어려운 중소기업이나 비정규직 근로자들도 모두 조합원이 될 수 있으므로 산별노조를 통해서 기업간 격차를 해소하는데 기여할 수 있다. 즉 산별노조체제 하에서는 임금 및 근로조건이 산별교섭에 의해서 결정되므로 기업간 통일된 임금과 근로기준이 적용되어 근로자 처우에 있어서 기업간 격차가 해소된다는 측면을 긍정적으로 평가할 수 있다.¹⁶

부정적으로 평가되는 측면은 첫째, 실리주의적 노사관계처럼 정치적 노사관계에서도 노동자와 사용자를 대립적으로 인식하기 때문에 근본적으로 갈등관계를 해결하기 힘들다는 점에서 성경적으로 바람직하지 않다. 실리주의적 노사관계와 다른 점은 마르크스주의의 영향으로 노사갈등을 집단적으로 해결하려고 한다는 것이다. 그리하여 사회를 두개의 갈등 집단으로 이원화하여 개별 사업장에서는 갈등 구조가 줄어들지만, 사회 전체적으로는 더욱 더 갈등을 심화시킨다는 문제점을 지니고 있다. 마르크스는 갈등을 통해서 사회 정의를 이룩하려고 했으나, 예수님은 자신을 드러서 하나님과 인간을 화해시키고, 그의 제자들에게 이 세상에서 작은 예수의 역할을 하라고 하였다. 기독교인들은 갈등 구조를 완화시킬 수 있는 제도를 가능한 만듦도록 노력해야 한다는 것이 성경적인 입장이다.

둘째, 정치적 노사관계에서는 집단적인 해결책이 강조되기 때문에, 개별 사업장의 여건이 덜 고려된다는 단점이 있다. 산별체제는 대의원운영 체제이므로 개별 근로자의 입장이 전달되기 어렵다. 개별 기업마다 제 각기 사정이 있기 마련인데, 상급노조에 의해 정치적으로 임금 가이드라인 등이 제시되면 개별 기업의 운신의 폭이 줄어들 수밖에 없기 때문이다.

¹⁶ 노조측에서는 한국의 노조조직률이 12%정도로 낮은 이유는 기업별 노조체제이기 때문이며 유럽에서처럼 산별노조체제로 바꾸어서 노조조직률을 획기적으로 높여야 한다고 주장한다.

산별노조 체제에서는 노사관계의 축이 산별노조 본부와 사용자 단체로 옮겨짐에 따라 개별기업 단위의 노사문제는 크게 신경을 쓰지 않게 된다. 많은 산별체제에서 공통적으로 관찰되는 것이지만 개별 근로자의 감독이 없는 체제이므로 비민주적 운영이 또한 문제가 된다. 결국 근로자 입장에서는 자신들의 권리는 없어지고 조합비 부담만 늘어날 가능성이 높다(김승욱 외 3인, 2004:241).¹⁷

셋째, 정치적인 노사관계에서는 노동정당이나 산별노조가 노동문제에만 영향을 미치는 것이 아니라, 교육, 정치, 문화 등 사회 전반적인 문제에 대해서도 영향을 미치려고 하는 유혹을 받는다. 예를 들면 우리나라의 경우 국회 원내 진출에 성공한 민노당은 이라크 파병 문제에 대해서 반대의 의사를 제시했으며, 민주노총도 그러한 입장을 표명한 바 있다. 이러한 경향은 사회의 중요한 문제들이 전문가 집단에 의해서 결정되지 않고 대중 정치에 의해서 결정됨으로써 전문성을 약화시킬 우려가 있다. 그리고 산별노조의 조직 목적이 정치적 힘의 극대화인 경우에는 개별기업으로서는 감당하기 어려운 요구조건을 내걸고 정치투쟁을 벌일 가능성도 있다.

넷째, 노동권은 근로자가 사용자에게 불평등하게 종속되어 있는 관계를 가정하고 이러한 관계에서 일어날 수 있는 사용자의 부당한 행위에 대항할 수 있는 권리를 부여하기 위해 방어적 권리로서 노동3권이 주어지는 것이다. 그런데 산별노조 등으로 정치적 역량이 강화되는 경우에는 노조를 방어적 권리가 아니라 공세적 권리의 수단으로, 정치적 힘의 수단으로 사용하겠다는 것이므로 노동권의 본질에서 이탈하고 있다고 비판받을 수 있다.

다섯째, 정치적 노동운동이 노동시장 경직화에 따라 획일적인 임금과 근

¹⁷ 노조에서 산별노조를 결성하려는 이유는 노조의 정치적 영향력을 강화시킬 수 있기 때문이다. 전국단위의 조직이므로 파업을 할 때 전국적인 총파업을 할 수도 있고 특정사업장에 대해 집중적인 파업을 할 수도 있어 효과를 극대화할 수 있고 따라서 노조의 정치활동을 용이하게 할 수 있어 노조의 정치적 위상을 크게 강화할 수 있기 때문이다.

로조건을 강요할 경우 이를 맞추지 못하는 많은 중소기업들은 문을 닫거나 외국으로 떠날 것이고, 대기업의 경우에도 기업특수 인적자원관리가 되지 않아서 인력 경직성이 심화될 것이며 따라서 경쟁력이 떨어지게 될 수 있다. 또 상시적인 총과업 압력으로 국민경제의 잠재력이 크게 떨어질 수도 있다.

IV. 기독교적 노동운동

지금까지 현대의 주요한 노사관계의 특징을 설명하고 이를 성경적 세계관에 입각하여 평가하였다. 이 절에서는 왜 기독교적 노동운동이 필요한가를 설명하고자 한다. 먼저 한국의 노동운동의 역사를 개관함으로써 현재 우리는 한국 문화에 맞는 새로운 노사관계를 태동시켜야 하는 시대적 과제를 안고 있다는 사실을 밝힌다. 그리고 앞에서 설명한 바와 같이 현대 세계의 각 지역에서 발전된 노사관계가 어느 것도 성경적으로 바람직하지 않으므로, 한국에서는 기독교인들이 힘을 합쳐서 성경적 원리에 부합되는 새로운 형태의 노사관계 문화를 정착시키기 위해서 먼저 노동자들이 기독교적 노동조합운동을 일으켜야 한다는 주장을 하고자 한다.

1. 왜 한국에서 기독교적 노동조합운동이 필요한가?

우리나라에는 일제시대에 기업제도가 도입되었고 해방 이후에도 외국에 기업을 개방하지 않았기 때문에, 기업문화는 변하지 않아, 한국의 노사관계는 일본과 매우 유사하다.¹⁸ 우리나라의 노동조합운동은 일제 하에는 미미

¹⁸ 공업화가 급속히 추진된 1960년대 이후에도 외국인 직접투자를 49퍼센트 이하로 규제하였기 때문에 대부분의 기업들은 미국이나 유럽식 경영을 도입할 기회가 없었다. 그리하여 중신고용관행과 연공서열적 임금구조와 함께 단위 사업장이 중시되는 기업별

했으므로 해방 이후 시작되었다고 보아도 무방하다. 약 50만 명의 회원을 가진 '조선노동조합 전국평의회'가 북한(조선인민공화국)을 지지하자 미군정은 '대한독립촉성노동총동맹(대한노총)'을 지원하고, 그 후 자유당 정부의 지원 하에 대한노총이 계속 존속되었다. 4.19이후 전국적 노동조합조직을 조직하려는 움직임이 구체화되자 군사정부는 '한국노동조합총연맹(한국노총)'을 결성하고 노동조합에 대한 개입권을 강화하고 복수노조를 금지하였다. 1960년대와 1970년대의 노동운동은 제약이 많았지만 신규노조의 설립이 활발히 이루어지고 노조원의 수도 꾸준히 증가하여 1979년에는 조직률이 19.2%로 증가했으며 1979년 10.26 이후 노동운동이 폭발적으로 증가하였다.

그러나 5.17 이후 제5공화국은 노동운동을 물리적으로 탄압하면서 노동법을 개정하여, 산별노조를 폐지하고 조직형태를 단위 사업장에 국한하며, 노동조합의 설립조건을 강화하고, 제3자 개입을 금지했다. 이렇게 정부는 노동자들의 단체교섭을 억눌렀다. 이러한 상황 하에서 한국의 노동운동은 1986년 '민주화 선언'이 있기 이전에는 미미했다. 당시 노사관계는 주로 일본식의 가부장적이고 온정주의적 노사관계가 지배적이어서, 임금이나 고용조건이 사용자의 배려에 의해서 결정되는 경우가 많았다¹⁹.

그러나 1986년 '민주화 선언' 이후 노동자들의 불만은 사회 전반적으로 표출되어 성장의 열매를 이제는 노동자들에게 나누어주어야 할 때임을 주장하면서 '자기 몫 찾기'의 열풍이 불었다. 그리하여 1987년 한해 노사분규 건수가 해방이후 40년간 총 분규건수도 보다 많은 3,749건으로 폭발적으로 증가했다. 그리고 민주노총이 형성되면서 노사관계가 뜨거운 사회 관심사로 떠올랐다. 중복노조의 허용 등 노동법 개정을 거치면서²⁰ 한국의 노사

노조가 주류를 이루었다.

19 1980년대의 조사에 따르면 온정주의적 노사관계에 있다는 응답이 가장 많았다(신유근, 1984).

관계는 일본식의 온정주의적 노사관계에서 미국식의 실리주의적 노사관계로 변화되다.

그 이후 노조 조직율이 급격히 증가하고, 독일식의 노사정위원회가 결성되어 노사갈등을 정부가 개입하여 해결하려는 시도가 늘어났다. 그리고 병원노조나 전교조 등의 산별노조가 결성되고, 또한 민노당이 몇 번의 실패 끝에 마침내 국회 원내 진출에 성공하여 한국의 노사관계는 다시 유럽형으로 이행되고 있다고 볼 수 있다(김승욱외 3인, 2004:242).

이러한 급격한 변화를 거치면서 아직 한국에서의 노사관계는 방향이 정립되지 못하고 있다. 최근에 노동계와 정부에서는 유럽식 노사관계를 선호하고 있다. 그러나 일부에서는 이러한 한국의 노사관계의 변화는 국제적 추세와는 반대로 가는 것이라는 비판도 만만치 않다. 유럽에서도 최근에는 산별노조체제가 약화되고 있으며 개별 기업의 임금협상이 강화되고 있는 추세이기 때문이다. 이제 우리나라의 노사관계는 앞에서 설명한 세 가지 형태의 노사관계가 혼재되어 있는 상황이다.

이렇게 한국의 문화에 맞는 한국적 노사관계를 적극적으로 모색하고 있는 이 시대에 기독교인들이 성경에 입각한 새로운 노사관계의 모델을 제시할 수 있다고 생각한다. 극단적인 노사갈등의 현장에서는 기독교인들이 설 자리가 없다. 복음을 일터에서 성경적 원리를 삶에 적용한다는 것이 직장 신우회를 만들고, 기도회와 성경공부 모임을 만드는 등 직장에 어떠한 교회의 모습을 부가하는 것으로는 충분하지 않고, 신앙이 직장 생활의 중심에 서야 한다. 사랑과 희생의 원리를 직장에, 특히 노사관계에 적용하여 이 사회에 대해서 성경적 세계관에 부합되는 원리를 제공해야 한다. 이것은 영

20 새 노동법의 주요 내용은 경영상의 이유에 의한 해고의 법제화 (일명 정리해고제, 경영상 고용 조정제), 탄력적 근로시간제 (변형 근로시간제), 파업시 대체 근로 인정, 임금협약의 유효기간 연장, 복수노조의 원칙적 허용, 무노동 무임금 원칙의 확립, 노조 전일자 급여 지원 금지 등이었다.

적 전쟁이다. 하우즈바르트(Bob Goudzwaard)는 인간은 종교성이 있어서 정신이나 영을 섬기게 되는데 인간 스스로가 그 영의 형상으로 변하고, 사회조직도 그 형상으로 변화시킨다고 했다.

성경은 우리에게 인간과 사회가 그들 자신의 손으로 빚어 놓은 가공품이나 자기들이 형성해 놓은 힘(force)을 숭배하고 신앙할 수 있다는 사실을 가르쳐주고 있다. 풍요와 구원과 건강과 보호를 추구하는 과정에서 인류는 이르든지 느리든지 간에 신들(gods)을 만든다. 그러나 그렇게 해서 만들어진 신들은 결코 자기들을 만든 인간들을 그대로 내버려 두지 않는다. 사람들이 자기들이 만든 신들을 의존하기 때문에, 조만간에 만들어진 사물이나 세력이 윗자리에 앉는 때가 필연적으로 오고 마는 것이다. 그 사물들과 세력들은 자기들을 만든 자들을 배신하는 우상이 되고 신이 되어 그들을 통제하는 것이다. 우리가 우리의 손으로 이룩해 낸 진보의 수단 - 이를테면 경제, 테크놀로지, 과학, 국가와 같은 것들은 오늘날 신으로서 자기들의 의사(意思)를 우리에게 부과하는 그러한 세력들이 되었다고 생각할 수 있다 (Goudzwaard, 1981:14-15).

따라서 노동운동도 경제적 성취를 대상으로 삼는 자들은 임금을 최대의 목표로 하듯이 하나님을 섬기는 기독교인들은 사랑의 실천과 하나님의 뜻을 이루는 것을 최대의 목표로 삼아야 하며, 따라서 여기에는 보이지 않는 영들 간의 전쟁이 있다.²¹

²¹ 유해신(1991)은 영적 변화의 3단계를 다음과 같이 제시하였다. “영적 변화의 제1단계는 개인의 갱신이다. 이 개인의 갱신은 개인적으로 지은 거짓말, 도덕질과 같은 죄를 회개하는 것만이 아니다. 참된 회개는 개인과 사회-그 이름이 무엇이든지-를 지배하는 잘못된 신의 영향력에서부터 돌아서서 전 삶에서 참된 신이신 하나님께 순종하겠다는 언약적인 고백이다. 제1장에서 제시한 기독교적 노동관을 우리 개인의 것으로 하는 것이다. 헛된 신을 버리고 참 정신에 따라 마음을 새롭게 하는 것의 결과로 이루어지는 우리의 노동관의 변화는 실로 하나님 나라가 임한 증거이다. 제2단계는 교회가 새롭게 되는 것이다. 세상에서(from) 구원받아 성령에 의하여 다시세상으로(into) 보냄을 받아 그곳에서(in) 사역하는 교회는 하나님 나라의 특성을 간직하고 영적인 싸움을 하여야 한다. 세상 속에 침투하여 싸워야 하는 교회가 매일 전 생활에서 하나님

앞에서 살펴본 현대의 노사관계들은 긍정적으로 평가할 수 있는 부분이 없는 것은 아니지만, 기본적으로 그릇된 세계관에 기초한 종교적 현상으로 볼 수 있다. 일본식의 가부장적 노사관계는 기업의 이익과 유교적 충(忠)을 절대적 가치로 부여하고 있으며, 미국식의 실리주의적 노사관계는 공리주의적 가치관과 자유주의적 가치관을 가장 중시한다. 그리고 유럽식의 정치적 노사관계는 노동자의 지위향상을 최고의 가치로 삼는다는 점에서 각자의 독특한 종교성에서 유래된다. 따라서 잘못된 목적을 가지고는 노동의 의미와 건전한 노사관계가 근본적으로 불가능하기 때문에 기독교적 노동운동이 필요하다 (유해신, 1991: 53).

이러한 기독교적 노동운동을 교회가 수행할 수는 없는가라는 질문이 제기될 수 있다. 왜냐하면 하나님 나라의 조직인 교회가 사회 변화를 수행하는 모태역할을 해야 하기 때문이다. 그러나 존 스토틀(Stott, 1985:29-30)는 교회가 직접적으로 이러한 문제에 개입하는 것은 바람직하지 않다고 주장한다. 그는 다음과 같은 이유로 교회가 직접 정치적인 문제에 직접 개입하는 것은 반대한다.²² 첫째, 교회 안에는 정치적 견해가 다른 사람들이 섞여 있기 때문에 어느 한쪽을 지지하면 다른 형제들이 상처를 받기 때문이다. 둘째는 교회 안에는 전문가 집단이 부족하기 때문에 아마추어적인 견해에 머무를 수 있기 때문이다. 셋째, 교회의 영혼 구원이라고 하는 주목적이 흔들릴 수 있기 때문이다. 따라서 교회는 직접 노동운동에 대해서 성명을 발표하거나 하는 등의 어떠한 의사를 표시하는 것 보다는 예배 공동체로써 하나님의 말씀을 선포하는 것이 교회의 중심이 되어야 한다. 그리고 교회 이

의 백성의 삶의 패턴을 증시함에 있어서 조직교회, 예배공동체는 중요한 위치를 가지므로 교회의 갱신이 없는 사회의 개혁은 생각할 수도 없다(유해신, 1991:53-54)”. 그리고 이 논문에서 지적한 바와 같은 삶의 현장에서의 진정한고 근본적인 갱신이 3단계라고 볼 수 있다.

²² 스토틀 목사의 견해가 아니라 그가 노먼(Edward Norman)의 라이스 강좌(Reith Lectures)를 정리한 것이다.

외의 별도의 기독교 공동체에서 노동의 영역에서의 성경적 원리가 현실화 되어야 되어야 하며, 이것을 기독교 노동운동의 형태로 나타낼 수 있다.

2. 성경적 노동관과 기업관

성경적인 노동운동이 어떠한 모습을 지녀야 하는가를 설명하기 위해서는 먼저 성경적 노동관과 기업관에 대한 설명이 필요하다. 손봉호(1991: 4-6)는 성경은 노동을 괴로운 것으로 보지도 않고 천한 것으로 보지도 않으며, 노동만이 옳고 여가를 즐기는 것은 나쁘다고 말하지도 않는다고 했다. 또한 자신 만을 위해서 노동하는 것은 성경적이 아니며, 노동의 타락은 돈을 위해서 노동이 이루어지는 것이라고 지적했다. 김승욱(2002, 32-34)은 성경적 노동관에 의하면, 노동이란 하나님이 인간에게 준 문화명령에 대한 수행 과정에 나타나는 봉사와 경배의 통로이며, 자유의지를 가지고 책임지도록 창조된 인간이 인간의 참된 본성을 실현하는 삶의 터전이며, 노동은 자신 만을 위해서 존재하는 것이 아니며, 인간은 노동을 통하여 피조계를 다스리며 보존하고, 노동을 통해서 하나님은 인간의 필요를 채우고, 하나님과 이웃에 대한 사랑을 보이시기를 원하신다고 정리하였다.

그리고 신학자들의 기업에 대한 이해를 정리하면, 스택하우스(Stackhouse, 1987)는 이윤극대화를 위하여 자본가와 노동자 사이의 계약적 관계로 이해되는 기업이해는 기독교적이 아니라고 비판했다. 그는 기업의 도덕성을 소명의식, 하나님의 도덕법, 자유, 죄, 언약 등 5가지의 개념을 가지고 평가해야 한다고 주장하였다. 즉 자본주의에서 말하는 바와 같이 사용자가 임금을 주고 노동자의 노동을 사고, 그 대가로 노동자를 지휘할 수 있는 권리를 갖는다는 계약관계로 기업을 이해해서는 안 되고, 하나님께서 기업을 통해서 서로를 섬기도록 기업에 부르셨다고 이해해야 한다고 한다.

따라서 사용자는 하나님께서 노동자들을 자기에게 맡기셨다는 인식을 가지고 사랑으로 그들을 섬기고, 피고용자 역시 기업이나 자신의 일터를 하나님께서 보내신 소명을 감당할 장소로 여겨서 하나님 앞에서 하듯이 최선을 다해야 한다. 또한 기업이 생산을 하는 것도 이윤을 극대화하기 위해서 생산하는 것이 아니라 소비자의 쓸 것을 공급하라고 하신 하나님의 사명을 감당하기 위해서 최선의 물건을 만들어 공급함으로써 소비자를 섬긴다는 자세를 가져야 하고, 따라서 기업은 이러한 일을 감당하기 위한 일 공동체라는 인식을 가져야 한다는 것이다 (김승욱, 2002:117-19).

3. 기독교적 노동조합의 목적과 활동 방향

이러한 노동관과 기업관을 가지고, 구체적으로 기독교 노동조합은 어떠한 목적으로 운영되며 어떠한 활동을 해야 하는가를 고찰하고자 한다.

기독교적 노동조합은 목적이 기존의 노동조합과 달라야 한다. 과거 산업화 초기에 열악한 노동조건과 고용주의 착취에 대응하여 발생한 노동조합 운동과는 그 목적이 완전히 달라야 한다. 노동공급이 노동수요를 훨씬 초과하던 시대에는 노동현장에서 노동착취가 일반화되어 있었고, 따라서 상대적인 약자인 노동자를 보호하는 것이 노동조합운동의 가장 중요한 목적이었다. 그러나 선진국에서 보는 바와 같이 노동수요가 노동공급보다 많아서 해외에서 노동자를 구해야 하고, 기업이 외국으로 빠져나가는 상황에서는 종래의 노동자 보호라는 목적은 상당히 퇴색했다. 최근에 한국에서 귀족노동이라고 불리는 일부 고급 노동자들의 파업에 대한 국민들의 반응에서 보는 바와 같이 강성 노조를 가지고 있는 대기업의 노동자들은 사회적 보호 대상이 아니라는 인식이 확산되고 있다.

경제가 성장하면서 노동자의 경제적 여건이 개선되자, 노동운동의 목표

가 노동자 보호에서 노동자의 임금인상, 근무조건 개선, 지위향상, 고용 보장 등으로 변화되었다. 그러나 이러한 것들도 기독교적 노동운동에서는 중간목표는 될 수 있지만 최종 목표가 되어서는 안 된다. 기독교 노동조합은 자신이 속한 일터가 사람들을 섬기기 위한 공동체임을 수용하는 사람들로 구성되어야 하며, 그 목표가 자신의 이해를 달성하기 위한 압력단체가 아니라 소비자들에게 훌륭한 제품을 제공하는 것, 즉 봉사과 섬김이 목표가 되어야 한다. 그리고 노동이 보람이 되고 기쁨이 되어야 한다. 이를 위해서는 노동이 기계를 대신하는 반복 작업에 그쳐서는 안 되고, 의미 있는 노동이 되도록 해야 한다. 이를 위해서 책임감을 느끼고 창조적으로 작업을 할 수 있는 노동조건을 확보해야 한다. 예를 들면, 조립산업에서 노동자가 단순한 조립라인에서 로봇 팔의 역할을 하는 것이 아니라 팀을 구성하여 완성품에 그 팀의 이름을 넣게 하는 등의 최근에 일부 작업장에서 채택하고 있는 이러한 방법도 노동자의 창의력과 책임감을 고취시킬 수 있는 작업환경의 개선의 하나이다. 그래서 기독교 노동조합의 구성원들은 사용자에게나 동료 노동자에게 이러한 가치관이 실현되도록 설득하고 모범을 보이는 역할을 해야 할 것이다.

이러한 목표를 추구할 경우 기업의 이윤극대화와 근로조건 및 임금의 개선은 결과적으로 따라 올 것이라고 믿는 것이 기독교인의 신앙이다. 하나님의 가르침은 옳을(right) 뿐만 아니라 선(good)하다는 것을 믿는 것이 믿음이다, 현대 경영학에서도 최선의 마케팅은 고객감동이며, 최선의 인사관리는 섬김이라는 것이 비기독교인들을 포함한 학계에서도 인정되고 있다. 따라서 비기독교인들과도 기독교 정신에 입각한 노동조합운동을 함께 할 수 있다고 믿는다(Land, 1989). 이것이 또한 모든 기독교인의 문화활동의 근거가 된다.

이를 위해서 먼저 기독교인들 사이에 성경적 노동관과 기업관이 확실히

야 한다. 그리고 이러한 가치관은 아직 그리스도를 영접하지 않은 동료들과도 공유될 수 있는 가치관이므로 그들도 설득해야 한다. 이러한 것을 위해서는 끊임없는 교육이 필요하다. 먼저 성경적 세계관에 대한 이해가 있어야 하고 이를 기초로 하는 노동관과 기업관, 그리고 노동조합관을 알려야 한다. 그리고 기업의 윤리강령에 이러한 기독교 정신을 포함시킬 수 있도록 노력해야 한다.²³

기독교 노동조합에서는 임금협상에 대한 태도가 어떠해야 하는가? 미국의 산업화 초기의 역사에서 보는 바와 같이 고상한 사회 개량의 목표를 가지고 출발한 노동운동들이 실패한 이유는 노동자 내부에서 지지를 받지 못했기 때문이다(김승욱, 1992). 아무리 좋은 목표라 할지라도 지지자가 없으면 실패한다. 기독교적 노사관계를 이룩하기 위해서는 먼저 기독교 노동조합이 성공해야 사용자를 설득하여 바람직한 노사관계를 이룩할 수 있는 것이다. 그러기 위해서는 먼저 노동조합 내부에서 지지 기반을 확보해야 한다. 그러기 위해서는 노동자들의 경제적 지위향상에 무관심해서는 안 된다. 정당한 노동의 대가를 얻는 것은 성공적 노동조합을 위해서만이 아니라 성경적으로도 옳은 일이다.

임금이 높이가 낮은가는 생산성과 비교해서 언급된다. 따라서 생산성이 향상되면 임금은 오를 수밖에 없는 것이다. 따라서 기독교 노동조합원들은 먼저 소비자와 동료를 섬긴다는 자세로 생산성 향상에 최선을 다하는 것이 바람직하다. 그리고 사용자에게 이러한 사실을 납득시키고 생산성 향상에 걸맞은 임금수준의 향상을 요구하는 것이 바람직하다.

²³ 대기업의 윤리강령을 보면 강령으로나마 어느 정도 기독교 정신이 반영되어 있다고 볼 수 있다. 예를 들면 'LG 윤리 규범'에 의하면 '고객을 위한 가치 창조' '인간 존중의 경영' 등을 표방하고 있다 (기독교윤리실천운동, 1995: 29). 그러나 궁극적인 목표는 '세계적인 초우량 기업으로 영속 발전'을 지향하는 것 등을 보면 역시 물질적 진보의 신을 섬기고 있다는 것을 알 수 있다.

노사간에 갈등이 생길 경우에 기독교 노동조합은 파업을 최후의 방법으로 인식해야 한다. 가능한 모든 방법을 다 한 후에 파업의 가부를 묻는 투표를 해야 한다. 기독교 노동조합은 노사관계를 마르크스와 같이 갈등 관계로 보아서는 안 된다. 노사간의 관계가 제로섬(zero sum) 관계가 아니라 포지티브섬(positive sum)의 관계가 될 수 있다는 것을 잊지 말고 윈-윈(win-win) 전략을 개발하는데 최선을 다해야 한다. 마르크스주의에 영향을 받은 노동조합 운동가들은 노사간에 이익을 얼마나 차지할 것인가의 문제로 노사관계를 설정하기 때문에 갈등과 대립을 피할 수 없는 것으로 본다. 그러나 노사가 화합하면 파이를 키울 수 있고, 서로가 득이 되는 전략이 가능하다는 인식을 갖는 것이 기독교적으로 바람직하다.

노조의 경영참가는 경영의 권위가 침해되지 않는 범위 내에서 노동의 참된 의미를 구현하는 방향으로 경영참가가 이루어져야 한다는 것이 성경적이다. 경영은 경영진의 고유권한임을 인정해야 한다(유해신, 1991: 57-58). 유고의 경우에서 보듯이 노동자가 기업을 직접 운영하는 근로자 자율 경영 기업(worker's self-managed enterprises) 경우에 기업의 투자가 활발히 일어나지 않은 예를 역사에서 경험하였다(김영봉, 1993: 446-56). 따라서 투자 계획이나 기술 채택 등에 대해서는 간섭하지 않는 것이 전문성을 침해하지 않고, 하나님께서 각자에게 주신 달란트를 최대한 발휘하는 옳은 방향이라고 생각한다.

그러나 참된 노동의 의미를 축소시킬 수 있는 기술의 도입 등에는 노동자들이 자신의 주장을 할 수 있어야 한다. 따라서 생산방법 등 노동의 질과 관계가 되는 의사결정에서는 노동자의 의견이 반영될 수 있는 길을 열 수 있도록 기독교 노동조합은 활동해야 한다.

현재 한국에서 이러한 운동의 시초는 기독교 교사들이 시작한 '좋은 교사 운동'을 들 수 있다. 이들의 윤리강령 전문과 실천요강에 의하면 전문과 실

천요강이 기독교 노동조합이 지향하는 바를 담고 있다.

전문.

우리는 하나님의 창조영역 중 교육에 부르심을 받았다. 우리는 학교 현장 가운데서 우리에게 맡겨진 아이들을 하나님의 형상으로 지음 받은 존재로 존귀히 여기고 사랑하며, 하나님의 창조질서와 바른 진리를 가르쳐 건전하고 책임 있는 인격체로 양육하는데 최선을 다할 것이다. 비록 우리의 교육현실이 너무나 왜곡되어 있어서 우리의 입지가 지극히 좁긴 하지만 이 현실을 회피하거나 타협하지 않고 그리스도를 의뢰함으로 정직하게 고민하면서 몇 가지 원칙들을 지켜 나가고자 한다.

실천요강.

우리는 교육에 부름 받은 자로서

1. 하나님이 주신 교사라는 사명을 존귀히 여기고 하나님 앞에서 날마다 교육에 임하는 자세를 반영하고 새롭게 한다.
2. 반복되는 일과 가운데서 안일해지거나 타성에 젖지 않도록 여가 시간과 방학을 이용한 끊임없는 자기계발과 재충전에 힘쓴다.
3. 교사의 인격이 가장 중요한 교육임을 명심하고 부단히 그리스도의 인격을 닮도록 노력하고 학생들을 가르치는 그 내용으로 자신을 점검한다(기독교실천운동, 1995).

이 기독교사운동은 현재 회원이 5천 명에 달하며 전교조와 함께 가장 큰 교사 모임으로 자리를 잡고 있다. 이들이 노동조합이라는 용어는 사용하지 않고 있지만, 이 기독교사운동은 하나의 기독교 노동조합 연합체의 성격을 지닐 수 있다. 이러한 운동이 교육뿐만 아니라 산업 전반에 일어날 수 있다고 기대한다.

V. 결론

지금까지 현대의 주요 노사관계를 유럽형, 미국형, 일본형으로 구분하여 각각의 특징과 역사적 형성 과정을 설명하고, 이를 성경적으로 평가하였다. 그리고 새로운 노사관계를 모색하고 있는 한국의 현실에서 기독교적 노동조합운동이 그 대안이 될 수 있음을 주장하였다. 아울러 기독교적 노동조합운동은 어떠한 목표 하에 어떠한 원칙으로 운영할 것인가를 정리했다.

기독교 노동조합운동의 가능성에 회의를 품는 사람들은 역사적으로 이러한 시도가 실패했다는 것이 지적할 것이다. 미국에서 산업화 초기인 19세기 말에 이러한 기독교적 이상을 실현하기 위해서 조직된 노동조합인 노동기사단(Knight of Labor, 1866-1917)이 대량생산으로 인한 노동자의 비인격화를 극복하고, 노동자와 사회의 도덕적 향상을 목표로 출발하여 1886년에 73만 명의 회원을 가진 거대한 노동조합을 성장하였으나 결국 실패했다(김승욱, 1992).²⁴ 노동기사단이 실패한 이유는 이러한 운동이 원칙적으로 불가능하기 때문이 아니라, 당시의 시대 상황이 이러한 지금과는 다르기 때문이었다. 19세기 말 미국의 노동 상황은 유럽에 비해서는 나은 편이었지만, 그래도 노동조건이 지금에 비하면 비교가 되지 않을 정도로 열악했으며, 노동자의 사회적 지위도 사용자에 비해서 현저하게 낮았다. 따라서 고상한 도덕적인 목표를 내세운 노동기사단은 노동자 내부에서도 지지를 받기 어려웠다. 그러나 노동력의 부족을 겪는 현대 선진국에서는 이제는 실현 가능하다고 생각한다.

이 논문은 기독교적 노동조합 운동의 필요성을 역설하는 초기 단계의 논

²⁴ 노동기사단의 지도자였던 파우델리(Torrence V. Powderly)는 노동쟁의는 최후의 수단 이 되어야 한다고 주장하고 파업에도 반대하는 입장을 지니고 있었다. 그는 교육을 통해서 이러한 이상을 달성할 수 있다고 믿었다. 노동기사단의 발생과 몰락에 대해서는 김승욱(1992) 참고.

문이다. 앞으로 실질적인 차원에서 더 많은 실증분석들이 뒤따라야 한다. 구체적인 산업별, 그리고 기업별로 기독교 노동운동의 사례가 조사되어야 한다. 미국에서 오늘날 미국식 실리주의적 노사관계의 유형을 탄생시킨 미국노동총동맹(American Federation of Labor: AFL)이 마르크스주의적 노동운동에 물들지 않고, 미국적 노사관계 모형을 탄생시키는데 미국 기독교인들의 영향이 지대했다(Fones-Wolf, 1988). 캐나다에서는 이미 1952년에 “캐나다 기독교인 노동조합”이 결성되어, 1963년에 인가를 받았으며, 1976년에는 회원이 6,000명에 달하는 규모로 성장하였다(유해신, 1992: 59).²⁵ 현재 한국의 노동여건은 캐나다의 1970년대 후반보다는 더 개선되었다. 그리고 선교사 파송 세계 2위의 한국 교회의 역량을 감안할 때 노동현장에서 성경적 가치를 구현할 수 있는 때가 되었음을 확신한다.

로마를 변화시킨 것은 7퍼센트 밖에 안 되는 기독교인들이었다. 25퍼센트의 기독교인을 가진 한국의 기독교인들은 노사관계를 개선시켜 세계선교를 감당할 수 있는 한국의 경제력을 회복해야 한다. 기독교 세계관에 입각한 새로운 노사관계를 성공적으로 이룩할 수 있는가 여부는 기독교적 기업관과 노동관을 가진 기독교 사용자와 노동자에 달려 있다. 교회가 이러한 일꾼들을 훈련시켜 사회에 내보낼 때 이러한 꿈은 실현될 수 있을 것이다.

²⁵ 성경적 원리에 바탕을 둔 기독교 노동조합 운동은 캐나다에서 “캐나다 기독교인 노동조합(Christian Labor Association of Canada: CLAC)”으로 현실화되었다. 이들의 주장은 CLAC의 설립기념일에 행해진 연설문 모음집 (Vanderkloet, 1978)과 그 실행위원장을 역임한 반데어크로이트(Ed Vanderkloet)의 기고문을 모은 수필집(Vanderkloet, 1992)에 기독교 노동조합운동의 원칙과 목표가 비교적 잘 설명되어 있다.

참고문헌

- 강두용 (1996), 『일본형 자본주의 연구』, 산업연구원.
- 강신준 (2001), “독일 교섭체계의 발전과정과 신자유주의의 도전,” 『산업노동연구』, 제7권 제1호.
- 고려대학교 노동문제 연구소 편 (1983), 『미국노동운동사』, 무역경영사.
- 권기홍 (1995), “독일의 노동자 참가제도,” 『세계의 노동자 경영참가』, 창작과 비평사.
- 기독교윤리실천운동 편 (1995), 『직업윤리강령』, 기윤실.
- 김병연 (1991), “한국 사회의 이해와 변혁을 위한 기독교적 접근,” 『새로운 지성』, 제3권 제1호, 7-35.
- 김승욱·김재익·조용래·유원근 (2004), 『시장인가, 정부인가』, 부키.
- _____ (1992), “미국 노사관계의 전개와 그 교훈,” 『중앙대학교 산업경영 논문집』, 제1집, 25-72.
- _____ (2002), “경제학적 기업관의 변천과 성경적 기업관,” 『신앙과 학문』, 제 7권 제1호, 87-126.
- 김승욱·유해신 (2002) “노동관의 제 유형과 성경적 노동관,” 『신앙과 학문』, 제7권 제1호, 9-37.
- 김승욱·안충영 (2000), “아시아적 가치와 노동문제: 일본식 경영과 한국 문화,” 2000년도 경제사학회 정기학술대회 발표 논문.
- 김영봉 (1993), 『경제체제론』, 전경관, 박영사.
- 김재영 편 (1989), 『직업과 소명』, IVP.
- 김치선 (1987), “프로테스탄트 입장에서 본 노동조합,” 엄요섭 편 (1987), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적, 68-74.
- 박덕제·조무현·이원덕 (1989), 『선진각국의 노조운동과 노사관계』, 한국경제신문사.
- 손봉호 (1991), “기독교적 노동관,” 『새로운 지성』, 제3권 제1호, 1-6.
- 신유근(1984), “노사관계의 실태와 개선방향,” 『한국기업의 특성과 과제』, 서울대학교출판부.
- 엄요섭 (1986), 『교회와 사회』, 종로서적.
- _____ (1987a), “노사분규와 기독교적인 원칙,” 엄요섭 편 (1987), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적.
- _____ (1987b), “사회학의 입장에서 본 노사문제,” 엄요섭 편 (1987), 『하나님

- 나라와 노사문제, 종로서적, 86-96.
- 엄요섭 편 (1987c), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적.
- 유해신 (1991), “기독교적 노동관과 노동운동,” 『새로운 지성』, 제3권 제1호(통권9호), 36-61.
- 이윤구 (1987), “기독교 입장에서 본 노사문제,” 엄요섭 편 (1987), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적, 84-85.
- 전대련·노동조 편 (1985), 『한국 기독교 사회운동: 형성·전개·과제』, 路出版
- 조선원 (1985), “한국 노동운동의 방향,” 엄요섭 편 (1987), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적, 75-77.
- 한국노동연구원 (1989), 『선진국의 노사관계 정착과정과 한국의 과제』, 한국노동연구원.
- 한국산업사회연구회 편 (1994), 『산별노조론』, 미래사.
- 한홍순 (1985), “기독교와 노사문제,” 전대련·노동조 편, 『한국 기독교 사회운동: 형성·전개·과제』, 路出版, 122-32.
- Fones-Wolf, Ken (1988), “Religion and Trade Union Politics in the United States, 1880-1920,” *International Labor and Working-Class History*, no. 34, 39-55.
- Getman, Julius G., and John D. Blackburn (1983), *Labor Relations: Law, Practice and Policy*, N.Y.: The Foundation Press Inc..
- Goudzwaard, Bob (1979), *Capitalism and Progress: A Diagnosis of Western Society*, 정세열·김병연 역 (1989), 『자본주의와 진보사상』, IVP.
- _____ (1981), *Idols of Our Time*, 김재영 역 (1987), 『현대. 우상. 이데올로기』, IVP.
- Hardy, Lee (1987), *Work and Vocation*, Calvin College.
- Holley, William H. and Kenneth M. Jennings (1983), *The Labor Relations Process*, 2nd ed. Dryden.
- Land, Richard D. (1989), “The Ethics of Love can Succeed in the Market Place,” in Richard C. Chewning ed. (1989), *Biblical Principles & Economics: The Foundations*, Colorado, U.S.A: Navpress.
- Marshall, Paul (1980), *Labor of Love*, Wedge Publishing Foundation.
- _____ (1989) “소명, 노동 그리고 쉼,” 『폴 마셜 글모음』, IVP.
- Ouchi, William (1981), *Theory Z: How American Business can Meet the Japanese Challenge*, 박내희 역(1982), 『Z 理論』, 우아당.

- Stott, John R. W. (1984), *Issues Facing Christians Today*, 박영호 역 (1985), 『현대 사회 문제와 기독교적 답변』, 기독교문서선교회.
- Vanderkloet, Edward (1976), *Industrial Conflict: A Christian Perspective*, L. H. DeKoter Printing.
- _____ (1992), *In and Around the Workplace: Christian Directions in the World of Work*, Canada: CLAC.
- Vanderkloet, Edward ed. (1978), *A Christian Union in Labour's Wasteland*, Wedge Publishing Foundation.

ABSTRACT

**Christian Evaluation on Labor Relations and Christian
Labor Union Movement**

Seung-Wook Kim

This paper explains the special features and historical backgrounds of the European political, American practical and Japanese patriarchal labor relationship and evaluates them under the perspective of Christian worldview. In the situation of the Korea where the new labor relationship is searched, Christians in Korea can provide new labor unionism under Christian perspective. And it deals with the purpose and principles of the Christian trade union. Because we believe that the God's truth is good as well as right, the Christian principles of labor union will provide better performance than any others, and it is possible that non-Christian can join the Christian labor union movement.

Key words : labor relation, Christian labor union, European political labor relation, American practical labor relation, Japanese patriarchal labor relation.