

남아프리카 노동운동의 고민¹⁾

윤 효 원

(한국노동사회연구소 교육위원)

남아프리카 노동운동의 두 전통

아파트헤이트는 남아프리카의 모든 것을 분열시켰다. 노동조합운동도 예외는 아니었다. 남아프리카 노동조합운동의 역사적 전통은 크게 둘로 나뉜다. 하나는 인종차별에 반대하는 흑인중심의 진보적인 노동조합운동이고, 다른 하나는 인종차별에 근거한 노동시장 분단을 인정하는 노동조합운동이다. 후자는 '정치적 중립'을 고수하는 편과 아파트헤이트 정부를 공개적으로 지지하는 편으로 나뉜다. 진보적 노동조합운동이 저학력·미숙련·저임금의 선거권이 없는 흑인노동자들을 대표한다면, 지금도 인종차별을 암묵적으로 인정하는 노동조합운동은 대부분 백인인 숙련 노동자, 특히 소수의 '화이트칼라' 노동자를 대표한다.

금세기 초 백인노동자들이 직업중심의 배타적인 노조를 만들었다. 한편 산업사무노조(ICU)는 흑인노동자들을 일반노조로 조직하려 했다. 1920년대와 1930년대에 최초로 산별노조들이 조직되었는데, 그 중 몇몇

1) 이 글은 Linda Cooper & Msokoli Qotole(1996)의 「Research and Development: Conceptual Analysis, Final Report, Cluster 8: Trade Unions」 중에서 발췌 번역하였다.

은 인종차별에 반대했다. 백인들이 지배한 산업노동회의(Trade & Labour Congress)는 인종차별과 흑인 노동조합을 가입시키는 문제를 두고 갈피를 잡지 못했다. 2차대전 이후 비유럽인노동조합위원회(CNETU)는 흑인 노동자들의 파업으로서는 최대 규모였던 1946년의 광산노동자 파업을 지원했다. 1950년대에 남아프리카노동조합협의회(TUCSA, 이하 투사)는 인종차별 노선을 채택했다. 반면 남아프리카노동조합회의(SACTU)는 아파르트헤이트에 반대하는 노동조합들을 끌어 모아 의회연합(the Congress Alliance)의 정치투쟁에 힘껏 참여했다. 그러나 정부는 정치단체 금지조치를 실시했고 이로 인해 지도부는 체포당하거나 국외로 망명했다. SACTU는 붕괴되었고 조직은 '지하로' 들어갔다. 이후 흑인 노동자들은 조직을 다시 꾸리기 위해 10년을 기다려야 했다.

민주주의의 전위투사-남아프리카노동조합회의(COSATU)의 등장

1973년 2월 나탈 지역의 흑인노동자 수천 명은 '근대적' 흑인노동조합 운동의 시작으로 기록된 파업을 감행했다. 흑인노조들은 파업을 통해 급속히 성장하였다. 정부와 사용자의 무자비한 공격에 대항하기 위해 새롭고 독특한 노조운동의 특징들이 개발되기 시작했다. 강력한 현장조직구조·노동자지도·노동자통제·인종차별반대·민주주의 원리에 기반한 광범위한 통일이 그 특징들이다. 노동운동의 통일을 향한 노력은 1979년 두 개의 신생 노동조합연맹의 출현에서 정점에 이르렀다. 두 신생 연맹은 남아프리카노동조합연맹(FOSATU, 이하 포사투)과 노동조합남아프리카협의회(CUSA, 이하 쿠사)인데 전자는 인종차별반대, 전국적 산별노조 건설, 민주집중제를 강조했고, 후자는 흑인의식에 더 집착했다.

1980년대 초 전투적인 시민·청년·학생 투쟁이 곳곳에서 일어났고, 흑인노동조합은 이 정치투쟁에서 지도적 역할을 수행했다. 1985년 10월 전례 없는 대중시위와 봉기 속에서 남아프리카노동조합회의(COSATU, 이하 코스투)가 만들어졌다. 쿠사와 아자니노동조합협의회(AZACTU)는

코사투에 가입하지 않고 나중에 전국노동조합협의회(NACTU, 이하 낙투)를 만들었다. 코사투는 출발부터 국가의 가혹한 탄압을 받았다. 그러나 초기에 몇몇 중요한 파업을 실행했으며 이를 통해 막강한 전투력을 보여주었다. 1987년 코사투는 두가지 중요한 운동을 전개했다. 생계임금 쟁취 운동과 노동관계개정법 반대운동이 그것이다. 1988년 코사투와 낙투는 3백만 명의 노동자들의 지지 속에, 공동으로 남아프리카 최대로 기록된 3일간의 작업장이탈투쟁을 감행했다.

인종차별을 지지한 어용노조 - 남아프리카노동조합연맹(FEDSAL)

코사투가 아파르트헤이트 정권에 도전하면서 남아프리카공화국의 민주주의를 위해 투쟁해온 진보적 노동조합인데 반해, 남아프리카노동조합연맹(FEDSAL, 이하 페드살)은 인종차별정책에서 기득권을 인정받고 정부와 자본으로부터 지원을 받아온 백인 화이트칼라 중심의 어용노동조합이다. 페드살의 기원인 특사는 1954년에 관료화된 노동조합으로부터 생겨났다. 특사는 반공·자유시장·'비정치적' 노동조합주의를 주장했다. 특사와 그 후신인 페드살, 그리고 가맹 노조들의 조직형태는 대단히 관료적이며, 하향식으로 운영되어왔다. 노조단체의 상근간부가 협상에 참여하지만, 노동자의 직접적인 참여는 전혀 없었다. 물론 지방과 지역 차원의 활동가 혹은 조합원 조직도 전혀 없었다.

남아프리카 노조교육의 역사적 특징들

그러나 두 노동조합운동의 공통점은 제대로 된 교육제도가 없다는 사실이다. 두 노동조합운동 모두 여전히 조합원의 생활과 근로조건 개선에 주된 활동으로 삼고 있다. 노동조합에 있어 교육은 주로 능력개발과 관련되어 있다. 교육은 노동조합의 중요한 목표를 달성하기 위한 수단 혹은 도구이다. 남아프리카 흑인 노동자의 역사적 경험과 흑인노동조합

운동을 창출한 조건이 노조의 교육전통을 형성했다.

처음부터 교육의 역할은 교육기회를 박탈당한 사람들의 역량강화에 초점이 맞추어졌다. 정부와 자본의 탄압이 계속되는 상황에서 주요하게 강조된 것은 집단성과 통일로부터 나오는 힘이었다. 교육은 대체로 개인적 목표보다는 집단적 목표를 가졌다.

노동자통제와 노동자지도성이라는 원칙은 억압적 상황에서 노동조합이 생존하는데 도움이 되었다. 교육의 방향은 노동운동 지도부에게 향해졌다. 지도부는 자신들에게 교육가의 역할이 있다고 생각했다. 조직유지의 필요성과 중요성을 강조하는 상황은 노동조합 내에 노동자대표로 구성되고 민주집중제에 기초한 여러 단위의 조직을 만들었다. 교육도 이러한 조직 문화의 한 부분이 되었다.

흑인노동조합운동의 성과는 '합법적 활동'보다는 집단행동을 통해 쟁취되었다. 이것은 교육이 의사결정·실제행동·급박한 목표의 달성과 밀접하게 관련되어 있음을 의미했다. 교육이 실제로 도움이 되어야 하며, 특히 조직 건설과 안정화에 기여해야 한다는 점이 크게 강조되었다.

노동조합교육은 세미나·워크숍·각종 프로그램의 형태를 띠면서 점차 계획화·구조화되었다. 하지만 노동자교육은 비공식적 현장, 즉 노동조합의 지부모임에서 진행된 미디어·연극·시·합창·노동자들의 (파업 등의)일상투쟁 같은 문화적 형태를 띠었다.

처음부터 인텔리들(포사투/코사투의 인텔리들)은 흑인노동조합의 설립과 발전에 지도적인 역할을 수행했다. 1980년대에 진보적 노동조합운동에 헌신하려는 인텔리들이 각종 노동단체들로 몰려들었다. 이 단체들은 노동조합의 역량강화를 위한 교육에서 핵심적인 역할을 수행해 왔다.

노동조합운동이 정치적 역할을 수행했던 상황에서 노동조합 교육은 정치적이고 전투적인 저항문화와 밀접히 결합되었다. 진보적 노동조합운동의 교육은 극히 정치적이고 당파적이었다. 교육은 '노동계급 세계관'의 개발을 목표로 삼았다.

1980년대 중반 흑인노동계급 문화의 부활은 흑인노동조합운동이 누렸

던 권위와 영향력을 조합원 뿐만 아니라 시민사회의 다양한 부문으로 확장하는데 크게 기여했다.

남아프리카의 진보적 노동운동에서 교육사업은 몇 가지 문제에 봉착해 있다. 다른 나라들과 마찬가지로 남아프리카 노조교육은 부족한 재정, 노동자를 위한 부족한 휴식시설, 충실한 교육활동을 가로막는 일상적인 조직문제로 인해 큰 어려움을 겪어 왔다. 게다가 교육에 대한 노동자통제가 언제나 성공한 것은 아니었다. 노동자대표보다는 교육담당자(임명직 간부)가 참석하는 교육사업 회의가 내용 없이, 그것도 가끔 열렸을 뿐이다. 또한 교육가의 기술과 신념이 부족하다

남아프리카 노동운동의 현상황

1990년대의 중요한 변화는 노동·자본·국가 사이에 새로운 관계가 시작되었다는 점이다. 정치적 변화는 흑인노동조합의 역할을 반대자에서 '동등한 파트너'로 바꾸어 놓았다. 우선 남아프리카 역사상 최초로 노동조합이 노사관계 영역 뿐만 아니라 여러 가지 정책(새헌법 제정, 지방정부의 재편, 보건안전법, 환경문제, 교육훈련 등), 특히 경제정책 개발에 정부와 자본과 함께 참여하고 있다. 지금 남아프리카 노동조합운동은 상당히 우호적인 노동부를 상대하고 있다. 최근 신노사관계제도에 관한 법률이 통과되었는데 이것은 자유민주주의 나라의 노동자들이 누리고 있는 노동조합의 기본권을 남아프리카 노동자들에게 보장해 줄 것이다.

노동계(특히 코사투)가 변화를 확실하게 느끼는 분야는 경제정책이다. 재건개발계획(RDP)은 노동계 주도의 국가개발전략으로써 시작되었다. 노동계 지도부가 국가적 차원의 협상테이블인 국가경제개발노동위원회(NEDLAC)에서 중요한 역할을 하고 있다. 1990년 이미 노동운동 지도부는 남아프리카의 경제성장이 국제 시장 재진입과 무역경쟁의 성공에 달려있다는 견해를 지지했다. 그리고 이를 위해 노동계는 경제구조재편이 노동자들에게 유리한 방향으로 이루어지게 하기 위해 공세적인 전략을

채택해야 한다고 주장했다. 포스트 포드주의적 작업형태의 출현은 앞에서 지적한 성장 경로의 제기과 동시에 진행되고 있다. 이 점을 인정하고 있는 노조운동은 경제구조 재편을 위한 교육훈련에 노력을 기울이고 있다.

1991년 제4차 코사투 전국대회는 교육훈련에 관한 결의안을 채택했다. 이 결의안은 정부가 지금 추진하고 있는 정책을 토대로 마련되었다. 결의안 중에서 중요한 것은 교육과 훈련의 통합, 전국민을 위한 평생교육 기회부여, 국가공인자격증이 주어지는 직업훈련 등이었다. 이후 코사투 뿐만 아니라 낙투와 페드살은 각종 직업훈련위원회에 적극적으로 참여하여 공장과 회사 차원에서 성인기초교육훈련과 관련된 협상을 벌이고 있다.

상황의 변화와 새로운 문제 : 투쟁인가 참여인가, 원칙인가 실용인가

이러한 노조교육의 변화는 1980년대 노동대중들의 저항과 투쟁이 보다 실용적이고 현실적인 정치형태로 이행하고 있음을 보여주고 있다. 또한 이것은 급진적인 정치의식이 보다 온건한 정치의식으로 이행하고 있음을 보여주고 있다. 1985년 코사투 출범대회에서 채택된 교육에 관한 결의문은 '교육은 노동계급의 해방에 중요하다'고 지적하면서 교육프로그램이 '노동계급을 정치의식화하고 동원하며 조직하여 노동자들이 우리 사회의 해방에 지도적인 역할을 수행하도록 해야 한다'고 주장했다. 그러나 1991년 제3차 교육회의 결의문은 훨씬 온건해졌고 새로운 주제들이 등장했다. 노조는 직업훈련을 자신의 문제로 고려하기 시작했다.

모든 노조는 새롭게 요구되는 역할을 떠맡는다는 것이 쉽지 않다는 사실을 점차 깨닫고 있다. 금속노조(NUMSA)의 한 조직가는, "만델라 정부의 등장은 노동운동에 준 것도 있고 빼앗은 것도 있다. 준 것은 형식적인 민중민주주의다. 그러나 자주적 노동운동의 특징인 정치적 헌신을 가능케 했던 도전들은 사라졌다"고 말한다. 노동부 고위관리인 배스킨은

“인종차별을 지지해온 백인노조들은 자신들이 인종차별을 지지한다는 사실을 부인하고 있다. 이들은 자신들을 위한 비정치적인 역할을 개발하고 있다. 기존 노조의 일부는 정부의 도움을 쉽게 받을 수 없다는 사실을 아쉬워하면서 노동운동 내에 온건한 블록이 설자리가 있기를 바란다. 코사투 소속 노조들은 새 정부를 지지할지 아니면 압력을 행사할 지에 대해 고민하고 있다. 경제성장과 안정적인 이행을 위해 단체행동을 취해야 할지 아니면 말아야 할지를 고민하고 있는 것이다”라고 노동운동의 고민을 정리했다.

새로운 상황은 노조의 지식·역량·전문성의 확대와 다양화, 그리고 정책 테이블에서 지도적 역할을 수행할 것을 요구하고 있다. 지금까지 노조는 이런 문제에 소극적이었다. 경제정책에 관한 논쟁은 노동시장이나 산업구조 재조정 같은 거시경제적 문제에 초점이 맞추어져 있다. ‘경영참가’에 대한 새로운 제안과 신노사관계법의 여러 가지 규정들은 전에 없었던 경영기법과 협상의 문제를 노조운동에 부과하고 있다. 교육훈련 정책 영역은 성인기본교육훈련(ABET), 즉 훈련과 업무평가의 복잡한 관계와 국가공인자격증제도와 관련된 다양한 문제 같은, 이전에 노조에서 취급한 적이 없던 분야의 ‘지식 재정비’를 노조에 요구하고 있다.

노동조합운동 역량부족의 이유

여러 가지 증거들은 노조가 상황변화에 대응하고 새로운 문제를 처리 하는데 무능력하다는 사실을 보여준다. 이러한 무능력은 많은 요인과 관계되어 있다. 우선 대부분의 노동조합, 특히 흑인노조는 현실 문제에 대응하는데 필요한 전문지식을 ‘돈주고 사기’에는 어려운 위치에 있다. 자본주의 사회에서 사용자들의 교육여건과 노동자들의 그것 사이에는 엄청난 불균형이 존재한다. 아파르트헤이트체제 하의 남아프리카에서는 대다수 국민이 의무교육을 향유할 수 없었고 이로 인해 불균형은 더욱 심화되었다. 노조의 자원 부족은 노조가 교육생들로부터 재원을 거둘 수가

없다는 점도 관련이 있다. 노조가 회사로 하여금 교육 비용을 지불하도록 설득해왔던 경우도 있었다. 이 경우 노조는 회사 역시 노동자들의 훈련에서 이득을 얻는다고 주장하면서 회사의 교육비용 지불을 적극 요구한다. 그러나 이것은 한계가 있으며, 조직력이 강한 몇몇 작업장에서만 가능할 뿐이다. 노조가 전문지식을 겸비한 외부인사를 끌어들이는 경우가 있는데 이것은 외부 인사의 도덕적 헌신성에 의존하는 경우가 많았을 뿐만 아니라 정치적으로도 문제가 되어 왔다. 지금까지의 교육이 추상적이고 복잡한 용어로 되어 있어 조합원들이 쉽게 접근할 수 없었다는 비판이 많았다. 외부의 전문가들이 노동운동을 좌지우지할 것이라는 정치적 부담과 '전문가들에게 의존하는 것'이 노동자통제의 민주적인 원칙을 침해할 수 있다는 문제가 제기되었다.

둘째, 노동운동의 능력에 대한 압력은 노동운동이 지난 몇 년동안 교사, 공공부문노동자 화이트칼라 전문직 같은 새롭게 성장하는 몇몇 부문으로 확대되었다는 사실과 상관이 있다. 이것은 신입조합원과 간부들에 대한 기본 교육의 필요성이 증대하고 있으며 조합원의 선발과 공장차원의 문제들에 지속적으로 초점을 맞추어야 한다는 점을 의미한다.

세 번째로 중요한 이유는 노조가 능력을 가장 필요로 했던 바로 그 순간에 능력을 상실했다는 사실이다. 지난 몇년동안 노동운동으로부터 중앙정부나 지방정부로 노동운동 지도부들의 대탈주(the exodus of key leadership)가 계속되고 있다. 그들은 풍부한 경험과 탁월한 전문성을 지녔다. 노조는 엄청난 대가를 치룬 끝에 상황을 개선시켰는데, 그렇게 되자마자 전도유망하고 헌신적인 노동운동가들이 경영자들의 새로운 채용 대상으로 떠오른 것이다. 노동운동가들은 노동조합을 떠나 정부내 노동 관련 기관, 인사노무관리자, 지방자치단체 간부 등과 같은 좋은 급료가 보장된 자리로 떠나도록 유혹 당하고 있다. 경영자들은 이들이 노조에서 축적한 지식과 기술을 신노사관계 전략에 활용하려 한다. 이 결과 노동조합은 항상 제자리를 맴돌 뿐이다. 노동조합은 최상의 '노동계급의 학교'일뿐만 아니라 '남아프리카 최고의 인력양성소'가 되어버린 것이다.

마지막 이유는 민주화라는 정치적 성과에도 불구하고 지난 몇년동안 노동자들이 적대적인 작업환경에 직면해 있다는 사실이다. '포스트 포드주의적 구조재조정'을 둘러싼 최근의 논쟁에도 불구하고 남아프리카 대부분의 산업에서 작업조직은 포드주의적 형태로 남아있다. 포스트 포드주의를 둘러싼 논쟁은 광업, 농업 혹은 가내노동 부문과는 상관없다. 특히 상점·노천광산·가정부·농장 같은 산업의 경우 노조에 여전히 적대적이다. 노동자들은 생계에 대한 심각한 공격에 직면해 있다. 이런 공격은 직접적으로는 임금동결 혹은 임금삭감을 통해 이루어지며, 간접적으로는 민영화, 규제철폐, 외주를 통해 이루어진다. 대부분의 노동자들을 압박하는 문제는 여전히 저임금, 주택문제, 보건과 안전, 남녀불평등 같은 것들이다. 실제 많은 노동자들의 임금이 삭감되었다. 여러 가지 증거들은 남아프리카의 사업주들이 교육과 훈련에 투자하는 것을 여전히 꺼린다는 사실을 보여준다. 사용자들은 눈에 쉽게 띄고 나중에 확실한 보상이 있는 분야에의 투자를 선호한다. 전통적으로 경영자는 물론 노동조합까지도 교육훈련문제를 경시해 왔다. 그리고 노조는 임금인상과는 별 상관없이 보이는 교육훈련 같은 '부차적인' 사업을 통해서만 조합원들에게 현실적인 물질적 성과들을 제공할 수 없다고 인식하고 있다.

노동운동 일각에서는 전국단위의 각종 협상테이블에 참여하는 것은 시간과 인력의 낭비이며, 노동자들의 일상적인 관심과는 상관없는 난해한 문제를 가지고 복잡한 협상을 하고 있다고 주장한다. 현실은 아주 소수의 노조간부들과 운동가들만이 전국 혹은 지역차원에서 집중되고 있는 문제들을 제대로 이해하고 있다는 점을 보여준다. 노조의 의사결정권이 지역에서 전국중앙으로 뚜렷이 이행하고 있다는 비판도 제기되고 있다. 국가차원의 정책개발과정에 너무 많은 역량이 투입되고 있다는 사실에 대해 지속적인 비판이 제기되고 있다.

노조의 발전방향을 둘러싼 논쟁

‘능력 부족’에 대한 노조의 우려는 향후의 ‘사업 방식’에 대한 논쟁을 불러일으켰다. 논쟁의 한 축은, 노동측이 자신의 관심영역이 아닌, 노동조합의 제한된 자원을 소모시킬 뿐인 복잡한 영역으로 끌려 나왔다는 입장이다. 이 입장은 노조가 앞에서 지적한 영역에서 물러나 조직을 새롭게 건설하는데 집중해야한다고 주장한다. 1992년 코사투 전국교육회의는 산하조직의 교육 프로그램에 대한 설문조사를 실시했다. 한 산하조직은 “코사투가 무엇을 해 주기를 원하는가?”라는 질문에 다음과 같이 답했다. “속도를 늦춰라. 상황이 무엇을 요구하든간에 능력에는 한계가 있다. 우리는 더 많은 능력을 갖는 것을 원치 않으며, 할 수도 없는 것을 하기 위해 설쳐대는 것이 너무나 부담스럽다. 코사투는 우리가 여기저기에 참가해야 한다고 말하지만 우리는 이미 너무나 많은 짐을 지고 있다.”

다른 견해는 새로운 문제에 대응하기 위해서 노동조합의 급진적 조직 재편을 주장한다. 급속노조(Numsa)의 한 간부는 전국차원의 노조들은 지역의 자율성을 상실했고, 두터운 지도층을 발굴하지도 못했다고 주장하면서 이것이 ‘관료적 통제’를 낳았다고 비판했다. 그는 노동조합운동을 재건하기 위해 필요한 것은 조직 구조의 재편에 대한 참신한 접근이라고 주장한다. 전국 차원에는 전문가들로 구성된 소규모 ‘센터’가, 지역 차원에는 상대적 자율성을 갖는 지부(locals)가 있어야 한다는 것이다. 지역 단위의 노동자들이 정책을 결정할 때 수동적인 기계가 되어서는 안되며 필요할 경우 전국(중앙)단위를 반대할 수 있어야 한다는 것이다.

세 번째 관점은 참여민주주의로부터의 후퇴와 보다 많은 대의제민주주의로의 이행을 찬성하는 입장이다. 노조의 상근간부들이 더많은 의사결정권을 가져야 한다는 것이다. 이 입장을 지지하는 한 활동가는 ‘코사투가 모든 부문에서 감량해야 하며, 경쟁적 분위기에 익숙한 고도로 훈련된 소수의 인력을 고용해야 한다’고 주장했다. 그가 제시한 해결책은 보다 전문적이고 ‘경영적인(business)’ 방법으로 운영하는 노조이다.

되풀이되는 문제 : 노동운동의 ‘능력부족’

지금까지 교육문제를 중심으로 남아프리카 노동조합운동의 과거와 현재를 대략적으로 살펴보았다. 코사투이든 페드살이든 남아프리카의 노동조합운동은 상황의 변화로 인해 거대한 도전을 맞고 있다. 이러한 변화는 노동조합이 새로운 역할에 도전할 수 있는 주도권과 투쟁력을 상실할 수도 있다는 사실을 뜻한다. 이것은 노동조합의 ‘능력부족’이라는 되풀이되는 문제를 반영하고 있다. 남아프리카 노동조합의 능력부족 문제는 만델라정부 등장이후 노동조합이 사회재건을 위한 대부분의 기구와 협상 테이블에 참가하는 것이 공식적으로 보장되고 있지만, 참여라는 문제와 그 후의 주도적 역할 수행이라는 문제는 전혀 다르다는 사실을 적나라하게 보여주고 있다. 노동측은 자신들이 중요한 성과를 조합원에게 전달하는 데 있어서도 무능력함을 절감하고 있다. 이것은 지도부와 기층조합원들 간에, 연맹본부와 가맹 조직들 간에 긴장 관계를 조성하고 있다.

얼마 전까지 노동조합들은 노조가 직접 기업경영과 국가운영에 참여할 것인가, 아니면 비타협적이고 투쟁적인 입장을 채택할 것인가 하는 문제와 씨름했다. 현재는 협상·타협·국가건설이 압도적으로 강조되고 있다. 현재로서는 노조지도부가 조직적으로 기업경영과 국가운영에 참여하는 것 외에는 선택의 여지가 없는 것 같다. 노동조합이 ‘책임분담’, ‘공동결정’, ‘경영참가’같은 문제에 적극적으로 참여해야 한다는 요구도 거세다. 지금까지의 관찰로는 남아프리카 최초의 사회민주주의 실험이 장기적인 경제정책에 달려있다는 사실은 분명해 보인다. 만약 ‘분배를 통한 성장’이라는 코사투의 전망이 ‘선성장 후분배’라는 대기업의 요구와 조합원들의 경제조건 악화라는 현실적 상황에 계속해서 굴복한다면 남아프리카의 노사관계는 대립관계로 돌아갈 가능성이 크다. **KLSI**