

# 노동자연대의 전략적 딜레마

**리차드 M. 로크** 미국 MIT대학 교수, 노사관계 및 정치학

**번역 · 이민영** 한국노동사회연구소 연구실장

이 글은 독일 노동조합연맹(DGB)의 Gewerkschaftliche Monatshefte 1995년 10월 호에 실린 'Das Strategische Dilemma der Solidarität'을 옮긴 것이다. 필자 리차드 M. 로크 교수는 미국 MIT대학에서 노사관계와 정치학을 가르치고 있다. 그의 주요 연구분야는 산업구조조정, 노사관계, 인적자원의 개발 등이다.

필자는 이탈리아, 스웨덴, 독일 노동조합운동의 노동자 연대정책과 그 좌절을 다루면서 노동조합운동의 방향전환을 촉구하고 있다. 필자는 현재 선진국의 노동조합운동이 숙련 노동자 중심의 운동으로 변질되었으며, 이는 노동조합운동이 근본적인 위기에 처해 있다는 징표라고 판단한다. 그는 노동조합운동이 내부민주주의, 다양한 사회세력과의 연대를 실현하는 방향으로 전략을 전환해야 하며 이를 위해 공개적인 토론을 조직할 것을 강조하고 있다.

우리나라 노동조합운동은 1987년이래 많은 성과를 거두었지만 노동자 연대를 실현하는 데서 일정한 한계를 가지고 있음은 부정할 수 없다. 사실 우리 노동조합운동이 열악한 처지에 있는 비정규 노동자, 중소기업 노동자, 실업자들을 위해 무엇을 했는지 더욱이 최근의 상황변화는 노동조합운동에 엄청난 사련을 안길 것이 분명하다. IMF시대를 맞이하여 특히 노동조합의 보호 밖에 있는 노동자들이 일차적인 정리대상이 되고 있고 더 나아가서는 안정적인 고용이 보장되던 대기업 노동자들도 실업의 위험에 처해 있다. 우리는 이런 위기 상황에서 무엇을 어떻게 할 것인가? 필자의 주장을 숙고해 보는 일이 우리의 문제를 풀어나가기 위한 한 출발점이 될 수 있을 것이다.

**모**든 선진국의 노동조합은 현재 조직적, 전략적인 난관에서 빠져 나와, 어떻게 하면 다시금 노동자들의 광범위한 이해를 대변하는 기구로 등장할 수 있는지(그리고 언제 어떻게 그렇게 될 수 있는지) 하는 문제에 직면하고 있다. 이전에 정치·경제생활의 주요 조직이었고 사회통합과 정치적 공동결성, 경제적 재분배를 지지했던 노동조합은 전체적으로 자신의 조합원뿐만 아니라 기업, 정당, 사회의 지지자들과의 연계를 상실한, 특수한 이해를 협소하게 대변하는 집단으로 인식되고 있다(때때로 실제로 그렇게 행동하기도 한다). 어떻게 해서 이렇게 되었는가? 이것을 되돌릴 수 있는가? 그리고 언제, 어떤 조건에서 이것이 가능한가?

이 글은 스웨덴과 이탈리아의 - 종종 정반대 되는 경우로 이야기되는 - 최근의 사태전개에 대한 분석에 근거하여 이 문제를 다루려고 한다. 나는 선진국의 노동조합들이 맞닥뜨리고 있는 수많은 어려움, 즉 조합원의 감소와 정치적 영향력 쇠퇴, 경제의 구조조정에 따른 전략적 혼란, 그리고 새로운 산업부문의 노동자를 조직하는데 대한 무능력 등은 노동자 이해대변자로서의 근본적인 위기를 상징하고 있다고 생각한다. 또한 대부분의 지역에서 노동조합은 의도적이건 그렇지 않건 간에, 노동계급 전체의 이해를 대변한다는 자신의 전략을 변경하면서 특권을 가지고 있고 보호받고 있는 '핵심' 조합원들에게 봉사하는데 역점을 두고 있다. 노동조합의 전략은 완전히 전환되었고, 지금은 조직 외부의 더 많은 사람들의 목소리에 귀 기울이지 않으면서 '내부자'의 특권을 보호하려 하고 있다.

하지만 이러한 고립과 쇠퇴가 불가피한 것만은 아니다. 노동조합은 경제에서 자신의 입지를 새롭게 설정할 수 있고 잠재적인 조합원뿐만 아니라 다른 사회 집단과의 연계를 새롭게 맺을 수 있다. 노동조합은 여전히 그런 개혁 프로젝트를 위해 필요한 조직적, 이데올로기적, 물질적 자원을 가지고 있다. 안팎에서 노동조합의 변화가 요구되고 있다. 노조가 성공하느냐 그렇지 못하느냐, 곧 자신의 역할을 새롭게 규정할 수 있느냐 없느냐는 새롭고 포괄적인 프로그램을 개발하고, 다양한 이해를 전체적으로 대변할 수 있는 자신의 역량에 달려 있다. 그것은 다시금 의사결정과정의 분권화와 민주화 등 노동조합 내부구조의 개혁과 자신의 현장조직들을 통해 다양한 세력과 연대를 실현하기 위한 노력(다른 이해집단, 사회운동, 시민운동과의 긴밀한 연계 등)을 요구한다.

이 글은 세 부분으로 구성되어 있다. 처음 두 부분은 스웨덴과 이탈리아 노사관계의 중요한 경험을 비교한다. 여기에서 스웨덴의 연대임금과 이탈리아의 스칼라 모빌(생계비 상승에 따라 임금을 인상하는 조항)의 쇠퇴를 검토한다. 이를 통해 두 나라에서 확고하게 제도화된 행동양식의 와해는 노동조합 이해대변전략의 변화와 긴밀하게 연계되어 있다는 점이 드러날 것이다. 이탈리아와 스웨덴은 제도적, 역사적으로 많은 차이가 있지만 최근 두 나라의 사태진전은 중요한 유사성을 가지고 있다. 특히 스웨덴과 이탈리아 노동조합은 경제구조조정과 국제경쟁의 압력에 대해 대응해 왔으며 이 과정에서 노동조합의 전략을 고수한 노동자들을 위한 것으로 변화시켜 왔다. 이해대변전략에서 이러한 중점이동은 곧 노동자들의 '참제' 지식을 평가하고 끌어 올리려는 사용자들의 의도에 어느 정도 부합하는 것이다. 하지만 이는 노동조합이 노동자들의 이해를 대변하는 데서 일종의 위기, 요컨대 도덕적 위기를 초래한 것으로 풀이된다. 노동조합이 힘이 약한 노동자들을 보호하지 않을 때 누가 그 일을 할 것인가? 개인적으로 자기 이해를 실현하기 힘들고 집단적인 목소리를 낼 수 없는 취약한 집단을 외면할 때 노동조합은 어떤 존재의의를 가질 수 있는가 하는 질문을 던질 것이다. 마지막 부분에서는 독일 노동조합이 국제적인 경험에서 끌어낼 수 있는 교훈을 다루기로 한다.

### 동지에서 능력 중심으로: 이탈리아와 스웨덴 노동조합의 전략변화와 이해대변의 위기

변화한 국제경쟁 조건과 기술혁신은 기업과 전산업부문을 재조직할 것을 요구하고 있다. 여기에 적응하지 못할 경우에는 종종 몰락하고 만다. 이러한 사태진개에 따라 기업 측은 노동과정을 새롭게 형성하고 결국 노사관계를 새롭게 변화시키도록 압력을 받게 된다. 몇몇 부문과 기업에서는 노동이 새롭게 조직되고 새로운 노사관계 형식이 도입된다. 다른 경우에는 변화가 저항에 부딪치고 혁신이 좌절된다. 이에 따라 '유연하지 않은' 그룹과 '협력적인' 그룹이 분열되며, 전국 차원의 노동조합전략, 단체교섭전략은 물론이고 산업 차원의 전략도 위협을 받는다. 더욱이 '협력' 전략을 택하든 아니면 '비타협' 전략을 채택하든간에 상관 없이 기업의 구조조정으로 해고된 노동자들에게 일어날 문제에 대해서 노동조합은 기업 내에서의 미시적인 차원에서부터 실업률 증가와 실질임금의 정체로 특징 지을 수 있는 거시적인 차원에 이르기까지 노동조합이 자신의 역할을 언제 어떻게 수행할 수 있을 것인지에 대해서 내안을 가지고 있지 않다.

이러한 변화에 따라 노동조합은 수많은 새로운 전략적인 문제들에 부딪혔지만, 전통적인 정치·이데올로기적 자원을 통해 해결책을 찾기는 어렵다. 그래서 노동조합은 토론과 실험을 통해 새로운 정치경제 환경에서 나름의 역할을 잘 수행할 수 있는 방안을 찾고 있다. 언뜻 보기에는 분명한(그러나 결코 단순하지 않은) 조직적 문제에 대해 내부토론에 집중하고 있는 것처럼 보인다. 어떻게 새로운 요구와 개성을 가진 노동자들을 조직할 것인가? 노동조합 지도부와 조합원 또는 전국조직과 지역조직, 독일의 경우에는 노동조합과 종업원평의회 간의 역할을 어떻게 새로 분담할 것인가? 개별 산별노조간의 경계를 어떻게 구분하여 관할권을 확대할 것인가 하는 문제들이 제기되고 있다. 그러나 변질하게 관찰하면 실제 논란이 되고 있는 것은 노동조합의 정체성 자체라는 것을 알 수 있다. 현재 경쟁에 처해 있는 기업에서 노동조합은 종종 기능주의적으로 되어가고 있다. 육체 노동자와 사무직 노동자 또는 육체노동과 감독노동의 차이가 사라지고 있다. 사업장 외부의 문제(예를 들어 의료서비스)에 대처하기 위한 토대가 훼손되고 있다. 작업장의 전통적인 권리가 별 중요성을 갖지 않게 되듯이, 노동조합의 기본과제가 - 그래서 그 정체성이 - 불분명하게 되는 것이다.

이제 이탈리아와 스웨덴의 노동조합운동이 이러한 압력에 대해 어떻게 대응했는가 하는 문제를 살펴보자. 두 나라에서 노동조합은 일찍이 노동자 연대와 평등주의적 정적을 추구했다. 두 나라에서 노동조합은 일상적인 요구만이 아니라 광범위한 사회·제도 개혁을 위해 싸웠다. 하지만 최근 들어 스웨덴에서나 이탈리아에서 이러한 전통적인 전략은 후퇴하고 있다. 두 나라의 노동조합은 숙련수준이 낮은 노동자들을 보호하는 전략에서 전환을 시도하면서 고숙련 노동자들에게 유리한 조치를 추진하고 있다. 왜 이렇게 되었고, 이는 두 나라 노동조합운동의 미래에 어떤 의미를 가지고 있는가?

### 스웨덴에서 연대의 후퇴

선진국의 노동운동에서 스웨덴은 오랫동안 강력하고 연대적인 노동조합의 모델로 인식되었다. 이른바 스웨덴 모델의 중요한 특징은 중앙집중적인 단체교섭시스템과 노동자들의 임금격차를 광범위하게 축소한 연대임금정책이었다. 연대임금정책은 처음에는 인플레이션에 대응하고 효율을 개선하기 위해 시작되었지만, 시간이 흐르면서 결국 반대의 결과를 빚었다. 1960-70년대에 연대임금은

공공부문의 '비생산적'인 노동자들과 공공부문과 민간부문의 저숙련 노동자들에게 확대되면서 폭을 넓혀 갔다. 이 과정에서 연대임금은 임금의 제도적인 평균화에도 몇몇 핵심 산업부문에 속련 노동력의 부족을 초래했다.<sup>1)</sup> 이런 사태 전개와 결과 핵심 경제부문의 사용자들은 중앙 집중화된 단체교섭과 연대임금을 공격하기 시작했다. 1983년에 엔지니어링산업의 사용자단체는 중앙 단체교섭을 거부하였고, 산업 차원에서 금속노조와 별도의 협약을 체결하는 데 성공하였다. 그후 단체교섭의 수준이 몇 차례 변화를 겪었고 사용자들은 분권화를 더욱 밀어붙였다. 1990년에는 스웨덴사용자연맹(SAF)이 단체교섭에서 퇴장함으로써 전국 중앙조직 차원의 단체교섭으로 되돌아가는 것은 불가능하게 되었다. 최근에는 ABB와 볼보같이 주도적인 수출기업과 거대 사용자단체가 임금교섭을 기업 수준까지 더욱 분권화할 것을 추진함에 따라 단체교섭이 산업 차원으로 낮아졌다. 이 모든 것은 스웨덴 모델의 종언을 나타낸다.

연대임금정책은 시장조건의 차이가 더욱 커졌음에도 불구하고 임금격차를 가능한 한 낮은 수준으로 유지하는 것을 추구함에 따라 사용자 측뿐 아니라 노동조합의 입장에서 문제가 되었다. 금속가공산업에 종사하는 노동자들은 공공부문의 노동조합이 자신들이 열심히 노력하여 얻은 임금인상을 가져 가져가는 것에 대해 불만을 표시했다.<sup>2)</sup> 개별 사업장 차원에서는 속련 노동자들이 연대임금 때문에 자신들의 임금이 오르지 않고 있다고 말했다. 속련 노동자와 지위가 유사한 해당 사업장의 사무직 노동자들은 다른 조직(사무직노총인 TCO와 산하조직)에 속해 있었고 따라서 별도의 단체협약의 적용을 받아 더 많은 임금을 받음으로써 사무직 노동자에 비해 속련 노동자들의 지위가 낮아졌기 때문이다. 이에 따라 속련 노동자들은 독자적인 정체성을 갖게 되었고 사용자들과 은밀한 협력작업을 했다. 이것이 결국 연대임금정책의 후퇴로 귀결되었다.

노동조합은 전통적인 단체교섭구조 속에서 이런 문제들을 시의 적절하게 대응할 수 있었다. 하지만 노동조합은 모든 변화에 대해 반대했다. 그리고 이런 입장을 더 이상 유지할 수 없게 되었을 때에 가서는 모든 것을 포기해야만 했다. 노동조합은 사용자와 속련 노동자들의 입장을 서로 절충시켜 완전히 새로운 전략을

1) 이전에 사용자들은 사업장 차원에서 임금을 더 올려줌으로써 속련 노동자들을 채용·유지하였다. 하지만 임금이 속련에 대한 고려 없이 다소간 평균화됨에 따라 이런 인센티브가 사라지게 된 것이다.

2) 스웨덴의 중앙교섭에서 임금인상률은 민간부문의 생산성 향상에 근거하여 결정되었다. (역자 주)

시도했다. 예를 들어 '보람있는 노동'이란 새로운 노동조합정책은 일반적인 임금평준화정책에서 분명히 후퇴한 것이었고 이른바 '동일가치노동 동일임금' 원리를 강조하는 방향으로 전환하는 것이었다. 이런 사고방식은 높은 숙련과 경험을 요구하는 업무에 대해 더 많은 금전적인 보상을 주자는 쪽으로 기울어졌다. 그러나 노동조합은 '보람있는 노동'이 연대를 후퇴시키는 것이 아니라 변화된 조건에 적응하자는 것이라고 강조했다. 하지만 연대성의 의미가 변화된 것만은 분명하며, 이것이 단순히 사용자, 숙련 노동자들과의 긴장을 해소하기 위해서 만들어진 '전략적' 수정은 아니다. 그것은 노동조합운동의 정체성, 그리고 노동조합과 다양한 노동자집단과의 관계에 대한 근본적인 재해석과 관련되어 있다.

### 이탈리아에서 평등주의의 종언

최근 20년 동안 이탈리아 사회적 파트너 관계에서 가장 논란이 되었던 문제는 스칼라 모빌이었다. 스칼라 모빌은 원래 1945-46년의 전국 단체협약에서 도입되었는데, 노동자들의 실질임금을 보장하기 위해 생계비의 상승에 따라 임금을 연동시키는 조항이었다. 물가상승은 주기적으로 '평균적인' 노동자가계의 '장바구니' 물가에 근거하여 측정된다. 장바구니 물가가 상승했을 때 노동자들의 임금은 그에 비례하여 자동적으로 인상된다.

노동쟁의를 완화하고, 인플레이션을 방지하며, 사회적 파트너 관계를 안정시키기 위해 이탈리아의 주요 사용자단체인 사용자연맹(Confindustria)과 대규모 노동조합연맹인 CGIL, CISL, UIL 등은 1975년에 스칼라 모빌을 특히 저임금, 반숙련 노동자들에게 유리하도록 하는 협정을 체결했다. 이 협정의 주요 내용은 100% 물가연동제와 해고될 경우 노동자들에게 임금의 80%를 보장하는 부속조항을 담고 있었다. 이 두 규정은 높은 인플레이션과 산업구조조정이 진행되고 있는 상황에서 노동자들의 임금소득을 보장하는 역할을 했다. 사용자연맹은 이 협정이 단체교섭의 중심을 전국 수준으로 높이고, 그래서 노동조합의 힘이 전투적인 산별노조에서 온건한 전국중앙조직으로 이동되기를 원했다.

그러나 물가연동제를 통해 가격인상을 완화시키고, 사회적 파트너 관계를 안정시키려는 이러한 노력은 여러 가지 면에서 실패했다. 먼저 스칼라 모빌은 이탈리아의 높은 인플레이션 때문에 자동적인 임금상승으로 이어졌다(임금은 연간

60%까지 상승할 수 있었다). 이것은 임금비용을 지불해야 하는 사용자들뿐만 아니라 단체교섭을 통한, 임금결정에 대한 영향력을 잃게 된 산별노조들의 입장에서 문제가 되었다. 더욱이 공공부문의 노동자(원래 이 협정에서 배제되었다)들이 임금인상을 위해 움직였다. 기존의 노동조합이 자신의 요구를 분명히 제출하는 데 실패하고 있을 때, 이러한 이해대변의 틈새를 채우기 위해 새로운 노동조합 조직(Sindicati Autonomi와 COBAS)이 출현했다. 그 결과 모든 경제부문에서 물가연동제가 확대되었을 뿐만 아니라(그래서 인플레이션이 촉발되었다), 분쟁이 공공부문과 서비스부문에서도 극적으로 증가했다.

결과적으로는 임금인상을 계산하는 공식 때문에 숙련차이에 근거한 임금격차는 매우 축소되었다.<sup>3)</sup> '뜨거운 가을'<sup>4)</sup> 이래 평등주의는 노동조합운동의 이념적 원칙으로서 자리잡았다. 숙련 노동자와 미숙련 노동자는 함께 활동했고, 3개의 전국중앙조직(CGIL, CISL, UIL)간의 연대가 가능했다. 그러나 1980년대에는 노동조합운동 내의 몇몇 그룹들이 이 정책에 대해 문제를 제기하기 시작했다. 그동안 노동조합이 미숙련 노동자들에 유리한 정책을 펴는 동안 임금수준이 상대적으로 낮아진 숙련 노동자들은 과거에는 평등주의적인 정책을 인정했었지만 급기야 소외감을 느꼈고 변화를 요구했다. 그러나 변화가 없자 이 노동자들은 요구뿐만 아니라 단체교섭 프로그램에서도 노동자들 사이의 '차이'를 강조하는 Sindicati Autonomi나 COBAS 같은 노동조합 조직에 가입했다.

이러한 사태전개에 따라 이탈리아의 사회적 파트너 관계에서 스칼라 모빌은 중요한 쟁점이 되었다. 반숙련 노동자들은 고숙련 노동자나 직업적인 요구에 충실한 노동조합운동 세력파, 물가연동제의 평준화 효과를 환영하는 노동조합운동 집단은 임금차별화를 인정하는 집단과 갈라섰다. 정부가 제안한 스칼라 모빌의 수정에 대한 의견 차이는 노동조합운동의 분열을 촉진하였다.<sup>5)</sup> 1992년 7월에 스칼라 모빌은 노동조합 지도부의 합의로 폐지되었다.

스칼라 모빌을 포기한 노동조합 지도부의 결정은 노동조합운동의 전략적 딜레마를 드러낸 것이었다. 이런 정책 전환은 당연히, 특히 산별노조의 조합원들을 분

3) 물기인상분은 모든 노동자들에게 일률적으로, 정액으로 지급되었다. (역자 주)

4) 1969년 가을 작업장 차원의 비공인 파업이 대규모로 발생했다. 당시 유럽에서 신좌파운동이 활발하게 벌어지던 상황이었다. (역자 주)

5) UIL은 스칼라 모빌을 폐지하거나 물가 인상에 따른 자율적인 임금인상을 완화할 것을 주장했고 다른 두 노동조합연맹은 이에 대해 반대했다. (역자 주)

노하게 했다. 그러나 노동조합이 스칼라 모빌의 경제적 효과를 검토하는 것을 거부했다면, 스스로 이탈리아 경제에서 '태입을 하는 존재'가 되었을 것이다. 노동조합은 10년 동안 물가연동제의 범위를 설정하거나 연금을 동결함으로써 이 양 입장 사이에서 균형을 유지했지만, 1992년에는 결국 스칼라 모빌의 폐기를 결정했다. 북부 이탈리아 대기업의 여러 반숙련 노동자 그룹이 이런 정책전환을 공격한 것은 놀라운 일이 아니다. 현재 이 그룹은 노동조합 지도부에 맞서기 위해 평등주의를 내세우고 있다.

전통적으로 '극단적인 차이가 있는' 것으로 다루어지는 두 나라 노동조합운동을 비교해 보면 몇 가지 점에서 유사성이 분명하게 나타난다. 일반적으로 이탈리아와 스웨덴은 정반대 되는 것으로 생각하지만 - 이탈리아의 분열된 노동조합구조는 스웨덴의 중앙 집중적이고 연대적인 노동조합운동과 비교된다 - 우선 두 나라 노동조합은 평등주의에 대한 호소를 통해 조직적인 안정성과 정당성을 얻었다. 그러나 두 나라 노동조합운동은 이 목표를 설정한 후 조직, 정치, 이데올로기적인 불안정성에 직면하였고, 이에 따라 자신이 지지했던 제도를 결국 포기하게 되었다. 독일 노동조합운동은 이 국제적인 경험에서 어떤 교훈을 얻을 수 있는가?

### 독일 노동조합에 대한 교훈

언뜻 보면 독일 노동조합운동은 이 두 경우에서 별로 배울 점이 없는 것처럼 보일지 모른다. 이탈리아, 스웨덴과는 달리 독일 노동조합운동은 전통적으로 숙련, 남성, 본국 노동자들에게 특권적인 지위를 부여했다. 이러한 차이는 이탈리아와 스웨덴 노동조합에서 중요한 의미를 갖는 연대적이거나 평등주의적인 전략이 독일의 사회적 파트너 관계에서 별 다른 역할을 하지 못했다는 것을 드러낸다. 더욱이 스웨덴이나 이탈리아의 노동조합은 분배문제를 우선하였지만 독일 노동조합운동은 상대적으로 생산의 문제(숙련향상, '노동의 인간화' 등)에 집중했다. 오랫동안 모든 노동자들의 임금이 상승함으로써 임금격차는 큰 문제가 안 되었기 때문에 2차대전 후에 이런 전략은 성과를 거두었다. 그러나 1970-80년대에 실업이 가파르게 늘어남에 따라 취약한 균형상태가 흔들리기 시작했다. 전통적으로 노동조합에서 소외된 그룹, 곧 외국인 노동자와 여성들이 부담을 지게 되었다. 더욱이 종업원평의회는 기존 종업원들의 일자리를 보호하기 위해 내부



노동시장을 외부로부터 차단하여, 구조적인 이유로 실업을 당한 대다수의 실업자들을 배제하는 데 자신의 힘을 사용했다. 그 결과 '내부인' 과 '외부인' 문제가 점차 첨예하게 되었다.

요컨대 독일 노동조합은 조합원들의(특히 숙련, 남성, 독일 노동자) 처지를 개선하는 데 성공했지만 내부인과 외부인 사이의 차이를 더욱 확대했다. 이러한 기제는 독일이 통일되고 동독의 산업이 무너진 이래 더욱 분명하게 되었다. 동독의 경우 노동조합의 전통적인 핵심 조합원(숙련, 남성 노동자)들이 실업상태의 '외부인' 이 되었기 때문에, 통일 이후에 나타나는 문제는 독일 노동조합에게 매우 어려운 것이었다. 더욱이 많은 사람들이 실업자이기 때문에 독일 노동조합의 전통적인 요구는(예를 들어 더 많은 자유시간, 숙련향상, 노동의 인간화) 동독 사람들에게 별로 매력이 없다. 청년층 조합원의 급속한 감소와(1994년에 독일노동조합연맹에서 청년 조합원의 비중은 10% 이하로 떨어졌다) 노동조합의 성과에 대한 핵심 조합원들의 실망 증가를 고려할 때 문제의 심각성은 분명하다.

독일의 노동조합은 여전히 힘이 있고 중요한 조직이다. 하지만 독일 노동조합은 다른 노동조합운동의 경험과 자신의 대오에서 나타나는 징후를 올바르게 해석해야 한다. 특히 지금 시기에는 지속적인 경제구조조정으로 양 집단의 양적인 균형이 무너졌을 뿐만 아니라 그들 사이의 차이도 불분명하기 때문에, 나머지 조합원들에게 부담을 주는, 핵심 조합원 중심의 전략은 위험하다. 지금의 경제생활에서 영원히 안정적인 직장이나 직업은 없다. 더욱이 스웨덴과 이탈리아의 경험은 나머지 조합원들에게 부담을 주는, 일부 조합원 중심의 전략은 반드시 노동조합 내부적으로 이해대변의 위기와 사회적 고립의 증가로 귀결된다는 것을 드러낸다.

이러한 딜레마를 해결하기 위해서 독일 노동조합은 자신의 전략을 재고하고 새로운 프로그램을 - 단지 노동계급의 일정 부문만이 아니라 다양한 이해를 가진 폭넓은 사람들에게 매력이 있는 전략을 개발해야 한다. 이러한 노력은 많은 나라의 노동조합운동에서 시도된 바 있다. 예를 들어 이탈리아의 노동조합은 노동조합들간의 경쟁(기존 노동조합과 COBAS와의 경쟁)이 강화되고 자신의 대오에 대한 비판이 증가하면서, 노동자 이해대변 기능은 결코 자동적으로 실현되지 않으며 법률적인 인정이 이러한 역할을 보장하는 것이 아니라는 점을 확실하게 되었다. 노동조합을 민주화하고 살아있는 조직으로 만들며, 다양한 이해를 전체

적으로 대변하는 능력을 강화하며, 노동자 이해대변 기구인 노동조합의 역할을 새롭게 정식화하기 위한 노력이 노동자 이해대변구조(예를 들어 RSU<sup>6)</sup>)에서 새롭게 나타나고 있다. 이러한 내부 조직개혁은 예를 들어 정부의 예산정책, 연금 개혁, 전국 소득정책 등 여러 가지 정치적 조치에서 노동조합이 중심적인 역할을 할 수 있게 했다. 미국의 몇몇 노동조합(예를 들어 서비스노동조합, 전기노동조합)도 숙련 노동자와 미숙련 노동자, 조직 노동자와 미조직 노동자, 미국인과 외국인 노동자 사이의 오랜 분열을 극복하고 이전에는 미조직 부문이던 이민자들을 적극적으로 조직하고 교육하였다. 이러한 변화의 결과 이 두 노동조합은 조합 원수와 조직력이 급속하게 증가하였다. 독일에서도 노동조합이 이 문제에 대해 공개적이고 진지하게 논의할 때 이런 성과를 거둘 수 있다. 과거의 처방은 과거에만 통할 수 있는 것이다. 새로운 시대에는 새로운 대책이 요구된다. 그러나 그 새로운 해결책은 노동조합조직 내부뿐만 아니라 다른 사회집단과 공개적으로 논의하고 토론할 때라야만 도출될 수 있을 것이다. ❖

6) RSU는 이탈리아 노동조합의 현정조직이다. (역자 주)