

전략적 노조주의: 위기탈출을 위한 혁신방안?

노동자권력의 세 가지 원천

- 노동운동은 △계급구조 △노동시장 △시민사회라는 환경 내부의 집합적 행위자. 집합적 행위자로서 노동운동은 △구조적 권력 △조직적 권력 △제도적 권력 등의 자원을 갖고 있음.

: 구조적 권력: 시장의 강제가 주어지는 긴장 상황에서 노동자들이 원초적으로 행하는 행위 양식(소요, 태업, 파업 등)

: 조직적 권력: 노동자들이 결성한 집단적인 조직(노조, 정당). 구조적 권력을 토대로 함.

: 제도적 권력: (제도화된) 노동관계에서 발생하는 갈등과 협상의 결과물(사회적 합의, 법제도). 구조적 권력과 조직적 권력을 토대로 만들어짐.

=> [발제자] 여기에 상징적 권력을 추가할 수 있을 듯. 노동자들이 조직적 권력으로 단결하고, 제도적 권력을 행사하는 것을 정당화하는 지식과 문화. 상징적 상호작용의 결과로 만들어짐.

- 상기 세 가지 권력자원을 어떠한 방식으로 결합시키느냐에 따라 노동운동이 선택하는 전략이 △계급적 노조주의 △비즈니스 노조주의 △사회적 노조주의 (+사회운동적 노조주의) 등으로 달라짐.

: 한편, 각 노동운동이 주로 활용하는 전략은 주체의 자의적인 선택에 따른 것이 아님. 이는 조직적 자원이 형성되는 '결정적 시기'(critical juncture)에 공고화된 권력자원들의 결합 형태에 영향을 받음(예를 들어 1987년 노동자대투쟁 당시의 기업별노조체제와 전투적 조합주의). 즉, 각국 노동운동이 주로 활용하는 전략적 노조주의는 경로 의존성(path dependency)을 가짐. 그렇지만, 노동운동의 전략적 노조주의는 구조 결정론적으로 도출되는 것이 아니며, 주체(특히 노조의 리더)의 선택에 따라 변화할 수 있음.

계급대표성과 조직민주성의 위기

계급대표성

- 독일노총의 조합원 수는 1970년 617만 명에서 1991년 1,180만으로 늘었으나, 2005년에는 678만으로 감소했음. 지난 20여 년간의 조직률 변화 양상은 다음과 같은 특징을 가짐.

: 경제구조의 변동에 따른 영향- 고학력, 숙련, 고급사무직 일자리의 증가/생산직 감소/사무직 및 여성일자리 증가. 즉, "생산직 남성"이라는 전통적인 노조원의 일자리 감소.

: 조합원 연령 편중화와 청년노동자 가입 감소- 조합원 중 41-50세 노동자가 차지하는 비중 증가, 청년들이 직장에 가입하자마자 아니라 가족을 구성한 후 노조 가입.

: 노년층의 조합원 감소 심화- 청년층보다 노년층에서 조합원 수 감소가 더 빠름. 노동조합의 노쇠화는 잘못된 주장.

: 기업규모에 따른 조합원 감소 격차- 기업규모가 클수록 조직화능력 상승, 조합원 감소 경향을 잘 통제함.

: 기업단위 이해관계 행위 및 기구의 중요성

조직민주성

- 독일 노동운동에서도 노조간부와 현장조합원의 민주적 상호작용 크게 약화됨. 조직권력의 약화를 야기함. 이는 노조간부의 연대적 활동의 정당성에 대한 현장조합원들의 수용이 다음과 같은 이유들로 인해 약화됐기 때문임.

: 현장조합원들이 노동과정에서 계급이데올로기(착취구조)를 눈으로 확인할 수 있고, 숙련노동자들이 작업과정의 헤게모니를 질 수 있는 기반인 테일러주의 생산방식이 IT에 기반한 시스템으로 변화함. 이에 따라 숙련노동자로서 노조간부의 현장문제의 해결능력과 지위가 약화됐고, 예전에는 일상적이었던 투쟁을 위한 의사소통에 제한을 받았음.

: 이에 따라 노조간부는 정치적 신념을 표현할 언어와 노동현장에 적합한 계급적 가치에 대한 신뢰를 상실한 채 '관료'로서 기능하고 있고, 현장조합원들은 개인주의적 문제해결 방식을 추구하게 됐음.

노동운동의 재활성화

- 재활성화 프로그램으로서 조직화: △신규 노동조합 건설 및 가입 유도 △기존 조합원의 사회참여 지향성 강화의 선순환 구조를 구축해야 함.

: 조직화 프로그램이 가동되기 위해서는 △지도부의 과감한 선택과 지원 △사회운동 경험이 있는 간부 및 조합원의 유입 △단기성과에 집착하지 않는 지속적 지원 등이 중요함.

: 조직화 프로그램의 효과를 높이기 위해서는 △조직 상황과 효과성을 고려하여 신규 조합원 모집의 우선순위 결정 △분권적 의사결정과 조합원에 대한 개방정도가 높은 프로그램 기획 △조직화 대상에 대한 대면 접촉과 직접 소통 활성화 등이 중요함(이른바 포괄적 프로그램).

- 조직화사업의 효과성을 높이기 위해서는 아래와 같은 범주들을 고려해야 함.

노조간부와 조합원 관계 변화

- 조합원들이 의사결정 과정에 참여하는 정도가 높을수록 노동자의식이 높아지고 활동이 적극적이 됨. 이를 위해서는 노조간부가 조합원과 정체성을 공유하거나 심층적인 소통이 원활해야 하고, 조합원들 사이 인적 네트워크를 형성할 수 있는 능력과 조합원들의 이해관계를 독자적인 언어로 구성할 수 있는 능력이 있어야 함.

사회운동조직으로서 노조에 대한 이해

- 사회운동조직으로서 노조에 대한 이해는 △약자와의 연대를 위한 '도구'로서 노동조합 △기업과의 (협력적 파트너십보다) 대립적 관계를 통한 요구 관철 우선시 △법제도 개정 지향 △불평등과 인권 문제 개선에 관심 △다양하고 포괄적인 실천 방식 △단기성과보다 가치지향에 근거한 사업평가, 하나의 사업을 다음 활동을 위한 사전준비로 보는 장기적인 시야 등의 특징을 가짐.

: ex) 미국 정보통신부문 노조 CAW의 "(하청부문) 조직화를 위한 교섭", 캐나다 자동차노조 CAW의 "부품업체 노동기준협약"와 완성차업체의 의무를 규정한 "실행지표" 합의

포괄적인 캠페인 전술 활용

- 조직화를 위한 <미래를 위한 청사진> 기획은 다음과 같은 요소를 포함해야 함. △충분한 인

력과 재원 투입 △정확한 목표 설정 및 단계별 방침 구체화 △상향식 방식과 하향식 방식의 효과적 결합 △사업에 대한 정기적인 중간점검 실시 △계획 실행 정도를 객관적으로 평가할 수 있는 체크리스트 개발 △시민사회단체와의 연대를 구성 △조합원과 활동가에 대한 지속적 교육 △조직 대상의 인구학적 특성에 따른 전술 개발 △다국적기업의 경우 국제캠페인 및 현지화 △단체교섭, 정치활동, 선전전 등에 기존 조합원 자발적 참여 유도 △조직 대상 중복으로 인한 갈등 예방

적극적 연대활동

- 연대활동의 구분: 선도적 연대-공동연대-통합적 연대 / 영향력 연대-저항 연대
- 노조가 연대에 나서는 이유는 △노조가 기존 자원의 소멸 △정치적 의제 적용 및 이해대변 확장 필요성 △조합원의 사회적 의식 및 참여활동 고취 △시대 변화에 대한 조직적 적응 △연대를 원하는 외부조직의 존재 △연대를 조성하는 정치적 기회의 형성

새로운 노동자에 대한 조직화 필요성

- 고숙련노동자, 고령노동자, 불안정노동자 등에 대한 조직화 프로그램 개발 필요성