

아나키스트도서관 (Korean)

전술로서의합의

Industrial Worker

Industrial Worker
전술로서의합의
2013.12

<http://libcom.org/library/contract-tactic>

kr.theanarchistlibrary.org

2013.12

IWW 의위업은노사합의서바깥에서세워졌다. 노동조합이사용자의소원을 넘어서법적인정을받기전의세상에서, 노동조합은사용자의구미에맞는합의를 체결하거나, 조직적힘을통하여노동조건을유지했다. IWW 는사용자와의협업을 피하고노동자를조직하는것에집중했다. 이는여러사례들에서성공적으로작동한전략이었으며, 광업이나벌목업등에서노동조건을향상시키는데에성공했다. 하지만매사추세츠주로렌스등지에서, 우리는거대하고투쟁적인파업에도불구하고, 저임금과높은노동강도를바꾸어내지못했다.

다수는 IWW 가이데올로기적으로노사합의에반대하며, 어떠한합의도맺지 않는다고믿고있다. 사실, 오늘날 IWW 는가정폭력콜센터, 재활용공장, United Auto, 대형마트등의노동자에관한다수합의서를가지고있다.

나는노사합의가, 파업, 피케팅, 불매운동, 태업, 기자회견, 간담회등의다른 전술들과마찬가지로, 노동자들의노동조건을향상시키고, 노동자들이사업장에서목소리를내통제력을확보하는능력을기르고, IWW 의직접적/민주적조합주의를증진하기위해필요한장기적과제가될수있다고주장한다. 노사합의는이직율이높은산업에서특히유용하다. 노사합의를통해노동자에게유리한노동조건을고정시켜, 노동조합이새로운노동자들에게이야기를꺼내고, 계급의식을고양하는데에유리하게하기때문이다.

다수노동조합들은노사합의서를최종목적으로둔다. 그들의목적은회사와그 전까지존재하지않던합의서를체결하는것이다. 이는회사에게유리한합의가되거나, 노동자들을제한적이고좁은목표에국한하여조직하게하는결과를낳는다.

IWW 의목적중하나는다수노동자의산업통제이다. 우리가그목적을달성한다면, 합의할사용자는없을것이다. 하지만, 우리는오늘날의자본가계급을하루아침에 온전히몰아낼수있는조직적역량을가지고있지않다. 우리는노동계급이스스로의역량을이해하고받아들여, 타인의기계부품에국한되지않을수있게끔만드는 임금투쟁역시수행해야한다.

다른노동조합들은노사합의를노사상생을담보할수있는무언가로바라보지만, 우리는합의서의체결을투쟁의끝이아닌시작이라고바라보아야한다. 우리는 합의서의이행을위하여, 합의서의퇴행을막기위하여, 더많은노동자들을조직하여 합의서의개선과더많은노동자통제력을확보하기위하여투쟁을계속해야한다. 우리는다른사업장의노동자들에대한선전을계속하고, 그들이스스로의노동조건개선과노동자통제를위해조직할수있도록해야한다.

임단투는노동자들이자신의일자리가, 자신의일터가어떠했으면 좋겠는지를 논의할수있게하는기제로사용될수있다. 임단투를시작하기위해서는노동자들

이무엇을하고있고, 무엇을하고싶지않은지에대한조사가필요하다. 그리고이요구를교섭의장으로끌어내고, 합의체결의순간까지노동자의힘을가용적으로만들어내야한다. 이과정을반복함으로써우리는우리가얻어낸것에대해, 무엇을더얻어내야하는지에대해지속적으로논의할수있게된다.

노동자들은임단투전체과정을통제하여야한다. 노동자들은교섭대표단을 스스로선출하여야하고, 교섭과정전체를확인할수있어야하며, 특정한요구에대해 행동하여사용자를압박할수있어야하고, 단협안의수인여부에대해서투표할수 있어야한다.

밀고당기기가능할것이다. 노동조합은최소요구안부터아예불가능한수준의 요구안까지, 요구안의순위를둘수도있을것이다. 이과정에서, 가능여부를알지 못할요구들을제시하여사용자에대해인지해갈수도있을것이다. 요구를임금/노동조건/교육훈련/복지/고충처리/조직전술등으로세분화할수도있을것이다.

누군가는한번에모든것을가져오고자할수도있지만, 나는노동자들이지금얻을수있는것을먼저얻어오고, 그자원을활용하여더많은것을위해싸우는것이더 옳다고바라본다.

자본계급에대한우리의승리를합의할수는없다. 그리고때때로, 합의서가오려전선에혼란을빚기도한다. 하지만다른전술들역시전략수준에서는마찬가지가되기도한다. 파업을위한파업은합의를위한교섭보다우리의목적달성에도움이되지않는다. 교섭의결과물은사용자와조합간의현재역관계를명확히보여 줄것이다.

누군가는노사합의체결에동의하는것이계급협조주의를의미한다고, 계급투쟁에서의패배를불러올것이라고, 노동자와사용자간의투쟁을멈추는것에동의 하는것이라고말한다. 나는그렇게생각하지않는다. 나는합의서의체결이특정한 요구를위하여파업에돌입하는것이나, 사용자가부당해고된노동자를재고용하도록압박하는것과비슷한것이라고생각한다. 나아가, 대부분의노사합의서는고충처리절차와같은다양한규정들을포함한다. 그리고이규정들은노동자들이사용자의권위에도전할역량을촉발한다. 이러한조항들의준수를강제하는것은노동자들이조합원들을단결하게하고, 조직에남아있게하고, 사용자들이노동자의 권리와존엄을앗아가는방식을강조하는데에있어중요한방식이될수있다.

노사합의에대한다른반대자들은, 노사합의가노동조합의전술을허용된영역 안으로제한한다고주장한다. 이를테면, 다수의노동조합들이합의하는바무분규 합의와같은것들말이다. 나는노사합의서가반드시노동조합의전술을제약하는

조항을 포함하고 있을 필요가 없다고 생각한다. 노사합의가 노동조합을 제약한다면, 그것은 우리가 동의한 만큼에 대한 제약이다. 우리는 우리가 원하지 않는 것에 동의할 필요가 없다.

만약 사용자가 합의의 일부를 파기한다면, 우리는 그것에 따를 이유가 없다. 나아가, 합의는 만료한다. 2년, 혹은 3년 만기의 합의서는 우리가 힘을 다시 모으고, 세력을 결집하고, 새로운 전략을 구상하고, 그에 따라 조직하며, 노동자 권력을 확장하기 위한 새로운 단투를 준비할 시간을 준다. 또한 의제를 중심으로 조직하고, 사업장의 노동자들이 특정 시기에 특정 행동을 하도록 설득하기 위해서는 시간이 필요하다. 때로 노동조합이 노동자들을 조직하지 못했을 때, 특정 전술을 특정 시기 동안 행하고 합의가 체결되면 그를 중단하는 것은 유효하다.

노동자들은 첫 합의에서 모든 것을 얻을 수 없을 수도 있다. 하지만 노동자들은 합의를 통해 최소한의 조직적 안정성을 확보할 수 있다. 다양한 측면에서, 노동조건이 건물이라면, 조직은 그 건물의 초석이고, 단협은 청사진이다. 건물이 완성되면, 우리는 언제라도 그 건물을 다시 지을 수 있다. 그리고 때가 도래하면, 우리는 건물을 완전히 무너트리고 새로운 구조를 건설할 수 있다. 하지만 이때, 우리는 이전의 건설 경험을 바탕으로 행해야 할 것이다.