

아나키스트도서관 (Korean)

전술로서의합의

Industrial Worker

Industrial Worker
전술로서의합의
2013.12

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

kr.theanarchistlibrary.org

2013.12

IWW 의위업은노사합의서바깥에서세워졌다. 노동조합이사용자의소원을넘어서법적인정을받기전의세상에서, 노동조합은사용자의구미에맞는합의를체결하거나, 조직적힘을통하여노동조건을유지했다. IWW 는사용자와의협업을피하고노동자를조직하는것에집중했다. 이는여러사례들에서성공적으로작동한전략이었으며, 광업이나별목업등에서노동조건을향상시키는데성공했다. 하지만매사추세츠주로렌스등지에서, 우리는거대하고투쟁적인파업에도불구하고, 저임금과높은노동강도를바꾸어내지못했다.

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

나는노사합의가, 파업, 피케팅, 불매운동, 태업, 기자회견, 간담회등의다른전술들과마찬가지로, 노동자들의노동조건을향상시키고, 노동자들이사업장에서목소리를내통제력을확보하는능력을기르고, IWW 의직접적/민주적조합주의를증진하기위해필요한장기적과제가될수있다고주장한다. 노사합의는이직율이높은산업에서특히유용하다. 노사합의를통해노동자에게유리한노동조건을고정시켜, 노동조합이새로운노동자들에게이야기를꺼내고, 계급의식을고양하는데유리하게하기때문이다.

다수노동조합들은노사합의서를최종목적으로둔다. 그들의목적은회사와그전까지존재하지않던합의서를체결하는것이다. 이는회사에게유리한합의가되거나, 노동자들을제한적이고좁은목표에국한하여조직하게하는결과를낳는다.

IWW 의목적중하나는다수노동자의산업통제이다. 우리가그목적달성한다면, 합의할사용자는없을것이다. 하지만, 우리는오늘날의자본가계급을하루아침에온전히몰아낼수있는조직적역량을가지고있지않다. 우리는노동계급이 스스로의역량을이해하고받아들여, 타인의기계부품에국한되지않을수있게끔만드는임금투쟁역시수행해야한다.

다른노동조합들은노사합의를노사상생을담보할수있는무언가로바라보지만, 우리는합의서의체결을투쟁의끝이아닌시작이라고바라보아야한다. 우리는합의서의이행을위하여, 합의서의퇴행을막기위하여, 더많은노동자들을조직하여합의서의개선과더많은노동자통제력을확보하기위하여투쟁을계속해야한다. 우리는다른사업장의노동자들에대한

선전을 계속하고, 그들이 스스로의 노동조건 개선과 노동자 통제를 위해 조직할 수 있도록 해야 한다.

임단투는 노동자들이 자신의 일자리가, 자신의 일터가 어떠했으면 좋겠는지를 논의할 수 있게 하는 기제로 사용될 수 있다. 임단투를 시작하기 위해서는 노동자들이 무엇을 하고 있고, 무엇을 하고 싶지 않은지에 대한 조사가 필요하다. 그리고 이 요구를 교섭의 장으로 끌어내고, 합의 체결의 순간까지 노동자의 힘을 가용적으로 만들어 내야 한다. 이 과정을 반복함으로써 우리는 우리가 얻어낸 것에 대해, 무엇을 더 얻어 내야 하는지에 대해 지속적으로 논의할 수 있게 된다.

노동자들은 임단투 전체 과정을 통제하여야 한다. 노동자들은 교섭대표단을 스스로 선출하여야 하고, 교섭과정 전체를 확인할 수 있어야 하며, 특정한 요구에 대해 행동하여 사용자를 압박할 수 있어야 하고, 단협안의 승인 여부에 대해서 투표할 수 있어야 한다.

밀고당기기가 있을 것이다. 노동조합은 최소 요구안부터 아예 불가능한 수준의 요구안까지, 요구안의 순위를 둘 수도 있을 것이다. 이 과정에서, 가능 여부를 알지 못할 요구들을 제시하여 사용자에게 인지해갈 수도 있을 것이다. 요구를 임금/노동조건/교육훈련/복지/고충처리/조직전술 등으로 세분화할 수도 있을 것이다.

누군가는 한번에 모든 것을 가져오고자 할 수도 있지만, 나는 노동자들이 지금 얻을 수 있는 것을 먼저 얻어오고, 그 자원을 활용하여 더 많은 것을 위해 싸우는 것이 더 옳다고 바라본다.

자본계급에 대한 우리의 승리를 합의할 수는 없다. 그리고 때때로, 합의서가 오히려 전선에 혼란을 빚기도 한다. 하지만 다른 전술들 역시 전략 수준에서는 마찬가지가 되기도 한다. 파업을 위한 파업은 합의를 위한 교섭보다 우리의 목적 달성에 도움이 되지 않는다. 교섭의 결과물은 사용자와 조합간의 현재 역관계를 명확히 보여줄 것이다.

누군가는 노사 합의 체결에 동의하는 것이 계급 협조주의를 의미한다고, 계급 투쟁에서의 패배를 불러올 것이라고, 노동자와 사용자 간의 투쟁을 멈추는 것에 동의하는 것이라고 말한다. 나는 그렇게 생각하지 않는다. 나는 합의서의 체결이 특정한 요구를 위하여 파업에 돌입하는 것이나, 사용자가 부당해고된 노동자를 재고용하도록 압박하는 것과 비슷한 것이라고 생각한다. 나아가, 대부분의 노사 합의서는 고충처리 절차와 같은 다양한 규정들을 포함한다. 그리고 이 규정들은 노동자들이 사용자의 권위에도 전

할역량을촉발한다. 이러한조항들의준수를강제하는것은노동자들이조합원들을단결하게하고, 조직에남아있게하고, 사용자들이노동자의권리와존엄을앗아가는방식을강조하는데있어중요한방식이될수있다.

노사합의에대한다른반대자들은, 노사합의가노동조합의전술을허용된영역안으로제한한다고주장한다. 이를테면, 다수의노동조합들이합의하는바무분규합의와같은것들말이다. 나는노사합의서가반드시노동조합의전술을제약하는조항을포함하고있을필요가없다고생각한다. 노사합의가노동조합을제약한다면, 그것은우리가동의한만큼에대한제약이다. 우리는우리가원하지않는것에동의할필요가없다.

만약사용자가합의의일부를파기한다면, 우리는그것에따를이유가없다. 나아가, 합의는만료한다. 2 년, 혹은 3 년만기의합의서는우리가힘을다시모으고, 세력을결집하고, 새로운전략을구상하고, 그에따라조직하며, 노동자권력을확장하기위한새로운단투를준비할시간을준다. 또한의제를중심으로조직하고, 사업장의노동자들이특정시기에특정행동을하도록설득하기위해서는시간이필요하다. 때로노동조합이노동자들을조직하지못했을때, 특정전술을특정시기동안행하고합의가체결되면그를중단하는것은유효하다.

노동자들은첫합의에서모든것을얻을수없을수도있다. 하지만노동자들은합의를통해최소한의조직적안정성을확보할수있다. 다양한측면에서, 노동조건이건물이라면, 조직은그건물의초석이고, 단협은청사진이다. 건물이완성되면, 우리는언제라도그건물을다시지을수있다. 그리고때가도래하면, 우리는건물을완전히무너트리고새로운구조를건설할수있다. 하지만이때, 우리는이전의건설경험을바탕으로행해야할것이다.