

조직화 플랫폼과 온라인 청원: 미국의 대안적 노동 운동?

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

박동우 (미국 코넬대학교 노사관계대학원 박사과정)

■ 머리말

미국 노동통계청(BLS)에 따르면, 2020년 현재 미국의 노조 조직률은 10.8%(민간부문은 6.3%)에 불과하다. 조직률이 현저히 낮은 이유로는 법적·제도적 환경, 서비스부문의 확대를 비롯한 산업구조의 변화 등 여러 가지가 있을 수 있다. 하지만 미국 노동운동계에서는 노동조합을 중심으로 하는 전통적인 조직화 모델이 한계에 봉착했다는 지적 또한 제기되었다. 정당 정치의 경우 정보통신기술(ICT)의 발달에 힘입어 유권자들의 정보를 수집하여 폭넓은 데이터베이스를 구축하고, 페이스북, 트위터 등을 비롯한 다양한 소셜미디어를 통해 유권자들에게 더욱 가까이 다가가기 위한 다양한 방법을 모색하는 등 진취적인 움직임이 나타나는 반면, 노동운동은 이러한 트렌드에 뒤떨어진 채로 남아 있다는 것이다.¹⁾

하지만 최근 미국의 노동운동에서는 이전과는 달리 정보통신기술이 주요한 수단이자 핵심으로 작동하는 새로운 움직임이 나타나고 있다. 필자는 그중 두 가지에 주목하고자 한다. 하나는 노조를 수반하지 않는 ‘조직화 플랫폼(organizing platform)’이다. 이는 요컨대 노조 조직가의 직접적인 지원 없이 노동자들이 노조를 설립할 수 있도록 하는 온라인 플랫폼을 의미한다. 다른 하나는 ‘온라인 청원(e-petition)’이다. 이는 노조를 통해서가 아니라 청원이라는 방식으로 노동조건 변화 및 향상을 도모하되, 이를 온라인 공론장으로 확장시켜 한층 대중

1) Sipp, K.(2016), “The Internet Versus the Labor Movement: Why Unions are Latecomers to Digital Organizing”, *New Labor Forum*, 25(2), pp.88~92.

적이고 광범위한 지지를 동원하는 방식을 뜻한다.

이러한 움직임들은 두 가지 측면에서 중요한 의미를 가진다. 무엇보다도 노조 지도자와 조직가가 아니라 일반 노동자들이 주축이 되는 조직화 혹은 이해대변 모델이라는 점이다. 뿐만 아니라 현재 노동인구는 밀레니얼 세대로의 세대교체가 이루어지고 있고, 이들은 기성세대와 비교했을 때 디지털 독해력이 상대적으로 높다. 따라서 정보통신기술을 적극적으로 활용하는 이러한 대안적 노동운동 모델들은 향후 노사관계의 중요한 한 축을 구성하게 될 가능성이 높다. 이는 단순히 미국뿐 아니라 한국의 노동운동 진영에도 메시지를 줄 수 있을 것으로 기대된다. 이 글에서는 미국 노동운동의 새로운 움직임인 조직화 플랫폼과 온라인 청원을 소개한다.

■ 조직화 플랫폼 : 유닛(Unit)의 사례

현재 미국에는 프랭크(Frank)²⁾ 그리고 유나이트 온라인(Unite Online)³⁾과 같은 노동조합 조직화를 지원하는 다양한 디지털 플랫폼이 있는데, 그중 대표적인 것은 유닛(Unit)⁴⁾이다. 유닛은 2020년 12월, 제임스 화이트(James white)라는 매사추세츠 공과대학(MIT) 졸업생이 만들었다. 화이트는 대학원생 시절 “월스트리트를 점령하라(Occupy Wall Street)” 캠페인을 목격하며 큰 감동을 받았고, 이후 MIT와 하버드대학교의 청소노동자 조직화를 돕기도 하면서 노동운동에 점차 스며들게 되었다.⁵⁾ 이후 그는 노동운동의 활성화라는 가치 아래 유닛이라는 플랫폼을 개설하게 되었고, 이는 당시 다양한 벤처기업으로부터 140만 달러에 육박하는 투자를 유치하며 주목을 받았다.⁶⁾

유닛 가입자는 플랫폼을 통해 자신과 같은 작업장에서 일하는 다른 동료들을 초대하는 것부

2) <https://getfrank.com/>

3) <https://uniteonline.us/>

4) <https://unitworkers.com/>

5) Nolan, H.(2020), “The Long-Neglected Online Labor Organizing Space is Getting More Crowded”, in *These Times*, May 7, <https://inthesetimes.com> (검색일 : 2021.8.19).

6) Gurley, L. K.(2021), “A New App Is Taking Labor Unions Out of Union Organizing”, *VICE*, August 12, <https://www.vice.com/en/article/epn87m/a-new-app-is-taking-labor-unions-out-of-union-organizing> (검색일 : 2021.8.18).

터 시작하여 노조 승인 카드 서명, 그리고 노조 승인 절차에 이르기까지 거의 모든 과정에 대한 자원과 도구에 접근 가능하다. 그 외에도 유닛은 여러 방식으로 노조 조직화를 지원하는데, 지원 내용에는 노조 조직화에 대한 법적 자문 제공도 포함된다. 공식 홈페이지의 설명에 따르면 유닛은 스스로를 “당신이 당신의 동료들과 함께 노동조합을 만들고 운영하도록 도와주는 하나의 앱이자 자문팀입니다(app and team of advisors that help you create and operate a union with your coworkers).”라고 소개하는데, 그 뜻을 정확하게 실현하고 있는 셈이다.

노동조합 조직화 플랫폼이 각광을 받게 된 데에는 역시 기성 노조가 역할을 제대로 하지 못한 것이 컸다. 앞서 언급한 바와 같이 노조를 설립하는 데는 단순히 현장에서 노조 설립 찬성 여론을 이끌어내는 것뿐만 아니라, 구체적인 법적·제도적 절차에 대한 충분한 이해도 필요하다. 전통적으로 미국의 노조는 현장에 전문 조직가를 파견하여 이러한 과정을 직접적으로 돕거나 자문을 제공해왔다. 하지만 최근 노조는 인력과 자금 부족으로 인해 적절한 지원을 제공하지 못하고 있다. 특히 비영리 부문과 기술산업에 속하는 소규모 사업장들의 경우 조직화를 통해 얻을 수 있는 이익이 많지 않아, 노조들은 이러한 요청들에 다소 미온적으로 대응해왔다. 결과적으로 조직화를 향한 길이 제한적인 상황에서 노동자들은 다른 활로를 찾아 나섰으며, 그 곳에 유닛이 있었던 셈이다.⁷⁾

이러한 양상은 이미 예견된 일일지도 모른다. 기존 노동운동 연구 자료들이 시사하는 바와 같이, 노조 설립 과정에서 가장 핵심적인 요소는 현장 노동자들의 목소리이기 때문이다. 한 예로 노조 조직화를 전문적으로 연구하는 케이트 브론펜브레너(Kate Bronfenbrenner)의 논문에 따르면, 노조 설립 과정에서 최선의 전략은 결국 일반 구성원들의 목소리에 귀 기울이는 것이다.⁸⁾ 바꿔 말하면, 노조의 물질적·전략적 지원은 새로운 노조 설립을 촉진하는 역할은 할 수 있을지 몰라도, 그것이 어떤 성과를 좌우하는 결정적인 요소는 아니라는 것이다. 따라서 유닛을 통한 노동자들의 자발적 조직화는 기성 노조와는 독립적으로 노동자들이 스스로 노조를 조직할 수 있는 힘이 있음을 경험적으로 증명하게 되는 것이다.

실제로 해당 웹사이트에는 노동조합 조직화를 위한 가이드라인 자료가 아주 상세히 업로드

7) *Ibid.*

8) Bronfenbrenner, K.(1997), “The Role of Union Strategies in NLRB Certification Elections”, *ILR Review*, 50(2), pp.195~212.

되어 있다. 노조 설립과 승인, 협상과정, 그리고 노조의 조직구조에 관한 설명에 이르기까지, 교과서적인 설명에 최근의 연구자료를 덧붙여 노동자들이 노조의 필요성과 운영 방식에 관해 이해할 수 있도록 소개하고 있다. 거기에 추가로 유닛은 노조에 반감을 가진 사용자나 노동자들이 제기할 수 있는 대표적인 반노조 주장과 이에 대한 적절한 답안까지 제시하고 있다. 한 예로, 유닛은 노조 조합비에 관하여 다음과 같이 설명하고 있다.

“유닛과 함께라면, 귀하는 노조 설립 후 최초 단체교섭에 이르기 전까지는 조합비를 내실 필요가 없습니다. 단체교섭 결과가 귀하와 귀하 동료들의 마음에 들지 않는다면, 이를 취소하고 단 한 달치의 조합비도 내지 않아도 됩니다. 만약 단체교섭 결과가 마음에 든다면, 귀하와 귀하의 동료는 조합비를 얼마로 책정할지, 그리고 이를 어떻게 사용할지 선택할 수 있습니다. 유닛의 조합비는 전국 단위 노조의 조합비보다 훨씬 적습니다.”⁹⁾¹⁰⁾

이 뿐만 아니라, 가령 프라이버시 및 보안에 관해서도 유닛은 당사자의 정보가 노조 선거 청원에 서명한 동료들에게만 공유될 것이라 밝히고 있고, 사용자 및 매니저에게 정보가 공유될 일은 없을 것이라 명시하고 있다. 이처럼 유닛은 기존의 노동조합과 유사하게 혹은 더 선제적으로 노동자들의 노조 조직화에 대한 우려에 대해서 적극적으로 대응하고 있다.

이러한 노조 조직화 플랫폼에 대한 노동자 및 기존 노조의 입장은 다양하다.¹¹⁾ 우선 노동자들은 노조 설립에 필요한 다양한 전략적 자원들에 좀 더 손쉽게 접근할 수 있게 되면서 자신의 발언권을 높일 기회가 많아졌다는 점에서 호의적이며, 노조 역시 이에 대해 근본적으로 동의하고 있다. 다만 노조는 기존 노조의 역할이 단순히 조직화 단계에서 그치는 것이 아니라는 입장이다. 예를 들어, 노조 설립 이후에 노조가 사측과 성공적인 첫 번째 단체교섭을 이끌어내는 것이 상당히 중요한데, 과연 조직화 플랫폼이 기존 노조들만큼 이러한 역할을 잘 수행할 수 있는가에 대해서는 여전히 의문이 제기된다.

궁극적으로 이러한 플랫폼은 결국 대부분 실리콘밸리에 거점을 둔 하나의 벤처회사라는 점을 상기할 필요가 있다. 벤처기업들은 대체적으로 주주자본주의의 전형을 보여주고 있으며

9) <https://unitworkers.com/antiunion/>

10) 실제로 유닛의 조합비는 보통 소득의 0.8%로, 일반적인 노조의 조합비(소득의 1~2%)보다 적은 편이다.

11) Gurley, L. K.(2021), *op. cit.*

따라서 이해관계자보다는 투자자들의 이해에 충실하려는 경향이 있다. 이러한 상황에서 벤처 기업은 얼마나 친노동자 기조를 유지할 수 있을 것인가? 유닛의 최대 투자자인 블룸버그 베타(Bloomberg Beta)는 전 뉴욕 시장인 마이클 블룸버그(Michael Bloomberg)의 미디어 그룹 중 하나인데, 그가 뉴욕 시장으로 재직할 당시 뉴욕시의 노동조합으로부터 양보 교섭을 이끌어낸 일은 유명하다.¹²⁾ 즉 조직화 플랫폼 역시 벤처기업의 일종이라는 측면에서 장기적으로 언제까지 노동자의 편에서 있을 수 있을지에 대한 불신이 여전히 남아 있다.

■ 온라인 청원 : 코워커(CoWorker)의 사례

다양한 온라인 청원 웹사이트 중 단연 돋보이는 것은 코워커(CoWorker.org)이다. 2013년에 등장한 이 플랫폼은 연간 총예산이 약 85만 달러 규모인 비영리 조직이 운영하고 있다. 웹사이트의 설명에 따르면, 코워커는 노동자들이 자신에게 주어진 권리를 이해하고 다른 동료들과 연대하며 기본적으로 일터에서의 변화를 위해 온라인 청원을 추진하는 것을 돕는 플랫폼이다.¹³⁾

흥미롭게도 코워커는 전미서비스노조(SEIU) 출신의 두 활동가, 제스 쿠치(Jess Kutch)와 미셸 밀러(Michelle Miller)가 주도하여 설립하였다. 이들은 노조활동을 하던 당시, 노동자들이 기존 노조의 경계를 넘어 페이스북 그룹, 레딧(Reddit) 등을 비롯한 다양한 온라인 공간에서 자발적으로 노조를 조직하고자 하는 모습들을 보며 크게 감명을 받았다. 뿐만 아니라, 노동자들은 단순히 임금 인상뿐만 아니라 일터에서 벌어질 수 있는 다양한 이슈들, 예컨대 헤어스타일이나 타투에 관한 규제에 대해서도 적극적으로 목소리를 내고 있었다. 이는 전통적으로 노조가 임금, 노동조건과 같은 경제적 문제에 집중하는 것과는 상당히 대조적인 모습이며 이들은 이것이 노동운동의 미래를 보여주는 한 단면이라고 생각했던 것이다. 궁극적으로, 이러한 온라인 활동들을 통해서 노동자들이 스스로 리더십과 조직 능력을 습득한다는 것을 경

12) Sainato, M.(2020), "Michael Bloomberg's Troubling Record on Unions and Workers", *The American Prospect*, February 20, <https://prospect.org> (검색일 : 2021.8.18).

13) Sipp, K.(2016), *op. cit.*, pp.82~92.

힘했다. 이러한 일련의 모습을 통해 미국 노동운동의 대안적 미래를 엿보면서 온라인 플랫폼이 노동자들의 발언권을 향상시킬 수 있으리라고 전망한 것이다.

실제로 코워커는 노조를 통해 대표되지 못하던 노동자들이 온라인 청원이라는 형태로 목소리를 낼 수 있는 좀 더 넓은 공간이 되고 있다. 청원을 시작하려면 우선 청원을 제기하는 사람의 신원을 비롯해서 해당 청원을 제기하게 된 배경 등에 관한 기본적인 내용을 작성하고 이 내용을 소셜미디어를 통해 동료나 다른 이들에게 공유할 수 있다. 실제로 이러한 청원이 유의미한 변화를 이끌어 내기도 했다. 대표적으로 넷플릭스(Netflix)에서는 온라인 청원에 힘입어 시간제 노동자 역시 유급 육아휴직을 사용할 수 있게 되었으며, 델타 항공(Delata Airline)에서 부당 해고된 노동자는 청원을 통해 사측과 합의를 이끌어내는 데 성공하기도 했다. 그리고 코워커는 노조 조직을 대상으로 사업을 확장하고 있는데, 주로 미디어, 디지털 커뮤니케이션에 관한 지원을 돕는다.¹⁴⁾ 또한 본격적으로 청원이 진행되기에 앞서 이에 관한 다양한 토론을 진행할 수도 있기에 코워커는 일종의 정치적 공론장의 기능 역시 겸하게 된다.

다만 이러한 온라인 청원이 연방노동관계법 제7조에 의해 보호되는 자기 조직화 및 단체교섭 권리를 비롯한 노동자의 권리¹⁵⁾에 해당되는지에 대한 논란이 있었다. 물론 청원이라는 행위 그 자체는 이미 미국 민주주의를 지탱하는 하나의 근간으로 오랜 시간 자리하고 있었으며, 노동자들 역시 청원을 임금 및 노동조건 향상을 위한 하나의 정치적 도구로서 오랫동안 사용해왔다. 하지만 온라인 청원의 경우 소셜미디어를 통한 온라인 커뮤니케이션을 동반하는데, 이러한 과정이 전통적으로 법이 보호하는 단체행동(concerted activity)에 해당하는가에 대해서는 논란의 여지가 있을 수 있다. 이에 대해 연방노동관계위원회(NLRB)는 일터에서의 불만과 고충을 알리는 행위는 연방노동관계법 제7조에 의해 보호되는 권리라는 점을 꾸준히 명시했으며, 이는 온라인이든 오프라인이든 무관하다고 언급했다. 다만 의도적으로 사용자의 명예를 실추시키기 위한 행위나 부적절한 메시지를 담은 경우에는 보호될 수가 없다.¹⁶⁾

14) Arvins, J., M. Larcom, and J. Weissbourd(2018), "New Forms of Worker Voice in the 21st Century", Harvard Kennedy School of Government-MIT Sloan School of Management, Working Paper.

15) 연방노동관계법 제7조에 따르면 노동자는 자기 조직화, 노동조합의 구성, 가입 및 지원, 자신이 선택한 대표를 통한 단체교섭 수행, 단체교섭 또는 기타 상호 구조 또는 보호를 목적으로 하는 기타 단체 행동에 참여할 권리가 있다.

16) Fiorentino, S. R. and S. M. Tomkowicz(2019), "E-Petitions and Protected Concerted Activity: The

■ 기존 노조의 대체재인가 아니면 보완재인가

위에 설명한 바와 같이, 조직화 플랫폼 그리고 온라인 청원은 유사한 점이 있지만 나름의 방식으로 기존 노동조합의 한계들을 극복하고 있다. 그렇다면 여기서 제기될 수 있는 질문은 과연 이러한 온라인 노동운동은 기존의 노조 중심 전통적 노동운동을 완전히 대체하는가 하는 것이다. 필자의 관점에서, 맥쿼리대학(Macquarie University)의 루이스 손스와의이트(Louis Thornthwaite)와 그의 동료들이 정리한 글¹⁷⁾이 이 질문에 적절한 답이 되리라 생각한다.

이 글은 정보통신기술과 노동자 발언권의 관계에 관한 논쟁을 소개하며, 궁극적으로 “이러한 기술들이 노동자들의 전반적인 발언권을 강화하는지 저해하는지”라는 질문에 대해 나름의 의견을 제시하고 있다. 주지하다시피, 대부분의 사람들은 페이스북, 인스타그램, 트위터와 같은 소셜미디어에 많은 이야기를 공유하고 있고, 여기에는 자신의 직장에 관한 불만 혹은 고충 역시 포함되어 있다. 그런데 만약 노동자들이 노조라는 집단적 발언 채널이 아니라 소셜미디어라는 개인적 채널에 의존한다면, 사실상 노조의 가시성(visibility) 역시 축소될 수 있다. 즉 이전까지 노조는 사업장의 노동자를 대표하면서 단체행동을 통해 노사 간 분쟁을 해결해 왔으나, 노동자가 이러한 전통적 경로를 우회하여 사용자에게 직접 메시지를 전달하거나 외부 조직에 호소하게 되면 사실상 노조의 필수적인 기능 하나가 사라지게 되는 것이나 다를 바 없다.

하지만 역사적인 관점에서 볼 때, 정보통신기술은 노조의 전통적인 기능을 보완하기도 했다. 예컨대 최저임금 15달러(Fight for 15) 캠페인의 경우, 페이스북 페이지를 통해서 수많은 “좋아요”를 이끌어냈고 이것이 전국적인 지지 확대를 이끌어내는 데 일조했다. 월마트 조직화(OUR Walmart) 캠페인의 경우 역시 마찬가지다. 강력한 반노조 정책을 펼치고 있는 월마트에 대항하여, 전국 각지에 산재해 있는 월마트 노동자들의 고충을 한 공간에 응집시키고 폭발시키는 데 이러한 온라인 플랫폼이 지대한 역할을 했음은 의문의 여지가 없다. 결론적으로

Millennial Response to Organized Labor?”, *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 34(1), pp.71~90.

17) Thornthwaite, L., C. Macmillan, and A. Barnes(2020), “The Internet, the Web and Social Media : the Promise and Practice of E-Voice”, *Handbook of Research on Employee Voice*, Cheltenham, UK : Edward Elgar Publishing, pp.509~523.

정보통신기술에 기반한 커뮤니케이션 방식은 기존의 노동조합 캠페인과 보완적 관계에 있다고 볼 수 있을 것이다.

■ 맺음말

앞서 언급한 바와 같이 조직화 플랫폼과 온라인 청원 같은 새로운 형태의 노동운동은 기존의 노사관계 지형에 커다란 변화를 가져오는 계기가 될 것으로 보인다. 물론 이는 양손잡이 형태로서, 어느 한쪽이 다른 한쪽의 가능성을 무효화하는 제로섬 게임이 아니라 상호 보완해 나가면서, 궁극적으로는 노동자들의 발언권을 온라인, 오프라인 양쪽에서 제고할 수 있을 것이다. 노조 조직률의 저하가 미국 노동운동 진영에서 위기로 인식되고 있는 만큼, 이러한 대안적 노동운동이 갖는 의미는 적지 않다.

뿐만 아니라 앞서 소개한 내용은 단순히 미국에 한정되는 주제라고 할 수 없다. 최근 한국의 사회운동은 온라인을 부분적으로 혹은 전면적으로 활용하며 그 역량을 확대하고 새로운 전략과 전술을 창출하고 있으며, 라이더유니온, 청년유니온과 같은 조직이 기존 양대 노조의 한계를 극복하며 활발한 활동을 보여주고 있다. 하지만 이러한 조직들은 여전히 기존 노동운동의 연장선에 가깝다. 이러한 측면에서, 온라인 법률상담을 통해 새로운 바람을 일으키고 있는 직장갑질119는 주목할 만하다. 특히 직장갑질119는 온라인 노조 조직화를 구상 중으로, 앞서 소개한 미국의 사례와 비슷한 모습을 보여줄 수 있을 것으로 생각된다.¹⁸⁾ 이처럼 노동운동의 현상이 물리적 공간에서 가상공간으로 옮겨가고 있다면, 한국의 노동조합들은 어떻게 대응해야 할지 전략적 선택이 필요할 것으로 보인다. **KLI**

18) 정대연·고희진(2021), 「노동운동, 조직화 어려운 '범 밖' 노동자 외면」, 경향신문, 5월 26일, <https://www.khan.co.kr> (검색일: 2021.8.19).