

주간 노동 N 이슈

제4호 | 2018.04.30.(월)

삼성 '무노조 신화'의 균열
한국노총의 선택은?

구은희연구원(tokki79@inochong.org)

이 주의 시선 >>>

삼성 '접수' 하러 가는 길

삼성의 80년 무노조 경영이 사실상 막을 내렸습니다. 삼성전자 자회사인 삼성전자서비스가 전국 90여개 협력업체에서 일해 온 간접고용 노동자 8천여명을 직접고용하고, 이들의 노조활동을 보장하기로 약속했기 때문입니다.

삼성의 이 같은 결정에는 검찰 수사가 결정적 역할을 했습니다. 검찰이 삼성전자 인사팀 직원의 외장하드를 압수수색해 분석하는 과정에서 소위 '마스터플랜' 으로 일컬어지는 노조와해 공작 문건 6천건을 발견했기 때문입니다. 삼성은 이번 사건이 이재용 삼성전자 부회장의 뇌물사건 상고심에 부정적 영향을 끼치고, 검찰 수사가 노사전략 수립·시행에 관여해 온 그룹 최고위층으로 확대할 가능성을 차단하기 위해 노조활동 보장이라는 전향적 선택을 하게 됩니다.

4월 마지막 주 **노동N이슈**는 바로 이 대목에서 이야기를 풀어볼까 합니다. 비록 검찰 수사라는 외부 변수에서 비롯된 상황이라고 해도, 무노조 경영이라는 삼성의 철용성이 무너져 내린 사실이 노동계에 던지는 의미는 결코 가볍지 않습니다. 노동계로서는 삼성을 '접수' 할 수 있는 더 없이 좋은 기회를 맞았습니다.

한국노총과 민주노총은 현재 조직화 경쟁을 벌이고 있습니다. 두 조직은 각각 조합원을 200만명으로 늘리겠다는 목표를 세웠습니다. 한국노총은 지난달 '200만 조직화사업 추진단' 을 설치한 데 이어, 이달에는 상근간부들을 전국에 파견해 조직화 사업을 벌였습니다. 양대 노총 어느 쪽에도 가입하지 않은 소위 '중간노조' 를 만나 한국노총을 소개하고, 조직화 가능성을 타진했습니다.

이제는 두 트랙 전략을 모색해야 할 때입니다. ‘일상적 조직화 사업’ 과 ‘전략적 조직화 사업’ 이 동시에 전개돼야 합니다.

특히 삼성·포스코로 대표되는 무노조 사업장을 겨냥한 전략적 조직화 방안이 필요합니다. 2011년 7월 사업 또는 사업장 단위의 복수노조 설립이 허용된 뒤 삼성 계열사에 설립된 노조 대부분은 민주노총 소속입니다. 이번 삼성전자서비스 직접고용 결정으로 민주노총의 영향력은 한층 커졌습니다. 순전히 조직화 관점에서 보자면 한국노총에 불리한 지형입니다. 우물쭈물하고 있을 시간이 없습니다. 정치적 접근이 필요합니다. 각계 네트워크를 동원해 노조를 조직하고, 해당 노조가 교섭대표 노조로서 지속가능하게 활동할 수 있게끔 장기적 지원이 필요합니다.

전략 조직화 대상이 삼성 정규직에 국한돼서도 안 됩니다. 삼성전자서비스 협력업체 노동자들이 노동조합으로 뭉칠 수 있었던 이유는 삼성의 노동자 수탈구조 때문입니다. 삼성은 사내하청과 불법적인 파견노동, 하청중소기업에 대한 납품단가 후려치기 같은 횡포를 통해 총수 중심의 지배체제를 강화해왔습니다. ‘을’ 에 대한 비용과 위험부담의 전가는 결국 협력업체 노동자에 대한 임금 압박과 고용 불안을 야기했습니다. 삼성의 눈부신 성과는 수많은 ‘을’ 들을 착취한 결과입니다.

따라서 한국노총의 전략 조직화 대상은 노동조합을 통한 보호 필요성을 가장 크게 느끼고 있는 ‘을’ 들에 맞춰져야 합니다. 당장 한국노총으로 조직된 사업장 내 비정규직 문제부터 되돌아봐야 합니다. 한국노총 사업장과 연계된 중소·영세기업과 협력업체로 눈을 돌려야 합니다. 이번 주 노동N이슈는 삼성의 무노조 잔혹사와 한국노총의 과제에 대해 짚어봅니다.

2018년 4월30일

노동N이슈

삼성 '유노조 시대' 개막 '노조 만들기 실패' 반복하지 않으려면?

#. 2003년 9월20일 새벽 1시33분께, 한국노총 하정수 조직부장의 핸드폰에 빨간 불이 깜빡 거렸다. 문자메시지였다.

“현재 너무 힘들고 지쳤지만 참고 이겨 나가겠습니다.

삼성플라자노동조합 한동혁 위원장이 보낸 것이었다. 핸드폰 문자메시지는 한 위원장과 하부장 사이를 연결해 주는 주요한 통신수단이 됐다. 그날 오전 11시57분께, 한 위원장의 문자가 다시 날아왔다.

“점내 배송사무실 내 내가 앉아 있는 곳을 향해 몰래카메라를 설치한 것 같음. 그제 천정 쪽 스크린클러 쪽이 이상하여 휴지에 스키치테이프 부착한 지 15분 후에 총무팀장과 안전과장 등 3명이 옴.”

지금으로부터 15년 전에 있었던 일이다. 무노조 경영을 표방했던 삼성그룹 계열사에 노조가 만들어졌다. 삼성플라자 노조가 설립된 것이다. 노조는 그해 9월5일 성남시청에 노조설립신고를 했다. 삼성 계열사 기존 노조들이 노조 구실을 제대로 못하는 ‘유명노조’에 가까운 반면, 삼성플라자 노조는 한국노총의 정식 노조로 출범했다.

노조 설립과정은 한 편의 첩보영화를 방불케 했다. 한동혁 위원장 등 노조간부 3명은 그해 9월1일 성남시청에 노조설

립신고서를 제출한 뒤 잠적했다. 노조 설립을 막기 위한 회사측의 회유와 협박을 피하기 위해서다. 하지만 한 위원장은 성남시청이 석연치 않은 이유로 노조설립신고서를 반려하자 같은달 3일 한국노총 간부들과 함께 성남시청을 전격 방문했다. 그리고는 이틀간의 밤샘농성 끝에 노조 설립신고를 성공리에 마쳤다. 회사측은 인사팀 직원들을 성남시청 주변에 배치해 ‘무력시위’를 벌였지만, 철저한 보안 속에 진행된 한 위원장과 한국노총의 ‘작전’을 막지 못했다.

삼성플라자 노조는 그 뒤 어떻게 됐을까. 사건의 자초지종을 모르더라도 결과를 예측하기는 어렵지 않다. 노조설립을 주도한 간부들은 회사측으로부터 온갖 회유와 협박에 시달렸고, 노조는 한 달여 만에 와해되고 말았다. 추후 삼성비자금 실태를 양심고백한 김용철 변호사가 공개한 ‘회장 지시사항’에 따르면 삼성은 노조가 만들어졌다는 이유만으로 삼성플라자 매각을 검토하고, 실제 2007년 애정에 팔아치웠다.

삼성에서의 노조 만들기 시도는 대개 이런 과정을 거쳐 처참하게 부서졌다. 노조를 만들기로 마음먹은 당사자들의 동기는 중요하지 않았다. 1977년 한국노총 화확노련 소속 김광숙(당시 19세)이 제일제당 김포공장(미풍공장) 임시공으

로 위장취업해 노조설립을 시도했다가 좌절된 뒤 무노조 삼성의 신화는 거의 똑같은 방식으로 지속됐다. 노조간부를 상대로 한 위치추적과 도청·미행·감금 등 불법행위가 공식처럼 따라붙었다.

삼성의 변신 ... '무노조'에서 '비노조'로

2011년 7월 사업 또는 사업장 단위 복수노조 설립이 허용된 뒤에도 '삼성에서 노조하기'는 하늘의 별 따기였다. 삼성은 "내 눈에 흙이 들어가기 전에 노조는 안 된다"던 창업주 이병철 회장의 유지를 받들어 무노조 경영전략을 고수했다. 2013년 공개된 'S그룹 노사전략 문건'에는 그 민낯이 적나라하게 드러나 있다. "노조 설립 상황이 발생되면 조기에 와해시켜 주시기 바랍니다. 조기에 와해가 안 될 경우, 장기 전략을 통해 고사화시켜 나가야 합니다", "노조 설립시 즉시 징계할 수 있도록 비위 사실 채증 지속", "문제인력 개개인에 대한 '100과 사전'을 제작해 개인 취향·사내 지인·자산·주량 등을 꼼꼼히 파일링하여 활용 중", "외부 환경이 어떻게 바뀌더라도 임직원들이 전혀 흔들림 없이 비노조 경영철학을 견지할 수 있도록 정신교육을 강화" ...

최근 국회를 통해 밝혀진 바에 따르면 삼성의 싱크탱크인

삼성경제연구소가 'S그룹 노사전략 문건'을 작성한 것으로 드러났다. 삼성의 노조와해 공작이 그룹 차원에서 이뤄졌을 가능성을 보여준다.

삼성은 집요하고 치밀했다. 복수노조가 허용된 뒤 △금속노조 삼성지회(에버랜드) △에버랜드노조 △금속노조 삼성웰스토리지회 △삼성웰스토리노조 △금속노조 삼성전자서비스지회 △삼성에스원노조 △삼성엔지니어링노조 △금속노조 삼성SDI지회 등이 만들어졌다. 이 중 금속노조 삼성전자서비스지회를 제외한 대부분은 조합원 확보 단계부터 고전하고 있다. 회사측의 노골적인 방해 때문이다. 회사측과 교섭 한 번 못 해보고 소수노조에 머물러 있는 경우가 대부분이다. 회사측의 '시간끌기 전략' 때문에 노조 사무실도 없이 타임오프 적용조차 못 받는 경우가 대다수다.

이에 비취볼 때 복수노조 시대 삼성의 노조 대응전략은 '노조가 있지만 노조 기능은 못한다'는 의미의 '비(非)노조전략'이라고 할 수 있다.

이런 상황에서 지난 17일 삼성전자 자회사인 삼성전자서비스가 전국 90여개 협력업체에서 일해 온 간접고용 노동자 8천여명을 직접고용하고, 이들의 노조활동을 보장하겠다고 공식 선언하고 나선 것이다.

삼성의 이 같은 결정에는 검찰 수사가 결정적 역할을 했다. 검찰은 삼성전자 인사팀 직원의 외장하드를 압수수색해 분

석하는 과정에서 소위 ‘마스터플랜’ 으로 일컬어지는 노조와해 공작 문건 6천건을 발견했다. 삼성이 협력업체 노조에 불과한 금속노조 삼성전자서비스지회를 와해하기 위해 전사적으로 움직인 정황을 담은 자료다.

삼성은 이번 사건이 이재용 삼성전자 부회장 뇌물사건 상고심에 부정적 영향을 끼치고, 검찰 수사가 노사전략 수립·시행에 관여해 온 그룹 최고위층으로 확대될 가능성을 차단하기 위해 노조활동 보장이라는 전향적 선택에 나섰을 가능성이 높다. 검찰 수사와 재판을 의식한 ‘소나기 피하기’ 성격이 짙다. 그럼에도 80년을 이어온 무노조 경영 기조에 균열이 간 것만은 분명하다. 이제 중요한 것은 한국노총의 역할이다.

삼성 조직화를 위한 한국노총의 과제 1.

노조혐오 없애고, ‘KJ’를 골라내라

삼성에서 노조하기 어려운 이유는 회사측 탄압 때문이다. 마치 ‘빅 브라더’ 처럼 노동자들을 포위하고 압박한 뒤 백기투항하게 만드는 물리적 힘이다. 그런데 삼성이라는 로망을 품고 입사해 삼성맨으로 길들여진 노동자들의 수동적 태도도 노조활동을 가로막는 무시 못 할 요인이다.

삼성 노동자들은 입사 후 출근 무노조 또는 비노조 교육을

받으면서 이를 신념화할 것을 요구받아 왔다. 이런 탓에 어렵게 노동조합을 만들고도 상급단체를 선택해야 할 시점에 내분을 겪는 사례가 적지 않다. 예를 들어 “○○노조에 가입하자”는 제안에 “우리가 그런 빨갱이나 되려고 노조를 만들었나?”는 식의 반응이 나오면서 초동 주체들 사이에 이견이 발생하는 경우다. 노동조합에 대한 혐오 내지는 공포의 정서가 강하게 작동하고 있다는 뜻이다.

때문에 한국노총의 경우 삼성 노동자들의 심리적 기저를 면밀하게 파악한 뒤 조직화 전략을 세울 필요가 있다. 노조 활동 목적을 분명하게 설명해야 할 필요도 있다. 무노조 관습에 젖어 있는 삼성에서 ‘노조 할 이유’가 분명하지 않으면 조직화 성과를 기대하기 어렵다. 이를 위해서는 기존 노사협의회 근로자위원이나 직원들로부터 신임을 받는 선임급 직원들과의 네트워크 형성이 급선무다. 이 때 특히 주의해야 할 것은 ‘MJ’와 ‘KJ’를 구별해 내는 일이다.

‘S그룹 노사전략 문건’에 따르면 삼성은 MJ(문제사원)에 대한 철저한 관리와 함께 KJ(가족사원)를 10% 이상 지속적으로 육성하도록 했다. 이 중 KJ는 일종의 사측 스파이로 ‘어용사원’ 역할을 한다. 노조 관련 정보가 이들 귀에 들어가면 ‘다 된 밥에 재 뿌리는’ 상황을 피하기 어렵다. 돌다리도 두드려보고 건너라는 말을 명심해야 한다.

반대로 MJ는 노조가 없던 시절 노사협의회에서 직원들의

목소리를 대변하거나, 한발 더 나아가 노조 설립을 주도하다가 회사에 찍힌 인사들이다. 각 계열사에 퍼져 있는 MJ들은 느슨하게나마 네트워크를 구성하고 필요한 경우 도움을 주고받는 것으로 알려져 있다. 노조 조직화를 위한 불쏘시개 역할을 기대해볼만 하다. 따라서 노조 조직화 이전에 'MJ'와 'KJ'를 구별해 내는 안목이 요구된다.

삼성 조직화를 위한 한국노총의 과제 2.

기업 구조조정 흐름을 파악하라

2014년 5월 이건희 회장이 급성심근경색으로 쓰러진 뒤 삼성그룹에는 많은 변화가 있었다. 회사 인수·합병(M&A)과 상장·매각이 동시다발적으로 이뤄졌다. 삼성은 옛 삼성에버랜드의 사업부문을 재편한 뒤 제일모직으로 회사 이름을 바꿨다. 삼성중공업과 삼성엔지니어링 합병이 추진되다가 무산됐다. 삼성SDS와 제일모직이 상장했다. 화학·방산 부문 계열사가 한화그룹에 매각됐다. 사업 재편은 일사천리로 이뤄졌다. 일각에선 “이건희 회장이 쓰러지기 전에 시나리오가 완성돼 있지 않았다면 불가능할 정도로 빠른 속도”라는 평가가 나왔다. 이건희에서 이재용으로 경영권 승계를 위한 사전 정지작업이다.

사업 재편과정에서 한화그룹에 팔려나간 삼성코닝·삼성토탈·삼성테크윈·삼성종합화학에 노조가 생겼다. 삼성맨

으로 살아가던 사람들이 삼성에서 버려지자 노조를 만들어 목소리를 내기 시작한 것이다. 지속가능할 거라고 생각했던 안정된 일자리와 높은 임금이 그룹 최상위층의 판단에 따라 한순간에 흔들릴 수 있다는 경험이 노조 조직의 원동력이 됐다.

삼성웰스토리에 2개의 노조가 만들어진 과정도 비슷하다. 옛 삼성에버랜드는 제일모직 패션사업부문을 인수하는 대신 건물관리 사업부문을 에스원에 매각하고, 식품사업부는 삼성웰스토리라는 자회사를 만들어 분사시켰다. 일감몰아주기 규제를 회피하기 위해서였다. 건물관리 사업부문 직원 980여명, 식품 사업부문 직원 2천800여명이 각각 에스원과 삼성웰스토리로 이직했다.

삼성에버랜드는 삼성웰스토리로 분사하는 과정에서 “향후 5년 내 에버랜드 상장 계획이 없고, 남아있어도 할 일이 없을 것”이라며 직원들에게 이직동의서를 받았다. 그런데 분사 5개월 만에 에버랜드 상장 계획이 발표됐다. 오랜 기간 회사 성장에 기여한 직원들은 우리사주를 배정받을 권리에서 배제됐다. 반면 당시 상장으로 이재용 부회장 등 삼성가 3세들은 최초 전환사채(CB·주식으로 전환할 수 있는 사채) 매입액 81억원의 730배가 넘는 5조8천억원의 평가이익을 거뒀다.

이와 관련해 삼성웰스토리 노동자들은 현재 제일모직을 상대로 손해배상청구소송을 벌이고 있다. 또 현장에는 한국노

총 화학노련 소속 삼성웰스토리노조와 민주노총 금속노조 삼성웰스토리지회가 설립된 상태다. 그룹 총수일가를 위해 직원들을 희생양 삼은 회사에 대한 배신감이 노조 설립의 동력이 됐다.

아직 이재용으로의 경영권 승계가 완전히 마무리되지 않은 상황이기 때문에 향후 또 다른 형태의 사업재편이 이뤄질 가능성이 높다. 특정 사업부문이 통째로 버려지거나, 인적 구조조정이 동반될 여지도 있다. 한국노총은 이 대목에 주목해야 한다. 노동자들의 분노를 조직해야 한다.

삼성 조직화를 위한 한국노총의 과제 3.

진짜 노조가 필요한 곳을 찾아라

노조 조직화 대상을 삼성 정규직에 국한할 필요는 없다. 오히려 한국노총이 공세적인 조직 확대로 제1노총의 지위를 공고히 하려면 중소·영세사업장 비정규 노동자를 대상으로 한 조직화가 필수적이다. 노조 조직화에 있어 ‘큰 거 한 방’을 기대하는 식의 자세는 바람직하지 않다.

그런 점에서 금속노조 삼성전자서비스지회 조직화 사례가 벤치마킹 모델이 될 수 있다. 삼성전자서비스지회 조합원들은 당초 삼성전자 AS사업부 소속 정규직이었다. 외환위기 이후 AS사업부가 삼성전자서비스로 분사됐고 AS노동자들은 도급업체 소속으로 전환됐다. AS노동자들의 노동조건은

갈수록 악화됐다. AS 건당 수수료 방식으로 지급되는 임금은 살인적인 노동강도와 저임금을 고착화했다. 도급업체 사장들은 노동자들의 임금을 중간에서 빼먹었다. 노동자들의 불만이 높아지고 있었다.

이때 부산 동래센터에서 해고사건이 벌어졌다. 근로기준법 준수를 요구해 온 노사협의회 근로자위원들이 해고되자 노동자들의 분노가 끓어올랐다. 노조가 만들어지고, 전국에서 노조가입자가 빗발쳤다. 이들은 비수기에는 채 100만원이 되지 않는 고무줄 월급 문제를 전면에 걸고 사회적 공감대를 넓혀갔다. “성수기엔 힘들어 죽겠고, 비수기엔 굶어 죽겠다”고 외쳤다.

그런데 이들이 노조를 만드는 과정은 생각만큼 주도면밀하지 않았다. 노조 초동 주체가 장기간 준비를 거쳐 노조를 띄운 뒤 대중을 합류시키는 전형적 방식을 따르지 않았다. 그저 누적된 불만이 폭발하면서 대규모 주체가 급격하게 집결한 형태다. 노사협의회 출신이나 경력이 오래되고 기술력이 좋은 고참들이 중심 역할을 했다. 전국에 흩어져 일하는 난 점을 카카오톡이나 밴드 같은 SNS 활용으로 극복했다. 전국적인 노사협의회 라인, 최고 고참급 ‘고객전담자’ 라인, 제품군별 인맥을 동원해 상황을 알리고 여론을 형성했다.

여기서 곱씹어 볼 대목이 있다. 이들은 노조 설립 초기 한국노총과 접촉했지만 결국에는 금속노조를 선택했다. 어째서 한국노총이 아니라 금속노조였을까.

먼저 삼성에 맞서려면 소위 강성노조가 필요하다고 판단했을 가능성이 있다. 하지만 선택 기준이 그것 뿐만은 아니었던 것 같다.

삼성전자서비스 AS노동자들은 금속노조에 가입한 뒤 민주사회를 위한 변호사모임(민변)의 지원을 받아 대규모 소송 전에 나섰다. 삼성전자서비스를 상대로 근로자지위확인 소송을 제기한 것이다. “진짜 사장 나와라” 라고 외치면서 적극적인 여론전도 펼쳤다. 이 과정에서 삼성노동인권지킴이·삼성전자서비스공대위 등 시민사회단체와 정치권의 지원망이 형성됐다.

노조 조직화에 있어 한국노총에 아쉬운 대목이다. 정부와의 협상 중심으로 사업을 배치해온 한국노총은 시민사회단체와의 연대의 폭이 좁고 깊이 역시 얕다. 노조 조직화를 위해 가용할 수 있는 사회적 자원이 허약하다는 의미다.

한국노총 사업장 내 비정규직이나, 무노조의 또 다른 상징인 포스코의 사내하청 노동자들을 조직화하려고 해도 마찬가지로 문제에 직면할 가능성이 높다. 누구보다 절실하게 노조를 필요로 하는 중소·영세사업장 비정규 노동자들은 대기업 정규직 노동자들에 비해 안정적인 노사관계를 구축하기 어렵기 때문이다. 노조 조직화에 그칠 일이 아니라, 다양한 형태의 연대사업을 배치함으로써 노조활동의 지속가능성을 담보해야 한다.

비정규직의 경우 정규직노조의 비협조적 태도로 인해 노조

활동에 어려움을 겪을 가능성도 있다. 공공부문 비정규직 전환 논의 과정에서 정규직 노조들이 보여줬던 배타적 태도가 이를 상징적으로 보여 준다. 가령 삼성전자서비스지회는 원청에 정규직노조가 없었기 때문에 전적으로 사용자만 상대하면 됐다. 하지만 한국노총 소속 LG전자에 협력업체 노조가 만들어질 경우, 정규직노조와 협력업체노조 간 노-노 갈등이 벌어지지 않으리란 보장이 없다. 한국노총은 이런 부분까지 세심하게 조율하면서 조직화 사업을 전개해야 한다. 노조 조직화가 단지 ‘노조 깃발 꽃기’에 머물러서는 안 되는 이유가 여기에 있다. **N**

■ 참고자료

- 김종철(2003), ‘회유…협박…삼성노조 또 침몰’, 오마이뉴스, 2003.09.25
- 삼성노동인권지킴이(2015), 『삼성 무노조 벽을 넘다』, 2015.03.27
- 이완(2015), ‘회장님 쓰러진 뒤 1년’, 한겨레21, 2015.05.06
- 이춘재(2003), ‘노조 있으면 삼성은 없다?’, 한겨레21, 2003.09.18
- 조돈문 외(2014), 『위기의 삼성과 한국 사회의 선택』, 후마니타스, 2015.11.03
- 황예랑(2014), ‘황금과 함께 죄도 물려줬다’, 한겨레21, 2003.09.19

문의 및 각종 제안
02) 6277-0164

메일링 등록
tokki79@inochong.org