

[특집] 포항철강노조 조직화 현장을 가다

“포스코 나와라”
하청노동자들의 반란

...

실험대 오른 ‘무노조 포스코’

구은희연구원(tokki79@irochong.org)

이 자료의 내용은 집필자의 개인 의견으로서
한국노총의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다.

이 주의 시선 >>

한국노총 초유의 조직화 실험이 시작됐다

포항의 여름이 뜨겁습니다. 연일 최고기온을 경신하는 폭염 때문만은 아닙니다. 삼성과 더불어 무노조 방침을 고수해 온 대표기업, 포스코에 노조깃발을 꽂으려는 노동계의 조직경쟁이 후끈 달아올랐습니다.

한국노총은 포스코를 집중조직화 사업장으로 선정하고, 한국노총 포항지역지부·금속노련과 함께 포항 철강노조를 띄운 상태입니다. 6월 초 노조설립신고를 마친 포항철강노조는 매주 두 차례 포스코 포항제철 소 정문과 통근버스 주차장 등에서 출근선전전을 진행하고 있습니다. 일반 노동자들에게 노조 가입을 독려하기 위해서입니다.

포항철강노조 조합원 대부분은 포스코 사내하청 노동자입니다. 이들이 거리로 나선 이유는 무엇일까요.

“사내하청 노동자들은 포스코 정규직 절반 수준의 처우를 받으며 위험공정에서 일하고 있습니다. 이를 개선하려면 개별 하청업체가 아닌 포스코 사측과 직접 협상해야 합니다.”

이창언 포항철강노조 위원장의 말입니다. 뿔뿔이 흩어져 활동하던 단위 사업장 노조들이 철강노조라는 우산 아래서 단일한 목소리를 내고자 하는 이유입니다. 이 위원장은 “노조 몸집이 커지면 제 아무리 포스코라도 우리 요구에 응답하지 않을 수 없을 것”이라는 말도 잊지 않았습니다.

이번 주 노동N이슈는 ‘무노조 50년’을 훈장처럼 여기는 포스코에 맞서 “한판 승부를 벌이겠다”며 의지를 다지고 있는 포항철강노조의 조직화 현장을 스케치합니다. 솔직히 말하면, 의욕에 비해 조직화 속

도가 매우 더더 보이는 게 사실입니다. 경쟁 상대인 민주노총과의 관계에서도 기선을 제압했다고 보기 어렵습니다.

그럼에도 포항철강노조를 주목해야 할 이유는 충분합니다. 한국노총은 올해 ‘조합원 200만명 달성’ 목표를 설정하고 ‘200만 조직화사업 추진단’ 을 발족하는 등 조직 확대사업에 불을 댕긴 상태입니다. 그 중 핵심이 포항철강노조 설립을 통한 포스코 조직화입니다.

누구나 쉽게 가입할 수 있는 일반노조를 만들어 인력과 예산을 투입하는 대형 프로젝트입니다. 산별 노조 전환 비율이 낮고, 연맹체 조직이 다수를 점하는 한국노총에서 유례없는 실험이 시작된 겁니다.

이런 때일수록 장기적 안목이 요구됩니다. 눈에 보이는 성과를 재촉하는 것은 일을 그르치는 지름길입니다. 인력과 예산을 충분히 투여하면서 ‘때’ 를 기다려야 합니다.

한국노총 초유의 조직화 실험은 과연 어떤 경로를 그리게 될까요. 인내심을 갖고 함께 지켜 보도록 하겠습니다.

2018년 7월30일

노동N이슈

[특집] 포항철강노조 조직화 현장을 가다 “포스코 나와라” 하청노동자들의 반란 실험대오른 ‘무노조 포스코’



지난 7월10일 오전 경북 포항시 남구 형산교차로. 포스코 로고가 박힌 통근버스가 차로를 메우기 시작하고, 버스에 오르지 못한 푸른색 작업복 차림의 노동자들은 오토바이나 자전거로 출근길을 재촉한다. 교통수단은 이들의 신분을 상징한다.

“고급 승용차는 포스코 원청 정규직, 포스코 로고가 찍힌 통근버스는 협력업체 직원들, 자전거족·오토바이족은 일용직입니다.”

출근길 노동자들을 상대로 노조 가입을 권유하며 유인물과 물티슈를 나눠주던 김형석(가명)씨가 건넨 말이다. 이날로 여덟 번째 출근선전전이다. 김씨와 동료들은 매주 화요일과 목요일 출근선전전을 벌인 뒤 서둘러 아침식사를 하고 일터로 향한다. 처음엔 너 나 없이 쭈뼛쭈뼛했는데, 몇 번 나와 보니 금세 익숙해졌다. 많게는 100여명, 못해도 30여명이 꾸준히 동참하고 있다.

이들은 포스코 사내하청업체 노동자들이다. 포스코 자회

사나 협력업체에 고용돼 일한다. 금속노련 소속 조합원이기도 하다. 소속된 회사는 다르지만, 포스코 영향권 안에서 생계를 이어가는 현실은 같다.

“단위 사업장 노조가 이렇게 앞장서서 노조활동을 하기는 어려워요. 포스코가 어디 보통 회사입니까. 무노조 50년인데... 보이지 않는 손, 아니 뻔히 보이는 손이 노조활동을 가로막아 왔어요. 그렇다고 만날 주는 대로 받아먹고 살 수도 없는 노릇이고...”

기존 단사노조들이 힘을 합치기로 뜻을 모은 배경이다.

양대노총 조직경쟁으로 더 뜨거운 포항의 여름

포항의 여름이 뜨겁다. 낮 최고기온이 연일 섭씨 40도에 육박하는 7월의 폭염 때문만은 아니다. 삼성과 더불어 무노조 방침을 고수해 온 대표기업인 포스코에 노조깃발을 먼저 꽂으려는 노동계의 조직 경쟁이 후끈 달아올랐다. 포항제철

소 곳곳에서 양대 노총 조합원들이 조직을 확대하기 위해 열을 올리고 있다.

한국노총은 포스코를 집중조직화 사업장으로 선정하고, 한국노총 포항지역지부·금속노련과 함께 포항철강노조(이하 철강노조)를 띄운 상태다. 6월 초 노조설립신고를 마친 철강노조는 매주 두 차례 포스코 포항제철소 정문과 통근버스 주차장 등에서 출근선전전을 벌인다. 일반 노동자들에게 노조 가입을 독려하기 위해서다.

철강노조의 1차 조직 대상은 외주사 또는 협력업체로 불리는 포스코 사내하청업체 소속 노동자다. 철강노조 최대 과제는 포스코 정규직 대비 40~60% 수준에 불과한 사내하청 노동자들의 임금·복지후생을 대폭 끌어올리고, 제철소 내 산재사고 예방조치를 강화하는 것이다. 효과적인 조직 확대를 위해 한국노총 포항지역지부 소속 22개 기업별노조가 철강노조 회원사로 들어왔다. 한국노총에 유례가 거의 없는 ‘일반노조’가 새로 만들어진 것이다. 철강노조 위원장은 이창언 포항지역플랜트노조 위원장이 맡았다.

이창언 위원장은 “원청 정규직에 비해 제철소 내 사내하청업체나 건설플랜트 노동자들의 임금·복지 수준이 지나치게 낮는데, 이를 개선하려면 개별 업체 사용자가 아닌 포스코 사측과 직접 협상해야 한다”며 “흩어져 있던 단사노조들이 철강노조라는 우산 아래 모여서 단일한 목소리를 내려는 이유”라고 설명했다. 그는 이어 “노조 몸집이 커지면 포스코가 우리들의 요구에 응답하지 않을 수 없을 것”이라고 말했다.

‘가보지 않은 길’ 철강노조 … ‘무노조 포스코’ 균열 났까

포스코 포항제철소에 때 아닌 노조 열풍이 불기 시작한 이유는 따로 있다. 올해 초 발생한 산재사망사고가 직접적 계

기가 됐다. 지난 1월25일 포항제철소 작업장에 질소가스가 누출돼 협력업체인 TCC한진 노동자 4명이 목숨을 잃었다. 이들은 냉각탑 연결 설비에 불순물 제거 충전재를 교체하러 들어갔다가 변을 당했다.

제철소는 뜨거운 쇳물과 거대한 철재가 가득한 고위험 시설물이다. 2013년부터 최근까지 포항제철소에서만 7건의 안전사고가 발생해 12명의 사상자가 발생했다. 피해자 대부분은 사내하청 노동자였다. ‘위험의 외주화’는 경고문구가 아닌 현실 그 자체다.

그런데 사고 이후 예상치 못한 상황이 전개됐다. TCC한진 노조가 상급단체인 금속노련 등과 사고 후속대책을 논의하는 사이, 민주노총 쪽에서 먼저 행동에 나섰다. 제철소 안에 분향소를 설치하고 산재사고에 대한 원청의 책임을 주장하고 나선 것이다. 기자회견 등 언론대응도 민주노총 쪽이 빨랐다. 당시 민주노총은 포스코 사내하청 노동자들을 상대로 근로자지위확인소송 참가자를 모집하며 조직 확대를 위한 시동을 걸고 있던 참이었다.

한국노총으로서는 허를 찔린 상황이었다. 당시 사고 수습 과정에 참여했던 한 노조간부는 “우리 노조 조합원이 사고를 당했는데 민주노총이 신속하게 움직이는 모습을 보고 적잖이 당황했다”며 “자칫하다간 우리 조직이 저쪽으로 다 넘어 가겠다는 위기감이 커진 것은 사실”이라고 털어놓았다. 그러면서 “대형사고에 대비한 상급단체 차원의 매뉴얼이 있었다면 보다 신속한 대응이 가능했을 것”이라고 덧붙였다.

‘포스코 노조 열풍의 원인은 또 있다. 삼성의 80년 무노조 경영이 사실상 막을 내린 것이 일종의 시그널로 작용했다. 삼성전자 자회사인 삼성전자서비스는 지난 4월 전국 90여 개 협력업체에서 일해 온 간접고용 노동자 8천여명을 직접 고용하고 이들의 노조활동을 보장하기로 약속했다. 이를 계

기로 노동계에선 삼성과 포스코로 대표되는 무노조 사업장을 겨냥한 전략조직화 사업의 필요성이 커졌다.

마침 한국노총은 조합원을 200만명으로 늘리겠다는 목표를 세우고 '200만 조직화사업 추진단'을 발족하는 등 조직화 사업에 불을 댕긴 상태였다. 그 중 핵심이 철강노조 설립을 통한 포스코 조직 확대다. 고용형태나 소속 사업장이 서로 다른 노동자들을 하나로 묶어 내기 쉬운 일반노조를 설립한 뒤 인력과 예산을 집중 투입하는 대형 프로젝트다. 산별노조 전환 비율이 낮고, 연맹체 조직이 다수를 점하는 한국노총이 새로운 실험에 나선 것이다.

포스코 무노조 50년과 노경협의회

포스코는 올해로 창립 50주년을 맞았다. 무노조 역사도 그만큼 길다. 노조라는 내부 견제장치가 없다 보니 경영진의 독주와 권력형 비리가 만연하고, 대형 산재사고가 잇따르는 실정이다.

그렇다고 해서 포스코를 '노조 무풍지대'로 보긴 어렵다.

1987년 노동자 대투쟁의 거대한 바람은 포항에도 불어닥쳤다. 이듬해인 88년 설립된 포항제철노조의 조합원수는 무려 2만4천명에 달했다. 당시 국내 최대 제조업 노조였다. 하지만 설립 3년 만에 노조는 완전하게 무력화됐다. 서류에만 존재하는 유명노조로 전락했다. 포항제철노조는 설립 당시 금속노련 소속이었는데, 노조 실체가 사라진 지금도 고용노동부 자료에는 노련 소속으로 잘못 기재돼 있다.

포스코는 노조를 불구로 만든 뒤 노사협의회 아류인 '노경협의회'를 육성하는 전략을 취했다. 포스코 노경협의회는 97년 11월 출범했다.

노경협의회의 노동자 대변기능에 대해선 평가가 엇갈린다. 전자는 포스코의 어용기구에 불과하다는 시각이고, 후자는 임금협상이나 교대제 개편 등에 있어 노조 못지않은 발언권을 행사하고 있다는 평가다. 후자와 같은 평가가 나오는 이유는 무엇일까.

과거 포항제철노조와 비슷한 시기 태동한 자동차·조선업 중 노조가 지금까지 강력한 조직력을 유지할 수 있는 이유는 단체행동의 파급력에 있다. 자동차·조선업종의 경우 파



업을 무기로 사측을 상대로 대등한 교섭력을 확보할 수 있다. 노조가 생산라인을 세우더라도 협상이 타결된 뒤 재가동에 들어가면 목표 생산량을 맞출 수 있다.

반면 철강업종의 사정은 다르다. 제철소 고로가 멈추면, 공정에 투입된 원료들은 고철이 돼 버린다. 재가동까지 상당한 시간이 소요되는 데다, 전후방 산업에 미치는 영향이 막대하다. 제철소 가동이 중단되는 동시에 한국의 제조업이 멈춘다고 해도 과언이 아니다. 제철소 사람들에게 ‘고로를 세울 수 없다’ 는 것은 신념에 가깝다. 노조가 있더라도 단체행동권을 행사하기가 굉장히 어려운 구조다. ‘노조 무용론’ 이 싹트기 쉬운 환경이다.

또 다른 요인은 포스코가 취해 온 일본식 사원복지제도에서 찾아볼 수 있다. 포스코는 국내 최고 수준의 기업복지제도를 운영하고 있다. 포스코 정규직과 사내하청 노동자 사이의 노동조건 격차도 이 대목에서 크게 벌어진다.

“포스코 정규직 노동자들을 만나 얘기할 기회가 있었는데, ‘노조가 왜 필요한 지 모르겠다’ 고 말하는 사람이 의외로 많았어요. 노경협의회를 통해 높은 수준의 임금과 복지를 제공받는 현실에 안주하는 분위기가 강하더라고요. 또, 과거 회사로부터 특혜를 받아 온 어용노조에 대한 반감이 커보였습니다.”

금속노련 관계자의 말이다. 회사측의 ‘노조 없는 노사관계 전략’ 이 효력을 발휘하고 있다는 얘기도.

하청업체 길들이는 새로운 수단 ‘KPI 평가’

포스코의 무노조 전략은 사내하청업체에도 직·간접적인 영향을 미쳐왔다. 이미 노조가 설립돼 있는 사업장이라고 해서 예외가 아니다. 포스코는 보다 정교한 방식으로 사내하청업체들을 관리하고 있다.

87년 노동자 대투쟁 이후 포스코 사내하청업체에도 잇달아 노조가 만들어졌다. 노조 설립되자 정치깡패를 동원한 ‘노조 깨기’ 가 횡행했다. 노조활동은 정체에 빠져들었다. 노조들은 그저 명맥만 유지하거나, 일부는 어용화 됐다. 그나마 노조활동을 유지하던 기업들은 사업 단위로 분할되는 운명을 맞았다. 현재 활동 중인 사내하청업체 상당수는 과거 단일 기업이었다가 쪼개진 경험을 공유하고 있다.

포스코는 최근 더욱 교묘한 방식을 들고나왔다. 2005년부터 1차 협력업체를 대상으로 작업수행능력과 실적을 평가하는 ‘포스코 외주작업 KPI(핵심성과지표) 평가’ 를 실시하고 있다.

올해 기준 주요 사내하청업체 103곳(포항 55곳, 광양 48곳)이 평가 대상이다. 평가 결과를 바탕으로 하청업체별로 등급을 매긴 뒤 인센티브와 페널티를 부여한다. 평가 항목은 △노사 리스크 관리·노사관계 양호도 △안전활동 실천·안전성과지표·재해발생 △작업품질결과·위탁설비·지도점검결과 등이다.

눈에 띄는 대목은 평가 항목별 배점이다. 포스코는 올해부터 노사 리스크 관리·노사관계 양호도 항목 배점을 기존 15점에서 35점으로 올렸다. 그러면서 안전부문과 작업품질 부문 배점을 줄였다. ‘노동존중사회’ 를 표방한 문재인 정부 출범 이후 노동계가 공세적으로 조직 확대에 나선 것으로 예상되자 미리 손을 쓴 흔적이 역력하다.

지난 1월 노동자 4명이 사망하는 대형 산재사고가 발생한 상황에서 안전부문 배점을 줄인 것도 상식적으로도 납득하기 어렵다.

문제는 KPI 평가 결과가 노동자들에게 불이익한 방식으로 활용되고 있다는 점이다. 최우수 회사 6곳은 기본노임 인상률에 2%를 추가로 지급받지만, 하위 6곳은 추가로 지급받는 것이 없다. 또, 우수협력업체에 선정되면 직원 1인당 최고



100만원의 포상금이 주어지지만, 열위 회사는 경고문을 받는다. 전형적인 길들이기 수법이자, 원청에 의한 부당노동행위로 볼 만한 대목이다. 이와 관련 철강노조는 지난 18일 오전 포항시청 브리핑룸에서 기자회견을 갖고 “포스코는 사내하청 노동자들의 노조활동을 가로막는 KPI 평가 제도를 즉각 폐지하라”고 촉구했다.

원청엔 노경협의회, 하청엔 상생협의회

포스코 원청에 노조를 대체하는 노경협의회가 있다면, 사내하청업체 노사 사이에는 ‘포스코 사내하청 상생협의회’가 있다. 상생협의회는 의견상 노사협의회와 유사하지만, 근로자참여및협력증진에관한법률(근참법)에 규정된 노사협의회와 달리 법적 구속력이 없는 임의기구에 불과하다.

상생협의회는 2009년께 만들어졌는데 실제 두각을 나타낸 건 지난해 임금협상에서다. 협의회에 참여하는 협력사 노사 대표들은 지난해 두 자릿수 임금 인상에 합의했다. 유례를 찾기 힘든 높은 인상률이다. 하청업체 인건비 단가를 원청인 포스코가 직접 결정하는 현실을 감안하면, 포스코가 이례적인 행보에 나선 셈이다. 이유가 무엇일까.

먼저 최저임금 인상의 여파로 볼 여지가 크다. 지난해 최저

임금위원회가 올해 최저임금을 16.4% 인상하기로 결정하자 포스코 하청업체마다 발등에 불이 떨어졌다. 최저임금 미달자가 속출할 상황이었기 때문이다. 임금을 올리지 않을 수 없는 형편이었던 것이다.

지난해 임금 인상에는 노조 대신 상생협의회에 힘을 실어 주려는 포스코의 의도도 반영된 것으로 보인다. 문재인 정부 출범 이후 노동계의 입김이 강해질 것에 대비한 것이다.

그렇다면 상생협의회는 노조의 대체제가 될 수 있을까. 결론부터 말하면 그렇지 않다. 최근 상생협의회가 보여주고 있는 납득하기 힘든 행태를 보면 그 이유를 알 수 있다.

최저임금은 피하고, 통상임금은 즐기고

상생협의회는 수년간 상여금을 기본급으로 전환하는 작업을 해 왔다. 기본급을 늘려 제수당이 인상되는 효과를 노리려는 것일까. 실상은 그렇지 않다. 최저임금 미달자를 줄이기 위한 꼼수로 보는 것이 정확하다. 정기상여금 등을 최저임금 산입범위에 포함시켜 최저임금 인상효과를 반감시킨 최저임금법 개정안과 같은 이치다.

상생협의회는 통상임금의 기준이 되는 소정근로시간을 늘리는 작업도 하고 있다. 포스코 사내하청업체들은 포스코와 마찬가지로 월 184시간의 소정근로시간을 적용하고 있다. 이렇게 하면 근로기준법에 따른 소정근로시간(월 209시간)을 적용했을 때보다 통상임금 액수가 커진다. 노동자들에게 유리한 방안이다. 이 같은 제도가 지금까지 유지될 수 있었던 이유는 포스코의 통상임금 관련 규정 때문이다. 포스코는 정기상여금을 재직자에게만 주고 있다. 대법원 판례를 적용하면 포스코의 정기상여금은 통상임금에 포함되지 않는다. 소정근로시간을 월 184시간으로 유지해도 회사로서는 크게 손해 볼 일이 없었던 것이다.

그런데 올해 최저임금법 개정을 둘러싼 노동계의 반발이 커지자, 민주당 등 정치권은 정기상여금 등을 통상임금에 포함하는 내용의 근로기준법 개정을 추진하기로 한 상태다.

포스코의 경우 통상임금 기준 시수를 손보지 않으면 상당한 추가 비용이 발생한다. 이런 상황에서 상생협의회가 통상임금 기준 시수 늘리기에 나선 것이다. 노동자 임금 관련 규정을 전적으로 사측에 유리한 방향으로 손보려는 것이다. 상생협의회가 노조 대체제가 되기 어렵다는 사실을 스스로 증명한 꼴이다.

철강노조 “조직혁신 바탕으로 포스코와 한판 승부”

포스코는 올해 창립 50주년을 맞아 ‘새로운 도약’, ‘위대한 포스코’를 선언했다. 하지만 포스코를 둘러싼 철강업계의 전망은 어둡다. 자동차·조선 등 전방산업이 뚜렷한 성장세를 보이지 않는 데다, 세계 철강 수요의 절반을 차지하는 중국의 수요가 둔화하고 있다. 미국 트럼프 정부의 쿼터제 시행으로 대미 수출에 제한을 받게 된 것도 모자라, 보호무역주의 확산 여파로 미국을 비롯한 유럽연합·일본 캐나다 등이 국내 철강재에 고율의 반덤핑 관세를 부과하는 실정이다. 경쟁사인 현대제철이 2010년 일관제철소를 가동하기 시작하면서 국내시장에서 포스코의 독점적 지위 역시 약해진 상태다.


문제는 이런 상황일수록 포스코의 ‘무노조 집착’이 더욱 강해질 수 있다는 점이다. 기존 관성대로 위기 극복의 동력을 ‘노조 없는 노사관계’에서 찾으려 할 가능성이 높다. 철강노조의 앞길이 순탄치만은 않아 보이는 이유다. 단기간에 조직 확대라는 가시적 성과를 내기도 어려운 조건이다.

그렇다고 해서 벌써부터 실망할 일은 아니다. 변화는 시나브로 시작됐다. 정천균 한국노총 포항지역지부 의장은 ‘조

직혁신’에서 희망의 가능성을 본다”고 말했다.

“어려운 싸움이잖아요. 기업별노조들이 일반노조 울타리로 묶인다는 것도 그렇고, 단사노조들이 노조활동을 일상적으로 공유한다는 것도 그렇고, 그래도 하루하루가 다르게 느껴집니다. 출범한 지 50일밖에 안 된 신생노조지만, 탄탄하게 하나로 뭉쳐지는 게 눈에 보여요. 구태에서 벗어나 노조다운 노조로 거듭나지는 자성의 목소리도 나옵니다.”

철강노조는 올해 회원노조 사업장 임금·단체협상 일정을 맞춰 시기집중투쟁을 벌이고, 궁극적으로는 포스코를 교섭 테이블에 불러내겠다는 구상을 갖고 있다. 교섭을 통해 노동자들의 노동조건이 향상되면 자연스럽게 조직 확대로 이어질 수 있으리라 기대하고 있다.

정 위원장은 “철강노조는 한국노총 차원에서 처음 시도 되는 조직화 실험”이라며 “유의미한 성과를 남기기 위해 포항지역 노동자들은 오늘도 열심히 투쟁하고 있다”고 말했다. 

한국노총 포항철강노조 출범!!

“노동자들이 함께 할 때 가능합니다”



포항철강노조 가입문의
가입 원서 보내실 곳
일반 법률 및 노동 상담

☎ 054-281-7476
팩스 054-283-3729
☎ 1566-2020

문의 및 각종 제안
02) 6277-0164

메일링 등록
tokki79@inochong.org