

SLW 삼성노동인권지킴이
Samsung Labor Watch



서울시 영등포구 당산로 135 3층 TEL: 02)3667-1210
FAX: 02-312-1638 EMAIL: slw20131210@gmail.com HOMEPAGE: http://slw.or.kr

삼성무노조 벽을 넘다

삼성노동인권지킴이



지마시오



이 선을 넘지마시

삼성 무노조 벽을 넘다

삼성노동자 조직화 과거·현재·미래

삼성노동인권지킴이

삼성무노조 벽을 넘다

발간사	04
추천사	06
삼성조직화 사례보고서	
① 금속노조 경기지부 삼성지회	10
② 금속노조 삼성전자서비스지회	19
③ 코닝정밀소재 노동조합	28
④ 금속노조 울산지부 삼성SDI지회	36
삼성조직화 사례 비교표	44
삼성조직화 사례의 종합 교훈	52
삼성노동인권지킴이 활동	80

첨부자료

〈금속노조 경기지부 삼성지회〉	90
*첨부자료1: MJ사원 조장희의 꿈	
*첨부자료2: 삼성지회 소송 진행상황	
*첨부자료3: 지방노동위원장 항의면담 제출자료	
*첨부자료4: '삼성무노조 신념 교육' 녹취록	
*첨부자료5: 삼성지회 블로그, 홈페이지	
*첨부자료6: 삼성지회 소식지 "하이 레이버랜드"	
〈금속노조 삼성전자서비스지회〉	115
*첨부자료1: 삼성전자서비스지회 일지	
*첨부자료2: 서초동 농성시 교섭전개 상황	
*첨부자료3: 삼성전자서비스지회 경기남부 조합원 설문조사 결과	
〈코닝정밀소재 노동조합〉	130
*첨부자료1: 코닝정밀소재 노동조합 인터뷰 녹취록	
*첨부자료2: 코닝노동조합 소식지	
*첨부자료3: 사측 반노조 교육 자료	
*첨부자료4: 삼성토탈 노동조합 인터뷰 녹취록	
*첨부자료5: 삼성종합화학 노동조합 인터뷰 녹취록	
*첨부자료6: 금속노조 경남지부 삼성테크원지회 인터뷰 녹취록	
〈금속노조 울산지부 삼성SDI지회〉	188
*첨부자료1: 삼성SDI지회 선전전 유인물	
*첨부자료2: 떠나도 떠나지 않는 삼성	

[자료집을 펴내며]

노동조합은 목숨이다

삼성노동인권지킴이 상임대표
한국비정규노동센터 대표
조돈문

반올림(반도체 노동자의 건강과 인권지킴이)에 따르면, 금년 2월 현재 삼성 계열사들에서 직업병으로 사망한 것으로 제보된 숫자가 100명을 넘어섰다고 한다. 급성 골수성 백혈병, 피부 T세포 림프종, 재생불량성 빈혈, 흑색종 피부암, 뇌수막염, 골수 이형성 증후군, 전신홍반성 루푸스, 폐 게너씨 육아종, 다발성 경화증, 루게릭... 병명만 들어도 소름끼치는 무서운 병들로 그들은 세상을 떠났다.

한 명의 죽음은 실수 때문일 수도 있고, 부주의 때문일 수도 있다. 하지만, 백번도 더 넘게 반복되는 직업병 사망은 살육의 결과이다. 삼성재벌이 노동자들을 위험물질에 무방비 상태로 노출시켜 죽음으로 내몬 것도 모자라서, 산업재해 직업병 발병 사실을 은폐하고, 피해자들에 대한 협박과 매수 시도도 서슴지 않고 있음은 실화 영화《또 하나의 약속》에 잘 그려져 있다.

국가권력은 삼성 노동자들의 목숨을 지켜주는커녕 삼성재벌의 떡값으로 연명하는 공범으로 비취진다. 고용노동부는 삼성전자의 산업재해 직업병 발병도 삼성전자서비스의 불법파견 위장

도급도 인정하기를 거부하는 한편, 제일모직의 민주노조는 탄압하고 어용노조는 비호한다. 검찰은 삼성재벌의 노동조합 탄압과 부당노동행위 등 노동기본권을 유린하는 불법행위들을 불기소 처분하며 법원도 인정한 삼성재벌의 《2012년 'S그룹' 노사전략》문건 작성 사실조차 부인한다. 사법부는 에버랜드의 주식형 사채 헐값 발행과 이재용 남매 몰아주기에 대해 무죄를 선고하여 이재용의 '장물 총수' 등극의 길을 터줬다. 삼성 재벌이 살육과 불법행위를 멈추지 않는 데는 그럴 만한 이유가 있었던 것이다.

제보된 직업병 사망자들의 80%가 삼성전자 사업장들에서 나왔다는 사실에 우리는 주목한다. 그것은 결코 우연이 아니기 때문이다. 삼성전자 반도체 공장에서 얻은 백혈병으로 딸을 잃은 황상기님의 “만약 삼성에 노동조합만 있었다라도 내 딸이 그렇게 죽지는 않았을 겁니다”라는 절규는 삼성재벌 무노조 사업장들의 참혹한 노동 현실을 증언한 것이다.

삼성전자를 중심으로 삼성재벌 계열사들에서 이어지고 있는 죽음의 행렬은 저절로 멈춰지지 않는다. 노동조합을 만들지 못하면, 결성된 노동조합을 지키지 못하면, 삼성 계열사 노동자들이 임금을 위해 목숨을 걸어야 하는 현실은 바뀌지 않을 것이다.

노동조합은 목숨이다. 노동자들의 목숨은 노동자들 스스로 만들고, 지켜야 하는 것이다.

이 자료집은 삼성노동인권지킴이 조직위원회가 노동조합이 결성된 삼성그룹 계열사들의 조직화 현황과 동학을 분석하여 과제를 도출하고 노동조합의 조직강화 전략을 세우는 노력의 시작이다. 노동조합 전략의 제언들은 자료집에 포함하지 않았다. 생산현장의 동지들과 함께 내용을 공유하며 변화하는 여건과 새로운 도전들에 맞서 부단히 과제들을 재규정하고 노동조합의 대응 전략을 발전시키는 작업을 계속할 것이다.

삼성 노동자의 힘찬 전진을 기원하며

삼성노동인권지킴이 공동대표
민주사회를 위한 변호사모임
권영국

삼성의 무노조 경영은 마치 경영의 한 원칙인 것처럼 사람들의 뇌리에 인식되어져 왔다. '내 눈에 흙이 들어가기 전에는 노조를 인정할 수 없다'는 삼성그룹 창업주의 비뚤어진 세계관이 수호되어야 할 최고의 가치인양 강요되었다. 그리고 삼성은 '삼성맨'이라는 동질화를 통해 노조가 필요 없는 기업인 것처럼 직원들을 세뇌시켰고 대외적으로 선전했다. 하지만 삼성의 무노조 경영 전략이란 그룹 차원에서 방대하고도 치밀한 전략을 세우고 전방위적인 감시체계를 구축하여 노조 결성을 사전에 왜해시키고 그것이 여의치 않으면 끝내 고사시켜버리는 노조파괴 전략 그 이상도 그 이하도 아니었다. 헌법 위에 군림하는 범죄행위 그 자체였다.

무노조 경영을 위해 '가족'이라고 치켜세웠던 노동자들을 미행하고 감시하고 회사에 대한 충성도에 따라 등급을 나누어 관리하고, 노조 설립 움직임이 포착되면 협박하고 폭행하고 감금하고 동료들로부터 '왕따'시키고 오지로 해외로 격리하고 돈으로 매수하고 끝끝내 말을 듣지 않으면 꼬투리를 만들어 해고시켜버리는 행동을 서슴지 않아왔다. 무노조경영을 관철하기 위한 감시체

계와 이로 인한 상호간의 불신으로 인해 삼성 내 인간관계는 철저하게 파괴되었다. 삼성맨들은 삼성의 돈벌이를 위해 복무하는 일개미처럼 취급되었고 마치 동물농장 같은 체제 하에서 살아 남기 위해서는 인간의 존엄과 권리를 포기해야만 했다.

그러나 지령이도 밟으면 꿈틀거린다는 속담은 삼성이라고 예외일 수는 없다. 서서히 '삼성맨'이라는 허위의식을 벗고 무노조 경영이 이씨 일가의 경영권 세습과 불법경영을 은폐하고 이윤 극대화를 위해 '사원'들을 극도로 경쟁시키기 위한 위장술이었음을 자각하는 노동자들이 늘고 있다. 무노조 경영이라는 무자비하고 잔인한 감시와 폭력으로 인해 실패로 막을 내렸던 삼성 노동자들의 단결권 쟁취의 역사는 이제 조금씩 희망을 싹틔우기 시작했다. 불굴의 의지를 가진 소수 에버랜드 노동자들에 의한 삼성지회의 설립과 법적 투쟁, 삼성의 옷을 입고도 삼성노동자성을 부정당한 삼성전자서비스 협력업체 노동자들의 집단적이고도 강고한 투쟁, 이유를 알 수 없는 지분 매각으로 인해 하루아침에 소속이 변경된 코닝정밀소재 노동자들의 분노와 투쟁, 수없는 실패에도 불구하고 이어지고 있는 삼성SDI 노동자들의 눈물겨운 노조 설립 투쟁이 바로 그것이다.

이 자료집은 위에서 언급한 삼성그룹에서의 노조 조직화의 대표적인 사례를 모은 것이다. 설립 경위와 과정, 현재의 상황, 그리고 풀어야 할 숙제들을 가장 객관적으로 정리한 자료이다. 삼성이 바뀌어야 세상이 바뀐다는데 동의하는 모든 분들께 일독을 권한다. 아니, 삼성 무노조경영에 관심이 있는 모든 분들께도 일독을 권한다. 그리고 삼성그룹에서의 노조파괴 전략에 맞서고자 하는 모든 분들은 꼭 참고하길 권한다. 삼성 무노조 경영의 실체와 노동자들의 조직화 과정 및 풀어야 할 과제를 제대로 알지 못하고서야 무엇을 논할 수 있겠는가?

삼성 노동자 조직을 위한 밈그림과 설계도

삼성노동인권지킴이 공동대표
전국민주노동조합총연맹 위원장
한상균

‘삼성’은 마치 두 얼굴을 가진 야누스처럼 국민들에게 비취집니다. 한편으로는 삼성전자와 반도체가 세계 초일류 기업으로 발돋움하며 눈부신 한국 경제 성장의 견인차로 인식되기도 하지만, 그 이면에 노동자들에 대한 무시무시한 감시·통제와 초과 착취를 지휘하는 빅 브라더처럼 보이기도 합니다.

지난해 삼성전자서비스 노동자들의 처절한 투쟁 끝에 어렵게 단체협약을 쟁취했습니다. 그러나 여전히 진짜사장인 삼성전자는 뒷전인 채 경총, 협력업체들과 협약을 체결했고, 결국 삼성 재벌은 약속도 안 지키며 노조 탄압에 혈안이 되어 있습니다.

돌도 지나지 않은 딸을 두고 떠나야 했던 최종범 열사, 부모를 두고 먼저 떠나간 염호석 열사... 앞날이 창창한 젊은 노동자들의 죽음 앞에 민주노조운동은 다시한번 머리띠를 질끈 동여매며

삼성 노동자들 앞에 약속을 합니다. 삼성 노동자들을 노동조합으로 조직하는 것, 이를 통해 열사들의 염원을 기필코 실현하겠다고 말합니다.

노동조합을 결성한 사업장에서도 자본의 어마무시한 부당노동행위가 폭로되는데, 삼성에서는 그런 폭로조차 제대로 이뤄지지 못할 정도이니 도대체 얼마나 극심한 통제가 이뤄지는지, 우리는 그저 상상 속에서만 그려볼 뿐이었습니다.

하지만 여기 삼성 조직화를 위해 지난 수십 년간 노력해온 노동자들이 있습니다. 그리고 그들의 노력을 물심양면으로 지원해왔던 다양한 시민사회단체 활동가들이 있습니다. 그분들의 노력으로 상상 속에서만 그려왔던 삼성 자본의 노동 통제 전략의 퍼즐이 맞춰지기 시작했습니다. 그래서 삼성 노동자 조직화를 위한 밈그림과 설계도가 그려지고 있습니다.

삼성노동인권지킴이가 펴낸 “삼성 무노조 벽을 넘다”가 바로 퍼즐 맞추기의 시작이요, 밈그림과 설계도의 초안이라 확신합니다. 이제 이 설계도와 밈그림으로 퍼즐을 완성하고, 삼성 노동자들을 조직하는 여정을 함께 시작합시다.

삼성조직화 사례보고서① 금속노조 경기지부 삼성지회

* 삼성에버랜드(주) (현 제일모직) 기본정보

- 1963년 동화부동산(주)으로 설립.
- 1997년 삼성에버랜드(주)로 사명 변경.
- 2014년 7월 1일 제일모직이 삼성SDI로 흡수합병 됨에 따라 7월 4일부로 삼성에버랜드가 제일모직 사명을 이관 받아 사명을 변경, 계승.
- 주요 사업내용은 리조트사업, 골프장사업, 자산관리 및 에너지사업, 전문급식 및 식자재 유통사업, 친환경조성 및 환경복원사업 등.

- 제일모직 사업장 분포:

- 1) 건설사업부(건축, 플랜트, 조경) : 서울, 울산(플랜트사업팀), 여수(플랜트사업팀)
- 2) 리조트사업부(리조트, 골프) : 에버랜드, 캐리비안 베이, 5개 골프클럽(안양베네스트, 가평베네스트, 안성베네스트, 동래베네스트, 글레로스(용인))
- 3) 패션사업부

- 직원현황 (출처: 금융감독원 공시자료)

(기준일 : 2014년 09월 30일)

(단위 : 백만원)

사업부문	성별	직원 수				평균 근속연수	연간급여 총액	1인평균 급여액	비고
		정규직	계약직	기타	합계				
레저	남	784	20	-	804	11	33,592	42	-
레저	여	380	18	-	398	7	11,880	30	-
건설	남	1,033	-	-	1,033	6	54,147	52	-
건설	여	107	29	-	136	4	4,491	33	-
패션	남	744	36	-	780	10	39,541	51	-
패션	여	891	65	-	956	5	35,764	37	-
본사	남	159	2	-	161	8	8,345	52	-
본사	여	55	7	-	62	5	2,264	37	-
합계		4,153	177	-	4,330	8	190,025	44	-

1. 노동조합 조직화 이전

1) 노동조합 결성 이전의 조건

- 조장희(現부지회장) 95년 입사. 박원우(現지회장) 경력직으로 99년 입사. 한 팀에서 근무. 노조에 대한 지식 없었음. 회사에서는 사원 경쟁을 위해 시범케이스를 만들어 소수만 진급시킴. 모범 사례로 경쟁 시키는 것이 효율적이었기 때문.
- IMF 이후 대량 해고. 많은 현장노동자들이 떠나감. 이런 상황에서 조장희가 노사협의회를 통해서 현장 상황 바꾸기 위해 노력. 2002년 식음부(현F&B) 대표로 첫 출마. 첫 경선이었기 때문에 사측의 노골적 방해 존재. 임기는 2년. 첫 해는 활동도 수월했고 반응도 좋았음. 하지만 10개월 만에 한계 발견. 독립계열사 스스로 정할 수 있는 것이 없고, 그룹 차원의 결정이 있어야만 현장이 바뀔 수 있었기 때문. 3선까지 총 6년 노사협의회 노측 위원으로 활동.
- 노사협의회 활동 중 사측의 탄압, 회유, 낙선 종용 계속 있었음. 하지만 조장희가 꾸준히 노사협의회 일정 공지, 내용 공유 지속했음. 이전에는 노사협의회 활동 관련해서 전혀 공유되거나 공지된 바가 없었기 때문에 많은 사람들이 응원, 지지했고 3선 달성. 다른 사람들이 어용이었기 때문에 고충이나 애로사항을 다른 부서, 선거구에서도 조장희에게 건의, 문의함.

2) 노동조합 준비주체와 준비과정

- 노사협의회 활동을 통해 초동주체 4인이 노조를 고민하기 시작. 복수노조 허용시점 기다림.

- 2008년 초부터 민주노총 경기도본부와 연결 시도. 하지만 민주노총의 역량 부족, 한편 삼성에서 노조를 사익 추구의 도구로 활용하려는 경험 등이 존재해 곧바로 연결되지 못함.
- 계속 연락 시도. 10년 삼성일반노조 김성환 위원장과 만남. 계획 논의, 교육 등 보안 유지하면서 시기 타진.
- 그러던 중 사측에 노조 설립 관련 정보 유출(여직원 고발), 어용노조 설립으로 시급히 대응 논의. 민변 권영국 변호사 등과 이야기 한 결과 민주노조 설립 결의.

2. 노동조합 출범과정

- 2009년 1월 박원우, 조장희, 김영태, 백승진 4인 노조 설립 결의
- 2009년 3월 민주노총 조직국과 연대, 노동법 관련 교육 진행
- 2009년 12월 준비위 구성
- 2010년 1월 노조 결성 공고를 회사에서 20분 만에 삭제
- 2010년 8월 민주노총 간부들과 삼성계열사 노동자 모여 면담
이후 노동조합 관련 교육 수차례 진행
- 2011년 6월 삼성에버랜드노조(어용노조) 설립신고증 수령, 단협 체결
- 2011년 7월 12일 삼성노동조합 설립총회
- 2011년 7월 18일 조장희 부위원장 해고
- 2013년 1월 14일 금속노조 경기지부 삼성지회로 편입. 조합원 10여명

1) 출범 동기

- 회사에 대한 불만이 노사협의회 위원 당선이라는 결과로 드러남. 6년 동안의 노사협의회 활동에서 주변 동료들의 관심과 지지를 확인.
- 이런 상황에서 주체들의 자신감 형성. 동시에 노사협의회에 한계를 느끼고 노조의 필요성 절감.
- 하지만 정보 유출로 어용노조 설립, 부지회장 해고 등 설립 초기 주체의 준비 상태보다는 외부 조건이 더 큰 변수로 작동하면서 다소 빠르게 노조 설립하게 됨. 사측에 대한 주체들의 초기 대응이 미약할 수밖에 없었던 조건 형성.

2) 출범 성공 요인

- 노사협의회 활동을 통해 주변 동료들의 지지를 확인. 주체들의 자신감과 의지 형성.
- 삼성일반노조, 민변, 다산인권센터 등 외부의 지원.
- 복수노조 법제화.

3) 출범과정의 주요한 특징

- 복수노조 법제화와 관련하여 사측의 철저한 준비. 지속적인 감시체제와 노무관리를 통해 노조 설립 차단하려고 함. 노조 설립 흐름 감지하자마자 어용노조 설립과 해고 등 강력한 대응.
- 이는 '2012년 S그룹 노사전략' 문건에서도 확인할 수 있음. 삼성지회에 대한 탄압은 삼성의 단순 대응이 아닌 매뉴얼에 따른 노조파괴 시나리오의 대표적인 사례. 과거의 납치, 감금, 미행 등 구시대적인 노무관리 방식에서 2000년대 중반 이후 '조기외해', '고사화' 전략으로 변화했다는 것을 보여줌. 이전보다 직접적 탄압이 줄어들어 과도기적 방식으로 MJ사원으로 낙인, 노사협의회 육성, 노조 설립 시 각 사업장-그룹 차원의 비상상황실 가동, 반노조 교육 강화, 노조원들의 관계 단절-고립, 고충처리로 직원들의 불만 완화, 소송폭탄 등이 주요 전략.
- 사측의 탄압에 대해 설립 초기 삼성지회는 전략과 상급단체 부재 등으로 '조기외해' 단계를 극복하지 못함. 이로 인해 활력 있는 노조로 발전 정체. (삼성전자서비스지회는 '조기외해' 단계 극복)

3. 출범 후 활동

1) 기본 구성현황

- 지회장 박원우, 부지회장 조장희, 사무장 백승진, 회계감사 김영태

2) 활동 현황

- ① 그룹 및 사측과의 법률적 소송 대응

- 출범 이후 진행한 선전전 등 지회의 일상활동에 대한 사측의 탄압이 소송폭탄으로 연결. 사측의 고소고발, 노측의 부당노동행위 고발, 해고무효소송 등 진행 중. 2015년 4~5월쯤 모든 소송이 마무리될 예정.
- 조장희 부지회장 해고 관련 소송을 제외한 형사사건 및 행정소송 2심에서 전건 승소. 현재 대법 및 항소심 진행 중. (2015년 2월 말 현재 소송진행상황 첨부자료 2 참고)

② 교섭 관련

- 금속노조 경기지부 삼성지회 편제 후 삼성에 최초로 교섭요구.
- 지방노동위원장 항의면담 진행 : 교섭창구 단일화와 공정대표 의무위반 시정을 촉구. 금속노조 경기지부 복수노조 사업장들과 공동참석. (자세한 내용 첨부자료3 참고)

③ 2013년 3월부터 '하이 레이버랜드' 발간

- 1호 : 레이버랜드 발간 알림, 이마트 노동감시, 노조간부들은 화성인이 아니에요, 금속노조 홍보
- 2호 : 가스누출/폭발사고 관련 삼성 규탄, 노사협의회-노조 차이, 사측의 소송을 통한 탄압 규탄, 5월 10일 법률소송비용 마련을 위한 일일추점 진행
- 3호 : "삼성지회는 다르게 생각했습니다. 노조하자!" 삼성전자서비스 관련 소식, 에버랜드노조 공정대표의무 수행 촉구, 삼성SDI 노조 가입
- 4호 : "당신의 노동에 감사드립니다" 삼성전자서비스 지지, 에버랜드 나들이 투쟁
- 5호 : "무노조터널 끝 활짝 핀 노동꽃, 삼성노조 2년" 당신의 노동을 응원합니다, 삼성서비스지회 설립, 삼성지회 2주년
- 6호 : "휴가는 휴가철에! 에버랜드노동자는 여름에 휴가가면 안되나요?" 고 김주경 죽음 진상규명 소송, 플러스휴가제, 삼성서비스지회 1000명 돌파
- 7호 : "이제 삼성도 노조 전성시대" 동의서 없는/강제 동의서 작성 요구하는 아간노동 고발, 단협특집1(잘키운 단협 하나 열 삼성임원 안 부럽다)
- 8호 : "우리는 삼성의 아바타가 아닙니다", 떡값검사, 단협특집2(에버랜드에 두 개의 노조가?), 에버랜드 비정규직노동자 A씨 인터뷰(체계적인 인원보충이 필요해)
- 9호 : "삼성의 꼭두각시", 삼성서비스 엔지니어 파로사/불법파견 아니라는 노동부결과,

단협특집3(자기 피에 넘어간 삼성), 줄줄이 소송하다 줄줄이 지고만 삼성
 - 특별호 : "2012 S그룹 노조파괴전략 문건, 노동조합 테쓰노트? 우리가 바꾼다!
 노동조합 Yes노트!"
 - 10호 : "삼성과의 전/쟁/선/포", 최종범 열사, 좋은 삼성으로 가는 유일한 길
 그것은 바로 노동조합.

- 총 10호 발간 후 중단. 온라인으로 배포했지만 차단, 거부하는 의사 표현하는 직원이 대다수.

④ 집회 & 대규모 공동행동 2회 진행

- 에버랜드 사업장 내 정기적 집회신고 : "잘생겼다 삼성노조", 현장직원들의 노동권을 응원하는 집회/문화행사 활동.
- 2013년 6월 20일 에버랜드 나들이, 2014년 4월 12일 에버랜드 노동꽃 축제. 삼성지회, 금속노조 경기지부, 삼성전자서비스지회, 삼성노동인권지킴이 등 참가.

⑤ 언론 대응 등 이슈파이팅

- 부당징계에 따른 기자회견 및 언론대응.
- 'S그룹 노사전략' 노조파괴 문건 관련 대응 : 민변과 공동대응하여 고소고발 진행, 1인 피켓시위 (국회 앞, 에버랜드).

⑥ 외부 활동

- 삼성SDI 등 삼성에서 노조를 만들고자 하는 사람들에게 지원, 연대.
- 민주노총, 금속노조 각종 행사 참석.
- 삼성노동인권지킴이 운영위원 활동.

3) 활력과 약화의 요인들

① 사측의 강력한 탄압으로 인한 현장에서의 관계 단절

- <2012년 'S그룹' 노사전략> 문건에 드러나듯이 2011년 신문화팀 결성, 노조결성 대응전략 실천. "유사시 친사노조로 전환할 수 있도록" 노사협의회 전략적 육성, 어용노조(알박기 노조) 결성,

물리적 강제력, 물질적 보상, 고충처리 활동, 전 사원 무노조 교육, 문제사원의 격리 및 왕따 등 노조 탄압 진행.

- 삼성노동조합 설립 직전 유령노조 설립, 노조설립 1주일 만에 유령노조와 단협 체결. 이후로도 유령노조와 함께 단협 협상, 내용 비공개.
- 노조 설립과 동시에 조장희 해고, 김영태 정직 2개월 처분, 박원우 3개월 감급 결정 등 노조간 부들에 대한 탄압. 이후에도 고과평가 불이익.
- 2012년 7월 에버랜드 고객만족도 1위 관련 취재를 위해 MBC 취재팀이 에버랜드 방문. 김영태가 에버랜드 이미지에 반하는 내용을 이야기하자 삼성 인사팀 관계자가 찾아와 폭행.
- 첫 노조 신문 배포 방해. 이후에도 유인물 배포 관련 부당노동행위 지속.

① 2011년 8월 26일, 27일 삼성노조 노동조합 홍보 위해서 조합원들에게 유인물 배포

→ 에버랜드 사측은 유인물 배포를 방해하고, 노동자들이 받은 유인물을 회수함

→ 노조와 접촉을 못하도록 직원 출입구를 바꿈

② 2011년 9월 9일/16일 삼성노조 조합원 상대로 유인물 배포

→ 경기지방노동위원회에 유인물 배포 제지와 관련하여 부당노동행위 해당한다는 취지의 구제 신청하였으나 기각 당함

→ 2012년 5월 23일 - 에버랜드의 노조방해행위 부당노동행위 판결

- 에버랜드 사측의 8월 노조 유인물 배포행위 방해 행위에 대해 부당노동행위 판결

- 반면 9월 유인물 배포 방해행위는 삼성일반노조 등 외부인사가 참여했다는 이유로 부당노동행위가 아니라고 판시

③ 2013년 5월 13일

- 서울 행정법원 삼성의 유인물 배포 방해는 모두 부당노동행위라고 판결

- 사측의 탄압으로 현장에서의 관계들이 단절, 주체들이 고립. 또한 다수의 소송이 진행됨에 따라 지회의 대부분의 역량을 소송 대응에 쏟아냄.

② 조직 확대 전략 수립의 어려움

- 설립 초기 전망이 가진 양면성 : 초기에는 삼성그룹 전체를 대상으로 한 노조 설립을 목표. 이는 노조의 협상력을 높이는 요소로 작용할 수도 있지만, 동시에 대중적 기반이 취약한 상황에서는 갈등의 원인으로 작동하기도 함. 기존 현장에서의 탄탄한 관계망에 기초하지 않기 때문에 정보 유출의 가능성이 높아지고, 명확하지 않은 관계 속에서 갈등 유발. 실제로 2013년 삼성지회 내부에서는 구성원 간 갈등이 존재하기도 하였음. 또한 이는 노조에 관심 있는 소수의 사람들을 모을 수는 있지만, 조직 확대를 위해 필요한 안정적인 관계 구축을 어렵게 함.
- 현장의 분위기 : 사측에 대한 공포심, 자기검열이 현장 직원들에게 존재.
- 사원의 대부분이 비정규직. 비정규직은 거의 3~10개월씩 일하기 때문에 노조 접근에 부담이 없지만 가입 의사가 거의 없고, 지속적인 활동도 기대하기 어려움.

③ 외부의 강한 연대

- 초기 민변, 다산인권센터와 2013년 금속노조 가입 이후 지회 외부의 연대 지속. 법률 대응, 선전전, 대규모 공동행동 등 조직.
- 내부의 강한 주체가 없다면 외부의 연대 역시 악화될 수밖에 없음. 외부의 연대를 적절히 활용하면서 내부에서의 성장 방안을 모색해야 함.

4. 노동조합의 과제와 전망

1) 노동조합의 과제

- 삼성지회는 지금까지 법적 대응, 언론 대응, 단체와 연계활동 등을 중심으로 활동해 옴. 이는 내부의 관계 개선에는 효과가 없고, 역효과도 있을 수 있음. 다수화 계획을 성공하지 못하고 소수화, 법적 공격 등으로 고립된 상황. 기존활동의 역전이 필요함.
- 이전과 같은 사측의 대응이 현재로서는 존재하지 않고, 선전전과 공동행동을 통해 확인한 직원들의 태도 변화, 지회 내부의 갈등 정리로 변화한 조건.

① 노조의 이미지 개선 및 현장에서의 관계 확대

- 2014년 10월부터 12월까지 에버랜드에서 2주 1회 출퇴근 선전전, 회의를 이어가면서 조직확대 전략 논의 진행. 최근에는 그동안 삼성 내에서 쌓여왔던 노조에 대한 부정적인 인식을 바꾸기 위한 다양한 선전전 기획 중. 사측에 대한 적대적인 비판에 중점을 두기보다 노조의 긍정적인 이미지를 부각하는 것에 초점을 맞추어 진행. 이후 실행행사를 위한 대규모 공동행동, 어용노조의 단협 대응 뿐만 아니라 직접적인 관계망을 확장하기 위한 계획이 필요.

② 조직화 대상에 대한 판단 및 조사

- 2013년 12월 구조개편에 따른 이후 계획 수립 필요. 현재 제일모직은 패션사업부, 건설사업부, 리조트사업부로 구성. 패션사업부, 건설사업부는 전국에 흩어져있고 관리직이 대다수. 리조트사업부는 20% 정규직, 80% 비정규직. 조직대상 및 대중적 기반 확대가 어떻게 가능할 것인지 고민 필요.

2) 노동조합의 전망

- 삼성전자서비스지회의 단협 체결, 사측의 물리적-공개적 탄압 감소 등으로 이전보다는 관계 확대가 유리한 상황. 조건, 과제, 전략에 맞는 구체적인 방안 및 실제 실행 여부가 중요.



삼성조직화 사례보고서②

금속노조 삼성전자서비스지회

1. 노동조합 조직화 이전

1) 노동조합 결성 이전의 조건

삼성전자서비스의 역사를 통해 AS노동자의 삶을 보면,

- 98년 외환위기 이전까지 삼성전자의 AS업무는 삼성전자 내부에 위치했음. (AS사업부)
- 외환위기 이후 99년 삼성전자서비스 분사, 도급시스템 변형. 센터사장과 삼성전자서비스 간의 담합구조 형성, 기존 대리점 수익이 센터 사장의 이익으로 집중. AS기사 임금 악화.
- 2012년 통합수수료체계 도입. 직접비-간접비-사회보장료 등으로 명확하게 구분해 지급하던 수수료를 통합수수료라는 이름으로 바꿈. 30여개에 달하는 간접비와 기사 몫 수수료를 섞었고, 내역을 공개하지 않음. 복잡하고 공개되지 않는 수수료 체계를 이용해 센터 사장들이 마음대로 AS기사 임금에 손을 댈 수 있게 됨. 임금 더욱 악화.

<주요 불만 지점>

- 극심한 노동강도: 노동시간이 1년에 외근 3000시간, 내근 2500시간에 달함.
- '암실' 속 영망진창 임금체계와 협력업체대표(바지사장)의 중간수탈.
"다 녹아있다" "진실은 사장님 엑셀만이 알고 있다." "월급도 시급도 아닌, 분급 225원"
- 성수기-비수기 고무줄 월급.
"성수기엔 힘들어서 죽겠고, 비수기엔 굶어죽겠다."
- 사장의 고압적이고 인격모독적인 태도(노조 결성 이후 잦은 폭언, 폭행사태가 이를 증명). 고객서비스업무상에서 과도한 감정노동을 강요하고 평가하는 삼성의 정책으로 인한 극심한 스트레스
- 전반적으로 삼성을 위해 해야 할 의무는 많으나 위장도급 형태의 고용으로 인해 권리는 없는 상태.

2) 노동조합 준비주체와 준비과정

- 오래된 준비주체가 노조를 띄우고 대중이 합류하는 형태가 아니라, 누적되어온 불만이 폭발하여 대규모 주체들이 급격하게 집결, 형성된 형태.
- 그 중에 중심 역할을 했던 주체들은 노사협의회 출신이거나 경력이 오래되고 기술력이 좋은 고참들. 노조결성 분위기가 형성되자마자 내부의 여러 조직라인과 SNS를 활용하여 분위기를 확산시킴.
- 한국노총과 접촉 있었지만, 민주노총을 권유받음. 민주노총, 금속노조, 민주사회를위한변호사모임과 접촉. 민변에서는 근로자지위확인소송 등 법률검토와 지원.
- 이전에 삼성지회가 금속노조에 가입한 전례에 따라 자연스럽게 금속노조 경기지부로 편제될 수 있었음. 그런데 전국에서 가입서가 빗발치면서 이를 확대시켜 금속노조 중앙으로 이관하게 되고, (금속노조 조직원칙에는 맞지 않지만, 임시적 방편으로) 금속노조 직할지회로 편성.
- 노조 결성이 공식화된 후 삼성노동인권지킴이, 삼성전자서비스공대위 등 시민사회단체와 정치권 지원망 형성.

2. 노동조합 출범과정

1) 출범 동기

〈직접적 계기〉

- (노조결성 이전에) 부산 동래센터에서 노사협의회 주도로 직원들이 단결하여 근로기준법을 상회하는 성과들을 쟁취.
=> 위협적인 수준으로 발전하자 동래센터 업체 폐업. 위영일(現지회장), 신장섭(前사무장) 제외한 나머지 직원들만 고용승계.
=> 위영일 지회장의 블로그 글이 여론화 되고, 다양한 조직라인-인맥을 통해 이야기가 퍼지면서 전국적으로 흩어져있던 삼성 AS기사들의 여론이 결집됨.

〈누적된 동기〉

- 극심했던 노동조건, 불만이 임계치에 달해있었음. 이를 '터뜨릴' 계기가 없었음. 동래센터의 싸움으로 계기가 만들어지자 많은 사람들이 기다렸다는 듯이 급속하게 결집함.
- 업체 폐업 이전에 동래센터에서의 성과가 전국적으로 알려지면서 '우리도 해보자'는 분위기가 만들어지기도 했었고, 노조가 띄워지자 "이번에 성공 못하면 영영 못한다. 이번이 기회다"라는 생각을 많은 사람들이 함.

2) 출범과정의 주요한 특징

- 누적된 동기와 특정한 사건이 만나 폭발적인 힘을 만들어내었고 노조 결성까지 이어짐.
- 전국에 흩어져있다는 난점을 SNS(카톡, 밴드)와 다양한 조직망으로 극복함: 전국적 노사협의회 라인(지회장), 최고고참급 '고객전담자' 라인(現부지회장들), 제품군별 인맥 등 기존에 가지고 있던 인맥과 조직라인을 동원하여 상황을 알리고 여론을 형성함.
- '삼성'과 '금속노조'의 운명적 만남. 삼성에서 최초의 대중적 대규모 '민주'노조가 탄생할 절호의 기회라는 점에서 금속노조 뿐 아니라 언론에서도 "무노조경영 75년을 깬다"는 역사적 의미를 부여함. 이는 주체들에게 자신감과 책임감을 부여했으며, 노동운동/시민사회 내에서도 관심이 집중되었음.

3) 출범 성공 요인

- 주체들의 누적된 불만과 벼랑 끝과 같이 더 잃을 게 없다는 심정, 변화에 대한 간절한 열망. 노조로 뭉쳐서 바뀌보자는 도전적인 자세. 한 편으로는 결코 실패해서는 안 된다는 절박한 심정(열사가 일어나 생길 정도로).
- 누가 먼저랄 것도 없이 동시에 일어나기는 했지만, 각 센터에서 평소 권위가 높았던 고참들이 나선 점, 고참이 나서지 않는 곳에서는 젊지만 신망이 높았던 사람들이 나선 점. 이러한 관계의 기반 위에서 일을 하면서 만들어진 기존 씨줄날줄의 조직라인들과 SNS를 충분히 활용했기에 폭발력이 있었음.
- 초기부터 시민사회 개방적으로 지원망을 형성. 삼성과 맞서기 위해서는 주체들만의 힘으로는 부족하다는 점을 은연중에 인식하고 있었던 주체들이 SNS를 통한 지지호름이나 전국 센터 앞 1인시위 등 외곽 지원을 체감하며 자신감을 얻음.

3. 출범 후 활동

1) 기본 구성 현황

〈전국 삼성전자서비스센터 현황〉

- 센터 수: 약 180개 (휴대폰센터 40여개 포함)
- 협력업체 수: 약 100개 업체
- 직원 수: AS기사(엔지니어) 7,000여명(추정) + 상담직원(콜센터), 자재-물류직원 등 기타 직군 3-4000여명(추정) = 전체 10,000여명(추정).

〈금속노조 삼성전자서비스지회 조직 현황〉

- 조직체계: 지회 - 권역+지역(삼성전자서비스의 지역구분 체계/금속노조 지역지부 기준이 혼합된 조직체계) - 분회(협력업체 기준)
- 분회 수: 50여개
- 조합원 수: 1300여명 (AS기사들만 가입되어 있음. 상담직, 자재-물류직원 등은 AS기사들을 고용한 협력업체와 별도의 협력업체가 존재하며, 아직 조직화 안 됨.)
- 노동조합 조직률(엔지니어): 약 18%

- 임원: 지회장 1명, 수석 부지회장을 포함한 부지회장 7명(서울권역, 경인권역, 중부권역, 서부권역, 남부권역, 경북권역 등 권역별로 1명)
- 대의원 20명 / 지역별 간부 세워져있음

2) 활동 현황

- 2013년 7월 14일 삼성전자서비스지회 출범식
- 2013년 7월 24일 삼성전자서비스지회 교섭요구 발표 기자회견, 삼성전자서비스 원청 및 협력사에 교섭요구 공문 발송
- 8,9,10월 조합원 표적감사, 일부 센터에서는 사장에 의한 폭행, 폭언사태
- 2013년 10월 31일 충남 천안센터 최종범 자결
 - “배고파 못 살았고 다들 너무 힘들어서 옆에서 보는 것도 힘들었어요. 그래서 전태일님처럼 그려진 못해도 전 선택했어요. 부디 도움이 되길 바라겠습니다.” (고 최종범의 유서)
- 삼성전자서비스지회와 금속노조 “고인의 명예회복, 삼성의 사과와 보상, 노조활동 보장, 생활임금 보장” 등의 요구안 걸고 투쟁 시작. 삼성전자서비스지회의 투쟁구호 “최종범의 꿈, 우리 모두의 꿈. 민주노조 지켜내자!”
- 10,11,12월 삼성전자소비자, 사회단체, 조합원들의 전국센터 앞 1인시위, 소비자-노동자 연대 선언, 센터방문행동(어깨띠 등의 선전물을 두른 채 삼성제품을 수리받으러 가는 것) 등 활발하게 진행
- 2013년 12월 3일 서울 삼성전자서초사옥 앞 노숙농성투쟁 시작
- 2013년 12월 10일 삼성 노동자들의 노동인권 보장을 위해 활동하는 단체 “삼성노동인권지킴이(Samsung Labor Watch)” 출범
- 2013년 12월 13일 노동조합과 사회단체가 “별이 빛나는 돌잔치” 개최 (고 최종범에게는 돌이 채 안된 딸이 있었다. 이름은 “최별”. 별이가 태어난 뒤로 최종범의 카카오톡 메신저 프로필에는 “최종범 인생 끝! 이제 최별로 시작”이라고 써있었다. 최종범이 떠난 후, 노동조합 동료들과 사회단체, 시민들은 별이에게 큰 관심과 사랑을 보내주었다.)
- 2013년 12월 21일 협상 타결(삼성은 전면에 나서지 않고 경총의 뒤에 숨어 협상-합의)
- 12월 24일 최종범 열사 장례식. 최종범의 딸을 위한 크리스마스이브 파티 “별이 크리스마스” 진행

- 2014년 1월 쟁의권 획득, 경고파업 시작
- 1-4월 전 조합원 업무 중 노조조끼 착용, 경고파업과 순환파업, 선전전, 집회 등 진행
- 2014년 2월 20일 200여개 시민사회단체가 연대하여 '공정사회파괴 노동인권유린 삼성바로잡기운동본부' 결성
- 2014년 3월 부산 해운대, 경기 이천, 충남 아산센터 폐업. 세 센터 모두 노동조합의 조직률이 높고, 주요 노조 간부가 속해있는 곳. 노동조합은 “노조를 탄압하기 위한 위장폐업”으로 규정. 노동조합 요구에 “3개 센터 폐업철회 및 고용승계 보장” 추가
- 2014년 5월 17일 경남 양산센터 염호석 자결. 5월 18일 경찰의 시신탈취
 “더 이상 누구의 희생도 아픔도 보질 못하겠으며 조합원들의 힘든 모습도 보지 못하겠기에 절바칩니다. 지회가 승리하는 그 날 화장해 이곳 정동진에 뿌려주세요” (고 염호석의 유서)
- 2014년 5월 19일 삼성전자서비스지회 전면파업 및 삼성전자서초사옥 앞 노숙농성 돌입
- 2014년 5월 21,22일 지도부 3명 구속
- 2014년 6월 말까지 노숙농성투쟁 유지. 집회, 선전전, 퍼포먼스, 거리공연 등 다양한 방식으로 투쟁
- 2014년 6월 28일 ‘기준단협’ 타결, 농성 해제
- 2014년 10-12월 센터별 세부단협 타결, 각 지역에서 조인식 진행

3) 활력과 약화의 요인들

<객관적 조건>

- 정세적인 측면을 보자면 이진희 회장의 급격한 건강악화로 삼성그룹 경영권승계 이슈가 부각. 삼성으로서는 정당성이 부족한 이재용으로의 경영권 승계 작업(경영권 3대 세습)을 차질 없이 진행해야 하는 상황에서, 다른 문제들까지 더해지지 않도록 정리할 필요성이 있었음. (영화 <또 하나의 약속>의 힘으로 삼성 백혈병 문제로 오랫동안 투쟁해온 이들의 목소리가 사회적으로 널리 알려지자 삼성그룹이 직접 나서서 정리한 배경.)
- 이런 조건에서 그룹차원에서 삼성전자서비스지회를 놓고 ‘아예 싹을 뽑아버릴 것인지’, ‘적절한 수준에서 관리할 것인지’ 여부를 판단했을 것임.
- ‘그룹 노사전략문건’ 폭로, 위장도급 논란으로 삼성의 직접적 지배개입 운신의 폭이 좁아짐.
- 또한 정권차원에서는 4.16 세월호 사태로 부담이 높아져 있는 상황에서 삼성AS기사들의 연이

은 죽음으로 점점 이슈가 커지자 더욱 더 큰 부담을 느꼈을 것. (이 시기 경찰청의 민감한 반응이 반증)

- 이러한 조건들은 주체들이 의도하거나 만든 것이 아니지만, 삼성이 노동조합에 비해 압도적, 절대적인 우위를 차지하고 있는 역관계 속에서 그나마 노동조합에게 유리한 조건을 형성했음.

<활력 요인>

- (삼성언론·미디어장악에도 불구하고) 극심한 노동조건, 지극히 상식적인 요구사항 등이 우호적 여론형성에 용이했음.
- 전국에 흩어져있고, 고객과 가장 가까운 곳에서 대면업무를 한다는 점이 시민들에게 친숙하게 느껴지고 주체들의 자신감을 형성함.
- 금속노조의 집중적 자원 투자가 이뤄짐. 투쟁기금 지원, 폐업센터 조합원들의 신분보장기금을 비롯하여 각 지역지부의 교섭, 투쟁 지원.
- “노동운동에 중대한 기회”라는 인식으로 ‘삼바(삼성을 바꾸자)운동’과 삼성전자서비스지회를 지키자는 운동이 확산됨. 삼성을 바꾸는 새로운 운동을 만들자는 기치로 삼성노동인권지킴이, 삼성바로잡기운동본부 등 시민사회의 세력이 결집함.
- 최종범·염호석 열사의 잇다른 죽음이 조합원들을 강력하게 결집시킴. 민주노총 조합원들이 노동운동의 중요한 투쟁과제라는 인식 하에 2013년 11월 노동자대회 등을 계기로 단단한 지지분위기를 형성.
- 네이버밴드와 카톡, 소식지를 통해 전국의 소식을 빠르게 소통하고 공감 형성. 도심의 젊은 서비스노동자의 노동특성과 정서에 맞는 다양한 투쟁방식과 시민사회운동을 펼치며 노동운동에는 신선한 자극을 주었으며 소비자(시민)들의 지지를 이끌어냄.
- 3개 협력업체 폐업이라는 삼성의 노조탄압 강수에 의연하게 대처하고, 삼성의 의도를 역이용해 조합원들의 단결의 계기로 승화시키고 경남에서 3개 센터가 추가로 조직되는 등 분위기를 반전시킴.

<약화 요인>

- 삼성의 노조외해전략. 표적감사, 협박과 회유, 건당수수료 임금제를 악용한 ‘쿨 인주기’ 등. 이러한 초반 반격에 큰 차원의 전략-구체적 차원의 노하우 등 촘촘한 대비를 하지 못하고 임기응변식 대응이 주를 이룸.

- 노조의 전략적 목표에 대한 교육과 토론 부족으로 인해 교섭과 투쟁 전략에 대한 간부들의 이해가 상의해짐. 이러한 상이한 이해는 투쟁 기간이 길어질수록 점차 큰 갈등요소로 발전함.
- 출범 이후부터 단협 체결까지 노조탄압에 맞선 대응과 2번의 열사투쟁으로 쉽 없이 달려오면서 지회의 기틀을 갖추고 간부들의 역량을 기르기 위한 교육, 정비, 관계회복 등의 시간을 충분히 갖지 못함.
- 전국적인 대규모 조직에서 발생하는 다양한 이해관계와 의견 차이를 조율하는 리더십 불안정, 이러한 상황에서 투쟁과 교섭에 대해 지역별로 온도차가 있어 지역별 의견그룹들에 영향이 강할 경우 판단차이 발생.

4. 노동조합의 과제와 전망

1) 노동조합의 과제

- 조직체계 정비, 간부 역할과 실무 교육 등으로 노조 기본체계의 활동구조 안정화.
- 조합원 특성에 맞춘 교육과 토론으로 주체 역량 강화.
- 단협미이행/위반문제와 센터 폐업문제 대응.
- 2015년은 임금인상투쟁과 임금체계개편 논의를 진행해야 함.
- 임금투쟁 마무리 후 노조의 중장기적 전망 마련 필요함.

2) 노동조합의 전망

- 삼성은 무노조경영을 포기하지 않았음. 조기와해에 실패했으니 고사화를 노릴 것.
- 저성장기의 경제위축, 삼성전자의 실적 악화, 서비스물량의 축소 등 당장 2015년에도 만만치 않은 상황에 놓여 있음.
- 진주센터, 마산센터, 서수원센터, 울산센터 등 지속적으로 폐업 발생. 삼성은 앞으로도 폐업카드를 노조를 약화시키고 교섭에서의 우위를 잡하기 위한 꽃놀이패로 쓸 것임. 노조 대응을 위해 보다 계획적인 차원의 구조조정(광역화와 폐업)이 일어날 가능성도 있음.
- 2015년 경영권승계이슈는 여전히 유효함. 정세적 공간을 잘 활용해야 함. '이학수(이재용) 특

- 별법' 발의로 국회에서도 쟁점화가 될 것. 삼성그룹 내의 대중적 노조로서, 이재용 부회장이 불법적으로 취득한 재산에 대한 문제제기, 명분 없는 경영권승계에 대한 공세적 여론전의 주체가 되어야.
- 교섭에서는 임금체계개편에 대한 연구와 전략토론이 탄탄해야 삼성에게 끌려다니지 않고 주도할 수 있을 것임. 또한 경총에 의해 대리되는 교섭구조가 아닌 대안적 교섭구조 마련해야 함.
- 2015년 이후에는 오로지 주체와 연대의 힘으로 맞붙어야 함. 주체와 연대의 힘을 얼마나 길러 낼 수 있는지에 따라 노조의 성패가 갈릴 것. 단기간의 성과보다는 중장기적인 노조의 전망과 조직확대, 주체들의 실력 향상을 위한 다차원적인 교육/훈련에 확실한 우위를 두고 노조활동을 전개해야 함.
- 강력한 사회연대의 기반이 탄탄하게 준비되어야 함. 삼성노동인권지킴이/삼성바로잡기운동 본부의 경험을 한 단계 발전시켜 보다 높은차원의 삼바운동이 준비되어야 함.



삼성조직화 사례보고서③ 코닝정밀소재 노동조합

* 코닝정밀소재(주) 기본정보

- 1995년 미국계 유리기관 제조회사인 코닝(Corning)과 삼성디스플레이가 합작하여 삼성코닝정밀유리(주) 설립.
- 2007년 삼성코닝정밀유리(주)와 삼성코닝이 합병.
- 2010년 회사 이름을 삼성코닝정밀소재(주)로 변경.
- 2013년 11월 삼성그룹지분 50%를 전부 미국 코닝사에 매각하여 지금의 코닝정밀소재(주)가 됨.
- TFT-LCD용 기관유리(LCD TV, 모니터, 노트북PC 등의 LCD 디스플레이의 핵심소재) 일관생산체제를 갖춘 전자소재 전문기업.
- 1996년 구미사업장 설립, 2003년 아산 탕정사업장 설립.
- 종업원 수는 삼성코닝정밀소재 시절 4,300여명, 현재 3,000여명
- 2008년 9월 기준으로 기관유리 시장 점유율 73%. 매년 낮게는 40%후반, 높게는 50%후반의 영업이익률 기록. (2012년 매출 3조2452억원, 영업이익 1조6727억원, 당기순이익 1조3551억원,

영업이익률 51.5%)

- 이익잉여금이 6조1625억원(2012년 기준)에 달하고, 기업의 재무 건전성을 나타내는 지표인 부채비율은 7.7%에 그침.

1. 노동조합 조직화 이전

1) 노동조합 결성 이전의 조건

- 삼성코닝정밀소재는 삼성계열사 중에서도 탄탄한 수익구조를 갖춘 '알짜배기' 회사였음.
- 직원들은 스스로 '부족함 없는 중산층' 정도 된다고 생각.
- 그러나 정년 55세를 채우고 명예퇴직하는 경우가 거의 없음. 4-5대에 스스로 나가도록 압박이 심함. 2-30대에 실컷 부러먹고 4-50대 되면 버린다는 배신감 있음.
- 회사 친화적인 노사협의회가 존재. 노사협의회는 '늘 회사의 입맛에 맞게 알아서 결정하는' 조직으로 인식되었고, 직원들의 불만이 수렴될 통로 없었음.
- 고과 평가와 승격 체계가 강력함.

2) 노동조합 준비주체와 준비과정

- 10월 23일 삼성-코닝 분리 발표 직후 '삼소추(삼성코닝정밀을 소중하게 추억하는 사람들)' 카페 개설, 1500명 가입. 호응 뜨거움.
- 회사 내부 온라인 게시판 '팀룸'에 직원들이 불만 글을 올림. 신영식(現위원장)의 글이 많은 호응을 받음. 김학남(現부위원장)도 댓글로 노조에 적극적인 포지션을 취하면서 다른 고참간부들의 참여를 촉구.
- 사측과 노사협의회로 비상대책위원회 구성. 노사협의회가 직원들의 의사를 제대로 반영하지 못한다는 불만이 형성됨.
- 직원들의 불만이 커서 사측에서도 이를 수렴할 필요성이 있었고, 신영식과 김학남을 10월 28일부터 비대위에 합류시킴. 두 사람이 간부급인데다가 온라인에서의 활동으로 직원들로부터 신뢰를 받고 있었기 때문에 '비대위를 한 번 믿어보자'는 분위기가 일시적으로 형성됨.

- 그러나 신영식, 김학남은 곧바로 비대위 활동에 제약을 느낌. 노사협의회법에 의거하는 수준의 활동은 사원들의 의사표현을 보장할 수 없었음. (예 : 비대위 조끼, 현수막 등으로 의사를 표현하고 선전하려 했지만 '취업규칙과 사내규정에 어긋난다'며 저지 당함.) 이에 노동조합의 필요성을 느낌.

- 신영식, 김학남을 비롯한 비대위 내부의 5명이 온라인에서 불만을 적극적으로 표출했던 11인을 비밀리에 조직해서 노조 설립을 계획. 과장급 고참들이 주도하고, 젊은 사람들이 적극적으로 호응했음.

* 특이사항

- 現위원장, 現부위원장이 2007년 '삼역모(삼성의 역사를 바꾸는 모임)'의 멤버였음. 삼역모는 삼성에서 노조를 설립하는 것을 목표로 했던 모임으로, 삼성SDI, 삼성전자, 삼성전기, 삼성코닝의 대리, 과장 100여명이 구성원이었음. 주축은 SDI와 전자였음.

- 삼성코닝에서는 신영식위원장을 비롯하여 3명이 참여했음.

- 김학남부위원장은 당시 삼성SDI를 다니고 있었음. 김학남부위원장은 SDI에서 노조를 설립하려고 했던 사람들과도 근거리에서 있었고, 역사에 대해서도 잘 알고 있음. 지금도 가깝게 지냄.

- 삼성코닝 자체에서도 2008년에 노조설립 시도가 있었음. 구미사업장에서 사원들을 협력사로 보내려고 한 것이 계기가 되어 노조를 만들려고 하다가 완전히 와해됨. 5-10명에서 시작해서 2-300명까지 되었었는데, 집행부 격의 사람들을 전부 감금시키고, 퇴사시킴. 수원사업장에서도 시도가 있었는데 다 찢렸음. 납치, 감금, 해외법인 출장 등. 사원들도 이런 스토리를 알고 있음. (언론 등 외부에는 알려진 적 없음)

2. 노동조합 출범과정

* 금속노조 '삼성코닝노동조합 현황 보고서(2013.12.18)'에서 발췌

- 2013년 11월 14일 노조설립신고

- 2013년 11월 19일 고용노동부 천안지청에서 필증발부

- 2013년 11월 21일 노조는 단체교섭요구

- 2013년 11월 23일 교섭요구 사실 공고

- 2013년 12월 5일 교섭 대표노조로 확정

- 2013년 12월 10일 1차 상견례(12/12) 요청공문 발송, 교섭위원 교육

- 2013년 12월 11일 사측 1차상견례 12/13로 변경요청 공문 보내움.

- 2013년 12월 13일 1차상견례 후 교섭원칙 중 임시상근을 제외한 주1회 사내회의실, 1인의 간사와 회의록 작성 등의 교섭원칙 합의하고 화 실무교섭, 매주 수요일 교섭하기로 하고 노조는 5개항의 기본협약 요구안 설명 차기 회의에서 사측안을 제시하라고 요청 함.

- 2013년 12월 13일 조합원 교육

- 조합원 가입 대상은 4000여명, 전비신청자 1,800여명, 중간관리자 300여명, 가입자 310여명

- 금속노조 가입을 역설하고 있으나 조합원의 준비정도가 낮아 가입이 어렵다는 판단이어서 조합원에 대한 집중교육 등을 통해 1월 말까지 금속노조 가입 여부를 판단하기로 함.

- 조직 구성은 임원 3명, 상집 7명(사무국장은 부위원장이 겸임. 총무 여성 노안 대외교육 언론 홍보 문화체육), 대의원 6명으로 확대간부 구성 완료.

1) 출범 동기

- 삼성그룹 계열사였던 삼성코닝정밀소재의 구조조정(삼성디스플레이의 지분을 미국 코닝사에 매각) 과정에서 노동자들의 고용 불안 발생.

- 매각 과정에서 사원들은 정보로부터 완전히 배제되었으며, 신문기사를 통해 매각 사실 확인. '4500명의 인생들을 이렇게 하루아침에 팔아치워도 되냐'는 분노가 순식간에 형성.

- '지금은 고용보장 약속을 하지만, 나중에 어떻게 될지 모른다.' 제 2의 매각사태나 구조조정이 발생할 수 있으니 미리 대비해야 한다는 인식.

- 더불어 고용조건이나 복지 하락의 우려. 코닝이 삼성 수준으로 보장을 해줄 것인지에 대한 불신. '그동안 사원들의 의사를 모으고 관찰시킬 통로가 없었는데, 힘을 모아서 보장을 받자'는 인식.

2) 출범과정의 주요한 특징

- 노조결성의 가장 강력한 동기는 구조조정과 고용불안.
- 이는 급격한 변화-충격 요인이었음. 노조 설립은 단계적 준비를 거치지 못한 채 급작스럽게 전개되었고, 주체들의 준비가 거의 전무했음.
- 위의 동기만큼 강력하지는 않으나 누적된 요인으로써 회사 친화적인 노사협의회에 대한 불만, 사원들의 의사를 수렴하는 통로가 없다는 문제의식, 과도한 실적주의와 경쟁체제, 정년 보장이 실질적으로 되지 않는 불안감 등.
- 초기에 사원들의 폭발적인 호응을 얻었으나, 사측의 노조와해 전략에 바로 직면하였음.

3) 출범 성공 요인

- 노조가 구조조정과 고용불안에 대한 강력한 대안으로 떠오름.
- 기존 노사협의회처럼 회사의 뜻대로 굴러가는 비대위에 대한 불신이 반사이익으로 작용.
- 간부급 고참들이 노조 결성의 주축이 되면서 사원들에게 신뢰를 줌.
- 과거 사례들과 비교했을 때 삼성 측의 직접적인 물리적 감시와 압박을 피할 수 있었던 것은 온라인, SNS 소통(카페, 카톡)의 힘이 컸음.
- 주체들의 준비가 평장히 미비하기는 했으나, 주축이 된 멤버 중 과거 삼성에서 노조설립-실패를 직간접적으로 경험한 사람들이 있었음. 삼성의 공격에 대해 '구체적 대응전략'까지는 세우지 못해도, 미리 예상은 하고 있었음. 조합원수가 요동치는 가운데서도 임원과 집행부가 심지 굳게 버텨.

3. 출범 후 활동

1) 기본 구성 현황

- 기존 삼성코닝정밀소재 전체 사원 4,500명, 삼성계열사로 전환배치 신청을 해서 이미 갔거나 앞으로 갈 사람들 1,500여명, 코닝에 남은 사람들 3,000여명.
- 초기에 조합원수가 600명까지 급격하게 올라갔으나, 사측의 반격이 시작되면서 바로 감소세로 돌아서서 현재는 2-300선에서 고착.

- 집행부 19명. 전체 조합원 2-300명(공개활동 안하는 소극적 인원이 많음). 집회 등 공개활동시 집결인원 4-50명.

2) 활동 현황

- 2014년 7월 30일까지 30차 교섭 진행. 교섭 장소 공방(사측이 중국집, 온천 등을 교섭장소로 제시), 핵심내용이 아닌 지엽적 문제 꼬투리 잡기로 실질적으로 진전된 내용 없음.
- 중재위원회를 거쳐 9월 집중교섭기간을 갖기로 하였으나 사측의 태도는 변한 것이 없었음. 여전히 지지부진한 상황.
- 출범 1년차(10월 22일)에 회사내에서 "2014년과는 다른 2015년"을 선포하며 간부 6명이 삭발식을 하고, 임단협투쟁 승리를 결의함.
- 초기에 집행부가 금속노조와 소통해왔고 교육도 몇 차례 받은 바 있음.
- 현재도 금속노조의 간부나 집행부들과 관계 맺고 있지만 체계적-지속적 교류 안 되고 있고, 개인적 조언을 구하는 수준. (금속노조 전 조직실장, 충남지부 전 지부장 등)

3) 활력과 약화의 요인들

<활력 요인>

- 고참 간부들이 나서면서 사원들에게 신뢰를 얻을 수 있었고, 젊은 사원들이 나설 수 있도록 용기를 주었음.
- 들끓는 여론의 해방구로써 온라인, SNS 공간이 기능하면서 사원들의 불만이 적극적으로 표출될 수 있었음.
- 그러나 곧바로 시작된 사측의 반격 이후 새로운 활력 요인 없음.

<약화 요인>

- 사측의 노조와해 전략: 직장-그룹장-팀장라인을 장악하여 반노조 교육, 고과 평가를 통한 압박. "너 지금 그룹장 승급 대상인데, 노조에 가입하거나 동조하면 평가 잘 못 받는다. 노조가 지금 너한테 해주는 게 뭐가 있냐, 결국 너만 손해다"
- 반노조 교육은 기존에 에버랜드 등 삼성그룹사에서 진행해온 교육과 같은 내용. 쌍용차 점거

투쟁 등 과격한 투쟁을 예로 들면서 '금속노조에 가입하면 상급단체의 지시에 무조건 따라야 한다' '민주노총은 협상과 합의는 애초에 안중에 없고 오로지 투쟁을 통해서 사적이고 정치적인 이익을 획득하려는 집단이다' 등. 이 교육이 직원들에게 상당히 영향을 미침. 상당수의 조합원들 또한 노조는 동의하지만 상급단체 가입은 저어하고 있음.

- 초기에 노조로 상당한 인원이 몰렸으나, 사측에서 '삼성 계열사로의 전환배치를 신청하면 받아주겠다'라고 발표하면서 조직력이 급격히 꺾임. 노조 출범동기에 녹아있는 '삼성맨으로서의 자부심과 앞으로도 삼성맨이고 싶은 열망'을 엿볼 수 있음. 여기에 보상금 액수가 흘러나오고, 노동자들을 흔들면서 노조 조직력에 큰 타격을 미침.

- 삼성이 여전히 노사관계에 관여하며 노조고사전략을 구사하고 있음. 코닝이 여전히 삼성의 손회사 격인데다가, 탕정은 삼성의 대표적 생산단지이고, 주변에 위치한 삼성 계열사들에게 영향을 줄 수 있기 때문.

- 1년 동안 단체협약을 맺지 못하고 노조의 '실체'가 없음. 조합원들에게 줄 수 있는 것이 없으며 최소한의 보호장치가 없다보니 공개활동조차 꺼리게 되는 상황.

- 코닝에 남은 직원들의 '보상금 5억 요구설'이 언론에 퍼지면서 외부 여론이 지지보다는 비난이 많았던 점도 부정적 요인.

4. 노동조합의 과제와 전망

1) 노동조합의 과제

- 집행부는 일단 가시적인 성과를 만들어야 조합원이 늘고 노조가 생존할 수 있다고 판단하고 있음.

- 2015년의 가장 큰 목표는 '단협 체결'(요구안은 고용보장, 노조활동보장 두 가지)이며, 이후에 그 힘으로 조합원을 확대하여 다수노조가 된다는 중장기적 구상.

2) 노동조합의 전망

- 현 집행부의 의지대로 낮은 수준이라도 단협을 체결하고 노조를 안정화하면 조직 확대의 계기를 마련할 수 있을 것으로 보임.

- 일단은 노조 정체성을 유지하고 있는 현 조합원 2-300명을 잘 지켜내고, 차근차근 결속력을 만들어가는 것이 중요함.

- 조직률은 객관적으로는 낮은편(10%)이지만, 절망적인 규모는 아님. 지역선전, 언론사업, 교육, 연대조직 등 노동조합 조직 강화와 기반 확대를 위해 여러 가지 시도해볼 여지가 있음.

- 삼성테크윈, 삼성토탈 등 삼성에서 매각되면서 노조를 만들거나 비대위를 만든 또 다른 사례들이 생김. 코닝노조는 이들 노조에게 경험을 전수하고, 자문하고 있음. 단독으로 투쟁할 때와 비교하면 서로 협력-연대할 수 있는 긍정적 환경이라 할 수 있음.

〈매각 4개사〉

- 2014년 11월 26일, 삼성테크윈, 삼성토탈, 삼성종합화학, 삼성탈레스 (방위산업, 화학부문 4개사)를 삼성그룹에서 한화로 매각한다는 발표가 남.

- 4개사에서 비대위 또는 노조가 설립됨. 연석회의를 꾸려 매각 저지 공동투쟁을 진행하고 있음. 삼성토탈, 삼성종합화학 노조에 대해서는 첨부자료(인터뷰) 참고.

- 2015년 3월 7일, 4개사와 삼성전자서비스지회, 삼성노동인권지킴이, 삼성바로잡기운동본부 가 최초로 공동 집회를 개최함.



삼성조직화 사례보고서④ 금속노조 울산지부 삼성SDI지회

* 삼성SDI 기본정보

- 1970년 삼성-NEC 공업으로 시작해, 1974년 삼성전판공업으로 상호 변경.
- 1995년 천안공장 착공. PDP와 2차전지 신규 사업 시작.
- 1999년 삼성SDI(주)로 상호 변경.
- 2000년대 들어 전지, PDP, OLED, LCD 등에서 성장.
- 2005년 삼성 OLED 흡수 합병.
- 2008년 7월 삼성SDI&Bosch사 합작 법인 SB리모티브 설립. 9월 삼성모바일디스플레이 설립.
- 2010년 삼성SDI 베트남 법인, 2011년 유럽법인, 2012년 일본법인, 중국판매법인 설립.
- 2011년 삼성전자 태양전지사업 영업양수. 2013년 SB리모티브 합병.
- 2014년 제일모직의 소재 사업부문 흡수합병한 뒤 PDP 사업에서 철수, 케미칼 사업으로 진출.
- 주요 사업은 에너지 솔루션 사업부문, 소재 사업부문. 에너지 솔루션 사업부문은 소형 2차전지 사업, 에너지저장장치(ESS) 사업, 자동차 전지 사업 등. 소재 사업부문은 TV, 모니터, 냉장고 등의 홈/오피스 내외장재 소재에서부터 휴대폰, 노트북 등의 내외장재 소재, 자동차 소재 등의

케미칼 사업.

- 2014년 7월 기준 최대주주는 삼성전자로 19.13% 지분 소유, 2대 주주는 국민연금.
- 2013년 매출액 5조165억원, 영업이익 -274억원, 당기순이익 1479억원, 부채비율 399.95%. 영업 이익률은 2011년 2.02%, 2012년 3.24%, 2013년 -0.55%.
- 생산부문 사업장 분포
 - 1) 에너지 솔루션 부문 한국사업장: 천안(2차전지), 울산(자동차 전지용, PDP)
 - 2) 소재 부문 한국사업장: 구미사업장(전자재료), 여수사업장(합성수지, 인조대리석), 청주사업장(편광필름), 수원소재단지(전자재료사업부)
- 직원현황 (출처: 금융감독원 공시자료)

다. 직원 현황

(기준일: 2014.09.30)

(단위: 백만원)

사업부문	성별	직원수				평균 근속연수	연간급여 총액	1인평균 급여액	비고
		정규직	계약직	기타	합계				
에너지솔루션	남	6,594	283	-	6,877	12.9	413,411	60	-
에너지솔루션	여	1,060	150	-	1,210	7.2	52,607	43	-
케미칼	남	1,256	35	-	1,291	12.5	86,701	67	-
케미칼	여	304	12	-	316	5.9	13,256	42	-
전자재료	남	1,784	24	-	1,808	7.6	90,066	50	-
전자재료	여	356	6	-	362	4.7	14,868	41	-
합계		11,354	510	-	11,864	11.1	670,909	57	-

※ 상기현황엔 본사 및 지원부문 인력이 포함되어 있습니다.

※ 1인 평균급여액은 해당기간 평균인원 기준으로 산출하였습니다.

1. 노동조합 조직화 이전

1) 노동조합 결성 이전의 조건

* 2000년대 이전

- 87년 김갑수 수원 삼성SDI 입사. 90년대 초 현장에서 문제가 일어나기 시작. 과로사, 노조 설립 시도 후 해고, 권고사직 등. 노조 있으면 좋다는 생각으로 선배들과 사조직 결성. (삼성은 회사에서 인정하는 동호회만 인정. 사적인 모임 못하게 했음. 발각되면 불이익, 감시)

- 95년 말부터 체계적으로 멤버 확정. 96년 회사 본격 탄압. 선배들 중 핵심 7명 주재원으로, 3~4명은 장기출장 반복. (주재원은 보통 5년. 원래 사원은 갈 수 없고 관리자만 갈 수 있음. 가족까지 함께 보냄)

- 96년 김갑수 천안으로 발령. 복수노조 이야기 한창 나올 때라 민감. 사측에서는 “복수노조 생기면 어떻게 할거냐? 노조가 어떻게 만들어질 것 같냐? 본인 생각은 어떠냐” 등 질문하며 끊임없이 면담. - 천안 공장을 다 짓지 않아 수원에서 6개월 근무. 이 때 모임 재구성. 주재원 인사발령, 장기출장에 대응해 노사협의회를 대책으로 고안. 노사협의회 위원이 되면 인사발령이나 출장을 함부로 보낼 수 없기 때문. 노사협의회 위원은 직선으로 뽑히고, 위원장은 위원들의 간선으로 선출. 현장에서 살아남기 위해 노사협의회를 선택.

- 위원으로는 많이 당선되었으나, 간접부서(인사팀, 총무팀, 연구소 등)가 있기 때문에 위원장 선거에서는 낙선.

- 99년 천안에서 전자/자동차/전기/코닝 등이 다 모인 신규모임 다시 결성. 노조로 가는 초동모임 단계. 수원-천안 간 의사소통이 잘 안되면서 수원에서 먼저 (성급하게) 노조 설립 날짜 제출. 구체 정보를 회사가 알게 되었고 관리자들이 1:1로 만나면서 회유, 협박, 가족 동원, 명퇴, 권고사직, 출장.

- 99년 12월 결국 수원 사업장 핵심 4명 권고사직 합의. 천안에서도 복수노조 기능해도 노조 설립 안하겠다는 서약서를 (김갑수를 제외하고) 다 받아냄. 시간 지나니 의지 약해짐.

- 권고사직은 본인 의지만 있으면 해고 싸움 가능하다는 변호사 자문. 김갑수가 도청, 미행 등 따돌리고 권고사직자들과 만남. 현장에서 증인을 해주겠다고 약속. 권고사직자들에게 해고싸움 계속 하겠다는 다짐 받음.

- 사측의 격리, 출장, 회유 이어짐. 이 때 삼성해복투 만들어짐. (삼성생명 정리해고자를 주축으로 중공업 해고자, 송수근 등) 하지만 삼성생명 해고자들의 경우, 노조와 상관없이 정리해고 싸움이 주요했고, 삼성생명 주식 배당 문제로 갈등. 거리감 생겨나면서 활동력 저하.

- 수원 권고사직자 4명 결국 포기. 2000년 4월 금전적 보상 받고 마무리. 김갑수는 99년부터 2000년 11월 해고될 때까지 24시간 관리 당함. 미행, 납치, 협박 “우리 나라 실종자 인구 수가 몇

명인 줄이느냐, 그 중 너 하나 포함되는 건 아무것도 아니다” 등.

- 해고 후 다산인권센터와 만남. 민주노총과 금속노조에서는 개인해고자를 받기 어려움. 삼성에서 노조 설립 시도는 대부분 사측의 회유에 넘어가거나, 개인 이득을 위해 노조를 협상의 도구로 사용하는 경우가 많았던 것도 하나의 이유.

- 해고 이후 법정투쟁 진행. 삼성에서는 재입사 제안까지 했지만 받지 않았음. 이후에도 SDI내에서 노조 만들겠다는 사람 많았지만 스스로 포기하거나 사측에게 돈을 받으면서 끝남.

* 2000년대

- 노조 준비모임 1~2개 사내에 존재. 노사협의회 위원이었던 송수근이 한계를 느끼고, 진보적 생각을 하게 됨. “노사협의회 위원장이 바뀔 때마다 복지가 하나씩 없어진다”는 말이 있을 정도로 복리후생이 계속 줄어들고 있던 상황이었음.

- 근무형태도 4조 3교대. 보통 화학공장 등 장치산업에서 활용되는 교대형태 도입. 주40시간 들어서면서 3교대로 바뀌었지만 필요 없으면 한 조를 없애버리는 등 필요에 따라 구조조정 시행.

- 2003년 이성형, 송수근 만남. 이성형은 반장 경력 10년. 2~3달 동안 지내면서 불합리함 깨달음. 회사는 둘의 만남을 차단하려고 했었음.

- 03~04년도 사이에 ‘현장을 사랑하는 모임’ (이하 현사모) 결성.

- 2007년 12월 브라운관 사업이 끝나고 구조조정. 희망퇴직, 전 계열사 및 천안공장으로 이직 권고 등. 당시 1200명 중 5~60%가 희망퇴직으로 그만둠. 현사모 가입하면 퇴직하거나 공장을 옮기지 않고 폴리텍에서 교육을 받을 수 있었음. 당시 조직을 22명으로 확대.

- 한편 사내 협력업체 하이비트지회(비정규직)와 대현(정규직에서 비정규직으로 전환) 개별조합원이 구조조정 맞서서 활발히 투쟁.

- 이 때 현사모와 천안의 삼역모(충남지부 개별조합원 가입)가 하나로 합치려했지만 잘 되지 않았음. 구미에서 만나기로 했지만 천안에서 회사 방해로 못 오게 되면서 흐지부지 됨. 하이비트는 울산지부 중재로 회사와 합의했고, 지금은 없음. 삼역모는 개별조합원 집단이었으나 회사 명예 훼손으로 고발, 이후 해산.

- 폴리텍 교육 마치고 현장 복귀 시점에 다시 반 정도 퇴사. 회사에서 갈등 조장, 스트레스 주면서 압박. “현사모 회장은 돈 많이 받으려고 하는 거다, 파워가 세지면 안 된다” 등 인신공격.

- 2008년에 브라운관 관련한 싸움 마무리하고 이성형 현장 복귀. 2008년 1월 29일 현사모 해산.

2) 노동조합 준비주체와 준비과정

- 2011년 7월 복수노조 법제화. 또한 현사모에서도 더 기다릴 수 없다는 판단 하에 노조 설립 결의. 2011년 7월 1일 다시 현사모 발족. 사람 모으고 교육 시작.
- 현사모 vs 송수근 갈등 있었음. 송수근 '더 많은 인원과 해야 한다' vs 현사모 '지금 인원으로 가도 된다'가 쟁점이었음. 송수근은 협의회 위원 선거 이후에 더 많은 사람을 포괄해 노조 설립하자고 주장했지만, 현사모는 '그렇게 끝였지만 의미 없었다. 그냥 먼저 가자'는 의견. 울산지부는 '송수근 배제하고 갈 수 없다, 의견 모아보자'고 했지만 잘 되지 않았음.
- 서류 준비, 교육에 주안점 두고 활동 시작. 단합대회, 교육 진행했지만 노조 공개 여부에 대해 의견 나뉨. 노조 공개 동의하는 사람들 중심으로 2012년까지 교육 진행.
- 2012년 10월 16일부터 금속노조 박유순, 민주노총 울산본부 이형진, 금속 울산지부 권기백, 김갑수 등 노조 설립 논의.
- 설립 과정에서 쟁점 존재. 박유순, 김갑수는 금속 울산지부에 개별조합원 가입 방식으로 노조 설립해야 한다고 주장. 금속에게 책임을 묻기 위해서가 아니라 사측의 탄압에 부당노동행위로 대응하기 위합임을 설득. 반면 울산지부는 사람을 모아서 지회로 띄우는 것이 필요하다고 주장하며 당장 설립 반대. 갈등 지속되면서 설립 연기.
- 결국 경기/천안은 개별조합원으로 가고, 울산은 현사모 중심으로 집단 가입하기로 함. 현사모에서 찬반투표 진행해서 과반수 찬성.
- 노조 설립을 결의한 사람들 중심으로 방향 설정, 탄압 대응 교육, 언론 접촉, 수련회 등 진행. 2013년 12월까지 박유순 국장과 한 달에 1회 회의.
- 다시 지지부진한 흐름이 지속되자 현사모는 2013년 12월, 계속 시간 끌 수 없고, 지도부 교체 전 노조 설립해야 한다는 생각으로 노조 설립 적극 추진.
- 2014년 1월 20일 금속노조 울산지부장, 수석부지부장 만남 시작. 2주 1회 회의와 교육, 설립 직전 1주 1회.
- 2014년 3월 23일 노조설립총회. 금속노조 울산지부 산하 삼성SDI지회 설립. 조합원 12명 공개.
- 출범 당시 주요 요구안 '일방적 구조조정과 임금피크제 도입 반대'.
- 울산지역 4개 삼성계열사(삼성SDI, 삼성정밀화학, 삼성석유화학, 삼성비피화학) 가운데 삼성정밀화학에 이어 두 번째 노조. SDI 울산사업장에서 노조에 가입할 수 있는 노동자(차장 이하) 수는 약 1200~1300명.

2. 노동조합 출범과정

1) 출범 동기

- 복리후생 삭감, 고용불안 등에 대한 불만
- 복수노조 법제화라는 외부의 정세.

2) 출범과정의 주요한 특징

- 삼성의 철저한 노무관리 속에서 사측의 회유, 통제, 협박 등에 무너진 경우가 다수 존재. 현장의 분위기를 악화시키는 경우가 많았음. 한편으로는 이런 상황에서 사측과의 우호적인 관계를 명확히 단절하지 못하고 노조를 협상의 도구로 활용하려는 사례 역시 존재.
- 이로 인해 노조 설립 흐름이 좌초되는 경우가 많고, 지지부진한 경우가 지속. 또한 '개별조합원 vs 집단가입'이라는 갈등으로 표현되듯, 삼성에서의 노조 설립 전략이 무엇인지에 대해서 합의나 전략을 만드는 과정이 부재.

3) 출범 성공 요인

- 복수노조 법제화, '2012년 S그룹 노사전략' 폭로, 삼성전자서비스지회의 투쟁, 사회의 여론 및 연대 등에 힘입어 삼성의 기존 노무관리 전략이 변화될 수밖에 없는 조건. 보상, 회유, 협박, 납치, 미행 등 구시대적인 방법을 계속 활용하기는 어려워짐. 소수이고, 현장의 장악력이 없다 하더라도 노조 설립이 가능해짐.
- 노조 설립은 성공했으나, 설립 이후 활력 있고 건강한 노조로 생존할 수 있느냐가 고민되어야 함.

3. 출범 후 활동

1) 기본 구성현황

- 13명으로 출범, 현재 11~12명.
- 지회장 이성형, 부지회장 정정모, 사무장 송성민, 조합원 김일경, 이정환 등. 송성민은 최근 성매매 업소 관련 문제로 사퇴.

2) 활동 현황 (2014년 10월까지)

① 교섭현황

- 삼성전자서비스지회처럼 경총을 통한 교섭창구 마련. 사측에서는 경총에 교섭 위임, 노측은 울산지부 수석부지부장, 이한별 조직2부장, 지회 교섭위원 5명이 교섭에 참여하고 있는 상황.
- 2014년 10월 9일까지 교섭 3차 진행. 본교섭 2주 1회, 실무교섭 1주 1회 진행. 교섭시간 따로 마련되지 않아 퇴근 후 18시 교섭 시작.
- 경총이 위임받았기 때문에 교섭 진척 잘 안 되고 있음. 결정권이 없고, 책임회피 하는 상황.
- 교섭 주요 요구안 : 노조 운영에 필요한 부분(사무실, 게시판, 상근자), 사원들의 요구(복지부 분, 휴가비)

② 일상활동

- 선전전 : 지부에서 선전물 제작, 지회 재정으로 인쇄. (지부에서 지원하는 경우도 있음) 새벽 5시~7시50분, 11시50분부터 점심시간, 21시30분~22시30분 하루 세 번. 1000~1500장씩 배포. 7~8회 진행. 선전물의 주요 내용은 단협 쟁점, 사측에 대한 직접교섭 요구. 직원들이 유인물은 잘 받음. (첨부자료 참고)
- 점심시간 조끼 착용, 총회 한 달에 두 번 진행, 연대 집회 참석 등.

3) 활력과 약화의 요인들

- 고과평가에서 낮은 점수를 받고, 노무관리자가 뒤에서 갈등을 조장하거나 징계를 주려고 하기도 함. 하지만 현재로서는 이전만큼 드러나는 탄압은 없는 상황. 오히려 사측의 철저한 무관심과 관망, 경총을 통한 교섭 무력화의 문제를 어떻게 극복할 수 있을지가 고민.
- 내부 주체의 활동이 활발하지 않은 상황에서 외부의 지원이 어떤 방식으로 가능할 것인지 고민.

4. 노동조합의 과제와 전망

1) 노동조합의 과제

- 금속노조울산지부와 지회간부가 교섭에 참가. 단체교섭을 진행하여 왔으나 회사는 경총에 교섭권을 위임하고 직접 노사교섭에 참석하지 않으면서 실질적으로 노사단체교섭을 부정하고 의미없는 교섭으로 만들어 버림.
- 소수의 조합원으로 조직확대를 하지 못해 활력을 잃고 노조의 존립자체가 어려운 상황. 이로 인해 해고자나 개별적인 소송, 복직요구, 소규모 선전전이나 집회를 넘어서는 사업계획을 갖지 못하고 있음.

2) 노동조합의 전망

- 새로운 전환의 계기를 만들어 내지 않으면 또 하나의 실패로 그칠 가능성이 있음.
- 전환의 계기들을 몇 가지로 고려할 수 있음. 첫째로 기존 실패의 교훈을 성찰하면서 장기전략을 가지고 다시 조직하는 방안, 둘째로 SDI의 사업구조조정 등의 계기를 통해 재활성화 가능성을 찾는 방향, 셋째로 울산의 소수중심에서 다른 공장을 포함한 새로운 주체 등장을 준비하는 방향 등
- 어떤 방향으로 나아가는 기존의 실패로 인한 패배의 경험을 넘어서 자신감과 치밀한 전략을 갖출 필요성이 있음.



삼성조직화 사례 비교표

1. 출범동기

	출범 동기
금속노조 경기지부 삼성지회(2011년 설립)	*누적된 불만(약함) - 고용불안, 노동환경 등 회사에 대한 불만 (조장희 노사협의회 위원장 3선이라는 결과로 표출) - 노사협의회의 한계 *일시적, 외부적 요인 - 복수노조 허용 - 노조 설립 정보유출, 어용노조 설립 (이 때문에 계획보다 빠르게 추진)
금속노조 삼성전자서비스지회 (2013년 설립)	*누적된 불만(강력) - 극심한 노동강도 - 영망진창 임금체계 (2012년 통합수수료체계 도입으로 악화) - 협력업체(바지사장) 중간수탈 - 과도한 감정노동, 경쟁으로 인한 스트레스 - 삼성의 관리, 그러나 위장도급 형태의 고용으로 인한 무권리 *결정적 계기(강력) - 동래센터 업체폐업과 해고
코녕정밀소재 노동조합 (2013년 설립)	*누적된 불만(약함) - 일방적·권위적인 회사 운영, 강력한 경쟁체제에 대한 불만 - 노사협의회의 한계 *결정적 계기(강력) - 매각으로 인한 구조조정과 고용불안
금속노조 울산지부 삼성SDI지회 (2014년 설립)	*누적된 불만(약함) - 복리후생 삭감, 고용불안 등 *일시적, 외부적 요인 - 복수노조 허용

2. 초동주체와 출범과정

	초동주체 (규모, 특징)	출범 과정
금속노조 경기지부 삼성지회	- 노사협의회 위원장 출신을 비롯한 4인 - 노사협의회 당시 주변동료들의 관심과 지지	- 2009년 초동주체 4인 결의, 민주노총과 연대, 준비위 구성 (※ 2011년 삼성에버랜드노조(어용노조) 설립, 단협체결) - 2011년 “삼성노동조합” 출범. 조장희 해고 - 2013년 금속노조 경기지부로 편입
금속노조 삼성전자서비스지회	- 전국적 노사협의회 라인 - 고객전담반 라인 : 최고 고참급. 기술력, 경력, 연봉 최고수준 - 초동주체의 규모가 크고 광범위함	- 동래센터에서 근로기준법 상회하는 성과를 쟁취하여 입소문을 타던 중 2013년 6월 업체폐업과 해고 발생 - 민변, 금속노조와의 연대를 통해 노조 설립 준비, 기자회견을 통해 선포 - 각종 조직라인과 관계들을 기반으로 SNS를 통해 삽시간에 확산
코녕정밀소재 노동조합	- 간부 급 주도, 젊은 층 합류(20여명)	- 온라인 카페 개설하여 불만 표출의 통로 마련 - 사내 온라인 게시판에 회사 비판글 자발적으로 게시, 호응 확산 - 사원 뜻 대변하는 고참들이 비대위에 합류하였다가 한계를 느끼고 비밀리에 노조 조직, 출범
금속노조 울산지부 삼성SDI지회	- ‘현사모’ 중심으로 한 10여명 - 2003년부터 현장조직으로 활동, 2008년 활동중단 뒤 2011년 복수노조 법제화를 계기로 다시 활동 시작	- 2003년 노사협의회 송수근, 김갑수 해고 - 2003-4년 ‘현사모’ 결성 - 2007년 대규모 구조조정과 희망퇴직, 현사모 22명까지 확대 - 2008년 현사모 해산. 2011년 현사모 재발족 - 2012년 노조설립 논의 (출범 전 조합원 규모, 가입 방식에 대한 쟁점 존재) - 2014년 3월 설립총회

3. 출범 후 활동내역

출범 후 활동내역 (교섭, 투쟁)	
금속노조 경기지부 삼성지회	<ul style="list-style-type: none"> - 소송: 사측의 고소고발 폭탄에 대한 대응, 사측의 부당노동행위 고발, 해고무효소송 등 진행 중. 고등법원 계류 중인 2건을 제외하고 다른 6건은 1, 2심 모두 승소 - 교섭: 금속 경기지부 삼성지회 편제 후 삼성에 최초로 교섭요구, 복수노조 창구단 일화로 교섭권 없는 상태 - 온라인 소식지 배포: 2013년 1년간 온라인 소식지 '하이 레이버랜드' 발간 (노동자들에게 확산되지 않아서 현재는 중단됨) - 대규모 공동행동: 2013년 6월 나들이투쟁, 2014년 4월 에버랜드 노동꽃 축제 진행. 경기지부, 삼성전자서비스지회, 삼성노동인권지킴이 등 함께 함 - 이슈파이팅: 부당징계에 따른 기자회견, 'S그룹 노사전략' 노조파괴 문건 이슈화 (법률대응, 언론대응) - 지회 외부 활동: 삼성에서 노조를 만들고자 하는 사람들 지원 / 민주노총, 금속노조, 삼성노동인권지킴이 활동 참가 - 2014년 10월 이후: 2주 1회 -> 월 1회 선전전 진행 중
금속노조 삼성전자서비스지회	<ul style="list-style-type: none"> * 2013년 <ul style="list-style-type: none"> - 7월 24일 삼성전자서비스 원청, 협력업체에 교섭요청공문 발송 - 9월 4일 전국최초로 포항분회 상견례 및 1차교섭 (사측 불참) - 10월 31일 최종범열사 자결, 11월 4일 '삼성규탄 및 최종범열사 대책위' 발족 - 12월 24일 최종범열사 장례식 * 2014년 <ul style="list-style-type: none"> - 12월 27일 전국최초로 부양지역 6개 센터, 울산지역 2개 센터 지노위 조정중지 결정 - 권역별로 조정중지 결정, 정의찬반투표 진행 - 1월 19일 쟁의대책위원회 구성 - 1월 분회별-권역별로 기습파업, 순환파업 시작 - 4월 24일 경총에 교섭 중단 선언 (이유: 사측 폐업대책, 임금안 미제출) - 5월 17일 엄호석열사 자결 - 5월 19일 무기한 총파업투쟁 선포, 서초사옥 노숙농성 시작 - 수차례 교섭중단과 재개를 반복 - 6월 28일 기준단협 체결 - 6월 30일 엄호석열사 장례식 - 10월-12월 권역별 조인식 <교섭요구-열사투쟁-파업투쟁-열사투쟁-임단협체결> 한 순환 완료 * 2015년 <ul style="list-style-type: none"> - 1월~3월 조합원 교육, 수련회 등 진행 - 1월 교섭요청공문 발송 - 임단협 위반 사항 고발 - 3월 7일 '삼성노동자 결의대회' 개최

코닝정밀소재 노동조합	<ul style="list-style-type: none"> * 2013년 <ul style="list-style-type: none"> - 11월 21일 단체교섭요구, 12월 5일 교섭 대표노조로 확정 - 12월 10일 1차 상견례(12/12) 요청공문 발송, 교섭위원 교육 * 2014년 <ul style="list-style-type: none"> - 7월 30일까지 30차 교섭 진행. 교섭 장소 공방(사측이 중국집, 온천 등을 교섭장소로 제시), 핵심내용이 아닌 지엽적 문제 꼬투리 잡기로 실질적으로 진전된 내용 없음 - 중재위원회를 거쳐 9월 집중교섭기간을 갖기로 하였으나 사측 태도 불변 - 간헐적으로 집회 개최 - 사측에 의해 선전활동 등 일상활동 가로막혀 있음 - 10월 매각 1년 맞이하여 지도부 삭발투쟁, 집회 등 진행
금속노조 울산지부 삼성SDI지회	<ul style="list-style-type: none"> ① 교섭현황 (2014년 10월까지) <ul style="list-style-type: none"> - 사측에서는 경총에 교섭 위임, 노측은 울산지부, 지회 교섭위원까지 총 5명이 교섭에 참여. 경총 위임으로 진척 잘 안되고 있음 - 2014년 10월 9일까지 교섭 3차 진행. 본교섭 2주 1회, 실무교섭 1주 1회 진행 - 교섭 주요 요구안: 1) 노조 운영에 필요한 부분(사무실, 계산관, 상근자), 2) 사원들의 요구(복지부분, 휴가비 등) ② 일상활동 <ul style="list-style-type: none"> - 선전전: 하루 세 번, 한 번에 1000~1500장씩 배포, 14년 10월까지 7~8회 진행. 선전물의 주요 내용은 단협 쟁점, 사측에 대한 직접교섭 요구 - 점심시간 조기 착용, 총회 한 달에 두 번 진행, 집회 참석 등

4. 노조 접근성과 조직률

	(비조합원) 노조 접근성	조합원수 (조직률)
금속노조 경기지부 삼성지회	<ul style="list-style-type: none"> - 낮은 편. 노조에 대한 거부감 존재 - 근무기간이 짧은 다수의 비정규직을 제외한 정규직의 경우, 소수가 전국에 흩어져 있고 접촉 자체가 어려운 경우가 많음 	10여명
금속노조 삼성전자서비스지회	<ul style="list-style-type: none"> - 열사투쟁, 농성투쟁 등 고강도투쟁은 조합원 결속력을 강화하는 동시에 비조합원의 접근성을 낮춤 - SNS, 지속적인 소식지 발간, 사회연대 등의 개방성으로 유연함 확보 - 종합적으로는 비교적 높은 편 	1300여명/7000여명(18%)
코닝정밀소재 노동조합	<ul style="list-style-type: none"> - 비교적 높은 편 - 가입 자체는 쉽고, 노조가 과격함 이미지 아님 - 개방적이나, 사측의 탄압으로 공개 활동을 하기는 부담이 큰 조건 	300여명/3000여명(10%)
금속노조 울산지부 삼성SDI지회	<ul style="list-style-type: none"> - 낮은 편. 선전전 등을 통해 존재감은 있으나 노조에 가입할 만한 특별한 동기부여가 어려운 상황 	11~12명

5. 조직 확대 · 강화요인

	조직확대 · 강화 요인	
	내부적 요인	외부적 요인
금속노조 경기지부 삼성지회	- 초동주체들의 강한 의지	- 강한 연대 : 민주노총, 금속노조, 민변, 다산인권센터, 삼성노동인권지킴이 등 노조와 사회단체의 지원. 선전전, 대규모 공동행동과 법률 대응 등 - 'S그룹노사전략문건' 폭로 등 무노조 삼성에 대한 사회적 반감 형성
금속노조 삼성전자서비스지회	- 열악한 노동조건으로 인한 누적된 불만 폭발 - 대규모 주체들의 강한 의지와 절박함 - SNS활용도 높고 네트워크 구성능력 뛰어나 - 고참급과 각 센터 신망있는 주체들이 핵심주체로 나서면서 결집력 형성 - 열사들의 희생, 조합원들의 결집	- 'S그룹노사전략문건' 폭로, 위장도급 논란으로 삼성의 직접적 지배개입 운신의 폭이 좁아짐 - 이견회 회장의 건강악화로 인한 삼성 그룹 경영권승계 문제 이슈화, 사회적 정당성에 대한 부담 높아짐. 영화 '또 하나의 약속' 직업병 문제 부각 - 정부차원에서는 세월호 정세로 인해 노동이슈에 대한 부담 - 금속노조의 집중적 물적 · 인적 지원 - 민주노총과 삼성바로잡기, 삼성노동인권지킴이의 연대 형성, 소비자와 시민들의 광범위한 지지
코닝정밀소재 노동조합	- 고참들의 주도 - 사원들의 광범위한 여론을 온라인 공간을 통해 시기적절하게 표출, 수렴 - 초동 핵심주체들의 의지, 노조설립 직간접 경험	- 노동조합이 구조조정과 고용불안에 대한 강력한 대안으로 떠오름 - 노사협의회에 대한 불신
금속노조 울산지부 삼성SDI지회	- 초동주체들의 의지	- 'S그룹 노사전략' 폭로, 삼성전자서비스지회의 투쟁 등에 힘입어 삼성의 구시대적인 노무관리 방식 변화

6. 조직 축소 · 약화 요인

	조직축소 · 약화 요인	
	내부적 요인	외부적 요인
금속노조 경기지부 삼성지회	- 소송 대응에 조직역량 대부분 집중 - 그룹 노조로의 전망으로 인한 갈등 : 기존의 현장에서의 탄탄한 관계에 기반하지 않아 조합원간 갈등 유발 - 생존 전략과 상급단체 부재로 사측의 탄압에 제대로 대응하지 못함	* 'S그룹 노사전략'의 '조기화해, 고사화'의 당사자 - 노조간부들에 대한 해고, 징계, 소송폭탄, 유인물 배포 방해 - 어용노조 설립, 반노조 교육, 노조간부에 대한 비방으로 관계 고립(심리전), 고충처리로 직원들의 불만완화 - 그룹 차원의 비상상황실 가동
금속노조 삼성전자서비스지회	- 지속적인 강도높은 투쟁으로 피로도 누적 - (투쟁 지속으로 인해) 임원과 지역, 분회 간부진의 교육 기회 부족 - 토론구조와 의사결정체계 불안정, 전략에 대한 통일적 인식과 합의 부족 - 내외근 · 지역별 · 협력업체별 입장차이와 조직력 · 투쟁력 편차 등으로 인한 갈등	- 표적감사, 콜인주기, 폭언폭행 등 탄압 - 3개 업체 위장폐업 (*이 자체는 조직 위협요소였으나, 이에 대한 통일적 대응으로 조직단결을 강화하기도 했음) - 투쟁과 교섭에 대해 지역별로 온도차가 있고, 다양한 의견그룹들의 영향이 강할 경우 판단차이가 더욱 크게 발생
코닝정밀소재 노동조합	- 주체의 준비와 전략 전무 - 사측의 탄압에 대한 체계적인 대응과 여론전 부족	- 사측이 직장->그룹장->팀장라인 장악하여 노조 비방, 가입 방해 - 반노조 교육 - 삼성 타 계열사로의 전환배치 신청, 보상금 문제 떠오르면서 급격히 조직축소 - 비우호적 여론, 연대세력 없음
금속노조 울산지부 삼성SDI지회	- 주체의 의지 감소	- 사측의 교섭무력화 : 교섭을 경총에 위임, 지지부진한 교섭진행 - 금속노조 울산지부를 제외하고 연대세력 없음

7. 기업 특성과 노동 특성

	기업 특성	노동 특성, 쟁의행위 효과
금속노조 경기지부 삼성지회	<p><舊에버랜드, 現제일모직> - 제일모직은 삼성그룹 순환출자 구조의 정점. 이견회 오너일가의 지분이 45.6% - 제일모직은 리조트사업부, 건설사업부, 패션사업부로 구성</p>	<p>(에버랜드) - 고객에 대한 감정노동, 시기별 수요에 따른 근무시간 조정 - 현장 노동자의 80%가 비정규직. 비정규직은 근속기간이 3~10개월로 매우 짧음. 최근 정규직 신규채용 없어지고, 비정규직 정규직 전환도 없어짐 - 비정규직 비율이 높기 때문에, 실제 대체 가능성은 매우 높고 쟁의행위의 파급력도 낮을 것으로 예상. 놀이공원이라는 특성, 쟁의행위의 방식 등에 대한 면밀한 고려가 필요 - 제일모직이라는 기업 자체가 삼성그룹에 매우 중요. 실제 현장에서의 영향력도 중요하나 여론에 기반한 사회적 교섭력이 필수</p>
금속노조 삼성전자서비스지회	<p><삼성전자서비스> - AS부문은 과거에는 삼성전자 사업부로 존재했으나 외주화가 반복되어옴. 삼성전자-삼성전자서비스-도급업체의 이중도급 구조 - 삼성전자서비스(주) 지분의 99.3% 삼성전자 소유, 대표이사는 삼성전자 전직 임원, 매출은 오로지 삼성전자와 관련해서만 발생 - 한마디로 삼성전자서비스(주)는 껍데기만 존재하는 회사라고 해도 과언이 아님 - 노조 전투력이 강력해질수록 사측이 구조조정(광역화, 폐업)으로 대응할 가능성 높음</p>	<p>- 기술직이자 서비스직 - 파업시 경쟁사나 과거 종사자 등 동원하여 파업대체인력 마련 가능 (서비스 질은 떨어지겠지만 유지는 가능) - 삼성전자제품의 이미지에 영향을 미칠 수 있는 서비스직. 전국적으로 흩어져있고 소비자들에게 파고들어 면대면 서비스를 수행 - 파업의 경제적 효과는 크지 않고 사회적 파급력에 집중해야 함</p>
코녕정밀소재 노동조합	<p><코녕정밀소재> - 2012년 매출 3조2452억원, 영업이익 1조6727억원, 당기순이익 1조3551억원, 영업이익률 51.5%의 알짜배기 수익구조 - 형식적으로는 삼성지분을 떼어냈지만 삼성계열사와의 협력구조 유지될 것이며 노무관리는 여전히 삼성이 관여하는 것으로 추정됨</p>	<p>- LCD기판 제조업 - 연구직, 사무직, 생산직 - 쟁의행위시 생산 타격과 더불어서 아산탕정삼성단지 내에서 파급력이 있을 것임</p>
금속노조 울산지부 삼성SDI지회	<p><삼성SDI> - 제일모직을 중심으로 한 순환출자 고려 형성. 제일모직-삼성생명-삼성전자-삼성물산-삼성전기-삼성카드-삼성SDI-제일모직 - 최근 삼성그룹 지배구조 개편에 따른 자본 유입, 제일모직과의 합병 등을 통해 가치 상승 전망 - 삼성의 신수종사업 중 하나인 자동차용 전지 생산</p>	<p>- 현재 구성 인원, 지회의 내부 동력 등을 고려했을 때 당분간 파급력 있는 투쟁을 만들기는 어려울 것으로 판단</p>

8. 노동조합의 과제와 전망

	노동조합의 과제와 전망
금속노조 경기지부 삼성지회	<ul style="list-style-type: none"> - 노조의 이미지 개선 및 현장에서의 관계 확대해야 함 - 조직화 대상에 대한 판단 및 조사 필요: 2013년 12월 구조개편으로 인해 변화한 조건을 파악 - 관계개선사업, 나들이 투쟁 등으로 유연하게 현장과의 접면 넓히기
금속노조 삼성전자서비스지회	<ul style="list-style-type: none"> - 노조외해전략은 계속될 것. 아직 주체의 힘이 약한 상태에서 이를 돌파해야 함 - 중장기적 노조 성장을 위한 탄탄한 조직운영 필요 - 조합원-비조합원 사이의 긴장과 반목을 풀고 조직을 확대해야 함 - 2015년 임금인상교섭을 넘어서 임금체계개편 준비 철저하게, 교섭 주도하는 전략 마련 - 삼바운동을 지속 발전시키고, 사회적 연대를 더욱 넓게 구축해야 함 (삼성노동인권지킴이의 역할) - 2015년은 불법적 경영권승계에 대한 공세적 제기 필요
코녕정밀소재 노동조합	<ul style="list-style-type: none"> - 조직체계와 일정한 조직력을 갖추고 있지만 교섭권과 파업권 없는 반(半)노조 상태 극복해야 함 - 단협을 체결하여 조합원을 보호하고 노조활동 할 수 있는 기본틀 마련 필요 - 현 조합원의 결속력 도모와 조직 안정화, 조직 확대 - 그러나 현 상태로는 사측의 관리범위를 벗어나지 못하기 때문에 사측이 교섭에 성실히 응할 이유가 없음. 경계선을 넘어서는 전략 필요 (연대 확장) - 투쟁-연대-교섭 3박자의 상호작용. 교섭을 성사시키기 위한 다방면의 투쟁과 연대 활동으로 집중적인 힘을 만들어야 함
금속노조 울산지부 삼성SDI지회	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 활동에 대한 근본적 재검토 후 이후 전략 모색이 필요함 - 첫째로 기존 실패의 교훈을 성찰하면서 장기전략을 가지고 다시 조직하는 방안, 둘째로 SDI의 사업구조조정 등의 계기를 통해 재활성화 가능성을 찾는 방향, 셋째로 울산의 소수중심에서 다른 공장을 포함한 새로운 주체 등장을 준비하는 방향 등

삼성조직화 사례의 종합교훈

무노조의 삼성에서 2010년 이후 노조가 탄생하는 과정을 요약하면, 첫째로 권리의 주체로서의 자각이 분명한 초동주체가 나타난다. 둘째, 조합원을 조직하는 노조의 공식화과정을 겪는다. 셋째, 노조 설립준비와 노조설립시 집중적인 사측의 대응이 진행된다. 이때 삼성의 관리체계를 돌파해야 한다. 넷째, 노조의 완성은 단결권을 넘어 교섭권과 단체행동권 등 노동3권을 온전하게 가지는데 있다. 복수노조 제도나 사측의 소수교섭화 전략으로 인해 이 단계를 넘어서지 못하면 노조가 있지만 사실상 존재감을 가질 수 없다.

2012년 기준으로 8개사에 노조가 있었지만 대부분 '아무것도 하지 않는 노조'다. 복수노조제도 이후 노조를 만들 수 있지만 온전하게 노조의 역할을 못하는 노조들이 생겼다. 이점에서 본다면 삼성그룹의 노조대응전략은 '노조가 있지만 노조 기능을 못한다'는 의미의 '비(非)노조전략'이라 할 수 있다. 각 사례들의 노조건설 과정을 구체적으로 검토하면서 교훈을 찾아보자.

1. 권리의 삼성을 벗어나는 순간들

'권리의 삼성'에서 껍질을 벗고 '권리의 주체'로 탄생한다는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 그렇다면 권리로부터의 탈출은 어떤 순간에 시작되는 것일까?

가. 심 없는 소극적 저항

삼성이라는 로망을 향해 달려들었다가 삼성을 떠나는 사람들도 꽤 있다. 전자공시자료 분석결과에 따르면 삼성전자의 평균근속이 9.3년인 반면 현대차의 경우 17.2년으로 엄청난 차이가 있다. 적극적 저항을 통해 삼성의 관리에 저항하는 순간 공격대상이 되기 때문에 이러한 길을 선택하지 못한 채 삼성을 떠나는 소극적 저항으로 끝나곤 한다.

나. 다치거나 죽음에 이른 처절한 저항

자발적 퇴사가 개인들의 자연발생적 저항이라면 반대로 가장 소극적이지만 처절한 형태로 삼성의 관리를 벗어나는 사람들도 있다. 스스로 자살한 삼성의 노동자들도 그 한 사례이다. 영화 '또 하나의 약속'이 보여주듯 암으로 죽어가는 순간, 비로소 자신의 모든 것을 빼앗기게 된 그 순간에 산업재해로 고소고발을 하는 사람들이 적지 않았다. 생명을 빼앗길 때까지 어떤 저항도 하지 못했다는 점에서 가장 소극적이지만 마지막 남은 생명까지 버려지게 된다는 점에서 혹독하고 처절하다. 본인들은 생명과 건강을 빼앗기고 가족이나 반올림 같은 단체가 저항하기에 주체는 사라진 저항이다. 그러나 삼성그룹 내부의 주체만이 삼성에 맞서는 주체가 아니라는 점에서 가족 또는 반올림과 같은 외부의 주체를 만드는 과정이라고 할 수 있다.

다. 매각 등 구조조정으로 버려지는 순간

삼성맨으로 살아가던 사람들이 기업의 매각으로 통째로 버려지는 순간 삼성노동자들은 비로소 권리의 밖에서 자기 목소리를 낸다. 매각을 통해 삼성그룹에서 제외된 삼성코닝, 삼성토탈, 삼성테크윈, 삼성종합화학에서 노조를 만들었다. 권리의 주체가 되는 계기는 다양하다. 갑자기 닥친 구조조정이나 매각을 통해 노조가 생기고 주체가 탄생할 수 있다. 그러나 다른 한편에서 본다면 삼성맨이었는데 더 이상 삼성맨으로 살 수 없다는 것, 삼성의 관리대상에서 버려진다는 것, 그래서 여전히 삼성맨이고 싶다는 열망으로 노조를 만드는 경우에는 다르다. 삼성관리의 안에서 살고 싶다는 욕망을 가지고 있다면 권리의 주체가 아니라 "삼성 없이 살 수 없다"는 가장 비주체적인 모습에 머무는 것일 수 있다. 매각이라는 계기를 통해 탄생한 노조들의 성공을 아직은 확신할 수 없는 이유다.

라. 저항을 가장한 이익추구

노조를 만들겠다는 사람들 혹은 노조는 아니더라도 당당히 회사에 맞서는 사람들의 최초의 진심이 무엇이었는가를 모두 알 수 없다. 그러나 “노조”를 앞세워 회사와 적당한 타협을 하는 사례들도 꽤 있다. 자신에게 다가올 불이익을 막기 위해, 자신의 승진을 비롯한 개별적 목적을 위해 노조를 만들겠다고 협박하여 협상을 이끌어 내고 그 대가로 승진이나 돈을 받아내는 사례들도 있었다. 이것은 권리의 주체의 탄생이 아니라 불건전하지만 영리한 사람들의 교활한 처세술이라고 볼 수밖에 없다.

마. 지속적인 권리확대 요구

삼성지회의 간부들은 노조이전에 노사협의회 활동을 통해서 권리를 주장하던 사람들이었다. 단체행동권이 없는 노사협의회에 제한된 틀을 넘어서 권리를 확장하려고 노조를 만들었다. 노사협의회가 단지 삼성의 관리 안에서 머무는 것이라면 노조는 제우스의 불을 훔친 프로메테우스의 행위처럼 신에 대한 도전이다. 그렇기에 감시, 탄압, 고립, 해고라는 형벌을 넘어서야 했다. 삼성전자서비스지회는 삼성그룹의 성 안이 아니라 성 밖의 협력사라는 영토에서 시작된 저항이었다. 삼성의 관리 안에 있지만 비정규직 도급업체라는 1차 관리범위 밖에서 벌어진 저항이었다. 부산 동래센터에서 근로기준법을 지킬 것을 요구하면서 벌어진 위영일 등에 대한 해고와 폐업은 불쏘시개가 되었고 오랫동안 누적된 불만들이 마른 들판이 되어 타올랐다.

이상을 요약하면 삼성에서 노동권 주체의 성장을 위해서는 개인들의 소극적 저항, 죽음에 이른 후의 저항, 매각 등 일시적 계기, 단기적 이익추구를 위한 수단으로서 노조설립을 넘어서야 한다. 삼성전자서비스 삼성지회와 달리 삼성왕국의 성안에서 ‘삼성맨으로서 자부심’을 가지거나 ‘부족함 없는 중산층’으로 생각하는 정규직들은 그러한 자부심과 기득권이 위기에 처할 때에 노조결성을 했다. 코닝 등의 사례에서는 “4.50대 전에 대부분 퇴사”하는 현실을 볼 때, ‘권리의 쟁취’보다는 ‘기득권의 유지’라는 측면이 크지만, 개별적 지속적 구조조정을 막는 문제 등을 노조결성의 기반으로 고려할 수도 있을 것이다. 매각이라는 특수한 상황에서만 아니라 삼성전자의 평균근속이 9.3년에 불과한 데서 보듯 삼성맨의 지위, 삼성에서의 좋은 조건을 지속적으로 유지하기 위한 일종의 ‘보험으로서 노조’의 필요성을 공유하는 것도 하나의 방안이다.

2. 서로 달랐던 초동주체

가. 삼성지회는 4인의 결의로 시작하였다.

그러나 4인 이외의 현장의 노조건설을 확장시킬 조직적 관계망을 갖추지 못한 상태였다. 사측이 ‘MJ(문제)사원’을 집중 관리하면서 ‘건전인력’을 10%이상 지속적으로 점조직형태로 육성(2012 “S그룹”노사전략문건)하고 있는 것과 대비되는 대목이다. 초동주체들은 상호신뢰와 의지가 굳건하기에 해고와 법적소송 등을 견디며 버텨 왔다. 그러나 확산력이 부족하기 때문에 소수의 노조로 머물고 있다.

나. 삼성전자서비스는 조직적으로 준비한 초동 주체는 없었다.

동래센터에서 폐업과 해고가 발생하면서 이를 온라인 소식과 전국적인 친목모임을 하고 있던 전담자 모임 등을 통해 전국에서 15명 내외의 초동주체들이 모이게 된다. 오랫동안 조직적 준비가 없었던 반면 너무나 열악한 노동조건에 대한 분노를 확인하면서 강력한 의지를 모아 노조설립준비위원회를 구성하고 한 달 여 만에 노조를 출범시켰다. 조직적이고 준비된 주체는 없었던 반면 광범위한 공감과 확산력, 업무상 신뢰와 영향을 가진 초동 주체들이 짧은 기간에 탄생한 경우다.(그러나 조직적이고 준비된 주체의 부재는 지회 설립이후 지도부 안에서 갈등과 불안정성으로 나타난다)

다. 삼성SDI의 경우 오랫동안 노조설립을 위한 시도들을 반복했다.

울산, 천안, 수원 등 현장의 노조설립을 바라는 사람들이 있었지만 지지부진한 채 노조설립에 이르지 못하면서 우여곡절을 겪었다. 2011년 이전 삼성일반노조의 시도들이 있었고 이들과도 연계가 있었지만 상황은 바뀌지 않았다. 2011년 복수노조제도 도입과 2013년 삼성전자서비스노조가 출범한 이후에도 SDI등에서 논의가 오갔으나 노사협의회를 지속해야 한다는 주장과 즉각적인 노조출범을 하자는 입장으로 엇갈렸다. 결국 삼성SDI지회는 울산을 중심으로 소수노조로 출범하는데 그쳤다. 오랫동안 노조설립 논의가 있었지만 내부이견, 서로에 대한 신뢰부족으로 결

집력이 약했다. 또한 대중적 확산력도 부족하였기에 소수노조로 그치고 있다.

라. 조직적이고 준비된 초동주체는 없었던 코닝

2007년 '삼역모'나 2008년 노조설립시도가 있었지만 실패하고 완전히 와해되었다. 2013년에는 삼성그룹이 갑자기 코닝을 일방적으로 매각하겠다고 발표하면서 이에 대한 대중적 분노와 우려가 확산되면서 노조설립의 계기를 맞게 되었다. 노조설립을 주도한 핵심간부들은 과거의 삼역모 등에 참여한 경험이 있긴 하지만 그 연장선에서 노조를 만들었다고 보기는 어렵다. 노조설립의 조직적 준비가 없었기에 매각과 함께 회사와 노사협회가 주축이 된 비상대책위가 탄생한다. 회사는 비상대책위를 강화하기 위해 노조설립 핵심들을 참여시키기도 하였다. 핵심들은 대책위를 탈퇴하고 노조를 만들었다. 그러나 준비부족으로 상급단체가입 결정유보 등 효과적으로 주변자원을 활용하지 못했다. "5억 위로금 설" 등이 떠돌며 여론에서도 밀리게 된다. 조합원이 줄고 교섭은 지연되는 어려움을 맞는다.

이상의 사례를 통해 볼 때에 삼성의 무노조정책을 넘어설 초동주체가 갖춰야 할 것은 첫째는 상호신뢰와 의지, 둘째는 대중적 지지를 받을 수 있는 확산력, 셋째는 삼성의 관리체계를 돌파할 비전, 넷째는 삼성관리망을 넘어선 조직적 준비다.

3. 노조 설립초기, 감시와 관리를 넘어서기 위한 요소들

가. 노조설립 대중적 기반

삼성전자서비스와 코닝이 노조 설립의 대중적 기반을 가지고 있었다면 삼성지회사 삼성SDI의 기반은 상대적으로 취약했다. 이 경우는 노조설립의 대중적 동력이 어디에 있는지가 명확히 확인되지 않은 채 노조설립을 한 경우에 속한다. 삼성전자서비스의 경우 분당임금-건당수수료라는 매우 낮고 불안정한 임금과 비인격적인 대우로 인한 분노가 컸다. 따라서 노조설립과정에서 사측의 탄압은 공포를 심어주기도 하지만 거꾸로 분노를 더 촉발한다. 코닝의 경우는 사뭇 다르지만 삼성맨이 더 이상 아니라는 박탈감, 매각 이후 어떻게 될지 모르는 고용불안이 노조설립의

기반이 되어 회사관리를 넘어서게 된다.

나. 노조설립 방식

삼성지회사의 경우 노조설립신고 전에 사측에 포착된 경우다. 대중적인 확산력을 갖추지 못한 상태에서 노조가 그대로 사측에 공개되면서 조합원을 확대하지 못한 채 설립되었다. 이 과정에서 민주노총이나 금속노조의 관계자들은 비공개 활동을 통한 조합원확대를 우선에 두어야 한다는 판단을 하였고 노조설립을 우려하기도 했다.

삼성전자서비스와 코닝의 경우는 대중적 확산력을 가진 상황에서 온라인망을 통해 노조설립과정이 거의 드러난 채 진행된 측면이 크다.(삼성전자서비스의 노조설립준비위원결성과 활동은 비공개 모임이었지만 매우 짧았다. 코닝도 유사) 삼성SDI의 경우는 현장모임들의 논의가 지속되어 왔으며 사실상 회사 관리망에 이미 드러나 있었다. 따라서 반쯤은 공개된 과정이라고 할 수 있다. 이 사례들에서는 오직 대중적 확산력을 가진 삼성전자서비스와 코닝이 대중적으로 노조를 만들 수 있었다. 비밀리에 노조설립준비를 하는 비밀주의와 대중적인 노조설립이라는 공개대중운동방식으로 나눌 수 있다. 핵심은 대중성과 사회성을 가질 수 있는가에 성패가 달려 있다는 점이다.

다. 노조설립 속도

삼성SDI의 경우 오랫동안 비공식적으로 현장모임들에서 논의들이 이어졌고 설립까지는 비교적 오랜 시간이 걸렸다. 반면 삼성전자서비스와 코닝은 매우 짧은 시기에 노조건설로 나간다. 삼성전자서비스의 경우 동래사건이 알려진 후 한달 남짓 만에 노조창립을 했다. 삼성의 감시와 관리시스템을 고려한다면 노조설립 과정이 길다는 것은 그만큼 노출의 위험이 크고 관리될 가능성이 높다는 것을 의미한다.

라. 사회적 관계망

노조설립과정에서 사회적 관계망, 혹은 연대관계를 어떻게 맺는가는 노조의 성공여부를 가르는 매우 중요한 요소다.

삼성전자서비스의 경우 카카오톡, 밴드 등 온라인 통신을 통해 적극적으로 문제를 공유하면서 금속노조, 국회, 민변등과 발 빠르게 관계를 맺고 사회적으로 압호해줄 힘을 얻어 노조창립으로 나아갔다. 그 이후의 노조탄압에 대한 대응에서도 삼성노동인권지킴이를 넘어서 민주노총을 포함한 사회운동단체들이 함께하는 '삼성바로잡기운동본부'의 결성으로 나갔다. 애초에 노조설립부터 금속노조에 가입함으로써 전국적으로 조직망을 가진 산별노조의 조직적 지원과 함께 폐업으로 인한 생계의 위협을 금속노조의 신분보장기금 지원을 통해 극복하고 상경투쟁을 비롯해 매우 절실한 투쟁예산을 금속노조 투쟁기금을 통해 담보할 수 있었다.

삼성지회는 창립당시 민주노총과 함께 기자회견을 했다. 그 이후 민주노총이 삼성지회 가입을 처리하지 못하여 출범후 1년이 넘게 민주노조운동의 지원을 없이 버텨야 했다. 다산인권센터 등 단체의 지원 속에 삼성지회와 사회운동이 결합한 '삼성노동인권지킴이'를 출범시키는 데로 나간다. 2013년 1월 금속노조경기지부에 가입함으로써 민주노조운동의 지원을 받게 된다. 삼성지회는 내부 노동자지지가 취약한 약점을 가진 소수노조지만 사회적 관계망을 갖추어 현재까지 유지할 수 있었다.

코닝의 경우 2008년 노조건설 시도가 있었다. 납치, 격리, 해고 퇴사 등이 이어졌지만 사회적으로 알려지지 않은 채 와해되었다. 2013년에는 매각으로 인한 대중적 위기감과 분노가 높았지만 사회적 연대에 소극적이었다. 이는 상급단체가입에 대한 거부감으로 이어지고 있으며 2013년 말 노조설립 후 1년이 지났음에도 조합원이 줄어드는 등 고착상태를 벗어나지 못한 하나의 이유로 보인다.

삼성SDI의 경우 2000년대까지 현장주체들과 호응할 민주노조운동이나 사회운동단체들이 없었다고 할 수 있기에 사회적 연대의 힘을 얻기 힘들었다. 2010년대 들어서는 초동주체 내부논란, 금속노조가입을 둘러싼 논란 속에 적극적인 연대의 힘을 얻지 못하다가 금속노조에 가입한다. 대중적 기반의 취약과 함께 사회적 관계의 취약성이 함께 작용하면서 노조의 활력이 낮다.

〈사례의 대중동력과 연대성의 비교〉

	연대성 낮음	연대성 높음
대중동력 낮음	삼성SDI지회	삼성지회
대중동력 높음	코닝노조	삼성전자서비스지회

현장의 대중적 기반과 함께 노조의 성공여부는 사회적 관계망을 통한 연대성을 얼마나 튼튼하

게 만드는가에 달려있음을 보여준다. 특히 삼성그룹은 무노조전략을 관철시키기 위하여 그룹차원의 총체적인 대응체제를 갖추고 있다. 폭로된 S그룹 문건에서 드러나듯 그룹차원에서 상시적인 관리를 하면서 노조설립움직임이 발견될 시 즉각적으로 그룹차원의 '비상상황실'을 만들어 가동한다. 이에 맞서 노조설립과 안착을 위해서는 상응하는 사회적 연대자원을 최대한 집중시키어야 한다.

마. 정세효과

살펴본 네 가지 사례들은 정세를 살피면서 노조를 만든 게 아니라는 공통점이 있다. 한국 사회에서 노조에 대한 여론도 나쁘고 법제도 또한 불리하다. 특히 네 사례 모두 노조에 비우호적 혹은 적대적이라고 할 수 있는 박근혜 정권이 출범한 2013년 이후에 노조를 창립했다.

삼성전자서비스는 비정규직문제가 사회적 이슈로 등장한 상황에서 내부불만의 축적이 결정적 출발동기였다. 현대자동차에서 불법파견 논란이 벌어지자 삼성전자서비스는 통합수수료를 도입하는 등의 조치를 취했다. 그러나 오히려 임금이 삭감되어 불만은 더욱 쌓여 노조결정으로 이어진다. 삼성전자서비스지회에게 정세효과는 나중에 영향을 미쳤다. 2013년 7월 14일 노조설립 후 지속된 탄압 끝에 최종범 열사의 자결과 열사투쟁이 있었다. 2014년 4월까지 교섭이 교착상태에 이르고 삼성전자서비스지회는 중대한 기로에 서게 된다. 바로 이 때 2014년 4월 세월호 사건이 터지고 연이어 5월에는 이견회 회장이 쓰러지는 결정적 상황이 발생했다. 이러한 정세의 영향은 염호석 열사의 희생과 조합원의 열정적 투쟁참가, 금속노조와 사회운동단체의 연대와 함께 삼성전자서비스지회가 삼성과 교섭에서 최초의 단체협약을 맺는 유리한 조건이 되었다. 천우신조(天佑神助)라 할 만큼 정세효과는 주체들의 헌신, 연대의 힘과 함께 삼위일체의 승리요인이 되었다.

삼성지회의 경우는 노조결성에 있어서 정세에 대한 판단은 중요한 근거가 되지 않았다. 삼성SDI의 경우에는 구조조정에 대한 소문이 있었고, 이 계기를 활용하자는 논의가 있었으나 실제 상황은 그렇게 진행되지 않았다. 코닝의 경우 외부의 정세보다는 매각이라는 회사의 구조개편에 따른 변수가 결정적으로 작용했다.

비교사례에 포함되지 않은 삼성토탈, 삼성테크윈, 삼성종합화학은 이견회 회장의 중병과 3대 세습과정의 구조개편이라는 조건이 작용해 노조가 설립되었다. 3대 세습과정은 삼성그룹의 과도기다. 역동적 조건을 만들 수 있는 한편 과도기에 노조설립을 막는 것이 그룹으로서 중요한 과

제이기 때문에 반드시 유리하다고만 할 수는 없다. 그러나 무노조 삼성에서 노조를 성공시키기 위해서는 전반적 정세와 함께 삼성그룹의 상황을 보다 능동적으로 파악하고 활용해야 한다.

4. 설립 후 활동

가. 관계를 둘러싼 투쟁

노조는 관계다. 직장에서 1차적 관계의 출발은 회사와 노동자들의 고용계약이다. 고용계약에서 주도권을 쥐는 회사가 갑이다. 1차적 관계에서 노동자들끼리의 관계는 오직 회사를 매개로 한 관계다. 노조는 이 관계를 2차원의 관계로 바꾼다. 노동자들끼리의 관계인 노조와 회사의 관계 즉 '노사관계'가 비로소 명확히 들어선다. 2차원의 관계가 생기면 회사는 3가지 선택지를 갖는다. 노조 인정, 노조 와해, 3차원의 관계로 다시 뒤트는 것이다. 3차원의 관계는 복수노조를 통해 노동자들끼리의 관계를 단절하고 분할하는 것이다. 노사관계의 2차원의 관계를 3차 관계로 뒤트는 것이다.

노동조합 설립과 유지는 본질적으로 '관계를 둘러싼 투쟁'이다. 특히 복수노조제도 도입으로 '관계를 둘러싼 투쟁'은 더욱 중요하게 되었다. '쪽수 싸움'은 더욱 치열하다. 사측은 친회사노조를 만들어 다수를 차지해야 교섭권과 쟁의권을 빼앗을 수 있다.

언론, 교육, 선전, 법소송, 조직관리, 투쟁 등 모든 영역은 관계에서 더 강하고 넓은 관계를 맺기 위한 수단이다. 즉 누가 더 많은 쪽수를 얻는가를 위해 조직관리, 투쟁, 언론, 교육선전, 소송 등을 무기로 활용한다. 노조의 성패는 바로 '관계를 둘러싼 투쟁'에서 성공하는가에 달려있다.

나. 삼성그룹의 대 노조 전략

삼성그룹만이 아니라 상당수의 기업이 사원개개인의 성향을 분석해서 관리한다. '2012 S그룹 노사전략'은 MJ(문제사원)에 대한 철저한 관리와 함께 건전인력(다른 회사에서는 'KJ-가족사원'으로 부르기도 한다)을 10%이상 지속적으로 육성하도록 하고 있다. 이들은 일종의 '사측스파이'로서 '어용사원'역할을 한다. 이들에 대해 철저히 보안을 지키면서 점조직형태로 운영하는 것이 삼성그룹차원의 방침이다. 노동조합설립과 정착은 최종적으로 바로 이 회사의 관계망을 넘어서

무력화시킬 수 있는가에 달려있다. KJ와 MJ의 대결이 노조의 성공여부를 좌우하는 셈이다.

삼성그룹은 2011년 7월 복수노조제도 시행에 대비해 전 사업장 복수노조 대응태세 점검, 특별 노사교육 및 모의훈련실시(2만9천명, 현장관리자, 법무·홍보·부서장), 현장완결형 조직관리구축(조직관리비 증액, 체계정비 등, CCTV, 취업규칙보완 등 인적·물적 보강, 다양한 고충처리 채널 운영), CEO의 관심과 지원(매월 조직관리회의체 운영, 노사협의회 위상강화, 노사담당자 역할강화, 문제인력 감축 등) 등을 해왔음을 S그룹노사전략 문건을 통해 드러냈다.

노조건설을 사전에 막으려는 삼성그룹 기본방침은 변함이 없다. 하지만 복수노조 제도의 도입으로 과거와 같이 완전하게 노조건설을 막을 순 없다. 또한 S그룹문건이 폭로되면서 과거 방식으로 무노조전략을 펼치기 어려운 측면이 있다. S그룹문건은 복수노조제도 도입 이후의 삼성지회의 대응 경험을 기초로 대노조전략을 담고 있기에 그 이전과도 약간 달라진 내용을 담고 있다. 또 하나의 조건은 이진희 회장 지배체제에서 3대세습의 과정에 있다는 점이다. 무엇보다 삼성지회, 삼성전자서비스, 삼성SDI 등에서 현실적으로 노조가 탄생했다는 점, 비록 삼성그룹에서 밀려나 매각되는 상황이지만 코닝, 토탈, 테크윈, 종합화학 등에서 노조가 생겼다.

S그룹문건에도 나타나는데 노조설립이후 삼성그룹의 방침은 '조기와해 또는 고사화(枯死化) 추진'이다. 삼성지회는 2012년 노사전략 문건에 드러난 그대로 노조탄압을 한 전형적인 사례라 할 수 있다.

다. 4가지 사례의 사측 대응 유형

1) 삼성SDI는 사전 장시간 노출, 사후 무대응 형태이다.

삼성SDI는 노조설립 노력이 오랫동안 지속되었고 현장모임을 중심으로 한 논의와 활동들은 직간접적으로 사측에 노출되어 관리대상이 되어왔다. 이 과정에서 초동주체들의 내부논란과 일부의 사측과의 접촉을 통한 이면거래의 의혹들도 있었다. 2014년에 금속노조 울산지부로 가입하게 되지만 활력이 소진된 상태였다. 회사는 큰 위협을 느끼지 않는다. 회사는 복수노조를 만들지 않고 경총에 교섭권을 위임하여 교섭을 무력화 시켰다. 사측이 무대응으로 일관함에 따라 노조는 메아리 없는 활동, 비전 없는 교섭을 하면서 점차 힘이 빠지고 있다.

2) 삼성지회의 경우 노조설립 직전 노출, 설립직후 집중관리 대상이 된 형태이다.

삼성에버랜드에서 노조 설립 직전에 사측은 이를 감지한다. '2012 S그룹 노사전략'에 따르면 사

측은 2011년 6월 4일 사무실 복합기 근처에서 현장여사원이 노조설립 시 행동요령 문서일부분을 발견한다. 2011년 7월 7일 조장희 책상에서 노조설립 총회 대자보를 발견한 것으로 기록하고 있다. 복수노조 제도 도입이후 첫 노조설립이라는 측면에서 삼성그룹은 이 사례가 확산되는 것을 허용할 수 없는 중요한 문제로 받아들였다.

미리 눈치 챈 회사는 6월 20일 알박기 노조인 친사노조 설립하고 6월 29일 단체협약을 체결했다. '노조설립 주동자 즉각 징계를 위해 평소 사규위반사항 채증 등 사전 준비'하여 조장희 부지 회장을 해고한다. 알박기 노조에 대한 비판을 덮어버리고 거꾸로 삼성지회를 해고자 감싸려는 '방탄노조'로 매도했다. '고액의 손해배상 및 가처분 신청 등을 통해 경제적 압박을 가중시켜 활동 차단, 식물노조로 만든 뒤 노조해산 유도'한다는 방침에 따라 노조간부들에 대한 소송들이 줄을 이었다. 삼성지회는 소나기 공격을 받았다. 이후 삼성지회는 현장기반이 취약하고 사측의 집중탄압을 받으며 밖으로 밀려난다. 해고와 법적 소송 대응, 단체와 연계한 외부언론 활동 등 지회 활동 전반이 외부화 되었다.

3) 삼성전자서비스지회는 사전 노출이 적고 노조설립 후 삼성그룹의 간접관리 아래서 강력한 탄압이 진행된 유형이다.

동래센터로부터 출발한 폐업과 해고가 언론에 알려지고 금속노조 및 사회운동단체들과 함께 대응하게 되고, 온라인 밴드를 통해 전국의 서비스기사들이 상황을 공유하면서 회사의 관리체계를 넘어서기 시작했으며 노조설립준비모임의 활동은 별로 드러날 수 없었고 설혹 사측이 안다고 해도 대응할 시간적 여유가 없었을 것이다.

또 하나의 특징은 노조설립과정과 함께 근로자지위확인소송이 진행되었다는 점이 있다. 하청도급업체들인 삼성서비스센터의 노사관계에 삼성그룹 원청이 개입해서 문제가 될 경우 법적으로 원청의 직접고용문제가 불거질 수 있었다. 따라서 삼성그룹은 직접적으로 나서기 어렵고 서비스센터 사장들(소위 바지사장)을 통해 간접적으로 관리할 수밖에 없었다.

삼성서비스 지회는 전국에 산개된 조건에서도 기존의 인맥관계, 전담자 모임의 친분관계를 활용하여 발빠르게 권역별, 센터별 준비위원들을 조직하고 각 센터의 고참 노동자와 영향력을 가진 노동자들이 앞장서서 조합원을 늘려 창립총회시 300여명에서 한 달 여 만에 1,000명이 넘는 가입을 받았다.

노조설립 후 삼성그룹은 각 센터사장들을 소집하여 대책회의를 하는 등 일련의 과정을 통해 센터사장들의 기자회견을 시작으로 하여 본격적인 탄압을 하기 시작한다. 가입여부에 대한 파악,

인격적 협박, 조합원들에 대한 표적감사와 징계해고협박 등이 진행된다. 이 과정에서 최종범 열사가 자결하면서 탄압에 대한 조합원들의 저항은 최고조에 이르렀다. 최종범 열사의 투쟁이 끝나자 경총에 교섭을 위임한 사측은 교섭지연전술을 펼치다 비정규직 하청업체들에서 나타나는 최후의 공격방식인 업체폐업까지 단행했다. 염호석 열사의 희생, 파업상경농성투쟁을 이어간 삼성서비스지회는 6월 28일 열사문제, 폐업센터 등 쟁점과 기준단체협약을 체결하게 된다. 삼성그룹은 내 놓고 개입하지 못한 반면 지회는 금속노조라는 산별노조의 전국 조직망을 통해 일인시위, 조합원 교육, 탄압에 대한 대응, 회의 등 조직체계를 구축하면서 대응했다.

4) 코닝은 사전 노출이 작았지만 노조설립 후 사측 대응이 강화되자 위축되는 상황이다.

코닝 초동주체들이 스스로 말한 것처럼 "급조된 노조"이기에 회사의 개입 여지는 별로 없었다. 노조설립 후 노조위원장을 구미로 전출 보내는 등 관리를 강화했지만 과거 삼성그룹차원의 납치, 분리, 퇴직, 해고 등의 탄압에 비해 약했다. 회사관리자들을 통한 교육이나 압력에 부딪치고, 교섭이 진척이 없으며 노사협의회가 임금 및 근로조건을 회사와 일방적으로 합의 하는 등의 과정을 통해 급격히 열기가 가라앉는 모습을 보인다. 특히 신청자에 한해 삼성계열사로의 전환배치를 허용하면서 노조보다는 삼성맨 지위 유지를 선택하는 노동자들이 빠져나가면서 조직력이 약화됐다. 또 카페나 카톡을 통해 소통이 폭발적으로 이뤄졌지만 이후 사측의 관리를 넘어서기 위한 교육, 선전, 조직체계 등을 효과적으로 구축하지 못한 것으로 볼 수 있다. 대중적 확산력을 가지고 빨리 타오른 만큼 빨리 식는 모습을 보이고 있다.

라. 커뮤니케이션

관계는 소통에서 시작한다. 삼성은 노동자들끼리의 관계, 노동자들끼리의 독립적 소통을 절대로 허용하지 않는다. 삼성의 관리란 회사를 통한 소통, 회사가 철저히 파악하고 관리하는 소통을 강요하는 데 있다. 따라서 노조의 성공을 위해 노동자들끼리의 소통과 이를 확장하는 사회적 소통은 매우 중요하다.

1) 프레임 투쟁

초기의 프레임 전쟁은 매우 중요하다. 무노조의 관습에 젖어있는 삼성에서 '노조 할 이유'가 분명하지 않으면 무노조의 벽을 뚫기 어렵다. 삼성전자서비스는 삼성의 정규직인 줄 알았던 서비

스기사들이 비정규직이라는 사실, 비수기에는 100만원도 못받는 극단적 임금불안정성, 비인격적인 대우 등이 “이대로 있으면 죽을 것 같습니다” “우리는 삼성의 앵벌이였습니다”는 등 명확한 프레임을 만들었다. 노조가 틀어쥔 프레임이 국회, 민변, 언론을 통해 퍼지면서 노조는 프레임 싸움에서 우위에 서게 된다. 코닝, 테크윈, 토탈 등 매각사에서는 노조하지 않는 이유였던 삼성맨 자부심이 깨지면서 노조가 시작된다. “어떻게 우리를 하루아침에 버릴 수 있냐”는 공감을 갖게 되었다. 반면 삼성지회나 SDI의 경우 이런 프레임이 상대적으로 약했다.

2) 프레임 투쟁의 효과적 매체로서 온라인 소통

삼성전자서비스의 밴드와 카톡활용, 코닝의 삼소추 카페와 카톡활용 등은 삼성의 관리체계를 넘어서는 하나의 방식이 온라인 소통임을 보여준다. 삼성지회는 초기의 삼성노동조합 이름으로 카페를 개설하였고 나중에 온라인 소식지 레이버랜드(Labor Land)를 발간하고 같은 이름으로 네이버 블로그를 개설하지만 효과적 소통수단이 되지 못했다. 온라인 소통망은 오프라인의 현장에서 확산의 근거와 대중적 역동성을 갖지 못하면 아무런 의미를 갖지 못한다. 온라인 매체 자체는 무기가 될 수 없음을 보여준다.

3) 언론

강자는 문제를 덮으려 하지만 약자는 문제를 널리 알려야 산다. 삼성의 언론 관리망을 뚫는 경우 방어막을 갖게 된다. 노동문제를 은폐하는 삼성의 관리 벽을 뚫고 노조문제를 사회화 하면 조직화 성공가능성이 높다. 삼성에 관리되는 주류매체들이 다루지 않는다고 해도 진보적 매체들이나 온라인 매체들을 통해서 꾸준히 문제를 사회화해야 한다.

삼성전자서비스나 삼성지회는 언론활용도가 상대적으로 높은 편이다. 반면 코닝이나 SDI는 상대적으로 낮다. 때에 따라서는 언론활용이 조직화에 불리하게 작용할 가능성도 고려해야 한다. 현장 조직력이 취약한 상황에서 언론활용을 하면 할수록 회사가 “밖에서 회사 욕하는 사람들”이라고 악선전 할 수 있는 빌미를 주기 때문이다. 코닝의 경우 사회적 관계망이 취약한 상태에서 적극적인 언론사업을 펼치지 못했다. 이에 따라 ‘5억 위로금설’이 퍼지고 노조에게 불리한 여론의 벽이 쌓이게 되었다.

4) 교육

노조 설립에 있어서 현장 조합원 교육은 매우 중요하다. 삼성의 무노조 교육을 지속적으로 받아

온 현장의 반노조 정서를 바뀌어야 조합원 확대가 가능하기 때문이다.

삼성전자서비스의 경우 금속노조의 각 지역에 있는 지역지부들, 각 지역의 민주노총 도본부, 사회운동단체들의 지원 속에서 조합원 교육을 할 수 있는 기회들을 갖추었다. 반면 삼성지회와 SDI의 경우 고립된 상태이기 때문에 현장노동자를 교육할 기회를 아예 갖기 어려웠다. 삼성코닝의 경우 600여명의 조합원들이 가입했을 때 “카톡방에 의존”하는 것을 넘어서 발 빠르게 전체 조합원 교육을 하지 못한 아쉬움이 있다. 교육을 통해 승진불이익 등 사측의 공격을 예측하고 대응방법을 공유했다면 조합원 이탈을 방지할 수 있기 때문이다. 그러나 민주노총 금속노조와 간부교육은 몇 번 했지만 조합원 교육은 못했다.

삼성전자서비스에서 반노조교육은 “민주노총, 금속노조는 노조가 아니라 강패집단”이라는 소위 비지사장들과 일부노동자들의 생각으로 드러났다. 회사가 극한적인 전투장면을 반복해서 보여주고 “회사를 망하게 하는 놈들” “머리에 빨간 놈들”이라는 인식을 심은 결과다.

2012년 S그룹 노사전략 문건은 반 노조 교육에 대한 현장의 자발적 반발도 꽤 있음을 보여준다. “민주노총은 악의 무리라고 하네요”라는 식으로 삼성전자의 승격자교육에 대한 트위터의 불만 내용 사례들이 등장한다. 민주노총이나 금속노조의 극한적 투쟁사례와 투쟁장면을 보여주면서 노조를 폭력집단, 전문시위꾼으로 몰아붙이는 교육에 대한 반성이 필요하다고 지적한다. 동시에 세대공감형 콘텐츠 다양화, 패널토의 역할극 등 다양한 교육방식을 도입해야 한다며 변화 필요성을 제시하고 있다.

삼성외 반노조 교육이 변할지는 미지수다. 그러나 민주노총, 금속노조 등에 대한 극단적인 사례와 과도한 부풀리기를 통한 반노조의 교육은 아직도 상당한 효과를 발휘하고 있다. 코닝은 반노조 교육의 결과인 현장정서를 넘지 못한 채 상급단체 가입이 유보되어 있다.

5) 선전홍보

온라인 밴드, 카페, 카톡 등을 활용한 소통은 노조의 프레임을 강화하고, 사측의 여론전에 즉각적인 대응, 사측의 탄압에 대한 발 빠른 포착과 공유를 통해 조합원들의 불안과 공포를 자신감으로 바꾸는 무기다.

삼성전자서비스의 경우 삼성노동인권지킴이가 시작한 1인 시위가 전국 각 센터 앞 1인 시위로 확산되었다. 온라인에서만 노조소식을 접하는 각 센터의 기사들이 출퇴근 현장에서 노조의 활동을 느끼고 자신감을 갖도록 했다. 교섭과 투쟁과정에서는 전국적 소식지, 각 지역별 소식지의 발행 등 선전홍보활동을 해 왔다.

삼성지회의 경우 초기에 노조가입을 위한 선전홍보활동들이 사측의 방해로 벽에 부딪치곤 했다. 현장에서 동료들에게 선전홍보를 할 수 없는 조건에서 온라인 소식지 ‘레이버랜드’를 발간하여 개별 카톡 등을 통해 배포했으나 고립된 한계 넘지 못하고 중단했다. 사내 통신망을 활용하는 문제에 대해서도 고려한 바 있으나 사측이 철저히 차단하고 있다. 한계를 넘어서기 위해 삼성노동인권지킴이, 금속노조 경기지부를 통해 놀이공간으로서 에버랜드의 특성을 이용한 ‘나들이’를 기획하여 실행하고 있다.

마. 법제도의 활용

공세적으로 노동법을 활용한 사례는 삼성전자서비스지회다. 동래센터에서 문제가 생기면서 근로자지위확인 소송이 시작된다. 삼성이 위장도급을 하고 있다는 점을 부각시켜 비정규직 문제에 대한 사회인식을 자극했다. 삼성의 부도덕성을 부각시키면서 현대차 불법파견 소송이후 사회적 쟁점을 효과적으로 활용하는 과정이었다. 삼성그룹의 직접 개입을 차단하는 효과도 가져왔다. 근로자지위확인 소송만이 아니라 부당노동행위, 체불임금, 산업안전법위반, 교섭불응과 교섭해태 등의 이슈에 대해 공격적으로 진정, 고소고발을 진행했다.

삼성지회는 사측의 해고, 징계, 소송에 맞서는 방어적 활용 사례다. 사측의 소송은 단지 소송결과만이 아니라 소송 그 자체로 노조간부에게 범죄자 이미지를 씌운다. 소송에 대응하기 위한 시간을 빼앗겨 다른 노조활동을 위축시킨다. 소송비로 인한 생계위축까지 가져온다. 또한 비조합원들에게 “노조하면 피해본다”는 공포효과를 불러일으킨다.

SDI의 경우 개별적인 소송들이 있기도 하지만 코닝과 함께 법소송의 활용이 낮은 편이다. 소송에 대응하기 위해서는 사회적 관계망을 갖춰야 한다. 삼성전자서비스지회의 경우에는 민변의 지원과 함께 금속노조가입으로 금속노조 법률원을 활용할 수 있었다. 삼성지회는 나중에야 금속노조에 가입해 대부분의 소송은 민변과 다른 변호사들의 협조를 받아야 했다. 그에 따른 비용도 소수의 지회조합원과 개인들이 부담하는 어려움을 겪었다.

삼성그룹은 MJ사원 관리를 통해 늘 노동조합 초동주체와 핵심인물에 대해 해고, 징계, 법 소송을 할 근거를 쌓으려 한다. 노조설립과정에서는 최대한 사측의 위법사실을 축적하고 이를 근거로 공세적 대응을 해야 하는 반면 저들에게 법적 시비를 제공할 빌미를 최대한 줄여야 한다.

바. 투쟁

1) 단계별 투쟁변화

첫 번째 단계로 설립준비과정은 정보전이다. 노조설립 움직임이 삼성그룹에 포착되면 집중적인 관리대상이 된다. 개별적인 거래들이 생기거나 설혹 비밀 거래가 없다고 해도 회사와 접촉을 둘러싼 오해들이 발생한다. 상호신뢰를 약화시키는 하나의 원인이다. 설립준비과정에서 노출된 초동주체는 회유의 대상이 되어 스스로 포기하거나, 거래를 하거나, 저항할 경우 해고와 탄압 등 개별화된 투쟁을 해야 한다. 노출을 줄이려면 확산가능한 관계망(지역, 공장, 부서별 신망 갖춘 인물들)과 우호적이고 친밀한 관계를 맺되 소수의 초동주체가 탄탄히 준비하고, 노조설립 공식화 과정을 최대한 줄여야 한다. 이 단계에서 문제가 발생한 SDI의 경우는 이후 어려움을 겪었고 일부 해고자 복직투쟁을 하였다. 삼성지회 또한 복수노조 설립과 소나기 공격을 받았다.

두 번째 단계로 노조창립을 공식화하기 시작하면 노조설립을 둘러싼 프레임 전쟁, 조직확대를 둘러싼 공방 등 관계를 둘러싼 투쟁이 전면화 되기 시작한다. 공식화과정은 매각이나 유리한 정세를 고려하여 선택하는 것이 좋다. 노조설립의 근거가 되는 프레임을 명확히 세우고 사측의 반대논거를 박살낼 예상 공격논리를 준비하여야 한다. 동시에 노조가입을 확대하기 위한 각 지역 또는 공장, 부서별 관계망을 즉각적으로 가동하여 일시에 노조가입분위기를 만들어야 한다. 이 과정에서 온라인 소통망, 선전홍보, 교육 등을 함께 펼쳐나가야 한다. 회사의 공격에 대비하여 사회적 관계망을 가지고 사회운동과 연계하여 노조창립 공식화와 함께 언론에 알림으로써 보호막을 만들어야 한다.

삼성전자서비스는 이 단계를 성공적으로 돌파한 사례에 속한다. 코닝의 경우는 이 단계에서 어려움을 겪었으며 삼성지회나 SDI의 경우 성공적으로 두 번째 단계로 올라서지 못한 사례다.

세 번째 단계로 설립직후 탄압과 대응투쟁이 벌어진다. 이 단계로 올라서지 못한 경우 세 번째 단계에 상응하는 대중 투쟁이 벌어지지 않는다. 코닝의 경우 조합원이 줄고 교섭은 지연되어 쟁의권을 확보하지 못한 상황에서 간부의 삭발투쟁 등에 머물고 대중투쟁으로 나가지 못하고 있다. 가장 강렬하게 이 단계를 거친 삼성전자서비스는 두 명의 열사의 희생과 전 조합원의 파업상징농성투쟁이라는 강력한 투쟁 형태를 띠었다.

네 번째, 단체교섭의 체결을 통해 비로소 노조의 존재가 법적, 제도적, 실질적으로 인정된다. 이 단계에 이른 것은 삼성전자서비스지회다. 삼성그룹은 삼성전자서비스에서 노조설립 대응 메뉴얼에 따른 ‘조기외해’에 실패했다. 삼성전자서비스에서 남은 것은 ‘고사화’ 아니면 노조인정이다.

삼성전자서비스지회는 단체협약 체결로 한고비 넘은 것처럼 보이지만 저성장기의 경제위축, 삼성전자의 실적 악화, 서비스몰량의 축소 등 당장 2015년에도 만만치 않은 상황에 놓여 있다. '고사화'의 가능성은 여전히 남아있다.

2) 투쟁형태의 특징

네 가지 조직화 사례에서 투쟁에 대한 상세한 비교는 어렵다. 앞에서 본대로 삼성전자서비스지회만이 네 번째 투쟁단계까지 전체 싸이클을 경험했기 때문이다. 그럼에도 사례들을 볼 때에 몇 가지 요소를 발견할 수 있다.

① 전통적 노조의 요소와 새로운 투쟁방식

파업, 집회, 농성투쟁, 1인시위 등 전통적인 민주노조운동의 투쟁방식들도 여전히 필요한 투쟁방식이다. 노조활동으로 인한 해고나 삼성전자서비스센터의 폐업으로 인한 생계의 어려움을 극복하는 데 금속노조라는 산별노조의 신분보장기금이 특특히 역할을 했다. 초동주체들의 조직과 전국에 산개한 삼성전자서비스 조직관계는 오직 오프라인의 인적관계를 통해 확보된다. 다른 센터에 있는 서비스기사들과 일한 경험에서 맺어진 관계, 전국의 고속런 기사들의 모임인 전담자모임 등 오프라인의 관계들이 여전히 중요하다.

그러나 삼성전자서비스지회를 '밴드노조'라 부를 만큼 전국에 흩어진 서비스기사들에게 온라인 소통은 새롭게 등장한 무기다. 코닝은 '삼소추'카페를 통한 노조결성 필요성의 공유, 노조설립 후의 카톡방을 통한 노조가입 열기를 모았다. 삼성전자서비스지회는 '다 녹아있네'라는 팟캐스트를 활용하기도 했다. 삼성전자서비스의 온라인 소비자불만신고 접수를 활용한 화이트컨슈머 운동은 부분적 시도로 그쳤다. 반면 전국적 파업 조직율이 10%에 불과한 수준에서 파업효과가 낮은 한계를 뛰어넘기 위해 유연한 방식으로 미조직 센터에 들어가는 투쟁전술들도 선보였다. 선봉대를 앞세운 물리적인 미조직 센터 진입과 다르게 노동자가 고객으로서 굴건, 몸벽보, 피켓을 가지고 미조직 센터에 진입하기도 했다. 법적 시비, 물리적 충돌, 경찰의 제재, 이후의 법적 공방을 넘어서는 방식이기도 하다.

삼성본관앞 노숙농성투쟁과정에서 삼성바로잡기운동본부나 삼성노동인권지킴이 등이 주최한 프로그램들, 최종범 열사의 딸 별이의 돌잔치 '별이 빛나는 돌잔치'를 기획하여 각계의 온정을 모으는 노력, 종교적 명분과 노동계의 힘을 모아 본관 앞 천막농성장을 설치하려는 '별이크리스마스'의 기획들이 등장했다.

금속노조는 물리적 전투를 중심으로 투쟁을 기획하는 경향이 있다.(이것이 열사들의 희생과 연결되는 측면이 있는가는 불확실하다) 열사투쟁을 둘러싸고 삼성본관노숙농성을 중심에 두고 더 전투적으로 미조직센터나 삼성의 주요지점을 치고 들어가려는 투쟁계획과 삼성전자와 삼성전자서비스의 실고객을 향한 이미지 타격에 중심을 두자는 논의도 있었다. 실제로는 양 측면 요소들이 결합되어 나타났다. 삼성본관앞 노숙농성투쟁이 투쟁의 상징적이고 실질적 집중점이 되면서 이진희 중병과 3대세습의 과도기에 높은 삼성그룹을 압박했다.(파업노숙농성은 한달 정도면 극심한 피로감과 재정적 한계에 이른다라는 것을 경험했다) 반면 '삼배(삼성바꾸기)운동'의 다른 투쟁전술들은 소비자, 미조직 센터, 미조직 노동자들에게 다른 이미지효과를 전달했다. 삼성이 늘 반노조 교육을 하면서 심어준 과격, 전투적, 강패노조라는 이미지를 가진 조합원과 미조직 노동자들에게 일정한 영향을 준 측면이 있었다.

② 하드파워와 소프트파워

모든 사례들에서 공통으로 나타나는 노조설립을 공식화하는 두 번째 단계의 투쟁 시점에서 프레임의 장악, 심리전, 다양한 커뮤니케이션 등 소프트파워를 더욱 강화할 필요가 있다. 삼성맨 이데올로기, 무노조교육을 넘어서기 위해서 매우 중요하다. 특히 삼성의 임금데이터를 비롯해 내부 자료를 확보하기는 매우 어렵다. 이런 문제를 넘어서기 위한 방법들이 개발되어야 한다.

삼성전자가 소비자들과 직접적으로 대면하는 하는 가장 넓은 접측면이 바로 서비스기사들이다. 아무리 삼성전자의 실적이 떨어지고 제품판매가 떨어진다고 해도 서비스 망을 축소하고 서비스인력을 절대적으로 감축할 수 없다. 따라서 조합원을 대체하는 서비스인력을 확보하려 할 것이다. 현재 삼성전자서비스는 조직율이 20%를 넘지 않아 파업을 통해 강한 경제적 타격을 가하지 못한다. 물론 조직력을 최대한 늘려 파업효과 높여야 하지만 압도적 다수를 차지하는 데는 여전히 시간이 걸린다. 대체인력의 투입 등 파업효과를 약화시키는 사측의 시도를 무력화 하는 방법이 개발되어야 한다. 집단적인 콜 신청 등은 계기가 있었지만 규모 있게 실천한 적은 없다. 미리 준비해야 제대로 실행하고 효과를 거둘 수 있는 방법이다. 삼성전자서비스지회는 만만치 않은 2015년 상황을 고려할 때에 사회운동단체와 청년학생등과 연대하여 조직적으로 소프트파워를 활용할 차비를 갖춰야 한다.

일부 진보매체, 개인들의 SNS를 개별적으로 활용하는 방식을 넘어 가능한 모든 진보매체와 힘 있는 SNS활용자들을 결집한 돌파방식을 고민해야 한다. 이러한 대안들이 촘촘하지 않으면 열사의 희생과 같은 극단적 희생을 치러야 하고 노조하기 힘들다는 점만 드러낼 수 있다.

③ 주체의 특성을 반영하는 투쟁

스마트폰(PDA)을 통해 업무를 처리하는 서비스기사들의 특성이 가장 잘 발휘된 것이 밴드, 카톡을 통한 소통이다. 이전 온라인에 익숙한 기사들의 장점을 조합원들끼리의 소통을 넘어서 사측을 공격하는 직접적 투쟁수단으로 발전시키는 방안을 개발해야 한다.

제조업의 경우 생산공간과 소비공간은 엄격하게 분리되어 있다. 생산공장 노조의 힘은 생산을 중단시키는 파업에서 나온다. 그러나 기업들은 연구개발, 마케팅 등 소프트파워를 집중시키고 생산공장들은 외주화시켜 하드파워부분들을 직접 소유하지 않는다. 한 공장에서 파업하면 다른 지역, 다른 국가의 생산을 통해 대체한다. 따라서 대부분의 생산공장에서 파업효과만으로 승리하기 어려우며 사회적 연대를 필요로 한다.

삼성전자서비스의 경우에는 생산과 소비의 공간이 분리되어 있지 않다. 이 때문에 노조활동, 파업은 늘 소비자와 직접 대면하게 된다. 따라서 소비자와의 연대를 통해 파업의 효과를 높여야 하는 특성이 있다. 이점에서 투쟁과정에서 제기되고 일부 시도들이 있었지만 이후 투쟁에서 더 적극적으로 개발할 필요가 있다. 앞서 지적했지만 미리 조직적으로 준비하지 못한 채 닥쳐서 생각하면 실행도 효과도 장담할 수 없다.

서비스기사들은 학교졸업이나 군 제대 이후 생산직이 된 공장노동자들에 비해 다양한 사회 경험들을 가지고 있는 편이다. 이런 특성 때문에 서비스지회의 집회들은 기존 민주노조의 집회에 비해 노동기구나 전문 울동패 등을 동원하지 않고도 만들어 내는 모습을 보였다. 다양한 경험을 가진 조합원들의 재능을 발굴, 육성하는 노력이 배가되어야 한다.

④ 고용형태에 따른 투쟁방식

정규직에게는 개별적 진출이나 해고 등의 탄압이 오는 반면 삼성전자서비스의 경우에는 해고도 있지만 센터폐업과 계약해지가 가장 강력한 공격이다. 폐업에 대한 대응에서도 심리적 측면을 정확히 이해해야 한다. 해운대센터가 처음 폐업하는 순간 노조가 이를 먼저 쟁점화하지 않았고 회사가 언론에 알렸다. 금속노조와 삼성전자서비스지회는 공포감을 키우려는 사측의 의도를 무력화시키기 위해 의도적으로 폐업을 부각시키지 않았다. 교섭과정에서도 폐업을 특화시켜 나머지를 양보하는 전술에 말리지 않도록 하는 노력을 기울였다.(이를 곡해하여 폐업문제 해결 없이 교섭을 타결하려는 것 아니냐는 우려도 나왔고 반대로 폐업을 앞세우면 입단협이 왜곡된다는 주장도 나왔다)

정규직의 투쟁은 성(城)안의 반란이다. 그 효과는 크다. 때문에 삼성그룹은 정규직이 노조를 만드는 것을 사전에 막는데 심혈을 기울인다. 노조를 만들면 '조기외해와 고사화'에 총력을 기울인다. 반면 비정규직의 투쟁은 성 밖의 반란이다. 사내하청인 경우에는 고용관계와 상관없이 공간적으로는 성안의 반란의 모습을 띤다. 삼성전자서비스의 경우 삼성전자와 소비자를 연결하는 고리 안에 있지만 고용관계, 노사관계를 고려할 때 성 밖의 저항이다. 성 밖의 반란은 반드시 성을 넘어야 하고 정규직의 반란에 비해 더 힘겹다. 삼성전자서비스지회의 두 명의 열사가 희생하면서 단체협약 체결에 이른 것은 무노조 삼성의 벽과 함께 간접고용 비정규직의 조건을 반영하고 있다.

⑤ 삼성그룹 투쟁과 다른 기업의 투쟁

삼성에 대한 두려움과 별개로 삼성에 맞선 투쟁이 갖는 전략적 중요도를 이해해야 한다. 삼성공화국인 대한민국에서 삼성을 상대하는 일은 반노조 정책의 몸통이자 자본의 핵심과 맞닿는 일이다. 삼성이 동원할 수 있는 수단들이 많기 때문에 현실적으로 그 무게를 확인할 수 있다. 두 명의 열사가 희생했음에도 철저한 언론차단으로 집중 이슈화되지 않는다. 명백한 위장도급에 대한 고소고발에도 노동부는 면죄부를 준 바 있다. (더 정확히 검증되어야 하지만 큰 이슈에 대한 대응에 비해 체불임금, 산업안전법 위반, 개별적 부당노동행위 등에 대해서는 삼성의 영향력이 똑같이 작용하는 것으로는 보이지 않는다) 국회나 정당이 나서도 삼성의 영향력은 쉽게 꺾이지 않는 편이다. 따라서 삼성에 맞서는 투쟁은 개인은 물론 하나의 노조를 넘어서야 한다. 노조만이 아니라 한국사회의 사회운동 역량을 최대한 결집해야 할 필요가 있다.

⑥ 조합주의적 투쟁과 사회운동적 투쟁방식

삼성그룹과 맞서는 투쟁은 하나의 회사, 하나의 노조를 넘어 삼성을 바꾸려는 사회운동으로 진행되어야 한다. 금속노조경기지부와 삼성노동인권지킴이에서 제기된 삼바운동, 민주노총과 사회운동단체들이 삼성전자서비스투쟁을 계기로 결성한 삼성바로잡기 운동본부, 투쟁과정에서 정치권과의 협력 등은 삼성전자서비스 투쟁이 그나마 단체협약의 체결까지 나갈 수 있는 중요한 힘이였다.

삼성전자서비스 투쟁에서 삼성바로잡기운동본부의 역할의 중요성은 상대적으로 주목받지 못한 측면이 있다. 금속노조가 집중적 재정지원을 하는 등 산별노조의 역할이 크고 전국적 산별조직망을 통해 삼성전자서비스 투쟁을 틀어쥐게 된 점도 영향이 있다. 그러나 2014년 삼성전자서

비스투쟁에 영향을 미친 이견회 중병, 세월호 정세효과는 점점 약화되고 있다. 이런 정세의 유리함이 사라지는 것을 대체하기 위해서 자체 조직확대와 함께 삼성바꾸기 사회운동 강화가 절실하다. 사회운동과 노동조합이 함께 해야 하지만 각 사례들을 볼 때 이에 대한 인식과 실천은 다르게 나타났다.

〈각 사례의 활동 지향성 비교〉

	외부지향 약함	외부지향 강함
내부지향 약함	삼성SDI지회	삼성지회
내부지향 강함	코닝노조	삼성전자서비스지회

이상의 투쟁과 관련한 교훈을 요약하면 전통적인 민주노조운동의 투쟁방식을 계승하면서 새로운 요소들을 극대화해 나가야 한다. 특히 노조조직물이 바닥상태이고 이명박-박근혜 정권으로 이어진 노동에 친화적이지 않은 정세 속에서 삼성에 맞선 투쟁에 성공하려면 노조를 넘어 삼성에 맞서는 사회운동을 만들어야 한다. 이는 단지 각 노조가 해결할 몫이 아니다. 이를 노조에 맡겨두는 것은 한국의 노동운동, 사회운동이 책임을 방기하는 것이다.

사. 교섭

과거 삼성에서는 노조설립의 벽과 마주해야 했다. 지금도 크게 변하지 않았다. 그러나 사례들에서 보듯 이제는 노조 설립 자체가 아니라 교섭권과 쟁의권의 확보라는 새로운 장벽과 마주한다. 삼성지회의 경우 복수노조시대 알박기 노조를 통한 삼성그룹의 노조무력화 전략의 사례이다. 삼성지회는 다시 내부의 동력을 확보해 조합원을 확대하면서 교섭권을 가질 수 있는가에 도전해야 할 상황이다.

삼성SDI는 삼성지회와 달리 복수노조를 만들지 않았다. 교섭을 인정하되 회사가 직접 교섭에 나서지 않고 하청인 삼성전자서비스센터들과 유사하게 경총에게 교섭권을 위임하여 교섭을 지연시키고 무력화하고 있다. 설혹 교섭을 지지부진하게 끌어 조정신청을 해서 쟁의권을 준다고 해도 소수노조이기에 파업효과가 없고 오히려 고립시킬 수 있다는 회사의 자신감에서 나온 선택으로 보인다.

코닝의 경우 교섭이 진행 중인데 노사협의회와 회사가 근로조건 등에 합의함으로써 노조의 교

섭권을 사실상 부정하고 있다. 이 과정에서 코닝 노조는 조정신청을 통해 쟁의권을 얻는 수준으로 바로 나가지 않고 조정연장을 하였다. 비록 과반수를 넘지 못하고 조합원이 줄어든 상황이지만 조정과정을 마치고 쟁의권을 확보함으로써 합법적 쟁의행위를 통해 사측에 대한 압력수단을 넓힐 수도 있다. 그러나 쟁의권을 가진다고 해도 바로 파업과 이어질 사측의 탄압 등을 돌파하긴 어려운 상태를 반영한 것으로 보인다.

삼성전자서비스의 경우 다른 사례에 비해 교섭이 훨씬 복잡한 과정을 거쳤다. 세부 내용은 아래 별첨 표로 대신한다.

별첨) 삼성전자서비스지회 교섭의 복잡성과 교훈

① 비정규직의 다자간 교섭의 특징

비정규직의 경우 정규직과 비정규직 노동자, 원청사용자와 하청 사용자가 등장하는 다자관계의 복잡한 교섭구조가 탄생한다. 사례를 보면 원청과 정치권, 원청과 정규직의 대리교섭, 원청과 하청사용자 비정규직 노조가 참가하는 3자 교섭, 원청은 교섭 자리의 뒤에 물러나 있고 하청업체와 비정규직 노조가 교섭하는 블라인드교섭 등 다양한 교섭형태들이 나온다. 과거의 민주노조운동이 경험하지 못한 새로운 문제다. 삼성전자서비스도 마찬가지였다. 협력사(각 센터)사장과 그들이 교섭권을 위임한 경총, 그들 뒤에 있는 삼성전자서비스 원청 등과 노조의 교섭권을 가진 금속노조 각 지역지부, 삼성서비스지회가 얽힌 다자간 관계 속에서 교섭을 풀어야 하는 상황이었다.

② 근로자지위확인 소송과 원청사용자성 부정

삼성전자서비스 노동자들이 삼성전자서비스가 실질적 원청사용자라면서 근로자지위확인 소송을 했다. 이는 한편에서는 정규직으로 직접 채용을 요구하는 것이지만 다른 한편에서는 삼성전자서비스가 교섭에 나올 수 없는 핑계로 삼았다.

③ 이견회 중병과 열사의 희생 속에 시작된 물밑 접촉

경총과 교섭이 지지부진하자 금속노조는 교섭결렬을 선언하고 전면투쟁에 돌입한다. 최종법 열사에 이어 좌절과 분노로 또 희생이 따를 수 있다는 경고를 하지만 삼성그룹은 이를 외면했다. 영호석 열사가 자결한다. 이견회 회장의 사망설이 나오는 상황에서 연이은 사건들이

터졌다. (반올림과의 교섭이 진행되고 영화 '또 하나의 약속'이 상영되는 상황이었다) 삼성은 비공개 간접 교섭을 하자고 비공개로 제안한다. 금속노조는 국회를 통한 블라인드교섭도 검토하지만 현실성을 확신할 수 없어 비공개교섭을 시작했다. 사측이 삼성본관 앞 노숙농성과 영호석 열사분향소 철거를 전제로 세우는 바람에 결렬되는 등 우여곡절을 거쳤다.

④ 밀실교섭비판과 교섭의 간섭요인들

원청과 비공개 교섭에 대해 "밀실교섭"이라는 비판이 있었다. 교섭에 참여하는 노조 측의 교섭위원을 늘리자는 제안을 했지만 사측이 거부하고 교섭이 결렬되기도 한다. 노조내부에서 원청과 교섭루트를 만들 수 있다는 등 몇몇 주장과 시도, 정치권, 노동부, 검찰 등 다양한 루트를 통해 삼성과 교섭루트를 만들 수 있다는 주장이 엇갈리는 과정을 거친다. 그러나 물밑 접촉으로부터 시작된 비공개교섭이 진행되어 6월 28일 합의에 이른다.

⑤ 노사간의 커뮤니케이션의 혼돈

분당 225원을 기준으로 하는 건당 수수료 체계는 유사한 서비스업종 외에는 잘 알려지지 않은 복잡하고 비정상적 임금체계다. 교섭에 관련된 삼성그룹의 관계자, 경총의 관계자도 잘 이해하지 못했다. 서비스지회 조합원과 간부들도 다르게 이해하는 모습이 나타나기도 했다. 예를 들면 임금지급의 기준이 되는 처리 건수에 대해 어떤 수리든 무조건 하나의 건수로 생각하여 실 처리 건수로 생각하는 사람과 수리하기 어려운 정도를 고려하여 가중치를 두어 건수를 계산하는 사람의 개념이 다르다. 통합수수료, 직접수수료, 건당 단가 등 여러 가지 개념들에서도 나타났다. 노사의 통계수치도 매우 불확실했다. 사측은 외근기사들의 처리 건당 평균 단가를 산정할 때 처음에서는 3만원으로 계산했지만 잘못된 계산임이 드러났다. 이 때문에 교섭과정에서 노사 모두가 서로의 통계수치에 대해 신뢰할 수 없음을 동의하는 이상한 상황도 발생했다.

⑥ 복잡한 임금체계로 인한 우여곡절과 의견접근

노사의 이견으로 인해 교섭이 합의에 이를 수 없는 것이 일반적이지만 복잡한 임금구조에 대한 이해가 엇갈리고 통계수치를 믿을 수 없어 "타결불능 상태"라고 표현할 정도였다. 한때 임금교섭은 아예 미뤄 임금개선위원회를 만들어 처리하자는 제안도 나온 바 있다. 노조의 호봉제와 경총의 변동급제가 충돌하면서 파국에 이르기도 한다.

결국 임금에 대한 길고 복잡한 논의 끝에 의견접근을 한다. 기본급(120만원)을 일괄도입하고 가족수당, 고정연장근로 수당, 추가적인 별도 수당을 포함한 고정급과 일정건수 이상을 일하는 경우(외근기준 60건) 성과급을 건당으로 주는 방식으로 합의한다. 건당수수료체계는 고정급 도입으로 일부 무너지고 일부 유지되는 합의를 했다.

⑦ 조직 피로도가 높아지는 상황에서도 기준단체협약을 포함한 6.28 합의

지회는 전국쟁대위를 소집하여 확인한 결과 장기파업농성으로 인해 7월로 넘어가면서 투쟁대오를 지속적으로 유지하기 어려운 상황임을 확인하게 된다. 이 조건에서 6월 27일 쟁점합의에 이르렀다. 사측은 총회를 통해 조인식을 주장했다. 노조는 예정된 잠정합의 조합원 찬반투표를 연기하고 기준단체협약의 문구를 합의할 것을 주장한다. 이에 사측은 교섭철수를 선언했다.

그러나 6월 28일 교섭이 재개되어 각 센터별로 다른 후생복지 조항은 센터별 기존 사항을 후퇴시키지 않는 조건으로 각 센터별로 삽입하기로 하고 기준단체협약을 포함해서 잠정합의를 한다. 노조는 삼성본관 앞에 모인 조합원들에게 결과를 보고하고 찬반투표를 거쳐 고용노동부 서울청에서 민주당 을지로 위원회 우원식, 은수미의원, 서울청장이 입회한 가운데 경총과 조인식을 하였다.

⑧ 예상보다 길어진 후속교섭

6.28 직후 경총과 노조의 중앙차원에서 후속논의는 중단되고 각 지역별 후속교섭이 진행된다. 그러나 6.28 합의를 둘러싼 노사간의 해석 차이들이 쟁점으로 등장하는 등 후속교섭은 예상보다 길어졌다. 내근기준건수 등 센터별 합의를 하려던 쟁점이 해결되지 않자 다시 중앙차원의 정리를 요구하는 상황도 발생한다. 결국 경기남부에서 10월 24일 후속 쟁점합의와 실질적인 조인식을 마치면서 11월, 12월까지 각 지역별로 조인식이 진행된다. 그러나 2015년 1월 현재 울산과 포항은 후속교섭이 진행 중이다. 후속교섭과정에서는 경총을 통한 대리교섭과 원청이 개입한 비공개교섭과정에 대해 각 서비스센터의 소위 바지사장들은 구체적 내용을 잘 모르고 있음이 드러난다. 이 과정에서 센터사장들의 경총에 대한 불만, 센터사장들의 "교섭과정에서 원청이 개입했으면서도 임금인상 등에 따른 비용보전을 해주지 않는다"는 원청에 대한 불만도 튀어 나왔다.

⑨ 삼성그룹의 교섭, 노사 모두 첫 경험

삼성서비스 교섭은 삼성미래전략실 - 삼성전자 - 삼성전자서비스를 이어지는 교섭라인을 통한 교섭이었다. 삼성그룹관계자는 대중적 투쟁에 직면하여 최초로 단체교섭을 경험하면서 “노조와 교섭하는 것 자체가 굴욕”이라 표현했다. 민주노조 역사에서도 무노조 삼성그룹과 최초의 교섭이었다. 노사 모두 첫 경험이었기에 일반적인 교섭보다 더 많은 우여곡절을 거쳤다.

⑩ 복잡성과 특수성에 비해 부족한 준비

원청과 교섭인가 삼성에서 민주노조 정착이 중심인가(교섭방식을 둘러싼 논쟁), 건당수수료제의 전면폐기인가 단계적인 개선인가(호봉제요구의 수정), 민주노조사수라는 생존목표를 우선 할 것인가 임금 등 상당한 실리를 따내는 데까지 갈 것인가(후속교섭과정에서 대체휴무, 수당 등 쟁점들)등 노조 목표의 통일성이 강하지 못함도 나타났다. 본사상경노속농성의 후반기의 교섭과정에서 민주노조 활동보장과 단협체결 등 “이 정도면 되었다”는 판단과 열사 관련 책임자 처벌, 폐업센터 고용문제 등에 대해 “확실한 결론”을 원하는 의견으로 엇갈리며 드러났다. 간부수련회 등을 통해 교섭전략전술에 대한 교육 등이 있었지만 금속노조 간 지역 지부와 지회의 간부들이 삼성전자서비스지회가 가져야 할 전략에 대한 공유가 확실하지 못했음을 보여 준다.

산별노조의 원리에 따라 금속노조위원장으로 부터 위임받은 지역지부가 교섭권을 가지고 있었다. 그러나 지역별로 차이가 있지만 교섭을 내용적으로 이끌 만큼 깊이 있게 내용을 이해하기는 어려웠던 것으로 보인다. 당사자인 삼성서비스지회 간부들도 개념차이가 있을 만큼 복잡한 임금구조를 처음 접하는 금속노조 각 지역지부 교섭대표들이 충분하게 이해하긴 어렵다. 이 경험을 하면서 노조는 2014년 하반기에 임금개선위원회를 구성하여 운영하여 왔다.(임금체계분석과 대안에 대해서는 2014년 말까지 결과를 내지 못한 상황이지만)

교섭과정에서는 복잡한 임금체계로 인한 개념의 혼돈, 해석의 차이들을 통해 노사 모두가 문제들을 이해하게 된 측면이 있다. 그러나 ‘경총과 해당 센터관리자가 참가하는 센터별 초기교섭 ▶ 중간 지역 통합교섭 ▶ 경기남부의 대표교섭 ▶ (실질적으로는 원청과의) 비공개 교섭과 6.28 합의 ▶ 지역·센터별 후속교섭’의 복잡한 과정을 거친 경험을 고려할 때 교섭방식에 대한 고민이 필요하다. 원청과 직(간)접교섭 문제를 포함해 노사 모두 최대한 교섭을 단순화하

도록 노력해야 한다.

5. 삼성조직화의 미래, 새로운 전략 필요성과 방향

가. 각 사별 과제

이제 삼성그룹에서 과제는 노조설립 자체가 아니다. 2012년까지 삼성그룹에 있던 8개사 노조는 살아있는 노조라 할 수 없었고 새로 생긴 노조들도 이제는 노조설립 자체보다 삼성그룹의 ‘고사화’를 넘어설 수 있는지가 문제다. 이제 ‘무노조’ 삼성이 아니라 ‘비노조’ 삼성에서 살아있는 노조를 만드는 것이 과제다. 우리가 조사한 각 사례의 노조별 과제는 앞의 사례 비교내용에서 제시한 바를 참고하면 된다. 다만 각 사례들을 비교할 때에 각 사례가 도달한 단계들이 다르다. 이에 따른 과제도 다르다.

1) 가장 어려운 조건에 있는 삼성SDI의 경우 초동주체들이 힘겨운 노력을 했다는 점에서 매우 조심스럽지만 현재의 지회를 유지하는 것이 의미가 있을지 진지하게 검토할 필요가 있다. 그간의 경험을 패배적으로 청산하고 버리는 것이 아니라 초동주체들이 새로 나와야 할 만큼 새로운 동력을 얻을 수 있도록 재구성이 필요한 것은 아닐까.

2) 삼성지회의 경우 사회운동과 연대하면서 노조를 유지하고 있지만 초동주체가 간부이자 조합원이며 조직확장을 하지 못하고 있다. 설립기를 벗어나지 못하고 고사화의 위협에 놓여 있는 상황이다. 따라서 기존의 과정을 전면적으로 재검토하면서 새로운 접근과 계획을 세워야 한다.

3) 코닝의 경우 고사화의 위협들이 보이지만 그나마 300여명의 조합원이 버티면서 현장동력을 일정하게 가지고 있다. 최근 테크윈, 토탈, 종합화학, 탈레스 등 삼성에서 매각되면서 노조를 만들거나 비대위를 만든 사례들이 생겨났다. 이러한 흐름들이 생겨난 것은 코닝에게는 더 풍부한 고민들과 협력을 할 수 있는 긍정적 환경이라 할 수 있다.

4) 삼성전자서비스는 설립에서부터 정의행위와 단체협약의 체결까지 노조의 싸이클을 모두 경험했다. 그러나 여전히 삼성전자서비스노동자 전체규모를 고려할 때에 조직률은 낮다. 또한 삼성전자의 실적이나 서비스 물량의 감소 등 만만치 않은 조건에서 '고사화'의 위험이 사라지지 않고 있다. 따라서 장기생존의 확고한 기반을 마련해야 하는 과제를 안고 있다.

나. 새로운 전략의 필요성을 제기하는 요소들

1) 위 사례들은 2011년 이후에 탄생한 노조들을 다루고 있다. 따라서 그 이전에 삼역모를 비롯한 그룹차원에서 노조설립을 시도는 다루지는 않았다. 그러나 그룹차원의 시도는 삼성에게 파악되어 관리 대상이 되어 왔다는 점, 주체들의 범위가 넓어 이견도 있었고 결정도 지연되었다는 점, 각 주체들이 현장 기반을 튼튼하게 갖추지 못하고 있다는 점, 현장기반이 약한 상황에서 그룹차원에서 모여도 실효성이 높지 않았다는 점 등 여러 가지 문제가 있었던 것으로 보인다. 그렇다면 각 사별 접근은 성공적인 것일까? 검토한 사례에서 삼성전자서비스는 비교적 성공적 사례로 보인다. 그런데 삼성전자서비스 또한 개별사업장의 힘으로 살아났다고 보기는 어렵고 금속노조나 사회운동과 연대 속에서 그나마 현재에 이를 수 있었다는 점이 중요하다.

2) 복수노조제도 도입 후의 변화된 상황을 고려할 필요가 있다. 삼성에서 노조를 하겠다고 찾아오면 기존 노조운동주체들은 “현장에서 더 많은 사람들을 조직해서 오세요. 그렇지 않으면 실패합니다”는 식의 주문을 했다. 복수노조제도가 도입된 후 ‘알박기 노조’로 노조 설립자체를 차단할 수는 없다. 이제는 2인 이상이라면 노조를 만들 수 있다. 혹은 산별노조의 개별 조합원으로도 가입할 수 있다. 문제는 교섭권과 쟁의권을 가질 수 있느냐는 것이다. 그렇다고 다수를 모을 수 없는 조건에 놓인 사람을 방치할 것인가. 역으로 생각해 볼 수도 있다. 공개적이든 비공개적이든 다수의 현장에서 소수의 주체들이 산별노조에 가입하거나 혹은 삼성노동인권지킴이를 비롯한 사회운동단체에 가입하여 활동하는 방법이다. 이렇게 할 경우 산별노조나 사회운동단체는 언론 법률을 비롯한 인프라를 통해 해고나 탄압에 함께 대응해 주어야 한다.

3) 조직화경로의 문제다. 노사협의회활동을 기반으로 한 노조로의 발전시도가 있었으나, 이는 매각 등 강력한 계기가 작용하지 않는 이상 쉽지 않다. 노사협의회와 노조는 질적으로 다르다. 그렇다면 현장모임을 기반으로 한 노조로 발전시도는 성공적인가. SDI등의 사례를 볼 때에도 성공

적이지 않았다. 철저히 숨겨진 소수의 현장주체들이 치밀한 전략적 계획을 갖고 있어도 어려운 데 눈에 띄는 활동을 하는 현장모임은 삼성의 관리망에 쉽게 포착되고 관리대상이 되어 고립되고 무력화될 가능성이 높기 때문이다. 새로운 접근, 소수일지라도 각 사업장에 존재하는 점조직 형태의 주체들이 이미 노조를 설립한 주체들과 삼성노동인권운동단체들의 엄호하에 네트워크를 구성하여 활동하는 방식을 고려해볼 수 있다.

4) 온라인 소통과 같은 새로운 수단들이 등장했다. 각 사별 온라인 소통공간을 넘어서 강력한 사회운동적 차원의 온라인망을 가진다면 어떻게 될까? 온라인 소통의 규모와 범위를 질적으로 달리한다면 삼성맨들과 새로운 접촉 가능성이 생기지 않을까. 밴드, 카페, 블로그 등 어떤 것이든 노조와 무관하게 전혀 다른 모습을 띠고 접근하는 것은 불가능 할까.

5) 삼성의 관리범위를 넘나들며 흐름을 형성할 필요가 있다. 코닝, 테크윈, 토탈 등 삼성에서 벗어났지만 노조를 설립한 흐름들이 있다. 더 나아가 삼성전자서비스지회의 비정규직 경험을 공유할 수 있는 전자산업의 삼성 협력업체들에 대한 조직가능성도 염두에 두어야 한다. 전자산업의 경우 제조업에서 조직화가 낮은 영역이고 유연성은 높다.(울트라수퍼 킥이라 할 만큼 물량 변동, 계약해지 등이 빠르다) 이러한 영역들을 포괄한 흐름을 형성할 가능성은 없을까? 현재로서는 삼성관계사 노조협의회 같은 틀은 역동성을 가질 수 없을 것으로 보인다. 따라서 사회운동 차원에서 이런 흐름을 연결하는 것이 더 적절할 것이다.

6) “사회운동 없이 노조 없다” 최근 비정규직 노조들의 사례들에서도 규모있게 노조를 성공시킨 사례들은 대부분 사회운동과 연대 속에서 탄생했다. 삼성서비스의 사례도 그렇고 현장기반이 취약하지만 유지하는 삼성지회도 마찬가지다.

7) 이렇게 나아가려면 삼성노동인권지킴이를 비롯한 사회운동과 노조운동이 단순히 삼성노동자를 지원하는 일시적 연대와 지원을 넘어 조직, 투쟁의 전략, 삼성에 맞서는 사회적 이슈의 메이커로서 자기전망을 가져야 한다. 삼성노동인권지킴이는 삼성노동자들의 투쟁과 함께하면서 지속적으로 스스로를 재구성해 나가야 한다.

삼성노동인권지킴이 활동

삼성노동인권지킴이는

삼성 노동자들의 노동인권을 지지합니다.

삼성에서의 노조 조직화와 투쟁을 지원합니다.

삼성의 부정부패 비리와 불법적 무노조 경영을 감시합니다.

정책연구, 사례연구, 상담과 조직화, 이슈파이팅, 국제연대 등

삼성을 바꾸고 사회를 바꾸는 활동을 합니다.

1) 삼성노동권운동 전사(前史)

1) 2000년대 이전	- 이 시기까지 삼성에서 노동조합을 만들려는 시도는 번번이 실패함. - 이에 따라 삼성에서 노동조합을 만들려는 사람들을 지원하고 연대하는 사회적 연대가 필요함을 절실히 느끼게 됨.
2) 2000년대	- 2005년 삼성 SDI 위치추적 사건을 통해서 제 시민사회단체들이 삼성의 노동인권탄압의 심각성을 다시 한번 절감함. - 2007년 삼성반도체 공장에서 백혈병으로 사망한 황유미씨 사건을 계기로 '반올림'이 결성되고 많은 시민사회노동단체들이 삼성직업병문제 해결을 촉구함.

3) 2010년대	- 2011년 7월 에버랜드에서 삼성노동조합을 결성하였고, 민주노총, 금속노조 경기지부, 다산인권센터, 민주사회를 위한 변호사모임 등이 삼성노동조합을 지원하고 연대하기 시작함. 에버랜드 사육사 김주경씨 사망사건 진상규명 요구하는 활동을 여러 노동조합 시민사회단체들이 함께 진행함. - 이러한 과정을 거치면서 다산인권센터, 금속노조 경기지부, 민주사회를 위한 변호사모임, 가톨릭대학교 조돈문 교수 등을 중심으로 삼성노동자들의 노동인권을 지지하고 연대하는 단체의 필요성을 절감하고 2012년 하반기부터 적극적으로 '삼성노동인권지킴이' 설립 과정에 들어감.
-----------	---

2) 2013년 준비위 활동 ~ 삼성노동인권지킴이 출범

2013년 1월	삼성전자 화성 불산누출 사건 대책위 활동
2013년 2월 1일	삼성노동인권지킴이 연구주제 설정을 위한 워크숍 진행
2013년 2월 4일	에버랜드 삼성노조의 금속노조 경기지부 가입 지지 및 에버랜드 노동자들의 노동기본권 촉구 연대 기자회견
2013년 4월	삼성노동인권지킴이 사업계획 수립을 위한 2차 워크숍 진행
2013년 4월 6일	삼성전자 해고자 박종태 대리 자서전 [환상]출판기념회 참여
2013년 5월	노동절 참가, 에버랜드 고소고발에 대한 법률기금 마련을 위한 일일주점 진행
2013년 6월	삼성전자서비스 공동대책위 참여
2013년 6월 20일	삼성에버랜드 노동자들 노동권 지지를 위한 "1차 나들이" 진행 -에버랜드 노동자들 응원, 홍보활동
2013년 7월 14일	금속노조 삼성전자서비스지회 출범식
	전국 삼성전자서비스센터 앞에서 노동조합을 지지하는 1인 시위를 제안하여, 전국적으로 확산시킴
2013년 8월	반올림 "반도체 노동권을 향해 달리다(반달)"행동 참여
2013년 8월 20일	[기자회견] 삼성 신경영 20주년 규탄 기자회견 "삼성 이진희 신경영 20년 파국으로 가는 설국열차" 삼성본관 앞에서 진행. -삼성의 신경영 속에서도 자행된 노동인권탄압 폭로, 노동기본권인정 촉구
2013년 9월 14일-15일	워크숍 "삼성을(乙)말하다" -시민사회단체 및 노동조합, 삼성 노동자들이 참여하여 삼성의 노조탄압 실태를 폭로, 삼성노동인권지킴이의 설립 필요성을 나눔
2013년 9월 28일 -29일	간접고용비정규노동자 피해사례 증언 및 토론회 참석
2013년 10월 15일	"삼성노조파괴문서 대응 긴급회의" 1차 연석회의 개최
2013년 10월 15일	(연속강연회 1) The 삼성 : 삼성을 말하다 1회(노회찬)
2013년 10월 16일	삼성 노조파괴문서('그룹 노사전략') 규탄 기자회견 진행
2013년 10월 22일	(연속강연회 2) The 삼성 : 삼성을 말하다 2회(영화 또 하나의 약속 제작팀)
2013년 10월 23일	삼성전자서비스 영등포센터 폭력사건 대응활동 시작
2013년 10월 25일	삼성노조파괴문서 대응 2차 연석회의
2013년 10월 29일	(연속강연회 3) The 삼성 : 삼성을 말하다 3회(홍세화)
2013년 10월	에버랜드 2차 나들이 투쟁 진행
	"그룹 노사전략" 문건의 작성과 노조탄압의 책임자인 이진희, 최지용 고소 고발
	삼성자사고 반대 기자회견 참여
2013년 11월	삼성전자서비스지회 최종범열사 문제해결 투쟁참여(삼성본관 앞) 노동자대회 참가, 삼성노동인권지킴이 선전 홍보
2013년 12월 10일	삼성노동인권지킴이 공식 출범

2013년 12월 13일	(삼성을 묻다 1차 토론회): 삼성재벌의 지배구조와 축적방식
2013년 12월 20일	(삼성을 묻다 2차 토론회): 삼성의 노동통제와 노동권
2013년 12월 24일	삼성전자서비스 최중범열사 장례식, '별이 크리스마스' 진행

3) 출범 이후 2014년 활동

2014년 1월 10일	(삼성을 묻다 3차 토론회): 삼성의 경영방식과 이해당사자
2014년 1월 17일	[성명발표] 화려한 성과급! 삼성노동자는 인간의 권리를 배고파한다
2014년 1월 23일	[성명발표] 조장희 삼성지회 부지회장 부당해고 승소(서울행정법원)에 대한 입장
2014년 1월 24일	(삼성을 묻다 4차 토론회): 삼성의 사회적 책임
2014년 1월	삼성전자서비스지회 투쟁 지지 직접행동 조직 -일명 "삼바삼바"(삼성을 바꾸자 삶을 바꾸자) 운동 전개 삼성바로잡기운동본부 준비 모임 참여
2014년 1월 28일	[성명발표] 삼성의 "총장 추천제 유보" 의미
2014년 2월	삼성바로잡기 운동본부 출범식 참여: [또 하나의 약속] 개봉, 또 하나의 약속 보기 운동 진행.
2014년 2월 5일	[성명발표] <또 하나의 약속> 보이지 않는 손을 거부하라
2014년 2월 5일	에버랜드 조장희 부지회장 부당해고 사건에 대한 중노위의 항소 철회 요구 기자회견 진행
2014년 2월 6일	[또 하나의 약속] 상영관 축소 영화관 규탄 기자회견 진행 -문화예술 단체, 시민단체, 반올림 등 30여명 참석
2014년 2월 7일	(삼성을 묻다 5차 토론회): 삼성의 사회적 지배력
2014년 2월 15~16일	삼성노동인권지킴이 상반기 사업계획 수립 워크숍
2014년 2월 10일	[성명발표] "〈또 하나의 약속〉 보이지 않는 손을 거부하라"
2014년 2월 17일	<또 하나의 약속> 시민초청 상영회 진행-100여명관람
2014년 2월 19일	삼성의 삼성전자서비스지회에 대한 교섭회피 규탄 기자회견 참여
2014년 2월 20일	삼성바로잡기 출범식
2014년 2월 21일	(삼성을 묻다 6차 토론회): 삼성의 사회적 지배와 비용
2014년 3월 3일~8일	故황유미 7주기 추모 주간사업 참여
2014년 3월 6일	인도네시아 버카시 삼성공장 산재사망사건 반박 공방. -2월 21일 삼성을 묻다 6차 토론회에서 인도네시아 버카시 공장 산재사망사 고 사제가 언급됨 -2월 22일 삼성전자 자사 블로그를 통해 해당 내용과 관련하여 사실이 아니라고 발표 -2월 27일 조돈문 대표의 삼성 입장에 대해 반박 입장 발표 -3월 6일 삼성 측이 재반박 입장을 게시함.
2014년 3월 14일	에버랜드 1차 '나들이 투쟁' 진행 -삼성지회 지지 및 연대를 위해 삼성노동인권지킴이와 삼성전자서비스 경인 권역 조합원 등 참여
2014년 3월 17일~	삼성바로잡기운동본부 활동 참여 - "삼성에 할 말 있는 사람 다 모여라"는 주제로 광화문에서 진행한 연속 1인 시위 진행 및 참여
2014년 3월 19일	[성명발표] 삼성은 노조파괴 헌법파괴의 폭주 기관차인가!
2014년 3월 22일	삼성바로잡기 문화제 진행 및 참여 -삼성바로잡기 문화제 및 부스에서 삼성노동인권지킴이 홍보, 삼성문제 선전 활동
2014년 3월 26일	[논평발표] 삼성 SDI노조 설립 축하 "삼성SDI 노동조합 출범을 축하하며"

2014년 3월 27일	[긴급성명발표] 돈만 버는 삼성! 삼성의 안전불감증으로 또 한명이 죽었다 - 삼성전자 수원 이산화탄소 누출사망사건 [공동성명발표] 삼성전자(주)는 수원사업장 이산화탄소 누출 사망사건에 대한 진상을 공개하라!
2014년 3월 28일	삼성노동인권지킴이 지도자문위원회 1차 회의 진행
2014년 3월 28일	삼성전자서비스문제 해결을 위한 급속노조 확대간부 상경 투쟁대회 참석
2014년 4월 4일	삼성전자서비스 이산센터 경찰폭력 진상조사단 회의 참여 -삼성바로잡기와 함께 진상조사단 구성하고 이후 활동 진행
2014년 4월 7일	삼성전자서비스 이산센터 경찰폭력 진상조사 위해 피해자 면접 조사
2014년 4월 10일	삼성전자 이산화탄소 누출 사건 철거 조사를 촉구하는 기자회견 참여
2014년 4월 14일	삼성전자 이산화탄소 누출 사건 진상조사를 위해 노동부경기지청장 면담
2014년 4월 14일	삼성전자서비스 이산센터 경찰폭력 진상조사단 활동으로 이산경찰서 및 노동부 천안지청 방문
2014년 4월 11일	[토론회] 국제표준 ISO26000으로 본 삼성의 성적표 진행
2014년 4월 12일	에버랜드 2차 '나들이 투쟁' 진행
2014년 5월 1일	[이슈페이퍼 1호] 법을 바꿔 이론 갤럭시S5의 '의료기기 제외' - 발행
2014년 5월 8일	삼성전자서비스센터 폐업에 맞서 삼성전자서비스 경인권역 중심으로 수원삼성전자 기흥공장 앞에서 노숙농성 - 연대활동 진행
2014년 5월 12일	삼성전자서비스 지회, 1차 삼성본관 노숙농성 전개, 결합
2014년 5월 15일	[성명발표] "삼성전자 백혈병 문제 입장 발표에 대한 삼성노동인권지킴이의 입장"
2014년 5월 15일	[이슈페이퍼 2호] "5년 전의 신주인수권부 사채의 자가발행과 삼성 SDS의 상장" 발행
2014년 5월 18일~19일	17일 삼성전자서비스지회 염호석 열사 자결 후, 18~19일 삼성전자서비스지회 총파업 투쟁 참여
2014년 5월 19일	[성명발표] 삼성전자서비스 노동자의 반복되는 죽음, 경찰의 시신탈취! 삼성과 경찰은 고인 앞에 사죄하라
2014년 5월 29일	삼성전자서비스지회 "따뜻한 밥한끼" 진행 -노숙투쟁 중인 삼성전자서비스 노동자들에게 700인분 저녁식사 제공
2014년 5월 30일	[삼성노동인권지킴이 연속기고] 삼성전자서비스 노동자들에게 따뜻한 밥한끼를 ① - 백혈병도 사죄했는데... 삼성본관에서 노숙하는 이유-황상기
2014년 5월 30일	프레시안 연속기고 시작[기고] 프레시안: '시신 탈취' 경찰과 '무노조' 삼성, 답았다
2014년 5월 31일	에버랜드 3차 '나들이 투쟁'
2014년 6월 3일	오마이뉴스 연속기고 삼성전자 사옥 앞...김밥은 인기없어요 [현장] 삼성전자서비스 노동자 파업을 위해 마련한 집밥, 그리고 연대
2014년 6월 6일	삼성전자 서비스지회 투쟁 승리를 위한 문화제 "별이 빛나는 밤에" 진행
2014년 6월 6일	삼성전자서비스 투쟁을 알리기 위한 거리 문화공연(버스킹) 기획 및 참여 - 대학로 등 서울 시내 일대
2014년 6월 9일	삼성전자서비스노동자 이현종님 면담(루게릭 산재신청을 위한 면담 조사) [프레시안 연속기고][시신 탈취 논란으로 본 삼성과 국가-②] 경찰국가의 통치술"삼성에 도전한 자, 시신마저도 처단된다"-한상희(건국대교수)
2014년 6월 9일	[이슈페이퍼 3호] 삼성에버랜드 상장과 삼성의 과제-발행
2014년 6월 14일	[삼성노동인권지킴이 연속기고] 삼성전자서비스 노동자들에게 따뜻한 밥한끼를 ② - 삼성에서 '이거' 하려면 목숨 거십시오
2014년 6월 16일	[이슈페이퍼 4호] 삼성전자서비스 위장도급 및 근로기준법 위반 등 법리적 문제점-발행
2014년 6월 16일	[삼성무노조 경영 고발을 위한 한겨레21 연속기고] 진행 [한겨레 21기고 ①] 떠나도 떠나지 않는 삼성
2014년 6월 20일	삼성본관 앞 전국 노동자대회 참석
2014년 6월 23일	[한겨레21 연속기고 ②] MP사원 조장희의 꿈

2014년 6월 26일	삼성전자서비스지회 투쟁 승리를 위한 투쟁문화제 “76년 침묵의 삼성을 두드린다” 진행
2014년 6월 26일	삼성전자서비스 지회 투쟁 승리를 위한 삼성바로잡기 주관, 시민사회단체 노동농성 돌입 기자회견 참여. 권영국, 조돈문 등 공동대표단 참여
2014년 6월 26일	[오마이뉴스 연속기고②] 삼성서비스노조 진짜 사장, '삼성'을 찾습니다 / 당신과 나의 미래를 위해 행동하자 -최병승
2014년 6월 28일	삼성전자서비스지회 기본협약서 체결 보고대회
2014년 6월 29일~7월 1일	삼성전자서비스지회 염호석 열사 전국민주노동자장 참가
2014년 6월 30일	[한겨레21 연속기고③] 20대 후배에게는 좋은 직장을 삼성전자서비스 인형준씨... 무노조가 무용지를 경영이념임을 삼성만 깨달으면 될 일
2014년 7월 1일	[성명발표] 삼성전자서비스노동자들의 단체협약 쟁취는 삼성의 무노조 경영을 넘어서는 또 한번의 성과다.
2014년 7월 14일	삼성전자서비스 지회 1만 조직화 선언-1주년 기념 및 1만 조직화 선언 기자회견
2014년 7월 16일	삼성그룹내 민주노조 2단계 투쟁 돌입 기자회견
2014년 8월 20일	[성명발표] 삼성백혈병 항소심에 대한 재판부의 올바른 판단을 기다린다
2014년 8월 21일	[이슈페이퍼 5호] “삼성전자의 산업재해 피해 문제 해결을 위한 전향적 조치를 촉구한다”
2014년 9월 26일	[토론회] “삼성을 감시하다” 참여연대와 함께 개최
2014년 10월 8일	[논평] 삼성 직업병 협상에서 ‘제3자 조정위원회 도입’에 대한 긴급 논평
2014년 10월 15일	삼성의 조정위원회 설치 반대 기자회견 진행
2014년 10월 20일	삼성전자서비스 이현종님 루게릭병 산재인정 및 작업환경개선촉구 기자회견 진행, 기자회견 후 산재신청서 접수, 이후 작업환경개선을 위한 캠페인을 지속적으로 진행함
2014년 10월 21일	[토론회] 천주교 2014년 주교회의, 정의평화위원회 정기세미나 “새로운 독재와 국가” 참여 및 발표
2014년 10월 23일	2014년 ‘반도체 노동권을 향해 달린다(반달)’ 공동행동 참가
2014년 10월 24일	에버랜드 삼성지회 정기 선전전(퇴근선전전) 참여
2014년 10월 28일	[토론회] 삼성과 발렌베리의 기업 지배구조 비교 -주최: 삼성노동인권지킴이 및 스칸디나비아학회
2014년 10월 30일	[토론회] 반도체 직업병 예방대책 마련을 위한 토론회 개최
2014년 11월 3일	<위기의 삼성과 한국사회의 선택> 출간 -삼성노동인권지킴이 정책연구위원회 및 다수 연구자의 2013년 12월 ~ 2014년 2월까지 진행한 연속토론회 결과물
2014년 11월 3일	[<위기의 삼성과 한국사회의 선택> 출간기념강연] ‘삼성신화 파헤치기’
2014년 11월 5일	에버랜드 삼성지회 정기 선전전(퇴근 선전전) 참여
2014년 11월 6일	‘반달’ 공동행동-화성 삼성공장 선전전 참가
2014년 11월 8일~9일	2014년 노동자대회 <위기의 삼성과 한국사회의 선택> 홍보 및 삼성의 무노조 노동탄압 규탄 선전활동
2014년 11월 11일	[성명발표] 에버랜드는 안전사고의 원인이 최소인력의 무리한 운영 때문은 아닌지 결허하게 돌아보아야 한다
2014년 11월 22일	에버랜드 삼성지회 정기 선전전(출근 선전전) 참여
2014년 11월 29일	[강연] 위기의 삼성과 한국사회의 선택, 대학생강연(숙명여대)
2014년 12월 1일	<미디어오늘 연속기고> [위기의 삼성과 한국사회의 선택 연속기고①] 삼성! 언제까지 피노키오의 삶을 살 것인가?
2014년 12월 3일	[위기의 삼성과 한국사회의 선택 연속기고②] 삼성전자서비스지회의 투쟁이 한국사회에 던진 의미
2014년 12월 4일	[위기의 삼성과 한국사회의 선택 연속기고③] 삼성과 싸운 반올림, 수고했어! 올해도
2014년 12월 5일	[위기의 삼성과 한국사회의 선택 연속기고④] 변화의 명령 앞에 선 삼성, 과거가 미래를 잡아먹을까?

2014년 12월 5일	북콘서트 “삼성바로보다” 개최
2014년 12월 5일	[성명발표] 삼성테크윈 노동자들의 노동조합 설립을 지지한다!
2014년 12월 10일	‘삼성그룹 부당 경영권 승계와 삼성전자서비스센터 폐업 규탄 기자회견’ 참여
2014년 12월 10일	삼성노동인권지킴이 출범 1주년 맞이, 케이블 비정규노동자 투쟁 지지 문화제 진행.
2014년 12월 12일	에버랜드 삼성지회 정기선전전(퇴근선전전) 참여
2014년 12월 16일	[토론회] “제일모직 상장, 다시 그 원죄를 묻는다” -민변, 민교협등과 함께 개최

4) 2015년 활동(~1월)

2015년 1월 3일	에버랜드 삼성지회 선전전(출근선전전) 참여
2015년 1월 14일	삼성전자서비스센터 폐업 규탄 기자회견-서울, 대전, 수원, 창원 등 9개 지역 동시 기자회견-폐업은 노조탄압이며 원천인 삼성이 배후에 있음 폭로
2015년 1월 16일	삼성노조 조직화전략비교연구 워크숍-조직위 주최 “삼성무노조 벽을 넘다”
2015년 1월 20일	삼성전자서비스 폐업 규탄 상경투쟁 1일차 - 삼성그룹 임원신년만찬회장 호 텔로비하의 시위 및 삼성전자서비스 위장폐업(진주, 마산, 서수원) 규탄 집회 참여
2015년 1월 21일	상경투쟁 2일차, 수원 삼성전자서비스 본사/지점 앞 규탄집회 참가
2015년 1월 21일	삼성전자 우수토구(원천리천) 물고기 떼죽음 진상조사 및 삼성 책임 촉구 기자회견-수원 삼성전자 중앙교 앞
2015년 1월 27일	[성명/논평 발표] 검찰은 삼성대변인인가? 노조파괴문서 무혐의 처분을 철회하고 철저히 재조사하라! -검찰의 “S노사전략” 문건 고소에 대한 이견회, 최지성 무혐의 처분에 부처



2013. 11. 23. 삼성본관 앞에서, 삼성전자서비스지회 집회 참석 후



2013. 12. 10. 삼성노동인권지킴이 출범식



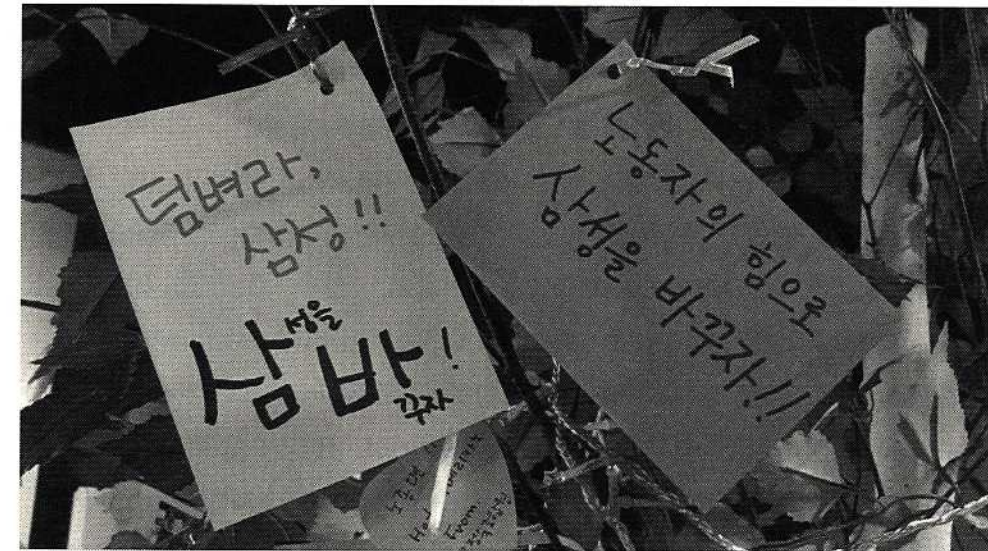
2014. 5. 31. 에버랜드 나들이투쟁



2014. 9. 26. "삼성을 감시하다" 토론회



2014. 12. 5. 『위기의 삼성, 한국사회의 선택』 출간 기념 북 콘서트 "삼성, 바로보다"



금속노조 경기지부 삼성지회

[첨부자료]

* 첨부자료1 : MJ시원 조장희의 꿈

[연속 기고] 삼성과 나 ③ 2014.06.23 제1016호, 한겨레 21

그는 늘 태연하고 밝았다. 'S그룹 노사전략' 문건, 정확히 말하자면 노조 파괴를 위한 갖은 작전과 술수가 담긴 무시무시한 문서에서 'MJ(문제)시원'이라 지칭되고, 이름까지 언급되며 미행, 도청, 회유와 협박 등 갖은 작전의 대상이었는데도 말이다. "고립시키고 고사시킨다"는 문구를 보고 누군들 섬뜩한 공포를 느끼지 않을 수 있을까. 게다가 자신을 겨냥하고 있는 상대가 다름 아닌 '삼성'이라니. '삼성은 나를 말려죽이려고 하는데 나는 점점 몸이 불어난다. 삼성의 작전이 먹히지 않는다는 근거 아니겠느냐'며 너스레를 떠는 그. 그는 삼성그룹 내에서 맨 처음 민주노조를 설립한 에버랜드 노동조합의 조장희다.

3표 차로 극적 당선 그리고 3선

경찰공무원 시험 준비를 하다 3개월만 일하려고 들어간 에버랜드였다. 신체검사에서 예상치 못하게 '색약' 때문에 떨어지면서 놀러왔게 된 에버랜드에서, 예상치 못했던 인생이 시작되었다. 원래는 싶은 소리를 잘 하는 성격이 아니었지만, 불합리한 일이 넘쳐나니 얘기를 안 할 수 없었다. 회사에서는 그런 그를 여러 부서로 뱅뱅이 돌렸다.

그러다 국제통화기금(IMF) 사태를 맞았다. 매일 아침 인사팀이 각 부서로 전화를 했다. 불려가는 사람은 해고 통보를 받았다. 가족의 생계를 책임지던 이, 꿈을 위해 열심히 일하던 이, 색색깔의 삶을 꾸려가던 동료들의 울음소리를 매일 아침 들어야 했다. 노동부에 문의해 "해고 통보를 거부할 수 있다"는 답변을 들었다. 그다음부터 인사팀 전화를 받고 내려가는 사람에게 "사인하지 말라"고 알려줬다. 자신의 말대로 했던 형은 과거의 업무상 실수, 시말서 등을 들이대는 인사팀 직원에게 6시간 동안 시달렸다. 그때 처음으로 노동법 공부를 해야겠다고 마음먹었다.

노사협의회를 맡아야겠다. 그러자면 준비가 필요하다는 생각을 했다. 2000년 용인아간대학에 입학해 2년 동안 노동법 공부를 했다. 그가 노 쪽 대표로 출마한다는 소식을 듣고 인사팀을 비롯해 회사의 여러 사람들이 전화해 노골적으로 반대했다. 이런 방해 공작이 오히려 동료들의 반발심을 자극했다. '조장희가 하면 왜 안 돼?' 결국 3표 차로 극적으로 당선되었다.

중요한 사안은 하나도 논의하지 않고, 회의 시간은 대충 때운 뒤 술이나 먹으려 했던 사 쪽 대표들에게 그는 골치 아픈 상대였다. 직원들에게 필요한 것을 고민해 100개가 넘는 인건을 제출했다. 법 위반 사항도 많았기 때문에 금방금방 성과가 나왔다. 직원들의 반응이 굉장히 좋았다. 그 덕분에 3선까지 했다. 그러나 정작 가장 중요한 안건들은 노사협의회에서 결정할 수 없었다. 모든 중요한 사항은 삼성그룹 미래전략실의 컨트롤이 작용하기 때문이었으리라.

노사협의회의 한계를 뛰어넘는 새로운 길. 아무리 생각해도 그것은 노동조합밖에 없었다. 그를 믿어준 동료들과 함께 그 미지의 길을 개척하기 시작했다. 처음부터 알고 있었다. 삼성에서 노조를 '설립' 하는 것 자체가 얼마나 어려운 일인지. 과거 사례를 검토하며 납치, 미행, 징계, 협박, 그리고 복수노조 허용 이후에 예상되는 '알박기 노조' 설립에 대한 대응책을 최대한 치밀하게 세웠다. 그 덕분일까, 아니면 동물 같은 감각이었을까, 그도 아니면 그에게 '속내'를 가지고 접근했던 수많은 사 쪽 사람들을 꿰뚫어볼 만큼 이골이 나서였을까. 노조 설립을 준비하던 중 그를 징계하려는 움직임이 감지되었다. 계획을 앞당겨 2011년 7월 12일을 삼성그룹 내 최초의 민주노조 설립총회일로 잡았다. 아니나 다를까 7월 9일, 징계위원회 통지서가 날아왔다. 7월 18일, 그렇게 기다리던 노조 설립 필증이 내용과 거의 동시에 해고 통보를 받았다. 쓸 수 있는 모든 방법을 써서 그를 막으려 했던 삼성은 결국 그를 추방했다.

'무노조 삼성'이 해악인 이유

해고 3년. 해고무효소송에서는 승승장구해왔지만 행복하게 살기 위해 필요한 삶의 조건들은 그를 기다려 주지 않고 파괴되었다. S그룹 노사전략 문건에 나온 '경제적 압박을 가중시켜라'라는 문구처럼, 회사는 그를 궁지로 내몰았다. 집, 생계 문제에 이어 최근에는 아버지의 건강마저 급격하게 나빠지면서 불면증에 시달린다는 그. "내가 힘든 건 얼마든지 참을 수 있지만, 가족이 힘들어하는 모습을 볼 때는..." 말끝을 흐리는 그를 보며, 늘 밝고 긍정적이던 그의 마음에 시퍼렇게 들어가는 멍을 헤아려보게 된다.

"후회는 없으세요?" 조심스레 던진 물음에, 그의 답변을 기다리며 미안한 마음이 들었다. 흔히 말하는 '편안하고 행복한 삶'과는 너무 거리가 멀지 않느냐는 세간의 시선과 평가에 상처 입은 적이 수없이 많지 않았을까, 하는 생각이 뒤늦게 들었기 때문이다. '그다음' 대답이 돌아왔다. "힘들죠. 하지만 이 벽을 제가 넘지 못하면, '삼성에서 노조 하면 결국 실패한다'는 사례로 남을 거잖아요. 이 벽을 넘는 모습을 많은 사람들에게 보여

주고 싶어요.”

무노조 삼성이 노동자에게 미친 가장 큰 영향은 '문제제기를 틀어막아버리는 것'. 업무능력보다는 '삼성에 대한 충성심'이 모든 평가의 기준이 되는 회사 분위기는 개개인의 개성과 판단력을 짓밟아버린다. 겉으로 웃으며 지내던 동료도 어느 순간 '적'이 돼버리는 일터. 하루의 절반 이상을 보내는 일터에서 '내 생각'은 싹 지워버리고 '삼성의 지시'만을 중심으로 살아야 한다. 내 삶의 주인은 나여야 한다는 아주 기본적인 권리마저 빼앗긴 채 길들여지는 것. 무노조 삼성이 개인들의 삶에 해를 끼치는 이유다.

삼성을 너무 잘 아는 그는, 자신이 삼성이 주목하고 있는 '사례'라는 것을 항상 생각한다. 실은 삼성만 그런 게 아니라 수많은 사람들이 '사례'를 중시한다. 앞선 사람의 모습을 보며 '나도 할 수 있겠다'는 희망을 얻기도, '역시 안 되겠다'는 절망으로 결론짓기도 한다. 그는 요즘 자신의 뒤를 이어 삼성에서 노조를 만든 삼성전자서비스지회의 투쟁에 온통 마음이 가 있다. 노동조합을 인정하라며 목숨을 바친 고 최종범 변호사를 떠올리면 '더 이상의 죽음을 막아야 한다'는 생각에 잠을 이루지 못한다면서, 모든 사람이 함께 이들을 지켜야 한다고 말하는 그 자신의 꿈을 소중히 여길 줄 아는 사람은, 타인의 꿈에도 그러하다.

삼성의 '사례', 수많은 사람들의 '사례'

그를 조금 더 알게 되자, 그는 결코 자신과 동료들의 꿈을 포기할 사람이 아니라는 확신이 들었다. 늘 그래 왔듯 함께 그 꿈에 다가설 사람들을 찾고, 그 사람들을 인생의 가장 소중한 보물로 여기면서, 뚝뚝뚝 걸어갈 그를 온 마음을 다해 응원하고 싶다.

황수진 삼성노동인권지킴이 활동가

* 첨부자료2 : 삼성지회 소송 진행상황 (2015년 3월 현재)

: 고등법원 계류 중인 2건(조장희 부지회장 해고, 회사인트라넷 마이싱글 사용가처분 소송)을 제외하고 다른 6건은 1, 2심 모두 승소

(대법원 6건)

1. 사건명: 업무상배임

피 고 : 조장희 / 소송대리인: 법률사무소(해우) 권영국, 류하경 변호사

- 배경 및 내용 : 2011.7.13. 회사는 조장희를 징계해고와 함께 해고 사유에 있는 "기밀유출"과 "개인정보 유출"의 이유를 들어서 용인동부경찰서에 형사고발함. 경찰에서는 조사결과 검찰에 "무혐의 의견으로 송치" 하였으나 검찰은 벌금300만원으로 약식 기소하여 삼성노조 조장희가 수원지방법원에 정식재판 청구하게 된 사건으로 1심, 2심 무죄 판결 후 검사가 상소하여 현재 대법원

2. 사건명: 공동주거침입(박원우, 조장희)

피 고 : 박원우, 조장희 / 소송대리인: 법무법인(산하) 이영기 변호사

- 내용요약 : 2011.9.16. 회사(에버랜드)직원 기숙사 앞에서 노조설립 및 노조가입의 내용을 담은 삼성노동조합 소식지(유인물)를 배포하였다는 이유로 삼성노조 박원우, 조장희 등 총 7명을 "공동주거침입"으로 회사가 형사고소한 사건으로 검사는 삼성노조 박원우, 조장희, 삼성일반노조 김성환위원장 등 3명에게 벌금50만원으로 약식기소하여 2012.05월 수원지방법원에 정식재판 청구하게 된 사건으로 1심 무죄판결, 2심 무죄 판결 받았으나 검사가 상소하여 현재 대법원

3. 사건명: 부당정직 구제 재심판정취소

원 고 : 김영태 / 소송대리인: 금속법률원 김유정, 백신욱(前, 법률사무소 해우) 변호사

피 고 : 중앙노동위원회, 피고(보조참가)삼성에버랜드

- 배경 및 내용 : 2011.7.13. 삼성노조 설립 후 업무태도불량 등 근거 없는 개인비위행위와 임직원의 개인정보유출의 사유로 들어 2011.11~2012.01월까지의 정직2개월 징계처분. 개인정보유출의 이유로 2011.07.16. 사내 감사팀에 출석시켜 무리한 감사 진행 후 징계함. 이후 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 각각 부당정직에 대하여 구제 신청하였으나 기각되었고 이로 인하여 행정법원에 중앙노동위원회 상대로 위의 사건명처럼 소 제기함. (개인정보유출: 노조홍보의 목적으로 사내인트라넷으로 조회가 가능한 에버랜드 임직원의 성명, 이메일, 전화번호 등을 수집 및 주소록 작성을 하여 외부 개인의 이메일로 발송하였다는 이

유)

- 소송경과: 삼성노조 소장접수(2012.08.29.일) ▷ 재판 변론(2012.12월~2013.08월) ▷ 삼성노조 김영태 승소판결(2013.09.27.) ▷ 중앙노동위원회 및 피고보조참가 삼성에버랜드 항소(2013.10.15.) ▷ 2심/고등법원 재판 변론(2014.06월~11월) ▷ 삼성노조 김영태 승소판결(2015.01.21.) ▷ 중앙노동위원회 및 삼성에버랜드 상고(2015.02.06.) ▷ 현재, 대법원

4. 사건명: 부당감금 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소

원 고: 박원우 / 소송대리인: 백신옥(前, 법률사무소)

피 고: 중앙노동위원회, 피고(보조참가) 삼성에버랜드

- 배경 및 내용: 2011년 9월9일과 9월16일 두 차례에 걸쳐서 회사(에버랜드)직원 기숙사 앞에서 노조 설립 및 노조가입의 내용을 담은 삼성노동조합 소식지(유인물)를 배포하였다는 이유와故김주경(여성 비정규직 사육사) 관련하여 성명서 발표 및 언론 인터뷰로 회사명예훼손을 했다는 이유로 회사는 2012.06월 감금3개월의 징계처분함. 이후 박원우는 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 부당감금 및 부당노동행위에 대하여 구제신청하였으나, 심판결과 모두 기각 되었고 이로 인하여 행정법원에 중앙노동위원회 상대로 위의 사건명처럼 행정법원에 소 제기함.

- 소송경과: 삼성노조 소장접수(2013.04.02.일) ▷ 재판 변론(2013.08월~2014.03.04.) ▷ 삼성노조 박원우 승소판결(2014.03.20.) ▷ 중앙노동위원회 및 피고보조참가 삼성에버랜드 항소(2014.04.04.) ▷ 고등법원 재판 변론(2014.09월~12월) ▷ 삼성노조 박원우 승소판결(2015.02.04.) ▷ 중앙노동위원회 및 삼성에버랜드 상고(2015.02.17.) ▷ 현재, 대법원

5. 사건명: 부당노동행위 구제 재심판정 취소

원 고: 삼성에버랜드

피 고: 삼성노동조합(박원우) / 소송대리인: 백신옥(前, 법률사무소)

- 배경 및 내용: 2011년 8월26일과 8월27일 두 차례에 걸쳐서 회사(에버랜드)직원들이 출입하는 정문 보안실 앞에서 노조설립 및 노조가입의 내용을 담은 삼성노동조합 소식지(유인물)를 배포하는 과정에 삼성측이 수십여명의 사측 용역업체(에스텍, 에스원)와 관리직원을 동원해 선전물 배포를 계획적이고 조직적으로 방해한 사건으로 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 부당노동행위에 대하여 구제신청하였으나, 심판결과 8월 건은 부당노동행위가 맞다고 인정하였으나, 9월 건은 기각됨. 이로 인하여 회사(삼성에버랜드)는 부당노동행위로 인정한 8월 건에 대하여 행정법원에 소를 제기함.

- 소송경과: 에버랜드 소장접수(2012.07.02.일) ▷ 재판 변론(2012.09월~2013.09.12.) ▷ 삼성노조 박원우 승소판결(2013.10.10.) ▷ 삼성에버랜드 항소(2013.10.23.) ▷ 2심/고등법원 재판 변론(2014.05월~12.10) ▷ 삼성노조 승소판결(2015.02.04.) ▷ 삼성에버랜드 상고(2015.02.17.) ▷ 현재, 대법원

6. 사건명: 부당노동행위 구제 재심판정 취소

원 고: 삼성노동조합(박원우) / 소송대리인: 금속법률원 김유정, 백신옥(前, 법률사무소)

피 고: 중앙노동위원회, 피고(보조참가인) 삼성에버랜드

- 배경 및 내용: 2011년 8월26일과 8월27일 두 차례에 걸쳐서 회사(에버랜드)직원들이 출입하는 정문 보안실 앞에서 노조설립 및 노조가입의 내용을 담은 삼성노동조합 소식지(유인물)를 배포하는 과정에 삼성측이 수십여명의 사측 용역업체(에스텍, 에스원)와 관리직원을 동원해 선전물 배포를 계획적이고 조직적으로 방해한 사건으로 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 부당노동행위에 대하여 구제신청하였으나, 심판결과 8월 건은 부당노동행위가 맞다고 인정하였으나, 9월 건은 기각됨. 이로 인하여 삼성노조는 중앙노동위원회가 기각한 9월 건에 관한 삼성에버랜드의 부당노동행위에 대하여 행정법원에 소를 제기함.

- 소송경과: 삼성노조 소장접수(2012.06.29.) ▷ 재판 변론(2012.09월~2013.04.11.) ▷ 삼성노조 승소판결(2013.05.14.) ▷ 중앙노동위원회, 삼성에버랜드 항소(2013.06.07.) ▷ 2심/고등법원 재판 변론(2013.11월~2014.12.10.) ▷ 삼성노조 승소판결(2015.02.04.) ▷ 삼성에버랜드 상고(2015.02.17.) ▷ 현재, 대법원

(고등법원/항소심)

7. 사건명: 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소

원 고1: 조장희

원 고2: 삼성노동조합(박원우) / 소송대리인: 금속법률원 김유정, 백신옥(前, 법률사무소)

피 고: 중앙노동위원회, 피고(보조참가인) 삼성에버랜드

- 배경 및 내용: 2011.07.13. 삼성노조 설립과 동시에 임직원 개인정보유출 및 회사가 형사고소한 기밀유출 및 기타 등의 이유로 삼성그룹의 계획적이고 조직적인 노조파괴 시나리오에 의해 2011.07.18. 해고 이후 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 각각 부당해고 및 부당노동행위 등에 대하여 구제 신청하였으나 기각되었고 이로 인하여 행정법원에 중앙노동위원회 상대로 위의 사건명처럼 소 제기함. (개인정보유출: 노조홍보의 목적으로 사내인트라넷으로 조회가 가능한 에버랜드 임직원의 성명, 이메일, 전화번호 등을 수집 및 주소록 작성을 하여 외부 개인의 이메일로 발송)

- 소송경과: 삼성노조 소장접수(2012.3.23) ▷ 재판 변론(2012.09월~2013.12.12.) ▷ 삼성노조 원고 승소판결(2014.01.23) ▷ 중앙노동위원회, 삼성에버랜드 항소(2014.02.17.) ▷ 2심/고등법원 재판 변론 재계중(2014.08월~2015현재~)

8. 사건명: 사내 인트라넷(마이싱글)사용 가처분

- 배경 및 내용: 2014.10월. 서울고등법원에 민사소송제기
 - 취지: 1. 조합원 대상자(회사직원)들이 전국각지에 흩어져 있어 노조홍보함에 있어서 어려움이 있음. 2. 회사는 노조관련 홍보 및 글을 비업무용으로 담당하여 사내인트라넷(마이싱글)사용을 금지하고 있음.
 - 현재 법원에 계류중으로 선고/판결이 남은상태임.

*** 첨부자료3 : 지방노동위원장 항의면담 제출자료**

: 교섭창구 단일화와 공정대표 의무위반 시정을 촉구 / 금속노조 경기지부 복수노조 사업장들과 공동참석

사업장	삼성지회
사업장개요 (복수노조현황)	- 회사명 : 삼성에버랜드 (현재, 제일모직) 1. 금속노동조합 경기지부 삼성지회 (설립/2011.7.12) 2. 에버랜드노조 / 기업노조 (설립/2011.6.20)
창구단일화경과	- 2013. 6. 28 日字기업노조의 단체협상이 종료. ☞ 금속노조 삼성지회 (2013.4.2.), 에버랜드노조(2013.4.4.) 각각 회사에게 교섭요구 신청. - 2013.4.30. 에버랜드노조를 과반수노조로 교섭대표노조로 공고. ※ 참고 - 2013.05.06. 삼성지회 : 지방노동위원회에 1차 과반수 노동조합에 대한 이의 신청. ☞ 취지 : 에버랜드 노조 조합원 수에 대한 의문. ☞ 결과 : 기각통보 - 2013.10.2 / 2차 지방노동위원회에 과반수 노동조합에 대한 이의신청 사 건관련 에버랜드노조 조합원명부 정보공개 청구함. ☞ 청구취지 : 조합원 인원확인 및 회사 소속 신분확인. 이름만이라도 확인요 청. ☞ 결과 : 이름도 개인정보 및 사생활비밀이라는 이유로 기각통보. 단체협상의 기초안을 통보하며 삼성지회에 요구안을 요청하여 삼성지회는 임금부분을 비롯한 노동자들의 근로개선 및 고용과 복지 등의 핵심내용을 추 가하여 교섭에 응할 것을 요구하였으나 행하여지지 않았음. 또한 기업노조와 회사와의 교섭과정에서도 교섭 일자, 참석자 (예 : 경영진3 명, 노조위원장 임도환 외2명), 이런 식의 몇 차 교섭. 이 정도의 기본적인 내용 만 삼성지회 지회장(박원우)에게만 통보하였을 뿐 과정은 일체 생략되었음.