

# 구글 파업: 실리콘밸리에 큰 변화를 가져올 것인가

Marcus Courtney (미국 워싱턴기술직근로자연맹(WashTech/CWA) 설립자)\*  
David Kusnet (빌 클린턴 전 대통령 연설문 담당 수석보좌관)\*\*

구글은 세계 4대 기술 기반 기업의 하나이자 인터넷 서비스와 상품분야의 선구적인 기업이다. 구글의 직원들은 매우 높은 임금을 받는다. 일반적으로, 이와 같은 고임금 기술직 근로자들의 단체행동 및 사회적 행동에 대해서는 알려진 바가 없다. 그러나 2018년 11월 1일, 2만여 명의 구글 직원들은 짧은 시간 동안이기는 하지만 전 세계적인 동맹파업에 돌입했다. 이는 미국 기술 기업에서 최초로 벌어진 대규모 쟁의행위(job action)였다.

이 파업에 많은 이들이 놀란 이유는 그들이 고임금 기술직 근로자라는 점뿐만 아니라 바로 구글의 직원이라는 데에도 있었다. 구글은 진보적 가치를 추구하는 기업이라는 명성과 전통을 가지고 있다. 구글의 기업의 사회적 책임(CSR) 활동에는 기후변화에 대한 인식 제고, 플러그인 하이브리드 전기차(plug-in-hybrid electric vehicle) 개발, 수학교육 후원, 난민 지원 및 성소수자(LGBTQ) 인권 보호 등이 포함되어 있다. 이러한 노력은 분명 칭찬할 만하지만, 그렇다고 해서 여기에 현재 세계 곳곳에서 일하는 구글 직원들의 일상과 구글의 우선과제, 경영방식 및 인사정책에 대한 직원들의 생각이 그대로 반영되어 있는 것은 아니다.

\* 마커스 코트니는 워싱턴 주 시애틀을 거점으로 활동하고 있는 공공부문 관련 독립 컨설턴트다. 1990년대에 마이크로소프트에서 계약직 테스트 엔지니어로 근무하던 중 기술직 근로자들을 위한 노조인 WashTech/CWA를 결성하였다.

\*\* 데이비드 쿠스넷은 빌 클린턴 전 대통령의 연설문 담당 수석보좌관(chief speechwriter)을 역임하였다. 마이크로소프트 직원들의 불만을 포함하여, 2000년 시애틀의 직장 내 갈등을 다룬 “Love the Work, Hate the Job: Why America’s Best Workers Are More Unhappy than Ever(Wiley, 2008)”의 작가이기도 하다.

파업을 조직한 이들이 파업을 선언하면서 ‘더 컷(The Cut)’을 통해 발표한 내용에 따르면 “모든 직원과 계약직 근로자들은 안전하게 일할 자격이 있다. 우리는 업무에 차질을 일으키는 문화를 부채질하는 직장 내 성추행, 차별, 구조적 인종주의가 근절되기를 요구한다”고 밝혔다.<sup>1)</sup>

세계적 기업 구글의 직원들은 왜 일을 멈추고 파업을 감행하였는가? 그리고 이 파업은 향후 구글과 실리콘밸리에 어떠한 의미를 갖게 될 것인가? 많은 저항들이 그러하듯이, 구글의 파업도 잠재적 불만과 부당함을 전면에 드러나게 한 하나의 사건으로 촉발되었다.

구글이 안드로이드의 창시자인 앤디 루빈(Andy Rubin)의 상습적인 성추행 혐의가 신빙성이 있는 것으로 확인되자 회사를 떠나는 조건으로 그에게 9천만 달러를 지급하였다는 사실이 알려지면서, 지금까지 구글 직원들이 기업 전반에서 느끼고 있었던 성차별 및 인종차별과 기회 불평등에 대한 분노가 표출된 것이다.

## ■ 구글의 초기 시절부터 예고된 노동자들의 저항

노동쟁의와 노사갈등은 실리콘밸리의 기업들과는 관련이 없는 것으로 생각되어 왔다. 하지만 구글의 파업을 통해 알 수 있듯이, 사실상 미래 노동저항(insurgencies)의 씨앗은 기업이 처음에 자사의 인력정책과 기업문화를 개발하는 시점에 이미 뿌려진다.

구글은 ‘웹 검색’이 걸음마 수준이었던 인터넷 초창기인 1998년에 당시 스탠포드대학교 컴퓨터공학과 대학원생이었던 래리 페이지(Larry Paige)와 세르게이 브린(Sergey Brin)에 의해 설립되었다. 페이지와 브린은 “악한 행위를 하지 않고(do no evil)” 전통적인 상명하달식 기업구조를 탈피한다는 감탄할 만한 핵심가치를 중심에 둔 기업문화를 수립하였다.

2004년 기업공개(IPO) 시에 구글은 잠재 주주들에게 공개한 서한에서 주식시장 상장으로 인해 구글의 기업문화가 바뀌지는 않을 것이라고 밝혔다.<sup>2)</sup> 자사의 핵심가치가 유지될 것임을

1) “We’re the Organizers of the Google Walkout. Here Are Our Demands,” The Cut, Nov 1, 2018

2) 편집자 주: 구글은 IPO주관사를 통해 공모가를 결정하지 않고, 인터넷 경매를 통해 주식을 배정하고 상장가를 결정하는 혁신적인 방식으로 2004년 나스닥 시장에 상장되었다.

보증하는 또 하나의 방법으로, 구글은 최고문화책임자(Chief Culture Officer) 직책을 신설하여 인사부서 수장으로서의 역할도 수행하게 하였다.

그러나 구글의 사회적 약속은 거기까지였다. 구글이 초기에 고용했던 직원들은, 다른 여러 기술 기업과 마찬가지로, 글로벌 검색엔진 운영을 위한 프로그래밍 작업에 필요한 남성 컴퓨터 엔지니어가 대부분이었다. 세계적인 거대 기술 기업으로 성장하면서도 구글의 채용 관행은 바뀌지 않았고, 경영진도 직원들의 다양한 구성과 성비 균형을 위해 어떠한 개입도 하지 않았다. 최근 ‘복스(Vox)’의 보도에 의하면 “구글 전체 직원의 70%가 남성이다”.<sup>3)</sup> 한편 구글의 2018년 연례 다양성보고서에 의하면, 구글의 기술직 근로자 중에서 흑인(2.5%)과 라틴계(3.6%)의 비중도 마찬가지로 낮았다.

차별적 관행에 항의하는 이번 파업에 상당히 많은 백인 근로자들이 동참하였다는 점에서, 이번 쟁의행위는 프로그래머들이 코딩 능력이 직장 내 경쟁에서의 성공 여부를 결정하는 유일한 요소라고 믿는 “개인주의자”라는 고정관념이 잘못된 것임을 보여준다. ‘Vox’가 지적한 바와 같이, “그(남성)들은 성별, 인종 또는 출신 민족에 상관없이 누구나 성장할 수 있는 환경을 조성해야 한다는 점에 책임을 느끼고 있었다...”<sup>4)</sup>

직원들의 진보적인 태도가 확산되고 있기는 하지만, 여전히 다양성에 대해서, 때로는 공격적이기도 한 내부 논쟁이 지속되고 있으며, 이로 인해 근로자들의 불만은 가중되고 있다.

## ■ 구글 내 다양성 관련 논쟁과 사업계획에 대한 윤리적 문제 제기

2017년 8월, 구글의 소프트웨어 엔지니어인 제임스 다모어(James Damore)는 여성 직원 채용을 늘리기 위한 구글의 최근 노력을 비판하는 메모를 온라인에 게시하였다. 이 선언문은 당시 성행하고 있는 ‘남성 중심 문화(bro culture)’의 안내자 역할을 하였다. 다모어는 “여성은 상대적으로 사회적이거나 예술적인 분야의 일자리들을 선호한다” 그리고 “일반적으로 여성

3) “Nearly 17,000 Google workers walked off the job. We spoke to three of them,” Vox, January 23, 2019.

4) Ibid.

들은 급여를 협상하거나, 임금 인상을 요구하거나, 자신의 주장을 드러내거나, 리더로서 역할을 하는 데에 더 어려움을 겪는다”고 주장함으로써 성적 고정관념을 반복적으로 드러내었다.

이 메모는 급속히 퍼져나가 구글 내외에서 소셜미디어와 언론을 통해 후폭풍을 불러일으켰다. 이에 대응하여 구글은 모든 직원들이 존중받는 직장문화의 수립을 약속하는 내용으로 직원들에게 메일을 발송하였다. 구글의 다양성·통합·기업지배 부회장(Vice President of Diversity, Integrity and Governance)인 다니엘 브라운(Dannielle Brown)은 “다양성과 포용은 구글의 가치와 구글이 지속적으로 배양하는 문화의 근본적인 요소”임을 밝혔다. 다모어는 메모 사건 이후에 바로 해고되었다.

다모어의 메모 이전에 이미 일부 구글 근로자들은 직장 내 근로자들의 관심사를 다루기 위해 근로자들이 비공식적으로 운영하는 위원회를 통해 내부 조직화 활동을 하고 있었다. 인종주의, 직장 내 괴롭힘, 기회평등을 포함한 핵심적인 직장 내 이슈들이 제기되었다.

다모어의 메모로 인한 논란이 발생했을 당시, 이 위원회는 다양성을 옹호하는 답변을 작성하였다. 구글의 파업에 대해서 신원을 공개하지 않고 인터뷰에 응한 이번 파업 조직가는, “당시 우리의 답변에 담긴 생각은 다양성이 모두에게 이롭다는 것이다”라고 설명했다. 그러나 위원회의 판단에 의하면 ‘극우’(인종주의 및 성차별주의) 사고방식을 가진 일부 구글 직원들은 다모어의 입장을 지지하였다. 구글 안팎의 극우성향의 지지자들이 다모어를 옹호하는 목소리를 높이자, 위원회는 다모어의 메모와 관련하여 지지를 호소하였고 여성과 유색인종뿐만 아니라 성소수자 직원들의 의견도 수렴하기 시작했다.

또한 다모어의 메모에 반대하는 입장을 표명한 많은 이들은 구글의 인사부서로부터 지원을 받지 못하고 있다고 느꼈다. “인사에 극우성향이 고스란히 드러나는 것 같다”고 한 소식통은 밝혔다. 구글의 인사부서가 소수집단들의 의견보다는 극우성향의 입장을 보호하는 데 더 관심을 가지고 있는 것으로 보인다는 뜻이다.

다모어 사건은 미국 전반에서 벌어지고 있던 논란도 반영하고 있었다. 여성들이 권력을 가진 남성들에 의한 폭행 사건들을 공개하면서 시작된 미투(#MeToo) 운동은 직장 내 권력의 불균형 해소를 요구하기에 이르렀다.

2018년 7월부터 10월까지 미국은 트럼프 대통령이 연방대법관으로 지명한 캐버너(Kavanaugh) 연방항소법원판사의 인준 과정에서 성폭행 의혹이 제기되면서 전국적인 논쟁

에 휩싸였다. 팔로알토 대학 심리학과 교수이자 스탠포드 대학 의대의 연구 심리학자인 (두 대학 모두 구글 본사 인근에 위치함) 크리스틴 블라시 포드(Christine Blasey Ford) 박사는 고통스러운 기억을 진술하기 위해 나선 자리에서 자신이 고등학교 재학 중에 캐버너에게 성폭행을 당했다고 밝혔고 캐버너는 모든 혐의를 부인하였다.

그러나 이러한 씩씩한 정치적 싸움으로 성폭력 문제는 더욱 조명을 받게 되었다. 캐버너가 연방대법관으로 임명되고 블라시 포드가 우익의 비난을 집중적으로 받게 되자, 결과적으로 권력을 가진 남성이 저지른 폭행에 반기를 드는 여성들에게 어떤 일이 일어날지에 대한 우려도 제기되었다. 이러한 논란은 직장 내에서 발생한 유사한 폭행에 대해 구글 직원들의 분노가 표출되는 데 기여하였다.

물론 성폭력 문제가 구글 직원들이 회사에 해결을 요구한 유일한 이슈는 아니었다. 직원들은 구글의 사업계획 변경에 대해서도 윤리적 문제를 제기하였다. 구글은 중국의 검열정책에 맞춘 구글 브라우저 출시를 위해 중국 정부와 업무협력을 한다는 계획을 발표하였다. 구글은 이전에 검열정책에 반대하며 중국에서 철수한 바 있다. 그런데 새로운 사업계획으로 이 문제가 다시 거론되었고, 이에 따라 직원들은 구글의 핵심가치에 위반되는 것으로 판단되는 구글의 행동에 반대하는 서한을 작성하였다.

또 다른 윤리적 이슈로, 구글은 다른 기술 기업들과 함께, 인공지능(AI)을 이용하여 드론의 타격률을 향상시키기 위해 미국방부 사업인 ‘메이븐(Maven)’ 프로젝트에 참여하기 시작했다. 구글 직원들은 메이븐 프로젝트가 인권과 시민권을 침해할 수 있다는 우려를 표하면서 구글에 해당 사업 참여를 취소할 것을 요구하는 서한을 작성하였고, 구글은 직원들의 요구에 따랐다.

구글 직원 한 명은 그다음에 “앤디 루빈이 성희롱 혐의에 따라 퇴사하면서 퇴직금이 지급되었다는 사실이 보도되었고, 직원들의 분노는 더욱 커졌다”고 밝히면서, 당시 이에 대한 회사의 설명은 “완전히 부적절했다”고 덧붙였다.

## ■ 구글 직원들의 파업

구글에서 일하면서 이메일로 교류하는 엄마들의 동호회에서 앤디 루빈에게 퇴직금을 지급

한 것에 대해 비판을 제기하는 이메일을 보내면서, 이러한 생각을 공유하고자 다른 직원들을 메일링 리스트에 초대하기 시작했다. 바로 이러한 일련의 이메일을 통해서 파업에 대한 생각이 점차 구체화되고 파업방식에 대한 조언이 이루어지게 되었다.

파업계획을 조율하고 지휘하기 위해 7인의 근로자들이 소그룹을 결성하였다. 파업 일자가 정해지고, 다음과 같은 5가지 핵심 요구사항이 제시되었다.

- ① 괴롭힘(harassment)과 차별 사건에 대한 강제 중재의 근절
- ② 임금 및 기회 불평등 근절 약속
- ③ 성폭력 관련 투명성 보고서 공개
- ④ 성적 비위행위를 신고하기 위해 전 세계적으로 통합된 명확하고 통일된 절차 마련
- ⑤ 최고다양성책임자가 CEO에게 직접 보고할 수 있는 권한 부여 및 이사회에 근로자대표 참여

파업 조직가들은 다른 지역의 파업 조직가들이 시위 참가자들을 대상으로 사용할 수 있도록 요구사항 목록, 구호, 연설문 초안 등이 포함된 파업 툴키트를 제작하였다.

회사들이 노동운동가들을 진압하기 위해 강압적인 전술(strongman tactics)을 활용했던 20세기 초 미국에서 일어났던 노동 시위와는 대조적으로, 구글의 경영진은 파업을 지지하는 것으로 보였다. CEO가 직원들에게 보낸 이메일 서한을 입수한 ‘악시오스(Axios)’에 의하면 “(구글 CEO) 피차이(Pichai)는 목요일에 자발적으로 파업에 참여하기로 한 직원들에게 지원을 약속했다.”<sup>5)</sup> 이러한 CEO 성명은 앞서 기술한 바 있는 구글의 진보적 관행과 함께 구글이 20세기 초반의 전통적인 형태의 기업이 아니라는 생각을 반영하고 있다.

소식통에 의하면, 파업 조직가들은 파업이 이미 강력한 지지를 얻고 있었기 때문에 CEO는 파업을 지지하는 것 외에는 선택의 여지가 거의 없었다고 보았다. 하지만 그러한 지지를 행동으로 옮기는 것은 다른 이야기다.

파업 이후, 회사는 요구사항의 일부를 해결할 것을 약속하였다. 2019년 2월 21일, 구글은

5) “Google CEO: Apology for past harassment issues not enough,” Axios, October 30, 2018.

직원들에게 성폭행 문제뿐 아니라 다른 문제들에 대해서도 강제 중재를 중단하겠다고면서 “구글에 강제 중재는 없다. 거대한 검색엔진 기업은 기존 직원들과 미래 직원들에게 회사와의 분쟁에서 더 이상 강제 중재를 요구하지 않을 것이다”라는 이메일을 보냈다.<sup>6)</sup> 그러나 CNET 기사에 따르면 이는 정규직 근로자들과 직접 계약자(direct contractors)에게만 적용되며 파견 근로자들에게도 적용될지 여부는 불확실하다. 변경된 내용은 3월부터 적용된다.

## ■ 구글 파업과 하이테크 산업의 비정규직

이러한 투쟁은 이전에도 있었다. 이 글의 필자 2인 중 마커스 코트니(Marcus Courtney)는 마이크로소프트의 파견근로자들을 대변하는 노조를 조직하였고, 다른 필자인 데이비드 커스넷(David Kusnet)은 언론인으로서 마이크로소프트의 노조 조직 운동을 취재한 바 있다.

하이테크 산업의 인력은 높은 수준의 급여와 혜택을 받는 정규직 전일제 근로자와, 전일제로 일하면서도 정규직은 아니어서 동일한 수준의 혜택은 받지 못하는 계약직으로 구분된다.

따라서 1990년대 후반 시애틀 지역에서 근무하던 마이크로소프트의 전문직 및 기술직 근로자들은 약 1/3이 파견근로자로서 명목상으로는 마이크로소프트가 아니라 인력 파견업체에 고용된 이들이었다. 결과적으로, 마이크로소프트는 스스로를 냉소적으로 ‘상용 파견직(perma-temps)’으로 부르는 이러한 ‘계약직 근로자’를 대규모로 사용하면서 두 가지 문제에 직면하게 되었다. 첫째, 계약직 근로자들이 스톡옵션에서 배제되었다는 이유로 회사를 상대로 집단소송을 제기하였다. 둘째, 여러 ‘상용 파견직’이 모여 ‘WashTech/CWA’라는 노조를 조직하고 (코트니와 그 동료들이 창립 멤버임) 자신들과 동료들의 고용여건 개선을 요구하였다.

수십 년 전의 마이크로소프트 상황과 마찬가지로, 현재 구글도 계약직에 대한 의존도가 점차 커지고 있는 것으로 보인다. 인터뷰에 응한 파업 조직가는 “올해 계약직의 비중은 구글 전체 직원의 50%를 넘었다”고 밝혔다. 그에 의하면, 계약직 근로자 수가 늘어날수록, 정규직 근

6) “Google will end forced arbitration for employees,” CNET, Feb 21, 2019.

로자의 여건이 ‘악화될 것’이라는 두려움도 커진다.

구글의 경우 계약직은 급식서비스에서부터 셔틀버스 기사, 소프트웨어 엔지니어에 이르기까지 모든 분야에 종사하고 있다. 이와 같이 계약직에 대한 지나친 의존도는, 성별과 피부색을 초월하는 능력주의를 내세우는 이 업계에서 구글이 표방하는 수평적인 위계 원칙과 구글의 관행이 상충하는 것을 보여준다. 이상적으로는 열심히 일하고 뛰어난 성과를 거두는 자가 보상을 받아야 한다. 그러나 현실은 상당히 다를 수 있다.

작년에 미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)이 실시한 한 연구결과, 여성과 유색인종이 비정규직 근로자가 될 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 구글도 이러한 국가적 동향을 따르고 있다면, 구글의 계약직은 여성과 유색인종의 비중이 더 높을 가능성이 있으며, 이들의 정규직 전환은 더욱 힘들다는 얘기가.

바로 이러한 역학관계가, 구글이 자사의 계약직 근로자들과 관련된 이슈들을 포함하여 모든 직원들의 평등과 기회를 고려하여야 한다는 파업의 요구사항에 반영된 것으로 보인다.

## ■ 노동의 미래

노조를 통해 구글 직원들의 요구를 해결할 수도 있다. 그러나 미국의 근로자들은 단결권과 같은 기본적 노동권을 행사하고자 할 때 거대한 법적 장벽에 부딪힌다. 미국의 노동법인 전국 노사관계법(National Labor Relations Act)에는 근로자들이 하나의 ‘교섭단위(unit)’에서 노조를 결성하고 사용자와 교섭할 수 있는 권리를 부여받는 복잡한 법적 절차가 명시되어 있다. 이 법은 교섭단위를 공동의 경영체제하에서 유사한 업무를 수행하는 근로자 집단으로 정의한다. 예를 들어, 캘리포니아 주에 위치한 도시인 마운틴뷰에서 구글 검색업무를 담당하는 소프트웨어 엔지니어들은 하나의 교섭단위라 할 수 있다. 이론적으로는 이러한 교섭단위 입증에 쉬워 보이겠지만, 실제로는 그렇지 않다.

위에서 예로 든 소프트웨어 엔지니어의 경우, 노동법을 관할하는 연방기구인 ‘전국노사관계위원회(NLRB)’에 근로자 서명이 되어 있는 노조 인증 카드를 제출하고 해당 근로자들의 30% 이상이 노조 결성을 원한다는 것을 입증해야 한다. 그러면 NLRB가 이 카드를 확인하고

해당 기업에 통보한다. 그리고 나서 NLRB는 청문회를 개최하여 해당 근로자들이 동일한 경영체제하에서 유사한 업무를 수행하고 있는지 여부와 이에 따라, ‘교섭단위’로 인정할지 여부를 결정한다. 하지만 NLRB가 근로자에게 유리한 판단을 내리더라도, 회사가 그 판정에 이의를 제기할 수 있다.

이와 같이 ‘교섭단위 결정’에 수개월이 소요될 수 있기 때문에, 미국 근로자들은 노조를 결성하는 데 어려움을 겪는다. 교섭단위로 인정받은 후에야 근로자들은 NLRB의 감독하에 노조 승인투표를 실시할 수 있다. 투표에 참석한 근로자의 과반수가 해당 노조를 지지하면, 마침내 그 노조가 (해당 협약단위에서 배타적인 단체교섭 주체로) 대표성을 인정받게 된다.

하지만 여기서 끝이 아니다. 경제정책연구소(Economic Policy Institute)에 의하면, “1999년과 2003년 사이에 NLRB 감독하에 실시된 노조승인투표 중에서 대표성 있는 표본 100건을 조사한 결과, 대표성을 확보한 노조들 다수가 보고서 작성 시점까지 사용자와 첫 단체협약을 체결하지 못했으며”, 따라서 미국에서는 노조가 대표성을 인정받았다고 해서 단체교섭권이 보장되는 것은 아니다.<sup>7)</sup>

정규직 근로자들에게 이러한 번거로운 절차가 요구되는 만큼, 미국 노동법의 계약직 근로자 보호 규정은 더욱 미약할 것이라는 점을 짐작할 수 있을 것이다. 그 이유는 미국의 연방노동법이 1935년 프랭클린 루즈벨트 대통령 정부하에서 백인 남성이 대부분을 차지하는 민간 기업의 정규직에 적용되도록 제정되었고, 최근에 전체 노동력에서 차지하는 비중이 계속 증가하고 있는 파트타임이나 파견직 근로자들에게 이 법을 적용하는 것이 고려되지 않았기 때문이다.

다행히도 작업장에서의 이러한 변화를 감지한 오바마 정부의 NLRB는 근로자들이 노조 결성을 목적으로 이메일을 사용할 수 있도록 허용하는 새로운 규정을 도입하였다. 이에 따라 2014년에 ‘Purple Communications Inc.’ 사건에서 획기적인 판결이 내려졌다. 블룸버그 로(Bloomberg Law)에 의하면 “위원회는 근로자들이 노조 활동 또는 자신의 고용 관련 상호 관심사에 대해 메시지를 주고 받기 위해 (이메일) 시스템을 사용할 수 있는 권리가 있다고 상정

7) “Employers can stall first union contract for years,” Economic Policy Institute, May 20, 2009.

한다.”<sup>8)</sup>

사실 구글의 이번 조직활동은 이러한 규정의 변화에 대응한 것은 아니다. 그러나 분명히 신설 규정은 하이테크 기업의 근로자들에게 단체행동을 조직하는 데 회사 이메일과 같은 기술적 도구를 사용할 수 있는 권리를 부여하였다. 구글의 파업 조직가들이 실제로 파업을 추진하는 데 있어 ‘구글 독스(google docs)’와 이메일을 사용하였다는 점에서 이는 중요한 의미를 지닌다.

트럼프 행정부는 근로자와 노조에 반하는 의제를 추진하면서, 동시에 오바마 시절에 도입된 위의 이메일 관련 규정의 철회를 꾀하고 있다. 블룸버그의 보도에 따르면, 확실히 구글은 현 행정부의 이메일 규정 철회 입장을 지지하고 있다.<sup>9)</sup> 모순되게도, 구글은 그와 동시에 구글 직원들의 파업에 대한 지지를 공식 표명하였다. 이러한 행동은 구글 경영진이 진실로 근로자들의 요구를 수용할 의지가 있는지, 그리고 인권에 대한 진보적 입장을 가진 기업이 되길 원하는지 의문을 갖게 한다.

구글이 노조 조직화에 있어 진전을 가져온 유일하게 성공적이면서 사회 지향적인 기업은 아니다. 세계적인 항공우주 기업이자 미국의 주요 수출업체인 보잉(Boeing)은 노동 조직화의 대표적 사례로 꼽힌다. 보잉의 엔지니어링, 기술 및 생산직 근로자 과반수가 노조로 조직되어 있다. 실제로 2000년에 보잉의 엔지니어와 기술자들은 미국 노동 역사상 민간부문 전문직 종사자로서는 가장 큰 규모로 최장기간 파업을 실시한 바 있다.

1930년대와 1940년대에 이미 근로자들의 조직화가 이루어진 보잉의 경우와는 달리, 구글 직원들의 파업은 현재 미국과 전 세계의 인력구조(labor structure)가 21세기 작업장의 요구에 효과적으로 대처하지 못하고 있음을 잘 보여준다. 현재까지 구글 직원들이 국제노동협약이나 국내법에 따라 노조활동을 공식적으로 보호받기 위한 어떠한 법적 조치도 마련되지 않은 상태다.

구글과 다른 하이테크 기업들이 새로운 것을 창조하기 위해 현 상황을 무너뜨리는 사업 모델을 취하고 있는 것처럼, 구글 직원들은 실리콘밸리의 일반적인 사업방식뿐만 아니라 20세

8) “Labor Board May Send New Message on Employee Email Rights,” Bloomberg Law, March 19, 2018.

9) “Google Urges the U.S. to Limit Protections for Activist Workers,” Bloomberg, January 24, 2019.

기에 근로자를 보호하기 위해 제정된 1930년대의 노동법도 무너뜨리고 싶어 하는 것으로 보인다.

구글 직원들은 어쩌면 노동조합주의의 새로운 시대라는 21세기의 요구를 만들어내고 있는 지도 모르겠다. 모든 단계, 모든 직종에서 여성과 유색인종이 그들의 인력비중을 고려하여 그들의 성장을 억압하는 것이 아니라 지지하는 환경에서 대변될 수 있어야 한다는 것이다. 정규직, 비정규직에 관계 없이 기업에서 일하는 모든 근로자들에게 더 나은 임금과 승진 기회를 위한 경로가 제시되어야 한다. 기업의 채용, 고용, 훈련 및 승진 방식에 있어 경제적, 성별 및 인종적 형평성이 보장될 수 있도록 새로운 기준이 채택되어야 한다. 끝으로 근로자들은 기업의 전략적 결정이 기업이 공표한 기업 가치와 일치할 수 있도록 그러한 의사결정 과정에 광범위하게 참여할 수 있기를 원한다. 구글의 경우, 이는 근로자대표가 이사회에 참여하는 것을 의미한다.

노조조직률과 단체교섭 적용률이 전 세계적으로 감소하고 있는 상황에서, 구글 직원들의 파업은, 21세기에도 노조는 시대착오적인 것이 아니라 더욱 보완되어야 할 필요가 있음을 보여준다. 구글 직원들의 투쟁은 구글의 검색엔진만큼이나 파격적(disruptive)일 수도 있다.

**KLI**