

사무연구직 조직화 논의 및 사례 소개¹⁾

전누리 (금속노동연구원 비상임연구위원)

1. 서론

주지하듯, 2차대전 이후에 미국과 서유럽 등의 선진 자본주의국가들은 장기간의 걸친 높은 경제성장을 경험했으며, 중화학공업, 서비스산업, 정보산업의 발달에 따라 고도 산업사회로 진입했다(김금수, 2020: 28). 중요한 건, 현대 산업의 기술적, 사업적 관행 측면에서 이뤄진 다양한 변화 속에 내재했던 건, 기존 육체(manual) 노동자와 구별되는 비육체(non-manual) 노동의 급속한 증가였다는 지적처럼(Lipset and Katchanovski, 2004), 이러한 선진자본주의 국가 내에서 비육체 노동자, 소위 화이트칼라 노동자층의 급속한 증대가 이뤄져왔다는 점이다. 급속한 산업화를 경험했던 한국 역시 제조업 노동자의 급속한 확대에 이어 화이트칼라층의 광범위한 확산, 증가 역시 경험한 바 있다.

화이트칼라 노동력의 증대리는 변화는 단순히 공공서비스와 민간서비스 분야의 성장으로만 설명되지는 않는다. 제조업 혹은 금속산업에 있어서도 그 노동력의 구성이 변화하고 있기 때문이다. 가령, 1990년대 30,000여명의 블루칼라와 15,000여명의 화이트칼라 노동자가 존재했으나 2014년에는 양자 사이의 역전이 이뤄졌다는 브라질 폭스바겐의 사례가 소개되기도 했다(IndustriAll, 2015). 한국의 금속산업도 유사하게, 2012년과 2017년을 비교한 결과 경영관련 사무원이 인원 및 그 비중이 계속 증가하고 있음을 확인한 바 있다(정경은, 2018). 제조업에서 육체 노동에서 비육체 노동으로의 전환이란 노동력의 변화 추세는 특히 자동화, 기술적 혁신, 새로운 상품과 서비스에 대한 요구, 세계화에 따라 앞으로도 지속될 것이라고 예측되고 있다(IndustriAll, 2009).

산업구조적 차원의 변화를 주목하며 제조, 금속노조 운동 내에서 비육체적 혹은 화이트칼라 노동자들에 대한 조직화의 필요성과 그 주장이 일찍부터 제기된 바 있다. 예컨대, 이후 구체적으로 살펴보겠지만 Metalworking Union의 1988년 국제컨퍼런스에서는 금속노조가 비육체적

1) 본 이슈페이퍼는 2021년 신규조직화 연구 내용 중 하나로, 이후 내용에 있어 수정·보완이 이뤄질 예정이다.

노동자들을 노조에 어떻게 가입 및 참여시킬지에 대한 논의가 진행된 바 있으며, 그 후속조치인 IndustriAll에서도 화이트칼라를 포함한 비육체 노동자에 대한 조직화에 대한 필요성을 지속적으로 강조해온 바 있다. 한국의 금속노조는 2018년 산별노조발전전략 연구보고서를 통해 사무일반직을 조직화의 새로운 영역으로 확인한 바 있다.

본 이슈페이퍼 역시 금속산업 내 산업구조적 변화와 그에 따른 노동력의 구성 변화에 따라, 금속노조의 주력 직종인 생산직 혹은 현장직뿐만 아니라 비제조 업무 노동자, 특히 사무·연구직 노동자에 대한 조직화의 필요성을 인식한다. 먼저, 사무·연구직을 포함한 화이트칼라 노동자와 관련된 기존 논의를 살펴보고자 한다. 화이트칼라 노동자의 출현 및 노동조건에 대한 논의, 노조로의 조직화 및 그 필요성, 조직화에 난점으로 작용하고 있는 화이트칼라 노동자들의 특성 등을 다룬 기존 논의를 구체적으로 확인한다. 이어 근래 이들에 대한 조직화가 이뤄진 한온시스템지회의 사례를 소개한다. 결론 부분에서는 이 조직화 사례의 의미와 향후 과제에 대해 논의하고자 한다.

2. 사무연구직 조직화 관련 선행 논의 정리

(1) 화이트칼라 노동자의 출현 및 증대와 노동조건 악화

화이트칼라, 특히 사무노동자는 19세기 후반에 나타났던, 소위 독점자본주의 시기의 산물이라고 여겨지는데(Braverman, 1987: 299), 자본주의가 발전되고, 기업의 규모가 증대되면서 복잡해져가는 노동과정 및 늘어나는 생산직 노동자에 대한 관리의 필요성을 인식하면서 사용자들은 “피고용인들의 일정 집단, 즉, ‘화이트칼라 노동자’ 들에게 자신의 경영권 일부를 위임” 했던 것이었다(서두원, 2003: 59). 특히 충성적인 화이트칼라 노동자들은 블루칼라 노동자들이 누릴 수 없었던 연금, 병가, 휴일, 뿐만 아니라 승진이라는 조직적 혜택과 경제정 혜택을 누릴 수 있었다(Crompton and Jones, 1984: 211; 서두원, 2003: 60).

블루칼라 등 전통적 노동자층과 구별되는 이 화이트칼라 노동자층의 출현을 둘러싸고 일찍이 이들에 대한 계급적 위치 혹은 지위를 둘러싼 학문적, 노동운동적 차원으로 다양한 논쟁이 전개된 바 있는데, 특히 몇몇 논자들은 이들의 프롤레타리아화(proletarianization)을 적극적으로 주장해왔다. 가령, 브레이버만은 탈숙련화 등으로 인해 사무노동의 양극화가 진행되고, 그 한쪽에서 방대한 양의 임금노동자 성장하는 동시에 아울러 급여조건 등 고용조건에 있어 블루칼라 노동자에 대한 우월성을 상실하고 있음을 주장했다(Braverman, 1987(1974): 305-306).

보다 구체적으로 크롭프튼과 존스는 브레이버만의 명제를 확인하기 위한 경험적 연구를 수행

했는데, 여성노동력의 상당한 진입 속에서 내부 노동시장 내 승진 경로에 있어 남성이 보다 유리하게 작용하면서 비육체노동자층이 젠더로 나뉘짐을 지적하면서, 비육체 노동의 다수 내용이 루틴화되고 탈숙련화되고 있음을, 결론적으로 전반적인 프롤레타리아화가 이뤄지고 있음을 주장했다(Crompton and Jones, 1984: 209-211). 심지어 화이트칼라를 구성하는 집단 중 상대적으로 높은 지위를 갖는 전문직 역시 이와 유사한 경향을 밟고 있는 것으로 주장되기도 하는데, 학력과 직업적 의무 등에 있어서 블루칼라 노동자와 구별됨에도 불구하고, 이들이 봉급을 받는 위치로 점점 이동하게 되면서 고용주에 대한 의존성이 증대되면서 블루칼라 노동층과 주목할 정도로 유사성을 갖는 사실 역시 지적되기도 했다(Chin, 2012: 87-88).

이러한 주장들은 육체노동 혹은 블루칼라 노동자들보다 상대적으로 우위에 있었다고 여겨지는 화이트칼라 노동자의 지위 혹은 노동조건 등이 계속 악화되고 있음을 지적하는 것으로, 프레이저는 보다 구체적으로 근래 미국 화이트칼라 노동착취의 현실을 고발한다. 다양한 산업 및 직종에서 종사하고 있는 화이트칼라 노동자들에 대한 인터뷰를 진행했던 그는 근래 화이트칼라 노동자가 노동시간의 증가, 비용절감에 따른 근로환경 악화, 자유로운 해고 및 비정규직 사용에 따른 직업 안정성 저해, 임금 동결에 따른 실질 임금 하락, 의료보험 등 후생복지 하락, 연금 감축, 직원평가 제도 및 재교육프로그램 운영에 따른 경쟁 및 스트레스 강화, 첨단기술을 통한 전자감시 등을 경험하고 있음을 지적하며, 그 원인으로 1980년대 경제위기 이후 적대적 인수 및 공격적 투자자 등에 따른 기업 경영관행의 변화를 지적했다(Fraser, 2004(2002)).

이러한 추세에 한국 역시 예외가 아니라는 사실 역시 지적되는데, 예컨대, 화이트칼라 노동자수의 증대와 더불어 생산직 노조운동의 결과로 화이트칼라와 블루칼라 노동자 층 사이의 임금격차가 축소되고, 또한 고도경제성장기 이후 승진 기회의 축소 및 경제위기 당시 구조조정 에 따른 고용안정성 저하를 경험하고 있는 사실이 지적된다(서두원, 2003: 60; 이성희, 2011: 11). 화이트칼라 조직화의 일환으로 수행된 연구에서 면접조사 결과(김유선 외, 2006), 피면접자들의 삶에 대한 태도가 현실주의이며 특히 현재의 직장을 평생직장으로 생각하지 않으며 이직 계획을 세우고 있었는데, 연구진들은 이를 기업의 합리화 정책 등으로 인한 화이트칼라 노동자들의 고용불안이 일상적으로 내면화된 것이라고 이해할 필요가 있음을 주장했다. 아울러, 임금을 제외하고 주된 불만은 학연 등 인사제도가 투명하고 공정하지 못한 다는 것과 일상적이고 만연화된 초과 노동이었다는 사실이 확인되었다(김유선 외, 2006: 43-44).

(2) 화이트칼라 노동자의 조직화

화이트칼라 노동력의 증대 및 노동조건외 하락이라는 추세를 확인하면서, 그 실제적인 실현

여부와 무관하게, 조직화가 상당히 이뤄질 수 있을 것이라는 예측들이 제기되기도 했다. 그 조직화를 추동하는 요인들로, 첫째, 우선 화이트칼라 노동자 수의 양적 증대 그 자체로, 전통적 주력 대상이었던 블루칼라 노동자 층의 감소를 경험하던 노동운동이 그 생존을 위해 조직화의 압력을 받을 수 밖에 없다는 사실이 지적되고, 둘째, 노동조건에 의한 것으로, 앞서 지적했듯이 블루칼라 노동자들과 유사한 노동조건으로의 변화에 따라 특정한 직업의 불만족 증대되면서 노조에 우호적인 태도로 이어지게 될 것이라는 점과, 마지막으로 화이트칼라 역시 노조 가입을 촉진시키는 요인으로 작용하는 구조조정이나 임금 삭감에 자유로울 수 없다는 사실이 제기되었다(Chin, 2012: 93-94).

비록 이런 전망과 같이 상당한 조직화가 이뤄지지는 못했지만, 다수의 선진산업 자본주의 국가 내에서 노동조건이 후퇴 및 사회적 지위 하락을 경험했던 화이트칼라 노동자들은 노동조합 및 노동운동에 참여해왔다. 한국 역시 마찬가지로 1987년 민주화 이후, 다양한 형태의 화이트칼라 노동조합이 건설되었다는 사실이 확인되는데, 이러한 요인들에 대해 김유선 외(2006)는 “산업구조 변화에 따른 서비스산업 증가 및 해당 노동자들이 늘어난 것에 의한 것이지만, 해당 부문 노동자들의 의식 고양과 사회적 정치사회적 환경변화에 따른 것에 더해, 생산직 노동조합의 증가에 따른 영향을 받”았음을 주장했다. 아울러 2000년대 이후, 서비스업에 더해 제조업 부문에서 사무관리직 혹은 사무직 노동조합의 흐름이 나타났는데, 대체로 IMF 경제위기 이후 정리해고나 매각 등 고용불안 및 구조조정에 대응하고자 나타났던 흐름이었음을 지적했다(48-49).

화이트칼라 노동력의 증가와 노동조건이 하락, 노조로의 조직화 등의 논의에 있어 짚고 넘어가야 하는 지점은 기존 노동운동의 인식과 그 대응이었다. 카살로우의 대부분의 서유럽 노동운동은 화이트칼라의 고용 증대 및 육체 노동의 정체 심지어는 감소를 마주하며, 민간기업 화이트칼라 노동자와의 양립 혹은 그들을 조직할 수 있도록 구조를 만들기 위해 노력했다는 사실을 지적한다. 흥미롭게도 그 대표 사례로, 그는 1988년 국제 금속산업 노조 컨퍼런스를 소개하는데, 당시 컨퍼런스에서는 증대되고 있는 엔지니어, 과학자, 여성, 젊은 노동자, 판매 스태프, 파트타임과 비육체 노동자들이 덜 조직화가 되고 있음을 확인하면서, 금속산업 노조가 비육체적 노동자들을 노조에 가입시키고 참여시킬 수 있도록 새로운 언어를 어떻게 발전시킬 수 있을지가 토론되었다고 한다(Kassalow, 1993: 115).

당시 컨퍼런스에서는 각국의 사례 역시 소개되었는데, 이탈리아 금속노조는 직장 내 노동위원회의 일정비율을 화이트칼라 대표들을 위한 자리가 되도록 그 규칙을 변경했는데, 생산직을 단독으로 조직하는 것으로는 더 이상 현대 기업의 심장부를 조절할 수 없다는 것을 그 이유로 들었다. 영국 역시, 비육체 노동자에 대한 관심과 노조의 헌신을 위해 노조의 주요 새로

운 우선 순위로 훈련을 강조하고 있음을 보고했다. 마지막으로 독일 IG-Metall 노조 역시 지멘스, 필립스 등 하이테크 기업에서 화이트칼라 노조조직을 늘리기 위해 특별 조직 캠페인을 진행 중임을 공유했다(Kassalow, 1993: 116).

이러한 입장과 유사하게, 근래 금속노조 내부에서도 화이트칼라 특히 사무·연구직에 대한 조직화의 필요성에 대해 논의가 제기되고 있다. 서두에 언급했듯이, 정경은 연구(2018)가 대표적으로, 그는 “금속산업 환경이 해외공장 이전과 외주화, 생산직 노동자의 고령화, 기술 변화 등의 요인으로 급격히 변동하며 특히, 금속노조의 다수 사업장에서도 생산직이 감소하는 대신에 사무일반직이 증가할 것으로 전망”되며, 향후 생산직 노동자들의 정년퇴직에도 불구하고 4차 산업혁명 등 기술 변화에 따라 그 충원이 이뤄지지 않는, 즉 조합원 구성이 생산직 중심 구조를 탈피해 ‘사무일반직’ 다수 구조로 나아갈 수 있다고 보았다(444). 특히 그는 “생산직 없이 사무일반직으로 운영되는 제조업체 증가, 4차 산업혁명에 따른 일자리 감소, 해외공장 생산, 조합원 고령화 등 생산직 조합원 감소의 가속화 전망과 금속산업을 생산에 국한된 것이 아닌 연구개발 및 서비스 등 포괄적 접근이 필요”하다는 인식 아래, 금속노조 내에서 사무일반직 조직화에 적극적으로 나서야 한다는 논의가, 즉 ‘직종연합론’, ‘적극적 조직화론’ 이 부상하고 있음을 지적한다(467, 473).²⁾

(3) 화이트 칼라 노동자 및 조직화의 특성

반복해 언급했지만, 화이트칼라 노동층의 증가 및 열악한 노동조건의 확산 속에 조직화가 상당히 이뤄질 것이라는 전망과 예측은 실현되지 않았다. “비록 몇몇 국가에서 화이트칼라 노동조합의 조직화 속도가 블루칼라 노동자보다 앞서는 경우도 있긴 했지만, 조직률 자체가 블루칼라 노동자보다 높은 경우는 없”었으며(서두원, 2003: 61), 특히 미국에서는, 비록 민간기업 분야보다는 정부 및 공공분야 내 화이트칼라 노동자의 조직화가 더 강력히 이뤄졌다는 사실에 더해, 블루칼라 노동자에 비해 화이트칼라 노동자가 노조 속할 가능성이 적은 경향이 지속적으로 확인되었다(Lipset and Ivan 2004: 4, 10).

전망과 상반되게 화이트칼라 노동자의 조직화가 이뤄지지 않았던 원인, 보다 구체적으로는 조직화를 어렵게하는 화이트칼라 노동자의 특성에 대한 논의가 다양하게 이뤄져왔다. 먼저 블루칼라와 달리 화이트칼라 노동자와 그의 고용주가 수행하는 업무와 교육수준에 있어 유사성이 존재하기에 화이트칼라 층이 경영진과 놀라울 정도로 동일시를 갖는다는 점이 지적된다. 또한 전문적 업무와 높은 교육의 특성에 따라 출세 형태의 욕망을 소유하는데, 이에 노조로

2) ‘사무일반직’에 대한 반대 혹은 무용론의 입장 역시 존재하는데, 이들이 진급으로부터 자유롭지 않기에 노동조합 활동에 소극적이며, 아울러 금속노조 정체성이 훼손된다는 우려를 제기하며 차라리 사내하청 및 중소영세 사업장 노동자들 조직하자는 것이다(정경은, 2018: 471).

의 조직화 및 연대보다는 상류지향성과 승진의 공정한 통로에 초점을 맞추게 된다는 사실이 지적된다. 문제는 이러한 특성이 조직화에 있어 일종의 긴장을 갖고 온다는 점인데, 고용주 혹은 경영진에 종속된 노동자로서 그들 자신의 노동 조건에 통제력을 갖기위해서는 조직화가 답이지만, 앞선 동일시 및 상류지향성을 갖고 있는 가운데, 노조 가입은 그의 고용주 의견과 상충되어 무엇보다 자신의 승진 가능성을 줄어들이기에 조직화의 가능성을 낮춘다는 사실이 지적된 바 있다(Chin, 2012: 90-92).

이러한 주장과 유사하게 노동운동 혹은 노동조합의 조직화에 단점으로 작용하는 화이트칼라 노동자가 갖는 특성이 다음과 같이 정리된 바 있다. 일반적으로 화이트칼라는 육체노동자보다 심지어 그들의 임금이 낮을 때도 불구하고 상대적으로 자신들을 상대적으로 높은 지위, 즉 중산층 혹은 상류층으로 인식하는 경향이 존재하는데, 이러한 인식이 비육체노동의 노동 조합 성장에 걸림돌로 지속적으로 작용하는 것이 확인되었다(Lipset and Ivan, 2004: 2, 10). 아울러 기존 연구에서는 화이트칼라 노동자에게 제공되는 유리한 승진 기회는 노조 가입률이 낮은 이유를, 나아가 설령 조직화되더라도 블루칼라 노동자에 비해 전투성을 더 낮게 보이는 것으로 설명되어왔다. 특히 그 원인으로 ‘수평적 신뢰’가 핵심이라고 지적되었는데, 즉 높은 수평적 신뢰를 가진 블루칼라 노동자에 비해 승진을 위해 다른 이들과 경쟁하는 화이트칼라 노동자들이 동료들과 수평적 신뢰가 낮을 수밖에 없다는 사실이 지적된 바 있다(Kassalow, 1993: 126).

보다 구체적으로 화이트칼라 내 특정 직업 집단을 대상으로 통해 노조 가입이 떨어지는 이유를 확인, 추론하는 논의 역시 진행된 바 있다. 엔지니어가 대표적으로, 노조 가입률이 저조했던 그들이 갖고 있던 노조에 대한 이해는 다음과 같았다. ① 그들은 자신의 미래를 경영직으로의 상승으로 보고, 노조를 기본적으로 반경영적이라 인식한다. ② 노조는 개인적으로 무력한 비전문가적 노동자에게 필요한 수단이다. ③ 엔지니어 노조는 급여의 평준화를, 성과보다는 연공서열에 기반한 승진을, 개성의 잠식과 보통수준의 성과를 가져올 것이다. ④ 노조는 엔지니어의 전문적, 사회적 지위에 나쁜 영향을 미칠 것이다. ⑤ 노조는 전문적 생산성과 발전을 저해할 것이다. (Filler, 1972: 885) 비슷한 논의로, 립셋과 이반 역시 근대 자본주의의 재정적 기준과 기술적 탁월함 사이의 갈등이 존재하며, 노조 가입으로 이어질 수 있을 것이라는 베블런 등 기존 연구의 전망과 달리, 미국 엔지니어의 경우 노조에 가입할 가능성이 적은 것으로 드러났음을 지적한다. 특히 엔지니어는 기업의 최고 경영진으로 발탁될 수 있는 주요한 인적자원이 되어왔으며, 또한 많은 엔지니어들은 최고 경영진과 밀접히 관련될 수 밖에 없는 작은 사무실에서 일하고 있으며, 아울러 이들이 지닌 기업 지향적 가치와 규범은 노조에 대한 엔지니어의 적대심에 기여를 했다는 사실이 지적된다(Lipset and Ivan 2004: 21-22).

다만 립셋과 이반은 이러한 경향이 항상 통용될 수 없다는 사실 역시 지적한다. 그 근거로 그들은 2000년대 겨울 당시, 보잉사의 17,000명 엔지니어와 기술직 노동자들이 40일간 장기 파업투쟁을 성공적으로 수행했던 조직화 사례 등을 소개한다. 다른 노동자보다 상대적으로 그 조직화수준이 약하지만 일찍이 화이트칼라 노조가 대기업에서 강력하게 나타났던 원인에 대해 작업 환경의 규모가 커질수록, 즉 그에 따라 관리자나 고용주와 노동자 사이의 비인격적 관계의 증대되는 반면에 노조가 노동자들에게 더욱더 잘 접근할 수 있다는 지점과 관련된 것으로 보인다고 지적했던 것과 같이, 보잉사 역시 한명의 고용주에 다수가 일하는, 즉 전통적인 공장 노동자의 환경과 유사했음을, 이에 노동자 간 소통이 쉽게 이뤄졌다는 걸 조직화의 성공 조건으로 거론했다(Lipset and Ivan 2004: 22)³⁾

3. 사무·연구직 신규조직화 사례: 한온시스템지회

사무·연구직을 포함하여 화이트칼라 노동자 층과 그 조직화와 관련된 선행 논의들을 살펴본 본 이슈페이퍼는 이어 근래 사무·연구직에 대한 조직화에 성공했던 한온시스템지회의 사례를 구체적으로 살펴보고자 한다. 사무·연구직 조직화 시도와 그 사업에 있어 주요한 참조점 되는 사례로 평가할 수 있기 때문이다.

(1) 조직화 배경

자동차 공조시스템을 생산하는 한온시스템은 1986년 한라그룹의 만도와 포드의 합작회사로 설립된 한라공조를 모태로 하고 있다. 특히 한온시스템은 그동안 다양한 자본을 거쳐오면서 그 사명이 변경되었던 특징을 갖고 있는 사업장인데, 근래 2015년 국내 대표 사모펀드 중 하나인 한앤컴퍼니와 한국타이어 컨소시엄에 인수가 되었으며 그 사명이 한라비스테온공조에서 한온시스템으로 변경된 바 있다. 현재 전세계에 51개 공장과 3개의 연구소를 갖고 있는 글로벌 자동차 부품사이다.

한온시스템의 대략적인 직군 구성은 현장직 1,000여명과 연구직 500여명, 사무직 400여명, 일반사무직 100여명으로 즉, 현장직 혹은 생산직의 노동자와 사무·연구 분야의 노동자가 50:50의 비율로 구성되어있다. 제조업 회사임에도 불구하고, 현장직, 생산직 노동자의 수가 많지 않는 것으로, 이는 근래 오프쇼어링 등의 세계화 및 산업재편 추세를 반영하는 것이다. 다시 말해, 글로벌 본사로서 해외 공장을 관리하거나 연구개발을 담당하는 사무·연구직이 상당수 존재하고 있음을 의미한다. 또한 후술하겠지만 계속된 정리해고와 공채로 인해 현장직에 비

3) 아울러 주요 요구 중 하나가 ‘존중’으로 그 정당성을 얻을 수 있었음을 추가적으로 지적했다.

해 상대적으로 사무·연구분야의 노동자가 평균 연령이 낮다. 한편, 사무·연구직 조직화 이전, 현장직으로만 구성된 지회로서는 사업장 내 과반수를 대표하는 지위를 확보하지 못했던 상황이었으며, 사측은 조합원 소속이 아니었던 사무·연구직에 불리한 내용의 취업규칙을 일방적으로 개정해왔다.

인사 및 진급제도, 교육제도, 복리후생 등에 있어 사무·연구직에 대한 처우는 계속적으로 악화되어왔다. 모든 수당을 기본급으로 녹이는 연봉제가 2000년대 초반에 실시되었으며, 신입사원 연봉 유지 등 젊은 세대들에 대한 저임금 정책을 유지하고, 평가제도를 통해 임금의 동결 및 삭감을 진행하기도 했다. 또한 고참직원에 대한 희망퇴직을 매년 진행하고, 저성과자에 대해 면담을 진행하여 퇴직을 압박하는 등 노조의 울타리에 속하지 않았던 사무·연구직 노동자들에 대한 가혹적인 노무관리가 일반적으로 수행되었다. 이러한 열악한 노동 현실 속에서 서로의 경험을 공유하고, 불만을 표출하는 장으로 카카오톡 대나무숲이 개설되어 운영되기도 했다.

조직화 이전에 사무·연구직에 대한 열악한 현실 혹은 구조조정 이슈 등에 대해 지회의 대응이 이뤄졌다. 가령 성과급의 차등지급에 대해 문제제기를 했던 것은 물론, 대전에서 근무를 하고 있는 여직원들에게 서울사무소로 그 근무지 전환을 통보한 것에 대해 대자보 등을 붙여 근무지 전환을 중단시켰다. 또 그에 얼마되지 않아 2019년 1월, 누적 고가 점수가 낮은 사무·연구직을 대상으로 1월까지 희망퇴직을 신청하지 않으면 업무를 주지 않는 대기발령 시키겠다는 사측의 압박에 대해 서울사무소 상경 투쟁 및 집회를 통해 퇴직 압박 면담은 물론 대기발령을 중단시키기도 했다.

(2) 조직화 과정

상술했듯이, 지회는 2019년 초 퇴직 압박 면담 및 대기발령 문제에 대응을 시도하면서 1, 2월에 보다 본격적으로 사무·연구직에 대한 조직화를 모색하기 시작했다. 먼저 핵심이 될만한 주체들과 대화를 시도하고, 아울러 노조 가입에 대한 사무·연구직들의 여론 지형을 확인하기 위해 먼저 블라인드에 투표를 붙여 그 의향을 확인했는데, 다수가 참여하겠다는 입장을 밝혔다. 당시 지회는 노조 가입에 있어 탄압의 우려를 낮추기 위해 일정 규모 가입 이전까지 가입자를 공개하지 않는 비공개 온라인 가입 조직 방식을 선택했다. 회사 창립일이었던 3월 11일부터 사무·연구직에 대한 온라인 가입 운동을 전개하기 시작했다.

보다 구체적으로는 현장직 조합원들의 권유, 가입주소에 접속가능한 QR코드를 넣은 대자보 작성, 블라인드와 대나무숲 등 SNS에 가입주소를 퍼나르는 홍보를 통해 사무·연구직 가입을 독려했다. 운동 이틀만에 100명을 돌파했으며 6월 중순까지 500여명 가입이라는 원 목표에는

미치지지는 못했으나 300여명의 가입을 확보했다. 한편 이러한 노조의 온라인 가입운동 움직임에 대해 사측은 당초 3월에 발표하는 인사사고과 및 진급 발표를 6월로 연기했다. 또한 사측은 일종의 유화조치로 사무직에게 유류비 지급을 13년만에 부활시켰으며, 10년 근속 시에 주던 금메달을 현장직과 같이 5년차에 맞춰 지급하기 시작했다. 조직화 사업은 연말 임원 선거로 잠시 중단되게 된다.

그 다음 해인 2020년에는 보다 본격적으로 조직화 사업이 전개되기 시작했다. 특히 이 해에는 단체협약 갱신 교섭이 예정된 해이기도 했다. 초동주체의 형성과 비공개 온라인 조합가입자의 실명전환 작업이 핵심이었다. 먼저 초동주체의 형성을 위해, 대나무숲 등에서 홍보를 진행하며, 모임을 다시금 조직하여 결과적으로 5명의 초동주체를 형성하였다. 이들을 중심으로 밴드를 구성하고, 온라인 가입자들을 대상으로 실명전환을 독려하는 홍보 활동이 이뤄졌다. 그 결과 1차 비공개조합원의 실명전환에 총 71명이 신청을 했다. 나아가 1월 22일, 초동주체들을 중심으로 조직화를 위한 공식 기획회의, ‘기획단’이 구성되었는데, 7인의 성원들은 매일 중식시간에 모여 식사를 생략하고, 회의와 토론을 계속 이어나갔다. 이들은 이후 사무·연구직 조합원 활동의 구심점이 되었다. 2월 5일에는 실명전환 및 조합 가입을 촉구하는 첫 중식선전전을 진행되었다. 한편 실명전환 당시, 단협상으로 사측에서도 조합원으로 인정할 수 있는 젊고 직급이 낮은 이들은 지회로, 그에 해당되지 않는 이들은 지부 조합원으로 가입을 받았다. 4월 당시 사무·연구직 조합원 수가 300여명을 넘어서서 지회는 사측을 대상으로 과반수 지위 통보를 할 수 있었다.

6-7월에는 보다 본격적으로 임단협 투쟁 국면으로 돌입한 시기였다. 사측이 취업규칙을 들로 나누는 개악안을 제시, 그 요구를 유지하는 가운데, 이 시기 이슈가 되었던 것은 사측이 사무·연구직 노동자들을 대상으로 연월차사용계획 입력을 압박하는 것은 물론, 연차를 미사용 시 소진된다는 주장 등을 통해 연차사용을 촉진했던 것이었다. 이러한 사측의 요구는 사무연구직 조합원들의 분노를 증대시켰다. 또 그와중에 연월차 미사용분에 대한 수당(휴가) 미지급 건이 우연히 발견되어 노동자들의 공분이 모아지는 계기가 되기도 했다. 일찍이 지부에 가입한 사무직 조합원의 활동보장 요구를 지부집단 교섭안으로 넣었는데, 당시 지방노동위원회는 이에 조정중지 결정을 했다. 이는 다수 사무직 조합원들의 쟁의권 확보, 즉 현장직 조합원과 같이 파업에 돌입할 수 있게 된 것으로, 향후 투쟁에 있어 핵심적인 동력으로 작용했다.

사무·연구직의 조합원수가 400명을 돌파한 가운데, 10월부터 투쟁수위가 높아지기 시작했는데, 지회는 제조부의 태업 비중을 높이고, 아울러 지원부서 및 사무직 조합원들이 부분파업에 돌입하도록 결정했다. 과거와 달리 사측의 대응이 한계에 부딪혔는데 사무직 노동자들 다수가 조합원이 되자, 사측은 그 대체인력으로 사무직 노동자들을 배치할 수 없었기 때문이다.

생산차질에 의한 압박이 계속되자 사측은 교섭에 성실히 임하기 시작했으며, 11월, 조합원의 가입범위를 넓히고, 별도합의서를 통해 이미 가입했던 조합원 전원에 대한 조합원 신분을 유지하는 내용을 포함한 단협을 마침내 체결할 수 있었다. 아울러, 사무직 조합원의 노동조건을 저하하지 않는다는 원칙을 명시한 인사제도개선위원회 운영방안 역시 합의되었다.

(3) 조직화 주요 요인

조직화의 동기로 작용한 노동조건 악화, 희망퇴직 압박 등 가혹적 노무관리 등 일종의 객관적 조건 외에 한온시스템의 사무·연구직 조직화에 있어 긍정적으로 작용했던 몇몇 주요 요인들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 지회 지도부의 조직화 사업 경험이다. 사무·연구직에 대한 조직화를 주도했던 지회장의 경우, 이전 지부 활동 속에서 한국타이어 사업장 등 미조직 사업장에 대한 조직활동을 수행한 바 있다. 특히 기존 조직화 사업에서 이용되었던 방법이 한온시스템 조직화 사업에도 적극적으로 차용되기도 했는데, 가령 조합원 가입 이후 가해질 수 있는 회유 등의 탄압을 예방하고자 한국타이어에서 사용되었던 바 있던 온라인을 통한 비공개 조합 가입 운동 방식이 이용되었으며, 이러한 조직된 비공개 조합원들 중에서 초동주체 및 1차 실명 전환 추진자들이 다시금 조직되었다.

둘째, 조직화 사업 이전, 사무·연구직 문제에 대한 적극적인 대응과 그에 따른 노조 신뢰 및 그 필요성 형성이다. 상술했듯이, 2019년 전후로, 지회는 서울로의 근무지 변경 시도에 대해 문제를 제기하여 이를 중단시키거나 저고과 사무·연구 직원들에 대한 희망퇴직 압박용 면담 및 대기 발령 추진 건에 대해 서울사무소로의 상경 투쟁을 통해 이를 철회시켰다. 노조의 이러한 대응 활동은 사무·연구직 노동자들에게 당시 현장직 조합원으로 구성되어있던 노조가 자신들의 문제에 목소리를 내고 해결을 위해 행동한다는 일종의 ‘신뢰’를 가져왔던 동시에, 노조 및 그에 대한 가입의 필요성을 인식시켰다. 당시, 조직화 이전에 그러한 조합 활동을 보고 한 참여자는 다음과 같이 생각했음을 지적했다. “저희가 ‘아 우리 힘으로는 회사 어떻게 되지도 않고 방법이 없구나. 우리가 모여서 그런 이제 노동조합이나 이렇게 해서. 뭔가를 방어도 하고 권리를 보장받아야 될 거라고’ 그때 계속 깨닫기 시작하는 거예요”

셋째, 초동주체 형성 및 조직 구성이다. 주지하듯, 핵심 초동주체의 형성은 대규모 조직화에 있어 선결조건이다. 앞서 살펴봤듯이, 조직화 과정에서 7명의 헌신적인 초동주체가 형성되었으며, 무엇보다 이러한 초동주체들은 조직화를 위한 기획회의, 기획단으로 불린 조직을 구성하였다. 매일 중식시간마다 캠페인 및 선전물 제작 등 사무·연구직 조합원 조직화 방안에 대한 사업들이 이 단위에서 논의되었고, 그에 따라 중식선전전 등 사업이 집행되었다. 중요한 건 이 모임은 지회 편제 상 공식 조직이 아님에도 불구하고, 지회 지도부는 사무·연구직 조

직화 사업에 있어 그 고유한 위상과 권위를 인정, 부여했는데, 이에 기획단은 지회 집행부와 일반 사무·연구직 조합원 사이를 잇는, 즉 소통의 역할을 수행하였다. 당시 초동주체들은 조직화에 있어 기획단과 같은 위상의 조직 필요성을 강조했다.

넷째, 기존 지회 구성 조합원, 즉 현장직의 설득이었다. 다른 경우와 유사하게 현장직은 관리직으로서 역할을 수행했던 기존 사무·연구직에 대한 불만과 경계의 태도를 갖고 있었다. 아울러, 사무·일반직이 지회라는 한 울타리에 들어왔을 때 조직력의 약화라는 걱정에서부터 소수 지위로의 전락 혹은 자신의 파이가 줄어들 수 있다는 우려가 다양히 존재했다. 사무·연구직 이슈에 대한 대응 및 조직화 사업에 있어 지회 지도부 및 집행부의 적극적인 설득 과정이 존재했다. 가령 조직화 이전, 희망퇴직의 이슈의 경우, 그 문제를 방관할 시 그 다음 차례는 현장직일 수도 있다는 설득과 더불어, 조직화 사업의 당위에 있어서도 사업장 단위에 과반수 지위 확보의 필요성과 더불어 별도 노조의 성립 시 복수노조에 따른 갈등 우려를 적극적으로 설득해갔다.

마지막으로, 온라인 소통 공간의 적극적 개입과 이용이다. 사무·연구직이 조직화되기 이전에 카카오톡 대나무 숲 등이 구성되었으며, 그러한 공간에서 익명을 바탕으로 사무·연구직 노동자들은 오프라인에서 말할 수 없었던 열악한 노동현실에 대한 불만이나 자신의 의견을 제기하거나 회사생활 등과 관련되어 다양한 정보를 공유했다. 비록 시간이 흘러 사측을 일방적으로 옹호하고 노조를 비난하는 정보가 공유되는 공간으로 전락해버렸지만, 초기에는 조직되지 않았던 노동자들이 여론을 나누는 일종의 공론장으로, 궁극적으로 노조가 만들어지는 일종의 시발점이었다는 평가를 받는다. 이렇게 다양한 논의가 이뤄지는 공간에 지회장은 실명으로 들어가 노조와 관련된 혹은 기타 사안과 관련된 일반 직원들의 질문에 적극적으로 답변하며 소통을 해나갔다. 아울러 이후에는 노동조합의 홍보, 소통이 이뤄지기도 했다. 조직화에 있어 온라인 공간이 적극적으로 이용되었는데, 대나무숲에서의 노동조합 홍보가 이뤄지거나 계속 언급했던 온라인 가입 운동이 진행되고, 나아가 조합원들 정보 전달 및 소통을 위해 네이버 밴드 등이 구축되어 이용되고 있다.

4. 결론: 조직화 의미와 향후 과제

근래 진행된 한온시스템지회의 사무·연구직의 조직화 사례는 세계화 및 산업구조의 변화에 대한 생산직 혹은 현장직 노동조합의 적극적인 대응 시도라고 평가할 수 있다. 즉, 정경은의 표현을 빌리자면 ‘직종연합론’ 또는 ‘적극적 조직화론’ 이 시도되고, 그 조직화가 실현된 사례라고 할 수 있는 것이다(2018: 473). 사무·연구직의 다수 조직화를 통해 과반수 지위 확

보를 달성했다는 성과 이외에도 특히 지회 활동에 있어 다음의 이점을 얻었다는 것이 지적될 필요가 있다.

무엇보다 노조가 지닌 강력한 행위 수단인 파업 효과 역시 증대되었다는 점이다. 상술한 내용이지만, 사무·연구직 조직화 이전, 현장직으로만 구성된 지회의 파업에 대한 사측의 대응은 제조기술, 제조지원 등 부문 등의 비조직된 노동자를 대체인력으로 공정에 투입하는 것이었다. 이러한 대체인력 투입으로 파업에 돌입해도 생산에 미치는 여파가 줄었다. 그러나 사무·연구직이 대거 조합원으로 가입한 이후에는 사측이 대체인력을 확보하여 공정에 투입하는 과거의 대응 수단을 이용하기가 어려워졌다. 이는 노조의 파업 역량이 상당히 증대되었음을 의미한다.

나아가 지회, 조합의 정보 확보 및 정책 역량이 높아질 것이라 예상된다. 가령, 전자의 경우, 조돈문은 타타대우 노동조합 사례를 분석하면서, 사무직과 현장직이 단일노조인 상황에서 회사가 부당노동행위나 적대행위를 실시할 작업을 준비할 시, 관련된 모든 사항이 조합으로 올 수 밖에 없기에, 사측이 그 행위를 선택하기가 어려움을 지적한 바 있다(조돈문, 2010: 161). 그와 유사하게 다수의 사무·연구직이 조직되는 것은 궁극적으로 사측의 탄압에 대한 일종의 예방 역량으로 기능할 수 있을 것이다. 아울러, 조합의 정책적 역량이 증대되는 계기로 작용할 수 있을 것이라 본다. 현대자동차노동조합 남양연구소위원회 사례(이성희, 2011)와 같이 연구 업무 등을 수행하고 있는 노동자가 지회, 노조의 일원이 됨으로써 조합의 정책적 역량이 더욱더 증대되는 계기가 될 수도 있을 것이다.

그러나 사무·연구직의 조직화는 현장직으로 조직되었던 과거와는 달리 지회에게 새롭게 풀어야만 하는 과제를 남겼다는 점 역시 지적될 필요가 있다. 한 지회 조합원은 다음과 같이 지적한다. “저희가 새로운 숙제가 있다는 걸 알아요. 이게 뭐냐면, 현장하고 관리(사무)직하고 다른 각자의 요구사항이 무조건 다른 거예요. 무조건 다른 거를 어떻게 이제 이제 같이 통합해서 만족을 시킬 거냐.” 급여체계, 근무형태 등 상이한 조건에 처해있던 집단들이 지회, 노조라는 한 울타리로 함께한 가운데, 각 집단의 상반된 요구 사항 혹은 그 충돌과 갈등을 어떻게 조정하고 해결해나갈 것인지가 지회에게 놓인 새로운 과제라고 할 수 있다. 아울러 집단 간 상이한 노동 및 조직문화의 차이, 거기에 더해 세대 간에 따른 문화 차이를 어떻게 극복할 것인지 역시 지회에게 새롭게 부여된 과제일 것이다.

물론, 지회 역시 새롭게 주어진 과제들을 인식하고 있는 것으로 보인다. 예컨대, 임단협 투쟁 시 현장직, 사무직 조합원의 투쟁을 공동으로 배치하도록 노력했던 이유로 지회장은 다음과 같이 언급한다. “중요한 게 우리 그 기능직 조합원이건 사무직 조합원이건 같이 하는 거잖

아요 뭔가 좀 하나의 상대를 상대로 해서 같이 뭔가 행동을 한다라는 거, 그러니까 조건이나 이런 거 되게 다르고 인식차도 크고, 이런데 그런 걸 같이 한다는 거 공유한다는 게, 거기서 소위 이제 계급적 동질성 이런 것들도 확인하고 하는 거 되게 중요하다고 생각해요” <끝>

참고문헌

김금수, 2020, 『세계노동운동사 5』, 후마니타스

김유선, 김종진, 이주환, 2006, 『화이트칼라 노동자의 고용 및 노동조합 의식 실태 연구』, 한국노동사회연구소 연구보고서

서두원, 2003, 『한국 화이트칼라 노동운동-민주화, 정치적 저항, 연대의 발전(1987-1995)』, 아연출판부

이성희, 2011, 「연구직 중심사업장의 노사관계 형성 요인에 관한 연구-현대자동차 남양연구소를 중심으로」, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.

정경은, 2018, “금속노조 조직화의 새로운 영역: 사무일반직 중심으로”, 『산별노조발전전략 연구보고서』, 전국금속노동조합.

조돈문, 2010 “정규직 노동조합과 비정규직 정규직화의 정치: 타타대우상용차 사례 연구”, 『산업노동연구』 제16권 제1호

Braverman, Harry., 이한주·강남훈 역, 1987(1974), 『노동과 독점자본-20세기에서의 노동의 쇠퇴』, 까치.

Chin, Kimberly Y., 2012, “CONTINUING THE WHITE-COLLAR UNIONIZATION MOVEMENT: IMAGINING A PRIVATE ATTORNEYS’ UNION”, Pace Law Review Vol.32: 1

Crompton, Rosemary and Jones, Gareth., 1984, White-Collar Proletariat: Deskilling and Gender in Clerical Work, Macmillan Education LTD.

Filler, Melvin., 1972, “Organizing Engineers: Professional Control as an Alternative to Labor Unions”, Personnel Journal Vol. 51 no. 12. pp.883-887.

Fraser, Jill Andresky., 심재관 옮김, 『화이트칼라의 위기: 화이트칼라는 자본주의로부터 어떻게 버림받고 있는가?』, 한스미디어.

Kassalow, Everett., 1993, White-Collar unionism in selected European countries: Issues and prospects working papers, International Labour Office.

Lipset, Seymour Martin and Katchanovski, Ivan, 2004, “White-Collar Workers and Professionals: Their Attitudes and Behavior towards Unions II” , in Lipset, Seymour Martin, Noah M. Meltz, Rafael Gomez, and Ivan Katchanovski, 2004. Paradox of American Unionism: Why Americans Like Unions More Than Canadians Do, but Join Much Less. Cornell University Press.

IndustriAll, “IMF to mainstream organizing non-manual workers” , 2009년 11월 3일 게재, 출처 :
<https://www.industrialall-union.org/archive/imf/imf-to-mainstream-organizing-non-manual-workers>

IndustriAll, “Organizing white-collar workers” , 2015년 2월 11일 게재, 출처:
<https://www.industrialall-union.org/organizing-white-collar-workers>