

2023-12 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼

# 화학섬유식품산업노조 사무·연구일반직 조직화

## 사례 분석: SK하이닉스·LIG넥스원<sup>1)</sup>

전누리 / 금속노조 노동연구원 객원연구위원

### 1. 들어가며

한국사회에서 베이비부머 세대의 퇴직이란 인구사회학적 변화가 예고되면서 노동조합 차원에서 그 대응이 고려되고 있다. 특히 전국금속노동조합(금속노조)의 경우, 1987년 7·8·9 노동자대투쟁의 주역이었던 중·후기 베이비부머 조합원의 정년퇴직으로 조합원 수 감소가 예상되는 가운데, 노조의 유지 및 성장을 위해 후속 세대 및 활동가의 조직화와 육성에 대한 필요성이 제기되고 있다(정경은, 2018; 홍석범·이주환, 2021).

금속노조의 재생산을 위해 후속 세대, 즉 청년 조직화의 과제가 제기되는 가운데, 노조의 외연을 넓히기 위해서 다양한 직군에 대한 조직화 필요성에 대한 고민 역시 지적됐다. 일종의 산업변화를 경험하고 있기 때문이다. 한국 경제의 발전에 따라 생산기지의 해외 진출에 따른 글로벌 본사화가 이뤄지고, 제조용 로봇 도입 등 생산의 자동화가 이뤄지면서 생산직 내지 현장직이 축소되는 대신 사무·연구일반직의 채용이 확대되고 그 상대적 비중이 증가하는 제조업의 인적구조 변화가 확인되고 있다(정경은, 2018; 김우식·전누리, 2021).

국제통합제조산업별노련인 인더스트리올(IndustriALL)에서도 화이트칼라 노동자의 중요성을 지적한 바 있다. 4차 산업혁명의 영향을 경험하면서 산업 업무가 변화가 진행되고 있으며, 향후 육체적 기술보다 새로운 첨단 기술에 대한 지식으로 임금을 받는 노동자가 증가할 것을 지적했다. 특히 많은 국가에서 근래 노동조합의 조합원 수 및 영향력 감소를 경험하고 있는 추세가 나타나는 상황에서 이를 반전시키기 위해서는 효과적인 노조 조직화가 필요하며, 그 수가 증가하고 있는 화이트칼라는 노동조합운동에서 차지하는 중요성이 분명함을 주장했으며, 산업

1) 본 이슈페이퍼는 금속노조 노동연구원에서 발간될 「제조업 청년 조직화 방안 연구」 보고서 일부를 요약한 것임을 밝힌다.

변화의 미래에도 노동조합이 효과적으로 유지되기 위해서는 화이트칼라 노동자의 조직화에 성공해야함을 강조했다(IndustriAll, 2019).

본 이슈페이퍼는 금속노조의 조직 재생산을 위한 제조업 내 후속 세대 조직화 사업과 관련하여 사무연구일반직에 대한 주목이 필요함을 제기한다. 일찍이 2년 전, 필자는 화이트칼라 노동자의 특성과 조직화에 대한 선행연구 검토, 현대케피코와 한온시스템 지회의 조직화 사례의 검토하며 그 조직화 사업의 필요성을 지적한 바 있다(김우식·전누리, 2021). 이 이슈페이퍼 역시 그 인식을 공유한다.

다만 올해 연구가 이전 연구와 구별되는 지점은 연구 대상과 관련해 금속노조의 울타리 외에서 노동조합 조직화 사례를 주목한다는 점이다. 바로 화학섬유식품산업노동조합(화학식품노조) 산하 IT위원회 내 사무연구일반직 관련 노동조합으로, SK하이닉스, LIG넥스원에서 건설된 지회의 조직화 사례를 검토하고자 한다. 해당 지회가 제조업을 배경으로 사업장 내 생산직, 현장직과 사무일반연구직이 함께 존재하기 때문에 금속노조의 참조 사례로 더 큰 유용성이 있다고 판단했기 때문이다. 인터뷰 녹취문과 지회가 제공한 자료 등을 통해 해당 사례에 대한 분석을 진행했다.

글의 순서는 다음과 같다. 먼저 2개 지회의 사업장에 대한 개략적 정보를 제공하고, 조직화 배경으로 노동조건, 주요 불만 등을 살펴본다. 이어 지회별로 조직화 및 노조 설립과정과 조직화 이후 활동을 확인한다. 다음으로, 노조 조직화의 특성과 향후 과제를 살펴본다. 결론에서는 2개 지회의 노조 조직화의 특성과 향후 과제에 대한 시사점을 간략히 짚어본다.

## 2. 사업장 및 조직화 배경

먼저 조직화 사례를 분석하기 앞서 해당 지회의 사업장의 기본 배경과 주요 불만을 살펴보고자 한다.

SK하이닉스는 반도체 제조회사로, 직원 수는 약 3만2000여명이다. 사업장은 이천, 청주, 분당에 존재하며, 6:3:1의 비율로 직원이 분포되어 있다. 청주와 이천 사업장에 근무하고 있는 생산직인 전임직은 1만4500여명 정도이며, 사업장별로 한국노총 금속노련 산하 노동조합이 오래전에 설립되어 활동이 이뤄지고 있다. 전임직의 경우, 신규공장이 건설되어야 그 채용이 이뤄졌던 반면에 기술사무직의 채용이 계속 이뤄졌으며, 이에 기술사무직과 총무 역할을 수행하고 있는 전문직이 전임직에 비해 직원의 과반을 넘어서고 있다. 평균 근속연수의 경우, 전자공시로는 11.84년으로 보고되고 있다. 간부 인터뷰에 따르면, LG반도체 등 SK하이닉스 이전

에 입사한 인원이 상당하기에 이전에는 근속연수가 15년 이상 확인되었지만, 퇴직 및 신규 충원에 따라 근속연수가 점점 짧아지고 있다는 사실이 지적됐다.

임금 체계와 관련하여 전임직은 호봉제이며, 기술사무직과 전문직은 성과연봉제이다. 임금의 경우 성과급을 제외한 연봉의 기준으로 8500여만원 정도이고, 대졸 신입사원의 경우 초봉이 5300여만원이다. 연봉의 한도(ceiling)는 기술사무직의 경우 1억2000만원, 전문직은 5600만원으로 정해져있다. 주지하듯 LG반도체를 시작으로 현대전자, 채권단 관리, SK순으로 인수와 그 운영이 이뤄진 바 있다. 이에 시기별로 기업문화의 차이가 있었으며, 이에 해당 시기의 입사자들로 인해 현재 세대별로 다른 기업 문화의 특성을 갖고 있다는 사실이 지적됐다. 한편, SK 인수 이후 소위 워라밸과 복지가 증가되었으며, 지원자와 입사자의 학력 및 학벌 수준 역시 올라갔다는 사실 역시 지적됐다.

LIG넥스원은 미사일, 어뢰 등을 개발, 생산하는 방위산업체로, 2004년 7월 1일 LG이노텍의 시스템(방산)사업부가 분사하여 넥스원퓨처로 출범했다가 2007년 4월 2일 현재의 사명으로 변경했다. 임직원은 4200여명이고, 현장직이 약 800여명, 사무연구직은 약 2970여명으로 구성되어 있다. 사무연구직의 경우, 판교하우스 1300여명, 판교연구소 500여명, 용인하우스 300여명, 구미하우스 1200여명, 서울사무소 300여명 정도가 근무하는데, 그 외에도 김천, 진해, 동해 등 다양한 곳에 근무지가 있다. 한편, 구미공장에는 현장직 노동조합이 존재하며, 한국노총 금속노련에 소속되어 있다.

현장직은 채용이 거의 이뤄지지 않는 것에 반해 사무연구직은 지속적으로 채용이 이뤄지고 있다. 특히 2022년에 1000여명 정도의 신규 채용을 단행했으며, 이에 사내 평균 연령이 40대 초반 정도로 내려왔다는 사실 역시 언급됐다. 직급체계의 경우, 사원급인 G1에서 팀장인 G5로 구성되어 있다. 포괄임금제와 탄력근무제가 실시되고 있고, 대졸 초임의 연봉은 5200여만원이며, 전자공시에 따른 평균 연봉은 약 8300여만원이다. 한편, 인터뷰에 응한 간부는 공장이 있는 구미 지역의 특성과 주요 고객사가 군 관련 정부기관이기에 보수적인 사내문화가 있다고 응답했다.

## 2) 노동조건 등 주요 불만

인터뷰에서는 과도한 노동시간 및 휴식시간이 보장되지 않는 현실이 언급됐다. LIG넥스원의 경우, 추석 연휴 직전에 사업 수주와 관련된 제안 요청서 공지가 이뤄지면서 기존 업무를 수행하며 새로운 제안서를 작성하기 위해 주말 및 연휴에도 근무를 해야하는 상황이 다반사임

을 지적했다. 하지만 노동에 대한 보상이 제대로 이뤄지지 않았다. 포괄임금제가 대표적으로, 이로 인해 수당 없이 연장, 야근, 휴일 근무 등을 하고 있다는 점이 지적됐다. SK하이닉스 간부는 구체적으로 “시간 외 수당에 맞춰서 임금이 지급이 돼야 되는데 그러지 못하고 그냥 교통비라는 명목으로 2시간 하면 5000원, 뭐 4시간 하면 10000원, 뭐 주 근무를 해도, 어, 제대로 주 근무도 뭐 올리지도 못하고.”라고 그 현실을 설명했다.

직원들의 노력을 통해 영업이익이 증가하는 등 기업의 성장이 이뤄졌지만, 성장의 결실이 경영진과 오너 일가에게 집중될 뿐, 동종업계에 비해 임금인상이나 성과급이 낮은 것에 대한 불만이 지적되기도 했다. LIG넥스원은 영업이익이 증가했지만, 오너일가의 비상장회사로 배당금이 상당히 지급되면서 직원들에게 분배되는 몫이 적다는 직원들의 문제의식이 존재했다. SK하이닉스의 경우, 2021년 2월 초 경쟁사에 절반에도 미치지 못하는 초과이익성과급을 두고, 산정 기준에 대한 투명한 공개 요구가 제기되는 한편, 그에 실망해 퇴사율이 상당히 높아졌다는 사실이 인터뷰에서 거론되었다.

한편, 평가 제도의 문제에 대한 불만이 공통적으로 제기되었다. SK하이닉스의 경우, 5단계로 평가가 진행되는데 하위 2단계의 경우, 임금인상분의 절반 내지 임금 동결이 이뤄진다. 등급의 비율이 임원의 최종결정에 따라 유동적으로 결정되며, 전체 인원 중 10%가 하위 등급으로 강제할당된다고 한다. 특히 하위 2단계 등급을 2년 연속으로 받을 경우, 소위 성과향상프로그램(Productivity Improvement Program, PIP)의 대상으로 선정하는데 프로그램이 퇴사를 압박하는 모욕적인 방식으로 진행돼 계속 문제가 된 바 있다. LIG넥스원 역시 마찬가지로 인사과제도 및 할당제가 존재했다.

그 외에도 근무조건의 열악함과 지원 부족 역시 거론됐다. LIG넥스원의 경우, 무기 개발, 양산이라는 근무 특성상 실제 테스트를 위해 군부대 오지 및 타지에서 장기간의 출장 및 외근 업무가 빈번하지만 숙박비를 포함한 출장비가 낮게 책정되는 등 그 여건이 열악함을 주장했다. 아울러, 회사 차량의 부족으로 인해 일반적으로 자차를 통해 이동을 하는데, 사고가 나더라도 개인이 충당해야되는 문제가 존재함을 지적했다.

이상 언급된 불만들과 관련해 노동조합이 조직·운영되고 있는 생산직군과 달리 사무기술일반직군의 이해를 대변하거나 문제제기를 진행할 통로가 없다는 것에 대한 불만 역시 존재했다는 사실 역시 지적될 필요가 있다. LIG넥스원의 경우, 다른 LG그룹의 계열사와 같이 NB(Nex1-Board)라는 사원협의체를 구성하고 있지만, 해당조직이 사원들의 이해를 대변하기 보다는 조직활성화를 위한 행사 기획 등에 머무를 뿐이라는 사실이 지적됐다. 또한 두 지회는 모두 생산직군의 노동조합이 오래전에 설립되어 운영되고 있었다. 두 지회의 간부 모두,

회사가 생산직 노동조합과 임단협을 불투명하게 체결하거나 해당 직군과의 협의와 소통을 우선시하면서 결국, “사무직 노동자에 대한 차별이 있었고, (...) 박탈감도 있었고, 그 의견을 전달할 창구가 없었”(LIG넥스원)다는 일종의 소외감을 경험했음을 지적했다. 결국 사측과의 소통 구조의 부재속에 기존 생산직 노동조합이 사무·기술·일반직의 노조 가입을 허용하지 않고 또 이해를 대변하지 않는 상황에서 새로운 노조의 건설을 선택한 것이다. 이는 기존 생산직 노조에 단순한 불만으로 그친 것이 아닌 결국 본인들의 이해를 대변하기 위해 노동조합의 필요성 내지 그 효용성을 인식한 것으로 이해할 수 있다.<sup>2)</sup>

### 3. 지회 조직화 과정

#### 1) SK하이닉스 지회 조직화 및 활동

SK하이닉스 지회는 2018년도에 창립되었지만 노조 건설을 모색한 시기는 10여년 전으로 거슬러 올라간다. 지회 간부에 따르면, 크게 두 개의 그룹이 노조 조직을 모색했다. 하나는 상술했던 소위 저성과자 평가로 PIP 교육을 받아 불이익을 받고 있는 이들로 구성된 그룹이었다. 다른 하나는 회사에서 제조 현장의 개선 제안을 마련하기 위해 각 부서별로 소위 혁신추진자를 뽑았는데 여기에서 노조 필요성에 공감했던 이들이 모인 그룹이었다. 비밀리에 활동을 했기 때문에 두 그룹은 서로의 존재를 모른 채 별개로 노조를 모색하다가 2018년 서로의 존재를 확인하고, 결국 두 모임이 결합하게 되었다.

화섬식품노조의 연계 이전에 혁신추진자 구성원 중에 구성된 그룹에서는 노조 건설을 위해 다양한 상급단체를 접촉했다. 당시 한국노총 금속노련연맹위원장이 SK하이닉스 출신이기에 금속노련 대신 한국노총 경기본부를 찾아가거나 심지어는 국민노총을 접촉하기도 했다. 그 다음에는 민주노총 경기본부를 찾아가 상담을 받았으나 여타의 이유로, 노조 결성 등으로의 진척이 크게 이뤄지지 못했다. 2018년도 초 네이버 지회가 결성되었다는 소식을 듣고, 그 벤치마킹을 위해 네이버 지회장을 접촉했다. 그를 통해 노조 결성 과정에 대한 설명을 듣고, 비정규직 노동상담을 담당하는 정의당 비상구를 소개받았고, 화섬식품노조에 연결될 수 있었다. 민주노총 경기본부의 양해를 구하고, 3월부터 화섬식품노조와 노조 설립을 준비해갔다.

6개월 동안 화섬식품노조 중앙 간부들이 매주 이천지역에 방문해 교육 및 노조 설립 계획을

2) 이러한 노조의 효용성 인식은 신민주정홍준(2022)의 연구 결과와도 부응한다. 그들은 한국노동연구원 노동패널조사의 2006년과 2019년 만 19세에서 만 34세까지 청년세대에 대한 비교 분석을 진행했는데, 최근 청년세대보다 노조의 효용성을 높게 인식했으며 노동조합에 대한 가입 및 유지 의사가 높았다는 점을 확인했다.

논의했다. 9월 6일을 노조 결성일로 계획했다. 직전에 준비 정도와 초동주체가 적다는 이유로, 초동주체 일부가 설립 감행에 이견을 제기하기도 했지만, 시간을 더 투여한다더라도 초동주체의 유의미한 증원이 불가하다는 노조 중앙의 판단 아래 예정대로 설립을 감행했다. 7명이 노조를 설립했다. 설립 당시, 저성과자들이 만든 조직이라는 프레임에 빠지기 않기 위해 사전에 토론을 통해 양해를 구해, 해당 인원을 제외하고, 4인의 간부만을 공개했다.

2018년 9월 6일, 지회 설립을 선포했다. 설립 선언을 전사 메일을 통해 보내 노조 결성 소식을 알렸으며 그 가입을 촉구했다. 구글 폼을 통해 가입 원서를 받았으며, 조합비를 걷기 위해 CMS 등록 절차를 함께 진행했다. 전사 메일, 카카오톡 채널을 통한 온라인 홍보에 더해, 오프라인 홍보 역시 함께 진행했다. 이천 사업장의 식당에 매일 점심시간 마다 소식지와 조합명함 등을 배포했다. 7명의 초동주체가 모두 이천에 근무했기 때문에 청주와 분당의 경우, 유연근무제를 통해 근무 시간을 조정해 출근이나 퇴근 시간에 방문해 소식지 배포 등의 선전전을 진행했다.

설립 신고 이후, 10일 동안 850여명이 조합을 가입했다. 아울러 이천을 제외한 청주, 분당에 근무하는 조합원을 신규 간부로 충원해 간부진이 15명에 이르렀다. 조합원 간담회를 진행하는 한편, 조합 가입과 함께 진행했던 근무환경 실태조사 결과를 발표하고, 유연근무제, 일방적 평가제도, 고용불안 해소 등의 10대 개선 과제를 밝혔다. 한편, 노조 설립과 관련 사측은 한국노총 금속노련이 아니었음을, 또한 민주노총에서도 금속노조가 아닌 화학식품노조에서 설립되었다는 것을 예상하지 못했다고 한다. 노조 설립 이후에 사측은 전사 메일을 보낸 것과 소식지의 내용이 잘못 기재된 것 등에 대해 징계 경고를 내리거나 선전전이나 집회 활동을 하는 것에 사진을 찍는 등의 대응을 보였다고 한다. 아울러 팀장들에게 팀장/PL/파트장은 노조가입 대상이 아니라는 메일을 보내기도 했다.

노조 설립 이후 현재까지의 활동을 살펴보면 다음과 같다. 2019년 4월 임단협에 처음 참가했으며, 교섭창구 단일화 과정을 걸쳐 개별교섭을 확정지었다. 유연근무제 개선, 포괄임금제 폐지, 평가차등제 및 기본급 삭감 없는 평가 등 평가제도 개선 등을 요구했지만 교섭은 최종 결렬됐다. 2020년 교섭이 재개됐으며, 9월 중앙노동위원회 조정 과정을 거쳐 최종 타결했다. 매분기 노사상생협의회, 전임자, 홍보활동 및 근무시간 내 조합활동 보장 등을 쟁취했다. 조합 가입 기준이 핵심 쟁점 중 하나였는데, 노조는 단체협약 적용 범위로 그 내용을 포함시켰다. 이후 임금교섭을 진행하는 한편, 2018년에 업적급 체계를 Self-Design으로 변경했던 것과 관련 노동자가 평가받은 등급보다 낮은 업적금을 받을 수 있도록 불이익하게 변경했지만 노동자의 동의 절차를 밟지 않고 진행했다며 문제제기 및 소송을 제소하기도 했다.

이듬해 2021년에는 초과이익성과급(PS)을 경쟁사인 삼성전자 반도체부문 DS의 성과급보다 낮은 기본급의 400% 지급하겠다는 사측의 발표에 대해 성과급 산정 기준의 투명한 공개를 요구하는 사원들의 항의가 촉발되었다. 이에 지회 역시 동참하며 사측과 협의회를 진행하고 성과급 산정 기준의 공개 및 성과급의 인상을 요구했다. 2월에는 조합 가입 확대를 위해 조합비 2만원으로 낮췄다. 5월에는 2021년 개별교섭으로 임금교섭을 진행했다. 잠정합의안이 부결되었기도 했지만 재협상을 진행했으며, 2기 집행부 선거를 진행하고, 큰 변동없이 집행부를 재선출했다. 조합확대 및 체크오프 등을 위해 조합원 일부 명단을 공개하고, 이후에 평가 등 차별 여부가 있었는지를 조사해 그 결과를 발표하기도 했다.<sup>3)</sup>

2022년에는 5월 타임오프 2000시간을 받아 간부 2명이 반전임 활동을 시작했다. 임단협을 진행하여 임금인상 및 일부 복리후생의 개선과 더불어 노사상생협의체 구성, 전문직 운영 및 제도와 그 처우를 위한 TF 구성에 대한 합의를 이끌어내기도 했다. 이 시기 지난 해 제기했던 셀프 디자인의 법적 소송 결과가 나왔는데, 6월 패소가 선고되었으며, 2심에서도 그 패소가 유지됐다. 한편, 조합원 복지사업의 일환으로 세무, 보험, 보상, 법률 상담 서비스를 실시했다.

올해 2023년의 경우, 1월에 화섬식품노조 위원장 등이 참석한 가운데, 사무실 현판식을 진행했다. 2021년에 논란이 되었던 PS 지급에 대한 협상에 지회의 첫 참여가 이뤄지기도 했다. 또 개별교섭으로 임금교섭에 돌입해 추가적으로 평가제도 개선 TF, PI지급조건 및 임금피크제 협상 등을 합의했으며 해당 제도에 대해 지회 측의 의견을 개진해왔다. 한편 간부 역시 확대해왔는데, 대의원을 포함해 25명의 간부를 총원했으며, 다수는 아니지만 소위 MZ세대도 대의원으로 참여하고 있다. 현재 조합원 평균 연령은 32.5세 정도이다.

## 2) LIG넥스원 지회 조직화 및 활동

2021년 LIG넥스원 지회의 건설을 주도했던 간부가 노조 필요성을 인식하고 그 설립을 고민했던 시기는 2015년으로 거슬러 올라간다. 당시, 대전차 유도무기 현궁 개발과 관련, 표적 관련 장비의 부품 재사용과 그 비리 여부에 대한 수사가 이뤄지던 중 개발책임자인 수석연구원이 자살하는 일이 발생했다. 인터뷰에 참여한 지회 간부는 열악한 근무조건에 더해 이 사건을 겪으면서, “아, 노조가 없으니깐 이렇게 힘들구나”라는 생각을 하며, 노조 설립을 준비하자는 결심을 하고 주변 동료와 함께 노조 설립 방법을 알아보기 시작했다고 회상했다.

3) 한편, 간부의 인터뷰에 따르면, 이 시기 노사담당자가 기존 현대전자, 하이닉스 출신에서 SK텔레콤 출신이 되면서 노무 관리의 분위기가 달라졌다는 점이 지적되기도 했다.

2018년 네이버 지회가 건설되었다는 소식을 확인한 지회 간부는 카카오톡을 통해 노조 설립에 대해 문의했다. 정의당 비상구라는 채널을 통해 만들었다는 것, 그리고 상급단체가 민주노총임을 확인한 후, 간부는 블라인드에 민주노총이라도 설립을 할지 그 여부를 묻는 투표를 올렸다. 70%의 사람들이 노조 건설에 찬성했지만, 노조 건설을 추진하지 않았는데, 간부는 회사 측의 탄압에 대한 우려와 민주노총에 대한 인식, 특히 집회 등의 투쟁 방식에 대한 부정적 인식 속에 주저하다가 결국 설립 추진을 포기했다고 기억했다.

2021년, 영업이익이 크게 증가했으나 생산직군 노조가 참여하는 임단협에서 사측이 형편없는 임금 인상률을 제안했다는 소식이 알려지면서 블라인드에서 분노의 여론이 형성되기 시작했다. 노조를 만들겠다는 글이 올라오기도 했다. 노조 준비 과정을 일찍이 알아봤던 지회 간부는 상급단체가 없는 기업별 노조를 건설하기에는 준비 부담이 크고, 아울러 존속 가능성 역시 쉽지 않다고 판단하며, 현장직 지회가 한국노총인 상황임을 고려할 때 민주노총 소속 노조를 건설해야겠다고 결심했다. 4월 경에 민주노총에 연락을 했고, 민주노총은 조직력과 경험 등을 판단하며 금속노조와 연결시켜줬다. 간부는 이 소식을 블라인드에 올리며 노조 설립을 추진하겠다고 밝혔다.

인터뷰에 따르면, 지회 간부가 원래 생각했던 상급단체는 화학식품노조였다고 한다. 간부의 사업장이 위치한 판교에 화학식품노조 산하 IT 및 게임 업계의 지회들이 존재했기에 연대가 손쉽게 이뤄질 수 있다고 봤기 때문이었다. 그럼에도 금속노조와 지회 설립에 대한 논의를 진행해 나갔는데 블라인드에 노조 설립을 함께할 이들을 모집하는 글을 게시하고, 네이버 밴드를 개설했다. 한편, 이 시기 대전사업장 항공연구소의 벤처회사 창립으로 인한 분사 이슈 등으로 노조 설립의 필요성에 대한 인식이 높아져갔다. 블라인드를 통해 노조 결성 준비에 동참하겠다는 4명의 인원이 추가 확보되었으며, 함께 금속노조에 방문해 회의를 진행하기도 했다.

결론적으로, 초동주체들은 금속노조 대신 화학식품노조를 선택했다. 설립 과정 당시 게시된 글에서는 금속노조와의 논의 중단 및 화학식품노조와의 진행을 설명하는 게시 글에서는 조직 방식에 오프라인 가입 강요와 노조 설립의 속도에 대한 이견 등이 기술되어 있었다.<sup>4)</sup> 특히 지회 간부는 인터뷰에서 “제일 컸던 거는 어, 조합비에 대한 협상의 여지가 없더라고요. 무조건 1프로 (...) 어 투쟁력이나 이런 거는 세지만 그만큼 뭐 강제성도 약간 좀 있는 것 같고 (...) 그래서 어, 너무 좀 이거는 우리 그 정서상에 맞지 않을 것 같다”고 언급하기도 했다.

5월 화학식품노조를 접촉하고 4차례 논의를 진행하며 노조 설립 준비를 본격화했다. 최종적

4) 인터뷰에서는 간부는 노조 설립 이전 일정한 인원의 가입 원서를 미리 확보해야한다는 것으로 설명했다.

으로 4인의 초동주체 참여 속에 6월 23일 LIG넥스원 지회가 출범했다. 온라인에서 설립 소식을 홍보하는 것은 물론, 다수가 집결되어 있는 구미, 판교, 용인, 대전 사업장에서 노조 결성 홍보물을 배포하며 가입을 촉구했다. 구글 폼이나 가입원서를 다운 받아 사진을 찍어 카카오톡 플러스 친구에 보내는 방식으로 가입을 받았다. IT위원회 소속 지회나 한화테크윈 등 동종업계 노조의 지지 현수막을 게시하기도 했다. 또한 집행간부를 확충하는 것과 동시에 임금 및 단체협약 설문조사를 진행해 동종업계 최고 대우, 공정한 조직문화, 자부심이 가득한 직장 만들기라는 3대 목표 아래 10대 과제를 요구안을 정리했다.

지회는 10월에 예정된 교섭대표노조를 정하는 창구단일화 절차를 앞두고 조합 가입 증대에 힘을 쏟았다. 이 과정에서 현장직 노동조합에서는 그간의 입장을 바꿔 사무연구직의 가입을 받겠다는 입장을 밝히기도 했다. 지회는 928명의 조합원을 확보했는데, 6백 명 후반이던 현장직 노동조합의 수를 넘어선 것이었다. 그러나 과반수노조 결정 기준일을 앞두고, 10월 9일 고위급 임직원과 실장들이 문자와 전화를 통해 팀장이나 소위 NB 구성원에게 현장직 노동조합에 가입을 종용했으며, 결국 현장직 노조는 953명을 확보해 사무연구직 지회 수를 넘어섰다. 양 노조가 개별교섭을 신청했음에도, 사측은 이를 거부했고, 11월 25일, 경기지노위에서 현장직 노조를 교섭 대표노조로 확정했다. 이에 12월 8일, 화섬식품노조 차원의 항의 선전전을 진행하기도 했다.

이후 지회는 현장직 노동조합이 제안한 2022년 임단협에 대해 공동교섭을 수용하며 교섭위원 2명과 간사 1명을 추천하며, 협상과정에 개입하고자 했다. 1월 5일에는 총 4000시간의 근로시간 면제시간을 확보하고, 지회장과 부지회장의 전임 활동을 시작했다. 2022년 임단협과 관련하여, 긴급 설문조사를 진행하여, 현장직 노동조합의 위원장의 잠정합의에 대해 임금 인상 및 성과급 기준에 70% 이상이 반대하고 있음을 전달하기도 했다. 조직활동 역시 계속됐는데 대의원 선출과, 커피차 이벤트, 전국 각지에 산개되어있는 조합원 간담회를 진행했다. 12월에는 체크오프를 진행했다.

지회는 판교 지역 및 방위산업체 노동조합과 기업별 사무직 노동조합의 교류와 연대를 강화해왔다. 한화테크윈, HL만도 노동조합과 서로 현수막을 부착하여 활동의 지지 의사를 표하거나 한화시스템노동조합, 한국항공우주산업노동조합, 금속노조 한화창원지회 등 6개 방산업체 노동조합과 국회의원 정책간담회 등을 진행하고, 방위산업체 노동자 위원회를 출범시키기도 했다. 서울교통공사 All바른노동조합, LG전자 사무직노조를 시작으로 기업별로 조직된 노동조합들과 포괄임금제 폐지 협력 방안, 교섭창구단일화 제도 개선 등을 논의하기도 했다. 이 모임은 2023년 2월, 새로고침 노동자협의회 구성으로 이어졌는데, 지회는 공동의 목표가 명확하

지 않는 것과 단순한 교류, 협력의 이상의 협의체를 건설하는 것에 이견을 가지며 설립 직전에 참여를 철회했다.

2023년에도 임금교섭에 참여하며, 의견을 적극적으로 개진해나갔다. 연대활동도 계속 진행했는데, LG전자, LG일렉트릭스, LG에너지솔루션 등에 설립된 기업별노조와 같은 화학식품노조 소속인 LG생활건강 지회와 함께 LG계열 사무직 노조 회의를 진행하고, 노사협의회 운영 및 근로자대표 선출 등에 대한 사안을 논의하고 임단협 공동대응을 모색하기도 했다. 집행부 충원을 위한 노력 역시 계속 이뤄졌는데 8명의 간부와 약간명의 대의원을 선출했다. 한편, 조합원의 평균 연령은 30대 후반에서 40대 초반 정도이다.

무엇보다 교섭대표노조가 되기 위해 조직 확대를 계속 경주했다. 전국을 다니며 조합원 간담회를 개최했으며, 신입사원을 대상으로 노조 홍보활동 등을 진행했다. 다른 지회 및 노동조합의 2천 조합원 달성을 위해 노조 가입을 호소하는 연대 메시지를 받아 이를 배포하기도 했다. 무엇보다 7월 27일, 노조가입 범위와 관련 현장직 노동자의 가입을 허용하고 조합명을 LIG넥스원 사무연구직지회에서 LIG넥스원지회로 바꾸는 내용의 규칙 개정을 진행했다. 2023년 11월 27일, 1070명으로 980명의 현장직 노동조합을 넘어 교섭대표노조로 결정됐다.

#### 4. 조직화 특성 및 향후 과제

지금까지 화학식품노조에서 사무연구일반직이 노동조합으로 조직된 지회 사례를 확인했다. 노조 조직화 과정에서 주목될 지점은 다음과 같다.

먼저 전통적인 노동조합 조직화 방식이 적용되었다는 점이 지적될 필요가 있다. 소위 ‘초동주체’를 통한 조직화 방식이 바로 그것이다. 상술했지만 2개의 지회 사례 모두 사업장 내 노동조합 건설에 관심을 갖고 사측의 탄압 우려를 극복하며 활동에 나섰던 초동주체가 존재했고, 이들이 중심이 되어 불만을 가진 동료 노동자를 조직화하여 노조 결성까지 이르렀다. 그간 학계에서 사회운동론이 지속적으로 지적한 바와 같이, 노동조건에 대한 개인들의 불만이 상당하더라도, 그 불만을 집단적으로 모아내 구체적인 행동과 조직으로 이끌어낼 적극적 행위자가 존재하지 않는다면, 분노는 단기적이고 일시적인 표출로 그칠 뿐 노동조합의 결성까지 이르지 못한다는 점을 다시금 확인시켜 준다.

아울러 산별노조의 역할 역시 주목될 필요가 있다. 초동주체들이 노동조합의 필요성과 효용성을 인식했다 하더라도, 그들에게 노동조합 활동은 생경한 미지의 영역이다. 노동조합 설립 방법 등에 대한 정보를 손쉽게 얻을 수 있겠지만, 실제 건설은 차원이 다른 일로, 구체적인 지

식과 경험 없이는 쉽게 성공할 수 없다. 노조 건설과 활동에 대해 숭한 경험을 갖고 있는 일종의 숙련된 조직으로 산별노조는 그 시행착오를 줄여주는 역할을 수행할 수 있다. 4개 지회의 사례에서 산별노조는 노동조합에 뜻을 품은 일군의 초동주체들에게 일종의 길잡이 역할을 수행했다. 초동주체와 함께 사업장의 상황을 판단하고, 노조 설립과 그 활동에 대한 전략과 계획 등을 수립하고, 그 실행을 점검·평가하고, 사측의 대응에 대처하며 조직화를 가능케했다. 조합 설립 이후 운영 역시 마찬가지였다. 아울러 산별노조가 제공했던 자원은 노동조합의 건설과 운영에 대한 노하우 뿐만 아니라 IT위원회 등 다른 지회와 연계할 수 있는 기회의 제공과 그들로부터의 지지 및 연대까지 다양했다는 점 역시 지적되어야 한다.

2개 지회의 조직화 사례에서 초동주체의 형성과 그에 대한 산별노조의 지원·지도를 통한 조직화 및 노조 결성이라는 기존의 전통적인 조직화 방식이 작동했음을 지적했지만, 다음의 특성 역시 주목할 필요가 있다.

먼저 조직과 동원을 위해 온라인 공간을 적극적으로 이용했다는 점이다. 노조 설립 선언 이후에 사업장 식당과 입구 등에서 노조 홍보물과 가입원서를 배포하는 대면 선전전을 하는 한편, 설립 전후로 온라인을 통해 노조 설립과 그 가입의 필요성 등을 알리는 작업에도 주력했다. SK하이닉스의 경우 식당 선전전과 더불어 노조 설립 소식을 알리기 위해 회사 인트라넷을 통해 전자 메일을 발송하기도 했다. 익명으로 의견을 나누는 블라인드 역시 주목할 만한데, LG넥스원의 경우 초동주체가 블라인드에서 조직되기도 했다.

온라인 공간의 적극적인 활용 사례들은 근래 “온라인을 통해 분출되는 노동자의 목소리와 이에 의해 촉발된 여러 개별 활동과 집단행동”을 통칭하는 개념인 “디지털 목소리 현상”(이상준 외, 2022)과 유사한 흐름으로 살펴볼 수 있다. 더하여, 전국적으로 사업장이 산개되어 있거나 다수의 노동자들이 물리적으로 밀접하게 관계를 맺는 전통적 제조업과 달리 개별적으로 분산되어 업무를 수행하는 사업장의 특성을 고려한 전략적 판단이었다는 점 역시 지적될 필요가 있다. 한편, 온라인 공간은 노동자 및 노동조합에게 유리한 공간으로 선불리 간주할 수 없고 사측 역시 개입할 수 있으며, 상호작용 속에서 여론이 형성되는 하나의 장임을 유념할 필요도 있을 것이다.

보다 중요하게, 2개 지회 조직화 사례에서 나타났던, 단기간의 준비 끝에 초동주체, 특히 소수의 인원이 먼저 노조를 설립하고 온라인과 오프라인 등을 통해 홍보를 하고 조직확대를 이뤄가는 방식 역시 주목할 필요가 있다. 이는 기존 노조의 조직화 방식, 예컨대 금속노조의 방식과 같이 장기간의 준비와 어느 정도의 인원을 확보한 후 노조 설립을 진행하는 방식과 대조적이다. 2개 지회의 조직화 방식은 그간 화섬식품노조가 IT 기업 및 게임업계의 노조를 조

직화했던 방식이 적용된 것이었다. 화섬식품노조 중앙 간부는 소위 금속노조의 전통적 방식이 IT와 기술사무직에 적용되기 어렵다고 판단하며, 그 이유를 다음과 같이 설명했다.

“왜냐하면 사람을 모아놓는 데 한계가 있더라고요. 아무리 해도 안 되는 거야. 그리고 찾아오는 사람, 그게 뭐 집단화되어 있지 않다 보니까 개인이 아는 사람도 몇 없어요 사실. 그래서 그 네이버 \*\*\* 지회장 노조 만든다고 처음 찾아왔을 때, 너가 아는 사람이 몇 명이냐고 그랬더니, 거기 직원이 몇 천 명 되잖아요. 저 20명밖에 몰라요. 그래서 20명 아는 놈이 무슨 노조 만든다고 오냐. 저희는 그 이상 알 수가 없어요, 그러는 거야. (...) 근데 이제 저희는 어떤 믿음이 있냐면 제조업이든 뭐 기술사무직, IT든 분명히 사람이 있다. 연결이 안 되거나 혼자라서 노동조합으로 이렇게 외화되지 못 하는 거지. 분명히 사람이 있다라고 하는 확신이 있어요. (...) 그래서 주체만 흔들리지 않으면 초기에 한 몇 달만 버티주면은 그 과정에서 간부들도 세우고 노동조합을, 꼴을 갖출 수 있다라고 하는 그런 믿음이 있어요, 저희는. (...) 보통 제조업 같은 경우는 한 뭐, 예를 들어서 1000명 사업장이 5명이 노조 만든다 이러면 고립시켜 가지고 요렇게 판에다가 갖다 버리면 그냥, 그냥 끝나잖아요. 근데 여기는 그렇게 못 한다. 그리고 요즘은 SNS가 워낙 발달해가지고 그렇게 했다간 난리난다. 이런 믿음이 있는 거죠.”

다만 인용된 화섬식품노조의 중앙 간부의 발언에서도 알 수 있듯이, 2개의 지회 사례에서 노조 설립 및 조직화에 대해 사측이 적대적으로 노조를 탄압, 고립시키는 시도가 나타나지 않았다는 점 역시 강조될 필요가 있다. 화섬식품노조 중앙 간부는 IT업계의 경우 개발, 사업에 주력하며 인사, 노무 관리가 약해 탄압이 잘 이뤄지지 않지만, 그와 달리 LIG넥스원 사례처럼 제조업 기술사무직 지회 사업장의 경우 생산직에 대한 노무 관리 기조와 방식이 그대로 이어지며 노조에 대응하는 경향이 있다고 지적했다. 그러나 LIG넥스원 및 SK하이닉스 지회 조직화 사례에서는 기존 재벌사나 대기업 내지 제조업 사업장 등에서 이뤄지는 수준에 비해서 사측의 대응과 탄압이 덜하였다고 보인다. 이러한 측면을 볼 때 그 조직화 방식을 유용한 접근 방식으로 마땅히 고려할 수 있으나, 다른 업종 및 사업장의 경우, 해당 사측 및 사업장의 특성을 신중하게 판단하며 적용해 볼 필요가 있다.

조직화 이후 지회의 과제에 대해 살펴보자. SK하이닉스 기술사무직 지회의 경우, 현재까지 체크오프를 진행하지 못했다. 지회 간부에 따르면 매년 임단협 준비를 하며 설문조사를 진행하는데 조합원 중 70%가 반대 의사를 표명하기에 현재까지 체크오프제를 전환하지 못하고 있다고 토로했다. 조합원들이 노조의 효용성을 인식해 조합에 가입했지만, 사측에 대한 눈치 보기, 즉 승진 및 평가에 대한 불이익 우려 속에 조합원 신분이 밝혀질 경우 탈퇴하겠다는 입장을 공공연하게 밝힌다고 전했다. 지회 간부는 하위 등급 평가의 강제 할당을 없앤 LG생활건강 사무지회 사례를 주목하며, 체크오프제 도입을 위해 먼저 평가제도 개혁에 노력을 기

울일 것이라 밝혔다. 이렇듯 사무·연구일반직의 조직화와 관련, 평가 및 승진의 문제를 어떻게 해결할 수 있을지 고민해볼 필요가 있다.

다음으로, 조합원 확대 및 참여 증대의 과제이다. 2개 지회의 경우, 조직화 이후 현재 그 노동조합의 운영 등이 안정궤도에 진입했다고 평가할 수 있다. 그러나 여전히 가입대상 중 상당수의 노동자가 지회에 가입을 하지 않고 있으며, 설령 가입했다 하더라도 노동조합 활동의 참여도가 높지 않은 상황이다. 물론 노동조합의 가입 및 조합원의 참여도가 저조한 것은 현재 다수의 노동조합이 경험하고 있는 일반적 현상이다. 그러나 사무·일반·연구직의 경우, 화섬·식품·노조 중앙 간부는 작업 구조의 특성 상 제조업 생산 현장과 달리 개별화되어 집단성을 발휘하기 힘들다는 것과 어떤 문제에 대해 자신이 직접 나서서 해결을 요구하기 보다는 누군가가 대리해주길 바라는 특성이 존재한다고 지적한다. 이에 사무·연구일반직의 조직화와 참여를 이끌어내기 위해 그 한계적 특성을 어떻게 극복할 수 있을지에 대한 깊은 고민과 여러 실천적 시도가 이뤄질 필요가 있다.

이어 조합원들에게 제기되는 다양한 요구에 대한 조정, 조율의 과제이다. 인터뷰에서 지회 조합원의 특징 중 하나로 부서별로 혹은 연령층에 따라 다양한 요구가 제기된다는 점이 언급된 바 있다. 근래 현장직에 가입 문호를 개방한 LIG넥스원 지회의 경우에도 유사한 경향이 나타날 것이라 예상된다. 조합원의 다양한 요구가 분출되는 상황에서, 어떤 요구를 우선 순위로 설정할 것인지 조율하고, 또 그러한 결정에 대해 조합원을 설득하고, 그 동의를 이끌어낼 수 있는 정치적 역량이 집행부에게 요구된다. 사무·연구일반직의 조직화와 관련해서, 특히 생산직과 함께 노동조합이 구성되었을 때 더욱더 현실적으로 제기될 과제로 예상해볼 수 있다.

한편, 향후 생산직군 노동조합과의 연대와 공동의 대응을 어떻게 이끌어낼 것인지에 대한 과제 역시 제기된다. SK하이닉스와 LIG넥스원의 경우, 현재 생산직군의 노동조합 상급단체가 한국노총인 상황에서 별다른 교류가 이뤄지지 않거나 교섭 대표 노조를 두고 경쟁하는 상황이다. 사측이 우위에 서 있는 비대칭적 노사구조에서 그 균형추를 바꾸기 위해 노동조합 간 연대와 공동의 대응이 필요하지만, 직군에 따른 이해관계, 그간의 갈등 경험, 상급단체의 차이 등은 이를 어렵게 만들고 있다. 노노갈등을 넘어 연대와 공동의 대응을 추동해낼 수 있는 사무·연구기술직 노동조합의 노력과 그 전략에 대한 면밀한 구상이 과제로 요구된다.

마지막으로, 민주노총 등 상급단체와 그 기조를 정렬하고 활동에 함께하는 과제이다. 4개의 지회는 현재 해당 사업장 문제에 대한 대응에 비해 노동을 포함해 정치·사회적 현안에 대한 집회나 총파업 등 상급단체의 활동에 대해 참여가 상대적으로 저조한 상황이다. 상근 간부 중심의 결합이 이뤄질 뿐 조합원 조직 내지 그 홍보는 이뤄지지 못하고 있다. 해당 사업장의

노동자 및 조합원에 존재하는 비정치적 내지 반정치적 지향의 태도와 그에 대한 우려 때문이다. 화섬식품노조 중앙간부는 사무연구일반직의 경우, 노동조합이 정치적 문제에 대해 의견을 표명하고, 행동에 나서는 것에 대해 노동조합의 본분을 넘어선 것으로 중립을 지켜야 한다는 태도를 갖고 있다고 지적했다. 개인의 이해에 국한되어 정치를 협소하게 인식하는 것으로 이를 바꾸기 위한 노력이 필요한데, 물론, 지회 간부들이 인식하는 것처럼, 이는 단기적으로 극복될 수 있는 과제가 아니며, 일방적, 성급한 접근은 오히려 역효과를 불러일으킬 수 있다. 섬세한 접근과 끊임없는 노력이 앞으로의 과제로 제시된다.

## 5. 나가며

이 이슈페이퍼는 금속노조의 조직 재생산을 위한 제조업 내 후속 세대 조직화 사업과 관련하여 사무연구일반직에 대한 주목이 필요함을 인식하며, 화섬식품노조 산하 IT위원회 내 사무연구일반직 관련 노동조합으로, SK하이닉스, LIG넥스원 지회의 조직화의 사례를 검토했다. 구체적으로 노조 조직화의 배경으로 해당 사업장의 특성, 주요 불만, 조직화의 과정과 이후 활동을 살펴보고, 조직화 특성과 향후 과제에 대해 논의했다. 해당 사례는 사무연구일반직의 조직화와 관련되어 우리에게 시사점을 안겨주는데 이를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 초동주체 형성과 활동, 그에 대한 상급단체, 산별노조의 지원 속에서 지회가 구성되었다는 걸 확인했다. 이는 전통적인 노조 조직화 방식이 여전히 유효하게 작용할 수 있음을 보여주는데, 그렇다면 상급단체가 초동주체들이 결집하는데 어떤 방식으로 관여하고 영향을 미칠 수 있을 것인지, 그들과의 접점을 어떻게 만들어낼 수 있을 것인지 하는 고민을 안겨준다.

온라인 공간의 유효성을 둘러싼 논쟁에도 불구하고, 온라인 공간에서의 활동이 사무연구일반직의 조직화 사례에서 일정한 역할을 했다는 점을 고려할 때, 그 개입 방식에 대한 면밀한 탐구가 진행될 필요가 있다. 무엇보다 기존 전통적 조직방식과 대조적으로 단기적 준비 끝에 선 노조설립-후 조직확대 방식이 이용되었다는 점을 확인했는데, 이를 선택 가능한 조직화 모델로 인식하면서도 이 방식이 어느 조건을 가진 사업장에서 적용 가능하거나 불가능한지 그 기준과 판단이 구체화될 필요가 있다. 또한 상대적으로 단기간의 교육 및 준비 후 노조를 설립하는 방식은, 조직화 이후에도 초동주체 및 간부를 대상으로 민주노조의 원칙 및 활동 방향 혹은 역량과 관련된 추가적인 교육이 필요할 수 있다는 점을 간과해선 안 된다.

더불어 지회가 갖고 있는 과제는 현재 조직되어 활동하고 있는 다른 사무연구기술직 노동조합 역시 마주하고 있을 가능성이 높다. 조합 참여에 따른 승진과 평가 문제의 해결, 조합원

확대 및 참여 증대, 다양한 요구에 대한 조율과 조정, 생산직군 노동조합과의 연대와 공동 대응, 노동 및 정치사회 현안에 대한 민주노총 및 상급단체의 활동 참여 등이 그것이다. 조합 활동에 제기되고 있는 이러한 과제를 극복하기 위해 각각의 사업장마다 다양한 시도가 경주되어야 하는데, 시행착오를 줄이기 위해 각 사업장별 경험과 사례가 노조 간에 긴밀히 공유될 필요가 있다. <끝>

## 참고문헌

- 김우식·전누리, 2021, 『금속노조 신규조직화 현황 및 사례: 사무연구직을 중심으로』, 전국금속노동조합 노동연구원.
- 신민주·정홍준, 2022, “MZ세대의 노동조합에 대한 태도 변화”, 『한국경영학연구』, 제51권 제4호.
- 이상준·이정화·박종식·노성철, 2022, 『디지털 목소리(Digital Voice)와 노사관계의 미래』, 한국노동연구원.
- 정경은, 2018, “금속노조 조직화의 새로운 영역: 사무일반직 중심으로”, 『산별노조발전전략 연구보고서』, 전국금속노동조합.
- 홍석범·이주환, 2021, 『금속노조 현장간부 역량 강화 방안 연구』, 전국금속노동조합 노동연구원.
- IndustriAll, 2019, 「Organizing white-collar workers」.