

# 제조업 위기와 사무직/MZ세대 노동조합의 등장\*

박 종 식\*\*

2010년대 이후 한국 제조업은 국내 생산비중의 감소, 생산지표의 둔화와 같은 위기에 직면하게 되는데, 생산기능직들은 과거부터 노동조합을 통해 집단적으로 대응한 반면 사무직 노동자들은 체계적으로 대응하지 못하면서 불만이 고조되고 있었다.

이러한 상황에서 공정을 키워드로 하는 '세대론'과 직장인들의 인터넷(익명) 커뮤니티를 매개로 하여 젊은 층을 중심으로 제조업 사무연구직들의 노동조합을 통한 목소리내기 시도가 나타났다.

이러한 과정에서 제조업 사무직 노동자들이 조직한 노동조합은 기존 제조업 생산기능직 노동조합과는 관계가 없이 완전히 독자적으로 노동조합을 결성하는 유형, 기존 노동조합운동의 지원을 받으면서 사무직을 중심으로 노동조합을 결성하는 유형, 기존 생산직 노동조합에 사무직 노동자들이 참여하는 유형 등으로 구분할 수 있다.

그리고 상대적으로 젊은 사무직 노동자들은 온라인 소통을 강조하고, 기존의 제조업 노조에서 흔히 볼 수 있었던 대립적인 노사관계와 달리 공정에 대한 강조와 직종별 노조활동에 대한 견해를 제시하고 있고, 한편으로 제조업체들은 2021년부터 사무직 노동자들의 처우개선에 나서고 있다.

앞으로 제조업 사무직과 생산직은 개별 기업 내에서, 또는 제조업종 차원에서 공동대응이 자연스럽게 증가할 것으로 예상되는데, 이러한 과정에서 한국 제조업 역량을 강화하는 방향으로 전체 제조업 노동자들의 대응이 필요할 것이다.

\* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2021년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 부연구위원(foral@kli.re.kr).

## 1. 제조업 노동자들의 모순적 계급위치와 새로운 세대/노동조합의 등장?

자본주의 초기 공장제 수공업 생산단계에서는 생산을 직접 담당하는 장인과 숙련기술자들이 중요했고 사무직은 따로 필요하지 않았다. 하지만 공장의 규모가 점차 커지고 제품의 생산과정도 복잡해지면서 수많은 노동자들이 한 사업장 내에서 근무하게 되면서, 생산기능직 노동자들에 대한 체계적인 관리의 필요성, 아울러 생산성 향상을 위해서 생산관리도 체계적으로 이루어져야 할 필요성이 커졌다. 그 결과 제조업 기업에서 생산업무를 담당하지 않는 사무관리직 노동자들이 점차 필요해졌으며, 오늘날 생산관리를 위해서 인사노무 및 총무, 그리고 생산한 제품의 판매를 위해서 영업, 마케팅 등을 전담하는 노동자들도 함께 증가하고 있다. 그리고 과학기술의 발전과 함께 단순 생산기능직 노동자들에 대한 수요뿐 아니라 체계적인 고등교육을 통해서 전문성을 확보한 엔지니어에 대한 제조업체의 수요도 점차 증가하고 있다. 그 결과 제조업 기업에서 직접 생산직, 설비운영 기능직과 함께 사무관리직·영업기획·엔지니어들도 함께 일하고 있는 모습이 일반적이다.

하지만 그동안 제조업의 비생산기능직 노동자들은 노동조합과는 다소 거리가 있었다고 할 수 있다. 생산직 중심의 기존 제조업 노동조합에서는 사무직·엔지니어 노동자들의 조직화에는 그다지 관심이 없었고, 사무직들도 생산직과 자신들은 다르다는 인식으로 대체로 노동조합에 무관심한 경우가 많았다. 특히 생산기능직들이 압도적으로 다수인 제조업 사업장 내에서 사무직 또는 엔지니어들은 다른 업무들을 하는데, 이 업무가 생산기능직들에 대한 중간관리자 성격의 '모순적인 계급 위치'(Wright, 1978)로 존재하면서 생산직 중심의 노동조합 활동에 무관심한 경우가 많았다. 즉, 경영진은 아니지만, 그렇다고 생산직 노동자도 아닌 모호한 위치라고 할 수 있다. 아울러 제조업 사업장에서 입사 초기에는 노조 조합원이었지만, 일정한 직급으로 승진한 이후에는 조합원 자격을 상실하는 경우가 많아서 사무직들은 일정 시간이 지나면 노조 조합원 신분을 포기해야 한다는 생각에 노동조합에 대한 관심이 자연스럽게 떨어지는 것이 그동안 한국사회에서 일반적이었다. 특히 한국에서 제조업 노동조합 상급단체 명칭에는 금속노조, 금속노련 등 '금속'이라는 단어가 포함되어 있고, 투쟁 머리띠, 조끼 등의 이미지로 인해 사무직 노동자들이 노조에 다가가는 데 일정한 거리감이 있었던 것도 사실이다.

다만 이와 같은 분위기 속에서도 사무직 노동자들의 노동조합운동이 없었던 것은 아니다. 1987년 노동조합운동의 급속한 확산 속에서 화이트칼라/사무직 노동조합운동론 등의 이름으로

사무직들의 노동조합운동이 등장했으며(이영희, 1988; 서관모 외, 1989; 조우현, 1994), 금융, 사무서비스, 공공부문의 다양한 사무직 노동자들로 구성된 노동조합들이 다수 존재하고 있다. 하지만 제조업 내의 사무직 노동자들은 앞서 언급한 것과 같이 생산직 노조에 잠시 조합원으로 가입했다가 탈퇴하는 경우가 대부분이었다.

한편 최근 제조업 내부에서 일정한 변화의 징후들이 나타나고 있다. 특히 과학기술의 발전, 자동화의 진전과 함께 단순 조립작업은 점차 기계나 로봇 작업으로 대체되면서, 기계나 로봇을 연구개발하고 운영하는 업무, 또는 좋은 장비나 설비들을 구매(procurement)하고 관리하는 업무가 점차 중요해져 가고 있다. 국제제조노련(IndustriALL, 2015)의 조사에 따르면, 브라질 폭스바겐 공장에는 1990년에는 3만 명의 생산직(blue-collar) 노동자와 1.5만 명의 사무직(white-collar) 노동자가 일했었는데, 2014년에는 정반대가 되어 1.5만 명의 생산직 노동자와 3만 명의 사무직 노동자가 일하고 있다고 한다. 이와 같은 자동차기업 노동자들의 직종별 구성 변화 원인으로서는 생산업무의 아웃소싱으로 인한 영향도 있지만 동시에 기술혁신과 자동화로 인해 실제 필요인력의 변화도 큰 영향을 미쳤을 것으로 짐작된다. 아울러 이와 같은 제조업체 내 직종 구성의 변화는 기존 제조업 노동조합에도 새로운 영향을 미칠 수 있다. 실제 한국에서도 2010년대 중반 이후 제조업종의 표준직업분류를 확인한 결과 사무직종의 비중이 계속 증가하고 있음을 확인하면서, 기존 노조들의 적극적인 조직화 필요성을 제기하는 연구도 있다(정경은, 2018). 그리고 이와 같은 제조업 내 직종 구성의 변화를 거시적으로 아우르는 제조업 경영활동의 변화에 착목하는(홍석범, 2019) 분석들이 나오고 있으며, 금속노조 내에서 과거와 달리 사무직 조합가입 대상 범위를 확대하여 사무연구직이 노조에 가입하면서 기존(생산직) 노동조합의 역량이 강화된 사례를 소개하고 있기도 하다(전누리, 2021). 1980년대 후반 이후 대기업 제조업 내에서 생산기능직 중심의 노동조합운동이 자동차산업을 중심으로 일정 규모 이상의 부품사 생산직 노동자들까지 조직화에 성공했었는데, 앞으로는 제조업체 내 직종구성의 변화에 대응하는 새로운 과제들을 도출할 필요성이 제기되고 있다.

이와 같은 제조업에서의 변화가 나타나고 있던 한국사회에서 2010년대 후반부터 소위 '세대론'이 본격적으로 확산되기 시작했다.<sup>1)</sup> 이와 같은 '세대론'은 다른 세대 간의 차이점을 바탕으로 대립과 갈등을 조장하는 문제도 있지만, 다른 한편으로 상대의 변화로 인해 건전한 자극을 주고 타자(他者)를 더욱 깊이 이해할 수 있는 성찰의 기회를 제공하는 긍정적인 측면도 있을 수 있다. 그리고 2021년 초, 소위 '2030 MZ세대의 등장'에 대한 논의들이 나타나는 가운데 MZ세대만의 독자적인 노동조합이 등장하고 있다는 기사들이 소개되기 시작하였다. 계기는 2021년 2월 말 LG전자에서 사무직들만의 독자적인 노동조합을 결성하게 되었다는 소식이었다. 그

1) 대표적으로 대기업 인사팀에서 신입사원 교육을 담당한 임흥택 작가가 2018년 『90년생이 온다』(웨일북)라는 책을 출판하였다.

리고 연이어 현대차그룹, 금호타이어 사무직 노동자들이, 그리고 제조업체는 아니지만 서울 지하철에서 20~30대 노동자들을 중심으로 별도의 독자적인 노동조합을 결성했다는 뉴스들을 들을 수 있었다. 그리고 오랜 기간 무노조 원칙의 삼성전자에서 2019년 이후 노동조합의 승인과 회사와의 교섭 시도 소식도 제조업체 내 사무직 노동조합 논의의 연장선상에서 이해할 수 있다. 이처럼 기존 노조와는 별도의 독자적인 사무직노조를 결성했다는 소식을 여러 언론에서 주목해서 소개하고 있는데 이는 충분히 새로운 흐름으로 소개할 만한 내용이다<sup>2)</sup>. MZ세대 노조에 주목하는 기사들은 대체로 1) 제조 대기업에서 2) 20~30대 3) 사무직을 중심으로, 4) 기존 생산 기능직 중심의 노동조합들이 자신들의 이해관계를 제대로 대변하지 못하는 점에 불만을 가지고 5) 주로 블라인드<sup>3)</sup> 등에서 시작된 온라인 모임을 계기로 6) 상급단체 없는 별도의 노동조합을 만들었다는 점을 강조하고 있는데 대체로 무난한 지적이라고 할 수 있다. 아울러 한국의 노사관계 차원에서는 앞서 지적한 ‘모순적인 계급 위치’로 인해 그동안 노동조합운동에서 보이지 않았던 존재인 대기업 사무직 노동자들이 젊은 사무직 노동자들을 중심으로 노동조합에 관심을 보인다는 점에서 노사관계에서 새로운 흐름이라고 할 수 있을 것이다. 이와 같은 문제의식을 바탕으로 한국 제조업 내에서 변화들이 나타나면서, 사무직 노동자들이 과거와 달리 노동조합 활동에 관심을 가지게 되었을 것이라는 가설을 바탕으로 검토를 진행하고자 한다.

## II. 제조업 사무직 MZ세대 노조에 대한 접근

2021년 본격적으로 논의된 MZ세대 노동조합에 대한 논의가 2021년에 갑작스럽게 나타난 현상으로만 좁게 해석할 수는 없다. 이번 연구를 위해 조사한 바에 따르면 2010년대 중후반 이후 언론에서 크게 주목하지는 않았지만, 제조업 사무직 노동자들의 노동조합 결성 또는 가입문의

2) 대표적으로 “현대차·LG전자에도 ‘사무직 노조’… 목소리 키우는 ‘MZ 화이트 칼라’”(머니S 리포트, 2021. 4. 19.) (<https://moneys.mt.co.kr/news/mwView.php?no=2021041614178052020>)(검색일 : 2021. 11. 28.)와 같은 기사들이 2021년 초에 여러 언론에서 나왔다.

3) ‘블라인드’는 회원가입 신청 후 회사 메일을 통해서만 인증을 받아야 한다는 점에서 직장인들에게는 익명 사내 커뮤니티로서의 역할을 하고 있다. 그리고 비단 개별 회사별 커뮤니티로 그치는 것이 아니라 동일 업종, 동일 직종, 동일 재벌 집단 내에서 확장된 커뮤니티(라운지라고 함)를 제공하면서 동종업계 내에서 공감대와 의사소통이 가능하다는 장점도 있다. 아울러 블라인드의 서버는 미국에 있기 때문에 한국의 사법영역을 벗어나 있다는 점에서 익명성을 확실하게 보장받을 수 있어서, 젊은 직장인들의 열광적인 지지를 받고 있다. 다만 중소기업 사업장 내에서는 사내 문제에 대해 속내를 털어놓으면 직원 수가 많지 않아 누구인지 짐작할 수 있기 때문에 실제로 중소기업 직장인들의 이용은 낮은 것으로 추정된다. 이로 인해 주로 대기업, 그리고 여러 지역에 근무하면서 익명성이 보장되기 쉬운 금융권이나 공무원, 공공기관의 젊은 노동자들이 주로 이용한다는 특성이 있다. 블라인드에 대해 노동자들의 목소리내기라는 관점에서의 연구로 노성철·이정희(2021)를 참고.

가 이미 꾸준히 이어지고 있었다. 특히 제조업 사무직 노조 중에서 상급단체 없이 활동하는 경우도 있었지만 기존 양대노총의 금속노조/금속노련과 함께 하는 사무직 노조도 있었고, 기존 생산직 노조가 조합가입 대상의 범위를 확대하면서 사무직 및 엔지니어 노동자들이 기존 생산직 중심의 노조에 참여하는 사례들도 확인할 수 있었다. 특히 위기에 직면한 대기업 제조업체에서 독자적인 사무관리직 노동조합 움직임들이 종종 나타났었다. 이러한 점에서 2000년대 이후 제조업의 중장기적인 추이의 변화와 직종 구성의 변화 등과 연동해서 제조업 MZ세대 노동조합 등장의 사회구조적인 원인을 고찰해볼 필요가 있을 것이다<sup>4)</sup>.

이를 위해서 한국 제조업의 성장추세에 대한 검토와 제조업 내 직종별 구성비의 변화 등을 기본적으로 살펴보고자 한다. 이를 통해서 제조업 내에서 점차 사무직(비생산직) 비율이 증가하고 있는데 2010년대 중반 이후 제조업 성장추세가 정체되면서 사무직 노동자들의 고용 및 소득에 대한 만족도가 낮아지면서 기존 관행들에 대한 불만이 고조되었을 가능성에 초점을 맞춰 관련 자료들을 살펴볼 것이다. 특히 회사의 생산직 중심 노동조합 내에서 사무직 노동자들의 이해관계가 제대로 대변되지 않는다는 불만이 온라인 공간에서 형성되었을 때, 즉 온라인 소통이 촉발요인(precipitating factors)으로 작동했을 때 별도 노동조합 결성으로 이어졌을 가능성이 크다. 이러한 과정에서 별도 노조를 결성했다면 이에 걸맞게 새로운 별도의 교섭단위를 요구하겠지만, 한국의 현실에서 한 사업장 내에서 별도 교섭단위를 인정받지 못하면 앞으로 사무직 노동조합은 다양한 경로를 통한 교섭에 참여하면서 조합원들의 이해관계를 대변하려고 노력할 것이다.

이 글에서는 MZ세대의 특성을 확인하기 위해서 제조업 직종별 구성의 변화를 우선 살펴보고, 제조업 관련 기존 생산 통계 자료들을 검토할 것이다. 제조업 관련 자료들 중에서 고용관련 내용은 경제활동인구조사(통계청), 한국 제조업의 동향과 흐름에 대해서는 광업제조업동향조사(통계청), 기업경영분석(한국은행) 등의 자료를 이용하여 제조업 산업 전반과 고용의 변화 양상을 살펴보고자 한다.

다음으로 2021년에 주목받은 제조기업의 사무직 노동조합들에 대한 인터뷰를 진행하여 실제 제조업 사무직 노동자들이 노동조합을 결성하게 된 이유와 MZ세대 노조라는 호칭에 대해서 어떻게 생각하는지 등을 살펴보고자 한다. 사무직 노동조합 중에서는 상급단체가 없는 노조도 있지만 상급단체가 있는 노조도 있고, 생산직과 함께 노조활동을 하는 사무직과 그렇지 않은 사무직으로 구분할 수 있다. 노조에 가입했거나 노조를 결성한 사무직 노동자들을 대상으로 총

4) 사실 사무관리직 및 엔지니어 노동자들의 노동조합은 제조업뿐 아니라 IT업종에서도 활발하게 나타나고 있다. IT업종 연구개발직 중심의 노동조합은 한국 IT산업의 성장 국면에서 나타난 양상이라는 점에서 제조업 사무연구직 중심의 노동조합과는 다소 차이가 있을 수 있다. 따라서 이 글은 모든 업종의 사무직노조 현상을 설명하는 것이 아니라 제조업 젊은(MZ세대) 사무직 노동조합의 등장 배경에 대한 하나의 설명이다.

4회 인터뷰를 진행했으며, 인터뷰한 사무직들의 노조가입 특징은 다음의 <표 1>과 같이 정리할 수 있다. 우선 상급단체가 없는 2개 사무직노조는 사무직 노동자들만을 대상으로 노동조합을 만들었으며, 생산직 노조가 별도로 존재하지만, 2021년 12월까지의 회사 내 생산기능직 노조와 함께 하기보다는, 우선 사무직노조 자체적으로 교섭을 시도하고 있었다. 그리고 상급단체가 있는 노조가 2곳이었는데, 이들 노조에는 사무직 이외의 생산직 조합원도 있었다. C사 노조의 경우에는 사무직이 다수이고, 생산직도 일부 노조에 가입을 했으며 기존 생산직 노조는 사실상 없다고 할 수 있는 수준에서 사무직 중심으로 운영을 하고 있었다. D사 노조의 경우 기존 생산직 노조에 사무 엔지니어들이 고용불안에 대응하기 위해서 생산직 노조에 들어가서 함께 노조 활동을 한 사례로서 기존 생산직 노조의 상급단체를 그대로 유지하고 있었다.

<표 1> 인터뷰한 노동조합의 특성

	조합원	상급단체	생산직 노조와의 관계	비고
A노조	사무직 대상	없음	있음-별도	개별 회사 차원의 사무직 노조
B노조	사무직 대상	없음	있음-별도	그룹사 차원의 사무직 노조
C노조	사무직 다수	있음	없음	사무직이 다수이나 생산직도 포함
D노조	생산직+사무직	있음	있음-공동활동	기존 생산직 노조에 사무직 가입

4개 사무직 노동조합과 2021년 9~10월에 인터뷰를 진행했으며, 아울러 기존 제조업 노동조합에서 바라보는 사무직 노동조합에 대한 견해를 들어보기 위해서 제조업 사업장들 중심의 산별노조인 「전국금속노동조합」의 상근연구자 및 정책담당자를 대상으로 추가 인터뷰를 진행하였다.

### Ⅲ. 한국 제조업 성장추이 : 사무직노조 등장의 구조적 배경

#### 1. 제조업 내 직종별 취업자 수 추이

우선, 제조업 내에서 직종별 취업자 수 추이를 살펴보았다. 이를 위해서 기존의 표준직업분류를 재분류하여 관리자, 전문가, 사무·서비스·판매 종사자를 사무서비스(화이트칼라), 기능원, 장치·기계조작·조립, 단순노무 종사자를 생산기능직(블루칼라)으로 구분하였다. 이를 바탕으로 1995년 이후 화이트칼라/블루칼라의 추이를 확인한 결과, 제조업 내에서는 1995년 이

후 일관되게 생산기능직(블루칼라)이 여전히 다수라는 점을 확인할 수 있다. 하지만 생산기능직(블루칼라) 노동자의 절대 수치는 계속 감소하고 있으며, 사무서비스(화이트칼라) 노동자의 절대적인 수치는 증가추세를 확인할 수 있다. 즉, 여전히 제조업은 블루칼라 노동자가 중심이기는 하지만 사무서비스 노동자 수가 증가하고 있으며, 연령대별, 기업규모별 추이를 고려하면 중·고령 생산기능직은 감소하고, 2030 사무서비스 노동자들이 꾸준히 증가했을 것으로 추정할 수 있다. 그리고 하청단계의 중소기업은 여전히 생산기능직이 다수이고, 대기업에서는 엔지니어를 포함한 사무서비스 취업자 수가 증가했을 것으로도 짐작된다.

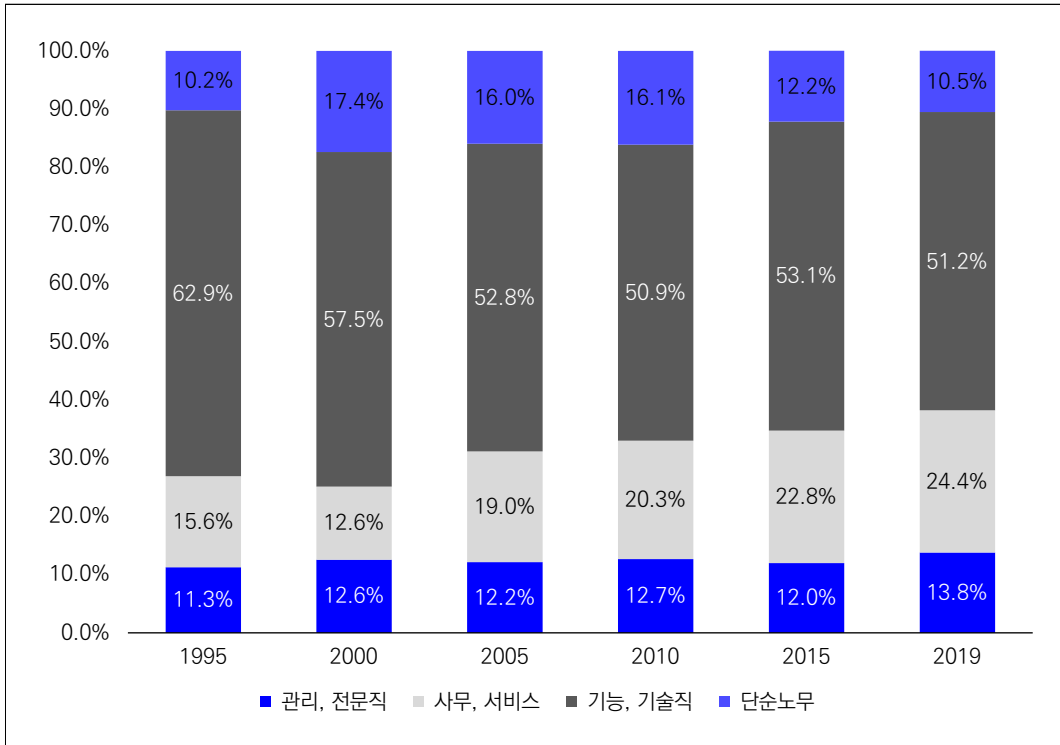
〈표 2〉 제조업 직종별 취업자 수 추이

(단위: 명)

	1995	2000	2005	2010	2015	2019
화이트칼라	1,315,275	1,311,112	1,456,246	1,474,451	1,704,374	1,688,645
블루칼라	3,571,230	3,904,006	3,213,202	2,990,455	3,197,892	2,726,158

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

〔그림 1〕 제조업 직종별 비중 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

직종별(화이트/블루) 구성비의 변화를 확인한 결과 제조업은 여전히 숙련기능직의 비중이 가장 높기는 하지만 2000년대 이후 그 비중은 조금씩 감소하고 있음을 확인할 수 있다. 1995년에는 숙련기능직 비중이 62.9%였으나 2010년대 이후에는 숙련기능직 비중이 50% 초반으로 하락하고 있다. 아울러 제조업 내에서 단순노무직도 2000년대 이후 완만하게 감소하고 있음을 확인할 수 있는데, 이는 자동화 및 설비투자의 영향으로 제조업 내에서 단순일자리들이 점차 사라져가고 있기 때문일 것이다.

반면 화이트칼라 직종 중 행정실무를 담당하는 사무서비스직은 2000년 12.6%에서 2019년 24.4%까지 거의 2배로 증가하여 제조업 내 인적구성의 변화를 뚜렷하게 확인할 수 있었다. 반면 관리전문직은 소폭으로 상승하고 있었다. 조금 더 구체적으로 확인해 보면 고위관리직 비율은 축소되고, 전문직 비율은 증가하고 있었으며, 숙련기능직 중에서도 장치·기계조작·조립 종사자의 비중이 더 높아지고 있었다.

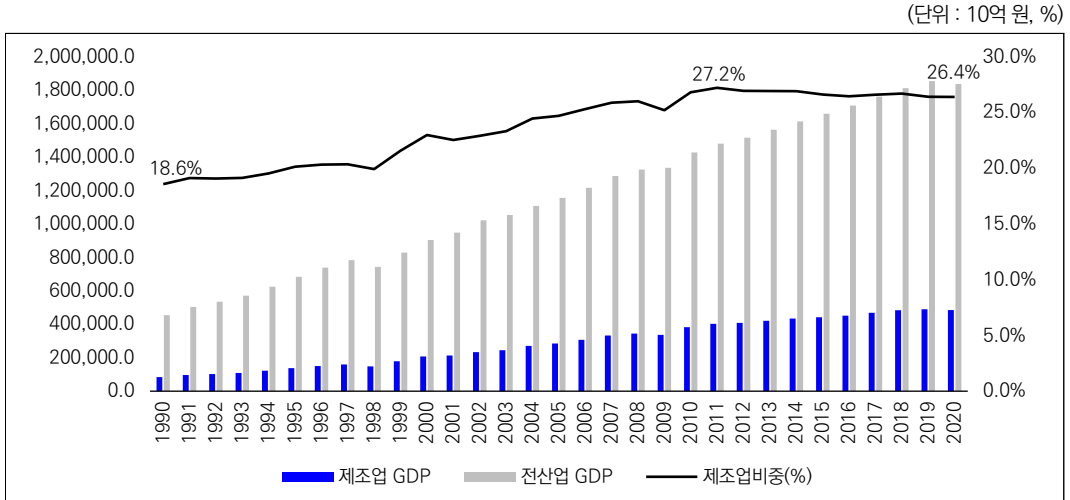
## 2. 2000년대 이후 제조업 주요 지표 검토

이와 같은 제조업의 인적 속성 변화와 함께 국내 산업에서 제조업이 차지하는 위상을 살펴보고자 한다. 국내 총생산액에서 제조업이 차지하는 비중은 1990년대 이후 꾸준히 높아지는데, 1990년 18.6%에서 2011년 27.2%까지 상승하였다. 이러한 점에서 2010년대 초반까지는 한국 제조업의 성장기이자 전성기라고 할 수 있을 것이다. 하지만 2010년대 이후 제조업의 비중은 완만하게 하락하고 있음을 확인할 수 있다. 2020년에는 26.4%로 2011년 대비 제조업 비중이 0.8% 감소하면서 한국 제조업 성장엔진이 멈추고 있다는 우려가 제기되고 있다. 특히 2010년대 중반 이후 조선업 위기를 시작으로 자동차, 철강업 등에서 위기의 징후들이 나타나고 있었으며, 반도체를 제외한다면 지표상의 실적이 더욱 나빠질 것이라는 지적들도 있다<sup>5)</sup>.

5) 실제 이번 젊은 사무직 노동자들의 인터뷰에서 2010년대 초반까지 제조업 노동자들은 생산직, 사무직 모두 국내 최고의 대우를 받고 있었다. 실제 40대 이상의 선배 그룹은 최고 인재들이 제조업체에서 근무한다는 자부심도 있었고, 이에 걸맞게 회사에서도 높은 성과급 지급으로 화답하고 있었다는 이야기를 많이 들었다고 한다. 하지만 2010년대 중반 이후에는 이번에 인터뷰한 사무직/엔지니어들은 주변 친구들이 네이버, 카카오 등의 IT업종에서 제조업체보다 더 좋은 대우를 받는 것을 부러워하고 있었다. 실제로 '네카라쿠배'(네이버, 카카오, 라인, 쿠팡, 배달의민족)라는 신조어가 언론에도 등장할 정도이며, 취업준비생들 사이에서 흔하게 사용하는 단어이다. 2010년대 초반까지 취업생들에게 선망받는 기업이었던 현대자동차, 삼성전자 등과 다르게 이들 기업은 B2C 서비스를 자체적으로 개발하는 IT/플랫폼 기업이라는 특징이 있다. 이들 기업은 상대적으로 개발자 중심의 수평적인 기업문화가 형성되어 있으며, 제조업 기반 기업에 비해 이직이 수월하기 때문에 엔지니어들에게는 매력적이다. 아울러 최근 개발자 부족으로 인해 지속적인 처우개선으로 금전적 보상 수준까지 기존 제조업 대기업보다 높다. 마지막으로 서울, 분당의 수도권에서 일할 수 있다는 점에서 지방의 공장에서 근무를 해야 하는 제조업체 사무직, 엔지니어들보다 더욱 인기가 높다.



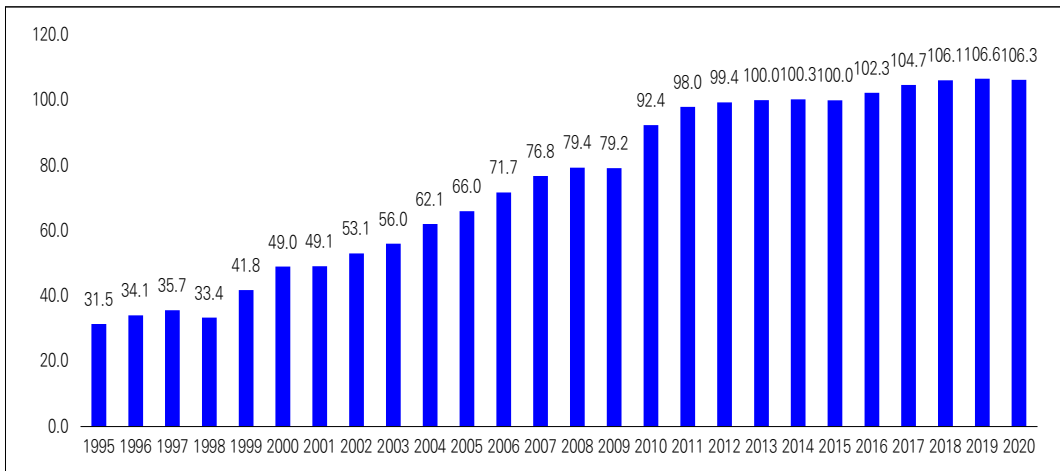
[그림 2] 국내총생산액(GDP, 실질)에서 제조업이 차지하는 비중



자료 : 한국은행, 「경제통계시스템」, 각 연도.

그리고 2010년대 이후 한국 제조업의 성장 정체는 광업제조업 동향조사에서도 어느 정도 확인할 수 있는데, 2000년대 중국의 고도성장 이후 2008년 글로벌 금융위기가 심화되면서 전 세계 성장률 및 무역증가율이 정체되고 이는 곧 한국 제조업 생산지수의 증가율 둔화로 이어지고 있다는 점을 확인할 수 있다. 2015년 기준으로 2000년 이후 생산은 2배가 성장할 정도로 고도 성장을 했었으나, 2015년 전후로는 성장이 거의 정체되고 있다. 아울러 2018년의 제조업 생산 지수의 증가는 반도체산업 성장의 착시효과라는 지적도 있다.

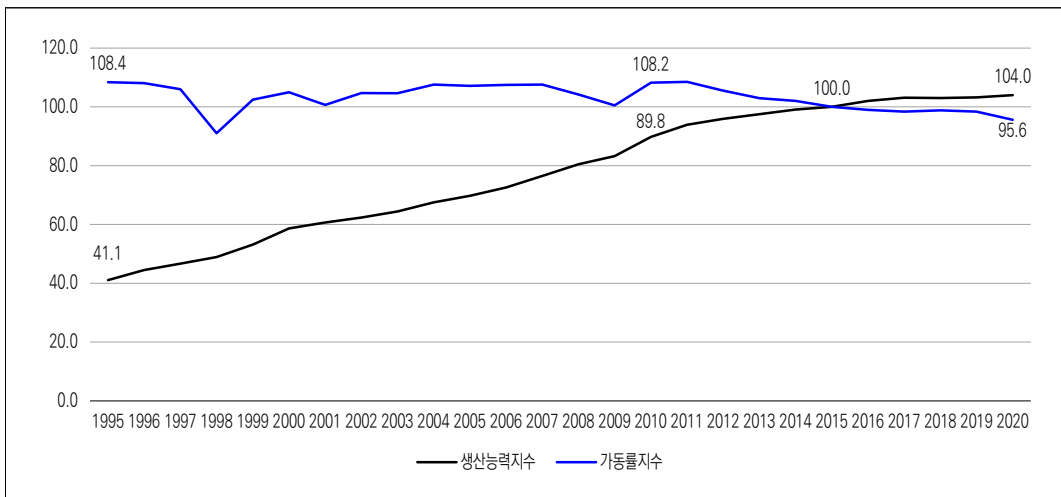
[그림 3] 제조업 생산지수 추이(2015년=100)



자료 : 통계청, 「광업제조업 동향조사」, 각 연도.

아울러 한국 제조업 생산능력지수와 가동률지수의 추이를 살펴보자. 생산능력지수는 공급능력의 수준과 동향이 어떻게 변화하는가를 나타낸 것이며, 가동률지수는 생산실적과 생산능력의 비율인 설비이용도를 지수로 만든 것이다. 생산능력이란 사업체가 정상적인 조업환경 아래서 생산할 때 최대로 생산 가능한 수량을 말하며, 가동률이란 생산능력 대비 생산실적의 백분율을 의미하는데, 한국 제조업 생산능력은 1990년대 중반부터 빠르게 증가하다가 2010년대 이후 정체 상태임을 확인할 수 있다. 그리고 가동률지수는 2015년 이전 100 이상의 수치로 생산능력 이상의 생산실적을 기록했으나 2015년 이후 가동률지수가 100 이하로 하락하고 있다.

[그림 4] 제조업 생산능력지수와 가동률지수 추이(2015년=100)

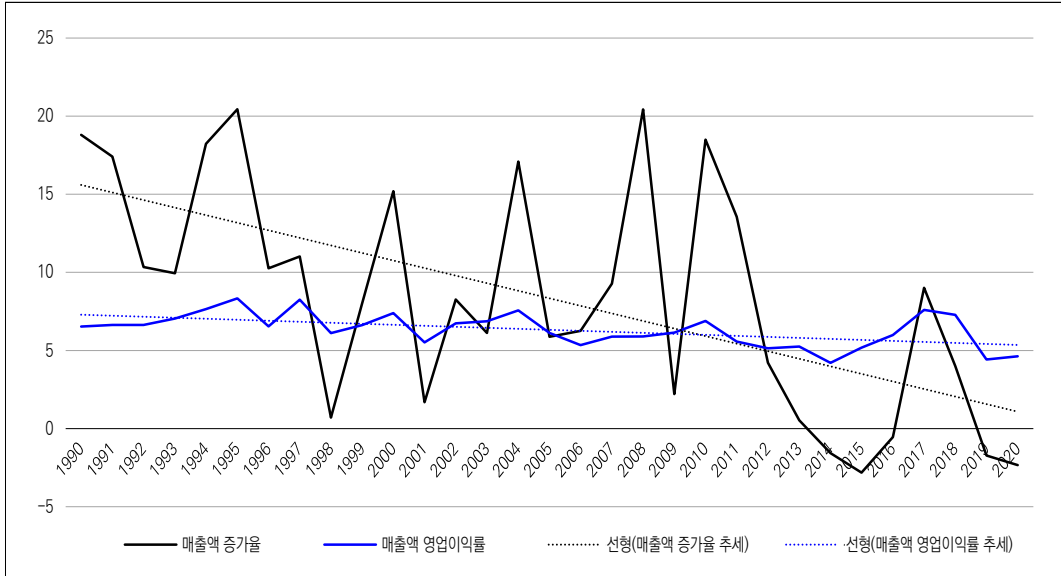


자료 : 통계청, 「광업제조업 동향조사」, 각 연도.

다음으로 한국은행 기업경영분석 자료를 통해서 제조업 매출액 및 영업이익 추이를 살펴 보도록 하자. 제조업 매출액 증가율은 1990년대 이후 우하향 곡선을 그리고 있어서 앞서 지적한 바와 같이 제조업 성장의 둔화 우려들이 지속적으로 제기되고 있다. 특히 제조업 매출액 증가율은 1998년 이후 상승세였으나 2009년 이후 하락추세가 뚜렷하게 나타나고 있다. 그리고 2015년, 2019~20년은 매출액 증가율이 마이너스를 기록하고 있다. 2015년의 마이너스는 조선업 위기, 2020년은 코로나19의 영향이라고 할 수 있다.

아울러 매출액 대비 영업이익률도 1990년대 7%대에서 완만하게 하강하고 있음을 확인할 수 있다. 2017~18년 영업이익률이 일시적으로 7~8%로 상승하였는데, 이 원인은 제조업 전반의 실적 개선이 아니라 반도체 호황으로 인한 일시적인 상승이라는 것이 공통된 평가이며, 다른 제조업종에서는 수익성 둔화가 지속되고 있다고 할 수 있다. 현재의 추세와 같이 특별한 변화의 계기가 없다면 향후 제조업체들의 영업이익률은 5% 미만에 머무를 것으로 예상된다.

[그림 5] 제조업 매출액 증가율 및 매출액영업이익률 추이



자료 : 한국은행, 「기업경영분석」, 각 연도.

1990년대 이후 한국 제조업 고도성장 과정에서 대기업의 생산기능직의 비중은 완만하게 감소하고 사무서비스직은 증가하고 있으며, 2010년대 이후로는 제조업의 성장세가 둔화되면서 가동률은 둔화되고 매출액 증가율, 영업이익률 증가율 모두 낮아지고 있는 상황이 전개되고 있다고 요약할 수 있다.

이와 같은 제조업 생산관련 지표들을 통해서 2010년대 이후 한국 제조업의 성장률이 둔화되면서 2000년대 초반과는 다른 성과분배 등이 나타났을 가능성을 예상할 수 있다. 즉, 제조업의 위상 하락과 생산성의 저하는 제조업 기업들의 위기 담론으로 이어지고 있으며, 이러한 위기 상황에서 제조대기업 사무연구직 노동자들의 처우가 2010년대 초반까지와 비교하면 상대적으로 낮아지고 있다. 특히 유노조 생산기능직과 무노조 사무연구직 직군 간 대응에서 차이가 발생할 수 있다.

#### IV. 제조업 사무연구직 노동자들의 목소리내기(voice)

제IV장에서는 인터뷰한 내용들을 중심으로 제조업 사무직 노동자들의 목소리를 재가공하여 해석하기보다는 직접 전하는 것이 나올 것이라는 판단으로 인터뷰한 4개 제조업체 사무직 노동

자들의 목소리를 있는 그대로 전달하고자 한다.

## 1. 사무직들의 노조가입 배경

한국의 대기업 제조업체들에는 거의 다 양대노총 소속의 노동조합이 존재하고 있다. 그런데 앞서 설명한 바와 같이 사무직들은 노조 가입에 일정한 제약-승진하면 조합원 자격 상실-이 있기 때문에 제조 대기업 노동조합은 주로 생산기능직 노동자들 중심으로 운영되었다. 그 결과 노조는 생산직들의 성과배분 몫을 회사와 협상하는 역할을 주로 하고 있었다. 대신 사무직 노동자들은 2000년대 이후 한국 제조업 고도성장기에는 별도의 집단적인 교섭은 없었지만 상대적으로 높은 성과급으로 보상받으면서, 사무직들의 집단적인 이해대변 요구는 별로 크지 않았다고 할 수 있다.

하지만 2010년대 중반 이후 우리 사회 또한 ICT의 폭발적인 성장, 탄소배출 제로 등의 새로운 의제들이 등장하면서 미래 산업의 재편 움직임과 연동해서 한국 제조업의 위기에 대한 논의가 나타나기 시작하였다. 즉, 폭발적으로 성장하는 인터넷 IT기업들이나(소위 '네카라쿠배') 게임업체들이 우수인력을 확보하기 위해서 기존 제조대기업 못지않은 고임금을 지급하면서 2030 우수인력들의 제조 대기업에 대한 선호가 낮아지기 시작하였다. 반면 제조업체들에서는 생산기능직의 고령화, 노동조합운동의 수세적 대응(정년연장 요구 등)이 이어지는 가운데, 제조업체들의 수익성은 낮아지고 전기차와 같은 제조업 산업전환의 이야기가 계속되면서 제조업 내에서 증가한 사무서비스직 노동자들은 미래에 대한 불안이 점차 커지고 있었다. 이러한 과정에서 과거에는 (회사의 일방적인 결정이기는 했지만) 고임금과 높은 성과급으로 불만이 없었으나, 기업들이 성장둔화에 직면하면서 회사의 일방적인 결정은 임금의 상대적인 하락과 노동강도 강화로 이어지면서 불만이 고조되는 상황이었다. 특히 회사 내에서의 문화-사무직에 대해서는 협의 없이 진행되는 결정, 여전히 지속되는 권위주의적인 문화-는 젊은 사무직 노동자들의 불만을 고조시키고 있었다.

“2000년대부터 막 고도성장을 하고... 2015년경부터 이제 주춤하면서 둔화가 되는데 그때부터 이제 일반직들에 대한 차별 처우, 보상 하락 이런 것들이 굉장히 심해졌습니다. 근무 환경도 나빠지고... 고도성장 때는 성과에 비례해 돈을 많이 주는 거에 대해서 만족을 하고 특별히 (불만) 그런 게 없었습니다. 시간이 지나고 나서 그런 것들을 해줄 수 없는 상황이 됐을 때, 아무도 그거에 대해서 요구를 할 수가 없는 거야. '이제까지 우리가 줬던 거는 호의적인 입장에서 너희들한테 돈을 이만큼 준 거다'라고 회사가 그렇게 얘기를 해버리니까. 저희(사무직) 기본급이 엄청 낮습니다. 기본급이 엄청 낮고 성과급으로 전체 임금의 파이가 커지는 그런 구조인데, 성과가 안 난다는 이유로 성과급을 안 주니까 우리의 임금 자체는 계속 줄어드는 상황인 거죠.” (B 사례)

인터뷰 사례 중에서 기존 생산직 노조에 사무직이 가입한 사례에서는 사무직 노동자 수가 계속 증가하면서 자연스럽게 사무직들도 기존 노조에 관심을 가지게 되었다고 한다. 특히 기업 합병이나 분사 등으로 사무직 노동자들의 고용불안이 자주 발생하는 경우 사무직, 연구직들도 고용에 대한 불만이 쌓이면서 노조에 가입하고 있었다. 다만 노조에 가입을 하더라도 사무직들은 노조가입 대상이 아닌 직군들이 있어서 전체 사무직 중에서 노조 조합원 비율은 다소 낮은 편이라고 한다.

“2천 명 중 1,500명 정도 가입. 현장직(생산직)은 97~98%로 거의 다 가입돼 있고, 사무직이 거의 60% 정도까지라고 알고 있습니다.” (D 사례)

## 2. 사무직 노동자들의 정체성 : 사무직? MZ?

언론에서는 2021년 등장한 MZ세대 노조에 대해서 청년 중심임을 강조하면서 기존 노조와의 차별점을 세대를 중심으로 강조하고 있다. 여기에 대해서 어떻게 생각하고 있는가를 질문했는데, 우선 최근 등장한 노동조합에서 2030이 다수가 아닌 경우도 많았다. 아직 조합에 가입하지 않은 사무직 가입대상으로 40대 이상의 비중이 더 높다고 지적하고 있었다. 이러한 점에서는 제조업 사무직 노조가 MZ세대로만 호칭되는 것은 다소 과장된 측면도 있다고 할 수 있다.

“(회사 내에서) 40대 이상과 30대 이하가 6 대 4 정도…” (A 사례)

“모든 일반 연구직들이 MZ세대와 비MZ세대의 비율이 3 대 7 가까이 됩니다. 비MZ세대가 훨씬 많죠. 두 배 이상입니다.” (B 사례)

그렇다고 최근 설립된 사무직노조 조합원들이 기존(4050) 세대와 차이가 없는 것은 아니다. 사실 이들은 대기업 사무직 노동자들로서 자신들의 임금수준이 한국 노동자 평균과 비교했을 때 절대적으로 낮지 않다는 점은 스스로 잘 알고 있었다. 따라서 이들은 무조건적인 임금인상이 아니라 임금, 특히 성과급 결정 과정에 대한 ‘공정성’ 요구가 아주 강했다. 그리고 이와 같은 공정성 요구에 대해서 회사에서 충분히 근거를 설명해 주지 않는 것에 대한 불만이 매우 크게 작용하면서, 집단적인 대응의 계기가 되었던 것으로 보였다. 이와 같은 공정성에 대한 강조와 중요한 의미부여는 한편으로 이들 노조가 갖는 MZ세대로서의 특성을 잘 보여주고 있다.

“과거에는 진짜 노동환경이 열악했고 진짜 배고팠잖아요. 급여 자체가 너무 작고 그러다 보니까 오롯이 그냥 급여 올리는 데 대해서만 포커스가 맞춰져 있었는데 지금은 배는 안 굶잖아요. 그러다 보니까 또 (회사는) 급여도 좀 높은 편이고 하다 보니까 급여에 대해서 얘기하는 것이 아니라 급여는 당연히 더 받으면 좋겠지만 그거 말고 다른 거 어때. 평가, 공정한 평가, 공정한

임금 체계 이런 것들. 나를 얼마나 공정하게 대해 달라 이런 것들에 대해서 많이 요구하는 것 같아요.” (C 사례)

그리고 이들은 제조업체에서 근무하는 사무직이라는 ‘이중적인 정체성’에서 비롯되는 소외감도 느끼고 있었다. 대체로 생산직 노조가 활성화된 사업장에서 근무하는 사무직 노동자들은 회사의 고도성장이 끝난 이후로 생산직들은 노조를 통해서 자신들을 보호하고 있지만 노조가 없는 사무직 노동자들은 상대적으로 차별받고 있다는 인식이 매우 강한 편이었다. 즉, 생산직 노조가 있는 회사에서 생산직의 노무관리에만 치중하면서 사무직의 인사노무관리에 소홀하면서, 사무직들이 별도의 노조를 형성하게 된 계기가 되었다고 해석할 수 있다,

“이제까지 좀 소외받았던 집단이라고 보시는 게 좋을 것 같아요. 회사는 너네는 사측인데 왜... 뭐 이런 식으로 생각하는 것도 있고요. 회사가 좀 더 일반직들을 더 케어를 해줬으면 이 지경(노동조합성)까지 오지는 않았을 거라는 생각도 들고요.” (B 사례)

“내재된 분노죠. 결국은 회사가 계속 사무직을 굶어 인상을 조정한다든지, 아니면 평가 연봉으로 인한 상승분을 지급하지 않는다든지, 회사 안에서 차별이 너무 심했고... 현장(기능직)은 노동조합을 30년 한 현장의 수준은 거의 국내 최상위, 거의 현대차하고 거의 비슷... 근데 우리는 현대차 다니는 내 친구와 비교를 해보면 거의 1,500에서 2,000(만 원) 정도 차이가 나는 거야. 총연봉 기준으로 했을 때. 그러면은 이제 우리는 어딘가 잘못되었다 뭐가 잘못되었다.” (D 사례)

### 3. 사무직들의 의사소통 창구 공백과 온라인 소통

이처럼 제조업체 내에서 사무직 노동자들의 불만이 고조되고 있었지만, 기존 생산기능직 노조에서는 조합원 가입 대상이 아니어서 사무직 문제에 대해서 무관심했다. 이로 인해 사무직들은 노사협상과 별도로 진행되는 노사협의회에도 기대했지만, 회사 주도의 노사협의회에서 자신들의 목소리를 반영하기 매우 어려운 조건이라는 점을 점차 절감하고 있었다. 그리고 사무직 노동자들은 고과평가의 합리성, 객관성, 공정성 등에 대한 의구심이 크고 불만이 많았는데, 이러한 불만을 어떻게 해소해야 할지 모르고 있었다.

이처럼 사무직 노동자들은 생산직 노조에도, 형식적인 노사협의회에서도 자신들의 궁금증과 불만을 해소하지 못하는 상황이 지속되다가 블라인드 같은 온라인 익명 커뮤니티 활동, 나아가 최근에 노조활동을 직접 하게 되면서 회사에 대해서 많이 알게 되었다고 사무직 노동자들은 경험을 말하고 있다. 이는 역으로 생각하면 그동안 사소한 정보들에 대해서도 사무·연구직 노동자들과 소통하지 않고 있었음을 의미하는 것으로, 기업 내 소통부재는 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

“기존 의견 창구는 없었어요. 저희가 얘기는 할 수 있는 노사협의회에 진정을 넣는 것, 이것은 나중에 임원들이 추천을 받거나 뽑아서 얘기를 해라. 이런 식으로, 그런 조직이 있었는데 개네들이 한 달에 한 번이나 반기에 한 번이나 분기에 한 번씩 했어요. 질적으로 저희가 진짜 요구하는 만큼 얘기했던 그런 공정한 연봉, 그런 것을 제대로 알려 달라. 그런 것은 전혀 반영이 안 되었어요” (A 사례)

“기능직 노조가 금속노조 소속인데 거기서 단체협약으로 일반직 연구직들의 가입을 제한해놨습니다. 그래서 원천적으로 저희는 노동조합에 가입할 수가 없어요.” (B 사례)

제조업체에서 근무하는 사무직 노동자들은 전반적인 처우가 한국 제조업의 성장둔화와 함께 대체로 나빠지고, 회사 내에서는 생산기능직들과는 모순적 계급위치로서의 한계로 인해 쉽게 함께하지 못하고 불만이 고조되는 상황에 놓여 있었다. 이러한 상황에서 온라인 소통은 새로운 집합행동의 가능성을 제시하고 있다고 해도 과언이 아니다. 즉, 사회운동적 차원에서의 촉발요인에 앞서 온라인 모임이 일종의 매개 역할을 하고 있었다.

“(블라인드) 회사 게시판에는 회사에서 숨기는 그런 소식들이 있죠. 예를 들어서 수시 인센티브 받은 사람 있냐 이런 식으로… 그리고 성과급이 본부별로 얼마일 거다, 이런 정보들의 공유도…” (A 사례)

“(노조 이후) 네이버 카페도 활성화되고 있는 편이에요. 블라인드에 올리기는 그렇고 알리기는 해야 되고 이런 것들은 노조 카페나 이런 데서 올리기도 하고 이런 것을 또 하고, 다양한 기능이 있으니까 투표 기능도 있고.” (B 사례)

그리고 한 가지 흥미로운 점은 일정한 시간이 지나면서 블라인드 같은 익명의 온라인 소통공간은 점차 사무직과 연구직들을 중심으로 한 중요한 소통채널로 자리매김을 해 가면서 이제 인사관리자들과 임원진들도 무시하지 못하고서 관리하고 있다는 점이다.

“블라인드가 이제 일반 연구직들의 약간 공식 아닌 공식 커뮤니티가 된 거죠. 경영층들도 블라인드에 대해서 거의 주 단위로 보고를 받고 있는 것으로 알고 있고요.” (B 사례)

#### 4. 노조 결성의 계기

이처럼 서서히 노조결성으로 분위기가 고조되고 있기는 했지만, 기존 노동조합에 대한 고루한 이미지와 노조에 대한 거부감 때문에 쉽사리 노동조합 결성으로 이어지지는 못했던 것 같았다. 하지만 온라인으로 소통이 증가하고, 서로 정보를 교류하면서 오히려 사무직 노동자들은 이러한 자신들의 불만을 개별적으로는 해결할 수 없다는 인식이 점차 커지고 있었다.

“회사생활을 하다 보면 너무 억울한 것들이 있는데 그런 것들을 노사협의회나 인사팀에 하소연을 해도 정당하게 처리되지 않는 이런 부분들이 너무 많고… 분명하게 말씀을 드리면 노사협의회에서 체결한 임금상승률에 대한 실망감. 이것 때문에 이제 노동조합한테 힘을 실어주자라고 이렇게 됐던 것 같아요.” (C 사례)

재벌그룹사의 경우에는 블라인드의 그룹사 라운지에서 서로 정보를 공유하다보니 개별 연봉협상인 줄 알았던 것이 사실상 재벌 본사에 컨트롤타워가 있는 것 같다는 인식을 하게 되었고, 본사의 컨트롤타워에 개별적으로 대응하는 것은 사실상 불가능할 것이라는 인식이 확산되면서 노조결성으로 이어지게 되었다. 즉, 블라인드의 계열사 라운지에서 이루어진 정보공유가 그룹사 노조설립의 계기라고 할 수 있다.

“블라인드에서 와글와글했던 게 뭐냐면, 야 너네(계열사) 얼마 받냐, 성과급 얼마 나왔냐, 이번에 평가제도 바뀌었는데 너네도 그렇게 됐냐, 이러면서 몇 퍼센트 승진 했냐, 이런 얘기들이 나오는 걸 쪽 보니까 저희들끼리 이제 대충 가늠이 되는 거죠. 이게 뭔가 정책이 있구나. (본사) 기조실에서 만든 정책들이 계열사들에게 다 적용이 되고, 수평 전개되고 있는 시스템이 있구나. 이런 것들이 알음알음 커져가면서 그런 의심들이 이제 그런 규합이 되는 거죠. 조직처럼. 네. 그제 어떻게 보면 우리 노동조합의 태초라고 보시면 될 것 같아요.” (B 사례)

한편 기존 생산기능직 노조에 사무연구직 노동자들이 참여한 사례에서는 사무직 노동자들이 생산직 노조의 회사와의 교섭력을 인정하고, 생산직 노조는 조합가입 범위를 확대하면서 기존 노조와 사무직이 함께 노조활동을 하고 있었다.

“우리(사무직)는 연봉제인데. 그런데 2015년부터 21년까지 지금 거의 5년, 6년 흘렸는데 조합이 있고 호봉제인 근로자들은 못 건드렸어요. 근데 사무직만 연봉협상을 하고, 인상률을 매년 줄이고 누적됐던 걸로 바꾸고 하면서 저희가 얼마나 어떻게 건드렸는지를 몰랐어요…. 저희가 팀장 이상부터 (노조) 가입 못 했어요. 그러다 팀장 밑으로는 다 노조 가입하게끔 차장, 부장까지 다 풀어버린 거죠.” (D 사례)

노동조합을 결성한 이후에는 상급단체를 정하는 것도, 혹은 정하지 않는 것도 중요하다. 상급단체들은 오랜 기간 노동조합 활동을 해 왔기에 노조결성부터 일상적인 노조활동까지 많은 경험과 자료들을 축적하고 있다. 반면 상급단체에 가입하면 상급단체에 조합원 수 비례로 회비를 내야 하고 공동의 연대활동을 의무적으로 해야 하는 부담도 함께 있다. 이번에 인터뷰한 4개 사무직 노조 중에서는 2곳은 상급단체를 정했고 2곳은 상급단체를 정하지 않았다.

먼저 상급단체를 정하지 않은 사무직 노조들에게 그 이유를 질문했다. 이들은 활동을 시작하면서 상급단체의 필요성을 느끼지 못하거나 상급단체를 다소 낯은 방식으로 문제를 해결하려



는 집단으로 생각하여, 상급단체 없이 사무직노조를 시작하고 있었다. 특히 기존(생산직)노조 활동에 대한 부정적인 이미지가 이들과 함께 노조활동을 하는 데 있어서 거부감을 주었고, 또한 외부 도움 없이 스스로 권리를 찾아가겠다는 생각도 어느 정도 중요한 영향을 미쳤다고 할 수 있다.

“상위(상급)단체가 있어야 되는 것 아닌가 했는데 설립이 가능한, 나중에 필요하면 가입할 수도 있는 것 아닌가 하고 그렇게 가입했어요. 지금 당장 필요를 못 느껴서 가입 안 한 상태로 좀 더 빠르게 진행하려는 것도 있었고… 기존 이미지에서 머리띠, 조끼라는 것에서 조끼는 하기 싫고요. 투쟁할 권리는 노조가 갖고 있는 거니까 그것을 포기할 생각은 없는데 방식은 한 가지만 있는 것은 아니잖아요.” (A 사례)

하지만 C사례에서는 상급단체가 제공하는 울타리, 보호막이 필요하다는 점에 대해서 초기 노동조합을 같이 준비한 이들이 공감하면서 상급단체를 조합원 투표로 선정했다고 한다.

“보호라고 하는 것들은 형태가 다양하잖아요. 그러니까 민주노총은 나 대신 싸워주고 (대신) 나를 뒤에 놔두고 갈 것 같은 느낌이라면, 한국노총은 나랑 회사랑 말로 잘해봐. 잘하는 게 좋은 거야. 이렇게 계속해서 둘 사이를 좀 좁혀주는 그런 역할을 해줄 거라는 느낌이 있었던 것 같아요. 둘 다 뭐 그런 측면에서 보면 보호해 준다는… 다만 한국노총이 너무 잘 나서라기보다 민주노총이 너무 부정적인 인식 때문에…” (C 사례)

D사례는 나아가 기존 생산기능직 노조와 함께했는데, 이 경우에는 사내에서 회사의 인사노무관리 문제에 대한 대응은 공동으로 함께 한다는 인식이 중요한 계기였다고 말하고 있다. 그리고 기능직 노조와 함께하면서 회사 내에서 관계가 개선된 점이 많아서 긍정적으로 생각한다는 지적도 하고 있었다.

“우리가 의지는 다 있었지만, 체계나 방법이나 이런 게 너무 잘 몰랐기 때문에, 그리고 여기는 너무 그전에 힘이 센 노조가 자리 잡고 있던 회사였기 때문에. 그렇게 자연스럽게 그냥 금속노조로 된 것 같아요. 우리가 우리끼리 해보자, 이런 생각을 한 번도 해본 적이 없어요. 그러니까 그 정도의 어떻게 보면 리더십과, 그 정도의 어떤 그런 걸 가진 사람은 없었던 거죠. 기존의 창구가 워낙 튼튼하니 그 창구를 이용하자, 약간 이런 거였어요. 거기다 우리도 힘을 보태자. 사무직이 들어가면서 조합은 과반수 지위를 확보했고요.” (D 사례)

## 5. 노동조합 및 노사관계를 바라보는 인식

먼저 인터뷰한 4개 노조는 공통적으로 기존의 적대적인 노사관계, 대립적 노사관계적인 인식

과 이에 기반을 둔 활동에 대해서 매우 부정적이었다는 점을 지적할 필요가 있다. 이러한 점에서 이들은 기존의 정치지향적이고 계급대립적인 노조활동이나 노사관계를 통해 자신들의 이익을 확보하고, 경제적 분배를 요구하는 것에 대해서 거부감이 강하다. 공정성을 추구하는 것은 정치적인 잣대나 기준과 무관하게 객관적이고 합리적으로 추구해야 할 가치라는 인식이 강한 편이었다. 이런 점에서 노조활동 자체가 공정성을 추구해야 하지만, 다른 한편으로 노조활동 또한 회사로부터 견제받아야 한다는 생각도 함께 하고 있었다. 즉, 회사의 견제를 받지 않는 노조는 회사 못지않게 불통이 될 수 있다는 의견이었다. 이러한 점에서는 최근 등장한 제조업 사무직 노조들의 특징을 확인할 수 있다. 따라서 이들은 대체로 세상이 변화했다는 점을 인정하고 있으며, 이런 이유로 변화된 세상에서 변화된 노동조합운동의 필요성을 지적하고 있다. 아직까지 스스로 노조 변화의 구체적인 상을 그리지는 못하고 있었지만, 세상의 변화를 따라가는 노동조합운동에 대한 요구가 강하였다.

“(노조) 임원이라고 얘기하는 걸 요즘 애들 되게 싫어해요. 임원은 아니고요. 노조 임원이 아니라 그냥 근로시간 면제자(라고 해요).” (C 사례)

“원인이 가능한 게 노사관계인 것 같아요. 누가 양보해 주고 누가 이게 아니라 서로서로 정말 도와줄 수 있는 게 노사관계라고 생각하고, 왜냐하면 그것 자체가 회사의 큰 재산이잖아요. 근로자의 처우도 개선이 되면 당연히 이익(?)이 늘어나고 그런 거니까 이게 누군가 희생하고 몇 대 몇으로 협상, 댕을 양보해야 된다, 이런 게 아니라 같이 될 수 있는 관계라고 생각해요.” (A 사례)

그리고 대기업의 제조업 사무직들이 중심이 된 노동조합 결성과 활동을 한 점도 있겠지만 억압받는 가장 약한 노동자들이 근거도 없이 막무가내로 요구하는 것이 아닌 노동조합, 전문성을 갖춘 노동자들이 회사에 합리적으로 논쟁하면서 활동하는 노동조합을 만들어가고자 하였다. 이러한 점에서 한국의 임금노동자 내에서 위치도 영향이 있겠지만, 이들은 먹고사는 어려움이 아니더라도 회사의 불합리와 불공정에 맞서서 노동조합 활동을 할 수 있는 가능성을 모색하고 있다고 평가할 수 있을 것이다.

## 6. 향후 활동 방향

이번에 인터뷰한 제조업 사무직 노동조합 중 독자노조들은 기존 기능직 노조와 교섭단위 분리를 목표로 하고 있었다. 하지만 교섭단위 분리가 한국사회에서 쉽지 않다는 것에 대해서는 주체들도 알고 있는 상태였다.

“교섭권을 분리 받는 거를 최종 목표로 생각하고 있고요. 일단 (사무직) 지부가 생기게(인정받

계) 되면 공동 대표로 저희가 참여를 할 수 있으니까. 교섭 때 교섭 테이블에 올라갈 수 있으니까요.” (A 사례)

“사무·연구직 노동조합으로서 영향력을 과연 얼마큼 행사할 수 있을까. 이런 문제에 대해 교섭권이 가장 중요한 문제가 되다 보니까, 지금 당장 목표는 교섭권을 획득하고 저희의 요구사항이나 내용들이 정말로 이제 실질적인 영향력이 미칠 수 있는...” (B 사례)

따라서 기존 생산직 노조와 교섭단위 분리가 되지 않는다면, 기존 생산직 노조 내에서 사무직들의 목소리를 반영하는 방식의 활동에 대해서도 굳이 거부할 생각은 가지고 있지 않았다. 다만 직군별로 각자 노력하고 교섭해야 할 점이 있다는 점은 지적하고 있다. 즉, 공통 복지혜택은 같이 교섭을 하더라도 임금과 근로조건은 별도로 교섭을 하는 것이 낫다고 여전히 생각하고 있었다. 그리고 노동조합 활동을 같이 하더라도 회사 내에서 직군별 차이를 부정하는 동일노동-동일임금이 아니라 직무별 근로조건에 맞는 처우가 더 중요하다는 의견을 개진하고 있었다. 이런 점에서 기존 노동조합의 요구와는 다소 차별적인 부분을 확인할 수 있다.

“저희가 만약에 교섭권을 인정을 받는다면, 그런 부분에 있어서는 그 실질적으로 기존 노조들 이랑 같이 협상을 해야 되는 부분들이 있는 거죠. 그런(기업복지 등) 쪽에서 (공동활동) 생각을 하고 있고요. 임금이라든지 근로조건이라든지 이런 거는 별개로 교섭을 해야 된다고 생각하고 있습니다. 기능직들은 저희랑 전혀 다른 근무 환경이랑 근로조건이다 보니 (기능직과 사무직은) 따로 교섭해야 한다고 생각합니다.” (B 사례)

향후 한국 제조업은 낮아지는 성장률 및 환경문제로 인해 거대한 산업전환이 예고되고 준비되고 있다. 이러한 과정에서 생산직뿐만 아니라 사무·연구직 노동자들도 불안을 경험하게 될 것이며, 회사 사정에 따라서는 기존 임금의 감소, 나아가 고용조정이라는 어려운 상황을 감내해야만 할 수도 있다. 그리고 기술 발전과 함께 제조업 내에서 사무·연구직의 중요성이 커지고 인원 또한 증가할 것이 예상된다. 이러한 점에서 기존의 생산기능직 못지않게 일반직·사무직들의 노조결성 요구가 점차 더 많이 등장할 것이다.

다만 여전히 생산직과 사무직 간에는 중간관리자로서의 사무직의 모호한 위치에서 비롯되는 긴장과 갈등은 사라지지 않을 것이다. 제조업 내에서 연구기능, 엔지니어링의 중요성이 커지면서 일반 사무직, 엔지니어, 생산기능직들 간의 삼각 긴장관계가 나타날 수도 있고, 세 직군 간 이해관계에 따른 연대가 나타날 수도 있을 것이다. 하지만 연구개발직들이 구상한 설계를 사무관리직의 조직운영에 따라서 생산기능직들이 실제 기계설비를 가동하고 자신의 노동력을 투입해서 제품으로 잘 구현해낼 때 제조업체의 성장이 지속될 수 있다. 이러한 점에서 사무직 또는 연구직 노동자들이 생산직 노동자들과 노동조합을 함께 하든 별도로 하든, 회사 내에서 공

동의 이해관계를 어떻게 실현해서 둔화되고 있는 제조업의 성장 패턴을 전환할 것인가에 대한 고민도 함께 필요할 것이다.

## V. 사무연구직/MZ세대 노조의 미래를 주목할 필요

제조업 생산규모가 확대되고 체계적인 생산관리의 필요성이 높아지면서, 사무직 노동자들은 경영진과 생산기능직 사이에서 중간관리자의 역할을 하고 있다. 아울러 제품개발 및 판매도 중요해지면서 제조업 내에서 생산기능직 이외의 직종에 종사하는 사무직 노동자들이 증가하고 있다. 더욱이 표준화가 가능한 단순 업무들은 설비자동화 등을 통해서 생산기능직은 점차 줄어들고, 반대로 사무직 비중은 꾸준히 증가하고 있다.

그동안 사무직 노동자들은 기업 내에서 노동자이면서 관리자이기도 한 ‘모순적인 계급 위치’로 인해서 노동조합과는 거리가 있었다. 아울러 1990년대 이후 한국의 제조업이 지속적으로 성장하면서 높은 성과급을 받는 사무직 노동자들의 불만은 크지 않았다. 하지만 2010년대 이후 한국 제조업은 생산지수의 둔화와 같은 저성장, 그리고 탈탄소화 등의 산업전환의 국면에 접어들면서 위기에 직면하게 되는데, 생산기능직들은 기존 노동조합을 통해 집단적으로 대응한 반면 사무직 노동자들은 체계적으로 대응하지 못하면서 불만이 고조되고 있었으며, 이는 사무직 노동조합의 등장 가능성을 높이고 있었다고 할 수 있다. 여기에 ‘세대론’의 등장과 직장인들의 인터넷 (익명) 커뮤니티의 등장은 제조업 사무직 노동조합 등장의 촉발요인으로 작동하게 되었다. 즉, 2000년대 이후 한국사회의 인구구성의 변화, 제조업의 중장기적인 추이의 변화 등과 연동해서 제조업 MZ세대 노동조합 등장의 사회구조적인 원인을 찾을 수 있다.

다만 이러한 과정에서 제조업 사무직 노동자들이 조직한 노동조합은 기존 제조업 생산기능직 노동조합과는 관계가 없이 완전히 독자적으로 노동조합을 결성하는 유형, 기존 노동조합운동의 지원을 받으면서 사무직을 중심으로 노동조합을 결성하는 유형, 기존 생산직 노동조합에 사무직 노동자들이 참여하는 유형 등으로 구분할 수 있다. 그리고 상대적으로 젊은 사무직 노동자들은 온라인 소통을 강조하고, 기존의 제조업 노조에서 흔히 볼 수 있었던 대립적인 노사관계와는 다소 다른 노조활동에 대한 견해를 제시하고 있다. 이는 사무직 노동자들의 중간관리적 속성, 기술개발 및 마케팅 등의 업무를 주로 하는 특성에서 기인하는 측면도 있다. 마지막으로 기존 노동조합과는 관계가 없이 독자적으로 노조를 결성한 경우 기업 내에서 소수노조로서 교섭에 참여할 수 없는 한계에 이미 직면하고 있다. 생산직 노조와 교섭단위 분리신청 등의 시도를 하고 있지만 현실적인 제약은 사무직 노조 추동주체들도 인식하고 있다. 제조업 사무직

노동자들의 비중이 점차 증가하면서 앞으로는 사무직과 생산직은 개별 기업 내에서, 또는 제조업종 차원에서 공동대응이 자연스럽게 증가할 것으로 예상되며, 이러한 과정에서 한국 제조업의 역량을 강화하는 방향으로 전체 제조업 노동조합운동이 나아가야 할 것이다.

그리고 2021년 제조업 사무연구직 노동자들이 다양한 형태로 노동조합을 통해 목소리를 내면서 기업들은 신속하게 기존과 다른 대응을 하고 있다. 인터뷰 대상이기도 했던 A전자는 2021년 9%에 이어 2022년 8.2%의 평균임금 인상률을 확정했다. 2018~2020년 평균임금 인상률은 연 4% 수준이어서 9%는 10년 만의 최고치였다. B자동차도 2021년 최근 6년 동안 가장 높은 임금인상을 했으며, B자동차 노조도 MZ세대와 사무연구직을 위한 안전도 단체협약에 포함하며 'MZ세대 조합원을 위한 사기진작 방안'을 제시하고, 사무직군 대상의 별도 직급수당도 신설했다.

이는 앞서 지적한 바와 같이 '네카라쿠배(네이버·카카오·라인·쿠팡·배달의민족)' 같은 IT기업에 인재를 빼앗기지 않으려는 증장기 전략이라고도 할 수 있겠지만, 사무연구직 노동자들의 집단적인 대응에 회사도 기존과 다른 대응방안을 고심하고 있음을 확인할 수 있다. 이와 같은 제조 대기업들의 대응 속에서 향후 제조업 사무연구직, MZ세대 노동자들의 노동조합 목소리내기와 향후 대응은 어떻게 나타날 것인지 주목할 필요가 있다. **KLI**

## [참고문헌]

- 노성철·이정희(2021), 「왜 노동자들은 '온라인'에서 목소리를 내는가?」, 『노동리뷰』 11월호, 한국노동연구원.
- 머니S 리포트(2021. 4. 19.), 「현대차·LG전자에도 '사무직 노조'... 목소리 키우는 'MZ 화이트칼라」, <https://moneys.mt.co.kr/news/mwView.php?no=2021041614178052020> (검색일: 2021. 11. 28.)
- 서관포 외(1989), 『현단계 한국사무직 노동운동』, 태암.
- 이영희(1988), 『화이트칼라 노동조합론』, 녹진.
- 임홍택(2018), 『90년생이 온다』, 웨일북.
- 전누리(2021), 「사무·연구직 조직화논의 및 사례소개」, 『금속노조 이슈페이퍼』(2021-12).
- 정경은(2018), 「금속노조 조직화의 새로운 영역: 사무일반직 중심으로」, 『산별노조발전전략 연구보고서』, 전국금속노동조합.
- 조우현(1994), 『한국의 화이트칼라 노동조합 연구』, 한국노동연구원.
- 홍석범(2019), 「1990년대 이후 한국 제조업 경영활동의 변화와 주요 특징」, 『금속노조 이슈페

이퍼』(2019-12).

IndustriAll(2015), “Organizing white-collar workers,” (<https://www.industrialunion.org/organizing-white-collar-workers>. 검색일 : 2021. 12. 15.)

Wright, E. O.(1978), *Class, Crisis and the State*, New Left Books.

통계청, 「인구총조사」, 각 연도.

\_\_\_\_\_, 「광업제조업 동향조사」, 각 연도.

\_\_\_\_\_, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

한국은행, 「경제통계시스템」, 각 연도.

\_\_\_\_\_, 「기업경영분석」, 각 연도.