

2018년 화학섬유식품노조 IT기업 노조조직화의 동기와 특징

조 규 준*

I. 머리말

지난 2018년 네이버를 시작으로 넥슨, 카카오, 스마일게이트, 안랩 등 판교지역 IT기업들의 노조가 조직되었다. 현재 IT기업들은 과거 벤처기업 때와 달리 매출규모가 상당한 대기업 수준으로 성장하지만 여전히 경영방식은 초창기 모습으로, 이에 따른 문제들이 많이 나타났다.

본 연구는 그동안 잘 조직되지 않았던 IT산업의 노동자들이 왜 노조를 조직했는지에 대한 질문으로 시작하였다. 직접 현장참여를 통해 바라본 IT노조지회들의 노조조직화 특징, IT노조지회들의 화학섬유식품노조 선택이유와 활동들은 향후 새로운 노동운동의 가능성을 제시할 수 있을 것이라 생각된다.

본 연구는 2018년에 조직화된 전국화학섬유식품산업노동조합(화섬노조) 소속 IT기업의 각 노조간부¹⁾ 및 화섬노조 위원장, 정의당 IT디버그 당직자(A, B)와의 1시간 내외의 각각 인터뷰와 2차례 단체행동 현장참여를 통해 이루어졌다. 이를 통해 본 연구는 판교지역 화섬노조 소속 IT기업 노조조직화의 동기와 특징을 알 수 있었다. 먼저 동기로는 첫째, 창업자 및 소수 운영진 중심으로 결정되는 수직적 의사결정의 문제, 둘째, 빈번한 업무 변화 및 불안한 고용구조 문제, 셋째, IT업계의 근로환경 문제(포괄임금제로 대표되는 장시간 노동문제, 전환배치 문제, 정보 공개의 문제)가 있었다. 다음 특징으로는 조직화 방식에 있어서 bottom-up 방식의 수평적 조직화를 추구했던 점과 상급단체에 적극적으로 참여함으로써 서로 시너지 효과를 내하고자 하였다는 점이 있었다.

본 연구에서 제시한 인터뷰와 분석은 현재 IT기업들의 산업적 측면과 기업 내부적으로 발견되는 문제점들을 다각적으로 파악할 수 있는 기회를 제공할 수 있을 것이다.

* 한국노동연구원 연구원(0012hi@kli.re.kr).

1) 이 연구에서 등장하는 기업명, 기업의 노조담당자 등은 연구참여자의 신변보호를 위해 모두 가명을 사용하였으며, 기업 또는 기업을 나타내는 알파벳 기호는 실제 이름과는 다르게 모두 임의로 명명하였다.

II. 노조조직화 동기

1. 수직적 의사결정의 문제

2018년 노조가 조직화된 IT기업의 산업적 특징은 처음 벤처기업으로 출발했지만 지금은 매출규모가 상당한 대기업 수준이 되었다는 것이다. 벤처 초기 기업 내 노동자들은 자신들 노동 조건에 대한 관심보다 주식상장을 통해 흔히 말하는 대박을 꿈꾸는 분위기가 전반적이었고, 그 때문에 경영진은 물론이고 일반 노동자들 또한 밤을 세워 일하였다. 하지만 2000년대 중·후반 이후 입사한 노동자들에게는 초창기 노동조건과 달리 이미 주식시장에 회사주식이 공개되었고, 상장을 통한 대박은 없어졌다. 그들은 이제 어느 기업과 다르지 않는 노동자가 되었다.

IT업계 업무문화 특징으로는 상대적으로 기존 산업보다 자유로운 편에 속한다. 노동자들 자체가 통제를 싫어하며, 수평적인 소통을 추구한다. 복장에서부터 양복과 와이셔츠 대신에 각자 자신들의 스타일에 맞춰 출근한다. 출퇴근 시간도 상당히 자유롭고, 수많은 내부 세미나실이 이를 증명하듯 업계 전반적으로 자율적인 업무 문화가 형성돼 있다. 이는 IT업계의 각종 프로젝트를 주관하는 관리자, 조직구성원 간의 효과적인 소통을 해야 하는 업무의 특성을 반영한 것이다(이혜정·박준기·이정우, 2011).

반면에 현재 IT업계의 경영적 특징은 여전히 사업 초창기 스타트업 때에 머물러 있었다. 때문에 창업자 및 소수의 의견대로 수직적으로 의사가 결정되었다. A기업 단체행동 당시에도 노동자들은 그들 기업의 대표가 따로 있었음에도 A기업의 창업주이자 GIO(Global Investment Officer: 글로벌 투자 책임자)를 ‘총수’로 지칭하고 ‘응답하라’고 외쳤다. 이는 A기업 내에서 GIO가 실질적으로 주요한 지배력을 가지고 있고 서비스들에 자신의 의견을 개진함으로써 기업의 방향이 결정되는 구조였기 때문에 IT기업 특유의 자유롭고 수평적 업무 문화 또한 어느 순간 점점 수직적인 구조로 변해갔고, 소통도 어려워졌다. 그런 문제의식들을 노동자들이 블라인드²⁾에 한·두 명씩 표시하였고 그곳에서 의견이 모였던 사람들을 주축으로 노조조직화가 이루어졌다. A사 노조는 창립선언문에서 “회사가 성장하며 초기 수평적 조직문화는 수직관료적으로 변했고, 정보기술산업의 핵심인 활발한 소통문화는 사라졌다”며 노조조직화의 동기를 밝혔다.

“처음 저희가 노조가 생겨야겠다고 생각했을 때 기존의 본조라고 하는 저희 화심분들도.. 크게 공감하지 못했어요. 왜냐하면 보통 이유가 회사가 분사를 한다거나 고용불안이라던가, 임금이

2) 직장인들이 활동할 수 있는 익명게시판 어플리케이션이다.

적다던가 그런 이유잖아요. 근데 그게 아니라 저희는 투명하게 소통하지 않는 것이 문제라고 했거든요.” (A기업, 노조간부)

D사의 경우도 비슷하게 의장이 지분을 100% 가지고 있는 구조로 구성되어 기업 내 시스템적으로 소통한다는 개념이 없었다. 사실상 임·직원들은 일을 진행함에 있어서 IT기업의 특성인 자유로운 의사소통구조가 아닌 의장의 생각을 정확히 전파할 수 있는 것을 중요시하였다. 노조는 이를 “덩치가 커진 구멍가게 같은 느낌”이라고 표현하였다. 설립선언문에서도 “회사에 의해 일방적으로 개발 방향이 정해짐에도 불구하고 책임은 개인이 져야 하는 불합리한 상황을 바꿀시다”라고 조직화의 이유를 밝히고 있다.

“저희 회사 노사협의회가 정상적으로 돌아가고 있지는 않아요. 회사가 일방적으로 정해서 진행하는 방법들이 대부분이었어요.” (D기업 노조간부)

IT노조지회의 노동자들은 제시한 것과 같이 기업의 투명하지 않은 일방적 의사결정구조에 대한 반발로 노조조직화를 하였다. 그리고 포괄임금제, 불안정한 고용문제들과 같이 구조적 문제들을 이제는 더 이상 개별적인 이직 및 보상으로 해결하기보다 집단적 방식으로 해결하려 하였다.³⁾

2. 빈번한 업무 변화 및 불안한 고용구조

초창기 IT노동자들은 프리랜서 형태를 선호하였다. 그 이유는 업무의 과중을 줄이고, 제한된 수준에서 자율을 누리며, 자신의 노동에 대해 상대적으로 높은 가치를 찾기 위함이었다(박명준, 2013). 기존연구에서도 IT노동자들은 경력상의 이동과 상승을 즐기는 자율적인 성향이 있으며, 전통적인 명령-통제식 문화를 거부하고, 조직보다는 직종에 몰입하는 특성을 지닌다고 하였다(Sam Gnanakkan, 2010; 김범성, 2010에서 재인용). 그러나 현재 IT노동자들은 기존연구와 다르게, 그동안 노조가 조직되지 못했던 원인을 탄력적 사업구조로 인한 불안한 고용환경으로 보았다. 특히 IT기업들의 늘어나는 계열사 구조는 언제 이들이 고용의 상태가 변할지 모른다는 불안을 갖게 하였다. 계열사는 현재 약 A기업 46개, B기업 93개, C기업 22개, D기업 11개가 있었다. 이렇게 많은 계열사에 대해 A기업 노조간부는 “저희는 손자회사까지 있는데 회사가 생각하기에 조금 덜 전문적이라고 생각하면 분사를 시키고, 거기에 당연히 임금 수준을 굉장히 낮추며, 복지 수준도 낮추고, 그 다음에 A기업과 발주계약을 해요”라고 했고, B기업 노조

3) IT노조의 현황은 A기업 : 조합원 25~30%, 계열사 약 8,000명, B기업 : 조합원 비공개, 계열사 약 7,000~8,000명, C기업 : 조합원 약 1,400명, 계열사 약 4,500명, D기업 : 조합원 약 320명, 계열사 약 2,100명이었다(시사인 2019. 5. 16자).

간부는 “지금은 조직을 떠나서 이제 회사가 더 유연해진 상황이에요”라고 하며 현재 IT기업 노동자들의 불안한 고용구조를 잘 설명하였다.

“그동안 IT업계에 노조가 없었던 것은 개인주의적 분위기 때문이 아니라 탄력적인 사업구조로 인한 불안한 고용환경이 근본적인 원인입니다. 빈번한 업무 변화에 적응하며 상대평가를 받아야 하고 성과보상에 관해 누구의 도움도 받지 못한 채 개인이 온전히 책임을 져야 하는 환경에서 회사와 직원이 수평적 관계를 유지하는 것은 어렵습니다. 그렇기에 개인의 기량에 의존하는 것이 아닌 집단의 힘과 의지가 뒷받침되어야 직원의 발언력이 커지고 회사와의 실질적인 대화와 협의가 가능할 것입니다.” (B기업 노동조합 설립선언문 중)

위의 설립선언문처럼 IT노동자들은 불안한 고용환경 속에서 그들의 문제를 집단적으로 해결하기보다 개인이 책임을 오롯이 져야 하는 구조 속에 있었다. 그러한 이유로 IT노동자들은 제조업과 다르게 노동자들의 결속력이 약할 수밖에 없었다. 더불어 2013년 국회사무처에서 조사한 ‘IT노동자 근로실태조사 및 법·제도 개선방안’에 따르면, IT산업에서 노조조직화를 위한 여러 시도들이 있었으나 대부분 영세 중소기업 소속 노동자들이거나 그 경험을 거쳐 독립한 프리랜서였기 때문에 조직화가 어려웠다고 하였다. 또한 아래 D기업 노조간부 인터뷰에서 그동안 IT노동자들이 정규직임에도 불구하고 얼마나 불안한 상태였고 노조가 조직되기 어려운 환경인지 알 수 있었다.

“본질적으로 회사에 오래 있어야 될 이유가 없다라고 생각하는 경우가 좀 많이 있어요... 사람들의 머릿속에 정규직이라는 개념 자체가 없던 거예요. 종신고용이라는 기본적인 개념은 아예 없고, ‘회사에서 잘렸다. 다른 회사로 빠르게 이직하는 게 나의 능력이다’라고 생각하시는 분들도 계세요. 그런 식으로 왜곡된 생각을 갖고 계신 분들도...” (D기업 노조간부)

3. 근로환경의 문제

가. 장시간 근로시간 및 포괄임금제

2018년 11월 더불어민주당 이철희 의원실과 IT산업 노동조합이 총 503명의 IT노동자를 대상으로 노동실태를 조사한 결과,⁴⁾ 주 40시간을 근무하는 인원은 전체 12.4%에 불과하였으며, 응답자 전체의 57.5%, 300인 이상 사업장 정규직의 26.1%가 근로시간이 집계되지 않는다고 하였

4) 2018 IT노동자 노동실태 조사 결과, 정도의 차이는 존재하지만 응답자의 절반 이상이 스트레스가 높고, 만성피로 및 수면장애와 우울증 증세에 노출되어 있었다. 이는 업무에 대한 스트레스가 위험수위에 다다른 것을 알 수 있다(2018 IT노동자 노동실태 조사 결과, 한국정보통신산업노동조합)

다. 이에 출퇴근 및 근무시간을 별도로 관리하지 않는다는 응답은 48.3%였고, 근무시간 확인이 가능한 출퇴근 관리시스템, 출입카드를 사용한다는 응답은 43.6%에 불과했다. 그리고 IT기업들은 포괄임금제⁵⁾를 통해 급여 중 야근수당이라는 것을 노동자들에게 지불했으므로 초과근로, 야근근로, 주말근로를 추가비용 없이 시킬 수 있었다. 때문에 C기업은 설립선언문에서 “포괄임금제 앞에서 야근과 주말 출근은 공짜였습니다. 회사의 매출은 매해 증가하였지만 노동자의 값어치는 제자리였고 성과에 따른 공정한 분배는 없었습니다”라고 밝히며 그동안 관행처럼 실시해오던 포괄임금제 문제를 지적하였다.

“업계에서 안그런 곳이 거의 없어요. 재작년까지만 해도 모든 회사 100%가 다 포괄임금제였고, 굉장히 극소수의 회사들이 재작년부터 폐지하기 시작했어요. 저희도 올해부터 단협으로 폐지했어요.” (C기업 노조간부)

정리해 보면, 상당수 IT노동자들은 장시간 노동에 시달리고 있었다. 더불어 포괄임금제를 실시하고 있는 곳은 아직도 대다수로 보인다. 이는 IT기업들이 주 52시간 상한제가 도래했음에도 불구하고 법을 지키지 않았음을 의미한다. 또한 포괄임금제의 구조에서는 노동자들의 노동력에 대한 값을 제대로 받기 어려우며, 고정상여급조차 존재하지 않은 상태에서 회사의 이윤에 대한 공정한 분배를 요구하기 어려웠다. 그러므로 현재 IT노조지회 노동자들은 장시간 근로를 줄이고 노동력에 대한 공정한 분배를 위해 단체협약안에서 포괄임금제 폐지를 주장하였다.

나. 전환배치 문제

IT업계의 개발프로젝트는 성공 확률이 낮은 편에 속하고 중간에 프로젝트가 중단될 때도 많았다. 업계에서는 이를 두고 ‘프로젝트 폭파’라는 표현을 사용하였다. 인터뷰 중 C기업 노조간부는 “게임업계의 평균 근속년수는 2년 조금 넘는 정도”라고 하였고, D기업의 노조간부는 “저희 회사는 2.5년밖에 안된다”라며 현재 전환배치로 인한 불안정한 고용상태를 설명하였다. 전환배치는 프로젝트 종료 후 약 3개월간 진행되었다. 먼저 회사에서 해당 당사자들에게 충원이 필요한 부서를 알려 주고, 전환배치기간 동안 이동가능한 부서가 없거나 사내 면접에서 떨어질 경우 퇴직하겠다는 권고사직 합의서를 작성하도록 하게 하였다. 그 후 만약 3개월 동안 선택을 받지 못한 노동자들은 어쩔 수 없이 서명하고 기업에서 퇴직하였다. 이에 D사는 설립선언문에서 “누군가의 말 한마디로 하루아침에 조직이 해체되고 개발 방향이 뒤집히는 일을 우린 슬하게

5) 포괄임금제란 근로계약 체결 시 근로형태나 업무 성질상 법정기준 근로시간을 초과한 연장·야간·휴일 근로 등이 당연히 예정돼 있는 경우나 계산의 편의를 위해 노사 당사자 간 약정으로 연장·야간·휴일 근로 등을 미리 정한 후 매월 일정액의 제수당을 기본임금에 포함해 지급하는 것을 말한다.

겪어 왔습니다. 우리는 즐거움을 만드는 사람이 아니라 기계부품이었습니다”라고 하여 전환배치의 문제점으로 인한 조직화의 이유를 설명하였다.

“제 생각은 프로젝트가 날아가는 게 어쩔 수 없는... 당연히 엔터테인먼트 사업이잖아요. 아이들로 비유를 하면, 열 개의 아이들이 나오면 그 중에 하나의 성공이 회사 전체를 먹여 살릴 수 있는 구조란 말이에요. 게임산업도 마찬가지로 엔터테인먼트 사업이기 때문에 열 개 스무 개 게임을 만들어서 그 중에 하나 성공하면 그게 대박나는 거고... 저희 게임업체가 전반적으로 갖고 있는 문제이긴 하지만 프로젝트가 날아가면 사람을 전부 내보내요.” (D기업 노조간부)

그동안 IT업계에서 프로젝트 종료로 인한 전환배치 문제는 심각하였으며, 이는 프로젝트 종료와 동시에 아무리 정규직이었다라도 고용불안 속에 있었다는 것을 의미했다. 또한 가까스로 재배치를 받았다 하더라도 재교육은 거의 없었으며 스스로 알아서 해야 하는 구조였기 때문에 퇴사하는 인원은 자발적 이직보다 비자발적 이직이 실질적으로 더 많았을 것이다. 그러므로 C사와 D사 모두 단체협약안에서 조직해체로 인한 조합원의 전환배치 시 고용안정을 요구하였고 전환배치를 진행한 조합원에게 직무교육을 통해 새로운 직무 및 부서에 적응할 수 있도록 요구하였다.

다. 정보공개에의 문제

A기업 노조가 요구한 주요 단협안 중 정보공개와 관련이 깊은 것은 ① 사외이사와 감사요구, ② 투명한 정보공개, ③ 징계위원회 노사 동수⁸⁾이며, B기업 노조는 ① 사외이사와 감사의 조합 추천권, ② 조합의 주총 참관, ③ 지속가능경영보고서 발간, ④ 평가결과에 따른 연봉, 인상률 등의 객관적 지표공개, 스톡옵션의 지급기준, 행사조건, 발행주식수 공개였다.

“저희가 요구하고 있는게 인센티브 산정 근거랑 통계를 공개하라는 것이거든요. 왜 이 사람이 인센티브를 그만큼 받았는지에 대한 그게 없어요. 저희는 평가등급 자체가 없거든요. 아무 것도 없어요. 완전 감감이이고 조직별로 그냥 알아서 하는 거예요.” (A기업 노조간부)

- 6) '기업의 사회적 책무'를 요구하고, '투명한 운영'을 촉구하는 것으로 '회사는 사외이사와 감사 각 1명에 대한 조합 추천권을 인정'하는 것을 요구함(제16조, 18조)
- 7) '투명한 운영'을 감시하는 것으로 평가와 인센티브와 관련한 객관적인 기준과 근거를 공개하도록 하고, 회사 경영과 관련한 결정사항에 대해서도 노조가 정보 요구 시 제시하도록 명문화하는 것을 요구함(제17조, 19조).
- 8) 편파적 판단이 불가하도록 하고 절차적 정당성 확보를 위하여 '징계위원회 구성' 시 노사 동수로 구성할 것을 요구함(제29조).

제시한 요구안과 인터뷰 내용에서 사외이사와 감사의 조합 추천권, 인사평가와 인센티브 관련 정보공개, 징계위원회 노사 동수, 스톡옵션의 지급기준 등을 노조가 사측에 요구하고 있었다. 이는 그동안 경영진의 불투명한 경영방식과 인센티브 지급기준 등이 노동자들에게 불만을 쌓이게 하는 요소였음이 잘 나타난다. 특히 B기업의 경우 앞서 제시한 유연해지는 고용과 늘어나는 계열사 문제로 정보공개 문제는 더욱 더 중요할 수밖에 없었다. 노조는 경영진 견제 차원에서 단체협약을 통해 사외이사 추천권과 정보공개를 요구하였고 이를 통해 일방적 소통과 수직적 의사결정구조를 수평적이고 투명하게 바꾸고자 하였다.

“정보의 독점은 굉장히 중요한 권력이거든요… 정보공개적인 측면도 전부 공개된 정보를 가지고 판단을 더 하겠다는거든요… 시간이 지나면서 옛날보다 개방성이 탈해지고 있어요 그거가 문제가 있다고 보고 있는 거죠.” (B기업 노조간부)⁹⁾

Ⅲ. 노조조직화의 특징

1. 새로운 방식의 조직화

IT업계 노동조합 조직화에 있어 현재 IT노동자들이 과거에 비해 연령대가 높아졌다고 하더라도 기본적으로 연령대는 대체로 20대 후반에서 30대까지가 주를 이룬다. 그래서 화섬지회 IT노조들은 세련된 투쟁을 원했고, 2018년 4월 2일 만들어진 네이버노조는 이름에 ‘共動成明(공동성명)’이라는 별명을 붙였다. 네이버노조를 시작으로 후속으로 생기는 노조들도 별명을 붙이기 시작했다. 넥슨노조는 ‘스타팅 포인트’, 다음카카오노조는 ‘크루 유니온’, 스마일게이트노조는 ‘SG길드’라고 각각 별명을 붙였다.

“저희한테 주어진 숙제예요. 젊은 노조 만들라고… 브랜드 이미지를 바꿔야 한다는 이야기가 내부에서도 계속 나오고 있고, 그거를 현재 할 수 있는 세대가 없는 상황이니까 그걸 누군가 해줘

9) B기업 잠정합의 결과 ‘회사는 조합원의 알권리 보장을 위해 공개가능한 경영정보는 최대한 공유하기로 하였다(단, 구체적인 방식은 노사협의를 통해 정하기로 하였음). 또한 ‘회사는 당해 연도 사업계획과 함께 평가제도 및 기준을 공개’하고 ‘구체적인 평가제도 설계 및 개선에 관해서는 조합과 협의하여 결정’하기로 하였고, ‘조합원에게 개인평가 결과에 따른 연봉 및 인센티브 지급에 대한 객관적 지표를 공개’하기로 하였다. 또한 ‘회사는 조합 임원의 인사이동에 대해서는 조합과 사전 협의하고, 회사는 조합원의 인사발령 이전에 해당 조합원에게 발령 사실을 알리고 발령 사유를 충분히 공유하기로 하였다. 반면 기존의 경영참가와 사외이사 추천, 지속가능경영보고서 발간은 삭제되었다.

야 하는 거고, 그거에 대한 어떤 기대를 저희에게 많이 하고 있는 것도 사실이구요. 또 저희는 그거에 맞춰서 하려고 많이 노력을 했던거구요.” (D기업 노조간부)

IT노조들은 과거의 방식과 다르게 세련된 투쟁을 지향하면서 조합원들에게 최대한 노조에 대한 반감을 줄이고 접근성을 높이려 했다. A기업의 경우, 머리띠를 두르는 대신 초록색 후드 재킷을 입었고, 컵, 목걸이 등 굿즈 유행에 맞춰 다양한 굿즈를 만들어 배포하였다. 그리고 C기업의 경우, IT업계 특성에 맞게 조합원들이 온라인으로 소통하는 것이 익숙한 만큼 카카오프러스 친구로 노조 소식을 전하고 조합원들이 동아리방처럼 느낄 수 있게 각종 피규어로 노조 사무실을 꾸며놓았다.

“전문적인 것 이상으로 유쾌함을 보여주고 싶었다. 재미있게 가자. 게임업계에서 게임 용어는 다 알고 있으니가 노동권 교육 때도 게임 용어로 풀어주면 어떨까 하는 식으로… 피규어나 게임상품, 만화책을 노조 사무실에 갖다 놓고 동아리방처럼 꾸며 편하게 놀러올 수 있는 곳으로 꾸미기도 했다… 야외에서 (전단지) 배포할 때 조금 재미있게 우리를 꾸미고 간다. 예를 들어, 편광 선글라스를 끼고 한복을 입는다든가. 웃기고 싶다는 의도라기 보다 사람들이 봤을 때 호감과 눈길이 한 번이라도 더 가는 걸 원했다.” (C기업 노조간부)¹⁰⁾

위에서 제시한 인터뷰를 통해 현재 IT노조의 새로운 문화는 조직화 모델(Organizing model) 이론으로서 설명가능하다. 이 이론은 노조지도부가 조직화에 활동과 자원을 상당부분 할애하고 조합원들을 조직화 과정과 내부 운영의 당사자로서 활발하게 참여하게 하여 효율성을 극대화시키는 것을 말한다(이상범·임상훈, 2014). 따라서 기본적으로 조직화 모델은 bottom-up 방식을 취한다. Carter(2006: 이상범·임상훈, 2014에서 재인용)는 조직화 모델 이론을 통해 신규 조합원들을 모집하기 위해서는 기존 노조가 가지고 있던 관료주의를 없애야 하고 조합원에게 권한을 나누는 민주적인 소통과정을 달성해야 한다고 보았다. 이러한 IT노조지회들의 새로운 노조조직화 방식은 상급단체인 화섬노조를 변화시키기 시작하였다. 이제 화섬노조는 기존의 방식을 답습하여 노동운동을 하기보다는 새로운 세대에 맞는 노동운동을 지향하였다. 그리고 IT노조지회의 상급단체에 대한 적극적 참여로 화섬노조는 더욱 탈권위적이고 민주적으로 변화하였다.

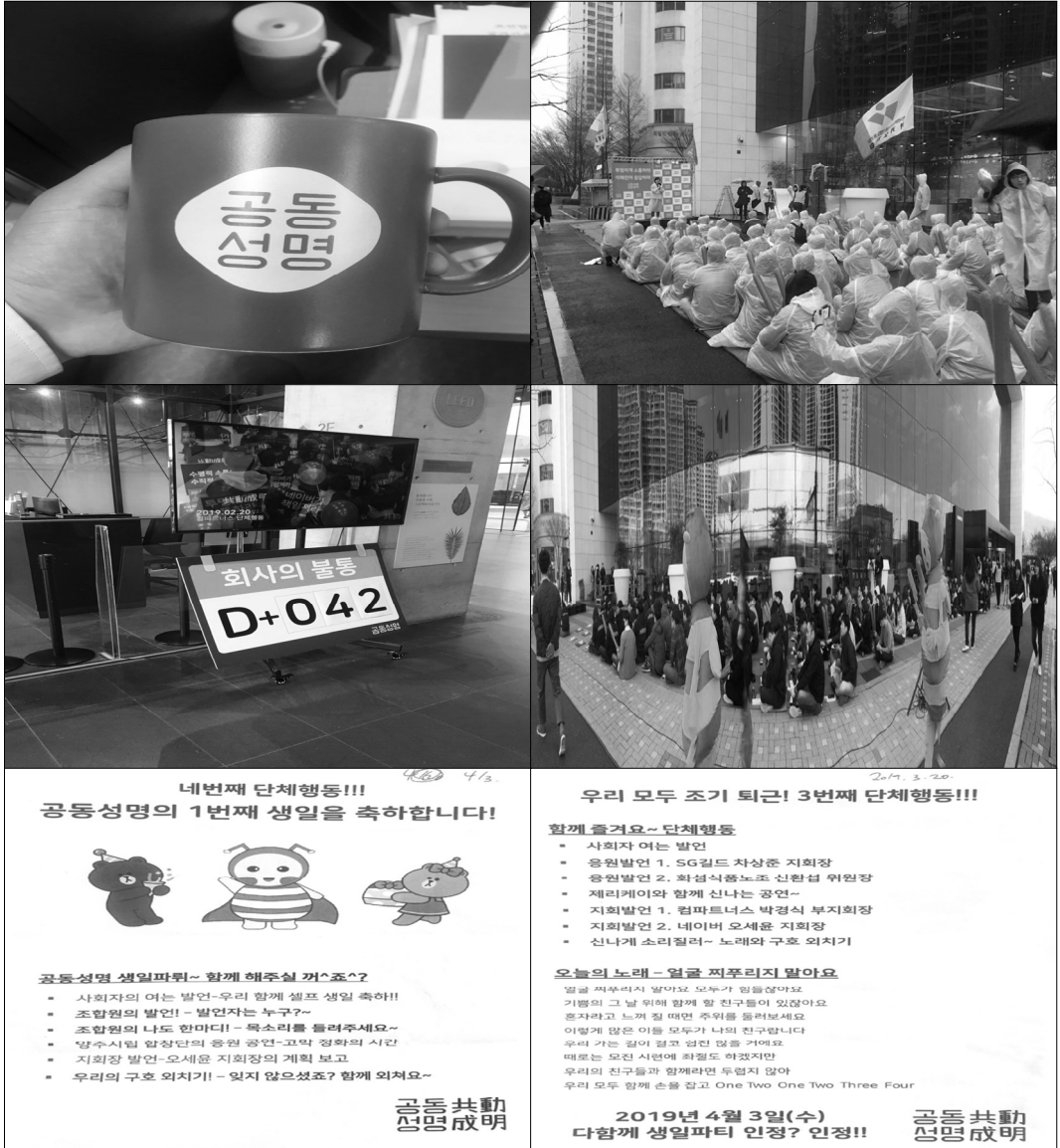
“우리끼리 하는 투쟁이 뭐가 의미가 있어요. 모르는 사람들에게 왜 투쟁을 하는지 알려주기 위해 집회도 하고 그런 것인데 많은 대중들에게 알려려는 선택을 한거죠. 물리적 충돌은 어차피 한번이고 물적 피해가 너무 많이 생기잖아요… 옛날의 것은 너무 강직되어 있다고 생각을 해요. 강령을 바꿨던 경우도 옛날 강령이라 생각도 안했는데 젊은 사람들이 찾아서 바꾸라고 알려 준거

10) (Byline Network. 2018. 12. 26.자)

조... 신선한 목소리를 받아들이고 서로 할 것들을 잘하면 되기 때문에 부딪힌 일은 없는 것 같아요. 또 대화를 해보면 본질의 문제에서는 차이가 없어요.” (화성식품 노조위원장)

실제 2019년 3월 20일과 4월 3일 A기업 단체행동 당시 상급단체가 주도하는 쟁의방식이 아닌 A기업 노조조합원들이 주축이 되어 단체행동을 진행하였다. 노조간부들은 직위보다 STAFF

[그림 1] 노조 굿즈 및 단체행동 현장



자료 : 저자 직접촬영.

라는 명칭으로 서로를 나타내고 있었고, 일반 조합원들은 다른 쟁의현장에서 흔히 볼 수 있는 빨간 조끼와 머리띠 대신 자체 제작한 목걸이와 후드 재킷을 입고 있었다. 또한 꿀벌 탈을 쓴 네이비(BEE)가 등장하였고, 빨간색·초록색의 야구장 응원도구를 사용하였다. 특히 이날 이들은 투쟁가와 노동가 대신 동요 ‘둥글게 둥글게’, ‘얼굴찌푸리지 말아요’에 맞춰 ‘투명소통’을 거듭 외쳤다.

2. 화섬노조를 선택한 이유

2018년 조직화된 IT기업 노조조합원들은 민주노총 산하 화학섬유식품노조에 연달아 가입하기 시작하였다. 그 이유로 첫째, 화학섬유식품노조가 2017년 8월 파리바게뜨 제빵사들의 불법 파견, 임금꾸기 문제를 제기하며 노조조직화를 도왔던 점, 둘째, 파리바게뜨 제빵사들이 대부분 20~30대이므로 상급단체에서 젊은 사람들을 공감해줄 수 있다는 점, 마지막으로 화섬노조가 파리바게뜨를 끝까지 책임지면서 조직화에 성공시켰다는 점이었다. 더불어 노조조직화 당시 특이한 점은 IT노동자들이 화섬노조가 아닌 정의당에 먼저 연락을 하였다는 점이었다. 정의당 당직자는 “A기업에서 파리바게뜨 소식 듣고 오셔서 그 이야기를 상세하게 더 듣고 싶다고 하셨어요”라며 당시 상황을 설명하였다. 이에 A기업 노조간부는 정의당에 먼저 갔던 이유에 대해, A기업에 노조가 필요하다고 생각하던 중 팟캐스트를 통해 파리바게뜨가 정의당의 노동상담 공간인 ‘비상구’에서 화섬노조를 소개받아 노조조직화를 하였다는 것을 알게 되었다고 하였다. 그래서 A기업 노조간부는 화섬노조 가입이 적절하다고 판단하였고 정의당을 통해 화섬노조와 연결되었다.¹¹⁾ B기업 또한 가입동기로 파리바게뜨를 이야기했으며, 규모가 있고 젊은 사람들이 모여 있는 상급단체를 찾았다고 하였다.

“파리바게뜨를 보고 뭔가 고민을 시작했던 부분이 있었죠... 기존에 사실 청년층의 노조라고 있던 것인데 큰 규모라던가 어떤 상시적 활동이 그렇게 있었던 부분은 아니어서, 청년유니온, 알바노조라든지 대표적 단체들이 있잖아요. 하지만 기존에 있던 기업이나 현장단위의 노조가 크게 있었던 것은 아니어서... 파리바게뜨가 생기면서 그런 부분에 영향이 있었지 않았나 싶어요. 좀 젊은 사람들도 노조활동을 한다는 느낌도 좀 있었던 같고요” (B기업 노조간부)

인터뷰 내용과 같이 IT노조지회 조합원들은 젊은 세대를 이해할 수 있는 상급단체, 즉 젊은 세대의 고민과 처음 조직을 만드는 노조에 도움을 줄 수 있는 단체를 찾았었다. 그들에게는 대화가 통하는 것과 주체적으로 활동하는 것이 매우 중요했다. 마침 그때 이미 화섬노조는 파리바게뜨의 노조조직화를 지원하고 있었고 화섬노조는 젊은 나이대의 사람들과 소통하는 법

11) 시사인 2019. 5. 16.자, “IT 업계에 출격한 ‘어벤져스 노조’ 참조.

을 잘 알고 있었다. 이 부분에 대해 D사의 노조간부는 “만약 화섬쪽에서 강압적인 방법으로 진행했으면 저희도 알했을 거예요. 저희 의견을 많이 들어주셨고 제가 일부러 A기업을 찾아갔던 이유도 파riba게뜨도 있고, 젊은 분들이랑 대화할 수 있는 곳이 얼마 없었다라고 생각해서”라며 조직화 과정에서 상급단체와의 관계와 가입동기를 설명하였다. 또한 연구과정에서 알 수 있었던 것은 IT노조지회들이 가입동기가 파riba게뜨였지만, 산업이 달랐음에도 상급단체와 대화가 원활히 진행될 수 있었던 이유는 화섬노조의 홍보부장이 D기업 출신 IT노동자였다는 점이다. 그러므로 화섬노조가 이미 IT노동자들과 충분히 이해하고 대화할 수 있는 조건을 갖추고 있었다.

“우리 화섬이 정말 다른 곳보다 많은 것들을 받아들였어요. 우리 홍보부장도 D기업 노조 만들다가 해고된 사람이예요. 이 친구를 우리가 영입했어요. ‘네 방식대로 해봐라’ 우리 방식을 가미시키지 않아요. 그 친구의 고유 권한을 준거고, 필요한 것만 지원해 준거죠...” (화섬식품노조 위원장)

정리해보면 IT노조지회들은 불안한 고용상태의 유사성, 세대의 유사성, 추구하는 목표의 유사성, 수단 및 방법 등에서 파riba게뜨노조와 IT노조지회가 서로 유사하다고 생각하였을 것이다. 이러한 유사성으로 IT노조지회들이 화섬노조에 가입하였을 것으로 보인다. 그리고 화섬노조도 IT노조지회들의 가입을 통해 변화하고자 하였고, 그에 따라 노조의 새로운 명칭과 어느 산업을 집중적으로 조직할 것인지에 대해 고민하기 시작하였다.

Ⅳ. 협정근로자 문제 및 향후 과제

1. 협정근로자 문제

현재 IT노사 간의 첨예한 이슈 중 하나인 협정근로자는 조합원 중 정의행위에 참여할 수 없는 노동자의 범위를 단체협약상에서 정해 놓은 것으로 정의참가 배제자를 말한다. 본래 노동조합 및 노동관계조정법(노조법)에서 협정근로자를 따로 명시하고 규제하고 있지는 않으나 “작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 정의행위기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다(노조법 제38조 2항)”, “사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 정의행위로서 이를 행할 수 없다(노조법 제42조)”는 법조항에 근거하고 있다.

“우리 A같이 큰 기업은 조합원들이 많이 있다고 쳐도 다른 IT기업들은 노조가 생길 때마다 협정 근로자를 지정하려고 할 텐데… 그렇게 되면 열악한 곳에 있는 사람들은 노동조합을 통해서 무엇을 얻을 수 있겠어요. 지금 IT자체가 굉장히 열악하잖아요. 밑으로 가면 더 심각하단 말이에요… 그게 우려가 되면 파업을 앞서는 선에서 노조와 합의를 하면 되잖아요.” (A기업 노조간부)

협정근로자 문제는 A기업 사측의 경우, 쟁의기간에도 사용자·사업자·광고주에게 정상서비스를 제공하기 위하여 전기, 전산 또는 통신시설 근무자, 포탈, 이메일 등 시스템 자체의 유지관리를 위한 업무를 수행하는 자, 사업장의 안전보호시설 유지에 필요한 자 등 최소 인력을 회사에 배치할 것을 요구하였다. 반면 노측은 사측이 주장하는 협정근로자 조항은 너무 광범위하고, 이대로 하면 조합원 80% 이상이 협정근로자 대상에 포함된다며 맞서고 있었다. 이에 노사는 교섭에서 의견이 좁혀지지 않자 중앙노동위원회에 조정을 신청하였고 중앙노동위원회에서 1월 16일 조정안을 받았으나 사측은 거부하였다. 교섭 결렬 후 노동조합은 5차례 단체행동을 하였으나 별다른 협의가 이루어지지 않았고, 이 후 2019년 5월 24일 170일만에 재개된 교섭에서 노조측이 ‘협정근로자’ 대신 ‘비상시 협력¹²⁾’ 조항으로 수정 제안하였다. 마침내 A기업은 6월 13일 협정근로자 문제를 단협에 ‘공동협력의무’ 조항으로 노사 수정·합의하였고 범위는 ‘쟁의시 최소 유지 수준을 전체 직원의 13% 수준’으로 정하였다.¹³⁾ 이제 A기업 및 B기업에 ‘공동협력의무’ 조항과 ‘비상시 협력’ 조항이 단협에 적용됨에 따라 향후 아직 도입되지 않은 IT기업들의 노사교섭에서 조항이 요구·적용될 가능성이 높다.

2. 향후 과제

IT노조지회들은 출범한지 1년 정도의 신생노조이지만 IT산업은 이미 성숙기로 들어와 있다. 이에 IT기업 노사는 성장기 때와 다른 문제들에 봉착할 것으로 예상된다. 따라서 단협체결 이후 IT기업 노조지회들은 내부적으로는 지속적인 조합원 확보를 통한 노조안정화와 계열사 처우개선에 대한 협상을 진행할 것으로 보인다. 외부적으로는 미조직 노동자들과의 연대를 통해 산별조직 확대를 하고자 할 것으로 보인다.

“노조가 더 강해져야 한다. 아직 과반노조가 훨씬 덜 되었다. 우리 요구안이 제대로 관철되지 못했을 때 실제 실행으로 옮기려면 싸울 수 있어야 하고, 현재 교육도 안되어 있다 보니까 싸우는

12) [비상시 협력] ① 조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변 등 중대한 재해가 발생하였을 시는 쟁의행위를 일시 중단하고 재해복구와 재산·인명 보호 활동 및 그 지원을 위한 서비스 유지에 적극적으로 협조한다. ② 조합은 쟁의행위 중이라도 회사의 중대한 재해(1등급 장애)가 발생하였을 시 회사가 요청할 경우 비상업무 수행에 협조한다. B기업의 경우 ‘비상시 협력’ 조항에 합의하였다.

13) ‘서비스별 유지인력은 추후 노사협의로 정할 계획’이라고 설명하였다.

것도 어렵다. 싸우더라도 지금의 숫자만으로 부족한 면이 있어 더 늘려야 한다. 조직화, 교육, 전문성 그런 부분이 필요하다.” (C기업 노조간부)

제시된 인터뷰를 보면, C기업 노조지회는 내부적으로 과반을 넘겨 교섭력을 확보하고 조합원 교육을 통해 조직력을 강화하고자 하였다. B기업 노조지회 또한 인터뷰를 통해 “올해 제일 큰 화두는 단협을 체결하고 조합을 안정화시켜야 되는 거겠죠. 계열법인 협상도 시작해야 하고 다할 수 없지만 당는데까지 해봐야죠”라며 단협 이후 노조 조직의 안정화와 실질적으로 계열사 협상을 통해 향후 공동교섭의 가능성을 만들거라 하였다. 더불어 IT노조지회들은 외부적으로 미조직 노동자들의 참여를 통해 산업별 노동조합을 강화하고자 하였다. D기업 노조지회는 향후 4개의 지회가 같이 행동하기 위해서 잡지도 만들고 다른 지역 IT노동자들에게 배포할 계획이라고 밝혔다. A기업 노조지회는 미조직 IT노동자들을 산별노조로 들어오게 하여 기업들이 법을 지키지 않은 것에 대해 공동대응하고자 하였다. 산별노조 차원에서도 문화제 형식으로 행사를 진행하고 자연스럽게 IT노동자들의 노동상담을 통하여 조직화를 확대하고자 하였다.

“앞으로 판교는 문화제, 예를 들어 ‘가을밤 IT노동자와 함께’ 축제처럼 하려고요, 자연스럽게 관심을 갖게 그러다가 상담을 하고... 우리들만의 어떤 잔치나 이런 것들을 하지 않으면 불편한 것들이 크게 없다는 생각이 들어요.” (화섬식품노조 위원장)

V. 맺음말

본 연구는 IT노동자 등 관련자 인터뷰를 통해 2018년 화학섬유식품노조 IT기업 노조조직화의 동기와 특징이 무엇이었는지 살펴보았다. 먼저 IT노조지회들의 동기로는 3가지가 있었다.

첫째, ‘덩치가 커진 구멍가게’라고 표현할 정도로 IT기업들은 매출과 크기에 비해 노사관계가 시스템화되어 있지 않았고 창업주 및 일부 운영자 중심으로 운영되고 있었다. 따라서 IT기업들의 장점으로 인식되었던 수평적 문화를 잃어버렸으며, 수직화되고 의사결정과정정이 불투명하게 바뀌어져 있었다. 이에 IT기업 노동자들은 단체행동에서 ‘투명소통’을 외쳤으며, 단체협약 내에서도 그동안 존재하지 않았던 시스템을 만들거라 투명한 정보공개 등 여러 조항들을 요구하였다.

둘째, IT노동자들은 빈번한 업무 변화 및 불안한 고용구조 문제가 있었다. IT노동자들은 자주 바뀌는 업무변화에 적응하며 평가를 받아야 했고, 업무뿐만 아니라 기업 자체가 유연해짐에 따라 늘어나는 자회사 속에서 불안감은 더해 질 수밖에 없었다. 더욱이 게임노동자들은 ‘프로

젝트 폭파'가 되면 자연스럽게 전환배치과정을 통해 사내 재배치 혹은 권고사직을 통한 강제 퇴직을 겪게 되었다. 이는 IT기업들이 정규직을 비정규직처럼 사용한 것과 같으며, 게임업계 근속기간이 보통 2~2.5년이라는 것이 그 사실을 증명한다. 그러므로 IT노동자들은 그간의 불안정한 고용구조를 해결하기 위해 정년보장 및 해고의 제한을 요구하였다.

셋째, IT노동자들은 '크런치 모드'¹⁴⁾ 이외에도 일상적으로 장시간 노동을 하고 있었으며, 포괄임금제로 인하여 정당한 보상이 이루어지지 않고 있었다. 이는 단체협약 교섭과정에서도 나타났듯이 사측이 노동시간을 노동자의 생활과 건강의 문제가 아닌, 비용적 측면에서만 바라보았기 때문이었다. 이에 IT노동자들은 장시간 노동의 해결을 위해 포괄임금제 폐지를 주장하였다.

다음 특징으로는 새로운 문화측면에서 IT노동자들은 기성세대들과 상당히 다른 모습을 보여주고 있었다. IT노조지회들은 노조의 다양한 굵직 제작 및 SNS를 통한 신속하고 투명한 소통방식으로 과거 소수 집행부 중심의 노조가 아닌 일반 조합원들과 충분한 의사소통을 통해 운영하려 하였다. 이러한 모습은 아직 가입하지 않은 노동자들에게도 노조에 대한 편견에서 자유롭게 하였다. 또한 상급단체와의 관계에서도 IT노조지회들은 상급단체에 적극적으로 참여하여 기성세대와의 분리가 아닌 서로 시너지 효과를 내고자 하였다. 이는 과거와 다르게 노조의 문화 및 노동운동이 바뀌고 있음을 의미한다. 따라서 2018년 조직된 화섬식품 IT노조지회들을 통해 향후 새로운 노동운동의 가능성을 볼 수 있을 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 김범성(2010), 「IT 전문가의 이직행동의 요인」, 『인적자원관리연구』 17, pp.177~196.
 서복경(2013), 「IT노동자 근로실태조사 및 법·제도 개선방안」, 국회 사무처.
 이상범·임상훈(2014), 「노조 조직화 이론에 대한 비판적 검토: 노동자와 노동조합의 이해 조응을 중심으로」, 『대한경영학회지』 27(6), pp.907~925.
 이승렬·김삼수·황준욱·박명준·신현구(2013), 「프리랜서의 노동과 위험」, 한국노동연구원.
 이해정·박준기·이정우(2011), 「IT프로젝트 관리자의 리더십 역량」, 『한국IT서비스학회』 10(4), pp.133~147
 한국정보통신산업노동조합(2018), 「2018 IT 노동자 노동실태 조사 결과」.

14) 게임 등 소프트웨어 개발업계에서 마감을 앞두고 수면, 영양 섭취, 위생, 기타 사회활동 등을 희생하며 장시간 업무를 지속하는 것을 뜻한다.

Carter, B.(2006), “Trade union organizing and renewal: A response to De Turberville,” *Work, Employment & Society* 20(2), pp.415~426.

Sam Gnanakkan, S.(2010), “Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT professionals,” *Journal of Management Research* 10(1), pp.39~61.