

# 상명하복 No! 자율근무·토론 Yes! “기업이 달라졌어요”

## 2020 체인지!

### ① 젊어진 기업

재계가 세대 교체를 마무리했다. 차세대 젊은 총수들이 성공적으로 경영을 이어 받아 조직을 안정화하고 새로운 시대를 꿈꾸고 있다. 변신은 필수다. 새로운 시장과 세대에 도전하기보다는, 스스로를 바꾸고 혁신해 새 시대를 준비하는 모습이다. 메트로신문은 '2020 체인지!'를 통해 지난해 혁신을 살펴보고 올해 사업 방향을 예상해본다.

(편집자주)

### 삼성·LG·현대차·SK·CJ 등 복장 자율화 통해 변화 단행

재계가 지난해 세대 교체를 단행하고 실용주의 바람에 올라탔다. 겉모습은 물론이고 업무 방향까지도 혁신을 지속하는 모습이다.

가장 가시적인 변화는 복장 자율화다. 1일 재계에 따르면 CJ와 SK, 삼성전자에 이어 LG와 현대차 등 그룹사가 복장 제한을 해제한 상태다.

변화는 이미 2000년부터 시작됐다. 당시 CJ와 SK가 복장 자율화를 선언했고, 2008년에는 삼성전자가 '비즈니스 캐주얼'로 복장 규정을 바꿨다.

다만 실제 현장에서는 변화가 주춤했던 상황인 가운데, 구광모 LG 대표가 취임하면서 분위기가 빠르게 반전됐다. 2018년 총수로 취임한 후 9월부터 (LG전자가) 주 2회 시행했던 '캐주얼 데이'를 주 5일로 전환한 것.

### 조직문화 쇄신위해 규정 완화 직급도 폐지... 허례허식 타파 현대차, 임원직급 상무로 통합

그룹사 중에서는 다소 보수적이라는 평가가 있었던 현대차도 지난해 3월 복장 자율화에 동참했다. 정익선 수석 부회장이 혁신 경영 일환으로 선택한 변화다. 이어서 한진그룹과 현대중공업그룹 등도 복장 자율화를 결정했다.

업계 관계자는 “이미 여러 그룹사가 복장 자율화를 시행하고 있었지만 임직원들이 다소 조심스러워했던 것도 사실”이라며 “복장 자율화가 재계 전체에 퍼지면서 복장 자율화가 비로소 정착되고 있다”고 말했다.

재계가 복장 규정을 완화한 가장 큰 이유는 조직 문화를 쇄신하기 위해서다. 격식과 허례허식을 파괴하고 업무에 집중하는 분위기를 조성하는 첫 발 걸음인 셈이다.

실제로 재계는 지난해 복장 자율화와 함께 격식을 파괴하기 위한 시도를 가속화했다. 대표적인 변화가 바로 직급 파괴다.

삼성전자와 계열사는 지난해 직원 직급을 '프로'로 일원화했다. 구체적으로는 ▲프로페셔널 ▲시니어 프로페셔널 ▲프린스플 프로페셔널 등으로 나뉘지



정익선 현대차그룹 수석부회장(가운데)이 임직원과 '타운홀 미팅'을 진행한 뒤 기념사진을 촬영하고 있다. /현대차그룹



최태원 SK 회장은 행복을 전면에 내걸고 임직원들과 행복토크 100회 릴레이를 펼치는 등 파격 행보를 이어가고 있다. /SK

만, 서로를 부를 때는 프로로만 부르고 있다. 제일기획(현 삼성물산)에서 먼저 도입했던 제도를 전사적으로 확대한 것이다.

현대차그룹도 지난해 복장 자율화에 이어 직급을 매니저와 책임매니저로 단순화하는 변화를 단행했다. 이사-상무-전무였던 임원도 모두 상무로 통합했다.

SK그룹도 직급 폐지에 한창이다. SK텔레콤이 2006년부터 직급을 매니저로 변경한데 이어, 하이닉스도 지난해 TL(테크니컬리더)과 PL(프로젝트리더)로 간소화했다. 최근에는 임원 체계를 없애고 '부사장'으로만 부르도록 했다. 임원 인사도 직무를 중심으로만 발표됐다.

LG도 2017년 사원과 선임, 책임으로 직급을 단순화했다.

앞서 CJ그룹과 네이버는 모든 직급을 없애고 '남'으로 서로를 부르기로 했다. 롯데그룹은 수석과 책임, 실무자로 바꿔 시행 중이다. 카카오그룹도 서로를 영어 이름으로 부르고 있다고 알려져 있다.

직급 폐지는 복장 자율화보다 강력한 조직 수평화 정책으로 평가된다. 직급에 따른 상명하복 문화를 혁파하고, 누구든지 적극적으로 의견을 개진하고 업무를 추진하기 위해서는 필수적인 관문이라는 설명이다.

당장 보고 체계가 크게 간소화된다. 말단 사원이 결재를 받으려면 몇 단계를 거쳐야만 비로소 논의될 수 있었던 것과 달리, 직급 체계 단순화 이후에는 곧바로 팀장급에 확인을 받을 수 있게 됐다.

회의 분위기도 완전히 달라졌다는 전언이다. 위계 질서보다는 창의적인 의견을 중요시하면서, 자유롭게 주장을 개진하고 논의하게 됐다고 관계자들은 입을 모으고 있다.

### 상명하복 혁파로 자율성 유도 보고체계 간소화로 업무 혁신 탄력근무제 등 근무시간 유연

해외 시장 개척도 수월해졌다는 증언도 나온다. 종전까지는 대리나 차장 등 직급을 거래처에서 제대로 이해하지 못해 불편한 일을 겪기도 했지만, 직급이 간소화되면서 접근하기 편해졌다는 얘기다.

재계 관계자는 “직급을 폐지한 후에는 말단 사원부터 장기 근속자까지 적극적으로 의견을 내는 분위기가 됐다”

며 “효율성이 극대화되고 건전한 경쟁을 유도하게 된 것”이라고 풀이했다.

이같은 변화는 MZ세대(밀레니얼 + Z세대) 인재들을 확보하는 데에도 중요한 역할을 하고 있다. 국내 연구 인력이 턱없이 부족한 상황에서, 적극적으로 수평적인 분위기를 중요시하는 MZ

세대 인재들에 쾌적한 근무 분위기를 제공할 수 있다는 의미다.

근무 시간 유연화도 중요한 변화 중 하나다. 탄력 근무제는 주나 월 단위에 서 주어진 근무시간을 정해놓고 출퇴근을 자율화하는 제도다. 2018년 삼성전자와 현대차, LG그룹과 SK그룹 등이

각자 기준을 마련해 시행 중에 있다. 주 52시간을 지키면서도 업무 효율을 극대화할 수 있을 뿐 아니라, 임직원들은 각자 근무 여건에 따라 출퇴근 시간을 자유롭게 정할 수 있어 좋은 반응을 보이고 있다.

/김재웅 기자 juk@metroseoul.co.kr



## 함께하여 더 큰 가치를



들리나요?  
보이지 않는 곳에서  
감동을 창조하는 기술 -

새해에도 LS는 당신 가까에서  
최고의 역량과 존중의 파트너십으로  
세상에 더 큰 가치를 만들겠습니다.

새해 복 많이 받으십시오.

