

전환기 자동차산업 대안모색 연구

KCTU

안재원 · 오민규 · 이문호 · 황현일

 전국민주노동조합총연맹

 전국금속노동조합

 전국금속노동조합
 현대자동차지부

 전국금속노동조합
 기아자동차지부

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

요 약 문

연구진

안재원 (금속노조 노동연구원 원장)

오민규 (노동자운동 연구공동체 '뿌리' 연구위원)

이문호 (워크인조직혁신연구소 소장)

황현일 (창원대 사회과학연구소 전임연구원)

<요 약 차 례>

I 서론	i
II 한국 자동차산업 원하청 관계의 특징과 변화	i
III 한국 자동차산업 노사관계의 흐름과 전망	iii
IV 한국 산업정책 분석과 노조운동의 대안	iv
V 해외사례: 전환시대, 독일 금속노조의 대응	vii
VI 결론	viii

I 서론

최근 자동차산업은 그야말로 대전환의 시대를 맞고 있다. 각국의 환경규제와 디지털화로 전기차와 수소차, 자율주행 및 커넥티드 카 등 새로운 제품이 빠르게 등장하고 있으며, 작업장에서도 이른바 ‘스마트공장’이라 불리는 프로세스의 자동화와 디지털화가 가속화되고 있다. 또한 ‘공유경제’라 일컫는 새로운 사업모델(모빌리티 서비스)이 등장하면서 자동차산업의 서비스화가 일어나고 있다. 여기에 국제 무역갈등과 코로나19 사태는 자동차산업의 가치사슬에 커다란 변화를 일으키고 있다.

이러한 대전환으로 자동차산업과 노동의 미래에 대한 불확실성이 높아지고 있다. 내연기관차와 관련된 일자리는 없어지게 된다. 실제로 자동차산업의 일자리는 줄어 들고 있으며, 일부 부품업체는 생존의 어려움을 겪고 있다.

자동차산업이 현재 큰 변화를 겪고 있다는 데는 의문의 여지가 없다. 이 변화가 어떠한 결과를 낳을지는 우리의 대응에 달려 있다. 자칫 재앙으로 다가올 수도 있으며, 새로운 발전동력의 기회가 될 수도 있다. 그렇다면 한국의 자동차산업은 어디로 가고 있을까? 노조는 어떠한 대응이 필요할까?

이러한 문제 제기 속에서 본 연구는 먼저 한국의 원하청 관계를 살펴본다(II장). 다음 한국 자동차산업의 노사관계와(III장) 자동차산업 정책을 분석하면서(IV장) 노조의 과제에 대해 논의한다. 그리고 전환기에 독일 금속노조의 대응전략을 살펴보면서 시사점을 찾아보고(V장), 전체적인 결론을 맺는다(VI장).

II 한국 자동차산업 원하청 관계의 특징과 변화

경제적 민족주의, 미래차, 코로나라는 3중의 복합 위기 아래 한국자동차산업이 활로를 찾아가는 과정에서 수직적인 원하청 관계는 다시금 문제가 되고 있다. 2장에서는 한국자동차산업의 주요한 특징으로 간주되는 원하청 관계의 구체적인 특징과 변화 과정에 대해 검토하였다. 이를 위해 기존 문헌 검토, 정부 통계 및 자동차산업 통계 검토, 금속노조 소속 부품사 면접 조사(17개 부품업체 지회)를 진행하였다. 검토 결과 전반적으로 한국 자동차산업의 원하청 관계는 현대자동차그룹의 독점적 지위가 유지되면서 위계적인 구조의 지속성이 견고하게 유지되고 있다. 이는 그간 한국자동차산업에 대한 진단과 크게 다르지 않다.

그러나 최근의 부품사 상황에 대한 검토를 통해 위계적인 원하청 관계의 지속성을 유지하게 하는 세 가지 특징을 뽑아 볼 수 있는데, 그것은 경쟁을 통한 부품사 관리

와 현대자동차그룹 계열사의 진화와 해외 동반 진출이라 할 수 있다. 첫째, 현대자동차그룹의 부품 조달 체계는 오래 전부터 복사발주 혹은 이원화 정책을 통해 부품사간 경쟁을 유도하고 있지만 이는 갈수록 체계적이고 전면적인 방식으로 발전되어 가는 모습이 확인되고 있다. 둘째, 현대모비스를 중심으로 한 현대자동차그룹 부품계열사의 성장에 주목할 필요가 있다. 현대자동차그룹 부품 계열사들의 성장에는 수익성 있는 부품회사 인수, AS 물량 배정, 계열사 제품 사용 요구 등 그룹 차원의 지원이 있기에 가능했다. 게다가 사회적으로 주목을 받는 완성차에 비해 계열사들의 움직임은 상대적으로 잘 드러나지 않기 때문에 다양한 수익 편취 가능성이 존재한다. 셋째, 부품사 해외 동반 진출은 기존의 종속적인 원하청 관계를 강화하였다. 한국 부품사들은 2010년 전후 활발히 해외 진출을 하였지만, 현대자동차그룹 해외 공장에 의존하는 경향을 탈피하지 못하였다. 이로 인해 부품사들은 현대자동차그룹의 해외 생산이 확장되는 2015년까지 안정적인 매출을 누릴 수 있었지만, 글로벌 금융위기 이후 경제적 민족주의가 부상하게 되면서 무역 통로가 좁아지고, 결정적으로 사드 사태 이후 중국 판매 급감으로 부품사들이 큰 타격을 받게 되었다.

이러한 한국 자동차산업 원하청 관계의 최근에 나타나는 특징을 고려할 때 노동조합이 대응해야 할 지점들은 다음과 같다. 첫째, 여전히 한쪽으로 치우쳐진 원하청 거래 관계의 문제점이 있다. 둘째, 모듈 계열사를 중심으로 한 현대자동차그룹의 지배구조 개편이다. 또한 현대자동차그룹은 모빌리티(mobility) 기업으로 변신하겠다고 선언하였는데, 이러한 방향의 실체와 영향에 대해서도 노동조합이 주목해야 한다. 마지막으로 노동조합이 대응해야 할 지점은 해외 생산과 글로벌가치사슬의 변동이다. 글로벌 금융위기와 코로나 사태에 따른 전반적인 경제적 민족주의의 강화 흐름 속에서 글로벌가치사슬의 변화가 예상되는 바 이것이 한국자동차산업에 미칠 영향과 전망을 수립하는 작업이 요구된다.

이상 원하청 구조와 관련하여 주목해야 할 세 가지 지점에 대해 노동조합은 어떠한 방향으로 대응해야 할 것인가? 한국 자동차산업의 교섭 구조와 앞으로의 산업 전환을 고려할 때, 노동조합의 대응 방향은 실질적인 산별 노조 차원의 산업 정책적 개입이 되어야 할 것이다. 현재 진행 중에 있는 자동차산업의 변화는 내연기관차 등장 이후 유례없는 사건으로 노동조합의 산업적 개입이 그 어떤 시기보다 요청되고 있다. 자동차산업의 변화가 원하청 관계의 구조와 노동자들의 고용 및 노동조건에 미치는 영향이 명백히 보이기 때문에 당사자인 노동자들의 참여가 보장되어야 한다는 요구는 정당성이 높다. 현재 자동차산업 변화의 대응과 관련하여 노동조합의 주장을 제기할 수 있는 여러 통로가 마련되어 있다. 산업통상자원부의 '자동차 노사정 포럼'이나 '울산 자동차산업 노사정 미래 포럼'이 이러한 사례에 속한다. 노동조합은 이러한 공론장을

통해 노동조합의 의제를 적극적으로 제기하면서, 독일의 '미래 모빌리티를 위한 국가 플랫폼'(NPM: Nationale Plattform Zukunft der Mobilität)과 같이 산업적 수준의 개입 공간을 만들어가면서 정의로운 전환의 주체가 되어야 할 것이다.

III 한국 자동차산업 노사관계의 흐름과 전망

한국의 자동차산업은 2019년 생산 395만대로 세계 자동차 생산 7위 국가이고, 수출은 243만대를 기록했다. 한국의 자동차산업은 1991년 145만대를 생산한 이후, 2011년 465만대를 생산하고, 그 이후 국내 생산은 지속적으로 하락하고 있다.

한국 자동차산업의 해외생산은 현대자동차그룹이 1997년 터키에 처음으로 현지 생산공장을 준공한 것을 시작으로 현재 7개 국가에 완성차 공장 13개를 운영 중이다. 현대자동차는 2011년에 해외생산 비중이 52.1%로 국내 생산을 넘어 썼고, 기아자동차는 2016년에 52.5%로 국내 생산을 넘어 썼다.

1990년대 완성 6사였던 경쟁체제는 경제위기를 겪으면서 2020년 현재 현대자동차와 기아자동차만 국내 자본이고, 나머지 3사는 외자기업이 되었다.

1998년 금속산업연맹 당시에는 완성 6사 노조가 금속산업연맹 소속이었고, 무노조 삼성자동차가 있었지만, 2020년에는 완성차 전체에 노동조합이 결성된 상태이고, 완성차 모두에 금속노조가 있으나, 쌍용자동차와 르노삼성에는 소수노조로 존재한다.

87년 노동자대투쟁은 한국에서 노동자계급이 형성된 이래 최대 규모의 노동쟁의이자 대중적 항거였다. 7월 5일 노조결성이 금기로 되어있던 현대재벌그룹의 계열사인 현대엔진에 노조가 결성된 것을 기점으로 하여 신규노조 투쟁은 전국, 전 산업으로 번져갔다. 1990년 1월 한국노총과 별개로 변혁을 지향하는 전국중앙조직으로서 '전국노동조합협의회'(전노협)를 결성, 사무금융·언론·병원·전문·건설·대학·전교조 등은 1990년 5월 구성된 '전국업종노동조합회의'(업종회의)로 결집하였다. 또한 재벌그룹에서는 '현대그룹노동조합총연합'(현총련)과 '대우그룹노조협의회'(대노협) 등이 구성되었고, 1990년 12월에는 '대기업노동조합연대회의'(연대회의)로 발전하였다.

산별노조 건설을 위해 1998년 2월 15일 전국민주금속노동조합연맹, 자동차연맹, 현총련 등 금속 세 조직이 통합하여 금속산업연맹을 창립한다. 금속산업연맹은 출범 시 '금속산별노조 건설이 통합연맹의 조직과제'임을 분명히 하고, 3년간의 조직 내 논의를 모아 금속연맹 대의원대회 결의로써 2001년 2월 8일 전국금속노동조합이 출범하게 된다. 하지만, 금속연맹과 금속노조라는 두 개의 금속조직이 병존하는 형태가 이어진다. 금속연맹은 금속노조가 출범 이후 산하 사업장에 산별전환 사업을 지속적으로

진행했고, 2006년 12월 산별통합대대를 거쳐 금속연맹은 해소하고, 금속노조는 산별 노조 완성을 목표로 한 15만 단일 조직으로 새롭게 태어나게 된다. 한편 한국 사회에서 완성차 노조의 투쟁은 한국 노동운동의 주요 쟁점과 획을 긋는 투쟁의 중심 역할을 했다. 완성차 노조의 투쟁이 총자본에 맞서는 총노동의 선봉대 역할을 통해, 전국 전선을 구축하는 역할을 했다. 그런 점에서 완성차 노조의 투쟁과 실천은 한국사회 노동운동의 흐름을 확인하는 바로미터였다.

IMF 이후 신자유주의 전면화, 1998년 노사정 합의로 정리해고와 근로자 파견법의 도입 이후 한국사회는 신자유주의가 전면화 된 시장질서가 수립되었다. 이후 한국의 민주노조운동에는 무엇보다 고용이 우선시 하는 흐름이 형성되었는데, 문재인 정부에 와서는 일자리가 최우선인 사회가 되고 있다. 이처럼 한국사회에 전면화 된 신자유주의 노사관계 극복을 위한 방향 모색이 절실하다. 우선 조직력이 확보되어있는 자동차 노조에서부터 민주적 노사관계를 형성하고 대등한 노사관계 구성, 의제의 주도적 확보, 현장을 설득하기 위한 활동가들의 역할이 더욱 요구되는 상황이다.

전노협 시절, 전국적 정치전선 속에서 대공장 노조의 역할, 활동가의 역할, 현장의 폭발적 지지에 힘입어 민주노조운동의 전면적 확대라는 흐름을 만들었다. 하지만, 지금은 전국적 정치전선 구축이 부재하다. 또한 대중을 이끌 대중적 지도력도 부재하다. 특히 자동차 노조를 대표하는 현대자동차그룹 노사관계는 계열사의 위계화가 공고화 되고 있다. 향후 미래차 시대를 능동적으로 준비하기 위해서는 바람직한 노사관계(민주적 노사관계) 형성이 필수적이고, 현대자동차그룹의 개별적 노사관계를 넘어 산업차원의 민주적 노사관계로 확장되어야 한다. 이를 통해 산업전환의 시대에 완성사를 넘어 부품사까지 지속가능한 방향을 모색해야 할 시기지만, 그 준비는 아직 미미한 상황이다. 독일 노사관계처럼 '미래협약'을 만들기 위한 노력이 무엇보다 필요하다. 이를 준비하기 위해서는, 완성차의 건강한 산업 생태계를 구축하려는 노력으로 부품사들에 대한 배려와 정부의 산업정책 지원도 필요하다. 금속노조는 산업 전체를 아우르는 안목과 원하청 동반발전 구조 구축을 준비하고, 학계까지 포함하는 협력 구조 준비도 역시 필요하다. 따라서 미래차 시대로 진입이라는 산업의 전환을 앞두고, 완성차와 현대모비스, 부품사들의 협력구조를 노조 내부에서 우선 조직하고, 이를 기초로 노사민정학으로 확대하면서, 미래차 시대를 준비해야 한다.

IV 한국 산업정책 분석과 노조운동의 대안:

미래자동차 전환에 대한 대응을 중심으로

산업정책이란 좁은 의미에서 ‘정부의 산업 및 기업활동에 대한 정책’으로 정의된다. 하지만 정부 산업정책이 만들어지기까지 여기에 다양한 이해관계자들의 개입이 있기 마련이며, 산업정책의 주체를 국가나 정부로만 한정짓지 않는다면 ‘사회를 구성하고 있는 다양한 계급 주체들(노동계급, 농·어민, 자본가, 자영업자 등)이 스스로의 사회·경제적 이익을 위해 정부 산업정책이 만들어지도록 개입하기 위한 여러 정책 및 요구들의 집합’으로 넓게 정의해볼 수 있다.

나라마다, 시대마다, 계급주체에 따라 산업정책은 달라지기 마련이다. 이를테면 IMF 이전 해외자본의 운동이 주로 ‘차관’ 형태이던 한국에서 정부 산업정책은 토종 완성차업체를 육성하는 쪽이었다면, IMF 이후에는 외국인 직접투자가 늘어나며 대우·삼성·쌍용차가 모두 해외자본에 매각되며 정부 산업정책도 토종업체 육성에만 한정될 수 없게 되었다. 최근에는 세계화가 함께 강대국간 무역갈등이 강화되면서 무역통상 정책과 산업정책이 결합되는 경향이 있다.

한국 문재인 정부는 스스로의 산업정책을 ‘혁신성장’이라는 키워드로 요약하고 있는데 이 혁신 성장이 자동차산업과 만나면 자율주행·전기차 등 ‘미래자동차’ 육성 전략으로 구체화된다고 할 수 있다. 자율주행·전기차 시대가 다가오면서 내연기관차 시대에 들어맞았던 ‘추격형 성장 전략’이 더 이상 작동하지 않는다는 점에서 ‘혁신 성장’ 코드와 딱 맞아떨어지는 분야이기도 하다.

문재인 정부의 미래자동차 육성 전략은 다시 △전기차의 경우 보급률을 확대하고 이를 위한 인프라(충전소 등) 부족 문제를 해결한다는 것 △자율주행차의 경우 뒤떨어진 기술력 보완, 자율주행 테스트베드(K-City 등) 운영 △부품기업의 경우 미래차 전환 가속화를 위한 지원 등의 정책으로 세분화된다.

그러던 중 2020년 전세계에 대유행이 시작된 코로나19는 자동차산업 전반에 지각변동을 일으켰다. 대부분의 나라가 채택한 록아웃 정책으로 자동차 생산·판매는 물론이고 미래자동차의 주요 요소 중 하나인 카뎀어링은 큰 타격을 입은 반면, 전기차로의 전환을 이끄는 전동화는 이전보다 더 가속페달을 밟도록 만들었다. 아울러 완성차 생산에 가장 많은 타격을 주고 있는 요소로 부품 수급이 지적되어 기존 Just-in-time 방식 대신 Just-in-case 방식으로 서플라이체인 관리가 바뀌고 있다.

자동차산업 자본가들은 미래자동차로의 전환과 코로나19 시대라는 상황에서 매우 능동적인 산업전략을 구상하기 시작했다. 그들의 전략은 △완성차 기업들이 생산 중심을 완성차 공장에서 외부 핵심부품사로 빼내는 것 △핵심부품사의 경우도 무노조 부품사 중심으로 산업을 재편 △전환 기간 동안은 노사관계 안정화를 위해 저강도 구조조정 유지 △중국적으로 민주노조의 역량을 약화시켜 전환된 자동차산업에서 자본가들이 막강한 힘의 우위를 점하는 것으로 요약할 수 있다.

다만 완성차의 경우 토종 업체로서 정부의 육성대상이 되어 있는 업체들이 가장 먼저 이러한 전략을 채택하고 있다. 이를테면 한국의 현대기아차의 경우 이미 전기차 핵심부품인 PE(Power Electronics) 모듈을 이미 무노조 부품사 중심으로 옮기고 있으며 이를 계기점 삼아 전기차와 무관한 공정까지 외주화를 추진하고 있다. 그러나 해외자본의 생산하청기지가 되어 있는 업체들은 당분간 수명이 다할 때까지 내연기관 차 생산물량만 배정받거나 노동자들의 양보(외주위탁생산, 지역상생형 일자리 등)에 기반해서만 전기차 물량을 배정받고 있다. 부품사의 경우 미래차로의 전환을 피하는 대부분의 업체들이 별도 자회사를 만들거나 미래차 부품을 외주위탁 생산하는 등 민주노조를 피해 생산 중심을 외부로 돌리는 현상이 동일하게 나타나고 있다.

이러한 조건에서 급속노조를 비롯한 민주노조운동은 우선 미래자동차 전환과 코로나19로 인한 자동차산업 변화의 실체를 면밀하게 분석함과 동시에, 자동차산업 자본가들이 추진하는 산업(재편)전략 즉 핵심부품 외주화와 무노조 사업장 몰아주기에 맞서 대응전략을 시급하게 수립할 필요가 있으며, 당장 시급한 과제로 제기해볼 수 있는 몇 가지를 정리해보면 다음과 같다.

△완성차·부품사 생산지도를 만들어 전기차 핵심부품이 어떤 경로로 어느 하청업체를 거쳐 완성차로 들어오는지 면밀하게 분석 △주요 완성차업체에서 전기차 전용라인 또는 전기차 투입 관련 노사협의시 외주화를 막아내고 고용·노동조건을 방어하는 모범사례 창출 △자본이 핵심 부품을 빼돌리는 무노조 부품사(배터리·모터·전장부품 생산업체)를 민주노조로 조직하는 것 △완성차와 부품사 사이에 존재하는 물류부문 비정규직 노동자들에 대한 조직화와 계급적 연대 조직

한국 자동차산업에서 ‘슈퍼 갑’의 위치에 있는 완성차 자본가들의 힘과 권력은 어떤 상황에서도 2만여 개 부품을 안정적으로 공급받아 자신이 생각한 대로 생산 시스템을 가동하는 데에서 나온다. 완성차 생산의 핵심 고리가 될 지점을 움켜쥐는 것이야말로 자동차산업 전환과 미래자동차 시대에 민주노조운동의 대안이 되어줄 것이다.

이처럼 긴급한 대응과 함께 미래차 전환과 코로나19에 대응하기 위한 노동계급의 산업정책을 수립하는 것이 필요하다. 문재인 정부를 비롯해 세계 각국 정부들이 앞다투어 ‘그린 뉴딜 정책’을 발표하고 있고, 이러한 정책에 자본가들도 호응하면서 ‘그린(Green)’을 ‘친환경’을 넘어 ‘무노조(Non-unionized)’라는 의미로 사용하고 있다는 점을 감안하면 빠르게 논의가 시작되어야 할 것이다.

노조운동이 ‘그린(Green)’에 대해 어떤 태도를 취할 것인가 하는 문제는 “어떤 차량을 얼마나 많이, 어떤 속도로, 얼마만큼의 노동자를 고용하여 생산할 것인가”라는, 노동자 경영참여(자주관리, 산업통제 등)의 이슈와도 연관성 있는 대목이기도 하다. 이는 단순히 자동차 생산·고용 관련 정책만이 아니라 대중교통 정책, 환경 정책과도

연관이 있는 만큼 금속산업에만 한정되는 분야가 아니며 내셔널 센터 차원에서 '그린(Green)'에 대한 태도를 토론하고 이를 산업정책으로 승화시키려는 기획이 필요하다.

V 해외사례: 전환시대, 독일 금속노조의 대응

세계 경제는 지금 디지털화, 기후변화, 미래형 모빌리티 및 새로운 사업모델의 발전 및 보호주의 경향과 더불어 최근에는 코로나 사태까지 겹쳐 대전환의 시기를 맞고 있다. 독일의 금속노조는 '공정한 전환'이라는 분명한 입장을 갖고 세 개의 차원(사업장/산별교섭/산업정책)에서 대응해 나가고 있다. 이러한 중층적 대응은 우리에게 시사하는 바가 크다.

독일 금속노조의 산업정책적 개입은 중앙과 지역 차원에서 다양한 채널을 통해 이루어진다. 중앙에서는 제조업의 디지털 전환과 국제 경쟁력 향상을 위한 사회적 협의체인 인더스트리4.0 플랫폼과 산업의 미래 연합에 참여한다. 여기서 논의된 내용은 미래의 산업전략을 수립하는데 커다란 영향을 미친다. 자동차업종으로는 중앙차원에는 자동차정상회담과 미래 모빌리티 국가 플랫폼이 있다. 전자는 총리를 비롯한 자동차 관련 정부부처 장관과 노사 대표들이 모여 자동차산업의 문제와 정책적 지원에 대해 논의한다. 형식에 구애받지 않고 정치적 무게감이 있는 보스들의 자리여서 여기서의 합의는 신속하게 정책화되고 실천된다. 최근 코로나 위기를 극복하고 중소기업의 전환을 돕는데 크게 기여했다. 미래 모빌리티 국가 플랫폼은 노사민정학에서 240여명이 모여 6개의 분과로 나누어져 활동하면서 모빌리티의 미래를 설계한다. 독일 기업의 경쟁력과 고용을 지키기 위한 정책적 권고안을 각 분과별로 제공한다. 금속노조 위원장은 운영위원회에 들어가 플랫폼 전제의 방향과 의제를 조정하면서 4분과를 주도한다. 4분과의 핵심주제는 모빌리티의 전환으로 인한 고용과 교육에 관련된 것이다. 기술변화에 적응할 수 있는 역량강화를 전환시대에 가장 유력한 고용안정의 수단으로 여기고 기업과 정부와 협력하여 교육 및 재교육 제도를 개선, 확대한다. 또한 급격하게 수요가 늘어나는 전기 배터리나 모터 및 전장 부품사들을 발전시켜 국내의 가치사슬을 확대하여 경쟁력과 고용을 창출하는 방안도 논의한다. 이와 함께 지자체의 '전략대화'에도 참여하여 지역의 산업구조 혁신에 적극 협력하면서 중소 부품사들에게 새로운 제품과 사업모델을 위한 투자를 독려한다. 이렇게 중앙과 지역 차원에서 중층적인 노조의 참여는 공정한 전환을 추진하는 강력한 힘이 되고 있다.

다음은 노사관계 측면인데 사업장과 산별 차원으로 나누어 볼 수 있다. 산별교섭이 제대로 작동하지 않는 우리에게 독일은 많은 시사점을 던져준다. 위에서 언급했던 여

러 협의기구에 참여하여 산업정책적 개입을 할 수 있는 것은 바로 산별노조의 힘이다. 기업별 노조로는 이러한 역할을 수행할 수가 없다. 전환의 시대에 독일 금속노조는 질적 교섭을 강화하여 특히 (재)교육 분야와 기술혁신이 노동의 인간화에 기여하도록 작업장혁신에 많은 신경을 쓰고 있다. 전통적인 노조의 기능인 분배와 노동보호의 역할을 넘어 미래를 만들어가는 '노동 설계'로 과제의 범위를 넓히고 있다. 이렇게 노조의 기능이 확대되는 것은 전환의 시기에 노동의 미래를 위해 요구되는 시대적 역할이라 할 수 있다.

금년 3월 코로나 사태에 직면하여 체결한 '위기협약'은 독일 금속노조의 능동적 위기 대처능력을 보여준다. 임금협상을 연기하고 단축노동을 통해 고용을 보장한다는 협약을 통해 코로나 시대에 상생의 모습을 보여주었다. 이와 같은 협약을 통해 위기 시에도 숙련인력을 보유했던 덕택으로 코로나 위기 이후 산업의 빠른 회복력을 보여줄 것으로 기대하고 있다.

사업장 차원에서의 시사점은 무엇보다 공동결정과 미래협약이다. 공동결정은 사업장의 주요 사안들을 경영진과 사업장평의회가 같이 협의하여 결정하는 것으로 독일 특유의 노동자 참여 방식이다. 이러한 공동결정은 전환의 시대에 더욱 요구되고 있으며, 노동자들의 미래에 대한 불확실성을 해소하는데 크게 기여하고 있다.

특히 최근에는 금속노조 주도로 개별 사업장의 실질적인 변화 양상(고용, 노동조건 및 숙련의 변화 등)을 나타내는 '전환지도'를 그려 사업장평의회에 구체적인 과제를 도출하고, 회사와 미래협약을 체결하도록 촉구한다. 여기에는 회사의 중장기적 투자 및 인원계획, 교육 및 인력 개발 계획, 국내 생산기지 보장 등의 내용이 들어가야 함을 강조하고 있다.

전체적으로 전환시대에 독일의 금속노조는 사업장, 산별교섭 및 산업정책 등 3개의 차원에서 공정한 전환을 위해 노력하고 있다. 노동배제적인 회사의 경영방식, 미약한 산별노조, 노조의 산업정책적 개입의 결여 등으로 전환시대에 노동자의 불안감이 높아지는 우리 상황에 많은 시사점을 준다.

VI 결론

전반적으로 전환기에 한국 자동차산업은 커다란 문제점을 드러내고 있다. 원하청 관계는 단가인하 압력 부품사들이 전환에 필요한 혁신역량의 발전을 가로막고 있다. 또한 미래형 자동차의 새로운 부품들은 완성차(현대차)의 계열사(현대모비스)로 가고 있다. 산업생태계의 공정한 발전보다는 재벌기업에 편중된 양극화 양상이 나타난다.

노사관계 측면에서도 마찬가지다. 노조를 약화시키기 위한 자본의 신자유주의적 공세는 전환기에 더욱 심해지고 있다. 미래차의 핵심부품들은 노조가 없는 업체들에 맡겨지고 있다. 산업정책적 측면에서는 모빌리티 전환을 위한 포괄적인 관점이 부족하다. 특히 대중교통과 환경정책 등과의 연계가 필수적이나 성장과 경쟁력에만 치우치고 있다.

이러한 한국의 상황은 정의로운 전환과는 거리가 멀다. 그러나 여기에 노조는 제대로 대응하지 못하고 있다. 산별차원의 민주적 노사관계를 구축하여 산업정책적 개입이 시급히 요구된다. 이에 독일의 산업정책과 금속노조의 대응은 많은 시사점을 던져준다. 특히 독일의 '미래 모빌리티를 위한 국가 플랫폼'을 참조하여 '자동차포럼'을 내실화하면서 중앙과 지역 차원의 산업정책적 업종협의체를 구성할 필요가 있다. 또한 사업장 차원에서 '미래협약'을 체결하여 노동자의 희생이 없는 정의로운 전환을 만들어나가야 할 것이다. <끝>

연구보고서

<제목 차례>

I 서론	1
II. 한국 자동차산업 원하청 관계의 특징과 변화	6
III. 한국자동차산업 노사관계 흐름과 전망	32
IV. 한국 산업정책 분석과 노조운동의 대안:	81
V 해외사례: 전환시대, 독일 금속노조의 대응	120
VI 결론	164

I 서론

1. 연구 배경 및 목적

그동안 한국 자동차산업의 큰 이슈였던 광주형 일자리는 산업정책적 전망의 결여 및 재벌 의존, 저임금 노동정책의 결합 등의 문제점을 드러냈다. 광주형 일자리는 저임금체계에 기반한 완성차 공장 설립을 통해 일자리를 창출하겠다는 전략이다. 한국의 자동차산업은 산업적 전환기에 직면하고 있으며 이는 전 세계적 현상이기도 하다. 그러나 광주형 일자리는 이에 대한 그 어떤 정책적 고려도 들어있지 않다.

이에 전환기를 맞고 있는 자동차산업의 현실을 고찰하면서 노동의 질적, 양적 문제를 포함한 사회 전반에 야기할 수 있는 변화상과 이에 대한 대응 방향을 모색하고 준비해야 할 필요성이 제기된다. 산업정책, 일자리정책, 노동정책 등 통합적 대응을 통한 종합적 산업구조 및 사회구조 재편, 노동의 재구성 전략을 위한 모색이 필요한 시점이다.

한국의 자동차산업정책은 그동안 완성차 대자본에만 의존했다. 노동이 배제된 자본 중심의 재편을 정부가 정책적으로 지원한 것이다. 이제는 노동이 참여하는, 노동친화적 산업정책이 필요한 시점이다. 자동차산업은 제조업을 넘어 서비스업으로의 확장 등 업종 간 혼종, 초국적 거대 기업 간 합종연횡 등 다양한 양태로 전개되고 있다. 이러한 변화는 그 자체로 전 사회적으로 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 때문에 노동친화적 산업정책의 필요성이 더욱 요구된다.

이러한 맥락 속에서 정부의 역할이 필요하며, 노정교섭이나 산별교섭의 역할과 의미도 찾아질 수 있다. 따라서 이와 관련된 주요 자동차산업의 선도 국가의 정부와 노조의 준비와 대응전략도 살펴볼 필요가 있다. 본 연구는 이와 같은 배경 속에서 추진되었다.

대전환의 시기에 한국의 자동차산업은 과연 어디로 가고 있을까? 이 속에서 노조는 어떻게 대응하고 있으며, 어떤 대응이 필요할까? 이러한 문제의식 속에서 본 연구는 전환기 시대에 한국 자동차산업의 문제점을 살펴본다. 목적은 노조의 대응전략과 산업정책적 개입 방향을 모색하는데 있다.

2. 자동차산업의 글로벌 동향

현대적 자동차가 출시된 이후 130여 년의 역사를 갖는 자동차산업은 현재 가장 큰 변화의 시기에 놓여 있다. 4차산업혁명의 기술적 영향과 기후위기로 인한 정치적, 사회적 압력, 국제적 무역갈등과 보호주의적 경향 및 최근 코로나 팬데믹 사태까지 겹쳐 그야말로 ‘대전환’이 일어나고 있다.

19세기 말에 처음 특허를 받아 그동안 자동차산업의 성장을 이끌었던 내연기관은 점차 전기차, 수소차 등 친환경차로 대체될 전망이다. 전기차 판매는 최근 코로나 사태로 환경의식이 높아지면서 각국의 구매보조금 확대 등 산업정책적 지원이 강화돼 더욱 가속화될 것으로 보인다. 또한 (사물)인터넷의 발전으로 자동차가 다른 모든 것과 연결되는 ‘커넥티드 카’가 성장하면서 자동차의 전장화는 급속히 늘어나고 있다. 이와 함께 자율주행차가 발전하면서 소프트웨어 솔루션이 확대되고 라운지 내부 인테리어도 편안함과 안락함을 추구하는 라운지 성격으로 변화하고 있다. 배기가스 감소와 연비 향상을 위해 경량화가 중요한 제품전략으로 소재에도 많은 변화가 일어나고 있다. 기존의 철강보다는 알루미늄이나 탄소섬유 등의 신소재의 비중이 지속적으로 늘어날 전망이다.

이러한 제품영역에서의 변화와 더불어 시장도 급진적인 변화를 보인다. 2000년대 이후 세계 자동차 시장은 중국을 비롯한 신흥국을 중심으로 성장한다. 이와 함께 신흥국 현지 생산이 늘어나고 선진 산업국가의 생산 비중은 줄어든다. 더불어 신흥시장에서 SAIC, Dongfeng, BAIC 등 기존의 선진업체들을 위협하는 새로운 대기업이 나타나 세계 경쟁 구도를 바꿔 놓는다. 전기차 시장에도 테슬라와 BYD 등 새로운 경쟁자들이 들어와 주도한다. 전장화와 자율주행차의 영역에는 구글, 아마존, 애플 등 거대 IT 기업이 들어와 자동차산업의 전환을 새롭게 이끌고 있다.

또한 자동차산업의 서비스화가 급속하게 이루어지고 있다. 승차 또는 차량을 공유하는 이른바 ‘공유경제’ 또는 ‘모빌리티 서비스’의 발전이 이를 말해준다. 그런데 여기서도 우버, 리프트 등 새로운 업체들이 등장하여 이 시장을 주도하고 있다. 물론 코로나 사태로 공유경제 시장이 위축되었지만 그 잠재력은 이미 입증되어 향후 포스트 코로나 시대에 다시 폭발적으로 증가할 것이 예상된다.

이뿐만이 아니다. 공장의 생산과 노동과정도 빠르게 변화하고 있다. 이른바 ‘스마트 공장’이 확대되면서 공정의 자동화와 디지털화가 급속히 진행되고 있다. 제조과정은 데이터를 통해 분석되고 전 공정이 실시간으로 정보를 공유하고 연결된다. 이와 같은 연결은 사업장 내에서뿐만 아니라 전체 가치사슬로 이어지면서 원하청 관계에도 큰 변화를 일으킨다.

가치사슬의 변화에는 또 다른 변수들이 영향을 주고 있다. 먼저 모듈화와 플랫폼 전략이다. 제품의 다양성과 함께 규모의 경제의 이점을 살리기 위해 모듈화와 플랫폼 전략은 더욱 확대될 것으로 보인다. 이에 따라 외주화의 비중이 커질 것으로 예상된다. 코로나 사태도 가치사슬에 큰 영향을 미친다. 이번 코로나 사태로 세계화된 공급망의 불안정성이 나타나면서 각 완성차업체는 가치사슬을 지역화 내지 국내화하려는 조짐을 보인다. 여기에 국제적 무역갈등과 보호주의적 경향도 영향을 미치고 있다.

이와 같이 자동차산업은 이른바 ‘파괴적 혁신’으로 특징짓는 대전환의 시기에 놓여 있다. 한국의 자동차산업도 이를 비켜 갈 수는 없다. 어떠한 방식으로든 이러한 변화에 적응하고 점점 더 심화되는 경쟁체제에서 살아남기 위해 새로운 전략을 수립해 나갈 것이다. 이것이 사회와 노동에 어떤 결과를 가져올지는 예견하기 어려우나, 한 가지 분명한 것은 그 결과는 기술이 결정하는 것이 아니라 우리의 손에 달려 있다는 것이다. 즉, 우리가 그 변화에 어떻게 대응하느냐에 따라 그 결과는 자칫 재앙으로 다가올 수도 있으며, 새로운 발전동력의 기회가 될 수도 있다. 본 연구는 이러한 관점에서 한국 자동차산업의 동향을 살펴보면서 노조의 대응과 산업정책적 개입 방향을 모색하고자 한다.

3. 보고서 구성 및 내용

본 연구는 4개의 주제를 다룬다. 즉, 한국 자동차산업의 원하청 관계, 노사관계, 자동차산업 정책 및 전환기에 독일 금속노조의 대응전략을 살펴볼 것이다. 독일 사례를 보는 것은 한국 노조의 정책적 개입전략을 모색하는데 시사점을 얻기 위해서다. 보고서의 구성과 내용은 다음과 같다.

다음 II장에서는 한국자동차산업의 주요한 특징으로 간주되는 원하청 관계의 구체적인 특징과 변화 과정에 대해 검토하였다. 여기서는 일반적으로 수직적, 폐쇄적, 종속적으로 묘사되는 한국자동차산업의 원하청 관계가 최근 어떻게 진행되어 왔고 이 관계가 부품사에 미친 영향을 살펴보며, 이것이 한국자동차산업 및 노동조합에 대해 갖는 함의를 도출하고자 한다. 이를 위해 기존 문헌 검토, 정부 통계 및 자동차산업 통계 검토, 금속노조 소속 부품사 면접 조사(17개 부품업체 지회)를 진행하였다. 검토한 결과에 따르면, 한국 자동차산업의 원하청 관계는 현대자동차그룹의 독점적 지위가 유지되는 가운데, 더욱 발전된 형태로 이 위계적인 구조가 공고화되고 있다. 이 장에서는 완성차의 지배력이 부품사 관리에서 경쟁 요소의 세밀한 적용, 계열사를 중심으로 한 지배구조의 강화, 해외 동반 진출 과정에서의 부품사 의존도 확대에 따라

강화되어 왔음을 보여줄 것이다. 위계적인 원하청 구조를 극복하기 위해 노동조합은 법·제도적 개선 요구를 계속 해나가야 할 것이지만, 이를 가능하게 하기 위해서는 노동조합 자체적으로도 산별노조로의 발전과 함께 산업정책적 개입 역량을 강화해야 할 것이다.

Ⅲ장에서는 노사관계의 흐름과 전망에 대해 살펴본다. 1987년 노동자 대투쟁으로 조선산업의 현대중공업, 자동차산업의 현대차노조가 민주노조로 새롭게 만들어졌고, 이러한 민주화의 영향으로 기존 노조(기아차노조, 대우차노조)도 민주화가 진행된다. 이후 1990년대부터 현재까지 한국의 자동차노조는 한국 민주노조운동의 주력부대로 자리매김 되고 있다. 이러한 과정에서 한국의 자동차산업은 국내자본인 현대기아차그룹과 외자기업인 한국지엠, 쌍용차, 르노삼성으로 재편되었다. 이제 미래차 시대가 다가오면서 자동차산업에는 ‘산업의 전환’이 예고되고 있는 상황이다. 산업의 전환은 향후 자동차 현장의 커다란 변화를 초래할 것으로 예상되고 있지만, 변화의 실태를 구체화하기에는 아직 쉽지 않은 상황이다. 따라서 산업의 전환이 초래할 현장의 변화와 노사관계의 전망을 하기 위해 지난 과정을 분석하고, 이후 산업의 전환과 미래 노사관계를 능동적으로 준비하기 위한 필요충분조건을 검토하고자 한다.

Ⅳ장에서는 한국의 자동차산업 정책에 대해 논의한다. 한국의 초기 산업정책은 한국 자본주의의 독특한 기업집단인 재벌의 형성과 그 궤를 같이한다. 그러나 1998년 IMF 구제금융과 산업의 재편이 이루어지고, 2000년대 후반이 되면 자동차산업정책은 국내 재벌사 중 유일하게 살아남은 업체이자 한국 내수시장을 석권하고 있는 최강자 현대기아차를 중심으로 재편된다. 한국의 자동차산업 정책의 특징은, 정부가 적극적으로 운전자가 되어 뛰기보다 재무적 관점에서만 소극적으로 산업정책을 운용한다는 점이다. 이는 국내 재벌사 중심으로 산업정책을 운용해 왔기 때문이다. 최근에는 전기 및 수소차와 자율주행차 등 미래자동차로의 전환, 그리고 COVID19 팬데믹이 바뀌놓은 산업생태계에 조응해가는 과정(최근의 ‘그린 뉴딜’ 포함)에서 다시 한번 ‘산업정책’이 중요한 의제로 떠오르고 있다. 본 연구는 이러한 한국 자동차산업정책의 동향과 문제점을 살펴보면서 노조 운동이 산업정책에 어떻게 접근할 것인지에 대한 방법론을 모색한다.

Ⅴ장에서는 전환기 시대에 독일 금속노조의 대응전략을 살펴본다. 독일의 자동차산업은 ‘하이로드’(High-Road)의 전형적인 예다. 즉, 숙련된 노동력을 바탕으로 고부가가치의 제품을 만들어 고임금, 짧은 노동시간 등 좋은 노동조건을 지속적으로 유지, 발전시켜 나가는 산업체제를 갖고 있다. 그러나 독일도 현재 급변하는 자동차산업의 변화에 직면하여 하이로드 체제를 잃지 않을까 커다란 위기의식을 느끼고 있다. 이에 독일은 중앙과 지역 단위에서 자동차산업의 업종별 사회적 대화가

활성화되고 있다. 또한 산별교섭을 강화하고 사업장 차원에서의 공동결정제를 더욱 공고히 다져 나가고 있다. 전환기 시대에 이러한 독일의 금속노조의 대응전략을 살펴보면 많은 시사점을 찾아볼 수 있을 것이다.

마지막 VI에서는 지금까지의 연구결과를 요약하면서 노조와 산업정책적 개입방향에 대해 논의한다. 핵심은 정의로운 전환을 위한 노조의 향후 과제가 무엇인지 살펴보는 것이다.

Ⅱ. 한국 자동차산업 원하청 관계의 특징과 변화

1. 머리말

오늘날 한국의 자동차산업은 경제적 민족주의의 부상, 미래차로의 전환, 코로나 사태라는 복합 위기 국면에 처해 있다. 2008~9년 글로벌 금융위기 이후 점점 강화되고 있는 경제적 민족주의는 수출 의존적인 한국자동차산업에 위협이 되고 있고, 미래차로의 전환 흐름은 기존 자동차기업들에게 도태의 불안감을 야기하고 있으며, 그 끝을 알 수 없는 코로나의 확산은 많은 자동차기업들을 생존 위협에 몰아넣고 있다.

한국의 자동차산업의 대표적인 특징은 현대자동차그룹의 수요 독점 구조와 그로 인한 수직적인 원하청 관계를 들 수 있다. 2019년 기준 현대자동차그룹은 국내 내수에서 70%, 수출에서 80%의 점유율을 가지면서 독보적인 지위를 유지하고 있다. 이로 인한 원하청 불공정거래, 비용의 하위 부품사로의 전가, 원청의 부당한 권력 행사, 부품사의 성장 잠식 등이 오랫동안 문제시되어 왔다.

2000년대 빠르게 진행된 모듈화는 한국자동차산업의 원하청 관계를 변화시키는 대신에 오히려 강화시켰다. 모듈화는 개별 부품을 통합하여 생산함으로써 역량 있는 부품기업들이 증대될 것이라는 전망이 있었지만, 실제 벌어진 상황은 현대자동차그룹이 현대모비스를 모듈 기업으로 육성하면서 많은 부품사들이 하위 부품사로 전락한 것이었다.

2010년대 초반 부품사가 성장하면서 한국자동차산업의 원하청 관계의 수직성 때문에 자동차 부품 기업이 도태될 것이라는 부정적인 전망은 어긋난 것처럼 보였지만, 이는 글로벌 금융위기 이후 잠시 팽창했던 해외 시장 확장으로 잠시 가려진 것이었다. 2010년대 후반 그리고 2020년 현재 한국의 완성차와 부품사는 모두 심각한 위기 상황에 노출되었다. 2017년 사드 사태 이후 한국의 자동차산업은 생산과 고용 모두에서 감소세를 겪고 있으며, 여기에 미래차로의 산업 전환과 코로나가 가한 충격은 자동차산업의 위기를 증폭시키고 있다.

경제적 민족주의, 미래차, 코로나라는 3중의 복합 위기 아래 한국자동차산업이 활로를 찾아가는 과정에서 수직적인 원하청 관계는 다시금 문제가 되고 있다. 대개의 경제 위기는 기업간 격차를 강화하는 경향이 있고, 이러한 격차는 이미 벌어져 있는 노동시장의 양극화를 더욱 심화시킬 수 있다. 기업간 격차와 노동간 격차의 심화로 집약되는 한국자동차산업의 구조는 산업적 위기 극복과 정의로운 산업 전환에 장애가 되는 한편 노동자간 분절 심화로 노동조합운동에도 부정적인 영향을 미친다.

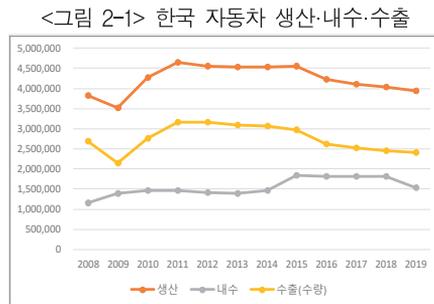
그러나 모든 경제적 위기가 필히 양극화를 가져오지는 않는다. 제2차 세계대전 이후 정부 개입을 통해 서유럽의 나라들은 소득 격차를 줄이는데 성공한 바 있다. 그리고 이 과정에서 노동조합은 중요한 역할을 수행하면서 정당성을 획득하기도 하였다. 이러한 역사적 사례에 비추어 보면 한국의 노동조합은 현재 한국자동차산업이 직면한

위기 상황을 보다 정의로운 산업 질서를 만들 수 있는 기회로 삼아야 할 것이다. 이러한 문제의식 아래 이 보고서는 한국자동차산업의 주요한 특징으로 간주되는 원하청 관계의 구체적인 특징과 변화 과정에 대해 검토하였다. 이 보고서에서는 일반적으로 수직적, 폐쇄적, 종속적으로 묘사되는 한국자동차산업의 원하청 관계가 최근 어떻게 진행되어 왔고 이 관계가 부품사에 미친 영향을 살펴보면, 이것이 한국자동차산업 및 노동조합에 대해 갖는 함의를 도출하고자 한다. 이를 위해 기존 문헌 검토, 정부 통계 및 자동차산업 통계 검토, 금속노조 소속 부품사 면접 조사(17개 부품업체 지회)를 진행하였다.¹⁾

2. 한국 자동차산업 일반 현황

1) 한국 자동차산업 경영 현황

국내의 자동차 생산은 2015년 455만대 이후 계속 하락하여 2019년에는 395만대로 떨어졌다. 올해 코로나 국면에서 생산은 더 줄어들 것으로 보여 한국의 자동차 생산은 2016년부터 2020년 현재까지 5년째 감소세를 보이고 있다. <그림 2-1>에서 보듯이 생산이 줄어드는 이유는 내수보다는 수출이 줄어든 영향이 크다.



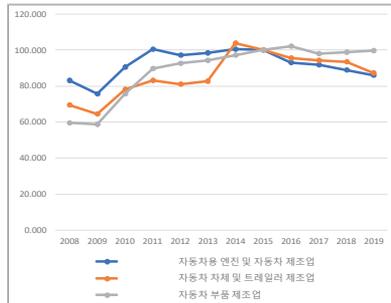
* 출처: 한국자동차산업협회, 『한국의 자동차산업』 (단위: 대)

그런데 자동차 생산이 줄어들면 매출이 줄어들 것으로 예상되지만 그렇지 않은 현상이 나타나고 있다. <그림 2-2>에서 보듯이 완성차의 경우에는 2015년 이후 매출이 줄어드는 것으로 나타나지만, 부품사의 경우에는 2000년대 전반기 지속적인 매출 성

1) 이 연구는 2020년 진행한 전국금속노조 “전환기 자동차부품산업 현황과 전망: 금속노조 자동차부품사업장 실태조사 결과를 중심으로”의 연구에 크게 의존하고 있다. 이 연구에서는 자동차부품산업의 구체적 실태를 파악하기 위해 충남, 경남, 대구 지역에 소재한 금속노조 소속 부품사지회들을 대상으로 면접조사를 실시했으며 주요 결과를 분석에 활용했다. 면접조사에 참여한 자동차부품 사업장은 모두 17곳으로서 벤더 지위, 내연기관부품 생산여부, 최종원청사, 외투기업 여부 등을 반영해 대상을 선정했다.

장을 기록하였고, 후반기에도 매출은 계속 유지되고 있다.

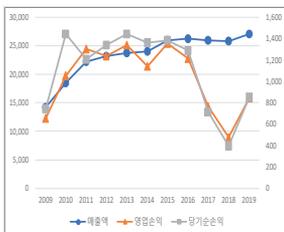
<그림 2-2> 자동차산업 생산지수 추이



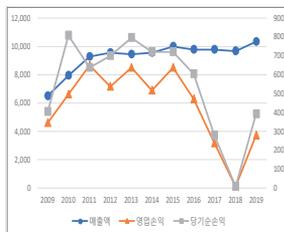
* 출처: 통계청, 『광업제조업 동향조사』 (2015=100)

그러나 이것이 부품사의 사정이 괜찮다는 것을 의미하지는 않는다. 오히려 부품사의 경영 사정은 악화되어 있다. <그림 2-3>부터 <그림 2-5>는 한국 자동차기업 전체, 완성차 부문, 부품사 부문의 손익 지표의 추이를 보여준다. <그림 2-3>을 통해 한국의 자동차기업들에서 2017~18년 매출액과 이익 사이의 괴리가 발생함을 알 수 있고, 2019년 들어 회복세를 보이지만 여전히 격차가 존재함을 알 수 있다. 이러한 현상은 완성차와 부품사로 나누어 본 <그림 2-4>와 <그림 2-5>에서도 차이는 다소 있지만 동일하게 발생한다는 점을 알 수 있다.

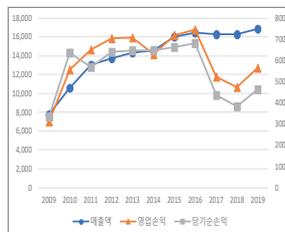
<그림 2-3> 자동차 전체



<그림 2-4> 완성차 부문



<그림 2-5> 부품사 부문

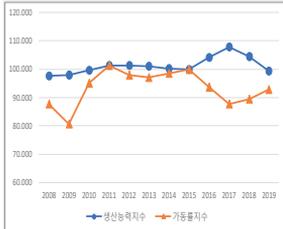


* 출처: 한국은행, 『기업경영분석』 (단위: 100억 원, 매출액은 좌축, 영업손익과 당기순손익은 우축)

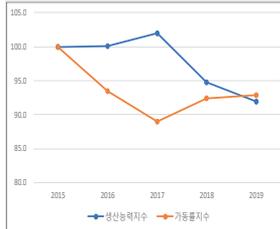
매출과 이익이 괴리된다는 것은 자동차기업들이 수익성 위기에 직면했음을 의미한다. 매출에 비해 수익이 나지 않는 이유의 하나로는 기업들이 설비 투자를 늘렸으나 그에 상응해서 수익을 내지 못했기 때문이다. 아래 <그림 2-6>은 한국자동차산업 생산능력과 가동률의 추이를 보여주고 있는데, 2016년~18년 생산능력과 가동률의 격차가 커지고 있음을 볼 수 있다. 이는 기업들이 설비를 늘린 만큼 수익을 내지 못했음을 의미한다. <그림 2-7>과 <그림 2-8>은 이를 완성차와 부품사로 나누어서 살펴본 것인

데, 완성차의 경우 2018년~19년 생산능력 감축을 통해 가동률을 높이는 방식으로 대응한 반면, 부품사의 경우에는 2019년 들어서야 가동률을 높였다. 그렇지만 부품사의 가동률은 여전히 생산능력에 비해 낮은 상태에 있다.

<그림 2-6> 자동차 전체



<그림 2-7> 완성차 부문



<그림 2-8> 부품사 부문



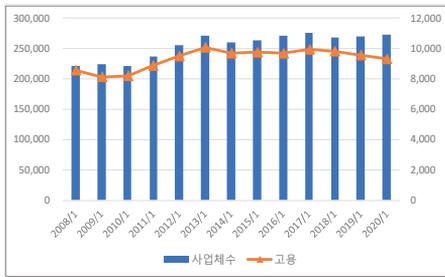
* 출처: 통계청, 『광업제조업 동향조사』

2) 한국 자동차 부품사 현황

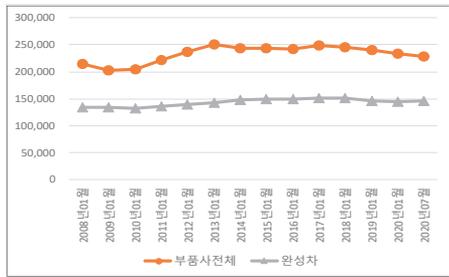
가. 부품업체 규모

한국자동차산업에서 부품업체의 수는 2010년 1월 현재 1만 여개이며, 종사자는 약 23만 명이다(<그림 2-9> 참조). 한국의 자동차 부품업체의 수는 글로벌 금융위기 이후 증가하다가 2010년대 전반적으로 정체 상황이다. 고용은 2018년부터는 축소세가 완연하게 나타나고 있다. 완성차와 부품사의 고용 비중은 대략 4 : 6의 비율을 보이고 있다(<그림 2-10> 참조). 지난 10년간 완성차의 고용은 거의 유지된 반면, 부품사는 2010년대 초반 증가하다가 중반 이후부터 점진적으로 감소하고 있는 상황이다. 2017년 이후 한국의 자동차 생산은 현재까지 4년째 하락세에 있는데, 이로 인한 고용 감소는 부품사 중심으로 일어나고 있음을 알 수 있다.

<그림 2-9> 한국 자동차 부품사 사업체 수와 종사자 수



<그림 2-10> 한국자동차산업 고용 추이



* 출처: 한국고용정보원, 『고용행정통계』 (단위: 명)

나. 1차 부품업체 규모

자동차산업은 전형적으로 완성차가 지배력을 행사하는 수직적인 원하청 관계를 특징으로 하고 있다. 자동차산업의 생태계는 완성차를 정점에 두고 1차 부품업체, 2차 부품업체, 3차 이하 부품업체로 내려가는 중층적인 원하청 관계로 이루어져 있다. 최근의 연구에 따르면 자동차산업의 경우 거래단계는 6단계까지 내려가기도 한다(남종석·김진근·송영조, 2019). 하지만 3차 부품업체 이하부터는 영세업체들로 볼 수 있어 그 관계의 그 구별이 무의미하다.

한국에서 부품사들 중에 최상위에 위치한 기업들을 대체로 1차 부품업체로 간주한다. 일반적으로 1차 부품업체는 완성차에 직접 납품하는 업체를 가리키지만, 규모면으로 볼 때 계열사를 통해 2단계에 걸쳐 완성차에 납품하는 부품사들과 큰 차이가 없는 경우도 많다. 따라서 1차 부품업체를 형식적인 거래단계에 따라 구분하기 보다는 한국 자동차산업협동조합에 등록된 부품사들을 1차 부품업체로 간주하는 경우도 많다. 한국자동차산업협동조합에 등록된 부품사들에는 1차 부품업체와 2차 부품업체가 섞여 있지만, 대체로 소규모라도 자체적인 기술 연구 기능을 갖추고 있어 상대적으로 안정적인 사업 구조를 가지고 있다.

한국에서 1차 부품업체로 볼 수 있는 부품사들은 2019년 현재 824개가 존재한다. <표 2-1>에서 보듯이 지난 10년간 1차 부품업체의 수는 2013년을 기점으로 74개(8%) 감소하였다. 대기업은 점진적으로 늘어나고 중소기업은 점진적으로 줄어들고 있는 상황이다. 부품사의 대형화는 속도는 빠르지 않지만 장기적인 추세라 할 수 있다. 반면 중소 부품사들은 점점 살아남기 어렵다는 점도 보여주고 있다.

<표 2-1> 1차 부품업체 수

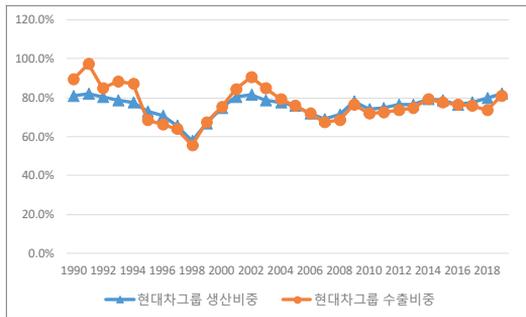
연도	대기업	중소기업	계	증감률
2013	229	669	898	1.2%
2014	231	648	879	-2.1%
2015	241	642	883	0.5%
2016	242	616	858	-2.8%
2017	245	606	851	-0.8%
2018	257	574	831	-2.4%
2019	269	555	824	-0.8%

* 출처: 한국자동차산업협동조합, 『자동차산업편람』

3) 원하청 납품관계 현황

한국자동차산업에 대한 기존의 연구들은 대체로 현대자동차그룹을 정점으로 하는 수직적이고 위계적인 원하청 관계를 주된 특징으로 꼽고 있다. IMF 이후 국내 자동차산업은 현대자동차그룹과 외국계 3사로 재편되었고, 이후 20여 년 동안 현대자동차그룹이 국내 시장에서 차지하는 영향력은 확대되었다. 최근 몇 년간 외국계 3사가 모두 어려움에 처하면서 현대자동차그룹의 지위는 더욱 공고해지고 있다. 아래의 <그림 2-11>은 지난 30년간 현대자동차그룹이 국내 자동차 생산 및 수출에서 차지하는 비중의 추이다. 지난 30년간 1998년 한 해를 제외하고 현대자동차그룹이 국내에서 차지하는 위치가 흔들린 적이 없이 없다는 점을 알 수 있다. 현대자동차그룹의 생산 및 수출 비중은 2000년 중반 이후 약 70~80%로 독보적인 지위를 계속 유지하고 있다.

<그림 2-11> 현대자동차그룹의 생산 및 수출 비중



* 출처: 한국자동차산업협회, 『한국의 자동차산업』 (단위: 대)

이러한 독점적 지위의 유지는 원하청 관계에도 영향을 미칠 것이지만, 이를 보여줄 수 있는 통계는 별로 없는 상황이다. <표 2-2>는 자동차산업협동조합에 등록된 자동

차 부품업체의 납품액을 완성차 업체별로 보여주고 있다. 납품액 비중을 보면 2019년 기준 현대자동차그룹의 납품액이 약 80%(전체 50조원 중 42조원)를 차지하고 있어, 대부분의 1차 부품사들이 현대자동차그룹에 의존하는 상황을 보여준다.

완성차 기준으로 보면 현대자동차그룹과 쌍용자동차가 전체 매출에서 부품사 납품액의 비중이 50%를 넘으며, 외국계 자동차기업인 한국지엠과 르노삼성은 30~40%로 현대자동차그룹에 비해서는 비중이 낮다. 이는 현대자동차그룹이 부품사에 미칠 수 있는 영향력을 보여주는 동시에, 외국계 기업의 경우 모기업으로부터의 수입 비중이 매출 비용에 영향을 미침을 보여준다. 쌍용자동차는 외국계 기업이지만 상대적으로 모기업과의 내부 거래보다는 국내 부품망을 활용하여 생산을 많이 하고 있다.

<표 2-2> 완성차업체 매출액 대비 수급기업의 납품액 비중

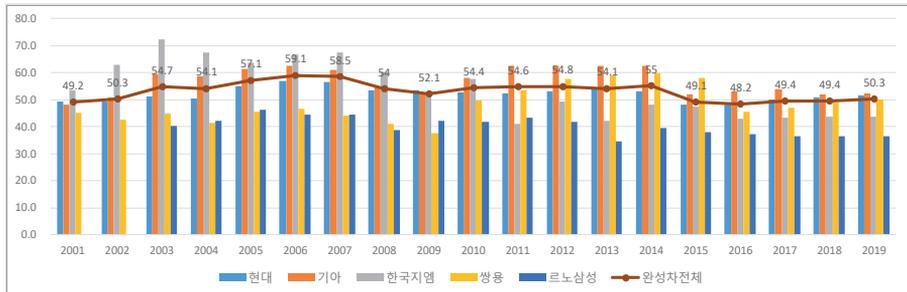
구분	2018			2019		
	매출액(A)	납품액(B)	납품액비중(B/A)	매출액(A)	납품액(B)	납품액비중(B/A)
현대	431,601	218,711	50.7	491,557	253,995	51.7
기아	319,122	165,932	52	338,578	177,042	52.3
한국지엠	91,672	39,962	43.6	84,538	36,788	43.5
르노삼성	55,990	20,304	36.3	46,777	16,959	36.3
쌍용	37,059	18,127	48.9	36,263	18,088	49.9
자일대우버스	2,954	1,459	49.4	3,127	1,342	42.9
타타대우	6,514	2,695	41.4	5,378	2,098	39
합계	944,912	467,190	49.4	1,006,218	506,312	50.3

* 출처: 한국자동차산업협동조합, 『자동차산업편람』, (단위: 억 원)

** 위의 납품액은 한국자동차산업협동조합에 등록된 부품사들의 납품액임.

이를 <그림 2-12>와 같이 시계열적으로 보면 지난 20년간 완성차 매출에서 부품사 납품액이 차지하는 비중은 대략 세 시기를 거쳐 낮아지고 있다. 2000년대 중반 거의 60%에 이르렀던 납품액 비중은 2010년대 전반기 55% 정도로 낮아졌으며, 2010년대 후반기에는 50% 정도로 낮아졌다. 김철식·김보성(2016)은 2010년대 전반기 납품단가 인하를 두고 납품단가의 인하 효과로 추측하였다.

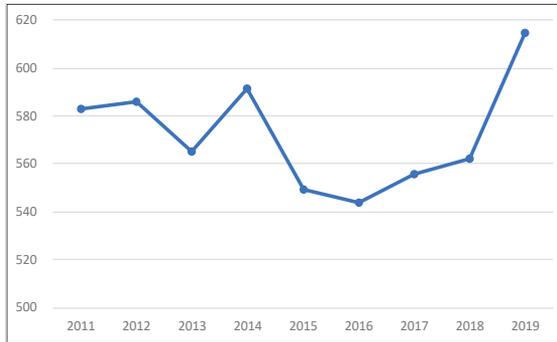
<그림 2-12> 완성차 업체별 매출대비 부품업체 납품액 비중



* 출처: 한국자동차산업협동조합. 『자동차산업편람』 (단위: %)

그러나 이러한 계산에는 1차 부품업체의 수가 계속 줄어들었다는 점이 고려되지 않고 있다. <그림 2-13>에서 보듯이 1차 부품사당 납품액을 보면 오히려 2017년부터 부품사들의 납품액이 커지는 현상이 관찰되고 있어, 완성차 업체별 매출대비 부품업체의 납품액 비중이 줄어들었다는 것이 납품단가 인하 요구의 결과로 주장하기에는 무리가 따른다.

<그림 2-13> 완성차 업체별 매출대비 부품사당 납품액 비중



* 위의 자료는 연도별 부품업체 수로 나누어 계산

<표 2-3>은 현대기아차의 매출에서 원재료비가 차지하는 비중을 보여주는 자료이다. 시기가 제한적이지만 현대기아차의 매출에서 원재료비의 비중은 2014~16년간 높아졌음을 보여주고 있다. 이는 현대기아차 자동차 생산 과정에서 외부로부터의 부품 조달 비중이 더 커졌음을 의미한다.

<표 2-3> 현대기아차 매출 대비 원재료비 비중 (단위: 백만원)

구 분		2014	2015	2016
현대차	원재료비	49,325,965	50,711,919	51,009,153
	원재료/매출	55.30%	55.10%	54.50%
기아차	원재료비	31,532,994	33,432,395	36,083,247
	원재료/매출	67%	67.50%	68.50%

* 자료: 현대자동차지부 단체교섭위원 자료집

이상의 자료를 종합해서 추정할 수 있는 점은 첫째, 완성차에 납품하는 1차 부품사들의 비중은 계속 줄어들고 있지만, 부품사당 납품액은 증가하고 있다. 이는 부품사들의 대형화 추세를 보여주는 동시에, 대형 부품사들의 매출 실적은 개선되고 있음을 의미

한다. 둘째, 현대기아차의 연결재무제표에 근거했을 때 현대기아차의 외부 생산 비율은 증가하는 추세를 보이고 있다. 그렇다면 부품사들이 위계적인 원하청 관계로 어려움을 겪고 있다는 일반적인 인식은 어떻게 보아야 할 것인가? 이는 두 가지 점에서 찾아야 할 것이다. 하나는 매출이 증가함에도 수익이 안 나는 상황, 즉 수익성 악화의 측면과 다른 하나는 완성차의 부품 조달에서 계열사와 비계열사의 격차 강화이다. 이 점은 한국의 완성차들이 부품사들을 어떻게 관리하고 있는지에 관한 문제와 연관된다.

3. 한국자동차산업의 원하청 관계의 특징과 변화

1) 경쟁을 통한 관리

현대자동차그룹의 독점적 지위의 강화와 납품단가의 점진적 인하는 상호 연관되어 있다. 현대자동차그룹의 지위가 공고화될수록 납품단가는 점점 하락하게 되는 것이다. 이 메커니즘을 파악하기 위해서는 납품단가가 결정되는 과정을 밝혀야 하겠지만, 원하청 도급거래는 갈수록 기밀 유지가 강화되는 것처럼 보인다. 홍장표(2003)의 연구는 사례 조사를 통해 1차부터 3차에 이르는 도급거래 관계를 파악하고 있다는 점에서 선구적이다. 예를 들어 홍장표는 완성차와 1차 부품업체 사이의 도급거래에서 부품단가 결정의 요소들로 재료비, 가공비, 일반관리비, 이윤, 연구개발비, 금형개발비가 반영되고 있음을 찾아내었다. 이는 사실상 원청이 납품단가 결정에서 부품사의 원가 정보를 모두 파악하게 된다는 것을 의미한다. 이 연구 이후에는 납품단가 결정 과정을 보여주는 연구가 없어 최근의 구체적인 변화상을 알기는 어렵다. 면접조사에 따르면 과거처럼 원청이 부품사의 설계 도면을 요구하거나 부품사에 상주하면서 원가 정보를 파악하는 경우는 사라졌지만, 공정개선 사항, 임단협 결과에 따른 임률 반영, 원재료비 변동의 자의적 반영 등 부품사의 세세한 원가 변동을 납품단가 결정에 반영하는 관행은 지속되고 있다.²⁾

납품단가 결정 과정에 대한 비합리적 관행 이외에도 부품사들의 상황을 어렵게 만드는 것은 경쟁적 환경의 강화이다. 그간 사회적으로 원하청 불공정거래가 문제가 되면서 현대자동차그룹은 그룹 자체적으로 동반성장 정책을 추진하면서 부품사와의 협력

2) 면접 조사 내용 몇 개를 소개하면 다음과 같다. 공정 개선 사항 반영: “공정에 단가를 매기잖아요. 어떤 개발을 해서 어떤 공정이 하나 빠지게 되면 애네가 그 단가를 알게 되면 빼 버려요. 와서 중간에 점점 같은 거를 하거든요.”(B 지회) 임단협 결과 반영: “임단협 끝나면 보통 그 때쯤 합니다. CR을 그 때쯤 때려서 부품사 입장에서는 ‘너네 돈 준다고 우리 단가 때린다’ 이렇게 생각하도록 만드는. ‘너네 돈 많이 주네. 여유있네. 까자’ 해마다 그렇게 오다 보니까.”(H 지회) 원재료비 변동을 비합리적으로 반영. “작년, 재작년이었나? 정확하게 기억은 안 나는데, 원소재 값이 많이 떨어진 적이 있었거든요. 그런데 그 부분에 대해서 우리가 당연히 원래 납품가격이 있으니까 순이익이 올라가잖아요. 이 부분에 대해서 나중에 몇 년 지나니까 ‘너네가 원래 가격이 100원이었는데 가격이 80원이었으니까 20원 갱이 있으니까 그거를 나중에 달라. 반영해야 된다’”(G 지회)

적 관계를 위한 조치들을 시행하였다. 현대자동차그룹의 동반성장 홈페이지에 보면 현대자동차그룹은 부품사와의 동반성장을 위해 과거의 폐쇄적이고 수직적인 관계에서 개방적이고 수평적인 관계로의 변화를 추구한다고 소개되어 있다. 대체로 한국의 기업간 관계에서 폐쇄적·수직적인 관계는 비합리적이고 부당한 거래관계로 인식되고, 개방적·수평적인 관계가 바람직한 방향으로 인식되고 있지만 실상은 그렇게 단순하지는 않다. 개방적·수평적인 관계의 또 다른 이름은 '시장적 관계'이고, 이는 곧 경쟁적 환경의 강화를 의미한다.

자동차산업의 경우 소수의 완성차 업체를 정점으로 하는 수직적인 원하청 관계가 일반적인 구조이다. 이러한 상황에서 경쟁은 완성차에게 유리할 수밖에 없다. 원하청 관계의 최근의 변화를 꼽자면 현대자동차그룹이 부품사들의 경쟁을 보다 정교하게 활용하고 있다는 점이다. 현대자동차그룹은 과거처럼 가시적인 힘을 내세워 부품사와 단가 협상을 하지 않고서도 경쟁적 환경을 조성하는 것을 통해 유리한 단가 협상을 할 수 있게 되었다. 완성차의 복사발주(이원화 정책)는 이전부터 시행된 것이지만 최근에 들어서는 이를 체계화하는 양상이다.³⁾

“저희가 알기로는 단가를 낮추기 위해서 일부로 경쟁을 시키는 거죠 두 회사가 전부 다 외국계예요 ... 외국계라서 단가를 인하를 잘 못하잖아요 그래서 (외국계 기업을 견제하기 위해) **를 입찰에 불러들여 외국계 기업의 단가를 하락시키는거죠” (I 지회)

“□□는 **이 메이저 회사였는데 **2 회사가 등장했어요 이 기업은 일본과 합작하여 원소재를 만들면서 단가를 낮추면서 메이저 회사가 되었습니다. ... 현재는 **2가 너무 커져서 이를 견제하기 위해 **에 물품을 주는 상황으로 되었어요” (C 지회)

현대자동차그룹의 복사발주는 부품사간 경쟁 강화를 통해 납품단가를 인하할 수 있는 유력한 수단이 된다. 현대자동차그룹에서 경쟁은 부품사 관리를 위한 철칙으로 자리 잡고 있는 것처럼 보인다. 이는 경쟁의 원칙이 그룹 계열사에도 적용된다는 점에서 확인된다. 이제 현대자동차그룹은 계열 부품사들에게도 안정적으로 물량을 주지 않는다. 현대자동차그룹은 계열사들에게도 의도적으로 물량을 분산 할당하거나 순회 방식으로 할당하고 있는데, 이는 그룹 계열사 관리 차원도 있지만 노조 관리 차원의 성격도 있다.

“한번쯤은 돌려요 물량을 저희도 한 번 뺐긴 적이 있어요 예전에 △△1을 **에 뺐겼어요 △△1 전체 물량을 다. 그룹사는 일부러 그러는 거잖아요 그리고 △△2는 **에서 2년 전에 했던 거예요 그런데 (우리가) 그거를 뺐어왔어요 애네들이 뺐어왔다 뺐겼다고 말해요 제가 봤을 때는 '너네 그러면 물량 못 받아와 그걸 한번쯤 보여줘야 되잖아요, 애네들도 그래서 의도적으로 그렇게 하는 것 같아요 '물량 뺐

3) 앞으로 제시되는 인용문에서는 부품사의 정보를 최대한 노출시키지 않기 위해, 기업명, 부품명, 자동차 모델명, 지역명을 부호화처리하였다. 완성차나 부품사는 **, 부품은 □□, 자동차 모델은 △△, 지역은 ▲▲으로 표시하였다. 하나의 인용문에서 복수의 부품사나 부품이 언급될 경우 숫자를 표시하여 구분하도록 하였다.

켰으니까 한동안 힘들고 어렵게 지내야지 지금 **2에서도 왜 △△3을 뺐어갔냐 그런 얘기하고 그러거든
요" (A 지회)

부품사간 경쟁을 통해 납품단가를 인하하는 방식은 현대자동차그룹만이 아니라 한국 대기업의 일반적인 모습이기도 하다. 또한 한국에 진출한 다른 외국계 완성차 기업도 정도의 차이는 있을지 몰라도 납품단가 결정 과정에서 경쟁을 활용하고 있다. 이하의 사례들은 원하청 간 불균형한 관계가 현대자동차그룹만의 문제가 아니라 대기업 일반의 문제로 퍼져 있음을 보여준다.

2) 현대자동차그룹 계열사의 진화

현대자동차그룹은 2000년대 들어 모듈화를 빠르게 진행시켰다. 모듈화란 단위 부품들을 묶어 새로운 하나의 부품으로 구성하는 것으로 이는 모듈 전문 업체의 역할 비중이 큰 새로운 형태의 원하청 관계를 가져올 것으로 전망되기도 하였다. 그러나 실제 벌어진 상황은 현대자동차그룹이 현대모비스를 중심으로 모듈 기업을 육성함으로써 기존 부품업체들의 지위는 더욱 하락하게 되었다(조형제, 2001; 김철식, 2011; 김철식·조형제·정준호, 2011; 조형제·김철식, 2013). 현대자동차그룹의 계열사들은 완성차가 수행하던 기존의 생산기능 중 상당 부분을 이전받아 모듈 사업을 추진하는 한편, 하위 부품기업들을 관리하는 일종의 중간관리기업의 역할을 수행하면서 성장해 나갔다. 아래의 <표 2-4>은 현대자동차그룹 부품 계열사들이 한국 자동차 부품업체에서 차지하는 비중을 보여준다. 지난 10년 동안 현대자동차그룹의 계열사들의 매출은 한국 자동차 부품업체 매출에서 20%를 계속 유지하고 있다. 영업이익은 10년 전 50% 수준에서 2018년 34% 수준으로 떨어지긴 하였지만, 매출에 비교했을 때 여전히 많은 수익을 가져가고 있다.

<표 2-4> 현대자동차그룹 자동차 부품계열사들이 한국자동차부품업체에서 차지하는 비중

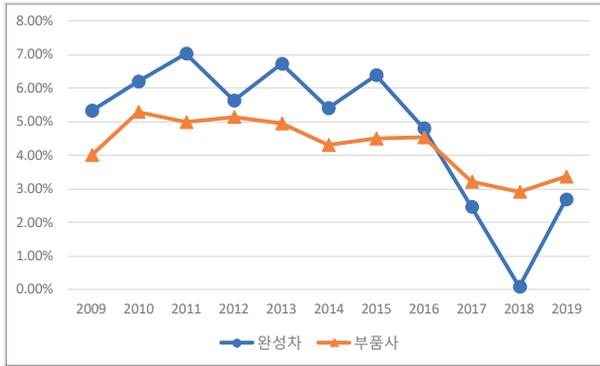
연도	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
매출액	15.7	20.6	24.6	26.4	27.4	29.5	31.3	32.4	31.5	33.1
영업손익	1.6	2.1	2.5	2.9	2.9	2.5	2.6	2.5	1.5	1.6
당기순손익	1.8	2.7	2.1	2.8	2.6	2.7	2.1	2.4	1.4	1.6
매출액 비중	20.23	19.45	18.86	19.33	19.18	20.19	19.58	19.73	19.37	20.33
영업손익 비중	52.28	36.71	38.82	41.59	40.78	39.43	35.86	34.12	29.47	34.76
당기순손익 비중	52.18	41.90	36.40	42.86	40.41	41.61	32.35	35.63	33.03	42.63

* 출처: 한국은행 기업경영분석 자료와 현대자동차그룹 부품 계열사 재무정보 결합 (단위: 조 원, %)

그간 한국자동차산업 원하청 관계의 격차를 보여주는 지표로 완성차와 부품사의 영업이익률 지표가 자주 활용되었다. 대개의 경우 완성차가 부품사에 비해 영업이익률이 높다는 점을 들어 문제로 삼았다. 그러나 <그림 2-14>에서 보듯이 2017년부터 완성

차와 부품사의 영업이익률의 역전이 발생하였다. 그렇다면 이를 부품사의 수익성이 개선된 것으로 볼 수 있을까? 그렇지는 않다. 그 이유는 계열사의 존재 때문이다.

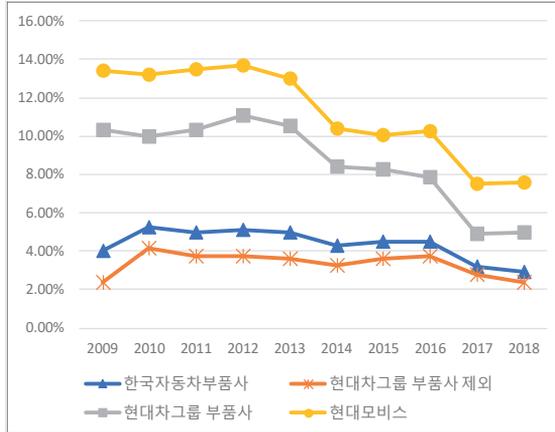
<그림 2-14> 완성차와 부품사의 영업이익률



* 출처: 한국은행 기업경영분석

<그림 2-15>처럼 부품사를 현대자동차그룹 계열사와 비계열사로 나누어서 기업 성과를 살펴보면 현대자동차그룹 비계열사들의 영업이익률은 한국자동차부품사들의 평균 이익률보다 항상 낮은 상태였다. 반면 현대자동차그룹 계열 부품사들은 2017년 이전까지 많은 수익을 가져가고 있음을 확인할 수 있으며, 2017년 위기 이후에도 4%의 영업이익률을 내면서 어느 정도 수익을 얻고 있는 상황이다. 특히 현대모비스는 2010년대 전반기 영업이익률이 10%를 넘고 있으며, 매출은 2배로 뛰었다. 최근 몇 년간 현대자동차그룹 자동차부품 계열사들의 경영 사정이 안 좋아지고 있지만, 현대모비스는 7%의 영업이익을 내고 있다.

<그림 2-15> 한국자동차부품사별 영업이익률



* 출처: 한국은행 기업경영분석 자료와 현대자동차그룹 부품 계열사 재무정보 결합 (단위: 조 원, %)

요컨대 한국자동차산업의 원하청 격차는 완성차와 부품사로 양분되기보다는 계열사를 포함한 현대자동차그룹과 비계열 부품사로 양분되고 있는 것이다. 최근 들어 완성차 기업들의 경영 상황은 좋지 않지만, 현대모비스를 중심으로 한 현대자동차그룹 계열사들은 양호한 수준의 경영 성과를 얻어내고 있다. 반면 현대자동차그룹 비계열사 부품사들은 지난 10년 동안 지속적인 저수익성 상황에 놓여 있었고, 2017년 이후 자동차시장 침체에 큰 타격을 입고 있다. 비계열사 부품사들의 영업이익률은 3년째 2% 내외에 처해 있는데, 이는 2009년 글로벌 금융위기 당시 수준이다. 2009년 글로벌 금융위기는 회복기간이 1년 6개월 정도였던데 반해, 현재 부품사들의 침체는 3년째 이어지고 있으며, 코로나 사태로 악화 일로에 놓여 있다고 진단할 수 있다. 현대자동차그룹 계열사의 진화 양상은 크게 세 가지 점에서 확인된다. 첫째, 기존의 부품업체들 중 수익성이 있는 기업들을 사들여서 계열사로 만드는 것이다.

“현대자동차가 원래는 자동차 조립을 해서 돈을 벌다가 부품사를 하나씩 사들이기 시작해서 모비스, 다 이모스 그런 것들이 생겼잖아요 저희도 마찬가지인 거예요. □□□ 중에서 돈 되는 데가 □□□이예요 메 커니즘 중에 돈이 되니까. 이것을 뺏아 먹으려고 하는 거죠”(A 지회)

새로운 부품사의 인수는 그룹 전체적으로 볼 때 납품단가 협상에서 유리한 위치를 점하는데도 활용된다. 기존에 납품받는 부품에 대해 정보를 모르고 있을 때는 부품사가 단가 협상에서 유리한 측면이 존재할 수 있는데, 현대자동차그룹이 이를 계열사로 편입시키게 되면 부품 원가 정보를 모두 파악하게 되고, 이는 다시 해당 부품의 단가 결정 과정에서 단가인하 압력의 수단으로 활용된다.

“원래 자동차부품 중에 엔진 시트 그런 것들이 값이 나가잖아요. 그런데 그 전에는 (현대자동차그룹이) 잘 모르니까 부품사가 입찰을 하면 그 정도의 값을 줬어요. 10% 정도 이익 나게. 자체적으로 속이고 입찰하겠지만 그런데 저희를 인수함으로써 단가를 후려치는 거죠. 주변에 있는 다른 업체들한테 ‘100원에 만들 수 있는데 너네 그동안 120원에 만들었잖아. 100원에 만들면 내가 너희에게 주고 100원에 못 만들면 ***에 준다’ 그래서 부품 값을 후려치는 거예요.” (A 지회)

둘째, 납품하는 부품업체들로 하여금 자신들의 계열사의 물품을 사용하도록 하는 것이다. 이는 CR을 과도하게 적용하지 않더라도 계열사의 매출을 올려주는 것이기 때문에 일거양득의 효과를 가진다.

“예전에는 노골적으로 CR에서 ‘단가 한 3% 까’ 이렇게 했는데 지금은 그렇게 안 하고 원소재를 우리가 **1 거를 쓴다거나 하면 지금은 **2 거를 써라. 그런 식으로 하는 거죠. 원소재 품질이 똑같으면 상관없어요. 그런데 **2 거는 별로예요. 불량도 많이 나고 그런 거를 쓰면서 하는 거죠. 그게 CR형태로” (G 지회)

셋째, 계열사에게 AS 물량을 맡기는 것이다. 자동차 이용자가 부품의 교체가 필요할 경우 해당 부품을 어느 기업에서 제공하는지는 부품기업의 수익에 영향을 미친다. 하위 부품업체가 부품 계열사에 특정 부품을 납입하였고, 그 부품의 교체가 필요한 경우가 있다. 이때 AS 부품이 하위 부품업체를 통해 교환되는 것이 아니고 계열사를 통해 교환된다. 그런데 하위부품업체가 계열사에 납품한 가격과 비교했을 때 AS 부품의 가격은 훨씬 높고, 이때 발생하는 수익은 하위 부품업체가 아니라 계열사가 가져가게 된다.

“제일 큰 문제가 뭐냐면 이게 우리가 3천원에 나가잖아요. 그런데 우리가 일반적인 사람들이 서비스센터에 교환을 하게 되면 10만원이에요. 이윤이 얼마나 남는 거예요? ***가 있어야 될 존재를 모르겠어요.” (B 지회)

3) 해외생산과 동반진출의 부담 가중

글로벌 금융위기 이후 한국 자동차기업의 주된 움직임의 하나는 현대자동차그룹의 해외 생산 확장과 그에 따른 부품사들의 동반 진출이었다(조성재·장영석, 2013; 홍장표, 2016). 아래 <표 2-5>에서 보듯이 현대자동차그룹과 동반진출한 부품업체들은 1997년 34개에서 2018년 861개로 크게 늘어났다. 2019년 들어 처음으로 동반진출 업체가 줄어드는 상황이 나타나는데, 이는 2017년 사드 사태 이후 해외 판매 부진에 따라 부품사들의 해외 공장 철수가 많았음을 의미한다.

<표 2-5> 현대자동차그룹 해외 동반진출 업체

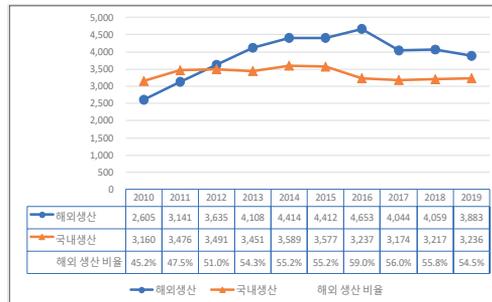
연도	97년	00년	04년	08년	12년	15년	17년	18년	19년
1차 협력사	17	19	116	218	239	265	301	310	345
2차 협력사	17	22	171	310	360	343	471	551	401
계	34	41	287	528	599	608	772	861	746

* 출처: 현대자동차그룹 동반성장 추진 현황

국내 자동차 부품사들은 현대자동차그룹과의 동반진출에 따라 2010년대 전반기 성장 기회를 가지게 된다. 그러나 대부분의 동반 진출 부품사들은 글로벌 다변화의 길로 나아가기 보다는 해외에서도 현대자동차그룹에 대한 의존도를 낮추지는 못하였다. 현대자동차그룹 해외 생산에 관한 연구들은 국내의 기업간 관계의 특징이 해외 현지의 기업간 관계에서도 그대로 적용된다는 점을 발견하였다. 이들 연구들은 현대자동차그룹에 대한 의존도가 높은 이와 같은 기업간 관계가 해외 사업의 성장에 기여할 수 있었지만 그 지속가능성에 대해서는 의문을 제기하였다(조형제·정준호, 2016a, 2016b; 김철식·오중산, 2017).

<그림 2-16>에서 보듯이 글로벌 금융위기 이후 확장해 나갔던 현대자동차그룹의 해외 생산은 2017년부터 감소되기 시작하였다. 이 시기는 2017년 사드 사태 관련 현대자동차그룹 해외 사업이 어려움을 겪었던 시기이다. 이에 따라 현대자동차그룹에 전적으로 의존하는 부품사들의 해외생산도 직접적으로 타격을 입게 되었다.

<그림 2-16> 현대자동차그룹의 해외 생산



* 출처: 한국자동차산업협회, 『한국의 자동차산업』

<표 2-6>에서처럼 현대자동차그룹은 중국의 '사드 보복'이 시작된 2017년 중국 판매의 급감을 겪었다. 현대자동차그룹의 중국 생산은 전년 대비 35.4%가 축소된 것이다. 그간 중국 시장에서 성장세를 누렸던 현대자동차그룹은 지속적으로 공장 신설을 통해 생산능력을 늘려나가는 와중이었기에 그 충격은 컸다. 더 큰 문제는 사드 보복 조치가 끝난 이후에도 현대자동차그룹의 중국 시장 판매는 감소세를 면하지 못하고 있는

상황이 지속되고 있다는 점이다. 현대자동차그룹의 중국 생산은 2017년부터 2019년까지 3년 연속 감소하였고, 가동률은 40%대에 머무르고 있다. 중국에서의 생산과 판매가 대략 일치한다고 볼 때, 시장 점유율도 5년 전 8.1%에서 3.7%로 급락한 것으로 추정된다.

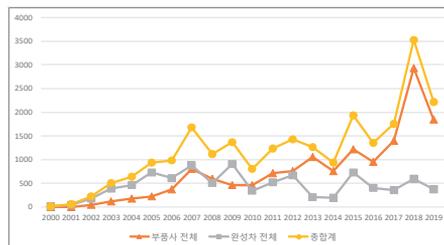
<표 2-6> 현대기아차 중국공장 생산 추이

		2015	2016	2017	2018	2019
생산	현대차	1,082,552	1,179,881	827,941	806,214	663,491
	기아차	615,100	650,041	354,067	361,570	293,100
	소계	1,697,652	1,829,922	1,182,008	1,167,784	956,591
생산능력	현대차	1,205,000	1,505,000	1,605,000	1,805,000	1,505,000
	기아차	900,000	900,000	890,000	890,000	750,000
	소계	2,105,000	2,405,000	2,495,000	2,695,000	2,255,000
가동률		81%	76%	47%	43%	42%
점유율		8.1%	7.4%	4.1%	4.2%	3.7%

* 출처: 한국자동차산업협회, 『한국의 자동차산업』, 각년도, 가동률은 직접 계산, 점유율은 중국 자동차판매 대비 현대기아차 생산으로 추정치.

해외 요인을 더 살펴보자. 한국의 자동차 부품사들은 2010년대 전반기에는 동반진출이 확대되면서 수출 증대 효과를 누린 바 있다(홍장표, 2016). 아래 <그림 2-17>에서 보듯이 한국 자동차기업들은 2000년대 이후 꾸준히 해외직접투자를 증가시켰다는 것을 알 수 있다. 그런데 완성차의 해외직접투자는 글로벌 금융위기 이전에 진행되었던 반면, 부품사들의 투자는 글로벌 금융위기 이후에 증가한다는 점을 알 수 있다.

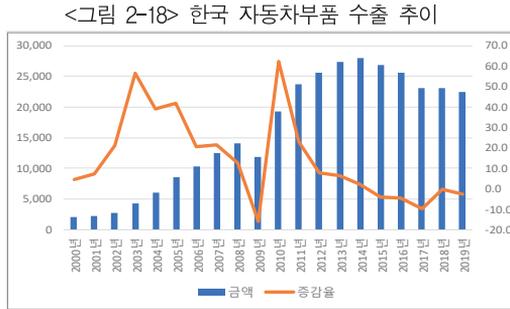
<그림 2-17> 한국 자동차기업 해외직접투자 금액



* 출처: 한국수출입은행, 『해외투자통계 DB』 (단위: 1,000달러)

이러한 해외직접투자를 국내 부품사 기업들의 수출과 관련하여 본다면, 글로벌 금융위기 이후 해외 사업 진출은 국내 부품사들의 수출에 긍정적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 부품사들의 해외직접투자는 대부분 현대자동차그룹 해외 공장에 대한 납품을 목적으로 이루어졌고, 이것이 부품사의 수출 증대를 가져왔던 것은 현대자동차

그룹 해외 공장 및 국내 부품사의 해외 공장에 대한 납품 물량이 증대하였기 때문이다. <그림 2-18>에서 보듯이 한국의 자동차부품 수출액은 글로벌 금융위기 이후 급증하여 2014년까지 계속 증가하였고, 2015년부터 축소되기 시작한다. 특히, 부품사의 수출은 2017년부터는 큰 폭으로 줄어들었는데, 이는 사드 사태 이후 현대기아차가 중국 시장에서 받은 타격의 영향이라 볼 수 있다.



* 출처: 한국무역협회, 『K Stat』 (품목코드: MITI 742, 단위: 1백만 달러, %)

4. 위계적인 원하청 관계의 영향

이상에서 최근 자동차산업 원하청 관계에서 나타나는 특징을 경쟁을 통한 부품사 분리, 현대자동차그룹 계열사의 진화, 해외생산과 동반진출의 부담 강화로 정리해보았다. 한국자동차산업 원하청 관계가 가지는 위계성이나 종속성이 새로운 현상은 아니겠지만, 최근의 변화들은 부품사들의 위치를 더욱 불안정하게 만들고 있으며, 또한 미래차로의 산업 전환 분위기를 기회가 아닌 공포로 몰아놓고 있다.

1) 부품사의 불안정성 강화

위계적인 원하청 관계의 고착화는 부품사들에 장기적 거래에 따른 안정감을 주기보다는 오히려 불안정을 야기하고 있다. 현대자동차그룹을 비롯한 완성차들은 복사발주 정책을 통해 부품사들을 지속적으로 경쟁을 시키고 있으며, 그 결과 부품사들은 과거의 폐쇄적·전속적 관계에서 비롯되는 불공정 피해 대신에 개방적·수평적 관계에서 비롯되는 과당 경쟁에 시달리고 있다. 그리하여 과거에는 경쟁력이 있었지만 최근에는 쇠퇴하는 기업들이 발생하고, 과거에는 1차 벤더였지만 하위 벤더로 전략하는 기업들이 나타나고 있다.

“지금 우리의 경쟁업체들이라고 하는 데가 예전에 우리의 협력업체, 하청업체들하고 같이 동등선상에 와 있어요. 다른 데가 다 그런 수준이고 옛날에는 우리 그거였던 공급업체들하고 비슷하게.”(F 지회)

“기존에 직납하다가 □□ 물량은 **으로 납품하고 있어요. 원래 □□가 현대차로 직납을 했었거든요. 그런데 현대차가 갑자기 다른 업체를 줘버리더라고요. 우리가 독점 상태에 있었는데, 후발주자인 **2와 **3이 등장하면서.”(B 지회)

부품 조달의 경쟁 체계를 강화하면서 장기적인 거래 관계도 점차 약해지고 있는 상황이다.

“(장기적인 관계) 그게 많이 바뀌었어요. 여기가 규모에 비해서 현대자동차 1차 협력업체 된 게 오래 됐어요. 초창기부터 1차 협력업체였으니까. 예전에는 사업하기 편했던 게 ‘이 제품은 *** 줘라’ 이렇게 됐는데 시스템 자체가 바뀌었잖아요. 공개입찰로 들어가고 그렇게 하면서 나름 힘들어졌죠.”(L 지회)

이처럼 특정 완성차 업체에 의존하면서도 부품사간 경쟁의 강화는 부품사의 지위 변동성을 높이고 장기적인 거래 관계도 점차 약화시키고 있다. 이는 지속적인 납품단가 인하의 압력을 가하는 동시에 부품사 현장에 물량에 대한 집착과 공포를 야기하고 있다.

“기업은 다 이원화를 시켜야 가격경쟁도 있고 가격을 다운 시킬 수 있잖아요. 제가 조합에 있으면서 사업을 이렇게 나아가는 게 그게 두려운 거예요. 우리가 거의 60-70%를, 내년엔 70%를 갈 건데 어떻게 보면 우리가 대기업이 아니니까 한방이잖아요. 물건 안 주면 끝이에요. 우리 회사는, 그게 제가 조합에 있으면서 현장에서 일을 하면서 제일 두려운 거죠.”(E 지회)

2) 거래관계의 비합리적 관행 지속

중소기업중앙회가 실시하는 중소기업조업하도급 실태조사를 보면 자동차산업에서 불공정행위는 미미하게 나타나고 있다. 2018년 조사의 경우 81개의 자동차업체가 답변하였는데, 이중 4.9%만이 불공정거래가 있다고 답변하였다(중소기업중앙회, 2019). 이는 사회적으로 대기업 혹은 원청의 ‘갑질’이 문제가 되면서 하도급 거래 관계를 규제하는 분위기를 반영한다. 그러나 가시적인 불공정행위가 감소되었다고 해서 자동차산업의 원하청간 권력 관계가 개선되었다고 보기는 어렵다. 위계적인 원하청 관계가 고착화된 상황에서 완성차들은 법률로 규제하거나 개선시킬 수 없는 비합리적 요소들은 활용할 수 있기 때문이다.

그중 피면접자들이 문제 삼는 것 두 가지를 소개하면 다음과 같다. 우선 설명 없이 진행되는 부정적인 물량 변동이다. 자동차산업에서 납품 계약은 부품에 따라 1~3년 기간으로 이루어지지만, 완성차의 생산 상황에 따라 매달 일정 정도 변동이 있다. 그

런데 급격한 물량 변동이 있는 경우 부품 생산에 큰 차질이 발생함에도 불구하고 부품사들에게는 그 이유가 충분히 설명되지 않고 진행되는 경우가 있어 부품사들의 불만을 사고 있다. 다음으로 불량 발생 시 부품사에게 과도한 책임이 부여된다는 점이다. 완성차에 문제가 발생했을 경우 해당 부품사들은 납품한 부품에 대해 - 심지어 해외에 직접 나가 - 전수 검사를 직접 취하기도 하며, 또 완성차 조립 과정의 문제인지 부품 자체의 문제인지에 관한 책임 소재가 불분명한 문제들에 대해서도 책임을 감수하기도 한다.

“두려운 게 뭐냐면 물량을 계획되게 주면 되는데 바로 연락이 와서 ‘300톤 만들어주라, 저번 달 보다 곱하기 1.5로 해 달라’ 그러면 다행인데 ‘다음 달에는 보내지 말라’ 이런 식으로 하니까. ... ***가 무슨 사고가 나면 얘기를 안 해 준대요. ***가 얼마 전에 □□ 안에 들어가는 뭉치를 □□2이라고 하더라고요. □□2에 문제가 있어서 유럽에서 공장이 스톱이 됐어요. 그거를 우리에게 말을 안 해 주는 거예요. 왜 문제가 발생이 했는지 알아야 우리가 대처를 할 거잖아요” (E 지회)

“3년 전인가 중국공장에서 문제가 있었거든요. 개수가 4만개 정도 된 걸로 알고 있는데. 중국으로 출장 들어가서 전수검사해서 있는 거 빼내고 교체하고 그 작업까지 한 걸로 기억이 나요. 다른 업체들도 다 그렇게 하는 걸로 알고 있거든요. 실제로 그거는 수주를 받았던 업체에서 정리를 해야 되는데. 실제로 우리 같은 경우에 그 때 당시에 회사가 휘청했죠” (G 지회)

“불량 같은 경우에 우리가 정상적으로 납품을 해서 우리가 하나하나 불량검사를 해서 자동차에 납품했는데 자동차에서 확 집어서 조립을 해요. 그러면 기스 같은 게 많이 난다고요” (B 지회)

3) 하위 부품사로 비용 이전 압력

위계적인 원하청관계 아래에서는 하도급 지위가 낮아질수록 낮은 수익에 시달리게 된다. 이 점은 기존에도 많이 지적된 내용이다. 자동차산업의 원하청 거래의 전반적인 실태 파악을 시도한 최근의 연구로는 한국기업데이터베이스의 기업정보 자료와 고용형태별 근로실태조사를 결합하여 원하청간 근로조건 격차를 조사한 안주엽(2015)의 연구가 있다. 이 연구에서는 완성차의 임금을 100으로 보았을 때, 1차 협력업체는 55.8, 2차 협력업체는 48.8, 3차 이하 협력업체는 32.1로 추산되었다. 그만큼 하위 업체로 갈수록 노동조건이 열악하다는 의미이다.⁴⁾ 이를 통해 추정할 수 있는 점은 부품업체가 받는 경영 압박이 하위 단계로 내려갈수록 더 심할 것이라는 점이다. 이 점은 면접조사에서도 확인되고 있다.

“그런데 이게 1차에서 2차로 내려가는 거는 더 심해요 충격파가. 원래 예전에 제가 공단에 처음 올 때만

4) 이 연구는 노조가 조직되어 있는 1차, 2차 부품업체를 주 대상으로 진행되었다. 자동차산업 원하청 관계에 관한 많은 사례 연구들 또한 이 범위를 벗어나지는 못한다. 쉽게 예상할 수 있는 바는 현재 한국자동차산업에서 가장 위태로운 지위에 처한 이들은 3차 이하의 부품업체일 것이다. 위계적인 원하청 관계의 끝에 있는 3차 이하의 부품업체의 경영상황과 노동조건에 대한 실태조사가 필요하다 하겠다.

해도 3차만 해도 잘 없었거든요. 요즘은 4차까지 나왔잖아요. 계속 원가절감 하는 거예요. 거기에 가장 큰 근본은 인건비 싸움이고 우리나라 구조적인 문제들. 가장 위험하고 가장 작고 가장 더러운데 일하는 사람들이 돈까지 최고 적게 받더라. 그런 문제 때문에 그래요.” (L 지회)

“2차 벤더가 최고 많고 요즘에는 저도 잘 모르겠어요. 아까 제가 말씀드렸듯이 제가 처음 올 때만 해도 3차 벤더도 진짜 생소했거든요. 3차가 어느 수준이었나면 방금 말씀하신 것처럼 ▲▲에 진짜 사람 몇몇 데리고 일하는 가내수공업 같은 개념이었는데 이제는 4차까지 생겼다는 말을 듣고.” (L 지회)

“단가가 이게 밑에 하청에 단가를 다 먹어버리니까. 저희도 마찬가지로 원청에서 단가를 낮춰버리면 저희도 밑에 또 낮춰야 돼요. 계속 낮추다 보면 ... 납품하는 회사들이 도저히 하다하다가 단가가 안 나오서 다른 데 넘겨주는 데가 엄청나게 많아요. 지금도 많아요. 깜짝 놀랐어요.” (N 지회)

4) 부품사의 개발 역량 약화와 미래차 대응의 어려움

위계적인 원하청 관계의 고착화가 다시금 문제가 되는 배경에는 현 시기가 자동차산업의 전례 없는 전환기라는 점이 있다. 해가 갈수록 내연기관차에서 전기차를 중심으로 하는 미래차로의 전환 움직임은 강해지고 있다. 3만 여개로 구성된 내연기관차의 부품은 대폭 줄어들고 동시에 생산방식의 변화 또한 예상되고 있는 상황이다. 부품사 현장의 분위기도 과거와 달리 전환의 움직임을 실감하고 있다. 불과 몇 년 전만 하더라도 자동차산업의 노동자들은 전기차는 먼 미래의 문제였고 당분간 내연기관차의 생산이 중단되지 않을 것이라고 생각했다. 그러나 전기차 및 수소차에 대한 향후 생산 계획들이 구체적으로 발표되고, 또 부품사들에게도 이러한 내용들이 전달되고 관련 설비도 준비에 들어가면서 현장의 분위기도 변화하고 있다.

“△△1 전기차가 2~3년 후에 나와요. 현대자동차에서. 회사가 저희들한테 자료 주면서 전기차 나온다고 하더라고요 ... △△2 전기차도 나와요. 그거 관련해서 설비를 하고 있어요. 테슬라 관련 얘기도 많이 나오는데 전기차가 더 늦어지면 현대자동차가 타격이 굉장히 커져요 ... 지금 현재 전반적으로 사업이 바뀐 거는 그래요. 2년 뒤에, 아마 더 빨리 당길 가능성도 높아요 ... 자동차를 생산하려면 인프라가 중요하잖아요. 인프라가 2년 당겨졌어요. 그러면 이게 빨리 간단 소리예요. 안 간단 소리예요? 인프라 해 놓고 생산을 안 하겠다는 거는 말도 안 되잖아요.” (A 지회)

많은 부품사들은 전기차로의 전환 추세가 다가움을 인정하면서도 내연기관 부품을 계속 생산할 것으로 전망한다. 이러한 인식은 주로 조향장치나 주물제품 등 전기차와 내연기관차에 공통으로 들어가는 부품을 생산하는 업체들에서 나타난다. 심지어 현대자동차그룹 계열사 중에서는 다른 계열사들이 전기차 부품을 생산하면 자신들은 내연기관 부품을 독식하기를 기대하기도 한다.

“대응도 없기도 하더라고요. 아직 회사에서 딱히 대책은 없습니다. ... 저희들도 회사에서 경영진이 어떻

게 생각하고 있는지는 모르지만 □□ 사업이라는 게 즐기는 하겠지만 없어서는 안 되는 거니까요 ... 최근에 이 공장을 지은 걸로 봐서도, 이게 작년에 지어서 작년 9월부터 가동을 했거든요.” (J 지회)

“미래차 관련한 부품은 지금까지는 그다지 준비가 안 된 상황입니다. 없다고 봐도 무방할 정도로 ... 새로운 아이템에 있어서 그룹과 협의를 해서 완성차에서 사양산업이 될 수 있겠지만 거기에서 떨어져 나오면 계열사로 이관되고 □□ 부분을 우리 경영진에서는 내연기관을 전부 우리 회사가 하면 어떻겠냐 라는 생각도 가지고 있습니다.” (M 지회)

그러나 이러한 내연기관차 부품 생산 지속에 대한 기대의 한편에는 미래차로의 전환에 뛰어들기 위한 투자 여력과 기술적 능력의 부족이 자리 잡고 있다. 수십 년간 현대자동차그룹에 의존하는 관계가 지속되면서 한국의 부품사들의 기술적 능력은 갈수록 약화되어 왔다. 그간 부품사들의 제품 개발이나 설비 개발은 현대자동차그룹과 협조하면서 하는 경우가 많았고, 더 나아가 남양연구소의 주도로 이루어지기도 하였다.

“그런데 이런 생각도 해 볼 수 있을 것 같아요 만약에 현대차가 1차벤더들한테 적정단가를 보장해주고 CR을 안 때린다고 해서 부가 1차벤더들한테 축적된다고 해서 이 사람들이 실제로 설비투자를 할지 이것도 의문스럽기는 해요 왜냐면 남양이 다 개발해서 부품사들에게 뿌려주는 방식인데. 편하잖아요 내가 설비투자를 안 해도 기술개발을 안 해도 다 해주는데.” (C 지회)

남양연구소에 의존하던 연구개발 관행으로 부품사들은 독자적으로 미래차 관련 부품 개발에 뛰어들 기술적 능력이 부족한데다, 또 투자할 여력도 많지 않은 상황이다. 상황이 이렇다보니 부품사 노조들은 경영진들에게 미래차 계획이나 정보를 요구하지만 그 이상의 대응 방도를 찾기가 어렵다. 그 결과 미래차에 대한 전환이 빨라지면 빨라질수록 부품사 노동자들의 불안감은 커져가고 있다.

“2017년부터 개발을 하려고 노력을 하고 있는데 불구하고 실제로 사업을 확대하고 있지 않습니다. 지금 못 하고 있는 상황이고요.” (Q 지회)

“전장 쪽에 다른 사업을 고민하고 있다는 얘기는 총무담당 이사가 와서 여러 가지를 고민하고 있다는 정도는 얘기를 했는데. 그렇게 구체적으로 얘기를 하지 않고 또 하나는 중요한 거는 그런 거를 하려면 원가 돈이 있어야 되는데 그게 없는 거예요.” (F 지회)

“현대자동차 원래 계획은 2030년이었는데 그게 아니고 2026년까지 거의 다 끝내겠다는 거예요 3~4년 당겨졌어요 말은 안 하고 있는데. 2년 정도 당겨도 공적으로 당긴다고 얘기를 했는데 3~4년 당긴다고 하면 협력사들은 거의 더를 봐야 돼요 사라진다는 게. 없어지는 게 더 빨라진다는 거죠 그래서 그거 때문에 올해 코로나가 중요한 게 아니라 올해보다 내년, 내후년 되면 금속에 있는 협력사들이 아마 코로나 대응도 있지만 4차산업 연동해서 업체들이 대응 방법을 찾는다고 했는데 이게 정말 발 빠르게 움직여야 돼요.” (A 지회)

5. 소결: 시사점과 과제

이 장에서는 한국 자동차산업의 원하청 관계의 대략적인 추이 검토와 함께 금속노조 산하 부품사업장에 대한 면접조사를 통해 원하청 관계의 최근 특징을 살펴보았다. 전반적으로 한국 자동차산업의 원하청 관계는 현대자동차그룹의 독점적 지위가 유지되면서 위계적인 구조의 지속성이 견고하게 유지되고 있다. 이는 그간 한국자동차산업에 대한 진단과 크게 다르지 않다.

그러나 최근의 부품사 상황에 대한 검토를 통해 위계적인 원하청 관계의 지속성을 유지하게 하는 세 가지 특징을 뽑아 볼 수 있는데, 그것은 경쟁을 통한 부품사 관리와 현대자동차그룹 계열사의 진화와 해외 동반 진출이라 할 수 있다. 첫째, 현대자동차그룹의 부품 조달 체계는 오래 전부터 복사발주 혹은 이원화 정책을 통해 부품사간 경쟁을 유도하였다. 면접조사를 통해 확인할 수 있는 사실은 이러한 경쟁적 조달 체계가 계열사나 비계열사와 상관없이 도입되고 있고, 더 나아가 납품단가 인하를 목적으로 자격 미달 업체들까지 입찰을 유도하고 있다는 점이다. 그 결과 특히 비계열 부품사들은 지난 10여년 이상 3% 내외의 낮은 영업이익률에 시달리고 있다.

둘째, 현대모비스를 중심으로 한 현대자동차그룹 부품계열사의 성장에 주목할 필요가 있다. 2017년 이후 한국의 자동차산업이 원하청 가릴 것 없이 침체 상황에 접어들고 있지만, 현대자동차그룹 부품 계열사들은 양호한 영업 실적을 유지하고 있다. 현대자동차그룹 부품 계열사들의 성장에는 수익성 있는 부품회사 인수, AS 물량 배정, 계열사 제품 사용 요구 등 그룹 차원의 지원이 있기에 가능했다. 게다가 사회적으로 주목을 받는 완성차에 비해 계열사들의 움직임은 상대적으로 잘 드러나지 않기 때문에 다양한 수익 편취 가능성이 존재한다. 예를 들어 납품 계약을 맺은 부품업체로 하여금 자신들이 지정한 중간업체에 납품하게 함으로써 납품관계를 복잡하게 만드는 동시에 수익을 얻어가고 있다는 의심 사례가 있다.

셋째, 부품사 해외 동반 진출은 기존의 종속적인 원하청 관계를 강화하였다. 한국 부품사들은 2010년 전후 활발히 해외 진출을 하였지만, 현대자동차그룹 해외 공장에 의존하는 경향을 탈피하지 못하였다. 이로 인해 두 가지 문제가 발생하고 있는데, 하나는 현대자동차그룹의 해외 생산이 확장되는 2015년까지 부품사들은 안정적인 매출을 누릴 수 있었다. 이를 통해 낮은 수익성을 보완해줄 수 있었지만, 설비 투자 위주로 사업할 뿐 제품 및 판로 다변화 개척을 시도하지 않았다. 다른 하나는 글로벌 금융위기 이후 경제적 민족주의가 부상하게 되면서 무역 통로가 좁아지고, 결정적으로 사드 사태 이후 중국 판매 급감으로 부품사 해외 사업이 타격을 받게 되었다.

이러한 한국 자동차산업 원하청 관계의 최근에 나타나는 특징을 고려할 때 노동조합이 대응해야 할 지점들은 다음과 같다. 첫째, 여전히 한쪽으로 치우쳐진 원하청 거래 관계의 문제점이 있다. 기술 탈취나 납품대금 지연 입금 등의 명확한 불공정행위의 문제도 있지만, 부품사가 보다 어려움을 겪는 부분은 납품단가 결정 과정에서 나타나

는 비합리적인 관행과 과당 경쟁이다. 이는 부품사의 경영을 어렵게 할 뿐만 아니라 노동조합 활동에도 큰 제약이 되고 있다.

둘째, 모듈 계열사를 중심으로 한 현대자동차그룹의 지배구조 개편이다. 현재의 추세라면 한국자동차산업의 구조는 현대자동차그룹이 계속 지배하는 위계적인 원하청 관계를 유지할 것으로 보이지만, 현대자동차그룹 내에서는 모듈 계열사들이 핵심이 되는 사업 구조로의 재편 가능성도 엿보인다. 또한 현대자동차그룹은 모빌리티(mobility) 기업으로 변신하겠다고 선언하였는데, 이러한 방향의 실체와 영향에 대해서도 노동조합이 주목해야 한다. 모듈화나 글로벌가치사슬과 관련하여 제시되었던 하나의 전망은 완성차 기업들이 생산 기능은 축소하고 연구개발과 판매서비스를 통해 수익을 확보하는 전략으로 이동할 것이라는 점이었다. 이러한 판단에 따르면 현대자동차그룹은 생산기능은 계열사나 하위 부품사로 계속 이전하고, 본사는 연구개발과 서비스에 집중하는 형태로 변화할 가능성이 있는 것이다. 이러한 방향 전환이 실제로 어떻게 전개될지는 미지수이지만, 완성차기업들이 생산 기능을 약화시키고 지리적으로 분산시키는 추세가 강화되어 온 것은 사실이다. 이러한 변화는 그간 제조업 조립 노동자에 기반하여 성장해왔던 한국 노동조합운동의 구조와 조직을 뒤흔들 수도 있다.

마지막으로 노동조합이 대응해야 할 지점은 해외 생산과 글로벌가치사슬의 변동이다. 이미 오래 전에 현대자동차그룹의 생산은 국내보다 해외가 많고, 한국자동차생산은 많은 부분은 수출에 의존하고 있다. 따라서 해외 생산과 글로벌가치사슬의 변동은 국내 사업에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 글로벌 금융위기와 코로나 사태에 따른 전반적인 경제적 민족주의의 강화 흐름 속에서 글로벌가치사슬의 변화가 예상되는 바 이것이 한국자동차산업에 미칠 영향과 전망을 수립하는 작업이 요구된다.

이상 원하청 구조와 관련하여 주목해야 할 세 가지 지점 - 불균형한 원하청 거래관계, 계열사 중심의 지배구조 개편, 해외 생산의 문제 - 에 대해 노동조합은 어떠한 방향으로 대응해야 할 것인가? 과거 이 문제에 대한 노동조합의 대응 방향은 크게 보면 독점 철폐나 재벌 해체처럼 구조 변화를 요구하는 대응과 불공정거래 규제 강화와 같은 제도 변화를 요구하는 대응이 있었다. 전자와 관련하여 한국 대기업의 독점적·재벌적 지위가 가지는 문제점을 도외시해서는 안 되겠지만, 이 구조는 워낙 고착화되어 버렸고, 현재 상태에서 노동조합이 이 방향으로 대응하기에는 조직적, 정책적 역량이 약하다. 후자와 관련하여 제정된 법률로는 '하도급거래 공정화에 관한 법률', '독점규제 및 공정거래에 관한 법률', '대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률'이 있지만, 이러한 법들이 강화되는 추세에도 불구하고 원하청 격차는 좀처럼 축소되지 않고 있다. 원하청 관계와 관련한 여러 법률과 정책이 있지만, 대부분 기업과 기업의 관계를 규율하는 제도이기 때문에, 노동조합이나 노동자들은 이 법들의 영향에 대해 별로 체감을 하지 못하는 것으로 보인다. 이런 점 때문에 몇 년 전 금속노조에서는 하도급법, 공정거래법에 산별노조의 역할을 명시하는 주장을 제시하였지만(전국금속노조, 2015), 아직까지 노동조합이 기업간 거래 관계를 규제하는 제도에는 거의 영향을 주지 못하

고 있다.

꽤 오랜 기간 동안 한국 자동차산업 노동조합들은 구조적이고 제도적인 수준의 요구들을 만들어 왔고 이를 주장하였지만, 이는 선언적인 수준에서 끝나는 경우가 많았고, 정부의 산업 정책이나 대기업 정책에서 사실상 배제되어 왔다고 말할 수 있다. 왜 노동조합이 산업 정책에서 배제되었는가에 대해서는 정부의 대기업 위주의 정책 등 많은 얘기를 할 수 있겠지만, 노동조합 또한 산업 정책 참여를 항상 외쳤으면서도 왜 적극적으로 개입하지 못했는가에 대한 문제도 생각해 볼 필요가 있다.

IMF 이후 자동차산업 현장에서 이슈가 만들어지고 해결되는 과정은 대체적으로 완성차의 단체교섭을 중심으로 해결되면, 그 틀에 따라 부품사들이 순차적으로 해결되는 방식이었다. 일종의 패턴교섭이 자동차산업 노사관계의 룰(rule)이었다고 할 수 있는데, 한국의 패턴교섭의 특징은 현대자동차가 항상 유형설정자(pattern setter)의 역할을 맡았다는 점이다. 현대자동차에서 임금 문제, 통상임금 문제, 불법 파견 문제, 교대제 문제 등이 먼저 해결되고 나면 자연스럽게 다른 완성차들과 부품사들도 따라가는 구조였던 것이다. 한국식 패턴교섭 구조는 자동차산업의 성장기에는 큰 문제없이 작동할 수 있고, 더 나아가 안정적인 노사관계 질서를 제공할 수도 있다.

그러나 현대자동차 노사관계를 따라가는 교섭 구조는 구조조정 문제와 산업 차원의 규제를 보다 노동친화적으로 이끌어내는데 있어서 취약하다. 이런 점에서 다가오는 산업 전환기는 한국적 패턴교섭의 위기와 아울러 부품사 위기를 가져올 공산이 크다. 전기차를 중심으로 하는 자동차산업의 재편은 개별 부품사들이 대응할 수 있는 수준을 넘어서 있고, 또 현대자동차에서 특정한 대응 유형을 만들어낸다 하더라도, 과거처럼 부품사에도 순차적으로 적용될 가능성이 적다. 한국의 부품사들이 더 이상 현대자동차그룹에 의존해서는 살아남기 어려워지고 있듯이, 한국의 노조들도 더 이상 완성차 노조의 패턴을 따라가는 방식으로 살아남기 어려워질 것이다.

이와 같은 한국 자동차산업의 교섭 구조와 앞으로의 산업 전환을 고려할 때, 노동조합의 대응 방향은 실질적인 산별 노조 차원의 산업 정책적 개입이 되어야 할 것이다. 현재 진행 중에 있는 자동차산업의 변화는 내연기관차 등장 이후 유례없는 사건으로 노동조합의 산업적 개입이 그 어떤 시기보다 요청되고 있다. 자동차산업의 변화가 원하청 관계의 구조와 노동자들의 고용 및 노동조건에 미치는 영향이 명백히 보이기 때문에 당사자인 노동자들의 참여가 보장되어야 한다는 요구는 정당성이 높다. 현재 자동차산업 변화의 대응과 관련하여 노동조합의 주장을 제기할 수 있는 여러 통로가 마련되어 있다. 산업통상자원부의 '자동차 노사정 포럼'이나 '울산자동차산업 노사정 미래 포럼'이 이러한 사례에 속한다. 노동조합은 이러한 공론장을 통해 노동조합의 의제를 적극적으로 제기하면서, 독일의 '모빌리티를 위한 국가 플랫폼'(NPM: Nationale Plattform Zukunft der Mobilität)⁵⁾과 같이 산업적 수준의 개입 공간을 만들어가면

5) 독일의 '모빌리티를 위한 국가 플랫폼(이하 NPM)'모빌리티 산업의 미래를 위해 2018년 9월 독일 연방정부가 세운 기구로, 2020년 설립되었던 '국가 E-모빌리티 플랫폼(NPE)'의 후신이다. 독일은 NPM을 통해 미래 자동차산업과 관련된 의제를 토론하고 정책적 권고사항을 결정한다. 여기에는 노사정 및 학계에서 참여하며, 금속노조 위원장이 참여하고 있다. (www.plattform-zukunft-mobilitaet.de)

서 정의로운 전환의 주체가 되어야 할 것이다.

<참고문헌>

- 김철식. 2011. 「대기업 성장과 노동의 불안정화: 한국 자동차산업의 가치사슬, 생산방식, 고용관계 분석」. 백산서당.
- 김철식·김보성. 2016. “자동차업종 고용결정메커니즘과 일자리 전망”. 「고용결정 메커니즘 분석을 통한 일자리 전망(제조업편)」
- 김철식·오중산. 2017. “한국형 초국적 기업 해외생산 특성 분석”. 「한국사회학」. 제51권 제1호: 129~154.
- 김철식·조형제·정준호. 2011. “모듈 생산과 현대차 생산방식: 현대모비스를 중심으로”. 「경제와 사회」. 제92호: 351~385.
- 남종석·김진근·송영조. 2019. 「경상남도 고용위기 제조업 산업생태계 연구: 자동차산업·조선업을 중심으로」. 경남연구원.
- 안주엽. 2015. “원하청구조와 근로조건 격차”. 「월간 노동리뷰」. 2015년 8월호: 67~83.
- 전국금속노동조합. 2015. 「금속노조 원하청 정책 연구보고서」.
- 조성재·장영석. 2013. “베이징현대차의 성장과 인적자원관리 발전”. 「산업관계연구」. 제23권 제3호: 1~33.
- 조형제. 2001. “모듈화에 따른 부품공급시스템의 변화: ‘생산의 동기화’를 중심으로”. 「경제와 사회」. 제50호: 186~213.
- 조형제·김철식. 2013. “모듈화를 통한 부품업체 관계의 전환: 현대자동차의 사례”. 「한국사회학」. 제47집 제1호: 149~184.
- 조형제·정준호. 2016a. “현대차 생산방식의 해외 이전은 가능한가: 현대자동차 체코공장(HMMC)의 부품업체 관계를 중심으로”. 「동향과 전망」. 제96호: 48~80.
- 조형제·정준호. 2016b. “현대자동차 그룹 유럽 현지법인의 인적자원관리: ‘적용’과 ‘적응’의 동학”. 「한국사회학」. 제50집 제5호: 79~106.
- 홍석범·황현일·이승봉. 2020. 「전환기 자동차부품산업의 현황과 노동조합의 과제: 금속노조 자동차부품사업장을 중심으로」. 전국금속노조 노동연구원.
- 홍장표. 2003. “외환위기 이후 자동차산업 도급관계의 변화와 임금격차”. 「산업노동연구」. 제9권 제2호: 187~221.
- 홍장표. 2016. “한국 전자산업과 자동차산업 대기업의 글로벌 생산네트워크 비교연

구”. 「동향과 전망」. 제96호: 9~47.

황선자·이문호·황현일. 2020. 「자동차산업의 구조변화와 정책과제」. 한국노동중앙연구원.

* 통계 자료

전국금속노조 현대자동차지부. 「단체교섭위원 자료집(2017)」

중소기업중앙회. 2019. 「2018년 기준 중소기업실태조사 결과」

통계청. 「광업제조업 동향조사」

한국고용정보원. 「고용행정통계」

한국무역협회. 「K Stat」

한국수출입은행. 「해외투자통계 DB」

한국은행. 「기업경영분석」

한국자동차산업협동조합. 「자동차산업편람」

한국자동차산업협회. 「자동차통계월보」

한국자동차산업협회. 「한국의 자동차산업」

현대자동차그룹. 「동반성장 추진 현황」

Ⅲ. 한국자동차산업 노사관계 흐름과 전망

안재원(금속노조 노동연구원 원장)

1. 한국 자동차산업의 변화 양상

한국의 자동차산업은 2019년 생산 395만대로 세계 자동차 생산 7위 국가이고, 수출은 243만대를 기록했다. 하지만, 코로나 19가 대유행한 2020년 상반기에는 국내에서 생산된 자동차는 162만7534대로, 전년 동기 대비 19.8% 감소했다. 그렇지만 각국의 코로나 19로 인한 자동차 회사들의 조업 차질로 인해 국가별 자동차 생산 순위는 세계단 오른 4위를 기록했다. 우리나라가 자동차 생산 ‘톱5’에 든 것은 2015년 이후 5년 만이다⁶⁾.

<표 3-1> 자동차 생산량 국가별 순위

순위	생산국	2019년 기준		
		생산대수	점유율	전년대비
1	중국	25,712,000	27.60%	-7.5%
2	미국	10,884,855	11.70%	-3.7%
3	일본	9,683,000	10.40%	-0.5%
4	독일	5,106,752	5.50%	-8.1%
5	인도	4,515,823	4.80%	-12.7%
6	멕시코	3,972,870	4.30%	-3.1%
7	한국	3,950,614	4.20%	-1.9%
8	브라질	2,944,988	3.20%	2.3%
9	스페인	2,822,360	3.00%	0.1%
10	프랑스	2,228,263	2.40%	-1.8%
	총계	93,229,080	100%	-4.9%

6) 국내 자동차 생산은 2015년 455만5957대로 정점을 찍은 뒤 매년 감소세를 이어가고 있다. 2015년 세계 5위였던 우리나라는 2016년 인도에 밀려 6위, 2018년엔 멕시코에 추월당하며 7위까지 떨어졌다.

현대자동차가 1967년 12월 창립한 이후 한국의 자동차산업은 독자의 생산 전략을 가지고 후발주자로서 글로벌 자동차기업들과 경쟁 속에서 살아남았다.

하지만, 1990년대 완성 6사였던 경쟁체제는 경제위기를 겪으면서 2020년 현재 현대자동차와 기아자동차만 국내 자본이고, 나머지 3사는 외자기업이 되었다. 그 외에 타타대우, 자일대우상용차 등의 상용차 회사가 있지만 자일대우상용차(구 대우버스)는 영안모자가 인수 한 이후 2020년 공장 폐쇄를 결정해 노조가 공장 폐쇄 저지 투쟁을 벌이고 있는 상황이다.

아래의 표는 2019년 기준 한국자동차산업협회가 제공하는 생산업체 현황이다.

<표 3-2> 한국의 자동차 생산업체(2019년)

구분	현대자동차	기아자동차	한국지엠	르노삼성	쌍용자동차	자일대우상용차	타타대우상용차
설립일	1967. 12	1994. 12	2002.8	2000.9	1954.3	2002.8	2002.11
공장소재지	울산, 전주, 아산	광명, 화성, 광주	부평, 창원	부산	광태, 창원	울산, 부산	군산
직원수(명)	70,032	35,520	8,914	4,207	5,003	694	1,304
생산차종	승용차, SUV, CDV, 버스, 트럭, 특장차	승용차, SUV, CDV, 버스, 트럭, 특장차	승용차, SUV, CDV, 버스, 트럭	승용차, SUV	승용차, SUV, CDV	버스	트럭, 특장차
매출액 (십억원)	105,746	58,146	8,453	4,678	3,624	327	651
당기순이익 (십억원)	3,186	1,827	-320	162	-341	-13	-28
생산능력 (국내, 천대)	1,742	1,532	562	300	165	5	20
생산(천대)	1,786	1,450	410	165	133	2	5
내수(천대)	742	520	76	87	108	2	4
수출(천대)	1,043	901	341	91	25	0	2
홈페이지	www.hyundai.com	www.kia.com	www.gm-korea.co.kr	www.renaultsamsung.com	www.smotor.com	www.daewoobus.co.kr	www.tata-daewoo.com
해외공장	미국, 중국, 인도, 터키, 체코, 러시아, 브라질, 베트남	중국, 슬로바키아, 미국, 멕시코, 인도	-	-	-	-	-

• 주: 1. 각사 사업보고서 및 감사보고서 기준, 매출액 및 당기순이익은 연결재무제표 기준
 2. 타타대우는 2019. 3. 31일 결산 기준

한국의 자동차산업은 1991년 145만대를 생산한 이후, 2011년 465만대를 생산을 한 바 있다. 20년 만에 3배 이상의 생산을 했던 것이다. 그 이후 2019년 395만대를 생산하면서 국내 생산은 지속적으로 하락하고 있다.(참고로 현대자동차는 1967년 창사 이후 다음 해인 1968년 미국 포드의 코티나를 조립 생산해 국내에서 533대를 판매했고, 1976년에는 한국 최초의 독자 모델인 포니를 출시, 1만8161대를 판매로, 국내 연간판매 1만 대를 넘어섰다. 2020년 8월까지 국내외 시장에서 8012만417대를 판매했다)

<표 3-3> 자동차 생산 년도 별 전체 총괄⁷⁾

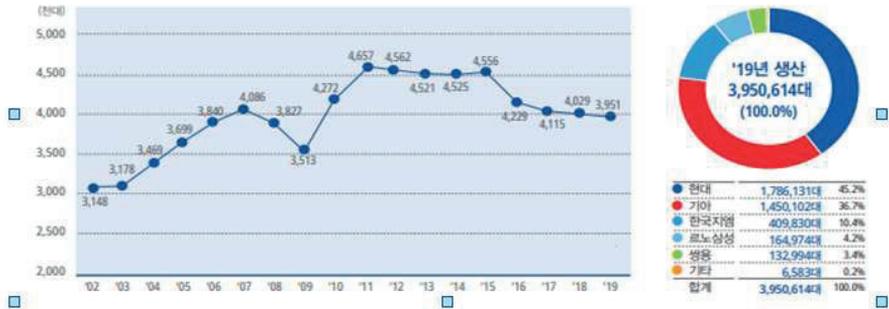
년도별 구분	생산	내수	수출(수량)	수출(금액)
1991년	1,455,392	1,104,184	342,372	2,163,940
1992년	1,689,727	1,268,374	417,708	2,687,322
1993년	1,985,710	1,435,967	574,779	3,852,195
1994년	2,262,231	1,555,602	692,123	4,989,340
1995년	2,526,400	1,555,902	978,688	7,678,699
1996년	2,812,714	1,644,132	1,210,157	9,457,422
1997년	2,818,275	1,512,935	1,316,891	9,763,609
1998년	1,954,494	779,905	1,362,164	8,656,889
1999년	2,843,114	1,273,029	1,509,660	9,961,689
2000년	3,114,998	1,430,460	1,676,442	12,381,536
2001년	2,946,329	1,451,450	1,501,213	12,288,270
2002년	3,147,584	1,622,268	1,509,546	13,749,880
2003년	3,177,870	1,318,312	1,814,938	17,433,117
2004년	3,469,464	1,093,652	2,379,563	24,049,758
2005년	3,699,350	1,142,562	2,586,088	26,924,620
2006년	3,840,102	1,164,254	2,648,220	29,998,385
2007년	4,086,308	1,219,335	2,847,138	33,841,418
2008년	3,826,682	1,154,483	2,683,965	31,907,235
2009년	3,512,926	1,394,000	2,148,862	22,974,944
2010년	4,271,741	1,465,426	2,772,107	33,594,129
2011년	4,657,094	1,474,637	3,151,708	42,851,671
2012년	4,561,766	1,410,857	3,170,634	43,628,800
2013년	4,521,429	1,383,358	3,089,283	44,926,745
2014년	4,524,932	1,463,893	3,063,204	45,539,129
2015년	4,555,957	1,589,393	2,974,114	42,528,439
2016년	4,228,509	1,600,154	2,621,715	37,395,596
2017년	4,114,913	1,560,202	2,530,194	38,326,104
2018년	4,028,705	1,552,346	2,449,651	37,717,908
2019년	3,950,614	1,538,826	2,401,382	38,773,052
2020년	2,885,481	1,334,105	1,524,045	27,049,857

(2020년은 10월까지 생산 데이터이다)

7) 한국자동차산업협회 통계데이터

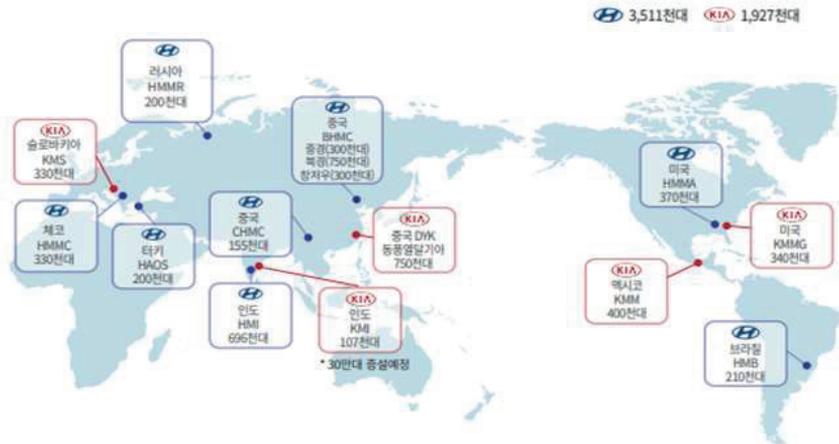
2019년 생산 현황을 보면, 현대자동차가 178만대 생산(45.2%), 기아자동차가 145만대 생산(36.7%)으로 현대자동차그룹이 323만대로 한국 자동차 생산의 82%를 점유하고 있다. 그 외 한국지엠이 40만9천대(10.4%), 르노삼성이 16만5천대(4.2%), 쌍용자동차가 13만2천대(3.4%)를 차지하고 있음을 확인 할 수 있다.

<그림 3-1> 2019년 자동차 생산 현황



<그림 3-2> 현대자동차그룹 해외공장 생산 현황

연간 생산능력



한편, 현대자동차그룹은 1997년 터기에 처음으로 현지 생산공장을 준공한 것을 시작으로 △1998년 인도 △2002년 중국 △2005년 미국 △2008년 체코 △2011년 러시아 △2012년 브라질 등 7개 국가에 완성차 공장 13개를 운영 중이다.

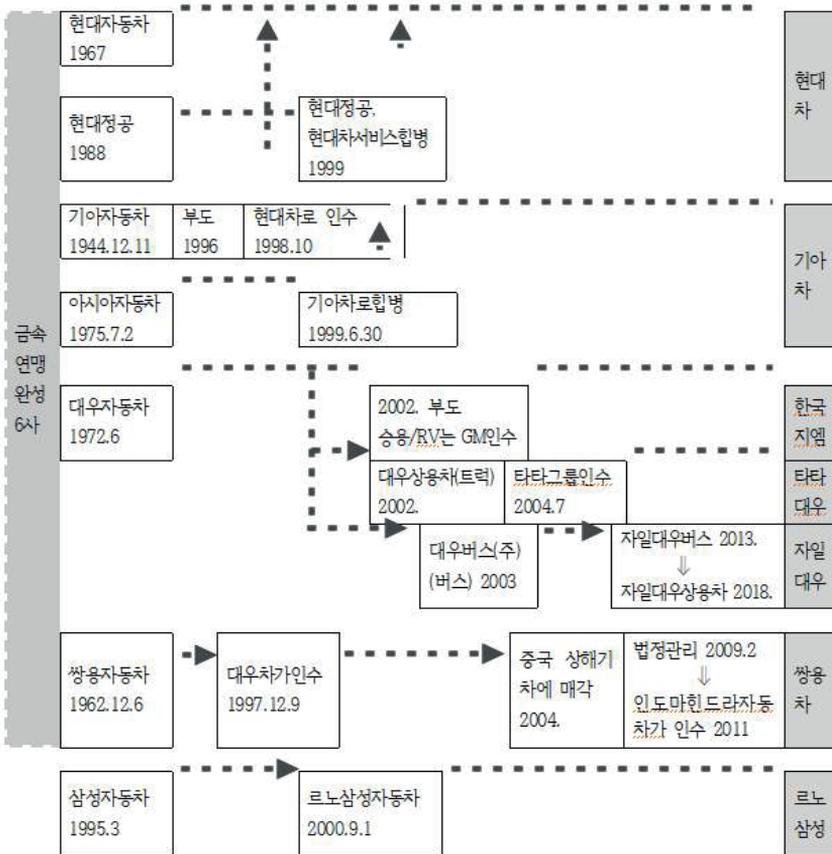
<표 3-4> 현대자동차, 기아자동차 국내 및 해외생산 비중

2019년	국내생산 계획		해외생산 계획		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,773,500	37.6	2,998,400	63.4	4,711,900	100.0
기아	1,257,800	47.6	1,385,000	52.4	2,642,800	100.0
합계	3,031,300	40.9	4,383,400	59.1	7,414,700	100.0
2018년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,747,837	37.7	2,887,502	62.3	4,635,339	100.0
기아	1,211,905	49.4	1,243,236	50.6	2,455,141	100.0
합계	2,959,742	41.7	4,130,738	58.3	7,090,480	100.0
2017년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,651,178	36.6	2,855,278	63.4	4,506,996	100.0
기아	1,287,569	51.3	1,218,620	48.6	2,506,189	100.0
합계	2,938,747	41.9	4,073,898	58.1	7,012,645	100.0
2016년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,679,905	34.5	3,185,595	65.5	4,866,600	100.0
기아	1,326,589	47.5	1,467,200	52.5	2,793,789	100.0
합계	3,006,494	39.3	4,652,795	60.7	7,659,289	100.0
2015년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,858,395	37.6	3,089,920	62.4	4,948,315	100.0
기아	1,444,677	52.2	1,322,183	47.8	2,766,860	100.0
합계	3,303,072	42.8	4,412,103	57.2	7,715,175	100.0
2014년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,876,428	37.8	3,079,108	62.1	4,955,536	100.0
기아	1,429,768	51.7	1,337,207	48.3	2,766,975	100.0
합계	3,306,196	42.8	4,416,315	57.2	7,722,511	100.0
2013년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,850,727	38.8	2,919,550	61.2	4,770,277	100.0
기아	1,313,449	51.6	1,233,305	48.4	2,546,754	100.0
합계	3,164,176	43.2	4,152,855	56.8	7,317,031	100.0
2012년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,905,261	43.3	2,497,317	56.7	4,402,578	100.0
기아	1,300,502	53.3	1,138,150	46.7	2,438,652	100.0

합계	3,205,763	46.9	3,635,467	53.1	6,841,230	100.0
2011년	국내생산		해외생산		합계	
		비중		비중		비중
현대	1,892,254	46.4	2,182,164	52.1	4,074,418	100.0
기아	1,330,754	58.1	958,519	37.4	2,289,273	100.0
합계	3,223,008	50.6	3,140,683	49.4	6,363,691	100.0

위 표를 보면 현대자동차는 2011년에 해외생산 비중이 52.1%로 국내 생산을 넘어 섰고, 기아자동차는 2016년에 52.5%로 국내 생산을 넘어 섰다. 현대자동차그룹 합계로 보면 2012년에 53.1%로 국내 생산 비중을 처음으로 넘어 섰고, 2016년에는 해외생산 비중이 60.7%로, 국내 생산 비중이 40% 밑으로 떨어지기도 했다.

<그림 3-3> 한국 자동차기업의 흐름도



** 한국 자동차기업의 흐름도 설명

현대자동차(1967년 12월 회사 설립, 1976년 1월 독자 모델 포니 생산, 1998년 12월 기아자동차와 아시아자동차를 인수, 1999년 현대정공 자동차부문과 현대자동차서비스를 합병)

현대정공(1988년부터 사륜구동 자동차 사업 시작. 1991년 9월 갤로퍼 출시. 1999년에 사륜구동 자동차 부문 및 공작기계 부문을 현대자동차로 이관 -> 현대자동차 5공장)

기아자동차(설립일 1944년 12월 11일, '경성정공'으로 설립, 1952년 부산공장 신설 후 기아산업(주)으로 사명 변경, 1976년 동국제강으로부터 아시아자동차를 인수, 1997년 7월 부도, 1998년 4월 법정관리, 1998년 10월 현대자동차에 인수됨)

아시아자동차(설립일 1965년 7월 2일, 1976년 기아산업에 인수, 1998년 현대자동차에 인수됨, 1999년 6월 30일부로 아시아자동차판매, 기아자동차판매, 기아대전판매와 함께 기아자동차와 통합)

대우자동차(1972년 6월에 GMK(General Motors Korea)로 신진자동차와 GM의 합작형태로 설립. 대우그룹과 GM이 수년간의 경영권 협상 끝에 대우그룹이 경영권을 물려받아 1983년 상호를 대우자동차로 변경. 1992년에 GM 지분 대우가 인수. 2002년 최종 부도처리 이후, 현재 승용, RV는 한국GM이, 버스는 자일대우상용차, 트럭은 타타대우상용차로 각각 분할매각. 2002년 승용차 사업부문은 GM이 인수, GM대우(현 한국지엠), 부평공장은 GM이 인수를 보류하는 바람에 차량, 엔진 등을 GM대우에 납품하는 형태의 대우인천자동차라는 별도 법인으로 한동안 운영되다 2005년 10월 GM대우에 통합)

* 현 창원공장은 대우조선 자동차사업부였고, 1994년 대우중공업에 합병, 1999년 3월에 상용차, 버스 부문과 함께 대우차에 흡수합병 되었고, 군산공장은 2018년 폐쇄됨.

타타대우상용차(대우차 상용부문, 2002년에 대우상용차라는 별도의 독립법인으로 있다가 2004년 7월 인도 최대의 대기업인 타타그룹에서 인수)

자일대우상용차(대우자동차 버스제조 부문을 인수하여 대우버스(주) 설립, 2003년 자회사 대우버스글로벌을 설립. 2013년 자일대우버스(Zyle Daewoo Bus)로 변경, 2016년 자일상용차에 역합병되어 '자일대우버스' 상호명을 넘김. 2018년 자일대우상용차(Zyle Daewoo Commercial Vehicle)로 사명을 다시 변경)

쌍용자동차(1962년 12월 6일 하동환자동차공업(주)로 출범, 1977년에 동아자동차공업(주)로 상호를 변경, 1988년 3월 상호를 쌍용자동차(주)로 변경. 1997년 12월 9일 대우차가 쌍용자동차를 인수. 2004년 중국의 상해기차에 매각, 2009년 2월, 법정관리, 2011년 인도의 마힌드라앤마힌드라가 인수)

르노삼성자동차(1995년 3월 삼성자동차로 출범, 2000년 9월 1일 르노삼성자동차로 출범, 기존 삼성자동차는 청산)

** 1998년 금속산업연맹 당시에는 완성 6사 노조가 금속산업연맹 소속이었고, 삼성자동차가 무노조로 있었지만, 2020년에는 완성차 모두 노동조합이 결성된 상태임. 다만 완성차 모두에 금속노조가 있으나, 쌍용자동차와 르노삼성에는 소수노조로 존재함.(르노삼성노조는 지난 9월 9~10일 산별전환 투표를 진행했으나 60.7% 찬성으로 조직형태변경은 부결됨)

2. 한국 자동차산업의 노사관계 흐름

1) 1987년 민주노조 태동, 전노협과 민주노총 건설

1987년 노동자투쟁은 대체로 자연발생적, 비조직적, 비통합적 노사갈등의 폭발이었다. 수천 건의 노동쟁의가 체계적인 계획, 전략, 지도력 없이 거의 동시에 전국에서 발생했다. 거대한 노동자 투쟁을 조정할 수 있는 전국, 지역 조직도 존재하지 않았다. 그러나 조직과 지도 구심이 없었음에도 노동자들은 권위주의적 통제가 갑작스럽게 약화되는 기회를 포착하여 오랫동안 억눌린 분노와 불만을 표출 했던 것이다.

87년 대투쟁을 경험한 노동자들은 더 이상 '주면 주는 대로, 시키면 시키는 대로' 움직이는 굴종적인 삶을 살지 않았다. '우리도 인간이다'. '사람답게 살아보자!' 라면서

억압과 착취에 저항하고 인간다운 삶을 확고하게 저항하였다. 노예의식이 아닌 계급 의식과 과학적인 사상을 정립하면서 변혁의 힘 있는 주체로 나섰다.

<표 3-5> 87-89년 노동조합 조직현황

	1987년 이전	1989년 10월
노동조합 수	2,742개	7,861개
조합원 수	100만명	190만명

<표 3-6> 시기별 노동쟁의 발생건수·참가인원·신규노조결성 추이⁸⁾

시기	7월(6.29~8.2)					8월(8.3~8.30)				9월(8.31~10.4)				
	1주	2주	3주	4주	5주	1주	2주	3주	4주	1주	2주	3주	4주	5주
쟁의건수(건)	47	13	28	26	60	192	652	880	745	444	70	49	28	21
참가인원(천명)	6	2	5	116	138	137	296	255	161	79	9	7	3	4
신규노조(개)	0	1	0	3	6	8	53	113	91	87	45	37	39	115

자료 : 노동부, 『1987년 여름의 노사분규 평가보고서』, 1988.5

87년 노동자들은 전 지역, 전 산업에서 전체 사업장 규모와 관계없이 대대적인 파업을 전개했다. 노동자대투쟁은 한국에서 노동자계급이 형성된 이래 최대 규모의 노동쟁의이자 대중적 항거였다. 7월 5일에는 노조결성이 금기로 되어있던 현대제철그룹의 계열사인 현대엔진에 노조가 결성된 것을 기점으로 하여 신규노조 투쟁은 전국 전 산업으로 번져갔다.

<표 3-7> 노동조합 수, 조합원 수 및 조직률 추이 (단위 : 천명, %)

연도	노조수	조합원수	피용자수	조직률
1980	2,635	948	6,464	14.7
1981	2,158	967	6,605	14.6
1982	2,211	984	6,839	14.4
1983	2,255	1,010	7,171	14.1
1984	2,382	1,011	7,631	13.2
1985	2,551	1,004	8,104	12.4
1986	2,675	1,036	8,433	12.3
1987	4,103	1,267	9,191	13.8
1988	6,164	1,707	9,610	17.8
1989	7,883	1,932	10,354	18.7
1990	7,698	1,887	10,865	17.4
1991	7,656	1,803	11,287	16.0
1992	7,527	1,735	11,505	15.1
1993	7,147	1,667	11,698	14.3

주:1)조직률=조합원수/피용자수×100 자료: 노동부, 통계청

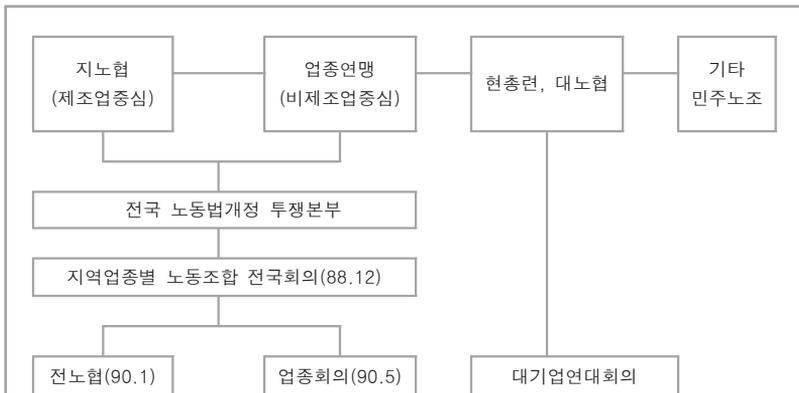
8) <87년 이후 노동운동 15년사>- 2000년까지 - 김유선 (한국노동사회연구소 소장)

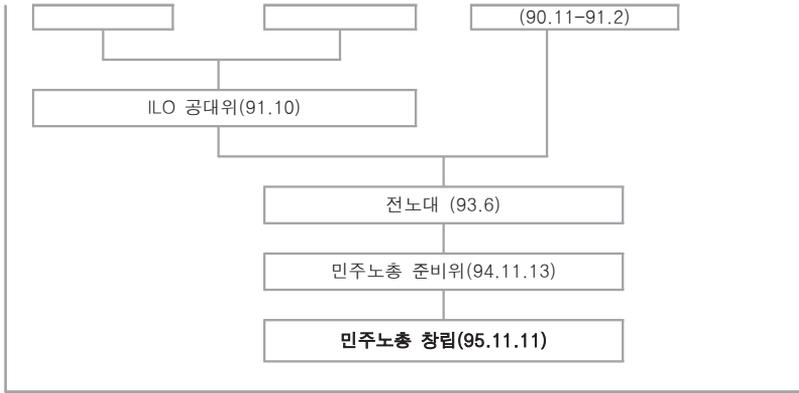
노동항쟁 이후 노동자계급의 첫 번째 시도는 자주적이고 민주적인 새로운 조직의 형성이었다. 87년 7월 이후 노동자들은 폭발적인 투쟁을 통해 대폭적인 임금인상과 노동조건을 개선하고 수많은 노동조합을 결성하는 한편 일부 기존 노조에서는 노조민주화투쟁을 전개하였다.

상호교류와 공동대응을 통한 연대들의 형성은 초기에 현실적으로 서로 접근이 용이한 지역·업종·그룹별 및 대기업연대라는 세 가지 경로로 진행되었고 권력과 자본의 탄압이 가중되면서 빠른 속도로 전국적인 연대와 통일을 이루어 나갔다. 각 공단의 제조업 생산직 노동자들은 지역노조협의회(지노협)를 만들고 이를 발판으로 1990년 1월 한국노총과 별개로 변혁을 지향하는 전국중앙조직으로서 '전국노동조합협의회'(전노협)를 결성하였고 사무금융·언론·병원·전문·건설·대학·전교조 등은 1990년 5월 구성된 '전국업종노동조합회의'(업종회의)로 결집하였다. 또한 재벌그룹에서는 '현대그룹노동조합총연합'(현총련)과 '대우그룹노조협의회'(대노협) 등이 구성되었고, 1990년 12월에는 '대기업노동조합연대회의'(연대회의)로 발전하였다.

한국노총은 노동자들로부터 대표성과 신뢰성을 확보하지 못함으로써 위기감을 지니고 있었고 이 위기는 1994-95년 한국노총이 사용자단체인 한국경영자총협회와 임금가이드라인에 합의함으로써 더욱 증폭되었다. 이른바 '노-경총합의'에 대해 한국노총 내부에서 큰 반발이 일어났을 뿐 아니라 민주노조진영에 의한 한국노총 탈퇴운동이 급속히 확산됨으로써 한국노총의 세력은 급격히 감소하였고 지도력은 결정적인 타격을 입게 되었다.

<그림 3-4> 민주노총 건설 과정





2) 금속산업연맹 건설과 2001년 금속노조, 그 이후 15만 금속노조로

1987년 노동자대투쟁 이후 10여 년의 민주노조운동을 이끌어 온 금속노동자들은 민주금속연맹, 현총련, 대노협, 자동차연맹 등으로 분립되어 있었다. 현총련, 대노협은 재벌사노조연합 형태로 존재했고, 민주금속연맹과 자동차연맹은 전노협의 조직발전 전망 논의와 산별노조 건설 방식의 차이로 인해 조직이 분립되어 건설되었다. 예컨대 동일업종 중심의 소산별 조직건설론과 산업중심의 대산별론이 그것이다. 이에따라 현총련 소속이 아닌 자동차사업장들은 자연스럽게 자동차연맹으로 모이게 되었고, 전노협 소속 사업장 들은 자연스럽게 민주금속연맹으로 모이게 되었다. 하지만, 산별노조 건설의 필요성을 공감하면서 민주금속연맹, 자동차연맹, 현총련은 조직통합에 공감하고 합의에 이르게 된다. 그 결과 산별노조 건설을 위해 1998년 2월 15일 전국민주금속노동조합연맹, 자동차연맹, 현총련 등 금속 세 조직이 통합하여 금속산업연맹을 창립하게 된다. 금속산업연맹은 출범 시 ‘금속산별노조 건설이 통합연맹의 조직과제’임을 분명히 하고, 3년간의 조직 내 논의를 모아 금속연맹 대의원대회 결의로써 2001년 2월 8일 전국금속노동조합이 출범하게 된다.

하지만, 금속산업연맹 내부에서는 금속노조 건설의 방향에 대해 몇 가지 쟁점이 형성되었고, 이에 따른 조직 내 갈등과 진통이 있었다. 예컨대 금속노조 활동의 중심은 지역이기 때문에 지역지부 중심으로 활동하는 것은 맞지만, 전국에 여러 개의 사업장으로 흩어져 있는 완성차노조의 경우 기업지부 유지를 요구하게 된다. 게다가 준비 정도의 미흡으로 조직건설 시기를 미루자는 의견도 개진된다. 특히 1년간의 조직형태 변경 결의 사업을 추진했음에도, 조직형태 변경 결의를 한 사업장은 3만명이 되지 못

한 실정이었다. 결국 3천명 이상, 3개 시도에 걸쳐 있는 사업장의 경우에는 기업지부를 인정하기로 결정하면서, 2001년 금속노조는 출범하게 된다.

2001년 2월 8일 금속노조는 출범했지만, 금속산업연맹과 금속노조라는 두 개의 금속조직이 병존하는 형태가 이어진다. 금속산업연맹은 금속노조가 출범 한 이후 산하 사업장에 산별전환 사업을 지속적으로 진행했다. 이에 따라 2만 5천명으로 출발한 금속노조는 4만명으로 확대된다. 한편 금속노조는 조직적 투쟁을 통해 주 40시간제 쟁취와 중앙교섭 확보라는 성과를 얻어낸다.

비록 2003년 현대자동차, 대우조선 등 대공장에서 산별전환 투표가 부결되었으나 2006년 다시 시도하여 현대자동차노조(72.6%), 기아자동차노조(76.7%), GM대우자동차노조(77.0%), 쌍용자동차노조(91.2%) 등 완성차 4사가 압도적 찬성으로 금속노조로 조직형태변경 결의를 가결시켰다. 이러한 결과 금속산업연맹 16만 조합원 중 금속노조 4만을 포함하여 13만 5천명이 산별노조 조합원이 되었고, 이후 현대제철 등의 사업장 등이 산별전환에 성공하여 15만 금속노조로 나아가게 된다.

2006년 12월 산별통합대대를 거쳐 금속산업연맹은 해소하고, 금속노조는 산별노조 완성을 목표로 한 15만 단일 조직으로 새롭게 태어나게 된다.

완성차노조 약사

1. 기아자동차 지부

1960년 9월 20일 대한노총 기아산업 노동조합 결성
1988년 9월 21일 임시 조합원 총회, 직선제에 의한 위원장 선출
1994년 6월 20일 한국노총 탈퇴
1995년 11월 16일 임시 조합원 총회, 전국자동차산업노동조합연맹 가입
1998년 2월 23일 규약개정(상급단체 변경) 자동차연맹 → 전국금속산업노동조합연맹
2006년 6월 30일 금속산업연맹 → 전국금속노동조합

2. 르노삼성차 지회

2011년 8월 21일 르노삼성자동차 지회 출범
(2012년 8월 27일 르노삼성자동차 노동조합 설립신고
2018년 12월 1일 제4대 노동조합 집행부 출범 - 민주노총 가입 공약으로 당선
2020년 9월 9~10일 산별전환 투표를 진행, 60.7% 찬성으로 조직형태변경 부결)

3. 쌍용자동차 지부

1987년 7월 26일 노조 창립총회

1988년 1월 8일 한국노총 금속연맹 가입
 1994년 6월 14일 한국노총 탈퇴(조합원 총회 93% 찬성)
 1995년 11월 3일 규약개정 총회- 민주노총 자동차연맹 가입 결의
 2006년 7월 5일 조직형태 변경(산별전환) 결의 조합원 총회(조합원의 91% 찬성)
 2007년 8월 14일 전국금속노동조합 쌍용자동차지부로 전환
 (2009년 9월 8일 기업노조 설립 총회 - 쌍용차 노조)

4. 한국지엠 지부

1963년 7월 5일 "전국운수노동조합 자동차지부 신진자동차분회"로 결성
 1963년 7월 10일 산업별 분류에 따라 노총으로부터 자동차 제조분야는 금속노조의 관할
 이므로 조직이관 지시에 따라 전국금속노동조합으로 산업별 소속 변경
 1983년 1월 10일 회사 명칭 변경으로 인한 노동조합 명칭변경
 "전국금속노동조합연맹 대우자동차 노동조합"
 1996년 4월 3일 민주노총 가입
 1996년 12월 16일 상급단체 가입변경(전국자동차산업노동조합연맹 대우자동차 노동조합)
 1998년 2월 금속 3조직 통합(금속연맹, 자동차연맹, 현총련) 전국금속산업노동조합연맹
 2006년 6월 30일 산별노조 전환결의 조합원 찬반투표(77% 가결)
 2011년 4월 27일 지부명칭 변경 : GM대우자동차지부 → 한국지엠 지부

5. 현대자동차 지부

1987년 7월 25일 노동조합 창립기념일
 1996년 3월 8일 민주노총 가입경로 관련 조합원 총회(현총련으로 결정)
 1998년 2월 15일 전국금속산업노동조합연맹 창립 대의원대회
 2003년 6월 26일 산별전환 조합원 총회 찬성: 21,615명(62.05%) - 부결
 2006년 6월 29일 산별전환 조합원 총회 찬성: 28,590(71.54%) - 가결

3) 자동차노조 주요 투쟁

가) 한국지엠(대우자동차)

① 2001년 정리해고 반대투쟁

- 김대중 정부와 회사는 "구조조정 동의서가 없으면 부도처리가 불가"하다고 노동조합을 압박.
- 2001년 1월 16일 회사는 정리해고 계획서를 통해 부평공장 2,122명(75.9%), 정비 부분 470명, 군산공장 128명 등 나머지 인원 2,794명을 감축하기로 했으며, 이에 앞서 부평 85명, 군산 1,045명, 창원 200명의 임시직을 계약해지하기로 통보.
- 2001년 2월 15일, 대우자동차 정리해고에 맞선 결사투쟁 선포⁹⁾

9) 5. 조합원들은 길게는 4년 전부터 휴무, 반복되는 휴업, 그리고 체불임금 등 수많은 고통 속에서 부도 이후 4,091명을 떠나보내는 참혹한 시기를 보내왔다. 정든 동료들을 눈물 섞인 이별주로 떠나보내는 참

- 노동조합 지도부 산곡동 성당 옆 피정의 집 마당에 텐트를 치고 농성 돌입.
- 대우자동차 공권력의 야만의 날 4월 10일, 경찰폭력 만행 사태.
- 2001년 3월 6일 민주노총 제1차 중앙위원회는 2001년 투쟁목표로 '신자유주의 분쇄, 김대중 정권 퇴진'을 결정. 김대중 정권 3년을 지나면서 개혁에 대한 기대는 무너짐.
- 2006년 5월, 2000년 부도 이후 정리해고 됐던 1,725명의 노동자 중 이날로 연락이 두절된 42명의 정리해고자를 제외한, 복직의사를 밝힌 1,609명의 노동자들이 전원 복직. 이들은 2002년 12월 300명의 정리해고자 복직을 시작으로 수차례에 걸쳐 단계적으로 복직됐으며 짧게는 1년 10개월, 길게는 5년 3개월 만에 공장으로 돌아옴.

② 2018년 군산공장 폐쇄 반대 투쟁

- 2018년 2월 13일 GM이 군산공장 폐쇄를 포함하여 정부 지원금 요청과 3월 2일까지 희망퇴직 신청 접수.
- 약 3천 명의 희망퇴직자와 400명의 무급 휴직자가 발생했고, 25%의 생산능력이 감축 됨.
- 한국지엠 위기의 주요 원인이 한국지엠 내부 문제보다는 GM의 글로벌 전략의 변화에 있기 때문임.
- 특히 한국지엠의 부실을 야기한 핵심 원인들은 과도한 연구개발비 지출. 이전가격(Transfer Price) 의혹, 막대한 본사 차입금과 고금리, 쉐보레 유럽·러시아 철수 및 철수비용 떠넘기기 등이 제기되었으나 제대로 해명이 되지 않음.
- 정부-GM 간 대략적인 구조조정 협상(산은 지원 등) 등을 바탕으로 GM은 법정관리를 노조에 압박하며 노사합의를 종용해 군산공장 조합원 전환배치, 복지 축소 등의 내용으로 4월 23일 노사합의 합의.
- 5월 10일 정부와 GM은 협상을 마무리하면서 GM이 총 64억불, 산업은행이 7.5억불을 투자하기로 합의.
- 한국지엠은 2018년 군산공장 폐쇄 이후에도 GMTCK로 연구소 법인분리, 정비, 물류 파트 폐쇄 요구와 생산성 확보를 지속적으로 요구 중.

나) 기아자동차

① 1990년 628투쟁

혹한 고통에도 불구하고 정상화의 희망은 보이지 않는 상황에서 분노를 분노답게 표현하지도 못했던 것이 솔직한 심정이었다.

6. 그러나 이제 우리는 모든 상황을 기꺼이 각오하며 결사투쟁에 돌입할 것을 선언한다. 우리의 투쟁은 잘 나갈 때는 한 가족이라고 외치다 집안 살림이 어렵다고 가족을 쫓아내는 비인간적인 행위에 맞서는 투쟁이다. 합리성을 상실하고 정권과 채권단을 위한 명분을 차리기 위해 수천의 가장을 생존의 위기로 모는 반인륜적인 행위에 맞서는 투쟁이다. 오직 GM만을 짝사랑하면서 대우차는 물론 수십만의 협력사 사원 및 가족의 생존을 외면하는 반국민적인 정부에 맞서는 투쟁이다.(대우자동차 정리해고에 맞선 결사투쟁 선포 기자회견문, 2001년 2월 15일)

- 기아자동차 노조 10대 위원장에 민주파 출신 허관무 당선.
- 10대 허관무 집행부 1990년 임금협상을 직권조인, 집행부 불신임 부결, 1991년 임금협상 잠정합의안, 90%의 반대로 부결. 회사가 낸 수정안에 대해 집행부 직권조인으로 임금협상을 마무리.
- 이에 대의원들을 중심으로 '기아자동차비상대책위원회(비대위, 1차 의장 김재곤)를 구성, 집행부가 체결한 임금타결 무효화 선언, 재협상, 집행부 사퇴, 해고자 원직 복직 등을 주장하며 '6.28 파업투쟁'이 촉발. 집행부 무력화 되고, 비대위 중심의 이중 권력이 형성.
- 파업 돌입 3일 만에 회사는 비대위의 재협상 요구를 수용. 그러나 파업 대오가 해산하자 회사는 합의안을 이행하지 않았고, 파업 주동자들을 해고하고 수배.
- 민주파 활동가가 대량 해고가 되었으나 이후 12대 선거에서 민주파 집행부가 당선된 이후 복직.

② 1998년 부도와 회사 살리기와 노동자 살리기 투쟁

- 1997년 2월 기아자동차의 유동성 위기 표면화. 13대 집행부 긴급 대의원대회를 통해 회사측에 교섭권을 위임 75%의 찬성으로 가결.
- 1997년 7월 15일 최종 부도. 노동조합은 대의원대회를 개최하여 자구계획 제안, 상여금 및 임금, 복지적 성격의 단체협약 일부 조항의 유보 안을 제출.
- 노조는 회사 살리기 운동을 자동차연맹과 함께 적극적으로 조직화. 조합원 1인당 1,000만 원의 모금운동을 전개, 노조복지기금 19억 원 회사에 조건 없이 대여, 1,300명 이상의 전환배치에 동의, 각종 복지성 비용이나 급여 동결, 반납 등 대대적인 '회사 살리기' 운동을 전개.
- 이를 기반으로 경실련, 참여연대 등 시민단체들이 참여하는 '기아살리기범국민운동연합' 발족.
- 하지만, 노사가 함께한 '회사 살리기' 운동이 결국 무위로 돌아가게 되면서 '회사 살리기' 운동은 방향성을 잃고 흔들리게 되고, 조합원들의 불안감은 더욱 고조됨.
- 14대 선거를 앞두고 '회사 살리거나, 노동자 살리거나'라는 쟁점이 형성됨. '국민기업화, 공기업화' 대 '독자생존, 고용안정, 생존권 사수'로 쟁점이 형성되었고, 14대 선거 결과 '노동자 살리기'를 주장하는 후보가 당선.
- 이렇게 확인된 현장의 정서는 IMF 시기 회사의 부도가 지속적으로 발생하는 경제 위기 상황에서 노동조합이 어떤 태도를 취해야 하는가에 대한 교훈이 됨.

③ 기아자동차 비정규직회 건설과 용역깡패 난입 사건, 1사1조직화

- 2005년 6월 4일 450여명의 조합원들로 금속노조 기아자동차 비정규직지회 창립, 이후 19개 하청업체들에서 대규모 조합가입으로 1,000여명으로 증가.
- 정규직노조의 임투 종료 직후인 2006년 9월 28일 비정규직지회의 파업이 진행 중이던 공장에 400여명의 용역깡패가 난입. 이를 저지하는 기아자동차 현장활동가 및 조합원들과 큰 충돌.
- 정규직지회 및 기아자동차 현장조직들로 구성된 '현장공투'는 △책임자처벌, 재발방지 △원청의 교섭 참가 및 단체협약 쟁취 △고소·고발 철회 △민형사상의 책임을 묻지 않을 것 등을 요구하며 본관 농성.
- 회사의 파업파괴 공작이었던 이 사건은 도리어 정규직·비정규직 연대투쟁에 불을 붙였으며, 정규직의 연대에 힘입어 비정규직지회의 투쟁은 일시적으로 상승세를 타게 됨.
- 2005년과 2006년의 임단투를 거치며 기아자동차 화성공장에서는 비정규직지회의 주체성과 자주성, 독자적 전술구사를 둘러싼 기아노조와 비정규직지회와의 긴장과 갈등이 점차 깊어지고, 회사는 비정규직지회에 대한 대대적인 탄압을 전개하는 한편, 정규직 노동자들에게 고용불안감을 불어넣는 이데올로기 책동을 벌임.
- 이러한 상황에서 기아자동차노조는 2007년 2월에 비정규직지회와의 통합방침을 발표하고, 4월 30일부터 개별적으로 직 가입 신청을 받기 시작함. 비정규직지회는 이것이 지회의 투쟁을 통제하려는 의도를 가진 행위라 비판하며 강력히 반발.
- 비정규직지회는 2007년 독자 임단투를 전개하는 동시에 일방적 직 가입 추진에 항의하는 활동을 지속함. 기아자동차 노조와 비정규직지회간의 긴장과 갈등이 고조되어가는 가운데, 지회는 8월 23일 임단투의 일환으로 도장공장 점거파업을 시작. 그러나 점거파업 9일째인 8월 31일, 일부 어용 조합원들이 구사대로 돌변, 파업현장에 난입해 지회와 현장조직의 천막을 불태우고 파업파괴를 위해 폭력을 행사.
- 8.31 사태는 이후 비정규 지회는 '선 통합 후 논의'에 합의. 2008년 4월과 5월에 기아노조와 비정규직지회 대의원대대에서 각각 규칙개정이 통과되면서 1사1조직으로 정리됨.

다) 현대자동차

① 1991년 성과분배투쟁

- 1991년 말부터 1992년으로 이어진 성과분배투쟁은 성과에 대한 공정분배를 요구하며 총파업투쟁으로 전개 됨.

5. '91 상여금 투쟁의 성격과 목표¹⁰⁾

(1) 상여금 투쟁의 의의

상여금 투쟁은 3대 집행부의 본격적인 첫 싸움이자 도자기 투쟁과 노개투 상경투쟁을 매개로 한 노조의 조직력을 강화, 노조의 위상을 새롭게 정립하고 권력과 자본의 임금억제 정책과의 투쟁이며, 92년, 93년 권력 재편기의 노동자의 정치적 진출이라는 중장기적 과제와 전망을 대중적으로 자각하는 투쟁이다.

(2) 상여금 투쟁의 목표

- ① 연말 순이익 분배의 정당성을 선전, 선동하고 순이익 분배 완전 쟁취
- ② 자본의 대기업 임금억제 등 임금억제 정책의 폭로와 이에 돌파 (이것은 ① 보다도 더욱 중요한 의미를 지닌다.)
- ③ 이를 통한 조직력 강화, 도자기 투쟁, 노운단 투쟁을 결합, 본격적인 계획 하에 출발하는 첫 투쟁으로서 치밀한 계획과 준비 하에 대중과의 결합과 신뢰 획득이 이번 투쟁에서 강조되어야 할 점이다.
- ④ 92년, 93년 권력 재편기에 민주노조운동의 전망에 대한 노동자의 정치적 진출이라는 전망을 대중 적으로 공유시켜야 한다. 이것은 독점재벌의 근본적인 모순을 폭로하는 가운데서 획득되어 진다.

- 3대 집행부는 최고의 조직력을 기초로 일상투쟁을 활발히 전개.
- 공소회에서 지급한 창립 15주년 기념 도자기 불량에 대해 반포투쟁을 벌이고, 11월 임시대 의원대회에서 성과금 150%에 대한 요구안을 확정, 회사측의 수용 불가로 투쟁에 돌입.
- 쟁의행위 투표를 압도적으로 가결시키고 성과분배와 민주노조사수 투쟁을 전개. 회사측은 무기한 휴무를 단행, 노동조합은 휴업철폐와 공권력투입 저지 조합원 결의대회를 열고, 공장을 접수하고 차량과 타이어 등으로 바리케이트를 치며 공권력 저지선을 확보. 정방대와 사수대를 구성, 각 정문통제 및 규찰을 통해 공권력투입에 맞선 준비를 진행. 그러나 파업투쟁이 길어지고, 언론 등의 압박이 계속 되자, 파업참가 조합원의 수가 줄기 시작함. 공권력은 82개 중대의 병력으로 '염포만 작전'을 전개하여 노동조합을 압박.
- 이에 노동조합은 제대로 투쟁을 벌여보지도 못한 채 1992년 1월 21일 지도부의 퇴각지침으로 투쟁은 패배.

시련은 있어도 패배는 없다¹¹⁾

(1992. 6. 5)

1. 21 현대자동차 노조 전술적 퇴각 결정!

4월 말 현재 구속 32명, 해고 56명, 수배 13명, 징계자 498명!

10) 울산지역 노동운동의 역사, 울교협

11) 울산지역 노동운동의 역사, 울교협

현대자동차 투쟁은 끝났다. 91년 하반기, 민주노조의 깃발을 힘차게 꽃으며 등장했던 현대자동차 민주노조는 그 첫번째의 투쟁은 예상을 넘는(?) 자본과 정권의 입체적 탄압 속에 500여명의 징계자를 내면서 정리되고 있다.

이러한 현황을 반영하면서 노동운동 진영에서는 '전투적 기풍'을 강조하는 경향과 소위 '노동운동 위기론'을 주장하는 경향이 위세(?)를 떨치면서 노동운동의 정치적, 계급적 발전을 제약하고 있다. 이러한 경향에서 본 현대자동차 투쟁에 대한 시각은 어떠한가?

“전에는 국민대중들이 노동탄압에 대해 분개를 해주었는데 현대차 사태를 보더라도 대중적인 지지를 얻지 못했습니다.”

(『주간전국노동자신문』, 긴급대담, 김형기, 이태복)

“그러나, 보다 근본적인 것은 아무리 거대노조라 하더라도 성과배분투쟁이라고 하는 일종의 제도 개선투쟁을 정치권력을 상대로 전개하는 데 따르는 무리라 할 수 있다. 명분의 함량미달이라고 스스로 인정하고 들어갈 수밖에 없는 현재의 난관을 돌파해나가기 위해서는... 동시에 노동자들의 투쟁이 자본주의 착취 결과에 대한 투쟁만이 아니라 원인 자체에 대한 투쟁으로 정치, 경제, 문화 등의 영역으로 넓혀져야 한다.”

(월간 『길을 찾는 사람들』 3월호, '현대자동차투쟁의 현황을 가다', p169)

② 1993년 현충련 공동투쟁

- 1993년 현충련 공동투쟁은 문민정부인 김영삼 정권이 등장한 가운데 맞이하.
- 김영삼 정권의 개혁정책은 '경제 위기론'→'고통분담 이데올로기'→'임금억제'로 나타나는 이데올로기적 방식이 주를 이루고, '문민', '개혁'의 이미지를 가지고 있는 김영삼 정권의 이데올로기적 선전이 보다 세련되고, 보다 도덕적인 측면을 가지고 있으므로 해서 대단한 영향력을 보이고 있는 상황이었음.

현대자동차 93년 임투의 승리를 위하여!¹²⁾

5. 93년 임투의 목표

첫째, 지난 4월 1일 경총과 노총이 합의한 4. 7%~8. 9% 임금 가이드라인을 돌파하여 '고통분담'을 앞세운 총자본의 실질 임금 동결 기도를 분쇄해야 한다. 동시에 생계비 원칙을 파괴하고 생산성 임금 원칙에 기초하여 임금 체계를 개악하려는 총자본의 공세를 막아 내야 한다.

둘째, '전국노동자대표자회의'를 둘러싼 논의에서도 확인되었듯이 전국 민주노조 운동의 발전에 있어서 결정적 지위와 역할을 부여받고 있는 대공장 노동운동의 선봉으로서 그에 걸맞는 전국적, 계급적 지도력을 구축해야 한다. 93년 임투는 '외로운 선도투'가 아니라 전국 민주노조 운동의 미래를 제시하고 책임지는 모범을 만들어내는 투쟁이 되어야 한다.

셋째, 현대중공업의 노조 민주화 투쟁과 최우선적으로 연대하고 현충련의 공동 임투와 지

역의 후발 임투를 결합시켜야 한다. 현대중공업의 투쟁이 갑작스럽게 '돌발'되지 않도록 하는 공동의 계획과 공동의 준비가 시급하다. 93년 임투는 현대자동차와 현대중공업의 '의식적'연대를 조직하는 돌파구가 되어야 한다.

93년 상반기 임투평가¹³⁾
-현총련 공동임투를 중심으로-

현대계열사 집행부중 그 경험이나 집행력면에서 제일 안정적이고, 현총련 의장으로 현대정공의 김동섭위원장이 선출되었던 상황은 93년 임투에서 실제 투쟁을 집행해 나갈 사업장으로 요구되었고, 또 해 나갈 수 있으리라 예상되었다. 또한 더 나아가 현총련 공동임투를 힘있게 추진해 나갈 수 있는 주체로서의 역할을 부여받고 있었다.

공동임투의 목표는

- 1) 현총련 신뢰 회복
- 2) 해고자 복직의 계기
- 3) 임금억제 저지, 노동법 개악저지, 고용안정 쟁취 등 전국적 연대투쟁에 적극 동참
- 4) 간부중심 사업작풍의 연대에서 조합원 중심의 사업

- 임시대의원 대회 자료집 p5 -

특히 92년 현총련 계열사에서 몰아쳤던 '직권조인'의 선풍은 93년 임투를 앞두고서 현총련의 존재 의미까지를 가능하게 하는 중요한 요인으로 넘어왔다.

“조합원들로부터 불신반은 현총련은 존재할 이유가 없습니다. 지금 현총련은 반드시 다시 태어나야 합니다. 여기서 다시 거듭나지 못하면 현총련은 영영 죽습니다. 93년 임투는 현총련의 사활이 걸린 중대한 기로입니다.”

- 임시대의원 대회 자료집 -

- 현총련 의장사업장이었던 현대정공 중심으로 준비하던 현총련 공동임투는 6월 5일 현대정공 노조의 직권조인 사실이 드러나면서 상황은 급변함.

“정세영 회장 울산 현지에서 사장단 회의 소집, 현대정공 사태 수습방안 논의”

“정부의 노동정책 현대정공 사태로 중대국면 맞아...”

더불어 현대자본은 즉각적으로 '비상체제에 돌입'하면서 '정몽구 회장이 울산현지에서 사태 수습을 지휘하는'체제로 대응하고 있었다. 그러나 현실화 될 것으로 예상했던 강경기조는 드러나지 않았다. 차라리 현대정공 단사자본의 대응은 구사대와 폭력을 동원한 광분의 기

12) 울산지역 노동운동의 역사, 울교협

13) 울산지역 노동운동의 역사, 울교협

조로 도전장을 던지고 있었다.

현대정공 상황이 터지면서 현충련 운영위원회 차원에서는 이번 사태의 성격을 현충련 공동임투를 분쇄하기 위한 그룹 종합기획실의 음모로 규정하면서 신속한 대응을 해 나간다.

“현대그룹 종합기획실은 공동임투를 분쇄하기 위한 음모를 중단하고 정당한 임금 인상 요구를 수락하라”

“정부는 노동자들에게만 고통을 전담하고자하는 임금억제 정책을 철회하라”

“공권력이 개입된다면 현충련의 모든 총력을 기울여 투쟁할 것이다”

- 현충련 성명서 -

- 직권조인하고 사라진 위원장을 대신해 현대정공 동지들이 투쟁에 나서고, 각 사별로 이어지는 규탄집회, 그리고 ‘직권조인 불가’선언이 확대되기 시작함. 이러한 대중적 분노는 ‘공동임투의 교두보’ 사수로 이어지기 시작함.
- 현대자동차의 쟁의행위가 결의되고, 투쟁의 집중점이 현대정공에서 현대자동차로 급속하게 전환, 중전기, 중장비, 프렌지, 종합목재 등에서 연이어 쟁의행위가 가결됨.
- 6월 18일 현충련은 기자회견을 통하여 다음과 같은 입장을 밝힘.
 - ① 계열사 각 노조는 조속한 시일 안에 대화를 통한 평화적 타결을 건지한다.
 - ② 사태 해결의 주요한 당사자인 현대그룹측이 적극 나설 것.
 - ③ 임금가이드라인을 철폐하여 노사자율협상을 통한 사태해결의 길을 열어야 한다.
 - ④ 현대재벌이 국가경제 회복을 위한 고통분담의 계획과 내용을 분명하게 밝힐 것.
 - ⑤ 물리력에 의한 폭력적 방법에 의해 해결을 시도한다면 단호히 연대투쟁을 불사할 것이다.
- 김영삼 정권은 “파업이 장기화 되면 중대결단을 내리겠다”면서 이인제 노동부 장관은 제3자개입에 단호히 대처하겠다는 강경입장을 담은 성명서를 발표, 무노동 부분임금의 기존 입장에서 무노동 무임금의 관례를 존중한다는 입장으로 선화.
- 7월 10일 정세영 회장 현대중공업 노동조합을 전격적으로 방문. 정세영 회장은 정상조업을 하면서 협상할 것을 촉구했고, 노측은 사태를 원만히 해결하기 위해서는 쟁의행위 중인 노조 위원장들과 동시에 면담을 해야 할 것이라고 주장.
- 이인제 노동부 장관은 7월 16일 울산에 내려와 현충련 관계자들, 각 단위사업장 노조를 방문. “분규가 계속될 경우 정부는 긴급조정권 발동 등의 강경조치를 취할 것”이라는 경고함.
- 이인제 노동부 장관은 7월 20일 오전 11시를 기해 현대자동차에 대해 긴급조정권을 발동.
- 현대자동차 노조는 7월 20일 수정안을 제시하고, 철야 마라톤 협상 끝에 잠정합의

안을 끌어내 조합원 총회에 부치기로 결정.

- 현대중공업 노조는 7월 20일 현대자동차에 대한 정부의 긴급조정권 발동과 관련, 기자회견을 갖고 “노사의 자율적인 협상이 결렬되고 공권력이 투입될 경우 분규중인 전 현대계열사가 연대 파업에 들어가겠다”고 강한 연대투쟁의 의사를 밝힘.

- 하지만, 현대자동차가 긴급조정권 발동에 굴복하면서 현총련 위상강화와 각 단사의 현안문제 해결이라는 요구조건 속에서 제약된 공동의 투쟁목표를 가지고 형식적으로 유지해오던 현총련 공동임투라는 틀마저 완전히 무너져 내리게 됨.

- 현총련 공동투쟁 자체가 총자본과 총노동의 대리전적인 투쟁의 성격을 갖고 있었음에도 불구하고 대중들은 기업별 이해에 근간하고 있었으며, 투쟁을 이끌어 갔던 현총련 지도부의 경우 공동투쟁을 공동의 시기를 맞추는 것에 한정시키면서, 공동의 요구 및 이해(이것은 현대계열사 노동자의 이해 및 요구차원을 넘어설 수밖에 없다)에 입각한 투쟁을 의식적으로 만들지 못하는 한계를 드러냄.

③1998년 정리해고 반대 투쟁

- 1997년 회사는 모답스(MODAPTS)에 의거 2000년대까지 5,550명의 여유인력이 발생한다고 밝힘. 이에 따라 신규채용 억제 발표.

- 1997년 11월 말경 IMF 사태 발생 후, 회사는 각 공장별 여유 인원에 대해 구체적으로 발표. 1998년 한 해만 총 3,001명의 여유 인원을 정리한다고 발표.

- 2월, 3월 집단휴가 실시와 야간작업 폐지하고, 3월 말로 접어들면서 언론에서 현대자동차 1만 명 정리해고설이 나옴.

- 4월 3일부터 일주일간 과장급 이상 권고사직을 실시. 4월 17일부터 일주일간 1차 희망퇴직을 일방적으로 실시, 위로금으로 통상임금 4~6개월치 지급.

- 현대자동차 노조는 5월 27일 10시부터 29일 10시까지 하기로 한 민주노총의 시한부 파업에 동참하기 위해 5월 25일 조합원 찬반투표를 실시. 89.40%라는 높은 결의로 시한부 총파업에 돌입.

총파업 돌입에 즈음한 현대자동차 노동조합의 요구

하나, 회사측은 즉각 정리해고 방침을 철회하라.

하나, 회사측은 고용안정 협약을 수락하고 교섭석상에 나서라.

하나, 경총은 금속산업연맹의 중앙교섭을 즉각 수용하라.

하나, 경총은 금속산업연맹과 중앙교섭을 통해서 고용안정을 즉각 보장하라.

하나, 정부는 민주노총이 요구한 정리해고제, 근로자파견제 철회 등 5대 요구안에 대해 즉각 교섭에 나서라

하나, 정부는 임금체불, 단협해지 등 부당노동행위 사업주를 구속 수사하라.
(1998년 5월 26일, 민주노총/금속산업연맹/현대자동차 노동조합)

- 현대자동차 노동조합은 6월 24일 14차 임금협상에서 회사와 희망퇴직에 합의. 6월 24일부터 29일까지 희망퇴직을 모집, 약 1,982명이 희망퇴직을 신청. 이미 명예퇴직과 하청 퇴출, 자연감원과 1, 2차 희망퇴직으로 5,100명이 회사를 떠남. 3차 희망퇴직을 포함하면 7,000명 가량이 정리됨.

- 회사는 3차 희망퇴직이 생각보다 적게 나오자 6월 29일 4,830명을 정리하고 하겠다고 정리하고 신고서를 노동부에 제출. 노동부는 이를 보류 시켰다가 다음날 접수를 받음.

- 노동조합은 6월 30일 정리하고 신고서가 접수되자 중앙비상대책위원회 회의를 열어 6월 30일 오후 3시부터 7월 1일까지 26시간 1차 경고파업을 벌임. 다음날 임시대의원대회를 열어 두 가지 안건을 가결. 하나는 규약개정 건(조합원 자격)으로 '정리해고자도 조합원 자격을 갖도록' 규약을 개정. 다음은 특별결의금 결의 건으로 조합원 1인당 1만 원 이상 특별결의금을 낼 것을 결의.

- 7월 16일 노동조합은 '마지막 교섭에 즈음한 기자회견'을 진행, 정리해고만 철회한다면 임금은 양보하겠다는 양보안을 발표.

- 회사측은 20일 조반장의 신변 안전상의 문제와 작업장 인원배치 등의 이유를 들어 일방적으로 휴무를 실시. 또 21일에서 23일까지 3일간 임시휴업에 들어간다고 발표. 23일에는 27일까지 또 휴업조치를 내림. 그리고 7월 20일부터 27일까지 5차 희망퇴직을 일방적으로 실시, 회사측 7월 28일 기자회견에서 정리해고자 중에 희망퇴직을 하지 않은 1,700명에게 해고수당 45일치의 임금을 통장에 입금시켰다고 밝히며 정리해고를 강행. 회사측의 정리해고 대상에는 노조 상무집행위원 15명과 현직 대의원 89명 등 총 115명의 간부가 포함, 현장조직 활동가 대다수가 포함.

- 7월 20일 회사와 협상 결렬 후 저녁 집회에서 회사가 정리해고를 강행하면 전면파업에 돌입하겠다는 입장을 재확인. 위원장은 삭발을 한 후, 머리카락을 관에 넣고, 쇠사슬로 관과 몸을 묶은 상태에서 단식농성에 돌입, 임원들과 대의원들 모두 삭발을 함. 전직 위원장(3대 이현구, 4대 윤성근, 6대 정갑득)들은 45m 굴뚝으로 올라가 농성에 들어감. 전직 위원장들은 편지를 통해서 "정리해고가 철회되지 않는 한 결코 굴뚝에서 내려가지 않을 것"이라고 밝힘.

- 7월 20일 이후 조합원들은 노동조합과 출입문 중심으로 대규모 천막농성에 돌입.

- 7월 23일 노동조합은 "노·사·정 대표가 참석하는 3자협상"을 제의. "현대차 노조에서는 김광식 위원장이 참석하고, 사용자는 정몽구 그룹 회장, 정부에서는 이기호 장관

이 직접 참석하라"는 입장을 밝힘. 이날 오후에는 기자회견을 열어 사측의 문건을 폭로.

"이 문서에 보면 "정리하고 강행→휴업→공권력 투입"이라는 시나리오를 회사가 작성하였으며, 검찰, 안기부, 경찰과 상호 연락을 위한 책임자와 그들의 전화번호까지 기록되어 있었다. 특히 경찰과 회사에 상황실을 설치하고, 사내 도면을 경찰에게 넘겨주고 공권력 투입 시 안내조, 요인 경호조, 체포 지원조, 각 정문 방호조, 본관 방어조, 사내 진입조까지 편성하였다. 문화회관에는 종합 상황실을 설치하고, 사내에는 본관 3층에 상황실이 설치되었고 경찰 6개 곳에 상황실이 설치되어 있다. 이 문건에 따르면 7월 14일부터 중요 서류와 물품을 이동시키고 공권력 요청에 크게 의존하고 있었다."(비대위 속보 58호, 7월 23일)

- 8월 5일 노동조합 기자회견에서 추가 양보안 제시 ▲사회적 상식 수준의 추가적인 임금 삭감, ▲상징적 정리해고(임원 5명 정리해고 시켜라) 수용 ▲노사 평화선언 및 고용안정협정서 체결.(2000년까지 정리해고 유보)

- 8월 10일 휴가 이후 협상과 협상결렬, 17일과 18일 공권력 투입 임박설.

- 8월 10일 ~ 12일 노사 협상에서 사측 최종안 제시, ▲정리해고 대상자 1,538명 중 60%에 해당하는 923명 3년간 무급휴직, 40%인 613명 정리해고, ▲정리해고 대상자 중 식당종사자 200여 명에 대해서는 고용승계를 전제로 외주하청하고 나머지 인원은 희망퇴직을 모집해서 정리해고 최소화, 희망퇴직 조건은 5차(10~12개월분 위로금)와 같다. ▲노조의 임금삭감안은 수용.

- 8월 13일 위원장 철탑 위로 올라감(17일까지)

- 8월 14일 대검찰청 공권력 투입 발표, 사측 무기한 휴업 조치 발표.

- 8월 17일 언론에서 공권력 투입 초읽기로 보도됨. 회사는 하청업체와 관리자 등 1만 명이 모여 정상조업 촉구 결의대회를 가짐. 전경 1백여개 중대, 1만2천 병력 현대자동차 주변으로 집결. 노동부 장관이 방문, 위원장이 철탑에서 내려옴, 노사정 간담회 개최.

- 8월 19일 정부 중재단으로 노무현 내려옴.

- 8월 20일 정부 중재안은 ▲정리해고 대상자는 1,538명 중 250~300명, 대상자 선정은 공정하고 합리적인 절차를 거치고 위로금 지급. ▲정리해고 대상자 외 1년간 순환휴가는 두 가지 안이 나옴. 하나는 6개월간 순환휴가, 다른 하나는 1년간 순환휴가를 하되, 6개월은 무급휴직, 하반기 6개월은 재훈련. ▲고용안정기금 설치 운영, ▲민

형사상 고소고발과 손해배상 소송, 징계조치 철회, 재산가압류 조치 취하, 노사평화선언.

- 8월 21일 04:40 협상 결렬. 13시 실무협상과 본협상, 17:30 협상보고대회
- 8월 22일 실무협상 10:00-16:30, 21:30 본관 집회에서 협상진행 결과 발표(현재 쟁점 되는 사항은 고소고발 취하 문제, 순환휴가 기간 문제, 위로금 문제)
- 8월 23일 위원장 대의원 간담회와 저녁 집회 진행
- 8월 24일 02:00 TV에서 잠정합의 자막 처리. 06:00 잠정합의 기자회견.

< 잠정합의안 >

1. 정리해고 - 277명.
2. 정리해고자 선정 - 합리적인 기준으로 선정.
3. 정리해고자 취업 보장 - 계열사 취업 노력. 2년 후 본인 원할 시 리콜 약속.
4. 휴직임금 - 1년 휴직. 6개월은 재교육 훈련. 휴직임금: 노조-급여의 2%, 사측과 정부 - 일정부분 부담(고용안정기금으로)
5. 정리해고자 위로금 - 5년 미만 : 7개월 통상금, 5년 이상 10년 미만 : 8개월 통상금, 10년 이상 : 9개월 통상금.
- 계산 방법은 5차 희망퇴직자와 동일.
- 85억 원의 고용안정기금을 확보하여 추가 지원.
6. 고용안정기금 - 노사공동으로 기금을 마련한다.
7. 고소 고발, 손해배상 징계 철회 - 일괄 철회
8. 노사 평화선언 채택 - 2년간 고용조정하지 않겠다는 약속.
9. 리콜제 도입 - 정리해고자 리콜 약속.
10. 식당 여 조합원 처우 문제 - 인원 : 식당은 노조에서 운영, 위로금 지급, 9개월+45일분(기 지급)+운영권 전환 때까지 기존임금 지급, 경영상 해고자 및 배우자 취업 노력.
11. 외주 하도급 전환 문제 - 외주, 하도급으로 전환코자 할 때는 노조와 합의하고 경영상 해고자 우선 재고용한다. - 노사합의 없이는 하도급을 제한한다.

- 8월 24일 07:30 조합원들 노조에 항의(노조 깃발과 관을 불사름, 사수대 옷과 깃발 불사름, 노조 유리창을 부숨)

10:00 전직 위원장들 굴뚝에서 내려옴.

14:00 조합원 총회(정리해고자 선정문제, 고소 고발 문제, 휴직자 임금문제 등 논의)

- 정리해고자 277명 중 식당 조합원들은 텐트농성, 개별적으로 정리해고 통보와 1년 6개월 휴직 통보를 받은 조합원을 중심으로, 8월 28일 휴직자 간담회에서 (가칭)휴직자대책위원회를 구성해 임시대표와 각 사업부별 임시대표를 선출.

- 8월 24일 잠정합의로 36일간의 전면파업과 천막농성투쟁은 일단락 됨.
- 9월 1일 현대자동차 노조는 지난 8월 24일 노사간에 타결한 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표를 실시, 63.58% 반대로 부결됨. 총 조합원 28,521명 중 26,932명(94.43%)이 투표에 참여, 찬성 9,360명(34.75%), 반대 17,123명(63.58%).
- 잠정합의안은 부결되었으나 재협상은 하지 않고 마무리됨.

④ 현대자동차 비정규 투쟁

- 2003년은 7월 8일에 127명의 발기인들이 모여 '현대자동차 비정규직노동조합' 설립총회를 개최.
- 2004년 노동부의 불법파견 판정을 계기로 불법파견 정규직화 투쟁을 대대적으로 전개해 나감.
- 2005년 1월 24일 현대자동차 노조 대의원대회에서 공식발족한 원하청연대회의에 참여함으로써 불파문제 공동대응을 모색해나가기로 결정. 공동결정·공동투쟁·공동책임이라는 이른바 3원칙을 두고 양 노조 사이에 갈등 발생. 원하청연대회의가 전개한 일명 '부흥회'라 불리는 비정규직 조직화 사업을 통해 비정규지회는 조합원 수를 6월 말 현재 1,800여명까지 조직화.
- 2005년 9월 4일 자결한 류기혁 열사 관련 논쟁으로 현대자동차 노조와 비정규지회 간의 갈등 확대와 이후 비정규지회 활동 침체.
- 2005년 불파투쟁 및 2006년 독자 임단투가 실패로 끝나면서 많은 활동가들이 해고되고 2007년 1월 검찰이 현대자동차 불법파견 무혐의 처분을 내리고 불기소 결정을 밝힘에 따라 많은 조합원들이 노조를 떠나기 시작. 조합원 수 600명 선까지 하락.
- 1사1조직 방침을 담은 규칙개정안을 올렸으나 2007년 1월 및 6월, 2008년 10월에 열린 현대자동차 노조 임시대의원대회에서 모두 부결 됨.
- 2010년 7월 22일에 대법원에서 현대자동차 불법파견 판정이 난 이후 다시 살아가기 시작. 11월 15일에 시작되어 25일간 지속 된 1공장 CTS 점거농성 투쟁으로 정점에 올랐고, 조합원 수 역시 2010년 11월 8일 현재 1,950명까지 급격하게 증가.
- 2014년 8.18 합의로 2015년까지 사내하청 4,000명이 정규직으로 '특별고용' 합의.

라) 쌍용자동차

① 2009년 정리해고 반대투쟁

- 2009년 1월 9일 쌍용자동차 기업회생절차 신청, 2월 6일 법원 쌍용자동차 회생절차 개시 결정.
- 4월 8일 쌍용자동차 2646명 인력감축 포함한 경영정상화 방안 발표.

- 5월 8일 쌍용자동차 노동부에 2405명 해고계획 신고서 제출.
- 5월 13일 쌍용자동차 노조원 3명 굴뚝 농성 시작.
- 5월 21일 쌍용자동차 지부 총파업 돌입, 5월 22일 노조 점거 파업 시작.
- 5월 31일 쌍용자동차 직장폐쇄, 6월 2일 쌍용자동차 정리해고 대상자 1056명에 우편 통보.
- 6월 3일 쌍용자동차 공권력 투입 요청 선언.
- 6월 8~10일 쌍용자동차 정리해고 비대상 임직원 '쌍용차 정상화 촉구 결의대회'
- 6월 19일 쌍용자동차 노사 조건 없는 대화 열었으나 협상 결렬.
- 6월 26일 쌍용자동차 976명 구조조정안 담긴 최종안 노조에 제시. 임직원 3000여명 공장 진입, 노조와 격렬 충돌, 6월 27일 공장진입 성공한 쌍용자동차 임직원 3000여명 자진 철수.
- 7월 20일 법원 쌍용자동차 노조 퇴거명령 강제집행 실패, 경찰 공장 내로 진입, 쌍용자동차 노조 정책부장 부인 자살.
- 7월 22일 경찰 특공대 투입용 컨테이너 박스 주차장에 배치.
- 7월 30일 쌍용자동차 노사 42일 만에 평택공장 내 컨테이너에서 1~3차 교섭 시작.

<표 3-8> 쌍용차 노사 쟁점¹⁴⁾

	노조(안)	회사(안)
기본 인식	함께 살기. 종합판단의 원칙(976명이 아닌 2,646명이 논의 기준선) 고용관계 유지전제 비상인력 운영 검토. 상하이 청산. '평화적 타결'	채권단 설득문제로 해고해야 매각을 위해 인력부담 최소화 희망퇴직자 및 비대상자에 대한 약속불이행에 따른 반발문제 (공권력 투입촉구)
인력 관련 방안	976(830여명)명에 고용관계를 유지한다는 전제 위에서 비상인력운영 방안 검토가능.	220명 2012년까지 무급휴직 750명 해고(250명 분사,50명 영업전직,450명 희망퇴직+정리해고) <리콜제> 무급휴직 복귀 시 희망퇴직자도 동일 규모, 동일시기에 채용, 정리해고자에 대해 2014년까지 인력이 필요시에 리콜
비용 절감	해고하지 않는 전제위에서 고통분담방안은 논의 가능 담보대출 등 가능한 방법으로 회생자금을 투자	기본급 동결(09~11) 상여금 250% 중지(09~10), 반납분은 평균임금에는 산정, 연월차 수당 반납(09~10년 지급분), 승격/승호는 실시하되 그에 따른 임금인상 없음(09~11),복지사항 일체중단(08.12월~11년),단 단체보험, 개인연금은 08'11월부터 적용
회생공 동노력	상하이의 대주주 변경, 공적자금투입 실현을 위한 노사공동노력	2012년까지 무분규 무쟁의

노사관 계개선		- 노조 지원 축소(전임자, 시간할애, 고정OT, 차량 등) - 작업장권력의 강화를 위한 경영측 재량권 보장 - 기초질서와 근무분위기 저해행위 쇄신 등 - 단체협약의 개정 등
제도 지원	휴업, 휴직제도 활용하여 고용유지 *고용개발촉진지구 등 적극 활용 -관계부처의 공유, 약속 필요	

- 7월 31일 쌍용자동차 노사 밤샘 협상 이어가며 4~ 5차 교섭 진행, 8월 1일 정회와 개회 반복하며 쌍용자동차 노사 6차 교섭, 8월 2일 쌍용자동차 사측 7차 본교섭에서 협상결렬 선언.

- 8월 4일 경찰 진압 작전 시작, 도장 공장 주변 장애물 철거, 차체공장 옥상 확보 경찰과 노조, 사측 모두 부상자 속출.

- 8월 5일 경찰 2차 진압 작전 조립 3, 4라인 옥상 등 도장 2공장 제외한 주요시설물 모두 확보, 경찰 6일까지 시간주겠다 제안, 노조 노사교섭에 대한 내부회의 개최.

- 8월 6일 쌍용자동차 노사 정오부터 최후협의를 시작해 '52% 구조조정, 48% 구제안'에 합의.

- 쌍용자동차 지부는 '해고는 살인이다'는 문제제기와 '함께 살자'는 기조를 설정하고 투쟁에 나섬.

- 쌍용자동차 지부는 법정관리 신청 이후 상황에 적극적으로 대응, 사람 자르기식 구조조정을 대신할 수 있는 다양한 방안을 제시하기 위해 노력. '상하이기차 먹튀 제기', '산업은행 공적자금 투입 요구', '정리해고 부당성 및 인력 대응 방안 제시' 등을 제기하고자 함.

- 파업대오는 정리해고 대상자 및 구조조정 반대 투쟁 대오 800명으로 전면 총파업 돌입.

- 법정관리인측과 경찰에 의해 공장이 봉쇄되기 이전에는 다양한 연대 단위들이 결합해서 연대투쟁을 지원.

마) 완성차 노조 투쟁에서 확인되는 쟁점과 교훈

완성차 노조의 투쟁은 한국 노동운동의 주요 쟁점과 획을 긋는 투쟁의 중심 역할을

14) 쌍용차 투쟁-우리에게 무엇을 남겼나?, 산업노동정책연구소, 2009년 8월 20일 오전 10시, 배재학술지원센터 3층 세미나실.

했다. 완성차 노조의 투쟁이 민주노조운동의 선도적 투쟁으로서 역할을 했으며, 완성차 노조의 투쟁의 결과는 마치 패턴교섭에서의 중심 역할처럼 귀결되었다. 완성차 노조의 투쟁이 총자본에 맞서는 총노동의 선봉대 역할을 통해, 전국 전선을 구축하는 역할을 자연스럽게 했다는 점이다. 이를 통해 87년 노동자 대투쟁 이후 사례는 대공장 노조의 성과가 부품사 등으로 이어지는 트리클 다운의 역할을 했다는 점이다. 특히 한국사회의 주력 산업인 자동차 산업의 노동조합으로서 87년 이후 민주노조의 기풍을 세우고 한국사회에서의 계급투쟁의 역동성을 보여 왔다고 볼 수 있다.

완성차 노조에는 왕성한 활동가들의 집단적/조직적 활동이 전개되고 있고, 이에 따라 대공장 현장조직 활동의 모범 사례들을 찾아 볼 수 있다. 이러한 현장조직 활동들을 통해 이들은 정치적으로 각성되고, 전국적 관점을 획득하면서, 전국적이고 대중적인 투쟁을 이끌 지도력으로 성장해 나가는 토양과 구조를 만들어 냈다.

다만, 경제위기 이후 2000년 이후에는 경제적/실리적 활동이 강해지고 있다. 예전처럼 현장을 선도하기 보다, “있을 때 별자”라는 현장의 분위기에 맞추는 ‘대중추수적 활동’이 확대되고 있다. 그런 결과 본연의 현장조직의 활동이 왜곡, 굴절되는 변화양상이 점차 커지고 있는 상황이다. 특히 현장조직들의 선거 조직화 경향 확대는, 선거를 둘러싼 합종연횡과 이합집산으로 나타났고, 그 결과 각 현장조직 간의 정체성 구분이 약화되고 있다. 이에 따라 이들이 노동조합 집행부가 되면 경제적 이익을 중시하는 경쟁으로 내몰리게 되는 환경이 조성되었다.

그런데 이러한 완성차/대공장 운동의 경제적/조합주의/실리주의적 경향의 확대는 한편으로 보면 한국 자본주의 성장과 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 미국의 UAW가 미국 중산층 운동의 성장과 궤를 같이 했다면, 한국의 자동차 노조운동도 경제적 측면만 본다면 그러한 흐름과 유사하다고 볼 수 있다.

또한 완성차에는 비정규 노동자들이 대거 정규직과 같이 혼재작업을 하게 되면서 비정규 노조활동이 촉발되었다. 즉 비정규 노동조합 결성에 따른 정규직 활동가들의 협조와 연대, 정규직 노조와 협력이 우호적으로 형성되었다. 그렇지만 이후 비정규직지회와 정규직 노조간의 갈등/대립이 전반적으로 형성되었다. 1사1조직을 둘러싼 현대자동차에서의 3번의 부결, 기아자동차의 경우 1사1조직으로 되었다가 다시 1사1조직 분리라는 흐름은 이러한 갈등의 깊이를 온전히 드러낸다. 민주노조운동이 주장한, ‘노동자는 하나다’라는 구호가 현장에서 사라졌다. 향후 민주노조운동은 계급적 단결이라

는 것을 어떻게 향상화 시킬 것인가가 관건이 될 것이다.

그런 점에서 완성차 노조의 투쟁과 실천은 한국사회 노동운동의 흐름을 확인하는 바로미터였던 것은 분명하다. 따라서 향후 완성차 노조의 고령화, 산업의 전환이라는 미래차 시대로의 진입을 포함해서 한국 노동운동의 미래 전망을 확보하는 화두는 완성차 노조의 투쟁과 노사관계를 재점검/재설정하는 가운데 시작되어야 할 것이다.

3. 한국 자동차산업에서의 노사 쟁점

1) 임단협 교섭

현대자동차 임금인상을 2001년부터 2020년까지 20년을 비교/검토 해보면 기본급 인상은 2003년과 2012년, 2014년에 98,000원으로 최고로 높았다. 그에 반해 2009년과 2020년은 기본급 인상은 동결로 귀결되었다. 2009년은 미국발 서브프라임 경제위기였고, 2020년은 코로나 19 위기 상황이라는 이유로 기본급 동결을 했다. 성과/일시금은 2013년을 최고 정점으로 매년 하락하고 있으며, 주식은 2007년 처음 지급되었다.

<표 3-9> 현대자동차 2001~2020년 임금인상표

구분	2001년 (임 단협)	2002년 (임 금)	2003년 (임 단협)	2004년 (임 금)	2005년 (임 단협)	2006년 (임 금)	2007년 (임 단협)	2008년 (임 금)	2009년 (임 단협)	2010년 (임 금)
타권내역 기본급 (수급) 성과일시금	88,000원 (수당:8,750원) 300% + 160만	77,800원 (수당:17,200원) 150% + 230만 (+150% :97성라금 추가)	98,000원 300% + 100만	75,000원 (수당:20,000원) 400% + 100만 + 추가성라금100만	89,000원 300% + 209만	78,000원 (수당:7,000원) 300% + 209만	84,000원 300% +209만 + 주식30주	85,000원 (수당:3,000원) 300% + 400만	동결 (보통급:30,117원)	79,000원 300%+500만+ 주식30주

구분	2011년 (임 단협)	2012년 (임 금)	2013년 (임 단협)	2014년 (임 금)	2015년 (임 단협)	2016년 (임 금)	2017년 (임 단협)	2018년 (임 금)	2019년 (임 단협)	2020년 (임 금)
타권내역 기본급 (수급) 성과일시금	93,000원 300%+700+ 주식35주	98,000원 (수당:3,000원) 500%+950만+ 상용권10만	97,000원 (수당:10,000원) 500%+850만+ 상용권20만 + 2.0리포트인150만 (보통승호1월1일)	98,000원 450%+870만+ 상용권20만	85,000원 400%+400만+ 주식20주+ 상용권20만	72,000원 350%+330만+ 주식10주+17만 + 상용권50만	58,000원 별도승급요봉 포함 300%+209만원 복지포인트 20만원 차량이용권 20만원	45,000원 250%+280만원 차량이용권 20만	40,000원 150%+300만원 차량이용권20만원 우리사주 10주, 차량이용권20만원	동결+보통급 (28,414원+명과) 150%+120만원 우리사주 10주, 차량이용권20만원

<표 3-10> 현대자동차그룹 임금인상에 대한 단체교섭 합의 비교

(기간: 2006~2015년, 단위: 원)

구분	현대차	기아차	로템	현대 제철	하이 스코	현대 위아	현대 케피코	현대 엠시트	현대 다이 모스	경남 모비스	현대비 엔지 스틸	현대 IHL	
06	임금	85,000	85,000	85,097	3.8% (호봉제 외)	85,000	85,000	73,000			60,000	74,400	
	성과일지	300%+ 200만	150%+ 200만	200% + 270만원	200%+ 250만	200%+ 250만	250%+ 150만	200%+ 270만					
07	임금	84,000	75,000	80,317	59,490 (호봉제 외)	85,000	73,000	68,000	50,400	75,000	84,000	59,500	66,000
	성과일지	300%+ 200만 무상주 30주	200%+ 100만	200%+ 270만	300%+ 200만	200%+ 250만	200%+ 190만	200% + 250 만		200%+ 200만	300% + 100 만		
08	임금	85,000	85,000	85,000	62,000 (호봉제 외)	88,361	85,000	71,000	48,000	80,000	85,000	33,000	76,800
	성과일지	300% + 400만원	300% + 360만원	200%+ 380만	300%+ 250만	200%+ 310만	300% + 170만원	250%+ 300만		200%+ 250만	300% + 400 만		
09	임금	30,117	20,944	54,818	21,144	13,600	27,092	63,212	-	-	-	-	-
	성과일지	300% + 500만원 [주식 40주 별도]	300%+ 500만	250%+ 350만	300%+ 250만	200%+ 250만	250%+ 270만	250%+ 350만	400만 원	200%+ 250만	300% + 200 만		
10	임금	79,000	79,000	87,810	48,300 (호봉제 외)	84,876	89,000	64,000	74,600	79,500 (수 당 10,000)	79,000	67,600	67,200
	성과일지	300% + 500만원 [주식 30주 별도]	300% + 500만원 [주식 120주 별 도]	300%+ 525만	300%+ 350만 [주식 20주 별도]	300% + 580만원 [특근12 만, 유류 5만]	300%+ 570만	300%+ 450만 [상품권 20]	430만 원	300%+ 450만	300% + 200 만		
11	임금	93,000	90,000	89,000	50,000 (호봉제 외)	89,000	88,984	88,000	78,240	87,000	93,000	56,170	67,200
	성과금	300% [100% : 237만원]	300% [100% : 241만원]	300% [100% : 241만원]	300% [100% : 246만원]	300% [100% : 239만원]	300% [100% : 238만원]	300%	100%	300%	300%		
	일시금	700만원	700만원	610만원	530만원	600만원	650만원	630만 원	490만 원	580만 원	400만 원		
	기타	주식 35주 [623만]	주식 80주 [600만]	휴가 2일	주식 20주 [270만]		휴가 1일						
12	임금	98,000	98,000	92,000	94,900	92,000	94,204	89,000	89,760	92,000 (수 당 5,000)	98,000	50,000	79,200
	성과금	500%	500%	300%	300%	300%	300%	300%	200%	300%	300%		

		[100% : 237만원]	[100% : 245만원]	[100% : 249만원]	[100% : 256만원]	[100% : 245만원]	[100% : 236만원]							
	일시금	950만원	950만원	710만원	890만원	630만원	750만원	750만원	400만원	650만원	600만원			
	기타	상품권 10만원	상품권 10만원	휴가 1일	상품권 25만원 휴가 1일	주식 25주 [108만원]	휴가 1일							
13	임금	97,000	97,000	83,000	58,546	72,000	85,000	85,000	79,120	85,000	97,000	52,000	84,000	
	성과금	500% [100% : 269만원]	500% [100% : 269만원]	300%	300% [100% : 252만원]	300% [100% : 247만원]	300%	300%	200%	300%	350%			
	일시금	850만원	900만원	750만원	500만원	600만원	850만원	880만원	350만원	800만원	500만원			
	기타	상품권 10만원	상품권 20만원	상품권 60만원, 특근20만, 휴가 2일	주식 40주 [326만원], 휴가 1일	주식 30주 [138만원], 상품권 20만원	상품권 60만원, 특근40만, 휴가 1일			상품권 50만원				
14		98,000	98,000	80,840	85,420원	85,420원	83,000	83,000	79,200	83,000	98,000	45,000	88,800	
	성과금	450%	450%	300%	300%	300%	300%	300%	200%	300%	300%			
	일시금	870만원	870만원	700만원	980만원	980만원	940만원	955만원	350만원	850만원	500만원			
	기타	상품권 20만원	상품권 20만원	상품권 50만원 유류티켓 10만			상품권 50만원			상품권 50만원				
15	임금	85,000	85,000		64,000	64,000	73,000	72,000	69,990	75,000원	85,000	-	64,800	
	성과금	200%	400%		300%	300%	300%	300%	150%	300%	300%			
	일시금	400만원	400만원		500만원	500만원	700만원	730만원	320만원	770만원	200만원			
	기타	주식 20주 상품권 20만원	주식 55주 상품권 20만원		주식 50주	주식 50주								

현대자동차그룹사의 임금인상률을 보면 현대자동차와 기아자동차가 동일한 액수로 인상률과 지급률이 정해지고, 그 외 계열사간에 층위가 형성되고 있음을 확인할 수 있다. 경남모비스는 예전에 카스코였으나 현대모비스로 법인이 합병되었다. 현대모비스는 현대자동차 지부안에 모비스위원회가 별도로 있기에 현대자동차 교섭이 마무리되면 비슷한 안으로 모비스위원회가 합의되고, 그 합의 내용이 진천에 있는 한국노총 사업장인 모비스노조와 금속노조 소속인 경남모비스가 동등하게 합의하는 구조를 보이고 있다.

지난 20년 흐름을 살펴보면 현대자동차그룹이 매년 책정하는 총노무비 수준에서 합의

안이 도출되고 있다고 보여 진다. 그리고 매출액 대비 이익률이 커지면 성과/일시금이 커지는 구조이다. 한편 최근의 특징은 기본급 인상을 최대한 회피하고, 성과/일시금을 더 주는 추세이고, 최근 몇 년간의 경우를 보면 기존 직원을 대상으로는 기본급 인상이 아닌 호봉을 추가로 인상시키는 방식으로 임금인상을 진행해 온 바 있다. 이러한 이유는 기본급 인상이 되지 않기 때문에 기존 호봉표를 변경시키지 않아도 된다. 이에 따라 기존 내부 구성원들에게는 임금 인상효과가 발생하지만, 신입사원의 경우 호봉표가 변경되지 않았기 때문에 1호봉이 고정되는 효과가 생기게 되고, 신입사원의 초임을 자연스럽게 낮출 수 있는 효과가 생기게 된다.

2) 작업장 교섭¹⁵⁾

자동차산업의 현장에서 벌어지는 작업장 교섭과 투쟁은 완성사의 경우 주로 신차가 개발되어 양산에 들어가기 전 시작되는 M/H 교섭, F/L 모델 투입과 관련한 협의로 진행된다. 그와 관련한 모듈협상이 동시에 진행되며, 모듈협상은 외주화와 연동되어 진행된다. 한편 생산량의 증감에 따른 UPH의 UP, DOWN(잡수의 증감)과 관련한 협의도 동시에 진행된다. UPH의 UP, DOWN(잡수의 증감)은 신차 투입 시 만이 아니라 시장 상황의 변동에 따라 교섭이 진행되기도 한다. 이와 관련 인원협약이 이루어지며, 편성효율, 인원협약이 진행된다. 한편 후속차종에 대한 요구와 물량문제로 인한 교섭이 진행되기도 한다. 그 외에 작업환경 개선, 노동안전과 관련한 협약이 지속적으로 이뤄진다고 볼 수 있다.

작업장 교섭은 그 형태에 따라 노동자들의 집단행동을 수반하거나, 불러일으키기도 하며, 때로는 전 공장 투쟁과 교섭으로 확대되기도 한다. 작업장 교섭 시 나타나는 쟁점은 모듈, 외주화의 문제, 서열 등 작업편의성의 문제, 여유율과 인원편성 문제, 잔업확보 등 물량과 고용보장 문제 등이 대두된다. 교섭이 진척이 안되고, 노조나 현장의 요구가 관철이 안될 시 집단행동을 비롯한 현장투쟁이 벌어지기도 한다. 현장투쟁의 형태는 반별, 부서별 공청회를 통한 현장요구의 확정과 투쟁결의, 중식집회, 잔업/특근거부, 대자보/소자보 투쟁, 라인정지 등으로 이루어진다.

작업장 교섭은 그 사업장의 교섭 주체와 관행에 따라 교섭 주체와 대상이 달라지기도 한다. 예컨대 기아자동차는 노동조합 중심으로 현장 대의원이 함께하는 교섭형태를 띠는 반면, 현대자동차는 공장별 대의원회를 중심으로 작업장 교섭이 진행되는 특징

15) 작업장 교섭 및 투쟁 현장조사분석 보고서, 현장전문위원회 프로젝트, 2008, 금속노조

을 보인다.

완성사에서 진행되고 있는 작업장 교섭은 지부(지회) 집행부가 하는 영역과 현장 대의원(회)이 하는 영역으로 크게 나뉘어 있다. 주로 지부(지회) 집행부는 물량, 차종 결정과 관련한 노사합의/협의를 하며, 현장 대의원을 중심으로 해서는 부서 현안문제부터 시작해서, 노동안전, 신차와 F/L 투입에 따른 UPH 협상, 모듈관련 협상 등을 진행한다.

완성 4사 중에서는 현대자동차 지부가 교섭의 분권화가 높은 편이다. 현대자동차 지부의 경우 차종/물량을 나누는 것은 지부에서 정리한다. 그 외 신차, F/L, UPH, 모듈, 외주 관련 협상은 공장별 대의원회에서 결정하고, 잔업, 특근 결정도 공장별 대의원회에서 진행한다. 그에 따라 다른 완성사 지부에 비해 대의원의 권한이 크다고 볼 수 있다. 현장에서의 교섭시간은 대략 4~6개월 정도 걸리는 편이다. 최근 들어 회사가 M/H 협의에 대한 비용과 효율의 문제를 중시하여 교섭시간을 줄이려는 경향이 있다고 볼 수 있다. 다른 완성사 지부에 비하여 모듈화율이 전반적으로 높은 편이며, 신차가 투입될 때 모듈화율이 높아져 왔다.

기아자동차 지부의 경우 차종 결정, 신차 투입, 모듈 도입 등 큰 틀의 결정은 지부(지회)가 결정한다. 그 이후 이를 기초로 공장별 대의원회에서 구체적인 M/H, UPH, 인원 총원 등과 관련한 협상을 진행하게 된다. 그리고 그 결과를 바탕으로 지부(지회) 집행부에서 노사간 최종 합의하는 형식을 띠고 있다. 따라서 대의원의 권한은 완성사들 중에서 현대자동차 다음으로 크다고 볼 수 있다. 교섭에 걸리는 시간은 현대자동차와 비슷하다.

한국지엠은 글로벌 GM이 인수 한 이후 RSTS(RWF Standard Time table System) 방식을 표준작업시간 측정 방법으로 새롭게 채택하기 시작하였다. 한국지엠 지부는 차종 결정과 신차 투입, 모듈, 신규 채용 요구 등 큰 틀의 결정은 지부(지회)가 진행한다. 이를 기초로 세부협의를 부서에서 대의원회를 중심으로 진행한다. 한국지엠 지부는 신차 투입과 관련한 짹 협의와 더불어 고충 처리 등과 관련한 협의도 진행한다. 대의원 권한은 현대자동차나 기아자동차에 비해 상대적으로 적은 편이다. 교섭에 걸리는 시간은 2~3개월로 다른 완성사에 비해 짧은 편이다. 한국지엠은 M/H 교섭을 현대자동차, 기아자동차와 다른 명칭인 '짹수'(jph, job per hour)를 중심으로 진행한다.

쌍용자동차의 교섭형태와 명칭 등은 대우자동차로 흡수 되었던 결과 한국지엠과 유사하다. 쌍용자동차에서도 '짹'이란 명칭을 사용하고 있다. 차종 결정, 신차 투입, 모듈, 작업방법 개선, 신규 채용 요구, 기타 노동환경과 조건 등 큰 틀은 노조가 결정하고 있다.

작업장 교섭은 노동조합과 현장 대의원 조직, 비공식 현장조직 등의 대응을 통해 현장을 지키고, 현장권력¹⁶⁾을 확대하는 계기였다. 작업장에서는 끊임없이 생산의 문제를 둘러싸고 노사간 갈등이 있어왔다. 특히 IMF 경제위기 전후로 완성사 현장은 구조조정이 일상화되었다. 구조조정의 일상화란, 공장마다, 부서마다, 반마다, 노동자 한 사람 한사람마다 서로 다른 시기에 서로 다른 내용으로 구조조정을 추진하는 것을 말한다. 자본은 이를 통해 작업장 노사관계 재편을 꾀해 왔다. 이와 더불어 자본은 현장통제전략을 구사해 왔다. 구조조정의 일상화와 현장통제전략을 통해 자본은 효율적이고 유연한 생산체제를 구축할 수 있었다. 예컨대 자본은 신차종을 투입할 때마다 모듈화율을 높이거나, 해당 공정을 외주화 해 왔으며, 자동화 도입을 통해 작업장 생산체제를 변화시켜 왔다. 공장 가동율을 높이고 생산량을 확대해 왔다. 그 결과 플랫폼 통합과 모듈화, 자동화, 라인의 합리화는 대부분 자본의 의도대로 관철되고 있다. 대신 자본은 작업장 교섭을 통해 정규직에 대한 총량적인 고용을 보장하고 있다. 경제위기를 겪으며 구체화된 '고용불안 심리'를 자본은 적극 활용한 것이다. '회사가 살아야 노동자가 산다'라는 자본의 논리가 현장에 깔리면서 정규직의 고용보장과 맞물린 작업장 교섭의 내용이 일반화 되었다. 작업장 교섭과 투쟁을 통해 자본의 의도를 저지, 지연시키고 현장의 진지를 구축하려 하나, 자본의 의도를 분명하게 극복하고 있지 못하다.

특히 작업장 교섭의 한 측면인 노동강도 저하 문제는 정규직의 고용보장과 맞물리면서 비정규직의 충원으로 해결되었고, 그 결과 완성사 라인에는 비정규직이 폭발적으로 증가하였다. 이는 정규직과 비정규직의 단결을 어렵게 하는 요인이 되었다. 특히 시장의 변화에 입각한 생산체제와 물량변동은 현장의 물량경쟁을 촉발시키면서, 노동자들의 회사 종속성을 확대 시키고 있다.

16) 현장권력은 현장에서 이루어지는 노사간 갈등요소와 노동과정에 대한 노동자의 규제력과 주도성 확보를 의미한다. 현장권력 확보를 위해 조합원 대중과의 결합, 일상적 현장주도력 획득을 위한 활동이 강조되었다.

<표 3-11> 완성사 작업장 교섭의 특징

지부	지부(지회)권한	대의원(회) 권한	대의원 권한 비교	모듈화율	현장 교섭 기간
현대 자동차	차종(물량) 나누기	신차, F/L, UPH, 모듈, 외주관련 협상	대의원 권한 큼	높은편	4~6 개월
기아 자동차	차종 결정, 신차 투입, 모듈 등 큰 틀의 결정, 현장교섭 결과를 바탕으로 최종합의	큰 틀 결정을 기초로 구체적인 M/H, UPH, 인원 등 관련한 협상	현대차다음으로 큼	높은편	4~6 개월
한국 지엠	차종 결정, 신차 투입, 모듈, 신규 채용 요구 등 큰 틀의 결정	지부(지회) 결정을 기초로 세부협의를 부서에서 진행, 째 협의와 더불어 고충 처리 관련한 협의	현대, 기아에 비해 상대적으로 약함	낮은편	1~3 개월
쌍용 자동차	차종 결정, 신차 투입, 모듈, 작업방법 개선, 신규 채용 요구, 기타 노동환경과 조건 등 큰 틀의 결정.	째 협의에 참여 하여 회의를 진행함.	권한이 약한편	제일 낮은편	2~3 개월

가) M/H 협상과 현장투쟁

① M/H 협상이란?

M/H(man per hour, 작업공수)는 차 한 대 또는 엔진 하나를 생산하는 데 들어가는 작업자수와 작업시간이다. M/H 협상은 보통 신차가 개발돼 양산에 들어가기 전인 M2단계(mass production(대량생산) 준비단계)에서 본격 진행되고, 연식이 바뀌거나 F/L(face lift : 부분변경) 모델이 투입될 때, 또는 수출차종의 경우 각국의 법규가 바뀌면서 작업이 변경될 때 M/H에 대한 부분 협의나 추가 협의가 이뤄진다. 완성차 조립부서인 의장부 대의원들은 부서별로 또는 선거구별로 1년에 절반 이상 M/H 협상을 벌이는 경우도 태반이다. 그만큼 M/H 협상은 노동조합 대의원들의 현장 일상활동에서 주요한 부분을 차지하고 있다¹⁷⁾.

따라서 M/H 협상에 대해 조합원들은 민감하게 받아들인다. 왜냐하면 M/H 협상을

17) 노동강도를 낮추기 위한 현장 일상활동 '맨아워(M/H) 투쟁' 이종호/ 한노보연 일터

통해 자신들의 노동강도 문제와 물량 문제가 직접적으로 연동되기 때문에 그렇다. 즉 M/H 협의를 하면서 관련된 UPH up/down, 작업방법 개선, 자재서열, 부품개선, 옵션비율, 인원배치와 총원 등의 작업편성을 다루게 된다. 이와 관련하여 설비, 모듈문제, 공장 레이아웃, 생산성 협의, 잔업/특근 문제, 고충처리, 복지 문제까지 협의대상이 된다.

M/H 협상을 둘러싸고 교섭이 진행되면 현장과 자본간에 힘겨루기가 진행된다. 자본의 입장에서는 노동의 생산성을 극대화하려 하고, 노동자들은 자신의 이해를 지켜내기 위해 자본에 대한 투쟁력을 극대화하려 한다. M/H 협상 등의 작업장 교섭을 통해 자본과 노동간의 갈등이 상시적, 집약적으로 표현된다.

“임금 협상 다음으로 주도권을 잡기 위한 게 UPH 협상이죠. 중요한 것은 현장과 지도부 간의 일체감을 줄 수 있는 정보를 공유하는 것이죠. UPH 협상은 그것을 바로 실천하는 거죠. 조합원들이 가장 피부적으로 느끼는 것이고, 노동 강도를 낮추는 것인데, 그 의견을 듣는 대의원, 그것을 요구하고 투쟁해나가는 과정은 일단 협은 오히려 멀 수 있는데, 현장과의 정보를 공유하고 공감대를 형성할 수 있는 가장 쉽고, 그렇게 해야 하는 것이 UPH 협상의 과정과 절차를 공고히 해 나가는 것이라고 봅니다.”

“M/H 협상이 조합원들의 개인하고 직접적인 이해관계가 있기 때문에 내부투쟁력을 가장 극대화 시킬 수 있는 현장투쟁이다, 이렇게 했는데. 지금은 이것마저도 안하니 내부문제 가지고 현장투쟁을 만들 건수가 사실 없는 거지요.”

작업현장에서부터 노동의 주도력을 관철하기 위한 일상투쟁, 현장투쟁은 여전히 절실하다. 왜냐하면, 1998년 경제위기로 인한 구조조정 이후 자본의 노동에 대한 공세가 다양해지고 세련되어졌다. 이제 자본의 공세는 단순히 노동조합활동을 탄압하고 억압하는 것만이 아니라 현장을 통제하고 장악하기 위한 자본의 공세가 일상화되고 체계화되고 있다. 오히려 현장으로부터 고립되는 노조활동, 간부들만의 투쟁으로 국한되는 현상이 나타나고 있다.

작업장 투쟁이 사라지고 있다는 것은 매우 우려할 만한 사안이다. 현장투쟁을 통해 현장의 주도권을 쥐고, 현장질서를 만들어가던 힘을 잃어가고 있기 때문이다. 특히 자본의 공세와 통제에 맞서 일상적으로 투쟁 할 수 있는 주체 형성의 계기가 작업장 교

섭을 통한 것이었기 때문에 더욱 그렇다. 연례행사인 입단투에 비해 현장 곳곳에 영향을 미치는 자본의 공세를 격퇴할 수 있으며, 노동조합 집행부의 임기와 무관하게 현장을 조직할 수 있는 계기를 놓치고 있기 때문이다.

② M/H 협상 진행과정과 교섭기간

M/H 협상 과정을 각 사별로 조금씩 다르다. 하지만 그 과정을 일반화해보면 다음과 같다. ㉠신차종, 모듈화, 자동화 등에 대해 노조에 통보 ->㉡사업부 대의원회 설명회 ->㉢대의원 자료조사 ->㉣신차종, 모듈화, 자동화로 인한 변동사항 협상과 종료 ->㉤M/H 전개의 순서로 진행 된다¹⁸⁾.

“현대자동차에서 비정규직이 대대적으로 확산된 데에는 2000년부터 2003년까지 M/H 협상과정에서 노동강도 저하라는 이름으로 추가인력을 쉽게 받아내는 과정에서 발생한 문제이기도 하다. 사업부별 M/H 협상에 대해 노동조합이 통제력을 상실한 원인이자 결과로써, 사업부 대의원회들은 정규직 대신 비정규직을 투입하는 조건으로 기준인원보다 20~30% 추가인력을 받아 현장에 배치하였다. 그 결과 기존 정규직 노동자들의 노동 강도는 대폭 완화되었지만 생산라인에 비정규직 투입을 허용하는 결과를 낳고 말았다.”¹⁹⁾

예컨대 M/H 투쟁은 현대자동차와 기아자동차의 경우 현장의 힘을 바탕으로 회사와 교섭하면서 노동강도 완화와 인원 충원의 문제를 비정규직으로 충원으로 대체하는 경향이 컸다. 이러한 흐름은 UPH가 down이 될 경우 인원을 줄일 것을 회사가 요구하는데 가능한 한 그 수를 줄이고, 여유 인원을 그 부서에서 전환배치 하는 협상을 진행한다. 이러한 교섭의 바탕은 현장의 현장조직력이 유지되고, 합의가 이루어지지 못할 경우 회사 일방으로 라인배치가 가능하지 않기 때문이다.

M/H 협상을 하면서 나타나는 쟁점은 모듈화로 인한 모듈화율과 외주화 문제, 인원 배치(충원과 감소), 비정규노동자 투입 문제, 노동강도 완화 문제 등이 쟁점이 된다는 것을 확인할 수 있다.

M/H, UPH 협상 기간을 따진다면 교섭기간은 2~3달 정도 걸린다. 회사의 요구 제시

18) 이와 관련하여 ‘하부영’은 M/H 진행방식의 개선방향의 개선, M/H 산정방식의 변경을 제안하기도 하였다.(2005, ‘현대자동차 노사관계 어떻게 하나’) 그렇지만 노동조합 내부 동의는 얻지 못했다고 한다.

19) 현대자동차 적정노동강도 확보를 위한 N/H 산정 가이드라인 연구 최종보고서

부터 협상까지 전 기간을 따진다면 5~6개월 정도 걸리고 있다. F/L의 경우 교섭기간은 보름 정도 걸린다고 한다.(물론 상황에 따라, 회사의 태도에 따라 빨리 끝날 수도 있고, 길어질 수는 있다.) 현대자동차의 경우 신차에 대한 M/H 협의가 3개월 정도로 줄고 있다고 한다.

나) 작업장 교섭의 중요성과 금속노조

작업장 교섭의 성과는 현장조직력과 비례한다고 볼 수 있다. 그런 점에서 본다면 전반적으로 현장의 조직력이 취약해지고 있는 점이다. 그런 점에서 작업장 교섭과 투쟁을 통해 확인되고, 제기되는 과제는 다음과 같다.

① 기술혁신, 유연생산체제로의 작업장 변화에 대한 대응력

자동차산업의 기술혁신과 유연생산체제로의 변화는 빠르게 진행되고 있다. 자동화의 진전, 모듈들의 확대, 차종의 싸이클 타임의 축소와 다양화는 작업장 조직의 효율성 극대화를 추구하게 만든다. 따라서 이에 대한 사전 대응의 필요성이 강조되어야 하고, 생산체계 흐름에 대한 대응력이 확보되어야 한다. 그렇지 못할 경우 과정에 대한 대응은 사라지고, 결과로 인한 최소한의 대응이외에는 어렵게 된다.

② 회사의 생산성, 경쟁 논리에 대한 노동자의 논리 구체화

생산이 글로벌 경제 시스템에 진입하면서 시장 논리, 경영 논리가 현장에 확대되고 있다. '생산성을 높여야 경쟁력을 가질 수 있다.', '기술력과 품질이 좋아야 한다.', '회사가 살기위해 노조가 협조해야 한다'는 것으로 작업장 재편을 유도하고 있다. 문제는 이러한 논리를 받아들이는 순간 현장의 요구를 제대로 하기 어려워진다는 것이다. 이에 대한 노동자의 논리에 입각한 회사 논리 비판이 되어야 한다. 그렇지 않으면 노동자의 논리보다 자본의 논리가 먼저 현장을 조직하기 때문이다.

③ 노동자적 관점을 바탕으로 한 작업장 교섭 역량 강화

작업장 교섭은 노사교섭과 마찬가지로 '교섭'만으로 현장의 요구를 해결하기 어렵다. 그리고 작업장 교섭의 주요 내용이 자본의 의도와 맞물리기 때문에 자본의 요구를 무조건 수용해서도 곤란하다. 따라서 노동자적 관점으로 작업장 교섭을 대응하는 것이 필요하다. 그러한 가운데 교섭 역량의 강화되고 교섭 역량이 노동조합과 현장에 축적되어야 한다.

④ 적정 노동강도 유지

생산성 향상과 노동강도 강화는 맞물릴 수밖에 없다. 회사는 편성효율을 높이기 위한 다양한 방식을 현장에 접목시킨다. 그 뿐만 아니라 일상적 현장통제를 통해 현장의 효율을 극대화하는 전략을 취하게 된다. 그런 점에서 적정 노동강도 유지라는 것은 ‘품질향상’, ‘품종의 다양화, 옵션의 다양화’라는 조건에서 현장노동자에게 있어 중요한 과제이다. 또한 장시간 노동, 물량에 종속된 자동차산업의 노동현장이기에 ‘적정 노동강도 유지’라는 것은 매우 중요한 사항이다.

⑤ 교섭과 투쟁, 마무리까지 민주적 절차의 제도화

현장이 개별화, 물량 중심에 종속되면서, 작업장 교섭의 민주적 전통이 사라지고 있다. 현장의 무관심, 교섭팀 중심의 논의와 현장소통 부재는 맞물려 가는 현상이다. 작업장 교섭은 자본의 의도에 대해 현장의 요구를 수렴, 조직하고, 그에 기반하여 교섭을 전개하고, 때로는 투쟁을 통해 현장요구안을 관철하고, 이를 통해 교섭과 투쟁을 마무리를 해 가는 것이 일반적 절차이다. 이를 통해 현장의 요구를 쟁취하는 것뿐 아니라 현장조직력을 강화해야 한다. 그렇지만 최근의 작업장 교섭은 이러한 민주적 절차가 생략되는 경향이 커지고 있다. 그렇기 때문에 작업장 교섭에 대한 민주적 절차를 복원, 강화하도록 해야 한다.

⑥ 부서별(공장별) 이기주의, 내부 갈등 극복을 통한 노동자의 계급적 단결

조별, 부서별 갈등과 이기주의가 조합활동에서 풀기 어려운 문제로 이야기되고 있다. 정서적 차이, 작업성의 차이에서부터 인원배치, 차종과 물량 배치 등의 이해가 엇갈릴 수 있다. 그렇지만 더욱 중요한 것은 이렇게 부딪치는 문제들을 ‘전체적 관점’에서 풀어나가는 노력이 전개되어야 한다. 만약 그렇지 못하다면 ‘계급적 단결’이라는 목표와 과제는 달성되기 어렵다.

⑦ 금속노조의 과제

작업장 교섭의 진행과정을 통해 현장과 밀착하고, 현장의 요구를 확대하면서, 예상되는 쟁점에 대한 대안마련과 실천을 통일시켜 갈 수 있는 구조를 확보하는 것이 향후 금속노조의 과제가 되어야 할 것이다.

3) 현대자동차그룹 노무관리의 특징

현대자동차그룹 노무관리의 특징은 그룹 차원의 노무관리 부서가 존재한다는 점이다. 부회장이 그룹의 노무관리를 총괄하며, 계열사의 노무관리를 종적으로 관리한다는 점이다. 즉 담당자들의 체계적 일관적 조직으로 구성되어, 하청 - 부서 - 공장 - 그룹 총괄로 이어지는 노무관리체계이다.

특히 현대자동차와 기아자동차의 경우 현장단위 관리체계가 구성되어 있어 노무담당자가 생각보다 많은 수가 포진되어 있다. 이에 따라 개인에 대한 일상적 관리에서부터 선전, 정책자료 작성과 배포, 이를 기초로 한 현장여론 형성 작업, 감독자들을 중심으로 한 감독자협의회를 중심으로 한 오피니언 그룹의 형성을 추동한다.

이러한 그물망 체계는 현대자동차그룹 전체를 일사분란하게 지휘하고, 통제할 수 있는 조직적 구조를 확보하고 있다는 것이다.

특히 87년 노동조합이 결성 된 이후 30년이 흘렀기 때문에 풍부한 관리 인력을 바탕으로 한 개별 활동가의 일일 동향 파악에서부터, 오랜 기간의 인간관계에 기반 한 개별 활동가의 성향 및 인간관계 등의 기본 정보를 파악하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 점은 노무관리를 통해 현장에 대한 중장기적 관리가 가능할 뿐만 아니라 돌발적인 변수에도 대처를 가능하게 한다.

예컨대 지속적인 정보의 축적은 향후 유사시에 정보를 활용한 적극적인 개입의 여지를 가능하게 한다. 활동가들도 이러한 사실을 인지하고 있다는 점이 중요한데, 이득을 위한 충성과 협박과 두려움에 의한 충성의 순환이 발생하게 되는데, 한 번 사측의 관리 대상에 오르는 순간 그 이후부터 행보의 자유로움이 사라지게 될 수 있다는 점이다.

노무관리는 어느 조직이나 개인 관리라는 맨투맨 방식을 기본으로 한다. 하지만, 현대자동차그룹의 맨투맨 관리는 정보 축적과 장기 관리로 인해 더욱 효과적인 힘으로 발휘된다. 맨투맨 관리를 통해 이미 활동가들과 관계는 형성되어 있고, 담당하는 관리자도 정해져 있다.

또한 활동가와 조합원에 대한 동시적/차별적 관리를 통해 활동가에 대한 영향력 확보와 조합원에 대한 영향력 확보를 동시적으로 시행한다. 이를 위해서 활동가에 대한 조합원의 불신을 적극적으로 활용한다. 이러한 점을 확대하면 현장조직간 갈등을 유

발해서, 현장의 쟁점을 노사간 대립이 아닌 노노간 갈등으로 치환시킨다.

이를 위해서는 채찍과 당근이라는 전통적 방식에다가 ‘법’을 동시에 활용한다. ‘법은 옳다’라는 사회적 상식을 활용해 회사가 현장의 문제에 대해 ‘법’이라는 사회적 상식으로 대응한다는 논리를 만들고 사회화 한다. 따라서 현장에서 활동가의 현장활동을 ‘법’의 잣대로 규율하면, 사회적으로는 물론이거니와, 현장에서도 회사의 권위를 높이고 활동가의 활동을 문제 삼기가 쉽다는 점이다. 회사의 이런 대응 방식으로 최근 현장에서 ‘라인을 잡는 활동’은 사라졌다.

또한 이러한 방식을 통해 활동가의 정체성을 변화시키려는 노력을 기울인다. ‘문제있는’ 활동보다는 ‘문제없는’ 활동을 하게하고, 법적 테두리 안의 활동을 통해 활동가의 인식과 정체성의 변화를 꾀한다.

비정규 노동자들의 경우는 ‘협력지원팀’에서 노무관리를 담당한다. 여기서도 정규직에게 하는 것처럼 맨투맨 관리를 기본으로 한다. 고충을 들어주면서 인간적 관계를 형성하는 것을 통해 이후 정규직 전환이 될 경우 지속적인 관계 맺기가 가능하다.

한편 현대자동차와 기아자동차가 2006년 금속노조로 산별전환 한 이후 현대자동차그룹의 노무관리는 계열사를 넘어 금속노조 내 자동차 부품사까지 그 영향이 확대되고 있다. 유성기업 사례에서 확인되는 것처럼 금속노조 내 부품사의 동향까지 파악하면서 완성사 조업에 차질이 없도록 하는 것이 중요시되고 있다. 그래서 현대자동차그룹 노무관리를 알아야 한국 노사관계가 보인다는 말이 설득력 있게 들리는 것이다.

한편 이러한 노무관리 방식은 노동배제적 생산방식과 맞물려 있다. 이러한 현대자동차그룹의 생산방식에 대해 조형제는 ‘기민한 생산방식’이라 호명하고 있다. 하지만, 이러한 기민한 생산방식²⁰⁾은 현대자동차그룹이 차가 없어서 못파는 시대에 현장을 최

20) 기민한 생산방식이란 지난 30~40년간 세계 제조업을 지배해온 린생산방식의 헤게모니가 약화되면서 출현하고 있는 새로운 생산방식이다. 기민한 생산방식이란 생산, 부품 공급, 마케팅 등 가치사슬 전반에서 발휘되는 ‘기민함’이 경쟁우위의 핵심적 요소가 되는 생산방식이다. 노사관계가 협조적인 기업에서는 근로자들이 적극적으로 참여하면서 자동화·정보화를 추진하는 데 비해, 노사관계가 대립적인 기업에서는 근로자들의 숙련에 대한 의존을 줄이기 위해 자동화·정보화를 추진하고 있다. 따라서 노사관계의 성격에 따라 기민한 생산방식의 구체적 형태가 달라진다. 현대자동차 생산방식의 ‘숙련절약적’ 성격은 1980년대 후반 노조가 설립된 이후 강화된다. 노사불신에 따른 대립적 노사관계 때문에 생산직 근로자들의 숙련형성과 참여가 제대로 이루어지지 못했기 때문이다. 이러한 조건에서 엔지니어의 주도적 역할은 더욱 두드러졌다. 특히 생산현장에 근무하는 엔지니어의 기술적 숙련과 생산직 근로자들의 기능적 숙련이 분리되어 있는 상태에서, 엔지니어들은 생산직 근로자들의 저숙련을 보완하기 위해 더욱 적극적 역할을 하게 된다.(조형제, 현대자동차의 기민한 생산방식, 한국적 생산방식의

대한 배제하는 관점에서 만들어졌던 생산방식이었다. 향후 미래차 시대가 오면 더욱 유연하고, 합리적 생산방식이 필요할 터인데 이러한 생산방식에는 기존 현대자동차그룹 노무관리 방식이 적절하지 않는 방식이 될 것이다.

4. 주간연속2교대 도입을 둘러싼 노사간 쟁점과 결과

<표 3-12> 현대자동차 생산직 노동시간(2007~2011년)

	월 노동시간						전체	연간 노동시간
	평일 정규	비중	평일 연장	비중	휴일	비중		
'07	139.3	66.1	29.1	13.8	42.2	20.0	210.6	2,528.3
'08	141.7	70.8	27.2	13.6	31.2	15.6	200.1	2,401.2
'09	138.5	74.3	24.3	13.0	23.7	12.7	186.5	2,239.8
'10	138.2	65.9	31.4	15.0	37.7	18.2	207.3	2,487.6
'11	136.6	61.2	32.3	14.5	54.3	24.3	223.2	2,678.4

<그림 3-5> 현대자동차 생산직 노동시간(2001~2015년)



참구, 2016)

<표 3-13> 현대자동차 주간연속2교대 노사합의 과정

2005	도입 합의, 노동시간 개선위원회 구성
2006	노사전문위원회 구성, 연 3천 시간 이상 노동 금지
2007	2008년 10월 전주 시범 실시, 2009년 전 공장 실시 확인
2008	8/8+1, 평일 10/10 능력유지, 총액보장 원칙 확인, M/H 위원회 구성, 2009년 1월 전주공장 시범 실시, 전 공장 9월 실시
2009	전주 시범실시 무산, 집행부 사퇴로 교섭중단
2010	근무형태변경추진위원회를 통해 세부 방안 추진 합의 M/H 위원회는 세부방안 마련, 2011년 중 실시 합의
2011	생산능력 방안 의견접근, 30uph up+184.1H, 2911억 투자, M/H 기준 수립 위한 현장실측 못함
20'12	주간연속2교대제 2013년 3월 4일부터 8/8+1 시행
2015	8/8 합의(8.08/8.33체계) : 2016년 1월 11일부터 '8/8' 근무형태를 시행 생산량 만회방안 : 14.1 UPH UP(평균 3.1%) + 추가 작업시간 146.2시간 휴일특근 : 8/9.33 -> 8.03/8.33 변경으로 시간 조정
2018	2019년 1월부터 8.08/8 체계 합의 1직 실잔업 5분 조출 유지 라인별 0.5 UPH up과 비가동요인 최소화

<표 3-14> 기아자동차 주간연속2교대 노사합의 과정

일자	내용	기타
1 2005	주간연속2교대 합의	2005년 임금교섭
2 2006 9월	전문위원회 구성 및 월급제 도입 합의	2006년 임단협교섭
3 2007	전문위원 활동계획 설명회 진행, 2기 재구성	
4 2008 8월	주간연속2교대 시행 관련 2009년 9월 1일 '시행 및 월급제 추진위 합의	2008년 임단협교섭
5 2010	주간연속2교대 시행 위한 노사공동위원회 구성 합의	2009년 임금교섭
6 2010 1월~ 9월	'노사공동위원회 구성 및 활동' 근무형태(8+9)/세부시행(2011년 6월) 2011년 중 시행시기 별도 심의	2010년 임단협교섭
7 2011	생산능력 유지, 근무형태, 각종 위원회, 임금체계 개선 및 시범운영 합의	2011년 임금교섭

8	2012	주간연속2교대 시범운영(3월 26일 ~4월 6일) 시행 근무형태 변경(8+9) 세부시행(2013년 3월 4일 ~) 월급제 전환 합의(9월)	2012년 임단협교섭
9	2013	주간연속2교대(8+9) 본 시행 3월 4일 ~	
10	2014 ~2015	8+8 근무형태 변경 사업관련 노사공동위원회 구성 및 실무, 본 협의 진행	2014년 임단협교섭
11	2016	8+8 근무형태 변경 추진위원회 노사합의 - 2017년 1월 3일 8+8 선 시행 - 2017년 7월 3일 8+8 본격 시행 (실제는 8.16/8.33체계) 전 라인 1.2 UPH up	
12	2020	8/8체계 합의 전 라인 0.32 UPH up, 1직 5분 연장, 2직 5분 조출	2020년 임단협교섭

<표 3-15> 주간연속2교대 노사간 쟁점

	노측	사측
근무 형태	8H+8H	9H+9H ~ 10H+10H, 특근 유지
생산량	신규 투자 통한 공장 신설	가동률, 편성효율 UP, M/H 협상 개선
임금 체계	월급제 통한 생활임금 확보	생산량과 임금을 연동한 시급제 유지

<표 3-16> 현대자동차 주간연속 2교대 근무테이블

1 조		2 조	
06:50 ~ 08:50	노동시간 (2시간)	15:30 ~ 17:30	노동시간 (2시간)
08:50 ~ 09:00	휴게시간 (10분)	17:30 ~ 17:40	휴게시간 (10분)
09:00 ~ 10:50	노동시간 (1시간 50분)	17:40 ~ 19:30	노동시간 (1시간 50분)
10:50 ~ 11:30	식사시간 (40분)	19:30 ~ 20:10	식사시간 (40분)
11:30 ~ 13:30	노동시간 (2시간)	20:10 ~ 22:10	노동시간 (2시간)

13:30 ~ 13:40	휴게시간 (10분)	22:10 ~ 22:20	휴게시간 (10분)
13:40 ~ 15:30	노동시간 (1시간 50분)	22:20 ~ 00:10	노동시간 (1시간 50분)
		00:10 ~ 00:20	휴게시간 (10분)
		00:20 ~ 01:30	연장근무 (1시간 10분)

<그림 3-6> 현대자동차 임금 보전 방향

- ▶ 2012년 단체교섭에 따라 주간연속2교대 월급제를 시행하는데 급여부족분이 발생하여 근무 능률향상수당과 연속2교대 전환수당을 신설하여 부족분을 보전(임금) 목적
- ▶ 근무능률향상수당 : 10/10노동대비 8/9노동으로 3시간분의 노동이 차감된 조합원의 평균금액
- ▶ 연속2교대전환수당 : 야간차액과 주간2교대로 심야 노동이 차감된 조합원의 평균금액

<그림 3-7> 현대자동차 조정계수

- ▶ 조정계수 : 연간 연장 및 심야근로 임금차액을 통상임금으로 변환하여 보전함에 따라 2시급 인상에 따라 연동되어 증가되는 연장수당. 상여금인상효과를 조정하기 위한 계수
 - 임금 부족분에 대해 통상수당으로 보전할 시 인상 효과를 나타내는 계수, 예를 들어 통상수당 10,000원 인상시 통상수당은 2시급에 영향을 주기 때문에 연장수당, 심야 할증, 상여금 등 인상 효과 총액이 19,397원이면 조정계수는 1.9397이다.
 - 조정계수가 크면 인상효과금은 많아 보이지만 임금 부족분에 대한 보전을 요구 시 조정계수가 작을수록 보전수당은 커진다.

<표 3-17> 기아자동차 근무형태 변경에 따른 노동시간 변화 현황

구분	10/10(2012년)		8/9(2014년 ~ 16년 평균)		8/8(2017년 예상)	
	전체	필수근무자	전체	필수근무자	전체	필수근무자
연간 노동시간	2,329 시간	3,339 시간	2,079 시간	3,079 시간	1,800 시간	3,000 시간

현대자동차와 기아자동차에서 주간연속2교대제 도입의 의미는 노동조합이 의제를 선정, 주도적으로 조직화하고, 돌파한 케이스이다. 하지만, 근 10년에 걸친 장기간의 노사간 레이스, 제도개선의 필요성과 노사협의 과정, 현장의 평가, 장시간 노동의 축소와 심야노동의 철폐와 축소, 3무(임금 감소 없는, 노동강도 강화 없는, 고용불안 없

는)를 둘러싼 논쟁 결과는 비용중립성에 기초한 임금과 생산성의 교환으로 마무리되었다.

문제는 이러한 교환 방식이 이후에도 지속적으로 나타났다. 투쟁을 통한 제도개선요구는 결과적으로 노사간 상호 교환 방식으로 정리되고 있다는 점이다. 이러한 비용중립성의 방향은 불법파견 문제에도 비슷하게 접근한 측면이 있다. 통상임금 처리 방식도 비슷한 방식으로 처리되었다.

그리고 이러한 현대자동차 주간연속2교대제 도입 방식은 이후 기아자동차, 한국지엠 등 완성차로, 그리고 직서열업체, 1차 부품업체 등 자동차산업으로 확대되었다. 그런 점에서 노동시간 단축, 심야노동 축소는 자동차 산업에서 일정하게 관철된 것은 성과이지만, 현대자동차 도입 방식인 임금과 생산성의 교환방식으로 전면화 되었다.

주간연속2교대제 도입은 최근 코로나 19로 인해 생산물량이 줄고 라인에 공행거가 확대되는 상황에서 임금의 안정성 측면에서 큰 역할을 발휘하고 있다. 코로나 19라는 조건은 임금 수준보다는 임금의 안정성이 더 중요하게 부각되는 시기이기 때문이다. 그렇지만, 완성사에서 1차, 2차 밴더로 내려갈수록 지불능력 등의 어려운 문제가 발생하고 있다. 여전히 주 52시간 문제, 생활임금 문제는 해결이 안되는 상황이다. 그런 점에서 주간연속2교대제를 준비할 때 설계한 시급제 폐지와 월급제 쟁취라는 애초의 목표가 사라지면서 노동자의 계급적 단결의 기초가 쉽게 무너진 측면이 뼈아프다.

또한 그 이후 주간연속2교대제 이외의 노동조합의 의제 선정의 제대로 안되고 있는 상황이다. 주간연속2교대제가 2005년 이후 10년 이상을 노조가 현장의 쟁점을 주도한 의제였다면, 그 이후 의제 발굴에 실패하고 있는 상황이다. 오히려 미래차 시대를 앞두고 회사의 주도성이 커지고 있고, 노조가 회사에 이끌려가는 상황이다.

기존의 한국 자동차산업에서의 노사관계는 대립적 노사관계였다. 그런 점에서 이후 노사관계를 변화시킬 수 있는 시기와 위치를 점차적으로 노동조합이 상실하고 있다는 것이 우려로만 그쳐서는 안될 것이다. 시간이 갈수록 노동주도 노사관계 변화의 가능성은 축소되고, 자본주도 노사관계로의 종속성이 커질 우려가 보여 지고 있다.

그 이유는 우선 현대자동차와 기아자동차 조합원의 중산층화이다. 이들은 한국사회 노동자의 상층 5%에 위치한다. 한국사회에서 완성차 노동자들의 계급적 대중적 투쟁

은 2009년 쌍용자동차 투쟁을 정점으로 내리막길이다. 정부와 자본도 학습효과로 이제는 정리하고 방식을 사용하기보다 다양한 고용조정 사례, 유연한 고용조정 방식을 선택하고 있다. 이번 코로나 19 상황을 보더라도 그렇다.

두 번째는 조합원 대중의 경제적, 실리화로, “내 몫이 아니면 투쟁하지 않는다”, “굳이 전면적 투쟁에 나설 이유가 없다”, “자판기 노조”, “자판기 활동가”들로 인해 조합원은 조합비라는 보험으로 처리하고 있다. 개인적 고충처리도 현장조직 후원회원 가입으로 보험 처리하고 있다. 그리고 선거 때 줄서기를 통해 이해와 요구를 점차 관철하고 있다.(현대자동차 오오회, 오룩회)

현장에 대한 자본의 노무관리 강화, ‘당근과 채찍, 법적 규제’로 적절한 거리두기와 통제가 활용되고 있다. 이로 인해 ‘적당한 투쟁’, ‘보여주기 식 투쟁’, ‘전국적 투쟁 전선 이탈 획책’, ‘투쟁의 기업 내 가뒀두기’ 등으로 자본의 노무관리 전략 달성이 강화되고 있다.

게다가 현장의 고령화 경향은 ‘투쟁보다는 대화와 타협’으로, ‘대중의 요구로 대강의 합의’로 마무리 되는 경향도 날로 커지고 있다. 2018년 한국지엠 군산공장 폐쇄 시 현장에서는, 세대별, 공장별 이해다툼과 자기이해 지키기가 커지고 있음이 확인되었다. 노동자의 단결이 아닌 노동자의 분열과 갈라치기를 노렸던 2009년 쌍용자동차 정리하고 시 ‘산자와 죽은자’ 효과가 2018년 한국지엠에서는 ‘죽은 공장 조합원’과 ‘산 공장 조합원’의 이해가 극명히 대립되었다. 예컨대 후배들은 “나 살아야겠으니 선배들 좀 나가시오.” 선배들은 “몇 년만 버티면 정년인데 버티면서 다니자”가 충돌했다.(1998년 정리하고 경험, 2001년 정리하고 경험의 트라우마)

5. ‘산업의 전환’, ‘미래 노사관계’ 준비를 위한 노동조합의 과제

1) 전면화 된 신자유주의 노사관계의 재편의 필요성

신자유주의 노사관계가 관철된 한국사회가 되었다. 이로 인해 87년 노동자 투쟁 이후 ‘무단적 병영통치’에서 ‘신경영전략’으로 자본의 경영전략이 변화했다. IMF 이후 신자유주의는 전면화 되었다. 그 출발점은 1998년 노사정 합의로 정리하고와 근로자 파견법의 도입부터이다. 그 이후 한국사회는 신자유주의가 전면화 된 시장질서가 수립되

었다. 여기서 대기업도 자유롭지 못하다.(대마불사가 깨졌다) 이후 한국의 민주노조운동에는 무엇보다 고용이 우선시 하는 흐름이 형성되었는데, 문재인 정부에 와서는 일자리가 최우선인 사회가 되고 있다.(일자리를 둘러싼 청년세대의 불만과 갈등)

‘있을 때 별자’의 전면화, 실리주의 노선의 확대, 계급적 전망의 부재, 산별노조와 정치세력화라는 양 날개 노선의 실패는 현장에 많은 영향을 미치고 있다. 그나마 금속노조는 단일노조 건설에는 성공했으나, 올바른 의미에서 산별노조 완성은 아직 멀다.

정치세력화는 민주노총 중심의 민주노동당 건설과 의회진출로 1차 꼭지점을 확보했다. 그러나 그 이후 민주노동당의 분열과 친북 논란, 통합진보당 사태로 진보정치는 현장에서 파산한 상황이다. 현재 정의당으로 대표되는 진보정치는 최소한의 역할에 멈춰있다. 따라서 누구도 진보정치 세력을 수권정치세력으로 보지 않고 있다. 이러한 결과 노동대중의 전망 부재와 활동 방식의 협소화가 멈추질 않는다.

따라서 한국사회에 전면화 된 신자유주의 노사관계 극복을 위한 방향 모색이 절실하다. 조직력이 확보되어있는 자동차 노조에서부터 민주적 노사관계를 형성하고 대등한 노사관계 구성, 의제의 주도적 확보, 현장을 설득하기 위한 민주적 활동가들의 역할이 더욱 요구된다.

2) 파편화된 노사관계의 재정비 필요성

전노협 시절, 전국적 정치전선 속에서 대공장 노조의 역할, 활동가의 역할, 현장의 폭발적 지지에 힘입어 민주노조운동의 전면적 확대라는 흐름을 만들었다. 하지만, 지금은 전국적 정치전선이 부재하다. 투쟁 방식도 가두항쟁에서 촛불집회로 형식이 변하고 있다. 그에 따라 집회의 내용도 변화를 강제 받고 있다. 박근혜 퇴진 촛불 시 100만 촛불 대오 앞에서 민주노총 등 진보세력은 촛불 항쟁을 촉발은 시켰으나 주도에는 이르지 못했다.

대중을 이끌 (노동조합)정치 지도력이 부재하다. 이 변화의 과정에서 자동차 노조를 대표하는 현대자동차그룹 노사관계는 계열사까지 위계화가 공고화되고 있다. 현대자동차를 중심으로 서열화 되면서, 평등한 단결에 기초한 조직적 결집이 현저히 떨어지고 있다. 향후 미래차 시대를 능동적으로 준비하기 위해서는 바람직한 노사관계(민주

적 노사관계) 형성이 필수적이고, 현대자동차그룹의 개별적 노사관계를 넘어 산업차원의 민주적 노사관계로 확장되어야 한다. 이를 통해 산업전환의 시대에 완성사를 넘어 부품사까지 지속가능한 방향을 모색해야 할 시기지만, 그 준비는 아직 미미한 상황이다.

독일 노사관계처럼 '미래협약'을 만들기 위한 노력이 무엇보다 필요하다. 이를 준비하기 위해서는, 완성차의 건강한 산업 생태계를 구축하려는 노력으로 부품사들에 대한 배려와 정부의 산업정책 지원도 필요하다. 금속노조는 산업 전체를 아우르는 안목과 원하청 동반발전 구조 구축을 준비하고, 학계까지 포함하는 협력 구조 준비도 역시 필요하다. 따라서 미래차 시대로 진입이라는 산업의 전환을 앞두고, 완성차와 모비스, 부품사들의 협력구조를 노조 내부에서 우선 조직하고, 이를 기초로 노사민정학으로 확대하면서, 미래차 시대를 준비해야 한다.

IV. 한국 산업정책 분석과 노조운동의 대안:

- 미래자동차 전환에 대한 대응을 중심으로 -

오민규 (노동자운동 연구공동체 ‘뿌리’ 연구위원)

1. 산업정책의 의미

1) 산업정책이란?

사전적 의미의 ‘산업정책(Industrial Policy or Industrial Strategy)’은 “국가 또는 정부가 개별 산업의 움직임이나 기업의 여러 활동에 개입하고, 상품 금융 등의 시장형성이나 시장기구에 직접 개입하는 정책의 총칭”으로 정의된다. 즉, 기본적으로 산업정책을 가질 수 있는 주체는 ‘국가 또는 정부’로 설정된다.

하지만 현실에서 노동조합이나 자본가단체들 역시 나름의 산업정책 얘기를 하고 있다. 물론 아주 엄밀한 의미, 좁은 의미에서 산업정책은 기본적으로 국가 또는 정부가 구사하는 경제정책·사회정책·외교통상정책 등과 긴밀히 연관되어 있는 ‘정부 정책’의 하나이며 따라서 정부가 주체가 될 수밖에 없다.

하지만 노동계급과 자본가들은 각각 자신의 이익에 맞게 정부 정책이 구성되도록 다양한 요구와 개입을 하고 있다. 따라서 “노동조합도 산업정책을 가져야 한다”는 말은, 노동자들의 사회적·경제적 이익을 위해 정부 산업정책이 만들어지거나 수정되도록 개입하기 위한 정책 및 전략·전술을 가져야 한다는 의미라 할 수 있다.

“국가란 지배계급의 집행위원회”에 다른 아니라는 맑스주의 견해를 따르자면, 자본주의 체제의 국가는 자본가계급이 권력을 갖고 있으므로 이 경우 자본가들의 정책이 곧 정부 산업정책이 될 가능성이 높다고 볼 수 있다. 즉, 자본가들이 산업정책을 갖는 것은 어찌 보면 매우 자연스러운 현상이다.

그러나 또한 국가는 노동계급과 자본가들의 계급투쟁이 벌어지는 공간으로, 최종적으로 정부 산업정책이 결정되는 과정에 노동계급의 요구와 투쟁, 개입이 벌어지게 되고 노동계급과 자본가들 사이의 역관계에 따라 정부에 다양한 압력이 형성되면서 산업정책은 일정하게 변형 내지 수정이 이뤄지게 된다.

요약하자면 좁은 의미의 산업정책은 정부의 산업 및 기업활동에 대한 정책을 의미하지만, 이를 더 넓은 의미로 확장해 보자면 사회를 구성하고 있는 다양한 계급 주체들(노동계급, 농·어민, 자본가, 자영업자 등)이 스스로의 사회·경제적 이익을 위해 정부 산업정책이 만들어지도록 요구하고 개입하기 위한 여러 방책들이라 정의할 수 있겠다.

2) 산업정책이나 자유시장이나

한때 산업정책은 자유시장주의를 해치는 경제 개입 정책이라는 논쟁이 있었다. 이를테면 미국에서는 1970년대 지미 카터 행정부 시절에 집권당인 민주당 내에서 이와 관련한 활발한 논쟁이 벌어진 바 있다. 당시는 오일 쇼크 등으로 2차 대전 후 미국이 처음으로 무역적자에 빠지던 시점이었다.

2차 대전 이후 미국은 물론이고 유럽을 비롯한 전세계 정부들은 재건을 위해 적극적인 산업정책을 구사해야 한다는 점을 거의 상식처럼 여기고 있었다. 그러나 패전국이었던 독일과 일본이 무섭게 성장하며 미국과 세계 시장에서 경쟁자로 떠올랐고, 설상가상으로 오일 쇼크는 미국 제조업을 갉아먹기 시작했다.

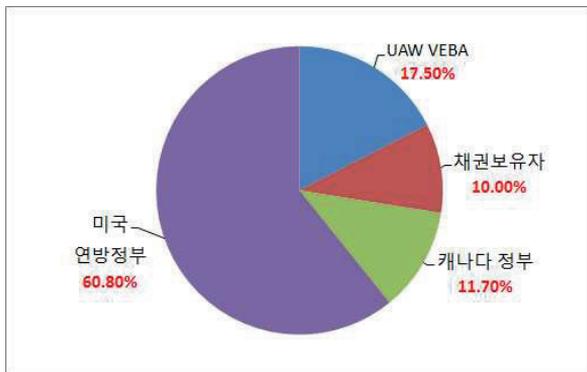
거시경제와 사회정책을 중시하던 분파는 적극적인 산업정책의 필요성을 강조한 반면, 미시경제와 국제무역을 중시하던 분파는 시장 규제를 풀어주고 국가 개입을 줄이면 자연스럽게 해결될 것이라 주장했다. 여기에 당시 세력을 키워가던 월 스트리트의 지원을 등에 업은 미국 상무부 관료들은 노골적으로 후자의 주장에 섰다.²¹⁾

임기를 끝낸 카터의 후임은 공화당 레이건 행정부였는데, 잘 알려져 있는 것처럼 국가 개입을 최소화해야 한다는 신자유주의 집행자답게 조선업 보조금을 없애고 항공관제사 파업을 제압했다. 그런데 미국 제조업의 국제 경쟁력이 실제로 위기에 빠졌다는 사실을 확인하면서, 이를 회복하기 위해 ‘프로젝트 소크라테스(Project Socrates)’를 발동시켰다.

이데올로기적으로는 ‘국가 개입 최소화’를 떠들었지만 실제로는 이 프로젝트를 통해 컴퓨터를 활용한 기술 혁신, 각종 산업 데이터를 민간업체가 이용할 수 있도록 길을 열어 향후 1990년대 말 IT 기술혁명의 토대를 닦게 된다. 무역적자 해소를 위해 오히려 타국 정부의 산업정책 발을 묶으며 미국 산업을 보호하려 했던 일본과의 ‘반도체 전쟁’²²⁾은 잘 알려진 사례이다.

그러나 레이건 행정부의 뒤를 이은 부시 행정부는 프로젝트 소크라테스가 신자유주의(자유시장주의)를 해치는 대표적인 국가 개입이자 산업정책(신자유주의 입장에서 산업정책 자체가 국가 개입으로 부정되는 단어임)이라고 낙인을 찍게 된다. 그 결과로 프로젝트 소크라테스에 대한 지원이 철회되고 결국 폐기되기에 이른다.

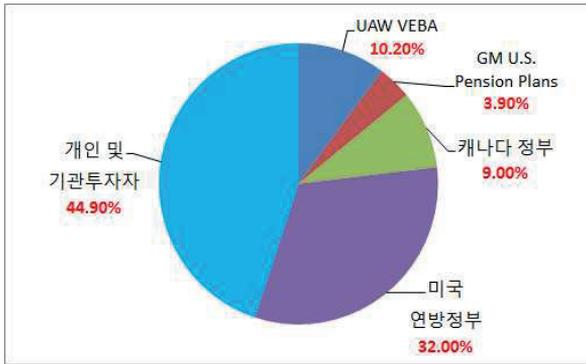
하지만 2008년 글로벌 금융위기와 함께 뒤이은 제조업 위기 국면을 거치면서 이제 전세계 어떤 정부도 산업정책을 통한 경제 개입의 필요성을 부정하지 못하고 있다. 미국 정부는 대규모 구제금융에 이어 ‘사회주의 정책’으로 비난받으면서까지 GM을 한시적으로 국유화한 바 있다. (그래서 한때 GM은 Government Motors 라는 별칭으로 불리기도 했음.)



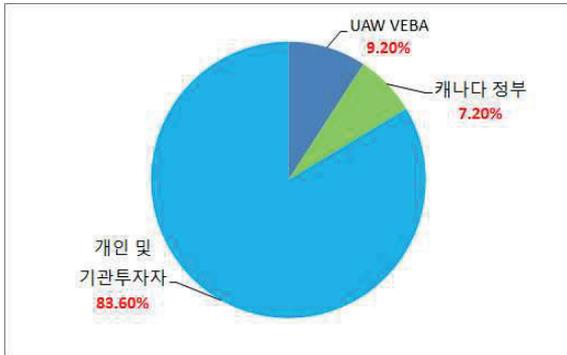
<그림 4-1> 2009년 파산 보호신청 이후 미국 연방 정부의 막대한 구제금융으로 사실상 국유화된 시점의 GM 자본 구성(지분율). 미국 연방정부가 무려 60%의 지분을 보유함.

21) Robert B. Reich, "Why the U.S. Needs an Industrial Policy", Harvard Business Review, January 1982 Issue

22) 1970년대 말부터 미국 정부는 일본 정부의 반도체 산업 보조금에 문제를 제기하면서 결과적으로 수천억의 보조금이 깎였으며, 이 여파로 D램 가격이 올라 일본 반도체산업은 상당한 타격을 입게 된다. 반대로 당시 공급과잉으로 적자에 빠져 있던 삼성전자는 D램 가격인상으로 흑자로 전환하며 반사이익을 얻게 되었다.



<그림 4-2> 2011년 말 IPO(주식상장) 직후인 2012년 3월 현재 GM의 자본 구성(지분율). 여전히 연방정부 지분이 32%를 유지하고 있음.



<그림 4-3> 2013년 12월, 연방정부가 지분 전체를 해소한 시점의 GM 자본 구성(지분율). 기관투자자가 대부분의 지분을 보유하고 있는 상황이라 할 수 있음.

3) 시간이 지나면서 변화해가는 산업정책

당연한 얘기지만 시대가 변화하고 시간이 지날수록 산업정책은 변화한다. 이를테면 한국의 경우 1960년대부터 수출주도산업 육성이 선택되었고 1970년대에는 박정희 정권의 유신과 함께 1970년대 중화학공업 육성이 선언되었다. 수입대체산업 육성의 길을 선택했던 중남미 국가들과 달리 1970년대에 한국 GDP는 고도성장을 거듭했다.

그러나 1979년에 터진 2차 오일쇼크로 그동안 중화학공업 육성의 실탄이 되어준 막대한 외채 부담으로 1980년대 초반은 극심한 불황을 겪게 된다. 전두환 정권은 중화학공업 투자를 조정하고 부실기업을 정리하는 등 산업합리화 정책을 실시한다. 그 과정에서 탄생한 것이 개별산업 발전법 7개를 단일화한 '공업발전법'(1986년)이었다.

이 법률은 산업 발전과 합리화에서 민간 자율 원칙을 선언하며 국가 주도적 성격을 조금 완화하게 된다. 아울러 공업발전심의회·산업정책심의회 등을 거쳐 경쟁력 보완 분야(현재 경쟁력이 부족하긴 하나 국민경제 발전을 위해 경쟁력 제고가 필요한 업종)와 경쟁력 상실 분야(국내외 경제여건 변화로 위기 장기화 우려가 있는 업종)를 설정하고 합리화를 진행하게 된다.

이 법률에 의해 지정된 합리화 업종을 보면 경쟁력 보완분야로는 자동차, 건설중장비, 디젤엔진, 중전기기 등이었으며, 경쟁력 상실분야로는 직물, 합금철, 염색, 비료, 신발 등이었다. 중화학공업에 이어 자동차를 비롯한 최후조립 제조 분야 육성정책이 실시되었고, 민간자율 원칙이라는 이름 아래 대기업을 중심으로 한 기업 직접 지원이 강화되었다.²³⁾

1986년 3저 호황이 오면서 경제는 되살아났고 특히 수출이 급증하게 된다. 1986년부터 3년 동안 두 자릿수 고속성장을 기록하며 전후 한국경제 발전에서 최대 호황을 누리게 되었다. 공교롭게도 이 시기에 바로 1987년 7·8·9 노동자 대투쟁이 벌어지며 민주노조운동의 탄생과 폭발적인 성장이 이루어졌다.

그러나 1989년부터는 수출이 줄어들면서 침체에 접어들면서 구조조정이 시작되었다. 여기에 일본과의 플라자합의(1985년) 직후부터 미국이 원화절상 압력이 이뤄지며 한국의 수출경쟁력에도 어두운 그림자가 놓여진다. 1997년에는 외환위기가 벌어지면서 IMF 구제금융과 함께 한번도 겪어보지 못한 경제위기를 맞이한다.

1970년대부터 한국 경제에 유입된 해외자본의 운동 형태는 압도적으로 '차관'이었다면, IMF 구제금융 이후에는 외국인 직접투자가 급격하게 늘어나게 된다. 그 과정에서 정부 주도 하에 주요 제조업 기업들의 해외매각 정책이 집행되었다. 2002년에 대우자동차가 GM에 매각되었고, 쌍용차는 2004년에 상하이차에 그리고 2011년에는 마힌드라에 매각되었다.

1995년에 설립된 삼성자동차는 청산되고 2000년에 르노삼성이 설립되면서 사실상 르노 자본에 넘어감으로써, 현대·기아차를 제외한 나머지 완성차업체들이 모두 외투자본의 손에 넘겨지게 된다. 한라그룹 부도 후 만도 분할매각 과정에서 해외자본에 넘어가는 등 상당수 부품사들도 해외매각 대상이 되었다.

4) 각 나라마다 역사에 따라 독특한 산업정책 구사

전쟁이었다. 자동차산업을 발전시킬 수 있는 원동력은 거기서 나왔다. 자동차산업이 발전한 나라들을 살펴보면 하나같이 전쟁과 관련을 맺고 있었다. 패전국인 독일·이탈리아와 일본, 승전국인 미국·영국과 프랑스·러시아가 그러하다. 전쟁 물자 생산을 위해 군수산업과 중화학공업이 발전했고, 2차 대전 직후 발발한 한국 전쟁 특수를 누릴 수 있었다.

1990년대와 2000년대에 급성장을 이룬 중국과 한국은 예외적인 경우라 할 수 있는데, 국가가 주도해서 자동차산업 발전을 이뤄낸 곳이라 할 수 있다. 최근에는 인도와 베트남을 비롯한 일부 동남아시아 국가들이 유사한 과정을 거치고 있다. 자동차산업 생태계는 완성차업체가 가동되는 국가들을 중심으로 부품사들도 발전했다.

호주의 경우는 또다른 예외적인 사례인데 토종 업체인 홀덴이 1931년에 GM으로의 매각을 필두로 해외업체들이 들어왔으나, 2010년대 호주 달러가치 급상승으로 모든 완성차업체가 생산공장을 철수해 호주 자동차산업 자체가 붕괴된 상태이다.

남미의 경우는 대부분의 자동차 생산공장이 미국으로부터 왔다. 브라질·아르헨티나 등에는 이미 1920~1930년대부터 미국의 빅 3가 생산공장을 가동했다. 역으로 남미의 토종 완성차업체가 없다는 점은 이곳에서 각국 정부가 적극적으로 자동차산업 관련 정책을 구사할 여지를 줄여놓았다.

유럽 대륙에서 2번째로 자동차 생산을 많이 하는 스페인 역시 마찬가지이며, 미국 인근에 위치한 캐나다 역시 토종 완성차업체를 갖고 있지 않다. 모든 업체가 철수한 호주의 경우와 마찬가지로, 이들 나라에서 정부의 자동차산업 관련 정책 대부분은 해외업체가 철수하지 않도록 각종 지원책을 제공하는 것이다.

해외매각 내지 국유화에 대한 정책도 역사적 맥락에 따라 다르게 나타난다. 앞서 언급한 미국

23) 김용복(경남대), 1980년대 한국산업정책과정의 특징 : <공업발전법>을 중심으로

의 경우 글로벌 금융위기 당시 파산보호신청을 했던 GM은 국유화한 반면 크라이슬러는 피아트에 해외매각을 진행했다. 프랑스의 경우 독일 점령기간 나찌에 부역했던 르노 자본을 2차대전 후에 무상몰수 방식으로 국유화한 반면, 레지스탕스를 지원했던 PSA 자본의 경영권은 보장했다.

프랑스 정부는 그 이후 르노 자본 지분을 조금씩 매각했으며 지금도 15%의 지분을 갖고 있으며 여전히 최대 주주 지위를 유지하고 있다. 폭스바겐 자본 역시 독일 니더작센 주정부가 20%의 지분을 갖고 있다. 이렇게 중앙정부 또는 지방정부가 상당 지분을 보유하며 해당 기업 경영에 개입하는 방식으로 정부 산업정책의 일부를 관철하는 경우도 있다.

이처럼 나라마다 자동차산업의 불균등한 발전, 그리고 글로벌 소싱(global-sourcing)이라는 새로운 경영기법에 따라 완성차업체와 부품사의 연결망이 국경을 넘어 복잡해지면서, 나라별로 독특한 산업정책들이 발전해왔다.

5) 정부기관에서 산업정책을 다루는 방법도 다양

나라마다 산업정책이 형성되는 조건과 역사에 따라 다른 정책으로 만들어지는 만큼, 각국 정부 안에서 산업정책을 다루는 기관이나 구체적인 정책이 결정되는 과정도 다양하다. 나라별 정부 직제를 모두 다루기는 어려우므로 이번 연구의 핵심 주제와 연관을 갖고 있는 '미래자동차' 관련한 부분만 살펴보기로 한다.

박정희 정권의 중화학공업 육성과 수출주도 산업발전 정책은 당시 일본의 성공 사례를 벤치마킹 한 것이며, 정부 부처에 자동차산업과 관련한 별도 과(課)가 존재하는 것도 한국과 일본 정부가 거의 유일하다고 할 수 있다. (한국은 산업자원통상부 시스템산업국에 자동차항공과가, 일본은 경제산업성 제조산업국에 자동차과가 있음.²⁴⁾)

독일의 경우 4차 산업혁명 관련 논의는 연구·개발 부문에서 먼저 시작되었기 때문에 우선 교육연구부(Bildung und Forschung, BMBF)가 논의를 시작했고, 실제 미래자동차와 관련한 산업정책을 수립하고 집행하는 단계에서는 경제에너지부(Wirtschaft und Energie, BMWi)와 교통 및 디지털인프라사업부(BMVI)가 담당하고 있다.

중국의 경우에는 공업신식화부가 2014년에 독일의 인더스트리 4.0을 참고로 한 '중국제조업 2025년'을 발표하면서 중국 정부의 미래자동차 전략 밑그림을 그린 바 있다. 미국 트럼프 행정부는 백악관 직속 국가과학기술위원회(NSTC)의 주도로 2018년에 '국가 첨단제조 전략계획'을 발표했고, NSTC 산하에 '인공지능 특별위원회'를 설치해 연방기관의 R&D 계획을 조율하고 있다.

6) 무역·통상 정책과 점점 한쌍이 되어가는 산업정책

1968년부터 미국과 서구를 뒤흔든 노동자들의 파업 물결, 1970년대 2차례의 오일 쇼크로 제조업 이윤율이 급전직하 하면서, 선진자본주의 국가들은 제조업 구조조정과 산업 재조직화에 나서기 시작했고 미국의 경우 제조업 비중이 줄어들고 금융과 서비스업 중심의 산업 재편이 이뤄지게 된다. 이들 나라에서 제조업은 점점 등한시되고 세계의 공장은 중국으로 옮겨가게

24) 2018년에 일본은 경제산업성 경제산업정책국에 '산업창조과'를 신설해 4차 산업혁명을 견인할 산업 창조 관련 업무를 담당하도록 하였다. 한국의 경우 시스템산업국에 조만간 '미래자동차과'가 신설될 예정이다.

되었다.

그러나 2008년 글로벌 금융위기를 겪으면서 제조업의 중요성이 재조명되기 시작했고, 국가의 경제 개입이라며 불온시했던 산업정책을 각국 정부들이 적극적으로 구사하게 된다. 중국이 생산하면 미국이 소비하고, 신흥 공업국들이 중국에 원료와 반제품을 수출하며 발전하던 국제분업구조는 어느새 만국 간의 총성 없는 전쟁터가 되어 '보호무역주의'가 위세를 떨치게 되었다. 국제분업구조의 변화와 국가 간 경쟁 격화는 무역전쟁과 통상 마찰 전면화를 낳았고, 점점 더 산업정책은 무역·통상정책과 떼어 수 없는 관계가 되고 있다. 한국의 경우에도 무역·통상정책을 담당하는 주무 부처가 외교 관련 부처와 함께 있다(외교통상부) 산업정책 관련 부처와 함께 있는 것이(산업자원통상부) 더 자연스러워지고 있다.

7) 노동조합은 어떻게 산업정책에 개입해 왔나

알고 보면 한국의 민주노조운동은 아주 다양한 방식으로 많은 지점에서 산업정책에 개입해 왔다. 산업정책의 본성상 경제정책의 하위범주로서 고용·일자리정책, 외교·통상정책과 긴밀히 결합되어 있기 때문에 임금·고용 등 노동조건을 상시적으로 다뤄야 하는 노동조합의 사업과 여러 지점에서 맞닿을 수밖에 없기도 하다. 몇 가지 사례를 들어보면.

가. 구조조정·기업재편 및 해외매각 저지

- 현대차가 기아차를 인수하는 과정, 대우차·쌍용차를 해외자본에 매각하는 과정, 만도를 분할 매각하는 과정에서 불가피하게 발생할 수밖에 없는 정부의 산업정책에 대한 반대와 개입
- 특히 해외자본에의 매각 여부는 정부의 주도로 벌어질 수밖에 없음. 아울러 노동조합의 경우 국(공)유화, 국민기업화 등의 다른 대안 및 다른 산업정책을 제시하고 투쟁이 전개되기도 함
- 한국에서 자동차산업 해외매각은 정부 산업정책에 많은 변화를 주는 사안이며, 따라서 해외매각을 둘러싼 대립과 갈등 역시 산업정책에 영향을 미치게 됨

나. 2000년대 초반 주5일제, 근골격계, 불법파견, 바이백 관련 쟁점

- 주5일제 관련 노사간의 갈등은 노동시간 단축에 따른 정부 고용·일자리정책과 함께 공장 노동자를 비롯한 경제·산업정책에 영향을 미칠 수밖에 없음.
- 흔히 '골병'이라 치부되던 근골격계 질환을 사회적 쟁점으로 만들면서 노동자들의 집단적인 단결과 투쟁으로 제조업 노동강도 문제를 정면으로 제기. 이는 정부의 산업안전 정책에 다양한 방식으로 영향을 미침.
- IMF 구제금융 이후 전면화된 자동차산업 구조조정 이후 자본가들이 위기탈출수단으로 사내 하청 활용을 전면화했고, 자연스럽게 차별과 착취가 집중되는 사내하청 부문의 자기조직화와 함께 '불법파견 정규직화'라는 형태로 이러한 고용형태를 철폐하기 위한 저항이 조직됨. 이는 정부의 고용·일자리정책에 상당한 영향을 미치게 되었음.

다. 2000년대 후반 주간연속 2교대를 둘러싼 쟁점

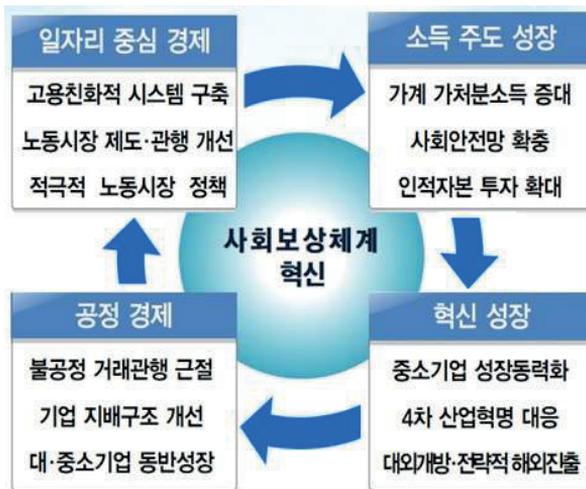
- 한때 하루가 멀다 하고 과로사로 의심되는 의문사가 터져나오던 시기가 있었음. 애초 정리해고를 막기 위한 대안으로 제시되었던 주간연속 2교대는, 이제 야간노동을 2급 발암물질이자 노동자를 죽이는 주범으로 규정하며 노동자 건강권과 심야노동 철폐의 문제를 제기함.²⁵⁾

- 2012년 현대차를 시작으로 2016년에 이르면 기아차·한국GM·쌍용차는 물론이고 주요 부품사들에서도 주간연속 2교대가 시행되기에 이르렀음. 거짓말처럼 주간연속 2교대 실시와 함께 자동차산업에서 죽음의 행렬이 중단되었음.
- 주간연속 2교대가 실시되는 과정에 임금보전을 위해 시간당 노동강도가 높아지는 경우가 많았음. 완성차 일부 부서와 몇몇 부품사의 경우 노동강도를 높이는 방식만으로 생산물량을 맞출 수가 없어서 설비투자과 인력 충원이 이뤄지기도 했음.
- 본래 의도했던 것은 아니지만 주간연속 2교대는 단위시간당, 1인당 노동생산성이 높아지는 결과로 이어졌고, 인력감축 요인을 상쇄시킴과 동시에 일부 인력충원의 계기가 되어주었음. 이것이 2015~2016년 뚜렷한 기술혁신이나 설비투자 없이도 고용이 유지되는 것으로 귀결.

2. 문재인 정부 자동차산업정책

1) 문재인 정부 경제정책 방향

역대 다른 정부와 마찬가지로 문재인 정부의 산업정책 역시 경제정책에 대한 전반적인 설계로부터 도출된다. 따라서 먼저 문재인 정부의 경제정책 방향을 살펴볼 필요가 있다. 문재인 정부는 집권 2개월 만인 2017년 7월 25일 “새정부 경제정책방향 : 경제 패러다임의 전환”이라는 내용을 발표했으며, 향후 경제정책방향을 아래와 같은 도표로 요약한 바 있다.



<그림 4-4> 출처 : 관계부처 합동, “새정부 경제정책방향 : 경제 패러다임의 전환”

25) 최근 택배 노동자들 역시 과로사로 추정되는 의문사가 연달아 터지고 있는데, 2000년대 초반 한국 자동차산업에서 터져나온 죽음들과 양상이 매우 비슷함. 주간연속 2교대 문제는 최근 택배 노동자 과로사 문제에서도 참조할 만한 사례가 되어줄 것임.

집권 첫해에는 ‘일자리 중심 경제’와 ‘소득 주도 성장’을 강조했다면, 2018년 상반기를 경유하며 소득 주도 성장에 대한 찬반 논쟁이 가열되며 상대적으로 ‘혁신 성장’이 강조되고 있는 상황이다. 이렇듯 상황에 따라 강조점이 약간씩 달라진다던지, 정책의 세부 내용에 수정이 이뤄진다던지 하는 일은 있으나, 큰 틀에서 △소득 주도 성장 △공정 경제 △혁신 성장 등 핵심 정책방향 개념들은 그대로 유지되고 있다.

경제정책 방향에서 드러나는 산업정책의 핵심 개념은 ‘혁신 성장’이라고 할 수 있다. 그러나 실제로 산업정책이 집행되는 과정에서는 혁신 성장 못지않게 ‘산업 구조조정’에 대한 내용이 상당히 많았음을 확인할 수 있다. 따라서, 문재인 정부의 산업정책을 살펴보기 위해서는 △혁신 성장과 함께 △산업 구조조정 관련 정책을 들여다볼 필요가 있다 할 것이다.

2) 산업정책 키워드 ‘혁신 성장’

문재인 정부 산업정책의 키워드는 누가 보더라도 ‘혁신 성장’이라 할 수 있다. 그런데 문재인 정부는 이 혁신 성장의 의미가 무엇인지 명확하게 설명하고 있지는 않은데, 과거 박근혜 정부 역시 ‘창조 경제’ 정책방향의 의미가 무엇인지 한 번도 제대로 설명하지 않았던 것을 돌아보면 매우 유사한 현상이라고도 볼 수 있다.

혁신 성장을 정의한 문서는 없는 반면, 문재인 정부는 다양한 산업정책 관련 문서들을 쏟아내고 있다. 해당 문서들을 분석해보면 다음과 같은 유추가 가능하다. 즉, 과거 한국 경제의 ‘추격형 성장 전략’이 사실상 수명을 다한 상태에서 새로운 산업 전략 또는 기존 전략의 혁신이 필요하며 이를 ‘혁신 성장’으로 명명한 것이라 볼 수 있다. 그런데 이 역시 박근혜 정부가 ‘창조 경제’를 역설하면서 강조해온 내용과 쌍둥이처럼 닮아 있다.

다만 문재인 정부가 경제정책 ‘패러다임의 변화’를 역설하고 있다는 점에서, 새로운 집권 세력은 과거 정부의 창조 경제를 혁신 성장이라는 이름으로 바꾸어 계승한다 하더라도 큰 틀에서의 경제정책 방향과 패러다임이 ‘소득 주도 성장’ ‘일자리 중심 경제’(문재인 정부는 이를 합해 ‘사람 중심 경제’라 즐겨 부르고 있음)로 바뀌었으므로 박근혜 정부 시절의 정책과 차별성을 드러낼 것이라 주장하고 있는 것으로 여겨진다. 하지만 실질적 내용의 측면은 거의 동일하게 유지된다.

‘혁신 성장’의 정의 자체가 존재하지 않기 때문에 문재인 정부 집권 이후 상황과 정세가 변화할 때마다 혁신 성장의 내용과 강조점은 계속 달라져 왔다. 물론 해석하기에 따라서는 집권 초기에 내놓은 것은 전략 수준의 추상적인 플랜이고, 시간이 흐를수록 전략을 구체화한 계획을 내어놓는 것으로 볼 수도 있겠으나 실제 내용을 뜯어보면 꼭 그런 것만도 아니다.

가. 집권 초기 제시된 방향, 그리고 일정한 수정

따라서 문재인 정부 ‘혁신 성장’ 정책의 내용과 강조점이 어떻게 바뀌는가를 추적하는 것은 꽤 의미 있는 일이 될 것이다. 우선 집권 2개월 만에 제출된 “새정부 경제정책방향”에 제시된 ‘혁신 성장’은 상대적으로 ▲중소기업을 새로운 성장동력으로 육성한다는 내용이 강조되어 있었다.

총론	일자리 창출력이 높은 중소기업을 새로운 성장동력으로 육성, 4차 산업혁명 대응 및 개방확대로 생산성 중심 경제로 전환
각론	① 협력·혁신 생태계 구축을 통해 중소기업의 성장동력화 촉진 ② 경제·산업 등 전 영역에 걸쳐 4차 산업혁명 대응태세 강화 ③ 포용적 대외개방 확대, 전략적 해외진출 추진

<표 4-1> 2017. 7. 관계부처 합동, “새정부 경제정책방향 : 경제 패러다임의 전환” 요약

2017년 말에 제출된 “2018년 경제정책방향”에 제시된 내용에 따르면, ▲과학기술 혁신 ▲산업·경제혁신 ▲교육·훈련 혁신 ▲사회·제도 혁신 등 혁신 성장 정책을 경제·사회 전분야로 확장한다는 내용과 함께, 일부 산업·업종을 ‘핵심 선도사업’으로 선정해 가시적인 성과를 창출하겠다는 매우 구체적인 계획도 담겨 있었다.

총론	우리경제의 질적 수준 제고를 위해 혁신성장을 경제·사회 전반으로 확산하고 선도사업 추진으로 성과를 조기 가시화
각론	① [핵심 선도사업] 추진 통해 국민이 체감하는 가시적 성과 창출 ② [과학기술 혁신]을 통해 4차 산업혁명에 선제적 대응 ③ [산업·경제혁신]을 통해 경제 전반의 생산성 부가가치 제고 ④ [교육·훈련 혁신]을 통해 미래사회 창의융합형 인재 육성 ⑤ [사회·제도 혁신]을 통해 혁신성장 뒷받침 위한 사회 인프라 구축 ⑥ 우리 경제의 대외 경쟁력 제고 및 전략적 해외진출 촉진

<표 4-2> 2017. 12. 27. 관계부처 합동, “2018년 경제정책방향” 요약

아울러 혁신의 내용에 ‘규제 완화’를 상당히 강조하는 등 문재인 정부가 추진해온 은산분리 완화, 규제 프리존(규제 샌드박스), 서비스산업발전법 등의 변화를 예고한 것이기도 한데, 집권 초기에 핵심 과제로 제출했던 “중소기업을 새로운 성장동력으로 육성한다”는 내용은 ‘산업·경제혁신’의 일부분으로 매우 축소됨. 사실상 집권 핵심세력의 철학이 반 년 만에 달라졌다고 볼 수 있다.

사실상 중소기업 육성 부문에 대한 강조는 집권 초기를 제외하면 거의 사라지게 된다. 최근 문재인 정부가 적폐 정권의 공범인 재벌과 대기업에 대한 적극적인 구애를 벌이는 변화 역시 이러한 정책 방향의 수정과도 상당한 연관이 있는 것으로 보인다. 과거 집권세력과 마찬가지로 재벌·대기업을 독려해서 눈에 보이는 변화를 피하자는 욕구가 작동한 것이다.

이러한 경제정책방향에 입각해 2018년 1월에 산업자원통상부가 제출한 ‘업무계획’에 따르면, 가시적 성과를 창출할 5대 신산업을 다음과 같이 설정하고 있다. ▲전기·자율주행차(미래자동차) ▲IoT 가전 ▲에너지신산업 ▲바이오·헬스 ▲반도체, 디스플레이. 즉, 앞서 설명한 것처럼 가시적 성과, 즉 눈에 보이는 변화를 추구하는 쪽으로 방침을 짚기 시작한 것이다.

아울러 혁신성장은 일자리 창출 ⇒ 소득 향상 ⇒ 산업 혁신의 선순환 구조를 갖는 것으로 설명되고 있기는 하나, 혁신 성장이 어떻게 소득 주도 성장으로 이어지는지 논리적 설명을 찾아 보기는 어렵다. 혁신 성장과 소득 주도 성장 사이의 간극이 크게 벌어지기 시작한 시점이 바로 2017년 말부터였던 것이다.



<그림 4-5> “2018년 산업통상자원부 업무계획 : 국민의 삶을 바꾸는 산업 혁신성장 가속화”

한 가지 눈여겨볼 내용이 있다면 지난해 연말부터 산업정책에서 ‘에너지 신산업’이 차지하는 비중이 갑자기 높아졌다는 점이다. 정부가 투입하는 예산 규모, 이 분야에서 기대하는 일자리 숫자가 매우 큰 비중을 차지하고 있다. 이상하게도 이 부문의 사업계획과 정책방향은 충분히 구체화되지는 않은 상태인데, 이후 문재인 정부 산업정책에서 에너지 부문이 어떤 역할을 하게 될지 꾸준히 살펴볼 필요가 있겠다.

나. 소득 주도 성장과 점점 분리되는 혁신 성장

그러나 2018년 상반기를 거치면서 문재인 정부의 혁신 성장 정책은 처음 내놓았던 때와 비교했을 때 상당한 변화를 보이게 된다. 가장 대표적으로 소득 주도 성장과 혁신 성장 사이의 연관관계를 확인하기 어렵게 되었다는 점이다. 산업통상자원부가 2018년 7월 23일 국회 산자위에 제출한 ‘업무현황’ 자료에 제시된 산업정책의 내용을 살펴보면 이점을 분명하게 확인할 수 있다.

해당 자료에 따르면, 우선 문재인 정부가 대표적인 소득 주도 성장 정책으로 강조한 ▲근로시

간 단축과 ▲최저임금 인상 관련 ‘기업애로 해소’를 산업자원통상부 제1의 정책과제로 삼고 있다. 물론 급격한 노동시간 단축 또는 최저임금 인상이 이뤄질 경우 충격을 완화하기 위한 다양한 정책이 병행될 필요가 있음을 부정할 수는 없을 것이다.

그러나 2018년에 실시된 노동시간 단축과 최저임금 인상이 우리 사회가 감내하기 어려운 수준이라 볼 수는 없으며, 일자리안정자금 투입 등 정부의 재정정책이 병행되고 있는 상황에서 ‘기업애로 해소’가 제1의 과제가 된다는 것은 결국 소득 주도 성장의 핵심이라 할 노동소득 상승을 억제하는 효과로 이어질 것임이 분명했다.

총론 1	기업애로 해소를 위한 산업부의 선도적 역할 강화
각론	① 근로시간 단축의 기업현장 안착 지원 ② 내년도 최저임금 인상에 따른 기업부담 완화 ③ 규제혁신으로 새로운 비즈니스 창출 촉진
총론 2	산업 혁신성장 성과 창출 및 기반 확충
각론	① 미래 신산업 창출 및 주력산업 구조혁신 ② 중견기업 성장 지원 및 혁신역량 강화 ③ 국가균형발전의 실질적 기틀 마련
총론 3	안전하고 깨끗한 미래 에너지로의 전환
각론	5 에너지전환 후속조치의 차질없는 추진 매 에너지전환을 통한 혁신성장동력 창출 누 에너지 수요관리·안보 강화 및 소외계층 지원 확대

<표 4-3> 2018. 7. 23, 산업통상자원부 “업무현황” 요약 (국회 산자위 보고자료)

위 표로 요약한 산업통상자원부 “업무현황” 내용을 보더라도 ‘혁신 성장’은 이미 독립적인 길을 걷고 있으며, 더 이상 ‘소득 주도 성장’과의 밀접한 관계를 확인할 수 없게 된다. 반대로 집권 초기에는 강조되지 않았던 ‘규제혁신’이 중요한 과제로 강조되기 시작했다.

이러한 정책기조 변화에 따라 박근혜 정부가 추진하던 ‘규제 프리존 법’이 ‘규제 샌드박스 법’(산업융합촉진법)으로 이름만 바뀌서 재추진되더니 급기야 지난 10월에 여야 합의로 국회를 통과하는 상황까지 벌어지고 말았다.

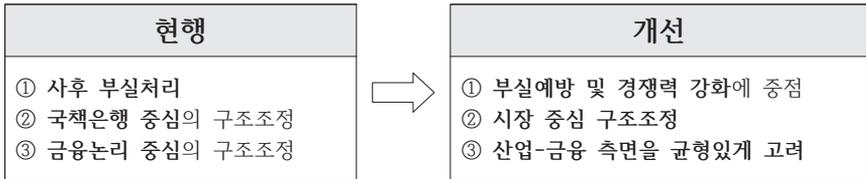
문재인 대통령은 “규제개혁이 답답하다”며 지난 6월 27일로 예정된 ‘규제혁신 점검회의’를 전격 취소하기도 했다. 청와대·정부·여당이 앞장서서 ‘전면적인 규제완화’를 주도하는 상황이 펼쳐지게 된 것이다. 더불어민주당이 야당 시절에 반대했던 ‘규제 프리존법’ ‘서비스산업발전법’은 물론이고 은산분리 완화, 원격의료까지 허용하겠다는 입장으로 선회하게 된다.

3) 산업 구조조정

문재인 정부의 구조조정 관련 정책은 집권 초기에는 경제정책 중 일부인 ‘리스크 관리’ 수준에서 다루고 있었다. 즉, 박근혜 정부 시절부터 지속된 ▲조선-해운업 구조조정 신속한 추진 ▲전산업에 걸친 리스크 점검 및 부실정후기업 신속 정리와 함께 “새로운 구조조정 시스템 정착”이라는 정책과제를 내놓은 바 있다.²⁶⁾

이러한 과제에 따라 문재인 정부는 2017년 12월 8일, 산업경쟁력강화 관계장관회의(이후 ‘산경장 회의’)를 열고 “새로운 기업구조조정 추진방향”을 제시하게 된다. 과거 정권이 추진했던 구조조정 방식과의 차별점을 강조하며 새로운 구조조정 추진방향을 내놓은 것이다.

새로운 구조조정 방향은 “재무적 관점에서 단순히 부실을 정리하는 차원이 아니라, 미래지향적인 산업혁신 차원에서 접근”하는 것을 기조로 하여, ①부실예방과 사전 경쟁력 강화, ②시장중심의 구조조정, ③산업-금융측면을 균형있게 고려하는 방향으로 개편하는 것을 ‘구조조정 3대 기본 원칙’으로 제시하게 된다.



<그림 4-6> 2017. 12. 8. 관계부처 합동, “새로운 기업구조조정 추진방향”

이러한 방향은 기존 정권의 구조조정 방식이 주로 금융·재무적 관점에서만 추진되었다는 민주노조운동·지역풀뿌리운동의 비판을 일정하게 수용하고 있다는 점에서는 긍정적이라 할 수 있다. 다만 금융적 측면만이 아니라 산업적 측면을 균형 있게 고려한다는 것이 대안으로 제출되었으나, 노동정책·일자리정책의 측면이 충분히 고려될 것인지가 불투명했다.

또한 기존 정권들이 정부 구조조정 컨트롤타워로 활용해온 산경장 회의를 그 위상 그대로 유지하도록 했는데, 산경장 회의의 수장은 정부 금융·재정정책의 수장인 경제부총리(기획재정부 장관)가 맡고 있어서 과연 산업-금융 측면을 균형 있게 고려한다는 것이 실제 정책 집행단계에서 제대로 이뤄질 것인지 의문이 제기될 수 있다. 게다가 기존 산경장 산하의 3개 분과 체제를 1개의 실무협의체로 개편하면서 기재부 1차관이 이 협의체를 주재토록 했으니, 말로는 구조조정 총론을 바꾼다면서 실제로는 과거 정권 시절에 사용하던 컨트롤타워를 그대로 세워놓은 꼴이다.

26) 2017. 7. 25. 관계부처 합동, “새정부 경제정책방향 : 경제 패러다임의 전환”

□ (구조혁신) 3대 구조조정 원칙*을 정립('17.12)하고 현안에 적시 대응

- * ①부실예방과 사전 경쟁력 강화, ②시장중심, ③산업·금융 균형있게 고려
- 전문컨설팅·업계의견을 반영한 중견조선사 대응방안('18.3) 마련, 원칙에 입각한 GM경영희생합의('18.5), 금호타이어 외자유치('18.7) 등 진행
- * 조선산업 3대혁신(원가, 기술, 시스템)을 위한 '조선산업 발전전략' 발표('18.4), 부품협력사 경쟁력 강화 등을 위한 산업부-GM간 협력 MOU 체결('18.5) 등 병행

<그림 4-7> 2018. 7. 23, 산업통상자원부 “업무현황” (국회 보고서)

문재인 정부 구조조정 3대 원칙이 적용된 구조조정 사례로 ▲중견조선사 ▲GM경영희생합의 ▲금호타이어 외자유치를 들고 있는데, 이는 세부적으로 따져볼 내용들이 상당히 많다고 할 수 있다. 특히 GM과 금호타이어의 경우 ‘자동차산업 구조조정’ 사례이기에 구체적으로 살펴볼 필요가 있을 것이다. (다만, 구체적인 내용은 본 연구의 주제를 넘는 부분이며 별도의 추가 연구를 통해 성과가 쌓이기를 기대한다.)

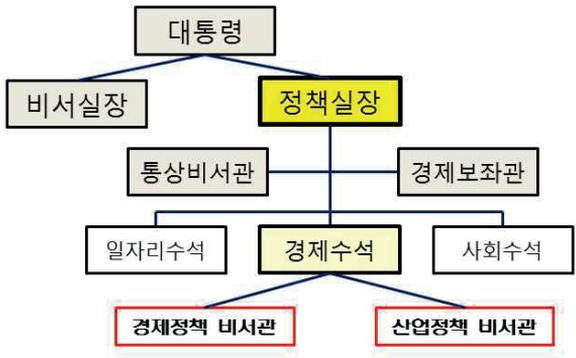
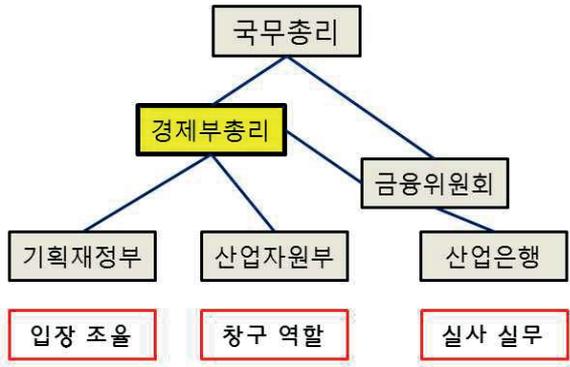
문재인 정부는 2018년 2월에 군산공장 폐쇄 발표 이후 터진 한국GM 구조조정 사태를 처리함에 있어서 3대 원칙을 다음과 같이 천명했다. △대주주의 책임 있는 역할 △이해관계자(주주·채권자·노조) 고통분담 △지속가능한 경영 희생방안 도출



<그림 4-8> 출처 : 정부 발표자료 및 산업은행·기획재정부 발표자료 재정리

그러나 이는 정부가 애초에 천명한 △부실예방 및 경쟁력 강화 △시장 중심 구조조정 △산업·금융 측면 균형 있게 고려한다는 구조조정 3대 원칙과 일치하지 않는 내용이다. 특히 노조까지 이해관계자에 포함시켜 무조건 고통분담의 대상으로 설정한 대목은 매우 어색하다. 애초 천명한 3대 원칙에서 곧바로 도출되는 개념이라고 보기도 어렵다.

즉, 집권 초기에 천명한 문재인 정부의 구조조정 3대 원칙이 글로벌 GM이라는 자본을 상대하며 비틀어진 것이라 볼 수 있다. 원칙이 비틀리면서 어떤 결과가 나오게 되었는지에 대해서는 한국GM 구조조정의 결과를 구체적으로 살펴야 제대로 평가를 해볼 수 있을 것이다.



<그림 4-9> 한국지엠 구조조정 과정에서 정부 및 청와대의 지휘 체계

정부의 구조조정 관련 컨트롤타워는 (이명박·박근혜 정부 시절과 동일하게) 경제부총리를 수장으로 한 ‘산업경쟁력강화 관계장관회의(산경장 회의)’이다. 한국GM 구조조정 관련 교섭이 진행될 때에는 기획재정부, 산업자원부, 금융위원회(+산업은행)가 관련 대책회의를 수시로 진행한 바 있다. 주무 부처는 형식적으로 산업자원통상부로 되어 있으나, 실제로는 GM과 언론을 상대하는 ‘창구’ 역할 이상을 하지 못했던 것으로 평가된다.

여전히 한국GM을 비롯한 산업 구조조정에서 기획재정부와 산업은행 등 금융 당국이 핵심 의사결정에 결정적인 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 즉, 정책 방향은 ‘금융·산업 측면을 균형 있게 고려’한다는 것으로 수정되었으나, 여전히 산업 측면을 중시하는 주무 부처의 목소리가 아니라 금융·재무적 측면이 구조조정을 진두지휘 했다는 점에서 과거 정권의 행태와 구별되지 않는다고 할 수 있다.

한국GM 구조조정에서 정부의 구조조정 관련 대응 체계를 분석해 보자면, 우선 정부와 청와대 사이에서 각각의 위계질서를 갖고 대응했다고 볼 수 있다. 청와대에서는 금융 당국을 주무르는 정책실장이 컨트롤타워 역할을 하고, 경제정책 비서관과 산업정책 비서관이 핵심 실무를 담당하며 경제수석이 이를 총괄한다. 일자리수석이나 사회수석은 구조조정 문제 관련하여 별

다른 역할을 맡고 있지 않았으며 사안별로 통상비서관, 경제보좌관이 역할을 했을 것으로 추정된다.

정부 차원에서도 역시 금융 정책을 주무르는 경제부총리의 지휘 아래 기재부·산자부·금융위(+산업은행)가 구조조정 관련 업무를 관장했다. 실무 관련 차관급 회의 역시 기재부 1차관이 주도하였으며, 청와대에서도 그러했듯 고용노동부는 구조조정 관련 별다른 역할을 맡지 않고 있었다. 즉, 여전히 실질적으로는 기획재정부와 금융 당국이 쥐락펴락 하고 있되, 과거 정권에 비해서 산업자원통상부의 역할이 약간 높아진 상태라 할 수 있다.

4) 문재인 정부의 자동차산업 정책

지금까지 문재인 정부의 산업정책 방향 및 구조조정 정책 내용을 살펴보았다. 지금부터는 우리가 주요한 의제로 삼고 있는 자동차산업 정책, 특히 그 중에서도 미래자동차 전환과 관련한 문재인 정부의 정책을 살펴보기로 한다.

문재인 정부의 산업정책인 혁신 성장이 자동차산업과 만나면 자율주행·전기차 등 ‘미래자동차’ 전략으로 구체화된다고 할 수 있다. 자율주행·전기차 시대가 다가오면서 내연기관차 시대에 들어맞았던 ‘추격형 성장 전략’이 더 이상 작동하지 않는다는 점에서 ‘혁신 성장’ 코드와도 딱 맞아떨어지는 분야이기도 하다. 문재인 정부는 혁신 성장 전략의 가시적 성과를 창출할 5대 신산업의 하나로 자율주행·전기차 등 미래자동차를 일찌감치 선점해둔 바 있다.

‘미래자동차’의 구성요소는 단순히 자율주행·전기차로만 한정된다고 할 수 없다. 아래 그림에서 볼 수 있는 것처럼 기본적으로 ▲커넥티드 카 ▲자율주행 ▲카 셰어링 ▲전기차 등 4가지의 요소를 종합해야만 미래자동차 전략이라 부를 수 있을 것이다. 즉, 자율주행·전기차만이 아니라 차량 소유 개념을 ‘공유’로 바꿔주는 카 셰어링 산업의 발전, 자동차와 자동차(V2V) 자동차와 보행자(V2P) 자동차와 도로(V2I) 등 모든 것을 연결시켜주는 커넥티드 카 개념이 추가 되는 것이다.

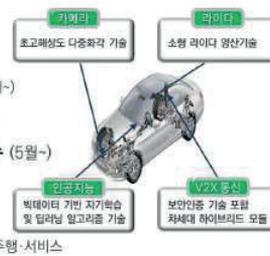


<그림 4-10> 2018. 2. 관계부처 합동, “미래차 산업 발전 전략”

문재인 정부는 2018년 초부터 미래자동차 전략 관련 계획을 쏟아내고 있다. 2월에는 “미래차 산업 발전 전략”과 “자율주행 상용화를 위한 스마트교통시스템 구축방안”을, 4월에는 “자율주행차 정책 로드맵”을 내놓았으며, 6월에는 “전기·수소차 보급 확산을 위한 정책방향”을 제출했다. 일단 문재인 정부는 자율주행·전기차 분야에 집중하되, 순차적으로 커넥티드 카와 카 셰어링 부문으로 확장한다는 계획인 것으로 보인다.

참고 미래형 자동차 조기 산업화 **브랜드과제**

자율주행차 산업생태계 조성

기술	<ul style="list-style-type: none"> 자율주행 9대 핵심부품 및 서비스 모델 개발 <ul style="list-style-type: none"> * 9대 핵심부품 : 라이다, 레이더, V2X 통신모듈, 복합측위모듈 등 중소·벤처기업의 자율차 부품개발을 위한 오픈소스 차량 제작, 빅데이터 구축 (1월~) 	 <ul style="list-style-type: none"> 기여리: 초고해상도 다중좌각 기술 라이다: 소형 라이다 생산기술 인공지능: 빅데이터 기반 자기학습 및 딥러닝 알고리즘 기술 V2X 통신: 보안인증 기술 포함 차세대 하이브리드 모듈
실증	<ul style="list-style-type: none"> 자율주행 부품 실도로 평가환경 구축 착수 (대구, 15km 구간) 자율셔틀·자율주행비서·자율택배 등 개발 및 실증사업 착수 (5월~) 	
인재	<ul style="list-style-type: none"> 석박사급 전문인력 양성사업 확대 (4~7개 대학), 대학생 자율주행 경진대회 개최* (10월) * (‘17) 주행시험장 내 초소형 승용차 주행 → (‘18) 실제 도로에서 중소형 승용차 주행·서비스 	

전기차 대중화 시대 조기 개막

시장 확대	<ul style="list-style-type: none"> 세계 최고 수준의 인센티브 부여 (최대 2,890만원, 보조금(‘18년 2.4만대) 소진시 추가예산 확보 추진), 공공기관 친환경차 의무구매 비율 상향 (50→70%) 등 * 전기차 생산 (3~6만대 이상), 수출 (1.6~3.6만대), 내수 (1.4~2.4만대 이상) 	 <ul style="list-style-type: none"> 우터: 출력향상(100kW급) 및 배터린 통합 열관리 인버터: 고효율·고전도·고전압 대응기술 배터린: 에너지밀도 30% 향상, 배터린 관리시스템(BMS)
핵심 부품	<ul style="list-style-type: none"> 페배터리 재활용 (ESS, 리튬회수 등), 양방향 전력전송 (V2G) 등 실증 주행거리·충전속도 2배 향상, 모터출력 향상 등 핵심기술 조기확보 (*18년 전기차 기술개발 822억원) * 배터리 밀도향상(230~300Wh/Kg), 충전용량 확대(50~400kW), 인버터용 전력반도체 모듈 국산화, 모터출력향상(68~100kW급) 등 	

<그림 4-11> 2018. 1. 24, “2018년 산업통상자원부 업무계획 : 국민의 삶을 바꾸는 산업 혁신성장 가속화”

미래차 산업 혁신을 통한 성장기반 마련 및 양질의 일자리 창출

- 깨끗하고 안전하며, 편리한 국민의 삶 실현 -

전기차 생산·보급



● 국내보급(누적) 300만대
■ 연간생산 35만대

2.5만대 (’17), 25만대 (’22), 150만대 (’30)

자율주행 상용화



’20 고속도로 자율주행 상용화
’22 완전 자율주행 기반 마련

’19 자율차 실증도시 운영, ’21 이대 핵심부품 국산화 완료, ’30 안전자율주행 상용화

중소·중견기업 육성



글로벌 중견기업 30개 (’17: 5개, ’22: 17개, ’30: 30개)
혁신형 중소기업 300개 (’17: 80개, ’22: 130개, ’30: 300개)

추진 전략

1. 전기차 대중화시대 조기 개막
2. 세계 수준의 자율차 경쟁력 확보
3. 미래차 기반 산업업 창출
4. 미래차 전환을 위한 역량강화 지원

핵심 과제

기술개발 ⊕ 충전인프라 확충 ⊕ 적극적 시장 확대

핵심부품 자립화 ⊕ 인력양성·표준화 ⊕ 시범 사업

신서비스 모델 발굴 ⊕ 한국형 게임 체인저 육성 (Windows를 적용 인증받나)

부품업계의 사업전환 지원 ⊕ 경영여건 개선 ⊕ 노사신뢰 구축

<그림 4-12> 2018. 2. 관계부처 합동, “미래차 산업 발전 전략”

문재인 정부의 미래자동차 전략은 △ 전기차의 경우 보급률을 확대하고 이를 위한 인프라(충전소 등) 부족 문제를 해결한다는 것 △ 자율주행차의 경우 뒤떨어진 기술력 보완, 자율주행 테스트베드(K-City 등) 운영 △ 부품기업의 경우 미래차 전환 가속화를 위한 지원 등으로 요약된다.

다.

가. 전기·수소차 보급률 확대와 인프라 구축

현재 중국·유럽의 여러 나라들 사례나 글로벌 업체들과 비교했을 때 부족한 점이 많긴 하지만, 한국의 현실에 비춰보았을 때 방향은 잘 설정한 것으로 보인다. 문제는 이 방향으로 구체적인 계획 수립과 정책 집행이 되느냐 하는 지점일 것이다.

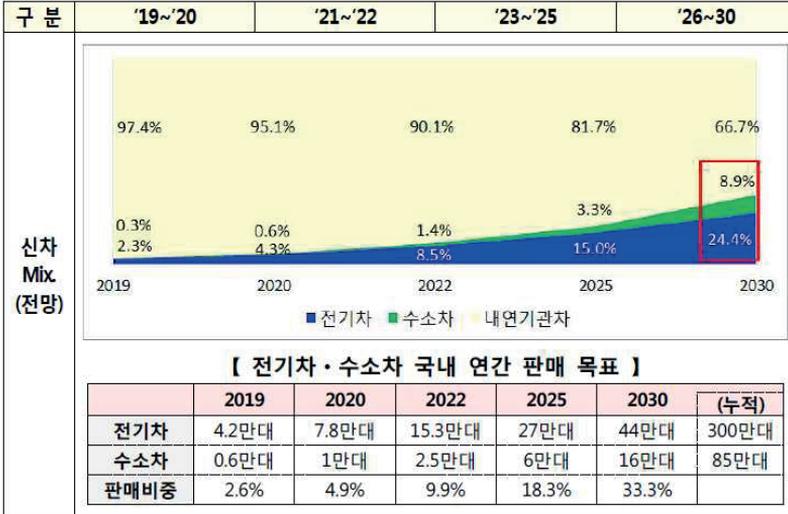
구분		'18	'19	'20	'21	'22
전기차	전기차 (천대)	56.5 (26.5)	98.5 (42)	156.5 (58)	236.5 (80)	350 (113.5)
	급속충전소 (천기)	3.7 (1.5)	5.2 (1.5)	6.7 (1.5)	8.2 (1.5)	10 (1.8)
수소차	수소차 (천대)	0.9 (0.7)	2 (1.1)	5 (3)	9 (4)	15 (6)
	충전소 (기)	39 (18)	80 (41)	130 (50)	200 (70)	310 (110)

※ 재정(보조금 지원), 비재정 수단(친환경차 협력금제도 등) 병행

<그림 4-13> ▲ 2018. 6. 관계부처 합동, “전기·수소차 보급 확산을 위한 정책방향”

우선 미래차 보급과 관련한 부분부터 살펴보자. 2018년 6월에 발표된 “전기·수소차 보급 확산을 위한 정책방향”에 따르면, 한국 정부는 2022년까지 전기차 보급대수를 (누적대수 기준) 35만 대로 늘린다는 계획이다. 문재인 정부 임기가 끝나는 2022년까지 보조금 등 재정정책이 유지될 것이기에 이를 전제로 세워진 것으로 보인다.

【 수소·전기차 보급 로드맵(안) 】



<그림 4-14> 2019. 10, 관계부처 합동, “미래자동차 산업 발전 전략”

지난해 10월에 관계부처 합동으로 발표한 “미래자동차 산업 발전 전략(2030년 국가 로드맵)”의 경우 문재인 정부 집권기간을 넘어서 2030년까지의 로드맵을 담고 있다. 2018년 발표된 수치를 약간 상향조정한 데 이어 2030년까지 내연기관차 점유율을 70% 밑으로 떨어뜨린다는 목표를 설정했다.

순위	모델	1~7월
1	Tesla Model 3	6,888
2	Hyundai Kona EV	5,120
3	Kia Niro EV	2,315
4	Chevrolet Bolt	1,357
5	BMW 530e	1,168
	Others	5,206
	Total	22,054

<표 4-4> 수치 출처 : ev-sales.blogspot.kr

지난해 전기차 3만 4천 대, 수소차 4천 대, 총 3만 8천 대의 전기·수소차가 한국 시장에서 판매되었으며, 올해의 경우 7월까지 전기차 22,054대, 수소차 3,312대, 총 2만 5천 대의 전기·수소차가 판매되었다.

‘2030년 국가 로드맵’이 제시한 목표치와 비교하면 다소 부족한 결과라고 할 수 있다. 그러나

코로나19 대유행과 함께 전기차 판매량이 늘어나고 있다는 점을 감안하면 목표치와의 격차를 줄여나갈 수 있을 것으로 예상된다.

그러나 전기차 판매량과 시장점유율, 정부 보조금 등 재정정책은 빠르게 상승하고 있으나 실제 전기차 충전소 등 인프라 구축은 여전히 더딘 상태이다. 물론 배터리 충전 속도를 하루아침에 가솔린 주유시간 수준으로 줄일 수는 없는 문제이긴 하나, 글로벌 업체들의 경우 각국 정부와 함께 이런 기술적 어려움을 넘어서기 위한 공동의 노력을 벌이고 있다. 충전소 숫자를 늘리는 것, 충전 속도를 줄이는 것, 전기 생산의 원료를 태양력·풍력·수력 등 친환경적으로 바꾸는 등의 과제는 범정부 차원의 산업정책이 작동되어야 할 대목이라 하겠다.

나. 갑툭튀 ‘혁신성장 전략 투자 방향’과 수소 경제

1990년대 이후 한국이 자동차산업 관련 ‘기술력’이 해외 업체에 비해 많이 뒤떨어진 적은 많지 않지만, 자율주행·전기차 분야에서만큼은 글로벌 업계에서 매우 뒤쳐진 상황임을 부정할 수 없다. 이는 부분적으로 한국 시장 점유율 70~80%의 최강자인 현대기아차그룹이 미래차 관련 수소차 개발을 전략적으로 추진해왔기 때문이기도 하다. 자율주행 부문은 한국의 완성차업체가 크게 신경 쓰지 않고 방심했던 측면도 존재한다. 따라서 이 부문 역시 뒤쳐진 기술력을 만회하기 위해 범정부 차원의 산업정책이 필요한 분야라 할 수 있다.

그런데 문재인 정부는 2018년 8월 13일 김동연 경제부총리 주재로 혁신성장 관계장관회의를 개최하여 「혁신성장 전략투자 방향」을 발표하게 되는데, 핵심 내용은 플랫폼 경제 구현을 위한 3대 전략투자 분야로 ①데이터·블록체인·공유경제, ②AI, ③수소경제를 선정하고 공통분야로 ④혁신인재 양성을 선정했다는 내용이었다.

※ 8대 선도사업 : 미래자동차, 드론, 스마트공장, 스마트팜, 스마트시티, 에너지신산업, 초연결지능화, 핀테크

「혁신성장 전략투자 방향」 발표

- 전략투자 분야 : 플랫폼 경제 구현을 위한 3대 분야(①데이터·블록체인·공유경제, ②AI, ③수소경제) + ④혁신인재 양성
- 전략투자 + 8대 선도사업 투자 : '19년 5조원
[전략투자 1.5조원 + 8대 선도사업 3.5조원, '18년 대비 65% 증]

<그림 4-15> 문재인 정부 ‘혁신성장 전략투자 방향’

그러나 전략투자 분야 선정에 많은 의문점이 제기되고 있으며, 특히 ‘수소경제’ 부문은 많은 전문가들도 고개를 가웃거리게 만드는 대목이라 할 수 있다. 10~20년 앞을 내다보며 장기적 안목으로 수소차 개발과 관련 인프라를 구축하자는 데에는 업계 내에 큰 이견이 없어 보이지만, 이를 과연 ‘전략 투자’ 방향으로까지 격상시키는 것이 정당인가에 대한 문제가 제기되고 있다.

□ (수소경제) 미래 친환경 에너지로서 「생산-저장·이송-이용」
등 단계별 수소 밸류체인 구축과 수요기반 확충

- (핵심 프로젝트③) 수소 밸류체인별(생산-저장·운송·활용)
R&D 실증 및 생산거점 구축

<그림 4-16> 문재인 정부 '혁신성장 전략투자 방향'

다. 부품기업 미래차 전환 가속화

미래자동차로의 전환에 있어 완성차만이 아니라 부품 인프라 구축이 매우 중요한 과제라 할 수 있다. 문재인 정부는 올해 10월 30일 발표한 '미래자동차 확산 및 시장선점전략'을 통해 2030년까지 1,000개 부품기업을 미래차 분야로 전환하겠다는 계획을 내놓았다.

4. 미래차 산업생태계로의 전환: 내연차 중심 부품기업 고도화

(1) '30년까지 1,000개 부품기업을 미래차 분야로 전환하겠습니다.

* 자율주행차·친환경차 부품생산 기업은 전체 부품기업의 4%인 400여개사 수준

- 기업활력제고법에 따른 사업재편 승인부품기업을 '20년 13개사 → '21년 30개사 → '22년 60개사 등 22년까지 100개 이상 발굴

<그림 4-17> 2020. 10. 관계부처 합동, "미래자동차 확산 및 시장선점전략"

정부는 이미 지난해부터 기업활력제고법(일명 원샷법)을 활용해 친환경차 부품사업으로 사업재편 신청 및 승인받을 경우 정부가 지원하는 제도를 실시하고 있다. 이에 따라 올해 승인된 사업장은 12개이며, 내년에는 30개 내후년에는 60개사 등 2022년까지 100개 이상을 발굴한다는 계획이다. 올해 승인된 사업장 명단은 아래와 같다.

분야	기업명	기존 사업	신규 사업
연료전지	상아프론테크	엔진부품	수소연료전지 부품
하우징	코넥	모터 하우징	고내식/고발열 모터 하우징
냉각장치	인지컨트롤스	내연차 냉각조절장치	친환경차 냉각조절장치
배터리팩	덕양산업	자동차 내장재	배터리 경량화
연료전지	제이엔티지	연료전지 부품소재 개발	연료전지 부품 대량생산
차체	새한산업	철제 차체	경량소재 차체
초소형전기차	우수AMS	엔진/변속기 부품	초소형 전기차
하우징	동서가공	파워트레인(구동축)	구동모터 하우징
구동모듈	인팩	케이블 제품	전기차 제동 시스템
구동모듈	서진오토모티브	변속기 부품	전기차 감속기
배터리	서진산업	차체 및 사시	배터리 케이스
배터리	인팩이피엠	자동차 부품	배터리 케이스

<표 4-5> 2020년 사업재편 승인 자동차 부품사 명단. (산업자원통상부 보도자료 종합)

라. 그린 뉴딜 : 추후보완

문재인 정부는 저성장·양극화를 극복하고 코로나19 충격이 초래한 대공황 이후 전례없는 경기 침체를 해소하기 위해 미국의 뉴딜정책에 버금하는 '한국판 뉴딜'을 추진한다고 발표했다. 한국판 뉴딜은 또한 '디지털 뉴딜'과 '그린 뉴딜(Green New Deal)'로 구성된다.

한국판 뉴딜에 따라 2022년까지 67.7조원(국비 49.0조원)을 투자해 88.7만개의 일자리를, 2025년까지는 160.0조원(국비 114.1조원)을 투자해 190.1만개의 일자리를 창출할 계획이라고 한다. (아래 그림)



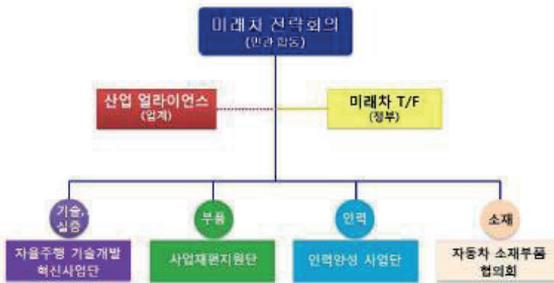
<그림 4-18> 2020.7.14. 관계부처 합동, “한국판 뉴딜 종합계획”

① 도시·공간·생활 인프라 녹색 전환	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 공공시설 제로에너지화 (공공건물에 신재생에너지 설비, 그린스마트 스킴 등) ▲ 국토·해양·도시 녹색 생태계 회복 (스마트 그린도시, 도시숲 등) 깨끗하고 안전한 물 관리체계 (스마트 상/하수도 등)
② 저탄소·분산형 에너지 확산	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 지능형 스마트 그리드 구축(스마트 전력망, 전선 지중화 등) ▲ 신재생에너지 확산기반 구축 (풍력, 태양광, 석탄발전의 신재생에너지 업종전환 등) ▲ 전기차·수소차 등 그린 모빌리티 보급 확대
③ 녹색산업 혁신 생태계 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 녹색 선도 유망기업 육성 (스마트그린 산단, 친환경 제조공정 등) ▲ R&D·금융 등 녹색혁신 기반 조성 (온실가스 감축, 미세먼지 대응 등)

<표 4-6> 2020.7.14. 관계부처 합동, “한국판 뉴딜 종합계획” 내용 요약
 정부가 제시한 그린 뉴딜의 핵심을 표로 요약해보면 위와 같다. 여기까지만 보더라도 한국판 뉴딜은 미국의 뉴딜정책과 가깝다기보다 정부의 산업정책 즉 ‘혁신성장’의 코로나19판 버전이라고 말해도 과언이 아니다. 본래 미국의 뉴딜은 1세기 전에 발생한 세계대공황 극복을 위해 정부 차원의 적극적인 재정 지출, 경제 재건의 기반이 될 노동소득 확대와 노동기본권 대폭 확대를 위한 일련의 정책을 의미하기 때문이다.

□ (업계·정부) ‘미래차산업 얼라이언스’를 통하여 車·부품·IT 등 업종간 융합 촉진을 위한 가교 마련 (산업부, '20~)

* 완성차, 자동차 부품기업, 이차전지, 통신업체, 인프라 업체 등을 망라하여 구성



□ (노동계·업계) 양대노총·업계 등이 참여하는 ‘노사정포럼’에서 부품기업의 미래차 전환 상황 점검, 자동차산업 미래 비전 공유

* 금속노조, 금속노련, 자동차산업협회, 협동조합, 산업·고용부, 산업研, 노동研 참여

<그림 4-19> 2019.10. 관계부처 합동, “미래자동차 산업 발전 전략”

2019년 10월에 정부가 발표한 “미래자동차 산업 발전 전략”에만 해도 금속노조 등이 참여하는 ‘노사정 포럼’에서 미래차 전환 논의를 함께 하기로 계획을 세운 바 있다. 그러나 지난해 7월 한국판 뉴딜 계획 발표는 물론이고 10월에 발표한 “미래자동차 확산 및 시장선점전략”에서도 노동조합과의 대화나 논의는 어디에서도 발견할 수 없다. 노동소득 확대와 노동기본권 강화, 사용자단체 및 정부를 상대로 한 노동자 교섭력 강화라는 미국 ‘뉴딜’의 핵심이 모두 빠져 있는 셈이다.

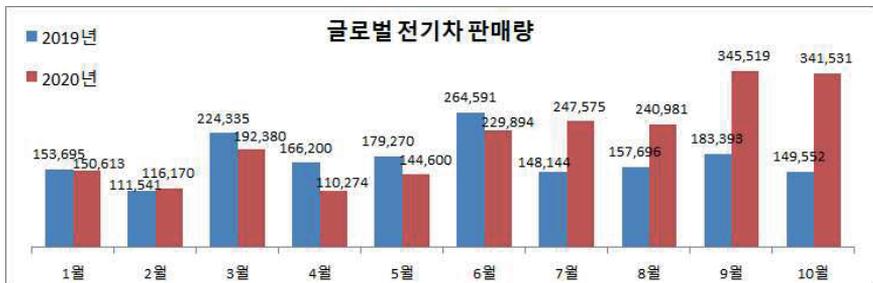
아울러 정부의 정책은 ‘그린(Green)’이라고 정의하기에도 어려움이 있다. 물론 최근 ‘넷제로(탄소배출 제로)’를 선언하고 2050년이라는 목표치를 설정하기도 했으나, 정부의 그린 뉴딜 정책에 등장하는 그린은 주로 전기차·수소차 등 승용차 판매 기반의 탄소배출 저감 정책이기 때문이다.

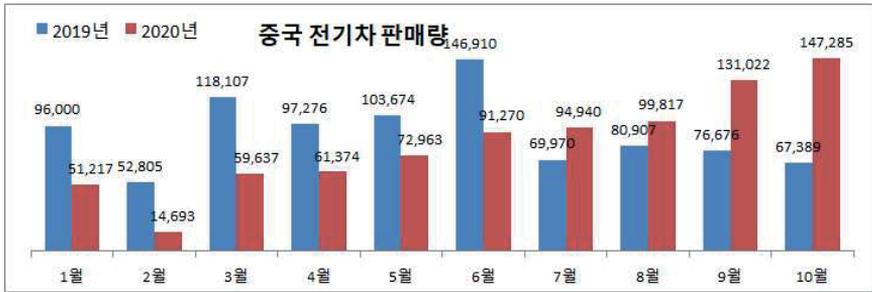
그러나 승용차를 이용하는 승객보다 대중교통을 이용하는 승객이 더 많다는 점을 감안하면, 전기차·수소차 판매량을 늘려서 저감시킬 수 있는 탄소배출량은 근본적인 한계가 있다. 대중교통의 탄소배출을 줄이고 그 에너지를 재생에너지로 만들어가는 전략이 중심에 함께 들어와야만 한다.

3. COVID19 대유행과 미래자동차로의 전환

1) 글로벌 전기차 판매량 추이

코로나 대유행으로 상반기 잠시 주춤하긴 했지만 10월까지 전체를 놓고 보면 글로벌 전기차 판매량은 전년 대비 20% 이상 상승한 것으로 나타났다. 글로벌 자동차 판매량이 20~30% 줄어 들었다는 점을 감안하면 엄청난 상승률이라 하지 않을 수 없다.





<그림 4-20> 2019~2020년 월별 글로벌 전기차 판매량 및 유럽·중국 전기차 판매량 (수치 출처 : ev-sales.blogspot.kr)

지난해까지 판매량 상승을 주도해온 건 중국이었으나 올해는 그 역할을 유럽이 하고 있다. 이미 유럽은 10월까지 판매량이 전년 대비 2배 이상(114%) 늘어난 상태이며, 9~10월만 따로 떼어놓고 보면 유럽 신차 시장에서 전기차 점유율이 두자리수를 기록하는 기업을 토하기도 했다.

중국은 전년 대비 10% 가량 떨어졌으나 하반기 상승세가 가파르게 올라가고 있어서 연말이 되면 작년 판매량을 따라잡을 것으로 예상된다. 지난해 중국 전기차 판매량이 높았던 것은 상반기까지 정부 보조금이 두둑하게 지급되었던 탓인데, 코로나19 대유행으로 자동차산업이 위기를 맞이하자 지자체별로 보조금을 다시 늘리고 있어서 하반기 상승곡선을 높이고 있다.

2) 코로나19가 미래자동차 전환에 미친 영향

코로나19 대유행으로 미래자동차 전환이 시작된 것은 아니며, 이미 몇 년 전부터 주요 완성차 자본을 중심으로 전환을 시작한 바 있다. 다만 기존부터 시작된 전환이 코로나19 영향으로 가속 또는 감속이 되고 있는 것이라 할 수 있으며, 미래자동차 4요소(C·A·S·E)가 각각 어떤 영향을 받았는지를 표로 나타내면 아래와 같다.

Connected	등속	기존의 변화속도를 그대로 유지하고 있음
Autonomous	일시정차	막대한 현금 투자가 필요해 조금 늦춰지고 있음
Sharing	급감속	코로나19 감염 우려로 차량 공유사업 엄청난 타격
Electric	가속	코로나19 대유행에도 상당한 속도로 성장하고 있음

<표 4-7> 코로나19가 미래자동차 전환에 미친 영향

코로나19 감염 공포로 대중교통 및 공유차량 이용이 줄어들고, 자가용이 가장 안전한 교통수단이라는 인식이 확산되고 있다. 이 때문에 차량 공유사업은 큰 타격을 입고 있으며, 코로나19 유행이 잦아드는 나라에서는 승용차 판매량이 오히려 늘어나고 있다.

GM이 출시한 차량공유 자체 브랜드 MAVEN은 코로나19 대유행 직후 곧바로 사업을 철수했

으며, 미국 2위 렌터카업체 Hertz는 파산보호신청을 했다. 차량공유사업의 상징이라 할 우버의 경우 3분기까지 라이드셰어링 매출은 반감(45% 감소)한 반면, 우버이츠 등 배달 매출은 2배(100% 상승)로 뛰었다.(아래 표) 현대차 역시 포스트 코로나 보고서에서 '공유 대신 배송'으로 투자방향 수정을 제안하고 있다.

Gross Booking ²⁷⁾ (백만달러)		2019년	2020년	증감율
1~3Q	Rides	36,188	19,825	-45%
	Eats	10,115	20,194	100%
	Total	46,870	40,745	-13%

<표 4-8> 출처 : 우버 실적발표 자료 종합

코로나19 대유행과 함께 기후위기에 대한 인식도 늘어나고 있으며, 차를 처음 구매하는 소비자들의 경우 더욱 그러하다. 이 과정에 전기차 및 친환경차 수요가 늘어나고 있으며, 글로벌 메이커들은 앞다투어 전기차로의 전환에 속도를 내고 있고, 각국 정부들도 친환경차 생산과 판매에 각종 인센티브를 부여하고 있다.

자율주행차의 경우 자본가들은 엄청나게 탐내는 영역이다. 운수·운송사업에서 운전자에게 나가는 비용이 총비용의 70%이기에 운전자를 삭제하는 자율주행 기능은 엄청난 이윤의 원천이 되기 때문이다. 다만 자율주행기술에 꼭 필요한 라이더(Lidar) 개발 및 사용에 엄청난 현금이 소요되기에 잠시 지연되고 있다.

3) 코로나19가 자동차산업 생산방식에 미친 영향

코로나19로 전세계 자동차산업 공장들이 장기간 휴업에 들어갔는데 휴업의 이유는 대략 4가지 정도였다. ① 코로나19 확진자 발생한 경우 ② 코로나19 확산 방지를 위해 ③ 코로나19로 인한 부품수급 지연 ④ 코로나19로 인한 시장수요 급감

타국의 경우 ①, ②의 이유가 압도적으로 많았지만 한국의 경우 ③, ④의 이유, 특히 부품수급 지연으로 인한 휴업 사례가 압도적으로 많았다. 대표적인 것이 와이어링 하네스이며 현대차는 중국 우한에서, 한국GM은 필리핀에서 해당 부품을 수급받아왔는데 중국과 필리핀에서 코로나 19 대유행이 벌어지던 시기에 각각 현대차와 한국GM 휴업이 늘어나게 된다.

27) 통상적으로 기업 활동에서는 매출(Total sales or Revenue) 규모를 따져야 하겠지만, 우버·리프트와 같은 플랫폼 업체의 경우 총 예약금액(Gross Booking) 수치가 중요하다. 이 개념은 고객이 서비스를 이용한 후 우버 기사에게 지불하는 총 금액을 뜻하는데, 우버는 이 금액 중 일정 비율의 수수료를 챙긴다.

6월 생산일정	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
현대차 울산 1공장					휴		휴																								
현대차 울산 2공장															휴																
현대차 울산 3공장											휴	휴																			
현대차 울산 4공장	휴	휴	휴	휴	휴	휴	특																								
현대차 울산 5공장															휴																
현대차 아산공장					특								특																		
현대차 전주공장(트럭)										휴	휴	휴			휴	휴															
현대차 전주공장(버스)													특							특								특			
한국GM 부평 1공장	휴	휴	휴	휴	휴		휴				휴				휴	휴			휴			휴	휴			휴				휴	
한국GM 부평 2공장													특							특											
한국GM 창원공장							휴																						휴	휴	
쌍용차 평택 조립팀	휴				휴		휴				휴				휴				휴			휴				휴					
쌍용차 평택 조립팀	휴				휴		휴				휴				휴				휴			휴				휴					

<표 4-9> 국내 완성차 6월 생산일정표. 코로나19 대유행으로 휴업이 상당히 늘었음

따라서 부품의 원활한 수급 문제는 완성차 자본 입장에서 가장 중요한 문제가 되었고, 구매 업무 담당자들은 거의 노이로제에 걸릴 지경이라고 한다. 그래서 과거에는 적기공급방식(Just-in-Time)으로 창고·물류 비용을 줄이는 것이 중요했다면, 이제는 창고·물류 비용이 들더라도 재고를 쌓아놓고 만약의 사태에 대비하는 Just-in-Case 방식이 자주 활용되고 있다. 부품의 원활한 수급 부족이 우려되거나 실제로 수급이 안 되어 완성차 생산라인 가동 중단으로 이어지는 경우 과거에는 볼 수 없었던 광경들(완성차 자본의 양보)이 펼쳐지고 있다. 코로나19가 열어준 뜻밖의 정세라고 할 수 있겠다.

사업장	진행 상황
세진	- 현대차 1차 협력업체이며 2018년부터 복지축소 양보 공세. 2020년 2차 협력업체인 신기테크가 인수. 매각 과정에서 노조 요구 상당히 수용.
덕양산업	- 현대차 1차 협력업체이며 6월 11일 발포공정 비정규노동자 협착 사망사건 벌여짐. 쏟아지는 언론기사들 기초 대부분이 <현대차, 팰리세이드 등 생산차질.. “부품사 사망사고 탓”>
명보산업	- 현대차 2차 협력업체이며 6월 17일 돌연 사업포기 선언하고 공장 문 잠궈버림. 2차 협력 3개사가 정문앞 사장 면담요청 했으나 거부. “명보산업은 1차 협력사가 회사를 인수하도록 현대차가 중재할 것을 요구하고 있는 것으로 알려졌다”

동진 삼성ENG 영실로직스	- 글로벌스 관련 물류사 20개 중 3개이며 영실은 계약기간 만료 이유로 계약직 8명 해고, 삼성은 사업을 접겠다고 워크아웃 신청. 3지회가 7월 21일 공동파업을 벌이자 현대차 생산라인 가동 중단. 계약직 해고자 복직과 사업포기 철회, 민형사상 면책 등에 합의함
----------------------	---

<표 4-10> 부품업체 납품 중단사태에 대한 완성차의 대응 사례

4) 자동차산업 전환의 실체

생산의 중심을 완성차에서 바깥의 핵심 부품사로 빼내는 것이 자본가들이 추구하는 ‘전환’의 목표이다. 그 전부터 추구해온 것이지만 코로나 핑계와 명분으로 엄청나게 속도를 내고 있다.

전환의 핵심	<ul style="list-style-type: none"> ■ 완성차를 껍데기만 조립하는 공장으로! 20년 전부터 시작된 변화를 더 빠르게!! ■ 부품 안정적 공급(Just In Case) 중시, Global Value Chain, Supply Chain 변화 ■ 전기차 양산 핑계로 온갖 외주화 후 무노조 비정규직 부품공장으로 빼들리기
전환의 중심과 주변	<ul style="list-style-type: none"> ■ ‘초국적 자본’ 본사가 위치한 나라(구제금융 제공 국가)에서 먼저 전환 시도 ■ 폭스바겐은 독일에서, 르노는 프랑스에서, GM은 미국에서, 현대차는 한국에서! ■ 중심부에선 전기차 전용 라인, 전기차 전용 플랫폼, 전기차 전용 브랜드 시도
한국의 완성차 업체	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현대·기아차 한국 공장은 ‘중심’에 위치해 ‘전환’의 양상과 직접 대면하고 있음 ■ 한국지엠·르노삼성·쌍용차는 ‘주변’에 위치해 수명 소진 때까지 내연기관차 생산 ■ 현대·기아차 관련 정책과 외투 3사 관련 정책의 결이 다를 수밖에 없는 이유
한국의 부품업 체	<ul style="list-style-type: none"> ■ 완성차에서 부품 빼들려 무노조 부품사 중심으로 재편 금속노조 고사 작전 ■ 현대·기아차는 3세 경영세습과도 맞물리며 모비스 중심으로 자본 전반적 재편

<표 4-11> 자동차산업 전환의 주체(완성차·부품사 등)별 양상

전환에는 ‘중심’과 ‘주변’이 구분되는데 한국의 완성차업체 중 ‘중심’에 해당하는 현대기아차 사업장에서 벌어지고 있는 ‘전환’의 양상들을 정리해보면 아래와 같다.

<p>총고용 보장 관철?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 울산 1공장 2라인(전기차 전용 라인) 관련 협상과 투쟁 진행과정 ■ 자연감소 인원 외 원·하청 총고용 보장 수용하면서까지 필수적인 전환 강행 ■ 울산 5공장과 아산공장에서도 동일하게 확인되는 지점 (파생 전기차 라인) ■ 짜여진 판에 예정된 패배, 또 패배 ... 공정 수 대폭 축소로 상시적인 전환 배치
<p>무조건 밖으로 빼!</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 각종 장착기·로더·주입기·검사장비 투입 ... 직서열 부품 서열 외주화는 기본이고, 전기차와 상관없는 공정들까지 외주화 시키려 혈안이 되어 있음 ■ 전기차 받으려면 서스펜션·엔진서브 외주화 수용하라 압박 (서스펜션·엔진서브 외주화는 전기차와 직접적인 연관관계가 없음. 기아차는 유지, 현대차는 외주화?)
<p>핵심은 어디로?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 엔진·변속기 대신 핵심 부품이 된 PE(Power Electronic) 모듈은 현대모비스로 ■ 울산 1공장과 아산공장 PE 모듈은 왜 대구 모비스에서 만들까? 무노조 부품사! ■ 원키트 도입 통한 물류 외주화는 '글로벌'을 거쳐 수많은 외주 서열업체로?

<표 4-12> 현대기아차에서 벌어지는 자동차산업 전환의 양상

이 과정에서 전기차 전용 라인만이 아니라 전기차 전용 플랫폼, 전기차 전용 브랜드까지 론칭되고 있으며, 이는 현대기아차만이 아니라 글로벌 업체들 모두 비슷한 양상을 보여주고 있다.

전기차 전용 생산라인	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현대차 : 울산 1공장 2라인을 전기차 전용으로 ■ GM : 디트로이트·햄트랙 공장을 전용 라인으로 개조 ■ 폭스바겐 : 쉐비카우·엠덴 공장을 전기차 전용라인으로
전기차 전용 플랫폼	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현대차 : E-GMP (Electric-Global Modular Platform) ■ 폭스바겐 : MEB (Modular Electric Drive) ■ GM : BEV3 (5개의 드라이브유닛과 3개의 모터, Ultium 배터리)
전기차 전용 브랜드	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현대차 : 아이오닉 ■ 다임러 : EQ ■ 폭스바겐 : ID ■ 상하이차(SAIC)도 테슬라 견제 위해 전용 브랜드 출시 예정

<표 4-13> 글로벌 업체들의 전동화 관련 특징적인 전환들

다른 한편 한국의 완성차업체 중 '주변'에 해당하는 외투3사(한국지엠·르노삼성·쌍용차)에서 벌어지고 있는 '전환'의 양상들을 정리해보면 아래와 같다.

한국 지엠	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022년 이후 부평 2공장 사실상 폐쇄 통보 (생산할 신차도, 물량도 없음) ■ 전기차 개발·생산·정비·판매 능력 갖췄는데 전기차 생산 배정하지 않고 있음 ■ 인천물류 폐쇄(2019년)에 이어 창원물류·제주부품 폐쇄 추진, LOC 건물 매각
르노 삼성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전기차 Twizy 생산은 어디서? 르노삼성이 아니라 동신모텍이 위탁생산 중 ■ 본사의 생산물량 배정 관련 노사갈등. 정비사업소 구조조정 만지작
쌍용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 쌍용차가 개발한 E100 생산 연기. 내년엔 생산할 수 있을까? ■ 양산 물류센터 매각, 구로정비사업소 부지 매각(세일즈 앤 리스백) ■ “전기차 생산하려면 평택형 일자리 받아들여야” 문성현·이목희 등의 공세

<표 4-14> 외투 3사 완성차업체에서 벌어지는 전환의 양상

최근 자동차산업 사업장 폐쇄·청산·법정관리 사례들이 있으나 이는 코로나19의 직접적인 영향 이라기보다 오래 전부터 지속되어온 물량 축소가 누적되면서 벌어진 사례들로 추정된다.

사업장	진행 사항
대우버스 (폐쇄·이전)	울산 사업장을 베트남으로 이전하며 정리하고 강행. 사업장 이전시 노사 합의 단체협약 위반이 인정되어 올해 연말까지 사업장 이전 금지. 그러자 사측은 대규모 정리하고 강행.
한국 게이츠 (폐쇄)	자동차 동력전달벨트 등을 생산해온 사업장으로, 10여년 전부터 중국에도 공장을 세워(중국 게이츠) 물량을 야금야금 빼가다가 급기야 한국 공장만 폐쇄하되 판매법인은 남겨 현대차 등에 부품은 계속 팔아먹겠다는 것.
한국산연 (청산)	LED 조명 생산 사업장으로, 노동조합과 고용안정 합의를 작성해놓고 돌연 청산 결정 통보. 수 년 전부터 생산물량 지속적으로 감소해왔음.
지코 (법정관리)	유틸리티와 실린더헤드 등을 완성차에 납품해온 현대차 1차 협력업체 지코가 납품실적 악화로 법정관리 신청

<표 4-15> 최근 폐업·청산·법정관리 부품사 현황

완성차 비정규직(사내하청)의 경우 전기차로의 전환과정에서 고용불안을 상당히 느낄 수 있는 부문이긴 하나, 자본 측이 전환이 완료될 때까지는 불필요한 노사 갈등 사안을 만들지 않겠다는 의사가 강한 것으로 보인다. 당분간은 ‘총고용 보장’을 하면서 전환이 성공적으로 완료되도록 쟁점 관리를 할 것이나 전환이 완료된 이후까지 이런 원칙이 지켜지지는 않을 것으로 보인다.

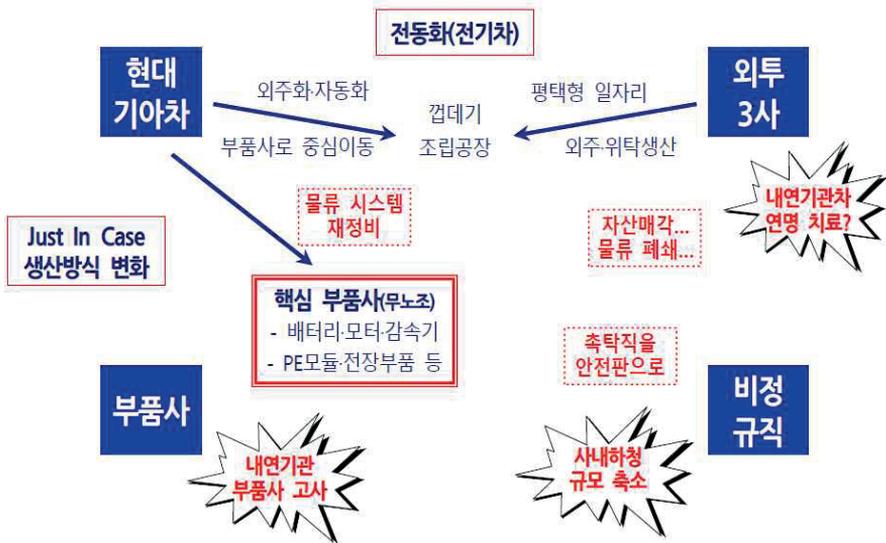
하지만 실제로 총고용 보장이 이뤄지고 있는 것은 아니다. 현대차의 경우 사내하청 고용불안 요소가 발생할 경우 미조직 상태인 ‘촉탁직’ 노동자들을 밀어내는 방식으로 비정규직 노동자 전환배치가 이뤄지고 있기 때문이다. 노조로 조직되어 저항하고 투쟁하는 경우에만 총고용이 보장된다고 볼 수 있다.

부품사들의 경우 내연기관 부품을 생산하는 업체 상당수는 많은 어려움을 겪고 있는 상황이다. 일부 사업장은 미래차 관련 부품으로 ‘전환’ 중인데 이 경우에도 어김없이 자회사·위탁생산 등으로 외주화가 시도되고 있다.

사업장	진행 사항
세종 공업	- 머플러 등 내연기관 부품 1차 협력업체. 아센텍(아산 소재) 인수하며 전장부품/수소차 센서 사업 시작. - '세종EV'(충주 소재)라는 자회사 설립해 모비스에 수소차 전용 부품 공급
우리 산업	- 공조장치 관련 부품 생산하는 2차 협력업체(만도, 모비스 등). - 자회사 우리엠오토모티브 설립해 초음파, 레이더 센서 개발 중. 만도에 납품해 완성차로 들어가는 납품구조 뚫는 중
우수 AMS	- 자동차 변속기와 엔진 관련 부품 생산하는 협력업체 - 우수TMM이라는 종속기업(자회사로 인수) 통해 초소형전기차용 구동모듈 및 시스템 공급. 최근에는 전기차 핵심부품을 생산하는 공장 설립 추진 중
인지 컨트롤스	- 자동차 엔진 과열을 방지하는 냉각수 온도 조절(WTC) 부품 제조업체 - 당산에 자회사 인지디스플레이 설립해 친환경차 부품 생산
평화오일 셀공업	- 평화홀딩스와 일본 NOK가 지분 50%씩을 보유한 부품 제조업체 - 올해 4월 연료전지 부품 전문기업인 PFS를 설립. PFS는 수소차에 들어가는 연료전지 스택의 핵심 부품인 가스켓 생산에 주력
일진 다이아	- 자회사 일진복합소재를 통해 동일본여객철도(JR동일본)·도요타·히타치와 공동 개발하는 하이브리드 열차 및 현대차에 수소연료탱크 공급
LS 전선	- 전기차 부품사업부를 2017년 11월 분할해 LSEV코리아 설립. 비야디(BYD), 폭스바겐, 볼보 등 완성차업체와 LG화학에 전기차용 하네스 및 배터리팩 등 공급
동아 화성	- 친환경차 부품 공급업체로의 성장 선언 - 내년부터 예정된 자회사 동아퓨얼셀의 수소연료전지 생산

<표 4-16> 주요 부품사들의 친환경 부품 생산과 자회사 설립 현황

완성차와 부품사, 사내하청 등 각 부문별로 벌어지는 전환의 양상들을 그림으로 나타내보면 아래와 같다. 완성차의 경우 전환의 '중심'과 '주변'이 나뉘어지기 때문에 현대기아차와 외투 3사를 별도 주제로 설정해서 그려본 것이다. (향후 더 많은 사례가 발견될 경우 부품사도 '중심'과 '주변'으로 구분할 수 있을 것으로 보인다.)



<그림 4-21> 자동차산업 전환을 그림으로 요약해본 것

최근 테슬라 등 완성차업체들이 직접 배터리와 모터 개발 및 생산을 추진하고 있다. 하지만 그런 경우에도 ‘별도 법인’ 또는 ‘자회사’ 등을 설립한다. 기존 완성차 공장이 아니라 무노조 부품공장을 만들어서 그곳에서 핵심 부품을 공급하기 위한 것이다. 이를테면 GM의 경우 LG 화학과 합작법인을 만들어 오하이오주 마호닝밸리에 공장을 설립하고 그곳에서 얼티움(Ultium) 배터리 등을 생산해 공급할 예정이다.

가. 참조해볼 만한 해외 사례들

가) 미국 GM

- 미래차·전기차로의 전환(Transformation) 과정에 선제적 구조조정을 한다며 2018년 말에 북미 5개 공장(미국 완성차 2개, 파워트레인 2개, 캐나다 완성차 1개) 폐쇄 추진
- 2019년 전례없는 UAW 6주간의 파업 전개. 북미 공장 폐쇄가 방아쇠 역할을 하긴 했지만, 글로벌 금융위기 이후 10년 넘는 양보로 쌓인 불만이 폭발
- 6주 간의 파업 후에 맺은 단체협약에 따르면 매년 3~4% 임금인상, 근속 3년 비정규직 후 정규직 전환, 비정규직에게도 타결일시금 지급
- 디트로이트-햄트랙 공장 폐쇄 계획 전격 철회(GM의 공장폐쇄 계획 철회는 사상 최초). 77억 달러 투자해 이곳을 전기차 전용공장으로 만들어 픽업트럭 전기차 생산 배정(GMC 허머)
- 단체교섭 합의에 포함되진 않았지만 오하이오 마호닝 밸리에 투자해 추가 일자리 창출 (LG 화학과의 합작법인 형태로 배터리셀 생산을 담당하도록 하며 1천개 일자리 창출)
- 폐쇄된 공장 노동자들은 정리해고나 희망퇴직 절차로 가지 않았으며 모두 인근 공장으로 전환배치(UAW 단체협약). 디트로이트·햄트랙 공장 개선 위한 휴업기간에도 동일하게 적용

나) 프랑스 르노

- 르노가 프랑스 내 공장 3곳 폐쇄한다는 언론 보도에 브뤼노 르메르 경제장관은 라디오 방송에 출연해 “공장 폐쇄가 있어선 안 된다”고 주장하며 르노 자동차가 신청한 50억 유로(한화 약 6조 7천억) 정부 지원대출 보류 카드까지 내세우며 르노 자본 압박
- 프랑스 정부 지원대출의 대가로 다음의 3가지 항목을 르노 자본에 요구 ▲전기차 개발과 생산 ▲부품 하청업체들에 대한 공정한 대우 ▲프랑스 내에서 선진기술 연구 활동

다) 독일 폭스바겐

- Golf Estate 단종 이후 I.D.3를 필두로 전기차만을 생산하기 시작한 VW의 썬비카우 공장(폭스바겐의 제1호 전기차 전용 공장임. 2호는 상하이, 3호는 엠덴)
- “썬비카우 공장 노동자들은 2020년 말까지 대략 20,500일 가량의 (교육)훈련을 받을 예정이며 이를 통해 썬비카우 공장의 장기 고용안정을 보장하게 될 것이다.”(폭스바겐 7월 초 보도자료)
- 독일 금속노조(IG Metall)는 주 4일 근무제를 공식 요구로 (다임러, ZF, 보쉬는 부분적 합의)

라) 스페인 닷산

- 5월 초에 닷산 자본이 영국 서덜랜드 공장은 살리고 스페인 바르셀로나 공장은 폐쇄한다고 발표하자, 분노한 스페인 노동자들은 출근하자마자 정문 앞에서 타이어에 불을 지르는 등 전면파업에 돌입함
- 장장 95일 간의 파업 끝에 닷산 측은 올해 말로 예정된 공장 폐쇄를 내년 말로 연장하고 그 사이에 매각을 진행하자고 제안해 8월 초에 노사 합의가 이뤄짐
- 9월 초 LG화학이 바르셀로나 공장을 유럽의 두 번째 배터리 공장(첫번째는 폴란드)으로 인수하고 싶다는 의사 피력. 스페인 정부는 LG화학이 인수할 경우 인수액 16억 유로 중 6억 유로를 지원하겠다고 약속

마) 캐나다 포드

- 캐나다 정부와 온타리오 주 정부, 캐나다에서 5종의 EV 생산계획 발표한 포드에 5억 달러 지원 (포드 총 투자금의 무려 30%에 해당하는 금액)

해외사례들을 보면 노조운동 최약체인 미국에서도 ‘전환’ 과정에 정리해고나 공장 폐쇄 공격이 들어올 경우 상당한 파괴력을 보여줄 수 있다는 점을 확인할 수 있다. 이 때문에 자동차산업 자본가들은 전환이 완료되기 전까지는 최대한 노사관계를 자극하기보다 적정 수준에서 관리하려 하는 것으로 보인다.

아울러 독일의 경우 미래차 전환에 있어서 교육·훈련과 생산을 병행하기로 하는 등 독특한 대응 양상을 보여주고 있다. 특히 주 4일제로 노동시간 단축을 요구하는 노동조합의 전략과 맞물리면서 새로운 전환의 가능성을 보여주고 있기도 하다. 이에 대해서는 이후 진행과정에서 대한 지속적인 follow-up과 세밀한 연구가 필요할 것이다.

미국 GM과 프랑스 르노의 사례는 본사가 위치한 ‘중심’에 해당하는 것으로, 전환에 대한 정부 개입이나 노동조합운동의 대응이 활발한 편이다. 반대로 스페인 닷산과 캐나다 포드의 경우

토종 완성차업체가 없는 해외업체로 '주변'에 해당하며, 이들의 경우 철수하지 않도록 하는 수준에서 정부 지원 수준의 대응을 보여주고 있다.

4. 결론 : 민주노조운동 대응방안 수립을 위해

1) 대응이 쉽지 않은 이유

현대기아차 자본이 엔진·변속기 외주화의 침병으로 현대위아를 설립해 꾸준히 외주화를 시도한 바 있다. 민주노조운동은 외주화 반대투쟁 전개로 맞섰다. 그러나 애초부터 완성차 외부에서 생산해온 모터·배터리를 '인소싱' 내지 '내작'하자고 요구하며 투쟁하는 것은 외주화 반대투쟁과 차원이 다른 문제이다.

밖으로 핵심 부품을 빼는 과정에 마지막 리스크까지 줄이기 위해 최대한 무노조 부품사로 빼내려 하고 있다. 그나마 이런 사실조차도 비록 패배했지만 수차례 벌여온 현장투쟁의 과정에서 밝혀진 것이기도 하다. 향후 완성차 노동자들의 운동을 만들어가기 위한 전략·전술 수립이 필요할 것이다.

원·하청 총고용 보장으로 쟁점을 관리하는 것은 언제까지 지속될까? 자본가들 입장에서 전환이 안정적으로 마무리 되었다고 판단될 때까지로 보는 것이 타당하다. 일정 기간 고용이 유지된다는 분위기라면 당분간 비정규직 투쟁의 가능성은 살아 있다고 볼 수 있다. 하지만 비정규직 투쟁의 조직만으로 자본의 의도를 돌려세우기에는 부족하며 실제 저들의 급소가 무엇인지를 파악하고 접근하는 것이 타당하다. 그럼 급소는 어디일까?

2) 무노조를 기본 옵션으로 장착한 핵심 부품사가 급소

그런 의미에서 완성차·부품사 생산 연쇄지도를 그리고 핵심 부품이 어떤 경로를 거쳐 완성차로 들어오는지 면밀하게 분석할 필요가 있다. 이 부문이 급소이기 때문에 현대기아차 자본의 입장에서는 이들을 민주노조로 조직하는 것을 사활을 걸고 막으려 할 것임에 틀림없다.

해당 부품을 만드는 사업장의 실태, 노동자들의 임금·노동조건에 대한 실태조사부터 시작하고, 해당 사업장에 민주노조가 조직되어 있다면 연대의 망부터 건설하기 위한 노력을 전개하는 것이 필요하다. (우선 모비스·위아 사업장에 조직되어 있는 지회들과의 소통부터)

부품사 노동자들의 열악한 노동조건과 현실을 완성차 노동자들에게 폭로하고 알리는 사업, 완성차와 부품사를 연결시켜주는 곳에 위치한 물류 파트 비정규직 노동자들의 조직화와 투쟁에 연대하는 사업도 필요할 것이다.

그렇다면 이들을 조직하기 위한 핵심 요구는 무엇이어야 할까? 그 요구와 완성차 노동자들 요구가 맞는 지점은 어디인가? 무엇을 계기로 삼아야 완성차·부품사의 단결을 조직해낼 수 있을까? 이들을 조직하기 위해 우리가 동원할 수 있는 자원에는 무엇이 있는가?

재벌의 힘과 권력은 순환출자에서 나오는 것이 아니며, 언제 어떤 상황에서도 2만 개의 부품을 수급받아 생산 시스템을 가동하도록 만드는 데에서 힘이 나온다고 할 수 있다. 역으로 그 지점을 끊어내면 재벌은 머리칼 잃은 삼손의 신세가 된다는 얘기가 된다. 수직계열화된 생산연쇄에 위치한 수많은 하청기업 노동자들의 조직화와 계급적 연대가 민주노조운동의 대안이

되어줄 수 있을 것이다.

3) 부품사의 경우 어떤 대안이 있을까?

내연기관 부품사 수명은 끝나 가는데 여기에 무슨 대안이 있을까? 돌아보면 “국가가 고용을 책임져야 한다”는 것도 처음에는 뜬구름 잡는 얘기였다. 그러나 수많은 폐업 사업장 투쟁을 거치며 1980년대 말에 비로소 고용보험 제도가 도입되기에 이르렀다.

내연기관 부품 납품을 유지할 수 있는 요구? 현재로서는 그런 요구가 가능하지도, 타당하지도 않다. 그렇다면 산업 전환 과정에서 일자리와 노동조건을 유지할 수 있는 방법을 찾아야 할 것이다.

문재인 정부 계획에 따르면 완성차사가 1~2차 협력사 대상으로 미래차 부품전환 희망기업 60 여개를 발굴하고, 정부와 함께 기술개발, 지식재산권 확보, M&A 등 집중 지원을 할 예정이라 한다.

여기서 ‘완성차사’란 사실상 현대기아차 자본을 의미한다고 봄이 타당할 것인데, 전환되는 부품사 살생부를 자본이 쥐락펴락 할 수 있다는 얘기가 된다. 그렇다면 무노조 부품사로 핵심 부품을 빼내는 추세가 더욱 기승을 부릴 가능성이 높다.

이러한 상황에서 교섭과 투쟁의 전망을 어떻게 열어갈 수 있을까? 모비스·위아를 비롯해 현대기아차 부품사들이 공동의 요구를 내걸고 현대기아차 자본을 상대로 공동 교섭을 요구하고 공동투쟁을 조직하는 방안을 조심스럽게 검토해볼 필요가 있을 것이다.

부품사 노동자들이 단결할 수 있는 길을 찾아내고, 여기에 완성차 노동자들도 힘을 보탠다면, 전환이 마무리되지 않은 불안정한 상황이기에 자본가들 입장에선 상당한 부담이 될 것임에 틀림없다.

특히 현대기아차가 엔진·변속기 외주화 및 전기차 PE모듈 외주화의 침병으로 삼고 있는 현대위아·현대모비스 생산공장의 하청노동자들 상당수가 금속노조로 조직되어 있는 만큼, 이미 조직된 이들 노동자들의 교섭력·투쟁력을 극대화하기 위한 전략을 노조 중앙 차원에서 적극적으로 수립하고 집행한다면 의미 있는 변화를 끌어낼 수도 있을 것이다.

광주형 일자리, 강원형 일자리, 군산형 일자리 등 지역 상생형 일자리 모두가 자동차산업 쪽에 집중되고 있다. 어김없이 자동차 부품 생산단지(클러스터)를 포함한 생태계 구성을 얘기하고 있기도 하다. 이렇게 없는 일자리를 새로 만들어내기도 하는데 있는 일자리를 ‘전환’하는 것은 불가능한가?

【 지역별 사업재편 추진방향 】	
대구	■(자율주행·전기차) 5G 및 데이터기반 자율주행 부품·서비스 개발
경북	■(고기능 소재, 성형) 전기차, 수소차 등에 필요한 하이테크 성형가공
광주	■(전기상용차) 전기 특장차(냉동·건조) 중심의 상용차 개발·생산 ■(광융합) 전기특장차 등의 인지시스템에 필요한 광센서, 광학기기
전북	■(수소상용차) 기존 상용차, 자율주행 상용차 개발 및 실증
전남	■(초소형전기차) 공용플랫폼 개발, 인공지능·센서 등 융합 실증
강원	■(초소형전기차) 부품 기술개발 및 성능·안전성 평가기반
충남	■(미래차 튜닝 산업) 내연기관차를 전기차로 개조하고, 주행안전성을 높이는 중·저수준 애프터마켓 자율주행(ADAS) 모듈 개발 ■(내구성, 안전성) 전기·수소차 내구성·안전성 향상을 위한 소재

<그림 4-22> 2020. 10. 관계부처 합동, “미래자동차 확산 및 시장선점전략”

4) 소결

자동차산업 자본가들이 완성차에서 생산 부품을 열심히 밖으로 빼는 이유는, 현재 완성차 노동자들이 가진 조직력·투쟁력을 와해시키려는 목적이라고 판단된다. 그렇다면 해법은 핵심 부품을 조직하고 완성차-부품사, 정규직-비정규직, 생산직-사무직의 단결로 교섭과 투쟁의 전망을 열어내는 것에 있다고 할 수 있다.

<p>요구와 산업정책</p>	<ul style="list-style-type: none"> - '산업정책'을 노동자들이 정부 산업정책 결정 과정에 개입하고 바꿔내기 위한 일련의 방책과 요구라고 정의한다면, 정부와 자동차산업 자본을 상대로 완성차·부품사 노동자들이 제기해야 할 공동의 요구가 바로 노동조합의 산업정책이라 할 수 있을 것임. - 자동차산업 민주노조운동의 산업정책이란? '전환' 과정에서 민주노조운동이 요구해야 할 내용, 완성차·부품사 노동자들의 단결을 이루기 위한 요구들의 집합.
<p>다층적 교섭</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 하지만 개별 부품사, 거기에 속한 노동자들의 고용 문제를 일일이 완성차 자본이 다 해결할 수 있는 것은 아닐 것임. 이 과정에 불가피하게 정부의 산업·금융 정책적 개입, 노동조합의 산업·고용 정책적 개입이 필요함 - 노·사 교섭과 함께 노·정 교섭, 그리고 사·정 교섭 등 다양한 교섭들의 기초 위에서 필요할 경우 노·사·정 교섭도 병행되어야 할 것임. 노동조합 산업정책, 요구들의 집합에서 각각의 교섭에 적합한 것들을 추출
<p>조직화 지도</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 완성차·부품사 생산 연쇄지도를 그리고 핵심 부품이 어떤 경로를 거쳐 완성차로 들어오는지를 면밀하게 분석할 필요. - 핵심 부품 생산지가 '전환'을 서두르는 자동차산업 자본가들의 급소이기 때문에 이 부문을 민주노조로 조직하는 데에 사활을 걸어야 함
<p>업종별 산업별 투쟁</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 개별 사업장 차원의 대안이 무의미해지거나 더 악화된 조건을 받아들이는 양보교섭의 토대가 되는 상황인 만큼, 교섭과 투쟁의 덩어리를 키우고 사업장을 넘어서 부문별·업종별·산업별 투쟁의 경험을 쌓아나갈 필요가 있음. - '전환'이 완료되기 전까지는 노조로 뭉쳐서 싸울 경우 충고용을 보장하

	는 추세가 당분간 이어지기 때문에 이 과정에 미조직 부문, 특히 비정규직 부문의 진출 가능성이 열려 있는 만큼 조직화와 투쟁 매뉴얼을 갖춰야
--	--

<표 4-17> 전환에 맞설 민주노조운동의 요구·교섭·조직화·투쟁 대안 예시

이런 전환에 맞서 민주노조운동이 맞설 수 있는 대안은 결국 노조운동의 본령이라 할 ▲요구 ▲교섭 ▲조직화 ▲투쟁으로 표현할 수밖에 없다. 민주노조운동이 준비해야 할 요구·교섭·조직화·투쟁의 대안의 예시로 제시해볼 만한 원리를 표로 정리해보면 위와 같다.

이러한 조건에서 금속노조를 비롯한 민주노조운동은 우선 미래자동차 전환과 코로나19로 인한 자동차산업 변화의 실체를 면밀하게 분석함과 동시에, 자동차산업 자본가들이 추진하는 산업(재편)전략 즉 핵심부품 외주화와 무노조 사업장 몰아주기에 맞서 대응전략을 시급하게 수립할 필요가 있으며, 당장 시급한 과제로 제기해볼 수 있는 몇 가지를 정리해보면 다음과 같다.

△완성차·부품사 생산지도를 만들어 전기차 핵심부품이 어떤 경로로 어느 하청업체를 거쳐 완성차로 들어오는지 면밀하게 분석 △주요 완성차업체에서 전기차 전용라인 또는 전기차 투입 관련 노사협의시 외주화를 막아내고 고용·노동조건을 방어하는 모범사례 창출 △자본이 핵심 부품을 빼돌리는 무노조 부품사(배터리·모터·전장부품 생산업체)를 민주노조로 조직하는 것 △완성차와 부품사 사이에 존재하는 물류부문 비정규직 노동자들에 대한 조직화와 계급적 연대 조직

한국 자동차산업에서 '슈퍼 갑'의 위치에 있는 완성차 자본가들의 힘과 권력은 어떤 상황에서도 2만여 개 부품을 안정적으로 공급받아 자신이 생각한 대로 생산 시스템을 가동하는 데에서 나온다. 완성차 생산의 핵심 고리가 될 지점을 움켜쥐는 것이야말로 자동차산업 전환과 미래 자동차 시대에 민주노조운동의 대안이 되어줄 것이다.

이처럼 긴급한 대응과 함께 미래차 전환과 코로나19에 대응하기 위한 노동계급의 산업정책을 수립하는 것이 필요하다. 문재인 정부를 비롯해 세계 각국 정부들이 앞다투어 '그린 뉴딜 정책'을 발표하고 있고, 이러한 정책을 자본가들도 호응하면서 '그린(Green)'을 '친환경'을 넘어 '무노조(Non-unionized)'라는 의미로 사용하고 있다는 점을 감안하면 빠르게 논의가 시작되어야 할 것이다.

당사는 현재 별도의 판매 조직을 운영하고 있지는 않습니다. 그 사유로는 국내 현대기아자동차의 구매/조달 정책상 신규 1차 협력업체 등록 불가 및 당사의 모회사인 MS오토텍이 협력업체로 등록되어 있기 때문입니다. 다만, 핫스탬핑 관련 현대기아자동차 수주 등에 참여하기 위하여 품질개발팀 1명이 수주, 입찰을 관리하고 있습니다.

해외 매출처의 경우, 당사의 종속법인인 심원테크가 직접적인 부품납품 Code를 갖고 있는 관계로 심원테크에서 판매조직을 운영하고 있습니다. 이는 글로벌 전기차 업체의 Vendor 관리 정책상 노조가 있는 당사와 거래가 불가하기 때문입니다. 따라서 당사의 해외 신규 거래처 영업 및 판매 활동은 심원테크의 해외영업개발팀을 중심으로 운영되고 있습니다.

<그림 4-23> 명신산업 투자설명서 (2020.11.26.)

명신산업이 지난해 연말에 공개한 투자설명서(위 그림)에 따르면, 명신산업이 납품하고 있는 완성차업체 중 현대기아차와 ‘글로벌 전기차 업체’를 언급하고 있다. 그런데 여기서 ‘글로벌 전기차 업체’란 테슬라(Tesla)로서 놀랍게도 노조가 조직되어 있는 부품사와는 거래하지 않는 ‘Vendor 관리 정책’을 갖고 있다는 사실을 공개하고 있다.

세계 자동차산업 전환의 선두에 서 있는 업체인 테슬라가 부품사를 대하는 태도를 보면 자본가들이 추구하는 ‘그린’은 ‘친환경’만이 아니라 ‘무노조(Non-unionized)’를 향해 가고 있음을 잘 알 수 있다. 이러한 추세와 함께 문재인 정부는 물론이고 세계 각국 정부들도 ‘그린 뉴딜’ 정책들을 속속 채택하고 있는 실정이며 이를 ‘산업정책’ 차원에서 구사하고 있다는 점도 공통적으로 등장하고 있다.

그렇다면 노조운동이 ‘그린(Green)’에 대해 어떤 태도를 취할 것인가에 대한 문제를 제기해볼 필요가 있다. 게다가 이 문제(Green에 대해 어떤 태도를 취할 것인가)는 “어떤 차량을 얼마나 많이, 어떤 속도로, 얼마만큼의 노동자를 고용하여 생산할 것인가”라는, 노동자 경영참여(자주관리, 산업통제 등)의 이슈와도 연관성 있는 대목이기도 하다.

이는 앞서 살핀 것처럼 단순히 자동차 생산·고용 관련 정책만이 아니라 대중교통 정책, 환경정책과도 연관이 있는 만큼 금속산업에만 한정되는 분야가 아니며 내셔널 센터 차원에서 ‘그린 (Green)’에 대한 태도를 토론하고 이를 산업정책으로 승화시키려는 기획이 필요하다고 할 것이다.

<참고문헌>

김견, 1991. 「1980년대의 산업구조조정정책」, 『한국자본주의의 분석』, 일빛
홍장표, 1991. 「1970년대 이후 대자본의 중소자본 지배 구조의 변화」, 『한국 자본주의 분석』, 일빛.
김용복, 2005. 「1980년대 한국산업정책과정의 특징」, 국제정치연구, 8(1), 241-259
김창근, 2007. 「박정희 시대의 자본축적의 모순: 발전국가론 비판」, 마르크스주의 연구 제4권 제1호. 경상대 사회과학연구원
주현 외, 2015, “글로벌 금융위기 이후 선진국의 산업정책 연구”, 2015.12. 산업연구원 연구보고서 2015-741
주현 외, 2015, “우리나라 산업정책 방향 모색을 위한 선진국 산업전략 분석”, 2015.4. 산업연구원
임소영, 2019, “독일과 중국 산업정책의 비교와 시사점”, 2019.8. 산업경제
김규판 외, 2019, “주요국의 혁신성장 정책과 제도 : 미국, 유럽, 일본을 중심으로”, 2019.12. 대외경제정책연구원 연구보고서 19-15-1
Robert B. Reich, 1982, “Why the U.S. Needs an Industrial Policy”, Harvard Business Review, January 1982 Issue

* 문재인 정부 산업정책 관련 문헌들

- 연도별 산업자원통상부 업무계획 보고자료
- 연도 및 반기별 정부 경제정책방향

- 관계부처 합동, "새정부 경제정책방향 : 경제 패러다임의 전환", 2017.7.25
- 관계부처 합동, "새로운 기업구조조정 추진방향", 2017.12.8.
- 관계부처 합동, "Innovative Platform" 혁신성장 전략투자 방향, 2018.8.13
- 관계부처 합동, "한국판 뉴딜 종합계획", 2020.7.14.
- 산업자원통상부, "탄소중립 사회를 향한 그린뉴딜 첫걸음", 2020.7.16.
- 관계부처 합동, "미래자동차 확산 및 시장선점전략", 2020.10.29
- 정부 각 부처가 발표하는 관련 보도자료 등

V 해외사례: 전환시대, 독일 금속노조의 대응

1. 머리말: 한국 노조의 딜레마

자동차산업은 세계적으로 전례 없는 대전환기에 놓여 있다. 4차산업혁명(디지털화), 기후위기로 인한 탈탄소화, 국제 무역갈등과 보호주의 및 최근에 전 세계 경제를 강타한 코로나19 등으로 인해 자동차산업은 제품(친환경차), 프로세스(스마트공장), 사업 모델(모빌리티 서비스) 등 전 영역에서 그야말로 파괴적 혁신이 일어나고 있다. 테슬라, 구글, 아마존 등 새로운 IT 기업들이 강력한 경쟁자로 등장하면서 기존의 업체들을 위협하고 있다.

이러한 상황에서 각 나라는 '산업정책의 르네상스'라 할 만큼 국가의 개입이 강화되고 있다. 변화의 폭이 넓고 급진적이어서 시장의 혼란을 가져오고, 자칫 국가 경제에 중요한 위치를 차지하는 자동차산업의 붕괴로 이어질 수 있기 때문이다. 국가의 포괄적인 정책을 통해 행위자들의 이해관계를 조정하고 산업의 지향점을 제시할 필요가 있다. 게다가 코로나9 사태로 국가의 역할은 그 어느 때보다 중요해지고 있다.

그러나 시장의 실패가 있듯이 국가의 실패도 있다. 국가의 개입은 필수적이라고 하더라도 그 과정에 누가 참여하고 어떤 의제를 갖고 논의하느냐에 따라 결과는 달라진다. 산업정책이 민주적으로 설계되어야 한다는 것이며, 노조가 그 과정에 적극적으로 관여해야 할 이유다.

그러나 한국의 노조는 정책적 논의 과정에 잘 보이지 않는다. 내용의 부실 여부를 떠나 정부의 산업정책은 계속해서 쏟아져 나오고 있다. 문재인 정부가 출범하면서 발표한 '4차산업혁명 대응 계획'(17/11) 및 '새 정부의 산업정책 방향'(17/12)을 비롯하여 '미래차 산업발전 전략'(18/02), '자율주행 상용화를 위한 스마트교통시스템 구축 방안'(18/02), '자율주행차 정책 로드맵'(18/04), '전기/수소차 보급확산을 위한 정책 방향'(18/06), '수소경제 활성화 로드맵'(19/01), '제조업 르네상스 비전 및 전략'(19/06), '혁신성장 확산·가속화를 위한 2020 전략투자 방향'(19/08), '소재·부품·장비산업 경쟁력 강화 대책'(19/08), 미래자동차 산업발전 전략'(19/10), '한국판 뉴딜'(20/07), '미래차 확산 전략'(20/10) 등 수없이 많다.

물론 이에 대해 내용적으로 부실하다는 비판도 많다. 과거 정책과 유사하며 구체적이지 않고 선언적 수준에 불과하다는 비판과 더불어, 한국의 산업정책은 진정한 의미에서 산업을 위한 산업정책이 아니라 재벌을 위한 '재벌정책'이라는 비판도 제기된다.

그렇다면 어떻게 해야 할까? '기울어진 운동장'에 들어가봤자 아무 소용이 없다는, 참여 내지 개입에 대한 회의적 시각도 많다. 그렇다고 그냥 있을 수만은 없다. 그냥

두면 정부의 일방적 독주로 지금과 같은 노동배제적 산업정책은 계속될 것이다.

전환기에 노조가 제대로 대응을 못한다는 비판을 많이 받고 있다. 현대차와 기아차 조합원을 대상으로 조사한 설문결과를 보면 거의 70%가 자동차산업 전환에 대해 노조의 대응이 미흡하다고 불만을 표시했다(이문호 외, 2019). 노조 간부를 대상으로 실시한 설문조사를 보면 노조 간부 자신들도 대부분이(76.5%) 노조가 4차산업혁명에 제대로 대응하지 못한다고 평가하고 있다(표1 참조).

<표 5-1> 4차산업혁명에 대한 노조의 준비/대응 (노조간부 대상 설문)

구분	철저히 준비/대응하고 있다	준비/대응하고 있다	준비/대응 못하고 있다	전혀 준비/대응 못하고 있다	무응답	합계
빈도	2	107	314	47	2	472
비율	0.4	22.7	66.5	10.0	0.4	100.0

*출처: 황선자 외(2017)

전환기에 노동의 미래에 대한 불확실성으로 인한 사회적 불안감을 해소하기 위해 노조의 산업정책적 개입에 대한 필요성과 요구는 점점 더 높아지고 있다. 그러나 그 길은 잘 보이지 않는다. 전환기에 한국 노조가 안고 있는 딜레마다. 그러나 사실 이 문제는 무작정 참여나 아니냐를 따질 것은 아니다. 어떤 참여이냐가 중요하다. 전환기에 높아지는 산업정책적 개입의 중요성을 인식하고 전략적 대안을 세워야 참여의 성과가 나타날 수 있다는 것이다. 그러나 아직까지 한국의 노조는 산업정책적 개입을 위한 전략적 대안을 갖고 있지 못하다. 딜레마에서 빠져나오지 못하는 이유다. 어느 자동차공장의 노조 간부의 말 속에 그 딜레마가 그대로 담겨있다.

“우리 각 공장도 현재 4차 산업혁명이 진행 중에 있다고 본다. 기존에 많은 공정이 자동화 되어가고 있다. 특히 차체, 도장은 많은 부분이 자동화 되었다. 다만, 현재 까지 의장은 거의 수작업에 의존할 수밖에 없는 상황이다. 내연기관이 사라지고 전기차가 전면에 등장하면서 기술개발에 따른 의장 자동화가 발전된다면 현재 공장 내 근무하는 조합원들은 고용불안에 빠질 수밖에 없는 상황이다. 이에 대한 무조건적인 반대도 어려운 현실을 감안하면, 기술이 발전하면 할수록 노동자의 입지는 축소될 수밖에 없는 상황이다.” (K자동차 노조 간부)

어떻게 이 딜레마에서 빠져나올 수 있을까? 여기서 우리는 독일 금속노조(IG

Metall)의 전략적 행동을 살펴볼 필요가 있다. 독일의 금속노조는 전통적으로 산별교섭과 사업장 차원의 공동결정 제도를 통해 노동의 문제에 대응해 왔다. 지금 전환기에도 이 ‘듀얼 시스템’은 효과적인 시스템으로 입증되고 있다. 또한 중앙 및 지역에 중층적으로 구성되어 있는 산업 및 자동차업종 협의체에 적극 참여, 산업정책에도 활발하게 개입하고 있다. 아래에서는 이러한 금속노조의 활동을 살펴보면서 우리에게 주는 시사점을 찾아보고자 한다.

2. 독일 금속노조의 ‘전환’에 대한 입장

한국의 노조는 중앙 또는 산별 차원에서 자동화와 디지털화 등 기술변화에 대한 분명한 입장을 내놓지 않고 있다. 이러한 불투명한 입장은 전환기에 노조가 딜레마에 빠지거나 산업적 또는 사회적 관점 없이 사업장 수준에서 자신들의 이해에 따라 개별화되는 원인이 된다. 이로 인해 전환기에 사회적 양극화를 더 심화시킬 위험성이 높다. 특히 산업의 전환은 지구의 지속가능성(기후위기)과 연결된 문제로 이에 대한 입장과 정책 방향을 공식적으로 표명하지 않으면 안 된다.

지난 11월 23일 대통령 직속 위원회인 ‘국가기후환경회의’가 ‘2050 넷제로’를 달성하기 위한 기후환경 대책 권고안을 내놓았다.²⁸⁾ 핵심은 2035년 내연기관 차량 판매 금지, 석탄발전 2040년 이전 중지 및 전기요금과 경유가격을 인상한다는 것이다. 이에 대해 경영계는 즉시 부정적인 반응을 보였다. 매일경제는 “온실가스 잡으려다 제조업 먼저 망치까 걱정이다”라는 사실을 신는다. 비용부담으로 제조업의 경쟁력이 떨어져 일자리가 없어질 것이라는 우려를 나타낸 것이다. 산업의 전환과 일자리에선 분명히 긴장관계가 존재한다. 노조는 이에 대해 어떤 입장인가? 이것이 정립되지 않으면 산업정책적 개입의 방향과 구체적 방안을 세우기 어렵다.

독일의 금속노조는 산업의 전환에 대해서 분명한 입장을 취한다. 기후와 환경 문제는 물론 미래의 경쟁력과 일자리를 위해서 전환은 필수적이라고 그 전환은 모두를 위한 공정한 전환(Fair Wandel)이 되어야 한다는 입장을 취한다. 그리고 다음과 같은 조치를 요구한다(IG Metall 홈페이지).²⁹⁾

첫째, 모빌리티와 에너지 전환의 가속화다. 이를 위해 친환경차 등 미래형 제품 개발과 전기차 충전소 및 전력망 등의 인프라 구축, 그리고 이러한 변화에 적응할 수 있도록 노동자들의 교육·훈련을 위해 대대적인 투자를 요구한다.

28) 그동안 정부의 탄소정 책이 결여되었다는 비판이 많이 제기되었고, 이에 문재인 대통령은 2020년 10월 28일 국회시정 연설에서 ‘2050 넷제로’ 선언을 한다.

29) <https://www.igmetall.de/thema/fairwandel> (12월 1일 접속)

둘째, 독일 내 생산기지의 보장이다. 산업공동화를 막고 지속 가능한 일자리를 보장해야 한다는 것이다. 이를 위해 공동결정 제도를 강화하고 기술 변화 과정에 노동자들의 더 많은 참여를 요구한다.

셋째, 사회적 안전망의 확대다. 많은 노동자들은 급속한 기술변화 과정 속에서 자신의 미래에 대해 불안감을 갖고 있다. 이 변화는 사회적 연대를 통해 풀어나가야 한다. 모든 연령층에서 사회보장이 이루어지도록 복지국가의 강화를 요구한다.

이와 함께 금속노조는 생태계의 문제와 사회적 문제(일자리)가 충돌하여 사회적 갈등을 일으키지 않도록 노력한다. 특히 청년층과 환경단체로부터 지구를 망치는 ‘범죄산업’이라는 비판을 받는 자동차산업의 전환을 위해서는 상호 이해와 연대적 해결방안을 찾아야 한다. 빠른 전환은 필요하나 이로 인해 일자리를 위협받는 노동자의 문제 역시 해결해야 할 중요한 문제다.

이에 금속노조는 ‘독일 환경 및 자연 보전협회’(BUND) 및 ‘독일 자연보전 연합’(Nabu)와 연대하여 생태적, 사회적, 민주적 전환을 동시에 실현하는 이니셔티브를 강화하고자 2019년 7월 ‘기후 및 모빌리티 전환’을 위한 공동선언을 발표한다. 여기서 이 세 단체는 기후보호 목표를 준수할 것을 강력하게 지지하며, 이를 위해 앞으로 최상위 수준에서 연대할 것에 합의한다. 이들은 정부와 기업에게 효율적인 에너지 활용 방안과 환경친화적인 제품 및 서비스에 투자하여 기후 보호와 고용이 함께 갈 수 있는 구체적인 조치를 취하도록 압력을 행사한다(참조: ‘기후와 모빌리티 전환의 설계’).

금속노조는 자동차산업이 기후위기의 주범이라는 오명을 씻기 위해 환경단체와 연대하여 전환을 가속화하면서도 고용의 문제가 발생하지 않도록 정부에는 새로운 산업 정책과 기업에는 새로운 투자전략을 요구한다. 생태적 변화와 산업적 변화를 민주적으로 설계해 나가면서 사회적 책무를 다하는 모습을 보이고 있다.

3. 독일 금속노조의 산업정책적 개입

독일은 노사민정학이 참여하는 제조업과 자동차업종 협의체가 중앙 및 지역 차원에서 중층적으로 구성되어 있다. 금속노조는 이 협의체에 적극 참여하여 산업정책을 공동으로 설계하고 있다. 먼저 포괄적인 산업협의체를 살펴본 다음 자동차업종 협의체를 살펴보기로 한다.

이는 현재 노조가 참여하는 산업정책적 협의체가 거의 없는 한국에 시사하는 바가 크다. 물론 노사정이 참여하는 ‘자동차포럼’이 중앙 차원에서 매월 열리고 지역 차원은 울산에서 지금까지 2회에 거쳐 열렸지만 협의와 대화로 끝나는 수준으로 정책적

결과로 이어지고 있지는 않다. 노조의 정책적 참여가 없다는 것은 전환의 프로그램이 자본의 손으로 넘어갈 위험성이 높다는 것을 의미하며, 노조는 장외의 투쟁으로 이를 저지할 수밖에 없어 대립적 관계가 지속되고 전환은 어려워진다. 그 피해는 모두에게 돌아간다.

독일의 금속노조는 참여를 통해 새로운 전환을 사회적으로 조절 나간다는 전략이다. 그렇지 않으면 전환은 일방적으로 기업의 이윤추구 방식으로만 전개돼 노동자의 희생이 뒤따른다는 것이다. 이러한 관점에서 보여주는 독일 금속노조의 활동은 많은 시사점을 던져준다.

1) 산업협약체

가. 플랫폼 인터스트리4.0(Platform Industrie4.0)

연방 경제부와 연구부 장관이 주도하는 플랫폼으로 정치, 기업, 과학, 협회 및 노동조합의 고위 대표들 참여하여 글로벌 시장에서 독일 제조업의 선도적 위치를 확보하기 위한 제품, 프로세스 및 사업모델의 혁신을 위한 조직적, 기술적 솔루션 등에 관한 정책적 권고를 하는데 목적이 있다. 금속노조 위원장은 운영위원회에 들어가 전체 플랫폼의 주제와 방향을 조정하고 및 업무를 지원하는 역할을 한다.

플랫폼에는 6개의 워킹그룹으로 나뉘어져 활동한다. ‘기준아키텍처, 표준 및 규범’, ‘기술 및 적용 시나리오’, ‘네트워크 시스템 보안’, ‘법적 조건’, ‘노동, 교육 및 훈련’, ‘인더스트리 4.0의 디지털 사업모델’ 등이 그것인데, 여기서 금속노조가 ‘노동, 교육 및 훈련’의 워킹그룹을 맡고 있다.

금속노조는 다음에 언급할 ‘모빌리티 미래를 위한 국가 플랫폼’(Nationale Plattform Zukunft der Mobilität)에서도 숙련과 교육을 다루는 분과를 주도하는데, 이는 전환기 시대에 고용안정과 좋은 일자리의 도구로서 교육에 주안점을 두고 있는 금속노조의 핵심전략과 맥을 같이 한다. 또한 노조는 독일의 <고속련-고부가가치-고임금>의 ‘하이로드’(High_Road) 전략을 놓치고 싶지 않기 때문에 교육과 훈련에 적극적으로 개입한다.

금속노조가 주도하는 워킹그룹에는 대기업과 중소기업에서 교육을 담당하는 노사 대표 40여명이 참여한다. 여기에는 다시 2개의 분과와 1개의 선도그룹으로 나뉘어져 다음과 같은 주제를 갖고 활동한다.

- 분과1: 민첩한(Agile) 노동

- 분과2: 교육 및 훈련
- 선도그룹: 인공지능

이들은 1년에 4~5차례 만나 관련 주제를 노사가 같이 논의하면서 모범사례를 발굴하고, 이를 통해 사업장 혁신과 미래의 디지털화 노동세계를 설계하는 권고안을 제출한다. 지금까지의 활동결과는 크게 3가지로 요약할 수 있다(Platform Industrie4.0 홈페이지).³⁰⁾

첫째는 사업장에서 미래의 대응능력을 키우는 학습과 훈련문화를 어떻게 촉진할 수 있을지에 대한 권고안이고, 둘째는 점점 더 빠르고 복잡하게 변해가는 노동환경에 대처하기 위한 전략으로 많이 얘기되고 있는 ‘민첩한 노동’이 어떻게 인간중심적으로 조직화될 수 있을지에 대한 권고안이다. 셋째는 인간에 봉사하는 인공지능과 로봇에 대한 권고안이다. 인공지능이 발전하면서 노동의 세계가 어떻게 변화될지 관심이 높다. 인간의 욕구에 맞는 일자리를 만들기 위해 인공지능을 어떻게 활용해야 할지, 인공지능을 통한 생산성 향상과 혁신적 도약을 어떻게 인간친화적으로 만들 수 있을지 등을 다룬다.

이렇게 독일의 금속노조는 제조업 혁신을 위한 국가 플랫폼에 참여하여 국제경쟁력은 물론 노동의 미래를 위한 산업정책적 대안을 마련하고 있다. 특히 교육 및 훈련을 경쟁력은 물론 좋은 일자리를 보장하고 창출하기 위한 수단으로 여기고 이 영역에서 많은 개입을 하고 있다.

나. 산업의 미래 연합(Das Bündnis Zukunft der Industrie)

산업의 미래 연합(이하 연합)은 2014년 11월 금속노조 위원장, 독일산업협회 회장 및 경제부 장관이 독일 산업의 미래를 설계하기 위한 사회적 대화기구를 만든다는 취지하에 준비모임을 가진 후 2015년 3월 발족된다. 산업정책을 위한 노사정 연합치이며, 현재 경제부, 5개 노조(총연맹, 금속노조, 광산·화학·에너지, 건설·농업·환경, 식품·기호품·음식점) 및 11개의 산업 및 사용자단체가 참여, 총 17개 노사정 단체 대표로 구성되어 활동한다.

연합의 전체 및 워킹그룹의 의제 설정 및 운영은 노사가 공동으로 주도한다. 워킹그룹은 아래와 같은 5개의 주제로 나뉘어져 활동하면서 각 주제별로 구체적인 정책을 위한 권고안을 제시한다.

30) <https://www.plattform-i40.de/PI40/Navigation/DE/Plattform/Struktur-Organisation/Arbeitsgruppen/AG05/arbeit-aus-und-weiterbildung.html> (2020. 12. 01 접속)

수용성 - 매력적인 제조업

여기서는 신기술의 수용성 및 위험요소의 인식, 글로벌화 과정에서의 여러 도전적 상황에 대한 대응 방안, 이해관계의 조정을 위한 대화 강화 등의 주제를 다룬다.

투자 강화

독일의 입지조건, 투자의 유인 및 저해요소 파악, 투자를 위한 정책적 조건, 국가의 인프라 구축 및 교육 및 훈련을 위한 투자 등의 주제를 다룬다.

제조업 및 제조업관련 서비스산업에서의 노동의 미래

기술혁신으로 새롭게 요구되는 영역과 숙련자격 및 이를 위한 교육과 훈련, 노동의 새로운 규범 및 전문인력의 문제 등을 다룬다.

미래의 가치사슬 구조

산업구조의 디지털화 및 연결, 인터스트리4.0 관련 사업들(예컨대 플랫폼 인터스트리4.0, 혁신적 디지털화 등), 새로운 기업조직과 혁신문화 및 벤처자본 등의 주제를 다룬다.

독일 제조업의 국제경쟁력

연구/혁신/품질, 유럽시장의 동력, 산업의 가치창조를 위한 경제/사회/에너지/기후 및 환경정책적 조건 등의 주제를 다룬다.

산업정책이 성공하기 위해서는 정치, 기업, 노동조합 간 서로의 의견과 아이디어를 치열하게 논의하고 교환하는 것이 중요하다. 연합은 독일 산업의 경쟁력, 투자, 가치사슬 등을 지속적으로 강화할 수 있는 방법을 모색한다. 여기서 논의한 결과는 정책적 권고안으로 채택되며, 노사정 공동으로 다양한 이니셔티브(예컨대 업종별 대화, 토론회, 플랫폼, 포럼 등)를 통해 공론화한다.

노사정 대화를 통한 연합의 정책적 권고안들은 2019년 11월에 발표한 '산업전략 2030'(Industriestrategie 2030)에 녹아들어 갔다. 산업전략 2030은 독일 및 유럽의 산업정책적 기본노선을 제시하는 것으로 2019년 2월 연방 경제부 장관이 초안을 발표했다. 이후 몇 달 동안 기업, 정치, 노동조합 및 학계 대표자들과 집중적인 논의가 이루어졌다. 특히 '산업의 미래 연합'과의 대화와 협력은 최종안을 만드는데 크게 기여했다.

2019년 11월 말에 발표한 최종 '산업전략 2030'은 독일과 유럽 산업의 경쟁력을

강화하고 미래의 번영과 일자리를 확보하기 위한 포괄적인 내용이 들어가 있다. 특히 산업혁신을 위한 제도적 환경 개선, 신기술 강화 및 민간자본 투자 활성화 및 기술 주권의 확립 등을 강조한다. 앞으로 이러한 산업정책적 조치에 대한 평가를 정기적으로 받기 위해 경제학, 산업 및 노동자 대표가 들어가는 독립적인 모니터링 그룹을 구성할 예정이다.

2020년 11월 초 연합 회의에서 코로나 사태는 무엇보다 산업의 안정성이 중요하다는 점을 일깨워 주었다고 강조하면서 기업의 위기관리와 공급망의 개선에 대한 조치를 강구할 필요가 있다고 권고했다. 가격이나 효율성만의 시각으로 공급망을 집중하는 것보다 앞으로 코로나 사태와 같은 위기에 대비하기 위해서는 여러 지역의 다양한 공급망을 통해 생산의 탄력성을 높이는 것이 중요하다는 것이다. 코로나 위기와 공급망의 개선에 대한 문제는 앞으로 연합의 중요한 테마가 될 것이다.

이렇게 연합은 독일의 산업정책적 문제를 제기하고 합당한 전략을 찾는 중심적 대화기구이며, 금속노조는 여기서 핵심적 역할을 하고 있다. 정부는 이러한 산업정책적 노사정 대화를 지역으로 확장할 예정이다.³¹⁾

2) 자동차업종 협의체

가. 중앙 차원

가) '자동차정상회담'(Autogipfel)

전환기에는 미래가 어떻게 될지 예측하기 어렵다. 미래의 불확실성이 높아지면 노동자의 불안감도 높아진다. 이렇게 되면 전환을 거부하게 되고 사회적 갈등이 일어나 더 큰 피해가 오게 된다. 때문에 관련 당사자들이 빨리 모여 허심탄회하게 의견을 교환하고 이해관계를 조정하면서 산업의 미래를 공동으로 설계해 나가는 것이 무엇보다 중요하다. 이러한 관점에서 이른바 '자동차정상회담'이 열린다. 여기에는 자동차산업과 관련된 독일의 '보스'들이 모여 격변의 시기에 놓여 있는 자동차산업이 풀어야 할 단기적, 중장기적 문제와 정책적 대안에 대해 논의한다.

2019년 중반에 시작된 이 회담은 그동안 4차례 진행됐다. 참석자는 그야말로 독일 자동차산업과 관련된 '보스'들의 집합이라 할 수 있다. 정부에서는 연방정부 총리인

31) 금속산업 이외에도 화학, 전자, 소재, 기계 및 장비 등 업종별 사회적 대화가 활성화되어 있다. 이를 통해 개별 업종의 특수한 문제와 해결방안을 노사정이 공동으로 모색한다.

메르켈을 비롯하여 경제, 재무, 교통, 노동, 환경 및 교육부 장관 등이 참석하며, 경영계에서는 독일의 '빅3'(폭스바겐, 다임러 및 BMW)의 대표이사. 주요 부품사 대표 및 독일 자동차산업협회 회장이 참여한다. 노동계에서는 금속노조 위원장과 주요 사업장 평의회 대표가 참여하며, 자동차산업과 관련된 주요 지역의 지자체장들도 초대된다. 또한 자동차산업의 전환을 위한 정책적 자문역할을 하는 '국가 모빌리티 미래 플랫폼'(NPM) 위원장도 참여한다.

여기서 금속노조는 좋은 일자리의 지속 및 창출을 위한 자동차산업의 미래 발전 정책을 요구한다. 최근에는 특히 코로나 사태로 현재 1/8이 위기에 몰려있는 중소기업체들의 어려움을 전달하고 전환을 위해 필요한 지원책을 강조하고 있다. 이러한 요구들은 회담에서 논의되어 정책화된다. 예컨대 최근 11월 17일 개최된 회담의 합의 사항을 보면 그동안 논의되었던 의제들이 정책적으로 구체화 되었음을 알 수 있다.

이 회담에서의 주요 내용은 전기차 및 플러그인 하이브리드 구매지원금의 연장과 코로나 사태로 전환의 어려움을 겪는 자동차산업에 대한 지원책이다. 2021년까지 지급되기로 했던 친환경차 구매지원금은 2025년까지 연장한다. 순수 전기차의 경우 지원금을 올려 가격이 40,000유로 미만인 경우 6,000유로의 지원금을 받으며, 그 이상은 5,000유로를 받는다.³²⁾ 플러그인 하이브리드 차종은 이보다 낮은 지원금인 4,500유로 또는 3,750유로를 받는다.³³⁾ 또한 정부는 충전소를 2021년까지 두 배로 늘리기로 하는 등 인프라 구축에도 더 많은 투자를 하기로 약속했다.

또한 코로나 사태로 전환이 지체되는 전체 자동차산업의 발전을 위해 50억 유로의 자금을 제공하기로 했다. 20억 유로는 이미 부품업체의 경기 부양책으로 책정되어 있으며, 30억 유로를 추가 지원하여 전환을 위한 구조변화에 차질이 없도록 한다는 계획이다. 크게는 전환을 가속화하고, 혁신역량을 강화하며 데이터를 활용하는데 정책적 방향을 두고 있는데, 다음과 같은 세 개의 모듈로 나누어 2024년까지 지원한다(BMWi 홈페이지).³⁴⁾

생산성 및 복원력 향상을 위한 생산 현대화 (모듈A)

- 전환을 위한 지원, 특히 새로운 장비 및 인더스트리4.0의 인프라에 대한 투자 지원(중소기업의 경우 20%까지), 환경보호에 대한 투자 지원(대기업의 경우 60%, 중소기업의 경우 80%까지), 컨설팅 및 교육을 위한 투자 지원(대기업의 경우 50%, 중소기업의 경우 80%까지)

32) 가장 높은 지원금인 6,000유로를 받을 수 있는 가격대의 순수 전기차 중 현재 독일에서 가장 인기 있는 차종은 르노 조이, 폭스바겐 ID.3 및 현대 코나다.

33) 환경단체들은 완전히 친환경적이지 않은 플러그인 하이브리드에 대한 지원금에 대해 비판적이다.

34) BMWi

<https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2020/10/20201117-zitat-altmaier-im-vorfeld-des-autogipfels.html> (2020, 12월 3일 접속)

- 인더스트리 4.0 구현의 문제해결을 위한 공동 R&D 프로젝트(대기업의 50%, 중소기업의 경우 85%까지)
- 데모공장 및 전환프로젝트

새롭고 혁신적인 미래형 제품 (모듈b)

- 산업의 매력적인 조건을 만들기 위한 포괄적이고 기술 개방적인 주제에 대한 R&D 프로젝트 지원. 이를 위해 이미 진행 중인 지원 프로그램인 "새로운 차종 및 시스템 기술"이 확대된다. (대기업의 경우 50%, 중소기업의 경우 85%, 프로젝트 파트너 및 프로젝트 당 최대 1,500만 유로까지 지원)
- 실험적 개발 (대기업의 경우 40%, 중소기업의 경우 60%까지)
- 데모공장 및 전환 방안

공동 솔루션 모색 및 혁신클러스터 구축 (모듈c)

- 클러스터 경영 촉진
- 공통의 문제들에 대한 컨설팅 및 솔루션 제안
- 촉진수단 신청 지원
- 공동 투자, 예컨대 테스트 장소 또는 실제 실험실 건설
- 재교육, 특히 변경된 생산 프로세스 및 기술 변화에 적응하는 직원의 역량을 위한 교육.
- 전환을 위한 방안
- 개별 회사가 아닌 클러스터가 자금을 받음(투자의 50% 및 운영비용의 50%까지).
- 클러스터에 대한 자금은 750만 유로로 제한

자동차정상회담은 급격한 기술변화와 코로나 위기로 신속한 정책 결정을 해야 하는 시기에 큰 역할을 하고 있다. 참석자들의 정치적 무게가 있는 만큼 합의 사항은 빠르게 정책화되고 중요한 영향을 미치게 된다.

나) 국가 모빌리티 미래 플랫폼 (Nationale Plattform Zukunft der Mobilität)

국가 모빌리티 미래 플랫폼(이하 NPM)은 현재 많은 변화를 겪고 있는 모빌리티 산업의 미래를 위해 2018년 9월 독일 연방정부가 세운 기구다. NPM은 2010년 설립되었던 ‘국가 E-모빌리티 플랫폼’(NPE)의 후신이다. NPE는 전동화가 핵심주제였던데 비해 NPM은 모빌리티 전반에 걸쳐 주제와 활동을 확대했다.

NPM은 모빌리티 분야의 정책적 권고를 위한 대화 플랫폼이다. 모빌리티 부문의 변

화는 광범위한 기술, 법 및 사회적 변화를 동반한다. NPM은 이해 관계자, 전문가 및 정책 관련자들을 한데 모아 이들의 논의 결과를 바탕으로 정치인, 산업, 지자체 및 사회에 여러 조치들을 권고하는데 목적이 있다. 전체적으로 두는 주안점은 다음과 같다.

- 탄소 중립적이고 환경친화적인 운송시스템을 위한 복합 솔루션 개발
- 경쟁력있는 자동차산업을 육성하고 독일의 고용 촉진
- 효율적이고 높은 품질, 유연하고 안전하며 경제적인 모빌리티 촉진

NPM의 구조는 운영위원회, 사무국, 자문위원회 및 6개의 워킹 그룹으로 구성된다. 운영위원회는 NPM의 방향과 주제를 잡아나가는 역할을 한다. 노사정 및 학계에서 23명이 참여하며, 노동계에서는 금속노조 위원장이 참여한다. 6개 워킹그룹의 논의결과를 모니터링하고 정책적 권고사항에 대해 결정한다. 사무국은 플랫폼의 회의준비, 기록 및 보도자료 등을 관리하는 지원 부서다. NPM의 진행상황을 운영위원회에 알리고 미디어에 연결하는 역할을 한다. 자문위원회는 NPM과 연방 의회 사이의 가교역할을 한다. 플랫폼의 결과를 의회에 알리고 의회로부터 의견을 받는다. 자문위원회는 워킹그룹에 대한 평가 의견을 운영위원회에 제출한다.

<그림 5-1> NPM의 구조



<출처: NPM 홈페이지>³⁵⁾

35) NPM www.plattform-zukunft-mobilitaet.de/die-npm/ (12월 4일 접속)

6개의 주제로 나누어진 워킹그룹은 NPM 활동의 핵심이다. 논의 결과는 보고서로 만들어져 해당 영역의 정책적 권고안 역할을 한다. 여기서 금속노조는 고용과 교육이 핵심주제인 워킹그룹4를 주도한다. 각 워킹그룹의 주제 및 목적은 다음과 같다.

워킹그룹1: 교통 및 기후 변화

독일 정부는 유럽의 기후 목표를 달성하기 위해 다양한 부문에 국가적 온실가스 감축 목표를 규정했다. 운송 부문에서 온실가스 배출량은 1990년 기준 연도에 비해 2030년까지 40~42% 감축한다. 이로 인해 운송 시스템과 모빌리티에서 광범위한 사회 및 경제적 변화 과정이 필요하다. 워킹그룹1은 이러한 변화 과정을 통해 2030년까지 운송 부문의 기후 목표를 달성하기 위한 적절한 조치들을 개발한다. 또한 조치의 이행 과정을 모니터링하고 계속해서 추가 행동사항을 권고한다.

워킹그룹2: 지속가능한 모빌리티를 위한 대체 파워트레인 및 연료

워킹그룹2는 독일 정부의 기후 및 에너지 목표와 관련하여 모든 운송수단에 대한 대체 파워트레인 기술 및 연료 개발에 기여한다. 기술 및 경제적 기준 외에도 사회적 요구사항을 같이 고려하며, 여기에는 기술 촉진프로그램, R&D 및 투자와 관련된 권고사항 등이 포함됩니다. 워킹그룹2는 3개의 하위 분과를 두고 있다(E-모빌리티의 기술적 컨셉; 수소 및 연료전지; 내연기관의 대체 연료).

워킹그룹3: 모빌리티 부문의 디지털화

워킹그룹3은 디지털화와 자동화가 미래의 모빌리티를 보다 기후 친화적이며 편리하고 저렴하게 만들기 위한 모든 방안을 강구한다. 이를 위해 4개의 분과를 두고(멀티 모달 모빌리티, 자율 주행, 디지털화 및 사회적 대화), 다음과 같은 목표를 추구한다.

- 배출가스를 줄여 생태계의 지속 가능성 증대
- 간단하고 빠르며 경제적인 모빌리티를 만들어 소비자 요구 사항 충족
- 원활하고 편리하며 통합된 교통 흐름을 통해 효율성 향상
- 교통 안전 향상
- 운송의 인프라, 네트워킹 및 활성화 영역에서 필수적인 기술적 전제조건 개발

워킹그룹4: 이동성 및 생산기지 보장, 배터리 셀 생산, 소재 및 재활용, 교육 및 직무자격(숙련화)

워킹그룹4는 금속노조가 주도한다. 이동성 부문은 운송 관련 전체 고용의 10~11%를 차지하는 고용에 큰 영향을 미치는 부분이다. 이 그룹은 두 개의 분과(전략적 인력계획/가치창조)를 두고 다음과 같은 주제에 정치, 경제 및 사회에 구체적인 정책을 제언한다.

- 모빌리티 제품 생산 및 모빌리티 서비스 제공으로 인한 고용 효과를 분석하고 이에 필요한 인적자원 개발(필요한 전문인력의 교육 및 재교육)
- 원자재, 셀 생산, 조립 및 재활용 측면과 반도체 등의 '배터리 에코시스템'과 같은 신기술 개발 및 새로운 가치창출 네트워크의 잠재력과 리스크

워킹그룹5: 운송 및 에너지 네트워크 연결, 부문 통합

워킹그룹5는 2030년까지 운송 부문에서 독일의 기후 목표를 달성하는데 필요한 대체 파워트레인 및 인프라는 무엇이며 어떤 조치를 취해야 하는지 분석한다. 여기서의 주제는 E-모빌리티를 위한 충전 인프라, 승용차 및 상용차 분야의 LNG 및 Power-to-X(수소 및 전기 연료) 등이 포함된다. 또한 E-모빌리티의 지능형 네트워크 통합 및 각 부문의 연결을 위한 전제 조건 및 데이터 필요성에 대해서도 논의한다.

워킹그룹6: 표준화, 규범화, 인증 및 타입 승인

워킹그룹6은 모빌리티의 미래를 위한 표준화 로드맵을 개발하기 위한 전문가 그룹이다. 이를 통해 조직 또는 기관에서 운영의 표준화, 규범, 인증 및 형식 승인을 관리하는 역할을 한다. 표준화 프로세스와 기존 표준의 확장 또는 조정은 DKE 및 DIN의 표준위원회와 긴밀히 협력하여 개발한다.

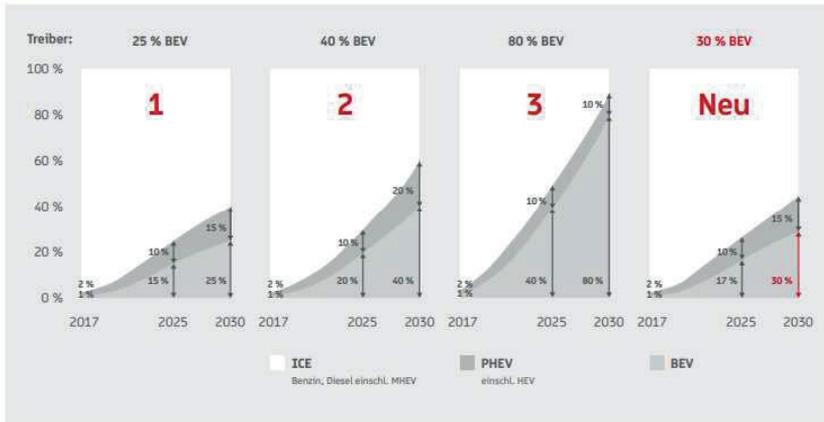
금속노조가 주도하는 워킹그룹4에서는 2020년 1월에 모빌리티 전환과정에서 노동시장의 가장 큰 이슈인 전기차와 고용 문제를 분석한 보고서를 내놓는다. 이 보고서는 모빌리티의 전동화가 기술혁신과 기후 보호 조치로 더욱 가속화될 것이며, 자동화를 통한 생산성 향상도 지속될 것으로 내다본다. 이에 따라 고용 구조와 직무의 질적 변화가 일어날 것이기 때문에 대응조치를 마련해야 한다고 강조한다. 주요 내용을 보면 다음과 같다. 정책적 변화(특히 탈탄소화 정책)와 기술변화의 동향을 지속적으로 추적하면서 노동의 양적, 질적 문제를 파악하고 대안을 논의해 나가는 독일 금속노조의 활동은 우리에게 시사하는 바가 크다.

▣ 연구의 기점: 2030년 전기차 비중

워킹그룹4의 연구는 기존의 프라운호퍼 IAO의 'ELAB 2.0'(2018) 연구와 IAB 연구 보고서(2018)를 기반으로 모빌리티의 전동화가 가속화되는 2030년까지 생산과 고용에 미치는 영향을 예측했다. 다시 말해, 현재 강화된 기후보호 프로그램과 이에 따른 전기차 생산량을 감안하여 두 연구결과를 보완했다. 현재의 기후보호 목표를 지키려면

2030년에는 1,000만대의 전기차가 도로 위에 있어야 한다. 이는 ELAB 2.0에서 가장 개연성을 높게 보았던 '시나리오1'보다 높은 수치다. 따라서 NPM의 새로운 시나리오에서는 ELAB 2.0의 시나리오1에서 가정한 전기차 비중(25%)보다 높은 30%로 잡았다.

<그림 5-2> 차종별 생산 비중 시나리오



<출처: NPM, 2020: 11>

▣ 고용에 미치는 영향

위의 새로운 시나리오가(전기차 생산비중 30%) 고용에 미치는 영향을 직무별로 분석했다. 직무는 가공, 조립 등 생산에 직접 참여하는 '직접 생산직', 물류나 보전 및 품질 등과 같이 생산에 관여하나 직접적으로는 참여하지 않는 '생산연관 간접직' 및 계획 또는 관리직과 같은 '간접직'으로 나누었다. 이때 자동화 등으로 인한 생산성 향상 효과를 같이 고려했다. 전기차는 기존의 내연기관차보다 더 자동화하기 쉽다. 기존의 제품보다 새로운 제품 요소들의 생산성이 높아진다. 따라서 2016년에 비해 2030년까지 기존의 제품 요소들인 경우는 매년 2%, 새로운 요소들에는 3%의 생산성 향상을 고려했다.

이에 따른 분석결과는 전동화보다는 자동화로 인한 고용감소가 더 크게 나타났다. 2018년 기준으로 2030년에 생산성 향상을 고려하지 않은 전동화로 인한 전체적인 고용감소는 14%인데 비해, 생산성 향상을 포함한 결과는 39% 감소로 나타났다. 직무별로 보면 어느 경우나 직접 생산직이 가장 많이 영향을 받고 있으나, 생산성 향상으로 인한 고용감소의 폭은 '생산연관 간접직'과 '간접직'이 더 높다. 2018~2030년 사

이 생산성 향상을 고려하지 경우에는 직접 생산직의 감소 폭이 훨씬 더 높다(직접 생산직 -14%, 생산연관 간접직, -9%, 간접직 -10%). 그러나 같은 기간 생산성 향상을 고려하지 않은 경우와 고려한 경우의 고용감소를 비교하면 직접 생산직은 24% 증가한 반면, 생산연관 간접직은 27%, 간접직은 26% 증가했다. 이는 현재 진행되는 자동화와 디지털화는 직접 생산직을 넘어 전 영역에 도입되어 고용에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

<표 5-2> 직무별 고용변화율(생산성 향상을 고려하지 않은 경우)

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2025	2030
Mitarbeiter							
Alle	±0 %	-1 %	-2 %	-5 %	-5 %	-7 %	-14 %
Direkte	±0 %	±0 %	-2 %	-6 %	-6 %	-6 %	-17 %
Produktions- nahe indirekte	±0 %	±0 %	±0 %	-5 %	±0 %	±0 %	-9 %
Indirekte	±0 %	±0 %	±0 %	±0 %	±0 %	-2 %	-10 %

<출처: NPM, 2020: 13>

<표 5-3> 직무별 고용변화율(생산성 향상을 고려했을 경우)

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2025	2030
Mitarbeiter							
Alle	-2 %	-4 %	-8 %	-13 %	-13 %	-21 %	-39 %
Direkte	-2 %	-4 %	-8 %	-14 %	-14 %	-23 %	-41 %
Produktions- nahe indirekte	-2 %	-4 %	-7 %	-12 %	-11 %	-17 %	-56 %
Indirekte	-2 %	-4 %	-6 %	-8 %	-9 %	-18 %	-36 %

<출처: NPM, 2020: 13>

▣ 정책적 권고

분석결과는 모빌리티 부문의 구조적 변화는 이미 일어나고 있으며 앞으로 더욱 가속화 될 것임을 보여준다. 보고서는 여기서 발생하는 고용과 직무역량의 변화로 발생하는 문제는 개별 기업에서 해결하기 어려울 것으로 보고, 노사정의 협력으로 대응조

치를 마련해야 한다는 점을 강조한다.

먼저 모빌리티의 가치사슬이 국내에서 구축되어야 한다고 지적하면서 정부와 기업이 배터리셀 등 미래형 모빌리티 부품에 대한 더 많은 투자를 강하게 요구한다. 이를 통해 산업의 부가가치와 일자리를 창출할 수 있다는 것이다.

또한 산업의 변화를 총체적으로 파악하고 이에 적응하는 직업훈련 프로그램이 필요하며, 특히 이때 중소기업이 필요한 사항을 고려해야 한다는 점을 강조한다. 이를 위해 연방 고용청, 지역 훈련 제공자 및 숙련화가 필요한 회사가 협력하여 실제 필요성에 기반한 직무교육과 자격 조치를 개발하고 제공하는 이른바 ‘역량 허브’(KompetenzHub)라는 지역 관련 단체들의 협력적 네트워크 설립을 제안한다. 완성차 및 부품업체에서 개발되어 이미 성공적으로 적용되고 있는 사례들을 찾아 분석하여 교육 및 훈련의 모범적인 모델로 활용할 수 있을 것이다.

지자체가 각 지역에서 지역의 특성에 맞는 전환계획을 개발하고 실행하기 위한 ‘전환회사’(Transformationsgesellschaft)를 설립하는 것도 제안한다. 전환과정에서 인력이 줄어드는 회사와 고용이 더 많이 필요한 회사들을 파악, 연결하여 인력 이동이 원활하게 이루어지는 역할을 한다. 지역의 전문인력이 일자리 정보와 주선 부족으로 타 지역으로 떠나는 것을 방지하고 지역 노동시장의 침체를 막을 수 있다.

이와 함께 ‘전환단축노동수당’(Transformations-Kurzarbeitsgeld)를 제안한다. ‘전환단축노동수당’은 위기 시 고용유지를 위해 받는 기존의 ‘단축노동임금’을 전환기에도 적용하자는 것이다. 즉, 기업이 전환을 위해 단축노동이 필요할 때 국가의 지원으로 임금을 보전하는 제도를 말한다. 예컨대 어느 부품사가 기존의 내연기관차에서 전기차 부품으로 전환하는 과정에서 기존의 제품이 줄어들어 여유 인력이 발생할 수 있고, 그 전환과정이 길 수도 있다. 이때 해고 대신 단축노동을 실시하면 국가에서 임금을 보존해주어 전환과정에서 발생할 수 있는 갈등을 없애 원활하고 신속한 전환을 유도한다는 전략이다.

전체적으로 점점 더 가속화되는 모빌리티 산업의 구조적 전환에 대처하기 위해 다음과 같은 사항을 권고한다.

- 독일 또는 유럽 기업이 배터리셀 개발과 생산 능력을 확대하여 늘어나는 전기차 수요를 충족하고 셀 수입 의존도 축소
- 전자 분야의 통합 시스템 기술 및 솔루션에 대한 소프트웨어 역량 및 포괄적 시스템 지식 확장.
- 단기적으로 현재의 가치 사슬이 잘 작동하기 위해 교육 및 연구를 통해 내연 기관 분야의 역량 유지

- 구조적 변화에 직면하여 회사 간 성공적인 인력개발 계획을 교류하고, 원활하고 신속한 전환을 촉진하기 위한 지역 역량허브(KompetenzHub)와 전환회사(Transformationgesellschaft) 설립 추진
- 플랫폼은 기업이 구조적 변화에 대처하는 인력계획을 세우기 위한 분석 및 예측 도구를 개발하여 지원함
- 직무능력을 변화하는 환경과 기술에 맞춰 더 잘 증진하기 위해 '직무자격화기회법'(Qualifizierungschancengesetz)과 단축노동수당에 관한 규정을 개선함

나. 지역 차원

'자동차정상회담'과 NPM과 같은 중앙차원의 사회적 협의기구와 함께 지역에서도 노사정 대표와 전문가 및 시민단체들이 참여하는 지역의 업종협의체가 있다. '자동차경제 전략대화'(Strategiedialog Autowirtschaft, 이하 '전략대화')라 부르는 지역의 사회적 협의체가 그것이다(이문호, 2020).

'전략대화'는 모빌리티 부문의 지역적 혁신 활동을 촉진하고 연방정부와의 정책적 협력을 강화하기 위해 만든 것으로 2017~2019년 사이에 바이에른, 바덴-뷔르템베르크 및 니더작센 등 자동차산업이 중요한 비중을 차지하는 주에 설치되었다. 이 지역은 BMW, 다임러 및 폭스바겐 등 대규모 완성차가 있어 자동차산업의 영향력이 크고 그동안 내연기관의 의존도가 높아 전환기에 정책적 대안이 더욱 요구되는 지역으로 전략대화가 설치가 필요했다.

지역의 전략대화가 지향하는 목표는 기후 보호를 위한 에너지 전환 및 친환경차 개발과 고용의 문제를 조화롭게 결합하는 방안을 찾는 데 있다. 이를 위해 어떤 활동을 하는지 다임러와 중소 부품업체들의 클러스터가 형성되어 있는 바덴-뷔르템베르크 주의 전략대화를 통해 알아보고자 한다. 이 전략대화는 7년간 활동을 하며, 정치, 사용자단체, 노동단체, 학계, 소비자단체, 환경단체 및 시민사회에서 참가한다. 다음과 같은 6개의 영역으로 나누어 영역별로 문제를 제기하고 정책적 제언을 한다(Baden-Württemberg, 2018).

영역1: 연구개발, 생산 및 부품사

에너지 효율적이고 데이터 네트워크로 연결된 차량은 미래의 제품 포트폴리오를 결정한다. 연구개발, 제조 및 판매 프로세스는 점점 더 짧아지고 더 직접적으로 네트워크화되고 있다. 바덴-뷔르템베르크 주가 이러한 추세를 제대로 따라가고 있는지 문제가 제기된다. 이 과정에서 어떤 가치 창출과 일자리가 생겨날까? 이를 위해 자동차산업의 시스템 역량과 혁신적 강점을 강화할 수 있는 방안에 대해 조사

한다. 숙련된 노동자와 교육의 문제도 중요한 분석의 초점이 된다. 무엇보다 현재 및 미래의 노동자들이 예상되는 변화에 잘 대비할 수 있도록 정부 및 기업의 조치를 개발하는 것이 중요한 목표다.

영역2: 판매 및 정비

신기술로 차량만이 변화되는 것이 아니다. 판매와 정비도 디지털화로 크게 변하고 있다. 예컨대 2016년에 중고차의 30%가 온라인 거래소를 통해 판매되었다. 판매자와 접촉하기 전이라도 고객은 회사의 홈페이지에서 자세한 내용을 확인할 수 있다. 판매 과정의 변화와 더불어 정비 영역도 새로운 제품(커넥티드 카, 전기차/수소차, 자율주행차 등에 적응력을 키워야 하며 적층제조(3D 프린팅) 등 신기술 적용에 대한 연구도 중요한 과제다. 목표는 새로운 비즈니스 모델로 고객과의 관계를 강화하는 것이다.

영역3: 에너지

미래의 모빌리티는 현재의 주유소와는 근본적으로 다른 에너지 공급 체계를 필요로 한다. 시범 프로젝트에서 시스템 분석 및 테스트를 거쳐 에너지와 운송 체제가 조화롭게 전환할 수 구체적인 방안을 강구해야 한다. 기후 친화적인 모빌리티와 부문 간 결합의 큰 잠재력을 활용하기 위한 전제조건은 재생 가능 에너지를 기반으로 안정적이고 경제적인 에너지를 공급하는 것이다. 현재 운송 부문은 화석 연료에 여전히 94 % 이상을 의존하고 있다.

영역4: 디지털화

현재 일어나는 혁신은 점점 더 디지털화와 연계되고 속도가 빨라진다. 바덴-뷔르템베르크 지역과 회사의 성공을 위해서는 새로운 솔루션의 신속한 실행이 중요하다. 따라서 디지털 인프라, 모빌리티의 네트워크 및 운송 시스템의 운영자로서 중심적인 역할을 하는 지자체의 역할이 중요하다. IT 보안에 대한 문제도 전환을 위해 해결해야 할 중요한 과제다.

영역5: 교통체제 개선

운송 부문은 바덴-뷔르템베르크에서 가장 큰 CO2 배출원이다(전체의 32%). 파리 기후보호 협약으로 기후친화적인 모빌리티 솔루션을 찾지 않으면 안 된다. 기후 보호를 위한 모든 조치와 도구를 논의하면서 지속 가능한 운송 솔루션을 위해 지역에서 파일럿 프로젝트를 통해 테스트한다. 여기에는 지역 대중교통의 새로운 기반으로서 승차 공유와 자율주행 버스 경로가 포함된다.

영역6: 연구 및 혁신 환경

과학과 연구는 전환과정에 필수적이다. 과학적 분석을 통해 문제를 이해하고 솔

루션을 개발한다. 영역6의 주제는 바덴-뷔르템베르크가 어떻게 변화의 기회를 잡을 수 있을지를 다룬다. 인재, 연구 및 혁신 프로세스는 전환기에 경쟁력의 기초가 된다. 좋은 대학, 실천 지향적인 응용 과학대학 및 국제 연구기관을 보유한 바덴-뷔르템베르크는 포괄적인 연구 및 혁신 환경을 갖추고 있다. 목표는 전략대화에서 이 기반을 최적으로 활용하여 과학과 비즈니스 간의 긴밀한 협력관계를 만드는 일이다. ARENA2036, Cyber Valley 등은 이를 위한 좋은 예라고 할 수 있다.³⁶⁾

여기서 볼 수 있는 것은 우리와 같이 형식적인 대화로 끝나는 것이 아니라 지역 차원에서도 구체적인 주제를 갖고 미래지향적이고 실천 가능한 정책적 대안을 마련한다는 것이다. 이를 위해 지역의 모든 이해 관계자들이 모여 환경적 측면과 함께 경제적, 사회적 측면도 같이 고려하면서 논의를 통해 갈등을 줄이고 신속한 전환을 위해 노력한다. 중앙과 지역 차원의 유기적 관계 속에서 이루어지는 이러한 사회적 대화체제는 독일 자동차 산업의 전환에 커다란 기여를 하고 있다.

4. 독일 금속산업의 노사협약

1) 산별 차원

독일 금속산업의 노사관계는 산별 차원에서 사용자단체와 금속노조 간 단체교섭이 이루어지고,³⁷⁾ 사업장에서는 각 기업의 노사 간 공동결정을 하는 이중 구조를 갖고 있다. 공동결정은 다시 전체 기업 차원에서의 ‘감사회’(Aufsichtsrat)와 개별 사업장에서의 경영진과 노동자대표(사업장평의회) 간 이루어지는 공동결정(사업장협약)으로 구분된다. 산별 차원에서 임금, 노동시간 및 노동조건 등 일반적인 노동력 판매조건에 대해 단체협약을 체결하면 개별 사업장에서는 이를 자신들의 사업장에 맞게 구체화하여 적용한다.

산별교섭의 커다란 장점은 위기 때나 변화의 시기에 더욱 두드러진다. 위기를 극복하거나 변화에 대응할 때 개별적인 행동이 아니라 산별 차원에서 전체 이해관계를 아우르는 전략을 만들어 같이 움직일 수 있어 변화의 힘이 커지기 때문이다. 개별적인

36) ARENA2036은 과학 및 산업계의 유명한 대표자들이 슈투트가르트 대학의 하이테크 센터에서 미래형 자동차를 공동으로 개발하는 민관 파트너십이다. Cyber Valley는 인공지능 분야에서 유럽 최대의 연구협력 기구다. 슈투트가르트 대학교 외에도 튀빙겐 대학교, Max Planck 지능형 시스템 연구소, 바덴-뷔르템 베르크 주, Fraunhofer 연구소 및 7개의 산업계 파트너가 참여하고 있다.

37) 산별교섭은 각 지역에서 금속노조 해당 지역지부가 담당한다.

이해관계에 따라 행동하면 '죄수의 딜레마'에 빠져 전체가 피해를 보게 되고, 변화보다는 갈등과 혼란이 일어나기 쉽다. 때문에 산별교섭은 노동자뿐만 아니라 회사와 산업정책적 측면에서도 이롭다.

전환시대에 독일 금속노조의 교섭전략은 '질적 교섭'이 강화되고 있다. 질적 교섭이란 사회구조적 변화를 가져오는 의제에 중점을 두는 것을 말한다. 이를 통해 산업의 전환 또는 위기 극복을 위한 근본적인 해결책을 마련하고자 한다. 이러한 가운데 교육 및 훈련 분야에 특히 많은 신경을 쓴다. 전환의 시기에 직무의 변화가 일어날 것은 분명하며, 노동자들이 이 변화에 대응하기 위해서는 무엇보다 교육과 훈련이 가장 중요한 수단이기 때문이다. 달리 말해, 교육과 훈련은 전환기에 가장 중요한 고용 안정 및 직업적 상향 이동의 핵심 수단이 되며, 기술 및 조직적 변화 과정에 참여하여 공동으로 설계하는 역량을 갖추게 된다. 그래야 지금 일어나는 전환이 일방적으로 효율성과 경쟁력만을 위한 것이 아니라 노동의 인간화와 결부될 수 있다.

이러한 관점에서 독일의 금속노조는 앞서 살펴본 바와 같이 '플랫폼 인더스트리4.0' 및 'NPM'에서 교육 및 훈련 관련 주제를 담당하고 있다. 2015년 금속노조의 '숙련화와 재교육에 대한 단체협약'(Tarifvertrag zur Qualifizierung und Weiterbildung)은 큰 의미를 갖는다. 오랫동안 요구해 왔던 교육을 위한 시간선택제가 가능해졌기 때문이다. 노동자들은 7년까지 '교육파트타임'에 대한 권리가 생겼고, 이후 동일한 직무 또는 그보다 높은 직무로 이동할 수 있는 가능성이 생겼다. 이는 특히 직업학교나 대학 교육을 못 마친 청년 노동자들에게 학교 교육을 마칠 수 있는 기회를 주고, 기술자로 직무 자격이 올라가는 재교육을 받을 수 있는 기회를 제공한다. 노동자는 평소 연장근로 시간을 향후 자신의 재교육을 위해 '훈련계좌'(Weiterbildungskonto)에 적립할 수 있다(황선자 외, 2017).

지역지부는 각 지역의 특성과 상황에 맞게 전환시대를 맞는 노조의 원칙과 사회적 협약 또는 노사공동선언문 등을 채택한다. 예컨대 바이에른 주 지부는 '사람중심의 디지털화'라는 모토 아래 좋은 일자리를 위한 7개의 원칙을 세웠다. 증가하는 유연화에 대한 합당한 규제, 노동과 건강권 확대, 빅 데이터로 확대되는 기업의 권력과 통제에 대한 규제, 새로운 공동결정과 참여의 형태, 사회적 변화와 정의를 위한 교육과 재교육, 바이에른의 강하고 현대적인 산업발전을 위한 적극적 산업정책, 복지국가 4.0(안정과 정의, 새로운 노동시간 정책과 단체교섭) 등이 그것인데, 이 같은 원칙은 단체교섭과 공동결정의 의제와 지향점이 된다. 또한 2015년 노르트라인-베스트팔렌 주 금속노조와 사용자협회는 '디지털화, 인더스트리4.0 및 노동4.0'이라는 공동선언문을 채택하는데, 그 주요 내용을 보면 아래와 같다(황선자 외 2017).

‘디지털화, 인더스트리4.0 및 노동4.0’

1) 수요에 맞는 숙련화

디지털 시대 직업과 숙련의 형태는 변화한다. 단순반복작업이 감소하고 까다로운 작업이 많아지면 새로운 숙련이 필요하다. 노동의 질이 격상되도록 기술을 활용하고, 이에 맞는 직업과 숙련교육을 실시한다. 평생교육체계와 숙련화/재교육을 위한 휴가제도를 도입한다.

2) 노동친화적 유연화

산업4.0은 새로운 유연성을 요구한다. 가치사슬의 글로벌 네트워크는 시·공간적 유연성을 확대하고 있다. 이러한 유연화가 경영전략의 차원에만 머물지 않고 노동자 요구에도 부합해야 한다. 이를 통해 일과 생활의 조화가 이루어지고, 노동시간을 정확히 파악 보상한다.

3) 임금

산업4.0은 노동의 내용과 과제를 변화시킨다. 금속산업의 신입금체계(ERA)는 이러한 변화에 맞는 체계다. 평가와 결과(성과)중심적 임금체계의 도입이 확대되고 있는데, 이것이 통제와 압력이 아닌 공정한 보상체계가 되도록 한다.

4) 노동과 건강보호

디지털 기술을 이용한 많은 보조장비들이 도입되고 있다. 이로부터 직무의 내용이 변화된다. 따라서 새로운 기술과 방법이 건강 및 안전에 미치는 영향을 고려하여 특히 고령자에 적합한 노동조직을 설계한다. 전체적으로 생산과정을 최적화하면서도 노동자 안전과 건강을 보호하는 노동정책이 필요하다.

5) 주정부에 요구하는 사항

산업4.0은 기업과 노동자, 대기업과 중소기업 등 모두에게 이득이 되어야 성공한다. 디지털 시대에는 상호 연결이 중요하기 때문에 부품사가 같이 발전해야 하며, 노동자의 숙련과 동기부여 없이는 신기술의 활용이 불가능하기 때문이다. 따라서 주 정부에 다음과 같은 사항을 요구한다.

- 목적이 분명하고 적용과 연관된 연구를 추진하여 기업의 혁신 및 고용안정 도모
- 기술과 일자리의 인간적 설계를 추진하며, 이 때 공동결정은 필수적
- 지역적 정보격차 없도록 브로드밴드 등 인프라 구축
- 노사정이 공동으로 디지털화에 대한 요구가 노동법이나 복지적 측면에 부합되는지 검증하고, 높은 수준의 직업교육체계 구축
- 산업4.0을 위한 대학의 역량을 강화하고, 경제 및 연구기관들과의 협력 강화
- 학교, 직업교육 및 대학교육에서 컴퓨터와 정보기술 관련 의식과 역량개발을 위한 기금 조성
- 산업4.0을 위해 요구되는 창조적인 기업문화를 형성하기 위해 기업, 직원 및 산업장평의회 지원

산별노조 체제는 기업별노조 체제보다 거시적이고 연대적이며 그 효력도 포괄적이다. 이번 코로나 사태에도 고통 분담을 통한 상생의 협약을 이뤄냈다. 지난 3월 말 노르트라인-베스트팔렌 지부의 '위기협약'은 그 대표적인 사례다. 이 협약은 노조는 물량 감소로 인한 노동시간 단축과 임금동결, 기업은 고용보장, 정부는 단축노동수당을 통해 임금 손실분의 보전을 서로 교환하는 사회적 타협이라고 할 수 있다.

이 협약의 핵심은 코로나 사태로 인한 기업의 위기 상황을 직시하고 3월 31일에 만료되는 임금협약을 올해 말까지 연장하는 대신 기업은 고용을 보장한다는 것이다. 그리고 경영상 어려움으로 노동시간을 단축할 때 평소 임금 손실분의 60%(아이가 있을 경우 67%)를 지급하는 '단축노동임금'(Kurzarbeitergeld)을 크리스마스 보너스나 휴가비를 월 단위로 분배하고 '연대 수당' 350유로를 더해 80%(아이가 있을 경우 87%) 수준으로 올리기로 했다.³⁸⁾ 또한 코로나 사태로 유치원과 학교가 잠정적으로 폐쇄되어 아이 돌봄의 문제가 발생하고 있어 12세 이하 아이 돌봄을 위해 8일간 휴가를 받고, 필요 시 5일 추가할 수 있다. 또한 단축노동수당의 조건도 완화했다. 평소에는 직원의 1/3 이상이 단축노동 조건에 해당되어야 받을 수 있었으나 이번 코로나 위기 때는 10% 이상이면 가능하도록 했다. 그리고 이 협약은 파견노동자에게도 적용되도록 했다.³⁹⁾

이 위기협약은 곧 전국으로 확대되어 전 산업 차원에서 고용 안정에 크게 기여했다. 상반기 독일 신차 등록 수는 전년 대비 35% 줄어들었으나 고용은 비교적 안정된 모습을 보인다. 코로나 사태로 가장 쪼그라든 3월~4월의 고용은 전년 대비 3% 정도만 감소했다(VDA, 2020).⁴⁰⁾

단축노동을 통한 고용보장은 지난 2007년~08년 세계금융 위기 시 그 효력이 입증되었다. 당시 실업률이 급격하게 치솟았던 다른 나라에 비해 독일의 노동시장은 비교적 안정적이었다. 매출과 업무량이 줄어도 인원조정(해고) 대신 노동시간을 줄여 대응했기 때문이다. 이후 금융위기에서 벗어나면서 경기가 호전되자 독일의 산업은 다른 어느 나라보다 빠르게 성장 궤도에 올라섰다. 기존의 숙련 인력을 그대로 갖고 있었기 때문에 물량이 늘어나도 인력을 새롭게 채용할 필요가 없었던 게 결정적인 요인으로 작용했다. 새롭게 인력을 채용하는 시간과 비용을 절약할 수 있었고, 신규인력을 교육시켜 숙련될 때까지 기다리지 않아도 된다는 것이 가장 큰 메리트였다. 코로나

38) 단축노동임금은 12개월까지 지급되며, 특별한 경우 24개월로 연장이 가능하다.

39) 이 협약을 계기로 정부는 '고용보장법'을 제정하고 2020년 12월 31일까지 단축노동을 하는 기업은 2021년 12월 31일까지 연장할 수 있도록 했으며, 수당금액도 처음에는 60%, 4개월부터는 70%, 7개월부터는 80%로 올렸다(아이가 있으면 67%/77%/87%).

40) VDA

<https://www.vda.de/de/presse/Pressemeldungen/Versch-rfung-der-EU-Klimaziele-verst-rkt-in-Corona-Krise-Druck-auf-die-Automobilindustrie.html> (2020, 11/10 접속)

위기가 종식된 ‘포스트 코로나’ 시대에도 독일과 같이 고용을 유지한 나라 또는 기업의 복원력이 훨씬 빠르게 나타날 것이다.

또한 금속노조는 산업의 전체적인 혁신이 전환기 시대에 가장 중요하다는 관점에서 2015년 6월 17~18일 자동차 부품사 컨퍼런스를 개최한다. 목적은 자동차산업의 가치사슬이 구조적으로 변화하는 가운데 부품사의 문제와 새로운 역할이 무엇인지 논의하는데 있었다. 여기서 참가자들은 자동차산업의 혁신을 위해서는 부품사들의 역량이 필수적인데, 현재 완성차의 가격 압력으로 부품사들의 혁신 역량이 파괴되고 있다고 강조하면서 금속노조와 사업장평의회는 ‘자동차산업의 구조변화를 공동으로 극복하자’는 성명서를 발표한다(IG Metall, 2015). 완성차의 과도한 시장 지배력으로 인한 불공정 거래, 임금덤핑을 유발하는 외주화 또는 생산 이전 위협 등에 대해 강하게 비판하고 이를 막기 위해 금속노조와 사업장평의회들이 연대하여 공동투쟁을 벌일 것을 선언한다(부록 선언문 참조).

이렇게 독일의 금속노조는 전환기에 질적 교섭을 강화하고, 가치사슬의 공정한 전환을 통해 부품사의 혁신 역량을 키워 산업 전반적으로 혁신이 이루어지도록 적극적으로 개입하고 있다. 또한 코로나 사태를 맞이하여 위기협약 맺고 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기(고용보장) 전략을 택했다. 현재의 숙련 인력을 유지하는 고용 보장은 포스트 코로나 시대에 뛰어난 산업의 복원력을 보여줄 것이다.

2) 사업장 차원

사업장 차원에서의 가장 큰 특징은 ‘미래협약’이다. 미래협약이란 전환시대에 불확실성을 제거하고 미래의 경쟁력과 고용을 위해 기업의 노사가 기술적, 조직적 혁신을 공동으로 설계해 나간다는 약속이다. 여기에는 투자계획, 기술혁신, 구성원의 인사계획 및 교육 등 회사의 미래를 위해 중요한 사항들이 들어가 있다.

예컨대 2016년 폭스바겐의 ‘미래협약’은 대표적이다. 폭스바겐은 2015년 ‘전략 2025’를 공표한다. 핵심은 내연기관차를 줄이고 전기차와 자율주행차의 비중을 늘이며, 디지털화와 사업영역을 새롭게 확대한다는(카셰어링, 모바일 서비스 등) 것이다. 또한 영업이익률을 2025년까지 7~8%로 향상하겠다는 내용도 포함된다. 순수 전기차는 2025년에 30개 이상의 모델을 생산하는 주력 차종으로 총 생산량의 20~25%가 될 것이라고 공표했다. 전기 배터리와 모터는 자체적으로 개발하여 생산하고, 엔진, 변속기 및 샤프를 생산하는 부품 자회사들은 통합한다는 경영전략도 세웠다.

여기서 사업장평의회들의 최대 관심사는 전기차 생산으로 인해 고용이 감소되는 문제다. 2025년까지 순수전기차 비중이 20~25%로 올라가면 세계적으로 3만여 명이 감축

될 것으로 예측했다. 이 중 독일 내에서 23,000명의 일자리가 없어진다. IT 분야 쪽에 생기는 신규일자리 9,000여 개를 감안하면 독일 내 일자리는 총 14,000개 정도 감소될 것으로 내다봤다.⁴¹⁾

여기서 사업장평의회와 회사는 미래협약을 맺는다. 노사는 폭스바겐이 향후 미래형 모빌리티 분야에서도 세계 최고의 양산 업체가 되어야 한다는데 동감하면서 신기술 및 신제품에 대한 투자, 독일의 생산기지 보장 및 공동결정과 공동책임의 강화 등에 합의한다. 고용과 관련해서는 2025년까지 경영상 해고 없을 것이며, 줄어드는 일자리에 대해서는 자연감소⁴²⁾, 희망퇴직, ‘고령자파트타임’(Altersteilzeit)을 활용한 조기퇴직 및 직무 재교육을 통한 전환배치 등으로 대응한다는데 의견을 같이한다. 미래협약을 통해 회사의 발전에 대해 확신을 갖도록 만들어 전환기에 나타나는 노동자들의 불안감을 해소해 준다(이문호 외, 2018).

이후 추가적인 고용감소의 문제로 갈등도 있었지만 제도화된 공동결정을 통해 해소하면서 폭스바겐은 전환을 준비해 나가고 있다. 예컨대 내연기관 엔진을 생산하던 잘츠기터 공장은 10억 유로를 투자하여 전기차 배터리를 생산하는 공장으로 전환한다. 이미 2019년 전반기에 스웨덴 배터리회사(Northvolt)와 공동개발한 제품을 파일럿 라인에서 시험생산을 시작했다. 폭스바겐은 독일에서 전기차 배터리를 생산하는 첫 번째 완성차가 될 것이다.⁴³⁾ 새시, 액슬, 조향장치 등을 생산하는 브라운슈바이크 공장은 배터리시스템을 생산하게 된다. 지금까지 LG에서 오던 배터리모듈이 이제는 잘츠기터에서 와 배터리시스템에 장착될 것이다. 또한 변속기를 생산하는 카셀 공장은 2025년까지 13억 유로를 투자하여 폭스바겐의 전기차 모델인 ID.3와 ID.4의 모터와 플랫폼(MEB)을 생산하는 공장으로 전환한다.⁴⁴⁾ 이러한 새로운 제품과 설비에 적응하기 위해 구성원들에 대한 교육과 훈련에도 막대한 투자가 이루어진다.

골프를 생산하는 쾰히카우 공장은 2025년까지 연간 33만대를 생산하는 유럽에서 가장 큰 순수 전기차 전용공장으로 전환한다. 이 공장은 폭스바겐 그룹의 전기차 생산의 중심지가 된다. 전체 가치사슬도 기후보호에 기여하는 시스템으로 설계하고자 한다. 쾰히카우 공장의 외부 전력 공급은 이미 2017년 오스트리아 에너지 공급업체

41) 인월감소는 모두 전기차로 인한 것만은 아니다. 생산성향상과 자동화 등 다른 기술적, 조직적 요인도 작용한다. 그러나 엔진, 변속기 등 내연기관 부품사들의 인월 감소폭이 많은 것으로 보아, 전기차 요인이 가장 크다고 볼 수 있다. 당시 폭스바겐 그룹사 독일 내 전체 인월은 28만 명이고, 자동차 회사는 11만여 명이였다.

42) 1960년대 전후 태어난 베이붐 세대가 이 시기에 상당수 퇴직할 것으로 내다봤다.

43) Wolfsburger Allgemeine (2019년 5월 13일)

<https://www.waz-online.de/Wolfsburg/Volkswagen/Milliardeninvest-in-Salzgitter-VW-steigt-in-Batteriezellfertigung-ein> (2020년 12월 6일 접속)

44) HNA (2020년 11월 14일)

<https://www.hna.de/lokales/kreis-kassel/baunatal-ort312516/vw-kassel-investition-elektro-mobiltaet-id3-baunatal-standort-milliarden-90100305.html> (2020년 12월 6일 접속)

(Verbund)의 수력 발전소에서 오는 친환경 전력으로 바꾸었고, 에너지 집약적인 배터리셀을 생산하는 부품업체와도 녹색 전력을 사용하는데 합의하는 등 제품이나 가치 창조 과정이 모두 탄소중립적이라는 이미지를 부각시킨다.

쯔빅카우 공장은 디지털화된 유연하고 효율적인 모범공장이 될 것이다. 인더스트리 4.0의 다양한 디지털 기술들이 도입된다. 스마트한 로봇과 무인 운송시스템을 활용하여 부품을 조립라인에 완전히 자율적으로 가져온다. 조립라인의 자동화 수준은 지금보다 거의 세 배가 될 것이다. 이러한 공장혁신을 위해 12억 유로를 투자한다.

이와 같은 새로운 세계에 적응하기 위해 폭스바겐 그룹의 가장 큰 교육 센터가 쯔빅카우에 지어졌고, 2022년까지 전 직원이 교육을 받는다. 시간과 비용은 상당하지만 이 영역의 선구자가 되기 위해서는 새로운 기업문화가 필요하다는 생각에서다. 모든 직원(7.700명)은 e-모빌리티와 관련된 일반적인 정보와 지식에 대해 교육을 받는다. 3,500여 명은 총 306개의 교육 주제가 포함된 제품 및 프로세스 교육 과정을 받으며, 1,560명은 18주가 걸리는 고전압 교육 과정을 받고 3단계로 분류된 해당 자격증을 획득하여 고전압 시스템을 다룰 수 있도록 준비한다. 2022년까지 교육에 소요되는 시간을 전체적으로 보면 13,000일이 된다.⁴⁵⁾

<그림 5-3> E-모빌리티를 위한 폭스바겐의 쯔빅카우 공장의 교육/훈련



<출처: Volkswagen, 2018>

금속노조는 미래협약을 전체 산업으로 확대하고자 한다. 특히 중소기업의 미래가 불확실해 이들 사업장의 구체적인 변화 양상을 파악하고 대처방안을 강구할 필요가

45) Volkswagen
<https://www.volkswagenag.com/de/news/stories/2018/11/zwickau-conversion-to-europes-most-efficient-e-car-factory.html> (2020. 8월 12일 접속)

있음을 직시하고, 노르트라인-베스트팔렌 주의 '노동 2020'(Arbeit 2020)프로젝트에서 시작한 '전환지도'(Transformationsatlas)를 전국으로 확대했다.⁴⁶⁾ 전환지도란 개별 사업장에서 기술변화로 인한 기회요소와 위험요소를 구체적으로 파악해 전환에 대한 노동자들의 이해를 돕고, 사업장평의회는 대응능력을 향상시키는데 목적이 있다. 아래 그림에서 보는 것처럼 지도에는 부서마다 기술변화(자동화및 디지털화)의 정도를 파악하고 그에 따라 고용의 증감, 노동조건 및 직무 자격의 변화에 대한 양상을 보여주면서 노동자에 어떤 영향(긍정적 및 부정적 영향)을 주는지를 판단하는데 도움을 준다. 이를 통해 사업장평의회는 자신의 사업장에서 중점을 두고 해야 할 일이 무엇인지 구체적으로 파악할 수 있다(IG Metall, 2018).

<그림 5-4> 전환지도(예시)



<출처: IG Metall, 2018>

금속노조는 이 전환지도를 2019년 초 전국으로 확대하여 2,000여 개의 사업장의 전환실태를 파악, 평가했다. 결과는 긍정적이지 않았다. 각 사업장은 현재 고용 및 숙련, 직무구조 등에서 근본적인 변화를 겪고 있고 앞으로는 더 많은 변화가 예상되나, 회사는 이에 대해 제대로 준비하지 못하고 있다는 것이다. 특히 대부분의 사업장평의회 위원들은 직무능력 향상과 교육이 필요하다고 보고 있으나, 회사는 이에 대한 조

46) '노동 2020'은 2016~20년까지 노르트라인-베스트팔렌 주의 금속노조를 비롯 광산·화학·에너지 및 식품·요식업노조, 독일노총 지역본부가 주체가 되어 진행하는 프로젝트로 재정은 유럽사회기금(ESF)과 지자체 노동부가 공동으로 지원한다.

사조차 제대로 하고 있지 않아 기술변화와 함께 노동자들의 리스크가 증가한다는 것이다.

이러한 부정적인 결과가 나오자 금속노조는 각 사업장에서 공동결정을 강화하고 미래협약의 체결을 촉구했다. 여기에는 특히 회사의 전환을 위한 중장기적 투자계획, 교육과 인력개발, 독일 내 생산기지 및 인원계획 등의 내용이 담겨야 함을 강조했다(IG Metall, 2019). 또한 2019년 6월 말 베를린에서 대규모 집회를 열었다. 전국에서 5만 명 이상의 노동자가 참가한 집회의 슬로건은 '공정한 전환'(FairWandel)이었으며, 정부와 회사에 기후위기에 대응하기 위한 모빌리티와 에너지 전환, 고용보장 및 사회적 안전망 강화 등을 요구했다.⁴⁷⁾

5. 소결: 한국 금속노조에 주는 시사점

세계 경제는 지금 디지털화, 기후변화, 미래형 모빌리티 및 새로운 사업모델의 발전 및 보호주의 경향과 더불어 최근에는 코로나 사태까지 겹쳐 대전환의 시기를 맞고 있다. 우리는 지금까지 독일의 금속노조가 이 대전환의 시기에 어떻게 대응하고 있는지 자동차산업을 중심으로 살펴보았다. 전체적으로 독일의 금속노조는 '공정한 전환'이라는 분명한 입장을 갖고 세 개의 차원(사업장/산별협약/산업과 노동정책)에서 대응해 나가고 있다.⁴⁸⁾ 이러한 중층적 대응은 우리에게 시사하는 바가 크다.

우리에게 요구되는 것은 먼저 전환에 대한 분명한 입장을 확립해야 한다는 것이다. 그래야 전체적인 대응방향과 각 정책 영역에서 일관성이 생긴다. 앞서 언급한 한국의 딜레마는 전환에 대한 노조의 분명한 입장과 정책 방향이 없기 때문에 발생하고 있는 것이라 할 수 있다. 전환은 기후위기와 산업의 지속가능한 발전을 위해 필요하다. 문제는 전환이나 아니냐가 아니라 어떠한 전환이냐가 문제다. 사회, 경제 및 환경적으로 조화를 이루는 공정한 전환의 방향을 세워야 한다. 이를 위해서는 독일과 같이 노조의 중층적 대응이 필요하다.

먼저 독일 금속노조의 산업정책적 개입은 다양한 채널을 통해 이루어진다. 이는 산업정책적 개입이 거의 없는 한국의 노조에게 큰 시사점을 던져준다. 산업정책은 미래의 먹거리와 연관되고 노동의 양적, 질적 문제에 직접적으로 영향을 준다. 따라서 이에 대한 노조의 관여가 없다는 것은 노동자의 이해 대변에 충실하지 못하다는 것을 말해준다. 독일의 금속노조는 중앙과 지역 차원에서 산업정책적으로 많은 영향력을

47) IG Metall <https://www.igmetall.de/thema/fairwandel> (2020. 12월 6일 접속)

48) 독일의 금속노조는 국제적 차원에서도 활발한 활동을 하고 있다. 산업의 가치사슬의 세계화된 상태에서 국내적 관점만으로는 문제해결이 어렵기 때문이다. 각 나라 금속노조와 정보교류와 연대를 통해 공동 대처방안을 강구한다. 또한 글로벌 대기업들에는 유럽 및 세계사업장평의회가 구성되어 연대와 문제해결의 관점을 글로벌 차원으로 넓힌다.

발휘하고 있다.

중양에서는 제조업의 디지털 전환과 국제 경쟁력 향상을 위한 사회적 협의체인 인더스트리4.0 플랫폼과 산업의 미래 연합에 참여한다. 여기서의 논의는 미래의 산업전략을 수립하는데 커다란 영향을 미친다. 자동차업종으로는 중앙차원에는 자동차정상회담과 미래 모빌리티 국가 플랫폼이 있다. 전자는 총리를 비롯한 자동차 관련 정부 부처 장관과 노사 대표들이 모여 자동차산업의 문제와 정책적 지원에 대해 논의한다. 형식에 구애받지 않고 정치적 무게감이 있는 보스들의 자리여서 여기서의 합의는 신속하게 정책화되고 실천된다. 최근 코로나 위기를 극복하고 중소기업의 전환을 돕는데 크게 기여했다. 미래 모빌리티 국가 플랫폼은 노사민정학에서 240여명이 모여 6개의 분과로 나누어져 활동하면서 모빌리티의 미래를 설계한다. 독일 기업의 경쟁력과 고용을 지키기 위한 정책적 권고안을 각 분과별로 제공한다. 금속노조 위원장은 운영 위원회에 들어가 플랫폼 전제의 방향과 의제를 조정하면서 4분과를 주도한다. 4분과의 핵심주제는 모빌리티의 전환으로 인한 고용과 교육에 관련된 것이다. 기술변화에 적응할 수 있는 역량강화를 전환 시대에 가장 유력한 고용안정의 수단으로 여기고 기업과 정부와 협력하여 교육 및 재교육 제도를 개선, 확대한다. 또한 급격히 수요가 늘어나는 전기 배터리나 모터 및 전장 부품사들을 발전시켜 국내의 가치사슬을 확대하여 경쟁력과 고용을 창출하는 방안도 논의한다. 이와 함께 지자체의 '전략대화'에도 참여하여 지역의 산업구조 혁신에 적극 협력하면서 지역의 기업들에게 새로운 제품과 사업모델을 위한 투자를 독려한다.

이렇게 중앙과 지역 차원에서 중층적인 노조의 참여는 공정한 전환을 추진하는 강력한 힘이 되고 있다. 그러나 한국은 전환을 위한 노조의 산업정책적 개입은 실종되었다. 제조업 르네상스, 스마트공장 추진, 소부장 산업 촉진 및 가장 최근에는 한국판 뉴딜 등 정부에서는 많은 산업정책을 발표하고 있으나 여기에 노조는 보이지 않는다. 일방적으로 정부가 발표하고 노조는 그에 대한 비판적 의견을 말하는 정도다. 방향이나 내용에 아무런 영향을 주지 못하고 있다. 때문에 노동자들이 전환에 대해 불안감을 갖는 것은 당연하다. 한국의 노조는 무엇보다 산업정책적 개입에 노력을 기울여야 할 것으로 보인다. 이를 위해서는 노조의 정책적 역량 강화가 무엇보다 중요하며, 이를 위해 외부 전문가와의 네트워크를 활성화할 필요가 있다. 지금처럼 '사진 한방'을 위한 보여주기식 사회적 대화가 아니라 실제로 정책적 대안이 수립되고 실천될 수 있도록 해야 한다.

물론 독일과 같이 중층적인 사회적 협의체를 구축하는 것은 시간이 걸린다. 때문에 현재 존재하는 '자동차포럼'을 좀 더 내실화하고 위상을 높이는 것부터 시작하는 것이 현실적일 것으로 보인다. 독일처럼 구체적인 의제를 정해 실태분석과 정책적 권고안

을 만들어 나가는 포럼 형태를 모색할 필요가 있다. 전환의 시대에 가장 중요한 의제는 고용과 직무적응 및 이동을 위한 (재)교육의 문제일 것이다. 이를 중심으로 논의 구조를 개선하고 논의 결과는 정책적 권고안으로 채택되도록 한다.

지난 10월 말 대통령의 ‘2050년 탄소중립’ 선언은 모빌리티 전환에 중대한 영향을 미친다. 이후 ‘국가기후환경회의’에서는 2035년부터 내연기관차의 판매금지와 2040년까지 석탄발전을 중지하라고 권고했다. 이러한 조치에 대해 경영계는 석탄발전 비중이 높은(40%) 국내 산업에 엄청난 부담이 생겨 국제 경쟁력을 저하시키고 고용이 감소될 것이라고 비판하면서 점진적 전환을 요구했다. 이는 앞으로 커다란 쟁점이 될 것으로 보인다. 이에 대한 노조의 입장이 정리되어야 한다. 기후변화에 대응하면서 사회적, 경제적 수용성도 담아내는 미래의 산업정책을 설계해야 한다. 그렇지 않으면 노조는 경쟁력을 요구하는 경영계와 탈탄소화를 요구하는 시민단체 사이에 ‘회색분자’로 남기 쉽다.

전환이 가져오는 영향은 가치사슬의 구조에 따라 지역적으로 다르게 나타난다. 때문에 자동차산업이 중요한 지역에 자동차포럼을 구성하여 지역적 문제와 대안을 세워 중앙의 자동차포럼과 연계하여 풀어나가도록 한다. 현재 울산에 자동차포럼이 있으나 아직 구체적인 의제를 갖고 논의를 하는 단계는 아니며, 중앙과의 연계도 없다. 중앙과 지역의 자동차포럼을 연계하여 상호 정보를 교환하면서 지원과 대안을 모색하는 논의 구조도 만들 필요가 있다.

노사관계 측면에서는 사업장과 산별 차원으로 나누어 볼 수 있다. 산별교섭이 제대로 작동하지 않는 우리에게 독일은 많은 시사점을 던져준다. 위에서 언급했던 여러 협의기구에 참여하여 산업정책적 개입을 할 수 있는 것은 바로 산별노조의 힘이다. 기업별 노조로는 이러한 역할을 수행할 수 없다. 전환의 시대에 독일 금속노조는 질적 교섭을 강화하여 특히 (재)교육 분야와 기술혁신이 노동의 인간화에 기여하도록 작업장혁신에 많은 신경을 쓰고 있다. 전통적인 노조의 기능인 ‘노동 보호’의 역할을 넘어 미래를 만들어가는 ‘노동 설계’로 과제의 범위를 넓히고 있는 것이다. 이렇게 노조의 기능이 확대되는 것은 전환의 시기에 노동의 미래를 위해 요구되는 시대적 역할이라 할 수 있다.

금년 3월 코로나 사태에 직면하여 체결한 ‘위기협약’은 독일 금속노조의 능동적 위기 대처능력을 보여준다. 임금인상을 자제하고 단축노동을 통해 고용을 보장한다는 위기협약은 노사의 가장 합리적인 타협지점이라 할 수 있으며, 위기 시 숙련인력을 보유한 덕택으로 포스트코로나 시대에 산업의 빠른 회복력을 보여줄 것이다. 이러한 위기협약은 사회적 반향을 일으키고 정부가 단축노동수당을 손실임금의 80% 보전 수준으로 2021년까지 말까지 연장하는 ‘고용안정법’을 만들어 전 산업에 적용하는 계기

가 된다.

금속노조는 위기 시 활용하는 이 단축노동수당을 지금의 전환기에도 적용하는 ‘전환단축노동수당’을 제안한다. 제품이나 사업모델의 전환 시 물량이 축소할 수 있고 그 기간도 길어질 경우가 생긴다. 이때 기업에서 고용을 보장하고 단축노동을 실시하면 전환단축노동수당으로 국가가 임금을 보전하여 노사의 갈등을 줄이고 전환을 원활하게 만들자는 것이다. 더불어 금속노조는 단축노동으로 발생하는 여유시간을 노동자와 기업의 역량 강화를 위한 교육시간으로 활용하여 경쟁력을 키우자고 제안한다.

이와 함께 자동화와 디지털화로 생산성이 높아지면 노동시간을 단축하여 일자리를 나눈다는 차원에서 현재 주 4일제 노동을 논의하고 있다. 그동안 장시간 노동체제가 고착화되어 주 52시간 상한제도 수용하기 힘들다는 한국의 (중소) 제조업체에 시사하는 바가 크다. 세계적 추세로 볼 때 한국의 장시간노동 체제로는 전환의 시대를 대비하지 못한다는 것은 분명해 보인다.

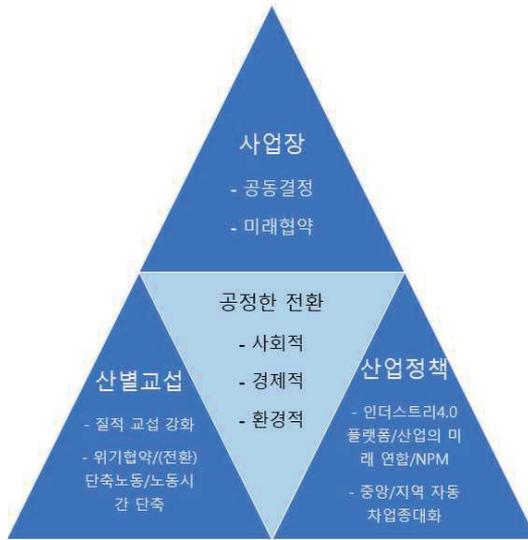
다음 사업장 차원에서 볼 수 있는 독일의 시사점은 무엇보다 공동결정과 미래협약이다. 공동결정은 사업장의 주요 사안들을 경영진과 사업장평의회가 같이 협의하여 결정하는 것으로 독일 특유의 노동자 참여 방식이다. 이러한 공동결정은 전환의 시대에 더욱 요구되고 있으며, 노동자들의 미래에 대한 불확실성을 해소하는데 크게 기여하고 있다.

특히 최근에는 금속노조 주도로 개별 사업장의 실질적인 변화 양상(고용, 노동조건 및 숙련의 변화 등)을 나타내는 ‘전환지도’를 그려 사업장평의회와 구체적인 과제를 도출하고, 회사와 미래협약을 체결하도록 촉구한다. 여기에는 회사의 중장기적 투자 및 인원계획, 교육 및 인력 개발 계획, 국내 생산기지 보장 등의 내용이 들어가야 함을 강조한다. 여기서 시사점을 얻어 한국의 금속노조와 현대차 지부도 전환지도 작성을 진행하고 있다. 그 결과가 나오면 산별과 사업장 차원에서 의미 있는 교섭 의제와 정책적 과제를 발굴할 수 있을 것으로 보인다.

전체적으로 전환시대에 독일의 금속노조는 사업장, 산별교섭 및 산업정책 등 3개의 차원에서 공정한 전환을 위해 노력하고 있다.⁴⁹⁾ 노동배제적인 회사의 경영방식, 미미한 산별교섭의 영향, 노조의 산업정책적 개입의 결여 등으로 전환 시대에 노동의 불안감이 높아지는 우리의 상황에 많은 시사점을 준다.

<그림 5-5> 독일 금속노조의 공정한 전환을 위한 중층적 개입모델

49) 물론 독일의 금속노조는 산업정책뿐만 아니라 노동정책에도 많은 개입을 한다. 특히 인더스트리4.0과 함께 노동의 인간화를 위한 노동4.0의 설계에 주력한다. 그러나 이 글은 노동정책보다는 산업정책적 개입에 초점을 맞췄다.



<출처: 필자 작성>

참고문헌

- 이문호/김경근/김철식/박근태/백승렬/안정화/황현일(2019): 미래형 자동차 발전동향과 노조의 대응, 전국금속노조
- 황선자/이문호/황현일(2020): 자동차산업의 구조변화와 정책과제, 한국노총중앙연구원
- 황선자/이문호/백승렬(2017): 『4차산업혁명과 노동조합의 과제』, 한국노총중앙연구원
- Baden-Württemberg(2018): Der Weg zur Mobilität der Zukunft führt durch Baden-Württemberg, Strategiedialog Autowirtschaft BW
- Bauer, Wilhelm; Riedel, Oliver; Herrmann, Florian; Borrmann, Daniel; Sachs, Carolina (2018): ELAB 2.0 - Wirkungen der Fahrzeugelektrifizierung auf die Beschäftigung am Standort Deutschland. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart.
- Bundesregierung (2019): Eckpunkte für das Klimaschutzprogramm 2030, Berlin.
- IG Metall(2015): Strukturwandel in der Automobilindustrie gemeinsam bewältigen, Communiqué aus Anlass der Automobilzuliefererkonferenz am 17.-18. Juni 2015 in Leipzig
- IG Metall(2018): Die Betriebslandkarte - Arbeit und Industrie 4.0, IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
- IG Metall(2019): Transformationsatlas - Wesentliche Ergebnisse, Pressekonferenz der IG Metall, 05/06/2019
- Mönning, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert (2018): Elektromobilität 2035. Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen. (IAB-Forschungsbericht 08/2018), Nürnberg.
- NPM (2020): Zwischenbericht zur strategischen Personalplanung und -entwicklung im Mobilitätssektor (Bericht 01/2020), Berlin

[부록]

기후와 모빌리티 전환의 설계

- 독일 금속노조(IG Metall)/독일 환경 및 자연보전 협회(BUND)/독일 자연보전 연합(Nabu)의 공동선언문 -

대기 중의 CO2 농도는 산업화가 시작된 이래 지난 30년 동안 엄청나게 증가했다. 지구의 평균 표면 온도는 산업화 이전 수준에 비해 이미 1°C 이상 증가했다. 지금 지속가능한 에너지 및 모빌리티 전환을 위한 경로를 설정하지 않으면 지구는 금세기 말까지 3°C 이상 더 높아질 위험이 있다. 그 결과는 극적일 것이다. 전 세계적으로 작물 수확량 감소, 기아, 물 부족, 전 지역을 멸망시키는 해수면 상승, 종의 멸종 - 이러한 영향을 받는 지역에서는 국가가 붕괴되고 엄청난 범위로 전 세계적으로 난민 및 이주 이동을 불러와 천연자원에 대한 격렬한 투쟁이 일어날 것이다. 우리는 이에 눈을 감을 수 없으며 감아서도 안 된다. 우리 사회, 경제시스템, 산업 및 생활 방식은 이러한 발전의 원인이자 동시에 근본적으로 그로부터 타격을 받는다.

1. 지구는 하나뿐이다. 기후 보호는 불가역적이어야 한다.

시계가 똑딱거리며 가고 있다. 국제법에 따라 구속력 있는 파리 기후보호 협정의 합의로 필요한 목표치가 정해졌다. 온도 상승은 산업화 이전 수준보다 1.5°C 높게 제한된다. 독일은 이에 공정한 기여를 하기로 약속했다. 기후보호 계획 2050에서 연방 정부는 독일의 총 온실가스 배출량을 1990년 수준에 비해 2030년까지 최소 55%, 2050년까지 80~95% 줄이는 목표를 설정했다. 이것은 최근 몇 년 동안 기후정책적 무활동을 고려할 때 야심적인 목표다. 그러나 많은 사람들이 이것만으로 파리 협정의 목표를 달성하기에 충분하지 않을 것이라고 믿는 데에는 충분한 이유가 있다.

우리는 기후 보호가 성공적인 에너지 및 모빌리티 전환을 통해서만 달성될 수 있다는 신념으로 하나가 된다. 수년간의 망설임과 지연을 끝내고 우리는 이제 속도를 크게 높여야 합니다. 이것을 성공시키기 위해 우리는 다른 사람들과 협력하여 사회적으로 에너지 및 모빌리티 전환을 설계하고자 한다. 생태 변화의 사회적 결과를 보지 못하면 단순한 슬로건으로 모든 것이 그대로 있을 수 있다고 믿도록 하는 포퓰리스트

야바위꾼들에게 속아 넘어가게 된다. 필요한 전환은 사람들의 지금까지의 노동, 여가 및 생활 습관에 깊은 영향을 미칠 것이다. 따라서 우리는 다음과 같은 핵심 사항에 대해 기여하는 광범위한 사회적 토론을 요구한다.

2. 우리는 급격한 변화를 요구한다: 독일은 기후 보호의 진로에 진입시켜야 한다

최근 몇 년 동안 재생에너지원으로부터의 전력 생산이 크게 확대된 것은 사실이다. 전력 수요의 약 40%가 현재 재생 에너지로 충당된다.

그럼에도 불구하고 기후위기와 우리가 스스로 설정 한 목표를 고려할 때 이것만으로는 충분하지 않다. 특히 운송과 같이 에너지 소비가 높은 부문들이 에너지 전환 정책에 통합되어야 한다.

물론 변화를 위해서는 구체적인 조치와 프로그램이 지금 다루어져야 한다. 탈석탄 화력발전에 대한 합의는 이 방향으로 가는 것이다. 교통의 전동화와 버스, 기차 및 자전거와 같은 환경친화적인 교통 수단의 분명한 강화를 위한 국가 모빌리티 플랫폼(PPM)의 제안도 중요한 자극이며 시급히 실천되어야 한다.

이 위원회는 실행할 수 있는 프로그램을 제안할 수는 있지만 실천적 궤도에 올릴 수는 없다. 따라서 연방정부의 행동이 분명히 요청된다. 네트워크 인프라 및 저장 기술, 충전 인프라 및 대중교통에 대한 투자를 크게 확장하지 않으면 기후 보호 목표를 달성할 수 없다. 성공적인 에너지 및 모빌리티 전환을 위해서는 시민의 참여가 필수적이다. 때문에 우리는 연대적인 세입자 전기모델뿐만 아니라 자체 소비에 대해 EU에서 요구하는 경감책이 신속하게 구현되기를 촉구한다.

우리는 에너지 및 모빌리티 전환이 서로 결합되어 혼연일체로 고려되도록 협력하고 있다. 이것은 또한 기후 보호법을 만드는데 중심 주제가 되어야 할 것이다.

3. 우리는 책임 있고 정의로운 기후 보호 정책을 요구한다

근본적인 변화는 아직 계류 중이다. 에너지 전환, 모빌리티 전환, 난방 전환 등 모든 도전은 우리 사회, 우리의 습관, 그리고 우리 경제와 산업을 근본적으로 변화시킬 것이다. 자금 사회는 깊게 분열되어 있다. 이것은 자연적으로 주어진 것이 아니라

신자유주의 정책의 결과이며 현재 우리나라의 개혁 능력을 위협하고 있다. 그러므로 우리는 사회 분열의 장본인들이 기후 보호를 늦추고자 하는 것을 경계한다. 우리는 효과적인 기후 보호 정책과 사회적 분열을 줄이기 위한 적극적인 정책을 모두 지지한다.

많은 사람들에게 일, 유치원 또는 학교에 가는 길이 길어지고 있다. 통근자의 수는 거리와 마찬가지로 증가하고 있다. 이는 저소득층에서 불균형적으로 늘어나고 있다. 부자는 더 이상 시골로 이사하지 않는다. 대신 급격한 집세 상승으로 인해 저소득층이 주변으로 밀려나고 있다. 특히 자동차 통근자를 위한 가격 인상은 충분하고 저렴한 대중교통 수단의 제공과 함께 진행되어야 한다.

이는 집과 난방에도 동일하게 적용된다. 에너지 효율을 위해 필수적인 건물 개조로 임대료가 감당할 수 없게 높아지거나 집 소유주가 더 이상 생태학적 현대화에 자금을 낼 수 없어서는 안 된다. 때문에 우리는 에너지 효율적으로 건물의 개조를 위한 자금을 대폭 늘리는 동시에 임대료 부과금을 제한해야 한다. 주거는 인간의 기본적 욕구로서 이익 지향적 경영에 종속되어서는 안 된다.

효율적이고 저렴한 대중교통 네트워크의 개발과 같이 기존 건물의 에너지학적 개조는 개별 시민에게 부과되지 않도록 하는 것은 사회적 과제다.

기후 보호는 산업의 고용에도 영향을 미친다. 네트워크 장비 공급 업체, 재생 가능 에너지 시스템 생산자 또는 기계제작과 같은 산업은 혜택을 받을 수 있지만, 자동차 산업의 영역에서는 2030년까지 수만 개의 일자리가 사라질 위험이 있다. 정치와 기업은 해당 산업 및 지역의 노동자에 대한 책임을 다해야 한다.

4. 우리는 기업에 요구한다: 멀리 미래를 내다보면서 행동하고 계획을 세워라

일부 산업은 이미 지속 가능한 투자 및 기술 경로를 개척하기 위해 노력하고 있으며, 기계 및 전자 산업의 일부 회사들은 에너지 효율성 기술을 갖고 국제 시장에서 성공하고 있다. 자동차 산업의 많은 회사들이 마침내 e-모빌리티 개발에 본격적으로 착수했으며 기존 생산기지의 전환을 위해 투자하고 있다. 그러나 이는 자동적으로 일어나지 않는다. 노조 대의원과 직장평의회가 관철시키고 사업장협약을 맺어야 한다.

그러나 요구 사항은 장기적으로 여전히 많다. 새로운 기술, 새로운 비즈니스 모델 및 새로운 경쟁자가 등장하고 있으며, 제품 및 서비스의 디지털화 및 제조 프로세스의 자동화가 이루어지고 있다. '수출 성공모델'은 글로벌 보호주의 시대에 점점 더 어려워지고 있다. 그리고 아직도 여전히 '성공적인' 많은 제품들은 더 이상 기후 중립적인 세상에서 자리를 차지하지 못할 것이다. 이러한 모든 추세는 병행적으로 작동되고 기업들의 포괄적인 변화를 가져온다. 이것은 일자리를 바꾸고, 새로운 일자리를 창출하고 또한 많은 일자리가 사라질 것이다. 오늘날의 노동자들이 미래에 대한 전망을 가질 수 있도록 우리는 저임금 국가의 그린필드에 사업장을 새로 세우는 것보다 기존 생산기지의 변화가 우선적으로 이루어질 것을 요구한다. 그리고 우리는 사람에게 투자하고 현 노동자들을 새로운 기술, 프로세스 및 제품에 대해 적응할 수 있도록 교육을 강화해야 한다.

우리는 기업이 자신의 책임을 다하고 에너지 효율적이고 기후 친화적인 제품 및 서비스를 위한 새로운 시장에서 기회를 지속적으로 활용하기를 기대한다. 그리고 노동 시장, 기술 및 산업 정책 분야에서 맞춤형 지원 서비스를 개발하는데 최선을 다해야 한다.

5. 우리는 합당한 과제를 세우고 일관되게 행동하는 정치를 요구한다

우리는 경제의 필수적인 생태적, 사회적 현대화를 지속적으로 지원하고 촉진하는 입법을 기대한다. 우리는 전기자동차, KWK-블록 난방시설, 대중교통 수단 또는 시민이나 지방 자치 단체 소유의 지역 풍력 단지에 대한 광범위한 수요가 필요하다. 우리는 새로운 제품과 시장에 대한 기회가 독일에서 새로운 일자리로 이어질 수 있기를 기대한다. 이것은 새로운 방식의 정책적 조정을 필요로 한다. 예컨대 배출 제한에 대한 야심찬 규제가 필요하지만 이를 위한 투자 전략과 밀접하게 연결되어야 한다.

CO2 가격 책정은 필요한 도구의 일부다. 이는 부문별 조치 패키지에 포함되어야 하며, 운송 및 주택 분야로 배출권 거래를 확대하는 것에 반대한다. 시민들에게 초래되는 부담은 구체적이고 신뢰할 수 있는 대안과 연결되어야 한다. 따라서 규제와 촉진 조치를 동시에 수행해야 한다.

교통전환에만 필요한 추가 투자는 2030년까지 약 2,500억 유로로 추정된다. 이를 위해서는 '블랙 제로'의 예산 정책에서 벗어나 공격적인 국가 투자 정책이 필요하다.

전기차 시장을 창출하기 위해서는 광범위한 충전 인프라가 구축되어야 한다. 이는 고속 충전기의 거점별 공급뿐만 아니라 유통 네트워크를 지속적으로 업그레이드하고 가정과 직장에서 일반 충전기에 대한 충전 옵션을 확장해야 한다. 긴급히 필요한 대중교통 확장은 철도 및 제어기술의 인프라와 도로 및 철도로 연결된 대중교통을 위한 차량 전체에 막대한 투자를 필요로 한다. 자전거 및 보행 교통량은 인프라가 업그레이드된 경우에만 강화될 수 있다. 공공 도로 공간은 교통수단 간에 공정하게 분배되어야 한다.

이는 운송 부문에서 선택한 몇 가지 예다. 우선적으로 기술과 인프라에 대한 투자의 필요성에 대해서만 언급했다. 최소한 지역 및 구조 정책적 측면에서 필요한 전환 조치를 수반하고 노동시장에 미치는 영향을 완화하는 투자 역시 중요하다.

6. 우리는 책임지고 전환을 설계하는데 기여한다

변화는 머리를 통해서 성공하지 못한다. 다가오는 전환의 과제는 너무 광범위하고 까다로워 누가 혼자서 처리할 수 없다. 따라서 우리는 이 나라와 유럽의 변화를 만들기 위해 가장 중요한 산별노조와 가장 큰 독일 환경 협회 간의 동맹을 모색하기로 했다. 성공적으로 전환하려면 사람들을 데려가는 것 이상의 일을 해야 한다. 우리는 스스로 행위자가 되어야 한다. 우리 조직, 지역 및 지방의 여러 단체, 수백만 명의 구성원들과 함께 우리는 생태적, 사회적, 민주적 변화에 대한 목소리를 높일 것이다.

시민으로서 우리 구성원들은 기후 보호 목표를 준수할 것을 강력히 요구한다. 그들은 미래 세대를 위해 온전한 환경을 남기기를 원함과 동시에 저렴하고 접근 가능한 모빌리티 옵션도 필요하다. 노동자로서, 특히 변화가 급격히 일어나는 자동차산업 지역에서는 미래가 보장되는 안정되고 좋은 일자리를 필요로 한다. 그들이 일하는 회사는 새로운 미래형 비즈니스 모델과 함께 안정적이고 지속 가능한 에너지 공급에 의존한다.

따라서 우리는 중앙과 지역의 전환협의회 및 동맹, 회의 및 컨퍼런스, 지역적 이니셔티브 뿐만 아니라 사업장에서도 광범위한 사회적 대화를 추진하면서 변화를 적극적으로 이끌어내고자 한다.

우리가 기후 정책의 모든 현안에 동의하지 않더라도 우리는 공통된 비전으로 하나가 된다. 우리는 아이들에게 살 가치가 있는 세상을 남겨 둘 것이다. 안전하고 지속 가능한 일자리와 함께 정의로운 사회를 만들 것이다. 우리는 모든 사람이 스스로 결정한 삶을 살 수 있도록 할 것이다.

자동차산업의 구조변화를 공동으로 극복하자

- 2015년 7월 17~18일 자동차부품사 컨퍼런스 금속노조 선언문 -

혁신이 장기적으로 고용을 보장한다.

자동차 산업은 독일경제의 핵심 분야다. 국내공장의 고용은 80만 명에 달해 25년 만에 최고 수준이다. 자동차산업에서 완성차와 부품업체 간의 긴밀한 상호작용은 업종의 좋은 발전을 위한 기반이다. 가치창출 프로세스의 복잡성 증가, 부품의 수직적 통합 범위의 변화 및 혁신에 대한 압력으로 인해 협력은 양측의 안정적이고 신뢰할 수 있는 기반을 필요로 한다.

자동차 산업은 현재 다음과 같은 엄청난 산업정책적 도전에 직면해 있다.

- 화석연료의 제한, 환경 오염 및 CO2 배출의 엄격한 규제로 인해 파워트레인의 전동화 추세가 강화될 것이다.
 - 자동차 시장은 전 세계적으로 계속 성장할 것이다. 글로벌 판매 시장은 계속해서 크게 변화할 것이다. 아시아 시장은 현재 세계 자동차 수요의 40% 이상을 차지한다. 유럽은 여전히 20%를 차지한다. 미래에는 수요가 있는 곳에 새로운 생산 시설이 건설될 것이다.
 - 가치사슬이 변경되고 생산작업과 간접적인 활동 간의 관계가 변경될 것이다. 대체 파워트레인 및 신소재는 업체들에게 새로운 역량을 요구한다.
 - 디지털화 및 자율주행과 관련하여 새로운 플레이어들이 시장에 진입 할 것이다. 디지털화와 인더스트리 4.0은 구조적 변화를 가속화 할 것이다. 차량과 함께 더 많은 서비스가 제공됨에 따라 다양한 제품이 나오고 있다.
- 오늘날 완성차와 부품업체는 내연기관을 최적화할 뿐만 아니라 새로운 기술에도 투자해야 한다.

산업의 미래를 긍정적으로 만들어가는 것은 정치, 경제, 기업, 노동조합 및 사업장평의회가 안고 있는 핵심과제다. 산업의 강점을 살리고 고용을 창출하는 것은 혁신동력, 부품사와 완성차 간의 긴밀한 협력과 전문화된 인력이다. 이를 위한 토대는 연구개발 및 네트워크화된 산업 클러스터에 대한 높은 투자로 만들어진다.

미래에도 독일은 자격을 갖춘 전문인력이 혁신적인 기술을 개발하고 높은 생산성으로 제품을 만들 경우에만 국제적 경쟁에서 승리할 것이다.

완성차의 압력으로 너무 높은 긴장감은 부품업체를 혁신을 촉진하는 대신 방해한다. 혁신을 위해서는 상호 신뢰와 투명한 결정이 필요하다. 여기에는 무엇보다 공정한 가격 협상과 주문 계약의 신뢰도가 포함된다.

독일은 국제적으로 가격경쟁으로 이길 수 없다. 안정되고 좋은 일자리는 혁신의 전제 조건이다. 독일 자동차산업의 생산 작업은 효과적인 교육과 직업훈련 시스템을 통해서 장기적으로 확보할 수 있다. IG Metall은 비용상의 이유로 임의로 아웃소싱을 결정하는 것에 단호하게 반대할 것이다. 도급의 오용을 방지해야 한다.

IG Metall의 노동정책 모델인 '좋은 노동'(Gute Arbeit)은 일의 질과 혁신을 강조한다. IG Metall은 이를 위해 싸울 것이다.

구조변화의 공정하고 연대를 통한 설계의 원칙

1. 자동차산업의 구조적 변화로 인해 노동자가 희생되어서는 안 된다. 이를 위해 완성차, 부품사, 정치인 및 노동조합이 동등하게 책임을 진다.

2. 독일 자동차산업의 성공에 근간이 된 것은 혁신의 힘이다. 효율적인 산업 클러스터, 가치사슬을 따라 형성된 개발 및 혁신 파트너십은 독일 자동차산업의 강점이다. 중견기업이 특징인 부품산업이 이에 크게 기여한다. 이들의 발전은 독일 자동차산업 전체의 발전에 필수적이다.

3. 산업 클러스터를 확대하려면 국가 기반의 인프라 시설에 대한 투자와 연구 및 교육에 대한 투자가 상당 부분 증가되어야 한다. 중소기업의 혁신 능력을 유지하는 것은 국가 산업 정책과 국가 지원 연구 정책의 중요한 과제이기도 하다. IG Metall은 자동차산업의 발전을 위해 연방 및 주 차원에서 업종대화를 요구한다. 새로운 CO2 제한 값을 설정할 때 정치권은 일자리가 위협에 처하지 않도록 해야 할 것이다.

4. 혁신을 위한 좋은 환경을 만들기 위해서는 완성차의 투명한 협상과 요구 및 공정한 가격 정책이 포함된다. 부품업체가 가격 인하를 강요당하거나 인터넷 경매 또는 입찰 참여에 대한 입장료(Pay-to-Play)를 요구하는 등의 관행은 공정 가격 협상 규칙에 위배된다. 어쩔 수 수 없는 자재 및 원자재 비용의 변화는 계약 시 고려되어야 한다. 부품사에게 위험과 자금부담의 일방적 전가는 중소기업에 돌이킬 수 없는 위험

을 초래한다. 양측 모두에게 투명하고 공정한 방식으로 요구하고 가격을 규제하는 원·하청 간의 장기적인 파트너십을 위한 구속력 있는 원칙이 필요하며, 이는 향후 독일 자동차산업의 혁신을 확보하기 위한 필수 기반이다.

5. 해외 OEM의 생산은 점점 더 현지의 독일 부품업체에 의해 조달된다. 따라서 독일 공장의 수출 기회가 줄어든다. 단순한 제품의 이전은 항상 막을 수는 없다. 그러나 혁신적인 제품 및 공장의 역량을 확대하여 산업의 핵심 부문 및 노동을 확보할 수 있다. IG Metall은 제품 및 공장의 임의적인 이전을 단호하게 반대할 것이다.

6. 디지털화 및 인더스트리 4.0은 생산성을 더욱 향상시키는 새로운 성장 및 혁신 동인이다. 새로운 기술혁신은 가치 창출 프로세스와 협력업체와의 관계를 변화시킬 뿐만 아니라 생산성 향상으로 경쟁력을 보장하고 노동자의 임금 향상의 기초가 된다. 그러나 다른 한편으로 고용 보장은 필수 과제가 된다. 불안정한 고용과 임금 압력은 생산성을 떨어뜨리는 역효과를 가져온다.

7. 혁신은 역량을 갖추고 동기화된 사람들의 마음에서 발생한다. 노조의 적극적인 혁신 전략 중의 하나는 직원들이 구조적 변화를 설계하는데 자신의 역량을 쏟아붓는 것이다. 따라서 직원의 숙련화 및 재교육이 필수적이다.

8. 단체협약은 안정된 노동과 공정한 임금을 보장하는데 필수적이다. 독일 자동차산업은 전통적으로 단체협약의 적용률이 높다. 독일이 혁신의 기지로 남아 있기를 원한다면 미래에도 그렇게 해야한다. 따라서 단체 교섭에서 벗어나는 기업에 대해서는 적극적으로 대응해야 한다. 정치, 경제계 및 노동조합은 지속 가능한 혁신적 환경의 관점에서 안정적인 교섭구조와 공동결정을 강화해야 한다. 연대에 기반한 교섭정책은 업종의 모든 노동자들이 단체교섭을 통해 성과의 분배에 참여하도록 보장한다.

9. IG Metall은 자동차산업에 잘 정착되어 있다. 공동결정은 노동자의 발언권과 참여의 기회를 보장한다. IG Metall 소속 사업장평의회 위원과 대의원(Vertrauensleute)들은 해당 생산기지에서 고용을 확보하기 위해 미래지향적으로 혁신이 이루어지도록 영향을 미쳐야 한다. 적극적인 노조의 혁신 전략의 일부는 노동자들이 자신의 역량을 통해 혁신적 구조변화에 기여하는 것이다.

10. 노동자들은 압력과 공장 이전의 위협에 대응하기 위해 네트워크를 구축해야 한

다. IG Metall은 자동차 가치사슬을 따라 사업장협의회 간의 교류를 심화할 필요가 있다고 생각한다. 공동의 목표는 자동차산업의 노동자 간 연대를 강화하고 완성차와 부품업체 간의 파트너십을 촉진하는 것이다. 목표는 다가오는 구조적 변화에 함께 대처하는 것이다.

보호주의와 재민족화에 반대하며

- 독일 자동차산업 총사업장협의회 의장단의 공동성명 -

IG Metall과 독일 자동차산업의 사업장협의회는 미국 대통령이 외국 상품에 대해 벌금 관세를 부과하겠다는 발표에 대해 크게 우려한다. 작년에 미국에만 약 300억 유로에 달하는 자동차 및 부품을 수출한 독일 자동차산업은 특히 큰 영향을 받을 것이다.

미국은 독일 자동차산업의 중요한 판매시장일 뿐만 아니라 동시에 중요한 생산기지이기도 하다. Daimler, Volkswagen 및 BMW는 미국에 중요한 자동차공장을 보유하고 있으며, Bosch, Conti, ZF 및 Mahle과 같은 부품업체도 오랫동안 미국에서 생산해 왔다. 독일 자동차산업의 미국 생산기지는 국제적으로 고도로 네트워크화된 가치사슬의 일부다. 이는 독일 내 Ford 및 Opel 생산기지에도 동일하게 적용된다. 이것이 작동하려면 개방된 시장과 공정한 거래 시스템이 필요하다.

우리는 불공정한 경쟁조건에 대한 비난을 단호하게 거부한다. 노동자대표로서 우리는 독일 자동차산업의 판매 및 수출 성공이 임금 및 사회적 덤핑과 아무런 관련이 없음을 보장하는데 결정적인 역할을 한다. 강력한 노동조합과 사업장협의회, 좋은 소득과 노동자를 보호하는 높은 수준의 단체협약과 공동결정권은 독일 자동차산업의 토대를 형성한다. 이를 바탕으로 독일 자동차산업은 국제경쟁에서 고품질의 제품 경쟁력을 보유하고 있다.

우리는 미국의 보호주의적 정책 방향이 국제 협력에 반대된다는 점을 분명히 한다. 우리는 경제적 이성을 믿는다. 미국 산업의 대부분은 독일과 다른 지역의 기술과 중간 제품에 의존한다. 봉쇄와 배제는 통합된 가치사슬, 국제 지식 네트워크 및 디지털 기술로 매일 서로 가까워지고 있는 세상에서 완전히 잘못된 길이다.

CETA 협정으로 유럽과 캐나다는 국제 무역협정이 공정한 세계 무역의 요구를 충족시킬 수 있음을 입증하는 근본적인 진전을 이루었다. 그러나 이는 아직 실질적인 측면에서 충분하지 않다. 자동차산업과 노동자들의 이익을 위해 우리는 공정한 국제 게임규칙 및 평등한 기반에서의 경쟁과 시장 접근을 요구한다.

공정거래 원칙과 높은 사회적 표준은 모든 종류의 공격으로부터 단호하게 방어되어야 한다!

Michael Brecht/Daimler, Achim Dietrich/ZF, Lorenz Pfau/Continental, Martin

Hennig/Ford, Uwe Hück/Porsche, Norbert Lenhard/Schäffler, Alfred Löckle/Bosch, Peter Mosch/Audi, Bernd Osterloh/VW, Wolfgang Schäfer-Klug/Opel, Manfred Schoch/BMW, Uwe Schwarte/Mahle, Athanasios Stimoniaris/MAN, Norbert Völkl/SKF.

VI 결론

전반적으로 대전환의 시기에 한국의 자동차산업은 커다란 문제점을 드러내고 있다. 현재 진행되는 동향을 보면 정의로운 전환과는 거리가 멀다. 따라서 노조의 적극적인 개입이 시급히 요구되고 있다. 각 주제별로 시사점을 요약하면 다음과 같다.

먼저 한국의 원하청 관계를 살펴보면 전반적으로 현대자동차그룹의 독점적 지위가 유지되면서 위계적인 구조의 지속성이 견고하게 유지되고 있다. 최근의 부품사 상황에 대한 검토를 통해 위계적인 원하청 관계의 지속성을 유지하게 하는 세 가지 특징을 뽑아 볼 수 있다. 첫째, 현대자동차그룹의 부품 조달 체계는 오래전부터 복사발주 혹은 이원화 정책을 통해 부품사간 경쟁을 유도하고 있지만, 이는 갈수록 체계적이고 전면적인 방식으로 발전되어 가는 모습이 확인되고 있다. 둘째, 현대모비스를 중심으로 한 현대자동차그룹 부품계열사의 성장에 주목할 필요가 있다. 현대자동차그룹 부품계열사들의 성장에는 수익성 있는 부품회사 인수, AS 물량 배정, 계열사 제품 사용 요구 등 그룹 차원의 지원이 있기에 가능했다. 셋째, 부품사 해외 동반 진출은 기존의 종속적인 원하청 관계를 강화하였다. 한국 부품사들은 2010년 전후 활발히 해외 진출을 하였지만, 현대자동차그룹 해외 공장에 의존하는 경향을 탈피하지 못하였다. 이로 인해 부품사들은 현대자동차그룹의 해외생산이 확장되는 2015년까지 안정적인 매출을 누릴 수 있었지만, 글로벌 금융위기 이후 경제적 민족주의가 부상하게 되면서 무역 통로가 좁아지고, 결정적으로 사드 사태 이후 중국 판매 급감으로 부품사들이 큰 타격을 받게 되었다.

이러한 한국 자동차산업 원하청 관계의 최근에 나타나는 특징을 고려할 때 노동조합이 대응해야 할 지점들은 다음과 같다. 첫째, 여전히 한쪽으로 치우쳐진 원하청 거래 관계의 문제점이 있다. 둘째, 모듈 계열사를 중심으로 한 현대자동차그룹의 지배구조 개편이다. 또한 현대자동차그룹은 모빌리티(mobility) 기업으로 변신하겠다고 선언하였는데, 이러한 방향의 실체와 영향에 대해서도 노동조합이 주목해야 한다. 마지막으로 노동조합이 대응해야 할 지점은 해외 생산과 글로벌가치사슬의 변동이다. 글로벌 금융위기와 코로나 사태에 따른 전반적인 경제적 민족주의의 강화 흐름 속에서 글로벌가치사슬의 변화가 예상되는 바 이것이 한국자동차산업에 미칠 영향과 전망을 수립하는 작업이 요구된다.

이상 원하청 구조와 관련하여 주목해야 할 세 가지 지점에 대해 노동조합은 어떠한 방향으로 대응해야 할 것인가? 한국 자동차산업의 교섭 구조와 앞으로의 산업 전환을 고려할 때, 노동조합의 대응 방향은 실질적인 산별 노조 차원의 산업 정책적 개입이 되어야 할 것이다. 현재 진행 중에 있는 자동차산업의 변화는 내연기관차 등장 이후

유례없는 사건으로 노동조합의 산업적 개입이 그 어떤 시기보다 요청되고 있다. 자동차산업의 변화가 원하청 관계의 구조와 노동자들의 고용 및 노동조건에 미치는 영향이 명백히 보이기 때문에 당사자인 노동자들의 참여가 보장되어야 한다는 요구는 정당성이 높다. 현재 자동차산업 변화의 대응과 관련하여 노동조합의 주장을 제기할 수 있는 여러 통로가 마련되어 있다. 산업통상자원부의 '자동차 노사정 포럼'이나 '울산 자동차산업 노사정 미래 포럼'이 이러한 사례에 속한다. 노동조합은 이러한 공론장을 통해 노동조합의 의제를 적극적으로 제기하면서, 독일의 '미래 모빌리티를 위한 국가 플랫폼'(NPM: Nationale Plattform Zukunft der Mobilität)과 같이 산업적 수준의 개입 공간을 만들어가면서 정의로운 전환의 주체가 되어야 할 것이다.

다음으로 노사관계를 살펴보면 다음과 같다. 1990년대 완성 6사였던 경쟁체제는 경제위기를 겪으면서 2020년 현재 현대자동차와 기아자동차만 국내 자본이고, 나머지 3사는 외자기업이 되었다. 1998년 금속산업연맹 당시에는 완성 6사 노조가 금속산업연맹 소속이었고, 무노조 삼성자동차가 있었지만, 2020년에는 완성차 전체에 노동조합이 결성된 상태이고, 완성차 모두에 금속노조가 있으나, 쌍용자동차와 르노삼성에는 소수노조로 존재한다.

87년 노동자대투쟁은 한국에서 노동자계급이 형성된 이래 최대 규모의 노동쟁의이자 대중적 항거였다. 이후 산별노조 건설을 위해 1998년 2월 15일 전국민주금속노동조합연맹, 자동차연맹, 현총련 등 금속 세 조직이 통합하여 금속산업연맹을 창립한다. 금속산업연맹은 출범 시 '금속산별노조 건설이 통합연맹의 조직과제'임을 분명히 하고, 2001년 2월 8일 전국금속노동조합이 출범하지만, 금속연맹과 금속노조라는 두 개의 금속조직이 병존하는 형태가 이어진다. 2006년 12월 산별통합대대를 거쳐 금속연맹은 해소하고, 금속노조는 산별노조 완성을 목표로 한 15만 단일 조직으로 새롭게 태어나게 된다

한국 사회에서 완성차 노조의 투쟁은 한국 노동운동의 주요 쟁점과 획을 긋는 투쟁의 중심 역할을 했다. 완성차 노조의 투쟁이 총자본에 맞서는 총노동의 선봉대 역할을 통해, 전국 전선을 구축하는 역할을 했다. 그런 점에서 완성차 노조의 투쟁과 실천은 한국사회 노동운동의 흐름을 확인하는 바로미터였다.

IMF 이후 신자유주의 전면화, 1998년 노사정 합의로 정리해고와 근로자 파견법의 도입 이후 한국사회는 신자유주의가 전면화된 시장질서가 수립되었다. 이후 한국의 민주노조운동에는 무엇보다 고용이 우선시 하는 흐름이 형성되었는데, 문재인 정부에 와서는 일자리가 최우선인 사회가 되고 있다. 이처럼 한국사회에 전면화된 신자유주의 노사관계 극복을 위한 방향 모색이 절실하다. 우선 조직력이 확보되어있는 자동차 노조에서부터 민주적 노사관계를 형성하고 대등한 노사관계 구성, 의제의 주도적 확

보, 현장을 설득하기 위한 활동가들의 역할이 더욱 요구되는 상황이다.

자동차 노조를 대표하는 현대자동차그룹 노사관계는 계열사의 위계화가 공고화되고 있다. 향후 미래차 시대를 능동적으로 준비하기 위해서는 바람직한 노사관계(민주적 노사관계) 형성이 필수적이고, 현대자동차그룹의 개별적 노사관계를 넘어 산업차원의 민주적 노사관계로 확장되어야 한다. 이를 통해 산업전환의 시대에 완성사를 넘어 부품사까지 지속가능한 방향을 모색해야 할 시기지만, 그 준비는 아직 미미한 상황이다. 독일 노사관계처럼 '미래협약'을 만들기 위한 노력이 무엇보다 필요하다. 이를 준비하기 위해서는, 완성차의 건강한 산업 생태계를 구축하려는 노력으로 부품사들에 대한 배려와 정부의 산업정책 지원도 필요하다. 금속노조는 산업 전체를 아우르는 안목과 원하청 동반발전 구조 구축을 준비하고, 학계까지 포함하는 협력구조 준비도 역시 필요하다. 따라서 미래차 시대로 진입이라는 산업의 전환을 앞두고, 완성차와 현대모비스, 부품사들의 협력구조를 노조 내부에서 우선 조직하고, 이를 기초로 노사민정학으로 확대하면서, 미래차 시대를 준비해야 한다.

다음으로 자동차산업정책의 문제점과 노조 운동의 과제를 보면 다음과 같다. 나라마다, 시대마다, 계급주체에 따라 산업정책은 달라지기 마련이다. 이를테면 IMF 이전 해외자본의 운동이 주로 '차관' 형태이던 한국에서 정부 산업정책은 토종 완성차업체를 육성하는 쪽이었다면, IMF 이후에는 외국인 직접투자가 늘어나며 대우·삼성·쌍용차가 모두 해외자본에 매각되며 정부 산업정책도 토종업체 육성에만 한정될 수 없게 되었다. 최근에는 세계화가 함께 강대국간 무역갈등이 강화되면서 무역통상정책과 산업정책이 결합되는 경향이 있다.

자동차산업 자본가들은 미래자동차로의 전환과 코로나19 시대라는 상황에서 매우 능동적인 산업전략을 구상하기 시작했다. 이를테면 한국의 현대기아차의 경우 이미 전기차 핵심부품인 PE(Power Electronics) 모듈을 이미 무노조 부품사 중심으로 옮기고 있으며 이를 계기로 삼아 전기차와 무관한 공정까지 외주화를 추진하고 있다. 그러나 해외자본의 생산하청기지가 되어 있는 업체들은 당분간 수명이 다할 때까지 내연기관차 생산물량만 배정받거나 노동자들의 양보(외주위탁생산, 지역상생형 일자리 등)에 기반해서만 전기차 물량을 배정받고 있다. 부품사의 경우 미래차로의 전환을 피하는 대부분의 업체들이 별도 자회사를 만들거나 미래차 부품을 외주위탁 생산하는 등 민주노조를 피해 생산 중심을 외부로 돌리는 현상이 동일하게 나타나고 있다.

이러한 조건에서 금속노조를 비롯한 민주노조운동이 당장 시급한 과제로 제기해볼 수 있는 몇 가지를 정리해보면 다음과 같다.

△완성차·부품사 생산지도를 만들어 전기차 핵심부품이 어떤 경로로 어느 하청업체를 거쳐 완성차로 들어오는지 면밀하게 분석 △주요 완성차업체에서 전기차 전용라인

또는 전기차 투입 관련 노사협의를 외주화를 막아내고 고용·노동조건을 방어하는 모범사례 창출 △자본이 핵심 부품을 빼돌리는 무노조 부품사(배터리·모터·전장부품 생산업체)를 민주노조로 조직하는 것 △완성차와 부품사 사이에 존재하는 물류부문 비정규직 노동자들에 대한 조직화와 계급적 연대 조직

이처럼 긴급한 대응과 함께 미래차 전환과 코로나19에 대응하기 위한 노동계급의 산업정책을 수립하는 것이 필요하다. 문재인 정부를 비롯해 세계 각국 정부들이 앞다투어 ‘그린 뉴딜 정책’을 발표하고 있고, 이러한 정책에 자본가들도 호응하면서 ‘그린(Green)’을 ‘친환경’을 넘어 ‘무노조(Non-unionized)’라는 의미로 사용하고 있다는 점을 감안하면 빠르게 논의가 시작되어야 할 것이다.

노조운동이 ‘그린(Green)’에 대해 어떤 태도를 취할 것인가 하는 문제는 단순히 자동차 생산·고용 관련 정책만이 아니라 대중교통 정책, 환경 정책과도 연관이 있는 만큼 금속산업에만 한정되는 분야가 아니며 내셔널 센터 차원에서 ‘그린(Green)’에 대한 태도를 토론하고 이를 산업정책으로 승화시키려는 기획이 필요하다.

독일 금속노조의 대응사례는 시사하는 바가 많다. 독일의 금속노조는 ‘공정한 전환’이라는 분명한 입장을 갖고 세 개의 차원(사업장/산별교섭/산업정책)에서 대응해 나가고 있다.

중앙차원에는 자동차정상회담과 미래 모빌리티 국가 플랫폼이 있다. 전자는 총리를 비롯한 자동차 관련 정부부처 장관과 노사 대표들이 모여 자동차산업의 문제와 정책적 지원에 대해 논의한다. 미래 모빌리티 국가 플랫폼은 노사민정학에서 240여명이 모여 6개의 분과로 나누어져 활동하면서 모빌리티의 미래를 설계한다. 독일 기업의 경쟁력과 고용을 지키기 위한 정책적 권고안을 각 분과별로 제공한다. 여기서 금속노조는 4분과를 주도한다. 4분과의 핵심주제는 모빌리티의 전환으로 인한 고용과 교육에 관련된 것이다. 기술변화에 적응할 수 있는 역량강화를 전환시대에 가장 유력한 고용안정의 수단으로 여기고 기업과 정부와 협력하여 교육 및 재교육 제도를 개선, 확대한다. 또한 급격하게 수요가 늘어나는 전기 배터리나 모터 및 전장 부품사들을 발전시켜 국내의 가치사슬을 확대하여 경쟁력과 고용을 창출하는 방안도 논의한다. 이와 함께 지자체의 ‘전략대화’에도 참여하여 지역의 산업구조 혁신에 적극 협력하면서 중소 부품사들에게 새로운 제품과 사업모델을 위한 투자를 독려한다.

다음은 노사관계 측면인데 사업장과 산별 차원으로 나누어 볼 수 있다. 전환의 시대에 독일 금속노조는 ‘질적’ 교섭을 강화한다. 특히 (재)교육 분야에 많은 신경을 쓰면서 기술혁신이 노동의 인간화에 기여할 수 있도록 노력한다. 전통적인 노조의 기능인 분배와 노동보호의 역할을 넘어 미래를 만들어가는 ‘노동 설계’로 과제의 범위를 넓히고 있는 것이다.

또한 금년 3월 코로나 사태에 직면하여 체결한 '위기협약'은 독일 금속노조의 능동적 위기 대처능력을 보여준다. 임금협상을 연기하고 단축노동을 통해 고용을 보장한다는 협약을 통해 코로나 시대에 상생의 모습을 보여주었다. 이와 같은 협약을 통해 위기 시에도 숙련인력을 보유한 덕택으로 코로나 위기 이후 산업의 빠른 회복력을 보여줄 것으로 기대하고 있다.

사업장 차원에서의 시사점은 무엇보다 공동결정과 미래협약이다. 공동결정은 사업장의 주요 사안들을 경영진과 사업장평의회가 같이 협의하여 결정하는 것으로 독일 특유의 노동자 참여 방식이다. 이러한 공동결정은 전환의 시대에 더욱 요구되고 있으며, 노동자들의 미래에 대한 불확실성을 해소하는데 크게 기여하고 있다.

특히 최근에는 금속노조 주도로 개별 사업장의 실질적인 변화 양상(고용, 노동조건 및 숙련의 변화 등)을 나타내는 '전환지도'를 그려 사업장평의회에 구체적인 과제를 도출하고, 회사와 미래협약을 체결하도록 촉구한다. 여기에는 회사의 중장기적 투자 및 인원계획, 교육 및 인력 개발 계획, 국내 생산기지 보장 등의 내용이 들어가야 함을 강조하고 있다.

전체적으로 전환시대에 독일의 금속노조는 사업장, 산별교섭 및 산업정책 등 3개의 차원에서 참여와 개입을 통해 공정한 전환을 위해 노력하고 있다. 노동배제적인 회사의 경영전략, 취약한 산별교섭, 노조의 산업정책적 개입의 결여 등으로 전환시대에 노동자의 불안감이 높아지는 우리 상황에 많은 시사점을 준다.