

보고서를 내면서

현재 한국 노동조합운동은 여러 가지 도전에 직면해 있다. 경제의 국제화 추세에 따른 자본간의 경쟁 격화에 따라 정부와 자본측은 국제경쟁력 강화, 경영합리화를 구실로 다양한 공세를 취하고 있으며 이는 노동자들의 고용불안정 확대, 임금·근로조건 악화를 초래하고 있다. 이런 경영합리화 공세가 87년 이후 자주적이고 민주적인 노동조합운동의 등장으로 약화된 기업측의 현장통제력을 회복하는 것과 더불어 노동조합의 무력화를 노리고 있음은 물론이다.

한편 이번 노동법 개정에서 복수노조의 인정, 제3자개입금지 완화, 정치활동금지조항 삭제 등 그 동안 노동조합활동을 옥죄고 있던 독소조항들이 일부 개선되었으나, 노동자들의 고용안정을 위협하고 근로조건을 악화시킬 수 있는 조항들도 강화되었다. 정리해고의 법제화, 변형근로시간제 및 재량근로시간제 도입, 퇴직금 중간정산제 도입 등이 바로 그것이다. 더욱이 노조 전임자 임금지급금지, 임금·단체협약 유효기간 연장, 교섭권과 체결권의 통합, 무노동 무임금 등 노동조합활동을 근본적으로 무력화시키기 위한 조항들이 신설되었다.

그러나 한국 노동조합운동은 정부와 자본측의 공세에 체계적이고 효과적인 대응을 조직하지 못하고 있다. 따라서 한국 노동조합운동의 확대·발전을 위해서는 무엇보다도 도전의 내용을 구체적으로 파악하고 활동방식과 내용을 쇄신하는 것이 필요한 상황이다.

이 연구는 대우중공업노동조합의 요청으로 1996년 11월부터 시작되었다. 대우중공업노동조합과 연구소는 대우중공업노동조합의 경우 현재 상대적으로 안정적인 활동을 펼치고 있지만 한 단계 전진하기 위해서는 먼저 대우중공업노동조합이 처한 객관적 환경 변화에 대한 냉철한 인식, 조합원들의 생활상태와 요구에 대한 파악, 그간 노동조합활동에 대한 평가 등을 토대로 하여 중장기적으로 요구되는 과제를 도출하고 그것을 수행하기 위한 노동조합활동의 개선방향을 수립할 필요가 있다는 데 인식을 같이 하고 조사연구사업에 착수하였다.

연구팀은 우선 제조업에서 진행되고 있는 경영합리화전략의 실태를 파악하기 위해 관련 자료와 문헌들을 검토하였으며 대우중공업의 경영합리화, 조합원의 생활과 의식, 노동조합의 운영과 활동 등을 파악하기 위해 자료조사, 설문조사, 면접조사를 병행하였다. 조합원 설문조사는 조합원 전체를 대상으로 하여 1996년 11월 28일부터 12월 5일까지 실시하였다. 수거된 설문지는 약 2100부였으나 응답이 부실한 것을 제외하고 1940부를 통계분석에 사용하였으며 통계패키지는 SPSS와 SAS를 활용하였다. 면접조사는 1997년 2월 12일부터 4월 2일에 걸쳐 실시하였으며 대우중공업노동조합의 본조와 지부를 방문하여 작업장을 관찰하고, GGIP 추진실 담당자, 직공장과 현장 작업자, 조합간부·조합원들을 면담함으로써 경영합리화 현황, 노동조합 운영실태, 조합원의 요구와 지향 등을 파악했다.

본 보고서는 크게 세 부분으로 구성되어 있다. 먼저 요약에서는 연구결과의 주요 내용을 정

리하고 있다. 본론은 네 개의 장으로 구성되는데 제1장은 환경변화와 대우중공업의 경영합리화전략, 제2장은 대우중공업 노동자들의 생활과 의식, 제3장은 대우중공업노동조합의 운영과 활동, 제4장은 대우중공업노동조합의 과제를 정책과제와 노동조합 운영과 활동의 개선방안으로 나누어 제시하고 있다.

연구사업을 수행하면서 대우중공업노동조합이 당면한 도전을 극복하고 조직력과 투쟁력을 강화하기 위한 구체적인 대안을 마련하는 데 많은 정력을 기울였으나, 현장의 요구를 충분히 담아내어 유용한 대안을 제시할 수는 없었는가 하는 아쉬움은 남는다. 미진한 점들은 앞으로 대우중공업노동조합이 실천활동을 진행하는 과정에서 어느 정도 채워질 수 있기를 바란다.

마지막으로 연구책임자를 맡아 수고해준 이원보 연구소 부소장, 그리고 함께 연구사업을 책임감 있게 수행해준 한국사회과학연구소 황덕순 경제학 박사, 서울대 대학원 경제학과 박사과정 정재호씨, 이민영 연구소 연구위원에게 감사드린다. 대우중공업노동조합 나근철 부위원장, 진연창 정책실장을 비롯하여 조사연구사업을 진행하는 과정에서 지원을 아끼지 않은 대우중공업노동조합 조합원 여러분들과 회사 관계자들께도 감사의 인사를 전하고 싶다.

1997. 6. 20.

한국노동사회연구소 소장 김 금 수

〈제목차례〉

< 요약 >

1. 환경변화와 대우중공업의 경영전략	11
2. 대우중공업 노동자의 생활과 의식	16
3. 대우중공업노동조합의 운영과 활동	25
4. 대우중공업노동조합의 과제	31

제1장 환경변화와 대우중공업의 경영전략

제1절 개요	44
제2절 합리화와 작업조직의 변화	60
제3절 비정규직의 확대와 고용불안	75

제2장 대우중공업 노동자의 생활과 의식

제1절 인사제도	91
제2절 근로조건	112
제3절 생활실태와 정치·사회의식	125

제3장 대우중공업노동조합의 운영과 활동

제1절 노동조합 개요	144
제2절 조직체계와 운영	150
제3절 노동조합활동실태	161
제5절 노조운영과 활동에 대한 평가	173
제6절 조합원의 노조활동에 대한 기대와 요구	183

제4장 대우중공업노동조합의 과제

제1절 정책적 과제: 노동의 인간화를 위해	191
제2절 노동조합활동의 개선	205

〈표차례〉

<표 1> GGIP21 단계별 추진목표 및 방향	12
<표 2> 항공사업부 DORNIER-328 동체조립직의 DASH 30운동 성과	13
<표 3> 본부별 외주인원 현황(1996년 2월 현재)	14
<표 1-1> GGIP21 단계별 추진목표 및 방향	45
<표 1-2> 대우중공업 해외 현지법인 및 지사 현황	46
<표 1-3> 본부별 외주인원 현황	49
<표 1-4> 지역별 파견사원 현황	50
<표 1-5> 대우중공업의 조직운영 방향과 예상효과	52
<표 1-6> 기초질서지키기 지도계획	53
<표 1-7> 대우중공업의 매출액 대비 인원수	55
<표 1-8> 경영혁신운동(GGIP21)에 대한 의견	55
<표 1-9> 연령별 경영혁신 운동 평가	56
<표 1-10> 직위별 경영혁신운동 평가	56
<표 1-11> 노조 지위별 경영혁신운동 평가	56
<표 1-12> 사업본부별 경영혁신운동 평가	57
<표 1-13> 담당업무별 경영혁신운동 평가	57
<표 1-14> 지난 3년간 업무상의 변화	58
<표 1-15> 항공사업부 DORNIER-328 동체조립직의 DASH 30운동 성과	71
<표 1-16> 소형 NC조립공정의 구성	73
<표 1-17> 최근 3년 동안 해당 과의 비정규노동자 수 변화	76
<표 1-18> 인천(중기, 산차, 엔진, 소재 본부)공장 외주 도입 배경	78
<표 1-19> 비정규노동자의 처우(임금이나 복지수준)에 대한 인식 정도	82
<표 1-20> 비정규직의 처우 개선에 대한 의견	83
<표 1-21> 비정규직에 대한 의견	84
<표 1-22> ‘힘들고 어려운 일은 비정규직 노동자들을 이용하는 것이 좋다’에 대한 의견	85
<표 1-23> ‘비정규직도 노동조합에 가입할 수 있게 해야 한다’는 것에 대한 의견	86
<표 1-24> 비정규직 노동자의 정규직 전환에 대한 의견	87
<표 1-25> 고용불안의 정도	88
<표 1-26> 고용불안의 형태	88
<표 1-27> 자발적 이직에 대한 생각	89

<표 1-28> 연령별 이직에 대한 생각	89
<표 1-29> 사업본부별 이직에 대한 생각	90
<표 2-1> 대우중공업의 직급구조 및 승진구조	92
<표 2-2> 월급제의 효과	96
<표 2-3> 월급제 평가(임금 인상)	97
<표 2-4> 월급제 평가(근무시간 단축)	98
<표 2-5> 월급제 평가(계획적 생활 가능)	99
<표 2-6> 월급제 평가(노동강도 강화)	100
<표 2-7> 월급제 평가(근태관리 엄격)	101
<표 2-8> 월급제 보완 요구	102
<표 2-9> 월급제에 대한 평가	103
<표 2-10> 동료들에 비한 임금의 공정성	104
<표 2-11> 타사에 비한 임금의 공정성	104
<표 2-12> 직무급 찬성도	105
<표 2-13> 기능이나 숙련을 객관적으로 평가해서 임금에 반영하는 제도에 대한 찬성도	106
<표 2-14> 업무성이나 능력에 따라 임금을 결정하는 제도로의 전환에 대한 찬성도	106
<표 2-15> 임금인상기준	107
<표 2-16> 바람직한 임금결정 기준(1순위)	108
<표 2-17> 현재의 승진기준	110
<표 2-18> 바람직한 승진기준	111
<표 2-19> 제조업 주당 노동시간의 국제비교	114
<표 2-20> 산업별 월간 노동시간 추이	115
<표 2-21> 제조업과 대우중공업 근로시간의 내역별 추이	115
<표 2-22> 주요국 중대재해율 국제비교	119
<표 2-23> 한국에 비한 주요국의 중대재해율	120
<표 2-24> 산업재해 발생추이	121
<표 2-25> 소음 허용기준 초과 작업장	122
<표 2-26> 분진 허용기준 초과 작업장	123
<표 2-27> 생활상의 가장 큰 애로사항	126
<표 2-28> 생활비 지출 중 가장 큰 비중을 차지하는 항목	127
<표 2-29> 수입이 늘어날 경우 가장 먼저 늘리고 싶은 것	127
<표 2-30> 연령별 주거 상황	128
<표 2-31> 부채의 규모	128
<표 2-32> 부채를 지게 된 주된 이유	129

<표 2-33> 자가용 보유 현황	129
<표 2-34> 자가용 유무, 주거형태별 사회의식	130
<표 2-35> 저축의 목적	131
<표 2-36> 주말에 주로 하는 활동	132
<표 2-37> 여가생활을 즐기지 못하는 이유	132
<표 2-38> 스포츠서클, 취미, 문화서클 활동경험	133
<표 2-39> 취미(오락) 및 씨클활동 월평균 참여회수	133
<표 2-40> 조합 외부단체 활동경험	134
<표 2-41> 연령별 정치단체 활동 경험	135
<표 2-42> 노조 직책별 정치단체 활동 경험	135
<표 2-43> 노조 직책별 사회운동단체 활동 경험	135
<표 2-44> 사업본부별 동창회 활동 경험	136
<표 2-45> 사업본부별 향우회 활동 경험	137
<표 2-46> 장래 희망	137
<표 2-47> 연령별 장래 희망	138
<표 2-48> 사업본부별 장래 희망	138
<표 2-49> 노동자로서의 정체성	139
<표 2-50> 연령별 노동자의식: 나는 노동자다	139
<표 2-51> 사무직에 대한 동료의식	140
<표 2-52> 사원(사무직)의 노조가입에 대한 의견	141
<표 2-53> 사원(사무직)의 노조가입 허용범위	141
<표 2-54> 현재 지지하는 정당 유무	142
<표 2-55> 투표에서 가장 중요한 기준	142
<표 2-56> 상대적 박탈감	142
<표 2-57> 주요 쟁점에 대한 의견	143
<표 3-1> 연도별 조합원 변동상황(1993-1996)	146
<표 3-2> 노조 간부 분포(1996년 말 현재)	146
<표 3-3> 규약상 본조 및 지부 기구 편제의 비교	152
<표 3-4> 정기대의원대회 안전별 투표상황	155
<표 3-5> 연도별, 월별, 기구별 회의운영추이	157
<표 3-6> 임원 직선제 선거상황(위원장, 수석부위원장, 사무국장)	160
<표 3-7> 연도별 단체교섭활동 기간 비교	162
<표 3-8> 노동쟁의 관련 의결상황	163
<표 3-9> 홍보물 발간추이	168

<표 3-10> 최근 노사관계에 대한 인식	174
<표 3-11> 회사의 노조에 대한 태도	174
<표 3-12> 대의원의 역할에 대한 평가	179
<표 3-13> 주요 관련자에 대한 신뢰감의 정도	180
<표 3-14> 고충이 생기면 가장 먼저 찾아가는 순위	181
<표 3-15> 노조집행부 활동에 대한 평가	182
<표 3-16> 조합행사 참여도와 불참 이유	184
<표 3-17> 대의원 및 위원장 선거시 선택기준	185
<표 3-18> 노동조합이 앞으로 역점을 두어야 할 사업(항목별 순위)	186
<표 3-19> 노동조합이 앞으로 역점을 두어야 할 사업(부문별)	187
<표 3-20> 노조의 연대활동 참여에 대한 의견	188
<표 3-21> 바람직한 단체교섭 및 조직형태	189
<표 3-22> 바람직한 조직형태	190
<표 4-1> 대우중공업의 산업민주주의, 한국 평균과의 비교	192
<표 4-2> 신구 노사협의회법 비교	194
<표 4-3> 신구 산업안전보건법 참여권 비교	201

<그림차례>

<그림 1> 대우중공업의 매출액과 인원추이(단위: 억원, 명)	15
<그림 2> 지난 3년간 업무상의 변화(단위: %)	16
<그림 3> 월급제 평가	17
<그림 4> 월급제의 효과	17
<그림 5> 월급제 보완 요구	18
<그림 6> 바람직한 임금결정 기준(1순위)	18
<그림 7> 현재의 승진기준	19
<그림 8> 바람직한 승진기준	19
<그림 9> 제조업 주당 노동시간의 국제비교(1994)	20
<그림 10> 제조업과 대우중공업 월 평균 근로시간의 내역별 추이(1996년)	20
<그림 11> 한국에 비한 주요국의 중대재해율	21
<그림 12> 대우중공업과 제조업 전체의 재해율	22
<그림 13> 생활상의 가장 큰 애로사항	22

<그림 14> 주말에 주로 하는 활동	23
<그림 15> 여가생활을 즐기지 못하는 이유	23
<그림 16> 조합원들의 사회의식	24
<그림 17> 최근 노사관계에 대한 인식	25
<그림 18> 노조집행부 활동에 대한 평가	27
<그림 19> 조합행사 참여도	28
<그림 20> 노동조합이 앞으로 역점을 두어야 할 사업(항목별 순위)	29
<그림 21> 노조의 연대활동 참여에 대한 의견	30
<그림 22> 바람직한 단체교섭형태	31
<그림 23> 바람직한 조직형태	31
<그림 24> 대우중공업의 산업민주주의, 한국 평균과의 비교	32
<그림 1-1> 대우중공업의 바코드에 의한 생산관리시스템 사례	63
<그림 1-2> 기계가공 작업장에서의 기계배치방식	65
<그림 1-3> 기어가공라인 편성 사례	66
<그림 1-4> 크랭크축 가공라인 편성 사례	67
<그림 1-5> 대우중공업의 FMS	69
<그림 3-1> 대우중공업노조의 조직체계	151

< 요약 >

1. 환경변화와 대우중공업의 경영전략

1. 경영합리화전략의 배경과 목표

○ 우루과이라운드로 국가간 무역장벽이 무너짐에 따라 세계경제의 지구촌화가 가속되고 있다. 다른 한편으로 태국, 말레이시아 등 동남아 국가들은 물론 중국 등 일부 사회주의국가들이 일본 등 선진국으로부터 도입한 자본과 기술을 바탕으로 공업화를 활발히 추진하면서 상대적인 저임금을 바탕으로 중저가 제품 시장에서 점유율을 확대함으로써 한국 경제를 위협하고 있다. 국내적으로도 과잉생산과 경쟁의 확대, 내수수요의 한계 등이 각 기업의 경영합리화운동을 추동하고 있다.

○ 한편 87년 이후 한국 노사관계의 변화도 경영합리화 추진의 주요한 배경이 된다. 먼저 87년 노동자대투쟁과 더불어 많은 사업장에서 자주적이고 민주적인 노동조합이 설립됨으로써 자본측의 일방적인 횡포는 더 이상 가능하지 않게 되었으며, 자본측이 최대이윤을 얻기 위한 전제라고 할 수 있는 노동통제체제도 상당히 약화되었다. 또한 87년 이후 자주적이고 민주적인 노동조합운동은 노동자들의 권익을 실현하는데 일정한 성공을 거두었으며 특히 매년 높은 수준의 임금인상을 달성함으로써 가격경쟁 위주의 전략을 펴왔던 한국 기업의 이윤 실현을 위협해 왔다.

○ 이런 조건에서 대우중공업도 1993년부터 GGIP21(Growth, Globalization, Integration, Professionalism)이라는 경영합리화운동을 추진하고 있다. GGIP21의 목표는 한 마디로 매출을 늘리고 비용을 줄여 최대이윤을 추구하는 데 있다. 임금비용의 절감 역시 GGIP21의 중요한 목표 가운데 하나이다. 이는 GGIP21의 1단계 목표에서 인건비 30% 절감, 2단계 목표에서 노동분배율 45% 이하 달성이라는 목표가 설정되어 있는 데서도 확인된다.

○ 한편 대우중공업은 “현장인력 적정화”를 목표로 DASH 30 프로젝트를 추진해 왔다. DASH 30 프로젝트는 작업방법의 개선(Method), 표준작업의 준수와 작업능률의 제고(Performance), 가동률 제고(Utilization) 등을 통해 인력을 절감하고 노동밀도를 높이는 것을

목표로 한 것이다. 이를 위해 기업측은 현장에서 작업과정을 비디오로 촬영하고 이를 근거로 인력재배치, 표준작업제도의 강화를 추진해 왔다.

<표 1> GGIP21 단계별 추진목표 및 방향

단계	목표	방향
1기(1993-1996)	1996년 - 매출 100% UP - 총원가 50% DOWN - 인건비 30% DOWN - 재고, 채권 회전률 100% UP	국제적 기업으로의 변신 전원 참여에 의한 현장 중심의 의식행동 개혁을 바탕으로 - 국제경쟁력 확보를 위한 원가혁신 - 모든 경영분야의 국제화 추구 - 각 기능, 분야별 기반 재구축
2기(1997-1998)	1998년 - 매출액 3조 이상 - 매출 이익률 20% 이상 - 매출채권 회전률 8회 이상 - 재고자산 회전률 10회 이상 - 노동분배율 45% 이하	21세기 국제적으로 신뢰받는 우량기업 국제적 기업으로의 변신을 바탕으로 - 국제적 경쟁우위 확보 - 모든 분야에서 국제적 검증이 되는 최고의 추구

2. 경영합리화의 양상

○ 현재 대우중공업에서는 다양한 형태의 경영합리화전략이 구체화되고 있지만 노동조합의 입장에서 시급한 대응이 필요한 것은 표준작업제도의 강화, 비정규노동력 활용, 현장통제 강화 등이다.

1) 표준작업제도 강화

○ 한국 기업에서 현재 진행되고 있는 생산합리화의 주된 내용은 표준작업제도의 강화라고 해도 과언은 아니다. 기업측은 시간·동작연구를 실시하고 이를 근거로 표준작업서를 작성하여 정위치, 정시간, 정작업이 이루어지도록 하고 개선활동을 통해 표준작업서를 끊임없이 개선하는 표준작업제도의 강화를 추진하고 있다. 대우중공업에서 실시되고 있는 DASH 30의 목표도 바로 표준작업제도를 더욱 강화하는 데 있다. GGIP21 추진실에서 우수직으로 인정받은 항공사업부 DORNIER-328 동체조립직의 경우 <표 2>와 같은 성과를 거둔 것으로 평가되고

있다. 표준작업제도의 강화는 결국 작업에서 여유시간을 줄이고 노동밀도를 높이려 하는 것이라고 할 수 있으며 이는 노동자들에게 높은 강도의 노동을 요구함으로써 노동자들의 건강을 심각하게 위협하고 있다.

<표 2> 항공사업부 DORNIER-328 동체조립직의 DASH 30운동 성과

	개선 전	개선 후	성과
MH	1,686시간	924시간	생산성 향상 211% 대당 MH 182% 절감
LEAD	72일	42일	
월 생산	2.4대	4.0대	
인원	19명	15명	

2) 비정규노동력 활용

○ 각 기업들에서 임시직, 촉탁, 파트타임, 계약직, 용역, 사내하청 등 비정규노동자들이 지속적으로 증가하고 있다. 기업측은 임금비용의 절감, 노동력의 탄력적 이용, 노조 회피 전략의 일환으로서 비정규 노동력 활용을 적극 시도하고 있다. 비정규노동자들은 청소, 운반, 자재보급 등 간접부문은 물론이고 직접생산라인에서도 활용되고 있다.

○ 비정규노동자들은 정규직과 동일한 작업을 하는 경우도 많지만 정규직 임금의 70%정도 밖에 받지 못하며 고용불안도 심각한 실정이다. 이는 정규직의 고용불안, 노동강도 강화로 연결될 수 있으며 노동조합의 조직력에는 치명적인 영향을 미치고 있다. 좀더 근본적인 문제는 노동시장 이중구조화로 인한 노동자들간 연대의 약화문제이다. 극단적인 경우 비정규직들은 정규직에 대해 ‘계급적인 차이에 기인한 적대감’을 갖기도 한다.

○ 대우중공업의 경우 1996년 2월 현재 외주인원이 849명으로 전체 기술사원의 약 16%에 이르고 있으며 이외에 전산, 전화교환, 포장 등을 담당하는 파견사원은 1996년 3월 현재 277명에 이르고 있다.

<표 3> 본부별 외주인원 현황(1996년 2월 현재)

본부	작업내용	인원
인사총무담당	청소, 조경(40), 이발소(5), 식당(4)	49
엔진	도장 및 마무리(4)	4
소재담당	후처리(114), 고철절단(4)	118
중기	용접(18), 도장(42), Tire Sub(5)	65
산차	용접, 도장, 세척, Sub	154
안산서비스센터	포장(29), 정비(10), 도장(2), 청소 및 식당(13)	54
철차·중장비		326
창원	공작기계 도장(1), LX 증기세척(5), 굴삭기 도장 조립(50), K-200 창정비(6), X-Ray검사 및 비파괴 검사(11), 수입검수(6)	79
계		849

3) 현장통제 강화

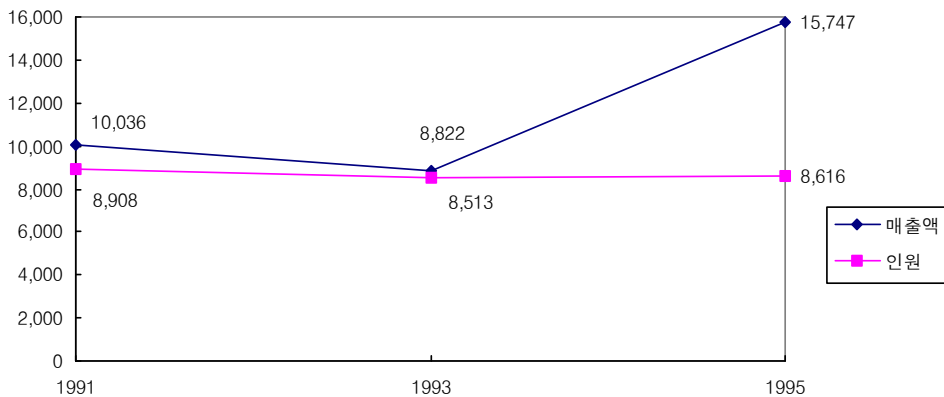
○ 87년 이후 민주적이고 자주적인 노동조합이 등장하여 기존의 권위적, 병영적 통제가 불가능하게 되자 각 기업들은 노무관리부서를 강화하면서 나름의 전략을 수립하기 시작했다. 엄격한 채용관리, 개별 활동가나 활동가그룹에 대한 감시·감독의 강화, 협조적인 그룹의 양성, 조합원에 대한 후생복지의 확대와 인간관계활동의 강화 등이 그 구체적인 양상이라고 할 수 있다.

○ 대우중공업의 경우 기업측은 87년 이후 노동조합의 활성화로 작업장의 노동규율이 이완됨에 따라 STEP운동과 같은 질서지키기 운동, 현장관리자의 역할 강화 등을 통해 노동규율 관리를 강화하고 있다. 특히 기업측은 현장관리자들의 지위와 권위를 회복시키고 생산관리뿐만 아니라 인사노무관리 기능을 담당하게 함으로써 현장통제를 강화하는 것을 주요한 목표로 삼고 있다. 이것은 현장의 노동조합활동에 대응하여 현장관리자들의 현장장악력을 강화함으로써 현장의 위계질서를 현장관리자 위주로 확립하고, 노동자들을 밀착관리하여 기업측의 현장통제력을 회복하고자 하는 것이다.

3. 경영합리화전략 평가

○ 대우중공업의 경영합리화전략은 기업측의 입장에서 볼 때 일단 성공한 것으로 평가할 수 있다. 1993년 이전까지 크게 변화하지 않았던 1인당 매출액이 1993년 GGIP21이 본격화된 지 3년만에 거의 두 배로 신장하였다.

<그림 1> 대우중공업의 매출액과 인원추이(단위: 억원, 명)



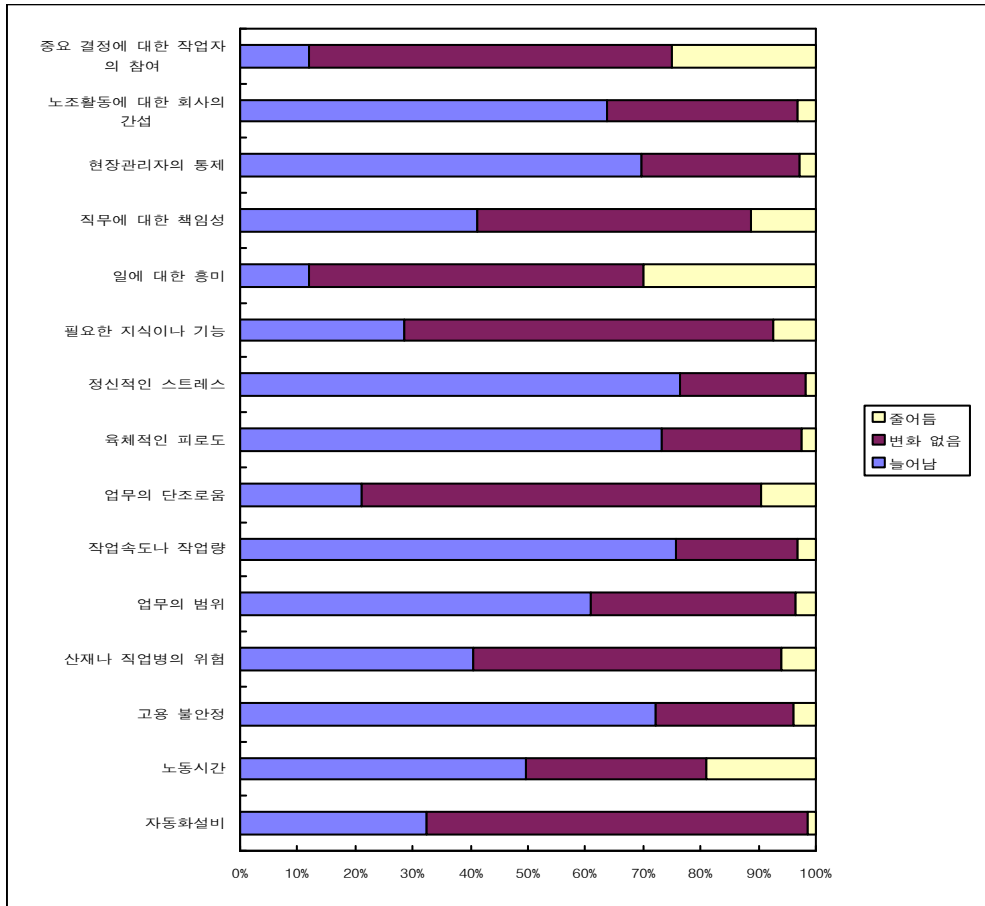
○ 경영혁신운동이 본격적으로 추진된 지난 3년간의 업무상의 변화와 관련한 문항들을 살펴보면 경영혁신운동의 성격과 방향에 대해 노동자들이 어떻게 느끼고 있는가를 확인할 수 있다. 먼저 자동화설비 도입과 관련하여 늘었다는 응답이 32.2%를 차지하고 있는데 이는 자동화설비가 늘어나지만 모든 사업장에서 일시에 도입되고 있지는 않은 사정을 반영한다.

○ 다음으로 노동자들은 노동시간 연장(49.6%), 고용불안정 확대(72.2%), 산재나 직업병 위험 증가(40.6%), 업무범위 확대(60.8%), 노동강도 강화(75.6%), 육체적인 피로도와 정신적인 스트레스의 증가(각각 73.2%, 76.4%) 등으로 경영혁신운동이 근로조건과 고용안정성을 위협하고 있다고 인식하고 있다. 반면 필요한 지식이나 기능은 28.6%가 늘었다고 답변하였고 일에 대한 흥미는 29.9%가 오히려 줄었다고 답했다. 이는 대우중공업의 경영혁신운동이 노동자들의 숙련이나 창의성보다는 노동강도 강화에 의지하고 있음을 시사하는 것이다.

○ 한편 현장관리자의 통제가 늘었다는 응답이 69.6%, 노조활동에 대한 간섭이 늘었다는 응답이 63.8%에 이른 반면 중요 결정에 대한 노동자들의 참여에 대해서는 거의 대다수가 변함없거나 오히려 줄었다고 답했다. 이는 대우중공업의 경영혁신운동이 노동자들의 참여보다는

배제와 통제를 주된 수단으로 하고 있음을 드러내는 것이다.

<그림 2> 지난 3년간 업무상의 변화(단위: %)



2. 대우중공업 노동자의 생활과 의식

1. 인사제도

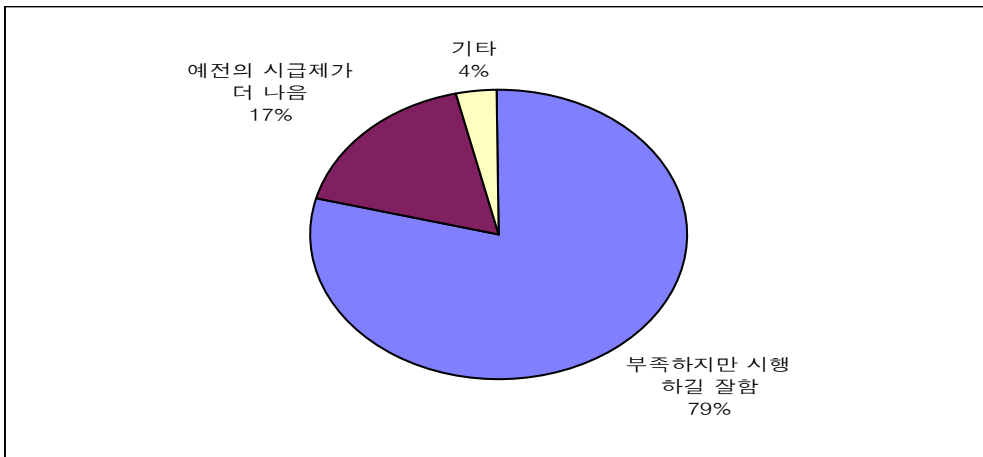
1) 월급제에 대한 평가

○ 우선 월급제의 여러 가지 효과에 대한 평가를 살펴보고 월급제의 개선방안에 대한 인식을 살펴보자. 조합원들 대다수는 월급제가 일정한 문제점을 가지고 있기는 하지만 과거의 시

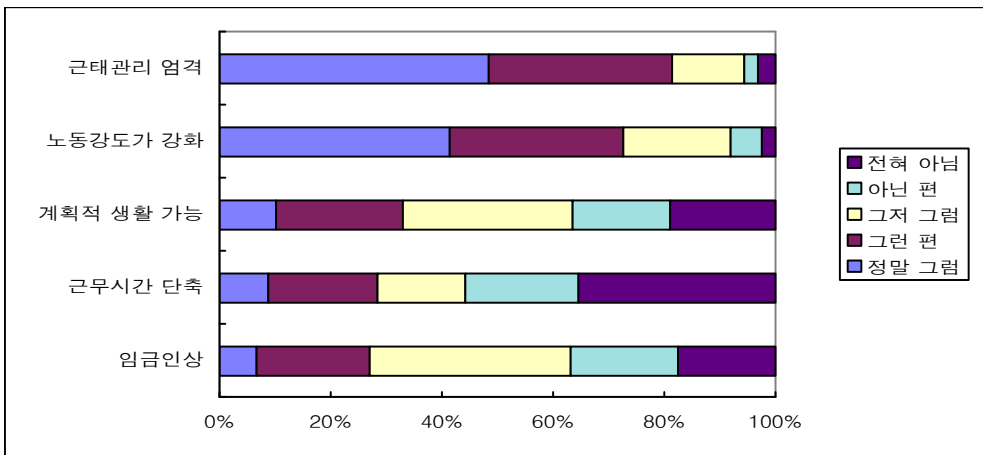
급제보다 낮다고 평가하였다. 각 효과에 대한 조합원들의 평가는 <그림 4>과 같으며 특히 노동강도와 근태관리 강화에 대한 불만이 높다는 점이 주목된다.

○ 월급제에서 시급히 보완되어야 할 것으로 가장 많은 노동자들이 꼽은 것은 고정OT를 늘려야 한다는 것으로 전체 노동자들의 50.0%가 선택하였다. 두 번째는 근무시간의 단축으로 34.4%를 차지하였다. 근무시간의 단축은 임금을 보장한 가운데 기준근로시간을 단축하는 것이 필요하다는 요구를 의미한다.

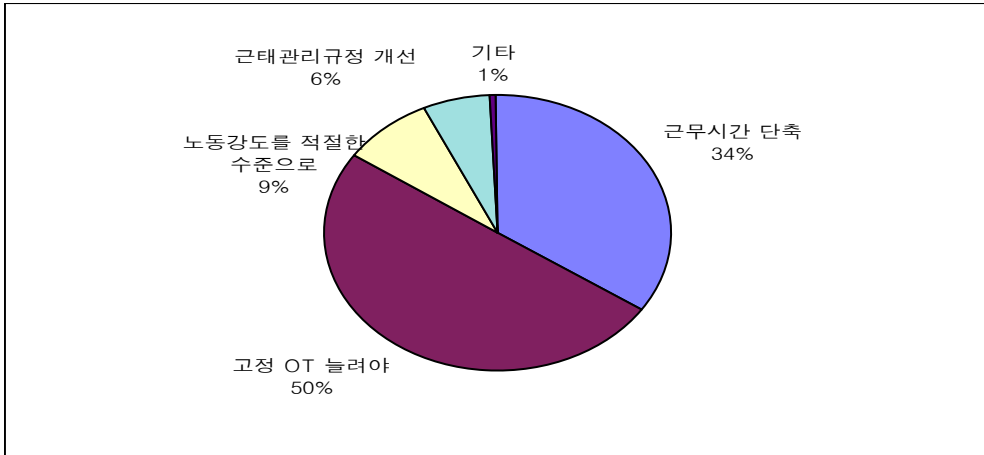
<그림 3> 월급제 평가



<그림 4> 월급제의 효과

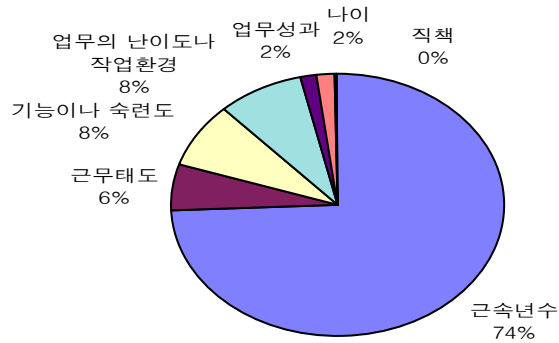


<그림 5> 월급제 보완 요구



2) 임금제도에 관한 인식

<그림 6> 바람직한 임금결정 기준(1순위)



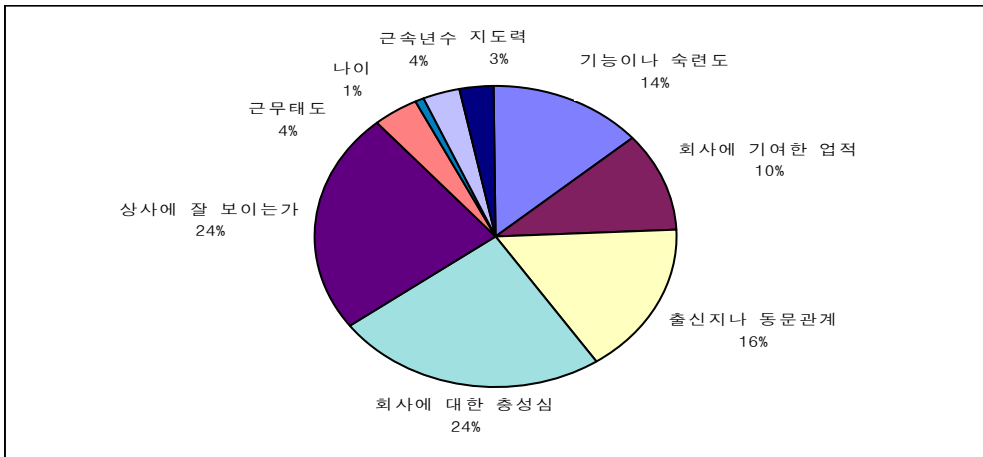
○ 바람직한 임금결정기준(1순위)에 대해 가장 많은 노동자들이 응답한 것은 근속년수로 설문 응답한 노동자들의 74.1%가 이를 들고 있다. 2순위에서는 1순위에 비해 여러 가지 기준에 대해서 비교적 다양한 응답결과를 얻을 수 있었는데 업무의 난이도나 작업환경 등과 같은 직무요소(30.6%), 기능이나 숙련도와 같은 능력요소(18.7%) 등에 대한 응답률이 높았다. 이를 종합해 보면 조합원들은 근속을 기준으로 하고 여기에 작업환경이나 업무수행에 따르는 어려움과 같은 직무에 따른 보상을 보완하는 방식으로 임금을 결정하는 것이 바람직하다고 생각

한다고 볼 수 있다.

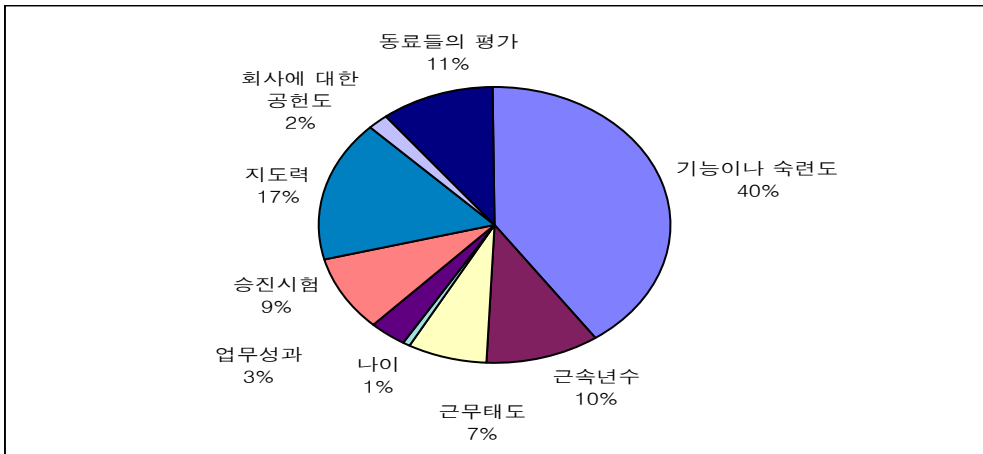
3) 승진제도에 관한 의식

○ 현재의 승진기준으로 노동자들이 1순위로 중요하게 선택한 것은 ‘회사에 대한 충성도’(24.2%), ‘상사에 잘 보이는가에 따라’(24.0%)이다. 2순위에서는 ‘상사에 잘 보이는가에 따라’가 36.9%로 가장 높다. 이러한 평가는 노동자들을 대상으로 한 다른 설문조사들과 별로 차이가 없는 결과이다. 바람직한 1순위 승진기준은 기능이나 숙련도(40.3%), 지도력(16.7%)의 순으로 나타났고 2순위 기준으로는 동료들의 평가(33.1%), 지도력(24.7%)의 순으로 나타난다.

<그림 7> 현재의 승진기준



<그림 8> 바람직한 승진기준

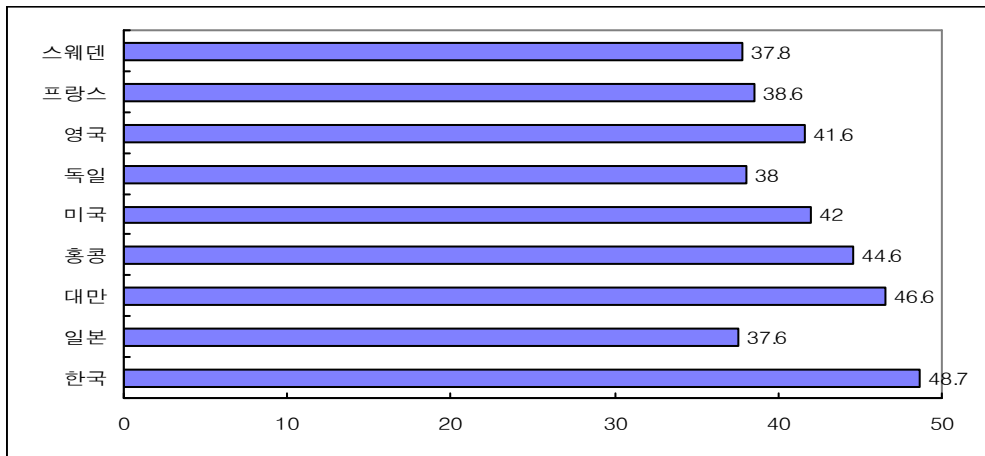


2. 근로조건

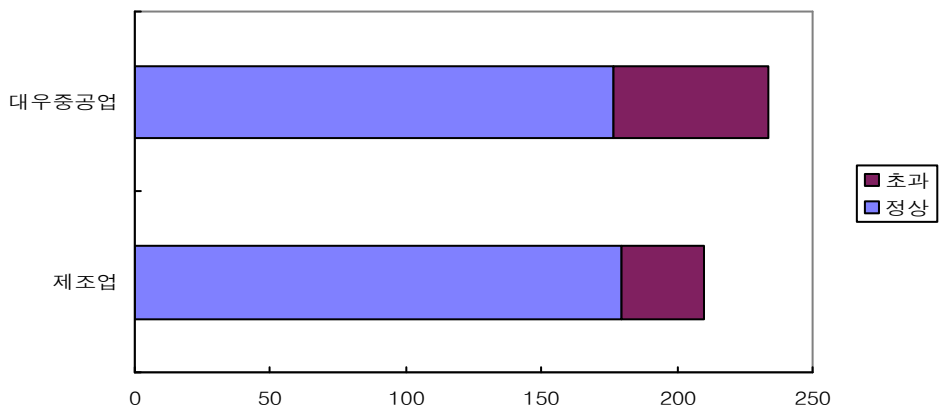
1) 노동시간

○ 한국의 노동시간은 여전히 세계에서 제일 긴 수준이다. 1995년 현재 한국의 노동시간은 49.2시간으로 미국(41.6시간), 일본(37.8시간), 서구유럽(40시간 내외)은 물론이고 아시아의 대만(1994년 46.6시간), 홍콩(43.8시간) 등에 비해서도 노동시간이 길다.

<그림 9> 제조업 주당 노동시간의 국제비교(1994)



<그림 10> 제조업과 대우중공업 월 평균 근로시간의 내역별 추이(1996년)



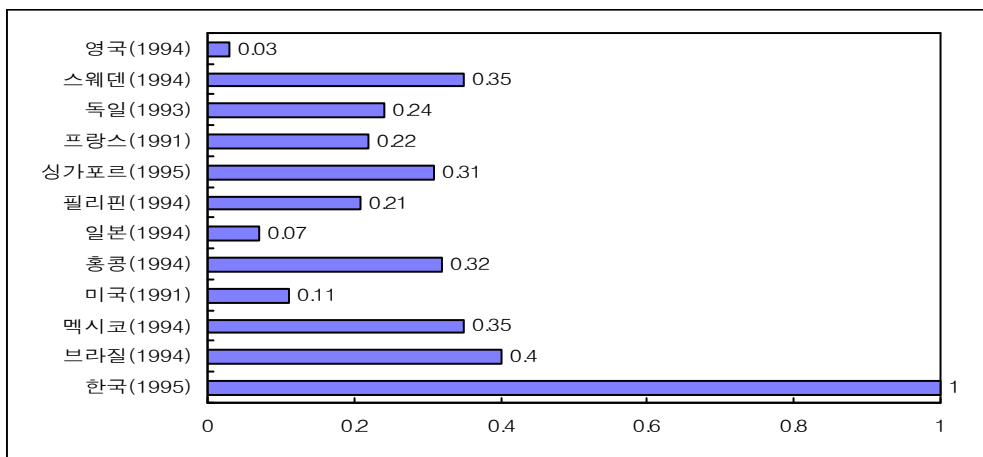
○ 장시간근로의 주된 원인은 초과근로에 있다. 제조업의 경우 1996년 현재 초과근로시간은 30.5시간에 달하며 전체 노동시간 210.1시간의 약 14.5%를 차지한다. 대우중공업의 노동시간은 233.9시간으로 제조업 평균보다 23시간이 길다. 이처럼 대우중공업의 노동시간이 제조업 평균보다 긴 것은 초과근로시간(57.3시간) 때문이며 초과근로시간은 전체의 약 24.5%를 차지하고 있다.

2) 산업안전

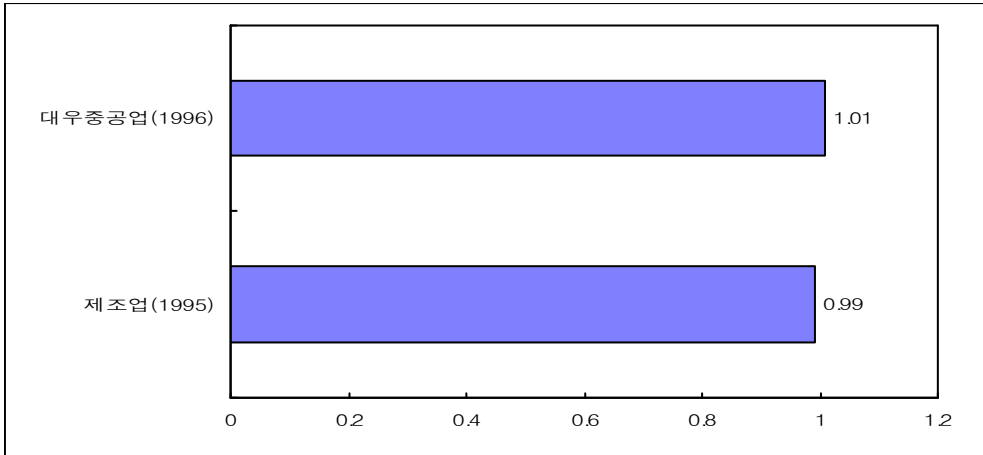
○ 우리나라와 경제적으로 유사한 수준에 있는 나라들과 한국의 중대재해율을 비교하면, 한국의 중대재해율(1995년)은 브라질(1994년)의 2.5배, 홍콩(1994년)의 3.1배, 싱가포르(1995년)의 3.2배에 달하고 있다. 그리고 미국(1991년)에 비해서는 9.1배, 일본(1994년)의 14.3배, 중대재해율이 가장 낮은 편인 영국(1994년)의 33.3배에 달한다.

○ 한국의 산업재해의 발생건수와 재해자수는 점차 감소하는 추세에 있으나 중대재해율은 오히려 증가하고 있어서 한국의 노동자들은 여전히 작업중의 재해로 목숨을 잃을 위험성이 더욱 높아지고 있다. 대우중공업의 1996년 재해율은 1.01로 전체 평균치와 유사한 재해율을 보이고 있으며 크레인 보수 중 추락사고로 하청노동자가 사망하는 등 해마다 평균 1명 정도의 사망자가 발생해 왔다. 한편 인천공장의 경우 1996년에 9명이 소음성 난청으로 직업병 판정을 받았다.

<그림 11> 한국에 비한 주요국의 중대재해율



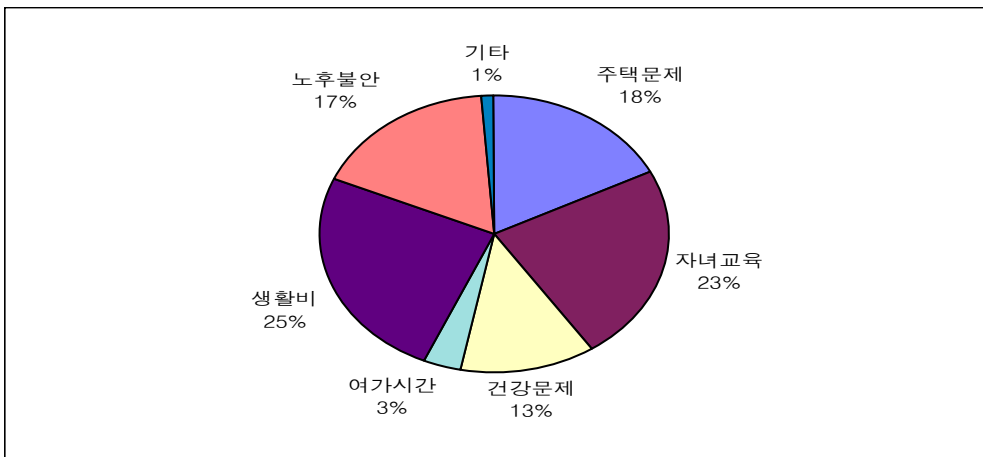
<그림 12> 대우중공업과 제조업 전체의 재해율



3. 생활과 의식

○ 먼저 대우중공업 노동자들이 생활 속에서 느끼는 애로사항에 대해서 살펴보자. <그림 13>에서 확인할 수 있는 것처럼 조합원들은 ‘생활비 부족’을 가장 많이 꼽았고 다음으로 ‘자녀교육문제’, ‘주택문제’ 그리고 ‘노후불안’을 지적하고 있다.

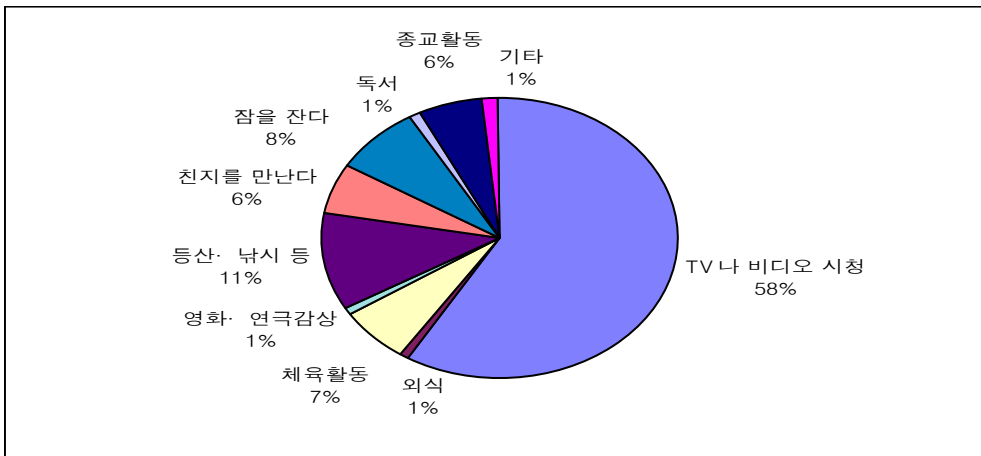
<그림 13> 생활상의 가장 큰 애로사항



○ 대부분의 여가 생활이 이루어지고 있다고 볼 수 있는 주말에 조합원들이 무엇을 하며 지내는지는 <그림 14>를 보면 알 수 있다. 가장 많은 것은 ‘TV나 비디오를 시청’(58.2%)하는

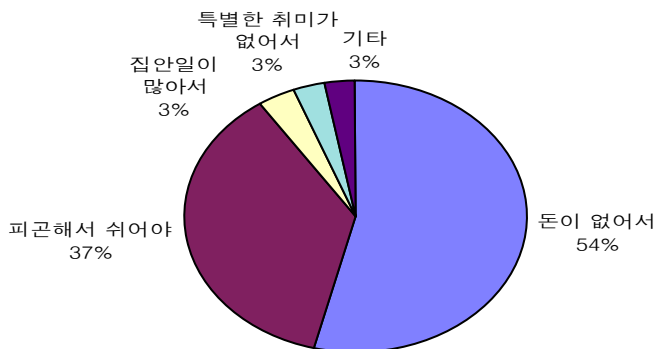
것으로 상당히 큰 비중을 차지하고 있다. 그 외에 취미활동이나 부족한 잠을 보충하거나 체육이나 종교활동을 하는 것으로 나타나고 있다. 2순위로는 ‘잠을 잔다’는 응답이 가장 많았으며 ‘친지를 만난다’는 응답도 많았다.

<그림 14> 주말에 주로 하는 활동

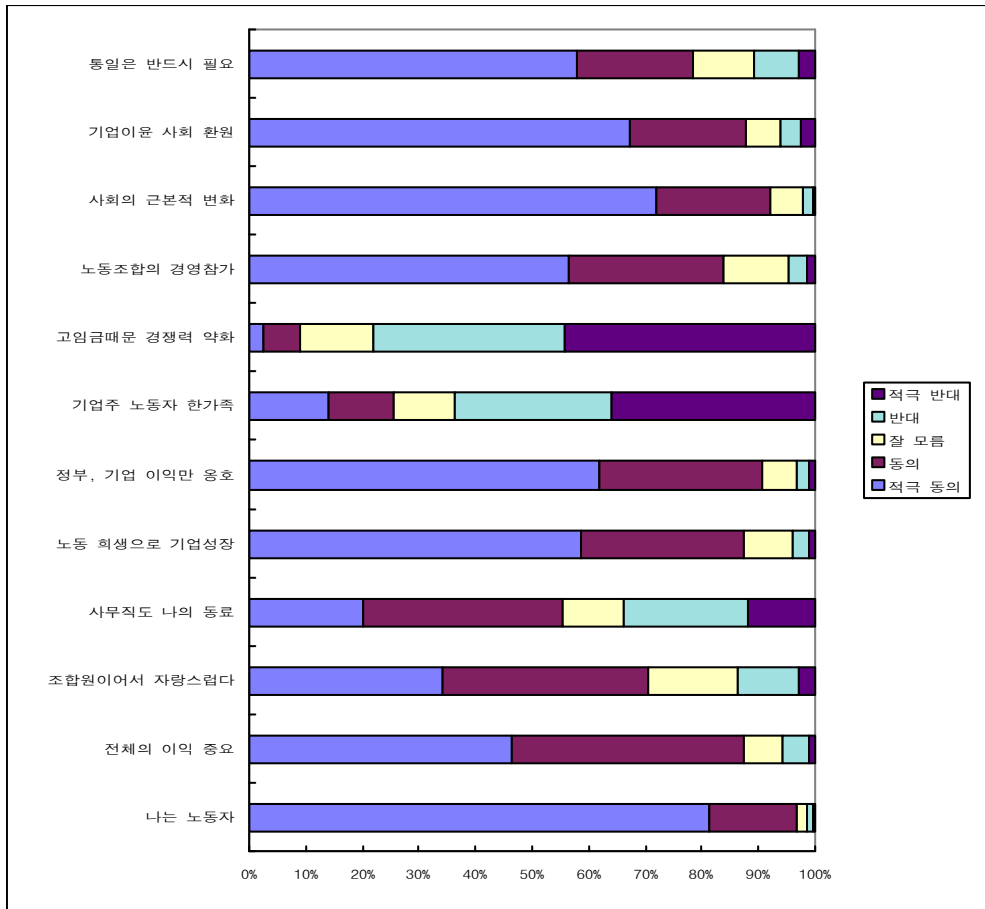


○ 조합원들이 여가생활을 제대로 즐기고 있지 못한 이유는 무엇일까? 이 질문에 대해 54%가 ‘돈이 없기 때문’이라고 대답했고 36.7%는 ‘피곤해서 쉬어야 하기 때문’이라고 응답했다.

<그림 15> 여가생활을 즐기지 못하는 이유



<그림 16> 조합원들의 사회의식



○ 노동자로서의 정체성에 관한 조합원들의 의식은 <그림 16>에 나타나 있다. 조합원들은 노동자로서의 자기 정체성을 뚜렷이 가지고 있으며 조합원이라는 자긍심도 비교적 높게 나타나고 있다. 그러나 사무직에 대한 동료의식은 상당히 낮게 나타나고 있다.

○ 조합원 대다수가 ‘기업인들이 노동자의 희생으로 부를 축적했다’는 데에 동의하고 있으며 ‘기업이윤이 사회에 환원되어야 한다’고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 정부는 일반적으로 ‘기업의 이익만을 옹호한다’는 항목에 대해서도 대부분 동의하고 있다. 그리고 ‘기업주와 노동자는 한 가족’이라는 데 대해서는 부정적인 응답을 하고 있다.

○ 조합원들은 임금이 오르면 생산비를 높여 국제경쟁력이 약화된다는 기업측의 논리에 대해 비교적 부정적으로 생각하고 있다. 그리고 노동조합의 경영참가에 대해서는 매우 긍정적으

로 파악하고 있다. ‘노동자가 잘 살기 위해서는 사회가 근본적으로 바뀌어야 한다’는 항목에 대해서 조합원들은 적극적으로 동의하고 있다. 이것은 조합원들이 현존하는 사회구조가 노동자들의 이해와 요구를 제대로 수용하지 못하고 있으며 어떤 형태로든지 변화가 필요하다고 인식하고 있음을 보여주는 것이다. 한편 조합원들은 통일이 나라 발전을 위해 필요하다는 것에도 적극적으로 동의하고 있다.

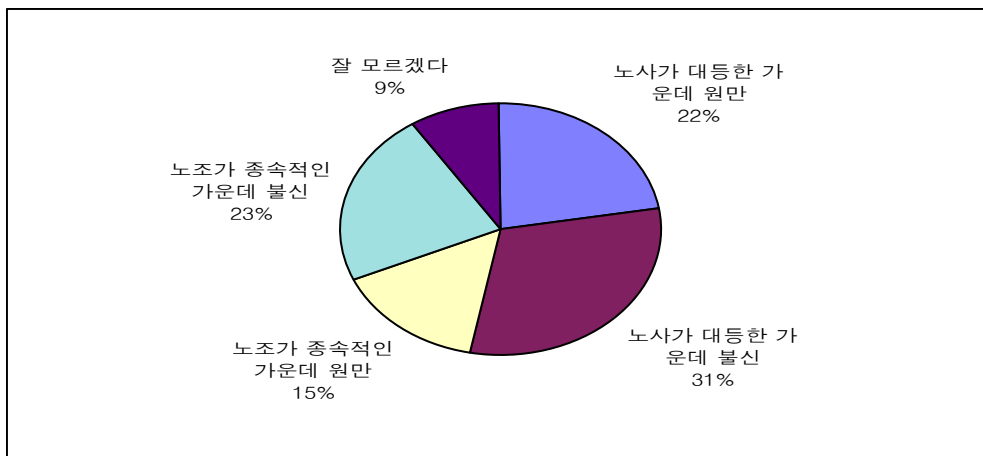
3. 대우중공업노동조합의 운영과 활동

1. 현황

1) 노동조합의 자주성과 민주성 문제

○ 대우중공업노조는 87년 노동자 대투쟁 이후 4차에 걸친 파업투쟁과 민주화 노력을 거쳐 1996년에야 자주적·민주적 노동조합운동의 기반을 확립하였다. 대부분의 동종업계 대기업 노조들이 87년 이후 곧바로 전국노동조합협의회를 중심으로 한 민주노조진영을 구축하는 데 앞장섰던 것에 비하면 거의 10년 가까이 늦어진 셈이다.

<그림 17> 최근 노사관계에 대한 인식



○ 그러나 민주노총에 가입했다고 해서 이러한 비자주적 요소가 저절로 청산되는 것은 아니다. 자주성과 관련한 이러한 문제들은 노사관계에 대한 조합원의 평가에 잘 나타나고 있다.

최근 노사관계에 대해 조합원들의 52.9%는 대체로 대등한 것으로 보면서도 원만한 관계(22.4%)라기 보다는 서로 불신하고 있는 것으로 인식하고 있다. 그러나 조합원의 38.0%는 노조가 회사측에 대해 종속적인 위치에 있다고 보고 있다. 이는 노사관계가 대등한 관계로 나아가고 있기는 하지만 아직은 노동조합이 힘의 대등성을 확보하고 있지 않다는 인식을 반영한 것으로 볼 수 있다.

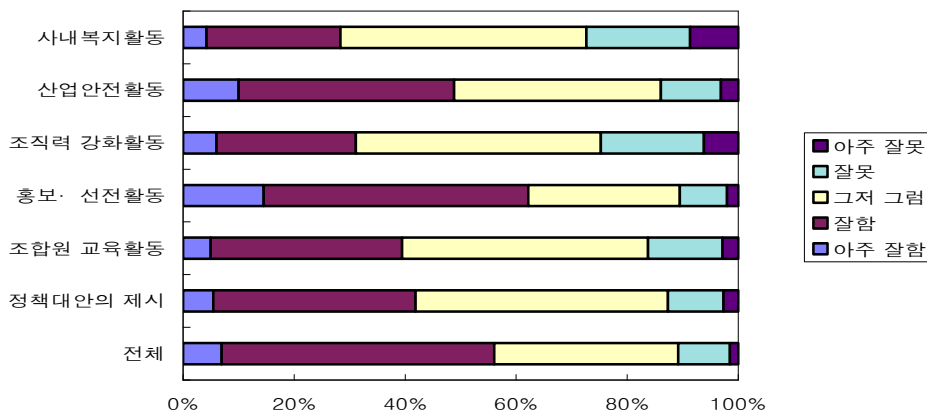
2) 기구운영상의 약간의 문제

- ① 운영위원회, 확대간부회의, 의장단회의, 상무집행위원회 등 각종 기구는 94-96년간 총 166차의 회의 중 98회를 임단투 기간에 가질 만큼 임단투 시기에 집중적으로 운용되고 있다.
- ② 총회와 대의원대회를 제외한 각 기구의 회의가 정례화되어 있지 않다.
- ③ 대의원대회의 기간이 지나치게 길다.
- ④ 의장단회의는 규약상의 공식기구가 아님에도 불구하고 매우 큰 비중을 차지하고 있으며 예산상에 회의운영비까지 계상되어 있다.
- ⑤ 본조와 지부의 관계에 대해 규약은 지부의 자율적 운영을 보장한다는 원칙 하에 본조에 대한 의무(주로 보고사항)만을 규정하고 있을 뿐 본조의 지부에 대한 통제권을 전혀 규정하고 있지 않다.
- ⑥ 위원장을 비롯한 임원의 직접선거에서는 조합원의 적극적인 참여 하에 치열한 경합을 벌이고 있는데 반해 대의원선거에서는 해를 거듭할수록 입후보자가 급격하게 줄어들고 있다.
- ⑦ 본조와 3개 지부의 집행부서는 서로 유사하게 편성되어 있는 것처럼 보이면서도 실제로는 전체적인 체계가 잡혀 있지 않으며 일부 부서는 기능도 명확하지가 않다.
- ⑧ 인천본조 상집 전임간부의 경우 인천공장의 업무와 함께 지부업무까지도 포괄해야 함으로써 이중적인 부담을 안고 있다.

3) 일상활동

- ① 대우중공업노조의 일상활동은 매우 다양하게 전개되고 있는 것처럼 보인다. 그러나 대부분의 중요한 활동들은 임단투시기에 집중되는 특징을 나타내고 있다.
- ② 대부분의 일상활동은 상집간부 특히 전임간부 중심으로 이루어지고 있으며 조합원이 주체적으로 참여하는 정도는 극히 낮다.
- ③ 공식적인 현장 조직활동의 중심은 대의원과 상무집행위원이다. 그러나 이들은 현장에서 자체적으로 문제를 발굴하고 해결하기 위한 조직활동(예컨대 소모임 구성 등)을 거의 하고 있지 않다.

<그림 18> 노조집행부 활동에 대한 평가



○ 현집행부의 활동에 대해 조합원의 56.0%는 잘하고 있다고 평가하였고 10.8%는 잘 못하고 있는 것으로 보았으며 그저 그렇다고 본 조합원은 33.2%이었다. 이 가운데 잘하고 있다는 분야를 순서대로 보면 홍보선전활동이 62.1%로 가장 높고 조직력 강화가 31.1%로 가장 낮다. 이는 주간노보가 정기적으로 발간되고 임단투속보나 주요 문제와 관련한 속보가 활발하게 발간되어 조합원이 조합활동과 접할 수 있는 기회를 많이 제공한 데서 나타난 결과로 보인다. 또한 산업안전보건활동이 비교적 좋은 평가를 얻고 있는 것 역시 관계법률과 단체협약에 정한 활동을 충실하게 수행한 결과로 보인다.

○ 특히 조직력강화활동에 대해 긍정적인 평가가 가장 낮은 것은 활동의 성과가 가시적으로 나타나지 않는 특성을 반영하고 있기도 하지만 활동 자체가 부진했던 데서 나타난 결과로 볼 수 있다. 대부분의 일상활동이 조합원 중심이기보다는 간부 중심으로 흘러온 것이 사실이기 때문이다. 정책활동, 교육활동, 복지활동 등에서 긍정적인 평가보다 중립적인 평가가 높게 나타나고 있는 것은 부족한 교육기회나 부분적인 복지혜택이 낳은 결과로 볼 수 있으며 정책활동의 경우는 신경전력약에 대한 대응이 미진하였고 여러 가지 활동들도 그 성과가 가시적으로 나타나지 않은 데서 연유한 것으로 보인다.

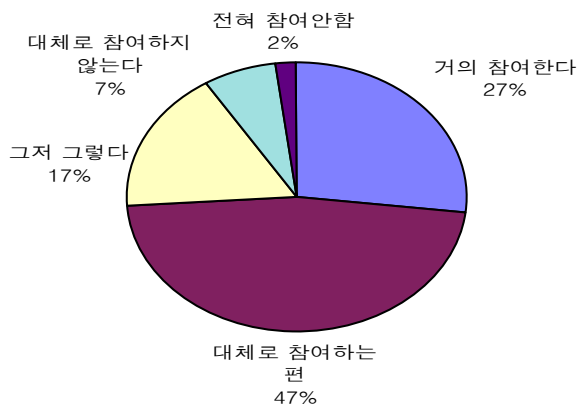
2. 조합원의 기대와 요구

1) 참여의식

○ 조합원의 조합 모임이나 행사에 참가하는 정도는 전체의 71.9%가 대체로 참여한다고 답

함으로서 비교적 높게 나타나고 있다. 또 참여하지 않는 9.0%의 경우 그 이유를 보면 시간이 맞지 않아서(35.4%), 조합의 정책이 마음에 안들어서(22.6%), 회사로부터 불이익을 당할까봐 두려워서(14.3%) 등으로 노동조합의 활동 여하에 따라서는 참여도를 훨씬 높일 수 있는 여지를 많이 지닌 것으로 볼 수 있다.

<그림 19> 조합행사 참여도



2) 노동조합의 활동방향에 대하여

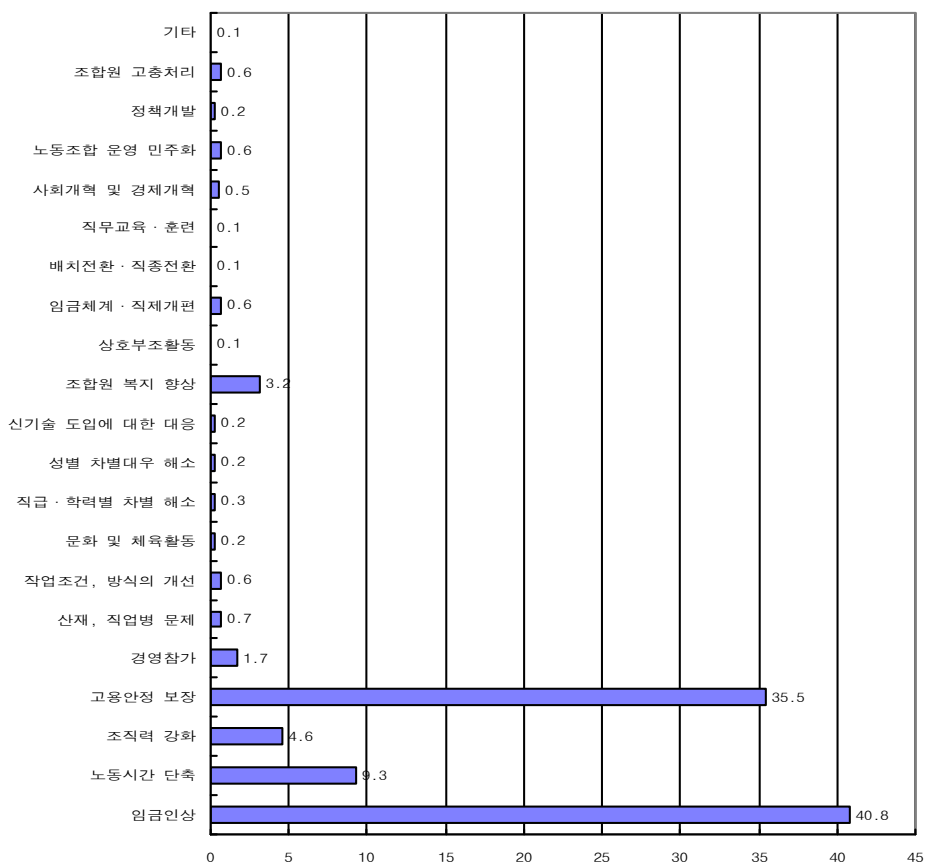
○ 앞으로 노동조합이 어느 부문을 우선 순위로 하여 활동해야 하는가에 대해 조합원들은 임금인상, 고용안정, 노동시간 단축, 조합원 복지향상 등을 가장 중요한 항목으로 지목하고 있다. 이 밖에 중요한 활동으로는 조직력 강화, 산재 및 직업병문제 해결, 경영참가, 고충처리, 임금체계 및 직제 개편 대책을 들고 있다. 순위별로는 임금인상이 1순위에서 1위를 차지했지만 중요도에 있어서는 고용안정 보장과 노동시간 단축이 끝고루 높은 순위에 오름으로써 오히려 임금인상보다 높은 비중을 나타내고 있다.

○ 임금인상이 여전히 제1의 역점사업으로 지목되고 있는 것은 임금이 생활비를 충족시키지 못하고 있음을 나타내고 있다. 그간의 지속적인 임금상승에도 불구하고 조합원의 대다수가 생활상의 가장 큰 애로사항으로 생활비 부족, 자녀교육, 주택문제, 노후불안 등을 들고 있다.

○ 고용안정과 노동시간 단축을 중시하고 있는 것은 경영혁신운동에 대한 조합원들의 태도를 반영하고 있다. 즉 조합원들은 경영혁신운동에 대비하여 고용안정을 노동조합의 주요과제로 인식하고 있고 높아지는 노동강도를 상쇄하기 위해 노동시간 단축을 통한 충분한 휴식이

필요하다고 생각하고 있는 것이다.

<그림 20> 노동조합이 앞으로 역점을 두어야 할 사업(항목별 순위)

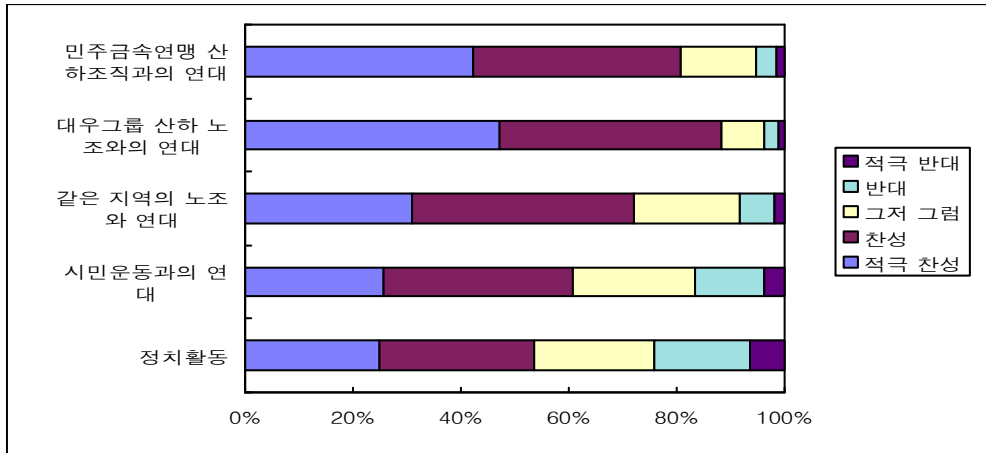


3) 연대활동에 대하여

○ 정치활동과 연대활동에 대한 조합원의 지지도는 매우 높은 편이다. 정치활동과 시민운동 참여에 대해 각각 조합원의 53.6%, 60.4%가 지지하고 있으며 반대하는 조합원은 24.1%, 16.5%에 불과하다. 이는 노동조합운동이 단순한 기업내 노동조건 개선에만 그치지 않고 정치·경제·사회개혁의 영역까지 확대되어야 한다는 조합원의 인식을 반영한 것으로 볼 수 있다. 또한 동일 지역, 동일 업종(민주금속연맹 산하조직), 대우그룹노조협의회 산하노조와의 연대활동에 대한 찬성률은 대우그룹(88.2%), 동일 업종(81.0%), 동일 지역(72.2%)의 순으로 매우 높게 나타나고 있다. 대우그룹노조협의회 산하노조와의 연대에 대해 가장 높은 지지도를 나타

내지만, 구체적인 경험을 가지고 있지 않은 민주금속연맹 산하 동일 업종노조와의 연대에 대해서도 높은 찬성률을 나타내고 있는 것은 산별노조 전환에 대한 전망을 밝게 해주고 있다.

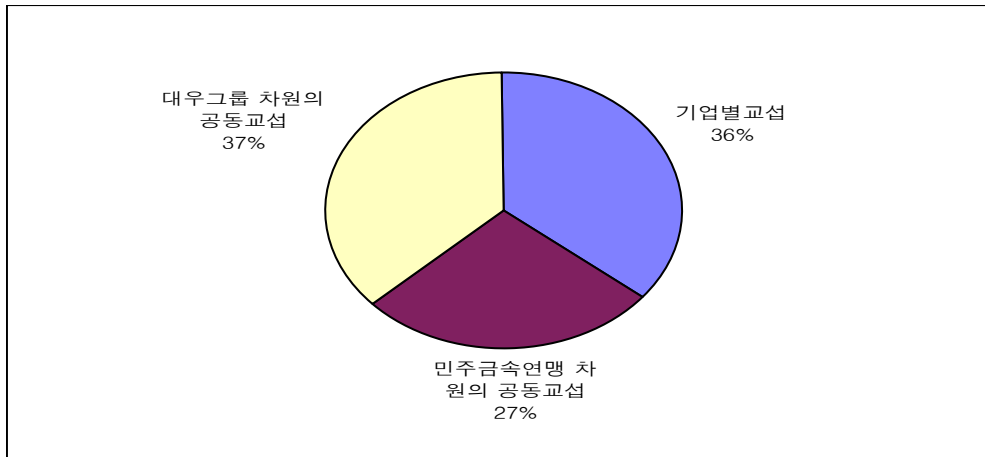
<그림 21> 노조의 연대활동 참여에 대한 의견



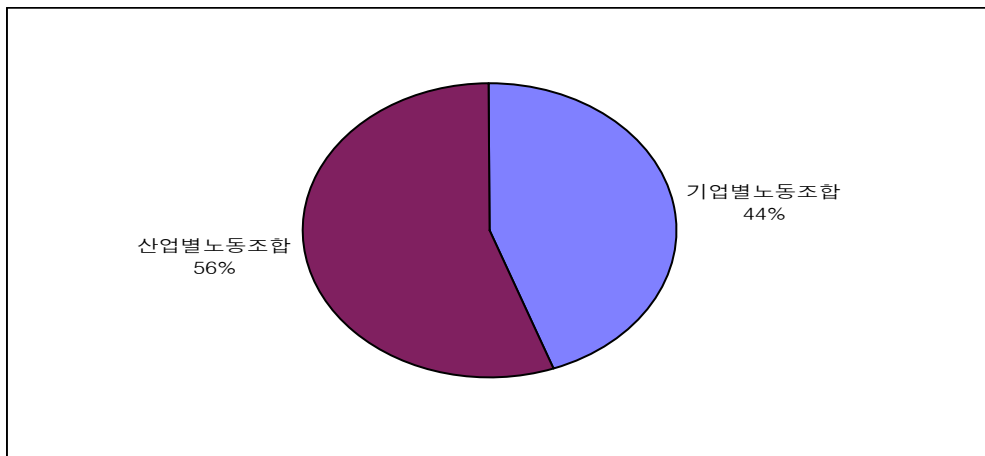
4) 단체교섭 및 조직형태에 대하여

○ 연대활동에 대한 조합원의 반응은 앞으로의 바람직한 단체교섭유형이나 조직형태에 반영되어 나타나고 있다. 즉 바람직한 단체교섭형태에 대해 조합원들은 대우그룹 차원의 공동교섭(37.3%), 현행 기업별교섭(35.9%), 민주금속연맹 차원의 공동교섭(26.8%)의 순으로 답하고 있다. 또한 바람직한 조직형태에 대해서도 산업별노동조합에 54.6%의 조합원이 동의하고 있으면서도 현행 기업별노동조합에 대해서도 43.6%라는 많은 지지를 보이고 있다. 대우그룹 차원의 공동교섭이란 엄밀한 의미에서 기업별교섭으로 볼 수 있다는 점에서 조합원의 절대 다수가 기업별교섭을 선호하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 사실을 바람직한 조직형태에 대해서 기업별노조를 지지하는 비율이 매우 높다는 점과 연관시켜 볼 때 아직 조합원의 상당수가 산별노조의 필요성과 구체적 내용을 깊이 인식하지 못한 것으로 해석할 수 있을 것이다.

<그림 22> 바람직한 단체교섭형태



<그림 23> 바람직한 조직형태



4. 대우중공업노동조합의 과제

1. 정책적 과제: 노동의 인간화 실현

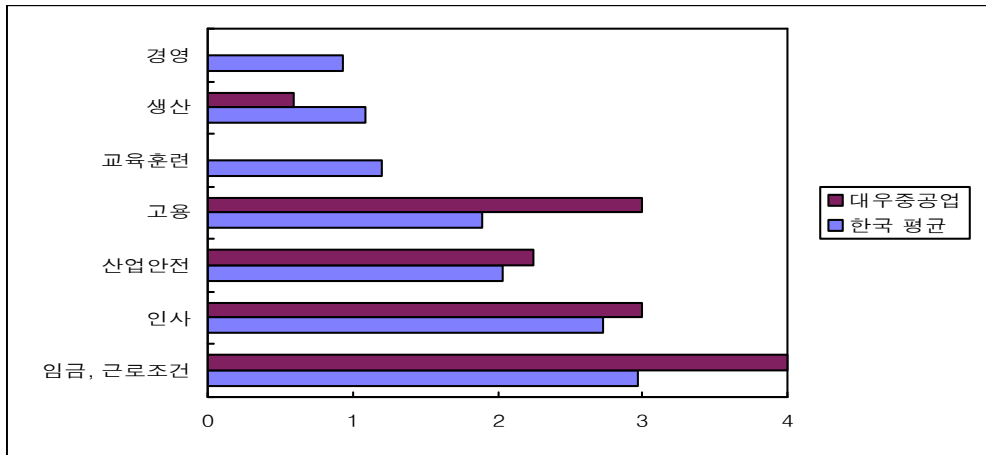
1) 산업민주주의의 확대

○ 산업민주주의는 노동의 인간화의 가장 중요한 요소이다. 산업민주주의란 작업현장에서 민주주의를 관철하는 것으로서 기업의 경영과 생산이 노동자들의 의사를 반영하여 시행되는

것을 의미한다.

○ 기업측이 노동강도의 강화와 노동조합의 무력화를 직접적인 목표로 삼아 경영합리화를 추진하고 있는 한국의 조건에서 산업민주주의가 갖는 의미는 더욱 분명하다고 할 수 있다. 경영전략의 공동결정이라는 차원까지는 아니라 하더라도 경영전략을 사전에 파악할 수 있는 경우 그것이 노동자들과 노동조합에 미치는 부정적인 영향을 최소화할 수 있기 때문이다. 나아가 산업민주주의는 노동조합이 작업장을 인간적으로 설계하기 위한 가장 중요한 자원이며 전제조건이다.

<그림 24> 대우중공업의 산업민주주의, 한국 평균과의 비교



○ 대우중공업의 산업민주주의 수준을 한국 평균과 비교하면 임금·근로조건, 인사, 산업안전, 고용관련 사항의 경우 평균보다 높은 편이나, 전략적인 의의를 가지고 있는 영역인 교육훈련, 생산, 경영관련 사항의 경우에는 평균보다 낮다. 그리고 많은 영역이 단체협약으로 제도화되지 않은 채로 남아있는 형편이다.

○ 현재 대우중공업노동조합이 산업민주주의를 실현하기 위한 기본 방법은 이미 확보하고 있는 제도적 권리의 수준을 더욱 높이고 단체협약 영역을 교육훈련, 생산, 경영관련 사항으로 더욱 확대하며 노사협의회를 효과적으로 활용하는 것이다. 먼저 단체협약에 의한 산업민주주의의 수준을 높이고 그 영역을 확대하는 일이 일차적인 과제가 된다. 그러나 기업측은 이에 대해 완강하게 반대해 왔고 앞으로도 그러할 것이다.

○ 따라서 현재로서는 법률적으로 보장된 노사협의기구를 충실히 활용하여 산업민주주의

확대를 위한 발판을 마련하는 일이 중요하다. 최근 개정된 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’은 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립 등 합의사항을 신설하였고 합의사항에서도 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙, 작업 및 휴게시간의 운용, 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선, 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선 등의 조항을 신설함으로써 노동조합이 기업측의 경영합리화전략에 대해 개입할 수 있는 여지를 열어놓고 있다.

2) 임금제도 개선

○ 노동조합이 수세적인 입장에서 본다면 현재 대우중공업의 임금제도는 일단 바람직한 측면이 있다. 기업측이 평가결과에 따라 임금을 차별적으로 인상함으로써 노동자들을 분할지배하는 것이 불가능하기 때문이다. 물론 기업도 근속에 따라 임금이 급속하게 상승하지 않는다는 측면에서만 본다면 문제가 없는 제도라고 볼 수 있다.

○ 노동조합의 입장에서 과제로 제기되는 것은 승진에 대한 노동자들의 욕구를 어떻게 해결할 것인가이다. 그러나 승진기회를 확대하기 위한 노동조합의 시도가 직능급이나 직능자격 제도를 도입하고자 하는 기업의 전략에 밀려들지도 모른다는 우려 때문에 이에 대한 노동조합의 대응은 매우 조심스러울 수밖에 없다.

○ 승진기회를 확대하기 위한 노동조합의 기본적인 정책방향은 체계적인 교육훈련과 직무순환을 통한 숙련향상 시스템을 만들고 이에 기초해서 승진하는 메커니즘을 마련하는 것이다. 그러나 이러한 정책은 단기적으로 실현될 수 있는 것은 아니다. 합리화에 대한 개입을 통해 작업조직을 인간적으로 개편하고자 하는 정책이 어느 정도 진전되고 노동조합이 구체적인 교육훈련프로그램을 마련하는 데까지 참여할 수 있어야 어느 정도 대안적인 제도의 도입을 시도할 수 있는 기초가 마련될 것이다.

○ 조합원들은 월급제가 노동강도, 근태관리, 임금인상, 노동시간 등에 미친 영향에 대해 부정적으로 평가하고 있으며, 월급제 개선방향과 관련해서는 대다수가 고정OT를 늘려야 한다고 답했다. 그러나 임금인상을 통해 해결해야 할 문제를 월급제 요구를 통해서 노동시간 단축이라는 현재 노동운동의 주요 요구를 희생시키는 방식으로 얻는 것은 바람직한 해결방안이 아니다. 따라서 노동조합의 입장에서 고정OT를 늘리는 방향이 아니라 근태관리나 현장통제를 완화하는 방향으로 보완책을 마련하는 것이 필요하다.

3) 고용인정의 보장

○ 기업의 수량적 유연화 전략은 노동자들을 이중 구조화하여 비정규직을 값싼 노동력의 저수지로 이용하는 한편, 정규직 노동자 전체에 대해서도 임금과 근로조건 저하, 고용불안정을 초래한다. 아직은 보편적으로 직영노동자가 더 많은 수를 차지하고 있으나 극단적으로 외주화가 진전되면 생산작업을 하청노동자가 전담하고 직영노동자는 관리자 역할만을 수행하게 될 수도 있다. 실제 FA본부의 경우 정규직 노동자는 10여명 정도이고 실제 작업은 모두 외주인원에 의해 이루어지고 있다. 이런 상황이 확대될 경우 노조는 극히 취약해지리라는 것은 두말할 필요가 없다.

○ 노동조합은 회사측의 수량적 유연화 추구에 적극 반대하고 기존의 '신규채용' 입장을 고수해야 한다. 그리고 정규직을 제외한 고용형태를 가능한 한 제한해야 한다. 기피작업장의 작업조건 개선은 이를 실현하기 위한 중요한 전제조건이 될 것이다. 한편 노동조합은 이미 사업장에 들어와 있는 하청노동자들은 정규직화하도록 노력을 기울여야 한다. 또 기업조직이나 수요조건 변화, 업무의 성격 때문에 외주화를 거부하기 어려울 경우에는 하청노동자의 근로조건을 정규직과 동일해지도록 노력해야 한다.

○ 물론 당장에 이 모든 것을 이루어나갈 수는 없다. 이제부터라도 비정규직 노동자들의 처우 개선을 위해 노력해야 할 것이다. 우선 사내복지시설 이용에서의 차별 폐지, 노동조합의 문화체육활동 참여 유도 등 작업장내 사소한 활동에서부터 시작해서 노동자로서의 연대감을 회복해 나아가야 할 것이다. 노동조합에서 작업장 산업안전점검을 실시할 때 하청노동자들의 작업환경 개선을 중요한 사항 가운데 하나로 고려하고 있는 것은 모범적인 사례가 될 수 있는 소중한 실천이라고 판단된다.

○ 한편 대우중공업노동조합의 경우 노동자들의 고용안정을 보장할 수 있는 제도적 권리를 거의 확보하지 못하고 있어서 이를 위한 집중적인 노력이 필요하다. 노동조합의 목표는 노동자들의 신분에 변화를 초래할 수 있는 모든 사항에 대해 최소한 노동조합과의 사전협의의 의무화하도록 하고 더 나아가 중요사항에 대해서는 사전협의의 의무화하도록 하는 것이다. 신기술·설비 도입시 사전협의, 정원유지, 정규직 대체금지, 불법인력공급금지, 임시직 고용시 노조와의 사전협의, 하도급 및 용역전환시 사전협의, 인원정리시 내용과 절차에 대한 합의 등이 바로 그 내용이다.

4) 노동조건 개선

(1) 노동시간 단축

○ 현재 장시간노동의 원인은 기준노동시간이 길 뿐 아니라 휴일·휴가 수가 적고, 초과근로가 만성화되어 있는 데 있다. 따라서 노동시간 단축을 위해서는 먼저 현재의 9시간근무제를 8시간근무제로 개편하여 주당노동시간을 40시간으로 줄이고 주 5일 노동제를 제도화해야 한다. 그리고 하기휴가, 특별휴가의 확대 등 다양한 형태로 생애노동시간을 단축해야 한다.

○ 한편 노동시간 단축은 작업현장에서의 노동시간 단축을 통해 보완되어야 그 진정한 의미를 살릴 수 있다. 이러한 예는 연장근로의 제한, 휴게시간의 확대, 교육훈련 기회 확대, 노동시간 동안 생산계획에 관한 정보를 얻고 토론을 하는 것 등을 들 수 있다. 이런 것들은 노동자들의 직장생활을 더욱 인간적으로 만드는 요소가 될 수 있다.

(2) 산업안전·보건의 개선

○ 작업환경과 근로조건은 산업재해와 긴밀한 연관을 가지고 있다. 열악한 작업조건은 그 자체로 산업재해의 원인이 될 뿐 아니라 다른 재해를 유발하는 간접적인 원인이 되기도 한다.

○ 산업재해와 긴밀한 연관을 가지고 있는 작업환경의 유해인자는 소음, 분진, 온도, 조명, 진동, 중금속, 유기용제, 산·알칼리, 안전장치가 부착되어 있지 않거나 불완전한 기계설비, 도구 등이다. 이러한 유해인자로부터 노동자들의 건강을 지키는 방법은 한 마디로 노동자들이 작업 중에 유해인자에 폭로되지 않도록 하는 것이다. 이를 위해서는 우선 다음과 같은 것들이 필요하다.

- 유해물질을 발생하는 재료의 대체
- 유해공정의 격리 또는 밀폐
- 국소배기장치나 집진시설의 설치
- 인간공학적 기준에 의한 기계·설비의 개선

○ 방진마스크, 귀마개 등 개인보호구는 유해인자 방지대책을 마련하는 것이 근본적으로 곤란하거나 유해물질 발생이 일시적인 경우에는 최후의 수단으로 사용해야 한다

○ 근로조건 역시 산업재해와 긴밀한 관계를 가지고 있다. 최근 들어 심각한 문제가 되는 것은 각 기업들이 경영합리화전략을 강화하면서 노동자들의 육체적 피로뿐만 아니라 정신적 스트레스가 늘고 있는 것이다. 이 경우 사물을 정확히 인식하고 판단하며 대처하는 능력이 약화되어 재해를 일으키기 쉬운 상황이 된다. 또한 피로가 누적되게 되면 질병에 대한 저항력을

읽게 되며 극단적인 경우 과로사를 초래할 수도 있다.

○ 결국 노동자들의 건강을 지키고 산업재해를 예방하기 위해서는 작업환경의 개선, 노동시간의 단축, 적절한 노동강도의 유지 등 전반적인 작업조건을 개선하는 일이 필요한 것이다.

○ 한편 산업안전·보건에의 진전을 위해서는 현재 노동자들과 노동조합의 참여권을 확보하는 것이 결정적이다. 우선 작업중지권과 정보권을 확보하는 일이 일차적인 과제가 되며 최소한 협의권을, 나아가서는 합의권을 확보해야 하는 영역은 다음과 같다. 물론 대우중공업노동조합의 경우 작업중지권을 비롯하여 일정한 참여권을 확보하고 있으나 이미 확보하고 있는 제도적 권리를 충실히 활용하고, 관계화되어 있는 참여권은 제도화하며, 참여권의 수준을 더욱 높여야 한다.

- 산업재해 예방계획 또는 안전보건 개선계획의 수립과 시행
- 작업환경 측정 및 건강진단의 실시계획, 기관선정, 사후관리
- 재해발생 원인조사와 대책
- 안전·보건관리자의 수, 역할, 임무
- 안전보건교육의 계획, 주제, 강사 선정

○ 노동조합이 산업안전·보건관련 참여권의 수준을 높이는 데서 중요한 것은 개정 산업안전보건법을 충실하게 활용하는 일이다. 개정 산업안전보건법은 과거와 달리 산업안전·보건과 관련하여 중요한 발판이 될 수 있는 사안들에 대해 산업안전보건위원회의 의결을 거치도록 규정하고 있고, 과거에 정보청구만 가능하던 사안들에 대해서도 노동자 대표의 입회가 가능하도록 규정하고 있다.

5) 숙련형성과 작업조직의 민주화

○ 대우중공업노동조합은 숙련이나 작업조직에 대해서는 전혀 개입하지 못하고 있고 구체적인 정책을 가지고 있는 것도 아니다. 하지만 숙련은 노동자 개인이 정상적인 인간으로서 삶을 영위하는 데 필수적일 뿐만 아니라 집단으로서도 중요한 권력자원이 된다. 사실 테일러·포드주의적인 생산방식의 중요한 특징 가운데 하나는 생산 노동자들에게 사고능력 곧 지적 숙련을 박탈하는 것이었고 이는 노동통제를 실현하기 위한 중요한 물적 기반이었다.

○ 직업훈련 실시에 노동조합이 개입하는 일은 노동조합의 활동 영역을 넓히고 그 내용을 더욱 풍부하게 한다. 설문조사에서 조합원들의 35.0%가 교육훈련의 필요성을 강하게 느낀다

고 답했고 자신의 숙련향상을 위해 개별적으로 외부교육에 참여하는 조합원들도 있다. 노동자들의 경력개발에 기여하는 일은 노동조합이 조합원들의 이러한 요구에 답함으로써 참여를 높이는 계기를 마련하는 활동이 될 수 있다. 또한 기업측의 의식화교육을 통제하기 위해서도 노동자들의 숙련향상을 위한 직무교육을 요구할 필요가 있다.

○ 현재 대우중공업노동조합이 숙련형성에 개입하는 데서 중요한 것은 다음과 같다.

- 교육훈련계획이 반드시 노동조합의 동의를 얻어 수립·시행되게 하는 것.
- 유급 교육훈련의 기회를 양적으로 확대하는 것.
- 교육훈련이 노동자들의 실질적인 숙련향상에 기여하게 하는 것.
- 교육 기회가 전체 노동자들에게 평등하게 돌아가며, 특히 합리화의 영향을 받는 노동자들에게 교육기회의 우선권이 보장되게 하는 것.
- 교육훈련이 성인교육방법을 이용하여 행해지게 하는 것.

○ 작업조직을 민주적으로 개편하여 직무를 다양화하고 그 질을 높이는 것은 노동자들의 삶을 풍부하게 할 뿐 아니라 노동자들의 숙련형성을 위한 토대가 된다. 한국에서 사용자들이, 그리고 노동자들도 숙련형성에 깊은 관심을 가지고 있지 않은 것은 “숙련보다는 체력을 요구하는” 작업장의 현실을 반영한 것이다. 따라서 단순 반복적인 기능만을 요구하는 작업조직을 개편하는 것이 곧 숙련형성의 토대를 마련하는 길이 되는 것이다.

○ 또한 작업조직의 개편은 기업측의 노무관리 하향화전략을 방어하는 방편이 되기도 한다. 현재 기업측은 현장관리자들에게 노무관리기능을 맡도록 함으로써 현장통제를 강화하고 있고 이것이 노동조합의 현장조직력을 위협하는 결정적인 요소가 되고 있다. 이를 막기 위해서는 현장관리자의 선임에 노동자들이 개입할 수 있게 하는 제도적인 장치를 마련해야 한다.

○ 작업조직과 관련하여 대우중공업노동조합이 중장기적인 목표로 삼아야 할 것은 다음과 같다.

- 현장관리자가 민주적으로 선출되도록 하는 것.
- 작업속도, 작업방식, 작업내용에 관한 합의권을 보장받는 것.
- 체계적인 직무순환이 행해지도록 하는 것.
- 최대한 상위의 직무, 예컨대 프로그램의 수정과 작성, 보전·검사업무 등을 통합하는 것.
- 직무를 다양화하고 사이클타임을 연장하는 것.

2. 노동조합활동의 개선

○ 대우중공업노조를 둘러싼 주객관적인 조건은 급격히 변화하고 있다. 우선 자본측은 GGIP21운동이나 DASH30 등 이른바 경영혁신운동을 통해 노동자들의 노동강도를 높이고 개별적인 경쟁을 심화시키고 있다.

○ 노동법 내용도 달라졌다. 1996-97 총파업을 거쳐 새로이 마련된 노동법은 대체로 다음과 같은 특징을 지니고 있다.

- ① 이른바 3금(복수노조 금지, 제3자개입금지, 정치활동금지)조항을 폐지함으로써 단결의 자유를 다소 확대하였음.
- ② 정리해고제, 변형근로시간제의 도입 등 자본측의 유연화 요구를 제도적으로 보장하였음.
- ③ 노동조합활동과 쟁의행위에 대한 제약을 강화하였음.
- ④ 노사협의회 기능을 대폭 확대함.

○ 노동법을 노사관계를 결정하는 필요·충분조건으로 볼 수는 없으나 노동법이 노사관계에 미치는 영향은 매우 크다. 새 노동법은 특히 기업별노조의 운용에 대한 제약을 확대·강화하고 있다. 예컨대 전임자에 대한 임금지급의 금지, 단체교섭권과 체결권의 통합, 단체협약유효기간의 연장 등과 함께 복수노조가 단위노조에까지 전면 허용될 예정으로 있다. 물론 노동법이 이대로 가리라는 보장은 없다. 그러나 노동법의 독소조항이 삭제될 수 있는 결정적인 계기가 마련되지 않는 한 현행 노동관계법은 노동조합운용에 심대한 영향을 미칠 것이며 노동조합은 이에 대한 대비책을 세우지 않으면 안된다.

1) 조직체계의 정비

○ 본조의 설치: 조직 전체를 통괄하는 본조가 별도로 설치되어야 하며 인천공장에는 지부를 설치하는 것이 바람직하다.

○ 안산지부의 재편: 안산지부의 경우 조합원수가 상대적으로 적고 조합원들이 전국에 흩어져 있어 전임자 2명으로 안정적인 활동을 전개하기는 힘들다. 따라서 본조와 통합하는 방안을 강구할 필요가 있다. 본조와의 통합은 전임자의 적절한 배치와 활용을 통해 조합활동의 활성화를 도모하는데 기여할 수 있을 것이다.

○ 본조의 지부에 대한 통제권 확립: 규약상 본조의 권한과 지부에 대한 통제권을 명시할 필요가 있으며 지부운영규정을 새로이 제정할 필요가 있다.

○ 의장단회의의 공식기구화: 지역적으로 분산되어 있는 특성에 비추어 의장단회의가 실제의 집행기구로서 중요한 역할을 할 수밖에 없다면 의장단회의를 공식기구로 명시하고 그 기능도 명확히 할 필요가 있다.

○ 집행부서 기능의 명확화와 체계화: 규약상 집행부서의 기능을 명확하게 규정하고 지부의 경우 본조체계와 합치되도록 부서를 조정할 필요가 있다. 또한 본조와 지부 집행부서간의 권한과 책임을 분명하게 규정할 필요가 있다.

2) 회의활동의 능률화

○ 회의의 정례화: 각종 기구의 회의가 현실적인 문제처리만을 위해 열리는 경우 조합활동이 사업계획 중심에서 일상적인 문제 중심으로 변화됨으로써 사업의 체계나 일관성을 저해할 소지가 있을 뿐만 아니라 회의의 준비나 일정을 잡는데 여러 가지 혼란을 초래할 수가 있다.

○ 대의원대회의 회의기간 단축: 이를 위해 대의원회 활동의 활성화를 도모하고 대의원의 인식을 바꾸기 위한 교육활동(대의원의 역할과 자세, 회의진행법 등)이 전개되어야 한다.

3) 단체교섭

○ 자본간 경쟁이 갈수록 격화하고 이를 빙자한 자본측의 경영합리화 공세가 강화되어 가는 상황에서 경제적 조건 중심의 기업별교섭의 한계는 분명해지고 있다. 이를 극복하는 길은 대노협 또는 민주금속연맹을 중심으로 하는 공동투쟁에 적극 참여하는 일이다. 따라서 기존의 독자적인 교섭·투쟁방식에서 그룹별·산업별 공동투쟁으로 발전시켜야 하며 공동사안에 대해서는 공동교섭을 모색할 필요가 있다.

○ 개정 노동법은 단체행동에 대한 제약을 강화하고 있다. 따라서 기존의 전술을 전면 재검토하고 새로운 전술을 개발할 필요가 있다. 전술은 단기간에 집중적인 힘을 발휘할 수 있는 방향으로 마련되지 않으면 안된다.

4) 현장조직의 구성과 활성화

○ 경영혁신운동이 본격화하면서 조합원간 경쟁과 분열, 개인주의화가 두드러지게 나타나는 한편 조합원의 불만과 요구도 높아지고 있다. 이러한 상황변화에 따라 노동조합은 기존의 간

부 중심의 해결사식 활동으로는 조합원의 단결을 담보해낼 수가 없다.

○ 모든 임원 간부와 대의원을 중심으로 소모임을 구성하는 운동을 전개해야 한다. 특히 현장에 있는 간부, 대의원의 소모임 구성과 활동에 대한 구체적인 지원방안을 마련해야 한다.

○ 임단투시기에 집중되어 있는 조합 간부의 현장순회와 간담회를 정례화하여 정기적으로 조합원의 일상적인 요구와 불만을 수렴해야 한다. 여기서 파악된 문제나 요구에 대해서는 반드시 처리결과를 본인 또는 부서에 알려주어야 한다.

5) 교육·홍보·선전활동

○ 조합원 교육을 활성화하기 위해서는 단체협약상 교육시간을 늘려야 하고 노조의 필요에 따라 자유로이 시간을 활용할 수 있어야 한다. 그러나 단체협약상 조합원 교육시간을 확충하는 일은 사용자와의 교섭이 필요하다.

○ 따라서 94년에 실시한 바 있는 조합원 교육강좌의 부활을 검토해 볼 필요가 있다. 또한 임단투시기에 집중 배정되어 있는 교육을 상하반기로 나누어 실시하는 방안을 강구할 필요가 있다.

○ 대의원 및 간부교육 역시 임단투시기의 수련회에 집중되어 있고 그 내용도 매년 큰 변화가 없다. 따라서 임단투 이외의 시기에 정기적인 교육훈련 기회를 마련해야 한다.

○ 교육내용을 마련하고 계획을 수립하는 교육위원회가 구성되어야 한다. 아울러 외부 강사에게만 교육을 의존할 것이 아니라 내부 강사를 양성해야 하며 새로운 교육방법과 효율적인 진행을 위해 전문교육기관과의 지원·협력관계를 형성할 필요가 있다.

○ 노동조합의 소식지에 조합소식만이 아니라 주요한 이슈나 문제에 대한 해설기사나 조합원 원고를 실는다면 내용이 훨씬 풍부해질 뿐 아니라 조합원 의식을 발전시키는데 기여할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 조합원 또는 대의원들로 편집위원회를 구성하여 운영하는 것이 필요하다.

6) 산업안전·보건활동

○ 노동강도가 갈수록 높아지는 추세에 비추어 보다 적극적인 산업안전·보건활동이 요구

된다. 이를 위해서는 부서별·작업장별 조합원들로 구성되는 산업안전·보건 소모임을 조직하는 것이 효과적일 것이다.

○ 소모임을 통해 산안 실태를 일상적으로 파악하고 안전보건교육의 내실화를 기해야 한다. 교육내용에 대한 구체적인 오류를 지적하고 그 시정을 요구한다. 이를 위해서는 소모임을 통해 조합원들의 의견을 집약하여 구체적인 대안을 제시하도록 해야 한다.

7) 사회개혁투쟁과 연대활동

○ 최근의 객관적인 조건 변화와 조합원들의 생활구조 및 의식의 변화는 노동조합운동이 사업장 내의 임단투 중심의 활동에서 사회 전체의 구조적인 개혁투쟁으로 나아갈 것을 요구하고 있다.

○ 사회개혁투쟁은 현재의 조직역량에 비추어 독립적인 사업으로 추진하기보다는 조합원의 힘을 최대한로 집중시킬 수 있는 임단투와 결합되어야 한다. 따라서 사업장의 특성에 적합한 요구와 투쟁을 개발, 발전시켜야 한다. 이를 위해서는 임단투의 준비시기에 사회개혁투쟁의 중요성에 대해 집중적인 교육과 홍보선전활동을 전개하고 조합원의 의견에 기초한 요구조건을 마련하는 방식을 도입해야 한다.

○ 대우중공업노조의 연대활동은 주로 노동조합의 고유한 문제들에 국한되어 있고 민족민주운동이나 시민운동과의 연대에는 상대적으로 소극적인 모습을 나타내고 있다. 노동조합의 연대활동이 단지 노동자계급의 이해를 관철하는데 그치는 것이 아니라 지역주민, 시민, 국민대중의 이해를 대변해야 한다. 이렇게 할 때 노동조합의 사회개혁투쟁이나 정치세력화는 지역주민이나 국민대중의 광범한 지지와 신뢰를 확보할 수 있게 될 것이다.

8) 산별노조 건설에 대한 준비

○ 최근 수년 동안에 일어난 노동조합운동의 주객관적인 조건의 변화는 기업별 노조체계로는 노동조합운동이 지향하는 목표를 달성할 수 없다는 것을 분명하게 제시해주고 있다. 이러한 문제의식을 바탕으로 민주노총은 자신의 선언·강령에서 기업별 노조체계의 타파와 산별노조의 건설을 명확하게 밝히고 있고 각급 조직단위에서는 산업별 노조로의 이행과 관련한 논의들이 이루어지고 있다.

○ 산별노조 건설을 위한 출발점은 기업별 노조의 한계와 산업별 노조의 필요성에 대한 인

식을 심화·확대하는 일이다. 이를 위해서는 먼저 대의원·간부 차원에서 활발한 토론과 학습 활동이 진행되어야 한다. 아울러 조합원 사이에 대중적 토론이 이루어지도록 다양한 계획을 수립, 실천해야 한다.

○ 기업별 노조체계를 타파하기 위해서는 중앙단위에서 산업별 연합체의 기능을 확대·강화해야 하며 단위노조에서는 기업별 교섭의 관행을 바꾸어 가야 한다. 이를 위해서는 산업별 연맹에 교섭권을 위임하는 방안이 강구되어야 하며 노조의 단체교섭을 산업별연맹의 임단투 방침과 계획에 따라 추진하고 산업별연맹이 주도하는 공동투쟁·통일투쟁에 적극 참여해야 한다.

○ 기업별노조의 한계를 극복하는 한 방안으로 사업장내 조직을 확대하는 일을 시작해야 하며 그 대상은 우선 사업장내의 비정규직(임시직, 일용직, 하청) 노동자들이 될 것이다. 이와 함께 인근지역에 산재한 동일업종 미조직 노동자들의 조직화사업을 적극 지원하는 일도 꾸준히 추진할 필요가 있다.

9) 재정의 확충

○ 앞에서 제기한 과제들은 노조활동을 대폭적으로 확대할 것을 요구하고 있으며 여기에는 필연적으로 노동조합 재정의 확충이 당면한 과제로 제기된다. 더욱이 5년 후에는 전임자에 대한 회사측의 임금지급이 금지된다.

○ 노동조합의 재정수입을 확충하는 방법으로는 조합비의 인상, 노조 자체의 재정사업, 사용자와의 교섭을 통한 기금의 축적 등을 들 수 있다. 이 가운데 가장 쉽게 접근할 수 있는 방법은 재정 수입의 대중을 이루어 온 조합비의 인상이다. 그러나 조합비 인상에 대한 조합원들의 반응은 부정적이라고 할 수 있다.

○ 노조자체의 재정사업은 일반적으로 조합원을 상대로 한 구판사업이 거론될 수 있지만 기존의 소비조합 운영상태에 비추어 수익성을 크게 기대할 수 없을 것으로 보인다. 또한 사용자와의 교섭에 의한 기금의 축적도 노동배제적인 경영전략추세에 비추어 볼 때 용이한 일이 아니다. 그렇다면 조합원의 거부감이라는 현실적인 어려움이 존재하기는 하지만 조합비 인상 이외에 조합재정을 확충할 수 있는 방도는 달리 발견되지 않는다.

○ 조합비 인상을 위해서는 우선 조합비 인상에 대한 조합원의 거부감이 어디에서 오는 것인가를 규명하고 그 원인에 대한 대응책을 마련해야 한다. 이와 함께 지금까지의 조합활동과

재정집행에 대한 평가, 앞으로의 중장기 활동 및 그에 소요되는 재정에 대한 내용 등을 구체적으로 자세하게 제시하고 대대적인 현장토의를 전개할 필요가 있다. 그리고 기왕의 재정집행 과정에서 조정할 수 있는 항목이 있다면 이를 과감히 조정하여 조합 스스로 재정확충을 위해 노력하고 있다는 자세를 보여야 한다. 아울러 조합비 인상이외의 다른 재정확충방안에 대해서도 조합원의 의견을 수렴할 필요가 있다.

제1장 환경변화와 대우중공업의 경영전략

제1절 개요

○ 경쟁력 강화와 합리화, 효율 제고를 구실로 한 반노동자적인 경영합리화 정책이 기세를 더해 가고 있다. 최근 들어 정부와 자본측이 경영합리화를 강화하는 주된 배경이 되고 있는 것은 세계경제의 급격한 변화이다. 경제활동이 한 나라의 범위를 넘어 전세계 혹은 전지구로 확대되는, 이른바 '지구화'(globalization)가 그것으로, 이는 곧 자본간의 '무한경쟁'을 의미하며 사회의 각 부문에 현실적 압력으로 작용하고 있다.

○ 이런 조건에서 한국의 정부와 자본측은 87년 이후 노동조합운동이 확보한 성과를 무효화하고 노사관계를 근본적으로 재편하기 위해 경영합리화를 추진하고 있다. 자본측의 '합리화'는 고용불안정의 확대, 임금·근로조건의 악화, 노동시장의 분단과 노동자계급의 분열, 노동자들간 연대의 파괴와 노동조합의 무력화를 초래하고 있다.

1. 경영합리화전략의 배경과 목표

○ 경영합리화운동의 배경으로 먼저 경쟁환경의 변화를 들 수 있다. 우루과이라운드로 국가간 무역장벽과 '불공정' 무역관행이 무너지는 제도 개선이 추진됨에 따라 세계경제의 지구촌화가 가속되고 있다. 한편 EU, NAFTA 등 지역주의의 심화경향은 역내 교역량을 증가시키는 반면, 차별적인 관세 장벽을 설정함으로써 한국을 비롯한 역외국가들의 수출을 제약하고 있다. 다른 한편으로 타이, 말레이시아 등 동남아 국가들은 물론 중국 등 일부 사회주의국가들이 일본 등 선진국으로부터 도입한 자본과 기술을 바탕으로 공업화를 활발히 추진하고 있는데, 상대적인 저임금을 바탕으로 중저가 제품 시장에서 점유율을 확대함으로써 한국 경제를 위협하고 있다. 국내적으로도 국내 기업의 과잉생산과 경쟁의 확대, 내수수요의 한계 등이 각 기업의 경영합리화운동을 추동하고 있다.

○ 한편 87년 이후 한국 노사관계의 변화도 경영합리화 추진의 주요한 배경이 된다. 먼저 87년 노동자대투쟁과 더불어 많은 사업장에서 자주적이고 민주적인 노동조합이 설립됨으로써 자본측의 일방적인 횡포는 더 이상 가능하지 않게 되었으며, 최대이윤을 얻기 위한 전제라고

할 수 있는 노동통제체제도 상당히 약화되었다. 87년 이후 자주적이고 민주적인 노동조합운동은 노동자들의 권익을 실현하는데 일정한 성공을 거두었으며 특히 매년 높은 수준의 임금인상을 달성함으로써 가격경쟁 위주의 전략을 펴왔던 한국 기업의 이윤 실현을 위협해 왔다.

○ 이런 조건에서 대우중공업도 1993년부터 GGIP21(Growth, Globalization, Integration, Professionalism)이라는 경영합리화운동을 추진하고 있다. GGIP21의 목표는 한 마디로 매출을 늘리고 비용을 줄여 최대이윤을 추구하는 데 있다. 임금비용의 절감 역시 GGIP21의 중요한 목표 가운데 하나이다. 이는 GGIP21의 1단계 목표에서 인건비 30% 절감, 2단계 목표에서 노동분배율 45% 이하라는 목표가 설정되어 있는 데서도 확인된다.

<표 1-1> GGIP21 단계별 추진목표 및 방향

단계	목표	방향
1기(1993-1996)	1996년 - 매출 100% UP - 총원가 50% DOWN - 인건비 30% DOWN - 재고, 채권 회전률 100% UP	국제적 기업으로의 변신 진원 참여에 의한 현장 중심의 의식행동 개혁을 바탕으로 - 국제경쟁력 확보를 위한 원가혁신 - 모든 경영분야의 국제화 추구 - 각 기능, 분야별 기반 재구축
2기(1997-1998)	1998년 - 매출액 3조 이상 - 매출 이익률 20% 이상 - 매출채권 회전률 8회 이상 - 재고자산 회전률 10회 이상 - 노동분배율 45% 이하	21세기 국제적으로 신뢰받는 우량기업 국제적 기업으로의 변신을 바탕으로 - 국제적 경쟁우위 확보 - 모든 분야에서 국제적 검증이 되는 최고의 추구

○ 한편 대우중공업은 “현장인력 적정화”를 목표로 DASH 30 프로젝트를 추진해 왔다. DASH 30 프로젝트는 작업방법의 개선(Method), 표준작업의 준수와 작업능률의 제고(Performance), 가동률 제고(Utilization) 등을 통해 인력을 절감하고 노동밀도를 높이는 것을 목표로 한 것이다. 이를 위해 기업측은 현장에서 작업과정을 비디오로 촬영하고 이를 근거로 인력재배치, 표준작업제도의 강화를 추진해 왔다.

2. 경영합리화전략의 양상

1) 생산합리화

(1) 세계화전략

○ 현재 한국의 각 기업들은 세계경제환경의 급격한 변화에 대응하여 경영전략 차원에서 주력사업의 해외투자를 추진하고 있다. 선진국을 대상으로 한 해외직접투자는 각국의 수입규제를 피하고 현지시장에 진출하거나 기술을 습득하기 위한 것이며 개도국에 대한 투자는 시장을 확대할 뿐만 아니라 저임 노동력을 활용하기 위한 것이다. 해외직접투자는 대부분 선진국을 대상으로 한 것이었으나 최근에는 시장 잠재력이 있는 체제전환국과 인도, 중국 등 개도국에 대한 투자도 활발한 형편이다. 1980년대 중반 이후 동남아지역을 중심으로 급속히 증가하던 중소기업의 해외직접투자 비중은 93년을 정점으로 줄어들고 있는 반면 전자, 반도체, 철강 등 대기업의 대규모 해외직접투자가 급증하는 추세에 있다.

○ 대우그룹의 경우 특히 이런 세계화전략에 앞장서 왔으며 대우중공업의 경우도 예외가 아니다. 대우중공업의 경우 이미 유럽, 미주, 아시아 등지에 현지 법인 및 지사를 확보해 놓고 있으며 해외 프로젝트를 지속적으로 전개하고 있다.

<표 1-2> 대우중공업 해외 현지법인 및 지사 현황

유럽	벨기에 굴삭기공장(ED), 독일공작기계판매법인(ECO), EDUK, 독일 증장비 판매법인(DBM), 러시아 기술연구소(DIST)
미주	미국지게차판매법인(DEC), 미국굴삭기·공작기계판매법인(DMC)
아시아	일본굴삭기판매법인(대우건기), 중국굴삭기현지공장(대우연대유한공사)

자료: 회사자료, 1996.

○ 해외직접투자 증대와 관련하여 심각하게 제기되는 문제는 국내의 산업공동화 문제이다. 곧 국내투자를 대체하는 성격의 해외직접투자가 증대됨에 따라 특히 제조업부문에 대한 국내 투자의 위축과 그에 따른 실업문제를 야기할 가능성이 있다는 점이다.

(2) 자동화·신기술의 도입

○ 한국의 기업들은 80년대 이래 생산 효율성을 높이기 위해 자동화를 더욱 진전시켜 왔다.

직접 생산공정에서는 로봇, 수치제어 공작기계 등이 도입되었으며, 간접부문에서는 컴퓨터 지원 설계 및 제조시스템(CAD/CAM)이 도입되었다. 한편 LAN, VAN 등 정보통신기술이 공정 관리, 근태관리를 위해 활용되고 있다. 최근에는 각 기업들은 수치제어기기나 로봇 등 자동화 기기의 도입을 넘어서서 PC나 통신네트워크 등 고도의 컴퓨터 기술을 이용하여 설계에서 출하까지의 전과정을 컴퓨터로 관리하는 컴퓨터 통합생산시스템(CIM)을 추구하고 있으며 그 도입추세는 지속적인 것으로 예상된다.

○ 대우중공업의 경우 산업용 로봇, 수치제어공작기계 등을 확대해왔으며, 최근에는 라인자동화, FMS의 도입 등 지속적인 자동화를 추진하고 있다. 한국에서 자동화·신기술의 도입은 기계와 인간의 적절한 결합보다는 노동력을 대체하는 차원에서 이루어지고 있다. 곧 작업중단의 위험을 피하고 노동자들에 대한 의존도를 줄이고자 하는 것이다. 실제 대우중공업에서 자동화설비의 도입으로 생산성이 약 2배 정도 증가하였다고 작업자들이 응답하였고, 그에 비해 작업자들의 숫자는 변화가 없거나 오히려 줄어드는 사례도 많이 있다. 따라서 자동화와 신기술의 도입은 한편으로 심각한 고용불안을 야기할 수 있다. 한편으로는 기존 숙련노동자들의 숙련을 해체하고 인간을 기계에 종속시키는 효과를 유발할 가능성도 없지 않다. 특히 자동화와 신기술이 도입에 따른 교육훈련이 충분히 실시되지 않음에 따라 작업자들이 단순한 기계 조작자로 또는 자동화기계의 보조자로 전락하고 있는 점은 이런 우려를 더욱 짙게 한다.

(3) 표준작업제도의 강화

○ 한국 기업에서 현재 진행되고 있는 생산합리화의 주된 내용은 노동과정 합리화와 노동강도의 강화에 있다고 해도 과언은 아니다. 기업측은 시간·동작연구를 실시하고 이를 근거로 표준작업표를 작성하여 정위치, 정시간, 정작업이 이루어지도록 하고 개선활동을 통해 표준작업서를 끊임없이 개선하는 표준작업제도의 강화를 추진하고 있다.

○ 표준작업제도의 강화는 다음과 같은 양상으로 나타난다. 첫째, Job수, 즉 단위 시간(1시간)당 생산대수를 늘리는 것이다. 소위 Tact-up(speed-up을 말한다) 이라고도 하는 이러한 방법은 1시간동안의 생산대수의 양적인 증가를 말한다. 둘째, M/H의 감소 곧 더 적은 인원을 배치하여 임금비용을 절감하고 노동밀도를 증대시키는 것이다. 셋째, 노동자 개인의 직무과정에서 낭비를 제거하거나 유휴 노동시간까지도 생산과 관련된 행위를 하게끔 하는 것이다. 기업측은 “표준작업” 혹은 “표준공정”을 내세우면서 생산량의 증대 혹은 M/H의 감소를 추구하고 있다.

○ 대우중공업에서 실시되고 있는 DASH 30의 목표는 바로 표준작업제도를 더욱 강화하는

데 있다. 표준작업제도의 강화는 결국 작업에서 여유시간을 줄이고 노동밀도를 높이려 하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 기업측의 전략은 노동자들에게 높은 강도의 노동을 요구하고 있으며 노동자들의 건강을 심각하게 위협하고 있다.

2) 노동력의 탄력적 이용

○ 최근 들어 자본측은 노동의 ‘유연성’을 제고하기 위한 노력을 기울이고 있으며, 이것이 현재 진행되고 있는 경영합리화의 핵심 내용이 되고 있다. 경제의 국제화 추세에 따른 자본간 경쟁의 격화라는 조건에서 자본측은 노동 유연성을, 비용을 절감하고 시장수요에 대해 탄력적으로 대응하기 위한 전제조건으로 파악하고 있다. 노동 유연성의 구체적인 형태로는 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금의 유연성 등을 들 수 있다. 수량적 유연성은 정리해고 절차를 간소화하거나 시간제·임시직·계약직 등 비정규 노동력 활용을 통해 고용량을 조절하는 것, 근로시간을 탄력적으로 조절함으로써 노동력의 규모를 시장수요의 변화에 적응시키는 것 등을 의미한다. 기능적 유연성은 곧 다기능공의 양성을 의미하며 이는 시장환경 변화에 따라 고용 규모를 축소하거나 생산과정 변화에 적응하기 위한 전제조건이 된다. 임금의 유연성은 임금결정의 기준을 연공이나 직무의 성격에서 능력이나 성과로 변경하고자 하는 것이다.

(1) 임금체계 개편

○ 89년 포항제철에서 직능급을 도입한 이래 삼성그룹, 럭키금성그룹, 현대그룹 등에서 현행 임금체계를 개편하려는 시도가 본격화되어 왔다. 자본측이 연공급을 직능급으로 개편하려는 이유로는 근속연수에 따른 임금의 자동적인 상승은 평균 근속기간이 길어지는 추세에 비추어 볼 때 인건비를 가중시키는 요인이 된다는 점, 연공급은 일의 성과가 반영된 임금이 아니므로 생산성을 제고하는 유인기능이 미흡하다는 것 등이 지적되고 있다. 한편 노동자들 가운데서도 젊은 층, 그리고 전문적인 업무를 담당하고 있는 노동자들의 경우 기존의 연공서열식 임금체계에 대해 불만을 가지는 사람들도 적지 않으며, 노동조합이 직능급을 적극 요구하는 경우도 있는 실정이다.

○ 대우중공업에서도 기업측은 능력주의적 임금체계의 도입을 시도하였으나 노동조합측의 반발로 실패한 바 있다. 노동조합이 이런 신인사제도를 반대한 이유는 직능자격제도 운용의 토대가 되는 인사고과제도 때문이다. 직능자격제도에서 능력평가를 수행하는 주체는 기업이며 평가의 기준은 결국 ‘기업이 기대하는 직무수행 능력’이다. 따라서 신인사제도가 도입될 경우 노동자들의 능력에 대한 평가는 결국 개별 노동자들이 기업의 요구에 얼마나 순응하는가에 따라 결정되는 것이다. 이런 이유 때문에 자본측은 신인사제도, 곧 능력주의적 인사관리를 경

영합리화의 핵심적인 요소로 판단하고 있는 것이며 노동조합측은 그 도입을 막는 데 사활을 거는 것이다.

(2) 정규직 감원과 비정규 노동력 활용

<표 1-3> 본부별 외주인원 현황

본부	작업내용	인원
인사총무담당	청소, 조경(40), 이발소(5), 식당(4)	49
엔진	도장 및 마무리(4)	4
소재담당	후처리(114), 고철절단(4)	118
중기	용접(18), 도장(42), Tire Sub(5)	65
산차	용접, 도장, 세척, Sub	154
안산서비스센터	포장(29), 정비(10), 도장(2), 청소 및 식당(13)	54
철차·중장비		326
창원	공작기계 도장(1), LX 증기세척(5), 굴삭기 도장 조립(50), K-200 창정비(6), X-Ray검사 및 비파괴검사(11), 수입검수(6)	79
계		849

주: 1996년 2월 현재.

○ 각 기업들에서 임시직, 촉탁, 파트타임, 계약직, 용역, 사내하청 등 비정규노동자들이 지속적으로 증가하고 있다. 기업측은 임금비용의 절감, 노동력의 탄력적 이용, 노조 회피 전략의 일환으로서 비정규 노동력 활용을 적극 시도하고 있다. 비정규노동자들은 청소, 운반, 자재보급 등 간접부문은 물론이고 직접생산라인에서도 활용되고 있다. 사무직의 경우 비정규직이 정규직보다 더 많은 비중을 차지하는 경우가 없지 않으며 제조업에서도 현대자동차 전주공장처럼 비정규직이 정규직보다 더 많은 곳이 나타나고 있고 앞으로도 비정규 노동력 활용은 더욱 확대될 전망이다.

○ 비정규노동자들은 정규직과 동일한 작업을 하는 경우도 많지만 정규직 임금의 70%정도 밖에 받지 못하며 고용불안도 심각한 실정이다. 이는 정규직의 고용불안, 노동강도 강화로 연

결될 수 있으며 노동조합의 조직력에는 치명적인 영향을 미치고 있다. 좀더 근본적인 문제는 노동시장 이중구조화로 인한 노동자들간 연대의 약화문제이다. 극단적인 경우 비정규직들은 정규직에 대해 ‘계급적인 차이에 기인한 적대감’을 갖기도 한다.

○ 대우중공업의 경우 1996년 2월 현재 외주인원이 849명으로 전체 기술사원의 약 16%에 이르고 있으며 이외에 전산, 전화교환, 포장 등을 담당하는 파견사원은 1996년 3월 현재 277명에 이르고 있고 이후 더욱 확대될 전망이어서 시급한 대책이 요구되는 실정이다.

<표 1-4> 지역별 파견사원 현황

지역	작업내용	인원
인천	전산일반(83), AUTO-CAD(22), 전화교환(1)	106
서울	전산일반(24), 전화교환(2)	26
안양	전산일반(29), AUTO-CAD(22), 전화교환(2)	53
창원	전산일반(44), 전화교환(2), 간호조무사(1)	47
안산	전산일반(11), 영양사(1), 구판장요원(1), 포장용원(17), 외주검사요원(5)	35
구로	전산일반(1)	1
대전	전산일반(6)	6
의정부	전산일반(1)	1
광주	전산일반(2)	2
계		277

주: 96.3.11 현재.

(3) 다기능화

○ 다기능화는 직장 내의 모든 직무능력의 습득, 기계설비의 보전업무의 수행, 자신이 가공·제조하는 제품의 품질에 대한 책임, 기계설비나 생산방법의 개선에의 참여 등의 형태로 이루어진다. 기업측은 다기능화를 통해 먼저 작업자들이 다양한 업무를 담당하게 함으로써 결근 등으로 인한 생산중단에 용이하게 대처할 수 있다. 다음으로 한 작업자가 여러 기계나 공정을 담당할 수 있는 경우 업무범위를 확대함으로써 인력을 최소화할 수 있다.

○ 대우중공업에서도 기존에 간접부서의 인원들이 담당하던 검사업무, 보전업무 등이 자주 검사, 자주보전이라는 이름으로 직접부문에 통합되는 사례도 많이 나타나고 있는데 한국에서 추진되고 있는 다기능화는 세분화된 분업 노동의 한계를 극복하고 직무만족을 높이기보다는 업무범위를 확대하고 기존의 직접생산 업무에 검사와 보전업무를 추가하는 성격이 강하다. 기업측은 이를 통해 직접부서의 인력 감축 효과를 거둘 뿐만 아니라 검사와 보전 등 간접부문 인력을 줄여 비용을 절감하고자 하고 있다.

○ 일본에서 다기능화를 실현하는 수단은 교육훈련, 직무순환, QC활동과 제안제도 등이다. 우리나라 특히 생산직의 경우 현장훈련(OJT) 이외의 교육훈련은 거의 실시되지 않고 있다고 할 수 있다. QC활동, 제안제도 역시 형식적인 절차가 마련되어 있지만 노동자들의 참여는 저조한 실정이다. 대우중공업의 경우 인천의 엔진조립라인, 창원외의 공작기계 조립라인 등 일부 부서에서 정기적인 직무순환이 실시되고 있지만 핵심공정은 제외되며 순환범위도 제한적이다. 우선 사용자들은 기본적으로 대량생산체제 하에서 직무의 세분화가 효율적이라고 판단하고 있다. 다음으로 예컨대 난이도가 높은 중요한 작업을 숙련되지 않은 사람이 담당하는 경우가 생기는 등, 다기능화를 위한 정기적인 직무순환이 생산에 장애가 될 수도 있기 때문이다. 노동자들도 회사측의 일방적인 전환배치에 대해서는 강하게 반발한다.

(4) 팀제의 도입

○ 구상과 실행의 분리, 세분화된 직무, 위계적 통제 등 테일러주의적 작업조직의 대안으로 팀제도가 도입되고 있다. 물론 각국마다 도입되고 있는 팀작업이 동일한 내용을 갖고 있는 것은 아니다. 단순히 구분하자면 유럽식 팀제도는 팀장의 선출권, 작업속도나 방식의 결정 등에 있어서 노동자들에게 일정한 권한을 부여하며 노동의 인간화 실현의 기회로서의 요소가 있지만 일본의 팀제는 새로운 형태의 통제시스템이라는 측면이 강하다고 할 수 있다.

○ 대우중공업에서도 사무직의 경우 팀제가 도입되고 있다. 기업측은 팀제 도입을 수평, 수직적으로 세분화된 관료적 조직의 비효율성을 해결할 수 있는 방안으로 인식하고 있다. 그러나 현재 새롭게 도입되고 있는 팀제에서 노동의 인간화 실현의 기회를 찾기는 힘들다. 팀제의 일차적인 목표는 효율성 제고 곧 기업의 합리화전략을 실현하기 위한 조직적 기초를 마련하는 것이며 팀제는 기업측의 새로운 노동력 관리방식이라고 할 수 있다. 곧 “팀제는 무엇보다도 고임금, 고연령층의 퇴직을 유도하기 위한 수단”일 수 있으며, 인사노무관리기능을 팀장에게 위임함으로써 노동통제를 강화할 의도도 내포하고 있다고 할 수 있다.

<표 1-5> 대우중공업의 조직운영 방향과 예상효과

구분	경영환경	신조직요건	운영상의 예상효과	
고객	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 요구의 다양성 · 고객 요구의 급변 	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 요구에 부응하는 고객 지향적인 조직 · 다기능 전문인력 육성 조직 · 정보전달구조와 합리화된 조직(Reengineering) · 자율과 창조성을 중시하는 조직(Downsizing) · 소수 정예화, 정보 비용이 감소된 조직 · Flat & Slim화된 조직 · 과업중심 인력운영, 현장밀착 경영조직 · 업적, 능력에 따른 공정한 평가보상이 가능한 조직 	환경변화 적응	<ul style="list-style-type: none"> · 대내외 환경변화에의 유연성 확보 · 정보화사회 대비(Networking) · 미래 창조시대 대비한 학습분위기 조성
			<ul style="list-style-type: none"> · 성장의 둔화 · 인력의 고직급화 · 조직 Sectionalism화 · 전문가의 부족 · 고인건비, 저효율 · 신세대 영향력 확대 	의사결정 신속
경쟁사	<ul style="list-style-type: none"> · 국내시장 경쟁 심화 · 국내시장 해외개방 확대 	<ul style="list-style-type: none"> · 인력 효율화 · 인력의 전략적 재배치(일상→개선업무) · 고직급자 활용도 제고(조로현상 방지) · 수행과제에 따른 신속한 대응체계 구축 · 자아실현 중심 신세대의 효율적 활용 		전문인력 육성
			사고, 행동혁신	<ul style="list-style-type: none"> · 조직구성원의 마인드 변화 · 팀장: 조직 효율화를 위한 마인드 제고 · 간부: 업무 스타일 변화(→능동적) · 사원: 책임과 권한 부여로 프로의식 고취

자료: 대우중공업 사보, 1997. 3.

3) 현장통제력 회복

○ 87년 민주적이고 자주적인 노동조합이 등장하여 기존의 권위적, 병영적 통제가 불가능하게 되자 각 기업들은 노무관리부서를 강화하면서 나름의 전략을 수립하기 시작했다. 엄격한 채용관리, 개별 활동가나 활동가그룹에 대한 감시·감독의 강화, 협조적인 그룹의 양성, 조합원에 대한 후생복지의 확대와 인간관계활동의 강화 등이 그 구체적인 양상이라고 할 수 있다.

○ 최근 들어 기업측의 노사관계관리 전략에서 나타나고 있는 중요한 변화는 그 초점을 현장에 두면서 기업 종사자들의 가족, 더 나아가서는 지역으로 그 범위를 넓혀가고 있다는 점이다. 기업측은 현재의 노사관계에서 현장 통제력과 더불어 국민의 여론이 중요한 요소로 작용하고 있는 현실에 적응하기 위해, 현장 통제력을 높이는 데 주력하면서 또 한편으로는 노동자들의 가족과 지역주민들 속에서 자본측의 이데올로기를 유포하려는 노력을 기울이고 있는 것이다.

○ 대우중공업의 경우 기업문화운동이 활발하게 전개되고 있다고 보기는 힘들지만 현장통제 강화라는 측면은 대우그룹의 특성을 반영하여 상당한 수준으로 나타나고 있다. 기업측은 87년 이후 노동조합의 활성화로 작업장의 노동규율이 이완됨에 따라 STEP운동과 같은 질서 지키기 운동, 현장관리자의 역할 강화 등을 통해 노동규율 관리를 강화하고 있다. 특히 기업측은 현장관리자들의 지위와 권위를 회복시키고 생산관리뿐만 아니라 인사노무관리 기능을 담당하게 함으로써 현장통제력을 회복하는 것을 주요한 목표로 삼고 있다. 이것은 현장의 노동조합활동에 대응하여 현장관리자들의 현장장악력을 강화함으로써 현장의 위계질서를 현장관리자 위주로 확립하고, 노동자들을 밀착관리하여 기업측의 현장통제력을 회복하고자 하는 것이다. 이는 또 한편으로 경영합리화 목표를 실현하기 위한 현장개선체계를 정립하고자 하는 것이다.

<표 1-6> 기초질서지키기 지도계획

구분	항목		세부내용
지도 점검 사항	시간 준수	출퇴근 시간	지참, 일과 종료전 탈의장 이용
		업무시간	일과시간 중 근무지 이탈, 탈의실 출입, 매점·신협·자판기·세탁소 등 이용
		식사 및 휴게시간	시간전 작업장 이탈, 지정시간 종료 후 근무복귀 상태
	안전 복제	안전 및 복제규정 준수상태	안전장구 착용상태, 금연지역 준수상태, 명찰 등 규정복 착용상태, 사내차량 속도준수 여부, 아침체조 전원참여유도
기타	환경정비	공구, 자재, 비품 등의 정리정돈 상태, 공장내외 청소상태	
방침 성 및 운용	전지역 지도점검 반(운영위원)	<ul style="list-style-type: none"> · 운영위원 5명 1개조로 구성, 운영하며 상시 지도점검 실시 · 전사적인 비능률, 무질서 요인 발굴 개선 · 공장 내부 점검반과 유기적 관계를 유지하며 기강확립을 위한 제반문제 및 고충사항 협의조치 · 공장 취약지역에 대한 지도점검 실시 	
	공장내부 지도점검(회원)	<ul style="list-style-type: none"> · 공장내 구조적(제도적) 문제점 발굴 및 개선(건의) 사항을 일지에 기록하여 의장단에 전달 · 주변 취약지역 시간에 대한 지도점검활동 지속적 전개 	

자료: 대우중공업 직장회, 1996. 10.

3. 대우중공업 경영합리화전략의 평가

1) 기본성격

○ 기업측의 경영합리화전략의 목표는 비용을 줄이고 수익을 늘임으로써 최대이윤을 추구하는 것이고 이를 실현하기 위한 전제는 노동력의 최대 활용이다. 따라서 그것은 본질적으로 노동자들의 이해와 대립되는 성격을 가지고 있다. 하지만 경영합리화의 구체적 양상은 각국의 사회경제적 조건과 노사간 힘관계에 따라 다양하게 전개되며, 그것이 반드시 노동측에 부정적인 영향만을 끼치는 것은 아니다. 예를 들어 스웨덴을 비롯한 북유럽지역에서 진행된 노동의 인간화 실험이 그러하다. 이것은 사용자들의 입장에서 보더라도 시장에서 고객지향성과 품질이 강조되고, 신기술이 급속하게 도입되는 조건에서는 저임금과 열악한 근로조건, 직무의 세분화와 탈숙련, 위계적 노동통제가 곧 최대 이윤을 보장하는 것은 아니기 때문이다.

○ 선진 각국의 초일류 기업들이 기업경영에서 이른바 ‘참여경영’, ‘인적자원관리’를 강조하고 있고, 과로사를 유발할 정도로 높은 노동강도와 열악한 근로조건에 기반하여 높은 경쟁력을 과시하고 있는 일본의 경우에도 근로시간을 단축하고 작업시간의 틈새를 늘리며 재고 없는 생산방식을 완화함으로써 노동자들에 대한 유인체계를 강화하고 있다는 사실이 바로 이런 점을 드러내는 것이다.

○ 그러나 우리나라 정부와 자본측 경영합리화전략의 기초는 생산설비의 해외이전, 하청의 확대 등을 통해 직접생산물의 비중을 낮추는 한편 자동화를 통해 인간에 대한 의존도를 줄이고, 기존의 정규인력의 노동밀도를 높이기 위해 현장통제력을 강화하는 것이라고 할 수 있다. 특히 현대자동차 전주·아산공장, 대우자동차 군산공장 등 최근 들어서고 있는 신설공장의 경우 기업측의 이런 전략이 노골화하고 있다. 대우중공업의 경우도 여기에서 예외가 아니다.

2) 평가

○ 대우중공업의 경영합리화전략은 기업측의 입장에서 볼 때 일단 성공한 것으로 평가할 수 있다. 1993년 이전까지 크게 변화하지 않았던 1인당 매출액이 1993년 GGIP21이 본격화된 3년만에 1인당 매출액은 거의 두 배로 성장하였다.

<표 1-7> 대우중공업의 매출액 대비 인원수(단위: 억원, 명)

구분	1991	1993	1995
매출액	10,036	8,822	15,747
인원	8,908	8,513	8,616
인당 매출액	1.13	1.04	1.83

자료: 회사자료.

○ 그러나 현장작업자들은 경영혁신운동의 필요성은 인정하면서도 그 방향이 노동자들의 근로조건과 고용안정성을 위협하고 있다는 점을 지적했다. 경영혁신운동이 회사의 발전을 위해 불가피하다는 것에 대해, 부정적인 의견이 26.1%, 긍정적인 의견이 33.5%였다. 노동자들이 동참해야 한다는 점에 대해서도 긍정이 28%, 부정이 23.4%였다. 대체로 대우중공업 노동자들은 경영혁신의 필요성을 어느 정도 수긍하는 편이었다. 하지만 경영혁신운동이 노사 모두에게 도움이 된다는 것에 대해서는 긍정 21.6%, 부정 35.8%로 경영혁신운동이 주로 기업측의 이익을 위한 것이라고 인식하고 있었다. 특히 경영혁신운동이 노동자들에게 미치는 영향과 관련하여 노동강도 강화에는 62.2%, 고용불안 초래에는 59.7% 등 대다수가 부정적인 의견을 나타냈다.

<표 1-8> 경영혁신운동(GGIP21)에 대한 의견(단위: 명(%))

	정말 그림	그런 편	그저 그림	아닌 편	전혀 아님	합계
노사 모두에게 도움	68(3.6)	343(18)	809(42.5)	420(22.1)	261(13.7)	1901(100)
회사의 발전을 위해 불가피	80(4.2)	554(29.3)	766(40.4)	315(16.6)	179(9.5)	1894(100)
노동자들은 동참해야	90(4.7)	442(23.3)	921(48.5)	263(13.8)	183(9.6)	1899(100)
노동강도만 높임	438(23.1)	744(39.2)	508(26.8)	165(8.7)	41(2.2)	1896(100)
고용불안을 초래	444(23.5)	684(36.2)	541(28.6)	172(9.1)	49(2.6)	1890(100)

○ 연령별로 경영혁신운동을 어떻게 평가하고 있는가를 살펴보면 30대, 특히 30대 전반의 경영혁신운동 평가가 부정적인 점이 두드러지는데 이는 30대가 대우중공업노동조합활동의 주축이라는 점과 관련되어 있는 것으로 판단된다.

<표 1-9> 연령별 경영혁신 운동 평가

구분	평균점수	응답자수(명)
20대	-0.5478	8
30대 전반	-0.8922	175
30대 후반	-0.7571	998
40세 이상	-0.6051	396
합계	-0.7124	1728

F = 9.8028, p = 0.0000

주: 노동강도 강화와 고용불안 초래에 대해 ‘정말 그렇다’ -2점, ‘그런 편’ -1점, ‘그저 그렇다’ 0점, ‘아닌 편’ 1점, ‘전혀 아니다’ 2점으로 점수화하여 평균한 것임.

○ 직위별로는 기능사원들이 경영혁신운동을 대체로 부정적으로 평가하고 있는데 반해 직장·공장들은 긍정적으로 평가하였다. 노조 지위별로는 일반 조합원에 비해 노동조합 간부들이 경영혁신운동을 더욱 부정적으로 평가하였다.

<표 1-10> 직위별 경영혁신운동 평가

구분	평균점수	응답자수(명)
기능 사원	-0.7343	1799
직장·공장	0.0702	57
합계	-0.7096	1856

F = 43.9248, p = 0.0000

<표 1-11> 노조 지위별 경영혁신운동 평가

구분	평균점수	응답자수(명)
일반조합원	-0.6957	1748
대의원·운영위원	-1.0000	58
노조 상집간부	-0.9674	46
합계	-0.7119	1852

F = 5.0012 p= 0.0068

<표 1-12> 사업본부별 경영혁신운동 평가

구분	평균점수	응답자수(명)
중기	-0.9599	212
산차	-0.9892	231
소재	-0.8692	172
엔진	-0.8317	205
철차·중전기	-0.5601	383
영업본부	-0.1500	70
공기·FA	-0.5109	138
지상장비	-0.6325	83
항공	-0.6140	272
업·관·연	-0.5685	73
합계	-0.7115	1839

F = 11.1101, p = 0.0000

<표 1-13> 담당업무별 경영혁신운동 평가

구분	평균점수	응답자수(명)
조립	-0.7878	615
가공	-0.7291	251
용접	-0.8780	123
도장	-0.6000	70
검사	-0.6432	199
자재 보급관리	-0.7123	106
주물	-0.8409	66
설비보전	-0.6341	123
기타	-0.5273	275
합계	-0.7109	1828

F = 3.0363, p =0.0021

○ 사업본부별로는 산차(-0.98), 중기(-0.95) 등에서 부정적인 평가가 강하고 영업본부에서는 그렇지 않았다. 이는 현장관찰, 면접조사 결과와 일치하는 것으로 대우중공업에서 경영혁

신운동, 특히 표준작업제도의 강화가 산차, 중기 등에서 집중적으로 이루어지고 있는 것과 관련되어 있다. 영업본부의 경우 상대적으로 부정적인 평가가 약한 것은 아직 경영혁신운동이 본격적으로 추진되고 있지 않은 사정을 반영한 것이다.

○ 담당업무별로는 용접(-0.87), 주물(0.84), 조립(-0.78) 등에서 부정적인 평가가 높는데 이는 사업본부별 경영혁신운동 평가와 일정하게 중첩되는 것이다. 한편 이들 업무에 종사하는 노동자들의 직무만족도가 상대적으로 낮은 사정과도 관련되어 있는 것으로 판단된다.

<표 1-14> 지난 3년간 업무상의 변화

	늘었다	변화 없음	줄었다	합계
자동화설비	611(32.2)	1256(66.3)	28(1.5)	1895(100)
노동시간	954(49.6)	601(31.2)	369(19.2)	1925(100)
고용 불안정	1386(72.2)	459(23.9)	75(3.9)	1920(100)
산재나 직업병의 위험	780(40.6)	1024(53.3)	117(6.1)	1921(100)
업무의 범위	1172(60.8)	690(35.8)	65(3.4)	1927(100)
작업속도나 작업량	1457(75.6)	410(21.3)	59(3.1)	1926(100)
업무의 단조로움	407(21.3)	1326(69.2)	182(9.5)	1915(100)
육체적인 피로도	1412(73.2)	471(24.4)	47(2.4)	1930(100)
정신적인 스트레스	1473(76.4)	422(21.9)	34(1.8)	1929(100)
필요한 지식이나 기능	552(28.6)	1231(63.8)	145(7.5)	1928(100)
일에 대한 흥미	231(12)	1121(58.1)	576(29.9)	1928(100)
직무에 대한 책임	794(41.2)	912(47.4)	219(11.4)	1925(100)
현장관리자의 통제	1337(69.6)	534(27.8)	51(2.7)	1922(100)
노조활동에 대한 간섭	1225(63.8)	637(33.2)	59(3.1)	1921(100)
중요 결정에 대한 참여	227(11.8)	1213(63.1)	481(25)	1921(100)

○ 경영혁신운동이 본격적으로 추진된 지난 3년간의 업무상의 변화와 관련한 문항들을 살펴보면 경영혁신운동의 성격과 방향에 대해 노동자들이 어떻게 느끼고 있는가를 확인할 수 있다. 먼저 자동화설비 도입과 관련하여 늘었다는 응답이 32.2%를 차지하고 있는데 이는 자동화설비가 늘어나지만 모든 사업장에서 일시에 도입되고 있지는 않은 사정을 반영한다.

○ 다음으로 노동자들은 노동시간 연장(49.6%), 고용불안정 확대(72.2%), 산재나 직업병 위

힘 증가(40.6%), 업무범위 확대(60.8%), 노동강도 강화(75.6%), 육체적인 피로도와 정신적인 스트레스의 증가(각각 73.2%, 76.4%) 등으로 경영혁신운동이 근로조건과 고용안정성을 위협하고 있다고 인식하고 있다. 반면 필요한 지식이나 기능은 28.6%가 늘었다고 답변하였고 일에 대한 흥미는 29.9%가 오히려 줄었다고 답했다. 이는 대우중공업의 경영혁신운동이 노동자들의 숙련이나 창의성보다는 노동강도 강화에 의지하고 있음을 시사하는 것이다.

○ 한편 현장관리자의 통제가 늘었다는 응답이 69.6%, 노조활동에 대한 간섭이 늘었다는 응답이 63.8%에 이른 반면 중요 결정에 대한 노동자들의 참여에 대해서는 거의 대다수가 변함없거나 오히려 줄었다고 답했다. 이는 대우중공업의 경영혁신운동이 노동자들의 참여보다는 배제와 통제를 주된 수단으로 하고 있음을 드러내는 것이다.

제2절 합리화와 작업조직의 변화

1. 작업조직 합리화 추진의 배경

○ 대우중공업은 한국의 기계산업을 대표하는 대표적인 기계기업이다. 그러나 최근까지 대우중공업 뿐만 아니라 한국의 기계산업은 테일러주의적인 합리화조차 제대로 진전되지 않았다. 이는 대부분의 작업장에서 엄격한 작업표준이 제대로 확립되어 있지 않다는 점에서 단적으로 드러난다. 김동렬은 대우중공업을 포함한 기계산업의 3개 대기업에 대한 사례연구에서 표준화가 가장 진전되어 있는 대우중공업을 제외하고는 1985년까지 작업표준화가 거의 이루어져 있지 않다고 지적하고 있다.¹⁾ 그런데 그의 연구에서 가장 작업표준화가 진전되어 있다고 평가된 대우중공업의 경우에도 과거의 작업표준이 엄격하지 못했기 때문에 1993년도부터 다시 작업표준을 설정하는 작업을 진행하고 있다.

○ 그러나 최근 들어 대우중공업에서는 정보통신 및 극소전자기술을 동반한 합리화가 빠르게 진전되고 있다. 우선 지금까지 대우중공업을 비롯한 기계산업에서 상대적으로 합리화가 뒤쳐진 이유들을 살펴보자.

○ 첫번째로 기계산업의 경우 사이클 타임이 길고 다품종소량생산이 일반적이기 때문에 조립라인작업에 기초한 대량생산방식을 채택하고 있는 자동차나 전자산업에 비해 작업의 단순화와 표준화가 어렵다는 점을 들 수 있다. 여기에 더해서 대우중공업의 경우 생산하는 제품이 계속 변화하면서 생산과정에 새로운 기계가 도입되어 왔다. 따라서 이에 대응하여 표준작업을 체계적으로 설정하는 것이 매우 어려웠다. 더 정확히 말한다면 이러한 작업에 자원을 배정하기보다는 일단 주어진 조건에서 생산하고 보자는 방식으로 대응해 왔던 것이다.

○ 두번째는 대우중공업에서 생산하는 제품들의 경쟁력이 이제 겨우 유년기를 벗어나려 하고 있다는 점이다. 지금까지 기계산업은 정부의 보호 및 지원정책의 우산 아래에서 저임금을 기반으로 수입대체에 주력해 왔으며 일부 중위기술 제품 - 건설장비, 일부 범용기계, CNC선반 등 - 에서 국제경쟁력을 갖추기 시작하고 있다. 대우중공업과 삼성중공업 등을 사례로 한 한국의 기계산업에 대한 사례연구에 따르면 저개발국의 기계산업이 일반적으로 생각되는 5-8년보다 더 긴 유치산업기를 겪는다고 한다. 이에 따르면 새로운 제품의 생산에 진입하고 나서 20여년 정도가 지나야 국제경쟁력을 갖추게 될 것이고 이는 대체로 90년대 후반에 해당한다.

1) 김동렬(1987), 「일반기계공업의 노동과정과 내부노동시장에 관한 연구」, 서울대 대학원 경제학과 석사학위논문.

따라서 기계산업의 경우 자동차나 전자산업과 같이 외국시장에서 치열한 국제경쟁에 노출된 정도가 약했다. 또한 새로운 설비를 도입하면서 새로운 영역에 진출하는 경우가 많았기 때문에 합리화를 추진하기 어려웠다. 다시 말하면 대부분의 제품이 합리화가 경쟁력의 '기초'가 되는 단계에 이르지 못했다고 볼 수 있다.

○ 세번째로 기계산업의 경우 자본재를 생산하기 때문에 경기에 따라 시장수요가 크게 변화하고 그에 대응해서 주기적으로 생산량과 소요인원이 변동한다. 이 경우 일시적인 인원변동을 통한 노동량의 조정이 어렵기 때문에 초과노동시간이나 노동강도 조정을 통해 대응하는 경우가 많다. 수주물량으로 정규작업시간을 채울 수 없을 경우에는 매우 완만하게 작업이 이루어지며 바쁠 때에는 그 반대의 양상을 띤다. 이러한 시장변동에 대해 대응하기 위해서 기계 기업들은 여러 가지 제품을 생산하는 다각화 전략을 추구하는 경우가 많다. 일종의 제품 포트폴리오를 구성함으로써 시장의 변화에 대응하고자 하는 것이다. 다각화 전략을 채택한 기업에서는 시장상황에 따라 서로 다른 제품을 생산하는 공장이나 부서 사이에 배치전환이 이루어지게 된다. 물론 시장의 변동에 대한 대응이라는 측면뿐만 아니라 다각화를 통해 고기술·고부가가치제품으로의 제품구조 고도화를 추진해 왔다는 점도 중요하다. 대우중공업의 경우에도 이러한 상황은 거의 동일하다.

○ 네번째로 1987년 이후 노동조합 운동이 활성화되면서 작업장에서 노사간 힘의 교착상태가 유지되어 왔다는 점을 들 수 있다. 노동조합이 결성되면서 노동강도 강화에 대해 현장노동자와 현장내 노조대의기구(대의원조직)를 중심으로 여러 가지 저항이 나타나게 되었다. 노동조합이 강력한 영향력을 행사하는 대부분의 작업장에는 노사간에 합리화를 둘러싸고 대화가 이루어지기보다는 '더 많이 더 빨리'를 추구하는 자본과 '더 적게 더 느리게'를 추구하는 노동 사이에 갈등이 빚어지는 경우가 많다. 또한 작업장 내에는 현장노동자들이 작업속도와 생산량을 여러 가지 방식으로 통제하는 관행이 자리잡고 있다. 이러한 관행은 '몰아서 일하고 여유를 갖고 쉬는' 방식으로 나타난다. 면접에서 한 노조간부는 "대우중공업에서의 일은 특별한 작업지시가 없어도 작업자들 자신이 스스로 알아서 하는 것이 많기 때문에 '이래라, 저래라' 간섭하면 '마당 쓸려고 비를 들었다가도 도로 내려놓고 싶은' 것과 같은 심정이 된다. 따라서 통제를 강화하는 것이 오히려 역효과를 내고 만다"고 지적하였다. 이러한 사정은 기계산업의 다른 기업들에서도 유사하다.

2. 합리화의 여러 가지 전략들과 그 효과

○ 지금까지 기계산업에서 합리화의 진전이 상대적으로 뒤쳐진 여러 가지 이유를 살펴보았다. 그러나 최근에 대우중공업을 비롯한 기계산업의 대기업에서는 신기술을 동반한 합리화가

빠르게 진전되고 있음을 확인할 수 있다. 한가지 주목되는 것은 이러한 합리화의 진전이 자동차산업과 마찬가지로 일본식 생산방식의 수입이라는 형태로 진행되는 경우가 많다는 점이다. 대우중공업의 경우에 생산성 향상운동인 DASH30운동을 추진하는데 일본능률협회의 컨설턴트 1명과 한국인 보조컨설턴트가 참여했으며 초기에는 5명 정도가 반상주했지만 현재는 3명이 수행하고 있다고 한다.

○ 여기에서 살펴볼 합리화 전략들은 ① 정보기술의 이용을 통한 생산관리의 진전 ② 기계설비의 효율적 조직화와 자동화의 진전 ③ 테일러주의에 기반한 표준작업의 재정비 등이다.

1) 정보기술의 이용을 통한 생산관리의 진전.

○ 앞에서 지적한대로 지금까지는 표준작업이 제대로 정비되지 않았기 때문에 일정한 작업 표준에 따른 생산계획과 생산관리가 이루어지지 못해 왔다. 따라서 대부분의 작업장에서 ‘몰아서 하고 여유시간을 갖고 쉬는’ 경우가 많았다. 그러나 대우중공업에서는 최근에 정보기술을 이용하여 작업이 이루어진 시간과 비가동시간, 그리고 한 공정에서 일정 작업물을 대상으로 작업이 시작하고 끝난 시간을 실시간으로 파악하는 시스템이 도입되고 있다.

○ 우선 대우중공업에서는 1992년부터 공장별로 근거리통신망(LAN)을 설치하기 시작해서 1996년에 최종적으로 완성되었다. 이에 따라 현장의 직장자리까지 LAN이 보급되어 전산정보관리센터와 연결되었다. 또한 공작기계사업부의 MATIS(Machine Tool Information System: 공작기계 정보시스템) 등과 같이 각 사업부마다 적절한 생산 및 근태관리 프로그램을 만들어서 운영하고 있다.

○ 이와 같은 프로그램을 이용하여 부서장은 전날의 작업결과에 대한 통계결과와 오늘의 작업상황, 내일의 작업계획을 파악할 수 있고 이를 기초로 직장에게 작업지시를 한다. 또한 근태상황을 실시간으로 입력하게 됨으로써 현장 작업자들의 작업규율에 대한 통제를 강화할 수 있는 여지가 있다. 작업자들은 근태관리의 강화에 대해 상당한 심적인 부담을 느끼고 있는 것으로 나타난다. 물론 아직까지는 엄격하게 사소한 작업장 이탈 - 화장실 가기 등 - 까지는 기록하지 않고 있으나 앞으로 매우 엄격해질 가능성이 높다.

○ 또한 중기사업부와 공기·FA사업부에는 바코드 시스템이나 터치스크린 시스템이 보급되어 작업장에서 실제 작업현황을 실시간으로 입력하여 중앙에서 파악할 수 있는 시스템이 도입되었다. <그림 1-1>는 중기사업부에 설치되어 있는 바코드시스템이다.

<그림 1-1> 대우중공업의 바코드에 의한 생산관리시스템 사례

<작업보고 코드>	<비가동코드>		작업물 바코드
작업시작	자재대기	자재대기 예정	
작업완료	공정대기	공정대기 예정	
비가동시작	불량	불량 예정	
비가동종료	장비정지	장비정지 예정	
바코드 읽힘 취소			

○ 각 작업물이 입력되어 있는 바코드가 각 공정마다 배포되며 각 공정의 작업자는 작업진행에 따라 인식기를 이용하여 작업물의 바코드를 읽고 <그림 1-1>의 해당항목을 다시 인식기를 이용하여 읽게 된다. 공기·FA사업부의 공작기계 조립라인에는 직마다 위와 유사한 터치스크린이 보급되어 작업상황을 작업자가 직접 기록하도록 되어 있다. 과거에는 작업자가 기록하는 작업일보를 통해서 작업상황이 보고되었지만 하루 단위의 작업량 파악만 가능했을 뿐 세밀한 생산관리는 거의 불가능했다.

○ 새로운 생산관리 시스템이 보급되면서 이제는 실시간으로 작업상황이 직접 중앙의 컴퓨터시스템으로 집계되어 파악된다. 이를 통해서 각 공정의 각 작업물마다 실작업시간이 집계되어 과거와 같이 ‘몰아서 하고 여유를 갖고 쉬는’ 방식은 거의 불가능해진다. 또한 균등하게 ‘땡땡이 치지’ 않는 한 같은 종류의 작업물이라도 작업시간이 서로 달라지지 않을 수 없다. 이와 관련한 자료가 누적되면 장기적으로 표준작업시간의 단축으로 이어질 가능성이 높다.

○ 이러한 변화는 체계합리화(systemic rationalization), 체계통제(systemic control)라고 불리는 요소들이 도입되고 있음을 의미한다. 체계합리화란 정보기술을 이용하여 전체 기업의 운영과정을 합리적으로 재조직하고 나아가 기업간 생산과 유통관계도 통합하는 것을 의미한다.

○ 이러한 정보관리가 노동자들에게 어떠한 효과를 미칠 것인가가 노동조합에게는 중요한 관심사일 것이다. 그런데 선진국을 대상으로 한 여러 연구들은 상이한 평가를 내리고 있다. 어떤 연구는 이러한 생산관리시스템을 도입하는 자본의 기본적 입장이 노동의 단순화와 표준화를 지향하는 테일러주의적인 것이라고 지적한다. 반면 다른 연구들은 과거의 단순하고 지루

한 작업을 대신하여 직무의 확대와 숙련의 향상으로 이어질 수 있는 가능성이 있다고 주장한다. 그러나 대우중공업의 현실은 후자보다는 전자에 더 가까운 것으로 보인다.

<참고> 국내기업의 유사한 사례: A사의 APIS와 POP시스템

자동차 부품을 생산하는 A사에서도 유사한 관리방식이 도입되고 있다. A사의 아산공장에 도입된 APIS(Asan Production Information System)와 평택공장의 POP(Point of Production) 시스템도 실제 작업이 이루어지는 시간을 확인하기 위한 전자정보시스템이다. APIS에서는 현장최하위관리단위까지 설치된 LAN을 이용하여 공정을 담당하는 여사원이 근태와 생산실적 현황을 직접 전산 입력한다. POP시스템의 경우 공정의 일정한 작업을 수행하는 작업조직의 마지막 공정에서 ‘언제 얼마나’ 생산이 이루어지는가를 중앙에서 자동적으로 확인할 수 있도록 하는 시스템이다.

2) 기계설비의 효율적 조직과 자동화의 진전

○ 기계설비의 효율적 조직과 자동화의 진전을 살펴보기에 앞서서 일반적으로 기계산업에서 기계설비가 조직되는 방식에 대해서 살펴볼 필요가 있다. 사람에 따라 약간씩 다르지만 대체로 기계설비가 조직되는 방식은 선형배치(line layout), 집단별 배치(group layout), 기능별 배치(functional layout)로 구분해 볼 수 있다. <그림 1-2>는 각 배치방식을 간략히 보여준다.

○ 선형배치방식은 거의 동일한 부품을 대량으로 생산하는 데 적합한 방식으로 자동차부품을 가공하는 작업장에서 확산되어 있다. 일반적으로 전용기라고 불리며 대우중공업의 FA사업부에서는 이러한 전용기를 직접 생산하고 있다. 또한 엔진사업부나 변속기를 가공하는 공정에서 이러한 라인배치방식에 의한 작업조직이 활용되고 있다.

○ 집단별 배치나 기능별 배치는 소량생산에 기반한 기계작업장에 적용되는 방식으로 공작기계 제작의 가공공정에서 사용된다. 기술의 변화과정이라는 차원에서 본다면 기능별 배치방식이 전통적인 것이고 집단별 배치는 집단생산기술(Group Technology: GT)의 발전에 따라 등장한 것이다. 집단생산기술에 따라 여러 종류의 기계들이 한 곳에 집단적으로 배치된 작업조직에 기초한 생산방식을 셀생산방식(Cellular Manufacturing)이라고 부른다.

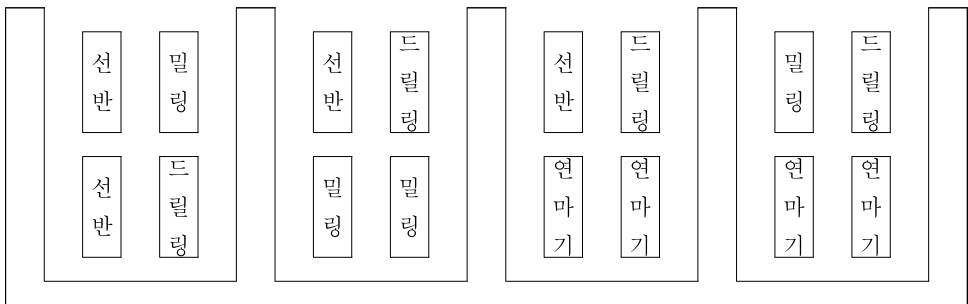
<그림 1-2> 기계가공 작업장에서의 기계배치방식

(a) 선형배치(부품군에 따른 기계배치)



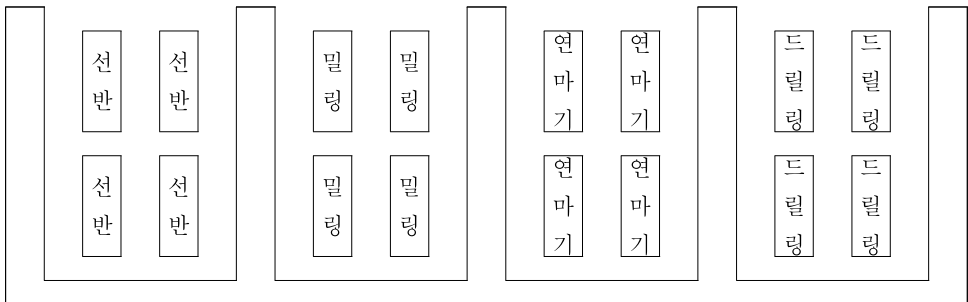
주: 라인의 기계물은 언제나 동일한 순서대로 사용됨.

(b) 집단배치(부품군에 따른 기계배치)



주: 집단 내의 기계들이 언제나 동일한 순서대로 사용되는 것은 아님.

(c) 기능별 배치(기계 유형에 따른 배치)



자료: Blackburn, P., Coombs, R., and Green, K.(1985), *Technology, Economic Growth, and the Labour Process*, Macmillan Press.

○ 아직 국내에서는 아직 셀생산방식이 본격적으로 도입된 사업장을 발견하기 어렵다. 대우중공업을 비롯한 일부 기업에서는 셀생산방식과 유사하지만 첨단자동화설비를 이용하여 라인을 재조직하는 유연생산시스템(Flexible Manufacturing System: FMS)을 도입하려는 시도가 이루어지고 있다.

(1) 라인생산방식에서 자동화의 진전

○ 자동차부품 가공공장, 특히 엔진이나 변속기 가공공장에서는 대량생산이 가능한 라인형 가공방식이 일찍부터 도입되었다. 엔진이나 변속기 부품의 경우 로트 수가 많기 때문에 여러 대의 가공기계를 하나로 묶어놓은 전용기에 의해 생산되는 경우가 많고 이 전용기가 하나의 가공라인을 이루는 방식으로 기계설비가 조직되는 것이다. 한국에서 엔진이나 변속기 생산공장의 경우 대부분 최종수요자인 완성차업체에 하나의 사업부로 소속되어 있거나 완성차업체가 속한 그룹의 계열사에 소속된 경우가 많다. 대우중공업의 경우에 후자에 해당한다.

○ 대우중공업에서 최근에는 반자동기계를 중심으로 편성된 기존의 가공라인에 CNC기계를 부분적으로 배치하거나 CNC기계를 중심으로 한 새로운 가공라인들이 도입되고 있다. 가장 진전된 경우에는 열처리와 연마공정까지도 통합한 가공라인도 도입되고 있다.

○ 변속기공장과 엔진공장의 사례를 중심으로 가공라인이 조직되는 단계에 대해서 살펴보자. 가장 초보적인 형태의 가공라인은 지게차 변속기 부품을 가공하는 공정에서 발견된다. <그림 1-3>는 지게차 변속기에 사용되는 기어를 가공하는 라인이 편성되어 있는 방식을 보여준다. <그림 1-3>의 기어가공라인은 두 명의 작업자가 담당한다.

<그림 1-3> 기어가공라인 편성 사례

① NC선반	⑪ 앵글러 연삭기
② 센터연삭머신	(검사, 측정기)
③ 전조기	⑩ 세이빙머신
④ 드릴링머신	⑨ 챔퍼링머신
⑤ 호빙머신	⑧ 밀링머신
⑥ 머시닝센터	⑦ 드릴링머신

주: 번호순서로 작업이 이루어지며 실선은 두 작업자 사이의 업무영역 구분선임.

○ <그림 1-3>의 기어가공라인은 1990년에 도입된 것으로 이전에 배치생산방식에 의해 편성되어 있었던 라인을 일본인 컨설턴트의 자문에 의해 JIT 날개흐름생산방식으로 이전 설치된 것이다. 작업물은 사람이 옮기지만 3-4개 기계를 이어서 설치하여 기계 사이의 작업물 이동이 용이하도록 배치되어 있다.

○ 수동기계를 중심으로 편성된 가공라인에 자동화 기계가 결합된 사례로는 엔진가공공장의 대형 크랭크샤프트 가공라인을 들 수 있다. 이 라인의 경우 수동기계를 중심으로 편성되었다가 1994년에 자동기계를 도입하면서 재편성되었다. 레이아웃은 이전과 거의 동일하다. 자동화가 진전되면서 비슷한 물량을 생산하는 작업인원이 8명에서 3명(주간 2명, 야간 1명)으로 절반 이상 감축되었다.

<그림 1-4> 크랭크축 가공라인 편성 사례

(1) 소재 세팅	(18) 소재 탈거
(2) END Working M/C	(17) 방청기
(3) CNC 선반	(16) 측정 및 각인기
(4) CNC 선반	(15) Lapping M/C
(5) CNC Drilling M/C	(14) 세척 & 먼취 로봇
(6) NC 밀링	(13) Grinding M/C
(7) 검사(수동)	(12) Grinding M/C
(8) 디버링 로봇	(11) Stretching M/C
(9) 열처리	(10) Tempering M/C

gantry ← conveyor → gantry

주: 번호순서에 따라 작업이 이루어짐.

○ 가장 자동화가 진전된 형태는 1996년에 설치된 크랭크샤프트 가공라인이다. 이 라인은 U자형으로 편성되어 있으며 두 대의 갠트리 크레인(gantry crane)과 U자형의 중간을 잇는 컨베이어에 의해 가공부품이 자동으로 투입 - 이동 - 탈거된다. 주목되는 것은 열처리와 연마작업까지 하나의 셀로 포함되었다는 점이다. <그림 1-4>는 크랭크축 가공라인이 어떻게 조직되는가를 보여준다. 한편 이 라인내의 모든 공정은 한 명의 노동자에 의해 감시된다. 작업자의 임무는 기계의 전원을 넣고 문제가 생기는 공정의 문제를 해결하거나 문제가 심각할 경우 설비보전팀을 부르는 것이다. 특정 공정에서 문제가 생길 경우 해당 기계 위에 설치되어 있는 신호등에 불이 들어오도록 되어 있다. 한편 전체 셀의 작업상황을 파악할 수 있는 모니터가

셀 외부에 설치되어 있으나 작업자는 라인 중간에서 신호등들을 감시하고 있다. 이는 문제가 생기는 유형에 대해서 어느 정도 파악하고 있고 문제가 생기면 바로 기계로 가서 처치해 주기 때문이다.

○ 라인생산방식에서 신설비의 도입과 함께 가장 먼저 문제로 제기되는 것은 인원의 감축이다. 기존의 가공라인에 자동화기계를 도입하거나 자동화기계를 중심으로 새로운 라인을 편성하는 경우 자본의 입장에서는 이를 통해 생산효율을 증대시킬 수 있을 뿐만 아니라 인원이거나 작업속도를 둘러싼 노동자들의 저항을 손쉽게 무력화시킬 수 있다는 점이 매력적일 것이다.

○ 한국에서 노동조합은 이러한 생산조직의 변화에 대해 거의 대응하지 못했다. 다만 인원이 줄어든다는 점에 대해서만 소극적으로 문제를 제기할 뿐 그 이상 나가지 못하고 있는 실정이다. 고용문제와 함께 중요한 것은 가공라인을 담당하는 작업자들의 숙련문제이다. 그러나 이 문제에 대한 관심은 고용문제에 대한 관심보다 더 낮은 수준이다. 한국에서 이러한 가공라인을 담당하는 노동자들의 숙련은 별로 높은 수준이 아니다. 소재와 공구를 세팅하고 기계들을 감시하는 일이 대부분이다. CNC기계의 경우에 부분적인 좌표와 작업속도 조정 등을 할 수 있는 능력이 필요할 뿐이며 그나마도 공식적인 규정으로는 허용되지 않고 있다. 또한 가공라인 담당하는 노동자들이 적은 경우 1-2명이고 규모가 큰 경우에도 3-4명을 넘는 경우가 많지 않기 때문에 자율성을 부여받은 팀작업의 성격을 갖는 경우도 거의 없다.

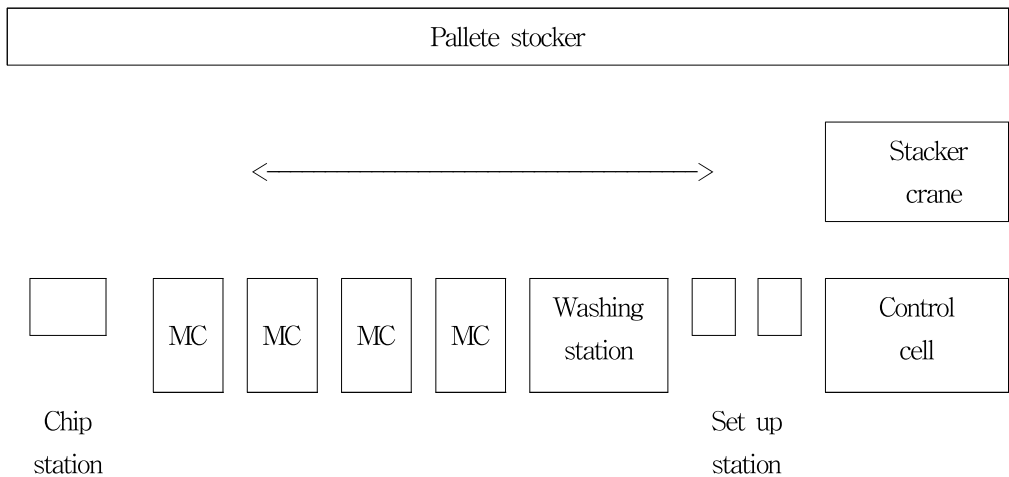
(2) FMS의 도입

○ 대우중공업에서는 머시닝센터를 핵심설비로 하여 다양한 기계부품을 유연하게 가공할 수 있는 생산설비인 FMS를 도입하고 있다. 공작기계사업부에는 현재 2기의 FMS가 도입되고 있는데 한 기는 현재 거의 정상적으로 가동중이며 다른 한 기는 설치하는 과정에 있다. 국내에서 본격적으로 FMS를 활용하는 기업으로는 경쟁사인 H사가 있다. 그러나 H사의 경우 일본의 기술제휴선과 동일한 방식으로 공장을 설계하면서 도입한 것으로 자체적으로 설치하고 있는 대우중공업과는 약간 다르다.

○ 현재 대우중공업에 도입되어 있는 FMS의 구조는 <그림 1-5>와 같다. FMS에서 공작물이 가공되는 절차를 우선 살펴보자. 생산계획에 따라서 가공프로그램이 컨트롤 셀(control cell)의 컴퓨터에 입력된다. 작업자는 셋업스테이션(set-up station)에서 절삭물을 팔릿(pallete)에 고정시킨다. 고정된 작업물은 크레인에 의해 팔릿스토커(pallete stocker)나 머시닝센터로 옮겨진다. 공구는 로봇 의해 툴스토커(tool stocker)로부터 기계로 이동된다. 프로그램에 따라

여러 단계를 거쳐 가공이 완료되면 절삭물은 세척스테이션(washing station)에서 세척을 거쳐 셋업 스테이션(set-up station)을 통해 작업자에 의해 내려진다. 한편 절삭칩은 칩스테이션(chip station)을 통해 수거된다.

<그림 1-5> 대우중공업의 FMS



자료: 대우중공업 공작기계·FA사업본부(1995), 『Machine Tools』.

○ FMS가 도입될 경우에 운영방식과 작업자들의 숙련이 어떻게 변화할 것인가에 대해 서구에서는 많은 관심을 기울여 왔다. 일부에서는 노동자들의 자율성과 숙련이 증대할 것으로 예상하기도 하고 과거와 별로 달라질 것이 없다는 비판적인 입장도 있다.

○ 대우중공업에서 FMS를 운영하는 방식을 살펴보면 생산계획, 프로그램의 작성과 수정, 설비보전 등은 모두 시스템 외부에 맡겨져 있으며 FMS를 담당하는 노동자들은 단순한 업무만을 담당하고 있다. 현재 거의 정상적으로 가동되고 있는 시스템에서 3명의 작업자가 작업물의 세팅과 내리기, 기계의 감시업무를 수행하고 있다. 가공 부서에서 머시닝센터를 담당하고 있는 다른 작업자들에 의하면 FMS를 담당하는 작업이 훨씬 단조롭고 특별한 숙련이 필요하지 않다고 한다.

3) 테일러주의에 기반한 표준작업의 재정비

○ 대우중공업에서는 1993년부터 DASH30운동을 통해서 작업표준을 재정비하는 작업이 꾸

준히 진행되고 있다. DASH30운동은 전사적인 신경영전략운동인 GGIP21운동의 일환으로 추진되는 것으로 구체적인 실천프로그램의 성격을 갖고 있다. DASH30 운동은 작업장 생산성 향상을 목적으로 하는 운동으로 비가동시간 축소를 통해 작업시간 비중을 향상시키는 것을 기본목적으로 하고 있다.

○ DASH30운동은 Method(M) - Performance(P) - Utilization(U)의 세 단계로 추진된다. M은 작업방법 개선으로 배치인원과 라인밸런스를 적정화하는 것을 목적으로 한다. P는 라인 사용효율을 높이는 것이며 U는 가동률을 극대화하기 위한 것이다. 이 가운데 M이 작업표준 재정비와 직접 관련된다. 처음에 인천공장에서부터 시작해서 현재 거의 전공장에서 M단계까지의 완료된 상태이다.

○ 작업방식 개선(M)을 위한 기본 수단은 비디오 촬영 및 분석이다. 각 사업부마다 생산기술부 소속의 엔지니어 몇 명과 현장감독자 1명 정도로 DASH30 추진팀이 결성되어 이들이 전체 현장작업을 대상으로 비디오를 촬영하고 이를 분석하여 실제 작업시간과 소요인원을 파악하는 방법이다. 노동조합에서 처음에는 비디오 촬영에 반대하기도 했지만 결국 동의하고 말았다. 그 이유는 작업방식 개선이 라인밸런스의 개선과 병목공정의 해소라는 목적을 내걸고 추진되었고 이에 대해서 노동자들도 특별히 문제제기를 하기 어려웠기 때문이다.

○ DASH30운동을 추진하면서 직공장과 일부 작업자들을 대상으로 공장개선학교가 운영되었다. 참석자들에 따르면 일주일간의 프로그램으로 진행된 공장개선학교의 경우 교육내용과 DASH30 진행내용이 거의 일치한다고 한다. 이러한 지식은 교재를 통해서도 확인된다. 공장개선학교는 1주일간 OFF-JT로 진행되었으며 2-3일은 작업개선방법에 대해 교육하고 마지막에는 자신이 담당하는 라인과는 다른 라인에서 현장실습을 통해 개선방안을 마련하는 방식으로 이루어졌다.

○ M 가운데 레이아웃 변경사례의 대표적인 것은 S330-3과 S280-3을 생산하는 2개의 라인을 1개로 연결하여 U자로 편성하면서 흐름생산방식을 도입한 것이다. 이 과정에서 작업표준이 재설정되었으며 과거에 비해 작업이 세분화되고 작업량이 증가되었다.

○ 항공사업부에서 GGIP21 추진실로부터 우수직으로 인증받은 DORNIER-328 동체조립직의 경우 다음과 같은 성과를 거둔 것으로 평가되고 있다.

<표 1-15> 항공사업부 DORNIER-328 동체조립직의 DASH 30운동 성과

	개선 전	개선 후	성과
MH	1,686시간	924시간	생산성 향상 211% 대당 MH 182% 절감
LEAD	72일	42일	
월 생산	2.4대	4.0대	
인원	19명	15명	

○ 작업표준을 확립하고 인원을 절감하기 위한 작업이 모두 성공한 것은 아니다. 창원의 중기공장이나 특수생산부서에서는 DASH30을 통한 작업방식 개선이 실패로 돌아간 것으로 평가되고 있다. 중기공장의 경우 아직 라인이 안정화되지 않았고 특수생산부서의 경우 생산물량이 매우 유동적이라는 점이 영향을 미친 것으로 보인다.

3. 문제제기: 합리화에 대한 노동조합의 대응방향

○ 한국의 경우에 대기업 남성노동자의 경우 구미와 달리 연공급적인 임금체계의 적용을 받는 경우가 대부분이기 때문에 새로운 기술의 도입이나 합리화가 비교적 용이하게 이루어져 왔다. 여러 가지 변형이 있지만 직무급을 기본으로 하는 서구의 노동조합과는 달리 새로운 기술이나 합리화에 의해 노동자들이 담당하는 직무가 변화하더라도 임금이 변화하지 않기 때문이다. 또한 배치전환에 의해 다른 부서나 작업장으로 이동하더라도 임금이 변화하지 않기 때문에 그에 대한 저항도 상대적으로 약하다

○ 한편 최근까지 기술이나 작업조직 변화에 대해 노동조합은 일관된 정책을 갖고 대응하지 않았다. 다만 컨베이어의 속도를 둘러싼 노동강도 강화나 외주화를 통한 고용불안정 등에 대해서만 부분적인 저항과 규제가 이루어져 왔을 뿐이다. 그러나 최근 들어 대우중공업에서도 확인되듯이 기계산업에서도 신경영전략이 추진되면서 빠르게 신기술이 도입되고 작업조직이 변화하고 있다. 특히 자동화에 따라 인원이 축소되고 사내에서 배치전환이 활발해짐에 따라 고용불안정에 대한 불안감이 확대되고 있다. 따라서 노동조합에서는 이제 비로소 이러한 문제에 대한 대응방안을 어떻게 마련할 것인가를 놓고 고민하기 시작하는 단계에 있다.

○ 합리화에 대한 노동조합의 기본방향에 대해서는 기본적으로 두 가지 선택이 있을 수 있다. 첫 번째는 모든 형태의 합리화가 노동강도의 강화와 소외의 증대를 낳을 것이기 때문에 반대해야 한다는 입장이다. 두 번째는 자본이 주도하는 노동배제적인 합리화에 노동조합이 적

극적으로 참여하여 노동의 인간화를 달성하는 지렛대로 삼아야 한다는 입장이다. 첫 번째 입장에서는 두 번째 입장을 노동조합이 자본의 합리화에 맡겨 들어가는 것으로 비판한다. 반면 두 번째 입장에서는 첫 번째 입장이 현실의 변화를 무시하고 노동조합이 무조건 반대하는 것 이외에 아무런 대안도 갖지 못하도록 한다고 비판한다.

○ 노동조합은 어떤 방향을 선택해야 할 것인가. 기본적으로 그 선택은 노동조합에 달려 있으며 노동조합 내부에서 간부들과 현장대중들이 깊이 있게 고민하고 토론한 결과에 따라 선택해야 할 것이다. 이 보고서의 기본적인 입장은 노동조합이 노동의 인간화를 위해 기업의 합리화전략에 적극적으로 개입해야 한다는 입장을 선택하는 것이 바람직하다는 것이다.

○ 위와 같은 입장에 설 때 노동조합의 기본적인 정책은 신기술 도입 및 합리화, 작업속도 및 인원수 조정, 작업방식 변화와 관련한 교섭권을 제도적으로 확보하는 것이다. 물론 이러한 교섭권은 노동조합이 요구한다고 해서 그대로 주어지는 것은 아니다. 기본적으로 노동조합의 조직력이 뒷받침되어야 하며 부분적인 양보가 불가피할 수도 있다. 노동조합이 개입하지 않더라도 이미 현장에서는 떠밀려서 양보가 이루어지고 있다. DASH30운동을 통해 소요인원이 축소되고 배치전환이 이루어지고 있으며 라인밸런스의 조정과 병목공정의 해소라는 기업의 명분에 대해 노동조합이 제대로 대응하지 못했다는 점이 이를 잘 보여준다. 따라서 노동조합에서는 아무런 대가없이 떠 밀려가는 것이 아니라 양보의 대가로 분명한 권리를 확보하는 것을 일차적인 목표로 설정해야 할 것이다.

○ 노동조합의 이러한 선택을 했을 때 큰 힘이 될 수 있는 것은 이미 작업자들이 비공식적으로 현장내에서 다양한 통제의 관행을 확보하고 있으며 작업조직을 개선하기 위한 나름대로의 노력을 진행해 왔다는 점이다. 또한 현장의 작업자들은 작업과정에서 경험을 통해 획득한 작업지식을 소유하고 있다.

○ 작업조직에 대한 현장차원의 대응으로 주목되는 것은 공작기계사업부 최종조립공정과 엔진조립공정이다. 소형 및 중형 NC선반과 머시닝센터를 조립하는 공정의 경우 노동자들의 적극적인 요구에 의해 주기적인 직무순환이 이루어지고 있다. 대우중공업에서는 이미 1980년대부터 다기능화정책을 추진해 왔지만 결원시의 효과적인 대응의 필요성이라는 차원 이상으로 다기능화가 본격화되지는 못했다. 설문조사에서 체계적인 직무순환이 이루어진다고 응답한 노동자들이 거의 없다는 점이 이를 보여준다. 다만 공작기계 최종조립공정과 엔진조립공정에 속한 노동자들이 체계적인 직무순환이 이루어진다고 응답했을 뿐이다. 이 두 집단의 경우 기업의 다기능화정책이 아니라 노동자들이 직무순환을 적극적으로 요구하고 이것을 기업이 수용했기 때문에 체계적인 직무순환이 도입된 것이다.

○ 공작기계 최종조립공정의 사례를 보자. 다음 <표 1-16>은 소형 NC조립공정의 구성과 담당작업자들을 보여준다. <표 1-16>에서 기계조립자들이 수행하는 7개 공정의 경우 2개월마다 정기적으로 순환한다. 14개월이 지나면 모든 공정을 순환하게 되는 것이다. 한편 중형 NC조립작의 경우에는 3개월마다 직무를 순환한다. 작업자들이 이러한 직무순환을 요구하게 된 기본적인 이유는 라인밸런스 문제였다. 그러나 이러한 체계적인 직무순환이 라인화된 조립작업자들의 숙련에 기여하는 것은 분명하다. 배치생산 하에서 모든 작업을 담당하는 작업자들에 비해 한 공정만을 담당할 경우 전체 공작기계를 조립할 수 있는 능력을 갖지 못하게 될 것이기 때문이다.

<표 1-16> 소형 NC조립공정의 구성

공정	명칭	담당자
ST1	GSD	기계조립자
ST2	GHS	기계조립자
ST3	GTP	기계조립자
ST4	GMP/GSG	기계조립자
ST5	EL1	전기조립자
	2PR	지원(제관)
	EL2	전기조립자
ST6	GAJ	기계조립자
ST7	GINS	QC작업자
ST8	GRP	기계조립자
ST9	PT	지원(도장수정)
ST10	GOT	기계조립자

○ 작업자들의 현장통제관행은 기업에서 일방적으로 노동자들의 동의 없이 작업조직을 변경하는 것이 손쉽지 않다는 점에서 드러난다. 일부 부서에서는 이러한 문제가 제기될 경우 부서 차원에서 대의원을 중심으로 문제제기를 하는 경우도 있다. 설문조사에서 작업방식 등의 문제로 집단행동이 있었다고 응답한 노동자들의 비중이 17.9%에 이른다는 점이 이를 보여준다. 따라서 이러한 관행을 부서 차원에서의 교섭을 통해 합의서를 작성하는 차원으로 끌어올리고 노동조합차원에서는 단체협약을 통해 제도화하는 것이 필요할 것이다.

○ 이와 관련해서 주목되는 것이 창원지역의 현장협의회이다. 처음에는 1996년도에 민주적 성향의 지부집행부가 들어선 이후 회사에서 주도해서 집행부를 견제하기 위해 만든 기구였다. 그러나 올해부터 노동조합이 적극적으로 요구하여 노동조합 간부들도 참여하여 현장의 문제를 제기하고 개선할 수 있는 틀로 활용하려고 시도하고 있다.

○ 노동자들이 작업의 경험을 통해 획득한 작업지식도 노동조합에게 커다란 힘이 될 수 있다. 기업이 합리화를 추진할 경우 회사측은 많은 것을 알고 있는데 반해 노동자들이나 노동조합은 지식과 정보가 부족해서 일방적으로 밀리는 경우가 많기 때문이다. 그러나 작업경험을 통해 획득한 작업지식은 회사측이 갖지 못한 중요한 노동자들의 자원이며 이를 적절하게 수집하고 종합한다면 작업조직의 개선방안에 대한 노동조합의 정책을 수립하는 데에 커다란 도움이 될 수 있을 것이다.

제3절 비정규직의 확대와 고용불안

○ 경영합리화의 일환으로 진행되고 있는 ‘수량적 유연화’란 기업이 예상수요의 변화에 대해 능동적으로 대처하여 고용규모, 고용형태 및 노동시간 등을 신속적으로 조정할 수 있도록 하는 것을 가리킨다. 기업은 ‘수량적 유연성’을 확보하기 위해 고용형태를 다양화하거나 기업 외부의 노동력을 활용한다.

○ 고용형태를 다양화한다는 것은 임시직, 파트타임, 파견노동자 등 비정규직 노동자로서 정규직 노동자를 대체하는 것을 말한다. 기업은 이를 통해 노동력 규모를 신속적으로 조정할 수 있게 된다.

○ 기업외부의 노동력을 이용하는 방법 즉 외주화는 과거부터 존재하였으나 최근 경제환경의 불확실성, 불안정성이 증대함에 따라 생산에서 발생하는 위험을 기업 외부로 전가하기 위해 급격하게 증가하고 있는 추세이다. 이는 사내하청과 사외하청으로 나누어진다.

○ 사외하청은 기업 내부에서 수행해야 할 생산활동의 일부를 회사의 규격, 시방서, 도면 등에 따르는 제품 또는 그 일부분의 제조나 서비스를 외부에 위탁하는 것이다. 처음에는 생산에 필요한 일부 부품을 기업 외부의 하청기업으로부터 공급받는다는 성격이 강했으나 최근에 추진되는 사외하청은 생산과정 중에서 주변적인 작업이나 공정을 분리해서 하청화하거나 부가가치가 낮은 제품을 OEM으로 외주화하는 경우가 늘어나고 있다.

○ 사내하청은 ‘협력업체’라는 소규모 인력회사들이 작업장 안팎에 들어와서 직접 현장사무소를 꾸리고 일정한 규모의 인원을 고용하면서 그들을 생산과정에 파견하는 시스템을 가리킨다. 사내하청이 도입되는 과정은 전형적으로 다음과 같다. 먼저 신기술이 도입되어 생산시스템이 개편되면 노동과정이 다소 수월해진다. 그렇지만 노동자들이 전체 라인 가운데 특정 부분의 작업을 기피하는 현상이 나타나게 된다. 기업측에서는 노동자들이 기피하는 작업을 하청화할 것을 주장하고 노동자들은 더 나은 노동조건에서 작업하기 위해 이를 수락한다. 이런 과정이 반복되면서 상당수의 작업이 하청화하고 보조(Sub)라인 뿐만 아니라 주(main)라인에까지 하청노동자가 들어오게 되는 것이다.

1. 대우중공업 외주화의 실태

<표 1-17> 최근 3년 동안 해당 과의 비정규노동자 수 변화

구분		없음	늘어남	변화 없음	감소	작업량 따라 변동	총계	검정통계량
전체		432 (23.3)	806 (43.5)	156 (8.4)	88 (4.7)	373 (20.1)	1903	
본 부	중기	28(13.0)	121(56.0)	19(8.8)	9(4.1)	39(18.0)	216	$\chi^2 = 318.83$ $p = 0.000$
	산차	51(21.9)	56(24.0)	7(3.0)	21(9.0)	98(42.1)	233	
	소재	31(18.1)	93(54.4)	13(7.6)	10(5.9)	24(14.0)	171	
	엔진	56(27.5)	70(34.3)	25(12.3)	17(8.3)	36(17.7)	204	
	철차·중전기	58(15.0)	190(49.1)	27(7.0)	7(1.8)	105(27.1)	387	
	영업	29(42.3)	30(43.5)	5(7.3)	1(1.1)	4(5.8)	69	
	공기·FA	37(26.6)	57(41.0)	16(11.5)	6(4.3)	23(16.6)	139	
	지상장비	6(7.0)	71(82.6)	3(3.5)	1(1.2)	5(5.8)	86	
	항공 업·관·연	95(35.2)	94(34.8)	32(20.5)	12(4.4)	37(13.7)	270	
	41(51.3)	24(30.0)	9(11.2)	4(5.0)	2(2.5)	80		
담 당 업 무	조립	118(18.9)	270(43.3)	46(7.4)	35(5.6)	154(24.7)	623	$\chi^2 = 140.11$ $p = 0.000$
	가공	62(25.2)	105(42.7)	25(10.7)	11(4.5)	43(17.5)	246	
	용접	11(8.7)	67(52.8)	8(6.3)	5(3.9)	36(28.4)	127	
	도장	5(7.1)	36(51.4)	8(11.4)	1(1.4)	20(28.6)	70	
	검사	64(32.0)	78(39.0)	13(6.5)	8(4.0)	37(18.5)	200	
	자재관리	25(24.3)	45(43.7)	8(7.8)	7(6.8)	18(17.5)	103	
	주물	3(4.6)	44(67.7)	2(3.1)	5(7.7)	11(16.9)	65	
	설비보전	58(47.5)	41(33.6)	12(9.8)	3(2.5)	8(6.6)	122	
	기타	82(28.6)	113(39.4)	35(12.2)	13(4.5)	44(15.3)	287	

○ 앞에서 잠깐 살펴본 대로 대우중공업에는 1996년 2월 현재 외주인원이 약 840명 정도로 전체 기술 사원의 16%에 이르고 있으며 파견사원도 1996년 3월 현재 277명에 이르고 있는 것으로 나타났다. 이러한 인원은 생산물량의 변동에 따라 변하기 마련인데 최근의 전반적인 경기사정이 좋지 못한 것을 고려하면 조금은 감소했을 가능성도 있다. 그러나 최근 몇 년 사이에는 점차 증가 추세에 있었던 것으로 보인다. 이것은 <표 1-17>에 제시된 설문조사 결과를 보면 쉽게 알 수 있다.

○ 조합원들의 43.5%가 최근 3년 동안 자신이 근무하는 과에서 비정규직 노동자가 늘어났

다고, 20.1%는 '작업량에 따라 변동'한다고 응답했다. 본부별로 살펴보면 지상장비, 중기, 소재 본부에서는 '비정규직 노동자가 늘어났다'는 비율이 높았고, 산차와 철차·중전기 등에서는 다른 본부에 비해 '작업량에 따라 변동'하는 비율이 높았다. 그리고 업·관·연, 영업, 항공본부에서는 '없다'는 비율이 많았다.

○ 담당업무별로 살펴보면 주물, 용접, 도장 등에서 비정규직 노동자가 늘어났고, 도장, 용접, 조립 등은 작업량에 따라 변동이 많았다. 용접과 도장은 작업이 힘들고 작업환경이 좋지 못하여 작업자들이 기피한다는 점 때문에 비정규직 노동자가 많이 들어와 있는 것이다. 한편 설비보전, 검사 등에는 다른 업무에 비해 비정규직 노동자가 많이 활용되지 않고 있다.

1) 인천공장

○ 인천지역에서 외주화가 이루어지는 작업은 용접과 도장 그리고 일부 서브공정이다. 외주화는 주로 생산량을 늘려야 할 경우에 회사측에 의해 주도되는데 회사측에서는 용접, 도장 작업처럼 작업자들의 기피공정이라는 이유를 들고 있다. 기피작업이 아닌 서브작업의 경우에는 한시적인 물량증가에 대처하기 위한 것이라는 이유를 내세우고 있다.

○ 최근에는 생산물량이 감소하여 외주노동자들의 숫자가 줄어들고 있다. 산차본부 조립라인의 경우 전체 작업인원이 51명에서 35명으로 줄었는데 주로 외주노동자들이었다.

<표 1-18> 인천(중기, 산차, 엔진, 소재(주물)공장)외주 도입 배경

본부	외주화 내용	도입배경	비고
중기	- 일부 제관품 외주처리 - 도장 쇼트공정 5명 - 절단 프레스(후처리) 2명 - 용접 9명 - 조립(트랙, 프론트) 12명	- 수출물량 증감에 유동적으로 대처하기 위한 것, 수출물량은 예측이 불가능 - 2교대 운영을 위해(기존에도 외주 작업) -2교대 운영을 위해 - 작업이 힘들어 기피하는 부분	94.8.12 사내공모 방식은 다른 본부들도 물량이 증가하여 불가
소재(주물)	- D2848 CYL BLOCK 후처리 공정 5명	- V2 BLOCK 개발양산 및 대형 E/G 수요 증가에 따른 과부하 해소 - 작업애로공정에 대한 작업기피 해소	95.7.7
산차(생산1부, 2부)	- 1부: D35 F/R용접 3명, 조립 SUB 7명, 소형 MAST SUB 3명, MAST 포장 2명 - 2부: F/R 용접 3명, MAST 포장 1명	- 10월부터 생산량 조정(15.2대/일 → 21.1대/일) - MCF의 전동 지게차 생산종료에 따른 전동 LINE축소 및 IC LINE 증대	95.9.19
엔진	- 고마력/선박 조립라인 페인트 공정 외주(도급)	- 제품 미관에 대한 사용자의 욕구증대로 도장의 품질향상 추진이 불가피, 에나멜에서 우레탄 도장으로 변경해야 하는데 작업자의 애로가 가중됨	95.10.12
산차	- 공정외주	- 현지법인 DEC 공급물량 200대 생산을 위해 한시적으로 운영	95.11.2
엔진(고마력)	- 페인트 공정 4명 - 서브작업공정 3명	- 작업의 불균형 해소 - 96년 물량해소와 공간 절대부족 문제 해결을 위해(물량증가로 인한 일시적 조치) - 잔업과 특근자가 많지 않다	96.1.10 (재협의를 포함)

자료: 대우중공업 노사협의회 자료

2) 안양공장(철차·중전기 본부)

○ 안양지역에는 도장이나 용접 이외에도 제관, 조립, 사상 등 다양한 작업이 외주화하였으며 외주인원이 직영 노동자의 30% 이상을 차지하고 있다. 특히 철차2부 실내의장작업 공정에는 직영노동자와 하청노동자의 비율이 3:2 정도로 높게 나타나고 있다. 철차본부에서 단품조

립의 경우에는 비용절감과 라인밸런스(line balance) 유지를 위해 외주화하였다.

3) 인산공장(영업본부)

○ 정비센터에는 유상/무상 정비로 나누어지는데 유상정비작업을 외주화하였다. 정비물량이 불규칙하여 외주화를 통해 무상정비 작업량을 안정화하기 위해 2년 전부터 외주화하였다. 유상정비를 맡고 있는 대우실업(10명)은 사장이 전직 직장 출신으로 소사장제를 전제로 퇴직하여 만들었다. 그리고 정비센터 도장 작업도 외주화하고 있다.

○ 부품공장에는 포장작업에 외주인원 29명이 들어와 있는데 인건비 절감을 위한 것이다. 그중 4명은 야간작업으로 다음날 아침에 출고될 것을 미리 준비한다(물량이 증가했을 때 2교 대체 실시 우려). 입고직 검사작업에도 외주인원이 들어와 있다. 검사작업을 외주화한 이유는 직영노동자가 정시(6시)에 퇴근하는데 부품은 제시각에 들어오지 않는 경우가 있어서 잔업을 시키기 위한 것이다.

4) 창원공장(공기·FA, 항공, 지상장비 본부)

○ 특수생산부의 지상장비 생산공장에는 용접, 도장, 조립 작업등에 32명의 외주인원이 들어와 있다. 그리고 굴삭기공장에는 10명이 들어와 있었으나 물량감소로 내보내기로 하였다. 항공본부에는 사상과 도장 공정에 외주인원이 들어와 작업하고 있다.

○ FA본부의 경우에는 수주에 따라 물량이 크게 변동하기 때문에 직영노동자는 10여명 미만이고 나머지는 모두 외주인원이 작업하고 있다.

2. 노동조합의 대응방식과 하청노동자들의 처우

1) 노동조합의 대응

○ 대우중공업의 단체협약에는 ‘회사는 조합원이 임하고 있는 조업을 하청 또는 외주처리하고자 할 때 노사협의회에서 협의한다(영업 지점소 및 기존 사업 확장 포함)’는 규정이 있다. 그리고 1996년에는 단체협약의 개정을 통해 ‘회사는 회사내 일감이 부족할 경우 외주 또는 하도급 물량을 환원한다’는 규정이 새로 포함되었다.

○ 회사는 ‘노사협의회 협의’조항을 비교적 준수하고 있는 듯하다. 본조 상집간부에 따르면

“(용역과 하도급의 경우) 규모가 클 때는 거의 합의 수준으로 규제”하고 있다고 한다. 물론 조항을 준수하지 않고 일방적으로 결정한 사례도 있다. 소재본부 단조 A/L 공정 외주의 경우 95년 12월까지 한시적으로 외주로 합의하고 물량이 96년에도 유지되면 조합원으로 충원(사내 공모 및 신규채용)하기로 하였다. 그러나 직영노동자의 투입 약속은 지켜지지 않았고 아무런 협의 없이 외주인원이 추가 투입되었다(95.10.12, 96.1.10 노사협의회 자료). 창원지부 특수생산부에서도 협의 없는 외주전환이 있었다(95.10.11 노사협의회 자료).

○ 최근에는 생산물량이 감소하여 외주노동자들의 숫자가 줄어들고 있다. 산차본부 조립라인의 경우 전체 작업인원이 51명에서 35명으로 줄었는데 주로 외주노동자들이었다.

○ 노동조합은 조합원들이 기피하는 공정에 대한 외주화에는 동의하고 있지만 그 외의 인원부족에 대해서는 기본적으로 ‘신규채용’을 주장하고 있다. “기피공정이나 한시적 작업이 아닌 한 대우마크를 달고 일할 수 있는 조건을 만들어야 한다”는 것이다. 노동조합은 조합원들이 외주화의 증가로 인해 심각한 고용불안정에 처할 수 있다는 것을 우려하고 있다.

○ 노동조합은 회사측에 외주화하는 작업을 기존에 담당했던 조합원들의 배치전환을 조합원이 원하는 곳으로 할 것, 작업전환 조합원에 대해 추가적인 작업전환이 없도록 할 것, 물량이 감소했을 때 외주화한 물량을 직영노동자에게 환원할 것 등을 요구하고 있다. 그리고 공정의 외주화로 인해 노동강도가 강화되거나 잔업이 축소되지 않도록 해줄 것을 회사측에 요구한다.

○ 그렇지만 노동조합은 하청노동자의 근로조건이나 임금, 복지문제에 대해서 거의 관여하고 있지 않다. 다만 산업안전 문제와 관련해서는 하청노동자에 대해서도 일정한 관심을 기울이고 있다. 노동조합은 회사측에 상시적으로 고용되어 있는 하청노동자 200여명(인천)에 대해 산업안전교육을 실시할 것을 요구하기도 했다. 현장 안전점검을 실시할 경우 협력업체 작업장을 점검할 때에는 업체담당자가 직접 보고하도록 하고 있었다.

2) 하청노동자들의 근로조건

○ 하청노동자들의 임금수준은 대체로 직영노동자의 60-70% 정도이다. 또 일요일에 작업을 해도 평일과 동일한 임금을 받는다.

○ 하청노동자들이 심각하게 느끼는 것은 고용불안과 직영노동자들과의 차별대우이다. 생산물량이 감소하면 작업량이 줄어 임금이 감소하거나 대우중공업에서 나가야 하기 때문이다. 따

라서 하청노동자들은 안정된 직장을 원하며 무엇보다 본청 직원으로 채용되기를 희망한다. 철차본부에서 용접작업을 하는 한 하청노동자는 88년 무렵 본청 직원 채용 기회에 채용되지 못한 것을 무척 아쉬워하였다. 또한 하청노동자들에게는 작업복이 주어지지 않으며 공장에 있는 세탁기도 사용할 수 없다. 점심식사도 20분 늦게 할 것을 요구받는다. 직영노동자들은 고용불안 심리와 상대적 우월감으로 인해 하청노동자들에게 일종의 텃세를 부리기도 해 직영/하청노동자 사이에 유대가 줄어들고 있다.

3. 비정규직에 대한 조합원들의 의식

○ 조합원들은 비정규직 노동자들과 한 공장에서, 때로는 동일한 라인에서 같이 작업하고 있지만 43.4%가 비정규직 노동자들의 처우에 대해 ‘잘 모른다’고 응답했다. ‘잘 알고 있다’는 응답도 10%가 되지 않는다. 노조정책별로 보면 조합간부가 평조합원에 비해서는 잘 알고 있지만 조합간부의 경우에도 35.9%가 잘 모르고 있는 것으로 나타났다.

○ 사업본부별로 보면 공기·FA, 영업, 항공, 업·관·연의 조합원들이 ‘잘 모른다’는 응답이 많았고, 중기, 지상장비, 산차, 철차·중전기, 엔진의 조합원들이 비교적 잘 알고 있다고 답했다. 이것은 비정규직 노동자 수의 변화와 비교적 일치하는 것이다. 즉 비정규직 노동자가 사업장에 많이 들어와 있는 본부의 조합원들일수록 그들의 처우를 좀더 알고 있는 것이다. 이런 현상은 담당업무별로 살펴볼 때도 드러나는 것인데, 비정규노동자가 없다고 응답한 비율이 높았던 설비보전에서 잘 모른다는 응답이 높고, 늘어났거나 작업량에 따라 변동한다고 한 응답이 많았던 용접, 도장 작업자들에게서 알고 있다는 응답 비율이 높게 나타난다.

○ 따라서 조합원들은 비정규직 노동자들의 임금이나 복지수준에 대해 잘 알지 못하고 있으며 비정규직 노동자들의 처우에 대해 알게 되는 것도 대부분 자신과 직접적인 관련이 있는 경우 - 가령 자기가 속한 본부에서 자신이 담당하고 있는 업무 - 에 한정되어 있다. 이것은 조합원들이 비정규직 노동자들에 대해 무관심한 태도 있겠지만 공식적으로 알 수 있는 통로가 마련되어 있지 않기 때문이기도 하다.

<표 1-19> 비정규노동자의 처우(임금이나 복지수준)에 대한 인식 정도

구분		잘 앎	약간 앎	잘 모름	총계	검정통계량
		164(8.8)	889(47.8)	807(43.4)	1860	
노조 직책	평조합원	98(7.1)	650(47.0)	636(45.9)	1384	$\chi^2 = 27.48$ $p = 0.000$
	조합간부	66(13.9)	239(50.2)	171(35.9)	476	
본부	증기	17(7.8)	127(58.5)	73(33.6)	217	$\chi^2 = 52.56$ $p = 0.000$
	산차	28(11.8)	118(50.0)	90(38.1)	236	
	소재	16(9.3)	79(45.7)	78(45.1)	173	
	엔진	21(10.2)	103(50.0)	82(39.8)	206	
	철차·증전기	43(11.1)	192(49.5)	153(39.4)	388	
	영업	6(8.6)	25(35.7)	39(55.7)	70	
	공기·FA	4(2.8)	55(39.0)	82(58.2)	141	
	지상장비	7(8.1)	47(54.7)	32(37.2)	86	
	항공 업·관·연	18(6.6)	113(41.5)	141(51.8)	272	
		4(4.9)	35(43.2)	42(51.9)	81	
담당 업무	조립	61(9.7)	289(46.2)	276(44.1)	626	$\chi^2 = 32.51$ $p = 0.009$
	가공	16(6.5)	126(50.8)	106(42.7)	248	
	용접	13(10.2)	79(62.2)	35(27.6)	127	
	도장	10(14.3)	36(51.4)	24(34.3)	70	
	검사	17(8.5)	99(49.3)	85(42.3)	201	
	자재보급관리	9(8.6)	53(50.5)	43(41.0)	105	
	주물	8(12.1)	31(47.0)	27(40.9)	66	
	설비보전	9(7.1)	54(42.7)	63(50.0)	126	
	기타	20(6.92)	119(41.2)	150(51.9)	289	

○ 그렇지만 ‘비정규직 노동자들의 임금이나 복지수준이 직영노동자보다 좋지 않다면 대우중공업노조가 앞장서서 이를 개선할 필요가 있는가’라는 질문에 대해서는 74.1%가 개선해야 한다고 응답했고 그 중에서 21.8%는 시급히 개선해야 한다고 생각하고 있다.

○ 연령별로 살펴보면 30대 전반이 개선해야 한다는 응답이 가장 많았고, 40대 이상이 상대적으로 낮게 나왔다. 노조직책별로 보면 조합간부가 평조합원보다 개선해야 한다는 응답이 약간 높게 나왔다.

○ 본부별로 살펴보면 중기, 산차, 소재에서 개선해야 한다는 의견이 많이 나왔고, 철차·중전기, 업·관·연, 지상장비에서 개선해야 한다는 의견이 적게 나왔다. 그런데 철차·중전기와 지상장비는 앞에서 비정규직 노동자들의 처우에 대해 비교적 많이 알고 있다고 응답했던 본부들이다.

<표 1-20> 비정규직의 처우 개선에 대한 의견

구분		현재가 적절	시급히 개선	점진적 개선	잘 모름	총계	검정통계량
		179 (9.4)	417 (21.8)	1000 (52.3)	315 (16.5)	1911	
연령	30세 미만	8(6.2)	26(20.0)	74(56.9)	22(16.9)	130	$\chi^2 = 43.852$ p = 0.000
	30-34세	23(5.3)	105(24.0)	258(58.9)	52(11.9)	438	
	35-39세	45(7.9)	122(21.4)	310(54.4)	93(16.3)	570	
	40세 이상	103(13.3)	164(21.2)	358(46.3)	148(19.2)	773	
조합 직위	평조합원	136(9.9)	278(20.1)	723(52.4)	244(17.7)	1381	$\chi^2 = 13.651$ p = 0.003
	조합간부	35(7.4)	125(26.4)	252(53.3)	61(12.9)	473	
본부	중기	17(7.9)	59(27.6)	113(52.8)	25(11.7)	214	$\chi^2 = 64.299$ p = 0.000
	산차	18(7.6)	64(26.9)	128(53.8)	28(11.8)	238	
	소재	13(7.6)	47(27.3)	91(52.9)	21(12.2)	172	
	엔진	16(7.8)	48(23.3)	111(53.9)	31(15.1)	206	
	철차·중전기	56(14.6)	55(14.3)	187(48.6)	87(22.6)	385	
	영업본부	5(7.1)	11(15.7)	39(55.7)	15(21.4)	70	
	공기·FA	16(11.4)	27(19.3)	80(57.1)	17(12.1)	140	
	지상장비	9(10.5)	17(19.8)	42(48.8)	18(20.9)	86	
	항공	16(5.9)	61(22.4)	151(55.5)	44(16.2)	272	
업·관·연	9(11.3)	17(21.3)	37(46.3)	17(21.3)	80		

○ 비정규직 노동자에 대한 조합원들의 일체감이나 연대의식은 비교적 낮은 것으로 나타나고 있다. <표 1-21>에 정리되어 있는 것처럼 ‘힘들고 어려운 일은 비정규직 노동자들을 이용하는 것이 좋은가’라는 질문에 조합원들은 부정적으로 답하고 있다. 그리고 비정규직의 노동조합 가입 문제와 정규직으로의 전환 문제에 대해 긍정적으로 생각하고 있다. 그러나 그 정도에 있어서는 ‘그저 그렇다’ 수준에서 크게 벗어나는 것은 아니다.

<표 1-21> 비정규직에 대한 의견

문항	응답점수
힘들고 어려운 일은 비정규직 노동자들을 이용해야 한다	-1.44
비정규직도 노동조합에 가입할 수 있게 해야 한다	1.32
비정규직을 일정기간이 지나면 정규직으로 전환해야 한다	1.57

○ ‘힘들고 어려운 일은 비정규직 노동자들을 이용하는 것이 좋다’는 질문에 대해 연령기준으로 보면 20대가 가장 약하게 부정하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 노조 직책별로 보면 조합간부가 좀더 부정적인 태도를 보이고 있다. 사업본부별로 살펴보면 철차·중전기와 영업본부가 ‘그저 그렇다’에 가까우며 특히 철차·중전기의 경우에는 양(+)의 값이 나타나고 있다. 담당업무별로 살펴보면 용접, 도장, 조립 등의 경우 힘든 일에 비정규직 노동자를 이용하는 것에 덜 부정적인 것으로 나타나고 있다.

<표 1-22> ‘힘들고 어려운 일은 비정규직 노동자들을 이용하는 것이 좋다’에 대한 의견

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	30세 미만	-0.32	126	F = 4.08 p = 0.0068
	35-39세	-1.35	556	
	40세 이상	-1.38	700	
	30-34세	-2.05	420	
노조 직책	평조합원	-1.22	1344	F = 10.75 p = 0.0011
	조합간부	-2.13	458	
본부	철차·중전기	0.09	373	F = 6.50 p = 0.0001
	영업	-0.22	69	
	지상장비	-1.24	85	
	산차	-1.62	225	
	항공	-1.64	263	
	공기·FA	-1.81	141	
	중기	-1.95	210	
	소재	-2.27	163	
	엔진	-2.53	196	
	업·관·연	-2.66	77	
담당 업무	용접	-0.24	125	F = 2.44 p = 0.0125
	도장	-0.90	67	
	조립	-1.15	607	
	기타	-1.42	278	
	주물	-1.69	62	
	자재보급관리	-1.71	102	
	가공	-1.81	242	
	검사	-2.11	199	
	설비보전	-2.46	120	

○ 비정규직 노동자의 노동조합 가입에 대해서는 30대 전반과 20대에서 보다 긍정적으로 응답하고 있다. 노조 직책별로는 조합간부가 평조합원에 비해 더 긍정적이며 직책별로 볼 때 직공장은 약간 부정적인 견해(-0.55)를 나타내고 있다. 사업본부별로 살펴보면 소재, 중기, 산차, 엔진이 긍정적인 견해를 보이고 있고, 철차·중전기, 업·관·연, 지상장비가 ‘그저 그렇다’

에 가까운 답을 하고 있다. 특히 철차·중전기는 음(-)의 값을 나타내고 있다.

<표 1-23> ‘비정규직도 노동조합에 가입할 수 있게 해야 한다’는 것에 대한 의견

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	30-34세	2.68	420	F = 8.13 p = 0.0001
	30세 미만	1.65	127	
	35-39세	1.23	555	
	40세 이상	0.65	702	
노조 직책	조합간부	1.97	458	F = 4.80
	평조합원	1.17	1346	p = 0.0286
직책	평노동자	1.43	1749	F = 4.58
	직공장	-0.55	55	p = 0.0325
본부	소재	2.84	164	F = 9.50 p = 0.0001
	중기	2.82	211	
	산차	2.80	225	
	엔진	2.51	197	
	공기·FA	1.74	141	
	영업	1.30	69	
	항공	1.21	263	
	지상장비	0.24	84	
	업·관·연	0.13	77	
	철차·중전기	-1.01	373	

○ ‘비정규직 노동자들을 일정 기간이 지나면 정규직으로 전환해야 한다’는 문항에 대해서 연령별로 보면 30대가 가장 긍정적으로 응답하고 있다. 직책별로 볼 때 직공장은 부정적으로 응답하고 있고 사업본부별로 보면 철차·중전기가 가장 낮은 점수를 나타내고 있다.

<표 1-24> 비정규직 노동자의 정규직 전환에 대한 의견

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	30-34세	2.93	421	F = 9.87 p = 0.0001
	30세 미만	1.81	127	
	35-39세	1.75	555	
	40세 이상	0.75	701	
노조 직책	조합간부	2.44	459	F = 9.16
	평조합원	1.37	1345	p = 0.0025
직책	평노동자	1.70	1749	F = 4.39
	직공장	-0.18	55	p = 0.0363
본부	산차	2.93	227	F = 6.70 p = 0.0001
	엔진	2.68	198	
	항공	2.55	263	
	공기·FA	2.06	141	
	소재	1.95	164	
	지상장비	1.82	85	
	중기	1.60	210	
	업·관·연	1.33	75	
	영업본부	1.23	69	
	철차·중전기	-0.51	372	

○ 이상에서 살펴본 대로 대우중공업 노동자들은 비정규직 노동자들의 처우에 대해 그렇게 잘 알고 있지는 못하며 연대의식도 상당히 낮게 나타나고 있다. 특히 본부별로는 철차·중전기, 담당업무별로는 용접과 도장에서 더 낮게 나타나고 있는데 이는 고용불안심리에서 기인하는 것으로 보인다.

4. 고용불안에 대한 인식

○ 조합원들은 고용불안을 심각하게 느끼고 있는 것으로 드러났다. <표 1-25>에 나타난 조합원 실태조사 결과에서 고용불안을 심각하게 느끼고 있는 조합원은 96년 37.5%에서 97년 54.0%로 증가했다. 이번 설문조사에서도 지난 3년간 고용불안정에 변화가 있었느냐는 질문에 72.2%가 ‘늘었다’고 응답하고 있다. 또한 ‘나는 이 직장에서 해고되거나 감원될 걱정을 하지

않는다'라는 질문에 걱정하지 않는다는 응답은 12.7%에 불과하고 걱정하고 있다는 응답은 65.3%나 되었다.

<표 1-25> 고용불안의 정도

	매우 심각	심각하다	그저 그렇다	아니다	전혀 아니다	기타	계
97년	422(15.7)	1032(38.3)	1009(37.5)	150(5.6)	27(1.0)	52(1.93)	2692
96년	330(10.6)	842(26.9)	1406(44.9)	382(12.2)	79(2.5)	90(2.9)	3129
94년	2208(75.2)			610(20.8)		117(4.0)	2935

주: 94년의 경우 항목이 '느낀다', '못 느낀다', '기타'로 되어있다.

자료: 대우중공업 노동조합, 조합원 실태조사, 1997, 1996, 1994.

○ <표 1-26>는 조합원들이 느끼는 고용불안의 형태를 나타내는데 96년에는 '잔업축소'(35.2%)를 가장 많이 꼽았으며 97년에는 '정리해고'(41.67%)를 압도적으로 꼽았다. '정리해고'에 대한 불안은 1996년에 노동법개정 준비과정에서 '정리해고제'가 사회적 이슈가 되면서 높아진 듯하다.

<표 1-26> 고용불안의 형태

	본부내 이동	본부간 이동	지역간 이동	정리해고	잔업축소	기타
97년	13.89	6.87	11.58	41.67	18.83	7.13
96년	20.7	9.2	17.4		35.2	17.5

주: 96년의 경우 '정리해고' 항목이 없다.

자료: 대우중공업 노동조합, 조합원 실태조사, 1997, 1996, 1994.

○ 이처럼 고용불안을 느끼는 조합원들은 노동조합이 '고용안정 보장'을 위해 노력해줄 것을 요구하고 있다. 이번 설문조사에서 '노동조합이 앞으로 역점을 두어야 할 사항'(중요한 순서대로 3개 선택)에 대한 질문에서 조합원들은 '고용안정 보장'을 1순위에서는 35.5% 선택해 '임금인상'(40.8%) 다음, 2순위에서는 23.3%로 '노동시간 단축'(23.8%) 다음으로 많이 응답하였다. 3순위에서도 10.9%가 응답해 '조합원 복지향상'(24.4%) 다음으로 많이 나타났다.

○ 조합원들은 '가까운 시일 내에 현재의 직장에서 자발적으로 이직할 생각이 있습니까'라

는 질문에 대해 57.8%가 떠나지 않을 것이라고 대답했다. 반면 10.1%는 조만간 떠날 가능성이 있다고 대답했으며 ‘불확실’하다고 유보적인 응답도 32.1%나 나왔다.

<표 1-27> 자발적 이직에 대한 생각

조만간 분명히 떠날 것	떠날 가능성이 매우 높다	불확실	떠날 가능성은 별로 없다	확실히 남아 있을 것	계
28(1.5)	166(8.6)	617(32.1)	689(35.8)	423(22.0)	1923

○ 자발적 이직에 대한 생각을 연령별로 살펴보면 연령이 높을수록 남아 있겠다는 응답이 많아지고 있다. 떠날 가능성은 30대 전반(13.3%), 20대(11.3%), 30대 후반(10.3%), 40대 이상(7.5%)의 순서이고, 남아 있을 거라는 응답은 40대 이상(65.5%), 30대 후반(53.6%), 30대 전반(52.7%), 20대(47.3%) 순서로 나타났다.

<표 1-28> 연령별 이직에 대한 생각

	조만간 분명히 떠날 것이다	떠날 가능성이 매우 많다	불확실 하다	떠날 가능성은 별로 없다	확실히 남아 있을 것이다	계
20대	2(1.5)	13(9.8)	55(41.4)	41(30.8)	22(16.5)	133
30-34세	9(1.2)	53(12.1)	145(33.1)	156(35.6)	75(17.1)	440
35-39세	8(1.4)	51(8.9)	208(36.1)	196(34.0)	113(19.6)	573
40세 이상	9(1.2)	49(6.3)	209(27.0)	296(38.1)	213(27.5)	772
전체	28(1.5)	166(8.6)	617(32.1)	689(35.8)	423(22.0)	1923

Chi-Square = 46.877, p = 0.000

○ 사업본부별로 살펴보면 조만간 이직할 가능성이 많다는 응답은 산차(13.2%), 영업(12.9%), 항공(12.4%), 소재(12.1%), 엔진(11.6%) 본부에서 많이 나왔고, 반대로 남아 있을 것이라는 응답은 공기·FA가 70.0%로 가장 많았다.

<표 1-29> 사업본부별 이직에 대한 생각

	조만간 분명히 떠날 것이다	떠날 가능성이 매우 많다	불확실 하다	떠날 가능성이 별로 없다	확실히 남아 있을 것이다	계
중기	3(1.4)	16(7.3)	77(35.0)	80(36.4)	44(20.0)	220
산차	5(2.1)	26(11.1)	63(26.8)	87(37.0)	54(23.0)	235
소재	2(1.7)	18(10.4)	59(34.1)	55(31.8)	39(22.5)	173
엔진	6(2.9)	18(8.7)	67(32.5)	76(36.9)	39(18.9)	206
철차·증전기	4(1.0)	31(7.9)	129(33.0)	158(40.4)	69(17.7)	391
영업본부	2(2.9)	7(10.0)	21(30.0)	23(32.9)	17(24.3)	70
공기·FA	2(1.4)	7(4.9)	34(23.8)	47(32.9)	53(37.1)	143
지상장비	1(1.2)	14(4.7)	29(33.7)	39(45.4)	13(15.1)	86
항공	2(0.7)	32(11.7)	96(35.2)	80(29.3)	63(23.1)	273
업·관·연	1(1.3)	5(6.3)	31(39.2)	24(30.4)	18(22.8)	79
전체	28(1.5)	164(8.7)	606(32.3)	669(35.7)	409(21.8)	1876

Chi-Square = 56.441, p = 0.016

제2장 대우중공업 노동자의 생활과 의식

제1절 인사제도

1. 대우중공업의 인사제도 현황

1) 인사제도 개요

○ 대우중공업의 인사제도는 직군별로 직급과 직위구조, 승진제도가 상이하다. 이에 따라 임금제도도 사무관리직과 기능직이 분리되어 있는 직계직급별 호봉제도이다. 이는 대부분의 한국 기업들에 일반화되어 있는 것으로 사무관리직과 기능직을 차별적으로 관리하는 전형적인 제도이다.

○ 기능직의 직급은 기술1에서 기술3까지 3개 직급으로 이루어져 있지만 의미가 있는 것은 기술2와 기술3의 두 직급이다. 직급 사이의 승격은 기술2의 마지막 호봉에서 자동적으로 기술3으로 승격한다. 따라서 임금제도의 측면에서 보면 단일호봉제도를 갖고 있는 것과 마찬가지로의 효과를 갖는다.

○ 기능직의 직위구조는 기술사원 - 직장(을) - 직장(갑) - 공장(을) - 공장(갑) - 기장의 6단계로 구성되어 있으며 각각으로의 승진에 필요한 자격년수는 10년 - 5년 - 5년 - 5년 - 5년이다. 한편 월급제도를 도입하면서 기능사 - 기정 - 기갑 - 기원 - 기성의 5단계 직위제도를 도입하고 이들 사이의 승격은 근태와 상벌 등에 의해서만 결정하도록 하였다. 새로 신설된 직위는 엄격히 말하면 직위라기보다는 일종의 직급과 유사한 것으로 이해할 수 있을 것이다. 현재의 직위구조에 대응해서는 직책수당이 지급되고 1-3급까지의 임금등급에 대응해서는 직급수당이 지급되며 월급제와 함께 신설된 직위에는 직위수당이 지급된다. 단 직위수당의 경우 기존의 노동자들에게 기성(40,000원)을 제외하고는 모두 39,000으로 통일하고 신규입사자에 대해서만 차이를 두는 것으로 하고 있다.

<표 2-1> 대우중공업의 직급구조 및 승진구조

기능직			관리직		
직위	직책	승진연한	직급	직위	승진연한
기성	기장	5년	1급갑(부장)	팀장	4년
	공장(갑)	5년	1급을(차장)		4년
기원	공장(을)	5년	2급(과장)		4년
기감	직장(갑)	5년	3급(대리)		3년
기정	직장(을)	10년	4급(사원)	팀원	3년
기능사	기술사원		5급(사원)		

주: 1) 생산직의 직위는 월급제 도입과 함께 신설된 것으로 일반적으로 통용되는 직급과 유사한 개념임.

2) 관리직의 직급에서 괄호 안의 명칭은 과거에는 직위명칭이었으나 팀제의 도입과 함께 직급명칭으로 변화됨.

○ 사무관리직의 직급구조는 1급갑/을, 2급, 3급, 4급, 5급의 6단계로 이루어져 있으며 대졸의 초직급은 4급이다. 따라서 대체로 다른 기업들과 유사한 직급구조를 갖고 있다고 볼 수 있다. 과거에는 직급과 직책구조가 통일되어 있었지만 올해부터 팀제가 도입되어 직책과 직급구조가 분리되었다. 그러나 아직 팀제가 정착된 것은 아니며 우선 직급과 직책을 분리하면서 과거의 부장이나 과장의 명칭만 바꾼 수준이라고 볼 수 있다. 물론 앞으로 팀제가 정착된다면 사무관리직 내에서는 의사결정구조가 단순화되고 조직내 인원의 유동화가 심각해질 것이지만 정착가능성을 예측하기는 어렵다.

○ 그러나 사무관리직에서 실시하고 있는 팀제가 생산직으로까지 확산되기는 어려울 것이다. 단순히 직급과 직책을 분리하는 것이라면 생산직의 경우 지난해에 월급제 도입과 함께 새로 신설된 직위구조가 기존의 현장관리 직책구조와 분리되어 있기 때문에 직급과 직책이 분리되어 있다고 할 수 있다. 그러나 현장관리자의 경우 실질적인 의사결정권을 갖는 관리자라기보다는 현장감독자에 불과하다. 이러한 조건은 바꾸지 않으면서 팀제를 도입한다는 것은 단순히 이름을 바꿈으로써 그 이름이 담고 있다고 알려져 있는 여러 가지 상징적인 의미 - 자율성, 권한의 분담 등 - 가 실현되는 듯이 보이고자 하는 것에 불과하며 장기적으로 실효를 거두기 어렵다. 따라서 작업현장에 '실질적인' 팀제를 도입하기 위해서는 작업현장에 생산과 관련한 여러 가지 결정권한이 이양되고 이를 바탕으로 생산직으로 구성된 작업팀이 어느 정도 자율적으로 운영될 수 있는 조건이 우선 마련되어야 한다.

○ 한편 평가제도의 경우 사무관리직은 인사고과제도의 적용을 받지만 생산직은 인사고과제도의 적용을 받지 않는다. 다만 월급제도와 함께 도입된 직위제도에 따른 승격의 경우 근태와 상벌에 따라 결정하도록 하였다. 이때 회사에서는 인사고과제도의 도입을 시도하였으나 노동조합의 반대에 밀려 실패하였다.

2) 생산직 월급제 도입

○ 1980년대까지 국내 기업에 생산직 월급제가 도입된 기업은 대부분 4조3교대나 3조3교대, 주야 맞교대로 운영하던 석유화학업종의 일부 대기업들과 포항제철 정도였다. 호남정유가 1967년, 경인에너지 1969년으로 가장 빨리 도입하였고 1970년대에는 한양화학이 1970년, 호남석유화학과 쌍용정유가 1976년에 월급제를 도입하였다. 포항제철의 경우 1982년도에 월급제를 도입하였으며 유공과 선경인더스트리에서 1989년에 생산직 월급제를 도입하였다.

○ 국내기업에서 월급제가 노사간에 쟁점으로 등장하기 시작한 것은 1994년부터 삼성조선이 월급제로 전환하면서 생산직 노동자들에게 매월 60-75시간분의 임금을 지급하기로 하면서부터이다. 이 이전에는 이런 사례는 매우 드물었다. 포항제철이 10시간의 고정OT를 지급하고 진로에서 30시간의 고정OT를 지급하려고 시도했던 정도이다. 진로의 경우에는 노동조합에서 실제 시간외수당 보장을 요구해서 일부에만 월급제가 도입되어 있는 상태이다.

○ 한국에서 가장 대표적인 재벌그룹의 계열사에서 60-75시간에 해당하는 임금을 지급하기로 했다는 사실이 알려지면서 1994년부터 노동조합들에서 먼저 월급제 도입요구가 제기되기 시작하였다. 삼성조선과 동일한 업종에 속한 현대중공업이나 대우조선 등에서 가장 먼저 월급제 요구가 제기되었다. 노동조합에서 월급제 도입에 관심을 가졌던 일차적인 이유는 가변적인 초과근로 대신에 고정OT를 확보함으로써 안정적인 수입을 보장받을 수 있을 것이라는 기대 때문이었다. 또한 삼성조선의 경우 하루에 9시간(1994년의 경우 9시간, 1995년부터는 8시간)만을 일하고 월 60-75시간분의 임금을 보상받았다는 점도 작용하였다. 따라서 노동조합에서는 현재의 기본급에 추가적인 고정OT수당을 더함으로써 실질적인 기본급 인상효과를 얻는 방식으로 월급제를 도입하고자 하였다.

○ 노동조합의 월급제 도입 논의에 대해 기업들은 이전부터 추진해 오던 직능자격제도와 직능급 도입 논의로 맞섰다. 직능급의 경우 대부분 단일직급제의 도입을 전제로 하는데 이 경우 생산직에도 월급제를 도입하는 경우가 일반적이다. 따라서 이전에는 노동조합의 단일호봉제 도입 요구에 대해 직능급 도입이 교환대상으로 제시되었다면 이제는 여기에 더해서 월급

제 도입과 직능급 도입을 교환하지는 논의축이 형성된 것이다. 그러나 노동조합의 입장에서 인사고과제도의 부활을 뜻하는 직능급과 월급제를 교환하는 것은 거의 불가능하다. 이러한 교환이 실제로 이루어진 경우는 노동조합이 없는 삼성그룹이나 노동조합이 노사협조주의적인 노선에 충실한 LG그룹의 계열사들이다. 이러한 논의구도 하에서는 생산직 월급제 도입이 매우 어려울 수밖에 없다. 따라서 대부분의 기업에서 월급제 도입을 둘러싼 교섭은 매우 지지부진하게 전개되었다. 대우그룹의 경우 대우조선에서는 고정OT의 기본급화 없이 실제 근로시간을 기준으로 월급제로 전환하고 일정액을 생산장려금으로 확보하는 수준에 그쳤으며 대우자동차의 경우 월급제 요구안을 마련하고 있는 중이다.

○ 대우중공업의 경우 1996년 8월 1일부터 월급제로 전환하였다. 고정OT의 경우 9시간 근무제도(월-금요일까지 1일 1시간 10분 고정OT)로 전환하면서 월26시간을 설정하였다. 따라서 고정OT가 신설되었다기보다는 가변초과근로가 고정초과근로로 전환되었다고 보아야 할 것이다. 이에 따라 월급제로 전환하면서 초과근로가 많았던 부서의 경우 실제 급여가 하락하는 경우가 상당히 발생하게 되었다. 또한 월급제와 관련하여 1996년 1월 1일부터 기술직 실OT자에게는 월65,000원, 고정OT자에게는 월 10,000원을 추가 지급하는 것으로 하였다.

○ 또한 1996년 7월 10일 최종적으로 월급제 도입에 합의하면서 모든 생산직에게 월 39,000원(기성 월 40,000원)의 직위수당 및 직위관련 조정수당을 신설하였다. 이와 함께 실OT자에게 지급하던 65,000원은 55,000원으로 전환하기로 하였다. 이 금액의 경우 만근자를 대상으로 하지만 월차 등을 사용할 수 있기 때문에 실질적으로는 모든 노동자들을 대상으로 한 것과 거의 같은 의미를 갖는다. 따라서 최종적으로 월급제와 관련하여 기술직 실OT자에게 추가 지급되는 금액은 월 94,000원(39,000원 + 55,000원)이 된다. 한편 현행고정OT자의 경우 고정26시간을 포함하여 노조 전임자의 경우 월 60시간, 정비 및 부품센터, 영업A/S는 월 55시간, 직공장은 월 48시간, 외주업체 파견자는 월 36시간, 운전직은 월 30시간을 지급하며 시간외근무는 현행과 같이 하는 것으로 하였다.

○ 월급제 도입에 따라 근태가 해이해질 가능성이 높다는 사측의 강한 요구를 일정 부분 수용하여 승격에 근태를 반영하고 근태관리점수기준과 근태에 따른 징계기준을 강화하였다. 무계결근과 유계결근의 경우 각각 3점과 2점, 지각, 조퇴, 사용외출의 경우 0.5점의 벌점을 부여하는 것으로 하여 과거의 2점, 1점, 0.3점보다 강화되었다. 월근태 3점 이상자는 근태불량자로 관리하며 월 3회 이상 지각자와 2회 지각을 합산하여 1시간을 초과하는 자는 점수와 관계 없이 근태불량자로 관리하는 것으로 하였다.

○ 현장노동자들의 반응을 보면 월급제를 도입하면서 근태관리가 엄격해지고 근로시간내의

근무관리도 엄격해지면서 초기에는 불만이 상당히 제기되었다. 이미 GGIP21운동의 일환으로 작업장 합리화전략인 DASH30운동이 강하게 추진되고 있었고, 여기에다 월급제로 전환했으니 달라지는 모습이 필요하다는 것을 구실로 회사의 관리강화가 맞물리면서 현장노동자들이 통제가 강화되는 것을 피부로 느꼈기 때문이다. 또한 1일 9시간 근로로 전환하면서 초과근로시간이 단축되어 임금이 하락한 노동자들의 불만도 제기되었다. 그러나 1996년 하반기 이후 기업의 경영상황이 악화되어 생산물량이 줄어들면서 이러한 불만은 크게 감소되었다. 일단 26시간의 초과근로라도 확보한 일을 다행으로 평가하는 것이다.

○ 현재 대부분의 노동조합이 제기하고 있는 월급제 요구에는 서로 모순적인 요구가 하나로 묶여 있다. 노동시간 단축과 안정적인 급여수준의 보장이 그것이다. 그런데 노동조합에서 월급제를 추진한 우선적인 동기가 월급제를 도입하면서 고정OT의 형식으로 안정적인 급여수준을 보장받는 데 있었기 때문에 실제 월급제가 타결된 경우에는 노동시간 단축이라는 요구가 뒷전으로 밀리게 되는 경우가 많다. 그 결과는 노동시간 단축이 아니라 기준노동시간의 연장과 월급제의 교환이다. 물론 안정적인 수입의 확보라는 노동자들의 요구는 나름대로 절박성이 있다. 그러나 임금인상을 통해 해결해야 할 문제를 월급제 요구를 통해서 노동시간 단축이라는 현재 노동운동의 주요 요구를 희생시키는 방식으로 얻는 것은 바람직한 해결방안이 아니다. 대우중공업의 경우에도 이러한 문제가 고스란히 드러나는데 현재의 월급제에서 시급히 보완되어야 할 것으로 절반 이상 노동자들이 꼽은 방안이 ‘고정OT를 늘려야 한다’는 것이다. 이 문제는 뒤의 설문조사 결과에서 다시 살펴볼 것이다.

2. 인사노무관리제도에 관한 노동자들의 의식

○ 설문조사 결과를 살펴보는 주요한 분류변수는 직책여부, 조합간부 경험여부, 연령계층과 근속계층, 사업본부이다. 연령계층과 근속계층에 따른 평가는 평노동자만을 대상으로 살펴보았다. 직책은 평노동자와 직공장으로, 조합간부 경험여부는 과거에 대의원 이상의 간부를 경험했거나 현재 대의원 이상의 간부를 맡고 있는 경우와 과거와 현재 모두 조합간부를 경험하지 않은 집단으로 구분하였다. 이 변수를 포함시킨 이유는 조합간부의 경험이 노동자들의 의식에 영향을 미치는가를 살펴보기 위한 것이다.²⁾ 연령계층의 경우 40대 이상 노동자가 40%에 이르지만 다른 연구와의 비교를 위해 20대(30세 미만), 30대 전반(30-34세), 30대 후반(35-39세), 40대 이상(40세 이상)으로 나누었다. 근속계층의 경우 설문지에서 입사년도나 근속년수를 별개 문항으로 조사하지 않았지만 근속에 따라 매년 2호봉씩 승호하는 직급과 호봉을 이용하여 구분하였다.³⁾ 근속계층은 5년 미만의 단기근속층(2급 19호 미만), 5년 이상 9년 미만의 중

2) 대우중공업 노동조합의 경우 현재 집행부가 들어서기 이전에는 민주적인 성향으로 평가받지 못했다는 점을 감안해서 조심스럽게 평가해야 할 것이다.

단기근속층(2급 20호부터 2급 최고호까지), 10년 이상 15년 미만의 중장기근속층(3급 1호부터 3급 13호 미만), 15년 이상의 장기근속층(3급 13호 이상)으로 구분한다.

1) 월급제에 대한 평가

○ 우선 월급제의 여러 가지 효과에 대한 평가를 살펴보고 월급제의 개선방안에 대한 인식을 살펴보자. 각 효과에 대한 평균점은 <표 2-2>와 같으며 노동강도와 근태관리 강화에 대한 불만이 높다는 점이 주목된다.

<표 2-2> 월급제의 효과

문항	응답점수
임금이 인상되었다	-1.03
근무시간이 단축되었다	-2.71
계획적 생활이 가능하게 되었다	-0.61
노동강도가 강화되었다	5.18
근태관리가 엄격해졌다	6.05

주: ‘정말 그렇다’ 10, ‘그런 편이다’ 5, ‘그저 그렇다’ 0, ‘아닌 편이다’ -5, ‘전혀 아니다’ -10으로 놓고 각 문항에 대한 응답을 평균해서 구함. 아래에서도 점수화된 분석결과의 경우 동일한 방식으로 점수를 구하였음.

3) 10년 이상 근속자의 경우 1987년 이전에는 인사고과에 의해 승호수가 결정되었고 경력에 따라 입사시 호봉에 차이가 있을 수 있기 때문에 근속과 호봉이 엄격히 일치하지는 않는다. 그렇지만 대체로는 근속과 호봉이 큰 차이가 없기 때문에 직급과 호봉을 기준으로 근속계층을 구분하였다. 정확히 말하면 임금계층이라고 부를 수도 있을 것이다.

○ 각 문항에 대한 응답을 세부적으로 살펴보자. ‘임금이 인상되었다’는 문항의 경우 전체 평균점은 -1.03으로 약간 부정적이다. 직책별로 살펴보면 현장노동자는 약간 부정적이지만 직공장의 경우에는 긍정적인 평가가 약간 많다. 조합간부 경험 유무에 따른 평균점수의 차이는 별로 없다. 교차표에서 현장노동자에 비해 상대적으로 긍정적으로 평가하는 노동자와 강하게 부정적인 평가를 하는 노동자가 많다는 점을 알 수 있다. 연령계층별로는 나이가 많아질수록 부정적인 성향이 강해지며 근속계층별로도 근속기간이 길어질수록 부정적인 성향이 강해진다. 사업본부별로는 중기본부와 산차본부에서 부정적인 평가가 강하다는 점이 두드러진다.

<표 2-3> 월급제 평가(임금 인상)

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
직 책	직공장	0.6364	55	F = 4.84 p = 0.0279
	평노동자	-1.0910	1792	
연 령	20대	0.7634	131	F = 9.92 p = 0.0001
	30대 전반	-0.3456	434	
	30대 후반	-1.4587	545	
	40대	-1.6284	654	
근 속	단기근속	-0.3865	207	F = 5.17 p = 0.0015
	중단기근속	-0.5398	528	
	중장기근속	-1.3299	688	
	장기근속	-1.8475	341	
사 업 본 부	중기	-3.3333	216	F = 7.5839 p = 0.0000
	산차	-0.2991	234	
	소재	-2.1965	173	
	엔진	-1.1084	203	
	철차·중전기	-0.9269	383	
	영업본부	0.0000	68	
	공기·FA	-0.4895	143	
	지상장비	-1.3253	83	
	항공	-0.2015	273	
	업·관·연	1.1111	81	

○ ‘근무시간이 단축되었다’는 문항에 대한 평가를 살펴보자. 전체 평균점은 -2.71로 약간 부정적이다. 직책이나 조합간부 경험 유무에 따른 차이는 발견할 수 없다. 연령계층과 근속계층별로는 차이가 나타나는데 30대 후반과 중장기근속층, 30대 전반과 중단기근속층, 40대 이상과 장기근속층, 20대와 단기근속층의 순서로 부정적인 평가가 높아지고 있다. 사업본부별로는 철차·중전기와 영업본부 조합원들이 특히 부정적인 평가를 하고 있다.

<표 2-4> 월급제 평가(근무시간 단축)

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	30대 후반	-1.6667	546	F = 9.34 p = 0.0001
	30대 전반	-2.5576	434	
	40대 이상	-3.4509	652	
	20대	-4.2366	131	
근속	중장기근속	-1.8659	686	F = 8.04 p = 0.0001
	중단기근속	-2.8220	528	
	장기근속	-3.6364	341	
	단기근속	-3.9183	208	
사업본부	중기	-0.2995	217	F = 23.5347 p = 0.0000
	산차	-1.0470	234	
	소재	-2.9769	173	
	엔진	-1.7910	201	
	철차·중전기	-6.3185	383	
	영업본부	-5.0000	68	
	공기·FA	0.1748	143	
	지상장비	-2.4706	85	
	항공	-3.2234	273	
업·관·연	-1.1728	81		

○ ‘계획적 생활이 가능하게 되었다’는 문항에 대한 평가의 경우 -0.61점으로 ‘그저 그렇다’는 편에 가깝다. 직책이나 조합간부 경험 유무에 따른 차이는 발견할 수 없는 반면 연령계층과 근속계층에 따라서는 약간 차이가 나타난다. 다른 집단에 비해 30대 전반과 중간근속층의 경우 다른 집단에 비해 상대적으로 덜 부정적으로 평가하고 있다. 사업본부별로는 ‘노동시간 단축’효과에 대한 평가와 마찬가지로 철차·중전기와 영업본부 조합원들이 부정적인 편이다.

<표 2-5> 월급제 평가(계획적 생활 가능)

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	30대 전반	0.2759	435	F = 5.40 p = 0.0011
	30대 후반	-0.4220	545	
	40대 이상	-1.1128	656	
	20대	-1.4504	131	
근속	중장기근속	-0.1522	690	F = 4.93 p = 0.0020
	중단기근속	-0.2836	529	
	장기근속	-1.3050	341	
	단기근속	-1.5942	207	
사업본부	중기	0.4110	219	F = 21.6757 p = 0.0000
	산차	1.7447	235	
	소재	-1.9075	173	
	엔진	0.7214	201	
	철차·중전기	-3.5901	383	
	영업본부	-2.3913	69	
	공기·FA	1.9231	143	
	지상장비	0.1205	83	
	항공	-0.6777	273	
	업·관·연	0.3086	81	

○ ‘노동강도가 강화되었다’는 문항에 대한 응답점수는 5.18점으로 나타나 동의하는 노동자들이 많음을 알 수 있다. 조합간부 경험 유무나 연령계층에 따라서는 별 차이가 없는 반면 직책과 근속계층에 따라서는 유의미한 차이를 보인다. 평노동자들이 현장감독자들에 비해 노동강도 강화를 느끼고 있으며 중간근속층이 단기근속자이거나 장기근속자들에 비해 노동강도가 강화되었다고 응답한 노동자들이 많다. 사업본부별로는 중기본부에서 특히 동의하는 정도가 강하고 영업본부와 업·관·연의 경우 그 정도가 상대적으로 약한 편이다.

<표 2-6> 월급제 평가(노동강도 강화)

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
직 책	평노동자	5.2697	1798	F = 18.54 p = 0.0001
	직공장	2.2727	55	
근 속	중단기근속	5.8034	529	F = 7.60 p = 0.0001
	중장기근속	5.4578	688	
	단기근속	4.6172	209	
	장기근속	4.3169	344	
사 업 본 부	중기	8.4475	219	F = 28.0071 p = 0.0000
	산차	6.2393	234	
	소재	6.2000	175	
	엔진	6.5025	203	
	철차·중전기	3.5714	385	
	영업본부	1.2500	68	
	공기·FA	4.5455	143	
	지상장비	4.0964	83	
	항공	4.8723	274	
업·관·연	2.8395	81		

○ ‘근태관리가 엄격해졌다’는 문항에 대한 응답점수는 6.05점으로 대부분의 노동자들이 근태관리 강화를 느끼고 있음을 알 수 있다. 이는 월급제 도입에 합의하면서 근태관리 강화에 대해 노동조합이 동의했을 뿐만 아니라 회사측에서 월급제를 도입했기 때문에 이전과는 달라진 모습을 보여야 한다는 점을 강조하고 있기 때문이다. 뿐만 아니라 제1장 제2절에서 살펴본 것처럼 지난해부터 현장의 직장까지 사내 LAN이 연결되면서 직장이 LAN을 이용하여 현장 노동자들의 근태상황을 보고하는 것도 노동자들에게 영향을 미쳤을 것이다. 직책별로 살펴보면 직공장들의 경우 3.04점으로 평노동자들(6.16점)에 비해 동의정도가 상대적으로 낮게 나타난다. 연령과 근속계층별로 살펴보면 20대와 근속이 5년 이상 10년 미만인 중단기근속층에서 동의도가 가장 높게 나타난다. 사업본부별로는 고르게 동의하는 편이지만 영업본부의 경우 동의의 정도가 특히 낮다.

<표 2-7> 월급제 평가(근태관리 엄격)

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
직 책	평노동자	6.1596	1798	F = 22.82 p = 0.0001
	직공장	3.0357	56	
연 령	20대	6.7308	130	F = 3.24 p = 0.0212
	30대 전반	6.6359	434	
	40대 이상	5.9167	660	
	30대 후반	5.8899	545	
근 속	중단기근속	6.8561	528	F = 6.07 p = 0.0004
	중장기근속	5.9783	690	
	단기근속	5.7005	207	
	장기근속	5.6541	344	
사 업 본 부	중기	7.8571	217	F = 10.3043 p = 0.0000
	산차	6.7660	235	
	소재	5.7143	175	
	엔진	7.0297	202	
	철차·중전기	5.4381	388	
	영업본부	2.6471	68	
	공기·FA	5.5594	143	
	지상장비	5.5422	83	
	항공	6.0806	273	
	업·관·연	5.1829	82	

○ 월급제에서 시급하게 보완되어야 할 것으로 가장 많은 노동자들이 꼽은 것은 고정OT를 늘려야 한다는 것으로 전체 노동자들의 50.0%가 선택하였다. 두 번째는 근무시간의 단축으로 34.4%를 차지하였다. 근무시간의 단축은 임금을 보장한 가운데 기준근로시간을 단축하는 것이 필요하다는 요구를 의미한다. 직책별로 살펴보면 직공장의 경우 ‘노동강도를 적절한 수준으로 맞추어야 한다’는 항목과 ‘근태관리규정을 개선해야 한다’는 항목에 대해 각각 18.2%와 20.0%의 노동자들이 응답한 것으로 나타나 평노동자들과 다른 의식을 갖고 있음을 알 수 있다. 연령계층별로 보면 20대가 다른 집단과 확연히 구분되는 데 ‘근무시간을 단축해야 한다’를 꼽은 노동자들이 50.0%로 가장 많았고 고정OT를 늘려야 한다는 항목이 33.4%를 차지하였다. 근속별로도 10년 미만의 근속층에서 근무시간을 단축해야 한다는 항목에 대한 지지도가 상대적으로 높게 나타난다. 이는 젊은 노동자들이 장시간노동을 통한 수입증대보다는 노동시간 단축을 통한 삶의 질 확보를 더 중시하고 있음을 보여주는 결과이다.

<표 2-8> 월급제 보완 요구

구분		근무시간 단축	고정 OT 늘려야	노동강도 조절	근태규정 개선	기타	합계	검정통계량
합계		657(34.4)	955(50.0)	168(8.8)	119(6.2)	12(0.6)	1911	
직 책	평노동자	634(34.8)	921(50.5)	150(8.2)	107(5.9)	12(0.7)	1824	$\chi^2 = 27.3$ p = 0.000
	직공장	12(21.8)	22(40.0)	10(18.2)	11(20.0)	0(0.0)	55	
연 령	20대	65(50.0)	44(33.9)	13(10.0)	8(6.2)	0(0.0)	130	$\chi^2 = 23.4$ p = 0.024
	30대 전반	157(36.1)	221(50.8)	33(7.6)	22(5.1)	2(0.5)	435	
	30대 후반	186(34.1)	284(52.1)	37(6.8)	32(5.9)	6(1.1)	545	
	40대 이상	213(32.1)	349(52.6)	54(8.1)	43(6.5)	4(0.6)	663	
근 속	단기근속	80(38.3)	89(42.6)	19(9.1)	18(8.6)	3(1.4)	209	$\chi^2 = 32.902$ p = 0.001
	중단기근속	222(42.1)	243(46.0)	36(6.8)	26(4.9)	1(0.2)	528	
	중장기근속	210(30.4)	382(55.3)	55(8.0)	37(5.4)	7(1.0)	691	
	장기근속	109(31.6)	184(53.3)	27(7.8)	24(7.0)	1(0.3)	345	

○ 월급제에 관한 위의 설문조사 결과는 노동자들이 월급제에 대해 상당히 부정적으로 평가하고 있는 것으로 판단하게 한다. 그러나 과거의 시급제가 월급제에 비해 더 낫다고 판단하는 것은 아니다. 노동조합이 지난 97년 3월에 실시한 자체 설문조사 결과에 의하면 월급제가

시급제보다 낫다는 평가가 79.0%로 나타나고 있다. 월급제의 보완방향에 대해서는 고정OT시간 증대(58.0%), 근무시간 단축(30.3%)의 순으로 나타나서 위의 설문조사 결과와 유사하게 나타나고 있다. 이러한 평가에는 1996년 말부터 매출이 줄면서 작업물량이 줄어들고 있는 부서들이 많다는 점도 작용한 것으로 보인다. 노동시간이 줄더라도 월급제를 통해 확보한 26시간의 고정OT시간만큼은 수입이 보장되기 때문이다.

<표 2-9> 월급제에 대한 평가

부족하지만 시행하길 잘했다	2126(79.0)
예전의 시급제가 더 좋다	470(17.4)
기타	96(3.6)
합계	2692(100)

2) 임금제도에 관한 의식

(1) 임금의 내외적 공정성

○ 동료들과 비교한 공정성에 대한 평균 응답점수는 -0.52점으로 ‘그저 그렇다’는 평가보다 약간 부정적이다. 직책이나 조합간부 경험 여부에 따른 차이는 없지만 연령과 근속에 따라서는 차이가 나타난다. 대체로 연령계층별로는 나이가 많아질수록 지지도가 낮아진다. 이는 그동안의 하후상박정책에 대해서 나이가 많은 노동자들이 만족도가 낮음을 보여주는 것으로 당연한 결과라고 볼 수도 있다. 근속에 따라서는 단기근속층과 장기근속층에 비해 중간근속층의 만족도가 낮다.

<표 2-10> 동료들에 비한 임금의 공정성

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	20대	1.1450	131	F = 8.59 p = 0.0001
	30대 전반	-0.1142	438	
	30대 후반	-0.6868	546	
	40대 이상	-0.9807	673	
근속	단기근속	0.3318	211	F = 5.41 p = 0.0010
	장기근속	-0.0143	349	
	중장기근속	-0.6887	697	
	중단기근속	-0.9793	531	

○ 타사에 대비한 임금수준의 적정성에 대한 평균응답점수는 -1.69점으로 약간 불만인 것으로 나타난다. 직공장층의 경우 평균이 정확히 0점으로 대체로 불만이 거의 없는 것으로 나타나서 평노동자들과는 다른 견해를 보이고 있다. 연령계층별로는 연령이 높아질수록 불만족도가 높아지며 근속에 따라서는 위와 마찬가지로 5년에서 15년 사이의 중간근속층이 단기근속층과 장기근속층에 비해 불만족도가 높다.

<표 2-11> 타사에 비한 임금의 공정성

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	20대	-1.1832	131	F = 2.18 p = 0.0880
	30대 전반	-1.4302	437	
	30대 후반	-1.8223	546	
	40대 이상	-2.0075	670	
근속	단기근속	-0.7820	211	F = 5.87 p = 0.0005
	장기근속	-1.3256	347	
	중장기근속	-2.0094	530	
	중단기근속	-2.0546	696	

(2) 직무보상 및 직능보상에 대한 평가

○ 동료들이 받고 있는 난이도나 작업환경을 임금으로 반영하는 직무급 도입에 대한 찬성도는 0.43점으로 ‘그저 그렇다’에 가깝다. 반대한 노동자들이 들고 있는 가장 큰 이유는 부서별로 노동자들 사이에 분열이 나타나기 쉽다는 것이다. 직책별로 살펴보면 직공장들의 경우 찬성한 노동자들의 수가 압도적으로 많다. 반면 조합간부이거나 조합간부였던 경우 찬성보다 반대하는 정도가 더 크다. 연령이나 근속계층별로는 유의미한 차이를 찾기 어렵다.

<표 2-12> 직무급 찬성도

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
직책	직공장	3.7500	56	F = 17.06
	평노동자	0.2621	1812	p = 0.0001
노조 직책	평조합원	0.6034	1392	F = 7.90
	조합간부	-0.3256	476	P = 0.0050
사업 본부	중기	1.2670	221	F = 3.4432 p = 0.0003
	산차	.4255	235	
	소재	1.0116	173	
	엔진	.6311	206	
	철차·중전기	-.7198	389	
	영업본부	2.6056	71	
	공기·FA	-.0350	143	
	지상장비	.8140	86	
	항공	.6909	275	
업·관·연	-.4430	79		

○ 업무를 수행하는 데 필요한 기능이나 숙련을 객관적으로 평가해서 임금에 반영하는 제도에 대해서는 찬성보다 반대가 많다. 전체 평균은 -1.12점이다. 이보다 약간 더 강한 문항으로 근속이나 나이보다는 업무성이나 개인의 능력에 따라 임금을 결정하는 제도에 대해서는 반대강도가 더 높아진다. 평균점은 -3.68점이다. 직책에 따라 살펴보면 직공장의 경우 기능이나 숙련을 임금에 반영하는 제도에 대해서는 찬성이 반대보다 압도적으로 많고 업무성이나 능력에 따라 임금을 결정하는 제도에 대해서도 반대보다 찬성이 훨씬 많다. 노조내 직책이나 연령에 따른 차이는 거의 없다. 다만 근속의 경우 5년에서 10년 사이의 중단기근속층에서 다

른 집단보다 반대강도가 유의미하게 높게 나타난다는 점이 주목된다. 이는 이 집단이 가장 평등주의적임을 보여주고 있는 것이다.

<표 2-13> 기능이나 숙련을 객관적으로 평가해서 임금에 반영하는 제도에 대한 찬성도

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
직 책	직공장	2.767	56	F = 25.43 p = 0.0001
	평노동자	-1.3018	1809	
근 속	중장기근속	-0.8549	696	F = 4.43 p = 0.0042
	장기근속	-1.0086	347	
	단기근속	-1.2619	210	
	중단기근속	-2.0605	529	

<표 2-14> 업무성과나 능력에 따라 임금을 결정하는 제도로의 전환에 대한 찬성도

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
직 책	직공장	1.4286	56	F = 48.75 p = 0.0001
	평노동자	-3.9274	1818	
근 속	단기근속	-3.0516	213	F = 2.65 p = 0.0471
	장기근속	-3.8252	349	
	중장기근속	-3.9557	699	
	중단기근속	-4.3315	531	

(3) 임금인상 정책

○ 바람직한 임금인상 기준에 대해서는 1/3이상의 노동자들(34.7%)이 정액 100%를 지지하였고 정액 80% + 정률 20%를 지지한 노동자도 22%에 달해서 '하후상박의 원칙'이 지배적인 것으로 나타났다. 정액기준보다 정률기준을 더 많이 반영해야 한다고 응답한 노동자들은 13.2%에 불과하다.

<표 2-15> 임금인상기준

구분		정액100%	정액80% + 정률20%	정액50% + 정률50%	정액20% + 정률80%	정률100%	합계	검정통계량
합계		667(34.7)	422(22.0)	577(30.1)	99(5.2)	155(8.1)	1920	
직책	평노동자	643(35.1)	408(22.3)	544(29.7)	93(5.1)	144(7.9)	1832	$\chi^2 = 13.772$ p = 0.008
	직공장	13(22.8)	7(12.3)	23(40.4)	4(7.0)	10(7.5)	57	
노조	평조합원	448(32.3)	325(23.4)	437(31.5)	69(5.0)	109(7.9)	1388	$\chi^2 = 23.320$ p = 0.000
	조합간부	201(42.2)	78(16.4)	124(26.1)	28(5.9)	45(9.5)	476	
연령	20대	61(48.0)	44(34.7)	16(12.6)	3(2.4)	3(2.4)	127	$\chi^2 = 283.277$ p = 0.000
	30대전반	238(54.5)	104(23.8)	63(14.4)	8(1.8)	24(5.5)	437	
	30대후반	221(40.4)	118(21.6)	140(25.6)	24(4.4)	44(8.0)	547	
	40대	107(16.0)	133(19.9)	310(46.4)	53(7.9)	650(9.7)	668	
근속	단기	57(27.5)	57(27.5)	76(36.7)	10(4.8)	7(3.4)	207	$\chi^2 = 358.939$ p = 0.000
	중단기	308(57.9)	128(24.1)	67(12.6)	10(1.9)	19(3.6)	532	
	중장기	236(33.9)	163(23.4)	193(27.7)	36(5.2)	69(9.9)	697	
	장기	26(7.6)	51(14.9)	193(56.3)	32(9.3)	41(2.0)	343	

○ 직책별로는 직공장층에서 정률기준에 대한 선호도가 상대적으로 약간 높게 나타나지만 여전히 하후상박에 대한 지지도가 더 높다. 한편 조합간부이거나 조합간부를 경험한 경우 정액 100%를 지지한 노동자가 42.2%로 평균보다 훨씬 많다. 조합간부를 경험한 경우 상대적으로 평등주의적인 성향을 갖고 있음을 드러내는 당연한 결과로 보인다. 그러나 이러한 효과는 조심스럽게 해석되어야 하는데 연령과 근속계층에서 정액기준에 대한 지지도가 훨씬 높은 계층이 있기 때문이다.

○ 연령계층별로는 대체로 나이가 많아질수록 정액기준에 대한 선호도가 낮아지고 정액 50% + 정률 50%에 대한 지지도가 증가한다. 정액 100%에 대한 지지도가 가장 높은 계층은 30대 전반의 노동자층이다(54.5%). 근속계층에서도 정액 100%를 선택한 노동자들의 비중은 5년 이상 10년 미만의 중단기근속층이 57.9%로 가장 높게 나타나며 그 다음은 중장기근속층으로 33.9%의 지지를 보이고 있다. 이는 연령별로는 30대 전반, 근속별로는 5-10년 정도 된 중단기 근속자층이 가장 평등주의적인 성향을 갖고 있음을 보여주는 것이다.

(4) 바람직한 임금결정 기준

<표 2-16> 바람직한 임금결정 기준(1순위)

구분		근속 년수	근무 태도	숙련	직무 특성	업무 성과	나이	직책	합계	검정통계량
합계		1422 (74.1)	110 (5.7)	158 (8.3)	160 (8.3)	32 (1.7)	32 (1.7)	3 (0.2)	1918	
직 책	평노동자	1371 (74.9)	100 (5.5)	147 (8.0)	154 (8.4)	27 (1.5)	30 (1.6)	2 (0.1)	1831	$\chi^2 = 40.002$ p = 0.000
	직공장	29 (51.8)	9 (16.1)	9 (16.1)	4 (7.1)	4 (7.1)	0 (0.0)	1 (1.8)	56	
연 령	20대	89 (68.5)	6 (4.6)	13 (10.0)	18 (13.9)	2 (1.5)	2 (1.5)	0 (0.0)	130	$\chi^2 = 37.489$ p = 0.005
	30대전반	327 (75.5)	21 (4.9)	34 (7.9)	38 (8.8)	9 (2.1)	4 (0.9)	0 (0.0)	433	
	30대후반	394 (72.6)	23 (4.2)	43 (7.9)	64 (11.8)	6 (1.1)	11 (2.0)	2 (0.4)	543	
	40대	517 (77.1)	47 (7.0)	52 (7.8)	32 (4.8)	10 (1.5)	13 (1.9)	0 (0.0)	671	
근 속	단기근속	148 (70.1)	18 (8.5)	23 (10.9)	14 (6.6)	1 (0.5)	7 (3.3)	0 (0.0)	211	$\chi^2 = 35.567$ p = 0.008
	중단기근속	377 (71.8)	31 (5.9)	40 (7.6)	59 (11.2)	8 (1.5)	9 (1.7)	1 (0.2)	525	
	중장기근속	520 (74.8)	30 (4.3)	61 (8.8)	64 (9.2)	11 (1.6)	8 (1.2)	1 (0.1)	695	
	장기근속	282 (81.5)	18 (5.2)	18 (5.2)	15 (4.3)	7 (2.0)	6 (1.7)	0 (0.0)	346	

○ 바람직한 임금결정기준에 대해 1순위로 가장 많은 노동자들이 응답한 것은 근속년수로써 설문에 응답한 노동자들의 74.1%가 이를 들고 있다. 2순위에서는 1순위에 비해 여러 가지 기준에 대해서 비교적 다양한 응답결과를 얻을 수 있었는데 업무의 난이도나 작업환경 등과

같은 직무요소(30.6%), 기능이나 숙련도와 같은 능력요소(18.7%) 등에 대한 응답률이 높았다. 이를 종합해 보면 대우중공업 노동자들은 근속을 기준으로 하고 여기에 작업환경이나 업무수행에 따르는 어려움과 같은 직무에 따른 보상을 보완하는 방식으로 임금을 결정하는 것이 바람직하다고 생각한다고 볼 수 있다. 이는 기본적으로 현재의 임금체도와 같은 것이지만 앞으로 작업환경이나 업무수행에 따르는 어려움을 감안한 직무수당을 강화해야 한다는 점을 시사해 주는 결과이다.

○ 직책별로 살펴보면 평노동자들의 경우 전체 응답결과와 별 차이가 없는 반면 직공장의 경우 1순위에서 근속을 택한 비중이 51.8%로 상당히 낮아지고 ‘근무태도’나 ‘기능이나 숙련도’에 대한 지지도가 각각 16.1%로 나타난다. 2순위에서도 직공장들의 경우 업무성과와 근무태도가 각각 24.6%로 나란히 가장 높게 나타난다.

○ 연령계층별이나 근속별로는 40대 이상이나 장기근속층이 다른 집단과 구분되는 집단으로 등장한다. 우선 1순위 응답에서 40대 이상과 15년 이상 장기근속층에서 근속에 대한 지지도가 각각 77.1%와 81.5%로 가장 높게 나타난다. 2순위 응답에서도 업무의 난이도나 작업환경에 대한 지지도가 상대적으로 낮으며 ‘근무태도’나 ‘기능이나 숙련도’에 대한 지지도가 상대적으로 높게 나타난다. 한편 20대와 5년 미만의 단기근속층에서 1순위 응답으로 근속을 선택한 비중이 각각 68.5%와 70.14%로 가장 낮고 2순위 응답에서는 30대 전반과 근속 5년 이상 10년 미만의 중단기근속층에서 ‘업무의 난이도나 작업환경’을 선택한 비중이 가장 높게 나타난다. 이러한 결과는 노동자들이 임금결정기준에 대해 전체적으로 비교적 동질적인 의식을 갖고 있지만 직책이나 연령, 근속에 따라 조금씩 차이가 있음을 드러내 준다.

3) 승진제도에 관한 의식

○ 현재의 승진기준으로 노동자들이 1순위로 중요하게 선택한 것은 ‘회사에 대한 충성도’(24.2%), ‘상사에 잘 보이는가에 따라’(24.0%)이다. 2순위에서는 ‘상사에 잘 보이는가에 따라’가 36.9%로 가장 높게 나타난다. 이러한 평가는 노동자들을 대상으로 한 다른 설문조사들과 별로 차이가 없는 결과이다. 현장감독자들의 경우 현재의 승진기준에 대한 평가는 당연히 달라지는데 이는 직공장들이 직접 승진자를 결정하는 인사고과의 주체이기 때문이다. 직공장들의 경우 1순위로 가장 중요한 것은 능력(29.1%)과 회사에 대한 충성심과 근무태도가 각각 18.2%로서 그 다음을 차지한다. 2순위 응답에서는 지도력과 근무태도가 각각 29.1%와 21.8%로 1, 2위를 차지하고 있다.

○ 연령과 근속계층에 대해서 살펴보면 20대와 40대, 단기근속층과 장기근속층이 유사한 의

식을 갖고 있는 반면 30대와 중간근속층이 유사한 의식을 갖고 있다. 30대와 중간근속층이 전체적인 의식과 같은 성향을 갖고 있는 반면 - 당연히 전체 평균보다 약간 높다 - 20대와 40대, 단기근속층과 장기근속층의 경우 1순위에서는 능력에 대한 지지도가 상대적으로 많고 2순위에서는 지도력에 대한 지지도가 상대적으로 높다. 특히 5년 미만 단기근속자층의 경우 1순위에서 가장 중요한 것이 능력이라는 응답이 26.1%로 가장 높게 나타나고 있다.

<표 2-17> 현재의 승진기준

구분		숙련	업적	연졸	충성 심	상사 관계	근무 태도	나이	근속 년수	지도 력	합계	검정통계량
직 책	평노	244	187	301	447	446	69	13	64	48	1819	$\chi^2 = 58.775$ p = 0.000
	동자	(13.4)	(10.3)	(16.6)	(24.6)	(24.5)	(3.8)	(0.7)	(3.5)	(2.6)		
	직공 장	16	7	0	10	6	10	0	1	5	55	
		(29.1)	(12.7)	(0.0)	(18.2)	(10.9)	(18.2)	(0.0)	(1.8)	(9.1)		
연 령	20대	22	18	16	28	23	6	1	9	6	129	$\chi^2 = 100.467$ p = 0.000
	30대 전반	34	41	60	142	113	11	3	21	4	429	
	30대 후반	46	55	109	147	140	18	3	10	14	542	
	40대	131	62	109	125	167	26	5	17	23	665	
		(17.1)	(14.0)	(12.4)	(21.7)	(17.8)	(4.7)	(0.8)	(7.0)	(4.7)		
		(7.9)	(9.6)	(14.0)	(33.1)	(26.3)	(2.6)	(0.7)	(4.9)	(0.9)		
		(8.5)	(10.2)	(20.1)	(27.1)	(25.8)	(3.3)	(0.6)	(1.9)	(2.6)		
		(19.7)	(9.3)	(16.4)	(18.8)	(25.1)	(3.9)	(0.8)	(2.6)	(3.5)		
근 속	단기	54	25	19	42	33	14	1	9	10	207	$\chi^2 = 121.481$ p = 0.000
	중단 기	48	52	85	154	142	17	2	21	6	527	
	중장 기	59	72	134	186	181	17	6	15	16	686	
	장기	72	27	56	60	87	13	3	12	15	345	
			(26.1)	(12.1)	(9.2)	(20.3)	(15.9)	(6.8)	(0.5)	(4.4)	(4.8)	
		(9.1)	(9.9)	(16.1)	(29.2)	(26.9)	(3.2)	(0.4)	(4.0)	(1.1)		
		(8.6)	(10.5)	(19.5)	(27.1)	(26.4)	(2.5)	(0.9)	(2.2)	(2.3)		
		(20.9)	(7.8)	(16.2)	(17.4)	(25.2)	(3.8)	(0.9)	(3.5)	(4.4)		

○ 바람직한 1순위 승진기준은 기능이나 숙련도(40.3%), 지도력(16.7%)의 순으로 나타났고 2순위 기준으로는 동료들의 평가(33.1%), 지도력(24.7%)의 순으로 나타난다. 직책별로는 1순위

에서 직공장들이 평노동자들에 비해 상대적으로 기능이나 숙련도(33.9%)보다 근무태도(21.43%), 지도력(19.64%)을 중시한다. 2순위에서도 지도력(32.14%), 동료들의 평가(17.9%)로 평노동자들의 생각과는 순위가 뒤바뀐다.

○ 연령계층과 근속계층에 대해 살펴보면 20대와 40대, 단기근속자층과 장기근속자층에서 1순위로 기능이나 숙련도를 지지한 비중이 상대적으로 높게 나타나는 반면 30대 전반과 중단기근속층에서 동료들의 평가에 대한 지지도가 상대적으로 높게 나타난다. 또한 20대의 경우에는 기능이나 숙련도에 대한 지지도뿐만 아니라 동료들의 평가에 대한 지지도가 상대적으로 높은 반면 지도력에 대한 지지도는 다른 연령계층에 비해 낮게 나타난다.

<표 2-18> 바람직한 승진기준

구분		숙련	근속 년수	근무 태도	나이	업무 성과	승진 시험	지도 력	공헌 도	동료 평가	합계	검정통계량
직 책	평노	743	191	125	13	62	166	307	35	200	1842	$\chi^2 = 22.478$ p = 0.004
	동자	(40.3)	(10.4)	(6.8)	(0.7)	(3.4)	(9.0)	(16.7)	(1.9)	(10.9)		
	직공 장	19 (33.9)	3 (5.4)	12 (21.4)	0 (0.0)	3 (5.4)	3 (5.4)	11 (19.6)	2 (3.6)	3 (5.4)	56	
연 령	20대	60	17	7	0	4	3	14	1	24	130	$\chi^2 = 70.445$ p = 0.000
		(46.2)	(13.1)	(5.4)	(0.0)	(3.1)	(2.3)	(10.8)	(0.8)	(18.5)		
	30대 전반	139	46	35	3	12	43	77	5	77	437	
		(31.8)	(10.5)	(8.0)	(0.7)	(2.8)	(9.8)	(17.6)	(1.1)	(17.6)		
	30대 후반	223	59	39	3	18	42	102	11	51	548	
		(40.7)	(10.8)	(7.1)	(0.6)	(3.3)	(7.7)	(18.6)	(2.0)	(9.3)		
	40대	293	60	40	5	26	75	111	16	47	673	
		(43.5)	(8.9)	(5.9)	(0.7)	(3.9)	(11.1)	(16.5)	(2.4)	(7.0)		
근 속	단기	94	26	19	2	11	16	17	8	19	212	$\chi^2 = 70.530$ p = 0.000
		(44.3)	(12.3)	(9.0)	(0.9)	(5.2)	(7.6)	(8.0)	(3.8)	(9.0)		
	중단 기	187	55	47	2	16	37	88	10	89	531	
		(35.2)	(10.4)	(8.9)	(0.4)	(3.0)	(7.0)	(16.6)	(1.9)	(16.8)		
	중장 기	277	76	38	3	20	73	136	11	62	696	
	(39.8)	(10.9)	(5.5)	(0.4)	(2.9)	(10.5)	(19.5)	(1.6)	(8.9)			
	장기	157	25	17	4	13	37	63	4	29	349	
		(45.0)	(7.2)	(4.9)	(1.2)	(3.7)	(10.6)	(18.1)	(1.2)	(8.3)		

제2절 근로조건

1. 노동시간

1) 노동시간의 역사

○ 자본주의 이전의 시기에 노동시간은 보통 일출부터 일몰 때까지로 휴식시간을 제외하면 대체로 하루에 8시간 전후였다고 한다. 중세의 직인과 도제의 노동시간은 8시간 정도였으며, 매뉴팩춰(manufacture) 시기에는 10시간 정도로 연장되었다고 한다.

○ 그런데 산업혁명에 의한 기계제생산의 발전은 이전에 직인이 가지고 있던 기능이나 숙련을 급속하게 쓸모 없는 것으로 만들면서 여성이나 연소자들이 노동시장에 등장하게 했다. 이들의 임금수준은 매우 낮았으며 노동시간은 과도한 장시간노동이었다. 그들의 열악한 노동조건은 또한 성인 남성 노동자들의 임금·근로조건을 저하시키는 압력으로 작용했다. 뿐만 아니라 기계와 동력에 대한 비용이 생산비 중에서 중요한 비중을 차지하게 되었기 때문에 자본측은 이 비용을 충당하기 위해, 또한 신기계가 잇달아 발명됨에 따라 기계의 경제적·사회적 가치가 마모되는 것을 방지하기 위해 기계를 완전히 가동시키고자 했다. 결국 산업혁명기에는 노동시간이 크게 연장되어 하루 12시간-16시간 노동이 일반적인 것으로 되었다.

○ 이에 따라 노동시간의 단축은 노동운동의 주요한 과제 가운데 하나가 되었고 국가와 자본의 입장에서 노동력의 재생산을 확보하려는 사회정책적 입장에서 노동시간을 규제하는 조치들이 취해지게 되었다.

○ 노동운동의 단축은 크게 네 단계로 이루어져 왔다. 제1단계(1790년대-1850년대)는 일일 기준노동시간이 제정된 단계로, 영국에서 1833년에 공장법이 제정됨으로써 그 결실을 맺었다. 이 법률은 섬유산업에 한하여 적용되기는 했지만 부인의 노동시간을 1일 12시간, 주 69시간으로, 연소자의 노동시간을 주 48시간으로 제한하면서 연소자의 심야작업을 금지시켰다. 또한 영국에서는 1830년대 후반에 보통선거권을 요구하는 정치운동이 전개되면서 노동자들은 이 운동의 일환으로 10시간노동제를 요구하였다. 10시간노동제는 1847년에 입법화되어 그 다음해부터 실시되었다. 이 10시간노동법은 단지 섬유산업의 부인, 연소자에 대해 하루의 노동시간을 10시간으로 제한하는 것이었지만 실제로는 성인남자의 노동시간을 규제하는 역할도 하였다. 10시간노동제는 그후 다른 산업에도 점차 확대되었으며 1867년에는 50인 미만의 공장을 규제하는 입법도 성립되었다.

○ 제2단계(1850-1920)는 8시간노동제 확립을 위한 국제적 연대운동 단계로, “8시간 일하고, 8시간 자고, 8시간 쉬자”는 「8시간노동제」 쟁취운동이 일어난 시기이다. 1850년대에 호주 멜버른의 건설노동조합이 단체협약을 통해 8시간노동제를 쟁취한 것에서부터 시작된 노동시간 단축운동은 1860년대 제1인터내셔널이 8시간노동제 쟁취를 국제노동운동의 목표 가운데 하나로 설정함으로써 확대되었다. 1886년 5월 1일 미국에서는 8시간노동제를 요구하는 총파업이 있었고, 이를 계기로 노동자의 축제일인 「메이 데이」가 만들어지게 되었다. 한편 1917년 러시아에서 혁명 이후, 8시간노동제를 확립하면서 유럽 각지에서 8시간노동제가 법제화되었다. 이후 8시간노동제는 1919년 설립된 ILO가 국제노동조약으로 채택함으로써 8시간노동제는 국제적인 기준으로 되었다.

○ 제3단계(1920-1960)는 주 40시간, 주 5일 노동의 확립 단계로, 이 단계에서 노동시간 단축운동은 이전의 일일 노동시간 단축에서 주당 노동시간 단축과 유급휴가 제도화 등으로 범위가 확대되기 시작하였다. 1936년 프랑스 인민전선정부는 주 40시간노동에 연 14일간의 유급휴가를 법제화하였다. 또한 미국에서는 주 40시간노동제가 대공황 시기 대규모 실업을 방지하는 방법으로 활용되기도 하였다. 제2차 세계대전의 발발 이후 노동시간이 다시 연장되었으나, 종전 후에는 각국에서 주 40시간제가 법제화되었다.

○ 제4단계(1970년대 말 이후-)는 주30시간대 노동시간과 연차휴가의 확대 단계이다. 현재 선진자본주의국가의 경우 법정 노동시간은 대부분 주 40시간이며 프랑스는 가장 짧은 주39시간제를 채택하고 있다. 예외적으로 48시간으로 규정하고 있는 나라들도 단체협약으로 주 40시간 이하의 노동시간을 확보하고 있다. 독일의 최대노조인 금속노조(IG Metall)가 1984년 주35시간노동제를 요구하며 대규모 파업에 들어간 것은 널리 알려진 사실이다. 독일 금속산업의 경우 지속적으로 노동시간이 단축되어 1995년 이후 주35시간제가 실시되고 있다. 노동시간이 길다고 알려진 일본과 미국도 법정 노동시간은 주40시간이다. 그리고 연차유급휴가도 늘어나 대부분 5주 정도의 휴가가 주어지고 있다.

○ 이렇게 여러 단계를 거쳐 노동시간 단축이 이루어져 왔지만 아직도 노동시간의 문제는 매우 중요한 문제로 남아 있다. 최근에는 실업률이 높은 수준으로 증가함에 따라 노동시간 단축이 고용 창출을 위한 유력한 수단으로 제시되고 있기도 하다. 특히 우리나라의 경우 일부 노동조합들이 주 41-42시간제를 쟁취하기는 했지만 여전히 대다수 노동자들이 장시간노동으로 고통을 받고 있어서 노동시간 단축은 한국 노동조합운동의 시급한 과제 가운데 하나로 제기되고 있다

2) 노동시간 실태

(1) 국제비교를 통해 본 한국의 노동시간

○ 한국의 노동시간은 여전히 세계에서 제일 긴 수준이다. 1995년 현재 한국의 노동시간은 49.2시간으로 미국(41.6시간), 일본(37.8시간), 서구유럽(40시간 내외)은 물론이고 아시아의 대만(1994년 46.6시간), 홍콩(43.8시간) 등에 비해서도 노동시간이 길다. 싱가포르의 경우 49.3시간으로 한국보다 길게 나타나지만 통계의 기준이 지불노동시간이다. 지불노동시간이 실제노동시간보다 긴 경우가 일반적이기 때문에 싱가포르의 노동시간은 한국보다 짧다고 할 수 있다.

<표 2-19> 제조업 주당 노동시간의 국제비교

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
한국a	49.8	49.3	48.7	48.9	48.7	49.2
일본a	40.8	40.0	38.8	37.7	37.6	37.8
대만a	46.5	46.5	46.5	46.5	46.6	-
홍콩a	44.0	45.2	43.0	44.9	44.6	43.8
싱가포르b	48.5	48.7	48.7	49.2	49.3	49.3
미국b	40.8	40.7	41.0	41.4	42.0	41.6
캐나다b	38.2	37.8	38.3	38.6	38.8	38.5
독일b	39.5	39.2	38.9	37.6	38.0	38.3
영국b	42.3	41.3	41.5	41.3	41.6	42.1
프랑스a	38.7	38.7	38.7	38.6	38.6	-
스웨덴a	38.5	38.4	38.5	37.3	37.8	-
핀란드a	38.2	38.0	38.0	38.0	38.2	38.2
호주a	38.1	37.6	37.9	38.0	38.7	-
남아프리카공화국a	45.4	44.9	44.7	-	-	-
노르웨이a	37.0	36.8	36.8	36.8	36.9	36.7

주: a는 실제노동시간, b는 지불노동시간임.

자료: ILO, *Year Book of Labor Statistics*, 1996.

(2) 제조업과 대우중공업 노동시간의 비교

○ 1996년 현재 한국의 산업별 월간 노동시간은 전기·가스 및 수도업이 216.0시간으로 가

장 길고 다음은 운수·창고 및 통신업(214.0시간), 제조업(210.1시간), 금융·보험·부동산 및 사업서비스(200.5시간) 순이다. 1991년 이후 노동시간이 전체적으로 조금씩 줄어들고 있지만 그 폭은 크지 않고 산업에 따라서는 오히려 늘어나는 경우도 있다.

<표 2-20> 산업별 월간 노동시간 추이

산업별	1991	1992	1993	1994	1995	1996
광업	171.4	171.4	176.8	181.6	190.5	190.4
제조업	214.0	211.6	212.2	211.7	213.7	210.1
전기·가스 및 수도업	210.9	213.5	208.6	207.3	212.4	216.0
건설업	198.1	199.8	202.2	199.0	198.9	195.5
도·소매 및 음식숙박업	207.5	206.4	202.1	202.2	201.0	197.7
운수·창고 및 통신업	211.7	209.6	204.9	204.1	207.0	214.0
금융·보험·부동산 및 사업서비스	191.9	192.7	198.0	199.5	198.0	200.5
사회 및 개인 서비스업	193.5	194.4	194.2	191.9	192.9	193.2

자료: 노동부, 『매월노동통계』, 각년도.

<표 2-21> 제조업과 대우중공업 근로시간의 내역별 추이

		1992	1993	1994	1995	1996
제조업	정상근로	179.3	180.8	180.5	180.6	179.5
	초과근로	32.3	31.4	31.2	33.1	30.5
	합계	211.6	212.2	211.7	213.7	210.1
대우중공업	정상근로	177.1	176.7	-	176.3	176.6
	초과근로	41.0	41.9	46.3	54.6	57.3
	합계	218.1	218.6	-	230.9	233.9

주: 대우중공업의 정상근로시간은

$$\frac{\text{연간노동일(단체협약상휴일, 연월차휴가제외)}}{52} \times \frac{44(96년은42)}{6} \times \frac{30.4}{7} \text{로 계산.}$$

자료: 노동부, 『매월노동통계』; 회사자료.

○ 장시간근로의 주된 원인은 초과근로에 있다. 제조업의 경우 1996년 현재 초과근로시간은 30.5시간에 달하며 전체 노동시간의 약 14.5%를 차지한다. 대우중공업의 노동시간은 제조업 평균보다 훨씬 길며 95년과 96년의 경우 각각 17시간, 23시간이 길다. 이처럼 대우중공업의

노동시간이 제조업 평균보다 긴 것은 초과근로시간 때문이며 1996년 현재 초과근로시간이 전체근로시간의 약 24.5%를 차지하고 있다.

3) 노동시간 단축의 필요성과 가능성

○ 노동시간 단축은 노동자들의 삶의 질을 향상시키기 위해 절실하게 요구되는 과제이다. 설문조사에 따르면 대우중공업 노동자들은 대부분의 여가 생활이 이루어지고 있다고 볼 수 있는 주말에 주로 'TV나 비디오를 시청'(58.2%)하거나 부족한 잠을 보충하는 것으로 나타났다. 지금처럼 노동시간이 길고 휴일·휴가일수도 적은 상황에서는 노동자들은 육체적 피로와 노동의 고통으로부터 벗어나는 데 급급할 수밖에 없다. 더구나 불규칙한 교대근무나 상대적으로 열악한 조건에서 근무하는 노동자들은 말할 것도 없다. 노동자들은 노동시간 단축을 통해서 육체적 피로와 긴장을 풀 수 있는 여지를 더 많이 확보하고, 자신의 교육·문화수준을 높이며, 사회정치생활에도 적극 참여할 수 있다.

○ 한편 노동시간 단축은 삶의 질 개선뿐만 아니라 일자리 나뉘갯기(Job-sharing)를 통해 만성적인 실업을 해소하는 대안이 될 수도 있다. 독일의 금속노조가 지난 84년부터 10년 이상 동안 노동시간 단축투쟁을 벌였던 중요한 이유는 바로 노동시간 단축이 고용창출 효과를 갖는다는 점 때문이었다. 예를 들어 노동시간을 주42시간제에서 40시간제로 바꿀 경우 노동시간 단축의 고용창출 효과를 계산해보면 $(42-40)/40=5\%$ 이다. 대우중공업의 경우 약 225명에 해당하는 고용창출 효과를 거둘 수 있다.

○ 물론 기업측의 입장에서는 노동시간 단축이 '생산성'이나 '경쟁력'을 위협한다는 주장을 펼 수 있다. 그러나 자본주의가 태동한 이래 과학·기술의 눈부신 발전은 노동시간 단축을 가능하게 한 조건이며 이후에도 더 적게 일하면서도 현재와 동일한 규모의 생산을 할 수 있는 기술적 조건을 만들어갈 전망이다. 특히 한국의 노동시간은 선진국뿐만 아니라 생활수준이 유사하거나 우리나라와 경쟁관계에 있는 나라들의 노동시간보다 길다. 또한 노동시간 단축은 노동자들에게 육체적·정신적 여유를 갖게 함으로써 생산성을 높일 수 있는 여지를 마련하기도 한다.

○ 한편 노동자들의 입장에서는 임금인상과 노동시간 단축이 모순되는 것으로 다가올 수 있다. 노동조건이 상대적으로 좋은 대기업 노동자들뿐만 아니라, 특히 아직도 저임금의 굴레를 벗어나지 못하고 있는 영세·중소기업 노동자들에게 노동시간 단축은 곧바로 생활임금 축소와 생계에 대한 위협으로 인식될 수도 있다. 따라서 임금과 노동시간을 맞바꾸는 것은 현실적으로 어려우며 임금이 보전되는 한도 내에서 노동시간을 단축하려고 하다 보니 제한성을

가질 수밖에 없다.

○ 그러나 이제 노동자들이 실질임금인상 못지 않게 노동시간 단축과 휴일·휴가의 확대를 중요한 문제로 보고 있다는 것은 부정할 수 없는 세계적인 추세이다. 설문조사에서 대우중공업 노동자들도 노동조합의 주요과제로 임금인상, 고용안정과 더불어 노동시간 단축을 꼽은 것은 이런 사정을 반영한 것이라 할 수 있다.

2. 산업안전

1) 산업재해의 원인

○ 우리나라의 노동자들이 겪어야 하는 처참한 고통 중에서 그 거대한 피해규모에 비해 심각성이 아직까지도 사회에 별로 알려져 있지 않은 것이 바로 노동자들의 건강문제이다. 특히 노동자들이 일상적으로 겪고 있는 산업재해와 직업병 문제의 규모와 심각성은 놀라운 것이다.

○ 산업재해란 노동자가 생산과정이나 그에 수반된 활동과정에서 당하는 부상, 질병 또는 사망을 말한다. 특히 산업재해는 생산과정과 긴밀한 연계를 갖고 있다. 생산과정에서 인간의 노동력은 일하는 노동자로, 노동대상은 원료나 가공해야 할 물품으로, 노동수단은 기계나 기구로 존재하는데, 산업재해는 바로 노동자가 기계나 기구를 써서 원료나 물품을 가공하는 과정에서 일어난다. 따라서 재해발생의 원인은 기계설비, 작업환경 및 작업조건 등과 일차적인 관계가 있다.

○ 이와 관련하여 사용자들은 흔히 노동자들이 주의만 하면 사고를 예방할 수 있다고 주장한다. 그러나 이는 비과학적인 사고방식이다. 가령 노동자가 피로하고 부주의하더라도 기계설비나 환경조건이 정비되어 있으면 노동자가 사고를 당하는 일은 없게 된다. 또한 재해 중에는 개별 노동자의 주의력과는 관계없이 발생하는 폭발, 화재 등의 재해도 있는데 이것 역시 설비 자체가 불안전하기 때문에 발생하는 것이다. 또 조명, 온도, 소음 등의 작업조건과 노동시간은 재해사고와 매우 밀접한 연관을 갖고 있다.

○ 그런데 우리 사회에서는 생산성, 효율성을 구실로 설비의 안전성은 등한시되는 경우가 많다. 불안전한 설비나 작업조건을 그대로 둔 채 노동자의 주의력에 의존하려는 것이 보통이다. 노동자들의 생명, 건강과 직결되는 설비의 안전성 확보를 위한 투자가 낭비적인 지출로 간주되는 것이다.

○ 한편 한국의 노동조합운동도 그간 임금인상투쟁 위주의 활동을 벌여 왔으며 노동자들의 건강권을 수호하는 일은 문제의 심각성에 비해 상대적으로 소홀히 해온 것이 사실이다. 하지만 산업안전에 대한 노동자들의 관심이 높아지고 있고 노동조합의 산업안전활동도 강화되고 있는 추세이다. 특히 우리나라의 경우 세계 최고 수준의 중대재해율을 기록하고 있어서 산업 재해를 추방하기 위한 노력과 활동은 시급한 과제가 아닐 수 없다. 인간의 생명과 바꿀 수 있는 것은 어디에도 없기 때문이다.

2) 산업재해 실태

(1) 국제비교를 통해 본 한국의 산업재해

○ 산업재해로 인한 사망자수 비율을 의미하는 중대재해율로 본 한국의 산업재해는 세계 최고수준을 기록하고 있다. 그런데 중대재해율은 통계작성 방식에 따라 3가지가 있다. 여기서 a는 산재보험을 적용 받는 노동자 1,000명당 사망자수 비율을, b는 캐나다처럼 피용자 1,000명당 산재 사망자수 비율을 의미한다. 따라서 a와 b는 통계작성 방식에 구애받지 않고 중대재해율을 비교해도 크게 무리가 없다. 그런데 c는 미국, 일본, 필리핀처럼 100만 노동시간당 사망자수여서 통계작성 방식이 c인 국가는 100만 노동시간을 연간 노동시간으로 나누어 노동자수를 구한 뒤 노동자 1,000명당 사망자수로 환산해 비교해야 한다.

○ 이런 방식으로 우리나라와 경제적으로 유사한 수준에 있는 나라들과 한국의 중대재해율을 비교하면, 한국의 중대재해율(1995년)은 브라질(1994년)의 2.5배, 홍콩(1994년)의 3.1배, 싱가포르(1995년)의 3.2배, 타이(1994년)의 1.8배에 달하고 있다. 그리고 미국(1991년)에 비해서는 9.1배, 일본(1994년)의 14.3배, 중대재해율이 가장 낮은 편인 영국(1994년)의 33.3배에 달한다.

〈표 2-22〉 주요국 중대재해율 국제비교

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
한국a	0.30	0.29	0.34	0.32	0.37	0.34
이집트b	0.15	0.14	0.14	0.11	0.12	-
브라질a	0.230	0.200	0.160	0.160	0.135	-
캐나다b	0.085	0.078	0.078	0.074	0.069	-
멕시코a	0.11	0.13	0.12	0.12	0.12	-
미국c	0.021	0.021	-	-	-	-
홍콩b	0.099	0.092	0.100	0.117	0.109	-
일본c	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	-
필리핀c	0.120	0.040	0.080	0.050	0.030	-
싱가포르b	0.112	0.128	0.150	0.140	0.120	0.105
타이a	0.309	0.211	0.245	0.292	0.192	-
핀란드b	0.035	0.041	0.035	0.032	-	-
프랑스b	0.084	0.074	-	-	-	-
독일b	0.070	0.060	0.070	0.080	-	-
노르웨이b	0.04	0.03	0.03	0.03	0.02	0.01
스위스a	0.053	0.045	0.039	0.033	0.037	-
스웨덴c	-	-	-	0.026	0.062	-
영국b	0.016	0.014	0.013	0.012	0.010	-
뉴질랜드b	0.057	0.057	0.045	0.053	-	-

주: a는 산재보험 대상 노동자 1,000명당 사망자수, b는 피용자 1,000명당 사망자수, c는 1,000,000 노동시
간당 사망자수

자료: ILO, *Year Book of Labor Statistics*, 1996.

<표 2-23> 한국에 비한 주요국의 중대재해율

한국a(1995)	1.00
이집트b(1994)	0.35
브라질a(1994)	0.40
캐나다b(1994)	0.20
멕시코a(1994)	0.35
미국c(1991)	0.11
홍콩b(1994)	0.32
일본c(1994)	0.07
필리핀c(1994)	0.21
싱가포르b(1995)	0.31
타이a(1994)	0.56
핀란드b(1993)	0.09
프랑스b(1991)	0.22
독일b(1993)	0.24
노르웨이b(1995)	0.03
스위스a(1994)	0.11
스웨덴c(1994)	0.35
영국b(1994)	0.03
뉴질랜드b(1993)	0.16

주: 1) a, b는 각국의 중대재해율/한국의 중대재해율

2) c는 $\frac{\text{각국의 중대재해율}}{\text{한국의 중대재해율}} \times \frac{\text{전산업평균노동시간}}{1,000}$

(2) 한국의 산업재해, 대우중공업과의 비교

○ 한국의 산업재해의 발생건수와 재해자수는 점차 감소하는 추세에 있으나 중대재해율은 오히려 증가하고 있어서 한국의 노동자들은 여전히 작업중의 재해로 목숨을 잃을 위험성이 더욱 높아지고 있다. 대우중공업의 경우 1996년 재해율은 1.01로 전체 평균치와 유사한 재해율을 보이고 있으며 같은 해 크레인 보수 중 추락사고로 하청노동자가 사망하는 등 해마다 평균 1명 정도의 사망자가 발생해 왔다. 한편 인천공장의 경우 1996년에 9명이 소음성 난청으로 직업병 판정을 받았다.

<표 2-24> 산업재해 발생추이

	1991	1992	1993	1994	1995	대우중공업(1996)
전체 재해자수(명)	128,169	107,435	90,288	85,948	78,034	86
사망(명)	2,299	2,429	2,210	2,678	2,662	
노동손실일수(일)	46,245	50,574	46,835	52,676	55,332	
경제적 손실(백만원)	3,507,570	4,657,820	4,362,655	4,992,814	5,667,887	
재해율(%)	1.62	1.52	1.30	1.18	0.99	1.01(대상을 8500명으로 계산)

주: 재해율 = $\frac{\text{재해자수}}{\text{대상노동자수}} \times 100$.

자료: 노동부, 「산업재해분석」, 1996; 대우중공업노동조합, 『사업보고 자료집』, 1997.

3) 유해 인지별 직업장 실태

○ 대우중공업의 작업환경 측정결과에 따르면 노동자들은 주로 소음과 분진에 노출되어 있다. 따라서 여기에서는 주로 소음과 분진 등이 노동자들의 건강에 미치는 영향과 허용기준 초과 작업장을 살펴본다.

(1) 소음

○ 소음으로 인한 건강장해는 개인에 따라 여러 가지 형태로 나타날 수 있으며 이것이 노동자들의 건강에 미치는 영향은 신체 각 부분에 대한 일반적인 영향과 청력손상으로 나눌 수 있다.

○ 일반적 영향은 다음과 같다.

- 수면방해, 정신적 긴장으로 인한 피로의 가중.
- 자율신경의 흥분으로 인한 소화불량, 근육긴장, 신경질, 두통, 불안 등.

○ 청력손상은 소음으로 인해 귀에 이상이 생기는 것을 말하며 회복이 가능한 일시적 청력장해와 치료가 불가능한 영구적 난청으로 나뉘어 진다. 일시적 청력장해는 강한 소리에 일정 시간 폭로되었을 때 나타나는 현상으로 대개 소음에 노출된 지 2시간 후 나타나고 하루 작업이 끝날 때쯤 소리가 잘 안들리는 것을 느끼게 된다. 이것은 청신경이 일시적으로 피로해서

나타나는 현상으로 12-24시간 정도 휴식을 취하면 회복된다. 영구적 난청은 소음이 많이 나는 환경에 오랜 시간 반복적으로 폭로되어 청신경세포가 손상을 입음으로써 생기는 것으로 소음성 난청이라고 부르며 치료가 불가능하다.

○ 1996년 하반기 작업환경측정 결과보고서에 따르면 대우중공업에서 소음 허용기준 90을 초과한 경우는 인천공장 전체 63건에 초과율 65.9%, 창원공장 전체 10건 초과율 42%, 안양공장 전체 15건 초과율 56%에 이르러 약 50% 정도의 작업장이 소음에 노출되어 있는 것으로 드러나 대책이 시급한 것으로 드러났다.

<표 2-25> 소음 허용기준 초과 작업장

인천	창원	안양
산차부분도장,산처리장 2건 산차완성도장장 2건 산차제1공장 2건 산차제2공장 5건 산차1도장장 2건 금형공장 1건 단조공장 4건 알루미늄주조공장 5건 유압주조공장 3건 주조공장 상층 5건 주조공장 하층 12건 엔진공장 7건 고마력엔진공장 2건 중기완성도장장 3건 중기조립공장 1건 중기제관 1공장 1건 중기제관 2공장 2건 각공압실 4건	지상장비 2공장 TX동 8건 항공 2공장 AX동 1건 굴삭기/부품도장장 1건	철구공장 11건 기계공장 1건 증장비공장 1건 발전기공장/공압실 2건
합계 63건, 초과율 65.9%	합계10건, 초과율 42%	합계 15건, 초과율 56%

자료: 96년 하반기 작업측정 결과

(2) 분진

○ 토석, 암석광물 등의 작은 입자 및 금속의 증기인 흠(fume) 등을 분진이라 한다. 이러한 분진은 보통 작은 입자로서 일단 공기 중에 부유하면 자연적으로는 침강하지 않는 성질이 있다. 분진이 많이 발생하는 곳에서 작업하는 노동자들은 분진을 마시게 되는데 입자의 크기가 비교적 큰 것(5 μ m 이상)이나 아주 작은 것(0.5 μ m 미만)은 자연히 몸밖으로 배출된다. 그러나 입자의 크기가 0.5 μ m에서 5 μ m 정도인 분진은 폐에 침착하게 되는데 이를 호흡성 분진이라 한다.

<표 2-26> 분진 허용기준 초과 작업장

인천	창원	안양	안산
산차완성도장장 1건 산차제1공장 4건 산차제2공장 3건 산차제1도장장 1건 금형공장 1건 유압주조공장 2건 주조공장 상층 5건 주조공장 하층 2건 엔진공장 1건 중기조립공장 1건 중기제관1공장 1건 중기제관2공장 5건	지상장비 2공장 TX동 4건 항공 2공장 AX동 1건 공작기계 1공장 A동 2건 공작기계 1공장 B동 2건 굴삭기/부품도장장 2건	중전기공장 1건 LX공장 1건 철구공장 4건 기계공장 4건 중장비공장 4건 의장공장 1건 도장공장 1건	용접장 1건 정비장 1건
합계 27건, 초과율 34.1%	합계 11건, 초과율 42%	합계 16건, 초과율 42%	합계 2건, 초과율 50%

자료: 96년 하반기 작업측정 결과

○ 주요 분진발생공정은 용접, 절단, 가우징, 그라인딩, 샌딩작업 등인데, 이런 작업을 하는 과정에서 노동자들은 흠 또는 분진에 폭로되며, 일단 발생한 흠과 분진이 작업장 바닥에 가라앉아 있다가 재차 비산함으로써 발생하는 2차분진도 문제가 된다. 특히 작업장이 밀폐되어 있을 경우 환기가 제대로 되지 않아 위험성이 가중된다.

○ 분진으로 인한 직업병으로 많이 알려져 있는 것은 진폐증이다. 진폐증이란 작업장의 분

진이 호흡과 함께 폐로 들어가 폐에 병을 일으키는 것으로, 진폐증을 유발할 수 있는 분진의 종류는 유리규산, 석면, 탄가루, 주석, 바륨, 칼슘, 철, 흑연, 알루미늄 등이다. 그러나 분진은 진폐증 이외에도 만성 기관지염, 폐기종, 폐암, 결핵, 천식 등을 유발한다.

○ 대우중공업의 경우 분진 허용기준 초과 작업장은 인천 전체 27건 초과율 34.1%, 창원 전체 11건 초과율 42%, 안양 16건 초과율 42%, 안산 전체 2건 초과율 50%에 이르러 있다.

제3절 생활실태와 정치·사회 의식

1. 생활실태

○ 먼저 대우중공업 노동자들이 생활 속에서 느끼는 애로사항에 대해서 살펴보자. <표 2-27>에서 확인할 수 있는 것처럼 조합원들은 ‘생활비 부족’을 가장 많이 꼽았고 다음으로 ‘자녀교육문제’, ‘주택문제’ 그리고 ‘노후불안’을 지적하고 있다.

○ 조합원들의 ‘생활비 부족’ 문제는 ‘자녀교육’이나 ‘주택문제’와 긴밀한 관련을 가지고 있다. 왜냐하면 <표 2-28>에서 보듯이 생활비 지출항목 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 것이 바로 ‘자녀 교육비’와 ‘주택 구입 용자금 상환’이기 때문이다. 따라서 ‘생활비 부족’의 문제는 교육비와 주택구입과 관련된 지출에서 과생되는 문제, 다시 말해 주어진 임금에서 두 항목에 지출한 뒤 남은 것으로 생활하는 데서 기인한다고 할 수 있다.

<표 2-27> 생활상의 가장 큰 애로사항

	생활비	자녀교육	주택문제	노후불안	건강문제	여가시간	기타	계	검정통계량
전체	485 (25.1)	440 (22.8)	343 (17.8)	334 (17.3)	242 (12.5)	62 (3.2)	23 (1.2)	1929	
30세 미만	24 (18.3)	6 (4.6)	63 (48.1)	5 (3.8)	12 (9.2)	17 (13.0)	4 (3.1)	131	$\chi^2 = 336.166$ p = 0.000
30-34세	161 (36.6)	76 (17.3)	107 (24.3)	35 (8.0)	37 (8.4)	17 (3.9)	7 (1.6)	440	
35-39세	161 (28.0)	160 (27.8)	96 (16.7)	86 (14.9)	58 (10.1)	12 (2.1)	3 (0.5)	576	
40세 이상	139 (17.8)	198 (25.3)	77 (9.9)	208 (26.6)	135 (17.3)	16 (2.1)	9 (1.2)	782	
중기	61 (27.6)	55 (24.9)	34 (15.4)	44 (19.9)	24 (10.9)	1 (0.5)	2 (0.9)	221	$\chi^2 = 160.299$ p = 0.000
산차	63 (26.6)	52 (21.9)	42 (17.7)	40 (16.9)	30 (12.7)	6 (2.5)	4 (1.7)	237	
소재	37 (21.1)	45 (25.7)	21 (12.0)	44 (25.1)	26 (14.9)	1 (0.6)	1 (0.6)	175	
엔진	56 (27.1)	52 (25.1)	25 (12.1)	39 (18.8)	31 (15.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	207	
철차·중전기	65 (16.8)	89 (23.0)	78 (20.2)	65 (16.8)	64 (16.5)	24 (6.2)	2 (0.5)	387	
영업본부	8 (11.3)	19 (26.8)	8 (11.3)	20 (28.2)	8 (11.3)	6 (8.5)	2 (2.8)	71	
공기·FA	51 (35.7)	25 (17.5)	26 (18.2)	14 (9.8)	21 (14.7)	3 (2.1)	3 (2.1)	143	
지상장비	29 (34.1)	21 (24.7)	16 (18.8)	5 (5.9)	8 (9.4)	5 (5.9)	1 (1.2)	85	
항공	81 (29.5)	53 (19.3)	79 (28.7)	32 (11.6)	15 (5.5)	9 (3.3)	6 (2.2)	275	
업·관·연	18 (22.5)	18 (22.5)	8 (10.0)	22 (27.5)	11 (13.8)	3 (3.8)		80	

<표 2-28> 생활비 지출 중 가장 큰 비중을 차지하는 항목(단위: %)

	자녀교육비	주택구입융자금 상환	의료비	차량유지비	기타
96년	38.3	41.5	1.8	2.6	13.2
97년	42.45	37.70	2.34	2.89	11.65

자료: 대우중공업 노동조합 96, 97년 조합원 실태조사 결과

○ 이런 점은 ‘수입이 늘어났을 때 가장 먼저 늘리고 싶은 부문’에 대한 설문조사의 결과를 통해서도 확인된다. <표 2-29>에서 보면 ‘주택 구입’(33.8%)이 가장 많고 ‘교육비’(23.6%)와 ‘저축’(23.5%)이 그 다음으로 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-29> 수입이 늘어날 경우 가장 먼저 늘리고 싶은 것(단위: 명(%))

	주택 구입	교육 비	저축	차량 구입	교양 오락비	식비	의료 비	가전 제품	피복 비	기타	계
전체	652 (33.8)	455 (23.6)	453 (23.5)	105 (5.4)	105 (5.4)	44 (2.3)	44 (2.3)	21 (1.1)	12 (0.6)	38 (2.0)	1929
30세 이하	69 (52.3)	5 (3.8)	27 (20.5)	12 (9.1)	7 (5.3)	2 (1.5)	1 (0.8)	1 (0.8)	2 (1.5)	6 (4.6)	132
31- 35세	181 (41.1)	79 (18.0)	88 (20.0)	28 (6.4)	31 (7.1)	9 (2.1)	8 (1.8)	4 (0.9)	3 (0.7)	9 (2.1)	440
36- 40세	186 (32.3)	169 (29.3)	116 (20.1)	27 (4.7)	37 (6.4)	14 (2.4)	10 (1.7)	7 (1.2)	2 (0.4)	8 (1.4)	576
41세 이상	216 (27.7)	202 (25.9)	222 (28.4)	38 (4.9)	30 (3.8)	19 (2.4)	25 (3.2)	9 (1.2)	5 (0.6)	15 (1.9)	781

Chi-Square = 106.763, p = 0.000

○ 조합원들의 주택문제를 좀더 자세히 살펴보자. <표 2-30>에서 보듯이 대우중공업 노동자들의 주택보유비율은 상당히 높다(66.7%). 그렇지만 이것은 조합원들의 평균연령이 높다는 것과 관련이 있다. 연령이 높아질수록 주택보유비율이 높아지고 있고 사원임대아파트 거주 비율은 낮아지고 있다. 이 점은 수입이 늘어날 때 가장 먼저 늘리고 싶은 것을 나타내는 <표 2-29>에서 ‘주택구입’을 선택하는 비율이 연령이 높아짐에 따라 낮아지는 것에서도 확인된다.

<표 2-30> 연령별 주거 상황(단위: 명(%))

	자택	월세	전세	사원 임대주택	기타	계
전체	1291(66.7)	50(2.6)	264(13.6)	273(14.1)	57(3.0)	1935
30세 이하	29(22.0)	8(6.1)	19(14.4)	54(40.9)	22(16.7)	132
31-35세	237(53.7)	11(2.5)	70(15.9)	114(25.9)	9(2.0)	441
36-40세	396(68.6)	16(2.8)	82(14.2)	71(12.3)	12(2.1)	577
41세 이상	629(80.1)	15(1.9)	93(11.9)	34(4.3)	14(1.8)	785

Chi-Square = 338.993, p = 0.000

민주노총	34.2	4.2	38.4	2.3	21.0	
한국노총	56.3	4.2	31.2	-	8.3	

자료: 대우중공업노동조합 「조합원 설문조사」, 1996.

민주노총, 「96년 조합원 실태조사」, 1996.

윤진호, 「도시근로자 생계비」, 『생계비와 임금정책』, 한국노총 중앙연구원, 1996.

○ 그러나 자택을 소유하는 것으로 ‘주택문제’가 끝나는 것은 아니다. 그것은 위에서 잠깐 살펴보았듯이 ‘주택 구입 용자금 상황’이라는 형태로 끊임없이 조합원들의 생활에 부담으로 다가온다. <표 2-31>에서 보면 조합원들은 대개 500만원에서 2000만원 정도, 혹은 그 이상의 부채를 지고 있다. 그리고 그러한 부채를 지게 된 주된 이유로는 ‘주택 마련’을 압도적으로 꼽고 있다. “삼다도(三多島, ?)라고 이야기한다. 차도 많고, 집 가진 사람들도 많고 빚도 많다. 회사가 그걸 알고 있다. 그래서 잔업을 통제하고...” (창원지부 상집간부)

<표 2-31> 부채의 규모

	없다	500만원 이하	1000만 원 이하	1500만 원 이하	2000만 원 이하	2500만 원 이하	3000만 원 이하	3000만 원 이상	누락
96년	8.8	12.3	20.3	16.6	16.1	7.3	7.8	7.6	3.2
97년	9.24	12.14	19.24	15.63	15.86	10.25	6.76	8.95	1.89

자료: 대우중공업 노동조합 96, 97년 「조합원 실태조사」.

<표 2-32> 부채를 지게 된 주된 이유

	결혼비용	주택마련	의료비	교육비	생활비부족	승용차구입	기타	누락
96년	1.9	61.1	2	4.9	11.6	2.7	6.8	9
97년	2.15	65.93	1.89	5.83	-	3.30	10.95	9.91

주: 97년 실태조사에는 '생활비부족' 항목이 없음.

자료: 대우중공업노동조합 96, 97년 「조합원 실태조사」.

○ 한편 대우중공업 조합원들의 자가용 보유율은 73%로 매우 높게 나타나고 있다. 이 수치는 자동차연맹의 자가용 보유율(58.5%)보다도 훨씬 높은 것이다. 물론 이것은 자택보유비율에 서와 마찬가지로 조합원들의 평균연령과 근속년수가 높기 때문에 나타나는 현상이라고 볼 수 있다.

<표 2-33> 자가용 보유 현황

	대우중공업	민주노총	한국노총	자동차연맹
보유율(%)	73	47.7	49.0	58.5

자료: 민주노총, 『96년 조합원 실태조사』, 1996.

윤진호, 「도시근로자 생계비」, 『생계비와 임금정책』, 한국노총 중앙연구원, 1996.

자동차연맹, 『96년 조합원 실태조사』, 1996.

○ 자가용을 보유하는 조합원이 늘어남으로 해서 조합원들의 요구가 달라진 것은 쉽게 확인할 수 있다. 대우중공업노동조합에서 실시한 '조합원 생활 및 의식조사'를 보면 '단체협약에서 가장 시급하게 해결해야 할 사항'에서 94년 설문까지는 직접적으로 나타나지 않던 자가용 관련 항목이 96년부터는 나타나고 있다. 96년 조사에서는 '유류티켓 지급'(3.6%), 97년 조사에서는 '유류지급량 확대'(3.5%), '유류지급 대상 확대'(3.4%) 등의 항목이 나타나고 있다. 97년의 경우에는 두 항목을 합치면 7% 정도로 높게 나타나고 있는 것이다. 또한 주차장 확보와 관련된 조합원들의 요구도 자가용의 증가를 반영하는 것이다. 자가용의 보유는 조합원들의 생활에도 영향을 주고 있다. 통근버스 이용이 줄어드는 것이나 퇴근 이후의 술자리가 줄어드는 것 등이 그것이다. 이것은 조합원들 사이의 연대감, 유대의 약화를 가져오는 부작용을 낳을 수도 있다. 그리고 자가용 할부금 상환 등의 형태로 경제적 부담을 가중시켜 '생활비 부족'의 한 원인이 되고 있다.

○ 그러나 주택이나 자가용 보유 여부가 조합원들의 의식에 근본적인 변화를 초래하는가에 대해서는 그렇지 않다고 할 수 있다. 설문조사에서 드러난 조합원들의 사회의식은 자가용 보유 여부나 주거상태에 따라 크게 다르지 않으며 그 차이는 통계적으로도 유의하지 않다.

<표 2-34> 자가용 유무, 주거형태별 사회의식

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
자가용 보유	있다	0.9200	1379	F = 0.4341 p = 0.5101
	없다	0.9076	505	
주거 상태	자택	0.9083	1256	F = 0.9946 p = 0.4092
	월세	0.9235	49	
	전세	0.9071	261	
	사원 임대아파트	0.9522	263	
	기타	0.9532	57	

주: 사회의식에 관한 각 항목에 대해 ‘정말 그렇다’ 2점, ‘대체로 그렇다’ 1점, ‘잘 모르겠다’ 0점, ‘별로 그렇지 않다’ -1점, ‘전혀 그렇지 않다’ -2점으로 점수화하여 평균한 것임.

○ 다음으로 주택문제와 더불어 생활에 큰 부담을 주고 있는 ‘자녀교육비’를 살펴보자. 조합원들의 평균연령이 많기 때문에 취학한 자녀를 둔 조합원들도 많을 것이다. 이것은 설문조사에서도 그대로 나타나고 있는데, <표 2-27>에서 이미 살펴본 대로 생활상의 가장 큰 애로사항으로 ‘자녀교육’을 선택한 비율은 22.8%로 ‘생활비 부족’ 다음으로 많이 나타나고 있다. 그리고 <표 2-29>에서 보듯이 수입이 늘어날 때 가장 먼저 늘리고 싶은 것으로 ‘교육비’를 선택한 비율은 23.6%로 ‘주택구입’ 다음으로 많았다. 각 연령대별로 ‘교육비’를 선택하는 비율을 보면 30대 미만은 3.8%로 낮게 나타나고 있지만 30대 전반은 17.8%로 30대 미만에 비해 크게 나타나고 있다. 30대 후반은 가장 높아 29.3%, 40대 이상에서는 25.9%로 나타나고 있다. 따라서 ‘자녀교육비’에 대한 부담은 자식을 둔 부모들의 공통된 걱정거리임을 확인할 수 있다.

○ 사회적·국가적 차원에서 해결되어야 할 교육이 개인이 책임져야하는 문제로 되면서 노동자의 생활을 압박하고 있는 것이다. 특히 입시경쟁의 과열이나 조기교육의 지나친 강조 등과 맞물려 공교육이 제 기능을 다하지 못하고 있는 왜곡된 교육현실이 곧바로 조합원들의 생활에 큰 부담으로 다가오고 있는 것이다.

○ ‘노후불안’은 17.3%의 비율을 차지하여 ‘주택문제’와 비슷한 생활상의 애로사항으로 나타나고 있다. 이것을 연령별로 살펴보면 예상할 수 있는 대로 연령이 높아질수록 비중이 커지고

있음을 확인할 수 있다. ‘저축’이 노후대책의 한 방편으로 이용되고 있음을 <표 2-35>에서 확인할 수 있다. <표 2-35>는 대우중공업 노동조합이 실시한 94년 조합원 실태조사에서 ‘저축을 하는 목적’에 대한 응답이며 조합원의 9.4%가 노후대책을 위해 저축하고 있다고 응답하였다.

<표 2-35> 저축의 목적

	주택구입 자금마련	전세자 금마련	결혼 자금	노후 대책	사업 자금	부채 상황	자녀 교육	불의의 사고대비	무응답	계
94 년	980 (33.4)	85 (2.9)	87 (3.0)	277 (9.4)	29 (1.0)	485 (16.5)	478 (16.3)	149 (5.1)	365 (12.4)	2935

자료: 대우중공업 노동조합 94년 「조합원 실태조사」 결과.

○ 노동자들의 12.6%가 생활상의 애로사항으로 ‘건강문제’를 지적하고 있으며 이를 연령별로 보면 40대 이상이 17.3%로 가장 많다. 그러나 수입이 늘어날 때 ‘의료비’를 늘이겠다는 응답은 2.3%에 그치고 있다. 이것은 앞에서 살펴본 주택이나 자녀교육 등의 문제로 인해 의료비 지출이 그만큼 제약을 받고 있음을 보여주는 것이다. 이러한 점은 다음에서 살펴볼 조합원들의 빈약한 여가생활과 함께 생활의 질적 수준이 매우 낮음을 나타내고 있다.

○ 이제 조합원들의 여가생활에 대해 살펴보자. <표 2-27>에서 보듯이 생활상의 가장 큰 애로사항으로 ‘여가시간 부족’은 3.2%에 불과하며, <표 2-29>에서 수입이 늘어날 때 ‘교양오락비’를 가장 먼저 늘리고 싶다는 응답도 5.4%에 불과하다. 그러나 여기에서 조합원들이 여가생활에 별로 관심이 없다고 판단을 해서 안된다. 오히려 앞서 지적했던 주택문제나 자녀교육 문제가 생활에 있어 무거운 부담으로 다가오기 때문에 여가나 교양, 오락 등에 신경을 쓸 여유가 많지 않다고 보는 것이 타당할 것이다. 이 점은 <표 2-27>에서 ‘자녀교육’에 대해 상대적으로 적은 부담을 느끼는 30세 미만의 경우 다른 집단에 비해 여가시간을 선택한 비율이 12.98%로 높다는 것에서 확인된다.

○ 대부분의 여가 생활이 이루어지고 있다고 볼 수 있는 주말에 조합원들이 무엇을 하며 지내는지는 <표 2-36>를 보면 알 수 있다. 가장 많은 것은 ‘TV나 비디오를 시청’(58.2%)하는 것으로 상당히 큰 비중을 차지하고 있다. 그 외에 취미활동이나 부족한 잠을 보충하거나 체육이나 종교활동을 하는 것으로 나타나고 있다. 2순위로는 ‘잠을 잔다’는 응답이 가장 많았으며 ‘친지를 만난다’는 응답도 많았다. 결국 대부분의 조합원은 주말에 집에서 ‘TV나 비디오를 시

칭'하고 그 동안 부족했던 '잠'을 보충하며 때로는 집안 대소사에 참여해 '친지들을 만나'는 것이다.

<표 2-36> 주말에 주로 하는 활동

	1순위	2순위
TV나 비디오 시청	1123(58.2)	246(12.8)
취미활동(등산, 낚시 등)	219(11.4)	195(10.1)
잠을 잔다	154(8.0)	618(32.1)
체육활동	125(6.5)	92(4.8)
종교활동	115(6.0)	136(7.1)
친지를 만난다	113(5.9)	372(19.3)
독서	22(1.1)	66(3.4)
외식	17(0.9)	41(2.1)
영화나 연극 감상	14(0.7)	30(1.6)
기타	26(1.3)	132(6.8)
계	1928	1928

○ 따라서 조합원들은 여가생활을 제대로 즐기고 있지 못한 것이다. 그러면 그 이유는 무엇일까? 이 질문에 대해 54%가 '돈이 없기 때문'이라고 대답했고 36.7%는 '피곤해서 쉬어야 하기 때문'이라고 응답했다. 따라서 '여가시간'에 대한 조합원들의 욕구가 분명하게 드러나지 않는 것은 다른 경제적 부담으로 여가생활을 누릴 여유가 없기 때문이라는 점을 다시 한번 확인할 수 있다.

<표 2-37> 여가생활을 즐기지 못하는 이유

돈이 없어서	피곤해서 쉬어야 하므로	집안일이 많아	특별한 취미가 없어서	기타	계
1013(54.0)	688(36.7)	65(3.5)	56(3.0)	54(2.9)	1876

○ 스포츠서클이나 취미·문화서클에 가입, 활동한 경험을 살펴보면 가입해서 적극적으로 활동한 것은 스포츠서클 23.8%, 취미·문화서클 22.3%에 불과하며 대부분은 서클활동에 참여

하지 않고 있다. 취미(오락) 및 서클활동에의 참여회수도 매우 낮으며 30% 정도는 한 달에 1회 미만이라고 응답했다.

<표 2-38> 스포츠서클, 취미, 문화서클 활동경험

	가입안함	가입했으나 별로 활동 안함	가입해서 열심히 활동	이런 모임이 없었음	계
스포츠서클	679(35.6)	401(21.0)	454(23.8)	372(19.5)	1906
취미,문화서클	677(35.7)	426(22.4)	423(22.3)	373(19.6)	1899

<표 2-39> 취미(오락) 및 서클활동 월평균 참여회수

	없다/1회 이하	1회	2회	3회	4회	5회이상	기타	계
97년	868 (32.1)	729 (27.1)	560 (20.8)	259 (9.6)	107 (4.0)	100 (3.7)	69 (2.6)	2692
96년	1056 (33.8)	659 (21.1)	689 (22.0)	322 (10.3)	135 (4.3)	151 (4.8)	117 (3.7)	3129

주: 설문 첫 번째 항목은 96년의 경우 '1회이하' 97년의 경우 '없다' 이다.

자료: 대우중공업 노동조합 96, 97년 「조합원 실태조사」 결과

○ 이상에서 조합원들의 생활실태를 살펴보았다. 조사를 통해서 조합원들이 '내집 마련'과 '자녀 교육'을 위한 지출로 인해 생활비 부족을 느끼고 있음을 확인했다. 그리고 이러한 경제적 부담으로 인해 노동자 생활의 질적인 측면을 보여주는 여가생활이 제대로 이루어지지 못하고 있으며 의료비에 대한 지출도 원하는 만큼 이루어지지 못하고 있음을 확인했다.

○ 여기에서 한 가지 지적할 점은 '주택문제'나 '교육'문제는 사회적인 차원에서 해결해야 할 문제라는 것이다. 부동산 가격의 규제나 주택공급량의 확대 등 사회적인 수준에서의 대책이 마련된다면 내집 마련을 위한 노동자들의 부담은 상당히 경감될 것이다. 교육문제에 있어서도 사회적으로 의무교육이 확대되고 공교육이 내실화하는 등 교육여건이 개선된다면 사교육의 확대로 노동자들이 부담하는 경제적 고통도 줄어들 것이다. 그렇지만 이런 문제는 현재의 기업별 노조의 수준에서는 달성하기 어려울 것이다. 따라서 산별노조로의 이행과 산별노조 차원에서의 사회개혁투쟁이 제기되고 있는 것이다. 하지만 개별 기업단위 노조에서도 끊임없

이 이런 문제에 대해 조합원들에게 교육하는 것이 필요하고 이는 한편으로 산별노조 건설을 위한 토대가 될 것이다.

2. 집단활동

○ 조합원들이 직장이나 조합 외부의 단체에서 활동한 경험은 <표 2-40>과 같다. 조합원들은 대부분 정치단체, 사회단체, 종교관련 단체 등에 가입해서 활동하고 있지 않은 것으로 나타났다. 그리고 스포츠서클과 취미·문화서클 활동도 그렇게 활발하게 이루어지지 않고 있다. 반면 동창회나 향우회, 친목단체에의 가입은 활발해서 60% 이상이 가입하고 있으며 30% 이상이 적극적으로 활동하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-40> 조합 외부단체 활동경험

	가입안함	가입했으나 별로 활동 안함	가입해서 열심히 활동	이런 모임이 없었음	계
정치단체(정당 등)	953(49.8)	218(11.4)	42(2.2)	699(36.6)	1912
사회운동단체	1001(52.4)	153(8.0)	69(3.6)	689(36.0)	1912
종교관련 단체	876(45.8)	303(15.9)	183(9.6)	549(28.7)	1911
스포츠서클	679(35.6)	401(21.0)	454(23.8)	372(19.5)	1906
친목단체	257(13.5)	567(29.7)	958(50.3)	124(6.5)	1906
취미·문화서클	677(35.7)	426(22.4)	423(22.3)	373(19.6)	1899
동창회	321(16.8)	687(36.0)	658(34.5)	243(12.7)	1909
향우회	428(22.4)	586(30.7)	641(33.6)	254(13.3)	1909

○ 정치단체(정당 등)의 경우 ‘가입해서 열심히 활동’하는 비율은 2.2%, ‘가입했으나 활동을 별로 하지 않는’ 비율은 11.4%로 나타나 조합원들의 정치단체 활동경험이 극히 적은 것으로 드러났다. 연령별로 살펴보면 가입해서 활동한 경험이 있는 조합원의 비율은 30대 후반, 40대 이상이 15.1%로 높으며 30대 미만이 4.6%로 가장 낮다. 한편 노조 직책별로 보면 조합간부가 22.3%로 평조합원 10.3%보다 훨씬 높게 나타났다.

<표 2-41> 연령별 정치단체 활동 경험

	가입안함	가입했으나 활동 별로 안함	가입해서 열심히 활동	이런 모임이 없었음	계
30대 미만	73(55.7)	6(4.6)	0(0.0)	52(39.7)	131
30-34세	229(52.4)	40(9.2)	11(2.5)	157(35.9)	437
35-39세	273(47.5)	77(13.4)	10(1.7)	215(37.4)	575
40세 이상	378(49.2)	95(12.4)	21(2.7)	275(35.8)	769
전체	953(49.8)	218(11.4)	42(2.2)	699(36.6)	1912

Chi-Square = 17.366, p = 0.043

<표 2-42> 노조 직책별 정치단체 활동 경험

	가입안함	가입했으나 활동 별로 안함	가입해서 열심히 활동	이런 모임이 없었음	계
평조합원	726(52.4)	130(9.4)	13(0.9)	517(37.3)	1386
조합간부	203(42.7)	80(16.8)	26(5.5)	166(34.9)	475

Chi-Square = 59.313, p = 0.000

○ 사회단체의 경우 ‘가입해서 열심히 활동’하는 비율은 3.6%, ‘가입했으나 별로 활동하지 않음’ 비율은 8.0%로 정치단체와 마찬가지로 가입해서 활동한 경험이 있는 경우가 극히 작았다. 사회단체 활동 경험은 연령별로는 유의미한 차이가 나타나지 않는다. 노조 직책별로는 조합간부가 19%, 평조합원이 9.1%로 나타나 조합간부가 보다 많은 사회운동단체 활동경험을 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-43> 노조 직책별 사회운동단체 활동 경험

	가입안함	가입했으나 활동 별로 안함	가입해서 열심히 활동	이런 모임이 없었음	계
평조합원	754(54.4)	87(6.3)	39(2.8)	505(36.5)	1385
조합간부	216(45.5)	62(13.1)	28(5.9)	169(35.6)	475
전체	970(52.2)	149(8.0)	67(3.6)	674(36.2)	1860

Chi-Square = 35.080, p = 0.000

○ 조합원들이 많이 참여하고 있는 동창회의 경우에는 ‘가입해서 열심히 활동’하는 비율이 34.3%로 아주 높게 나타나고 있다. 사업본부별로 살펴보면 ‘가입해서 열심히 활동’하는 비율은 지상장비본부가 49.4%로 가장 높게 나타나고 있다. 가입해서 활동한 경험이 있는 경우를 살펴보면 지상장비(81.9%), 공기·FA(79.8%), 업·관·연(77.6%) 순으로 높게 나타났고 철차·중전기(62.8%)가 가장 낮게 나타났다.

<표 2-44> 사업본부별 동창회 활동 경험

	가입안함	가입했으나 활동 별로 안함	가입해서 열심히 활동	이런 모임이 없었음	계
중기	40(18.8)	77(36.2)	68(31.9)	28(13.2)	213
산차	43(18.3)	76(32.3)	81(34.5)	35(14.9)	235
소재	28(16.3)	76(44.2)	43(25.0)	25(14.5)	172
엔진	31(15.0)	72(34.8)	79(38.2)	25(12.1)	207
철차·중전기	93(23.9)	133(34.1)	112(28.7)	52(13.3)	390
영업본부	9(12.9)	25(35.7)	25(35.7)	11(15.7)	70
공기·FA	16(11.2)	58(40.6)	56(39.2)	13(9.1)	143
지상장비	8(9.6)	27(32.5)	41(49.4)	7(8.4)	83
항공	34(12.6)	101(37.6)	101(37.6)	33(12.3)	269
업·관·연	11(13.8)	29(36.3)	33(41.3)	7(8.8)	80
전체	313(16.8)	674(36.2)	639(34.3)	236(12.7)	1862

Chi-Square = 50.997, p = 0.003

○ 향우회의 경우에도 ‘가입해서 열심히 활동’하는 비율이 33.3%로 무척 높게 나타나고 있다. 사업본부별로 살펴보면 향우회에 ‘가입해서 열심히 활동’하는 비율은 중기와 지상장비가 각각 41.7%, 41.2%로 가장 높게 나타났다. 가입해서 활동한 경험이 있는 경우를 보면 중기(73.6%), 지상장비(73%), 항공(71.6%), 공기·FA(70.0%) 순으로 높게 나타났으며 엔진(49.5%)이 가장 낮게 나타났다.

<표 2-45> 사업본부별 향우회 활동 경험

	가입안함	가입했으나 활동 별로 안함	가입해서 열심히 활동	이런 모임이 없었음	계
중기	40(18.5)	69(31.9)	90(41.7)	17(7.9)	216
산차	70(29.8)	58(24.7)	82(34.9)	25(10.6)	235
소재	35(20.5)	55(32.2)	48(28.1)	33(19.3)	171
엔진	54(26.5)	47(23.0)	54(26.5)	49(24.0)	204
철차·중전기	97(24.9)	143(36.7)	119(30.5)	31(7.9)	390
영업본부	20(29.0)	22(31.9)	14(20.3)	13(18.8)	69
공기·FA	22(15.4)	47(32.9)	53(37.1)	21(14.7)	143
지상장비	10(11.8)	27(31.8)	35(41.2)	13(15.3)	85
항공	45(16.6)	94(34.7)	100(36.9)	32(11.8)	271
업·관·연	24(30.4)	16(20.3)	25(31.7)	14(17.7)	79
전체	417(22.4)	578(31.0)	620(33.3)	248(13.3)	1863

Chi-Square = 97.895, p = 0.000

3. 장래희망

○ 조합원들은 장래희망으로 ‘독립적인 사업’(43.6%)을 가장 많이 꼽았다. 반면 회사내에서 실현될 수 있는 ‘회사 관리자’와 ‘전문기술인’은 각각 1.1%와 16.8%로 낮게 나타나고 있다. 이것은 조합원들이 현재 몸담고 있는 회사를 ‘자아실현의 장’으로 생각하지 않고 있으며 대우중공업을 자신의 ‘평생직장’으로 생각하고 있지 않음을 의미한다. 특히 ‘회사의 관리자’에 대한 응답이 낮게 나타나는 것은 승진이 제한되어 있는 현실적 조건을 반영하는 것이라 볼 수 있다.

<표 2-46> 장래 희망

회사의 관리자	전문기술인	독립적인 사업	뚜렷한 계획이 없다	기타	계
22(1.1)	322(16.8)	837(43.6)	569(29.7)	168(8.8)	1918

○ 조합원들의 장래희망을 연령별로 살펴보면 ‘회사의 관리자’는 40대 이상에서 많이 나왔고, ‘전문기술인’은 30대 후반에서 21.1%로 응답이 가장 많았다. ‘독립적인 사업’은 연령이 낮을수록 많이 응답해서 젊은 노동자일수록 노동자로서의 삶에 만족하지 못하고 있음을 보여준다.

○ 사업본부별로 살펴보면 ‘회사의 관리자’를 희망한 조합원은 업·관·연, 지상장비, 철차·중전기에서 많았고, ‘전문기술인’은 영업본부와 지상장비에서 많았다. ‘독립적인 사업’에 대한 응답은 위에서 살펴본 ‘자발적인 이직 가능성’이 높았던 산차, 엔진, 영업본부, 항공 등에서 많이 나왔다.

<표 2-47> 연령별 장래 희망

	회사의 관리자	전문 기술인	독립적인 사업	뚜렷한 계획이 없다	기타	계
30대 미만	2(1.5)	23(17.3)	71(53.4)	27(20.3)	10(7.5)	133
30-34세	3(0.7)	72(16.4)	225(51.1)	112(25.5)	28(6.4)	438
35-39세	0(0.0)	121(21.1)	243(42.4)	159(27.8)	50(8.7)	576
40세 이상	17(2.2)	106(13.7)	298(38.6)	271(35.1)	80(10.4)	776

Chi-Square = 59.405, p = 0.000

<표 2-48> 사업본부별 장래 희망

	회사의 관리자	전문 기술인	독립적인 사업	뚜렷한 계획이 없다	기타	계
중기	2(0.9)	27(12.2)	98(44.3)	68(30.8)	26(11.8)	221
산차	1(0.4)	32(13.7)	122(52.1)	61(26.1)	18(7.7)	234
소재	2(1.2)	31(18.0)	64(37.2)	63(36.6)	12(7.0)	172
엔진	0(0.0)	26(12.7)	105(51.2)	54(26.3)	20(9.8)	205
철차·중전기	8(2.1)	66(17.1)	161(41.6)	127(32.8)	25(6.5)	387
영업본부	0(0.0)	21(29.6)	35(49.3)	10(14.1)	5(7.0)	71
공기·FA	2(1.4)	27(18.9)	47(32.9)	45(31.5)	22(15.4)	143
지상장비	2(2.3)	20(23.3)	34(39.5)	23(26.7)	7(8.1)	86
항공	2(0.7)	44(16.2)	128(47.2)	76(28.0)	21(7.8)	271
업·관·연	2(2.4)	15(18.3)	30(36.6)	29(35.4)	6(7.3)	82

Chi-Square = 68.205, p = 0.001

4. 정치·사회의식

1) 노동자로서의 정체성

○ 노동자로서의 정체성에 관한 조합원들의 의식은 <표 2-48>에 나타나 있다. 조합원들은 노동자로서의 자기 정체성을 뚜렷이 가지고 있으며 조합원이라는 자긍심도 비교적 높게 나타나고 있다. 그러나 사무직에 대한 동료의식은 상당히 낮게 나타나고 있다.

<표 2-49> 노동자로서의 정체성

	응답점수
나는 노동자다	8.80
개인의 이익보다는 조합원 전체의 이익이 중요하다	6.35
내가 조합원이라는 사실이 자랑스럽다	4.40
사무직도 나의 동료이다	1.47

○ 노동자로서의 자기정체성은 20대와 30대 전반이 30대 후반과 40대 이상보다 뚜렷하게 가지고 있고 직책별로는 모두 높은 의식을 보이지만 직공장보다는 평노동자가 높은 의식을 가지고 있다.

<표 2-50> 연령별 노동자의식: 나는 노동자다

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
연령	30세 미만	9.30	129	F = 4.52 p = 0.0036
	30-34세	9.14	424	
	40세 이상	8.69	715	
	35-39세	8.61	563	
직책	평노동자	8.85	1776	F = 7.04 p = 0.0080
	직공장	7.82	55	

○ 사무직에 대한 동료의식은 직공장이 평노동자보다 높고, 조합간부가 평노동자보다는 조금 높다. 사업본부별로 보면 영업본부를 제외하고는 전반적으로 낮으며 산차(0.02), 중기(0.89)는 가장 낮은 동료의식을 나타내고 있다. 담당업무별로 보면 도장(-0.51), 가공(0.54), 조립(1.05)이 특히 낮은 동료의식을 나타낸다.

<표 2-51> 사무직에 대한 동료의식

구분		응답점수	응답자수	검정통계량
직책	직공장	3.45	55	F = 5.33 p = 0.0211
	평노동자	1.39	1775	
노조 직책	조합간부	2.14	465	F = 6.89 p = 0.0087
	평조합원	1.22	1365	
본부	영업본부	4.50	70	F = 3.91 p = 0.0001
	업·관·연	2.91	79	
	공기·FA	2.17	143	
	지상장비	2.06	85	
	항공	1.67	264	
	소재	1.64	165	
	철차·중전기	1.27	377	
	엔진	1.19	202	
	중기	0.89	218	
	산차	0.02	227	
담당 업무	기타	2.97	283	F = 3.79 p = 0.0002
	주물	2.05	61	
	설비보전	1.94	121	
	자재보급관리	1.83	104	
	검사	1.61	199	
	용접	1.57	127	
	조립	1.05	618	
	가공	0.54	248	
	도장	-0.51	69	

○ 사무직에 대한 동료의식이 낮기 때문에 조합원들의 40.6%는 사원(사무직)의 노조가입에 대해 반대하고 있는 것이다. 그리고 사무직의 노조가입에 찬성하는 조합원들의 경우 노조가입을 허용하는 범위에 대해 ‘대리 이하’라는 응답이 27.0%로 가장 높게 나타나고 있다.

<표 2-52> 사원(사무직)의 노조가입에 대한 의견

찬성	반대	기타	무응답	계
1607(51.4)	1271(40.6)	148(4.7)	103(3.3)	3129

자료: 대우중공업 노동조합, 「조합원 실태조사」, 1996.

<표 2-53> 사원(사무직)의 노조가입 허용범위

평사원	대리 이하	과장 이하	차장 이하	부장 이하	기타	계
387(12.4)	846(27.0)	561(17.9)	66(2.1)	148(4.8)	1121(35.8)	3129

자료: 대우중공업 노동조합, 「조합원 실태조사」, 1996.

2) 정당

○ 조합원들 중에서 지지하는 정당을 가지고 있는 비율은 28.2%로 나타났다. 그리고 투표에서 기준으로 삼는 것은 ‘인물’이 49.1%로 가장 높고 다음으로 정강정책이 30.8%이며, ‘지연이나 학연’은 1.9%로 아주 낮게 나타났다. 투표의 기준에서 ‘지연이나 학연’이 낮게 나타나는 것은 대의원이나 노조위원장의 선출기준에 대한 설문에서도 마찬가지이다. 그러나 실제 대의원이나 위원장 선거과정에서는 ‘지연이나 학연’이 큰 힘을 발휘한다고 노동조합 관계자들은 전한다. 실제로 앞에서 살펴보았듯이 조합원들은 동창회나 향우회에 가입해서 활동하는 경우가 많았다. 이것은 아직도 우리 사회에서 학연과 지연이 영향력을 발휘하고 있음을 간접적으로나마 보여주는 것이다. 그리고 그것은 각종 선거에서 특정후보자에 대한 지지로 나타나곤 한다.

○ 결국 조합원들은 선거에서 ‘지연이나 학연’에 얽매이지 말고 후보의 인물, 정책을 기준으로 판단해야 한다고 ‘당위적’으로 생각하고 있지만, 막상 투표에 임해서는 ‘지연이나 학연’에 따라 투표하는 이중적인 태도를 보이고 있는 것이다. 그리고 이러한 이중적인 태도는 국회의원선거나 대통령선거에서도 그대로 드러나고 있다.

<표 2-54> 현재 지지하는 정당 유무

있다	없다	계
541(28.2)	1379(71.8)	1920

<표 2-55> 투표에서 가장 중요한 기준

인물	정당	정강정책	지역 또는 학연	기타	계
940(49.1)	236(12.3)	590(30.8)	37(1.9)	112(5.8)	1915

3) 사회의식

○ 조합원 대다수가 ‘기업인들이 노동자의 희생으로 부를 축적했다’는 데에 동의하고 있으며 ‘기업이윤이 사회에 환원되어야 한다’고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 정부는 일반적으로 ‘기업의 이익만을 옹호한다’는 항목에 대해서도 높은 정도로 동의하고 있다. 그리고 ‘기업주와 노동자는 한 가족’이라는 데 대해서는 부정적인 응답을 하고 있다.

<표 2-56> 상대적 박탈감

	응답점수
기업인들은 노동자의 희생으로 부를 축적했다	7.04
정부는 기업인들의 이익만을 옹호한다	7.41
기업이윤은 사회에 환원되어야 한다	7.31
기업주와 노동자는 한 가족이다	-2.998

○ 조합원들은 임금이 오르면 생산비를 높여 국제경쟁력이 약화된다는 기업측의 논리에 대해 비교적 부정적으로 생각하고 있다. 그리고 노동조합의 경영참가에 대해서는 매우 긍정적으로 파악하고 있다. ‘노동자가 잘 살기 위해서는 사회가 근본적으로 바뀌어야 한다’는 항목에 대해서 조합원들은 적극적으로 동의하고 있다. 이것은 조합원들이 현존하는 사회구조가 노동자들의 이해와 요구를 제대로 수용하지 못하고 있으며 어떤 형태로든지 변화가 필요하다고 인식하고 있음을 보여주는 것이다. 한편 조합원들은 통일이 나라 발전을 위해 필요하다는 것

에 적극적으로 동의하고 있다.

<표 2-57> 주요 쟁점에 대한 의견

	응답점수
임금이 오르면 국제경쟁력이 약화된다고 생각한다	-2.01
노동조합도 경영에 참가해야 한다고 생각한다	6.71
노동자가 잘살기 위해서는 사회가 근본적으로 바뀌어야 한다고 생각한다	8.07
통일은 나라 발전을 위해 반드시 필요하다	6.13

제3장 대우중공업노동조합의 운영과 활동

제1절 노동조합 개요

1. 36년의 오랜 역사를 가진 조직

○ 대우중공업주식회사의 기원은 일제하인 1937년 6월 조선기계제작소 설립에서부터 시작된다. 노동조합은 1959년 5월 직장단위로 결성된 대한노총 조선기계노동조합이 그 시초이지만 별다른 활동을 하지 못하였으며, 1961년 12월 10일 전국금속노동조합 인천지부 조선기계분회로 재결성된 때로부터 기본적인 골격을 갖추게 되었다. 이후 조선기계분회는 회사의 변화에 따라 1963년 한국기계지부, 1976년 대우중공업지부로 이름이 바뀌어 오늘에 이르고 있다. 따라서 대우중공업노조는 동종 노조들인 대우조선, 현대중공업, 현대정공노조 등이 87, 88년에 설립된 것에 비하면 길게는 36년(1961년-1996년), 짧게는 21년(1976-1996)의 오랜 역사를 지니고 있다.

2. 조합가입: 정규생산직 중심의 오픈샐제도

○ 대우중공업노동조합 조합원의 자격 및 가입범위는 노동조합의 규약과 단체협약에 의해 규정되어 있다. 규약에 의하면 조합원 범위는 대우중공업주식회사에 근무하는 종사자 가운데 ① 조합의 선언·강령에 찬동하는 자, ② 수습기간이 끝난 ‘전사원’을 대상으로 하고 ③ 노동관계법이 규정한 사용자의 범위에 속하는 자는 제외되어 있다. 노동자의 조합 가입과 탈퇴는 노동자 개인의 자유의사에 의하여 조합이 정한 가입 또는 탈퇴원서를 제출함으로써 확정되는 전형적인 ‘오픈샐’ 형태이다. 따라서 규약이 정한 조합 가입은 사용자의 범위에 속하지 않는 노동자로서 사무관리직이든 생산직이든 관계없이 노동자 본인이 원하면 누구나 언제든지 가능하다.

○ 한편 단체협약에서는 수습기술사원과 임원 승용차 기사를 제외한 사람 가운데 조합에 가입한 기술사원을 조합원으로 규정하고 있다. 이처럼 규약과 단체협약에 규정된 조합원은 정규직 사원에 한정되고 일용노동자나 임시직 노동자 및 사내 하청근로자는 배제되어 있다. 다만 단체협약에서는 사실상 수습기간이 끝난 생산직 사원으로 한정하고 있음으로써 규약보다는 좁게 다루고 있다. 96년 말 현재 조합원은 수습기간이 끝난 생산직 기술사원에 한정되어

있다. 전체사원 중 노동조합원이 차지하는 비중은 51% 정도이며 생산기술직을 기준으로 할 경우 조직률은 거의 100%에 가깝다.

3. 조합원의 권리와 의무

○ 조합원은 ① 조합운영에 균등하게 참여할 권리 ② 발언권, 결의권, 선거권, 피선거권 ③ 조합이 주관하는 각종사업의 특전을 받을 권리 ④ 직접 선출한 임원, 간부 및 대의원에 대해 탄핵할 권리 ⑤ 조합내의 언론과 집회의 자유를 행사할 권리 등을 규약에 의해 보장받고 있다. 또한 조합원은 회사로부터 해고되었거나 노동조합의 규약절차에 따라 제명되었다고 하더라도 이들 조치에 불복하여 법원, 노동위원회, 관련 행정관청 또는 노조 위원장에게 구제를 신청할 경우에는 확정 판결이 날 때까지 조합원 자격과 제반 활동이 보장되며 조합 공식기구의 결정사항을 수행하다 신분 또는 재산상의 불이익을 당할 경우에는 대의원대회 결의에 따라 신분이 보장되고 피해를 보상받을 수 있다.

○ 조합원은 선언·강령의 실천과 규약 및 노사간에 체결한 제규정의 준수, 각급 기관의 결의사항 준수, 조합비 및 결의된 각종 부과금의 납부, 조합활동에 필요한 기밀엄수, 조합활동에의 참여·협력, 조합발전에 노력, 정하여진 각급 기관에의 출석, 의견개진 및 투표 참가 등의 의무를 지고 있다. 조합비는 기본급의 1/100이지만 정당한 조합활동으로 구속·해고·정직되는 조합원이 생길 경우 1인 발생시마다 기본급의 5/10,000가 추가된다.

4. 조직규모와 구조

○ 대우중공업노동조합은 인천공장 조직을 본부조합으로 하여 창원, 안양, 안산 등지의 3개 지부로 구성되어 있다. 조합원수는 1992년의 4,981명에서 매년 감소하여 1996년 말 현재 4,472명에 이르고 있다. 공장별로 보면 창원, 안양공장은 증가추세를 보이고 있으며 인천, 안산공장은 감소추세에 있다. 특히 안산공장은 1992년의 841명에서 1996년의 363명으로 급격히 줄어들었다.

<표 3-1> 연도별 조합원 변동상황(1993-1996)

연도별	인천	창원	안양	안산	합계	증감
1992	1,993	1,314	804	841	4,981	- 92
1993	1,908	1,319	820	826	4,873	-108
1994	1,889	1,306	906	518	4,619	-254
1995	1,864	1,325	884	397	4,470	-149
1996	1,848	1,352	909	363	4,472	+ 2

주: 1) 1992년은 5월말 현재임.
 2) 안산은 1992-95년까지는 영등포이었음.

○ 노조 대의원 및 간부 수는 <표 3-2>에서 보는 바와 같이 총250명이며 전임자는 96년 말 현재 모두 21명이다. 이를 조직별로 보면 인천 본조 11명(위원장, 부위원장 3명, 사무국장, 기획실장, 조직실장, 홍보실장, 산안실장, 후생복지실장, 조사통계부장), 창원지부 5명(지부장, 수석부지부장, 사무장, 홍보실장, 후생복지실장), 안양지부 3명(지부장, 수석부지부장, 사무장), 안산지부 2명(지부장, 사무장)이다.

<표 3-2> 노조 간부 분포(1996년 말 현재)

	연인원					총인원				
	인천	창원	안양	안산	소계	인천	창원	안양	안산	소계
대의원	37	26	18	8	89	37	26	18	8	89
본조운영위원	12	7	6	4	29	12	7	6	4	29
지부운영위원	?	10	8	?	8	?	6	4	?	8
확대간부회의	73	68	50	?	24	-	9	2	?	26
본조의장단	5	1	1	1	80	5	1	1	1	80
지부의장단	-	12	6	6	5	5	11	5	5	5
상무집행위원	23	23	24	10	7	23	23	24	10	7
본조회계감사위원	2	1	1	1		2	1	1	1	
지부회계감사위원	-	3	2	2		-	3	2	2	

주: 1) 연인원은 규약상 규정된 인원수이며 총인원은 각 기관별로 중복된 인원수를 제외한 수치임.
 2) 확대 간부회의 및 지부의장단에는 지부의 지도위원 및 고문을 포함.

5. 대노협·민주노총의 중심노조

○ 1961년 설립이후 대우중공업노조는 줄곧 한국노총 산하 전국금속노동조합연맹(금속노련) 소속 조직이었으며 1996년 6월 13일 임시조합원총회에서 규약을 개정하여 한국노총을 탈퇴하고 정식으로 민주노총 산하 전국민주금속노동조합연맹에 가입하였다. 이러한 조직적 변화는 이미 1987년 노동자 대투쟁 이후 민주노조진영이 형성되면서 일어나기 시작하였다. 대우중공업노동조합은 1988년 8월 초 40일간의 파업투쟁을 전개하고 종래의 위원장 선출을 간선제에서 직선제로 바꿈으로서 노조 민주화의 발걸음을 내딛기 시작하였고 13대 집행부(위원장 전재환)가 들어선 1993년에는 대우그룹노동조합협의회(대노협)에 참여함과 함께 전국노동조합대표자회의(전노대) 활동에 결합함으로써 민주노조진영과의 교류와 연대를 확대하였다.

○ 이러한 변화는 1994년 노·경총합의를 계기로 대노협이 한국노총 탈퇴를 결의함에 따라 더욱 촉진되었고 1996년 6월에는 한국노총에 대한 조합비 납부를 거부함으로써 한국노총과의 관계를 단절하고 마침내 임시총회 결의를 통해 민주노총의 일원이 되기에 이르렀다. 그 동안 대우중공업노조는 위원장이 1994년 대노협 수석부의장, 1995년 의장을 역임하고 1996년 11월에는 민주금속연맹 인천지부 의장에 선출되어 오늘에 이르고 있다.

6. 단체협약상의 노조활동보장 내용

○ 노동조합활동과 관련하여 단체협약에 규정된 조항은 조합의 지위, 조합활동의 보장, 조합원교육, 전임자 인정, 사무실 및 비품의 제공, 홍보활동, 자료제공 의무, 조합비 등 부과금 공제인도 등이다.

① 단체협약은 조합이 조합원을 대표하는 유일한 교섭단체이며 조합의 의견과 상반되는 어떠한 개인이나 단체의 의견도 인정하지 아니한다고 규정함으로써 조합원의 대표조직으로 배타적인 활동을 한다는 것을 밝히고 있다. 다만 단체교섭권의 위임은 노동관계법에 따르는 것으로 하고 있다.

② 조합활동은 근무시간외에 행하는 것을 원칙으로 하며 근무시간 중에 조합활동을 할 필요가 있는 경우에는 대부분 사전협의를 거치도록 규정하고 있다. 즉 부득이하게 근무시간 중에 조합활동을 하고자 할 때는 사전에 회사와 협의해야 하며 다만 노사협의회, 단체교섭 주요 결과에 대한 설명을 위해 근무시간 중에 공식회의를 할 수 있도록 조합이 요청할 경우 회사는 협조하도록 하고 있다. 또한 정기총회, 정기 또는 임시대의원대회, 확대간부회의, 운영위원회, 상무집행위원회, 임원 및 대의원 선거, 감사 및 선거관리위원 활동, 상급단체회의 및 정당

한 교육 등은 회사와 사전협의를 거쳐 활동을 보장한다고 규정하고 있다.

③ 회사는 노사간 협의에 의해 결정된 일정 수의 조합 전임자를 인정하고 전임자의 신분 등의 처우는 일반조합원과 동일하게 하며 전임기간은 근속년수로 인정한다. 전임이 해제되면 곧바로 원직에 복귀하며 원직이 없어졌을 경우에는 원직과 동등한 직 또는 유사한 직에 복귀 시키며 규약과 노동관계법에 규정한 적법한 상급단체의 전임 임직원으로 취임할 경우 조합의 전임자와 같은 조건으로 이를 인정한다.

④ 조합간부가 조합업무로 국내출장을 갈 경우 회사와 사전협의하고 업무에 지장이 없는 범위 내에서 회사는 적극 협조하도록 하고 있으며 조합원이 조합업무로 국내출장을 갈 경우 회사가 그 업무가 정당하다고 인정하면 회사 사무출장과 동일하게 취급하고 출장비도 회사 여비규정에 따라 지급한다.

⑤ 회사는 조합운영에 필요한 사무실 및 비품을 제공하고 노조가 요구한 자료를 제출할 의무(단 자료의 사외유출은 회사의 승인 하에 가능)를 지며 조합비 등 부과금을 일괄 공제하여 노조에 인도한다.

⑥ 조합원 교육은 교육인원, 교육일시, 교육내용에 대한 사전노사협의를 조건으로 연간 4시간씩 보장되어 있다. 또한 기술사원 신규채용자의 교육시 노조현황, 노조 역할 등에 관하여 4시간 교육할 수 있으며 97년부터는 노조 확대간부교육을 연간 3일(토요일 포함) 노사합동으로 실시할 수 있게 되었다.

7. 투쟁경험

○ 1987년 이전에는 1984년 중식거부투쟁, 1985년 노조민주화를 위한 1일 철야농성 등의 경험이 있었다.

○ 투쟁의 열기는 1988년 8월초 전국적인 노동자대투쟁의 격류 속에서 임금인상을 내걸고 40일간 전개된 파업으로 연결되었다. 이 파업에는 4개 공장 전체 노동자가 참여하였으며 이 투쟁을 계기로 임원의 직선제가 도입되었다. 그러나 89년 이후 자본과 권력의 노동조합운동에 대한 탄압공세가 격화되면서 대우중공업노조의 투쟁도 수그러들었고 노사관계는 회사측에 따르면 ‘안정기’로 접어들었다.

○ 노조의 투쟁력은 1995년 임금인상 요구관철을 위한 부분파업으로 부활하였으며 1996년

2일간의 총파업으로까지 발전하였다. 95-96년의 투쟁은 조합원 전체의 참여 속에 교섭결과에 대한 조합원 찬반투표라는 민주적 제도를 확립하는 성과를 올렸다.

○ 1996년 말 신한국당의 노동악법 날치기 국회통과에 항의하여 하달된 민주노총의 투쟁지침에 따라 96.12/26-97.2.28에 전면파업, 부분파업, 시한부파업 등을 감행하였으며 사내외의 각종 집회의 주최와 참가, 가두선전전 등을 적극적으로 전개하였다

제2절 조직체계와 운영

1. 본조와 지부

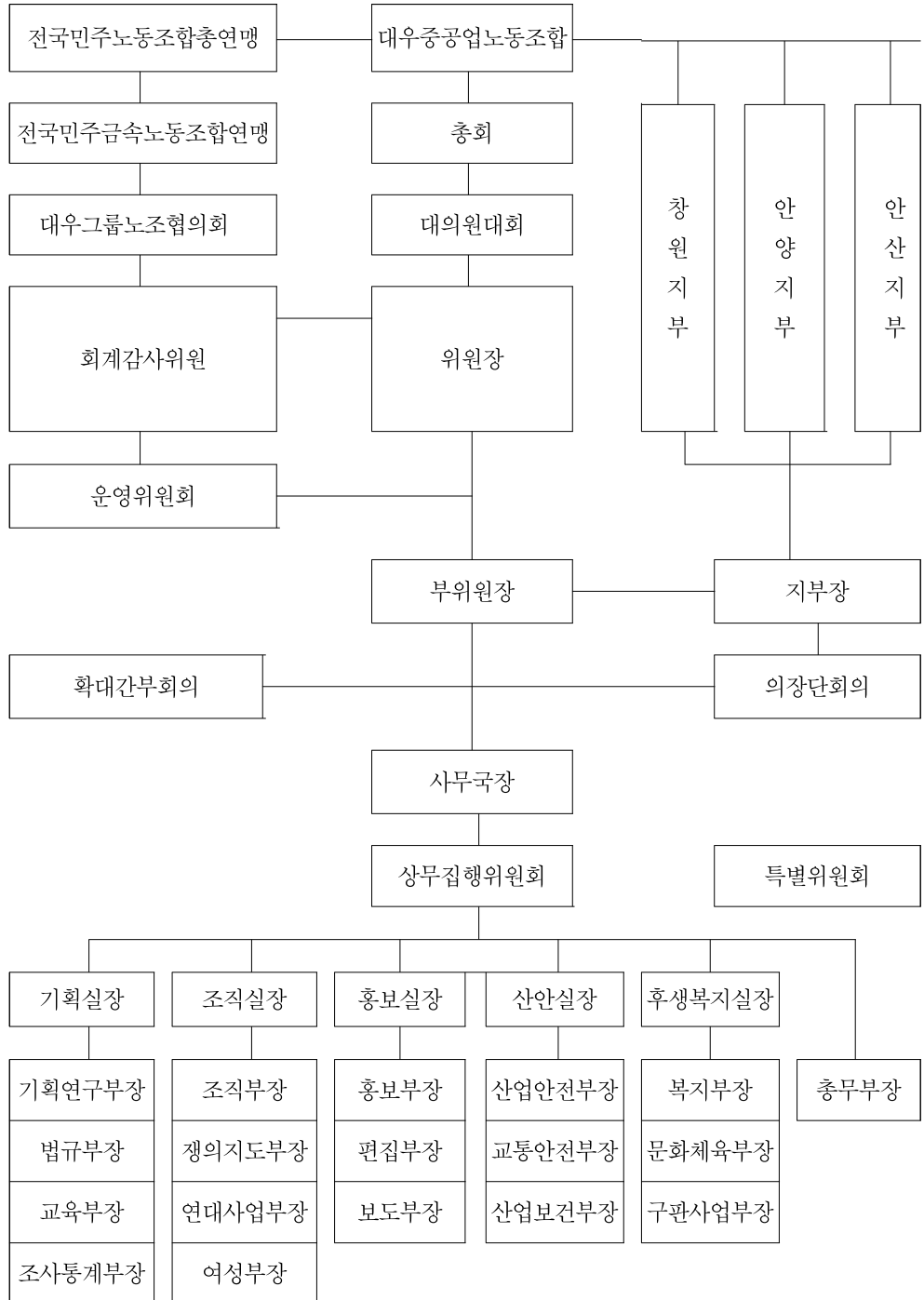
○ 1996년 현재 대우중공업노조는 인천공장조직을 본부조합(본조)으로 하고 안양, 안산, 창원 의 각 공장조직을 지부로 두고 있다. 모든 기본적인 주요활동은 본조 중심으로 이루어지지만 “조합은 규약범위 내에서의 지부의 자율적인 운영을 최대한 보장하며 운영에 대하여 적극 지원”(제73조)하도록 규정되어 있다. 따라서 지부는 규약에 정한 임무와 본조에 대한 의무이행을 제외하고는 선거, 회의, 재정집행, 일상활동 등 대부분의 활동을 자율적으로 행할 수 있다.

○ 지부의 임무는 ① 사업계획에 의거한 사업 및 예산의 집행 ② 조합의 지시 및 위임사항 이행 ③ 후생복지기구의 운영 관리 ④ 지부조합원 이동사항 및 제반상황 파악 ⑤ 고충상담 및 처리 ⑥ 조직강화 및 관리 ⑦ 노사관계 유지·개선활동 ⑧ 지부에서 필요한 사업 및 활동 ⑨ 기타 필요한 조사자료 및 문제 발굴, 개선활동 등으로 규정되어 있다.

○ 지부의 본조에 대한 의무사항으로는 ① 활동사항 및 수지결산 보고(1분기에 1회) ② 후생복지기구의 운영상황 보고 ③ 조직보고 ④ 기타 본조에서 필요로 하는 사항 및 업무와 관련된 사항보고 등이 규정되어 있으며(규약 제75조) 대의원대회에 부의할 안건과 그 설명을 명기하여 본부조합이 지정한 날까지 제출해야 한다(규약 제28조). 또한 매월 재정집행상황을 집계하여 매월 본조에 보고할 의무(회계규정 제34조)도 지고 있다.

○ 조합비는 본조에 일괄 납부하고 그 가운데 각 지부 조합원수를 기준으로 70%를 지부에 영달하고 있으며 지부 재정은 지부 대의원대회 결정에 따라 자율적으로 집행되고 있다. 본조 및 지부의 재정집행 결과에 대한 감사는 본조 대의원대회에서 선출된 회계감사위원(본조 2명, 지부 3명)이 행하고 있으며 각 지부의 감사는 본조 감사위원과 지부에서 선출된 회계감사위원이 행하고 있다.

<그림 3-1> 대우중공업노조의 조직체계



○ 주요 사항에 대한 의결·감사과정은 규약상 본조와 지부가 통합적으로 이루어지고 있는 것으로 보인다. 즉 <표 3-3>에서 보는 바와 같이 의결기관인 총회와 대의원대회, 운영위원회는 4개 조직이 통합하여 이루어지고 있고 비공식적인 집행기구이기는 하지만 의장단회의도 3개 지부장이 결합하고 있으며 회계감사도 본조 감사위원이 지부감사까지 병행하고 있다. 그러나 지부는 규약에 정한 바에 따라 본조에 대한 의무를 이행하는 것 이외에는 독립적으로 운영되고 있고 본조의 지부에 대한 통제권은 규약상 규정되어 있지 않다. 지부는 독자적인 총회, 대의원대회, 운영위원회, 의장단회의, 회계감사위원회를 구성, 운용하고 있으며 확대간부회의, 상무집행위원회 등도 규약상 독립적으로 규정되어 있다.

○ 이러한 현상은 지역적으로 분산되어 있는데다가 각지부별 사업장의 특성에 따른 자율적 운영을 보장함으로써 본조의 비민주적인 통제나 독선적인 운영을 견제하기 위한 장치로 볼 수 있다. 또한 가능한 한 간부 수를 늘려 배치함으로써 조직력을 확대·강화하려는 의도를 포함하고 있으며 장기간에 걸쳐 분회, 지부로 나뉘어 운영되어온 조직상의 관행이 작용한 결과일 수 있다.

<표 3-3> 규약상 본조 및 지부 기구 편제의 비교

기구	본조와 지부의 결합 내용	비 고
총회	각 사업장별 동일안건, 동일시점 개최	지부별 총회 별도 개최 가능
대의원대회	각지부 대의원 전원 참가	지부별 대의원대회 개최 가능
운영위원회	지부장, 조합원 중 선출	각 공장별로 구성 운영
확대간부회의	운영위원, 회계감사, 대의원, 본조 상집	각 공장별로 구성 운영
의장단회의	본조 임원(회계감사 제외), 지부장	각 공장별로 구성 운영
상무집행위원회		각 공장별로 구성 운영
회계감사위원회	지부출신 회계감사 참여	지부별 회계감사 구성 운영

2. 각 기관의 운영실태

○ 대우중공업노조는 조합원 총회, 대의원대회, 운영위원회, 확대간부회의, 의장단회의, 상무 집행위원회, 회계감사위원회를 두고 있으며 특별기구로서 쟁의대책위원회, 특별대책위원회를 설치, 운용하고 있다. 이 가운데 조합원총회, 대의원대회, 운영위원회, 확대간부회의 등은 의결 기구이며 의장단회의, 상무집행위원회는 집행기구, 회계감사위원회는 감사기구의 성격을 지니고 있다.

1) 총회

○ 총회는 최고 의결기관으로서 본부와 지부의 전조합원으로 구성된다. 정기총회는 매년 1회 12월중에 ① 위원장·수석부위원장·사무국장 등 임원선출 및 불신임사항 ② 총회에서 선출된 임원의 징계에 관한 사항 ③ 노동쟁의에 관한 사항 ④ 노동조합 해산 및 합병에 관한 사항 등의 의결을 위해 개최된다. 만일 이 안건이 없을 경우에는 정기총회는 개최되지 않는다. 임시총회는 위원장 또는 지부장이 필요하다고 인정할 때와 조합원 1/3이상이 목적사항을 명시하고 총회소집을 요구할 경우 위원장 또는 지부장이 소집하며 만일 위원장 또는 지부장이 고의적으로 총회소집을 회피할 경우에는 목적사항을 명시하여 조합원 1/3이상의 서명을 받은 대표자가 소집할 수 있다.

○ 총회는 조직이 4개 지역으로 분산되어 있는 관계로 4개 조직이 동일한 일시에 각 조직별로 개최하는 방식을 취하고 있다. 정기총회는 매 3년 되는 해의 12월에 임원선출을 위해 소집되었으나 전조합원이 집결하여 진행되는 것이 아니라 총회일에 선거관리위원회가 정한 절차에 따라 투표를 하는 것이 그 주된 내용이다. 임시총회는 90년 5월 1일과 96년 6월 13일 등 두 차례 열렸다. 90년의 경우는 특별한 쟁점 없이 일과시간 중 총회를 열어 현안문제에 대한 토론을 벌였으며 96년 6월 임시총회는 한국노총을 탈퇴하고 민주노총에 가입하기 위한 규약개정이 중심 안건이었다.

○ 95년과 96년에는 임금 및 단체협약의 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표를 근무시간 중에 실시함으로써 임시총회와 같은 효과를 거두기도 하였다.

○ 지부에서는 지부장선거 때 총회를 소집하고 있으며 일과시간 중 전체조합원이 집결하여 회의를 진행해 오고 있다.

2) 대의원대회

○ 대의원대회는 총회를 가름하는 의결기관으로서 정기대의원대회는 매년 1월중에 위원장이 소집하고 임시대의원대회는 위원장이 필요하다고 인정할 때와 대의원 1/3이상이 목적사항을 제시하여 소집을 요구할 때, 그리고 운영위원회 결의가 있을 때 소집된다.

○ 대의원은 각 사업장별, 부서별 단위로 조합원 50명당 1명씩 조합원의 직접·비밀·무기명투표로 선출된다.⁴⁾ 96년 말 현재 대의원수는 4개 지역 모두 합쳐서 89명이다.

○ 대의원대회의 주요기능은 ① 규약의 제정 및 개정, ② 예산심의, 수지결산, 사업보고·사업계획의 승인 ③ 총회에서 선출하는 임원 이외의 임원 선출과 탄핵, ④ 상급단체 파견대의원 및 운영위원의 선출, ⑤ 노동쟁의 발생결의, ⑥ 상급단체 가입 및 탈퇴, ⑦ 후생복지사업을 위한 특별부과금 부과, ⑧ 자산 및 기금의 설치·관리·처분, ⑨ 특별부의금의 부과 및 예산항목의 변경 승인, ⑩ 조합원 제명, ⑪ 기타 중요한 사항 등이다.

○ 본조 대의원대회는 매년 1월 정기회의와 매년 1-2회의 임시회의를 개최하고 있다. 임시 대의원대회는 노동쟁의 발생결의를 위해 소집, 개최되는 것이 보통이며 94년 이전에는 임금인상 및 단체협약체결 승인을 위해 임시대의원회를 가졌다.

○ 각 지부별로도 대의원대회가 열리고 있는데 과거에는 본조 대의원대회 전에 개최되던 것을 97년부터는 본조 대의원대회 이후로 바꾸었다. 이는 지부활동이 본조의 정책과 방침 및 사업계획 하에 이루어져야 한다는 판단에 따른 것이다. 지부 대의원대회는 지부 총회에서 선출한 지부장, 수석부지부장, 사무장 이외의 임원선출과 사업계획, 예결산 심의·의결 등을 주 임무로 하고 있다.

○ 정기대의원대회의 경우 94년에 단 하루만에 회의를 끝낸 것을 제외하고는 매년 장기간에 걸쳐 회의가 진행되는 특징을 보이고 있다. 예컨대 93년은 연5일(정회기간 2회 23일), 95년 연 3일(정회기간 1회 6일), 96년 연 6일(정회기간 2회 12일)이나 소요되고 있다.

○ 전반적으로 대의원들의 회의 참가율이 매우 높고 집행부의 상정안건에 대한 지지율도 높은 편이다. 그러나 노조활동의 기본원칙을 규정하는 규약개정에 대해 부결율이 높게 나타나고 있는 것은 회의기간이 길어진 요인으로 작용하고 있다. 특히 임단협안에 대한 조합원 찬반 투표제도에 대해 거부감을 나타낸 일이나 노총탈퇴안을 부결시킨 것은 대의원들의 민주노조에 대한 인식이 확산되어 있지 않았을 뿐 아니라 한국노총 지향세력의 완강한 반대 노력이 작용한 결과인 것으로 보인다.

4) 대의원 선출은 사업장별, 부서별 단위로 조합원 50명당 1명씩 선출하나 어떤 부서 조합원수가 50명을 넘을 경우 초과된 조합원수 26명일 경우 1명을 추가로 선출한다. 또한 초과된 조합원수가 26명 미만일 경우에는 부서와 과를 병합하여 배정할 수 있다.

<표 3-4> 정기대의원대회 안전별 투표상황

연도별	안전별	대의원수	참가지수	찬성율
1993	회순변경	106	104	79(76.0)
	회계감사선출		103	96(93.2)
	임원선출		103	77(74.8)
	규약개정①		105	96(91.4)
	규약개정②		105	62(59.0) 부결
	규약개정③		100	91(91.0)
	운영위원선출		105	100(95.2)
1994	예산안(의무금)	95	94	52(55.3)
	운영위원선출		95	87(91.6)
1995	규약개정④	92	92	25(27.2) 부결
	규약개정⑤		92	61(66.3) 부결
	규약개정⑥		92	76(82.6)
	규약개정⑦		92	45(48.9) 부결
	사업계획		92	64(69.5)
	운영위원선출		91	84(92.3)
1996	임원선출	89	86	78(90.7)
	회계감사선출		86	71(82.6)
96 임시대회	규약개정⑧	87	72	55(76.4)

주: 1) 임원선출은 복수 당선자 득표수를 단순평균한 것임.

- 2) 규약개정안은 ① 운영위원수 증가, ② 지부운영비 비율, ③ 입단협안 체결권 제외한 기구개편 등,
④ 노총탈퇴, ⑤ 조직체계 변경, ⑥ 홍보실 명칭변경, ⑦ 총회 찬반투표, ⑧ 임원선거.

3) 운영위원회·확대근부회의·의정단회의

○ 운영위원회는 의장단(위원장, 부위원장, 각지부장, 사무국장)과 대의원대회에서 인준한 21명의 위원으로 구성되며 임기는 의장단을 제외하고 1년이다. 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때와 운영위원 1/3이상이 목적사항을 명기한 요청서를 제출할 경우 5일 이내에 소집해야 한다.

- 운영위원회의 기능은 ① 단체교섭안전 상정·심의 ② 대의원대회 상정안전 심의 ③ 임

시대의원대회 소집요청 ④ 추경예산 및 예비비 변경 승인 ⑤ 산하기구의 병합·분할·폐지 및 명칭의 개정 인준 ⑥ 상벌에 관한 사항 ⑦ 노동쟁의에 관한 사항 ⑧ 대의원대회의 위임사항 처리 ⑨ 각종위원회 위원 선출 ⑩ 기타 주요한 사항 등이다.

○ 93년-96년 사이 운영위원회는 모두 6차례 열렸으며 임금인상 및 단체협약 요구안 심의와 교섭위원 선출이 주된 내용이었다.

○ 확대간부회의는 조합의 민주적 운영을 도모하고 노조의 당면한 중요 과제 및 문제점을 신속하게 처리하기 위해 설치된 기구로서 임원(위원장, 부위원장, 지부장, 회계감사, 사무국장), 운영위원, 상무집행위원, 대의원으로 구성되며 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

○ 기능은 ① 전체 조합원과 관련한 문제발생시의 대책수립 및 방침결정, ② 부당노동행위에 관한 대책수립, ③ 쟁의에 관한 사항, ④ 특별기금 부과에 관한 사항, ⑤ 당면 노동정세에 관한 검토 및 대책수립, ⑥ 기타 노사간에 긴박하고 주요한 문제 등을 의결, 처리하는 것이다.

○ 확대간부회의는 본조 및 지부의 모든 간부, 대의원들을 구성원으로 하고 있어 조직 전체의 확대간부회의는 현실적으로 어렵다. 이 때문에 실제로는 지부별로 확대간부회의를 두어 운영하고 있다.

○ 인천 본조의 확대간부회의는 93-96년 사이 73회가 열렸으며 그 가운데 임단협 교섭기간 중에 열린 것이 전체의 71.2%인 52회를 기록하고 있다. 이는 확대간부회의가 대의원대회에서 결정된 사업계획 이외에 일상적으로 발생하는 주요문제에 대해 조합원 의견을 최대한 수렴시킬 수 있는 기구의 성격을 지니고 있기 때문이다.

○ 의장단회의는 규약상의 공식적인 기구는 아니며 규약 제32조(운영위원회 구성 및 소집)에 규정된 의장단(위원장, 부위원장, 지부장, 사무국장)에 근거를 두고 구성 운용하고 있다. 그 럽에도 불구하고 의장단회의는 93-96년간 50회로서 확대간부회의에 버금가는 높은 비중을 차지하고 있으며 예산상에 회의운영비까지 계상되어 있다. 의장단회의는 임금인상 및 단체협약 교섭전략 수립, 총회 또는 대의원대회 준비계획, 사업계획 수립 및 사업평가, 주요 일상활동, 각종행사, 노동법개정투쟁 등 본조와 지부의 기본적인고 공통된 사업과 관련된 사항들을 협의·결정하고 있음으로써 실질적인 최고집행기관의 성격을 나타내고 있다. 이처럼 비공식기구인 의장단회의가 중시되는 것은 실제의 운영이 본조 및 지부별로 이루어지고 있는 관계로 사전에 의견을 조율하고 점검할 필요성이 있기 때문으로 보인다.

4) 상무집행위원회와 회계감사위원회

○ 상무집행위원회는 의장단과 상무집행위원으로 구성되며 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때 또는 상무집행위원 1/3이상의 요구에 의해 위원장이 소집한다. 상무집행위원은 조합원 중에서 위원장이 임명하며 규약에 정한 각 실·부서의 집행책임을 맡는다. 본조의 집행기구는 5실(기획연구실, 산업안전보건실, 홍보실, 조직실, 후생복지실) 1부(총무부)와 5실 산하에 17개의 부서를 배치하고 있으며 지부 역시 유사한 체제를 갖추고 있다. 다만 안산지부 만은 ‘실’ 체제가 아니라 부서로만 편성되어 있다.

<표 3-5> 연도별, 월별, 기구별 회의운영추이

	운영위원회				확대간부회의				의장단회의				상무집행위원회			
	93	94	95	96	93	94	95	96	93	94	95	96	93	94	95	96
1월	-	-	-	-	-	1	-	-	1	3	-	2	4	4	2	4
2	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	2	4	4	3	2
3	-	-	-	-	-	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3
4	-	-	1	1	1	2	2	3	-	1	2	1	3	3	2	1
5	-	1	-	-	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
6	1	-	1	-	2	2	1	1	-	-	-	-	4	2	1	2
7	-	-	-	-	1	3	3	1	-	-	-	2	3	1	2	-
8	-	-	-	-	1	-	4	-	1	-	-	2	3	2	1	2
9	1	-	-	-	3	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1
10	-	-	-	-	2	4	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2
11	-	-	-	-	2	2	1	2	-	1	-	1	4	2	2	2
12	-	-	-	-	4	-	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1
계	2	1	2	1	19	23	19	12	10	13	8	19	39	26	22	21

○ 본조의 경우 93-96년간 상무집행위원회 회의는 총 108회로써 대략 2주에 1회 꼴로 회의를 갖고 있으며 그중 67회가 임단투시기인 상반기에 분포되어 있다. 임금인상과 단체협약 교섭이 1년 내내 이루어 졌던 93년을 제외하면 총69회 가운데 46회가 임단투시기에 열렸던 점에 비추어 다른 회의와 마찬가지로 임단투시기에 집중되고 있다는 특징을 보이고 있다.

○ 본조의 집행기구는 본조 작업장의 특성과 본조의 임무에 맞추어 편성된 것으로 보인다.

또한 지부의 집행체계는 의견상 본조와 유사한 편제로 구성되어 있다. 그러나 각 집행기구의 기능이 구체적으로 규약에 명시되어 있지 않다. 또한 지부별로는 본조에 없는 부서가 있으며 (예컨대 창원지부의 섭외부, 청년대책부, 안양지부의 장년, 지도, 교통, 지원, 주택 등) 그 기능이 애매한 부서도 있다. 이는 조합원 내부에 가능한 한 광범하고 다양하게 간부를 배치함으로써 조직력을 강화하려는 것으로 볼 수 있다.

○ 인천본조 상집 전임간부의 경우 인천공장의 업무와 함께 지부업무까지도 포괄해야 함으로써 이중적인 부담을 안고 있다. 이것은 본조와 지부의 기능이 구분되지 않은 데서 나타나는 문제이지만 인천 본조간부들의 업무를 과중하게 하여 피로를 가중시키고 창의력이나 활동성을 저해할 소지를 안고 있다.

○ 회계감사위원회는 대의원대회에서 선출된 5명의 회계감사위원으로 구성하며 조합의 업무 및 재정집행사항(일반회계 특별회계의 집행사항 및 결산, 재정관리, 재산처분)에 대해 최소한 1년에 2회 감사를 실시하고 그 결과를 대의원대회에 보고한다.

5) 특별위원회

○ 쟁의대책위원회는 노동쟁의 발생이 예상되거나 또는 발생하였을 때 위원장 또는 지부장이 확대간부회의의 결의에 따라 구성하며, 각 공장별 조직의 상집·대의원·평조합원이 그 구성원이 된다. 쟁의대책위원회는 쟁의에 관한 구체적인 진행 및 계획수립, 쟁의대책위원회 산하기구 설치 및 위원 구성, 쟁의기금 사용에 대한 관리 및 지도, 기타 쟁의에 관한 중요한 사항 수행 등의 기능을 가지며 쟁의의 종료와 함께 자동 해체된다.

○ 쟁의대책위원회는 임단투시기에 ‘임금인상·단체협약대책위원회’(임단대위)라는 이름으로 대책위원장과 임단대위 지도부 산하에 4개 지역 임단대위로 구성되어 활동하고 있다. 임단대위에는 대의원과 모든 간부가 임무별로 배치되며 모든 활동은 임단대위에 집중된다.

○ 기타 특별위원회는 특별한 사안이 발생하였을 때 위원장 또는 지부장이 확대간부회의의 결의를 거쳐 구성, 운용한다.

○ 이밖에 규약에 의해 임원 및 대의원선거를 관리하기 위한 선거관리위원회가 구성되어 있다.

6) 선거의 운용

○ 노조의 선거는 직접선거와 간접선거가 병행되고 있다. 규약상 조합원이 참가하는 직접선거는 총회에서 임원선거(위원장, 수석부위원장, 사무국장 등 런닝 메이트제)와 지부단위에서의 대의원선거 및 지부임원(지부장, 수석부지부장, 사무장 등 런닝 메이트제)선거이다. 간접선거는 본조와 지부의 대의원대회에서 행해지는 선거제도로서, 이를 통해 총회에서 선출되는 부위원장 이외의 부위원장, 운영위원, 회계감사위원, 상급단체 파견 대의원 등을 선출한다.

○ 이밖에 조합원이 직접 참가하는 투표에는 쟁의행위 가부투표와 단체교섭 결과에 대한 인준투표가 있으며 96년 11월 노사관계개혁위원회의 노동법 개정안에 대한 찬반투표와 96년 말 노동법개정 반대 파업 가부투표가 행해졌다.

○ 대의원대회에서는 규약개정, 총회에서 선출된 임원 이외의 임원선출과 안전별 투표 및 노동쟁의 발생결의를 위한 투표 등이 있으며 운영위원회에서도 투표가 행해지는 경우도 있다.

○ 조합원은 누구든지 규약에 정한 자격상의 하자가 없는 한, 자유로이 입후보할 수 있으며 모든 선거는 구성원의 직접·비밀·무기명투표를 원칙으로 하고 있다.

○ 총회에서의 임원선출과 대의원선출의 절차규정과 선거관리를 위해 선거관리규정이 마련되어 있다. 선거관리위원회는 중앙선거관리위원회와 그 산하의 지부선거관리위원회로 구성되며 선거관리위원은 상무집행위원회 의결에 따라 위원장이 임명한다. 본조 및 지부의 임원, 운영위원 및 부서장은 각급 선거관리위원이 될 수 없으며 위원의 임기는 1년이다.

○ 선거관리위원회는 선거일 공고 이후 선거인 명부작성과 명부열람, 후보등록 및 공고, 선거공보의 발행, 후보 유세·홍보의 통제 및 관리, 투개표 관리, 당선공고 등 제반 선거업무를 시행한다.

○ 어떠한 경우든 당선은 재적인원 과반수 투표에 참석인원 과반수의 지지를 획득해야 하며 단일 입후보의 경우에도 무투표 당선은 인정되지 않는다. 위원장 선거에 있어서는 1차 투표에서 과반수를 획득하지 못할 경우 다수 득표자 2명에 대하여 결선투표를 실시한다.

○ 92년과 95년 임원 선거에서 조합원의 투표율은 97.2%, 95.4%로 매우 높게 나타나고 있으며 지부의 경우도 유사하다. 또한 당선자 득표율은 두번 다 과반수를 조금 넘는 수준으로 선거가 매우 치열하게 전개되었음을 나타내고 있다.

<표 3-6> 임원 직선제 선거상황(위원장, 수석부위원장, 사무국장)

연도별	후보자수	조합원수	투표자수	당선자 득표율(%)
1992. 12	2	4,939	4,799(97.2%)	53.01
1995. 12	3	4,498	4,293(95.4%)	51.18

○ 대의원선거의 경우 1988년까지는 대부분의 선거구에서 경선이 이루어졌으나 그 이후 점차 경선이 감소하고 91년경부터는 단독후보의 비중이 상대적으로 높아지는 경향을 보였다. 97년의 경우 경선이 이루어진 선거구는 46곳인데 비해 단일후보의 선거구는 39곳이었으며 후보자가 나타나지 않은 선거구도 3곳이나 되었다.

제3절 노동조합활동실태

1. 단체교섭활동

○ 대우중공업노조는 1993년까지 임금인상교섭과 단체협약 갱신교섭을 분리하여 오다가 1994년부터 통합하였다.

○ 단체교섭활동은 일반적으로 계획수립 → 준비 → 요구안 심의, 확정 → 교섭회의 → 단체행동 → 타결 → 인준 등의 순서로 진행된다.

○ 교섭계획 및 일정은 집행부 실무회의를 통해 안을 잡은 뒤 상무집행위원회와 의장단회의, 확대간부회의를 거쳐 결정된다. 이 계획에 따라 준비활동에 착수하게 되며 조사활동(조합원 생활실태조사, 물가조사 및 생계비 작성, 동종타사 및 계열사의 노동조건 실태조사), 조합원 여론수렴(설문지 배포, 현장순회, 조합원 및 대의원 간담회, 공청회 등), 교섭에 대비한 교육(조합원 교육 및 간부교육·수련회 등) 등이 그 주된 내용을 이루고 있다. 이들 준비를 거쳐 집행부에서 요구안 초안이 작성되면 의장단회의, 확대간부회의, 운영위원회를 거쳐 요구안이 심의, 확정되고 상정식을 거쳐 회사측에 제출된다.

○ 교섭위원회는 위원장, 부위원장, 3개 지부장 및 지부 수석부지부장, 상무집행위원 등 10명 내외로 구성하여 운영위원회의 최종 인준을 받아 확정된다.

○ 교섭이 시작되면 임금단체협약대책위원회(임단대위)가 구성되고 모든 조합활동은 이 임단대위 지휘·통제하에 들어간다. 조합원교육이 실시되고 각종 지원활동이 전개된다. 지원활동에는 과별 공청회, 속보발행, 현수막 게양, 대자보 부착 등 홍보활동, 보고대회, 출근집회 등 집회투쟁, 리본·머리띠 매기나 조끼 착용, 투쟁가 방송, 투쟁구호 현장 부착, 체육대회 개최, 잔업거부 등 다양한 전술이 구사되며 해를 거듭할수록 그 내용이 다양하고 풍부해지는 특징을 보이고 있다.

○ 94년 이후에는 매년 노동쟁의가 결의되었으며 95년에는 부분파업, 96년에는 이틀간의 전면파업이 단행되었다.

○ 노사간의 합의가 이루어지면 94년까지는 대의원대회의 인준을 받아 최종 확정되었으나 95년부터는 전조합원의 잠정합의안에 대한 찬반투표가 행해졌다. 그 투표결과 찬성률을 보면 95년에는 54.08%를 기록하였으며 96년에는 월급제에 대해 64.74%, 임단협에 대해 60.26%를

나타냈다.

○ 단체교섭활동을 계획수립부터 교섭종결일까지의 기간으로 보면 다음 <표 3-7>에서 보는 바와 같이 최장 177일에서 최단 106일이라는 장기간이 소요되고 있다. 교섭횟수는 11회-29회, 연평균 17.8회로 타사업장에 비해 매우 많은 횟수이다. 한국노총 중앙연구원이 조사한 바에 의하면 95년 현재 1,000인 이상의 사업장에서의 임금교섭 회수는 평균 9.6회이며 민주노총 소속사업장의 경우는 11.4회이었다 또한 금속·화학산업의 경우는 9.8회로 나타나고 있다⁵⁾. 이는 임금인상과 단체협약을 동시에 교섭하는 방식에서 연유하는 것이기도 하지만 단체협약 교섭의 내용이 대부분 임금관련 분야에 집중되어 있다는 점을 감안하면 회사측이 노조요구에 대해 인색한 태도를 보이고 노동조합은 목표 관철을 위해 매우 완강한 태세를 나타낸 것으로 볼 수 있다.

<표 3-7> 연도별 단체교섭활동 기간 비교

	1993		1994	1995	1996	
	임금인상	단체협약			임단협	월급제
계획수립일	3/30	7/13	3/9	3/8	3/14	
교섭개시일	6/16	10/15	5/31	6/5	5/14	95.11/16
교섭종결일	7/14	94.1.6	7/24	8/28	7/11	2/13
교섭활동일수	106일	177일	137일	173일	119일	91일
교섭횟수	11회	22회	17회	29회	20회	8회

자료: 1993-96년도 사업보고서.

○ 단체교섭활동에 대한 조합원들의 참여도는 <표 3-8>과 같다. 즉 임시대의원대회에서의 쟁의발생결의 찬성률은 94년의 75.3%에서 96년의 98.5%로 매년 높아지고 있으며 쟁의전술로 행해지는 중식집회의 경우도 조합원의 2/3 내지 4/5가 참여하는데 평소 외식인원이 평균 300-400명이라는 점을 고려하면 매우 높은 편이라 할 수 있다. 그런데도 쟁의행위 찬성률은 95-96년간 83.4%에서 79.7%로 낮아지고 있다. 이는 조합원들의 생활상의 요구와 불만은 높아지고 있으면서도 실제 조합원 스스로의 행동에 의해 요구를 관철하려는 의지가 약화되고 있음을 의미한다. 교섭결과에 대한 지지율은 대의원대회보다 크게 떨어지고 있으며 다만 95년에 비해 전면파업을 벌였던 96년에 다소 지지율이 높게 나타나고 있다.

5) 이재열·권현지(1995), 『90년대 한국의 노동조합』, 한국노총중앙연구원, 174쪽.

<표 3-8> 노동쟁의 관련 의결사항

의결사항별	구분	93	94	95	96
쟁의발생결의	구성원수		95	92	70
	투표자수		93	89	68
	찬성률		75.3	87.6	98.5
쟁의행위 거부투표	구성원수			4,489	4,391
	투표자수			3,985	3,920
	찬성률			83.4	79.7
교섭결과 인준투표	구성원수	106		4,482	4,413
	투표자수	105	92	4,175	4,029
	찬성률	67.6(75.2)	72.8	54.1	60.26(64.7)
노개위안 찬반투표	구성원수				6,184
	투표자수				4,666
	반대율				98.1
총파업 거부투표	구성원수				4,476
	투표자수				3,956
	찬성률				94.0

주: 93년 ()안은 단체협약 관련임. 96년 ()안은 월급제 관련임.

○ 노사관계개혁위원회에서 제시한 노동법 개정안에 대한 투표와 노동법 개악에 대한 총파업 거부투표에서는 각기 98.1%, 94.0%의 높은 반대 및 찬성률을 보이고 있는데 이는 자본의 유연화전략에 대한 조합원들의 위기감과 날치기 통과라는 비민주적인 횡포에 대한 거부감을 강하게 나타낸 것으로 볼 수 있을 것이다.

2. 일상활동

1) 조직활동

○ 노동조합의 조직활동은 공식기구를 통한 활동과 현장의 비공식기구를 통한 활동으로 나뉘어진다. 공식적인 조직활동은 대체로 의장단을 포함한 집행부 간부의 현장순회, 조합원 및 대의원과 집행부와의 간담회, 확대간부회의 간담회, 고충처리, 상담활동 등이며 조합원 친목단체들의 회의참가, 1주에 평균 4-5회의 조합원 경조사 참가 등이 여기에 포함된다. 현장순회와

간담회는 조합활동과 관련한 의견을 수렴하기 위해 매년 꾸준히 이루어지고 있지만 정기적으로 행해지는 것은 아니며 주로 임단투시기에 집중되고 있다.

○ 비공식기구로는 인천과 안양에 사업본부별 대의원회가 있다. 대의원회는 규약상의 공식 기구가 아니라 사업본부별로 선출된 대의원들이 현장의 문제와 조합운영에 대한 의견을 집약하기 위해 임의적으로 구성된 기구로 자체적으로 대표를 선출하여 활동을 하고 있다. 인천공장의 경우 1987년 이후 매우 활발한 움직임을 보였으나 90년대 들어 점차 침체되어 오다가 97년부터 다시 부활하려는 움직임을 보이고 있다.

○ 조합원의 친목단체로는 대조회, 협우회, 사내직흥동창회, 지역향우회(충청, 호남, 영남, 강원, 인천, 경기 등), 출신학교별 동창회 등이 있으며 동우회·취미씨클로는 난우회, 연우회, 테니스, 축구, 볼링, 낚시, 탁구, 바둑, 회전무술 등 20여개가 구성되어 활동하고 있다. 그러나 노동조합과는 직접적인 관계를 갖고 있지 않으며 모임이 있을 때 노조 대표가 의례적으로 참석하여 인사하는 정도에 그치고 있다. 이들 단체에 대해 92년 이전까지 회사측은 회사에 등록하게 하여 지원을 했다.

○ 이 밖에 인천에 7명 규모의 노래패와 안양에 16명 규모의 풍물패가 있고 창원에는 22명 정도의 조합원들(대의원 6명 포함)이 노민추를 구성하여 활동하고 있다. 노래패와 풍물패는 임단투시기의 행사에 참여하기도 하지만 지속적으로 활동하고 있지는 않으며 창원의 노민추는 가끔 노조 집행부와 회사측을 비판하는 내용의 유인물을 배포하고 있지만 노조의 민주성·자주성 확립을 위한 자생적인 현장조직이기보다는 집행부 내부의 갈등과 분열로 인해 형성된 분과의 하나로 볼 수 있다.

○ 노동조합활동과 관련한 현장 소모임은 거의 존재하지 않는다. 현장내 간부와 회사관리자간에 협의를 통해 현장문제를 현장에서 해결하는 방식은 2-3년 전부터 사라지고 노조 전임자에게 문제해결을 맡기는 방식이 일반화하고 있다. 현장 내에서 문제해결을 둘러싸고 논의하는 경우가 있기는 하나 조합원들의 요구를 관철시키기보다는 오히려 회사측에 의해 설득당하는 사례가 증가하고 있다. 이 때문에 집행부로서도 현장내 문제는 현장에서 부닥쳐 보고 안되면 집행부로 가져오라는 방식으로 대처하고 있다. 그 결과로 대의원의 현장에서의 역할은 현장문제를 상집에게 가져다주고 상집은 전임집행부에게 문제해결을 요구하는 것이 상례화하고 있다. 조합원과 집행부간의 관계는 현장내의 상집간부를 통해 이루어지고 있는 셈이다.

○ 한편 회사측은 현장 관리자로서 96년 말 현재 4개 공장에 47명의 공장과 303명의 직장을 두고 있다. 직장은 87-88년경부터 90년대 초까지 직단위로 지급되던 능률급을 차등 지급할

수 있는 권한을 행사하였으며 생산목표만 관리하던 것으로부터 투입과 목표를 동시에 관리하는 데까지 통제권한이 확대되었다. 1994년부터 회사측은 직장들에게 월10만원의 활동비를 지급해오고 있으며 최근에는 직장 1인당 1대의 단말기를 보급하여 조합원들의 근태를 입력하도록 함으로써 통제를 강화하고 있다. 인천공장의 경우 직장들은 10여년 전부터 대직회를 구성하였으며 현재는 직장 132명 전원이 참가하고 있다. 대직회는 1996년 말-1997년 초 노동법개정투쟁과정에서 현장통제를 강화하거나 파업참가자에게 불이익을 주는 등 반조직활동을 벌였으며, 이에 대한 노조임시대의원대회의 경고 결의에 대항하여 노조탈퇴를 불사한다는 내용의 결의문을 발표하기도 하는 등 활동을 적극화하는 추세를 보이고 있다.

2) 교육활동

○ 단체협약상 조합원교육은 ‘생산에 지장을 초래하지 않는 범위 안에서’ 교육인원, 일시, 내용을 사전협의한다는 조건으로 연간 4시간 보장되어 있으며 회사측이 신규채용자를 교육할 때 조합임원이 연간 4시간씩 조합현황, 조합역할 등에 대해 소개할 수 있는 기회가 보장되어 있다. 또한 1997년부터는 회사와 조합이 교육인원, 일시, 내용을 협의하여 노사합동으로 실시하는 2박3일간(토요일 포함)의 확대간부교육이 추가되었다.

○ 교육과 관련하여 회사측의 의무사항으로 규정된 것으로는 단체협약상 산업안전교육 등이 있다. 회사측은 ① 매월 2시간의 안전보건교육을 근무시간 중에 실시하며 그중 분기별 1회 2시간을 조합측 산업안전보건위원이 교육할 수 있도록 할애하며 ② 신규사원 채용시나 새로운 기계도입 및 근무배치 전환으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 8시간 이상, 유해위험부서 작업자에게는 연간 16시간 이상의 안전보건 교육을 실시해야 하고 ③ 조합원의 인격, 교양함양 및 전문지식, 기술, 기능을 증진시키기 위하여 각종 교육훈련을 실시하고 단체협약, 취업규칙, 안전보건수칙에 대하여 주지시켜야 한다.

○ 교육활동을 담당하는 간부는 인천 본조에 기획실장과 교육부장이 있고 창원지부에 홍보실장과 교육부장, 안양지부에 기획실장과 교선부장, 안산지부에 교육선전부장 등이 배치되어 있으나 전임자는 본조에 기획실장, 창원지부에 홍보실장 등 2명뿐이다.

○ 조합원교육은 매년 실시되고 있으나 임단투시기에 집중되고 있으며 일상적인 교육은 전혀 실시되고 있지 않다. 임단투시기의 조합원교육은 일과시간 중에 본조 지부별로 순회하면서 시행되고 있으며 그 내용은 임투정세 이외에 민주노총 가입문제, 산별노조의 필요성 등 당시의 이슈를 중심으로 이루어지고 있고 참여도는 연평균 90%로 매우 높은 편이다.

○ 조합원교육과 관련하여 특징적인 것은 94년 11월 11일-12월 2일에 걸쳐 조합원 공개강좌가 실시되었다는 점이다. 이 강좌는 정치·경제·노동문제에 대한 인식을 높여 조합원의 참여의식을 고취시키자는 데 목적을 두고 7개 주제를 대학교수 또는 연구소 연구원을 초빙하여 오후 6시-7시30분에 인천 본사 사내연수원 강의실에서 실시하였다. 조합원의 신청을 받아 실시된 이 강좌에 참가한 조합원은 약 50명 정도이었다. 그러나 이 강좌는 강사의 교육내용이 친자본적인 경향을 나타냄으로서 본래의 목표와 빗나간 데 비해 참여 조합원수도 적고 많은 재정이 소요되고 있다는 판단 하에 중단하고 말았다.

○ 사업보고에 수록된 간부교육은 93-94년간 총21회이었으며 상집간부, 실별(조직실), 확대간부 단위로 대부분 수련회 형식으로 전개되었고 96년 이전까지는 대부분 지부단위로 이루어져오다가 96년부터는 4개 지역 합동교육형태로 전환하고 있다. 간부수련회는 임단투시기에 집중되어 있으며 그 내용은 임단투 정세분석과 임단투의 전략·전술 수립 및 위원장, 지부장의 방침 등이 주종을 이루고 있다.

○ 94년 이후 인천본조에서 진행된 특징적인 학습방식은 11월부터 실시되고 있는 상집간부 토론회이다. 매주 실시되고 있는 이 토론회는 현안과제를 선정하여 상집간부 전원이 돌아가면서 발표하고 토론하는 방식이며 최근에는 실별 토론회도 벌이고 있다.

○ 외부 파견교육으로는 한국노총과 금속노련 및 한국노총 인천지역본부가 주최하는 간부교육 및 수련회(95년 이전), 민주노총, 민주금속연맹, 민주노총 인천지역본부가 주최하는 간부교육이 있으며 그 밖에 한국교육협회가 주관한 강사훈련이나 노동사회단체에서 주최하는 토론회 등에 해당 간부를 참석시키는 경우가 있다.

○ 회사측은 93년부터 신경영혁신전략(GGIP21)의 일환으로 조합원들에 대해 자기혁신교육을 실시해오고 있다. 이 교육은 지역별 사업본부별로 1회에 150-200명의 조합원을 지명하여 2박3일간(95년 이전) 또는 1박2일간 합숙시켜 실시하고 있으며 교육내용은 주로 애사심의 고취, 생산성 향상, 의식개혁 등이다.

3) 선전홍보활동

○ 단체협약상 노동조합의 홍보활동은 다음과 같은 내용으로 보장되고 있다.

① 조합은 조합활동에 필요한 선전홍보물을 회사에 사전통보하고 공고, 전시, 게시할 수 있으며 다만 법령에 위반하거나 회사에 불이익이 되는 사항을 게시할 수 없다.

② 조합은 회사와 장소 및 세부사항을 협의하여 전용 게시판을 설치할 수 있고 유지·관리

의 책임을 진다.

③ 긴급전달사항의 경우 그 내용을 회사와 사전협의하여 근무에 지장을 주지 않는 범위 안에서 발송할 수 있다.

○ 선전홍보활동을 담당하는 부서는 본조, 창원지부, 안양지부의 경우 각기 홍보실을 두고 있으며 안산지부에는 홍보부와 편집부가 설치되어 있고 전임자는 본조 홍보실장과 창원지부 홍보실장 등 2명이다.

○ 노조의 공식적인 기관지는 발간되고 있지 않으나 ‘철의 함성’이라는 소식지가 A3 크기 양면으로 매주 발간됨으로써 사실상의 기관지 역할을 하고 있다. 이 소식지는 원래 1989년부터 주간노보라는 이름으로 발간되어 오다가 93년부터는 주간노조소식으로 바뀌었으며 96년부터는 ‘철의 함성’으로 되어 오늘에 이르고 있다. ‘철의 함성’은 1996년 말까지 231회 발간되었다.

○ 이와 함께 주요 홍보선전매체로 임단투시기에 발간되는 임단투 속보가 있다. 임단투속보는 94년 이전까지는 주간노보와 함께 주로 단체교섭의 진전상황을 알리기 위해 발간, 배포되었으나 95년부터는 주간노보를 임단투시기에만 ‘피끓는 함성으로’라는 제호로 바꾸어 발간, 배포되고 있다. 93년 이후 주요 홍보물 발간 및 배포상황은 다음 <표 3-9>와 같다.

○ 그 밖에 홍보물로는 위원장의 신년, 설날, 하기휴가, 추석 때의 인사, 대의원대회 속보, 대노협 활동 속보, 의장단회의 결과 속보 등이 있다.

<표 3-9> 홍보물 발간추이

연도별	홍보물 명칭	발간횟수
1993	주간노보	29
	임투속보	13
	단투속보	17
	기타	1
1994	주간노보	18
	임단투속보	29
	노사협의속보	3
	고용안정문제속보	5
	기타	4
1995	주간노조소식	56
	임단투속보(피끓는 함성으로)	38
	기타	2
1996	주간노조소식	3
	철의 함성	25
	임단투속보(피끓는 함성으로)	23
	월급제협상속보	2
	노동법개정투쟁속보	8
	기타	4

○ 창원 지부에서는 ‘일터의 소리’라는 주간 소식지를 96년 중 32회 발간, 배포하였으며 노사협의회 결과, 대의원대회 소식, 임단투 및 노동법 개정투쟁 등과 관련한 속보를 12회 발간, 배포한 실적이 있다.

○ 조직내외의 선전활동은 1995년부터 활발한 양상을 보이는데 그 중 주요한 것으로는 굴업도 핵폐기장 설치반대 서명운동과 제3자개입 탄압 및 전해투 폭력탄압규탄 서명운동, 한국통신 공권력투입 항의 대자보, 5.18특별법 제정촉구 기자회견(95년), 노동법 개정관련 시민선전전, 그리고 산재추방 시민선전전 등이 그 주요한 활동내용이었다.

○ 홍보활동과 관련하여 노조에는 편집부와 홍보부가 설치되어 있으나 홍보물 작성을 위해 조합원이 참여하는 편집위원회가 구성되어 있지 않다. 이 때문에 모든 홍보물은 전임자의 협

조를 받아 홍보실장이 주도하여 작성하는 형편이다. 또한 홍보물은 노조활동상황을 전달하거나 투쟁을 독려하는 내용이 대부분으로 교육용 기사는 거의 없는 것이 특징이며 조합원의 투고도 거의 이루어지고 있지 않다. 그럼에도 불구하고 조합원들의 구독율은 매우 높은 편이다.

○ 한편 회사측에서는 사보를 매월 정기적으로 발간하여 각 직에 배포하고 있으며 임단투 시기에 속보 형식의 유인물이나 소식지를 발간하기도 한다.

4) 산업안전·복지활동

○ 노동조합의 산업안전·복지활동과 관련하여 단체협약에 규정된 내용은 다음과 같다.

① 노사양측 각7명의 위원으로 구성하는 산업안전보건위원회의 설치와 분기별 정기회의 및 임시회의의 개최.

② 사업장내의 작업환경측정, 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인 등에 관한 조사활동, 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대외활동 등의 보장과 이와 관련한 활동사항에 대한 지원. 매월2시간의 산업안전보건교육시간중 분기별 1회 2시간에 대한 조합측 교육시간 할애.

③ 6개월에 1회의 작업환경측정시 1회 이상 조합의 입회.

④ 유해작업장의 조합원에 대한 임시특수건강진단 요청권 보장.

○ 노조의 산업안전보건 및 복지활동을 위해 본조에 산안실(산업안전부, 교통안전부, 산업보건부)과 후생복지실(복지부, 문화체육부, 구판사업부)이 설치되어 있으며 창원지부에는 후생복지실(복지부, 체육부, 안전대책부), 안양지부에는 산안실(안전부, 교통안전부, 지원부)과 복지실(복지부, 체육부, 주택부, 여성부), 안산지부에는 산업안전부, 후생복지부, 체육부 등이 설치되어 있다. 이 가운데 전임자는 본조의 산안실장과 후생복지실장, 창원지부의 후생복지실장 등 3명이다.

○ 노조의 산업안전보건활동은 산업안전보건위원회 참가, 노사합동 작업환경측정, 정기 건강진단과 특수건강진단 및 유해작업장에 대한 조사 등과 관련한 대화사 요구·건의 및 문제의 처리 등이 주종을 이루고 있으며 이 밖에 산업안전보건과 관련한 외부회의 및 토론회에의 참가, 산재추방 캠페인, 산재환자 격려방문 등을 부수적으로 전개해 오고 있다.

○ 노조의 산업안전보건위원은 전문성 및 본부별 인원수를 고려하여 선발하며 97년에는 7명중 3명을 조합원으로 선발하였다. 노조는 분기별로 개최되는 산업안전보건위원회에 대비하여 사전 산업안전보건위원 회의를 갖고 안전에 대한 대책을 수립해 오고 있으며 현장안전진단을 정기적으로 실시하여 그 대책을 회사에 요구해 왔다.

○ 산업안전보건활동과 관련한 특기할 투쟁으로는 95년의 소재본부 산재은폐에 대한 폭로 홍보물 배포와 공청회 및 투쟁(5.29-30), 중기본부, 소재본부 안전사고에 대한 작업중지권 발동(6.20), 96년의 소재본부 주물공장 작업중지 요구투쟁(4.29)과 소재본부 10TON 승강기 작업중지 요구투쟁 등을 들 수 있다.

○ 산업안전보건활동과 관련한 대외활동은 ‘산재 없는 일터’(산일터)라는 모임에 적극 참가하는 일을 들 수 있다. ‘산일터’는 사회단체인 산업사회보건연구회가 주도하여 구성된 모임으로써 매월 2회 정기적으로 회의를 갖고 산재예방활동에 대한 연구와 연대활동 및 정보교류 등을 행하고 있다. 이 모임에는 인천지역에 소재하는 민주금속연맹 소속조직들이 참여하고 있으며 대우중공업노조 산안실장이 회장을 맡고 있다.

○ 복지활동은 소비조합활동과 종합복지위원회 참가활동이 주축을 이루고 있다. 인천공장의 소비조합은 92년 회사내 신용협동조합에서 분리시켜 노조가 운영하고 있으며 노조 위원장과 부위원장이 이사장과 조합장을 맡고 현장조합원을 주축으로 운영위원회를 두고 있다. 소비조합은 복지실장과 구관사업부장이 실무를 맡고 3명의 여직원을 두어 매점과 구관장을 운영하고 있으며 매점에는 각 업체에서 파견된 15명의 판매원이 근무하고 있다. 입주업체는 매년 매출액의 2%를 조합에 납부하도록 하고 있으며 이익금은 조합원에게 선물로 배분하고 있다. 소비조합에서는 매년 분기별 또는 명절 때 특별판매사업을 실시하고 있다.

○ 종합복지위원회는 1994년에 체결된 단체협약에 의거하여 본조 및 지부별로 노사 각 3명으로 구성되어 있다. 이 위원회는 조합원이 필요로 하는 운동시설 및 기구, 하기휴양소, 현장정수기, 탈의실 설비 등 보건 복지시설의 설치·운영·개선, 조합원 합동결혼식의 추진, 종업원체육대회, 타사 복지시설 실태조사 등의 활동을 벌이고 있지만 대부분 현장요구에 부응하는 기초적 사항에 그치고 있으며 기본적인 복지정책이나 굵직한 문제까지는 다루고 있지 못하다.

○ 이 밖에 주요한 복지활동으로는 매년 임단투활동의 일환으로 실시되는 조합원 체육대회와 노조창립일 기념행사(등반대회, 문화제 등) 등이 있다.

5) 정책활동

○ 노조의 정책활동을 위해 본조와 창원지부, 안양지부에 기획실이 설치되어 있고 안산지부에는 조사통계부가 설치되어 있다. 이들 기획실은 공통적으로 조사통계부를 두고 있으며 기획연구부(본조), 법규부(본조, 창원지부, 안양지부)가 아울러 설치되어 있다. 전임자는 본조에 기

확실장과 조사통계부장 등 2명뿐이다.

○ 매년 실시되는 조사활동으로는 임단투에 대비한 조합원 생활 및 의식조사, 시장물가조사, 동종업계 및 대우그룹 계열사 비교실태조사, 임단협교섭과 관련한 설문조사 등이 실시되고 있다. 이 가운데 시장물가조사는 인천, 창원, 안양, 안산지역의 11개 시장 및 백화점을 대상으로 실시되고 있으며 동종업계 및 계열사 비교실태조사는 기아자동차, 현대중공업, 대우조선, 대우자동차, 현대정공, 삼성중공업 등을 대상으로 하고 있다. 이들 조사결과를 토대로 노조에서는 생계비와 임금인상 요구안 및 단체협약 개정안을 작성하고 있다. 조사활동은 노조 기획실 전임자가 기획, 배포, 집계, 분석 등 전과정을 주관하고 상집간부가 지원하는 형태로 수행되고 있으며 조합원이나 대의원이 참가한 조사위원회는 구성되어 있지 않다. 조사에 대한 조합원의 참가정도는 조합원 생활 및 의식조사의 경우 95년 62.7%, 96년 70.0%이며 임단협 설문조사의 경우 매년 64-65%수준을 보이고 있다. 조사결과는 조합원에게 별도의 소식지를 통하여 공개하고 있다.

○ 93년 이전까지 임단투에 집중되었던 기획·정책활동은 93년 회사측의 경영혁신정책이 도입되면서 부터는 그 범위가 확대되고 있다. 임단투관련 활동 이외에 94년 이후 새로이 전개된 주요 활동으로는 중기본부, 산차본부 및 소재본부의 외주관련 실태조사와 조합원 간담회 및 대책수립, 안산 영업본부의 인사이동관련 대책활동, 노-경총합의 반대활동, 현장관리자제도 대책 활동, 월급제에 대한 조사 연구, 96년 노동법 개정투쟁 대책활동 등을 들 수 있다.

6) 연대활동

○ 95년 이전 노조의 연대활동은 94년 상집위원들의 강화도 농촌일손돕기와 한국방송공사에서 실시한 농촌 가뭄피해돕기 모금운동을 제외하고는 한국노총 및 금속노련 활동에의 참가, 인천지역 소재 노동조합 대회에의 참가 등이 대중을 이루었고 다른 연대활동은 거의 이루어지지 않았다. 그러나 95년에 들어서서는 굴업도 핵폐기장 설치반대를 위한 서명운동과 집회참가, 민주노총 준비위원회가 주도한 사회개혁투쟁 시민홍보전, 제3자개입 및 전해투에 대한 폭력적 탄압행위, 한국통신노조에 대한 공권력투입, 대우정밀 병특해고자 조수원의 사망 등과 관련한 집회, 농성, 서명운동, 지자체선거 활동, 5.18특별법제정운동 참가, 전국노동자대회 참가 등이 전개되었고 96년에는 한라중공업 산재사망 지원투쟁, 대한마이크로전자노조 지원투쟁, 힐튼호텔노조 지원투쟁, 한양공영 장기과업 지원, 전교조 사고성금 모금 등의 활동이 전개되었다.

○ 노조의 연대활동 가운데 중요한 비중을 차지하고 있는 것은 대노협에 대한 참가이다. 노

조는 대우자동차, 대우조선 등과 함께 대노협의 중심 노조로서 일정액의 회비를 정기적으로 납부하고 있으며 운영위원회(대표자회의), 정책회의의 중심 구성원으로 참가하고 있다. 노조는 대노협의 결의에 따라 임단투 공동투쟁(공동요구, 시기집중, 공동행동, 공동교섭)을 추진하였고 그룹노무관리에 대한 공동대응 등 공동사업에 적극 참가하였다.

○ 96년 6월에 한국노총을 탈퇴하고 민주노총에 가입한 이후에는 민주노총, 민주금속연맹에서 중요한 역할을 담당하고 있으며 위원장이 민주금속연맹 인천지부 의장을 맡고 있기도 하다. 대우중공업노동조합은 특히 96년 말, 97년 초 노동법개악 반대 총파업에서 민주노총과 민주금속연맹의 지침을 충실히 이행하여 인천지역의 투쟁대오를 선도하는 역할을 담당하기도 하였다.

제5절 노조운영과 활동에 대한 평가

1. 노동조합의 자주성과 민주성 문제

○ 개별사업장에서의 노사간의 다툼의 초점은 현장지배력의 문제이다. 자본측의 현장지배방식은 노동자의 분산화·개별화·차별화를 기반으로 한 노동강도의 강화와 통제관리의 강화 확대이다. 이에 상응하는 노동조합의 대응방식은 노동자계급의 단결과 통일을 통한 힘의 집중이며 이를 가능하게 하는 가장 기본적인 조건은 노동자들의 계급성·대중성에 기초한 자주성·민주성·투쟁성의 확립과 이 원칙에 입각한 지속적이고 체계적인 활동이라 할 수 있을 것이다.

○ 대우중공업노조는 87년 노동자대투쟁 이후 4차에 걸친 파업투쟁과 민주화노력을 거쳐 1996년에야 자주적·민주적 노동조합운동의 기반을 확립하였다. 대부분의 동종업계 대기업노조들이 87년 이후 곧바로 전노협을 중심으로 한 민주노조진영을 구축하는 데 앞장섰던 것에 비하면 거의 10년 가까이 늦어진 셈이다. 이것은 협조주의적 노사관계를 운종시키려는 자본측의 유형무형의 끈질긴 개입과 장기간에 걸쳐 종업원의식에 젖어 있는 일정한 세력을 지지기반으로 하여 노사협조주의 운동방식에 안주하려는 기존 집행부의 집념이 작용한 결과로 볼 수 있을 것이다.

○ 민주노총에 가입했다고 해서 이러한 비자주적 요소가 저절로 청산되는 것은 아니다. 최근까지도 각종 선거나 회의에서 일어난 치열한 논의와 경합의 핵심적 쟁점들이 한국노총 지지파이었던 구집행부와와의 사이에 일어나고 있다는 사실이 이를 잘 말해주고 있다. 뿐만 아니라 자본측은 경영혁신운동을 성공시키기 위해 노동조합을 노사협조주의의 울타리 안에 가두는 노력을 조금도 게을리 하지 않을 것이다. 자주성은 아직 완전하게 확립된 것은 아니며 앞으로 조직 내부에서 그리고 자본측으로부터 부단한 도전이 이어질 것이다.

○ 자주성과 관련한 이러한 문제들은 노사관계에 대한 조합원의 평가에 잘 나타나고 있다. 최근 노사관계에 대해 조합원들의 52.9%는 대체로 대등한 것으로 보면서도 원만한 관계(22.4%)라기 보다는 서로 불신하고 있는 것으로 인식하고 있다. 그러나 조합원의 38.0%는 노조가 회사측에 대해 종속적인 위치에 있다고 보고 있다. 이는 노사관계가 대등한 관계로 나아가고 있기는 하지만 아직은 노동조합이 힘의 대등성을 확보하고 있지 않다는 인식을 반영한 것으로 볼 수 있다.

<표 3-10> 최근 노사관계에 대한 인식

	빈도(%)		빈도(%)
노사 대등관계	1,019(52.9)	원만	432(22.4)
		불신	587(30.5)
노조의 종속관계	732(38.0)	원만	293(15.2)
		불신	439(22.8)

○ 회사측의 노무관리방식에 대해 조합원의 77.3%(매우 권위적 26.8%, 권위적인 편 50.5%)가 권위적인 편이라고 평가하고 있다. 이 사실과 노사관계에 대한 인식을 연관시켜 보면 노사가 대등한 관계이면서도 불신관계라고 보는 빈도에 노조의 종속관계라고 보는 빈도를 합친 것과 거의 일치한다. 즉 대우중공업의 노사관계는 회사측의 권위주의의 노무관리방식이 지배하고 있으며 이에 대한 노동자들의 불만과 불신이 광범하다고 볼 수 있다.

○ 노사관계와 노무관리방식에 대한 이러한 인식은 노조에 대한 회사측의 태도를 극히 부정적으로 평가하는 데서 나타나고 있다. 즉 회사가 노조활동에 간섭하는가라는 질문에 전체의 78%가 그렇다고 답변하고 있으며 회사가 노조의 의견을 존중한다는 의견은 겨우 7.9%에 불과한데 비해 그렇지 않다는 조합원은 66.0%나 되고 있다.

<표 3-11> 회사의 노조에 대한 태도

	회사의 노조활동 간섭	회사의 노조의견 존중
정말 그렇다	818(42.6)	29(1.5)
그런 편이다	680(35.4)	122(6.4)
그저 그렇다	312(16.3)	500(26.1)
아닌 편이다	89(4.3)	737(38.4)
전혀 아니다	20(1.0)	529(27.6)

○ 이러한 사실은 자주성의 확립이 여전히 노조의 주요한 과제의 하나로 남겨져 있음을 의미한다. 조합민주주의를 가늠하는 주요한 척도는 ① 주요결정에 대한 조합원의 참여가 어느 정도 보장되어 있는가 ② 임원 및 대의원 선거에 있어서 민주적 절차가 어느 정도 확보되어 있는가 ③ 조합원 의견을 수렴하기 위해 얼마나 다양한 방식이 채택되고 있는가 ④ 노조활동이 공개되고 있는가 등이다. 노조의 규약은 조합원의 발언권과 언론의 자유를 보장하고 있으

며 특별한 사유가 없는 한, 각종 선거에 있어서 선거권·피선거권을 보장하고 있다. 88년 이후 노조 민주화의 척도였던 위원장 직선제가 현재까지 유지되고 있고 각종 선거는 규약과 선거관리규정에 의해 민주적으로 실시되고 있다. 특히 대의원 선거에 있어서 단독후보의 경우에도 반드시 과반수 이상의 지지를 규정한 것은 대의원의 대표성을 확보하고자 하는 장치로 볼 수 있다. 또한 단체교섭의 과정과 결과에 대한 조합원의 사전 동의절차는 종래 대의원대회의 기능에 한정하였던 것을 95년부터 조합원총회 의결사항으로 바꿈으로써 조합원에 의한 민주적 결정방식을 확고히 하였다.

○ 조합원들의 조합활동에 대한 참여도는 매우 높다. 조합원총회, 임단협 합의안에 대한 찬반투표, 조합원교육, 공청회, 각종 집회, 쟁의행위가부투표 등에서 조합원의 참여도는 민주노조의 역사가 상대적으로 긴 다른 노조에 비해 결코 뒤지지 않은 수준이다. 이러한 현상은 조합이 주관하는 일상적 모임이나 행사에 어느 정도 참여하느냐는 설문조사에서 조합원의 73.9%(거의 참여 26.9%, 대체로 참여 47.0%)가 참여했다고 답한 사실과 일치한다. 이러한 조합원의 높은 참여율은 조합의 적극적인 선전홍보활동의 결과이기도 하지만 보다 근원적으로는 조합원들의 주인의식과 참여의식이 크게 신장된 결과로 볼 수 있다. 또한 노조활동이 조합원에 기초하여 민주적 발전을 기약할 수 있는 충분한 토양을 갖추고 있다고 평가할 수 있다.

○ 노동조합의 주요문제에 대한 조합원의 민주적 결정체도가 정착되고 조합원의 주체적인 참여에 의해 활동을 추진하려는 일련의 노력은 노동조합에 대한 조합원의 신뢰도를 높여가고 있다. 조합원들은 노조활동이 전체적으로 발전하고 있다고 보고 있다. 즉 과거에 비해 노조활동이 어떻게 변화하고 있는가라는 질문에 대해 조합원의 69.1%는 발전하고 있다(크게 발전 12.5%, 조금씩 발전 56.3%)고 평가하였으며 23.3%는 별로 발전한 것이 없다고 보고 있다. 곧 노조활동은 급격히 발전하고 있는 것은 아니지만 점진적으로 나아지고 있다는 데 대체로 의견을 같이하고 있다.

○ 그럼에도 불구하고 조합활동의 주요사항의 결정방식에 대한 조합원들의 반응은 상대적으로 부정적이다. 즉 조합원들은 위원장을 비롯한 몇몇 간부들의 결정에 의존하고 있다(39.8%)거나 일부 조합원의 의사만 반영하고 있다(23.6%)고 보고 있으며 다수 조합원의 의사를 존중한다는 평가는 36.5%에 그치고 있다.

○ 요컨대 조합원들은 노동조합이 자본측의 권위주의적 통제를 극복하면서 서서히 발전하고 있다고 보고 있으며 노조활동에 참여하려는 의지도 상당히 높다. 그러면서도 조합원의 2/3는 노동조합활동이 일부 조합원이나 간부 중심으로 흐르고 있다고 비판하고 있다. 이러한 조합원의 평가는 노동조합활동이 전체 조합원을 중심에 두는 방향으로 전개될 때 한층 발전할

수 있다는 점을 재확인시켜주고 있다.

2. 기구운영상의 약간의 문제

○ 조합의 각종 기구는 가능한 한 조합원의 조합활동 참여도를 높이고 지역적으로 분산되어 있는 조직구조상의 특성을 반영하기 위해 설치된 것으로 보이며 전반적으로 규약에 따라 충실하게 운용되고 있는 것으로 평가된다. 그러나 각종 기구의 실제 운용은 다음과 같은 몇 가지 문제점을 드러내고 있다.

① 운영위원회, 확대간부회의, 의장단회의, 상무집행위원회 등 각종 기구는 94-96년간 총 166차의 회의 중 98회를 임단투기간에 가질 만큼 임단투시기에 집중적으로 운용되고 있다(93년은 1년 동안 임금단체협약 교섭이 진행되었기 때문에 제외하였다). 이는 임단투가 노동조합의 가장 기본적인 활동일 뿐 아니라 그 기간이 매우 길다는 데 일차적인 원인이 있다고 할 수 있다. 그러나 임단투는 노동조합활동의 전부가 아니다. 따라서 각종 기구를 임단투에 편중되게 운용하는 것은 상대적으로 조직력 강화를 위한 일상적인 활동을 소홀히 하게 하는 요소로 작용할 수가 있다.

② 총회와 대의원대회를 제외한 각 기구의 회의가 정례화되어 있지 않다. 운영위원회를 제외하고는 거의 매월 수회씩 열리고 있기는 하지만 어떤 달에는 회의가 열리지 않는 경우도 있으며 월별 회의 횟수도 일정치 않다. 이는 사안의 발생빈도나 중요도, 문제해결의 진전도 등 때문에 나타난 결과로 볼 수 있지만 조합활동을 사업계획보다 일상적인 문제 중심으로 전개하게 함으로써 사업의 체계나 일관성을 저해할 소지가 있으며 회의의 준비나 일정을 잡는데 많은 부담과 혼란을 초래할 수가 있다.

③ 대의원대회의 기간이 매우 길다. 대의원대회는 조합원들의 불만이나 요구를 파악하고 대의원들의 의견을 민주적으로 수렴하여 사업·정책을 결정짓는 장이기 때문에 회의기간이 문제될 이유는 없다. 그러나 대의원들이 대의원의 기능을 예컨대 집행부를 견제하는 것으로 잘못 인식하고 있거나 민주노조를 부정하려는 사용자측의 공작 또는 집행부 지지파의 무원칙한 도전 때문에 회의기간이 길어지고 있다면 이야말로 시급히 극복되어야 할 문제가 아닐 수 없다. 또 대회기간이 지나치게 길어질 경우 대의원의 기능을 집행부를 견제하는 것으로만 인식하는 왜곡된 관념을 온존시키고 파벌간의 이해대립으로 조합원간 분열을 심화시킬 우려가 있을 뿐 아니라 사업계획의 집행에 지장을 가져올 수가 있다.

④ 의장단회의는 규약상의 공식기구가 아님에도 불구하고 매우 큰 비중을 차지하고 있으며

예산상에 회의운영비까지 계상되어 있다. 또한 그 기능도 실질적인 최고집행기관의 성격을 띠고 있다. 이처럼 비공식기구인 의장단회의가 중시되는 것은 실제의 운영이 본조 및 지부별로 이루어지고 있는 현실을 반영하고 있는 것이기는 하지만 비공식기구가 공식적인 예산에 의해 활동을 하고 있는 것은 규약 위반이라는 비판을 받을 소지를 안고 있다.

⑤ 본조와 지부의 관계에 대해 규약은 지부의 자율적 운영을 보장한다는 원칙 하에 본조에 대한 의무(주로 보고사항)만을 규정하고 있을 뿐 본조의 지부에 대한 통제권을 전혀 규정하고 있지 않다. 이 때문에 본조의 활동은 사실상 인천공장에 국한되고 3개 지부의 일상활동은 전혀 독립적이다. 물론 현실적으로는 본조와 협의를 통해 각종 활동이 이루어지고 있기는 하다. 그러나 본조와 지부의 통제관계가 제도적으로 명확히 되어 있지 않을 경우 사용자측의 노조에 대한 지배·개입 공세가 격화되거나 각 조직간에 이견이 발생할 경우 본조와 지부간에 관계가 단절되거나 분열·대립을 야기되고 조직력의 편차가 발생함으로써 전체 조합원의 조직적 단결이나 통일성이 저해될 수도 있다. 이러한 본조와 지부간의 애매한 관계설정은 집행체계에서 책임소재를 불명확하게 하여 전체 사업의 통일성이나 집중성을 저해할 수 있다.

⑥ 위원장을 비롯한 임원의 직접선거에서는 조합원의 적극적인 참여 하에 치열한 경합을 벌이고 있는데 반해 대의원선거에서는 해를 거듭할 수록 입후보자가 급격하게 줄어들고 있다. 물론 이러한 경향은 회사측의 현장통제 강화에서 비롯된 것으로 볼 수 있다. 그러나 이러한 현상이 지속되는 경우 대의원의 활동이 소극적·수동적으로 이루어지고 위원장을 중심으로 한 지도부가 모든 문제를 해결해야 하는 방식을 고착시킴으로써 조직력 자체가 극도로 취약해지는 결과가 초래될 것이다.

⑦ 집행부서의 임무는 규약상 주어진 역할을 충실히 수행함으로써 조직력을 극대화하는 데 있다. 따라서 집행부서는 기능이 명확하게 규정되어야 하며 전체적으로 통일적인 체계 하에 활동이 이루어져야 한다. 그럼에도 불구하고 본조와 3개 지부의 집행부서는 서로 유사하게 편성되어 있는 것처럼 보이면서도 실제로는 전체적인 체계가 잡혀 있지 않으며 일부 부서는 기능도 명확하지가 않다. 이 때문에 간부는 많은데 활동은 부진하다거나 집행부를 유지하기 위해 많은 부서를 만들어 간부를 안배했다는 비판이 제기될 수 있다.

⑧ 인천본조 상집 전임간부의 경우 인천공장의 업무와 함께 지부업무까지도 포괄해야 함으로써 이중적인 부담을 안고 있다. 이것은 본조와 지부의 기능이 구분되지 않은 데서 나타나는 문제이지만 인천 본조간부들의 업무를 과중하게 함으로써 창의력이나 활동성을 저해할 소지를 안고 있다.

3. 일상활동

① 대우중공업노조의 일상활동은 매우 다양하게 전개되고 있는 것처럼 보인다. 그러나 대부분의 중요한 활동들은 임단투시기에 집중되는 특징을 나타내고 있다. 조합원의 여론을 수렴하기 위한 현장순회나 각급 조직단위에서의 간담회 등은 임단투시기-특히 준비시기-에 집중되어 있으며 단체협약상 획득한 조합원 교육시간은 전면 임단투시기에 배치되어 있을 뿐 아니라 조사활동도 임단투시기에 지나치게 편중되어 있다. 다만 홍보선전활동만은 임단투시기 이외에도 꾸준히 이루어지고 있는 편이다.

② 대부분의 일상활동은 상집간부 특히 전임간부 중심으로 이루어지고 있으며 조합원이 주체적으로 참여하는 정도는 극히 낮다. 교육, 홍보, 선전, 조사, 연구 등 각 부문에 조합원으로 구성된 위원회는 전혀 존재하지 않으며 21명에 불과한 전임간부들이 기획에서부터 마무리까지 전과정을 책임지고 수행하는 방식이 일상화하고 있다. 이 때문에 전임간부들은 일년 내내 밤낮없이 일에 쫓기고 피로에 젖지만 성과에 대한 보람을 느낄 사이도 없이 조합원의 불평 불만에 부대끼는 상황이 계속되고 있다.

③ 공식적인 현장 조직활동의 중심은 대의원과 상무집행위원이다. 그러나 이들은 현장 안에서 자체적으로 문제를 발굴하고 해결하기 위한 조직활동(예컨대 소모임 구성 등)을 거의 하고 있지 않다. 이 때문에 현장 내에서 노조 간부와 회사 관리자간에 협의를 통해 현장문제를 현장에서 해결하는 방식은 존재하지 않는다. 결국 대의원이나 상집의 역할은 현장에서 조합원이 제기하는 문제를 노조 전임자에게 전달해주거나 지도부의 방침을 조합원에게 알려주는 데 그치고 있다. 그 결과로 조합활동은 전임자 중심으로 진행되며 전임자의 업무가 가중되는 현상이 일반화하고 있다.

○ 그럼에도 불구하고 조합원들의 대의원 활동에 대한 평가는 절반정도가 긍정적이다. 즉 조합원의 49.1%는 대의원들이 역할을 아주 잘 하고 있다(9.1%)거나 잘하는 편(40.0%)이라고 보고 있으며 잘 못하는 편이라고 보는 조합원은 전체의 16.4%로 나타나고 있다. 대의원이 역할을 제대로 수행하지 못한 이유로는 회사의 회유 혹은 탄압(24.1%), 대의원들의 능력부족(23.3%), 제도상의 문제점(18.7%), 조합원 지지부족(18.1%), 노조 집행부 지원부족(15.8%) 순으로 답하고 있다. 이처럼 대의원들에 의한 현장 조직활동이 거의 전무함에도 불구하고 대의원의 역할에 대해 긍정적으로 보고 있는 것은 대의원의 역할을 현장문제를 충실히 집행부에 전달하는 것으로만 인식한 결과로 볼 수 있다. 또한 대의원들이 제 역할을 못한 원인을 보면 대의원들에 대한 회사측의 회유나 탄압을 제외하면 나머지 모두가 노동조합 스스로 해결해야 할 내부적인 조건들이다. 이러한 사실은 회사측의 부당한 간섭과 위협을 제거할 제도적 장치

를 마련해야 할 뿐만 아니라 대의원의 역할에 대한 인식을 제고하고 활동을 활성화할 수 있는 방안을 시급히 마련해야 한다는 것을 제시해주고 있다 할 것이다.

<표 3-12> 대의원의 역할에 대한 평가

지역구 대의원은 역할을 제대로 수행하고 있는가							
	아주 잘함	잘하는 편	그저 그럼	못하는 편	잘못함	계	검정통계량
전체	175(9.1)	767(40.0)	662(34.5)	197(10.3)	117(6.1)	1918(100)	
중기	22(10.1)	74(33.9)	75(34.4)	29(13.3)	18(8.3)	218	$\chi^2 = 118.194$ $p = 0.0000$
산차	24(10.1)	102(43.0)	89(37.6)	15(6.3)	7(3.0)	237	
소재	16(9.1)	75(42.9)	61(34.9)	18(10.3)	5(2.9)	175	
엔진	29(14.2)	98(48.0)	58(28.4)	12(5.9)	7(3.4)	204	
철차·중전기	39(10.0)	140(36.0)	146(37.5)	42(10.8)	22(5.7)	389	
영업본부	2(2.8)	13(18.3)	27(38.0)	15(21.1)	14(9.7)	71	
공기·FA	8(5.8)	52(37.4)	49(35.3)	13(9.4)	17(2.2)	139	
지상장비	7(8.3)	40(47.6)	31(36.9)	5(6.0)	1(1.2)	84	
항공	19(7.0)	129(47.3)	82(30.0)	32(11.7)	11(4.0)	273	
업·관·연	8(10.0)	28(35.0)	20(25.0)	15(18.8)	9(1.3)	80	
대의원이 역할을 잘 수행하지 못하고 있다면 그 이유는							
	회사의 회유탄압	능력부족	조합원 지지부족	제도적인 문제	집행부 지원부족	계	검정통계량
전체	222(24.1)	215(23.3)	167(18.1)	172(18.7)	146(15.8)	922(100)	
중기	29(24.4)	37(31.1)	19(16.0)	13(10.9)	21(17.6)	119	$\chi^2 = 66.356$ $p = 0.0015$
산차	41(34.5)	17(14.3)	25(21.0)	24(20.2)	12(10.1)	119	
소재	17(21.5)	17(21.5)	11(13.9)	15(19.0)	19(24.1)	79	
엔진	19(22.4)	17(20.0)	20(23.5)	12(14.1)	17(20.0)	85	
철차·중전기	42(21.8)	48(24.9)	37(19.2)	46(23.8)	20(10.4)	193	
영업본부	19(39.6)	11(22.9)	5(10.4)	10(20.8)	3(6.3)	48	
공기·FA	16(26.2)	16(26.2)	7(11.5)	13(21.3)	9(14.8)	61	
지상장비	3(11.1)	4(14.8)	4(14.8)	8(29.6)	8(29.6)	27	
항공	18(15.7)	26(22.6)	27(23.5)	19(16.5)	25(21.7)	115	
업·관·연	11(23.9)	15(32.6)	9(19.6)	5(10.9)	6(13.0)	46	

<표 3-13> 주요 관련자에 대한 신뢰감의 정도

		아주 신뢰	약간 신뢰	그저 그렇다	약간불신	아주 불신	계	검정통계량
경영진		42(2.2)	326(17.0)	867(45.1)	477(24.8)	210(10.9)	1922	
노무관리자		15(0.8)	144(7.5)	831(43.2)	606(31.5)	326(17.0)	1922	
생산관리자		20(1.0)	226(11.8)	953(49.6)	495(25.8)	227(11.8)	1921	
현장관리자		45(2.4)	437(22.9)	917(48.0)	363(19.1)	147(7.7)	1909	
노조간부		154(8.0)	834(43.4)	759(39.5)	123(6.4)	51(2.7)	1921	
동료		366(19.1)	1054(55.1)	467(24.4)	17(0.9)	10(0.5)	1914	
회사경영진	중기	5(2.3)	38(17.6)	93(43.1)	61(28.2)	19(8.8)	216	$\chi^2 = 36.935$ p = 0.4256
	산차	4(1.7)	29(12.2)	109(46.0)	71(30.0)	24(10.1)	237	
	소재	4(2.3)	27(15.5)	76(43.7)	45(25.9)	22(12.6)	174	
	엔진	5(2.4)	31(15.0)	99(47.8)	52(25.1)	20(9.7)	207	
	철차·중전기	7(1.8)	64(16.4)	180(46.0)	90(23.0)	50(12.8)	391	
	영업본부	3(4.2)	15(21.1)	36(50.7)	12(16.9)	5(7.0)	71	
	공기·FA	2(1.4)	38(26.6)	60(42.0)	26(18.2)	17(11.9)	143	
	지상장비	3(3.5)	18(21.2)	33(38.8)	21(24.7)	10(11.8)	85	
	항공	4(1.5)	45(16.5)	119(43.8)	73(26.8)	31(11.4)	272	
업·관·연	3(3.8)	11(13.9)	42(53.2)	18(22.8)	5(6.3)	79		
노조간부	중기	19(8.8)	85(39.2)	85(39.2)	21(9.7)	7(3.2)	217	$\chi^2 = 97.453$ p = 0.0000
	산차	12(5.1)	126(53.2)	86(36.3)	10(4.2)	3(1.3)	237	
	소재	10(5.8)	68(39.3)	81(46.8)	8(4.6)	6(3.5)	173	
	엔진	8(3.9)	86(42.0)	85(41.5)	20(9.8)	6(2.9)	205	
	철차·중전기	55(14.1)	181(46.5)	132(33.9)	16(4.1)	5(1.3)	389	
	영업본부	7(9.9)	32(45.1)	30(42.3)	2(2.8)		71	
	공기·FA	7(4.9)	66(46.2)	56(39.2)	7(4.9)	7(4.9)	143	
	지상장비	12(14.0)	41(47.7)	24(27.9)	7(8.1)	2(2.3)	86	
	항공	11(4.0)	101(36.9)	128(46.7)	21(7.7)	13(4.7)	274	
업·관·연	12(15.2)	31(39.2)	30(38.0)	5(6.3)	1(1.3)	79		

○ 이처럼 대의원의 역할이 잘못 인식된 결과, 회사 간부에 대한 신뢰에 상관없이 고충이 생기면 노조 간부보다 회사 관리자를 먼저 찾아가는 비중이 작지 않다. 즉 <표 3-13>에서 보

는 바와 같이 조합원들의 대부분은 회사 관리자에 대해 무관심하거나(45.1-49.6%), 불신(37.0%)하고 있다. 그럼에도 불구하고 고충이 생기면 찾아가는 순위에 있어 직장, 공장이 노조 대의원이나 상집간부보다 앞서고 있다.

<표 3-14> 고충이 생기면 가장 먼저 찾아가는 순위

	1순위	2순위
직장·공장	721(39.1)	528(29.5)
노조상집간부	480(26.0)	409(22.9)
노조 대의원	476(25.8)	487(27.2)
관리자(과장·부장)	166(9.0)	364(20.4)

○ 조합원들 사이에 취미씨클, 동창회, 향우회 등이 구성되어 활동하고 있으나 노조에서는 의례적인 인사치레 정도로 관계를 유지하고 있을 뿐이며 적극적인 조직활동에 활용하지 않고 있다. 이들 단체들은 조직력 강화의 요소로 기능하는 것이 아니라 오히려 선거때 파벌을 형성하는 역기능을 연출하고 있다.

○ 산업안전보건활동은 관련법령이나 단체협약상 규정된 회의에 참가하고 사용자의 의무사항들을 이행하도록 독려·촉구하는 활동과 일상적으로 발생하는 안전문제를 파악하거나 상담에 응해주는 활동이 주를 이루고 있으며 노동조합이 주체적으로 대처하는 활동단계에까지는 이르고 있지 않다. 또한 복지활동은 종합복지위원회에 참가하여 사업장 내에 필요한 시설이나 기구를 설치하도록 하는 활동에 국한되고 있을 뿐 기본적인 복지정책의 수립에는 역량을 발휘하고 있지 못하다.

○ 93년 이후 회사측의 DASH30운동이 신경영전략의 일환으로 도입되었지만 노조의 대응은 극히 소극적이었다. 회사측이 작업과정을 비디오로 촬영할때 이를 지지하는 행동을 벌였지만 곧 중지하고 말았으며 현장 내에 여러 가지 변화가 일어나고 있음에도 불구하고 노조의 대응은 ‘지대한 관심’과 ‘예의 주시’ 수준에 머물러 왔다. 단체교섭이나 노사협의회에서도 본격적인 논의는 이루어지지 않았다. 사내하청이나 외주관련 문제나 안산지부의 인원감축 문제에 대해 노동조합은 몇 가지 방식으로 대응했지만 근원적인 해결에까지는 이르지 못하였다.

○ 현집행부의 활동에 대해 조합원의 56.0%는 잘하고 있다고 평가하였고 10.8%는 잘 못하고 있는 것으로 보았으며 그저 그렇다고 본 조합원은 33.2%이었다. 이 가운데 잘하고 있다는

분야를 순서대로 보면 홍보선전활동이 62.1%로 가장 높고 조직력 강화가 31.1%로 가장 낮다. 이는 주간노보가 정기적으로 발간되고 임단투속보나 주요문제와 관련한 속보가 활발하게 발간되어 조합원이 조합활동과 접할 수 있는 기회를 많이 제공한 데서 나타난 결과로 보인다. 또한 산업안전보건활동이 비교적 좋은 평가를 얻고 있는 것 역시 관계법률과 단체협약에 정한 활동을 충실하게 수행한 결과로 보인다.

<표 3-15> 노조집행부 활동에 대한 평가

	긍정적 (A)+(B)	아주잘함 (A)	잘하는편 (B)	그저 그런 편(C)	부정적 (D)+(E)	못하는 편 (D)	아주 못함 (E)
전체	56.0	6.9	49.1	33.2	10.8	9.3	1.5
홍보선전	62.1	14.5	47.6	27.3	10.5	8.5	2.0
산업안전	48.9	10.0	38.9	37.2	13.9	10.8	3.1
정책활동	41.8	5.4	36.4	45.5	12.6	10.0	2.6
조합원교육	39.5	5.0	34.5	44.3	16.2	13.4	2.8
복지활동	36.3	4.2	24.1	44.3	27.4	18.7	8.7
조직력강화	31.1	6.0	25.1	44.1	24.8	18.6	6.2

○ 특히 조직력강화활동에 대해 긍정적인 평가가 가장 낮은 것은 활동의 성과가 가시적으로 나타나지 않는 특성을 반영하고 있기도 하지만 활동 자체가 부진했던 데서 나타난 결과로 볼 수 있다. 대부분의 일상활동이 조합원 중심이기보다는 간부 중심으로 흘러온 것이 사실이기 때문이다. 정책활동, 교육활동, 복지활동 등에서 긍정적인 평가보다 중립적인 평가가 높게 나타나고 있는 것은 부족한 교육기회나 부분적인 복지혜택이 낳은 결과로 볼 수 있으며 정책활동의 경우는 신경영진략에 대한 대응이 미진하였고 여러 가지 활동들도 그 성과가 가시적으로 나타나지 않은 데서 연유한 것으로 보인다.

제6절 조합원의 노조활동에 대한 기대와 요구

1. 참여의식

○ 조합원의 조합 모임이나 행사에 참가하는 정도는 전체의 71.9%가 대체로 참여한다고 답함으로써 비교적 높게 나타나고 있다. 또 참여하지 않는 9.0%의 경우 그 이유를 보면 시간이 맞지 않아서(35.4%), 조합의 정책이 마음에 안들어서(22.6%), 회사로부터 불이익을 당할까봐 두려워서(14.3%) 등으로 노동조합의 활동 여하에 따라서는 참여도를 훨씬 높일 수 있는 여지를 많이 지닌 것으로 볼 수 있다. 실제 조합원의 참가도는 앞의 운영실태에서 보는 바와 거의 일치하고 있다.

○ 위원장이나 대의원선거에서 후보자를 선택하는 기준을 묻는 설문조사 결과 제1순위에서는 전체의 79.8%가 후보의 능력을 꼽았으며 다음으로는 선거공약(7.3%), 후보운동원에 대한 신뢰(5.1%)의 순으로 나타났다. 제2순위에서는 선거공약(33.5%), 후보운동원에 대한 신뢰(29.0%), 후보의 과거 경력(19.3%)의 순으로 나타났다. 이에 비해 개인적인 친분관계나 지연학연을 선택기준으로 생각하는 조합원은 전체의 0.5-2%에 지나지 않았다. 물론 조합원들이 가진 이런 기준이 투표시 얼마나 현실화하는가에 대해서는 의문을 제기할 수 있지만 조합원의 대다수가 조직의 대표자를 선택함에 있어 개인적인 친분이나 연고관계 보다는 지도력과 신뢰도를 매우 중시하는 극히 합리적이고 민주적인 의식을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 경향은 정치적 선택에서도 비슷하게 표현되고 있다. 즉 투표시에 가장 중요한 기준으로 조합원의 49.1%는 인물을 꼽고 있으며 그 다음으로는 정강정책(30.8%), 정당(12.3%)을 선택하고 있다.

<표 3-16> 조합행사 참여도와 불참 이유

조합이 주관하는 일상적 모임이나 행사에 어느 정도 참여하는가							
	거의 참여	대체로 참여	그저 그림	안하는 편	전혀 안함	계	검정통계량
전체	519(26.9)	906(47.0)	331(17.2)	136(7.1)	36(1.9)	1928	
중기	73(33.5)	108(49.5)	21(9.6)	14(6.4)	2(0.9)	218	$\chi^2 = 101.456$ $p = 0.0000$
산차	70(29.4)	125(52.5)	29(12.2)	12(5.0)	2(0.8)	238	
소개	42(24.1)	87(50.0)	28(16.1)	8(4.6)	9(5.2)	174	
엔진	71(34.5)	85(41.3)	36(17.5)	13(6.3)	1(0.5)	206	
철차·중전기	110(28.1)	174(44.4)	76(19.4)	25(6.4)	7(1.8)	392	
영업본부	18(25.4)	31(43.7)	11(15.5)	9(12.7)	2(2.8)	71	
공기·FA	35(24.6)	61(43.0)	35(24.6)	9(6.3)	2(1.4)	142	
지상장비	21(24.7)	44(51.8)	10(11.8)	4(4.7)	6(7.1)	85	
항공	52(19.0)	130(47.6)	62(22.7)	25(9.2)	4(1.5)	273	
업·관·연	14(17.3)	35(43.2)	15(18.5)	16(19.8)	1(1.2)	81	
조합활동에 잘 참여하지 않았다면 그 이유는							
	시간이 안맞아	조합에 무관심	조합정책 싫어서	안건에 무관심	불이익 우려	계	검정통계량
전체	244(35.4)	145(21.0)	156(22.6)	46(6.7)	99(14.3)	690	
중기	21(25.0)	18(21.4)	29(34.5)	6(7.1)	10(11.9)	84	$\chi^2 = 53.363$ $p = 0.0312$
산차	26(29.9)	17(19.5)	22(25.3)	5(5.7)	17(19.5)	87	
소개	29(43.9)	11(16.7)	9(13.6)	6(9.1)	11(16.7)	66	
엔진	21(30.4)	13(18.8)	21(30.4)	6(8.7)	8(11.6)	69	
철차·중전기	61(42.4)	33(22.9)	28(19.4)	9(6.3)	13(9.0)	144	
영업본부	20(58.8)	5(14.7)	3(8.8)		6(17.6)	34	
공기·FA	11(25.0)	8(18.2)	11(25.0)	2(4.5)	12(27.3)	44	
지상장비	7(28.0)	5(20.0)	7(28.0)	2(8.0)	4(16.0)	25	
항공	27(33.3)	21(25.9)	15(18.5)	9(1.1)	9(11.1)	81	
업·관·연	17(45.9)	10(27.0)	5(13.5)	1(2.7)	4(10.8)	37	

<표 3-17> 대의원 및 위원장 선거시 선택기준

	제1순위	제2순위	정치투표시 선택기준	
후보의 능력	79.8	8.8	인물	49.1
개인적인 친분관계	1.7	2.0	지연 또는 학연	1.9
지연 또는 학연	0.5	0.5	정강정책	30.8
후보의 과거 경력	4.7	19.3	정당	12.3
선거공약	7.3	33.5	기타	5.8
후보의 연설	0.7	4.6		
후보운동원에 대한 신뢰	5.1	29.0		
기타	0.2	2.3		

2. 노동조합의 활동방향에 대하여

○ 앞으로 노동조합이 어느 부문을 우선 순위로 하여 활동해야 하는가에 대해 조합원들은 임금인상, 고용안정, 노동시간 단축, 조합원 복지향상을 가장 중요한 항목으로 지목하고 있다. 이 밖에 중요한 활동으로는 조직력 강화, 산재 및 직업병문제 해결, 경영참가, 고충처리, 임금 체계 및 직제개편 대책을 들고 있다. 순위별로는 임금인상이 1순위에서 1위를 차지했지만 중요도에 있어서는 고용안정 보장과 노동시간 단축이 골고루 높은 순위에 오름으로써 오히려 임금인상보다 높은 비중을 나타내고 있다.

○ 임금인상이 여전히 제1의 역점사업으로 지목되고 있는 것은 임금이 생활비를 충족시키지 못하고 있음을 나타내고 있다. 그간의 지속적인 임금상승에도 불구하고 조합원의 대다수가 생활상의 가장 큰 애로사항으로 생활비 부족, 자녀교육, 주택문제, 노후불안 등을 들고 있다(생활상의 가장 큰 애로사항 참조).

○ 고용안정과 노동시간 단축을 중시하고 있는 것은 경영혁신운동에 대한 조합원들의 태도를 반영하고 있다. 즉 조합원들은 경영혁신운동에 대해 노사모두에 도움이 된다고 보기보다는 노동강도만 높이고 고용불안을 초래한다고 크게 생각하고 있다(경영혁신운동에 대한 의견 참조). 조합원들은 경영혁신운동에 대비하여 고용안정을 노동조합의 주요과제로 인식하고 있고 높아지는 노동강도를 상쇄하기 위해 노동시간 단축을 통한 충분한 휴식이 필요하다고 생각하고 있는 것이다.

<표 3-18> 노동조합이 앞으로 역점을 두어야 할 사업(항목별 순위)

	1순위		2순위		3순위	
임금인상	778(40.8)	①	184(9.7)	③	105(5.5)	⑧
고용안정보장	676(35.5)	②	445(23.3)	②	208(10.9)	②
노동시간 단축	178(9.3)	③	453(23.8)	①	158(8.3)	④
조직력강화	88(4.6)	④	93(4.9)	⑥	122(6.4)	⑥
조합원 복지향상	61(3.2)	⑤	180(9.4)	④	464(24.4)	①
경영참가	32(1.7)	⑥	87(4.6)	⑦	74(3.9)	⑨
산재 직업병문제	13(0.7)	⑦	127(6.5)	⑤	180(9.5)	③
임금체계 직제개편	12(0.6)	⑧	67(3.5)	⑧	69(3.6)	⑩
고충처리	12(0.6)	⑧	57(3.0)	⑨	124(6.5)	⑤
작업조건·방식 개선	11(0.6)	⑨	53(2.8)	⑩	36(1.9)	
노동조합 민주화	11(0.6)	⑨	19(1.0)		113(5.9)	⑦
사회경제 개혁	10(0.5)	⑩	25(1.3)		61(3.2)	
직급·학력별 차별해소	5(0.3)		28(1.5)		69(3.6)	
문화 및 체육활동	4(0.2)		16(0.8)		21(1.1)	
성별 차별대우 해소	4(0.2)		3(0.2)		3(0.2)	
신기술도입 대응	3(0.2)		27(1.4)		23(1.2)	
정책개발	3(0.2)		18(0.9)		29(1.5)	
기타	2(0.1)		4(0.2)		7(0.4)	
배치전환 직종전환	1(0.1)		9(0.5)		23(1.2)	
직무교육 훈련	1(0.1)		5(0.3)		9(0.5)	
상호부조활동	1(0.1)		6(0.3)		3(0.2)	
합계	1906(100.0)		1906(100.0)		1901(100.0)	

○ 역점을 두어야 할 항목들은 부문별로 나누어 보면 임금·노동조건 개선, 고용안정 및 경영전략관련, 노동조합활동, 기타 정책활동의 순으로 나타나고 있다. 임금·노동조건 개선은 임금인상과 노동시간 단축이 압도적인 비중을 차지하고 있지만 산재·직업병문제에 대한 대책도 상당히 높은 수준을 보이고 있다. 이는 노동시간의 연장 없는 임금인상과 산업안전 및 보건활동을 노동조합이 추구해야 할 목표로 제시한 것으로 볼 수 있을 것이다. 고용안정 및 경영전략관련 사항에서는 고용안정이 절대적인 비중을 차지하고 있는 데 비해 경영전략의 변화에 대한 대응은 상대적으로 극히 낮은 비중을 보이고 있다. 이는 경영전략의 변화가 고용불안의 원인이 될 것이라고 예상은 하고 있으면서도 아직은 구체적인 문제에 부닥치고 있지 않은

데 연유한 것으로 보인다.

<표 3-19> 노동조합이 앞으로 역점을 두어야 할 사업(부문별)

		1순위	2순위	3순위
임금 노동조건 개선	임금인상	778(40.8)	184(9.7)	105(5.5)
	노동시간 단축	178(9.3)	453(23.8)	158(8.3)
	산재직업병문제	13(0.7)	127(6.7)	180(9.5)
	직급 학력별 차별해소	5(0.3)	28(1.5)	69(3.6)
	성별 차별대우 해소	4(0.2)	3(0.2)	3(0.2)
	소계	978(51.3)	795(41.7)	515(27.1)
고용안정 경영전략	고용안정	676(35.5)	445(23.3)	208(10.9)
	임금체계 직제개편	12(0.6)	67(3.5)	69(3.6)
	작업조건 방식 개선	11(0.6)	53(2.8)	36(1.9)
	신기술대응	3(0.2)	27(1.4)	23(1.2)
	배치전환, 직종전환	1(0.1)	9(0.5)	23(1.2)
	직무교육훈련	1(0.1)	5(0.3)	9(0.5)
	소계	704(36.7)	606(31.8)	368(19.4)
조합활동	조직력강화	88(4.6)	93(4.9)	122(6.4)
	조합원 복지향상	61(3.2)	180(9.4)	464(24.4)
	조합원 고충처리	12(0.6)	57(3.0)	124(6.5)
	노동조합 운영민주화	11(0.6)	19(1.0)	113(5.9)
	문화체육활동	4(0.2)	16(0.8)	21(1.1)
	정책개발	3(0.2)	18(0.9)	29(1.5)
	상호부조활동	1(0.1)	6(0.3)	3(0.2)
	소계	180(9.4)	389(20.4)	876(46.1)
구조개혁 기타	경영참가	32(1.7)	87(4.6)	74(3.9)
	사회 경제 개혁	10(0.5)	25(1.3)	61(3.2)
	기타	2(0.1)	4(0.2)	7(0.4)
	소계	44(2.1)	116(6.1)	142(7.5)
합계		1906(100.0)	1906(100.0)	1901(100.0)

○ 조합활동과 관련해서는 조직력 강화와 조합원 복지향상 및 조합원 고충처리가 중요한 비중을 보이고 있는데 특히 조합원 복지향상에 매우 높은 관심도를 보이고 있다. 이것은 조합원들이 종래의 복지활동이 지엽적인 사항에 집중되고 생활향상에 적극적으로 기여할 수 있는 분야는 거의 소홀히 되어 왔다고 생각하고 있으며 작업조건과 생활조건 변화에 상응하는 새로운 복지활동을 요구하는 것으로 파악된다. 한편 이는 조합원들의 복지관련 요구를 단위 기업 차원에서 해결하는 데는 근본적인 한계가 있다는 것을 드러내기도 한다.

3. 연대활동에 대하여

○ 정치활동과 연대활동에 대한 조합원의 지지도는 매우 높은 편이다. 정치활동과 시민운동 참여에 대해 각각 조합원의 53.6%, 60.4%가 지지하고 있으며 반대하고 있는 조합원은 24.1%, 16.5%에 불과하다. 이는 노동조합운동이 단순한 기업내 노동조건 개선에만 그치지 않고 정치·경제·사회개혁의 영역까지 확대되어야 한다는 조합원의 인식을 반영한 것으로 볼 수 있다. 또한 동일 지역, 동일 업종(민주금속연맹 산하조직), 대우그룹노조협의회 산하노조와의 연대활동에 대한 찬성률은 대우그룹(88.2%), 동일 업종(81.0%), 동일 지역(72.2%)의 순으로 매우 높게 나타나고 있다. 그 가운데서도 대우그룹노조협의회 산하노조와의 연대에 대해 가장 높은 지지도를 나타낸 것은 임단투 중심의 노동조합활동에 있어서는 동일그룹 노조와의 연대가 가장 효과적이라고 본 데 연유한 것으로 보인다. 한편 민주금속연맹과 같은 동일 업종노조와의 연대는 아직 구체적으로 경험한 바가 없음에도 불구하고 극히 높은 찬성률을 나타내고 있는 것은 산별노조로의 전환에 대한 전망을 밝게 해주고 있다.

<표 3-20> 노조의 연대활동 참여에 대한 의견

	적극 찬성	찬성하는 편	그저 그렇다	반대하는 편	적극 반대
정치활동 참여	25.0	28.6	22.3	17.5	6.6
시민운동과의 연대	25.5	35.1	22.9	12.5	4.0
같은 지역의 노조와의 연대	31.1	41.1	19.7	6.3	1.8
대우그룹 산하노조와의 연대	47.2	41.0	8.2	2.6	1.0
금속연맹 산하조직과의 연대	42.4	38.6	13.6	3.8	1.7

4. 단체교섭 및 조직형태에 대하여

○ 연대활동에 대한 조합원의 반응은 앞으로의 바람직한 단체교섭유형이나 조직형태에 반영되어 나타나고 있다. 즉 바람직한 단체교섭형태에 대해 조합원들은 대우그룹 차원의 공동교섭(37.3%), 현행 기업별교섭(35.9%), 민주금속연맹 차원의 공동교섭(26.8%)의 순으로 답하고 있다. 또한 바람직한 조직형태에 대해서도 산업별노동조합에 54.6%의 조합원이 동의하고 있으면서도 현행 기업별노동조합에 대해서도 43.6%라는 많은 지지를 보이고 있다. 대우그룹 차원의 공동교섭이란 엄밀한 의미에서 기업별교섭으로 볼 수 있다는 점에서 조합원의 절대 다수가 기업별교섭을 선호하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 사실을 바람직한 조직형태에 대해서 기업별노조를 지지하는 비율이 매우 높다는 점과 연관시켜 볼 때 아직 조합원의 상당수가 산업별노조의 필요성과 구체적 내용을 깊이 인식하지 못한 것으로 해석할 수 있을 것이다.

○ 연령별 조직형태 선호도를 살펴보면 전체적으로 젊을수록 산별노조를 선호하는 경향을 보이고 있고 특히 30대 전반에서 산별노조에 대한 지지도가 높다. 지역본부별로는 영업본부와 업·관·연에서 기업별노조에 대한 지지도가 높으며 중기와 산차에서는 산별노조에 대한 지지도가 특히 높다.

○ 전반적으로 조합원들은 바람직한 교섭형태로 현재의 기업별방식을 그리고 조직형태로는 산업별방식을 더 선호하는 상호 모순된 양상으로 나타나고 있다. 이러한 사실은 산업별노조에 대한 필요성이나 내용에 대해 깊이 인식하지 못한 결과로 보이며, 알고 있다 하더라도 조직형태와 교섭형태를 별개의 것으로 인식한 결과로 보인다. 그럼에도 불구하고 전체적으로 산업별노조에 대한 지지도가 상대적으로 높게 나타나고 있는 것은 조직형태의 전환에 있어 밝은 전망을 던져주는 요소라 할 것이다.

<표 3-21> 바람직한 단체교섭 및 조직형태

	단체교섭유형	조직형태
현행 기업별체제	689(35.9)	833(43.6)
대우그룹 차원	717(37.3)	-
민주금속연맹차원(산업별)	515(26.8)	1,043(54.6)
기타	-	36(1.9)
합계	1,921(100.0)	1,912(100.0)

<표 3-22> 바람직한 조직형태

	기업별노조	산별노조	기타	계	검정통계량
30세 미만	40(33.6)	77(64.7)	2(1.7)	119	$\chi^2 = 65.774$ $p = 0.0000$
30-34세	112(30.2)	255(68.7)	4(1.1)	371	
35-39세	219(38.8)	332(58.9)	13(2.3)	564	
40세 이상	370(53.1)	314(45.1)	13(1.9)	697	
중기	85(38.8)	128(58.4)	6(2.7)	219	$\chi^2 = 28.596$ $p = 0.0536$
산차	79(33.8)	149(63.7)	6(2.6)	234	
소계	76(43.7)	95(54.6)	3(1.7)	174	
엔진	92(44.9)	110(53.7)	3(1.5)	205	
철차·중전기	181(46.6)	200(51.5)	7(1.8)	388	
영업본부	39(56.5)	30(43.5)		69	
공기·FA	64(45.1)	73(51.4)	5(3.5)	142	
지상장비	36(42.4)	48(56.5)	1(1.2)	85	
항공	114(42.2)	152(56.3)	4(1.5)	270	
업·관·연	46(57.5)	33(41.3)	1(1.3)	80	

○ 앞에서 보는 바와 같이 노동조합활동은 여러 가지 면에서 획기적인 변화를 요구받고 있으며 이에 대응하기 위해서는 무엇보다 현장 조직력의 활성화가 가장 우선적인 과제로 제기되고 있다. 그럼에도 불구하고 조합원의 71.7%는 현장조직의 핵심인 대의원이나 간부를 맡으려 하지 않는다. 특히 대의원이나 상집간부를 맡을 의사가 없다는 응답은 연령이 낮을수록 빈도가 높아지고 있다. 그 이유로는 59.7%가 능력이 부족하다는 것을 들었고 그 다음으로는 조합활동이 마음에 들지 않아서(10.7%), 시간이 없어서(8.1%), 개인의 발전에 도움이 안된다고 생각해서(7.3%)의 순으로 나타나고 있다. 이러한 대의원 및 간부 기피경향은 회사측의 현장통제가 강화되고 노동강도가 높아지면서 대의원과 간부의 부담이 과중하게 된 데 따른 것으로 볼 수 있다.

제4장 대우중공업노동조합의 과제

제1절 정책적 과제: 노동의 인간화를 위해

○ 노동조합운동의 정책목표는 노동의 인간화라는 한 마디로 압축할 수 있다.

○ 노동의 인간화는 한마디로 노동자들의 인간다운 삶을 보장하는 것이다. 현재 대우중공업 노동조합의 조합원들은 상대적으로 높은 임금을 받고 있지만 삶의 질은 낮은 편이며 생활조건을 개선하기를 절실히 원하고 있다. 이는 무엇보다 한국의 정치경제구조에서 연유하는 것이며 노동자들의 삶을 근본적으로 개선하기 위해서는 정경유착의 근절과 재벌개혁, 사회복지제도의 개선, 세계개혁 등 사회개혁을 달성하지 않으면 안된다. 그러나 이런 과제들은 대우중공업노동조합이 독자적으로 수행할 수 있는 것이 아니며 전국중앙조직 차원에서 제기되고 해결되어야 한다. 따라서 여기에서는 주로 대우중공업노동조합이 차원에서 필요한 과제들을 살펴보고자 한다.

1. 산업민주주의의 확대

○ 산업민주주의는 노동의 인간화의 가장 중요한 요소이다. 산업민주주의란 작업현장에서 민주주의를 관철하는 것으로서 기업의 경영과 생산이 노동자들의 의사를 반영하여 시행되는 것을 의미한다. 생산의 주체인 노동자들이 기업의 의사결정에 참여하는 산업민주주의는 노동의 인간화의 중요한 구성요소일 뿐 아니라 다른 영역에서의 노동의 인간화 진전도 좌우한다.

○ 기업측이 노동강도의 강화와 노동조합의 무력화를 직접적인 목표로 삼아 경영합리화를 추진하고 있는 한국의 조건에서 산업민주주의가 갖는 의미는 더욱 분명하다고 할 수 있다. 경영전략의 공동결정이라는 차원까지는 아니라 하더라도 경영전략을 사전에 파악할 수 있는 경우 그것이 노동자들과 노동조합에 미치는 부정적인 영향을 최소화할 수 있기 때문이다. 나아가 산업민주주의는 노동조합이 작업장을 인간적으로 설계하기 위한 가장 중요한 자원이며 전제조건이다.

<표 4-1> 대우중공업의 산업민주주의, 한국 평균과의 비교

	영역	평균점수	대우중공업	단체협약 명시여부(%)	
				평균	대우중공업
임금·근로조건	임금체계 개편	3.6201	노사합의	75.2	명시안됨
	인사고과 기준	1.7177	-	27.6	-
	작업시간 변경	3.5684	노사합의	79.5	명시됨
	전체	2.9651			
인사	조합원 인사	1.9241	사전협의	60.5	부분명시
	조합원 해고·징계	2.6658	일방시행	82.2	명시됨
	노조간부 인사	3.2598	-	88.8	명시안됨
	노조간부 해고·징계	2.9867	일방시행	80.0	명시안됨
	전체	2.7246			
산업안전	작업환경측정·건강진단 실시	2.7638	사전협의	80.4	명시됨
	재해 발생시의 조사 및 대책수립	2.3298	일방시행	53.7	명시안됨
	정기검사 결과에 대한 개선대책 수립	1.1775	사전협의	20.5	명시됨
	작업상 필요한 보호구	1.9246	사전협의	40.9	명시안됨
	전체	2.0399			
고용	공장이전, 합병	2.2528	사전협의	49.5	명시안됨
	휴, 폐업	2.4338	사전협의	53.2	명시안됨
	집단감원	3.0566	-	77.6	명시안됨
	임시직의 채용	1.3448	-	26.8	명시안됨
	용역·파견노동 이용	1.4216	사전협의	28.5	명시됨
	시간제노동자 이용	0.9855	-	15.9	명시안됨
	전체	1.8921			
교육훈련	직무훈련 방침수립	1.4640	일방시행	23.4	명시안됨
	훈련 대상자 선정	1.0565	일방시행	11.1	명시안됨
	기업문화운동 실시	1.1264	일방시행	4.6	명시안됨
	전체	1.1963			
생산	생산계획 수립	0.6947	일방시행	7.5	명시안됨
	작업조직 변경	1.6288	일방시행	27.1	명시안됨
	신기술·설비 도입	0.7249	일방시행	7.9	명시안됨
	QC 등 도입과 운영	0.8244	일방시행	3.5	명시안됨
	하도급 전환	1.5498	사전협의	33.3	명시됨
	전체	1.0813			
경영	경영계획수립	0.8095	일방시행	10.0	명시안됨
	경영혁신 방안 마련	1.0663	일방시행	7.7	명시안됨
	전체	0.9390			

주: 1) 우편조사를 통해 수거된 유효 설문지는 389부임.

2) 노사합의, 사전협의, 사전통보, 사후통보를 각각 4점, 3점, 2점, 1점, 회사 일방시행 0점으로 점수화한 것임.

자료: 전국민주노동조합총연맹·한국노동사회연구소, 「노동조합의 경영참가에 대한 실태조사」, 1995.

○ 최근 경영합리화의 부정적인 영향이 노골화되면서 우리나라에서도 산업민주주의에 대한 관심이 고조되고 있지만 현재 산업민주주의의 수준은 전체적으로 낮은 편이다. <표 4-1>의 평균점수는 노사합의, 사전협의, 사전통보, 사후통보를 각각 4점, 3점, 2점, 1점, 회사 일방시행 0점으로 점수화한 것이다. 모든 영역에서 사전협의에서 사후통보 수준이며 제도화 정도도 그리 높지 않은 것으로 나타난다. 각 영역별로는 임금·근로조건, 인사, 산업안전, 고용관련사항의 산업민주주의 수준이 높고 제도화가 잘되어 있는 반면 교육훈련, 생산, 고용관련 사항은 그렇지 않다는 것을 알 수 있다.

○ 대우중공업의 산업민주주의 수준을 한국 평균과 비교하면 임금·근로조건, 인사, 산업안전, 고용관련 사항의 경우 평균보다 높은 편이나, 전략적인 의의를 가지고 있는 영역인 교육훈련, 생산, 경영관련 사항의 경우에는 평균보다 낮다. 그리고 많은 영역이 단체협약으로 제도화되지 않은 채로 남아있는 형편이다.

○ 현재 대우중공업노동조합이 산업민주주의를 실현하기 위한 기본 방법은 이미 확보하고 있는 제도적 권리의 수준을 더욱 높이고 단체협약 영역을 교육훈련, 생산, 경영관련 사항으로 더욱 확대하며 노사협의회를 효과적으로 활용하는 것이다. 먼저 단체협약에 의한 산업민주주의의 수준을 높이고 그 영역을 확대하는 일이 일차적인 과제가 된다. 그러나 기업측은 이에 대해 완강하게 반대해 왔고 앞으로도 그러할 것이다.

○ 따라서 현재로서는 법률적으로 보장된 노사협의기구를 충실히 활용하여 산업민주주의 확대를 위한 발판을 마련하는 일이 중요하다. 이제까지 대우중공업의 노사협의회는 주로 노동조합의 단체교섭 기능을 보완하는, 주로 조합원들의 고충이나 복지관련 사항, 그리고 사내하청 도입과 관련된 문제 등을 해결하는 창구 역할을 해왔다. 이것은 무엇보다 과거의 노사협의 회법이 갖는 제한성 때문이었다.

○ 그러나 최근 개정된 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’은 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립 등 합의사항을 신설하였고 협의사항에서도 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙, 작업 및 휴게시간의 운용, 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선, 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선 등의 조항을 신설함으로써 노동조합이 기업측의 경영합리화전략에 대해 개입할 수 있는 여지를 열어놓고 있다.

<표 4-2> 신구 노사협의회법 비교

	노사협의회법	근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률
합의사항	없음	교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립 복지시설의 설치와 관리 사내근로복지기금의 설치 고충처리위원회에서 해결되지 아니한 사항 각종 노사공동위원회의 설치
협의사항	생산성 향상 및 복지 증진 교육훈련 노사분규 예방 고충처리 안전·보건·기타 작업환경 개선 인사·노무관리 제도개선 기타 노사협조	생산성 향상과 복지증진 채용·배치 및 교육훈련 노동쟁의의 예방 고충처리 안전·보건·기타 작업환경 개선과 건강증진 인사·노무관리 제도개선 기타 노사협조 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치 진환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 작업 및 휴게시간의 운용 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선 작업수칙의 제정 또는 개정 종업원지주제 기타 재산형성에 관한 지원 성과배분
보고사항	경영계획 전반 및 실적 분기별 생산계획과 실적 인력계획 기업의 경제적·재정적 상황	경영계획 전반 및 실적 분기별 생산계획과 실적 인력계획 기업의 경제적·재정적 상황

○ 물론 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’은 합리화와 관련한 사항을 단체교섭에서 배제하면서 노사협의로 대체하려는 의도를 담고 있다. 하지만 노동조합이 여기에 구애받을 필요는 없으며 일단 노사협의회에서 논의를 진전시켜 단체협약으로 제도화하는 것, 곧 ‘노사협의회를 단체교섭의 연장으로 활용’하는 것이 필요하다. 이와 관련하여 중요한 것은 노동조합운동이 여기에 어느 정도 역량을 투여할 수 있는가, 그리고 기업측의 제안

을 압도하면서 조합원들의 힘을 집중하기 위한 전제라고 할 수 있는, 사업장의 구체적인 실정에 근거한 ‘대안’을 제출할 수 있는가 그렇지 않은가 하는 점이다.

○ 이를 위해서는 전문성이 필요하기도 하지만 현장의 변화를 지속적으로 파악하는 일이 일차적인 과제가 된다. 작업장 차원에서 기업측의 경영합리화전략이 어떤 양상으로 나타나고 있고 조합원들에게 어떤 영향을 미치며 조합원들의 요구는 무엇인가를 정확히 파악하는 일이 ‘대안’ 마련의 출발점이 되기 때문이다.

2. 임금제도의 개선

○ 노동자들의 전반적인 성향을 살펴보면 다른 대기업들에 대한 의식조사 결과와 마찬가지로 임금문제에 대해서는 평등주의적인 성향이 지배적인 반면 승진에 대해서는 능력을 중시하는 합리적인 성향이 지배적이다. 그러나 집단별로는 의식의 편차가 나타나는 데 중요한 것은 다음과 같다. 물론 집단별 성향의 차이도 다른 대기업 노동자들의 의식과 유사하다.

○ 우선 평노동자와 직공장층이 인사제도에 대한 인식에서 서로 다르다는 점이 주목된다. 직공장층의 경우 평노동자들에 비해 임금에서도 평등주의적인 성향이 약하며 승진에서도 능력을 중시하는 성향이 더 두드러진다.

○ 평노동자 가운데는 30대 전반의 노동자들이 의식이 가장 높고 평등주의적인 성향이 강하다는 점이 주목된다. 이들이 20대에 노동조합운동의 고양을 경험했고 노동조합에서 주력을 이루어 활동했다는 점을 반영한 것으로 해석된다.

○ 승진에 대해서는 능력을 중시하는 성향의 경우 평노동자 가운데는 20대에서 가장 높다. 반면 30대 전반에서는 승진기준으로 동료들의 평가에 대한 지지도가 상대적으로 높다는 점이 주목된다. 이들이 역시 승진문제에서도 가장 의식수준이 높다는 점을 보여주는 것이다.

○ 노동조합이 수세적인 입장에서 본다면 현재 대우중공업의 임금제도는 일단 바람직한 측면이 있다. 노동자들의 요구를 일정하게 반영하고 있고, 기업측이 평가결과에 따라 임금을 차별적으로 인상함으로써 노동자들을 분할지배하는 것이 불가능하기 때문이다. 물론 기업도 근속에 따라 임금이 급속하게 상승하지 않는다는 측면에서만 본다면 문제가 없는 제도라고 볼 수 있다.

○ 기업의 입장에서는 임금을 인센티브 메커니즘으로 사용할 수 없다는 점에 대한 불만은

매우 높을 것이다. 이것이 직능급과 인사고과제도의 도입 시도로 나타난다. 회사가 추진한 기술직 임금체계 개선연구의 기본방향은 직능급을 도입하는 것이었고 월급제 도입 교섭시 인사고과제도를 도입하려고 시도했다는 점이 이를 보여준다. 그러나 노동조합과 노동자들의 강력한 반발 때문에 인사고과제도를 도입하지 못하고 있는 것이 현실이다.

○ 노동조합의 입장에서 과제로 제기되는 것은 승진에 대한 노동자들의 욕구를 어떻게 해결할 것인가이다. 그러나 승진기회를 확대하기 위한 노동조합의 시도가 직능급이나 직능자격제도를 도입하고자 하는 기업의 전략에 말려들지도 모른다는 우려 때문에 이에 대한 노동조합의 대응은 매우 조심스러울 수밖에 없다.

○ 승진기회를 확대하기 위한 노동조합의 기본적인 정책방향은 체계적인 교육훈련과 직무순환을 통한 숙련향상 시스템을 만들고 이에 기초해서 승진하는 메커니즘을 마련하는 것이다. 그러나 이러한 정책은 단기적으로 실현될 수 있는 것은 아니다. 합리화에 대한 개입을 통해 작업조직을 인간적으로 개편하고자 하는 정책이 어느 정도 진전되고 노동조합이 구체적인 교육훈련프로그램을 마련하는 데까지 참여할 수 있어야 어느 정도 대안적인 제도의 도입을 시도할 수 있는 기초가 마련될 것이다.

○ 월급제에 대해서는 노동자들이 이중적으로 평가하고 있다는 점이 주목된다. 월급제가 노동강도, 근태관리, 임금인상, 노동시간 등에 미친 영향에 대한 평가는 대부분 부정적이다. 그렇지만 월급제에 대한 전체적인 평가는 긍정적으로 나타나고 있다. 이는 종합적인 질문에 대해서는 과거의 제도와 비교하면서 긍정적인 평가를 내리는 반면 개별적인 항목에 대해서는 월급제 도입과 함께 특히 근태관리가 강화된 데 대한 불만이 크기 때문이다. 이와 함께 월급제와 직접 관련되어 있는 것은 아니지만 지난 몇 년간 추진된 생산성향상운동에 대한 부정적인 인식이 개별 항목에 대한 평가에도 반영된 것으로 보인다.

○ 월급제 개선방향과 관련하여 조합원 대다수는 고정OT를 늘려야 한다고 답했다. 그러나 임금인상을 통해 해결해야 할 문제를 월급제 요구를 통해서 노동시간 단축이라는 현재 노동운동의 주요 요구를 희생시키는 방식으로 얻는 것은 바람직한 해결방안이 아니다. 따라서 노동조합의 입장에서는 고정OT를 늘리는 방향이 아니라 근태관리나 현장통제를 완화하는 방향으로 보완책을 마련하는 것이 필요하다.

3. 고용안정 확보

○ 대우중공업의 경우에도 경영합리화의 일환으로 추진되고 있는 지속적인 자동화설비의

도입, 작업방식의 개선과 노동밀도의 강화 등은 전체적인 고용량 감축의 가능성을 높이고 있으며 특히 정규노동력을 대체하는 비정규노동력 활용이 늘어나고 있는 것은 노동자들의 고용 안정을 직접적으로 위협하는 요소이다. 대우중공업의 경우 비정규노동력이 이미 16%에 이르고 있고 계속 확대되는 실정이다.

○ 기업측은 생산량의 변동에 탄력적으로 대응하기 위해서 비정규직 노동자를 활용하고 있다. 더구나 그들에게는 직영노동자들에 비해 상대적으로 낮은 임금이 지불되기 때문에 생산비를 낮추는 수단이 되기도 된다. 또한 비정규직의 대량도입을 통해 노조의 조직력을 약화시키므로써 노사관계에서 기업의 우위를 유지하려고 하는 의도가 숨어있다는 점도 무시해서는 안 된다.

○ 기업의 수량적 유연화 전략은 노동자들을 이중구조화하여 비정규직을 값싼 노동력의 저수지로 이용하는 한편, 정규직 노동자 전체에 대해서도 임금과 근로조건을 저하, 고용불안정을 초래한다. 아직은 보편적으로 직영노동자가 더 많은 수를 차지하고 있으나 극단적으로 외주화가 진전되면 생산작업을 하청노동자가 전담하고 직영노동자는 관리자 역할만을 수행하게 될 수도 있다. 실제 국내의 계열사들에 필요한 전용기를 조립하는 FA본부의 경우 정규직 노동자는 10여명 정도이고 실제 작업은 모두 외주인원에 의해 이루어지고 있다. 이런 상황이 확대될 경우 노조는 극히 취약해지리라는 것은 두말할 필요가 없다.

○ 그 동안 대우중공업 노동조합에서는 비정규직 노동자들의 문제에 대해 적극적으로 대처하지 못하고 소극적으로 대처하거나 방치했던 것이 사실이다. 조합원들이 비정규직 노동자들에 대해 연대의식을 갖고 있지 않은 것은 그간 노동조합활동의 필연적인 귀결이라고 할 수 있다.

○ 노동조합은 회사측의 수량적 유연화 추구에 적극 반대하고 기존의 '신규채용' 입장을 고수해야 한다. 그리고 정규직을 제외한 고용형태를 가능한 한 제한해야 한다. 기피작업장의 작업조건 개선은 이를 실현하기 위한 중요한 전제조건이 될 것이다. 한편 노동조합은 이미 사업장에 들어와 있는 하청노동자들은 정규직화하도록 노력을 기울여야 한다. 또 기업조직이나 수요조건 변화, 업무의 성격 등으로 외주화를 거부하기 어려울 경우에는 하청노동자의 근로조건을 정규직과 동일해지도록 노력해야 한다.

○ 물론 당장에 이 모든 것을 이루어나갈 수는 없다. 이제부터라도 비정규직 노동자들의 처우 개선을 위해 노력해야 할 것이다. 우선 사내복지시설 이용에서의 차별 폐지, 노동조합의 문화체육활동 참여 유도 등 작업장내 사소한 활동에서부터 시작해서 노동자로서의 연대감을

회복해 나아가야 할 것이다. 노동조합에서 작업장 산업안전점검을 실시할 때 하청노동자들의 작업환경 개선을 중요한 사항 가운데 하나로 고려하고 있는 것은 모범적인 사례가 될 수 있는 소중한 실천이라고 판단된다.

○ 한편 대우중공업노동조합의 경우 노동자들의 고용안정을 보장할 수 있는 제도적 권리를 거의 확보하지 못하고 있어서 이를 위한 집중적인 노력이 필요하다. 노동조합의 목표는 노동자들의 신분에 변화를 초래할 수 있는 모든 사항에 대해 최소한 노동조합과의 사전협의의 의무화하도록 하고 더 나아가 중요사항에 대해서는 사전협의의 의무화하도록 하는 것이다. 신기술·설비 도입시 사전협의, 정원유지, 정규직 대체금지, 불법인력공급금지, 임시직 고용시 노동조합의 사전협의, 하도급 및 용역전환시 사전협의, 인원정리시 내용과 절차에 대한 협의 등이 바로 그 내용이다.

4. 노동조건 개선

○ 한국 노동조합운동, 특히 대기업 노동조합의 경우 임금인상보다는 노동시간의 단축과 작업조건 개선에 더욱 많은 노력을 기울여야 한다. 이는 조합원들의 절실한 요구이며 모범을 창출함으로써 전체 노동조합운동을 선도해야 하는 입장에 서있는 대기업 노동조합들의 책무이기도 하다.

1) 노동시간 단축

○ 노동시간 단축운동은 노동조합운동의 전반적인 진전과 맞물려 있다. 노동조합운동이 사회복지제도의 개선, 생활임금의 쟁취 등을 통해 노동자들의 생활을 일정한 수준으로 끌어올리고 다양한 활동을 통해 조합원들의 가치관을 변화시킬 수 있을 때 노동시간 단축운동은 그 성과를 거둘 수 있다. 예를 들어 현재의 조건에서는 주당 법정노동시간을 줄이거나 단체협약을 통해 주당 기준노동시간을 줄인다고 하더라도 임금이 보전되지 못할 경우 노동자들은 초과근로를 할 수밖에 없고 연·월차휴가를 사용하지 않을 것이다. 노동자들이 자유시간의 확대를 바라고 있더라도 임금의 감소가 초래할 생활상의 압박을 감내하기는 힘들기 때문이다.

○ 그러나 87년 이후 특히 대기업 노동조합들은 높은 임금인상률을 쟁취함으로써 노동자들의 생활을 일정하게 개선하였고 노동시간 단축에 대한 노동자들의 요구도 높아지고 있다. 이런 추세를 반영하여 대우중공업노동조합을 비롯한 일부 노동조합들은 42시간노동제를, 기아자동차노동조합은 41시간노동제를 확보하기도 했다.

○ 현재 장시간노동의 원인은 기준노동시간이 길 뿐 아니라 휴일·휴가 수가 적고, 초과근로가 만성화되어 있는 데 있다. 따라서 노동시간 단축을 위해서는 먼저 현재의 9시간근무제를 8시간근무제로 개편하여 주당노동시간을 40시간으로 줄이고 주 5일 노동제를 제도화해야 한다. 그리고 하기휴가, 특별휴가의 확대 등 다양한 형태로 생애노동시간을 단축해야 한다.

○ 한편 노동시간 단축은 작업현장에서의 노동시간 단축을 통해 보완되어야 그 진정한 의미를 살릴 수 있다. 이러한 예는 연장근로의 제한, 휴게시간의 확대, 교육훈련 기회 확대, 노동시간 동안 생산계획에 관한 정보를 얻고 토론을 하는 것 등을 들 수 있다. 이런 것들은 노동자들의 직장생활을 더욱 인간적으로 만드는 요소가 될 수 있다.

2) 산업안전·보건 개선

○ 작업환경은 산업재해와 긴밀한 연관을 가지고 있다. 열악한 작업환경은 그 자체로 산업재해의 원인이 될 뿐 아니라 다른 재해를 유발하는 간접적인 원인이 되기도 한다.

○ 예를 들어 작업장의 밝기는 산업재해에 영향을 미친다. 인간은 대부분 시각을 통해 자극을 받아 두뇌에서 판단하여 행동하기 때문에 밝기가 부족하면 순간적으로 착오를 일으켜 재해가 일어날 가능성이 높아진다. 온도도 작업자에게 육체적 피로, 심리적 스트레스 등을 통해 산업재해에 간접적인 영향을 미치며 더운 곳에서 장시간 일하게 되면 열성발진, 열경련, 열피로 등 각종 질병에 걸릴 수 있다. 대우중공업 노동자들에게 심각한 영향을 미치고 있는 소음도 그 자체가 난청의 원인이 될 뿐 아니라 신경을 집중하는 것을 가로막아 산업재해를 유발할 수 있다.

○ 산업재해와 긴밀한 연관을 가지고 있는 작업환경의 유해인자는 소음, 분진, 온도, 조명, 진동, 중금속, 유기용제, 산·알칼리, 안전장치가 부착되어 있지 않거나 불완전한 기계설비·도구 등이다. 이러한 유해인자로부터 노동자들의 건강을 지키는 방법은 한 마디로 노동자들이 작업 중에 유해인자에 폭로되지 않도록 하는 것이다. 이를 위해서는 우선 다음과 같은 것들이 필요하다.

- 유해물질을 발생하는 재료의 대체
- 유해공정의 격리 또는 밀폐
- 국소배기장치나 집진시설의 설치
- 인간공학적 기준에 의한 기계·설비의 개선

○ 다음으로 이러한 유해인자 방지대책을 마련하는 것이 근본적으로 곤란하거나 유해물질 발생이 일시적인 경우에는 최후의 수단으로 방진마스크, 귀마개 등 개인보호구를 사용해야 한다. 그리고 특정 유해인자에 특히 취약한 사람에 대한 보호가 필요하다. 예를 들어 폐질환을 앓았거나 앓을 가능성이 있는 사람을 분진 발생 작업장에 배치해서는 안된다.

○ 근로조건 역시 산업재해와 긴밀한 관계를 가지고 있다. 일정 시간 이상 노동을 하여 피로하게 되면 동작이 부정확해지고 주의력도 산만해진다. 최근 들어 심각한 문제가 되는 것은 각 기업들이 경영합리화전략을 강화하면서 노동자들의 육체적 피로뿐만 아니라 정신적 스트레스가 늘고 있는 것인데 이번 연구에서도 이런 점을 확인할 수 있었다. 한 마디로 노동시간은 동일하더라도 노동밀도가 높아지고 있는 것이다. 이 경우 사물을 정확히 인식하고 판단하며 대처하는 능력이 약화되어 재해를 일으키기 쉬운 상황이 된다. 물론 피로는 건강문제와도 직접적인 연관을 맺고 있다. 피로가 누적되게 되면 질병에 대한 저항력을 잃게 되며 극단적인 경우 과로사를 초래할 수도 있다.

○ 결국 노동자들의 건강을 지키고 산업재해를 예방하기 위해서는 작업환경의 개선, 노동시간의 단축, 적절한 노동강도의 유지 등 전반적인 작업조건을 개선하는 일이 필요한 것이다.

○ 한편 산업안전·보건의 진전을 위해서는 노동자들과 노동조합의 참여권을 확보하는 것이 결정적이다. 작업장의 유해요소와 그에 대한 대책을 가장 잘 알고 있고 거기에 직접적인 이해관계가 달려 있는 사람은 해당 작업에 종사하고 있는 노동자들이다. 따라서 노동자들과 노동조합의 참여권 확보는 곧 산업안전·보건 수준의 진전과 일치한다.

○ 우선 작업중지권과 정보권을 확보하는 일이 일차적인 과제가 되며 최소한 협의권을, 나아가서는 합의권을 확보해야 하는 영역은 다음과 같다. 물론 대우중공업노동조합의 경우 작업중지권을 비롯한 참여권을 확보하고 있다. 이미 확보하고 있는 제도적 권리는 충실히 활용하고, 관례화되어 있는 참여권은 제도화하며, 참여권의 수준을 더욱 높여야 한다.

- 산업재해 예방계획 또는 안전보건 개선계획의 수립과 시행
- 작업환경 측정 및 건강진단의 실시계획, 기관선정, 사후관리
- 재해발생 원인조사와 대책
- 안전·보건관리자의 수, 역할, 임무
- 안전보건교육의 계획, 주제, 강사 선정

○ 노동조합이 산업안전·보건관련 참여권의 수준을 높이는 데서 중요한 것은 개정 산업안

전보건법을 충실하게 활용하는 것이다. 개정 산업안전보건법은 과거와 달리 산업안전·보건과 관련하여 중요한 발판이 될 수 있는 사안들에 대해 산업안전보건위원회의 의결을 거치도록 규정하고 있고 과거에 정보청구만 가능하던 사안들에 대해서도 노동자 대표의 입회가 가능하도록 규정하고 있다.

○ 우선 법률에 규정된 참여권을 충실히 활용하는 것이 중요하며, 이를 기반으로 하여 단체협약을 노동조합의 참여권이 실질적으로 보장되는 방향으로 개선해야 한다. 대우중공업의 경우 단체협약이 과거의 법률에 의거하고 있어서 이를 개정하는 것이 시급한 과제라 할 수 있다.

<표 4-3> 신규 산업안전보건법 참여권 비교

	구 산업안전보건법	개정 산업안전보건법
합의	없음	산업재해예방계획 수립 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항 중대재해의 원인조사, 재발방지대책의 수립 산업재해에 관한 통계의 기록·유지 보건관리자의 수·자격·직무·권한 안전보건관리규정의 작성·변경
협의	안전·보건관리규정의 작성·변경 안전보건계획 수립	안전·보건진단(입회), 공정안전보고서 작성
정보제공	산업안전보건위원회가 의결한 사항 안전보건관리규정 도급사업에 있어서의 안전·보건조치 기계·기구의 자체검사 물질안전보건자료 작업환경 측정(입회), 작업환경측정 결과 건강진단, 건강진단 결과	산업안전보건위원회가 의결한 사항 안전보건관리규정 도급사업에 있어서의 안전·보건조치(입회) 기계·기구의 자체검사(입회) 물질안전보건자료

5. 숙련향상과 작업조직의 민주화

○ 기술이 급속하게 변화함에 따라 기업내 교육훈련의 중요성, 곧 ‘작업장을 학습의 장으로’ 만드는 것이 갖는 의미가 부각되고 있다. 그러나 우리나라의 경우 대부분의 기업들은 그 동안

교육훈련투자에 매우 인색하였다. 대우중공업의 경우에도 여기에서 예외가 아니며, 특히 생산직의 경우 현장훈련(OJT) 이외에는 교육훈련이 거의 없다고 할 수 있다. 물론 최근 들어 직공장을 대상으로 한 ‘power up’교육, 전 기술사원을 대상으로 하는 ‘공장혁신학교’, ‘자기혁신교육’ 등이 운영되고 있다. 하지만 이 교육들은 노동자들의 숙련향상보다는 기업측의 경영합리화전략을 정당화하거나 그것을 추진하기 위한 ‘의식화교육’의 성격을 갖고 있다.

○ 한편 우리나라의 작업조직은 테일러·포드주의적인 원리에 따라 조직된다. 대우중공업의 경우 자동차산업처럼 직무가 세분화되거나 작업속도가 컨베이어벨트의 속도에 종속되고 있지는 않지만 직무의 다양성, 상위 직무의 통합, 작업방식과 작업내용에 대한 자율성 등은 부정된다. 반면 현장관리자에 의한 위계적인 통제가 강조되며 노동자들의 창의성과 열의는 억제된다. 최근 들어 일부 부서에서 체계적인 직무순환제도가 실시되고 있기는 하지만 작업조직에서 근본적인 변화가 일어나고 있다고 보기는 힘들다.

○ 통제감독기능의 측면에서 문제를 파악해 본다면 오히려 노동자들의 자율성을 축소시키고 통제를 강화하는 경향이 나타나고 있다. 대우중공업의 경우 현장관리자의 수를 늘이고 노무관리기능을 강화하기 위해 다양한 노력을 기울여 왔다. 직무내용과 관련해서도 효율적인 통제나 표준화를 위해 작업자들의 프로그램 작성이나 수정 업무를 규제하는 경우도 있다. 작업자들이 프로그램 작성을 담당하는 경우 맨아우어(MH)를 통제하기가 어렵고 임의적인 수정은 제품의 표준화에 장애가 되기 때문이다.

○ 대우중공업노동조합은 숙련이나 작업조직에 대해서는 전혀 개입하지 못하고 있고 구체적인 정책을 가지고 있는 것도 아니다. 하지만 숙련은 노동자 개인이 정상적인 인간으로서 삶을 영위하는 데 필수적일 뿐만 아니라 집단으로서도 중요한 권력자원이 된다. 사실 테일러·포드주의적인 생산방식의 중요한 특징 가운데 하나는 생산 노동자들에게 사고능력 곧 지적 숙련을 박탈하는 것이었고 이는 노동통제를 실현하기 위한 중요한 물질 기반이었다.

○ 직업훈련 실시에 노동조합이 개입하는 일은 노동조합의 활동 영역을 넓히고 그 내용을 더욱 풍부하게 한다. 조합원들은 다양한 요구를 가지고 있으며 노동조합운동은 그것에 응답하지 않으면 안된다. 설문조사에서 조합원들의 35.0%가 교육훈련의 필요성을 강하게 느낀다고 답했고 자신의 숙련향상을 위해 개별적으로 외부교육에 참여하는 조합원들도 있다. 노동자들의 경력개발에 기여하는 일은 노동조합이 조합원들의 이러한 요구에 답함으로써 참여를 높이는 계기를 마련하는 활동이 될 수 있다. 또한 기업측의 의식화교육을 통제하기 위해서도 노동자들의 숙련향상을 위한 직무교육을 요구할 필요가 있다.

○ 현재 대우중공업노동조합이 숙련형성에 개입하는 데서 중요한 것은 다음과 같다.

- 교육훈련계획이 반드시 노동조합의 동의를 얻어 수립·시행되게 하는 것
- 유급 교육훈련의 기회를 양적으로 확대하는 것(예를 들어 입사 초기의 양성훈련만이 아니라 지속적인 향상훈련을 받을 수 있도록 하는 것)
- 교육훈련이 노동자들의 실질적인 숙련향상에 기여하게 하는 것(예를 들어 단순한 기능교육이 아니라 구조와 배경을 이해할 수 있는 교육이 되게 하는 것, 기업측의 합리화전략을 정당화하는 의식화 교육을 막는 것 등)
- 교육 기회가 전체 노동자들에게 평등하게 돌아가며, 특히 합리화의 영향을 받는 노동자들에게 교육기회의 우선권이 보장되게 하는 것(예를 들어 교육훈련이 중간관리자 위주로 진행되는 것을 막는 것, 신기술·신기계가 도입되는 경우 반드시 관련 교육을 실시하도록 하는 것 등)
- 교육훈련이 성인교육방법을 이용하여 행해지게 하는 것(예를 들어 강의식교육을 탈피하고 토론 위주로 진행하는 것, 플란넬보드·OHP·VTR 등의 교보재를 활용하는 것)

○ 작업조직을 민주적으로 개편하여 직무를 다양화하고 그 질을 높이는 것은 노동자들의 삶을 풍부하게 할 뿐 아니라 노동자들의 숙련형성을 위한 토대가 된다. 한국에서 사용자들이, 그리고 노동자들도 숙련형성에 깊은 관심을 가지고 있지 않은 것은 “숙련보다는 체력을 요구하는” 작업장의 현실을 반영한 것이다. 따라서 단순 반복적인 기능만을 요구하는 작업조직을 개편하는 것이 곧 숙련형성의 토대를 마련하는 길이 되는 것이다.

○ 또한 작업조직의 개편은 기업측의 노무관리 하향화전략을 방어하는 방편이 되기도 한다. 현재 기업측은 현장관리자들에게 노무관리기능을 맡도록 함으로써 노무관리층을 두텁게 하고 현장에 밀착하게 하여 현장통제를 강화하고 있고 이것이 노동조합의 현장조직력을 위협하는 결정적인 요소가 되고 있다. 이를 막기 위해서는 현장관리자의 선임에 노동자들이 개입할 수 있게 하는 제도적인 장치를 마련해야 한다.

○ 작업조직과 관련하여 대우중공업노동조합이 중장기적인 목표로 삼아야 할 것은 다음과 같다.

- 현장관리자가 민주적으로 선출되도록 하는 것. 직접투표에 의한 선출제, 순환제, 2-3인을 노동자들이 추천하고 기업측이 최종 선택하는 방식, 기업측이 선임하되 반드시 대다수 노동자들의 의사에 반하지 않도록 하는 것 등 다양한 방법이 있을 수 있다.
- 작업속도, 작업방식, 작업내용에 관한 합의권을 보장받는 것. 현대정공노동조합의 경우 이

미 작업속도에 관한 합의권을 단체협약에 명문화하였고 다른 노동조합의 경우에도 일정한 참여권을 가지고 있다.

- 체계적인 직무순환이 행해지도록 하는 것. 이는 작업의 단조로움 뿐 아니라 노동자들간 업무부하의 불균형을 해소하기 위해서도 필요하며 부분적으로 숙련형성에도 기여할 수 있다.

- 최대한 상위의 직무, 예를 들어 프로그램의 수정과 작성, 보전·검사업무 등을 통합하는 것. 이는 노동자들의 숙련향상을 위해 반드시 필요한 것이다.

- 직무를 다양화하고 사이클타임을 연장하는 것. 이는 직무의 단조로움을 피하기 위해서 필요하다.

제2절 노동조합활동의 개선

○ 대우중공업노조를 둘러싼 주객관적인 조건은 급격히 변화하고 있다. 우선 자본측은 GGIP21운동이나 DASH30 등 이른바 경영혁신운동을 통해 노동자들의 노동강도를 높이고 개별적인 경쟁을 심화시키고 있다.

○ 노동법 내용도 달라졌다. 1996-97 총파업을 거쳐 새로이 마련된 노동법은 대체로 다음과 같은 특징을 지니고 있다.

- ① 이른바 3금(복수노조 금지, 제3자개입금지, 정치활동금지)조항을 폐지함으로써 단결의 자유를 다소 확대하였음.
- ② 정리해고제, 변형근로시간제의 도입 등 자본측의 유연화 요구를 제도적으로 보장하였음.
- ③ 노동조합활동과 쟁의행위에 대한 제약을 강화하였음.
- ④ 노사협의회 기능을 대폭 확대함.

○ 노동법을 노사관계를 결정하는 필요·충분조건으로 볼 수는 없으나 노동법이 노사관계에 미치는 영향은 매우 크다. 새 노동법은 특히 기업별노조의 운용에 대한 제약을 확대·강화하고 있다. 예컨대 전임자에 대한 임금지급의 금지, 단체교섭권과 체결권의 통합, 단체협약유효기간의 연장 등과 함께 복수노조가 단위노조에까지 전면 허용될 예정으로 있다. 물론 노동법이 이대로 가리라는 보장은 없다. 그러나 노동법의 독소조항이 삭제될 수 있는 결정적인 계기가 마련되지 않는 한 현행 노동관계법은 노동조합운용에 심대한 영향을 미칠 것이며 노동조합은 이에 대한 대비책을 세우지 않으면 안된다.

1. 조직체계의 정비

○ 본조의 설치: 노조의 조직체계는 전체 조합원의 힘을 최대한으로 결집하는 것을 그 기본 성격으로 하며 지부의 자율적 운영도 이에 부합되어야 한다. 이런 점에서 현재의 조직체계는 지나치게 지부의 자율적 운영에 치중해 있다. 인천공장 조직이 본조로 되어 있으나 그 구체적인 활동은 조직 전체를 통괄하는 것보다는 인천공장 차원의 활동이 주류를 이루고 있다. 따라서 조직 전체를 통괄하는 본조가 별도로 설치되어야 하며 인천공장에는 지부를 설치하는 것이 바람직하다.

○ 안산지부의 재편: 안산지부는 조합원수가 다른 지부에 비해 상대적으로 적고 조합원들이 전국에 산재되어 있다. 전임자 2명으로 안정적인 활동을 전개하기에는 근본적인 한계가 있는

것이다. 따라서 본조와 통합하는 방안을 강구할 필요가 있다. 본조와의 통합은 전임자의 적절한 배치와 활용을 통해 조합활동의 활성화를 도모하는 데 기여할 수 있을 것이다.

○ 본조의 지부에 대한 통제권 확립: 지부의 자율적 운영은 조직 전체의 통일적인 방침과 계획의 범주 안에서만 의미를 갖는다. 따라서 주요한 문제에 대한 지부의 사전보고와 본조의 승인제도가 규정될 필요가 있다. 이를 위해서는 규약상 본조의 권한과 지부에 대한 통제권을 명시할 필요가 있으며 지부운영규정을 새로이 제정할 필요가 있다.

○ 의장단회의의 공식기구화: 지역적으로 분산되어 있는 특성에 비추어 의장단회의가 실제의 집행기구로서 중요한 역할을 할 수밖에 없다면 의장단회의를 공식기구로 명시하고 그 기능도 명확히 할 필요가 있다.

○ 집행부서 기능의 명확화와 체계화: 집행부서는 충실한 사업계획의 수행과 일상활동을 통해 전체 조직력을 극대화하는 데 설치목적을 두고 있다. 따라서 그 기능이 명확하게 규정되어 있어야 하고 통일적인 체계를 갖추어야 한다. 설사 지부의 특수성을 감안하여 집행부서를 설치하여 활동하는 경우에도 조직 전체의 통일적인 체계를 벗어나서는 곤란하다. 따라서 현재 규약상 집행부서의 기능을 명확하게 규정하고 지부의 경우 본조체계와 합치되도록 부서를 조정할 필요가 있다. 또한 조직 전체의 활동의 집중과 통일을 기하기 위해서 본조와 지부 집행부서간의 권한과 책임을 분명하게 규정할 필요가 있다.

2. 회의활동의 능률화

○ 회의의 정례화: 각종 기관의 회의는 현장문제가 예상을 벗어나 불규칙적으로 발생하기 때문에 수시로 열릴 수밖에 없다. 따라서 사안의 중요도나 필요에 따라 자주 개최할 필요가 있다. 그러나 각종 기구의 회의가 현실적인 문제처리만을 위해 열리는 경우 조합활동이 사업 계획 중심에서 일상적인 문제 중심으로 변화됨으로써 사업의 체계나 일관성을 저해할 소지가 있을 뿐만 아니라 회의의 준비나 일정을 잡는 데 여러 가지 혼란을 초래할 수가 있다. 따라서 각종 회의를 정례화할 필요가 있다. 이 경우 반드시 규약상 명문화할 필요는 없으며 내부 규정으로 관례화하는 방안을 모색해볼 수 있을 것이다.

○ 대의원대회의 회의기간 단축: 최근 대의원대회 기간이 짧아지고 있기는 하지만 전집행부와의 갈등이 존재하고 사용자측의 은밀한 지배·개입이 지속되고 있는 한 다시 회의기간이 길어질 가능성은 언제든지 나타날 수 있다. 회의를 효율적으로 운용하기 위해서는 대의원선거에서 민주파가 당선될 수 있도록 많은 노력이 경주되어야 하며, 아울러 대의원회 활동의 활성화

화를 도모하고 대의원의 인식을 바꾸기 위한 교육활동(대의원의 역할과 자세, 회의진행법 등)이 전개되어야 한다.

3. 단체교섭

○ 자본간 경쟁이 갈수록 격화하고 이를 방자한 자본측의 경영합리화 공세가 강화되어 가는 상황에서 경제적 조건 중심의 기업별교섭의 한계는 분명해지고 있다. 이를 극복하는 길은 대노협 또는 민주금속연맹을 중심으로 하는 공동투쟁에 적극 참여하는 일이다. 따라서 기존의 독자적인 교섭방식에서 그룹별·산업별 공동투쟁으로 발전시켜야 하며 공통사안에 대해서는 공동교섭을 모색할 필요가 있다.

○ 개정 노동법은 단체행동에 대한 제약을 강화하고 있다. 예컨대 쟁의행위기간 중의 임금 지급이 금지되어 있기 때문에 장기적인 쟁의행위는 여러 가지 위험부담을 갖고 있으며 합법적인 쟁의행위의 범위도 극히 제한되어 있기 때문에 극도의 집중적인 투쟁이 요구되고 있다. 또한 교섭권과 체결권이 대표자에게 통합되어 있기 때문에 잠정합의안에 대한 조합원 가부투표를 둘러싸고 여러 가지 문제가 야기될 가능성이 매우 높다. 뿐만 아니라 단체협약 유효기간과 관련하여 사용자측에 협약효력 해지통보권이 주어져 있기 때문에 장기적인 교섭으로 인해 협약의 효력이 정지될 위험성도 있다. 따라서 기존의 전술을 전면 재검토하고 새로운 전술을 개발할 필요가 있다. 전술은 단기간에 집중적인 힘을 발휘할 수 있는 방향으로 마련되지 않으면 안된다.

4. 현장조직의 구성과 활성화

○ 경영혁신운동이 본격화하면서 조합원간 경쟁과 분열, 개인주의화가 두드러지게 나타나는 한편 조합원의 불만과 요구도 높아지고 있다. 이러한 상황변화에 따라 노동조합은 기존의 간부 중심의 해결사식 활동으로는 조합원의 단결을 담보해낼 수가 없다.

○ 조합원의 단결은 저절로 이루어지는 것은 아니며 조합원 스스로 단결과 투쟁의 주체가 되도록 노동조합의 목적의식적인 활동이 전개되지 않으면 안된다.

○ 대우중공업노조는 87년 이후 활발한 사업본부별 대의원회 활동의 경험을 갖고 있다. 또한 96년 말 총파업투쟁 후 민주적 의식을 가진 대의원들이 많이 진출해 있다. 이들을 중심으로 사업본부별 대의원들을 결속시켜 대의원회를 부활하고 이에 대한 지원책을 강구해야 한다. 대의원회는 인천본조에만 국한시킬 것이 아니라 각 지부에 대해서도 구성하도록 하고 추진상

황을 점검, 확인할 필요가 있다.

○ 모든 임원 간부와 대의원을 중심으로 소모임을 구성하는 운동을 전개해야 한다. 특히 현장에 있는 임원, 간부, 대의원의 소모임 구성과 활동에 대한 구체적인 지원방안을 마련해야 한다.

○ 각종 취미씨클, 동창회, 향우회 등의 실태를 파악하고 노조와의 유기적인 관계를 설정해야 한다. 예컨대 각 단체 대표 간담회를 정기적으로 소집하여 요구를 수렴하는 방안, 각 단체의 모임이나 회의를 파악하여 빠짐없이 노조 간부를 참가하게 하는 방안 등을 마련해야 한다.

○ 임단투시기에 집중되어 있는 조합 간부의 현장순회와 간담회를 정례화하여 정기적으로 조합원의 일상적인 요구와 불만을 수렴해야 한다. 여기서 파악된 문제나 요구에 대해서는 반드시 처리결과를 본인 또는 부서에 알려주어야 한다.

5. 교육·홍보·선전활동

○ 노동조합 교육활동의 기본적인 목적은 노동운동 이념과 본래적인 목표의 실현이며 실천적인 측면에서의 목표는 조직역량의 확대, 조합활동에 필요한 지식과 기술의 제공, 풍부한 인간형성 등이라고 할 수 있다. 또한 홍보선전활동의 목표는 정세의 변화나 진전에 대응하여 당면한 운동상의 과제를 해결하기 위하여 조합원의 의사와 행동을 결집시키는 데 있다. 특히 여론매체의 발전과 신경영전략의 일환으로 다양하게 전개되는 자본측 이데올로기 공세의 홍수 속에서 노동조합의 교육선전활동의 중요성은 갈수록 높아지고 있다.

○ 대우중공업노조의 교육활동은 극히 빈곤한 상태를 벗어나지 못하고 있으며 그 근본적인 원인은 현재 연간 4시간씩 보장되고 있는 조합원 교육시간이 너무도 부족하다는 데 있다. 신규입사자에 대해 4시간의 노조교육시간이 주어지 있지만 신규입사자가 급격히 줄어들고 있는 최근에는 그 효과를 기대할 수가 없다. 그러나 ‘생산에 지장을 주지 않아야 하고 회사측과 인원, 일시, 내용에 대해 협의해야 하는 조건이 붙어 있고 이 때문에 조합원 교육시간은 임단투시기에 모두 소진하는 관례가 매년 이어지고 있다. 따라서 조합원 교육을 활성화하기 위해서는 단체협약상 교육시간을 늘려야 하고 노조의 필요에 따라 자유로이 시간을 활용할 수 있어야 한다.

○ 단체협약상 조합원 교육시간을 확충하는 일은 사용자와의 교섭이 필요하기 때문에 시간이 걸릴 수도 있다. 따라서 현단계에서 조합이 자주적으로 시행할 수 있는 방안이 요구되는데

그 방안의 하나로 94년에 실시한 바 있는 조합원 교육강좌의 부활을 검토해 볼 필요가 있다. 이 강좌는 주제의 내용, 강사선정, 교육방식 여하에 따라서는 많은 성과를 기대할 수 있을 것으로 보인다. 조합원 대부분은 회사 안팎의 급격한 상황변화 속에서 삶의 질 향상을 위해 무엇을 해야 할 것인가에 대해 많은 고민을 안고 있을 것이기 때문이다. 물론 이러한 강좌방식을 간부학습에 적용할 수도 있다. 또한 입단투시기에 집중 배정되어 있는 교육을 상하반기로 나누어 실시하는 방안을 강구할 필요가 있다. 왜냐하면 입단투시기에는 공청회, 간담회, 홍보 활동 등 직간접적인 교육기회가 많기 때문이다.

○ 대의원 및 간부교육 역시 입단투시기의 수련회에 집중되어 있고 그 내용 역시 매년 큰 변화가 없다. 조합활동을 활성화하기 위해서는 간부들의 의식과 역량을 높이는 것이 가장 중요한 일이다. 따라서 입단투 이외의 시기에 정기적인 교육훈련 기회를 마련해야 한다. 97년부터 실시되고 있는 2박3일간의 노사합동 간부교육은 간부교육 기회를 제도적으로 확충했다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 노사합동이라는 조건 때문에 그만큼 노조의 자율적인 선택이 제한될 수밖에 없고 집중적인 교육이 진행되기 힘들다는 한계를 안고 있다. 따라서 가능한 한 노조의 자율적 선택과 집행이 확대될 수 있는 방안이 강구되어야 한다.

○ 조합원이나 간부의 의식이 높아져 있는 데다가 외부 강사진은 극히 제한되어 있는 것이 최근의 실태이다. 이 때문에 외부 강사진을 초빙하기도 어려울 뿐 아니라 강의내용도 고답적으로 호를 가능성이 매우 높다. 이러한 제약을 극복하기 위해서는 교육방법을 전면 재검토할 필요가 있다. 조합원과 대의원 및 간부들이 무엇을 요구하고 이 요구에 부응하기 위해서는 어떤 내용이 준비되어야 하는지를 연구하고 계획을 수립하는 교육위원회가 구성되어야 한다. 아울러 외부 강사에게만 교육을 의존할 것이 아니라 많은 수의 내부 강사를 양성해 내야 하며 새로운 교육방법과 효율적인 진행을 위해 전문교육기관과의 지원·협력관계를 형성할 필요가 있다.

○ 회사측에서 실시하는 자기혁신교육은 표면상 노동조합에 대한 노골적인 공격의 성격을 나타내고 있지는 않다. 그러나 ‘회사가 살아야 노동자도 산다’는 식의 회사에 대한 종속의식이나 일방적인 노사협조주의의식을 주입시키기 위한 기업문화활동의 일환임에는 틀림없다. 따라서 자기혁신교육의 본질은 노동자의 계급의식을 희석시키고 단결력을 약화시키는 데 있다. 조합원의 이 교육에 대한 반응을 철저히 조사·파악하고 그에 대한 대응책을 적극적으로 강구해야 한다.

○ 일상적으로 조합원의 의식을 향상시킬 수 있는 방안의 하나로 정기간행물을 활용하는 방식을 생각해 볼 수 있다. 현재까지 주간 소식지(철의 함성)는 정기적으로 조합소식을 충실

히 전달함으로써 조합원으로부터 좋은 반응을 얻고 있는 것으로 평가된다. 이 소식지에 조합 소식만이 아니라 주요한 이슈나 문제에 대한 해설기사나 조합원 원고를 신신다면 내용이 훨씬 풍부해질 뿐 아니라 조합원 의식을 발전시키는데 기여할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 조합원 또는 대의원들로 편집위원회를 구성하여 운영하는 것이 효과적일 것이다.

6. 산업안전·보건활동

○ 노동강도가 갈수록 높아지는 추세에 비추어 보다 적극적인 산업안전·보건활동이 요구된다. 이 요구에 부응하기 위해서는 종래 관계법령과 단체협약에 규정된 내용을 집행부 위주로 수행하는 관행으로부터 조합원 스스로 활동의 주체가 되는 방식을 강구할 필요가 있다. 이를 위해서는 부서별·작업장별 조합원들로 구성되는 산업안전·보건 소모임을 조직하는 것이 효과적일 것이다. 이 모임은 조합원 스스로의 조직적인 활동을 통해 각 작업장에서 발생하는 구체적인 산업안전·보건문제에 대해 공유하고 공동 대처할 수 있게 해야 한다. 집행부에서는 이들 소모임의 활동성과를 모아 근본적인 정책을 수립하는 한편 각 단위별 교육의 내용을 제시하고 각 단위 작업장의 산업안전·보건에 대한 전망을 제시하여야 한다

○ 소모임을 통해 산안 실태를 일상적으로 파악하고 안전보건교육의 내실화를 기해야 한다. 교육내용에 대한 구체적인 오류를 지적하고 그 시정을 요구한다. 이를 위해서는 소모임을 통해 조합원들의 의견을 집약하여 구체적인 대안을 제시하도록 해야 한다.

7. 사회개혁투쟁과 연대활동

○ 최근의 객관적인 조건 변화와 조합원들의 생활구조 및 의식의 변화는 노동조합운동이 사업장 내의 임단투 중심의 활동에서 사회개혁투쟁으로 나아갈 것을 요구하고 있다. 민주노총이 사회개혁투쟁을 중심사업으로 설정하고 있는 것은 이러한 조건의 변화를 반영한 것이라 할 수 있다.

○ 사회개혁투쟁은 한 사업장내의 노사교섭 만으로 이루어지기 어려운 특성을 지니고 있으며 지역별, 산업별 나아가서는 전국적인 조직의 연대와 통일적인 투쟁을 전제로 한다. 그렇다고 하더라도 대우중공업노조가 속해 있는 대우그룹이 사회경제적으로 막강한 영향력을 지니고 있을 뿐 아니라 이 사회의 구조적 모순의 중요한 인자인 대재벌이라는 점에서 대우중공업노조의 사회개혁투쟁이 전체 노동운동에 미치는 영향은 매우 크다.

○ 사회개혁투쟁은 현재의 조직역량에 비추어 독립적인 사업으로 추진하기보다는 조합원의

힘을 최대한 집중시킬 수 있는 임단투와 결합되어야 한다. 민주노총 또는 민주금속연맹의 중앙방침을 토대로 하여야 하겠지만 상급조직의 방침에 따른 도식적인 요구로서는 조합원의 관심과 힘을 결집시키기 어려울 것이다. 따라서 사업장의 특성에 적합한 요구와 투쟁을 개발, 발전시켜야 한다. 이를 위해서는 임단투의 준비시기에 사회개혁투쟁의 중요성에 대해 집중적인 교육과 홍보선전활동을 전개하고 조합원의 의견에 기초한 요구사항을 마련하는 방식을 도입해야 한다.

○ 대우중공업노조의 연대활동은 민주노조진영과의 결합을 추구한 이래 급속히 확대되어 왔고 그 중심축은 대노협과 민주금속연맹 및 민주노총이었으며 이 밖에 다른 노조에 대한 지원활동이 주류를 이루고 있다. 이러한 연대활동은 대우중공업노조가 이들 조직의 구성원인 한 계속적으로 유지·발전되어야 한다. 그러나 종래의 연대활동은 주로 노동조합의 고유한 문제들에 국한되어 있고 민족민주운동이나 시민운동과의 연대에는 상대적으로 소극적인 모습을 나타내고 있다. 노동조합의 연대활동이 단지 노동자계급의 이해를 관철하는데 그치는 것이 아니라 지역주민, 시민, 국민대중의 이해를 대변함으로써 사회변혁의 주체로서 서는 데 그 목적이 있기 때문에 그 폭을 넓히지 않으면 안될 것이다. 이렇게 할 때 노동조합의 사회개혁투쟁이나 정치세력화는 지역주민이나 국민대중의 광범한 지지와 신뢰를 확보할 수 있게 될 것이다.

8. 산별노조 건설에 대한 준비

○ 최근 수년 동안에 일어난 노동조합운동의 주객관적인 조건의 변화는 기업별 노조체계로는 노동조합운동이 지향하는 목표를 달성할 수 없다는 것을 분명하게 제시해주고 있다. 이러한 문제의식을 바탕으로 민주노총은 자신의 선언·강령에서 기업별 노조체계의 타파와 산별노조의 건설을 명확하게 밝히고 있고 각급 조직단위에서는 산업별 노조로의 이행과 관련한 논의들이 이루어지고 있다. 물론 이러한 논의들이 일부 간부 수준에 머물고 조합원 수준에서의 대중적 토의까지는 이르지 못하는 한계를 안고 있기는 하지만, 그런 속에서도 일부 노조에서 구체적인 일정을 잡아 계획을 실천해가고 있다.

○ 대우중공업노조의 경우 산별노조를 바람직한 조직형태로 생각하는 조합원은 전체의 54.6%로 절반을 약간 넘는 수준이며 현행 기업별 노조를 선호하는 조합원도 43.6%나 된다. 특히 20대의 젊은 계층은 산업별 노조보다 현재의 기업별 노조를 훨씬 강하게 선호하고 있는 형편이다. 바람직한 교섭형태에 있어서도 민주금속연맹 차원의 공동교섭보다는 현행 기업별 교섭에 대한 지지도가 압도적인 우위를 보이고 있다.

○ 산별노조 건설을 위한 출발점은 기업별 노조의 한계와 산업별 노조의 필요성에 대한 인

식을 심화·확대하는 일이다. 이를 위해서는 먼저 대의원·간부 차원에서 활발한 토론과 학습 활동이 진행되어야 한다. 아울러 조합원 사이에 대중적 토론이 이루어지도록 다양한 계획을 수립, 실천해야 한다.

○ 기업별 노조체계를 타파하기 위해서는 중앙단위에서 산업별 연합체의 기능을 확대·강화하고 산업별 단일노조를 구성하기 위한 노력이 이루어져야 한다. 이와 함께 기존의 기업별 단위노조에서는 기업별 교섭의 관행을 바꾸어 가야 한다. 이를 위해서는 산업별 연맹에 교섭권을 위임하는 방안이 강구되어야 하며 노조의 단체교섭을 산업별연맹의 입단투방침과 계획에 따라 추진하며 산업별연맹이 주도하는 공동투쟁·통일투쟁에 적극 참여해야 한다.

○ 기업별 노조의 한계를 나타내는 가장 큰 특징은 사업장의 정규직만을 조합원으로 가입시키고 있다는 점이다. 대우중공업노조 역시 예외가 아니다. 정규직만을 조합원으로 할 경우 조합원수는 감소할 수밖에 없다는 것은 지금까지의 경과가 잘 보여주고 있다. 따라서 기업별 노조의 한계를 극복하는 한 방안으로 사업장내 조직을 확대하는 일부터 시작해야 하며 그 대상은 우선 사업장내의 비정규직(임시직, 일용직, 하청) 노동자들이 될 것이다. 이와 함께 현재 민주노총의 지역본부나 민주금속연맹의 역량만으로는 신규조직사업이 현실적으로 어렵다는 점을 감안하여 인근지역에 산재한 동일업종 미조직노동자들의 조직화사업을 적극 지원하는 일도 꾸준히 추진할 필요가 있다.

○ 조합원들이 종업원의식에서 벗어나지 못하는 한, 기업별노조에서 산업별노조로 나가는 일은 사실상 어렵다고 보아야 한다. 따라서 조합원들이 종업원의식이 아니라 노동자의식을 갖도록 하는 다양한 활동이 이루어져야 한다. 설문조사에서 보는 바와 같이 대우중공업노조 조합원들은 개인적으로는 종업원의식보다는 노동자의식을 강하게 지니고 있다(사회의식 설문조사 참조). 문제는 이 개별적인 노동자의식을 어떻게 집단화하느냐에 있다. 이를 위해서는 노동조합을 중심으로 단결하고 투쟁할 수 있도록 일상활동을 충실하게 수행하는 것이 가장 중요한 일이 될 것이다.

9. 재정의 확충

○ 앞에서 제기한 과제들은 현재까지의 노조활동을 대폭적으로 확대할 것을 요구하고 있으며 여기에는 필연적으로 노동조합 재정의 확충이 당면한 과제로 제기된다. 더욱이 5년 후에는 전임자에 대한 회사측의 임금지급이 금지된다. 전임자 임금문제는 지금부터 대책을 세우지 않으면 안되지만, 원칙적으로는 노동조합 스스로 전임자에 대한 임금을 책임져야만 노동조합의 자주성을 강고히 할 수 있다는 점에서 이미 준비가 되어 있어야 할 과제이었다.

○ 노동조합의 재정수입을 확충하는 방법으로는 조합비의 인상, 노조 자체의 재정사업, 사용자와의 교섭을 통한 기금의 축적 등을 들 수 있다. 이 가운데 가장 쉽게 접근할 수 있는 방법은 재정 수입의 대종을 이루어 온 조합비의 인상이다. 그러나 조합비 인상에 대한 조합원들의 반응은 구체적인 자료가 마련되지 않아 단정적으로 평가할 수는 없지만 일단 부정적인 것으로 볼 수 있다. 노조자체의 재정사업은 일반적으로 조합원을 상대로 한 구판사업이 고려될 수 있지만 기존의 소비조합 운영상태에 비추어 수익성을 크게 기대할 수 없을 것으로 보인다. 또한 사용자와의 교섭에 의한 기금의 축적도 용이한 일이 아니다. 그렇다면 조합원의 거부감이라는 현실적인 어려움이 존재하기는 하지만 조합비 인상 이외에 조합재정을 확충할 수 있는 방도는 달리 발견되지 않는다.

○ 조합비 인상을 위해서는 우선 조합비 인상에 대한 조합원의 거부감이 어디에서 오는 것인가를 규명하고 그 원인에 대한 대응책을 마련해야 한다. 이와 함께 지금까지의 조합활동과 재정집행에 대한 평가와 앞으로의 중 단기 활동 및 그에 소요되는 재정에 대한 내용을 구체적으로 자세하게 제시하고 대대적인 현장토의를 전개할 필요가 있다. 그리고 기왕의 재정집행 내역 중에서 조정할 수 있는 항목이 있다면 이를 과감히 조정하여 조합 스스로 재정확충을 위해 노력하고 있다는 자세를 보여야 한다. 아울러 조합비 인상이외의 다른 재정확충방안에 대해서도 조합원의 의견을 수렴할 필요가 있다.

○ 조합비 인상 등 재정확충에 대한 대중토의를 위해서는 우선 정세변화에 대응하는 노조의 중장기 전략에 대한 각급 간부 및 대의원들의 철저한 인식이 필요하다.

○ 조합비 인상에 대한 조합원의 여론을 형성하기 위해 민주금속연맹이나 민주노총으로 하여금 단위노조별 조합비 거출율의 통일을 기하도록 촉구하는 방법을 고려할 수 있다. 이는 앞으로 산별노조를 지향하기 위해서도 필연적으로 거쳐야 할 과정이지만 현재의 낮은 조합비 거출율을 인상하는 데 일정 정도 기여할 수 있을 것이다. 그러나 이 방식을 실현하기 위해서는 민주노총에 대한 조합원의 신뢰와 지지가 전제되어야 하며 자칫 민주노총에 대한 불신으로 연결되지 않도록 충분한 준비가 필요할 것이다.

