
자동차산업의 하청관계와 자동차부품업 노사관계

김 영 두

(한국노동사회연구소 연구위원)

1. 자동차산업의 하청구조

1) 하청의 개념과 제 특징

하청이란 발주기업(원청기업)과 수주기업(하청기업) 간에 성립하는 주문생산거래를 일컫는다. 시장판매가 아니라 기업간 거래라는 점에서 하청관계는 거래와 사회적 분업의 특수한 형태라고 볼 수 있다.

하청관계 하에서는 생산과 판매가 '무정부적'이지 않으며, 발주기업의 완성품 시장수요에 따라 계획적으로 생산과 판매가 이루어진다. 이런 의미에서 하청관계는 '조직된 시장'으로 여겨진다. 그러나 발주기업을 정점으로 한 하청'거래시스템'내에서는 조직적·계획적 생산이 이루어 질 수 있으나, 발주기업이 처한 완성품시장의 변동이 이를 끊임없이 교란한다. 발주기업의 하청기업에 대한 경쟁관리 또한 하청기업의 생산과 판매를 불안정하게 만들 수 있다.

하청관계는 사회적 분업의 한 형태이기도 하다. 특히 유기적 생산하청

에서의 하청분업관계의 주요한 특징은 완성품생산을 위한 연속적인 생산과정상의 공정분업적 성격이 강하다는 것이다. 여기서는 자본간의 긴밀한 협력, 아울러 각 공정에 속한 노동자들간의 유기적 관계가 매우 중요하게 여겨진다.

하청의 형태는 여러 가지로 유형화할 수 있다. 아래 표를 보자.

<표 1> 하청의 제 유형

분류기준		유형
거래당사자의 성격	상업자본<-->생산자본	유통하청
	생산자본<-->생산자본	생산하청
거래의 지속성 · 안정성	불안정·단기거래	부동적 하청
	안정·장기거래	유기적 하청
하청생산 작업장의 소재	발주기업내 생산	사내하청 ¹⁾
	발주기업외 생산	사외하청

이밖에도 하청기업의 전문기술을 이용하는가, 저임금 등 요소비용 절감이 주된 목적인가에 따라 분류하는 방식도 있다. 한편 하청계열화란 기술과 정보전달 등 긴밀한 협력관계를 갖는 유기적인 하청거래관계를 일컫는다.

우리가 살펴보려는 주된 대상은 생산하청이자, 계열화된 유기적 하청이면서, 사외하청의 형태를 띤 자동차산업의 완성차기업과 부품기업간의 하청관계이다.

하청관계는 자본간 협력관계 그리고 지배 및 대립관계라는 측면에서 살펴보면 그 관계의 모순적 특징을 더 잘 파악할 수 있다.

우선, 하청관계는 생산을 둘러싼 자본간 분업관계의 특수한 한 형태이다. 하청분업은 하청중소기업의 생산력을 자본축적에 활용하고자 하는 대기업의 요구와 안정적인 수요확보를 통해 축적을 하고자 하는 중소기업의 요구가 결합하여 이루어지며, 따라서 양자간의 협력관계가 강조된

다. 실제 양자의 긴밀한 협력관계는 '제로섬'이 아닌 '상호축적(win-win)'의 효과를 만들어낸다. 발주기업은 양질의 부품을, 안정적으로, 낮은 비용에 공급받을 것을 기대할 수 있으며, 수주기업은 안정된 시장확보뿐 아니라, 대기업의 기술이전, 자본협력, 생산합리화 등을 기대할 수 있다. 또한 국민경제상으로 하청분업형태는 경제의 이중구조를 해소하고 이식산업이 국내적 재생산기반을 확보하게 함으로써 '국민경제의 내포적 재생산'을 효과적으로 이룰 수 있는 유력한 산업조직형태로 평가되기도 한다.¹⁾

반면, 하청관계에는 자본간 대립관계가 내포되어 있기도 하다. 생산과정의 측면에서 보면 하청관계는 '생산의 불균등한 분할'을 의미한다. 특히 포드주의적 대량생산방식에서 하청관계는 제품에 대한 기획·개발·설계 능력을 지닌 발주기업과 제조능력만을 지닌 하청중소기업간의 공정분할 형태를 취한다. 제품의 구상기능을 장악함으로써 발주기업은 수주중소기업의 생산과정을 통제할 수 있다. 또한 하청관계는 기업규모, 세력관계의 차이에 근거한 '대등하지 않은 거래관계'가 될 수 있다. (수요)독점적 발주기업은 자신에게 유리한 시장조건과 교섭력을 기반으로 불리한 가격결정 등 하청중소기업에 불리한 계약을 체결할 수 있으며, 경기변동이나 부품공급이 불안정한 경우에는 거래관계를 일방적으로 축소·단절할 수도 있다. 이밖에도 하청중소기업이 그 조달에 어려움을 겪는 자본, 금융, 원자재 등에 대한 협력을 통해서도 지배관계가 성립할 수 있다. 따라서 하청관계를 통한 자본간 협력관계의 심화는, 동시에, 기술, 자본, 시장지위의 우위를 활용한 발주기업의 수주기업에 대한 소유 및 경영, 생산, 거래과정에 대한 지배와 통제의 구조화로 결과 지어질 수도 있다.

2) 하청관계와 노동

하청관계는 노동관계에도 영향을 미치고 있다. 하청관계는 중소기업의

1) 이경의(1991), 「한국중소기업의 구조」, 풀빛출판사

생산력을 대기업의 축적에 활용하기 위해 성립되지만, 구체적으로는 하청기업의 전문기술뿐 아니라 요소비용의 절약, 특히 임금비용의 절약이나 노동통제의 용이함 또한 커다란 이해관심이 되고 있다. 여기에는 노동시장의 이중성이 중요한 배경이 된다.

하청관계는 노동시장의 이중구조를 활용할 뿐만 아니라, 이를 보다 증충적으로 구조화하는 경향이 있다. 이는 경제구조 및 노동시장의 이중구조가 현저하고, 하청관계가 중소기업의 전문기술 활용보다는 저임금을 이용하려는 목적이 클 때, 그리고 노동자조직이 약하거나 기업별로 조직되어 있을 때 특히 두드러지게 나타난다. 이는 하청구조의 증충화가 기업규모와 생산성에 따른 자본의 서열적 배열로 나타나고, 이에 대해 노동시장을 규제하는 노동자들의 힘이 취약하여 자본의 계층적 배열이 곧바로 노동의 차등적 배열로 결과 지어지는 것을 막지 못함으로써 성립한다. 이 과정에서 발주기업 하청관리방식의 특성이 중요하다. 예를 들어 발주기업이 단기적인 비용절감에 집착하여 하청단가인하 등 가치이전에만 주목하는 경우, 이는 노동자들간의 격차를 유지시키는 중요한 기제가 되는 것이다.

하청관계에 따라 노사관계도 크게 영향을 받는다. 그 가장 큰 영향은 노사관계의 자율성이 크게 제약 당하는 것이다. 노사관계에서 당사자들간의 자율적 결정범위의 크기와 내용은 보통 생산물시장의 성격 및 그 기업의 시장지위와 큰 연관성을 지니는 것으로 알려져 있다. 이런 점에서 하청관계는 노사관계의 자율성에 부정적인 영향을 미치기 쉽다. 하청관계에서 자본간 세력관계가 크게 불평등하고, 하청기업의 발주기업에 대한 의존성이 강할 경우 더욱 그러하다. 실제 하청관계속에서 노사관계의 자율성이 침해받는 경우는 한국의 예가 아니더라도 쉽게 확인할 수 있다. 예를 들어 일본 토요타자동차계열의 1차중견부품기업들의 노사관계는 1960년대 하청부품기업에 대한 토요타자동차의 통제가 강화되는 가운데서 토요타노사의 강력한 개입에 의해 협조주의적 경향이 정착되었다.²⁾ 독일의 자동차부품기업에서는 모기업에서 일본식의 적기생산방식을

적용하면서 종업원평의회가 기업의 경제적, 기술적, 조직적 문제에 관한 결정에서 점점 더 배제 당하고 있다.³⁾ 중층화된 하청위계 및 발주기업에 의 종속성 정도에 따라 부품기업들 내에서도 서로 다른 특징을 갖는 노사관계가 형성되기도 한다.⁴⁾

하청관계의 확산은 노동자들의 조직적 분산을 의미하기도 한다. 즉, 기업합리화를 위하여 저부가가치공정이 외부화하는 과정을 통하여 발주기업 노동자들의 고용이 줄거나 정체하고, 노동자들의 집중이 분산된다. 예를 들어 노동사회연구소가 1996년9월 울산과 안산의 5개 하청부품업체를 조사한데 따르면 조사대상 5개업체 모두 1990년대 들어와 고용규모가 정체되거나 주는 반면 하청외주가 늘어나고 있는데, 늘어난 외주업체는 모두 노조가 미조직된 영세소기업들이었다.

3) 하청관계의 신경향

최근 하청관계는 시장경쟁의 격화에 대응하는 자본의 대응체제 구축=기업합리화 과정에서 새롭게 주목받고 있다. 그 한 경향은 기업합리화전략의 일환으로써 생산의 외부화 확대이다. 생산의 외부화란 내제(內製)공정을 외주하청으로 돌리는 것인데, 주로 높은 요소비용과 낮은 생산성, 노동자들의 작업기피 등을 특징으로 하는 저부가가치공정이 그 대상이 되기 쉽다. 이 경향은 한국 자동차산업에서도 1987년 이후 노동자조직의 강화와 임금상승을 계기로 하여 크게 확대되었다.⁵⁾ 여기서는 주로 기업 내부합리화차원에서 부가가치구성의 조정 및 고용조정전략적 측면이 부각된다. 다른 하나의 경향은 일본식 하청관계가 이룬 성과에 대한 이론

2) 労働運動總合研究所編(1995), 「動搖する日本の勞使關係」

3) R. Doleschal(1992), 「Problems of Industrial Relations at Plant Level in the Component Supply Industry in the Federal Republic of Germany」, 「New Impacts on Industrial Relations」

4) 労働運動總合研究所編(1995), 앞의 책

5) 정승국(1995), 유연적 생산을 향한 기술과 조직의 변화, 성균관대 사회학과 박사학위논문

화 및 그 확산과 관련되어 있으며, 기업간 관계에 대한 새로운 해석에 기초하고 있다. 이 경향에 의하면 기업들은 기업간 관계를 독립된 개체 간의 관계로만 보는 것이 아니라 전문화된 가치활동이 종합화된 시스템의 일부로 간주하고(혹은 하여야 한다고 하고) 있다.⁶⁾ 그리하여 1980년대 이후 기업합리화전략의 주요한 특징 중 하나는 한 기업내의 부가가치 구조를 최적화 하는 것을 넘어서서, 컴퓨터정보기술을 활용한 제조 및 통제기술을 활용하여 부가가치사슬상으로 생산라인과 생산의 사슬(기업간 관계)의 물질적 통합을 통하여 잉여가치생산을 최대화하려는 데 있다.⁷⁾ 이 개념 하에서는 기업간 갈등의 최소화 및 협력관계 강화가 한층 강조되며, 물류, 품질보증, 연구개발의 영역에서의 기업간 협력이 특별히 강조되고 있다.⁸⁾ 이러한 인식은 일본식 하청관계에 대한 평가에 기반한 것으로 미국, 독일 등의 자동차산업에 적용되고 있으며, 이론적으로도 확산되고 있다.

2. 자동차산업과 하청관계

1) 자동차산업과 하청

자동차산업은 하청관계가 전형적으로 발달한 산업 중의 하나이다. 자동차산업에서 하청관계가 발달하게된 데는 자동차산업의 산업특성이 중요한 계기가 되고 있다. 즉, 자동차산업은 5천여종, 2만여 개의 부품이 모여 완성차가 만들어지는 종합·정밀기계공업이며, 동시에 표준화된 제품을 대량생산하는 내구소비재산업이다. 따라서 우선 자동차산업의 생산

6) 김기찬(1995), 「시스템간 경쟁구조를 향한 대기업-중소기업간 분업적 협력모형의 개발」, N. Altmann(1992), 「Technology and Work in German Industry」

7) D. Sauer(1992), 「Systemic Rationalization, Subcontracting Strategies and Their Impact on Labour in the Federal Republic of Germany」, 「New Impacts on Industrial Relations」

8) D. Sauer, 앞의책

분업형태는 매우 분산적·복합적이면서 동시에 체계적일 것을 요구받는다. 한편, 대량으로 소비되고, 소비자의 다양한 기호에 적응해야 하는 특성은 중공업적인 자본의 대단위 결집과 동시에 점점더 유연성을 요구받고 있다. 따라서 자동차제조기업과 부품제조기업간에 품질, 납기, 생산비용 등에 관해 긴밀한 협력관계를 요구받는다.

한편, 산업특성에 근거한 광범하고 복합적이고 체계적인 분업관계는 자본간 불균등발전이 필연적인 자본주의구조하에서는 대기업의 중소기업 지배라는 측면을 동시에 포함하는 것으로 된다. 그런데 각 나라의 자동차산업 하청관계는 아래 요소의 구체적인 내용에 따라 서로 다른 특징을 가지게 된다.

ㄱ) 자본주의구조의 특성 : 하청(Subcontracting)이라는 거래 및 분업제도는 어느 나라에든 존재하지만 각 나라마다 특징이 있다. 예를 들어 미국 및 유럽 자동차산업의 하청관계는 덜 체계적인 반면, 하청기업의 자율성 정도가 일본이나 한국에 비해 크다고 볼 수 있다. 이러한 하청관행의 차이는 그 나라 자본주의구조의 형성과정이 다른데 연유하는 면이 크다. 일본과 한국은 자본간 관계에서 독점자본 혹은 대기업의 힘이 압도적이며, 경제가 소수의 근대적 대공업과 다수의 전근대적 소공업의 이중구조를 보여왔다. 이러한 특성은 국가의 경제개발 계획과 결합하면서 독점재벌제일 완성차대자본의 압도적인 규정력하에서 중소부품자본이 예속적으로 그 분업체계에 흡수되는 양상으로 하청제열화가 이루어지게끔 하였다.

ㄴ) 소유 및 시장구조 : 이 밖에 하청관계가 조직되는 방식에 있어서 소유 및 시장구조의 특수성이 크게 영향을 미친다. 한국 자동차산업의 경우, 재벌적 소유와 과점적 시장구조가 하청관계에서 자본간 협력 및 성과배분, 중소기업에 대한 지배형태와 강도 등에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다.

2) 자동차산업 하청관계의 현황

한국 자동차산업에서 하청관계는 이미 보편적인 것이 되었다. 일본 자동차산업의 급속한 국제경쟁력 성장에 기여했던 하청관계의 높은 성과에 자극 받아 추진된 일본식 하청관계의 적극적 수용으로, 이제 그 외형적 면모에서는 일본과 매우 유사한 형태를 띠게 되었다. 자동차부품매출액 중 모기업 납품액의 비중은 이미 90%에 이르고 있으며, 완성차업체의 매출중 하청부품업체의 납품액 비중은 1993년 말 현재 53.7%에 달하고 있으며, 완성차업체의 외제율은 65.7%에 달하고 있다.

<표 2> 자동차부품업체 연도별 매출액중 납품액의 비중

	1985년	1990년	1991년	1992년	1993년
매출액(억원)	13,373	57,800	68,701	76,262	96,830
납품액(억원)	11,013	52,005	62,571	68,372	86,845
납품액비중(%)	82.4	90.0	91.1	89.7	89.7

자료 : 자동차공업협동조합(1994), 「자동차공업편람」

<표 3> 한. 미. 일 자동차산업의 부품 외주조달 비율(단위: %)

	한국(1993)	일본(1985)	미국
외주 조달 비율	65.4%	70.0%	40%

자료: 한국개발연구원(1994), 「우리나라 자동차산업의 당면과제와 산업조직정책」

그러나 일본식 하청관계의 외형적 수용에는 성공했는지 모르나, 한국의 자동차부품업은 국제경쟁력 수준에 있어서는 여전히 낮은 단계에 머물러 있다. 아래 표에서 보는 것처럼 기업규모가 영세함은 물론이고, 기술수준에서도 부품업체 대다수가 완성차 기술도입시 외국에서 직접 도입한 부품의 설계시양을 활용하며, 승인도 업체의 비율은 일본의 70%에 훨씬 못 미치는 33%수준에 머물러 있다.9)

<표 4> 한·일간 종업원 규모별 자동차부품업체수 비교(단위: 개, %)

구분		100인 이하	101- 500인	501- 1,000인	1,001인 이상	계
한국	91년	970(68.8)	336(23.8)	65(4.6)	39(2.8)	1,410(100.0)
	94년	1,075(69.4)	372(24.0)	58(3.7)	43(2.8)	1,548(100.0)
일본	91년	46(11.0)	170(40.8)	77(18.5)	124(29.7)	417(100.0)
	94년	82(17.5)	201(42.9)	78(16.7)	107(22.9)	468(100.0)

자료: 정진우(1996), 자동차공보 96년 3월호

주: (1) 한국은 비전문업체까지 포함 (2) ()안은 비중

부품업의 낮은 경쟁력을 단적으로 보여주는 것이 아래의 수출입 현황이라 할 수 있다.

<표 5> 자동차부품 수출입 추이(단위: 백만 불, %)

	1991	1992	1993	1994	1995.1~11
완성차수출(A)	2,232	2,842	4,484	5,271	7,550
부품수출(B)	753	742	784	885	877
엔진부품	83	96	103	128	133
카오디오류	554	505	510	524	474
차체 및 샤시부품	109	134	166	227	266
부품수입(C)	955	921	1,049	1,562	1,617
엔진부품	423	415	696	695	642
카오디오류	50	48	61	32	62
차체 및 샤시부품	460	436	800	801	890
B - C	-202	-179	-265	-676	-740
B / A(%)	25.2	20.7	14.9	14.4	9.4

자료: 무역협회, KOTIS

완성차부문을 100으로 한 부품수출 비중은 지속적으로 하락하여 1991년에는 완성차수출의 25%를 상회하던 수출비중이 1995년에는 10%로 채

9) 중소기업연구원(1995), 「한국자동차부품산업의 과제와 발전방향」

안되는 수준으로 급락하였다. 반면 부진한 수출에 비해 수입규모는 훨씬 급속히 확대되고 있다. 수출품목에 있어서도 엔진부품 등과 같은 핵심적 기능부품보다는 카오디오류의 전자부품이 우세하며, 반대로 수입부품은 엔진 및 사시부품 등 핵심기능부품이 대종을 이루고 있다.

완성차에 비교하여 자동차부품업의 발전 수준이 상대적으로 떨어지는 원인은 여러 각도에서 분석이 가능하지만 그중 하청관계의 구조와 완성차업체의 하청관리의 문제점이 중요하게 지적되고 있다.

정진우(1995), 복득규(1995)에 의하면 한국 자동차부품업의 당면과제는 대형화·전문화 및 기술력 향상에 있는데, 그 과제의 실현이 상당히 지연되고 있다. 그 원인은 부품업체의 영세성, 완성차업체의 발주, 자금, 기술지원의 분산으로 이어지는 악순환구조가 자리잡고 있기 때문이다. 자동차산업 하청관계를 완성차자본의 소유구조와 시장구조의 측면에서 파악한 홍장표(1996)에 의하면, 한국 자동차산업은 재벌적 소유형태를 지닌 소수 완성차대기업의 과점구조하에 장악되어 있으며, 하도급거래 특성 및 분업구조의 고유한 특성은 1) 협력과 공존보다는 제재와 통제가 증시된 전속전래와 단층적 분업구조와, 2) 핵심기능부품과 A/S부품의 유통조직 등 고수익부문을 직접 장악하는 계열사·관계사 거래에서 찾을 수 있다.¹⁰⁾ 또한, 1990년대 이후 하청관리에 있어서 일본식 관리기법이 대거 적용되었는데, 그중 복수발주, 개방거래, 승인도 방식, VE/VA제안 등 기존 지배체제와 충돌하거나 약화시키는 것들은 도입되지 않고, 복사발주, 서열경쟁, 정례화된 단가인하 등 하청지배를 강화하는 기법들만 중점적으로 적용되고 있다. 한편 정부정책도 하청부품기업에 대한 자본참여의 확대, 하청부품기업간 경쟁의 강화 등 완성차기업의 하청부품기업에 대한 지배를 강화하는 방향으로 진행되고 있다.

10) 홍장표(1996), 한국자동차산업 재벌대기업과 하도급거래, 한국사회경제학회 발표논문

<표 6> 자동차산업 하청관계의 특성

구분	특징
거래특성	불안정한 장기계속거래
	폐쇄적 전속거래
	계열사-관계사 거래
분업구조	단층성

자료 : 홍장표(1996), 「한국자동차산업 재벌 대기업과 하도급거래」를 재정리

시스템이론의 관점에서 한국 자동차산업의 기업간 관계 특성을 정리한 김기찬(1995)에 의하면, 한국자동차산업 기업간 관계의 주요한 특징은 재벌중심의 가족간 교류방식에 의한 기업간 관계가 중심을 이루고 있는 점이다. 그런데 이러한 방식은 국제경쟁이 점차 개별기업간 경쟁에서 시스템간 경쟁체제로 이행하고 있는 조건에서 가치사슬을 이루는 관련 부품기업들을 환경변수로만 고려하는 허점을 발생시키고 있다.

여러 논자들의 논지를 정리하면 재벌중심의 기업간 관계방식이 하청 관계를 포함한 기업간 협력관계의 강화에 제약요인이며, 그 연장선상에서 하청부품기업에 대한 완성차자본의 관리방식이 부품산업의 대형화, 기술전문화를 제약하며, 재벌대기업계열만의 배타적 이익을 추구하게끔 한다는 것이다.

그럼 완성차업체의 하청관리는 어떤 양상으로 나타나고 있는가? 다음의 표를 보면 그 양상이 나타나 있다.

<표 7> 완성차업체의 하청관리 형태

하청관리 형태		특징
생산관리	제품개발참여	승인도 방식 도입 독자개발전략에 따른 개발단계 참여
	품질개선과 생산성향상	100PPM, Q133, NAC도전 운동등 2BYE2(2년간 생산성 2배가)운동
경쟁관리	등급심사	경영관리, 기술개발, 생산관리, 품질관리, 해외 A/S지원
	복사발주	저단가 유도 및 노조약화
	소수정예화	완성차업체의 통제력 및 부품기업간 경쟁강화
단가관리	목표원가	신차 판매가에서 부품원가 공제 방식
	VE/VA	원가절감 제안을 통한 이익 분배
	정례·일률적 단가인하	1990년대 이후 거래관행화. 단가인하 폭 지속적 확대(95년 5%)

자료 : 홍장표(1996), 「한국자동차산업 재벌 대기업과 하도급거래」를 재정리

중요한 것은 이러한 하청관계의 문제점이 노사관계에 투영되어 임금 억제, 고용불안, 노동강화로 연결되고 나아가 중소기업노동운동의 발전이 저지되거나 노조의 존립기반이 위협받는 것이다.¹¹⁾ 단가인하, 발주이원화, 발주와 노동통제를 연관시키는 계약방식 등은 그 대표적인 문제요소라 할 수 있다.

3. 하청관계와 자동차부품업 노사관계

1) 하청관계와 노동시장

여기서는 하청의 성립 및 확대와 노동시장구조가 어떠한 관련을 가지

11) 홍장표(1996), 「한국 자동차산업 재벌 대기업과 하도급거래」

는가 하는 점과 하청이 노동시장구조에 어떠한 변화를 초래하는가를 중심으로 살펴보도록 하자.

한국의 노동시장과 관련해서는 1987년 이후 '이중구조화', 또는, '분절화'에 따라 기업규모에 따른 임금, 고용, 노동시장제도 등의 차이와 차별이 존재한다는 주장이 지속적으로 제기되어 왔다(정이환;1992, 남기곤;1994, 권혜자;1994). 자동차산업의 노동시장구조를 임금 및 고용조건을 중심으로 분석한 한 보고서¹²⁾에 의하면 자동차대기업의 임금과 중소기업과의 그것의 격차는 1:0.6~1:0.65사이에서 줄어들지 않고 있다. 고용조건에 있어서도 대기업노동자와 중소기업 노동자간의 근속년수 격차는 1:0.6으로 나타난다. 한편 대기업과 중소기업은 내부노동시장제도에 있어서도 커다란 격차를 나타낸다. 대기업일수록 연공형의 정기승급제도와 강력한 노조가 존재하는 반면 중소기업일수록 노조조직률이 낮다.

분절적 노동시장구조는 하청의 성립과 확대에 어떤 영향을 미치는가? 대기업이 하청을 이용하는 이유는 크게 ① 수요변동에 대한 완충역, ② 생산력보강기구, ③ 저임금이용, ④ 노동통제 등에 있다. 그런데 일련의 연구(홍장표;1993, 1996)에 의하면 '저임금노동력의 이용이 한국 하청의 중요한 특질로 존재한다.' 이는 하청서열이 아래로 갈수록 더욱 심하다. 예를 들어 1차하청기업이 재하청을 확대하고 있는 중요한 이유중 하나는 인건비절감에 있다.<표 8>참조)

<표 8> 수급기업의 제도급 사유(%)

산 업	생산능력 초과로	인건비등 원가절감	자사의 전문기술부족	외주관리 전략일환	인력 부족	기타
제조업	18.4	25.6	10.8	14.1	25.9	100.0
자동차 및 트레일러	18.4	22.4	8.9	16.8	31.5	100.0

자료: 중소기업협동조합중앙회(1995), 「중소기업실태조사보고서」

12) 진체남(1994), 「자동차산업의 하청계열화와 노동시장 분절」, 영남대 사회학과 대학원 석사학위논문

한편, 하청관계는 이러한 이중적 노동시장구조에 어떠한 영향을 미치는가? 하청관계는 임금격차의 결과일 뿐인가? 아니면 원인으로도 작용하는가?

하청관계가 원하청간 기술과 생산성 격차, 그리고 임금격차를 배경으로 해서 성립함을 앞서 언급한 바 있다. 그런데 하청관계가 자본간의 긴밀한 협력과 공정한 성과배분을 통해 상호축적(win-win)으로 이어진다면, 그리고 노동운동의 성장과 민주적 노사관계의 조성을 통해 노동시장의 이중구조가 약화된다면 기존의 격차는 최소한 크게 늘지는 않을 것이다.

그러나, 단가인하 등을 통한 부품기업 지불능력의 억제, 부품업체 경쟁관리를 통한 중소부품업의 과열경쟁, 일본식 하청노무관리기법을 활용한 하청부품업 노사관계에 대한 노골적인 간섭 등을 통해, 한국 자동차산업의 하청관계는 노동자간 격차의 축소나 정제보다는 그 확대와 심화의 방향으로 영향을 주고 있다.

2) 하청관계와 노사관계

(1) 하청관계가 노사관계에 미치는 영향

가) 노동자간 격차

앞서 하청관계가 노동시장의 이중구조를 적극 이용하여 확대되어 왔다는 점과 아울러 노동시장에서의 격차를 공고히 하는데 일정한 역할을 하고 있음을 확인하였다. 하청구조속에서 확대되는 노동자들의 조직적 분산과 격차의 증대는 조직화 및 조직형태의 전환을 가로막는 장애물로 되기 쉽다. 노동자들간의 조직적 분산과 근로조건 격차는 의식적 격차로도 나타난다.

나) 고용불안

1990년 초부터 강화되고 있는 하청부품기업에 대한 단가인하 및 합리

화압력으로 하청부품기업 노동자들의 노동강도, 고용상태가 악화되고 있다. 현재 가장 두드러진 합리화 양상은 자동화, 저부가가치부문의 재하청 확대, 완성차 생산기지 주변으로의 공장 증설 및 이전 등으로 나타나고 있다. 고용형태에 있어서는 노동집약적 공정을 중심으로 소사장제, 외국 인노동자 활용 등도 나타나고 있다. 지속적인 공정합리화로 대부분의 기업에서 정규직채용에 소극적이며, '희망퇴직'을 계획하는 기업들도 있다. 이러한 고용불안은 향후 내수경기가 하강상태에 들어서고 자동차시장 개방에 의해 내수시장에서도 경쟁이 보다 격화되면서 더욱 심화된 양상으로 나타날 것이다.

다) 노조의 위축

한편 노무관리에 있어서는 내부노동시장제도의 형성 및 합리적 노사관계 조성을 통한 노동자들의 포섭보다는 노동배제적 노무관리가 우세하다. 여기에는 특히 하청관계가 커다란 역할을 하고 있다. 예를 들어 파업 시 물량을 축소하는 사후 제재를 넘어서서 신규 발주시 노조의 무쟁의각서를 요구하거나 임금교섭시 노사협력선언을 요구하는 식으로 발전하고 있다. 단가인하나 이원화 압력 등은 노조의 교섭 및 쟁의에 대한 구체적인 제약 요인이 되고 있다. 부품기업들은 완성차기업의 이러한 압력은 교섭에 심분 활용하여 노조의 교섭력을 약화시키고 있다. 예를 들어 안산의 한 중견부품업체의 경우, 1995년 현대자동차가 5%의 단가인하를 요구함을 빌미로 사용자가 임금동결을 주장하여, 결국 임금동결이 강행되었다. 그러나 5% 단가인하가 이루어졌는지는 노조도 확인하지 못했다. 단가인하 및 합리화 압력 등 완성차기업의 압력은 노동조합의 활동기조를 무원칙한 노사협조조의로 왜곡시킬 가능성도 존재한다. 기업별 노조 형태에서 대자본의 조직적 공세에 무력할 수밖에 없는 중소부품노조(예를 들어 500인 이하의 전속적 하청부품기업)일수록 이런 경향이 현실화될 가능성이 높다.

라) 자동차시장 개방과 자본의 하청재편전략이 미칠 영향

자동차시장 개방¹³⁾과 관련 완성차자본의 하청전략은 수정을 예고해 왔다. 수정된 전략이란, 1) 유니트발주 및 부품기업의 선별적 집중지원을 통한 부품기업의 대형화 및 경쟁력 제고 그리고 하청구조의 증충화, 2) 해외 부품업체를 포함하는 경쟁입찰제로의 발주 방식 전환 등이다. 두 가지 전략은 상호 모순되는 듯하지만 하청부품기업 및 노동자들에게 미칠 영향은 자명해진다. 우선 완성차자본을 축으로 한 부품자본간 경쟁은 훨씬 치열해 질 것이다. 특히 해외부품업체까지를 포함한 경쟁입찰제로의 전환은 해외주요부품업체의 국내 투자와 더불어 부품시장의 개방과 경쟁의 격화를 의미하는 것으로 부품자본간의 생존경쟁은 급속도로 격화될 것이다. 이것이 부품업노동자들에게 어떤 영향을 줄 것인지는 예상하기 어렵지 않다.

(2) 자동차부품업 노사관계의 유형

노사관계는 생산물 시장 및 노동시장 환경, 그리고 정치 사회적 역량 관계에 의해 조건지어진다. 특히 생산물시장의 동태는 노사관계의 구조화에 커다란 영향을 미친다. 이렇게 볼 때 자동차부품업의 노사관계는 자동차시장의 환경 및 하청관계와 긴밀한 연관을 지니고 있다 볼 수 있다. 여기서는 하청관계를 중심으로 노사관계를 유형화해 본다. 하청관계를 기준으로 한 자동차부품업의 노사관계는 아래와 같이 유형화할 수 있다.

◎ 완성차 및 재벌그룹 계열 자동차부품대기업의 노사관계

13) 자동차시장은 그 동안 국내외적으로 높은 진입장벽이 존재해 왔다. 국내업체도 더 이상의 자동차산업 진출이 불가하였고, 외국업체의 진출도 불허되어 왔다. 그러나 삼성의 자동차산업 진출과 그에 따른 نيسان자동차의 국내진출, 그리고 1998년 전면시장개방 등으로 국내자동차시장은 그 동안의 현대·기아·기아의 3자과두체제가 더 이상 유지될 수 없게 되었다.

- ◎ 1차하청부품기업의 노사관계
- ◎ 2차하청 이하 영세소기업의 노사관계

각 유형의 특징은 아래와 같이 정리할 수 있다.

가) 완성차 혹은 재벌그룹 계열의 자동차부품기업의 노사관계

앞서 우리는 자동차산업의 기업간 관계가 재벌 및 그 친인척을 중심으로 한 폐쇄적인 계열사·관계사 거래관계를 축으로 하며, 그 이외의 중소부품기업에 대해서는 협력보다는 배타성과 통제의 논리가 강하게 작용함을 확인한 바 있다(홍장표;1996). 이들은 부가가치가 높은 핵심기능 부품을 자사계열의 완성차회사에 독점적으로 납품하며, 상호자본소유, 상호채무보증 등 그 협력관계가 각별하다.

이 유형에 속하는 부품기업의 노사관계 또한 재벌그룹 노사관계의 일환을 이루고 있다고 볼 수 있다. 내부노동시장의 형태도 주력기업의 그것과 거의 다름이 없으며, 임금 및 근로조건, 근속년수, 채용방식 등에서 주력기업의 그것과 거의 차이를 보이지 않고 있다. 단체교섭 역시 주력기업(즉, 완성차회사나 만도기계)의 교섭을 축으로 패턴화하는 경향이 있다. 만도기계, 기아기공, 서해공업, 대우기전, 케피코 등이 이러한 부류의 기업에 해당된다.

나) 1차 하청부품기업의 노사관계

1차 하청기업의 노사관계는 위의 계열사들의 그것과는 다르다.

이 유형의 부품기업은 다양한 형태를 지니는데 그 하나는 독립제 중견기업, 완성차기업의 관계사(위장계열사), 전속형의 대형1차부품기업이고, 다른 하나는 500인 이하의 전형적인 1차중소부품기업이다.

① 중견 자동차부품기업의 노사관계

독립형 중견기업의 경우 대부분 60-70년대 자동차산업 초기부터 존재

했던 얼마 안되는 독립계 자본들이며, 기업규모가 대개 500인 이상의 대형사업장에 속하고 2개 이상의 독립적 법인을 소유하고 있는 경우가 많으며, 중견의 기업그룹계 기업인 경우도 있다. 대개 주식시장에 상장되거나 비상장등록법인으로 되어 있다. 일부 기업은 높은 기술수준과 생산 규모로 동종업계에서 시장을 독(과)점하고 있다(예: 코리아스파이서, 한일 튜브, 대원강업, 신창전기 등). 이런 경우 하청관계에서 모기업에 대한 교섭력이 전속형 하청기업보다는 상대적으로 높다고 볼 수 있다. 이들은 기술수준에 있어서도 승인도 업체인 경우가 많다. 시장지배력이나 경영 자율성이 상대적으로 높아서 노사관계가 원만한 경우도 있지만, 노무관리 여력이 일반 중소기업보다 크기 때문에 그렇지 않은 경우도 많다. 동시에 합리화에 매우 능동적이어서 노동배제적 합리화에 따른 노조와의 마찰이 강하게 나타나는 경우도 많다. 노동배제적 합리화에 따른 노조와의 마찰은 전속형 중견기업에서 심하게 나타난다. 경영자율성은 매우 낮은 대신 완성차기업의 하청관리에서 매우 중요한 지위를 차지하기 때문에 그만큼 노동통제와 합리화압력이 높게 나타나기 때문이다.

② 중소 1차하청부품기업의 노사관계

100인 이상 500이하의 1차하청부품기업들이 대부분 여기에 속한다고 볼 수 있다. 전형적인 중소기업들이고 모기업과의 전속하청이 많다. 따라서 거래관계상 교섭력이 취약하다. 향후 중층적 하청구조로의 재편과 관련하여 도태에 따른 위협에 가장 크게 직면해 있다. 최근에 기술연구소 설립 등 기술력을 높이려는 시도가 활성화되고는 있으나 전문성과 기술력에 있어서 여전히 열악하다. 반면 1980년대의 노동집약적인 생산력구조와는 달리 1990년대 들어와 공정자동화가 급진전되어 고용규모는 정체되어 있다. 그러나 이 유형의 하청은 여전히 노동집약적 특징을 갖고 있다. 이 부문은 상대적으로 노무관리능력이 취약하기 때문에 강력한 노조가 존재하기도 하였으나 1990년대 초 이후 완성차기업의 지속적인 단가 인하 및 합리화압력, 그리고 노무관리지도에 의해 노사간 역관계가 변화

중에 있다.

다. 2차하청 이하 영세소기업의 노사관계

대체로 50인 이하의 기업에 집중되고 있다. 이들은 노동집약적이고 저 기술을 요하는 단품생산 공정에 특화되어 있다. 또한 이들이야말로 완성 차기업으로부터의 코스트다운압력을 최종적으로 흡수하는 역할을 하며 최근 1차하청업체들의 재하청확대로 이 부문의 기업들이 늘고 있다.

한편 노사관계에 있어서는 경영자의 자질과 생각의 방향이 노사관계를 결정한다. 대부분 노조가 조직되어 있지 않아서 임금 및 근로조건 결정이 사용자에 의해 일방적으로 결정된다. 영세한 기업규모로 노사협의 회조차 무력하거나 법률에 의해 결성할 수 없기 때문에 노동인권의 사각 지대라 할 수 있다.

3) 자동차부품업 노동조합 현황

자동차부품업에서의 노동조합운동 역시 1987년의 노동자대투쟁과 함께 본격적으로 전개되었다. 현재 존재하는 대부분의 노조들이 1987년 이후에 결성되었다(<표 9> 참조).

<표 9> 자동차부품업체 노동조합 결성 년도 분포

	79년이전	80-86년	87년	88년	89년	90년	합계
조합수	26	18	61	65	52	46	268

자료: 노동부, 「전국노조조직현황」, 1990

한국자동차공업협동조합, 「자동차공업편람」, 1990

1994년말 현재 자동차부품관련 기업의 노조 수와 비율은 아래와 같다. 그런데 <표 10>과 <표 12>와는 노조 수에 있어서 커다란 차이를 보이고 있다. 그 이유는 <표 10>이 자동차부품업으로 분류되는 전문부품업체들 뿐만 아니라 전기전자, 섬유, 화학 등의 관련업체들까지 포함하고 있기

때문이다.

<표 10> 종업원 규모별 노조 수 및 조직률*(단위 : 개, %)

종업원 규모	업체수		노조 수		조직률	
	1990	1995	1990	1995	1990	1995
50인 이하	561	762	21	7	2.7	0.9
51-100인	275	313	53	51	16.7	16.3
101-300인	259	281	114	111	46.3	39.5
301-500인	50	68	35	53	76.0	77.9
501-1000인	51	53	27	50	49.0	94.3
1001이상	44	43	18	42	47.7	97.7
규모미상				18		
계	1,240	1,548	268	332	21.6	21.4

자료 : 1990년은 전국금속노련 자동차부품업체노동조합 토론회(1991)자료.
1995년은 자동차공업협동조합 및 노동부 자료에 의거 계산함.

주 : *조직률은 조합원 수가 아닌 조직수 기준

<표 11> 자동차산업 중소기업*의 임금인상률 결정방식(단위 : %)

구 분	단체교섭 및 임금협약	노사협 의회에 서 합의	사내임금관리 방침 등 정해진 기준	회사가 일방적 결정	기타
제조업	12.2	23.8	39.2	18.3	6.5
자동차 및 트레일러	25.7**	25.6	30.8	17.9	-

자료 : 중소기업협동조합중앙회, 『중소기업임금실태조사보고서』

주 : * 300인 미만의 업체에 국한됨.

** 노조가 있는 기업의 비율임.

<표 12> 연맹별 자동차부품업 노조 수(단위 : 개)

	자동차연맹	민주금속연맹	금속노련	합 계
노조 수	30	23	125	178

자료 : 각 연맹 조직현황 자료

<표 10>에 의하면 자동차부품관련 노조의 조직률은 21.4%로 전체산업 평균인 13.5%보다는 높지만 지난 90년보다 0.2% 감소하였다. 조직률은 기업규모 300이을 분기로 상반된 양상을 보이고 있다. 300인 이하에서는 조직률이 감소하는 반면 300인 이상 규모에서는 1990년 이후에도 조직률이 상승하고 있다. 한편 노조의 상급단체도 금속관련 3개 연맹조직으로 분산되어 있다(<표 12>참조).

다음으로 자동차부품노조의 활동을 쟁의 및 조직을 중심으로 살펴보자. 자동차부품노조의 노동쟁의는 1987년의 131건을 시작으로 활발하게 벌어져 국가의 탄압이 날로 심화되어 갔던 1988년 이후에는 쟁의횟수는 줄어들지만 쟁의지속일수에서 보듯이 완강한 투쟁을 벌여 왔다. 1990년 이후에는 사실상 그 비중에 있어서 제조업의 노동쟁의에서 핵심적 역할을 하기에 이른다. 그러나 쟁의 횟수는 1993년부터 급속히 줄어들었다. 이는 전 산업에서의 쟁의감소추이와 궤를 같이 한다고 볼 수 있지만 구체적으로는 90년대 초 자동차산업의 조정국면을 거치면서 단가인하 및 합리화가 강하게 벌어지고, 협조적 노사관계가 강요되었던 사정과도 관련이 있을 것이다.

<표 13> 자동차부품업에서의 쟁의발생 추이(단위: 건, 일, %)

	쟁 의 발 생 건 수					평균쟁의지속일			제조업대 비 쟁의 발생비율
	전산 업	제조 업	자동차산업			전산 업	자동차산업		
			완성차	부품	제		완성차	부품	
1987년	3,749	1,955	4	131	135	3.5	19.0	8.0	3.5%
1988년	1,873	801	5	36	41	10.0	34.0	25.0	4.5%
1989년	1,616	927	3	113	116	19.2	21.0	22.0	12.2%
1990년	322	227	3	66	69	18.2	11.7	19.0	29.1%
1991년	234	163	5	65	70	17.8	23.4	20.6	39.9%
1992년	235	135	1	47	48	20.1	26.0	24.0	34.8%
1993년	144	93	3	9	12				9.7%
1994년	121	60	3	14	17				23.3%

자료 : 한국노동연구원(1995), 「KLI노동통계」 한국자동차공업협동조합 자료

1987년 직후 자동차부품업종노조간 연대활동이 활발히 전개되었는데, 주로 완성차업체가 위치한 지역 주변의 부품업체 밀집지역에서 연대활동이 활발하게 전개되었다. 안산(기아자동차계열), 인천(대우자동차계열), 울산(현대자동차계열), 경주(현대자동차계열) 등에서 그러하였다. 이때 전개되었던 연대활동의 특징은 동일업종 연대조직간 연대를 피했던 점과 함께 하청단가 인하저지 및 모기업의 횡포에 대한 투쟁 등 완성차기업의 하청부품업체에 대한 불평등관계를 개선하려는 요구를 내걸었다는 점이다. 이러한 연대 움직임은 이후 지역의 업종연대조직으로 유지되거나(안산, 울산), 전노협 산하의 지역노조협의회 활동에 중심을 두는 형태(경주, 인천)로 전환되었다. 그러나 자동차부품노조들의 불평등한 하청관계 개선 움직임은 초기의 활발한 움직임과는 달리 크게 발전하지는 못하였다. 그 이유로는 ㄱ) 국지적·개별적 수준의 문제제기가 불가능할 정도로 이원화 및 몰락축소 등 완성차자본의 노사관계전략이 치밀해 졌으며, ㄴ) 불평등한 하청관계에 대한 문제제기에까지 이르기에는 자동차부품기업 노조의 주체적 투쟁 및 연대의지의 폭과 깊이가 여의치 않았던 점을 지적할 수 있을 것이다. 1990년대 들어와 자동차부품업의 노조운동은 300인 이상 기업에서 조직률이 꾸준히 상승해 갔지만, 연대활동은 지역적 수준에서 크게 벗어나지 못했으며, 외려 상당수의 노조가 원청 및 하청자본의 지속적인 합리화공세 속에서 수세적 국면에 처해 있었다고 볼 수 있다. 실제 노동사회연구소가 1996년 9월에 조사한 노조들의 형편을 보면 대부분의 노조에서 민주적인 집행부는 유지되는 반면, 현장조직의 정체나 약화를 경험하였다.

한편 새로 탄생한 민주노총이나 민주적 산별 연맹들은 노조들이 처한 수세적 상황을 타개할 중요한 조직적 자원이라고 할 수 있을 것이다. 그러나 자동차부품업의 노조들이 처한 상황의 타개를 위해서는 조직적 자원이 보다 통합되고 집중화될 필요가 있다.

4. 하청관계와 노동조합의 대응방향

1) 대응의 방향

지금까지의 논의를 통해 자동차산업 하청관계의 문제점과 그것이 노사관계에 미치는 영향에 대해 정리해 보았다. 재정리하자면 하청관계가 노동 측에 미치는 영향은 ‘노동의 분산화와 계층화’로 요약할 수 있다. 그리고 여기에는 노조 자체의 구조 및 노동시장구조, 그리고 하청구조 및 재벌의 경제지배구조 등 크게 3개 영역에서 이 문제에 영향을 미치고 있다. 따라서 노조의 대응영역도 이 3개 영역으로 나눌 수 있다. 그러나 노자간 관계로 전환하는 폭과 속도가 매우 신속하고 강력하다는 점¹⁴⁾에도 불구하고, 원하청관계가 기본적으로 자본간 거래 및 분업관계의 일종이라는 점, 그리고 노조의 힘이 취약함을 감안한다면, 노조의 대응방향은 노조 자체의 힘을 극대화하는 것을 축으로, 노동시장의 개혁에 힘을 기울이면서, 하청구조 내지 경제구조에 대한 개선을 더 적극적으로 요구하는 데로 모아진다. 즉, 노동연대와 하청구조(및 재벌구조)개혁이 그 방향이 된다.

노동연대란 한마디로 산별노조 건설을 앞당기는 조직적 노력을 축으로 연대적인 교섭 및 임금정책과 적극적 노동시장정책을 구사하는 것이다. 또한 2차이하의 영세소기업에 대한 조직화 노력 및 최저임금제의 실질화를 통해 임금격차를 완화하는 것도 중요하다.

노동조합은 하청구조에 대해 어떤 방식으로 접근 가능한가? 우선 하청관계가 기업간 협력관계가 한층 강화되고 있는 자본운동의 현 추세의 반영이며, 분명 사회생산력 발전의 한 축을 이루고 있음을 전제할 필요가 있다. 결국 하청구조 개혁과 관련하여 기본적인 방향은 원하청간 공정하고 상호 이익이 되는 협력관계의 형성과 발전을 전제로 여기에 노동

14) 예컨대 들어 건설산업의 하청관계나 사내하청은 임노동하청이므로 곧바로 노사관계로 전화한다.

의 이해를 결합시키는 것이다. 공정한 성과배분, 협력관계의 고도화, 중 소하청기업의 경영자율성과 기술력 제고, 노동자 고용보장 및 숙련향상 등이 개선을 요구할 문제 영역들이다.

2) 몇 가지 방침

(1) 산별체제로의 조직발전

무엇보다도 산별노조 건설을 위한 조직과 투쟁 상의 구체적 활동이 이루어져야 하겠다. 각국 산별노조의 경험에 의하면 산별노조의 존재 자체가 노동시장 분절화의 최대 억제요소이다¹⁵⁾. 그리고 조직률 제고의 유력한 무기이기도 하다. 이는 산별노조 활동 속에서 노동자의 통합을 위한 물질적·의식적 조건이 끊임없이 재생산되기 때문이다. 예를 들어 표준적 임금률과 통일적 임금기준에 기초한 산업별임금교섭의 실현은 불합리한 임금격차를 줄이는 결정적인 계기가 될 수 있으며, 이를 실현하기 위한 산업별통일투쟁은 계급적 자각을 구체화한다.

자동차산업 노동자들의 산별노조 건설을 위해서는 다음 몇 가지 제안을 할 수 있다.

○ <표>에서 나타난 것처럼 자동차산업의 노조, 특히, 자동차부품업 노조들은 3개 연맹조직으로 나뉘어져 있다. 이런 조건에서는 하청구조개혁이든 노동연대는 '규모의 위력'을 가지기는 거의 불가능하다. 한국노동사회연구소의 실태조사에 의하면 부품업체노조들은 불공정거래개선투쟁에 대해 '원청기업에 찍힐까봐' 힘있게 참여하지 못하고 있었다. 이는 원청기업의 통제가 극심한 조건에서, 3개 연맹에 흩어진 부품업노조들이 전체적으로 제기하지 않는 한, 불공정거래개선투쟁이 힘있는 투쟁으로

15) 이민영(1996), 「독일 산업별 노동조합의 형성과 발전」, 「산별노조의 과거, 현재 그리고 미래」

발전하기는 힘들 것임을 암시하는 것이다. 불공정거래개선 문제가 아니라더라도 힘있는 교섭당사자로 발전하기 위한 효율적인 구조의 확보가 필요하다. 이를 위해 조직의 확대와 통합노력을 가속화하는 것은 당연한 과제이다.

○ 다음으로 공동교섭체계의 수립이 필요할 것이다. 먼저 교섭단위에 있어서는 판매서비스분과 완성차 및 그 계열사·중소부품분과 등으로 교섭단위를 분화시키자는 안과 원하청간 공동교섭안이 제시되고 있다. 원하청간 공동교섭안은 그것이 완성차와 부품업의 통일교섭이 아니라 일본 자동차총련방식의 기업계열별 교섭을 의미한다면, 이는 자본측의 시장경쟁구도에 조응하는 형태로서 기업별교섭의 연장선에 있는 것으로 이해되며, 따라서 기업별의식을 강화할 수도 있다. 현재의 다양한 차이를 인정하면서, 동시에 동질성에 기반 하여 동력을 최대화하여 공동교섭 공동투쟁을 발전시킨다는 의미에서 잠정적인 교섭단위3분화를 제기해 볼 수 있다. 특히 부품의 경우 전국단일요구안을 확립하고 지역단위로 교섭하는 것이 가능하다. 이는 지역적 동질성과 동일 하청계열의 동질성을 결합한 형식이기도 하다. 이 경우 통합적 요구안 수립과 공동행동의 범위가 제한될 수 있다는 단점이 지적될 수 있지만, 현 조건에서 요구를 확립하고 동력을 최대화할 수 있다는 장점을 지닌다.

○ 교섭정책과 관련하여 산별표준임금율과 산별임금체계 등 임금격차를 축소하고, 기업간, 직종간 임금변동을 규율할 임금정책의 마련은 필수적이다. 이와 관련해서는, 첫째, 산업내 직종별·경력별·근속년수별·기업규모별 임금실태조사와 직무조사가 이루어 질 필요가 있다. 둘째, 실태 확인 후에는 격차를 압축시킬 방안이 필요하다. 격차를 압축시키는 데는 여러 가지 방법을 검토해 볼 수 있다. 가장 기본적인 방법은 산별표준임금률을 설정하고 교섭을 통해 격차를 압축하는 것이다. 다음으로 통일적 임금체계를 설정해야 할 것이다. 임금체계문제는 현재 노조운동에서는 뜨거운 감자와 같다. 연공형 임금체계가 여전히 노동조합의 대안으로 되고 있는 가운데 많은 수의 기업에서 자본주도의 직능급체제로 전환되고

있음이 보고되고 있는 것이 현재의 실정이다. 그런데 현재의 연공 또는 근속형 임금체계의 문제점은 생산성과 연계되어 변화할 수밖에 없는 임금이 숙련이나 직무성격 등 생산성과 연계 지워질 수 있는 요소가 아닌 연공기준으로 지급됨으로써 노동시장의 왜곡을 가중시키고, 자본측의 공세에 무방비로 노출되도록 한다는 문제점이 있다.

나) 이 밖에도 당장 필요한 활동은 하청부품노조의 합리화실태를 파악하는 조사작업, 공장이전 및 별도법인 설립, 재하청 확대, 자동화 등에 대비한 단협상의 고용보장 조항 강화, 노조 규약상 조직범위의 확대 개정 등이다.

다) 원하청 노조간 간담회 및 공동활동도 낮은 수준에서라도 정례적으로 조직될 필요가 있다. 예를 들어 원하청노조 전체를 포괄하는 지역노동자문화제 등을 검토해 볼 수도 있을 것이다. 다만, 무쟁의 각서 강요, 노조탄압 등에 대해서는 강력한 공동대응이 필요하다. 한편 원하청불공정거래에 관련된 사항은 상호간 집단적 주체와 동력이 형성되기 전까지는 원하청 노조간 교류에서 주요한 해결과제가 되는 것은 자제하는 것이 바람직할 것이다.

라) 2차하청 이하 무노조 사업장에 대한 조직화정책과 관련해서는 우선 산별 연맹 주도로 1차하청기업의 노동조합들이 주체가 되어 자사의 재하청업체의 수, 규모, 노동자수 등에 대해 파악할 필요가 있다. 이러한 조사는 향후 조직화뿐만 아니라 재하청에 대한 정책수립에 근거자료가 될 것이다. 그러한 조사에 바탕 하여, 연맹의 지역조직을 주체로, 관련 발주기업 노조를 보조 축으로 하여 조직화를 시도해 볼 수 있을 것이다. 조직화에서는 노사협의회 운영 사업장을 우선 조직할 필요가 있을 것이며, 조직형태는 지역금속노조 형식을 띄는 것이 바람직할 것이다.

(2) 적극적 노동시장정책

생산의 외부화가 완성차회사뿐 아니라 1, 2차 하청기업에서도 확대됨

에 따라 고용불안은 더욱 가중되리라 예상된다. 이에 대해 단위 노조의 단체협약이라는 틀만으로 대응하려는 것은 무리가 아닐 수 없다. 임금격차에 관련해서도 노동자들의 임금구조개선투쟁만으로 이를 극복하기는 매우 힘들다. 하청중소기업의 저임금은 중소기업의 낮은 생산성과 저숙련에 근거한 측면도 있기 때문이다. 이러한 사정을 인식한다면 노조가 노동시장정책을 구사하는 것은 필수적이다. 이와 관련하여 적극적 노동시장정책을 입안하는 것이 필요한데, 이미 초보적인 제 제도들은 운영되고 있다. 따라서 특히 중소기업노동자들의 숙련향상 및 재훈련프로그램, 노조의 제도운영에의 참가 등 현재의 제도가 지닌 허점 등을 보강하는데 노조의 노력이 경주될 필요가 있을 것이다.

(3) 하청구조 개혁

가) 노조와 연관성이 깊은 사항에 대해 우선적 문제제기가 필요하다. 그것은 하청단가인하로 대표되는 불공정거래 관행, 복사발주(이원화), 무쟁의각서, 하청 및 재하청의 확대 등이 될 것이다. 하청단가 인하에 관해서는 임률고정관행의 불합리성을 지적하는 문제제기가 이미 존재한다. 한편 복사발주에 관해서는 그것이 완성차자본이나 국가의 생산조직정책상의 방향인 부품업체의 대규모화를 가로막고, 고용불안정을 야기한다는 측면에서 문제제기가 가능하며, 무쟁의각서는 노동권에 대한 정면도전임을 제기할 수 있다.

나) 또 하나의 방향은 독과점을 약화시키고 중소기업의 독립성과 자율성을 강화시키는 관점에서의 문제제기이다. 재벌 해체를 포함한 독과점 규제 강화, 중소기업에 대한 자본투자 제한, 전속적 하청거래의 개방적 거래로의 전환, 불공정거래위원회의 독립기관화 및 위상강화 등이 이와 관련하여 제기될 수 있을 것이다.

다) 중소기업의 생산력구조를 현대화하는 차원의 정책적 문제제기도 중요하다. 이는 날로 격화되는 국제경쟁에서 중소기업의 생존과 노동자

들의 고용안정을 위해서 불가피한 문제제기이다. 일본 제조업이 공동화하는 것과는 달리 독일의 제조업이 공동화되지 않는 것은 중소기업의 높은 기술 및 숙련수준에 근거한 높은 국제경쟁력때문인 것으로 알려져 있다. 따라서 고기술의 전문화된 현대적 생산력구조의 확립은 향후 시장개방의 전면화 및 완성차자본의 해외발주 전략을 제어하기 위해서 반드시 필요하다. 이와 관련하여 원하청간 기술적 협력관계 강화를 촉진하고, 신기술도입에 대한 금융지원 프로그램, 경영자문 등의 확대 등을 제안할 수 있을 것이다. 중소기업 생산력구조의 현대화와 관련해서는 하청중소자본에 대한 문제제기도 필요하다. 경영 및 노무관리의 전근대성, 전속구조의 탈피, 기술력 제고 등에 관해 노조측의 경영혁신에 대한 제안이 이루어 질 필요가 있겠다.

라) 노조가 할 일 중에는 구조개혁을 제기하는 데 따라 노조가 담당할 영역과 권한을 확정하는 것이 필요하다. 노조는 노사관계의 근대화·민주화, 고용보장, 노동의 인간화, 참여권 및 정보공개 확대 등을 전제로 '생산성 협력'을 모색할 수도 있을 것이다.

마) 노조는 어떤 방식과 수단으로 '개혁'을 이룰 것인가? 당장 가능한 방식과 수단은 산업별연맹이 주체가 된 기업별·산업별 노사협의회, 사회개혁캠페인, 법제화 등을 전개하는 것이다. **KLSI**