

## 미국 자동차산업의 2003 단체교섭: 교섭의 구조와 쟁점

권순원

(코넬대학교 노사관계 박사과정)

### ■ 머리말

미국 자동차 산업의 노사관계는 '미국 노사 관계'를 대표하는 전형적인 특징들을 가지고 있으며, UAW와 자동차 빅쓰리 간에 합의된 협약안은 산업 내부는 물론 타산업 분야의 교섭기준으로 기능해 왔다. 생산성 증가에 따른 연차적 인상 부분인 AIF(annual improvement factor)와 실질소득의 보존을 위한 생활비 연동 부분인 COLA(cost-of-living escalator)를 기본 구성요소로 하는 임금인상 다년협약(multi-year contracts), 실업보조수당(supplementary unemployment benefits: SUB) 제도, 30년 근속 이후 자동적으로 연금혜택을 받게 되는 기업연금제도(30 and out), 그리고 QWL(quality of working life) 프로그램 및 패턴 교섭의 관행 등이 자동차 산업에서 도입된 혁신의 내용들이었다. 독특한 '미국식 단체교섭(노사관계) 모델'이 제2차 세계대전 후의 생산력 발달 및 시장의 급격한 확대에 따른 자동차 산업의 성장에 기반해 제도화되었던 것이다.

그러나 1980년대에 들어 자동차 산업을 둘러싼 생산 및 경영환경의 급격한 변화와 함께, 70년대 말까지 오랜 시간 지속되어 온 미국 자동차 산업 노사관계 모델은 변화의 국면에 들어서게 되었고, 전후 지속되었던 산업평화는 그 변화의<sup>1)</sup> 방향과 내용을 둘러싼 노사 갈등에 자리를 내주게 되었다. 성장의 배후에서 누적된 산업내 구조적 문

1) 생산 및 고용환경 변화를 야기한 중요한 요인은 자본이동(투자) 및 생산의 지구적 확대(Globalization)로 야기된 국내외 경쟁의 심화와 팀작업 시스템 및 혁신적 인사관리 전략을 기반으로 하는 새로운 생산방식으로부터의 압력이었다.

제가 격화되는 시장경쟁<sup>2)</sup>과 경기위축의 상황에서 전면화되었고, 이러한 압력으로 인해 산업 전반을 포괄하고 있던 단체교섭의 제도적 기초와 구조가 변화하게 되었다.

‘산별협약(industrial contract)’에 준하는 경제, 제도적 효과를 발휘하고 있던 ‘패턴협약’이 (잠정적으로) 중단되어,<sup>3)</sup> 교섭의 구조 및 내용이 기업단위로 분화되었고, 기업내 노사 관계 또한 공장별로 개별화되었다. 작업장 단위에서는 팀작업 시스템을 통한 새로운 작업설계와 인적자원관리 관행들이 새롭게 시도되었고, 이러한 변화의 내용들을 어떻게 적용, 관리할 것인가의 문제를 둘러싸고 노사간 그리고 노사 내부의 논쟁이 다양하게 진행되었다. 논쟁의 잠정적 결론으로 산업의 구조조정이 배태한 부작용을 관리하고 노동조합의 불만을 보상하는 차원에서 다양한 소

득 및 직무안정 프로그램이 도입되었고, 노동자 (직무) 재교육 등에 관련된 노사공동의 프로젝트가 기획되었다.

본 글에서는 이상에서 개괄한 역사적 배경을 전제로 진행되는 2003년 UAW와 자동차 메이커들간 단체교섭 과정을 맥락과 쟁점을 중심으로 살펴보고 간략하게 예측되는 결과를 점검할 것이다.

## ■ 교섭의 주체적 조건과 맥락

### 노동조합: United Automobile Workers

전미 자동차노련(이하 UAW: the United Automobile Workers)은 자동차 산업에 종사하는 노동자들을 대표하는 대규모 노동조합이다.<sup>4)</sup> 1970년대까지만 해도 UAW는 승용차와 트럭을 조립하는 기업의 모든 노동자들을 완벽하게 조직하고 있었으며, 이들에 대한 배타적 대표권을 보유하고 있었다.<sup>5)</sup> 하지만, 1980년대 이후 일본, 독일 등의 현지공장 및 독립 부품업체의 무노조 공장이 증가하면서 교섭력의 한계와 멤버십 재생산의 위기에 직면하게 되었다.

1985년까지 UAW는 캐나다의 자동차 산업부문(빅스리 소유) 노동자들을 포괄하는 국제적 노동조합이었으나, UAW 캐나다지부가 1985년 UAW로부터 독립, 캐나다 자동차

2) 일본과 독일의 자동차 기업들이 미국내 현지공장(transplant)의 신설을 통해 새로운 ‘공장’소유그룹으로 등장하게 되었고, 노동조합이 조직되지 않은 이 현지공장들은 완벽한 조직상태에 있던 빅스리 자동차 메이커의 노사 모두에게 커다란 위협 요인으로 작용하게 되었다. 한 때 90%를 넘나들던 빅스리의 시장내 지배적 우위는 일본과 독일(90년대 중반이후의 한국)의 외국 경쟁상품에 의해 심각하게 잠식되었다. 아울러 슯한 화제를 뿌리면서도 빅스리의 삼각 가운데 한 축을 담당하던 크라이슬러(Chrysler)가 재정위기를 극복하지 못하고 독일 기업인 다임러 벤츠(Daimler-Benz)에 합병됨으로써 미국의 자동차 시장은 GM과 Ford의 빅투(Big-Two)가 삼각의 두 축을 그리고 독일, 일본 등의 외국기업들이 나머지 한 축을 담당하는 새로운 트라이앵글로 재조직되게 되었다.

3) 패턴협약은 80년대 초반의 ‘양보교섭(concessionary bargaining)’을 통해 중단되었는데, 이때 임금 인상의 중요한 지표로 도입된 ‘성과배분(profit sharing)’ 제도는 교섭결과의 패턴연계를 와해시킨 핵심적인 장치였다. 전통적인 교섭 공식들이 개별 기업의 경영성과(business performance)에 연동되었고, 나아가 기업들이 독자적인 작업 규칙 및 생산 조직 방식을 채택하게 됨에 따라 자동차 빅스리 노동자들의 임금 및 노동조건 격차는 점차 심화되었다.

4) 조합원 규모로 산정할 경우 UAW는 미국에서 다섯 번째로 큰 노동조합이며, 영향력의 측면에서는 가장 강력한 노동조합 가운데 하나이다.

5) 전미통신노련(Communications Workers of America)에 통합된 전력노조(International Union of Electrical Workers) 또한 자동차 조립공장의 일부 노동자들을 대표하고 있다. 하지만 극소수의 ‘전기부품’관련 업무 종사자들에 한정되어 있다.

노련(CAW: Canadian Automobile Workers)을 설립함에 따라 조직의 범위가 국내로 제한되었다.

견고한 중앙집권 시스템에 의해 운영되는 UAW의 정점인 '전국본부[연대의 집(Solidarity House: Detroit, Mi)]'는 자동차, 농기계, 항공기 제조 및 서비스-기술 전문부문에 포함되는 기업 및 업종에 따라 조직된 10개의 전국 교섭부서<sup>6)</sup>와 위원장 직할의 15개 전문부서,<sup>7)</sup> 그리고 사무총장이 관리하는 7개의 부서 및 6개의 기타 부서로 조직 되어 있다. 전국교섭부서의 직원들은 각 부서내의 교섭 전반을 조정하고, 조합원들의 복지 및 다양한 요구들을 감독하며, 위원장 직할 부서는 해당 부서의 성격과 조직 목적에 따라 전문영역에서 다양한 역할을 담당한다. 이러한 UAW '전국본부' 산하에 전미 지역을 9개 광역권-13개 지역으로 분할해 구성한 각 지역본부가 위치하며, 각 지역본부 산하 지역을 다수의 구역으로 세분화 해 지구사무소를 두고, 이들 지구사무소 산하에 지부노조들이 위치하게 된다.

UAW는 최고의사결정기구로서의 역할을 하며 3년마다 개최되는 정기대의원대회와, 실질적인 의사결정기구로서 역할하는 회의 성격의 '19인 집행위원회'에 의해 운영된다. 집행위원회는 UAW위원장, 사무총장, 4인의 부위원장, 그리고 13개 지역권을 대표

하는 13인의 지역본부장으로 구성되며, 분기별 회의가 정례화되어 있다. 위원장을 비롯한 모든 집행위원들은 3년마다 개최되는 정기대의원 대회에서 선거를 통해 선출되며, 임기의 제한은 없다.

단체교섭 전국협약(National Contract)이 갱신되는 당해 혹은 직전 연도에 교섭의 의제를 토론하고, 사안별 내부 갈등을 조정하며, 교섭의 최종 시안을 마련하기 위한 임시대의원대회(UAW Special Collective Bargaining Convention)가 개최된다. 2003년 교섭을 위한 대의원대회는 교섭 1년전인 2002년 6월 8일부터 3일간 라스베가스에서 개최되었다. 이 대회를 통해 UAW는 교섭시안에 포함될 다양한 내용들을 토론하고 쟁점이 될 만한 중요한 내용들을 선별했으며, 'Bargaining for America'를 2003년 교섭의 모토로 결정했다.

## 자동차 메이커들: 디트로이트 빅쓰리

전후 30여 년간의 도전받지 않던 시절에 비하면 시장내 지위가 많이 약화되기는 했지만 미국 자동차 산업내 '빅쓰리-GM, Ford 그리고 (Daimler)Chrysler-의 지배력은 여전하다. 이들 빅쓰리는 승용차, 트럭 및 스포츠 유틸리티(SUV) 등을 포함하는 수많은 차종의 부품을 생산하고 이를 다양한 방식으로 조직해 완성차를 조립하고 있다. 빅쓰리의 미국내 전 공장은 UAW에 의해 완벽하게 조직되어 있으며, 단체교섭 전국협약은 완성차 조립부문뿐 아니라 GM과 포드로부터 분리·독립한 부품생산 업체들인 델피(Delphi Auto. System)와 비스티온(Vestion)을 포괄한다.

제2차 세계대전 종전후 1970년대까지 자

6) ① GM, ② Ford, ③ DaimlerChrysler, ④ Aerospace, ⑤ Agricultural Implement, ⑥ Competitive Shop/Independents, Parts and Suppliers, ⑦ Heavy Trucks, ⑧ Transnational and Joint Ventures, ⑨ Technical, Office and Professional, ⑩ Skilled Trades  
7) '중재 및 조정', '연구 및 교육' 그리고 '건강 및 안전' 등에 관련된 전문 프로그램들로 구성된다.

동차 산업은 생산력의 혁신과 생산성의 확대, 높은 시장점유율 그리고 안정적인 노사 관계 등을 기초로 커다란 장애없이 장기 성장을 지속해 왔다. 수입차의 시장점유율은 1955년 5%에 불과했으며, 이후 지속적으로 시장지배력을 확대해 갔지만 1970년까지도 15% 미만에 머물러 있었다. 그러나 이처럼 낮은 수준에서 유지되던 미국내 신차 시장의 수입승용차 점유율은 1979년 21.9%, 1987년 30.7%로 급속하게 성장했으며, 일본과 독일의 기업에 의해 미국내에 건설된 현지공장들의 생산능력은 1999년에 약 320만 대까지 증가하게 되었다. 미국 내에서 가동되는 현지공장들 가운데 노동조합이 조직된 사업장은 한 군데도 없으며, 다만 합작을 통해 설립된 3곳의 공장에서만 UAW가 대표권을 가지고 있다. UAW는 1990년이래 수차례 외국기업 현지공장들에서 노조 조직화를 시도해 왔으나 번번히 실패를 거듭하고 있다.

이러한 시장의 위협 요인들은 미국의 기업들이 생산설비의 미국 내 재투자를 포기, 공장폐쇄와 생산기지 이전을 추진하게 하는 중요한 동인이 되고 있다. 1992년을 기준할 때 제너럴 모터스는 자사 제품의 40% 이상을 해외에서 생산하고 있으며, 이러한 해외 생산 비율은 그 이후 꾸준히 증가세를 보여, 90년대 중반 멕시코에서만 29개의 제너럴 모터스 공장이 가동되고 있음이 보고되었다. 포드와 크라이슬러의 상황도 GM의 경우와 크게 다르지 않다.

## ■ 시장 및 기업경영 환경

시장경쟁 환경의 부침이 1990년대에 이어

2000년대에도 지속되고 있다. 90년대 초반의 경기하강은 빅쓰리의 수익 및 고용에 심각한 영향을 미쳤고, 1991년 자동차 산업의 고용규모는 789,000명 수준까지 줄어들었다. 외국 자동차 메이커들의 미국내 시장 잠식에도 불구하고 1993년 다시 시작된 경기회복에 힘입어 디트로이트 빅쓰리의 경영여건은 호전되기 시작했다. 수익 및 재무구조가 개선되었고 따라서 고용규모 또한 급격하게 증가하게 되었다. 수년간의 호황에 힘입어 1998년 자동차 산업의 고용규모가 995,300명을 기록함으로써 전후 최고치였던 1979년의 990,400명을 넘어서게 되었다. 2000년 봄 자동차 산업의 고용규모는 다시 감소하기 시작해 2001년 11월 906,600명 수준으로 떨어졌다.

## 빅쓰리 기업별 경영환경

(다임러) 크라이슬러: 90년대 중반의 호경기에도 힘입은 경영 개선에도 불구하고 크라이슬러의 고질적인 재무구조 불안과 수익성 위기는 개선될 기미를 보이지 않았다. 다임러 벤츠와 합병을 추진한 가장 결정적 동인 또한 이러한 취약한 재무구조 때문이었는데, 합병과 동시에 당시 크라이슬러의 최고경영진 다수가 퇴출되었던 사건은 이러한 문제들의 심각성을 대변하는 것이었다. 크라이슬러의 재정상태는 2001년 최악의 상황에 있었고 이로 인해 그 해 2월 다임러크라이슬러는 2003년까지 3년간 20%(약 12,300명)의 일자리를 없앨 것임을 발표했다. 합병 초기 크라이슬러와 다임러 벤츠는 합병의 시너지 효과를 연간 30억 달러까지 기대하고 있었으나, 2001년 5억 8,300만 달러의 적자를

기록하자 난감한 처지에 빠지고 말았다. 2002년 초반, 언론은 ‘기대했던 시너지 효과의 부재로 인해 다임러크라이슬러가 크라이슬러 부문을 다시 매각할 수 있으며, 매각이 현실화된다면 누가 매수인이 될 것인가’하는 문제에 관심을 집중했다. 그러나 현재의 상황에서, 크라이슬러가 독립 사업체로서 다시 생존할 수 있을 것인가의 문제는 여전히 불투명하며, 만일 매각이 현실화 된다면 그 자산은 GM과 포드로 양분 될 가능성이 매우 높다.

**포드:** 포드의 문제는 2001년 중후반에 등장했다. 포드는 2001년에만 5.4백만 달러의 순손실을 기록했다. 화이어스톤 타이어에 기인한 위기상황에 더불어 1990년대 후반부터 추진해 온 고객서비스 부문으로의 사업부문 확장은 위기를 가중시킨 또 하나의 중요한 요인이 되었다. 포드는 2002년 1월 11일 북미 사업체들에서 약 20,000개의 일자리를 없애고, 5개의 북미 지역 공장을 폐쇄하며, 아울러 11개의 공장 규모를 축소하고, 4종의 시장수요가 떨어진 차량 생산을 중단할 것이라는 ‘재무구조 개선계획(이하, ‘2002 개선계획’)'을 발표했다. ‘2003 교섭’이 시작된 지만 7월 18일에는 급여관련 비용 10%의 삭감을 포함하는 ‘2002년 개선계획’의 구체적인 일정이 발표되었다. 지난 단체협약(1999 협약)에 따라 1999년부터 현재까지 폐쇄된 공장이 없기 때문에 ‘2003 교섭’의 결과에 따라 향후 3-4년 내에 수개의 공장이 폐쇄될 것으로 예측된다.

**제너럴 모터스:** GM은 1990년대 후반부터 현재에 이르는 시기 동안 1970년대 이후 거의 한 번도 경험해 보지 못한 시장점유율의 상승과 그로 인한 경영수지의 흑자를 즐기

고 있는 상황이다. SUV와 픽업 트럭 등의 시장점유 확대가 경쟁력과 수익 향상을 견인한 핵심 동력이며, 이에 더해 마케팅 전략의 일환으로 기획된 ‘저금리 할부판매’ 등이 보조기관의 역할을 담당했다. GM의 현재 경영여건 상승 무드를 짐작케 하는 대표적인 예는 미국내 신규 투자이다. GM은 현재 신제품을 통한 시장공략 전략의 일환으로 두 개의 조립공장 신설을 계획, 첫번째 공장을 이미 건설하고 있는 상황이며, 소규모이긴 하나 향후 1~2년 내에 신입사원 모집을 준비하고 있다. 80년대 이후의 경제여건과 경영전략을 고려하면 이는 매우 예외적인 경우가 될 것이다. 이러한 상황에서 앞선 두 기업의 사례와 같이 대규모의 고용감축과 공장폐쇄를 공식적으로 발표하지는 않고 있지만 GM 또한 오래되고 유연성이 떨어지는 일부 조립 사업체들의 폐쇄를 고려하고 있으며 이를 위해 UAW의 동의를 구하고 있는 상황이다.

## ■ ‘2003년 교섭’의 구조

UAW의 단체교섭은 여러 단위에서 개별적으로 진행되지만, 가장 중요한 핵심은 빅스리와 UAW간 ‘전국협약(national contract)’이다. 1999년 GM으로부터 독립회사로 분리된 델피와 포드로부터 분리된 비스티온이 독자적인 전국협약을 체결하지만, 협약 내용은 분리 전 모기업들의 협약안과 거의 동일하며, 교섭과정 또한 UAW내 GM과 Ford부서가 담당한다. 특별하게, ‘GM-Saturn’, ‘DaimlerChrysler-Jeep’, 그리고 ‘Ford-ZF Batavia’의 3개 사업체들만이 UAW-빅스리 전국협약과는 독립적인 독자적 지부협약

(local contract)의 적용을 받는다. 2003년 UAW가 체결하는 다섯 가지의 전국협약이 포괄하는 조합원이 302,000명이며, 지부협약의 적용을 받는 3개의 개별기업에 10,990명의 조합원이 소속되어 있다. 아울러 단체교섭 전국협약은 369,810명의 퇴직 조합원들과 105,420의 퇴직 조합원 배우자들을 포괄한다(표 1 참조). 퇴직 조합원들의 연금급여액과 의료보험 관련 내용이 'UAW-전국자동차 산업협약'에 따라 결정된다.

[표 1] 기업별 단체협약 적용 대상 및 규모(명)

	현직자	퇴직자	배우자*	Totals
DCX**	60,170	57,490	17,580	135,240
Ford	72,570	77,460	24,220	174,250
Visteon	21,880	in Ford	in Ford	21,880
GM	117,780	228,550	63,480	409,810
Delphi	30,100	6,310	140	36,550
Totals	302,500	369,810	105,420	777,730

주: 현직(Active) 조합원 규모는 Jeep(DaimlerChrysler)의 4,400명, Ford-ZF Batavia(Ford)의 690명, GM-Saturn (Saturn)의 5,900명을 포함한 수치이다. / \*: 퇴직자의 배우자 / \*\*: DaimlerChrysler / 자료출처: United Auto Workers. 통계자료의 기준시점은 2003년 1사분기.

앞서 간략하게 언급한 바대로, UAW와 자동차 메이커들과의 단체교섭은 교섭구조의 측면에서 중요한 특징을 가지고 있는데, 첫째, 빅쓰리 자동차 회사 가운데 어느 하나가 먼저 UAW와 전국협약을 체결하고 그 협약안이 다른 두 기업의 협약에도 그대로 적용되는 '단체교섭 전국협약'의 '기업간 패턴화(inter-company pattern bargaining)'이며, 두번째는 동일 기업내 각 공장들에 고용되어 유사한 직무를 수행하는 노동자들에게

동일한 임금 및 근로조건이 적용되는 '기업내 공장간 표준화(inter-plant pattern bargaining)'이다. 이러한 협약안(특히 임금)의 패턴에 따른 표준화는 자동차 메이커들이 임금 및 근로조건을 둘러싸고 벌일 수 있는 '상호경쟁(whipsawing)'의 가능성을 제도적으로 막아주는 역할을 했으며 특정회사가 교섭과정에서 노동조합으로부터 집중적인 압력을 받지 않을 수 있도록 해 주었다는 점에서 기업들로부터 긍정적으로 인정되었고, 노동조합의 입장에서 이러한 패턴화는 '평등'과 '공정'의 원리를 기반으로 조직된 노동조합의 대의에 적절히 부합하는 것이었으며, 노동자들간 연대의 기반을 제공해 주었다는 점에서 적극적으로 받아들여졌다.

단체협약은 전국협약과 지부협약으로 구성되고, 기업별 '전국협약안'은 패턴 연계에 따라 대체로 유사한 내용으로 구성되며, 지부협약은 전국협약의 내용에 제약을 받지만 해당 공장의 노동력 구성 및 직무 특성에 따라 다소간의 차이가 존재한다. '전국교섭'과 '지부교섭'은 동시에 진행되며 전국협약의 체결 전후 1달 이내에 지부협약이 체결되는 것이 일반적이다. 전국협약은 임금 및 복지, 고충처리, 노동시간, 징계, 휴가 및 결근, 파업 및 직장폐쇄 등의 중요한 (일반)규정들을 매우 상세하게 담고 있으며, 지부협약은 직무배치의 원리와 선임권 운영의 원칙 및 방식, 교대제 운영 그리고 교육훈련 및 작업규칙 등 주로 해당 공장에 특수한 내용들로 이루어진다.

전국교섭이 진행되는 과정에서 UAW는 특정 기업을 당해 연도 교섭의 타겟(중점교섭대상)으로 결정한다. 자동차 3사는 모두 해당 교섭과정에서 중점교섭 대상이 되고자

원하는데 그 이유는 타기업의 경영여건에 의해 결정되는 협약안이 자기 기업에 적용되는 것을 부담스러워하기 때문이다. 1999년의 협약에서는 크라이슬러가 타깃이었는데, 그 가장 큰 이유는 당시 크라이슬러의 재무구조가 상대적으로 건실했고, 또한 부품업체들을 대부분 아웃소싱이나 분사를 통해 정리했기 때문이었다. (“부품업체 통합률이 높은 기업을 중점교섭대상으로 선정할 경우 상대적으로 고용 유연성이 높은 부품업체들로 인해 다른 기업에 비해 교섭안의 절충이 힘들 것을 예상하기 때문이다”- Steve Babson과의 인터뷰).

2003년의 교섭에서도 크라이슬러가 타깃으로 결정될 것을 예측하는 주장들이 있으나(Detroit Free Press, 03/19, 2003) 크라이슬러의 경영여건이 매우 좋지 않고 포드 또한 수익구조 및 시장내 지위가 최근에 많이 약화되었기 때문에 GM이 타깃으로 될 가능성이 높아지고 있다. GM이 타깃이 될 근거는 대체로 3가지 측면에서 고려해 볼 수 있다. 우선 GM의 최근 경영성과는 자동차 3사 가운데 가장 탁월하다. 앞서 설명한 바대로 90년대 후반의 마케팅 전략 성공과 경트럭 및 SUV 판매 호조에 힘입어 GM은 경기 쇠퇴의 국면에서도 상대적으로 좋은 수익을 올릴 수 있었다. 두번째로, 1998년 미시간 플린트(Flint, Mi) 메탈센터(Metal Center: 부품생산 공장)에서의 파업 이후 UAW와 GM은 노사간 ‘협조적 공생’을 모토로 협력적인 관계를 유지해 왔다. 기업은 파업의 경제효과가 격화된 시장경쟁의 상황에서 매우 치명적일 수 있다는 사실을 98년 파업으로부터 다시 한번 깨달았다. 마지막으로 그동안 UAW GM 부서를 책임지고 있던 부위원

장 슈메이커(Richard Shoemaker)가 2003년 교섭을 마지막으로 은퇴하게 된 것 또한 비공식적 고려의 대상이다. 보통 교섭과정의 대표가 퇴임하는 경우 ‘예우’ 차원에서 교섭이 순조롭게 진행되기도 하기 때문이다.

## ■ 교섭의 과정, 쟁점 및 이슈

UAW와 자동차 기업간 ‘2003 교섭’은 지난 7월 16일 다임러 크라이슬러와 UAW의 상견례와 함께 시작되었다.<sup>8)</sup> 노사 양측은 산업전반의 경기 침체와 새로운 도전의 상황을 인정하면서 교섭의 과정이 전례없이 어려울 것임을 예측하고 있다. UAW와 GM은 17일 시작했고, 18일에는 포드가 교섭을 개시했다. 7월 마지막 주까지는 UAW가 교섭시안을 제시할 것으로 예측되며, 이때부터 ‘2003 교섭’이 본격화될 것으로 보인다.<sup>9)</sup>

‘2003 교섭’에서 핵심적인 관심은 UAW가 90년대 말 호경기 국면의 상대적 교섭력 우위를 토대로 ‘1999년 협약’에서 얻어낼 수 있었던 사용자로부터의 양보를 다시 한번 재현할 수 있을 것인가의 여부와, 이를 위해 어떠한 ‘전략’이 사용될 것인가의 문제이다. 1999년의 협약은 경제적 붐을 발판으로 좋은 조건에서 진행되었기에 서로 나눌 것이 많았던 반면, ‘2003 교섭’은 점점 치열해지는 시장경쟁하에서 상대적 비용우위에 있는 일

8) 교섭 첫 주의 오프닝 라운드는 대체로 가벼운 분위기 속에서 진행되었다. UAW 전임 위원장이었던 스테판 요키치(Stephan Yokich)가 항시 굳게 다문 입술과 ‘굳은’ 표정으로 교섭을 시작했던 것과는 대조적으로 론 게텔핑거(Ron Gettelfinger)는 기자회견 내내 웃음을 잃지 않았다.

9) UAW와 자동차 빅쓰리간 체결된 ‘1999년 협약’은 2003년 9월 14일 만료된다.

본의 자동차 메이커들을 ‘과중한 의료보험비와 퇴직자 연금의 비용부담을 안고 있는’ 자동차 3사가 상대해야 하는 상황에서 진행되는 때문에 혁신적 묘책이 디자인되지 않는 한 교섭의 과정은 매우 어려울 것으로 보인다. UAW 위원장은 기업들이 처한 어려운 경제상황과 교섭여건을 인정하면서도 ‘조합원들의 이해를 끝까지 지킬 것’을 맹세하고 있다.

지난 17일 미시간주 오번힐(Auburn Hills)의 다임러 크라이슬러 헤드쿼터에서 열린 프레스 브리핑에서, 론 위원장은 2003년 교섭과정의 ‘노사간의 최대 쟁점사항’은 ‘사용자가 부담하는 의료보험 시스템을 현행대로 유지하는 것’이 될 것이라고 발표했다. “의료비의 사용자 전액부담은 손댈 수 없는 원칙이며, 이를 위해 한 발의 양보도 하지 않을 것이다”고 론은 말한다. 하지만 이 원칙이 교섭 과정의 끝까지 지속될 수 있을 것인지, 지속된다면 UAW가 그 대가로 제시할 수 있는 것이 무엇인지에 관해 여러 해석들이 제시되고 있다.

필자가 보기에 ‘디트로이트 자동차 메이커’들이 공히 직면하고 있는 경쟁 압력을 노동조합이 알고 있는 한, ‘의료’ 및 ‘연금’ 비용의 원칙을 고수하는 대가로 노동조합은 임금인상의 제한 혹은 임금비용의 전용에 합의하거나, 공장폐쇄의 조건부 승인 및 작업규칙의 다소간 양보를 기업측에 제시할 것으로 보인다. 요컨대, 의료비(health care benefits)에 관련된 문제는 크게 손대지 않은 상태로 보존될 가능성이 높으며, 그 대가로 노동조합은 고용 및 임금을 다소 양보할 가능성이 있다. 아래에서는 2003년 단체교섭 과정에서 제기될 가능성이 있는 중요한 현안들을 좀 더 구체적으로 정리할 것이다.

## 의료비용의 노사공동 부담

사용자가 전액 부담하는 의료보험 비용을 노사 분담 시스템으로 전환하기 위한 시도는 1990년대 이후 사용자들에 의해 지속되었다. 이는 비단 자동차 산업뿐 아니라 철강, 전기 등의 산업 부문에서도 적극적으로 시도되고 있으며, 유에스 스틸(US Steel)과 제너럴 일렉트릭(GE)에서는 단체협약을 통해 노사공동 부담의 원칙이 제도화되었다. 이러한 문제의 이면에는 고령 및 고연차(higher seniority) 산업노동력의 비중 상승이 내재한다. 현재, 자동차 산업 노동력의 2/3 이상이 20년 이상의 고연공자로 구성되어 있고 아울러 퇴직후 연금 및 의료비 혜택을 받는 조합원들 또한 빠른 추세로 증가하고 있기 때문에 기업은 10년 이내에 커다란 재정 압박에 직면할 가능성이 있다.

아울러 지난 한 해 동안 의료 수가가 10%~13% 가량 상승함에 따라 비용의 전액을 부담해야 하는 자동차 메이커들은 점점 더 큰 부담을 안게 되었다. 현재 의료보험비는 GM의 총생산비 가운데 가장 커다란 비중을 차지하고 있으며 이는 철강의 구매비용을 넘어 서고 있다(36억달러/1999 ⇒ 45억달러/2003). 포드는 2002년, 현직 노동자들과 퇴직자들의 의료비용으로 미국 내에서만 총 2.1억달러, 자동차 1대당 비용으로 환산할 경우 564달러를 사용했다. 크라이슬러 또한 의료보험 비용의 급격한 증가를 경험하고 있다.

이렇듯 급격하게 증가하는 의료비의 부담을 위해 자동차 메이커들은 지속적으로 ‘수혜자 부담’의 원칙을 적용하고자 시도했으나, 이에 대한 UAW의 입장은 매우 단호하다<sup>10)</sup>. 노동조합의 입장에서 이는 양보의 대



상이 아닌 것이다. UAW 위원장 론 게텔핑거는 “자동차 메이커들에게 일부 공장의 폐쇄를 승인하고 일자리의 감축을 받아들이는 한이 있더라도, 현재 조합원들의 임금과 각종 부가급여는 양보없이 유지할 것이다”라고 주장한다. 그 가장 커다란 이유는 이것이 노동조합의 ‘존재 의미’를 지지하는 매우 중요한 제도로 기능해 왔기 때문이었다. 이러한 ‘의료보험제도’는 UAW 조합원들이 멤버십을 유지하게끔 하는 동기부여의 기제로서, 그리고 조직화 대상의 무노조 사업장 노동자들에게는 노동조합에 가입을 권하는 매우 중요한 수단으로서 기능해 온 것이다.

### 퇴직자 연금 및 부가급여

‘유증 비용(legacy cost)’으로 알려진 퇴직 조합원 및 그 배우자들의 연금비용 충당을 위해 디트로이트 자동차 메이커들은 신차 한 대당 많게는 1,360달러에서, 적게는 631달러에 이르는 비용을 지출하고 있다(표 2).

빅스리의 대당 연금비용 부담(631/DCX, 734/Ford, 1,360/GM)은 일본의 경쟁업체(107/Honda, 180/Toyota)들에 비해 매우 높게 나타난다. 이는 일본 공장(transplant)들의 연령이 낮아 노동력의 연차가 매우 낮게 구성되어 있기 때문이며, 아울러 더욱 중요한 요인은 노동조합이 부재하기 때문이다.

10) 의료비 문제와 관련해 한가지 변수는 현재 국회에 계류중인 ‘메디케이드(Medicade)’ 관련 법률 개정안인데 전국 단일 의료보험 시스템을 골자로 하는 이 제도를 UAW는 기업들의 의료비 부담을 해결할 유일한 대안으로 생각하고 있다. 따라서 UAW 지도부는 디트로이트 자동차 메이커들에게 국회를 상대로 한 매우 강력한 로비를 주문하고 있다.

[표 2] 자동차 한 대당 연금 비용

	자동차 한 대당 연금비용
Chrysler	\$631.00
Ford	\$734.00
General Motors	\$1,360.00
Honda	\$107.00
Toyota	\$180.00

디트로이트 자동차 메이커의 수많은 공장 노동자들은 기업의 연금 및 의료비 재정위기를 실제적 수준에서 피부로 느끼고 있지 못하다. ‘의료비’ 문제와 ‘연금’ 재정의 문제는 사실상 90년대 내내 논의되어 온 이미 ‘전통적인 이슈’들이며, 시장 여건에 따라 심각성의 정도에 부침이 심하기 때문이다. 자동차산업 연구전문가인 해리 카츠(Harry Katz, 코넬대학교) 교수는 “광범위한 수준에서 대량의 정리해고가 진행되거나, 노동시간이나 생산표준 등 작업규칙이 급격하게 변화하거나 혹은 잔업 등을 모두 없애거나 하는 등의 본격적인 위기 징후가 보이기 전에는 생산직 노동자들이 자동차 메이커들의 상황을 심각하게 인식하거나 중요한 협약상의 변화를 용인하지 않을 것”이라며 “결국, 자동차 메이커들이 무릎을 꿇을 것이다”라고 예견한다.

요컨대, 연금 및 퇴직 조합원 부가급여 그리고 의료비 지급 시스템에 관련한 2003년 신규 협약은 사소한 변화만을 포함할 것으로 보인다. 이는 자동차 기업들의 연금 재정이 적자인 상황이라는 하지만 항공 산업이나 철강 산업에서의 사례들처럼 파산지경은 아니며, 노동조합 또한 이러한 상황을 잘 알고 있기 때문이다.

## 임금 및 소득 안정

2003년 2/4분기에 빅쓰리 UAW 조합원들의 시간당 임금은 25.63달러였다. 1992년부터 2002년의 10년 사이에 실질임금은 약 13.5% 상승했다.

앞서 설명했듯이 1948년 이래로 자동차 산업의 임금 결정구조는 엄격한 공식(AIF와 COLA)에 의해 결정되었으며 이는 빅쓰리 사업체들에 동일하게 적용되었다. 요컨대, 동일직무를 수행하는 노동자들인 경우 회사가 어디인가 여부에 관계없이 동일임금을 적용받는다는 것이다.

[표 3] UAW 조합원들의 실질임금 변화<sup>11)</sup>

	1992	1994	1996	1998	2000	2002
임금(\$)	21.64	21.93	21.60	22.46	23.25	24.58

그러나 70년대 말 80년대 초반의 경제위기를 겪으면서 이윤 공유(profit sharing) 프로그램이 도입되었고 아울러 AIF의 인상 방식도 인상분 연말 일괄지급방식(lump-sum) 등을 통해 변화되었다. 이를 통해, 각 기업의 노동자들간 임금의 격차가 발생하기 시작했다. 하지만 전통의 임금결정 공식과 패턴협약에 의한 임금 표준화는 '1999'년의 협약에서 복원되었다. 일괄지급방식의 인상 플랜이 삭제되었고 임금인상이 전통적인 방식으로 완벽하게 되돌아갔다(AIF 매년 3%와 COLA). '2003년 협약'에서도 이러한 전통적 방식과 패턴에 따른 임금인상이 가능할 것

11) 표 안의 임금 액수는 기본임금 뿐 아니라 잔업수당, 연금 및 의료보험 등의 각종 부가급여를 포함한다.

인가의 문제는 답하기 쉬운 것이 아니다. 다만 필자가 예측하기에, 노동조합의 '의료비용 시스템'과 '연금 플랜'에 대한 집착이 워낙 강하기 때문에 비용의 삭감을 '임금'에서 타협할 가능성이 있다.

2003년 협약에서 UAW는 기존의 공식에 의한 임금인상을 고수할 것이며 기업측으로서도 이러한 방식에 이의를 제기할 이유는 없어 보인다. 그러나 의료비 및 퇴직자 연금 문제가 해결의 실마리를 찾지 못하는 경우 임금인상분 가운데, COLA 인상분이 노동자들에게 지급되지 않고 연금 및 의료시스템 유지를 위한 비용으로 전용될 수 있다. 하지만 연차적 상승기준(AIF)에 따른 인상률은 연간 2~3%의 인상으로 합의될 가능성이 높다.

## 공장폐쇄 및 고용안정

디트로이트의 빅쓰리는 향후 3~4년 내에 수개의 공장 폐쇄를 고려하고 있다. 하지만 각 기업들은 이러한 슬림화의 구조조정에서 각기 다른 접근방식을 취할 것으로 보인다. 가장 많은 '과잉생산 설비와 불필요한 일자리들'을 가지고 있는 것으로 평가되는 포드는 향후 1~2년 내에 조직 슬림화를 위해 95,000의 전 포드 노동자 가운데 12,000명을 해고할 계획이다.

이러한 구조조정 계획 승인의 대가로 포드는 UAW에게 부분적인 보상을 제안할 것으로 보이는데 가장 확률이 높은 경우는 무노조 상태에 있는 핵심부품 공급업체들의 노동조합 조직화를 용인하거나 묵인하는 것이며, 한 걸음 더 나아가간다면 노동조합 조직화를 거부하는 부품 공급선을 노조가 조직된 기업으로 전환하는 전략을 채택할 수도 있다.

포드와는 대조적으로, 크라이슬러는 미국 내에 과잉생산 설비(조립설비)를 가지고 있지 않지만, 그들 또한 매각 혹은 폐쇄를 원하는 부품 사업부문을 소유하고 있다. UAW는 이러한 크라이슬러의 조정 전략에 대해 실용적인 접근법을 택할 것으로 보인다. 노동조합은 뉴캐슬(New Castle)과 오하이오 데이튼(Dayton)에 있는 공장 두 개의 매각과 디트로이트의 '유리 사업부' 폐쇄에 동의하기로 잠정적 결론을 내렸다. 그러나, 노동조합의 '호의'와는 무관하게 크라이슬러는 다양한 제약에 직면해 있으며 아울러 노동조합에게 마땅한 보상을 제시하기가 쉽지 않은 상황이다. 아직도 앨라배마 헌즈빌(Huntsville)에 있는 전기부품 공장의 매각을 완료하지 못했고, UAW가 헌즈빌 공장의 노동자 수만 큼 조합원 멤버십을 타공장에서 요구할 경우, 크라이슬러는 곤경에 빠지게 될 것이다. 헌즈빌의 매각에 대한 보상으로 크라이슬러는 노동조합에게 미국에 있는 무노조 사업장의 조직화를 위한 기회를 제공할 가능성이 높는데, 이러한 기회 대상은 프라이트라이너(Freightliner) 조립공장과 반스(Vance, AI)에 있는 메르세데스(Mercedez) 공장을 포함하고 있다. 만일 크라이슬러가 이를 용인할 경우 UAW는 외국계 현지공장을 상대로 하는 노동조합 조직의 첫번째 성공 사례를 기록할 것이다.

GM은 포드와 크라이슬러에 비해 상대적으로 일자리 축소에 관심이 덜하다. GM은 UAW가 두 개의 조립공장 폐쇄에 동의해 줄 것을 기대하고 있으며, 스탬핑 플랜트 한 곳을 폐쇄할 것을 발표했다(총 6,300명 규모). 그러나 GM은 향후 몇 년간 소수의 신규노동력 채용계획까지 세워놓고 있을 정도

로 과잉고용의 문제에서 상대적으로 자유롭다. 사정이 이러하기 때문에 GM은 이번 단체협상에서 인력감축의 문제보다는 의료비 문제에 훨씬 많은 노력을 기울일 것으로 보이며, UAW 또한 이를 간과하고 있다.

## 노동조합 조직화

빅스리의 미국내 고용규모가 지속적으로 감소함에 따라 UAW 또한 커다란 위기에 처하게 되었다. UAW는 이를 더 많은 무노조 독립 부품공장들 및 외국기업 현지공장(transplants)의 조직화를 통해 만회하고자 한다. 전미 자동차 부품 업체 가운데 단지 15%만이 조직화되어 있기 때문에 이 부분의 성공적 조직화는 UAW에게 매우 중요한 멤버십 유지의 기회를 제공할 것이다. 그러나 이러한 조직화를 위해 노동조합이 할 수 있는 노력과 역할에는 한계가 있다. 지난해, UAW는 자동차 시트 제조업체 존슨 컨트롤(Johnson Controls Inc.) 소유의 26개 공장에서 8,000명의 노동자들을 조직하기 시작했지만 아직도 끝을 보지 못하고 있다. 조직의 확장 및 조직력 유지를 위한 UAW의 '조직'관리 자원이 충분하지 않으며 이 한계로 인해 짧은 시기 동안 많은 무노조 공장들이 조직화될 것을 예측하는 것은 쉬운 일이 아니다.

무노조 독립 부품 사업주들의 노동조합에 대한 두려움을 이완시키기 위해, UAW는 조직 부품생산 사업장에서 큰 폭의 임금인상을 요구하지 않을 방침인 것으로 알려지고 있다. 델피(Delphi)나 비스티온(Visteon)의 조합원들에 비해 독립 무노조 기업에서 일하는 노동자들의 임금이 절반 수준에도 못 미치고 있음에도 무노조 부품업체의 사용자

들은 점점 더 마음이 불편해지고 있다.

## ■ 맺음말: 파업의 가능성

‘2003 UAW 단체교섭’은 교섭의 쟁점이나 진행 그리고 결과 모두가 명확하게 정의되거나 예측되지 않으며, 교섭의 조건이나 맥락 또한 이해가 쉽지 않다. 국내 및 국제경제가 하강의 국면에 접어들면서 시장의 경쟁이 점점 치열해지고 있으나 80년대 초반과 이후에 간헐적으로 경험했던 극단적 경제위기의 상황이 아님은 분명하다. 노사 모두 절대적 교섭력은 약화된 상황이나, 실제 교섭에서 중요한 ‘상대적 교섭력’의 측면에서 노동조합은 다소 우위를 점하고 있는 것으로 보인다. 가장 중요한 교섭력의 지표인 파업준비금이 상당하고, 시장경쟁이 격화되는 상황에서 공장의 가동이 중단될 경우 기업의 존립 자체가 위협받을 수도 있다는 위기의식이 디트로이트 자동차 메이커들 사이에 팽배하기 때문이다. 해리 카츠 교수의 지적대로 협약 체결의 궁극적 시점에서 기업들은 아마도 많은 부분들을 양보하게 될 것이다. 아래에서는 교섭의 쟁점들에 연관해 예측되는 몇 가지 결과들을 정리하고자 한다.

① 먼저 노동조합은 자동차 메이커들이 퇴직 혹은 명예퇴직, 나아가 공장의 매각이나 폐쇄 등을 통해 수천 개의 일자리를 줄이고자 할 경우 적당한 수준에서 이를 용인할 것이다. 과잉생산 설비로 인해 포드의 경우는 이러한 인력조정이 매우 긴요한 상황인데, 노동조합은 그 수용에 대한 보상의 문제를 교섭의 의제로 채택할 것이다

② 자동차 메이커들은 노동조합이 공장폐쇄 및 매각 그리고 퇴직과 해고를 용인하는

것에 대한 대가로 무노조 핵심부품 공장들에서의 ‘노동조합 조직화’를 용인 할 것이다.

③ 2003 교섭에서는 파업이 일어날 가능성이 매우 적다. 몇몇의 미디어에 자동차 메이커들이 파업에 대비해 재고를 준비한다는 소식이 보도되고 있으나 이는 사실이 아닐 가능성이 높다. 1998년 미시건 플린트에서 있었던 핵심부품 사업부(Flint Metal System) 파업으로 당시 GM의 시장내 지위가 큰 위기를 맞게 되었던 것을 기억하는 것만으로도 파업의 유인은 많이 약화될 것이다. GM 뿐만 아니라, 포드와 크라이슬러 또한 도요타나 혼다 같은 외국 기업들의 경쟁압력에 직면해 스스로의 경쟁력을 마비시킬 수 있는 선택은 피하고자 할 것이다. 요컨대, 빅스리와 노동조합은 파업이 해외 자동차 메이커들을 이롭게 할 것이라는 사실을 너무도 잘 알고 있다.

④ 노동조합은 의료비 부담의 중요한 조정을 수용하지 않을 것이다. 노동조합이 이 문제를 ‘2003 교섭’의 성패를 판단하는 핵심 아젠다—UAW는 기업주 부담 의료보험 시스템과 연금제도를 (잠재적)조합원들의 로열티를 동원할 수 있는 기제로 여기고 있음—로 설정하고 있으며 따라서 굳건한 입장을 유지할 것이기 때문이다.

이상에서 ‘2003 자동차산업 단체교섭’의 쟁점 아젠다를 정리하고 협약의 시나리오를 가정해 보았다. 하지만 수많은 변수들이 교섭과정의 이면에 잠복해 있기 때문에 결과를 예측하기가 쉽지 않다. 다만 여러 조건상 노동조합의 교섭력이 사용자에 비해 높은 것은 분명하다.