전문가 인터뷰

전 태 옥
(볼보건설기계코리아 인사담당 부사장)

소개
유니온뱅크 서울지점 관리부장, 스탠다드 차터드뱅크 한국지사 인사부장, HSBC Korea 인사담당본부장을 거쳐 2001년 5월부터 볼보건설기계코리아 인사담당 부사장으로 일하고 있다.

지난 1998년 7월 볼보는 삼성중공업의 건설기계사업 부문을 5억 달러에 인수해 '국내 외환위기 이후에 성사된 가장 큰 규모의 협상' 이라는 관심을 받으며 볼보건설기계코리아를 출범시켰다. 인수 이듬해인 1999년 5월에는 9천만 달러의 추가 투자를 단행해 신설 법인의 재무구조를 개선하고 연구개발센터를 확충하여 신제품 개발에 치중했다. 그 후 5년이 흐른 지금, 볼보건설기계코리아는 한국에 정착한 글로벌 기업들 중 가장 성공적인 외국기업으로 평가받고 있고 경실련이 주관하는 <바른 외국기업상>을 수상하는 등 바람직한 노사관계 모델로 주목받고 있다. 전태옥 인사담당 부사장과의 인터뷰를 통해 볼보건설기계코리아의 성공적 노사관계의 비결과 한국 노사관계에 대한 생각을 들어보도록 한다.

Q 2003년 외국인 투자기업에서의 노사관계가 상당히 불안했었는데, 볼보건설기계코리아(이하 볼보)의 경우에는 재작년에 이어 작년에도 노사관계가 성공적이라는 평가를 받고 있습니다.

A 성공적이라는 평가는 정말 감사하지만, 실제보다 더 좋게 알려진 것 같다고 생각하고 있습니다. 볼보의 노사관계가 우리나라 전체의 노사관계나 특히 외국인 투자기업의 노사관계와 비교해 본다면 잘 운영되고 있는 것은 사실이지만, 저는 모범기업이라고 하고 싶지는 않습니다. 볼보는 반드시 유지해야 하는 노사관계를 유지하고 있을 뿐입니다. 제가 그렇게 생각하는 우리는 삼성중공업의 중장비 부문을 인수한 이후 지속적으로 성장을 해오고 있는데, 성장과 생산확대를 위해서는 지금 노조와 마찰이 있을 경우 성장과 생산확대에 문제가 생길 우려가 있기 때문에, 경영진들이 노조의 요구를 잘 이해하고 수용하려고 하는 입장이고 따라서 노사간의 큰 마찰이 없습니다. 그렇지만 회사마다 특성이 있어서 노사관계는 회사의 기준에 따라 기업마다 다 다를 수 있습니다.

Q 외국인 투자기업의 경영방침은 한국 내의 기업경영자가 아니라 외국에 있는 본사의 영향을 받게 되지 않습니까?

A 우리 회사가 이런 면에서는 약간 특수성이 있는데, 볼보건설기계코리아라는 법적 지위를 가지고 있으면서 실질적으로는 볼보건설기계의 5개 사업 라인 중 굴삭기 라인의 본사라고 할 수 있거든요. 그래서 노사관계에 대해서는 벨기에에 있는 본부의 개입이라고 할 수 있는 것이 없습니다. 물론 투자문제 등에 대해서는 한국의 경영진은 청사진을 제시하고, 투자 결정은 본부에서 주주, 이사회에서 결정합니다만 그 이외에는 한국에 계시는 사장을 포함한 10명의 경영진들이 한국에서 모든 의사결정을 하게 됩니다. 예들 들어, 작년의 경우 임금협상이 4월 말에 끝났는데, 2003년 회사 외부의(정부, 민노총, 한국노총) 동향과 이슈들을 고려해서 이사진들이 임금협상을 빨리 마무리하지 않으면 안되겠다고 생각을 해서, 임금을 3.5% 총액기준 5% 인상하자는 결정을 한 후 조합과 교섭을 시작했습니다.

게다가 단체교섭 관련해서 중요한 사례가 있었는데, 제가 2001년 5월 회사를 조인한 후 2주 만에 바로 파업이 한 번 있었습니다. 이때의 파업은 임금인상뿐만 아니라 단체협약의 이 조항을 해석하는 문제로 일어났었는데, 단체협약에 회사의 영업이익이 250억 이상일 경우 2%, 100~250억의 경우에는 1%를 분배한다는 내용이 있습니다.

2000년 외부 회계상 영업이익이 242억으로, 실제로 내부 회계로는 82억에 불과한 수준이었죠. 이 외부회계는 정부에 보고하는 용으로, 한국 회계기준에 맞춰진 것이라 실질 이익이 반영된 것이 아니었습니다만, 이에 대해 노조와 충분한 대화가 있지 않았고, 조합이 경영진을 믿지 못해서 결국 파업이 발생했습니다. 그러나 파업은 4~5일 만에 끝나고 단체협약은 파업 전 제시된 인상률보다 임금 0.1% 상향 조정되어 타결되었습니다. 이 때 노조에서 회사를 고소를 했는데, 최근에 회사가 옳다는 대법원 판결이 나왔습니다. 이 때부터 노조와 회사 모두 법과 원칙을 지킨다라는 원칙을 고수하고 있습니다.

Q 회사 내 노조가 2개, 즉 복수노조가 결성되어 있다고 하는데요.

A 일단 생산공장이 있는 창원노조가 먼저 결성되어 민주노총 산하에 소속되어 있고, 그 이후 창원노조를 제외한 서울본사, 송탄, 서비스센터, 전국영업망에 있는 사원들을 대상으로 서울노조가 설립되어 한국노총 산하에 소속되어 있습니다. 가입대상은 달리하기 때문에 법상의 복수노조는 아닙니다. 교섭창구가 나눠져 있어서 노사 양측 모두 여러 가지로 불합리한 점이 있었습니다. 2002년까지 따로 협상을 했지만, 후속 협상에 대해서 처음 협상과 전혀 차이를 두지 않았고, 2003년부터는 공동협상을 할 수 있었습니다. 성공적이라고 평가하고 있죠.

전태옥(볼보건설기계코리아 인사담당 부사장)

Q 노사 자발적으로 이루어진 건가요?

A 자발적으로 이루어진 건 아니었고, 첫 협약을 두 번째 협약에도 똑같이 고수해서 별도 협상을 해도 전혀 이익이 없다는 인식을 공유하고 공동협상을 하게 되었죠. 회사 노조가 과격하지는 않아서 협조가 잘 되고 노사관계가 잘 유지되고 있다고 생각됩니다.

볼보가 다른 기업들과 다를 것은 없습니다. 단지 '투명경영'이라든지, '법과 원칙을 지킨다'는 것이 다른 기업보다 잘 되고 있다고 생각합니다. 그렇지만 다른 기업도 이렇게 해야 되겠죠. 저희가 모범기업은 아니고 정도를 걷고 있다고 생각합니다.

Q 그렇다면 다른 기업이 이렇게 하지 못하는 이유는 무엇이라고 생각하시나요?

A 저는 영국, 미국계 기업에서도 일을 해본 경험이 있습니다. 이들 회사를 비롯해서 일반적인 외국인 투자기업은 우리 회사와 달리 조합에 대한 알레르기 반응이 있습니다. 조합 하면 붉은 조끼 입고 투쟁하는 모습으로 회사의 이익에 반하는 존재라는 인식을 갖고 있습니다. 조합을 신뢰하지 못하기 때문에, 워낙 노조를 경영에 방해되는 요소라는 인식이 뚜렷해서, 이 문제를 본질적으로 해결하려는 경영자로서의 노력이 부족한 편입니다. 우리 회사는 처음부터 그렇지 않고 스웨덴식으로 노조를 인정하면서 시작을 했습니다.

Q 외국인 투자기업들이 노동조합이 기업 이익에 반한다는 인식을 가지고 있다고 하셨는데, 이게 실제로도 그렇다고 생각하세요? 얼마 전에 저희가 암참(주한미국상공회의소) 회장과 이런 내용의 인터뷰를 한 적이 있는데, 이 분은 이것이 인식일 뿐이고 실제 경험하는 노사관계는 그것보다 좋다고 말씀하시더라구요.

A 그 말도 맞습니다. 뉴스는 항상 센세이셔널한 기사를 원하는 경향이 있고, 이렇게 해서 알려진 한국의 노사관계에 대한 인식은 실제와 다를 수 있다고 개인적으로 생각하고 있습니다. 언론이 과대포장하는 경우도 있는 것 같습니다.

그런데 여기서 유연성 문제를 언급하고 싶은데요, 외국인 기업들이 노사관계보다 관심을 가지고 있는

것이 유연성에 관한 것입니다. 유연성이 단순히 해고의 용이함으로 이해되어서 노조에서는 이를 반대하지만, 기업 내부적인 유연성 부족이 더 문제인 것으로 생각합니다. 최근 독일에서 경기가 악화되었을 때 근로시간 단축으로 해고를 방지한 사례가 있는데, 이를 한국에서 적용할 수가 없습니다. 독일에서는 근로시간을 36시간으로 단축하고 (물론, 임금도) 8개월 시행 후 다시 복귀했는데, 한국에서 이런 유연성은 불가능합니다.

뿐만 아니라, 내부적으로 업무를 이동할 수 있는 유연성도 크게 떨어집니다. 단체협약에 유연성을 제한하는 내용이 많이 포함되어 있습니다. 이런 경직성은 대기업 노조의 특징일 뿐입니다. 중소기업에서는 아주 유연하다고 할 수 있습니다. 대기업에 유연성 부족이 중소기업의 유연성 강화로 나타나는 것일 수 있구요. 따라서 대기업에도 유연성이 발현될 수 있어야 된다고 생각합니다.

Q 독일의 경우에는 전체적인 경제사정이 악화되어 그런 유연한 조치가 무리없이 받아들여졌다고 생각되는데, 현재 볼보는 계속 회사 규모를 계속 키우는 상황이라 그런 문제는 없지 않나요. 만약 기업 사정이 어려워졌다고 느끼면 노조도 독일의 경우처럼 이해하고 합의할 수도 있지 않을까요?

A 볼보코리아의 경우, 회사 사정이 좋아서 문제가 안 되지만 어려울 경우에는 어쩔지 모르겠습니다. 아직은 노조의 반대로 단체협약에 이런 유연성에 관한 조항을 추가할 수가 없는 형편입니다.

그리고 한국지사의 사정은 좋지만, 전 세계적인 경기침체로 볼보 그룹 전체의 경영사정은 좋지 않아서 레이오프도 있었고 신규고용을 억제하고 있습니다. 저희도 인력이 노후화되고 있어서 새로운 젊은 인력을 채용하기를 원하지만 사정이 여의치 않습니다. 경영이 잘되고 있지만 유연성은 부족하기 때문입니다. 이런 유연성 부족이 외국인 투자기업을 막는 요소이기도 합니다.

Q 그렇다면 불안정한 노사관계가 외국인 투자유치에 문제라는 시각에 대해서 어떻게 생각하세요?

A 노사관계 문제의 원인을 노조에만 돌리는 데에는 문제가 있습니다. 노사관계보다 우선적으로 기업경영이 올바르다면 노조가 회사를 신뢰할 텐데 말입니다. 투명경영, 임직원이 깨끗한 것이 제일의 기준입니다.

강조하고 싶은 것은 외국인 투자가들이 노사관계보다도 기업의 투명성에 더 관심을 가지고 있다는 겁니다. 한국 기업들 사이에서 로비가 성행하는데, 외국인의 입장에서 로비를 하지 못해 역차별을 받지 않

전태옥(볼보건설기계코리아 인사담당 부사장)

을까, 기업경영에 불리하게 작용하지는 않을까 불안해 합니다.

노사관계 불안이라는 것도 노조의 경영에 대한 불신에서 비롯되는 것이므로 한국의 이런 불투명성이 노사관계를 악화시키는 이유이기도 합니다. 그래서 노사관계보다는 경영의 투명성을 가장 강조하고 싶습니다.

단기적으로 보면 볼보도 비자금을 조성하고 정계에 로비하지 못해서 불이익을 받을 수 있다고 생각도 합니다. 그렇지만 장기적으로 볼 때, 투명경영이 노사관계나 기업경영에 이익이 될 거라고 생각하고 투명한 경영을 해야 합니다. 한국시장이 합리적이다라는 인식이 필요합니다. 따라서 노사관계뿐 아니라 외국인 투자유치를 위해서도 가장 중요한 것은 기업경영의 투명성이라고 생각합니다.

Q 회사가 가지고 있는 노조에 대한 생각은 어떤가요?

A 모기업이 사회민주주의 국가인 스웨덴이 출신인지라 노조의 권리를 인정하고 보호하고 있습니다. 이전 삼성이 노조 설립을 금했었지만, 볼보에서 인수한 후에는 노조 설립에 대해 아무 문제 없다는 입장이었죠. 여기에 노조가 회사가 이전과는 달라졌다고 인식했던 것 같고, 그리고 회사에서는 노조를 팀으로 인정하고 있습니다. 경영은 경영자가 하고, 조합원들은 경영목표에 따라 일을 하므로 한 팀이라고 생각합니다. 경영자와 조합원이 모두 같은 목표를 향해 함께 노력하니까요. 우리는 경영의 파트너라고는 말하지 않습니다. 조합원과 경영정보 공유를 위해 한 달에 한 번씩 경영정보를 공개하고 있고, 정기적인 미팅도 하고 있습니다. 노조가 경영에 대한 의견을 내놓을 수는 있지만 반드시 이것이 반영되는 건 아닙니다. 경영참여에 대한 이야기도 많은데, 스웨덴 같은 경우는 노조의 역사도 길고 책임감 있게 운영되어서 임금협상시에도 회사의 경영상태를 파악해서 기업측이 제시하는 것과 비슷한 수준을 제시하고 있습니다만, 우리나라에서는 이런 성숙된 노조의 자세를 보기 힘듭니다.

Q 볼보가 설립된 초기에는 인사담당 이사가 외국인으로 노사관계에 소위 볼보의 문화를 적용하려고 했었는데, 여기에 무리가 있어서 2001년 파업에까지 이르렀고, 그래서 한국인인 현 부사장님께서 영입된 것이라는 이야기를 들은 적이 있습니다. 현재 원만한 노사관계에 그런 이유가 있다고 생각하시진 않으시는지요?

전태옥(볼보건설기계코리아 인사담당 부사장)

A 전임 인사관리 부사장은 스웨덴인으로, 한국에서 일한 적이 없었습니다. 또 유엔이라는 국제기구 출신 분이라서 이상적인 노사관계를 추구했습니다. 볼보그룹은 역사가 오래지만 볼보건설기계는 설립된 지 얼마 안 된 젊은 회사이고, 자체 조직을 팽창시켜 성장한 회사가 아니라 국제적인 인수합병을 통해 만들어졌기 때문에 기존 문화라는 건 없었다고 할 수 있습니다. 굴삭기 라인은 한국에서 인수했고, 모토블래이드는 캐나다, 컴팩트 이큅먼트(소형 장비)는 독일에서 인수해서 기업이 만들어졌기 때문에 완성된 틀이 있었던 것이 아니죠. 전임자가 회사 사람들의 시각을 우물 안 개구리에서 글로벌화하는데 많은 기여를 하셨지만, 인사담당은 한국 사람이어야겠다는 생각을 하셨던 것 같습니다. 글로벌한 환경을 잘 이해하면서도 한국 문화에 익숙한 사람이 필요하다고 생각해서 제가 영입되었습니다.

사실 올 때는 회사의 인사체계가 상당히 완성된 거라고 생각했었는데 아니었고, 실은 아직도 혼란스러운 상태입니다. 앞에서 말했다시피 외부에서 과분하게 칭찬하고 계십니다. 투명경영을 하고 있고 경영진들이 모두 깨끗한 것은 바람직하고 칭찬할 만한 것이겠지요. 그리고 노사관계에 있어서는 노사가 모두 노력하고 있으니까요. 회사가 성장하는 중이라 노사가 화합하려고 서로 노력하고 있습니다. 노사관계에 문제는 기업경영이 어려워서 생산을 줄여야 할 때 많이 발생할 수 있습니다.

Q 성장이 잘되고 있어서, 미래에 대한 기대가 있으므로 노사화합이 잘되는 것일 수도 있다는 말씀이시네요.

A 볼보인수 이전에는 적자가 계속되다가 볼보에서 인수한 후 흑자로 전환되었고 미래에 대한 기대가 생기므로 그럴 수 있다고 생각합니다. 그러나 역시 외국계 기업이라 언제든 떠날 수 있다는 불안감들을 직원들이 가지고 있는 것 같습니다. 최근에 중국 굴삭기 시장이 커지고 있어서 중국에 공장을 설립했는데, 한국의 많은 회사들이 중국으로 생산기지를 이전하고 있는 것처럼 볼보도 철수하지 않을까를 걱정하고 있기도 합니다. 회사측에서 그렇지 않다는 사실을 끊임없이 설명하고 있습니다만.

볼보의 굴삭기 주문 고객의 75%가 외국인인데, 이 사람들이 우리가 QDC(Q=quality, D=dilivery ontime C=cost effectiveness)를 맞출 수 있는지를 걱정합니다. 고객의 입장에서는 우리나라의 여러 가지 위험요소 때문에 한국에서만 제품을 생산하는 것에 대해 불안하게 생각할 수가 있으니까요. 불안요소로는 정치적 요소(대북관계), 자연환경(창원이 해안도시인지라 태풍이 오거나 하면 선적에 어려움이 생기죠), 노사관계(외국 언론에도 붉은 조끼 입은 파업 모습이 공개되니까요) 등이 있겠고, 이럴 때 생산라인이 분산되어 있으면 위험을 분산시켜서 고객들이 더 안심시킬 수 있다는 사실을 중국에 조립공장을 설립할 때에도 직원들에게 인식시켰습니다. 공급을 제때 할 수 있도록 하기 위해서 경제원리와 유통메커니즘상 필수적이라는 것을 커뮤니케이션을 통해 지속적으로 알려주고 의심을 덜어주려고 노력하고 있습니다.

전태옥(볼보건설기계코리아 인사담당 부사장)

Q 회사와 노조와의 소통은 원활한 편인가요?

A 노사관계가 잘되는 이유 중 하나는 창원의 공장장 덕분이기도 한데, 이 분이 노사관계에 밝은 분이라 문제가 발생하지 않도록 대화를 많이 하고 있습니다. 제 생각에는 노사관계 전문가는 따로 있는 것이 아니고, 각 라인의 매니저들이 평소에 직원 관리를 잘 하고, 사업장에서의 억울한 일들이 없도록 관리를 잘 하는 것이 노사관계의 중요한 점입니다. 오히려 좋은 회사에서라면 노조는 꼭 필요한데, 개인 노동자의 불만들을 조합이 취합하고 이들의 불만을 걸러 주고 해결해 주고 대변해 주는 역할을 하기 때문이죠. 이들이 올바른 방향으로 나아가 줄 필요가 있고, 조합은 꼭 필요하다고 생각합니다. 회사의 간부들만 빼고는 전직원이 노조에 가입되어 있습니다. 간부들도 조합 사무실에 언제든지 들어가서 차 한 잔 같이 할 수 있는 분위기입니다. 서로 같은 팀이라고 여기고 있다는 점이 여기서도 중요합니다. 조합이 사측을 못 믿겠다고 불평하기도 합니다만, 결국은 한 팀이니까요.

Q 구체적으로 조합과의 소통은 어떤 식으로 어떤 내용으로 이루어집니까?

A 임금이나 근로조건 이외에도 제도 마련 할 때에도 조합대표들과 미리 협의를 합니다. 의사를 반영하기도 하고, 설득하려고 노력도 하고. 예전에 그냥 회사가 일방적으로 제도를 발표했다가 부작용을 일으킨 적이 있었죠. 루트는 다양합니다. 분기별 노사협의회에서 사장이 직접 직원들을 상대로 대화를 하기도 하고, 이사회와 조합대표와, 제가 직접 하기도 하고 공장장이 따로 많이 하기도 합니다. 그 밖에 분기별로 경영성과에 대한 설명을 하기도 하고, 비디오로 고객과 인터뷰하는 내용을 보여주기도 합니다.

또 삼성이라는 대기업의 보호를 받고 있다가 볼보라는 한국에는 덜 알려진 외국계 기업으로 바뀌면서 직원들과 그 가족이 느끼는 불안감을 최소화하기 위해 볼보 페밀리데이를 만들어서 3년에 1회 정도 가족 초대하는 모임을 가집니다. 그 밖에 '볼보사랑'이라는 사내지를 발행하고 있는데, 직원 부인들과 가족들도 기자로 참여하기도 하고, 주부백일장, 스케치대회 등의 가족 모임도 있고, 장기근속직원 부부들을 위한 해외여행을 주선하는 등 한국적 행사를 많이 하고 있습니다.

저는 가장 중요한 건 노사가 관점을 합치는 거라고 느꼈습니다. 회사가 잘되어야 직원들이 우리들도 잘된다는 그런 관점을 같이하는 노력을 해야겠다고 생각합니다. 기업의 이해와 노동자의 이해가 일치한다는 생각을 하도록 해야 합니다.

전태옥(볼보건설기계코리아 인사담당 부사장)

Q 경영진이 외국인이라 소통에 문제가 발생하지는 않나요?

A 사장을 포함하는 경영진 10명 중 3명만 외국인입니다. 2명은 한국계 미국인이구요. 의사소통 과정에서는 한국 임원들이 많은 조정 역할을 담당하고 있구요. 의사소통보다는 문화적으로는 문제가 있어서 문화적 이해를 위한 크로스 컬처 트레이닝(cross culture training)을 하고 있습니다.

CEO가 미국인이라 조합의 요구를 이해하는 데 어려움이 있는 것은 사실입니다. 한국 조합은 기업과 조합을 부모관계(parent children relationship)라고 생각하는 경향이 있습니다. 유럽이나 미국에서는 그냥 계약관계로 생각하는데 말이죠. 외국인 경영진들은 계약을 한 것 이외의 것을 요구하는 것을 힘들어 합니다.

예를 들면, 한국 사회안전망이 부족해서 연금, 의료보험, 고용보험 등 부실한 것을 회사에서 책임져야 하죠. 물론 이것도 대기업에서나 가능한 것이겠습니다만, 유럽 선진국에서는 국가에서 부담하거나 대출하는 학자금도 다 기업에서 지원하고 있구요. 대학 등록금이 700~800만원인 상황에서 월급 3천만원인 회사 직원이 대학생 자녀가 2인이면 4천 5백만원을 지급받는데, 외국인 CEO의 입장에서는 이런 상황을 부담스럽게 생각할 수 있습니다. 사회안전망이 갖춰지면 차츰 기업의 부담이 줄어들고, 앞으로 사회가 많이 달라질 거라고 생각합니다.

Q 볼보가 한국에 진출하게 된 이유를 듣고 싶은데요, 아까 중국시장 진출도 이야기하셨지만 한국의 제조업이 아직 세계시장에서 경쟁력을 가지고 있나요?

A 저도 자세한 내용은 모르고 있는데, 볼보에서 굴삭기부문 진출을 위해 세계적으로 기업인수를 고려하고 있던 중에 첫째로, 삼성중공업 굴삭기 창원공장의 설비와 기술력이 모두 우수하다는 평가를 내리고 삼성중공업을 인수한 것으로 알고 있습니다. 둘째 이유는 물론 전망이 밝은 한국 내 굴삭기 시장과 아시아 굴삭기 시장을 염두에 둔 것이었죠.

다른 제조업은 모르겠지만 굴삭기 부문에서는 한국이 아직 경쟁력이 있습니다. 현재 볼보의 굴삭기 부문 세계시장에서의 점유율은 7.5% 정도로 6위입니다. 2005년까지 3위를 목표로 하고 있습니다. 성장할 수 있다고 희망적으로 목표하고 있습니다.

전태옥(볼보건설기계코리아 인사담당 부사장)

Q 그렇다면 경쟁력 유지를 위한 인력개발에 대한 투자는 어떤 식으로 이루어지고 있습니까?

A 98년 M&A 이후 회사 설립 초기부터의 볼보의 영업목표는 흑자전환과 기존 삼성브랜드의 제품의 볼보화였습니다. 2001년까지 이 작업이 마무리되었고, 2002년부터 인력개발에 중점을 두고 여러가지 프로그램을 개발하고 있습니다. 리더십 개발, 언어강좌, 서양문화에 대한 교육도 많이 개설되어있습니다.

기업 내 가장 큰 문제가 언어에 관련된 것입니다. 회사 내 우수한 인력들이 굉장히 많고, 볼보가 글로벌 기업이기 때문에 현재에도 한국인이 33명이 해외에서 근무하고 있습니다. 독일, 스웨덴, 프랑스, 벨기에 등에 진출해 있는데 영어가 가장 큰 문제로 작용합니다. 게다가 간부들의 경우에는 국내에서도 의사소통을 위해 영어가 필요하기 때문에, 설립 초기부터 영어교육을 많이 해왔고, 지금은 테일러 메이드로 집중적인 교육을 시행하고 있습니다.

글로벌 기업이라 언어교육 이외에도 문화교육(인트라넷에 글로브스마트(Globesmart)라고 해외 각국의 문화와 관습에 대한 자세한 정보를 제공하는 온라인교제를 활용해서 교육합니다)을 하고 있습니다.

Q 이번에는 볼보가 아니라 한국 노사관계에 대해 질문 드리겠습니다. 두 노조가 각각 한국노총과 민주노총으로 나뉘어 가입되어 있다고 하셨는데, 산별 노조에는 가입되어 있습니까? 금속산업에서의 산별노조화에 대해서는 어떤 생각을 가지고 계신가요 ?

A 아직은 아닙니다. 이론적으로는 산별이 전체 산업에는 더 유리하겠고, 개별 사업장에서의 문제를 완화시켜 줄 수도 있겠지만 한국에서는 좀 다릅니다. 한국 노조활동이 성숙되어 있지 않고, 금속노조 산하 기업들의 임금과 근로조건이 모두 다 달라서 이를 같이 협상한다는 것에는 무리가 있어서 회사 차원에서는 반대하고 있습니다. 볼보의 임금수준은 매년 양 노총에서 발표하는 표준생계비 수준을 거의 넘고 있습니다. 이럴 경우 산별 교섭을 한다면 임금을 삭감해야 할 수도 있는데, 산별로 한꺼번에 교섭할 수는 없죠. 산별 교섭은 기업간 임금과 근로조건이 고르게 된 후에, 노종조합이 성숙해진 후에 가능할 것이라고 생각합니다. 회사에서는 앞으로도 한 팀이고 한 집안인 우리들끼리 교섭하기를 원합니다.

Q 이번 정부에서 시행하는 법과 제도의 개혁에 대해서는 어떻게 생각하시나요?

A 법과 제도가 나아가는 방향이나 원칙에 대해서는 모두 찬성하고 있습니다. 주5일 근무제 도입이라든지, 노사관계 선진화 방안 등에 대해서요. 문제는 이행인데요. 일단 정해진 합의에 대해서는 어떻게 해서든 원칙대로 이행을 하는 것이 더 중요하다고 생각합니다.

사실 볼보가 언론에 많이 알려진 이유도 정부의 이해관계와 맞는 부분이 있어서라고 생각됩니다. 정부가 한국을 동북아 허브로 만들고 외국인 기업을 유치하고자 하는데, 볼보가 서울에 본사를 두고 있다(굴삭기 라인의 본사죠 실제로는)고 알려지면서, 정부가 성공한 외국인 기업의 모델로 부각을 시키기를 원하고 있고, 그래서 홍보가 이렇게 잘되고 있는 것 같습니다. 저희는 회사 홍보를 위해 특별히 노력하지는 않거든요. 정부에서도 외국인 투자기업에서 볼보처럼 투명경영과 원만한 노사관계가 유지되기를 바라는 거라고 생각됩니다.

Q 마지막으로 2004년 볼보의 노사관계에 대해서 간단히 전망을 부탁드립니다. 2004년 임금교섭은 어떻게 될 것 같으세요?

A 벌써 준비하고 있습니다. 이번에는 임금인상 외에도 주5일제 도입문제와 프로핏 쉐어링(영업이익의 3%를 전 직원에게 일괄분배하고 있는데 회사에서는 이것을 근무성적 등에 따라 또는 월급연동 등으로 기준을 변경하기를 원하고 있습니다) 등이 같이 논의되어야 해서, 협상이 난항을 겪을 것이라고 생각됩니다.

Q 지금까지 말씀 들어보니, 이런 식으로 대화를 한다면 2004년 교섭도 문제없겠는데요.

A 아닙니다. 아무리 대화를 나누더라도 기업측에서 부담할 수 있는 임금인상 상한선이 있는데, 조합이 제시하는 수준과 괴리가 크다면 파업이 일어날 수도 있는 겁니다. 그래서 저는 파업이라는 건 언제든지 일어날 수 있다고 생각합니다. 만약 파업이 회사 경영에 악영향을 끼친다고 생각된다면 이를 막기 위해 회사의 경제적 만족도를 훼손하지 않는 차원에서 직원 만족도를 최대화시켜 파업을 막으려 노력하겠죠. 올해가 노사관계에 있어서 분수령이 될 것으로 보입니다. 평화적으로 할 수 있기를 원합니다.

그리고 노사모범기업으로 알려지는 것이 부담으로 작용하기도 합니다. 언제 회사에 문제가 발생할지도 모르는 데 말입니다. 우리는 단지 정도를 가고 있을 뿐이고 모든 회사가 가야 할 당연한 길을 가는 것뿐인데, 모범기업으로 여겨지고 있는 것이 부담스럽습니다. 모범기업이 되려면 이걸 넘어서야 되겠죠. 노력하고 있습니다. 밖에서 모범기업이라고 해 주시니 더 열심히 노력해야겠죠.