

독일 오펠(OPEL)사의 노사협상: 세계화의 도전과 합의적 구조조정

박 명 준

(쾰른 막스플랑크 사회연구소 연구원)

■ 머리말

세계화의 도전 앞에서 모든 나라들이 몸살을 앓고 있는 가운데 독일은 특별히 그 영향을 심하게 받고 있는 듯하다. 전후 수십년간 이 나라가 발전시켜 온, 성장과 분배의 균형잡힌 순순환에 기초한 사회적 시장경제 모델의 성과는, 오늘날 치열한 국제경쟁에 처한 독일의 기업들 혹은 독일 기업의 투자자들에게 고비용의 부담을 불러일으키는 원망의 대상이 되어 버렸다. 근래에 유수의 독일 대기업들은 한 달이 멀다 하고 향후 2, 3년 내에 상당 규모의 인원감축을 하지 않으면 기업 운영이 불가능하다고 선언하고 나서고 있다.¹⁾ 이에 대해 노동조합들은 해고를 막는 데에 최고의 주안점을 두면서, 사용자들에게 노동시간 연장, 연말보너스의 삭감, 휴가비 절감 등의 경제적 패키지를 안겨주는 방어적인 태도로 일관하고 있다. 지난 10월 이후 진행되고 있는 자동차 대기업 오펠(OPEL)사에서의 노사분규와 협상 역시 최근에 마치 유행처럼 발발하고 있는 생산지 폐쇄 내지 이전의 전략(사측)과 고용안정수호를 위한 경제적 메리트 양보전략(노측) 간의 만남이 재현되고 있는 또 다른 사례라고 할 수 있다.

세계화의 압력 앞에서 진행되는 독일 노사간의 전략적 상호작용에서 인상적인 것은, 소위 독일식의 ‘합의적 노사관계’의 제도와

1) 대표적으로 지난 여름, 지멘스와 다임러-크라이슬러에서의 협상, 그리고 올 가을 오펠의 위기 직전에 발발한 카슈타트-크벨레에서의 분규와 협상의 전개, 그리고 가장 최근의 폴크스바겐사의 단체교섭 등이 그것들이다(첫번째 사례는 박명준(2004), 「노동시간연장의 정치경제」, 『국제노동브리프』 7/8월호, 한국노동연구원 참조).

관행이 구조조정 방안의 마련과 실행을 위한 협상의 기본적인 틀로 작동하고 있다는 사실이다. 종업원평의회(Betriebsrat)와 노조들은 사측의 경영 실패에 대하여 비판을 하지만, 대체로 회사가 처한 객관적인 어려움을 구체적으로 인식하며 인정한다. 사측 역시 기업의 회생을 위해 감원의 불가피함을 역설하면서도 노동조합들이 주장하는 고용 안정의 요구를 창조적으로 수용하려는 태도를 표출한다. 현재 협상이 진행되고 있는 오펠사의 경우 구조조정의 절대 규모 면에서 크며, 독일과 다른 경영 마인드와 경영 문화를 기초로 하고 있는 미국의 모회사인 제너럴모터스(GM)의 경영진들이 협상의 한 주체라는 점에서 다른 경우에 비해 어려움이 더 큰 측면이 있지만, 전반적인 협상의 틀은 다른 사례들과 크게 다르지 않다.

■ 배경

객관적인 지표와 관련 기관들의 분석에 따르면, 현재 독일의 자동차산업은 업종 수준에서 계속해서 호황을 누리고 있다. 그에 반해 자동차산업 내에서 일부 기업들은 극심한 국제경쟁 속에서 매우 절박한 비용절감의 압력에 처해 있다. 이는 대체로 중소형의 대중승용차를 생산하는 업체들이 주로 겪는 문제이며, 이러한 어려움을 겪는 기업들의 범주에는 대표적으로 오펠과 폴크스바겐(Volkswagen) 등의 회사들이 속해 있다. 흥미로운 것은 이러한 기업들이 아래로부터 압박을 느끼는 가장 대표적인 경쟁사가 현대나 대우 등 한국의 자동차 기업들이라는 사실이다. 즉 근래에 진행되고 있는 한국 자동차 기업들의 유럽과 세계시장에서의 선진

은 독일 경쟁사들이 겪는 경영난의 직접적인 원인이 되고 있는 것이다. 지난 10년 전만 해도 오펠은 독일 국내 자동차 시장에서만 약 17%의 점유율을 자랑했다. 그러나 올 한 해 동안 독일 내에서만도 약 10% 가량 판매량이 줄었고, 시장 점유율도 그 사이 9.7% 수준으로 하락했다.²⁾ 오펠 실패의 가장 큰 책임은 경영상의 오류에 있다는 것은 독일 언론들 사이에서 중론이었고, 심지어 세계 최대의 자동차 다국적기업이자 오펠의 모회사인 미국의 제너럴모터스(GM)의 경영진들 역시 부분적으로 그러한 사실을 시인하기도 하였다.

이러한 경영난 속에서 GM의 경영진이 집중적으로 독일에서의 생산 축소를 감행하기로 결정한 것은 자명한 이유가 있다. GM의 분석에 따르면, 독일의 사회보장 시스템에 지불하는 사용자들의 비용과 독일 노동자들의 임금수준 등을 고려하여 전체적인 생산 부대비용을 100으로 잡을 경우, 스웨덴의 경우 56, 심지어 폴란드의 경우 15라고 하는 결과가 나타난다. 스웨덴의 경우 사회보장의 수준이 높으나 대부분 세금을 통해 이루어지기 때문에, 독일에 비해 사용자들의 부담이 훨씬 적다. 20유로 이상의 시간당 임금을 지불해야 하는 독일에 비해 폴란드의 경우 임금은 그 10분의 1 수준밖에 되지 않는다. 이러한 상황에서 합리적인 사용자라면 당연히 독일에서의 생산을 축소하겠다고 결정할 것이고, 그러한 의미에서 GM의 경영진은 지극히 합리적인 결정을 내렸다.

2) "Lopez und die bösen Folgen" Süddeutsche Zeitung(SZ) 2004년 10월 14일자, 22면

■ 공방

지난 10월 14일 GM은 향후 2006년까지 유럽 지역내 자회사들의 6만여 일자리를 가운데 1만2천개를 삭감하여 약 5억유로의 비용을 줄일 계획이라고 공식적으로 발표하였다. 그 중에 대부분을 차지하는 1만 개의 일자리 삭감은 독일에서 이루어질 것이며, 이는 오펔(OPEL)사를 타깃으로 한 것이었다. 오펔사는 독일의 보훔(Bochum), 뤼셀스하임(Rüsselsheim), 카이저스라우텐(Kaiserslautern) 등 4개 도시에 생산지를 보유하고 있으며, 약 3만여 명의 종업원들을 고용하고 있다.³⁾ 따라서 모회사인 GM의 계획이 실행된다면, 전체 종업원의 3분의 1을 정리해야 하는 상황에 처하게 되었다. GM의 발표에 따르면, 그 중에 보훔과 뤼셀스하임에서 각각 4천개씩 8천 개의 일자리를 삭감할 예정이었으니 두 도시의 오펔라너들의 신경이 곤두서지 않을 수 없었다.

GM 경영진의 발표 직후 보훔의 노동자들은 곧장 전투태세에 돌입하여 자발적으로 휴업을 조직하였다. 휴업의 명목은 경영조직법에서 보장하고 있는 노동자들의 ‘정보권’의 향유를 위한 집회였다. 노동법상 노동조합만이 공식적으로 파업을 선언하고 조직할 수 있고, 산별노조 시스템하에서 개별 사업장의 정리해고와 고용안정의 주제는 파업의 요건이 될 수 없기 때문에, 노조는 이러한 상황에서 공식적으로 휴업을 통한 정치적인 의사 표현의 공식적인 주체가 될 수는 없었다. 따라서 보훔의 노동자들은 공동결정법

상의 정보권의 향유를 위한 회합에 참석한다는 명목으로 생산라인에서 일탈을 했고, 회합의 시간이 5분일 수도 있고 5시간 혹은 하루 종일일 수도 있다고 주장하며, 실질적으로는 일종의 와일드캣 스트라이크를 감행하였다. 그러나 사실상 이러한 방식의 휴업이 장기화될 경우 불법파업이라고 하는 공격을 받을 공산이 컸고, 그 정당성이 법적으로 보호받기 어려웠다.

GM의 발표는 비단 독일의 오펔 공장 노동자들만을 자극한 것이 아니었다. 금속노조(IG Metal)는 19일 유럽 전역에 걸쳐서 GM의 자회사들에서는 약 4만여 명이 참가하는 시위를 주도하는 등 초국적 연대전선의 구축을 시도하였다.⁴⁾ 스웨덴의 GM 계열사이자 이번 삭감조치의 또 다른 대상이었던 사브(Saab)사의 종업원평의회는 오펔의 종업원평의회와 공동 대응방안을 마련하면서 사측의 조치에 맞서 나갔다. 유럽내 또 다른 GM 계열사인 영국의 폭스홀(Vauxhall) 역시 영국 노동법상 연대파업을 벌이지는 못하였으나 오펔의 노동자들과의 연대의 뜻을 분명히 했다.

오펔의 위기가 노사분규로 이어지자, 각계에서는 협의(Verhandlungen)를 통한 해결의 여지가 있다는 것을 강조하였다. 인원감축안 발표가 있는 지 닷새 가량 후에 GM의 경영진은 종업원평의회와 함께 2010년까지 보훔의 오펔 공장의 경쟁력 강화를 위한 합의적인 구조조정을 벌일 것이라고 공언하였다. 그 결과 10월 19일에 내부 투표를 통해 약 80%의 노동자들이 조업 재개를 희망하는 것으로 드러났고, 보훔의 종업원평의회는 곧

3) 그 가운데 보훔에 약 9천여 명의, 뤼셀스하임에 2만명에 육박하는 오펔라너(오펔인)들이 고용되어 있다.

4) "Protest gegen General Motors in ganz Europa", SZ 2004년 10월 19일자, 1면

장 조업 재개를 결정하였다. 10월 14일부터 그때까지 보훔에서 벌어진 약 6일간의 파업으로 인하여 유럽내 다른 부품공장들의 조업 중단 사태를 낳았으며, 전체적으로 약 6,700대의 자동차 생산에 차질을 빚었다.

뤼셀스하임의 경우 노사협상이 보훔보다 일찍 시작되었다. 상대적으로 전투적인 성향의 노동자들이 보훔에 비해 적었고, 전체적인 노동자들의 수도 보훔의 두 배가량 되었기 때문에, 동일한 수의 삭감 계획안이 주는 심리적인 타격도 보훔보다 적었다고 할 수 있다. 10월 18일부터 시작된 협상에서 뤼셀스하임의 종업원평의회는 “투쟁하고 협상하며, 협상하고 투쟁한다”는 모토하에, 사측에 모든 오펬공장에서 경영상의 여건에 따른 정리해고를 피하고, 당초 계획안에 비해 훨씬 적은 수의 일자리 감원을 추진할 것을 요구하였다.⁵⁾ 뤼셀스하임의 오펬리너들은 시위와 같은 정치적 이벤트에 대규모로 참가하였으나, 보훔에서와 같이 조업중단을 벌이지는 않았다.

이렇게 초기의 조업중단과 광범위한 시위 등의 정치적 충동을 거친 이후 협상국면이 본격화되었으나, 실제 협상의 진행은 난항을 겪으면서 매우 더디게 진행되고 있다. 당초 GM 유럽지부장인 헨더슨(Henderson)은 협상이 60일 이내에 완료될 것이라고 밝혔으나, 11월 말 현재 협상 파트너들은 “이제 절반 가량 진행되었다”는 평가들을 내비치면서 올해 내로 협상이 종료되기를 희망한다고 밝혔다. 협상의 주요 내용은 오펬사의 어떤 부분을 다른 회사에 매각 처분할 것인가 혹

은 다른 기업과의 조인트-벤처의 형태로 전 화시킬 것인가 등 광범위한 경영상의 의사 선택의 문제에까지 담는 것으로 알려졌다.⁶⁾ 또 협상의 전반적인 방향은 임금보전 없는 노동시간 연장을 통하여 사측에 비용절감의 효과를 제공하고 최대한 고용안정을 유지하는 것에 있는 것으로 알려졌다.⁷⁾ 비공개로 진행되고 있는 오펬의 노사협상이 과연 어떠한 결과를 갖고 12월 내에 모습을 드러낼지는 현재 오펬리너들뿐 아니라 전 독일 국민들의 관심사이다.

한편, 오펬과 같은 대기업이 대량의 해고를 감행하는 것은 해당 공장이 위치한 도시의 지방정부나 주정부의 정치가들에게 커다란 부담이 되지 않을 수 없다. 보훔이든 뤼셀스하임이든 오펬사 없이는 지역경제의 운영을 상상하기 어려울 정도이다. 따라서 정치권은 오펬의 경영난이 순조롭게 해결되기를 바라면서도 가장 먼저 대량해고를 최대한 줄여야 한다는 입장을 표명해 오고 있고, 그러면서도, 정부의 개입을 최대한 자제하려는 태도이다. 애초부터 계속해서 연방정부의 노동경제부 장관이나 주정부의 수상은 경제적인 개입을 통해 회사의 회생을 돕는다거나 정치적인 개입을 통해 합의를 주도하는 식의 수단을 배제하겠다는 것을 천명하였고 이러한 원칙을 일관되게 유지해 오고 있다.

■ 합의

비록 합의가 난항을 겪고 있고, 초기에 분

5) “Harte Fronten im Opel-Konflikt”, SZ 2004년 10월 18일자, 1면

6) “Mit Gummibärchen auf Kundenfang”, SZ 2004년 11월 24일자, 17면

7) “Kosten kontra Köpfe”, SZ 2004년 11월 19일자, 22면

규에 처하기도 하였으나, 오펔사에서 이루어지고 있는 ‘합의적 구조조정’은 우리에게 상당한 시사점을 제공해 준다. 그것은 무엇보다도, 언제나 엄청난 대결의 비용을 불리하며 파국의 소용돌이 속으로 이해당사자들을 몰아넣고, 결국 국가의 물리적 개입에 의해서 강압적인 해결책이 찾아지곤 하는 우리의 노사관계의 관행과 참으로 대조적인 모습이라 하지 않을 수 없다.

초기에 노사분규가 발생하였을 때, 사용자들은 법적인 수단을 강구하며 노동조합과 대결전략을 벌이는 것을 자제하는 관용적인 모습을 보였다. 성급해 보이는 조업중단이 빚은 생산차질에 대해서 사용자들은 손배가 압류나 불법파업 주동자의 법적인 엄단 등의 극단적인 정치적 행동을 취하지 않았다.⁸⁾

노사가 대화를 통하여 경쟁력 향상을 위한 합의적인 구조조정을 진행해야 한다는 것에 신속한 의견일치에 도달하는 것도 예사로운 모습은 아닐 것이다. 이후 3만명의 종업원 가운데 3분의 1을 ‘자르겠다’는 회사측의 계획을 노사가 재조정해 나가면서, 기업의 어떤 부분을 어떻게 매각해 나갈 것인지를 함께 머리를 맞대고 풀어내는 모습도 그 자체로 매우 인상적이다. 언론을 통해 부분적으로 공개되고 있는 협상의 의제들도 우리의 관행에서는 경영권의 침해라고 불릴 수 있을 정도로 사측의 경영전략과 관련한 깊은 내용들이지만 이에 대한 논란은 존재하지 않는다. 오히려 종업원평의회가 경영상의 의사결정과 관련한 깊은 부분에까지 관여하

면서 창조적인 협상안을 마련할 수 있는 여지가 더욱 증대되는 것으로 보여진다.

만일 경영참가제도와 관행이 일상적으로 작동해 오지 않았더라면, 이러한 위기상황에서 폭넓은 협상의 장이 노사간 이해조정 정치의 중심에서 마련되고 작동하는 일은 불가능했을 것이다. 결국 독일의 대등적 합의주의의 노사관계 모델은 세계화의 도전이라고 하는 이 시대 보편의 과제 앞에서 일국 경제가 취할 수 있는 대안을 마련하는데에 또 하나의 경쟁력 있는 사회제도가 아닐까 하는 생각을 가지게 한다. 파국적 구조조정이 아닌 합의적 구조조정이 주는 이점은 비단 경제적인 비용절감에 국한될 뿐 아니라 정치적·사회심리적인 영역으로까지 광범위할 것임에는 의심의 여지가 없다.

8) 물론 독일 노사관계에는 그러한 극단적인 법적인 수단들이 존재하지 않는다.