

자동차부품업 노사관계 현황 기초분석

정흥준 · 박명준*

1. 들어가며

자동차산업은 거대한 장치산업이면서도 많은 노동력을 필요로 하는 흐름생산에 기반한다. 때문에 다양한 숙련과 노동과정들이 거기에 결합되어 있다. 대규모 집적노동을 하기 때문에 노동자의 공간적 밀집도가 크다. 현대자본주의가 향유하는 기술혁신에 매우 민감하게 반응하는 역동성도 담지한다. 한편으로 노동자는 동일한 공간 내에서 통일된 이해관계를 지닐 가능성이 크고, 다른 한편으로 노동자의 이해대변체와 사측과의 소통의 계기가 활발하면서도 다면적으로 마련되어진다. 자연스럽게 노사관계가 생산과 분배에 있어 매우 중요하게 된다.

지난 30여년간 모듈화(modulization)가 활성화되는 등 자동차산업의 부품조달을 위한 획기적인 변화들이 일어났다. 양질의 부품을 신속히 조달해 내는 것이 완성차의 경쟁력에 있어 매우 중요한 요소로 바뀌었다. 최근에는 전통적인 엔진모델에서 친환경 모델로 나아가면서 산업의 경쟁력에서 완성차의 독자적인 기술만이 아니라 부품의 품질이 더욱 중요해지고 있다. 전기자동차의 경우만 하더라도 경쟁력의 원천은 배터리가 되고 있으며, 수소자동차도 기계부품보다 전기전자부품이 품질의 핵심적인 요소가 되고 있다. 자동차산업 중에서도 여전히 완성차의 노사관계가 산업경쟁력에 적지 않은 파급력을 지니고 있으나, 이제 그것만으로는 산업 전반의 실태를 파악하기가 어렵게 되었다. 완성차만이 아니라 부품사까지 체계적으로 이해하는 것이 더욱 더 필요해지게 된 것이다.

그동안 자동차산업 노사관계는 노사관계 연구의 꽃이라 할 정도로 활발하게 이루어져 왔다. 지금까지 대부분은 사실 완성차 노사관계를 대상으로 한 연구였다고 해도 과언이 아니다. 부품 산업에서의 변화가 다양한 방식으로 활발히 일어나 왔음에도 그에 대한 연구는 매우 제한적으

* 정흥준=서울과학기술대학교 교수(hjunjung@seoultech.ac.kr),
박명준=한국노동연구원 연구위원(mjnpark@kli.re.kr).

로 이루어져 왔다. 다수의 연구가 완성차 중심으로 되어 온 이유는 부품사에 대한 정보접근의 한계에 기인하는 측면이 크다. 규모와 기술력의 차이도 있지만 1, 2, 3차로 구분되는 중층적인 분업구조하에 처해 있는 부품사에 대한 체계적인 연구를 위해서는 노사 당사자 및 연구자 모두의 협조와 공동노력이 필요하다. 하지만 여러 여건상 그것을 실현하기가 그리 쉽지만은 않다.

본 연구는 이러한 저간의 한계를 극복하고 자동차 부품업체의 노사관계 주요 현황을 분석하기 위해 한국노동연구원이 2020년 1~2월 약 2개월여 동안 수행한 설문조사에 기초한다. 해당 조사는 2019년에 자동차산업 노사정포럼 사업의 일환으로 한국노총 금속연맹, 민주노총 금속노조, 한국자동차산업협회, 한국자동차산업협동조합 등 노사 및 산업연구원과 함께 공동으로 기획·추진되었다. 다양한 설문조사 항목 가운데 본고에서는 노동조합과 노사갈등(파업), 교대제(주간연속 2교대제 도입 여부)와 임금체계(월급제), 자동차 부품산업의 현안인 인력 구조조정 및 노사관계 안정화의 선행요인으로 전속성과 해외진출 등에 초점을 두고 분석을 행하였다.

II. 조사대상과 분석논점

1. 조사대상과 표본추출

전체 모집단은 한국 자동차산업 부품협회 등에 등록된 1,207개 기업이다. 이 중 설문조사에 참여한 기업은 507개에 해당하며(응답률 42%), 응답은 주로 기업 담당자들이 해 주었다. 응답 기업의 특성을 살펴보면, 지역별로 경기 등 수도권이 34.7%로 가장 많았으며 대구, 울산, 경산, 부산 등 경상권역이 20.9%로 나타났다. 충청 및 전라권역을 포함하여 전체적인 응답은 지역별로 균형적이었다. 응답기업의 규모를 살펴보면, 30인 이상 100인 미만의 중소기업이 44.2%로 가장 많았고, 100인 이상 300인 미만의 중견기업이 30.4%로 그 다음으로 많았으며, 30인 미만의 영세기업도 14.6%가 참여했다. 부품의 납품처를 구분해 보면, 1차 부품회사에 납품하는 2차 부품회사가 53%로 가장 많았고, 완성차에 부품을 납품하는 1차 부품회사는 27.5%로 나타났다. 노동조합과 관련해서는 유노조 기업이 34.3%였고, 무노조 기업이 65.7%였다. 후자가 전자의 2배가량 되었다. 부품회사 중 상장기업은 8.5%로 적었으며, 대부분은 비상장기업(91.5%)이었다.

〈표 1〉 설문 응답기업 개관

		사례 수(N)	비율(%)
지역	서울·경기 등 수도권	176	34.7
	대구지역	82	16.2
	경상권역	106	20.9
	충청권역	79	15.6
	전라권역	64	12.6
기업규모	30인 미만	74	14.6
	30인 이상 100인 미만	224	44.2
	100인 이상 300인 미만	154	30.4
	300인 이상 500인 미만	26	5.1
	500인 이상	29	5.7
구분	1차 부품회사	135	27.5
	2차 부품회사	261	53.0
	3차 부품회사	96	19.5
노조	있음	174	34.3
	없음	333	65.7
상장 여부	상장회사	43	8.5
	비상장회사	464	91.5
전 체		507	100.0

2. 분석논점

본고가 지닌 문제의식은 다음과 같다. 첫째는 노동조합과 노사갈등에 대한 분석이다. 기존에 자동차부품업 노동조합에 대해서는 대체로 한국노총이 조직화하고 있는 사업장이 다수를 차지 하며, 기업규모에 따라 노조조직률이 높다고 하는 인식이 지배적이었다. 노사갈등과 관련해서는 보편적으로 한국노총에 비해 민주노총 사업장에서 파업을 비롯한 갈등의 빈도가 높을 것으로 예견되곤 했다. 본 조사 결과를 통해 이러한 인식에 대해서 한번 검증해 볼 수 있을 것이다. 또한 최근 복수노조가 전산업적으로 일정하게 활성화되고 있는 상황에서 그러한 변수가 노사관계와 노동시장에 어떠한 함의를 갖는지를 판단해 볼 필요가 있다.

둘째는 교대제와 임금체계에 관한 분석이다. 최근 자동차산업 전반적으로 주간연속 2교대제와 월급제가 노사 간 교섭의 중요한 쟁점이 되어 왔다. 주간연속 2교대제는 노동자의 안전 및 일-가정 양립 차원에서 노동조합이 강하게 주장해 온 의제이다. 사용자는 주간연속 2교대제의 장점을 인정하면서도 비용 등을 고려해 즉각적인 추진을 보류해 왔다. 월급제 역시 노동조합이

주장하고 있는 새로운 임금체제로, 기존의 임금체제가 시급제였다면 전일근무를 기준으로 월급제를 실시하자는 내용이 그 핵심이다. 월급제가 노동조합의 요구로 등장한 주된 이유는 물량부족 등 자동차산업의 위기와 관련되어 있다. 물량이 줄어들더라도 고정적인 임금을 안정적으로 수령하고자 하는 임금안정성에의 지향이 그 안에 담겨 있는 것이다. 그렇다면 이렇게 보다 인간적이고 안정적인 근로조건을 향유하려는 ‘노동의 의지’는 변화하고 있는 자동차부품업의 현실 가운데에서 어느 정도로 어떠한 조건적 기반을 가지고 관철되고 있을까?

셋째는 전속성과 해외진출이 노사관계에 끼치는 영향력에 관한 분석이다. 그간 자동차산업 부품업 노사관계에 대한 심도 있는 논의가 부재한 가운데 기업 간 거래관계의 구조적 요인이 노사관계를 어떻게 지배하는지에 대한 실증적 진단이 미흡했다. 자동차부품업 노사관계는 해당 업체 노사의 선택만이 아니라 업체가 거래하는 완성차에 어느 정도 종속될 수밖에 없다. 이러한 구조적 조건하에서 완성차에의 전속성의 차이나 완성차와의 동반 해외진출 여부 등은 부품사 노사관계에 적지 않은 영향을 끼칠 수밖에 없다. 이 연구에서 기업 간 관계조건이 부품사 노사관계에 미치는 영향에 주목하면서, 특히 자동차부품업의 핵심 관심사인 인력 구조조정과 전반적인 노사관계 분위기에 관한 내용을 파악해 보았다. 인력 구조조정과 작업장 노사관계 분위기 간의 관련성을 찾아보려는 것은 인력 구조조정이 완성차의 부진 및 엔진모델의 쇠퇴와 관련되어 있고, 전반적인 노사관계 분위기가 여전히 자동차부품업의 미래 경쟁력과 관련된 핵심적인 변수라고 보기 때문이다.

Ⅲ. 분석결과

1. 노동조합과 노사갈등

가. 노동조합의 분포

조사결과 자동차산업 부품업체 노동조합의 특징을 살펴보겠다. 먼저 기업규모별로 노동조합 조직양태를 살펴보면, 30인 미만 조사대상에서 유노조 사업장의 비율은 전체 74개 가운데 1개로 1.4%에 불과했으며, 30인 이상 100인 미만의 경우 224개 중 47개로 21%에 달했다. 반면 100인 이상 300인 미만의 중견기업과 300인 이상 500인 미만의 대기업 및 500인 이상 기업에서 노동조합이 존재하는 사업장의 비율은 각각 51.3%(154개 중 79개), 76.9%(26개 중 20개), 93.1%(29개 중 27개)로 훨씬 높게 나타났다. 이는 기업규모와 노동조합의 조직화 정도에 정비례의

〈표 2〉 기업규모별 노동조합 조직화와 노조원 조직률 양태

	전체 사례 수 (N)	유노조 사업장			무노조 사업장	
		사례 수(N)	유노조 사례 비율(%)	유노조 사업장 노조원 조직률 평균(%)	사례 수(N)	무노조 사례 비율(%)
30인 미만	74	1	1.4	40.0	73	98.6
30인 이상 100인 미만	224	47	21.0	52.8	177	79.0
100인 이상 300인 미만	154	79	51.3	56.6	75	48.7
300인 이상 500인 미만	26	20	76.9	63.0	6	23.1
500인 이상	29	27	93.1	57.9	2	6.9
전 체	507	174		56.4	333	

상관관계가 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과에 비추어보면, 100인 미만의 기업과 그 이상 규모의 기업 간에는 노조유무에 따라 임금 및 노동조건 등 다양한 차이가 존재할 것이라고 쉽게 예견된다. 이어서 해당 사업장 내 노동조합원의 비율(노조원 조직률)을 살펴보면, 대체로 약 50%를 웃도는 수준(평균 56.4%)에 있는 것으로 파악되었다. 다만 기업규모에 따라 노조원 조직률도 동반 상승하는 것으로 나타났다. 대체로 기업규모가 클수록 노조원 조직률도 커졌으나 500인 이상의 경우(57.9%) 의외로 300인 이상 500인 미만 사업장(63%)에 비해 다소 낮게 나타났다(표 2 참조).

다음으로 응답기업 가운데 복수노조 상태인 사업장의 비율은 유노조 사업장 174개 중 49개로 총 28.2%로 나타났다. 이들은 대부분 한국노총과 민주노총 모두 존재하는 복수노조 상태였다.1) 단일노조 상태는 총 125건으로 그 비율이 71.8%에 달했다. 노동조합 상급단체의 분포를 살펴보면, 한국노총과 민주노총을 모두 상급단체로 하는 복수노조가 28.2%였고, 한국노총이 상급단체인 경우는 174개 가운데 36개인 20.7%, 민주노총은 47개로 27.0%였다. 미가맹도 24.1%(49건)로 그 비중이 적지 않았다(표 3 참조).

상급단체별로 노동조합 조직률은 서로 비슷했는데, 각각 단일노조로 한국노총에 가맹된 노동조합 조직체의 경우 평균 59.1%, 민주노총 소속 조직체의 경우 평균 57.6%를 기록했다. 미가맹 노조의 경우도 평균 55.9%로 그 규모나 비율이 적지 않았다. 복수노조 여부와 노조조직률 간의 결과를 보면, - 예상과 달리 - 단일노조의 노조조직률이 복수노조의 노조조직률보다 다소 높은 것으로 나타났다. 단일노조의 경우 노조원 조직률은 57.4%였으나 복수노조는 이보다 낮은 53.7%로 나타났다(표 3 참조). 이렇듯 복수의 상급단체가 존재하거나 복수노조가 존재하는 경우의 노조조직률이 그렇지 않은 경우보다 더 낮게 나타난 것은 노조 내부의 경쟁이 노조조직화

1) 이 경우 제1노조의 상급단체로는 한국노총이 더 많았다.

〈표 3〉 조사대상 기업 내 노동조합의 상급단체별 비율과 사업장 내 노조원 조직률

		사례 수(N)	비율(%)	사업장 내 노조원 조직률 평균(%)
복수노조 여부	단일노조	125	71.8	57.4
	복수노조	49	28.2	53.7
상급단체 구분	한국노총	36	20.7	59.1
	민주노총	47	27.0	57.6
	복수(한국노총, 민주노총)	49	28.2	53.7
	미가맹	42	24.1	55.9
전 체		174	100.0	56.4

로 강하게 이어지는 것이 아님을 암시한다. 즉, 노동조합 간의 사업장 내 경쟁체제의 구축이 조합원 확대로 곧바로 이어지는 것은 아니라는 것이다.

나. 노사갈등: 파업경험을 중심으로

응답기업 중 지난 3년 동안 파업이 발생한 경우는 31건으로 전체 응답기업의 18%에 달했다. 이 중 매년 파업을 경험한 기업은 5개로(2.9%) 나타났다. 파업 빈도가 매우 높은 수준은 아니지만 다른 산업의 파업발생 빈도를 고려하면 꽤 높은 수준이라고 할 수 있다(표 4 참조).

파업발생과 관련하여 복수노조와 상급단체의 특징을 살펴보면, 〈표 5〉에서와 같이 단일노조에 비해 복수노조 기업에서 파업발생 비율이 월등히 높은 것으로 나타났다. 전체 파업발생 건수 31건 중에 과반 이상인 18건이 복수노조 사업장에서 발생했다. 또한 단일노조 기업의 파업발생 비율은 10.5%에 불과하였으나 복수노조의 파업발생 비율은 37.5%인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자동차 부품산업에서의 복수노조가 사업장에서의 노사 갈등과 매우 긴밀하게 관련되어 있을 가능성을 암시한다.

상급단체에 따른 파업발생 비율을 살펴보면, 비율이 가장 높은 경우는 위에서 언급하였듯이 한국노총과 민주노총 등 복수의 상급단체가 존재하는 경우로 전체 파업 중 58.1%를 차지하였

〈표 4〉 파업

		사례 수(N)	비율(%)
3년간 파업 여부	발생	141	82.0
	미발생	31	18.0
전 체		172	100.0

〈표 5〉 복수노조와 파업

	전체(N)	파업발생(N)	발생비율(%)	파업미발생(N)	미발생비율(%)
단일노조	124	13	10.5	111	89.5
복수노조	48	18	37.5	30	62.5
전 체	172	31	18.0	141	82.0

〈표 6〉 상급단체와 파업

	파업발생(N)	발생비율(%)
한국노총	4	12.9
민주노총	7	22.6
복수(한국노총, 민주노총)	18	58.1
미가맹	2	6.4
전 체	31	100.0

다. 그 다음으로 민주노총이 22.6%였으며, 한국노총이 12.9%로 나타났다. 미가맹의 경우도 전체 파업의 6.4%로 나타났다(표 6 참조). 파업발생 비율이 복수의 상급단체가 존재하는 경우에 압도적으로 높은 집계가 갖는 함의에 대해 향후 특별히 천착할 필요가 있다고 보여진다.

3. 교대제와 임금체계 : 생산직을 중심으로

가. 생산직 주간연속 2교대제의 도입

주간연속 2교대제 도입과 관련하여 이미 이를 도입한 기업은 35.1%로 나타났고, 실시할 계획 이라고 밝힌 기업도 32%였다. 이는 자동차부품업의 상당수 기업이 주간연속 2교대제의 도입을 긍정적으로 검토하고 있음을 나타낸다. 또한 기업규모가 클수록 주간연속 2교대제를 실시하는 비율이 크다. 30인 미만 기업의 경우 주간연속 2교대제를 실시한다는 비율이 17.6%였으나 300인 이상 500인 미만 기업의 경우 실시비율이 65.4%에 달했다(표 7 참조).

노조의 존재 여부도 주간연속 2교대제에 중요한 변수인 것으로 나타났다. 〈표 8〉에서 볼 수 있듯이 무노조 기업(26.4%)에 비해 유노조 기업(50.6%)에서 이 제도가 월등히 많이 도입되어 있다. 복수의 상급단체가 존재하는 경우 이 제도를 도입하는 경우가 90개 중 30개를 차지해 33.3%로 가장 많았고, 다음은 미가맹(27.8%) 순이었다. 한국노총과 민주노총이 상급단체인 단일노조가 있는 사업장의 경우 주간연속 2교대제의 도입 비율은 약 19~20%로 비슷한 정도였으

〈표 7〉 기업규모별 주간연속 2교대제 도입 양상

		미실시	실시함	실시예정	전 체
기업규모	30인 미만	37 50.0%	13 17.6%	24 32.4%	74 100.0%
	30인 이상 100인 미만	89 39.7%	66 29.5%	69 30.8%	224 100.0%
	100인 이상 300인 미만	35 22.7%	64 41.6%	55 35.7%	154 100.0%
	300인 이상 500인 미만	1 3.8%	17 65.4%	8 30.8%	26 100.0%
	500인 미만	5 17.2%	18 62.1%	6 20.7%	29 100.0%
합 계		167 32.9%	178 35.1%	162 32.0%	507 100.0%

〈표 8〉 노동조합의 성격에 따른 주간연속 2교대제 도입 양상

		미실시	실시함	실시예정	전 체
노조유무	무노조	124 37.2%	88 26.4%	121 36.3%	333 100.0%
	유노조	43 25.7%	90 50.6%	41 25.3%	174 100.0%
합 계		167 32.9%	178 35.1%	162 32.0%	507 100.0%
상급단체	한국노총	4 11.1%	17 47.2%	15 41.7%	36 100.0%
	민주노총	11 23.4%	18 38.3%	18 38.3%	47 100.0%
	복수(한국노총, 민주노총)	15 30.6%	30 61.2%	4 8.2%	49 100.0%
	미가맹	13 31.0%	25 59.5%	4 9.5%	42 100.0%
합 계		43 24.7%	90 51.7%	41 23.6%	174 100.0%

며 가장 낮았다. 주간연속 2교대제라는 근무제도가 기업의 지불능력뿐 아니라 노동조합의 전략 및 노사관계의 성격에 의해서도 상당히 영향을 받으며 시행되고 있는 실정임을 알 수 있다. 다

만 이때에도 복수의 상급단체가 존재하는 사업장이 어떠한 이유에서 이 제도의 도입이 가장 많은지 궁금증을 자아낸다.

나. 생산직 월급제의 도입

생산직 노동자의 월급제 도입도 사업장 노사관계의 주요 쟁점 중 하나이다. <표 9>는 이 제도의 도입에 있어서 주간연속 2교대제의 도입 논리와 대체로 유사함을 보여준다. 전체적인 도입

<표 9> 생산직 월급제 도입 양태

		미실시	실시함	실시예정	전 체
기업규모	30인 미만	35 47.3%	17 23.0%	22 29.7%	74 100.0%
	30인 이상 100인 미만	106 47.3%	55 24.6%	63 28.1%	224 100.0%
	100인 이상 300인 미만	63 40.9%	37 24.0%	54 35.1%	154 100.0%
	300인 이상 500인 미만	6 23.1%	14 53.8%	6 23.1%	26 100.0%
	500인 미만	8 27.6%	14 48.3%	7 24.1%	29 100.0%
노조유무	무노조	132 39.6%	88 26.4%	113 33.9%	333 100.0%
	유노조	86 49.4%	49 28.2%	39 22.4%	172 100.0%
합 계		218 43.0%	137 27.0%	152 30.0%	507 100.0%
상급단체	한국노총	8 22.2%	12 33.3%	16 44.4%	36 100.0%
	민주노총	17 36.2%	16 34.0%	14 29.8%	47 100.0%
	복수(한국노총, 민주노총)	26 61.9%	10 23.8%	6 14.3%	42 100.0%
	미가맹	35 71.4%	11 22.4%	3 6.1%	49 100.0%
합 계		86 49.4%	49 28.2%	39 22.4%	174 100.0%

비율은 27%였으며, 향후 도입할 예정이라는 응답도 30%로 나타났다. 이는 주간연속 2교대제와 마찬가지로 생산직의 월급제 역시 확대될 가능성이 큼을 의미한다. 또한 주간연속 2교대제와 마찬가지로 기업규모가 커질수록 월급제의 도입 비율도 함께 높아지는 것으로 나타났다. 예를 들어 30인 미만 기업의 경우 월급제 실시비율은 23%였으나 300인 이상 500인 미만 기업의 경우 월급제 실시비율이 53.8%로 높아졌다.

다만 노조의 유무에 따라 도입의 큰 차이가 없었다는 점이 의미심장하다. 유노조 기업(28.2%)에서 생산직 월급제의 실시비율이 무노조 기업(26.4%)보다 다소 높게 나타났을 뿐이다. 상급단체별로 살펴보면, 단일노조 한국노총 소속(33.3%)과 마찬가지로 민주노총 소속(34.0%)의 경우에도 큰 차이가 없었다. 이들은 모두 복수의 상급단체가 있는 경우나 미가맹보다는 더 높았는데, 이러한 양상은 주간연속 2교대제에서의 경향과 다른 모습이다.

4. 전속성과 해외진출이 노사관계에 미치는 영향 : 구조조정과 협력적 노사관계 분위기 형성을 중심으로

가. 인력 구조조정에 대한 영향

본 설문조사에서 인력 구조조정에 대한 질문은 ‘지난 3년간 인력 구조조정이 발생했는지’를

〈표 10〉 인력 구조조정을 예측하는 이분형 로지스틱 회귀분석(Odds ratios from logistic regression)

	인력 구조조정 여부	
	B	Exp(B)
상수	1.53	4.49
기업 설립년도	-.01	.99
로그_기업규모	-.21	.81
노동조합 여부(노조=1)	-.75	.47*
초임평균	-.06	.94
해외진출 여부(진출=1)	-.99	.37**
전속성	.01	1.01
외국인 지분율	.01	1.01
인당 영업이익	-.00	.99
N	507	
Nagelkerke R ²	0.60	
Hosmer and Lemeshow검정	22.71***	

주 : * : p < .10(양측검증), ** : p < .05(양측검증), *** : p < .01(양측검증).

묻는 방식으로 측정하였다. 이와 관련하여 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시해 보았는데, 여러 독립변수 중 유의한 결과를 보면, 유노조 기업과 해외진출 기업은 모두 인력 구조조정과 부(-)의 관계가 있음을 알 수 있다. <표 10>을 보면 무노조 기업이 유노조 기업에 비해 47% 정도 인력 구조조정을 더하며, 해외에 동반진출을 하는 부품회사는 그렇지 않은 기업에 비해 역시 37%가량 인력 구조조정을 덜 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 한편으로 우리나라 자동차 부품업의 노동조합이 인력 구조조정에 대해 적극적으로 대응하고 있음을 암시한다. 다른 한편으로 부품회사가 완성차와 함께 해외 동반진출을 할 경우 국내에서 인력 구조조정을 덜 해도 되는 사업상의 기회 요인이 마련되고 있음도 가름케 한다.

나. 협력적 노사관계 분위기 형성에 미치는 영향

본 조사에서는 협력적 노사관계에 대해 4개 항목의 평균값으로 측정하였는데, 회귀분석 결과, 기업의 설립년도, 노동조합, 초임평균, 전속성, 외국인 지분율 등이 유의한 영향을 보였다. <표 11>에 제시된 그 결과를 살펴보면, 우선 무노조 기업의 노사관계가 유노조 기업에 비해 협력적인 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 자동차 부품산업의 작업장 노사관계가 대립적 성격으로 기울어져 있음을 암시한다. 둘째, 원청회사와의 전속성 역시 협력적 노사관계와 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 부품회사와 원청회사가 전속적인 관계가 강화될수록 부품회사의 노사관계는 대립적일 수 있다는 말인데, 이는 매우 의미심장한 사실이다. 그동안의

<표 11> 노사관계 분위기를 예측하는 선형회귀분석

	노사관계 분위기	
	비표준화 계수	
상수	2.54	
기업 설립년도	0.00*	
로그_기업규모	-0.02	
노동조합 여부(노조=1)	-0.30***	
초임평균	0.04***	
해외진출 여부	0.02	
전속성	-0.02**	
외국인 지분율	0.00***	
인당 영업이익	0.00	
R ²	0.26	
모형유의도(F)	21.38***	

주 : * : p < .10(양측검증), ** : p < .05(양측검증), *** : p < .01(양측검증).

연구를 바탕으로 전속성과 대립적인 노사관계 간의 정(+)의 관계를 해석해보면, 전속성이 강할수록 완성차의 단가 인하 등의 압력에 취약하며 완성차의 직·간접적인 노사관계 개입도 많아져 결과적으로 부품회사의 노사관계가 대립적일 수 있다고 보여진다.

IV. 발견점과 논의

이상에서 발견된 사실을 정리해 보면 다음과 같이 5가지로 요약할 수 있다.

① 완성차의 노조조직률에 비해 부품회사의 노조조직률은 상대적으로 훨씬 낮다. 그 원인을 찾는다면 두 가지 정도를 생각해 볼 수 있다. 첫째, 여전히 기업 내 노사관계가 형성된 영역에서 노사관계의 주된 양상은 대립적인 상태이기 때문이다. 자동차부품업의 노사 간에 여전히 긴장 상태가 지속되고 있고 동시에 노동자의 산업전반에서의 응집력도 그다지 크지 못한 상태로 보여진다. 이러한 상황은 노동조합에의 가입과 탈퇴가 노동자에게 어느 정도 부담을 부여할 것이기에 그것이 노조조직률에 반영되었을 수 있다. 둘째, 완성차와의 관계에서도 생각해 볼 수 있다. 완성차 입장에서 부품회사의 노사관계는 품질이나 비용측면에서 중요한 모니터링 대상이고 부품회사도 이를 인지하고 있기 때문에 부품회사의 규모가 커질수록 사용자의 노동조합 대응 전략도 견고해진다. 완성차 또는 1차 부품회사에 안정적인 납품이 중요한 1, 2차 부품회사일수록 사용자가 노동조합에 대하여 치밀하게 대응하고 그것이 조직화를 제약하는 쪽으로 작동할 수 있다. 원론적으로 복수노조의 경우에 조합원 가입을 둘러싼 경쟁을 하게 되어 노조원 조직률이 오히려 높아지는 경향이 있다. 위의 분석에서는 자동차 부품산업의 경우 오히려 복수노조의 노조원 조직률이 단일노조에 비해 더 낮은 것으로 나타났다. 이는 자동차 부품산업에서의 복수노조의 설립이 비단 조합원 영입경쟁을 향한 것만이 아님을 시사한다.

② 전반적으로 유노조 부문의 경우 갈등적 노사관계가 형성되어 있는 경우로 보여지는데 그 중에서도 의미심장한 것은 복수노조가 노노 간 경쟁뿐 아니라 노사 간 갈등도 보다 키우는 쪽으로 작용하고 있다. 복수노조의 문제는 창구단일화 제도의 정합성 문제와 관련하여 현재 많은 논란을 불러 일으키고 있으므로 자동차부품업 사례를 더욱 주목하여 파악해 볼 필요가 있다.

③ 주간연속 2교대제나 생산직 월급제와 같은 근로조건의 양질화를 상징하는 제도의 경우 기업규모가 클수록, 그리고 노조조직률이 높을수록 그것이 더 많이 도입되어 있음이 파악되었다. 기업규모와 노조조직률은 사실 한국에서 밀접한 상관관계를 맺고 있기 때문에 두 가지 변수의 영향은 동일한 현상을 각기 다른 측면에서 조명한 것일 뿐일 수 있다. 이러한 문제는 한국에서 소규모의 무노조 사업장에서의 근로조건 문제가 여전히 심각하며 이러한 식으로 노동시장의

계층화가 이루어져 있다는 것을 자동차부품업의 경우도 상징적으로 보여주고 있는 셈이다. 다만 생산직 월급제의 경우 유노조 사업장이 무노조 사업장보다 도입이 두드러지게 적극적인 것은 아니었는데, 이는 상대적으로 이 주제에 노측의 관심이 덜하거나 사측의 반대를 무릅쓰고 관철시킬 정도로 노조의 힘이 강하지 못한 상태임을 암시한다.

④ 노동조합이 있을 경우 인력 구조조정을 제어하는 효과가 일정하게 확인되었고, 해외 동반 진출을 하는 경우 인력 구조조정을 덜 해도 되는 유인을 제공하는 상황도 파악되었다. 후자와 관련하여 해외 동반진출은 국내 고용에 일정하게 긍정적인 효과를 가져오고 있음을 의미한다.

⑤ 유노조 기업이거나 전속성이 강한 부품업체인 경우 노사관계의 분위기가 안 좋은 것으로 나타난 사실도 의미심장하다. 이를 통해 대체로 자동차산업 부품업 노사관계의 갈등적(conflictual) 성격을 읽을 수 있고, 특히 전속관계로 인한 압박이 노사관계의 원활한 흐름을 제약하는 쪽으로 작동하고 있음을 알 수 있다.

그 어떤 시기보다 격동의 변화를 겪으면서 그 의미가 중요해지고 있는 자동차 부품산업 노사관계는 이제 자동차산업 전체뿐 아니라, 제조업 전체, 그리고 디지털화를 촉진하고 있는 코로나 19 이후 사회에서의 산업과 노동의 질서를 새롭게 정립하는 데에 있어서도 의미있는 기여를 할 것으로 기대된다. 본 조사에서는 노사관계의 원론적 영역, 기업 내부노동시장 기본 기제 및 변동, 그리고 부품업체의 현안 등 산업구조적 조건이 노사관계에 끼치는 영향 등을 중심으로 자동차 부품산업 노사관계의 양상을 간략히 짚어 보았다. 본 분석을 통해 파악된 사실은 보다 심도 있는 검증이 필요하다. 특히 적절한 사례조사를 통해 설문조사 결과로 획득된 진술에 대해 보다 심도 있는 이해를 해 나갈 필요가 있다. 부디 본고가 이 분야의 다양한 후속연구로 이어지기를 기대한다. **KLI**