

자동차산업의 임금결정메커니즘에 관한 사례연구 *

이병훈** · 유형근***

본 연구에서는 자동차산업의 사례분석을 통해 민간조직부문 및 2차 노동시장부문에 있어 임금결정의 구체적인 메커니즘을 탐색적으로 비교-분석하고 있다. 자동차산업의 임금결정메커니즘을 규명하기 위해 이 연구에서는 원청기업과 사내외 하청업체 5개 사업장에서 회사 노무관리자와 노조 간부를 대상으로 면접조사를 실시하였다. 원-하청기업들 간에 드러나는 공통점으로는, 첫째, 모든 사례업체들이 노조사업장인 만큼 임금결정에 있어 당연히 노조의 개입-영향이 막중하게 작용하고 있으며, 둘째, 현행의 임금결정에 있어 과거의 노사협약에 기반하는 제도화된 경로의존(path dependence)의 관성이 상당히 영향을 미치고 있고, 셋째, 사내외 하청업체들의 임금결정에 있어 원청업체와의 도급계약조건이 중요한 준거기준으로 적용되고 있다. 사례업체들의 임금결정에 있어 산업차원의 하도급 위계구조상 위치에 따라 외부 노동시장과 사회적 네트워크의 영향이 상이하게 나타나고 있으며, 임금결정에 대한 경영진과 노조의 대응방식에 있어 기업규모와 원-하청 위계수준에 따라 회사의 체계적인 관리수준 그리고 노조의 연대방식과 조합원의 참여형태에 일정한 차이를 드러내고 있다.

주제어: 노동시장, 임금결정, 노사관계, 자동차산업, 원하청구조

* 이 논문은 2007년 정부(교육인적자원부)의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (KRF-2007-321-B00091). 최종 논문을 완성하는 데 유익한 논평을 해준 조성재 박사(한국노동연구원)와 익명의 심사자 3인에게 감사드린다.

** 중앙대학교 사회학과 교수. bhlee@cau.ac.kr

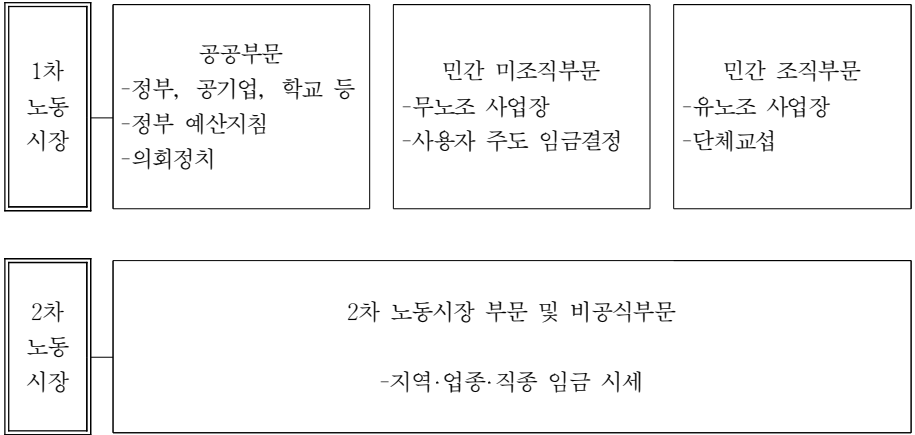
*** 서울대학교 사회학과 박사과정. yoohgeun@gmail.com

I. 머리말: 문제제기와 연구방법

노동(력)의 가격결정(pricing of labor)은 자본주의적 고용관계에 있어 각축적인 성격을 갖고 있다(보울스·진티스, 1994). 노동력이라는 상품을 팔고자 하는 노동자들과 사고자 하는 사용자들은 고용관계를 형성-유지함에 있어 자신들의 배분 몫을 키우고자 하는 이해 다툼이 필수적으로 수반하는 교환관계를 구성하기 때문이다. 물론, 노동을 수행한 대가로서 주어지는 보상에는 금전적인 급여와 복리후생프로그램 그리고 직무능력개발 등이 포괄될 수 있다. 그런데, 일의 대가로서 보상되는 임금이 노동자들의 생계유지를 위한 주된 소득원천이 되고 있으며 사용자들의 경우에도 생산투입요소의 하나인 노동의 구매비용으로서 인건비의 가장 큰 비중을 차지하는 만큼, 자연스럽게 그 임금결정을 둘러싼 각축과 협상이 고용관계의 본질적 측면으로 전개되기 마련이다. 이렇듯, 임금수준의 결정이 노동의 수행성과에 대한 노사 간의 분배교섭에 있어 핵심적인 이슈로서 등장할 뿐 아니라, 사업장 수준과 더 나아가 사회적 수준에서 노동자집단들 간에 소득격차에 따른 분배갈등의 민감한 현안으로 등장하기도 한다(이병훈·홍석범, 2008).

임금결정(wage determination)이 자본주의적 고용관계와 사회적 분배구조에 있어 중심적인 관심사로 부각되는 만큼 그동안 노동관련 학문분야에서 그 수행방식과 배분격차에의 영향요인에 대해 이론적 시각과 경험적 분석결과들이 실로 다양하게 논의되어 왔다. 단일한 노동시장에서의 수요-공급을 전제하여 임금결정을 논구해온 신고전학파의 노동경제학적 시각에서부터 자본주의적 계급구조에 초점을 두어 자본의 통제와 노동의 저항을 중심으로 비판적인 분석을 제시해온 마르크스주의적 이론관점 그리고 현실 노동시장에서의 임금소득격차를 구조화하는 제도적인 배경요인들을 규명하려는 제도주의학파의 논증이 그 대표적인 예라 할 수 있다. 국내외의 임금연구에 있어 그 임금 결정의 영향요인에 대해 노동력 판매자인 노동자들의 인적 속성과 구매자인 사업체의 특성, 사업체-노동자의 사회적 네트워크, 그리고 이들의 교환관계를 조건지우는 제도적인 환경요인 등을 중심으로 매우 다양하게 실증적으로 분석되어 왔다. 그런데 <그림 1>에서 예시하듯이 현실 노동시장에서의 임금결정이 경제활동형태, 시장지위, 산업구조 그리고 노동력의 수급방식에 따라 상이한 방식으로 수행되고 있다는 점을 고려할 때 노동시장부문별로 작동되고 있는 결정메커니즘의 다양성을 보다 심층적으로 규명하는 것이 요구된다. 이를테면 1차 노동시장부문의 경우 공공부문과 민간 조직부문 그리고 민

〈그림 1〉 노동시장부문별 임금결정방식의 유형화



간 미조직부문이 주로 내부노동시장에 의해 조직화되어 있다고 하더라도 구체적인 임금결정의 영향요인들은 상이할 것이다. 더욱이 2차 노동시장 및 비공식부문의 경우에는 1차 부문과는 전연 상이한 방식으로 그 부문에 종사하는 노동자들의 임금소득이 결정되는 것으로 이해될 수 있다. 따라서 노동시장부문별 특성을 고려하여 해당 부문의 임금결정이 이뤄지는 복합적인 영향요인들의 작동방식을 엄밀하게 논증할 필요가 제기되는 것이다.

본 연구에서는 자동차산업의 사례분석을 통해 민간조직부문 및 2차 노동시장 부문에 있어 임금결정의 구체적인 메커니즘을 탐색적으로 비교·분석하고자 한다. 사실, 자동차산업은 완성차기업들을 비롯하여 상당수의 부품업체들과 사내하청업체들이 노조에 의해 조직화되어 있다는 점에서 대표적인 민간조직부문에 해당되며, 또한 원·하청 하도급의 위계구조로 구성되어 있어 산업내부의 1차~2차 노동시장 부문을 포괄하는 흥미로운 연구대상이 될 수 있다. 따라서 자동차산업의 사례분석을 통해 이 연구에서는 민간조직부문의 임금결정방식이 갖고 있는 특징적인 성격을 살펴보는 논의 수준을 넘어서 산업 내부에 존재하는 하도급의 위계구조에 따라 원청기업과 사내외 하청업체들 사이에 생산직 노동자들의 임금이 어떻게 결정되는지를 비교하여 그 상이점을 규명해봄으로써 산업 수준의 복합적인 임금결정 메커니즘에 대해 보다 깊이 있는 이해를 마련하는 데에 기여할 것으로 기대된다.

자동차산업의 임금결정메커니즘을 규명하기 위해 이 연구에서는 원청기업과 사

〈표 1〉 사례업체들에 대한 면접조사 개요

구분	인사노무담당자	노동조합	비고
A사	- 임원 1명 - 중간관리자 1명	- 지부 정책실 1명	임원과는 전화 면접조사
B사		- 지회 간부 1명	
C사	- 중간관리자 1명		
D사	- 중간관리자 1명	- 지회 간부 3명	
E사	- 업체 대표 1명	- A사 비정규지회 간부 2명	- A사 사내협력업체 관리부서 담당자 면접

내외 하청업체 5개 사업장을 대상으로 면접조사를 실시하였다. 〈표 1〉에서 예시 하듯이 이들 5개 업체에 대한 조사는 사용자(인사노무담당자)와 노동조합(지부 또는 지회 관계자)와의 면접을 통해 이루어졌다. 각 업체별로 사용자와 노조 관계자 모두와 인터뷰를 진행하였다. 다만, 업체 사정에 의해 B사의 경우 사용자 면접이 이루어질 수 없어서 노조 관계자만 면접하였으며 그 대신 비슷한 규모의 1차 부품 업체인 C사 인사담당자를 대상으로 면접조사를 실시하였다. E사의 경우 업체 사용자를 직접 면접하였지만 노조 면접은 A사 비정규지회 관계자와 이루어졌다. A사 사내도급업체들 간에 임금 및 근로조건이 평준화되어 있기 때문에 큰 문제는 없을 것으로 판단된다. 면접조사는 2008년 10월 초에 각 업체와 노조에 방문하여 대략 1시간 30분에서 2시간 30분 정도의 시간이 소요되었다. 단, A사 임원과는 사정이 여의치 않아 전화 인터뷰로 대신하였다.

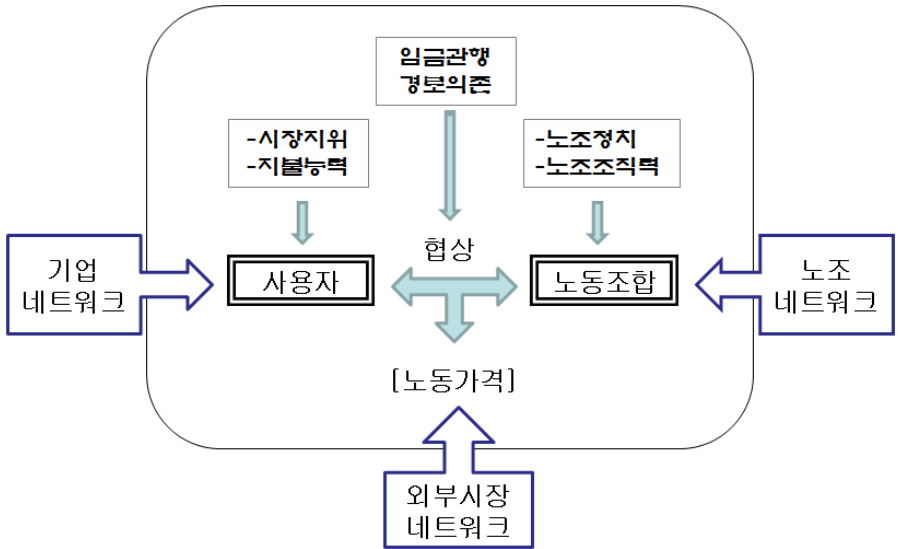
II. 연구 분석 틀

노동의 가격, 즉 임금을 결정하는 인과적 메커니즘을 이해하기 위해서는 우선 노동력이라는 상품이 판매자(노동자)와 구매자(사용자) 간에 거래되는 교환과정(exchange process), 또는 협상(bargaining)이라는 점에서 출발할 수 있다. 실제 노동력의 판매자와 구매자간에 흥정과 협상을 통해 그 거래가격(임금)이 결정되는 것으로 원론적으로 이해될 수 있다. 킬리와 킬리(2006)는 노동자들의 일한 대

가로 사용자가 지급하는 임금수준이 여러 요인들에 의해 영향을 받는 것으로 설명하고 있다. 이를테면 해당 기업의 시장지배력, 사용자에게 대한 노동자들의 통제권 행사 수준, 기업의 경영성과에 대한 노동자의 기여 정도, 노동자들의 대체가능성, 특혜적 신분집단에 대한 노동자의 소속여부, 기업 수준의 보상체계를 규율하는 제도적 특성, 협상관행의 관성적 효과 등이 주요 영향요인으로 지적되고 있다. 노조가 조직되어 있는 사업체의 경우에는 노조가 임금결정의 핵심주체로 등장하여 노사 간의 단체협상을 벌이게 됨으로써 노사 간의 세력관계와 노조내부 정치가 추가적인 조건으로 영향을 미치게 된다. 이때, 급여보상의 배분방식을 둘러싼 노사 간의 단체협상은 단순히 단위임금이나 총액임금의 수준에 대해서뿐 아니라 임금체계와 임금형태에 대한 복합적인 이해관계의 조율과정이 배태하게 된다.

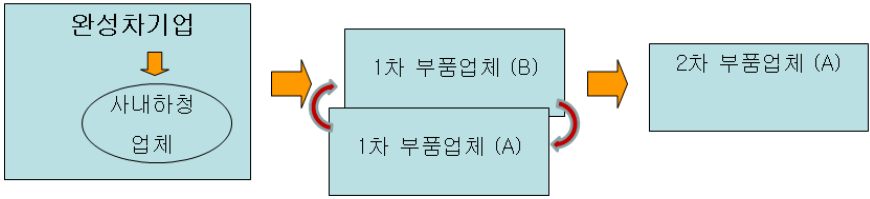
(노조)조직부문의 임금결정에 영향을 미치는 이상의 다양한 요인들을 보다 체계적으로 논의하기 위해 그 결정메커니즘을 살펴보면 원론적으로 두 단계로 나누어 분석해 볼 수 있다. 첫 번째 단계로는 구매자(사용자)와 판매자(노동자대표로서 노동조합)가 노동력의 거래를 통해 기대하는 희망가격(*expected price*) 또는 의중임금(*reservation wage*)의 결정에 작용하는 영향요인들을 살펴보는 것이며, 두 번째 단계는 노동조합과 사용자 간에 집단적으로 노동 가격에 대해 상호 협상함에 있어 작용하는 영향요인들을 파악하는 것이다. 사용자는 시장지배력과 지불능력 및 경영성과 등을 고려하여 노동력의 희망가격을 산정하는 한편, 노동조합은 노조의 조직네트워크에서 제공되는 임금교섭가이드라인을 참조하고 조합원의 기대와 생계비 인상정도를 감안하여 임금인상요구안을 결정·제시하게 되는 것이다. 이때, 조직부문의 단체교섭을 통한 임금결정은 외부노동시장에서의 일회적 협상·거래와 달리 과거의 협상결과를 토대로 진행되는 만큼, 기존 임금체계/형태에 의해 규정되는 경로의존적 관성을 무시할 수 없는 것이다. 노사가 각자의 의중임금을 갖고 교섭에 임하여 협약임금을 타결하는 과정에서 사용자는 사업의 경쟁력과 지속가능성을 담보받기 위해 기업의 지불능력과 향후 경영전망 등을 강조할 것이며, 동종 업체의 임금수준 등을 참조하여 노조의 임금인상요구에 대응하는 논리를 강구하거나 동종업체들 간의 공식·비공식적인 네트워크를 활용하여 임금수준 맞추기에 일정한 노력을 경주하기도 한다. 노동조합의 경우에는 임금교섭을 통해 사용자에게 강제할 수 있는 조직력 수준과 내부의 조합원여론 그리고 외부의 사회분위기 등을 고려하여 당초의 의중임금 수준을 조정하여 협약임금에 접근하게 된다. 교섭을 통한 협약임금의 결정은 최종적으로 기업의 최고경영자와 노조의 지

〈그림 2〉 민간조직부문의 임금결정메커니즘에 관한 분석틀



도부에 의한 결단에 좌우하게 되는 만큼, 회사경영자의 판단과 경영스타일 그리고 노조 집행부를 둘러싼 노조내부의 정치가 주요하게 작용한다고 볼 수 있다. 이때 Hicks(1963)의 임금교섭이론에서 지적하듯이, 노사 간의 의중임금 조정폭이 겹쳐질 경우에는 교섭타결의 실마리가 열리지만, 그 기대수준이 상호 어긋날 경우에는 교섭결렬의 파국을 야기할 수도 있는 것이다. 또한 조직부문에서의 임금은 노사 간의 단체교섭을 통해 기본적으로 결정되는 것이지만, 생산부문별 노동직종 차이를 반영하기 위해 해당 직종의 외부노동시장 네트워크를 활용하여 해당 직종의 시장가격을 참조-활용할 수도 있기도 하다. 이상에서 논의된 바를 종합하면 민간조직부문의 임금결정메커니즘에 대한 분석틀을 〈그림 2〉에서와 같이 제시할 수 있다. 〈그림 2〉의 분석틀에서 기업 경영자와 노동조합은 기대임금 요구수준을 결정함에 있어서, 그리고 노사 간의 협상을 통해 임금수준의 타협점에 접근함에 있어 각각 기업네트워크(예: 사용자단체와 노무부서 담당자 연락망)와 노조네트워크(예: 노조상급단체와 활동가조직연결망)를 활용하게 된다. 이에 더하여, 노사는 특정 근로자집단에 대해서는 해당 직종이나 숙련의 전문성이나 특수성을 고려하여 전국 또는 지역 노동시장 차원의 인적 연결망을 활용하는 외부시장 네트워크를 활용-의존하기도 한다.

〈그림 3〉 자동차산업의 위계적 하도급관계



그런데 연구대상인 자동차산업을 중심으로 살펴보면 원청의 완성차기업과 사내외의 하청업체들 간에는 하도급의 위계구조가 자리하고 있다는 점(조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현, 2004)을 감안할 때, 민간조직부문이라 하더라도 임금결정메커니즘의 작동방식은 기업의 산업적 위상에 따라 상당한 차이를 보일 수 있을 것이다. 다시 말해 비록 원청기업과 사내외 하청기업들 모두 노조에 의해 조직화되어 있다고 하더라도, 해당 기업의 시장지배력과 지불능력 그리고 노조의 조직력과 단체행동 파급력 등에 있어 현저한 편차가 존재하는 만큼 이들 업체의 임금교섭을 둘러싼 내부요인들과 외부요인들의 영향에 있어 적잖은 차이가 드러날 것으로 손쉽게 예상케 된다. 따라서, 〈그림 3〉에서 예시하듯이 자동차산업의 위계적 하도급구조에 따라 원청기업과 사내하청업체 그리고 1차~2차 부품업체들이 각각의 임금결정과정에서 어떠한 상호작용을 보이는지가 또 다른 연구 관심사로 다뤄질 필요가 있는 것이다.

III. 자동차산업 사례업체의 임금 현황

본 연구의 사례들은 자동차산업에 속한 5개 업체로서 완성차기업 1개사(A사), 1차 부품업체 2개사(B, C사), 2차 부품업체 1개사(D사), 그리고 A사의 사내하도급 업체 1개사(E사)로 구성된다. 이들 업체들은 A사를 정점으로 하는 하도급 위계 내에 존재하며 생산 공장도 A사 인근 지역 또는 A사 공장 안(E사의 경우)에 위치하고 있다. 또한 모든 사례업체들에서 노동조합이 민주노총 산하 금속노조의 지부 또는 지회로 조직되어 있다. 구체적으로 A사는 기업지부로, B사와 C사는 같은 지역지부의 지회로, D사는 별개의 지역지부에 지회로 편제되어 있는 한편,

〈표 2〉 사례업체들의 일반 현황 및 임금수준

구분	A사	B사	C사	D사	E사
하도급 지위	완성차업체	1차 부품업체	1차 부품업체	2차 부품업체	완성차 사내도급
종업원수(명)	56,946	798	622	35	77
조합원수(명)	43,695	603	480	8	18
평균근속(년)	15.3	11.2	13.0	3.5	약 5
평균연령(세)	40.4	32.3	39.4	-	약 32
통상임금 ¹⁾	186.5	164.0	160.3	119.4	139.5
월평균임금 ²⁾	416.6	282.1	305.9	137.6 + α	214.1
월임금총액 ³⁾	502.9	324.6	388.3	137.6 + α	259.0

* 2008년 1월말 종업원 기준. 단, D사는 조합원 기준.

1) 통상임금(만원)=기본급+통상수당

2) 월평균임금(만원)=통상임금+비통상수당+상여금월할금+초과노동수당

3) 월임금총액(만원)=월평균임금+특별급여(성과급 등) 월할금

자료: 전국금속노동조합(2008), A사 노조(2008), 면접 및 사내자료 재구성.

E사가 포함된 A사 비정규직지회는 금속노조에 직가입되어 있다.

A사는 완성차업체로 전국적으로 56,000여명의 종업원이 소속되어 있는 거대기업이다. B사와 C사는 생산하는 모듈부품의 거의 전부를 A사에 납품하는 1차 부품업체이며, 두 회사 모두 종업원 규모가 6~7백 명 수준에 달하여 규모가 제법 큰 1차 부품업체들로 알려져 있다. D사는 대부분 A사와 직접적으로 연관된 1차 부품업체에 볼트를 제조하여 납품하는 소규모 2차 부품업체(종업원 35명)이다. E사는 A사 작업장 내에서 조립라인의 특정 공정에 대한 도급 업무를 하는 업체로, 종업원은 77명이다. 〈표 2〉에서는 사례업체들에 관한 일반적인 현황과 임금수준을 요약·제시하고 있다.

A사가 종업원 평균연령과 근속연수 모두 가장 높고, 중간에 1차 부품업체(B사와 C사)가 있으며, D사가 가장 짧은 근속을 보이고 있다. 임금수준은 하도급 지위에 따라 그 격차가 매우 심하다. 구체적으로 살펴보면 통상임금에서는 임금수준 차이가 근속을 고려할 경우 크게 차이가 나타나지 않지만, 월평균임금과 임금총액에서는 매우 큰 차이를 보이고 있다. 자동차산업 내에서 하도급 지위에 따른

임금격차가 주로 상여금, 초과근로수당, 성과급 등에서 발생하고 있음을 시사하고 있다. 이것은 종업원의 임금수준이 회사의 시장 지위와 지불능력에 크게 의존하고 있다는 점을 보여준다. 흥미로운 점으로 E사의 경우 최근에 이직이 줄어들면서 평균근속이 늘어나고 월임금 총액이 많이 상승하여 2차 부품업체에 비해 두 배에 가까운 수준을 보이고 있다는 점이 특기할 만하다.

사례 업체들의 생산기능직 근로자들에 적용되는 임금체계를 간략하게 살펴보면 5개 업체 모두 임금체계의 기본구조가 ‘기본급(시급제)+수당+상여금’으로 구성되어 있다. 기본급의 경우 A사에서만 2006년에 호봉제가 도입되어 협약임금 인상에 더하여 매년 일정액의 호봉승급분이 자동 인상되고 있는 반면, 나머지 업체들에게는 기본급 인상이 임금교섭에만 전적으로 의존하고 있다. 고졸 군필 생산직의 초임(월급 기준)은 A사의 경우 1,158천원, B사는 979천원, D사는 960천원, E사는 907천원 등으로 초임에서부터 임금수준의 차이가 일정하게 형성되고 있다. 수당의 경우 잔업과 특근 등의 초과근로수당을 제외할 경우 하도급 지위에 따라 수당 종류에서의 차이가 매우 크다는 점이 드러나고 있다. 수당의 종류가 A사 40여 개, B사 6개, C사 8개, D사 3개, E사 7개로 파악된다. 상여금은 단체협약에 의해 고정적으로 지급되는 고정상여금과 경영성과급이나 타결일시금 등의 변동상여금으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 고정상여금 지급기준을 보면, A사는 ‘통상임금+기타’의 75%, B사는 통상임금의 700%, C사는 통상임금의 750%, D사는 기본급의 600%, E사는 통상임금의 600%이다. 변동상여금의 경우 A사의 2008년 임금교섭에서 300%의 성과급과 타결일시금 400만원이 합의되었지만, D사에서는 명절 일시금을 제외할 경우 성과급이 전혀 주어지지 않을 정도로 업체 간 편차가 크게 나타나고 있다.

이처럼 5개 사례업체들에 있어 임금수준과 임금체계가 하도급 위계구조에서의 위상에 따라 그 차이가 그대로 드러나고 있음을 알 수 있다. 이들 업체들은 모두 금속노조의 지부 또는 지회로 조직화되어 있지만 임금격차가 상당히 크고 임금체계의 실제 구성에서도 적잖은 편차를 보이고 있다는 점에서 산별노조 차원의 임금연대정책을 구현하는 것이 매우 지난한 과제임을 시사하고 있다.

IV. 자동차산업의 임금결정 메커니즘

1. 완성차업체 : A사의 사례

A사는 본 연구의 사례업체들 중 내부노동시장이 가장 발달되어 있고 임금결정 또한 외부노동시장의 영향으로부터 비교적 자유로운 특징을 보이고 있다. 다시 말해 기업의 시장지배적인 위상과 노동조합의 작업장 교섭력이 상호작용함으로써 지역·업종 등과 같이 임금결정에 있어서의 외부 준거집단(reference group)에 대한 의존도가 매우 낮은 것이다. 오히려 기업차원의 임금정책을 둘러싼 과거의 노사교섭에 의해 형성된 관행과 경로의존성이 현재의 임금결정에 대한 주된 규정력으로 작용하고 있다.

A사의 경우 사용자는 과거의 경영실적, 현재와 미래의 시장 상황, 향후 회사의 투자계획, 회사의 지불능력 등을 고려하여 최고 경영층이 연초에 인건비계획을 사전 수립함으로써 자체적으로 희망가격(임금인상수준)을 산출한다. 이때 주목할 점으로서 우선 A사의 임금결정 준비단계에서 인근 지역에 입지한 여타 대기업들의 임금수준 정보가 고려되고 있지 않는다는 점이다. 이러한 사실은 완성차업체 A사의 임금결정이 ‘탈지역화’(de-localization) 되어 있음을 의미한다. 또한 A사의 임금결정에 있어 다른 완성차업체들의 임금수준에 대한 참조의 비중도 그리 크게 작용하지 않고 타 업체나 계열사 등에 미치는 임금결정의 파급효과 역시 별로 고려되지 않는다는 점이다. 이것은 시장 지배적 기업으로서의 A사의 위상이 반영된 것으로 볼 수 있다. 물론 노조와의 임금교섭을 준비하기 위하여 외부 컨설팅기관이나 기업 간 네트워크를 통해 동종업계 대상의 임금조사를 하거나 비조합원의 경우 국내 대기업의 임금조사를 실시하고 있지만, 이를 통해 얻은 정보는 A사의 임금결정에 있어 참조사항으로 고려될 뿐 임금결정에 있어 시장상황이 크게 의식되는 것이 아니다. 다만 A사의 경영진은 외부 시장 임금동향의 정보를 임금교섭이 진행되는 과정에서 노조의 인상요구에 대응하는 반대논리의 근거자료로서 활용하는 것으로 알려지고 있다.

다른 한편, 노동조합은 가맹상급단체의 임금인상 요구안 지침을 대체로 수용하여 조합원들의 임금인상에 대한 희망가격의 기준을 수립한다. 2008년의 경우 금속노조의 기본급 인상 요구안(134,690원 정액인상)에 의거하여 민주노총 표준생계비를 근거로 임금인상의 목표액을 산출·제시하고 있다(A사 노조 2008). 기본급 인

상액과 별도로 A사 노조는 성과급을 요구하고 있는데, 2001년부터 회사의 당기순이익 중 30% 배분을 일관되게 주장해오고 있다. 이 배분비율은 주주, 종업원에게 각각 당기순이익의 30%씩을 분배하고 나머지 40%는 재투자하자는 원칙에 입각한 것이다.¹⁾ 그런데 이러한 ‘배분원칙’은 객관적인 근거에 따른 결정공식에 기반하는 것은 아니며, 2001년 임금협상에서 노조 측에서 제기한 이후 매년 관례적으로 지속되면서 성과급 요구의 기준으로 조합 내부에서 상식화되고 있다. 따라서 성과급의 경우 우연적 계기에 의해 처음 만들어진 관행이 이후 지속되어 제도화의 경로의존성을 형성·유지하고 있다고 볼 수 있다. 기본급과 성과급 이외에 각종 수당의 조정 및 인상은 부차적인 의미를 갖는데, 노조가 각종 수당을 주로 조합원들의 직군 간, 직무 간 임금불만을 조정하는 기제로서 활용하는 정도에 그치고 있다.

노사 양측이 마련한 노동력에 대한 희망가액(임금인상안)은 단체교섭의 과정을 통해 협상·조율된다. 임금교섭의 타결시점에서 노사 모두 구체적인 임금 항목별 협상 결과를 바탕으로 인건비 총액을 산출하는 게 아니라, 반대로 인건비 총액의 분배를 놓고 노사가 협상을 벌이는 과정에서 그 총액 인상수준을 결정한 후 기본급, 상여금, 성과급, 수당 등으로 적절하게 총액을 배분한다는 점이 특기할 만하다. 이러한 사실은 회사와 노조 모두 임금총액의 인상 수준에 가장 큰 관심을 두고 있다는 점을 반영하는 현상으로 볼 수 있다. 임금교섭의 결과는 A사 비조합원 관리직의 임금수준 결정에 영향을 미친다. 즉 노사 간 협약임금이 비조합원 임금 인상의 준거점으로 활용되는 것이다. 면접조사에 따르면 협약임금의 적용을 받는 일반직 대리(조합원)의 임금인상수준을 기준 삼아 그 상위 직급인 과장급(비조합원)의 임금을 약간 상회하는 수준에서 결정하고, 그 인상기준에 따라 상위 직급의 관리자 임금수준에 순차적으로 적용하고 있는 것으로 확인된다. 이때 회사의 가장 고려사항은 비조합원의 최하위직급(과장급)과 조합원의 최상위직급(대리급) 사이에 임금역전을 방지하는 것이다. 따라서 노조의 임금인상 효과는 간접적인 방식으로 조합원 이외에 관리직 비조합원들의 임금결정에 영향을 미친다는 점을 확인할 수 있다.

1) A사 노조간부와의 면접에 따르면, 2000년경에 회사의 최고경영자가 사내 관리자 회의에서 당기순이익을 3:3:4의 비율로 주주, 종업원, 재투자에게 각각 배분하는 것이 바람직하겠다는 입장을 발언하였던 것을 당시 노조 집행부가 전해 듣고 이를 전격 수용하여 2001년의 임금교섭 때부터 그러한 배분원칙을 요구하기 시작하였다고 전해진다.

A사의 현행 임금결정방식에 수반하는 하나의 문제점으로 임금체계의 개선과 변화가 매우 어렵다는 점을 꼽을 수 있다. 예를 들어, 회사는 임금체도의 유연화²⁾에 관심을 갖고 있지만 그러한 시도는 번번이 좌절하였고, 노사 모두 그 필요성을 느끼고 있는 수당체계의 단순화나 조정의 과제도 임금협상의 국면에서 심도 있게 논의될 여지가 별로 없는 게 현실이다. 그 결과, 사업장 내에서 임금제도나 임금체계의 변화는 강한 경로의존성(path-dependency)을 갖고 있다. 또한 노조 내부 정치의 영향도 이러한 개혁을 어렵게 한다. A사 노조의 경우 조합원이 4만 명이 넘는 거대 조직으로 내부 구성원들의 이해관계가 복합적인 형태로 존재하기 마련이다. 따라서 설혹 노조 집행부가 임금체계 개혁을 추진하더라도 조합원들의 전반적인 동의를 구하기가 쉽지 않은 가운데 조합 차원의 의사결정 과정에서 활동가 계파들의 거부권(veto power)을 극복하여 다양한 이해관계를 조율하기는 매우 어려운 조건에 놓여 있다. 그 결과 임금교섭의 과정에서 임금체계나 임금구조의 개선 또는 변경을 다루는 노사협상의 여지는 거의 찾기 어렵고 관행적으로 교섭 이후 임금체계 개선을 위한 실무협의기구를 구성하는 부속 합의를 되풀이하여 체결하곤 한다. 다시 말해 노조집행부는 임금교섭에서 총액 인상에 주력하게 되고 임금체계의 개선에 관련된 사항은 노사 간의 실무협의기구를 설치하는 것으로 마무리하여 왔다. 설사 임금체계의 개편이 이루어진다고 하더라도 그 개혁의 일관성을 유지하는 것은 노조 정치로 인해 쉽지 않다. 호봉제 도입이 좋은 예인데 2006년 생산직·정비직에 앞서 호봉제가 도입되었고, 2007년에는 나머지 직군에도 호봉제가 적용되었다. 그런데 생산직·정비직의 경우 노동자의 생애주기(life cycle)에 따른 호봉곡선이 설계되었지만, 2007년 노조 집행부의 교체 이후 나머지 직군의 호봉제에서는 생애주기 곡선이 호봉설계에 반영되지 않았다. 이러한 결과는 노조 집행부의 교체에 의해 임금체계 개편의 내용이 쉽게 변경되어 노조 정치의 영향을 단적으로 보여주고 있다.

2) A사에서는 1987년 노조 설립 직후 당시 조합원들의 최대 불만사항이었던 차등적 임금급을 금지하는 단체협약이 체결됨에 따라 그 이후 매우 균등한 임금구조를 유지해오고 있다. 이에 대해 회사 경영진은 '신인사제도' 등을 통해 종업원의 동기부여를 위해 인사교과에 따른 직능급형 임금체계의 도입을 시도하였으나, 노조의 거센 반발로 무산되었다.

2. 1차 부품업체 : B사와 C사의 사례

B사와 C사의 임금결정 과정에 있어 가장 뚜렷한 특징은 1차 부품업체 차원의 지역노동시장이 큰 영향력을 보이고 있다는 점이다. 노사 모두 의중임금의 형성에 있어 지역 내 유사 동종업체들의 임금수준이 매우 중요한 참조준거가 되고 있으며, 임금교섭 역시 지역노동시장의 부품업체들 간에 소규모 패턴교섭 (small-scale pattern-bargaining) 의 방식으로 진행되고 있다.

두 회사 모두 협약임금인상을 제외하면 자동적인 임금인상 기제가 없기 때문에 임금결정에 있어 임금교섭의 비중은 절대적이다. 노동조합은 임금교섭의 인상요구안을 준비함에 있어 상급단체 (금속노조) 의 교섭가이드라인을 수용하긴 하지만 회사의 경영사정과 지역 내 동종업체 노조들의 임금인상안이 보다 중요한 고려기준이 되고 있다. 그런데 회사의 경영실적이 좋지 않아 임금인상 요구에 불리하게 영향을 미칠 경우에는 인근 동종업체의 임금인상 수준이 노조가 보다 주요하게 참조하는 근거로 활용된다. 실제로 B사 노조는 과거에는 회사의 전년도 경영실적을 기초로 인상액을 설정하였지만 최근 수년 동안 경영실적이 악화되자 인근 동종업체의 인상수준을 요구안 마련의 우선적인 기준으로 삼고 있다.

C사 인사노무담당자와의 면접조사에 따르면 회사는 교섭 돌입 전 노조의 요구안을 받아본 후 그 요구안에 따른 인건비상승의 총액을 계산하고 전년도 당기순이익을 준거자료로 활용하여 당기순이익의 30% 내에서 총액 인건비 지출의 기준을 삼는다. 또한 C사는 인건비 총액 결정시 매출액의 12%를 넘지 않아야 한다는 내부원칙을 고수하려 한다. C사에서 이러한 기준 설정에 특별한 근거는 없지만 매년 관례적으로 적용해오고 있다. 이러한 과정을 거쳐 산출된 인건비 총액을 당해 연도의 영업이익 등과 비교하여 회사의 의중임금 수준이 결정된다. 따라서 C사에서도 체계적으로 구성된 객관적인 임금인상의 공식에 의존하기보다는 관행에 의해 형성된 절차-기준에 따라 의중임금 수준을 결정하는 것이다. 이 과정에서 인근 동종업체의 임금인상기준과 최고경영자의 의중과 판단 등이 중요하게 작용한다.

임금교섭이 시작되면 회사는 조합의 요구에 대해 이상의 절차를 거쳐 수정요구안을 제시하고 조합원들의 반응을 살핀다. 대체로 사측의 1차 제시안에 대해서는 조합원들의 부정적인 여론이 형성되기 마련인데, 이후 회사가 수정요구안을 제시하여 노조와 구체적인 협상에 들어간다. 임금협상은 기업 내부에서 진행되지만 '지역적 준거'가 그 내부에 깊숙이 개입하는 패턴교섭의 양상을 띤다. 실제로 수년

전 C사의 임금교섭에서 노사 잠정합의 이후 바로 이웃한 동종업체 사용자 측이 임금교섭에서 C사보다 높은 액수를 최종 제시하자 조합원 찬반투표에서 잠정합의안이 부결되기도 하였다. 이러한 경험으로 인해 C사와 지역의 동종업체들은 지난 3~4년 동안 임금교섭에 있어 행동의 통일을 도모하게 되었다. 하도급 거래관계에 있어 임률이 비교적 낮게 설정되는 C사가 먼저 임금교섭에서 타결을 이루면 지역 내의 동종업체들이 그 타결 수준에 따라 협상을 마무리 짓는 경향이 확립되고 있는 것이다. 사용자들은 임률이 낮은 업체가 먼저 협상을 끝내면 최대한 임금인상 수준을 억제할 수 있는 효과가 있는 것으로 인식하고 있다. 따라서 패턴 설정자(pattern-setter)인 C사에서 교섭이 타결될 때까지 지역의 여타 1차 부품업체들은 최대한 타결을 늦추고 ‘버티기’에 들어간다. 노조들 역시 이러한 패턴교섭의 경향에 큰 불만은 없다. B사 노조 관계자의 면접에 따르면 C사의 경영사정이 비교적 근래에 좋았기 때문에 동종업체 노조들의 경우에도 C사 협상결과에 따르는 패턴교섭방식에 대해 별 불만 없이 받아들이고 있는 것이다.

이처럼 1차 부품업체들 사이에는 패턴교섭을 통해 지역노동시장 수준에서 동종업체간의 임금수준이 수렴되는 경향을 분명하게 드러내고 있다. 또한 이러한 임금결정 기제가 작동할 수 있는 비공식적 관계망이 발달되어 있다는 점이 주목할 만하다. 이 지역의 1차 부품업체들 사이에는 꽤 오래 전부터 상시적인 인사노무담당자 모임이 구성되어 있다. 이 모임은 1990년대 초반부터 존재해 온 것으로 확인되는데 노조들의 지역연대에 대응하기 위한 비공식적인 사용자조직의 성격을 보이고 있다.³⁾ 이 관계망은 상호간 정보공유와 상호 비교의 필요에 따라 자생적으로 만들어졌고 직급별로 다층적인 네트워크가 운영되고 있다. 평소에는 친목 모임의 성격이 강하지만 임단협 교섭 시기가 되면 매우 활발히 움직이게 된다. 전화 연락은 물론, 폐쇄적인 인터넷 카페나 게시판 등을 통해 교섭정보를 빠른 시간 안에 서로 소통하고 대면 접촉도 빈번히 이루어진다. 임단협이 본격화되면 각 업체의 인사노무담당자들은 인터넷 게시판에 하루 3~4회 이상 들어가 정보를 공유하고 하루 1번 정도 대면 모임을 가지면서 공동의 교섭진행을 조율해 간다. 이 업체들의 모임에서 필요할 경우 원청업체인 A사 담당자를 불러 정보를 공유하기도 한다. 또한 그 지역에서 매출액 기준으로 유사한 지위의 회사들(조사 지역의 경우 4개 업체)은 순번제로 간사 역할을 맡아 공동의 정보 공유,⁴⁾ 자료 취합, 사측 교섭

3) C사 인사노무담당자에 따르면, 이 모임은 현재 금속노조 지역지부에 대응하는 ‘비공식적인’ 사용자협의회의 역할을 실제로 수행하고 있다고 한다.

위원들 간의 의사소통 등 네트워크의 결절점 기능을 수행하게 된다.

1차 부품업체들은 하도급 구조로 인하여 임금결정의 외부 제약이 적잖다. B사의 경우 A사가 설립한 모듈전문업체의 등장으로 시장 잠식을 당하였고, C사의 경우에도 단가인하(CR)가 있는 해에는 임금인상에 상당한 제약을 받게 된다. 이러한 구조적 여건 속에서 부품업체들은 개별화된 임금교섭이 불러올 수 있는 피해를 방지하기 위하여 비공식적인 수평적 네트워크를 통한 지역 수준에서 조율된 교섭(coordinated bargaining)을 관행화하고 있는 것이다. 물론 이러한 관행의 제도화는 공식 조직에 의해 뒷받침되지 못하기 때문에 불안정한 것이지만 10년 이상 유지해 온 사회적 연결망의 상호 신뢰관계가 그 불안정성을 일정하게 상쇄하고 있다. 향후 자동차산업의 임금협상이 초기업화되어 지역 수준의 단체교섭이 보다 큰 비중으로 진행될 경우에는 이 같은 비공식적 네트워크가 공식 조직형태로 전환되는 주요 기반으로 작용될 것으로 예상된다.

3. 2차 부품업체 : D사의 사례

D사의 생산직은 자동화된 볼트제조 기계를 조작하고 감시하는 단순기능직과 볼트제조를 위한 주형을 담당하는 기술직(숙련공)으로 구분되며, 단순기능직은 시급제이고 기술직은 월급제이다. D사의 경우 직종 간의 임금결정 기제가 상이하다는 점이 특징적이다. 물론 A사의 하도급 임률 책정기준이 D사의 임금수준을 기본적으로 규정하고 있지만 업종(자동차부품용 볼트 제조)의 특성상 숙련기능이 많이 요구된다는 점이 인정되어 지역노동시장에서 상대적으로 높은 수준의 임금결정을 유지할 수 있는 일정한 자율성을 허용하고 있는 편이다. D사에서는 기업 내부 노동시장이 발달하지 않은 상황에서 기업 내부의 임금결정이 외부노동시장의 영향을 크게 받는 것으로 나타나고 있다. 또한 생산직의 경우에 외부노동시장의 영향이 숙련 보유 여부에 따라 상이하게 작용하는 것을 잘 보여준다. 구체적으로, 미숙련 단순기능직의 경우 동일업종의 외부노동시장에서 거래되는 임금수준이 주요한 고려기준이 되고 있는 한편, 숙련기술직의 경우 전국적인 차원의 직종노동시장(occupational labor market)에서 책정된 임금수준이 참조되고 있다. 이들 직종

4) 실제 부품업체간의 임금자료의 비교는 생산직 임금(조합원)에 국한된다. 관리직은 대략 3년 전까지는 서로 비교하였으나 지금은 하지 않는다고 한다. 각 기업별로 관리직 임금이 공개될 경우 부담이 커진다는 게 그 이유였다.

모두 임금결정 과정에 있어 공식 조직보다는 인적 연결망과 같은 비공식적 네트워크가 중요하게 활용되는 특징을 보인다.

단순기능직의 경우 동일 업종 내부의 임금수준에 따라 시급 수준의 대강이 결정된다. 즉 전국에 산재한 볼트제조업체들 중 그 업종 내에서 임금수준의 패턴 설정자 기능을 하는 소수의 회사들이 존재하는데, D사는 이 패턴설정 회사들에 관해 수집된 비공식적 정보를 바탕으로 단순기능직의 임금결정 근거를 마련한다. 업종에 따른 외부노동시장의 영향이 크게 작용하는 것이다. 그러나 공식적 업종 협회를 통한 정보 교류가 아니라 비공식적인 인적 연결망을 통해 정보를 수집하는 방식이다.⁵⁾ 그러나 2007년부터 임금결정에 있어 노조 효과가 본격적으로 나타나기 시작하였다.⁶⁾ 노조 결성 이전에는 시장상황과 매출액 등을 기준삼아 관리팀이 종업원을 대표하여 사용자에게 임금인상안을 제시하는 협상절차를 거쳐 임금인상이 결정되었으나, 노조가 결성된 이후에는 노조 중심으로 단체교섭을 통해 임금인상의 결정이 이루어지게 되었다. 현재 노조의 조합원 규모는 작지만 노조의 집단행동에 의해 부품공급에 차질을 빚을 수 있다는 점에서 2차 부품업체의 사용자로서는 노조의 위협효과가 적잖게 부담되고 있는 실정이다. 더욱이 D사 노조가 가입한 금속노조 지역지부의 조직력이 상당하여 D사 사용자로 하여금 파업 예방을 위해 임금교섭에서의 양보를 강제하는 힘으로 작용하고 있기도 한다.

노조는 임금인상안을 결정함에 있어 금속노조의 임금인상요구안과 물가상승률을 감안하지만 실제로는 조합원들 사이의 토론을 통해 최소한의 인상목표를 정하고 협상에 임한다. 8명의 조합원들은 면대면 인간관계가 일상적으로 유지할 수 있는 조건에서 임금인상안의 결정을 둘러싸고 직접 참여하는 토론과정을 통해 조합 내부의 이견 조정이나 불만 해소를 별 어려움 없이 이뤄내고 있다. 교섭 결과는 조합원에게만 적용되지만 간접적으로 비조합원에게도 임금인상의 준거기준으로 영향을 미치고 있다. 노조 또한 소규모 영세업체의 특성을 고려하여 무리한 임금인상 요구를 하기 보다는 임금결정에 있어 그동안의 사용자의 자의적인 결정을 제도적으로 억제하는 데에 주력하고 있는 실정이다. 회사 측은 그동안 생산직에게

5) D사에 노조가 설립되기 이전에 외부노동시장의 임금결정패턴에 따른 것은 사용자의 입장에서 임금결정에 대한 '정당성'(legitimacy) 확보의 방편으로 활용되었던 것으로 추정될 수 있다. 흥미로운 것은 D사는 공장이 입지한 공단 내에서 유일한 유노조 사업장이기 때문에 공단 안에서는 또 다시 임금결정에 있어 패턴 설정자가 되고 나머지 업체들은 이에 따른 임금을 제시하여 구인 활동에 나선다는 점이다.

6) D사의 노조는 2006년 말에 결성되어 현재 조합원이 8명이다.

직능급 요소를 도입하려고 하였지만 노조 결성 이후 이러한 노력은 거의 포기되었고 현재는 노조의 요구에 의해 연공급적 요소들이 점차 확대되고 있는 실정이다.

다른 한편, 기술직(숙련공)의 경우에 임금결정에 있어서는 외부의 직종노동시장의 영향이 매우 중요하다. 기술직 숙련공들은 동일 직종모임이 존재하여 이를 통해 상호 정보를 공유한다. 이 모임은 공식적인 직종협회는 아니고 비공식적인 인적 네트워크이지만 구인/구직을 주선하고 신규채용의 임금 수준을 책정하는 데에 일정한 기준을 제공하고 있는 것으로 알려져 있다. D사의 경우에도 현재 재직 중인 숙련공을 통해 이 모임에서 구직자를 선발하거나 숙련공의 연고관계를 이용하여 구직자 섭외를 한다. 과거에는 구인 과정에서 개별적인 임금 협상 과정이 있었지만, 현재에는 약 한 달 정도의 수습기간을 두고 숙련기술자의 개인적 평판에 걸맞은 숙련을 보유한 게 확인된 다음 정상적인 임금계약을 체결하는 방식으로 바뀌었다. 이처럼 단순기능직과 비교할 때 숙련공들은 직종노동시장에서의 임금수준이 기업 내부로 그대로 수용되어 중요한 임금결정의 기준이 활용되고 있는 것이다.

4. 완성차 사내도급업체 : E사의 사례

완성차 사내도급업체의 임금결정은 하도급 계약조건에 따른 간접고용관계의 특성을 분명하게 드러내고 있다. 실제로 사내도급업체 내에서의 임금결정의 재량권은 거의 없고 해당 업체와 원청 A사 간에 맺어지는 하도급 계약에 의해 임금수준이 전반적으로 결정되는 것이다. 현재 도급계약(물량도급 방식)은 6개월 단위(1월과 7월에 계약갱신)로 이루어지고 있는데, 계약 체결 1개월 전에 업체들이 A사에 제안서(견적서)를 보낸다. 견적서에 포함되는 항목은 노무비(통상급, 상여급, 연월차수당 등), 법정비용, 복리후생비(식사비, 간식비, 안전화 및 작업복 비용), 일반관리비(임대료, 집기비품, 회식비, 세무회계사비 등), 이윤(약 4~6%로 기준을 잡음) 등이다. A사에서 정한 업체별 생산인력의 표준 T/O와 실제 운영인원에서는 약간의 차이가 있는데, 업체가 견적서를 올릴 때에는 비용 산출이 실제 인원에 맞추어 계산하여 보내지만, A사에서는 현장감독 및 일정수의 지원인력을 고려하여 표준T/O의 10%까지 가산하여 인력규모를 인정해준다. 견적서를 받은 A사는 자체의 임용 기준을 산정하여 견적서를 검토한다. A사는 표준화된 항목별 기준에 따라 견적서의 비용을 판단하는데, 여기에 도급업체의 직종, 산재율, 직원의 근속, 다른 업체의 임금수준, 기존의 계약결과 등을 감안하여 임플단가가 결정된

다. 이렇게 결정된 도급단가는 업체별로 인원수에 따라 산출되어 지급되며, 이를 사내도급업체는 소속 직원들의 근속 등을 고려하여 일률적으로 임금수준을 결정한다. 2005년의 기존 사내도급업체를 인수하여 운영해오고 있는 E사의 사용자는 기존 생산직 직원들의 임금수준을 그대로 수용하여 유지하되, 신규 도급계약의 갱신에 따른 임율인상분을 적용해주고 있다. 그 결과 사내도급업체에 일하는 생산직 사원들의 임금차이 및 업체 간 임금차이는 과거에 결정되어 있는 임율표에 의해 그대로 지속되고 있는 것이다. 아울러 원청 A사의 하도급계약이 사내도급업체 노동자들의 전반적인 임금수준을 결정하는 기본 틀로서 작용하므로 사용자들은 임금수준을 결정하기 위한 유사업체의 상황을 점검하는 등의 독자적인 노력을 기울이지 않고 있으며, 또한 임금결정 등을 위한 업체 사용자들 간의 사회적 네트워크도 그리 활용되거나 발달되지 않은 상태이다. 또한 사내도급사업체의 사업기간이나 고용규모에 따라 업체별 수익구조가 일정한 차이를 보이게 되므로 다소 경영상 여유가 있는 업체 사용자의 경우에는 자신의 재량으로 추가 급여수당을 지급하기도 한다고 한다.

사내하도급업체의 단가 인상이 발생하는 요인을 크게 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다. 첫째 요인은 사내도급노조의 임금교섭 결과를 단가에 반영시키는 것이고, 두 번째 요인은 법정최저임금이 인상될 경우이다. E사의 경우 정식으로 신규 직원이 채용되면 초임을 법정최저시급보다 일정 금액(예; 2008년의 경우 20원 정도)을 더 주는 수준에서 결정하는데, 추가 금액은 업체 경영여건과 주변업체의 임금수준 그리고 취업자의 장기근무여부 등 업체 사장의 개인적 판단에 따라 결정된다. 다만 매년 법정 최저임금이 상향 조정되면 그에 맞추어 신규 사원의 초임을 재조정하여 도급단가의 인상을 요구하여 반영시키게 된다. 이처럼 E사의 경우 법정 최저임금을 기준삼아 대략의 초임을 결정함으로써 금속노조 중앙교섭의 산별 최저임금 효력이 현재 미치지 못하고 있는 것이다. 보다 중요하게 단가 인상의 필요성이 대두되는 것은 노조와의 협상 결과에서 비롯된다. 통상적으로 사내도급업체 노조와의 임금교섭은 A사 정규직 임금협상이 타결된 후에 진행되어 9월 말~10월 중순에 마무리된다. 그런데 사내도급업체들은 비정규지회의 교섭이 시작되는 시점에 노조의 임금인상안 및 물가인상 등을 검토-고려하여 원청 A사에게 단가 인상의 필요성을 적시하는 사전 공문을 제출하면 A사는 임금협약의 체결되는 시점에 실제 발생한 추가임금인상분에 대해 사내도급업체들에게 단가인상 조정을 시행하게 된다. E사의 경우에는 조합원 18명이 조직되어 있어 비정규직 노조의

교섭위원이 방문하여 교섭을 요구하면 개별 업체 차원의 임금교섭이 진행되고 있다고 한다.

이처럼 사내도급업체에서 노조가 결성된 이후 교섭이 임금결정의 중요한 기제가 되었으나 비정규직 노조의 교섭력은 취약한 상황이다. 현재 비정규직 노조의 조직률이 약 10% 정도에 머물러 있고 그동안 원청업체와의 직접 교섭이나 도급업체 집단교섭도 성사시키지 못하고 있으며 실제 협상 내용이 정규직 노조의 임금교섭 결과에 따라 좌우되는 양상을 보이고 있다. 다시 말해 비정규직 노조의 단체교섭에 따른 임금결정의 실제 수준과 내용이 교섭 주체 외부, 즉 정규직 노조에 의해 대부분 결정되고 있는 실정이다.⁷⁾ 정규직 노조의 외부 영향력이 비정규직 노조 내부의 교섭력을 압도하는 상황이 연출되다보니 후자의 조직률 제고나 교섭력 강화가 요원한 상태라 할 수 있다. 특히 2003년 이후 정규직 노조의 ‘대리교섭’의 효과가 임금인상에서는 일정한 효과를 보이면서 사내도급업체 노동자들의 이직률이 낮아지고 근속이 상승하는 등 일정한 ‘내부노동시장화’가 진행되고 있지만 그것이 자체적인 교섭력에 기초하고 있지는 않은 것이다. 외부 노조 효과의 또 하나의 측면은 사내도급업체 간에 임금과 근로조건이 평준화를 가져왔다는 점이다. 조합원이 없는 업체의 경우에도 교섭에 의한 임금인상액을 반영하여 단가 산정을 하고 A사도 그것을 인정하고 있다. 교섭 결과의 확장이 간접고용관계를 통해 이루어지는 것인데 이로 인해 노조는 ‘무임승차’의 딜레마에 처해 있다. 이같이 정규직 노조의 영향력은 성과급이나 타결일시금과 같은 특별급여에서 비정규직 임금구조와의 ‘동조화’ 현상에서 다시금 확인된다. <표 3>에서 예시하듯이 현재는 이러한 동조화가 일정 수준의 관행/제도화되고 있는 것으로 보인다. 이를테면 A사에서 사내도급 노동자들에게 특별급여를 지급한 것은 2001년부터이다. 당시에는 일시금 형식으로 지불되었으나 2003년 이후부터는 정규직에 준하는 비율(300% 또는 400%)로 성과급이 지급되어 왔고 2005년부터는 성과급 300% + 일시금 120만원의 패턴이 자리잡았으며, 2008년의 교섭에서도 성과급 및 격려금·일시금이 ‘관례대로 지급’하는 것으로 합의되었다.

www.kci.go.kr

7) 2008년 10월 초 타결된 협상에서도 임금을 직영 대비 기본급 인상분의 99% 수준으로 인상하기로 하였고, 일시금과 격려금은 관례대로 지급할 것을 노사가 합의하였다.

〈표 3〉 A사 정규직과 사내도급업체 노동자의 성과급 및 격려금·일시금 지급 현황

연도	정규직	사내도급
2001	300% + 160만원	일시금 170만원
2002	350% + 150만원	일시금 120만원
2003	300% + 100만원	300% + 90만원
2004	400% + 200만원	400% + 120만원
2005	300% + 200만원	300% + 120만원
2006	300% + 200만원	300% + 120만원
2007	300% + 200만원 + 무상주30주	300% + 120만원
2008	300% + 400만원	관례대로 지급 함의

V. 맺음말: 요약과 시사점

민간조직부문의 임금결정메커니즘을 살펴보기 위한 자동차산업의 대한 사례연구를 통해 원-하청기업들 간에 드러나는 공통점과 상이점을 요약-정리하는 것으로 결론을 갈음코자 한다. 우선 주요 공통점을 살펴보면, 첫째로 모든 사례업체들이 노조사업장인 만큼 임금결정에 있어 당연히 노조의 개입-영향이 막중하게 작용한다는 점을 확인해 볼 수 있다. 단적으로, A사에서 1987년 노조 결성과 더불어 회사에 의한 차등적 임금결정방식이 철폐되었던 점이나 D사 역시 노조의 설립과 더불어 회사 사용자와 관리자간의 임금결정방식이 노사협상으로 대체되었던 점에서 뿐 아니라, (4장에서 논의하고 있듯이) 단체교섭을 통해 정례적인 임금인상이 결정된다는 점에서 노조의 영향을 손쉽게 찾아볼 수 있다. 사례업체들에서 비조합원의 임금수준 역시 노조와의 교섭결과에 연동되어 결정되고 있으며, 임금체계와 임금형태에 대한 사용자의 개편 시도 역시 노조에 의해 거의 봉쇄되거나 노조의 요구대로 재편되어 왔다는 점에서 노조의 영향력을 다시금 실감하게 된다. 다만 기존의 기업별 노조활동관행이 뿌리 깊게 자리잡고 있어 이들 노조 모두가 금속노조에 속해 있음에도 불구하고, 독자적인 교섭의 자율성이 상당히 지속되고 있음을 확인케 된다. 또한 상급노조단체의 임금가이드라인 역시 임금교섭

요구안으로 참조될 뿐 실제 교섭결과에 있어서는 해당 노조의 자체 의사결정에 따라 최종 협약임금이 결정되고 있다는 점이 확인된다. 그 결과 원-하청업체들 간의 임금격차를 줄이려는 산별노조 차원의 연대임금정책이 제대로 구현되기에는 매우 어려운 기업별 노조활동관행의 현실적 제약이 엄존하고 있다고 하겠다.

둘째로는, 노조조직 사업장으로서 현행의 임금결정에 있어 과거의 노사협약에 기반하는 제도화된 경로의존(path dependence)의 관성이 역시 주요하게 작용하고 있다는 사실이 드러나고 있다. 사례업체들에 있어 기존의 임금 틀에 의존하여 매년 임금인상폭에 대한 노사교섭을 진행하는 만큼 과거의 임금체계가 제도적으로 고착화되고 있는 것이다. 그런데 A사의 성과급 배분원칙이라든가 C사의 인건비 책정방침 그리고 E사에서의 초임결정에서 드러나듯이 임금결정관행이 객관적인 근거에 입각하여 시행되기 보다는 우연적이거나 관성적인 방식으로 유지되는 것이 특기할 만하다. 특히 임금결정의 경로의존성은 톨리 등(Tilly and Tilly, 2006)이 주장하듯이 과거 노사 주체의 선택과 협상 결과에 의해 만들어져 관성화된 방식에 따라 되풀이되는 것을 의미하며, 일단 확립된 임금결정방식이 바뀌기 위해서는 다시금 노·사간의 지난한 협상을 요구할 뿐 아니라 노·사 각각의 조직내부 교섭(intraorganizational bargaining, Walton and McKersie, 1991)에서 구성원집단들의 기득권 옹호 또는 상호 갈등-경쟁으로 인해 그 변화의 시도가 쉽게 좌절된다는 점을 확인할 수 있다.

셋째로는, 자동차산업의 하도급 위계구조가 존재하는 만큼 사내외 하청업체들의 임금결정에 있어 원청업체와의 도급계약조건이 중요한 준거기준으로 작용하고 있다. E사의 경우에는 사내도급계약의 형태로 B사와 C사의 경우에는 모듈부품의 공급계약에 의해 심지어 2차 부품업체인 D사의 임금결정에서도 A사의 하도급단가가 일정한 임금인상의 기준으로 원용되는 것을 확인케 된다.

이상의 공통점에 못지않게, 자동차산업의 사례업체들에 있어 임금결정메커니즘이 몇 가지 차이점을 드러내고 있기도 하다. 우선적으로 산업차원의 하도급 위계구조상 위치에 따라 외부 노동시장과 사회적 네트워크의 영향이 상이하게 나타나는 것이 밝혀지고 있다. 완성차 대기업인 A사의 경우에는 시장지배적인 위치에 있음에 따라 임금정책의 운용에 있어 업종이나 지역의 노동시장으로부터 자유로운 '탈시장적' 행태와 사회적 네트워크의 낮은 의존도를 보이는 반면, 1차 부품업체인 B사와 C사는 지역노동시장의 동종업체들 간에 비공식적인 네트워크를 활발하게 가동하여 패턴교섭관행을 발전시킴으로써 대조적으로 지역시장과 사회적 네

트위크가 매우 주요하게 작용하고 있다.⁸⁾ 또한 사내하청업체인 E사의 경우에는 원청기업(A사)의 도급계약에 의해 구속됨에 따라 사용자의 재량권이 극히 제한되어 유사 업체들과의 네트워크나 노동시장동향에 별로 의존할 필요를 못 느끼는 실정인 한편, 2차 부품업체인 D사에서는 단순기능직과 숙련기술직에 대해 각각 전국적으로 형성되어 있는 해당 업종 및 지역시장여건 그리고 직종의 임금단가를 비공식적 네트워크를 활용하여 참조·반영시키고 있는 것이다. 또한 임금결정에 대한 회사측의 대응에 있어 기업규모에 따라 체계적인 인건비 예산관리계획의 수립 여부가 일정한 차이를 보이고 있다. 구체적으로 대기업인 A사와 중견기업인 C사의 경영진은 연간 예산계획을 사전에 책정하여 노조와의 임금교섭에 대응하는 한편, 2차 부품업체와 사내하청업체의 경우에는 노조와의 교섭에 따라 인건비 규모를 재조정하는 방식을 취하고 있는 것이다. 또 다른 상이점으로 임금결정에 대한 노조의 대응에 있어 A사의 대공장노조에는 내부 노조정치가 매우 민감하게 작용하는 반면, 영세노조인 D사의 경우에는 조합원의 민주적인 참여를 통해 교섭과정 이 이뤄지는 것을 확인되고 있다. 또한 B사와 C사의 노조들은 사측과 마찬가지로 동종업체의 노조와의 지역연대를 활성화하여 패턴교섭의 관행을 발전시키고 있는 한편, E사 조합원들의 임금수준이 A사 정규직 조합원의 교섭결과에 연동되어 결정되는 ‘동조화’의 경향을 보임으로써 실제로 A사의 노사관계구도에 편입되는 것으로 나타나고 있다.

완성차 A사와 1차 부품업체 B사와 C사가 민간조직부문의 1차 노동시장을 구성하고 있다는 점에 대해서는 별 이문이 없겠으나, 사내하청업체(E사)와 2차 부품업체(D사)가 어떠한 위상을 차지하는지에 대해서는 신중하게 논의할 필요가 있다. 이번 연구를 통해 사내하청의 경우 본래 2차 노동시장에 해당된다고 할 수 있으나 비정규노조가 조직되고 원청노조의 별도 개입이 본격화된 이후에는 1차 노동시장으로 전환·편입되는 ‘과도기적 위상’을 갖는 것으로 볼 수 있다. 이는 기존 연구 또는 실태조사에서 완성차기업의 사내하청 고용관계가 ‘내부화’하는 추세에

8) 면접 조사를 통해 1차 부품업체 B와 C에서의 임금결정이 지역적 연결망에 의해 제약되는 환경 하에서 최고경영자의 의지와 전략이 갖는 자율성은 그리 크게 작용하지 않고 있다는 점이 확인되었다. 개별 사업장의 경영실적이 예년보다 뚜렷이 좋아졌거나 나빠졌을 경우에는 최고경영자의 의중이 임금결정 과정에 영향을 미치기는 하는데, 이러한 경우에는 매우 이해적인 것으로 면접대상의 인사노무담당자가 밝히고 있다. 따라서, B와 C에서는 내부노동시장의 발달정도와 노조의 조직역량에서 유사한 수준을 보임에 따라 임금결정방식의 ‘동형화’(isomorphism)가 상당히 이뤄진 것으로 이해될 수 있다.

대해 지적하고 있는 것과 동일한 맥락에서 이해될 수 있을 것이다. 다만 최근 경제위기 상황을 맞아 완성차기업들에서 사내하청 노동자들에 대한 집단 해고가 우선적으로 벌어지고 있는 상황을 고려하면 이러한 ‘내부화’가 매우 불안정한 것임에 유념할 필요가 있다. 한편 D사와 같은 2차 하청업체의 경우에는 원청업체 및 1차 부품업체와 비교하여 현격한 격차를 보이고 있는 바, 우선 임금수준 면에서 비교가 안 될 정도 현저히 낮고, 평균근속 또한 3.5년으로 매우 짧으며, 임금결정방식에 있어 사용자의 자의성이 많이 작용하고 있어 내부노동시장의 핵심적 지표라 할 수 있는 관료제적 고용관계가 거의 발달하지 않았다는 점 등으로 고려할 때 2차 노동시장에 속하는 것으로 판단된다. 그런데 최근 D사에서는 노조 조직화가 성공한 이후 노조가 임금결정에 있어 사용자의 자의성을 억제하며 일정한 관리규칙을 형성-발전시키고 있어 향후 내부노동시장을 형성-발전시킬지 여부가 주목된다고 하겠다.

이 연구에서는 특정한 조사표본인 완성차업체와 1~2차 부품업체 그리고 사내하청업체를 중심으로 임금결정메커니즘에 대한 사례분석을 시도하고 있는 만큼 국내 자동차산업으로 일반화하기에는 근본적인 한계를 안고 있다. 다만 국내의 자동차산업에 있어 원하청 하도급 위계체계가 일반적으로 구조화되어 있다는 점을 감안할 때 이번 사례연구에서 탐색적으로 확인하였듯이 완성차기업과 1~2차 부품업체들 그리고 사내도급업체들 간에 각 층위별로 상이한 임금결정방식이 형성-유지되고 있다는 사실은 대체로 자동차산업 전반에 확대 적용 가능할 것으로 추론해볼 수 있다. 따라서 각 완성차업체가 갖고 있는 상이한 조건들, 이를테면 소유지배구조와 국내의 시장지배력 그리고 노조 조직 여부 등에 따라 해당 업체를 비롯한 사내의 하청업체들에서의 임금결정방식이 일정하게 편차를 보일 수 있는 만큼 향후 완성차업체들 및 사내하청업체들 그리고 상이한 지역의 부품업체들 간에 임금결정 메커니즘의 차이점과 공통점을 비교-검토함으로써 이번 연구에서 시도된 이론적 탐색을 더욱 확장해나가는 것이 요망된다. 또한 이번 사례분석에서 논증되는 자동차산업의 임금결정방식이 다른 제조업부문(예: 조선, 철강, 전자 등)에로 일반화할 수 있을지, 더 나아가 해외 주요국의 자동차산업과는 어떠한 차이점과 유사점을 갖는지를 규명하는 것은 추후 연구과제로 다뤄질 필요가 있다. 아울러, 추후 연구과제로서 임금결정에 있어 임금수준과 임금구조 그리고 임금체계를 구분하여 각각의 결정메커니즘에 간여하는 세부적 영향요인을 노사교섭의 동학분석을 통해 판별-확인하는 작업을 손꼽을 수 있다.

참고문헌

보울스·진티스(Samuel Bowles and Herbert Gintis). 1994. 『민주주의와 자본주의』. 차성수·권기돈 역. 백산서당.

이병훈·홍석범. 2008. “임금 결정의 영향요인에 관한 연구.” 『고용과 직업 연구』 2(2): 1~28.

전국금속노동조합. 2008. 『2008 금속노조 조합원 기초실태조사보고서』.

조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현. 2004. 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』. 한국노동연구원.

틸리·틸리(Chris Tilly and Charles Tilly). 2006. 『자본주의의 노동세계』. 이병훈 외 역. 한울아카데미.

A사 노조. 2008. 『단체교섭위원 자료집』.

Hicks, John. 1963. *The Theory of Wages*. New York: Macmillan.

Walton, Richard and Robert McKersie. 1991. *A Behavioral Theory of Labor Negotiations: an Analysis of a Social Interaction System*. Ithaca: ILR Press.

이병훈은 미국 코넬대학에서 노사관계학 박사학위를 받았고, 현재 중앙대학교 사회학과 교수로 재직 중이다. 주요 연구 분야는 노동사회학, 노사관계, 노동시장, 사회계층 등이다. 최근의 주요저서로는 『서비스사회의 구조변동』(공저), 『양극화시대의 일하는 사람들』(공저), *Strikes around the World, 1968-2005*(공저), *International and Comparative Employment Relations a Study of Industrialised Market Economies*(공저) 등이 있다. 현재 임금결정의 사회적 영향요인 분석, 노동시장의 분절구조와 일자리아동, 노동자 계층 의식의 보수화, 그리고 비정규직 노동의 국제비교 등에 대한 연구를 진행 중이다.

유형근은 서울대학교 사회학과 박사과정을 수료하였고 한국노동사회연구소 연구위원으로 재직하였으며 현재 박사논문을 준비하고 있다. 주요 관심분야는 노동사회학, 계급론, 지역연구이다.

[2009. 1. 18 접수; 2009. 3. 11 게재확정]