

이슈와 전망

[제9-1호]

2006년 4월10일

주소: 경기도 성남시 분당구 정자동 206

전화: 031-727-4830

팩스: 031-727-4815

웹사이트: www.kttu.or.kr

기획 - 도요타자동차에 대한 거짓과 진실

칼럼 - 비자금과 비정규노동자

KT노동조합 정책기획실

[토요타자동차에 대한 거짓과 진실]

과연 토요타는 임금을 동결했나?

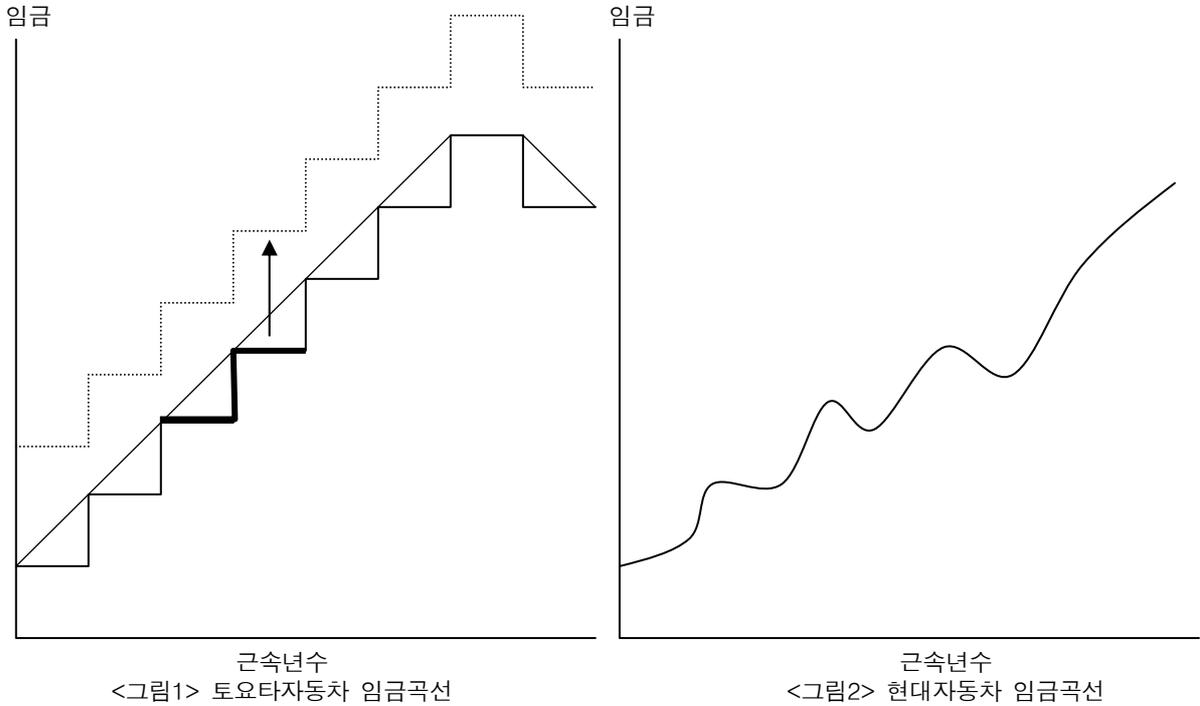
주무현(경상대, 경제학)

사용자들은 토요타자동차의 성공신화를 이야기 할 때 노사관계의 문제를 거론한다. 또한 이부분에서 반드시 빼놓지 않고 강조하는 것이 토요타자동차노동조합의 임금동결이다. 그러나 그 실체를 들여다보면 임금동결은 없었다. 사용자들은 자신의 편의에 따라 정보를 가공하고 부풀려 노동자들을 속여왔고 언론들도 이에 동조해 노동자들의 임금으로 인해 기업의 발전이 저해된다는 허무맹랑한 논리를 전개하고 있는 것이다. 다음의 글은 토요타 자동차에 대한 거짓과 진실을 이야기 한 것이다. <편집자 풀이>

3 월 17 일 ‘선진화정책운동’과 ‘기독교사회책임’이라는 ‘시민단체’가 울산 현대자동차 정문에서 ‘노조의 집단이기주의에 항의하는 기자회견’을 열자 보수언론들이 기다렸다는 듯이 노동조합을 공격하고 있다. 올해 초 환율하락 등을 이유로 ‘비상경영’을 선포한 경영진에게는 가려운 곳을 긁어주는 아주 반가운 소리가 아닐 수 없었을 것이다. 반면, ‘귀족노조’라는 사회적 여론이 부당하다고 보는 노동조합의 입장에서는 여간 곤혹스럽고 ‘분한’ 일이 아닐 수 없었을 것이다. 이 날 시민단체는 노동조합을 비판하기 위한 ‘무기’로서 토요타자동차의 2003 년 1 월 ‘임금동결’ 선언을 들고 나왔다. 자동차산업을 연구해서 밥 먹고 있는 필자의 입장에서도 여간 당혹스러운 주장이 아닐 수 없다. 사실과 다른 ‘허구’를 들고 나와서 뜬금없이 노조를 집단이기주의자로 규탄하고 있었기 때문이다.

이들 ‘시민단체’에 따르면, 현대자동차가 평균 연봉으로 6 천 2 백 50 만원을 받고 있으며, 경쟁회사인 토요타는 평균 연봉 8 천만원을 받고 있다는 것이다. 일본의 높은 국민소득과 토요타의 높은 조립생산성(hour per vehicle: HPV) 등을 고려해 볼 때 현대자동차가 토요타보다 2 배 높은 임금을 받고 있다는 것이다. 무엇보다도 이들은 토요타가 4 년 동안 임금을 동결해 왔다는 말도 안 되는 주장을 하고 있다. 자동차산업 전문연구자가 아니고서는 제대로 알 수 없는 용어들이 ‘설득력’ 있게 배치

되어 있다. 필자는 이들 시민단체가 제대로 ‘알지 못했던’ 두 가지 사실과 ‘알고 싶어 하지 않는’ 한 가지 사실을 들어 이들의 허구성을 논하고자 한다.



첫째, ‘시민단체’는 토요타자동차의 임금결정방식에 대해서 알지 못했다. 토요타자동차 임금은 기본급 인상(base up)+ 정기호봉승급+ 성과급(직능급)으로 결정된다. 우선 <그림 1>에서 기본급 인상은 매년 춘투에서 회사와 임금교섭을 통해 가는 실선의 임금곡선이 굵은 점선의 임금곡선으로 상향 이동(upward shift)하는 것이다. 그리고 정기호봉승급은 근속년수가 증가하면서 ‘계단식’ 임금곡선에 따라 정기적으로 임금이 상승하는 것이다. <그림 1>에서 정기호봉승급은 파란색 실선 계단에서 붉은색 실선 계단으로 이동하는 것이다. 일본에서는 정기호봉승급을 임금커브유지분이라고 한다. 마지막으로 성과급(직능급)은 개별 노동자의 능력과 성과에 따른 차등화된 임금이다. 낮은 성과의 노동자는 계단 바닥에 해당하는 임금을 받고, 높은 성과의 노동자는 계단 높이에 해당하는 임금을 더 받게 되는 것이다. 항상 높은 성과를 받는 노동자의 임금곡선은 계단 끝들을 연결한 가는 점선이 될 것이다.

둘째, 토요타자동차의 임금동결은 기본급을 인상하지 않은 것에 불과했다는 사실을 이들은 알지 못했다. <그림 1>에서 보았던 것과 같이 가는 실선의 임금곡선이 굵은 점선의 임금곡선으로 상향 이동하지 않은 것에 불과하다. 2003 년 춘투에서 토요타노조는 기본급 인상을 요구하지 않는 대신 정기호봉승급분으로 조합원 평균 6,500 엔, 보너스 5.0 개월+55 만엔을 요구하여 전액 획득하였다. 토요타에서 4 년 동안 기본급은 ‘동결’되었지만, 노동자들은 계단식 임금곡선에 따라 임금커브유지분과 보너스 및 성과급을 지속적으로 보장받았다. 비교적 안정적이고 지속적인 임금 인상이 실시되었던 것이다.

셋째, ‘시민단체’는 현대자동차 생산직 노동자의 상대적 고임금이 초장시간노동과 결합되어 있다는 사실을 알고 싶어 하지 않았다. 현대자동차 임금은 시급제(時給制)로서 기본급 인상 방식(base up)에 의해 결정된다. 개별 노동자의 최초 시급 수준은 ‘학력’, ‘군대경력’, ‘담당 공정’과 자격증 소지 등에 의해 결정된다. 이렇게 해서 현대자동차에는 1,400 여개 시급 형태가 존재하고, 그것들 사이에는 일부 격차가 존재한다. 매년 임금교섭에 의해 기본 시급이 평균적으로 인상된다. <그림 2>에서 보는 것과 같이 임금교섭에서 임금 인상률이 높을 경우에는 임금곡선의 기울기는 급격하고, 임금 인상률이 낮을 경우에는 임금곡선의 기울기가 완만하다. 만약 몇 년 동안 임금이 동결될 경우 임금곡선은 수평선이 될 것이다. 때문에 노조는 매년 임금교섭을 통해 임금인상을 상승시키고자 하는 욕구를 가지고 있는 것이다. 그리고 개별 노동자는 할증률이 부과되는 잔업노동과 철야 및 특근노동을 많이 하면 할수록 더 많은 임금을 받게 되는 것이다.

2004 년 현재 현대자동차 생산직 노동자의 월평균 임금은 380 여만원으로 평균 연봉 4,600 여만원에 달한다. 이러한 상대적 ‘고임금’은 연간 2,600 시간 이상의 초장시간노동과 무관하지 않은 것이다. 1998 년 고용조정의 충격은 언제 정리하고 대상자가 되어 회사를 떠나야 할지 모르기 때문에 ‘있을 때 벌자’는 단기주의 의식을 낳았다. 노동자들은 ‘고용불안’을 초장시간노동을 통한 임금보전으로 보완하고 있는 것이다. 가족과의 문화생활은 물론이고 휴일도 이미 포기했다. 동료 노동자가 과로사로 죽거나 산재가 발생해도 그는 공장 가동이 중단되어 잔업을 하지 못할까 걱정

하는 형편에 있다. 상대적 ‘고임금’에 가려진 이들의 어두운 면모를 사람들은 모른다. 현대자동차 경영진 역시 단기적인 물량중심주의 또는 생산량 확보에 집중하고 있다. 생산량 확보는 공장의 가동시간 증대를 통해서 실현되고, 공장의 가동시간 증대는 노동자의 초장시간노동과 불가피하게 결합되어 있다. 다시 말해 현대자동차는 연간 생산계획에 따라 공장을 가동시켜 생산량을 확보하는 것이다. 현재와 같은 임금결정방식이 유지되고, 경영진이 단기적인 물량중심주의에 집중할 경우 ‘상대적 고임금-초장시간노동’의 연결 고리는 극복되지 않고, 노동자는 부당한 ‘비난’에 노출될 수밖에 없는 것이다.

토요타의 린 생산방식은 최고 관행(best practice)으로서 가장 ‘합리적인’ 생산시스템으로 인식되고 있다. 그러나 토요타는 버블 경제시대 신규 노동력 인구 저하와 청년노동자의 3K 노동 기피(3D 노동과 동일한 개념임)로 인해 ‘노동의 위기’에 직면하였다. 이에 토요타는 자신의 린 생산방식을 보다 인간공학적인 형태로 혁신하지 않을 수 없었다. 생산설비 자동화, 인간공학적 원리의 작업환경 구축 등을 근간으로 하는 노동의 인간화를 적극 추진하였다. 토요타는 주간연속 2 교대제를 도입하여 잔업노동 폐지와 함께 노동시간단축을 실시하였다. ‘마른 수건도 다시 쥐어짜는’ 토요타 경영철학도 ‘노동의 인간화’라는 거센 요구를 거부할 수 없었다. 토요타자동차 사장이었던 오쿠다 히로시는 “정리해고를 하는 경영자는 먼저 할복해야 한다”는 무서운 주장을 했다. 50년 동안 단 한 차례의 정리해고도 없었다. 노동자는 기업과의 운명공동체라는 종업원 의식을 갖고 있다. 비정규 노동력의 값싼 임금과 단기고용이라는 단 맛에 길들여진 한국의 기업들이 노동의 인간화와 장기고용의 ‘미묘한’ 매력을 알 리 없을 것이다.

노동조합은 조직노동자의 임금인상과 근로조건 개선을 기본적인 목적으로 한다. 그렇다고 노동조합이 자기 조직의 이익에만 집중하고 그 이외의 사회적 의제를 외면하여 사회적 연대를 포기할 경우 비판받아 마땅할 것이다. 대기업 노조의 사회적 연대성 위기는 비판받아 마땅하지만, 그렇다고 아무렇게나 비판해도 괜찮은 것은 아니다. 특히 사회·경제적 환경과 기업시스템 및 노사관계가 구조적으로 상이한 상황에서 자신의 입장에서 이해되지 않는다고 노동조합을 ‘공격’하는 것은 부당하다.

토요자동차가 기본급 인상을 포기하면서도 협력적 노사관계를 유지하는 이유와 현대자동차가 지속적인 임금인상을 하였음에도 불구하고 대립적 노사관계를 '극복'하지 못하는 이유는 무엇인가에 대해 '시민단체'와 '언론'은 공부하기를 바란다. '시민단체'의 이름으로 개별 기업의 노사관계에 근거 없이 개입하여 노동조합을 자극할 이유는 없다. 우선 그들에게 맡겨두라.

비자금과 비정규노동자

삼성비자금, 두산그룹의 비자금 등으로 온통 세상을 흔들어 놓더니 이제는 현대자동차의 비자금 문제가 불거져 나왔다. 또 삼성은 자녀들에 대한 편법증여를 통해 3천억~4천500억원의 차익을 이뤄냈다고 한다.

사회적으로 물의를 빚으면 재벌의 우두머리는 한동안 외유를 다녀오고, 사회환원이다 뭐다하며 여론작업을 하기도 한다. 그러면서도 기업죽이기라는 심심찮은 헐박도 서슴지 않는다.

두산은 100억이 넘는 비자금을 조성했다. 현대차는 압수된 것만도 60억이 넘는다고 한다. 삼성비자금은 800억원이 넘는다. 거기다가 이들의 불법 편법 증여까지 더하면 수천억원이 넘어선다는 게 전문가들의 의견이다.

그런데 역설적이게도 이들이 대부분 노동자를 탄압하는 재벌회사로 알려져 있다. 삼성의 노조탄압은 이미 사회적으로 악명을 떨치고 있다. 심지어는 하청업체의 노조설립조차 차단하고 해외에서 조차 노조탄압이 자행되고 있는 실정이다. 두산그룹의 두산중공업은 노조간부와 조합원 80명에 대한 중징계와 65억원에 이르는 월급 및 재산 가압류를 신청하는 악랄하게 노동조합을 탄압했다. 현대자동차는 이미 사내하청노동자들에 대한 불법과건 판정이 났음에도 불구하고 정규직으로 채용하지 않고 오히려 비정규노동조합에 대한 탄압을 계속하고 있다.

이들의 비자금은 노동자들의 돈이다. 임금인상 어렵다며 동결을 주장하고 비정규직을 정규직화 할 경우 경영사정이 어려워진다고 생떼를 쓰더니 자신들의 후계구도를 위해 수백 수천억을 금고에 차곡차곡 쌓아두고 있었던 것이다.

오늘도 GM대우 비정규노동자들은 철탑에서 20여일에 가까운 고공농성을 벌이고 있다. 하이닉스매그나칩, 하이스코, 기룡전자, 코오롱 등 수많은 장기투쟁사업장의 노동자들은 경찰의 보호도 받지 못하고 용역깡패들의 폭력을 견뎌내고 있다.

이제 분노를 조직하자! 그리고 이렇게 외치자! “내 똥을 내나라 도둑놈들아!”