

자동차산업의 구조변화와 정책과제: 자동차부품산업을 중심으로

◎ 일 시 : 2020. 10. 29(목) 오후 2:00 - 4:00

◎ 장 소 : 한국노총 6층 대회의실

◎ 주 관 :  한국노총중앙연구원
FKTU RESEARCH CENTER

◎ 주 최 :  전국금속노동조합연맹

더불어민주당 김경협·김경만·민병덕·이장섭 의원
(더불어민주당 노동존중실천 국회의원단 중소기업고용안정위원회)

◎ 세부 일정

	사전사회
14:00-14:20	<p>개회 및 인사말</p> <ul style="list-style-type: none"> - 허 권 (한국노동조합총연맹 상임부위원장) - 김만재 (전국금속노동조합연맹 위원장) - 더불어민주당 국회위원
	<p>사회</p> <ul style="list-style-type: none"> - 박기영(한국노총 사무1처장)
14:20-15:20	<p>발제 1. 자동차산업의 글로벌 동향과 독일의 대응</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이문호(워크인조직혁신연구소 소장) <p>발제 2. 자동차 부품사업장 현황과 정책과제-실태조사 결과를 중심으로</p> <ul style="list-style-type: none"> - 황선자(한국노총중앙연구원 부원장)
15:20-15:40	<p>토론</p> <ul style="list-style-type: none"> - 김준영(금속노련 사무처장) - 이항구(한국자동차연구원 선임연구위원)
15:40-16:00	종합토론 및 질의응답
16:00	폐회

목 차

개 회 사

허 권_한국노동조합총연맹 상임부위원장	4
----------------------------	---

인 사 말

김만재_전국금속노동조합연맹 위원장	6
김경협_더불어민주당 국회의원	7
김경만_더불어민주당 국회의원	9
민병덕_더불어민주당 국회의원	10
이장섭_더불어민주당 국회의원	11

발표자료 자동차산업의 구조변화와 정책과제: 자동차부품산업을 중심으로

제1장 자동차산업의 글로벌 동향	15
제2장 한국 자동차산업의 현황	34
제3장 자동차 부품사업장 현황과 과제: 자동차부품사업장 설문조사 결과를 중심으로	48
제4장 자동차산업의 변화와 부품사의 대응 사례 연구	89
제5장 해외 대응사례: 독일 사례를 중심으로	106

토론문

김준영_금속노련 사무처장	129
이항구_한국자동차연구원 선임연구위원	135

■ 개 회 사



허 권
(한국노총
상임부위원장)

안녕하십니까? 한국노총 상임부위원장 허권입니다.

코로나19 확산으로 인한 많은 어려움 속에서도 한국노총의 “자동차산업의 구조변화와 정책과제”토론회에 참석해 주신 내외빈 여러분께 감사의 말씀 드립니다.

먼저 본 토론회를 공동 주최해주신 전국금속노동조합연맹 김만재 위원장님, 더불어민주당 김경협 의원님, 김경만 의원님, 민병덕 의원님, 이상섭 의원님과 노동존중실천 국회의원단 중소기업고용안정위원회에도 감사의 말씀드립니다.

아울러 본 토론회의 사회를 맡아주신 박기영 한국노총 사무1처장님과 발제문을 준비해 주신 이문호 조직혁신연구소 소장님과 황선자 한국노총중앙연구원 부원장님께도 깊이 감사드립니다. 지정토론을 맡아주신 김준영 금속노련 사무처장님과 이항구 한국자동차연구원 선임연구위원님께도 감사의 말씀 드립니다.

우리나라 자동차부품기업들과 종사 노동자들은 오랜 동안 지속되어 온 완성차대기업을 정점으로 하는 위계적·종속적 원하청관계 속에서 불공정하도급거래로 인해 수익성과 혁신이 가로막히고, 고용 및 노동조건 개선에 어려움을 겪고 있습니다. 이러한 가운데, 4차 산업혁명과 미래 자동차로의 전환이라는 구조적 변동에 직면하였고, 이러한 상황에서 덮친 코로나19 대유행은 자동차부품기업과 종사 노동자들의 생존에 커다란 변동요인이 되고 있습니다.

이로 인한 자동차산업의 구조 변화와 생산방식의 변화는 자동차부품산업 종사 노동자의 고용과 일하는 방식에 큰 변화를 초래할 것이 분명합니다. 그러나 현재 자동차부품사의 미래차 대응과 고용 문제에 대한 대책은 개별 기업의 몫으로 남거나 기업별 노사관계에 맡겨지면서 공론화되지 못하고 있는 실정입니다.

현재의 원하청 구조 속에서 자동차부품기업들이 미래차에 대한 대응 여력이 크지 않고, 자동차산업에서 일자리와 숙련 문제를 고려하지 않은 자동화 과정들이 자동차산업의 활력을 빼앗고 있는 점을 고려하면, 이를 더 이상 개별 기업에만 맡겨서는 안되고 산업차원의 대책 수립이 절실한 상황입니다.

이번 토론회가 자동차부품 기업들과 노동자들이 직면한 문제들에 대

한 산업차원의 대응책을 마련하는 발전적인 논의의 장이 될 것이라고
믿으며, 한국노총은 이의 현실화를 위해 정책적, 조직적으로 최선의 노
력을 기울이겠습니다.

감사합니다.

■ 인 사 말



김만재
(전국금속노동조합
연맹 위원장)

자동차 부품산업은 원하청 불공정거래, 미래자동차로의 전환, 코로나19 충격에 의하여 그 위기를 말로 표현할 수 없는 심각한 상태에 이르렀습니다.

한국의 자동차 산업은 독점적 지위의 완성차와 수직적 도급 형태의 부품산업 간의 종속성으로 인하여 원하청 간의 임금 격차가 확대되고 하청부품업체의 고용불안정성을 야기시키고 있습니다. 특히 부당한 단가인하가 강요되면서 부품업체들은 자신의 정당한 가치혁신의 노력조차 원청에게 전취 당하고 있으며, 그 결과 자동차 산업 하도급 위치가 낮으면 낮을수록 부당한 단가인하 요구 속에서 울며 겨자 먹기식으로 거래를 지속하지 않으면 안 되는 상황에 직면하고 있는 상황입니다.

엊친 데 덮친 격으로 코로나19 충격은 고스란히 중소자동차 부품사를 한계상황으로 몰아넣고 있습니다. 자동차산업 내에서 가장 취약하다고 볼 수 있는 자동차부품 하위 밴더와 사내하청사에는 구조조정의 칼바람이 일고, 미래차로의 산업전환이 장기적으로 일어남에 따라 내연기관의 부품을 생산하던 업체의 미래는 불투명하고 현장에서 일하고 있는 노동자들은 고용불안에 시달리고 있습니다.

이러한 시기에 한국노총 중앙연구원의 ‘자동차 산업의 구조변화와 정책과제’ 연구는 어느 때보다 중요한 의미를 지닙니다. 더는 미룰 수 없습니다. 자동차 부품사의 현실을 직시하고 자동차산업의 환경변화에 따른 미래를 예측하여 산업과 고용의 정책대안이 마련되어야 합니다.

이번 토론회가 자동차산업의 대기업과 중소기업 간 기업 간의 격차를 극복하고, 균형적 성장을 도모하며, 지속 가능한 자동차 산업의 대안 마련에 단초가 되기를 기원합니다.

■ 인 사 말



김경협
(더불어민주당
국회의원)

안녕하십니까? 부천 갑 국회의원 김경협입니다.

먼저 오늘 정책토론회 자리를 만들어주신 한국노총, 금속노련 동지 여러분 그리고 이장섭 의원님, 민병덕 의원님, 김경만 의원님 고맙습니다. 또한 이 자리를 함께 해주시고 계신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

자동차산업이 급격히 변화하고 있습니다. 이른바 CASE로 통칭되는 (연결Connectivity, 자율주행Autonomous, 공유Sharing, 전동화electrification) 새로운 변화는 1908년 있었던 포드의 대량생산, 분업시스템만큼 자동차산업의 큰 변화입니다.

변화란 생산에서 서비스, 개인에서 공유로, 엔진에서 비 엔진시대로의 전환이 본격화되는 것을 의미합니다. 코로나19로 인한 환경문제에 대한 전 세계의 고민이 깊어지면서 기후변화에 대처하려는 각 선진국의 움직임이 자동차산업의 변화도 가속시키고 있습니다.

블룸버그 신에너지금융연구소에 따르면 세계 시장의 연간 전기차 판매가 2040년이면 신차 등록의 55%를 차지할 것으로 전망했습니다. 전기차를 비롯한 친환경 자동차 시장이 부상함에 따라 현 완성차 부품산업의 경쟁력이 약화 될 것으로 우려됩니다.

자동차산업의 구조 급변에 따라 이에 대처하는 국내 자동차 부품산업 노동자들의 고민도 깊어질 수 밖에 없습니다. 상황을 직시하고 적극적인 변화를 주도해 새로운 미래 자동차산업의 길을 모색할 것을 요구받고 있습니다.

더불어 여전히 해결되지 않고 있는 공급가격 차별, 부품기술 해외 유출, 납품단가 후려치기 등의 불공정거래 관행 또한 우리가 고민해야 할 부분입니다.

오늘 토론회를 통해 변화하는 자동차 부품산업의 위기가 오히려 새로운 기회로 바뀔 수 있는 첫 걸음이 되길 바랍니다.

발제를 해주실 황선자 부원장님, 이문호 소장님 좋은 말씀 부탁드립니다
며 함께 토론해주실 김준영 금속노련 사무처장님과 이항구 한국자동차
연구원 선임연구위원님의 열띤 토론도 기대해봅니다.

다시 한번 토론회에 참여해주신 모든 분들께 감사드리며 본 의원도
최선을 다해 국회에서 자동차 부품산업 노동자의 권리향상을 위해 늘
응원하고 지원하겠다는 약속을 드립니다.

늘 함께 하겠습니다.

■ 인사말



김경만
(더불어민주당
국회의원)

안녕하십니까. 더불어민주당 김경만입니다.

바쁘신 가운데 오늘 토론회에 참석해 주신 모든 내외빈 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 토론회 전 과정을 주도해주신 이장섭 의원님과 주관해주신 한국노총 중앙연구원, 전국금속노동조합연맹에도 깊이 감사드립니다.

코로나19 장기화로 수출에 타격을 받아 생산량이 줄어든 자동차 산업은 어려움이 가중되고 있습니다. 글로벌 GVC 체제 붕괴에 따른 수출 급감으로 부품업체의 자금난은 최악입니다. 여기에 더해 정부에서 추진하는 한국판 뉴딜전략 방향에 따른 미래차로의 전환도 부품업체가 시대적 트렌드를 따라가기는 쉽지 않은 과제입니다.

지난 7월 자동차부품 중소기업체의 현장 애로를 청취한 적이 있습니다. 자동차산업 특성상 거래의 종속관계, 과도한 인증제도, 높은 진입장벽 문제는 시간이 지날수록 협력사를 의존적으로 만드는 구조라는 하소연을 들었습니다. 2, 3년 전부터 글로벌 자동차 시장의 경쟁이 심화되면서 부품업체 등 협력사들의 경영상황이 급속하게 악화되었고 금년 코로나19로 인해 어려움은 더욱 가중되었습니다.

그러나, 코로나 방역에서 다른나라 보다 우위에 있는 만큼 우리나라 자동차산업의 성장동력을 높일 수 있는 기회도 있을 것이라고 생각합니다. 노사가 함께 힘을 모아 협력사를 힘들게 하는 숙제들을 해결할 수 있기를 기대해 봅니다.

지난 7월 13일 중소기업중앙회와 한국노총이「불공정거래 개선을 위한 공동선언문」을 채택하고 한국노총 내에 ‘불공정거래 신고센터’를 설치한 것은 매우 시의적절했다고 생각합니다. 오늘 이 토론회도 허심탄회한 이야기 속에서 우리나라 자동차산업이 위기속에서 기회를 찾을 수 있는 계기가 되기를 희망합니다.

감사합니다.

■ 인 사 말



민병덕
(더불어민주당
국회의원)

안녕하세요.

더불어민주당 안양동안갑 국회의원 민병덕입니다.

우리나라 산업의 뼈대라고도 할 수 있는 자동차산업은 한강의 기적이라 불리는 눈부신 경제성장의 근간입니다. 그러나 최근 자동차산업의 구조변화와 불공정거래 관행, 그리고 코로나 19에 따른 충격으로 인해 자동차 부품산업의 위기가 심화되고 있는 상황입니다.

현재 자동차 부품산업의 위기는 비단 코로나로 인한 일시적인 문제가 아닙니다. 하도급 갑질을 비롯한 구조적 문제라고 볼 수 있습니다.

‘상대를 알고 나를 알면 백 번 싸워도 위태롭지 않다’라는 말이 있듯, 이제는 우리 스스로를 돌아켜볼 때입니다. 자동차부품사의 현황 및 문제점별 대응실태를 파악하여 정책 방향 및 대응과제를 논의하는 것이 매우 중요하다고 생각합니다.

오늘 이 자리가 위기를 기회로 삼아 앞으로 나아갈 대책을 마련하는 귀중한 시간이 되길 기대합니다. 끝으로 오늘 토론회를 준비하신 관계자 여러분의 노고에 진심으로 감사드리며 전문가분들의 열띤 토론을 부탁드립니다.

감사합니다.

■ 인사말



이장섭
(더불어민주당
국회의원)

안녕하십니까. 국회 산업통상자원중소벤처기업위원회 이장섭 위원입니다.

지난달 한국의 수출은 코로나19 이후 처음으로 성장세로 돌아섰습니다. 자동차를 비롯한 주요 품목의 주요국 수출이 증가한 덕분입니다. 자동차 업계는 이전에도 대한민국 수출 흑자를 견인했고 제조 강국의 기틀을 만드는 등 한국 경제를 지탱해 왔습니다. 전쟁의 폐허에서 한강의 기적을 이루고 세계 10위권의 경제대국을 달성한 바탕에도 자동차산업과 부품업계가 자리하고 있습니다.

그러나 현재 국내 자동차 업계의 상황은 결코 녹록지 않습니다. 국내 자동차 생산량은 2015년 455만대를 기점으로 5년째 감소세를 보이고 있습니다. 대기업 자동차 회사의 수요 독점 구조가 고착화된 상황에서, 해당 기업의 해외생산 저하는 자동차 부품산업 전체의 재정난으로 이어졌습니다.

여기에 미중무역분쟁과 노딜 브렉시트 우려 등 국제적 무역갈등이 글로벌 가치사슬의 재편을 추동하고 있고, 코로나19로 인한 전세계적 충격파가 글로벌 보호무역주의의 기초를 극단적으로 강화시키고 있는 형편입니다. 4차산업혁명의 물결과 기후위기로 인한 정치적·사회적 압력, 공유경제의 출현과 테슬라 등 글로벌 IT업체의 자동차 업종 진입 등이 파괴적 혁신을 일으키고 있습니다. 국내 자동차 산업이 바야흐로 전례없는 거대한 변화의 기로에 서게 되었습니다.

어떻게 대응하느냐에 따라 이같은 변화는 위기기 될 수도 있고, 기존에 찾기 힘들던 새롭누 기회가 될 수도 있습니다. 문제는 중소 부품업계의 상당수가 이같은 변화를 목도하면서도 이에 대응할 여력이 없다는 것입니다. 지난 1월부터 7월까지 코로나 국면에서 완성차기업은 오히려 고용이 증가한 반면 중소부품사들은 5,000여명의 노동자가 일자리를 잃어야 했지만, 매출 500억 미만의 부품사들 중 단지 16%만이 미래차 전환을 대비하고 있을 뿐입니다.

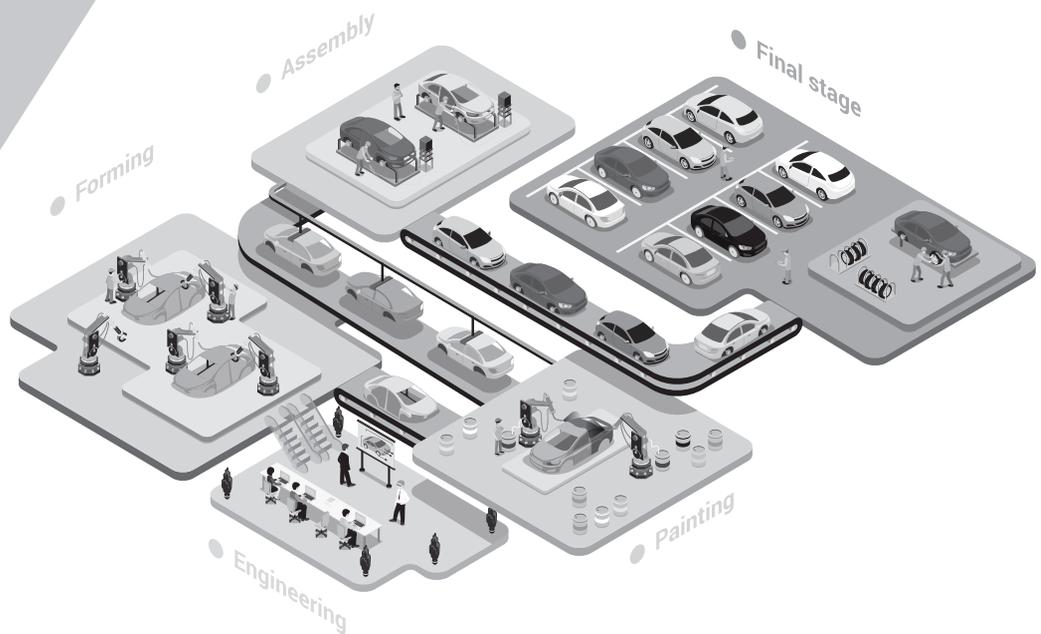
이대로는 국내 자동차 부품 생태계가 아래에서부터 뿌리째 흔들릴 수밖에 없습니다. 현장의 필요를 정확하게 파악해 효율적이고 신속한 정책적 지원이 뒤따라야 합니다. 부품업체가 미래차 부품 생산에 필요한 자금을 융통하고 적극적인 R&D를 진행할 수 있도록, 나아가 글로벌 가치사슬 변화에 대응해 다변화된 생태계 구조를 조성하도록 정부와 국회가 나서야 합니다.

이번 토론회는 이처럼 유사 이래 가장 큰 변화를 맞고 있는 자동차산업과 부품산업의 현재를 짚어보고 대응 전략을 모색하기 위해 마련된 자리입니다.

뜻깊은 자리를 함께 준비해 주신 여러 동료 의원님과 한국노총 중앙연구원, 금속노련 관계자 여러분께 감사드립니다. 아울러 귀한 시간을 내어 발제를 맡아주신 황선자 부원장님과 이문호 소장님, 그리고 토론자로 함께 해 주신 김준영 사무처장님과 이항구 선임연구위원님께서도 감사의 마음을 전합니다.

저는 국회 산자중기위원으로서 이번 토론회를 통해 취합된 다양한 제언과 고견을 깊이 숙고하고 의정활동에 충실히 반영하여, 자동차 부품업체의 혁신을 뒷받침할 수 있도록 노력하겠습니다. 아무쪼록 국내 자동차 부품 산업의 미래를 위한 심도있는 논의가 이뤄지길 기대합니다. 감사합니다.

발표자료



제 1 장

자동차산업의 글로벌 동향

제1절 머리말

자동차산업은 현재 유사 이래 가장 큰 변화를 맞고 있다. 4차산업혁명의 영향과 기후변화로 인한 정치적, 사회적 압력, 게다가 국제적 무역갈등과 보호무역 정책의 강화 및 최근의 코로나 팬데믹 사태까지 여러 내·외적 요인들은 자동차산업의 근본적인 변화를 요구하고 있다. 실제로 자동차산업은 제품, 공정 및 사업모델 등 전 영역에서 전에는 보지 못했던 큰 변화가 일어나고 있다.

제품은 전기차, 수소차 등 친환경차와 자율주행차로 전환하고 있으며, 공정은 이른바 ‘스마트공장’이라 일컫는 디지털화와 자동화가 급속히 진행되고 있다. 또한 ‘공유경제’라 불리는 모빌리티 서비스사업의 발전은 기존의 완성차 업체들이 생산 중심 사고에서 서비스 중심 사고로 전환하는 계기를 만들었다. 이러한 변화 속에 과거의 경쟁구도와 가치사슬 역시 커다란 변화를 겪고 있다. 특히 자동차의 전장화와 더불어 새로운 IT업체들이 기존의 업체들을 위협하면서 그야말로 ‘파괴적 혁신’을 일으키고 있다.

이와 같은 변화는 과연 노동에 어떤 결과를 가져올까? 이 변화를 받아들여야 할까? 이에 노동자들은 모순적인 태도를 보인다. 대부분의 노동자들은 전기차, 자동화와 디지털화 등으로 일자리가 감소될 것이라는 생각에 한편으로는 현재의 변화에 비판적인 태도를 보이면서도, 다른 한편으로는 이를 거부하지도 못한다. 변화의 트렌드에 뒤처지면 경쟁력을 잃어 회사가 망하고 일자리가 모두 사라질지도 모른다는 두려움이 있기 때문이다. 이른바 ‘4차산업혁명’ 속에 나타나는 노동자의 딜레마다.

그러나 변화는 위기가 될 수도 있고 기회가 될 수도 있다. 우리가 그 변화에 어떻게 대응하느냐에 따라 그 결과는 달라진다. 1차산업혁명을 지나 지금 4차산업혁명까지 많은 변화가 일어났다. 이때마다 모두가 위기에 빠진 것은 아니다. 그랬다면 인류의 역사적 발전은 있을 수 없었을 것이다. 변화의 시기에 합당한 대응전략을 갖고 변화를 기회로 만든 많은 국가와 기업들이 나타났으며, 이들이 이후의 새로운 발전과 성장을 이끌었다. 새로운 선구자는 변화의 시기에 나타난다.

현재 한국의 노동자들이 딜레마에 빠져 있다는 것은 아직 변화에 대한 대응전략을 갖고 있지 않다는 것을 말해준다. 이는 한국 자동차산업의 미래에 부정적인 결과를 초래하게 된다. 변화에 대해 불확실성을 갖게 되면 협력보다는 대립과 갈등이 나타나기 쉽기 때문이다. 변화가 성공적으로 이루어지기 위해서는 당사자들의 적극적인 참여와 협력이 필수적이다. 현재 전환기에 놓여있는 한국 자동차산업에 요구되는 것도 노사정의 상호 이해와 적극적인 협력을 통해 산업과 노동의 미래를 위한 대응전략을 만들어가는 일일 것이다.

이를 위해 우리는 먼저 자동차산업이 세계적으로 어떻게 변화하는지 메가트렌드를 살펴보고자 한다(2절). 여기서는 시장과 제품 및 프로세스의 변화에 대해 논의할 것이다. 다음 3절에서는 최근 예기치 않게 들이닥친 코로나 위기가 자동차산업에 미치는 영향에 대해 논의한다. 코로나 위기는 향후 자동차산업의 일자리와 공급망 등에 지대한 변화를 가져올 것으로 예측되기 때문이다. 이러한 글로벌 동향 분석은 전체적으로 우리의 산업정책적 틀을 형성하는데 도움을 줄 것이다.

제 2 절 자동차산업의 메가트렌드

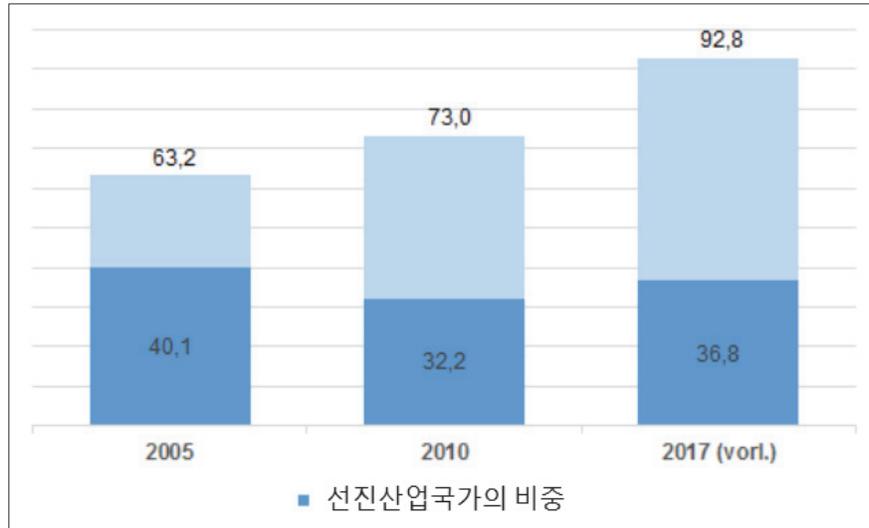
1. 시장의 변화

1) 신흥시장의 성장과 현지화

자동차산업은 여전히 성장산업이다. 2005~2017년 사이 승용차와 6톤 이하의 경량상용차의 세계 연간 생산량을 보면 6천 3백만 대에서 9천 3백만 정도로 50% 증가했다. 이후에도 성장률은 떨어지나 생산량은 계속 늘어나 2030년 1억 174만 대 정도를 생산할 것으로 예측한다. 그러나 지역적으로는 큰 변화가 일어났다. 신흥국가의 비중이 크게 증가했고 전통 선진산업국가의 비중은 감소했다. 후자의 생산비중은 점점 줄어들고 전자의 비중은 높아진다. 2005년 선진국의 생산비중이 63%인데 비해, 2017년에는 신흥국의 비중이 60%로 그 비중이 역전된다(아래 그림 참조). 특히 아시아 지역의 성장률이 높아지고 있으며, 이러한 추세로 지속된다면 신흥국가의 비중이 2017년 63%에서 2030년에는 75%로 늘어날 것으로 보인다(Olle 외,

2018)1)

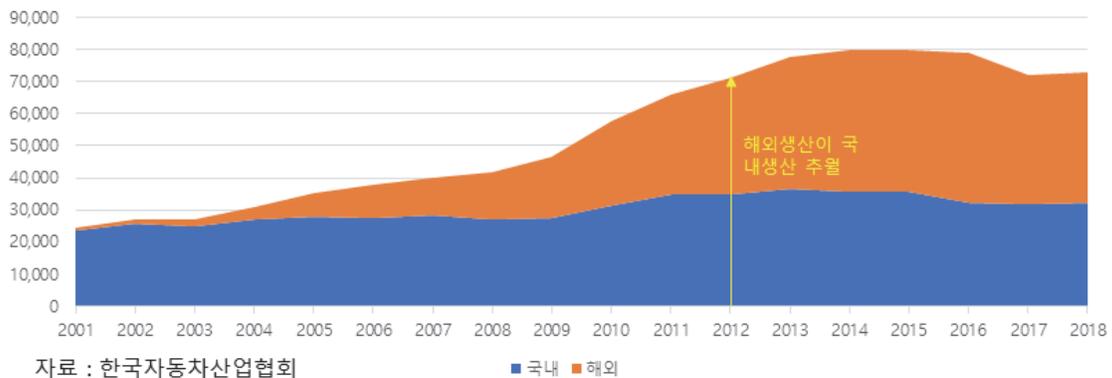
[그림1-1] 세계 자동차 생산 추이(2005~2017년, 단위: 백만대)



출처: Olle 외(2018): 16쪽

이는 한국의 경우에도 마찬가지로 현대·기아차의 생산 비중도 2012년 기점으로 해외생산이 국내생산을 추월한다. 물론 이것이 국내생산의 감소를 의미하는 것은 아니다. 글로벌 완성차업체들은 수출보다는 각 시장에서 판매할 자동차를 그 지역에서 직접 생산한다는 것이다. 이는 기존의 전통적 자동차 산업국가의 해외 생산 비중이 점점 더 높아진다는 것을 말하며, 이에 따라 부품사들도 이동하면서 가치사슬도 역시 구조적 변화를 일으키게 된다.

[그림1-2] 현대·기아차 국내외 생산 추이



자료 : 한국자동차산업협회

1) 특히 중국의 성장이 가장 눈에 띈다. 2005~2007년 사이 신흥국 생산이 평균 2.4배 증가한데 비해 중국은 8배나 늘어났다 ((Olle 외, 2018).

2) 새로운 사업모델 및 경쟁자

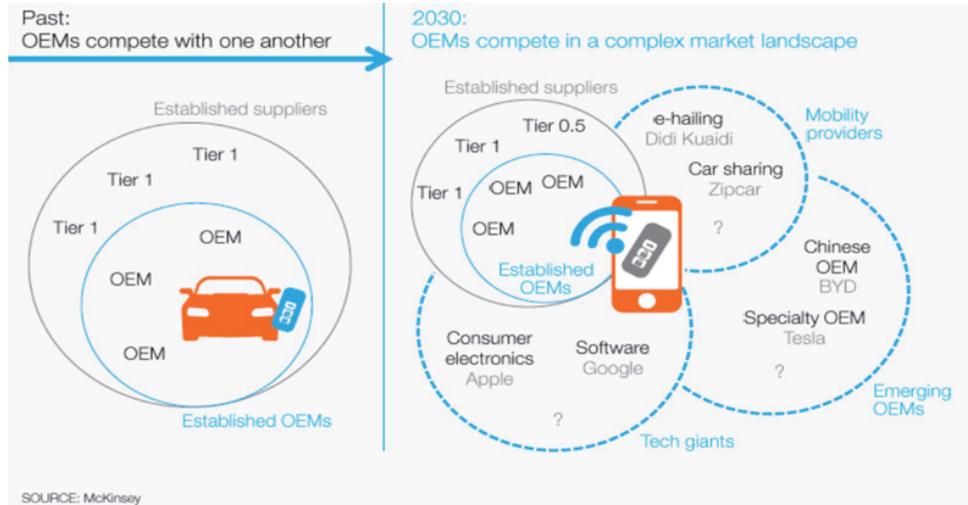
신흥시장, 특히 중국에서 국가의 지원하에 자동차산업의 큰 새로운 경쟁자가 탄생하고 있다. 외국과 조인트벤처로 시작한 SAIC, Dongfeng, BAIC 등은 이제 연간 수백만 대를 생산하는 대규모 업체로 발전했다. 2016년도 이미 세계 20대 업체 중 5개가 중국에 속할 정도로 발전했으며, 지리가 불보를 인수하는 등 이제는 역으로 중국이 서구의 세계적인 회사에 손을 뻗치고 있다.

새로운 경쟁자는 신흥국에서만 나타나는 것이 아니다. 전기차, 자율주행차 등 새로운 제품이 나오면서 미국의 테슬라와 구글, 중국의 BYD, 바이톤 등 전통적인 자동차산업과는 전혀 관련이 없었던 새로운 회사들이 경쟁자로 뛰어든다. 특히 전기차는 비교적 부품이 단순해 시장의 진입장벽이 내연기관차보다 낮다. 또한 자동차의 전장화와 디지털화 경향이 가속화되면서 빅데이터의 실시간 수집, 분석 및 연결·처리가 핵심기술로 자리잡고 있다. 이러한 기술은 기존의 완성차보다는 IT 업체들이 갖고 있어 자동차시장의 경쟁구조는 매우 복잡해지고 있다.

또한 모빌리티 서비스 사업의 발전으로 새로운 시장이 형성되고 있다. 최근 코로나 사태로 공유경제(카 또는 승차 셰어링)가 큰 타격을 받고 있지만, 그전까지 급속한 성장을 보였다. 포스트 코로나 시대에는 그 잠재력은 다시 살아날 것으로 보인다. 이 모빌리티 시장을 이끄는 업체들은 길어야 10년 정도 스타트업 플랫폼들이다. 우버는 2009년, Gett는 2010년, 디디와 리프트는 2012년에 설립되었다. 그러나 이들이 자동차산업에 미친 영향은 엄청나다. 자동차산업의 경영전략을 생산에서 서비스 쪽으로 옮겨 놓았다. 님러가 Blacklane에, 도요타가 Uber에, 폭스바겐이 Gett에, Apple이 Didi Chuxing에 투자한 것이 그 예이며, 한국의 현대차도 동남아시아 차량 공유업체인 그랩과 인도의 레브에 대규모 투자를 했다. 코로나 사태 전의 예측이긴 하지만 맥킨지의 보고서에 따르면 2030년까지 다양한 모빌리티 서비스가 발전될 것이며 전체 자동차산업 매출의 20% 정도를 차지할 것으로 예상된다(McKinsey, 2017).

아래 그림은 자동차산업의 가치사슬과 경쟁구도의 구조적 변화를 나타낸 것이다. 과거에는 수직 계열화된 부품사들을 거느린 선진국과 중진국 OEM들 간의 단순한 경쟁구도였다면, 이제는 신흥시장에서 나타난 새로운 완성차업체들, 전기차, 자율주행차 등 새로운 제품을 들고 나오는 스타트업들, 새로운 모빌리티 서비스를 제공하는 플랫폼들, 전장화 및 디지털화를 파고드는 '테크 자이언트'들의 시장진입으로 자동차산업의 가치사슬과 경쟁구도는 점점 더 복잡해지고 있다.

[그림1-3] 세계 자동차시장의 변화



출처: McKinsey, 2017

2. 제품의 변화

1) 친환경차

환경문제로 배기가스 감축이 국제적으로 이슈가 되면서 새로운 구동장치 즉, 친환경차가 발전되고 있다. 그중에서도 배터리 전기차가 가장 많은 관심을 받고 있다. 전기차가 큰 사회적 이슈로 등장한 것은 한편으로는 기후위기의 대안으로 막을 수 없는 추세이긴 하지만, 다른 한편으로 전기차는 기존의 내연기관차에 비해 부품이 30% 이상이 줄어 고용에 커다란 영향을 미치기 때문이다. 환경문제와 노동시장의 문제가 대립되는 경향을 보이면서 이를 조정할 국가의 정책적 과제가 새롭게 등장한 것이다.

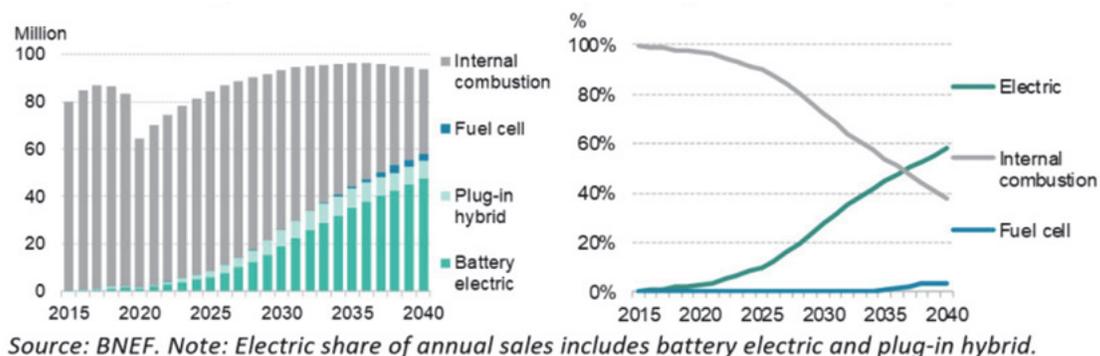
전기차는 그동안 큰 이슈로 부각된 것은 사실이지만 실제 성장속도는 예측 또는 목표치와는 거리가 멀었다. 2010년 전후 많은 연구기관이나 컨설팅 회사들이 2020년의 전기차 세계시장의 판매 전망을 땡게는 50%에서 적게는 5.5%까지 잡았으나(Enrietti and Patrucco, 2011), 2019년에 2.6%에 그친 것을 보면 2020년을 내다보면서 가장 적게 예측한 5.5%에도 크게 못 미칠 것으로 보인다. 여기에는 그동안 경제성(높은 비용)과 기술적 문제(짧은 주행거리) 및 인프라 문제(충전소 부족) 등이 같이 결부되어 있었다. 기존의 완성차 업체들은 소량의 생산으로는 경제성이 없는 전기차보다는 양산의 효과를 볼 수 있는 내연기관의 최적화에 더 많은 힘을

쏟았다.

그러나 친환경차의 성장은 코로나 사태와 함께 기후위기에 대한 의식이 높아지면서 더욱 빨라질 것으로 보인다. 코로나 사태와 더불어 국제기구와 각국의 산업정책은 탈탄소화 추진을 강화하고 있기 때문이다. UN은 2050년까지 '넷-제로'(탄수 중립) 목표를 선언하고, IMF는 탄소세 도입을 요구하는 등 세계적으로 산업정책의 전환을 강하게 강요하고 있다. 이러한 국제기구의 요구에 따라 각국의 친환경차 정책도 이전보다 훨씬 강화되고 있다. 미국의 민주당은 '넷-제로'의 정책적 목표를 세웠고, 프랑스는 위기에 빠진 르노자동차에 50억을 지원하면서 전기차 생산, 부품사와의 공정한 협력, 국내에서의 신기술 개발 등을 조건으로 내세웠다. 독일도 전기차 구입보조금을 차종에 따라 3,000유로에서 6,000유로까지 올리고, 충전소 구축 및 배터리 셀 개발 등 인프라와 연구개발에 25억 유로를 투자하기로 했다. 영국의 '기후행동추적'으로부터 4대 '기후약당' 국가로 비난받았던 한국도 '그린 뉴딜'에 박차를 가하면서 민주당은 '넷-제로 기본법'을 추진하고, 서울시는 휘발유와 경유차량을 2035년부터 운영을 제한한다는 계획이다.

이렇게 볼 때 세계 자동차산업이 전기차로 더 빠르게 방향을 전환할 것으로 틀림없어 보인다. 각국에서 이산화탄소 규제가 점점 더 강화될 것은 분명하며, 디젤 엔진의 최적화를 위한 기술적 잠재력도 거의 소진 되었다. 미래의 경쟁력을 위한 기업의 투자와 국가의 정책적 지원을 통해 그동안 전기차의 성장을 가로 막았던 경제성, 기술적 문제 및 인프라는 계속 개선되어 나갈 것이고 전기차 생산은 지속적으로 늘어날 것이다. 코로나 사태 이전 BNEF의 예측을 보면 2035년경에 전기차와 내연기관차의 판매 비중이 역전될 것으로 보았으나, 코로나 사태 이후의 경향을 보면 이 기간이 더 당겨질 것으로 보인다²⁾.

[그림1-4] 차종에 따른 글로벌 판매 비중



출처: 이항구(2020)에서 재인용

2) https://blog.naver.com/low_quality/221046535308(2020년 10월 2일 접속). 2030년 전기차의 세계시장 비중은

전체적으로 코로나 사태 즉, 2020년 이후 전기차의 대량시장이 발전될 것으로 보인다. 이와 함께 배터리 시스템, 전기모터 및 전기·전자기기 등의 전장품의 수요와 부가가치가 급속도로 증가할 것이다. 이는 금속가공 기술이 중심이었던 기존의 완성차와 부품사에 커다란 도전적인 상황을 의미한다.

2) 경량화

경량화는 자동차 제품혁신의 핵심적인 요소 중의 하나로 완성차나 부품사들의 미래와 고용에도 많은 영향을 준다. 2010년까지 자동차는 세대가 지날수록 기계화, 공간 제공, 장치 등으로 중량이 더 무거워졌다. 그러나 이제는 가격과 연비에 문제가 되는 자동차의 중량을 줄이려는 전략을 세우고 있다. 이는 주행거리를 더 나가게 해야 하는 전기차를 위해서는 더욱 필요하다.

경량화의 초점은 자동차에서 가장 무게의 비중이 많은 차체(전체 자동차 무게 비중의 40%)와 새시(25%) 부분이다. 무게의 감소는 재료의 감소, 가벼운 원료와 자재 사용, 제품 구조의 변화 등 여러 상이한 조치와 연결되어 일어난다. 이 때 철강(현재 60%를 차지)의 사용 비중은 떨어지고, 15~20년 내에 경량화 소재가 전체 재료 투입의 80%를 차지할 정도로 될 것으로 보인다.

최근의 신차는 경량화 소재의 사용이 점차 늘어나고 있다. 대표적인 예가 알루미늄이다. 알루미늄은 새시는 물론 차체 부분까지 광범위하게 쓰이고 있다. 반면 알루미늄보다 더 경량화 효과가 높은 마그네슘을 적용하는 차종도 늘어나고 있으나 가격이 비싸 기대했던 만큼은 증가하지 않고 있다. 탄소섬유(carbon)의 사용도 배기가스 감소와 연비 향상을 위해 여러 자동차의 부품으로 확대되고 있다(Olle, 2018).

소재와 재료는 자동차 가격을 결정하는 중요한 요소다. 때문에 앞으로는 소재와 재료의 성격은 물론 경제성에 따라 여러 요소들이 믹스되는 혼합방식이 사용될 것으로 보인다. 이 혼합방식은 기존의 완성차와 부품사들에게는 커다란 도전적인 과제가 될 것이다. 이를 위해서는 하이브리드 연결기술이나 다중소재를 위한 새로운 수준 높은 가공역량이 요구되기 때문이다. 이에 따라 프레스, 차체, 도장 또는 주물 등의 영역에서 공정의 변화를 가져오며, 이 변화로 인해 고용과 숙련의 문제도 같이 발생하게 된다(CATI, 2016).

3) 커넥티드 카 및 자율주행차

센서, 제어장치 등을 통한 연결은 이미 모든 차량에서 볼 수 있다. 커넥티드 카는 인터넷이 활용되어 송수신 장치를 통해 차량과 환경과의 정보교류가 실시간으로 이루어지는 것을 말한

다. 자동차의 인터넷화로 외부와의 연결과 기능적 옵션은 거의 무한정으로 개발되고 있다. 커넥티드 카의 외부적 연결은 크게 소셜미디어, 정비소와 식당 또는 호텔 등의 예약 등이 가능한 'car-to-web', 날씨나 거리 상태, 사고 위험 등을 서로 실시간으로 주고받는 'car-to-car', 교통상황 시스템, 모바일 상거래 등과 연결되는 'car-to-infrastructure'의 세 가지 범주로 나누어 볼 수 있다(Olle, 2018).

이러한 연결 솔루션은 높은 성장세를 보인다. 2020년에는 모든 신차의 40%는 이와 같은 커넥티드 카로 발전될 것이며, 5G(5세대 이동통신) 네트워크의 발전은 이를 더욱 가속화시킬 것이다. 여기서 새로운 스타트업들이 시장에 나타나게 될 것이며, 이들은 기존의 자동차산업에 커다란 도전이 될 것이다. Car-to-web의 영역은 '인포테인먼트'와 안락을 위해 중요한 역할을 한다. 그런데 이 영역은 전통적인 자동차업체가 아닌 IT 업체가 지배하고 있다. car-to-car의 커뮤니케이션 영역은 완성차와는 독립적인 디지털 플랫폼이 필요하며, 이 서비스는 IT와 텔레매틱스 업체가 제공하게 될 것이다. car-to-infrastructure 커뮤니케이션 영역도 이와 크게 다르지 않다.

이렇게 물질을 기반으로 하는 제품 중심에서 데이터를 기반으로 하는 서비스 중심으로 전환하는 과정에서 기존의 업체들이 얼마나 큰 역할을 할 수 있을지는 아직 미지수다. 그러나 이 전환과정에서 새롭게 요구되는 기술과 숙련을 키우지 못하면 단순한 제품생산자로 머물게 될 것이다(CATI, 2016).

커넥티드 카의 발전은 자율주행차와 연결된다. 자율주행차의 추진은 증가하는 도시화와 교통 밀도, 지체시간, 고령화 및 교통사고의 90%는 인간의 잘못이라는 조사결과 등이 중요한 배경이 된다.

자율주행은 보통 5단계로 구분되는데, 최종 5단계인 '완전 자율주행차'의 본격적인 상용화는 2030년 이후에나 가능할 것으로 내다본다. 운전자의 제어 하에 조향이나 속도조절 등 부분적인 자동화가 이루어지는 1단계는 이미 실현되고 있으며, 테슬라와 아우디 A8의 차량은 2~3단계 사이의 주행이 가능하지만 아직 많은 나라에서 3단계 주행을 허락하지 않고 있다. 완전 자율주행의 상용화는 2030년 이후에 가능하다 하더라도 그 과정에서 관련 부품과 소프트웨어 업체는 빠른 속도로 성장할 것이다. 독일의 경우 2025년까지 관련 영역의 매출액은 매년 평균 30%씩 증가하고, 이는 10만 명 이상의 일자리를 만들 것으로 예측한다(Olle, 2018).

자율주행차로 새롭게 성장하는 사업으로는 부품(카메라, 센서, 커뮤니케이션 시스템 등의 부품)과 소프트웨어 솔루션 영역이며, 자율주행차는 특히 내부 인테리어에서 큰 변화가 일어난다. 라운지 성격으로 좌석 공간이 변화되며, 편안함과 안락함의 기능성 등은 새로운 소재와 기존의 차량과는 전혀 다른 새로운 설계를 필요로 한다. 때문에 여기서도 새로운 스타트업들이 많이 등장하면서 가치사슬의 변화를 일으킬 것으로 보인다.

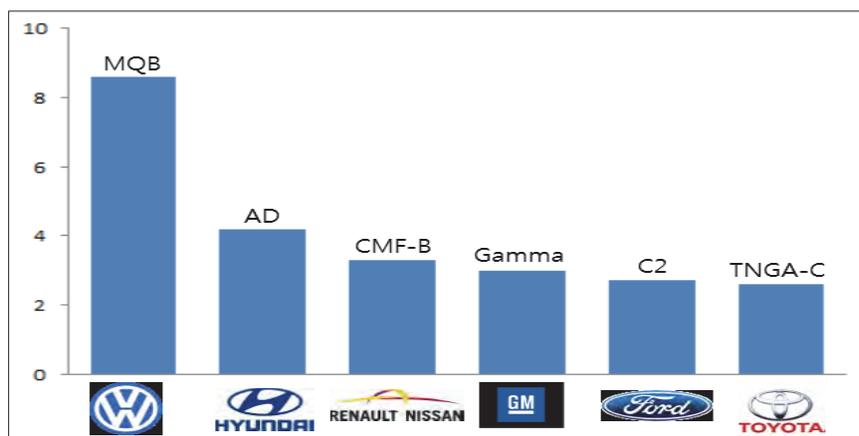
4) 모듈화 및 플랫폼 전략

모듈화와 플랫폼 전략은 지속적으로 증가하는 모델과 사양에 대한 회사의 대응책으로 발전되었다. 독일의 경우 1990~2014년 사이 자동차 모델은 네 배나 증가했으며, 개별모델에서의 사양은 같은 기간 3배나 증가했다. 이는 제품의 복잡성이 증가한 것으로 개발, 계획, 생산, 구매 및 물류 등에서 막대한 비용증가를 가져온다.

이러한 복잡성과 비용을 감소하기 위해 나온 대안이 ‘아키텍처’ 방식의 모듈화와 플랫폼 전략이다. 여러 모델에서 동시에 사용할 수 있는 부품과 플랫폼을 개발하여 적용하면 양산을 통한 비용절감(economies of scale)을 실현하면서도 다양성을 발전시킬 수 있다는 것이다. 완성차 업체에서 모듈의 블록 조립방식(modulares Baukastensystem)과 플랫폼 전략이 발전되는 이유가 여기에 있다. 하나의 플랫폼이 여러 차량의 세그먼트를 포괄하는 블록조립 방식이 가능하며, 새시, 전기/전자기기 등의 표준화된 ‘모듈 패밀리’를 여러 차량 모델에서 공유할 수 있다. 이러한 플랫폼과 모듈전략의 유연한 결합으로 제조비용은 차량마다 약 20%, 개발 및 기획 비용은 30%가 절감된다. 이 비용 절감으로 대당 1,000~1,500 유로의 가격이 저하되는 효과를 가져온다. 이러한 플랫폼과 모듈전략은 독일 업체들이 선두로 달린다. 특히 대량생산 업체인 폭스바겐이 주도적인 역할을 하나, 다임러 같이 프리미엄 차종에서도 활용한다(Olle, 2018).

현재 세계의 모든 완성차 업체들은 이 트렌드를 따라 200만대 이상의 차량에 적용되는 ‘메가 플랫폼’을 구축하는 경우가 많다. 폭스바겐은 2020년까지 MQB-플랫폼으로 매년 800만대 이상의 차량을 생산할 계획이며, 현대는 AD-플랫폼으로 4백만 대 이상을 계획하고 있다. 르노-니산(CMF-2), 포드(C2), 지엠(Gamma)과 도요타(TNFA-C) 역시 2022년도에는 2백만 대 이상의 메가 플랫폼을 통한 양산 계획을 갖고 있다.

[그림1-5] 메가 플랫폼 전략(2020년)



출처: Olle(2018), 41쪽

이와 같은 플랫폼 전략은 향후 전기차 양산에도 적용될 것이다. VW은 전기차 플랫폼인 MEB를 개발하여 이를 기반으로 2022년까지 4개 브랜드에서 27종의 전기차 모델이 출시될 예정이다. 이러한 추세라면 완성차업체는 앞으로 2~4개의 플랫폼으로 전체 전기차 생산이 가능할 것으로 보인다(CATI, 2016).

이에 따라 부품사들에게도 양산의 압력이 높아질 것이다. 플랫폼과 모듈화 전략은 완성차업체들의 세계화 전략과 맞물려 있어 부품사들도 국제시장에 편입되거나 생산의 현지화의 필요성이 높아진다. 규모가 작은 중소 부품사들에게는 매우 큰 도전적 상황이다. 여기서 M&A, 전략적 동맹 등을 통해 규모의 경제를 실현하는 경향이 나타나고 있으며, 부품산업이 점점 더 집중화와 대형화로 갈 가능성이 높아지고 있다.

여기에는 다른 리스크도 숨어 있다. 하나의 부품(모듈)을 여러 모델에 공유함으로써 하나의 실수가 대량 리콜로 이어진다는 것이다. 실제로 2014~15년 세계적으로 대량 리콜 사태로 인한 리콜 대수가 생산 대수보다 많다(Olle, 2018). 이러한 모듈과 플랫폼 전략은 완성차를 넘어 부품사에게도 커다란 압력으로 작용한다. 부품사의 품질이 결정적인 문제로 등장하면서, 품질혁신을 위해 더 많은 기술 투자와 관리가 요구되고 있기 때문이다. 투자의 여력이 적은 많은 중소 부품사들에게 큰 부담이 아닐 수 없다.

3. 프로세스의 변화: 스마트공장

스마트공장은 연구개발에서 생산, 판매와 서비스까지 포괄하는 전체 가치창조의 과정이 디지털화되고 상호 연결된다는 것을 특징으로 한다. 이를 통해 전체 가치사슬과 사업과정이 투명해진다.

스마트공장의 핵심은 모든 프로세스의 '인터넷화'다. 생산과 사업과정의 인터넷화를 통해 사람, 대상(생산물) 및 기계가 실시간으로 소통한다. 생산물들은 스스로 정보의 에이전시가 된다('사물 인터넷'). 즉, 그들은 제조과정에서 인간과 기계와 실시간으로 데이터를 공유한다. 이렇게 인간-기계-사물이 정보교류가 이루어진다는 것은 데이터 영역(디지털 세계)과 물리적 영역(현실세계)이 결합된다는 것을 의미하며, 때문에 이를 '사이버-물리-시스템'(Cyber-Physical-System)이라고 부른다. 이러한 스마트공장('인더스트리4.0')의 도입으로 독일의 자동차산업은 20~30%의 생산성 향상을 기대한다(Bitkom, 2017).

스마트공장이 발전되면 제조과정에서 많은 변화가 일어날 것으로 보인다. 그러나 그 변화가 노동에 어떤 영향을 미칠지는 단언하기 어렵다. 전문가들은 부정적 측면과 긍정적 측면을 동시에 말하고 있다. 한편에서는 상호 연결된 소통의 체계 속에서 기존의 위계질서와 관료제적 작업조직과 생산과정은 분권화되고 현장 작업자들의 결정권한과 자율성이 높아질 여지가 높다고 주장하고 있지만, 다른 한편에서는 반대로 기술적 감시와 통제의 가능성이 높아졌다고 비

판한다. 또한 자동운반기, 협업 로봇, 스마트 보관용기 및 분권화된 생산과 물류 제어 등으로 어렵고 지겨운 단순노동은 기계가 대신하고 인간은 질적으로 향상된 숙련된 노동을 할 것이라는 긍정적 전망도 많지만, 기계가 노동을 대체하여 기술적 대량 실업이 발생하거나, 중간 숙련의 일자리가 사라지고 결국 고숙련과 저숙련으로 분리되는 노동의 양극화 현상이 일어날 것이라는 비관적 전망도 많다.

이렇게 스마트공장이 노동에 미치는 영향이 양면적이라는 것은 결국 기술의 결과는 기술이 결정하는 것이 아니라 인간이 기술을 어떻게 활용하느냐에 따라 달라진다는 것을 말해준다. 따라서 그동안의 효율성 위주의 기술활용 방식에서 벗어나 노동의 인간화와 연결되는 작업장 설계가 이루어져야 한다. 그렇지 않으면 스마트공장은 사회적 수용성을 획득하기 힘들다. 노사 갈등을 일으키고 노동동기도 떨어져 지속가능한 발전을 기대하기 어려울 것이다.

제 3 절 코로나 사태와 자동차산업

1. 고용위기와 ‘건강경영’

위에서 언급한 기술적 변화(4차산업혁명) 외에도 자동차산업은 또 다른 도전에 직면해 있다. 물론 다른 산업도 마찬가지이지만, 코로나 사태로 인한 피해는 감당할 수 없는 수준으로까지 치달고 있다. 그동안 세계화의 결과로 국제적으로 넓게 퍼졌던 공급망이 제대로 작동되지 않아 대부분의 회사들은 몇 주간이나 생산을 중단하거나 단축노동을 시행했다.

세계적으로 가장 섣달이 많았던 3~4월에 세계 OEM들의 공장 중단 비율을 보면 35.3%의 공장 중단 비율을 보인 한국의 현대·기아차가 가장 선전을 했다(35.3%). GM은 거의 90%에 육박할 정도로 가장 높았으며, 다임러, FCA, 르노, 포드, BMW 등도 80%를 상회했다. 전기차의 선두주자인 테슬라도 50%를 기록했다.

이러한 완성차들의 생산 중단은 부품사들에게 그대로 영향을 주게 돼 전체 산업이 침체에 빠지게 된다. 독일의 경우 2020년 상반기(1월~6월) 신차 등록수는 120만대로 전년 동기간 대비 35%가 줄어들면서 30년 전 통일 이후 최저치를 기록했고, 생산은 동기간 40% 감소한 150만대로 45년 만에 최저치를 기록했다. 물론 생산량은 한국에서도 감소했지만 다른 나라에 비해 상대적으로 선방한 한국은 2020년 상반기 자동차 생산국 순위에서 독일을 제치고 4위에 올라섰다.

[그림1-6] 세계 완성차 공장 중단 비율(단위: %)



[그림1-7] 2020년 상반기 10대 자동차 생산국 순위(단위: 대)



출처:
한국

자동차산업협회

여기서 우리는 두 개의 문제 내지 과제를 본다. 하나는 고용의 문제다. 생산이 침체된다는 것은 일자리도 불안해진다는 것을 의미한다. 그렇다면 고용안정을 위해 무엇을 해야 할까? 앞으로 경영과 자연환경의 급격한 변화로 생산의 불안정성은 더욱 높아질 것으로 예상된다. 때문에 고용의 문제는 그 어느 때보다 심각한 문제로 다가온다. 고용안정을 위해서는 노사 파트너십과 정부의 지원이 무엇보다 중요하다. 노조는 임금을 양보하고 회사는 고용을 보장하며, 이러한 노사 파트너십이 지속가능하기 위해서는 정부가 줄어든 임금을 어느 정도 보전하는 방식으로 해결점을 찾아야 한다. 이는 독일 사례가 잘 보여주는데, 4장에서 다시 논의해보기로 한다.

다른 하나는 건강의 문제다. 이번 코로나 사태는 직원의 건강이 무엇보다 중요한 전략적 자산이라는 점을 일깨워준다. 앞서 보여준 한국의 선방은 무엇보다 'K-방역'에 힘입은 바 크다. 이는 국민과 노동자를 질병으로부터 보호하고 건강을 최우선으로 하는 '건강경영'이 경쟁력의 핵심이라는 것을 시사해준다. 실제로 현재 세계의 많은 기업들은 질병으로부터 직원을 보호하려는 '건강경영' 프로그램 개발에 노력하고 있으며, 특이한 점은 이러한 기업의 노력이 과거와는 달리 국가와의 긴밀한 협력하에 이루어지고 있다는 점이다(Mckinsey, 2020). 아이러니하게도 코로나 위기가 노동자 보호를 위한 건강경영이 발전될 수 있는 기회를 높여주고 있으며, 노조는 이 기회를 살리기 위해 사회적 대화를 소집, 주도해 나가야 한다.

2. 지역화와 원·하청 관계의 변화

이번 코로나 사태로 1990년대 이후 지속적으로 세계화된 가치사슬의 취약성이 드러났다. 전 세계에 흩어져 있는 공급망 중 어느 한 지역만 코로나에 뚫려도 생산은 중단되고 전체가 큰 피해를 입었다. 팬데믹에 취약한 글로벌 소싱의 한계가 드러난 것이다.

이와 함께 ‘오프쇼링’ 대신 ‘리쇼링’도 많이 얘기되고 있다. 많은 나라에서 국가적 지원도 약속하고 있으며, 최근 국제적인 보호무역 정책에 힘을 실어주기도 한다. 그러나 이에 대한 반박도 만만치 않다. 시장과 고객을 보고 나간 기업들이 정부의 지원 때문에 다시 돌아오지는 않을 것이라고 전망한다. 그리고 선진 산업국가로의 리쇼링은 생산비용을 높여 소비자의 부담을 주게 돼, 중장기적으로 볼 때 세계화는 되돌릴 수 없다고 말한다(EY, 2020).

향후 자동차산업의 가치사슬이 어떻게 변화될지 예측하기는 어렵다. 그러나 한 가지 분명한 것은 세계화된 공급망의 비상 계획이 부족했다는 점이며, 비상시에 대처할 공급망의 유연성이 강하게 요구되고 있다는 것이다. 이에 따라 비용 또는 효율성 위주의 JIT(적기생산) 방식에서 JIC(Just-In-Case, ‘상황대비’) 방식으로 바뀌면서 재고관리에 여유를 갖게 될 것이다. 또한 로컬 공급망에 더 많이 의존하고, 중복 소싱으로 공급의 위험성을 최소화하는 쪽으로 전략적 중점이 이동할 것으로 보인다(EY, 2020).

이와 같이 유연성을 높이기 위한 공급망의 지역화 또는 현지화를 꾀하는 것이 리쇼링이나 세계화보다 개연성이 더 높아 보인다. 이와 함께 기대해 볼 수 있는 것은 ‘클러스터(Cluster) 효과’와 원·하청 관계의 변화다.

클러스터란 가치창조의 연계된 활동을 여기저기 흩어놓는 것이 아니라 한 지역에 모아 집합적 협력을 통해 공동의 발전과 경쟁력을 창출하는 산업 집적지를 말한다(포터, 2006: 319~321). 여기에는 서로 연계된 기업과 기관들이 시스템적으로 움직이며, 지속적인 상호작용을 통해 사회적 자본(신뢰)이 높아지고 이를 바탕으로 혁신의 시너지 효과가 나타난다. 즉, 구성원들 간 필요한 인적, 기술적 정보와 노하우를 교류하면서 거래비용을 축소하고 문제를 공동으로 해결하면서 혁신을 추진, 확산시킨다.

세계화와 더불어 임금이 저렴한 지역으로 이동하는 기업들이 늘어났으나 이는 사실 지속가능한 대안은 아니다. 임금은 그대로 머물러 있지 않고 경제 발전과 함께 높아지기 때문에 곧 경쟁우위를 상실하게 된다. 지속가능한 경쟁우위는 혁신역량이다. 혁신을 통해 다른 경쟁자들과 차별화된 새로운 제품과 서비스를 제공함으로써 고객을 지속적으로 확보해 나가는 것이다.

이는 비용경쟁에서 혁신경쟁으로 전환하는 것을 의미하며, 글로벌 소싱보다는 클러스터를 구축하는 것이 훨씬 더 유리하다. 여기서 원·하청 관계의 변화가 일어난다. 완성차가 경영전략의 최우선 순위를 혁신보다 비용절감에 두었을 때는 부품사에 대해 가격 인하 압력이 강해진다. 원·하청 간 수직적 계열관계가 형성되고 부품사는 비용 절감 압력에 시달려 새로운 투자는 생

각지도 못하고 혁신역량은 고갈된다. 그러나 완성차가 혁신경쟁으로 넘어가기 위해서는 부품사와 상생의 관계를 형성하는 것이 중요하다. 혁신경쟁은 완성차 혼자 할 수 있는 것이 아니라 가치사슬에 참여하는 모든 행위자들이 협력하면서 상호 혁신역량을 교류하고 활용하지 않으면 안 되기 때문이다. 이를 위해서는 글로벌 소싱이 아닌 바로 클러스터가 더 유리한 환경을 만들어 준다는 것이다.

코로나 사태로 공급망의 지역화 또는 현지화가 일어나 클러스터가 형성될 가능성이 높아졌다. 비용절감을 위한 글로벌 가치사슬이 아니라 혁신성장을 위한 협력적 가치사슬을 만들고 원·하청 관계가 수직적 서열 관계에서 상생의 협력관계로 변화될 기회가 커졌다는 것이다. 그러나 이는 물론 '가능성'이지 실제로 구현되고 있는 것은 아니다. 따라서 이 기회를 살리기 위한 지역 행위자들의 사회적 대화와 정책적 프로그램이 요구되는 시점이다. 자동차산업의 중장기적인 발전을 위한 혁신 프로세스를 위태롭게 하지 않도록 완성차와 부품사는 파트너십을 형성해야 한다. 완성차가 단기적 이익을 위해 자신의 힘을 사용하면 자신도 혁신을 이루지 못하고 모두가 공멸하는 결과를 가져오게 된다는 점을 인식해야 한다.

3. 디지털화와 일하는 방식의 변화

코로나 사태는 자동차산업에서 디지털화(스마트공장)를 더 빠르게 추진될 것으로 보인다. 노동집약적 일자리는 팬데믹에 취약하기 때문에 일자리는 기술집약적으로 변화될 것이다. 이는 물론 산업적 업그레이드의 기회가 될 수도 있지만 일하는 방식과 고용에 미치는 영향을 살펴보면 정책적 개입을 생각해보아야 한다.

얼마 전까지만 해도 재택근무는 특별한 경우에만 실시하는 것으로 생각했지만, 이제는 어디서나 볼 수 있는 보편적 현상이 되었다. 이는 업무의 디지털화로 인해 가능한 것이었다. 이번 코로나 사태는 디지털화가 갖는 잠재력과 이점을 잘 보여주었다. 앞으로 비상 상황에 대처하는 유연한 근무를 확대하기 위해 디지털화는 더욱 가속화될 것으로 보인다.

비대면 근무의 확대는 사무직에만 해당되지 않는다. 물론 생산직 업무는 재택근무로 대체하기는 어렵다. 그러나 생산직 업무도 자동화가 늘어나 인간이 줄어들고, 공장과 물류 시스템의 디지털화를 통해 원격 또는 가상 업무가 가능하다. 모바일 기기를 통해 정보를 공유하고 근무 일정을 조정하면서 작업장에서도 비대면 업무가 늘어난다는 것이다. '협동로봇'도 인간과 인간의 대면적 접촉을 줄이고 기계와 인간의 비대면적 협동작업으로 변화시킨다. 또한 적층 제조(3D 프린팅) 기술은 공급망의 종속성을 줄이고 상황에 따라 물량을 조정하는 자율성을 높여준다.

이렇게 디지털 기술을 활용한 기업들은 이번 코로나 위기 시 피해가 적었다(WEF, 2020). 팬데믹에 대처할 수 있는 비대면 업무를 가능케 했으며, 신속하고 유연하게 일하는 방식을 바꿔 업무를 중단하지 않았기 때문이다. 이러한 이점으로 인해 앞으로 디지털화는 더욱 확대될

것으로 보인다.

그러나 디지털화가 기업에 주는 이점만큼 노동에 주는 이점은 분명치 않다. 고용은 줄어들고, 디지털화 또는 자동화는 특히 중간 숙련계층의 일자리를 대체하면서 노동의 양극화를 초래할 것이라는 전망이 많다(Hirsch-Kreisen, 2018; 이문호 2020). 또한 디지털화와 함께 데이터 생성과 활용이 본격화되면서 데이터 보안과 노동 통제 문제가 등장한다. 특히 자본과 기술이 부족한 중소 부품사에게 데이터 보안을 위한 기술적 지원이 필요하며, 실시간 이력 추적을 가능케 하는 디지털화가 노동자의 행동과 성과를 감독하는 노동 통제 시스템으로 발전되지 않도록 조치가 필요하다.

또한 재택근무에 대한 문제점도 살펴보아야 한다. 코로나 사태로 재택근무는 하나의 근무형태로 자리잡고 있다. 비상시 즉흥적인 작업장이 아니라 평상시에도 집에서 일하기를 원하는 직원들이 많고 코로나와 같은 위기 상황이 닥쳤을 때 평소 재택근무에 익숙해져 있으면 우왕좌왕하지 않고 업무의 연속성과 효율성을 유지한다. 따라서 이제는 재택근무가 말 그대로 ‘홈 오피스’가 되고 좋은 일자리가 될 수 있도록 전문적인 작업환경이 마련되어야 한다. 적절한 장비와 공간이 제공되어야 하며, 근무 장소의 선택권을 노동자가 갖도록 해야 한다. ‘재택근무제’를 통해 근무시간의 유연성과 자율성을 확대하는 것도 중요한 과제다.

코로나 사태로 디지털화는 가속화될 것으로 보인다. 이로 인해 일하는 방식에 변화가 일어난다. 사무직은 모바일 근무(특히 재택근무)가 많아지고, 생산직에서는 노동집약적 노동이 줄어들고 인간과 기계의 상호작용이 늘어난다. 디지털화는 회사에게 위기에 신속하게 대처할 유연성을 제공하지만, 위에서 살펴본 바와 같이 노동에 미치는 영향은 이중적이다. 때문에 부정적 영향을 줄이고 긍정적 효과를 살리는 정책적 개입이 중요하다.

4. 전기차 성장의 가속화

코로나 사태로 친환경차, 특히 전기차 개발과 생산은 가속화될 것으로 보인다. 코로나 사태 초기에는 성장과 고용의 문제로 내연기관차에 대한 지원과 연비규제에 대한 완화를 요구하기도 했다. 예컨대 독일의 자동차산업협회(VDA)는 현재의 EU 기후 보호 목표를 지나치게 이상적이라고 문제를 제기하면서 “코로나 위기로 회사의 경제적 부담이 엄청나게 늘어나는 것을 전혀 고려하지 않고 있다”고 불만을 나타냈다³⁾. 예상하지 못했던 위기에 직면해 있는 자동차 업체들이 연비규제로 인해 많은 자본이 필요하고, 그러나 아직 판매나 수익성이 보장되지 않는, 게다가 고용도 줄어들어 노동자들에게도 불리한 전기차 개발과 생산을 강요당하고 있다는

3) VDA(Verband der Automobilindustrie)

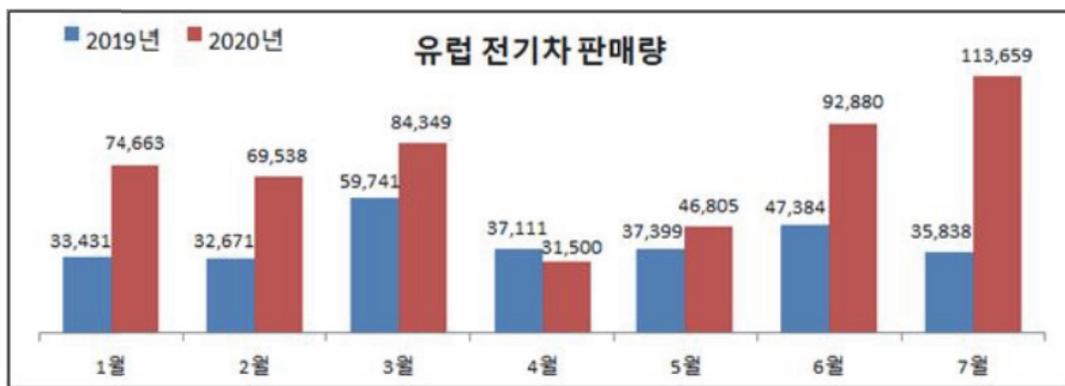
<https://www.vda.de/de/presse/Pressemeldungen/Versch-rfung-der-EU-Klimaziele-verst-rkt-in-Corona-Krise-Druck-auf-die-Automobilindustrie.html>

것이다.

그러나 이러한 불만은 받아들여지지 않았다. 기후변화에 대한 비판적 의식이 세계적으로 높아졌고, 코로나와 같은 팬데믹 현상이 앞으로 기후변화로 더 자주 일어날 것이라는 우려가 확산되면서 자동차산업의 전환은 더 빨라져야 한다는 목소리가 오히려 더 높아졌다. 독일의 청소년들은 자동차산업을 ‘범죄산업’으로 간주하면서 정부의 지원에 반대하는 시위를 벌이기도 했으며, 코로나 위기 타개책의 하나로 독일의 완성차 사업장평의회에서 요구한 내연기관차에 대한 구매보조금도 정부가 받아들이지 않았다. 그러나 전기차 구매보조금은 지금보다 훨씬 더 높였다. 프랑스 정부는 자동차산업을 무작정 지키는 것이 아니라 변신시켜야 한다는 의지를 천명하고 르노에 50억 유로를 지원하면서 전기차로 전환, 부품사와 공정한 협력관계, 신기술 개발은 국내에서 수행한다는 조건을 걸었다. 이렇게 코로나 사태 이후 유럽을 비롯한 각 나라는 연비규제를 강화하고 내연기관 퇴출 시기를 앞당기면서 전기차 육성에 정책적 지원을 강화하고 있다.

이러한 육성정책으로 올해 코로나 사태에도 불구하고 전기차 판매량은 오히려 전년 대비 더 늘어날 것으로 보인다(오민규, 2020). 이는 승용차 전체 자동차 판매량이 전년 대비 세계적으로 20%나 넘게 줄어들 것이라는 점을 감안할 때 획기적인 일이다. 그만큼 기후변화로 인한 자동차 산업정책이 큰 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다⁴⁾. 실제로 환경규제 정책이 강화된 유럽에서 전기차 판매량이 가장 많이 증가하고 있다. 올해 4~5월을 제외하면 거의 모든 달에서 전년 대비 2배 가깝게 판매량이 상승했다. 특히 7월의 경우 지난 해에 비해 무려 3배나 증가했다(오민규, 2020).

[그림1-8] 유럽 전기차 판매 동향(2019년/2020년)



▲ 2019년과 2020년 1~7월 유럽 전기차 판매량. ©오민규 전국비정규직노조연대회의 정책위원

4) EU는 2030년까지 이산화탄소 배출량을 40% 줄인다는 종전의 목표를 55% 이상으로 높인다는 계획을 세웠다. 이는 10년 내에 전기차의 신차 비용이 60% 정도로 올라갈 때 달성할 수 있는 목표다(VDA, 2020).

전체적으로 코로나 사태는 기후변화에 대한 위기의식을 높였고, 각국의 환경규제 정책이 강화되면서 전기차 시장은 빠르게 성장할 것으로 보인다. 산업정책적 측면에서는 이러한 전환을 촉진하고 지원하는 일은 불가피한 일이나, 노동정책적 측면에서는 고용의 문제가 발생한다. 전체 부품 수가 기존의 내연기관보다 30% 정도 줄어들어 일자리 감소가 우려된다. 또한 전장화 중심으로 재편되는 산업의 전환에 지금까지 내연기관의 성장을 이끌었던 금속가공 업체들이 과연 어느 정도 적응능력이 있는지, 이들을 위해 어떤 정책이 필요한지가 핵심적인 문제로 등장한다.

제4절 소결

현재 자동차산업은 기후변화에 대응하고 4차산업혁명의 영향으로 시장, 제품 및 사업모델 등 거의 모든 영역에서 포괄적인 변화를 겪고 있다. 시장의 영역에서는 신형시장의 성장과 IT 산업에서의 새로운 경쟁자들의 진입과 함께 새로운 사업모델(모빌리티 서비스)의 등장으로 기존의 시장과 경쟁구조는 파괴되고 있다. 또한 제품의 영역에서는 친환경차와 커넥티드 카 및 자율주행차, 차량의 경량화를 위한 신소재 개발, 모듈화와 플랫폼 전략의 강화 등으로 근본적인 혁신이 일어나고 있다. 또한 스마트공장이라 일컫는 프로세스의 자동화와 디지털화는 자동차산업의 고용과 숙련구조에 커다란 변화를 예고한다.

이러한 변화를 독일의 다임러는 2016년 9월 파리 모터쇼에서 'CASE'라고 특징지었다(미치아키, 2019). C는 'Connected'의 줄임말로 사물인터넷과 클라우드 기술을 활용한 연결화를 의미하며, A(Autonomous)는 자율주행차를 뜻한다. S(Shared&Service)는 차량 또는 승차 공유 서비스를 말하며, E(Electric)는 전기 동력화를 뜻한다, 이와 함께 다임러는 연결화의 선두주자는 아마존이며, 자율주행차는 구글, 공유서비스는 우버와 리프트, 전기 동력화는 테슬라가 승리자로 나선다고 분석했다. 이는 자동차산업이 새로운 IT 기업들에게 지배당하고 있음을 말해주는 것으로 기존 업체들의 위기의식을 대변해 준다. 과연 자동차산업의 미래는 앞으로 어떻게 될까? 지금까지 자동차산업의 강자는 물러나고 새로운 IT 기업들에게 그 자리를 물려줄까? 그렇다면 자동차산업의 가치사슬과 부품산업은 어떻게 변화될까? 이러한 질문에 직면하여 전통적인 자동차 산업국가에서는 새로운 노사관계와 원하청 관계 및 산업정책적 개입을 통해 현재 일어나는 변화에 능동적으로 대처하여 산업의 경쟁력과 노동의 미래에 긍정적인 영향을 미치도록 노력하고 있다.

한국의 자동차산업도 현재 일어나는 글로벌 트렌드를 거부할 수는 없다. 따라서 문제는 '전환이냐 아니냐'가 아니라 '어떻게' 전환할 것이냐일 것이다. 그러나 전환은 불가피하다고 해도 이것이 고용이나 노동조건 등에 부정적 영향을 미친다면 사회적 갈등을 일으켜 전환은 쉽지

않을 것이며, 결국 한국 자동차산업의 미래는 암울해진다. 이는 전환은 하되 공정한 전환이 이루어지도록 해야 한다는 것이며, 이를 위해서 이해관계자들과 전문가들이 사회적 대화를 통한 정책적 개입이 시급히 요청된다. 이러한 대화체제는 다음 5장에서 다룰 독일 사례가 잘 보여 준다.

코로나 사태로 세계 자동차산업은 큰 위기에 직면해 있다. 기후변화 및 4차산업혁명과 함께 코로나 사태는 향후 자동차산업의 변화에 큰 영향을 미칠 새로운 변수로 등장해 있다. 언제 끝날지도 예측하기 어렵지만, 코로나가 지나간다 해도 새로운 팬데믹이 지금보다 더 자주 올 것이라는 경고가 많다. 이는 시장의 불확실성을 넘어 아직 경험하지 못한 새로운 불확실성의 시대가 도래했음을 알리는 것이며, 따라서 이에 대응할 새로운 생산전략이 요구되고 있다.

물론 아직 확실하게 정립된 생산전략이 나타나고 있지는 않지만 몇 가지 조짐은 보이고 있다. 여기서 우리는 위기 속에서 나타나는 기회의 요소를 잡아 이를 확대해 나가는 정책적 지혜가 필요한 시점이다.

이번 코로나 사태가 준 교훈은 무엇보다 효율성보다 안정성이 더 중요하다는 사실일 것이다. 여기서 먼저 노동자의 건강에 대한 인식이 높아졌다. 철저한 방역과 직원들의 건강이 안정된 생산을 보장하고 코로나 시대에 가장 큰 경쟁력으로 대두되었다. 이는 앞으로 ‘건강경영’이 확대될 수 있는 기회가 넓어졌다는 것을 뜻한다. 건강경영이란 직원들의 건강이 지속가능한 회사의 경쟁력과 성장을 담보한다는 것을 인식하고, 사후 처리가 아니라 평소 사전 예방 차원에서 직원들의 건강증진 프로그램을 체계화하고 실천해나가는 것을 말한다. 이번 코로나 사태를 계기로 건강경영을 확대해 나가야 할 것이다.

또한 ‘비용경쟁’에서 ‘안정성 경쟁’으로 넘어가면서 공급망의 재편이 이루어질 가능성이 높다. 그동안 비용적 관점에서 이루어진 가치사슬의 세계화는 이번 팬데믹으로 많은 문제점을 노출했고, 때문에 지역화가 강화될 것으로 전망된다. 이럴 경우 해외이전이라는 ‘무기’가 사라지고 지역 내 원·하청 관계는 상호 의존적이고 협력적 관계로 변하게 된다. 이른바 상생의 ‘클러스터 효과’라 할 수 있는데, 지역의 노사정은 코로나 사태가 만들어 준 이러한 지역화의 기회를 살리는데 힘을 모아야 할 것이다.

코로나 사태는 일하는 방식의 변화를 가져왔다. 특히 사무직에서 재택근무가 늘어났다. 디지털화의 결과라 할 수 있다. 따라서 앞으로 디지털화는 더욱 가속화될 것으로 보인다. 이러한 근무방식의 유연성은 노동자에게 일과 생활의 조화를 위한 기회가 될 수 있다. 노동자가 원하는 시간과 장소에서 일할 수 있는 가능성이 높아졌기 때문이다. 그러나 이것이 기회로 작용하기 위해서는 노동시간과 장소에 대한 선택권이 노동자에게 주어져야 한다.

코로나 사태로 기후위기 의식이 높아지고 각국의 친환경차 산업정책의 강화로 전기차의 성장이 가속화될 것으로 보인다. 이는 분명히 자동차산업의 빠른 전환을 위한 기회가 된다. 그러나 이와 함께 고용의 문제가 발생한다는 것을 간과해서는 안된다. 전기차로 인해 어떤 기업이

얼마나 타격을 받는지, 이들의 전환 가능성은 있는지, 줄어드는 인원은 얼마나 되고, 교육을 통해 직무이동 가능성은 있는지 등에 대한 세밀한 분석이 시급히 요구된다.

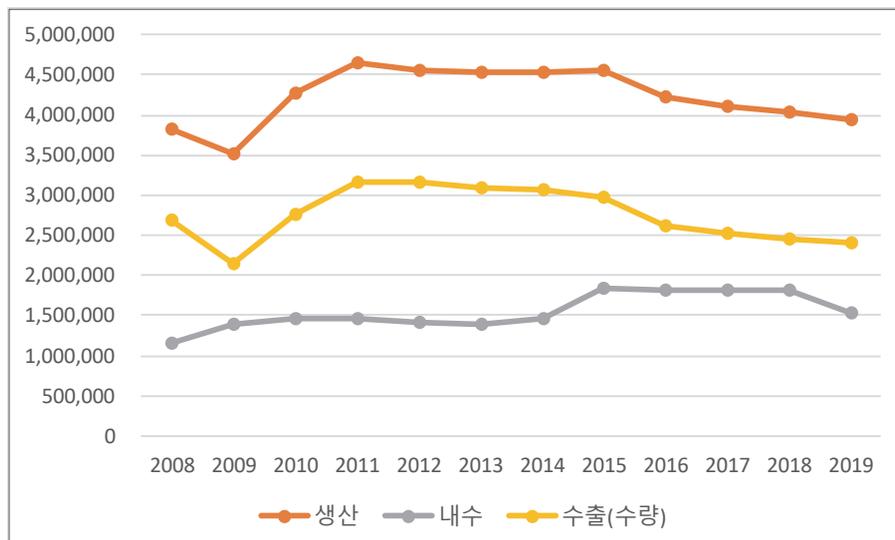
제 2 장

한국 자동차산업의 현황

제1 절 한국 자동차산업 현황

국내의 자동차 생산은 2015년 455만대 이후 계속 하락하여 2019년에는 395만대를 생산하였다. 올해 코로나 국면에서 생산은 더 줄어들 것으로 보여 한국의 자동차 생산은 2016년부터 2020년 현재까지 5년째 감소세를 보이고 있다. <그림2-1>에서 보듯이 생산이 줄어드는 이유는 내수보다는 수출이 저하한 영향이 크다.

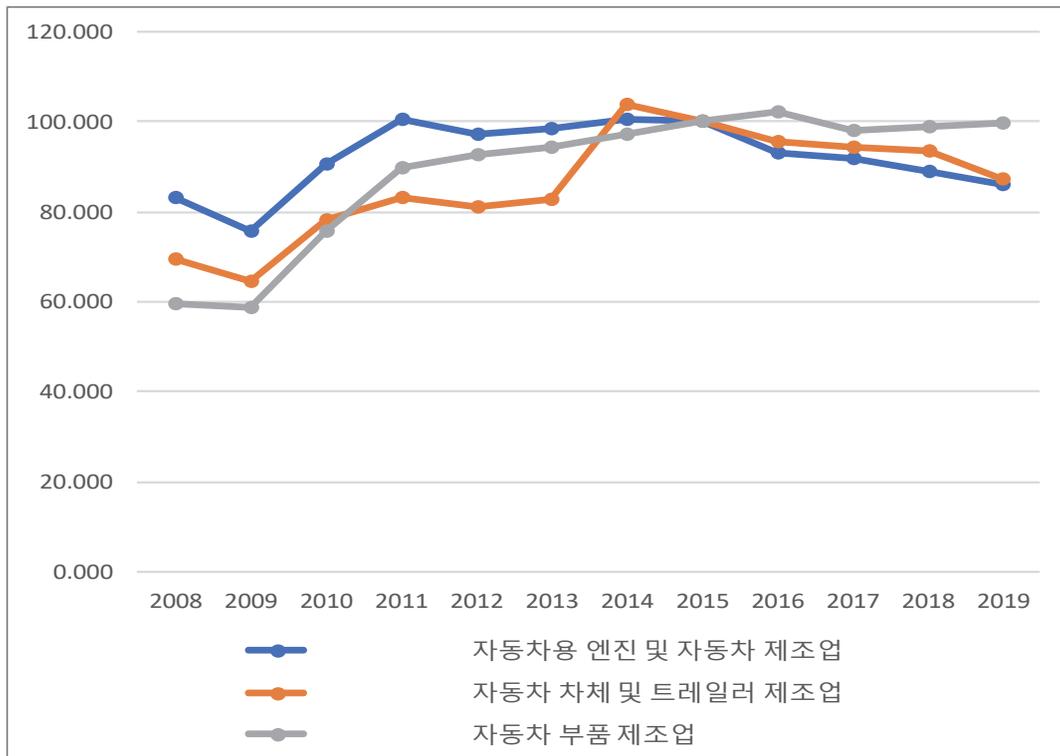
<그림2-1> 한국 자동차 생산·내수·수출



*출처: 한국자동차산업협회. 한국의 자동차산업. (단위: 대)

그런데 국내 자동차 생산이 낮아지니까 매출이 줄어들 것으로 예상되지만 반드시 그렇지 않은 현상이 나타나고 있다. 완성차의 경우에는 2015년 이후 매출이 줄어드는 것으로 나타나지만, 부품사의 경우에는 2000년대 전반기 지속적인 매출 성장을 기록하였고, 후반기에도 매출은 계속 유지되고 있다. 그러나 이것이 부품사의 사정이 괜찮다는 것을 의미하지는 않는다. 아래의 <그림 2-3>~<그림 2-5>에서 보듯이 오히려 이는 부품사의 경영 사정이 나쁘다는 것으로 볼 수도 있다.

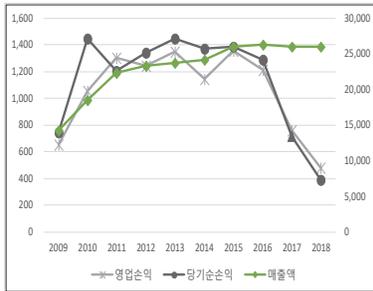
<그림2-2> 자동차산업 생산지수 추이



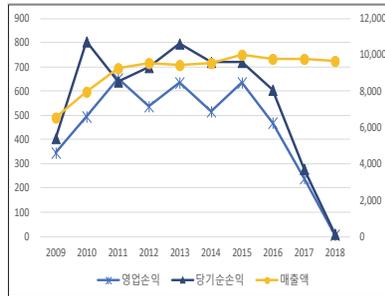
* 출처: 통계청, 광업제조업 동향조사, KOSIS (2015=100)

<그림2-3>~<그림2-5>는 한국 자동차기업 전체, 완성차 부문, 부품사 부문의 손익 지표의 추이를 보여주는 그림이다. <그림2-3>에서 한국의 자동차기업들이 2017~18년 매출액과 이익 사이의 괴리가 발생함을 알 수 있다. 이를 완성차와 부품사로 나누어 본 <그림2-4>와 <그림 2-5>에서도 격차는 있지만 동일하게 발생한다는 점을 알 수 있다.

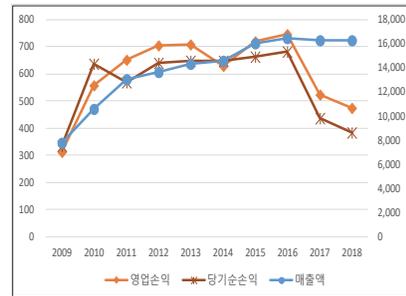
〈그림2-3〉 한국자동차 전체



〈그림2-4〉 완성차 부문



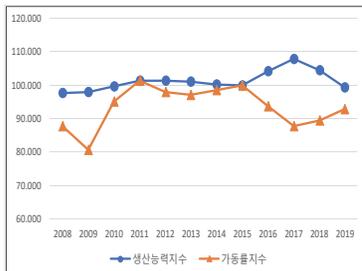
〈그림2-5〉 부품사 부문



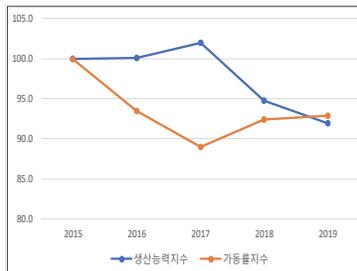
* 한국은행, 기업경영분석. ECOS (단위: 100억 원, 매출액은 우측)

매출과 이익이 괴리된다는 것은 자동차기업들이 수익성 위기에 직면했음을 의미하는 것이다. 매출에 비해 수익이 나지 않는 이유의 하나로는 기업들이 설비 투자를 늘렸으나 그에 상응해서 수익을 내지 못할 경우 발생할 수 있다. 아래 〈그림2-6〉은 한국자동차산업 생산능력과 가동률의 추이를 보여주고 있는데, 2016년~18년 생산능력과 가동률의 격차가 커지고 있음을 볼 수 있다. 이는 일정 정도 기업들이 설비를 늘린 만큼 수익을 내지 못하는 상황을 보여준다. 〈그림 7〉과 〈그림 8〉은 이를 완성차와 부품사로 나누어서 살펴본 것인데, 완성차의 경우 2018년~19년 생산능력 감축을 통해 가동률을 높이는 방식으로 대응한 반면, 부품사의 경우에는 2019년 들어서야 가동률이 높아지고 있고, 여전히 생산능력에 비해 가동률은 낮은 상태이다.

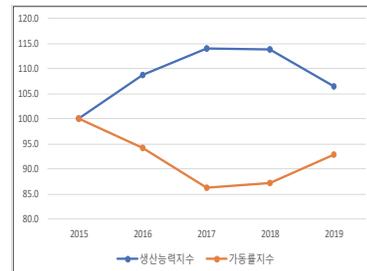
〈그림2-6〉 자동차 전체



〈그림2-7〉 완성차



〈그림2-8〉 부품사



* 출처: 통계청. 광업제조업 동향조사, KOSIS

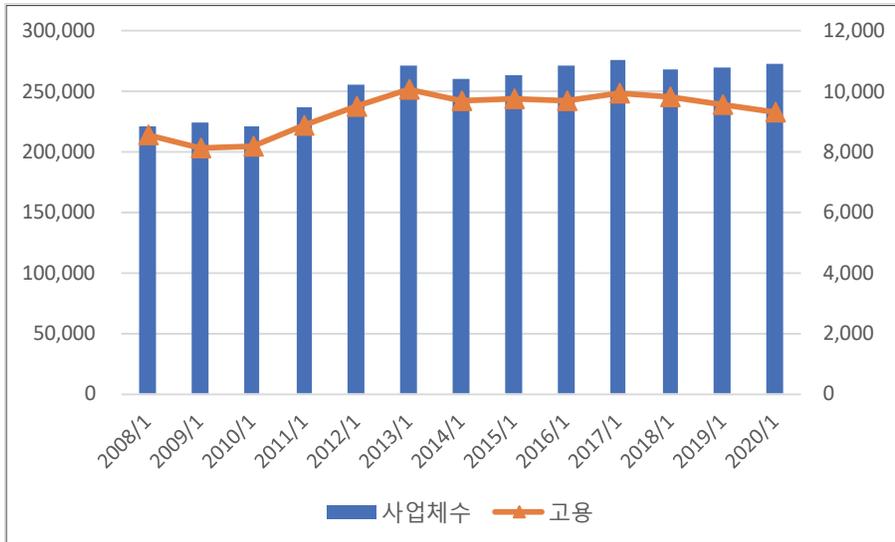
제2절 한국 자동차 부품사의 규모

1. 부품업체 규모

한국자동차산업에서 부품업체의 수는 2010년 1월 현재 1만 여개이며, 약 23만 명이 종사하고 있다. 한국의 자동차 부품업체의 수는 글로벌 금융위기 이후 증가하다가 2010년대 전반적

으로 정체 상황이다. 고용은 글로벌 금융위기 직후에는 유사한 움직임을 보이지만 2018년부터는 축소세가 완연하게 보이고 있다.

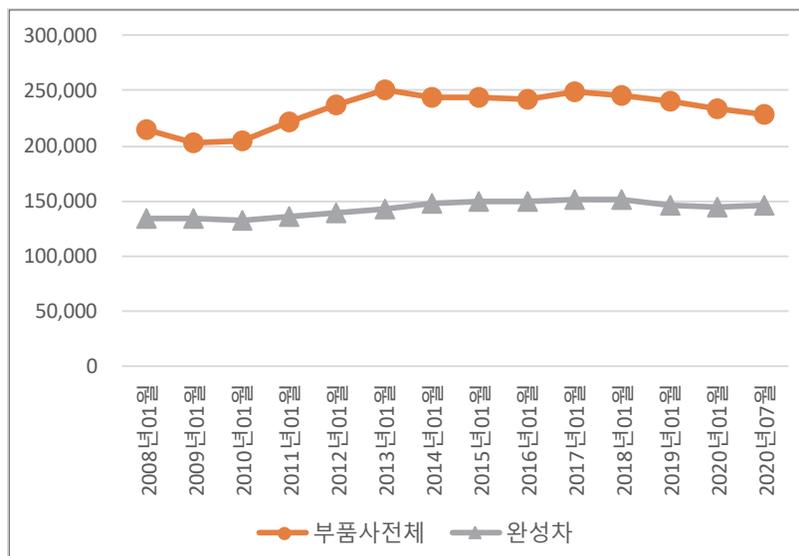
〈그림2-9〉 한국 자동차 부품사 사업체 수와 종사자



* 출처: 한국고용정보원. 『고용행정통계』 (단위: 명)

완성차와 부품사의 고용 비중은 대략 4:6의 비율을 보이고 있다. 지난 10년간 완성차의 고용은 거의 유지된 반면, 부품사는 2010년대 초반 증가하다가 중반 이후부터 점진적으로 감소하고 있는 상황이다. 2017년 이후 한국의 자동차 생산은 현재까지 4년째 하락세에 있는데, 이로 인한 고용 감소는 부품사 중심으로 일어나고 있음을 알 수 있다.

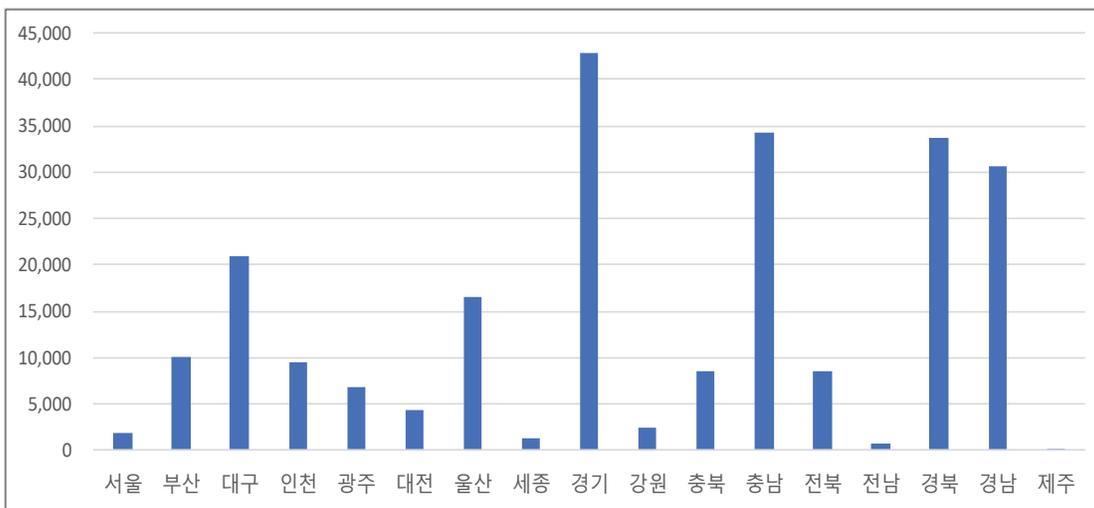
〈그림2-10〉 한국자동차산업 고용 추이



* 출처: 한국고용정보원, 『고용행정통계』 (단위: 명)

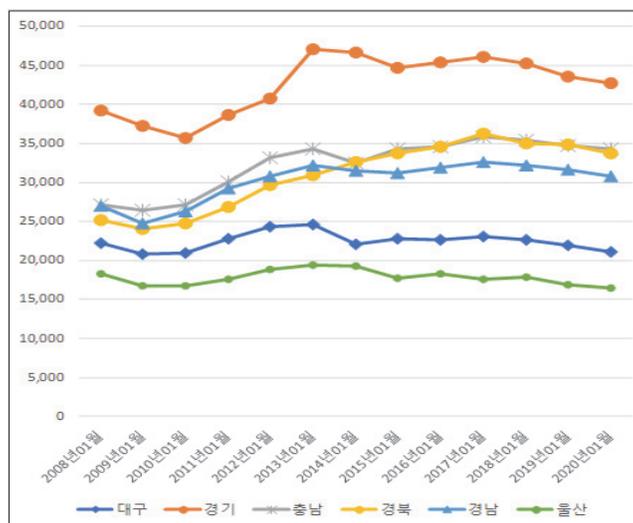
현재 자동차 부품업체는 지역별로 보면 경기, 충남, 경북, 경남, 대구, 울산 순서로 많이 모여 있다. 이들 지역의 고용 추이를 보면 대부분의 지역에서 2017년 이후 고용이 감소되는 현상이 나타나고 있다. 10년의 기간을 보면 대구와 충북 지역 이외에는 고용이 늘지 않았고, 최근에 들어서는 대구와 충북 지역에서도 고용 감소가 일어나고 있어, 한국자동차산업의 고용 침체는 장기화되어가는 양상이다.

〈그림2-11〉 2020년 1월 지역별 자동차 부품업체 수



* 출처: 한국고용정보원, 『고용행정통계』

〈그림2-12〉 주요 지역별 부품업체 고용 추이



* 출처: 한국고용정보원, 『고용행정통계』

2. 1차 부품업체 규모

자동차산업은 전형적으로 완성차가 지배력을 행사하는 수직적인 원하청 관계를 특징으로 하고 있다. 자동차산업의 생태계는 완성차를 정점에 두고 1차 부품업체, 2차 부품업체, 3차 이하 부품업체로 내려가는 중층적인 원하청 관계로 이루어져 있다. 최근의 연구에 따르면 자동차산업의 경우 거래단계는 6단계까지 내려가기도 한다(남종석, 2019). 하지만 3차 부품업체 이하부터는 영세업체들로 볼 수 있어 그 관계의 그 구별이 무의미하다.

한국에서 부품사들 중에 최상위에 위치한 기업들을 대체로 1차 부품업체로 간주한다. 1차 부품업체는 완성차에 직접 납품하는 업체를 가리키기도 하지만, 완성차의 계열사를 통해 납품하는 업체들도 존재하는 상황에서는 계열사를 통해 2단계에 걸쳐 완성차에 납품하는 부품사들과 큰 차이가 없는 경우도 많다. 따라서 1차 부품업체를 형식적인 거래단계에 따라 구분하는 방식보다는 한국자동차산업협동조합에 등록된 부품사들을 1차 부품업체로 보는 것이 보다 적절해 보인다. 한국자동차산업협동조합에 등록된 부품사들에는 1차 부품업체와 2차 부품업체가 섞여 있지만, 대체로 자체적인 기술 연구가 가능하고 대부분 주식시장에 상장한 업체들로 구성되어 있기 때문에 상대적으로 안정적인 사업 구조를 가지고 있다고 간주할 수 있다.

한국에서 1차 부품업체로 볼 수 있는 부품사들은 2019년 현재 820~30개가 존재한다. 지난 10년간 1차 부품업체의 수는 2013년을 기점으로 74개(8%) 감소하였고, 대기업은 점진적으로 늘어나고 중소기업은 점진적으로 줄어들고 있는 상황이다. 자동차시장의 변화에 따라 영세한 부품사들은 점점 살아남기 어렵다는 점을 보여주고 있다.

〈표2-1〉 1차 부품업체 수

연도	대기업	중소기업	계	증감률
2013	229	669	898	1.2
2014	231	648	879	-2.1
2015	241	642	883	0.5
2016	242	616	858	-2.8
2017	245	606	851	-0.8
2018	257	574	831	-2.4
2019	269	555	824	-0.8

* 출처: 한국자동차산업협동조합. 자동차산업편람.

제 3 절 원하청 관계와 해외 생산

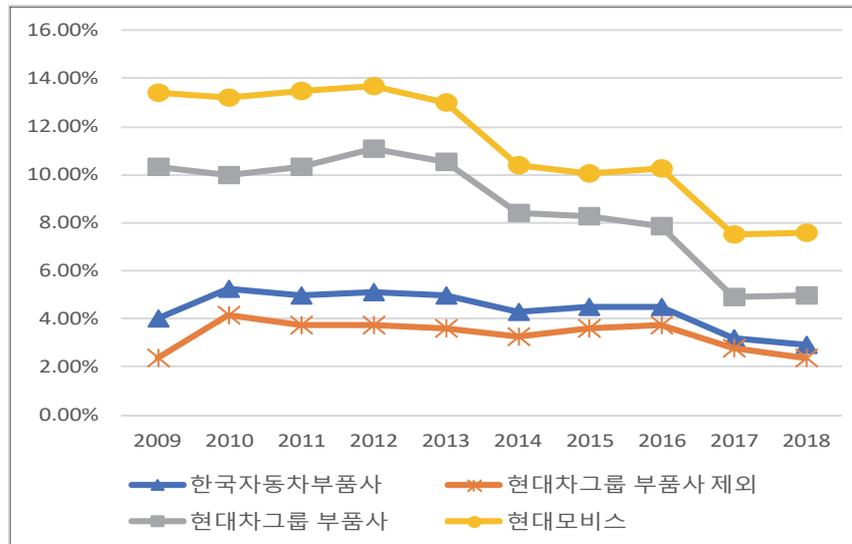
한국자동차산업에 대한 기존의 연구들은 대체로 현대자동차그룹을 정점으로 하는 수직적이고 위계적인 원하청 관계를 주된 특징으로 꼽고 있다. IMF 이후 국내 자동차산업은 현대자동차그룹과 외국계 3사로 재편되었고, 이후 20여 년 동안 현대자동차그룹이 국내 시장에서 차지하는 영향력은 확대되었다. 최근 몇 년간 외국계 3사가 모두 어려움에 처하면서 현대자동차그룹의 지위는 더욱 공고해지고 있다.

2000년대 초반 현대자동차그룹은 모듈화를 빠르게 진행시켰다. 모듈화란 단위 부품들을 묶어 새로운 하나의 부품으로 구성하는 것으로 이는 모듈 전문 업체의 역할 비중이 큰 새로운 형태의 공급사슬구조를 가져올 것으로 전망되기도 하였다. 그러나 실제 벌어진 상황은 현대자동차그룹이 현대모비스를 중심으로 모듈 기업을 육성함으로써 기존 부품업체들의 지위는 더욱 하락하게 되었다.

그리하여 현대자동차그룹의 수요독점적 지위가 강화되면서 비대칭적인 권력 관계에 따른 부품사들의 어려움이 가중되고 있으며, 이에 따라 불공정거래, 부품업체의 수익성 악화, 기술 기반 침식 등 많은 문제들이 나타나고 있다는 것이 오늘날 한국자동차 공급사슬구조에 대한 일반적인 진단이라 할 수 있다(김철식, 2011).

이 점은 원하청간 수익 상황에서 확인해 볼 수 있다. 한국자동차산업이 겪고 있는 최근 몇 년간의 생산 감소는 원하청 위계에 따라 차별적인 영향을 주고 있다. 아래의 <그림 3>은 지난 10년간 한국의 자동차 부품사의 영업이익률의 추이이다. 전체적으로 보면 지난 10년간 자동차 부품사들의 영업이익률은 4~5%를 유지하다가 2017년 이후 3%로 떨어졌다. 그런데 이를 원하청 위계별로 분해해 보면 현대자동차그룹 계열 부품사와 비계열 부품사와의 뚜렷한 차이를 확인할 수 있다. 현재 현대자동차그룹에서 자동차 부품 계열사들로는 현대모비스, 현대트랜시스, 현대위아, 현대엠시트, 현대케피코, 현대파텍스, 위아마그나파워트레인, 현대위아터보가 있다. 이들 8개 계열사의 영업이익률은 2010년대 전반기 10%를 상회하다가 2010년대 후반기 5%까지 떨어졌다. 이들 계열 부품사들의 최근 영업 상황이 좋지 않은 것은 사실이지만 비계열 부품사들에 비해서는 사정이 괜찮다는 것을 확인할 수 있다. 이중에서도 현대모비스의 실적은 월등히 좋게 나타나고 있다. 반면 비계열 부품사들은 2010년대 내내 낮은 수익성을 유지하였고 2017년 이후의 수익성 하락은 위협스러운 수준이다.

〈그림2-13〉 한국 자동차 부품사별 영업이익률



출처: 한국은행 기업경영분석 자료와 현대자동차그룹 계열 부품사 재무정보 결합

한편 글로벌 금융위기 이후 한국 자동차기업의 주된 움직임의 하나는 현대자동차그룹의 해외 생산 확장과 그에 따른 부품사들의 동반 진출이었다(조형제·장영석, 2016; 홍장표, 2016). 아래 〈표 2〉에서 보듯이 현대자동차그룹과 동반진출한 부품업체들은 97년 34개에서 2018년 861개로 크게 늘어났다.

〈표2-2〉 현대·기아차 해외 동반진출 업체

연도	97년	00년	04년	08년	12년	15년	17년	18년
1차 협력사	17	19	116	218	239	265	301	310
2차 협력사	17	22	171	310	360	343	471	551
계	34	41	287	528	599	608	772	861

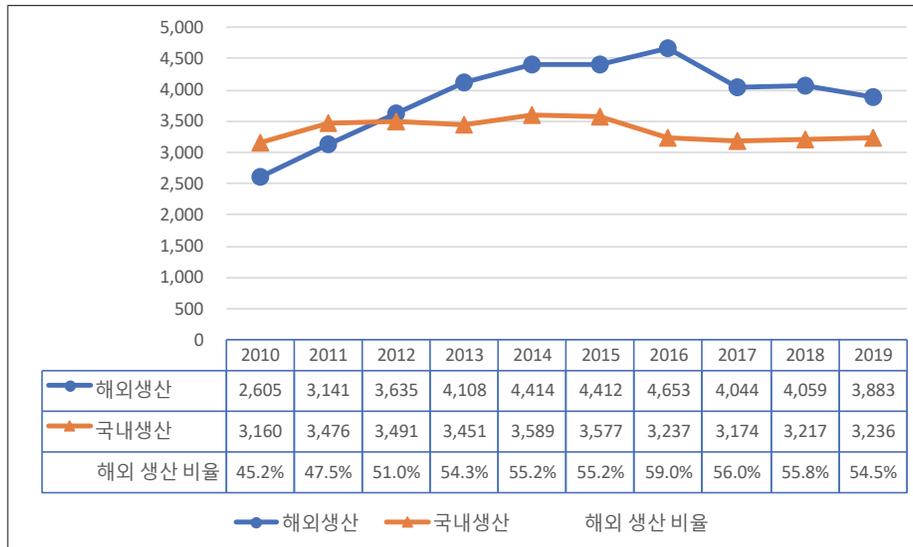
* 출처: 현대자동차그룹 동반성장 추진 현황

이러한 동반진출에 따라 2010년대 전반기 국내 자동차 부품사들은 성장 기회를 가지게 된다. 그러나 대부분의 동반 진출 부품사들은 글로벌 다변화의 길로 나아가기 보다는 해외에서도 현대자동차그룹에 대한 의존도를 낮추지는 못하였다. 현대자동차그룹 해외 생산에 관한 연구들은 해외 현지의 기업 간 관계도 국내의 기업 간 관계가 복제된다는 점을 발견하였는데, 이들 연구들은 현대자동차그룹에 대한 의존도가 높은 이와 같은 기업 간 관계가 해외 사업의 성장에 기여할 수 있었지만 그 지속가능성에 대해서는 의문을 제기하였다(조형제·정준호, 2016a, 2016b; 김철식·오중산, 2017).

〈그림2-13〉에서 보듯이 글로벌 금융위기 이후 확장해 나갔던 현대자동차그룹의 해외 생산은 2017년부터 감소되기 시작하였다. 이 시기는 2017년 사드 사태 관련 현대자동차그룹 해외

사업이 어려움을 겪었던 시기이다. 이에 따라 현대자동차그룹에 전적으로 의존하는 부품사들의 해외생산도 직접적으로 타격을 입게 되었다.

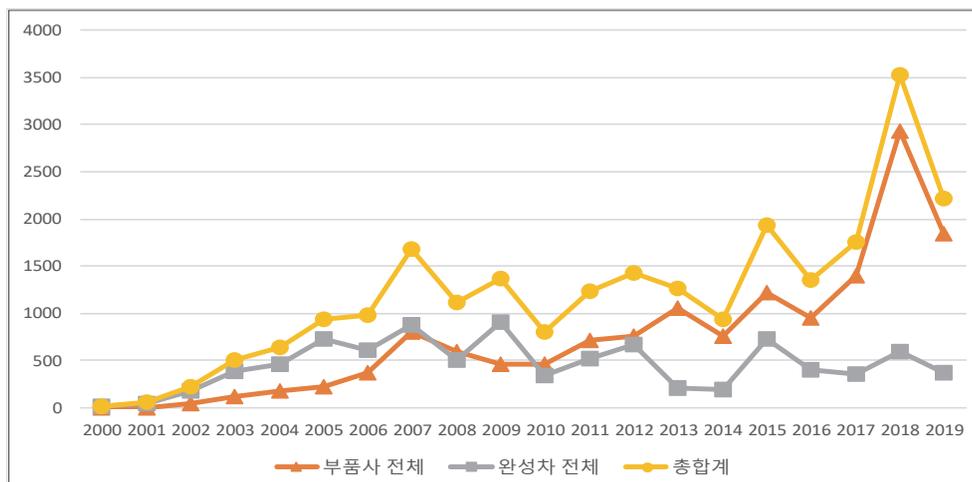
〈그림2-14〉 현대기아차의 해외 생산



출처: 한국자동차산업협회. 한국의 자동차산업.

해외 요인을 더 살펴보자. 한국의 자동차 부품사들은 2010년대 전반기에는 동반진출이 확대되면서 수출 증대 효과를 누린 바 있다(홍장표, 2016). 아래 〈그림2-14〉에서 보듯이 한국 자동차기업들은 글로벌 금융위기 해외직접투자를 증가시켰다는 것을 알 수 있다. 그런데 완성차의 해외직접투자는 오히려 글로벌 금융위기 이전에 진행되었던 반면, 부품사들의 투자는 글로벌 금융위기 이후에 증가한다는 점을 알 수 있다.

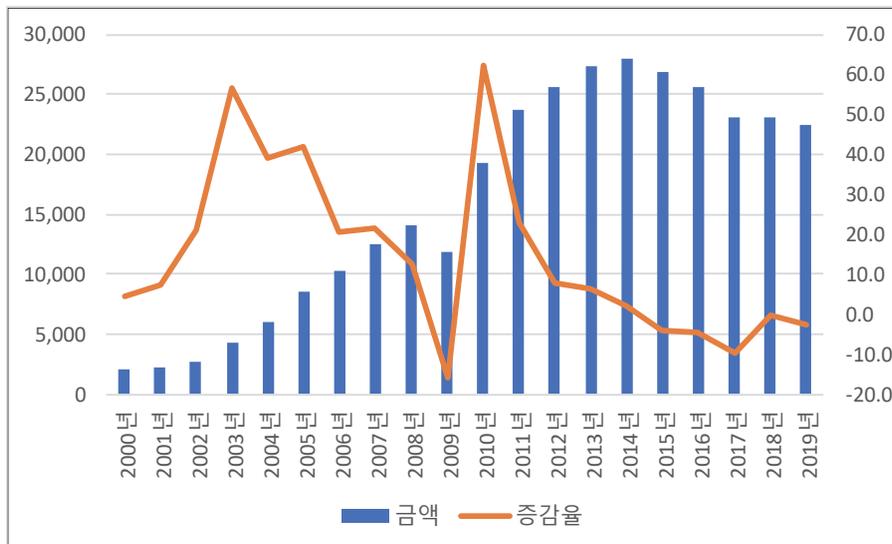
〈그림2-15〉 한국 자동차기업 해외직접투자 금액



출처: 한국수출입은행. 해외투자통계 DB. (단위: 1,000달러)

이러한 해외직접투자를 국내 부품사 기업들의 수출과 연관지어 본다면, 글로벌 금융위기 이후 해외 사업 진출은 국내 기업 수출에 긍정적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 부품사들의 해외직접투자는 대부분 현대자동차그룹 해외 공장에 대한 납품을 목적으로 이루어졌고, 이것이 부품사의 수출 증대를 가져왔던 것은 현대자동차그룹 해외 공장 및 국내 부품사의 해외 공장에 대한 납품 물량이 증대하였기 때문이다. <그림2-15>에서 보듯이 한국의 자동차부품 수출액은 글로벌 금융위기 이후 급증하여 2014년까지 계속 증가하였고, 2015년부터 축소되기 시작한다. 특히, 부품사의 수출은 2017년부터는 큰 폭으로 줄어들었는데, 이는 사드 사태 이후 현대기아차가 중국 시장에서 받은 타격의 영향이라 볼 수 있다.

<그림2-16> 한국 자동차부품 수출 추이



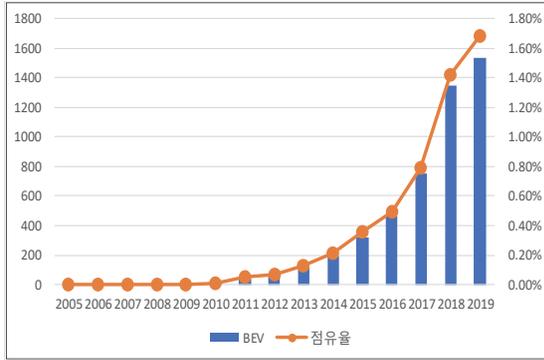
출처: 한국무역협회, K Stat. (품목코드: MITI 742, 단위: 1백만 달러, %)

제4절 미래차와 기술 변화

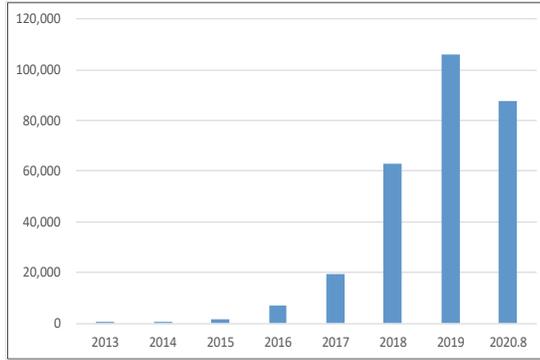
세계 자동차산업에서는 2010년대 이후 친환경 자동차로의 실질적인 이행이 관찰되기 시작하였다. 21세기 들어 내연기관차의 위기 심화, 배터리 기술 발전과 정보통신 및 전기전자 기업의 부상, 친환경 규제 정책을 통한 전기차로의 전환 움직임이 빨라지면서 미래차 시대가 점점 도래하고 있는 것이다. 아래 <그림2-16>은 세계 전기차 판매 추이를 보여주고 있는데, 2010년대 후반 들어 증가세가 가파르다는 점을 확인할 수 있다. <그림2-17>은 현대자동차그룹의 EV 승용차 국내 생산 추이로 2019년 10만대 생산을 넘어서면서 전기차 생산이 점점 가속화하는 양상을 보여주고 있다. 최근 몇 년간 각국 정부들의 전기차 전환 정책과 글로벌 기업들의 전기차 투자 계획이 보다 공격적이고 구체적으로 이루어지고 있는데, 이는 전통적인

자동차 생산 시스템과 고용 조건에 큰 변화를 줄 것으로 예상된다.

〈그림2-17〉 세계 전기차(BEV) 판매 추이 〈그림2-18〉 현대자동차그룹 EV 승용차 국내 생산



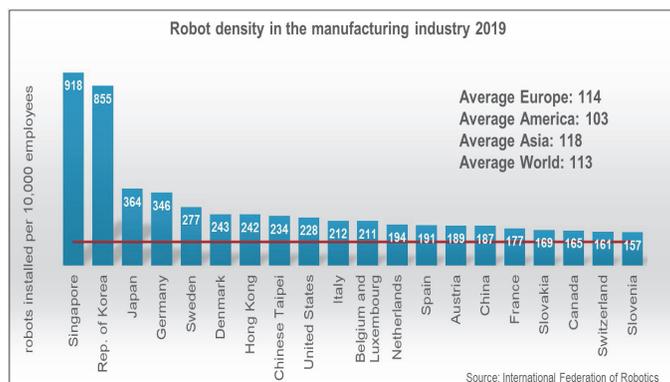
출처: IEA, Global EV Outlook. 각년도. (단위: 1,000대)



출처: 한국자동차산업협회. 자동차통계월보.

한편, 한국의 자동차산업에서 미래차와 무관하게 기술 변화는 꾸준히 진행되어 왔고, 그중 자동화는 생산 현장을 바꾸어 놓았다. 특히, 한국에서 자동화 비중은 세계적으로 높다. 아래 〈그림2-18〉에서 보듯이 한국 제조업에서 로봇 밀도는 전세계에서 싱가포르 다음 2위로 노동자 1만 명당 885를 보이고 있다. 이는 전세계 평균 113에 비해 8배나 높은 수치이다. 자동화는 사람의 힘과 기술에 의존했던 방식에서 설비(로봇)와 전산시스템에 의존하는 방식으로 이행하는 전반적인 과정을 의미한다. 이러한 자동화는 노동자들의 노동강도를 줄이고 기업의 생산성을 높이는 결과를 가져올 수도 있지만, 생산에 필요한 노동인력이 줄어들고 현장 작업자의 탈숙련화를 일으키는 문제를 가져올 수도 있다. 최근의 스마트화 공장 도입 추세는 이러한 자동화에서 한 단계 더 나아간 것으로 볼 수 있다.

〈그림2-19〉 2019년 전세계 제조업 로봇 밀집도

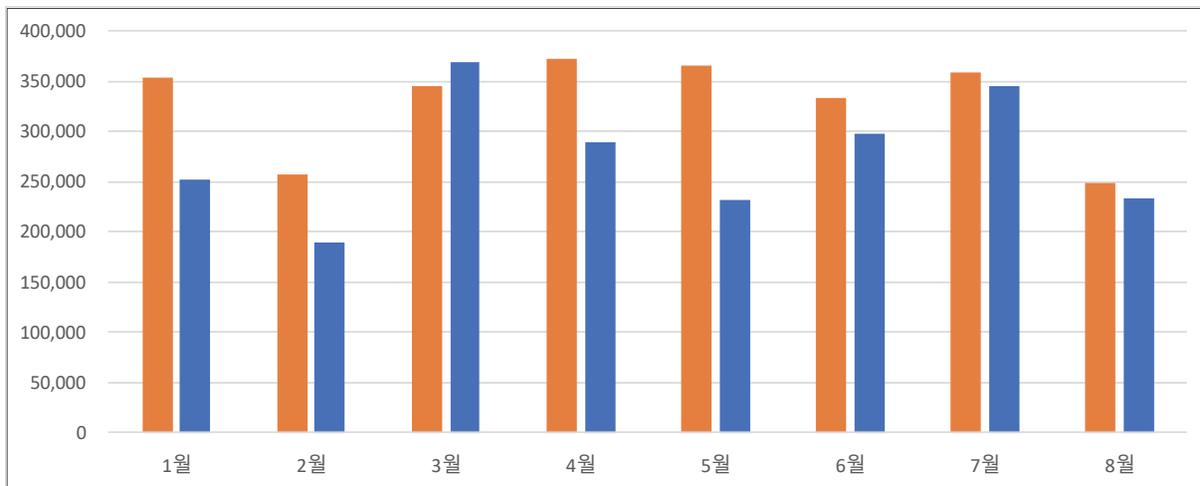


* 출처: IFR(International Federation of Robotics) IFR Press Conference (2019년 9월 18일)

제 5 절 코로나 충격과 한국 자동차산업

2020년 초반부터 터진 코로나 사태가 한국 자동차산업에 미친 영향은 현재까지 진행 중에 있다. 한국은 전년 1~8월 대비 생산은 16.3% 감소하였다. 현재까지 상황을 볼 때, 자동차 생산은 5월까지 악화 일로로 치달다가 6월부터는 회복세를 보이면서 전년에 비해 비슷한 수준의 생산을 하고 있다. 현재까지는 최악의 상황은 피하는 듯 보이지만, 그렇다고 이전의 타격을 만회하는 수준의 회복세가 나타났다고 보기는 어렵다. 이러한 생산 추이는 국내 내수가 유지되고 있는 영향이 크다. 국내 내수는 전년 1~8월 동기에 비해 5% 상승하였다. 그러나 수출은 29.3%가 감소하였고, 부품 수출의 경우 28.1%가 감소하여 수출이 매우 어려운 상황임을 알 수 있다.

〈그림2-20〉 2020년 한국자동차 생산 추이



* 출처: 한국자동차산업협회. 자동차통계월보.

〈표2-3〉 2020년 한국자동차 실적

구 분	2019년 1~8월	2020년 1~8월	증감률
내 수	1,008,526	1,059,472	5.1
수 출	1,608,754	1,137,778	-29.3
(수출액)	284.7	220.1	-22.7
생 산	2,637,273	2,206,712	-16.3
부 품 (수출액)	151.3	108.7	-28.1

* 출처: 한국자동차산업협회. 자동차통계월보.

한국자동차산업협회가 코로나19의 영향을 조사한 내용에 따르면 1/4분기 매출이 전년 동기보다 20% 이상 감소한 곳이 절반을 넘었고, 가동률은 평균적으로 70% 정도로 떨어졌다. 이에 따라 조업 단축 및 휴업 사례가 늘어났으며, 경우에 따라서는 명보산업이나 한국계이츠처럼 폐업 사례도 보도되었다.

〈표2-4〉 코로나 사태 이후 부품사 경영 상황

1/4 분기 매출 변동	비율	3월 대비 가동률	비율
10% 미만	22.9%	100%	1.0%
10~20% 감소	19.8%	90% 이상	15.6%
20~30% 감소	22.9%	70~90%	47.9%
30% 이상 감소	27.1%	50~70%	29.2%
매출 증가	7.3%	50% 미만	6.3%

* 출처: 한국자동차산업협회

우려되는 것 중의 하나가 고용 상황이다. 코로나 국면(2020년 1월~7월 사이)에서 완성차는 오히려 고용이 증가하는 현상을 보인 반면, 부품사들은 지난 5년간 감소 규모의 50%에 해당하는 5,000여 명이 감소하여, 코로나가 부품사 고용에 부정적인 영향을 주고 있음이 확인된다.

〈표2-5〉 완성차와 부품사의 고용 추이

연도	15년 01월	20년 01월	20년 07월	2015년 대비 증감	코로나 국면 증감 (2020년 1~7월)
완성차	149,284	145,031	145,307	-4,253	276
부품사	243,989	233,104	227,884	-10,885	-5,220
전체	393,273	378,135	373,191	-15,138	-4,944

* 출처: 한국고용정보원, 『고용행정통계』 (단위: 명)

제6절 소결

이 장에서는 한국 자동차산업의 추이를 원하청 관계와 해외생산, 미래차와 기술 변화, 코로나의 영향이라는 세 가지 측면에서 대략적으로 살펴보았다. 한국의 자동차산업은 글로벌 금융위기 이후 성장세를 보이다가 2010년대 중반 이후 지속적인 어려움에 처해 있다. 전반적으로

완성차와 부품사를 가리지 않고 어려운 상황이지만, 특히 비계열 부품사들의 경영 상황이 위험한 수준에 도달하고 있다.

현재 한국의 자동차기업들은 네 가지 점에서 어려움을 겪고 있다. 첫째, 국내 자동차시장의 현대자동차그룹의 수요 독점적 구조는 고착화되었다. 이에 따라 국내 부품사들은 글로벌 다변화에 성공하지 않는 이상 현대자동차그룹에 의존할 수밖에 없는 사업을 운영해야 한다. 이로 인해 특히 비계열 부품사들은 고질적으로 낮은 수익성에 시달리고 있다.

둘째, 현대자동차그룹의 해외 생산이 저하되면서 동반진출한 업체들은 물론 부품 수출 업체들이 큰 타격을 받고 있다. 국내 부품사들은 글로벌 금융위기 직후 해외 투자를 늘리면서 해외 생산과 수출 모두에서 이득을 취하였다. 그러나 현대자동차그룹 해외 공장에 의존하는 해외 확장은 현대자동차그룹 해외 판매가 저하되면서 부품사들은 큰 손실을 입었다.

셋째, 미래차로의 전환기가 가속화되면서 이에 대비할 역량이 부족한 부품업체들은 큰 불안감에 노출되어 있다. 글로벌 업체들이 속속 전기차로의 전환에 뛰어 들고 있는 상황이며, 현대자동차그룹의 전기차 생산도 점증하고 있다. 코로나 사태는 친환경차로의 전환 분위기를 형성하면서 미래차로의 전환을 대세로 만들고 있다. 그러나 이러한 상황에서도 부품사들은 전기차로의 전환을 시도하기에는 투자 여력이나 기술 역량이 낮아 별다른 대책을 갖고 있지 않은 상태이다.

넷째, 코로나 사태는 몇 년간 어려움을 겪고 있는 부품사들에게는 생존 위협의 문제를 제기하고 있다. 다른 나라에 비해 한국의 자동차 생산은 나은 편이지만 이는 내수 요인이 작용했기 때문이다. 문제는 수출이 매우 악화되고 있다는 점인데, 이는 수출 비중이 높은 한국 자동차산업에는 우려할만한 상황이다. 특히, 코로나로 인해 이전부터 진행되고 있는 글로벌 가치사슬의 변화 혹은 축소가 본격화될 경우 한국자동차산업이 겪을 혼란은 불가피해 보인다.

제 3 장

자동차 부품사업장 현황과 과제 : 설문조사 결과를 중심으로

제1 절 머리말

미래차 등 자동차산업 구조변화와 원하청 불공정거래 관행, 코로나19에 따른 충격으로 인해 자동차부품산업의 위기가 심화되고 있다. 이러한 상황에서 설문조사를 통해 자동차 부품사의 현황을 정확히 취합하고 자동차산업 환경변화에 대한 부품사 및 해당 사업장 노동조합의 대응 실태를 파악하여 정책 방향 및 과제를 도출하고자 한다.

제 2 절 한국노총 자동차 부품사업장 설문조사 결과 분석

1. 설문조사 개요

본 연구에서는 ‘한국노총 자동차 부품사업장 실태조사’를 2020년 9월 7일 ~ 9월 18일 사이에 한국노총 전국금속노동조합연맹(이하 금속노련) 산하 자동차 부품사 노동조합의 노동자, 그 중에서도 조직된 노동의 주요 여론주도층이자 의사결정 담당자인 단위 사업장 노조의 위원장, 부위원장, 사무국장 등 노조간부를 대상으로 실시하였다. 설문지는 금속노련 산하 자동차 부품생산 사업장 노동조합에 각 1부씩 190부가 배포되었고⁵⁾, 최종적으로 총 99부의 설문지가 분석에 사용되어 수거율은 52.1%로 나타났다. 설문방식은 자기기입식 조사방법을 사용하였다.

5) 실제로는 192부가 배포되었는데, 설문지 반송 독려 전화 시 자동차 부품생산과 관련없다고 응답한 사업장 1곳과 설문지를 작성하여 반송하였으나 자동차 부품생산과 관련없다고 표기한 사업장 1곳을 제외하였다.

우편을 통해 설문지를 발송하고, 동봉한 반송봉투나 이메일, 팩스를 통하여 설문지를 수거하는 방법을 사용하였다.

본 설문조사의 설문항목은 크게 기업 및 노동조합의 일반현황, 주로 납품하는 업체와의 원하도급 거래구조, 미래차와 작업장 변화, 코로나19의 경영 및 고용에 대한 영향 관련 사항으로 구성되어 있다.

2. 조사사업장의 특성 및 일반현황

설문조사 응답 사업장의 주요 특성을 살펴보면, 기업규모는 중견기업이 52.5%로 가장 많고, 다음으로 중기업 38.4%, 소기업 6.1%, 대기업 3.0%의 순으로 구성되어 있다.

〈표3-1〉 기업 규모

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
소기업(평균 매출액 120억원 이하)	6	6.1
중기업(평균 매출액 120~1,500억원)	38	38.4
중견기업(자산총액 5천억원 이상 혹은 평균매출액 1,500억원 이상)	52	52.5
대기업(상호출자제한기업집단 소속회사, 자산총액 10조원 이상인 법인의 피출자기업)	3	3.0
전체	99	100.0

완성차업체 기준 하청단계별 지위를 살펴보면 1차 협력업체가 51.5%로 가장 많고, 2차 협력업체는 44.4%, 3차 이하 협력업체 3.0%의 순으로 나타났다(복수응답일 경우 하순위 지위로 처리).

〈표3-2〉 완성차 업체 기준 하청단계별 지위(복수 응답)

(단위 : 개, %)

구분	1차 협력업체	2차 협력업체	3차 협력업체	1, 2차 협력업체	1, 2, 3차 협력업체	무응답	합계
빈도	51	30	2	14	1	1	99
비율	51.5	30.3	2.0	14.1	1.0	1.0	100

주: 복수응답일 경우 하순위 지위로 코딩.

사업장 소재지는 수도권과 충청권이 각각 26.3%로 가장 많고, 다음으로 경상권 19.2%, 대경권 18.2%, 전라권 5.1%의 순으로 나타났다.

〈표3-3〉 사업장 소재지

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
수도권	26	26.3
대경권	18	18.2
경상권	19	19.2
충청권	26	26.3
전라권	5	5.1
강원도	1	1.0
무응답	4	4.0
전체	99	100.0

주: 수도권(인천·경기), 대경권(대구·경북), 경상권(부산·울산·경남), 충청권(대전·충남·충북), 전라권(광주·전북)

매출에서 가장 큰 비중을 차지하는 주력 생산품이 동력발생장치(엔진본체, 냉각장치, 연료장치, 흡배기 장치)인 사업장이 25.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 의장(각핏모듈, 내장부품, 외장부품)과 기타(고무제품, 필터류, 기타)가 각각 15.2%, 바디(판넬, 프라임, 도어, 범퍼) 12.1%, 동력 전달장치(클러치, 트랜스미션, 엑슬, 기어류) 9.1%의 순으로 높게 나타났다.

〈표3-4〉 주력 생산품

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
바디(판넬, 프라임, 도어, 범퍼)	12	12.1
동력발생장치(엔진본체, 냉각장치, 연료장치, 흡배기 장치)	25	25.3
동력전달장치(클러치, 트랜스미션, 엑슬, 기어류)	9	9.1
제동장치(브레이크)	7	7.1
현가장치(속압쇼바, 스테빌라이저)	2	2.0
조향장치(스티어링)	7	7.1
의장(각핏모듈, 내장부품, 외장부품)	15	15.2
전기장치(배터리, 배선, 모터, 스위치, 센서, 램프, 컨트롤, 유닛)	7	7.1
기타(고무제품, 필터류, 기타)	15	15.2
전체	99	100.0

조사 사업장의 종업원 및 조합원 규모별 빈도와 비중을 살펴보았다(〈표 1〉 참조).

2020년 8월 기준 직접 고용하고 있는 노동자 수가 100인 미만인 사업체는 13.1%(13개), 100-299인은 38.4%(38개)로 300인 미만이 절반이 약간 넘는 51.5%(51개)이다. 300~499인은 25.3%(25개), 500인 이상은 23.2%(23개)로 나타났다. 응답 사업장 평균 노동자수는 339명으로 나타났다.

생산기능직 노동자 수가 100인 미만인 사업체는 26.3%(26개), 100-299인은 51.5%(51개)로 300인 미만이 77.8%(77개)를 차지한다. 300~499인은 13.1%(13개), 500인 이상은 7.1%(7개)로

나타났다. 응답 사업장 평균 생산기능직 노동자수는 209명으로 나타났다.

조합원 규모가 100인 미만인 사업체는 30.3%(30개), 100~299인은 55.6%(55개)로 300인 미만이 85.9%(85개)에 이른다. 300~499인은 9.1%(9개), 500인 이상은 5.1%(5개)로 나타났다. 평균 조합원수는 181명으로 나타났다.

〈표3-5〉 전체노동자, 생산기능직, 조합원 규모(2020년 8월 기준) (단위 : 명, %)

구분		1-49인	50-99인	100-299인	300-499인	500인 이상	무응답	합계
전체 노동자	빈도	2	11	38	25	23	-	99
	비율	2.0	11.1	38.4	25.3	23.2	-	100
생산 기능직	빈도	9	17	51	13	7	2	99
	비율	9.1	17.2	51.5	13.1	7.1	2.0	100
조합원	빈도	14	16	55	9	5	-	99
	비율	14.1	16.2	55.6	9.1	5.1	-	100

조합원 평균연령은 40대가 68.7%로 가장 많았다. 응답 사업장 전체 평균연령은 43.9세로 나타났다.

〈표3-6〉 조합원 평균연령 (단위 : 개, %)

구분	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-55세	무응답	합계
빈도	3	10	35	33	11	7	99
비율	3.0	10.1	35.4	33.3	11.1	7.1	100

최근 5년간(2015-2019년) 노동자 수의 변화추이를 고용형태별로 살펴본 결과, 정규직은 감소했다는 응답이 46.4%로 가장 많았고, 변화없음 25.2%, 증가 22.2%로 나타났다⁶⁾. 평균 정규직 노동자수는 284.7명, 직접고용 비정규직은 24.9명으로 나타났다.

6) 비정규직(기간제·계약직·시간제, 사내하청·협력업체 노동자)의 경우 무응답 비율이 높는데, 이는 해당 고용형태를 활용하지 않거나, 혹은 활용하고 있지만 정확한 규모와 변화 추이를 파악하지 못하고 있는 등의 이유로 응답하지 않았을 가능성이 높음에 따라 정확한 실태 파악에 어려움이 있다.

〈표 3-7〉 최근 5년간(2015-2019년) 고용형태별 근로자 수 변화 추이 (단위 : 개, %)

구분		최근 5년간(2015~2019년) 변화 추세					2019년 평균 근로자 수 (표준편차)
		증가	유지	감소	무응답	합계	
정규직	빈도	22	25	46	6	99	284.70명 (241.32)
	비율	22.2	25.2	46.4	6.0	100.0	
기간제·계약직· 시간제	빈도	13	22	21	43	99	24.85명 (36.40)
	비율	13.1	22.2	21.2	43.4	100.0	
사내하청·협력 업체	빈도	10	16	17	56	99	102.67명 (117.08)
	비율	10.1	16.1	17.1	56.6	100	

2018년 설문조사 결과와 비교하면 전반적으로 증가했다는 응답이 줄고, 감소했다는 응답이 크게 증가하여 전반적으로 고용상황이 악화되었음을 확인할 수 있다.

〈표 3-8〉 최근 5년간 노동자 수 변화추세 (단위 : 개, %)

구분		최근 5년간 변화 추세			
		증가	유지	감소	응답 수
2019년 기준	정규직	23.7	26.9	49.5	93
	기간제·계약직·시간제	23.2	39.3	37.5	56
	사내하청·협력업체	23.3	37.2	39.5	43
2018년 기준	정규직	38.5	25.6	35.9	39
	비정규직	44.0	40.0	16.0	25
	사내하도급	33.3	33.3	33.3	21

주: 김주일외(2018)

2019년 말 기준 총매출액을 100으로 할 때 내수와 수출의 비중을 조사한 결과, 내수 평균 62%, 수출 평균 38%로 내수의 비중이 훨씬 높은 것으로 나타났다.

〈표3-9〉 총매출액에서 내수와 수출 비중 (단위 : 개, %)

구분	내수		수출	
	빈도	비율	빈도	비율
0%	-	-	6	6.1
1-10% 미만	-	-	3	3.0
10-20% 미만	1	1.0	10	10.1
20-30% 미만	4	4.0	14	14.1
30-40% 미만	12	12.1	17	17.2
40-50% 미만	15	15.2	10	10.1
50-60% 미만	6	6.1	8	8.1
60-70% 미만	13	13.1	16	16.2

구분	내수		수출	
	빈도	비율	빈도	비율
70-80% 미만	15	15.2	10	10.1
80-90% 미만	14	14.1	3	3.0
90-100% 미만	12	12.1	1	1.0
100%	6	6.1	-	-
무응답	1	1.0	1	1.0
전체	99	100.0	99	100.0
평균(표준편차)	62.00(1.62)		38.00(3.14)	

2019년 말 기준 국내 생산공장 수는 1개가 43.4%로 가장 많고, 2개 28.3%, 3개 13.1%, 4개 4.0%, 5개 이상 11.1%로 나타났다.

응답 사업장의 절반이 넘는 50.5%(50개)가 해외 생산공장을 가지고 있고, 48.5%가 해외 생산공장이 없다고 응답하였다⁷⁾. 해외 생산공장이 있다고 응답한 50개 사업장 가운데, 해외 생산공장 수가 1개인 경우가 32.0%로 가장 많았고, 2개와 3개가 각각 18.3%, 4개 10.0%, 5개 이상 22.0%로 나타났으며, 평균 1.8개의 해외 공장을 가지고 있는 것으로 나타났다.

〈표3-10〉 국내·외 생산공장 개수

(단위 : 개, %)

구분	국내 생산공장		해외 생산공장	
	빈도	비율	빈도	비율
1개	43	43.4	16	32.0
2개	28	28.3	9	18.0
3개	13	13.1	9	18.0
4개	4	4.0	5	10.0
5개 이상	11	11.1	11	22.0
전체	99	100.0	50	100.0
평균(표준편차)	2.21개(1.62)		1.85개(3.14)	

해외 생산공장을 가지고 있는 50개 응답업체 가운데, 주로 납품하는 업체와 동반진출을 한 경우는 58.0%(29개), 그렇지 않은 경우는 34.0%(17개)로 나타났다.

7) 자동차노사정포럼의 설문조사 결과에 의하면, 조사 대상 기업 507개 중 해외사업장을 가지고 있는 기업의 비율은 19.5%(99개)로 조사되었다. 해외 사업장 공장 개수를 응답한 98개의 기업 가운데, 해외 사업장 공장 개수가 1개인 경우가 43.9%로 가장 많았고, 2개 16.3%, 3개 12.2%, 4개 9.2%, 5개 이상 18.4%로 나타났으며, 평균 3.2개의 해외 공장을 가지고 있는 것으로 나타났다.

〈표3-11〉 해외 사업장 납품 사업체 동반진출 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
예	29	29.3
아니오	17	17.2
잘 모른다	4	4.0
전체	50	100.0

2019년 말 기준 연구소를 보유하고 있는 사업장은 61.6%이며, 연구소는 없지만 연구개발 전담 부서를 가지고 있는 사업장은 16.2%로 나타나, 사업장의 77.8%(77개)에 연구소 또는 연구개발 전담부서가 존재하는 것으로 나타났고, 연구개발 전담부서는 없으나 연구인력이 존재하는 곳도 4.0%로 나타났다⁸⁾.

〈표3-12〉 연구개발 전담부서 보유 현황 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
연구소 보유	61	61.6
연구소는 없으나 연구개발 전담부서 존재	16	16.2
연구개발 전담부서 없으나 연구인력 존재	4	4.0
해당 사항 없음	15	15.2
무응답	3	3.0
전체	99	100.0

코로나19 위기 이전 직면한 가장 큰 어려움이 무엇인지 순서대로 3순위까지 조사한 결과, 1순위로는 수출부진 28.3%로 가장 많았고, 다음으로 업계 경쟁심화와 미래자동차(전기자동차, 자율주행차 등)로의 전환이 각각 8.1%로 높게 나타났다. 2순위로는 내수 부진 21.2%, 수출 부진 17.2%, 납품사 요구에 의한 제품단가 하락 15.2%의 순으로 나타났다. 3순위로는 납품사 요구에 의한 제품단가 하락 17.2%, 자금 확보의 어려움 12.1%, 업계 경쟁심화 11.1%의 순으로 높게 나타났다.

〈표3-13〉 코로나19 위기 이전 가장 큰 어려움 (단위: 개, %)

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내수 부진	26	26.3	21	21.2	6	6.1
수출 부진	28	28.3	17	17.2	7	7.1
업계 경쟁심화	8	8.1	5	5.1	11	11.1
자금 확보의 어려움	7	7.1	11	11.1	12	12.1

8) 자동차노사정포럼의 설문조사 결과에 의하면, 조사 대상 기업 507개 중 연구소를 보유하고 있는 기업은 53.3%이며, 연구소는 없지만 연구개발 전담부서를 가지고 있는 기업체는 27.6%, 해당없음은 19.1%로 나타났다.

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
인력수급	2	2.0	1	1.0	3	3.0
기술경쟁력 약화	1	1.0	2	2.0	5	5.1
연구개발 투자 여력 부족	1	1.0	3	3.0	4	4.0
새로운 판로 발굴·개척의 어려움	7	7.1	9	9.1	10	10.1
원자재가격 상승	1	1.0	6	6.1	9	9.1
미래자동차(전기동력차, 자율주행차 등)로의 전환	8	8.1	6	6.1	8	8.1
납품사 요구에 의한 제품단가 하락	6	6.1	15	15.2	17	17.2
기타	1	1.0	0	0	2	2.0
무응답	3	3.0	3	3.0	5	5.1
전체	99	100.0	99	100.0	99	100.0

3. 주로 납품하는 업체와의 원하도급 거래구조

원하도급 구조와 불공정거래 관련 설문조사 결과를 분석한다.

자동차부품 제조업체가 평균 거래하는 납품업체(수탁기업) 수는 5개 미만이 48.5%로 가장 많고, 10개 이상 28.3%, 5-9개 20.2%로 나타났으며, 평균 11.6개인 것으로 조사되었다⁹⁾.

〈표3-14〉 납품 업체 갯수 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율	평균 (표준편차)
1개	7	7.1	11.56 (22.11)
2개	13	13.1	
3개	15	15.2	
4개	13	13.1	
5-9개	20	20.2	
10개 이상	28	28.3	
무응답	3	3.0	
전체	99	100.0	

주로 납품하는 업체와 최초거래 이후 현재까지의 거래 양상을 살펴본 결과, 거래단절 없이 지금까지 지속된다는 응답이 81.8%에 이르러 대다수 사업장이 안정적인 거래관계를 유지하는 것으로 나타났다.

9) 2019년 9월 22일 ~ 11월 15일 사이 경기도내 자동차부품업체 1,621개사 중 390개사를 표본으로 실시된 '경기도 소재 자동차부품 기업 실태조사'에 의하면 경기도 소재 자동차 부품 제조업체가 평균 거래하는 수탁기업 수는 3.78개로 나타났다.

〈표3-15〉 납품업체와의 거래관계 변화

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
거래단절 없이 지금까지 지속됨	81	81.8
거래가 단절된 적은 있으나 현재 거래하는 중	10	10.1
기타	5	5.1
무응답	3	3.0
전체	99	100.0

주 거래업체에게 판매하는 생산품에 대한 경쟁기업 수는 없음, 즉 해당 기업만 납품한다는 응답이 5.1%, 1-2개사 17.2%, 3-4개사 31.3%, 5-9개사 22.2%, 10개사 이상 5.1%로 나타났다¹⁰⁾. 평균 경쟁기업 수는 5개로 나타났다. 2018년도 실태조사와 비교하여 경쟁기업 수가 많은 것을 확인할 수 있다¹¹⁾.

〈표3-16〉 경쟁기업 현황

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율	평균 (표준편차)
없음	5	5.1	5.33 (6.486)
1개	4	4.0	
2개	13	13.1	
3개	17	17.2	
4개	14	14.1	
5-9개	22	22.2	
10개이상	5	5.1	
잘모르겠음	16	16.2	
무응답	3	3.0	
전체	99	100.0	

주: 경쟁기업 '있음' 응답자만

지난 5년간 사업체가 생산하는 품목의 경쟁 정도 양상을 조사한 결과, 71.7%가 경쟁이 강화되었다고 응답하였다.

10) 자동차노사정포럼에서 추진되어, 2020년 1월 8일~3월 6일 사이 1차, 2차 벤더 자동차부품기업 1,207개사 중 507개사가 응답한 '자동차부품산업에 대한 설문조사'에 의하면, 주거래기업에 납품하고 있는 경쟁기업 수가 3~4개 45.2%, 5~9개 23.9%, 10개 이상 16.0%, 2개 9.9%, 1개 3.0%, 없음 2.2%의 순으로 나타났다.

11) 2018년 설문조사에 의하면 당사만 납품 11.8%, 2개사 11.9%, 3-4개사 59.5%, 5-9개사 7.1%, 10개사 이상 4.8%, 잘 모름과 무응답이 각각 2.4%로 나타났다.

〈표3-17〉 지난 5년간 생산부품 경쟁 현황 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
많이 완화됨	1	1.0
다소 완화됨	6	6.1
변화 없음	17	17.2
다소 강화됨	39	39.4
많이 강화됨	32	32.3
무응답	4	4.0
전체	99	100.0
평균		

주로 거래하는 업체와 제품이나 서비스 공급 시 계약서 작성 방식을 조사한 결과, “생산과 공급을 개시하기 전 개발 착수시 계약서를 작성한다”는 응답이 67.7%로 가장 많았고, 다음으로 “생산과 공급을 개시하는 양산단계에서 계약서를 작성한다”는 응답이 15.2%, “별도의 계약서 없이 구두 약속이나 견적서에 따라 공급한다”는 응답은 2.0%로 나타났다.

계약서 작성은 거래주체들 간의 계약내용을 확정하는 의미를 가지기 때문에 공정거래의 기본이라고 할 수 있다. 2018년에 비해 계약서 없이 구두약속이나 견적서에 따라 공급한다는 응답이 적고, 계약서를 생산 이전 개발 착수 시 작성한다는 응답과 양산단계에서 작성한다는 응답이 높다¹²⁾.

〈표3-18〉 부품 납품 계약서 작성 방식 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
생산과 공급을 개시하기 전 개발 착수시 계약서를 작성한다	67	67.7
생산과 공급을 개시하는 양산단계에서 계약서를 작성한다	15	15.2
별도의 계약서 없이 구두약속이나 견적서에 따라 공급한다	2	2.0
기타	3	3.0
잘 모르겠음	9	9.1
무응답	3	3.0
전체	99	100.0

부품업체의 기술경쟁력 수준을 부품설계도 작성 방식, 즉 부품의 개발 및 판매방식을 통하여 살펴보고자 하였다. 주로 거래하는 업체에 공급하는 주요 제품의 설계도면 작성방식을 살펴본 결과 승인도 방식¹³⁾이 44.4%로 가장 많았고, 단독설계 방식¹⁴⁾ 31.3%, 대여도 방식¹⁵⁾ 9.1%, 시판품 방식¹⁶⁾ 2.0%로 나타났다¹⁷⁾.

12) 2018년 설문조사에 의하면, 계약서 작성 방식으로 생산이전 개발 착수 시 계약서 작성 59.5%, 계약서없이 구두약속이나 견적서에 따라 공급 11.9%, 양산단계에서 계약서 작성 7.1%, 무응답 21.5%로 나타났다.

13) 주거래업체가 부품의 기본설계를 수행하고 도면을 소유하며, 부품업체는 부품의 상세설계를 수행하여 생산판매

14) 주거래업체의 기본시양 요구에 따라 부품업체가 독자적으로 부품도면을 설계한 후, 주거래업체의 승인을 받아 생산판매

15) 주거래업체가 부품의 상세설계까지 모두 수행하고 도면을 소유하며, 부품업체는 도면을 대여하여 부품을 생산판매

2018년 설문조사와 비교하여 상대적으로 부품업체의 기술경쟁력이 높은 것으로 확인된다. 2018년과 비교하여 승인도방식 및 대여도방식의 비중이 적고, 단독설계 방식이 크게 높으며, 시판품 방식도 하는 것으로 나타났다. 원청업체에 대한 종속성과 낮은 교섭력의 원인 중 하나로 국내 부품업체의 낮은 기술경쟁력이 지적되어 왔다. 대여도 방식은 주거래업체로부터 부품의 도면을 대여받아 그대로 부품을 제작하여 납품하는 업체로 가장 낮은 기술수준을 가지고 있음을 나타낸다. 승인도방식은 주거래업체의 기본 사양 요구를 바탕으로 부품의 세부도면은 독자적으로 작성하나 주거래업체의 승인을 받아 부품을 생산하고 판매하는 방식이다. 대체로 글로벌 부품업체들은 시판품 납품방식을 채택해 완성차 업체 등 거래업체로부터 독립성을 확보하고 있다.

〈표3-19〉 주요 제품 설계도면 작성 방식 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
대여도 방식	9	9.1
승인도 방식	44	44.4
단독설계 방식	31	31.3
시판품 방식	2	2.0
잘 모르겠음	10	10.1
무응답	3	3.0
전체	99	100.0

주로 거래하는 업체에게 제품이나 서비스를 공급할 때 계약기간은 “3년 이상”이 35.4%로 가장 많고, “계약기간 없이 요청이 있을 때 공급” 30.3%, “1년 이상 3년 미만” 23.2%, “1년 미만” 3.0%로 나타났다. 3년 이상이 35.4%로 나타났는데, 이는 해당 자동차 모델의 생산 주기와 관련이 되기도 하지만 다른 한편으로는 전속거래구조를 반영한다고 볼 수 있다. 이 때 협력업체가 자체 기술을 확보하지 못한다면 이는 전속거래 고착화로 이어지고, 자생력을 잃은 협력업체는 상위업체에 대한 의존성이 더욱 높아지게 될 것이다.

2018년 설문조사와 비교하면 상대적으로 계약기간이 길다는 응답비중은 낮고, 짧다는 응답비중이 높아, 거래관계의 안정성이 낮아진 것으로 볼 수 있다¹⁸⁾. 다른 한편으로 부품업체 입장에서 제품 및 서비스 공급 계약기간이 장기적일수록 상대적으로 안정적인 생산활동을 할 수 있기 때문에 유리한 거래조건이 될 수 있다. 빈번하게 거래 업체와 조건이 변경되는 경우 거래에 수반하는 탐색 및 교섭비용이 증가한다(이종탁, 2010).

16) 부품업체가 자사 기술을 기반으로 독립적으로 설계·생산하여, 주거래업체는 이를 그대로 구매하여 사용
 17) 2018년 설문조사에 의하면 승인도방식 61.9%, 대여도방식 28.6%, 단독설계방식 4.8%, 무응답 4.7%로 나타났다.
 18) 2018년 설문조사 결과에 의하면, 주거래업체와의 계약기간은 3년 이상 52.4%, 계약기간 없이 요청이 있을 때만 공급 14.3%, 1년 이상 2년 미만 9.5%, 2년이상 3년 미만 7.1%, 3개월 미만 2.4%, 무응답 14.3%로 나타났다.

〈표3-20〉 제품 및 서비스 공급 계약기간 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
계약기간 없이 요청이 있을 때 공급한다	30	30.3
1년 미만	3	3.0
1년 이상 3년 미만	23	23.2
3년 이상	35	35.4
모르겠음	8	8.1
전체	99	100.0

주로 거래하는 업체와 납품단가 협상방식은 “협의를 거치지만 주거래업체의 의견이 주로 반영된다”는 응답이 67.7%, “주거래업체가 결정한다” 14.1%로 주거래업체가 납품단가 결정을 주도한다는 응답이 전체의 81.8%에 이르는 것으로 나타났다. 이에 비해 “상호 대등한 입장에서 협상이 이루어진다”는 응답은 11.1%, “협의를 거치지만 당사의 의견이 주로 반영된다”는 응답은 2.0%에 불과한 것으로 나타났다¹⁹⁾. 2018년 설문조사 결과와 비교하면, 납품단가 결정에 있어 거래업체의 영향력이 보다 높은 것으로 나타나는데, 주거래업체가 납품단가 결정을 주도한다는 응답이 약간 높고, 상호대등하거나 납품업체의 의견이 반영된다는 응답은 약간 줄었다.

하도급거래에서 부품업체들이 가장 문제가 많다고 제기하는 사항이 납품단가 관련 불공정문제이다. 합리적이고 공정한 납품단가의 결정은 부품업체와 완성차업체 간 협력관계의 기초가 될 뿐만 아니라, 부품업체의 매출액과 수익성에 직결되고, 이는 부품업체 노동자들의 고용 및 임금 등 노동조건과 밀접한 관계를 가지고 있다. 원청업체에 의한 일방적인 단가결정은 부품업체의 수익성에 영향을 미치고, 이는 부품업체 노동자들의 정당한 임금 및 노동조건 개선 요구의 실현을 어렵게 한다.

〈표3-21〉 납품단가 결정 방식 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
주거래업체가 결정한다	14	14.1
협의를 거치지만 주거래업체의 의견이 주로 반영된다	67	67.7
상호 대등한 입장에서 협상이 이루어진다	11	11.1
협의를 거치지만 당사의 의견이 주로 반영된다	2	2.0
모르겠음	5	5.1
전체	99	100.0

19) 2018년 설문조사 결과에 의하면, 협의하지만 주거래업체 의견이 주로 반영 69%, 상호대등한 입장에서 협상 14.3%, 주거래업체 일방결정 9.5%, 당사 의견이 주로 반영되는 협의 2.4%, 무응답 4.8%로 나타났다.

2019년 실시된 ‘경기도 소재 자동차부품 기업 실태조사’에 의하면 고객업체와 계약체결 시, 납품단가나 납품조건 결정시 납품업체와 ‘충분한 협의, 부품업체 요구 반영’하는 경우는 46.2%인 반면, ‘형식적인 협의로 업체 요구 미반영’ 45.4%, ‘협의 없이 일방적으로 진행’이 3.3% 순으로 납품업체의 입장이나 요구가 반영되지 않는 경우가 48.7%로 나타났다(경기도, 2019).

2020년 주력 생산품의 실질적인 납품단가 변화를 살펴본 결과, 2019년에 비해 납품단가는 동일(55.6%)하거나 하락(33.3%)한 것으로 나타났고, 상승은 3.0%에 불과한 것으로 나타났다. 동일하다고 응답한 곳도 인건비나 원자재 인상분을 감안한다면 납품단가는 실질적으로 하락한 것으로 볼 수 있다. 납품단가가 하락한 경우 평균 9% 하락한 것으로 나타났다²⁰⁾.

〈표3-22〉 2019년 대비 2020년 납품단가 변화 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율	평균
상승	3	3.0	7.33(2.51)
동결	55	55.6	-
하락	33	33.3	9.05(9.11)
모르겠음	7	7.1	
무응답	1	1.0	
전체	99	100.0	

주: 평균 옆 ()은 표준편차임.

지난 5년간 주로 거래하는 업체와의 협력 여부와 협력 정도를 살펴보았다. 거래업체와 협력 경험이 있다는 응답은 연구개발 참여 69.7%, 생산지원(기술 지도, 생산시성 대여, 원자재 구매 지원) 65.7%, 연구개발 지원 64.6%로 높았고, 자금 지원 55.6%, 성과공유제 47.5%로 나타났다²¹⁾.

〈표3-23〉 거래업체 협력 현황 (단위: 개, %)

구분		경험 있음	경험 없음	무응답	전체
자금지원	빈도	55	35	9	99
	비율	55.6	35.4	9.1	100.0
연구개발참여	빈도	69	23	7	99
	비율	69.7	23.2	7.1	100.0
연구개발지원	빈도	64	28	7	99
	비율	64.6	28.3	7.1	100.0
생산지원	빈도	65	26	8	99
	비율	65.7	26.3	8.1	100.0
성과공유제	빈도	47	44	8	99
	비율	47.5	44.4	8.1	100.0

20) 2018년 설문조사 결과에 의하면, 주력상품의 납품단가 변동이 하락 47.6%(20개사), 상승 7.1%(3개사), 무응답 45.3%로 나타났다.

21) 자동차노사정포럼에서 실시한 2020년 설문조사 결과 나타난 지난 3년간(2016~2018년) 주거래기업과의 협력관계 응답 결과와 비교하여 본 조사에서 각 항목에 대해 주거래기업으로부터 지원이 있었다는 응답이 현저하게 높게 나타나고 있다. 그 일차적 이유는 자동차노사정포럼 설문조사에서는 주거래기업과의 협력의 내용을 구체적으로 명시한데 비해, 본 조사에서는 그렇지 않았다는 점이 가장 큰 것으로 판단된다. 그리고 주거래기업과의 협력 내용과 협력성도에 대한 정보는 노동조합보다는 회사측에서 보다 정확한 정보를 가지고 있을 것으로 판단된다. 예를 들면, 주거래기업으로부터 직접적 자금 대여나 금융기관, 대중소농어업협력재단, 신용보증기관 등을 통한 간접적 금융지원을 받은 적이 있다는 응답이 12.8%, 성과공유제를 통해 주거래기업과 협력한 적이 있는 기업의 비율은 15.4%로 조사되었다(자동차노사정포럼, 2020).

협력업체와의 협력정도는 대체로 낮다고 평가하는 것으로 응답하였다. 협력 정도가 낮다는 응답과 높다는 응답이 자금지원은 각각 47.3%, 9.1%, 연구개발 참여는 각각 44.9%, 15.9%, 연구개발 지원은 각각 53.2%, 6.3%, 생산지원은 각각 55.4%, 4.6%, 성과공유제는 각각 65.9%, 4.2%로 나타났다

〈표3-24〉 거래업체 협력 정도

(단위 : 개, %)

구분		매우 낮음	낮은편	보통	높은편	매우 높음	전체	평균 (표준편차)
자금지원	빈도	9	17	24	4	1	55	2.47
	비율	16.4	30.9	43.6	7.3	1.8	100.0	(0.92)
연구개발참여	빈도	15	16	27	10	1	69	2.50
	비율	21.7	23.2	39.1	14.5	1.4	100.0	(1.03)
연구개발지원	빈도	17	17	26	3	1	64	2.28
	비율	26.6	26.6	40.6	4.7	1.6	100.0	(0.96)
생산지원	빈도	15	21	26	2	1	65	2.27
	비율	23.1	32.3	40.0	3.1	1.5	100.0	(0.91)
성과공유제	빈도	16	15	14	1	1	47	2.06
	비율	34.0	31.9	29.8	2.1	2.1	100.0	(0.96)

주: 거래업체 협력경험 유경험 노동조합 응답

지난 5년간 주로 납품하는 업체와의 거래관계 변화를 살펴본 결과, 불공정하게 변화되었다는 응답(매우 불공정 4.0%, 다소 불공정 28.3%)은 32.3%로 나타났고, 공정하게 변화되었다는 응답(다소 공정 20.2%, 매우 공정 1.0%)은 21.2%로 나타났으며, 40.4%는 그대로라고 응답하였다²²⁾.

〈표3-25〉 지난 5년간 납품업체와의 관계 변화 정도

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율	평균 (표준편차)
매우 불공정하게 변화	4	4.0	2.84 (0.84)
다소 불공정하게 변화	28	28.3	
그대로	40	40.4	
다소 공정하게 변화	20	20.2	
매우 공정하게 변화	1	1.0	
무응답	6	6.1	
전체	99	100.0	

22) 자동차노사정포럼에서 실시한 2020년 설문조사 결과, 지난 3년(2016~2018년)간 '주거래기업과의 거래문화가 보다 공정하게 변화하였다'는 설문항목에 대해 긍정적 평가(그런 편이다, 매우 그렇다)는 54.2%, 부정적 평가(그렇지 않다, 매우 그렇지 않다)는 8.3%로 나타났으며, 37.5%는 '보통이다'고 응답하였다.

계약 체결시 부당대우를 경험했다는 응답은 33.3%로 나타났다. 계약 내용 상 불공정 유형은 “계약서에 기재되지 않은 사항 요구”(16.2%)가 가장 높게 나타났고, 다음으로 “계약 시 부당한 거래조건 강요”(13.1%), “보다 불리한 내용의 이면계약서 작성 강요”(3.0%)의 순으로 나타났다. 계약 체결시 부당대우가 없었다는 응답은 49.5%, “잘 모르겠다”는 응답이 16.2%로 나타났다²³⁾. 계약체결시 세부적인 내용에 대해 노조에서는 잘 모르기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 판단된다.

〈표3-26〉 계약 체결 시 부당대우 경험(복수응답) (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
없음	49	49.5
있음	33	33.3
계약서에 기재되지 않은 사항 요구	16	16.2
계약 시 부당한 거래조건 강요	13	13.1
보다 불리한 내용의 이면계약서 작성 강요	3	3.0
기타	6	6.1
잘 모르겠음	16	16.2
무응답	1	1.0
전체	99	100.0

주: 복수응답 표본[각 항목 응답 건수만 계산('n/99'%)]

납품 과정에서 불공정행위를 경험했다는 응답은 74.7%로 나타났다. 납품과정의 불공정 유형으로 “불규칙한 발주/수시 발주”(58.5%)와 “납품기한 단축 및 촉박한 납품기한 설정”(39.4%)이 주로 발생하는 것으로 나타났고, 다음으로 “정당한 사유 없이 발주물량 취소”(16.2%), “납품 물품에 대해 부당한 반품 요구”(13.1%), “재고준비 상태인데 재고 인수거부”(12.1%)의 순으로 나타났다. 납품과정 시 부당대우 경험이 없다는 응답은 17.2%로 나타났다²⁴⁾.

23) 2019년 실시된 ‘경기도 소재 자동차부품 기업 실태조사’에 의하면 계약 체결 시 불공정 경험율은 10.5%로 나타났으며, 계약기간 중 납품단가 조정 등의 계약 변경 요구가 6.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 계약서 미기재 내용에 대한 요구(1.8%), 계약 시 부당한 거래조건 강요(1.3%) 순으로 나타났다(경기도, 2019).

24) 2019년 실시된 ‘경기도 소재 자동차부품 기업 실태조사’에 의하면 납품 과정 상 불공정행위 경험율은 50.0%로 납품 과정에서는 발주 물량 취소(3.8%), 부당 반품 요구(2.6%), 인수거부(2.1%) 보다는 납품 기한 단축 및 촉박한 기한 설정(33.3%)과 수시 발주(32.3%)가 주로 발생하는 불공정 행위로 나타났다(경기도, 2019).

〈표3-27〉 납품과정시 부당대우 경험(중복응답)

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
없음	17	17.2
있음	74	74.7
정당한 사유 없이 발주물량 취소	16	16.2
불규칙한 발주/수시 발주	58	58.6
납품기한 단축 및 촉박한 납품기한 설정	39	39.4
납품 물품에 대해 부당한 반품 요구	13	13.1
재고준비 상태인데 재고 인수거부	12	12.1
기타	2	2.0
잘 모르겠음	6	6.1
무응답	2	2.0
전체	99	100.0

주: 복수응답 표본[각 항목 응답 건수만 계산('n/99%')]

납품업체와의 거래에서 상생발전을 위해 가장 시급히 개선 보완되어야 할 사항으로 1순위로는 “현실과 맞지 않는 단가 구조(이익률)”가 75.8%로 가장 많았고 다음으로 “부당한 납품단가 감액(납품단가후려치기)” 11.1%, “불공정한 거래 구조” 5.1%의 순으로 높게 나타났다. 2순위로는 “부당한 납품단가 감액(납품단가후려치기)”이 43.4%로 가장 많았고 다음으로 “불공정한 거래 구조” 17.2%, “서면 계약서 미체결” 16.2%의 순으로 나타났다. 특히 인건비 및 원자재 상승에도 불구하고 단가가 하락하는 납품단가제도에 대한 불만이 매우 높은 것으로 나타났다.

〈표3-28〉 납품업체와의 상생발전을 위한 개선 요소

(단위 : 개, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
현실과 맞지 않는 단가 구조(이익률)	75	75.8	6	6.1
불공정한 거래 구조	5	5.1	17	17.2
부당한 납품단가 감액(납품단가후려치기)	11	11.1	43	43.4
발주물량(재고물량) 취소	1	1.0	13	13.1
대금부당지급	1	1.0	0	0.0
금형 및 기술탈취와 유용행위	0	0.0	0	0.0
원청기업의 부당한 경영간섭행위	0	0.0	4	4.0
서면 계약서 미체결	0	0.0	16	16.2
기타	6	6.1	0	0.0
전체	99	100.0	99	100.0

납품업체와의 거래에서 우선적으로 시행되어야 할 제도개선 사항으로 1순위로는 “납품단가 조정권 협의회”가 28.3%로 가장 많았고 다음으로 “공정거래법과 하도급법 등 관련 법·제도의 보완” 27.3%, “징벌적 손해배상 등 불공정행위에 대한 처벌강화” 20.2%의 순으로 나타났다. 2순위로는 “공정거래법과 하도급법 등 관련 법·제도의 보완”이 28.3%로 가장 많았고 다음으로 “납품단가 조정권 협의회” 14.1%, “징벌적 손해배상 등 불공정행위에 대한 처벌강화” 9.1%의 순으로 나타났다.

〈표3-29〉 납품업체 거래 제도개선 요소

(단위 : 개, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
징벌적 손해배상 등 불공정행위에 대한 처벌 강화	20	20.2	9.0	9.1
공정거래법과 하도급법 등 관련 법·제도의 보완	27	27.3	28.0	28.3
실태조사 및 직권조사 실시 등 감시강화	2	2.0	6.0	6.1
원사업자의 공정거래 인식 제고를 위한 교육 강화	6	6.1	7.0	7.1
신고자에 대한 신원보호	1	1.0	1.0	1.0
표준하도급계약서 보완	2	2.0	6.0	6.1
납품단가 조정권 협의회	28	28.3	14.0	14.1
부당특약설정 금지제도			2.0	2.0
기술탈취 금지 제도	1	1.0	4.0	4.0
전속고발권 폐지	1	1.0		
정부기관의 금융지원 (담보 보증서 발급 등)	3	3.0	7.0	7.1
기타	4	4.0	10.0	10.1
무응답	4	4.0	5.0	5.1
전체	99	100.0	99.0	100.0

4. 미래차와 작업장 변화

각 사업장에서 현재 생산하고 있는 제품을 미래차(전기차, 수소차, 자율주행차) 등 자동차 산업 패러다임의 변화가 미치는 영향에 대한 전망에 따라 부정적 전망 부품군, 중립적 전망 부품군, 긍정적 전망 부품군으로 분류하였다. 부정적 영향을 받게 될 것으로 예상되는 “엔진 및 관련 부품, 변속기 등 내연기관 파워트레인, 연료탱크, 오일류”를 생산하는 사업장은 부정적 전망 부품군 생산 사업장, “조향장치, 현가장치, 제동장치, 내장재, 타이어”를 생산하는 사업장은 중립적 전망 부품군 생산 사업장, “배터리, 모터, 인버터, 공조시스템, 경량화소재, 전장용품”을 생산하는 사업장은 긍정적 전망 부품군 생산 사업장으로 분류하였다. 부정적 전망 부품군 생산 사업장은 전체의 35.4%, 중립적 전망 부품군 생산 사업장은 35.4%, 긍정적 전망 부품군 생산 사업장 16.2%, 기타 12.1%로 나타났다.

〈표3-30〉 제조 부품군

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
엔진 및 관련 부품, 변속기 등 내연기관 파워트레인, 연료탱크, 오일류	35	35.4
조향장치, 현가장치, 제동장치, 내장재, 타이어	35	35.4
배터리, 모터, 인버터, 공조시스템, 경량화소재, 전장용품	16	16.2
기타	12	12.1
무응답	1	1.0
전체	99	100.0

전기차, 수소차, 자율주행차 등 미래차로 인한 자동차 산업 패러다임의 변화가 회사에 미칠 영향에 대해 조사한 결과, 절반 이상이 부정적으로 보는 것으로 나타났다. 부정적 영향(매우 부정적, 부정적)을 미칠 것이라는 응답이 56.6%에 이르는데 비해, 19.1%만이 긍정적 영향(긍정적, 매우 긍정적)을 미칠 것이라고 응답했고, 24.2%가 별 영향이 없을 것이라고 응답했다²⁵⁾.

〈표3-31〉 자동차 산업 패러다임 변화가 작업장에 미칠 영향에 대한 전망

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율	평균 (표준편차)
매우 부정적	11	11.1	2.58 (1.05)
부정적	45	45.5	
별 영향 없다	24	24.2	
긍정적	13	13.1	
매우 긍정적	6	6.1	
무응답	0	0.0	
전체	99	100.0	

기업규모별로는 소규모는 “별 영향이 없다”는 응답이 가장 많고, 중기업부터는 기업규모가 클수록 부정적 응답이 작아지고, 긍정적 응답이 많아지는 것을 보여준다. 부정적 응답이 중기업 65.8%, 중견기업 55.8%, 대기업 33.3%로 나타났고, 긍정적 응답은 각각 10.5%, 25.0%, 33.3%로 나타났다.

25) 자동차노사정포럼에서 추진되어, 2020년 1월 8일~3월 6일 사이 1차, 2차 벤더 자동차부품기업 1,207개사 중 507개사가 응답한 '자동차부품산업에 대한 설문조사'에 의하면, 자동차부품산업의 향후 전망에 대해 조사 대상 기업의 57.6%가 현재와 비슷할 것이라고 응답하였고, 27.6%가 나빠질 것(매우 나빠질 것 5.3%, 나빠질 것 22.3%)이라고 응답했으며, 14.8%만이 좋아질 것(좋아질 것 13.8%, 매우 좋아질 것 1.0%)이라고 응답했다.

〈표3-32〉 기업규모별 자동차 산업 패러다임 변화의 기업 영향에 대한 인식

(단위 : 개, %)

구분	매우 부정적	부정적	별 영향 없다	긍정적	매우 긍정적	무응답	합계	평균 (표준편차)
소기업	빈도	1	0	4	1	0	6	2.83
	비율	16.7	0.0	66.7	16.7	0.0	100.0	(0.98)
중기업	빈도	7	18	9	3	1	38	2.29
	비율	18.4	47.4	23.7	7.9	2.6	100.0	(0.96)
중견기업	빈도	3	26	10	9	4	52	2.71
	비율	5.8	50.0	19.2	17.3	7.7	100.0	(1.07)
대기업	빈도	0	1	1	0	1	3	3.33
	비율	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	100.0	(1.53)
전체	빈도	11	45	24	13	6	99	2.58
	비율	11.1	45.5	24.2	13.1	6.1	100.0	(1.05)

생산부품군별로 노동조합 간부의 미래차 등 자동차 산업 패러다임의 변화에 대한 전망을 살펴보면, 생산부품군과 기업에 대한 미래 전망이 일치하는 것으로 나타났다. 기업에 부정적 영향을 미칠 것이라는 응답이 부정적 전망 부품군 생산 사업장에서는 전체의 85.8%, 중립적 전망 부품군 생산 사업장은 42.9%, 긍정적 전망 부품군 생산 사업장에서는 25.1%로 나타났고, 긍정적 영향을 미칠 것이라는 응답이 각각 11.5%, 11.4%, 56.3%로 나타났다. 중립적 전망 부품군 생산 사업장은 별 영향이 없다는 응답이 45.7%로 가장 높았다.

〈표3-33〉 생산부품군별 자동차 산업 패러다임 변화의 기업 영향에 대한 인식 (단위 : 개, %)

구분	매우 부정적	부정적	별 영향 없다	긍정적	매우 긍정적	합계	평균
엔진 및 관련 부품, 변속기 등 내연기관 파워트레인, 연료탱크, 오일류	빈도	8	22	1	3	35	
	비율	22.9	62.9	2.9	8.6	100.0	
조향장치, 현가장치, 제동장치, 내장재, 타이어	빈도	1	14	16	4	35	
	비율	2.9	40.0	45.7	11.4	100.0	
배터리, 모터, 인버터, 공조시스템, 경량화소재, 전장용품	빈도	1	3	3	4	16	
	비율	6.3	18.8	18.8	25.0	100.0	
기타	빈도	1	6	3	2	12	
	비율	8.3	50.0	25.0	16.7	100.0	
전체	빈도	11	45	24	13	99	
	비율	11.1	45.5	24.2	13.1	100.0	

미래차와 관련하여 현재 생산하고 있거나 생산 준비를 하고 있는지 조사한 결과, “이미 관련 부품 생산”하고 있다는 응답이 19.2%, “관련 부품 연구개발 진행 중”이라는 응답이 32.3%로 절반 이상(51.5%)이 미래차 준비를 하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 “관련 부품 생산계획 없음”은 24.2%, “관련 부품 생산에 대해 논의만 함”은 19.2%로 미래차관련 자동차 산업 변화에 대한 대응 준비를 하고 있지 않은 기업도 43.4%에 이르는 것으로 나타났다.

기업규모별로 살펴보면, 대체로 기업규모가 클수록 미래차 준비를 하는 사업장의 비율이 높게 나타나고 있다. “이미 관련 부품을 생산”하고 있거나 “관련 부품 연구개발 진행중”이라는 응답이 소기업 33.4%, 중기업 31.6%, 중견기업 65.4%, 대기업 100%로 나타났다.

〈표3-34〉 기업규모별 미래차 관련 생산 현황

(단위 : 개, %)

구 분		이미 관련 부품 생산	관련 부품 연구개발 진행 중	관련 부품 생산에 대해 논의만 함	관련 부품 생산 계획 없음	기타	무응답	합계
소기업	빈도	1	1	1	2	1	0	6
	비율	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	0.0	100.0
중기업	빈도	4	8	11	14	1	0	38
	비율	10.5	21.1	28.9	36.8	2.6	0.0	100.0
중견기업	빈도	11	23	7	8	3	0	52
	비율	21.2	44.2	13.5	15.4	5.8	0.0	100.0
대기업	빈도	3	0	0	0	0	0	3
	비율	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
전체	빈도	19	32	19	24	5	0	99
	비율	19.2	32.3	19.2	24.2	5.1	0.0	100.0

생산부품군별로 미래차와 관련하여 현재 생산하고 있거나 생산 준비를 하고 있는지 조사한 결과, 생산부품군의 미래 전망이 긍정적일수록 생산하고 있거나 관련부품 연구개발 진행중이라는 응답이 높게 나타나고 있다. 미래차와 관련하여 이미 관련 부품을 생산하거나 연구개발 중이라는 응답이 부정적 전망 부품군 생산 사업장 42.8%(관련부품 생산 11.4%, 연구개발 진행중 31.4%), 중립적 전망 부품군 생산 사업장 45.7%(관련부품 생산 8.6%, 연구개발 진행중 37.1%), 긍정적 전망 부품군 생산 사업장 81.3%(관련부품 생산 62.5%, 연구개발 진행중 18.3%)로 나타났다. 특히 긍정적 전망 부품군 생산 사업장에서는 이미 관련 부품을 생산하고 있다는 응답이 62.5%에 이른다.

〈표3-35〉 생산부품군별 미래차 생산 현황

(단위 : 개, %)

구분	이미 관련 부품 생산	관련 부품 연구개발 진행 중	관련 부품 생산에 대해 논의만 함	관련 부품 생산 계획 없음	기타	합계	
엔진 및 관련 부품, 변속기 등 내연 기관 파워트레인, 연료탱크, 오일류	빈도	4	11	9	10	1	35
	비율	11.4	31.4	25.7	28.6	2.9	100.0
조향장치, 현가장치, 제동장치, 내장재, 타이어	빈도	3	13	7	11	1	35
	비율	8.6	37.1	20.0	31.4	2.9	100.0
배터리, 모터, 인버터, 공조시스템, 경량화소재, 전장용품	빈도	10	3	1	2	0	16
	비율	62.5	18.8	6.3	12.5	0.0	100.0
기타	빈도	2	5	2	0	3	12
	비율	16.7	41.7	16.7	0.0	25.0	100.0
전체	빈도	19	32	19	24	5	99
	비율	19.2	32.3	19.2	24.2	5.1	100.0

미래자동차 등의 기술 변화에 회사가 대응하고 있다는 응답은 절반이 넘는 57.6%에 이르고, 대응하지 않고 있다는 응답은 27.3%로 나타났다.

기업규모별로 살펴보면, 대체로 기업규모가 클수록 미래자동차 등의 기술 변화에 회사가 대응하고 있다고 응답한 사업장의 비율이 높게 나타나고 있다. 미래자동차 등의 기술변화에 대한 회사 대응 여부와 관련하여 소기업은 “그렇다”는 응답이 50.5%(3개)이고 모르겠다”는 응답도 33.3%(2개)에 이른다. 중기업부터는 기업규모가 클수록 대응하고 있다는 응답이 높아지고 있는데, 중기업 36.8%, 중견기업 71.2%, 대기업 100%로 나타났다.

〈표3-36〉 기업규모별 미래자동차 등 기술변화 대응 현황

(단위 : 개, %)

구분	그렇다	그렇지 않다	모르겠다	무응답	합계	
소기업	빈도	3	1	2	0	6
	비율	50.0	16.7	33.3	0.0	100.0
중기업	빈도	14	17	7	0	38
	비율	36.8	44.7	18.4	0.0	100.0
중견기업	빈도	37	9	5	1	52
	비율	71.2	17.3	9.6	1.9	100.0
대기업	빈도	3	0	0	0	3
	비율	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
전체	빈도	57	27	14	1	99
	비율	57.6	27.3	14.1	1.0	100.0

생산부품군별로 미래자동차 등의 기술 변화에 대한 회사 대응 현황을 조사한 결과, 긍정적 전망 부품군 생산 사업장일수록 회사가 미래자동차 등의 기술변화에 대응하고 있다는 응답이 높게 나타

나고 있다. 대응하고 있다는 응답이 부정적 전망 부품군 37.1%, 중립적 전망 부품군 생산 사업장 65.7%, 긍정적 전망 부품군 생산 사업장 87.5%로 나타났다.

〈표3-37〉 생산부품군별 미래자동차 등 기술변화 회사 대응 현황 (단위: 개, %)

구분		그렇다	그렇지 않다	모르겠다	무응답	합계
엔진 및 관련 부품, 변속기 등 내연기관 파워트레인, 연료탱크, 오일류	빈도	13	15	7	0	35
	비율	37.1	42.9	20.0	0.0	100.0
조향장치, 현가장치, 제동장치, 내장재, 타이어	빈도	23	9	3	0	35
	비율	65.7	25.7	8.6	0.0	100.0
배터리, 모터, 인버터, 공조시스템, 경량화소재, 전장용품	빈도	14	0	2	0	16
	비율	87.5	0.0	12.5	0.0	100.0
기타	빈도	7	3	2	0	12
	비율	58.3	25.0	16.7	0.0	100.0
전체	빈도	57	27	14	1	99
	비율	57.6	27.3	14.1	1.0	100.0

기업이 미래자동차 등의 기술 변화에 대응하고 있지 않은 경우, 그 이유로는 “전문 인력 및 기술 부족”이 44.4%(12개)로 가장 많았고, 다음으로 “회사가 기술변화에 관심이 없어서” 33.3%(9개), “자금 부족으로 인하여” 11.1%(3개)의 순으로 나타났다.

〈표3-38〉 기업의 미래자동차 기술 변화 미대응 이유 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
전문 인력 및 기술 부족으로 인하여	12	44.4
자금 부족으로 인하여	3	11.1
회사가 기술변화에 관심이 없어서	9	33.3
모르겠다	1	3.7
기타	1	3.7
무응답	1	3.7
전체	27	100.0

주: 기업의 미래자동차 등 기술 변화 대응현황 ‘그렇지 않다’ 응답자

신기술이나 신설비 도입, 자동화 등 기술변화와 관련한 의사결정에 대한 노동조합의 참여정도를 살펴본 결과, “노사협의”가 40.4%로 가장 많고, “사전통보” 30.3%, “사전통보없이 회사 결정” 16.2%, “노사 공동결정” 1.0%의 순으로 나타났다. 전체 사업장의 41.4%에서만 노조가 기술변화와 관련한 의사결정에 참여하는 것으로 나타났다.

〈표3-39〉 기술변화 관련 노동조합 의사결정 참여현황 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
사전통보없이 회사가 결정	16	16.2
사전통보	30	30.3
노사협의	40	40.4
노사공동결정	1	1.0
해당없음	10	10.1
무응답	2	2.0
전체	99	100.0

기업규모별로 살펴보면 기업규모가 클수록 노조가 기술변화와 관련한 의사결정에 참여하는 비율이 높고, 회사가 일방적으로 결정하는 비율이 낮은 것으로 나타났다. “노사협의” 또는 “노사공동결정”한다는 응답이 소기업 16.7%, 중기업 39.4%, 중견기업 44.2%, 대기업 66.7%로 나타났다.

〈표3-40〉 기업규모별 기술변화 관련 노동조합 의사결정 참여 현황 (단위: 개, %)

구분		사전통보없이 회사가 결정	사전통보	노사협의	노사공동결정	해당없음	무응답	합계
소기업	빈도	3	1	1	0	1	0	6
	비율	50.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	100.0
중기업	빈도	7	12	14	1	2	2	38
	비율	18.4	31.6	36.8	2.6	5.3	5.3	100.0
중견기업	빈도	6	16	23	0	7	0	52
	비율	11.5	30.8	44.2	0.0	13.5	0.0	100.0
대기업	빈도	0	1	2	0	0	0	3
	비율	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0
전체	빈도	16	30	40	1	10	2	99
	비율	16.2	30.3	40.4	1.0	10.1	2.0	100.0

기술변화에 대해 사업장의 83.3%(83개)에서 노사가 논의하는 것으로 나타났다. 그리고, 노사의 논의 주제로는 “생산성 향상”이 61.4%(51개)로 가장 많았고, 다음으로 “미래자동차 관련 고용변화 대책” 54.2%(45개), “미래자동차 관련 회사정책” 44.6%(37개), “교육훈련” 10.8%(9개)의 순으로 나타났다. 기타 의견으로 하청이라 원청에서 논의한다는 응답이 있었는데, 이는 불공정한 원하도급 구조 하에서 기업의 미래전망과 관련한 하청업체의 현재 상황을 보여준다.

〈표3-41〉 기술변화에 대한 노사대응(복수응답) (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
논의하지 않음	13	13.1
논의하고 있음	83	83.8
미래자동차 관련 고용변화 대책	45	45.5
생산성 향상	51	51.5
미래자동차 관련 회사 정책	37	37.4
교육훈련	9	9.1
기타	1	1.0
무응답	3	3.0
전체	99	100.0

주: 복수응답 표본[각 항목 응답 건수만 계산('n/99'%)]

정부가 미래차와 관련하여 부품기업의 미래차 R&D 지원 등 부품기업 지원정책을 시행하고 있는데, 이러한 정책지원 수혜 여부를 조사한 결과, 수혜를 받는 기업이 많지 않고, 모르겠다는 응답도 높게 나타나고 있다. “그렇다”는 응답은 15.2%, “아니다”는 응답은 42.4%로 나타났다. “모르겠다”는 응답도 40.4%에 이르러 많은 노동조합이 정부의 산업 정책에 관심이 없다는 것을 보여준다.

정부의 부품기업 미래차 R&D 지원 등 부품기업 정책지원 수혜를 받고 있다고 응답한 사업장을 대상으로 정부의 미래차 관련 부품기업의 지원과 육성정책이 회사에 도움이 되는지 여부를 조사한 결과 53.3%(8개)가 도움이 된다고 응답했다.

〈표3-42〉 정부의 미래차 R&D 및 부품기업 지원정책 수혜와 도움 여부 (단위 : 개, %)

구분	미래차 R&D 등 부품기업 지원정책 수혜 여부		지원정책의 도움 여부	
	빈도	비율	빈도	비율
그렇다	15	15.2	8	53.3
아니다	42	42.4	2	13.3
모르겠다	40	40.4	4	26.7
무응답	2	2.0	1	6.7
전체	99	100.0	15	100.0

기업규모별로 살펴보면 기업규모가 클수록 정부의 미래차 R&D 및 부품기업 지원정책의 혜택을 받고 있다는 사업장의 비율이 높아진다. “그렇다”는 응답이 소기업 0%, 중기업 10.5%, 중견기업 19.2%, 대기업 33.3%로 나타났다.

〈표3-43〉 기업규모별 미래차 R&D 및 부품기업 지원정책 수혜여부

(단위 : 개, %)

구분		그렇다	아니다	모르겠다	무응답	합계
소기업	빈도	0	2	4	0	6
	비율	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
중기업	빈도	4	17	15	2	38
	비율	10.5	44.7	39.5	5.3	100.0
중견기업	빈도	10	22	20	0	52
	비율	19.2	42.3	38.5	0.0	100.0
대기업	빈도	1	1	1	0	3
	비율	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0
전체	빈도	15	42	40	2	99
	비율	15.2	42.4	40.4	2.0	100.0

정부의 스마트공장 보급확산 사업 수혜 여부를 조사한 결과, 12.1%만이 정책지원을 받고 있다고 응답하였다. “모르겠다”는 응답이 28.3%에 이르고 있다.

〈표3-44〉 정부의 스마트공장 지원정책 수혜현황 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
그렇다	12	12.1
아니다	57	57.6
모르겠다	28	28.3
무응답	2	2.0
전체	99	100.0

스마트공장 보급확산 사업에 참여한다고 응답한 사업장을 대상으로 사업 참여 이후 고용, 노동강도, 생산성, 교육훈련, 매출액, 업무의 자율성에 어떤 변화가 있었는지 조사한 결과, 고용은 ‘변화없음’(66.7%) 다음으로 ‘감소’(33.3%)했다는 응답이 높았고, 생산성은 ‘증가’(66.7%)했다는 응답이 가장 많았으며, 매출액은 ‘변화없음’(58.3%) 다음으로 ‘증가’(33.3%)했다는 응답이 많았다. 노동강도는 ‘변화없음’(58.3%) 다음으로 ‘감소’(25.3%)했다는 응답이 높았고, 교육훈련과 자율성은 ‘변화없음’(각각 91.7%, 75.0%)이라는 응답이 크게 높았다. 스마트공장 도입으로 고용이 감소한 사례는 노동자들의 고용에 대한 불안감을 높여 신기술도입에 부정적 입장을 가지도록 할 것이다. 그리고 스마트공장을 도입하였음에도 교육훈련 시간이나 업무의 자율성에 변화가 없는 것은 부분적으로 도입하기 때문일 수도 있고, 회사의 스마트공장 도입 전략이 생산성이나 매출액 증가 등에 맞춰지면서 스마트공장 운영이 효율적으로 도입되고 있지 않다는 것을 보여주는 것으로 볼 수 있다.

〈표3-45〉 정부의 스마트공장 지원정책에 따른 변화 (단위 : 개, %)

구분		감소	변화없음	증가	무응답	전체
고용	빈도	4	8	0	0	12
	비율	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0
생산성	빈도	0	4	8	0	12
	비율	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
매출액	빈도	1	7	4	0	12
	비율	8.3	58.3	33.3	0.0	100.0
노동강도	빈도	3	7	2	0	12
	비율	25.0	58.3	16.7	0.0	100.0
교육훈련	빈도	0	11	1	0	12
	비율	0.0	91.7	8.3	0.0	100.0
업무 자율성	빈도	2	9	1	0	12
	비율	16.7	75.0	8.3	0.0	100.0

주: 정부의 스마트공장 지원정책 수혜현황 '그렇다' 응답자

미래차 등 자동차 산업 패러다임 변화에 대응하기 위해 정부 및 지자체의 지원이 필요한 부분으로는 “자동차 산업 패러다임 변화와 관련한 기술 인력 육성 및 재교육 훈련 지원”이 54.5%로 가장 높았고, 다음으로 “완성차 업체를 포함한 산학연이 보유하고 있는 기술 교류(이전) 지원 확대” 44.4%, “투자자금 확보를 위한 정책 자금 및 금융권 자금지원 강화” 42.4%, “판로 다변화를 위한 수출 지원 강화” 23.2%, “각종 컨퍼런스, 세미나 등을 통한 정보 교류 및 컨설팅 지원” 16.2%, “판로 다변화를 위한 마케팅 지원” 12.1%의 순으로 나타났다²⁶⁾. 사측을 대상으로 한 실태조사에서는 정부 및 지자체의 지원이 필요한 부분으로 자금지원 강화를 가장 많이 꼽았으나, 본 조사에서 노조간부들은 “기술 인력 육성 및 재교육 훈련 지원”의 필요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

26) 2019년 실시된 ‘경기도 소재 자동차부품 기업 실태조사’에 의하면 친환경 자동차 등 자동차 산업 패러다임의 변화에 대응하기 위해 정부 및 지자체의 지원이 필요한 부분으로 가장 많은 기업이 자금지원 강화(69.2%)을 꼽았다. 다음으로 판로 다변화를 위한 마케팅 지원(25.6%), 기술 교류(이전) 지원 확대(12.3%), 인력 육성 및 재교육 훈련지원(11.0%), 정보 교류 및 컨설팅 지원(6.2%), 판로 다변화를 위한 수출 지원 강화(4.9%) 순으로 지원 필요성 인식이 높게 나타났다(경기도, 2019).

〈표3-46〉 자동차 산업 패러다임 변화대응을 위한 정부지원 필요부분(복수 응답) (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
각종 컨퍼런스, 세미나 등을 통한 정보 교류 및 컨설팅 지원	16	16.2
자동차 산업 패러다임 변화와 관련한 기술 인력 육성 및 재교육 훈련 지원	54	54.5
완성차 업체를 포함한 산학연이 보유하고 있는 기술 교류(이전) 지원 확대	44	44.4
투자자금 확보를 위한 정책 자금 및 금융권 자금지원 강화	42	42.4
판로 다변화를 위한 마케팅 지원	12	12.1
판로 다변화를 위한 수출 지원 강화	23	23.2
모르겠음	5	5.1
기타	3	3.0

주: 복수응답 문항[각 항목 응답 건수만 계산('n/99'%)]

미래차와 관련한 노조의 활동 현황을 조사한 결과 “회사의 설명을 듣거나 협의를 하였다”는 응답이 49.5%로 가장 많았고, 다음으로 “다른 노조들과 정보를 공유하고 있다” 40.4%, “대외적으로 정보를 수집한다” 29.3%의 순으로 높게 나타났다.

〈표3-47〉 미래차 관련 노동조합 활동 현황(중복응답) (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
대외적으로 정보를 수집한다	29	29.3
회사의 설명을 듣거나 협의를 하였다	49	49.5
다른 노조들과 정보를 공유하고 있다	40	40.4
별다른 활동을 하지 않았다	16	16.2
기타	2	2.0
모르겠음	1	1.0

미래차의 노동에 관한 영향과 관련하여 고용안정에 대해 부정적 영향을 미칠 것으로 인식하고 있으나 숙련 등 능력향상, 직업만족도는 별 영향이 없을 것이라는 인식이 높았다. 고용안정에 미치는 영향이 부정적이라는 응답(매우 부정적, 대체로 부정적)이 60.6%로 가장 많았고, 긍정적이라는 응답(대체로 긍정적, 매우 긍정적)은 13.1%에 불과한 것으로 나타났다. 숙련 등 능력 향상, 직업만족도는 별 영향 없을 것이라는 응답이 각각 47.5%와 50.5%로 가장 높았다.

〈표3-48〉 미래차가 고용안정·숙련·직업만족도에 미치는 영향

(단위 : 개, %)

구 분		매우 부정적임	대체로 부정적임	별 영향 없음	대체로 긍정적임	매우 긍정적임	무응답	전체	평균 (표준편차)
고용안정	빈도	16	44	22	12	1	4	99	2.34
	비율	16.2	44.4	22.2	12.1	1.0	4.0	100.0	(0.94)
숙련 등 능력 향상	빈도	3	25	47	17	2	5	99	2.89
	비율	3.0	25.3	47.5	17.2	2.0	5.1	100.0	(0.80)
직업만족도	빈도	4	23	50	16	1	5	99	2.86
	비율	4.0	23.2	50.5	16.2	1.0	5.1	100.0	(0.78)

생산 부품군별로 미래자동차가 고용안정에 미치는 영향에 대한 인식을 조사한 결과, 고용안정에 대한 인식이 생산부품의 미래자동차 관련 전망과 대체로 일치하는 것으로 나타났다. 부정적 전망 부품군 생산 사업장일수록 고용안정에 부정적일 것이라는 응답이 높고, 긍정적일 것이라는 응답이 낮다. 부정적 전망 부품군 생산 사업장의 경우 고용안정에 부정적일 것이라는 응답이 82.9%, 긍정적일 것이라는 응답이 11.4%, 중립적 전망 부품군 생산 사업장은 각각 42.9%와 11.5%, 긍정적 전망 부품군 생산 사업장은 각각 56.3%와 25.0%로 나타났다.

그런데 긍정적 전망 부품군 생산 사업장에서도 고용안정에 부정적 영향을 미칠 것이라는 응답이 절반을 넘은 것으로 나타나 전반적으로 미래자동차로의 전환에 대한 우려가 높음을 확인할 수 있다.

〈표3-49〉 미래차가 고용안정에 미칠 영향

(단위 : 개, %)

구 분		매우 부정적임	대체로 부정적임	별 영향 없음	대체로 긍정적임	매우 긍정적임	무응답	합 계	평균 (표준편차)
엔진 및 관련 부품, 변속기 등 내연기관 파워트레인, 연료탱크, 오일류	빈도	10	19	1	4	0	1	35	1.97
	비율	28.6	54.3	2.9	11.4	0.0	2.9	100.0	(0.90)
조향장치, 현가장치, 제동장치, 내장재, 타이어	빈도	3	12	15	3	1	1	35	2.62
	비율	8.6	34.3	42.9	8.6	2.9	2.9	100.0	(0.89)
배터리, 모터, 인버터, 공조시 스템, 경량화소재, 전장용품	빈도	1	8	2	4	0	1	16	2.60
	비율	6.3	50.0	12.5	25.0	0.0	6.3	100.0	(0.99)
기타	빈도	2	5	4	1	0	0	12	2.33
	비율	16.7	41.7	33.3	8.3	0.0	0.0	100.0	(0.89)
전체	빈도	16	44	22	12	1	4	99	2.35
	비율	16.2	44.4	22.2	12.1	1.0	4.0	100.0	(0.94)

미래차가 노동강도와 숙련 격차에 미치는 영향 역시 별 영향 없을 것이라는 응답이 각각 54.5%와 55.6%로 가장 높았다.

〈표3-50〉 미래차가 노동강도·숙련 격차에 미치는 영향 (단위 : 개, %)

구분		매우 심화됨	대체로 심화됨	별 영향 없음	대체로 완화됨	매우 완화됨	무응답	전체	평균 (표준편차)
노동강도	빈도	8	20	54	12	0	5	99	2.74
	비율	8.1	20.2	54.5	12.1	0.0	5.1	100.0	(0.78)
숙련 격차	빈도	4	22	55	13	0	5	99	2.81
	비율	4.0	22.2	55.6	13.1	0.0	5.1	100.0	(0.71)

미래차와 관련하여 노동조합의 대응이 필요한 부분을 중요도에 따라 1~5점으로 평가한 결과, 노동조합은 주로 사업장차원의 대응을 보다 중요하게 여기고 있는 것으로 나타났다. 5점 기준으로 “노동조합의 개입력 높이기 위한 정책역량과 전문성 강화” 평균 3.58, “숙련 향상을 위한 교육·훈련 강화” 평균 3.40, “기업, 산업별, 지역별, 중앙차원 교섭체계 구축” 평균 3.36, “사회적 대화 참여” 평균 3.20의 순으로 나타났다. “노동조합의 개입력 높이기 위한 정책역량과 전문성 강화”는 필요하다는 응답이 50.5%로 가장 많았고, “숙련 향상을 위한 교육·훈련 강화”는 필요하다는 응답 39.4%, 보통 42.4%로 나타났다. “기업, 산업별, 지역별, 중앙차원 교섭체계 구축”은 필요하다는 응답 37.4%, 보통 42.4%로 나타났고, “사회적 대화 참여”는 필요하다는 응답 30.3%, 보통 48.5%로 나타났다.

〈표3-51〉 미래차와 관련하여 노동조합의 대응이 필요한 부문 중요도 (단위 : 개, %)

구분		매우 낮음 ①	낮음 ②	보통 ③	높음 ④	매우 높음 ⑤	무응답	전체	평균 (표준편차)
노동조합의 개입력 높이기 위한 정책역량과 전문성 강화	빈도	3	10	32	28	22	4	99	3.58
	비율	3.0	10.1	32.3	28.3	22.2	4.0	100.0	(1.05)
숙련 향상을 위한 교육·훈련 강화	빈도	3	11	42	23	16	4	99	3.40
	비율	3.0	11.1	42.4	23.2	16.2	4.0	100.0	(1.00)
기업, 산업별, 지역별, 중앙차원 교섭체계 구축	빈도	4	12	42	19	18	4	99	3.36
	비율	4.0	12.1	42.4	19.2	18.2	4.0	100.0	(1.06)
사회적 대화 참여	빈도	6	11	48	18	12	4	99	3.20
	비율	6.1	11.1	48.5	18.2	12.1	4.0	100.0	(1.01)

5. 코로나19의 경영 및 고용에 대한 영향

코로나19 확산이 고용 및 근로조건에 미친 영향을 조사한 결과, “일부 휴업”했다는 응답이 51.5%로 가장 많았고, “신규직원 채용 중단” 50.5%, “유급휴직” 39.4%, “휴가 사용” 37.4%, “임금동결” 34.3%, “노동시간 단축” 30.3%, “복리후생비 축소” 26.3%, “배치전환” 20.2%, “고용감축” 16.2%, “교대제 전환” 13.1%, “무급휴직” 12.1%의 순으로 높았다.

〈표3-52〉 코로나19 확산 이후 근로조건 변화 현황 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
임금동결	34	34.3
임금삭감	6	6.1
임금반납	7	7.1
임금체불	3	3.0
복리후생비 축소	26	26.3
노동시간단축	30	30.3
교대제 전환	13	13.1
일부 휴업	51	51.5
유급휴직	39	39.4
무급휴직	12	12.1
휴가사용	37	37.4
훈련 휴가	0	0.0
배치전환	20	20.2
고용감축	16	16.2
신규직원 채용 중단	50	50.5
시간제 확대	1	1.0
기타	4	4.0

주: 복수응답 문항[각 항목 응답 건수만 계산('n/99'%)]

코로나19 확산이 기업의 경영에 미친 영향을 조사한 결과, 경영상황이 악화되었다는 응답이 73.7%에 이르고, 18.2%는 악화될 것이라고 예상을 하고 있으며, 6.1%만이 영향이 없다고 응답하였다.

〈표3-53〉 코로나19로 인한 경영상황 악화 현황 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
있음	73	73.7
없음	6	6.1
악화 예상	18	18.2
무응답	2	2.0
전체	99	100.0

코로나19 확산이 매출액(국내법인기준) 변화에 미친 영향을 조사한 결과, 매출액이 감소했다는 응답은 83.8%에 이르고 평균 28.3%가 감소한 것으로 나타났다. 영향이 없다는 응답이 7.1%이며, 증가했다는 응답은 2.0%로 나타났다.

한국자동차산업협회가 지난 4월 자동차 부품업체 96곳을 대상으로 실시한 코로나 19관련 설문조사 결과에 의하면, 코로나19 확산의 영향으로 인해 1/4분기 매출액이 전년 동기보다 20% 이상 감소한 부품업체는 전체 중 50%를 차지하는 것으로 나타났다. 매출액이 30% 이상 감소한 업체는 27.1%, 20-30% 감소한 곳은 22.9%, 10-20% 감소는 19.8%, 1-10% 감소한 업체는 22.9%로 나타났다. 다만 완성차 업체들의 재고물량 확보 등으로 매출이 증가했다는 업체도 7.3%(7곳) 있었다²⁷⁾.

〈표3-54〉 코로나19로 인한 매출액 변화 현황 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
감소	83	83.8
감소시 매출 변화율(%) 평균(표준편차)	28.26(12.98)	
증가	2	2.0
증가시 매출 변화율(%) 평균(표준편차)	51.50(68.59)	
영향 없음	7	7.1
무응답	7	7.1
전체	99	100.0

코로나19 확산은 정규직과 비정규직의 고용 모두에 부정적 영향을 미쳤는데, 특히 비정규직에게 더 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 코로나19확산이 고용에 미친 영향을 조사한 결과, 정규직은 감소했다는 응답이 22.2%, 증가했다는 응답이 3.0%로 나타났고, 비정규직(기간제·계약직·시간제 등 직접고용, 파견·용역·도급 등 간접고용)은 감소했다는 응답 39.4%, 증가했다는 응답 10.1%로 나타나 비정규직에게 타격이 컸음을 보여준다.

〈표3-55〉 코로나19 확산에 따른 고용변화 현황 (단위 : 개, %)

	정규직 고용변화		비정규직 고용변화	
	빈도	비율	빈도	비율
감소	22	22.2	39	39.4
유지	73	73.7	31	31.3
증가	3	3.0	10	10.1
무응답	1	1.0	19	19.2
전체	99	100.0	99	100.0

주: 비정규직은 무응답에 비정규직이 없는 경우가 포함되어 있음.

27) 유동성 애로를 겪는 기업들은 전체 중 93.8%로 나타났는데, 유동성 위기 요인으로는 수요위축에 따른 매출 손실 69.5%, 인건비 등 운영자금 불안 41.1% 순으로 나타났으며, 해외 현지공장 불안정한 가동상태 33.7%, 해외 수출물량 감소 15.8%, 대출상환 등 자금 조달 애로도 14.7% 등으로 나타났다(복수응답). 건의사항으로는 정부의 운영자금 지원 72.6%, 추가 대출 및 만기 연장 50.5%, 법인세/부가세 등 세금 납부 유예 24.2%순으로 나타났다(복수응답).

코로나19 확산이 노동시간에 미친 영향을 파악하기 위해 코로나19 확산 이전 1주일 평균 노동시간과 2020년 9월 현재 1주일 평균 노동시간을 조사한 결과, 많은 사업장에서 노동시간이 단축된 것을 확인할 수 있었다. 코로나19 확산 이전에는 1주 평균 근무시간이 40시간 미만인 12.1%, 40-52시간 63.6%, 52시간 초과 16.2%로 나타났고, 1주 평균 노동시간은 49.8시간으로 나타났다. 이에 비해, 2020년 9월 현재 40시간 미만 37.4%, 40-52시간 45.5%, 52시간 초과 8.1%로 나타났고, 1주 평균 노동시간은 45.9시간으로 나타났다.

〈표3-56〉 코로나19로 인한 근로시간 변화 (단위 : 개, %)

구분	코로나 이전 근로 시간		코로나 이후 근로 시간	
	빈도	비율	빈도	비율
35시간 미만	1	1.0	2	2.0
35-39시간	11	11.1	35	35.4
40-52시간	63	63.6	45	45.5
52시간 초과	16	16.2	8	8.1
무응답	8	8.1	9	9.1
전체	99	100.0	99	100.0
평균(표준편차)	49.79(6.74)		45.88(8.93)	

코로나19 확산 이전과 2020년 9월 현재 노동시간 변화를 비교한 결과, 노동시간이 감소한 사업장이 48.5%에 이르고, 증가한 사업장도 6.1%로 나타났다. 노동시간이 감소한 경우 1주 평균 8.7시간이 줄었고, 증가한 사업장은 12시간이 늘어난 것으로 나타났다.

〈표3-57〉 코로나19로 인한 근로시간 변화 작업장 현황 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율	변화시간평균(표준편차)
근로시간 증가	6	6.1	12.00(10.51)
근로시간 변화 없음	34	34.3	
근로시간 감소	48	48.5	8.70(4.07)
무응답	11	11.1	
전체	99	100.0	

코로나19 확산의 영향으로 휴업을 시행했다는 응답은 68.7%에 이르고, 휴업을 시작한 달은 5월 21.2%, 4월 19.2%, 2월 10.1%의 순으로 많았다.

〈표3-58〉 코로나19로 인한 휴업 시작 월(月) (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
2월	10	10.1
3월	6	6.1
4월	19	19.2
5월	21	21.2
6월	9	9.1
7월	3	3.0
휴업하지 않음/무응답	31	31.3
전체	99	100.0

2020년 9월 현재 전직원이 정상근무를 한다고 응답한 사업장은 67.7%로 나타났다. 일부 휴업을 시행하고 있다는 응답은 11.1%이고, 평균 전 직원의 40%가 휴업을 하고 있는 것으로 나타났으며, 전 직원 휴업을 시행하고 있다는 응답도 5.1%로 나타났다. 기타 의견으로 본사 휴업 시 교육 및 청소를 실시하는 경우도 있었고, 특정 기간 동안 주 4일 근무제를 실시한 경우도 있었으며, 부분 휴업의 형태로 특정 업무 담당자들만 주 4일 근무를 한 경우도 있었다. 또한 무노동 무임금을 적용한 사업장도 있었다.

〈표3-59〉 2020년 9월 기준 휴업시행 비율 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
전 직원 정상근무	67	67.7
일부 휴업 시행	11	11.1
휴업시 직원 휴업 비율(%) [평균/표준 편차]	40% 휴업(23.23)	
전 직원 휴업 시행	5	5.1
기타	4	4.0
무응답	12	12.1
전체	99	100.0

휴업을 시행한 경우 휴업수당 지급방법과 수단에 대해 조사한 결과, 임금 100% 지급했다는 응답은 14.1%로 나타났고, 평균임금 기준 지급 30.3%, 통상임금 기준 지급 28.3%로 나타났다. 평균임금을 지급한 경우 평균 73.0% 지급, 통상임금을 지급한 경우 평균 90.5% 지급한 것으로 나타났다. 기타 경우로 일부 인원 또는 전체에 대해 기본급의 70%를 지원한 사례가 있으며, 2~3일간 기본급의 75% 지급, 4~5월 유급 6~7월 무급으로 한 사례도 있고, 휴업수당을 전혀 주지 않은 사례도 있었다.

〈표3-60〉 휴업 시행시 휴업 수당 지급방법 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
임금 100% 지급	14	14.1
평균임금에 일부 지급	30	30.3
평균임금 대비 지급 비율(%) [평균/표준편차]	73.00%(7.94)	
통상임금에 일부 지급	28	28.3
통상임금 대비 지급 비율(%) [평균/표준편차]	90.53%(14.80)	
기타	5	5.1
무응답	22	22.2
전체	99	100.0

고용유지지원금 수혜여부를 확인한 결과 전체 조사사업장의 44.4%가 지원을 받았거나 받고 있다고 응답했고, 지원받기 시작한 시기는 5월이 38.6%(17개)로 가장 많고 6월 22.7%(10개), 4월 13.6%(6개), 7월 11.4%(5개)의 순으로 많았다.

〈표3-61〉 고용유지지원금 수혜 현황 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
예	44	44.4
아니오	46	46.5
모르겠음	1	1.0
무응답	8	8.1
전체	99	100.0

〈표3-62〉 고용유지지원금 수혜 월 (단위 : 개, %)

구분	빈도	비율
2월	3	6.8
3월	2	4.5
4월	6	13.6
5월	17	38.6
6월	10	22.7
7월	5	11.4
무응답	1	2.3
전체	44	100.0

코로나19 확산 이후 구조조정이 진행되고 있는지 여부와 구조조정이 진행되고 있는 경우 구조조정 유형에 대해 조사하였다. 조사 사업장의 82.8%에서 구조조정이 없다고 응답하였고, 13.1%에서 구조조정이 진행되고 있다고 응답하였다. 구조조정이 진행되고 있는 경우 가장 많이 사용되고 있는 것은 희망/명예퇴직(11개), 외주화(아웃소싱)(7개), 정리해고(1개)의 순으로 나타났다. 기타 사항으로는 권고사직이 이루어지는 경우가 있었다.

〈표3-63〉 코로나19로 인한 구조조정 현황(복수 응답) (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
구조조정 없음	82	82.8
구조조정 있음	13	13.1
정리해고	1	1.0
희망/명예 퇴직	11	11.1
외주화(아웃소싱)	7	7.1
사업양도/인수	0	0.0
사업부 폐지	0	0.0
기타	3	3.0
무응답	4	4.0
전체	99	100.0

주: 복수응답 문항[각 항목 응답 건수만 계산('n/99'%)]

현재와 같은 고용유지 상태의 지속성 여부에 대해 조사한 결과, “앞으로 계속될 것이다”는 응답이 32.3%로 가장 높았으나, “고용조정 실시가 불가피할 것이다” 27.3%, “고용유지지원금 등과 같은 정부지원정책이 종료되는 시점까지 유지될 것이다” 7.1%, “노사관계 변화에 따라 달라질 것이다” 18.2%로 대체로 고용불안이 높음을 보여준다.

〈표3-64〉 고용 유지상태의 지속성 여부 (단위: 개, %)

구분	빈도	비율
앞으로 계속될 것이다	32	32.3
고용조정 실시가 불가피할 것이다	27	27.3
고용유지지원금 등과 같은 정부지원정책이 종료되는 시점까지 유지될 것이다	7	7.1
노사관계 변화에 따라 달라질 것이다	18	18.2
잘 모르겠다	13	13.1
무응답	2	2.0
전체	99	100.0

긍정적 전망 부품군 생산 사업장에서 현재와 같은 고용유지 상태의 지속성 여부에 대해 보

다 긍정적인 것으로 나타났다.

〈표3-65〉 생산부품군별 코로나19 사태 향후 전망

(단위 : 개, %)

구분		앞으로 계속될 것이다	고용조정 실시가 불가할 것이다	고용유지와 같은 정책이 종료되는 시점까지 유지될 것이다	노사관계 변화에 따라 달라질 것이다	잘 모르겠다	무응답	합계
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도
엔진 및 관련 부품, 변속기 등 내연기관 파워트레인, 연료탱크, 오일류	빈도	10	8	4	5	6	2	35
	비율	28.6	22.9	11.4	14.3	17.1	5.7	100.0
조향장치, 현가장치, 제동장치, 내장재, 타이어	빈도	11	11	0	6	7	0	35
	비율	31.4	31.4	0.0	17.1	20.0	0.0	100.0
배터리, 모터, 인버터, 공조시스템, 경량화소재, 전장용품	빈도	9	3	1	3	0	0	16
	비율	56.3	18.8	6.3	18.8	0.0	0.0	100.0
기타	빈도	1	5	2	4	0	0	12
	비율	8.3	41.7	16.7	33.3	0.0	0.0	100.0
전체	빈도	32	27	7	18	13	2	99
	비율	32.3	27.3	7.1	18.2	13.1	2.0	100.0

제 3 절 요약 및 주요 정책 시사점

1. 코로나19에 대응한 정책과제

지난 3~4년 사이 자동차산업은 4차 산업혁명과 미래자동차 시대로의 전환이 화두였고, 이는 자동차부품기업에게 불공정 원하청거래구조 하에서 또 다른 변동 요인이 되었는데, 코로나19 대유행으로 인해 변동 요인이 훨씬 커졌다.

한국노총 산하 자동차부품사업장 노동조합을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 의하면, 코로나19 확산은 대다수 기업의 경영 및 매출에 부정적 영향을 미치고, 고용에도 부정적 영향을 미친 것으로 나타났다.

코로나19 확산으로 경영상황이 악화된 기업은 73.7%에 이르고, 18.2%는 악화될 것이라고 예상을 하고 있다. 매출액이 감소한 기업은 83.8%에 이르고 평균 감소율은 28.3%로 나타났다.

코로나19 확산은 정규직과 비정규직의 고용 모두에 부정적 영향을 미쳤는데, 특히 비정규직에게 더 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 응답 사업장의 22.2%에서 정규직이 감소했고, 39.4%에서 비정규직(기간제·계약직·시간제 등 직접고용, 파견·용역·도급 등 간접고용)은 감소했다. 코로나19로 인해 노동시간이 단축되었는데, 응답 사업장의 48.5%에서 1주 평균 8.7시간이 줄었다. 코로나 19로 인해 사업장의 68.7%에서 휴업을 시행했으며, 44.4%가 고용유지지원금을 받은 것으로 나타난다. 전체 사업장의 13.1%에서 정리해고, 희망·명예퇴직, 외주화(아웃소싱) 등 구조조정이 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 응답자 3명중 2명은 고용불안을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

코로나19 대유행으로 인해 자동차부품기업의 매출 감소 등 경영상황 악화와 고용불안정성이 높아지고 있는 상황에서 이에 대응하여 정부지원 정책이 시급히 요구되고 있다.

무엇보다 적극적인 고용유지 정책이 요구된다. 노동시간 단축이나 휴업 등을 통해 고용을 유지하는 것은 기업의 경쟁력과 노동자의 숙련, 나아가 산업 경쟁력 유지, 확보를 위해 중요하다. 고용유지지원금의 확대(금액, 기간 연장)가 요구되며, 고용유지지원금의 지원 조건을 완화하고, 노동자의 임금손실을 보전해 줄 필요가 있다. 정부가 고용유지지원금의 지원요건을 완화하고 지원수준을 휴업수당의 90%로 상향하였으나, 고용유지에 필요한 비용을 최대한 지원할 필요가 있다. 독일은 단축근로지원금제도에 의해 감소된 임금의 60-67%를 지급하고, 사업주가 부담하는 사회보험료를 100% 지급한다. 그리고 노동시간 10% 이상 감소로 요건을 완화하였다. 많은 기업들에서 주 4일 근무 등 노동시간 단축, 순환휴직 등을 통해 가동률 감소에 대응하고 있으나 고용유지지원금 지원 기준이 되지 못함에 따라 무급으로 하는 등 노동자의 임금손실이 발생하고 있는 상황이다. 그리고 기업에 대한 지원과 고용의 연계를 강화해야 할 것이다. 정부는 지난 4월 비상경제회의에서 기업 지원에 56조 추가 투입을 결정함으로써 코로나19에 대응하여 총 156조의 기업 금융지원을 결정했다. 정부의 기업에 대한 모든 지원은 해고금지·총고용 보장이 전제되어야 한다²⁸⁾. 미국의 경우 소상공인·중소기업에게 인건비, 임대료, 모기지 및 부채 상환 목적의 비용을 대출하되, 고용을 유지할 경우 탕감해 주는 정책(paycheck protection program)을 실시하고 있다.

둘째, 중소기업에 대한 금융지원 정책이 강화되어야 하는데, 중소기업의 정부 지원정책 접근성 장애요인에 대한 파악 및 개선이 필요하다. 정부자금을 중소기업 대상으로 발표하나 실제로는 근접하기 매우 어려운 것이 현실이다. 경영 정상화를 위한 정부 정책자금 및 금융권 자금지원은 정부 발표와 다르게 일부 중견기업들은 자금 신청조사도 거부당하고 있는 상황이다. 신용도가 떨어진 사업장에 유동성 자금투입을 위한 자금 긴급지원정책을 신속히 진행해야 하고, 신용도에 대한 평가를 유연하게 가져갈 필요가 있다. 대기업 위주 및 신용도가 높은 기업위주의 정부지원정책은 정작 어려운 중소기업에게는 도움이 되지 않는다.

28) 미국의 기업 대출 요건을 살펴보면 2020년 9월 30일까지 인력의 90% 이상을 유지하는데 대출금을 사용해야 하며, 회사는 2020년 2월 1일 이전에 존재했던 노동력의 90% 이상을 복원하고, 대출기간동안 배당금을 지급하거나 자사주(또는 다른 주식)를 매입하지 않고, 대출기간 또는 그 후 2년 동안 외주화나 해외위탁을 하지 않아야 하며, 노동조합과의 기존 단체협약을 폐지하지 않고, 대출기간 동안 노조활동에 대해 중립을 유지해야 한다는 요건이 담겨있다. 또한 대출을 받은 회사의 임원보상에 대해서도 철저히 규제함으로써 정부의 금융지원을 통해 확보한 자금이 고용을 유지하고 노동자의 생존권을 보장하는데 사용하도록 하고 있다.

셋째, 코로나19 대유행에 대해 사회 전반이 어려움을 겪고 있는 상황에서 원청 대기업과 하청중 소기업의 고통을 나누는 정책이 필요하다.

또한 코로나19 확산에 대한 대응뿐 아니라 원하청간 불공정거래 방지를 위한 법·제도의 보완 역시 시급한 과제이다.

2. 원하청불공정거래 개선을 위한 정책과제

원하청기업 간 불공정 하도급거래의 다양한 양상은 자동차산업의 혁신적 발전을 가로막는 주요 장애물이 되고 있다. 자동차산업의 지속가능한 발전을 위해서는 완성차업체와 부품업체, 원하도급기업간의 협력적 관계가 전제되어야 한다. 그러나 완성차를 비롯한 원청기업의 독점적 시장지위를 악용한 불공정하도급거래는 원하청간 불평등관계를 심화시키고 부품업체의 수익과 혁신에 부정적 영향을 미쳐 발전가능성을 위협하고 있다.

자동차부품사업장 설문조사 결과를 통해서 많은 부품기업들이 불공정한 납품단가 결정, 불공정한 거래관계, 계약체결 시, 그리고 납품과정 등에서 불공정거래를 경험한 것을 확인할 수 있다.

납품단가 협상 시 주로 거래업체가 단가를 결정하는 것으로 나타났는데, 주거래업체가 납품단가 결정을 주도한다는 응답이 81.8%에 이르는 것으로 나타났고, 대등한 입장 또는 당사의 의견이 반영된다는 응답은 13.1%에 불과한 것으로 나타났다.

2020년 주력 생산품의 실질적인 납품단가 변화를 살펴본 결과, 2019년에 비해 납품단가는 동일(55.6%)하거나 하락(33.3%)한 것으로 나타났는데, 동일한 곳도 인건비나 원자재 인상분을 감안한다면 납품단가는 실질적으로 하락한 것으로 볼 수 있다.

응답 사업장 3개 중 1개 사업장에서 지난 5년간 주로 납품하는 업체와의 거래관계가 불공정하게 변화되었다는 응답하였고, 계약체결시 부당대우를 경험했다고 응답했다. 계약 내용 상 불공정 유형은 “계약서에 기재되지 않은 사항 요구”가 가장 많았고, 다음으로 “계약 시 부당한 거래조건 강요”, “보다 불리한 내용의 이면계약서 작성 강요”의 순으로 나타났다.

또한 응답 사업장의 74.7%에서 납품 과정에서 불공정행위를 경험했다고 응답했으며, “불규칙한 발주/수시 발주”(58.5%)와 “납품기한 단축 및 촉박한 납품기한 설정”(39.4%)이 주로 발생하는 불공정 행위로 나타났고, 다음으로 “정당한 사유 없이 발주물량 취소”(16.2%), “납품 물품에 대해 부당한 반품 요구”(13.1%), “재고준비 상태인데 재고 인수거부”(12.1%)의 순으로 나타났다.

납품업체와의 거래에서 상생발전을 위해 가장 시급히 개선 보완되어야 할 사항으로 “현실과 맞지 않는 단가 구조(이익률)”(75.8%)라는 응답이 가장 많았고, 다음으로 “부당한 납품단가 감액(납품단가후려치기)”, “불공정한 거래 구조”, “서면 계약서 미체결” 등이 꼽혔다.

납품업체와의 거래에서 우선적으로 시행되어야 할 법·제도개선 사항으로 “납품단가 조정권

협의회”가 가장 높게 나타났고, 다음으로 “공정거래법과 하도급법 등 관련 법·제도의 보완”, “징벌적 손해배상 등 불공정행위에 대한 처벌강화”를 주요하게 요구하고 있다.

이는 현 과제 해결을 위해서는 정부의 적극적인 개입을 통한 수익 구조 보완 및 불공정행위 방지를 위한 법·제도 보완과 감시·감독 및 처벌 강화가 필요함을 보여준다.

무엇보다 불합리한 납품 단가 구조 및 납품단가 인하가 개선되어야 하고, 납품단가 현실화를 위해서는 적정단가를 마련하여 공정거래와 과당경쟁 방지를 해야 한다. 이를 위해 하도급 업체에 교부하는 서면에 표준품셈·단가·각종 지수와 하도급대금 산정기준을 담게하는 등 원사업자가 하도급대금 산정방법과 산정을 위한 주요 정보를 제공하도록 의무를 부여해야 한다. 납품단가 실명제 시행, 부품원가 공개, 집단적 원가결정, 원·하청 공생을 위한 실효성 있는 성과이익 공유제 등이 요구된다. 이와 함께 납품단가 조정권 협의회의 실효적 운영을 강화하고, 납품단가 조정권 협의회에 원하청 노동조합의 참석이 보장되어야 할 것이다.

또한 공정거래법과 하도급법 등 관련 법·제도의 보완을 통해 원청업체의 불공정거래를 보다 엄격히 제재해야 한다. 하도급대금과 손해배상액을 추정하는 규정을 하도급법에 신설하고, 징벌적 손해배상액 상향을 통해 피해기업 구제를 강화해야 하며, 하도급법상 ‘정당한 사유’에 대한 입증책임을 원사업자에게 두는 내용의 법 개정이 필요하다.

이와 함께 불공정거래 관련 실태조사, 감시·감독 강화가 요구되는데, 공정한 하도급거래 질서 확립과 감독을 위해 불공정행위에 대한 조사 권한을 갖는 조사 전담기관을 설치할 필요가 있다.

3. 미래차 대응 강화를 위한 정책과제

전기차, 수소차, 자율주행차 등 미래차로 인한 자동차 산업 패러다임의 변화는 자동차 부품 생산기업들과 종사 노동자들의 고용에 큰 변동을 초래할 것으로 예상되며, 이에 대한 적극적 대응이 요구되고 있는 상황이다.

설문조사 결과에 의하면, 노동조합은 미래차 등 자동차 산업의 패러다임 변화가 회사에 부정적 영향을 미치고, 특히 고용안정에 부정적 영향을 미칠 것이라는 우려가 높은 것으로 나타났다. 그리고 정부의 미래차 관련 부품기업 지원정책과 스마트공장 보급·확산 사업 수혜 기업의 수가 많지 않은 것으로 나타났다.

전기차, 수소차, 자율주행차 등 미래차로 인한 자동차 산업 패러다임의 변화가 회사에 미칠 영향에 대해 절반 이상(56.6%)이 부정적으로 보는 것으로 나타났고, 고용안정에 부정적 영향을 미칠 것(60.6%)이라는 응답은 더욱 높았다.

정부가 미래차와 관련하여 부품기업의 미래차 R&D 지원 등 부품기업 지원정책을 시행하고 있는데, 이러한 정책지원 수혜 여부를 조사한 결과, 수혜를 받는 기업(15.2%)이 많지 않고, 모르겠다(40.4%)는 응답도 높게 나타나고 있다. 그리고 정책지원 수혜를 받고 있는 기업의 절반

(53.3%)가 정부의 미래차 관련 부품기업의 지원과 육성정책이 회사에 도움이 된다고 응답했다. 정부의 스마트공장 보급·확산 사업 수혜를 받고 있는 사업장은 12.1%에 불과하고, 이 사업장 가운데 33.3%에서 고용이 감소했다고 응답했다.

약 3개 사업장 중에 1개 사업장에서 미래자동차 등의 기술 변화에 회사가 대응하지 않고 있다고 응답했고, 그 주요 원인은 “전문 인력 및 기술 부족”이 가장 많았고, 다음으로 “회사가 기술변화에 관심이 없어서”, “자금 부족으로 인하여” 순으로 나타났다.

미래차 등 자동차 산업 패러다임 변화에 대응하기 위해 정부 및 지자체의 지원이 필요한 부분으로는 “자동차 산업 패러다임 변화와 관련한 기술 인력 육성 및 재교육 훈련 지원”, 다음으로 “완성차 업체를 포함한 산학연이 보유하고 있는 기술 교류(이전) 지원 확대”, “투자자금 확보를 위한 정책 자금 및 금융권 자금지원 강화”, “판로 다변화를 위한 수출 지원 강화”, “각종 컨퍼런스, 세미나 등을 통한 정보 교류 및 컨설팅 지원”, “판로 다변화를 위한 마케팅 지원”의 순으로 필요성이 높다는 응답이 높았다.

정부는 미래차 등 자동차산업의 구조변화에 따라 기존 자동차 부품생산기업들이 변화에 대응할 수 있도록 기술개발에 대한 교육, 정보, 인력제공, R&D 역량이 부족한 기업의 R&D 역량 강화 지원, 완성차업체 포함 기술교류 지원정책 확대 등 전환을 지원해야 할 것이다. 특히 중소기업 실정에 맞는 맞춤형 지원체계 구축과 산업전환에 따라 기존 인력의 재교육 훈련이 중요하다.

4. 노동조합의 대응

설문조사 결과에 의하면, 노조가 기술변화와 관련한 의사결정에 노조가 참여하는 사업장은 절반도 되지 않고, 대체로 자동차 산업정책에 대한 노조의 관심도가 낮으며, 주로 사업장 차원의 대응을 보다 중요하게 여기며, 사업장차원의 고용안정 문제에 초점을 맞추는 것으로 나타났다.

신기술이나 신설비 도입, 자동화 등 기술변화와 관련한 의사결정에 대한 노동조합의 참여는 “노사협의”가 40.4%로 가장 많고, “사전통보” 30.3%, “사전통보없이 회사 결정” 16.2%, “노사 공동결정” 1.0%의 순으로 나타났다. 전체 사업장의 41.4%에서만 노조가 기술변화와 관련한 의사결정에 참여하는 것으로 나타났다.

「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의하면 ‘신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선’, ‘근로자의 채용·배치 및 교육훈련’은 노사협의회의 협의사항이다. ‘신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선’이 노사협의회 협의사항임에도 불구하고 회사측은 이와 관련된 사항을 노동자와 공유하거나 협의하지 않고 있다. 그리고 대부분의 노동조합이 이를 적극적으로 활용하지 않고 있다.

노조는 앞으로 기술과 노동의 문제를 어떻게 다룰지 전략 및 정책 방향을 세워야 한다. 향후 노사가 정보를 공유하고 노사협의회의 공간을 적극적으로 활용하도록 해야 한다. 회사는 신기술 도입과 경영전략의 변화에 대한 정보를 사전에 노조에 제공하고 그에 따른 교육이나 고용문제를 같이 풀어나가야 사회적 갈등과 비용을 줄이면서 기업의 혁신도 성공적으로 이룰 수가 있을 것이다. 이와 함께 노조의 경영참여, 원청업체 단가인하에 대한 노사 공동대응이 제도화되어야 한다. 이를 통해 노사가 중장기적 경영전략에 대한 정보를 사전에 공유하고 긴 시간을 갖고 같이 대책을 강구할 필요가 있다. 이럴 경우 노사가 수용할 수 있는 합리적인 방안들이 모색될 수 있다.

나아가 사업장을 넘어 중앙, 산업 및 지역차원의 정책적 접근과 대응이 필요하다. 원하도급 불공정거래문제와 자동차산업 구조 변화 및 산업정책에 대한 노동조합의 관심과 노사 공동 대응이 요구된다.

정부의 개입을 위한 노동단체의 힘이 필요하므로 노동조합의 연대가 필요하다. 사측은 원청으로에서 불이익을 당할수 있어 아무것도 할 수 없으므로 노동조합이 상급단체와 동종업체와의 연합 및 정보를 교류하면서 총연맹 및 연맹차원에서 연대하여 불공정한 부분을 개선하기 위해 정부·국회 등에 대한 정책 활동을 전개해나가야 할 것이다. 업체간 과당경쟁과 이에 따른 출혈을 막기위해 노동조합이 적정납품단가 등을 수시로 정보교류를 통해 불공정거래를 막아야 한다. 이를 위해서는 원청사 노조의 변화, 정책의 관심이 필요하다.

미래차 등 자동차 산업구조 변화에 따라 고용뿐 아니라 숙련과 교육훈련에 대한 관심과 대응이 필요하다. 산업구조 변화에 따라 요구되는 숙련과 역량이 달라지므로 교육훈련이 주요 고용안정의 수단이 될 것이다.

또한 단위사업장을 넘어 중앙, 산업 및 지역차원의 대응과 사회적 대화에 대한 적극적 참여가 요구된다.

제 4 장

자동차산업의 변화와 부품사의 대응 사례 연구

제1절 머리말

최근 자동차산업은 급격히 변화하고 있다. CASE(연결Connectivity, 자율주행Autonomous, 공유Sharing, 전동화electrification)로 표현되기도 하는 최근의 기술 등장은 100년 전 내연기관 자동차산업의 등장 이래 처음으로 자동차산업의 급격한 전환을 예고하고 있다. 여기에 더해 2020년 시작하자마자 터진 코로나 사태는 한국자동차산업의 위기 의식을 불러일으키고 있고, 이는 자연스럽게 노동 현장의 긴장을 초래하고 있다.

특히 위계적이고 종속적인 원하청 관계를 특징으로 하는 한국의 자동차산업에서 수익성과 기술 혁신에 취약하게 노출되어 있는 국내 부품사들에게는 이러한 상황이 치명적인 결과를 가져올 수도 있다. 대부분의 부품사들은 불과 몇 년 전만 하더라도 미래차는 먼 훗날의 얘기로 치부하면서 내연기관차 부품의 개발과 생산에만 의존해왔다. 그러나 최근 들어 정부와 완성차 기업들이 미래차로의 전환에 적극적인 자세로 임하면서 부품사들에게 미래차는 발등의 불이 된 상황이다. 또한 코로나 사태의 장기화는 어떤 방식으로든 자동차산업의 전환을 촉진하고 있다.

여기서 크게 두 가지 문제가 발생한다. 첫째, 자동차산업의 구조 변화이다. 미래차로의 전환은 단순히 자동차기업들이 내연기관 기업에서 미래차 기업으로의 변화만을 의미하지 않는다. 이러한 전환은 오늘날까지 형성된 자동차기업의 생태계의 변화를 의미하는 것으로 원하청 관계의 변화만이 아니라 구글이나 LG 화학, 네이버 등 전통적으로 자동차산업과 전혀 관련 없던 기업들의 진출을 의미하기도 한다.

둘째, 자동차 생산방식의 변화이다. 대체로 미래차는 기존의 내연기관차에 비해 부품의 수가 적고 조립 방식이 보다 단순하다고 여겨지고 있다. 여기에 더해 제조업의 스마트 공장 확산은 기존의 생산방식의 큰 변화를 가져올 것으로 예상되며, 동시에 고용 문제를 야기한다.

이와 같은 자동차산업의 구조 변화와 생산방식의 변화가 노동시장과 노동 현장에 미칠 파급력이 분명함에 반해, 이 문제에 대한 대책은 개별 기업의 몫으로 남거나 기업별 노사관계에 맡겨지면서 공론화되지 못하고 있는 실정이다. 이 장에서는 한국노총 금속노련 산하의 4개 부품사에 대한 사례 조사를 통해 최근 자동차산업 변화에 대한 기업의 대응 동향을 살펴보고, 자동차산업의 변화가 노동 현장에 미치고 있는 그리고 향후 미칠 수 있는 영향을 조사하였다.

4개 사업장 모두 중견기업 규모로 현대자동차그룹에 대한 납품 의존도가 높으며, 어느 정도의 부품 기술력을 보유하고 있어 기술 변화에도 민감한 편이다. 대부분 1차 부품사에 해당하기 때문에 2차 이하 부품사의 상황을 살펴보는 데는 한계가 있으며, 노조 임원을 대상으로 했기 때문에 세부적인 기업 상황에 대해 파악하기 어려운 한계가 있다. 그러나 4개 사업장 모두 노조가 오래전에 결성되어 안정적으로 운영되어 왔으며, 노사관계 또한 비교적 원만하여 회사와의 정보 교류가 수월한 곳들이어서 자동차 현장에서 벌어지는 상황을 구체적으로 들여다보는 데는 도움이 될 것이다.

〈표4-1〉 면접조사 사업장 개요

	부품	직원 규모	주 납품처	국내공장 수	해외공장	지역
A사	엔진 및 변속기 관련	650명	현대차그룹	2개	보유	안산
B사	조향장치	840명	현대차그룹	3개	보유	안산
C사	변속기, 전기차 부품	650명	현대차그룹 60%	3개	보유	창원
D사	변속기 관련	670명	현대차그룹 60%	3개	보유	창원

제 2 절 A사 사례

1. 기업 개요

A사는 엔진 및 변속기 관련 부품을 생산하는 국내 부품업체이다. 국내에는 2개 공장이 있으며, 최근 들어 자회사가 몇 개 만들어졌다. A사는 현대차로 직납하기도 하고 현대차 계열사를

통해 납품하기도 한다. A사는 현대차 해외 공장 납품을 위해 중국, 인도, 멕시코에 해외 공장을 두고 있다. A사의 직원은 650명 정도이며 이중 연구직은 100명 정도를 차지하여 연구개발 활동에 나름 신경을 쓰고 있다.

2. 코로나 영향

A사는 국내 2개의 공장을 가지고 있는데, 코로나 사태 발생 이후 한 개 공장은 40%, 다른 한 개의 공장은 15~20%의 매출이 감소되었다. 40%가 감소된 공장은 수출이 더 많은 공장이다. 매출 감소가 지속되자 A사는 휴업을 검토하였으나, 휴업수당 지원 자격을 갖추지 못하였다. A사의 한 공장은 연구직이 포함되어 있는데, 이로 인해 휴업수당 지원을 받을 수가 없었다. 그래서 A사는 순환 휴직을 실시하였고, 휴직자에 대해서는 통상임금 100%를 지급하였다.

3. 원하청 관계와 해외 생산

A사는 국내에 2개 공장을 두고 있으며 엔진 및 변속기 부품 등을 생산하여 대부분 현대자동차그룹에 납품하는 기업이다. 노조는 경영진으로부터 원하청 거래에 관한 정보를 구체적으로 얻지는 못하고 있어 원청과의 관계의 실상을 보기는 어려웠다. 그렇지만 동반진출 상황을 통해 A사의 원하청 관계의 성격과 대응 동향을 엿볼 수 있다. A사는 2002년부터 해외 진출을 시작해서 2015년까지 중국, 인도, 멕시코 등에 해외 공장을 설립하였는데, 2017년 사드 사태 이후 중국 생산 공장이 타격을 입으면서 해외 사업은 물론 현대자동차그룹에 대해서도 신중한 자세를 취하게 된다. 이는 현대자동차그룹에 대한 의존만으로는 더 이상 기업 운영의 안정성을 확보하는데 어려움을 가질 수 있다는 위기의식의 표현이라 할 수 있는데, A사는 사드 사태 이후 해외 공장 투자를 꺼려하는 한편, 현대자동차그룹 이외의 새로운 판로 개척을 모색하였고 신규 업체와의 거래를 확보하기도 하였다.

“중국 같은 경우는 실질적으로는 자체적으로 운영을 했지 않습니까. 근데 제약이 원체 크다보니까. 투자비를 못 뱉을 수도 있다고 판단이 된 것 같아요. 그때 사드문제가 터지고 나서. 그래서 지금 멕시코나 인도 같은 경우도 투자를 많이 안 하고 있어요. 그래서 될 수 있으면 여기서 싼고 가는. 그래서 배에 선적하는 게 많이 있긴 하지만, 급한 거는 비행기를 띄우기는 하지만, 오히려 그게 기업의 안정성에 낫다, 라고 판단을 한 것 같아요.” (A 노조)

4. 미래차와 기술 변화

A 노조는 조사 시점까지 전기차로 타격을 받고 있지는 않았지만 미래에 대한 불안감을 드러내었다. 회사가 전기차 부품을 개발하여 시험 생산에 들어간 상황인데, 회사는 전기차 부품을 기존 공장에서 생산하지 않고 자회사를 통해 생산하고 있다. 회사측은 현재는 시험 생산 단계이기 때문에 자회사를 통해 조금씩 생산하다가 어느 정도 성과가 보이면 본공장에서 생산하겠다고 말하지만 노조는 이에 대해 의구심을 갖고 있는 상황이다.

최근의 기술 변화와 상관없이 A사에서는 그동안 자동화가 꾸준히 지속되었다. 자동화의 도입은 항상 노조에게 고민을 던져주었다. 자동화 기계가 도입되면 직접 생산직의 일자리가 줄어들기 때문이다. 그러나 자동화의 도입에 대해 조합원들은 초기에는 거부감이 있었지만 노동강도가 줄어든다는 점 때문에 선호하는 경향이 많아 큰 갈등이 발생하지는 않았다.

A 노조는 자동화 신규 설비를 도입했을 때 양산이 시작되면 문제가 발생하는 사례가 많다는 점을 밝혔다. 시험 생산에 비해 양산 시에는 기계 과부하의 문제나 오작동의 문제가 발생할 가능성이 높다는 것이다. 따라서 자동화 설비 도입 과정에서 조작 방법은 물론 문제 발생 시 대처 방안에 대한 교육이 필수적임을 강조하였다.

“예를 들어서 설비가 30개 했을 때는 기계도 과부하가 안 걸리고 문제가 없지 않습니까. 근데 하루에 500개를 했을 때는 문제가 생깁니다. 기계가 틀어지고 그러더라고요. 부품이 들어가는데, 제대로 맞지 않는 이런 부분. 그래서 그런 부분이 이제 대체적으로 많이 발생이 되죠. 그리고 예상치 못했던 문제들, 제품이 찍힌다든가, 눌린다든가, 이런 부분이 많이 발생이 돼요. 그리고 놔두면 기계가 가공 같은 데 치수가 틀어지는 경우가 발생이 되고. 공구도 안 맞고. 거의 그러는 것 같아요. 할 때마다”. (A 노조)

자동화의 결과 직접 생산직의 인원은 줄어들었고 1인당 생산량은 더 늘어났다. 예전에는 4명이 같이 일하던 것을 기계가 도입되면서 1명이 일하게 되었고, 하나의 라인에서 500개를 생산했다면 이제는 700개를 생산한다. 직접 생산직이 줄어들면서 간접 부서로 전환되는 인력이나 잉여 인력이 늘어나게 되었는데, 노사는 이를 일시적으로는 전환배치를 통해 해결하였지만 장기적으로 보면 신규채용을 하지 않는 결과를 낳았다. 자동화가 어느 정도 이루어진 다음에 회사는 물량 증대로 인해 직접 생산직이 부족할 경우에도 신규 채용을 하지 않고 사무직이나 연구직을 통해 문제를 해결하고 있다. 자연 감소는 늘어나고 신규 채용이 이루어지지 않았기 때문에 기업 매출은 늘어도 전체 인원은 지속적으로 줄어들고 있는 상황이다. 이러한 상황은 조사된 자동차 부품사들에게서 공통적으로 일어나고 있다.

“이게 계속 반복이 되다가 보고 인원은 자연감소가 계속 발생이 됐고. 정년퇴임이 발생해서 한 명 빠지면 한 명 들어와야 되는데 사무직이 내려와서 일을 해요. 한 라인은 인원이 빠지는 경우가 있고, 어떤 라인은 인원이 너무 안 빠지는 경우가 있어요. 그러다보니까 여기는 주간에 관리직 한 명에 모두 4명이 있어요. 4명이 들어가도 부족해요. 그러면 사무직을 데려다가 써요. 생산이든 아니면 연구소든, 생산이 우선이니까요. 지금은 조금 더 물량이 적어져서 그나마 괜찮은, 조금 아너 빠지면 이 사람 정도는 넣을 수 있구나 정도가 됐어요. 그만큼 채용을 안 했던 것도 사실인 거죠.” (A 노조)

제 3 절 B사 사례

1. 기업 개요

B사는 조향장치 부품을 생산하는 업체로 현대모비스에 90% 이상을 납품하는 업체이다. 국내에는 3개의 생산공장을 가지고 있으며, 해외에는 폴란드, 중국, 베트남에 공장을 두고 있다. 직원 840명에 연구직이 100명(생산기술직 포함)으로 연구개발 활동에도 비중을 두고 있다. 다른 기업들과 달리 2010년대 중반 국내 사업이 확장된 시기가 있었기 때문에 한 번의 대규모 신규 채용이 있었다. 이 기업은 현대차 위주의 원하청 관계에서 탈피하려는 움직임과 함께 미래차 대응에도 적극적으로 임하는 모습을 보이고 있다.

2. 코로나 영향

B사 또한 코로나의 영향으로 휴업을 검토하였으나 A사와 같은 이유로 정부 지원 정책에 불만을 표하였다. 6월의 경우 5일간 휴업을 실시했는데, 휴업 수당을 전액 지원받지는 못하고 2일은 유급 3일은 무급으로 처리하기로 하였다. B사의 경우 일정 정도 매출액이 넘어야 수익이 나는 사업 구조인데, 4~6월 예상 매출액에서 100~150억 줄어 매우 불안정한 상황에 직면하고 있다.

3. 원하청 관계와 해외 생산

B노조는 현대자동차그룹에 대해 강한 불만을 표출하였다. 불만은 주로 납품단가와 관련하여 나타나는데 크게 두 가지 점을 문제로 삼고 있었다. 첫째, 납품단가 결정의 근거가 비합리적이

라는 것이다. 예컨대 납품단가 결정에서 부품사의 제조 비용은 고려하지 않고 관행적으로 연도별로 인하된다는 것이다. 이는 노사관계에도 제약이 되며, 회사가 자동화를 추진하는 요인으로도 작용한다.

“그런 손해를 가지고 받아와서 결국은 거기서 계산을 하다보니까 서로가 힘든 거지요. 회사도 힘들도 우리 입장에서 생산량을 늘려라, 이런 게 되니까. 우리 회사는 80원에 받아왔지만 결국은 90원을 내기 위해서 뭔가 계산을 하려고 하는 거니까요. 그런 생산력에 대한 압박, 그런 게 사실은 피부적으로 현장에는 오는 거죠. 단순히 그냥 지금 올해 10%였으니까, 내년에 15% 해야 된다, 이런 쪽의 방식을 예전에는 많이 해왔거든요. CR이라는 게 보면 뭔가 이유가 있고 타당해야 되는데. 우리 협력업체에서 볼 때는 왜 CR을 해서 저렇게 하는지를 모르겠어요.” (B 노조)

둘째, 납품단가 결정 과정에서 이루어지는 과도한 혹은 인위적인 경쟁이다. 완성차의 입장에서 봤을 때 부품사간 경쟁 유도는 양질의 부품을 획득하는 하나의 방식이 되겠지만, 부품사의 관점에서 봤을 때 이는 부품의 품질을 저하시키고 부품사의 생존을 위협하는 방식이다. 현대자동차그룹이 부품사의 단가를 인하하는 주요 방식은 경쟁 체제의 도입이다. 경쟁 체제에서는 입찰 자격이 낮은 업체에게 기회가 제공되지만 기존 업체는 손해를 볼 수밖에 없는 구조이다.

“우리가 ***하고 그동안 100원짜리 거래를 했는데, 말도 안 되는 어디서 진짜 듣도 보도 못한 업체를 하나 참여를 시키는 겁니다. 단가 수주하는데 ... 경쟁으로 참여를 시키는 거예요. 근데 얘는 우리가 100원에 납품하던 걸 50원에 들어오는 거예요. 원청도 이 기업이 능력이 안 되고, 수준도 안 된다는 것을 알아요. 그런데 우리하고 경쟁을 시키는 거예요, 우리는 아무래도 수주를 받기 위해서 100원짜리가 90원 수준으로 떨어지잖아요. 얘는 50원짜리를 밀어붙이고. 그럼 무슨 짓을 하나면 이거 70원에 줄 테니까 너네 가져가 그래요. 그리고 다른 업체에게 50원에 줘요. 실질적으로 그 기업이 납품을 제대로 합니까? 뱉어내요. 하다가 못해서 다 뱉어냅니다. 그럼 이 물건을 가져와서 얘 50원에 한 거니까 50원에 너네가 맡아서 해. 이로서 강제로 떠넘기는. ... 요새는 단가 후려치기를 그렇게 합니다.” (B 노조)

B사는 A사만큼의 규모는 아니지만 현대자동차그룹을 따라 동반진출을 하였다. 또한 현대자동차그룹 계열사를 거쳐 수출하는 물량이 많기 때문에 B사는 현대자동차그룹의 해외 사업에 영향을 크게 받고 있다. A사와 마찬가지로 사드 사태 이후 현대자동차그룹의 중국 사업 악화는 B사에게도 부정적인 영향을 미치고 있다. 이는 B사의 기업 전략 변화에도 자극을 주고 있다. B사는 예전부터 현대자동차그룹에 대한 의존도를 낮추려고 시도하였지만 이는 미약하게 진행되었을 뿐이었다. 그러나 사드 사태 이후 B사는 보다 적극적으로 새로운 판로 개척에 나서 글로벌 완성차 업체와의 수주 계약을 체결하였으며, 더 나아가 현대자동차그룹과의 동반진출 성격이 아니라 타 완성차 업체 납품을 위한 해외 공장을 설립하기도 하였다.

“저희가 한참 과거에는 외국 완성차 기업에 납품한 적이 있었고, 2010년도에도 조금씩은 해오고 있었어요. 현대나 기아에 납품하는 비중을 줄이기 위해서. 왜냐하면 매출이 점점 떨어지니까. 그래서 해외 쪽으로 좀 더 발 벗고 나가게 된 계기도 연매출이 더 떨어지는 것 때문에 ***에 적극적으로 나가고, 그 외에 ***로부터 제품 수주를 하려고 노력을 많이 했어요. ... 중국도 지금 그러서요, 저희가 자꾸 모비스나 현대 쪽으로 연결돼서 중국공장으로 간 건 맞거든요. 그러다보니까. 현대가 중국에서 판매가 안 좋으면 계속 적자가 나오. 몇 년 동안 계속. 거의 적자를 많이 냈어요. 그러다보니까 최근에는 직접 중국기업들한테 뚫어가지고, 그게 조금씩 보이긴 하는 것 같은데, 중국 쪽으로 직접 해서, 현대기아를 탈피해서 가려고 회사에서 애를 많이 쓰고 있어요. 지금 현대 탈피하는 쪽으로.” (B 노조)

4. 미래차와 기술 변화

B사는 조향장치 부품 생산 기업으로 미래차에 크게 영향을 받지 않을 것으로 보이지만 실제로는 최근의 기술 변화에 민감하게 대응하는 기업으로 보인다. B사는 전기차에 맞게 부품 개발을 고민하고 있으며, 이와 무관하게 그동안 자동화가 지속적으로 이루어졌고 최근에는 스마트 설비의 도입도 확정되었다. 이처럼 회사가 최근의 기술 변화를 쫓아가려고 시도하는 것은 이들이 납품하는 완성차의 정책 변화가 가시화되었기 때문이다. 최근 이들이 납품하는 한 완성차 업체는 현재의 발주 물량이 마지막이며 다음부터는 전기차 부품으로 간다고 통보하였다. 따라서 B사는 완성차의 변화에 대응해서 전기차 부품에 대한 생산을 본격적으로 준비해야 하는 상황에 직면한 것이다.

조향장치는 무인자동차가 아닌 이상 모든 자동차에 들어가는 부품군이다. 그러나 전기차로의 전환은 조향장치 부품에도 경량화의 요구가 발생한다. 또 B사는 제동장치 부품도 생산하고 있는데, 제동장치의 경우에도 현재의 방식이 유압을 통해 제동하는 것이라면 전기차의 경우에는 모터를 통해 제동해야 하기 때문에 새로운 기술 개발이 필요한 상황이다. B사는 전기차로의 전환 추세에 맞추어 연구 인력 확보와 신규 부품 개발을 위해 탐색 중에 있다.

새로운 기술 변화에 대한 B사의 관심에도 불구하고 B사가 가지는 어려움은 안정적인 연구 개발 인력의 확보이다. B사는 연구개발 관련 인원이 100명으로 자동차 부품사로서는 작은 규모는 아니다. 문제는 연구개발 인력의 이직률이 높다는 것이다. B사의 연구소는 수도권에 입지했지만 연구개발직들은 B사를 거쳐 가는 곳으로 인식하는 경향이 있다. 이는 한국의 자동차 부품사들의 부품 개발 능력을 축적하는데 큰 장애가 되고 있다.

“전문적으로 좀, 저희 회사가 공채를 해요. 그래서 좀 머리 좋은 애들 그런 애들 좀 채용을 하려고 공채를 내면 머리 좋은 애들 되게 많이 와요. 입사를 합니다. 애네들이 입사하는 그 다음 날

부터 삼성, 현대 들어가려고 공부를 하고 앉아있어요. 3년 안에 다 떠납니다. 합격해가지고. 채용을 하면 뭐합니까. 그런 데 합격했다고 다 때려치우고 가는데. 남는 애들? 거기에서 떨어진 애들 남는 거예요. 5년 지나면 어쩔 수 없이 주저앉을 수밖에 없어요.” (B 노조)

한편 B사에서도 자동화는 상당히 진척되었다. 2008~9년 글로벌 금융위기로 회사가 어려워진 상황에서 B사는 자동화 기기를 도입하기 시작하였다. 과거 수동 라인에서 10명이 일했다면 자동 라인에서는 4명이 일하는 것으로 바뀌게 되면서 인원 문제가 발생했지만, 주변 공장을 인수하게 되면서 인원 문제를 둘러싼 갈등은 벌어지지 않았다. 고용 문제가 발생하지 않는 한 자동화는 조합원들이 선호하고 있다. B노조는 자동화에 따른 고용 문제에 대해 회사와 협의를 통해 해결하고 있는데, 고용 문제가 발생할 가능성이 있으면 자동화로 전환되지 않도록 조치를 취하기도 하였다. 이로 인해 공장에서는 자동 라인과 수동 라인이 섞여 있는데, 자동 라인에서 작업하는 조합원의 만족도가 좋은 편이다.

제 4 절 C사 사례

1. 기업 개요

C사는 변속기 부품을 생산하는 업체로 이 중 한 부품은 시장에서 지배적인 점유율을 차지하고 있으며, 최근 전기차 부품 생산으로 주목을 받고 있는 기업이다. 현대자동차그룹에 대한 납품 의존도가 약 60%로 상대적으로 낮은 편에 속하며, 대부분의 물량은 현대차 계열사를 통해 납품하고 있다. 해외에는 중국과 루마니아에 진출해 있다. 전체 650명의 직원 중에 연구개발 인력은 80명을 차지하고 있다.

2. 코로나 영향

C사는 코로나로 인해 30~40% 매출이 감소되었다.

3. 원하청 관계와 해외 생산

C사는 전체 매출에서 현대자동차그룹에 납품하는 비중이 60% 정도가 되지만, 다른 부품사들과 마찬가지로 원청에 대한 불만의 목소리가 많았다. B사의 경험과 마찬가지로 입찰 과정의

경쟁 체제는 받아들이기 어려운 부분이 있었다. 한편으로 B사는 경쟁 체제의 수혜를 받은 적이 있다. B사는 현재 생산하는 전기차 관련 부품에서 과거에는 후발 주자에 속하였으나, 현대자동차그룹의 경쟁 입찰 과정을 활용하여 신규 수주를 받아내면서 전기차 부품 생산에 성공하게 되었다. 반면 B사가 기존에 생산했던 부품은 국내에서는 거의 독점적인 상태였지만 현대자동차그룹의 이원화 정책에 따라 신규 부품 업체의 진입이 이루어졌다. 그런데 이 신규 업체는 단가만 낮추었을 뿐 이 부품을 안정적으로 제공할 수 있는 기술 역량 및 생산 역량이 부족한 업체였다. 결국 이 업체는 수주를 받은 상태에서 1년 반이 지난 시점에서 납품을 포기하게 되고, 그 물량은 다시 C사로 넘어가게 되었다.

“현대자동차그룹이 8속 변속기부터는 이원화를 시키는 거예요. 그 전까지 여기에 들어가는 부품에 대해 우리가 거의 독점하다시피해서 왔는데 불과 몇 년 전이에요. A라는 업체가 나타난거죠. 8속 변속기로 가면서 부품도 줄어들게 되었는데, 그 속에서 우리에게 물량을 반만 주는 거예요. 이 후발업체는 오 저건 매력 있어 보여 하고 덤빈 거죠. 이 아이템을 스무개를 갖다가 우리는 12개, 애네들은 10개 주는 거죠. 가격은 우리는 이거 하나에 한 1천원 정도했는데 애들이 와서 한 900원에 하겠다는 거죠. 그럼 우리도 전부 가격을 900원에 맞추는 거예요. 900원에 맞춰가지고 우리가 60% 애네들이 40%를 하게 되는 거예요. 그러가지고 한 1~2년 가는 거죠. 1년 정산해보니까 이게 과거에는 이 아이템 하나만 봤을 때 영업이익률 10%나는 것이 4%로 확 낮아졌거든요. 근데 어느 날 갑자기 한 1년 6개월 지나니까 이 업체가 도저히 못하겠다, 남는 게 없다. 20년, 30년 해온 우리도 겨우 영업이익률이 4~5% 하는데 애네는 왜 기술력이 없으니까. 우리는 엄청난 20~30년 노하우가 있기 때문에 현장에 있는 작업자들이 불량을 안 내고 할 수 있는 능력이 있는데 후발업체는 노하우가 없는 거죠. 손들어버렸죠. 이 물량을 다시 우리한테 주는 거예요. 안 받을 수도 없고. 그렇다고 진짜 우리는 안 받고 싶어요. 너무 단가가 확 내려가지고 애네들 빠지면 우리하고 경쟁을 시켜가지고 이런 애들한테 설비까지 우리보고 다 하라고 그러는 거야. 환장하는 거죠.” (C 노조)

C사의 경우에도 앞의 A사, B사와 마찬가지로 동반진출 형태로 진출하였지만, 지역은 중국에 한정되어 있다. C노조는 중국 진출에 대해 ‘동반’의 성격을 강조하기보다는 원청의 요구에 의해 이루어진 결정으로 보고 있었다. C노조 간부에 따르면 현대자동차그룹이 중국 시장에 즉각 대응을 요청하였기 때문에 어쩔 수 없이 중국에 공장을 설립한 것이라고 하였다. C사도 앞의 두 기업과 마찬가지로 최근의 자동차산업 변화에 대응하기 위해서는 납품처 다변화의 필요성을 절감하고 있는 상황으로 사업의 글로벌 확장을 도모하고 있다.

4. 미래차와 기술 변화

C사는 현재 미래차 관련 부품으로 주목을 받는 기업이다. C사는 10년 전에 미래차에 들어갈 부품을 개발하였고, 최근에 미래차로의 전환 분위기에 맞추어 해당 부품의 생산도 늘어나고 있다. 앞서 언급하였듯이 C사의 매출 비중에서 현대자동차그룹은 60%를 차지하고 있어 상대적으로 현대자동차그룹에 대한 의존도가 낮다. 납품처가 다변화되어 있고 미래차 부품 생산이 확장되고 있다는 점에서 C사는 최근 자동차산업 환경 변화에 가장 잘 대응하는 사례로 간주될 수 있다.

그러나 C사의 미래차 부품 개발 과정을 들여보면 C사가 현대자동차그룹으로부터 완전히 독립적인 가능성은 거의 없다. 현대자동차그룹은 C사의 미래차 제품에 들어가는 부품의 일부에 특정 부품을 요구한다. 여전히 자동차산업의 부품의 개발과 생산에 있어 원청의 개입 여지가 있는 것이다. 제품에 들어가는 상세 부품까지 원청과 협상해야 하는 상황에서 부품사들이 원청과 무관하게 부품을 개발하고 생산하는 것은 불가능해 보인다.

“우리가 생산하는 미래차 제품 안에는) 부품이 좀 많아요. 그런데 국산화가 지금 다 안 돼 있어요. 그런 것 때문에 현대는 예를 들어서 이런 부품은 어디 것을 써라, 요 부품은 어디 것을 써라 그런 주문이 있어요. ... 저희가 봤을 때는 합리적인 건 아니죠.” (C 노조)

C사의 사례는 현재의 원하청 관계에서 부품사들의 미래차 대응이 가질 수 있는 어려움을 보여준다. 부품사들이 미래차 관련 부품을 오랜 시간을 들여 생산하더라도 현재의 경쟁 구조 속에서는 안정적인 수익을 보장받기 어렵기 때문이다. 한국자동차산업의 오래된 CR 관행 속에서 부품사들의 수익은 전반적으로 떨어지고 있는데, 미래차 관련 부품의 경우에도 마찬가지로 적용되고 있다.

“최근에 우리 전기차에 들어가는 부품을 생산하고 있는데 이게 10년 걸렸습니다. 우리가 최초로 개발하는 것도 아니고 우리 경쟁업체가 있습니다. 거기에서 먼저 납품을 하게 된 거죠. 현대자동차에서 우리 보고 야 너희가 그거 개발해봐. 뭐 해봐, 그런 게 없어요. 우리 스스로가 개발을 해야 되는. 개발하면 뭐해요. 우리 꺼 잘 받아주지도 않는데. 우리가 우리 스스로 돈 투자해가지고 개발을 하고 있다가 또 일정 시일이 되면 같이 견적을 넣어라 한단 말예요. 우리는 개발해 놓았으니깐 다시 들어가는 거죠. 들어가면 애네들이 전기차가 초기 단계고 막 그랬을 때는 불량이 많이 났다고 하더라고요. 저 업체가 이래서 자동차에 밍보여서 새로운 업체 하나가 더 들어오면 좋은 거죠. 근데 거기서도 맞는지 안 맞는지 따져보고. 그 속에서도 굉장히 치열한 싸움이지. 결국 단가를 많이 못 받잖아요. 제가 한 30년 이 회사에 근무했는데 과거에는 우리가 새로운 아이템을 받는 이익률이 한 15% 10% 이렇게 받았었습니다. 그렇게 받아가지고 해마다 CR 좀 해주고 이랬

는데. 한 20년 정도 오면 별로 안 남기 시작하고. 그래서 전통적으로 오래된 거는 좀 정리해버리고. 또 우리도 외주화하고. 지금도 그 미래차 관련 부품이 수주받은지가 한 3~4년 밖에 안 돼요. 이익률이 처음에는 6%, 7% 정도 되는 아이템이었는데, 3~4년 만에 1.8% 이렇습니다. 매출은 확 확장이 되는데 영업이익이 1.8% 밖에 안 됩니다. 그러니까 답답하죠. 보면.” (C 노조)

C사의 사례에서 한 가지 더 주목할 사실은 전기차 부품과 고용 간의 관계이다. 전반적으로 전기차의 부품이 내연기관차 부품에 비해 수가 적다는 것은 잘 알려져 있다. C사의 사례는 전기차 부품 생산이 기업의 미래 전망에는 도움이 될지 몰라도 고용에는 큰 도움이 되지 못할 수 있다는 점을 보여준다. C사가 생산하고 있는 전기차 부품은 현재 전체 매출에서 10% 정도를 차지하고 있다. 이 부품을 생산하기 위해 현재 2개의 라인이 설치되어 있는데, 확장 준비중에 있다. 그런데 한 라인당 투입되는 인원은 주야 모두해서 4명에 불과하다. 이는 부품사들이 전기차 부품 개발에 성공하더라도 고용 창출 효과는 매우 적다는 점을 보여주고 있다.

한편 C사에서는 공장 전반에 걸쳐 자동화 설비 및 생산관리시스템이 도입된 상황이다. 자동화 설비 도입 초기에는 내부적으로 진통이 있었지만, 자동화가 어느 정도 도입된 이후에는 조합원들도 선호하고 생산량도 급속히 늘어나서 현장의 불만은 없는 편이다. 자동화 설비 자체의 성능도 개선되면서 기계 한 대가 산출하는 생산량도 과거의 3~4배 정도로 높아졌다. 현재 연삭 부분만 완전 자동화가 어려워 보이지만, 나머지 공정과 생산관리 시스템은 모두 자동화되었다고 해도 과언이 아니다. C 노조는 이제 더 이상 자동화할 여지가 없으며 오히려 지나치게 자동화되어 공장 가동에 방해가 될 정도가 되었다고 보고 있다. 이는 어찌 보면 그간 자동차산업에서 생산성 향상을 위해 진행된 자동화의 끝이 다다른 것이고 이는 곧 종래의 자동차산업이 더 이상 성장할 여지가 없음을 의미하는 것이기도 하다.

“자동화해가는 과정에 있는데 어느 날 자동화도 스톱을 했어요. 애네들도 알기 시작해요. 아 정점을 찍었구나. 자동차 산업 정점을 찍었구나. 그때부터 알아. 그러니까 이제 우리가 팝(PoP) 시스템이라고 기계장비는 전부 다 컴퓨터에 연결이 돼 있어요. 연결이 다 돼 있어가지고 작업자들이 시작부터 끝까지 모든 생산에 관련된 데이터를 다 모아요. 이력 추적 전부 다 되죠. 그런데 뽀뽀하게 돌리던 시스템이었는데 지금은 뭐 푹푹 서서 있는 거죠.” (C 노조)

제 5 절 D사 사례

1. 기업 개요

D사는 외국계 기업의 자회사로 변속기 부품 및 계기판 부품을 생산하는 업체이다. D사의 모기업은 글로벌 부품시장에서 최상위 업체에 속한다. 국내에 3개 공장이 있으며, 면접조사를 위해 방문한 공장은 변속기 부품을 생산하는 공장이다. 이 공장은 직원이 670명이며, 다른 공장에 비해 연구개발 기능을 갖추지 못하고 있다. 생산 품목의 60% 이상이 현대자동차그룹 계열사를 통해 해외에 납품되고 있다.

2. 코로나 영향

D사는 한때 1개 공장에서만 7천 억원 정도의 매출을 올리는 기업이다. 그러나 몇 년 전부터 매출이 계속 감소하였고 회사는 올해의 매출액은 5천억 원 정도로 예상하였다. 이마저도 코로나로 인해 현재 3천~4천억 원 정도의 매출을 전망하고 있다. 몇 년 전에 비하면 매출이 반토막이 나는 상황에 직면한 것이다. 이로 인해 현장의 분위기도 크게 바뀌었는데, 올 초만 하더라도 조합원들이 잔업 특근이 없다고 강한 불만을 표하였는데, 현재의 화두는 회사의 존립 여부로 변했다는 것이다.

3. 원하청 관계와 해외 생산

D 노조는 현대자동차그룹에 대해 강도 높은 불만을 표시하였다. D사가 최상위의 글로벌 자동차 부품사의 자회사라는 점에서 이러한 불만은 두 가지 방향에서 해석해 볼 수 있다. 하나는 경쟁력 있는 부품사이기 때문에 원청에 대해 직설적으로 표현할 수 있는 것이고, 다른 하나는 현대자동차그룹이 한국 자동차시장에서 갖는 막강한 권력을 보여주는 것일 수도 있다. 어떤 경우이든 D 노조는 글로벌 부품사의 자회사의 경험상 다른 나라의 완성차업체와의 관계를 비교했을 때 현대자동차그룹의 CR 정책은 가혹하다고 평가하고 있다.

“우리가 글로벌 기업이다 보니까 외국에도 납품업체가 있거든요. 모기업이 처음에 시작할 때는 원청이 모든 지원을 다 해줬어요. 우리가 자동차를 이렇게 만들고 하는데 이런 제품이 필요한데 만들 수 있겠나. 돈이 없어서 안 되겠습니다. 그러면 돈을 줄게. 만들어라. 이렇게 계속 상생을 해가, 같이 키워왔거든요. 그래서 (부품사) 모기업은 원청을 절대 배신을 못하는 거예요. 나를 이만

کم 키워준 기업이기 때문에 원청이 원하면 모든 제품을 만들어 준다고 했어요. 없는 것도 만들어 주겠다고 했어요. 그게 우리가 생각하는 정말 상생이죠. 원청이 힘들면 (부품사) 모기업이 도와주고. (부품사) 모기업이 힘들다 그러면 원청이 도와주고. 서로가. 우리나라 자동차를 보면 현대자동차 기아자동차가 딱 정점에 있고 1차 벤더, 2차 벤더, 3차 벤더. 야 이거 들고와. 그냥 가져오라고. 아, 언제까지요? 기간은 얼마만큼 줄게. 투자비가 없는데 돈을 좀. 빌려주면 안 돼요? 하면 느그 돈으로 해라. 은행에 대출받아서 어떻게든 만들어요. 만들어 납품하면 아 그래 알았다, 제품 괜찮네. 받을게. 해놓고는 그러면 한 3년은 받아줘야 됩니다. 이 단가로. 알았어. 해놓고는 1년 지나면 딱 이원화되기 시작해요. 현대자동차가 습관이 딱 그렇더라고요. 1년 지나면 무조건 이원화. 이원화하는 건 이해는 하는데. 단가는 안 깎아야 되는데. 원래 단가를 만원에 납품하기로 했으면 해마다 10원씩은 올려줘야 되는 게 맞거든요, 기본적으로. 원자재 가격 상승하지 인건비 올라가지 다 올라가는데 만원이면 만원 그대로는 받아줘야죠. 납품하는 업체가 제로 상태에서 유지를 하도록 해마다. CR 시킨다고 만원 받던 거를 9천9백원에 납품하라 하던지. 안 되는 거야, 이거는. 누구 말대로 밑에 하청업체들은 땅 파가지고 물건 만들어 주는 건 아니거든요. 현대 진짜 잘못하는 거예요. 그런 부분은. 개발을 해가지고 납품을 진짜 뼈를 깎는 고통을 기업은 받아주고 그 단가를 가지고 유지를 해주면, 해마다 이거를 업그레이드 시켜야 되니까 이거 조금 올려줄테니까, 이거 가지고 남는 돈을 갖고 업그레이드를 해라. 이런 식으로 해야 현대자동차도 제품이, 자동차도 좋아지고, 납품 업체도 기술력이 올라가고 더 좋은 제품 만들어주려고 노력을 할 건데. 해마다. 어떻게든 CR 시켜요. 무슨 명목을 대가지고.” (D 노조)

4. 미래차와 기술 변화

D사는 2020년 현재 국내에서 매출이 1조 원이 넘는 대형 부품사이다. 그러나 글로벌 부품사의 100% 자회사의 위치는 역설적으로 최근의 자동차산업 변화에 거의 대응할 여지를 주고 있지 않다. 글로벌 부품사의 경우 미래차 관련 부품을 개발하고 생산하고 있더라도 본사 위주로 배치하는 경향이 있고, 또 자회사에 배치한다 할지라도 글로벌 자회사간의 경쟁을 통해 그 과정이 이루어지기 때문에 한국의 자회사들이 이 과정에 개입할 여지는 거의 없다. 이러한 상황에서 미래차로의 전환 추세는 부품사 노조들에게 달갑지 않거나 무시하고 싶은 변화가 된다. 그래서인지 어떤 식으로는 미래차 부품의 개발과 생산에 관여하고 있는 앞의 세 기업과 달리 D 노조는 미래차로의 전환에 대해 언론이 지나치게 부풀려서 얘기하고 있다고 비판하면서 내연기관차의 존속에 근거하여 사업 방향을 고민하고 있다.

D사에서 자동화 문제의 경우에는 앞의 세 기업과 달리 현재에도 논란이 벌어지고 있다. 앞의 세 기업의 경우 조합원들의 자동화에 대한 선호와 더불어 공장 인수나 전환 배치를 통해 인원 문제를 해결할 수 있었지만, D사의 경우에는 자동화가 도입될 경우 잉여 인력을 전환 배치할 자리가 없기 때문에 문제가 되고 있다. 또한 노조 간부에 따르면 D사의 경우에는 이미

AGV(무인운반차) 등 자동화 설비가 많이 도입된 상황이어서 더 이상의 자동화 도입이 효율성을 담보하기 어려울 것으로 보고 있다.

D노조는 자동차산업에 전반적으로 도입되고 있는 자동화 과정에 대해 우울한 진단을 내린다. D노조는 자동화가 가져온 생산성 향상과 노동강도 완화에 대해 긍정적으로 보는 한편, 자동화가 결국은 노동자들을 탈숙련화 수동화시켜왔다고 평가하고 있다.

“어떻게 보면 사람이면서 로봇화돼 가는 거죠. 자동화 설비니까 스위치 만들고 넣고 끄고 에러 걸리면 해지하고 부품 없으면 부품 투입하는. 사람이되 로봇화되가는 거죠. 자동화가 되면서 병폐가, 저는 병폐면서 장점이라 생각을 합니다. 단순해지는 게 사람이. 처음에 입사를 할 때는 모든 게 사람이 주관하니까 내가 창의력을 좀 발휘를 해야 되요. 작업을 할 때도 내가 어떻게 하면 이 일을 편하게 할 수 없을까. 잔머리를 굴리는 거지요. 같은 일이라도 내가 편하게 할 수 있는. 근데 지금은 자동화가 되기 때문에 생각 자체가 없어요. 스위치만 넣고 제품 굴러가는 거 확인하고. 제품 똑바로 나왔나 육안으로 확인하고. 설비 중간에 에러 걸리면 가서 왜 에러 걸리는지 해제하고. 복귀하고. 단순해지거든요. 머릿속에 창의력이 없어져요. 좀 자동화를 하는 건 좋은데 노동자는 단순화되고”. (D노조)

제 6 절 요약 및 시사점

1. 요약

이상의 내용을 요약하면 다음과 같다. 첫째, IMF 이후 고착화된 한국 자동차산업의 위계적인 원하청 관계는 최근 몇 년간 자동차시장이 악화되고 미래차로의 전환 추세 속에서 다시금 문제가 되고 있다. 완성차-계열 부품사-비계열 부품사-하위 밴더로 이어지는 국내 자동차산업의 가치사슬은 가치사슬 위계별로 상이한 수익성을 보여주고 있으며, 이는 가치사슬의 하위로 갈수록 더욱 악화되고 있다. 면접조사를 통해 확인할 수 있는 사실은 대부분의 부품사들이 국내 시장의 지배적인 위치를 차지하고 있는 현대자동차그룹의 부품사 정책에 강한 불만을 가지고 있다는 점이다. 이러한 불만은 주로 납품단가와 관련되는데, 원가와 부품사의 지불 여력을 고려하지 않는 납품단가 결정 방식과 더불어 지나친 경쟁 조장을 문제로 지적하고 있다.

둘째, 원하청 관계와 관련하여 부품사들이 현재 어려움을 겪고 있는 요인으로는 동반 진출에 따른 부담의 증대이다. 2010년대 전반기 현대자동차그룹의 해외 확장에 따라 동반 진출에 성과를 가질 수 있었던 부품사들은 동반 진출을 통해 기술력을 높이거나 납품처를 다변화하지 못하고 현대자동차그룹 해외 생산망에 의존하는데 그쳤다. 국내 부품사들은 해외 시장에서도 현대자동차그룹에 의존하는 관계를 벗어나지는 못하였던 것이다. 이는 2010년대 후반기 현대

자동차그룹의 해외 판매가 저하되면서 부품사들의 경영 상황에 큰 위협으로 작용되고 있다.

셋째, 면접조사를 한 업체 4개 기업 중 3개 기업이 미래차 관련 부품을 개발하고 있거나 생산하고 있다. 이 3개 기업은 미래차 전환 추세에 상대적으로 예민하게 반응하고 있는 것이다. 그렇지만 이들 기업들도 여전히 내연기관이 바로 사라지지 않는다고 인식하고 있으며 현재까지도 내연기관차 생산 비중은 압도적이다. 부품사들은 급격한 전환보다는 내연기관 제품 생산을 지속하면서 미래차 부품 개발 시도하는 경향이 높다. 그러나 이러한 인식과 대응 상황은 부품사들의 신규 부품 개발 여력이 부족하다는 현실을 반영하기도 한다. 이들 부품사들은 국내에서는 상당히 큰 규모에 나름의 연구개발 인력을 갖추고 있음에도 불구하고 공격적으로 미래차 부품을 개발할 상황이 되지 못한다. 일단 연구개발직의 이직률이 높아 안정적이고 장기적인 연구개발능력을 구축하기가 어렵고, 현대자동차그룹이 독점적인 지위를 차지하고 있는 상황에서 현대자동차그룹과의 사전 협의 없이 전기차 부품 개발에 뛰어드는 것은 큰 모험이 아닐 수 없다.

넷째, 자동차산업에서는 오래전부터 공정에 자동화가 도입되었고, 이는 간접부서의 인원 수요를 발생시키긴 하였지만 그보다 많은 직접 생산직의 인원 수요를 감소시켰다. 신규 수요보다는 축소 인원이 많기 때문에 항상 잉여 인원에 대한 해결 문제가 제기되었다. 자동화는 대체로 초기에는 노조에게는 골치 아픈 문제였지만, 노동강도를 완화시키는 경향이 있어 조합원들이 선호하였고, 전환 배치가 가능할 경우에는 비교적 큰 갈등 없이 해결되고 있다. 문제는 자동화에 따른 고용 문제가 기업별 차원에서 해결되면서 신규 인원 채용은 줄어들고 현장은 고령화되거나 비정규직 활용이 증가하고 있다는 점이다. 이는 산업적 차원에서 보면 자동차산업의 고용 축소와 불안정한 일자리의 증가 경향을 의미하는 것이다.

2. 시사점

1) 정책 과제

첫째, 원하청 관계 규제 방안 마련을 위한 산별노조의 개입이 필요하다.

부품사들의 가장 큰 불만은 비합리적인 납품단가 책정 방식이다. 납품단가에 관한 불만은 부품사의 비용을 고려하지 않는 단가 책정에서 비롯되고 있으며 경우에 따라 납품단가가 부품사의 지불 능력을 초과하여 발생하는 문제도 발생한다. 또한 경쟁 입찰 과정에 대한 불만도 존재하여, 무작정 납품단가를 낮추는 업체가 등장할 경우 기존의 납품업체들은 손해를 감수하면서 수주를 할 수밖에 없는 상황이다.

그런데 납품단가 결정은 원청 기업과 하청 기업 사이에 비공개로 진행되기 때문에 노조의 접근이 제한되어 있다. 그러나 납품단가가 어떻게 결정되는가는 임금 협상에 사전적으로 사후

적으로 영향을 주기 때문에 노사관계에도 영향을 미치며, 기업의 생존과도 관련되기 때문에 고용 문제와도 연관된다. 따라서 원하청 공정 거래는 노조도 이해당사자가 되며, 이런 점에서 원하청 관계 규제 방안 마련에 있어 상급단체의 참여를 보장할 필요가 있다.

둘째, 미래차와 기술 변화 대응을 위한 산업적 차원의 대화가 필요하다.

현재 자동차산업에서 미래차로의 전환 요구가 갈수록 높아지고 있는데 이에 대한 대응은 개별 부품사에게 맡겨진 상태이다. 부품사들은 원청의 확실한 신호가 없이는 미래차 부품에 확실히 뛰어들기 어려우며, 미래차 부품을 개발하고 있더라도 특정 부품 사용 등 원청의 요구에서 자유로울 수 없다. 다시 말해 미래차 부품 개발 자체가 부품사 독자적으로 이루어질 수 없고 원청과의 협조 속에서 이루어져야 한다.

기업들은 미래차 대응 관련하여 노조와의 정보 공유에 소극적이며 경우에 따라서는 신규 자회사를 통해 생산을 하며 이 경우 노동자들에게 정보 접근은 더욱 어려워진다. 한편으로 미래차 관련 부품의 고용 창출 효과도 약하다. 두 경우 모두 자동차산업의 고용 위기 전망을 함의하고 있다. 여기에 더해 자동화의 지속적인 도입으로 자동차 부품사 현장은 신규 채용 없이 자연 감소 인원은 늘면서 전반적인 고령화와 함께 고용 규모는 감소되고 있고 생산 현장의 활력은 축소되고 있다.

부품사의 미래차 대응 문제와 고용 문제는 현재 개별 기업에 맡겨진 상황인데, 현재의 원하청 구조 속에서 미래차의 대응 여력이 크지 않다는 점, 그리고 자동차산업의 일자리와 숙련 문제를 고려하지 않는 자동화의 과정들이 자동차산업의 활력을 빼앗고 있다는 점을 고려하면, 이를 더 이상 개별 기업에만 맡겨져서는 안 되고 산업 차원의 대책 수립이 절실한 상황이다.

2) 노조의 대응과제

자동차부품산업의 격변에 직면하여 노조의 주요 대응과제는 기업별 노조 극복과 숙련 의제 개발이다.

현재 자동차산업이 직면한 변화들은 대부분 노동의 미래에 직간접적으로 영향을 미치는 내용들이다. 위계적으로 고착화된 원하청 관계는 부품사의 저수익성과 혁신 역량을 가로막는 장벽으로 작용하고 있고, 미래차로의 전환은 기존 내연기관 부품의 종말을 암시하고 있다. 그런데 이 문제들은 개별 기업 차원에서 해결하기에는 한계가 있으며 산업적 차원에서 풀어야 할 사안들이다. 따라서 노동조합이 현재의 변화에 대응하기 위해서는 정부를 대상으로 대책 방안에 대한 요구를 해야 한다. 그러기 위해서는 노동조합 또한 산업적 차원의 정책 역량과 동원 역량을 갖추어야 하며, 이는 기업별 사고 관행의 변화를 촉구한다.

한편, 미래차로의 전환은 그동안 현장에서 일어났던 기술 변화의 영향을 환기시키고 있다.

그간 한국의 자동차산업에서 자동화는 거침없이 도입되어 왔다. 자동화는 기업의 생산성을 높이는 동시에 노동강도를 완화시키는 효과를 보이면서 기층 노동자들이 선호하는 경우가 많다. 하나의 문제는 자동화에 따라 고용 감소가 발생한다는 점인데, 이는 전환배치를 통해 재직자의 고용을 보장해주면서 큰 갈등 없이 해결될 수 있었다. 그런데 이 과정에서 노동조합이 놓친 부분은 노동자들의 숙련 문제이다. 자동화는 자동차 노동자들의 일을 전반적으로 편하고 수월하게 만들었지만 동시에 탈숙련화를 가져왔고, 이 과정이 반복되면서 한국자동차산업에서 기업과 노동자 모두 숙련에 대한 무관심이 보편화되었다. 숙련의 상실은 자동차 노동자로서의 정체성의 상실을 의미한다. 미래차로의 전환기에 맞서 노동조합은 대응의 폭을 넓히기 위해 그동안 무관심의 영역에 놓여있었던 숙련 의제의 개발에 나서야 할 것이다.

제 5 장

해외 대응사례: 독일사례를 중심으로

제1절 독일 자동차산업의 특징

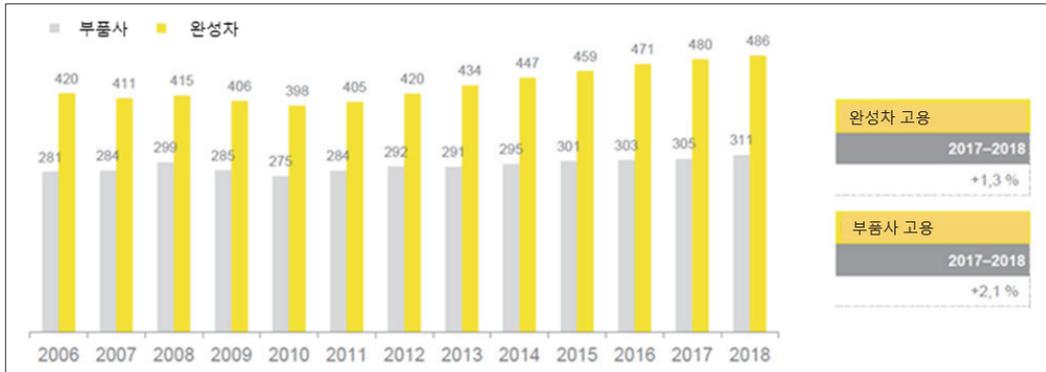
자동차산업은 독일의 핵심산업 중의 하나다. 독일 제조업 중 매출액이 가장 높은 업종으로 제조업 전체 매출액의 1/5을 자동차산업이 차지하고 있으며, 국내총생산의 13%를 차지한다. 2017년 연방 통계청 수치를 보면 전체 자동차산업의 종사자는 774,000명이며, 이 중 447,200명은 완성차(OEM)에서 일하고, 295,400명은 부품사, 나머지 32,300명은 차체 및 트레일러 부문에서 일하는 것으로 나타났다(Schwarz-Kocher 외, 2009). 이는 전체 제조업의 13%에 해당되며, 기계산업 다음으로 높은 고용량이다.

그러나 실제 부품사의 고용량은 이보다 훨씬 높을 것으로 보인다. 화학, 전기 및 기타 산업의 많은 부품사들이 통계에 포함되지 않았기 때문이다. 2015년 조사를(Bratzel 외) 보면 자동차부품사 종사자들이 약 85만 명으로 추산하고 있다. 이는 앞 서 본 연방 정부 통계에서 나타난 완성차 고용량에 거의 두 배에 달하는 것이다. 대부분(90% 이상)이 250명 미만의 중소기업인 이들이 자동차산업의 전체 부가가치의 70~80%를 창출하고 있다.

독일의 자동차산업은 높은 노동비용, 짧은 노동시간에도 불구하고 국제 경쟁력은 높은 전형적인 '하이로드'(High-Road) 모델이다. 2016년 기준으로 노동비용은 시간 당 52유로로 경쟁 국가 중에서 가장 높으며, 노동시간은 주 35시간으로 가장 짧다. 그럼에도 지난 10년 간 매출액과 고용은 지속적으로 증가했다. 2009년 세계 금융위기로 인해 성장세가 떨어진 적이 있으나 2006~2018년 사이에 고용은 38%, 매출액 14%가 증가했다. 이를 완성차와 부품사로 나누어 고용의 추이를 보면, 매년 지속적으로 증가해 완성차는 같은 기간 16%, 부품사는 11%

가 증가했다(EY, 2019).

[그림5-1] 독일 완성차와 부품사의 고용추이(50인 이상 사업장, 2006~2018년)



출처: EY, 2019

이러한 독일의 하이로드 모델은 노사 파트너십, 차별화된 고부가가치 제품, 숙련된 전문인력, 효과적인 직업교육과 재교육, 유연성(노동시간과 인력투입)과 안정성(고용보장과 복지)에 대한 사회적 타협에 기반하고 있다. 또한 세계 최고 수준의 R&D 투자도 하이로드의 성공에 크게 기여했다²⁹⁾. 탄탄한 R&D에 힘입어 고급차종에 주력할 수 있었다. 세계 고급차 시장의 70% 이상을 독일의 업체(아우디, 벤츠, BMW)가 차지하며, 고급차는 숙련된 노동자와 연구인력이 풍부한 국내에서 생산하는 비중이 중저가 차량보다 훨씬 높다. 그리고 R&D, 가공, 조립 및 물류와 연결하는 생산의 총체적 혁신과정이 국내의 지역 및 조직적 네트워크 속에서 이루어졌다. 혁신과정이 국내에서 이루어지면서 질적으로 좋은 일자리가 창출된 것이다. 앞서 언급한 ‘클러스터 효과’가 하이로드 모델을 성공적으로 발전시켰다.

그러나 이제 독일의 자동차산업도 커다란 도전적인 상황에 놓여있다. 내연기관을 중심으로 발전한 독일모델은 과연 새로운 전환기에 살아남을 수 있을까? 독일의 노사정은 독일 경제의 핵심이자 좋은 일자리를 제공하고 있는 자동차산업을 지키고 계속 발전시키기 위한 여러 방안을 모색하고 있다.

다음 절에서는 독일 금속노조의 전략과 활동을 중심으로 우리에게 주는 시사점을 찾아보기로 한다. 먼저 ‘4차산업혁명’ 시기에 독일 금속노조는 전반적으로 어떤 지향점을 갖고 있는지 살펴본 후, 자동차산업의 전환을 위한 사회적 협의체와 노사 파트너십에 대해 논의하고자 한다.

29) 독일 자동차산업이 지출하는 R&D 투자는 세계에서 가장 높다. 독일 자동차산업의 R&D 투자는 전 세계 자동차산업이 지출하는 R&D 비용에 1/3을 차지할 정도이며, 부품사의 R&D 투자도 매출액의 5.7%로 세계에서 가장 높다(VDA, 2018).

제 2 절 전환기 독일의 대응전략

1. 금속노조의 지향점

1) 공정한 전환

독일 금속노조는 기후변화와 기술혁신으로 인한 산업적 '전환'의 필요성은 인정하지만, 이 전환이 노동자의 희생을 초래한다면 용납할 수 없다고 단언한다. 그런데 현재의 기술적 변화는 노동자에 불안을 야기하고 미래의 불확실성을 높이고 있다고 비판한다. 따라서 노동자의 희생이 없고, 전환의 과실을 함께 나누는 '공정한 전환'(Fair Wandel)을 모토로 삼는다. 공정한 전환을 위한 세 가지 요구사항을 보면 다음과 같다(IG Metall 홈페이지).

첫째, 모빌리티와 에너지 전환의 가속화다. 이를 위해 친환경차 등 미래형 제품 개발과 전기차 충전소 및 전력망 등 인프라 구축, 그리고 이러한 변화에 적응할 수 있도록 노동자들의 교육·훈련을 위해 대대적인 투자를 요구한다.

둘째, 독일 내 생산기지의 보장이다. 산업공동화를 막고 지속 가능한 일자리를 보장해야 한다는 것이다. 이를 위해 공동결정 제도를 강화하고 기술혁신 과정에 노동자들의 더 많은 참여를 요구한다.

셋째, 사회적 안전망의 확대다. 많은 노동자들은 급속한 기술변화 과정 속에서 자신의 미래에 대해 불안감을 갖고 있다. 이 변화는 사회적 연대를 통해 풀어나가야 한다. 모든 연령층에서 사회보장이 이루어지도록 복지국가의 강화를 요구한다.

노동의 참여와 교육 및 복지국가적 배경 없이는 노동의 희생을 초래하기 쉬우며, 때문에 지금 일어나는 전환을 사회적으로 공동설계하자는 것이다. 실제로 회사나 정부의 정책을 보면 사업의 비전은 들어있으나 노동의 비전은 잘 보이지 않는다. 불공정한 전환이 이루어지고 있는 것이다. 이러한 상황을 직시하면서 금속노조는 2019년 6월 말 베를린에서 대규모 집회를 열었다. 집회의 슬로건은 '공정한 전환'(#FairWandel)이었으며, 전국에서 5만 명 이상의 노동자가 참가했다.

금속노조가 이렇게 대규모 집회를 연 것은 기업과 정부가 전환의 사회적 공동설계를 위해 역할을 다하지 못한다고 생각했기 때문이다. 이는 금속노조가 실시한 이른바 '전환지도'(Transformationsatlas)를 근거로 내린 판단이다. 전환지도란 금속노조의 주도 하에 개별 사업장에서 일어나는 기술변화와 그 변화가 고용과 숙련 및 노동조건에 미치는 영향을 부서별 단위까지 상세하게 그린 지도를 말한다. 이 지도의 목적은 사업장에서 기술변화로 인한 기회

요소와 위험요소를 구체적으로 파악해 노동자들의 이해를 돕고, 그에 합당한 전략과 방안을 세우는데 있다.

전환지도는 원래 노르트라인-베스트팔렌 주의 ‘노동 2020’(Arbeit 2020)이라는 사업에서 시작된다. 이 사업은 2016~2020년까지 지역의 금속노조를 비롯 광산·화학·에너지 및 식품·요식업 노조, 독일노총 지역본부가 주체가 되어 진행되는 프로젝트로 관련 컨설팅 회사와 연구소들이 결합되어 있으며, 재정은 유럽사회기금(ESF)과 지자체 노동부가 공동으로 지원하는 사업으로, 핵심은 아래와 같은 사업장의 전환지도를 그리는 것이다. 이 그림은 개별 사업장(특히 중소기업)의 부서마다 기술변화(자동화와 디지털화)의 정도를 파악하고 그에 따라 고용의 증감, 노동조건 및 숙련의 변화에 대해 상세하게 보여주면서 노동자에 어떤 영향(긍정적 및 부정적 영향)을 주는지를 판단하는데 도움을 준다.

[그림5-2] 전환지도(예시)



IG Metall(2018), Tackling “Industry 4.0”

금속노조는 이 전환지도 사업을 전국으로 확대했다. 각 지역의 노조사무소를 통해 사업장평의회와 워크숍을 개최하여 전국적으로 2,000여 개의 사업장 지도를 그려 현재 진행되는 전환 과정을 평가했다.

결과는 긍정적이지 않았다. 현재 사업장은 고용 및 숙련, 직무구조 등에서 근본적인 변화를 겪고 있고, 앞으로 더 많은 변화가 예상되나, 기업은 이에 대해 제대로 준비하지 못하고 있다는 것이다. 예컨대 대부분의 사업장평의회 위원들은 직무능력 향상과 교육이 필요하다고 보고 있으나, 기업들은 이에 대한 조사조치 제대로 하고 있지 않아, 기술변화와 함께 노동자들의 리스크가 증가한다는 것이다.

이러한 조사결과를 갖고 ‘공정한 전환’을 요구하는 베를린 집회를 열어 사용자와 정부의 태도와 정책을 비판했다. 여기서 특히 공정한 전환의 수단으로 요구한 ‘미래협약’(Zukunftsvereinbarung)과 “전환펀드(Transformationfonds) 및 ‘전환단축노동임금’(Transformations-Kurzarbeitsgeld)’이 눈에 띈다.

‘미래협약’은 회사에 요구하는 것으로, 사업장의 전환지도를 보고 회사의 미래를 위해 디지털 전환을 위한 중장기적 투자계획, 교육과 인력개발, 생산기지 및 일자리 보장 등의 내용이 담긴 협약을 체결하라는 것이다. 이를 통해 노동자에게 비전을 제시하고 불안감을 해소하자는 요구다.

‘전환펀드’와 ‘전환단축노동임금’은 정부에 요구하는 것인데, 중소기업이 주요 대상이 된다. 사실 많은 중소 부품사들은 전환을 위해 필요한 인적, 물적 자본이 턱없이 부족한 상태다. 더구나 코로나 사태는 재정적 어려움을 가중시켜 전환을 더욱 어렵게 만들고 있다. 이러한 부품사들의 상황을 극복하기 위해 노사정이 협력하여 중소기업의 전환을 위해 투자하는 ‘전환펀드’를 조성하자는 것이다. 이 같은 요구는 현재 정치권에서 긍정적으로 논의되고 있다.

‘전환단축노동임금’은 위기 시 고용유지를 위해 받는 기존의 ‘단축노동임금’을 전환기에도 적용하자는 것이다. 즉, 기업이 구조 전환 시 단축노동이 필요할 때 국가의 지원으로 임금을 보전하는 제도를 말한다. 변화의 시기, 예컨대 어느 부품사에서 기존의 내연기관차에서 전기차 부품으로 제품 전환하는 기존의 제품이 줄어들어 여유인력이 발생할 수 있으며, 그 전환과정 이 꽤 길 수도 있다. 이때 해고 대신 단축노동을 실시하면서 임금보존을 지원해주자는 것이다. 또한 이 과정에서 전환배치나 새롭게 요구되는 숙련과 학습을 위해 교육이 필요하다. 이는 고용유지를 위해 필수적이다. 이를 위해 단축노동을 실시할 때도 임금을 보전해주는 것이 필요하다는 것이다.

이렇게 독일의 금속노조는 노동자의 희생이 없는 공정한 전환이 될 수 있도록 정부와 사용자에게 대한 비판과 정책적 개입에 힘을 쏟고 있다. 전환을 거부하기 위한 것이 아니라 순조롭게 만들기 위함이다.

2) 좋은 일자리 및 직업교육

자동차산업의 전환은 사업모델로 끝나는 것이 아니라 좋은 일자리를 창출해야 한다. 그렇지 않으면 노동의 관점에서는 아무런 의미가 없다. 이에 금속노조는 독일 정부가 ‘인더스트리4.0’을 추진할 때부터 기술변화에 따른 노동의 변화를 관찰하고 좋은 일자리를 창출하기 위한 연구와 정책 개발 전문부서로 ‘노동의 미래’를 설치하고 정치, 기업, 학계의 전문가들로 자문위원회도 구성했다. 여기서 나오는 연구결과나 정책은 단체교섭이나 사회적 협약을 체결하는데 기여한다.

지역지부는 본부의 전략에 맞춰 전환시대에 각 지역의 특성에 맞게 좋은 일자리를 만들기 위한 요구나 노사공동선언문 등을 채택한다. 예컨대 바이에른 주 지부는 ‘사람중심의 디지털화’라는 모토 아래 좋은 일자리를 위한 7개의 원칙을 세웠다. 증가하는 유연화에 대한 합당한 규제, 노동과 건강 보호권 확대, 빅 데이터로 증가하는 기업의 권력과 통제에 대한 규제, 새로운 공동결정과 참여의 형태, 사회적 변화와 정의를 위한 교육과 재교육, 바이에른의 강하고 현대적인 산업발전을 위한 적극적 산업정책, 복지국가 4.0(안정과 정의, 새로운 노동시간 정책과 단체교섭) 등이 그것인데, 이 같은 원칙은 단체협상(산별교섭)과 사업장에서의 공동결정(또는 사업장협약)의 의제와 지향점이 된다. 또한 2015년 노르트라인-베스트팔렌 주 금속노조와 사용자협회는 ‘디지털화, 인더스트리4.0 및 노동4.0’이라는 공동선언문을 채택하는데, 그 주요 내용은 아래와 같다(황선자 외 2018).

‘디지털화, 인더스트리4.0 및 노동4.0’의 주요 내용

(2015년 노르트라인-베스트팔렌 주 금속노조와 사용자협회의 공동선언문)

1) 수요에 맞는 숙련화

디지털 시대 직업과 숙련의 형태는 변화한다. 단순반복작업이 감소하고 까다로운 작업이 많아지면 새로운 숙련이 필요하다. 노동의 질이 격상되도록 기술을 활용하고, 이에 맞는 직업과 숙련교육을 실시한다. 평생교육체계와 숙련화/재교육을 위한 휴가제도를 도입한다.

2) 노동친화적 유연화

산업4.0은 새로운 유연성을 요구한다. 가치사슬의 글로벌 네트워크는 시·공간적 유연성을 확대하고 있다. 이러한 유연화가 경영전략의 차원에만 머물지 않고 노동자 요구에도 부합해야 한다. 이를 통해 일과 생활의 조화가 이루어지고, 노동시간을 정확히 파악 보상한다.

3) 임금

산업4.0은 노동의 내용과 과제를 변화시킨다. 금속산업의 신입금체계(ERA)는 이러한 변화에 맞는 체계다. 평가와 결과(성과)중심적 임금체계의 도입이 확대되고 있는데, 이것이 통제와 압력이 아닌 공정한 보상체계가 되도록 한다.

4) 노동과 건강보호

디지털 기술을 이용한 많은 보조장비들이 도입되고 있다. 이로부터 직무의 내용이 변화된다. 따라서 새로운 기술과 방법이 건강 및 안전에 미치는 영향을 고려하여 특히 고령자에 적합한 노동조직을 설계한다. 전체적으로 생산과정을 최적화하면서도 노동자 안전과 건강을 보호하는 노동정책이 필요하다.

5) 주정부에 요구하는 사항

산업4.0은 기업과 노동자, 대기업과 중소기업 등 모두에게 이득이 되어야 성공한다. 디지

텔 시대에는 상호 연결이 중요하기 때문에 부품사가 같이 발전해야 하며, 노동자의 숙련과 동기부여 없이는 신기술의 활용이 불가능하기 때문이다. 따라서 주 정부에 다음과 같은 사항을 요구한다.

- 목적이 분명하고 적용과 연관된 연구를 추진하여 기업의 혁신 및 고용안정 도모
- 기술과 일자리의 인간적 설계를 추진하며, 이 때 공동결정은 필수적
- 지역적 정보격차 없도록 브로드밴드 등 인프라 구축
- 노사정이 공동으로 디지털화에 대한 요구가 노동법이나 복지적 측면에 부합되는지 검증하고, 높은 수준의 직업교육체계 구축
- 산업4.0을 위한 대학의 역량을 강화하고, 경제 및 대학 외 연구기관들의 협력 강화
- 학교, 직업교육 및 대학교육에서 컴퓨터와 정보기술 관련 의식과 역량개발을 위한 기금 조성
- 산업4.0을 위해 요구되는 창조적인 기업문화를 형성하기 위해 기업, 직원 및 사업장평의회 지원

여기서 금속노조가 가장 많이 신경을 쓰는 것 중의 하나는 교육(직업교육 및 재교육)이다. 이는 노동시장 전체적으로 볼 때 기술변화와 전동화로 일자리가 줄어들기보다는 직무의 이동이 많아질 것이라는 연구결과에서 나온다. 없어지는 일자리도 있지만 새로 생기는 일자리도 있기 때문이다. 중장기적으로 볼 때 기계 및 제작, 금속 생산, 가공 등의 분야에서는 인력이 덜 필요해질 것이나, 전동화로 인해 전기·전자공학 분야의 인력은 더 많이 요구될 것이다. 전체적으로 일자리의 양적 변화보다는 질적 변화 즉, 직무의 이동이 예상된다. 이에 대응하기 위해서는 직업교육과 재교육이 강화되어야 하며, 여기에 노동자들이 적극 참여할 수 있는 기회가 주어져야 좋은 일자리로 이동할 수가 있다.

이러한 관점에서 2015년 금속노조의 '숙련화와 재교육에 대한 단체협약'(Tarifvertrag zur Qualifizierung und Weiterbildung)은 큰 의미를 갖는다. 오랫동안 요구해 왔던 교육을 위한 시간선택제가 가능해졌기 때문이다. 노동자들은 이제 7년까지 '교육파트타임'에 대한 권리가 생겼고, 이후 동일한 직무 또는 그보다 높은 직무로 이동할 수 있게 되었다. 이는 특히 직업학교나 대학 교육을 못 마친 청년 노동자들에게 학교 교육을 마칠 수 있는 기회를 주고, 기술자로 숙련향상을 위한 재교육을 받을 수 있는 기회를 제공한다. 노동자는 평소 연장근로 시간을 향후 자신의 재교육을 위해 '재교육계좌'(Weiterbildungskonto)에 적립할 수 있다.

이러한 일반 노동자들의 교육과 함께 노조간부와 사업장평의회 위원들의 교육에도 특별한 신경을 쓴다. 이들이 실제로 현장에서 노동의 인간화를 구현하고 좋은 일자리를 만들어야 하기 때문이다. 그러나 현재의 기술변화 속도가 빠르고 복잡하기 때문에 이해하기가 쉽지 않다.

이러한 문제를 해결하고 실제 현장에서 노동의 인간화를 위한 혁신역량을 키우기 위해 금속노조는 대학의 '학습공장'과 협력하여 노조간부와 사업장평의회에 대한 교육을 강화한다(IG Metall, 2017).

학습공장은 대학생들의 실습 내지 1차 직업교육과 함께 기업, 특히 중소기업의 실무자들을 위한 재교육 내지 직무향상교육을 위한 곳이다. 실제 공장과 유사한 환경 속에서 체험을 통해 신기술을 습득하고 조직의 설계를 학습한다. 학습공장은 주로 대학이나 대기업 또는 컨설팅회사와 직업학교에서도 설립하는데, 정부가 인더스트리4.0을 추진하면서 더욱 활성화된다.³⁰⁾ 2017년 기준으로 금속노조는 5개 대학의 학습공장과 협력하여 노조와 사업장평의회 교육에 노력하고 있다, 특히 보쿰대학 학습공장은 자신들이 개발한 '노동정책적' 학습공장의 컨셉으로 운영된다. 다음과 같은 학습목표를 두고 있다(IG Metall, 2017).

첫째, 디지털 기술이 노동의 인간화를 위해 갖는 가능성과 한계에 대한 학습이다. 신기술로 인해 노동세계가 구체적으로 어떻게 변화되는지 모르면 대응방안을 세울 수가 없기 때문이다.

둘째, 디지털 작업에 대한 이해다. 디지털 전환은 '연결'로 특징된다. 가치창조의 과정이 수평적, 수직적으로 연결되고 실시간으로 소통이 이루어지는 것이 핵심으로 작업장의 문제를 파악하고 해결하기 위해서는 이에 대한 이해가 필요하다.

셋째, 프로세스 지향적 조직에 대한 이해다. 프로세스 지향이란 각 공정들이 최적화되려면 개별적 단계만 보지 말고 전체 과정을 봐야 한다는 것이다. 즉, '총체적 생산체제'(Ganzheitliche Produktionssysteme)에 대한 이해가 필수적이라는 것이다.

넷째, 좋은 일자리를 만들기 위한 설계역량이다. 금속노조의 노동정책적 목표는 기술변화가 단지 경제적 효율성에만 머무르지 않고 노동의 인간화와 연결되도록 하는 것이다. 이를 위해 작업장 설계역량을 갖춰야 한다.

3) 참여와 조절된 전환

독일의 금속노조는 참여를 통해 새로운 전환을 사회적으로 조절해 나간다는 전략이다. 그렇지 않으면 현재의 전환은 일방적으로 기업의 이윤추구 방식으로만 전개돼 노동자에게 재앙이 될 수도 있다는 것이다. 생산성과 경쟁력도 중요하지만 그것이 노동 파괴적인 결과를 가져오지 않게 하기 위해서는 현재 진행되는 과정에 참여 없이는 불가능하다는 것이다.

이에 따라 금속노조는 정부가 인더스트리4.0의 추진 초기부터 여러 연구그룹에 참여하여 공동으로 프로젝트를 수행하고,³¹⁾ 인더스트리4.0의 사회적 추진 기구인 '플랫폼 4.0'(Plattform

30) 학습공장의 명칭은 다양하다. '프로세스 학습공장(Prozesslernfabrik)', '산업 4.0 적용센터(Anwendungszentrum Industrie 4.0)' 또는 '미래의 노동 실험실(Future Work Lab)'이라고 부르기도 하며, 기업에 설립되는 학습공장은 '모델 공장'(Modell Fabrik)이라 부르기도 한다.

31) 예컨대 '스마트 생산을 위한 지능형 지식서비스'(APPSist), '혁신네트워크 노동4.0'(Fraunhofer IAO), '효율적 공장 4.0'(TU Darmstadt), '공장4.0과 좋은 일자리'(VW과 공동 프로젝트) 등 많은 연구프로젝트에 참여하여 기술혁신과 노동의

Industrie 4.0)에 적극 참여한다. 여기에는 6개의 분과가 있는데, 금속노조는 그 중에서 ‘노동, 교육 및 재교육’(Arbeit, Aus- und Weiterbildung) 분과를 주도한다. 이는 고용안정과 좋은 일자리의 도구로서 교육에 주안점을 두고 있는 금속노조의 핵심전략과 맥을 같이 한다. 다음 장에서 언급할 ‘모빌리티 미래를 위한 국가 플랫폼’(Nationale Plattform Zukunft der Mobilität)에서도 마찬가지다. 금속노조는 여기에서도 교육을 중점으로 다루는 분과를 주도한다.

2015년에는 정부(경제부) 및 산업사용자협회와 공동으로 ‘산업의 미래를 위한 연합’(Das Bündnis Zukunft der Industrie)을 만드는 것을 주도한다. 이 연합은 인더스트리4.0의 사회적 수용성을 높이고, 산업정책을 노사정 공동으로 설계해 나가면서 미래에도 제조업이 독일 경제의 핵심이 될 수 있도록 하는데 목적이 있다. 여기에는 투자 강화, 가치사슬 재편, 국제 경쟁력 재고 등 5개의 그룹이 있는데, 각 그룹의 장은 노사가 공동으로 맡는다.

이와 함께 노동사회부에서 주관한 ‘노동4.0’(Arbeiten 4.0)을 설계하는 데에도 적극 참여했다. 이를 통해 미래의 노동을 위한 8개의 의제를 설정하고 교육, 복지국가 등 사회 전반적인 혁신을 요구했다(아래 박스 참조). 이렇게 금속노조는 참여를 통해 ‘조절된 전환’을 만든다는 것을 핵심전략으로 삼고 노동의 미래를 위한 정책적 개입에 심혈을 기울이고 있다. 다음 장에서는 자동차산업에 국한하여 어떠한 사회적 대화가 이루어지는지 살펴보고자 한다.

노동4.0의 의제 및 혁신 방향

- 고용능력 개발:** 실업보험대신 노동보험을 강화하고 직무 및 직업이동의 모니터링을 통해 예방적 지원 시행(직업상담/평생교육 등)
- 노동시간:** 자율적이고 일과 생활의 조화가 가능한 유연화(‘선택노동시간법’ 시행)
- 서비스 부문:** 전문인력 양성, 협동조합, ‘가사서비스계좌제’, 단체협약 적용 확대 등을 통해 양질의 일자리 창출
- 건강:** 신기술로 인한 심리적 스트레스 해소 등 건강보호방안 마련(노동보호 4.0)
- 데이터 보호:** 노동자 개인정보 보호(노동자정보 보호지표 도입)
- 공동결정 및 참여:** 사회적 파트너십을 통한 디지털 트랜스포메이션의 공동설계
- 자영업:** 자유와 사회적 보호 동시 증진(특히 ‘클라우드 워커’ 관련규정 필요)
- 복지국가:** 고용능력 개발을 위한 지원과 유럽차원의 복지모델 개발

인간화를 결합시키려 노력했다.

2. 중층적 업종협의체

1) ‘자동차정상회담’(Autogipfel)

전환기에는 미래가 어떻게 될지 예측하기 어렵다. 미래의 불확실성이 높아지면 노동자의 불안감도 높아진다. 이렇게 되면 전환을 거부하게 되고 사회적 갈등이 일어나 더 큰 피해가 오게 된다. 때문에 관련 당사자들이 빨리 모여 허심탄회하게 의견을 교환하고 이해관계를 조정하면서 산업의 미래를 공동으로 설계해 나가는 것이 무엇보다 중요하다. 이러한 관점에서 이른바 ‘자동차정상회담’이 열린다. 여기에는 자동차산업과 관련된 독일의 ‘보스’들이 모여 자동차산업이 풀어야 할 단기적, 중장기적 문제에 대해 논의한다,

2019년 중반에 시작된 이 회담은 그동안 4차례 진행됐다. 참석자는 그야말로 독일 자동차산업과 관련된 ‘보스’들의 집합이라 할 수 있다. 정부에서는 연방정부 총리인 메르켈을 비롯하여 경제, 재무, 교통, 노동, 환경 및 교육부 장관 등이 참석하며, 경영계에서는 독일의 ‘빅3’(폭스바겐, 다임러 및 BMW)의 대표이사, 주요 부품사 대표 및 독일 자동차산업협회 회장이 참여한다. 노동계에서는 금속노조 위원장과 주요 사업장평의회 대표가 참여하며, 자동차산업과 관련된 주요 지역의 지자체장들도 초대된다. 또한 자동차산업의 전환을 위한 정책적 자문역할을 하는 ‘모빌리티 미래를 위한 국가 플랫폼’ 위원장도 참여한다.

의제는 독일 자동차산업의 ‘하이로드 모델’을 지속가능케 하는 전환의 방안과 노사정의 역할에 대해 논의한다. 허심탄회한 의견교환을 위해 비공개로 진행되나, 회의 결과는 참석자들의 정치적 무게가 있는 만큼 산업정책에 중요한 영향을 미치게 된다.

가장 최근에는 2020년 9월 8일 개최됐다. 여기서는 코로나 사태로 위기에 처한 자동차산업을 구하고 미래형 자동차 발전을 도모하기 방안이 주로 논의되었다. 특히 자동차 구매보조금의 확대와 기후변화에 대처하기 위해 전기자동차로의 전환을 지원하면서도 고용에 부정적인 영향을 주지 않는 방안에 대해 의견을 교환했다. 여기서 금속노조는 현재 자동차산업의 전환과 코로나 사태로 중소 부품사의 1/8이 존재 위기로 몰리고 있다는 점을 강조하면서 공정한 전환을 위한 부품사의 지원을 요구했다. 특히 국가와 민간 자본으로 ‘전환펀드’를 조성하여 중소 부품사의 전환에 투자할 수 있도록 하자는 제안이 설득력을 얻어 곧 후속조치가 이루어질 것으로 보인다³²⁾.

32) ZEIT ONLINE

<https://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2020-09/autogipfel-autozulieferer-bunde...>

2) 모빌리티 미래를 위한 국가 플랫폼(Nationale Plattform Zukunft der Mobilität)

모빌리티를 위한 국가 플랫폼(이하 NPM)은 현재 많은 변화를 겪고 있는 모빌리티 산업의 미래를 위해 2018년 9월 독일 연방정부가 세운 기구다. NPM은 2010년 설립되었던 '국가 E-모빌리티 플랫폼'(NPE)의 후신이다. NPE는 전동화가 핵심주제였었는데 비해 NPM은 모빌리티 전반에 걸쳐 주제와 활동을 확대했다.

NPM은 모빌리티 분야의 정책적 결정을 위한 토론 플랫폼이다. 이동성 부문의 변화는 광범위한 기술, 법 및 사회적 변화를 동반한다. NPM은 관련 이해 관계자, 전문가 및 정책 관련자들을 한데 모아 이들의 논의 결과를 바탕으로 정치인, 산업, 지자체 및 사회에 여러 조치들을 권장하는데 목적이 있다. 전체적으로 두는 주안점은 다음과 같다.

- 탄소 중립적이고 환경친화적인 운송시스템을 위한 복합 솔루션 개발
- 경쟁력있는 자동차산업을 육성하고 독일 고용 촉진
- 효율적이고 높은 품질, 유연하고 안전하며 경제적인 모빌리티 촉진

NPM의 구조는 운영위원회, 사무국, 자문위원회 및 6개의 워킹그룹으로 구성된다. 운영위원회는 NPM의 방향과 주제를 잡아나가는 역할을 한다. 노사정 및 학계에서 23명이 참여하며, 노동계에서는 금속노조 위원장이 참여한다. 6개 워킹그룹의 논의결과를 모니터링하고 정책적 권고사항에 대해 결정한다. 사무국은 플랫폼의 회의준비, 기록 및 보도자료 등을 관리하는 지원 부서다. NPM의 진행상황을 운영위원회에 알리고 미디어에 연결하는 역할을 한다. 자문위원회는 NPM과 연방 의회 사이의 가교역할을 한다. 플랫폼의 결과를 의회에 알리고 의회로부터 의견을 받는다. 자문위원회는 워킹그룹에 대한 평가 의견을 운영위원회에 제출한다.

6개의 주제로 나누어진 워킹그룹은 NPM 활동의 핵심이다. 여기서의 논의 결과는 정책적 권고사항으로 이어지면서 해당 영역의 가이드라인 역할을 하게 된다. 여기서 워킹그룹4는 금속노조가 주도한다. 각 워킹그룹의 주제 및 목적은 다음과 같다.

워킹그룹1: 교통 및 기후 변화

독일 정부는 유럽의 기후 목표를 달성하기 위해 다양한 부문에 국가적 온실가스 감축 목표를 규정했다. 운송 부문에서 온실가스 배출량은 1990년 기준 연도에 비해 2030년까지 40~42% 감축한다. 이로 인해 운송 시스템과 모빌리티에서 광범위한 사회 및 경제적 변화 과정이 필요하다. 워킹그룹1은 이러한 변화 과정을 통해 2030년까지 운송 부문의 기후 목표를 달성하기 위한 적절한 조치들을 개발한다. 또한 조치의 이행 과정을 모니터링하고 계속해서

추가 행동사항을 권고한다.

워킹그룹2: 지속가능한 모빌리티를 위한 대체 파워트레인 및 연료

워킹그룹2는 독일 정부의 기후 및 에너지 목표와 관련하여 모든 운송수단에 대한 대체 파워트레인 기술 및 연료 개발에 기여한다. 기술 및 경제적 기준 외에도 사회적 요구사항을 같이 고려하며, 여기에는 기술 촉진프로그램, R&D 및 투자와 관련된 권고사항 등이 포함됩니다. 워킹그룹2는 3개의 하위 분과를 두고 있다(E-모빌리티의 기술적 컨셉; 수소 및 연료전지; 내연기관의 대체 연료).

워킹그룹3: 모빌리티 부문의 디지털화

워킹그룹3은 디지털화와 자동화가 미래의 모빌리티를 보다 기후 친화적이며 편리하고 저렴하게 만들기 위한 모든 방안을 강구한다. 이를 위해 4개의 분과를 두고(멀티 모달 모빌리티, 자율 주행, 디지털화 및 사회적 대화), 다음과 같은 목표를 추구한다.

- 배출가스를 줄여 생태계의 지속 가능성 증대
- 간단하고 빠르며 경제적인 모빌리티를 만들어 소비자 요구 사항 충족
- 원활하고 편리하며 통합된 교통 흐름을 통해 효율성 향상
- 교통 안전 향상
- 운송의 인프라, 네트워킹 및 활성화 영역에서 필수적인 기술적 전제조건 개발

워킹그룹4: 이동성 및 생산기지 보장, 배터리 셀 생산, 소재 및 재활용, 교육 및 직무자격(숙련화)

워킹그룹4는 금속노조가 주도한다. 이동성 부문은 운송 관련 전체 고용의 10~11%를 차지하는 고용에 큰 영향을 미치는 부분이다. 이 그룹은 두 개의 분과(전략적 인력계획/가치창조)를 두고 다음과 같은 주제에 정치, 경제 및 사회에 구체적인 정책을 제안한다.

- 모빌리티 제품 생산 및 모빌리티 서비스 제공으로 인한 고용 효과를 분석하고 이에 필요한 인적자원 개발(필요한 전문인력의 교육 및 재교육)
- 원자재, 셀 생산, 조립 및 재활용 측면과 반도체 등의 '배터리 에코시스템'과 같은 신기술 개발 및 새로운 가치창출 네트워크의 잠재력과 리스크

워킹그룹5: 운송 및 에너지 네트워크 연결, 부문 통합

워킹그룹5는 2030년까지 운송 부문에서 독일의 기후 목표를 달성하는데 필요한 대체 파워트레인 및 인프라는 무엇이며 어떤 조치를 취해야 하는지 분석한다. 여기서의 주제는 E-모빌

리터를 위한 충전 인프라, 승용차 및 상용차 분야의 LNG 및 Power-to-X(수소 및 전기 연료) 등이 포함된다. 또한 E-모빌리티의 지능형 네트워크 통합 및 각 부문의 연결을 위한 전제 조건 및 데이터 필요성에 대해서도 논의한다.

워킹그룹6: 표준화, 규범화, 인증 및 타입 승인

워킹그룹6은 모빌리티의 미래를 위한 표준화 로드맵을 개발하기 위한 전문가 그룹이다. 이를 통해 조직 또는 기관에서 운영의 표준화, 규범, 인증 및 형식 승인을 관리하는 역할을 한다. 표준화 프로세스와 기존 표준의 확장 또는 조정은 DKE 및 DIN의 표준위원회와 긴밀히 협력하여 개발한다.



3) 지역협의체

‘자동차정상회담’과 NPM과 같은 중앙차원의 사회적 협의기구와 함께 지역에서도 노사정 대표와 전문가 및 시민단체들이 참여하는 지역의 업종협의체가 있다. ‘자동차경제 전략대화’(Strategiedialog Autowirtschaft, 이하 전략대화)라 부르는 지역의 사회적 협의체가 그것이다.

‘전략대화’는 지역적 혁신 활동을 촉진하고 연방정부와의 정책적 협력을 강화하기 위해 만든 것으로 2017~2019년 사이에 바이에른, 바덴-뷔르템베르크 및 니더작센 주에 설치되었다. 이 지역은 BMW, 다임러 및 폭스바겐 등 대규모 완성차가 있어 자동차산업의 영향력이 크고 그

동안 내연기관의 의존도가 높아 전환기에 정책적 대안이 더욱 요구되는 지역으로 전략대화가 설치가 필요했다.

지역의 전략대화가 지향하는 목표는 기후 보호를 위한 에너지 전환 및 친환경 차 개발과 고용의 문제를 조화롭게 결합하는 방안을 찾는 데 있다. 이를 위해 어떤 활동을 하는지 다임러가 있는 바덴-뷔르템베르크 주의 전략대화를 통해 알아보려고 한다. 이 전략대화는 7년간 활동을 하며, 정치, 사용자단체, 노동단체, 학계, 소비자단체, 환경단체 및 시민사회에서 참가한다, 다음과 같은 6개의 영역으로 나누어 영역별로 문제를 제기하고 정책적 제언을 한다.

영역1: 연구개발, 생산 및 부품사

에너지 효율적이고 데이터 네트워크로 연결된 차량은 미래의 제품 포트폴리오를 결정한다. 연구개발, 제조 및 판매 프로세스는 점점 더 짧아지고 더 직접적으로 네트워크화되고 있다. 바덴-뷔르템베르크 주가 이러한 추세를 제대로 따라가고 있는지 문제가 제기된다. 이 과정에서 어떤 가치 창출과 일자리가 생겨날까? 이를 위해 자동차산업의 시스템 역량과 혁신적 강점을 강화할 수 있는 방안에 대해 조사한다. 숙련된 노동자와 교육의 문제도 중요한 분석의 초점이 된다. 무엇보다 현재 및 미래의 노동자들이 예상되는 변화에 잘 대비할 수 있도록 정부 및 기업의 조치를 개발하는 것이 중요한 목표다.

영역2: 판매 및 정비

신기술로 차량만이 변화되는 것이 아니다. 판매와 정비도 디지털화로 크게 변하고 있다. 예컨대 2016년에 중고차의 30%가 온라인 거래소를 통해 판매되었다. 판매자와 접촉하기 전이라도 고객은 회사의 홈페이지에서 자세한 내용을 확인할 수 있다. 판매 과정의 변화와 더불어 정비 영역도 새로운 제품(커넥티드 카, 전기차/수소차, 자율주행차 등)에 적응력을 키워야 하며 적층제조(3D 프린팅) 등 신기술 적용에 대한 연구도 중요한 과제다. 목표는 새로운 비즈니스 모델로 고객과의 관계를 강화하는 것이다.

영역3: 에너지

미래의 모빌리티는 현재의 주유소와는 근본적으로 다른 에너지 공급 체계를 필요로 한다. 시범 프로젝트에서 시스템 분석 및 테스트를 거쳐 에너지와 운송 체제가 조화롭게 전환할 수 구체적인 방안을 강구해야 한다. 기후 친화적인 모빌리티와 부문 간 결합의 큰 잠재력을 활용하기 위한 전제조건은 재생 가능 에너지를 기반으로 안정적이고 경제적인 에너지를 공급하는 것이다. 현재 운송 부문은 화석 연료에 여전히 94 % 이상을 의존하고 있다.

영역4: 디지털화

현재 일어나는 혁신은 점점 더 디지털화와 연계되고 속도가 빨라진다. 바덴-뷔르템베르크 지역과 회사의 성공을 위해서는 새로운 솔루션의 신속한 실행이 중요하다. 따라서 디지털 인프라, 모빌리티의 네트워크 및 운송 시스템의 운영자로서 중심적인 역할을 하는 지자체의 역할이 중요하다. IT 보안에 대한 문제도 전환을 위해 해결해야 할 중요한 과제다.

영역5: 교통체제 개선

운송 부문은 바덴-뷔르템베르크에서 가장 큰 CO2 배출원이다(전체의 32%). 파리 기후보호 협약으로 기후친화적인 모빌리티 솔루션을 찾지 않으면 안 된다. 기후 보호를 위한 모든 조치와 도구를 논의하면서 지속 가능한 운송 솔루션을 위해 지역에서 파일럿 프로젝트를 통해 테스트한다. 여기에는 지역 대중교통의 새로운 기반으로 승차 공유와 자율주행 버스 경로가 포함된다.

영역6: 연구 및 혁신 환경

과학과 연구는 전환과정에 필수적이다. 과학적 분석을 통해 문제를 이해하고 솔루션을 개발한다. 영역6의 주제는 바덴-뷔르템베르크가 어떻게 변화의 기회를 잡을 수 있을지를 다룬다. 인재, 연구 및 혁신 프로세스는 전환기에 경쟁력의 기초가 된다. 좋은 대학, 실천 지향적인 응용 과학대학 및 국제 연구기관을 보유한 바덴-뷔르템베르크는 포괄적인 연구 및 혁신 환경을 갖추고 있다. 목표는 전략대화에서 이 기반을 최적으로 활용하여 과학과 비즈니스 간의 긴밀한 협력관계를 만드는 일이다. ARENA2036, Cyber Valley 등은 이를 위한 좋은 예라고 할 수 있다.

3. 노사 파트너십

1) 산별차원: 상생의 단체협약

독일 금속산업의 노사관계는 산별 차원에서 사용자단체와 산별노조가 단체교섭을 벌이고,³³⁾ 사업장에서는 경영진과 노동자대표(사업장평의회)가 공동결정(사업장협약)을 하는 이중 구조를 갖고 있다. 산별 차원에서 임금, 노동시간 및 노동조건 등 일반적인 노동력 판매조건에 대해 단협을 체결하면 개별 사업장에서는 이를 자신들의 사업장에 맞게 구체화하여 적용한다.

33) 단체협상(산별교섭)은 각 지역에서 금속노조 해당 지역지부가 담당한다.

산별교섭의 커다란 장점은 위기 때나 변화의 시기에 더욱 두드러진다. 위기를 극복하거나 변화에 대응할 때 개별적인 행동이 아니라 산별 차원에서 전체 이해관계를 아우르는 전략을 만들어 같이 움직일 수 있어 변화의 힘이 크기 때문이다. 개별적인 이해관계에 따라 행동하면 '죄수의 딜레마'에 빠져 전체가 피해를 보게 되고, 변화보다는 혼란이 일어나기 쉽다. 때문에 산별교섭은 노동자뿐만 아니라 회사에게도 이롭다.

독일 금속노조의 전환시대의 교섭전략은 '질적 교섭'의 강화라 볼 수 있다. 질적 교섭이란 임금보다는 사회구조적 변화를 가져오는 의제에 더 많은 중점을 두는 것을 말한다. 이를 통해 산업의 전환 또는 위기 극복을 위한 근본적인 해결책을 제시하고자 한다. 앞서 언급한 금속노조의 직업교육과 훈련 및 재교육에 대한 관심은 이러한 질적 교섭의 일환이다. 디지털 전환의 시기에 직무의 변화가 일어날 것은 분명하며, 노동자들이 이 변화에 대응하기 위해서는 무엇보다 교육이 가장 중요한 수단이기 때문이다. 달리 말해, 교육은 전환기에 가장 중요한 고용안정의 수단이다. 이러한 관점에서 금속노조는 전환을 위한 사회적 대화 기구인 '플랫폼 인더스트리4.0' 및 'NPM'에서 교육분과를 담당하고 있으며, 2015년과 '숙련화와 재교육에 대한 단체협약', 2016년 '인더스트리4.0에 대비하는 교육과 숙련화' 등 교육에 관한 협약이 많다. 이는 산별협약으로 이루어지기 때문에 전체 산업에 영향을 미쳐 산업의 전반적인 적응력과 경쟁력이 높아진다.

이러한 금속노조의 유연하고 상생적 태도는 위기 시에도 발휘된다. 이번 코로나 사태에도 고통 분담을 통한 상생의 협약을 이뤄냈다. 지난 3월 노르트라인-베스트팔렌 지부의 '위기협약'은 그 대표적인 사례다. 이 협약은 노조는 물량 감소로 인한 노동시간 단축과 임금동결, 기업은 고용보장, 정부는 임금 손실분의 보전을 서로 교환하는 노사정의 사회적 타협이라고 할 수 있다.

이 협약의 핵심은 코로나 사태로 인한 기업의 위기 상황을 직시하고 3월 31일에 만료되는 임금협약을 올해 말까지 연장하는 대신 기업은 고용을 보장한다는 것이다. 그리고 경영상 어려움으로 노동시간을 단축할 때 평소 임금 손실분의 60%(아이가 있을 경우 67%)를 지급하는 '단축노동임금'(Kurzarbeitergeld)을 크리스마스 보너스나 휴가비를 월 단위로 분배하고 '연대수당' 350유로를 더해 80%(아이가 있을 경우 87%) 수준으로 올린다는 내용도 들어있다³⁴⁾. 또한 코로나 사태로 유치원과 학교가 잠정적으로 폐쇄되어 아이 돌봄의 문제가 발생하고 있어 12세 이하 아이 돌봄을 위해 8일간 휴가를 받고, 필요 시 5일 추가할 수 있다. 이 협약은 비정규직에게도 적용되도록 했다.

이 위기협약은 전국으로 확대되어 코로나 위기에 불구하고 고용안정에 크게 기여했다. 상반기 독일 신차 등록 수는 전년 대비 35% 줄어들었으나 고용은 비교적 안정된 모습을 보인다. 코로나 사태로 가장 섣다운이 극심했던 3월~4월의 고용은 전년 대비 3% 정도만 감소됐다

34) 단축노동임금은 12개월까지 지급되며, 특별한 경우 24개월로 연장이 가능하다.

(VDA, 2020)³⁵). 산별노조의 질적 교섭과 위기협약으로 노동자들이 전환에 적응하고 코로나 사태와 같은 불안정 시대에 고용을 안정시키고 있다.

2) 사업장 차원: 미래협약

사업장 차원에서는 경영진과 사업장평의회 간 공동결정이 이루어진다. 전환과 관련하여 언급할 것은 ‘미래협약’이다. 금속노조는 각 사업장에서 앞서 언급한 ‘전환지도’를 바탕으로 개별 사업장의 특성에 따라 구체적인 해결방안을 찾는 미래협약을 체결할 것을 권고한다. 전환시대에는 미래의 불확실성으로 노동자들의 불안감이 높아질 수 있어 회사가 투자계획과 경영전략 등을 밝히고 노사가 공동으로 회사의 미래를 책임지고 이끌어간다는 서약을 한다는 것이다.

물론 전환지도 이전부터 미래협약은 있었다. 예컨대 폭스바겐은 2015년 전환의 시대에 새로운 경영전략을 담은 ‘전략 2025’를 발표하고 사업장평의회와 미래협약을 맺는다. 여기에는 전기차와 자율주행차 및 새로운 대체 파워트레인에 대한 투자, 고용 보장, 경쟁력 향상을 위한 공동노력, 공동결정과 공동책임 강화 등이 담겨 있다. 고용 보장에 대해서는 2025년까지 경영상 해고는 없고, 전기차 생산 등으로 불가피하게 줄어드는 인원(독일 내 14,000명)에 대해서는 자연감소, IT 등 신규 사업영역에서 흡수 또는 재교육을 통한 직무 전환 등을 통해 해결한다는 내용이다³⁶).

금속노조가 추진한 전환지도 이후 중소기업 사업장에서의 미래협약이 늘어났다. 이는 중소기업들이 전환지도 작성 과정에서 자신들의 강점과 약점을 성찰할 기회를 갖게 되어 노사가 같이 해야 할 일들이 분명해졌기 때문이다. 노르트라인-베스트팔렌 주의 ‘노동 2020’ 프로젝트에 참여한 한 중소기업은 전환지도를 통해 자신들이 해야 할 영역과 과제를 찾아 다음과 같은 내용의 미래협약을 맺었다³⁷).

첫째, 직원들에 대한 직무향상 교육이다. 빠르게 변화하는 환경과 기술혁신에 대응하기 위해 직원들이 필요한 역량이 무엇인지 정기적으로 조사하고, 직무향상 교육의 기회를 제공한다는 내용이다. 이는 고용안정과 회사의 발전에 기여한다.

둘째, ‘직업교육’의 확대다. 이는 교육생을 받아들여 새로운 청년 일자리를 만들겠다는 것이다. 고령화가 진전되고 신기술이 급격히 발전하고 있다. 따라서 청년들을 위한 직업교육의 기회를 넓히고 전문인력으로 키워야 회사의 미래가 있다는 것이다.

셋째, 노사의 정보교류와 투명성에 대한 협약이다. 노사는 진행 중인 프로젝트나 새로운 경

35)

<https://www.vda.de/de/presse/Pressemeldungen/Versch-rfung-der-EU-Klimaziele-verst-rkt-in-Corona-Krise-Druck-auf-die-Automobilindustrie.html>

36) 폭스바겐 미래협약(미공개 자료)

37) 프로놈 미래협약(미공개 자료)

영 계획을 조기에 논의하기 위한 노사협의회를 정기적으로 개최한다. 투명성을 높이기 위해 전 사원이 참여할 수 있는 ‘인포포인트’(Infopoint)라고 하는 사내 사이트를 만든다. 여기에는 진행중인 프로젝트나 향후 경영전략에 대해 알리고 직원들의 의견도 듣는다. 이를 통해 직원들의 참여를 독려하고 불신과 우려를 불식시킨다.

넷째, 노동과 건강보호에 대한 협약이다. 기술변화가 작업부하를 높여 건강을 해치는 방향으로 가서는 안 된다는 것이다. 이를 위해 정기적으로 공정의 변화와 작업부하를 진단하고 실노동시간을 분석하여 정확한 인력계획을 수립한다.

제3절 소결

독일의 자동차산업은 지금까지 크게 성장해왔다. 그러나 이는 내연기관차를 바탕으로 한 성공으로 미래의 대응에는 미흡하다는 우려도 많았다. 사실 독일 자동차산업의 전환은 늦은 편이다. 지난 금융위기 당시 독일 정부는 2020년까지 백만 대의 전기차를 보급한다는 목표를 세웠으나 2020년 1월 1일 기준으로 실제 도로를 달리는 순수 전기차는 14만여 대에 불과하다(Burnmeister, 2020). 세계 최대 자동차 시장인 중국과 미국에서는 이미 전기차가 백만대를 넘어섰으며, 세계 4대 전기차 제조업체 역시 미국(Tesla)과 중국(BYD, BAIC, SAIC)의 기업들이다.

이러한 상황에서 독일은 자동차산업의 전환과정을 가속화하려고 많은 노력을 기울이고 있다. 전체적으로 우리에게 주는 시사점은 지금까지의 ‘하이로드’ 전략을 지키면서 성공적인 전환을 기획한다는 점이며, 이를 위해서 금속노조가 적극적인 개입을 한다는 것이다.

여기서 먼저 언급할 것은 중층적 업종협의체다. 전환이 지체된 만큼 이를 따라잡기 위해 여러 분야에서 많은 사람들이 힘을 합쳐야 할 필요성이 있기 때문인데, 이러한 사회적 논의를 통해 합의모델을 만들어가는 것은 ‘코포라티즘’이라 불리는 독일의 전통적인 행위양식이기도 하다. 자동차업종 협의체는 중앙과 지역 차원으로 구분해 볼 수 있는데, 중앙차원에는 ‘자동차정상회담’과 NPM이 있으며, 지역에는 ‘전략대화’가 있다. 금속노조는 이 중앙과 지역 차원의 업종협의체에 노동자의 희생이 없는 ‘공정한 전환’이 되어야 한다는 원칙을 갖고 적극 참여하여 전환과정을 조절해 나간다.

자동차정상회담은 그야말로 연방정부 총리와 자동차산업과 관련된 ‘보스’들이 모여 전환과 관련된 현안 문제들을 논의하는 기구로서, 여기에 금속노조 위원장이 참여하여 노동의 관점과 전환의 관점을 결합시키고자 노력한다. 최근에는 여기서 금속노조 위원장이 중소기업의 전환을 돕는 ‘전환펀드’를 제안하여 정부 정책으로 이어질 것을 기대하고 있다. NPM은 2018년 9월 정부가 설립한 기구로서, 노사민정학에서 240여명의 대표가 모여 6개의 분과로 나누어져

활동하면서 독일 모빌리티의 미래를 설계한다. 목적은 독일 기업의 경쟁력과 고용을 지키기 위한 정책적 권고안을 각 분과별로 수시로 제공하는 것이다. 여기서 금속노조는 4분과를 주도한다. 4분과의 핵심주제는 고용과 교육에 관련된 것으로, 특히 전기차 생산으로 인한 인원 감소의 문제와 이에 대응하기 위한 방안을 강구한다. 기술혁신에 적응할 수 있는 숙련화와 역량 강화를 전환 시대에 가장 유력한 고용안정의 수단으로 여기고 기업과 정부와 협력하여 교육 확대에 초점을 맞추고 있다. 또한 급격히 수요가 늘어나는 전기 배터리나 모터 및 전자부품사들을 발전시켜 국내 가치사슬을 확대하고 고용을 창출하는 방안도 논의하고 있다. 이와 함께 지자체의 '전략대화'에도 참여하여 지역의 구조적 혁신에 적극 협력하면서 지역의 기업들에게 새로운 제품과 사업모델을 위한 투자를 독려한다. 이렇게 중앙과 지역 차원의 중층적 업종협의체 설립과 노조의 적극적 참여는 공정한 전환을 추진하는 강력한 힘이 되고 있다.

중층적 업종협의체와 함께 노사 파트너십 역시 시사하는 바가 크다. 노사 파트너십은 산별 차원과 사업장 차원 모두에서 나타난다. 산별 차원의 경우 지난 3월 코로나 사태에 직면하여 맺은 '위기협약'이 대표적인 사례다. 위기 시 고용보장과 임금양보를 교환하는 것이다. 이는 산별교섭으로 그 협약은 전 산업에 영향을 미친다. 기업별 교섭과는 비교할 수 없을 정도의 큰 효과가 나타난다. 물론 이러한 노사 파트너십은 그냥 나오는 것이 아니다. 그만큼 제도적 뒷받침이 있어야 한다. 독일은 '단축노동수당'이 뒷받침하고 있다. 위기 시 물량부족으로 노동시간을 단축하여 일자리를 나누고 고용을 유지하면 국가가 노동시간 단축으로 인한 임금의 상당부분(금번 코로나 사태 시에는 80%)을 보존해주는 제도다. 이러한 사회적 안전망이 존재할 때 상호 양보할 수 있는 유연성이 생긴다³⁸⁾.

단축노동의 효과는 이미 지난 2007년~08년 세계금융위기 시 입증되었다. 당시 실업률이 급격하게 치솟았던 다른 나라에 비해 독일의 노동시장은 단축노동으로 비교적 안정적이었다. 매출이 줄어도 해고 대신 노동시간을 줄여 대응했기 때문이다. 또한 경기가 차차 호전되자 독일의 산업은 다른 어느 나라보다 강한 복원력을 보여주었다. 기존의 숙련 인력을 그대로 갖고 있었기 때문에 물량이 늘어나도 인력을 새롭게 채용할 필요가 없었던 게 결정적인 요인이었다. 신규인력을 채용하는 시간과 비용을 절약할 수 있었고, 신규인력을 교육시켜 숙련될 때까지 기다리지 않아도 된다는 것이 가장 큰 메리트였다.

금속노조는 이러한 위기 시 활용하는 단축노동임금을 전환기에도 적용하는 '전환단축노동임금'을 요구한다. 제품이나 사업모델의 전환 시 물량의 변화로 자주 단축노동이 필요할 경우가 생긴다. 이때도 임금을 보전하여 전환을 원활하게 만들자는 것이다. 금속노조는 이와 함께 단축노동으로 발생하는 여유시간을 역량 강화를 위한 교육시간으로 활용할 것을 제안하고 있다.

전환기에 사업장 차원에서의 노사 파트너십은 '미래협약'으로 나타난다. 미래를 위한 회사의

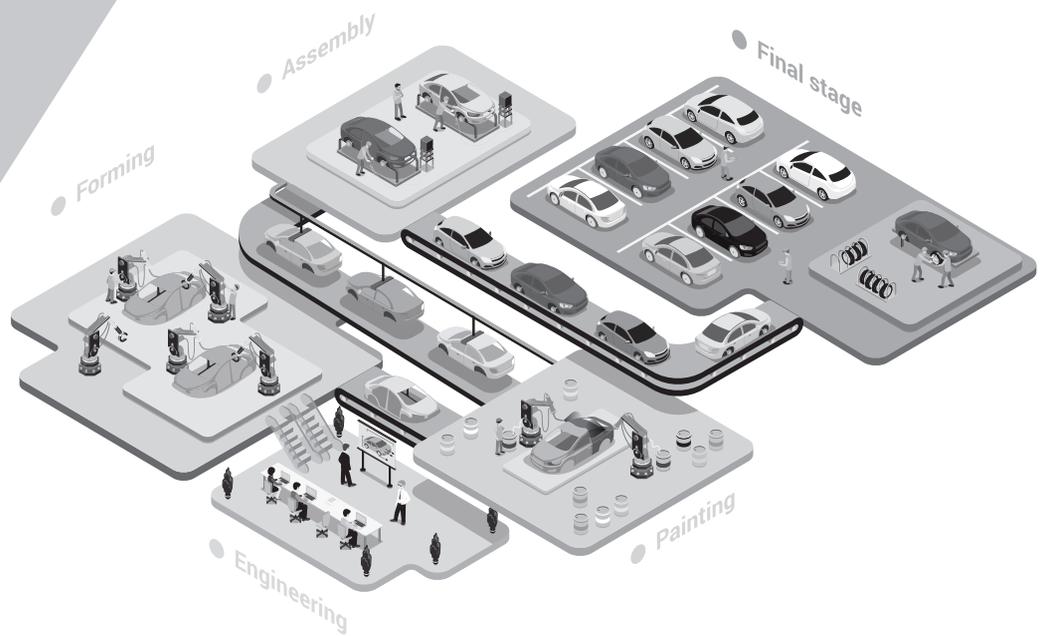
38) 물론 한국에도 '고용유지지원금'이 있긴 하지만 노사 파트너십이 발전될 만큼 액수나 기간이 충분치 못하다. 이번 코로나 위기 시에도 고용유지지원금을 받지 않고 인원 정리를 택한 기업이 많다.

투자과 경영전략에 대해 노사가 공유하고 상호 책임있는 역할을 다 한다는 서약이다. 핵심은 혁신을 통한 경쟁력 제고와 고용보장이다. 이를 통해 직원들의 미래에 대한 불안감을 제거하고 공정한 전환에 대한 비전을 제시한다.

〈참고문헌〉

- IFR(International Federation of Robotics). 2019. “IFR Press Conference”
- 김철식. 2011. 『대기업 성장과 노동의 불안정화: 한국 자동차산업의 가치사슬, 생산방식, 고용관계 분석』. 백산서당.
- 김철식·오중산. 2017. “한국형 초국적 기업 해외생산 특성 분석”. 『한국사회학』. 제51권 제1호: 129-154.
- 남중석·김진근·송영조. 2019. 『경상남도 고용위기 제조업 산업생태계 연구: 자동차산업·조선업을 중심으로』. 경남연구원.
- 조형제·장영석. 2013. “베이징현대차의 성장과 인적자원관리 발전”. 『산업관계연구』. 23(3): 1-33.
- 조형제·정준호. 2016a. “현대차 생산방식의 해외 이전은 가능한가: 현대자동차 체코공장(HMMC)의 부품업체 관계를 중심으로”. 『동향과 전망』. 제96호: 48-80.
- 조형제·정준호. 2016b. “현대자동차 그룹 유럽 현지법인의 인적자원관리: ‘적용’과 ‘적응’의 동학”. 『한국사회학』. 제50권 제5호: 79-106.
- 홍장표. 2016. “한국 전자산업과 자동차산업 대기업의 글로벌 생산네트워크 비교연구”. 『동향과 전망』. 9-47.
- IEA. Global EV Outlook.
- 통계청. 『광업제조업 동향조사』
- 한국고용정보원. 『고용행정통계』
- 한국무역협회. 『K Stat』
- 한국수출입은행. 『해외투자통계 DB』
- 한국은행. 『기업경영분석』
- 한국자동차산업협동조합. 자동차산업편람
- 한국자동차산업협회. 「자동차통계월보」
- 한국자동차산업협회. 『한국의 자동차산업』
- 현대자동차그룹. 「동반성장 추진 현황」

토론문



토론문 1

자동차산업 구조변화와 정책과제 토론문

김준영(금속노련 사무처장)

1. 들어가며

국내 제조업 생산에서 완성차는 1위이고, 자동차 부품산업이 4위이다. 수출에서는 완성차가 3위 부품산업이 9위이지만, 완성차와 부품산업을 합치면 생산과 수출에서 1위다. 반도체와 비교하면 고부가가치를 창출하고 있지는 못하지만 고용 측면에서는 반도체와 비교할 수 없는 효과 산업이 자동차산업이다.

자동차산업만으로 우리나라의 지속가능성을 담보할 수는 없겠지만 자동차산업의 급격한 변화와 몰락은 우리나라 입장에서는 재앙에 가까운 결과를 가져올 것이다.

4차산업혁명에 대한 대비, 코로나19 위기 이전에도 자동차산업 구조변화와 관련된 많은 제언이 있었지만, 현실에서는 그 제언들이 정책으로 이어지지 못한 것이 현실이다. 오늘 토론회가 실질적 정책 변화를 견인할 수 있는 계기가 되기를 간절히 기원한다.

2. 실태조사 결과를 중심으로... 에서

충분히 예상된 결과를 설문으로 확인할 수 있었다. 작은 샘플수와 인터뷰 관련 서술이 현실을 말해주고 있다. 원하청 불공정거래 관련 설문에 대해 노동조합마저 상당한 위기감을 느끼고 있어 설문 응답을 꺼려하고, 비실명을 요구하고 있다.

또 다른 측면은 지쳐 있는 부분도 있다. 오래된 위원장들은 설문조사도 하고, 이것저것 해봤는데 돌아오는 것은 개선이 아닌 더 큰 압박과 부당함이었다는 트라우마를 가지고 있다. 심지어 과거에는 상대적으로 국내 완성차에 대한 전속성으로부터 자유로웠던 외투 글로벌 부품사도 원하청 불공정거래 주장을 꺼려하고, 수출 비중이 높아 전속성이 약한 사업체에서는 외국 완성차도 현대 기아와 같이 갑질을 배워서 똑같이 하고 있다고 항변하고 있다.

더 이상 원하청 불공정거래 해결을 미루고는 자동차산업의 지속가능성을 담보할 수 없다는

것을 보여주고 있다.

스마트공장 적용 샘플 12개 통계로 의미가 부족하다. 스마트공장에서는 작지만, 고용이 늘었다는 통계도 있다. 스마트공장은 첫째 업무 규격화 전산화 정도만 도입된다. 그런 경우 도리어 노동강도가 늘어나고, 고용에 변화는 없는 것으로 확인된다. 스마트공장 관련 통계를 보려면 스마트공장 도입 정도도 함께 파악했어야 했고, 12개 샘플 보다는 선행 연구를 인용하는 것이 좋을 듯하다.

이 토론과는 무관하지만 노사정 합의로 지난해부터 “사람중심 스마트공장” 시범 사업을 실시했지만 공동의 평가도 없이 중소벤처기업부가 사람중심 스마트공장 사업을 포기하는 과정을 보면서 우리나라에서 노사정합의가 가지는 무게감 제로를 다시 한번 실감한다.

고용을 유지하고, 노동강도는 떨어뜨리고 생산성은 높이는 과정에 노동자의 참여를 통한 적극성과 창의성 개발을 포기한 것이라 생각한다. 노동자 참여 없는 스마트공장의 미래는 또 다른 사회적 비용과 갈등으로 돌아올 것이다.

독일 사례에서 언급하는 것처럼 새로운 전환을 사회적으로 조절하기 위한 독일의 노력을 정부 부처에서는 꼭 참조하기를 바란다.

한국의 자동차산업 현황에서든 설문 관련 소결에서든 원하청 간 임금 격차를 언급했어야 했다. 고용, 수익률의 변화와 함께 근로조건의 차이를 살펴봐야 지속 가능하지 않은 원·하청 관계를 더 잘 설명할 수 있다. 글로벌 완성차 생산에서 부품 가격이 차지하는 비중이 평균 65% 내외인데, 우리나라 완성차는 55% 내외이다. 이 낮은 부품 가격이 원하청 불공정거래와 하청의 낮은 임금을 설명해주고 있다.

노동조합의 대응에서 제시한 노동조합의 과제가 무겁게 느껴진다. 사업장을 넘어 중앙 산업 및 지역 차원의 정책적 접근과 대응을 준비할 수 있는 내부 역량 부족을 절감하고 있어서이다. 산업별 교섭이 전무하다 할 수 있는 자동차산업의 현실에서 노조의 대응은 아주 초보적인 접근부터 해 나아갈 예정이다. 최소한 부품사들의 목소리가 자유로울 수 있는 환경을 만드는 것부터 최소한의 논의 틀을 만드는 것부터 시작할 것이다.

실질적 사업으로는 부품사들의 전속성을 떨어뜨리고 수익성을 보장해주기 위한 “인증부품제” 시행이 요구된다. 신차 아이টে를 수주하면 일시적으로 수익성이 좋아지지만 매년 CR로 수익성이 낮아지고, 이 아이টে이 AS 부품 공급 유지를 해야 하는 상황이 되면 적자 아이টে를 계속 유지해야 하는 부담은 전적으로 부품사의 몫이다.

인증부품제는 완성차 책임 AS기간이 만료되었거나 사고로 인한 수리 시, 원청사가 인증한 제품과 국가가 인증한 부품 중 소비자에게 선택권을 주는 정책이다. 제품 개발 시 원청사가 가지고 있는 권리를 일부 양보하고 원청사에 우수한 부품을 납품했던 부품사가 국가의 인증을 받은 제품은 직접 판매할 수 있도록 하는 것이다. 예를 들어서 사고로 수리를 할 때 정품과 인증부품과의 차액을 소비자에게 돌려주어 소비자들이 인증부품을 선택하도록 하고, 차량 수리 시에는 저렴한 부품으로 수리를 할 수 있도록 하면 부품사들의 전속성을 떨어뜨리고 수익률을 개선하며, 소비자에게는 저렴한 비용으로 수리를 할 수 있도록 할 수 있다.

3. 자동차산업의 글로벌 동향과 우리의 현황

글로벌 동향 분석에는 대부분 동의한다. 그러나 각국의 친환경 차량으로 대체 관련 정책목표가 달성되는 속도와 관련해서는 조금 더딜 것으로 예상된다. 기후변화에 대처하기 위한 정부의 정책 목표는 높게 잡혀 있다 할지라도 생산과 인프라 구축과정에 비용, 생산 기술이 그 목표를 모두 충족할 수는 없고, 고용변화에 대한 고려 없이 추진할 경우 더 큰 사회적 비용을 유발할 수 있어 그 속도는 예상보다 조금 더딜 것으로 예상된다.

그러나 올해 우리나라 수출량에서 확인되는 것처럼 전기차 비중이 급증하고 있어서 우리나라보다는 훨씬 빠르게 전기차 비중이 올라가는 글로벌 시장의 변화에 우리도 발 빠른 대처가 필요한 것은 현실이다.

제3장 제4장에서 확인할 수 있는 것처럼 전기차 수소차 관련 부품업체의 R&D는 글로벌 부품사들을 따라가고 있지 못하고, 현대·기아에서는 전기차, 수소차 관련 핵심부품에 대해 모비스 지분 100% 자회사를 통한 개발과 생산을 추진하고 있어 중소 부품사들에게 전환의 기회조차 부여되지 않고 있는 것이 현실이어서 우리나라 자동차산업의 지속가능성에 대한 우려는 더욱 커지고 있다.

독일 사례에서도 언급한 것처럼 자동차 부품사 종사자 통계가 기준을 어디에 두는가에 따라 두 배 이상 차이가 나기도 한다. 우리나라 자동차산업 종사자에 대한 통계도 산업 분류에만 의존하기보다는 세부 업종 통계를 활용해서 좀 더 현실을 반영한 자료를 제시했으면 좋겠다. LG화학에서 자동차용 배터리 셀을 생산하는 노동자는 자동차산업 종사자가 아니고, 고무 제품링을 생산하는 공장 중 자동차 부품 비중이 아주 높아도 자동차산업 종사자로 분류되지 않는 한계가 있다.

< (부문별) 자동차산업 직간접 고용현황 비교 >

(단위 : 천명, %)

구 분	2008년	2018년	증감률
자동차산업 직간접 고용인원	1,664	1,903	14.4
직접고용(자동차산업)	271	363	34.0
완성차	111	99	-10.8
자동차부품	160	264	65.4
간접고용(연관산업)	1,393	1,540	10.6
생산/소재 (철강, 전기·전자)	122	133	9.8
자동차 판매/정비 (판매, 수리업)	220	280	27.2
운수/이용 (여객, 화물, 폐차)	785	863	9.9
활용지원 (보험, 금융, 주유소)	266	264	-0.9

<전국사업체 조사보고서, 한국은행 산업연관표>

위 통계에 간접고용 전체를 자동차산업이라 할 수는 없지만 간접고용뿐만 아니라 화학, 전기 등의 다른 업종에서도 실지 자동차 생산 연관성을 파악해야 자동차산업 변화에 따른 고용 관련 정책 수립에 중요한 기초자료가 될 것이다. 그리고 한국고용정보원 조사와 전국사업체 조사보고서에 부품사 관련 종사 노동자 수의 증감에 차이가 있어서 이 부분에 대한 추가 설명도 필요하다.

4. 독일의 사례 연구는 앞으로 금속노련이 가야 할 길을 제시한다.

독일의 사례 연구에서는 자동차산업 변화에 노동조합이 어떻게 대응해야 하는 가를 잘 보여주고 있다. 그러나 오랜 산별 교섭의 경험, 공동의사결정 기구, 중층적 사회적 대화가 일상화 되어 있는 환경, 노동조합의 직업훈련에 관한 관심과 경험, 아주 다양한 교육 인프라, 폭넓은 고용·복지 정책, 무수한 사회적 대타협의 경험 등 우리가 사례만 보고는 당장 따라 할 수 있는 것들이 하나도 없다는 좌절감마저 생긴다.

그래도 공정한 전환을 모토로 제시한 3가지 요구사항은 그 요구의 제시 통로와 논의 틀, 실현 가능성을 떠나 그 방향과 고민은 우리도 동일할 것으로 판단된다.

제4장 제6절 요약 및 시사점에서는 독일의 사례를 바로 적용할 수 없는 한계를 인정하고 우리나라에서 적용 가능한 좀 더 구체적 방안들이 제시되었으면 좋았겠다.

“원하청 공정거래는 노조도 이해 당사자가 되면 이런 점에서 원하청 관계 규제 방안 마련에 있어 상급 단체의 참여를 보장할 필요가 있다.”라는 제언은 원하청 불공정거래 개선을 위해서는 불이익에 대한 불안으로 하청업체가 당장 참여하기 어렵다면 산업부와 공정거래위원회가 실질적인 현장 조사를 실시하고 그 결과를 바탕으로 경사노위 산하에 산업부, 공정거래위원회, 노동부, 하청 업체를 대신해서 노조 상급 단체가 참여하는 사회적 대화 틀을 강제해야 한다. 와 같은 연구자 입장에서의 좀 더 구체적 대안 제시가 담겼으면 하고, 산업적 차원의 대화, 노조의 과제에서도 외국 사례에 기초한 현실적 대안이 조금 아쉽다.

5. 제언

우리나라가 코로나19 우수 방역국뿐만 아니라 경제에서도 가장 좋은 평가를 받고 있는 이유는 산업구성에 있어 안정적 제조업 기반 때문이라는 평가가 있고, 유럽에서도 독일이 경기회복에 가장 좋은 평가를 받는 이유도 안정적 제조업 기반 때문이다. 지난 3월 중국에서 전량 생산하던 와이어링 하네스라는 부품 수급 문제로 완성차 라인이 멈춘 사례가 있다. 글로벌 시장이 공급망의 현지화를 위한 리쇼어링이 예상되는 것처럼 수익성만을 기준으로 부품 공급망을 설계하는 것이 아니라 안정적 제조 기반을 염두에 둔 부품 공급망으로 전환이 요구된다. 식량 자급도와 같이 부품 자급도를 일정 유지하도록 하는 정책이 필요하다.

스마트공장, 자동화, 4차산업혁명이 우리 고용의 재앙이 아니려면 노동시간을 단축하고 4개 회사 인터뷰에서도 확인되는 것처럼 다양한 형태로 고용이 보장되고 노동강도는 낮출 수 있어야 한다. 아니면 더 큰 사회적 비용이 발생한다. 우리는 쌍용차 정리해고가 얼마나 많은 사회적 비용을 지불했는지 돌이켜 봐야 한다.

현장에서는 친환경 자동차로의 전환과정에 내연기관 관련 부품업체의 몰락이라는 공포와 친환경차로의 전환 속도가 예상보다 빠르지 않기 때문에 당장의 몰락을 걱정할 필요는 없다는 막연한 낙관론이 공존하고 있다. 그러나 자동차 부품사 중 적자기업 비중이 2015년 12.9%에서 2019년 20.7%로 나타나 작은 매출 축소도 기업의 적자와 도산으로 이어질 수 있어 국내 생산의 변화 속도는 조절하되, 중소 부품업체들도 수출 시장 변화에는 발 빠르게 대응하기 위한 제도적 지원이 절실하고, 자동차 산업의 지속가능한 성장을 위해 부품사들의 수익 보장과 부품사들의 글로벌 경쟁력을 가지기 위한 공동의 R&D 지원에 정부와 완성차가 나서야 한다.

경제개발 시기 농업 종사자가 80%에서 현재 5.1%로 축소되면 과정에는 농산물 저가 정책을 통해 제조업 노동시장을 인위적으로 이동시키는 정책으로 농민 노동자 모두의 희생을 강요

한 측면이 있었지만, 제조업이라는 퇴로가 있었다.

제조업 종사자 규모가 30%에서 18%로 변화하는 제조업 고용 규모의 축소 과정에는 확실한 퇴로가 없어서 일자리 축소가 사회적 비용 증가로 이어지고 있다.

제1차 산업혁명 당시 동력 기계의 도입으로 일자리를 빼앗긴 노동자들이 기계파괴운동을 전개한 것과 같은 제조업 일자리 축소가 기계파괴운동과 같은 저항을 만들 경우 큰 사회적 비용을 지불해야 한다.

OECD 국가 중 로봇 보급률 1위인 우리나라에서 로봇 산업을 통한 일자리 창출 노력이 부족해 보인다. 세계 평균 로봇 밀집도 보다 8배가 높다. 절대 보급량에서도 중국 일본 다음으로 많다.

그런데 로봇 생산은 80%가 일본 독일 스위스가 차지하고 있다. 우리나라는 현대중공업이 약 3%를 차지할 뿐이고, 그 부품 중 상당 부분이 일본에 의존하고 있다. 일본산 로봇에게 우리나라 노동자 일자리를 내어주고 있는 꼴이다.

세계 1위라 자랑하는 반도체, 스마트폰 제조과정에서도 일본산 로봇과 장비들이 그 수익의 상당 부분을 가져가고 있다. 4차 산업 혁명에 대비해야 한다. 공장 자동화의 속도를 더 내야 한다. 는 이야기 이전에 제조업 일자리의 퇴로를 먼저 고민해야 한다. 로봇 산업 등 자동차산업 종사 고속련 노동자들이 재교육 통해 이전될 수 있는 방안도 검토되어야 한다.

토론편 2

자동차산업의 구조변화와 정책과제: 자동차부품산업을 중심으로

이항구(한국자동차연구원 연구위원)

1. 자동차 산업구조와 거래 구조 특징

- 국내 자동차산업은 외환위기 이후 수요 독점적이며 수직 계열 및 통합적 구조 하에서 소위 전속거래를 통한 빠른 추격자 전략으로 성장세를 지속
 - 외환위기로 인해 1개 국내 자동차 그룹과 3개 외국계 완성차업체로 구조 개편
 - 수출이 증가하면서 우리나라는 세계 5위의 자동차 생산국으로 성장
 - 금융위기를 단기간에 극복했지만 이후 외국계 3사의 어려움 가중과 질적 성장 전략의 미비로 인해 2016년부터 역성장 국면에 진입
- 금융위기 이후 외국계 완성차업체의 전속거래 수준은 낮아졌으나, 국내 업체의 수준은 심화
 - 정부가 2009년부터 거래 구조의 개선을 위해 다양한 수단을 동원했으나 성과는 미미
 - 금융위기 이후 자동차산업의 패러다임 변화가 가속화하자 국내 완성차업체는 개방형 조달을 확대하고 집중발주를 자제하기 시작했으며, 성장이 둔화하자 협력업체의 각자도생을 강조
- 국내 자동차 부품업체 수는 기준에 따라 4,600개~1만 개로 분류 가능하며, 선진국과 비교할 때 과도한 숫자
 - 정부가 부품산업 구조 고도화를 지속적으로 추진하고 있으나, 국내 부품업체간 인수합병이나 협력은 매우 부진
 - 이에 따라 선진국 부품산업이 국제화와 모듈화를 통한 대형 부품업체와 전문 분야에 특

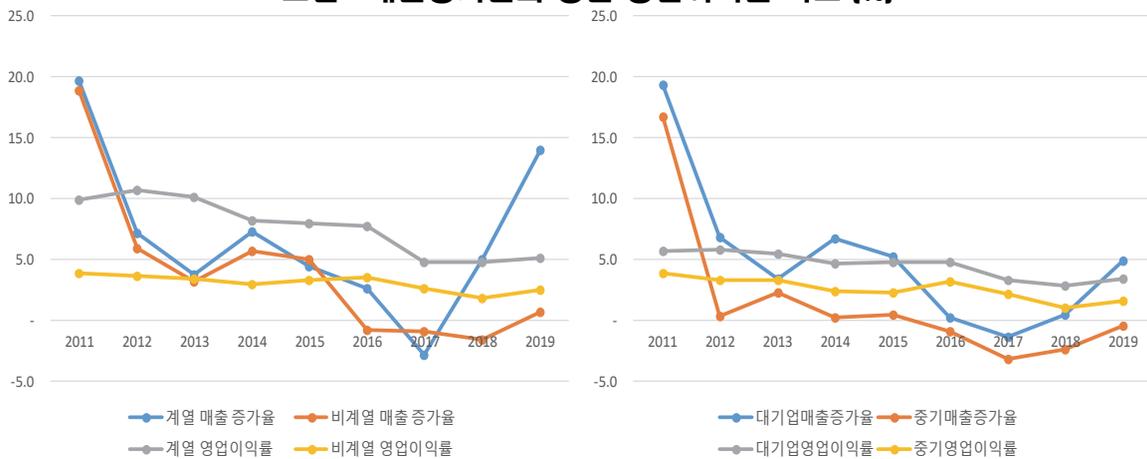
화한 중소 부품업체로 구조가 변화했으나, 국내 부품업체는 1차 공급업체 수의 감소 속에 300개 미만의 대기업과 4,300개 이상의 중소기업이 경쟁하는 구조를 유지

- 이러한 구조 속에 정보통신기술(ICT)업체와 외국 업체의 시장 진입 및 국내 완성차업체의 계열사를 통한 핵심 부품 조달 확대로 출혈 경쟁이 불가피한 상황

○ 국내 완성차업체의 수익성이 2011년 이후 하락하고 판매 물량도 2016년부터 감소하자 부품업체의 매출과 수익성도 저하

- 부품 대기업의 평균 영업이익률은 선진국에서는 완성차업체보다 높으나, 국내는 완성차-대기업-중견기업-중기업-소기업 순의 수익률이 고착화

<그림> 매출증가율과 평균 영업이익률 비교 [%]



자료: 이항구, 주: 490개 외감 부품업체 분석 결과

○ 국내 자동차산업의 준 폐쇄적인 생태계는 자동차 관련 정보의 비대칭성 문제를 유발하고, 혁신 역량과 경영성과 격차를 확대해 다양성과 강건성을 저해하면서 양극화를 초래

- 이러한 환경에서 코로나19가 발생함으로써 자동차산업의 매출이 급감하고 수익성이 악화
- 부품 대기업들은 그동안 축적해 온 수익으로 버티고 있으나, 중소 부품업체들은 한계에 봉착

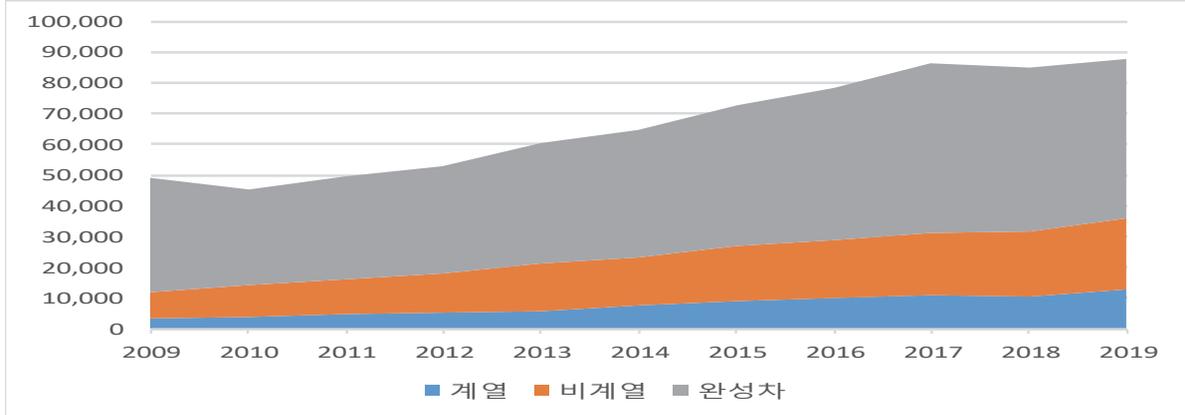
○ 코로나19 사태는 자동차산업의 전기동력화를 촉진하고, 자율주행화는 지연시키고 있으며, 공유 경제의 후퇴를 유발

- 정부는 2030년 국내 신차 판매의 1/3을 전기동력차가 차지할 수 있도록 정책을 수립 운영 중이며, 자율주행화를 위한 지원 체계도 구축 중
 - 그러나 국내 자동차 부품업체들의 수용력이 부족해 미래차로의 사업 전환을 지원할 수 있는 시스템을 구축
- 국내 자동차 부품업체들이 해외로 납품 선을 다각화 하려 해도 혁신역량, 규모의 경제와 품질 문제로 인해 어려운 실정
- 해외 완성차업체들은 모듈화와 전기동력 자율주행차로의 구조 전환에 따라 전기전자(전장) 부품 구매 비중을 확대하고 있으나, 국내 전장부품 업체는 200여 개에 불과
 - 정보통신기술업종에서 전장 부품을 생산하고 있는 업체 수가 기존 자동차 부품업체 수를 상회하는 것으로 추정되며, 이를 고려할 때 전체 부품업체에서 차지하는 전장 부품업체 비중은 5%로 추정

2. 설문 조사에 대한 의견

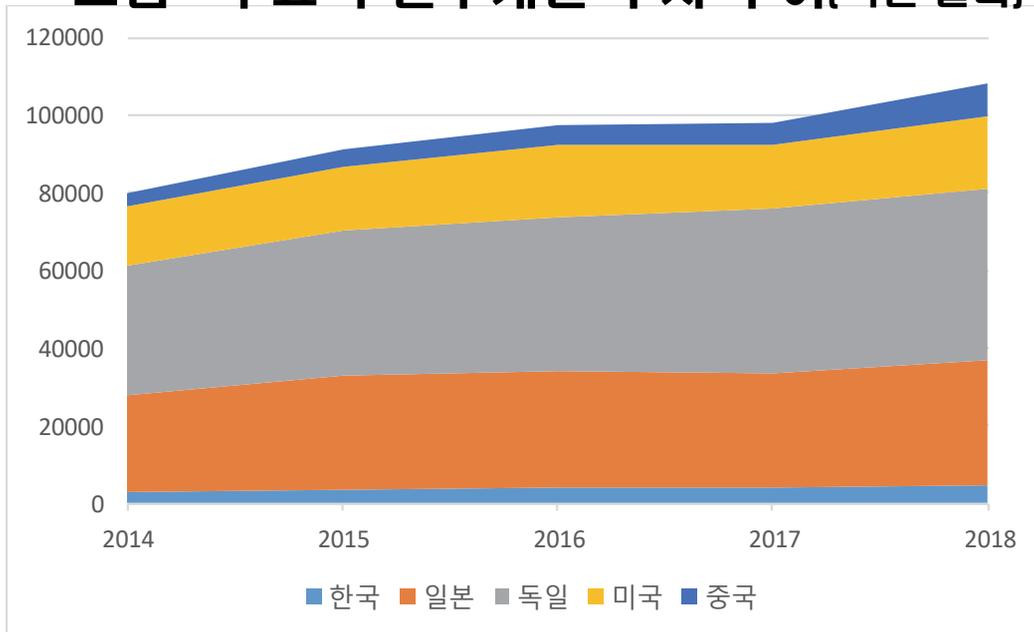
- 국내 부품업체들은 다양하고 이해하기 어려운 설문조사에 시달리고 있다고 토로
- 설문의 주체와 응답 기업의 구성에 따라 설문 결과가 상이해 자동차산업의 현황을 판단 하는데 혼선을 초래
 - 국내 자동차 부품업체 대부분이 패러다임 전환에 대한 이해가 부족하며, 취약한 인력 구조로 인해 대응조차 어려운 실정
- 얼마 전까지 만해도 학계 전문가들은 전기동력화에 대해 강한 부정적인 견해를 표출했으며, 자율주행화와 관련한 정보는 신뢰성이 부족해 부품업계의 혼란을 초래
- 여기에 국내 완성차업체가 2030년까지 자동차 사업 비중을 50%로 축소하고, 나머지 50%는 UAM과 로봇사업을 중심으로 한 서비스업으로 전환한다는 계획을 발표함으로써 혼란은 가중
- 국내 부품업체의 혁신역량을 연구개발 투자를 통해 분석해 보면, 3년 연속 100만 달러 이상의 연구개발 투자를 실시하고 있는 기업은 100개미만

<그림> 국내 자동차산업 연구개발 투자 추이(억 원)



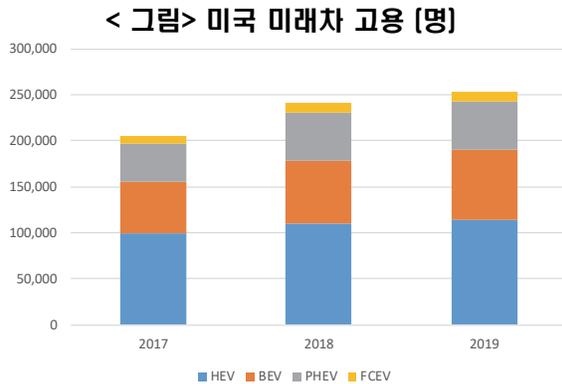
자료 : 한국자동차연구원

<그림> 주요국 연구개발 투자 추이(백만 달러)

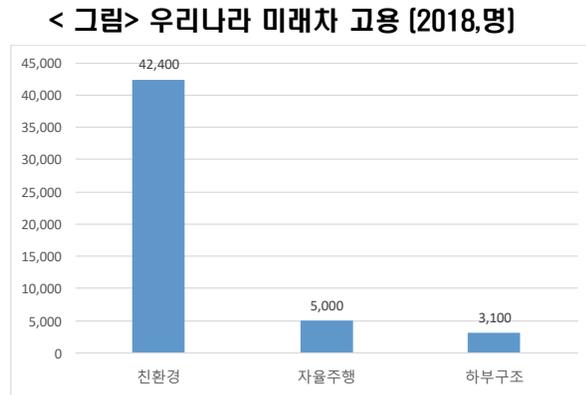


자료 : KATECH

- 2019년 기준 자동차산업의 연구개발 투자는 우리나라가 9조 원, 독일이 55조 원, 일본이 35조 원, 미국이 20조 원으로 추정
- 연구개발 인력은 우리나라가 4만 명 미만인 반면 독일은 12만 4,000명
- 친환경차 관련 인력은 미국이 25만 명인 반면 우리나라는 4만 명



자료: 미국 에너지부



자료: 산업통상자원부

- 이러한 가운데 자동차산업의 고용은 2018년 1월 이후 4만 명이 감소
- 자동차산업 통계의 불일치, 설문 조사 결과의 다양성, 전문가의 진영 논란 등이 노사 간 소통에 걸림돌로 작용
 - 자동차 부품산업의 매출 통계는 자동차부품산업협동조합이 약 70조 원, 한국은행이 약 160조 원으로 발표하면서 격차를 노정
 - 연구개발 투자 금액도 외감기업 300여 개의 합이 9조 원에 육박하고 있으나, 정부 통계는 2030개 기업이 유사한 금액을 투자하고 있는 것으로 평가 (과학기술정보통신부)
 - 생산기술 인력도 연도별 변동성이 너무 큰 결과를 제시 (KIAT)
 - 이처럼 다양한 정보가 방출되다 보니 노사정이 보유하고 있는 데이터가 상이해 논의의 걸림돌로 작용
 - 향후 자동차산업에서는 자동차가 '바퀴위의 컴퓨터'로 변화하면서 데이터의 중요성이 증가하고 있으나, 정보의 비대칭성 뿐 아니라 데이터의 질과 양, 전문 데이터의 독점 등의 문제로 인한 접근성 문제가 해결되지 않을 경우 더 많은 혼선을 초래할 우려

3. 선진국 사례 벤치마킹 관련 의견

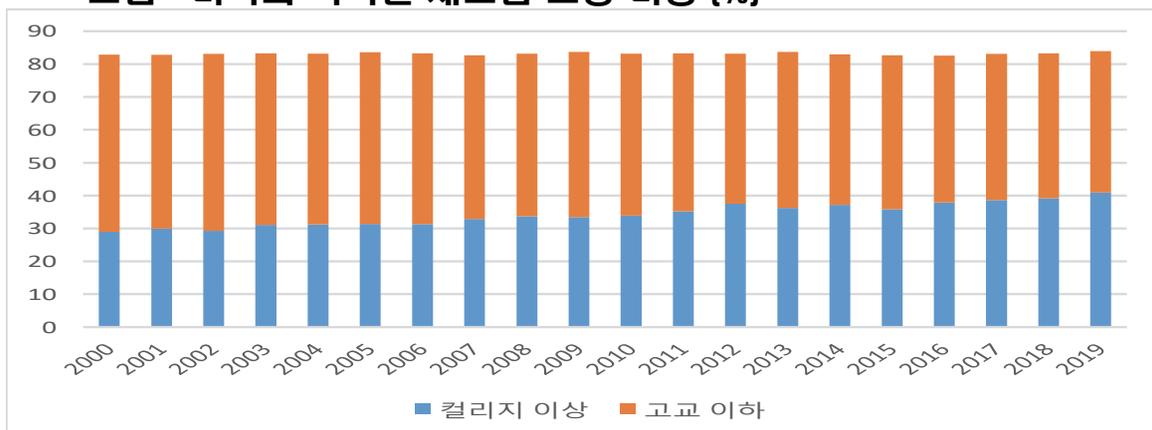
- 우리 자동차산업은 후발 주자로서 그동안 해외의 우수 사례(Best practice)를 벤치마킹하면서 성장 전략을 수립 운용

- 세계 자동차산업 역사의 절반에도 미치지 못하는 우리 자동차산업의 성장 역사 속에 관 주도형의 성장 전략은 외환위기를 겪으면서 민간 주도형으로 변화
 - 1980년대 중반 이후 본격화한 노조 활동은 외환위기로 인한 트라우마와 함께 강성 이미지화하면서, 정보 매체는 소비자들에게 경영자가 약자라는 인식을 지속적으로 전달
 - 자동차산업을 태동시킨 유럽 주요국과, 특히 미국의 지난 노사관계의 역사는 우리와 유사하거나 더 심한 대립 과정을 겪은 것으로 평가
- 전기동력 자율주행 자동차로의 전환에 따라 벤치마킹 대상이 사라진 가운데 한국형 성장 모델을 개발할 필요
- 선진국 전문가들은 우리나라가 균형있는 산업구조와 우수한 인력을 활용해 미래차 산업을 선도할 수 있는 역량을 보유하고 있다고 평가

4. 제언

- 미래차 산업은 사람 중심 산업으로 전문 인력과 생산기술 인력 등 현장 인력을 선제적으로 육성하지 않고는 성공을 보장하기 어려움
- 자동차산업의 패러다임 변화로 인해 학계와 연구계의 전문 인력이 부족한 가운데 다양한 목소리에 귀를 기울이는 것도 중요하지만 근거가 부족하거나 시류에 휩쓸린 정보는 선별해 수용할 필요

<그림> 미국의 학력별 제조업 고용 비중 (%)



자료 : U.S. Census

- 코로나19 사태가 위기일지 기회일지를 판단하기에는 불확실성이 너무 큰 상황인 점을 고려할 때 노사정 협력은 당연하며, 노노간 갈등이나 정당한 노조 활동이 위축되지 않도록 사람 중심의 미래차 발전 전략을 선제적으로 수립할 필요
 - 수년 전부터 MESS (Monitoring, Early warning, Safety net, Survival plan) 시스템 구축을 강조해 왔는데, 결국 Mess (혼란)이 가중되고 있고 이제 Mes를 대야 하는 상황으로 치닫고 있다고 판단
 - 따라서 독일과 같이 다양한 분야의 전문가들이 참여해 이해관계를 떠나 국내 자동차산업의 지속가능 성장 기반을 강화하기 위한 논의를 지속할 수 있는 협의체 구축이 필요

