

이 논문은 2005년 노동부의 노동정책 연구에 관한 학술  
연구용역사업의 일환으로 연구되었음

# 2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 화섬부문

2005. 11.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

## 제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 노사조정과 수탁연구과제 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 화섬부문』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2005. 11.  
한국노동연구원  
원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 김동배(한국노동연구원 연구위원)  
참여연구자 : 강병식(한국노동연구원 책임연구원)  
                  김승호(영산대 교수)  
                  권순근 노무사  
                  정혜자 노무사  
                  황치혁 노무사  
                  장지에 서울대학교 석사

## 목 차

제1장 서론 .....	1
제2장 화학섬유 산업의 특성 .....	2
1. 석유화학 산업의 특성 .....	2
2. 화학섬유산업의 현황과 특성 .....	17
3. 화학섬유산업 노동시장 특성 .....	27
4. 산별노조의 출범과 노사관계 개요 .....	34
5. 소결 .....	35
제3장 화섬업체 노사관계 사례 .....	37
1. 도레이 새한 노사관계 사례 .....	37
2. 코오롱 노사관계 사례 .....	58
3. 소결 .....	90
제4장 여수국가산업단지의 노사관계 .....	92
1. 여수 산업단지 현황 .....	92
2. 여수 산업단지 2000년 이후 노사관계 전개과정 .....	94
3. 여수산단 공투본과 노사관계 .....	102
4. 여수산단 노사관계의 과제와 전망 .....	111
5. 소결 .....	113
제5장 결론 및 정책함의 .....	121
1. 연구의 요약 .....	121
2. 정책함의 .....	123

참고문헌 .....	128
부록: 민주화학섬유 노동조합 .....	129
1. 화섬노조의 역사 .....	129
2. 화섬노조의 조직체계 .....	133
3. 2005년 화섬노조의 교섭 .....	149
4. 화섬노조의 과제와 전망 .....	168
5. 소결 .....	172

## 표 목 차

<표 2-1> 한국 석유화학산업의 발전과정 .....	7
<표 2-2> 국내 석유화학업체의 구조조정 현황 .....	8
<표 2-3> 정부의 석유화학 투자정책 추이 .....	9
<표 2-4> 석유화학산업의 생산액 비중 .....	10
<표 2-5> 석유화학제품 수출입 추이 .....	10
<표 2-6> 주요 석유화학제품의 연도별 생산업체수 추이 .....	12
<표 2-7> 주요 석유화학제품 신·증설 현황 .....	12
<표 2-8> 주요 석유화학제품의 국내 수급현황 및 전망 .....	14
<표 2-9> 석유화학제품의 국별 수출추이 .....	14
<표 2-10> 중국시장 내 각국 석유화학범용제품(에틸렌 등)의 경쟁력 .....	15
<표 2-11> 세계 석유화학 산업 동향 .....	16
<표 2-12> 석유의 분류 .....	18
<표 2-13> 4대 화학석유의 계통도 .....	19
<표 2-14> 폴리에스터 원사업체의 생산능력과 가동률 추이(1992-1999) .....	21
<표 2-15> 화섬기업의 인수합병 추진현황 .....	21
<표 2-16> 주요 기업 화학석유 생산감축 현황 .....	21
<표 2-17> 석유산업의 국민경제적 위상 .....	22
<표 2-18> 석유산업의 국제위상 .....	22
<표 2-19> 국내 대표기업 현황 .....	23
<표 2-20> 국내 4대 화섬제품 수급 현황 .....	24
<표 2-21> 주요국별 4대 화섬제품 생산현황 .....	25
<표 2-22> 생산자 제품재고 지수 .....	26
<표 2-23> 업종별 고용변동 .....	28
<표 2-23_1> 업종별 고용변동 .....	28

<표 2-23_2> 업종별 고용변동 .....	28
<표 2-24> 표본 구성 .....	29
<표 2-25> 기업특성 및 근로조건 .....	30
<표 2-26> 인력특성 .....	31
<표 2-27> 연령변화 .....	32
<표 2-28> 임금수준 .....	33
<표 2-29> 근속급: 남성 생산직 풀타임 고졸이하 학력 비임원 대상 .....	34
<표 3-1> 도레이새한 개요 .....	37
<표 3-2> (주)새한의 인원 변동 .....	38
<표 3-3> 도레이새한의 약사(略史) .....	38
<표 3-4> 도레이새한 재무현황 .....	42
<표 3-5> 도레이새한의 인원변동 .....	42
<표 3-6> 도레이새한 노동조합의 역사 .....	43
<표 3-7> 2002년 이익 4분법 산정내역 .....	46
<표 3-8> 임금인상 추이 .....	46
<표 3-9> 2003년 임단협 결과 .....	47
<표 3-10> 2004년 임단협 요구안 및 타결안 .....	48
<표 3-11> 연월차 휴가 축소 관련 특별 보전휴가 협정 .....	50
<표 3-12> 도레이새한 단일직급체계 .....	51
<표 3-13> 2004-2005년 교육현황 .....	54
<표 3-14> 코오롱 개요 .....	58
<표 3-15> 코오롱의 역사 .....	59
<표 3-16> 코오롱의 주요제품별 매출액 구성 .....	60
<표 3-17> 코오롱의 주요제품별 국내시장점유율 .....	60
<표 3-18> 코오롱의 재무현황 .....	62
<표 3-19> 코오롱의 1998년이후 인원 현황 .....	63
<표 3-20> 코오롱 노동조합 역사 .....	64
<표 3-21> 조합원 추세 .....	64
<표 3-22> 임금인상 추이 .....	67
<표 3-23> 2002년 임단협 타결 내용 .....	68

<표 3-24> 2003년 임단협 타결 주요 내용 .....	70
<표 3-25> 2004년 임단협 타결안 .....	73
<표 3-26> 신규투자관련 별도 합의서 .....	76
<표 3-27> 경영위기 극복을 위한 구미공장 인원조정 관련 합의서 .....	78
<표 3-28> 코오롱의 직급체계 .....	81
<표 4-1> 여수산단 단지규모 .....	92
<표 4-2> 여수산단 입주 및 가동 현황 .....	92
<표 4-3> 여수산단 연도별 가동률 현황 .....	93
<표 4-4> 여수산단 연도별 생산 및 수출 현황 .....	93
<표 4-5> 여수산단 연도별 고용 현황 .....	93
<표 4-6> 여수산단 노동조합 조직 현황 .....	94
<표 4-7> 2000년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황 .....	95
<표 4-8> 2001년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황 .....	96
<표 4-9> 2002년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황 .....	97
<표 4-10> 2003년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황 .....	98
<표 4-11> 2004년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황 .....	99
<표 4-12> 2005년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황 .....	100
<표 4-13> 여수산단 사업체의 연도별 조정신청 사건 처리내역 .....	101
<표 4-14> 2004년 조정신청 사건의 지역별 처리내역 비교 .....	101
<표 4-15> 2004년 전국 노동위원회 조정신청 사건 처리내역 .....	102
<표 4-16> 산별노조 전환 찬반투표 결과 가결된 노동조합 .....	103
<표 4-17> 2004년 공투본 공동요구안 내용 .....	107
<표 4-18> 2004년 타결내역 .....	109

<부표 4-1> 여천 공투본 노동조합별 조합원 수 .....	115
<부표 4-2> 2004년 공투본 산하 노동조합 근로조건 타결 내역 .....	116
<부표 4-3> 2005년 임단협 진행 현황 .....	117
<부표 1> 연도별 연맹 조직현황 .....	130
<부표 2> 화섬연맹의 지역별 조직현황 .....	134
<부표 3> 화섬연맹의 100인 이상 규모별 조직현황 .....	134
<부표 4> 민주화학섬유노조 조직현황 .....	135
<부표 5> 민주화학섬유노조의 조직규모별 조직현황 .....	136
<부표 6> 화섬노조 지부별 전임자 수 .....	139
<부표 7> 화섬노조 지회별 전임자 현황 .....	139
<부표 8> 2005년 화섬연맹 교섭 진행현황 .....	150
<부표 9> 화섬연맹 단협공동요구 및 타결현황 .....	151
<부표 10> 화섬연맹 분규현황 .....	151
<부표 11> 임단협 투쟁노조 현황 .....	152
<부표 12> 화섬노조의 교섭지침과 방침 및 타결지침 .....	154
<부표 13> 화섬노조 항목별 요구안 .....	156
<부표 14> 2005년 교섭돌입시기 현황(2005. 8. 1.현재) .....	157
<부표 15> 부경지부 2005년 교섭돌입 시기 .....	161
<부표 16> 부경지부 파업현황 .....	161
<부표 17> 기본요구타결현황(2005년 8월) .....	164
<부표 18> 연맹 파업돌입 사업장(2005. 8.1.) .....	165
<부표 19> 민주화학섬유 산별노조 건설 사업경과 .....	174
<부표 20> 화섬연맹 소속 노동조합 업종 분포 .....	176
<부표 21> 화섬노조 조직현황(2005.2월 기준) .....	177
<부표 22> 화섬노조 2005년 단체협약 6대 통일 요구안 .....	180

## 그림 목 차

[그림 2-1] 석유화학 및 수요산업의 계통도 .....	3
[그림 2-2] 산업 경쟁을 유발하는 요인들 .....	11
[그림 2-3] 세계 석유화학업계의 구조 및 경쟁구도 변화추이 .....	17
[그림 3-1] 도레이새한의 제품별 국내 시장점유율77('04년말 기준) .....	40
[그림 3-2] 도레이새한의 제품별 매출액 구성비('04년말 기준) .....	40
[그림 3-3] 도레이새한 노동조합 조직도 .....	45
[그림 3-4] 도레이새한 현장 직제 .....	52
[그림 3-5] (주)코오롱 인원변동 .....	63
[그림 3-6] 노동조합 조직도 .....	65
[그림 3-7] 코오롱 현장 직제 .....	82
[그림 3-8] 근속에 따른 호봉급 변화 .....	84
[그림 4-1] 공투본 조직 .....	103
[부도 1] 화섬노조의 탄생 .....	129
[부도 2] 화섬연맹 조직도 .....	137

## 제1장 서론

화학섬유산업 중 화학섬유 업종은 1990년대부터 국내의 과잉경쟁, 중국의 추격으로 인한 경쟁력 상실 등으로 공장의 해외진출 등 구조조정이 집중적으로 이루어졌다. 중국 충격으로 인한 경쟁력 위기로 화학섬유업종이 경험한 바와 같은 구조조정은 향후 우리나라 제조업 전반을 강타할 가능성이 매우 높다. 구조조정 과정에서 사회적 비용이 높은 비생산적인 노사분규가 발생할 가능성이 높고, 다른 측면에서는 노사관계의 불안정성이 일자리를 지켜내는 바람직한 구조조정보다는 일자리와 근로조건을 파괴하는 비생산적인 구조조정을 낳기도 할 것이다. 이러한 문제의식에 따라 본 연구는 구조조정을 격심하게 겪었던 화학섬유업종의 기업별 노사관계 사례조사를 실시하여, 향후 구조조정을 경험할 사업장의 바람직한 노사관계 형성을 위한 정책적 시사점을 발굴하고자 한다.

보건의료와 금속산업을 중심으로 전통적인 기업별 교섭구조를 벗어나 산별교섭 실험이 계속되고 있는데, 화학섬유산업의 경우에도 우여곡절 끝에 2004년 10월 산별노조로서 '전국화학섬유산업노동조합(이하 화섬노조)'을 결성하였고 2005년을 조직확대 시기로 설정 향후 산별교섭체제로 전환한다는 계획을 갖고 있다. 그런데 보건의료나 금속과 같이 화섬노조의 경우에도 석유정제 산업이 중심인 대기업노동조합의 참여도가 낮는데, 향후 양자간 관계에 대한 분석이 필요하다. 이런 맥락에서 민주노총 산하 사업장들이 집중되어 있는 여수국가산업단지(이하 여수산단)의 노사관계 실태를 특히 화섬노조와의 관계를 중심으로 분석하고자 한다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제2장은 제3장과 제4장에서 다루는 노사관계의 환경을 분석한다. 노사관계 환경요인으로서 화학섬유산업 그리고 화학섬유산업의 제품 및 노동시장 특성을 분석하고 노사관계의 전반적 특성을 살펴본다. 제3장은 구조조정기 화학섬유업체의 기업별 노사관계 사례연구를 담고 있다. 사례연구의 대상은 노사관계가 협력적인 사업장과 극심한 대립을 겪었던 사업장이다. 제4장은 향후 민주화섬노조와의 관계가 관심사로 부각하고 있는 여천단지 노사관계 전개과정을 분석하기로 한다. 제5장은 이상의 분석 결과를 종합하고 정책함의를 도출한다. 부록은 민주화섬노조의 태동, 조직현황, 2005년도 교섭실태를 분석하고 향후 전망을 도출한다.

## 제2장 화학·석유 산업의 특성

전통적인 노사관계시스템 접근법에 의하면 노사관계의 환경요인은 크게 제품 및 노동시장, 기술, 전체사회의 권력 분포로 요약할 수 있다. 여기서는 화학·석유산업 노사관계의 환경을 제품시장 및 노동시장 특성으로 구분해서 살펴보고 이러한 특성이 노사관계에 갖는 함의를 도출하기로 한다. 기술적 특성은 산업에 포괄되기 때문에 제품시장의 특성에 제품시장 및 기술의 특성이 함께 다루어진다.

제품시장이 노사관계에 중요한 이유는 노동력에 대한 수요가 제품수요에 대한 파생수요라는 주장에서와 같이 제품시장에 있어서의 경쟁상황이 고용 및 근로조건에 직접적인 영향을 미치기 때문이다. 여기서는 산업내 경쟁상황 즉 노사관계에 미치는 시장의 압력을 잘 보여주는 포터의 다이아몬드 모형을 활용해서 제품시장을 분석한다.

한편 본 연구의 주제가 산별노조 및 화학·석유산업의 사례연구로 구성되어 있기 때문에 제품시장의 특성을 화학·석유산업의 대표적 상류산업인 석유화학 산업과 화학·석유산업을 구분해서 살펴보고, 노동시장 특성은 각 하위범주 산업을 통합해서 비교하기로 한다.

### 1. 석유화학 산업의 특성

#### 가. 석유화학산업의 범위 및 특성

##### 1) 산업의 범위

화학산업은 크게 석유화학과, 정밀화학, 그리고 플라스틱·합성고무·합성섬유 등을 제조하는 가공산업으로 구성된다(그림2-1). 이중 석유화학산업은 화학산업의 상류부문(upstream)에 해당하는 것으로 원유의 정제품인 나프타(naphtha) 또는 천연가스(ethane)를 원료로 에틸렌, 프로필렌 등의 기초유분을 생산하고, 다시 이들을 원료로 합성수지(폴리에틸렌, 폴리프로필렌, 폴리스틸렌 등), 합섬원료(TPA, AN, 카프로락탐 등), 합성고무(SBR, BR 등) 및 각종 기초 화학제품을 생산하는 산업이다. 이들 석유화학제품은 천연소재의 대

제품으로 자동차, 건설, 전자, 섬유, 컴퓨터 등을 비롯해서 비료, 농약, 페인트, 화장품, 세제 등의 생활용품까지 인간의 의식주 생활에 필수적인 소재를 공급하는 기초원자재로 각종 전방산업에 기초소재를 공급함으로써 연관 산업의 발전에 크게 기여한다.

한편 석유화학산업에서 생산되는 기초원료로부터 합성, 추출한 중간체 및 원제를 다단계 공정을 거쳐 배합, 가공하여 완제품을 생산하는 정밀화학산업(비료·농약, 의약품, 화장품·치약 및 비누·세제 등)과 가공산업(플라스틱·합성고무·합성섬유제조업)은 화학산업의 하류부문(downstream)에 속한다.

[그림 2-1] 석유화학 및 수요산업의 계통도



자료: 한국석유화학공업협회(2004)<sup>1)</sup>

화학산업을 구성하고 있는 이들 석유화학, 정밀화학, 가공산업의 하위산업들은 일련의 생산체인으로 밀접히 연결되어 있으나 제품의 생산구조나 성격, 기술력 및 경쟁력 수준 등에서 크게 차이가 있다. 석유화학산업은 대단위 설비투자가 소요되는 자본집약형 장치산업의 특성은 지닌데 반해 정밀화학산업의 경우, 상대적으로 시장규모가 크지 않으면서 제품수명주기가 짧고, 다양한 품목이 요구되는 특성으로 다품종, 소량생산이 가능한 중소기업 형태로 전문화가 가능한 산업분야이다.

1) 한국석유화학공업협회(2004. 11) - “새로운 전환기를 맞는 석유화학산업”

여시에서는 화학산업 중 석유화학산업을 중심으로 화학산업의 현황과 특성을 파악하고자 한다. 한국표준산업분류상으로는 코크스·석유정제(D23)와 화합물 및 화학제품(D24) 제조업을 포함한다.

## 2) 산업의 특성

석유화학산업은 석유 또는 천연가스를 원료로 에틸렌, 프로필렌, 부다디엔 등 올레핀계 제품과 벤젠, 톨루엔, 크실렌 등 방향족 제품을 생산하고 이를 원료로 합성수지, 합성섬유 원료, 합성고무 및 기타 화학제품 등의 제품을 생산하는 기초소재산업으로 일반적으로 다음과 같은 특징을 가진다.

첫째, 석유화학산업은 원자재 대량이동의 용이함과 유틸리티, 항만 등의 공동이용을 위하여 기초유분을 생산하는 납사분해공장(NCC: Naphtha Cracking Center)을 모체로 관련 유도제품 공장들이 수직 계열화되어 지역적으로 집중된 단지를 이루는 전형적인 콤비나트형 산업이다. 따라서 대규모의 설비투자가 들어가는 자본집약적 장치산업이라는 특성을 지닌다<sup>2)</sup>.

둘째, 산업의 호황과 불황이 주기적으로 반복되는 경기순환형 산업이다. 석유화학산업은 대규모의 시설 투자비용으로 인해 수요나 가격 변동에 따른 공급 탄력성이 작은 편이다. 따라서 수급 여건에 따라 심한 가격변동을 초래하게 되므로 일정주기(7-9년)를 가지고 불황과 호황을 반복하게 된다. 때문에 석유화학업체들의 실적은 기술이나 품질의 측면보다는 제품의 수급상황과 제품의 가격, 수직계열화의 완성도 및 가동률 등에 결정적인 영향을 받게 된다.

셋째, 석유화학산업은 생산 기술의 표준화 및 범용화로 기술 장벽이 낮은 반면, 대규모 생산체제에 의한 규모의 경제가 적용되고 있어 생산원가 절감에 따른 가격 경쟁력이 국제 경쟁의 주요 변수로 작용한다. 또한 근래에는 세계 수출입 규모가 확대되면서 국내 뿐 아니라 주요 수출 대상국 경기에 대한 상호연관성이 높아지고 있다.

마지막으로, 석유화학산업은 전방산업에 기초소재를 공급하는 기간산업으로서 점차 생명공학과 정보통신, 항공우주 등의 첨단산업에 기초소재를 제공함으로써 기술혁신을 주도하는 견인차 역할을 수행하고 있다. 첨단산업의 발전은 석유화학산업의 뒷받침 없이는 불가능하며, 산업이 첨단화 될수록 소재를 제공하는 석유화학산업의 역할은 더욱 확대될 것이

2) 1개 석유화학단지(Complex) 건설에 약 20억\$ 전후가 소요. (한국석유화학공업협회, 2004. 11)

다.

## 나. 산업의 전개과정 및 국민경제적 위상

### 1) 산업의 전개과정

석유화학산업 발전의 역사 <표 2-1>는 석유화학산업의 전후방 연관효과 및 석유화학제품의 용도 다양성으로 인해 우리나라 경제발전사와 궤적을 같이하고 있다.

한국의 석유화학산업은 미국이나 서구보다는 약 30년, 일본보다는 약 10년이 늦은 1960년대 말부터 본격 개발에 착수되었다. 제1차 경제개발 5개년 계획(1962-1966년)의 성공적인 수행으로 섬유, 신발 등의 주요 경공업이 발전하기 시작하자 당시 수출에만 의존해왔던 이들 원료들의 수입대체가 국내 산업의 주요과제로 대두되었다. 이에 정부는 자급자족의 완성과 원료의 수입대체, 수출증대를 목표로 하는 제2차 경제개발 5개년 계획(1967-1971년)을 수립, 그 핵심사업으로 섬유, 신발, 플라스틱, 타이어 등의 산업에 원료를 공급하는 석유화학공업을 선정, 본격적인 육성정책에 돌입하였다. 이에 따라 1968년-1972년 중에는 에틸렌 기준 연산 10만톤 규모의 납사분해공장(NCC)과 관련 계열공장을 갖는 울산석유화학단지가 조성되었으며, 이후 제3차 경제개발 5개년 계획(1972-1976년)의 추진으로 국내 석유화학산업은 본격적인 개발기를 맞이하게 되었다.

이시기 석유화학산업의 발전은 정부주도형의 보호 및 지원정책에 의존한 것이었다. 「석유화학공업심의회」를 설치, 운영하고 원료 및 유틸리티 가격 안정에 노력하는 등의 정부의 적극적인 지원노력에 힘입어 당시 가동 초기의 석유화학산업은 제1차 석유과동을 겪으면서도 비교적 안정적인 원료구매와 공장가동이 가능했다.

1973년초에는 경공업에 치중된 국내 산업의 구조를 개편하고 수출산업의 질적 고도화를 목표로 하는 「중화학공업육성계획」을 발표하고 석유화학산업을 ‘전략개발산업’으로 지정, 울산단지의 규모화와 여천단지의 건설계획을 본격 검토하기 시작했다. 이후 77년~78년에는 울산단지의 신증설이 이루어졌으며, 여천단지의 신규 설비들이 대부분 완공되어 1979년 12월 여천석유화학단지의 합동 준공식이 거행되었다.

1980년대 초 국내 석유화학산업의 성장 전반기에는 경제성장률 하락과 석유화학산업의 전반적인 시황 악화로 극심한 경영난에 직면함에 따라 정부는 81년과 82년에 각각 「석유화학산업의 가동률 유지대책」, 「석유화학공업의 합리화 대책」 등을 수립하여 시행하였

다. 또한 해외(특히 천연가스 및 석유자원 보유국)로부터 유입되는 저가제품에 대해 국내 제품의 가격경쟁력을 높이기 위해 원료인 납사가격의 결정방식을 원가개념에서 국제가격에 연동하는 방식으로 변경하였다.

1986년도에는 석유화학산업 전반을 규제하던 ‘석유화학육성법’이 폐지되고 ‘산업발전법’이 발효됨에 따라 산업정책이 산업별에서 기능별로 전환되면서 석유화학산업에 대한 신규투자가 자유화되고, 민간주도의 산업발전 시기로 전환되는 계기가 마련되었다. 이를 바탕으로 기존 석유화학 업체들의 증설 및 신규업체들의 석유화학산업 참여가 본격화되었다.

1990년 이후에는 자율적인 투자를 허용하는 1988년 11월의 투자지도방안의 발표이후 대규모 투자가 경쟁적으로 이루어짐에 따라 합성수지 등의 일부품목에서 과잉투자로 인한 과당경쟁의 부작용이 야기되기 시작했다. 이에 국내외 석유화학산업의 공급과잉 우려가 심화됨에 따라 92년 3월 정부는 수급안정화 대책으로 ‘투자합리화 방안<sup>3)</sup>’을 수립하여 발표하였다. 그러나 이후 95년 말 완전한 투자자유화가 이루어지면서 설비투자는 다시 증가하게 되었고 업체간에 과당경쟁과 세계 석유화학 경기의 하락 그리고 과다투자로 인한 금융비용의 증가로 국내 석유화학업체는 경영상의 어려움에 직면하게 되었다.

1997년 시작된 외환위기 및 경기침체는 어려움에 처한 석유화학기업들의 영업위험을 크게 가중시켰다. 더욱이 세계시장에서의 경쟁심화, 선진기업들의 구조조정으로 인해 국내 석유화학산업은 구조조정을 통한 경쟁력 강화의 필요성에 직면하게 되었다. 이러한 여건하에서 정부는 산업 구조조정의 일환으로 삼성종합화학 및 현대석유화학을 구조조정 대상기업으로 선정하여 공적자금 투입을 통한 구조조정 후 해외자본에 매각하는 절차를 밟기 시작하였고 석유화학업체들 역시 자발적인 구조조정을 단행하였다(<표2-2>). 그 결과 대부분의 유화학업체가 외환위기 당시의 위기상황에서 벗어날 수 있었다<sup>4)</sup>.

---

3) ‘투자합리화 방안’ - 기초유분과 중간원료 공장은 원칙적으로 신규투자를 불허하고, 계열제품 공장은 잉여유분 처리를 위한 최소한의 투자만을 허용.

4) 김성환(2004), 국내 석유화학산업의 중장기 발전전략

〈표 2-1〉 한국 석유화학산업의 발전과정

	70년대 (개발기)	80년대 (성장기)	80년대 말 ~ 90년대 중반 (도약기)	90년대 후반이후 (구조조정기)
주도주체	← 정부주도 →		← 민간주도 →	
	정부주도산업육성	석유화학기반구축	대규모신증설 (대산단지가동)	업계재편 활발한 M&A
에틸렌 생산능력 (기업수)	155천톤/년 (1개사)	505천톤/년 (2개사)	4,330천톤/년 (8개사)	5,700천톤/년 (7개사)
GDP 탄성치 (수요성장율)	2.9 (28.0%)	1.4 (12.0%)	1.3 (10.0%)	1.0 (3.0%)
수출입 밸런스	순수입	순수입→균형	균형→순수출	순수출
성장 주도부분	경공업	경공업→중화학공업	중화학공업, 아시아 개도국 시장	IT, BT, NT 등 첨단산업
주요정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 석유화학공업 육성법 제정</li> <li>◦ 중화학공업 육성계획에서 전략 개발 산업으로 지정</li> <li>◦ 국영기업이 산업을 주도</li> <li>◦ 정부가 원료 및 제품 가격을 조정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 합리화대책 등 사업지원책</li> <li>◦ 국영기업 민영화 → 민간기업이 산업을 주도</li> <li>◦ 석유화학육성법 폐지/산업발전법 발효('86)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 석유화학 투자 자유화(투자 합리화 방안 시행으로 부분적 자유화)</li> <li>◦ 가격 자유화 - 기업이 시장에 따라 자율적으로 결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 산업정책 완전 자율화</li> <li>◦ 기업 구조조정 유도 (재무구조개선 등 경쟁력 강화대책 유도)</li> </ul>
세계 석유화학 산업동향	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 선진국중심 석유화학산업 성장→ 세계로 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 사업다각화 (고부가가치화)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Restructuring, M&amp;A</li> <li>◦ 아시아(중국, 동남아) 석유화학산업 성장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Mega Competition</li> <li>◦ 초대형 기업탄생</li> <li>◦ 중동석유화학산업 급성장</li> </ul>

자료: 한국석유화학공업협회(2000)

또한 2002년 이후 세계 석유화학경기의 회복과 최근 급속한 경제성장을 이루고 있는 중국의 유화제품에 대한 수요증가로 국내 석유화학산업의 영업환경은 크게 개선되는 추세에 있다.

<표 2-2> 국내 석유화학업체의 구조조정 현황

일시	형태	대상기업(Buyer/Seller)	주요제품	비고
1999. 1	사업매각	Rhodia(France) / 효성	Polycetal	
1999. 2	사업매각	Colombian International Chemical (USA)/ 금호화학	Carbon Black	Colombian Chemicals (Korea)
1999. 4	사업매각	현대오일정유/한화에너지	정유, BTX	
1999.10	통합 및 사업교환	대림산업/ 한화화학	NCC부문 통합	여천 NCC 설립
			한화HDPE, PP	대림이 인수
			대림LDPE,LLDPE	한화가 인수
2000.2	분사/합작법인	대림산업/ Philips (USA)	K-Resin	K-Resin Copolymer설립
2000.3	인수	동양화학산업/ 한국제철화학	Carbon Black PA	
2000.9	분사/합작법인	대림산업/ Montell	PP	폴리미래 설립
2000.9	합작법인	금호개발/ Nippon Steel Chemical	Phenol, Acetone, BPA	금호 P&B 설립
2000.11	사업매각	LG화학 / 현대석유화학	PVC	
2000.12	사업매각	삼성석유화학/삼성석유화학	TPA	
2001 .1	합병	금호석유화학/금호케미칼		
2001. 4	분사	LG화학		LGCI/ LG Chem/ LG Household & Health Care
2001. 5	합병	동양화학(석유화학)/ 제철화학(석탄화학)	Carbon Black PA etc.	DC 화학
2001. 7	설비매각	한국BASF / SK에버텍	SM #2 설비	
2001. 11	합병	SKC / SK에버텍		SKC
2001.12	분사	고합	TPA/PET/Chip/PA	KP케미컬
2002.12	인수	용산화학/ 한국PTG	PTMEG	
2003. 3	인수	DC 화학/ 고합	PA/DOP	
2003. 8	외자유치	삼성화학/아토피나(Atofina)	NCC	삼성 아토피나 삼성 종합(04. 10)
2003. 6	인수	LG화학, 호남석유화학/ 현대석유화학	NCC	LG대산 석유화학 롯데대산 석유화학
2005.1	인수	호남석유화학/ KP케미컬	P-X, TPA	

자료: 2005 Asia Petrochemical Industry Conference - 한국석유화학공업협회

〈표 2-3〉 정부의 석유화학 투자정책 추이

시기	특징	정책추진의 주요내용
1970년대 ~ 1980년대 중반	직접조정	- 1사 1품목 독점체제 (생산체제의 수직계열화 미구축)
1980년대 중반 ~ 1989년대	행정지도	- 1986년 「석유화학공업육성법」 폐지 : 산업발전법으로 대체 - 1988년 투자지도방안 마련 · 1989년말 까지 과도기적으로 행정지도 · 1990년부터 투자자유화 - 1988년 수입자유화 계획 발표
1990-1992년	투자자유화	- 1990년 설비투자 자유화 · 1989-1992년 투자집중(대산석유화학단지 완공) · NCC 중심의 수직계열화 구축 · 과당경쟁으로 1992년 제품 평균가 5.5% 하락
1992-1995년	행정지도	- 1992년 수급안정화대책 발표 - 1992-1995년 신규투자 억제 · 1993년 이후 흑자전환
1990년대 중반이후	투자자유화	- 1996년 완전한 투자자유화 · 1996년 이후 투자집중 및 과잉생산, 제품가 하락 - 석유화학산업에 대한 구조조정

자료: 김진국, 전인우(2002)<sup>5)</sup>

## 2) 산업의 국민 경제적 위상

한국의 석유화학산업은 구미 선진국보다는 20~30년, 일본보다는 10년 정도 늦은 1960년대말 시작되었지만, 국내산업의 기초원료 자급화를 위한 정부의 경제개발계획의 일환으로 그간 높은 경제성장과 정부의 육성정책 등에 힘입어 괄목할 만한 발전을 거듭해왔다. 2004년 11월 현재 우리나라는 에틸렌 생산능력 기준 연산 576만톤 규모의 NCC(나프타분해공장)와 관련 계열공장을 보유하는 세계 5위의 석유화학공업국으로 발전하였으며 이로인해 국민경제발전에 크게 기여해왔다.

국내경제에서 석유화학산업이 차지하는 위상을 살펴보면, 2004년 생산액 기준 약 38조원으로 제조업 총생산액의 5.3%를 점유하여 자동차, 철강, 반도체에 이어 4위의 생산규모를 기록하고 있다.

5) 김진국·전인우(2002.7), 『석유화학 관련산업의 시장실태분석 및 경쟁촉진 방안 연구』, 공정거래위원회.

〈표 2-4〉 석유화학산업의 생산액 비중

(단위: 십억원)

	1990	2000	2001	2002	2003	2004
제조업(A)	176,440	564,834	583,793	634,199	677,371	711,239
화학산업(B)	15,722	56,038	57,815	61,120	66,036	76,000
석유화학산업(C)	4,883	25,767	25,749	27,345	31,418	37,700
비중(C/A)	2.8%	4.6%	4.1%	4.3%	4.6%	5.3%
(C/B)	31.1%	46.0%	44.5%	44.7%	47.6%	49.6%

자료: 광공업통계조사보고서(2003), 2004년은 추정치임.

수출은 2004년 기준 170억불로 국내 총 수출액의 6.7%를 차지하고 있으며 무역수지는 90억불 흑자로 우리나라 전체 무역수지 흑자의 30.7%를 점유하고 있다.

〈표 2-5〉 석유화학제품 수출입 추이

(단위: 억불)

	1990	1995	2000	2002	2003	2004	
						석유화학	총수출
수출	13	60	92	93	119	170	2,258
수입	37	56	52	47	58	80	2,245
무역수지	▲24	4	45	45	61	90	293

자원이 빈약한 우리나라로서는 일차 가공원자재인 석유화학제품까지 수입에 의존할 경우 연관 산업의 안정적인 발전을 기대하기 어렵다. 따라서 석유화학산업은 산업 안보차원에서 앞으로도 꾸준히 발전해나갈 것이다.

#### 다. 산업구조분석

한 산업의 구조를 분석하는 방법은 크게 산업조직론의 관점에 의한 방법과 기업전략적 관점에 의한 분석방법이 있다. 본 보고서에서는 이들 중 경영자에게 보다 현실적이며 유용한 분석의 틀을 제공하는 기업전략적 관점<sup>6)</sup>에서 석유화학산업의 구조를 파악하기로 한다.

본 관점에 따르면 각 산업의 경쟁도는 근본적인 산업의 구조와 경쟁자들 간의 상호적

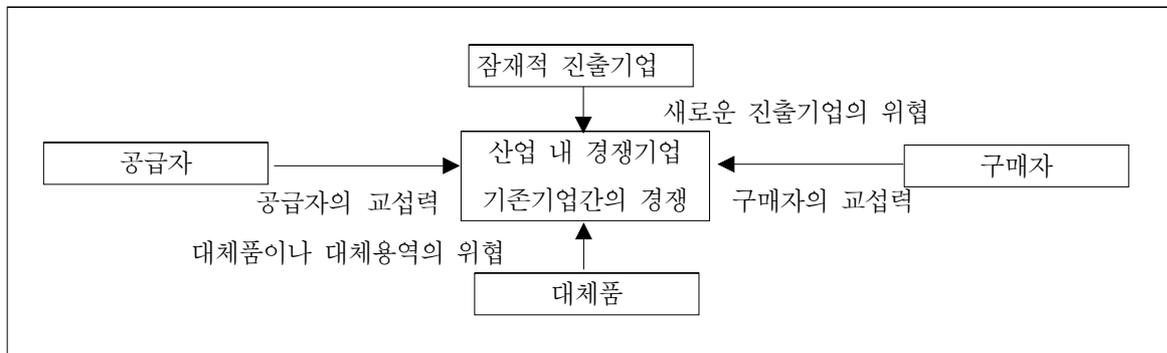
6) 기업전략적 관점에서 산업구조를 파악한 대표적인 예는 하버드 경영대학원의 Michael E. Porter 교수로서, 본 보고서에서도 Porter 교수의 『Competitive Strategy(The Free Press, 1980)』를 바탕으로 기업전략적 관점에서 산업구조를 파악하고자 한다.

대응방식에 의해 결정된다. 어떤 산업이든 경쟁이 심해질수록 그 산업에 속한 기업의 투자 수익률을 일반적으로 낮아지는데, 일정한 수준 이상의 높은 투자수익률을 보이는 산업의 경우에는 기존기업의 확장이나 신규경쟁자의 진입으로 인해 투자가 증가하게 된다는 것이다.

이 때 산업내 기업간의 경쟁도를 결정하여 해당산업의 수익률에 영향을 주는 요소는 크게 잠재적 진출기업과 산업내 경쟁기업, 공급자 및 구매자의 교섭력과 대체품의 위협으로 요약된다([그림 2-2]).

이와 같은 분석의 틀을 놓고 볼 때 석유화학산업의 구조는 다음과 같다.

[그림 2-2] 산업 경쟁을 유발하는 요인들



### 1) 산업 내 경쟁기업/ 기존기업간의 경쟁

1986년 '산업발전법'의 발효로 인해 그 이전까지 독과점형태를 유지해오던 국내 석유화학산업의 구조는 변화하기 시작하였다. 신규 투자에 대한 규제가 순차적으로 폐지됨에 따라 대폭적인 신·증설사업이 추진되기 시작하였는데 특히 1990년 현대와 삼성이 석유화학 산업에 진입하면서 기초유분과 중간원료, 합성수지 및 TPA제품 시장의 경쟁강도는 크게 높아졌다.

이는 <표2-6>에 제시된 주요 석유화학제품의 연도별 경쟁업체 증가추이에서도 드러난다. 기초유분 및 중간원료의 경우 에틸렌은 1986년 2개사에서 1992년 8개사로 늘어났고, 프로필렌과 벤젠의 경우도 같은 기간 2개사에서 각각 9개사 및 11개사로 증가했다. 합성수지 및 TPA의 경우도 제품에 따라 1988년에 비해 두 배 이상 증가하여 현재에 이르고 있다.

〈표 2-6〉 주요 석유화학제품의 연도별 생산업체수 추이

(단위: 개사)

부문	제품	1988	1989	1990	1991	1992	2003
기초유분 및 중간원료	에틸렌	2	2	2	6	8	7
	프로필렌	2	2	2	7	9	11
	부타디엔	2	2	2	5	6	6
	벤젠	3	3	4	7	11	12
	톨루엔	2	2	3	4	7	8
	크실렌	2	2	3	4	8	7
	SM	2	2	4	6	6	7
	VCM	2	2	3	3	3	4
합성수지	LDPE	2	2	3	5	5	6
	HDPE	2	4	5	7	8	8
	PP	3	3	4	7	7	8
	PS	4	6	6	6	6	6
합섬원료	TPA	1	2	4	4	4	7

자료: 김성환(2004)<sup>7)</sup>

현재 핵심기초사업인 NCC에는 삼성, 현대, LG, SK, 한화, 롯데 등 재벌그룹들이 참여하고 있으며 이들은 석유화학을 원료로 하는 다운스트림 분야와 자체 내 또는 계열회사로 연계되어 조업 중에 있어 대부분 안정적인 수요업체를 관계사로 보유하고 있다. 그러나 생산능력의 확대로 관계사 수요만으로는 충분한 내수물량 출하에 어려움을 겪게 되면서 현재 수요처 확보를 위한 국내외 시장에서의 치열한 경쟁이 불가피한 상태이다.

〈표 2-7〉 주요 석유화학제품 신·증설 현황

(단위: 톤/年)

제품	회사명	현재능력	신·증설능력	공장소재	완공연도
A B S	LG 화학	350,000	80,000	여천	2002년
			70,000	여천	2006년
T P A	삼남석유화학	1,100,000	400,000	여천	2002년
A N	동서석유화학	130,000	200,000	울산	2003년
카프로락탐	카프로	80,000	120,000	울산	2002~3년

자료: 한국석유화학공업협회(2002)

7) 김성환(2004), '국내 석유화학산업의 중장기 발전전략', 『산은조사월보』 10월(제587호)

## 2) 새로운 기업의 진출에 따른 위협

과거에는 정부규제 등의 제도적 요소가 석유화학산업에의 신규기업의 진입을 막는 가장 효과적인 진입장벽이었다. 그러나 90년대 초 발효된 투자자유화조치에 따라 이 장벽은 사실상 철폐되었으며 산업의 생산기술이 보편화됨에 따라 기술적 장벽 또한 완화되면서 자본력만이 시장진입의 유일한 장벽으로 작용하게 되었다.

석유화학은 대표적인 자본집약적 장치산업으로서 산업에 진입을 위해서는 초기에 대규모의 투자가 필수적이다. 또한 설비규모에 따라 생산원가의 차이가 큰 규모의 경제가 작용하므로 이들 요소는 해당 산업에 신규 진입하려는 기업들에게 큰 진입장벽으로 작용할 것임에 분명하다. 더욱이 1990년대 말부터 시작된 지역을 초월한 M&A, 경쟁력 없는 설비의 퇴출, 과거 학습효과에 의한 습득된 운영 노하우는 석유화학산업에의 진입 장벽을 보다 공고하게 했으며, 결국 현재의 석유화학기업은 소수 거대 자본 위주로 재편되어 보다 강력한 시장 지배력을 행사하고 있다.

우리나라의 석유화학산업은 이처럼 국내에서는 독과점 구조를 형성하고 있다고는 하나 수출에 크게 의존하고 있어 국제시장, 특히 수출의존도가 심한 중국 및 동남아시아의 수급 변화에 민감할 수밖에 없으며, 업계의 채산성은 수출경기에 따라 급격하게 좌우될 수밖에 없다. 이는 다시 말하면, 국내의 최대 석유화학제품 수입국인 중국의 성장정도 즉, 자금률의 향상이 국내 석유화학산업에서는 신규 진입자의 위협으로 작용할 수 있음을 시사한다.

<표 2-8>은 주요 석유화학제품의 국내수급현황 및 전망을 나타낸다. 1990년 약 11%에 불과하던 수출비중이 2000년 들어 급격한 증가세를 보이며 2005년 현재 50%에 육박하고 있다. 수출되는 제품의 국별 추이를 살펴보면 <표 2-9>에 나타난바와 같이 중국이 46.4% (2005년 추정치)로 가장 높으며, 나머지 30%가 중국 외 일본을 포함한 인도, 대만 등 아시아지역으로 수출되고 나머지가 유럽, 남미, 아프리카 등 역외지역으로 수출되고 있다.

〈표 2-8〉 주요 석유화학제품의 국내 수급현황 및 전망

(단위: 천톤, %)

	1990	1995	2000	2003	2004 (추정)		2005 (전망)	
					증감률		증감률	
생산(A)	3,966	9,189	14,811	16,737	17,854	6.7%	18,554	3.9%
수입(B)	1,318	1,254	1,219	1,186	982	Δ17.3%	970	Δ1.2%
수출(C)	539	3,089	6,601	7,753	8,951	15.5%	9,717	8.6%
국내수요(D)	4,745	7,354	9,410	10,170	9,884	Δ2.8%	9,807	Δ0.8%
수출비중	14%	34%	45%	46%	50%		53%	
수입비중	28%	17%	13%	12%	10%		10%	

주: 합성수지, 합성섬유원료, 합성고무 등 3대부문 기준  
 자료: 한국석유화학공업협회(2005)

〈표 2-9〉 석유화학제품의 국별 수출추이

(단위: 백만불, %)

	2003년			2004년		
		증감률	비중		증감률	비중
수출계	11,917	28.6	100.0	17,015	42.8	100.0
◦ 아시아	8,929	29.3	74.9	13,063	46.3	76.8
- 중국	5,207	32.8	43.7	7,091	51.7	46.4
- 홍콩	709	11.8	5.9	935	31.9	5.2
- 일본	660	37.0	5.5	941	42.6	5.2
- 대만	834	37.9	7.0	1,223	46.6	6.8
- 인도	163	64.6	1.4	225	38.0	1.2
◦ 중동	457	59.2	3.8	667	46.0	3.7
◦ 유럽	1,094	18.4	9.2	1,353	23.7	7.5
◦ 북미	420	4.4	3.5	689	63.7	4.0
◦ 중남미	524	44.4	4.4	569	8.6	3.1
◦ 대양주	202	31.4	1.7	269	33.0	1.6
◦ 아프리카	290	26.6	2.4	404	3.9	2.2

자료: 한국석유화학공업협회(2005)

이처럼 중국은 국내 석유화학제품의 주요수출국으로서의 선두지위를 확보하고 있을 뿐 아니라, 이미 세계 최대의 수출시장으로 부상한 만큼 국내 석유화학기업들의 중국 시장 내에서의 경쟁관계 또한 고려하지 않을 수 없다.

〈표 2-10〉 중국시장 내 각국 석유화학범용제품(에틸렌 등)의 경쟁력

구분	가격 경쟁력			비가격 경쟁력			
	원료	생산성	수송비용	Bargain Power	품질	선발기업 이익	
1위	사우디/이란	A	A	BC	AB	C	C
	미국/캐나다	AB	AB	BC	B	A	B
2위	한국	C	B	A	A	AB	A
	대만	C	AB	A	B	BC	B
3위	일본	C	C	A	B	A	A

자료: 2010 산업비전: 산업 4강으로의 길, 산업발전전략기획단(2002. 9 )

중국시장 내에서 우리나라는 현재 중동, 북미산에 이어 대만과 함께 2위권의 경쟁력을 보유하고 있다. 그러나 최근 저가원료를 기반으로 한 중동지역의 설비투자 확대가 두드러지고<sup>8)</sup> 자본력이 풍부한 선진업계의 아시아지역에 대한 시장지배력 증대 등과 같은 수급구조의 변화는 중국시장 내의 국내기업들의 지위를 점차 위협하고 있다.

### 3) 공급자/ 구매자 교섭력

한 산업내에서 구매자의 교섭력은 공급자에 대한 구매자의 상대적 크기가 중요한 요소로 작용한다. 석유화학산업에 있어 구매자는 석유화학 유도품을 원료로 플라스틱과 섬유, 고무 등을 제조하는 가공 산업일 것이다. 이들 산업의 업스트림에 자리 잡은 석유화학산업이 구조 조정의 과정을 거쳐 소수의 거대자본 위주로 재편되고 있는 동안 다운스트림에 해당하는 이들 산업은 상대적으로 적은 자본력을 지닌 수많은 혁신기업들의 경연장으로 변했다. 뿐만 아니라 전자, 자동차 등 수요산업 또한 거대기업위주로 재편되면서, 다운스트림 기업은 막강한 경쟁력과 자본력을 지닌 업스트림(석유화학기업)과 소수의 거대 수요기업 사이에서 구매자의 가격 교섭력이 크게 약화될 수밖에 없게 되었다.

그러나 산업의 범위를 세계로 확장시켜보면, 현재 국내 석유화학기업은 신흥경쟁국의 설비규모 급신장과 중동지역의 공격적인 설비투자 등으로 인해 가격 경쟁여건이 크게 악화되어 있는 실정이다. 뿐만 아니라 세계 석유화학산업 내의 이같은 수급구조의 변화로 인해 세계석유화학시장은 구매자 중심의 시장으로 변화했다.

8) 2001년 중동, 동남아시아의 신증설 물량 급증에 따라 제품단가가 급락하면서 NCC 7개사 및 LG화학의 경상이익률과 부채비율은 각각-2.9%, 171%를 기록함(산업자원부,2002)

〈표 2-11〉 세계 석유화학 산업 동향

구분	내 용
중 동	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 집중적 설비투자로 범용제품의 신흥메이저로 부상               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세계수요에서 차지하는 비중은 2~3%에 불과, 생산능력은 10% 수준으로 7~8% 초 과물량을 수출</li> <li>- 특히 2006년까지 세계 에틸렌 생산능력 증가분 중 중동지역 비중 20~30% 수준, 2010년 50%(약 1,500만 톤)에 이를 것으로 전망됨</li> </ul> </li> </ul>
미국, 일본, 유럽 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 합병에 의한 대형화를 통한 규모의 경제 및 시장지배력 증대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dow + UCC, Exxon+Mobil, BP+Amoco 등 사업통합                   <ul style="list-style-type: none"> <li>*세계 상위 3사 에틸렌 생산비중 : 17%('99) → 22% ('02)</li> </ul> </li> <li>- 품목별 합병으로 세계 상위기업 부상                   <ul style="list-style-type: none"> <li>* Polyolefin : BASF + Shell → Basell (PP 세계 1위, PE 세계 6위)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
대만, 싱가포르	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대규모 신규설비 가동으로 주요 수출국으로 부상               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 싱가포르는 아시아시장을 겨냥한 생산거점으로 평가</li> </ul> </li> </ul>
중국	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 세계 최대 수입국으로 2010년까지 수입물량 증가 지속 전망               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재, 석유화학제품 자급률은 40%대로 내수의 50%이상을 수입에 의존</li> <li>- BASF, Shell, BP, ExxonMobile프로젝트(약 300만톤)가 2006년까지 계획 됨</li> <li>- 향후 10% 이상의 높은 수요증가로 석유화학제품 수입은 지속될 전망</li> </ul> </li> </ul>

자료: 전경련(2003) -석유화학산업 경쟁력강화를 위한 정책과제

#### 4) 대체재와의 경쟁

우리나라의 석유화학산업은 현재 90% 가량을 범용제품에 의존하고 있으며 이 제품들의 수출의존도 또한 높다. 따라서 아래의 [그림 2-2]에 나타난 바와 같이 현재 우리나라는 중 동 및 중국과 기타 아시아지역의 대체재와의 경쟁관계에 있다 하겠다. 그러나 원료 면에서 의 한계 및 낮은 설비효율성(단위설비규모)에 따른 가격 경쟁력 열위로 중국 등 주요 수출 시장에서의 점유율이 점차 감소되는 추세에 있다. 특히 중동지역의 경우 원가경쟁력이 매우 커, 지속적인 원가절감 노력에도 한계가 있을 것으로 보인다. 이는 결국 국내 석유화학 기업들은 범용제품으로는 더 이상 시장에서 경쟁력을 가질 수 없음 의미한다. 인식하고 고 부가가치 제품으로 제품구조를 혁신할 필요가 있다.

따라서 국내 석유화학산업은 이제 지속적인 제품차별화 노력으로 사업의 고부가가치화 에 집중해야 할 때이다.

[그림 2-3] 세계 석유화학업계의 구조 및 경쟁구도 변화추이

구분	산업 성장 주도세력	수요	생산 능력	발전 전략	주요 수출품
선진국 (歐/美/日)	Major (Dow, BASF, BP, Shell, Mitsui 등)	→	→	범용제품 : M&A를 통한 대형화/집약화 후발국 현지생산 확대 특화제품 : 차별화, 기술장벽 강화	특화제품
중동	신흥 Major (SABIC, NPC 등)	↗	↑	원료 Merit를 무기로 한 수출산업화 대규모 설비투자로 Market Leader	범용제품
중국	국영기업 + 선진국 Major	↑	↗	자급화, 주요 수출산업(전자제품, 완구, 섬유제품 등)의 경쟁력 있는 원료조달	석유화학 가공제품
기타 아시아	국영기업 + 민간 재벌 기업 + 선진국 Major	↗	↗	자급화, 대만/싱가포르는 인근국(중국, ASEAN)들의 공급기지화 추진	석유화학 가공제품

(주) 수요와 생산능력의 부호는 성장추세를 의미, 연간 최저 2~3%에서 최고 15%의 성장률을 기준으로 구분함

자료: 한국석유화학공업협회(2004)

## 2. 화학섬유산업의 현황과 특성

### 가. 산업의 개요

#### 1) 산업의 정의

화학섬유 산업은 한국표준산업분류의 소분류상 화학섬유 제조업(244)으로 분류되어 섬유 제품 제조업(17)과 의복 제조업(181)과 함께 대분류인 섬유산업에 속한다. 소분류인 섬유제품 제조업(17)의 하위에도 화학섬유 직물 직조업(177201)등의 일부 화학섬유 관련 업종을 포함하고 있으나 여기에서는 화학섬유산업의 범위를 화학섬유 제조업(244)에 한정하고자 한다.

화학섬유 제조업이란, 석유, 천연가스의 원료에서 추출한 MEG, AN, TPA, 카프로락탐 등의 합섬원료를 사용하여 중합반응 및 방사 공정 등을 통해 화학섬유를 제조하는 산업을 말한다. 화학섬유는 그 원재료 및 제조 방법에 따라 합성섬유(Synthetic Fibers)와 반합성섬유(Semi Synthetic Fibers), 그리고 재생섬유(Cellulosic Fibers)로 분류되는데 이 중 합성섬유가 전체 화섬 총생산량의 99% 이상을 차지하고 있어 일반적으로 합성섬유라 하면 화학섬유를 통칭하는 의미로 사용되고 있다.

합성섬유는 그 종류가 많고 다양하지만 그중 생산량이 많고 보편적으로 사용되는 것으로

로 일반적으로 전체 화섬매출의 90% 이상을 차지하는 나일론, 폴리에스터F, 폴리에스터 SF, 아크릴을 4대 화섬제품으로 따로 분류하여 화섬산업 전반에 대한 분석의 기준으로 삼고 있다.

〈표 2-12〉 섬유의 분류

화학섬유 (Chemical Fibers) 또는 인조섬유 (Man made Fibers)	재생섬유 (Regenerated Fiber)	셀룰로오스계 Cellulose Base (Rayon)	레이온(Rayon)
			라이오셀(Lyocell)
			큐프라 (Cuprammonium Rayon)
	반합성섬유 (Semi-Synthetic Fiber)	셀룰로오스계 Cellulose Base (Rayon)	아세테이트(Acetate)
			트리아세테이트(Tri-Acetate)
	합성섬유 (Synthetic Fiber)	단백질계 (Protein Base)	프라믹스 (Promix)
			나일론(Nylon)
			아라미드(Aramid)
			비닐론(Vinylon)
			비닐리덴(Vinylidene)
폴리에스터(Polyester, PTT, PBT, PLA)			
아크릴(Acrylic)			
폴리프로필렌(Polypropylene)			
폴리우레탄(Polyurethane)			
무기섬유(Inorganic Fiber)	불소계섬유(Flourine Fiber)	유리섬유(Glass Fiber)	
		탄소섬유(Carbon Fiber)	
		금속섬유(Tinsel Thred)	
천연섬유 (Natural Fiber)	식물섬유 (Vegetable Fiber)	면, 마	
	동물섬유(Animal Fiber)	모, 견	

자료: 화섬편람(2005)

〈표 2-13〉 4대 화학섬유의 계통도

원재료	화학섬유	생산기업	수요산업
CPLM	나일론F	효성, 코오롱, 고합	보자기, 스키파카, 스타킹, 양장지, 타이어코드지, 어망
TPA, DMT, EG	폴리에스터F	코오롱, 휴비스, SK케미칼, 삼양사, 효성, 고합, 새한	의류용, 인테리어, 타이어코드, 의료용
TPA, DMT, EG	폴리에스터SF	고합, 대한화섬, SK케미칼, 삼양사, 새한	의류용, 인테리어, 타이어코드, 의료용
AN	아크릴SF	한일합섬과 태광산업 양사체제	아크릴방적사(스웨터, 모포, 하이파일직물, 봉제완구, 양말)

자료: KIS-LINE

## 2) 산업의 특성

화학섬유는 석유로부터 생성된 유기화합물을 화학적 방법으로 합사하여 중합, 방사, 후처리 등 일련의 공정을 통해 만드는 화학섬유를 말한다. 이를 제조하는 화학섬유 제조산업은 일반적으로 다음과 같은 특징을 지닌다.

첫째, 화학섬유산업은 일관된 생산설비가 필요한 자본집약적 장치산업으로 초기에 막대한 설비투자과 감가상각비 부담이 커 신규 기업의 참여가 어려운 높은 진입장벽을 보유하고 있다. 따라서 기존 기업을 중심으로 한 과점적 시장구조가 유지되고 있으며, 대규모의 플랜트를 유지하는 공정을 요하는 탓에 제품의 종류가 다양하지 않은 소품종 대량 생산 체제로 유지되고 있다.

둘째, 화학섬유산업은 석유화학산업으로부터 카프로락탐, TPA 등의 원료를 공급받아 섬유를 제조하여 방적, 직물산업과 봉제산업, 염색가공산업 등의 제품 산업원료로 공급하는 주요 기초 소재산업으로 전후방 산업간 연관성이 매우 높다. 따라서 이를 일관하는 제조 및 공정기술의 개발이 필요하다.

셋째, 화학섬유는 물성 변화가 용이하고 가공기술에 따라 방수, 투습, 항균 등의 다양한 기능이 부여될 수 있는 특징을 지니므로 고부가가치 제품의 개발 여력이 충분한 산업이다. 따라서 끊임없이 차별화된 신제품 개발이 필요한 기술집약형 산업이다.

마지막으로 화학섬유 산업은 전체 생산의 약 72%를 수출에 의존하고 있는 수출의존형 산업이다. 이 중 중국 수출 비중이 30%를 상회하고 있으며, 미국 수출도 15%에 달하고 있어 이들 국가의 경기 변동에 따른 영향이 지배적이다.

## 나. 산업의 전개과정 및 국민경제적 위상

### 1) 화학섬유산업의 전개과정

한국의 화학섬유 산업은 정부의 제1차 경제개발 5개년계획이 추진된 직후인 1968년부터 폴리에스테르 등의 화학섬유 생산이 본격화됨에 따라 저렴한 노동력과 정책적 지원을 바탕으로 단일산업으로는 최대의 성장과 발전을 이룩하였다. 이에 따라 화학섬유를 비롯한 섬유산업은 70년 우리나라 총수출의 40.8%를 차지하는 등 한국의 경제성장과 수출주도전략의 견인차 역할을 하며 70년대에 2차례의 석유파동으로 인한 원가상승, 원자재의 가격상승 및 제품가격 하락 등의 어려움 속에서도 국내 총수출에서 30% 이상의 비중을 꾸준히 유지해왔다.

1980년대에 들어와서는 우리나라의 전반적인 섬유산업이 중화학공업에 대한 우선 육성 정책과 숙련 기능인력 확보의 어려움 및 인건비 상승 등으로 국제 경쟁력이 크게 약화되었다. 이시기 화학섬유 산업은 1987년 공업조치법의 실시와 함께 설비의 증설 및 신규진입이 등록제로 전환되어 집중적인 설비투자가 이루어지면서 공급과잉 상태가 시작되었다.

90년대 세계 화섬공급은 중국, 대만, 한국 등을 필두로 한 아시아 국가들이 주도해 나갔다.<sup>9)</sup> 이 중에서도 특히 중국의 화섬생산 확대가 두드러졌는데, 1996~2001년 5년간 연평균 생산능력 증가율이 29.4%의 고성장을 보이며 우리나라의 주요 수출시장이던 자국 내수시장을 빠른 속도로 점유해가고 있어 우리나라의 기존 화섬생산 기업들의 과잉생산이 심각한 문제도 대두되기 시작했다. 그럼에도 불구하고 이시기 한국은 국제 시장점유율 확보를 위해 90년대 대규모 차입을 통한 생산능력 확대에 치중, 위기를 자초했다. 아래의 [표2-1]을 보면, 92~95년간 폴리에스터 생산부문에서 거의 완전 가동상태가 연출되고 있으며, 96년에는 평균 20%대의 생산능력 증가율이 최고조에 달해 시설확장의 정점을 이루었다. 이는 결국 전년도에 비해 10%p 이상의 가동률 저하로 귀결되었으며 이후 폴리에스터 가격은 99년 1월까지 하락세를 거듭하며 업체들의 수익률 저하로 이어졌다.

9) 2000. 3월 기준 아시아의 화학섬유 생산능력은 세계 전체의 58.9%이며, 폴리에스터의 경우는 70%임. 이들 아시아의 생산능력을 100으로 보았을 때 중국 35.6%, 대만과 한국이 합쳐 37.2%, 기타 아시아 국가들이 27.2%를 차지. (Fiber Organon, 2000.8)

〈표 2-14〉 폴리에스터 원사업체의 생산능력과 가동률 추이(1992-1999)

	92	93	94	95	96	97	98	99
일생산능력 (톤)	1,638	1,970 (20.3)	2,338 (18.7)	2,843 (21.6)	3,756 (32.1)	4,291 (14.2)	4,812 (12.1)	4,920 (2.2)
매출증가율(%)	10.7	5.5	12.4	29.4	3.3	1.9	21.1	-10.3
가동률(%)	99.2	93.6	91.4	92.5	80.5	83.5	76.9	73.8

이러한 공급과잉 상태에서 외환위기를 거치는 동안 고합, 동국무역, 새한, 금강화섬, 한일합섬 등이 경영난으로 법정관리, 화의, 워크아웃 등으로 구조조정을 실시하게 되었으며, 대하합섬의 청산, SK케미칼과 삼양사의 합작법인인 휴비스의 설립, 동국무역, 새한, 금강화섬의 부실 정리 등 구조조정이 이어졌다. 그러나 이시기의 구조조정은 실질적인 생산규모의 감축은 미미한 것으로 공급과잉이 지속되었다.

그러나 2003년 들어 지속되는 유가상승으로 수익성의 악화를 겪는 기업들의 일부 범용 제품에 대한 생산을 감축하면서 실질적인 공급과잉의 해소가 이루어지고 있다. 이들 기업들은 성장이 둔화되고 있는 화학섬유의 생산량을 감축하면서 차별화사 위주로 전환하는 한편, IT소재 등 신산업에 대한 투자를 확대하고 있다.

〈표 2-15〉 화섬기업의 인수합병 추진현황

일시	기업명	진행내용
2001. 12	고합	핵심사업(유화)과 비핵심사업(화섬, 필름 등)으로 회사분할, 핵심사업은 신설법인 KP케미칼로 분리(2002. 6)
2004. 9	동국무역	FBH컨소시엄 우선협상대상자로 선정
2005. 2	금강화섬	영업중단(2004.5) 10개월째 '경한인더스트리'가 인수

〈표 2-16〉 주요 기업 화학섬유 생산감축 현황

일시	기업명	내용
2002. 11	고합	나일론SF 생산 전면 중단
2003.		폴리에스터SF 연산 130천톤 규모의 생산설비 가동 중단
2004. 1	효성	나일론SF등 범용 화학섬유 분야 축소
2004. 3	금강화섬	생산중단, 사업포기(폴리에스터F)
2004. 3	대한화섬	폴리에스터SF 조업중단
		폴리에스터F 조업단축
2004. 5	코오롱	범용 화학섬유 생산 감축

자료: KIS-Line자료를 토대로 정리

## 2) 산업의 국민 경제적 위상

우리나라 화학섬유산업의 국민 경제적 위상을 알아보기 위해서는 먼저 화섬산업이 속한 대분류인 섬유산업의 의상에 대하여 먼저 살펴볼 필요가 있다. 국내 섬유산업은 그 업체수가 제조업 전체의 16.2%, 고용은 제조업 전체의 12.0%를 차지(이상 2003년 기준)하며 수출은 전체 수출액 대비 6.0%를 차지(2004년 기준)하여 국민경제에 매우 중요한 역할을 담당하는 주요 산업이다. 2001년 섬유무역수지는 우리나라 무역흑자 93억불을 상회하는 111억불 흑자를 실현하여 외환보유고 확충에 가장 기여한 효자산업이기도 하다.

〈표 2-17〉 섬유산업의 국민경제적 위상

	2004년 수출 (백만불)	업체수 (03년 기준)	고용(천명) (03년 기준)	생산액(10억원) (03년 기준)	부가가치 (10억원) (03년 기준)
제조업	253,845	112,662	2,735	677,371	255,813
섬유산업	15,192	18,215	329	40,898	16,656
비중(%)	6.0	16.2	12.0	6.0	6.5

자료: 한국섬유산업연합회

〈표 2-18〉 섬유산업의 국제위상

	세계	한국	비중(%)	비고
섬유수출(억불)	3,930	154	3.9	02년 기준 세계5위
편직물(백만불)	11,200	2,700	24.1	02년 기준 세계1위
인조섬유직물(수출)	22,390	3,054	13.6	02년 기준 세계2위
화섬생산(천톤/년)	31,832	2,249	7.2	03년 기준 세계4위

자료: UN무역통계, ITMF, Fiber Organon, 섬유통계월보

### 다. 산업구조분석

#### 1) 산업 내 경쟁기업/ 기존기업간의 경쟁

현재 국내 화섬업체는 4대 화섬제품(폴리에스테르 F, 폴리에스테르 SF, 나일론, 아크릴)의 생산을 중심으로 하고 있으며 폴리에스테르가 전체 화섬시장의 절반 이상을 차지하고 있다. 업계의 선발업체로는 휴비스, 코오롱, 효성을 들 수 있고, 나머지는 후발업체들로 구분되고 있는데, 선발업체는 특수사를 중심으로 한 고부가가치 제품에 주력하면서 생산기지

의 해외이전을 통한 원가절감, 고비용, 고인력 구조 해소를 위해 인원감축, 향후 노후설비 폐기, 공장 자동화 등을 시행하고 있고, 후발업체는 범용품 위주의 제품에 주력하고 있는 실정이다.

〈표 2-19〉 국내 대표기업 현황

기업명	매출비중(%)
<b>&lt;폴리에스터 F&gt;</b>	
코오롱	폴리에스터F 16.5, 필름 19.1, 타이어코드 12.8
새한	폴리에스터F 28.3, 폴리에스터SF 28.5, 복지 34.2
효성	폴리에스터F 8.1, 무역 24.9, 타이어보강재 12.1
대한화섬	폴리에스터F 32.8, 폴리에스터SF 16.6
금강화섬	폴리에스터F 86.2, 직물 8.4
케이피케미칼	폴리에스터F 3.4, PTA 35.2, BTX 14.7
한국합섬	폴리에스터F 89.8, 폴리에스터직물 10.2
동국무역	폴리에스터F 26.8, 직물 22.0
성안합섬	폴리에스터F 100.0
제일화섬	폴리에스터F 100.0
휴비스	폴리에스터F 34.1, 폴리에스터SF 46.8
도레이새한	폴리에스터F 17.7
<b>&lt;폴리에스터 SF&gt;</b>	
새한	폴리에스터SF 28.5, 폴리에스터F 28.3, 복지 34.2
대한화섬	폴리에스터SF 16.6, 폴리에스터F 32.8
휴비스	폴리에스터SF 46.8, 폴리에스터F 34.1
<b>&lt;나일론 F&gt;</b>	
효성	나일론F 7.3, 폴리에스터F 8.1, 무역 24.9
태광산업	아크릴SF 39.8, 석유화학 39.7, 직물/모포 10.0
코오롱	나일론F 11.5, 폴리에스터F 16.5, 필름 19.1
케이피케미칼	화섬원사 10.3, 석유화학 57.2
<b>&lt;아크릴 SF&gt;</b>	
태광산업	화섬사 39.8, 석유화학 39.7, 직물/모포 10.0
한일합섬	아크릴SF 22.3, 의류 23.5

- 주 : 1. 매출비중은 2003년 말 기준  
 2. 한국합섬은 주권관리종목으로 지정(2003.8)  
 3. 케이피케미칼의 화섬부분이 케이피컴텍으로 분리(2003.12)  
 4. 대한화섬은 단섬유 생산을 중단함(2004.3)  
 5. 금강화섬은 화섬사업 중단(2004.3)  
 6. 한국합섬은 원사부분 한스론으로 분리(2004.6)

자료 : KIS-Line

이는 선진국 화학섬유 산업이 의류용 섬유보다는 산업용으로 영역을 확대하고 있는 가운데 중국, 동남아 등 후발 국가들이 풍부한 노동력을 바탕으로 한 저가의 범용 화학섬유 제품 수출에 주력하고 있는 국제 흐름과 일치하는 것으로, 현재 국내의 화섬 선발업체들은 이들 선진국 화섬업체들과 품질경쟁을, 후발업체들은 중국, 대만, 인도네시아, 태국 등과 가격경쟁을 벌이고 있다.

〈표 2-20〉 국내 4대 화섬제품 수급 현황

년도	전체	폴리에스터F	폴리에스터SF	나일론F	아크릴SF
'99	2,585.3	1,408.4	740.5	276.8	139.8
'00	2,645.9	1,484.3	731.1	291.8	118.6
'01	2,344.2	1,355.3	673.8	233.3	76.3
'02	2,302.1	1,317.9	602.5	240.6	135.8
'03	2,240.8	1,274.8	600.6	228.4	133.5
'04	1,978.0	1,088.1	582.2	204.8	142.7

자료: 화섬편람(2005)

## 2) 새로운 기업의 진출에 따른 위협

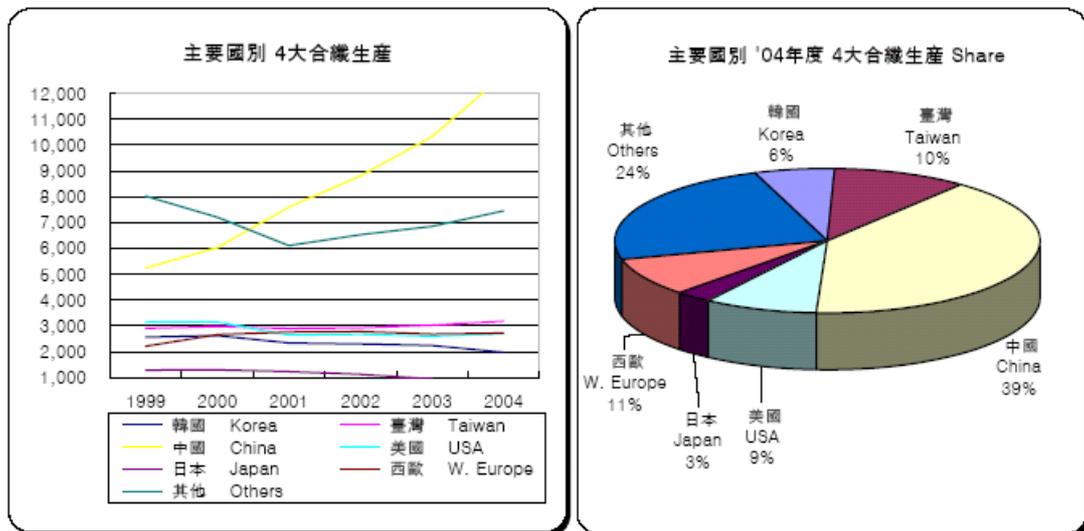
화학섬유 산업은 초기에 대규모의 설비투자와 감가상각비의 부담이 높은 진입장벽으로 작용해 신규기업의 시장진입이 어려운 산업이다. 따라서 국내의 화섬산업은 현재 기존 기업을 중심으로 한 과점적 시장구조로 유지되고 있으며 세계적인 화학섬유 수요 증가세 둔화 및 공급과잉으로 우수한 재무구조와 영업력을 가진 상위 기업 위주로 시장 구조가 재편되고 있다. 그러나 화학섬유 산업은 이미 앞 절에서 언급한 바와 같이 매우 수출의존적인 구조를 띄고 있으므로 산업의 구조를 파악함에 있어 주요 수출국들 시장에 대한 고려가 필수적이다.

화학섬유는 중국, 미국, 독일 등지로 수출되고 있는데 특히 중국으로의 수출이 전체 화학섬유수출의 30% 이상을 차지하고 있다. 중국은 세계적인 섬유제품 생산국으로 부상하였고 이에 따른 화학섬유의 수요도 지속적인 증가추세를 보이고 있으나 화학섬유의 생산능력 증가도 빠른 속도로 이루어지고 있다. 이러한 자체생산의 증가로 중국내 한국산 화학섬유의 수입은 감소추세를 나타낼 전망이다 특히 동남아 및 인도 등 후발국 제품의 중국시장 잠식이 국내 화섬업체에 큰 위협요인으로 작용하고 있다.

뿐만 아니라 2005년 1월1일을 기점으로 다자간섬유협정이 완전히 폐지되고, WTO체제로

복귀되어 세계 섬유무역이 완전히 자유화되었다. 이로 인해 그간 쿼터로 규제받고 있던 섬유수출국들 간의 경쟁이 더욱 치열해질 것으로 예상된다. 특히 그간 상대적으로 많은 물량을 배정받았던 한국, 대만, 홍콩 등은 쿼터로 규제를 받아오던 중국, 인도 등 후발국들의 가격경쟁력을 바탕으로 한 공세에 시장 축소가 우려되고 있다. 따라서 현재 국내 범용 화섬 제품은 중국 등 경쟁국의 성장으로 곧 경쟁력의 한계에 직면할 것을 예상, 국내 화섬기업들이 전통적인 원사부문을 줄이고 산업소재 부문을 주력사업으로 재구성하는 ‘비즈니스 컨버전스(사업구조 개편)’에 주력하고 있다<sup>10)</sup>. 이는 생산하면 할수록 적자가 누적되는 원사부문을 줄이고 산업용 소재사업을 확실한 주력 사업으로 육성해 안정적인 ‘캐시카우’(현금창출원)를 확보하기 위해서다.

〈표 2-21〉 주요국별 4대 화섬제품 생산현황



자료: 화섬편람(2005)

### 3) 구매자 교섭력

전통적으로 화학섬유의 구매자는 직물과 의류산업을 의미했다. 그러나 최근 화학섬유제조기업들이 고부가가치 제품으로 전환하면서 산업용 고기능사의 생산비중을 높이면서 이들의 수요처가 IT 첨단산업은 물론, 항공, 우주분야까지 확대되기 시작했다.

10) 효성은 지난 2003년 65대 35였던 섬유 대 산업 소재의 매출 비중이 지난해 60대 40으로 바꿨고, 올해는 50대 50으로 완전히 재편될 것으로 예상하고 있다.

#### 4) 공급자 교섭력

화학섬유산업은 기본적으로 Upstream에 해당하는 석유화학기업들로부터 원료를 제공받아 이를 가공하여 제품을 생산하므로 '원재료의 안정적, 효율적 조달'이 화섬기업체들의 경쟁력의 요체이다. 이는 다시 말하면, 화섬업체에 원료를 공급하는 공급자의 교섭력이 매우 크게 작용함을 의미한다.

2004년과 2005년 국제유가가 지속적으로 높은 수준을 유지하면서 이에 따라 화섬원료가격이 사상최고치를 경신하는 등 국내 화섬업체들에게는 환율하락과 함께 3중고를 안겨주었다.

#### 5) 대체재와의 경쟁

범용제품 대부분이 공급과잉 상태로 가격이 하락하고 있어 산업용자재 등 고부가가치 제품으로의 대체로 수익성을 높일 수 있을 것으로 보인다. 화학섬유산업의 성장성이 점차 둔화되면서 화학섬유제조기업들은 화학섬유보다는 IT재료 등 차세대 성장 동력산업에 투자를 집중하고 있고, 화학 섬유중에서도 차별화사에 대해 투자를 집중하고 있다. 2004년 들어서는 코오롱, 효성 등 대기업의 범용제품의 생산축소<sup>11)</sup>와 금강화섬의 생산중단 등으로 공급이 크게 감소하면서 범용제품의 공급과잉이 다소 해소된 것이 사실이나 여전히 넘쳐나는 재고로 장기불황을 우려하고 있다.

〈표 2-22〉 생산자 제품재고 지수

섬유산업		의류제조업		화섬제조업	
2004. 4	2005. 4	2004. 4	2005. 4	2004. 4	2005. 5
96.0	96.3	105.8	116.8	90.9	126.7

자료: 통계청

11) 효성은 올해 초 울산공장 폴리에스테르 생산량을 450톤에서 260톤으로 줄였고, 대한화섬 역시 연산 400톤에서 200톤으로, 휴비스는 200톤에서 100톤으로 정확하게 절반을 줄였다.

### 3. 화학·섬유산업 노동시장 특성

본 연구의 초점인 민주화섬노조 및 연맹의 조직대상은 석유정제, 화학섬유, 화합물, 플라스틱 등 매우 다양한 업종을 포괄하고 있다. 사실상 제조업에서 금속을 제외한 대부분의 업종을 포괄하고 있다고 해도 과언이 아니다. 산업을 기술과 제품시장의 특성별 분류라 한다면 비록 조직상으로는 민주화섬에 소속되어야 산업별 노동시장 특성이 상이할 것이며, 노동시장 특성의 차이는 직접적으로 노사관계에 영향을 미칠 것이다. 따라서 여기에서는 화학·섬유산업의 고용과 임금이라는 노동시장 특성을 세부산업별로 나누어서 비교한다. 세부산업 및 신산업분류에 따른 산업 코드는 석유정제 232, 화학섬유 244, 고무 및 플라스틱 250-259, 기타 화학업종 240-239 이며, 비교의 기준은 기타 제조업이다.

#### 가. 고용변동

<표 2-23> ~ <표 2-23\_2>는 한국신용정보의 기업재무정보 자료를 사용해서 연도별 동일한 기업의 고용변동을 추적한 것이다. 패널성 자료를 사용 동일한 기업체들의 연도별 인원변화를 추적할 수 있는 자료로는 거의 유일하다. 그렇지 않고 집계자료를 사용하는 경우 매년 표본 구성이 달라짐으로 인해서 발생하는 차이들을 통제할 수 없기 때문에 업종별 고용변동을 정확히 추정하기는 힘들다.

아래의 분석결과에서 나타나는 바와 같이 제조업 전체적으로 1996년에 비해서 2003년에는 고용규모가 현저하게 감소하고 있는데, 그 중에서 고용감소가 가장 심각한 업종이 화학섬유이다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 화학섬유 업종은 과잉경쟁과 국제경쟁력 상실로 인해 공장의 해외이전을 포함한 구조조정이 가장 활발하게 이루어졌기 때문이다. 분석년도를 달리하면 업종별 패널에 포함되는 사례수가 달라지며 따라서 인원 수치들이 달라지게 된다. 그러나 분석시점을 달리해도 전체적인 추세는 동일하게 나타나고 있다. 화학섬유업종이 고용감소가 가장 높게 나타나고 있는 것을 반영해서 기업노사관계 사례분석에서도 2000년 이후 노사관계 핵심 이슈가 고용보장으로 나타난다.

<표 2-23> 업종별 고용변동

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	사례수
석유정제	1705	1693	1483	1434	1446	1534	1568	1542	5
화학섬유	3948	3805	4083	3855	3454	3039	2502	2139	7
비화섬화학	685	649	554	519	529	539	526	526	87
고무플라스틱	588	543	498	508	498	486	494	499	25
기타제조	736	691	575	582	580	548	526	531	811
전체	757	711	602	603	599	569	546	547	935

자료: 한국신용정보 원자료.

<표 2-23\_1> 업종별 고용변동

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	사례수
석유정제	1530	1505	1505	1495	1547	1525	1531	8
화학섬유	3805	4083	3855	3454	3039	2502	2139	7
비화섬화학	541	463	433	445	451	445	436	135
고무플라스틱	287	260	263	261	256	258	260	56
기타제조	465	398	409	408	385	366	367	1557
전체	483	418	425	423	402	382	381	1763

자료: 한국신용정보 원자료.

<표 2-23\_2> 업종별 고용변동

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	사례수
석유정제	1,209	1,209	1,202	1,244	1,226	1,231	10
화학섬유	3,705	3,488	3,140	2,775	2,302	1,982	8
비화섬화학	432	404	416	420	415	411	151
고무플라스틱	215	219	218	213	215	216	70
기타제조	308	317	318	301	287	288	2087
전체	329	334	335	319	304	303	2326

자료: 한국신용정보 원자료.

#### 나. 임금 등 근로조건

노동부의 임금구조기본통계조사 자료를 사용해서 세부업종별 임금과 근로조건, 인적특성을 비교하였다. 산업분류는 다음과 같다. 석유정제는 232번, 화학섬유 244(2000년과 1996년에는 243번), 비화섬화학 240~239(2000년과 1996년에는 240~243, 고무 및 플라스틱 250~259번이다. 년도별 표본구성은 <표 II-24>와 같다.

〈표 2-24〉 표본 구성

	1996		2000		2004	
	근로자수	비율	근로자수	비율	근로자수	비율
석유정제	15657	0.6	10786	0.5	12779	0.5
화학섬유	22077	0.9	5028	0.2	7806	0.3
비화섬화학	140613	5.5	146417	6.1	152025	5.8
고무플라스틱	129612	5.1	118662	5.0	171013	6.6
기타제조	2242332	87.9	2099998	88.2	2267178	86.8
제조업 전체	2550291	100.0	2380891	100.0	2610801	100.0

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사, 원자료.

석유정제 및 화학섬유는 대규모 기업이 특성이고 노동조합 조직률이 높은 반면 비화섬 화학고고무 플라스틱은 기타 제조업과 유사한 수준이다. 현재 민주화섬노조가 중소기업을 중심으로 조직되어 있는 것은 대규모 기업인 석유정제나 화섬업체들이 많이 빠져있기 때문이다.

〈표 2-25〉 기업특성 및 근로조건

	석유정제	화학섬유	비화섬화학	고무플라스틱	기타제조
1996년					
29인이하	1.7	0.0	6.4	24.9	16.5
30-99	4.2	6.2	24.0	29.3	21.4
100-299	6.5	5.9	21.8	15.9	16.9
300-499	0.0	16.6	8.0	3.0	5.6
500-999	21.1	17.2	17.5	8.6	9.8
1000-4999	52.9	52.2	17.7	8.4	15.2
5000-9999	11.1	0.0	0.9	0.0	2.1
10000이상	0.0	0.0	2.0	5.3	7.6
노조있음	73.4	67.5	45.8	25.0	41.2
정상근로시간	182.8	180.6	177.4	182.5	180.0
초과근무시간	14.2	45.9	25.9	30.9	32.5
2000년					
29인이하	4.7	0.0	11.2	36.4	26.3
30-99	9.7	0.0	17.4	25.4	23.7
100-299	3.9	50.1	15.2	15.0	16.1
300-499	2.3	9.2	13.0	2.2	3.8
500-999	61.6	5.3	32.6	16.2	24.3
1000-4999	17.7	35.4	8.4	2.8	4.5
5000-9999	0.0	0.0	1.4	1.0	0.5
10000이상	0.0	0.0	0.8	1.0	0.7
노조있음	84.7	60.1	57.2	23.5	33.6
정상근로시간	181.6	176.1	181.8	188.0	185.0
초과근무시간	16.6	44.8	18.8	39.2	31.8
2004년					
29인이하	2.8	0.0	5.9	14.7	10.4
30-99	5.8	0.0	13.6	24.5	21.7
100-299	9.8	0.0	17.1	23.7	21.1
300-499	1.4	0.0	24.7	19.1	16.3
500-999	6.0	15.3	11.1	3.5	6.4
1000-4999	8.8	24.9	10.2	6.0	9.0
5000-9999	29.6	59.8	11.5	7.0	9.6
10000이상	35.8	0.0	5.8	1.5	5.5
노조있음	82.5	84.7	39.6	20.7	28.7
정상근로시간	179.7	204.2	183.3	189.4	187.2
초과근무시간	18.5	66.6	17.7	36.2	28.8

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사, 원자료.

인력특성을 보면 석유정제와 화학섬유의 경우 남성비율이 높고, 화섬과 석유정제의 순서로 고령화 및 근속년수가 높게 나타난다(<표 2-26~27> 참조). 이는 회사의 업력을 반영하는 것으로 보인다. 문제는 업력이 오래된 성숙기 쇠퇴기 산업의 기업내부 인력 고령화 진척이 빠르다는데 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 두 업종은 조직률이 매우 높고 우리나라 노동조합 운동이 연공급과 평등주의적 임금을 강화시켜왔다는 점을 감안하면 해당 업종들이 인건비 압박을 받는 경우 인적구조조정을 강도 높게 추진할 가능성이 높다. 이는 뒤에서 다룰 코오롱의 사례에서도 잘 나타나고 있다.

<표 2-26> 인력특성

	석유정제	화학섬유	비화섬화학	고무플라스틱	기타제조
1996년					
남	92.6	80.9	74.2	74.9	69.0
여	7.4	19.1	25.8	25.1	31.0
중졸이하	10.9	11.1	13.5	23.9	25.4
고졸	44.1	65.4	54.4	57.2	54.3
전문대	9.7	6.3	8.8	6.4	7.2
대졸이상	35.3	17.2	23.3	12.5	13.2
평균근속	8.6	7.2	6.5	4.9	5.0
평균연령	35.1	33.4	34.2	35.1	34.4
2000년					
남	94.7	76.9	78.0	74.9	70.4
여	5.3	23.1	22.0	25.1	29.6
중졸이하	2.9	12.4	8.1	25.0	20.7
고졸	50.5	65.8	51.6	51.6	54.3
전문대	24.2	9.8	10.0	10.7	9.7
대졸이상	22.5	12.1	30.3	12.7	15.2
평균근속	8.6	8.8	7.8	5.2	5.6
평균연령	35.4	37.5	35.3	37.2	36.1
2004년					
남	93.7	84.2	78.2	73.0	71.0
여	6.3	15.8	21.8	27.0	29.0
중졸이하	1.6	10.2	5.7	14.7	13.4
고졸	46.5	78.2	48.1	55.9	54.1
초대졸	21.2	4.0	12.9	11.7	13.2
대졸이상	30.7	7.6	33.2	17.7	19.3
평균근속	10.9	12.6	7.9	5.6	6.0
평균연령	37.9	39.6	36.1	37.6	37.0

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사, 원자료.

<표 2-27> 연령변화

	석유정제	화학섬유	비화섬화학	고무플라스틱	기타제조
1996년					
29세이하	29.2	42.6	40.2	36.4	38.8
30-34	28.8	20.8	17.3	17.9	16.9
35-39	16.7	12.8	15.6	16.2	16.2
40-44	10.5	10.9	11.7	11.4	10.7
45-49	6.3	7.3	7.6	7.9	7.6
50-54	4.8	3.2	5.1	5.2	5.4
55-59	3.4	1.0	1.4	3.0	2.8
60세이상	0.2	1.4	1.0	1.9	1.6
2000년					
29세이하	24.3	31.1	31.9	27.5	31.7
30-34	31.8	18.0	22.5	19.2	17.5
35-39	18.5	15.9	17.5	15.7	16.2
40-44	10.8	11.3	12.1	14.5	14.3
45-49	7.7	6.2	8.0	10.7	9.5
50-54	4.1	4.1	5.1	6.6	6.1
55-59	2.7	3.2	1.6	3.4	2.8
60세이상	0.0	10.2	1.4	2.3	1.8
2004년					
29세이하	10.6	13.1	30.3	25.4	28.6
30-34	21.8	17.9	20.5	18.6	17.7
35-39	35.8	19.8	17.3	17.7	16.6
40-44	16.4	20.8	14.9	16.6	15.6
45-49	8.3	14.8	9.0	10.3	10.7
50-54	4.2	9.6	5.1	6.2	6.1
55-59	1.7	3.6	1.5	3.2	2.9
60세이상	1.3	0.4	1.4	2.1	1.8

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사, 원자료.

<표 2-28>은 업종별 월평균 임금을 비교한 것이다. 다만 여기서 OT와 같은 초과급여는 제외되어 있다. 임금수준을 보면 석유정제 부문이 가장 높은 것으로 나타나고 이어서 비화섬화학 화학섬유의 순서이다. 화학섬유는 1996년의 경우에는 석유정제 다음으로 임금수준이 높았지만 2000년부터는 비화섬화학보다 낮다. 이 수치는 업종별 평균적인 경향만 보이는 것이고, 정밀한 분석을 위해서는 규모 등 다른 변수들을 통제해야 할 것이다.

<표 2-28> 임금수준

(단위: 원)

	석유정제	화학섬유	비화섬화학	고무플라스틱	기타제조
1996년					
정액급	1198679	915070	950466	836185	819482
월할보너스	692444	494474	372911	213634	276767
월평균임금	1891123	1409544	1323377	1049819	1096249
2000년					
정액급	1603259	1106607	1320901	973781	1021110
월할보너스	938000	532398	535524	268741	288159
월평균임금	2541259	1639006	1856425	1242521	1309269
2004					
정액급	2162401	1546059	1846741	1268226	1446090
월할보너스	1239057	642226	698545	400613	412124
월평균임금	3401458	2188284	2545287	1668839	1858215

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사, 원자료.

<표 2-29>는 생산직, 풀타임, 고졸이하 비임원급의 임금체계를 살펴보기 위해서 근속년 수별 임금수준을 비교한 것이다. 비교의 준거인 기타 제조업을 보면 분석시점과 관계 없이 근속의 증가에 따라서 임금수준이 계속 증가하는 것으로 나타나고 있어서 연공급적 성격이 강하다는 것을 알 수 있다. 흥미 있는 사실은 임금수준이 상대적으로 높은 석유정제나 비화섬화학의 경우에는 2000년 이후에는 대략 50세정도에 해당되는 근속 30년 이상부터 임금이 감소하고 있다는 점인데, 이는 연공급의 인건비 부담으로 인해서 기업들이 조기퇴직을 실시하거나 임금 및 직급체계를 개선했을 가능성을 제시하고 있다.

〈표 2-29〉 근속급: 남성 생산직 풀타임 고졸이하 학력 비임원 대상

	석유정제	화학섬유	비화섬화학	고무플라스틱	기타제조
1996년					
5년미만	1147515	1011729	970615	785142	892736
5-9년	1714574	1427722	1403957	1196669	1267853
10-14년	2216102	1587141	1510809	1356434	1456271
15-19년	2367242	1840529	1938561	1638675	1653051
20-24년	2502890	1956379	1642641	1898068	1767530
25-29년	2732334	1909440	1723403	1920470	1826061
30년이상	3191743	2165000	1759592		2068906
2000년					
5년미만	1647972	1221966	1149000	973864	983911
5-9년	2158337	1510393	1612407	1354716	1356239
10-14년	2733066	1943800	2114259	1481939	1720465
15-19년	3929452	2186989	2413521	1688798	1819049
20-24년	5011179	2464948	2865548	1774018	1994452
25-29년	5923502	2544506	3216612	2265264	2197361
30년이상	4323672	2975750	3187199	2474844	2137119
2004년					
5년미만	1417159	945202	1475024	1159976	1363383
5-9년	2956590	1720953	2286296	1717142	1926678
10-14년	3542237	1997124	3130177	2031583	2154054
15-19년	4121305	2620162	3385322	2381500	2523490
20-24년	4494244	3062580	3569861	2666471	2645579
25-29년	4159884	3219067	4069972	2472092	2862149
30년이상	3335083	3243708	3408104	3138058	2952924

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사, 원자료.

#### 4. 산별노조의 출범과 노사관계 개요

2004년 10월 화학·섬유산업에도 산별노조인 화섬노조가 태동하였다.<sup>12)</sup> 화섬노조의 결성 배경에는 산별노조 결성이라는 노동운동의 전반적 정책기조와 함께 외환위기 이후 구조조

12) 자세한 내용은 부록을 참조.

정에 대한 집합적 대응이 있다. 화섬노조의 구성상 특징은 73개 지회 중 41개(56%)가 50인 미만이라는 규모의 영세성과 함께 금속을 제외한 거의 전 업종으로 구성되어 있다는 업종의 다양성이다. 규모의 영세성은 화섬노조의 모체인 화섬연맹 사업장 중 대기업들이 산별로 전환하지 않았기 때문인데, 노동조합 수기준으로 보면 125개 중 73개로 58%가 산별로 전환했지만 조합원 기준으로 보면 화섬연맹 소속 조합원 27,831명 중 약 25%만 산별로 전환한 상태이다. 업종의 다양성은 산별노조 내부의 원심력으로도 작용하겠지만, 향후 사용자 단체의 구성을 어렵게 할 요인으로 작용할 것이다. 2005년 화섬노조의 임단협 교섭은 부산경남 지부의 지부가 중심이 된 대각선 교섭을 제외하면 기존의 기업별 교섭과 다를 바 없는 지회별 교섭이었다. 다만 교섭의 주체가 화섬노조라는 점을 명시하는 단체협약의 ‘전문’을 개정하였다는 점에서 향후 산업별 교섭을 위한 첫 걸음을 디뎠다는 의의는 있다. 조직현황이나 2005년 교섭을 보면 산별노조로서의 화섬노조는 아직도 출범 중으로 평가할 수 있다.

산별노조는 아직도 출범 중인 것으로 평가할 수 있지만, 화학·석유산업 노사관계에는 일정한 특성이 나타난다. 화섬연맹이나 화섬노조의 산하조직 사업장들의 노사분규가 장기화 되고 사회적 비용의 증가로 이어지게 되는 가장 큰 문제는 바로 산업공동화에 따른 구조조정 때문이다. 고부가가치 사업구조를 미리 창출하는데 실패한 화섬업종에서의 대대적인 구조조정으로 이미 한차례 몸살을 앓았던 화섬노조로서는 이것이 산별노조 건설의 필요성을 느끼게 한 주요 계기였던 만큼 예민한 문제이다. 아직까지 상대적으로 양호한 석유·화학 업종의 경우에도 향후 국내 석유수요 증가추세는 현저히 둔화되어 공급과잉 상태로 전환될 것이라는 전망이 나오고 있다. 석유화학 산업의 경쟁력 위기가 현실화되면 여수산단의 사업장들로 산별 전환에 탄력을 받을 가능성이 높고, 산별 전환 여부와 관계없이 구조조정에 따른 또 한차례의 큰 홍역을 치러야 할 위험을 안고 있다.

## 5. 소결

제2장은 화섬노조 및 화학·석유산업의 노사관계 환경으로서 제품 및 노동시장 특성과 노사관계 개요를 살펴보았다. 분석결과들이 노사관계에 갖는 함의를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 화학·석유 산업의 경우 대규모 장치산업인 석유화학, 화학·석유 산업과 함께 다양한 제품을 생산하는 중소규모 업체들이 밀집되어 있는 정밀화학과 가공산업이 혼재되어 있다. 이러한 특성을 반영해서 화섬연맹 및 화섬노조 소속사업장은 매우 다양한 업종들로

구성되어 있으며 엄밀한 의미에서 ‘산업별’ 연맹이나 노동조합의 성격을 취하기 곤란하다는 점을 시사한다.

둘째, 대기업은 가치사슬의 상류부문에 집중되어 있는 반면 중소기업은 정밀화학이나 가공산업에 밀집되어 있는데, 이러한 특성이 화섬노조의 구성에도 영향을 미치고 있다는 점이다. 예컨대 화섬노조에 대기업들이 가입하지 않고 있는데, 이와 관련해서 민주노총산하 대기업들이 밀집되어 있는 여천산단의 향후 화섬노조 가입여부가 주목된다.

셋째, 산업구조 분석 결과 이미 격심한 구조조정을 경험했던 화학섬유 업종만이 아니라 석유화학업종의 경우에도 중국 등 후발국가의 추격과 고부가가치 차별화 제품을 생산하는 선진국 사이에서 경쟁력 위기를 겪고 있다는 점이다. 향후 이러한 경쟁력 위기가 가속화되고 샌드위치 함정을 벗어나지 못하는 경우 고용과 근로조건을 둘러싼 노사분규가 폭발적으로 진행될 수 있다는 점을 시사한다.

넷째, 노동시장 분석결과 화학섬유와 석유화학 산업의 경우 고령화가 상당히 진척되어 있는 반면 임금은 근속에 따라서 상승하는 연공급적 특성을 보이고 있었다. 경쟁력 위기 상황에서 고령화와 연공급은 기업의 원가경쟁력을 저하시키는 주요한 요인인바, 경쟁력 위기 상황에서 임금체계 개편이 선행되지 않는 경우 폭발적인 구조조정으로 연결될 가능성이 높다는 점은 제5장 코오롱 사례에서 잘 나타나고 있다. 향후 석유화학 산업에서도 ‘임금개편 : 일자리’가 노사분규의 핵심 쟁점으로 부각될 가능성이 높은바, 이에 대한 노사정의 지혜로운 대비가 필요하다고 하겠다.

다섯째, 산별노조로서 화섬노조가 2004년에 결성되었지만, 소속 노동조합들이 영세 사업장이 주를 이루고 다양한 업종들로 구성되어 있어 제래도 힘을 발휘하지 못하고 있으며 2005년 교섭을 기존의 기업별 교섭틀을 벗어나지 못하고 있다. 그러나 화학·섬유산업의 경쟁력 위기로 인한 구조조정으로 일단 분규가 발생하면 장기화 되는 특성들이 나타나고 있다.

## 제3장 화섬업체 노사관계 사례

### 1. 도레이 새한 노사관계 사례

#### 가. 회사 개요

##### 1) 회사의 역사

〈표 3-1〉 도레이새한 개요

회사명	도레이새한 주식회사	영문명	TORAY SAEHAN INC.
법인가분	기타법인	인원	859명('05.03기준)
대표자명	이영관	홈페이지	www.toraysaehan.co.kr
법인등록번호	176011-0020054	사업자등록번호	513-81-16410
업종명	플라스틱 필름, 시트 및 판 제조업	업종코드	25212
설립일	1999-10-15	결산월	12월
자본금	3,360억원('04년말)	출자비율	Toray 73.21%, (주)새한 26.79%
부채비율	59.8%('04년말)	매출액	6,426억원('04년말)
평균연령	37.2세('05.03기준)	평균근속년수	13.5년('05.03기준)

주: 총인원 중에는 사내하청 300여명이 제외되었음. 사내하청은 단순업무인 포장부문에 집중됨.

자료: 금융감독원, 전자공시시스템, 도레이새한 내부자료 정리.

도레이새한은 (주)새한과 일본 도레이사가 합작으로 설립한 회사이다. (주)새한의 전신은 1972년에 설립된 삼성그룹의 제일합섬(주)인데, 이는 1995년 삼성그룹에서 분리되어 1997년에 (주)새한으로 사명을 바꾸면서 새한그룹에 편입되었다. 그러나 새한그룹의 무리한 다각화로 동년부터 2006년 12월까지 워크아웃 대상기업으로 선정되었다. (주)새한은 워크아웃 대상기업으로 선정되면서 재무구조 개선을 위해 경산공장을 매각하였고 도레이 새한에 새한의 지분을 매각하여 도레이새한이 탄생하였다. <표 3-2>에서 (주)새한의 인원이 1998-1999년간 800여명이 줄어드는데 이는 도레이새한이 별도의 법인으로 분리되었기 때문이다. (주)새한은 1999년, 2001년, 2003년 계속해서 명예퇴직을 실시하였고 현재도 상시

구조조정 체제를 유지하고 있다.

<표 3-2> (주)새한의 인원 변동

년도	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
인원	3053	3111	2260	1986	1534	1332	1198	1182

자료: 기업재무정보.

<표 3-3> 도레이새한의 약사(略史)

- 
- 1999. 10. 일본 도레이(주)와 한국 (주) 새한의 합작법인 도레이새한(주) 설립
  - 1999. 12. 도레이새한(주) 영업개시
  - 2000. 11. 외국인 투자기업상 산업포장 수훈
  - 2000. 11. 산자부 - KOTRA주관 외국인 투자기업상 수상
  - 2000. 12. PP 스펀본드 부직포공장 증설공장 완공
  - 2001. 11. 제27회 국가품질경영대회 유공자부문 대통령표창 수상
  - 2001. 11. 제15회 섬유의 날 화섬협회장 표창 수상
  - 2001. 11. 2001년 대한민국 에너지혁신경영대상 수상
  - 2001. 11. 2001년 무역의 날 수출 2억불탑 수상
  - 2001. 02. 연산 1만2천t 규모 폴리프로필렌 스펀본드 부직포 공장의 증설 완료
  - 2001. 12. 환경친화기업지정
  - 2002. 04. (주)새한의 가공필름 사업부문 150억원에 인수
  - 2002. 05. IT소재사업부 영업개시
  - 2002. 11. 제28회 국가품질경영대회 품질경영상 수상
  - 2002. 11. 제24회 에너지절약추진대회 동탑산업훈장 수상
  - 2002. 12. 2002년 신노사문화대상 노동부장관상 수상
  - 2002. 12. 에너지 대상
  - 2003. 04. 2003년 춘계학술대회 품질경영인상 수상
  - 2003. 09. 2003년 전기안전추진대회 대통령표창 수상
  - 2003. 11. 2003년 대한민국 생산성대상 에너지혁신부문 3년 연속상
  - 2003. 12. OHSAS/18001인증 획득
  - 2003. 12. PP스펀본드 부직포공장 5호기 증설
  - 2004. 01. 가공필름 3, 4호기 착공
  - 2004. 05. 제4회 국제표준시스템경영상 대상 수상
  - 2004. 07. 2004 대한민국 생산성대상 에너지혁신부문 4년 지속상
  - 2004. 12. 2008년까지 4공단에 IT소재 산업 4억달러 규모의 설비투자 계획 발표, 2008년까지 전체 매출에 서 차지하는 IT부분의 비중을 현재의 7%에서 40%로 증대 계획

자료: 회사 홈페이지, 신문기사자료 정리.

---

일본 도레이(TORAY) 주식회사와 (주)새한은 1999년 9월 20일자로 70:30의 비율로 합작 투자계약을 체결하여 FILM, 부직포, 원사, CHIP등의 제조와 판매를 목적으로 1999년 10월

15일에 도레이새한을 설립, 1999년 11월 29일자로 외자도입법에 의한 외국인 투자기업으로 등록하였다. 이로 인해 (주)새한이 유치한 외자는 약 5억달러인데, 당시 국내 화섬업계에서는 외자유치를 통한 성공적인 구조조정의 사례로 거론되기도 하였다. 도레이새한의 역사(略史)는 <표 3-3>과 같다.

## 2) 주요 생산제품

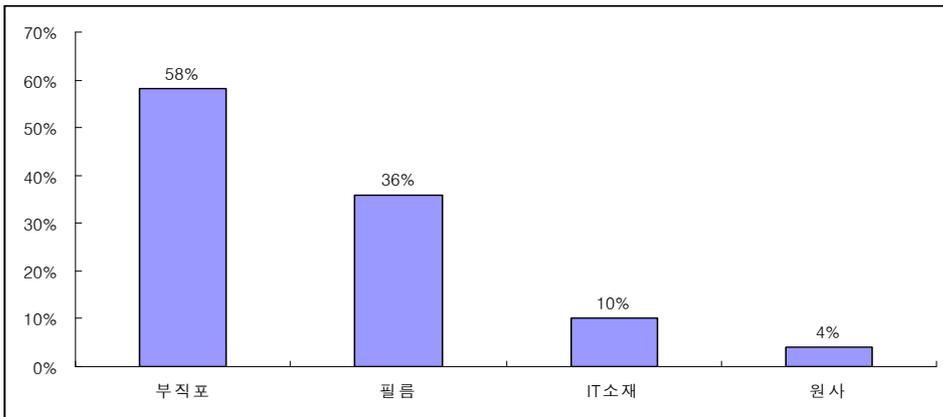
도레이 새한에서 생산하는 제품군은 크게 4가지로 구분된다.

부직포 사업은 위생재, 생활자재, 침장, 가구, 의류, 산업, 의료, 농업용 등 다양한 용도에 쓰이는 폴리프로필렌 스펀본드 부직포와 폴리에스터 스펀본드 부직포를 생산한다. 당사는 연간 폴리프로필렌 스펀본드 부직포 3만 톤, 폴리에스터 스펀본드 4천 톤의 생산능력을 갖고 있다. 필름사업은 오디오/비디오용, 포장용, 전기전자용, 컨텐서용, TTR용, 그래픽용, 라미네이션용 등의 폴리에스터 베이스 필름을 생산한다. 당사는 자동화, 대형화된 생산라인을 통해 생산, 품질 경쟁력을 갖추고 있으며, 향후 극박(極薄)필름 등을 생산하여 고객의 Needs에 부합하는 제품의 고급화, 다양화, 차별화를 추진할 계획이다. IT소재사업은 TFT-LCD를 비롯한 평판디스플레이용 소재, 연성회로기판용 CCL, 전기전자부품소재, LLT등을 생산한다. IT소재기술의 밑거름이 되는 필름 고차가공기술(메탈라이징, 코팅, 라미네이션)은 도레이새한의 핵심기술과 일본 도레이사의 첨단기술을 결합하여 시너지 효과를 발휘, 관련소재와 부품산업의 국제경쟁력 제고에 앞장서 나가고 있으며, 미래사업으로서 디스플레이 관련소재, PI 필름, 반도체 소재분야에 '선택과 집중'을 통한 전문화를 추구하고, 지속적인 투자를 단행하여 종합IT소재 전문기업으로 성장해나갈 계획을 갖고 있는데, 이를 위해서 현재 제3공장을 건설하고 있는 중이다. 제3공장이 건설되면 약 400개의 새로운 일자리가 생겨난다. 폴리에스터 원사사업은 SDY 원사를 생산한다. 당사 제품은 균일한 방사물성으로 우수한 염색성을 자랑하며 대부분 의류의 원료로 사용되는데, 국내 최고인 분당 5,500m의 방사속도를 갖춘 첨단 완전자동화 공정을 갖추고 있다.

도레이새한은 설립이후 고부가가치 제품으로의 차별화 전략을 신속하게 전개하였다. 당사의 제품군을 국내에서 차지하는 시장점유율의 순서에 따르면 부직포, 필름, IT소재, 원사의 순서이다([그림 3-1]참조. 도레이새한의 경우 중국의 추격으로 경쟁력을 상실하고 있는 화섬원사 파트의 비중이 적는데, (주)새한의 경우에는 원사파트의 비중이 높아서 상시 구조조정체제로 돌입하고 있는 실정과 비교된다. 한편 2004년말 도레이새한의 제품별 매출

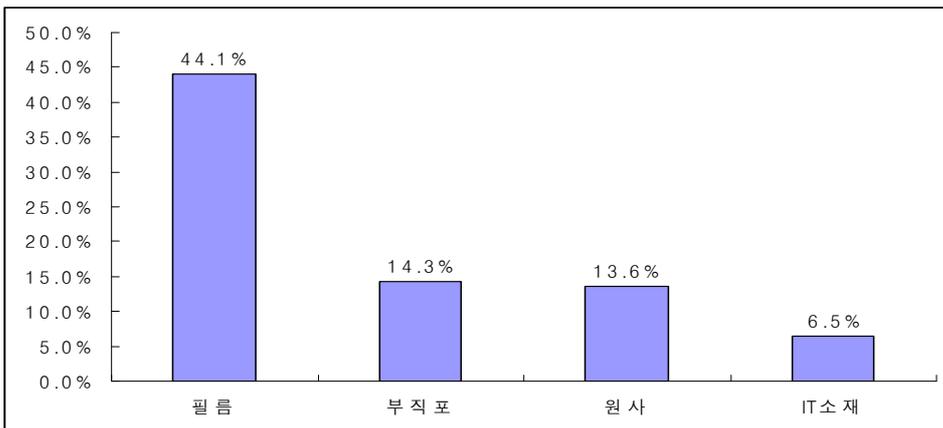
액 구성비는 [그림 3-2]와 같은데, 필름이 가장 많고 이어서 부직포와 원사부분이다. 다른 화섬업체들이 덤핑수출을 하는 경우도 있지만 도레이세한의 경우 수출시 단위당 3센트를 더 받을 정도로 경쟁력을 갖추고 있지만 2004년부터 유일하게 적자를 보고 있는 파트가 원사부분이다. 이처럼 국내 최고의 경쟁력을 갖고 있지만 중국의 저임금 공세로 경쟁력을 상실하고 있는 원사파트의 경우 현재 정규직 근로자를 빼내서 다른 파트로 배치전환하고 이를 비정규직으로 대체하고 있는 실정이다.

[그림 3-1] 도레이세한의 제품별 국내 시장점유율('04년말 기준)



자료: 회사내부자료.

[그림 3-2] 도레이세한의 제품별 매출액 구성비('04년말 기준)



주: 다른 제품의 원료로 사용되는 칩의 매출액 구성비는 21.5%인데, 위 그림에서는 생략  
 자료: 회사내부자료.

### 3) 지배 및 조직구조

일본 도레이 본사는 최대 주주이지만 지금까지는 경영에는 개입하지 않고 있다. 대신에 도레이 본사는 구미공장에 3명, 본사 마케팅에 5명의 총 8명의 출향자를 파견하고 있다. 출향자의 임금은 도레이 본사에서 일부 보조하고 있다. 구미공장에 파견된 3명은 기술관련 전문인력인데, IT 소재 부문의 장비지원담당 공무원력 1명과 나머지 2명은 기술지원 인력으로서 각각 필름과 섬유분야를 담당하면서 도레이 본사와 구미공장 연결 역할을 하고 있다.

현 이영관 사장은 홍익대학교 화공과를 졸업하고 1973년에 (주)새한의 전신인 제일합섬에 입사하여 1997년에는 (주)새한의 전무이사를 역임하다가 1999년 도레이새한의 대표이사로 취임하였다. 직원들이 모두 '형님 같은 사장님'으로 좋아하고 노동조합 간부들도 '신뢰한다'고 표현한다. 이영관사장이 현장을 순시할 때는 개별 근로자 한사람 한사람의 이름과 가족현황도 모두 기억하면서 안부를 묻는다고 한다. 그리고 평소 스타일이 한 번 회사와 인연을 맺은 사람에 대해서는 절대 버리지 않는 스타일이며, 사장의 이런 방침으로 (주)새한이나 도레이새한에서 정년퇴직한 사람들이 현재도 고문이나 자문역으로 많이 활동하고 있다. 인사관리와 관련해서는 최고의 임금을 지급하되 전체적인 인건비를 최소화한다는 방침을 갖고 있다.

조직은 서울의 본사, 구미 1공장, 구미 2공장, 대구 사무소, 미주 사무소, 유럽 사무소, 일본 사무소가 설립되어 있고, 도레이 그룹의 월드와이드 네트워크 산하의 멕시코, 중국, 대만, 태국, 말레이시아, 싱가포르, 인도네시아, 네덜란드, 영국, 독일, 체코, 프랑스, 스위스, 이탈리아 등 위치한 영업점을 활용하여 수출하고 있다.

생산공장의 조직도를 보면 공장장 아래 필름생산팀, 원사생산팀과 같이 제품별 생산팀과 함께 공무, 지원, 보전기술과 같은 간접지원파트들이 팀별로 구성되어 있고, 각 팀은 담당 업무에 따라 몇 개의 과로 구분되어 있다. 필름생산의 예를 들면 필름생산1팀과 2팀으로 구분되는데, 1팀에 필름1과, 필름2과, 기술과, 보전과가 있고, 2팀에 필름과, 기술과, 보전과, 세정과가 있다. 각 과별 과장은 3개의 교대조를 관리하는데 각 교대조의 리더는 반장이다. 예컨대 다른 회사의 교대조장이 반장인 것이다.

#### 4) 재무 및 고용현황

<표 3-4>는 도레이세한의 재무현황을 정리한 것이다. 도레이세한의 경우 창립이후 2004년까지 계속 흑자를 기록하고 있다. 이는 도레이세한의 제품구성 및 경쟁력에 기인하는 바도 있지만, 경상이익과 당기순이익의 차이가 크지 않은 것은 부채비율이 낮기 때문이다.

<표 3-4> 도레이세한 재무현황

(단위: 백만원)

	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년
매출액	30056	432491	463902	477711	539587	642566
매출원가	25677	362641	379599	388714	446816	547121
매출총이익	4379	69850	84303	88996	92772	95445
영업이익	783	30852	42895	38506	45774	44967
경상이익	3509	5033	26052	51571	41808	65539
당기순이익	2684	4403	20069	40242	36766	54117
부가가치 합계		83787	93250	103896	101042	114288
급여		25219	27227	29064	26214	40351
퇴직급여		3000	3436	3715	3752	4456
복리후생비		9606	12601	19239	17087	9907
임차료		1519	1766	1603	1781	1695
감가상각비		42603	46199	46993	48676	54261
무형자산상각비		0	0	1170	1308	1328
세금과공과		1840	2021	2113	2225	2290

자료: 도레이세한 감사보고서 각년도.

<표 3-5> 도레이세한의 인원변동

년도	2001	2002	2003	2004	2005
인원	804	843	838	840	859

#### 나. 노동조합

##### 1) 노동자협의회

도레이세한의 노사관계는 과거 삼성그룹의 제일합섬까지 거슬러 올라간다. 다른 삼성계 열사와 마찬가지로 제일합섬은 노동조합이 없었고 대신에 노사협의회가 있었다. 그런데 1995년 제일합섬이 삼성그룹으로부터 분리되면서 노동조합 결성 시도가 있었다. 회사는 노

노동조합을 허용하지 않았고 이로 인해서 해고자도 발생하였다. 당시 노동조합 대신에 결성된 단체가 '노동자협의회'인데 이것이 2000년 노동조합이 결성되기 이전까지 근로자 대표 조직으로 활동한다. 노동자 협의회는 제일합섬만이 아니라 다른 삼성계열사들에게도 있었다. 예를 들어 삼성 SDI의 전신인 삼성전관, 삼성중공업 등이 그 예이다. 노사양측은 제일합섬의 노동자협의회는 사실상 노동조합과 유사한 조직이었던 것으로 평가하고 있다. 노동조합 간부나 회사관리자들의 표현에 따르면 당시 노동자협의회와 현재의 노동조합간에 별다른 차이가 없었다고 한다. 노동자협의회 위원장은 직선으로 임기는 2년이며 상근자와 단체협약과 내부 규약도 갖추고 있어서 사실상 노동조합과 같이 운영되었고, 노동조합과 차이가 있다면 조합설립신고를 하지 않았다는 점이다. 이와 관련해서 현재 삼성중공업의 노동자협의회는 웬만한 노동조합보다 더 힘이 세다는 평가들이 있다.

## 2) 노동조합 결성

〈표 3-6〉 도레이새한 노동조합의 역사

---

2000. 6. 09. 노동조합 결성
2000. 6. 10 노동조합 설립
2000. 6. 24 기존집행부 퇴진 및 새 집행부 구성
2000. 7. 20 조합결성 변경 설립 신고
2003. 5. 21 2대 이해수 위원장 당선
2003. 6. 11 2대 위원장 업무시작
2003. 7. 25. 2대 위원장 취임식

---

자료: 회사내부자료.

(주)새한에서 도레이새한이 분리되던 2000년 양사에서 동시에 노동조합이 설립되었다. (주)새한의 경우 2000년 5월경 젊은층을 중심으로 민주노총계열의 노동조합 설립을 시도하다가 좌절되고, 동년 10월에 고근속자들이 중심이 된 현재의 노동조합이 한국노총 산하로 결성되었는데, 노동조합 지도부의 말에 의하면 양 그룹간의 긴장관계는 아직도 남아 있다.

도레이새한의 노동조합 결성에 에피소드가 있었다. 구미시청에 노조 설립신고서를 제출하였으나 서울 본사 소속의 대리급 직원인 김현철을 위원장으로 하는 노동조합이 6월9일부로 설립되어 설립 신고서가 6월 10일자로 마포구청에 접수되어 있었던 것이다. 노동조합 간부의 말에 의하면 당시 김현철씨도 자신이 위원장으로 하는 노동조합 설립사실을 모르고 있었다고 하는 점에 비추어, 회사측에서 노동조합 설립을 방지하기 위해 유령노조를 결

성한 것이 아니냐는 추측이 설득력 있다. 구미공장 근로자들은 6월 24일 기존집행부를 퇴진시키고 조만식을 위원장으로 하는 새로운 집행부를 구성하고 상무집행부를 선출하여 7월 4일 ‘도레이새한 노동조합 설립보고대회’와 현판식을 거행하였다. 노동조합 설립 진행경과는 <표 3-6>과 같다.

(주)새한과 마찬가지로 도레이새한의 경우에도 노동조합 설립당시 조합원 내부에 강경한 집단과 온건한 집단간 의견차이가 있었다. 강경한 집단은 민주노총계열의 노동조합 설립을 지향하였지만 온건한 집단이 중심이 되어 한국노총계열 노동조합이 설립되었다. 강경한 집단은 주로 젊은층이 많고 작업조건이 반도체공장과 같이 열악하던 필름부서가 중심이었고, 온건한 집단은 나머지 부서의 고근속자들이 중심이었다. 당연하지만 필름부서에 집중되었던 젊은 층들의 노동조합 설립과정에서의 참여도가 매우 높았고, 관리자의 증언에 의하면 노동조합 설립 당시 파업까지는 가지 않았지만 작업 종료시 수십명씩 몰려다니기도 하는 등 ‘준’파업 상황까지 갔었다. 주니어와 시니어간의 입장 차이는 결국 시니어 그룹의 의지대로 한국노총 산하 노동조합 결성으로 귀결되었다.

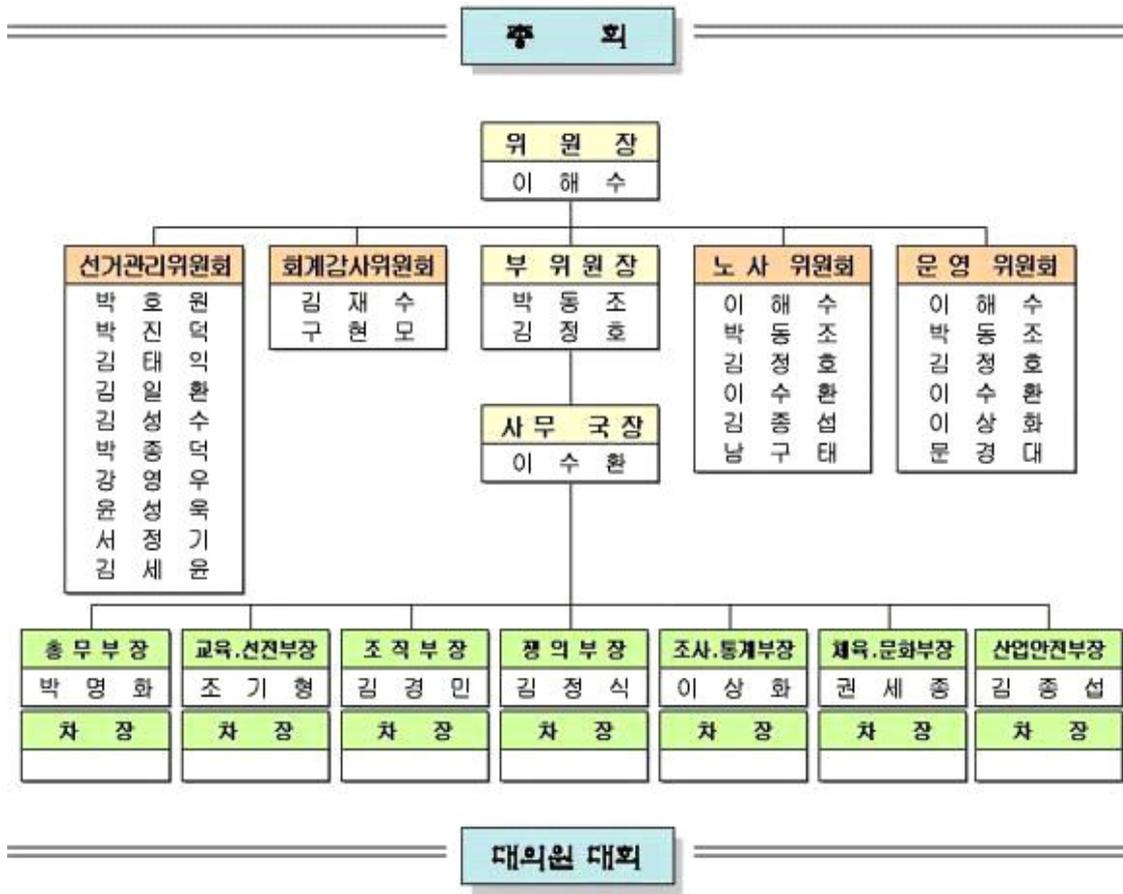
### 3) 노동조합 조직

조합원의 가입범위는 대리까지이다. 도레이새한의 직체가 사원-주임-대리-과장-차장-부장임을 고려하면 노동조합 가입범위는 비관리자들에 한정된다. 2005년 8월 현재 현재 노동조합 가입 대상자는 총 671명이고 이중 666명이 가입하여 가입률이 99.3%이다. 위원장은 임기 3년으로 직선제로 선출한다. 현재 이해수 위원장이 2003년 당선되어 2006년까지 임기를 남겨두고 있다. 노동조합 전임자는 위원장과 2명의 부위원장 그리고 사무국장의 총 4명이며, 6명으로 구성되는 운영위원회가 상집위원회 역할을 한다. 대의원의 임기는 2년으로 직선으로 선출하며, 대략 30명당 1인을 선출하는데, 2005년 현재 대의원 숫자는 총 24명이다. [그림 3-3]은 도레이새한 노동조합 조직구조이다.

최고의사결정기구인 총회를 반드시 거쳐야 할 의사결정 사항은 임원의 선출 및 불신임에 관한 사항, 노동쟁의에 관한 사항, 합병, 분할 또는 해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항, 연합단체의 가입 또는 탈퇴에 관한 사항의 4가지이다. 총회 다음의 의사결정기구는 대의원 대회로서, 총회를 반드시 거쳐야 하는 의사결정 사항 4가지를 제외한 나머지 의사결정이 대의원 대회에서 이루어진다. 대의원 대회 다음의 의사결정기구로서 운영위원회인데, 전임자 4명에 대의원대회에서 선출한 위원1명 및 상무집행위원 1명을 더하여 총 6명으로

구성된다. 운영위원회의 기능은, 총회(대의원회)의 수입사항, 조합 운영방침 및 정책수립에 관한 사항, 부서장의 임명에 관한 사항, 조합원의 표창 및 징계에 관한 사항, 각종 규정의 재정 및 개정에 관한 사항, 각종 대책위원회 구성에 관한 사항, 선거관리위원회 구성에 관한 사항, 위원장 유고시 위원장 위촉에 관한 사항(단,규약에 정한 직무대리 순위가 모두 유고 일 때), 기타 조합 운영에 관한 사항이다. 상무집행위원회는 회계 감사를 제외한 임원 및 위원장이 임명하는 7개 부의 부장/차장으로 구성된다. 상무집행위원회의 기능은 총회(대의원대회) 소집요청 및 대의원대회의 수입에 관한 사항, 조합 일상업무 집행에 관한 사항, 단체협약 심의에 관한 사항, 총회(대의원대회)에 상정할 안건 수립, 조합원 표창 및 징계에 관한 사항의 심의, 조합예산, 결산 편성과 집행에 관한 사항, 기타 조합운영 및 집행에 관한 사항이다. 노사위원회는 노사협의회 근로자 대표들인데, 4명의 전임자와 대의원 1인, 그리고 운영위원회 위원 1명을 더하여 6명으로 구성된다.

[그림 3-3] 도레이새한 노동조합 조직도



자료: 도레이새한 노동조합 홈페이지.

## 다. 최근의 임금 및 단체협약 교섭

도레이새한 설립이후 지금까지 파업은 한번도 없었다. 2002년 5월 3일 구미공장에서 '노사화합 경쟁력강화 전진대회' 개최하였고, 노조는 임금인상을 회사에 위임하였다. 그 대신에 회사는 전체 이익의 1/4을 직원들에게 성과급을 지급기로 약속하였다. 이른바 이익 4분법인데 그 기원에 대해서 인사관리자는 당시 이영관 대표이사가 고안한 것이며 왜 3분법이 아니로 4분법인가라는 근거에 대해서 잘 모르겠다고 한다. 이익 4분법은 주주들의 문제제기와 (주) 새한의 반대 등으로 2002년 한해만 시행되었고 이후에는 폐지되었다. 당시 이익 4분법의 계산식은 다음과 같다. 당사는 2002년 경상이익 500억 이상의 경영성과를 달성하였고, 근로자들은 평균 363%의 성과배분 상여금을 지급 받았다. 도레이 새한의 2002년 이후 임금인상 추이를 보면 <표 3-8>과 같다.

<표 3-7> 2002년 이익 4분법 산정내역

경상이익	경쟁력강화성과급	추가성과급
220억~260억미만	70만원	35%
260억~300억미만		75%
300억		115%
300억 초과 달성	경상이익의 1/4을 성과배분액으로 배분	

자료: 사내자료.

<표 3-8> 임금인상 추이

	기본급	통상수당	통상임금	월할상여	월평균임금	인상률	성과배분
2002년	1126865	145226	1272091	1092923	2365014	동결	363%
2003년	1228533	167844	1396377	1193524	2589901	5.9	100%+50만원
2004년	1518887	277764	1796651	1152537	2949188	3.5	100만원

주: OT수당은 제외된 금액임. 참고로 2005년 8월 현재 총원 859명중 구미공장은 725명인데 이중 교대근무자(3조 3교대)는 336명임. 위 금액은 근로자 평균치임.

### 1) 2003년 임단협

노동조합은 2002년 임금동결에 대한 보상과 더불어 2003년 경영실적을 반영해서 임금 13% 인상 등 강한 요구조건을 내세웠다. 100일에 걸친 총 14차의 교섭결과 타결 내역은

<표 3-9>와 같다.

교섭진행 과정을 살펴보면 다음과 같다. 3차교섭까지 노사양측은 상호 주장의 근거를 제시하고, 회사측은 노동조합안의 수정을 요구하다가, 4차 교섭에서 처음으로 임금 총액기준 3%인상안을 제시하였다. 5차교섭에서 노사양측은 상호 주장의 근거를 다시 설명하면서 회사측은 3%인상을 노동조합은 원안을 고수하였다. 6차교섭에서 회사측은 다시 기본급 3%인상이외에 성과상여금 100% 지급안을 제시하였고, 7차 및 8차교섭에서는 임금이외의 복리후생에 대한 상호 근거자료 제시 및 설명이 진행되었는데, 8차 교섭이 종료된 이후 노동조합 교섭위원들은 대표이사와의 직접교섭을 요구하며 철야농성을 시작하였다.

<표 3-9> 2003년 임단협 결과

구 분	최초 요구안	최종타결안
기본급	13 %	5.9%(정률 3%, 정액 2.9%), 단 하위직급에 1%추가 지급
성과급	경상이익의 10 %	상여금 100%, 일시금 50만원
임금성제도	근속수당, 주전O/T교대수당, 하계휴가비, 생산 격려금	
타결축하금	100만원	60만원(명목: 경쟁력 강화 격려금)
복리후생	치과보철료, 호텔콘도이용, 자녀입학금, 급식단가인상, 주택자금 지원 인상 등	타결

9차교섭에서 노동조합은 처음으로 임금인상 11% 수정안을 제시하였고, 사측도 수정안으로서 기본급 인상 3.5%를 제시하였으며, 10차 교섭에서 복리후생에 대해서는 잠정적으로 합의안을 도출하였다. 11차 교섭에서 노조측은 기본급 9.5%로 수정안을 회사측은 기본급 4.0%의 수정안을 각각 제시하였으나 합의에 도달하지 못하고 12차 교섭까지 교착상태에 있다가 13차 교섭에서 회사측이 최종안을 제시하였다. 회사측이 제시한 최종안은 최종 타결안과 동일하며 14차 교섭에서 임단협 교섭이 완료되었다.

## 2) 2004년 임단협

2004년 임단협에서는 고용보장 문제가 중요한 이슈로 부각하였다. 2000년 도레이세한으로 분리될 당시 향후 5년간 고용보장을 약속 받았는데, 그 유효기간이 2005년에 만료됨에 따라서 노동조합측은 고용에 대한 불안감을 해소할 필요가 있었고 이에 따라서 재차 5년간 고용보장을 강하게 요구하였다. 2003년 교섭보다는 교섭기간은 절반으로 교섭차수도 4

차나 줄어들어든 50일간 총 10차에 걸쳐 진행된 2004년 임단협 교섭에서는 흥미 있는 교섭결과가 나왔다. 임금협약기간을 2년으로 늘리고 익년의 기본급 인상은 물가상승률만 반영하되, 연말 경영성과를 기준으로 성과배분을 하는 대신 경영측은 2006년까지 고용보장을 약속한다는 것이다.

〈표 3-10〉 2004년 임단협 요구안 및 타결안

구 분	최초 요구안	최종 타결안
고용보장	5년 보장 (확약서)	2006년12월까지 고용보장 문서화
기 본 급	9% (정액50 + 정율50)	3.5%
성과급	200%+α	100만원(경쟁력강화격려금 50만별도)
신규채용	증설시 소요인력 전원 신규채용	기존인력 배전후 필요한 경우 신규채용
복리후생	의료비 비급여부분 지원, 복지회관	본인 암 치료시 비급여부분 1,000만원/년 지원, 2공장 헬스장(샤워시설 포함) 설치
2005년 임협		기본급은 통계청발표 연평균 물가 상승률, 성과급은 경영목표 달성시 100%, 경쟁력 강화 격려금 50만원, 복리후생 및 단협은 별도로 교섭

교섭진행과정을 보면 다음과 같다. 2차교섭에서 노조는 요구안의 근거자료를 설명하였고 회사측도 인건비 현황을 설명하였다. 3차교섭에서 회사측은 임금동결 및 성과급 지급불가, 고용보장은 문서로 약속할 수 없지만 상호노력하자는 안을 제시하였다. 원안을 완강하게 고수하던 회사측은 5차 교섭에서 기본급 2%, 경상이익 530억 달성시 성과급 100%지급 및 타결축하금 50만원 지급이라는 수정안을 제시하였지만 문서로 고용보장을 약속한다는 안에 대해서는 거부하였다. 회사측은 7차 교섭에서 기본급 2.5%, 고용보장에 대해서는 최선을 다한다는 약속을 문서화하는 수정안을 제시하였다. 8차 교섭에서 회사는 기본급 3%인상 등 수정안을 제시하였지만 여전히 고용보장과 증설시 신규채용에 대한 의견 불일치가 있었다.

2004년 임단협의 전환점은 8차 교섭이후 노동조합측 교섭위원들이 삭발을 하고 서울본사의 이영관 대표이사와 면담을 실시한 것이다. 이영관 대표이사가 참석한 9차 교섭에서 노동조합도 수정안을 제시하는데, 그 내용은 기본급은 물가상승률 + 1%(2005년도 임금인상에도 적용), 성과급은 경상이익 350억 달성시 100% 지급 요구, 경상이익 450억 이상 달성시 100% + α 지급이다. 회사측도 그간 완강하게 고수하던 고용보장에 대해서 2006년말까지 고용보장 조항을 합의서에 약속한다는 수정안을 제시하였으며, 구체적인 타결내용은

위 <표 3-10>과 같다.

### 3) 2005년 근로시간 단축

근로시간 단축과 관련해서 교대제 개편 여부를 포함해서 노사간 장기간의 교섭이 진행되었는데 그 타결 내역은 아래와 같다. 주5일제 실무교섭은 노동조합은 2005년 3월 29-30일간 조합원 실태조사를 실시하였고, 2005년 4월25일에 상견례를 시작으로, 7월15일까지 17차의 실무교섭 이후 8월 1일 합의하였다. 대체적인 내용은 연월차 삭감되는 부분을 보전하는 방향으로 타협이 되었지만, 회사측은 인건비를 고려해서 교대제 개편은 완강하게 거부하고 현행 3조3교대를 유지하는 안을 고수하였다. 관리자의 진술에 의하면 장치산업의 특성상 매출액 대비 인건비 비중이 5% 이내라야 경쟁력을 발휘할 수 있는데, 현재 도레이 새한의 매출액 대비 인건비 비중은 대략 9%정도이다.

#### 2005년 근로시간 단축 합의서

##### 1. 주40시간 관련 적용사항

- .근로시간 : 42시간/週 → 1일 8시간, 40시간/週
- .월 소정근로시간 : 현행(215시간) 동일
- .연장근로 할증율 : 현행(50%) 동일
- .토요일 : 유급휴무일

##### 2. 생리휴가

- .유급(단, 미사용시 수당 미지급)

##### 3. 연월차 제도

- .개정법 적용
- .월차 : 폐지
- .연차유급휴가는 근로기준법 제59조에 따른다.
- .연차휴가는 근무에 지장을 주지 않는 범위에서 연중휴가와 휴일, 휴무를 연계하여 사용할 수 있다.
- .단, 개정법 적용 시점(2005.7.1) 이전 입사자의 일부 보전은 별도 정한 바에 따른다(<표 참조>).

##### 4. 복리후생

- .불합리한 복리후생 및 제도에 대해서 아래와 같이 폐지 및 개선토록 함
  - 경조휴가 기간중 휴일 및 휴무일은 휴가일수에 포함 한다. 단, 1일의 경조휴가는 제외토록 함
  - 제사휴가 폐지
  - 동호회 개선

##### 5. 적용일자

- .근로기준법 개정에 따른 내용은 2005.7.1부로 적용토록 함

〈표 3-11〉 연월차 휴가 축소 관련 특별 보전휴가 협정

근속	휴가	근속	휴가
3년이하	0	16-17년	7
4-5년	1	18-19년	8
6-7년	2	20-21년	9
8-9년	3	22년	10
10-11년	4	23년	11
12-13년	5	24년	12
14-15년	6	25년이상	13

주: 개정 근로기준법 적용(2005.07.01) 시점 이전 입사자에 해당

## 라. 작업시스템

도레이세한이 협력적 노사관계를 유지하고 있는 배경에는 당사 특유의 인사관리 및 작업조직이 있을 것이다. 예컨대 도레이세한의 노사관계는 경영자의 리더십이나 일본과의 합작으로 인한 고용불안감의 해소 등에 영향을 받은 바가 클 것이지만, 인사관리상 생산직 근로자의 통합(integration)이라는 측면과 더불어 작업과정에서의 근로자 참여와 정보공유가 협력적 노사관계의 토대로 작용했다는 점도 간과할 수 없을 것이다.

### 1) 직급 및 보상

당사의 업무는 4개 직군 24개의 직무로 구분된다. 경영지원직군은 경영기획, 인사, 재경, 구매, 홍보, 영업직군은 제품 및 지역별로 필름내수, 필름수출, 스펀본드내수, 스펀본드출, 원사내수, 원사수출, IT영업, 영업관리, CHIP영업, 생산기술직군은 중합생산, 필름생산, 스펀본드생산, 원사생산, IT생산, 연구개발직군은 연구지원, 연구개발이 있다.

당사의 임직급 체계는 삼성그룹이었던 제일합섬에서 1994년에 확립된 신인사제도가 골격이다. 제일합섬은 당시 삼성그룹이 실시한 신인사제도의 시범 사업장이었는데, 이것이 거의 그대로 보존되고 있다. 신인사제도는 고졸과 대졸사원의 구분 즉 기능직과 사무직군을 폐지한 단일직군제로서 승급과 승격도 공동으로 적용된다. 단일직군제로 말미암아 과장급은 생산직 출신들이 대부분이다. 예컨대 2002년 기준 생산직 출신 과장이 총 21명이었는데, 2005년 현재 생산직 직접부문 과장포스트가 28개이다. 동종업체 H회사의 경우 생산과장급은 모두 대졸출신임을 감안하면 대우 대조적인 결과이다.

자격등급으로서 크게 일반사원급인 J등급, 중간관리자인 S등급, 관리자급인 M등급으로 구분된다. J등급은 J1에서 J5까지의 세부등급이 있는데, J1-J3는 사원급, J4는 주임급, J5는 대리급에 해당된다. 조합원의 범위가 대리급까지 포함되므로 조합원은 J등급까지로 볼 수 있다. 고졸사원은 J1, 대졸사원은 J3, 대학원졸업자는 J4의 자격을 부여받는다.

〈표 3-12〉 도레이세한 단일직급체계

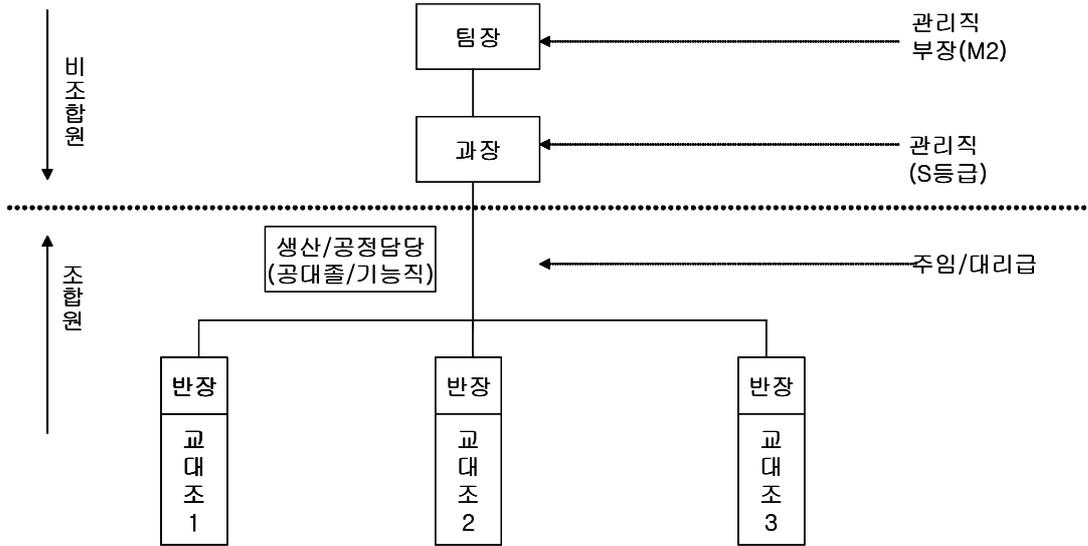
자격등급	조합원					비조합원		
	J1	J2	J3	J4	J5	S	M1	M2
자격호칭	사원			주임	대리	과장	차장	부장
비 고	고졸		대졸	대학원졸				
채류년수				2년	2.5년	3.5년	6.5년	3.5년

J1→J2→J3는 자동 승격이지만, 주임급으로의 승격인 J3→J4 및 대리급 승격인 J4→J5 승격은 면접, 인사고과, 외국어 등의 까다로운 시험이 있고 경쟁자도 많다. 주임급 승격을 위한 최소채류년수는 2년이지만 보통 10년 정도가 소요된다. 현재 생산직 사원은 고령화로 인해서 대부분 주임급 이상이다. S급은 과장급이며, M은 M1(차장), M2(부장)급으로 구분된다.

생산현장의 조직도를 보면 [그림 3-4]와 같다. 교대조별 교대조의 리더는 반장이다. 반장은 현장 파트롤의 역할을 수행하는데, 일반 오퍼레이터와는 달리 이상이 발생하는 경우 문제해결을 담당하고, 이와 함께 근태나 규율관리를 수행한다. 현재 현장출신 반장들의 직급은 대부분 주임급이고, 대리급 반장은 2-3명에 불과하다. 대리급 이상의 현장출신 작업자들은 과장이나 부장급으로 승진했기 때문이다.

3개 교대조를 총괄하는 역할은 과장이 담당한다. 반장과 과장 사이에는 현장 사무실에서 근무하는 생산담당 또는 공정담당자가 있는데, 이들은 주로 개선활동을 전담한다. 공정담당 또는 생산담당자는 대졸 엔지니어들이 담당하는데 현장출신들도 있다. 이들은 공식 직책이라기 보다는 과장을 보좌하다가 생산과장으로 승진하게 된다. 생산과장으로 승진하는 사람은 대졸출신 엔지니어들과 함께 생산직 출신이 있는데, 도레이 세한의 경우 생산과장의 약 30-40%정도가 현장출신 과장들인데, 이는 단일직급체계의 효과에 따른 것이다. 후술할 코오롱과의 차이 중 하나는 다른 회사의 현장기사에 해당되는 생산-공정담당자들도 노동조합원이라는 점이다.

[그림 3-4] 도레이새한 현장 직제



과장급 이상 비조합원은 연봉제 적용대상이다. 연봉제 사원은 평가(S, A, B, C, D 등 5 등급)에 의거 상여금 10% 정도를 차등 적용한다. 대리급 이하인 조합원의 기본급은 크게 단일호봉제에 의한 공통급과 직급별 호봉테이블이 있는 직능급으로 구성된다. 상여금은 사실상 상여금 성격인 생산성 격려금 70%를 포함하면 총 870%인데 상여금 지급기준이 기본급의 1.2배에 더하여 통상 수당의 다수가 포함되기 때문에 인사관리자의 표현을 빌면 사실상 기본급의 1000% 정도이다. 참고로 통상임금에 포함되는 제 수당은 시간외수당(사무직군:기본급의 20%), 자기개발비(50,000원), 가족수당(부모 및 배우자 20,000원, 자녀 2인한 각 10,000원), 직책수당(20,000-45,000원), 자격수당(25,000-35,000원), 보건수당(15,000원, 중합첨가제실,정수장)이 있다.

고정상여금 이외에 성과배분제가 있는데, 성과배분의 지급기준은 경상이익이다. 구체적으로 경상이익의 달성 정도 및 이에 따른 성과배분액은 해마다 달리 산정되는데, 이는 경영층이 설정한다. 경영층이 해마다 성과기준인 경영목표를 달리 설정하는데 노동조합에서 신뢰할 수 있는냐는 질문에 노동조합 간부의 응답은 다음과 같다.

‘경영목표는 기본적으로 회사에서 잡는 것으로 한다. 경영목표를 너무 무리하게 잡아서 근로자들이 달성하지 못하게 하는 것 아닌가라는 의혹도 있겠지만, 정상적으로 조업을 한다면 충분히 달성할 수 있는 목표를 잡는다’

기타 복리후생의 내역은 다음과 같다. 개인연금은 전년도 연봉 본인 연봉의 3%를 개인이 부담하는 대신 회사에서 동일한 금액만큼을 지원한다. 자녀학자금으로서는 유치원생 입학시 20만원(1인 2자녀에 한), 중학교 입학 지원금 20만원(1인 2자녀에 한), 중-고교의 경우 학비 실비지원, 초대졸 이상의 경우 1인 2자녀에 한하여 학비를 실비 지급한다. 의료혜택과 관련해서는 격년의 건강진단과 함께 조하원 및 배우자의 의료보험 비급여 부분을 전액 지원하며, 치과보철료를 100만원 한도에서 지원, 자녀 심장병 수술에 따른 본인 부담금 전액 지원, 뇌 백혈병 및 소아암에 대해서는 2,000만원한도내에서 지원한다. 주택자금 지원과 관련해서 구미공장은 최고 2,500만원, 서울지역은 최고 3,500만원을 대부하며, 1,000만원 이내의 이자는 회사에서 지급하고 1,000만원 초과분의 이자에 대해서는 본인부담 4% 이외의 초과부분은 회사에서 지원한다. 기타 복리후생과 관련해서는 6박7일간의 콘도이용을 지원한다.

## 2) 교육훈련

도레이세한은 1인당 연간 100시간 정도의 교육훈련을 실시하고 있다. 이렇게 교육훈련이 많은 이유에 대해서 인사담당자는 과거 삼성그룹이었던 제일합섬 시절부터 인재육성을 중시했던 전통으로 설명한다. 생산직의 경우 3조 3교대에서 교육훈련이 많기 때문에 대근(代勤)으로 인한 초과근무도 많은 실정이다. 흔히 실무계에서 교육훈련을 많이 실시하는 기업은 노사관계가 좋다는 말들이 있다. 근로자측에서 보면 교육훈련은 회사가 사람을 중시하고 고용보장에 전념하고 있다는 시그널로 다가오고, 교육훈련을 통해서 회사의 경영사정에 대한 이해도가 높아지기 때문에 노사간 신뢰가 증가하기 때문일 것이다. 이와 관련해서 교육훈련과 노사관계간 관계에 대한 노동조합 간부의 말을 인용하면 다음과 같다.

‘아무래도 교육에서 회사사정을 지속적으로 얘기해주니 회사에 대한 신뢰가 쌓이는 부분이 있다——그러나 교육을 많이 해서 노사관계가 좋은 것인지, 아니면 노사관계가 좋아서 교육이 많이 이루어질 수 있는 것인지 그 선후관계에 대해서는 잘 모르겠다’

아래의 표는 인사팀이나 경영혁신팀에서 주관하고 있는 교육실적인데, 기타 팀 단위의 자체 교육을 포함하면 표에서 제시하는 것보다 교육훈련이 더 많다고 보아야 한다. 2004년 연간 인당 교육훈련시간이 101시간, 1인당 교육훈련비는 978천원에 해당되고, 2005년에도

이러한 추세는 계속되고 있다.

〈표 3-13〉 2004-2005년 교육현황

	2004년	2005년				
		1월	2월	3월	4월	5월
총인원(명)	875	895	902	903	902	903
교육비(천원)	855351	96910	54603	92637	68977	220452
인당교육비	978	108	61	103	76	244
교육시간(시간)	88221	4010	4957	6939	5836	15696
인당교육시간	101	4	5	8	6	17

주: 2004년의 경우 외부위탁강사보다는 사내강사를 많이 활용하여 교육비가 줄어들었음.

자료: 사내자료.

### 3) 작업장 참여

생산직 근로자는 대부분 교대제로 운영된다. 현행 교대제는 5일주기의 3조 3교대이다. 주40시간으로 근로시간이 단축되었음에도 불구하고 신규인원 충원으로 인한 비용 때문에 4조로 전환하지는 못했다. 참고로 현재 도레이세한의 매출액 대비 인건비 비중은 대략 9% 정도인데, 장치산업의 특성상 해당 비중이 5% 이내라야 경쟁력을 발휘할 수 있다.

작업현장의 직제는 앞서 언급한 바와 같이 3개 교대조별 각각 교대조를 책임지는 반장이 있고 3개 교대조를 통괄하는 관리자로서 과장이 있는데, 도레이세한의 경우 생산과장이 대부분 생산직 근로자 출신이다.

상시적 작업장 참여 기구로서 각 반(교대조)의 근로자들은 QC 분임조에 소속되어 있다. 분임조장은 반장이다. 분임조는 자율적으로 모임을 갖는데, 대부분 자동화된 공정이기 때문에 주로 근무시간 중에 모임을 갖는다. 분임조의 테마해결은 즉 실천운동과 같이 사소한 테마는 매달 1건씩 정도 해결하고, 실질적인 개선이라 할 수 있는 경우 보통 3-4개월에 한건씩 해결하기 때문에 연간 분임조당 3-4건씩의 실질적인 문제해결을 한다고 보면 된다. 다만 개선활동은 주로 반장급 이상이 주도하고 있는 실정이며, 근로자들의 공헌도는 크지 않다. TPM이나 품질개선활동도 이루어지고 있으며 작업자들의 개인적인 제안활동도 이루어지고 있다. 사내자료에 의하면 2000년의 경우 총 제안건수가 4,889건, 2001년에는 4,268건의 개선제안이 이루어졌다.

한편 작업현장과는 달리 사무실 근무자들의 상시적 작업장 참여제도로써 2002년부터 시

작한 BEST Q라는 독특한 개선활동이 있다. BEST의 의미를 보면 B는 Benefit 즉 이익을, E는 Efficiency 즉 업무효율성 내지 생산성을, S는 Safety 즉 안전을, T는 Technician 즉 전문가를 의미한다. 동 활동은 반장이상 사무실 근무자 전원이 참여하는 시스템 개선을 위한 범부서적 문제해결 테스크포스팀(cross-functional problem solving TFT)으로 정의할 수 있다. 이 활동에 참여하는 사람들은 현장의 반장급 이상 전사원들이며, 한 팀은 대체로 7-8명으로 구성되는데, 주제에 따라서 다양한 부서의 팀원들이 참여하는 것을 원칙으로 한다. 전체 테마는 시스템 전반의 개선인데 이를 하위테마로 구분하고, 혁신팀장이 각 직제상의 팀장에게 확인을 받는다. 각 하위테마별로 문제해결팀 들이 구성되면 공식적인 팀장은 직제상의 팀장이 되지만 내부팀의 운영은 각 문제해결팀 내부에서 선출한다. 2005년 현재 21개의 문제해결팀이 활동하고 있다. 테마는 매우 다양한데, 예를 들어 인사제도 개선테마도 있었다. 구체적으로는 임금피크제를 테마로 선정해서 연구한 보고서가 있다. 주제별 희망자가 다를 수 있기 때문에 하위테마들이 결정되면 1지망, 2지망, 3지망까지 희망하는 팀을 받되 전공을 고려해서 배치한다. 문제 해결팀들은 대략 주1회 모임을 갖는데, 이때 회의비를 지급한다. 회의결과는 컴퓨터에 입력되어 다른 팀들이 참고할 수 있도록 하고 있다. 월1회 외부전문가 2명이 문제해결팀별 문제해결 과정에 대한 자문과 지도를 실시한다. 중간보고는 원래 분기별로 하도록 되어 있지만 현재는 반기별로 실시하고, 최종보고는 사장이 참석한 자리에서 이루어지며, 우수팀에는 포상을 지급한다.

그 외에도 다양한 TFT를 통한 근로자참여가 활성화되어 있는데, 대표적인 것으로는 에너지 절감 TFT활동을 들 수 있다.

#### 4) 정보공유와 커뮤니케이션

도레이새한은 중층적인 정보공유채널을 보유하고 있다. 우선 노동조합 상근자들을 기업 및 사업장 전략회의에 참석시켜 경영전략과 관련된 정보를 공유한다. 기업 및 사업장 전략 회의에 의 참석은 반기별로 한번씩 이루어진다. 전략회의에서는 경제전망, 매출 및 손익현황, 경쟁사 경영현황, 원료 및 판매가격 추세, 채권 현황, 재고현황, 원가절감 예상 및 계획, 자금수지 예상, 투자계획 등 중요한 정보들이 노사간에 공유된다. 분기별로 실시하는 노사협의회에서도 경영현황, 인력현황, 교육현황 등 정보들이 공유된다. 노동조합에서 평균적으로 연2회 실시하는 노동조합 간부 워크샵이나 노조간부들을 대상으로 매월 실시하는 월별 경영현황 설명회에서는 월별 손익현황, 생산실적, 가동지표 등 정보들을 노동조합 간

부들에게 공유하고 있다. 전직원을 대상으로 매월 실시하는 월례조회에서도 매월 경영현황과 생산실적을 설명하고, 회사 홈페이지에는 재무제표 등 경영정보를 게시하고 있으며, 주기적으로 근로자 태도조사를 실시하고 있다.

중층적 정보공유와 함께 쌍방향적 의사소통을 위해서 매주 노동조합 간부와 인사팀에서 회의를 갖고 현안문제를 공유하는 것은 물론이고, 팀별로 노조간부와 부서간부들이 간담회를 열어 현안문제를 논의하고 해결한다. 직급별 회합인 대리회의, 반장회의에 임원급이 참석하여 경영현황을 설명하고 의견을 수렴하며, 전사원들이 사내 그룹웨어를 통해 상시 토론 및 정보공유와 최고경영자와의 대화를 할 수 있다.

#### 마. 노사관계 평가

도레이새한의 노사관계는 매우 협력적이다. 2000년 노동조합이 설립되었지만 과거 노동자협의회 활동의 전통이 있었기 때문에 급격한 전환은 아니었다. 노사당사자의 다음과 같은 진술을 이를 잘 표현하고 있다.

‘과거 노동자협의회 당시의 노사관계와 지금의 노사관계가 비슷하며 매우 협력적이다—엄밀한 의미에서는 노동조합의 정체성이 확립된 것은 아니라고 판단된다 이 말은 노사 양측이 상호의 지위와 역할에 대해서 모호성을 많이 느낀다는 말인데, 예를 들어 회사행사는 노사가 당연하게 공동으로 주최한다(인사담당자)—‘노동자협의회와 노동조합이 실제 큰 차이가 없는 것이 사실이다. 사원들이 회사에 만족을 하고 크게 불만사항이 없다보니 차이가 있을 것이 없다. 아주 열악한 상태에서 노조가 생겼다면 큰 변화가 있었을 텐데 본래 사원들에 회사에 대한 만족도가 높았으므로 노조에서 크게 개선할 부분들이 없었다—단체협약과 노동조합 규약도 노동자협의회시절 것이 대부분 전승되고 있다(노동조합 간부)’

노동조합 설립과정에서 강경한 그룹들 대신에 고근속자들이 중심이 된 온건그룹이 노동조합을 장악한 것도 온건하고 협력적인 노사관계가 지속될 수 있었던 중요한 계기였다. 형님처럼 신뢰받는 최고경영자의 리더십과 도레이새한으로 분리될 당시 2005년까지 고용보장을 약속 받았고 과거 삼성시절의 고임금과 훌륭한 복리후생을 갖추고 있었기 때문에 근로자들도 협력을 마다할 이유는 없었을 것이다.

기업측에서 보면 낮은 부채비율로 인한 비용압박이 상대적으로 덜 했고 설립초기부터 일본 도레이사의 기술 및 영업에 대한 지원으로 경쟁력 있는 고부가가치 제품군으로 차별화 전략을 전개함으로써 재무사정이 좋았기 때문에 고비용 구조인 도레이새한의 협력적 노사관계가 크게 부담이 되지는 않았다.

협력적 노사관계라고 해도 긴장이 없는 것은 아니다. 중국의 추격으로 기업은 계속적으로 인건비 부담을 느끼고 이와 관련해서 경영혁신팀을 중심으로 BEST Q활동 등을 전개하고 있지만 교대조 증편은 엄두를 못내고 있으며, 인건비 비중을 줄이려는 시도로 현재 약 300명 정도의 사내하청을 활용하고 있다. 그러나 노사간 이러한 긴장관계는 2004년 임단협에서 대단히 협력적인 방식으로 해소되고 있음을 알 수 있다. 2006년까지 고용보장을 댕가로 2005년 임금인상을 물가상승률만큼만 반영하되 경영성과에 따른 성과배분을 실시하기로 한 점이 그것이다. 앞서 도레이새한 노사협상과정을 분석한 바와 같이 비록 분배교섭이기는 하지만 상호 대화와 협력적 해결책을 찾아나가려는 노력들이 특히 2004년 임단협에서 잘 나타나고 있다고 보인다.

여기서 집단적 수준에서 대단히 협력적인 도레이새한 노사관계의 미시적 기초로서 작업 시스템에도 주목할 필요가 있다. 우선 학력간 차별을 철폐한 단일직급체계가 일찍부터 확립되었고 이에 따라서 현장관리자인 과장급의 다수가 생산직 근로자 출신이며, 노동조합도 고근속자들이 중심이 된 온건파가 장악하였다는 점에 주목할 필요가 있다. 이 두 가지는 일본의 협력적 노사관계를 설명하는 중요한 요인들인데, 일본의 경우 사원과 공원간 벽을 허물어서 학력간 차별이 없는 이른바 통합형 인사직제를 유지하고 있고, 노동조합의 현장 위원이나 대의원 등 간부들을 고근속자들이 차지함으로써 대단히 협력적인 노사관계를 유지하고 있다고 평가받는다. 도레이새한의 경우 이러한 점에서 일본식 노사관계와 상당히 유사한 점을 지니고 있다. 이와 더불어 연간 100여시간에 이르는 강도 높은 교육훈련, 중층적인 정보공유채널과 쌍방향적 의사소통 구조의 확립등은 도레이새한의 협력적 노사관계를 유지하는 중요한 보완재로 작동하고 있다.

도레이새한은 제4공단에 IT소재를 생산하는 제3공장을 건설중인데, 소요인원이 약 400명에 달할 것으로 추산하고 있다. 이에 소요되는 인력은 현재 경쟁력을 상실한 기존공장의 정규직들이며, 정규직 자리에는 대신 비정규직을 채용한다는 전략을 갖고 있다. 따라서 향후 비정규직 문제를 제외한다면 정규직 및 정규직 노조와 회사간 협력적 관계는 크게 변함이 없을 것이라는 전망이 가능하다. 노동조합 간부의 다음과 같은 진술도 향후 노사관계의 전망과 관련해서 많은 시사점을 제공한다.

‘—앞서가는 기술로 승부해야 나누어 먹을 게 있다. 코오롱의 경우도 기술이 없어서 그렇게 된 것이지 노사관계 때문에 그렇게 된 것이 아니다—도레이세한의 경우 일본과 합작을 통해 기술도 들어오고, 판매망 및 노하우를 전수 받아 계속 성장할 수 있는 것이다—중국과의 경쟁도 기술만 앞서간다면 문제없다. 일본의 도레이는 인건비도 우리나라보다 높은 상황에서 아직도 섬유에서 이익을 내고 있다—도레이세한은 현재 연구인력을 많이 데려오려고 노력하는 중이다. 우수인력을 뽑기 위해 직접 미국으로 가서 석사, 박사를 데려오기도 한다. 우수인력을 많이 유치해서 회사의 기술력을 높이는 것이 상생의 노사관계를 만들어가는데 있어서 핵심이다(노조간부)’

## 2. 코오롱 노사관계 사례

### 가. 회사 개요

#### 1) 회사 역사

<표 3-14> 코오롱 개요

회사명	(주)코오롱	영문명	KOLON INDUSTRIES INC
법인가분	상장사	인원	2,023('05.6월말)
대표자명	한광희	홈페이지	www.ikolon.com
법인등록번호	110111-0030528	사업자등록번호	202-81-44660
업종명	화학섬유 방직업	업종코드	17104
설립일	1957-04-12	결산월	12월
자본금(백만)	526,615('04년말)	부채비율	219.48%('04년말)
매출액(백만)	1,289,908	평균근속년수	13.7년

자료: 사업보고서 및 감사보고서 각년도.

(주)코오롱은 1957년 4월 12일에 한국나이롱 주식회사로 설립되어 효성과 함께 우리나라 화섬의 쌍두 마차로서 30년간 경쟁업체로 잘 알려져 있다. (주)코오롱은 의류용 원사, 산업용·포장용 필름 및 자기재, 전자소재용 광확산판·광박막성 필름, 타이어코드 등 산업자재 및 기타화학제품의 제조 및 판매를 주된 사업으로 하는데 코오롱 그룹 20여개 계열사의 지주회사 격이다. 회사의 역사는 <표 3-15>와 같다.

<표 3-15> 코오롱의 역사

---

1957-04-12	한국나이롱 주식회사 설립
1963-08-08	한국 최초로 나일론원사 공장준공 (일산 2.5톤)
1975-06-23	주식상장 한국나이롱 200만주(20억원), 한국폴리에스텔 150만주(15억원)
1977-02-25	한국나이롱과 한국폴리에스텔, 상호를 주식회사코오롱 (나일론), 주식회사코오롱(폴리에스 터)로 각각 변경
1981-10-28	코오롱(나일론),코오롱(폴리에스터) 합병계약체결
1994-03-25	김천 CIM무인자동화 나일론원사공장(ACE N-1) 완공
1995-01-01	탐계 조직 개편
1995-09-25	고려나일론, (주)코오롱에 합병
1997-04-29	인도네시아 P.T.KOLON INA, 필름공장 준공
2003-01-00	고합 필름 울산공장 인수
2004-05-28	중국KNC 타이어코드 공장 준공
2004-11-00	중국KNC 에어백 공장 준공

자료원: 사업보고서

---

2) 주요 생산제품

화섬원사 및 원단부문의 경쟁격화로 매출신장이 어려워짐에 따라서 회사는 1997년 1월 매출의 45% 이상을 차지하는 섬유부문의 매출비중을 점차 줄여나가 2천년까지 35%까지 낮추되, 필름과 산업자재의 경우 지속적인 증설을 통해 매출 비중을 높여갈 계획을 세운 바 있다. 이러한 계획대로 <표 3-16>의 매출액 구성을 보면 1996년에 비하여 원사/원단의 비중이 16%정도 줄어들고 산업자재용 매출이 12%이상 증가했다. 그럼에도 불구하고 코오롱의 주요 생산제품은 합섬원사 및 원단이 가장 많고 이어서 필름과 산업자재용품의 매출액이 많다(<표 3-16>참조). 도레이세한의 경우 경쟁력을 상실한 원사파트의 비중을 줄이고 고부가가치 제품으로 차별화 전략을 구사한 것과는 대비된다. <표 3-16>의 원사/원단 부분과 산업용자재의 2005년 상반기 세부품목별 매출액 구성은 다음과 같다. 원사/원단사업의 경우 폴리에스테르 섬유는 13.5%, 나일론섬유는 12.4%, 스팍텍스사 3.6%, 인공피혁 3.0%이다. 산업용자재에서는 부직포 원료인 SPB 2.8%, 산업자재 10.0%, 컴파운딩 6.6%, 화섬품 3.2%이다. <표 3-17>는 주요 제품별 코오롱의 국내시장점유율이다. 에어백은 수출품을 제외하면 국내시장의 95%를 차지하고 있고 나머지 국내 시장점유율이 높은 품목은 전자재료, 타이어코드, 인조피혁인 샤무드의 순서이다.

〈표 3-16〉 코오롱의 주요제품별 매출액 구성

(단위: 백만원, %)

	1996년		2003년		2005년 상반기	
	금액	비율	금액	비율	금액	비율
원사/원단	454,321	48.5	423,268	33.8	201,156	32.5
필름	237,985	25.4	238,380	19.1	147,902	23.9
산업자재	94,070	10.0	289,625	23.2	140,366	22.7
타이어코드	121,775	13.0	159,826	12.8	87,383	14.1
전자재료			120,194	9.6	31,869	5.1
기타	28,415	3.0	19,192	1.5	10,645	1.7
합계	936,566	100.0	1,250,485	100.0	619,321	100.0

자료: 코오롱 사업보고서 각년도.

〈표 3-17〉 코오롱의 주요제품별 국내시장점유율

		2002년	2003년	2004년
원사/원단	나일론섬유	26	23	23
	폴리에스테르섬유	10	12	9
	샤무드(인조피혁)	35	21	29
산업용자재	산자용사	23	22	22
	SPB(부직포)	20	17	17
	에어백	95	95	95
타이어 코드		32	31	30
필름		20	20	20
전자재료(IT부품)		35	40	40

자료: 코오롱 사업보고서

### 3) 지배 및 조직구조

(주)코오롱의 지분은 2005년 6월말 현재 이용열 회장이 17.42%로 최대주주인데, 친인척을 합하면 20.56%를 갖고 있다. 나머지 가장 큰 법인 주주는 일본 도레이사로서 10.29%의 지분을 갖고 있다. 2005년 현재 등기 임원은 이용열 회장, 한광희 사장을 비롯하여 부사장급인 경영전략 본부장, 경영지원실장, 구미공장 공장장과 두명의 상무, 두명의 일본인 이사, 3명의 사외이사가 있다. 코오롱의 임원은 회장-사장-부사장-상무-상무보의 체계이다.

이용열 회장은 3세 경영자로서 1996년 1월에 취임하였는데 1956년생으로서 조지워싱턴 대학교 MBA를 졸업하였다. 취임후 1년 동안 이 회장은 「One & Only(하나뿐인 최고)」

라는 경영모토 아래 능력주의의 공격적 경영을 구사하여 효성측과 「한국카프로락탐」 경영권쟁탈전, 재벌의 부정적 사회분위기를 수용한 타사이사제 도입, 1996년 재계 처음의 불황극복대책 발표 등으로 코오롱답지 않게 적극적이고 감각적이라는 평가도 받았다. 그러나 동시에 ‘회사는 이윤을 최고의 가치로 한다’는 이윤추구형 경영이 해외유명 패션브랜드의 도입, BMW 등 수입차판매사업 등 수입과 소비성사업 확대에 대해서는 부정적인 평가를 받기도 하였다. 후자 측면의 이웅렬 회장의 경영스타일과 관련해서 노동조합 간부의 표현을 인용하면 다음과 같다.

‘신세대 경영주로서 윤리적인 면 즉 사원의 복지나 고용재창출에 신경 쓰기보다 주식이나 레저스포츠 등 우선 돈 되는데에 투자를 한다’

코오롱은 구미 이외에도 경산과 김천에 공장이 있는데, 노동조합이 조직된 곳은 구미공장뿐이다. 구미공장의 조직은 공장장 산하에 2실 3개의 PC(production center)로 구성되어 있다. 실의 책임자는 실장이며, 2실은 생산지원실과 경영지원실인데, 생산지원실 산하에는 엔지니어링팀, 공무1 및 2팀, 환경안전팀, 동력팀과 FC-1 TF가 있고, 경영지원실에는 경영지원팀, 인력지원팀, 노경협력팀이 있다. PC는 제품군 그룹으로 볼 수 있고 제품별로 3개가 있는데 1PC의 경우 P/F생산팀, SPX생산팀, 중합팀과 더불어 SPX 기술 TF가 있고, 2PC에는 코오드생산팀, SP생산팀, 헤라크론생산팀이 있으며, 3PC에는 필름생산팀과 전자재료 생산팀이 있다. 품질보증팀은 2실과 3PC에 소속되지 않은 병렬조직으로 공장장 산하에 있다. PC장은 임원급이며, 그 산하 팀장은 부장급에 해당된다.

#### 4) 재무 및 고용

코오롱은 2003년에 이어 2004년에 대폭적인 적자를 기록하였다. 2003년 적자에 따라서 (주)코오롱의 회사채 등급은 2003년 말 AA(-)에서 2004년 8월 BBB(+)로 낮아졌고, 이웅렬 코오롱 회장은 '비상경영 체제' 돌입을 선언하기에 이른다. 회사측 사업보고서에 의하면 2003년 적자의 외적환경 요인은 유가인상에 따른 원가상승이 있었고, 영업측면에서는 유가와 연동된 원료가 폭등 및 국내직물산업 축소로 인한 국내수요감소, 중국의 대규모 증설에 따른 수출경쟁력 약화, 워크아웃 중인 국내 동종업체의 시장질서 파괴 등의 요인이, 비영업측면에서도 투자주식의 대규모 지분법 손실이 발생했다는 점을 지적한다. 2004

년의 적자에 대해서는 원료가 상승 및 원화가치 상승 등의 요인으로 인하여 영업이익 감소, 사업구조를 전환하는 과정에서 수익성 낮은 사업에 사용되던 유형자산에 대한 감액손실 발생, 불황으로 인한 지분법 손실 규모 증가, 2004년 구조조정 과정에서 파업손실 및 조기 퇴직 등의 일회성 구조조정관련 비용이 원인인 것으로 지적한다. 이러한 지적과 같이 2005년 상반기에는 경상이익이 흑자로 전환하고 있다(<표 3-18>참조). 2004년의 구조조정 결과는 <표 3-19>에서와 같이 생산직 총원이 2059명에서 1297명으로 줄어든데서도 확인할 수 있다. 물론 1984년 이후 추세로 보면 1988년을 정점으로 전체 인원이 계속 감소하고 있다는 점도 확인된다([그림 3-5] 참조).

여기서 이후 서술한 노사분규와 관련해서 눈여겨 보아야할 사항이 지분법 손실이다. 회사가 지적하는 바와 같이 지분법 손실은 사실상 코오롱그룹의 지주회사 격인 (주)코오롱은 계열사 지분을 많이 보유하고 있는데 계열회사의 부실로 인해서 생기는 손실을 의미한다. 예를 들어 2004년 473억원을 횡령한 것으로 밝혀진 코오롱캐피탈의 피해손실을 처리하는 과정에서 지분율에 따라 44.33%의 지분을 갖고 있는 최대주주인 (주)코오롱이 251억원, 코오롱건설과 코오롱제약은 각각 68억원, 58억원을 납입했고, 코오롱글로텍은 53억원, 이웅렬 회장은 43억원을 출자했다. 이러한 맥락에서 (주)코오롱을 대상으로 인원 구조조정을 실시하려는 회사측에 대해서 노동조합과 노동단체들은 불신할 수밖에 없었고 이것이 후술하는 2004년 및 2005년 구조조정 과정에서 노사대립을 악화시킨 중요한 원인으로 작용하였다. 예컨대 노동조합의 입장에서는 (주)코오롱의 잘못만이 아니라 계열사 관리의 잘못으로 인한 손실로 왜 (주)코오롱 근로자들의 일자리를 빼앗느냐는 것이다.

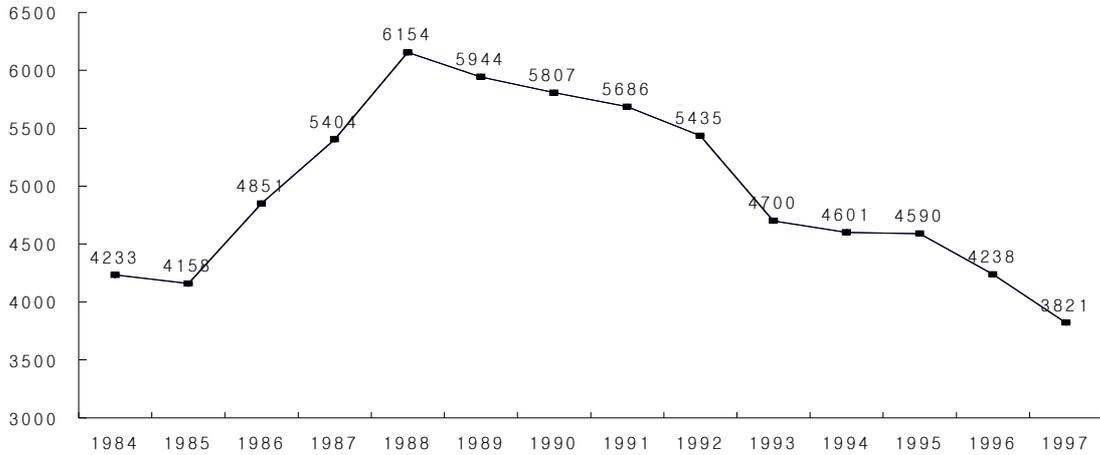
<표 3-18> 코오롱의 재무현황

(단위: 백만원)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001년	2002년	2003년	2004	2005/6
매출액	936,566	1,087,843	1,273,268	1,225,003	1,228,870	1,299,123	1,226,954	1,250,485	1,289,908	619,321
영업이익	89,878	136,231	155,411	117,257	130,132	95,454	110,065	108,530	20,769	22,488
경상이익	11,573	13,776	23,670	190,280	24,226	17,897	19,917	(-)100,456	(-)108,266	4,880
당기순익	10,091	2,565	23,272	135,592	5,335	29,371	17,459	(-)87,507	(-)151,549	3,471

자료: 사업보고서 각년도

[그림 3-5] (주)코오롱 인원변동



자료: 기업재무정보

<표 3-19> 코오롱의 1998년이후 인원 현황

(단위 명, 년, 천원)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005/6.
총원	3,348	3,049	3,071	3,104	3,080	3,049	2,092	2,023
생산직	2,520	2,309	2,135	2,094	2,086	2,059	1,297	1,266
근속	11.3	11.04	11.64	12.45	13.23	13.66	13.71	13.7
평균급여	25,600	32,276	34,810	42,405	43,640	43,615	43,238	22,495

주: 인원에서 비정규직 숫자는 제외되었음. 비정규직의 규모는 2005년 8월 현재 구미공장 생산직 정규직 근로자가 928명임에 비해 사내하청 형태의 비정규직은 1100명임

자료: 사업보고서 각년도.

## 나. 노동조합

### 1) 노동조합 설립

(주)코오롱 노동조합은 1988년 한국노총 소속으로 설립되었으며, 1997년에는 소속을 민주노총으로 변경하였다. 당시 민주노총으로 변경한 이유는 대외적인 정서가 많이 반영되었다는 것이 회사측의 평가인데, 대외적 분위기라면 외환위기를 맞이하여 고용불안감 등이 작용했던 것으로 보인다. 노동조합 내부에 계파는 없고 집행부 기수별로 강은 집단들이 구분되는 정도이다. 지금까지 파업은 1989년 12일간의 파업이 있었는데 이는 관리자의 말을

빌면 그동안 노동조합이 없다가 노동조합이 생기면서 ‘한풀이성 파업’이었고, 1994년에 2일간 부분파업이 있었다. 코오롱 노사관계가 대립적으로 전환하게 된 결정적인 계기는 2000년의 전면파업인 것으로 평가된다. 이에 대해서는 후술하겠다.

〈표 3-20〉 코오롱 노동조합 역사

년도	내용
1988.12.13	코오롱노동조합 설립(한국노총)
1991.12.13	제2대 집행부 출범
1993.12.13	제3대 집행부 출범
1995.12.13	제4대 집행부 출범
1997.12.13	제5대 집행부 출범(민주노총 전환)
1999.12.13	제6대 집행부 출범
2003.11.4	제9대 집행부 출범
2005. 7.21	제10대 집행부 출범(논란 중)

자료: 노동조합 홈페이지.

## 2) 노동조합 조직

조합원의 범위는 기능직, 숙련기능직(기술연구소 포함) 및 경비직, 별정직 근로자까지이다. <표 3-21>은 조합원 추세인데 외환위기 이후 특히 2004년 고용조정 이후 조합원 수가 대폭 감소하였다. [그림 3-6]은 노동조합 조직도이다. 조합비는 기본급의 1.5%이다.

〈표 3-21〉 조합원 추세

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005/6.
가입대상	기능직	기능직	기능직	기능직	기능직	기능직	기능직	기능직
가입인원	1,608 명	1,530명	1,471명	1,493 명	1,474	1,466	901	879
상근인원	9 명	9명	9명	9 명	9	10	8	8
상급단체	민주노총	민주노총	민주노총	민주노총	민주노총	민주노총	민주노총	민주노총

자료: 사업보고서, 각년도.

[그림 3-6] 노동조합 조직도



자료: 노동조합 홈페이지.

위원장은 직선으로 선출되며 임기는 2년이다. 최고 의결기구인 총회는 임원, 선출 및 임원 탄핵, 단체협약 결정사항, 노동쟁의 행위 결정사항, 규약의 제정, 변경 결정사항, 조합의 합병, 분할, 해산에 관한 사항, 조직형태의 변경에 관한 사항, 연합단체의 설립 가입 또는 탈퇴에 관한 사항은 반드시 총회에서 결정한다. 총회 다음의 의결기구는 대의원 대회인데, 대의원은 조합원 40명 단위로 1명씩 선출하는데 임기는 1년이다. 대의원 대회는 총회 의결사항을 제외한 조합의 일상적인 의사결정이 이루어지는 곳이다. 운영위원회는 조합임원(회계감사제외)과 대의원 중에서 선출된 20명 이내의 운영위원으로 구성하는데 임기는 1년이며 총회(대의원대회)의 수입사항, 각종 대책위원회 구성, 각종 규정 제, 개정 심의, 예산목간전용 승인, 예비비 사용 승인, 규약 및 규정의 해석, 위원장 유고시 위원장 위촉에 관한 사항에 대한 결정을 내린다. 상무집행위원회는 조합임원(회계감사 제외)과 위원장이 임명하는 각 부장으로 구성하는데, 정기총회(대의원대회)에 부의할 안건채택 및 준비에 관한 사항, 운영위원회 수입사항, 제반일상업무 집행에 관한 사항을 결정한다. 노사협의회 위원은 10인 이내로 구성하는데 위원장, 부위원장과 위원장이 추천하여 대의원대회에 승인을

얻은 자로 하되 1/5 이상의 비율로 평조합원이 참여한다.

#### 다. 최근의 임단협 및 고용조정

##### 1) 2000파업과 2001년 임단협

앞서 언급한 바와 같이 코오롱 노사관계가 노사간 감정대립으로 적대적으로 전환된 계기는 주니어 집단이면서 강경한 그룹이자 2005년 10대 집행부의 중심세력인 7대 집행부 시절의 2000년의 파업이다. 2000년 17일간 전면파업이 발생하였는데, 파업 즉시 회사는 공장 폐쇄를 단행하였다. 당시 주요한 이슈는 외환위기 이후 구조조정과 관련해서 고용안정을 위한 신규투자 유치였다. 조합 간부의 표현을 빌면 당시 주요한 이슈는 ‘구미공장에 실질적 고용을 보장받을 수 있는 재투자를 하라’, ‘노조를 회사의 대화상대로 인정하라’의 두 가지가 요구조건이었다. 고용보장 이슈는 2005년까지 계속 노사협상의 핵심적인 쟁점으로 남게 된다.

파업이 시작되었을 때 회사측 노무부서에서는 3일 안에 파업을 끝낼 수 있다고 장담했었지만 결국 17일간의 파업으로 장기화되었다. 관리자측의 말에 의하면 기존의 파업과는 달리 ‘악성파업’으로 노사가 감정의 골이 깊어진 계기가 되었다. 예컨대 1993년 3대 집행부 시절이 노사관계가 악화되기 시작한 첫 시점이라면 이것이 극도로 악화된 시점이 2000년 파업이라는 것이다. 이에 대해서 노동조합측은 노동조합의 승리라고 표현하면서도 회사측이 이후 대단한 감정적 양금을 갖고 있다는 점을 인정한다. 회사측은 2000년 파업이후 현장에서 업무지시가 집행되지도 않고 현장 배치전환도 이루어지지 않을 정도로 관리조직이 붕괴되어 ‘노조천국’이 된 결정적 계기로 평가한다. 2000년 임금인상율은 통상임금으로 12.4%였다. 노사간 감정의 골을 더욱 악화시켰던 것은 당시 2000년 파업을 주도한 7대 집행부의 5명을 해고했다가 2001년 임단협을 고려해서 다시 복직시켰는데도 2001년 임단협에서 노동조합이 이를 전혀 고려하지 않고 ‘강경한’ 입장을 고수하여 노동조합 요구안 100여개 중 50여 가지를 관철시켰고 임금은 13% 인상하였다.

2) 2002년 이후 임금협

<표 3-22> 임금인상 추이

	기본급	통상임금	월할상여	월평균임금	총액 인상률	요구율	제시율	기간	횟수
2002년	1233302	1400706	934798	2589198	10.6	12.4	3	42	16
2003년	1329822	1500054	1000036	2969383	6.7	11.5	2.7	65	19
2004년	1356450	1529687	1045286	2666336	0	6	0	120	19

주: 월평균임금에는 기타수당 및 기타 금품이 포함되어있으며 전체 근로자 평균임.

자료: 노동부, 임금교섭 실태조사, 각년도.

<표 3-22>는 2002년부터 2004년까지의 최근 임금교섭 결과를 요약한 것이다. 2002년에는 10.6%, 2003년에는 6.7%의 임금인상이 이루어졌지만 2004년에는 고용조정과 관련해서 총액기준으로 임금이 15%정도 삭감되었다. 이에 따라서 동종업계 최고의 임금수준을 자랑하던 코오롱은 수위 자리를 다른 기업에 넘겨 주게된다. 관리자에 의하면 계열사 부실로 인한 외부적 요인을 제외하면, 2002년 인조피혁류의 원사인 한 아이템의 반짝 성공이 positive feedback으로 작용했던 것으로 평가한다. 즉, 사실 내부 경영사정이 계속 악화되어야 하는데 잠시 2002년도에 사정이 좋아지는 바람에 두 자리수의 임금인상이 이루어졌지만 결국 2004년도에 이르러 경영사정이 악화되고 2004년 임금삭감으로 2002~2003년간 임금인상분이 반납되는 결과를 낳았다는 것이다.

<표 3-22>에서와 같이 교섭기간이 계속 늘어나고 있는 것은 년도별 교섭에서 다루겠지만 경영사정 악화라는 악재에 따라 노사간 대립이 격화되고 있다는 점을 보인다. 재무현황 분석에서 언급한 바와 같이 대외적인 요인도 작용해서 2003년과 2004년에는 적자를 기록하였으며 회사측은 사업구조조정을 서두르면서 고용관련 이슈가 협상의 난제로 부각하기 시작한다.

## 가) 2002년 임단협 전개과정

### <표 3-23> 2002년 임단협 타결 내용

- 임금: 기본급 6%, 타결 축하금 50만원, 특별 격려금 통상임금 100%, 만근수당 통상임금 20%, 생산장려수당 5000원 인상
- 고용: NTC 화재현장 NR 프로젝트에 P/F 생산1팀 여자 조합원 전환배치, P/F 생산1팀 잔여인원 및 코오드 NTC 조합원 고용보장, 신규투자 부지 확보 계획 발표(스판텍스 프로젝트), 보전G 조직개편 제도 보완
- 기타: 타결휴가 2일, 포상, 작업화, 정년, 주택자금, 퇴직금 중도정산, 산재 부가보상 보완 등

자료: 노동조합 내부 자료.

2002년 임단협은 42일간에 걸친 16차의 교섭 끝에 조합원 투표율 96.2%, 찬성율 69.7% 타결되었다. 상견례를 겸한 1차 교섭은 4월2일에 시작되었고 8차 교섭까지 아무런 진전을 보지 못했고 5월 4일 경북지노위에 조정신청을 하고, 5월 7일 쟁의대책위원을 선출하여 일근자 집회 및 1부 퇴근자 집회를 갖기 시작한다. 5월13일 쟁의행위 찬반투표 결과 투표율 : 96%, 찬성율 : 78.4%로 쟁의행위가 가결되었는데, 동일 경북지방노동위원회에서 조정회의기 개최되었다. 5월14일 11차 교섭결과도 아무런 성과없이 끝나고, 5월15일 사측이 최초로 일괄적 안을 제시하였지만, 노동조합의 거부로 교섭이 결렬된다. 회사측 제시안은 기본급 3%와 일시금 50만원 등이다.

노동조합의 반대 이유는 P/F 1부 기대 정대에 관한 사항과 복지후생, 임금, 고용보장 등 많은 부분이 누락되거나 미흡하다는 것이다. 5월16일 13차 교섭도 무위로 끝나고 노동조합은 5월 17일 일근조 15시부터 시한부 파업 및 민주노총 전국 총파업날인 22일부터 전면파업을 결정하였고 이와 관련 회사측의 최소인원 요청을 거부하였다. 5월 18일 14차 교섭에서 회사측은 1. 만근수당 기본급의 20%, 2. 특별 격려금 통상임금의 50%, 3. 전 조합원의 장기적인 고용보장책과 P/F1팀 문제해결에 대한 투자유치 계획 및 NTC 건은 임금부분이 수용되면 결론을 내겠다는 수정안을 제시했지만, 노동조합은 상당히 미흡하다는 이유로 거부하였다. 5월 22일 민주노총 전국총파업 일정 조율과 관련해서 노동조합은 5월 20일 격렬한 내부 토론 끝에 투쟁 일정을 앞당겨서 20일 오후 14시와 15시를 기하여 사수대 및 일근자 파업을, 그리고 21일은 부분파업으로 2개 부서가 15시를 기하여 파업에 돌입할 것을 결정하였다. 5월 20일 15차 교섭에서 사측은 익일 최종안 제시를 약속하였다. 최종타결안은 위

의 <표 3-23>과 같은데, 신규투자를 약속 받은 스파텍스 파트 근로자에 대해서 당시 8대 위원장인 이성균 위원장이 협정근로자로 서면합의를 해준 것이 문제가 되어 사퇴압력을 받고 이후 조합원 자격을 제명당하는 사건이 발생한다. 당시 교섭분위기를 이해하기 위해 15차 교섭의 주요 교섭내용을 정리하면 다음과 같다.

노: 지난 교섭에서 제시한 회사(안)을 검토하였으나, 단협부분, 임금, 고용보장 등 많은 부분이 미흡하여 도저히 수용 할 수 없는 (안)이다.

사: (안)도 (안)이지만, 지금 파업을 하기 위한 것 같다.

노: 절대로 파업에 목적을 두고 교섭을 하는 것은 아니다. 전 조합원의 요구를 관철시키기 위한 하나의 방법이다. P/F 1팀 기대는 결론도 안 났는데 왜 철거하느냐?

사: P/F 1팀의 기대를 하도급화 한다는 소문이 있기에 하도급화하지 않는다는 것을 보여주기 위한 것이다.

노: 지금 시간이 많지 않은 것 같다. 수정(안)을 제시하라.

사: 고용보장 한다고 이야기하지 않았느냐, 임금도 동종사 최고 수준을 제시하였다.

노: 화의나 부도 사업장과 비교하지 마라. 작년 순이익이 321억에 달하는 좋은 성과를 냈다. 3%는 말도 안되는 소리다.

사: 회사의 지불능력도 참고 되어야한다. 신규투자도 해야 되는 것들은 장래를 위해서 고려 되어야 한다.

노: 아무리 그렇더라도 이해 할 수 없는 수준이다. 자꾸 원론적인 이야기로 돌리지 말고 회사 요구안을 철회하라.

사: 일정부분 철회를 했다 노측에서도 철회할 것은 철회하라

노: 철회 할 것이 없다.

사: 교섭을 하면서 파업을 하는 것은 이해가 안된다.

노: 재차 이야기 하지만 파업에 목적을 두는 것은 아니다. 관철시키기 위한 수단임을 알아라. 기 제시된 (안)이 회사의 최종 (안)이냐?

사: 불나방의 심정으로 (안)을 제시했고 오늘 일정부분 결론이 날줄 알았는데 정말 걱정이 태산이다. 고심하여 회사가 망하지 않을 정도로 짜보겠다. 내일은 진짜 끝낼 수 있기를 바란다. 내일 최종 (안)을 제시하겠다.

## 나) 2003년 임단협

2003년 임단협은 65일간에 걸친 19차의 교섭 끝에 조합원 총회 투표결과 61.3%로 타결되었다. 임단협 교섭과정을 살펴보면 다음과 같다.

### 〈표 3-24〉 2003년 임단협 타결 주요 내용

- 
- 임금: 기본급 5%, 타결축하 일시급 50만원, 2003년도 한 노사신뢰증진 특별격려금으로 통상임금 200%와 정액 50만원
  - 고용: 2003년 3월1일자 보전조직 개편후 공무 1,2팀 각 UNIT는 조직개편전 보전그룹과 동일하고, 이로 인한 공무1,2팀 각 UNIT간 보전원의 이동은 없고 노사합의에 따라서 고용을 보장  
신규 SPX 인원은 N/F생산팀 인원의 배전으로 충원함을 원칙으로 하며, 세부사항은 고용안정특별위원회를 개최하여 합의  
코오드생산팀 NTC 남성 조합원은 NP-24프로젝트 완료시 고용보장  
P/F1팀 조합원 고용보장(기계 가동 및 신규사업 우선 재배치 등)
- 

2003년 임단협을 처음부터 심상치가 않았다. 4월 24일 상견례시 2002년 경영실적에 대한 성과배분을 둘러싼 격렬한 논쟁과 고성인 오가는 와중에 상견례에 참석한 사장을 감금한 사건이 발생하였다. 이는 코오롱 노동조합 역사상 처음 있는 일이었다. 사측은 본 교섭이 시작되기 전에 성과배분을 약속받고 감금을 해제하고 정회를 선언하였다. 그런데 정회 이후 사측 교섭위원들이 교섭석상에 나타나지 않은 관계로 노조 위원장은 단식을 하게 된다. 위원장 단식 6일째인 4월 28일 정문에서 300명의 조합원들이 회사측 교섭해태 행위를 규탄하는 집회를 가졌고, 이날 6시경 사측 교섭위원들이 노동조합에 사과를 하게 된다. 상견례가 속개된 4월 29일 사측은 성과배분 100%를 제시했지만 노동조합의 거부로 무산되었다. 당시 노동조합측의 입장은 다음과 같다.

‘사측이 제시한 100%는 절대 수용할 수 없다. 본 교섭에서 반드시 투쟁으로 쟁취 하겠다. 각오하라—100%라도 먼저 받아 놓고 나머지는 교섭에서 받는 것이 맞다는 의견이 나오기도 하였고 현장의 조합원 동지 여러분께서도 그렇게 하기를 바라시는 분들도 계시리라 판단—교섭위원들의 자존심이 허락되지 않는다면 현장의 조합원 동지들의 자존심도 허락되지 않을 것이라고 판단—성과배분과 관련하여 현장의 여론이 어떠한지 최소한 몇 % 이상이 되어야 한다는 것은 노동조합만이 아닌 사측의 교섭위원들도 들어서 알 것이고

분석도 하였을 것—이는 사측이 올 해 교섭에서 한판 붙어 보자는 의미—(자료: 노동조합 홈페이지)

5월 23일 7차 교섭까지 사측은 임금동결을 고수하였고 6월 4일 11차까지 교섭은 지지부진하였고 6월 10일 12차 교섭에서 회사측은 임금동결과 함께 성과급제로서 직능급형 성과급제를 제안했는데, 이에 대해서 노동조합은 ‘노동조합을 없애자며 제시한 성과급 제도나 임금을 동결하자고 생떼를 쓰는 것은 바꾸어 말하면 한판 붙어보자는 의미로 밖에 해석’할 수밖에 없다는 반응을 보였다. 6월 13일 14차 교섭에서 회사측은 정액 50만원을 추가로 제시하였지만 노동조합이 거부하였고, 6월 14일 오전 경북지방노동위원회에 조정 신청을 하고 노동조합측 교섭위원 7명은 삭발을 하게 된다. 6월 17일은 쟁의대책위원 회의에서 18일부터 상집간부 철야농성 19일부터 전조합원 조끼 착용 등 행동지침을 시달린다. 아래의 6월 18일자 노동조합 유인물의 내용을 요약하면 다음과 같은데 당시 노동조합의 정세인식을 파악하는데 도움이 된다.

- 직능급제는 노동조합 말살
- 민주노총의 지침인 주40시간 쟁취와 비정규직 차별 철폐 그리고 구미공장의 당면 과제인 지속적인 신규 프로젝트를 유치하여 고용안정을 보장받는 것도 투쟁으로 쟁취
- 우리의 요구인 인사원칙과 조합원 자격은 올해 초 부당 인사 그리고 보전조직 개편과 맞물려 상당한 진통을 겪었던 사안으로 반드시 쟁취하여야
- Unit 간 이동이 사측의 입맛에 따라 적용되고 행하여진다면 새로운 고용불안을 야기시킬 수 있는 계기가 될 수도
- 징계위원회의 노사동수와 정원유지 그리고 고용보장 어느 하나 없이 놓칠 수 없는 중요한 요구안
- 쟁의행위 찬반 투표 6월 23일 개최 예정

자료: 노동조합 홈페이지

6월 24일 경북 지노위는 조정중지 판정을 내렸고 동일 진해행된 17차 교섭에서도 회사측의 임금동결 고수로 교섭이 무산되자 노동조합은 6월 25일 14시부터 부분파업을 결정하였다. 6월 26일 18차 교섭에서 사측은 처음으로 기본급 2.7% 인상안 제시하였으나 무산되자 노동조합은 28일부터 전면파업을 결정하였고, 19차 교섭에서 위에서 살펴본 <표 3-24>

와 같은 내용으로 타결이 되었다.

이후 10월 27일에는 8대 이성균 위원장으로부터 9개 장철광 위원장으로서의 인수인계가 시작되었다. 당시 9대 집행부에 대한 조합원 의식조사 결과는 강력한 투쟁을 해서 현장 조직력 복원 325명, 실질적인 조합운영으로 조합원의 권익 향상 412명으로 실리를 주문하는 쪽이 더 많았는데 9대 집행부는 2004년 임단협에서 이와는 배치되는 방향의 투쟁을 개시한다. 민주노총이 2003년 11월 6일 및 12일 총파업지침을 하달되자 코오롱 노동조합도 일근자와 조합간부들이 집회에 참석했는데 이로 인해서 조합간부 3명이 구속되었다가 연말에 석방되었다.

#### 다) 2004년 임단협

2004년 임단협 및 64일간 파업의 조짐은 이미 2003년말부터 보이기 시작했다. 회사측이 2003년말 12월 30일 P-10B, POY 기계 가동 약속을 지키지 못하겠다는 의도의 공문을 노동조합에 보냈다. 그 내역은 다음과 같다. 회사측은 2003년 8월 5일 그 동안 삼성석유화학에서 PTA 물량을 월 8000톤 공급을 받다가 월 5500톤으로 감축하는 바람에 P-10B 중합 및 POY의 가동 중지가 불가피하다는 공문을 보냈고, 8월 18일부터 가동을 중지하였다. 이에 대해서 노동조합은 자체 조사를 실시한 적이 있고 2003년 9월2일 고용특별위원회에서 2004년 1월까지 가동에 필요한 물량을 확보하여 재가동하되 현원 및 근무체제는 그대로 유지한다는 노사합의서를 체결한 적이 있었다.

2004년 1월7일 노동조합은 P-10B 가동중지와 관련 비상대책위원회를 구성하여 조끼착용, 집회, 천막농성 등 투쟁과 더불어 2월2일에는 경북 지노위에 쟁의조정 신청서를 접수하였고, 동년 2월7일 노사합의 이전까지 투쟁이 계속되었다. 2월7일 노사합의는 [신규투자 및 결원인원 관련 노사합의서]의 제하에 다음과 같은 내용을 담고 있다.

[신규투자 및 결원인원 관련 노사합의서-요약]

- .신규투자에 충원할 인원규모는 P/F생산2팀 생산1UNIT P-10B POY인원 30명으로 하며, 앞의 기  
계는 폐기
- .신규투자에 충원 대상자는 P/F생산2팀 생산1UNIT의 사원중 희망자를 모집
- .신규투자 충원 확정자는 3월1일부로 P/F생산2팀에서 프로젝트 관련부서로 인사발령
- .상기인들은 신규투자 현장투입까지 임금불이익을 최소화하는 선에서 일근 근무하고 별도 교육프  
로그램  
운영
- .신규투자 진행과정에 조합 및 신규투자 충원 확정자가 적극 참여
- .신규투자의 공사기간은 최대한 단축하고, 신규투자의 적정인원은 완공후 정상가동시 노사합의로  
결정
- .구미공장 일부부서의 결원문제는 2월말까지 해결

자료: 노동조합 내부 자료.

2004년 임단협은 주5일제와 고용보장 등 굵직한 이슈들을 가지고 120일간 19차의 교섭  
64일간의 파업 끝에 타결되었는데, 교섭타결내용은 다음과 같다.

<표 3-25> 2004년 임단협 타결안

	노 조 요 구	사 용 자 제 시	타 결 내 용
입 금	-기본금:6%인상 -상여금:100%인상	-기본금:동결 -상여금:100%삭감	-기본금:동결 -상여금:동결
단 협	-신규투자 없는 한계사업 정리는 논의 자체 거부,임금 삭감 없는 주40시간 -연-월차 등 휴가제도 현행 유지 등 28개 사항 의견 불일치	-한계사업 정리한 유효인력으로 3조3교대→3.5조3교대제 전환 주 40시간 개정 -연-월차 등 휴가제도 개정법 적용 등 28개 사항 노조요구 수용 불가	-신규투자유치, 한계사업정리를 통한 4조3교대(O/T 35시간 임금보전) -휴가제도 등 개정법 적용(기존인원 손실일수(O/T 환산보전)
기 타	-생활보조금 지급요구 -징계최소화	-무노동무임금원칙 -법과 원칙에 의거 조치	-무노동무임금 -징계최소화(노조위원장 징계해고)

2004년 임단협 교섭과정을 살펴보면 다음과 같다.

4월 28일 상견례 겸 1차 교섭이 이루어졌고 5월 13일 5차 교섭까지는 상호 주장만 대립될 뿐 진전이 없었다. 아래의 인용문은 제5차 교섭의 분위기를 짐작하는데 도움이 되는데 쟁점은 노조측이 상여금 100%인상안에 대한 회사측의 상여금 100% 삭감안이다.

사: 회사가 어려운 시기이기에 같이 고민하여 해결을 해보기 위하여 제시하는 것이다.

노: 상여금을 삭감하면 회사가 흑자로 돌아서는가? 흑자가 수천억씩 날 때도 교섭에서는 어렵고 힘들다고만 했지 않느냐. 말도 안 되는 억지주장을 펴지 마라. 흑자 날 때 알아서 준 적이 있었는가?

사: 직원들의 상여금 반납의미는 어려운 시기에 회사를 위한 직원들의 자발적인 모습으로 비추어져 금융권으로부터 회사 신임도가 올라가 금융권을 상대하기가 매우 용이한 부분이 있다. 또한 그보다 큰 의미는 어려운 때에 함께 한다는 노력으로 비추어질 수 있는 부분이 있다.

노: 돈 잔치 한 것이 언제인데 벌써부터 그런 소리인가. 왜 직원들에게 고통분담을 이야기인가. 우리는 열심히 일한 것 밖에 없다. 말도 안 되는 소리다. 그만하고 본 교섭 시작 하자

사: 잠시 정회를 하자.

5월 18일 6차 교섭은 승진자 및 조합징계자의 조합원 자격, 사내하청에 대한 불법파견 등이 사안이었고, 5월 20일 7차교섭은 조합활동과 노동조합 교육시간 연장(현행 3시간 →16시간), 비상근 조합간부의 OT(월 30시간 보장요구), 인사원칙, 정원유지 등이 논의되었지만 의견의 불일치가 심했다. 5월25일 8차교섭을 고용보장을 중심으로 공장이전, 정년, 휴직자 채우 등에 대한 협상이 이루어졌다. 이와 관련된 아래의 인용문은 당시 교섭분위기 및 전반적인 노사간 인식차이 및 불신을 이해하는데 도움이 될 것이다.

사: 이제 까지 신규투자는 지속적으로 행하여 왔던 부분 아닌가?

노: 생색내기 위한 소규모의 투자가 아닌 설비폐기에 따른 인원을 전원 수용할 수 있는 신규 투자를 원한다.

사: 현재 국내, 외적인 주변상황이 매우 어려운 것이 사실이다. 이러한 상태에서 어떻게 투자가 이루어 질수 있겠는가?

노: 한치 앞만 내다보는 경영으로 인한 병폐 아닌가? 구미공장에서 벌어들인 돈은 당연히 구미공장에 투자되어야지 왜 엉뚱한 곳에 투자를 하는가?

사: 회사로서도 안타까운 실정이다. 신규투자를 계속하여야 하는 것이 마땅하다 그러나 회사로서도 한계가 있다

노: 회사가 지난 10년 동안 구미공장을 위해 무엇을 해왔는가? 경영진의 역할과 능력에

문제가 있는 것 아닌가?

사: 고용보장은 구미공장 내에서 계속 일한다면 고용보장이 되는 것 아닌가? 경쟁력 없는 부서는 폐기하고, 신규투자가 이루어져야 한다고 생각한다.

노: 회사의 말도 안 되는 그러한 논리에 그동안 조합원들이 많이 당하여 왔다. 먼저 신규투자가 이루어지고 폐기를 하는 것이 당연한 것이지 어떻게 설비를 폐기한 후에 신규투자를 하는가? 회사의 노림수를 누가 모를 줄 아는가?

사: 노사 양측의 요구안이 극과 극을 달리하기에 많은 문제가 있는 것 같다. 차후 논의를 더해야 할 것 같다.

5월 27일 9차교섭, 6월1일 10차교섭도 별다른 합의없이 끝났다. 6월2일 노동조합은 회사 대표 및 구미공장장을 산재은폐(2건)혐의로 고발하였다. 6월3일 11차 교섭에서 회사측은 한계사업 포기로 205명이 남게되는데 이에 대해서는 기존 3조3교대에 0.5개조(휴무조) 추가 신설, 기존3교대를 그대로 유지하되 각 조별로 무급순환휴무, 교육, 무급순환휴직 실시 등으로 고용은 유지한다는 안을 제시하였다. 이때 노동조합은 교섭결렬을 선언하고 교섭위원 정문 앞 천막농성에 돌입하였고, 6월5일 지노위에 노동쟁의조정 신청서 접수시켰으며, 6월8일 쟁의 대책위원회를 구성하였다. 6월 14~15일 걸친 쟁의행위 찬반투표에서 총 유권자 1431명중 98.95%가 투표에 참가, 1146명이 찬성하였다. 6월15일 경북지노위의 조정회의 개최결과 조정중지 판정을 내렸고, 6월 23일 9시부터 긴긴 64일간의 파업이 시작된다.

파업4일차인 6월26일 12차 교섭이 재개되었고 회사측은 신규투자안을 제시하겠다는 언급을 했고, 파업 21일차인 7월13일 13차 교섭에서 다음과 같은 안을 제시하였다. 한계사업(폴리에스테르 원사 및 자기재 생산팀)을 포기하고, 890억원의 5개 항목 신규투자를 실시하는데 신규투자 부문 근로자는 협정근로자로 인정해달라. 한계사업분야 205명은 신규투자에 102명 배치전환하고, 3.5조 3교대로 변경 주40시간으로 근로시간을 단축하되 제 수당 동결 및 연-월차휴가 제도 등은 개정근로기준법 적용한다. 파업22일차인 7월14일 14차 교섭에서 노동조합은 3.5교대조 개편을 반대하고 정리대상인 한계사업 종사자 205명 중 신규투자에 충원될 인원을 제외한 103명에대한 구체적인 방안을 요구하였다. 파업23일차인 7월 15일 15차 교섭에서도 별다른 진전이 없었고, 파업24일차인 7월16일 17차 교섭에서 회사측은 신규채용 없는 범위에서 4조3교대를 검토하겠다는 의사를 표시하였다. 이후 4조3교대와 신규채용 여부를 둘러싼 공방으로 노동조합은 교섭결렬을 선언하게 된다. 결국 8월 25일까지 장장 64일간의 파업을 거친 후에 협상이 타결되었다. 2004년 임단협에서는 임금협약만

이 아니라 신규투자관련 별도합의서, 합계사업 포기 및 근무형태 변경에 관한 별도합의서, 복리후생에 관한 별도합의서, 근무형태 변경 및 개정근로기준법 적용관련 별도합의서가 체결되었다. 그 핵심내용들은 앞서 <표 3-25>의 2004년 임단협 타결현황에 있는데, 신규투자 관련 별도 합의서의 내용을 소개하면 다음과 같다.

<표 3-26> 신규투자관련 별도 합의서

- 
- 1.회사는 EMT-1, SC-2, FC-1, 들-3, K-2등의 신규투자를 구미공장에 시행하고, 노사는 신규투자의 안정적 정착과 발전을 위해 노력한다
  - 2.조합은 이미 신규투자가 확정된 F1-1와 상기 FC-1 ,K-2 공정의 설비보호를 위해 가동을 비상시에도 유지한다
  - 3.상기의 2항에 필요한 핵심공정 필수인원은 시운전후 1개월 이내에 노사별도 합의하여 정한다
  - 4.상기 5개 신규투자의 인원충원은 여유인원을 우선적으로 전환배치하며, 여유인원이 없을 경우 신규채용한다

자료: 노동조합 내부자료

---

라) 2004년 구조조정과 정리해고분쇄투쟁위원회

2004년 임단협이 끝난 이후 코오롱의 구조조정이 본격적으로 시작된다. 11월 25일 임원 구조조정을 통해 29명을 퇴출하였고 관리직 희망퇴직에 210명이 신청하여 189명을 연말자로 퇴직하고 나머지 인원은 분사예정인 회사에 전보발령을 내기로 하였다.

12월 8일부터 24일간 회사측은 5차에 걸쳐 기능직 사원 고용조정 협의 요청했으나 노조는 이를 거부하였다. 노동조합은 12월 9일 대의원회의에서 비상대책위원회를 구성하였고 10일 구조조정 저지 결의대회를 개최하였는데 코오롱 직원의 참여 인원은 170명이었다.

임원 및 관리직 사원 구조조정, 하나은행 주식 매각, 사택 및 공장부지 일부 매각 등 일련의 구조조정의 일환으로 기능직 구조조정, 임금삭감, 분사화를 추진하게 된다. 회사측의 입장은 전체조합원의 45%에 해당하는 690명 정리와 더불어 임금삭감을 포함한 분사(아웃소싱)를 통한 인건비 절감이 구조조정의 목표인데, 인원 축소는 자발적인 희망퇴직을 통하여 목표달성이 불가능할 경우 정리해고를 하겠다는 것이었다.

회사가 기능직 고용조정을 강하게 추진하게된 배경은 앞서 살펴본 바와 같이 경영사정 악화이외에도 2004년 임단협을 거치면서 노사관계에 대해서 회사측이 상당히 전략적으로 접근했기 때문인 것으로 보인다. 예컨대 이 시기부터 공장의 노사관계는 회장에게 직접보고하는 체계로 바뀌었고, 회사측은 강한 드라이버를 통해서 노사관계를 전환시키지 않으면

경쟁에서 도태될 수 있다는 위기감 때문에 전략적 판단을 한 것으로 보인다.

이후 회사측은 12월 22일 김천 및 경산공장, 그리고 24일에는 구미공장 기능직 사원을 대상으로 한 희망퇴직 모집을 시작하였다. 모집조건은 연령과 근속년수를 기준으로 퇴직금 외 퇴직 우대금(6~20개월분 통상임금)지급이다. 아래의 인용문은 당시의 상황을 잘 보여주고 있다.

“—권고사직을 통해 조기퇴직을 유도하고 있으며, 특히나 김천공장은 필름생산팀 일부를 포함한 P/F, N/F, 화성품생산팀 등 아웃소싱을 통해 공장의 70%를 하도급화로 전략시킨다는 계획을 토대로 면담을 실시하고 있으며, 아웃소싱 또한 부서 재취업을 전제로 하는 도급으로 전략하여 연령 및 근속년수를 기준으로 A.B.C급으로 등급을 분류하여 현재 연봉의 40~60% 선에서 1년 계약을 하는 조건을 제시하고—정리해고 되면 희망퇴직금도 없다. 이번에 안 쓰면 하도급 자리도 없다며 퇴사를 강요(자료: 노동조합 홈페이지)”

구조조정에 대한 노사간 줄다리기는 2005년 2월1일 합의에 도달한다. 당초 690명을 정리하기로 했지만 임금 15%삭감을 수용하는 댓가로 509명 정리에 노사가 합의했다. 물론 418명이 이미 명예퇴직 했기 때문에 정리 인원은 91명이다. 이때 쟁점이 있었는데 노조측은 나머지 인원 에 대해서는 정리해고를 하지 않겠다는 약속을 요구했지만, 회사측의 입장은 기존에 명예퇴직을 수용한 사람들은 정리해고가 있다는 조건 때문에 이를 수용했기 때문에 형평을 이유로 반대했다. 다만 1자리 숫자 정도의 부족분이라면 정리해고하지 않겠다는 구두약속은 하였다고 한다.

합의서의 내용은 아래와 같다. 2항의 임금관련 금액을 합하면 임금총액 기준 약 15%가 삭감된다. 아래의 합의서에서 509명중 이미 명예퇴직한 사람들이 418명이기 때문에 추가 대상자는 91명이다. 당시 회사는 91명의 희망퇴직자는 쉽게 모집할 수 있다고 ‘믿고 맡겨 달라’식이었지만 문제는 회사가 장담한 대로 91명의 희망퇴직자를 더 이상 모집하지 못하여 정리해고자가 발생한데 있다. 정리해고자들이 이후 [정투위]를 구성해서 지속적으로 투쟁하였고, 제10대 집행부를 장악하면서 정리해고의 파장은 지금까지 계속되고 있다.

<표 3-27> 경영위기 극복을 위한 구미공장 인원조정 관련 합의서

(주)코오롱 구미공장 노사는 경영위기 극복을 위한 구미공장 인원조정과 관련하여 아래의 내용에 대하여 합의한다.

1. 경영위기 극복을 위한 인원조정(축소)의 규모는 비연봉제 사원 509명으로 하며, 인원조정 대상자에 대해서는 2005년 2월 1일부터 2월 4일까지 기존과 동일한 조건의 조기 퇴직 우대제를 실시한다.
2. 2005년 임금.단체교섭은 무교섭으로 종결하되, 2005년 임금은 아래와 같이 결정한다.
  - ① 상여금 600%(원래 800%)로 하며, 지급시기는 2,4,6,8,10,12월에 각 100%씩 지급한다.
  - ② 2005년 호봉승급은 하지 않는다.
  - ③ 숙련기능직 이하 사원의 근무일 1일 1시간 O/T는 지급하지 않는다.
  - ④ 만근수당(통상임금의 20%), 연간급여(연간 180,000원)는 지급하지 않는다.
3. 향후 경영성과에 따라 성과급의 지급여부, 방법 등은 별도 노사합의 결과에 따른다.
4. 회사는 인원조정 기간동안에 발생하였던 사규위반에 따른 징계조치를 철회하며, 이 기간 중 발생하였던 사항에 대한 책임을 묻지 않으며, 조합은 모든 고소/고발/진정을 취하한다.
5. 근무분위기 쇄신과 결원충원을 위하여 필요시 전환배치 등의 조치를 시행한다.
6. 노사는 노사화합을 통한 경영위기 극복과 경쟁력 향상에 적극 노력하고, 회사는 적정인원을 유지하며 사원들의 고용안정을 위해 최대한 노력한다.

자료: 노동조합 내부자료.

합의시점부터 2월17일까지 추가로 희망퇴직을 모집했지만 13명만 신청하여 목표 미달 78명에게 정리해고를 통보하였다. 78명중에는 노동조합 간부가 17명 포함되어 있다. 그때까지 희망퇴직을 한 431명 중 410명은 하도급업체에 재취직되었다.

당시 정리해고의 기준은 다음과 같다. 총점수는 회사공헌도 70%, 근로자생활보호 30%이다. 회사공헌도의 차원별 가중치는 포상 10%, 개선제안 5%, 징계 10%, 안전사고 5%, 근태 10%, 보직유무 5%, 주차위반 5%, 업무능력평가 15%, 심신상 적격여부 5%이다. 예를 들어 개선제안의 경우 표준점수는 특등~2등급=30, 3~4등급 20, 5~6등급 10점인데, 개인점수는 표준점수\*제한횟수로 계산하며, 개선제안의 최종 개인 점수 100점 이상=100, 50점이상=80점, 50점미만=40점이다. 근로자생활보호의 차원별 가중치는 연령 10%, 맞벌이/자영업/이중직업 5%, 재산정도 5%, 부양가족 5%이다. 평가기간은 지난 5년이며 동일 점수의 경우 선임권을 인정한다. 정리해고 선정기준 중 노동조합이 특히 불신하는 차원이 주관적 평가인 [업무능력 평가]이었다고 한다.

정리해고자들은 2월18일 공동대응을 모색하였고 이후 정투위가 결성된다. 78명의 정리해고자 이후 15명이 명예퇴직을 신청하였고, 나머지 61명에 대해서 회사측은 경영상 이유로 해고하였다. 61명의 해고자 중에서도 3월말까지 추가로 조기퇴직을 신청한 사람들을 제외하면 최종 정리해고자는 총 49명이다.

마) 10대 집행부의 출범과 재선거 논란

2004년 임단협이 성과 없는 투쟁이었던 점, 비록 오랜 단식 중에 체결하였다고 하지만 2월1일 합의서에 합의함으로써 추후 정리해고자를 낳아서 문제를 키웠다는 점 등 여러 가지 문제를 안고 있던 장철광 집행부는, 2004년 임단협 이후 반집행부 대의원들의 사퇴압력에 5월 24일 집행부 총사퇴를 선언했다. 2005년 7월21일 제10대 임원선거결과 예상을 뒤엎고 최종 결선에서 정리해고자이자 7대 집행부 부위원장 출신인 최일배씨가 당선되었고 제10대 집행부는 정투위 멤버들이 장악하였다. 그러나 최일배 집행부는 현재 투표용지와 관련하여 재선거 논란의 와중에 노동조합 활동을 수행하지 못하고 있다.

당선되고 취임식을 거행했음에도 재선거 논란이 벌어지고 있는 사정은 무엇일까?. 21일 선거결과는 다음과 같은데 선관위는 최일배의 당선을 선포했다. 회사측에서 이해할 수 없는 점은 3번 후보가 1번 후보를 지지하면서 사퇴했는데도 2차 투표 결과가 나왔다는 것이다. 느긋하게 2차투표에서는 정투위 출신이 큰 표차이로 탈락할 것이라고 믿고 또 보고까지 했던 관리자들이 얼마나 당황했는지는 쉽게 상상이 간다. 물론 회사도 근로자들이 2번이 좋아서라기보다 그 동안 구조조정을 해왔던 회사가 미워서 2차 투표에서 정투위 소속 집행부에 표를 던졌으리라는 해석도 내리고 있지만, 꽤 의혹의 눈길로 바라보고 있으며 무엇보다도 감정적으로 수용하기 힘든 결과로 보고 있다.

(1차) 1(김홍렬): 426표 2(최일배): 256표 3(이만수):195표

(2차) 기호 1(김홍렬) : 430표

기호 2(최일배) : 454표

투표결과가 나온 이후 선관위 규정 제53조(이의신청)<sup>13)</sup>에 따라 22일 1번 후보가 이의를 제기해서 25일 재검표를 실시한 결과 무효표 1표를 발견했지만 2번 후보가 453표로 여전히 과반수를 넘어 10대 임원선거가 종결되었다. 그런데 재검표 과정에서 발견된 몇 장의 다른 투표용지가 문제로 등장한다. 다른 투표용지는 2005년초에 실시한 쟁의찬반투표 용지(O, X)인데, 재검표시 선관위에서는 이를 선관위의 실수로 인정하고 폐기 처분하였다. 왜

13) 2. 선거 종료 후 결과에 이의가 있을 때에는 후보자 및 후보자의 위임을 받은 자는 3일 이내로 증빙서류를 구비하여 선관위에 이의신청을 할 수 있으며 선관위는 관계증빙 서류를 검토, 처리하여 그 결과를 이의 신청자에게 3일 이내 서면으로 통보하여야 한다.

나하면 투표인원(901명)과 총투표용지가 일치하므로 무효표가 아니라 이물질로 처리한 것이다. 당시 다른 투표 용지의 매수에 대해서도 논란이 분분하다. 노동조합측은 4표라고 하고 회사측은 선관위원장이 나머지 찢은 나머지 반쪽 6매를 갖고 있었기 때문에 6매로 보고 있다. 4매와 6매의 차이는 만일 이것이 이물질이 아니라 무효표로 인정되면 기호2번이 과반수를 얻느냐 그렇지 못하느냐를 결정하기 때문에 매우 중요하다. 어쨌든 다른 용지를 이물질로 처리하고 투표 종료가 선언되면서 25일부로 선관위의 모든 업무가 끝나고 선관위의 직인 및 기타 모든 것이 노조로 이관되었다. 그런데 문제는 선거관리위원장이 28일 돌연 재선거 공고를 붙이게 되는데 그 내역은 다음과 같다. 이와 함께 기호1번은 10대 집행부의 직무정지 가처분신청을 법원에 제출하였고 동건은 오는 9월9일 심리 예정이다.

긴급 선거관리위원회 회의 결과 홍보

1. 기호1번 김홍렬 후보의 이의 제기에 대한 처리  
 코오롱 노동조합 제10대 임원선거 2차투표 개표에서 발견된 소정의 투표용지를 사용하지 않은 투표용지 6매에 대하여 선거관리규정 제8장 제45조 1호에 의거 무효표로 처리하기로 함.
2. 이의제기 처리 후 최종 임원선거 투표결과  
 기호 1번 김홍렬 : 430표 (47.41%)  
 기호 2번 최일배 : 453표 (49.94%)  
 무효 : 24표 (2.65%)
3. 선거관리규정 제9장 제48조, 제 49조, 제 54조에 의거 과반수 득표자가 없어 재선거 실시를 결정하며, 추후 재선거 일정은 임시선거관리위원회를 소집하여 결정하기로 함.
4. 선거관리위원장은 선거관리규정을 넘어서서 투표용지 6매를 임의 폐기 처분한 책임을 통감하며, 본 공고를 기점으로 사퇴하고, 향후 선거관련사항은 선거관리규정을 따르기로 함.

전국민주화학섬유노동조합연맹  
 코오롱노동조합선거관리위원장 조현문 (사인)

## 라. 작업시스템

### 1) 직급 및 임금

코오롱의 직급체계는 과거 7직급체계였는데 1996년 신인사제도가 도입되면서 10직급체제로 변했다. 과거 7직급체계는 5급(기능직 남, 녀, 고졸사무직), 4급(반장), 3급(주임, 대졸), 2급을(대리), 2급갑(과장), 1급을(차장), 1급갑(부장)이었다. 1996년 도입된 신인사제도

는 조합원 즉 구 4급 반장까지는 적용되지 않았고, 비조합원인 구 3급이상만 적용되었는데, 조합원의 경우 1996년 신인사제도 도입이전에 5급은 기능직, 4급은 숙기직(熟技)으로 변화가 있었다. 1996년에 도입된 비조합원의 직급체계는 아래와 같다. 이에 따르면 조합원의 경우는 1~3급에 해당된다고 볼 수 있지만, 조합원 직급체계는 1996년 직전에 변화된 5급 기능직과 4급 숙기직으로 남아있었다. 그 흔적은 직무코드에서 숙기직은 41(진급숙기), 43(근속숙기), 45(일반숙기)와 같이 4급을 의미하는 4로 시작하고 있는 것에서도 확인할 수 있다.

〈표 3-28〉 코오롱의 직급체계

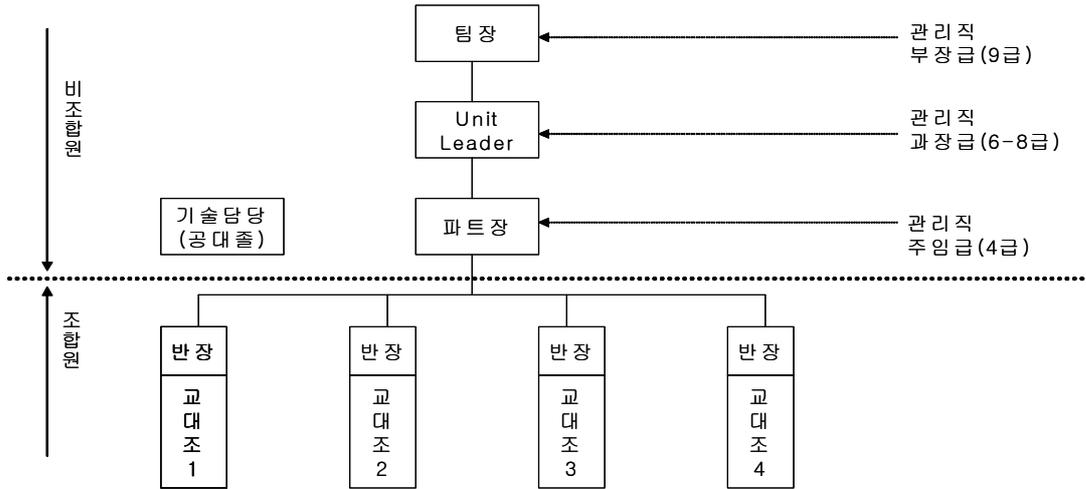
생산직		관리직(비조합원)						
(구)5급	(구)4급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	10급
기능직	숙기직	주임	대리	과장대리	과장	차장	부장	선임부장
	4(14년)		4년	4년	3년	3년	4년	

주: 년수는 하위직급에서 최소채류년수임. 생산직의 경우 ( )안의 년수는 후술할 근속승진 년수.

노동조합은 자동승진을 도입함으로써 직급체계에 영향을 미쳤다. 노동조합이 없었던 시절에는 직급과 직책이 분리되지 않았고 4급 숙기직은 곧 반장직책에 해당되었는데, 5급 기능직에서 4급 숙기직(=반장)으로 승진하기 위한 조건은 T/O, 5급에서의 최저 채류년수 4년, 진급시험의 3가지였고, 상대적으로 단순한 직무를 담당하던 여성의 경우에는 4급 숙기직으로의 승진 기회가 없었다. 그런데 노동조합은 1994년부터 근속증진을 줄기차게 요구하였고 그 결과 근속승진이 도입되어 과거의 승진과는 무관하게 근속 14년 이상이면 남녀 모두 자동으로 숙기직으로 승진할 수 있게 되었다. 2004년 평균 근속년수 13.7년과 같은 고근속화와 자동승진으로 인해서 현재 직급별 분포를 보면 반장 70여명, 자동 승진한 숙련 기능직이 약 60% 그리고 나머지 30%정도가 5급 기능직으로 구성되어 있다.

생산직 근로자의 현장 직제를 도시하면 [그림 3-7]과 같다.

[그림 3-7] 코오롱 현장 직제



구미공장의 경우 반장 보직은 약 70여개가 있다. 반장은 교대조장을 의미하는데, 조원에 대한 1차고과자이지만 노동조합 설립이후 생산직 인사고과가 폐지되면서 그 의미는 없어졌다. 반장은 숙기직이 담당하고 관리업무를 70%, 생산업무 30%정도로 관리업무가 주요 업무이다. 파트장 보직은 약 25개 정도 있는데, 1개 파트에는 대략 4~5개의 반이 소속되며, 파트장은 관리직 4급 주임급에 해당된다. 파트장은 관리직으로의 전환을 의미하고 과거부터 생산직의 ‘꿈’이었다.<sup>14)</sup> 파트장 옆에 있는 기술담당은 기술관련 스템으로서 공대졸업자들이 담당한다. 과거에는 공대졸업자들이 경력경로 중의 하나로서 파트장을 겸임하는 경우도 있었지만, 현재는 스템조직으로서 기술담당 역할을 수행하다가 UL(unit leader)로 승진해서 팀장까지의 경력경로를 밟고 파트장은 대부분 생산직 출신이 담당한다. UL은 생산과장급으로서 과거에는 그 산하에 다수의 파트가 소속되어 있었지만 최근에는 산하에 1개 정도의 파트가 소속되어 있다.<sup>15)</sup> 생산직 출신 중에서 관리능력이 뛰어난 사람들은 파트장 이후에 UL로 승진하는 경우가 과거부터 있었지만, 구조조정 이후 현재 생산직 출신 UL은 2-3명에 불과하다. UL과 파트장은 어떻게 보면 이중(dual position)시스템인데, 두 직책을 통합하자는 논의들이 있었지만 노무관리 필요성 때문에 통합하지 않았다고 한다. 예컨대 노무관리를 위해서는 대졸출신 UL만으로는 부족하고, 조합원들과 동질감이 강하고

14) 숙기직 위의 생산직 경력으로서 기장과 기성을 1990년에 도입하였지만, 1996년에 폐지하였다. 관리자 면접에 의하면 그 이유는 코오롱의 경우 핵심직능이 연구개발과 마케팅이며, 생산직의 경우 품질에 약간 정도의 영향을 미치기 때문에 핵심인력이 아니라는 판단이 있었기 때문에 생산직의 경우 숙기직 상위의 경력경로를 두지 않았다고 한다.

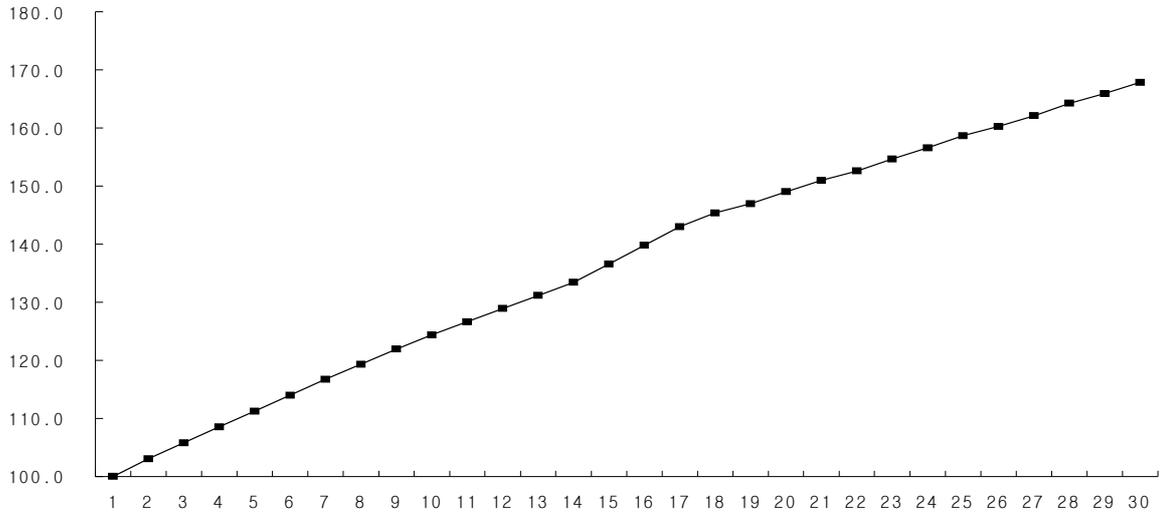
15) 산하에 파트가 없는 기술 Unit들도 존재한다. 따라서 기술 Unit을 포함하면 파트의 숫자보다 Unit의 숫자가 더 많다.

그들의 선배인 생산직 출신 파트장이 필요했다는 것이다.

임금은 조합원의 경우 호봉제 관리직 사원의 경우 연봉제를 적용 받고 있다. 조합원의 호봉은 직급별 호봉제이며, 남녀가 별도의 호봉테이블을 갖고 있다. 남자의 경우 일반고졸은 3호봉, 공고졸은 8호봉에서 시작해서 연간 2호봉 승급한다. 총 호봉수는 60개이다. 5급의 경우 일당제인데, 2004년 남자 기능직의 호봉급을 보면 3호봉은 31,037원, 8호봉은 33,270원이다. 숙기직은 월급제인데, 연1호봉 승호 하며 남성의 경우 25개 여성의 경우 15개의 호봉이 있다. 아래의 [그림 3-8]은 공고졸 군필 남성의 초호봉(8호)을 100으로 둘 때 근속 30년까지의 호봉급 변화를 도시한 것이다. 단, 근속승진에 따라서 15년차부터는 숙기직으로 승진한 것을 가정하였다. 전체적으로 보면 거의 근속과 호봉급의 상승이 거의 선형적인 관계를 보이고 있는데, 기능직에서 15년차 숙기직으로 승진시 상대적으로 임금상승폭이 크다는 점을 알 수 있다. 사용자측의 표현에 의하면 노동조합은 자동승진의 도입과 함께 지속적인 정률인상, 그리고 급간피치의 확대를 지속적으로 추구함으로써 임금체계에서 직무가치분을 계속 탈색시키면서 연공급적 성격을 강화해왔다는 것이다. 그러나 경영사정이 악화되면서 이후 비정규직의 증가, 앞서 살펴본 바와 같은 임금 20%삭감, 주로 단순업무 종사자들을 중심으로 정규직의 비정규직화 등의 장기적인 부메랑 효과를 맞았다고 평가하고 있다. 담당 관리자의 아래와 같은 진술은 이러한 사정을 잘 보이고 있다.

‘우리회사의 평균임금수준이 4500만원이었다가 2005년 임금삭감으로 3500만원으로 줄어들었다. 사내하청으로 전환된 경우 평균임금은 2800만원이다—지금이라도 단순업무의 경우 연봉 2500만원 정도로 조정된다면 비정규직으로 전환된 사람들도 정규직으로 재고용하는 것은 물론이고, 일부 손익상 가동을 정지하고 있는 사업도 재가동도 고려할 수 있을 것이다’

[그림 3-8] 근속에 따른 호봉급 변화



주: 2004년 호봉테이블에서 작성.

자료: 2004년 단체협약서.

## 2) 교육훈련

‘노사관계 분위기를 보려면 교육훈련 시간을 보면 된다’는 말처럼 코오롱의 교육훈련은 적대적인 노사관계를 반영해서 매주 지지부진하였다. 승진에 필요한 직급별 교육훈련을 제외하면, 생산직 집체 교육은 1차적으로 현장관리가 붕괴된 1993년 3대 집행부부터 2001년까지 거의 실시하지 못하다가, 2002년 시니어로 구성된 8대 집행부 시기에 1인당 2일간의 교육훈련이 있었으며, 2005년 이후 다시 조금씩 활성화되고 있다. 예를 들어 64일 파업이 있었던 2004년 공식 직무교육시간은 연간 인당 1시간 정도로 나타나고 있다. 담당관리자는 이를 ‘잃어 버린’ 세월로 표현하고 있다. 공장차원에서 실시하는 품질관련 교육도 사정은 마찬가지 였는데, 2005년 11월 품질교육 재개를 계획하고 있다. 관리자의 전언에 의하면 단체협약에 조합원 집체교육시간을 OT로 인정해달라는 규정이 명문화된 이후에는 교육이 없었다고 한다. 교육훈련의 몰락은 물론 노사관계 요인만은 아니며 경영사정과도 관련이 있다. 예컨대 외환위기 이전에 공장단위 교육훈련팀은 13명이었는데, 외환위기 이후 교육훈련에 대한 투자가 대폭 줄어들었으며 팀원도 이전의 절반수준으로 줄어들었다. ‘손’이 많이 드는 공정이 줄어드는 자동화의 진전도 교육훈련의 축소에 기여한 측면이 크다고 한다. 공장차원에서 계획적으로 실시하는 집체교육과는 달리 일상적인 훈련은 팀단위에서 UL

책임하에 실시한다. 노사관계의 경색과 경영사정의 악화가 복합적으로 작용해서 코오롱의 경우 2005년 이전까지 제대로 교육훈련을 실시하지 못하다가 최근 다시 교육훈련을 활성화할 계획을 수립하고 있는 실정이다.

### 3) 작업장 참여

현장 작업자들의 작업장 참여 역사는 오래되었다. 1970년대부터 분임조활동이 도입되었는데 1994년까지는 TQM 사무국에 담당직원 5명이 분임조 활동을 총괄하였다. 그러나 1994년부터 사실상 휴면상태에 접어들었으며, 2005년 여름부터 그룹의 화두인 '혁신'과 연계해서 분임조 활성화를 시도하고 있는 실정이다. 분임조 활동의 사실상 중단은 담당조직에서도 드러나는데, 사무국 직원 5명으로 구성되었던 분임조 담당인력이 생산팀, 기획팀, 교육팀으로 전전하는 담당자 1인으로 전락하였다. 과거 분임조는 교대조별로 조직되었고, 작업전후로 월 평균 2회 정도, 1회 약 1시간 정도의 회합을 가졌으며 평균 3개월 단위로 테마를 해결하는 방식으로 운영되었다. 과거에는 분임조 회합 중 30분 정도는 OT로 인정 해주다가 지금까지는 인정해주지 않는다. 분임조활동의 사실상 '휴면'도 노사관계와 밀접한 관련성이 있었다. 예컨대 2000년 노동조합은 분임조회의에 참석하지 말라는 지시를 조합원들에게 내렸다. 분임조와는 별도로 개인별 개선제안이 있는데, 관리자들은 개선제안 활동도 분임조활동과 마찬가지로 침체기를 겪었던 것으로 평가한다. 다만 분임조활동 보다는 노사관계 영향을 덜 받았던 것으로 보고 있는데, 그 이유는 개선은 개인단위로 이루어지기 때문이다. 예컨대 파업 전후로 분임조활동은 이루어질 수 없지만, 개인별 개선제안은 파업과 무관하게 이루어질 수 있기 때문이다.

### 4) 정보공유

교육훈련이나 현장 근로자 참여와 마찬가지로 정보공유체계도 1994년부터 무너지기 시작했고, 최근야야 복원되고 있는 실정이다. 현재 공식적인 정보공유 채널로는 팀별 월례조회와 매일 개최되는 반회의를 통해서 일상적인 정보와 작업지시 및 전달사항들이 공유되며, 분기별로 실시하는 팀별 경영설명회를 통해서 경영정보가 공유되고 있다. 반장급이 주요 대상인 목표관리 워크숍도 활성화되고 있다. 다만 도레이새한과는 달리 노동조합이 참여하는 정보공유 채널은 복원되지 않고 있는데, 이는 현재 노사관계 상태에 기인한 것이

다.

#### 마. 노사관계 평가

2000년 파업부터 2005년 제10대 집행부의 출범까지 (주)코오롱 노사관계의 핵심 이슈는 구조조정에 따른 고용보장 이었고 구체적으로는 실질적 고용보장을 위한 신규투자가 핵심 쟁점이었다. 고용 문제의 이면에는 국내 화섬업체들의 과도한 경쟁과 중국의 추격에 따른 국제경쟁력 상실이라는 산업구조 특성이 놓여 있었다. 앞서 살펴본 바와 같이 (주)코오롱은 1988년을 기점으로 계속 인원이 감소하고 있었다.

그런데 구조조정을 둘러싼 (주)코오롱의 경우 이를 둘러싼 노사관계는 대단히 대립적이었는데 그 이유는 무엇인가? 동어반복일 수 있지만 그 이유는 노사간 불신이었던 것으로 노사양측이 지적하고 있다. 사측은 2000년 파업이후 노사간 감정대립이 계속 악화되었다고 평가하고 이는 노동조합측도 인정하고 있다. 노사간 불신의 원천은 상호 감정을 건드린 2000년 파업의 양금만이 아니라 앞서 살펴본 바와 같이 근로자 고용이나 복지보다는 수익성 위주의 경영전략을 구사하는 최고경영진에 대한 불신이나 계열사 부실을 (주)코오롱이 부담해야만 했던 사정도 불신의 요인으로 작용했던 것으로 보인다. 노사간 불신은 교섭과정에서 여실히 나타나는데, 2004년 파업과 관련해서 관리자의 말을 빌면 당시 위원장에게 회사측 비밀정도도 공개하면서 협조를 구해도 불신의 장벽으로 인해서 전혀 수용하지 않았다. 앞서 정리한 교섭과정의 대화록 곳곳에서도 나타나는 바와 같이 회사측이 경영사정이 어렵다는 말을 전혀 믿지 않는 분위기이다. 이와 관련해서 노조간부는 '1992년 입사이후 회사측이 흑자 났다는 말을 한번도 들어본 적이 없는데 어떻게 회사의 말을 믿으란 말이냐'고 반문한다. 조합측 간부들이 회사를 특히 신뢰하지 못하는 이유는 조합이 보기에 회사는 연구개발에 대한 투자를 소홀히 한다는 점이다. 조합측의 이러한 불신은 '회사는 똑똑한 연구개발 인력을 다 놓친다. 아니 다 내보내고 있다', '고용조정을 해서 경비절감을 했으면 연구개발이나 재투자를 할 것이지 왜 비싼 돈 주고 용역경비나 채용하느냐' 등의 표현에서 잘 나타나고 있다. 이는 앞서 살펴본 도레이세한의 사례와 선명하게 대비된다.

강한 노사불신을 특징으로 하는 코오롱 노사관계의 미시적 기초는 무엇일까? 우선 교육 훈련, 정보공유와 커뮤니케이션, 작업장 참여의 사실상 휴면 내지 붕괴가 적대적 노사관계와 '공존'하고 있었다. '공존'으로 표현한 이유는 관리자의 표현에 의하면 양자간 선후관계를 엄밀하게 규정하기 힘들기 때문이다. 현장 직제를 보더라도 도레이세한과 명확하게 구

분된다. 도레이세한의 경우 단일직급체계를 반영해서 생산직 사원들이 생산과장급의 다수를 점하고 있는 반면, 코오롱의 경우 생산직의 ‘꿈’은 반장위의 파트장에 그치며, 파트장 상위 수준의 생산직 경력경로는 1996년에 폐지되는데, 이는 연구개발과 마케팅이 핵심인력이지 생산직은 핵심인력이 아니라는 판단에 근거한 것이었다. 예컨대 생산직의 내부 통합 정도가 도레이세한과 비교하면 현저하게 낮다. 또 다른 특징은 노무관리 목적으로 현장의 이중 직제 즉 파트장과 생산과장급인 UL을 동시에 두고 있는데, 이는 적대적 노사관계를 반영한 것으로 보인다. 코오롱의 경우 대졸출신 엔지니어들이 비조합원이라는 점에서도 도레이세한과는 다르다.

2004년 임단협 이후 그전까지와는 구분되는 노동조합에 대한 강한 드라이버와 구조조정 완수라는 회사측의 행동을 어떻게 설명할 수 있을까? 회사측은 그간의 노사관계는 노동조합의 요구에 사용자가 피동적으로 끌려 다녔던 것으로 평가하고, 당시 계속 ‘피주기’ 식으로 피동적으로 끌려만 갈 것인가 아니면 대전환을 할 것인가의 두 가지 선택 중에서 후자를 선택했다. 이는 화섬업계처럼 경쟁력 위기를 맞이하고 있는 업종에서 노사관계 전환이 없으면 더 이상 생존할 수 없다는 객관적 여건과 더불어 당시부터 최고경영자가 노사관계에 전략적 중요성을 부여하고 그 관리에 직접관여 하기 시작했기 때문에 가능했다. 물론 회사측이 의도를 관철시킬 수 있었던 것은 2004년 64일간의 파업이 별다른 성과 없이 끝나면서 노동조합의 동력이 급속하게 저하한 것도 주요하게 작용하였다.

코오롱의 구조조정 과정에서 정규직을 조기퇴직 시킨 후에 430명중 410명을 사내하청으로 재고용하였다. 구조조정과 관련해서 특이한 현상이라 할 수 있는데, 왜 이러한 현상이 발생했는가? 그리고 향후 경쟁력 위기를 맞이하는 업종에서도 이런 현상이 나타날 것인가? 이를 한마디로 요약하면 노동조합의 지나친 평등주의와 정규직의 과보호가 역으로 정규직의 일자리를 비정규직 일자리로 대체하게 만든 것으로 평가할 수 있다. 관리자의 표현에 의하면 코오롱의 경우 과거 노동조합이 없었던 시절에는 기능도에 따라서 임금체계가 달랐고 호봉테이블도 일정 시점 이후 증가폭이 줄어드는 직무가치를 반영한 임금체계였는데, 노동조합이 결성되면서 평등주의적 임금정책과 연공급적 성격이 강해졌다고 평가한다. 예컨대 기능도와 관계없이 동일한 임금을 받는 시대가 도래한 것이다. 관리자의 말을 빌면 3년차나 15년차나 숙련도는 비슷한데 임금으로 따지면 15년차가 55%정도 높은데, 비용 압박을 받는 기업으로서는 구조조정을 시도할 수밖에 없었다는 것이다. 경쟁력 압박을 받는 회사측으로는 기능도에 따라서 임금을 차등해야 하는데, 2004년 임단협에서 직능급적 성과급에 대해서 노동조합이 극렬하게 반대했던 것처럼 노동조합이 이를 허용하지 않았다. 따

라서 회사측은 공정을 분리해서 단순공정을 사내 하청으로 돌리고 단순한 기능을 가진 사람부터 사내 하청 근로자로 보냈던 것이다.

코오롱의 노사관계를 보면 결국 구조조정이 이루어지고 정리해고자가 발생했는데, 노동조합은 2000~2003년까지 각각 12.4%, 13%, 10.6%, 6.7%의 임금인상을 하였다. 외환위기 이후 특히 경쟁력 위기를 맞이하고 있던 화섬업종에서 고용이 위협받는 상황에서도 노동조합은 계속 임금을 인상시키다가 2004년에야 임금동결을 하지만 2005년에는 임금삭감과 함께 410명의 비정규직화 및 최종 49명의 정리해고자를 낳게 된다. 이러한 상황을 어떻게 설명할 수 있을까? 노동조합은 상황이 이렇게 정리될 줄 몰랐을까? 알았음에도 불구하고 자체 의사결정메커니즘 상 어쩔 수 없었던 것일까? 이런 의문에 대한 여러 가지 가설들과 관련해서 노사 당사자의 견해를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 이른바 계급의식에 의한 설명은 설득력이 없는 것으로 평가한다. 계급의식이라면 당장의 일자리가 중요한 것이 아니고 투쟁을 통한 조합원의 단련이 중요한 목적함수가 된다. 코오롱의 경우 이른바 외부 세력과 연계되어 의식화 학습을 받는 집단들은 없는 것으로 보고 있으며, 노사 양측은 코오롱 노사관계의 전개과정을 계급의식에 입각해서 설명할 수 없다고 평가한다.

둘째, 이른바 포괄적으로 '저항문화'라고도 부르기도 하는데, 노동조합 운동은 일제하에서는 민족해방, 독재정권시대에는 민주화투쟁이라는 후광을 안고 있기 때문에 현재 노동조합이 하는 투쟁도 대부분 정당하다는 인식에 의한 설명이다. 이에 대해서 사측은 설명력이 없다고 평가하고 노측도 현재의 노동조합 운동은 법적 제약만이 아니라 노동귀족이라는 여론의 제약하에 있기 때문에 설명력이 없다고 평가한다. 노동조합이 하는 투쟁이라면 모두 정당하다는 도식이 더 이상 성립하지 않는다는 것이며, 따라서 이 가설에 입각한 설명도 설명력이 취약하다는 것이다.

셋째, 조직내부 계파나 단사노조와 상급단체간 조정실패에 의한 설명이다. 우선 계파간 갈등에 의한 설명에 대해서는 코오롱의 경우에는 집행부 기수별 강온파는 존재하지만, 계파가 존재하지 않기 때문에 설명력이 없다고 평가한다. 다만 주의할 것은 강온파의 기준이 대부분 주니어 그룹(강경)이 주도하는가 아니면 시니어 그룹(온건)이 주도하는가에 따라서 달라지는 경향이 있다는 것이다. 상급단체와의 조율과 관련해서 사측은 민주노총 구미시협 의회가 약간 부추킨 측면도 있지만 역시 설명력이 약하다고 평가하고 노측도 가장 중요하게 영향을 미쳤던 것이 조합내부 사정이었다고 평가한다.

넷째, 노동조합 간부와 조합원간의 이해관계 및 인식의 차이, 예컨대 노동조합 정치모형

(union political model)에 의한 설명이다. 사측은 이것이 가장 설명력 있는 것이라고 평가한다. 사측의 표현을 빌면 ‘...노동조합은 실리가 아니라 명분을 위해 투쟁하는데 이것은 지도부가 ‘밥값’을 위해서 하는 투쟁이다. 지도부들이 하는 일이 있어야 하는데 이를 위해 투쟁한다. 대기업 노동조합 지도부들의 행동은 이런 관점에서 잘 설명할 수 있다...예컨대 동일한 조건이라도 노동조합은 회사가 ‘주는’ 것과 ‘투쟁’으로 얻는 것을 구분하고 후자가 전자보다 적더라도 후자를 선호한다’고 표현한다. 이것은 노동조합 행위 설명 모형 중 정보비대칭(information asymmetry)에 의한 설명과 밀접한 관련이 있다. 만일 회사의 정보를 신뢰하지 않으면 끝까지 가보고 나서 나오는 결과를 보고 회사 정보의 진의여부를 판단할 수 있기 때문에 회사가 주는 것보다 투쟁해서 얻는 것을 선호할 수도 있다. 따라서 만일 노사간 신뢰가 부족한 상황이라면 정보비대칭과 노동조합 정치모형의 결합효과가 제3자의 눈에 비합리적으로 보이는 노동조합의 행동을 잘 설명할 수 있을 것이다.

다섯째, 노동조합의 행동은 조합원의 분열을 방지하고 단합함으로써 조합자체의 조직력을 강화하는 것이라는 가설이다. 이 가설은 던롭과 로스간에 벌어진 노동조합 행위 설명과 관련된 오래된 논쟁의 하나인 노동조합 행위 모형 중 경제모형에 대비되는 정치모형으로서, 노동조합의 목적함수는 고용이나 임금의 극대화가 아니라 조직자체의 보전과 확대라는 가설이다. 예컨대 노동조합이 말하는 ‘조직논리’상 어쩔 수 없다는 표현도 크게 보면 이에 해당된다. 노조측은 이것이 노동조합의 의사결정과 행동을 가장 잘 설명한다고 평가한다. 조합간부는 이를 다음과 같이 표현한다. ‘우리의 의사결정 기준은 항상 현장에 있는 종업원들의 과반수 이상이 원하는 것이 무엇인가이다. 집행부의 체면이 문제가 아니라 그것이 어떤 것이든 조합원들이 원하는 것이 정답이다’. 만일 조합원들의 선호가 정규분포에 근사하다고 가정하면 이는 이른바 중위수 투표자(median voter)모형에 의한 설명과 동일해진다. 즉 노동조합은 조합원들의 평균적인 선호에 따라서 행동하는데, 당시 코오롱 조합원들의 평균적인 선호가 결과적으로는 대단히 비합리적인 결정을 낳았다는 것은 문제를 다시 원점으로 돌리고 있다. 왜 당시 조합원들의 평균적인 선호가 그랬을까?

여섯째, 한국적인 특수사정 예컨대 경영진의 전근대적 기업관이나 근로자들의 온정주의적 사고에 의한 설명이다. 예를 들어 우리가 노동자와 사용자라는 말을 사용하고 있지만, 우리나라의 노사는 상호의 정체성과 권리 및 의무에 대해서 교과서적인 의미와는 다른 정의를 갖고 있을 수 있다. 사측은 후자와 관련해서 우리나라 근로자들이 자본주의 교육을 제대로 못 받았고 자본주의의 메커니즘이 어떻게 돌아가는지에 대한 지식이 부족해서 문제가 많이 발생한다는 점을 지적한다. 반면 노조측도 투명경영의 부재라는 측면에서는 일

정 부분 설득력이 있다는 반응이다.

향후 코오롱 노사관계를 어떻게 전망할 수 있을까? 노조나 회사측이 놀랍게도 일치된 견해를 보이는 것이 회사측이 노동조합을 제압하면서 강하게 구조조정을 추진한 코오롱이 효성이나 태광의 노사관계 모델을 따라가고 있다고 판단하는 점이다. 다만 태광이나 효성의 모델을 회사측은 성공모형으로서 노조측은 실패모형으로 받아들이는 것이 차이라면 차이이다. 당장의 현안은 10대 집행부 인정 여부이다. 용역경비에 의해 사실상 조합사무실에 포위되어 있는 현 집행부도 답답함을 금치 못하고 있다.

회사측은 현 집행부와는 대화할 수 없다는 의지가 강한 것으로 보인다. 정리해고자 구제와 관련해서도 회사측은 아직도 일도 하지 않고 집에서 근무하는 재택근무자가 50여명 남아 있는 상황에서 구제는 생각할 수 없다는 판단을 내리는 것처럼 보인다. 집행부 및 정투위 소속 정리해고자들은 실업급여 수급기간이 끝나는 대로 조만간 생계비 압박에 시달리게 될 것이다. 법원의 판결 내용과 무관하게 회사측은 기존의 노사관계 정책 기초를 쉽게 바꾸려하지 않을 것으로 보인다. 중앙노동위원회에서 집행부를 포함한 정투위의 부당해고 판정 결과도 중요하게 작용할 것이다. 만일 해고가 정당하다는 판정이 나면 조합원 신분과 위원장 신분을 박탈당하게 된다. 이 경우 민사소송으로 이어질 것이다.

회사측은 협력적인 집행부가 집권하는 경우 그 동안의 노사관계와는 다른 새로운 노사관계 정립을 위해 ‘대협약’을 체결하여 그동안의 [임금-투쟁] 위주의 노사관계에서 [일자리]를 중심으로 한 생활공동체-참여중심형 노사관계]를 형성해 간다는 계획을 갖고 있다. 이를 위해서 공장부지에 복지센터를 건립할 계획도 갖고 있다. 그러나 현 집행부를 이러한 대타협 내지 대협약의 파트너로 인정하지는 않는 분위기이다.

### 3. 소결

구미지역 동종업체이지만 구조조정기 도레이새한과 코오롱의 노사관계는 매우 상이하게 전개되었다. 이러한 차이를 어떻게 설명할 수 있는가? 첫째, 구조조정 이전 노사관계의 차이를 들 수 있다. 도레이새한의 경우 노사협력적인 노동자협의회의 전통이 있었고 2000년 설립된 노동조합도 기본적으로는 협력적인 성향을 갖고 있었는데, 이는 한국노총 가입에서도 잘 드러난다. 반면 코오롱의 경우 1993년부터 이미 노사관계가 악화되어 있었으며, 2000년 파업으로 노사관계는 결정적으로 대립적으로 변했다. 예컨대 노사관계의 역사적 전

통이 구조조정기 노사관계에 중요한 영향을 미쳤던 것으로 볼 수 있으며, 구조조정은 기존 노사관계의 성격을 더 강화시켰던 것으로 볼 수 있다. 예컨대 누적적 인과성 내지 노사관계의 역사성(path dependency)이 중요하게 작용했던 것으로 볼 수 있다.

둘째, 두 회사의 구조조정 방식의 차이를 들 수 있다. 도레이세한의 경우 도레이와 합작하면서 신속하게 고부가가치 제품군으로 차별화에 성공하였던 반면 코오롱의 구조조정은 매우 지지부진 하였다. 물론 코오롱 경영진은 구조조정의 지연을 노동조합에 돌리고 있는데, 코오롱이 업계 선두로 2000년부터 본격적으로 구조조정을 추진하려고 했지만 노동조합의 반대로 그 과정이 지체되었다는 것이다. 노동조합이 발목을 잡았다고는 하지만 회사측이 비전을 제시하고 노동조합의 동의를 구하지 못한 채 구조조정이 지연됨으로써 노사관계를 악화시켰다는 지적은 타당한 것으로 보인다.

셋째, 두 회사의 노사당사자의 특성에도 상당한 차이가 보인다. 도레이 세한의 경우 형님처럼 존경받는 최고경영자임에 비해서 코오롱의 노동조합은 수익성을 최고의 모토로 하고 다른 계열사의 부실 감수를 강요하는 회사 경영진에 대해서 매우 불신하고 있었다. 노동조합측을 보면 코오롱의 경우 주니어그룹이 주도하는 강성그룹들이 노사관계를 악화시켰던 반면, 도레이세한의 경우 초기 노동조합 설립과정에서 주니어그룹과 시니어그룹간 알력이 있었지만 이후 시니어그룹이 노동조합을 장악하면서 안정적 리더십에 기초하여 협력적 노사관계를 유지할 수 있었다. 이는 두 회사간 직급체계의 차이와 밀접한 관련성이 있는 것으로 보인다.

넷째, 두 회사 노사관계의 미시적 기초인 인사관리상의 차이도 크다. 도레이세한의 경우 과거 삼성시절에 도입된 단일직급체제로 생산직 사원의 통합정도가 매우 높아서 생산과장급의 다수가 생산직 출신이고 대졸엔지니어들도 조합원에 포함된다. 반면 코오롱의 경우 생산직을 ‘비핵심인력’으로 보고 생산직 사원의 통합정도가 낮은 분절형 직급체계를 갖추고 있어서 생산직은 대부분 파트장이 경력상한이며 대졸엔지니어들은 비조합원이다. 예컨대 두 회사 직급체계를 보면 도레이세한의 경우 그들과 우리(them and us)의 구분이 없는 반면 코오롱의 경우 직급체계상 그들과 우리로 구분되고 있는 것이다. 직급체계만이 아니라 교육훈련, 정보공유, 작업장 참여에 있어서도 두 회사는 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 교육훈련, 정보공유, 작업장 참여와 집단적 노사관계간 불가분의 관계로 인해 무엇이 선행요인이라고 규정하기는 힘들지만, 우리가 노사관계라고 할 때 집단적으로 표출되는 특성만이 아니라 미시적 노사관계까지 포함한 것으로 이해할 필요가 있을 것이며, (집단적)노사관계의 안정화를 도모하는 경우 양자간 밀접한 관련성에 주목할 필요가 있을 것이다.

## 제4장 여수국가산업단지의 노사관계

### 1. 여수 산업단지 현황

여수산단은 정부의 중화학공업 육성계획에 따라 1967년 여천공업기지로 조성된 이래 정유, 비료, 석유화학 계열 업종이 입주하고 있는 국내 최대 규모의 중화학공업 기지로서 에너지, 비료, 석유화학 등 산업용 원료 및 소재의 안정적인 공급과 첨단기술의 신제품 개발에 주력하여 고도산업사회를 이룩하는데 중추적인 역할을 담당하고 있으며, 2001년 10월 26일 현재의 여수국가산업단지로 명칭이 변경되었다.

여수산단의 총 면적은 9,470천평(기존단지 7,282천평, 확장단지 2,188천평)으로서 분양률 89%이며 미분양면적 802천평은 현재 조성중인 확장단지이다(분양가: 479천원/평). 여수산단 입주업체는 146개이며 이 중 가동업체는 118개이다,

〈표 4-1〉 여수산단 단지규모

(단위 : 천평)

구분	조성기간	총 면적	산업시설	지원시설	공공시설	녹지
기존 단지	67. 2. -98. 12.	7,282	5,045	441	907	889
확장 단지	92. 3. -2010. 12.	2,188	1,758	64	288	78
계		9,470	6,803	505	1,195	967

〈표 4-2〉 여수산단 입주 및 가동 현황

(단위 : 개사)

입주	가 동	건 설 중	준 비 중	휴 업
146	118	11	14	3

주: 정유 : LG-Caltex정유 65만B/일 (국내처리능력 249만B/일의 26%)

비료 : 남해화학 202만톤/년 (국내총생산능력 458만톤/년의 44%)

석유화학 : 에틸렌 기준 294만톤/년 (국내총생산능력 571만톤/년의 51%)

여수산단의 가동률은 전국에 비해서 높다. 2004년 전국 제조업 평균가동률은 80.3%이며, 여수산단의 2004년 평균 가동률은 94.6%이다. 2003년도 실적은 생산 24.9조원, 수출 61억 9천만불이며, 2004년도 실적은 생산 32조억원이고 수출은 92억불이다. 제조업 총생산액을 기준으로 전국의 3.7%, 광주전남의 55%, 여수지역의 99%를 점유하고 있으며, 국가 총 수출액의 3.2%, 광주·전남 수출액의 48%, 여수지역 수출액의 99%를 차지하고 있다.

〈표 4-3〉 여수산단 연도별 가동률 현황

구 분	00년	01년	02년	03년	04년	05년 6월
가동률(%)	94.0	91.0	93.2	93.3	94.6	93.0

〈표 4-4〉 여수산단 연도별 생산 및 수출 현황

구 분	01년	02년	03년	04년	05년 6월 누계
생 산 액(조원)	21.6	22.0	24.9	32.0	17.9
수출액(억\$)	51.0	52.0	61.9	92.0	52.0

여수산단의 고용인원은 전체 12,239명이고, 이 중에서 석유화학업종 근로자는 11,038명(90.08%)이 근무하고 있으며, 남자가 11,682명(95.4%)으로서 대부분을 차지하고 있다. 2003년 말 하청업체 수는 521개사, 근로자수는 5,174명으로 인원의 대부분은 여수시 인근지역 출신으로 현지 고용창출 효과는 17,660여명으로 추산되며, 석유화학 산업 특성상 자본집약형 장치산업으로 근로자의 이직율은 타업종에 비해 적은 편이나, 장치산업의 특성상 고용증가율은 미미하다고 볼 수 있다.

〈표 4-5〉 여수산단 연도별 고용 현황

구 분	00년	01년	02년	03년	04년	05년 6월
근로자 수(명)	12,404	12,609	12,253	12,123	12,362	12,239

주: 남자 근로자수 : 11,682명(95.4%), 여자 근로자수 557명(4.6%)

여수산단에서 현재 가동되고 있는 118개 회사(근로자 수 12,239명) 중 노동조합이 결성된 회사는 34개 회사(조합원 수 7,577명)이고, 민주노총 20개사, 한국노총 13개 회사, 미 가입 1개사가 있다.

〈표 4-6〉 여수산단 노동조합 조직 현황

구 분	민주노총 가입	한국노총 가입	미 가입
업체명	(주)LG화학, 여천NCC(주), 한화석유화학(주), 호남석유화학(주), LG석유화학(주), 대림산업(주), 금호피앤비화학(주), 한국바스프(주), 삼남석유화학(주), 한국화인케미칼(주), 호성케멕스(주), 대성산업가스(주), 케이알코폴리머(주), (주)폴리미래, 송원물류(주), (주)위스컴, 대림산업(주)프라스틱가공사업부, 한국동서발전 호남화력발전처, 한국남동발전 여수화력발전처	남해화학(주), (주)남우진흥, 금호석유화학(주), (주)와이엔텍, 코리아카본블랙(주), 금강고려화학(주), 금호미쓰이화학(주), 콜럼비안케미컬즈코리아(주), 금호폴리켄(주), 신화산업(주), 라파즈벽산석고(주), 창신화학(주), 휴켄스(주)	GS 칼텍스(주)

주: GS칼텍스(주)는 2004년 파업이후 현재 민주노총에서 탈퇴한 상태이다.

## 2. 여수 산업단지 2000년 이후 노사관계 전개과정

### 가. 노사관계 전개과정

새천년의 시작인 2000년은 여수산단내 노조가 조직적으로 연계되지 않고 각 사업장별로 사업장 자체의 문제를 해결하기 위한 정도의 대립각에서 머물렀다고 보여진다. 많은 사업장이 조정을 신청하였음에도 실제 쟁의행위에 돌입한 곳은 소수였으며, 이로 미루어 여수산단내 사업장에서 아직 노사갈등은 내부적으로 해결되었거나 또는 설사 해결되지 않더라도 밖으로 분출하지 않고 잠복하는 기간이었다.

<표 4-7> 2000년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황

사업체	접수일자	수락여부	파업여부	비고
대림산업(주)석유화학사업부	1/31	행정지도		구조조정(대림,YNCC의 경영권 분쟁)
(주)일질화학	2/11	조정불성립	3.18 파업	
금호개발(주)피앤비 사업부	2/17	행정지도	2.25 파업	
남해화학(주)	3/16	취하		한국노총
대림산업(주) 석유화학사업부	4/12	조정불성립		
대성산소(주)	5/20	조정불성립		
삼남석유화학(주)	7/1	조정성립		
LG석유화학(주)	7/1	조정불성립		
여천 NCC(주)	8/14	조정불성립		
코리아카본블랙(주)	8/18	조정불성립		한국노총
여천 NCC(주)	12/12	조정불성립	파업	

2001년은 본격적으로 여수산단내 사업장의 노사문제가 현실화되는 시점으로 보여진다. 많은 사업장이 노사갈등으로 노동위원회에 조정신청을 하였으며 대성산소(주), 한화석유화학(주), 여천NCC(주) 경우는 장기간의 파업에 들어갔다. 그중 뚜렷이 외부에 부각되었던 것은 여천NCC(주)의 경우였다. 여천NCC(주)의 매출규모나 고용인력 등 차지하는 비중이 상대적으로 컸으며, 노사갈등의 수위가 단순히 임금차원에서 머물지 않고 종전의 두개 회사(한화와 대림)가 합병된 것에 대한 이질적인 문화충돌 등 여러 가지가 복합된 것으로 여수지역 전체에 심대한 관심을 불러 일으켰다.

〈표 4-8〉 2001년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황

사업체	접수일자	수락여부	파업여부	비고
금호폴리캡(주)	3/19	행정지도		권리분쟁, 한국노총
대성산소(주)	5/19	조정불성립	6.7-7.17(31일)	임금인상, 용역폐지
한화석유화학(주)	5/25	조정성립		기타 사항
한화석유화학(주)	7/2	조정중지	7.20-8.22(34일)	임금인상, 수당신설
남해화학(주)	7/6	행정지도		교섭미진, 한국노총
아이시캡(주)		취하(합의)		
삼남석유화학(주)		취하(합의)		
한국바스프(주)		조정성립		
대림산업(주)		조정성립		
케이알코폴리머(주)		행정지도		교섭미진
금호피앤비(주)		조정중지	9.17-9.20(4일)	임금 및 성과급 인상
콜롬비안케미칼즈코리아(주)	7/12	조정중지		주장 차이, 한국노총
송원물류(주)	7/30	취하(합의)		
남해화학(주)	8/8	조정불성립		한국노총
케이알코폴리머(주)	8/11	조정불성립		
한국화인케미칼(주)	8/21	조정불성립	9.13-9.21(9일)	임금인상, 징계위 노사동수 구성
대림산업(주)	9/11	조정불성립		
(주)여산	10/29	조정성립		
여천 NCC(주)	11/3	조정중지	5.16-6.19(35일)	성과급 제도화
(주)남우진흥	11/5	조정불성립		한국노총

2002년은 월드컵으로 온 하나가 축구광풍에 휘말렸으며 뜻밖의 한국축구가 선전하여 4강에 올라 거리마다 ‘대한민국’이라는 함성이 드높았다. 그러나 여수산단내에서는 유례없이 많은 회사가 쟁의행위에 돌입하는 등 한바탕의 노사갈등열기로 연결되었다. 공동투쟁본부는 지금까지의 개별사업장 투쟁보다는 공동투쟁이 필요하다고 판단하여, 총19개업체가 공동투쟁본부의 조직하에 노동위원회에 조정신청을 하였다. 이중 총 9개 사업장(여수지역 건설노조 포함)이 실제 파업에 돌입하였는데 대림산업(주)와 여수지역건설노조가 두달 가까운 장기파업을 하였다.

특히 여수지역건설노조는 사업장단위의 노조가 아니라 지역노조로서의 형태를 가지고 있는데, 여수산단의 사업장의 신증설이나 보수정비시 투입되는 건설근로자로 구성되었다. 원래는 1980년대에 구성되었으나 별반 활동을 하지 않고 있다가 2002년에 재결성 출발하게 되었다. 사용자성을 가지고 있는 여수산단내 플랜트전문회사 약 60개 업체에게 단체협약을 요구하였으나, 사용자들의 무관심과 교섭주체구성의 어려움 등으로 인해 파업에 돌입

하게 된 것이다. 이때 조합원의 과격한 폭력행사가 나타나는 등 새로운 투쟁양상을 보여주었다.

〈표 4-9〉 2002년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황

사업체	접수일자	수락여부	파업여부	비고
(주)위스컴	5/13	조정불성립	5.24-5.29(6일)	
남해화학(주)	6/14	조정중지	8.7-8.12(6일)	기업분할 저지, 한국노총
여수지역건설노조			7.17-9.9(55일)	주휴, 연월차 수당 지급
여천 NCC(주)	7/26	조정불성립	9.10-9.16(7일)	임금 인상 등
대림산업(주)			10.4-11.25(53일)	임금 인상
삼남석유화학(주)				
호남석유화학(주)			8.28-9.5(8일)	퇴직금 누진제 폐지
한국화인케미칼(주)				
금호피앤비(주)			8.7-8.31(15일)	임금 및 성과급 인상
송원물류(주)		조정 성립		
케이알코폴리머(주)		조정불성립		
한화석유화학(주)		8.19-8.22(4일)	조합원 범위 확대	
LG화학(주)		8/23	조정불성립	9.16-9.19(4일)
호남석유화학(주)	8/27	취하		

2002년도에 심한 파업몸살을 앓았던 만큼, 2003년의 여수산단은 금호피앤비(주)를 제외하고는 조용히 숨을 고르고 보낸 한해였다. 금호피앤비(주)는 여수산단에 소재한 나머지 금호계열사(금호석유화학, 금호폴리켐, 금호미쓰이)가 한국노총소속임에 반해 민주노총 소속이다. 2003년 2월에 시작된 임금협상이 새로운 경영진과의 갈등, 전 노조위원장의 징계(해고)처리 등으로 인해, 임금자체의 협상보다는 힘겨루기의 양상을 보였다 결국 2003년10월24일부터 11월15일까지의 23일간의 파업을 하였다.

<표 4-10> 2003년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황

사업체	접수일자	수락여부	파업여부	비고
한화석유화학(주)	8/6	조정중지		
여천 NCC(주)	8/6			
대림산업(주)	8/12			
케이알코폴리머(주)	8/12			
휴켄스(주)	8/12			
삼남석유화학(주)	8/14			한국노총
남해화학(주)	9/2	취하(합의)		한국노총
한국화인케미컬(주)	9/26	조정중지		
금호피앤비(주)	9/26	조정중지	10.24-11.15(23일)	임금인상 및 해고자 복직
한국바스프(주)	10/20	취하(합의)		
(주)와이엔텍	11/27	취하(합의)		한국노총
여수지역건설노조	11/17	조정중지		

2004년 역시 공투본의 지휘아래 많은 사업장에서 파업이 행하여졌다. 특히 공투본은 여수산단의 공동투쟁목표로 비정규직 보호문제, 지역발전기금 등을 공동의제로 내세웠다. 7월중에 공동으로 시작한 파업사업장에서 가장 특기할 만한 곳은 LG칼텍스이다. LG칼텍스는 정유사라는 공익사업장의 특수성과 중앙노동위원회의의 중재안에도 불구하고 20일간 파업을 하는 초유의 사태를 경험하게 되었다. 그 여파로 9명의 해고자와 수많은 징계자가 발생하였으며, 뿐만 아니라 노조지휘부는 불법파업 등으로 인한 형사책임으로 인신구속까지 당하기에 이르렀다. 그 결과 LG칼텍스노조는 그 조직력이 크게 약화되었고, 민주노총을 스스로 탈퇴 결의하는 등 많은 변화가 있었다. 공투본 차원에서는 그동안 중요역할을 수행하여 왔던 LG칼텍스의 탈퇴로 말미암아, 공투본의 힘이 종전에 비해 약해지는 결과가 뒤따랐다.

<표 4-11> 2004년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황

사업체	접수일자	수락여부	파업여부	비고
대성산업가스(주)	6/28	조정중지	7.14-9.7(56일)	임금 및 상여금 인상
케이알코폴리머(주)				
대림산업(주)				
케이알코폴리머(주)				
LG화학(주)				
여천NCC(주)			9.17-9.20(4일)	성과급제도 폐지 반대
대림산업(주)		취하(합의)		
호성케멕스(주)		조정중지		
금호피앤비화학(주)			7.12-7.21(10일)	임금 및 성과급 인상,해고자 복직
송원물류(주)			7.12-7.23(12일)	임금인상 등
한국바스프(주)			7.9-7.23(15일)	임금, 성과급 지급 명문화
한화석유화학(주)			7.12-7.19(8일)	임금인상 등
한국화인케미칼(주)			7.10-7.15(6일)	임금인상 등
삼남석유화학(주)			7.12-7.27(16일)	임금 및 상여금 인상
호남석유화학(주)				
LG칼텍스정유(주)	6/28	조정불성립	7.18-8.6(20일)	비정규직 및 지역 발전기금
LG석유화학(주)	7/3	조정중지		
여수지역건설노조	7/5	조정중지	7.19-8.3(16일)	유급 휴일 부여
(주)폴리미래	8/26	조정불성립		
(주)와이엔텍	10/5	조정중지		한국노총
여수지역건설노조	10/15	조정중지	10.26-11.28(34일)	단협 단일적용 요구
휴캠스(주)	11/10	조정중지		한국노총
남해화학(주)	11/29	조정불성립		한국노총

2005년은 2004년의 LG칼텍스 쟁의행위의 여파로 임단협 교섭이 노동조합의 강력한 요구없이 조용히 진행되고 있다. 충분한 임금과 안정된 신분보장을 누리고 있는 대기업소속의 노동조합원들은, 과격한 투쟁이 별로 본인의 신상에 도움이 되지 않는다는 것을 절감하고 대부분 2005년 상반기에 임금이나 단체협약에 서명날인하였다. 다만 중소기업으로서 여수산단내 타 사업장에 비하여 임금 등 근로조건에 대하여 상대적으로 여러 가지 불만을 가지고 있는 대성산소(주)에서는 18일 정도의 파업이 있었다.

〈표 4-12〉 2005년 여수산단 업체의 조정신청 및 파업 현황

사업체	접수일자	수락여부	파업여부	비고
남해화학(주)	5/26	조정불성립		한국노총, 구조조정
대성산소(주)	6/24	조정불성립	07.18-08.04(18일)	

#### 나. 노동위원회 조정사건 분석

여수산단내 사업장에서 2000년부터 2005년 8월말 까지 신청한 조정사건에 대하여 2000년 총 10건 중 조정 성립 1건, 취하 1건, 조정불성립 7건, 행정지도 2건이었고, 2001년 총 20건 중 조정 성립 4건, 취하 3건, 조정불성립 6건, 행정지도 3건, 조정 중지 4건이었고, 2002년 총 13건 중 조정성립 1건, 취하 1건, 조정불성립 10건, 조정중지 1건이었고, 2003년 총 12건 중 조정성립 0건, 취하 3건, 조정중지 9건이었고, 2004년 총 23건 중 조정성립 0건, 취하 1건, 조정불성립 3건, 조정중지 19건이었고, 2005년 총 2건 중 조정불성립이 2건이었다.

2002년부터 2004년까지의 조정신청 사건에 대하여 살펴보면 2002년에는 13건 중 조정불성립이 10건으로 76.9%를 차지한 반면, 2003년에는 총 12건 중 조정중지가 9건으로 75%를 차지하고 있으며, 2004년에도 총 23건 중 조정중지가 19건으로 82.6%를 차지하고 있다. 이는 2002년에는 노사간에 조정위원회에서 제시한 조정안을 거부하여 조정이 성립되지 못하였다 하더라도 최소한 조정위원회에서 조정안을 제시할 만큼 의견 차이가 좁았다는 사실을 의미하나, 2003년과 2004년은 조정중지가 총 조정신청 사건의 75%와 82.6%를 차지할 만큼 양 당사자간의 의견차이가 커서 조정위원회에서 조정안조차 제시할 수 없었다는 것으로 파악된다.

따라서 2003년과 2004년에는 노사간의 갈등의 증폭되어 노동위원회에 조정신청을 할 때까지 전혀 의견접근이 되지 않은 상황에서 조정신청이 된 것이었고, 이에 따라 조정위원회에서도 역할을 제대로 수행할 수 없게 된 것이라고 판단된다.

2004년 노동위원회에 접수되어 처리된 전체 조정신청 사건 852건 중 조정성립 379건, 조정불성립 144건, 조정중지 263건, 행정지도 29건, 취하 37건이었음에 비하여, 전남지방노동위원회에 접수되어 처리된 전체 조정신청 사건 95건 중 조정성립 26건, 조정불성립 13건, 조정중지 49건, 행정지도 4건, 취하 3건으로 전국 조정사건은 조정중지가 전체 사건에서 차지하는 비중이 30.9%인 반면, 전남지방노동위원회는 51.6%이며 그 중 여수산단 사업체만

의 사건은 82.6%를 차지하고 있다. 이러한 사실로 미루어 보아 여수산단 사업체의 노사관계에서 발생하는 노동쟁의 상태의 분쟁에 있어서 노동위원회가 제 역할을 수행할 수 없었다는 사실을 확인할 수 있다.

또한 전국 평균 조정성립률은 48%이고, 중앙노동위원회 40%, 서울지방노동위원회 65%, 부산지방노동위원회 55%, 경기지방노동위원회 54%, 경남지방노동위원회 33%이었음에 반하여 전남지방노동위원회의 조정성립률은 29%로 여수산단의 조정불성립(조정안 거부 및 조정중지)으로 인한 쟁의행위가 빈번하게 발생하여 타 지역보다 조정성립률이 떨어진 것을 알 수 있다.

〈표 4-13〉 여수산단 사업체의 연도별 조정신청 사건 처리내역

(단위 : 건수)

구분	조정성립	취하	조정불성립	행정지도	조정중지	계
2000년	1	1	7	2		10
2001년	4	3	6	3	4	20
2002년	1	1	10		1	13
2003년		3			12	12
2004년		1	3		19	23
2005년			2			2

〈표 4-14〉 2004년 조정신청 사건의 지역별 처리내역 비교

(단위 : 건수, %)

구분	조정성립	취하	조정불성립	행정지도	조정중지	계
전국	379 (44.5)	37 (4.3)	144 (16.9)	29 (3.4)	263 (30.9)	852
전남	26 (27.4)	3 (3.2)	13 (13.7)	4 (4.2)	49 (51.6)	95
여수산단	0 ( )	1 (4.3)	3 (13.0)	0 ( )	19 (82.6)	23

<표 4-15> 2004년 전국 노동위원회 조정신청 사건 처리내역

(단위 : 건수, %)

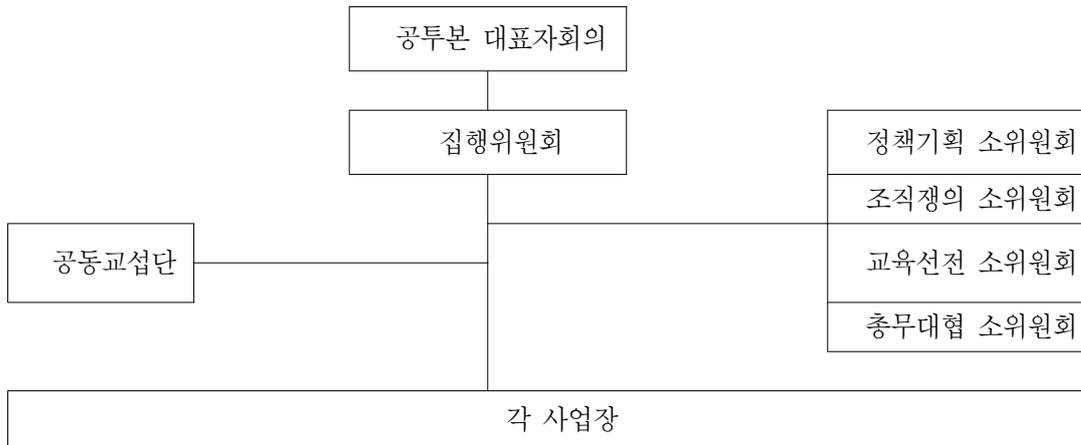
위원회	접수건 수	처리건 수	조정성립			조정불성립			행정지도	취하	진행중	조정 성립율
			소계A	조정안 수락	지도 합의	소계B	조정안 거부	조정 중지				
계	868	852	379	89	290	407	144	263	29	37	16	48
중앙	77	77	27	6	21	39	19	20	7	4	0	40
서울	155	14	95	15	80	50	32	18	2	2	6	65
부산	108	106	54	14	40	44	10	34	2	6	2	55
경기	100	98	47	20	27	39	17	22	2	10	2	54
충남	54	53	22	6	16	29	11	18	1	1	1	43
전남	95	95	26	10	16	62	13	49	4	3	0	29
경북	77	76	27	2	25	43	13	30	4	2	1	38
경남	80	78	25	6	19	49	11	38	2	2	2	33
인천	34	33	11	1	10	17	8	9	2	3	1	39
강원	23	23	13	3	10	7	4	3	1	2	0	65
충북	24	24	15	2	13	9	0	9	0	0	0	62
전북	27	27	12	3	9	14	4	10	0	1	0	46
제주	14	13	5	1	4	5	2	3	2	1	1	50

### 3. 여수산단 공투본과 노사관계

#### 가. 공투본

화섬연맹 소속 광주전남지역본부(준)에 여수산단내 사업체 소속 기업별 노동조합이 산별 노조로 전환하여 지회로서 가입을 하는 것이 화섬노조의 규약상 당연한 것이나, 여수산단의 특성상 여수산단내에 있는 기업별 노동조합은 현재 화섬연맹에 소속되어 있는 상황에서 조직협의체로서 여수지역 공동투쟁본부(이하 공투본)를 설치하여 운영하고 있다. 공투본 출범의 취지와 목표, 공동투쟁의 질과 내용을 높여 지역 및 전국 연대 투쟁의 기풍을 확립하고, 책임 있는 공동투쟁 집행을 통해 공투본의 신뢰 회복과 통일된 지도집행력을 만들어가며, 공동투쟁을 통해 실천적으로 기업의 벽을 허물고 산별노조를 건설한다는 것이다. 공투본 소속 노동조합은 [부표 4-1]과 같은데, 업종별로 보면 석유화학산업의 상류부문과 중류 및 하류부문이 공존하고 있으며, 이는 노동조합 조직규모와도 일정 정도 대응되고 있다. 공투본 산하 노동조합 규모도 편차가 크다는 특징도 있다. 공투본의 조직은 [그림 4-1]과 같다.

[그림 4-1] 공투본 조직



각 소위원회는 그동안 대표자 중심의 운영을 확대하여 단위노조별로 관련 집행간부를 소위원회 회의에 결합시키고, 각 소위원회별 실무 책임자로 단위노조 상근 간부를 임시 파견 배치하는 방안이 고려되었으나, 현실적으로 상근간부 임시 파견은 이루어지지 않았으며, 회의 결합도 교육선전 소위원회만 해당 간부들이 결합하여 진행하고 나머지는 기존 방식대로 진행되었다.

공투본 산하 노동조합은 현재 화섬노조로 전환한 곳은 하나도 없다. 삼남석유화학(주) 등 7개사는 기업별 노조에서 산업별 노조로 조직형태를 변경하는 것에 대하여 조합원 찬반투표 결과 찬성하는 것으로 결정되었다. 그러나 추후 보충 결의에 의하여 여수 산단 기업체의 1/2이상이 산별 전환을 결의할 경우에 한하여 산별노조로 전환하기로 결정하였다. 엘지정유(주)는 산별노조 전환에 대한 찬반투표 결과 조합원 수 1,094명 중 1,083명이 투표에 참여하여 628명(57.99%)만이 찬성을 하여 부결되었으며, 엘지화학(주)도 조합원 1,443명 중 1,338명이 참여하여 558명(41.7%)만이 찬성을 하여 부결되었다.

<표 4-16> 산별노조 전환 찬반투표 결과 가결된 노동조합

노동조합	조합원 수	투표인원	찬성	반대	무효	찬성율
삼남석유화학	155	153	140	12	1	91.5
송원물류	20	20	19	1	0	95.0
위스컴	134	117	101	16	0	86.3
한화석유화학	616	600	424	176	0	70.7
호성케멕스	44	44	42	2	0	95.5
금호피앤비	180	180	158	22	0	87.8
한국화인케미칼	158	157	122	34	1	77.7

그렇다면 향후 공투본 산하 노동조합들이 산별노조인 화섬노조로 전환할 것인가? 이에 대해서도 부정적인 전망이 크다. 민주노총 광주전남지역본부내에는 대의원들로 구성된 서남지구협의회와 동부지구협의회가 존재하고 있으며, 여수산단내에 소재하고 있는 기업별노동조합은 현재 동부지구 협의회 소속이다. 2005년 3월 14일 민주노총 광주전남지역본부 임시대의원대회 결과 전남지역본부 분리안이 부결되었고, 이에 따라 동부지구협의회에서는 2005년 3월 25일 대의원대회를 개최하여 동 협의회를 2006년 1월말 이전으로 해산하고, 각 시마다 시협을 건설하는 것을 골자로 한 의결을 하였으며, 결의안은 다음과 같다. 여수산단내 노동조합은 민주노총 전남지역본부의 건설을 희망하고 있고, 이를 준비하기 위하여 여수시협을 추진하였으며, 여수시협은 결국 화섬연맹 소속의 여수산단 공투본과 구성면에서 거의 동일하고 현재 여수시협 사무실에서 여수산단 공투본의 대표자회의 개최 등의 업무를 수행하고 있는 상황이다.

---

#### 동부협 분할(해산) 및 조직개편(안)

1. 동부협을 분할(해산)하고 시협을 건설한다.  
단, 그 시기는 2006년 1월말 이전으로 한다.
  2. 동부협 산하에 조직개편특별위원회를 구성한다.
    - 1) 성격 - 동부협 분할(해산)전까지 전남본부와 각시협의 준비를 위한 한시적인 기구이다.
    - 2) 구성 - 집행위와 운영위원을 중심으로 구성한다.
    - 3) 역할
      - 전남본부 준비와 건설, 시협준비와 건설에 필요한 제반 내용과 일정을 생산한다.
      - 전남본부 건설 경로에 관한 제반 내용과 일정.
      - 시협건설 경로에 관한 제반 내용과 일정
      - 위에서 결의된 일정에 기초하여 일정 결정.
      - 동부협의 분할 및 해산에 관한 절차.
      - 특위는 활동 결과를 운영위에 보고한다.
  3. 시협준비위를 강화하여 시협을 건설한다.  
단, 동부협 분할(해산)시까지는 동부협이 시협건설을 지도·관장한다.
  4. 동부협 운영위원회는 특위의 보고에 기초하여 전남본부준비와 시협건설에 관련한 제반내용과 일정을 추진·집행한다.
-

여수산단의 지역적 특성상 각 개별기업 노동조합이 화섬노조의 광주전남 지부 소속의 지회로 가입할 가능성은 아직 어려울 것으로 판단되며, 장기적으로는 여수산단 내 기업별 노동조합의 조직 결성체(임의기구)인 공투본이 공식적인 기구로 성립될 수는 있을 것으로 판단된다. 현재까지 여수 공투본은 민주노총 또는 화섬연맹의 지시에 의하여 교섭시기 등을 결정한 것이 아니라 여수 공투본 조직의 자체적인 계획에 의하여 교섭일시를 결정하고 파업 또한 집중적으로 하고 있는 상황이다. 또한 여수 공투본 소속 사업장은 대기업 및 석유화학 관련 업종으로서, 산별노조에서 일반적으로 요구하는 수준의 근로조건에 비하여 상대적으로 높은 임금과 복리수준의 특징을 가지고 있다. 또 한편 공투본소속 회사간에도 대기업과 중소기업간의 근로조건 차이가 많이 발생하여 각 회사의 공통적 요구사항을 집결시키는 데에는 한계가 있다. 이로 인해 2005년도부터는 공투본의 결속력이 현저하게 저하되어 있는 상태라고 보여진다.

#### 나. 여수산단 사용자단체

여수산단내에는 노조법상 사용자단체가 구성되어 있지 않으나 임의적인 사용자 모임으로 '여수산단공장장협의회'를 구성하고 있으며, 이는 공식적으로 한국산업단지공단에서 여수산단의 활성화 및 행정사항 전달 등을 위하여 주관하는 모임으로, 회의시 실무적인 사항은 모두 한국산업단지공단 여수지사에서 진행하고 있다. 이외에 총부부서장 협의회, 노무부서장 협의회, 기술부서장 협의회 등이 운영되고 있으며, 공투본과 관련하여 의견교류를 하는 회의는 주로 노무부서장 협의회이다. 이후에는 공장장 협의회와 노무부서장 협의회를 주된 내용으로 기술하고자 한다.

여수산단 공장장 협의회 회장사는 추천 또는 선출제로 선임이 되는데 2005년에는 한화석유화학(주)에서 회장사로 선출되었다. 간사회사는 금호석유화학(주), 남해화학(주), 삼남석유화학(주), GS칼텍스정유(주), (주)엘지화학, 여천NCC(주), 제일모직(주), 한국바스프(주), 호남석유화학(주),엘지MMA(주) 등으로 구성되어 있다. 또한 기타 참가회사는 KCC(주), 금호미쓰이화학(주), 금호폴리켄(주), 엘지석유화학(주), 여수화력발전처, 휴켄스(주) 등 다수의 회사가 참여하고 있다. 운영은 월 1회 정기적인 모임을 갖고 있으며, 여수산단 내의 전반적인 현황에 대한 정보교류 및 의견취합이 대체적인 내용으로 주로 경영환경에 대한 내용이 주된 주제이다. 그러나 동 협의회에는 어떠한 사항에 관한 결정권한이 없고 설사 결정이 있다 하더라도 협의회 소속회사에 대한 구속력은 존재하지 않으며, 결국 여수

산단내에 존재하는 회사를 한국산업단지공단에서 임의적으로 결성한 공장장들의 친목 협의회 수준에 머물러 있는 상황이라고 판단하여야 할 것이다.

노무부서장 협의회의 회장사는 공장장협의회와 동일하게 한화석유화학(주)에서 맡고 있으며, 2004년까지는 공장장협의회 소속사들의 노무부서장이 월 1회의 정기적인 모임이 존재하였으나, 2005년부터는 효율성 제고를 위하여 상류(up\_stream)계열의 주요 대기업으로 구성된 노무부서장 회의가 월 1회 모임을 갖고 있으며, 기타 회사는 3개월에 1회 정도 부 정기적인 모임을 가지고 있다. 특히 2005년에는 노동조합과의 단체교섭이 원활히 이루어지고 있는 상황으로 모임 횟수가 더욱 줄어든 상황이다. 2005년부터 월 1회 모임을 갖고 있는 주요 대기업은 (주)LG화학, LG석유화학(주), 한국바스프(주), 한화석유화학(주), 호남석유화학(주), 여천NCC(주), GS칼텍스(주) 등이다. 회의내용은 주로 각사의 이슈사항, 임단협 진행상황 등 동향을 공유하고 있으나, 공장장 협의회와 같은 결정사항은 존재하지 않고 있으며, 정보공유를 통하여 각사별로 대응방안을 수립하고 있는 상태이다. 과거의 임단협 체결시점 및 협약의 내용을 고찰하면 여수산단내의 다수 회사들이 비슷한 내용으로 협약을 체결하였던 것을 파악할 수 있으며 이는 노무부서장들간의 정보공유를 통하여 각사의 협약수준을 결정하고 있는 것임을 반증하고 있다. 예컨대 2004년 단체협약은 기본급 5% 인상으로 LG화학 등 대다수의 여수산단내 회사들이 비슷한 수준의 근로조건으로 협약이 체결되고 있다.

#### 다. 공투본과 2004년 교섭

공투본 소속 노동조합은 2004년 임단협 교섭에서 아래 3대 요구를 각 단위노조 자체 요구와 더불어 공동요구로 제출하였다.

<표 4-17> 2004년 공투본 공동요구안 내용

1. 지역발전기금 조성

- ① 회사는 기업의 사회적 책무를 다하고 지역사회 발전과 기업이익의 사회 환원을 실현하기 위해 총 매출액의 0.01%를 지역사회발전기금으로 출연한다.
- ② 기금의 운영 및 사용처에 대해서는 여수산단 차원의 노사간 공동기구를 통해서 확정한다.
- ③ 필요한 경우 재단법인을 설립하여 기금을 운용할 수 있다.

2. 비정규직 차별철폐와 정규직화

- ① 회사는 사내에 종사하는 모든 비정규직 노동자를 정규직으로 전환한다.
- ② 비정규직 차별철폐를 위해 사내 모든 비정규직의 2004년 임금인상은 정규직 임금인상 요구율에 해당하는 정액임금을 인상한다.
- ③ 회사는 사내 각종 시설의 이용과 근무복, 각종 기념품 및 선물 등의 지급, 안전보호구 지급 및 성과급 지급에 있어서 정규직과 비정규직을 동등하게 대우한다.
- ④ 회사는 도급 및 파견노동자를 사용할 경우 채용여부, 업종, 대상, 기간, 인원, 노동조건, 계약업체 선정 등에 대해서 노조와 사전 합의하여야 하며, 파견, 용역 및 도급업주와 계약체결시 그 내용을 노동조합에 공개하여야 한다.

3. 주5일제 실시를 통한 일자리 확충

- ① 근로조건 저하없는 주5일·주40시간제를 2004년 7월 1일부터 실시한다.
- ② 실 노동시간 단축을 통한 일자리 창출과 노동자 건강권 확보를 위해 4조 3교대제를 5조 3교대제로 전환한다.

공투본은 여수산단이 석유화학사업장 중심으로 구성되어 있으므로 각종 유해물질과 중대 폭발, 화재사고로 인해 발생하는 지역 환경 및 각종 질병에 대한 근본적 예방대책과 개선 방안을 강구하고 지역발전에 기여할 수 있도록 고용의 질 향상을 통한 일자리 창출 및 지역사회 소외층을 위한 지원사업을 기금의 주요한 용도로 사용하자는 이유로 지역사회발전기금을 요구하였다. 또한 비정규직의 정규직화와 차별철폐를 이루는 단계적 접근을 시도하여 2004년에는 불법도급 문제와 비정규직 임금인상에서의 정규직 임금인상율에 해당하는 정액임금을 요구하였으며, 각종 복리후생 등에 있어서도 차별을 철폐하는 것을 요구하였다. 주40시간 근로제와 관련하여서 임금 저하 없는 주40시간제를 요구하였으며, 이와 더불어 4조 3교대제를 5조 3교대제로 운영하도록 요구하였다.

교섭돌입은 4월 26일 ~ 5월 8일의 2주간에 걸쳐 교섭권 위임노조와 미 위임노조에 상관없이 일제히 상견례 및 1차 교섭을 진행하는 것으로 하였다. 그리고 공동투쟁의 교섭원칙으로 아래 7가지 사항을 정하였다

- 교섭돌입에서 마무리까지 공투본 방침 준수
- 공동요구안 타결여부에 대한 공투본 차원의 조직적 판단과 방침에 따르는 것

- 사업장별 임단협요구의 타결여부도 공투본 차원의 조직적 논의를 통해 결정하는 것
- 주 2회 교섭을 원칙으로 하되 최소 주1회 이상 진행하는 것
- 매회 교섭 후 교섭결과를 공투본으로 보고하는 것
- 동시타결을 원칙으로 하고, 동일 시기에 찬반투표를 실시하는 것
- 공투본 차원의 결의 사항을 사수하는 것

엘지정유(주)와 한국바스프(주)의 노동조합은 3대 공동요구안 뿐만 아니라 임금 관련된 사항에 대하여도 교섭권을 공동교섭단(연맹 소속 1-2인과 기업별 노조 교섭위원으로 구성됨)에 위임하는 것으로 결의되었고, 한국화인케미칼(주), 송원물류(주), 대림산업(주)석유화학, 금호피앤비화학(주), (주)폴리미래, 삼남석유화학(주), 호성케멕스(주), 여천NCC(주), KRCC(주), 대림산업(주)프라스틱, 대성산업가스(주) 등 10개 업체의 노동조합은 공동교섭단에 3대 공동요구안에 대한 교섭권을 위임하였다. 그러나 3대 공동요구안 뿐만 아니라 임금관련 사항까지 위임한 엘지정유(주)와는 공동교섭단과 교섭이 이루어졌으나, 3대 공동요구안 만을 위임한 사업장에서는 공동교섭단과 사업체간에 교섭이 이루어지지 않는 못했다.

교섭결과 비정규직에 대한 노동조합의 요구에 대하여 여수산단내 한화석유화학(주), 한국바스프(주), 삼남석유화학(주), 호남석유화학(주), (주)엘지화학, 엘지석유화학(주), 한국화인케미칼(주) 등 7개 업체에서 비정규직과 관련하여 임금인상 및 정규직화에 대한 합의를 하였다.

<표 4-18> 2004년 타결내역

노동조합	합의내용
한화석유화학 (7/20합의)	○ 비정규직 처우개선 관련사항 1. 생산팀 운전직무는 2005년까지 정규직으로 충원한다. 2. 정비, 계진, 지원부문소속 협력직 사원의 처우개선을 위해 노력한다.
한국바스프 (7/23합의)	○ 비정규직 처우개선 관련사항 1. 비정규직 근로자 임금인상은 정규직 임금인상율과 적용하여 도급비를 인상하고, 2005년에 한해 도급비 인상전액을 비정규직 근로자 실질임금 인상에 적용한다. 2. 정기적 선물을 지급한다.(창립일 5만원, 근로자의 날 5만원) 3. 자녀학자금을 지원한다.(고등학교) 4. 정기상여금 인상(04년 550%, 05년 600%) 5. 조합원은 비정규직으로 전환하지 않는다.
삼남석유화학 (7/27합의)	○ 비정규직 관련 1. 비서는 계약 종료 후 2004년 10월 1일부로 채용 2. 부광인력도급 4명을 2005년 1월 1일부로 직접고용 3. 정규직 임금인상율과 동일하게 계약 갱신시 인상 점진적 개선 4. 선물비 20만원/휴가비 25만원 계약 갱신시 반영
호남석유화학 (7/27합의)	1. 계약직 5급사원 22명 정규직 전환 2. 협력업체 직원의 처우는 향후 계약시 단가조정을 통해 개선

주 40시간제 등 근로조건 관련해서는 한화석유화학(주) 등 대다수 업체에서 기본급 5%를 동일하게 인상하여, 여수산단의 임금인상율은 동일한 수준으로 상승한 것을 알 수 있으며, 금호피앤비화학(주)는 기본급 4% 인상, 송원물류(주)는 5.9% 인상으로 합의하였다. 또한 주 40시간제 시행과 관련하여서 여수산단내 사업체에서 근로조건 저하없는 주 40시간제 도입을 합의하였고, 삼남석유화학 등 규모가 작은 사업체는 주 40시간 근로제의 조기시행에 대한 합의를 하였다(<부표 4-2>참조).

#### 라. 공투본과 2005년 교섭

2004년 여수산단 공투본이 3가지 공동 교섭요구안을 발의하여 주장한 것과는 상반되게 2005년에는 공동 요구안을 제시하지 않고, 각 사업장의 특성에 맞는 교섭사항을 제시하였고 이에 따라 사업장 별로 임단협이 진행되었다.

금호미쓰이화학(주), 금호석유화학(주), 대륙기업(주), 대림산업(주)석유화학사업부, 삼남석유화학(주), 엘지석유화학(주), GS칼텍스정유(주), (주)엘지화학, 여천NCC(주), 폴리플러스(주), 한국화인케미칼(주), 호남석유화학(주) 등 12개 업체가 임금협약을 체결하였다. 그

러나 금호폴리켄(주), 금호피앤비(주), 남해화학(주), 엘지엠에이, (주)와이엔텍, 코리아카본블랙(주), (주)폴리미래, 한국바스프(주), 한화석유화학(주), 휴켄스(주) 등 10개 업체는 현재 교섭이 진행 중이다(<부표 4-3> 참조). 교섭의 주요내용은 주40시간, 임금인상, 그리고 기타 요구 사항들이다. 대림산업(주), (주)위스컴, 금호피앤비화학(주) 등 사업장에서는 주 40시간제와 관련된 내용으로 단체협약을 체결하였다. 임금인상과 관련해서 노동조합에서 최초 교섭요구안에서 5% - 8.8%까지 인상을 요구하였으나, 임금협약이 체결된 사업장은 3.2~6% 수준으로 결정되었으며 대부분의 사업장은 3%의 임금인상이 되었다. 기타 교섭요구사항으로서 엘지화학(주)는 고용안정협약 및 신규투자(1,000억) 등에 대한 합의를 하였고, 삼남석유화학(주)는 호봉테이블 개선에 합의를 하는 이외에는 여수 산단내에 특별한 교섭요구사항이 없었다.

2005년 조정을 신청한 사업체는 남해화학(주)와 대성산업가스(주)이나, 남해화학(주)의 상급단체는 한국노총으로 실질적으로 여수 공투본 소속으로 조정을 신청한 사업체는 대성산업가스(주) 1곳이다. 2005년 5월 26일 조정을 신청한 사업체인 남해화학(주)에서는 노동조합에서 9.83%의 임금인상을 요구하였으나, 회사에서는 올해 적자가 예상이 되므로 경영수지 예측이 가능한 상반기 결산 후에 단체교섭을 개최하는 것을 주장하였고 이에 따라 조정이 불성립되었다. 남해화학(주)의 임금협약 유효일은 2005년 12월 31일까지이며, 구조조정의 일환으로 명퇴자 81명이 2005년 6월 30일 발생하였으며, 노동조합에서는 6월 23일 파업 찬성에 대한 의결을 거친 상태이다. 2005년 6월 24일 조정을 신청한 사업체인 대성산업가스(주)에서의 쟁점은 주 40시간제 도입, 성과급 명문화, 25시간 연장근로시간 명문화 등에 대한 사항으로, 교섭결렬에 따라 7월 8일 파업 찬성에 대한 의결을 거쳐 쟁의행위를 실시하였다. 대성산업가스(주)는 00년, 01년, 04년에 이어 2005년에도 조정신청을 하였으며, 01년과 04년에 쟁의행위를 하였던 사업장으로 2005년에는 사실상 여수산단 공투본의 공동요구사안으로 교섭이 진행된 것은 아니라고 판단된다.

2005년 여수산단내 사업장 교섭의 가장 큰 특징은 8월 말 대성산업가스(주)를 제외하고는 아직 쟁의행위가 발생하지 않은 것으로 2004년에는 8월 말까지 총 19건의 조정신청과 9건의 쟁의행위가 있었으며, 시기 또한 조정은 2004년 6월 28일 집중적으로 신청하였고, 쟁의행위는 7월에 돌입한 것과는 상반되게 2005년 8월말 현재 2건의 조정신청이 있었고 그 중 쟁의행위는 1건만 발생하였을 뿐이다.

둘째, GS칼텍스(주) 노동조합에서 단체협약의 근로조건을 회사측에 위임하여 3월 23일 임단협이 합의된 것을 필두로 대부분의 사업장이 3차 - 7차이내의 교섭을 하여 협약을 체

결하였다. 특히 GS칼텍스(주)의 2005년 임단협의 주요 내용은 4.1%의 임금인상, 노조전임자의 축소(4명→3명), 복지후생비의 인상으로 노동조합 활동에 대한 부분은 축소되었고, 근로조건(복지)에 대한 부분은 상승한 것으로 결정되었다.(전세자금은 2,500만원에서 3,000만원으로, 주택매입 용자금은 3,500만원에서 4,000만원으로, 결혼 용자금은 1,000만원이 신설되었음)

셋째, 2004년에는 여수산단 공투본의 3대 공동요구안(비정규직 문제, 주40시간 근무제, 지역발전기금)을 제시하였고, 3대 공동요구안에 대하여 각 기업별 노동조합이 여수산단 공투본 공동교섭단에 교섭을 위임하였음에 반하여 2005년에는 교섭권의 위임이 없이 각 개별사업장에서 교섭을 하였다.

마지막으로 교섭진행 과정상 쟁점이 되는 사항들이 임금인상, 주 40시간제 및 복리후생으로 근로조건과 관련된 사항들이며, 노동조합 조직강화를 위한 사항은 쟁점에서 배제되고 있다.

즉, 상기와 같은 2005년의 교섭의 특징을 살펴보면 2004년 LG정유(주) 쟁의행위를 비롯한 타 사업장의 연대 파업 등에 대한 부정적인 여파로 인하여 여수산단 공투본의 역할이 2005년에는 축소되었으며, 각 개별 사업장에서도 2005년 임단협의 교섭과정에서 노동조합의 교섭력 약화가 있는 것으로 판단된다.

#### 4. 여수산단 노사관계의 과제와 전망

2004년 GS칼텍스정유의 장기간 파업으로 인하여 2005년에는 공투본으로 결집되는 노동조합의 결속력이 매우 약화된 상태로 단체교섭이 진행되고 있으며, 다수의 사업장은 이미 협약을 체결하였다. 이는 2004년 화섬연맹 등 상부단체와는 별도로 기업별 노동조합이 독자적인 단체교섭을 하였다는 것을 의미한다. 그러나 향후에도 이러한 기조가 계속될 것이라고는 보기 힘든데, 그 이유는 민주노총은 산별노조인 화섬노조로의 전환에 총력을 다할 것이기 때문이다. 다만, 대기업노조로 구성되어 있는 여수산단내의 기업별 노동조합에서 기존에 가져왔던 기득권을 모두 포기하고 산별노조로 전환하여야 하기 때문에 그에 대한 시간은 필요할 것이다. 여수산단에서 최근에 제기된 노사관계의 주요 쟁점 현안은 다음과 같다.

첫째, 석유화학산업의 특성상 발생되고 있는 산업안전과 환경문제이다. 산업안전 사고는 장치산업 및 석유화학산업의 특성상 사고가 발생하면 대형사고로 이어지고, 그 피해 결과

도 인근 주민에게 미치고 있는 상황이다. 또한 석유화학제품을 생산하고 있는 특성상 유해 화학물질의 배출에 대한 지역사회의 이의제기가 빈번하게 발생하고 있다. 산업안전과 환경 문제는 근로자뿐만 아니라 지역사회에도 공통적으로 영향을 끼치고 있기 때문에 노동조합과 지역 사회단체와의 연계로 시위가 발생하고 있으며 ‘여수산단 정부대책추구 범시민위원회’가 결성되어 활동하고 있다.

둘째, 여수지역건설산업노동조합이 활동하고 있는 여수산단내의 비정규근로자에 대한 근로조건 향상의 문제이다. 여수산단내에는 정규직 근로자와 상시적으로 도급관계를 유지하는 협력회사 직원인 비정규 근로자뿐만 아니라 일시적으로 장치 시설물의 청소, 정비 등을 위하여 채용되는 일용직 근로자(여수지역건설노조)로 구성되어 있다. 여수산단의 노동조합은 정규직 근로자로 구성되어 있으며 협력회사의 근로자는 노동조합이 조직되어 있지 않은 상황으로 정규직 노동조합에서 이들의 근로조건 개선을 위하여 2004년 단체교섭시에 교섭내용으로 포함하였다. 또한 여수지역건설노동조합은 일용직 근로자로 구성되어 있고, 일용직 근로자의 근로조건 향상을 위하여 사용자 단체와 공동교섭을 진행하고 있다. 여수지역 주민의 입장에서는 여수산단내 정규직 근로자가 장기 파업을 하더라도 여수지역 경기에 별다른 영향이 없었으나, 일용직 근로자가 장기 파업을 하였을 경우 여수지역 경기는 급속히 내려간 경험을 하였다. 이는 정규직 근로자인 경우 파업을 하더라도 그동안에 통장에 비축된 생활비가 있으나 일용직 근로자인 경우는 가계에 비축된 생활비가 없어서 파업시 급속히 소비가 위축되었기 때문으로 여수지역 소상공인은 건설노동조합의 연대파업에 대하여 더욱 민감하게 반응을 하고 있다.

셋째, 여수산단내 회사들의 지역사회에 대한 기여도가 적다는 문제이다. 2003년 여수산단내 회사의 생산액은 25조원(2004년 32조원)으로 여수지역 전체 제조업 생산액의 99%를 점하고 있는 상황이나, 여수시 지방세 징수액의 23% 정도인 370억원만을 세금으로 납부하고 있으며 국세는 5조 7,507억원을 납부하고 있다. 이러한 조세체계상으로는 여수산단내의 생산이 증가되더라도 대부분이 국세로 흡수되기 때문에 지방자치단체의 생산증가에 따른 도로, 교통, 환경, 상하수도 등 막대한 비용 부담에 비해 세입의 증가는 미미한 실정으로 세금이외의 지역사회 지원을 시민사회단체에서 요구하고 있는 것이며, 이를 노동조합에서도 공동으로 요구하고 있다.

이상과 문제를 해결은 회사와 노동조합간의 교섭을 통하여 해결될 수 있는 성질을 벗어난 문제로 당사자들의 근로조건이 아닌 다른 문제로 인하여 단체교섭이 원만하게 진행될

수 있는 전제가 아니라고 할 수 있다. 2004년 GS칼텍스정유 장기파업도 결국은 법상 의무적 단체교섭의 대상이 되지 않는 ‘지역사회발전기금’ 문제가 주요 현안으로 촉발되면서 회사의 구성원간의 갈등이 심화되었기 때문이라고 판단된다. 결국 상기와 같은 현안문제는 여수산단내 노사 당사자간만의 문제를 벗어나 여수지역 사회의 문제로 확대되었고, 노사간의 단체교섭을 통하여 해결할 수 있는 성질의 것이 아니고, 여수지역 공투본이 산별노조로 전환되는 경우에는 일명 ‘여수지역노사정협의회’를 구성하여 이곳에서 산업안전과 환경에 대한 사항, 지역사회발전기금, 일용직 근로자 보호방안, 여수산단의 활성화 방안 등에 대한 협의 및 의견조율을 거치는 것이 합리적이라고 판단된다. 또한 과거의 전남지방노동위원회의 여수산단의 조정사건을 분석하더라도 여수산단에 대한 공적조정 성공률은 타 지역과 타 회사와 비교할 수 없을 정도로 낮기 때문에 ‘여수지역노사정협의회’에서 임의조정 업무를 수행하여 노사간에 원만한 합의점을 찾을 수 있도록 할 경우 공적조정보다는 조정성립률이 더욱 높을 것이라고 판단된다.

## 5. 소결

화섬연맹에 소속된 여수산단의 석유화학 및 관련 가공업체들은 지역 협의체인 공투본으로 지역단위의 독자적인 공동임단협을 전개해오고 있었다. 대기업이 많이 분포하고 있는 여수산단 공투본 소속 사업장들의 산별전환은 화섬노조로서는 숙원사업일 수밖에 없다. 그러나 2004년 GS칼텍스 파업투쟁 이후 공투본의 결속력이 약화되었고, 2005년 임단협은 공투본의 공동요구안 제시도 없이 ‘조용한’ 기업별 교섭에 그치고 말았다. 공투본 소속 사업장들은 화섬노조로 전환하지 않고 화섬연맹 산하의 독자적인 지역본부 산하에 여수시협의 결성을 추진하고 있다. 당분간 커다란 변화가 없는 한 여수산단 사업장들이 갑자기 산별노조로 전환하지 않을 것으로 전망할 수 있다.

왜냐하면 여수산단 노사관계 이슈 중 주요한 현안이 지역의 안전과 환경문제라는 점은 지역적 구심력이 강하게 작용한다는 점을 시사한다. 여수산단 공투본 소속 화섬연맹 사업장들의 내부 구성도 동질적이지 않다는 점도 산별노조와 관련해서 주목할 만하다. 상류부문인 석유화학업체와 함께 하류부문 사업장들이 혼재되어 있으며, 이를 반영해서 사업장들의 규모도 상이하다. 공투본 산하 노동조합들간에 지역은 구심력으로 작용하지만, 산별노조를 가정하는 경우 사업장 특성이 원심력으로 작용하고 있는 것으로 볼 수 있다.

공투본 산하 노사관계 이슈는 안전 및 환경 이외에도 2004년부터 임단협 이슈로 등장하

기 시작한 비정규직 문제 특히 건설일용노조 문제, 그리고 향후 예상되는 석유화학 산업의 구조조정으로 압축할 수 있다. 비정규직 문제와 석유화학 산업의 구조조정은 지역단위를 넘는 전국적 단위의 이슈라는 점에서 공투본 산하 노동조합들의 향후 거취에 새로운 변수로 다가올 것으로 전망된다. 만일 이러한 이슈들이 본격적으로 제기되고 민주노총의 산업별 조직화 노력이 가속화되는 경우에는 공투본 산하 노동조합들의 산별 전환 가능성도 높아질 것이다.

<부표 4-1> 여천 공투본 노동조합별 조합원 수

노동조합	조합원('04년)
여천NCC	674
한화석유화학	611
호남석유화학	535
LG석유화학	361
한국바스프	235
대림산업석유화학사업부	191
금호피앤비화학	163
삼남석유화학	154
위스컴	150
LG화학	149
한국화인케미칼	139
대성산업가스	95
폴리미래	80
대림산업프라스틱가공사업부	51
호성케멕스	45
KRCC	32
송원물류	23

<부표 4-2> 2004년 공투본 산하 노동조합 근로조건 타결 내역

노동조합	합의내용
한화석유화학 (7/20합의)	1. 기본급 5% 인상 2. 생산성 향상 격려금 50만원 3. 임금삭감 없는 주 40시간제 도입 4. 05년까지 해외연수 100명 실시
한국바스프 (7/23합의)	1. 기본급 5% 인상 2. 성과급 경영실적을 토대로 협의체 구성, 결정 3. 근로조건 저하 없는 주 40시간제 도입 4. 한국 진출 50주년 축하금 60만원 지급
삼남석유화학 (7/27합의)	1. 기본급 5% 인상 2. 타결 축하금 50만원 지급 3. 주 40시간제 05. 1. 1.부로 시행 4. 05년까지 해외연수 100명 실시
호남석유화학 (7/27합의)	1. 기본급 5% 인상 2. 일시금 50만원 지급(8월 중) 3. 근로조건 저하 없는 주 40시간제 도입 4. 장기근속 위로여향 : 20년 부부 동반 동남아 5박 6일 여행
LG화학 (7/27합의)	1. 기본급 5% 인상 2. 생산성 향상금 30만원 지급 3. 주 40시간제 개정법 적용하되 연월차 축소분 및 생리휴가 임금보전 4. 3대 질병(암, 뇌졸중, 급성심근경색증)진단확정시 1,000만원 단체보험 특약 가입 5. 법정선임자격증 취득 수강자 학원비 실비 지원(연간 60만원 / 1회 한도) 6. 노사합동 중국산업연수 2006년까지 400명 실시 7. 종합검진비 인상 : 20만원 → 25만원 8. 야유회비 인상 : 2만원 → 4만원
대림산업 (9/15합의)	1. 기본급 5% 인상 2. 주택자금 대출 - 근속 7년 미만 : 2,500만원 인상 - 근속 7년 이상 : 3,500만원 인상 3. 성과급 제도 - 지급조건 : 영업용 자산으로 산출한 영업이익 5% 이상 달성시 - 목표달성시 기본급 70% 지급 (매출액 영업이익률 0.5%당 기본급 20%씩 추가 성과급 지급)
여천NCC (9/20합의)	1. 기본급 5% 인상 2. 주 40시간제 05년 1월 1일 시행 3. 성과급 - 성과급은 경영성과에 따라 회사가 지급 - 2004년도 성과급 중 100%를 임단협 합의를 선지급 4. 주거안정자금 및 주택융자금제도 개선 - 지원금액 : 2,500만원 → 3,000만원(15년차에서 12년차로 확대) 5. 대학 학자금 지급방법 조정 - 연간 540만원 범위내 지급(학기당 270만원 제한 폐지) 6. 해외연수 : 04년, 05년 한시적으로 연간 50명씩 실시
LG칼텍스 정유 (중노위 7/23 직권중재)	1. 기본급 4.5%(호봉승급분 제외) 2. 단체협약 주 40시간 근무제 관련 - 근로시간 1일 8시간, 1주 40시간 - 주간근무자 토요일은 유급 휴무일, 토요일 근무시 50% 가산 지급 - 교대근무자 주당 40시간 초과하는 2시간 휴가부여나 50% 가산 수당 - 월차휴가는 폐지, 연차휴가는 개정 근로기준법 적용 : 이로인한 기존의 임금 저하부분은 기본급으로 보전 - 생리휴가는 무급으로 하되, 현행 단협이 정한 보상 수준보다 저하되어는 아니됨 - 주 40시간 근무제도 시행과 관련 적정한 휴가와 휴일이 확보될 수 있도록 노사공동위원회를 구성하여 적정인원 확보 및 인력의 효율적인 재배치 등의 방안 강구

<부표 4-3> 2005년 임단협 진행 현황

업체명	차수	노조측요구안	교섭동향 및 타결내용	비고
LG화학	*임단협상건례:4/15 *임단협5차:5/17 (잠정합의)	1.기본급 6.9%인상 2.주택구입/제천자금현실화 (2년 3000만원) 3.차녀의료비 5만원 이상50% 추가지원 4.정기기념품 단가인상 5.패밀리카드 분야별 한도통 합 6.선택적복리후생제도입실무 위원회 구성 7.전문기술직 자동승급연한 단축 8.전문기술직 직급호칭 및기 술숙련수당신설	[합의안] 1.기본급3.3%인상(승호포함 5.9%) 2.주택자금 기준조정(근속2년 2,000/ 5년 2,500/ 10년 3,000만원) 3.의료비지원 기준조정(20세미만 자녀포함, 금 액 및 한도조정) 4.기념품 지급기준조정(년 4회 4만원씩->설, 추 석 10만원) 5.선택적 복리후생제도 및 전문기술직 인사제도 개선 : 통합노경협의회에서 논의 6.영구불임시술공가삭제(3일) 7.식대단가인상(1600원/1식->1800원/1식) 8.교대근무자 민방위교육(근무외 참가원칙, 해 당시간 시급지급) [합의한 가결] 5/20 <재1430 투1302 찬 905(69.5%) 반 392(30.1%) 무5>	민주노총
대림산업	*임협1차:5/11 *임협3차:5/25 (임금잠정합의)	1.기본급 7.18% (정률3.5%+정액9만원) 2. 특별가호 2호봉(전문직) 3.주40시간제 도입	[합의안] 1.기본급 3.2%인상 2.주40시간제:개정근기법적용, 차액분수당보전 [합의안가결] 5/30-31 <재195 투173 찬 153(88.4%) 반 20(11.6%)>	민주노총
여천NCC	*임협1차:5/24 *임협6차:6/30 (간사잠정합의)	1.기본급 7.2%인상 (5/4임시대의원대회) 2.의료비지원 현실화 3.T/O합의서작성 4.연중휴가비지급: 기본급 30% 5.호봉데이블개선	[합의안] 1.기본급 3.5%인상 [합의안가결] 7/3-4 <재667 투638 찬 433(67.9%) 반200(31.4%) 무5> *조인식:7/6	민주노총

LG석유	*입협상견례:6/2 *입협5차:7/5 (잠정합의)	1.기본급 7.2% (5/17임시대의원대회) 2.주택자금 용자제도 개선 3.기념품 지급금 증액 4.정기승호 및 임금인상시기 조정(3/1->1/1부) 5.상반기 성과급 200% 지급요구	[합의안] 1.기본급3.2%인상 2.주택자금 기준조정(근속2년 2,000/ 5년 2,500/ 7년 3,000만원) 3.기념품 지급기준 조정 : 연간 30만원(지급시기, 방법은 실무협의) [합의안가결] 7/11~12 <재360 투 313 찬 219(70%) 반92(29.4%) 무2>	민주노총
호남석유	*입협1차:6/10 *입협4차:7/7 (잠정합의)	1.기본급 7%인상 (5/2임시대의원대회) 2.근무복개선 3.안전화 교체주기 단축 4.직원 교육비 인상	[합의안] 1.기본급 3.5%인상 [합의안가결] 7/11 <재529 투485 찬 320(66%) 반163(33.6%) 무2>	민주노총
금호P&G	*입단협1차:6/3 *입단협6차:7/8 (잠정합의)	1.기본급 8.8%인상 (4/22 임시대의원대회) 2.정년55세->56세 반기말 3.근로조건저하 없는 주40시간제 도입 4.의료비지원개선(배우자포함)	[임금/주40시간제 합의안]->체결식:7/14 1.기본급 6%인상 2.특별상여금 150%(성과급은추후협의) 3.주40시간제 도입(057.1.부):일근 토요일유급휴무, 교대 주2시간 OT,연월차수당감소분 기타수당보전 4.의료비:본인 년5만원초과 200만원까지 (배우자 100만원까지 신설) 5.직책수당인상:기장, 기대리 각각2만원 6.직장보장보험 5년간 재가입(회사, 본인부담 50%부담) [합의안가결] 7/11 <재166 투160 찬 130(81.25%) 반30(18.75%)>	민주노총
한화석유	*입협1차:6/8 *입협6차:7/12 (간사잠정합의)	1.기본급 7.5%인상 (5/11임시대의원대회) 2.호봉테이블 개선 3.PRO-2000 수당 기본급산입 4.진급적체해소 5.비정규직 정규직화 및 처우 개선 6.지역발전기금출연	[합의안] 1.기본급 3.3%인상 2.PRO-2000수당 기본급화(2005.1.1.부) [합의안가결] 7/15 <재605 투508 찬 365(71.85%) 반142(27.95%) 무1>	민주노총
삼남석유	*입협1차:6/27 *입협4차:7/19-20 (잠정합의)	1.기본급 9.3%인상 (4/29정기대의원대회) 2.사의체력단련장설치 3.의료비지원상향조정	[합의안] 1.기본급 2.3% 2.호봉체계조정 0.67% [합의안가결] 7/20 <재154 투143 찬 96(67.1%) 반47(32.9%)>	민주노총

한국BASF	*임단협1차:6/21 *임단협7차:8/2 (간사협의)	1.기본급 7.2% (6/16임시대의원대회) 2.호봉 Table개선 3.T/O페이지:3급->2급(대리)자 동승급 4.경조급 정률로 변경 5.학자금2자녀제한완화 6.주택자금 지원기준조정	[합의안]->8/10 조인식(비전적 노사문화와 신규 투자 유치를 위한 결의선언) 1.기본급 4% 2.주택자금인상(3년:1,000->2,000/ 5년:1,500->2,500/ 이자율인하:2%->1%) 3.2자녀제한폐지(1인8학기제한) 4.경조급 상향조정, 기능장 자격수당신설 [합의안가결] 8/4 <재234 투218 찬 184(84.4%) 반33(15.14%) 무1>	민주노총
대림산업	*단협1차:7/14 *단협6차:8/18(예정)	1.정년연장:55세->59세 2.개인연금 10만원신설 3.하기휴가비인상 40만원->기본급30% 4.경조급정률로 변경 5.휴일교육출장시 OT수당지 급 6.장기근속포상/경조급인상 7.학자금인상	*7/14:매주 1회(목요일)교섭원칙 *7/22:단협실무교섭  [폴리미래합의] 기본급 3.4%(7/27)	단협 '05.9.7만 료
화인 케미칼	*임협1차:7/14 *임협3차:8/11(예정)	1.기본급 9.3%	*3/11:분할관련임시노사협의회의합의->3/14:조합 원총회 가결(찬성63.4%) (고용안정협약체결,노사화합격려금100%,주40시 간제 7/1부시행) *4/1:신설법인(주)엠엔에이치 래버러토리즈분할 (4/15 노조설립신고) *7/14:2주1회(목요일)교섭원칙, 필요시 추가1회 교섭	민주노총

남해화학	*임협상건례:8/4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.기본급 9.83%인상(4/21임시대의원대회)</li> <li>2.근속년수별 임금역전해소</li> <li>3.가족/환경보건수당 통상임금산입</li> <li>4.개인연금 5% 평균임금산입</li> </ol>	<p>*4월초:2004년도 인센티브 83%지급  *5/26:전남지노위 쟁의조정신청-&gt;5/31:사실조사출석-&gt;6/3:조정회의-&gt;6/7:조정회의(기본급3.5%인상)-&gt;6/8:노사수용거부  *6/23:과업찬반투표가결 &lt;재297 투296 찬 261(88.2%) 반32(10.8%) 무3&gt;  *6/30:구조조정 88명 (명퇴81명, 정년퇴직5명,계약종료 2)  *7/18:임시대의원대회</p>	한국노총
휴켄스	*임협상건례:7/11 *임협3차:8/9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.기본급:10.22%인상(3/24임시대의원대회)</li> <li>2.산단격차분 해소(1.7%)</li> <li>3.임금역전해소(장기근속수당과 별도)</li> <li>4.가족/환경수당 통상임금산입</li> <li>5.개인연금 5% 평균임금산입</li> <li>6.정년연장(만60세)</li> </ol>	<p>*4월초:2004년도 인센티브 120%지급  *3/24, 4/13, 5/4, 5/11:임시대의원대회  *5/12-13:성과급관련상경투쟁(김행부 본사검거농성)  *5/20:2004년도 성과급 150% 추가지급  *7/15:임시대의원대회</p>	한국노총

## 제5장 결론 및 정책함의

### 1. 연구의 요약

본 연구는 화섬업체 노사관계 사례연구를 통하여 향후 예상되는 구조조정시기 바람직한 노사관계 형성을 위한 정책방안을 제시하고자 하였다. 이와 함께 향후 화섬노조의 향방을 좌우한다고 해도 과언이 아닌 여수산단의 노사관계 실태를 분석하였다.

제2장은 연구대상 산업의 특성을 분석하였다. 화학섬유 산업의 경우 대기업들이 밀집되어 있는 대규모 장치산업인 석유화학, 화학섬유 산업과 매우 다양한 제품을 생산하는 중소기업들이 밀집되어 있는 정밀화학과 가공산업이 혼재되어 있는데, 화섬노조는 후자인 하류부문 중소기업장을 중심으로 구성되어 있다. 화섬연맹 및 화섬노조 소속사업장은 하류부문의 매우 다양한 업종들로 구성되어 있어서 엄밀한 의미에서 ‘산업별’ 연맹이나 노동조합의 성격을 취하기 곤란하며, 상류부문에 밀집된 대기업들이 화섬노조에 가입하지 않고 있는 것도 이러한 산업구조상의 특성을 반영하고 있다. 산업구조 분석 결과 이미 격심한 구조조정을 경험했던 화학섬유 업종만이 아니라 석유화학업종의 경우에도 중국 등 후발국가의 추격과 고부가가치 차별화 제품을 생산하는 선진국 사이에서 경쟁력 위기를 겪고 있는 반면, 노동시장 분석결과 화학섬유와 석유화학 산업의 경우 고령화와 함께 인건비 부담을 가중시키는 연공급 체계를 갖추고 있다. 향후 예상되는 석유화학 산업의 구조조정은 대기업들의 산별전환 여부와 관련해서 화섬노조의 구성과 향방에 중요한 영향을 미칠 수 있으며, 구조조정시기 ‘좋은 일자리’를 지키기 위한 임금직무혁신이 노사 당사자의 과제로 부각할 것으로 예상할 수 있다.

제3장은 구조조정을 경험한 구미지역 노사관계 사례조사를 통하여 구조조정시기 바람직한 노사관계 형성을 위한 정책함의를 도출하고자 하였다. 구미지역 동종업체이지만 구조조정기 도레이세한과 코오롱의 노사관계는 매우 상이하게 전개되었다. 도레이세한은 협력적 방식으로 구조조정이 전개된 반면 코오롱은 대단히 적대적인 방식으로 구조조정이 전개되었다. 두 회사간의 차이는 구조조정 이전 노사관계의 특성, 회사의 구조조정 대응 방식 등

에도 기인하지만, 노사당사자 특성과 함께 노사관계의 미시적 기초인 인사관리상의 차이도 크게 기여한 것으로 평가할 수 있다. 두 회사의 노사당사자의 특성에 상당한 차이가 보인다. 도레이 새한의 경우 형님처럼 존경받는 최고경영자임에 비해서, 코오롱의 노동조합은 수익성을 최고의 모토로 하고 다른 계열사의 부실 감수를 강요하는 회사 경영진에 대해서 매우 불신하고 있었다. 노동조합측을 보면 코오롱의 경우 주니어그룹이 주도하는 강성그룹들이 노사관계를 악화시켰던 반면, 도레이새한의 경우 초기 노동조합 설립과정에서 주니어그룹과 시니어그룹간 알력이 있었지만 이후 시니어그룹이 노동조합을 장악하면서 안정적인 리더십에 기초하여 협력적 노사관계를 유지할 수 있었다. 이는 두 회사간 직급체계의 차이와 밀접한 관련성이 있는 것으로 보인다. 도레이새한의 경우 과거 삼성시절에 도입된 단일 직급체제로 생산직 사원의 통합정도가 매우 높아서 생산과장급의 다수가 생산직 출신이고 대졸엔지니어들도 조합원에 포함된다. 반면 코오롱의 경우 생산직을 '비핵심인력'으로 보고 생산직 사원의 통합정도가 낮은 분절형 직급체계를 갖추고 있어서 생산직은 대부분 파트장이 경력상한이며 대졸엔지니어들은 비조합원이다. 예컨대 두 회사 직급체계를 보면 도레이새한의 경우 그들과 우리(them and us)의 구분이 없는 반면 코오롱의 경우 직급체계상 그들과 우리로 구분되고 있는 것이다. 직급체계만이 아니라 교육훈련, 정보공유, 작업장 참여에 있어서도 두 회사는 뚜렷한 차이를 보이고 있다.

제4장은 현재까지 화섬노조에 가입하지 않고 있지만 향후 화섬노조와의 관계가 주목되는 여수산단의 노사관계를 공투본을 중심으로 살펴보았다. 여수산단의 경우 2004년 GS칼텍스 파업투쟁 이후 공투본의 결속력이 약화되었고, 2005년 임단협은 공투본의 공동요구안 제시도 없이 '조용한' 기업별 교섭에 그치고 말았다. 공투본 소속 사업장들은 화섬노조로 전환하지 않고 화섬연맹 산하의 독자적인 지역본부 산하에 여수시협의회 결성을 추진하고 있다. 당분간 커다란 변화가 없는 한 여수산단 사업장들이 갑자기 산별노조로 전환하지는 않을 것으로 전망할 수 있다. 여수산단 공투본의 경우 지역 특유의 이슈인 안전과 환경문제가 지역적 구심력으로 강하게 작용하는 반면, 공투본 소속 사업장들의 상이한 특성들은 산업별 조직에로의 원심력으로 작용할 수 있기 때문이다. 공투본 산하 노사관계 이슈는 안전 및 환경 이외에도 2004년부터 임단협 이슈로 등장하기 시작한 비정규직 문제 특히 건설일용노조 문제, 그리고 향후 예상되는 석유화학 산업의 구조조정으로 압축할 수 있다. 비정규직 문제와 석유화학 산업의 구조조정은 지역단위를 넘는 전국적 단위의 이슈라는 점에서 공투본 산하 노동조합들의 향후 거취에 새로운 변수로 다가올 것으로 전망된다. 만일 이러한 이슈들이 본격적으로 제기되고 민주노총의 산업별 조직화 노력이 가속화되는

경우에는 공투본 산하 노동조합들의 산별 전환 가능성도 높아질 것이다.

부록은 산별노조인 화섬노조를 분석하면서 과제와 전망을 도출하였다. 화섬노조는 산별노조 결성이라는 노동운동의 전반적 정책기조 속에서 특히 외환위기 이후 구조조정에 대한 대응책으로서 우여곡절을 겪으면서 2004년 10월에 출범하였다. 화섬노조의 구성상 특징은 73개 지회 중 41개(56%)가 50인 미만이라는 규모의 영세성과 함께 금속을 제외한 거의 전 업종으로 구성되어 있다는 업종의 다양성이다. 규모의 영세성은 화섬노조의 모체인 화섬연맹 사업장 중 대기업들이 산별로 전환하지 않았기 때문인데, 조합원 기준으로 보면 화섬연맹 소속 조합원 27,831명 중 약 25%만 산별노조로 전환한 상태이다. 이러한 조직현황을 반영해서 화섬노조의 중앙 및 지역별 조직인 지부조직은 화섬연맹과 인적구성이 거의 동일하다. 예컨대 산별노조로서의 화섬노조는 아직도 출범 중으로 볼 수 있을 것이다. 이러한 사정을 반영해서 2005년 화섬노조의 임단협 교섭은 부산경남 지부의 지부가 중심이 된 대각선 교섭을 제외하면 기존의 기업별 교섭과 다를 바 없는 지회별 교섭이었다. 다만 교섭의 주체가 화섬노조라는 점을 명시하는 단체협약의 ‘전문’을 개정하였다는 점에서 향후 산업별 교섭을 위한 첫 걸음을 디뎠다는 의의는 있다. 화섬노조의 조직 및 교섭방식은 별다른 변수가 없는 한 당분간 계속될 것으로 보이지만, 석유화학업종의 구조조정이 발생하는 경우 여수산단을 중심으로 한 대기업들의 산별노조 참여 여부가 변수로 작용할 것으로 보인다.

## 2. 정책함의

화섬업체 구조조정과 노사관계 사례는 향후 중국충격으로 구조조정을 겪을 기업들의 노사관계에 많은 시사점을 제공한다. 구조조정시기 노사관계는 그 이전 노사관계에 의해서 좌우되는데, 그 이전의 노사관계에 있어서 경영의 투명성과 최고경영자의 리더십이 중요한 것으로 나타났다. 이는 향후 구조조정을 맞이할 경우 회사측은 노동조합이 납득할 수 있을 정도로 경영사정에 대한 투명한 정보공유와 현장 중시의 리더십이 중요하다는 점을 시사한다. 평소의 노사관계 특히 구조조정이라는 격변기의 노사관계는 노동조합의 리더십에 의해서도 크게 영향을 받는 것으로 나타났는데, 시니어 집단이 노동조합을 이끄는 경우 안정적이고 협력적인 노사관계가 유지되고 있었다. 노동조합의 리더십과 불가분의 관계로 보이는 것이 현장의 직제인 것으로 나타났는데, 도레이새한의 시니어집단 노동조합 장악은 생

산직 근로자의 직제상의 높은 통합도와 공존하는 현상이었다. 그리고 강도 높은 교육훈련, 중층적인 정보공유, 높은 수준의 작업장 참여도 협력적 노사관계의 보완물로 나타났다. 예컨대 평소 조합원을 중요한 인적자원으로 인정하고 이들의 진심(heart)을 사는 사람관리를 통해 협력적인 노사관계 분위기를 조성하는 것이, 구조조정을 강요하는 외부 충격에 맞서 노사협력적인 방식으로 원만하게 구조조정을 추진할 수 있는 요체인 것으로 나타났다.

결국 평소 근로자의 진심을 얻는 사람관리가 구조조정이라는 외부충격을 노사협력에 의해서 지혜롭게 극복할 수 있는 첩경이라면 노사관계 안정화 방안도 여기에 집중될 필요가 있을 것이다. 노동조합의 행위 설명과 관련된 가설 중 ‘조직논리’ 즉 다수의 조합원이 원하는 방향으로 의사결정을 한다는 노동조합의 행동원리를 보더라도, 경영진이 평소 조합원의 진심을 얻는 사람관리를 하는 경우에는 구조조정도 노사협력적으로 실행할 수 있을 것이다. 이와 관련해서 현재 노사관계 안정화 정책도 거시수준의 집단적 노사관계에만 집중할 것이 아니라 기업수준 노사관계 체질 강화에도 주목할 필요가 있을 것이다. 예컨대 노사관계 안정화를 위해서 사회전체적으로 전방위 수준에서 중층적인 노사협의망을 구축하거나 교섭구조 변화를 통해서 노사관계를 안정화시킨다거나 노사관계 법제도를 정비하는 것도 필요하지만, 그 밑바탕인 기업내부 노사관계가 안정화되지 않으면 한계가 있다는 점을 놓쳐서는 안될 것이다. 물론 기업내부 노사관계와 기업외부 노사관계 안정화 노력을 동시에 진행되어야 하지만, 자칫 기업내부 노사관계가 안정화되지 않은 상태에서 기업 상위수준의 노사관계 안정화 노력들만 추구하는 경우 사상누각으로 전락할 위험도 간과하지 말아야 한다. 기업내부 노사관계 안정화와 관련해서 정부가 추진하고 있는 뉴패러다임센타의 작업장 혁신이나 노사공동의 인적자원개발과 같은 노사공동프로그램에 대한 지원이 확대될 필요가 있을 것이며, 노동위원회 역량을 강화하여 예방적 조정(preventive mediation)을 통해 기업단위 노사관계 혁신을 지원할 필요가 있을 것이다.

화섬업체 구조조정 사례에서 도출할 수 있는 또 다른 함의는 구조조정시기 ‘일자리-임금’간의 대체관계에 대한 시사점이다. 우리나라의 경우 대체로 1987년 이후 노동조합 운동이 활성화되면서 현장에서는 지나친 평등주의로 인해서 직무가치에 따른 임금차등이 거의 사라지고 근속에 따라서 임금이 자동으로 상승하는 경직적인 연공급 체계가 강화되었다. 이에 대응해서 기업은 신규채용의 중단이나 축소, 외주나 하청의 활용 증대, 비정규직 채용 등으로 대응해왔는데, 경쟁력 위기가 심화되면서 그 파급효과가 정규직 근로자에까지 미치게 된다는 점을 코오롱의 사례에서 확인할 수 있었다. 다시 말하면 노동조합이 그 동안 획득했던 경직적인 연공급과 고율의 임금인상이 정규직 조합원 일자리를 위협하는 부

메랑이 되어 돌아왔던 것이다. 이러한 사정은 경쟁력 위기를 겪고 있는 대부분의 사업장에서도 마찬가지일 것이며, 화섬노조와 관련해서는 석유화학산업이 비슷한 경험을 갖게 될 것으로 전망된다. 예컨대 국내 굴지의 석유화학업체 한 경영자는 현재의 임금체계 및 임금 수준으로는 중동과 중국의 추격에 맞서 원가경쟁력이 상실되고 있다고 벌써 우려를 표시하고 있다. 따라서 향후 구조조정이 불가피한 업종이나 산업의 경우 정부가 주도하여 일자리를 위한 임직급체계 개편이라는 노사간 ‘일자리’ 대타협을 이끌어내고, 이에 필요한 전문적인 컨설팅이나 재정지원을 할 필요가 있는 것으로 판단된다. 이러한 역할을 수행하기 위해서는 현재 정부가 추진하고 있는 임금직무혁신센터 사업을 더욱 강화할 필요가 있을 것이다.

경쟁력 위기가 닥쳐서 인력조정을 실시해야 할 경우 이를 피할 뻔족한 대책은 없지만, 노사관계에 따라서 최종결과가 매우 달라질 수 있다. 가장 중요한 것은 평소의 노사간 신뢰수준이기 때문에 평소 사람관리가 중요하다. 경영현황과 전망에 대한 일상적인 정보공유를 통해 근로자들도 미리 상황을 예측하고 각자의 대안을 모색하는데 필요한 시간을 주는 것이 필요하고, 인력조정을 실시하더라도 이것은 근로시간이나 임금조정과 같은 다양한 대안 중 마지막으로 선택해야 할 것이며, 인력조정시 아웃플레이스먼트와 같은 전직지원을 반드시 제공할 필요가 있을 것이다. 특히 후자와 관련해서 전직훈련이나 직업훈련의 제공 등은 개별기업 노사의 노력보다는 산별이나 지역수준에서 집합적으로 이루어질 경우 더 효과가 클 것이다. 예컨대 경쟁력 위기가 현실화되고 구조조정이 임박할 경우에는 기업상위 수준 노사간 일자리 지키기를 위한 협약이 체결될 필요가 있을 것이다.

화섬노조의 향방은 여수산단 사업장들의 산별 전환에 달려있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 화섬노조는 산별노조 건설이라는 민주노총의 정책방침하에 2004년 우여곡절 끝에 결성되었으나 조직화 정도가 취약한데, 화섬연맹 중 조합수 기준으로는 58% 그리고 조합원 기준으로는 25%정도가 산별로 전환한 상태이다. 화섬노조의 경우 매우 다양한 업종으로 구성되어 있으며 특히 여수산단에 집중되어 있는 석유화학업종 대기업들의 불참으로 전체 지회 중 56%가 50인 미만 영세사업장으로 구성되어 있다. 2005년도 교섭에서 중앙교섭은 이루어지지 않았으며 부경지부의 대각선 교섭을 제외하면 통일 요구안을 기업단위에서 체결하는 사실상 기업별 교섭인 지회별 교섭 방식을 취했다. 화섬노조의 조직화 및 교섭방식 추세는 외부 충격이 없는 한 당분간 지속될 것으로 전망되는데, 이를 반영해서 화섬노조에 대해서 일선 경영자들은 별다른 신경을 쓰지 않고 있는 분위기이며, 여수산단만 화섬연맹

의 공투본에 대응될만한 사용자 협의회를 운영하고 있는 실정이다.

노사관계는 화섬노노동조합 조직구조나 교섭구조는 일차적으로 노동조합의 선택이기 때문에 정부가 구태여 관여할 필요는 없는 영역이다. 그러나 산별교섭 초기에 나타나는 과도기적인 현상인지 아니면 우리나라 특유의 상황을 반영한 한국적인 현상인지는 모르지만, 금속이나 보건의료 그리고 금융과 같은 기존 산별 교섭에서 나타나는 산별교섭의 비효율성을 극복하기 위한 제언이나, 교섭 효율성을 높이기 위한 바람직한 산별교섭의 모델을 개발하고 홍보하는 역할은 정부가 담당하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 다른 업종의 산별교섭 경험은 산별과 지부/지회 보충교섭간 중복 내지 이중교섭이나, 교섭단위와 교섭 의제간 부정합성으로 인한 교섭의 효율성이 떨어진다는 지적들이 많다. 분쟁적 이슈를 기업의 부화해서 산별에서 담당하면 기업수준에서는 생산적 협의(productive consultation)가 주종을 이루어 기업수준에서는 상대적 평화를 가져올 것이라는 산별교섭의 장점보다는 그 반대의 현상이 나타나고 있다는 지적도 설득력이 있다. 이러한 점을 감안해서 만일 노사양측이 산별교섭을 선택하는 경우라면, 제대로 된 산별교섭이 이루어지도록 유도하는 역할을 정부가 담당할 필요가 있을 것이다.

화섬노조의 경우 당분간 산별교섭보다는 사실상 기업별 교섭인 지회별 교섭이 주종을 이룰 것으로 전망되지만, 상황이 변하면 산별중앙교섭이나 지부별 교섭을 요구할 가능성도 완전히 배제할 수는 없을 것이다. 이와 관련해서 핵심적인 변수는 대기업이 밀집된 여수산단의 공투본 산하 노동조합의 거취이다. 공투본 산하 조합들의 경우 화섬노조에 가입하지 않고 있고 지금까지는 지역적 구심력이 강하지만, 경쟁력 위기를 맞이하고 있는 석유화학산업의 구조조정이 시작되는 경우 지역적 구심력보다 산업별 구심력이 강하게 작용할 가능성이 있으며, 이 경우 민주노총의 조직화 노력 정도에 따라서 화섬노조에 집단적으로 가입할 가능성도 배제할 수 없다. 이 경우 화섬노조는 산별 중앙교섭을 시도할 가능성이 높는데, 지회들이 매우 다양한 업종으로 구성되어 있다는 점에서 사용자단체 구성이 큰 난항으로 부각될 것이다. 현실적인 대안은 석유화학산업의 가치사슬별로 석유화학, 중간재 가공 등 몇 개의 소단위로 세분하는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

노사관계 법제도 변화도 화섬노조의 향방에 일정한 영향을 미칠 것으로 전망된다. 전임자 임금지급 금지는 현재 영세 사업장으로 구성된 화섬노조의 지회들이 사실상 해체되고 지부단위의 조직 재편으로의 변화를 촉진할 것이다. 이처럼 전임자 임금지급 문제는 영세 사업장으로 구성된 화섬노조의 경우에는 산별조직화를 가속화시키는 요인으로 작동할 것이며, 최소한 지부를 중심으로 한 산업별 교섭이 활성화될 것으로 전망된다. 반면 복수노

조와 교섭창구 단일화는 영세 사업장으로 구성된 화섬노조에는 큰 영향을 미치지 않을 것으로 전망된다. 왜냐하면 영세사업장의 경우 정규직 노조의 복수노조가 설립될 가능성이 매우 낮기 때문이다. 지부가 활성화될 경우 지부는 개별 지회 사용자와 대각선 교섭을 취하든지, 아니면 지역내 사용자 대표단체 구성을 요구할 수 있는데, 부산경남지부의 경험으로 보면 전자의 가능성이 높아 보인다. 다만 산별노조의 조직 논리상 대각선 교섭이 진행되다보면 지부별 공동교섭을 요구할 가능성이 높아지는데, 이 경우에는 지역별 사용자 단체 구성이 한차례 논란이 될 것으로 전망되는바, 지방노동청이나 지방노동위원회를 중심으로 이에 대한 준비도 필요한 것으로 보인다.

## 참고문헌

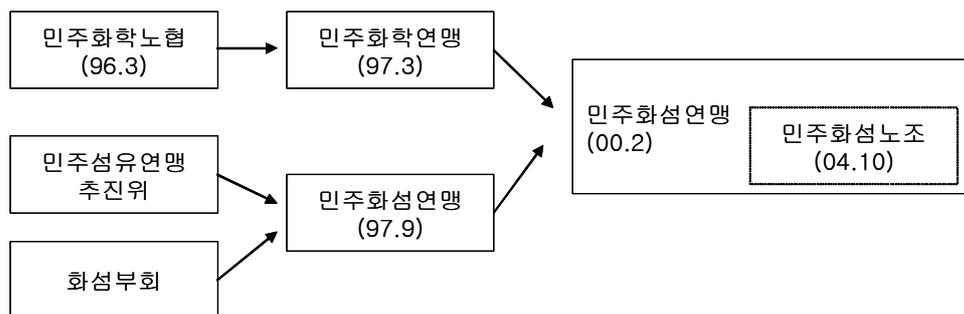
- 김성환(2004), '국내 석유화학산업의 중장기 발전전략', 『산은조사월보』 10월(제587호).  
도레이새한노동조합, 노동조합활동보고서, 각년도.  
도레이새한, 사내자료 다수.  
매일노동뉴스, 각년도 각호.  
임영국(2005), 전국화학섬유산업노조 건설경과와 의의 그리고 과제와 전망, 한국노동사회연  
구소, 노동사회, 97호.  
코오롱, 사내자료 다수.  
코오롱노동조합, 노동조합활동보고서, 각년도.  
한국석유화학공업협회(200), 석유화학 산업의 발전전략과 미래상.  
한국석유화학공업협회(2003), 2004년 석유화학산업 전망  
한국석유화학공업협회(2004), 새로운 전환기를 맞는 석유화학 산업  
한국석유화학공업협회(2004), 석유화학편람 2004.  
Country Report of Korea and Reports for Committee Meetings, 2005 Asia Petrochemical  
Industry Conference, 2005.5.19-20, Yokohama, Japan.

## 부록: 민주화학섬유 노동조합

### 1. 화섬노조의 역사

화섬노조의 전사(前史)는 화섬연맹의 역사이다. [부도 1]과 같이 탄생된 민주화학연맹과 민주화학섬유노동조합연맹의 두 조직은 IMF이후 고용불안을 상시적으로 겪고 있는 상황에서 임단협 중심의 노조활동이 한계에 이르렀고, 10여년 민주노조운동의 성과를 계승 발전시키기 위해 산별노조 건설이라는 조직적 과제를 명확히 할 것을 제의했다. 두 연맹은 중소기업 조직으로 일상적인 사업도 제대로 수행해 내기 어려운 실정이었기 때문에, 산별노조 건설을 추동하기 위한 전단계로서 '연맹 통합'이 1999년 각각 정기대의원대회를 통해 제안되었고, 이후 화학섬유통합준비위원회를 발족하고 약 1년여에 걸친 준비과정 끝에 2000년 2월 22일 두 조직이 통합된 현재의 '전국민주화학섬유노동조합 연맹'(이하 화섬연맹)을 창립하게 된다. 화섬노조는 화섬연맹이 모태가 되어 2004년 10월에 결성되는데, 그 출범배경과 설립과정은 다음과 같다.

[부도 1] 화섬노조의 탄생



#### 가. 화섬노조 설립 배경

산별노조 건설문제는 전체 노동운동 내에서는 IMF 경제위기를 계기로 이미 공동의 조직목표로 구체화되기 시작했는데, 그것은 구조조정이라는 거시적이고 구조적인 현안문제들

에 대응하기 위해서는 기존의 기업별노조를 뛰어넘어 힘을 집중할 수 있는 조직력이 요구되었기 때문이다. 민주화학섬유노동조합 (이하 화섬노조)의 설립배경은 이러한 노동운동 진영내의 움직임 속에서 화섬연맹이 출범하게 되었던 배경의 연장선상에서 이해할 수 있을 것이다. 화섬연맹이 포괄하고 있는 산업업종 중 화섬 이외에도 석유화학, 제지, 제약 등 공급과잉 구조를 보이고 있는 산업에 있어서도 이후 구조조정으로 인한 고용불안 등에 처할 우려를 배제하기 어렵고, 구조조정으로 인한 인원감소로 조직력이 떨어지고 있는 상황이었다.

더욱이 대체로 50인 미만의 영세사업장의 경우에는 해산되거나 활동이 없어 자연스럽게 정리되는 경우가 많이 나타나는데 이처럼 영세규모의 노조인 경우 기업별 노조체계로는 조직을 유지·운영하기에도 힘든 현실도 산별노조 전환으로의 필요한 이유 중의 하나였다. <부표 1>과 같이 화섬연맹의 조직현황은 2001년부터 감소하고 있는 추세다. 2001년 하반기 임시대의원대회 시 파악된 조합원 수와 비교하여 2001년 말의 조합원 수는 10.1% 감소하였으며, 2000년 기준 조합원 수와 비교하면 현재조합원 수는 약 14% 감소하여 현재의 조합원 수는 통합 이전인 99년의 조합원 수에도 미치지 못하는 실정임을 알 수 있다.

<부표 1> 연도별 연맹 조직현황

	97년	98년	99년	2000년	2001. 2	2001. 8	2001. 12
민주섬유	7,500	9,364	11,383				
민주화학	15,419	16,375	17,996				
화섬연맹	22,919	25,739	29,379	31,951	31,853	30,562	27,488
증가율		12.3	14.1	8.8	-0.3	-4.1	-10.1

#### 나. 화섬노조 설립과정

‘전국민주화학섬유노동조합 연맹’으로 통합한지 만 1년째 되는 해인 2001년 2월 연맹 대의원대회에서 “산별노조 건설시기를 2003년으로 하고, 이를 위한 산별노조건설추진위원회 (이하 산별추진위)를 구성할 것”을 결정하였으나, 그 해 4월부터 태광산업, 대한화섬, 효성 등에서 화섬업계 구조조정에 대응한 연대투쟁에 집중되면서 2001년 10월에서야 각 지역본부별로 1인씩 선임한 산별추진위를 구성할 수 있었다. 산별추진위는 2001년 10월 말 ~ 2002년 1월까지 4차례 회의 및 수련회, 지역별 순회토론 등을 실시하면서 산별추진 사업을 진행하였고, 2002년 상반기 정기대의원대회에서 산별준비위원회로 전환되었다(<부표 19>

참조).

그러나 2002년 10월 개최된 임시대의원대회에서 ‘2003년 2월 산별노조 창립시기’와 관련하여 논쟁이 벌어졌고, 결국 같은 해 11월에 다시 임시대의원대회를 소집하여 “2003년 1월 말까지 연맹 조합원 2/3이상이 산별노조로 조직전환할 때 2003년 2월 정기대의원대회에서 건설한다. 연맹 조합원 2/3이상이 산별노조로 조직전환하지 못하였을 때는 2003년 2월 정기대의원대회에서 산별노조 건설시기를 재논의한다”라고 조건부 결정을 하게 되었다. 이러한 결정은 2001년 2월 대의원대회에서 2003년 산별건설 방침을 결정하였음에도, 실제로는 가맹 단위노조의 산별전환 결의가 제대로 추진되지 못한 현실을 반영한 결과였다.

그러나 이러한 결정에도 불구하고 2003년 2월까지의 산별전환 결의는 전체 130개 노조 28,000여명 중 18개 노조 1,835명 (조합원 수 대비 6.5%)에 그쳤다. 때문에 2003년 2월 27일 화섬연맹 정기대의원대회에서 산별노조 건설시기에 대한 논의가 재차 이루어졌고 그 결과 “산별노조 건설시기는 2003년 이내에 하는 것을 목표로 하며, 최종판단은 하반기 임시대의원대회 전 산별준비위원회에서 결정”하기로 하였다. 이 결정에 따라 각 지역분부를 산별노조 지부(준)로 전환하는 한편, 임단협 쟁의행위찬반투표와 연동한 산별전환 결의를 추진하는 계획을 제출하였고, 전담팀을 각 지역으로 배치하여 산별전환 결의를 조직적으로 추진해 나갔다. 이와 같은 노력으로 2003년 하반기 임시대의원대회 전까지 50개 노조, 6,048명이 산별을 결의하도록 하는 성과는 있었으나, 노조 수 대비 39.1%, 조합원 수 대비 20%에 불과한 조직으로 산별노조 건설은 불가능하다는 판단하에 2003년 10월 9일 산별준비위원회는 “2004년 2월에 산별노조를 건설한다. 단 2월 건설이 불가능한 조건이라 판단할 시 내년 10월 30일에 건설한다. 여기서 불가능한 조건에 대한 판단기준은 조합원 수 1/2이상 결의나 조직수의 2/3이상 결의를 기준으로 판단한다”는 결정을 하게 되었다. 이는 3만 명도 채 안되는 중소연맹의 실정에서 다수가 산별전환으로 가지 못할 경우 발생한 현실적 어려움과 다른 한편으로는 더 이상 산별전환을 지지부진하게 미룰 경우 산별건설 사업에 대한 대중적 신뢰와 추진력이 떨어진다는 고민 속에 내린 판단이었다.

2004년 상반기 중 산별전환을 결의한 노조는 11개 노조, 2,536명이었고, 결국 2004년 10월 26일 임시대의원대회에서는 조직률이 낮으므로 시기를 더 늦추어야 한다는 의견과 더 이상 시기를 번복해서는 안된다는 의견이 대립되면서 또다시 산별전환 시기에 대한 논쟁을 거듭한 끝에, 결국 2004년 10월에야 화섬연맹은 ‘전국화학섬유산업노동조합’이라는 산별노조를 발족시키게 된다. 2004년 10월 29일 민주화학섬유노조는 민주화학섬유노조 창립대회를 갖고 선언, 강령, 규약 등 제정과 임시지도부로 위원장, 수석부위원장, 사무처장을 선

정하고, 12월 8일 정기대의원대회를 열어 사업계획 및 조합비, 예산안과 지부운영규정을 심의·결의 하고, 제 1기(과도기) 지도부를 선출하게 된다.

창립 당시 산별전환 현황은 사고노조 등을 제외한 125개 노조 27,831명 중 67개 노조 9,424명, 조직 수 대비 54%와 조합원 수 대비 33.9%가 결의된 상황이었다. 그러나 화섬노조가 설립된 이후에, 그나마도 산별을 결의한 노조 중 10여개 노조, 2,000여명에 해당하는 조합원이 산별노조로 결합하는 것을 유보하는 결정을 함으로써, 산별전환 결의를 번복하는 사태가 발생했다. 이러한 사태가 발생한 배경에는 중소연맹 실정에서 다 같이 가도 산별노조로서 기능하기 어려운 관인데, 대기업을 비롯하여 산별로 결합하지 못한 노조들이 다수 남아있는 현실을 어떻게 극복할 것인지에 대한 문제제기에서 비롯되었다. 그러나 노조간부들은 이러한 산별전환 유보사태를 보면서 산별이 그토록 넘어서고자 했던 기업별 벽과 관행을 창립을 앞둔 막바지에 다시 실감해야 했다고 말한다.

이렇게 창립된 화섬노조는 2005년 9월까지를 과도기간으로 하여 연맹 내 미전환 사업장의 산별전환 추진을 주요 사업으로 하면서 동시에 산별노조로서의 조직체계 정비와 조직 운영 원칙을 확립해 나간다는 입장이었다. 이에 따라 현 집행부의 임기를 2005년 9월말까지인 과도기 집행부로 하고, 9월중으로 조합원 총회를 통해 노조임원 및 지부임원, 대의원을 선출하여, 정식으로 조직체계를 갖춘다는 것이 애초 계획이었고, 이와 같은 임원임기 및 선출 등에 대한 내용을 규약 부칙조항에 경과규정으로 마련해 놓았다.

화섬노조는 2005년 9월중으로 수련회 형식의 대의원대회를 개최하여 조직의 상태를 진단한 후, 선거일정을 대폭 수정할 가능성이 높다. 현재로서는 수정의 내용이 구체화되지는 않았으나, 임원, 지부임원, 대의원 등 선출에 대한 경과규정(규약 부칙)의 적용을 일정기간 유예시켜 선거시기를 늦추고 당분간 현재의 집행부 상태로 가는 방안을 고민 중인 것으로 알려졌다. 구체적으로 본조 임원의 경우는 부칙조항을 유예하더라도 조직쇄신을 통한 활력을 부여하는 차원에서 빠른시일 안(빠르면 10월 초순 경)에 새로운 임원선출을 할 가능성이 높다. 또한, 지부임원의 경우에는 이미 지부가 설립된 곳과 준비위 상태의 지부와 별도로 분리해서 할 것인지, 아니면 지부임원 및 대의원에 모두에 대해서 부칙조항 적용을 유예할 것인지는 대의원대회에서 결정하게 된다. 그러나 지부임원 및 대의원의 경우에는 준비위 상태에 있는 지부가 5곳이나 되고, 지부임원 및 대의원까지 선출까지 하기에는 조직의 역량이나 수준이 미비한 상태이므로, 지부임원 및 대의원 선출이 유예될 가능성이 많고, 더 나아가 본조 임원에 대한 선출도 유예될 가능성도 전혀 배제할 수는 없다.

## 2. 화섬노조의 조직체계

### 가. 조직현황

#### 1) 화섬연맹의 조직현황

화섬연맹은 화학, 섬유, 화학섬유, 유리제조, 페인트, 음식료품 제조 등 일반적으로 화학·섬유 제조와 관련된 업종에 종사하는 개인 및 노동조합을 조직대상으로 하고 있다. 금속노조를 제외한 제조업체 근로자 및 노동조합이라도 생각하면 무방하다. <부표 20>는 화섬연맹 소속 사업장들의 업종별 분포를 정리한 것인데, 매우 다양한 업종들이 포괄되고 있음을 알 수 있다.

---

연맹규약 제6조 (구성) 화학섬유연맹의 규약에 찬동하고, 이 규약이 정하는 바에 따라 가맹이 승인된 다음 각 호의 노동조합 및 개인으로 구성한다.

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. 음식료품업             | 2. 가죽, 가방 및 신발업      |
| 3. 목재 및 나무제품업        | 4. 펄프, 종이 및 종이제품업    |
| 5. 코크스, 석유정제품 및 핵연료업 | 6. 화합물 및 화학제품업       |
| 7. 고무 및 플라스틱업        | 8. 비금속 광물제조업         |
| 9. 가구업               | 10. 광산 및 에너지 관련 업종   |
| 11. 섬유업과 그 관련 업종     | 12. 기타 화학·섬유산업 관련 업종 |
- 

위와 같은 연맹 규약에 의하면 해당 업종에 종사하는 조직대상자 수는 약 140만 ~ 150만명에 해당되지만, 연맹의 조합원 수는 26,000여명에 불과하다. 이 중 가장 조직률이 높은 지역은 석유화학 업종이 집중되어 있는 여수단지로 조합원 수는 약 8,000명 ~ 9,000명에 이른다. 규모별로 보면, 1000명 이상 사업장이 4개 노조, 500인 이상 1000인 미만 사업장이 7개 사업장으로 대규모 사업장의 노조 비율은 낮은 편이다. 조합원 수가 100인 이상인 노조는 35개인데, 연맹의 가맹노조가 131개(사고노조를 제외하면 125개)이라는 점을 감안하면 대부분의 가맹노조 규모는 작은 것임을 알 수 있다. 이는 화학·섬유연맹 조직대상 사업장들이 영세한 곳이 많은 것에 기인하기도 하다.

<부표 2> 화섬연맹의 지역별 조직현황

지역본부	2004년 2월	2005년 2월
경기	1,512	1,456
경인	2,031	2,046
광주전남	9,527	10,187
대구경북	2,991	2,896
대전충남	1,870	1,835
부산경남	1,973	2,042
울산지역	2,965	3,157
전북	1,044	1,113
충북	2,770	3,545
합 계	29,388	28,277

주: 이 중 조합 내부사정으로 집행부가 구성되지 못한 등의 이유로 사고지부가 발생. 사고지부를 제외하면 2005년 2월 현재 조합원 수는 26,586명임.

<부표 3> 화섬연맹의 100인 이상 규모별 조직현황

조합원 수 (이상 ~ 미만)	사업장 수
1000 이상	4
500 ~ 1000	7
300 ~ 500	2
100 ~ 300	22
합 계	35

2) 화섬노조의 조직현황

화섬노조는 산별노조로서 화섬연맹에 소속되어 있다. 화섬노조의 조합원 범위에 해당되는 조직대상은 조합활동과 관련하여 해고된 자, 조합에 임용된 자, 화학섬유산업 및 관련 산업에 구직중인 일시적 실업자, 3개월 이상 화학섬유산업 및 관련 산업에 근무한 경력이 있는 자, 화학섬유산업 및 관련 산업에 근무하다 퇴직한 자 등이다. 특이한 것은 조합원 외에 준조합원을 둘 수 있도록 하였는데, 준조합원의 자격 및 권리와 의무는 중앙위원회에서 정하는 규정에 의하도록 되어 있으나, 아직 별도로 마련된 규정은 없는 상태이다.

한편 노조의 가입은 해당 지부 또는 지회에 가입신청서를 제출 후 위원장의 승인 사항으로 하고 있다(규약 제8조). 가입 탈퇴에 대한 하위규정으로써 중앙위원회에서는 조합원 가입절차 전결규정을 마련하였는데, 지회를 통한 조합원 가입에 대한 결정은 지회장 전결 사항으로 하고 소관 지회가 없을 경우의 조합원 가입 결정은 지부장 전결사항으로 하였다. 탈퇴에 대한 결정은 지부장 전결사항으로 하되 단, 사용자의 탄압 및 탈퇴압력이 있었다는 의혹이 제기되거나 집단탈퇴의 방법으로 조합 탈퇴원서가 제출되었을 경우에는 조합원 개

인 의사 확인을 위해 위원장에게 보고, 승인을 받은 후에 탈퇴원서 처리를 일정기간 유보 혹은 거부할 수 있도록 하고 있다(조합원 가입절차 전결규정 제2항 및 제4항). 또한 퇴직자의 경우 본인이 원하는 경우에는 조합원 자격을 유지하되 소속은 지부 소속으로 하고 있다.

화섬노조는 창립당시 2004년 10월 29일 기준으로 사고노조 등을 제외한 연맹 전체 125개 노조 27,831명 중 산별노조로 조직형태 변경을 결의한 노조는 67개 노조 9,424명으로 전체의 54.0%이고 조합원 수 대비 33.9%가 결의한 상태였다. 2005년 2월 기준으로 산별전환한 지회 수는 73개 지회 7,029명이고, 산별 전환 결의를 유보한 지회는 15개 지회 3,000여명이다.

산별노조로 전환한 사업장 중 1000명 이상 규모인 곳은 단 한군데도 없고, 500인 이상 1000인 미만 지회가 2곳, 300인 이상 500인 미만이 2곳인 반면, 50인 미만 지회가 41곳 (56%)으로 대기업노조들은 산별전환 결의가 제대로 추진되지 않았고 영세 중소 지회가 대부분임이었다. 특히 연맹 산하 가장 큰 조직규모인 여수단지의 경우에는 2004년 엘지칼텍스 투쟁으로 인한 조합원들의 피해의식과 산별로 전환하면 근로조건이 하향된다는 인식 때문에 산별전환을 결의하지 않은 것도 조직률이 낮은 이유 중의 하나이다. 심지어 여수지역 같은 경우에는 여수지역의 중심사업장 예컨대 그 사업장이 엘지화학이라면 엘지화학이 결의하면 우리도 산별로 전환한다는 내용으로 투표를 부친 곳도 있었다.

<부표 4> 민주화학섬유노조 조직현황

지 부	조합원 수			유보사업장 포함	사업장 수 (괄호는 유보사업장)
	남	여	합 계		
경기지부	378	128	506	616	9(1)
경인지부	521	67	588	750	7(2)
광주전남지부	146	39	185	1,492	5(7)
대구경북지부	893	64	957	957	3
대전충남지부	1,255	37	1,422	2,263	9(3)
부산경남지부	1,069	228	1,297	1,297	15
울산지부	347	5	352	393	10
전북지부	662	61	723	723	11
충북지부	963	36	999	1,541	4(2)
합 계	6,234	665	7,029	10,032	73(15)

주: 2005. 2월 현재 수치임. 지부는 연맹과 동일하게 9개지부로 되어 있으나, 이 중 5개지부는 준비위 단계임.

사고노조를 제외한 연맹 전체 조합원 약 27,000여명 중 500명 이상 미전환 노조 조합원 수가 차지하는 비중은 51.%에 이르고 있다. 대기업 노조들의 산별전환 결의가 부진한 반

면, 상대적으로 산별노조 조직이 잘되는 곳은 부산경남지역처럼 주로 소규모 사업장 중심의 조직이었다(<부표 21> 참조).

<부표 5> 민주화학섬유노조의 조직규모별 조직현황

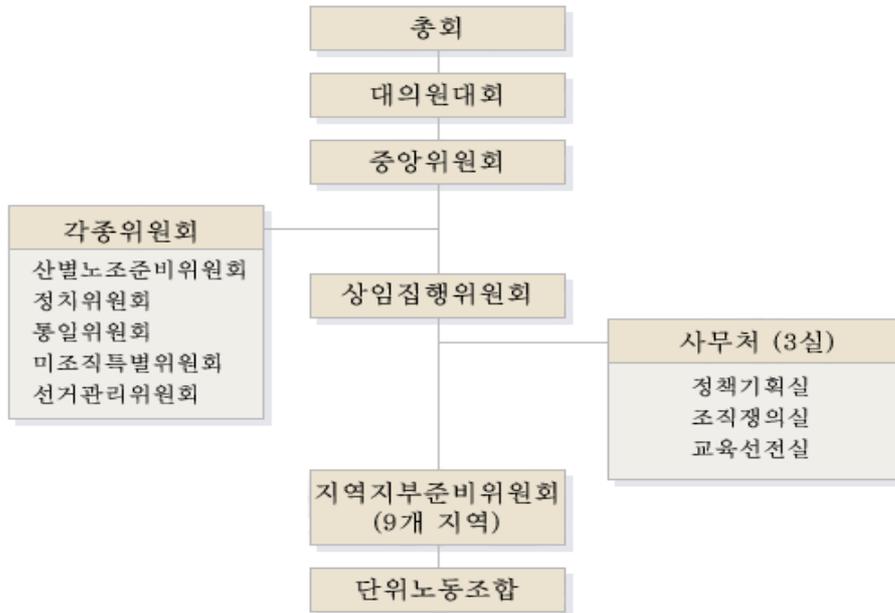
조합원 수	사업장 수 (괄호는 유보사업장)
1000인 이상	0
500 ~ 1000	2(2)
300 ~ 500	2
200 ~ 300	4(3)
100 ~ 200	14(6)
50 ~ 100	11(1)
50인 미만	41(3)
합 계	73(15)

#### 나. 조직체계

##### 1) 개요

화섬노조의 조직체계는 화섬연맹과 유사하다. 화섬연맹은 [중앙-지역본부-단위노동조합]의 조직체계로 되어 있다. 연맹 중앙의 상근자는 가맹노조에서 파견된 임원 3명(위원장, 수석부위원장, 사무처장)과 채용간부 9명으로 구성되어 있다. 지역본부는 경기지역본부, 경인지역본부, 광주전남본부, 대구경북본부, 대전충남본부, 부산경남본부, 울산지역본부, 전북지역본부, 충북지역본부 등 총 9개의 지역본부로 구성되어 있다. 각 지역본부는 연맹에서 채용한 조직국장이 상근하고 있으며, 지역본부의 상황에 따라 지역본부장이 지역본부로 파견나온 곳도 있다. 광주전남지역본부의 경우는 금호타이어에서 조합원을 연맹파견 조항을 단협으로 체결함으로써 지역본부장, 부분부장 2명, 사무국장, 조직국장, 채용간부 등 6명이 상근하고 있다.

[부도 2] 화섬연맹 조직도



주: 화섬노조 조직도 동일한 것으로 보편 됨.

자료: 화섬연맹 홈페이지.

## 2) 본조

화섬노조의 조직체계는 [본조 - 지부 - 지회]로 구성되어 있다. 본조는 화섬연맹의 사무처 내 3실(정책실, 조직실, 교선실) 9국 체계를 그대로 수용하고 있고, 지부 역시 화섬연맹 지역본부의 조직체계와 동일하다. 직위 및 직무에 따른 인적구성도 동일한데, 채용직 1인을 제외하면 화섬연맹 인원들이 모두 화섬노조의 직위와 역할을 수행하고 있는 것이다. 다만, 지역본부장 소속 노조가 산별로 전환하지 않은 경우의 지부 경우에는 당해 지부장과 지역본부장이 다를 뿐이다.

화섬노조는 2005년 9월 말까지를 산별노조 과도기로 설정하고, 연맹 내 미전환 사업장의 산별전환 추진과 조직체계 정비 및 조직운영 원칙을 정립해 나간다는 입장이었고, 이에 따라 현 집행부의 임기를 2005년 9월말까지로 하고, 이후 총회를 개최하여 노조임원 및 지부 임원, 대의원 등을 선출한다는 것이 애초의 방침이었다. 그러나, 화섬노조는 2005. 9월 초 기획소위원회와 임시대의원대회를 통해 본조 임원인 위원장, 수석부위원장, 사무처장, 부위원장, 부위원장은 직선으로 선출하되, 지부임원은 제2기까지, 대의원(본조, 지부)은 2006년 9월말까지

직선을 유예하기로 결정하였다. 이는 화섬노조의 조직역량이 지부임원(지부장, 사무국장)과 대의원까지 직선으로 치루기에는 무리라는 현실과, 연맹과 노조의 집행역량이 중복됨으로 인하여 노조 업무집행에 전임역량이 집중되지 못하는 문제가 맞물린데 따른 결정이었다. 2기 본조 임원의 후보등록 마감시한인 2005. 10. 7까지도 등록한 후보가 없어 10월 14일까지 재등록기간을 연장한 상태인데, 가장 큰 문제는 본조 임원으로 전임자를 파견할 수 있는 여건이 될만한 사업장 지회가 마땅치 않다는 게 주요한 원인으로 작용한다.

### 3) 지부

지부의 구체적 설치기준은 지부규정으로 정해 놓고 있는데, 조합원 1,000명 이상일 경우 설치하되, 광역시, 도의 경우는 1,000명 미만의 경우에도 지부를 설치할 수 있도록 하고 있다. 따라서 지부 조합원 수 하한선 1000명 기준으로 지부설립이 가능한 곳은 부경(부산경남)과 대전충남 단 2곳뿐이다. 전북의 경우 11개 지회 700여명이 넘는데, 지역 전체 사업장은 13개 사업장 1,100여명으로 3개 사업장을 제외한 대다수가 산별로 전환한 상태이므로, 조합원 수 기준으로는 미흡하지만 대다수 사업장이 산별로 결의한 만큼 지부설립을 하게 되었다. 경인의 경우는 유보사업장까지 포함하면 9개 지회 750명이 된다.

그동안 경인지역은 인천부천과 서울을 분리하는 논의가 있어 왔고 현재 유보 입장을 보이는 2개 사업장이 모두 서울인 점을 고려하면, 유보사업장을 뺀 나머지 산별로 전환한 사업장 모두가 인천부천 사업장이고 이는 연맹 소속 인천부천 사업장 모두에 해당된다. 따라서 향후 지부를 분리할 가능성까지 고려하여 지부를 설립하였다. 그러나 대구경북의 경우는 3개 지회 957명으로 조합원 수 하한선에 근접하나 이들 사업장들이 대부분 구조조정 등의 현안문제를 겪고 있고, 코오롱을 비롯한 미전환 사업장은 대부분 섬유업종 경기불황으로 인한 구조조정 등의 현안문제에 봉착해 있는 실정이어서 정식 지부설립은 하반기로 예정하고 있다. 이렇게 하여 9개 지부 중 부산경남, 전북, 경인, 대전충남 등 4개 지부만이 지부로 완전히 전환한 상태이고, 나머지 경기, 울산, 대구경북, 충북, 광주전남 등 5개 지부는 아직 준비위 상태에 있다. 지부의 상근자는 연맹의 9개 지역본부에서 조직국장으로 채용한 간부 1인이 지부 업무를 겸임함으로써 지부별로 각 1인씩 기본적으로 상근하고 있고, 지부 전임자 총 수는 18명에 이른다.

<부표 6> 화섬노조 지부별 전임자 수

지 부	전임자 수	지 부	전임자 수
경기	1	부산경남	1
경인	1	울산	2
광주전남	6	전북	2
대구경북	3	충북	1
대전충남	1		
합 계		18	

#### 4) 지회

화섬노조의 지회는 기존의 사업장 노조가 조직형태 변경을 통해 산별로 전환한 사업장 지회와 해당 지부의 지역지회가 있으며, 지회는 노조의 기본단위가 된다. 기본적으로 지회는 지회가 속한 지부의 관할지역에 있는 조합원으로 구성하는 것을 원칙으로 하고 있으나, 지역을 달리하더라도 별도의 지회로 구성되지 않은 범위의 조합원은 지회 소속으로 할 수 있도록 하였다(지부규정 제6조, 지회규칙 제6조). 기존 기업별노조에서 노조 산하에 지부를 두고 있던 경우에는 각각 사업장별 지회로 갈 수도 있으나, 동일 법인으로 임단협 교섭 등을 고려하여 선임지회를 둘 수 있도록 하고 있다. 이 때 선임지회를 어디로 할 것인지는 해당 사업장 지회 차원에서 논의하여 결정하도록 하고 있으며, 선임지회장에 대한 피선거권 및 선거권은 동일법인 사업장 지회조합원 모두에게 있고, 나머지 지회장 선출은 해당 지회조합원에게만 피선거권과 선거권을 부여하는 방침을 정하고 있다. 지회 전체의 전임자 수는 약 90명으로 집계되고 있는데, 이 중 화섬노조 지부로 파견된 인원은 3명이며, 연맹의 경우에는 단사에서 지역본부로 파견된 인원은 지부파견인원 3명을 포함해 총 8명이다.

<부표 7> 화섬노조 지회별 전임자 현황

전임자 수	없 음	1명	2명	3명	4인 이상
지회 수	12	40	11	2	1

주: 나머지는 사업장 폐쇄 등으로 현안투쟁 중인 곳이 몇 곳 있음. 전임자 없는 곳 중에는 신규지회도 다수 있음.

#### 5) 화섬노조 조직체계 특성

화섬노조는 이미 산별노조로 전환한 금속과 보건의 사례 중 향후 제조업 조합원들이 가

진 공통적인 정서와 제조산별 건설로 방향을 잡아야 한다는 취지에서 산별노조 건설방침의 상당부분은 금속노조 사례를 중심으로 틀을 잡았다. 이에 따라 민주화학섬유노조의 조직체계도 지역을 중심으로 하는 본조(중앙) - 지부 - 지회 체계로 별다른 이견 없이 정리되었다. 금속노조의 경우에는 지역 중심의 조직체계 외에 예외적으로 대기업지부를 인정하고 있는데 비해 화섬노조의 경우 기업지부를 인정하지 않고 있다는 차이가 있다. 대공장노조에 대해 한시적으로 기업지부를 인정할 것인가 하는 문제는 화섬노조 건설과정에서 쟁점이 되었다.

화섬노조에서 이 문제가 쟁점이 된 이유는 대공장노조들의 산별 전환이 잘 진행되고 있지 않은 현실적 어려움을 감안하여 과도기적으로 인정해야 한다는 주장이 있었던 한편, 다른 쪽에서는 대기업지부의 인정은 지역 중심체계로 하려는 산별노조의 기본 방향성에 위배된다는 주장으로 의견대립이 있었기 때문이었다. 결국 논의 결과는 기업지부를 인정하지 않는 것으로 정리되었다. 이는 대기업노조에 대해 기업지부를 인정할 경우 해당 지역에서 대기업을 제외한 나머지 중소기업사업장들로 지역지부를 구성하는 것조차 어렵게 된다는 화섬노조 소속 사업장들의 '현실'을 무시할 수 없었기 때문이기도 하다.

기업지부를 인정하지 않으면서 나타나는 또 하나의 문제는 금속과 달리 화학섬유 내에는 영업직과 사무관리직이 조합원의 다수를 이루고 있는 사업장이 존재하고 있는데, 이들의 경우 조합원들이 전국에 산재해 있어서 산별노조로 전환되더라도 지역지부가 관할하기 어렵다는 것이 그것이다. 예컨대 화섬노조 내에서 상당히 조직규모가 큰 코카콜라보틀링(산별전환 결의 부결됨)의 경우에는 동일법인이면서도 3개 단위노조로 구성되어 있기 때문에 산별노조 창립 이후에 개최된 대의원대회에서 '기업지부 한시적 인정'의 내용으로 규약 변경 안건을 제출하기도 하였으나, 투표결과 압도적 차이도 부결되었다. 다만, 해당 지역지부가 관할하기 어려운 영업소 등으로 전국에 산재해 있는 영업직 조합원의 경우 사업장 지회 소속으로 하여 관할하는 것으로 하였다.

기업지부와 관련해서 또 다른 쟁점거리는 영세사업장 특히 50인 미만 영세사업장의 경우는 2개 사업장을 하나의 지회로 만들자는 의견이 있었으나, 논의과정에서 해당되는 사업장노조위원장들이 산별전환하게 되면 지회장으로 지위 승계가 되지 않는 곳이 발생하는 현실적 문제 때문에 기존의 사업장 노조가 그대로 지회로 전화하는 것으로 결정하였다.

## 다. 집행·의결 구조

### 1) 전국

화섬노조의 전국단위 집행·의결구조는 크게 총회, 대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회 등 4가지 기관으로 구성되어 있다.

조합원 총회는 조합의 최고 의결기관이며, 조합원 전원으로 구성되고 지부별, 지회별로 개최할 수 있다. 총회의 기능은 ① 임원(위원장, 수석부위원장, 사무처장)의 선출 및 소환에 관한 사항 ② 산별협약 체결에 관한 사항 ③ 조합해산에 관한 사항 ④ 대의원대회의 결의로 총회에서 의결하기로 상정한 사항 또는 조합원 5분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 명시한 요청서를 제출하였을 경우 ⑤ 규약의 제정과 개정에 관한 사항 ⑥ 예산 심의 및 결산 승인에 관한 사항 ⑦ 사업계획의 수립에 관한 사항 ⑧ 단체교섭에 관한 사항 ⑨ 전국 노동쟁의에 관한 사항 ⑩ 감사의 선출 및 불신임에 관한 사항 ⑪ 기금의 설치 및 관리처분에 관한 사항 ⑫ 특별부과금의 부과 및 특별예산의 승인에 관한 사항 ⑬ 상급단체 및 국제노동단체 가입 및 탈퇴에 관한 사항 ⑭ 조합의 합병, 분할, 조직형태 변경에 관한 사항 ⑮ 상급단체 파견대의원 선출에 관한 사항 등이다. 총회의 의결사항 중 ①호 내지 ④호는 반드시 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 결정해야 하지만, 나머지 사항은 대의원대회로 갈음할 수 있다 (규약 제17조).

대의원대회는 총회 다음 가는 최고의결기관으로 연 1회 정기대의원대회를 개최해야 한다. 임시대의원대회는 위원장의 직권이나 중앙위원회에서 의결한 때, 또는 대의원 3분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 명기하여 소집요청을 할 때에는 개최하도록 하고 있다 (규약 제18조).

대의원의 임기는 1년이며, 대의원 배정기준은 지부단위로 조합원 150명 당 1명을 배정하며, 잔여 조합원 76명 이상일 때는 단수 적용한다 (규약 제21조). 또한 해당 선출단위 조합원 3분의 1이상이 발의하여 조합원 과반수 참석과 참석조합원 3분의 2이상의 찬성으로 대의원을 해임할 수 있는 대의원소환제도를 규정해 놓고 있다 (규약 제22조).

중앙위원회는 당연직 중앙위원과 선출직 중앙위원으로 구성되어 있고, 당연직 중앙위원은 임원(조합의 감사는 제외)과 각 지부장이 된다. 선출직 중앙위원은 임기 1년에 지부 조합원 수 2000명까지는 1명을 배정하고, 2000명 이상일 경우는 단수 적용 없이 조합원 2000명당 1명을 추가배정한다. 다만, 전체 조합원 수가 3만명이 될 때까지 선출직 중앙위원은

지부 조합원 수 1000명까지는 1명을 배정하고, 1000명 이상일 경우는 단수 적용 없이 500명당 1명을 추가 배정한다. 그러나 지부가 설치되지 않은 지부준비위원회의 경우에는 당연직 중앙위원 1명만 배정하도록 하고 있다 (규약 제24조).

중앙위원회의 기능은 ① 임시대의원대회 소집 요청에 관한 사항 ② 대의원대회 상정 안건 심의에 관한 사항 ③ 규정정의 제정 및 개정에 관한 사항 ④ 대의원대회 수임사항 ⑤ 각종 위원회 구성과 위원회 위원장 임면 동의에 관한 사항 ⑥ 단체협약위원회 구성과 위원회 위원장 임면동의에 관한 사항 ⑦ 지부의 설치 및 변경에 관한 사항 ⑧ 지부운영규칙의 승인에 관한 사항 ⑨ 규약 해석에 관한 사항 ⑩ 조합 임원 전원 유고시 직무대행 결정에 관한 사항 ⑪ 지도위원, 자문위원 위촉 승인에 관한 사항 ⑫ 조합 쟁의대책에 관한 사항 ⑬ 징계에 관한 사항 ⑭ 희생자 구제 대책 및 신분보장기금 지출 승인에 관한 사항 ⑮ 예산의 전용 및 조정, 예비비 지출 의결에 관한 사항 ⑯ 쟁의기금 지출 승인에 관한 사항 ⑰ 자산의 관리 및 처분에 관한 사항 ⑱ 임원의 사표수리 및 임원보궐선거에 관한 사항 ⑲ 선거관리위원회 구성에 관한 사항 ⑳ 상급단체 전임자 파견 및 소환에 관한 사항, 그리고 사무차장, 부서장 임면 동의에 관한 사항, 조합 기구의 설치와 변경에 관한 사항 및 기구 책임자의 임면 동의에 관한 사항 등을 의결한다 (규약 제26조).

중앙집행위원회는 위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장, 각 지부장, 각 위원회 위원장 (단 감사위원회, 선거관리위원회 위원장은 제외), 사무차장과 각 부서장으로 구성되며, 월 1회 정기회의를 개최한다 (규약 제27조). 중앙집행위원회의 기능은 ① 대의원대회 및 중앙위원회 결정사항 집행에 관한 사항 ② 대의원대회 및 중앙위원회 상정안건 작성에 관한 사항 ③ 규정 해석에 관한 사항 ④ 징계에 관한 사항 ⑤ 제반 일상업무에 관한 사항 ⑥ 산한 조직의 쟁의대책에 관한 사항 등을 결정한다 (규약 제28조).

조합의 각종 회의는 특별히 정한 경우를 제외하고는 재적조합원 과반수 출석으로 성립되고, 출석 과반수 찬성으로 의결된다. 재적인원 과반수 출석과 출석인원 3분의 2이상의 찬성을 요하는 특별결의 사항은 규약의 제정 및 개정에 관한 사항, 임원 불신임에 관한 사항, 조합의 합병, 분할, 조직형태 변경에 관한 사항, 번안동의에 관한 사항, 조합의 해산에 관한 사항 등이다 (규약 제42조). 화섬노조는 이 외에 단체협약위원회가 있으나 이는 집행의결기관은 아니며, 산별 단체협약 및 임금 요구안 등에 대한 정책을 입안하는 역할을 수행하게 된다.

## 2) 지부

지부는 총회, 대의원대회, 운영위원회, 집행위원회를 기구로 둘 수 있다.

총회는 지부 조합원 전원으로 구성하며, 총회소집은 지부장이 필요하다고 판단한 경우이거나 지부 대의원대회의 의결 혹은 조합원 5분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 요청서를 제출하였을 때 개최하도록 되어 있다 (지부규정 제10조 2항). 총회의 의결사항은 지부장 선출 및 불신임에 관한 사항, 지부 대의원대회에서 상정한 사항 또는 규정 제10조 2항에 의해 상정된 사항, 지부 쟁의행위 결의 관한 사항, 잠정합의안 가결 등이다 (지부 규정 제12조).

대의원대회는 지부 조합원의 직선으로 선출된 대의원으로 구성하며, 지회단위 조합원의 직선에 의해 선출된 지회장은 당연직 대의원이 된다. 임시대의원 대회는 지부장이 필요하다고 인정될 때, 운영위원회 의결이 있을 때, 대의원 3분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 소집요청서를 제출할 때에 개최한다. 대의원의 배정기준은 지부 조합원수를 기준으로 하되 적절한 규모로 정하도록 되어 있어, 지부의 재량으로 정할 수 있게 되었다. 지회 임원과 지회 집행위원을 제외한 지부대의원은 당연히 지회대의원이 된다 (지부 규정 제16조). 대의원대회의 기능은 ① 지부총회에서 직선으로 선출되는 임원을 제외한 지부임원의 선출 및 불신임에 관한 사항 ② 조합 중앙위원 선출에 관한 사항 ③ 사업계획 수립에 관한 사항 ④ 지부 예산 승인 및 결산 보고에 관한 사항 ⑤ 지부 운영규칙 제정 및 개정에 관한 사항 ⑥ 분할 및 합병 건의에 관한 사항 ⑦ 특별부과금 결정에 관한 사항 ⑧ 기금 및 자산의 관리 또는 처분에 관한 사항 ⑨ 조합에서 위임한 단체협약 체결 및 개정에 관한 사항 ⑩ 지부 쟁의대책에 관한 사항 ⑪ 조합 의결기관에 상정할 의안채택에 관한 사항 ⑫ 조합 대의원대회나 중앙위원회 및 중앙지행위원회에서 위임한 사항 등이다.

운영위원회는 회계감사를 제외한 지부임원(지부장, 수석지부장, 부지부장 약간명, 사무국장)과 지회장으로 구성하나, 지부 대의원대회의 의결에 따라 인원을 추가로 선출할 수 있도록 하고 있다. 운영위원회의 기능은 ① 조합 중앙집행위원회 포상 및 징계결의 요청에 관한 사항 ② 조합 대의원, 지부대의원 선출을 위한 선거구 확정에 관한 사항 ③ 지부운영규칙 해석에 관한 사항 ④ 신분보장 심의와 건의에 관한 사항 ⑤ 조합 쟁의기금 요청에 관한 사항 ⑥ 지부 대의원대회 안건 상정에 관한 사항 ⑦ 지부 교섭과 쟁의에 관한 사항 등이다.

집행위원회는 회계감사를 제외한 임원, 각종위원회 대표자, 부서장으로 구성하며, 기능은

① 조합의 의결 및 지시 집행에 관한 사항 ② 대의원대회와 운영위원회 수임사항 집행 ③ 각종 회의에 상정할 안건 및 회의 준비 ④ 신규조합원 지도에 관한 사항 ⑤ 지부 및 지회의 쟁의에 관한 사항 ⑥ 제반 지부 업무집행에 관한 사항 ⑦ 기타 지부 업무집행에 필요한 사항 ⑧ 상벌건의에 관한 사항 등이다.

### 3) 지회

규약에 의해 지회는 지부 내의 조합원 참여와 원활한 사업진행을 고려하여 사업장 또는 몇 개의 사업장을 결합시킨 지구단위로 둘 수 있도록 하고 있다. 현재 지회들은 산별전환 하면서 종전의 기업별 노조의 조직체계를 그대로 유지하고 있으며, 지회장도 역시 종전의 노조위원장들이 지위를 그대로 승계하고 있다. 지회의 설치, 분할, 합병, 신설은 지부 운영위원회에서 결정한 별도 규칙으로 정하며, 지회는 규약, 지부규정, 지부운영규칙이 정하는 바에 따라 총회, 대의원대회, 운영위원회, 집행위원회를 둘 수 있도록 되어 있다. 또한 규약과 지부규정, 지부운영규칙의 범위 내에서 지회의 자율적이고 합리적인 운영을 위해 지회는 지회운영규칙을 별도로 제정 시행할 수 있다.

총회는 지회의 최고 의결기관으로 지회 조합원 전원으로 구성하며, 정기총회는 지부 대의원대회 개최 후 20일 이내에 개최한다. 지회장이 필요하다고 판단되는 경우나 지회 대의원 혹은 조합원 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 요청서를 제출하였을 시 총회를 소집한다 (지회 규칙 제12조 2항). 총회의 의결사항은 ① 지회 임원 선출 및 불신임에 관한 사항 ② 조합 및 지부에서 위임된 지회 쟁의행위 결의에 관한 사항 ③ 지회 잠정 합의안 가결 ④ 지회 대의원대회에서 상정한 사항 또는 제12조 2항에 의해 상정된 사항 ⑤ 지회의 분할 합병건의에 관한 사항 (단 지부 운영위의 승인을 얻어야 함) ⑥ 지회의 규칙 제정 및 개정에 관한 사항 등이며, 이 중 제1항 내지 제4항을 제외한 나머지 사항은 대의원대회로 갈음할 수 있다.

대의원대회는 지회 총회 다음가는 의결기관으로 지부 대의원(지회 임원과 집행위원 제외)과 지회 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의해 선출된 대의원으로 구성되며, 정기대의원대회는 지부 대의원대회 후 20일 이내에 지회장이 소집한다. 대의원의 임기는 14년이며, 지회 임원과 집행위원을 제외한 지부의 대의원은 당연히 지회 대의원이 된다. 대의원대회의 기능은 ① 임원 선출과 불신임에 관한 사항 ② 지회의 사업계획 수립에 관한 사항 ③ 지회 예산 승인 및 결산 보고에 관한 사항 ④ 지회의 분할 및 합병 건의에 관한 사항

⑤ 지회의 특별부과금 경정에 관한 사항 ⑥ 지회의 기금 및 자산의 관리 또는 처분에 관한 사항 ⑦ 조합 및 지부에서 위임한 단체교섭에 관한 사항 ⑧ 지회 쟁의대책에 관한 사항 ⑨ 노사협의회 안건 및 대책수립에 관한 사항 ⑩ 지부 의결기관에 상정할 의안채택에 관한 사항 ⑪ 지부 대의원대회나 운영위원회 및 집행위원회에서 위임한 사항 등이다.

운영위원회는 지회 임원과 지회 대의원 대회에서 선출된 대의원으로 구성하며 선출직 운영위원의 임기는 대의원의 임기와 동일하다. 운영위원회의 기능은 ① 지회 총회 및 대의원대회 수임 사항 ② 지회 세칙 제정 및 개정에 관한 사항 ③ 지회 규칙 및 각종 세칙 해석에 관한 사항 ④ 지회 노사협의회 위원선출에 관한 사항 ⑤ 지회 조합원 징계 및 표창 건의에 관한 사항 ⑥ 지회의 특별기금 부과에 관한 사항 ⑦ 지회 예산 목간 전용 승인 ⑧ 조합신분보장 규정에 따른 지회 조합원 신분보장 심의 및 건의에 관한 사항 ⑨ 지회장 유고시 직무대행 선임에 관한 사항 ⑩ 지회 대책위원회 및 특별위원회 구성에 관한 사항 등이다.

집행위원회는 지회 임원(회계감사 제외), 지회 각 부서장으로 구성하고, 회의의 기능은 ① 지회 총회, 대의원회의와 운영위원회 수임사항 집행 ② 지회의 각종 회의에 상정할 안건 및 회의 준비 ③ 조합 및 지부의 의결 및 지시 집행에 관한 사항 ④ 제반 지부 및 지회 업무집행에 관한 사항 등이다.

#### 4) 화섬노조 집행의결구조의 특성

화섬노조의 규약에 의한 집행 의결 구조에 의하면, 지부 및 지회의 경우에도 집행과 의결구조를 가지도록 하고 있어 일정하게 독자적 권한이 부여되고 있었다. 이러한 집행 의결구조는 하부단위에 대한 강력한 통제와 지도, 효율적이고 통일적인 사업집행 등에 있어 산별노조가 의도하려는 목적에 일정한 한계를 드러낼 수밖에 없을 것으로 보인다. 또한, 규약 및 제 규정에 의해 조합내부의 민주적인 의사결정을 위한 형식적 절차는 마련되었으나, 현재 조직의 상황을 적절하게 반영하지 못함으로 인하여 현실과 운영에서의 괴리가 발생할 여지도 있다. 예컨대, 전국대의원의 배정기준과 관련하여, 지회 사업장이 주로 150미만의 영세규모인 현재의 조직상황에서는 대부분의 지회에서 전국대의원이 배정되지 못하는 경우가 발생하게 된다. 이 경우 민주적 절차에 따른 선출방법에도 불구하고 대다수 영세사업장 지회의 조합원들의 의견이 제대로 반영되지 못할 우려가 높아, 보다 민주적 의사결정을 담보할 수 있는 현실적인 방안이 필요한 것으로 보인다.

## 라. 조합재정

화섬노조 규약은 조합비와 관련하여 조합비의 결정, 배분율, 기금의 설치 등을 대의원대회에서 결정하도록 하고 있다. 이에 따라 창립대회에서 조합비와 관련한 부분을 결정하였는데, 재정에 대한 문제는 산별노조 건설 과정에서 가장 민감한 사항으로 작용하였다. 조합비는 통상임금 1%로 하고, 배분은 본조:지부:지회를 3:2:5로 하는 금속노조의 방안을 산별추진위에서 처음 초안으로 제출하였으나, 이후 지역순회와 산별준비위 논의 등을 거치면서 산별노조의 중안을 강화해야 한다는 취지에서 4:2:4로 배분하는 안을 정립하였고 이 안은 2002년 임시대의원대회에서 산별건설방침안으로 확정 되었다. 그러나 창립 즈음 막바지에 순회토론과 산별준비위 마지막 점검 논의 과정에서 현장의 어려움에 대한 요구가 반영되어 결국 3:2:5 배분방식으로 수정, 확정 되었다.

재정의 집중과 효율적 운영이란 산별노조 취지에도 불구하고 현장(지회) 단위의 어려움은 대기업보다 중소기업에서 호소하는 경우가 많았다. 중소기업의 경우는 기업별노조체계에서도 의무금 등을 내고 나면 사업장 자체의 활동비가 없어서 노동자 대회 등 상경투쟁에도 결합하지 못하는 상황에 처해 있는 사업장들도 상당수 있는 현실에서 조합비 배분의 문제는 더욱 현실적이고 구체적인 문제로 다가왔다고 한다.

통상임금의 1%에 해당되는 조합비 중 10%는 신분보장기금과 쟁의기금으로 적립하고 나머지 90%에 대해 본조:지부:지회로 3:2:5의 비율로 배분한다. 다만, 산별노조 과도기인 2005년 9월까지 4,500원의 조합비를 납부하도록 하고 있고, 4,500원 중 연맹 1,500원, 민주노총 1,000원, 본조 1,000원, 지부 1,000원씩으로 분배하고 있다. 각 지회의 기존 조합비가 통상임금 1%를 상회할 경우에는 의결기구의 별도지침이 있기 전까지 종전의 조합비를 공제하되, 1% 상회하는 부분에 대해서는 지회 예산으로 운영할 수 있도록 하고 있다.

화섬노조가 안고 있는 고민 중에 하나가 재정의 문제인데, 현실적으로 나타나는 어려움은 우선, 기존 연맹 산하 노조들이 상부조직에 납부하는 금액은 연맹 1,500원, 민주노총 1,000원으로 총 2,500원에 대한 교부금만 지출하면 되나, 산별전환 사업장 지회들은 과도기 이기는 하나 총 4,500원의 교부금을 부담해야 하는 문제가 있다. 조합비일괄공제가 단협으로 체결된 곳도 많지 않고, 재정적으로 어렵거나 투쟁사업장도 있어 현재 조합비 납부율은 저조한 편이다(약 50%~60%). 또한, 종전의 기업별 노조였을 때는 노조 입장에서 보면 조합비 중 일부만 상부조직으로 보내고 나머지는 자체 노조 활동비로 모두 활용할 수 있었지만, 산별노조로 전환되면서 50%도 안되는 (10%로는 기금, 나머지 90%중 반을 지회에

배분되므로) 조합비를 본조로부터 배분 받아야 하기 때문에 각 지회에서 상당히 민감하게 반응하고 있다는 점이다.

또 한가지 문제는 현재 조합비로는 인건비를 비롯한 조직운영비도 나오지 않는다는 것이다. 연맹의 경우 교부금 중 80% ~ 90%가 인건비로 지출되는 상황이다. 화섬노조 본조에게 배당되는 조합비는 총 700만원 정도에 불과하다. 그나마 이것도 제대로 걷히지 않고 있는 상황이어서 조합비만으로 조직을 운영할 수 없는 현실이다. 이러한 현실적 이유가 연맹의 간부가 노조로 파견 나오는 형태로 두 조직의 인적자원을 동일하게 한 이유이기도 하다. 연맹 산하 노조나 지역본부로 출장을 가는 길에 화섬노조의 조직확대 활동을 같이함으로써 출장비를 절약하는 식으로 업무를 수행하는 방식으로 비용을 최대한 줄이면서 조직운영을 한다고 한다. 그리고 연맹은 산하 노조들이 산별노조로 완전히 전환하게 된다면 어차피 해체되어야 할 조직이므로 화섬노조가 납부하는 연맹 교부금 1,500원 중 일부는 화섬노조에게 돌려주어야 한다는 취지에서 연맹으로부터 예산편성을 통해 지원금을 받고 있다. 화섬노조는 산별노조 건설과 정착에 필요한 재정을 확보하기 위해 창립총회를 통해 산별노조로 전환한 지회는 무조건 20,000원의 산별기금을 납부하도록 하였으나, 납부율은 저조한 편이다.

#### 마. 교섭·체결권, 파업권, 징계권

단체교섭권은 본조에 있으며, 조합의 모든 단체교섭의 대표자는 위원장으로 하고 있다. 그러나 현실적으로 위원장이 모든 하부조직의 단위교섭에 참석할 수는 없으므로 산하 조직의 교섭단위에 교섭위원회를 구성하여 교섭권을 위임할 수 있도록 하고 있다 (규약 제 53조).

단체교섭의 체결권 역시 본조에 있으며, 총회를 거쳐 체결하고 교섭위원들의 연명으로 서명하도록 체결절차를 규정해 놓았다. 또한 교섭권을 위임 받은 교섭단위가 협약을 체결하고자 할 때에는 해당 교섭단위 총회를 거쳐 체결하며, 교섭위원들이 연명으로 서명하도록 하고 있다.

지부차원의 단체교섭은 지부장이 위원장의 위임을 받아 지부단위 교섭의 교섭권과 협약 체결권을 갖게 되는데, 이 때 협약의 체결은 지부 총회를 거쳐 위원장의 승인으로 체결하게 되는 것이다. 실무적으로 조합의 직인은 지부별로 두어 지부장의 책임 하에 보관, 관리하며 단체교섭의 합의서에 조인할 때와 조정신청, 교섭을 위한 위임장 발부 등에 사용할

수 있도록 하고 있다. 지회의 단체교섭은 조합 및 지부의 방침에 따르되, 위원장의 위임에 의하여 체결할 수 있다. 지회 총회 - 위원장 승인이라는 규약 상 절차를 거쳐야 함은 물론이다.

쟁의행위는 대의원대회에서 결정한 후 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 재적조합원 과반수 이상의 찬성으로 결의한다. 산하 조직의 교섭단위별 쟁의행위는 지부 차원의 쟁의행위 결의의 경우, 중앙위원회 및 조합 쟁의대책위원회에서 그 사유와 내용을 확인하고 쟁의행위 결의 회부에 대한 승인을 거친 후 해당 지부 조합원의 투표를 거쳐 과반수 찬성으로 결의한다. 지회의 경우, 지부 집행위원회의 동의를 얻어 위원장에게 그 사유와 내용을 보고하고 쟁의행위 결의 회부에 대한 승인을 받은 후 해당 지회 조합원의 투표를 거쳐 과반수 찬성으로 결의한다.

조합 쟁의대책위원회는 위원장이 중앙위원회를 소집하여 구성하며, 각급 단위는 각급 단위의 집행위원회를 소집하여 쟁의대책위원회를 구성할 수 있다. 조합의 산하 조직은 조합의결기관에서 결정한 쟁의 관련 사항을 반드시 집행해야 하며, 중앙위원회에서 승인된 부득이한 사유에 의하지 않고 결정사항을 집행하지 않을 시 징계에 처하도록 하고 있다. 한편, 각 교섭단위에서 조정, 중재신청을 할 경우에는 교섭단위의 집행위원회의 의결을 거쳐 위원장이 신청하도록 되어 있다.

교섭 및 쟁의권에 대한 문제는 화섬노조 건설과정에서 나타난 쟁점 중의 하나였다. 교섭권과 쟁의권이 본조에 있다는 것은 금속이나 보건의 사례를 통해 당연한 것으로 받아들여면서도 실제 현장 단위의 의사가 제한될 수 있다는 우려 때문이었다. 민주화학섬유 사업장의 경우는 금속과 비교하여 전노협 경험이나 공동투쟁 경험 등이 많지 않았던 조건에서 교섭 및 쟁의권한의 집중에 대한 현장의 이해를 높여나가는 것이 쉬운 문제는 아니었다. 그러나 이 논의는 쟁점화 되어 토론하기 보다는 전국 단일노조의 운영원칙이 강조되고 권한의 집중에는 책임의 집중도 함께 따른다는 측면에서 이해를 공유하면서 정리 되었다.

연맹은 가맹노조 조직에 대한 징계권과 연맹 자체내 간부에 대한 징계권은 있으나, 조합원에 대한 징계권은 없다. 화섬노조의 규약에 의하면 징계대상은 조합원 또는 산하 조직에 대한 징계권이 있으며, 징계사유로는 조합의 선언, 강령, 규약 및 각종 의결사항을 위반하였을 때, 조합의 조직질서를 문란케하거나 명예를 훼손했을 때, 조합의 업무활동에 대해서 방해 행위를 하였을 때, 정당한 이유없이 조합비를 3개월 이상 납부하지 않았을 때 등이다. 징계절차로는 초심과 재심 절차가 있으며, 징계를 받은 조합원이 재심은 청구할 경우에는 징계통보를 받은 날로부터 10일 이내에 위원장에게 하도록 되어있다 (규약 제63

조).

징계의 내용 및 구체적인 절차와 징계기관 등에 대해서는 상벌규정에 의하되, 징계대상에 따른 징계의결은 대상에 따라 달리 정해 놓고 있다. 조합원에 대한 징계는 지회운영위원회의 심의를 거쳐 지부 운영위원회에 징계심의를 제청한 후 지회 대의원회의에서 의결한다. 대의원회의를 두지 않는 지회의 경우는 지회운영위원회에서 의결한다. 재심은 조합 징계위원회에서 의결한다. 지회단위 및 지회 임원의 징계는 지부 운영위원회의 심의를 거쳐 중앙집행위원회에서 의결하고, 재심은 중앙위원회에서 한다. 지부단위 및 지부 임원의 징계는 조합 징계위원회 심의를 거쳐 중앙집행위원회에서 의결하고, 재심은 중앙위원회에서 의결한다. 이 때, 각 징계 심의기관의 상급기관은 하급기관이 문제가 있을 시, 하급기관의 요청이 없더라도 징계사유가 된다고 판단할 경우 징계 심의 권한을 갖는다.

조합의 징계위원회는 조합 임원 1인을 위원장으로 하고 중앙위원 중에서 지부나 지부(준) 소속 5명으로 구성되며, 과반수 참석으로 회의가 성립하고 참석인원 과반수로 의결한다. 다만, 해임과 제명의 경우는 3분의 2이상 찬성으로 의결하며, 징계의 종류는 경고, 정권, 해임, 제명 등 4가지가 있다. 산별노조가 건설된 지 1년도 채 되지 않은 화섬노조 내에서는 아직까지 징계권을 발동시킨 사례는 없다. 물론, 일부 사업장들이 산별노조 건설과정에서 산별결합을 반복하여 산별전환을 유보한 사례가에서, 해당 노조들이 조합원들에게 서면을 받거나 전환시기를 집행부가 위임받아 반복하는 등으로 규약을 위반하거나 절차상 하자가 있는 결정이어서 징계를 내리거나 법적 조치를 취할 수도 있었지만, 장기적으로 조직에 도움이 되지 않는다는 판단 때문에 아무런 조치를 취하지 않았다고 한다.

### 3. 2005년 화섬노조의 교섭

#### 가. 2004년 화섬연맹 교섭

연맹 소속 노조들은 기업별노조이므로 기업별 교섭을 진행하기 때문에 화섬연맹은 원칙적으로 교섭권, 체결권, 쟁의권이 없으나, 중앙위원회의 결의나 가맹노조의 요청에 의해 권한을 위임받을 수는 있다. 그러나 실제로 연맹의 중앙은 위임에 의한 교섭권 행사의 성과가 미미하고, 실무적으로 가맹노조의 교섭권을 위임 받아 교섭을 진행할 역량이 부족하다는 이유로 가맹노조의 교섭위임을 받지 않고 있으며, 다만 지역본부에서는 위임을 받아서 가맹노조 교섭에 참여하기도 한다.

임단협 시기에 연맹은 임단협 공동요구안을 제시하고, 가맹노조와의 유기적 협조 아래 쟁의를 지도, 지원하는 역할을 한다. 연맹의 공동요구안은 대의원대회에서 결정되고, 중앙 위원회에서 시기집중 등 구체적인 방침이 정해진다. 공동요구안은 단체협약에 있어 연맹차원의 공동요구안을 마련하고, 임금요구안은 민주노총의 요구안을 수용한다. 그러나 임단협 공동요구안에 대해 가맹노조들은 형식적으로 요구는 하나 실제로 그 요구안에 힘을 집중하지 못해 집중력은 낮은 수준이며 투쟁시기집중의 문제도 잘 실현되고 있지 않고 있는 실정이다.

2004년의 경우 연맹 소속 노조 중 임금 및 단체협약 갱신 교섭을 진행한 곳은 106개 노조로 전체 노조수 대비 77.9%가 임단협 교섭을 진행했다. 교섭불가 노조수는 17개 노조로 사고노조 또는 현안문제를 안고 있어 교섭이 불가능한 사업장이므로, 교섭가능 노조수 119개 대비 교섭돌입 노조수 106개의 비율은 89.1%였다. 연맹 소속 노조들의 임금인상 요구수준은 기본급 기준 평균 11.4%로 연맹의 요구율 방침이었던 10.9(±2)%에 대체적으로 근접한 수준이었다, 타결된 81개 사업장의 타결 인상율은 기본급 기준 6.52%였다. 교섭돌입 시기는 3월 4월이 46.3%로 가장 많고 5월 돌입 사업장은 31.1%이며, 6월 이후 돌입 사업장은 22.6%이다. 이러한 결과는 4월 총선 전까지 교섭에 들어갈 것을 제시한 연맹의 교섭돌입시기 집중방침이 제대로 실현되지 않고 있음을 나타내는 것이며, 2003년도와 비교해서 크게 높아지지 않은 결과이다.

<부표 8> 2005년 화섬연맹 교섭 진행현황

교섭가능노조	교섭돌입	조정신청	파업결의	파업돌입	타결
119	106	39	27	24	87
119개 노조 대비	89.1%	32.8%	22.7%	20.2%	73.1%

연맹의 단협공동요구를 반영한 것을 보면, 노동시간 단축(주5일)이 51개 노조로 교섭노조 대비 82.3%로 가장 많았고, 비정규직 차별철폐와 정규직화가 30개 노조(48.4%), 노동건강권 보장(24.2%), 영육아 교육지원, 양성평등 조직확대(11.3%), 사내부패 행위 고발자 보호(3.2%) 등의 순이었다. 기업의 통일기여 책무부과는 요구에 반영되지 못했다. 사업장 수로 본다면 실노동시간 단축이 26개 사업장, 비정규직 차별철폐와 정규직화가 10개 사업장, 노동건강권 보장 9개 사업장에서 확보했다.

<부표 9> 화섬연맹 단협공동요구 및 타결현황

단협 주요 요구	교섭 노조수	단협 요구		단협 타결	
		노조수	비율 1)	노조수	비율 2)
비정규직 차별철폐와 정규직화	62개 (보충협약 20개 노조 포함)	30	48.4%	12	40%
노동건강권 보장		15	24.2%	9	60%
실노동시간 단축(주5일)		51	82.3%	27	52.9%
기업의 통일기여 책무부과		0	0%		0%
영유아 교육지원, 양성평등 조직확대		7	11.3%	3	42.9%
사내부패 행위 고발자 보호		2	3.2%		0%

주: 비율 1)은 62개 교섭 노조수 대비, 비율 2)는 요구 노조수 대비.

2004년 임단협 교섭으로 조정신청 노조는 39개이며, 쟁의결의 노조가 27개, 파업돌입 노조가 24개이다. 파업투쟁에 돌입한 노조수와 장기투쟁노조수는 늘었지만 평균 파업일수는 39일로 2003년과 거의 비슷한 수준으로 나타났다. 노조의 파업에 대해 사용자가 직장폐쇄를 한 곳은 2곳으로 전년도에 비해 줄었으며 직장폐쇄 사업장의 쟁의일수는 대부분 평균 쟁의 일수를 훨씬 넘어서는 장기투쟁으로 이어진다.

<부표 10> 화섬연맹 분규현황

	2001년	2002년	2003년	2004년
조정신청 노조 수	40	54	36	39
쟁의결의 노조 수	29	38	27	27
파업돌입 노조 수	19	18	18	24

주: 파업투쟁 노조 수는 장기투쟁노조 등을 제외하고 임단협 과정에서 파업에 돌입한 노조수임.

이처럼 화학섬유연맹 가맹노조들의 파업이 장기화되는 가장 큰 이유에 대하여 연맹은 노사갈등의 구조가 노사관계를 넘어 사회적인 해결책을 요구하는 경우가 많아지기 때문이라고 분석하고 있다. 한편, 가맹노조들이 연맹 지역본부로 교섭을 위임한 건수를 살펴보면 2003년 14개 노조(경인 3, 경기 3, 전북 2, 대전충남 1, 광주전남 1, 대구경북 1, 울산 3)이며, 2004년은 15개 노조(광주전남 8, 경기 2, 대구경북 1, 대전충남 1, 부산경남 1, 전북 1, 경인 1)였다.

<부표 11> 임단협 투쟁노조 현황

	쟁의일수 평균	장기파업 노조 수 (2달 이상)	직장폐쇄 노조 수	직장폐쇄 노조 쟁의 일수
2001년	29.3일	3개 (최장 93일)		
2002년	35.3일	4개 (최장 187일)	6개	이성화학 117일 한국로슈 보위터한라제지 58일 제일화섬 90일 비비드광학 187일 신암지역화학
2003년	37일	2개 (최장 145일)	5개	레고코리아 127일 석촌도자기 52일 한국테트라팩 35일 한국오웬스코닝 48일 한국네슬레 145일
2004년	39일	7개 (최장 163일)	2개	코오롱 64일 폴무원 춘천 163일

나. 2005년 화섬노조 교섭

1) 교섭의 준비 및 진행

가) 교섭준비

화섬노조는 불과 7,000여명 남짓한 조직력과 산별노조로 전환된지 이제 반년 밖에 지나지 않은 상황으로, 현재는 산별노조 정착을 위한 과도기 단계라고 이해할 수 있을 것이다.

화섬노조는 산별노조로 미전환한 사업장을 최대한 전환시키는 것을 2005년의 실질적인 주요사업목표로 설정하고 있으며, 때문에 올해 산별노조의 교섭은 산별노조로서의 면모를 기대하기에는 힘든 과도기적 형태로 그냥 갈 수밖에 없다는 것이 노조의 솔직한 입장이었다. 더욱이 현재 집행부 임기가 산별노조전환 과도기인 2005년 9월까지여서 준비할 시간적 여유도 없었다는 점에서 더욱 그렇다. 따라서 노조 중앙조직이나 지부조직이 제대로 정비가 되지 않은 상태이고 준비정도가 미진한 상태이다보니 기존의 기업별교섭을 뛰어넘기 위해서는 타 사업장의 교섭에 결합하는 정도의 낮은 수준의 단계에서부터라도 의식적으로 진행한다는 원칙을 세웠다. 금속노조가 이와 같은 과정을 거쳐서 지금의 중앙교섭을 만들어 낸 선례를 들면서, 화섬노조도 앞으로 명실상부한 산별교섭형태의 교섭시기를 앞당길

수 있을 것이라는 기대가 노조간부들에게 깔려 있었다.

화섬노조의 2005년 교섭준비 내용을 보면, 임단협 요구 및 교섭에 대한 방침 2005년 3월 9일 ~ 10일에 개최한 지회장 수련회와 4월 7일에 열린 중앙위원회 회의를 통해 임단협 요구안 및 교섭방침을 결정하였고, 2005년 5월 중에 실시한 ‘화학섬유노조 간부의무교육’ 등이 전부라고 할 수 있다. 이미 기술했다시피 화섬노조는 노조설립 문제와 설립과정에서 나타난 건설시기의 문제 등에 대한 갈등이 막판까지 발생하면서 임단협 준비를 충실히 하지 못했다. 한편, 화섬연맹은 임금 3개항, 단체협약 5개항에 이르는 공동요구안에 대하여 2005년 2월 25일 개최된 정기대의원대회에서 결정하였다.

#### 나) 교섭 및 체결 방침

화섬연맹은 예년과 마찬가지로 기업별 교섭형태로 교섭을 진행하고 있다. 그리고 교섭돌입부터 마무리까지 교섭 진행 전반 과정에 대해 연맹의 지역본부가 관장하여 추진하며, 지역별로 공동투쟁본부를 운영토록 하고, 산별지회는 화학섬유노조 교섭방침에 따르되, 미전환노조의 경우도 지역본부 관장 하에 공동교섭을 모색한다는 방침을 세웠다. 그러나 2003년에는 구미지역공동투쟁본부를 구성하여 집행하였고(공동교섭은 진행되지 않음), 2004년에는 여수공투본을 운영하여 공동교섭을 진행했던 것에 반해, 올해의 경우는 산별로 전환하지 않은 연맹의 가맹노조들의 공동교섭은 진행되지 못했다.

화섬노조는 산별노조로 이행되고 있는 과도기 상황임을 감안하여, 2005년의 교섭형태는 지부 또는 지부(준)가 관장하는 지회 사업장별 교섭을 하는 것을 원칙으로 하되, 지부의 전략적 판단에 따라 지부임원을 중심으로 하는 대각선 형태의 교섭을 병행하기로 결정하였다. 이에 따라 교섭대표권한은 지부임원 및 지회장까지 위임하였는데, 이는 화섬노조의 경우 아직까지 기업별노조의 인식과 기존의 관행이 강하게 남아 있고 조직력과 의식도 낮은 수준이라는 현실을 반영한 결정이었다. 이 점은 산별노조 초기원년부터 지회장까지는 위임하지 않고 지부임원까지만 권한을 위임했던 금속노조와 다른 부분이다.

화섬노조는 올해 단체교섭권과 체결권을 지회장에게까지 위임하였고 단체협약의 체결은 위원장의 승인을 득한 후에 체결하도록 하였다. 단체협약의 체결과정은 우선 회사측의 최종안(잠정합의안) - 단위 대표자들로 구성된 지부 교섭위원회에서 심의 - 위원장의 승인 - 최종안에 대한 조합원 찬반투표 - 단체협약을 체결한다는 방침을 세웠다. 그러나 실제 내부적으로는 사측의 최종안에 대하여 지부운영위원회가 심의한 후 별 문제가 없다고 판

단되면 본조에는 보고 정도만 하고, 조합원 찬반투표 및 체결하는 등 일련의 과정은, 내용적으로 지부 운영위원회가 사실상의 승인을 하고 있었고, 다만 신호제지, 동서식품 등과 같이 사업장이 여러 곳에 흩어져 있어서 지역별로 달리하여 지부가 통제하기 어려운 경우는 노동조합 본조가 최종안에 대한 심의 및 승인을 직접 관장한다.

---

<부표 12> 화섬노조의 교섭지침과 방침 및 타결지침

---

[ 교섭지침 ]

- ① 첫 교섭 돌입은 4월 3주차(18~23일 주간)로 집중한다.
- ② 주2회 교섭을 원칙으로 하여 매주 화, 목요일을 교섭집중일로 한다.
- ③ 지부 또는 지부(준) 차원의 논의를 통해 조합원들과 함께 교섭상황을 공유하고 행동동일을 기하기 위한 교섭보고대회 등의 공동실천 사항을 정하여 실시한다.
- ④ 교섭 진행현황 및 결과에 대해서는 매주 지부 또는 지부(준)로 보고하여 지부교섭위원회에서 매주간 총화되어 본조 차원으로 보고될 수 있도록 한다.

[ 교섭방침 ]

- ① 지부 또는 지부(준)가 관장하는 지회 사업장별 교섭
  - 교섭은 과도기를 고려하여 지회별 사업장교섭을 하되, 지부 전략적 판단에 따라 지부임원을 중심으로 하는 대각선 형태의 교섭을 병행한다.
  - 교섭대표권한은 지부 임원 및 지회장까지 위임한다.
- ② 지부교섭위원회 구성, 운영
  - 지회별 교섭을 관장하고 통일, 집중성을 기하기 위해 지부교섭위원회를 구성한다.
  - 지부교섭위원회는 지부임원+각 지회장+지부집행부서장
  - 지부교섭위원회는 주1회 정례회의를 통해 소속 사업장지회의 교섭을 총괄한다.

[ 타결지침 ]

- ① 타결절차를 진행하기 전에 지부교섭위원회의 심의를 거쳐 본조에 보고하여 위원장의 지침을 받아 절차를 진행한다.
  - ② 교섭 타결은 해당 교섭단위별 조합원 총회(총투표)를 거쳐 결정하며, 조합원 찬반투표는 '잠정합의'가 아닌 '사측 최종안'을 가지고 찬반을 묻는다.
  - ③ 교섭타결 조인식에는 직인관리규정에 의해 위원장 직인을 사용하며 교섭위원들은 연명으로 서명한다.
  - ④ 교섭 및 투쟁과정에서 추가된 요구는 일괄타결한다.(고소고발, 징계, 손배, 무노동무임금 등)
  - ⑤ 타결 후 각 지회는 임금합의서 및 변경된 단체협약과 별도합의서 등을 첨부해서 지부에 제출하고 지부는 이를 총괄하여 본조로 보고한다.
-

#### 다) 임단협 요구안 및 요구방침

화섬연맹의 임금요구안은 ① 표준생계비 확보를 위해 정규직은  $9.3\pm 2\%$  요구, 비정규직은 15.6% 쟁취를 목표로 함. ② 임금인상 시 조합원 1인당 1만원 비정규직조직화 연대기금 납부 등의 내용에 이었고 단체협약의 공동요구안은 ① 비정규직 정규직화와 차별철폐 ② 실노동시간 단축과 고용안정 ③ 구조조정시 노사합의 및 해외투자에 대한 규제장치 마련 ④ 노동자 건강권보장 ⑤ 노동조합 활동 보장 등이었다. 이러한 요구 중 임금이나 비정규직 문제에 대한 요구는 2005년 민주노총의 방침을 그대로 수용하였다. 단체협약 요구안 중 노동자 건강권 보장의 요구는 연맹 소속 사업장들의 주업종이 제조업종이며 특히 유해물질 및 중대사고의 위험에 항상 노출되어 있는 석유화학 단지가 존재하고 있다는 점에서 예년에도 계속 요구해 왔던 사항이다. 또한 노동조합 활동 요구 역시 꾸준히 요구했던 사항이었기는 하나, 특히 올해의 경우는 산별노조의 건설로 인하여 노동조합 활동에 필요한 인원의 부족에서 비롯된 측면도 크다.

화섬노조의 2005년 임단협요구안은 민주노총 및 화섬연맹의 공동요구안 외에 화섬노조 사업장별 단체협약 6대 통일요구안을 마련하여 지회별 요구안을 제출하는 것으로 정하였다. 다만, 올해 교섭이 화섬노조로서는 산별노조로 전환 후 처음으로 실시되는 교섭이므로, 중앙차원의 교섭은 실시하지 않았다. 한편, 올해 단체협약 갱신교섭이 없는 지회의 경우에는 산별노조 전환에 따라 갱신이 요구되는 요구사항인 6대 통일요구안에 대해서는 보충협약 및 특별협약으로 제출하도록 방침을 정하였다. 화섬노조의 사업장별 6대 통일요구안 지침은 기존에 체결한 각 지회의 단체협약을 산별협약체계로 만들어가기 위한 기본적인 수준에 해당된다. 그러나 화섬노조는 사업장별 단체협약 6대 통일요구안 중에서도 단체협약 체결의 주체를 바꾸는 '전문 명칭 변경'만이라도 합의가 된다면 해당 지회의 단체협약 체결을 승인한다는 방침이다. 사용자측으로 하여금 산별노동조합을 인정하도록 하는 것이 올해 교섭의 가장 큰 목표이기 때문이다.

이처럼 최소한의 체결지침을 강제하고 있는 단체협약과는 달리, 임금요구안의 경우, 비록 연맹의 방침을 그대로 수용하기는 하였지만 각 사업장의 사정이 모두 다르기 때문에 단체협약처럼 내부적으로 최소한의 가이드라인을 정해 놓은 것은 없는 실정이다. 화섬연맹의 공동요구안 및 노조의 기본요구안을 제외하면, 각 노조나 지회들의 요구사항에 있어 공통된 특성이 뚜렷이 나타나지 않고 있다. 이는 연맹이나 노조 산하 사업장 업종이 화섬업종 외에는 매우 다양하기 때문에 개별사업장별로 요구사항이 다르고, 유화업종은 현재 노

조들이 침체기여서 특별한 이슈가 될 만한 것이 없는 상황이기 때문이다.

<부표 13> 화섬노조 항목별 요구안

임금 요구(안)	단체협약 5대 공동요구	단체협약 6대 통일요구1)
- 정규직 9.3%±2%	- 비정규직 정규직화와 차별철폐	- 전문 명칭 변경
- 비정규직은 15.6% 8년간 80%수준 달성	- 실노동시간 단축과 고용안정	- 유일교섭 단체
	- 구조조정 시 노사합의 및 해외투자에 대한 규제장치 마련	- 노조창립일 변경
- 조합원 1인당 1만원 비정규직조직화 기금납부	- 노동자 건강권 보장	- 조합비 등 일괄공제
	- 노동조합 활동 보장	- 협약의 유효기간 통일
		- 단체협약 체계의 정비와 통일

주 : 1) 단체협약 6대 통일 요구안의 세부내용은 <부표 22>를 참조.

#### 라) 교섭의 진행

화섬노조의 임단협 일정 계획에 의하면, 3월 중에 임단협요구안 준비 및 확정하고 교섭 위원회를 구성하고, 4월 3주차인 18일 ~ 23일에 첫 교섭에 돌입하여 매주 화, 목요일에 교섭일정 집중하며, 6월 쟁의행위를 거쳐 7월까지는 교섭을 마무리한다는 것이 지회 차원의 일정계획이었다. 그러나 올해 사업장별 교섭으로 교섭이 전개되기 때문에 노조 본조 및 지부 차원의 교섭의 요구안이나 교섭일정이 별도로 마련되어 있지 않았다. 노조의 본조나 지부는 노조간부에 대한 의무교육 실시, 시기별 임단협 지침 전달 및 조직점검 등 지회 차원의 교섭일정을 총체적으로 지도하고 관리하는 역할을 수행하였다.

노조의 이러한 교섭일정계획에도 불구하고, 실제 교섭진행을 보면 4월에 돌입한 사업장은 12개 지회에 불과했다. 이어 5월 중 교섭에 돌입한 지회가 19개 지회, 6월 중 교섭에 돌입한 지회는 7개 지회로, 5월에 가장 많은 지회가 교섭을 개시하였다. 그러나 노조 산하에서 교섭이 가능한 사업장(지회)는 전체 70여개 지회 중 63개 지회였는데, 이 중 실제 교섭을 진행한 곳은 장기투쟁사업장 등 3월 이전에 교섭이 시작되었던 5개 사업장을 포함하더라도 50여개 지회가 올해 교섭을 전개한 것으로 나타났다.

화섬연맹 산하 가맹노조의 교섭돌입시기 역시 비슷한 양상을 보이고 있는데, 3월 이전은 6개 노조, 4월 13개노조, 5월 16개 노조, 6월 이상 10개 노조가 교섭을 시작한 것으로

나타났다. 따라서 화섬노조의 지회 사업장을 포함하면 화섬연맹의 전체 사업장 중 3월 이전 11개, 4월 25개, 5월 35개, 6월 17개 사업장들이 교섭에 돌입하였음을 알 수 있다. 교섭 가능 사업장이 127개이나 실제 교섭이 진행된 곳은 연맹 51개 사업장과 화섬노조 50개 사업장 총 101개 사업장이며, 교섭이 불가능한 사업장은 26개인데 이러한 곳은 사고노조이거나 현안문제를 안고 있어 교섭이 불가능한 사업장 등이다.

3월 이전에 교섭에 돌입한 사업장이 2-4개였던 예년과 비교하면 의외로 상당수의 사업장에서 교섭을 개시한 것으로 나타나는데, 이는 신규조직인 경우와 사업장이 경영상 어려움으로 회의 과정 중이거나 경영부실 과정 중에 있는 관계로 특별히 쟁점화 될 소지가 적어 조기 교섭한 경우가 있기 때문인 것으로 분석된다. 또한 교섭돌입시기가 4월에 가장 많이 집중되었던 예년과는 달리 올해의 경우는 화섬노조의 4월 교섭시기집중이라는 교섭일정에도 불구하고 이보다 늦은 5월에서야 가장 많은 사업장에서 교섭이 시작되었다는 점은 화섬노조의 미약한 조직력과 집행력을 보여준다고 할 수 있다. 그러나 6월 이후에 교섭을 시작한 사업장 수가 연맹에 비해 현저히 낮은 점은 나름대로 향후 교섭시기집중에 대한 가능성을 시사한다고 볼 수 있다.

<부표 14> 2005년 교섭돌입시기 현황(2005. 8. 1.현재)

구 분	노조 수	교섭가능 노조 수	교섭 돌입 시기				임금인상요 구율 (기본급 기준)
			3월 이전	4월	5월	6월 이상	
전체노조수 (비율%)	150	127	12(11.9)	27(26.7)	35(34.7)	27(26.7)	9.6%
화섬연맹 (비율%)	76	63	6(11.8)	14(27.5)	16(31.4)	16(31.4)	
화섬노조 (비율%)	74	64	6(12.0)	13(26.0)	19(38.0)	11(22.0)	

주: 비율은 교섭돌입사업장 대비 비율

연맹은 가맹노조들이 연맹에 교섭권을 위임할 경우 교섭을 진행하기도 하지만, 실제로 교섭이 제대로 진행되지 않기도 하고, 연맹의 간부도 부족한 현실에서 교섭까지 위임받는다면 연맹 자체의 사업도 제대로 진행되지 않는 문제가 나타나자, 연맹 중앙에서는 교섭권을 위임받지 않는 것을 원칙으로 하였으나 그럼에도 불구하고 예년에는 교섭권을 위임하는 곳이 한 두군데는 있었고 이때마다 연맹 임원이 결합하여 왔다. 그러나, 장기투쟁사업

장과 같이 현안문제가 장기화되는 사업장에 결합해야 하는 문제가 있고, 올해는 특히나 산별노조의 건설로 노조간부 1인이 2역을 해야하는 심각한 인력부족 현실에서 연맹에서 가맹노조의 교섭권을 위임받는 것은 현실적으로 무리였기 때문에 위임을 받지 않았다. 연맹의 교섭을 위임받은 지역본부는 올해 경인지역본부 1곳이며, 예년보다 위임권 수가 현저히 적은 이유는 산별노조 건설로 교섭권이 노조에 있기 때문이다.

화섬노조의 중앙인 본조는 지역을 달리하는 사업장 즉 하나의 기업이지만 여러 곳에 사업장이 있어 지회가 서로 달리 조직되어 있어 하나의 지부가 관장하기 어려운 지회 중, 해당 지회에서 중앙임원이 결합해 주기를 요청한 경우를 제외하고는 지회교섭에 직접 결합하지 않고 교섭 및 체결에 관한 총괄적인 지도를 한다. 결국 각 지회의 교섭에 결합하여 교섭력을 발휘하고 교섭을 관장하는 실질적인 역할은 중앙이 아니라 지부가 하고 있는 것이다. 이러한 지회 교섭에 있어서 지부의 책임과 권한은 단지 올해가 산별노조 과도기이기 때문에 일시적으로 나타난 현상이 아니라, 앞으로도 지부가 중심이 되어 교섭(지회교섭)이 진행될 것으로 예상된다.

예년의 교섭과 비교해서 2005년도 교섭에서는 노사 양측의 교섭위원들의 상견례 정도만 큼은 타 사업장의 지회장이나 임원이 참석하게 함으로써 의식적으로 최소한 산별교섭의 흔적을 남기려는 시도가 있었다는 점, 지회들의 교섭과정과 내용이 상위조직으로 보고가 되면서 각 지회들의 교섭에 대한 지도와 관리가 가능해 졌다는 점, 지회는 지부의 방침이나 지도에 귀속되려는 경향과 지부장의 판단에 의존하려는 경향이 나타났다는 점 등은 기업별 교섭과는 다른 점이라 할 수 있다. 그러나 전체적으로 화섬노조의 올해 산별교섭진행은 교섭의 형식과 내용에 있어서 예년의 기업별노조일 때와 거의 다를 바 없이 진행 되었다고 평가되고 있는데, 9개 지부조직 중 4개 지역만이 지부체계이며 나머지 5개 조직은 지부준비위원회의 체계인 조직상태를 감안한다면 당연한 현상일지도 모른다.

#### 마) 부경지부의 조직현황 및 대각선교섭 사례

부경지부는 올해 지회별 교섭 중심이었던 타 지부와는 달리 지부의 요구안을 만들고 대각선교섭을 진행하여, 나름대로 기존 기업별 노조형태의 교섭방식을 탈피하고자 노력한 경우이다.

## ① 부경지역본부 및 부경지부 개요

부경지부의 조직대상 업종은 부산경남지역의 건설자재, 식품, 종이, 제약, 자동차 부품, 랩 등의 제조업이다. 조직현황을 보면 부경지역본부 산하에 19개 사업장이 가맹노조로 되어 있으며, 이 중 14개 사업장 노조 1,300여명의 조합원이 산별로 전환한 상태이다. 조직대상 사업장들 중 많은 곳이 이미 한국노총으로 흡수가 되어 있고, 현재 부경지역본부나 부경지부에 조직된 사업장 대부분이 영세사업장으로 구성되어 있다.

경남지역에는 민주노총 경남지역본부 및 타 조직의 연맹 등으로 구성된 공동투쟁본부가 있으나, 비정규직 법안 등과 같은 공통적인 사항에 대한 것 이외에는 각각의 연맹별로 사업이 진행된다. 따라서 석유화학단지가 집중적으로 있는 여수단지와는 달리 공동투쟁본부 보다는 연맹이나 노조의 지도력이나 정책이 산하 노조조직에 더 많은 영향을 미친다. 사업장들의 업종이 다양하기 때문에 부경지역의 노사관계 중심이 될 만큼의 영향력이 있는 사업장은 없다.

부경지역본부의 집행조직은 총무부서와 조직국만 존재하며, 총무와 조직을 맡은 채용간부 2명이 전임간부로 상근한다. 부경지부의 임원 및 집행조직은 부경지역본부와 동일하며 노조전임자도 겸임. 현실적으로 2명의 노조간부가 부경지역본부와 부경지부의 업무를 모두 소화해 내야 하는 어려움이 있다보니, 각 소속 사업장에서 전임으로 상근하고 있는 지회장들이 자체적으로 한달에 2회씩 교대로 지부사무실에 파견근무하고 있다.

## ② 2005년 교섭준비

부경지부는 올 초 지부대의원대회를 통해 비록 올해는 집단교섭을 할 수 있는 조건이나 내부역량이 되지 않는다 하더라도 최소한 산별노조로 전환한 의미를 살려야 한다는 취지에서 지부 및 권역별 대각선 교섭방침을 결정하였는데, 구체적으로는 인근사업장을 마창권, 부양권, 진주권 등 3개 권역의 교섭군으로 나눈 후, 같은 권역의 지회대표자들이 서로 타 사업장의 교섭에 결합하는 권역별 대각선 교섭형태로 진행하였다. 대각선 교섭을 위한 사전작업으로 부경지부는 노조의 교섭방침이 늦게 결정되어 준비기간이 부족하였음에도 지부가 직접 주관하여 지회별 교섭의 교섭위원회를 구성하는 적극성을 보였다.

악성사업장이나 작년의 노사관계가 아주 대립적으로 진행된 사업장은 지부장, 부지부장, 조직국장 등이 직접 결합하는 지부 차원의 대각선 교섭을 추진한다는 방침을 세웠다. 이러

한 방침은 임단협체결을 위한 교섭의 성격상 노사관계가 극단적으로 대립되는 것은 바람직하지 않다는 생각에서 대립적 노사관계의 전환을 위해 대립 당사자보다는 지부가 직접 관여하는 것이 효과적이라는 판단과 함께 그럼에도 불구하고 이러한 노력이 무산되었을 때는 해당 사업장에 조직의 힘을 집중시켜 투쟁으로 해결 할 수 밖에 없다는 판단에 따른 것이다.

대각선 교섭을 위해 지부는 ① 2005. 3. 30. 10여개 사업장(참석 : 광명연마, 광화, 한국내화, 몽고식품, 조아제약, 풀무원데이두부공장, 동서산업, 신흥, 신호제지, 제지산업; 불참 : 동서식품, 아세아세라텍, 동서창녕분회, 금양)의 사용자측을 대상으로 산별교섭의 상과 교섭패턴, 공동요구안 등을 설명하고 의견을 수렴하는 노사 집단간담회를 1회 실시하였고 ② 조합원들의 기업별노조 의식을 깨고 대각선교섭의 형태에 대한 교육실시 ③ 교섭단 수련회를 통해 예년 단협타결안, 올해 요구안, 임금수준 등에 대한 검토 및 토론을 하고, 권역별 인근사업장의 재무제표, 노사관계 현황을 파악하여 공유하는 일정을 거쳤다. 또한, 임단협 요구안에 있어서 노조의 임단협요구안 방침과 더불어 단체협약 유효기간을 2006년 3월까지로 통일하는 것, 집단교섭 쟁취의 교두보를 확보 등 2가지 내용을 추가하여 지부차원의 요구안으로 제출했다.

### ③ 교섭진행 및 결과

2005년 교섭에 돌입한 부경지부 사업장 수는 총 12개 사업장이며, 이 중 조정신청 9개 사업장, 쟁의행위 결의 3개 사업장, 파업 1개 사업장으로 2005. 9. 30 현재까지 임단협 타결 지회는 모두 11곳이다. 부경지역본부의 경우는 부경지부 12개 사업장을 포함해 총 16개 사업장이 교섭을 진행하였고, 조정신청, 파업결의, 파업돌입 등은 부경지부와 동일하였고, 타결 노조는 부경지부 소속 사업장 1곳을 뺀 15개 노조다.

교섭돌입시기별로 보면, 부경지역본부는 3월 2개 사업장, 4월 7개 사업장, 5월 5개 사업장, 6월 이후 2개 사업장이었으며, 부경지부는 4월 5개 사업장, 5월 5개 사업장, 6월 2개 사업장으로 집계되었다.

<부표 15> 부경지부 2005년 교섭돌입 시기

	화섬연맹 부경 지역본부	화섬노조 부경지부	2004년	2003년
3월 이전	0	1*		
3월 ~4월	9(4), 2곳은 3월에 실시	5	9	5
5월	5	5	5	4
6월 이후	2	2	4**	5

주: \* 04년부터 단협 지속된 사업장, \*\* 신규 설립 2개사.

또한, 조정시기와 관련해서는 9개 조정신청 지회 중 8개 지회가 6월 중에 조정신청을 하였고, 타결시점도 7월 4개 지회, 8월 3개 지회, 9월 3개 지회였으며, 파업에 돌입한 사업장은 1개 지회이다.

<부표 16> 부경지부 파업현황

연 도	사업장 수	파업쟁점
2003	2	단협갱신
2004	5	단협갱신, M&A
2005	1	단협갱신

부경지부는 공동타결 원칙을 지키기 위해, 교섭돌입, 조정신청, 타결 등에 있어 목적의식적으로 시기를 조율하여, 시기조정에 일정한 성과를 거둔 것으로 나타난다. 부경지부의 요구안별 타결현황을 보면, ‘전문조항’은 현재까지 교섭이 진행 중인 제지산업을 제외한 11개 지회에서 모두 확보하여 화섬노조의 단협타결 방침의 최소 가이드라인은 넘긴 셈이다. 지부의 공통안으로 요구했던 단협의 유효기간을 2006년 3월까지로 통일하는 안은 4개 지회, 2006년 집단교섭을 실시기로 합의한 곳은 1개 지회에 불과했다. 2005년 9월 말 현재까지 임단협이 타결된 10개 지회를 기준으로 보면, 2006년 부경지부에서 마련한 ‘집단교섭’ 요구안에 대한결과는 만족스런 성과라도 보기는 어렵다. 그러나 애당초 ‘전문개정’ 조항만이 단협체결 승인조건이었기 때문에 각 지회에서는 그 이상의 것을 확보하려고 하기 보다는 하향평준화 선에서 만족하려는 심리적 작용도 이러한 결과에 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

#### ④ 대각선 교섭에 대한 지부 평가와 의미

부경지부의 이번의 대각선교섭으로 몇가지 성과를 얻은 것으로 평가하고 있다. 우선, 대 사용자 관계에서 산별노조의 위상에 대한 교두보를 확보했다는 점과 임단협의 목표를 이루면서 동시에 악화된 노사관계를 변화시켰다는 점이다. 대표적인 사례가 풀무원의령지회인데, 이 사업장은 2004년 성실교섭(사용자측이 노무사에게 교섭권을 위임하였음), 직장폐쇄 철회, 열악한 근무조건에 대한 해소, 사측 개악안 철회, 무노동무임금 및 민형사면책 등의 쟁점에 대해 노사가 팽팽하게 맞서면서 5개월에 이르는 장기과업으로 노사관계가 상당히 악화되어 있었고, 지회의 내부 조직력도 상당히 이완이 된 상태였다. 때문에 올해 임단협 교섭에서는 극단적으로 대립된 노사관계를 다소 원만한 노사관계로 변화시켜야 할 필요성이 있었고, 마침 지부차원 대각선교섭은 악화된 노사관계의 완충 역할을 함으로써 결국 '노사발전 선언문'을 성사시키는 성과를 내었다.

---

#### 노사발전 선언문

전국화학섬유산업노동조합 풀무원의령지회와 (주)풀무원제이두부공장은 노사 상호 존중과 발전을 위하여 다음과 같이 선언하며, 성실히 준수할 것을 약속한다.

#### 다 음

1. 풀무원제이두부공장 노사는 2004년의 아픔을 딛고 서로를 존중하고 인정하면서 회사와 조직원의 발전을 위하여 최선의 노력을 다한다.
2. 풀무원제이두부공장 노사는 조합원과 조직원의 권익사항 및 복지부문 등과 관련하여 일상적으로 성실히 협의하고 노사합의사항을 성실히 준수할 것을 약속한다.
3. 이에 회사는 의령공장의 시설투자 확대 및 안정된 물량 확보를 위해 최대한 노력하고, 풀무원의 령지회는 생산성 증대와 회사 살리기에 적극 동참한다.
4. 풀무원제이두부공장 노사는 서로 간의 신뢰 확보를 위해 노력하며, 이를 바탕으로 회사의 안정화와 명량화를 이루어 나가며 궁극적으로 일할 맛 나는 직장, 평생 직장의 토대를 일구기 위해 최대한 노력한다.

2005년 7월

(주)풀무원제이두부공장 대표이사 김 경 남 (인)

전국화학섬유산업노동조합 풀무원의령지회 지회장 성 기 환 (인)

---

반면, 부경지부 자체에서 문제점으로 지적하고 있는 내용은 다음과 같다.

첫째, 각 사업장의 회사측 마인드가 어떤지 등 사전정보에 대한 충분한 공유가 없는 상태에서 대각선 교섭을 진행하다보니 실익 없이 교섭이 길어지는 양상이 나타났고, 외부 교

섭위원회에 대한 조합원들의 신뢰가 부족 떨어지는 등으로 결국 교섭 막바지로 갈수록 각 지회의 이해관계에 치중되면서 대각선 교섭의 의의가 퇴색되는 방향으로 교섭이 이루어 졌다는 점이다.

둘째, 조정시기를 집중한 것에는 일정한 성과가 있었지만, 조정신청 이후 방침이 명확하지 않고 혼선이 발생하는 등으로 산별투쟁으로 발전하지 못하고 지회 투쟁 수준에서 머물렀다는 점이다.

셋째, 1주일에 1회 교섭 및 대각선교섭 방침을 지키려다 보니 특정한 날에 교섭일정과 다른 노조 일정이 겹쳐짐으로 인해 교섭일정이 제대로 지켜지지 않는 문제가 발생하였다. 이는 노조간부들이 교섭위원의 역할까지 수행해야 하고, 교섭위원들은 본인이 속한 지회 뿐 아니라 권역내 타 지회의 교섭위원으로도 참석해야 하는 역할의 중복에서 비롯된 현상이었다. 문제는 이 과정에서 각 사업장 조합원들의 의식수준이나 조직상태가 천차만별임에도 그에 맞는 지도가 부재하게 되고, 조합원들에 대한 지도력의 부재는 교섭은 무리없이 잘 진행했음에도 임단협(안)이 부결되는 결과로까지 이어진다는 것인데, 대표적인 사례가 한국내화 지회이다. 한국내화 지회는 대각선 교섭 결과 예년에 비해 결코 뒤지지 않는 합의안을 도출해 냈음에도, 상기와 같은 이유들로 7월 6일 단협안에 대한 조합원 찬반투표결과 부결된 후 9월 13일에서야 타결됨으로써 두 달 가량을 실익 없이 소모해야 했다.

부경지부가 지회 사업장의 업종과 규모가 다양하고 조합원들의 이해관계 역시 다양하지만, 다른 지부와 달리 부경지부가 나름대로 대각선 교섭방침을 정하고 추진할 수 있었던 핵심적 요인은 그동안 부경지역본부가 산별전환 이전부터 사업장을 뛰어넘는 지역본부 내의 공동행사나 공동투쟁, 교육 등 공동사업을 꾸준히 진행해 온 것에 대한 성과에서 비롯된 것이다. 그러나, 지부의 지도와 통제하에 진행된 대각선 교섭은 악성사업장에 대하여 효율적이고 안정된 교섭을 성사시키는 성과가 있었던 반면, 교섭에 대한 구체적인 준비가 부족하거나 합의안에 대한 조합원 교육의 부족으로 조합원의 동의를 얻어내는데 실패할 경우에는 교섭의 진행과 타결을 지연시킴으로써 오히려 대각선 교섭의 의미를 훼손시키고 일정부분 노사관계에 긴장감을 유발할 우려가 있음도 제시하고 있었다.

## 2) 교섭결과

### 가) 2005년 임단협 타결현황

임단협이 어느정도 마무리가 된 시점인 2005년 10월이었지만, 연맹과 화섬노조는 투쟁사업장에 대한 지원, 산별노조 2기 출범을 위한 준비(대의원대회, 임원선출 등) 등으로 인하여 임단협 최종 현황에 대한 조사가 원활하게 이루어지지 않고 있었다. 다만 2005년 8월 현재 기준으로 집계된 화섬노조의 임단협 타결현황을 보면, 교섭돌입 53개 지회 중 36개 지회에서 임단협이 타결되었는데, 노조 기본요구 중 ‘전문’조항에 대해서는 26개 지회에서 타결한 것으로 집계 되었다. 또한 ‘유일교섭단체’ 조항은 16개 지회, ‘노조창립일’ 조항은 14개 지회, ‘조합비일괄공제’조항은 16개 지회, ‘단협유효기간’ 조항은 15개 지회에서 타결한 것으로 나타났으며, 노조의 5대 기본요구를 모두 합의한 지회는 12개 지회였다.

〈부표 17〉 기본요구타결현황(2005년 8월)

	전 문	유일교섭단체	노조창립일	조합비일괄공제	유효기간
지회 수	26개	16개	14개	16개	15개
타결지회 대비 비율	72.2%	44.4%	38.9%	44.4%	41.7%

교섭타결 노조의 최소 방침인 ‘전문’조항 만큼은 대체로 지켜지고 있는 것으로 나타났다. 일부 지회에서는 전문을 ‘노조’가 아닌 ‘지회’의 명칭으로 합의한 곳도 발생하였음을 알 수 있다. 이러한 배경에는 노조의 방침이 결정되기 전에 이미 임단협에 합의한 경우이거나, ‘산별노조’에 대한 사용자측의 오해를 설득해 내는데 실패했거나, 지회의 독자적 판단으로 노조의 승인을 득하지 않고 타결한 지회가 있었기 때문으로 분석된다. 타결현황으로만 본다면, 연맹의 공동요구 방침에 대한 타결율이 60%를 넘지 않았던 예년에 비해 상당히 높아진 수치이기는 하나, 두 노조의 조직형태가 다르다는 점을 감안하면 요구안 타결율만을 가지고 단순 비교하기는 어렵다고 생각된다. 한편 ‘유일교섭단체’와 ‘조합비일괄공제’ 조항은 기존에 이미 체결되어 있던 단체협약의 문구를 그대로 적용한 지회까지 감안하면, 실제 합의 지회 수는 이보다 더 많을 것으로 추정된다.

## 나) 파업현황 및 쟁점

2005년 8월 1일 현재 화섬연맹 가맹노조 중 장기투쟁노조를 제외한 임단협 과정에서 파업에 돌입한 사업장은 5개 사업장으로 나타났다. 이 중 kcc아산지회, 대성산업가스비정규직지회, 동서산업지회 등 3개 사업장은 화섬노조 산하 조직 사업장이다. 파업기간은 대략 30일 ~ 40일 이내인 곳이 3곳, 100일 이상 장기파업인 곳이 2개 사업장이며, 장기파업 사업장은 해태제과 일반노조(연맹 산하)와 kcc아산 지회(화섬노조)로, 해태제과 일반노조의 경우 크라운제과에서 해태제과를 인수하는 과정에서 발생한 체불임금 및 노조인정 문제가 파업쟁점이었고, kcc아산지회의 경우는 용역화에 따른 구조조정 문제로 인하여 조합원들이 노조를 설립하자 사용자측은 ‘민주노총’ ‘화섬노조’ 조직이라는 이유로 거부감을 보이며 노조불인정 및 직장폐쇄 등의 태도로 노조와 대립하면서 파업이 장기화 되었다.

<부표 18> 연맹 파업돌입 사업장(2005. 8.1.)

구분	교섭돌입	조정신청	파업결의	파업돌입	타결
노조 수	101	19	12	5	59

주: 파업돌입 사업장 : 해태제과, kcc아산, 대성산업가스, 동서산업, 금호타이어비정규직

장기투쟁사업장을 제외하면 화섬노조 산하 사업장 중 임단협 과정에서 가장 문제가 되었던 사업장이 바로 kcc아산지회였다. 특히 kcc아산지회는 신규노조설립지회였던데다가 사용자측의 산별노조를 인정하지 않는 태도 때문에 수석부위원장이 직접 지회에 결합하는 등 노조차원에서 관심을 갖고 집중적인 지원을 하였다. kcc아산지회는 110일이 넘는 파업을 전개한 끝에 노사합의문을 작성하였지만, 교섭의 핵심사항이었던 구조조정의 문제는 해결되지 않은 채 향후 노사간 논의하는 것으로 되어있어 여전히 불씨로 남게 되었다.

## 다. 2005년 화섬노조 교섭 평가

화섬노조 내부토론 과정에서 임단협 교섭 과정에서 나타난 문제점으로 지적된 사항은 다음과 같다.<sup>16)</sup> 임단협 요구방침에 있어, 5개 기본요구 방침 전체를 요구안으로 하지 않고 전문만 요구하거나 전문을 포함한 몇 개 요구안만 제출하는 지회가 나타나는가 하면, 전문

16) 화섬노조 임시대의원 대회 자료에서 발췌.

명칭변경을 지회명칭을 사용하는 경우도 발생함으로써 ‘화학섬유노조’ 명칭으로 해야 하는 이유와 의미에 대해 다시 설득하고 지도하는 경우가 발생하였다. 몇 곳은 이미 지회명칭으로 전문을 잠정합의한 후 나중에 노조에 보고 및 승인을 요청하는 곳도 있었다. 또한, 산별노조의 과도기인점을 감안하여 불가피하게 지회별교섭을 진행하였지만 기존의 기업별노조의 교섭형태와는 분명히 구분되어야 함에도, 교섭에 대한 일련의 과정이 지부와 협의 또는 논의하거나 보고하는 절차가 생략된 채, 기존 방식대로 지회가 알아서 하는 사례가 빈번하게 발생하였다. 그리고 kcc지회 투쟁과 관련해서 노조는 내부토론을 통해 노조 차원의 집중집회를 몇 차례 가졌으나 전국단일조직으로서 힘있는 집중조직동원을 독자적으로 한 것이라기 보다는 사실상 연맹의 집중집회에 묻어 가는 형식이었다고 평가하고 있다. 이러한 원인으로 산별노조의 과도기인 화섬노조로서는 조직적 준비가 부족했다는 점과 이전부터 있어왔던 장기투쟁사업장에 대한 빈번한 지원으로 영세사업장 중심으로 구성된 소속사업장 지회들의 피로도가 반영되었기 때문으로 분석하고 있다.

위와 같은 지적사항과 함께 임단협 진행 일련의 과정에 비추어 향후 화섬노조의 교섭에 대해 다음과 같은 전망이 가능할 것이다.

첫째, 노조나 지부의 통제력과 지도가 지회에 일사불란하게 발휘되지 못했음을 알 수 있다. 또한, 지부나 지부(준)가 지회별 임단협 과정을 체크하고 지도할 만큼의 집행역량을 아직 갖추지 못했음도 보여지고 있다. 투쟁사업장에 대한 집중도 측면에서도 기존 연맹조직 차원의 지원과 큰 차이 없는 조직수준의 지원투쟁에 그치고 있었다. 이는 임단협 준비 과정을 하부에서부터 충분히 조직하고 준비하지 못함으로 인해 노조의 통일된 지도가 관철되지 못한 것이 원인이기도 하지만, 아직까지 뿌리깊은 기업별노조의 관행에서 벗어나지 못한 점이 보다 근본적인 원인인 것으로 판단된다. 전국단일노조로서의 집행력과 지도력의 정도가 중앙교섭을 추진할 수 있는 원동력이라고 할 때, 화섬노조가 기존 관행이 많이 남아 있고 집행역량이 부족한 조직상태에서는 중앙교섭 결정을 하기란 당분간 쉽지 않을 것으로 판단된다.

둘째, 화섬노조 소속 사업장 중 임단협 과정에서 파업에 돌입한 사업장은 3곳, 연맹 전체에서는 5곳으로 나타났고, 평균 파업기간도 예년에 비해 상당히 줄어든 것을 볼 수 있는데, 단순히 이러한 수치로만 본다면 산별노조 출범 후 첫 교섭이 상당히 안정적으로 진행되었다고 볼 여지도 있다. 그러나 부경지부를 제외하면 지회별 교섭으로 진행된 점, 기본 요구안 방침을 최소한으로 설정한 점, 장기투쟁 사업장 외에는 주요쟁점으로 부각될 만한 사항이 없었던 점, 여천단지 노조들이 전반적으로 침체되어 있다는 점, 전국 단일노조로서의

지도력과 조직력이 아직 확립되지 못한 점 등을 고려해 볼 때, 올해 교섭결과만을 보고 평가하기에는 이른감이 있다. 그럼에도 불구하고 풀무원 의령지회와 같이 노사관계가 악화된 사업장에 부경지부의 적극적인 교섭으로 원만한 합의를 이루어낸 사례는 향후 효율적이고 안정적인 교섭의 가능성을 시사하는데에 여전히 의의가 있다고 할 것이다. 반면 kcc아산지회나 해태제과 일반노조에서 처럼 분규의 쟁점이 구조조정이나 노조불인정 등 구조적이고 원칙적인 문제에 직면했을 때에는 여전히 장기파업으로 갈 가능성도 높음을 보여주고 있다.

셋째, 올해 노조의 임단협 교섭은 임단협 교섭과정, 교섭형태, 지회에 대한 통제의 정도, 투쟁사업장에 대한 조직동원력 등으로 판단해 보면 연맹의 기업별교섭과 크게 달라진 구조라고 보기 어렵다. 그럼에도 불구하고 올해 화섬노조는 교섭방침으로 최소한의 형식과 절차를 의식적으로 시도함으로써 산별노조로서의 교섭의 발판을 마련했다고도 할 수 있다. 예컨대 각 지회들의 교섭에 대한 지도와 관리가 가능해 졌고, 지회는 지부의 방침이나 지도에 귀속되려는 경향과 지부장의 판단에 의존하려는 경향이 나타났다는 점 등이 그것이다. 이는 지부나 지회 등 하부단위에 대한 노조의 지도와 강제가 충분히 가능할 수 있음을 시사하는 것이며, 이는 부경지부 사례에서 찾아볼 수 있을 것이다.

넷째, 화섬노조의 교섭에 있어서 지부는 본조의 방침에 따라 지역 단위의 단체교섭과 단체행동을 집행하는 주체로서의 역할을 수행하고 있다. 또 파업투쟁이 산별노조체제 하에서는 대부분 지역을 중심으로 이루어지기 때문에 지부가 조합원 조직, 동원, 교육 등을 실질적으로 주도하고 통제하는 역할을 맡는다. 이와같이 교섭과정에서 보여준 지부의 역할은 산별노조 과도기에서 일시적으로 보여지는 현상이 아니라, 향후에도 임단협 교섭을 일선에서 실질적으로 진행하고 관장하는 구심체 역할을 할 것으로 예상된다. 때문에 노조의 정책 및 집행역량, 지도력의 중요성은 차치하고, 앞으로 지부의 집행역량, 지도 및 통제의 정도가 실질적인 교섭의 방향과 내용을 상당히 좌우할 수 있다는 사실에 주목할 필요가 있다.

#### 4. 화섬노조의 과제와 전망

##### 가. 화섬노조의 조직적 과제

###### 1) 산별전환에 따른 당면과제

화섬노조 건설시기를 둘러싼 번복결정 과정, 지회들의 산별전환 유보사태와 이를 둘러싼 내부갈등의 잔재, 큰 진척을 보이지 않고 있는 산별조직사업 등, 화섬노조가 전국단일노조로서의 민주적 의사결정 방식과 조직에 대한 조율과 통제가 형식적으로 갖추기는 하였으나 그 내실화를 위해서는 해결되어야 할 문제들이 있다.

첫째, 올해 임단협 교섭과정이 보여주듯 기업별 노조의 관행과 의식의 잔존, 대기업 노조들의 조합이기주의적 태도 및 정파적 이해관계에 의한 조직 내 갈등, 산별노조에 대한 노조간부들의 의지와 이해의 부족 등의 내부적인 문제와 더불어, 조직운영 상 지회가 독립적인 집행 의결의 기능을 갖추고 있다는 측면에서도 볼 때 산별노조가 갖는 통일적인 지도력과 일관된 통제력을 단시일 내에 발휘하기에는 쉽지 않을 전망이다.

둘째, 지부가 설립된 4곳은 그나마 산별노조 안에서의 역할과 조직운영 체계를 정립해 나가고 있지만, 지부(준)인 5곳의 지역에서는 연맹 체계와 산별 체계가 중첩되고 산별노조로서의 중심을 제대로 잡지 못하고 있는 실정이라서 집행력과 강제력은 물론 상부와 하부 조직간의 체계적 의사소통과 논의구조도 확립되어 있지 않은 것이 사실이다. 따라서, 산별노조 건설 과도기였던 1년은 내부 조직체계를 정비하고 산별노조의 기풍을 세우는 시기였다면 앞으로도 화섬노조는 지부 설립의 완성 등 조직체계를 지속적으로 정비해 나가야 함은 물론, 특히 영세사업장 중심으로 이루어진 노조의 취약한 조직력을 강화시키기 위해 대기업노조들을 비롯한 미전환 사업장들을 산별로 전환시키는 문제가 화섬노조가 당면한 과제이다.

셋째, 화섬노조가 산별사업에 집중하기 위해서 빼놓을 수 없는 문제는 연맹과 노조의 전임자 중복으로 인한 상근인력의 절대부족현상과 취약한 재정상황인데, 전임자 및 재정 확보의 문제 역시 미전환 사업장에 대한 조직화 문제로 귀결될 수밖에 없을 것이다.

한편, 화섬노조는 장기적으로 제조산별노조의 건설을 바라보며, 가능한 영역부터 제조연대투쟁, 제조공동교육사업 등을 추진하려는 사업계획을 세우고 있다. 이를 위해 금속노조 공동의 제조산별추진위원회를 만든다는 계획이나, 아직 금속노조와 구체적인 논의가 필요

한 부분이다.

## 2) 여수산단의 조직화에 대한 전망

여수산단은 조직규모면에서나 산업구조적인 측면에서 보나 화섬연맹과 노조가 관심을 가지지 않을 수 없는 지역이다. 그러나 이 지역 사업장 노조들의 산별전환은 이루어지지 않고 있다. 심지어 광주전남 지역은 지회사업장이 몇 개 되지 않아 광주전남지부(준) 조차 어렵게 구성 유지되고 있는 상황에서, 이 지역의 산별전환 문제가 화섬노조에게는 큰 고민이 아닐 수 없다. 여수산단의 산별전환이 부진한 이유는 2004년 엘지칼텍스 투쟁에 대한 여과가 결정적인 역할을 한 것으로 짐작된다.

이는 화섬연맹공투본, 노동환경건강연구소, 노동조합기업경영연구소가 공동 연구 조사한 '석유화학산업전망연구 최종보고서'에 나타난 2004년 투쟁에 대한 조합원들의 평가에서 알 수 있다. 이 보고서에 의하면, 여수산단의 다수 조합원들은 엘지칼텍스 투쟁을 패배라고 인식하고 있고, 이후 노동조합 활동에 좋지 못한 영향을 끼칠 것으로 판단하고 있다. 특히 엘지칼텍스 투쟁이 무모했다는 비판과 함께 지역사회에서도 이 투쟁의 정당성을 납득시키지 못함으로써 여론전에서도 실패했다는 평가다. 조합원들의 이러한 패배감은 공투본, 화섬연맹, 민주노총에 대한 원망과 불신으로 이어지고 있다. 또한 엘지칼텍스 파업 이후 여수산단 조합원들 사이에 전반적인 침체 분위기, 공투본, 화섬연맹, 민주노총에 대한 불신, 투쟁에 대한 자심감 결여, 연대에 대한 신뢰부족 등 좋지 않은 상태인 것으로 보고하고 있다. 동 보고서는 그러나 여천지역 조합원들의 산별에 대한 인식에 대한 인터뷰 결과, 조합원들은 기업별 노조의 한계를 인식하고 있으며, 산별노조의 필요성에 대해서는 어느정도 공유하고 있는 것으로 보고 있다. 그럼에도 산별노조에 관해서는 부정적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타나, 현재와 같은 상황에서 공투본, 연맹에 대한 신뢰를 회복하기 전에는 여수산단 노조들의 산별전환은 당장 실현되기에는 어려울 것으로 보인다. 화섬연맹은 엘지칼텍스 투쟁에 대하여, 여수산단 조합원들의 설문조사를 통해 그동안 공투본이 눈치보기식 교섭관행과 일상적인 공동사업의 미약함으로 인해 조합원들이 공투본에 대한 신뢰가 낮다는 것이 확인되었고, 이런 교섭관행을 극복하고 대표자 중심의 논의구조를 넘어선 중간간부의 결합을 통한 다양한 역할과 중간간부들까지의 책임있는 주체를 세우기 위해 공투본에 결합·지원한다는 것이 연맹의 당초 목표였다고 한다. 때문에 엘지칼텍스 투쟁은 노동운동 측면에서 극복되어야 할 과제를 바로잡으려는 과정에서 어쩔 수 없이 발생한 문제로

보고 있다. 그렇지만 조합원들의 불신과 패배감이 결국 산별조직의 걸림돌로 작용하고 있는 현실은 연맹이나 노조에게 여전히 곤혹스러운 문제로 남아있다.

현재로서는 연맹과 노조에게 여천단지 노조를 산별로 조직하기 위한 획기적 방안은 있어 보이지 않는다. 다만, 지역의 특성상 공통의 관심사항인 유해물질, 폭발위험 등의 내용으로 일상사업을 전개하면서 지역주민의 여론을 환기시키고 조합원들과 결합함으로써 상부 조직에 대한 불신과 거부감을 일정하게 상쇄시키면서 조직화 방안을 구상하고 있는 정도로 보인다.

#### 나. 산업공동화에 따른 노사분규의 문제와 전망

임단협 과정에서 발생하는 개별 사업장의 크고 작은 노사분규를 제외하면 다양한 사업장들의 특성상 주요 분규쟁점이라 할 만한 사항은 없다. 그럼에도 화섬연맹이나 화섬노조의 산하조직 사업장들의 노사분규가 장기화 되고 사회적 비용을 증가로 이어지게 되는 가장 큰 문제는 바로 산업공동화에 따른 구조조정의 문제라는 공통점이 있다는 것이다. 이 문제는 비단 화섬연맹이나 화섬노조에서만 나타나는 문제만은 아닐 것이나, 고부가가치 사업구조를 미리 창출하는데 실패한 화섬업종에서의 대대적인 구조조정으로 이미 한차례 몸살을 앓았던 화섬노조로서는 이것이 산별노조 건설의 필요성을 느끼게 한 주요 계기였던 만큼 예민한 문제이다.

아직까지 상대적으로 양호한 석유화학 업종의 경우에도 향후 국내 석유수요 증가추세는 현저히 둔화되어 공급과잉 상태로 전환될 것이라는 전망이 나오고 있는데, 그렇다면 산별 노조 전환여부와 관계없이 여수산단의 사업장들은 장래 구조조정에 따른 또 한차례의 큰 홍역을 치러야 할 위험을 안고 있는 셈이다. 때문에 화섬연맹 및 화섬노조는 산하 조직의 구조조정으로 인해 지금도 왕왕 발생하는 노사분규 문제는 앞으로도 화섬연맹과 화섬노조에게는 화두임에 틀림없을 것으로 보고 있고, 사업의 일환으로 민주노총과 연계하여 산업공동화 대책회의를 시도하고 있으나 별 진전은 없다.

문제는 이미 발생하고 또 예상되는 구조조정 문제 앞에서 노사가 타협할 수 있는 완충제도가 없다는 점이 연맹과 노조가 고민하고 있는 부분이다. 화섬연맹과 화섬노조는 집행부 방침이 강성은 아니라고 말하면서도 사업주가 근로시간단축, 휴업, 훈련, 휴직, 인력재배치 등의 방법으로 고용을 유지하는 등으로 고용유지지원금을 적극 활용하는 방안은 전혀 고려하지 않은 채, 무조건적인 인원감축을 시도하려고 하기 때문에 교섭 여지가 없이

결국 투쟁할 수밖에 없는 게 현실이라고 말한다. 연맹과 노조는 구조조정으로 인한 노사분규의 문제를 개별 사업장에 국한하여 해결하는데 한계가 있다고 보고, 좀 더 근본적인 문제해결을 위해서는 정부차원의 고용과 시장에 대한 총체적인 산업정책이 우선 되어야 한다고 주문하고 있다.

사회적 비용과 갈등을 유발시키는 구조조정 문제에 있어서 노사 어느 쪽도 묘안을 내놓고 있지 못하는 현실에서, ‘힘’의 논리로 해결하려는 노사관행을 탈피하고 상생의 관점으로 해결할 수 있는 돌파구가 노사 양측모두에게 필요한 만큼, 정부차원에서는 노사가 합리적인 구조조정 방안을 도출할 수 있는 계기와 시스템을 제공하는 방안을 적극 모색해 볼 필요가 있다고 보여진다. 올해 kcc아산지회나 해태제과 일반노조의 경우에서와 같이 사용자측이 노동조합을 대화의 파트너로 인정하지 않으려는 태도로 노사대립 관계가 형성되면 종종 장기적인 노사분규를 초래하는 원인이 되기도 하는데, 이 때 지방노동사무소나 지역경찰서의 중재로 사용자를 협상 테이블로 이끌어냄으로써 타결이 되는 사례도 있는 바, 때로는 정부의 중재를 적극 활용하는 것도 필요하다고 보여진다.

#### 다. 향후 교섭 전망

##### 1) 2006년 화섬노조의 교섭방침

화섬노조는 내부토론을 통해 2005년 임단협에 대한 문제점과 한계를 평가하고, 이러한 평가를 바탕으로 내년의 교섭을 준비하고 있다. 이에 따라 10월 중으로 임단협 준비를 위한 실태조사를 거쳐, 2006년 1월까지 2006년 임단협 요구방침, 교섭방침, 투쟁방침의 안을 마련한 후 2월 대의원대회에서 확정하고, 3월경에는 산별교섭 진전을 위한 전체노사간담회를 추진한다는 일정을 계획하고 있다. 화섬노조가 2006년도에 중앙단위의 교섭을 시도할지는 불분명한 상태이나, 현재의 조직상태나 집행역량에 비추어 중앙교섭은 아직 시기상조이고, 지부 역량에 따라 지부별로 집단교섭을 시도하거나 올해 부경지부의 사례처럼 대각선 교섭형태로 진행되지 않겠느냐는 조심스런 전망을 하고 있다. 한편, 화섬노조가 실질적인 산별교섭을 시도할 경우, 그 형태는 금속노조와 같이, 중앙단위에서는 산별의 공통요구사항에 대해 교섭을 하고, 지부별로 지부의 공동요구안을 만들어 집단교섭을 실시하며 개별 사업장의 근로조건 등에 대해서는 지회별 교섭으로 실시할 것으로 예상된다.

## 2) 사용자 단체 구성여부

현재 화섬노조에 대응할 사용자 단체는 전무하다. 물론 화섬협회, 방직협회, 섬유협회, 석유협회 등으로 업종별 협회는 존재하지만, 이들 협회는 동일업종의 사업주들로 구성된 모임 수준으로 소속 회원사에 대한 통제권이나 결정권이 없는 단순한 조직에 지나지 않아, 노동조합의 교섭이나 대화의 파트너로서는 한계가 있다. 화섬노조가 출범한 이후 현재까지도 교섭의 주체로서의 사용자단체가 구성될 움직임도 없다. 화섬노조는 중앙교섭을 시도할 만한 준비가 되어있지 않아 사용자 단체의 구성요구를 한 바가 없기는 하지만, 현재의 상태대로라면 실제 중앙교섭을 시도했을 때 사용자 단체가 구성되지 않는 한, 금속노조와 같이 교섭 당사자 구성여부를 둘러싼 지리한 공방과 불필요한 신경전으로 시간을 소모할 소지도 있다. 따라서, 사용자측도 산별노조가 이미 건설된 마당에 노사자율적인 교섭문화를 정착시키고, 효과적인 교섭전술을 마련하기 위해서라도 사용자 단체구성을 위해 노력할 필요가 있는 것으로 보인다. 다만 앞에서 살펴본 바와 같이 화섬노조 소속 사업장들이 매우 다양한 업종으로 구성되어 있기 때문에 다른 산별노조와는 달리 사용자단체 구성이 쉽지 않을 것으로 전망된다.

## 5. 소결

화섬노조는 산별노조 결성이라는 노동운동의 전반적 정책기조 속에서 특히 외환위기 이후 구조조정에 대한 대응책으로서 우여곡절을 겪으면서 2004년 10월에 출범하였다. 화섬노조의 구성상 특징은 73개 지회 중 41개(56%)가 50인 미만이라는 규모의 영세성과 함께 금속을 제외한 거의 전 업종으로 구성되어 있다는 업종의 다양성이다. 규모의 영세성은 화섬노조의 모체인 화섬연맹 사업장 중 대기업들이 산별로 전환하지 않았기 때문인데, 노동조합 수기준으로 보면 125개 중 73개로 58%가 산별로 전환했지만 조합원 기준으로 보면 화섬연맹 소속 조합원 27,831명 중 약 25%만 산별노조로 전환한 상태이다. 이러한 조직현황을 반영해서 화섬노조의 중앙 및 지역별 조직인 지부조직은 화섬연맹과 인적구성이 거의 동일하다. 예컨대 산별노조로서의 화섬노조는 아직도 출범 중으로 볼 수 있을 것이다. 이러한 사정을 반영해서 2005년 화섬노조의 임단협 교섭은 부산경남 지부의 지부가 중심이 된 대각선 교섭을 제외하면 기존의 기업별 교섭과 다를 바 없는 지회별 교섭이었다. 다만 교섭의 주체가 화섬노조라는 점을 명시하는 단체협약의 '전문'을 개정하였다는 점에서 향

후 산업별 교섭을 위한 첫 걸음을 디뎠다는 의의는 있다. 화섬노조의 조직 및 교섭방식은 별다른 변수가 없는 한 당분간 계속될 것으로 보인다.

그러나 향후 예상되는 석유화학산업의 구조조정이 화섬노조에 미칠 영향이 주목된다. 앞서 살펴본 바와 같이 저임금 국가 및 원유생산 국가들의 석유화학산업 진출에 따라서 우리나라 석유화학산업이 경쟁력 위기에 빠져들고 있는 와중에, 동 산업은 연공임금에 고령화가 상당히 진척되어 있기 때문에, 과거 화섬산업의 구조조정 사례에서와 같이 인건비 부담을 경감하기 위한 구조조정을 실시할 개연성이 매우 높다. 석유화학 산업의 구조조정이 본격화될 경우 여수산단에 집중되어 있는 화섬연맹 소속 대기업들의 화섬노조 가입 여부가 화섬노조의 향후 전망에 결정적인 변수로 보인다. 다른 변수는 향후 전임자 임금지급 관련 법 개정이다. 앞서 살펴본 바와 같이 화섬노조 소속 지회들의 50% 이상이 50인 미만인 점을 고려하면, 향후 법개정을 통해서 100인 미만 사업장 유급전임을 없앨 경우 화섬노조는 지역별 지부를 중심으로 재편될 가능성이 높을 것이다.

<부표 19> 민주화학섬유 산별노조 건설 사업경과

연 도	내 용
2001	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산별추진위 구성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정기대의원대회 : 2003년 2월로 건설시기 결정</li> <li>- 10월 산별추진위원회 구성</li> </ul> </li> <li>2. 추진위원회 회의 및 수련회                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2001. 10 ~ 2002. 1월까지 4차례의 회의 및 수련회</li> </ul> </li> <li>3. 지역별 순회토론 실시</li> </ol>
2002	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산별준비위원회로 전환                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정기대의원대회에서 산별준비위원회로 전환 결의</li> <li>- 산별준비위원 간담회, 산별준비위원회 수련회</li> </ul> </li> <li>2. 산별노조 교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합원 및 간부를 대상으로 전체 66개 노조에서 산별노조 관련 교육</li> <li>- 연맹 차원의 산별학교 진행</li> </ul> </li> <li>3. 산별노조 전화 결의 현황                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 11월 22일 임시대의원대회에서 산별노조 건설시기 변경 결의. “2003년 1월 말까지 연맹 조합원 2/3이상 산별노조로 전환할 때 2003년 2월 정기대의원대회에서 건설한다. 그렇지 못했을 때는 2003년 2월 정기대의원 대회에서 산별노조 건설시기를 재논의”</li> <li>- 2002년 ~ 2003년 2월 정기대의원대회 전까지 전체 23개 노조 2,023명 결의. 부산경남 10개, 경기 4개, 전북 3개, 울산 3개, 대전충남 1개, 대구경북 1개, 충북 1개 노조에서 산별전환 결의함.</li> </ul> </li> </ol>

2003	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산별준비위원회 회의 및 수련회 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 금속노조 규약 및 제규정 관련 교육 및 토론</li> </ul> </li> <li>2. 지역순회간담회 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4월 15일 ~ 6월 2일, 산별 집중사업계획, 임단협공동투쟁, 노동시간 단축투쟁 등 관련</li> <li>- 대전충남 : 10개 노조 참석</li> <li>- 전북지역 : 10개 노조 15명 참석</li> <li>- 광주전남 : 14개 노조 20명 참석</li> <li>- 부산경남 : 13개 노조 16명 참석</li> <li>- 대구경북 : 7개 노조 9명 참석</li> <li>- 경인지역 : 9개 노조 16명 참석</li> <li>- 경기지역 : 11개 노조 13명 참석</li> <li>- 울산지역 : 8개 노조 20명 참석</li> </ul> </li> <li>3. 주요 사업장 산별순회 간담회 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 대공장에서 산별노조 조직전환을 추동하고 산별건설 사업을 논의하기 위한 간담회</li> <li>- 순회간담회 사업장 : 호남석유화학, 엘지화학여수나주, 현대석유화학, 한국코카콜라보틀링남동, 두산테크팩, 금호타이어, 코오롱, 엘지정유, 엘지화학</li> </ul> </li> <li>4. 중앙 전담팀 권역별 전진배치 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6월 10일 ~ 7월 19일까지 3개 권역별 전담팀을 구성. 산별교육 및 조직화와 임단협공동투쟁 지원 역할</li> </ul> </li> <li>5. 산별노조 결의 현황 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정기대의원대회 산별노조 창리시기 관련 “2003년 이내에 하는 것을 목표로 하며, 최종 판단은 하반기 임시대의원대회 전 산별준비위원회에서 결정한다”</li> <li>- 10월 9일 산별준비위원회 결정사항 “2004년 2월에 산별노조를 건설한다. 단, 2월 건설이 불가능한 조건이라 판단할 시 내년 10월 30일에 건설한다. 여기서 불가능한 조건에 대한 판단기준은 조합원 수 1/2이상 결의나 조직수의 2/3이상 결의를 기준으로 판단한다”</li> <li>- 산별노조 전환 결의 현황 (2002년 정기대의원대회 이후부터~)</li> </ul> <p>총 29개 노조, 4,578명. 지역별로는 광주전남 8개, 대전충남 3개, 충북 3개, 경기 2개, 전북 2개, 울산 2개, 대구경북 1개, 부산경남 1개</p> </li> </ol>
2004	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산별 조직전환 결의 현황 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 상반기 중에 결의노조 현황은 11개 노조 2,536명</li> </ul> </li> <li>2. 산별전담팀 전진배치 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산별전담팀을 1개팀으로 구성하여 여수공투본을 거점으로 하여 주요 대공장 및 지역별 산별 주요 사업을 독려하고 집행하는 역할</li> </ul> </li> <li>3. 산별준비위원회 회의 및 수련회 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 규약, 규정 초안 검토 및 토론</li> <li>- 산별노조 창립대회 준비사항 검토</li> </ul> </li> <li>4. 산별노조 창립을 위한 지역순회 간담회</li> </ol>

<부표 20> 화섬연맹 소속 노동조합 업종 분포

업종코드	업종명	조합수	비율
24	화합물 및 화학제품 제조업	59	42.1
26	비금속광물제품 제조업(유리 등)	17	12.1
15	음식료품 제조업	11	7.9
25	고무 및 플라스틱제품 제조업	10	7.1
21	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	9	6.4
16	담배 제조업	5	3.6
90	하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업	5	3.6
17	섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	4	2.9
45	종합 건설업	4	2.9
18	봉제의복 및 모피제품 제조업	3	2.1
27	제 1차 금속산업	2	1.4
33	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	2	1.4
40	전기, 가스 및 증기업	2	1.4
51	도매 및 상품 중개업	2	1.4
01	농업	1	0.7
32	전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	1	0.7
37	재생용 가공원료 생산업	1	0.7
52	소매업; 자동차 제외	1	0.7
60	육상 운송 및 파이프라인 운송업	1	0.7

주: 사업자등록번호가 확인되는 140개 단위노조의 업종을 확인한 것임.

자료: 화섬연맹 노동조합 조직 현황 내부 자료 및 한국신용정보평가 재무자료.

<부표 21> 화섬노조 조직현황(2005.2월 기준)

지역	노 조 명	조합원수	(남)	(여)
경기	대성산업가스비정규직지회	2	2	
경기	대한과카라이징지회	31	27	4
경기	필캠텍지회	19	19	
경기	성림유화지회	69	69	
경기	세미산업지회	27	27	
경기	영진약품지회	310	200	110
경기	프라임솔트지회	18	18	
경기	한국슈넬제약지회	5	4	1
경기	한국폴리우레탄지회	25	12	13
경인	동서식품지회(선임)	184	173	11
경인	한국세큐리티지회(선임)	154	154	
경인	한국특수잉크지회	8	8	
경인	한국폴라	16	16	
경인	현대페인트지회	126	120	6
경인	고아라지회	70	20	50
경인	KG케미칼부천지회	30	30	
광주전남	대한타이어지회	99	65	34
광주전남	신생용사촌보훈복지지회	51	47	4
광주전남	한국폴리테크지회	25	25	
광주전남	폴리플러스			
광주전남	그린프라텍지회	10	9	1
대구경북	금강화섬지회	157	141	16
대구경북	한국합섬지회	770	730	40
대구경북	한일건재지회	30	22	8
대전충남	비오씨가스코리아지회	32	30	2
대전충남	삼경가스지회	17	16	1
대전충남	신암지역화학지회	11	7	4
대전충남	신호제지신탄진지회	125	120	5
대전충남	아벤티스파마지회	136	126	10
대전충남	영일케미컬지회	100	85	15
대전충남	KCC아산지회	130		
대전충남	한국코카콜라보틀링관리직지회	20	20	
대전충남	CES지회	10	10	
부산경남	경남지역화학산업지회	6	6	
부산경남	광명연마지회	67	55	12
부산경남	광화지회	57	17	40
부산경남	금양지회	48	48	
부산경남	동서산업지회(선임)	193	160	33
부산경남	동서산업창녕지회	39	39	

부산경남	동서산업창녕지회	39	39	
부산경남	동서식품창원지회	131	125	6
부산경남	몽고식품지회	33	24	9
부산경남	신호제지회(선임)	307	294	13
부산경남	신흥지회	149	102	47
부산경남	아세아세라텍지회	19	19	
부산경남	제지산업지회	70	45	25
부산경남	풀무원의령지회	48	12	36
부산경남	조아제약지회	60	60	
부산경남	한국내화지회	70	63	7
울산	보광지회	48	48	
울산	삼우화학공업지회	24	24	
울산	송원산업지회	31	31	
울산	코엔텍지회	41	36	5
울산	한솔퍼스텍지회	18	18	
울산	NCC지회	20	20	
울산	베이크라이트코리아지회	29	29	
울산	엠도흐멘코리아	41	41	
울산	KG케미칼지회	119	119	
울산	OTK지회	22	22	
전북	고하캠지회	19	19	
전북	동원제지지회	46	46	
전북	서전지회	23	10	13
전북	스마일페이퍼	39	39	
전북	신젠타코리아지회	18	18	
전북	씨스퀘어이엠지회	22	22	
전북	우림인티그레이션지회	14	2	12
전북	큰길식품지회	63	30	33
전북	페이퍼코리아지회	210	207	3
전북	한국세큐리트군산지회	105	105	
전북	한국세큐리트익산지회	164	164	
충북	동서식품진천지회	107	105	2
충북	오비맥주지회	835	828	7
충북	재성진흥지회	50	23	27
충북	중부산업가스지회	7	7	
합계		6,229	5,434	665

가입 유보사업장

지역	노 조 명	조합원수	(남)	(여)
충북	한국네슬레	285	273	12
경기	한일약품	110	40	70
경인	대현	37	17	20
경인	한국메디칼사푸라이	125	7	118
광주전남	위스컴	150	150	
광주전남	한국화인케미칼	140	139	1
광주전남	한화석유화학	612	612	
광주전남	호성케멕스	45	45	
광주전남	금호피앤비	171	171	
광주전남	삼남석유화학	157	155	2
광주전남	송원물류	32	32	
대전충남	SEETEC	70	70	
대전충남	엘지대산유화	501	501	
대전충남	롯데대산유화	270	270	
충북	정식품	257	223	34
		2,962	2,705	257

① 전문 명칭 변경

[전문] 전국민주화학섬유노동조합연맹 전국화학섬유산업노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 OO주식회사(이하 '회사'라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수·이행할 것을 확약한다.

② 유일교섭단체

[유일교섭단체] 회사는 조합이 회사 소속의 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동 권리 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 단 교섭권을 위임할 때는 그러하지 아니한다.

③ 노조창립일 변경

기존 기업별 노조의 노조창립일을 화학섬유노조 창립일인 10월 29일로 변경함.

④ 조합비 등 일괄공제

[조합비 등 일괄공제] 회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급여일 다음 날까지 명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다. 단 조합은 신규 조합원 명단을 급여일 ( )일 전까지 회사에 통보해야 한다.

⑤ 협약의 유효기간

제1항 - 본 협약의 유효기간은 ( )년 ( )월 ( )일부터 ( )년 3월 31일까지로 한다.

제2항 - 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.

제3항 - 본 협약이 유효기간이 만료되더라도 갱신체결시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

⑥ 단체협약 체계의 정비와 통일

각 지회별 사업장 단협의 기존 체계를 노조에서 제시한 모범안의 체계로 정비, 통일하는 것을 추진한다.

---