

# 한국 전자 산업 현황과 노동자 운동 과제 - 공단 조직화 사업을 중심으로

2010.06.29

한지원(노동자운동연구소(준))

## 1. 들어가며

- 최근 대만계 전자업체인 폭스콘의 중국 공장에서 13명의 노동자가 자살하며 중국 내 노동 문제가 세계적 이슈가 됨. 사실 첨단 기술 개발과 노동집약적 생산이 공존하는 전자산업의 노동 문제는 오래된 노동 문제 중 하나였음.

- 한국에서도 삼성 전자 반도체 공장 노동자의 건강권 문제가 끊임없이 제기되고 있음. 구로 반월 시화 구미 등 전자 산업 밀집 공단의 노동 조건도 심각한 상황. 노동자 수로만 보면 자동차 중공업 등의 금속 노동자보다도 많지만, 자본의 필사적인 노동탄압으로 산업 내 노동권 문제는 잘 알려져 있지 않은 상황.

- 전자 산업 노동자들의 노동권 문제는 한국 노동자 운동에게 매우 중요한 해결 과제. 특히 제조업 산별 노조로 발전하고자 하는 금속노조의 경우 1990년대 이후 한국에서 가장 성장 속도가 빠른 전자 산업 노동자 조직화 문제를 우회하고는 양적 질적 발전에 제약이 있을 수 밖에 없음.

- 본 글에서는 한국 전자 산업의 현황을 살펴보고, 향후 노동자운동이 전자 산업 노동자들을 조직하기 위한 과제를 알아봄.

## 2. 전자 산업의 생산 방식

### - 전자산업

\* 전자산업은 표준산업분류에 따르면 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(코드 번호 26)으로 반도체 제조업, 전자부품 제조업, 컴퓨터 및 주변장치 제조업, 통신 및 방송 장비 제조업, 영상 및 음향기기 제조업, 마그네틱 및 광학 매체 제조업 등으로 나뉨. 일반적으로 전기전자산업으로 분류하는 경우 위의 산업과 더불어 의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업<sup>1)</sup>(코드 번호 27), 전기장비제조업<sup>2)</sup>(코드 번호 28)까지를 포괄.

\* 본 글은 삼성전자, LG전자 등의 전자 대기업과 부품 하청 업체를 분석 대상으로 하고 있으므로, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업을 전자산업이라 칭함. 전기전자업 전체를 지칭할 때는 별도로 지시.

### - 생산 방식

\* 전자산업은 핵심 기술과 범용 기술의 구분이 명확하여 모듈화의 부담이 적으며, 업계 표준도 잘 정립되어 있는 편. 생산 외주화에 매우 유리.

\* 핵심 공정, 부품은 자체 생산하고 주변 공정, 부품은 외주화하는 초생산 일본식 생산 방식과 본사는 설계와 디자인만을 담당하고 생산 일체는 일괄 위탁하는 탈생산 미국식 생산 방식이 있음. 도시바, 삼성, LG, 노키아 등이 전자의 대표적 업체들이고, 애플, 시스코, 닌텐도 등이 후자의 대표적 예<sup>3)</sup>.

### - LG전자의 예

\* 생산 능력을 보유하며 최대한의 비용절감을 도모하는 초생산 방식.

\* LG전자는 서울 가산동에 R&D 센터를 두고, 평택, 구미, 청주, 창원에 공장을 두고 있음. 국외에는 브라질, 멕시코, 폴란드, 중국, 인도, 베트남, 인도네시아 등에 생산 공장을 단독 또는 합작 형태로 두고 있음.

\* LG전자는 공급망관리(Supply Chain Management, SCM)를 통해 납품 업체를 잘 쥐어짜는 것으로 유명. 2009년에만 납품업체에 대한 인가 단하 등을 통해 4천억 원의 이익을 봤으며, 부품사와 끊임없이 각종 소송 사건<sup>4)</sup>을 벌임. 삼성전자가 핵심 부품 업

1) 의료용 기기 제조업, 측정, 시험, 항해, 제어 및 기타 정밀기기 제조업; 광학기기 제외, 안경, 사진장비 및 기타 광학기기 제조업, 시계 및 시계부품 제조업

2) 전동기, 발전기 및 전기 변환 · 공급 · 제어 장치 제조업, 일차전지 및 축전지 제조업, 절연선 및 케이블 제조업, 전구 및 조명장치 제조업, 가정용 기기 제조업, 기타 전기장비 제조업

3) 손민선(2009), 「불황기 전자 산업의 제조 경쟁력」, 『LG Business Insight』, LG경제연구소

체를 내부 계열화하거나 지분 투자를 통해 관리하는 스타일이라면, LG전자는 핵심 부품사에게도 계약 파기 등을 무기로 관리<sup>5)</sup>하는 전형적 원하청 스타일을 고수.

\* 생산량은 국내보다는 국외 지역이 압도적으로 많음. TV의 예를 보면, 국내에서 350만대 규모의 생산설비를 갖추고 있는데 반해 국외의 경우 3천6백만대 규모의 생산능력을 갖추고 있음. 이동단말기 역시 국외에서 국내 6천만대보다 많은 8천4백만대 생산능력을 갖춘<sup>6)</sup>. 저임금 혜택만이 아니라 신흥시장에서의 현지 판매에도 유리하기 때문.

\* 대부분의 재벌 대기업이 그러하듯이 LG의 생산 역시 국외 저임금 지역 착취만이 아니라 국내 하청 부품 업체와 노동자들을 상대로도 철저한 비용 전가 메카니즘을 구축. LG 공장에 직고용되어 있는 생산직의 경우도 고강도 장시간 노동으로 인해 평균 근속연수가 3.2년에 불과<sup>7)</sup>. LG와 삼성의 배후지 성격이 강한 경기지역 공단의 상황을 보면, 반월 시화 공단의 생산직 월 평균 임금은 137만원, 124만원 수준<sup>8)</sup>으로 수당을 제외하면 최저임금수준.

**- 애플 및 폭스콘의 예**

\* 애플은 자체 생산을 하지 않는 탈생산 제조업체의 대표적 예. 폭스콘(홍하이정밀)은 애플, 휴렛팩커드 등의 자체 생산 설비를 갖추지 않은 기업의 생산을 위탁 생산하는 전자제품수탁제조서비스(Electronics Manufacturing System, EMS)업체.

\* 애플은 2009년 430억 달러(51조6천억 원) 매출에 80억 달러(9조6천억 원) 순익<sup>9)</sup>을 올림. 기업의 수익성 지표 중 하나인 매출액순이익률을 보면 18.6%로 삼성전자를 크게 상회함<sup>10)</sup>. 이러한 결과를 두고 여러 산업 정책 전문가들은 수직적 통합 생산을 점차 탈피해 가야 할 필요성을 제기하기도 함<sup>11)</sup>. 탈생산 제조업체가 가진 생산 유연성, 기술 개발의 집중성 등에 주목.

\* 대만계 EMS 기업인 폭스콘은 52조원 매출에 약 3조원의 순이익을 남겼음. 매출규모와 순이익 모두 LG전자보다 큼<sup>12)</sup>. 대부분이 미국과 대만계인 EMS 업체들은 단순 하청생산이 아니라 부품 구매, 물류 유통, 수리 서비스, 제품 엔지니어링, 첨단 자동화

4) PC제품을 대관하던 신우데이터와 불공정거래 및 명예훼손으로 소송을 진행했으며, 1차 하청업체였던 미래지 원으로부터는 LG전자의 주장인 남용 부회장이 특수절도혐의로 형사고발 당하기도 했음.  
 5) LG전자는 2009년 1차 납품업체 500곳에 대해 재무조사를 벌이기도 했음. 2009년 구매비용 1조원 절감 운동에 따라 납품업체의 재무조사를 통해 단가를 낮출 수 있는 곳은 더 낮추어 보겠다는 심보였음.  
 6) LG전자(2010), 「2009년 영업보고서」, LG전자  
 7) 조성재 외(2007), 「한국 전자산업의 분업구조 위상과 고용관계」, 『동북아 제조업의 분업구조와 고용관계(III)』, 한국노동연구원  
 8) 전경련 (2007), 「한중 산업단지 경쟁력 비교 및 정책과제 발간」, 『전국경제인연합 보도자료』, 전국경제인연합 및 노동부 사업체 임금 근로 시간 DB  
 9) Apple(2010), 「2009 Annual Report」, Apple  
 10) 참고로 삼성전자는 2009년 89조7천억 원 매출에 9조6천억 원 순이익을 올렸음. 매출액순이익률은 10.7%  
 11) 손민선(2009)  
 12) LG전자의 매출액은 30조5천억 원

조립, 최종 조립과 구성에 이르기까지 세스텀 제조를 위한 모든 요소를 제공. 미국 플렉스트로닉스, 슬렉트론, 대만 폭스콘, 키타, 아수스텍 등이 대표적 기업들.<sup>13)</sup>

\* EMS 기업들은 자체 기술 개발을 통한 부가가치 생산이 작은 이들 수탁제조업체들은 순이익을 늘리기 위해 중국, 동아시아, 남미 등에서 초저임금 고용과 초고강도 노동을 지속<sup>14)</sup>.

\* 거대 하청 생산자들은 세계 전자 산업이 생산하는 부가가치의 약 20~30% 가까이를 차지할 정도로 큼.

### 3. 한국 전자 산업의 노동자

#### - 전자 산업 노동자 현황

\* 전자산업은 국내총생산에서 차지하는 비중이 2009년 현재 6%. 1990년 3.7% 수준이었던 것을 감안하면, 타 산업에 비해 크게 성장. 참고로 자동차 산업은 2009년 현재 4.4%<sup>15)</sup>.

\* 전자산업 노동자 수는 2008년 말 제조업 245만 명 중 14.5% 수준인 35만7천명. 월평균임금은 286만원 수준.

표 1 제조업, 전자산업, 자동차산업 현황

	사업체수	종사자수	월평균임금(천원)
제조업	58,459	2,454,263	2,547
전자산업	3,820	357,086	2,859
자동차산업*	3,037	259,435	3,159

자료: 통계청, 광업 제조업 조사(2008년)

\* 노동자 고용 수로 보면 300인 미만 중소기업장은 전체 전자산업 노동자 수의 41% 차지. 제조업 전체 평균 300인 미만 사업장의 고용 비중이 73%인 것을 감안하면 대공장 비중이 상대적으로 큰 편. 참고로 자동차의 경우 300인 미만 사업장의 고용 비중이 51%. 전자산업은 자동차보다도 대공장 비중이 큼. 전자산업의 노동집약적 특성으로 인한 것임.

13) 보이 뤼테(2009), 「세계 전자산업의 지형 변화」, 『세계전자산업의 노동권과 환경정의』, 메이데이

14) 중국 대륙의 폭스콘에서 일하는 노동자는 선진 공장 2곳을 포함해 55만명에 달함. '군대식 경영'을 표방하며 노동자들을 통제. 실제로 강도 높은 군사훈련을 거쳐 입사를 결정하고, 입사 후에도 엄격한 군대식 관리를 받음. 생산 기지 내에는 공장·기숙사·식당·병원 등 필요한 부대시설이 모두 갖춰져 있으며, 노동자들은 그 속에서 하루 3교대로 쉴 새 없이 노동. 스트레스에 시달리며 고강도의 노동력을 제공한 노동자 대부분이 받는 임금은 중국 최저 임금인 900위안(약 15만6600원) 정도. 한국 삼성전자의 데스크탑 PC가 폭스콘에서 제조됨.

15) 한국은행, ECOS DB

표 2 > 전자 산업 노동자 규모 별 현황

종사자규모	사업체수	종사자수	월급여액(천원)
10 ~ 19	1,613	21,781	1,767
20 ~ 49	1,294	39,489	1,937
50 ~ 99	432	30,037	2,080
100 ~ 199	275	38,347	2,225
200 ~ 299	76	18,650	2,298
300 ~ 499	55	20,319	2,397
500명 이상	75	188,463	3,537

자료: 통계청, 광업 제조업 조사(2008년)

\* 월 평균 임금은 영세사업장과 대공장 사이 격차가 큰 편. 또한 기술 개발직과 생산직 사이의 임금 격차도 매우 큼<sup>16)</sup>.

**- 다단계 하도급과 적기 생산**

\* 산업연구원 조사에 따르면 제조업체의 하도급 수준은 조립 가공 업체의 경우 40% 정도가 생산의 10% 정도를, 15% 정도가 생산의 30%를, 8% 정도가 생산의 45%를 외주화하고 있는 것으로 조사. 부품 업체의 경우 34%가 생산의 10%를, 22%가 생산의 15%를, 10%가 생산의 45%를 외주화<sup>17)</sup>.

\* 같은 조사에서 제조업체의 70% 정도가 적기생산(JIT) 방식으로 하도급 발주를 하고 있는 것으로 조사.

**- 전자산업 밀집 공단**

\* 전자산업 노동자 중 50% 정도인 15만7천명이 산업단지에 존재. 이 중 10만은 국가 산업단지에, 4만은 지방산업단지, 나머지는 농공단지에 존재.

\* 가장 많은 전자 산업 노동자가 존재하는 곳은 구미산업단지로 총 4만여명. 다음은 반월 3만6천여 명, 서울디지털 2만6천여 명, 시화 1만5천여 명 순.

\* 전경련이 조사한 바에 따르면 전자산업이 밀집되어 있는 반월산업단지의 경우 월급이 평균 131만원, 시화산업단지의 경우 119만원으로 조사. 서울디지털단지의 경우 223만원으로 조사. 서울디지털단지는 LG전자 연구소와 개발직이 다수 존재하여 평균 임금이 높게 측정된 것으로 보임. 일반 생산직의 경우 반월-시화와 차이가 거의 없을 것으로 보임..

16) 노동부 고용형태별근로실태조사에 따르면 2009년 2년 미만의 단순 생산직 노동자 평균 월임금은 126만원 정도. 전자 산업 생산직 노동자의 다수인 여성의 경우 월 평균 임금은 이보다 더 낮은 111만원.

17) 산업연구원(2004), 「국내 제조업의 하도급 실태 조사」, 『산업경제정보 220호』, 산업연구원

표 3 > 전기전자 밀집 산업단지 현황(2010년 3월)

단 지	전기전자*	운송장비	기계	비제조	월 평균임금** (만원)
구 미	39,524	436	8,709	64	177
반 월	35,529	11,348	18,950	633	131
서울디지털	26,149	860	5,768	75,716	223
시 화	15,256	7,244	35,510	1,359	119
남 동	11,956	5,895	33,596	861	127

\* 전기전자는 산업분류표 상 전자부품, 컴퓨터, 영상, 통신장비와 의료정밀 광학기기 및 시계제조업, 그리고 전기장비제조업 모두를 합한 것. 한국산업단지공단에서 제공하는 데이터는 전기전자업으로만 표시. 대략 50~70% 정도가 전자산업으로 추정.

\*\* 월평균임금은 전국경제인연합회에서 조사한 2007년 말 자료임.

자료: 한국산업단지공단(2010), 「국가산업단지 산업동향」 및 전국경제인연합회(2007)「한중 산업단지 경쟁력 비교 및 정책과제 발간 보도자료」

#### 4. 전자 산업 노동자 조직화

##### - 노동조합 조직율

\* 전자산업 부분 조직율을 매우 낮음. 한국노총 금속노련 소속 1만3천여명, 민주노총 금속노조 소속 1천8백여 명만이 존재. 산업 내 조직율은 약 1%. 그나마 이마저도 대부분이 한국노총의 LG계열사(약 1만2천)<sup>18)</sup>.

\* 비단 한국만이 아니라 대부분의 제조업 노조에서 전자 산업 부분은 무노조. 표준화된 모듈로 인해 다단계 하청과 복수 발주가 일반화된 점<sup>19)</sup>, EMS와 같은 생산 자체의 글로벌 외주화로 인해 무노조 지역으로 이전이 용이하다는 점, 80년대 노동운동 쇠퇴기에 산업 확대가 이루어진 점, 사회적 억압이 강한 여성 노동자가 생산직 다수를 차지하고 있다는 점 등 복합적 이유.

\* 제조업 산별 중 가장 조직율이 좋은 독일금속노조의 경우도 전자 통신 분야와 관련한 특단의 대책이 없으면 조직적 위기를 느낄 정도. 지멘스 등의 사업장은 최소 수준의 공정만을 제외하고 대부분의 생산 시설을 동독과 중국으로 외주화<sup>20)</sup>.

##### - 노동자 상태

18) 한국노동연구원(2009), 「노동조합조직현황 분석」, 한국노동연구원 및 금속노조정책연구원(2010), 「금속노조 발전 전망」, 금속노조정책연구원에서 필자가 재계산.

19) 예를들면 핸드폰 제조의 경우 보통 5차 벤더까지 하청이 이루어 지고, 대부분이 약간의 디자인만 바꾸면 되는 범용 부품들.

20) [http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view\\_259.htm](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_259.htm)

\* 전자 산업 노동자는 개발직, 사무직과 생산직 간의 노동조건 격차가 그 어느 산업보다 큰 편. 생산직 노동 대부분이 숙련 노동을 필요로 하지 않는 노동집약적 생산 공정에 투입.

\* 자동차 산업보다 간접고용이 훨씬 광범위하게 이용. 서울디지털단지를 비롯한 대부분의 수도권 산업단지에서는 인력과견업체를 통해 취직을 하는 것이 일반화되어 있으며, 심지어 파견업체를 통해야만 일자리를 얻을 수 있는 사업장도 다수 존재. 인력과 견업체는 파견인력을 체계적으로 관리하는 시스템을 구축.

\* 취업기간은 3개월에서 1년 사이가 대부분. 저임금 고강도 노동으로 인해 자주 일자리를 옮겨 다니며, 작업장에서의 노동조건 개선이나 사회보험과 같은 장기적 안전망보다는 적더라도 직접적인 임금 인상을 선호. 수도권 전자산업 밀집 공단의 생산직 임금은 최저임금에 노동강도, 안전 문제 등에 따라 약간의 추가가 있는 정도.

\* 전자산업 생산직 노동자의 대부분은 여성 노동자. 심지어 대기업의 경우도 생산직은 고졸 여성을 뽑는 것이 지금까지 관행. 개발 관리직과 생산직에 대한 직종간 분리 정책에 성별 차별까지 더해져 저임금 노동을 형성. 세계적으로도 전자 산업 문제는 저임금 여성 노동자 문제와 등치되어 제기됨.

**- 해외 전자산업 노동권 관련 투쟁 사례**

**① 실리콘밸리 노조 조직화 운동**

\* 실리콘밸리에서도 여러 차례 조직화 운동이 있었음. 실리콘밸리의 저임금생산직노동자, 경비관리원, 청소부 등에 대한 조직화를 도모.

\* 70년대 후반부터 독립노조인 전기라디오기계노조(United Electrical, Radio and Machine Workers of America, UE)는 EOC라는 전자산업 조직화 특위를 만들어 몇몇 전자업체에서 노조 설립 절차에 착수하고 연방노동사무국(NLRB)에 조합 설립 인증을 받아냄. 십여개 사업장에서 각각 40~200여명 노동자 조직. 하지만 80년대 중반에 공장을 국외로 이전하고, 노조 탄압을 본격적으로 진행하며 대부분 노조 파괴.

\* 1989년 미국서비스노조는 실리콘밸리 지역에 1877지부를 설치하고, 청소부에게 정의를 운동 시작. 뉴욕에서와 비슷한 방식으로 진행. 시민단체들과 함께 첨단기업들의 최소한의 정의를 요구하며, 생활임금운동, 인종차별철폐운동, 파견업체(secondary employer) 감시 운동 등을 진행. 애플 사에게서 요구안을 관철시키며 지역에서 일정한 승리<sup>21)</sup>.

21) Chris Benner(1998), 「Win the lottery or Change」, 『Berkley Planning Journal 12』

② 전자산업시민연대(Electronics Industry Citizenship Coalition, EICC)

\* 2004년 설립된 국제연대단체로 국제 전자 정보 기업들을 상대로 행동 규범(Code of Conduct)을 요구하고 이에 대한 준수 약속을 받아내는 활동을 펼침. 행동 규범은 노동, 보건안전, 환경 표준을 제시<sup>22)</sup>. 참여기업은 주문자상표부착생산자(OEMs), 전문 위탁생산자(EMS), 제조업 설계 생산자(ODMs)와 전자제품을 생산하는 데 사용되는 상품과 서비스를 설계, 판매, 제조 및/또는 제공하는 계약 근로자를 포함하며, 전공급망 및 하도급자에게 적용.

\* 현재 IBM, 필립스, 시스코, 인텔, 삼성, 폭스콘 등 40여개 기업이 참여. 이들 40개 기업은 340만 노동자를 고용하고 있으며, 1조2천억 달러 규모의 매출을 올리고 있음.

\* EICC는 참여 기업에 대한 지속적 감시를 하고 있지만, 강제 사항이 없어 유명무실한 규범들이 많음. 단적인 예로, 이번 초저임금 고강도 문제로 문제를 일으킨 폭스콘이나, 무노조 경영, 노동자 집단 암 발생 등으로 악명 높은 삼성도 참여 기업.

③ 좋은 전자산업운동(GoodElectronics)

\* CAFOD (UK), CEREAL (Mexico), Interfaith Center on Corporate Responsibility ICCR (USA), the International Metal Workers Federation IMF (Switzerland), Silicon Valley Toxics Coalition SVTC (USA), Electronics Take Back Campaign (USA), SOMO (The Netherlands) and TIE ASIA (Malaysia) 등 전자 산업 관련 노동 시민단체들의 국제 연대 기구.

\* 국제연대조직, 정보교류, 조사연구, 국제기구에 대한 로비, 중국 등 전자산업노동자 밀집 지역에 대한 풀뿌리 조직화 등이 주요 업무. 노동, 환경, 보건 등에 대한 규범을 파괴하는 기업에 대한 집중 감시 운동, RESET으로 불리는 국제전자산업 노동 문제 홍보 책자 등을 생산.

\* 참여단체 중 CAFOD의 활동이 유명. 공정무역운동을 주로 하는 영국 시민단체 CAFOD(Catholic Agency For Overseas Development)의 2004년 "Clean Up your Computer" 운동이 있었음. 이 운동은 휴렛팩커드, 델 등의 컴퓨터 업체들이 멕시코와 중국 등에서 아동 여성 노동에 대한 착취를 통해 싼 값의 컴퓨터를 만들고 있는 고발을 대대적으로 펼침<sup>23)</sup>. 현재 '착한 커피' 운동과 비슷. 이후 컴퓨터 제조 업체들이 노동 조건을 개선하겠다고 밝힘.

- 한국 전자 산업 노동자 조직화를 위한 과제

22) 주요 내용은 다음과 같음. A. 노동기준(자발적 취업, 아동노동착취금지, 노동시간(주60시간이하, 1일 휴무), 임금과 복리후생, 인도적대우, 차별금지, 단결의자유). B.보건안전(산업안전, 비상사태대비, 산업재해및질병, 산업위험, 체력소모, 기계안전, 위생). C.환경(환경인허가및보고, 오염방지및자원사용저감, 유해물질, 폐수및고형폐기물, 대기오염, 제품함유물질규제)

23) CAFOD(2004), 「Clean Up Your Computer」, 『CAFOD Report』, CAFOD



\* 세계적 흐름은 산업적 특성 상 직접적 공장 조직화보다는 최소한의 조건부터 만들어 봐야 한다는 논의가 많음. 국제협약을 통한 최소한의 노동 기준 마련, 초국적 전자 업체들 노동자들 간의 국제적 교류, 시민단체의 환경, 보건, 노동 관련 캠페인 등이 먼저 진행되어야 한다고 주장<sup>24)</sup>.

\* 한국에서도 삼성 전자 공장 노동자의 직업성 암 집단 발병으로 전자 산업 노동자의 건강권 문제에 대한 사회적 관심 증가. '반올림' 등의 인권단체가 반도체 노동자 건강권에 대해 계속 캠페인을 벌이고 있지만, 삼성의 강한 여론전과 반노조 정책으로 아직까지 여러 곤란함을 겪고 있는 상황.

\* 기존 전자산업 노동자 조직화의 한계를 넘어서기 위해서는 전자산업의 노동, 건강, 환경 문제의 사회적 이슈화, 삼성-LG의 반노조(혹은 어용노조) 정책 분쇄, 다차원적 하도급 노동자들의 조직, 전자 산업 밀집 단지의 간접고용 문제 해결 등등 다양한 층위의 운동이 필요.

\* 또한 전자 산업 노동자의 특성으로 여성 노동자, 짧은 취업 기간, 저임금 비숙련 노동, 광범위한 간접고용 관행 등이 고려되어야 함.

### ① 삼성전자-LG전자 노조 민주화

\* 전자 산업 위계 구조의 가장 정점에 서있는 삼성전자와 LG전자 노동자 조직화 혹은 노조 민주화가 필요. 자사의 노무 관행을 납품업체에 강요하는 경우, 계약 관계를 무기로 한 납품업체 노동조합에 대한 간접적 탄압 등이 전자 산업 노동자 조직화에 큰 걸림돌 중 하나.

\* 삼성전자나 LG전자 모두 자동차 기업과 같이 생산직 노동자가 많지 않다는 점은 노조 조직화의 구조적 제약 중 하나. 두 기업 모두 국내 부문에서는 연구 개발과 영업관리가 핵심 업무. 삼성전자의 경우 8만5천 노동자 중 생산직 노동자는 2만5천여명(30%), LG전자는 3만명 노동자 중 8천여명(27%).

\* 이러한에도 고용-임금 문제, 건강권 문제 등으로 노동조합이 절실한 생산직 노동자의 노동조합 요구는 강할 수 있음. 2011년 복수노조 허용 이후 금속노조를 중심으로 민주노총 차원의 조직화 작업이 필요.

### ② 대형 부품 하청 업체 조직화

\* 노동자 수로는 삼성전자, LG전자 노동자 수는 극소수. 조직화의 양적 확대는 부품 하청 업체 조직화에서 이루어져야 함. 그런데 범용 모듈과 규격 제품이 대다수인 전자

24) 로베르트 슈타이에르트(2009), 「전자산업 노동자 조직화」, 『세계전자산업의 노동권과 환경정의』, 메이데이. Chris Benner(1998)도 비슷한 주장이며, 국제금속노련의 여러 보고서 역시 비슷.

산업 특성상 대부분의 부품사에서 원청에 대해 교섭력을 가지고 있는 경우 드물.

\* LG전자는 삼성전자에 비해서 부품사 의존도가 더욱 크며, 그만큼 부품사 노동조합이 교섭력이 상대적으로 강할 수 있음. 특히 1000여개 1차 납품 업체 중 LG전자가 재무 상태까지 특별히 관리하는 500여 곳은 노동조합 설립 시 LG전자가 함부로 흔들기 쉽지 않은 기업들.

\* 이들 대형 부품 하청 업체는 재벌 대기업과 중소기업 전자기업 노동자 조직화의 핵심 매개. 재벌 대기업 생산 과정에 직접적 타격을 줄 수 있는 것은 물론 중소기업 전자 업체의 노동자들에게도 여러 가지 자신감을 심어 줄 수 있는 영역.

\* 원청에 대해 일정한 협상력을 가진 이들 부분이 전자 산업 조직화에 있어 가장 중요한 고리 중 하나.

### ③ 전자 산업 밀집 단지에서의 지역연대 운동

\* 전자 산업의 핵심 사업장들을 조직하기 위해서는 전자 산업 전체적인 조직화 움직임이 필수. 지금까지 무노조가 일반적이었던 상황에 대한 사회적 문제제기와 노동자들의 자각이 있어야 함.

\* LG전자와 직간접 연관된 경기 전자 벨트, 서울디지털-반월/시화-남동의 산업단지가 우선 고려 대상이 될 수 있을 것으로 보임. 이들 지역은 기본 생활비는 다른 지역보다 높는데 반해 임금 수준은 다른 산업 단지에 비해 낮음. 또한 다양한 위장 도급과 불법 파견이 일반화되어 있음.

\* 노동자들의 불만 정도가 높고, 다른 지역에 비해 진보정당, 시민사회단체 등 다양한 운동 자원이 존재한다는 점이 유리. 금속노조 서울남부지회 등이 지역에서 여러 사회단체들과 불법파견철폐, 최저임금인상(혹은 위반 사업장 감시) 운동 등을 펼친 사례는 좋은 예.

### ④ 전자 산업 노동자 노동권, 건강권 문제에 대한 지속적 여론 환기

\* 국가적 프라이드로 자리 잡고 있는 전자 기업 이미지에 위협을 가할 수 있는 캠페인. 예를 들면 폭스콘이 세계적 문제를 일으키고도 눈하나 깜짝하지 않는 이유 중 하나는 폭스콘은 대만에서 가장 유명한 사회적 기업으로 이미지 메이킹을 했기 때문. 삼성 LG전자 등도 국내에서 깨끗한 기업 이미지, 첨단산업 이미지 구축.

\* 반도체 노동자 건강권 문제를 제기한 '반올림' 등의 운동을 확대하고, 첨단 산업 뒤에 감추어진 가혹한 노동착취 현실을 지속적으로 여론화시킬 수 있는 운동 단위들을 계속 만들어 나가야 함.

\* 사업 지속성을 위해 금속노조 나 민주노총에 전자산업 노동권 문제에 관한 특별 단위를 구성하는 것도 고려해 볼 만한 함.

**⑤ 주요 파견업체에 대한 집중 감시, 단체협약 효력 확장 등 노동조합 영향력 확대**

\* 파견 용역이 일반화 된 상황에서는 파견 노동자 사용 기업과 동시에 파견 노동자 공급 기업에 대한 규제 역시 필수적. 미국서비스노조가 청소부 노동자 조직화를 위해 건물주와 파견업체 양자에 대한 사회적 캠페인을 만들며 성공했던 사례. 지역의 민주노조가 다양한 압력을 행사할 수 있는 방안을 모색해야 함.

\* 지역 차원에서 다양한 사회적 협약 혹은 단체협약의 효력을 확장할 수 있는 방안도 모색해 봐야 함. 물론 이에 대한 지나친 환상은 금물이나 시도는 해볼만 함. 지금까지 지역 차원의 사회적 협약은 지역노사정위를 매개로 하여 고용, 투자, 노동조건 등에 관한 강제력 없는 선언적 협약을 맺는 것이 대부분<sup>25)</sup>. 또는 지역 경제를 흔들만한 큰 투쟁이 있었을 경우 노동조합 투쟁을 완화하기 위한 양보 조치들로서 사회적 협약을 맺는 경우가 있었음<sup>26)</sup>.

\* 기본적으로 노동자에 유리한 지역 차원의 사회적 협약은 노동조합과 자본의 역관계에 의해 결정됨. 지방자치단체를 매개로 하여, 산업단지 경영자협의회<sup>27)</sup>, 산업단지공단 지역본부, 지역상공회의소 등 다양한 형태의 사용자단체들을 압박할 수도 있을 것임. 불법파견, 최저임금, 노동자단결권 등에 대한 협약까지 나아간다면 좋을 것이나 이들 단체들의 반노조 정서를 감안하면, 쉽지는 않을 것으로 보임. 단체협약의 지역내 효력 확장은 현실적으로는 매우 어려워 보임. 노조법에 따르면 지역단위의 효력확장제도의 요건은 ①하나의 지역에 있어서 ②종업하는 ③동종의 근로자 ④ 3분의2이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때 ⑤행정관청이 일정한 절차를 거쳐서 확장적용을 결정<sup>28)</sup>. 앞의 네 가지 조건을 충족하는 것이 한국에서 현실적으로 쉽지 않은 상황.

25) 부천시 노사정위가 대표적. 부천시와 한국노총이 주도한 노사정협약은 노동복지 시설의 확충과 민간위탁, 관급 공사시 부천시지역 일용근로자 우선채용 및 채용기준 마련, 공공근로사업 중 중소기업 인력지원사업 대책 마련에서부터 경남기업·삼양중기·마을 버스·부천시 청소원 고용안정 문제, 마을버스·택시 등 개별기업의 노사분규에 대한 조정 역할 등에 이룸. 산하에 '택시업종협의회'와 '청소·시설 등 시 산하 기관의 '공공부문협의 회'를 구성·운영하기도 함.

26) 2005년 울산 플랜트 노조 투쟁에 대한 울산시와 지역NGO들이 주도하여 맺은 지역 협약이 대표적. 울산시장은 전문 건설업체와 원청회사 격인 공장장협의회, 울산상의, 울산지검, 울산지방경찰청 등을 설득하여 건설 플랜트노조 사태 해결을 위한 협상 테이블을 마련. 마라톤 협상 끝에 타결된 '사회적 협약'의 합의 내용은 임금 등 근로조건, 불법 다단계 하도급 규제, 조합원 채용 때 불이익 금지, 노조 인정과 편의 제공 등의 네 가지 항목으로 이루어졌음.

27) 서울디지털단지의 경우 서울디지털단지 경영자협의회가 구성되어 있음. 회장은 이영재 한일월드(주) 대표이사임.

28) 지역단위의 효력확장제도도 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의2이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 되어야 함. 이는 원칙적으로 산업별단체협약과 같은 초기업적 단체협약 내지 기업별단적 단체협약을 전제로 한 제도이기 때문에 기업별 단체협약을 지배적 형태로 하고 있는 우리나라에서는 적용의 여지가 거의 없음. 당장 기업 내 효력 확장에서도 문제가 되는 '동종' 성 규정부터 걸림. (이승욱(2003), 「비정규직 근로자와 단체협약의 효력확장제도」)