

현대자동차의 주간연속 2교대제, 어디까지 왔나

박 태 주*

I. 들어가는 말

많은 사람들에게 현대자동차(이하 현대차)에서 추진하고 있는 주간연속 2교대제란 말은 여전히 생소하다. 현대차 노사관계에서 최대의 역사(役事)로 일컬어질 뿐 아니라 그 추진일정만도 10년에 이른다는 점에 비추어보면 이는 뜻밖이다. 현대차라면 노사의 일거수 일투족이 언론의 관심을 끌지 않았던가? 더욱이 현대차의 주간연속 2교대제가 협력업체인 유성기업 사태로 인해 세간의 관심을 끌게 되었다는 건 역설적이기까지 하다.

현대차의 근무형태는 흔히 10/10 방식이라고 불린다. 주간조는 아침 8시부터 저녁 6시 50분(수요일은 5시)까지, 그리고 야간조는 저녁 9시부터 그 다음날 아침 8시까지 각각 10시간씩 근무한다. 주간연속 2교대제란 말 그대로 낮에 ‘하루 8시간’의 노동을 연속해서 2교대로 수행하는 것을 말한다(물론 낮 시간이 16시간을 넘지 않는 이상 야간노동을 피할 수는 없다. 따라서 주간연속 2교대제란 밤 12시 이후의 ‘심야노동’을 없애자는 취지로 이해된다). 이 이름은 일본에서 쓰이던 연속 2교대제라는 말에 주간이란 말을 덧붙인 것이다. 야간노동에 대한 뿌리깊은 거부감을 드러내는 이름인 셈이다.

현대차 노사가 주간연속 2교대제를 도입하기로 합의한 건 2005년이였다. 2009년 1월 1일자로 도입한다는 내용이였다. 그 후 도입 시기는 2009년 9월로 미루어졌다가 2009년 경제위기를 거치면서 그마저 실종되고 말았다. 그러다 보니 현대차의 교대제 변경에 대해 회의적인 시각이 있는 것도 사실이다. 그렇지만 교대제 변경에 대한 현대차 노사간의 논의는 느리지만 꾸준히 진행되어 왔고 어렵사리 한 발자국씩 진전되어 온 것도 사실이다. 현대차의 몸무게나 갈등적인 노사관계를 헤아린다면 그다지 늦은 것도 아니다.

이 글은 현대차에서 주간연속 2교대제가 어떤 과정을 거쳐 왔으며 그 과정에서 어떤

* 고용노동연수원 교수, 현대자동차 근무형태변경추진위원회 자문위원(tjpark07@hanmail.net).

쟁점들이 불거졌는지, 그리고 앞으로 어떻게 진행될 것인지를 짚어보기 위해 준비되었다. 현대차에서 교대제를 변경하려는 노력은 기업단위에서 노동시간을 단축할 때 거쳐야 하는 과정이 무엇인가를 보여주는 사례가 될 수도 있다.

II. 주간연속 2교대제 논의의 의의

현대차가 노동시간 단축에서 선구자 노릇을 하고 있다는 사실은 여러 가지 점에서 흥미롭다. 이는 현대차 노사가 차지하는 산업적이거나 사회적인 위상을 제쳐두더라도 그러하다. 먼저 현대차에서 교대제의 변경은 내부적으로 노동의 인간화 전략과 기업의 세계화 전략이 맞교환된다는 의미를 지닌다. 노동측으로서는 노동시간, 특히 야간노동시간을 단축함으로써 고령화에 따른 건강권과 아울러 삶의 질을 확보한다. 한편 회사측으로서는 노동시간의 단축을 상쇄할 생산효율의 향상을 확보한다. 여기에는 생산성의 향상과 노동의 유연화와 같은 작업장 혁신이 포함된다. 현대차로서는 국내공장을 글로벌 허브(global hub)로 삼아 세계화전략을 추진할 수 있는 토대를 구축한다는 의미를 갖는다.

우리나라의 노동운동에서 법정노동시간을 단축하기 위한 투쟁은 있었지만 기업 차원에서 실노동시간을 단축하려는 투쟁은 드물었다. 법정노동시간의 단축이 실노동시간의 단축으로 이어지지도 못하였다. 노동시간에 대한 규제가 종이호랑이에 지나지 않는 상황에서 현대차노조의 노력은 노동시간 단축투쟁의 불모지에 새로운 묘목을 심는 일에 빗낼 수 있다.

그런데 현대차에서 진행되는 노동시간 단축은 호황기에, 그것도 항상적인 근무형태의 변경을 통해 추진된다는 점에서 특징적인 모습을 드러낸다. 경기불황기를 맞아 임시적인 대피처를 마련하기 위해 노동시간을 단축하는 것과는 결이 다르다. 흔히 경기가 나쁠 경우 노동시간의 단축은 구조조정의 대안으로 추진된다. 이 때 노동시간 단축은 생산물량의 감소와 임금의 삭감이 함께 진행되는 이른바 ‘축소지향의 근무형태’라는 모습을 띤다. 그러나 호황기에는 사정이 달라진다. 회사로서는 노동시간이 줄더라도 생산물량의 감소를 받아들여야 하는 어렵다. 노동조합 역시 임금의 감소를 받아들여야 하는 쉽지가 않다. 그리하여 호황기의 노동시간 단축은 물량의 보전과 임금의 보전이 교환되는 형태를 띠는 경우가 많다. 현대차의 경우에도 예외는 아니다.

현대차에서 주간연속 2교대제를 추진하는 과정에서 또 한 가지 특이한 사항은 노사가 「주간연속 2교대제와 월급제 실현을 위한 노사전문위원회」라는 3자 협의체를 설치하였다는 점이다. 노사전문위원회는 2006년 11월, 노사 및 노사가 추천한 10명의 외부전문가

로 구성되었다(외부전문가는 후에 12명으로 늘어났다). 위원회는 2007년 2월부터 2008년 7월까지 1년 반 동안 활동하면서 5차례의 본회의와 50여 차례의 분과회의, 그리고 18차례의 전문위원회회의를 가졌다. 전문위원들은 노사와 함께 외국 자동차 회사의 근무형태를 조사하기 위해 관련 회사들을 방문하기도 하였다. 전문위원회는 2008년 6월, 「주간연속 2교대제와 월급제 도입방안에 관한 연구」를 끝으로 활동을 마감하였다. 전문위원회가 제안한 내용의 대부분은 2008년 단체협약에 반영되었다. 다음 장에서는 현대차에서 전개된 주간연속 2교대제의 논의과정을 살펴보기에 앞서 현대차의 노동시간 실태를 살펴본다.

III. ‘과로의 현대자동차’

경제협력개발기구(OECD)에 따르면 2008년, 우리나라 노동자는 한 해에 2,256시간을 일하였다. 평일 하루 10시간씩 출장 일을 한 셈이다. 이는 한때 ‘경제적 동물’로 알려졌던 일본(1,772시간)에 비해서는 60일을, 독일(1,390시간)에 비해서는 무려 108일 이상을 더 일한 수치이다(하루 8시간 기준).

그러면 현대차 노동자들은 어떨까? 노동시간에 관한 한 현대차의 생산직 노동자들은 ‘세계에서 가장 오래 일을 하는 나라에서 가장 오래 일을 하는 노동자들’이라고 할 수 있다. 그들은 한국의 평균보다도 많은 2,400~2,500시간 일을 하고 있다. 특히 엔진·변속기공장에서 주당 64시간 노동이 일반적인가 하면, 80시간을 일하는 경우도 적지 않다. 노조가 조사한 바에 따르면 생산직 노동자들의 대부분은 1일 2시간의 잔업이 더해진 ‘10/10 근무’를 하고 있지만, 10% 가까이는 주야 12시간 맞교대를 하고 있다. 이처럼 제도화된 잔업에 월평균 2회의 주말특근이 보태진다. 특근은 토요일 오후 5시에 시작해서 일요일 아침 8시에 끝난다. 14시간의 작업이다.

<표 1> 현대자동차의 노동시간 추이

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
평일정규	1,776	1,803	1,735	1,725	1,670	1,621	1,672	1700.4	1662.0	1658.4
평일연장	353	383	358	371	362	330	349	326.4	291.6	376.8
휴일특근	333	479	482	495	494	445	507	374.4	285.2	452.4
전 체	2,462	2,665	2,575	2,592	2,526	2,396	2,528	2401.2	2239.8	2487.6

자료: 회사자료.

40여 년 전 전태일 열사는 “우리는 기계가 아니다”라고 외쳤다. 오늘날 현대차에서 노동자들은 “우리는 돈의 노예이고 일하는 기계이다”라고 자인하고 있다(조합원 면담, 2010. 11). 40년의 세월을 거치면서 일과 삶의 저울추가 일방적으로 일 쪽으로 기울어진 것이다. 25년 가까이 노동운동을 한 대가치고는 참담한 결과라고도 할 수 있다. “노동자는 단순한 기계 이외에 아무 다른 것도 될 시간이 없다”는 건 소로우(2005)의 말이다. 삶의 대부분을 노동으로 보내는 사람에 대한 지적이다. 이를 달리 표현하면 ‘과로의 현대자동차 (overworked HMC)’라고 할 수 있다.

현대차에서 장시간 노동과 야간노동은 자발적으로 이루어진다. 최소한 잔업과 특근에 관한 한 노동자들은 선택권을 갖는다(현대차에는 노조가 있다). 그런데도 과잉노동이 일반화되는 것은 노동자의 임금 극대화 욕구와 회사의 비용절감정책이 맞닿았기 때문이라고 할 수 있다(박태주, 2009 참조). 물론 현대차에서 저임금이 과잉노동의 주범이라고 말하기는 어렵다. 높은 임금과 과잉노동이 결합한 배후에는 사회안전망의 결여에 따른 노후 또는 실업에 대한 불안이 자리하고 있다. 미래의 불확실성에 근거한 미묘한 두려움은 많은 이들로 하여금 필사적으로 일에 매달리게 만든다. 사회보장이 취약한 사회에서 자신과 가족의 삶을 지킬 수 있는 유일한 방법은 더 많이 더 오래 일해서 시장임금을 최대한 확보하는 것이다.

한편 문화적으로는 여가와 가사노동에 대한 가치의 절하와 아울러 은행잔고가 행복을 결정짓는다는 사고가 강박적으로 소득에 매달리게 만든다고 할 수 있다. 성장제일주의의 병폐가 여기서도 나타나는 셈이다. 그 결과 돈 버는 일이 삶의 중심이자 목적이 되면서 “이게 내 직업이야”라든가 “나는 일해야 돼”라는 말은 가족이나 공동체에 대한 책임보다 도덕적으로 우선했다. 그러면 현대차에서 주간연속 2교대제, 즉 노동시간의 단축은 어떤 경과를 거쳐 왔는가?

IV. 주간연속 2교대제의 논의경과

1. 10년의 역사

현대차에서 노조가 주간연속 2교대제를 처음으로 제안한 것은 1998년 구조조정 과정에서였다. 당시 노조는 “정리해고 하지 말고, 노동시간을 줄여 일자리를 나누되 임금도 줄이자”고 제안하였으나 정리해고를 피하지는 못하였다.

주간연속 2교대제가 단체교섭의 의제로 부각된 것은 2003년이었다. 2003, 2004년 단체

교섭에서 노사는 「근무형태변경추진팀」을 구성하기로 합의하였다. 이어 2005년 단체교섭에서 노사는 2009년 1월 1일자로 주간연속 2교대제를 도입하기로 합의하였다. 이는 2010년에 이르기까지 네 차례에 걸쳐 구체화되어 왔다. 2006년에는 생산직 월급제를 실시하기로 합의하였으며, 2교대제 이행전략을 세부적으로 논의하기 위해 노사전문위원회를 설치하기로 하였다. 2007년에는 전주공장에서 주간연속 2교대제를 시범적으로 실시하기로 의견을 모았다. 그리고 2008년에는 준비에 필요한 시기를 감안하여 주간연속 2교대제의 도입 시기를 2009년 9월 중으로 연기하였다. 특히 2008년 단체교섭에서는 생산의 보전에 따른 임금의 보전과 아울러 맨아워(M/H)위원회의 도입에 합의하였다.

하지만 2008년 말부터 세계적으로 경제위기가 닥치고 현대차도 이를 비껴가지는 못하였다. 생산물량이 급감하고 조업단축이 벌어졌다. 게다가 노조는 2008년 합의를 둘러싸고 내부의 갈등에서 벗어나지 못하고 있었다. 그 중심에는 이른바 ‘3무원칙’이 자리를 잡고 있었다(후술). 전주공장에서의 시범실시는 노사간 세부합의가 이루어지지 않아 무산되었다. 2009년 6월, 결국 노조 집행부는 사퇴하였다. 전 공장에 주간연속 2교대제를 도입한다는 합의 역시 경제위기와 노조 집행부의 사퇴가 겹치면서 별다른 논란 없이 미뤄지고

<표 2> 근무형태 변경 관련 노사간 주요 합의 내용 요약

	내 용
2003	○ 근무형태 변경추진팀(노사 각 5명) 구성
2004	○ 근무형태 변경추진팀(노사 각 7명) 구성 후 공동연구, 심의·의결
2005	○ 노사합의로 '09. 1. 1.부 주간연속 2교대제 도입 - 실질 노동시간 단축 등 노동시간 개선위원회 구성
2006	○ 주간연속 2교대제와 연계하여 '09. 1. 1.부 생산직 월급제 실시 ○ 기존 근무형태 변경추진팀과 연계, 노사동수로 추천한 전문위원회를 구성 ○ 연 3,000시간 이상 발생 금지
2007	○ 전주공장 조기 시범공장 운영을 원칙으로 세부사항을 '08년 상반기 중 별도 합의하여 '08. 10. 1.부 시범운영 ○ 전 공장 주간연속 2교대제 시행 최종안을 '08.12. 말까지 노사합의
2008	○ 8/8+1 근무형태 실시: 평일 근무(10/10)기준 생산능력/생산량 유지 ○ 맨아워(M/H) 위원회 구성: M/H 산정기준, 적정인원 산정기준 등 노사합의 ○ 생산보전 방법에 따른 임금보전 원칙 합의 - 평일 근무(10/10) 기준 연 총액임금 보장 ○ 전주시범공장 '09. 1월, 전 공장 9월 중 시행
2009	○ 전주공장 시범실시 무산 ○ 집행부 사퇴(2009. 6)로 교섭 잠정중단 ○ 전 공장 시행 무산
2010	○ 집행부 교체 후 조직체계 및 후속조치를 위한 세부내용 합의 ○ '08년 합의서 개정 및 선 설비투자 합의 ○ 2011년 6월까지 M/H위원회에서 세부시행안 마련 ○ 2011년 중 주간연속 2교대제 시행시기 결정

말았다. 그 후 주간연속 2교대제의 도입 시기는 2011년 중에 노사합의로 결정한다고 되어 있을 뿐 지금까지 확정하지 못하고 있다. 2010년 신임 집행부는 2008년 노사합의를 재확인하는 한편, 세부시행계획에 대해 합의하였다. <표 2>는 노사간 합의의 경과를 요약한 것이다.

2. '3무원칙', 원칙과 현실의 간극

2005년 이래 주간연속 2교대제의 진행과정은 우여곡절의 연속이었다. 그 가운데서도 가장 극적인 것은 '3무원칙'과 이를 둘러싼 노사노노간 갈등, 그리고 뒤이은 집행부의 사퇴라고 할 수 있다. '3무원칙'이란 "고용불안 없는, 노동강도 강화 없는, 임금삭감 없는" 주간연속 2교대를 말한다. 물론 이는 노조로서는 '뽕 먹고 알 먹는', 교대제 변경의 이상을 말한 것이라고 볼 수 있다. 그러나 이상이 현실의 땅으로 내려와 교섭석상에서 마지노선으로 작용하기 시작하면서 그것은 집행부의 사퇴까지 가져오는 파괴력을 보이기도 하였다.

결론적으로 3무원칙은 관철되지 못하였다. 2008년 교섭에서 노조는 생산물량의 보전을 전제로 임금을 보전받는 데 합의함으로써 사실상 노동강도의 강화를 수용하였다. 이를 상징적으로 보여주는 사건은 노조가 맨아워(M/H)위원회를 구성하기로 회사와 합의한 일이었다. M/H(man/hour)란 3년 이상의 숙련자가 한 시간 동안 정상적인 속도로 수행할 수 있는 작업분량을 의미한다. 이 때 한 시간 동안 생산된 수량을 UPH(unit per hour)라고 한다. 다시 말해 M/H란 작업자의 수를 UPH로 나눈 수치다. 따라서 이는 신차를 투입하거나 설계를 변경할 때 노동강도와 작업인원을 산정하는 기준이 된다.

현대차에는 노사가 공동으로 인정하는 M/H 산정기준이 없다. 회사에서는 시간동작연구의 하나인 모답스(MODAPTS) 방식을 사용하지만 노조는 이를 인정하지 않는다. 여기에는 몇 가지의 이유가 있다. 우선 노조는 M/H 산정기준 자체를 반대한다. M/H 산정기준을 설정하면 그것은 노동강도를 강화시키는 수단이 된다. 인원삭감을 가져옴으로써 고용불안을 야기할 수도 있다. 뿐만 아니라 M/H 협의권은 현장의 대의원에게 중요한 권력자원이 된다. 신차가 투입될 경우 작업인원에 대한 합의 없이 라인이 가동될 수는 없다. 그런데 M/H 기준이 설정되면 M/H 협의 자체가 사라질 수 있다. 대의원의 현장권력이 꺾어질 수 있는 것이다. 노사가 합의한 M/H 산정기준이 없다는 것은 달리 말해 인력산정의 기준이 없다는 사실을 의미한다. 현대차에서 신차를 투입할 때마다 매번 투입인원을 둘러싼 노사갈등이 벌어지는 이유도 여기에 있다.

그런데 주간연속 2교대제를 논의하는 과정에서 물량보전에 대응한 임금보전을 합의함으로써 M/H 산정기준이 노사간 쟁점으로 등장하였다. 노동시간의 단축에 따라 시간당

생산대수(UPH)의 증대는 불가피하였다. 그런데 UPH를 높이기 위해서는 전체적인 노동강도의 상승은 물론 공장간 노동강도를 평준화시킬 필요가 있었다. 즉 노동강도가 낮은 공장에서 노동강도가 높은 공장으로 인원의 재배치가 요구되었고 그 기준으로서 M/H 산정기준의 도입은 불가피해진 것이다. 집행부로서는 진퇴양난이었고 결국 M/H 산정기준의 도입을 수용하면서 사퇴로 귀결되고 말았다.

한편 2009년 신임집행부는 2008년 합의서를 이어받으면서 교섭을 진행시키게 된다. M/H위원회의 설치는 물론이거니와 한걸음 더 나아가 2011년 6월까지 M/H 산정기준을 마련한다는 사실까지 합의하였다. 이를 가능하게 만들기 위해 신임 집행부가 선택한 전술은 대중과 적극적으로 소통한다는 것이었다. 다음은 노조 간부와 면담한 내용이다 (2011.4).

2008년 당시 집행부는 주간연속 2교대제라는 성과를 독식하려고 했다. 성과를 독식해서 권력을 연장·유지하려는 목적에서 출발했기 때문에 폐쇄된 의사결정을 할 수밖에 없었다. 그러나 교섭 대상이 있다 보니까 ‘3무원칙’이라는 목표를 달성하지 못했고, 결국 그 책임도 독식하게 됐다고 본다... 그래서 현 집행부에서는 소통과 교섭을 병행해서 협상의 진행과정을 대중적으로 공유하면서 추진하겠다는 것을 대의원대회에 보고하고 승인을 받았다. 그런 과정에서 조합원들과 함께 할 수 있는 구조를 만들게 됐다. 이것이 2010년 합의서를 성공적으로 만들게 된 배경이라고 본다.

V. 주간연속 2교대제의 남은 쟁점들

2010년 단체협약 이후의 경과를 크게 두 가지로 요약할 수 있다. 생산능력을 유지하는 방안과 M/H 산정기준을 마련하기 위한 노사의 노력이 그것이다. 먼저 생산능력 유지의 경우 단체협약에 따르면 노사는 “생산능력(10/10 생산량) 유지를 위한 UPH 조정 등 세부 시행방안을 ’10년 말까지 확정하고 회사는 UPH 조정 결정 후 1개월 이내 설비투자 계획을 조합에 통보”하도록 되어 있다. 이에 따라 노사는 전체 공장의 생산능력을 30UPH 높이는 데 합의하였다(현재는 406UPH이다). 그뿐만 아니라 노조는 생산물량을 보전하기 위해 조회시간과 안전교육시간을 작업시간 바깥으로 빼는 등 120시간의 노동시간을 추가하기로 결정하였다(회사는 191시간을 요구하고 있다). 이 글을 쓰고 있는 2011년 7월 현재도 노사는 30UPH를 올리고 120시간의 노동시간을 추가하고도 부족한 물량 3만대를 확보하는 방안을 논의 중이다.

문제는 M/H 산정기준의 도입이다. 노사는 “M/H위원회’는 ’11년 6월까지 M/H 산정기

준, 적정인원 산정기준 및 세부시행방안을 마련한다”고 합의한 바가 있다. 이를 위해 노사는 M/H위원회를 구성하여 유럽 연수를 다녀오는 등 M/H 위원에 대한 교육과 조합원에 대한 홍보작업 등을 진행 중이다. 현대차 노사로 구성된 근무형태변경추진위원회(근추위)는 외부전문가(자문위원)와 용역계약을 맺고 M/H 기준과 M/H 협의절차를 마련하는 작업에 나섰다. 한편 이와 관련하여 금속노조는 4월 말, M/H 산정기준 마련을 위한 가이드라인을 발표하여 현대차 노사의 노력에 힘을 보탤다.

노사가 합의한 6월 시한은 이미 지났다. 합의가 지연되는 이유는 노조 내부에서 일부 의견그룹이 사전작업으로 진행되는 노동강도의 측정을 강력하게 저지하고 있기 때문이다. M/H 산정기준을 마련하는 일은 주간연속 2교대제의 실현에서 관건이 된다. 따라서 만일 M/H 산정기준이 끝내 마련되지 못하면 주간연속 2교대제 자체가 좌초될 수 있다. 최소한 그것이 합의에 이르는 시간만큼 교대제의 변경이 늦어지는 것은 불가피할 것이다.

조합원들이 이 부문에서 양보할 의사가 있다는 사실은 노조가 실시한 각종 설문 조사 과정에서도 확인된다. 지난 6월 조사한 결과에 의하면 월급제를 전제로 인원의 추가 없는 UPH 상승에 대해서는 60%의 조합원이 수용의사를 밝히고 있다. 또한 M/H 산정기준은 74.4%의 조합원이 수립할 필요가 있다고 답했다. 필요가 없다는 조합원의 비율은 23.2%였다. 노조 내부의 민주주의를 되돌아보게 하는 지점이기도 하다.

VI. 주간연속 2교대제를 넘어

1. 노동시간의 추가 단축을

주간연속 2교대제가 노동시간의 단축, 특히 야간노동시간의 단축에 방점을 찍고 있다는 것은 두 말할 나위도 없다. 그런데 이와 관련하여서는 몇 가지 논의를 필요로 한다. 첫째는 야간노동의 철폐가 현실적으로 가능할 것인가라는 점이다. “밤에는 잠 좀 자자”는 말이 엄청난 선동력(!)을 갖춘 것은 사실이다. 야간노동은 발암물질이라는 근거도 속속 제시되고 있다. 그러나 주말특근의 형태(토요일 오후 5시~일요일 아침 8시)에서 보듯 장시간 노동과 마찬가지로 야간노동 역시 조합원 자신의 의사에 따른 것이다. 휴일이면 350%에 이르는 야간할증수당 탓이다.

야간노동의 철폐는 ‘가동시간과 노동시간의 분리(decoupling)’라는 자동차 업계의 추세적인 흐름과도 어긋난다. 노동시간을 축소하면서 동시에 가동시간을 연장하는 과정에서 야간노동은 필수적이기 때문이다. 실제로 이 경우 야간노동은 그 자체로서 문제라기보다

는 장시간 노동과 결합함으로써 악성으로 바뀐다고 할 수 있다. 그렇다면 야간노동을 장시간 노동과 떼어놓는 것이 해답이다. 참고로 유럽에서 자동차 공장의 일반적인 근무형태는 ‘유연 3교대제’이다(Lehndorff, 2001).

둘째는 주간연속 2교대제가 가져오는 노동시간 단축효과는 제한적이라는 점이다. 현대차에서 교대제 변경은 노동시간의 단축과 임금의 보존이 서로의 발목을 잡으면서 진행되어 왔다. 노동시간의 단축을 제한한 것도, 생산(생산능력 보전)의 책임을 일정 부분 노조가 떠맡게 된 것도 임금보전의 논리에서 비롯되었다고 할 수 있다. 10/10 근무형태를 8/8 대신 8/9 체제로 바꾸기로 한 것이나 120시간에 이르는 추가노동시간을 양보한 것들이 단적인 예다.

주간연속 2교대제가 노동시간 단축에서 만병통치약이 아니라면 노조로서는 별도로 노동시간 단축방안을 마련할 필요가 있다. 여기에는 △ 연월차 휴가의 소진 내지 미사용 휴가에 대한 현금보상한도의 축소(현대차의 연월차 휴가 소진율은 25% 수준이다), △ 노동시간 상한제의 이행 및 상한의 단계적인 축소(노사는 2006년 연 3,000시간 상한제를 도입한 바 있다), 그리고 △ 잔업 결정권의 지부 이전(현재는 현장 대의원에게 있다) 등을 검토할 수 있다. 그리고 이러한 제도를 도입하고 시행·감독하기 위해서는 (가칭) 「노동시간 통제위원회」의 구성이 필수적이다.

2. 여가와 삶의 질에 대한 관심을

지금까지 현대차에서 근무형태변경을 둘러싼 논의는 생산과 임금을 중심으로 진행되었다. 그 결과 여가나 삶의 질이 사실상 논의과정에서 빠져버렸다. 교대제 변경의 목표가 삶의 질의 향상이라고 하면서도 막상 논의 과정에서는 ‘삶이 없는 교대제 변경’을 논의하여 온 셈이다. 여가를 활용하는 방안이나 여가에 대한 가치를 찾지 못하면 “노느니 한 따까리(1회의 잔업이나 특근) 더 뛰지”라며 장시간 노동으로 복귀하여 버릴 수도 있다(실제로 주간연속 2교대제가 실현될 경우 0시 50분, 작업이 종료된 이후 추가 잔업을 막는 것은 현실적으로 매우 중요한 과제가 될 것이다). 따라서 일하는 만큼이나 노는 일도 필요하고 또 중요하다면 이에 대해서도 대안을 강구할 필요가 있다. 현대차 자문위원들이 노조와 함께 조합원의 생활실태조사에 나선 것도 이러한 작업의 일환이라고 할 수 있다.

노동시간의 단축으로 늘어난 가치분시간은 단순히 힘든 노동으로부터 벗어나 여가 내지 재충전을 하기 위한 시간이라는 의미에서 그치지 않는다. 이러한 시간을 돈 버는 일이 아닌 다른 일로 채움으로써 개인과 집단 모두의 삶을 풍부하게 할 수 있다. 거기에는 가사노동의 분담과 아울러 자율적인 개인 활동을 포함한다. 현대차 조합원 설문조사에 따르면 배우자의 취업률이나 남편의 가사분담률은 우리나라 평균에 비해서도 낮다. 남편의

과잉노동을 배우자의 가사노동으로 뒷받침하는 탓이다. 이반 일리히(2005)는 남편의 임금노동을 보충하는 이러한 노동, 즉 임금이 지불되지 않는 노동을 그림자노동(*shadow work*)이라고 부른다. 한편 개인 활동에는 개인의 취미 및 여가활동, 자기실현을 위한 활동, 교육훈련활동 그리고 종교활동이나 봉사활동 등을 포함하며 폭넓게는 사회화(*socialization*) 과정을 의미한다. 주간연속 2교대제가 단순히 노동조건 개선이라는 측면을 넘어 가족친화적인 개념, 나아가 사회화 활동을 포괄하여야 하는 이유도 바로 여기에 있다.

3. 대기업 정규직, 그들만의 잔치?

현대차의 교대제 변경이 산업적·사회적 의미를 갖는다는 건 두 말할 나위도 없다. 현대차가 교대제를 바꾸면 부품협력업체의 근무형태는 직접적으로 영향을 받는다. 원청-하청 간 생산방식의 연계성이 강하기 때문이다. 동기생산방식(*just-in-sequence*)은 대표적인 예다. 그런데도 현대차의 교대제 변경은 그간 현대차 내부의 쟁점으로 다루어져 왔다. 물론 완성차 회사가 자신의 근무형태를 자신들이 결정하는 걸 비판하기는 어렵다. 그러나 그것이 협력업체에 대해 일방적인 변화를 강요한다면 이는 원청회사의 횡포라고 할 수밖에 없다. 이를 막기 위해 현대차 노사는 2008년 「자동차산업 교대제변경위원회」를 구성하기로 합의하였지만 쟁 구어 먹은 소식이 되고 말았다. 현대차의 교대제 변경은 산업별 의제다. 그렇다면 사내하청회사나 협력업체에 대해서는 현대차 노사가 사후적으로 배려하기 보다는 이들을 논의구조에 참여시켜 공동으로 결정하는 것이 보다 효율적이다. 여기에서는 교대제 개편방안은 물론이거니와 교대제 변경에 따른 부품산업의 발전방안과 지원대책 등이 논의의 대상이 될 것이다. 금속노조의 역할이 기대되는 지점이라고도 할 수 있다.

완성차의 교대제 변경이 미치는 영향은 최근 유성기업의 사태를 보더라도 잘 드러난다. 사실상 완성차에서 교대제 변경이 이루어지지 않은 상황에서 협력업체가 이를 먼저 시행하기란 쉽지 않다. 완성차의 근무형태와 생산방식, 나아가 교대제 변경에 따른 근로조건이 최종적으로 확정되어야 협력회사로서도 거기에 맞춰 자신의 근무형태를 설계할 수 있게 된다. 물론 생산방식의 연계가 강하지 않다면 독자적인 교대제의 설계도 가능하다. 그러나 이 경우에도 원청회사에서 근로조건을 어떻게 결정하였는가가 일종의 가이드라인으로 작용할 여지가 크다. 따라서 완성차, 나아가 자동차 업계 차원에서 교대제 변경을 논의하는 틀이 있고 거기에 완성차뿐 아니라 협력업체 노사가 참여하였다면 유성기업에서와 같은 사태는 일어나지 않을 수도 있었을 것이다.

VII 맺음말

현대차에서 주간연속 2교대제는 기업 차원에서 이루어지는 계급타협이라는 성격을 띤다. 구체적으로는 물량(생산능력)의 보전과 이를 위한 노동강도 강화의 수용이 한편이라면 그 맞은편에는 노동시간의 단축과 임금의 보전이 자리하고 있다. 그런데 여기에서 드는 의문의 하나는 “과연 현대차가 독자적으로 노동시간을 단축하는 일이 가능한가”라는 점이다. 단위기업으로서는 힘이 부치는 핵심쟁점들이 있기 때문이다.

노동시간을 단축한다는 점에서는 법제도의 개선과 단체협약의 체결 가운데 어느 것이 더 중요할까? 필자가 보기에는 법제도의 개선이 우선한다. 법제도의 개선에는 △ 휴일근로를 연장근로에 산입하는 방안이나 △ 노동시간 계좌제의 도입, △ 일정 노동시간을 초과하는 부문에 대한 의무적인 휴식보상제도의 도입, 그리고 △ 연월차 휴일 보상제의 단계적인 폐지 등이 포함될 수 있다. 그러나 법 개정애 앞서 시급한 일은 주당 최대 52시간(연장근로 12시간 포함)의 노동을 규정하고 있는 기존의 근로기준법을 지키는 일이다(노동부는 최근 근로시간 감독 기동반을 편성, 운영 중이다). 이러한 근로기준법의 준수 및 개정은 단위기업의 노동시간 단축에 강력한 촉매제로 작용할 수 있을 것이다.

둘째는 장시간 노동이 사회안전망의 결여와 연관된다는 점이다. 임금이 높다고 해서 실직이나 질병, 노년의 빈곤과 같은 사회적 위험으로부터 자유로운 것은 아니다. 더욱이 많은 경우 장시간 노동이 저임금의 산물이라면 최저임금의 인상이나 노동시장에서의 격차해소, 그리고 사회복지체제의 정비 없이 장시간 노동체제를 벗어나기란 어렵다. 그런데 노동시간 단축을 위한 법제도와 마찬가지로 노동시장에서의 공정성은 사회적 합의를 전제로 한다. 노동의 인간화나 일과 삶의 조화(work-life balance), 나아가 일자리 나누기라는 점에서 노동시간 단축을 사회적 규범으로 만드는 작업 역시 사회적 합의의 역할이다(노사정위원회는 2010년 6월, 2020년 이내로 전 산업 근로자의 연평균 근로시간을 1,800시간 대로 단축하기로 합의문을 채택한 바 있다).

노동시간 단축을 위한 사회적 인프라를 구축하는 문제 역시 단위기업이 해결할 수 있는 일은 아니다. 노동시간 단축은 가령 “오후 3시에 퇴근하면 무엇을 하는가”라는 질문에 대한 해답을 요구한다. 여기에는 교육훈련시설이나 여가문화시설과 같은 시설 측면에서의 인프라뿐만 아니라 교통체계나 식당체계와 같은 후생복지 측면에서의 인프라를 포함한다.

단위기업에서 사회분위기와 무관하게 노동시간을 단축하는 일은 지난한 과제에 속한다. 그렇지만 현대차에서 깃발은 이미 올랐다. 노사가 아직도 가야 할 길은 멀다. 특히

M/H 산정기준의 합의는 주간연속 2교대제의 진로를 가름짓는 마지막 ‘칼딱고개’로 나타나고 있다. 그러나 현대차에서 주간연속 2교대제는 시간이 걸릴지언정 결국은 실현될 것이다. 아무 일도 없었던 듯 되돌리기엔 노사가 너무 먼 길을 달려왔기 때문이다. 고령화되는 노동력이나 현대차의 경직된 생산체계를 보더라도 주간연속 2교대제는 피할 수 없는 과제로 등장한다. 현대차에서 이러한 노동시간 단축 노력은 ‘과로의 대한민국’에 대한 해법의 하나가 될 것이다. **KLI**

<참고문헌>

박태주(2009), 「현대자동차의 장시간 노동체제와 ‘주간연속 2교대제’에 대한 시사점」, 『동향과 전망』 여름호.

이반 일리히, 박홍규 옮김(2005), 『그림자 노동』, 미토.
헨리 데이빗 소로우, 강승영 옮김(2005), 『월든』, 이레.

Lehndorff, S.(2001), “Factories with Breathing Power: The Change in Working-time Organization in the European Automotive Industry”, a paper presented to the 8th International Symposium on Working Time, Amsterdam, 14-16 March.