

2011년 노사관계 실태조사 결과(I)*

- 한국철도공사, 현대자동차 노사관계 사례 -

김 가 람**

I. 들어가며

2011년 한국의 노사관계는 그 어느 해보다 변화가 두드러지게 나타났다. 지난 2010년부터 예고되었던 이 변화는 현 정부가 추진한 복수노조, 근로시간면제제도가 중요한 변수로 작용하였다. 이러한 법제도의 변화에 따라 사업장의 단위의 노사관계에서부터 전국 단위의 노사관계에 이르기까지 광범위한 영향을 주게 되었다. 또한 정부의 노사관계 선진화 정책에 따른 공공부문 노사관계의 변화가 민간부문에 영향을 끼치게 되면서 2011년 노사관계는 다른 해에 비해 그 변화의 파고가 높게 일고 있다.

법제도의 변화뿐만 아니라 미국발 금융위기, 산업구조의 재편과 사업장 단위의 특성 변화 등으로 인해 변화가 점진적으로 혹은 두드러지게 나타나는 사업장도 다수 발견된다. 특히 2011년에는 이러한 변화들이 대기업 노조에도 영향을 미쳐 장기 파업의 형태로 나타나게 되고, 그것이 노사관계의 문제를 뛰어넘어 정치적 문제로 비화되기도 하였다.

본 실태보고서에서는 주요 업종, 단위사업장 중 핵심적인 4곳을 골라 2011년 노사관계 현황을 조사하였다. 철도, 현대자동차(사내하청 포함), 금융, 보건 등 2011년 단체교섭을 종료하였거나 진행 중인 사업장의 그간 변화를 살펴보고, 노사관계 실태를 점검하였다. 철도산업의 경우에는 2009년 파업 이후 노사관계가 어떻게 변화했는지, 현대자동차의 경우에는 최근 단체협약 체결과 그에 따른 주요 노사관계 현안이 어떻게 진행되고 해결되었는지를 살펴본다. 금융산업의 경우, 금융 산별교섭이 어떻게 진행되고 있으며 핵심 쟁점이 무엇인지, 그리고 최근 SC 제일은행 파업의 핵심이 무엇인지를 조사·분석하였다. 마지막으로 보건의료산업의 경우에는 산별교섭에서 다뤄지는 주요 쟁점들을 2011년 산

* 이 글은 2011년 노사관계 현장실태점검 보고서를 토대로 요약하여 새로이 작성한 것이다.

** 한국노동연구원 연구원(macci@kli.re.kr).

별교섭 진행과정을 통해 살펴보도록 한다. 이번 11월호에서는 공공부문 사업장인 철도 노사관계와 한국 노사관계의 상징적인 의미를 가지는 현대자동차 노사관계를, 12월호에서는 금융산업과 보건의료산업의 노사관계를 다루기로 한다.

II. 2011년 철도 노사관계 실태

1. 철도노사 현황

한국철도공사는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 준시장형 공기업으로 분류된다. 공기업은 직원 정원이 50인 이상이고 자체수입액이 총수입액의 2분의 1 이상인 공공기관 중에서 기획재정부 장관이 지정한 기관을 의미하는데, 준시장형 공기업은 시장형 공기업을 제외한 공기업을 의미한다. 이에 속해 있는 기관은 2011년 현재 13개로 이 중 한국철도공사가 포함되어 있다.

우선 한국철도공사(이하 철도공사)의 노사관계 당사자를 살펴본다. 사용자 측의 대표자인 허준영 사장은 알려진 것처럼 12대 경찰청장을 지낸 바 있으며, 철도공사에는 2009년 3월에 부임했다. 임기는 2012년 3월 18일까지이다. 그 외 상임이사는 6명, 비상임이사는 8명으로 이사진이 구성되어 있다. 현재 철도공사의 조직은 5본부 12지역본부로, 5본부는 여객본부, 광역철도본부, 물류본부, 사업개발본부, 기술본부 등이며, 지역본부는 서울·수도권서부 및 동부·강원, 충북, 대전충남, 전북, 광주, 전남, 대구, 경북, 부산경남 등이 있다.

전국철도 노동조합(이하 철도노조)은 민주노총 공공운수연맹 소속으로 지방본부와 지역지부로 구성되어 있다. 지방본부는 5개, 지부는 130여 개이다. 철도노조의 이영익 위원장은 현 제24대 위원장으로 1998년 서울차량지부장을 역임하고, 2000년 전면적 직선제 쟁취를 위한 공동투쟁본부 상임대표를 맡아 철도노조 민주화 투쟁을 이끌다 해고된 바 있으며, 2005년 복직되었다. 현 집행부는 2011년 3월부터 임기를 시작했으며 임기는 2년이다.

철도공사의 임직원 은 2011년 2/4분기 현재 27,456(정원)명이며, 현원은 29,711명(비정규직 포함)이다. 2009년을 기점으로 정원이 상당 부분 감축된 이유는 허준영 사장 취임 이후, 2009년 4월 이사회 결정에 따라 4,505명의 인력을 감축하기로 한 것이 주요한 원인으로 작용하였다. 이미 2008년에 정원 610명을 감축하기로 한 것을 포함하여 총 5,115명의 인력을 2012년까지 단계적으로 감축하기로 결정한 것이다. 이는 전체 인원의 16%에 해당

〈표 1〉 철도공사 임직원 수

(단위 : 명)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011. 2/4분기
임원	상임임원계(A)	8	8	8	8	7	7
직원	정원(B)	31,742	32,084	31,474	27,247	27,449	27,449
	현원	30,491	31,671	30,903	30,579	29,951	29,597
임직원총계(A+B)		31,480	32,092	31,482	27,255	27,456	27,456
비정규직		2,972	1,140	1,084	447	196	114

자료 : 공공기관 경영정보 공개시스템 알리오.

되는 수치이다.

한편 철도노조의 조합원은 21,749명이다.¹⁾ 이 가운데 정규직은 21,725명, 비정규직은 24명이다. 철도공사 내에는 철도노조, 한국철도산업노조(상급단체 한국노총)와 한국철도공사노조(상급단체 미가입) 등 3개의 노동조합이 있다. 한국철도산업노조 조합원은 747명, 철도공사노조 조합원은 7명으로 소수의 조합원만이 가입해 있는 상태이다.

2. 2009년 이전의 철도 노사관계

철도산업은 과거 국영 또는 공영기업 형태로 소유·운영하다 1980년 이후 정부의 재정 지원이 한계에 달하게 되면서 대대적인 구조개편을 맞이하게 된다. 우리나라 철도 역시 기존 철도청 시절부터 공사화(1990~95), 상업화(1996~98), 민영화(1999~2002), 그리고 공사화 재추진(2003~04), 공사설립(2005) 등의 우여곡절을 겪으면서 변화를 거듭하게 되었다. 이러한 변화는 공기업 구조개편이라는 이름으로 철도 노사관계에 직접적인 영향을 미치는 중요한 변수로 작용하게 되었다.

1987년 이전 철도청 시절의 노사관계는 국가에 의한 노동통제, 권위주의적 현장질서와 종속적인 노사관계를 그 특징으로 일반적인 공공부문 노사관계와 다르지 않았다. 더구나 철도청 시절에는 직원들이 공무원 신분이었기 때문에 노무관리는 정부의 노동정책에 의존할 수밖에 없었다. 그러나 1987년 6·29선언 이후 철도 노사관계에도 변화가 생기기 시작한다. 특히 1990년대부터는 노동운동 전반이 활성화되고, 공공부문의 구조개혁 정책에 대한 반대조류가 서서히 형성되면서 기존의 권위주의적 노동통제 전략에 대한 일정한 변화가 나타났다. 이에 철도청도 공사화가 추진되던 1990년대 초반에는 노사협의회 활성화, 직원복지 확충, 근무제도 개선 등의 포섭전략을 구사하다가, 1990년 중반에 들어 공사화를 반대하는 노동조합 일부 진영에 대한 노동운동 탄압정책을 펴왔다. 그러나 당시기

1) 2011년 공공기관 경영정보 공개시스템 ‘알리오’에 공개된 조합원 수를 기준으로 하였다.

간 동안은 노동조합 상층부와 철도청 간에는 협력적 관계가 유지되고 있었다. 그러나 정권교체 시마다 지속적으로 철도 구조개편 논의가 불거지면서 철도노조 내부에 새로운 흐름이 형성된다. 기존 집행부를 어용으로 규정하고 민주노조 활동을 시작하는 그룹들이 확대되어 갔고, 이전 집행부들이 철도 구조개편에 타협하려는 모습에 조합원들이 배신감을 가지면서, 결국 2001년 철도노조 위원장 선거에서 기존의 집행부와 성향이 다른 투쟁적인 민주노조 세력이 집행부를 구성하게 된다. 이후 철도노조는 철도산업 구조개편에 반대하며 경영진과 물리적 대결을 벌이면서도, 구조개편 방향에 대한 일정한 타협점을 찾는 시도를 병행했다. 그러나 철도 노사관계는 2002년 2월, 철도노조 총파업(철도·발전·가스 공공 3사 공동파업), 2003년 4·20 합의(철도민영화 저지), 2003년 6월 철도노조 총파업(철도공사법 저지), 2006년 3월 철도노조 총파업(공공철도건설, 구조조정 저지, 비정규직 차별 철폐, 해고자 원직복직, 외주화 철회 등) 등을 거치면서 대결전략과 타협전략이 기복적으로 나타나는 불안정한 노사관계가 지속되어 왔다.

참여정부 이후 철도 구조개편 논의가 다시 고개를 들게 되고, 철도청이 철도공사로 전환되면서 철도 노사관계도 질적 변화를 맞게 된다. 종전의 인력감축 등을 기조로 한 하드웨어적 방식의 구조개편에서 인사제도 개혁 및 전사적 자원관리(ERP) 도입 등의 소프트웨어적인 구조개편이 진행된다. 철도공사는 정치적으로 우월한 지위를 이용하여 신속한 언론 대응 능력과 강경하고 치밀한 노무관리 전략을 통해 2006년 철도노조 파업에 대응하였다. 이에 대한 노조의 대응은 일관적이지 못했다. 2006년 파업을 이끌었던 노조 집행부(20대 김영훈 집행부)는 투쟁과 타협이라는 실리적 태도를 보이기도 하였으나, 그 다음 집행부(21대 엄길용 집행부)는 철도노조 스스로도 감당하기 어려운 의제나 기존 집행부가 합의한 합의서를 번복하는 등으로 노동조합의 전략적 방향성에 혼란을 주기도 하였다. 이러한 과정에 법·정책의 변화(필수유지업무제도, 근로시간면제제도, 공기업 선진화 등)가 더해져 철도노조는 새로운 도전을 맞게 되지만, 철도공사에게는 철도 노사관계의 주도권을 상당부분 점유하게 된 계기가 되었다.

3. 2009년 철도노조 파업

2011년 철도 노사관계를 이해하기 위해서는 2009년 철도노조 파업의 배경과 결과를 살펴보고, 그 이후의 상황을 연속적으로 관찰할 필요가 있다. 특히 2009년 허준영 사장 부임 이후 달라진 인사노무관리 전략과 그에 따른 노조의 대응 및 그에 대한 전개양상을 살펴봄으로써 현재 철도노조의 노사관계를 깊이 있게 파악할 수 있을 것으로 보인다. 우선 2009년 파업을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

가. 파업경위

철도노사는 지난 2008년 7월 29일부터 10월 14일까지 2008년 임금협약·단체협약 갱신을 위한 교섭을 73차례 진행했으나 교섭이 결렬된 이후, 중앙노동위원회의 세 차례 조정회의를 거쳤으나 노사간 의견차이를 좁히지 못하고 조정이 종료된다. 철도노조는 2008년 10월 29일부터 10월 31일까지 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 총파업 돌입을 결정한다.²⁾

당시 노조의 주된 요구사항은 임금인상, 단체교섭 요구 및 해고자 원직복직, 철도민영화 계획 완전 철회, 외주화·구조조정 철회, 철도 공공성 강화 등이었다. 한편 임금협약은 2008년 12월 11일에 체결되었지만, 단체협약 갱신 교섭은 당시 철도공사 강경호 사장이 구속되면서 중단되기에 이르고 2009년으로 넘어가게 되었다. 2009년 5월, 단체협약을 위한 노사의 협상이 시작되었지만 철도공사 측이 본교섭을 지연하게 되면서 교착상태에 빠지게 된다. 한편 임금교섭은 9월 11일 이후에 시작되었지만 5차례의 실무교섭과 2차례의 본교섭을 거쳤는데도 진전이 없자, 철도노조는 10월 8일 중앙노동위원회에 조정신청을 하였다. 그러나 조정이 성립되지 못하였고, 철도노조는 쟁의행위 찬반투표를 실시하여 72.56% 찬성으로 쟁의행위를 가결하였다.

2009년 6월부터 10월까지 11차례 실시한 단체협약 실무교섭에서도 별다른 진전이 없는 상황에서 철도공사는 임금협약과 단체협약 개정안을 제시하였다. 주요 내용은 임금 본교섭에서 2008년 대비 기본급의 2.5% 반납과 명절휴가비 50% 축소, 정기상여금·장기근속수당·대우수당·조정수당 등 각종 수당의 폐지, 실질연금과 연동되는 법정수당산식(초과근로수당 산정기준시간)을 기준 174시간에서 209시간으로의 변경 등이다. 더구나 철도공사는 2009년 10월 16일 16차 교섭에서 잠정합의한 안전에 대해 사정변경을 이유로 27개 항에 대해 수정안 내지 삭제요구안을 추가로 제시하였다. 그러나 이 가운데 상당수 조항들은 2008년 교섭 당시 현행유지로 잠정합의된 사항들이었다. 이러한 상황에서도 철도노사는 11월 중 임단협 집중교섭을 실시하기로 했으나, 철도공사 측은 사장의 전권을 위임받은 특별실무교섭팀을 구성하여 교섭할 것을 제안함으로써 사실상 교섭 자체가 난항에 빠지게 되었다. 그러나 철도노조는 11월 14일 예정된 파업 일정을 미루고 11월 중 4차례 집중 실무교섭을 실시하였으나 11월 24일 철도공사 측이 최종 사측안을 노조에 제시하였다. 이 최종 수정안에는 후생복지비(단체협약 제158조)를 급여성 인건비 내역에서 삭제하고 선택적 복지비로 전환하겠다는 요구안과 기본합의서의 선언 부분에는 일체의 쟁의행위를 하지 않겠다는 기간 제한 없는 무분규합의조항을 삽입했다. 이러한 상황에서 노조는 교섭의 종료 직전 교섭결렬을 선언하지 않고 노사 교섭간사가 협의하여 추후 일정을 잡기로 하였다. 그러나 11월 24일, 철도공사는 철도노조에 단체협약 해지를 통보하

2) 재적조합원 25,170명 중 15,268명(60.66%) 찬성으로 쟁의행위가 가결되었다.

기에 이른다. 이에 따라 철도노조는 11월 26일 오전 4시부로 파업에 돌입하였고, 12월 3일 파업을 철회한 후 그 다음날 업무복귀를 하였다.

나. 파업 이후 경과

충남지방노동위원회는 2009년 철도노조의 파업을 합법파업이라고 결정한 바 있다. 또한 철도공사가 단체협약을 위반해 대체근로를 투입한 것은 부당노동행위로 인정했다. 그러나 이 파업에 대한 법원의 판단은 달랐다. 서울중앙지방법원은 2009년 파업에 대해 당시 김기태 위원장에게 징역 2년에 집행유예 3년, 김정한 수석부위원장과 임도창 서울본부장에게 징역 1년 6월에 집행유예 2년, 백성곤 정책실장과 이종열 조직실장에 징역 1년에 집행유예 2년을 선고했다.³⁾

2009년 철도노조 파업에 대해 철도공사는 신속하게 파업 참가 조합원에 대한 징계에 착수한다. 2009년 11월 26일부로 철도노조 지부의 간부 이상 조합원들에 대해 인사규정 제52조 제1호 ‘직무수행능력이 부족하거나 공사의 위상을 현저히 손상시킨 자’에 해당한다는 규정을 적용하여 일괄적으로 직위해제 처분이 내려졌다. 당시 직위해제자 수는 880여 명에 달했고, 짧게는 4일에서 길게는 30일에 걸쳐 직위해제 처분이 내려졌다. 그러나 이러한 대량징계에 철도공사는 직위해제 처분일 당시 휴무일인 자, 휴가 중인 자, 병가 중인 자로 파업 참가 여부가 불확실한 조합원들에 대해서도 지부 간부라는 이유로 모두 직위해제 대상에 포함시키면서 노조의 반발이 더욱 증폭되었다.⁴⁾ 또한 철도공사는 2009년 12월 4일 이후부터 12월 31일 사이에 파업참가 조합원 중 파면 30명, 해임 128명 등 158명에 대해 해고처분을 단행했다.

4. 철도 노사관계 전략의 변화

정부는 2009년부터 노사관계 주요 항목을 공시대상에 포함하고, 2010년에는 노조 관련 현황의 공시주기를 단축하기에 이른다. 이미 2008년에는 기관장 평가부터 노사관계 선진화 평가지표가 포함되었고 그 비중이 2009년에는 15%에서 20%로 늘어났다. 2010년에는 노사관계 선진화 평가지표가 노사관리 선진화 및 단체협약 내용 합리성 및 개선노력 지표로 세분화되었다. 특히 2009년 전후로 공공기관 중 일부 기관들이 기존의 단체협약을 해지하고 새로운 단체협약을 체결한 바 있다. 이 중 철도공사 또한 다르지 않았다.

3) 서울중앙지법 2010.12.23. 2010노2641.

4) 결국 직위해제처분을 받은 일부 조합원들은 서울지방노동위원회에 직위해제에 대한 구제신청을 하였고, 중앙노동위원회와 서울행정법원에서 모두 조합원들이 승소하기에 이른다.

한편, 2008년 10월 정부는 공공기관 선진화의 일환으로 철도공사 영업수지 적자를 2010년까지 50% 수준으로 축소한다는 계획을 발표한다. 2007년 철도공사의 영업수지 적자는 6,414억 원으로 약 3,200억에 달하는 영업적자를 해소하겠다고 밝힌 것이다. 이에 2010년까지 경영개선 목표에 미달할 경우 민영화를 추진하는 등 강도 높은 경영개선안이 발표된 뒤, 허준영 사장이 부임하였다. 그리고 취임 1개월 만에 이사회에서 2008년 정원 감축 인원을 포함해 5,115명의 정원감축을 단행한다(노광표, 2011). 철도공사는 정원감축과 관련하여 노조에 여러 차례 노사협의를 요청하였으나 이에 응하지 않자 정원을 일괄 감축하기로 했다고 밝혔다.

영업수익 대비 인건비 비중이 높은 상황에서 인건비 절감이 곧 영업수지 개선이라는 확신은 허준영 사장 이전에도 철도공사의 동일한 판단이었다. 다만 어떠한 방법으로 인건비를 절감할 것인가가 문제였을 뿐이다. 자연감축을 통해 중기적으로 인건비 부담을 털어낸다는 철도공사의 구상은 허준영 사장 취임 이후, 정원부터 감축하고 실제 인력을 점차적으로 감축하는 방안으로 구체화되어 강도 높게 추진되었다. 이러한 정원감축 이후 인력감원에 대한 노조와의 대대적인 마찰을 고려한 듯, 이미 허준영 사장은 취임 다음날 기존의 인사노무실장을 교체한 바 있다. 또한 공사 본부 주요 요직을 철도전문대 및 수익성 중심·하드웨어적인 구조개편을 통해 정부정책을 수행할 인재들로 교체한 점으로 미루어 볼 때 영업수지 적자 해소를 위한 강력한 드라이브를 걸겠다는 의지를 밝힌 셈이다.⁵⁾

이에 따라 노무관리 전략에서도 종래보다 노조를 배제하는 전략이 강하게 나타난다. 종래와 질적으로 현저한 차이를 보이는 것은 아니다. 하지만 노사협의회와 같은 일정한 소통채널을 통해 철도 조직 내부의 문제를 해소하기 보다는,⁶⁾ 노조와 협의나 합의할 부분을 우회적으로 피하거나 일방적으로 통보하는 등 기존 소통구조를 배제하면서 이로부터 발생하는 갈등을 법적으로 해결하는 방식을 보이고 있다. 또한 파업 이후 대량징계 등 사용자의 기선제압 효과가 현장에서 어떤 영향을 끼치고 있는지는 별론으로 하더라도, 2000년 이후 일반 조합원에게까지 광범위하게 징계를 단행하는 사용자의 압박전술은 현 철도 경영진이 취하고 있는 노무관리 전략의 단편을 보여주는 것이다.⁷⁾

5) 2010년 6월 철도공사 내부자료에 따르면 인력감축과 동시에 진행되고 있는 것이 외주화이다. 2010년 6월 철도공사 업무위탁(외주화) 현황 자료에 따르면, 철도공사의 외주화는 여객·광역철도·물류·운전·차량·시설·전기·인사·사업·전산·홍보·연수원 등 전 사업에 걸쳐 광범위하게 분포돼 있으며, 외주화 운영인력은 6,867명으로 추산된다.

6) 철도 노사관계에서는 대결적 상황이라고 할지라도 일상적인 사안에 대해서는 지부단위 노사협의회 및 중앙노사협의회를 통해 문제를 해소해 왔다. 그러나 이러한 소통이 부재한 가운데, 철도노조는 “현장에서는 노사협의회와 산업안전보건위원회를 복원하기 위해 노력했다. 노사관계를 재편시키기 위한 과정이다.”라고 하면서 현재 상황을 우회적으로 표현했다(철도노조 관계자 면담, 2011년 10월 5일)

7) 철도공사는 2009년 파업을 이유로 3명을 해고했다. 정직 407명, 감봉 366명, 견책 9,405명 등 총 11,592명에 대한 징계를 단행했다. 한 사업장에서 발생한 징계로는 사상 유례없는 일이었다. 철도노

〈표 2〉 2000년대 이후 파업 관련 징계 현황

(단위: 명)

	파면	해임	정직	감봉	견책	불문경고	전체
2002	19	2	1	-	-	-	22
2003	58	21	71	113	244	3	510
2006	6	3	55	108	112	111	395
2009	173		407	366	9,405	1,241	11,592

자료: 철도노조 제공 자료(2011).

이러한 노무관리 전략은 결과적으로 과거 철도청 시절의 권위주의적 노무관리와 크게 다르지 않다. 오히려 파업 이후, 철도 경영진의 노무관리 전략이 노동조합을 순응화하는데 성공했다고 보아도 않는다. 징계를 통해 현장 조합원을 위축시키는 효과가 있기는 했지만, 대량 징계가 도리어 저항해야 한다는 정서를 만들어 내고 있기 때문이다. 2009년 파업이 합법파업이라는 확신과 동시에 정원감축, 외주화 등으로 인한 인력감축 요인에 따른 노동강도 강화, 이에 따른 철도 안전사고 등에 대한 징계,⁸⁾ 2011년 임금교섭에서 사장의 본교섭 불참, 교섭에서 사측의 강경한 태도 등 이러한 일련의 상황들이 현장 조합원들의 반대정서를 형성하고 있다.

5. 노조의 대응전략

2009년 3월, 철도노조 제20대 김기태 위원장이 취임했다. 김기태 집행부는 기존 집행부와 달리 철도노조 각 정파들이 통합지도부를 구성한 최초의 시도였다. 김기태 위원장은 노조 민주화에 대한 경험과 철도 노조 내부의 신임이 두터웠다고 알려져 있다.

그러나 통합지도부를 구성한 이후, 대내외적 상황은 그리 녹록치 않았다. 공기업에 대한 부정적 여론이 팽배한 가운데, 정부의 공기업 선진화라는 정책적 공격과 근로시간면제제도 등으로 인한 노조 전임간부 축소 등 노조 존립 자체에 대한 도전이 가해지고, 내부적으로도 인력감축 등 철도 노사관계에 핵심적인 뇌관을 건드리는 문제가 불거졌기 때문이다.

철도노조는 2009년 임단협 교섭에서 새로운 요구안보다 기존 단체협약과 전임자를 유지하는 것을 일차적인 목표로 삼는다. 그러나 철도공사 측이 교섭에 종래와 달리 강경한

조의 지부가 130여 개인데 대다수의 지부장이 해고되는 사태가 발생했다. 그동안 파업에서 노조 중앙 집행간부가 해고됐던 것과 대비된다.

8) 2009년 철도공사 측 자료에 따르면 철도사고나 각종 장애로 인한 징계를 받은 직원은 총 11명이었고, 2010년에는 13명이 철도사고나 운행장애로 징계를 받았다. 그러나 2011년에 들어 철도 안전사고 및 운행장애와 관련하여 징계받은 자가 38명에 이른다.

태도로 일관하고, 단체협약을 해지하면서 더 이상 타협의 여지가 없다고 판단한 철도노조는 필수유지업무제도가 도입된 이후 최초의 파업을 합법적 수준 내에서 최대의 조합원을 동원하겠다는 구상을 밝힌다. 파업 돌입 이후 여론전에서도 철도파업에 대한 찬반이 비등한 여론이 조성되면서, 철도노조 역사상 8일이라는 최장의 파업기록을 남기게 된다. 그러나 철도파업이 지속되자 이명박 대통령까지 철도공사를 방문하게 되고, 그 여파로 철도파업에 대한 여론이 ‘불법’으로 반전되면서 사실상 파업동력을 유지하는 데 상당한 부담을 느낀 노조 지도부는 조건 없는 현장 복귀를 선택하게 된다.⁹⁾ 그 이후 1만여 명에 이르는 징계, 노조에 대한 100억 원대의 압류 및 87억 원의 손해배상청구 등 노조에 대한 직접적 공격이 이어졌다.¹⁰⁾

노조 지도부는 파업이 지속되면서 정부와 사용자의 공세를 적절하게 대응하기 어려운 지점에 놓이게 된 것이 사실이었다. 종래 과대한 요구 속에서 실리적 타협안을 도출해 내는 방식이 더 이상 통하지 않는, 더군다나 노조의 목표 또한 애초부터 기존 단체협약을 유지하는 수준의 방어적 태도를 견지한 상태에서 정부, 사용자, 여론의 무차별적 공격이 예상보다 강력했다. 그로 인해 나머지 현장 동력이 분열되어 현장복귀 이후 조직 복원을 하기 어려울 수 있다는 판단을 하고 현장복귀를 선택한 것으로 보인다. 노조가 합법이라는 테두리 속에서 파업을 진행하고 여론을 등지지 않으려 했으나 결과적으로 정부와 철도공사는 공기업에 대한 국민들의 불신을 이용함으로써 ‘파업=불법’이라는 인식이 광범위하게 확산되는 것을 파업으로는 돌파하기 힘든 상황이 된 것이었다.¹¹⁾

파업 이후 사용자가 노사관계의 주도권을 우위에서 장악한 상황에서 김기태 위원장이 구속되고, 징계와 손해배상청구 등 사용자의 공세가 전면화되는 상황에서도 노조는 수세적으로 대항하다 2010년 5월 12일 총파업을 유보하면서까지 잠정합의안을 도출하고, 5월 27일 2009년 임금협약 및 단체협약에 대한 인준투표를 76.65%의 찬성으로 가결하기에 이른다.

9) 이명박 대통령은 2009년 11월 28일 하반기 공공기관 선진화 워크숍에서 “수십만 명의 젊은이들이 일자리를 구하지 못해 힘들어하는 상황에서 안정적인 평생직장을 보장받은 공기업 노조가 파업을 하는 것은 국민들이 이해하기 힘들고 이해해서도 안 될 것”이라며 “적당히 타협하고 가서는 안 된다”고 한 바 있다. 이 발언 이후 2009년 11월 30일 경찰과 검찰은 철도파업에 대해 불법으로 판단하여 노조 지도부에 대한 체포영장을 신청했고, 12월 1일에는 철도노조에 대해 압수수색을 하였다. 12월 2일 이명박 대통령은 철도공사 비상상황실에 들러 파업 현황과 철도 운행 상황을 보고받고 원칙적인 대응을 다시 주문했다. 청와대홍보수석실, 하반기 공공기관 선진화 워크숍 브리핑 (2009.11.28) 참조.

10) 2009년 12월 4일 철도공사는 서울서부지방법원에 2009년 11월 5~6일과 2009년 11월 26일~12월4일 파업에 대해 조합원 223명을 상대로 87억 원에 달하는 손해배상청구소송을 제기하였다.

11) 노조 관계자 면담에서 파업 시작 전부터 상황은 노조에게 불리할 수밖에 없었음을 토로했다. 그는 “한편으로 보면 노동계 전체의 싸움이 안 되는 상황이었다. 힘이 모아져야 하는데 공기업에 대한 불신이 있었다. 프레임으로 보면 정부가 우위를 확보하고 있었다.”고 밝힌 바 있다.

현장 복귀 이후에는 철도노조 지도부가 예상한 정도보다 막대한 손해가 발생하게 된다. 더군다나 대량징계와 노조 활동에 대한 사측의 즉각적인 개입과 통제 등으로 인해 제24대 집행부 선거에서 다수의 지부가 지부장 후보를 내지 못하는 상황에까지 이르게 되었다. 물론 이러한 이유 중 하나는 지부 간부 이상의 800여 명의 조합원을 가장 먼저 직위해제 했기 때문이라는 점도 작용하였다. 지부 단위, 현장 조합원까지 노동통제가 이루어지면서 사실상 노조의 하부조직은 위축될 수밖에 없는 상황이 되었다. 그러나 2011년 이후 노조 지도부가 현장 순회를 통해 현장 조직을 복원하기 위한 노력을 하고 있다. 특히 2011년 임금교섭 결렬에 따라 10월부터 각 지부조직의 쟁의대책위원회 전환과 쟁의 행위 찬반투표를 위해 현장조직 점검을 진행하였고, 지난 10월 19일부터 21일까지 진행된 임금교섭 관련 쟁의행위 찬반투표가 68.6%(14,614명)의 찬성으로 가결되었다(재적 조합원 21,300명 중 투표 조합원 19,715명).

6. 2011년 노사관계 주요 현안

가. 철도 안전 문제

2011년에는 2월 광명역에서 발생한 KTX 탈선사고를 비롯해 철도 사고와 운행장애가 증가하였다. 철도공사의 운행장애 건수만 보더라도 2007년 329건에서 2008년 274건으로 줄어들다 2009년을 기점으로 303건, 2010년 299건, 2011년 8월 현재 236건으로 늘어나고 있다.¹²⁾

철도 관련 사고에 대한 접근법은 노사가 입장을 달리한다. 철도노조는 2009년 이후 정원을 감축하면서 차량·시설·전기 등 유지보수업무 축소와 무리한 업무 통폐합, 외주화가 원인이라고 주장하고 있다. 2009년 당시 철도 정원 4,227명이 감축되었는데, 이 중 2,110명이 철도 안전과 밀접하게 연관된 차량·시설·전기 등 현장 정비 인력이었다고 한다. 더구나 2011년 국정감사에 제출된 자료에 따르면 정비·검수 주기가 늘어났는데 KTX-1 및 산천 일상검수 주기가 3,500Km에서 5,000Km로, 선로도보 순회도 주 2회에서 주 1회로, 신호설비 또한 2주 점검에서 월 점검으로, 무선설비 및 역무자동설비의 점검 또한 월 1회에서 3개월에 1회로 연장되었다(국회 입법조사처, 2011). 국회 입법조사처의 보고서와 민간 철도안전위원회의 결론 또한 철도공사의 인력감축이 철도사고의 원인 중 하나라는 점을 지적하고 있다. 그러나 이와 같은 분석에 대해 허준영 사장은 9월 19일 국토해양부 출입기자 간담회에서 철도 관련 사고의 원인을 다르게 진단하고 있었다. 허

12) 철도운행장애 및 인력 분석자료(2011년 국회 국토해양위원회 국정감사 자료, 강기정 민주당 의원) 참조.

준영 사장은 최근 KTX-산천 고장 등 안전문제는 “철도차량 제작과 레일 시공, 열차 운영 등 3단계가 분리돼 있어 효율적인 관리가 어려운 것이 원인 중 하나”라고 보았다. 결론적으로 이를 효율적으로 관리하게 되면 철도 관련 사고를 예방할 수 있다는 것인데, 이는 곧 철도공사와 한국철도시설공단의 통합을 의미한다. 또한 광명역 탈선사고부터 운행장애에 대해 철도산업의 총체적인 기술력 부족에 초점을 두고 고속철도의 사고 및 운행장애에 대해 결국 핵심기술력을 제대로 전수받지 못한 것을 원인으로 지목했다. 이러한 인식하에 결과적으로는 사고 및 운행장애에 대한 책임은 철도공사의 직원들의 책임으로 전가되고 있으며, 징계라는 방법 외에 다른 대책이 나오지 않는다는 점에서 철도노조 측은 강한 불만을 제기하고 있다.

2011년 철도노조는 임금교섭에서 노조가 참여하는 ‘철도 안전 조사위원회 구성’을 제안했으나 공사는 수용하지 않았다. 대신 철도공사는 연 4회의 중앙노사협의회를 철도안전협의회 명칭으로 운영하는 방식을 제안한 바 있다.

나. 비정규직 : KTX 여승무원을 중심으로

2003년 KTX 여승무원 문제가 불거진 이후, 파견법 위반 문제가 법적·사회적 문제로 도마 위에 올랐다. 그리고 지난 2011년 8월 22일 서울고등법원은 KTX 여승무원들이 철도공사의 근로자 지위에 있다고 판단한 1심을 인용하고 철도공사의 항소를 기각한 바 있다. 서울고등법원은 “철도공사와 철도유통 사이의 업무위탁은 위장도급에 해당해 KTX 여승무원들과 철도공사 사이에는 직접 철도공사가 KTX 여승무원들을 채용한 것과 같은 목시적인 근로계약관계가 성립했다고 봐야 한다”고 하여 최종적으로 KTX 여승무원들의 손을 들어주었다.¹³⁾

소송 당사자인 KTX 여승무원들은 지난 2011년 8월 31일 국회에서 기자회견을 열고 철도공사가 본인들을 즉각 복직시켜 줄 것을 요구했으나, 철도공사는 9월 2일 대법원에 상고했다. 이 사건에 따라 현재 철도공사의 외주위탁에 일정한 제동이 걸릴지는 지켜봐야 할 것으로 보인다. 그러나 이들이 대법원에서까지 승소할 경우, 원직복직 여부를 둘러싼 내부적 갈등은 또 다른 국면을 맞을 가능성이 높다.

다. 노조 전임자 및 복수노조

철도노사는 2010년 11월 15일 「노조 전임자 및 근로시간면제운영 합의서」를 체결하였다. 무급 노조 전임자는 14명으로 하고 근로시간면제 한도는 연간 33,000시간으로 정하였

13) 서울고등법원 2011.8.19. 2010나90816. 원심은 서울중앙지법 2010.8.26. 2008가합118219.

다. 철도노사는 개정된 「노동조합 및 노동관계조정법」(노조법)에 따라 타임오프 한도 내에서 협약을 체결했다. 공공기관 경영정보 공개시스템 ‘알리오’에 공개된 타임오프 체결 현황에 따르면 풀타임 전임자는 17명, 파트타임은 33명에 합의한 것으로 나타난다.

철도노사는 「근로시간면제 부속합의서」를 통해 근로시간면제 대상자와 대상자별 연간 사용시간 등을 사전에 통보하기로 했다. 또 근로시간면제자가 아닌 자가 노사협의회·산업안전보건위원회에 참여하는 경우 별도 합의를 하기로 하였다. 또한 현행 조합 규약을 기초로 각종 회의 등의 대한 유급처리 방안에 대한 입장을 정리해 「근무시간 중의 조합활동 부속합의서」를 체결했다. 철도노사는 대의원대회·중앙위원회·지부장회의·회계감사 등에 대해 구체적으로 근무시간 중 조합활동을 인정했다.¹⁴⁾

그러나 기존 단체협약상 보장되던 전임자가 64명이었던 점을 감안하면 실질적으로 노조 활동의 폭이 줄어들 수밖에 없다는 것은 자명한 것이었다. 이러한 상황에서 기존의 전임 노조 간부들의 역할을 해고자가 대신할 수밖에 없게 되었다. 2011년 9월 현재 철도노조의 해고자는 162명으로, 노조에서 희생자 구제기금을 받고 있는 해고자들이 노조에서 주요한 간부역할을 맡아 활동을 하고 있다.

복수노조의 경우, 철도노조는 이미 산별노조인 철도산업노조와 병존하고 있었다. 2004년 1월 설립된 철도산업노조는 산별노조를 표방하고 있다. 철도공사뿐만 아니라 공사 협력업체 근로자들이 가입해 있다. 복수노조가 시행된 직후인 2011년 7월 4일 철도공사에 새로운 노조인 ‘한국철도공사노조’¹⁵⁾가 설립되어, 철도공사 내에는 3개의 노조가 병존하게 되었다. 그러나 복수노조에 따른 교섭권 문제, 조합원 범위 등 복수노조를 둘러싼 노조간 분쟁에 대해서는 아직까지 보고된 바는 없다. 향후 다수노조인 철도노조의 단체협약이 2012년 5월 만료될 시점에서 어떠한 상황이 전개될지는 지켜보아야 할 것으로 보인다. 다만 현재까지는 다수노조로서 철도노조의 확고한 지위에는 큰 변화가 없을 것으로 예상된다.

7. 소 결

2009년 허준영 철도공사 사장이 부임한 후 철도 노사관계는 권위주의 시대의 노사관계로 회귀한 것처럼 보인다. 그러나 만성적인 철도산업의 문제, 즉 영업적자 해소와 인력감축이라는 이원적 고리를 정부의 지원 아래 허준영 사장은 과감하게 손을 보기 시작하였다. 동시에 노조의 반발에 대한 대응전략도 예상에 비해 강경하였다. 인력감축 결정 이후, 단체협약 해지 통보, 그에 따른 철도노조 파업, 파업 이후 대량 징계와 손해배상청구 등

14) 철도노사의 「근무시간 중의 조합활동 부속합의서」 내용은 타임오프 협약 체결 당시에는 외부로 알려지지 않았다.

15) 철도산업노조에 가입해 있던 공사 본부 직원 등이 주축이 돼 설립된 것으로 알려졌다. 이들은 2009년 철도산업노조를 탈퇴한 후 한국철도공사본부노조를 설립해 범외노조로 활동해 왔다.

전형적인 노사대결 구도를 만들어가면서도 사용자의 주도권이 확고해지고 있는 상황이다. 특히 대량징계 이후 노조의 현장조직은 상당한 정도의 타격을 받아 위축되어 왔으나, 사용자에 대한 저항기류 또한 상당 부분 감지된다. 그 결과로 올해 2011년 임금교섭 이후 쟁의찬반 투표에서 조합원들은 68.6%의 찬성으로 쟁의행위 찬반투표를 가결하였다. 이는 2009년 파업 전 쟁의행위 찬반투표 당시 가결된 60.66% 보다 높은 수치이다. 특히 2009년 이후 계속 제기되고 있는 성과연봉제 확대, 정년연장 없는 임금피크제 등이 노조 조합원들에게는 위협적인 것이기는 하지만 그 시행에 따른 불만이나 법적인 문제 등을 고려할 때 철도공사도 이를 추진하기란 쉽지 않기 때문이다. 따라서 향후 노조가 임금교섭을 중단하고 파업에 돌입할 가능성은 낮을 것으로 판단된다.

하지만 올해 2011년 임금교섭에서도 예년과 다름없이 사장이 참석하지 않는 상황에서 부사장이 사장권한을 위임받아 교섭을 진행하였고, 이에 교섭이 결렬된 상황에서 노조가 어떠한 선택을 할 것인지는 연말까지 주시해야 할 부분이다.

Ⅲ. 2011년 현대자동차 노사관계 실태

1. 기본현황

현대자동차주식회사(이하 현대차)는 국내 자동차 산업을 주도하는 대표적인 기업 중 하나이다. 현대차의 매출비중은 차량부문이 약 85%, 금융부문이 약 10%, 기타부문이 약 5%를 차지하고 있으며, 61개의 계열사가 속해 있다(현대차 2011년 반기보고서).

현대차는 지난 1999년 외환위기로 부실화된 기아자동차를 인수했고, 현대모비스가 현대자동차의 지분을 매입하고 유상증자에 참여해 현대차의 최대 주주가 됐다. 이후 2000년 현대중공업·현대건설 등은 지분을 매각하고 현대모비스의 지분을 확대했다. 현대차 그룹의 소유구조는 현대모비스→현대자동차→기아자동차→현대모비스로 이어지는 순환출자 구조를 이루고 있다. 지배주주인 정몽구 회장은 현대자동차의 5.17%, 현대모비스의 6.96%, 현대제철 12.58%를 보유하고 있다. 한편 현재 전체 임직원 수는 55,440명으로 추산되고 있다(고용노동부, 2011).

현대차 노동조합은 1987년 설립되었으며, 현재는 민주노총 전국금속노동조합 소속으로 현대자동차 지부로 등록되어 있다. 조합원수는 44,845명(2009년 1월 1일 기준)¹⁶⁾으로 현대차 지부가 24,432명, 아산위원회 2,613명, 전주위원회 3,523명, 남양위원회 4,039명, 판

16) 노동부의 일일상황보고에 따른 조합원수는 43,333명으로 나타난다.

매워위원회 6,644명, 정비위원회 2,713명, 모비스위원회 801명 등으로 분포되어 있다.

현대차 지부 내 주요 정파그룹(현장조직)은 현장파 계열, 중앙파 계열, 국민파 계열, 기타 정파들로 나타나며, 현장파는 민주노동자투쟁위원회(민투위), 중앙파는 민주노동자회(민노회), 국민파 계열은 민주현장, 현장노동자회가 있으며 기타 조직으로는 현민노, 현장연대, 현장투 등이 있다.¹⁷⁾

현대차 노동조합이 1987년에 설립된 이후 1994년 한 해를 제외하고 거의 매년 파업을 해왔다. 하지만 최근 3년 연속 무파업 타결을 기록하면서 현대차 노사교섭 패턴에 변화가 나타나고 있다. 변화의 원인은 여러 가지이지만, 1998년 정리해고를 겪은 이후 상시적인 고용불안이 존재하는 가운데 조합원들의 고령화 등이 맞물리면서 조합 내 실리주의가 강화되고 있는 것으로 분석된다.

2. 2011년 현대차 노사관계 현안과 쟁점

가. 임금

2011년 제조업계 임금 인상의 최대 관심사는 기본급 인상액(또는 인상률)이다. 완성차 업계의 경우 2010~2011년 호황을 바탕으로 임금 인상에 대한 근로자들의 기대감이 어느 때보다 컸다. 현대차도 다를 바 없었다. 지난 2011년 7월 28일, 현대자동차는 올해 상반기 판매 실적이 1,958,218대로, 매출액과 영업이익은 각각 38조 3천249억 원, 3조 9천542억 원으로 집계됐다고 밝혔다. 2010년 상반기에 견줘 매출액은 20.2%, 영업이익과 당기순이익은 각각 31.5%와 41.3% 늘어났다.

이런 상황에서 현대차 노사는 2011년 임금·단체협상에서 △기본급 9만 3천 원 인상 △성과·격려금 300%+700만 원 △무파업 타결 시 주식 35주 지급 △근속수당 5천 원 인상 △통합조정수당 1천800원 인상 △연월차 수당 50% 인상 △명절 선물비(재래시장 상품권) 20만 원 지급 등에 합의한 바 있다.

〈표 3〉 국내 주요 완성차 업체의 2011년 임금협상 결과

현대	기본급 9만 3천 원 인상+성과급 300%+격려금 700만 원+주식 35주
기아	기본급 9만 원 인상+성과급 300%+격려금 700만 원+주식 80주
한국지엠	기본급 7만 8828원 인상+성과급 400만 원+격려금 300만 원
르노삼성	기본급 10만 200원+성과급 350%+격려금 100%+우리사주 60주
쌍용	기본급 7만 1천 원 인상

자료: 각사 취합.

17) 현 금속노조 박유기 위원장이 중앙파 계열로, 정갑득 금속노조 전 위원장은 국민파 계열로 알려져 있다.

위 표와 같이 국내 주요 완성차 업체의 올해 기본급 인상액이 7만~10만 원 사이에서 결정되었으며, 현대차를 비롯해 각 업체들은 파업 없이 임금협상을 마무리 지었다. 현대차의 경우 무파업 타결에 다른 주식 지급액까지 합쳐지면 조합원 1인당 약 2천만 원이 넘는 돈을 받았다. 이러한 사실에 대해 현대차 관계자는 무파업 주식 지급이 조합원들의 실리주의적 경향과 맞물려 3년간 연속 무파업으로 이어졌다고 밝힌 바 있다.

이러한 2011년 현대차 임금협상의 결과는 같은 해 10월 치러지는 금속노조 현대차 지부 임원선거에 미치는 영향이 크다. 현대차 지부는 어느 때보다 가시적인 성과를 내놓기 위해 주력했고, 그러던 중에 지난 8월 16일 이경훈 지부장의 ‘손가락 절단’ 사건 같은 극단적인 사건이 연출되기도 하였다. 이경훈 지부장은 임단협 중간보고를 위한 조합원 보고대회에서 연설을 하던 도중 미리 준비해 간 손도끼로 자신의 왼쪽 새끼손가락을 세 차례에 걸쳐 내리치며 “총력투쟁”을 호소한 뒤 병원으로 후송됐다.

이러한 해프닝을 겪은 뒤 현대차 노사의 협상은 급물살을 탔고, 기아차보다 기본급 인상액이 3천 원 더 많은 9만 3천 원 인상에 합의했다. 매출 규모가 다름에도 불구하고 매년 현대차와 기아차는 거의 동일한 액수의 기본급 인상 및 성과급·격려금 지급에 합의해 왔다. 이는 현대차 지부 조합원들의 반발을 사는 요인으로 작용했다. 현대차의 임금협상에 있어 현대차 지부는 기아차·현대중공업보다 높은 인상률을 쟁취하기 위해 고전하고 있다는 점을 올해 임금협상에서도 여실하게 보여준다.

나. 근로시간면제제도

현대차 노사는 올해 임단협에서 230여 명의 노조 전임자 가운데 법적 유급전임자 26명만 남기고, 무급전임자 85명을 운영하는 방안에 합의했다. 회사로부터 급여를 받는 유급전임자와 금속노조 현대차 지부로부터 임금을 받는 무급전임자를 합쳐 111명에 불과하다. 이는 기존 전임자수의 절반에도 못 미친다. 합의내용만 놓고 보면 지부 운영의 공백상태가 우려되는 수준이다.

〈표 4〉 타임오프 적용 전 현대차 지부 전임자 현황(2010년 12월 말 기준)

(단위: 명)

	전임(파견10 포함) (370.2HR)	전임 (330HR)	사업부대표	민주노총	금속노조	감사위원	중앙선관위	모비스	비고
인원	92	18	9	4	11	3	1	6	상급단체 16명
전체	138/144								

자료: 현대차 지부 제공자료(2011).

하지만 이러한 우려는 기우에 그칠 전망이다. 노사에 따르면 그동안 지부에서 풀타임 상근자 138명과 부분전임자 97여 명이 활동해 왔다. 풀타임 상근자는 지부 상임집행위원·금속노조 파견 상집위원·민주노총 파견간부·사업부 대표·각종 위원회 상근위원·감사위원 등이다. 부분전임자는 금속노조 감사위원·지부 교육위원과 판매·정비지회장 등이다. 올해 임단협에서 노사가 합의한 유급·무급 전임자 111명은 기존 풀타임 상근자 138명에도 못 미친다. 이 정도로는 지부가 기존대로 조직을 운영하기 어렵다는 결론이 나온다. 현대차 노사는 기아차나 한국지엠의 합의내용을 벤치마킹해 금속수당 5천 원 인상과 통합조정수당 1천800원 인상에 합의했다. 해당 수당 인상이 타임오프 협상의 결과물이라는 점은 재론의 여지가 없다.

노조 전임자 임금 재원을 마련하기 위해 '임금 인상과 조합비 인상'이라는 전략은 현대차 지부에서도 동일하게 선택된다. 올 2011년 8월 26일 열린 조합원 총회에서 임단협 잠정합의안과 조합비 인상안에 대한 찬반투표가 진행되었고, 결과적으로는 가결되었다.¹⁸⁾ 이 결과 금속수당 5천 원 인상과 통합조정수당 1천800원 인상을 합친 6천800원에 연장근로 등에 따른 가산수당이 붙은 금액만큼 조합비가 인상됐다. 수당에 수당이 붙는 구조로, 이는 조합원 1인당 평균 1만 6천500원에 해당한다. 이는 현대차 지부가 인상한 조합비 공제율 0.6~0.8%에 해당하는 액수다. 지부는 공식적으로 이렇게 마련된 재원을 통해 무급전임자 85명에게 임금을 주겠다는 방침을 세운 바 있다.

다. 근로시간: 주간연속 2교대제 도입을 둘러싼 쟁점

자동차 엔진 부품업체인 유성기업 파업의 쟁점이었던 '주간연속 2교대제'가 자동차업계의 최대 관심사로 떠올랐다. 1998년 고용위기를 극복하기 위한 하나의 방안으로 제기된 주간연속 2교대제는 10년 넘게 풀리지 않고 있는 어렵고 복잡한 과제다.

주간연속 2교대제는 근로자들의 건강을 해치는 주야 맞교대와 심야노동을 폐지하기 위한 유력한 대안으로 제기됐다. 10시간씩(10시간+10시간) 주야 맞교대로 돌아가는 현재의 근무형태를 8시간씩(8시간+8시간) 일하도록 바꾸자는 것이다. 그러나 주간연속 2교대제가 노동시간 단축을 넘어 생산방식과 임금체계, 노동강도와 설비투자 등 전반에 영향을 미치기 때문에, 기업 측에서 쉽게 도입하기란 쉽지 않은 일이다. 현대차 또한 주간연속 2교대제 논의를 시작한 10년 넘도록 교대제 개편 논의를 마무리하지 못하고 있는 실정이다.

현대차 노사가 1998년 고용위기를 극복하기 위한 방안으로 노동시간 단축을 논의하면

18) 전체 조합원 4만 4천855명 중 투표자 4만 2천377명(투표율 94.48%), 찬성 2만 2천964명(찬성률 54.19%)으로 해당안건이 가결되었다.

서 처음 주간연속 2교대제가 제안되었고, 2003년 교섭의제로 확정되어 2년 뒤인 2005년 단체교섭에서 2009년 1월 1일부터 주간연속 2교대제를 실시하기로 합의하고, 2006년에는 교대제 변경과 연계한 월급제 시행에 노사가 합의했다. 2008년 단체교섭에서 ‘8+8’ 체제로 가는 과도기로 ‘8+9’(1조 8시간, 2조 9시간) 체제에 합의해 교대제 개편 논의에 진전을 이루기도 했다. 임금은 생산물량의 보전을 전제로 ‘10+10’ 체제를 기준으로 연간 총액임금을 보장하기로 했다. 이와 함께 2009년 1월 전주공장 시범 실시, 같은 해 9월 전 공장 실시에 대한 합의도 이뤘다. 하지만 2008년 후반 불어 닥친 글로벌 금융위기에 따른 자동차산업의 위기가 가시화되고, 여기에 금속노조 현대차 지부 집행부의 사퇴까지 겹치면서 주간연속 2교대제 이행 여부는 기약 없이 중단되어 버렸다.

한편 현대차의 주간연속 2교대제가 주춤하는 사이 국내 몇몇 부품업체 노사도 주간연속 2교대제 도입을 위한 논의에 들어갔고, 단체교섭을 통해 주간연속 2교대제 시행에 합의했다.¹⁹⁾ 이 중 실제 제도를 시행하고 있는 곳은 경기도 안성 소재 부품업체인 두원정공이 유일하다.

라. 비정규직 : 사내하청 노조를 중심으로

2010년 현재 현대자동차에는 울산공장에 5,804명, 전주공장에 905명, 아산공장에 878명 등 총 7,587명의 사내하청 근로자들이 있는 것으로 집계된다. 현대차 울산·전주·아산공장에 각각 사내하청 노동조합이 설립되어 있다. 이들 사내하청 지회는 금속노조 소속으로, 현대차 지부와는 별도로 독자적으로 활동하고 있다.

2000년대 들어서 사내하청 근로자의 규모 증가세는 계속되어 왔는데, 사내하청 인원이 급증한 이유는 1998년 정규직 근로자들에 대한 대규모 구조조정 직후 시장상황이 회복됐으나, 새로 생겨난 일자리에 정규직이 아닌 사내협력업체 근로자들이 배치됐기 때문으로 분석되고 있다. 또한 현대차 정규직 노사 단체교섭 수준에서의 사내하청 투입률 ‘16.9%’에 합의한 데 이어, 작업장 수준의 M/H(맨아워, 근로자가 1시간 동안 할 수 있는 작업 분량) 협상 과정에서 하청투입을 허용한 것이 사내하청 근로자의 규모를 늘리는 요인으로 작용했다. 그러나 2004년 이후 사내하청 인원 추이는 감소세로 돌아섰다. 그 이유는 우선 2004년 정규직 노조와 비정규 노조의 불법파견 집단진정 제출 및 노동부의 불법파견 판정에 의한 것이었다. 이때 사내하청 근로자들은 고용조정의 1순위 대상이 됐다.

19) 주간연속 2교대제에 합의한 업체는 현대로템·현대모비스·오리엔스·일진베어링·한라공조·엠시트·세정·만도·김스코리아·위아·유성기업·케피코·대원강업·메티아·세종공업·두원정공 등이다.

그 이후 사내하청 노동조합 운동은 2003년부터 2006년까지는 노조결성과 불법파견 철폐 및 정규직 전환을 위한 투쟁으로, 2007년부터 2009년까지는 잠시 소강기를 거치다 1사 1조직으로의 전환 시도를 통해 사내하청 노조조직을 정비하는 방향으로, 2010년은 대법원의 현대차 불법파견 판정을 계기로 현대자동차 울산공장에서 불법파견 정규직화를 요구하는 투쟁으로 재조직된다. 2010년 7월 22일에 대법원의 현대차 불법파견 판결이 난 이후 2010년 11월 15일부터 25일간 현대차 울산1공장 점거농성과 파업으로 2천여 명에 육박하는 조합원이 증가하는 등 기대가 컸다. 당시 2010년 11월 15일부터 불법파견 정규직화를 요구하는 금속노조 현대차 울산비정규직지회의 울산1공장 점거농성과 울산·아산·전주 비정규직지회가 파업에 돌입하였다. 동성기업이라는 사내하청업체의 계약해지 사건이 발단이 되어 25일에 걸쳐 농성과 파업이 이어졌고, 울산1공장의 생산라인은 대부분 멈췄다. 금속노조·현대차지부·비정규직지회는 4대 교섭의제로 △농성장의 비정규직 고소고발·손해배상·치료비 등의 해결 △농성자의 고용보장 △비정규직지회 지도부의 사내 신변보장 △불법파견 교섭 등을 채택하여 이에 대한 대책 마련을 요구했고, 같은 해 12월 9일 농성을 해제했다. 그로부터 나흘 뒤인 12월 13일부터 현대차와 금속노조·현대차지부·비정규직지회가 참여하는 특별교섭이 진행됐으나 특별한 성과 없이 2011년 2월 14일 비정규직 사내하청 지회 측이 교섭결렬을 선언하기에 이른다.

이러한 상황에서 파업 이후 현장복귀한 사내하청 지회 조합원들에게 대한 사내하청 업체들의 징계 등 노조와 조합원에 대한 대대적인 공세가 시작된다. 사내하청 업체들은 파업에 참여한 조합원들에 대해 ‘무단결근, 근무지 무단 이탈, 업무방해, 선전·선동, 회사 명예실추’ 등의 사유를 들어 감봉·정직·해고 등의 징계를 내렸다. 3개 지회 조합원 중 1,091명이 징계를 받게 되고, 그중 103명에 이르는 조합원이 해고된다. 2011년에는 징계를 둘러싼 노사간 갈등이 심화되고, 노조 사무실 출입까지 봉쇄되면서 한층 노사관계가 격화되기에 이른다. 그런 와중에 2011년 9월 15일 충남지방노동위원회가 현대차의 불법파견 사실을 재확인하는 판정을 내놓았다. 충남지방노동위원회는 불법파견 정규직화를 요구하며 파업을 벌인 사내하청 근로자들에 대한 징계 및 해고에 대해 부당징계의 책임을 사내하청 업체들이 아닌 현대차 아산공장에 물었다. 충남지노위의 판정은 부산 지노위(울산공장 사내하청)와 전북 지노위(전주공장 사내하청)에서 진행되고 있는 부당해고 구제신청사건에도 영향을 미칠 것으로 보인다.

그런데 문제는 사내하청 지회 조합원에 대한 징계 책임의 배후를 현대차로 지목한 점이다. 현대차가 사내하청업체의 조합원들에게까지 개입한 흔적은 이번만이 아니었다.²⁰⁾ 우선 이번 사건에서도 2011년 7월 24일 금속노조가 현대차 울산공장 내 휴게실에서 발견

20) 2011년 5월 유성기업을 방문한 현대차 구매관리본부장의 차량에서 ‘유성기업(주) 쟁의행위 대응요령’이라는 대외비 문건이 발견되기도 했다.

한 문건에는 현대차 로고가 찍혀 있었으며, 현대차를 상대로 근로자지위확인소송을 벌이고 있는 사내하청 조합원들에게 소송 취하를 종용하는 내용이 적혀 있었다. 또한 현대차는 2010년 12월 사내하청 근로자들의 공장점거 파업이 끝난 뒤 각 하청업체에 “파업 대비 여유인원을 12월 15일자로 정리하라”고 지시했고, 같은 해 연말에는 하청업체 사장들에게 “파업에 참가하지 않은 조합원들과 회식하라”며 해당 비용은 현대차가 하청업체에 주는 기성금으로 처리한 것으로 나타났다.

이처럼 현대차의 사내하청에 대한 개입 정황이 드러난다고 해서 당장 불법파견 문제가 해결되는 것은 아니다. 대법원 판결 이후, 현재 현대차는 파견법 관련 헌법소원을 제기한 상태이다.

마. 2011년 단체협약 주요 내용

2011년 단체협약에서 주목할 부분만 소개해 본다. 우선 언론에 주목을 받아 논란이 되어 왔던 ‘채용 및 신용보증(제23조)’ 조항은 “회사는 인력 수급계획에 의거 신규채용시 정년퇴직자 및 25년 이상 장기근속자의 직계자녀 1인에 한해 인사원칙에 따른 동일조건에서 우선 채용함을 원칙으로 한다”고 규정되어 있다. 또한 우선 채용(제96조) 조항에서는 “인력 수급계획에 의거 신규채용시, 본 협약 체결일 이후 재직 중 사망한 조합원의 직계자녀 1인에 한해 당사 취업을 희망할 경우 인사원칙에 따른 결격사유가 없는 한 우선 채용하도록 한다”고 합의하였다.

이 조항의 논란이 ‘정규직 세습고용’이라는 비판에서 비롯되었지만 이미 같은 제도를 시행 중인 기아차 등의 경우에 비춰 보면 제도의 실효성을 크게 떨어지는 것이 사실이다. ‘동일조건일 때 우선채용’이기 때문에 이 조건을 충족하는 조합원 자녀가 많지 않기 때문이다.

정년(제25조) 조항에서 조합원의 정년은 만 58세로 하되, 본인이 희망할 시 건강상 결격사유가 없는 경우에 한해 만 59세가 되는 해까지 정년을 연장할 수 있다. 다만 그 임금은 만 58세 연말 기본급 기준으로 계산하여 지급하도록 하며, 만 59세 연말까지 근무한 조합원에 대하여 건강상 결격사유가 없고 회사가 필요로 할 경우에는 추가로 1년간 계약직으로 채용할 수 있도록 합의하였다.

해외 현지 공장(제42조) 조항에서 “회사는 국내 당사 공장에서 생산하는 완성차 및 부품(엔진·변속기·시트·소재)은 해외 현지공장 또는 합작사로부터 수입하지 않는 것을 원칙으로 하되 국내공장 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 노사공동위를 통해 심의, 의결”하도록 하면서, “해외생산 차종 및 부품(엔진·변속기·소재)의 해당국가 이외 국가로의 수출에 대해서는 조합에 설명회를 실시하고, 해당공장 조합원의 고용에 영향을 미

치는 사항은 노사공동위원회를 통해 심의·의결”하는 것으로 합의하였다. 또한 “차세대 차종(하이브리드카·연료전지 자동차·전기자동차 등) 개발 후 생산공장 배치는 시장환경·수익성·생산성 등을 고려하여 결정하되 국내공장에 최대한 우선 배치해 생산하며, 국내공장 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항”에 대해서도 노사공동위원회를 통해 심의·의결하는 것으로 합의하였다.

인원 충원(제44조) 조항에서는 “직영인원 충원시 사내협력업체 노동자에 대하여는 채용기회 및 별도 가산점을 부여하는 기준을 마련하여 우선권을 부여”하는 것을 합의하였고, “업체장의 징계, 교체 또는 업체장의 일방적인 요청에 의해 계약을 해지하고 새로운 계약을 체결할 경우 해당 업체 비정규직 노동자의 고용을 승계”하도록 하였다.

퇴직금 적립 의무(제57조) 조항에서는 확정급여형 퇴직연금 가입자는 “2011년 말 기준 퇴직금 누적금액의 75%를 적립하고, 2016년까지 매년 5%를 추가 적립”하도록 하고, 확정 기여형 퇴직연금 가입자는 “매년 연 임금 총액의 12분의 1”로 하는 것으로 단체협약에 명시하였다.

3. 몇 가지 도전에 직면한 현대차 지부

현대차 지부가 장기적으로 직면하게 될 문제로 해외공장 진출의 확대에 인한 고용불안정성, 노조 조합원의 고령화, 노조 지부의 실리주의적 경향 등을 꼽을 수 있다. 1980년대 미국에 처음으로 독자모형을 수출하기 시작한 현대차는 선진국 시장에 대한 현지생산의 실패를 경험한 뒤, 후진국을 중심으로 현지 업체를 파트너로 하여 조립생산(knock down)을 시작한다. 해외 현지생산에 따른 막대한 투자자금 확보와 시장개척에 대한 마케팅 비용 등을 최소화하기 위한 전략이다. 현대차는 1997년 터키에, 1998년 인도에 현지공장을 완공하면서 해외생산을 시작한다.

현대차는 최대 수출시장인 미국시장을 안정적으로 확보하고 환율변동에 따른 환차손을 최소화함으로써 기업의 이익을 극대화하기 위해 2005년 미국에 현지공장을, 서유럽시장을 위해 저임금 국가인 슬로바키아에 기아차가 생산공장을 건설하게 된다. 그리고

〈표 5〉 현대자동차 국내·해외 생산 현황

(단위: 대)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
국내	1,513,447	1,702,227	1,646,385	1,673,728	1,683,760	1,618,268	1,706,727	1,673,580	1,606,879	1,743,375
해외	-	109,354	141,936	352,705	633,045	889,321	911,342	1,117,096	1,493,077	1,882,726

주: 기아차는 위 수치에 포함되어 있지 않음.
 자료: 한국자동차공업협회(2011).

2009년 현대차가 체코에 현지공장을 가동하게 된다. 2010년에는 신흥시장으로 부상하는 러시아에 공장을 완공한다. 남미 신흥시장의 중핵으로 떠오르는 브라질 시장을 겨냥하여 2012년 완공을 목표로 공장건설을 계획하고 있다.

이처럼 현대차는 지속적으로 해외생산 비중을 높이고 있다. 해외공장 진출이 확대되면서 2010년에는 해외 생산량이 국내 생산량을 초과하였다. 이는 생산의 국제화로 인해 국내에 있는 현대자동차의 노사관계에 큰 영향을 줄 수밖에 없다. 현대차 지부가 이에 대한 단체협약으로, 완성차와 부품에 대해서는 수입하지 않는다는 원칙하에 국내 공장의 고용에 영향을 미치는 경우에는 노사가 심의·의결하는 등의 보호장치를 두었으나, 해외 생산량이 국내 생산량을 추월하는 상황에서 이것만으로는 고용에 대한 안전장치가 보장되었다고 할 수 없기 때문이다. 더구나 2010년만 보더라도 국내 생산량 중 국내 판매량은 65만 9천 대에 그치고 있고, 나머지 1백만 7천 대는 수출 판매라는 점을 감안하면 현대차 지부는 해외공장 확대에 대한 근본적인 대응을 요구받을 수밖에 없다. 2011년 3월, 현대차 지부가 발간하는 지부소식지에서 이러한 해외공장 확대를 반대만 할 수 없다는 입장을 밝힌 것도 이러한 사정에서 나온 것으로 판단된다. 그러나 노조 지부가 ‘현재의 해외공장을 인정하되 고용안정을 위한 고부가가치 중심의 국내공장 설비투자 확대와 부품산업 육성을 통한 일자리 확대를 요구해 나갈 것’이라고 했으나, 사실상 국내투자를 통한 일자리 창출이 요원한 상황에서 이 요구가 어떻게 가시화될지는 두고 보아야 할 것이다. 그러나 독일의 경우, 생산의 국제화에 대해 폭스바겐의 사업장평의회가 1980년대 초반 이후 생산 및 고용에 대한 보장이라는 것에 한정적으로 방어한 나머지 장기적인 생산물량의 변화나 경기변동 등의 구조적 문제에 대응하기 어려운 상황에 직면하게 되었다는 점은 시사하는 바가 크다. 폭스바겐이 이러한 구조적 문제에 대응하기 위해 어떠한 과정을 거쳤는지, 완성차 업체의 노조가 해외공장과 국내공장 간의 경쟁으로 인한 피해를 막고자 어떠한 노력을 기울이고 있는지는 현대차 지부의 큰 과제가 될 것이다.

다음으로 노조 조합원의 고령화 문제이다. 고령화의 간접적인 표현이 이번 단체협약에서도 신규채용시 직계자녀 1인에 대한 우선채용 등으로 나타났다. 그러나 이러한 고령화 문제는 조합원들의 실리적 판단과 무관하지 않다. 더구나 이러한 실리적 판단에 대한 현대차의 노무관리 방식의 변화도 그 연관이 크다. 현대차의 노무관리 방식의 변화 중 하나는 그 관심의 대상이 노조에서 조합원으로 이동하고 있다는 점이다. 직접 노조를 통제하는 것보다 조합원들의 실리주의적 경향, 고령화 등에 따른 노무관리가 주요하게 작용하고 있음을 알 수 있었다. 특히 장기근속자가 증가하면서 단체협약의 내용 또한 임금 및 고용보장 등에 초점이 맞춰지고 있다.

조합원들이 고령화되면서 조합원들의 선호가 투쟁보다는 실리로 흘러가고, 그에 따라 노조 집행부 또한 그러한 흐름을 거스를 수 없는 한계에 갇히면서 노조 현장 조직마저

그러한 실리적 경향에 종속되어 노조 선거에서 이합집산하는 선거기구로 전략하는 양상까지 보이고 있다. 이러한 상황에서 현대차가 장기근속자에 대한 당근과 채찍을 어떻게 구사하는지에 따라 조합원들의 인식변화와 그에 따른 노조의 전략이 상당 부분 수정될 수밖에 없음을 예상할 수 있다. 과연 3년째 무과업 수당을 주식으로 분배하고 있는 상황을 포기하고서라도 실리주의를 극복하는 선택을 할 수 있을까. 이러한 실리주의적 경향은 현재 진행되고 있는 사내하청 비정규직의 정규직 전환 문제와도 궤를 같이한다. 특히 모듈화로 대표되는 기술 및 생산방식의 개선 등으로 인해 현대차가 사내하청 비중을 줄여가는 상황에서 정규직 노조인 현대차 지부가 사내하청 비정규직을 어떻게 포섭할 것인지에 따라 장차 현대차 노사관계의 지형은 새롭게 전개될 가능성이 크다. 불법파견에 따른 제반 문제가 법적으로 해소될 경우, 그것이 현대차에게 불리하게 작용할 때 그 후폭풍은 현대차 정규직에게도 영향이 만만치 않을 것임이 분명하기 때문이다.

이와 같이 향후 한미 FTA 이후 자동차 업계의 변화, 해외공장 진출, 지난 미국발 금융위기와 같은 위기 상황 등의 구조적 문제들과 더불어 국내 완성차 시장에 상당한 영향을 끼치게 될 사내하청 비정규직 문제에 대해 현대차 노조가 어떠한 전망을 가지고 대응할지는 지속적인 관심을 가지고 지켜보아야 할 것이다.

4. 소 결

현대차그룹은 지난 2000년 이후 기아차 인수, 여타 핵심 부품사와의 인수합병, 법인신설을 통해 자동차전문 그룹으로서 위상을 굳히면서 완성차 부문에서의 시장점유율을 높이고 있다. 자동차부품의 독과점적 수요자로서 현대차그룹은 부품시장에서 강력한 시장 지배력을 행사하고 있다. 이러한 시장지배력을 바탕으로, 국내 시장의 영업이익률이 매년 증가하고 있는 상황에서 현대차 지부는 최근 3년 연속 무과업 타결을 기록하면서 현대차 노사교섭 패턴에 변화가 나타나고 있다. 1998년 정리해고를 겪은 이후 상시적인 고용불안이 존재하는 가운데 조합원들의 고령화 등이 맞물리면서 조합 내 실리주의가 강화되고 있다. 이러한 결과 2011년 무과업의 결과로 단체협약 및 임금협상에서도 그러한 실리주의적 경향이 그대로 나타났다.

근로시간면제제도에 따른 노조 전임 간부 축소에 대해서는 현대차가 노조 전임자들에 대한 전원 무급휴직 발령이라는 강수를 두었지만, 결국 근속수당과 통합조정수당이라는 명목으로 사실상 무급전임에 대한 보전적 장치를 마련함으로써 노사간 대결적 구도는 피했다.

현대자동차는 복수노조 설립의 가능성이 낮다고 판단된다. 실제 2011년 7월 복수노조가 시행된 뒤 현재까지 현대차 내에는 복수노조가 출현하지 않고 있다. 기존 노조인 금속

노조 현대차 지부의 기득권이 압도적인 상황이기 때문에 당분간 복수노조의 등장은 없을 것으로 예상된다. 다만, 10월 현대차 지부 선거 이후 선거에서 패배한 계파나 세력을 중심으로 제2노조의 설립 등을 예상해 볼 수 있지만 현실로 나타나기는 쉽지 않을 전망이다.

그러나 향후 사내하청과 관련된 비정규직 투쟁에 대한 현대차와 현대차 지부의 입장이 어떠한 태도로 나올지는 주목해야 할 부분이다. 특히 현대차의 경우, 불법과건과 관련된 대법원 판결에 승복하지 않고, 헌법재판소의 판단까지 청구한 상황에서 현대차 지부와 사내하청 지회들이 어떠한 전략으로 비정규직 문제를 해소할지는 아직 미지수이다. **KLI**

<참고문헌>

- 국회 입법조사처(2011), 『2011 국정감사 정책자료Ⅱ』, 국토해양위원회.
- 금속노조 현대자동차 지부(2011), 『주간연속 2교대제 도입 관련 현대차 조합원 설문조사 결과』.
- _____ (2011), 『2011년 현대차 임금협약 및 단체협약』.
- 금속노조(2010), 『주요 제조업체 타임오프 합의 현황』.
- _____ (2011), 『금속노조 사업장 조직률 현황조사』.
- 기획재정부(2008~2010), 『공공기관 선진화 백서』.
- 김보성(2011), 『자동차업종 사내하청 조직화투쟁의 쟁점과 평가』, 금속노조 정책연구원.
- 노광표(2011), 『공공부문 선진화 3년 무엇을 남겼나』, 공공부문 선진화 3년 무엇을 남겼나 공청회 발제문.
- 노동인권 실현을 위한 노무사 모임·민주사회를 위한 변호사 모임 등(2011), 『현대자동차 비정규직 노조탈퇴 강요·인권침해 진상조사 보고서』.
- 이상호(2010), 『중소 하청업체에 대한 착취가 현대차그룹의 성장동력인가』, 금속노조 정책연구원.
- 전국철도노동조합(2009), 『철도노조 2009년 사업보고서』.
- _____ (2010), 『철도 노사 단체협약서』.
- _____ (2010), 『철도노조 2010년 사업보고서』.
- 철도공사에 의한 파업유도 및 조합원 탄압에 대한 진상조사단(2010), 『철도파업 배경과 철도공사의 노조탄압 및 인권탄압 대한 진상조사보고서』.
- 한국노동연구원(2007), 『2007년도 노사관계 실태분석 및 평가: 사내하청 노사관계를 중심으로』, 노동부 연구용역보고서.

한국노총(2011), 『한국노총 공공부문 공동투쟁본부 ‘공공부문 선진화 3년, 무엇을 남겼나’ 공청회 자료집』.

한국자동차공업협회(2011), 『2011 한국의 자동차 산업』 23.

현대자동차(2011), 『현대차 상반기 실적보고서』.