

현대자동차 주간연속 2교대제의 합의내용과 평가*

박 태 주**

I. 들어가는 말

현대자동차(이하 현대차) 노사가 ‘일’을 냈다. 기업차원의 실노동시간을 단축하기 위한 수단으로 ‘주간연속 2교대제’의 도입에 합의를 한 것이다. D데이는 2013년 3월 4일로 잡았다.

현대차 합의의 파급력은 거셌다. 기아자동차가 현대차와 마찬가지로 2013년 3월부터 주간연속 2교대제를 실시하기로 합의한 건 그러려니 했지만 한국GM에 이어 자동차 부품 회사(1차 협력사)까지 2014년부터 주간연속 2교대제를 도입하는 등 근무형태를 바꾸기로 합의하였다. 우리나라의 대표적 산업의 하나인 자동차산업이 주간연속 2교대제로 들쭉인다고 해도 지나친 말이 아닐 정도다. 현대차를 진원지로 삼은 노동시간 단축이 다른 완성차 업체에 이어 협력업체 등으로 동심원처럼 번져가는 모양새다.

현대차에서 주간연속 2교대제를 논의한 역사는 10년을 넘는다. 1998년 노조가 정리해고의 대안으로 ‘7/7 교대제’(주35시간제)를 제안하였지만 이는 불황의 피난처라는 임시적인 조치에 지나지 않았다. 2000년대에 들어 노조는 조합원의 건강권, 고령화, 안정적 임금의 확보, 해외생산의 증대에 따른 국내물량의 축소 가능성 등 다양한 배경에서 노동시간의 단축과 야간노동의 철폐를 요구하고 나섰다. 노사가 주간연속 2교대제를 실시하기로 합의한 것은 2005년이였다. 도입시기는 2009년 1월 1일, 그러나 이 합의는 2009년 9월로 연기되었다가 준비 부족과 노조 집행부의 사퇴 등으로 물거품이 되고 말았다. 2013년에 근무형태의 변경이 이루어진다면 노조가 주간연속 2교대제를 제안한지 13년, 노사가 도

* 이 글은 한국노동연구원이 발간 예정인 (가제) 『교대제와 노동시간』에 실릴 원고 가운데 일부를 수정한 것이다.

** 고용노동연수원 교수(tipark07@hanmail.net).

입을 합의한지 8년 만에 실현되는 셈이다.

그간 우리나라에서 노동시간 단축은 입법 활동이 주도하여 왔다. 근로기준법이 개정되면서 법정노동시간은 주 48시간에서 44시간으로, 다시 40시간으로 줄어들었다. 그러나 근로기준법의 개정에도 불구하고 근로시간에 관한 한 기업들은 ‘치외법권’을 누리왔다. 그 결과 법정노동시간의 단축은 실노동시간의 단축수단이라기보다는 ‘임금인상의 우회로’로 바뀌고 말았다. 노동시간에 대해 노동조합이 침묵하면서 노동시간은 사용자의 재량에 맡겨지고 법제도는 외면하였다. 결국 현대차에서 장시간 노동체제는 규제의 진공상태(regulatory vacuum; Kodz, et al., 2003)에서 노사가 담합한 산물이었다.

현대차 노사가 주간연속 2교대제를 합의하면서 장시간 노동을 둘러싼 노사담합체제를 극복했다거나 노조가 임금으로부터 자유로워졌다고 주장할 근거는 없다. 그렇지만 현대차의 주간연속 2교대제는 현대차 노사가 갖는 산업적 영향력과 사회적 상징성으로 말미암아 상당한 파급효과를 가질 것으로 보인다. 현대차의 근무형태 변경이 노동시간 단축의 ‘사회적 신호탄’이라면 그 과정에서 이루어진 노사합의는 일종의 ‘사회적 기준’으로 작용할 것이기 때문이다. 이른바 ‘경향설정적인 단체협약’(trend-setting collective bargaining; Kodz et al., 2003)인 셈이다. 이러한 점에서 현대차의 근무형태 변경은 관심의 대상이 된다.

이 글에서는 현대차 노사가 2012년 9월에 합의한 주간연속 2교대제의 내용과 그것이 갖는 의미, 그리고 앞으로의 과제를 살펴본다).

II. 주간연속 2교대제의 합의내용

노동시간 단축은 말 그대로 노동시간을 줄이는 단순한 문제가 아니다. 거기에는 물량을 보전하기 위한 설비투자나 인원의 충원 및 배치전환, 그리고 생산성의 향상을 위한 노력 등이 뒤따른다. 임금의 보전 또한 쟁점의 하나라면 여기에는 노동시간과 연계된 임금항목의 보전수준과 보전방법, 그리고 월급제로의 전환 등이 포함된다. 그 외에도 식사시간의 조정이나 출퇴근 문제도 관심의 대상이 되지만 원하청 관계에 미치는 영향도 간과하긴 어렵다. Hartz(1996)가 기업차원에서의 노동시간 단축을 ‘조용한 혁명’(silent revolution)이라고 불렀을 때는 그것이 기업의 전반적인 생산방식은 물론 경영의 제반 사항, 나아가 노사관계에 미치는 영향이 광범위하다는 사실에 바탕을 두고 있었다.

1) 현대차의 노동시간 실태와 주간연속 2교대제의 논의경과는 박태주(2011) 참고.

현대차 노사가 주간연속 2교대제를 도입하기로 합의한 것은 2012년 9월 5일이었으며, 주요한 합의내용은 근무형태 및 물량의 보전, 임금의 보전, M/H 기준²⁾의 도입, 그리고 도입시기 등이었다.

1. 근무형태 및 물량의 보전

근무형태는 현재의 ‘10/10’ 형태를 2016년 3월까지 ‘8/8’ 형태로 바꾸되 그 이전까지는 ‘8/8+1’ 형태를 시행하기로 합의하였다. 물량을 보전하기 위해 과도기적인 형태로 평일 1시간의 연장근로(잔업)를 인정한 것이었다. 새로운 근무형태는 완성차 부문(프레스, 차체, 도장, 의장)뿐 아니라 PT(Power Train; 엔진·변속기·소재공장) 부문과 상시 주간조(1교대제)까지 적용된다. 이 경우 1조의 근무시간은 6시 40분에서 15시 20분까지, 그리고 2조는 15시 20분부터 다음날 01시 10분까지이고, 휴일근로(특근)는 현행의 ‘밤샘노동’ 체제(토요일 17:00~일요일 08:00)를 유지하였다.

현대차가 근무형태를 결정하는 과정에서 핵심적인 변수는 물량(생산능력)의 보전이였다. 현대차의 노동시간 단축은 그것이 호황기에 진행된다는 점에서 물량의 보전은 회사로서는 물러설 수 없는 목표였다. 노조도 이 부분에 대해서는 이의를 제기하지 않았다.

생산량은 생산성의 향상과 작업시간의 추가를 통해 보전하기로 합의하였다. 그 결과 생산성은 현 402 UPH(unit per hour; 시간당 생산대수)에서 432 UPH로 7.5% 상승되고 작업시간은 185.8시간이 추가된다. 추가되는 작업시간에는 근무시간 바깥에서 이루어지는

〈표 1〉 현대자동차의 ‘8/8+1’ 근무형태(노사합의안)

1조		2조	
06:40~08:40	노동시간(2시간)	15:20~17:20	노동시간(2시간)
08:40~08:50	휴게시간(10분)	17:20~17:30	휴게시간(10분)
08:50~10:40	노동시간(1시간 50분)	17:30~19:30	노동시간(2시간)
10:40~11:20	식사시간(40분)	19:30~20:10	식사시간(40분)
11:20~13:20	노동시간(2시간)	20:10~22:20	노동시간(2시간 10분)
13:20~13:30	휴게시간(10분)	22:20~22:30	휴게시간(10분)
13:30~15:20	노동시간(1시간 50분)	22:30~00:00	노동시간(1시간 30분)
		00:00~01:10	연장근무(1시간 10분)

2) M/H(man-hour)란 3년 이상의 숙련자가 한 시간 동안 할 수 있는 작업분량을 말한다. 그 기준으로 현대차는 모답스(MODAPTS: MODular Arrangement of Predetermined Time Standards)를 사용하고 있으나 노동조합은 이를 인정하지 않고 있다. 그리하여 신차의 투입이나 배치전환의 경우 인원산정을 둘러싸고 노사간 갈등요인이 되어 왔다.

조회와 안전교육시간, 그리고 평일 2조의 연장근로 20분 등이 포함된다. 한편 회사는 병목공정을 개선하고 작업편의성을 확보하기 위해 총 4,654억 원을 투자하기로 합의하였다. 노조는 강력하게 공장의 신설과 인원의 충원을 통해 보전할 것을 요구하였으나 과잉설비·과잉생산의 위기를 우려하는 목소리에 묻히고 말았다. 세계적으로 자동차산업의 경기가 불확실한 가운데 유럽 자동차산업에서는 이미 구조조정이 시작된 탓이었다.

이 과정에서 '8/8+1' 형태로 물량보전이 어려운 일부 PT 라인을 어떻게 할 것인가가 문제로 대두되었다. 이와 관련하여 외부 전문가로 구성된 노사자문위원회는 3교대제 (('8/8+1')+ 야간 상시조)를 제안하였으나 채택되지는 않았다. 밤샘노동에 대한 조합원의 거부감과 휴일근로시간이 줄어들지도 모른다는 우려가 큰 탓이었다. PT 부문의 3교대제 도입이 무산되면서 추가 고용이 제한되는 것은 물론 공급부족이 발생할 경우 외주화가 현실적인 대안으로 등장할 것으로 보인다.

2. 임금의 보전

현대차 노조가 노동시간의 단축을 제기할 때 임금의 보전은 양보할 수 없는 전제조건이었다. 2008년 단체교섭에서는 물량의 보전과 연계하여 '10/10' 수준의 임금총액을 '8/8+1' 체제에서 보전한다는 사실과 아울러 월급제를 실시한다는 것이 합의되었다. 노동시간을 단축하면서 노사가 생산물량의 보전과 임금의 보전을 교환한 것이라고 할 수 있다.

임금과 관련하여 쟁점으로 나타난 지점은 야간노동시간의 감소에 따른 야간할증수당의 보전 여부와 UPH 상승분 및 추가 작업시간에 대한 보전방안이었다. 노조는 기존의 야간할증수당은 야간근로시간이 줄어들더라도 전액 보전되어야 한다고 주장한 반면, 회사는 그것이 법정수당인 만큼 수행되지 않은 야간노동에 대한 수당은 보전할 수 없다는 입장이었다. 한편 시간당 생산대수(UPH)의 증가는 노동강도의 증대를 동반한 '항상적인' 노동생산성의 증가라는 점에서, 그리고 추가 작업시간 역시 제도의 변경을 의미한다는 점에서 노동조합은 통상임금의 형태로 보전되어야 한다고 주장하였다. 이에 반해 회사는 변동급 형태를 선호하였다. 경기변동에 따른 물량의 감소에 대비하기 위한 조치였다. 결론적으로 주간연속 2교대제 근무자에 대해 야간할증수당은 전액 보전하고 UPH 증가분과 추가 작업시간은 통상임금으로 보상하기로 합의되었다.

3. 표준 M/H의 도입

주간연속 2교대제를 논의하는 과정에서 노사간 일관되게 쟁점을 형성하였던 지점은 표준 M/H의 도입 여부였다. 회사는 생산의 효율화는 물론 인원의 산정 및 배치전환을

위해서도 그 기준이 되는 표준 M/H의 수립은 ‘반드시’ 필요하다는 입장이었다. 신차가 투입될 경우 인원협약이 지연되면서 양산계획이 차질을 빚는 것을 막기 위해서도 표준 M/H는 필요하였다. 이에 반해 노조는 표준 M/H가 궁극적으로는 노동강도의 증대는 물론 여유인력을 발생시킬 것이라는 점을 들어 도입 자체를 반대하였다. 더욱이 신차투입에 따른 ‘인원교섭권’은 대의원이 가진 현장권력의 핵심이었다.

M/H와 관련된 2010년 합의는 “노사 공동으로 M/H 위원회를 구성하여 2011년 6월까지 M/H 산정기준과 적정인원 산정기준 및 세부 시행방안을 수립한다”는 것이었다. 그러나 이는 이행되지 못하였다. 노사가 합의한 M/H 실측작업을 현장의 일부 대의원이 막고 나선 탓이었다. 한편 현 노조 집행부는 장기적으로 M/H 표준의 필요성은 인정하나 이를 주간연속 2교대제와 연계시켜서는 안된다는 입장을 고수하였다. 결국 “노사는 2012년 단체교섭 체결 이후 노사공동 M/H위원회를 구성하여 M/H 기준을 수립하고, ‘8/8’ 근무형태 도입 시부터 적용한다”로 합의하였다. 표준 M/H와 주간연속 2교대제의 분리를 주장하였던 노조의 요구가 반영된 것이다. 그런데 물량을 보전하는 과정에서 공장 간 UPH의 상승분이 다르기 때문에 공장 간 노동강도의 편차가 발생한다. 그럼에도 불구하고 표준 M/H와 주간연속 2교대제의 분리시킨다는 것은 배치전환을 통해 공장 간 노동강도를 평준화시키는 과정을 밟지 않겠다는 것을 의미한다. 노동강도를 평가할 수 있는 기준이 없는 탓이다(실제로 노사는 배치전환은 공장 내 라인 간 전환으로 합의)³⁾. 이는 결과적으로 노조가 UPH 상승률이 높은 공장에서는 신규 충원을 요구하는 형태로 나타날 것이다.

4. 도입시기

언제 주간연속 2교대제를 도입할 것인가라는 문제 역시 현대차 노사가 막판까지 논란을 벌였던 지점이었다. 회사는 준비기간을 감안하여 2013년 도입을 주장한 반면, 노조는 현 집행부의 임기 내에 수정까지 마무리하기 위해서는 2012년 도입이 필요하다고 주장하였다. 주간연속 2교대제의 시행시기를 결정하는 관건은 설비투자에 필요한 기간과 협력업체의 준비기간이었다. 먼저 설비투자를 위해서는 약 10~12개월이 필요하다는 것이 회사의 입장이었다. 또한 1차 협력업체를 대상으로 한 조사에 따르면 대상업체의 20%가 1년 이상의 준비기간이 필요하다고 응답하였다(현대자동차 주간연속 2교대제 노사 TFT, 2011).

시행시기와 관련하여 ‘노동의 정치’ 역시 간과할 수는 없었다. 노조 집행부로서는 임기

3) 그런데 노사가 인원을 교섭할 경우 결국은 기존의 노동강도 평가기준인 모답스(MODAPTS)가 비공식적인 기준으로 작용함으로써 노조는 그것을 부정하면서도 결과적으로는 그것을 수용할 수밖에 없는 모순적인 상황에 놓이게 된다.

중 최대의 과제로 근무형태의 변경을 내걸고 있었다. 게다가 임기 내에(~2013년 9월) 주간연속 2교대제를 도입하지 않으면 근무형태의 변경은 또 다시 늦춰지거나 심지어 무산될 수도 있었다. 차기 집행부의 성격에 따라 달라지겠지만 현황의 파악에 시간이 걸리는 데다 새로운 요구조건이 나올 경우 얼마만큼의 시간이 더 걸릴지는 가늠하기조차 어렵기 때문이었다. 집행부의 임기 내에 근무형태 변경을 마무리지으려면 도입시기는 2013년 4월을 넘기기는 어려운 구조였다. 관례적으로 볼 때 5월부터는 단체교섭이 시작된다.

이처럼 설비투자자와 협력업체의 준비기간을 감안한 ‘현실적인 과제’와 노조의 내부사정을 감안한 ‘노동의 정치’가 충돌하는 과정에서 고려할 수 있는 것은 ‘선(先)도입 후(後)보완’이라는 논리였다. 10년 이상 노사가 이 문제를 논의하였다면 현실적으로 미흡한 지점은 나중에 보완하더라도 주간연속 2교대제의 도입을 우선하자는 것이다. 노조와 회사, 그리고 협력업체의 입장이 어긋나는 가운데 노동조합의 입장이 채택되면서 도입시기는 결국 2013년 3월 4일로 확정되었다.

Ⅲ. 주간연속 2교대제 평가

주간연속 2교대제는 다양한 측면에서 평가가 가능하다. 이 글에서는 △노동시간의 단축과 장시간 노동체제의 유지, △물량보전과 임금보전의 교환, 그리고 제한된 고용효과, △단체교섭과 법제도의 상호보완형 노동시간 단축, △협력업체에 대한 무관심, 그리고 △외부전문가의 결함이라는 측면을 중심으로 살펴본다.

1. 노동시간의 단축과 장시간 노동체제의 유지

현대차의 주간연속 2교대제 합의는 그간 논의만 무성하였을 뿐 누구도 ‘가보지 못한 길’을 개척하였다는 사실만으로도 의미를 갖는다. 이 과정에서 노동시간의 단축은 물론 야간노동에 대해 사회적으로 문제를 제기하였다는 점도 마찬가지다. 결과적으로 주간연속 2교대제의 실현으로 야간노동은 축소되는데 그쳤지만 평일의 밤샘노동은 사라지게 되었다.

그러면 현대차에서 주간연속 2교대제가 가져오는 노동시간의 단축효과는 얼마나 될까? 여기에서는 연간 평균 노동일을 230일(46주)로 잡아 평일의 유급 노동시간을 중심으로 살펴본다(휴일근로, 즉 특근은 제외). 우선 기존의 10/10 근무형태의 경우 주간조는 9시간 50분, 야간조는 10시간을 근무한다. 수요일은 가정의 날로 주간조의 연장근로는 없

다. 그렇다면 현대차의 평일 노동시간은 2,238시간이 된다.

주간조의 1주 노동시간: $9.83 \times 4 + 8 = 47.32$ 시간

야간조의 1주 노동시간: $10 \times 5 = 50$ 시간

연간노동시간: $(47.32 + 50) \times 23(\text{주}) = 2,238$ 시간

‘8/8+1’ 근무형태로 바뀔 경우 평일의 노동시간은 1,974시간으로 줄어든다.

주간조의 1주 근로시간: $8 \times 5 = 40$

야간조의 1주 근로시간: $9.167 \times 5 = 45.83$

연간 노동시간: $(40 + 45.83) \times 23(\text{주}) = 1,974$ 시간

따라서 주간연속 2교대제로 인해 줄어드는 노동시간은 264시간(2,238시간-1,974시간)이 된다. 그런데 노사 합의에 의해 개인당 연간 약 50시간의 작업시간이 추가된다. 조회와 안전교육시간, 그리고 신정전일 야간근로가 여기에 해당된다. 따라서 현대차에서 주간연속 2교대제의 실시로 줄어드는 노동시간은 개인별로는 210시간 내외라고 할 수 있다.

현대차의 장시간 노동체제를 감안할 경우 주간연속 2교대제(‘8/8+1’)를 통한 노동시간 단축은 그것이 일거에 이루어진다는 점에서 큰 폭의 단축이라고 할 수 있다. 그러나 주간연속 2교대제가 도입되더라도 기술직(생산직) 노동자의 평균 노동시간은 여전히 2,500시간대에 육박한다. 이는 현대차의 경우 주간연속 2교대제가 도입되더라도 노동시간의 단축은 여전히 주요한 과제로 남는다는 사실을 의미한다.

2. 물량보전과 임금보전의 교환, 그리고 제한된 고용효과

현대차의 근무형태 변경과정에서 특징적인 사실의 하나는 물량보전과 임금보전이 교환되었다는 사실이다. 물량보전과 임금보전을 매개하는 고리는 생산성의 향상이었다. 노동시간이 단축됨에도 불구하고 노동생산성의 제고와 시간당 임금의 인상을 교환함으로써 단위노동비용(unit labor cost)은 변화가 없다. 단, 이 경우 인원충원은 없는 것으로 가정된다. 결과적으로 현대차가 생산성을 높여 물량을 보전한다는 사실은 노동시간 단축의 고용효과를 제한하는 형태로 나타났다.

노동시간의 단축이 가져오는 고용효과는 생산성의 변화, 노동비용의 증가, 초과노동시간의 사용 등 다양한 요소에 의해 영향을 받는다(조윤기 외, 2001). 생산성 또는 노동비용이 증가하거나 초과근로를 활용하게 되면 노동시간 단축에 따른 고용효과가 줄어든다. 현대차의 경우 노동시간의 단축과정에서 고용효과는 생산성의 증가와 추가 노동시간의

확보, 휴일근로형태의 유지, 그리고 시간당 임금의 상승 등에 의해 상쇄되었다고 할 수 있다. 이는 일차적으로 현대차의 생산성이 낮다는 사실에 기인한다. 생산을 효율화시킬 여지가 있는 상황에서 노동조합의 임금보전압력이 작용할 경우 기업은 생산성 증가와 시간당 임금의 인상을 교환하고 신규채용은 꺼리게 된다(윤진호, 2000).

그런데 현대차의 주간연속 2교대제가 제한된 노동시간 단축효과와 아울러 제한된 고용효과를 낸 이면에는 그것이 ‘임금에 포박된 노동시간 단축프로그램’이라는 사실이 자리한다. 임금 삭감에 대한 거부는 말할 나위도 없지만 휴일근로에서 장시간·밤샘노동을 유지한다거나 연월차휴가의 낮은 소진율, PT 부문이나 전주의 트럭공장에서 추가 교대제 도입의 거부 등은 하나같이 임금과 연계된 사항들이었다. 임금에 대한 우선적인 고려가 노동시간 단축은 물론 고용효과까지 줄인 것이다.

3. 단체교섭과 법제도의 상호보완형 노동시간 단축

현대차의 뿌리깊은 장시간 노동체제는 국가의 노동시간 규제가 취약한 가운데 사용자의 비용절감 전략과 노동자의 임금소득 극대화 전략이 담합한 결과라고 할 수 있다(박태주, 2009 참조). 그렇다면 현대차 노사는 어떻게 노사담합의 장시간 노동구조를 깨뜨릴 수 있었을까?

여기에는 내외부적인 요인이 함께 작용한 것으로 보인다. 내부적으로는 노사가 이미 2003년 주간연속 2교대제 논의를 시작하였고, 2005년에는 그 도입에 합의까지 하였다는 사실을 들 수 있다. 노조 내부에서는 ‘임금삭감 없는 노동시간 단축’에 대한 조합원의 강한 압력이 있어 왔으며 2000년대에 들어 주간연속 2교대제는 노조의 핵심적인 의제로 자리매김하고 있었다. 회사로서도 근무형태 변경이 노사간의 갈등이슈로 등장한데다 도입 시기까지 합의한 마당에 이를 마냥 늦출 수 있는 상황은 아니었다.

그런데 장시간 노동을 둘러싼 노사의 담합구조를 외부적인 충격 없이 깨뜨린다는 것은 가능하지 않았던 것으로 보인다. 외부적인 요인으로서 우선 2011년 10월, 고용노동부(이하 고용부)가 실시한 근로감독을 들 수 있다. 고용부의 근로감독 결과 완성차 5사 모두 근로기준법 위반으로 적발되었다. 특히 현대차의 경우 전주의 상용엔진 1공장은 39.0%, 상용엔진 2공장은 60.1%의 위반비율을 보였다.

고용부의 근로감독이 이루어지고 시정요구가 강화됨에 따라 회사는 주간연속 2교대제를 통해 노사간의 핵심이슈는 물론 근로기준법 위반 문제도 해결하겠다는 의지를 갖게 된 것으로 보인다. 실제로 현대차는 고용부에 ‘장시간 근로 개선계획서’를 제출하면서 2013년까지 주간연속 2교대제를 도입하겠다고 밝혔다. 게다가 고용부의 근로기준법 개정 공언과 정치권의 법개정 움직임은 회사에 대해 노동시간 단축을 ‘피할 수 없는 조치’로

압박하였다. 이처럼 법제도적인 개입은 장시간 노동에 대한 사회적 규제로 작용하면서 지지부진하였던 현대차의 근무형태 변경 논의를 활성화시킨 주요한 계기가 되었다.

노동조합의 측면에서 봤을 때 주간연속 2교대제는 임금보전과 월급제를 전제로 하는 노동시간 단축프로그램이다. 따라서 ‘주간연속 2교대제가 없는 근로기준법 준수’는 임금의 삭감을 동반하는 노동시간 단축프로그램이 될 수 있다. 만일 그렇게 된다면 노조로서는 ‘다 잡은 고기’를 놓치고 마는 격이 될 것이다. 현대차의 노동시간 단축과정에서 이처럼 단체교섭과 아울러 외부적인 충격이 작용하였다는 점은 그것이 프랑스식의 법제도 선도형도, 독일식의 단체교섭 선도형도 아닌 양자의 상호보완형 또는 ‘외부적으로 강요된 자발성’(externally constrained voluntarism; Anxo et al., 2000)에 바탕을 두고 있다는 사실을 말한다.

4. 협력업체에 대한 무관심

현대차 노사가 주간연속 2교대제를 논의하는 단계에서 심각하게 검토하지 않았던 지점이면서도 그 도입에 커다란 걸림돌로 나타날 수 있는 부분은 협력업체의 대응능력이다. 협력업체들이 제대로 대응하지 못할 경우 완성차 업체의 생산이 차질을 빚을 수 있기 때문이다.

노동시간의 단축과 관련하여 자동차 부품회사들은 이중적인 충격에 직면하고 있다. 원청의 노동시간 단축 및 교대제의 변경이 그 하나라면 다른 하나는 근로기준법을 통한 강제이다. 후자에는 근로기준법의 준수뿐 아니라 관련법의 개정까지 포함된다.

현대차에 납품하는 협력업체들로서 납품물량은 줄일 수 있는 변수가 아니다. 물량을 보전하는 대표적인 방법은 설비투자와 추가인원의 투입, 그리고 노동강도의 증대를 통한 생산성의 향상이라고 할 수 있다. 그런데 협력업체들은 ① 노동강도의 증대는 상대적으로 높은 부품업체의 노동강도를 감안할 경우 그 여지가 넓지 않다. ② 협력업체의 경우 재원의 부족을 경험하고 있다는 점에서 설비투자는 물론 인원의 충원도 용이하지 않다. ③ 설비투자나 인원의 충원은 하나같이 납품단가의 인상요인이 되지만 오히려 납품단가 인하(CR: Cost Reduction)가 발생할 수도 있다. 그리고 ④ 설비투자와 인원충원을 하기에는 자동차산업의 경기가 불확실하다는 사실 등으로 인해 어려움을 겪고 있다.

게다가 ⑤ 협력업체의 노동조합은 현대차의 전례에 따라 임금의 보전 및 월급제의 실시를 요구할 것으로 예상할 수 있다. 그런데 협력업체 노조들이 임금보전을 요구하더라도 그 조건은 현대차와 다르다. 현대차는 생산성(UPH)의 향상을 전제로 임금을 보전하였다. 그런데 협력업체는 노동강도를 높일 여유가 거의 없을 뿐더러 납품물량을 확보하기 위해서는 인원을 충원할 수밖에 없다. 따라서 협력업체들은 인원의 충원과 임금보전이라

는 이중적인 인건비 상승압력을 받게 된다. 마지막으로 ⑥ 임금체계의 변경, 즉 월급제의 이행은 또 다른 노사의 갈등요인이 될 수 있다. 결론적으로 현대차의 근무형태 변경 과정에서 협력업체가 납품체계를 맞추지 못하거나 일정한 수준의 수익을 확보하지 못하면 자동차 부품업체의 구조조정으로 이어질 수도 있다.

현대차의 근무형태 변경은 현대차의 고유한 결정사항이지만 다른 한편으로 그것은 사회적 차원에서의 근무형태 결정이라는 성격을 갖는다. 그런데도 현대차 노사가 협력업체를 고려하지 않은 채 자기들만의 관점에서 근무형태를 결정하였다는 점에서 이는 ‘원청 기업’ 노사의 횡포라고 할 수 있다. 협력업체가 원청회사의 근무형태 변경에 제대로 대응하지 못할 경우, 이는 오히려 완성차 업체의 근무형태 변경에 발목을 잡을 수도 있다.

5. 외부전문가의 결합

현대차의 주간연속 2교대제의 실현과정에서 특이한 사항은 2007년 이래 외부전문가들이 결합하였다는 사실이다. 이는 전문위원회(2007. 2~2008. 6: 12명)와 자문위원회(2011. 1~현재: 5명)로 나누어진다. 이들은 교대제 변경 과정에서 나타날 수 있는 제반 쟁점에 대한 전문적인 연구와 노사에 대한 교육, 그리고 노사간 의견의 조정 등을 담당하였다. 이러한 점에서 노사와 외부전문가로 구성된 3자위원회는 노사간의 상설적인 정책협의체이자

〈표 2〉 자문위원회 의견서와 노사합의 결과의 비교

	자문위원회 의견	노사합의
근무형태	'8/8+1' 형태의 도입. 단 일부 PT라인은 3교대제('8/8+1'+상시야간조) 도입	(완성차 및 PT 부문) '8/8+1' 형태의 도입 (PT 부문은 추후 협의)
시행시기	2013년 4월 1일(아산공장 조기 시행)	2013년 3월 4일(노사합의로 조기 시행 가능)
8/8 도입시기	노사합의로 결정	2016년 3월
물량보전	(완성차 부문) UPH 향상 및 추가 작업시간	UPH 향상 및 추가 작업시간
추가 작업시간	189.5시간	185.8시간(잔업 20분 추가)
특근	평일 근무형태 준용	논의 없음
야간(심야)활동수당	보전	보전
수당보전형태	통상임금	통상임금
M/H	'8/8+1' 도입 이후 적용	'8/8' 도입 시부터 적용
인원충원	현인원 기준	현인원 기준 시행, 추후 협의
전환배치	공장간 전환배치 필요(노동강도 평준화)	(공장내 라인간 배치전환)
상시주간조	8.5시간 + 월급제	8.5시간 + 월급제
전주트럭공장	주간연속 2교대제 시행	해당부문 노사간 별도협의 추진
협력업체	(가칭) 자동차산업 교대제 개선위원회 구성	논의 없음

‘기업차원의 사회적 대화’(박준식, 2006 참고)라는 의미를 지닌다. 이를 통해 자문위원회는 주간연속 2교대제와 월급제 실현을 위한 촉진자(facilitator)이자 조정자(coordinator)로서 기능하였다고 할 수 있다. 특히 2012년 교섭과정에서 자문위원회는 노사의 요청에 의거, 두 차례의 의견을 제시하여 단체교섭의 타결을 직접적으로 지원하였다. <표 2>는 자문위원회의 의견과 노사합의 결과를 비교한 것이다.

IV. 맺음말

현대차 노사가 주간연속 2교대제를 타결지었다고는 하나 남아있는 과제는 여전히 만만찮다. 우선 노사는 내년 4월에 인원충원을 논의하기로 합의하여 두고 있다. 회사는 생산성 향상이 임금으로 보전되는 만큼 원칙적으로 인원충원은 없다는 입장이다. 반면에 노조는 증대된 노동강도를 완화하기 위해서는 인원충원이 불가피하다고 주장하고 있다. 따라서 기존의 주장들이 2013년 단체교섭을 앞두고 다시 충돌할 가능성은 여전히 남아 있다.

생산과 임금을 중심에 놓고 논의를 진행하다보니 여가와 삶의 질에 대한 관심이 뒤로 밀리고 말았다는 점도 우려되는 지점이다. 가령 1조가 오후 3시 20분에 작업을 마치면 그 이후의 시간을 어떻게 활용할 것인지는 코앞에 닥친 문제이다. 사람들이 돈을 버는 데는 효율적일지 모르지만 자유시간이나 여가를 재미있고 보람되게 사용하는 능력은 제대로 배운 바가 없다. 술을 마실까, 아니면 기껏 시간 때우기로 TV나 시청할까, 또는 해당 지역의 경제지도가 바뀌지는 않을까 등에 대해 노사 누구도 해답을 갖고 있지 않다. 게다가 새벽 5시경에 일어나고(1조) 새벽 1시 10분에 작업이 끝나면(2조) 가족들과는 생활시간대가 엇갈린다. 노동시간이 단축되면 남성의 가사 참여가 늘어날지도 알 수 없는 일이다.

주간연속 2교대제가 실현되더라도 현대차의 장시간 노동체제는 여전히 해소되어야 할 과제로 남는다. 이 경우 휴일근로시간을 어떻게 줄이는가가 현안 과제가 된다. 그간 보상을 노려 사용을 꺼려왔던 연월차휴가를 소진하는 일도 마찬가지다⁴⁾. 작업장에서 노사의

4) 2003년 근로기준법의 개정으로 주 40시간제가 도입되면서 월차휴가가 폐지되고 연차휴가는 25일을 상한으로 제한되었다. 그러나 현대차에서는 연월차휴가제도가 그대로 유지되고 있다. 2010년 현대차 노동자들은 평균 38.6일의 연월차휴가 가운데 11.1일을 사용하는데 그쳐 휴가 사용률은 30%에도 미치지 못한다. 그런데 노조는 2011년 단체교섭에서 미사용 휴가에 대한 보상기준을 통상임금의 100%에서 150%로 높이는 요구안을 관철시켰다.

담합으로 제도 외의 노동이 이루어질 수도 있다. 예를 들어 01시 10분에 작업이 끝나고 추가연장을 하는 일이 그것이다(이를 현장에서는 ‘뺨치기’라고 부른다). 노동시간을 단축하려는 노사의 의지가 어느 때보다 중요한 이유이다.

2016년 3월에 도입하기로 합의한 ‘8/8’ 근무형태에 대한 논의도 미룰 수 없다. 현대차에서 ‘8/8’ 근무형태를 도입한다는 것은 ‘8/8+1’ 형태에서 연장근로 1시간을 줄이는 것만을 의미하지는 않는다. 그것은 자동차 업체에서 바람직한 근무형태 모델을 정립하는 것을 의미하며, 이는 8시간 노동제의 확립 이외에도 가동시간과 노동시간의 분리, 그리고 유연성의 확장 등을 통한 ‘유연 3교대제’의 확립이라는 과제를 포함한다.

40년 전 전태일 열사는 사람은 기계가 아니라고 외쳤다. 그러나 노동조합이 노동시간에 대해 침묵하는 가운데 노동자들은 일하는 기계로 바뀌었다. 이러한 상황에서 현대차의 주간연속 2교대제는 노동시간 단축을 향한 긴 여정에서 한 획을 긋는 일이라고 할 수 있다. 노동시간 단축은 삶의 목적을 ‘노동을 통한 돈벌이’에서 ‘인간다운 삶의 실현’으로 재규정하는 일이다. 또한 그것은 과로사와 실업으로 노동시간이 양극화되는 사회에서 ‘함께 살기’라는 사회적 연대의 가치를 실현시키는 길이기도 하다. 이러한 점에서 현대차의 주간연속 2교대제는 절반의 성공에 지나지 않는다. **KLI**

<참고문헌>

- 박준식(2006), 『현대자동차와 고용체제의 미래』, 『현대자동차 노사관계 진단과 대안』, 한국노동교육원.
- 박태주(2009), 『현대자동차 장시간 노동체제와 ‘주간연속 2교대제’에 대한 시사점』, 『동향과 전망』 76.
- _____ (2011), 『현대자동차 주간연속 2교대제, 어디까지 왔나』, 『노동리뷰』 8월호, 한국노동연구원.
- 윤진호(2000), 『노동시간 단축과 업무공유제에 대한 연구』, 『경상논집』 14(1), 인하대학교 산업경제연구소.
- 조윤기·배규한(2001), 『노동조합이 근로시간 및 초과근로수당에 미치는 효과분석』, 『한국동서경제연구』 12(2), 한국동서경제학회.
- 현대자동차 주간연속 2교대 노사IFT(2011), 『근무형태 변경 관련 직서열협력사 설문조사 결과』 8월.

Anxo, D. and J. O'Reilly(2000), “Working-time Regimes and Transitions in Comparative

Perspective’, O’Reilly, J. et al.(eds.), *Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward Elgar.

Kodz, J. et al.(2003), *Working Long Hours: A Review of the Evidence 1*, Main Report, Department of Trade and Industry, United Kingdom.

Hartz, P.(1996), *The Company That Breathes: Every Job has a Customer*, Berlin: Springer.