

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2011. 11. 15 | 통권 제9호(2011-09) |

2011년 주요 업종 노사관계 실태조사 결과 - 한국철도공사, 현대자동차 노사관계 사례 -

[요약]

- 2011년 한국철도공사 노사관계 주요 현안과 쟁점은 다음과 같음. 2009년 파업 이후 대규모 조합원 징계는 여전히 노사간 법적 다툼이 진행되고 있으며, KTX 여승무원 사건은 서울고등법원에서 위장도급으로 결정된 이후, 공사측이 대법원에 상고한 상황임. 노조전임자 및 근로시간면제를 둘러싼 논란은 노사합의를 통해 봉합됨. 복수노조의 경우, 현재 3개의 노조(전국철도노동조합, 한국철도산업노동조합, 한국철도공사노동조합)가 병존해 있음.
- 2011년 현대자동차 노사관계에서 가장 큰 쟁점은 전임자 문제, 2011년 임금·단체교섭, 2011년 지부장 선거였음. 전임자 문제는 2011년 4월 사측이 기존 전임자들에 대해 전원 무급휴직 발령을 내렸으나, 8월 근로시간면제에 관한 노사합의를 함. 다만 통합조정수당을 통해 전임확보조치를 마련하였다는 점이 주목할 부분임.
- 2011년 임금·단체교섭에서는 기본급 및 연월차수당 인상·무파업 타결시 주식지급 및 채용, 정년, 고용보장, 인력충원 등 주요 조항에 대한 개정이 이뤄졌음. 올해 노조 지부장 선거에서는 실리주의적 성향을 가진 전 지부장이 연임에 실패하고, 강성파에 속하는 후보가 당선되었음. 지난 3년간 무파업을 지켜온 현대자동차의 노사관계가 앞으로 어떻게 바뀔지 지켜볼 필요가 있음.

한국철도공사 노사관계 현황

■ 한국철도공사 노사관계 당사자 현황은 다음과 같음.

- 한국철도공사(이하 철도공사)는 「공공기관 운영에 관한 법률」에 따라 준시장형 공기업으로 분류됨. 철도공사 사용자 측의 대표자인 허준영 사장은 2009년 3월에 부임했음(임기는 2012년 3월 18일까지).
- 전국철도 노동조합(이하 철도노조)은 민주노총 공공운수연맹 소속으로 지방본부와 지역지부로 구성되어 있음. 철도노조의 대표자인 이영익 위원장은 현재 24대 위원장으로 2000년 철도노조의 직선제 재취투쟁으로 해고된 바 있음(2005년 복직). 현 집행부는 2011년 3월부터 임기를 시작했으며 임기는 2년임.

■ 철도공사의 인력 및 조합원 현황은 다음과 같음.

- 철도공사의 임직원은 2011년 2/4분

기 현재 27,456(정원)명이며, 현원은 29,711명(비정규직 포함)임. 2009년을 기점으로 정원이 상당부분 감축된 이유는 허준영 사장 취임 이후인 2009년 4월 이사회 결정에 따라 4,505명을 감축하기로 한 것이 주요한 원인임.

- 철도노조의 조합원은 21,526명임(2011년 10월 현재). 2009년 정원 감축 이전 조합원 수는 2007년 24,838명, 2008년 24,578명이었으나 2009년 이후 지속적으로 감소했음.

■ 2011년 노사관계 주요 현안은 2009년 파업 이후 징계문제, 철도 안전문제, 비정규직 문제, 노조전임자 및 복수노조 문제임.

- 우선 2009년 파업 이후 징계문제는 현재 진행형임. 파업 정당성에 대한 최종 법적 판단을 내리기까지 조합원 징계문제는 당분간 노사간 현안으로 남아 있을 것으로 보임. 특히 2009년 충남지방노동위원회가 철도노조의 파업을 합법

〈철도공사 임직원 수〉

(단위 : 명)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011. 2/4분기
임원	상임임원 계(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
임직원 총계(A+B)		31,780	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.

〈2000년대 이후 파업 관련 징계 현황〉

(단위: 명)

	파 면	해 임	정 직	감 봉	견 책	불문경고	전 체
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).

라고 결정한 바 있으나 서울중앙지방법원은 파업 당시 철도노조 간부들에 대해 유죄를 선고함. 2009년 파업 이후 징계자는 종래 파업 이후 징계처분을 받은 조합원에 비해 월등하게 많이 나타나고 있음.

- 2011년에는 2월 광명역에서 발생한 KTX 탈선사고를 비롯해 철도 사고와 운행장애가 증가함(운행장애 건수가 2007년 329건에서 2008년 274건으로 줄어들다 2009년을 기점으로 303건, 2010년 299건, 2011년 8월 현재 236건으로 늘어나고 있음).
- 사고의 원인에 대해서는 노사의 주장이 대립됨. 노조는 인력감축과 검수주기의 연장으로 인한 것이라 주장하나 철도공사는 철도차량 제작과 레일 시공, 열차 운영 등 3단계가 분리되어 있어 효율적인 관리가 어려운 것이 원인 중 하나라고 판단하고 있음. 그러나 철도공사는 철도 안전사고 발생에 대해 근본적인 대책을 내놓기보다는 관련 조합원에 대한 징계를 단행하여 노조

측의 반발을 사고 있음. 향후 철도안전 문제를 둘러싼 노사간 책임공방은 수그러지지 않을 전망이다.

- 비정규직 문제로 최근 서울고등법원이 KTX 여승무원에 대하여 철도공사와 묵시적 근로계약관계가 있다고 판단하여, 철도공사의 위장도급을 인정함. 그러나 철도공사는 대법원에 상고하고 그 결과에 따르겠다는 입장임. 2011년 국정감사에서 이 문제가 다뤄졌는데 향후 노사가 대법원 결과에 따라 어떠한 입장을 취할지는 지켜보아야 할 것임.
- 철도노사는 2010년 11월 15일 「노조 전임자 및 근로시간면제운영합의서」를 체결함. 풀타임 전임자는 17명, 파트타임은 33명, 무급 노조 전임자는 14명, 근로시간면제한도는 연간 33,000시간으로 정함. 기존의 전임자가 64명이었던 점을 감안하면 사실상 노조 활동은 이전에 비해 축소되었는데, 현재 이 공백을 162명의 해고자들이 주요 업무를 맡아서 수행하고 있는 상황임.
- 복수노조의 경우, 철도노조는 이미 산별

노조인 철도산업노조와 병존하고 있었기 때문에 새로운 노조가 설립된다고 하더라도 철도노조의 대표성에는 큰 문제가 되지 않음. 철도공사 내에는 철도노조, 한국철도산업노조(상급단체 한국노총)와 한국철도공사노조(상급단체 미가입) 등 3개의 노동조합이 있음. 한국철도산업노조 조합원은 747명, 한국철도공사노조 조합원은 7명으로 소수의 조합원만이 가입해 있는 상태임. 복수노조 시행에 따른 교섭권 문제, 조합원 범위 등 복수노조를 둘러싼 노조간 분쟁에 대해서는 아직까지 보고된 바 없음. 향후 다수노조인 철도노조의 단체협약이 2012년 5월 만료될 시점에서 어떠한 상황이 전개될지는 지켜보아야 할 것으로 보임.

■ 2011년 철도공사의 노사관계 특징은 다음과 같음.

- 2009년 허준영 철도공사 사장이 부임한 후 철도 노사관계는 이전에 비해 더욱 더 경색되고 있음. 2011년 임금교섭도 난항을 겪게 되자, 그 이후 쟁의찬반 투표에서 조합원들은 68.6%의 찬성으로 쟁의행위 찬반투표를 가결함. 이는 2009년 파업 전 쟁의행위 찬반투표 당시 가결된 60.66%보다 높은 수치임. 그러나 2009년 징계문제가 정리되지 않은 상황에서 다시 파업에 돌입하

기는 어려울 것으로 예상하여 11월 7일 철도노사는 임금 4.1% 인상, 신입직원 및 7급·특정직 임금차별해소에 잠정 합의함.

- 철도 노사관계의 핵심 축은 만성적자와 인력문제에 있음. 이에 사측은 만성적자의 해결방안으로 정원감축을 단행한 이후 2009년 단협을 해지하고, 파업에 대한 대규모 징계 등 전형적인 노사 대결 구도로 노사관계를 만들어 가고 있음.
- 특히 대량징계 이후 노조의 현장조직은 상당한 정도의 타격을 받아 위축되어 왔으나, 사용자에 대한 저항기류 또한 상당부분 감지됨. 그러나 노사관계에서 사측이 우위를 점하게 되면서 철도노조가 어떠한 대응전략으로 올해와 내년을 이끌어갈지는 주시해야 할 부분임.
- 다만 법제도 변화에 따른 근로시간면제를 둘러싼 논란은 해소된 상태이며, 복수노조 문제 또한 크게 불거지지 않을 전망이다.

현대자동차 노사관계

■ 현대자동차주식회사의 노사관계 당사자는 다음과 같음.

- 현대자동차주식회사(이하 현대차)는 국내 자동차산업을 주도하는 대표적인

기업으로 61개의 계열사가 속해 있고, 2011년 현재 전체 임직원 수는 55,440명으로 추산되고 있음.

- 현대차노동조합(이하 현대차 지부)은 민주노총 전국금속노동조합 소속으로 현대자동차 지부로 등록되어 있음. 조합원 수는 44,845명(2009년 1월 1일 기준)으로 현대차 지부가 24,432명, 아산위원회 2,613명, 전주위원회 3,523명, 남양위원회 4,039명, 판매위원회 6,644명, 정비위원회 2,713명, 모비스위원회 801명 등으로 분포되어 있음.

■ 2011년 현대차 노사관계 현안과 쟁점은 다음과 같음.

- 2011년 현대차는 올해 상반기 판매 실적이 1,958,218대로, 매출액과 영업이익은 각각 3조 3,249억 원, 3조 9,542억 원으로 집계됐다고 밝힘 (2010년 상반기와 비교해볼 때 매출액은 20.2%, 영업이익과 당기순이익은 각각 31.5%와 41.3% 늘어남).
- 현대차 노사는 2011년 임금·단체협상

에서 △기본급 9만 3천 원 인상 △성과·격려금 300%+700만 원 △무파업 타결시 주식 35주 지급 △근속수당 5천 원 인상 △통합조정수당 1,800원 인상 △연월차수당 50% 인상 △명절 선물비(재래시장 상품권) 20만 원 지급 등에 합의함.

- 현대차 지부는 1987년에 설립된 이후 1994년 한 해를 제외하고 거의 매년 파업을 해왔지만 올해까지 최근 3년 연속 무파업 타결을 기록함. 이는 현대차 노사교섭 패턴 변화로 1998년 정리해고를 겪은 이후 상시적인 고용불안이 존재하는 가운데 조합원들의 고령화 등이 맞물리면서 조합 내 실리주의가 강화되고 있기 때문인 것으로 분석됨.
- 근로시간면제제도의 시행에 따라 현대차는 2011년 4월 현대차 지부 전임자 234명에 대해 전원 무급휴직 발령을 낸 바 있음. 이후 근로시간면제 교섭이 난항을 거듭하다 법정 유급전임자 26명만 남기고, 무급전임자 85명을 운영하는 방안에 합의함. 이는 기존 전임자

〈국내 주요 완성차 업체의 2011년 임금협상 결과〉

현 대	기본급 9만 3천 원 인상+성과급 300%+격려금 700만 원+주식 35주
기 아	기본급 9만 원 인상+성과급 300%+격려금 700만 원+주식 80주
한국지엠	기본급 7만 8,828원 인상+성과급 400만 원+격려금 300만 원
르노삼성	기본급 10만 200원+성과급 350%+격려금 100%+우리사주 60주
쌍 용	기본급 7만 1천 원 인상

자료 : 각사 취합.

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

	전임(파견10명 포함) (370.2HR)	전임 (330HR)	사업부대표	민주노총	금속노조	감사위원	중앙선관위	모비스	비고
인 원	92	18	9	4	11	3	1	6	상급단체 16명
전 체	138/144								

자료 : 현대차 지부 제공자료(2011).

수의 절반에도 못 미치는 상황임.

- 그러나 현대차 노사는 기아차나 한국지엠의 합의내용을 벤치마킹해 근속수당 5천 원 인상과 통합조정수당 1,800원 인상에 합의함. 해당 수당 인상이 타임오프 협상의 결과물이라는 점은 재론의 여지가 없음. 이를 토대로 현대차 지부는 무급전임자 85명에 대한 임금을 지급하겠다는 방침을 세운 바 있음.
- 올해 유성기업 파업으로 인해 주간연속 2교대제가 자동차 업계의 최대 관심사가 됨. 현대차 또한 주간연속 2교대제 논의를 시작한 지 10년이 넘도록 교대제 개편 논의를 마무리하지 못하고 있는 실정임. 현대차 노사가 1998년 고용위기를 극복하기 위한 방안으로 노동시간 단축을 논의하면서 처음 주간연속 2교대제가 제안된 이후, 사실상 현재까지 시행되지 못하고 있음. 그러나 유성기업 파업 이후 주간연속 2교대제 시행과 관련하여 별도의 교섭이 진행된 바는 없으나 향후 현대차 노사가 어떠한 결정을 내릴지는 지켜봐야 할 것으로 보임.

- 2011년 체결된 단체협약 중 핵심적인 조항은 다음과 같음.

- 채용 및 신용보증(제23조) 조항은 “회사는 인력수급 계획에 의거 신규채용시 정년퇴직자 및 25년 이상 장기근속자의 직계자녀 1인에 한해 인사원칙에 따른 동일조건에서 우선 채용함을 원칙으로 한다”고 규정하고 있음. 또한 우선 채용(제96조) 조항에서는 “인력수급 계획에 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 합의함. 이 조항의 논란이 ‘정규직 세습고용’이라는 비판에서 비롯되었지만 ‘동일조건일 때 우선 채용’이기 때문에 사실상 제도의 실효성은 떨어질 것으로 판단됨.
- 정년(제25조) 조항에서 조합원의 정년은 만 58세로 하되, 본인이 희망할 시 건강상 결격사유가 없는 경우에 한해 만 59세가 되는 해까지 정년 연장이 가능함. 임금은 만 58세 연말 기본급 기준으로 계산하여 지급하고, 만

59세 연말까지 근무한 조합원에 대하여 건강상 결격사유가 없고 회사가 필요로 할 경우에는 추가로 1년간 계약직으로 채용 가능함.

- 해외 현지공장(제42조) 조항에서는 “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 함.
- 인원 충원(제44조) 조항에서는 “직영 인원 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 함.

■ 2011년 현대차 노사관계의 특징은 다음과 같음.

- 법제도의 변화, 특히 근로시간면제제도에 따른 노조 전임 간부 축소에 대해서는 현대차가 노조 전임자들에 대한 전원 무급휴직 발령이라는 강수를 두었음. 그러나 근속수당과 통합조정수

당이라는 명목으로 사실상 무급전임에 대한 보전적 장치를 마련함으로써 노사간 대결적 구도는 피함.

- 당분간 현대차에서 복수노조 설립의 가능성이 낮다고 판단됨. 실제 2011년 7월 복수노조가 시행된 뒤 현재까지 현대차 내에는 복수노조가 출현하지 않음. 실리주의적 경향을 가진 전 집행부와는 별도로 새로운 노조 정파가 노조를 만들 수 있지만, 그런 가능성은 아직 감지되지 않고 있음.
- 노조 실리주의가 강화되고 있는 것 또한 특징임. 올해 사측은 무과업에 따른 주식을 조합원들에게 지급하였는데, 이는 노조의 실리주의와 맞물려 현대차의 노무관리 방식이 노조 차원에서 조합원들로 이동하고 있는 증거임. 또한 이러한 실리주의적 흐름을 현대차는 교묘하게 활용하고 있음. 예를 들면 올해 현대차 지부 선거 하루 전에 무과업 주식 지급하였는데 이는 실리주의적 성향의 후보를 간접적으로 지원하는 것과 다름아님. 올해 노조 지부장선거 결과는 사측의 의도와는 다르게 나타남.
- 그러나 이번 현대차 지부 선거에서 강성파에 속하는 문용문 후보자가 당선된 것을 두고 단순히 조합원들이 실리주의적 선택을 전환했다고 볼 수 없음. 관행적으로 현대차 지부 선거에서 지부장 연임

을 한 사례가 없는데다, 조합원들은 실리를 좇지만 실리주의적 폐단을 경계하기 때문으로 판단됨. 다시 말하면 현장의 주도권(the initiative)을 사용자로부터 지키겠다는 표현으로 해석됨.

- 현대차 지부의 새 집행부가 추진할 비정규직의 정규직화, 주간연속 2교대제 전면실시, 타임오프 재교섭 등이 3년간 무파업 노사관계를 어떻게 변화시킬지 주목해야 할 것임.
- 새 집행부는 이 같은 굵직한 사안뿐만 아니라 조합원들의 이익과 직결된 사안에 대해서도 상당한 고심을 할 것으로 보임. 특히 임금인상안에는 기본급을 중심으로 임금인상을 요구하고, 상여금 800%를 명문화하겠다고 밝힘. 또한 이전 집행부가 합의한 정년연장에 대해서도 계약직이 아닌 정규직으로 정년을 연장하겠다는 안을 제시하는 등 새 집행부가 명분과 실리라는 두 마리 토끼를 모두 잡을 수 있을지는 내년 교섭 추이를 살펴봐야 할 것임.
- 다만 장기적으로는 조합원 고령화, 해외공장 진출 등도 지속적으로 관심을

가지고 보아야 할 부분임. 조합원 고령화에 따라 생산시스템의 변화뿐만 아니라 조합원들의 노조에 대한 실리주의적 요구가 어떻게 관철되고 노사관계가 어떻게 재편될 것인지는 향후 과제임. 또한 해외공장 진출에 따른 고용시스템의 변화도 면밀하게 살펴보아야 할 것임.

- 이미 2010년 현대차의 해외생산량은 국내생산량을 넘어섰으며 이러한 상황에서 현대차 지부는 해외공장 확대를 반대할 수만은 없는 상황이 되었음. 2011년 초 현대차 지부도 해외생산량이 국내생산량을 앞지르고 있는데다, 국내생산량 170여만 대 중 내수판매는 69만 대에 그치고 있는 상황을 지적한 바 있음. 이러한 상황에 대한 고용안전 장치를 단체협약에 마련하였지만 향후 근본적인 대책이 필요할 것임. 특히 이번 새 집행부가 공약으로 제시한 해외공장 전면 재조사와 ‘국내공장 안정적 물량확보를 통한 종합대책 수립’ 등을 어떻게 실현할지는 향후 추가적인 조사가 필요할 것임.

김 가 략(한국노동연구원 연구원)
macci@kli.re.kr / 02-3775-5553

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.