

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

— 현대자동차를 중심으로 —

엄길정, 최병승



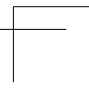
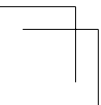
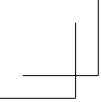
노동자혁명당 추진모임

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

- 현대자동차를 중심으로 -

엄길정, 최병승

노동자혁명당 추진모임
(blog.jinbo.net/wrp)



목차

책을 발간하며 5

I. 주간연속2교대 투쟁의 과거와 현재 11

1. 주간연속2교대 제기 배경 18
2. 교섭에 갇혀버린 주간연속2교대 28
3. 주간연속2교대는 자본과 노동의 이데올로기 투쟁이었다 71
4. 소결 87

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래 89

1. 자본주의 체제 위기와 세계 자동차산업 97
2. 세계경제위기와 현대자동차 그리고 2013년 104
3. 주간연속2교대 투쟁을 자동차산업 투쟁으로,
계급적 투쟁으로 확장하자 110
4. 결론을 대신하여 - 근본적 해결을 위한 투쟁을 전개하자 123

[자료 1] 현대차 노동자와 주간연속2교대 131

[자료 2] 2010년 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과 179

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

주간연속2교대는 노동자의 정당한 요구!! 투쟁으로 쟁취해야 합니다!

현대자동차에서 주간연속2교대 관련협의를 시작한지 회수로 10년차가 되었다. 10년 동안 연구하고, 협의하고, 투쟁했음에도 주간연속2교대를 시행하지 못했다. 특히 대의원이 교섭장을 봉쇄하고, 2일 동안 급하게 진행한 주간연속2교대 의견접근안 폐기를 위한 서명운동에 조합원 8,000여명이 참여했으며, 압도적으로 임단협 찬반투표를 부결시키고, 2차 총회 최저 찬성률을 기록하는 등 관심이 높았던 2008년 임단투 이후 주간연속2교대에 대한 조합원 관심은 낮아지기 시작했다. 그리고 2008년 이후부터 주간연속2교대 관련 협의가 근무형태변경추진위(이하 근추위)에서 이뤄지고, 구체 내용이 근추위 분과위원회에서 논의되면서 협의 내용을 투명하게 공개하지 않았다. 이러한 이유로 조합원 관심은 더 떨어졌다.

2011년 유성지회 투쟁으로 주간연속2교대에 대한 사회적 관심이 형성되었다. 그리고 고용노동부가 현대자동차를 비롯한 완성차에 근로기준법(연장근로 한도) 위반 시정조치를 요구하고, 현대자동차지부 선거에서 주간연속2교대 2012년 내 실시를 공약으로 제출한 후보(지부장 문용문)가 당선되었다. 또한 주간연속2교대 시행을 그렇게 반대하던 사측도 기다렸다는 듯이 2013년 주간연속2교대 시행을 밝히고 있다. 이러한 변

화로 현장은 다시 주간연속2교대에 대한 관심이 높아지고 있다.

현대차지부 4대 집행부는 주간연속2교대 투쟁을 어떻게 할 것인지 아직 결정하지 못했다. 임단협 요구에 시행 세부안 포함할 것인지 말 것인지 고민하고 있다. 즉, 주간연속2교대를 투쟁으로 쟁취할 것인지, 타협할 것인지를 논의하는 것이다. 왜냐하면 임금협상 투쟁에서 관철하지 않는다면, 근추위 협의에서 논의하게 된다. 근추위는 노사 이견이 발생해도 쟁의권이 없어 양보와 타협을 할 수밖에 없다. 테이블 협상은 10년이면 족하다. 또한 노사협상에 중재와 타협을 일삼는 노사전문위를 해체해야하고, 합의기관으로 격상한 근무형태추진위를 주간연속2교대 요구를 만드는 실무단위로 재정립해야 한다. 이러한 조치와 함께 현대자동차지부는 3월 28일로 예정한 임시대의원대회에서 임단투 별도요구로 주간연속2교대 세부방안을 확정하고, 투쟁으로 계급적 주간연속2교대를 쟁취해야 한다.

2012년 시행 할 주간연속2교대 합의는 한 사업장에만 적용하는 것이 아니라 전체 사업장으로 확장될 것이다. 즉, 현대자동차 주간연속2교대 합의는 자동차산업 전체 기준이 된다. 따라서 현대자동차 주간연속2교대는 자동차산업 총 자본과 총노동 대리전이다. 그리고 현대자동차 주간연속2교대 쟁점은 자동차산업 전체 쟁점이 된다.

현재 주간연속2교대 핵심쟁점은 “생산량을 보전할 것인지? 보전하지 않을 것인지?” 이다. 현재까지 사측은 생산량 보전방안을 두고 $\Delta 8/8$ 운영+UPH UP $\Delta 8/8+1$ 운영+UPH UP+추가시간(단협 개약)을 제시했다. 이는 노동조합이 투쟁으로 쟁취한 결과물을 하루아침에 빼앗겠다는 것이다. 그런데 지난 10년간 노동조합은 사측 요구를 지속적으로 수

용했다.

그러나 주간연속2교대는 노동시간을 단축하여 삶의 질을 개선하기 위한 요구였다. 따라서 주간연속2교대는 잔업과 특근이 없는 8시간 노동으로 년 간 노동시간을 획기적으로 단축해야한다. 그리고 설비투자로 작업환경을 개선하여 노동강도를 저하하며, 임금 보전으로 생활임금(월급제)을 쟁취해야 한다. 이러한 과제는 테이블에서 주고받는 협상이 아니라 노동조합이 원칙적 요구를 걸고 생산을 중단하는 파업투쟁으로만 쟁취할 수 있다.

일부 동지들은 “주간연속2교대는 노동시간 단축이 핵심이기 때문에 [8+8]만큼 임금을 받고, [8+8]로 근무형태를 변경하고, 삭감한 임금은 매년 진행하는 임투로 만회하면 된다”고 주장한다. 이러한 주장은 생산량 굴레에서 벗어나 실노동시간을 단축하자는 긍정성은 있다.

그러나 실질임금을 대폭 삭감하면 이를 만회하기 위해 특근 유혹을 받을 것이고, 다시 장시간 노동과 심야노동을 수용할 가능성이 높다. 또한 경제위기가 닥치면 사측의 물량보전 압력은 줄어들 것이며, 오히려 노동자에게 임금 삭감 압력은 더 커질 것이다.

이미 세계경제는 2008년 이후 위기가 심화되고 있고, 한국 경제도 전 자산업과 조선 산업에서 구조조정을 진행하는 등 세계경제위기 영향을 받고 있는 상황에서 자동차산업도 지금과 같은 호황을 유지할 수 없다. 따라서 현재 조건만 고려하여 사측이 단축한 노동 시간만큼 생산량 충당을 위해 노동조합 임금요구를 수용할 수밖에 없을 것이라는 주장은 지금과 같이 생산량과 임금을 연동시켜, 돈 몇 푼 더 받고 생산성 향상에 협조하는 결과로 나타날 것이다. 또한 현대자동차가 무한 성장할 것이라는 과도한 판단에 근거한 것으로 정세분석에 대한 오류도 범하고 있다.

또한 위 주장은 물량과 임금을 연동시키고 있다. 물량은 임금과 어떠

한 관계도 없다. 예를 들어 주 44시간에서, 단협으로 주 42시간과 40시간을 쟁취했을 때 임금이 삭감되었는가? 아니다. 임금을 보전했고, 월차와 공휴일, 중복휴일 등도 지켜냈다. 그런데 주간연속2교대 투쟁에서는 실질임금 보전을 요구하면 안되는가? 생각이 달라져야 한다.

또 다른 동지들은 “인원을 투입하는 UPH UP은 노동강도를 유지할 수 있다며, 노동시간 단축을 위해 UPH UP도 방안이 된다”고 주장한다. 그러나 노동강도는 단순히 작업량만 있는 것이 아니다. 작업성과 작업환경도 존재한다.

예를 들어 사측이 제시한 것처럼 1공장 의장부 12라인에 3UPH UP을 했다고 가정하자. 그러면 12라인 노동자는 1시간에 26번 허리를 굽혔던 것이 3번 늘어나고, 하루 24번이나 더 굽혀야 한다. 1년(240일 기준) 동안은 5,760번이나 허리를 더 움직여야한다. 또한 지금도 작업공간(6m)을 확보하지 못하고 있는데 인원충원으로 작업공간이 더 줄어들면서 컨베이어스트레스가 높아진다. 따라서 컨베이어작업 특성상 UPH UP은 노동강도가 강화된다. 그래서 일상에서도 UPH UP을 반대하지 않는가?

그래도 사람주고, 임금 올려주는 UPH UP이 무엇이 문제냐고 물어오는 동지에게는 이렇게 다시 묻고 싶다. UPH DOWN하면 사람도 빠고, 임금도 삭감하자는 것입니까?

그리고 식사시간 유급을 주장하는 것은 과도하다고 얘기하는 동지들도 있다. 그러나 식사시간 유급은 과도한 주장이 아니다. 원론적인 수준에서 노동시간이란 노동자가 노동을 위해 준비하는 시간을 포함한 개념이다. 이를 근거로 우리는 조회시간, 휴게시간, 근무시간 내 안전교육, 명절과 연말 전일 휴무 등을 유급으로 쟁취해왔다. 식사시간도 당연히 유급으로 요구할 수 있고, 쟁취해야할 과제이다. 실제 두원정공 지회는 식사

시간 40분을 유급으로 쟁취하고, 주간연속2교대를 시행하고 있다. 토요일은 조회시간 10분이 무급으로 정리된 것을 보면 우리의 입장과 투쟁성고가 어떤 의미가 있는지 충분하다.

따라서 현재 현대자동차 노동자들이 주장하는 3無는 결코 무리한 요구가 아니다. 노동조합이 명확한 요구를 걸고, 투쟁을 선언하면 반드시 쟁취할 수 있다. 이러한 확신이 우리가 부족한 실력이지만 무모하게 현대자동차 주간연속2교대에 대한 고민을 시작한 이유이기도 하다.

우리 고민은 2008년부터 시작됐다. 2009년 1월 1일 주간연속2교대 시행을 앞둔 2008년은 매우 중요한 시기였다. 노동혁명이라는 주간연속2교대를 어떻게 합의하느냐에 따라 20만 자동차산업 노동자 삶의 질이 달려있었기 때문이다. 그러나 오히려 현장은 고요했다. 그래서 원하청 노동자 7명이 함께 주간연속2교대를 논의하고, 논의결과를 현장대자보로 부착했고, 투쟁에 결합했다. 그러나 우리는 현실적인 이유로 연속적인 논의를 이어가지 못하고, 각 각 위치에서 고민을 확대해 나갔다. 그리고 2012년 다시 만나 토론할 기회가 생겼다. 지금까지 각각 고민했던 내용을 다시 논의하기 시작했다. 논의를 하면 할수록 2012년이 주간연속2교대를 시행할 수 있는 마지막 시기라고 판단했고, 현장 동지들과 함께 논의할 자료를 만들기로 했다.

짧은 시간동안 여러 동지들이 작성한 글을 검토하고, 토론했다. 부족한 부분은 여러 동지들 도움을 받았다. 그러나 토론을 하면서 현대자동차 주간연속2교대 투쟁이 단순히 한 사업장 문제로 끝나지 않는다고 생각하니 많은 동지들과 고민을 논의하고 싶었다.

그래서 용기를 냈다. 주간연속2교대 투쟁을 어떻게 할 것인지 전국의

주간연속2교대 투쟁의 과거·현재·미래

동지들과 토론하고 싶어 우리의 부족한 고민을 제출하기로 했다. 짧은 시간이었고, 빠르게 토론해야 한다는 조바심으로 많은 곳에서 부족하고, 오류도 있을 것이고, 이에 대한 책임도 전적으로 필자인 우리에게 있다.

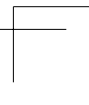
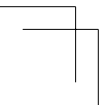
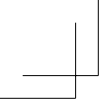
마지막으로 주간연속2교대 투쟁에 대한 우리 주장을 한 단어로 요약하면 ‘투쟁’이다. 우리는 2012년이 노동자 계급 원칙에 따라 제대로 투쟁해서 온전히 승리하는 원년이 되길 희망한다. 우리도 2012년 투쟁 승리를 위해 선봉에 설 것을 약속한다.

2012. 3. 14.

양정동에서 엄길정, 최병승 올림

I

주간연속2교대 투쟁의 과거와 현재



현대차 주간연속2교대 투쟁의 과거·현재·미래 - 현대자동차를 중심으로 -

주간연속2교대 시행 문제는 2003년부터 노사간의 교섭 의제였으며 최대 쟁점이었다. 매년 주간연속2교대(또는 근무형태변경)와 관련한 내용이 합의, 파기, 변경되었다. 9년이 지났음에도 현장 관심은 여전하다. 그러나 현실가능성이 없는 정책 또는 많은 것을 양보해야만 실행될 수 있는 제도라는 생각이 지배적이다. 이렇게 현장 여론을 형성하게 만든 1차적 책임은 2009년 1월 1일 시행 합의를 파기한 현대자동차에 있다. 그러나 금속노조 현대자동차지부도 합의 파기를 용인한 공범이라는 점에서 사측만큼 그 책임을 피할 수 없다.

이러한 현장여론이 반전할 것을 우려한 현대자동차는 부품사 주간연속2교대 협의에 개입했다. 유성기업지회 주간연속2교대 투쟁은 “현대차/가아차 본 교섭에 일부 변수 발생 우려”가 있다는 이유로 2009년 합의사항에 대한 세부계획을 협의하는 과정에서 폭력적인 탄압을 받았고,¹⁾ 이미 합의 후 시행되고 있던 두원정공지회도 현대차의 탄압을 우려하여 주간연속2교대 시행 모델로 알려지는 것을 부담스러워 했다.

그런데 2011년 11월 정부(고용노동부)가 근로시간 실태조사 결과

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

완성차가 근로기준법 연장근로한도 위반 사실을 발표하자 자본(완성차)은 마치 이러한 발표를 기다렸다는 듯이 언론에 일방적으로 주간연속2교대 시행을 발표했다.

24일 현대차에 따르면 기존 주야 2교대제에서 2013년부터 심야근무를 축소해 자정 전후로 조업을 끝내는 주간연속2교대제로 전환기로 했다. 이를 위해 1년간 3,000억원 가량을 투자하기로 했다.²⁾

윤여철 현대·기아자동차 노무담당 부회장은 8일 주간연속2교대제 시행계획과 관련 “노사 모두 윈윈하는 것”이라고 말했다. …… “노조는 건강권을 지키고 임금을 보전할 수 있고, 회사측은 생산성을 향상시켜 생산량을 보전할 수 있다”며 이같이 밝혔다.³⁾

현대·기아차, 법 위반 시정 위해 1,400여명 이상 신규채용 및 시설 투자, 금년에 일부 공장부터 주간연속2교대 시작하여 ‘13년 전 공장 시행⁴⁾

현대자동차는 노동부 발표가 있기 전까지 그룹 본사 차원에 주간연속2교대 대응팀을 구성하여, 현대·기아차뿐만 아니라 부품사까지 주간연속2교대 시행을 지연·무효화 시키려 했다. 그런데 갑자기 노동부 실태조사로 입장이 변한 것일까? 전혀 그렇지 않다.

1) 현대차 총괄이사 차량에서 발견된 “노조파괴 시나리오”中

【예상 문제점】

유성기업 노·시간 주간연속2교대 시행 합의시 → 현대차/기아차 본 교섭에 일부 변수 발생 우려
 시행 합의 없이 유성기업 → ○현대차/기아차 승용차용엔진 부품 공급에 차질 가능성
 회사측의 원칙적 대응 시 → ●생산물량 점검 및 대응은 구동부품개발실 별도 검토 중

【추진 방향】

- 주간연속2교대관련 합의 진행권고(시간지연)
 - 예) “현대차 시행 후 3개월내 시행추진” 등의 형태로, 도입을 위한 실무TFT 구성 등
 - 현대차/기아차 시행前 “先시행” 노사협의 방지
- 컨설팅사의 “원칙적 대응” 방향 재검토 권고(창조컨설팅)
 - 경주 빌레오전장 사례에 대한 명심 위협 경계

2) 2011. 11. 24. 토마토뉴스, 현대차, 2013년 주간2교대 시행 中.

3) 2011. 12. 08. 한국경제, 윤여철 부회장, 주간연속 2교대제 노사 윈윈하는 것 中.

4) 2012. 1. 4. 고용노동부, 보도참조자료 中.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

대법원 불법파견 판결이 났음에도 이를 무시하고 헌법소원을 제출하고, 대법원 판사들이 법리를 오해했다고 주장하며, 지노위의 판정도 무시하는 태도로 볼 때 노동부 실태조사 발표를 시정하기 위해서가 아니라 현대차의 의도를 관철하기 위해 주간연속2교대를 이용하는 것이라 봐야 한다. 현대자동차의 의도는 노동조합과 어떠한 협의(합의) 없이 고용노동부에 일방적으로 제출한 [장시간 근로 개선계획]과 이를 승인한 고용노동부의 보도 자료에 그대로 드러나 있다.

현대자동차가 고용노동부에 두 차례 제출한 개선계획서에는 ▲개별 관리 시스템 개발 ▲불량예방활동 강화 ▲사전 특근계획서 접수 ▲직무교육 강화를 통한 부서별 순환근무 실시 ▲평일 생산능력 증대(컨베이어 속도 향상 및 효율증대) ▲공장간 물량 이동 및 전환배치 ▲3조 3교대 근무형태 도입(엔진, 변속기) 등 생산성 향상과 구조조정을 위한 계획으로 구성되어 있다. 또한 올해 안에 1,400명 이상 신규 채용을 하겠다고 밝혔지만 위 계획서를 근거로 할 때 ‘상시야간조’를 운영하기 위한 기간제(비정규직) 채용일 가능성이 높다. 즉, 불법파견 문제에 시달리지 않고, 노동유연성을 확보하겠다는 것이다.

실제 현대자동차는 12월부터 주말특근 인원을 기간제(직고용 일용직)로 충원하고 있으며, 정년퇴직자를 1년 단기 계약직으로 운영하고 있다. 이는 불법파견 법원 실사에 대한 대비도 있겠지만 이후 진행할 상시야간조에 대한 인력수급 방안검토를 위한 조치로도 해석이 가능하다. 그리고 주야2교대를 주간연속2교대나 3조2교대 등으로 개편하고 이를 통해 신규인력을 채용하면 신규인력 1인당 2년간 지원하는 인건비가 현행 연간 720만원에서 1,080만원으로 확대하겠다는 고용노동

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

부의 2012년 사업계획도 이러한 가능성을 뒷받침 한다.

또한 개선계획서에 제시하고 있는 노후설비 교체 및 신규설비 등을 위한 3,599억원의 설비투자(현대차 1,741억원, 기아차 1,858억원)는 2011년 4월 근추위 5차 본회의에서 30UPH UP을 위해 밝힌 2,692 억원보다 하향된 것으로서 생산속도 향상을 위한 투자에 국한된 것으로 보인다.

<생산속도 향상 투자비 내역> 공장별 / 항목별 투자비 ⁵⁾									
구분	UPH		신설투자 (유연회투자)	투자비(억원)					계
	현재	증량		생산속도 향상 관련					
				C/T 단축	가동률 향상	노후/품질개선	작업환경 개선	소계	
1공장	78	84	175.3	8.3	67.1	206.1	2.0	284.5	456.8
2공장	64	69	237.3	4.8	10.0	221.6	1.0	237.4	474.6
3공장	84	90	162.5	14.8	209.6	199.8	16.7	440.9	603.4
4공장	54	60	34.4	25.3	14.4	230.9	27.5	298.1	332.5
5공장	63	67	35.2	14.4	34.6	107.8	8.1	164.9	200.1
아산공장	63	66	195.6	38.0	1.9	213.7	7.2	260.8	456.4
시트공장	(214)	(231)		14.1				14.1	14.1
전주(버스)	(2.8)	(3.0)	18.0			63.9	9.3	73.2	91.2
계	406	436	858.2	117.7	337.6	1,243.8	71.8	1,770.9	2,629.1

즉, 현대자동차는 지금도 설비부족으로 장시간 노동을 양산할 수밖에 없는 PT 부분의 근본적 문제 해결 방법인 공장신설과 주간연속2교대 시행(노동시간 단축)으로 인한 생산량 만회를 위한 신설공장(조립 공장) 투자는 할 생각이 없고, 현재 설비를 일부 보수하여 생산성 향상(UPH UP 및 편성효율 증대)을 추진하기 위한 계획만 있다. 이는 주간연속2교대의 목적이 생산성 향상과 구조조정에 있음을 의미한다. 더 무서운 것은 현대자동차가 이러한 의도를 숨기지 않고, 당당히 밝히고 있다.

現 설비 및 인력운영을 기준으로 생산성이 미 확보된 상태에서, 향후

5) 2011. 4. 1. 현재지부소식 50호, 주간연속2교대도 타임오프 때문에 OFF되나? 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

전기차⁶⁾ 및 하이브리드 차종으로 전환 시 관련부품 모듈화, 외주화 등으로 인한 설비 및 인력 과잉상태가 예상되며, 現 고용유지 자체도 어려워질 가능성이 있음⁷⁾

그렇다면 현대자동차가 왜 2013년에 주간연속2교대를 시행하려는 것일까? 그리고 마치 생산성 향상은 노·사간의 합의사항인 것처럼 규정하며, [장시간 근로 개선 계획] 내용들이 시행할 것처럼 밀어붙이는 자신감은 어디서 나오는 것일까? 이는 현대자동차에서 주간연속2교대가 제기된 배경, 교섭경과 그리고 2012년~13년 세계자본주의 경제위기 전망 등을 종합적으로 분석할 때 그 이유를 밝힐 수 있다. 따라서 노동자계급의 이해에 맞춘 주간연속2교대 시행을 위해서는 과거 주간연속2교대 투쟁의 비판적 평가와 정세전망 분석을 통해 요구를 재정립하고, 투쟁으로 돌파할 때만 가능하다. 실제 주간연속2교대 시행 의미인 야간노동 철폐, 월급제 쟁취, 건강권 확보, 신규고용 창출은 투쟁이 동반되지 않으면 실현 불가능한 것이다. 이러한 투쟁은 [물량=고용=임금]이라는 현대자동차의 생산성 향상 논리를 파괴하는 과정이며, 은폐된 착취의 비밀을 밝혀 노동계급의 이행요구를 정식화 하는 과정으로 발전시켜야 한다.

6) 2011. 12. 27. 한국경제. LG, 전기차 사업 시동...佛 '입소스'에 타당성 검토 의뢰 中 “우선 전기차에는 관련 부품 수가 가장 많은 엔진과 변속기가 필요 없다. 따라서 전체 부품 수가 대폭 줄어든다. 내연기관 차량 엔진에 해당하는 모터와 배터리만 있으면 차를 만들 수 있다고 얘기하는 이들도 있다. 부품 자체도 단순해져 완성차 업체가 확보하고 있는 조립 능력 의존도가 줄어든다.”

7) 2011. 10. 28. 현대자동차(주) 울산공장. 장시간근로 개선 계획 中.

I. 주간연속2교대 투쟁의 과거와 현재

주간연속2교대는 97년 대우자동차노조와 케피코노조가 단체협약 요구를 만들면서부터 제기된다. 현대자동차도 제도개선위원회 차원에서 검토되긴 시작했지만 요구로 정식화되지 못했다. 그러나 IMF와 함께 정리해고가 본격화 되면서 ‘실질임금 삭감 없는 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기’의 요구로 주간연속2교대가 현대자동차 노동자의 요구로 등장한다.

1. 주간연속2교대 제기배경

1998년 IMF를 핑계로 자행한 현대자동차의 정리해고에 맞선 현자노조는 정리해고를 중단하고, 노동시간을 단축해서 일자리를 나누자고 주장했다. 그리고 그 대안으로 주야2교대를 ‘7+7 주간연속2교대(주 35시간)’로 하자고 제안하지만 시간외수당, 직책수당 등의 반납, 임금인상 유예, 순환휴직과 연동하여 정리해고를 철회시키기 위한 방어적 요구였다.⁸⁾

8) 1998. 8. 12. 매일경제. 현대자동차 파업 경찰병력 부르나 전무 등 간부 10여명 폭행당해 중 “노조는 “2600억원 규모의 임금삭감안을 통해 고통을 분담하고 정리해고를 완전 철회해 달라”고 주장한다. 또 시간외수당 직책수당 등을 반납하고 근로시간 35시간 단축, 회사 정상화 때까지 임금인상 유예, 무쟁의 의지가 담긴 노사평화선언, 정리해고 철회자에 대한 순환휴가(사측이 통상급 50% 지급) 실시등도 함께 제의했다. 이에 회사측은 “정리해고 완전철회는 안되고 1,569명의 정리해고자 가운데 일부를 2년간 무급휴가로 전환하는 방안을 생각해보자”고 대응하고 있다.”

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

그러나 당시 현대자동차는 97년까지 영업이익과 당기순이익 모두 흑자였다. 그리고 98년에도 영업이익은 97년도에 비해 줄어들기는 했지만 계속 흑자를 유지하고 있었다.⁹⁾

주요 재무정보 ¹⁰⁾	96년	97년	증감율	98년	증감율
매출액 (단위:억원)	114,898	116,620	1.5%	86,980	-25.4%
영업이익	7,603	8,124	6.9%	3,671	-54.8%
당기순이익	868	465	-46.4%	-332	-171.4%

그런데 가동률이 45% 떨어졌다는 이유로 현대자동차가 현대차 전체 노동자의 20%에 해당하는 9,000 ~ 10,000명의 정리해고를 발표하고, 12,000여명의 노동자를 정리해고 한 것은 98년 경제위기(IMF 위기)를 활용한 선제적 구조조정이었다.

98년 고용조정 인원					
해고 인원				무급휴직	총계
권고사직	희망퇴직	정리해고	비정규직		
1,300여명	6,500여명	277명	4,000여명	1,872명	14,000여명

99년 작성된 이사의 경영진단 의견서에서 “98년 구조조정 차원의 희망퇴직, 정리해고 등의 이유로 8,300여명의 종업원 수가 감소하여 740여억원의 인건비 감소효과를 보았다”고 밝히고 있다는 점에서 98년 정리해고는 IMF경제위기를 활용한 무리한 해고였으며, 경영환경 개선의 일환이었다.

따라서 당시 현대자동차노조가 임금양보, 보상조건을 강화한 희망퇴직 수용, 순환휴직 인정 등 양보교섭을 하지 않고, “임금삭감 없는

9) 영업이익이란 자동차 판매수익[매출총액]에서 자동차를 만드는 [매출원가=생산원가(생산직 임금 포함)+매입원가]와 [판매비 및 관리비(여기에는 판매, 정비, 사무, 임원 등의 임금 포함)]를 제외한 총액을 의미한다. [영업이익] = [매출총액] - [매출원가] - [판매비 및 관리비]이다. 즉, 영업이익이 흑자인데 순이익이 적자인 것은 생산의 문제가 아니라 경영을 잘 못한 것이 원인이다.

10) 1999. 현대자동차. 이사의 경영진단 의견서 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

노동시간 단축을 통한 일자리 나누기”라는 초기의 기조를 지속했다면 주간연속2교대 요구는 방어적 요구에서 공세적 요구로 전환했을 것이다. 그러나 아쉽게도 현대자동차노조는 36일간의 장렬한 투쟁이 있었음에도 정리해고 수용을 골자로 한 정부중재안을 수용하고, 조합원의 반대에도 불구하고 직권조인으로 투쟁을 마무리했다.

이후 현대자동차는 노동자에 대한 현장통제, 감시·감독으로 노동강도를 강화한다. 또한 사측은 경쟁력 향상, 생산성 향상, 경영 합리화, 구조조정이라는 미명하에 단체협약에 따라 노사 협상을 통해 결정하는 작업편성, M/H 재조정, 배치전환, 하청화 및 외주화, 생산대수 증가 등을 일방적으로 추진했다.

회사가 추진하는 ‘쥐어짜기’ 유형과 노동강도 강화 효과¹¹⁾

- 1) 모답스(MODAPTS) 이론을 적용하며 여유율을 없앴.
 - ▶ 여유율 20%를 아무런 근거 없이 없애버리고 여유인력으로 계산하여 전환배치
- 2) 작업편성효율을 90%이상으로 상향조정하며 노동 강도 강화
 - ▶ 작업편성효율 80%에서 90%로 상향 시 인원 10% 절감효과 발생
 - ▶ 생산대수는 증가해도 인원은 줄이자는 논리적 근거로 활용
- 3) 대치인원(지원조) 7~8%에서 5%로 하향조정
 - ▶ 근태율 향상을 이유로 현실 고려치 않고 대치인원을 줄여 직접생산에 투입
- 4) 개선반 통하여 제작조 인원 60%감소 추진
 - ▶ 부서별 특성 고려 없이 제작조 작업 통폐합으로 인원절감 추진
- 5) 조장을 생산, 키퍼자리에 배치하며 M/H 감소추진

11) 1999. 6. 7. 현대자동차노동조합. M/H 협상 대응방침 中.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

- ▶ 간접 M/H로 분류되어온 조장을 여유 공정이나 키퍼공정에 배치하여 인원절감
- ▶ 예외인정 조정 1천명을 생산에 투입 시 1천명의 직접 생산 작업자가 남게 됨.
- 6) 타부서 전출, 자연감소, 산재 휴직자 등 충원 안 시킴
 - ▶ 대치인원 투입, 조·반장을 투입해도 모자라 심리적인 노동강도 강화 극에 달함
- 7) 하청화, 외주화로 인한 일자리 감소
 - ▶ 기피작업을 이유로 하청을 투입하고, 주변작업과 SUB작업을 외주화, 모듈화 추진

동일한 생산속도(UPH)로 운영을 한다고 하더라도 1만명의 인원감축으로 노동강도가 높을 수밖에 없다. 그런데 작업설비의 개선이나 신기술 도입도 없이 생산대수(UPH)를 증가시키고, 작업인원은 늘어나지 않으니 노동강도는 살인적이었다. 노동조합은 [M/H 협상 대응방침]을 마련하고, 즉각적으로 대응한다. 그러나 사측은 정리해고 경험으로 고용불안을 느끼는 정규직 정서를 활용하여, 고용유연성을 확보할 수 있는 비정규직 투입을 지속적으로 제안한다. 결국 노동조합은 현실을 핑계로 정규직 완전고용을 보장받고, 97년 8월 이전 하청인원 투입 비율인 16.9%만 하청인원을 투입하는데 합의했다.

2-4) 고용유지를 위한 노사상호 협조사항¹²⁾

- ① 산재, 휴직, 출장, 교육, 파견 등으로 정규직이 일정기간 일자리를 비울 경우 하청, 용역으로 대체를 허용한다.
- ② 자연감소 인원에 대해서는 여유인력을 재배치하고, 단협 제 33조(인원충원)에 근거하여 신규 충원을 원칙으로 한다.
- ③ 생산차종(기종)의 단종, 신규 차종간의 병행 생산기간, 한시적인 특수발생, 생산량이 정해진 예외작업 발생 등 그 기간과 인원이 명백한 경우 임시로 비정규직 투입을 허용하되 일자리 배치공정은 노사 합의한다.

12) 2000. 6. 12. 현대자동차노동조합. 완전 고용보장 합의서 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

- ④ 단기간(6개월) 이내 급격한 생산량의 변동이 발생할 경우 해당 직무(직종) 내에서 지원과 파견원의 파견근무를 할 수 있으나 그 기간을 초과할 경우 단체협약 32조에 의거 재배치가 가능하다. 단, 직무(직종)를 초월하는 경우는 본인의 동의를 얻어야 한다.
- ⑤ 2000년 이후 인력수급 계획 중 부족인원에 대해 ▲98년 이전 하청업무를 직영 대체한 일자리 ▲기타 불가피하게 인력충원이 필요한 공정 등의 순으로 비정규직을 추가 투입하되, 일자리 배치공정은 노사 합의한다.
- ⑥ 공장 전체의 비정규직 투입비율은 97년 8월 이전의 비율 이내 관리를 원칙으로 한다. 단 노사합의한 경우는 예외로 한다.
- ⑦ 노사 공히 직무의 숙련도 등을 감안하여 합리적인 일자리 배치가 이루어지도록 하여야 한다.

완전고용합의서 이후 비정규직 투입 현황 ¹³⁾											
	97.8.(전)	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
울산	3,609	5,196	7,105	7,404	7,620	6,950	6,280	6,495	6,122	5,804	5,802
전주	683			818	839	750	682	887	910	905	883
아산	1,042			1,007	1,030	1,025	1,012	995	990	878	912
합계	5,334			9,229	9,489	8,725	7,974	8,377	8,022	7,587	7,597

당시 현자노조는 “노동조합이 합의하는 하청투입이란 최소한 노동조합이 유지되지 않거나 단결력에 너무 큰 훼손이 있어 노조 자체의 성격을 유지할 수 없을 정도이면 절대 안 된다. 따라서 하청투입의 비율은 98년 이전의 전체 생산직 중 16.9%의 비율을 넘어서지 못하도록 하였다”고 입장을 밝혔다. 즉, 97년 8월 이전의 하청비율 유지는 직영인원의 완전고용 도모 및 인력 운영의 유연성 확보를 위해 꼭 필요한 조치라는 것이다. 그러나 그 합의의 후과는 너무나 컸다. 현재도 대법원 조차 현대자동차 사내하청을 불법파견이라고 판정하는 상황인데도 노사가 하청노동자 사용을 서로 합의했기 때문에 정당하다는 논리로 이용되고 있기 때문이다.

사내하도급이란 원사업자(원청업체)와 하도급업자(하청업체)간 부품조달이라는 사외도급관계와 달리 원사업자의 사업장 내에서 생산활동 혹은 서비스가 이뤄질

13) 97년 8월 이전은 (하부영/2000년 하청비율의 의미), 2000년 이후는 현대자동차 자료 재구성. 단, 2001년은 6월 기준, 2003년은 11월 기준, 나머지는 년 초 기준. 그러나 현대자동차 자료는 계약공정 수를 의미함으로 실제 투입된 비정규직 수는 더 많다.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

때 붙이는 용어다. ……… 현대차의 경우 1998년 고용조정 경험 후 노사 간 사내하도급 필요성에 공감했고, 2000년 완전고용합의서를 통해 사내하도급에 대한 노사합의가 이뤄졌다. 현재 조건과 자동차 등 제조업의 경우 법적으로 파견이 금지돼 있어 이를 위반하지 않으면서 고용유연성을 확보하기 위해 도입된 제도라 볼 수 있다.¹⁴⁾

현대자동차는 비정규직 투입을 통한 노동유연화와 함께 플랫폼 통합, 모듈 확대, 외주화를 적극적으로 추진하여 생산성 향상을 시도한다. 당시 현대차는 기아차를 인수하면서 20여개에 달하는 플랫폼을 축소·통합하면서, 차종을 다양화하고,¹⁵⁾ 모듈화 비율을 높였으며, 부품사업부를 현대정공으로 이관하고, 이후 변속기와 엔진 등 일부 부서를 외주화 했다.¹⁶⁾

플랫폼은 구동체계, 운전석, 자축체계, 바닥, 연료체제 등 차의 핵심 부분으로서 차의 기본구조를 구성하는 분야를 의미한다. 플랫폼이 통합되면 기본구조를 이루는 부분을 하나로 통합하여 걸만 다른 모델을 생산할 수 있다. 즉, 한 번의 연구비용과 시설투자로 다양한 모델을 생산할 수 있기 때문에 연구비용과 시설투자비용을 줄 일 수 있다.

또한 플랫폼 통합은 곧바로 혼류생산을 통한 생산설비 효율화와 모듈화로 이어지는데, 모듈은 조립라인에서 직접 조립해 왔던 몇 개의 부품이 통째로 빠져서 부품사에서 하나의 부품으로 미리조립되서 나

14) 2011. 월간조선 7월호. [긴급진단] 노동계 핫이슈 사내하도급. 해법은 있나 중.

15) 현대기아차 플랫폼 공유 사례는 소형 플랫폼(베르나, 프라이드, 쏘울), 준중형(아반떼, 투싼X, 포르테, 카렌스, 스포티지R), 중형(쏘나타, 산타페DM, 그랜저, K5, 쏘렌토R) 등이다.

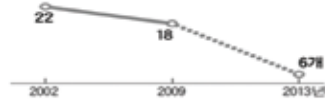
16) 1999년 12월 16일 이사회에서 부품사업을 현대정공에 양도하기로 결정한 이후 지속적으로 외주화를 추진하고 있다. 대표적으로 2001년 8월부터 현대파워텍을 통해 변속기를 양산하고 있으며, 2005년부터는 현대파텍스를 설립하여 차체 A/S부품을 생산했으며, 위아에서 자동차엔진을 생산하고 있다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

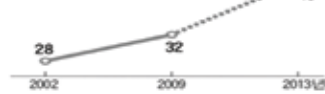
폭스바겐의 플랫폼 통합의 예¹⁷⁾

구성요소	핵심부품
구동체계	engine, engine mounting ¹⁸⁾ , engine electrics, gear box, stickshift, exhaust system(배기장치), cooling system(냉각장치)
운전석	steering column, air conditioner, on-board electrics, bulkhead, pedals, seat frames
바닥	centre part, front end, rear end, bulkhead,
차축체계	서스펜션, 스티어링, 브레이크, 휠
연료체계	연료 탱크 및 시스템

현대차의 플랫폼 수 변동 단위: 개



생산 모델 수 단위: 개



오는 것이기에 비율이 높을수록, 완성차 조립라인의 작업공정 축소로 이어진다.

모듈화를 본격화한 지 채 3년이 지나지 않은 2000년 당시 현대차 내부 자료에 따르면, 모듈화 적용현황은 9.1%로 낮은 차종도 있었지만 신차종의 경우 30%가 넘기도 했다.

그렇게 모듈화율은 신차종, 신모델이 도입될 때마다 차츰 늘었고, 현재 생산 중인 차종별 모듈화율을 보면 투싼 36%, NF소나타 36.5%, 신형 베르나(코드명 MC) 35%에 이어 올 11월 출시된 신형 산타페(코드명 CM)는 37.4%이다.¹⁹⁾

현대자동차의 차종별 모듈화 적용현황						
	모델A	모델B	모델C	모델D	모델E	모델F
총부품수(A)	640	633	934	666	820	805
모듈화부품(B)	65	128	85	165	167	244
모듈화율(B/A)	10.2%	20.2%	9.1%	24.8%	20.4%	30.3%

주 : A) 모듈화의 대상이 된 최종부품(구매단위) 수
 B) 그중에서 부품업체가 직접 납품하는 모듈화 최종부품(구매단위) 수
 자료 : 사내자료(2000), [한국적 생산방식은 가능한가] (조형제, 2005) 재인용

즉, 모듈화 비율을 급속하게 높이면서 고용불안 심리를 자극하여, 생산대수(UPH) 상승과 혼류생산으로 노동 강도를 더욱 강화했다.

2012년 현대자동차 라인별 생산차종											
1공장		2공장		3공장		4공장		5공장		아산공장	
11라인	12라인	21라인	22라인	31라인	33라인	소형버스	소형트럭	51라인	52라인		
RB, FS	RB	HD, MD, VF	CM, EN	MD	FD, GD	TQ, BK, LM	HQ	VL, BH	LM	NF, YF, MG	

17) 2010. 6. 16. 조선경제. 현대차, 플랫폼6개로 통합 중.

18) 엔진 마운트 또는 엔진 서포트라고도 부르며 엔진을 지지하며 차체에 고정된 부품. 엔진의 진동을 차체에 전달하지 못하도록 방진 기능을 가지며, 고무로 만들어진 러버 마운팅이나 고무 내에 액체를 봉입하여 진동의 감쇠력을 크게 한 액체 봉입 엔진 마운팅 등이 있다.

19) 2005. 12. 05. 매일노동뉴스. 모듈, 현대모비스의 야망 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

이 결과 단순 반복 작업에 따라 허리, 목, 어깨, 팔다리에 통증이 생기는 일명 골병인 근골격계 질환이 집단적으로 발병했다.

구분	현대자동차 년도별 산업자해 현황 ²⁰⁾									총계
	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	
외관상 저해	342	391	295	269	335	309	295	277	236	2,799
질환상 저해	585	735	353	171	116	104	89	73	62	2,268
합계	(439)	(558)	(244)	(65)	(29)	(30)	(15)	(21)	(20)	(1,421)
합계	907	1126	648	460	451	413	384	350	298	5,037

98년 정리해고 투쟁 패배는 노동유연화와 노동강도 강화로 국내공장 구조조정을 완성시켰다. 99년 이후 현대자동차는 노동자에 대한 초과작취를 통해 비약적인 성장의 발판을 마련했다. 국내공장 생산통제 자신감과 해외공장(인도공장, 터키공장) 가동 안정은 현대자동차가 다임러슬러 합작을 거부하고 독자생존에 대한 자신감을 갖게 했다. 그리고 2010년 GT5(글로벌 5위)에 이른다는 계획을 발표하고, 해외공장 건설을 본격화하는 토대가 되었다.

구분	현대자동차 해외생산법인 현황 ²¹⁾						
	미국	중국	인도	터키	체코	러시아	브라질
기공식	02년 4월	02년 5월	96년 12월	95년 9월	07년 4월	06년 6월	11년 2월
양산일	05년 5월	▶1공장→02년 12월 ▶2공장→06년 3월 ▶3공장→12년 7월 예정	▶1공장→96년 9월 ▶2공장→07년 10월	97년 7월	08년 11월	11년 1월	12년 4월 (예정)
연간 생산 능력	30만대	-1공장 30만대 -2공장 30만대 -3공장 40만대	-1공장 30만대 -2공장 30만대	10만대	30만대	15만대	15만대
생산 차종	YF 쏘나타, 일란트라	쏘나타(EF, NF, YF), 루센, 이반페, i30, 엑센트	상트로, 메르나 i10, i20, 엑센트	메르나, i20	i30, 루센, YN(벤자기아)	셀라리스, Q3r(기아)	

구조조정으로 국내공장 생산성이 향상되고, 해외공장이 본격화 되

20) 현대자동차지부 노동안전실 자료 재구성. () 수자는 근골격계 산재인승 수.

21) 해외공장 뿐만 아니라 조립공장(CKD공장)도 확대되었다. 베네수엘라(양산연도: 1998년 6월/생산대수: 4만대), 이집트(1998년 10월/3만대), 파키스탄(1999년 9월/2만대), 인도네시아(2000년/2.4만대), 말레이시아(2001년 2.3만대), 수단(2002년 9월/1.5만대), 대만(2003년 6월/3.6만대), 베트남(2005년/1만대), 이란(2004년 8월/5만대), 브라질(2007년/5만대), 우크라이나(2008년 7월/6만대). 특히 조립공장은 이후 현지공장으로 발전할 수 있다는 점에서 해외공장의 전단계로 이해될 수 있다.

는 시점에 주간연속2교대제는 다시 제기된다. 해외공장 건설로 인한 고용불안, 노동강도 강화로 인한 근골격계와 산업재해 증가 등으로 노동자 건강권이 제기됐고, 단체협약 위반에 따른 노동조합 조직력 약화, 비정규직 확산으로 인한 차별과 양질의 일자리 창출이라는 사회적 의제 형성 등 현대자동차노동조합이 가지고 있는 문제를 한꺼번에 해결할 수 있는 방안으로 주간연속2교대를 추진한 것이다. 그래서 현장에서는 주간연속2교대를 노동혁명이라 불렀다. 이러한 주간연속2교대 핵심내용은 현안문제 때문에 어쩔 수 없이 제출한 것이 아니다. 99년부터 M/H투쟁을 시작으로, 2002년 기존 16.9%에 대한 비판과 단협 이행을 위한 신규채용(정규직 충원)투쟁, 그리고 2003년 근골격계 투쟁 결과였다.

실제 현자노조는 2002년 5월 17일 68차 임시대의원대회를 열어 “UPH 조정 등으로 인해 인력투입이 필요할 시 추가인력은 반드시 정규직, 직영인원을 투입할 것”을 대의원 만장일치로 결의하고, 1공장 도장부 대의원회 생산저지 투쟁을 시작으로 전 공장으로 확산되어 96년 이후 최대규모로 신규인원 충원을 쟁취할 수 있었다. 그러나 아쉽게도 비정규직 정규직화로 발전하진 못했다.

사내 하청노동자 처우개선, 더 이상 사내 하청 투입 없다

특히 올 임투에서 그 동안 누차 강조한 바와 같이 사내 하청노동자들의 임금과 후생복지, 노동조건 등에 대해 전향적인 처우개선책이 같이 마련되어야 한다. 이는 비정규직·하청 노동자들의 처우개선뿐만 아니라 비용 때문에 정규직을 비정규·하청화 하려는 회사의 의도를 근본적으로 막을 수 있기 때문이다. 지난 68차 임시대의원대회에서 결의한 것처럼 생산물량 증가나 자연감소 인원 등 신규인원 채용시 정규직 채용과 이번 요구안 중 신규인원 직영채용에 있어, 사내 하청노동자의 정규직화를 위해 같이 논의되고 연계된 것임을 회사는 알아야 한다.²²⁾

22) 2002. 5. 22. 현대자동차노동조합. 임단투속보(02-15-5호)

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

또한 2003년 근골격계 투쟁은 야간노동에 대한 근본적 문제를 제기했다. 노동조합이 노사합동으로 근골격계 검진을 실시 한 후 산재신청을 접수하는 한계를 지적하며, 현장조직(민투위) 차원의 독자적인 근골격계 투쟁이 전개되기도 했다. 민투위는 독자적인 투쟁으로 2003년 4월 21일 근골격계 집단요양 신청자 28명 전원에 대해 산업재해 직업병으로 인정받았다. 그러나 현자노조가 노사합동으로 진행한 산재신청은 66명의 조합원 중 33명이 승인을 받고 나머지 33명 중 17명은 재심의, 16명은 불승인 결정을 받았다. 이로 인해 노사공동의 검진은 노사합동 관리시스템임이 확인되었고, 노동조합 독자적인 요구와 투쟁 필요성이 확인되었다.

근골격계직업병 집단요양투쟁은 개별적 요양의 불이익을 막아내고 사측과 자본의 탄압을 무력화 하기 위한 투쟁이며, 더 중요한 것은 집단요양투쟁을 통한 해당 사업장의 근골격계 직업병의 근본원인인 노동강도가 심각하다는 것을 사회적으로 인정받는 것이다. 따라서 근골격계 직업병을 근절하기 위하여 근본적인 원인인 노동강도 강화를 저지시키는 투쟁으로 나아가야 함에도 집행부는 자본과 정권의 탄압을 피해 노사합동이라는 보장된 안정적 사업 기조 속에서 사업을 진행하다, 현장에서 근골격계 직업병의 근본원인이 노동강도 강화라는 사실이 폭로되고 노동강도강화 저지투쟁으로 나설 것을 요구받고 집단요양 투쟁을 진행하였으나, 요양신청자의 절반이나 승인을 받지 못하고 탈락하는 결과를 초래한 것은 먼저 정권과 자본, 근로복지공단을 탓하기 앞서 투쟁의 구심인 집행부가 준비되지 않은 투쟁으로 안이하게 집단요양을 신청한 결과인 것이다.²³⁾

물량이 늘어나고, 구조조정을 늘 진행하는 자본에 맞선 노동조합과 현장투쟁이 분출하는 시점에 제기한 주간연속2교대는 방어적 요구가 아닌 공세적 요구였다. 또한 장시간 노동과 높은 노동 강도에 지친 노동자들에게 주간연속2교대는 유일한 탈출구였고, 문제해결 방안이었다. 따라서 조합원들이 많은 관심을 가졌다. 이후 많은 비판과 실망은

23) 2003. 9. 23. 민투위 노동자의 길, 충격!!! 노·사합동 근골격계 요양신청자 절반이 탈락 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

높은 관심의 다른 표현이다.

년도별 기술직(구 생산직) 실노동시간 ²⁴⁾										
년도	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
노동시간	2,462.4	2,665.2	2,575.2	2,592.0	2,517.6	2,396.4	2,528.3	2,401.2	2,239.8	2,487.6

이러한 현장 요구는 2003년 단체교섭에서 노사 각 5명의 근무형태 변경추진팀을 구성하고, 노동시간에 대한 논의, 근무형태변경(주간연속2교대 등)에 대한 심의·의결할 것을 합의하나 상견례 후 집행부 교체로 근무형태변경추진팀 활동은 중단된다.²⁵⁾ 그러나 2004년 다시 노사 7명의 추진팀을 구성하고, 주간연속2교대에 대한 구체적 방안을 논의할 것을 재합의한다.²⁶⁾

2. 교섭에 갇혀버린 주간연속2교대

주간연속2교대 투쟁은 노동강도 저하투쟁(M/H투쟁을 통한 적정인원 확보), 신규채용과 비정규직 투입금 투쟁, 근골격계 집단요양 투쟁, 공장별로 진행한 특근 통제 투쟁,²⁷⁾ 설비투자 투쟁(공장합리화), 임금인상 투쟁 등으로 발생한 성과를 확대·발전시켜 실질적인 성과를 남

24) 현대자동차(주), 기술직 년도별 근무시간 분석 재구성.

25) 2003년 단체협약 별도합의서, 제47조(노동시간) 관련.

1. 회사는 근무형태변경(주간연속2교대 등)을 추진하기 위하여 노사 각 5명의 추진팀을 구성하여 심의, 의결한다.
2. 추진팀은 단협 체결 후 3개월 이내 구성하며, '04년 3월말까지 결론을 내지 못할 경우 '04년 단체교섭' 시 재논의 한다.

26) 2004년 임금교섭 별도합의서(II), 1. 근무형태 변경 추진팀 관련 건.

회사는 주간연속2교대를 추진하기 위하여 노사 각 7명의 추진팀을 구성하여 공동으로 연구하고 그 결과를 토대로 구체적인 방안에 대해서는 심의, 의결한다. 단, 주간연속2교대 도입 전에 다양한 근무형태 변경을 논의, 시행할 수 있다.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

겨야 했다.

그러나 주간연속2교대를 둘러싼 합의 과정은 투쟁 성과와 단절되었다. 투쟁은 실종되고, 협상을 해서 기능적으로 조정하려 했다. 투쟁 없는 타협은 노동자 기득권을 하나하나 빼앗아 갔고, 사측은 의도를 관철했다. 현장 반대와 투쟁 요구에도 노동조합은 노사합의사항은 지켜야 한다는 잘못된 관념에 빠져, 반노동자적인 합의서를 인정하고, 사측 생산성 향상 요구를 전면 수용했다.²⁸⁾

악법은 어겨서 깨트리고, 잘못된 합의는 투쟁해서 바꾸는 것이 노동운동 기본이다. 즉, 기존 합의를 했다면 대의원대회에서 올바른 요구안을 확정하고, 쟁취하면 된다. 그러나 현자치부 3대 집행부는 대의원대회에서 현장발의 안건을 상정 하는 것조차 못하게 하며, 잘못된 합의를 고수했다. 이 결과 ‘가랑비에 옷 젖는다’는 속담처럼 주간연속2교대 합의 과정은 투쟁으로 쟁취한 기득권을 하나하나 빼앗겼고, 주간연속2교대 시행으로 얻고자 했던 본연의 의미를 모두 실종했다.

27) 각 공장 대의원회(사업부위원회)는 특근 개수를 줄이거나, 일요특근(단독철야)을 거부하기도 했다. 그러나 사측의 물량통제로 이러한 결의는 제대로 지켜지지 못했고, 오히려 특근을 보장하는 합의서를 작성하였다. 지금은 UPH DOWN과 교대인원 충원을 통해 특근 시 노동 강도를 저하하는 수준에 머물고 있다.

공장	유일근무시 공장별 운영 상황			
	토요일 특근시		일요일 특근시	
	속도감소	인원추가	속도감소	인원추가
1공장	-5%	+13%	-31%	
2공장		+18%	-25%	+8%
3공장	-5%	+14%	-28%	+11%
4공장		+13%		+19%
5공장		+21%	-24%	

28) 2010. 현대자동차지부. 근무형태변경(주간연속2교대제) 추진계획(안) 中 “부인하지도, 고집하지도 않는다. ▶ 조합원의 선택에 의해 당선된 유일교섭단체인 금속노조의 위원장(정갑득)과 지부장(윤해모)이 규약(조합원 총회)과 합법적 절차(교섭권 행사)로 합의한 내용을 부인하는 것은 스스로의 정체성을 부정하는 것이므로 합의서 자체는 인정하되 내용마저 고집하는 것은 대중의 요구에 맞지 않는다는 의미.”

2-1. 양보 - 05년~07년까지 주간연속2교대 협의과정

2004년 현대차 비정규직 노동자는 노동부로부터 101개 업체, 9,234개 공정에 불법파견노동자가 일하고 있다는 판정을 받았다. 즉, 노동부가 현대자동차의 하청업체를 불법파견 업체로 규정한 것이다. 노동부로부터 불법파견을 판정받은 현대차비정규직노조는 2005년 1월 18일 파업투쟁에 돌입했지만 5공장 조합원을 제외한 나머지 공장은 3일 만에 굴복한다. 그리고 원하청연대회의 주관으로 집단가입 운동(일명 부흥회)으로 조직을 확대한 후 그 힘을 바탕으로 8월 재파업에 돌입했다. 이 과정에서 많은 동지들이 부당해고 당하고, 정직·수배·구속되었다. 또한, 故 류기혁 열사가 9월 4일 부당해고 고통을 참지 못하고 자결하셨다.

그러나 현자노조는 비정규직 투쟁 확대를 통해 주간연속2교대제의 핵심 요구인 시설투자와 신규채용(비정규직의 정규직화)을 쟁취하지 않았다. 오히려 투쟁을 외면하고, 핵심요구를 이후 과제로 넘기고,²⁹⁾ 2005년 9월 8일 정규직 노동자 근무조건 개선만을 위한 주간연속2교대 도입에 합의한다.

1) 노사는 다음과 같이 주간연속2교대 관련 제반 사항에 대해 공동연구 후 노사 합의 통해 2009년 1월 1일부 주간연속2교대를 도입한다.

① 연속2교대 시행으로 인한 임금 및 생산량 감소에 대한 대응 방안과 인력 운영 등 세부적인 사항에 대해서는 주간연속2교대 시행 이전 별도 노사협의를 완료한다.

② 주간연속2교대제 실시가 현실적으로 어려운 공장과 상시 주간근무자 및 일 반직에 대한 제반 사항은 별도 노사협의 한다.³⁰⁾

29) 2005. 9. 9. 현자노조 중앙쟁대위속보 14호. “[사내하청 관련 별도 회의록] 3자 실무단위 협의를 통해 1개월 이내 특별교섭을 한다.”

30) 2005. 9. 13. 현대자동차노동조합. 2005년 단체교섭관련 별도합의서 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

자동차 생산 특성상 정규직 근무체계가 변경되면, 당연히 비정규직의 근무형태도 변경된다. 이런 이유로 대법원도 컨베이어시스템이라는 자동차산업의 특성상 도급은 불가능하다고 판결했다. 따라서 주간연속2교대 관련 합의에는 반드시 비정규직 문제를 포함해야 한다. 그러나 2005년 현자노조 합의는 비정규직 문제를 제외했을 뿐만 아니라 전환배치 기준 마련을 합의함으로써 현자비정규직노조 불법파견 정규직화 투쟁을 파괴하고, 사측의 노동유연화를 통한 생산성 향상 요구를 수용했다.

임단투 때와는 비교도 안 될 정도로 현장이 가라앉는 시기에, 과연 사측이 합의사항을 제대로 이행할 것인가? 현장의 힘을 제대로 조직할 수 없는 상황에서 교섭이 성사된다 하더라도 의미 있는 성과를 기대하는 것은 몽상에 불과하다. 우리가 잠정합의에서 더욱 우려하는 것은, 단협 34조(배치전환의 제한)과 관련해서 “...인력의 효율적 운영을 위해 2005년 10월말까지 <배치전환의 기준>을 마련, 시행한다”는 문구를 포함하고 있다는 사실이다. 당장에는 사측이 공장간 물량 차이 등을 운운하며 배치전환 기준의 완화를 주장하고 있지만, 내막에는 불법파견을 적법도급으로 해결하려는 이른바 ‘불법파견 개선계획’의 실행과 궁극적으로 파업권 무력화를 통한 노조파괴라는 노림수가 도사리고 있는 것이다.³¹⁾

현자비정규직지회 우려는 현실로 나타났다. 현대자동차는 특별교섭을 합의한 적이 없고 불법파견 문제 해결을 위한 노사간담회라 주장한다. 또한 현자비정규직노조를 교섭대상으로 인정하지 않았다. 또한 현자노조 10대 집행부는 임기를 4일 남겨놓고, 사측의 일방적 인사명령이 가능한 [배치전환 기준 관련 회의록]에 서명한다.

3. 배치전환 예외³²⁾

1) 상기 2의2)에 의거, 배치전환시 다음 사항에 해당되는 자는 배치전환 대상에

31) 2005. 9. 12. 불법파견 특별단체교섭 관련 현대자동차 노사 잠정합의에 대한 현자비정규직노조

32) 2006. 1. 12. 현대자동차노동조합 출범준비 3호 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

서 제외한다.

- ① 현 소속부서에 배치된지 3년 미만인자
 - ② 배치전환 공모 시작일 기준 최근 3년 이내 배치전환 회수 3회 초과자
 - ③ 산재휴직 및 일반휴직 중인자
- 2) 상기의 제외자라도 전체 인원(조단위 이상)을 배치전환해야 할 경우 또는 배치전환 대상 인원이 부족한 경우에는 배치전환 대상에 포함된다. 단, 전체 인원(조단위 이상)을 배치전환 해야 할 경우 산재휴직 및 일반휴직 중인 자는 복직 시 배치전환을 실시한다.

2006년 주간연속2교대 합의도 2005년과 비슷한 조건인 현자비정규직노조 투쟁기간에 전격적으로 이루어진다. 그리고 2005년 불법파견 관련하여 합의된 특별교섭은 현대자동차의 해태로 중단되었다가 현자노조 합의 이후 비정규직 노동자들 파업으로 생산이 중단되자 비정규직 처우개선을 위한 교섭테이블로 대체되면서, 불법파견과 관련한 특별교섭은 공간은 유실되었다. 결국 2006년도 비정규직 노동자 투쟁을 외면하고, 주간연속2교대에 대한 합의가 이뤄졌다는 점에서 2005년의 오류를 반복했다.

1) 월급제 추진 관련

① 노사는 주간연속2교대 시행과 연계하여 2009년 1월 1일부터 생산직 월급제를 실시한다.

② 그 전제로 노사는 기존 운영중인 근무형태 변경 추진팀과 연계하여 노사 동수로 추천한 전문위원회를 구성하고, 노,사,전문위원 3주체가 참여하여 2005년 단체교섭 별도합의서(주간연속2교대 관련) 시행과 관련된 제반 사항과 연계, 임금제도 개선(월급제 포함) 방안을 추가하여 주간연속2교대 시행이전까지 협의를 완료한다.

③ 회사는 장비고장, 자재 결품, 정전, 단수, 기계보수 등 회사의 귀책사유 발생으로 인해 기계화된 연장근무를 실시하지 못한 경우 해당인원들의 임금 감소를 최소화하기 위해 연장근무시간 운영 방법에 대해서는 해당 노사간 별도협의 후 결정한다.

2) 노동시간 상한제 관련

회사는 조합원들의 건강권 보장과 삶의 질 향상을 위하여 연간 3,000시간 이상 장시간 노동이 발생치 않도록 한다. 이를 위한 세부사항을 노동시간개선위원회를 통하여 협의한다.³³⁾

33) 2006. 8. 10. 현대자동차노동조합. 2006년 임금교섭 별도합의서 中.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

더 심각한 것은 투쟁으로 쟁취해야할 주간연속2교대를 기능적으로 조정하여 투쟁전선에 교란을 가져올 수 있는 노사전문위원회 구성에 합의한 것이다. 즉, 주간연속2교대를 둘러싼 일상적인 계급투쟁에 완충지대를 뒤편으로서 노사전문위원회에게 객관적·합리적 기준을 가진 중재자 지위를 부여한 것이다. 이는 노사전문위원회 출범식에서 노사가 동일하게 “주간연속2교대 실시는 임단협 등의 협의만으로 해결하기 어렵다. 따라서 외부 전문가들의 객관적인 연구가 필요하다”고 밝힌 것뿐만 아니라 “노사 공동 추천의 외부 전문가위원회를 출범, 공동 연구를 통해 신뢰를 바탕으로 한 발전적 노사문화를 조기에 정착시킬 수 있도록 최대한 노력한다. ……… 노사는 합리적이고 공정한 성과급 지급 기준을 별도 합의를 통해 마련한다. 단, 회사는 합리적인 성과 분배제 도입을 위한 노사연구 활동을 최대한 지원한다”는 내용을 포함한 합의 내용에서도 확인된다.³⁴⁾ 결국 노동조합 투쟁 과제를 노사전문위를 구성한 박사·교수들에게 위임한 꼴이 되어버렸다.

그러나 자본주의 사회에서 객관적·합리적 기준에 따른 중재란 결국 자본가 이해와 요구를 수용한 후 부수적인 떡고물만 노동자 몫으로 인정하게끔 한다. 이러한 경험은 멀게는 98년 정리해고 투쟁에서 노무현을 필두로 한 중재단이 정리해고 수용을 골자로 중재안을 제시한 것에서, 가깝게는 2010년 현대차비정규직지회 파업에서 민주노동당, 진보신당을 필두로 한 야4당 중재단이 회사측 입장(피해최소화 교섭을 전제로 점거파업을 중단할 것)을 중재안으로 제시한 것에서 뼈저리게 확인했다.

34) 2007. 1. 17. 성과급 미지급 투쟁관련 현대자동차 노사 합의서 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

또한 구성 과정에 대한 의혹³⁵⁾은 차치하더라도 노사전문위를 근무형태, 임금체계 개선, 생산량, 복지후생 분과로 구성함으로써 노동시간 단축과 야간노동 철폐로 건강권 확보, 월급제 쟁취로 생활임금 보장이 라는 주간연속2교대 방향을 생산량 만회에 따른 임금보전이라는 방향으로 전환하게 만들었다.

현자노조 12대 집행부가 조합창립 기념품 내려가고 2007년 주간연속2교대 투쟁은 보궐선거로 당선된 현자치부 1대 집행부가 진행한다. 3월 14일 당선 이후 짧은 시간에 요구안을 마련하고, 임단투를 진행해야 하는 현실적 어려움이 있었다. 그러나 현자치부 1대 집행부는 2005년 주간연속2교대 합의를 이끌어 냈던 임원·상집으로 구성되었기 때문에 시간이 부족하더라도 2009년 주간연속2교대 시행을 위해 필요한 요구를 마련할 수 있었다.

실제 2008년 단체협약 교섭이 어려운 조건과 설비투자(공사) 기간을 감안할 때 07년 투쟁요구는 2009년 주간연속2교대 시행에 따른 단체협약 수정, 월급제 임금체계 정립, 설비투자에 따른 조정 등이 포함되었어야 했다. 그러나 현자치부 1대 집행부는 주간연속2교대 요구를 축소하여 상용차 공장인 전주공장 조기 실시 요구로 한정한다.

1. 주간연속2교대제 전주공장 조기 실시 건³⁶⁾

전주공장 월급제를 전제로 한 주간연속2교대제 조기실시를 요구

전주공장의 주간연속2교대제 조기실시를 통해 2009년 1월 전 공장 차원의 실시
에 대해 세부적인 방안 마련을 요구하는 내용

35) 노사전문위원회가 추천되던 시기는 12대 집행부가 노조창립기념품 비리 문제로 혼란스러울 때였고, 성과급 투쟁이 마무리 되고, 전국금속노동조합 현자치부 1대 지부장선거 5일전인 2월 8일 노사전문위 현판식이 이뤄졌다는 점에서 구성의 진정성 여부를 둘러싼 의혹이 제기되기도 했다.

36) 2007. 7. 18. 현대자동차지부. 임단협 특별호.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

이렇게 전주공장에 주간연속2교대를 요구하는 투쟁을 회피했다. 전주공장 버스부는 상시주간조로 운영하였다. 현대자동차는 버스물량 증가로 주야맞교대 변경을 요구한다. 현자치부 전주본부 6대 집행부는 주간연속2교대를 요구안으로 제출하겠다고 현장공청회를 진행했다. 이에 공청회 이후 버스부 소위원회는 ‘주간연속2교대 반대 실천투쟁 대책위’를 구성하고, 근무형태변경 불가를 결의한다. 그러나 전주본부 6대 집행부는 현장 여론을 무시하고 근무형태변경을 위한 노사공동위에 참여하며, 2차례 잠정합의안을 도출했다. 그리고 2차례 조합원 총회로 이를 모두 부결시킨다. 급기야 전주본부 6대 집행부는 3월 9일 주야맞교대 실시를 직권조인 한다. 이에 버스부 조합원은 ‘주야맞교대 반대 실천투쟁대책위원회’를 중심으로 잔업거부, 특근거부, 라인점거를 진행했고, 트럭부도 잔업거부에 동참함으로써 전주공장 전체 투쟁으로 확산되어 갔다. 그러나 투쟁을 확대하고 근무형태의 원상회복(상시주간)을 요구해야 할 현자치부 1대 집행부는 주간연속2교대 조기실시를 주장하면서 전주본부 6대 집행부 주야맞교대 직권조인을 묵시적으로 승인하고 말았다.

반대대책위는 ……… 직권조인 만행을 저지른 6대 집행부를 심판하고 직권조인 무효화를 위해 금속노조 및 울산본부, 현자 초대 지부장 후보 선대본에 질의서를 발송하였다. 현자 초대 후보 선대본에서는 반대대책위의 입장에 동의하며, 당선시 해결토록 하겠다는 답변서를 보내 왔고, ……… 울산지부 조창민 부지부장이 전주에 와서 대의원 전체 간담회를 통해 지부의 입장으로 “12대 박유기 집행부 시절 합의된 사안으로 재협상은 불가하며, 07년 임·단협 요구안으로 전주공장 주간연속2교대 시범 공장이 되도록 최대한 노력하겠다”는 입장을 전달했다.³⁷⁾

또한 현실적 이유를 제외한다 하더라도 주간연속2교대는 한 공장,

37) 2007. 4. 28. 정기우(전주 대의원). 당건투 현장노동자신문 기고 글 - 주야맞교대 반대투쟁 평가서 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

한 부서 문제가 아니다. 대부분이 승용공장인 현실에서 생산방식에 차이가 있는 버스공장을 시범공장으로 선정한 것은 2009년 전 공장 시행을 위한 요구로 부적절한 것이었다. 결국 현자지부 1대 집행부는 2007년 주간연속2교대 투쟁 과제를 전주시범공장으로 한정함으로써 2009년 주간연속2교대 시행을 다음 집행부로 이월해 버리고 말았다. 즉, 연속집행을 하지 않는 이상 2009년 주간연속2교대 시행은 불가능한 것이었다. 현대자동차도 이러한 요구라면 이미 주야맞교대로 생산량을 확보한 상황에서 시간끌기로 버티면 되는 문제였기 때문에 별 부담을 느끼지 않았고, 전주시범공장 시행에 합의한다.

노사는 주간연속2교대 실시와 관련하여 2005년 및 2006년 단체교섭 별도합의서에 의거 다음과 같이 합의한다.

1) 노사는 2009년 1월 1일부 주간연속2교대의 원활한 도입을 위해 전주공장 조기 시범공장 운영을 원칙으로 노사전문위원회 및 노사간 협의체(전주공장 포함)를 구성하여 임금, 생산성 감소에 대한 대응방안 및 인력운영 방안 등 전주시범공장 운영 세부사항을 2008년 상반기 중 별도합의 하여 2008년 10월 1일부 시범 운영하기로 한다.

2) 전주공장 시범공장 운영을 통하여 전 공장 주간연속2교대 시행관련 문제점을 검토 후 2008년 12월말까지 최종안을 노사 합의한다.³⁸⁾

더 심각한 것은 2007년도 합의 과정은 두 가지 측면에서 05년~06년의 오류를 모두 아우르고, 08년 굴욕적 합의의 기반을 마련했다.

첫째, 무쟁의에 따른 무상주 지급과 주간연속2교대에 합의했다. 2007년 투쟁은 2009년 주간연속2교대 전 공장 시행을 위한 교두보를 마련해야 하는 중요한 시점이었다. 그러나 시간이 부족하다는 이유로 요구안을 축소한 것은 그렇다 치더라도 생산량 만회와 임금보전이라는

38) 2006. 9. 10. 현대자동차지부. 2007년 단체교섭관련 별도합의서 中.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

현대자동차의 논리를 저지하기 위한 투쟁을 포기하고 수용했으며, 그 대가로 무상주를 받은 것은 주간연속2교대 원칙과 단절을 의미한다.

둘째, 고용안정과 생산유연화를 빅딜 해야 한다고 주장하는 노사전문위원회를 전주시범공장 협의의 논의 주체로 인정했다. 노사전문위원회는 그 구성자체가 자본의 이해를 대변하는 중재기구일 수밖에 없다. 실제 노사전문위원회 박태주 대표는 한겨레신문과 인터뷰에서 “현행 주·야 10시간씩 2교대제를 주간 연속 8시간씩 2교대제로 변경하는 것은 생산인력 고령화, 여가 욕구 증대 추세 등에 따른 불가피한 조치”라며, “회사 쪽에서 걱정하는 생산량 감소와 노동자들이 걱정하는 임금 축소를 모두 해결하자면 유연성을 확보하고 생산성을 높이는 길 뿐”이라고 주장했다.³⁹⁾

그럼에도 현자지부 1대 집행부는 노사간 합의를 확인 없이 파기하는 것도 잘못이라고 주장하며, 2명의 전문위원을 추가하는 것으로 노사전문위원회를 유지시켰다. 급기야 전주시범공장 협의 주체로까지 명시함으로써 노사전문위원회의 주장을 수용하고 말았다.

2005년~2007년까지의 주간연속2교대 교섭은 기존 투쟁 성과로부터 단절하고, 현대자동차가 생산량 만회와 임금보전이라는 논리를 마련할 수 있는 시간과 공간을 허락했다. 특히 매년 있었던 월·하청 노동자 투쟁을 외면한 결과 임단투를 무쟁의 무상주라는 신조어를 만들어 냈다. 또한 주간연속2교대 투쟁에서 계급성을 약화시키기 위해 도입

39) 2007. 2. 22. 한겨레신문. 현대차 이대로는 미래 없다 노-사 ‘빅딜’ 해야 中.

한 노사전문위원회를 해체시키지 못하고, 승인·협조함으로써 노사전문위원회를 현대자동차 쉑크뱅크로 역할하게 만들었고, 주간연속2교대 쟁점을 생산량과 임금으로 왜곡 시켜버렸다.

2-2. 굴종 - 2008년~2009년까지 협의과정

지부 2대 집행부 선거에 나선 모든 후보는 자신이 주간연속2교대 시행의 적임자임을 자처했다. 누가 당선하더라도 2009년 주간연속2교대 시행을 위한 투쟁은 필연적이었다. 조합원은 “노동강도 강화 없는, 고용불안 없는, 실질임금 저하 없는” 이른바 3無(무)를 주장한 윤해모 후보를 선택했다. 현대차 1대 지부(지부장 이상욱)에 이어 2대 지부도 민투위 후보가 당선되면서 현대자동차노조 역사상 처음으로 같은 정파가 연속으로 집행하게 된다. 이는 주간연속2교대에 대한 조합원의 기대가 그만큼 커서 가장 경험이 많은 후보를 선택한 것이라고 분석할 수 있다.

그러나 현대차지부 2대 집행부는 당선 이후 선거기간 공약과는 다르게 행동했다. 2008년 벽두부터 사측은 물량감소를 이유로 단체협약과 각종 합의를 파기했다. 현대차지부 1공장사업부는 3월 3일 노사 합의서 이행을 요구하며, 1시간 비공인 파업을 했다. 그런 다음 본관 항의 집회와 점거농성, 프레스 공장 점거 잔업거부 투쟁 등을 전개한다. 또한 울산공장 본관 앞에서 합의서 이행을 요구하는 1공장 천막농성 투쟁뿐만 아니라 단협 적용을 요구했다는 이유로 부당해고된 해고자 천막농성, 판매위원회 천막농성, 2공장 에쿠스부 천막농성, 5공장

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

사업부 항의집회 등 각 공장 투쟁이 벌어졌다. 그러나 현자지부 2대 집행부는 현장투쟁을 지원하고, 각각의 투쟁을 묶어 주간연속2교대 투쟁의 발판으로 삼기보다는 현장투쟁을 자제시키고, 투쟁계획도 없이 물량대책위로 힘을 모아 달라고만 호소할 뿐이었다.

이러한 투쟁회피주의는 주간연속2교대 요구안을 확정하는 99차 임시대의원대회에서 보다 명확해 졌다. 선거기간 ‘3無 원칙’을 주장했던 집행부가 ‘3無 원칙’을 요구하는 대의원들에게 “협상의 여지를 위해 요구안을 축소해야 한다”고 주장하며, 대의원대회를 파행으로 진행하다 급기야 휴회를 선언한다. 그리고 대의원수련회에서 대의원대회를 속개하면서 임단협 일정이 빡빡하니 집행부가 제출한 요구안을 승인할 것을 강요했고 결국 통과시켰다. 이는 지부 2대 집행부가 주간연속2교대를 투쟁으로 쟁취하겠다는 것이 아니라 협의로만 해결하겠다는 의사를 밝힌 것이다. 이후 지부 2대 집행부는 지속적으로 노동조합 내부 신뢰보다 사측과의 신뢰를 더 소중하게 생각하고, 현장 요구를 무시한 일방통행을 함으로써 사측 요구를 100%로 수용한 3有(유), “노동강도 강화 있고, 고용불안 있고, 실질임금 저하”있는 굴욕적인 주간연속2교대 합의서를 작성하기에 이른다.

이 과정을 간략하게 살펴보자!

첫째, 주간연속2교대 요구안이 확정되기 전인 2008년 4월 4일 근무형태변경추진위 노사 상견례가 진행하고, 이후 활동을 투명하게 공개하지 않았다. 그러다가 3개월이 지난 100차 임시대의원대회(2008년 6월 30일)에서 기본적인 활동과 내용을 확인할 수 있었다. 또한 본격적

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

인 임단협 교섭 과정에서는 본 교섭 위원도 모르는 실무교섭이 진행되었다. 내용 공개를 요구하자 현대차지부 2대 집행부는 “보안사항이기 때문에 실무교섭 내용을 보고할 수 없다”고 주장하기도 했다. 심지어 교섭위원 회의에서 실무교섭 내용 삭제·변경을 요구해도 지부 2대 집행부는 “노·사간의 신뢰문제로 수정할 수 없다”는 얘기까지 나왔으니 누구와 교섭을 하는지 의심스럽기까지 했다.

노동조합은 기본적으로 사측과 교섭내용을 공개·폭로하면서 조합원 공분과 분노를 조직해야 했다. 그러나 지부 2대 집행부는 노동조합 활동 기본인 공개 원칙도 지키지 않았다. 주간연속2교대에 대한 조합원 관심이 높았던 만큼 교섭 내용이 공개되지 않자 현장분위기는 회사에 대한 분노가 아니라 노동조합에 대한 불신이 쌓여갔다.

둘째, 현안투쟁을 회피하고, 단체협약보다 후퇴한 물량공동위 회의록을 작성했다. 사측은 주간연속2교대 시행의 전제로 생산량 보전을 주장했다. 그리고 일시적인 물량감소를 활용하여 각종 합의를 파기했다. 각 사업부는 합의서 이행을 요구하는 투쟁을 했지만 한계가 있었다. 생산량 보전을 위해 장시간 노동해야 하는 조합원이 주간연속2교대와 월급제 시행을 대안여기고 높은 관심을 가졌던 점을 상기한다면 현대차지부 2대 집행부는 각 공장의 투쟁을 하나로 모으고 확대하여 주간연속2교대와 월급제 시행의 정당성을 확보했어야 했다. 그러나 현대차지부 2대 집행부는 주간연속2교대 투쟁과 현안문제 투쟁을 분리했다.

대의원 : 주간연속2교대 협의 과정에서 논의하면 안 되나?

지부장 : 주간연속2교대 간다고 물량문제가 해결되는 것은 아니다. 주간연속2교대와 연계시켜 물량조정하고, 다 차종 생산하는 것 아니냐고 얘기한다. 그러나 현

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

재 각 공장별로 2~3개 차종이 생산된다. 더 이상 다 차종 생산이 불가능하다. 물량문제와 주간연속2교대 문제는 근본적으로 다르다.⁴⁰⁾

그리고 5월 7일 인력재배치와 공장간 물량이동을 상시 논의 하는 물량조정노사공동위원회 구성을 핵심으로 하는 ‘물량공동위 회의록’을 작성한다. 또한 회의록에는 ‘차종별 시장수요 급변에 따라 △국내물량 확보와 물량조정 시 고용보장 △공장간 물량 불균형 해소 △물량부족 공장의 설비와 시설투자 △차종 개발 다변화 △단, 현저한 시장 상황의 변동 등으로 협의 내용의 조정이 불가능한 상황 발생하면 재협의’ 등의 내용도 포함되어 있다. 즉, 노조는 조합원 고용을 보장받을 수 있도록 국내물량 확보를 위해 노력하고, 이를 위한 생산성 향상에 협조한다는 것이다. 그리고 회사는 공장간 물량조정(이관)을 효과적으로 할 수 있게 플랫폼 통합, 모듈화, 합리화 공사를 진행하겠다는 것이다. 더 심각한 것은 시장상황에 따라 사측은 노사합의내용을 지키지 않아도 강제할 내용이 없다는 것이다. 결국 물량공동위 회의록은 비정규직 해고, 정규직 전환배치, 물량의 상시 이동 등 사측 노동유연화 요구를 100%로 수용했다.

그러나 물량 축소와 고용위기는 반복적인 합의서 파기를 일삼는 사측에 대한 즉각적인 노동조합 대응투쟁이 없었기 때문이다. 실제 현대차지부 단체협약에는 물량·고용에 대해서는 “노사가 심의·의결한다”고 되어 있으며,⁴¹⁾ 각 공장 합의서는 단체협약에 준하는 효력을 갖고 있

40) 2008. 4. 11. 울산노동뉴스, 현대차지부 물량관련 대의원 비상간담회 진행 중

41) 이와 관련된 내용은 단체협약 제 5장 고용안정(제39조~제45조)의 내용이며, 여기서 심의·의결은 합의를 의미한다.

다. 또한 단체협약 131조(불이행 책임)는“본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행한 측에 있다”고 명시되어 있어 불이행에 대한 명확한 책임소재도 밝히고 있다. 따라서 지부 2대 집행부는 단체협약보다 못한‘물량공동위 회의록’에 합의하고, 각 공장 현안투쟁을 중재함으로써 사측 합의서 파기에 동조하는 모습을 보였다.

셋째, 단체협약에 따른 신규채용을 포기하고, 전환배치를 실시했다. 물량공동 회의록을 작성한 날 노·사는 전환배치도 합의했다. 9일까지 신청자 접수를 마감하고, 16일 인사발령을 통보하며, 26일부터 배치부서로 출근하는‘울산공장 배치전환 희망자 모집’이 공고되었다.

평상시에도 배치전환은 △새로운 직무에 대한 적응 곤란 △노동강도 증대 △기존조직에서 소외되는 느낌 △생활방식 변화 △인간관계 단절 등 노동자 생활을 파괴한다는 이유로 많은 문제를 가지고 있다.⁴²⁾ 그런데 단체협약에 따라 신규 채용해야 할 공정을 배치전환으로 대체하고 한시하청을 투입하는 합의였기에 더 많은 반대를 불러일으켰다.

사측의 단협과 합의사항 위반(한시하청인원, 정년퇴직, 사직 등)으로 현재 충원해야 할 신규총원 인원이 331명에 달한다. 331명에 대한 충원은 신규채용 외에는 다른 방법이 없다. 그런데 사측은 전환배치, 근골대치자 축소, 한시하청 투입으로 신규총원을 무마하려고 한다. ……… 특히 1공장에 한시인원이 대거 투입되는 것은 물량을 미끼로 차종 투입 시 1공장에 대한 편성효율(노동강도 강화)을 높이겠다는 것이다.⁴³⁾

배치전환 합의는 단체협약에 따라 충원해야 할 331명 중 72명만을 채용하고, 259공정을 하청화 했다. 또한 1공장은 해고가 확정되어있

42) 2006. 주무현. 유연한 작업조직과 노동의 인간화

43) 2008. 5. 19. 의장1부B조 강철현장조직위원회 소식지(02-13호)

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

는 한시하청노동자 80여명을 증가시켰고, 3공장은 57명, 5공장은 115명의 하청노동자를 해고했다. 결국 노동조합이 단체협약을 스스로 파기하고, 비정규직 투입과 해고를 용인함으로써 사측 생산성 향상에 협조했다.

넷째, 무쟁의로 마무리하려 했다.

2009년 주간연속2교대를 시행하려면 사측과 투쟁이 불가피했음에도 현대차지부 2대 집행부는 여름휴가 기간에도 실무교섭을 하면서 2008년 교섭을 마무리하려 했다. 집행부는 중앙교섭 의견접근(안)이 급속노조 쟁의대책위원회에서 불승인되었는데도 불구하고 “현재 진행되는 지지부진한 교섭을 돌파하고, 지부교섭에 집중하자”며 평화기간을 선포했다. 이후 3차례(17차~19차)의 교섭으로 △전문 △생산능력(량) 유지 △근무형태(시간) 변경 △임금체계 개선(주간연속2교대 월급제) △공장별 물량조정 및 인원 재배치 기준 마련 △전주시범공장 실시 등 시행시기 관련 △기타로 구성된 주간연속2교대 의견접근안을 도출한다.

그러나 교섭에 의존한 주간연속2교대 의견접근(안)은 △글로벌 경쟁력 제고를 위해 주간연속2교대 시행 △8/8+1 운영에 대한 합의 및 8/8 운영에 대한 확정일자 미합의 △PT부분 시행 시기와 방법 미확정 △생산량 보전 △변동월급제 △M/H위원회 및 전환배치의 자율화 △전주 시범공장 4개월 연기 및 전 공장 10개월 연기 △규약 및 단체협약을 무시한 근무형태변경추진위의 월권인정 등 무수한 문제점을 가지고 있었다. 현장은 분노했고, 차라리 지금 처럼하자고 얘기했다. 이렇게 현장 불만이 높았음에도 현대차지부 2대 집행부는 20차로 임금 교섭을 마무리 짓고, 2년 연속 무쟁의로 끝내려고 했다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

다섯째, 대의원 교섭장 봉쇄, 조합원 서명 등 현장 여론을 무시했다. 주간연속2교대 의견접근(안)이 공개되자 현장은 분노했다. 현자치부 1공장사업부는 의견접근(안) 반대를 결의하고, 실천지침으로 8월 19일자 20차 교섭 봉쇄를 확정한다. 이 결의는 5공장사업부위원회, 4공장사업부위원회로 확대되었다. 이어 각 사업부별 대의원의 자발적 참여로 19일 교섭장 봉쇄는 성사된다. 현자치부 역사상 교섭장 봉쇄는 처음이었음에도 조합원들은 대의원 행동에 지지를 보냈다. 조합원은 눈앞에 보이는 성과급과 무상주를 거부하고 보다 근본적인 투쟁을 조직할 것을 요구한다. 그러나 현자치부 2대 집행부는“교섭장 봉쇄를 풀 것과 의견접근(안)이 문제가 있으면 총회 부결투쟁을 진행하라”는 답변을 남기고 교섭에 참여했다.

또한 전주공장 버스부 대의위원회가 “3무(임금삭감 없는, 노동강도 강화 없는, 고용불안 없는) 원칙이 지켜지지 않는 주간연속2교대는 받아들일 수 없으며, 연장근무를 하고, 시급제의 임금 형태를 유지한 금번 합의는 절대 인정할 수 없습니다. 또한 심야노동 철폐하고 완전월급제를 쟁취해야 하며, 8/8 직도입으로 노동시간 단축의 원년”으로 만들자는 서명운동에 900명의 조합원이 참여했다. 또한 “18일 협상에서 주간연속2교대제와 관련된 ‘노·사간 의견접근안’을 폐기하고, 전면적인 재교섭을 추구하기 위해 본 서명지를 제출하오니 지부 집행부와 교섭위원 동지들은 현장 조합원들의 요구를 조건 없이 수용할 것”을 요구하는 전 공장 공동소위원회의 서명에는 7,000여명의 조합원이 참여했다. 심지어 29일 진행된 본관집회에서 1공장 조합원들은 ‘똑바로 해라’고 적힌 피켓을 들고 나와 집행부가 투쟁의지를 보여줄 것을 촉구하기도 했다.

그러나 현대차지부는 사측과 교섭결렬을 선언하고 투쟁에 집중하는

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

것이 아니라 매일 교섭에 매달렸다. 9월 2일 주간조 파업이후 교섭을 진행하여 08년 잠정합의안을 마련하지만 61% 반대로 부결된다. 1차 총회 이후 현대차지부 2대 집행부는 “부결의 의지를 받아 다시 재교섭을 임할 것입니다”는 입장을 밝히고, 주야 총 32시간의 파업일정을 제출하지만 한 차례의 본관집회만 있을 뿐 흐트러진 조직력을 복원하기 위한 쟁의 프로그램은 없었다. 마지못해 사측을 향해 파업한다는 모습을 보여주는 듯 했다. 심지어 일부 위원회는 파업 일정을 추석연휴와 연동하기까지 했다. 또한 추석 기간 김태곤 수석부지부장이 연행되었음에도 가장 기본적인 동부서 항의방문, 본관 항의집회도 조직하지 않았고, 그 흔한 성명서 한 장 발표하지 않는 등 현대차지부 2대 집행부는 어떻게든 빠르게 교섭을 마무리하려고만 했다. 결국 추석연휴가 끝나자마자 2차 잠정 합의에 동의하고, 2차 조합원 총회에서 역대최저인 52% 찬성으로 가결하면서 2009년 1월 1일부로 시행하기로 한 주간연속2교대는 미궁에 빠지게 된다.

2008년 주간연속2교대 별도합의서는 사측이 지금까지 주장해온 “생산량 만회를 전제로 한 임금보전”을 기본으로 M/H기준마련으로 인력(배치전환)과 물량(차량이관)의 상시화, 대의원의 M/H협의권 통제, 변동월급제, 주간연속2교대의 단계적 도입 등 모든 요구를 100% 수용했다.⁴⁴⁾ 이는 투쟁이 아닌 교섭을 선택한 당연한 귀결이었지만,⁴⁵⁾ 2009

44) 2008. 9. 29. 합의한 [2008년 단체교섭 관련(주간연속2교대) 별도합의서]는 자료① 별첨.

45) 투쟁 요구는 교섭 초기부터 사업부위원회, 현장조직위원회, 현장 제 조직에서 계속 제기했다. 그러나 집행부는 이러한 요구를 무시하고, 일방적으로 밀고나간다.

“단순히 불가능하다는 생각은 현상장을 박차고 나오면 해결된다. 현장에서 그 어느 집행부보다 협상 의존적인 경향이 강하다는 비판은 이미 합의서 위반과 현장탄압을 외면하고 외유를 떠날 때부터 제기되었다. 단협, 합의서 위반, 현장탄압, 물량이관, 주간연속2교대, 전환배치, 그 어느 것 하나 현장의 요구와 분노를 실천으로 이끌어 내지 못했다. 오히려 현장의 분노와 불만을 잠재우려 애쓴 것이 지금 지부 집행부의 태도였다. 08년은 이후 수십년을 좌우할 중대한 기로에 서있다. 지금부터 물량이 고용을 보장하는 자본의 논리와 주간연속2교대가 자본의 주도로 진행될 때 노동자가 겪어야 할 더욱 큰 고통, 이 모든 것을 가장 본질적으로 치고 들어오는 사측의 주도면밀한 계획을 지금 투쟁으로, 실천으로 공격하지 못하면 “중공업 꼬라지”는 수년 내에 현실로 다가온다”는 의장1부 B조 강철현장조직위원회 비판은 08년 상황을 잘 보여주고 있다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

년 주간연속2교대 시행을 바랬던 조합원에게는 패배감으로 돌아왔다. 그 결과 2009년 사업부대표와 대의원 선거에서 실리를 주장하는 후보들이 대거 당선된다.

2008년 굴욕적인 주간연속2교대 합의와 미국발 경제위기 여파로 2009년은 투쟁을 하기에 어려운 조건이었다. 따라서 사측은 구조조정을 본격화하면서 2009년 1월 중 시행하기로 한 전주시범공장 협의를 계속 해태하고, 오히려 비상경영을 선언하며 ‘버스부 1교대 전환’을 일방적으로 발표한다. 이는 버스부 한 개조를 정리하고 하겠다는 것이었다. 이에 현자지부 2대 집행부는 2009년 1월 19일 102차 대의원대회를 열고 “전주공장 주간연속2교대 1월 중 시행과 그에 따른 총고용 보장”을 위한 쟁의발생을 대의원 만장일치로 결의하고 쟁의대책위원회를 구성했다.

우리는 정규·비정규 노동자의 총 고용보장을 위한 주간연속2교대제와 완전 월급제 쟁취를 위해 자본과 정권의 총체적 공세에 조합원과 함께 단결투쟁 할 것을 천명하며 다음과 같이 힘차게 결의한다.

하나, 우리는 신자유주의 경제체제 유지를 위한 정부의 반 노동자적 정책에 전면 반대하며 총력투쟁을 할 것을 힘차게 결의한다.

하나, 우리는 노사 신뢰를 저버리는 현대차 자본의 일방적 횡포에 총력투쟁 할 것을 힘차게 결의한다.

하나, 우리는 정규직, 비정규직을 포함하는 모든 노동자들의 총고용 보장과 노동자의 인간다운 삶을 위해 주간연속2교대, 월급제를 반드시 쟁취할 것을 힘차게 결의한다.⁴⁶⁾

그러나 1월 중 전주시범공장 합의가 파기된 상황에서 지부 집행부는 “서두르지 않으면서 단계적으로 투쟁수위를 높여나간다”는 방침을 결

46) 2009. 1. 19. 현대자동차지부 102차 임시대의원대회 결의문 中.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

정했다.⁴⁷⁾ 쟁의발생 결의 이후 2주 만에 소집한 쟁의대책위원회는 “현재의 대내외적 상황에서 대단히 어려운 투쟁이 될 수밖에 없다는 판단 하에 투쟁 전술에 신중을 기하기로 의견”을 모으고, “이번 투쟁은 단순히 주간연속2교대제 시행만을 위한 투쟁이 아닙니다”라는 어처구니없는 주장까지 서슴지 않았다.⁴⁸⁾ 09년 투쟁에 대한 기대는 1차 쟁대위 결과 공지되면서 산산이 무너졌다. 이는 사측이 물량조작으로 일방적으로 시행한 단산과 휴가를 인정하고 앞으로 있을 휴가부터 통제한다는 결정에서, 전주시범공장 합의가 일방적으로 파기되었는데도 투쟁 계획 없이 합의정신 준수와 성실교섭만을 요구한 것에서 확인된다.

현자치부 무대응은 역으로 사측 공세를 강화한다. 사측은 ‘경영환경 대응 및 고용안정을 위한 특별노사협의체’를 제안하고, 전주공장 별도협의체 실무협의에서 “10/10 생산량이 되지 않기 때문에 월급제는 논의할 수 없고, 10/10 생산량이 확보되는 시점에 논의하자”며 쓰레기 같은 08년 합의서마저 부정하는 오만을 떨었다. 그런데도 현자치부 쟁의대책위는 여론(경제위기시기 불법파업)을 의식하여 신중하게 투쟁계획만 고민하다 결국 “전주시범공장 3월 시행을 요구했고, 3월에도 시행하지 않으면 임단투의 합법적 투쟁 공간을 통해 쟁취하겠다”며 한발 물러섰다.⁴⁹⁾ 그리고 조합원의 각종 현안문제를 해결하겠다고 물량노사공동위, 노사협의회 등 협의를 진행한다. 그러나 조합원이 가장 관심을 갖는 현안문제는, 단체협약 파기를 바로잡기 위해 쟁대위까지 구성한 주간연속2교대였다. 그런데 현자치부는 현안문제를 투쟁

47) 2009. 2. 2. 현대자동차지부. 쟁대위 속보(09-02-02호)

48) 2009. 2. 4. 현대자동차지부. 쟁대위 속보(09-02-03호)

49) 2009. 3. 9. 현대자동차지부. 쟁대위 속보(09-02-11호)

으로 쟁취할 것을 포기하고, 09년 임단투 요구안을 발송한 후에도 생산성 향상에 협조하는 각종 협의만 지속함으로써 08년 투쟁의 오류를 반복하게 된다.

첫째, 물량대책위를 통해 물량기관에 합의한다. 사측은 경제위기를 틈탄 물량조작으로 물량기관이나 배치전환을 해야 한다는 여론을 형성하고 현장을 압박했다. 이번 기회에 노동유연화를 보다 강화하고, 생산 유연 시스템을 만들고자 했다. 따라서 노동조합은 사측의 이러한 의도에 맞서 주간연속2교대의 조속한 시행과 물량의 사슬을 끊어낼 수 있는 완전월급제 실시를 위한 투쟁이 요구됐다. 그러나 지부장은 주간연속2교대와 물량대책위는 별개의 문제라고 주장한다. 그리고 성명서에서 물량기관으로 물량문제가 발생했다고 주장하면서, 조합원 고용안정을 위해 보다 적극적인 물량기관을 하겠다는 입장을 밝히는 등 상식 이하의 궤변을 일삼으며 사측에 협조했다.

물량문제의 근본적인 원인은 사측이 2000년 이후 ‘단종차량’(싼타모, 트라제 등)의 후속차량을 투입하지 않고 물량이 많은 공장의 차종을 이관하여 공동 생산 방식으로 대처하여 빚은 결과입니다. ……… 중장기적으로 국내공장 물량확보를 위해 단기적으로는 ‘물량 나누기’를 할 수밖에 없고, 장기적으로는 경기변동에 대처해 나가기 위해서 ‘다차종 생산체제’ 설비의 구축이 필요합니다.⁵⁰⁾

그리고 △HD 2·3공장 공동생산 △LM 5공장 생산 △중장기적으로 1공장, 2공장, 3공장, 아산공장 신차종 투입 △ 물량관련 노사공동위 상설화 등을 골자로 한 3월 31일 물량대책위 합의서를 작성한다. 즉, 상시 구조조정 체계를 운영하여 물량기관과 배치전환을 일상화하겠다

50) 2009. 3. 19. 현대자동차지부장 윤해모, 조합원 동지들께 드리는 글 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

는 것이다. 그러나 노동조합은 현장의 여론과 필요에 따라 자체적으로 물량이관을 진행해 왔다.

공장간 차출이관 현황 - 2009년 이후 추가 확인(아반떼 등)				
연 도	최초 생산 공장	이전 공장	차 출	0비 고
1994년 01월	2공장	3공장	스루프	
1996년 11월	2공장	아산공장	소나타	공동생산(96.11~98.8)
1997년 08월	2공장	아산공장	마르샤	
1998년 09월	2공장	아산공장	그랜저(XG)	이관(2공장 구형생산)
1999년 10월	아산공장	1공장	EF소나타(백시)(구형)	공동생산(99.10~00.9)
2000년 10월	4공장	광주공장(기아)	그랜저	
2001년 07월	2공장	4공장	트러저(XG)	
2001년 11월	3공장	5공장	리비타	공동생산(01.11~04.3)
2002년 12월	아산공장	5공장	뉴EF소나타 LPG	공동생산(02.12~04.6)
2003년 12월	2공장	동희오토	비스토	
2004년 09월	2공장	5공장	투싼	공동생산(04.9~06.10)
2007년 08월	3공장	4공장	투스카니	공동생산(07.8~08.8)
2008년 09월	3공장	4공장	제네시스 루페	
2009년 02월	2공장	5공장	에쿠스	공장폐쇄 후 후속 5공장 생산
2009년 05월	3공장	2공장	아반떼(HC)	
2011년 03월	3공장	2공장	아반떼(MD)	공동생산(11.3~ 현재)
2011년	5공장	4공장	투싼(X)	공동생산(11. ~ 현재)

또한 기존 합의서 불이행에 대한 재발방지 약속이나 불이행 책임에 대해 언급이 없는 것은 이 합의서가 물량이관을 관철하기 위한 위기모면용일 가능성이 높았다. 왜냐하면 물량문제는 해외공장 확대, 신차투입 개입력 미비, 시급제 임금체제로 인한 장시간 노동이 해결되지 않으면 지속될 수밖에 없기 때문이다. 실제 이러한 문제 해결 없이 진행한 VI(에쿠스 후속) 5공장 물량이관은 115명 비정규직 정리해고, 노동강도 강화, (에쿠스)공장폐쇄, 498명 전환배치로 이어졌다.⁵¹⁾

둘째, 현자치부 2대 집행부는 정부의 자동차 세제 감면 혜택을 받아내기 위해 형식적 기구인 경영환경 대응 및 고용안정을 위한 특별노사협의체를 4월 9일 구성한다. 그러나 지부 2대 집행부의 표현과는 다르

51) 2008. 12. 10. 자동차신문. "현대자동차 노사는 지난 9일 노사공동위원회를 통해 에쿠스 단산에 따른 여유인원 중 최종 221명에 대해 업무특성과 해당직무를 고려, 각 공장내 배치전환기로 결정했다. 에쿠스부는 올 1월 1차로 183명이 제네시스 생산라인으로 배치전환 됐으며, 이후 올 11월 2차로 94명이 각 공장에 배치전환 된 바 있다."

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

계 특별협의회체는 형식적 기구가 아니라 △노사대표 각 20명 내외로 구성 △일방이 협의회 개최를 요구 가능 △사업부별 소 협의회 및 공장별 자체 의제 논의가 가능한 상시적 논의기구였다. 일부언론은 배치전환, 전주시범공장 포기, 물량이관, 특별협의회체 구성 등으로 2009년 무분규 타결을 예상하기로 했다.

현대차 노사는 기존의 일회성이자 단발성 노사합의를 한 차원 뛰어넘어 급변하는 시장 환경 변화에 유동적으로 대처할 수 있는 기반을 마련하게 됐다. 노사 간 공동논의 창구가 열린 만큼 올해 임단협 무분규 타결에 대한 기대감도 높아지고 있다.⁵²⁾

구조조정과 현장통제 강화에 성공한 사측은 생산성 향상을 위한 주간연속2교대를 시행하기 위해 전 공장 21 UPH UP과 260.5시간 추가작업시간을 제출한다.

09년 작업시간 검토 ⁵³⁾			
항목	기준	추가시간	비고
조회시간	• 월/수/금 각 10분 (주/야)	48HR	• 09년 144일
안전교육시간	• 월 2시간(주/야)	48HR	
혹서기 추가 휴게시간	• 주간 10분(7/22~8/16)	6.3HR	• 09년 : 38일
임단협 내부의견 수렴	• 1차 8시간(주/야), 2차 4시간(주)	20HR	• 단협 1차, 2차 (주/야)
지부장 선거	• 1차 2시간(주), 2차 1시간(주)	3HR	• 단협 1차, 2차 (주/야)
대의원/사업부대표 선거	• 2시간(주)	2HR	• 단협 2시간(주/야)
임단협 설명회	• 4시간		
지부장선거 협동 유세	• 1차2차 2시간		
임단협경대위 출정식	• 2시간		
법정 공휴일 외 휴무	• 09년 연간 휴일 124일	76.7HR	• 법정공휴일 외 5일(식목일, 노동절, 제헌절, 노조/회사 창립일)
		46HR	중복휴일 3일
		15.3HR	• 09년 2일(추석, 성정 전일)

52) 2009. 4. 9. 서울경제. 현대차 특별 노사협의회 운영 중.

53) 2010. 10. 27. 주간연속2교대 진행경과(생산분과) 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

현장은 인원충원 없는 UPH UP과 기득권 축소요구를 하는데도 교섭에 매달리는 집행부에 대한 불만을 제기하고, 투쟁에 나설 것을 요구했지만 현자치부 2대 집행부는 투쟁을 조직할 지도력이 없었다. 또한 비판을 한 제조직도 투쟁을 지도하고 책임질 생각이 없었다. 결국 현자치부 2대 집행부는 6월 15일 사퇴 의사를 밝혔고, 26일 104차 임시대의원대회는 조기선거 실시를 결정했다. 09년 주간연속2교대는 새롭게 당선되는 현자치부 3대 집행부로 넘어갔다.

9월 25일 현자지부 2차 선거에서 '09년 임·단협 연내타결과 중간연속2교대 분리추진, 생산직 월급제 및 08년 합의 전면 재검토 후 2010년 도입완료 등, 16대 핵심공약을 주장한 이경훈 후보가 52.56% 지지로 당선된다.

1. 09년 임,단협 연내타결, 현자지부 조기정상화	①타결 및 연내 연차확보 -연차확보율 100% 달성 -연차보상금 50% 이상 확보	②직장생활 만족도 높이기 위하여 추진 -직장생활 만족도 설문조사 실시 -직장생활개선위원회 발족
2. 주간연속2고대 도입을 위한 생산직(상시 주간조 포함) 월급제를 도입, 물량변동에 따른 불안정한 임금체계 해소	③생산직 월급제 도입 -주간연속2고대 도입을 위하여 2009년 1월 1일부터 -생산직에 대한 월급제 도입을 위하여 2009년 1월 1일부터 -생산직에 대한 월급제 도입을 위하여 2009년 1월 1일부터	④직장생활개선위원회 발족 -직장생활개선위원회 발족 -직장생활개선위원회 발족
3. 회사가 파기한 주간연속2고대제 시행시기 및 문제점 전면 재검토하고 '09년 입단협과 분리 추진하되, 주간연속2고대제, 생산직월급제, 현장중심 작업조직 재편 일괄 타결 ⁵⁴⁾	⑤회사의 파기한 주간연속2고대제 시행시기 및 문제점 전면 재검토하고 '09년 입단협과 분리 추진하되, 주간연속2고대제, 생산직월급제, 현장중심 작업조직 재편 일괄 타결 ⁵⁴⁾	⑥직장생활개선위원회 발족 -직장생활개선위원회 발족 -직장생활개선위원회 발족

그리고 선거 이후 진행된 2009년 임·단협은 주간연속2교대 내용을 제외하고 합의한다. 결국 2009년 1월에서 9월로 시행시기를 연기했던 주간연속2교대는 2010년으로 넘어갔으며, 시행이 더 어려워졌다.

54) 2009. 9. 11. 이경훈 선대본, 7호 홍보물 中.

2-3. 협력 - 2010년~2011년까지 주간연속2교대 협의과정

선거 기간 08년 합의를 원점에서 재검토하겠다는 현자치부 3대 집행부는 당선 후 입장을 바꿔 2008년 합의를 인정한다.

◆ 공약 ▶ 전면 재검토 한다. 대중의 이해와 목표, 요구수준을 달성하지 못한 결과라는 의미.

◆ 당선 후(정책기조) ▶ 부인하지도, 고집하지도 않는다.

조합원의 선택에 의해 당선된 유일교섭단체인 금속노조 위원장(정갑득)과 지부장(윤해모)이 규약(조합원 총회)과 합법적 절차(교섭권 행사)로 합의한 내용을 부인하는 것은 스스로의 정체성을 부정하는 것이므로 합의서 자체는 인정하되 내용마저도 고집하는 것은 대중의 요구에 맞지 않다는 의미.⁵⁵⁾

그리고 소통이라는 이름으로 2008년 합의를 옹호하는 설문조사를 진행하고, 주간연속2교대 교섭을 근무형태변경추진위로 이관하여 진행하고자 했다. 즉, '생산량 만회와 임금 보전'을 수용하고, 요구안 없는 교섭을 하며, 투쟁이 아닌 협의로 주간연속2교대 시행을 합의하려 했던 2대 집행부와 동일한 계획을 세웠다. 그러나 2대 집행부가 현장 비판을 수용하여 요구와 계획을 일부 수정하고, 임단협과 주간연속2교대를 묶어서 투쟁하려 했다면 3대 집행부는 현장 비판을 비난으로 일축하고, 임단협과 분리하고자 했다는 점에서 더 심각한 오류를 범할 가능성이 높았다.

이미 배치전환과 물량이관에 동의한 현자치부 3대 집행부는 2010년 2월 3일 산업안전보건위원회를 개최하여 노동자 안전과 생명이 달

55) 2010. 6. 21. 전국금속노동조합. 심야노동철폐 및 교대제 변경 토론회 자료집 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

려있는 ‘안전사고 및 장비고장 발생 시 작업표준서’를 개악하면서 사측의 생산성 협조요구를 전면 수용한다.

<개정전> 작업재개 표준서	➡	<2월 3일 개악된> 작업재개 표준서
<p>3. 사고에 따른 작업재개 표준서</p> <p>1) 공정에서의 장비고장 사고시 노사는 아래의 절차에 의거 효율적인 사고대처를 마련한다.</p> <p>① 현장보존(사진촬영, 목격자 확보 등)</p> <p>② 사고원인 조사 실행</p> <p>③ 재발방지 응급처치</p> <p>④ 근본개선을 위한 대책회의(관련팀 참석·회의록 작성)</p> <p>⑤ 라인가동</p> <p>※ 협의주체 : 관련부서와 대의원이 협의하는 것을 원칙으로 하고 사안에 따라 각 사업부/본장위, 임시 신보위에서 협의토록 한다.</p>		<p>3. 사고형태에 따른 작업 재개 표준</p> <p>1) 무인공정에서의 장비고장</p> <p>장비수리가 완료되면 가동하고 재발방지를 위한 대책회의(보전, 생산, 담당 대의원, 필요시 생기 포함)를 실시한다.</p> <p>2) 유인공정에서의 장비고장</p> <p>가. 현장보존(사진, 목격자 확보 등). 나. 고장원인조사</p> <p>다. 재발방지 및 응급조치(산안법 제23조, 24조에 의거)</p> <p>라. 작업재개</p> <p>마. 대책회의(보전, 생산, 담당대의원, 필요시 생기 포함)</p> <p>※ 장비고장이 생산라인 작업자에게 안전에 대한 영향을 주지 않는 사고에 대해서는 장비고장으로 인정한다. 단, 노사 이견시 신보위에서 결정, 통보한다.</p>

그리고 ‘작업중지권(라인정지)’은 단체협약(제86조 6항)상 노동안전 담당 임원과 노동안전 실장에게 있는데 그동안 현장에서 작업재개표준서 의미를 확대했다. 사전협의 없이 무분별한 라인정지가 발생했고, 조합원의 안전을 떠나 장비고장을 부서 현안문제나 일반 사항까지 결부시켜 라인을 정지하는 사례가 있어 오히려 회사측에게 징계 근거를 제공한 것이 ‘작업재개 표준서’ 개정 이유라고 107차 임시대의원대회에서 밝힌다.⁵⁶⁾

옛날이나 지금이나 생산관련 장비 중 어느 부분에 고장이 발생하면 당연히 고장 난 장비와 연동된 콘베어 라인은 고장 난 부분이 수리될 때까지 정지되는 것……… 회사는 노조 때문에 골치 아픈 국내 직영공장에서의 생산물량을 외국이나 외주업체로 빼돌림으로서 또 다른 구조적 문제 즉 고용불안과 근로소득 불안을 확대 재생산하게끔 원인 제공을 하지 않았나 하는 생각이 들기도 하였다.⁵⁷⁾

또한 기존 ‘작업재개 표준서’로 불필요한 현장투쟁이 발생해서 고용

56) 2010. 5. 25. 엄일용(판매위원회 대의원), 판매 인천지회 게시판 7320번(107차 임시대의원대회 경과보고)

57) 2010. 5. 6. 현자지부신문, 사측, 제대로 준수하지 않으면 강력하게 응징할 터... 中.

불안과 근로소득 불안 원인이 되기 때문에 개정이 필요했고, 협의주체 측면에서도 담당대위원을 주체로 명시했기 때문에 대의원 권한을 훨씬 강화한 것이라 주장했다.

그러나 현자치부 3대 집행부의 주장은 “대중과 소통하며, 대중의 요구를 반영한 내용을, 대중 스스로 결정하는 절차를 선택해야 한다”는 공약과 정책기조를 정면으로 위반하고 있을 뿐만 아니라 모두 거짓말이다.

첫째, 안전사고와 장비고장은 그 원인을 명확하게 파악하고, 개선·수리해야 동일한 사고와 고장이 없다. 근본대책을 수립하지 않고, 무리하게 라인을 가동하면 안전사고와 장비고장이 재발하고, 그 피해는 고스란히 노동자에게 돌아간다. 근본대책 수립은 노동자의 생명과 안전에 직결된 것이다. 그래서 근본대책을 세울 때 노동자의 작업환경, 설비의 기술적 문제, 부품과 공구 문제, 작업량 등을 종합적으로 판단한다. 작업자의 의견이 요구안이 되고, 동의를 대책서(회의록)로 반영하는 것이다. 이런 과정이 조합원(대중)과 소통이고 요구 반영이며 선택인 것이다.

둘째, 산업안전투쟁의 역사를 왜곡하고 있다. 1989년 사업주만 작업중지권을 행사할 수 있다는 한계를 개선하여 노동자 투쟁으로 산업안전보건법에 작업중지권 조항을 신설한다. 그리고 연이은 중대재해에 따른 여론과 노동자 투쟁으로 제한적(산업재해발생의 급박한 위험)으로 노동자가 작업을 중지할 수 있음을 명시한 새로운 조항이 신설된다. 그리고 작업중지권 사용을 둘러싼 노·사간 대립이 격해지자 형식

적인 조항, 합리적인 근거가 있을 때만 자본가의 탄압으로부터 노동자를 보호하겠다는 취지의 내용을 추가한다.

산업안전보건법 제26조[작업중지 등]

① 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생했을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.

② 근로자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체 없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다. (1995. 1. 5. 신설)

③ 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적 근거가 있는 때에는 제2항의 규정에 의하여 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (1996.12.31. 신설)

이렇듯 작업중지권은 노동자투쟁으로 쟁취한 것이고, 노동자가 누구나 작업을 거부할 수 있는 권한을 갖기 위한 투쟁이었다. 법 신설이 후 노동조합은 단체협약으로 작업자, 조합간부의 작업 중지 권한을 강화했다. 이는 현장투쟁의 무기가 되었다. 그런데 작업중지권이 노동안전 담당 임원과 실장에게 있다고 주장하는 것은 작업중지권 투쟁 역사를 심각하게 왜곡한 것이다.

현대자동차 작업재개 표준서도 투쟁으로 쟁취한 것이다. 2005년 대의원이 안전사고 후 일방적인 라인 가동을 중지하자 사측은 ‘작업재개 표준서’를 근거로 손해배상 청구, 월급가압류 신청, 형사 고소·고발했고, 울산지방법원은 ④라인가동 ⑤근본개선을 위한 대책 협의(관련팀 참석 - 회의록 작성)로 되어있는 ‘안전사고 및 작업재개 표준서’ 순서 때문에 구속한다고 밝혔다.

저희들은 지난 6월24일, 5공장에서 안전사고 발생 후 사측이 아무런 안전조치나 노조와 재발방지 대책협의 없이 일방적으로 라인 가동 하는 것을 중지시켰다는 이유로 회사로부터 징계회부 및 고소·고발되고 월급이 압류되고 구속영장까지

발부되었습니다. 올해 들어서만 산업재해로 전 공장에서 2명의 동지가 사망을 하였으며, 또 중대재해로 많은 노동자들이 희생되는 상황이 발생하였습니다. 5공장에서는 똑같은 공정, 똑같은 장비에서 세 번이나 똑같은 안전사고가 발생하기도 하였습니다. 그러나 안전사고가 발생해도 절대 생산에 차질을 주어서는 안 된다는 사측의 생산우선주의는 이제 급기야 안전사고 발생 시 라인정지라는 최소한의 안전대책 노력조차도 고소 고발, 월급압류, 구속으로 짓밟고 있습니다.⁵⁸⁾

이후 작업재개 표준서 개정투쟁을 본격화 했고, 2006년 대책협의 후 라인가동으로 개정할 수 있었다. 그러나 사측은 개정 후에도 노동자 생명을 무시하고, 안전사고에 따른 라인정지를 업무방해로 고소고발하고, 손배·가압류를 신청해서 현장투쟁을 탄압했다.

셋째, 변경 전 회의록도 협의주체를 대의원으로 명시하고 있다. 현자 지부 3대 집행부는 협의주체를 담당대의원으로 명시한 것이 성과라고 말하지만 변경 전 회의록에 “관련부서와 대의원이 협의하는 것을 원칙”으로 명문화되어 있다. 그리고 변경 전 회의록과 비슷한 안전사고 처리규정을 가지고 있는 기아자동차에서 발생한 업무방해사건(2009 고단5228)에 대해 2010년 5월 19일 수원지방법원은 “정확한 원인을 밝히지 못한 상태에서 작업자가 부주의하게 작업을 계속할 경우 금속 밴드가 부러지거나 작업자가 다칠 수 있는 상황이 발생할 가능성이 있다”며 “사고 위험성이 있는 상황에서 작업자들에게 작업 중단을 지시한 문씨(대의원)의 행위는 정당행위에 해당한다”는 요지로 판결했다.

즉, 대의원 권한을 강화하는 것은 사측이 노사합의를 일방적으로 파괴하고, 현장탄압을 하는 것에 대한 재발방지대책을 마련하는 것이지

58) 2005. 8. 11. 5공장 고소고발 및 징계위 회부자(권혁문,조정모,조수옥,허만수,박성근,윤주한). 천막농성 성명서 中.

협의를주체에 ‘담당자’를 추가하는 것이 아니다. 그런데 이번 회의록 변경으로 사측 탄압이 더 증가하게 되었다.

넷째, 작업재개 표준서 개악으로 노동자 건강권은 축소되고, 고용불안과 임금손실은 더욱 높아질 것이다. 이미 지난 10년간 외주화, 모듈화, UPH UP, 편성효율 상승, 배치전환, 물량이관 등으로 노동 강도가 높아지고, 생산성이 향상되어 안전사고가 증가하는 상황에서 작업재개 표준서 개악은 현대차 노동자 건강을 더욱 악화시킬 것이다. 노동자가 몸에 문제가 생기면, 장시간 노동할 수 없다. 시급제 임금체계를 가지고 있기 때문에 짧은 노동시간은 임금손실로 이어진다. 또한 건강권 축소로 산재가 늘어나면 근로손실일수로, 경제적 손실로 나아가 고용불안으로 이어진다.

지난 한 해(2010년) 동안 전국 일터에서 근무 중 다친 근로자는 9만 8645명이다. 이 중 2,200명이 숨졌다. 하루 평균 260명이 부상당하고 6명이 숨진 셈이다.(OECD국가 중 1위 기록) 산재로 인한 근로손실일수는 5,670만일로 노사분규에 따른 손실일수 51만일의 110배에 달한다. 이로 인한 경제적 손실은 17조 3,157억원으로 노사분규에 따른 손실액 1조원(최근 3년간 연평균 손실액)에 비해 17배 이상 많다.⁵⁹⁾

이는 노동자 건강권 쟁취를 위해 야간노동을 철폐하고, 노동시간을 단축하자는 주간연속2교대 시행 취지에 정면으로 위배된다. 그리고 이미 여러 가지 합의로 노동강도와 생산성이 강화된 상황에서 그나마 남아 있던 투쟁 근거를 사측에게 양보한 것은 현장권력 통제를 노사 합의한 것이다. 이는 현자지부 3대 집행부가 2010년 10월 19일 산보위를 개최하여 ‘대책협의 후 작업재개’를 재개정하지만 사고유형에 따라

59) 2011. 7. 3. 한국경제. 전국 일터서 하루 6명 사망 ... 産災 OECD 최악 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

협의주체를 구분하여 대의원 권한을 축소한 합의한 내용에서도 확인할 수 있다.

5) 협의주체

- 가. 관련부서와 대의원이 협의하는 것을 원칙으로 한다.
- 나. 인사사고 발생시에는 사업부/분과위에서 협의한다.
- 다. 중대재해 발생시에는 임시 산업안전보건위원회에서 협의한다.⁶⁰⁾

현장권력을 통제할 수 있게 된 현자지부 3대 집행부는 노사협조를 더욱 노골화 한다. 심지어 지부 소식지에서 “조합원은 세계 제일의 명차를 만들기 위한 품질향상과 원가절감, 근무시간 준수 등 회사의 경쟁력 제고에 힘쓰며, 회사는 노동조합을 대등한 관계로 인정하고 각종 부당 노동행위 중지와 조합원의 고용과 임금, 복지 안정을 보장하는 윈-윈 전략으로 돌파구를 찾자는 것이며, 이럴 때 일수록 노사가 힘을 합치자”며 “새로운 노·사 패러다임을 위한 WIN-WIN 전략”을 제안한다. 또한 “노동조합의 역할은 때로는 대중의 질타를 두려워해서는 안 된다

노사 패러다임을 위한 WIN-WIN 전략 ⁶¹⁾	
회사의 역할	노동조합의 역할
<ul style="list-style-type: none"> - 국내 공장을 기반으로 한 고용안정 보장 - 자율적 노사관계를 원칙으로 노동조합 활동 보장 - 기본 생활임금(월급제)이 보장되는 주간연속2교대제 도입 - 성과 분배에 대한 정의 실현 - GT5에 걸맞는(임금, 복지 등) 조합원 처우 보장 - 조합원 삶의 질 개선(사회, 문화, 교육) 여가활동 장려 및 전폭 지원 - 일자리 창출을 통한 국가 기간산업으로서의 사회적 책무이행(정규직 확대, 비정규직 처우 개선을 통한 회사 경쟁력 제고) - 사회공헌 활동 확대를 통한 기업 이미지 개선 - 설비투자 확대를 통한 체계적 근무환경 조성 및 조합원 건강권 보장 - 해외 공장에 대한 총체적인 재정집을 통해 부품 협력업체에 대한 적정 납품단가 보장과 협력체제 강화 - 투명한 경영 실천(특별경영 지배구조 타파, 분석체계, 계열사 손자&자금보충 근절) 	<ul style="list-style-type: none"> - 품질 향상을 통한 경쟁력 제고 - 원가 절감 및 생산성 향상에 적극 협조 - 현장 노동문화 개선(근무시간 등) - 소비자들의 선호차종 및 비선호 차종에 대한 구매 패턴 변화에 따른 공장간 물량 이동 방안 강구(노동조합 중심으로) - 사회공헌 활동 확대를 통한 노동조합 이미지 개선 - 회사발전이 곧 나의 발전이라는 주인의식 고취 - 비정규직 및 사회적 약자들에 대한 지속적인 관심과 연대활동 강화 - 주간연속2교대제에 대한 현실적 고민과 대한 마련 - 현대차의 이미지 개선을 위한 노사 대 국민 공동사업 추진

60) 2010. 10. 20. 5차 개정된 안전사고 및 장비고장(사고) 발생시 작업재개 표준서

61) 2010. 2. 23. 현대자동차지부. 현자지부 소식(10-01-22호)

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

고 생각하기에 당당히 주장하는 것”이라며, WIN-WIN 전략에 대한 현장 비판을 무시하고 일방통행 하겠다고 선언했다.

노사협조를 공식화 한 것이다. 그러나 고용과 임금, 복지 안정은 노사협조로 이뤄지지 않았고, 투쟁으로 쟁취해야 한다. 이러한 노사협조주의에 대한 현장 반발과 투쟁이 없다면 현자치부 3대 집행부의 노사협조 경향은 강화될 것이었다. 결국 현장의 힘은 3대 집행부의 노사협조주의를 저지하지 못했고, 무쟁의 2년(2009년까지 하면 3년)이라는 참담한 역사를 남기게 됐다. 바로 그 시작이 2010년 임투 요구안을 확정하는 107차 임시대의원대회였다.

한 달 전 타임오프저지를 위한 민주노총과 금속노조의 4월 28일 총파업이 예정되어 있었고, 이를 위한 조합원 총회를 준비하기 위해 임시대의원대회를 빨리 개최하자는 현장요구가 있었다.

7일 노동계에 따르면 현대차지부에서 활동 중인 민주노동자회 · 민주현장투쟁위원회 · 민주노동자투쟁위원회 · 전진하는 현장노동자회 · 현장노동자평의회 · 현장권력 쟁취를 위한 투쟁위원회 · 현장혁신연대(준) 등 7개 현장노동조직은 지난 6일 공동대자보를 내고 지부에 임시대의원대회 개최를 요구했다. 임시대의원대회에서 전임자 문제와 관련한 투쟁을 결의해야 한다는 것이다. 이들은 “현대차 지부 집행부는 현장조직화 일정과 계획이 전무한 상태”라며 “집행부가 그간 주장해 온 ‘악법 분쇄 투쟁’이 빈말이 아니라면 즉각 임시대의원대회를 소집해 실천투쟁과 총파업을 결의해야 한다”고 촉구했다.⁶²⁾

그러나 4월 21일부터 실시한 ‘노동기본권 사수, 특별단협 쟁취를 위한 금속노조 조합원 총회’에서 38% 찬성만 나왔고, 민주노총과 금속노조가 4월 28일 총파업을 5월 중순으로 연기한 상황에서도 늦장을 피우

62) 2010. 4. 7. 매일노동뉴스, 현대차 현장조직들, 지부에 임시대대 소집 요구 中.

다가 2010년 5월 13일부터 107차 임시대의원대회를 개최한다. 2010년 민주노총의 최대 쟁점이었던 타임오프투쟁을 피하려는 의도된 일정이었다. 그리고 대의원대회에서 이정훈 지부장은 “단협에 내년 3월 31일까지 보장되어 있다. 노동기본권(전임자 임금 관련 등)은 내년에 투쟁하면 된다. 다른 사업장 문제이다. 기아지부처럼 사측이 교섭에 나오지 않는다. 찬반투표가 부결되었다. 조합원 뜻에 따라야 한다. 금속노조 선봉에 서서 투쟁하지 않겠다”고 주장하며, 2010년 임투 별도 요구안 채택을 거부했다. 그리고 207명 대의원 서명으로 발의한 ‘작업표준서 원상회복’도 요구안으로 상정하지 않았다. 또한 사측이 2009년 10월 시행을 또 파기한 주간연속2교대에 대해 어떠한 투쟁 결의도 하지 않았다. 더 황당한 것은 주간연속2교대에 대한 현장발의안(신설, 수정, 수정동의안 등) 자체를 거부했다는 것이다. 그 이유로 금속노조 대의원대회에서 결정한 요구를 지부가 바꿀 수 없다고 주장했다. 아이러니 하게도 현자치부 3대 집행부는 금속노조 조합원 71,955명(재적 대비 52.57%) 찬성으로 통과한 타임오프 반대 파업투쟁을 따르지 않고, 금속노조 대의원대회 요구안을 수정할 수 없다고 주장하는 등 노조 규약을 계속 위반했다.

금속노조는 단일노조다. 파업 결의는 재적조합원 과반수 찬성으로 가능하다. 금속노조는 조합원 총회에서 52.57% 찬성을 얻었기 때문에 파업이 결의된 것이다. 현자치부가 38% 찬성률이 나왔고, 기아차지부와 GM대우차지부가 56.6%와 59.6% 찬성률이 나왔어도 현자치부는 파업을 할 수 있다. 현자치부 쟁의행위 총회가 가결되었다면 1공장사업부가 부결되었다 하더라도 쟁의권이 있고, 파업에 참여하는 것과 마찬가지로. 그런데 현자치부 3대 집행부는 조합 총회를 무시하고, 지부

총회결과를 고집했다.

금속노조는 중앙교섭, 지부집단교섭, 지회보충교섭 등 다층적 교섭 구조를 가지고 있다. 따라서 중앙교섭을 최소기준으로 지부와 지회 교섭요구를 상향할 수 있다. 금속노조 27차 임시대의원대회에서 확정된 주간연속2교대 요구안은 최소기준이기 때문에 지부 요구를 구체화하고, 상향시키는 것은 얼마든지 가능하다.

그런데 금속노조 대의원대회 결정사항이라 바꿀 수 없고, 별도요구안 발의자(엄길정 대의원)가 지난 금속노조 임시대의원대회 요구안 제출자이기 때문에 수정안을 제출할 수 없다는 궤변을 늘어놓았다. 또한 분리총회를 주장했다. 이는 임투와 주간연속2교대를 묶어 투쟁으로 쟁취하기보다 근무형태변경추진위에서 노사 빅딜로 마무리 하겠다는 의도였다. 그리고 이러한 의도가 폭로되는 것을 막기 위해 그동안 보장되었던 지역 활동가의 대의원대회 참관을 통제했다.⁶³⁾

이렇듯 비민주적으로 운영되었음에도 대의원대회는 무려 15일 후에 마무리된다. 107차 임시대의원대회는 금속노조 노동기본권 총파업 동력을 떨어뜨렸고, 주간연속2교대 요구를 금속노조 27차 임시대의원대회에서 결정한 내용으로 축소했다.

2009년 일부 부품사업장을 제외하면 대부분 완성차(현대자동차) 시행 시 주간연속2교대를 시행(논의)하기로 합의했다.⁶⁴⁾ 결국 현자지부

63) 참관 통제에 대한 조현균 대의원 문제제기에 이경훈 지부장은 “조합원이 아니면 집행부에 사전승인을 받아야 한다. 현자지부 논의 내용을 왜곡한다. 정체를 알 수 없는 괴 유인물이 배포되고 있다”며 참관 통제 이유를 밝혔다.

64) 2011. 12. 4. 전국금속노동조합. 완성차공동투쟁준비회의 발족 보도자료 중 주요합의 결과 참조.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

가 주간연속2교대 시행을 연기하면 자동차산업 전체가 연기될 수 있고, 투쟁을 선택하면 금속노조 전체 투쟁으로 발전할 수 있다. 그래서 현대자동차는 투쟁 변수를 없애기 위해 독자적으로 주간연속2교대 시행을 합의했던 유성지회를 탄압했다.

노동기본권 쟁취와 주간연속2교대 시행이 빠진 201년 임투는 일사천리로 진행됐다. 5월 27일 요구안을 발송하고, 2개월도 안된 7월 21일 잠정합의안을 도출한다.

철저히 노동자·자본가 사이에 중개인 역할을 하고 있는 집행부

현 집행부 출범 이후 너무도 많은 것을 빼앗겼다. 09년 무쟁의 임금동결, 작업재개 표준서 개악, 해외연수 노사 50%배분 명문화, 신규인원충원 방기, 각종 문화행사 노사공동 진행 등 날이 더욱 친자본 노선을 걷고 있다. 여기에 금속노조 부위원장의 현장순회가 사측 관리자에 막혀 불가능하고, 금속 상집의 공장출입은 사측의 허락 없이는 더더욱 어려운 상황이다. 노동자와 자본가 사이에 철저한 중개인으로 역할을 하겠다는 것이다.⁶⁵⁾

노사간 쟁점은 없다. 실리의 이름으로 나타난 타협과 협력만이 있을 뿐이었다. 결국 무쟁의로 2010년 임투는 마무리된다. 특히 주간연속2교대에 대해서는 시행시기를 또 연기하여 2011년 중 결정하기로 했고, 생산성 향상을 강화했다. 현장 M/H협의권은 통제되고, 노동조합 단체교섭권 일부를 근무형태변경추진위로 이관했다. 구체적으로 살펴보자.

첫째, 2008년 합의를 인정하는 보충 합의서를 작성했으며, 세부계획에 대한 합의권한을 근무형태변경추진위로 이관한다. 이는 임단투와 주간연속2교대를 분리한 것으로 주간연속2교대 투쟁을 포기한 것

65) 2010. 7. 12. 1공장현장노동자평의회. 겁 많은 황소, 뒷걸음치다 농사 망친대! 中.

이다.

노사는 주간연속2교대의 원활하고 조속한 시행을 위해 근무형태변경추진위원회 (이하 '근추위'라 한다)를 통하여 아래와 같이 세부 시행방안을 합의, 추진한다.

1. 노사는 주간연속2교대 시행 관련 2008년 합의서 내용 중 시행시기 등 사정변경, 여건의 변화에 따라 수정·보완되어야 할 사항에 대하여는 실질적 시행을 목표로 근추위에서 검토 후 보완하도록 한다.

둘째, 분과위에 근무시간 분과를 삭제하고, 폐기된 노사전문위를 자문위로 부활시킴으로서 생산성 형상을 전제로 한 점진적인 주간연속2교대 시행을 인정한다. 또한 시행시기를 별도 협의를 통해 심의·의결하기로 함으로써 구체적인 시행일도 합의하지 못했다.

2-(2) 노사는 주간연속2교대의 효율적 추진과 연구를 위하여, 노사 TFT 내에 분과위를 별도로 운영하며, 분과위는 ① 생산분과 ② 임금분과 ③ 후복 및 기타분과로 구성한다.

2-(4) 노사는 주간연속2교대의 원활한 추진과 노사 TFT의 연구활동 지원을 위하여 현장분과위와 외부 전문가로 구성된 자문위를 운영한다. 단, 구체적인 운영방안에 대해서는 별도 합의한다.

3-(9) 노사는 상기 추진일정에 따라 노사합의하고 합의 결과를 바탕으로 '11년 중 전 공장 주간연속2교대 시행시기를 별도 심의, 의결한다.

셋째, 전 공장 편성효율을 평준화한 후 일방적 배치전환을 인정했다. 그리고 M/H산정 기준을 외부 전문기관과 전문가위원회 참여도 허용함으로써 현장 M/H 협의권한을 통제할 수 있게 했다. 그러나 설비, 작업환경, 투입차량, 혼류, 모듈 상황 등이 모두 다른 조건에서 표준M/H를 만드는 것은 사실상 불가능하다. 즉, 무리하게 표준화할 경우 수치에 대한 절충이 이뤄질 것이며, 이는 전 공장 M/H를 상향평준화 할 것이며, 대의원의 M/H협의권을 박탈할 것이다.

2-(3) 근추위 산하에 M/H위원회를 구성(프레스, 차체, 도장, 의장, 생산관리, 보

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

전, 품질관리, P/T 등)하여, 당사에 적합한 노사 공동 M/H 산정기준, 적정인원 산정기준 및 세부 시행방안을 수립하도록 한다. 또한 필요시 외부 전문기관의 용역 및 전문가위원의 참여를 노사간 협의하여 결정한다.

3-(3) 상기 2-(3)항에 따른 'M/H위원회'는 '11년 6월까지 M/H 산정기준, 적정인원 산정 기준 및 세부시행방안을 마련한다. 아울러, M/H관련 노사합의기준에 따라 공장별 인원비율 평준화에 따라 부족인원은 총원하고 여유인원은 단체협약에 따라 배치전환 하되, 세부기준은 별도 합의한다.

넷째, 물량노사공동위 합의를 구체화하여 자유로운 물량(차량) 이관을 조건으로 할 것을 합의하면서, 물량만회와 임금보전을 수용했다. 또한 월급제 시행 관련 세부내용은 누락함으로써 일방적인 생산성 향상을 위한 합의를 작성했다.

3-(2) 회사는 주간연속2교대 실시에 필요한 기반조성을 위하여 신차종 투입관련 라인 개조 시 ①다차종 생산기반 조성에 필요한 설비 개선, ②생산능력 향상을 위한 병목공정 개선, ③작업 편의성 확보를 위한 설비 투자를 최대한 선행하여 실시한다.

3-(4) 노사는 상기 3-(1)항, 3-(3)항과 연계하여 월급제를 포함한 임금체계 개선방안을 주간연속2교대 제도 도입 시점 이전까지 합의한다.

아이러니하게도 2010년 임투 잠정합의 다음날 대법원은 현대차비정규직지회 최병승 조합원이 낸 부당해고 및 부당노동행위 구제심판정취소 청구 소송에서 “현대자동차 비정규직 노동자는 불법파견노동자고, 파견법 6조 3항을 적용하여 2년 이상 된 노동자는 정규직 지위를 갖는다”는 취지로 판결했다.

그러나 현자지부 3대 집행부는 대법원 판결에 따라 투쟁을 조직하기 보다는 현대차비정규직 3지회에게 2010년 임투를 하청업체와 합의할 것을 강요하지만 현대차비정규직 3지회는 하청업체와의 합의를 거부한다. 그리고 ‘모든 사내하청의 정규직으로 전환’을 핵심으로 한 8대 요

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

구 쟁취를 위해 2010년 11월 15일부터 25일간의 파업투쟁을 했다. 현 자지부 3대 집행부는 전국적인 불법파견 정규직화 투쟁을 통제하고, 현대차비정규직3지회 투쟁을 무력화시킨다.⁶⁶⁾

2011년은 불법파견 정규직화 투쟁을 동성기업 업체폐업으로 축소할 것인지 아니면 모든 사내하청노동자를 정규직화 할 것인지를 가름하는 기로에 서 있었다. 그러나 현자지부 3대 집행부는 불법파견 정규직화를 장기적인 과제로 미루고 현안문제 해결을 강요하면서 비정규직 노동자에 대한 사측 탄압을 묵인·방조했다.

현대차는 현대차비정규직지회의 점거파업이 예상된다는 이유로 군 부대처럼 출입통제를 실시하고, 현장에 관리자를 상주시켰으며, 비정규직지회 간부들을 미행·감시했다. 이러한 탄압은 이후 1공장 신차강제투입 과정에서 정규직 활동가에게도 적용한다.

현대차비정규직지회 파업을 무력화하고 자신감을 얻은 사측은 M/H협의로 끝나지 않은 신차(RB)를 1공장에 강제투입 한다. 95년 양봉수 열사의 죽음을 불러왔던 ‘강제투입’을 16년이 지나 1공장에서 다시 시도한 것이다. 16년이라는 시간 동안 사측은 구조조정과 현장탄압으로 자신감을 가졌고, 그나마 남아있는 대의원 M/H협의 권한만 빼앗으면 현장을 자유롭게 통제할 수 있다고 확신했기 때문이다. 그래서 대의원을 폭행, 감금하고 8인 1조로 감시하며, 신차를 강제투입하고, 그것도

66) 현대차비정규직 3지회의 25일 파업과 관련된 내용은 25일(박점규, 레디앙)과 사노위, 노건투, 다함께 평가서(각 정치조직 홈페이지) 참조.

모자라 관리자를 동원하여 라인을 돌리려 했다.

1공장에서 기상천외한 일이 벌어지고 있다. 의장1부 11라인 FS, 12라인 RB M/H 협의가 끝나지도 않았는데 12라인에서 생산하는 베르나를 단산해버렸다. 그리고 강제로 신차를 투입하였다. 이 과정에서 며칠 동안 1공장 대의원들과 사측은 폭력적인 몸싸움을 진행하였고, 몇몇 대의원들은 부상을 당하면서 신차 강제 투입을 저지했다. 그러다가 28일 오후 결국에는 관리자들이 라인을 돌리는 일이 발생하였다. 관리자들은 대의원들을 8인 1조로 감시·사찰하였고, 몸싸움이 심해지자 의장부 대의원회의실을 봉쇄하고 대의원들을 감금(?)하는 상황까지 왔다.⁶⁷⁾

1공장 투쟁을 방어하지 못하면 전 공장에서 동일한 일이 반복될 것이 뻔히 예상되고 있는 상황임에도 현자치부 3대 집행부는 투쟁을 선택하지 않았다. 2월 29일 현자치부 1공장사업부위원회와 지부장 간담회에서 M/H협의 권한을 지부장에게 위임해 줄 것만 주장했다. 이는 현장 권력을 통제하고, 노사단합을 통해 결정하겠다는 것이다. 즉, 현장 대의원 권한의 축소는 M/H위원회로 전 공장 편성효율의 상향평준화하겠다는 2010년 주간연속2교대 합의서 의도를 관철하기 위해서는 반드시 필요한 것이었다. 결국 이정훈 지부장은 대의원의 M/H협의권을 강탈했고, 사측은 강제투입 중단으로 화답했다.

현장투쟁력이 거세된 상태에서 진행한 협의는 4월 2일 백기홍 1공장사업부 대표의 직권조인으로 끝났다. 현자치부 3대 집행부는 직권조인을 인정했고, 이 결과 3공장에서 동일한 형태로 사업부대표 직권조인이 두 차례(MD생산, GD신차 투입과 FD 단산) 일어나지만 직권조인 반대투쟁은 없었다. 결국 현자치부 3대 집행부는 노사공동으로 대의원 M/H협의 권한을 축소하는데 성공했다.

67) 2011. 3. 31. 금속민투위. 95년 양봉수 열사를 만들었던 '강제투입' 16년 이후 1공장에서中.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

그리고 현자지부 3대 집행부는 4월 14일 타임오프 특별협의를 한다. 그 결과는 노동조합 및 노동관계 조정법 24조(노동조합의 전임자)를 인정하고, 일부 조합 활동을 인정받는 것이었다. 그러나 이날 합의내용은 임금에 대해 정리가 없는 점, 상식선의 범위가 어디까지인지 불분명 한 점, 사측의 승인 여부 등 논란의 여지를 낳았다. 사측은 이를 근거로 임금미지급, 근태관리, 협의인원 제한 등 현장간부(대의원)를 통제함으로써 현장권력을 분쇄해 나갔다. 이러한 통제가 박종태 열사 자결의 원인이 되었다.

2년간 노사합동으로 현장권력을 분쇄하고, 생산성 향상의 토대를 마련한 현자지부 3대 집행부는 ‘생산성 향상을 위한 주간연속2교대’를 시행하기 위해 대의원대회 휴회와 속개를 반복하며 110차 대의원대회를 한 달간 진행한다. 결국 주간연속2교대 요구를 2011년 임단투 요구에서 배제했고, 근무형태변경추진위에서 심의의결하게 했다.

그러나 근무형태변경추진위 협의로 주간연속2교대를 시행하겠다는 것은 투쟁을 포기하고, 노사단합(빅딜)으로 마무리하겠다는 것이다.

첫째, 근무형태변경추진위 기간 노사 공동으로 회의, 워크 , 수련회, 연수 등을 하면서 노사협력이 강화되어 있었다.

둘째, 주간연속2교대를 시행하면 단체협약이 변경된다. 따라서 주간연속2교대의 세부요구는 단체교섭 요구이며, 당연히 요구안이 있어야 한다. 즉, 단체협약에 대한 교섭권한을 근무형태변경추진위로 이관한 것은 노동조합의 협의권한을 집행부로 제한하는 것으로 현장요구와 투쟁을 통제하는 것이다.

셋째, 근무형태변경추진위는 협의기구이지 합의기구가 아니며, 의

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

견불일치가 발생해도 쟁의권 확보가 어렵다.

노조와 협상을 할 때는 그 방식을 노사협의로 하는 것이 좋다. 노조는 대개 특별 교섭을 요구하는데, 향후 교섭이 결렬되었을 때 파업 등 쟁의행위 절차에 돌입하기가 보다 용이하기 때문이다.⁶⁸⁾

쟁의권이 확보되지 않더라도 집행부 의지로 투쟁을 전개할 수 있지만 투쟁을 계속 회피한 그 동안 경험으로 볼 때 쟁의권 확보를 위한 조치(특별교섭 또는 임단협 교섭)가 필요했음에도 어떤 조치도 취하지 않았다는 점에서 현자치부 3대 집행부는 주간연속2교대를 노사단합(협조)으로 결정하려 했거나, 2011년에 마무리 할 생각이 없었거나 둘 중에 하나일 것이다.

아무런 쟁점이 없던 2011년 임단투는 보수언론의 찬사를 받으며, 3년 연속무쟁의로 마무리 되었다. 주간연속2교대는 시행일자도 확정하지 못하고 어떤 결론도 내리지 못했다. 오히려 8차례의 근무형태변경 추진위 본회의에서 생산성 향상을 위해 노동강도를 강화하고, 단체협약을 개악하는 가합의만 했을 뿐이다. 2011년 근무형태변경추진위가 가합의한 내용은 2009년 현장 반대로 검토조차 안한 사측의 생산량 보전 방안을 거의 모두 수용한 것이다.

첫째, 인원충원 없이 전 공장 30 UPH UP 한다.

둘째, 안전교육 근무시간외 실시, 조회 폐지 또는 근무시간외 실시, 휴서기 휴게시간 폐지, 명절 전날 휴무 폐지로 120시간을 확보하여 생

68) 2011. 월간 경영계(11월호). 경총 노사대책본부. 구조조정 시 노조개입에 대한 대응방안 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

산량을 만회한다.

셋째, 야간조 노동시간을 10분 연장하여 새벽 1시에 퇴근하고, 식목일과 제헌절에 정상근무하고, 휴일 계좌제로 2일간의 휴가를 보장하여 71시간 분 생산량을 확보한다.

즉, 주간연속2교대가 노동자의 생명과 건강을 악화시키고, 사측의 생산력 향상을 위한 제도로 정착하는 세부계획을 가합의 한 것이다. 이에 2008년만큼은 아니지만 현장 비판과 투쟁이 시작된다. 3개 현장조직(금속연대, 민주현장, 민투위)이 구성한 공동투쟁단과 현장활동가들이 개별로 참여한 노동자살리기 주간연속2교대 쟁취 공동투쟁단이 △인원충원 없는 UPH-UP 반대 △단협개약, 기득권 개악한 근추위 합의 거부 △노동강도 높이는 맨아워 실측 반대 △물량보전만 해결해준 7차까지 근추위 논의과정을 백지화하고, 노동자 살리는 주간연속2교대를 쟁취하라는 요구를 걸고 조합원 서명을 진행한다. 결국 근무형태 변경추진위는 지금까지 가합의를 조합원 총회에서 부치지 못하고, 현자지부 4대 집행부에게 주간연속2교대 시행을 넘기게 된다.

길게는 14년간 짧게는 9년간 진행한 주간연속2교대 협의 과정은 철저하게 사측 구조조정에 협조하는 집행부에 맞선 현장투쟁 과정이었다. 그러나 현장투쟁은 계속 통제되었고, 집행부를 넘어서지 못했다. 해가 거듭될수록 주간연속2교대 요구는 하향되고, 교섭은 양보로 일관되었으며, 투쟁은 폐기되었다. 사측의 일방적인 합의서 파기에도 아무런 대응도 하지 못했다. 주간연속2교대 의미는 실종됐고, 원칙은 불가능한 것으로 생각되어졌다. 이런 패배적인 상황에서 작성된 주간연속2교대 합의서는 사측 의도가 더 많이 관철되었다. 최종적으로 생산

성 향상만을 위한 방법만이 남게 되었다.

현재 현자지부 4대 문용문 집행부는 주간연속2교대 합의에 대한 전면재검토와 2012년 하반기 시행을 공약으로 내걸고 당선됐다. 4대 집행부는 현장 요구를 쟁점으로 만들어 투쟁 요구를 정식화하고 있다는 점에서 전 집행부와는 다른 모습을 보이고 있다.

노조는 “발암물질 2급에 해당하며 수명을 15년이나 단축시킨다는 심야노동, 장시간 노동을 철폐하기 위해서는 주간연속2교대제와 월급제가 올해 안에 반드시 노사합의로 실시되어야 하고, 전체 임금 노동자의 55%에 달하는 비정규직 문제 해결의 시급성이 될 현대차 사내하청 비정규직의 정규직화와 차별 철폐는 더 이상 미뤄서는 안 될 시급한 노사 현안이며 사회적 쟁점”이라고 강조했다. …… 노조는 “사측이 일방적으로 제시했지만 30만대 생산량 증가분을 감당하기 위해서는 연산 30만대 생산설비 투자계획이 필요하다”며 “파워트레인 부분의 노후 설비 교체와 증설, 조립라인을 포함한 완성차 라인 신설이 반드시 필요하다”고 밝혔다. 또 “장시간 노동과 열악한 작업환경에 처한 파워트레인 부분의 경우에는 최소 1000명, 완성차 라인 신설 가동을 위한 최소 2500명 등 총 3500명 이상의 신규 인력을 충원해야 한다”면서 “청년실업 해소에도 도움이 되고 비정규직 정규직화에도 큰 효과가 있으며 장시간 노동 해소에도 꼭 필요한 조치”라고 덧붙였다. …… 노조는 또 “제2의 류기혁 열사와 같은 억울한 죽음을 막으려면 현대차 비정규직 차별 해소와 정규직화를 위해 정몽구 회장이 결단해야 할 때”라며 “노사 대표자가 만나서 ‘모든 사내하청 비정규직 노동자의 정규직화를 올해 안에 할 것’을 합의하고 대국민 기자회견을 통해 천명하자”고 제안했다.⁶⁹⁾

따라서 현자지부 4대 집행부는 기존 합의를 전면파기하고, 지부요구안을 빠르게 만들어 투쟁에 돌입해야 한다. 그 형식이 특별교섭이든, 임투든 상관없다. 핵심은 주간연속2교대 원칙을 사수하며, 투쟁하겠다는 의지를 갖는 것이다. 결론적으로 투쟁 의지가 있다면 3무(고용불안 없고, 노동강도 없고, 임금삭감 없는) 주간연속2교대는 여전히 유효하다.

69) 2012. 1. 30. 울산노동뉴스, 현대차노조 “올해 안에 모든 사내하청 정규직화하자” 中.

3. 주간연속2교대는 자본과 노동의 이데올로기 투쟁이었다

주간연속2교대를 둘러싼 쟁점은 자동차산업만이 아니라 모든 산업에 적용할 수 있다는 점에서 자본과 노동의 이데올로기 투쟁이라 할 수 있다. 즉, 노동자 생명과 건강을 지키며, 고용을 유지하고 생계를 유지하기 위해 생활임금을 확보하며, 다음 세대에게 안정된 일터를 물려줄 수 있는 조건을 마련하는 방안을 제출하고 있기 때문이다.

3-1) 심야노동 철폐, 노동시간 단축으로 노동자 건강권 확보

2011년 금속노조 충남지부 유성지회는 “밤엔 잠 좀 자자! 우리는 올빼미가 아니다”며, 공장파업에 돌입했었다. ‘야간노동 철폐하고 주간연속2교대 쟁취’가 파업의 목적이었다. 임금, 복지, 고용도 아닌 ‘야간노동 철폐’가 핵심요구가 되자 주간연속2교대는 다시 사회적 의제로 등장한다.

현자치부가 길게는 14년, 짧게는 9년 동안 주간연속2교대를 지속적으로 요구하는 이유는 무엇일까? 자본(사측)의 생산제일주의에 맞서, 다치지 않고, 병들지 않고 일할 수 있는 노동자 건강권을 쟁취하

기 위해서다.

자본(사측)은 상품을 판매하여 이윤을 얻는다. 상품생산을 위해서는 기계, 원료, 노동력(노동비용)이 필요하다. 그리고 생산에 필요한 총비용이 상품의 총가치가 된다. 그런데 상품 총가치가 가격이 되면 자본가는 아무런 이득도 남길 수 없다. 그렇다고 상품 총 가치에 자신의 이득(이윤)을 추가해서 판매하면 다른 상품보다 비싸기 때문에 경쟁력이 없어 손해만 본다. 결론적으로 자본가가 이득(이윤)을 얻을 수 있는 방법은 결국 상품 총 가치 내에서 이윤을 확보하는 것이다.

기계와 원료는 이전 노동 결과물이고, 각각의 가치가 상품가치로 전체 이전되는 고정자본이므로 비용 중에 일부를 줄여 이득으로 챙길 수 있는 방법이 없다. 반대로 노동력은 투입 양에 따라 가치가 변하는 가변자본이라 노동력 비용을 줄이고, 고정자본이 투하된 만큼의 상품을 생산하면, 노동력 비용을 줄인 만큼이 자본가 이윤이 된다. 이는 기계와 원료는 판매자가 정하지만 임금은 판매자(노동자)가 정하는 것이 아니라 구매자(자본가)가 정할 수 있기 때문이다. 마르크스는 이렇게 상품생산 과정에서 발생한 이윤을 노동력 착취로 얻는 것이라 하여 잉여가치라 표현했다. 또한 자본의 입장에서 생산수단을 구입하는 데 사용된 고정비용을 불변자본으로, 노동력을 구입하는데 소요된 인건비를 가변자본으로 표현했다.

\blacksquare 상품 가치 = $C(\text{불변자본}) + V(\text{가변자본}) + S(\text{잉여가치})$	\blacksquare 이윤율(자본 총액에 대한 잉여 가치의 비율) = $S/C+V$
---	---

자본가는 노동력을 착취하여 잉여가치(이윤)을 얻는 사실이 알려지면 노동자들이 저항하기 때문에 노동력 가치를 임금(인건비)이라 표현

했다. 그런데 노동력 가치 전체가 임금일 수도 있고, 일부가 임금일 수 있다. 즉, 임금은 노동력 가치 전체면 자본가 이윤이 없고, 일부이면 자본가 이윤이 생기기 때문에 현실에서는 노동력 가치의 일부만이 임금으로 지급되고 있다. 그런데 [임금 = 노동력 가치]라는 이데올로기를 통해 착취를 은폐하고 있다.

따라서 잉여가치가 늘어나기 위해서는 불변자본의 투자를 줄이고, 가변자본을 늘여야 한다. 즉 하루 종일 기계를 가동할 수 있다면, 하루 종일 상품을 생산할 수 있고, 팔면 팔수록 잉여가치가 많아지고, 이윤율이 높아지기 때문이다. 그래서 사측은 설비를 최대한 이용하기 위해 공장을 24시간 풀가동 하고자 한다. 반대로 노동자는 다음날 노동에 부담이 없는 시간 동안 일하고, 생활임금을 받고 싶어 한다. 이런 상반된 이해관계로 노사간 투쟁은 격화되고, 점진적인 노동시간 단축이 진행된다. 그래서 노동운동은 노동시간 단축의 역사였다고 얘기되기도 한다. 이후 기술 발전과 더불어 자본(사측)은 노동시간 단축으로 줄어든 이윤율을 만회하기 위해 교대제(야간노동 부활)를 도입하고, 생산성을 향상시켰다.

그러나 ‘밤에 돌아다니는 것은 귀신과 도둑놈밖에 없다’는 옛말이 있듯이 인간뿐만 아니라 모든 동물의 신체리듬은 주간에 맞춰져 있다. 야간노동은 잠을 자고, 쉬어야 할 시간에 노동을 하는 것으로 신체리듬에 무리를 줄 수밖에 없다.

독일수면학회는 “야간 근무를 하는 노동자가 주간 근무만 하는 노동자보다 평균수명이 13년 다”는 연구보고서를 발표하기도 했고,

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

2007년 세계보건기구(WHO) 국제암연구소(IARC)는 야간노동을 2A⁷⁰⁾ 등급 발암물질로 규정하기도 했다. 또한 주야간 교대근무로 발생한 수면-각성 장애를 산업재해로 인정했다.

주야간 교대근무제가 전반적으로 근로자의 정신, 심리적 건강과 불안, 우울 등의 정서에 악영향을 끼친다는 보고가 있고 또 인간의 정상적인 24시간 주기리듬을 깨뜨려 수면장애를 일으킨다는 여러 보고들이 있으며 수면장애와 범불안장애의 연관성이 인정되는 만큼 주야간 교대근무제가 범불안장애를 직접적으로 일으킨다고 보기는 힘들지만 서로 어느 정도의 연관성은 인정할 수 있다.⁷¹⁾

또한 24시간 공장가동을 위해 도입한 교대제는 장시간 노동을 강요한다. 실제 2011년 노동부 조사결과 교대근무자(상용근로자 기준) 실 근로시간이 45.6시간으로 전체 임금노동자 주당 근로시간보다 4.3시간 더 많았으며, 2조 2교대(주야 교대제)가 90.7%를 차지하고 있는 자동차산업 주당 평균 노동시간은 51시간, 완성차 노동자의 노동시간은 주당 평균 55시간이었다. 주야교대제로 근무하는 완성차 노동자들은 타 직종의 노동자보다 장시간 노동에 내몰려 있었다. OECD 평균 노동시간과 비교하면 얼마나 장시간 노동을 하고 있는지 확인할 수 있다.

한국 노동자 평균 노동시간과 OECD 평균 노동시간 ⁷²⁾ (OECD 통계연보 재구성)							
년도	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OECD평균	1,777	1,725	1,777	1,785	1,764	1,766	1,749
한국 노동자 평균	2,404	2,354	2,357	2,261	2,256	2,243	2,193
한미차 평균	2,592	2,518	2,396	2,528	2,401	2,239	2,487

야간노동과 결합한 장시간 노동은 노동자 건강을 심각하게 위협했고, 울산공장에서만 하루 6명이 죽거나 다쳤다. 산재불승인, 일반휴직

70) 인체 발암 추정물질로 인체자료는 제한적이나 동물실험 결과 발암성이 확인된 물질.

71) 2010. 12. 22. 서울행정법원. 2010구단4400 요양불승인처분취소.

72) OECD 통계연보와 신문기사 재구성.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

자와 비정규직노동자 산재·공상·휴직까지 포함하면 피해자는 더 늘어날 것이다.

현대자동차 울산공장 사망, 산재요양자, 근골육업치료자 현황(2010. 10/1~ 2011. 9/30) ⁷³⁾			
사망자	산재요양자	근골육업치료자	합계
38명	1,353명	738명	2,125명

따라서 야간노동을 없애고, 노동시간을 줄일 때 ‘죽음의 공장’에서 벗어날 수 있다. 주간연속2교대는 노동자 건강권을 최대한 지켜내기 위해 제출했다. 그러나 가장 좋은 근무형태는 상시주간이지만, 현실적인 고용조건과 노사 힘 불균형 등 이유로 주간에 법정노동시간 만큼 교대제로 운영할 것을 요구한 것이다.

현자치부는 2008년 근로기준법보다 더 많은 노동시간으로 주간연속2교대 시행에 합의하면서 많은 비판을 받았다. 노사전문위원 중 일부는 이 합의를 기준으로 단계적으로 주간연속2교대를 추진하자고 주장한다.

현대차에서 기합의된 8+9체제를 완전무효화하기보다 단계적 실노동시간 단축을 중심으로 하여 수정, 보완하여 최대한 빨리 주야맞교대제를 폐지할 수 있는 방안을 합의해야 한다. 왜냐하면 근무형태변경에 있어 핵심적 관건은 ‘항상적인’ 진업축소와 철야노동의 폐지에 있기 때문이다. 8+9체제를 넘어 정상적인 주간연속2교대제가 되기 위해서는 향후 5년 내지 10년 내에 7+7체제의 주간 35협약 노동시간의 도입을 목표로 하는 제2의 노동시간 단축투쟁을 전개해야 한다.⁷⁴⁾

그러나 근로기준법 50조(근로시간)는 1일 8시간, 주 40시간 초과근로를 명시하고 있다. 그리고 근로기준법에 따라 운영한다 하더라도 우리나라 노동자는 OECD 평균보다 많은 시간을 일해야 한다.⁷⁵⁾ 또한

73) 2011. 현대자동차지부. 제24차 사업보고서 中.

74) 2010. 6. 21. 이상호(금속노조 정책연구위원). 금속노조 주간연속2교대 영남권 토론회 자료집 中

75) 2012년 현대차 근무일수는 237일이다. 하루 8시간만 일해도 1,896시간이다. 2010년 OECD 평균보다는 147시간 더 일하는 것이며, 1,500~1,600시간 일하는 외국 자동차 업체보다는 300~400시간 정도 더 길게 일한다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

8+8 교대를 한다 하더라도 조기출근을 하거나 몇 시간은 심야노동을 해야 한다. 따라서 주간연속2교대는 8시간을 넘지 않은 범위에서 2개 조가 최대한 주간노동을 실시하는 것이 노동자에게 가장 유리하며, 각 조 8시간이 최소기준이다. 이것은 불가능한 일이 아니다. 두원정공지는 2009년 주간연속2교대 합의, 2010년 시행일자 합의 후 9월 21일부터 8+8로 운영하는 주간연속2교대를 시행하고 있다.

두원정공의 주간연속2교대제 근무시간표 ⁷⁶⁾					
주간조			야간조		
시업-종업	시간	구분	시업-종업	시간	구분
06:00~10:00	2시간	노동1	16:00~18:00	2시간	노동1
10:00~10:10	10분	휴게1	18:00~18:40	40분	식사
10:10~12:00	1시간 50분	노동2	18:40~20:30	1시간 50분	노동2
12:00~12:40	40분	식사	20:30~20:40	10분	휴게1
12:40~14:30	1시간 50분	노동3	20:40~22:30	1시간 50분	노동3
14:30~14:40	10분	휴게2	22:30~22:40	10분	휴게2
14:40~16:00	1시간 20분	노동4	22:40~24:00	1시간 20분	노동4

전체 노동시간은 8시간이지만 실노동시간을 7시간으로 운영하면서 새벽노동도 없고, 다음날까지 일하지 않게 했다. 그리고 이후 투쟁으로 7+7 운영을 쟁취한다면, 야간조도 심야노동을 하지 않고, 22시에 퇴근할 수 있어 법적 기준으로 주간연속2교대가 완성되는 것이다.

그러나 2008년 현대차 노사가 합의한 8/8+1 주간연속2교대는 조기출근과 심야노동을 연장함으로써 주간연속2교대의 기본적인 요건도 갖추지 않았다. 이렇게 하면 물량에 따라 탄력적으로 운영하는 르노삼성의 주간연속2교대나 새벽4시에 마치는 한국GM의 근무형태와 차이점이 없다. 노동자 건강권 쟁취를 위해 주간연속2교대를 하자고 하면서 새벽별 보기 운동을 할 이유가 없다. 또한 현대차 노동자의 야간노

76) 2011. 5. 참여와 혁신. 뜨거운 감자 주간연속2교대 中.

동 철폐를 위해 운수(시내·시외버스, 통근버스)노동자 근무시간을 연장시켜도 안 되기 때문이다.

그리고 잔업축소와 철야노동 폐지는 본질적으로 임금체계 개선(완전 월급제)으로 해결해야 하는 것이지, 물량 보전의 관점에서 논의할 필요가 없다. 정부(고용노동부)조차도 2012부터는 장시간 노동을 규제하겠다고 나서고 있는 마당에 잔업과 철야노동(특근)은 주간연속2교대 시행과 반드시 폐지되어야 한다. 따라서 주간연속2교대는 야간노동 철폐와 노동시간 단축을 핵심으로 관철해야 하며, 각 조의 최대 노동시간은 1일 8시간이 최대 노동시간이어야 하며, 주 40시간을 초과해서는 안 된다. 그리고 이후 투쟁으로 7+7운영과 주 35시간 법 개정을 쟁취해야 한다. 부족하지만 프랑스에서는 98년 오브리 법을 의결하고, 정부 보조 등의 형태로 임금삭감 없는 주 35시간 단축으로 노동자의 삶을 향상시킨 사례도 있다.

3-2) 완전월급제 쟁취를 통한 생활임금 확보

대부분 생산직 노동자의 임금체계는 시급제, 일급제로 운영되고 있다. 자동차산업에서 완성차는 시급월급제, 부품사는 일급월급제가 일반화 되어 있다. 그런데 왜 주간연속2교대를 도입하면서 완전월급제를 주장하는 것인가? 이에 대한 답변은 간단하다. 주간연속2교대 핵심중 하나가 노동시간 단축이고, 시급제가 장시간 노동의 주요 원인이기 때문이다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

시급제는 자본주의 초기부터 채택된 것으로 자본주의 상품생산에서 중요한 생산기법이다. 그것은 시간당 산출량에 따라 임금을 지급하는 도급제로부터 유래했으며, 협업·분업에 기초한 공장제 생산에서 일반화되었다. 즉, 시급제는 집단적인 시간당 생산(산출)량에 따라 각 개별 노동자에게 시간당 임금을 지불하여 노동시간의 양에 따라 임금 크기가 달라지도록 함으로써 노동시간의 길이를 연장하는 수단으로 이용되었다. 특히 시급제는 기본급을 가능한 최대로 낮게 책정하여 노동자가 생계를 위해 어쩔 수 없이 노동시간 연장을 선택하게 만든다. 현대자동차의 생산직 임금 구성은 이를 잘 보여주고 있다.

월평균 임금 현황⁷⁷⁾ (2008년 1월 임금 기준, 단위: 원)

항목	종업원	조합원	항목별 구성비(%)	
			종업원 기준	조합원 기준
기본급	1,508,267	1,516,259	26.7	29.2
통상임금 포함수당	350,468	349,332	6.6	6.7
통상임금 미포함수당	351,479	257,324	6.7	4.9
시간외 수당 (주1)	665,481	1,003,914	14.3	19.3
고정상여금 월할 (주2)	1,254,484	1,261,207	18.4	24.2
변동상여금 월할 (주3)	668,460	671,150	12.7	12.9
연월차 보상수당 월할	140,621	142,764	2.7	2.8
월평균임금총액	5,248,257	5,201,950	100.0	100.0

(주1) : 시간외수당 : 연장, 야간, 휴일근로 수당 포함
 (주2) : 고정상여금 : 정기상여금만 포함
 (주3) : 변동상여금 : 연할 상여금, 성과 상여금, 타월일시금.

조합원 기준으로 기본급 29.2%, 고정수당(상여금 포함) 30.9%, 변동수당(성과급 포함) 17.8%, 시간외수당(잔업·특근) 19.3%로 구성되어 있어, 잔업과 특근이 없으면 임금 1/5이 줄고, 98년도 같이 사측이 구조조정을 하면 잔업·특근은 당연히 없어지고, 수당·상여금 반납, 성과급 미지급 등을 요구하기 때문에 경제위기 상황에서는 기본급만

77) 2008. 12. 금속노조정책연구원·한국노동사회연구소, 금속산업의 임금구조와 임금체계분석 보고서 중.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

보전되는 구조이다. 즉, 많게는 70.8% 적게는 60.6%가 변동임금이다. 그래서 일이 있을 때 벌어들이며 잔업과 특근에 매달리는 것이다. 그 결과 대부분 노동자들은 찜찜하긴 하지만 물량이 많으면 임금이 늘어나고, 물량이 적으면 임금이 줄어든다는 자본(사측)의 거짓 주장에 현혹되고 말았다. 사실 임금은 노동시간 증가로 인상되었거나 노동조합 투쟁으로 인상한 것인데 마치 물량이 늘어 잔업과 특근을 많이 했기 때문이라는 착각을 일으켰기 때문이다. 몇 년간 현대자동차 생산량과 임금인상 변동과정을 보면 보다 명확해 진다.

년도	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
대수	1,513,447	1,702,227	1,646,265	1,673,728	1,683,760	1,616,268	1,706,727	1,673,580	1,608,679	1,743,276	1,831,861
비율		12.4%	-3.2%	1.6%	0.5%	-3.9%	5.4%	-1.9%	-3.9%	9.4%	6.5%

자본(사측)의 주장처럼 ‘물량과 임금이 비례’하면, 전년도 대비 생산량이 하락한 4년은 전년도보다 임금이 낮아야 하고, 2002년보다 생산량이 적은 2003~2006년, 2008년~2009년은 2002년보다 임금이 적어야 한다. 그러나 현실은 노동조합 투쟁으로 오히려 임금이 인상되었다.

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
기본급	98,750	95,000	101,667	95,000	99,000	86,000	84,000	85,000	30,117	79,000	93,000
총상급	8.3%	7.5%	7.4%	6.5%	5.7%	5.2%	4.7%	4.7%	-	-	-
성급급	300%	150%	300%	400%	300%	300%	300%	300%	300%	300%	300%
일시급	160만원	230만원	100만원	100만원	200만원	200만원	200만원	400만원	500만원	500만원	700만원
기타			150%				30주		40주	30주	35주

또한 현대차 노동자의 임금총액도 2000년부터는 2003년을 제외하곤 계속 증가했다. 이는 현대차 노동자들의 투쟁성과였다. 즉, [물량

78) 자동차공업협회, 현자지부 24차 사업보고서, 언론보도 재구성.

79) 현대자동차노조, 현대자동차지부 소식지 재구성.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

= 임금이라는 사측 주장은 물량이 늘어 이미 잔업·특근으로 노동자의 뒀을 지급(보상)했기 때문에 더 이상의 이윤을 분배하지 않기 위한 꼼수로 사용되는 것이다. 따라서 물량과 임금인상과는 어떠한 관계도 없다. 관계가 있다면 물량을 조정하여 고용불안을 조장하고, 노동자를 생산성 향상에 협조하게 만들어 최대한 노동자를 착취하는 방법으로 이용한 것뿐이다.

년도별 착취율 현황 ⁸⁾ (단위 : 백만원)							
년도	매출액	①매출이익	③영업이익	연간급여총액		착취율	
				③전종업원	④생산직	①/④	③/④
2000	16,230,980		1,313,298	1,311,909			100.1%
2001	22,506,093		2,096,574	2,071,192			101.2%
2002	24,565,847		1,606,161	2,280,313			70.4%
2003	24,997,265		2,235,719	2,272,245			98.3%
2004	27,472,457		1,961,414	2,631,235			75.3%
2005	27,383,737	5,197,994	1,384,143	2,999,108	2,062,011	252.0%	46.1%
2006	27,335,388	4,926,796	1,234,448	3,117,782	2,135,766	230.6%	39.5%
2007	30,619,671	5,980,822	1,945,523	3,704,504	2,562,531	233.3%	52.5%
2008	32,189,769	7,131,139	1,877,218	3,795,246	2,593,966	274.9%	49.4%
2009	31,659,327	6,974,559	2,234,962	4,206,659	2,656,673	244.1%	53.1%
2010	36,769,426	8,918,981	3,226,617	4,497,521	3,056,690	291.7%	71.7%

따라서 노동시간 단축이 핵심인 주간연속2교대 시행을 위해서는 임금보전을 전제한 월급제를 실시해야 한다. 그러나 현실성을 이유로 임금손실을 인정 하거나 또는 생산량(생산성 향상)과 임금을 맞바꾸자는 주장도 있다.

10+10 수준의 즉각적이고 완전한 임금보전이 현재의 국면에서 불가능하다는 판단 하에서 8+9방식을 기본근무형태로 전제하고 나머지 연장근로시간분의 임금보전을 작업시간조정과 생산량 조절에 대한 단계적인 계획을 통해 점진적으로 실현하는 방식이다. 이를 위해서는 현재 생산조건에서 라인별 물량조정방안과 이에 근거한 적정생산량을 노사가 합의해야 한다. 그리고 난 후 이에 상응하

8) 현대자동차. 연도별 감사보고서 재구성. '④생산직 급여총액'은 재무제표 주석에 있는 '부가가치산정' 인건비에서 판매비와 관리비의 임금부분(급여, 퇴직급여, 복리후생비만 제외)을 뺀 금액이다. 전 종업원 임금내역은 별첨자료2 참조.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

는 적정실근무시간(8+알파)과 적절한 UPH UP을 판단하고 이에 근거하여 1년 차 임금보전을 확정한다. 그리고 나서 2차 년도에서 설비개선과 생산투자를 전제로 한 생산성향상방안(물량이동/UPH UP/편성효율 개선 등)에 대해 합의하고 이를 추가적인 임금보전으로 연동시키고 알파에 해당하는 실근무시간을 줄이는 방안을 모색할 수 있다.⁸¹⁾

생산성 향상으로 생산량을 만회하여 임금보전을 받자는 것은 노동시간을 노동강도로 만회하는 것이다. 이는 시급 총량으로 월급제를 이해했거나 또는 ‘물량 증가로 임금 인상’이라는 사측 주장을 수용한 것이다. 그러나 주간연속2교대 시행 이유는 노동시간을 단축하고, 생활임금을 쟁취하자는 것으로 일정 정도 임금인상을 요구하고 있다. 왜냐하면 현재 시급제 임금체계가 장시간 노동을 할 수밖에 없게 만들 듯이 너무 낮은 임금은 주간연속2교대 시행에 교란 요인이 되기 때문이다. 예를 들면, 낮은 임금으로 특근을 요구할 것이고, 야간조 연장근무를 주장할 수도 있을 것이다. 이는 2003년 주 40시간이 법제화되었지만 노동자는 오히려 장시간 노동에 시달렸던 것에서 확인된다. 따라서 노동시간 단축으로 생활임금을 보전하는 완전월급제 쟁취 투쟁이 요구된다. 또한 현실성에 대한 의구심도 지나친 걱정일 뿐이다.

첫째, 두원정공지회는 현대자동차처럼 100% 생산량 만회가 아니라 일부 생산량 만회를 수용하고, 식사시간 유급, 고정OT, 심야할증 등을 적용하여 주간연속2교대를 시행하고 있다.

두원정공도 주간연속2교대제 시행 이전에는 여느 자동차부품업체와 마찬가지로 식사시간이 무급으로 처리됐으나, 시행 이후에는 유급으로 인정키로 했다. ……… 또 오후 8시 15분부터는 야간수당이 적용된다. 두원정공은 또 조합원들

81) 2010. 6. 21. 이상호(금속노조 정책연구위원). 금속노조 주간연속2교대 영남권 토론회 자료집 중.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

의 생활임금 보전을 위해 월 통상 O/T 30시간을 인정하고 있다.⁸²⁾

근무제도개선 합의서⁸³⁾

회사는 2010년 9월 21일부터(10월 급여부터) 새로운 근무제도인 월급제를 실시한다.

1) 월급제는 시간외 수당 30hr을 적용한다.

－ 전 조합원에 적용한다. (관리직 조합원 포함)

－ 교대근무자(2조)는 교대근무수당으로 심야근로 3시간 30분의 50%를 지급한다.

둘째, 2011년 현대자동차 영업이익, 순이익의 5%면 전 조합원의 고정OT, 심야할증 100%를 보전할 수 있다. 또한 10%면 비정규직을 포함한 전 종업원의 임금 보전이 가능하다.

잔업시간 및 심야할증 보전 총 금액 ⁸⁴⁾				
직종	인원	통상임금	구분	금액 및 일수
일반직구직	6,226명	2,334,944원	2011년 영업이익	8조 755억원
기술직(월급)	2,930명	2,818,773원	2011년 당기순이익	8조 1040억원
영업직	5,983명	2,080,886원	2012년 노동일수	237일
기술직(시급)	25,882명	2,143,432원	1일 평균 잔업시간	1.915시간
창비직	2,269명	2,254,774원	1일 평균 심야할증 시간	3.5시간/2교대 = 1.75시간
전체	43,269명	2,213,882원		
금액 산출 내역 ⁸⁵⁾				
잔업시간	기술직(시급)	통상시급 = 2,143,432원/228시간 = 9,484원		
		1년간 잔업시간 = 1.915시간*237일 = 453.855시간		
	전체	1인당 보전 금액 = 9,484원*453.855시간*1.5(할증률) = 6,458,541원		
		총 보전 금액 = 6,458,541원*25,882명 = 167,108,194,162원		
심야할증	기술직(시급)	통상시급 = 9,798원		
		1인당 보전 금액 = 9,798원*453.855시간*1.5(할증률) = 6,668,945원		
	전체	총 보전 금액 = 6,668,945원*43,269명 = 288,881,980,105원		
		1년간 심야할증 시간 = 1.75*237일 = 414.75시간		
잔업시간	기술직(시급)	1인당 보전 금액 = 9,484원*414.75시간 = 3,933,489원		
		총 보전 금액 = 3,933,489원*25,882명 = 101,806,562,296원		
	전체	1인당 보전 금액 = 9,798원*414.75시간 = 4,062,945원		
		총 보전 금액 = 4,062,945원*43,269명 = 175,806,562,296원		

생산직만 잔업과 심야할증을 할 경우 총금액은 2689억 1475만 6460원으로 영업이익 3.33% 또는 당기순이익 3.32%만 있으면 모두 보전할

82) 2011. 5. 참여와 혁신. 뜨거운 감자 주간연속2교대 中

83) 2011. 12. 4. 전국금속노동조합. 완성차공동투쟁준비회의 발족 보도자료 - 주요합의 결과 中.

84) 인원은 2011년 조합원 기준(현자지부 24차 사업보고서) 참고로 2010년 현대자동차 직원은 총 56,099명이다. 그리고 심야할증은 교대제 노동자에게 해당함으로 기술직(시급)만 산출했다.

85) 소수점 첫째자리 반올림.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

수 있는 금액이다. 또 생산직 심야할증과 전체노동자 잔업을 보장할 경우 총 금액은 3904억 9852만 2403원으로 영업이익 4.83%, 당기순이익 4.82%를 투자하면 된다. 그리고 비정규직 10,000명을 정규직으로 전환시키고, 비조합원 15,000명의 잔업을 보장한다 하더라도 당기순이익의 10%을 넘지 않을 것이다.

따라서 주간연속2교대 시행과 함께 시급제를 폐지하고, 임금 삭감 없는 완전월급제를 쟁취해야 한다. 그래야 경기변동에 영향을 받지 않고, 일상의 생활계획을 세울 수 있으며, 장시간 노동의 유혹에도 자유스러울 수 있다.

3-3) 설비투자과 신설공장 건설로 신규고용 창출.

물량이 있어야 고용이 유지된다는 말은 [물량=임금]이라는 등식과 같이 자본(사측)이 만들어낸 또 다른 환상이다. 전 세계 자동차산업은 과잉 생산되고 있다는 것이 통설이다. 팔리기 전에 생산부터 하고, 판매부진을 노동자 착취로 만회하고 있다.

특히 현대자동차는 국내 공장 구조조정과 해외공장 확대로 생산량을 지속해서 늘리고 있다. 이러한 상황은 이후 판매가 생산을 따라가지 못하면 구조조정(정리해고)의 원인이 된다. 즉, 물량 확대는 고용이 유지되는 역할을 하기도 하지만 결국은 과잉생산으로 고용불안을 일으키는 양날의 칼인 것이다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

실제 사측은 생산이 밀려있다고 UPH UP, 교대제 변경(상시주간조 ▶주야2교대)을 하고, 얼마 지나지 않아 다시 물량이 없다며 잔업·특근을 하지 않고, 정취시간 단축, 휴업, 교대제 변경 등을 주장했다. 또한 최소 생활임금 확보를 위해 합의한 잔업, 특근 보장 합의를 일방 파기했다. 이는 사측도 물량 확보를 할 수 없다는 것을 보여준다. 그런데도 물량과 고용을 연결시키는 것을 생산유연화 수단으로 활용함을 의미한다. 따라서 생산성 향상과 임금을 빅딜해서 주간연속2교대를 시행하지는 사측 주장은 고용불안을 높이고, 구조조정 명분을 확보하려는 것이다. 결국 고용불안 없는 주간연속2교대 시행여부는 누가 생산 통제 주도권을 가질 것인지에 있다.

현대자동차는 2000년 이후 국내공장 생산을 160만대 전후로 유지하고, 해외공장 생산을 확대했고, 2010년부터는 해외공장 생산이 국내공장을 앞질렀다.

현대차 년도별 국내공장과 해외공장 생산량 비교 ⁸⁶⁾							
년도		2006	2007	2008	2009	2010	2011
국내	생산(대)	1,618,266	1,708,727	1,673,560	1,608,679	1,743,376	1,891,901
	비율(%)	84.5	85.3	80.0	51.8	48.1	46.5
해외	생산(대)	844,409	910,998	1,117,063	1,493,075	1,882,773	2,160,350
	비율(%)	35.5	34.7	40.0	48.2	51.9	53.5

물량이 수익을 담보해서 고용을 유지하고, 임금을 올리는 요인이 되려면 해외공장의 수익률이 국내공장보다 높거나 비슷해야 한다. 그러나 2010년 해외공장 당기 순손익은 총 1조 6892억 19백만원으로 국내공장 당기순이익 32.07%에 머물고 있다.

86) 2011. 현대자동차지부. 제24차 사업보고서 中.

I. 주간연속2교대제 투쟁의 과거와 현재

현대자동차 해외생산법인 당기순이익 ⁸⁷⁾ (단위: 백만원)								
구분	미국 (HMA)	중국 (BHMC)	인도 (HMI)	터키 (HAOSVT)	체코 (HMMC)	러시아 (HAMMR)	브라질 (HMMB)	국내공장 (HMC)
2010년	410,881	935,298	191,230	13,508	124,774	13,530	출자	5,268,971

심지어 해외공장에서는 국내공장에서 생산하지 않는 차량을 생산하고, 사측이 교섭장에 나올 때마다 주장하듯 국내공장보다 생산성도 뛰어나며, 기아차와 교차생산도 가능하고,⁸⁸⁾ 관세 등 무역장벽도 없는데 왜 수익성이 낮은 것일까? 답은 간단하다. 국내공장 노동자를 엄청나게 착취하고 있기 때문이다.

한국생산성본부에서 발표한 자료에 의하면 “2001년부터 2010년까지 부가가치 노동생산성 수준(OECD 구매력평가지수)에서 현대자동차가 148천 US\$를 기록해서 147천 US\$를 기록한 도요타자동차보다 높게 나타났다”고 했다. 또한 2002년부터 2010년까지 노동생산성 평균 증가율에서도 8.3%를 기록해 -11.5%를 기록한 도요타를 훨씬 앞섰다.

현대자동차 자동차기업의 노동생산성 및 증가율 ⁸⁹⁾ (단위:1000US\$)													
년도	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
생산성	48	63	98	114	129	134	140	151	134	143	138	176	220
증가율(%)		31.2	52.4	18.5	12.8	4.4	4.4	8.0	-11.3	6.4	-5.0	31.3	23.5

따라서 생산성 향상을 전제한 주간연속2교대가 시행되면 국내공장

87) 2011. 3. 31. 현대자동차. 43기(2010년) 사업보고서 재구성. 현대자동차 순이익은 영업이익과 영업외 이익으로 구성되고, 자회사 순이익 일부가 영업외 이익으로 흡수된다. 2010년 현대자동차 순이익에 미친 자회사 순이익은 598,056백만원(지분법 이익) 수준으로 비교에 크게 영향을 미치지 않아 총액 대비 단순비교 했다.

88) 최근 건설하는 해외공장은 현대·기아차의 교차생산도 진행하고 있다. 현대차의 해외공장인 체코공장에서는 기아차의 유럽형 모델 벤가(VN), 러시아 공장에서는 QBr(프라이드 러시아 개량 현지모델)을 양산하고 있으며, 기아차 해외공장인 미국 조지아 공장은 현대차 산타페, 슬로바키아 공장에서는 투싼x를 양산하고 있다.

89) 2011. 8.18. 한국생산성본부. 자동차산업 생산성 분석 결과 발표 재구성.

노동강도는 더 높아질 것이며, 국내공장 노동자의 착취로 해외공장을 유지하게 될 것이다. 즉, 사측은 해외공장 수익성 개선을 위해 계속해서 현지모델이라는 이름으로 해외공장부터 신차를 출시할 것이다. 또한, 각종 FTA로 관세장벽이 사라지면 해외공장 차량을 역수입하여 내수물량마저 침식할 수 있다. 결국 해외공장 확대 저지와 통제력을 어떻게 확보할 것인지와 신차 관련 개입력을 어떻게 만들 것인지가 핵심이다. 이를 위해 해외공장보다 통제가 가능한 국내공장을 투쟁으로 쟁취해야 한다. 즉, 낡은 국내공장을 합리화하고, 부족한 생산량을 국내공장 신설로 보충해야 한다. 또한 이미 대법원이 정규직으로 해석한 사내하청(비정규직)노동자를 전원 정규직으로 전환하고, 시설투자로 필요한 인원을 정규직으로 충원하여 노동조합 조직력을 확대해야 한다. 그리고 노동조합의 힘으로 신차 개입력과 해외공장 통제권을 확보해야 한다.

2012년 1월 30일 현자지부 4대 집행부도 신규공장 건설과 비정규직 노동자 전원 정규직화를 주장하며 다음과 같이 신년기자회견을 한 바 있다.

사측이 일방적으로 제시하였지만 생산량 증가분(30만대 증산분량)을 감당하기 위해서는, 연산 30만대의 생산설비 투자계획을 요구합니다. 파워트레인 부분의 노후설비 교체와 증설이 필요하며, 조립라인을 포함한 완성차 라인 신설이 반드시 필요합니다. 그래서 완성차 공장을 신설하고, 파워트레인부분은 증설할 것을 요구합니다. 올해 안에 비정규직 사내하청노동자들을 전원 정규직화 할 것을 요구합니다. 이미 대법원 판결이 나와 있고 2009년 7월 22일 이후 거의 모든 법원 판결은 사측이 정규직화를 수용하느냐 마느냐만 남아 있을 뿐입니다. 갈 수록 커지는 국민적 비판을 견뎌야 할 때입니다.⁹⁰⁾

90) 2011. 1. 30. 현대자동차지부, 2012년 신년기자회견문 中.

4. 소결

현자치부가 2012년 기자회견에서 밝힌 고용불안 없고 임금삭감 없고 노동강도 없는 주간연속2교대를 쟁취하기 위해서는 ‘임금은 더 받으면서 일은 더 하지 않겠다’는 주장부터 ‘노사합의를 파기하고 직원들 고용을 생각지도 않는다’ 얘기까지 다양한 이데올로기 공세를 넘어서야 한다.

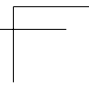
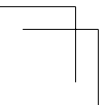
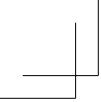
현대자동차 생산방식의 변화는 즉각 사내하청, 자동차 부품사, 공공 운수서비스부분(특히 운수업) 노동자에게 영향을 미치며, 이후 이와 연관된 산업 노동자들의 생산방식 변화로 나타날 것이다. 따라서 현대차에서 시행되는 주간연속2교대는 한 사업장의 문제가 아니라 전국적인 산업재편과 연동된 것이다. 이는 한 사업장의 투쟁으로 쟁취하기 어렵다는 것을 의미한다.

현실처럼 완성차 사측의 부품단가인하(CR)에 완성차지부(현자치부 외 4개)가 부품사 지회와 공동투쟁하지 않는다면 부품사 노동자들은 완성차의 주간연속2교대 시행을 반대할 것이다. 또한 하루아침에 노동시간이 늘어나는 운수노동자들도 반대할 것이다. 따라서 정규직, 비정규직, 완성차, 부품사 노동자가 함께 고민하고 투쟁해야 한다. 주간연속2교대 투쟁을 위해서는 형식적 구분은 필요치 않다. 오로지 노동자계급이라는 계급성만 존재할 뿐이다. 모든 노동자가 단결하여, 2012년 야간노동 철폐하고 살맛나는 일터를 만들어가기 위해 단결하고 투쟁하자!

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

Ⅱ

주간연속2교대 투쟁의 미래



II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

작년 세계자동차 판매량은 7,535만대, 올해는 7,855만대로 전망하고 있다. 물론 총생산량은 이보다 많다.

	2009년	2010년	2011년	2012년 (예상치)
생산량 ⁹¹⁾	62,426천대	76,208천대	80,524천대	
판매량 ⁹²⁾		72,240천대	75,350천대	78,550천대
과잉생산대수		5,968천대	5,174천대	

자동차산업에서 과잉생산은 어제오늘 일이 아니다. 설비는 넘쳐나는데 생산량은 적고, 그나마 생산된 상품마저 판매되지 않고 있다. 따라서 과잉생산보다 더 심각한 것은 생산능력(설비) 과잉투자다. 14개 주요업체에서 확인되듯 자동차산업이 생산설비 확장을 위기극복 방안으로 삼는 순간 출혈경쟁이 가속화되고, 과잉투자는 더욱 심각한 문제를 발생한다. 생산설비를 모두 가동시키지 않고 일부를 방치하는데도 여전히 과잉생산에 대한 해결책은 없다. 팔리지 않는 상품 때문에 당연히 이윤이 줄어든다. 그래서 개별 자본은 이윤 만회를 위해 경쟁적으로 저가판매를 실시하여 수익성을 더욱 악화시킨다. 이로 인한 시장 경쟁은 자동차산업 전반을 과잉투자와 과잉생산으로 계속 몰아가고 있고, 자동차산업 전반의 이윤율을 하락시켰다.

91) 2012. 2. 14. 조선일보, 자동차공업협회, “지난해 한국車 생산, 세계에서 5번째로 많아” 中.

92) 2011. 10. 한국자동차산업연구소, 2012년 경영환경전망 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

세계 주요 자동차기업의 지역별 생산능력 변화(2015년) ⁹³⁾ 단위: 만대								
순위	기업	2010년 생산능력	지역별 생산능력 변화(2010년 대비 2015년 변화대수)					
			북미	서유럽	아시아	중유럽/ 러시아	남미	중동/ 아프리카
1	르노-닛산	1,095	0	0	78	29	21	45
2	GM	1,024	5	5	155	3	18	1
3	도요타그룹	1,029	15	0	95	3	17	-
4	폭스바겐그룹	889	15	17	108	50	8	0
5	현대차그룹	763	0	-	100	39	15	-2
6	포드	692	-25	-0.4	50	23	5	4
7	피아트-크라이슬러	626	0	-5	40	43	56	-0.6
8	혼다	447	0	0	62	0	8	-
9	무쯔	416	-	0	60	10	16	-
10	스즈키	339	-	-	88	0	0.3	-
11	다임러벤츠	295	0	2.5	31	0	2.5	1
12	미쓰비시	165	-19	-	24	5	0	-
13	미쓰비시	166	-6	-5	25	0	6	-
14	BMW	167	8	0	26	3	-	3
합계		8,167	-7	14.1	942	208	172.8	51.4

이런 상황에서도 주요자동차 업체는 신규투자를 지속했고, 2015년 까지 추가투자를 계획하고 있다. 특히 신흥국 설비투자는 자동화와 모듈화를 높이면서 노동력을 줄이면서 유기적 구성을 높였다. 즉 이윤을 창출하는 노동력 투자비율(가변자본 비율)은 낮아지고, 이에 비해 기계와 같은 생산수단 투자비율(고정자본 비율)은 증가했다. 이러한 자본의 유기적 구성 고도화는 자본의 이윤율 저하 경향을 가져온다.

자본은 이윤율 저하 경향을 상쇄하기 위해 공장을 폐쇄하거나 가동률을 줄여나갔다. 또한 노동강도를 높이고, 생산비용을 줄이기 위해 부품을 삭제하고, 인원을 축소하는 등 노동자 착취를 강화하고 소비자를 기만하면서 생산성을 향상했다.

앞서 설명했듯 현대자동차는 국내공장 구조조정과 해외공장 신설 등 다양한 방식으로 과잉투자와 과잉생산에 일조했다. 현대차는 해외공

93) 2011. 삼성경제연구소. seri2012 - 신흥시장 쟁탈전이 격화되는 자동차산업 중.

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

장 투자비용 회수와 이윤 확보를 위해 판매량을 늘려야 했고, 이는 저가판매로 이어졌다. 이를 만회하기 위해 노동자 착취로 생산비용을 절감했다.⁹⁴⁾

컨설팅 회사 올리버와이만의 론 하버는 “현대차는 비교적 신산업체라 비용이 적게 든다”고 말했다. 한국 자동차산업 노동자의 평균 임금은 미국보다 30%나 낮다. 또 미국에서도 현대차 앨라배마 공장과 기아차 조지아 공장의 노동자들은 시간당 27달러를 받는데, 이는 GM과 포드 공장의 노동자들이 받는 급여의 약 절반 수준에 불과하다. 그러나 지금까지 토요타를 뒤쫓기만 하던 데서 벗어나 혁신을 선도하고 업계의 리더가 되려면 싸게 파는 것만으로는 안 된다.⁹⁵⁾

국내공장은 기초질서 지키기, 원가절감과 품질개선 활동, 장시간 노동 강요 등 현장통제와 라인폐쇄, 배치전환, 모듈 확대, 비정규직 해고, 편성효율 상승, 특근 UPH 조정 등 일상적 구조조정으로 노동자 유일 자산인 노동자 몸(건강)을 수탈했다. 그럼에도 현대차가 2012년 판매목표를 지난해보다 7% 높은 700만대로 잡은 것은 노동자를 더욱더 착취하고, 죽음으로 몰고 가는 살인행위이다.

현대·기아차가 올해 글로벌 시장에서 700만대 판매를 달성하기 위해서는 전 세계 공장 가동률을 최대치로 끌어가야 한다. 지난해 판매 653만대도 마른 수건을 짜듯 공장을 돌려 달성한 결과다.⁹⁶⁾

현재도 마른 수건을 짜듯 공장을 돌려야 하는 현대자동차가 장시간 근로시간 위반 개선을 요구한 고용노동부 제안에 “일부 부서는 2012년부터, PT부서(3조 3교대)를 제외한 전 공장은 2013년부터 주간연속2교대로 노동시간을 단축하여 근로기준법을 준수하겠다”고 밝힌 것은

94) 미국 자동차 산업 시급은 30달러 전후이다. 그러나 시간당 평균임금 기준으로 살펴보면 빅3 생산직 노동자 58달러, 도요타 52달러, 현대차 48달러를 받고 있다.

95) 2011. 6. 30. 자동차신문, WSJ(월스트리트저널) ‘현대차 10년의 기적’ 조명 “앞으로가 문제” 중

96) 2012. 2. 06. 머니투데이, 700만 VS 950만, 현대차 토요타 실적은? 중.

무엇을 의미할까?

간단하게 설명하면 20시간(10/10 주간·야간맞교대) 동안 수탈한 것을 17시간(8/8+1 새벽·야간맞교대) 안에 해내겠다는 것이다. 이는 노동시간 단축 조건으로 노동시간을 탄력적으로 적용하고, 노동강도를 강화하며, 생산·고용 유연화를 확대하여 생산성을 높이는 새로운 생산체제 재편을 의미한다.

고용노동부도 생산성 보전을 전제한 노동시간 단축과 일자리 창출이 경제위기 극복과 실업문제 해결을 위한 새로운 패러다임이라고 주장한다. 이를 위해 고용노동부는 △탄력적 근로시간제 단위 기간 확대(2주 ➡ 1개월, 3개월 ➡ 1년) △근무시간 저축휴가제 도입 △연차휴가 사용촉진조치 시점 조기화(3개월 전 ➡ 6개월 전) △교대제전환 지원금 확대(연 720만원 ➡ 최대 1,080만원) △교대제전환 지원금 지원기간 연장(1년 ➡ 2년) 등 노동시간 유연화 지원방안을 2012년 주요 사업계획으로 확정했다.

실제 유럽 35시간 노동시간 단축 투쟁도 과잉투자와 과잉생산으로 자본축적체계가 변화하는 과정에서 일어났다. 2차 세계대전 이후 성장하던 경제는 과잉투자와 생산으로 1960년대 후반부터 이윤율이 정점에서 하락하기 시작했다. 낮아지는 이윤율은 생산량 축소, 성장을 하락으로 이어 졌다. 또한 인플레이션으로 실질임금이 하락하여 소비가 축소되면서 불황이 장기화됐다. 이는 투자심리를 위축시켰으며, 실업률 증가로 이어졌다. 이것이 1973년부터 1980년대 초까지 지속된 공황이다.

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

자본은 공황 타개(이윤율 회복)을 위해 대규모 구조조정을 진행했고, 노동자 착취 강화를 위해 신자유주의 정책을 도입했다. 그리고 생산성을 향상하고, 생산비용(노동력 비용, 원가절감 등)을 축소하는 노동시간 단축으로 이윤율 회복했다. 국가는 노동유연화를 위해 제도를 변경했고 자본은 노동조합을 탄압하면서 노동착취를 강화했다.

유럽 노동자들은 이러한 자본 위기극복 방식에 대해 투쟁으로 대응했다. 프랑스에서는 임금 삭감을 전제로 한 노동시간 단축 법(5개년 고용법)을 투쟁으로 폐기하고 주 39시간에서 주 35시간으로 법정노동시간을 단축했고, 전환사업장 90% 이상이 임금삭감 되지 않았으며, 일자리까지 창출했다.⁹⁷⁾

또한 독일도 1984년 금속 바텐뷔르텐베르그 지역과 헤센 지역 금속노조의 7주 파업과 인쇄노조의 2주 파업으로 100% 임금이 보전되는 주 38.5시간 단축에 합의했다. 그러나 독일 금속노조는 프랑스와 다르게 투쟁을 포기하고 고용안정을 전제로 금속사용자연합과 협상에 매달리면서 노동시간 유연화(노동시간 개인 차별적용, 탄력적 근로시간 등)와 임금감축을 수용했다.

실제 벤츠자동차는 생산량 변동에 따라 주간연속2교대를 3교대로 전환하면서 야간노동이 부활했다. 이후 1일 3교대, 주 6일 근무, 1일 8시간 근무제가 증가했고, 노동조건은 더 열악해 졌다. 또한 노동시간 유연화가 합의되면서 노동시간 축소에 따른 명목임금마저 삭감되

97) 2009. 3. 16. 삼성경제연구소. 불황기의 '일자리 나누기' 성공을 위한 제언 중.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

있고, 다년간 임금협약 체결로 물가인상분이 반영되지 못하면서 실질 임금은 더욱 하락했다. 이런 사례는 미국, 일본, 네덜란드 등 여러 나라에서 나타났다.

따라서 2011년 해외 사례 벤치마킹을 위해 엄청난 비용을 들여 근무형태변경추진위(현장분과위원, M/H위원, 전문위) 전원을 유럽 연수 보낸 것은 유연화(임금, 생산, 시간)와 임금삭감을 수용할 것을 강변하기 위한 투자였다.

앞으로 경기위축이나 부정적인 환경변화가 닥칠 경우 생산물량 축소가 불가피할 것이다. 이 경우 상대적으로 낮은 생산성과 높은 인건비 등으로 인해 국내 공장의 물량을 우선적으로 축소할 가능성도 존재한다.⁹⁸⁾

그러나 해외기업보다 유연성과 생산성이 높은 현대자동차 해외공장이 국내공장 수익률 30% 수준에 머무는 이유를 설명할 수 없다면 국내 공장 생산성이 낮다는 주장은 주간연속2교대로 국내공장 노동자 착취를 강화하려는 악선동에 불과하다

시급제 근로자의 비중이 높은 제조업·생산직의 경우 근로시간 단축에 따른 비용 절감 효과가 분명하기 때문에 ‘근로시간단축/임금감소형’이 효과적⁹⁹⁾

결국 현대자동차는 주간연속2교대(노동시간 단축)로 근무형태를 전환하면서 이윤율을 회복하는 새로운 생산체계 재편을 모색하고 있다. 그러나 선진국 자동차산업 구조조정 기간 동안 최고 성장을 기록하고 있는 한국 자동차산업에서 쟁점은 다를 수밖에 없다. 그럼에도 정부가

98) 2012 노동과 사회 1월호 박태주. 현대·기아차, 러시아-체코-슬로바키아 공장을 다녀와서 중.

99) 2009. 3. 16. 삼성경제연구소. 불황기의 ‘일자리 나누기’ 성공을 위한 제언 중.

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

앞장서서 노동자의 삶의 질 개선과 양질의 일자리 창출이라는 주간연속2교대 취지를 정규직 이기주의와 노동유연화를 전제한 실업문제 해결(단기계약직 확대)이라는 쟁점으로 변경하고 있다. 따라서 현재 국가(고용노동부)와 자동차 완성차가 장시간 근로개선을 둘러싸고 공조하는데 이는 자본주의 체제 위기 극복을 위해 선제적 구조조정 필요성에 동의했기 때문이다. 만일 금속노조를 비롯한 현대차지부가 2012년 주간연속2교대를 굴욕적 합의로 마무리 한다면 자동차산업 노동자 삶은 더욱 피폐화 될 것이며, 정리해고로 이어질 것이다.

회사측이 적자누적과 생산성 하락 등을 극복키 위한 공장자동화 명목으로 구랍 28일 노조측에 4천1백여 근로자 중 1천1백40명을 연내 감원하고 종전 주야2교대 1일 12시간 근무제에서 주간2교대에 하루 8시간 근무제로 15일부터 시행하겠다고 통보하면서 비롯됐다.¹⁰⁰⁾

1. 자본주의 체제 위기와 세계 자동차산업

세계경제 위기로 자동차산업은 특히 심대한 타격을 입었다. 2008년부터 2009년 상반기까지 세계 주요 자동차 회사가 모두 조업단축과 정리해고(감산, 감원), 직장폐쇄를 단행했다. 세계 최대 자동차회사이자 최대 다국적 기업인 제너럴 모터스(이하 GM)가 파산 지경에 이르자 미국 정부는 GM 살리기를 위해 엄청난 재정을 쏟아 붓고 필사적으로 개입했다.

100) 1990. 1. 16. 동아일보, 풍산금속 감원분규 평행선 대치 중.

‘GM 살리기’라는 이름 아래 당시 GM 노동자들에게 가해진 공격은 세계자동차산업 전체적으로 노동자들을 향해 자행했던 탄압 중에서도 가장 악랄했다. 당시 주요 자동차업체 구조조정을 살펴보면, △유럽 2대 자동차회사인 푸조·시트로엥(PSA)은 2008년 3억 4300만유로(약 4천 9백억원) 손실을 이유로 2008년 말 3천명을 정리하고, 2009년 초에 다시 1만 1천명 정리해고를 추진했다. 그리고 2012년에도 최대 5천명 감원 계획을 밝혔다.¹⁰¹⁾ △GM은 2009년 2월 전 세계 14개 공장 폐쇄와 4만 7천명 정리해고를 발표하고, 딜러망 39% 축소, 전 세계 종업원 2만 2000명 해고 등을 일사천리로 밀어붙였고, 현재도 추진 중에 있다. 이는 미국 기업 역사상 한 차례 정리해고로는 최대 규모였다.¹⁰²⁾ △일본 닛산은 2008년 초부터 2009년 초까지 전 세계 종업원 2만명 정리해고 계획을 추진하였고, BMW는 8천명, 크라이슬러, 도요타, 포드는 각각 3천명 정리해고를 단행했다. 또한 이탈리아에서는 피아트 정부가 구제기금 지원을 요구하며 만일 지원이 안 될 경우 6만명 정리해고가 불가피하다고 밝혔다.

가장 경쟁력 있는 제조업체가 있는 유럽과 일본에서 자본가, 정부, 개량주의 정당들과 노동조합 관료들이 모두 한 목소리로 건설했던 국내 산업이 미국발 금융위기와 미국 시장의 붕괴 때문에 심대한 위기를 맞았다는 불만을 표했다. 그들은 미국 정부가 보호무역주의와 엄청난 구제기금으로 자국 산업을 살리기 위해 시장을 왜곡시켰다고 비난했다. 그러나 그들 역시 자국 제조업에 수십억 유로 또는 수백억 엔이 필요하다는 데 의견 일치를 보고 다양한 형태의 구제책을 마련했다.

101) 2011. 11. 16. 동아경제. 구조조정 태풍 외국에선 산업계 전방위 강타 중.

102) 2010. 12. 28. 디트로이트 KBC. 2010년 미국 자동차산업 결산과 전망 중.

이로 인해 확인할 수 있는 것은 세계 자동차 자본은 다국적(多國籍) 자본이지만 국적이 있다는 것이다. 본사는 대부분 미국, 일본, 독일, 프랑스 같은 제국주의 강대국들에 근거지가 있다. 이들 제국주의 강대국들은 모두 자국 자동차 자본을 위한 공황 구제책과 각종 자동차산업 정책을 앞 다퉈 시행했다. 프랑스는 르노와 푸조 시트로엥에게 거액의 구제금융을 지원했고, 독일과 일본은 보조금을 지급하여 국내 자동차 가격을 낮춤으로써 수요를 촉진하는 부양책을 실시했다.

말로는 세계경제 파국을 막기 위해 국가 간 협력과 공조를 강화해야 한다고 떠들면서도 주요 제국주의 국가들은 모두 자본주의 체제 위기 속에서 경쟁적으로 자국 자동차 독점자본의 파산을 막기 위한 국가 개입과 지원에 주력했다. 이 가운데서도 미국은 특히 적극적이었다. 산업공황이 전 세계를 강타하기 이전부터 이미 자국 자동차산업이 무너지고 있었기 때문이다. 2007년에 GM은 이미 380억 달러 손실을 기록했다. 당시 일본 도요타와 독일 폭스바겐 같은 다국적 자본이 판매대수와 영업이익에서 기록적인 증가 실적을 발표하고 있었던 상황을 감안한다면 심각한 상태였다.

그러나 일본과 독일마저도 세계경제 위기에 휩쓸려 들어가면서 미국 자동차산업만이 아니라 세계 자동차산업 전체가 위기를 겪게 된다. 미국발 금융위기와 글로벌 신용경색은 자동차산업 공황의 뇌관에 불을 붙인 것일 뿐, 그 뇌관 자체는 장기적으로 누적되어온 자본 과잉축적 위기가 폭발한 것이다.

세계 자동차산업은 산업순환 확장기였던 2000년대 초중반에도 이

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

미 2천만대 이상 자동차 과잉설비가 있었고, 2백만 대 이상의 자동차가 과잉생산 됐다. 모든 주요 자동차회사들이 어떻게든 이윤을 내기 위해 최첨단 공장 설비를 갖춰 생산했다. 이로 인해 자동차산업에서 불변자본(또는 ‘고정자본’) 양이 노동인력(가변자본)에 비해 그 불비례가 매우 높아졌다.

	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
생산능력	7,897만대	8,000만대	8,125만대	8,400만대	8,600만대
생산대수	5,700만대	6,022만대	6,191만대	6,516만대	6,751만대
판매량	5,644만대	5,700만대	5,853만대	6,012만대	6,182만대
능력대비 판매량 차이	2,353만대	2,300만대	2,283만대	2,388만대	2,408만대
생산량 대비 판매량 차이	100만대	322만대	328만대	506만대	659만대

이미 1990년대 자본은 과잉생산 문제에 대처한다면서 생산성 제고, 임금 삭감, 노동시간 연장, 인력 감축 등을 가차 없이 밀어붙였다. 모듈화 아웃소싱, 부품사 통폐합 및 전문 대형화를 통한 독점화, 완성차 독점자본들에 의한 부품사 단가 후려치기 등은 이 시기 자본이 과잉생산 문제에 대응하는 방식이었다.

그러나 투기호황과 신자유주의 세계화가 도입되면서 자동차산업 과잉생산 · 과잉축적 위기는 일시적으로 완화되는 듯 했다. 무엇보다도 투기호황과 이로 인한 저금리 신용대출 확대는 자동차 수요를 지속적으로 증가시켰다. 여기에는 기름 값이 낮은 수준으로 묶여 있던 요인도 자동차 소비 증가에 한 몫 했다. 또한 거대 자동차회사들은 국가로부터 세계 혜택과 가격 지원도 받았다. 그러나 시장 확보를 위해 날로 격화되는 경쟁 압박은 끊임없는 노동자 착취 강화로 이어졌다. 특히 미국

103) 한국자동차공업협회 자료 재구성.

시장 가격 경쟁이 파멸적인 제 살 깎아먹기 수준으로까지 치달으면 치달수록 자본 위기는 심화됐고, 노동자 고통은 확대됐다.

이렇게 누적된 모순들이 2008년 금융위기를 계기로 터져 나왔다. 예외적으로 경제위기 이후 도요타 리콜 사태, 일본 대지진, 미국 자동차 산업 구조조정으로 후발 생산업체인 현대·기아차가 최대성장을 기록하기도 했지만 전반적인 위기 추세가 반전되지는 않는다. 현 자본주의 위기 일부로서 자동차산업 위기는 오직 과잉자본을 대대적으로 파괴하는 것 말고는 자본주의 체제 틀 안에서 달리 해결책이 없다.¹⁰⁴⁾ 그러나 자동차산업의 자본들이 어떤 자본인가? GM, 포드, 크라이슬러, 도요타, 혼다, 폭스바겐, 다이믈러 벤츠, 르노, 푸조 시트로엥 등은 미국·EU(유럽연합)·일본 등 세계 최대 제국주의 열강들의 자본 가운데서도 중핵 부문들이다. 제2차 세계대전 이후 자본주의 질서에서 상징성을 가진 자본들이자, 20세기 초부터 현재까지 포드주의와 도요타주의로 대표되는 생산 시스템의 전형이 되고 있는 자본들이다. 그 때문에 각국의 자본가 국가들로서는 이러한 핵심 자본들을 쉽게 파괴, 청산시켜버릴 수가 없다.

이와 같이 제국주의 심장부들에서 산업생산의 중핵을 이루고 있는 이들 자본의 미래가 지금 의문에 붙여지고 있다. 이들 자동차산업의 글로벌 자본은 또한 확고한 핵심 지위를 갖는 금융자본 부문들¹⁰⁵⁾이다.

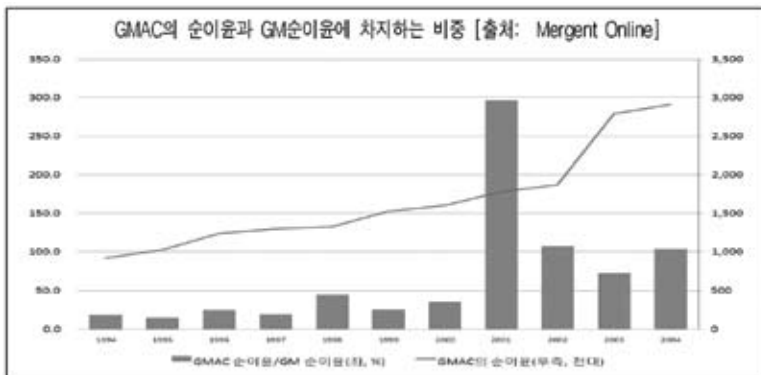
104) 과잉자본 파괴는 추상적인 방식으로 이뤄질 수 없다. 자동차회사 주가 폭락 같은 장부상 감가 손실 뿐만 아니라 기업 도산과 직장폐쇄로 인한 대규모 정리해고 같은 노동자들의 피눈물과 사회적 타살이 수반되는 과정이다.

105) 레닌이 〈제국주의론〉에서 제시한 바, 금융자본과 산업자본이 전자의 우위 하에 융합한 자본 구성.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

이는 대부분의 자동차산업 자본이 금융투자를 늘려 이윤율을 방어하려 하는 현실에서 확인 할 수있다.

GM은 자동차 부문에서 이윤율이 낮아지는 문제를 산업체제의 체질 개선으로 해결하려고 시도하지 않고, GMAC (General Motors Acceptance Corp : GM의 금융 자회사) 등 금융부문 자회사에서 신용과 투자로 이윤을 메우려고 했다. 금융시장이 공황에 빠져버리자 GM의 부채문제가 더욱 심각해져 견딜 수 없는 상태가 된 것이다.



GMAC이 1994년부터 거둔 순이익과 그것이 GM전체의 순이익에서 차지하는 비중을 나타낸 것이다. GMAC의 순이익은 1990년대부터 꾸준한 증가세를 보이다가 2000년대 초반에 큰 폭으로 증가한다. GM에서 차지하는 비중도 크게 증가해 1994년에 20%미만이던 것이 후반부에 들어서면서 크게 증가하기 시작했고, 2000년대에 들어서면서 GM의 이윤 대부분은 GMAC에서부터 나오게 된다. 그렇지만 2005년 이후 GM은 자동차 부문에서의 손실이 크게 증가하였고, 그 후 미국 자산시장의 거품이 붕괴하면서 GMAC도 위기에 빠져 GM은 더 이상 혼자 힘으로 살아남기 힘든 상황에 빠지고 만다.¹⁰⁶⁾

- ② 영업이익: 3Q 대비 매출증가에도 불구하고 영업이익률 정체¹⁰⁷⁾
 - 4Q 영업이익률 10.4%, 영업이익 2.1조원 기록 (YoY+71.9%, QoQ+6.6%)
 - 전 분기 대비 매출 증가에도 불구하고 영업이익률이 정체를 보인 원인은 금융 부문의 이익률 부진이 주원인임

106) 2009. 6. 29. 금속노조 정책연구원 산업정책연구팀. 자동차 산업의 세계적 위기 중.

107) 2012. 1. 27. KTB증권투자. 4Q11Review: 금융부문 부진에 따른 일시적 이익 성장세 둔화 중.

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

- 4Q 자동차부문 OPM 10.6% (QoQ+0.1%p), 금융부문 OPM 9.3% (QoQ-5.0%p)
- 금융부 문 이익 부진 원인 은 1)대손 총당 금 증가, 2)성과 급 자금, 3) 마케팅 비용 증가임.

자동차산업은 그 어느 산업보다도 단연 독점자본이 지배하고 있다. 한국, 중국, 이탈리아, 인도 정도가 그나마 유의미한 자동차 자본들이 살아남아 틈새시장을 비집고 도전장을 내미는 것을 제외하면, 미국, 일본, 프랑스, 독일 4개국의 소수 거대 자동차회사들이 세계 생산 및 세계 시장을 자신들 사이에 분할해 놓고 있다.

이들 4대 국가 자동차 자본은 이제 새로운 경쟁 시기에 돌입했다. 최강 제국주의 국가로서 미국의 헤게모니가 계속해서 무너져가고 있고 그 헤게모니 유지비용이 더욱 더 과중해져 감에 따라 선도적 자동차 기술을 가진 미국 회사들이 글로벌 시장 쟁탈전에서 패배할 가능성이 점점 현실화되고 있다. 이것이 바로 미국 정부가 GM을 살리기 위해 수천억 달러를 주저 없이 퍼준 배경이다. 한편 EU 정부들, 특히 자동차산업에서 미국과 경쟁 관계에 있는 독일 자본을 대변하는 독일 정부가 현저 GM(GM EU)에 구제기금을 지원해 주라는 미국 요구를 단호히 거부한 것도 바로 이러한 배경 때문이다. 심지어 그들은 오펔/복스홀을 GM에서 떼어내 유럽 기업(사실상 독일 기업)으로 전환시킨다는 즐거운 상상을 하고 있기까지 한다.¹⁰⁸⁾

108) 2010. 6. 10. 머니투데이. 獨, “미국에 구제금융 상환했잖아”..GM 지원 요청 거부 中.

2. 세계경제위기와 현대자동차 그리고 2013년

2008년 미국발 경제위기는 한국경제도 영향을 주었지만 미국, 유럽, 일본보다 빠르게 경기를 회복했다. 그리고 도요타 리콜사태와 일본 지진, 선진국 자동차업체 구조조정이 겹치면서 한국 자동차산업, 특히 현대자동차는 급속히 성장했다. 2011년 상반기에는 도요타를 제치고 자동차 판매대수에서 GT4를 기록하기도 했다. 그리고 9개 국가 30개 공장 720만대 글로벌 생산능력을 갖춘 2012년은 더욱 성장할 것이라 전망한다.

현대·기아차는 2011년 한해 동안 국내외에서 659만대를 팔았다. 전년보다 실적이 무려 15% 향상됐다. 지난해 현대차는 405만1905대를 팔았고, 기아차는 253만 9403대를 판매했다. 국내외의 시장 불안 요인에도 불구하고 현대·기아차는 글로벌 톱5의 자리를 굳게 지켰다. 더욱이 4위인 르노·닛산과의 격차를 상당히 줄였고, 2012년의 활약상에 따라 3위 도요타와의 격차도 한층 줄어들 수 있다는 긍정적 전망도 나오고 있다. 판매 순위에 있어서는 현대·기아차가 분명 톱 5안에 든다.¹⁰⁹⁾

그러나 2010년 국내총생산(GDP) 대비 통관기준 수출입액이 87.9%를 차지할 정도로 대외 영향을 많이 받는 한국경제는 유럽 재정위기와 미국 실물경기 부진이 지속되면 저성장 또는 위기를 맞게 될 것이다. 즉, 수출길이 막힌 기업은 원가비용을 줄이기 위해 감산하거나 노동비용을 줄이기 위해 구조조정을 단행할 것이기 때문에 명목임금과 실질

109) 2012. 1. 5. 이투데이 [신년기획-현대차의 힘①] 싸구려설움 딛고 품질 혁신 중.

임금이 모두 하락하고, 물가상승과 소비위축으로 이어져 불황을 가속화 할 것이다.

또한 이러한 영향은 제조업 수출에만 그치지 않고 증권시장과 채권 시장을 더 불안정하게 함으로써 한국경제를 위축시킬 것이다. 2010년 351조 5천억원으로 시가총액 30.4%에 달하던 외국인 주식 보유액 중에서 유럽위기가 시작되자 유럽계 자금만 15조 1천억원 이탈하였으며, 채권시장에서도 3조 4천억원이 유출되는 등 유럽위기와 동시에 투자금 회수가 본격화되고 있다.

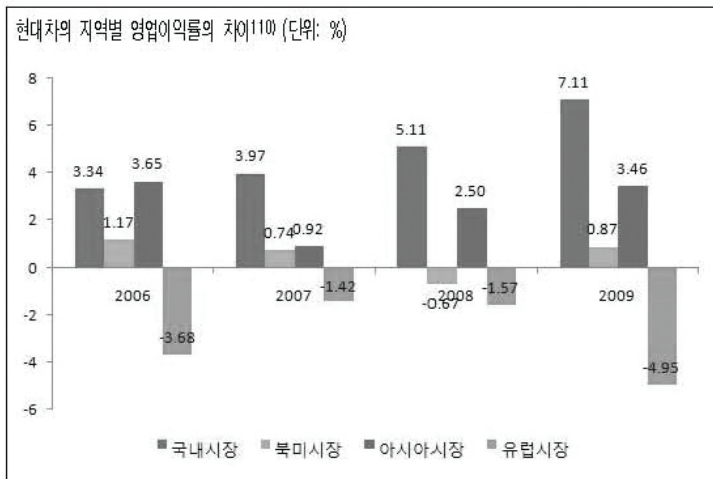
결국 유럽위기가 장기화되면 미국은 위기 극복에 실패할 것이며, 중국도 저성장으로 돌아설 것이기 때문에 한국 경제는 자연스럽게 위축될 것이다. 여기에 외국인 투자금이 순식간에 빠져나가 유동성 위기가 발생하면 위기는 급속히 악화될 것이다.

이러한 조건에서 국가는 재정지출을 확대할 것이고, 급속하게 증가하는 가계부채는 이자 부담률을 견디지 못하고 폭발하여 금융권 연쇄 도산을 가져올 것이다. 이미 가계부채는 은행권보다 대출금리가 3배 이상 차이가나는 비은행권 대출과 신용대출이 증가하여 악성화 된 상태이다. 결국 소비는 위축되고, 대표적인 소비재인 자동차는 판매되지 않을 것이다.

일각에서 한국은 유럽과 달리 재정안정성이 높기 때문에 2008년처럼 경기부양책과 세금감면 등 수량완화정책으로 위기를 극복할 수 있다고 주장한다. 그 이유로 2011년 말 기준 GDP 대비 국가채무비율을

들고 있다. 한국 국가채무비율 추정치는 33.3%로 경제협력개발기구(OECD) 평균인 102.4%와 비교하면 크게 양호한 수준을 얘기한다. 그러나 한국전력 등 공기업 부채까지 포함하면 70%이상이며, 한국은행이 발행하는 통화안정채권까지 포함하면 100%를 넘어간다는 점을 감안하면 국가채무비율이 은폐되었을 가능성이 높다. 그러나 적극적인 경기부양 정책을 쓰기 어려운 상황임에도 총선과 대선이라는 정치적 국면 때문에 포퓰리즘적 공약을 발표 또는 시행하면서 국가 재정을 더욱 악화시킬 것이다. 정치 문제로 국가재정악화는 은폐되고, 2012년은 그럭저럭 넘긴다 하더라도 축적된 위기는 2013년부터는 경기를 급속히 후퇴시킬 것이다. 즉, 김영삼에서 김대중으로 넘어갔던 시기에 겪었던 IMF경제위기와 비슷한 국면이 조성될 수 있다.

이러한 한국경제 상황은 국내 시장 영업이익률이 높은 현대자동차에겐 큰 부담일 수밖에 없다. 그렇다면 현대자동차가 해외시장에서 영업이익률을 확보할 수는 있을까? 그럴 가능성은 없다.



현대자동차에서 두 번째로 영업이익률이 높은 아시아 시장 특히 중국시장도 과잉투자와 과잉생산으로 성장률이 둔화됐기 때문이다. 2011년 중국 자동차 생산량과 판매량은 1,841만 8900대와 1,850만 대로 2010년 대비 각각 0.84%와 2.45% 증가에 그쳤고, 2010년 대비 31.6%와 29.92% 하락한 것으로 집계됐으며 생산량과 판매량 증가율이 13년 이래 최저치를 보였다.

중국 승용차 시장은 2001년부터 2010년 사이 2008년을 제외하고는 연평균 35%의 고성장을 했다. 그러나 2011년 0.84%라는 최악의 성장률을 기록했다. 이는 자동차 구입 세제혜택 축소, 대도시에 대한 차량구매 제한 등 정부 정책 때문만이 아니라 중국 자동차산업의 과잉투자와 과잉생산 때문이다. 이는 중국자동차 설비투자 추이로 확인된다. 2009년 중국 내 30대 완성차 메이커의 생산능력은 1천400만대였으나, 현재까지 공표된 증설계획에 따르면 2015년까지 생산능력을 3천120만 대로 두 배 이상 확대할 전망이다. 앞으로 연평균 판매성장률 20% 이상 돼야 수요와 공급 균형이 맞춰진다. 그러나 세계적인 경제위기 여파로 중국경제 성장률이 둔화한 상황에서 판매성장률이 20%를 넘기는 것은 거의 불가능하다. 따라서 과잉투자와 과잉생산은 자동차산업 저가 출혈경쟁을 반복하게 할 것이며, 무한경쟁을 가속화 할 것이다.

2012년 3월 5일 원자바오 중국 국무원 총리는 “생산 과잉문제 해결과 환경보호를 위해 중국 내 자동차 제조기업의 합병을 지원하고 생산설비 건설을 통제할 것”이라고 밝혔고, 지난달 말에는 관용차를 구

110) 정명기(한남대 중국통상학과 교수). 세계 주요자동차업체의 글로벌 생산전략 中.

입할 때 중국산 토종 브랜드를 선택할 것이라고 발표했다. 이러한 중국 정부정책은 중국에 진출한 해외 자동차 업체 판매 부진으로 이어질 것이다. 결국 중국 3공장까지 건설하며, 100만대 생산설비를 갖춘 현대자동차는 과잉생산으로 더 큰 타격을 입을 것이다.

그렇다면 유럽시장은 어떠한가? 지난 2월 21일 유로존 국가 재무장관들은 1300억 유로를 그리스에 2차 구제금융 하기로 합의했다. 덕분에 그리스는 당장 채무불이행(디폴트) 사태는 피한 것처럼 보인다. 그러나 민간채권단이 국채상각(부채 일부 탕감)을 거부함으로써 디폴트 가능성이 또다시 흘러나오고, 구제금융 조건으로 그리스에 강요한 긴축정책이 경제 회생의 발목을 잡아 조만간 재정위기를 재연할 수밖에 없다는 전망도 제출되는 등 유럽위기가 시작된 그리스 재정위기는 해결되지 않았다. 특히 유로존 버팀목이었던 독일이 작년 4분기부터 마이너스 성장세로 돌아서면서 그리스, 남부유럽, 중부유럽(독일)으로 확대되어 유럽전체로 위기가 확대될 수도 있다. 왜냐하면 독일 제조업 경기가 하락하는 이유가 중국·브라질·인도 등 신흥국의 경제가 휘청거리고 있기 때문이다.

따라서 2012 제네바 모터쇼가 개최 중인 스위스 제네바를 방문해 현대·기아차 유럽지역 사업현황 회의를 주재하면서 “글로벌 자동차시장 위축은 위기의 진원지인 유럽에서 돌파구를 찾아야 한다. 유럽에서 길을 찾으면 글로벌 시장의 어려움도 헤쳐 나갈 수 있다”는 의지를 피력한 정몽구 회장 지시했다. 그리고 유럽시장에 공격적 판매를 시작했다. 공격적 판매는 저가판매로 당장 점유율과 판매량을 늘릴 수 있겠지만 장기적으로는 이윤율 축소와 판매부진으로 이어질 것이다. 현대

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

자동차가 지금도 유럽시장에서의 영업이익률이 매우 낮다는 점을 상기하자.

결국 현대자동차가 2013년 주간연속2교대 시행을 공언한 것은 세계 경제 위기를 노동시간 유연화(탄력적 변형근로제), 노동유연화, 생산유연화 등 구조조정으로 극복하겠다는 의지 표현이다. 국내 판매가 감소하고, 중국시장이 위축되며, 유럽시장에서 영업이익률이 더 하락하고, 빅3 부활로 북미시장에서도 고전을 면치 못하면 결국 현대차가 이윤을 확보할 곳이 없다. 그나마 남아있는 시장인 신흥국도 유럽위기로 성장률이 둔화되어 독일까지 영향을 미치고 있기 때문이다.

현대자동차는 과잉생산 후 저가판매로 위기 상황을 극복할 수 있다고 주장하겠지만 이는 이미 실패한 전략이다. 한때 세계자동차 산업은 500만대 이상 규모 자동차회사만 살아남는다는 ‘국제과점화설’에 입각해 GM과 포드 등의 선진업체들이 문어발식 인수합병을 하다가 2008년 미국발 금융위기로 파산하거나 규모를 축소했다. 결국 현대자동차는 과잉투자과 과잉생산으로 인한 이윤율 하락을 노동자 착취 강화로 만회하기 위한 방안으로 2013년 주간연속2교대 시행을 공언하는 것이다.

3. 주간연속2교대 투쟁을 자동차산업 투쟁으로, 계급적 투쟁으로 확장하자

현대자동차와 기아자동차는 노사합의로 2013년 말까지 '8/8' 주간연속2교대 시행을 합의했다. 그러나 현실을 보면, 사측은 2013년 '8/8+1' 주간연속2교대를 주장하고 있고, 노측은 대외적으로는 기존 합의서 전면재검토 후 올바른 주간연속2교대 시행을 주장하지만 그 내면에는 '8/8+1' 근무형태는 인정하고, 나머지 부분에 대한 재검토를 추진하는 것으로 보인다.

1. 근무형태(시간) 변경

1) 주간연속2교대제는 8/8 근무형태를 지속적으로 추진한다.

2) 상기 1)의 근무형태가 현재의 설비 및 제반 여건상 불가함으로 8/8+1 근무형태를 실시하고, '8/8' 근무형태는 향후 시장상황과 중장기적인 설비투자의 지속적 실시를 통한 제반조건을 감안하여 2013년 말까지 구체적인 방안을 노사합의하여 시행하되, 불가피한 사유 발생시 사전 재논의한다.¹¹¹⁾

2. 근무형태

(2) '8/8+1' 근무형태를 실시하고, '8/8' 근무형태는 향후 시장 상황과 중장기적인 설비투자의 지속적 실시를 통한 제반 조건을 감안하여 2013년말까지 구체적인 방안을 마련한다.¹¹²⁾

사측은 오래전부터 2013년을 기점으로 자동차산업재편을 염두하고 주간연속2교대를 추진했다. 이는 고용노동부 장시간근로개선 요구가 나오자 즉각 2013년 주간연속2교대 시행을 발표한 점과 기간 합의서에 2013년 말 '8/8' 시행 계획을 합의했다는 점에서 확인할 수 있다.

111) 2008. 9. 22. 현대자동차 단체협약 中.

112) 2011. 8. 16. 기아자동차 단체협약. 근무형태(시간) 및 월급제 관련 별도 합의서 中.

그렇다면 사측이 추진하는 주간연속2교대 핵심은 무엇인가? 완성차가 근무형태를 변경하면 부품사도 따라올 수밖에 없는 점을 이용하여 자동차산업의 새로운 축적체계를 마련하고자 한다. 즉, 주간연속2교대로 구조조정을 진행하고 노동자착취를 강화하여, 과잉생산·투자로 인한 이윤을 하락을 만회하려한다.

이러한 계획하에 총자본 입장을 수용한 정부는 10년 동안 사문화되어 있던 근로시간면제 제도를 도입하여, 새로운 축적체제 전환에 걸림돌인 노동조합 조직력을 무력화했다. 그리고 노동조합이 파업하면 직장폐쇄, 구사대 투입, 부당해고 등 모든 수단을 동원하여 파괴했다. 또한 고용노동부 실태조사로 불법사업장에 면죄부를 주고, 장시간노동 시간 대책으로 변형근로시간제 확대 계획을 제출 하는 등 노동시간 유연화를 위한 제도적 준비까지 추진하고 있다.

그러나 노동시간 단축 투쟁에 선봉대인 현대차지부는 전체 자동차 산업 노동자에게 적용하는 주간연속2교대를 사업장 문제로 한정시키고 있다. 현대자본 개입으로 탄압 받은 유성기업 투쟁에 실질적으로 연대하지 못했고, 금속노조를 중심으로 한 자동차분과 투쟁을 만들지도 못했다.

그나마 4대 집행부가 신년 기자회견에서 현대·기아차를 중심으로 부품사와 공동투쟁을 선언했다. 그런데 이에 대한 세부계획은 제출되지 않고 오히려 기자회견보다 후퇴한 요구를 제출하며, 주간연속2교대를 또 다시 사업장 투쟁으로 제한하려 하고 있다. 또한 현대차지부 4대 집행부는 사측 이데올로기를 생산했던 전문위를 재추인하고, 재검토

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

도 진행하지 않은 상황에서 근무형태변경추진위 협의를 진행하는 등 과거 오류를 답습하고 있다. 따라서 3월 말에 개최예정인 현대차지부 임시대의원대회에서는 주간연속2교대를 보다 사회적으로 확장시키는 요구안을 제출하고 투쟁기조를 명확히 밝혀야 한다.

만일 또다시 과거 오류를 반복한다면 ‘노사가 협력해서 다른 나라 자동차산업에 대항하는 경쟁력을 만들기 위해 고통분담을 해야 한다’는 결론에 이르고 말 것이다. 또한 위기가 현실화되면 자동차산업 살리기를 위한 구조(산업)재편이나 구제 안을 어떻게 노사가 함께 요구할 것인지? 어느 수준에서 구조조정을 수용할 것인지를 협의할 것이다. 현대자동차 노사는 이미 2009년 정부에서 추진한 자동차 세제 감면 혜택을 받기 위해 경영환경 대응 및 고용안정을 위한 특별노사협의체 구성 이후 굴욕적인 주간연속2교대 교섭을 진행한 경험이 있다. 따라서 자본의 위기 전가에 반대하고, 자동차산업 살리기가 아니라 단호하게 노동자 살리기의 관점에서 주간연속2교대 투쟁을 전개해야 한다.

첫째, 현대자동차 주간연속2교대 시행방식은 한 기업에만 적용되는 것이 아니라 자동차산업 전체 기준이 된다. 따라서 현실을 감안하더라도 최대한 원칙적으로 요구하고 쟁취해야 한다.

1) 하루 최대 8시간을 초과할 수 없고, 야간노동을 최소화하며, 주 40시간 이하로 실시한다.

자본주의 사회에서 노동자는 생산수단을 아무것도 소유하지 않았다. 자기 몸뚱아리만이 유일한 자산이며, 생존을 위한 도구이다. 따라서 노동자 건강은 이후 자신의 삶과 직결된다. 본래 건강은 균형적인 식사,

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

운동, 수면이라는 세 가지 요소로 유지되기 때문에 노동시간 단축으로 건강을 챙길 수 있는 최소시간을 확보해야 한다. 또한 주간연속2교대는 야간노동과 장시간노동을 개선하여 노동자 건강권을 확보하기 위한 것으로 타 산업 또는 타사업장 노동자가 현대차 주간연속2교대로 건강권이 저하되지 않게 시·종업 시간을 결정해야 한다. 따라서 하루 최대 8시간을 초과할 수 없고, 주 40시간을 넘지 않고, 야간노동을 최소화 하여, 다음과 같이 운영해야 한다.

- 다 음 -

주간연속2교대제 근무시간표					
주간조			야간조		
시업~종업	시간	구분	시업~종업	시간	구분
08:00~10:00	2시간	노동1	16:00~18:00	2시간	노동1
10:00~10:10	10분	휴게1	18:00~18:40	40분	식사
10:10~12:00	1시간 50분	노동2	18:40~20:30	1시간 50분	노동2
12:00~12:40	40분	식사	20:30~20:40	10분	휴게1
12:40~14:30	1시간 50분	노동3	20:40~22:30	1시간 50분	노동3
14:30~14:40	10분	휴게2	22:30~22:40	10분	휴게2
14:40~16:00	1시간 20분	노동4	22:40~24:00	1시간 20분	노동4

2) 노동시간 단축 취지에 따라 잔업과 특근을 금지한다.

주간연속2교대는 야간노동을 철폐하고, 노동시간을 단축하는 것으로 야간노동과 노동시간을 연장하는 어떠한 행위도 허용해서는 안 된다. 따라서 주간연속2교대에서 야간노동과 노동시간을 연장하는 잔업과 특근을 전면 거부해야 한다.

과거 주 40시간을 시행했지만 특근은 줄지 않고 오히려 늘어났다. 여가생활은 주 44시간 이었을 때와 달라진 것이 없다. 우리는 과거 오류를 반복하지 않고 극복해야 한다. 이는 국가 차원에서 주 40시간 시행 후에도 규제를 완화한 것도 이유지만 더 근본적인 문제는 노사 담합으

로 이뤄졌다는 것이다. 따라서 노동시간 단축으로 건강권을 확보하는 주간연속2교대 취지에 맞게 잔업과 특근을 금지한다.

3) 실질임금 삭감 없는 완전월급제를 실시한다.

사측은 일한 시간만큼 임금을 주고, 생산량을 늘려주면 증가량만큼 임금을 추가지급 하겠다고 주장한다. 그리고 일부 부품사 노동자들도 완성차가 월급제를 실시하면, 그 자원을 부품사 착취로 충당할 것이기에 임금보전에 대해 거부감을 가지고 있다. 그러나 시급제는 노동시간과 임금을 연결시키면서 마치 시급이 시간당 노동력 대가라고 주장하며, 노동착취를 은폐해 왔던 제도이다. 이러한 제도에 동의하면 자본의 노동착취를 방어해 낼 수 없고, 임금 인상도 요구할 수 없다. 그래서 위기가 닥치면 임금 양보를 수용해 온 것이다.

따라서 노동자가 생활하는 데 필요한 만큼 요구하고, 투쟁으로 쟁취해야 한다. 성과금 투쟁도, 매년 진행되는 임금인상 투쟁도 생활임금을 확보하기 위한 것인데 주간연속2교대 투쟁에서만 임금삭감을 수용할 이유가 없다. 이는 노동시간은 단축했는데 임금이 낮아지면 또 다시 노동시간 연장을 주장할 수밖에 없기 때문이다. 또한 경제위기 시 상여금 반납, 수당 중단 등 명목임금까지 축소하는 현실에서 기본급 비율을 높여 언제나 안정적 생계를 유지할 수 있어야 한다. 이러한 원칙에 따라 월급제는 다음과 같이 구성해야 한다.

- 다음 -

■ 월급은 기본급과 기타수당으로 구성하며, 성과금은 별도로 한다.

① 기본급 = 기본급+고정수당+상여금 62.5% +고정OT(잔업보전 수당+심야할증 보전)

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

- * 월할 상여금 = $750\% \div 12\text{개월} = 62.5\%$
- * 잔업수당보전 = $1.915 \times 150\%(\text{연장할증}) \times 20\text{일}(\text{월 평균 근무일수}) \times \text{통상시급}(2\text{시급})$
- * 심야할증 보전 = $1.75 \times 150\%(\text{연장할증}) \times 20\text{일}(\text{월 평균 근무일수}) \times \text{통상시급}(2\text{시급})$
- ② 기타수당 = 변동수당, 명절 귀향비, 학자금 등
- ③ 성과급

4) 주간연속2교대로 인한 생산량 축소는 설비 보수와 신설로 해결한다.

사측은 2008년부터 생산량 만회 방안으로 UPH UP과 추가근무시간을 제시했지만 그 기준량은 해마다 변경되었다. 또한 5공장은 UPH UP 계획이 있다는 이유로 계획한 UPH도 10+10 생산량 산출에 포함하는 등 생산지상주의를 여지없이 들어냈다. 사측제시안은 주간연속2교대가 UPH UP과 단협을 개악하여 노동강도를 강화하려는 것이다. 또한 20시간에 생산하던 것을 17시간에 끝내고 추가적인 생산비용도 줄이는 것이다.

	당시 UPH	10+10 생산량	사측 제시안		
			근무시간	UPH	추가근무시간
2008년	395.1UPH	1,602,770	8+8	75UPH	
2009년	393UPH	1,593,000	8+9	21UPH	260.5HR
2010년	398UPH	1,602,791	8+9	29UPH	195.5HR
2011년	406UPH	1,635,008	8+9	30UPH	191 HR
			8+9	33UPH	167.5HR

주간연속2교대 취지는 노동시간을 단축하여 노동자 건강을 확보하는 것이지만 단축시간 만큼 생산량을 보전하는 것이 아니다. 또한 생산량 보전을 위해 노동 강도를 강화하는 것은 현장통제로 조합원이 분신하

113) 2010년~2011년 근무형태변경추진위 생산분과 회의자료 재구성.

고, 장시간 노동으로 10일에 1명 이상이 사망하는 현대자동차 현실에서 노동자를 더욱 죽음으로 몰아가는 살인행위이다. 따라서 생산량 보전은 전적으로 사측이 해결할 문제이나 현실적 조건을 반영하여 노동자 건강권을 유지하고 생산량 보전을 할 수 있는 방안은 다음과 같다.

- 다음 -

- ① 노후 설비와 작업공정 협소화를 해소하여 노동자 건강권을 확보한다.
- ② PT부분 주간연속2교대 동시 시행을 위한 설비투자를 진행한다.(신규 공장 생산량 포함)
- ③ 부족한 생산량 보전을 위해 30만대 신규공장을 건설한다.
 - * 2010년 기준으로 10+10 생산량은 1,602,791대이고, 8+8 생산량은 1,347,120대로 255,670대 차이가 난다. 30만대 공장 가동률을 95%로 계산하면 285,000대가 생산됨으로 대략 3만대 정도의 여유가 발생한다.

5) 대법원 판결 취지에 따라 모든 사내하청을 정규직 전환한다.

주간연속2교대는 정규직 노동자만 적용하는 것이 아니라 비정규직 노동자에게도 동일하게 적용된다. 따라서 주간연속2교대는 현대자동차 모든 노동자가 직접적인 이해당사자이다. 노동시간 단축으로 정규직 노동자만 삶의 질을 개선한다면 배부른 돼지라는 비판을 받게 될 것이다. 따라서 주간연속2교대로 현대자동차 모든 노동자 삶의 질 향상을 위해 모든 사내하청 노동자를 정규직으로 전환해야 한다. 또한 정규직 전환 과정에서 사측 개입을 최소화하기 위해 공정 정규직화를 실시해야 한다. 이는 사내하청 형태로 인소싱 했던 공정을 다시 찾는 투쟁이기도 하다.

둘째, 현대자동차 주간연속2교대 투쟁은 철저히 계급연대를 실천해야 한다.

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

1) 부품사 노동자 이중착취 근원인 현대모비스를 해체한다.

현대자동차 고용위기 원인과 부품사 노동자 이중착취 근본원인 중 하나가 현대모비스다. 현대모비스는 현대자동차 부품사업부를 인수하고, 모듈을 추진하여 현대자동차 공정 외주화를 주도하고 있다. 현재는 서브장으로 운영하였던 부품까지 아웃소싱하고 있다. 또한 부품사에게 현대모비스를 거쳐 현대자동차로 납품하게 강요하여 중간 마진을 착복하고 있다. 심지어 현대모비스로 유통해야 A/S 순정부품으로 인정하여 공정거래위원회로부터 지적을 받기도 했다. 결국 현대모비스 성장은 현대자동차 공정 외주화 결과이고, 고용불안 원인이며, 부품사 노동자 이중착취 주범이다. 이는 정몽구 경영권 장악과 정의선 승계를 위한 지배구조가 필요했기 때문이다. 따라서 100% 비정규직 노동자로 채워진 죽음의 공장에서 생산하는 현대모비스 모듈을 현대자동차가 사내 모듈로 전환하면 비정규직 정규직화뿐만 아니라 노동강도 저하로 일자리를 창출하고, 고령화 대책도 마련할 수 있다.

청년원칙연도	출생연도	인원	청년원칙연도	출생연도	인원
2011년	1952	287명	2018년	1959	1,392명
2012년	1953	341명	2019년	1960	1,922명
2013년	1954	441명	2020년	1961	2,318명
2014년	1955	508명	2021년	1962	2,640명
2015년	1956	519명	2022년	1963	2,352명
2016년	1957	749명	2023년	1964	2,384명
2017년	1958	1,011명	2024년	1965	2,631명

또한 부품사도 현대자동차와 직접 계약을 맺기 때문에 그나마 이중착취를 근절할 수 있으며, 현대모비스를 지주회사로 한 불법 경영승계 고리도 끊어 낼 수 있다.

114) 2011. 금속노조 현대자동차지부 교섭위원자료 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

2) 금속노조와 현대차지부는 부품사 주간연속2교대 투쟁에 직접 개입해야 한다.

두원정공, SJM 등 일부 부품사에서 투쟁으로 주간연속2교대를 쟁취했고, 많은 곳에서 완성차와 무관하게 주간연속2교대 시행을 추진했다. 이러한 부품사 노동자들 투쟁이 현대자동차 주간연속2교대 투쟁으로 확대될 것을 두려워한 현대자본은 부품사 노동자 투쟁에 직접적으로 개입하기 시작했다.

첫 번째 방식은 납품단가(CR)를 인하하고, 물량협박과 이원화로 위기를 조장하여 요구 자체를 봉쇄하는 것이다. 현대기아차는 물량을 늘려주는 조건으로 납품단가 인하를 단행했고, 늘어난 물량을 생산하기 위해 노동강도는 강화됐다. 노동자 투쟁으로 노동강도 강화에 따른 임금 보존됐지만 주간연속2교대와 같이 현대차 노사관계에 영향을 미치는 요구는 수용하지 않았다. 만일 부품사 노동자가 이러한 요구를 걸고 투쟁을 장기화하면 아이템을 무노조 사업장으로 이관하겠다고 협박하여 투쟁을 중단시켰다.

기업명	제품	납품단가 인상률	
		2011년(3분기)	2010년
인지컨트롤스	플라스틱 어셈블리	-7.9%	-11.9%
한국프렌지공업	Halfshaft	1.4%	-6.5%
파브코	방진저폭	1.0%	0.6%
동화산업	하티벨브	0.0%	4.2%
유성기업	피스턴링	23.3%	0.7%

두 번째 방식은 투쟁을 탄압하고, 노동조합을 무력화시킨 부품사는 투쟁 기간 손실분을 납품단가 인상으로 보전해 주었다. 예를 들어 유

115) 2012. 2. 6. 한자원(노동자운동연구소 연구실장). 노조탄압 이후 유성기업 변화 중.

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

성기업은 2007년부터 2010년까지 물가지수가 10% 올랐지만 납품단가는 고작 4.4% 인상되었다. 그러나 2011년 5월 유성기업 직장폐쇄와 대대적인 노조탄압 이후 납품단가는 크게 올라 2011년 3분기에는 2010년보다 23%가 인상됐다.

생산량은 감소했지만 납품단가 인상으로 매출액은 증가했고, 노동조합 탄압으로 임금은 줄어들어 2010년 3분기 대비 2011년 3분기 순이익은 89% 증가했다. 여기에 어용노조가 다수노조가 되었기 때문에 이후 임금감소와 노동강도 강화는 크게 증가할 것이다. 결국 현대차는 저항세력(노동조합)을 무력화 시키면서 장기적으로 단가인하를 할 수 있는 조건을 마련했다.

어용노조 설립 후 고용 및 임금조건 변화 ¹¹⁶⁾			
	종사자 수 증감	매출액에서 임금 비중	어용노조 설립 시기
상신브레이크	-1%	-3%	2010년 초
대림자동차	-39%	-6%	2010년 초
발레오전장	-10%	-6%	2010년 초
서충공업	2%	2%	민주노조 유지
두원정공	0%	0%	민주노조 유지
한라금조	6%	0%	민주노조 유지
자동차산업 평균	4.4%	-0.9%	

문제는 주간연속2교대를 둘러싸고 자동차산업 자본가는 적극적으로 연대하는데 노동자는 소극적으로 연대하거나 침묵하는 것이다. 멀리 쌍용자동차 투쟁부터 시작해서 발레오전장, 상신브레이크, 현대자동차비정규직, 유성기업 투쟁에 현대자동차를 필두로 한 금속노조가 보인 태도는 단순 참여 이상을 넘지 못했다. 이로 인해 부품사 노동자들은 투쟁하고 싶어도 현대자동차 라인을 중단한다거나, 주간연속2교대 등 현대자동차 노사관계에 영향을 미치는 투쟁을 전개하지 못하고 있

116) 2012. 2. 6. 한지원(노동자운동연구소 연구실장), 노조탄압 이후 유성기업 변화 중.

다. 따라서 금속노조와 현대자동차지부는 주간연속2교대를 최소한 금속노조 전체 투쟁으로, 더 나아가 자동차산업 전체로 확대시키기 위해서는 부품사 노동자 투쟁에 다음과 같이 직접 개입해야 한다.

- 다 음 -

① 부품사 납품단가인하에 대한 공동투쟁을 조직해야 한다.

납품단가를 인하하면 동일 아이템 사업장은 공동으로 납품단가 인하 거부 투쟁에 돌입해야 한다. 또한 완성차 자본이 무노조 사업장에 아이템을 이관하면 완성차 지부는 무노조 사업장 물량에 대해 전수조사를 실시하여 압박을 가하여 부품사 투쟁을 지원해야 한다. 또한 완성차 자본이 유성과 같이 특정 사업장을 공격하면 동일 아이템 사업장은 추가 물량을 거부하는 투쟁을 시작으로 공동투쟁까지 발전시켜야 하며, 완성차지부도 특정사업장 물량과 무노조 사업장으로 이관된 물량에 대한 납품거부와 전수조사로 대응해야 한다. 실제 대한이연 사측이 2차례에 걸쳐 감산과 매각으로 위협하며 구조조정을 진행하려 할 때 유성지회는 대한이연지회 파업투쟁으로 발생하는 추가물량 생산거부와 대한이연지회 투쟁 연대를 결의하고, 대자보를 대한이연에 부착했다. 이후 자본은 구조조정에 대한 연대 투쟁 확대를 우려하여 구조조정 계획을 철회한 사례가 있다. 즉, 부품사 납품단가 인하에 맞선 투쟁은 완성차 생산에 타격을 주지 않고 막을 수 없기 때문에 완성차지부, 부품사지회의 공동투쟁이 요구된다. 이러한 과정을 거칠 때 부품사노동자도 자신감 있게 사업장 특성에 맞는 주간연속2교대를 제기할 것이다.

② 부품사, 사내하청, 완성차 공동투쟁으로 주간연속2교대를 쟁취해야 한다.

주간연속2교대는 단순히 완성차 문제가 아니라 자동차산업 전체 과제이다. 즉, 완성차가 주간연속2교대로 근무형태를 변경하면 이와 연동된 사업장 근무형태도 변경할 것이기 때문이다. 따라서 완성차, 부품사, 사내하청이 공동 요구를 마련하고 공동투쟁을 조직해야 한다. 이때만 부품사와 사내하청 노동자를 수탈하여 완성차 노동자 임금을 보존한다는 자본 악선동을 무력화 할 수 있다.

3) 금속노조와 현대자동차지부는 사내하청 폐지 투쟁을 전개해야 한다.

지난 2월 23일 대법원은 제조업 사내하청이 불법이라 판시했다. 대부분이 컨베이어시스템인 자동차산업 특성은 대법원 판결 영향권 안에 있다. 따라서 금속노조는 산하 지부, 지회에 모든 사내하청 노동자의 전원 정규직 전환을 선언하고, 특별교섭을 요구해야 한다. 또한 판결

II. 주간연속2교대 투쟁의 미래

당사자인 현대차지부는 모든 사내하청 노동자 정규직 전환 모범 사례를 만들어야 한다.

셋째, 주간연속2교대 투쟁을 사회적 투쟁으로 확대해야 한다.

1) 법정 노동시간을 35시간으로 단축하기 위해 투쟁한다.

자동차산업으로 인한 직간접 고용인원은 1,457.2천명으로 우리나라 총고용인원(23,506천명) 대비 6.2%를 차지하고 있으며, 제조업(고용인원 2,452,880명) 내 비중은 267,226명(완성차 109,344명, 부품사 157,882명)으로 10.89%나 된다.

자동차산업의 직간접 고용 (09년 기준) ¹¹⁷⁾					
자동차제조부분	생산자재부분	자동차 판매·정비	유통 관련 부분	운수·이용부분	직간접 고용인원
267.2천명	122.2천명	230.5천명	27.8천명	809.5천명	1,457.2천명

현대자동차가 주간연속2교대를 시행하면 제조업 종사자 10%가 영향을 받게 되고, 연관 산업으로 확대될 것이다. 그러나 앞서 밝힌 바 주간연속2교대를 타 산업 노동자 희생 없이 운영하기 위해서는 최소한 7+7로 운영해야 한다. 따라서 주간연속2교대 완성과 전 산업 노동자 계급의 노동시간 단축을 위해 주 35시간 단축투쟁을 주간연속2교대 투쟁과 함께 진행해야 한다. 과거 현대자동차노동조합이 주 40시간을 합의하자 금속노조 산하 대부분 지회도 주40시간을 즉각 시행했다.

가. 주40시간 주5일 근무제 【노동시간】¹¹⁸⁾

① 1일 8시간 1주 40시간을 기준노동시간으로 하며, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.

117) 2011. 한국자동차공업협회. 한국의 자동차산업 2011 中.

118) 2003. 8. 22. 전국금속노동조합. 2003년 중앙교섭 합의서 中.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

- ② 근무시간 및 이와 연동된 사항에 대해서는 현대 등 대기업 시행방안을 참조하며, 노시간 합의 없이는 기존 임금을 저하하지 아니한다.
- ③ 주40시간 실시는 2003년 단협갱신 사업장 및 자동차부품사는 2003년 10월부터 실시하되, 현행 주44시간인 사업장은 6개월간 주42시간을 시행한 후 실시한다. 2004년 단협 갱신 사업장은 2004년 7월부터 실시한다.
- ④ 법정관리 워크아웃 화의, 종업원 50명 미만 및 자동차부품 2차 벤더(전진산업, 일진금속) 사업장은 2005년 안으로 실시하며, 구체적인 실시시기는 지부교섭에서 결정한다.

결국 주간연속2교대 투쟁과 주 35시간 투쟁이 함께 전개할 때 주간연속2교대 투쟁은 사업장 한계를 벗어나 전체 노동자 노동시간 단축 투쟁으로 성장·발전할 수 있다.

2) 노동시간 단축으로 신규공장을 건설하고, 일자리를 창출하여 실업을 해소한다.

주간연속 2교대는 노동시간 단축에 따른 생산량 보전을 자본이 책임질 것을 요구한다. 이는 생산량이 부족하여 자본 이윤이 줄어드는 것은 노동자와 아무런 상관이 없다. 그러나 생산량 확대라는 자본주의 속성상 자본은 생산량을 보전하기 위해 생산성 향상을 위해 노동자 착취를 강화할 것이다. 따라서 노동자 대응은 생산성 향상에 협조하는 것이 아니라 자본 투자를 요구하고, 투자에 따른 일자리를 창출을 요구하는 것이다. 최소 투자로 최대 효율을 확보하려는 자본에 맞서 최대 투자로 최소 효율을 만들 때 실업문제를 해결할 수 있다.

실제 프랑스경제현황연구소(OFCE)는 오브리안법 시행에 따른 연구를 진행하면서 “노동생산성이 적게 향상되면 고용효과가 크지만, 임금 수준을 조정하는 것은 어렵게 만든다”는 결과를 발표했다. 즉, 노동강도를 강화하여 생산성을 향상하면 노동시간 단축으로 인한 고용효과

는 미비할 수밖에 없다. 따라서 주간연속2교대는 기득권 저하 없이 이뤄지고, 신규공장 건설로 사회적 일자리를 확대해야 한다.

넷째, 주간연속2교대 투쟁은 국제주의 관점을 가져야 한다. 자본주의 위기는 국내공장뿐만 아니라 해외공장에도 동일하게 적용된다. 현대자본은 해외공장 손실만회를 위해 국내공장 노동자를 착취했지만 현대차 노동자는 경제위기 구조조정에 국제연대로 맞서야 한다. 국내공장을 살리기 위해 해외공장 폐쇄를 요구하는 것은 자본에게 해외공장을 살리기 위해 국내공장을 폐쇄하겠다는 역공을 당할 수 있는 명분을 제공한다.

현대자동차는 인도공장 노동자들이 노동조합을 설립하자 현행법을 어겨가며 탄압했다. 그리고 모든 해외공장에서 국내공장 노무관리를 적용하고 있다. 따라서 현대차지부가 주도하여 현대·기아자동차 국제노동조합협의회를 건설하고, 현장통제와 감시 노동자를 생산을 위한 도구로밖에 보지 않는 현대자동차에 맞선 투쟁을 조직해야 한다.

4. 결론을 대신하여 - 근본적 해결을 위한 투쟁을 전개하자

우리가 잊지 말아야 할 것은 주간연속2교대 투쟁도 가상에서가 아니라 구체적인 정세를 반영한다는 것이다. 즉, 자본주의 위기 일부로

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

서 세계 자동차산업 위기가 발생했고, 이 과정에 주간연속2교대 투쟁이 진행된다는 점을 상기하자. 자동차산업 위기에 대한 해결책으로 정치권과 전문가들이 내놓는 방안들은 ‘노사가 협력해서 다른 나라 자동차산업에 대항할 수 있는 경쟁력을 키우기 위해 고통분담을 해야 한다’는 것이다. 따라서 자동차산업 살리기를 위한 이른바 ‘구조재편’이나 ‘구제안’의 핵심은 어떻게 자국 자동차 자본을 지원하여 다른 나라 자본을 밀어내고 세계 시장에서 더 큰 몫을 확보하는 것이다. 이는 경쟁력 확보를 위해 ‘고통분담’을 노동자에게 강요하여, 자본위기를 전가하는 것이다.

이러한 이유로 주간연속2교대 투쟁은 자동차산업 위기에 따른 자본가적 해결책에 대해 반대하고 노동자적 해결책을 명확히 해야 한다. 조합주의자들은 근본적 문제를 회피하려 하기 때문에 자본가적 해결책에 휘둘리고 결국 자동차산업 살리기라는 노사협조적 방향으로 투쟁을 몰아간다. 개량주의 정당들과 조합주의자들이 지지하는 자동차산업 살리기 구조 재편안이나 구제안 같은 것들은 명백히 자본 살리기, 노동자 죽이기 프로그램이다. 따라서 노동자계급은 자본가계급을 위한 프로그램이 아니라 노동자계급 자신을 위한 프로그램을 채택해야 한다. 자본 위기 전가에 맞서 어떻게 싸울 것인가, 나아가 경제위기에 맞서 어떻게 노동자 통제 하에 생산과 산업을 재조직할 것인가에 대한 답을 제시하는 노동자적 해결책, 위기에 맞선 노동자 행동강령이 필요하다. 아래와 같은 〈자동차산업 노동자 행동강령〉 기치 아래 주간연속2교대 투쟁을 전개하자.

△ 직장폐쇄, 휴폐업, 조업단축 반대! 정리해고 반대!

임금삭감 반대! 정원감축 반대! 노동조건 저하, 노동강도 강화 없는
노동시간 단축!

- △ 자본 공격은 오직 투쟁을 통해서만 저지할 수 있다. 투쟁으로 쟁취하자!
파업과 공장점거, 시위와 가두투쟁이 투쟁 무기이다.
- △ 영업비밀 폐지! 회사 회계장부와 투자계획, 소유구조 공개!
- △ 자동차산업 구제안 반대! 자본가들과 대주주에 대한 보상 없는
자동차산업 국유화!
- △ 생산 및 산업에 대한 노동자 통제!
경영참가, 공동결정제, 노사정위 등 노사협조기구 반대!
- △ 노동조합의 전투적 재편! 노조관료주의에 반대하는 평조합원운동 건설!

자동차산업 위기는 수십년 동안 누적되어 온 과잉생산 위기에서 비롯되었고, 자동차산업 미래에 대한 문제를 제기한다. 전 세계 모든 개인들이 자동차를 소유할 수 있도록 자동차 생산을 더욱 더 늘리는 것이 이 산업의 미래가 되어야 할 것인가? 과잉생산을 해소할 ‘새로운 시장’을 창출하는 것이 이 산업의 미래가 되어야 할 것인가? 둘 다 노동자계급 대안이 될 수 없다.

어떤 식으로 생산을 늘리겠다는 것과 신규 시장을 창출하겠다는 것은 모두 문제를 해결하기보다 위기를 더욱 키우는 것이다. 예를 들어 인도와 같은 거대 인구에 급속히 팽창하는 신규 시장을 발견하더라도 그 결과는 재앙으로 치달고 있는 사회적·생태적 도박을 가열시킬 제 2라운드 경쟁만 있을 뿐이다. 또한 세계 자본주의의 중심부 밖에 있는 나라들에서 더 많은 ‘중산층’이 자동차를 소유해도 주변국 빈곤과 취약한 운송시스템에 대한 해결책이 될 수는 없다.

자동차산업 위기 그리고 여타 운송수단 제조업 위기는 합리적이고 통합적인 생태친화적 운송시스템에 대한 필요를 절박하게 제기하고 있다. 자본주의적 소유제는 이러한 문제해결을 가로막는 걸림돌이 되고 있다. 생산과 산업에 대한 자본가 사적 소유·통제가 생산수단 발전과 사회 생산력 발전에 절대적인 족쇄로 작용하고 있다. 따라서 자본주의를 그대로 놓아 둔 채 그 틀 안에서 제시하는 모든 해결책은 하나같이 생산수단과 사회 생산력을 파괴하는 것을 골자로 한다. 무엇보다 구조조정과 통폐합, 독점화 과정에서 자행하는 정리해고는 노동자를 쓸모 없는 잉여역량으로 내몰아 창조적 잠재력을 놀리는 것으로 사회적 최대 생산력을 파괴하는 것이다.

이를 극복하기 위해 산업 국유화와 함께 산업에 대한 노동자 통제, 생산과 산업에 대한 계획이 필요하다. 수백만 노동자를 고용한 세계 자동차산업의 국제적 생산 사슬(국제 딜러망)을 틀어쥐고 산업통제와 계획으로 생산 전체를 재조직해야 한다. 자본주의 사적 소유 족쇄를 끊어내기만 하면 이는 기술적으로 충분히 가능하며, 현실화 할 수 있다. 왜냐하면 자동차산업에서 노동자들이 획득한 숙련과 전문성이라는 엄청난 자산이 있기 때문이다.

그러나 노동자 통제와 계획은 다음과 같은 한 가지 문제를 던진다. 누가, 어느 계급이 사회를 재조직할 수 있는가? 오바마 정부든 메르켈 또는 사르코지 정부든 이명박 정부든 또는 민주대연합 정부든 그 어떤 자본가 정부도 이것을 할 수 없다. 자본가 정부는 자본을 구제하기 위해 할 수 있는 모든 것을 할 뿐이다. 따라서 좀 더 나은 자본가 정부로 정권 교체가 아니라 노동자 정부가 필요하다. 자본주의 위기에 맞선 투쟁에서 만들어지는 노동자 투쟁기관들, 즉 노동자평의회, 공장위원회,

Ⅱ. 주간연속2교대 투쟁의 미래

투쟁하는 노동조합, 그리고 구사대 · 용역강패 · 폭력경찰에 대응하기 위해 건설될 노동자정방대와 노동자민병대 등의 노동자 대중투쟁기관에 기반을 둔 노동자 정부로 자본가 정부를 대체해야 한다.

이 정부는 그 동안 노동자 민중들을 수탈해 온 은행과 금융회사(각종 펀드, 보험사, 투자사), 증권거래소 등 금융자본을 수탈할 것이다. 그리고 소액 주주들을 보상해 준 뒤 각종 금융기관들을 폐쇄하고 단일 국영은행으로 통합시킬 것이다. 나아가 자동차산업 같은 대규모 산업과 국가기간산업을 몰수 국유화할 것이다. 이렇게 노동자 민중들이 자본주의 위기에 희생양이 되는 것을 막고 부자들과 자본가들이 위기 책임을 지도록 할 것이다. 이는 위기와 공황을 안고 사는 자본주의를 이윤이 아닌 인민의 필요에 따라 완전히 재편하고 사회주의적 계획으로 나가게 할 것이다.

당장 자동차산업만 보더라도 오늘날 소유와 생산이 국제적 체인(딜러망)으로 엮여 있는 현실에서 자본주의 체제에 도전하고 자본주의를 침해해 들어가는 투쟁은 그 첫날부터 일국적 경계로 갇혀질 수 없다. 따라서 국제 수준에서 투쟁을 조직해야 한다. 아시아와 유럽과 아메리카 온 대륙을 가로질러 전체 자동차 노동자들을 연결하고 하나로 묶어 세우는 투쟁을 조직해야 한다.

노동자계급은 거대기업들을 접수하고 노동자 통제에 기반한 초국적 해결책을 제기하여 모든 고용을 보호하고 일자리가 아닌 노동시간을 줄이는 투쟁을 국제적 수준으로 전개해야 한다. 그리하여 이러한 투쟁으로부터 만들어 질 전 세계적으로 노동자가 주인 되는 세상에는 환경

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

재앙을 예방하고, 전쟁을 영원히 추방하며, 가난과 결핍, 억압과 착취와 모든 형태 차별을 최종적으로 끝장 낼 사회주의적 계획을 곧바로 실행에 옮길 수 있을 것이다.

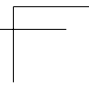
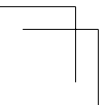
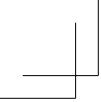
[자료 1]

현대차 노동자와 주간연속2교대 - 주간연속2교대 투쟁의 전진을 위하여 -

본 자료는 필자인 최병승 동지가 2008년도에 비정규직 지회 토론자료로 활용하기 위해 작성한 글입니다.

당시 이 글을 바탕으로 비정규직, 정규직이 함께 주간연속2교대 논의 모임을 진행한 바 있습니다.

주간연속2교대 논의모임은 논의에만 그치는 것이 아니라 6차례 대자보를 발행하였습니다.



[자료 1]

현대차 노동자와 주간연속2교대 - 주간연속2교대 투쟁 전진을 위하여 -

최병승

1. 현대차 노동자의 처지

현대차는 98년 정리해고를 단행하고, 그해 11월 법정관리를 받고 있던 기아자동차를 인수했다. 다음해 99년 현대차서비스와 현대정공 자동차부분을 합병하고 1967년 창사 이후 최대인 4천1백억원 순이익을 벌어들였다. 이어 2000년 현대차는 장기 성장전략으로 ‘GT-5’¹⁾를 선언하고, 2003년에는 ‘ECO GT-5 2010’²⁾이라는 지속 가능 경영전략을 발표했다. 또한 2004년 한보철강 인수, 2006년 일관제철소 기공식 등 현대차 그룹 확장 정책을 지속했다. 이렇게 해서 현대차는 2010년 글로벌 5를 위한 사업체계[생산제(현대철강)→자동차부품(현대모

1) GT-5 전략의 핵심은 2010년까지 해외생산을 본격화하여 연간 500만대 생산과 판매를 달성하고 세계 5위 자동차기업이 되겠다는 것이다.

2) ECO GT-5 2010 전략의 핵심은 2010년까지 총 1조 300억원을 환경 분야에 투자하여 차세대 친환경 차량 개발 등으로 세계자동차 업계 환경부문 세계 5위가 되겠다는 것이다.

비스)→완성차(현대·기아자동차)→물류(글로비스)→판매촉진(현대캐피탈, 현대카드)→주식관리(신흥증권과 현대증권 인수 중)]를 완성하고 있다.

현대·기아차그룹 회장 정몽구는 2008년 신년사에서 “10년간 힘써온 품질경영의 결과로, 생산은 이제 어느 정도 안정화 단계에 접어들었다”고 주장하며, ▲판매량의 강화 ▲해외생산 및 거점간의 효율적인 협력체계를 통한 글로벌 경영안정화 ▲브랜드 가치제고 및 신흥시장 판매 확대 등 시장을 선도하는 경쟁력 확보를 주요 과제로 제시하면서 2010년 GT5를 위해 지금보다 더 현대차 노동자들을 착취하겠다는 의지와 자신감을 내비쳤다.

현대차는 98년 정리해고 이후 강도 높은 저임금 장시간 노동을 강요하여 1년 만에 회사를 정상화하고, 공격적 M&A로 외형적 확장을 이룰 수 있었다.

반면 현대차 노동자들은 98년 정리해고 이후 사측의 고용불안 위협에 대한 저항력을 상실함으로써 장시간 노동과 심각한 노동 강도를 감수하고 고용을 보장받는 타협을 선택했다.

현대차 노동자들은 단체협약으로 확보한 완전고용합의가 종이 쪼가리에 불과하다는 것을 알면서도 일상적으로 고용보장을 대가로 노동착취에 협조하거나 타협해왔다. 그러면서도 매년 임단투를 비롯하여 현장의 크고 작은 현안에 대해 꾸준히 요구하고 투쟁해왔다.

현대차 노동자들의 이러한 이중적 태도에 대한 원인을 분석하고 해결책을 모색하는 과정이 곧 주간연속2교대제에 대한 요구와 투쟁방향이 될 수 있을 것이다.

1.1. 98년 이후 노동강도와 노동시간이 증가하고 있다

99년 다임러 크라이슬러 독일 공장에는 10만명 노동자가 111만대 자동차를 생산했지만 현대자동차 노동자들은 3만 7천명으로 120만대를 생산했다. 단순 수치만 비교하면 99년 현대자동차 노동자들은 독일 다임러 크라이슬러 노동자들보다 무려 3배에 가까운 노동 강도에 시달린 것이다.

■ 현대자동차 년 간 생산대수³⁾ (단위 : 천대)

	98년	99년	00년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
국내생산	812	1,288	1,525	1,513	1,702	1,846	1,887	1,883	1,818	1,706
해외생산	96	117	178	260	410	410	590	699	889	900

98년 대규모 정리해고 경험은 현대차 노동자들로 하여금 ‘언제 해고될지 모른다’는 불안감과 ‘일할 수 있을 때 벌어야 한다’는 생각을 갖게 만들었다. 이 결과 장시간 노동을 묵묵히 수행하거나 심지어 자발적 참여를 조직하기도 했다.⁴⁾

현대차 자본은 고용불안감을 수시로 조장하면서 노동강도를 높였다. 1994년부터 2004년 사이 노동자 1인당 생산성을 346만원에서 3,537만원으로 무려 10배 이상으로 높였다.⁵⁾ 이는 합리화 공사와 플랫폼 통합으로 이원화와 혼류생산을 확대하고, 모듈화와 외주화로 조

3) 현대자동차 노사관계 진단과 대안 p5, 08년 1공장 생산계획 2p, 조선일보 보도자료.

4) 2002년 현자노조는 타 공장에서 특근한 OT를 올리지 못하도록 하겠다는 입장을 밝히기까지 했지만 지금도 각 공장별로 팀을 짜서 특근이 많은 공장에 가 특근하는 것을 완전히 통제하지 못하고 있다.

5) 교대제, 무한이윤을 위한 프로젝트 p279 메이데이 한노보연.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

립공수 축소, UPH UP, 편성률 상승 등을 피하여 노동강도를 강화한 결과다.

99년 이후 98년 무급휴직자가 복직하고 일부 공장에서 신규충원을 했던 사실까지 감안하면 현대차가 얼마나 노동자를 착취했는지를 알 수 있다.

금속노조 현대자동차지부 07년 조합원 교육자료에 따르면 ‘현대자동차 노동자들은 연간 평균 2,600시간을 일해 왔고, 3,000시간을 일한 노동자들도 1~2천명이나 된다’고 한다.⁶⁾ 이는 05년 OECD가 발표한 한국 노동자 평균 노동시간 2,400시간과 07년 국제노동기구(ILO)가 발표한 2,000시간보다 200~600시간이 더 많다. 게다가 3,000시간 이상 노동자도 1~2천명 이상이 된다니 현대차노동자들이 얼마나 장시간 노동에 시달리는지 실감할 수 있다. 이 결과 현대차에서 근골격계 직업병(속칭 ‘골병’) 산재를 받은 경우는 2003년 이후 연이어 증가 추세를 보이고 있다. 근골격계 산재 인정 건수는 2000년 165건, 2001년 165건, 2002년 202건, 2003년 553건, 2004년 10월까지 522건이며, 산재처리와 관계없이 사내 의무실에서 치료를 받은 환자들 역시 2001년 3,478명, 2002년 3,586명, 2003년 4,659명, 2004년 10월까지 4,881명이다. 사내 물리치료실 이용자 수도 2001년 11,563명,

6) 현대자동차노사관계진단 p43. 한국노동교육원

연도	인원	실근로시간					휴가권 로비율	연간 실근로시간		
		정회	연상	계	휴일	합계		정일	휴일	합계
1999	21,993	148.3	25.5	173.7	14.9	188.7	7.8%	2,085	179	2,264
2000	22,841	154.3	30.4	184.7	29.7	214.4	13.9%	2,218	358	2,572
2001	22,438	148.2	29.4	177.8	27.8	205.4	13.5%	2,132	334	2,465
2002	22,548	150.8	31.8	182.8	39.8	222.7	17.9%	2,184	478	2,672
2003	22,968	145.2	29.8	175	40.2	215.2	18.7%	2,100	482	2,582
2004	23,740	144.5	30.9	175.5	41.3	216.8	19.1%	2,108	498	2,602

[자료 1] 현대차 노동자와 주간연속2교대

2002년 11,446명, 2003년 17,485명, 2004년 10월까지 21,488명으로 2003년 이후 급증하고 있다.⁷⁾

이렇듯 현대차는 노동강도 강화와 살인적인 장시간 노동을 바탕으로 07년 260만대를 판매하는 사상최대 판매실적을 기록했다. 또한 08년 사상 최대인 1,800,000대 국내생산⁸⁾과 현대차 311만대 기아차 169만대 총 480만대를 판매하겠다는 야심찬 계획을 세웠다.

질문) 조창민 : 자동차 생산량 연간 32만대 생산차질이 발생되는데 가동률은 어느 정도 보고 있는지?

답) 조형제, 이병훈 : 케파능력이 주야맞교대 10-10기준으로 차체-90%, 의장-95%, 도장-92~93%, 1~5공장, 전주, 아산 생산량을 고려했을 때 총량은 176만대 능력이 된다. 2007년 로스타임 UPH 고려했을 때 능력은 158만대 가능하다.⁹⁾

전문가들조차 주야맞교대 10-10기준으로 176만대가 최대생산이라 판단하고 있다. 그런데도 사측이 연장근로를 포함한 생산능력을 상회하여 180만대 생산계획을 수립하는 것은 노동강도와 장시간노동을 지금보다 더 높이겠다는 말이다. 이렇게 현대차는 노사가 두 번이나 합의한 주간연속2대제를 시행하지 않겠다는 의도를 공공연히 내비치고 있다. 하지만 장시간노동 철폐와 노동강도 저하를 위한 노동조합의 대응은 지지부진하기만 하다.

7) 교대제, 무한이윤을 위한 프로젝트 p291 메이데이 한노보연.

8) 현대자동차, 08년 1공장 생산계획 p11.

9) 현대자동차지부, 주간연속 2교대제를 위하여(교육위원 설명회 자료) - 노사전문위원회 1차 본회의 회의내용 중.

1.2. 해외공장 확대로 고용불안에 시달리고 있다

현대·기아차그룹은 2010년에 국내생산 300만대, 해외생산 300만대(중국 100만대, 나머지 200만대) 총 600만대를 생산해서 GT-5를 실현하겠다는 계획에 따라 해외공장을 확대하고 있다. 97년 터키공장 가동을 시작으로 07년 12월 러시아 공장건설 ‘투자방향서’을 작성함으로써 현재 건설 중인 기아차 미국 조지아 공장과 러시아 공장을 본격 가동하는 2009년 말부터는 해외 300만대 생산능력을 확보하게 된다. 또한 무역장벽이 높거나 시장 규모가 작은 나라나 미국·일본·유럽 자동차 업체들의 시장 지배력이 높은 나라에 우회적 수출방법으로 조립반제품(CKD) 공장건설을 늘리고 있음을 상기할 때 2010년도 해외생산 능력은 350만대를 상회할 것으로 예상된다.

■ 현대·기아차 해외공장 현황

현대차(6개국 8개 공장) ⇨ 2009년 말 200만대 생산능력 확보			
위치		연간생산능력	공장가동시기
미국	앨라배마 공장	30만대	2005. 5.
중국	베이징 1공장	30만대	2002. 12.
	베이징 2공장	30만대	2006. 4. (예정)
인도	첸나이 1공장	30만대	1996. 8.
	첸나이 2공장	30만대	2006. 3. (예정)
터키	이즈미트 공장	10만대	1997년 9월
태국	노소비찌 공장	30만대	2008년 말 (예정)
러시아	상트페테르부르크 공장	10만대	2008년 말 (예정)

기아차(3개국 4개 공장) ⇨ 2009년 말 130만대 생산능력 확보			
위치		연간생산능력	공장가동시기
미국	조지아 공장	30만대	2006년 말 (예정)
중국	영향 1공장	13만대	2000. 1.
	영향 2공장	30만대	2007. 9.
슬로바키아	질리나 공장	30만대	2007. 4.

현재 건설 중인 해외공장은 현지 모델을 독자 개발할 수 있는 연구소를 포함하여, A/S와 판매망, 모비스를 비롯한 부품사의 동반 진출 등 단순조립공장 수준을 넘어서고 있다. 일부차종은 해외공장에서도 신차

를 먼저 생산하고 국내공장은 내수용에 국한해서 조립하는 상황을 야기할 수 있다. 이는 신차개발과 투입에 대한 노동조합의 통제권 상실을 뜻한다. 또한 전 세계 자동차산업의 과잉생산 상황에서 막대한 투자비용이 들어간 해외공장의 채산성이 나빠지면 가장 손쉬운 방법으로 국내공장 물량을 이관할 것이다. 이는 곧 국내공장의 잔업/특근 축소, UPH DOWN, 여유인력 전환배치, 공장간 물량 갈등 조정 등 대규모 구조조정을 불러올 것이다. 장기적으로는 남양연구소와 국내공장이 내수용 신차 개발과 생산이라는 내수용으로 전락하고, 내수시장의 극심한 침체를 겪으며 공장폐쇄로 이어질 것이다.

실제 현대차는 2006년 4월 금속노조 현자치부에 공장운영 계획을 설명하면서 소형차가 수익성에 악영향을 미치기 때문에 국내/해외 생산물량 조정을 통한 수익성 향상 필요성을 주장하며 ‘▲국내 대비 인건비 저렴 ▲생산물량 증가에 따른 공장비 감소 ▲유럽 수출차 물류비 절감 ▲품질, 상품성은 차이가 없음’을 해외생산의 이점으로 설명했다. 1공장에서 클릭을 해외공장으로 이관하고 소나타를 생산하자고 했고, 이를 관철하려고 1공장 물량을 통제하고 있다. 06년 1공장 노사는 ‘국내물량 축소 시 ▲인원조정 없는 UPH DOWN ▲해외공장 생산분의 물량이관’ 등을 합의하고, 현대차 윤여철 사장이 이행 약속서를 작성했는데도 합의를 지키지 않고 단체협약을 전면 부정하며 05년 입실론 엔진(1공장 클릭과 베르나에 장착하는 엔진) 역수입을 추진했다. 이렇듯 현대차의 세계화 전략은 이미 높은 수준에 이르렀다.

그러나 현자치부는 단체협약 42조(해외 현지공장) 2항 “회사는 국내 자동차산업의 공동화 방지 및 종업원의 고용보장과 임금 및 통상적 노

동시간을 보장하기 위하여 국내공장의 생산물량을 2003년 수준으로 유지하고, 이에 따른 ……(생략)……”에서 보듯 기존 물량만 확보하면 고용을 보장 받을 수 있다는 안이한 판단으로 해외공장에 미온적으로 대처하고 있다. 그럴 일은 없겠지만 현대차가 노사간 합의를 존중하여 물량을 축소하지 않고 현재 생산량을 유지한다 하더라도, 자동화, 모듈화, 외주화로 조립공수를 축소하고 인원축소를 안하는 대신 UPH UP 하거나 편성률을 올린다면 현재 인원을 투입하지 않고서도 합의된 물량을 생산할 수 있게 된다. 따라서 단순한 물량 확보 요구는 노동강도 강화와 인원조정을 피할 수 없다.

결국 노동조합의 해외공장 대응력을 얼마나 높이느냐가 ‘고용불안 없는 주간연속2교대제’를 위한 필수조건이 될 것이다. 반면에 지금처럼 해외공장에 무기력하게 대응한다면 ‘인건비 절감과 해외공장 채산성 확보를 위한 주간연속2교대제’가 시행 될 것이다.

1.3. 저임금 정책과 비정규직 착취를 강화하고 있다

현대자동차 노동자 임금 중 기본급 비중은 36%에 불과하다. 한국 전체 노동자 평균 62%와 제조업 평균 56%에 비하면 매우 낮다. 통상급 비중도 한국 전체 평균이 8.2%, 제조업 평균이 6.2%인데 비하여 현대차는 4.9%에 불과하다. 기본급과 통상급이 낮으면 이를 기준으로 하는 상여금 규모도 적어진다.¹⁰⁾ 그나마 현대차 정규직 노동자들은 높은 할증률이 적용되는 연장노동(잔업·특근)을 해서 생활임금을 확보하고

10) 교대제, 무한이윤을 위한 프로젝트 p281 메이데이 한노보연.

[자료 1] 현대차 노동자와 주간연속2교대

있지만 기본급과 통상급 개념이 거의 없는 비정규직노동자는 연장노동(진업·특근)을 하더라도 기본 생활을 유지하기 어렵다.

실제 현대차 정규직노동자가 연장노동을 하지 않고 정취노동만으로 벌 수 있는 고정임금¹¹⁾은 월 평균 254만원이고,¹²⁾ 비정규직 노동자의 월 평균임금은 150~160만원¹³⁾정도로 민주노총이 산정하는 표준생계비에 턱없이 부족한 수준이다. 현대차는 저임금 구조를 유지하려고 비정규직을 양산하고, 장시간 노동을 은폐한 채 언론에는 ‘귀족노동자’ 이데올로기를 유포해왔다. 이 결과 노동조합은 사회적 고립을 피하려고 성장에 따른 정당한 임금인상 요구조차 스스로 축소하는 경향을 보이고 있다.

■현대자동차 연도별 순이익 및 임금인상 (순이익 단위: 백만원, 임금단위: 원)

	98년	99년	00년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
순이익	-33,182	414,325	667,871	1,165,309	1,443,545	1,749,371	1,304,106	2,314,647	1,526,100	
정규직	기본급	통급	45,000	72,000	96,750	96,000	98,000	85,000	88,000	85,000
	상과급		150%	150%	300%	150%	300%	400%	300%	300%
	일시급		88만원	100만원	160만원	150만원	100만원	100만원	200만원	200만원
비정규	기본급				50,400	73,000	79,000	82,770	73,220	61,490
	상과급				200%	300%	400%	300%	300%	300%
	일시급				40만원	40만원	60만원	60만원	120만원	120만원

현대차는 저임금, 노동강도 강화 정책을 유지하려고 정규직노동자를 통제하고 관리하여 비정규직노동자를 부속품으로 쓰는 ‘사람장사’를 하고 있다. 노동강도 강화에 따른 정규직노동자의 반발을 무마하려

11) 기본급과 통상수당 그리고 상여금(750%)를 월할 계산한 금액이다.

12) 교대제, 무한이윤을 위한 프로젝트 p282 메이데이 한노보연

13) 입사 6~7년차가 되어야 이 정도의 월 평균 임금을 받을 수 있다. 비정규직노동자의 상여금은 600%이다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

고 비정규직을 투입했다가 신차 투입이나 물량 축소시 비정규직을 해고하는 방식으로 저임금 정책을 강화하고 있다.

실제 3공장은 일요특근(단독철야) 시 28UPH였던 31라인을 35UPH로 상승시킨 후 다시 39UPH 상승시켰고, 16UPH였던 32라인도 21UPH로 올렸다가 다시 24UPH로 조정했다. UPH UP에 3공장 정규직 노동자들이 반발하자 이를 무마하기 위해 첫 상승 시에는 반별로 4명의 비정규직이 충원되었고, 두 번째 상승시에는 조별 1명의 비정규직을 충원하여 정규직노동자의 노동강도를 완화함으로써 정규직노동자의 불만을 잠재웠다. 1공장도 MC 투입비율에 따른 합의 과정에서 ‘신차 투입시점까지 한시하청을 사용하는 것’을 합의했다. 5공장은 51라인 합리화 공사 이후 제네시스 M/H 협의과정에서 전환배치한 52라인 정규직 공정에 한시하청을 투입하고, 대신 37UPH에서 32UPH로 5UPH를 하향시켰고, 51라인 추가 M/H협에서 한시하청 60명을 추가하면서 정규직노동자의 불만을 잠재우고 총 인건비는 늘리지 않으면서 생산성을 높였다.

현대차는 주간연속2교대를 시행하면서 저임금 정책과 비정규직 확대를 더욱 강화하려 할 것이다. 한국노동연구원이 현대차에게 발주를 받아 작성한 ‘현대자동차노사관계진단’에 따르면 현대차는 “근무시간을 20% 단축하고 현재의 임금수준을 유지할 경우 약 30%의 임금 부담이 강화되기 때문에 노동강도를 강화하고, 임금은 가능한 범위에서만 보전하지만 총 인건비는 늘리지 않을 것을 원칙으로 삼고 있다”고 밝히고 있다.

주간연속2교대를 시행하면 지금보다 더 낮은 임금을 주면서, 더 높

은 노동 강도로 작업을 편재하겠다는 것이다. 총 인건비를 늘리지 않기 때문에 비정규직 임금을 더 낮추고 정규직 임금을 보전하는 방식을 쓸 것이다.

결국 노동조합이 저임금 정책을 막는 완전 월급제 시행과 비정규직 정규직 전환을 전면 제기하지 않는다면 ‘심야노동 철폐, 노동강도 저하, 월급제 쟁취로 인간다운 삶을 살겠다’는 주간연속2교대가 ‘노동강도 강화와 저임금 시급제 유지, 비정규직 확산’으로 변질할 것이다.

2. 주간연속 2교대제 실현을 위한 대응과 원칙

현대차에서 주간연속 2교대제가 제기된 배경은 유럽 자동차회사와 일본 도요타와 다르다. 유럽 자동차 회사와 일본 도요타는 경기침체에 따른 불황을 극복하려고 교대제 변경을 추진했다. 그 결과 유럽과 일본 자동차산업 노동자들은 고용보장을 전제로 교대제 변경(3교대, 장시간 주간연속 2교대 등)을 했고 노동강도와 임금 손실을 감수할 수밖에 없었다. 그러나 현대차는 98년 정리해고 이후 현재까지 호황을 유지하고 있으며, 만성적인 물량공급 부족에 시달리고 있다. 그러다가 최고 호황기였던 2005년에 주간연속 2교대제 도입을 합의한 것이다.

98년 정리해고 투쟁에서 현장조직 민투위가 ‘실질임금 삭감 없는 노동시간 단축(주 35시간)으로 정리해고 철회하고 신규인원을 충원’할 것을 요구하면서 처음 제기한 주간연속2교대 요구는 임금 보존과 야간

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

노동 철폐, 신규인원 충원을 통한 노동강도 저하 등 노동자가 인간다운 삶을 살고자하는 열망을 담고 있다. 또한 노동조합을 중심으로 10년간의 투쟁을 결산해서 주간연속2교대를 제기한 것이다. 따라서 유럽과 일본의 교대제 도입 배경과는 근본적으로 다르다. 그런데도 지금 주간연속2교대 논의는 임금보존과 생산성향상(생산량 보존, 작업능률 확대 등)으로 축소되었다.

사측은 주간연속2교대를 시행하더라도 현재 착취조건을 유지·강화하려하고 있다. 그러나 노동조합은 사측 공세에 수동적으로 대처한 결과 주간연속2교대 시행에 대한 여론 주도권을 빼앗기고 있다.

금속노조는 2008년 노동시간 단축과 교대제 개선 요구로 ‘▲일자리 창출, 건강권 확보를 위해 [노동시간단축 및 교대제개선 실행위원회]를 10월까지 구성하여 교대제 개선, 노동조건 유지를 통해 년평균 노동시간 단축방안을 마련하여 실시한다. ▲노동시간 단축 및 주간연속 2교대제 시행과 관련하여 중소기업 및 납품사에 대한 불이익을 주지 않도록 한다. ▲노동시간 단축 중소기업에 대한 정부 방안을 노사 공동으로 건의한다(근무형태 전환기업 지원제도)’를 초안으로 제출했다.

금속노조 현자지부는 아직 공식 입장을 밝히지는 않았지만 2대 지부 임원에 당선한 윤해모(민투위) 선대본 선거공약에서, ‘3無(실질임금 삭감 없는, 노동강도 강화 없는, 고용불안 없는) 주간연속 2교대제를 실시하되 일부부서에 대해서는 ▲현행 기준으로 2년간 지속 ▲상시 야간조 편성 운영 등¹⁴⁾을 내놓았다.

14) 이 단서조항은 타협지점을 열어 놓아 2교대 요구 교란요인으로 작용할 가능성이 크다.

현대차는 그동안 노동조합의 줄기찬 요구에도 장시간 노동을 고수하여 기존 설비를 최대한 이용하며 물량을 맞춰왔다. 또한 전환배치, 물량이관, 모듈화와 외주화를 강행해서 노동착취를 강화하고 있다. 그런데도 노동조합은 주간연속2교대제 합의 자체에 만족하고 제도 도입을 우선 과제로 두면서, 임금보전과 생산성향상을 주고받기 하려 한다.

지금부터 심야노동 철폐를 통한 노동강도 저하, 생활임금 확보를 위한 월급제 쟁취, 노동시간 단축을 통한 신규공장 건설과 일자리 확보를 전면에 내걸어야 한다. 자본과 타협에 골몰할 것이 아니라 ‘착취 근절을 향한 주간연속 2교대제’ 취지를 쟁점으로 만들어야 한다.

2.1. 교대제 철폐를 위한 과도기 요구 ‘주간연속2교대’

자본은 노동자가 골병에 걸릴지도 모른다는 사실보다는 기계를 멈추면 생산효율이 떨어진다는 사실을 더 중요하게 여긴다. 그러나 기계가 아닌 사람은 24시간 계속 일할 수 없고, 이를 무시하고 무리하게 일하면 반드시 산재사고와 직업병이 빈발하고 수명이 짧아진다. 그래서 자본은 노동자 한사람의 노동시간을 줄이면서 생산은 쉽 없이 지속할 수 있는 방안을 고민했다. 그래서 나온 것이 교대제 이다. 즉, 교대제는 더 적은 비용으로 더 많이 생산하는 방안이다. 따라서 자본은 교대제 방식 중 1인당 노동시간을 최대한 활용할 수 있는 주야맞교대를 선호한다. 이와 함께 노동시간과 임금을 연동하여 저임금 노동을 강요한다.

자본 생산성 향상을 위해 고안된 것이기 때문에 교대제는 노동자 건강권을 철저히 무시한다. 실제 인체의 생리 기능인 체온, 전해질 균형, 코티코스테로이드 호르몬 농도, 심장박동 수나 혈압 등 심혈관계 기능,

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

위장관 소화효소 분비, 혈액 속 백혈구 수, 근력, 각성도, 감정, 기억력 등은 하루 주기 리듬을 따라 변화하고, 천식, 협심증, 뇌경색, 심근경색, 간질 등 여러 질환에서 나타나는 증상도 역시 하루 주기로 달라지며, 각종 약물이나 독성물질에 대한 생리 반응 역시 하루 주기 리듬을 탄다. 즉, 주간연속2교대든, 주야 맞교대든 새벽노동과 심야노동을 일부라도 할 수밖에 없는 교대제는 생체 리듬을 교란해서 각종 신체 기능과 질서를 무너뜨려 건강을 해칠 수밖에 없다.

교대근무는 인간의 휴식-활동 리듬에 변화를 발생시킴. 생체리듬의 불일치로 인해 수면장애, 피로, 식욕부진, 우울증 등의 신체적·정신적 불편(불안)감이 야기됨. 교대근무에 적응하지 못하는 경우 정서장애, 소화기계·내분비계·심맥관계 질환 등의 교대근무 부적응 증후군이 유발됨. 생체리듬의 불일치, 수면부족, 피로감 등에 의해 업무수행에 장애를 유발하고, 생산성과 안전사고에 영향을 줌.¹⁵⁾

심지어 노동부조차 교대제는 많은 질병들을 유발하므로 교대제 노동을 가급적 피할 것을 요구하고 있으며, 국제노동기구(ILO)도 ‘의학적 측면에서 야간노동에 종사하는 시간(기간)을 줄이지 않는한, 교대 근무를 순환적으로 하건 고정적으로 하건, 그 어떤 변화로도 해악을 줄일 수 없다’고 단정하고 있다. 독일 수면학회는 교대근무자의 수명이 교대 노동을 하지 않는 사람에 비해 평균 13년 단축된다고 보고했다.

그렇기에 주간연속2교대는 자본의 노동착취 구조를 단절시키는 교대제 철폐로 이어지는 과도기 요구가 되어야 한다. 현실 조건상 교대제를 당장 철폐할 수 없다면 상시 주간조를 확대하고, 새벽 노동과 밤 노동을 축소해야 한다. 그리고 주간연속2교대와 역행하는 연장노동(잔업), 상시 야간조, 주말 근무조 같은 근무형태를 수용해서는 안된다.

▲잔업은 고려할 가치도 없다

15) 2002. 노동부. 교대근무자 건강을 위한 9대 작업관리 권고지침(안) 中.

[자료 1] 현대차 노동자와 주간연속2교대

주간연속2교대는 교대제를 철폐하지 못하는 한계로 그 중에서 가장 심각한 야간노동을 축소하자는 것이다. 주 40시간 1일 8시간을 노동하는 주간연속2교대를 실시한다 하더라도 조기출근과 심야노동은 어느 정도 이뤄질 수밖에 없는 것이 현실이다. 이때 현대차는 노동시간 단축으로 줄어든 생산량 만회와 생산 유연성을 위해 교대조간 여유시간을 확보하려 들 것이다. 기계장비의 유지·보수 시간이 필요하다거나, 노골적으로 물량생산의 유연성을 가져야 한다는 이유로 연장노동(잔업)의 필요성을 강변할 것이다.

그리고 그 근거로 르노삼성 김해공장과 GM대우 부평공장을 들먹일 것이다. 그러나 두 공장의 근무형태는 완전한 1일 2교대(주간연속 2교대)가 아니라 주야맞교대의 변형, 즉 생산성 향상을 위한 교대시간 변경에 불과하다.

■ GM대우자동차 부평공장과 르노삼성자동차 김해공장 근무시간표

삼성자동차 (김해공장)		구분	GM대우자동차 (부평공장)	
1조	2조		1조	2조
07:00 ~ 09:00	17:00 ~ 19:00	조립 1	09:00 ~ 10:00	19:00 ~ 21:00
09:00 ~ 09:10	19:00 ~ 19:10	휴식 (유급)	10:00 ~ 10:10	21:00 ~ 21:10
09:10 ~ 11:00	19:10 ~ 21:00	조립 2	10:10 ~ 12:00	21:00 ~ 23:00
11:00 ~ 11:45	21:00 ~ 21:45	식사시간	12:00 ~ 12:50	23:00 ~ 23:50
11:45 ~ 13:45	21:45 ~ 23:45	조립 3	12:50 ~ 15:00	23:50 ~ 02:00
13:45 ~ 13:55	23:45 ~ 23:55	휴식 (유급)	15:00 ~ 15:10	02:00 ~ 02:10
13:55 ~ 15:45	23:55 ~ 01:45	조립 4	15:10 ~ 18:50	02:10 ~ 03:50
15:45 ~ 16:00	01:45 ~ 02:00	휴식 (유급)	18:50 ~ 17:00	03:50 ~ 04:00
16:00 ~ 17:00	02:00 ~ 03:00	잔업	17:00 ~ 19:00	04:00 ~ 06:00
<ul style="list-style-type: none"> - 전일활동 : 150%, 휴일활동 : 200% - 세전이익의 5% 전액환 상환분배 - 직종별 2년 경과 후 급락사유 없음시 정규채택 - 근무시간 상한없음 - 시행시기 : 06년 2월 		비 고	<ul style="list-style-type: none"> - 전일활동 : 150%, 휴일활동 : 200% - 05년 평균노동시간 : 2,500~2,600편 - 근무시간 상한 없음 - 주간(8시간) 특근제 운영 - 50대 이상 교통화재으로 피격해치 - 시행시기 : 06년 10월 	

르노삼성은 정취 후 1시간 여유시간을 확보함으로써 생산물량이 적을 때에는 오후 4시와 새벽 2시에 퇴근하고, 일거리가 많고 적음에 따라 주간조만 잔업하거나 주야 모두 잔업을 하는 방법으로 생산물량을 조정해왔다. 그리고 생산량이 많아진 2007년부터는 라인운영을 9/9

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

로 하면서 주간연속2교대가 아니라 일찍 끝나는 주야맞교대로 근무형태를 바꿨다.

GM대우는 르노삼성보다 심각하다. 위 근무형태 표에서 보듯 야간조 출근시간을 당기고, 새벽 4시에 조업을 중단함으로써 어쩔 수 없이 연장노동을 강제하고 있다. 야간노동으로 지친 노동자의 휴게시간을 박탈하여, 노동자 건강권을 심각하게 위협하는 것이다. 심지어 GM대우는 작년 조립 2공장의 물량부족 문제를 해결하려고 전일(휴일포함) 풀가동이 가능한 3조 2교대 도입을 시도하다가 노동자의 반대로 무산되자, 휴일특근을 평일과 같은 42잡수(UPH)로 유지하기 위해 직업훈련생을 투입했다. 올해도 조립 1공장 물량이 증가하자 10월 28일까지 한시적으로 직훈생을 투입하기로 결정했다.¹⁶⁾

르노삼성과 GM대우의 사례처럼 연장노동을 인정하게 되면 야간노동 철폐가 핵심인 주간연속 2교대제는 사실상 물 건너간다. 즉, 연장노동을 인정하는 순간 현재 정규직 노동조건을 유지하기 위해 비정규직을 필연적으로 늘리게 되어, 노동자의 인건비(노무비)를 축소하여 생산성을 높이려는 자본가의 의도를 수용하게 된다. 이로 인해 노동조합의 조직력이 무너지면 사측은 생산물량에 따른 근무시간 조정, 변형근로시간 도입을 시도할 것이며 이는 급격한 임금 축소로 이어질 것이다.

16) GM부평 공장은 인원투입 대비로 휴일특근 잡수(UPH)를 운영한다. 높은 노동 강도는 휴일특근 거부로 이어져서 평상시보다 낮은 잡수로 운영해 왔다. 사측은 조립 2부 물량을 맞추기 위해 직훈생을 1맨아워(M/H)로 투입하여 휴일특근도 평상시와 같은 42잡수(UPH)로 가동하였다. 조립 1부는 1월까지 직훈생을 0.5맨아워(M/H)로 산출하여 투입하다 조합원과 대의원의 반발로 2월부터 0맨아워(M/H)로 투입하는 것에 합의했다. 정리하고 이후 지속적인 잡수(UPH) 상승과 외주화로 생긴 정규직 불만을 해결하면서 노동유연화로 생산물량을 확보해야 했기 때문이다.

연장노동을 인정하고, 변형된 근무형태를 수용하면 노동자의 삶의 질은 떨어진다. 자본은 주간연속 2교대제 시행의 전제조건으로 이윤 증대와 생산물량 유연성 확보를 위해 끊임없이 연장노동(잔업)을 요구할 것이지만, 노동자는 돈 몇 푼에 노동자의 삶을 내던질 수 없다.

연장노동 거부는 물론이고, 임금 보전을 위해 휴식·식사시간 증대와 식사시간 유급화 등 보다 공세적인 요구를 내걸고 건강권과 생활임금을 확보해야 한다.

▲상시 야간조와 주말 근무조 설치는 자본 착취를 강화한다

주간연속2교대가 보편적이었던 유럽은 구조조정 일환으로 3교대제를 도입했다. 노동자 저항을 무마하기 위해 상시 야간조를 두면서 주간조보다 적은 노동시간에 동일한 임금을 지급하는 방식으로 인력을 충원했다. 365일 공장을 풀가동하려고 휴일과 주말 생산을 위한 별도의 주말 근무조를 설치 운영하였다. 인원 감축을 하지 않는다는 조건으로 상시 야간조와 주말 근무조를 운영했지만, 제도가 안정화되자 다시 인원감축을 시도하거나 다른 지역 공장을 폐쇄하는 등 구조조정을 했다. 결국 자본이 상시 야간조와 주말 근무조를 새로 도입하려는 것은 공장 가동률을 높여 더 많은 노동력을 착취하고 최대한 생산하여 더 많은 이윤을 뽑기 위해서다.

그러나 자본은 의도를 숨기면서 ‘생산 설비 한계’, ‘국가경쟁력 강화’, ‘회사가 살아야 고용이 유지된다’, ‘물량감소는 구조조정(정리해고, 무급휴직 등)으로 이어진다’는 이데올로기를 유포한다. 또 ‘노동자의 고용안정을 위해 상시 주간조와 주말 근무조를 도입한다’고 속이고

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

있다. 노동조합도 현실적 이유를 들며 일부 사업부에 대해 자본의 주장을 수용하는 경향을 보이고 있다.

현자지부 2대 지부장에 당선한 윤해모 선투본 유인물 5호에는 “엔진, 변속기, 소재, 기타는 다양한 근무형태 방안 제출 ①주간연속2교대제 실시를 기본으로 한다. ②적정 노동강도와 노동시간에 맞춘 조합원 의견 반영한 교대제 실시 ③주간연속2교대제 기본 +상시 야간조 편성 운영 ④현행 기준으로 2년간 지속, 생산 시스템 정비 후 근무형태 변경”등을 공약으로 냈다. 또한 형태는 다르지만 GM대우도 3조 2교대로 공장가동률을 높이고, 부족 인원을 비정규직으로 충원한 후 물량이 줄어들면 비정규직노동자를 계약해지하는 운영시스템을 도입하려했다.¹⁷⁾

주간연속2교대제 도입의 가장 큰 취지는 더이상 노동력 소진을 막고 건강하고 인간답게 살 수 있는 권리를 확보하자는 것이다. 특정부서의 생산성 향상 등 현실적 필요를 이유로 상시 야간조와 주말 근무조를 도입한다면 주간연속2교대가 전환배치 합의와 비정규직 문제에 대한 침묵 대가로 합의된 것에 불과하다고 볼 수밖에 없다. 현재 한국 노동시장에서 상시 야간조와 주말 근무조는 대부분 비정규직으로 채워질 것이며, 이는 비정규직 양산과 고용불안 조장, 현장 통제로 이어질 것이기 때문이다.

17) 99년 대우자동차 창원공장은 3조 2교대로 자동차공장 생산성 세계1위를 기록했다. 부평공장 엔진, 프레스 등 일부부서에서 3조 2교대를 시행하기도 했다. 작년에는 3조 2교대를 도입하지 않았지만, 사측은 한시적(1년)으로 3조 2교대를 도입할 것을 주장하고 부족 인원을 비정규직으로 충원하자고 제안했다.

따라서 노동조합은 상시 야간조와 주말 근무조 운영 등 주간연속2교대제 도입 취지를 변질하는 어떠한 근무형태 도입도 반대해야 한다. 대신 신규공장 설립과 인원충원으로 부족한 물량을 생산할 것을 주장해야 한다.

2.2. 신규공장 설립과 비정규직 정규직 전환, 인원충원으로 노동강도 저하

노동시간 단축의 진정한 의미는 더 많은 노동자가 인간다운 삶을 누리기 위해서다. 노동자 투쟁은 노동시간 단축 투쟁의 역사이기도 하다.

노동시간이 줄어들면 당연히 생산량도 줄어든다. 사측은 줄어든 생산량을 보충하기 위해 ▲교대조 변경해서 야간노동 유지 ▲UPH UP과 편성률 상승 ▲모듈화·자동화·외주화 확대 ▲플랫폼 통합과 합리화 공사로 공장간 생산이원화와 혼류생산 증대 ▲전환배치 상시화 등을 추진할 것이다.

하지만 주간연속2교대가 시행되는 상황에서 축소 물량을 노동자가 책임져야 할 어떠한 이유도 없다. 주간연속2교대는 야간노동을 철폐하고 인간다운 삶을 누리기 위한 것이고, 98년 현대자동차 정리해고 투쟁 당시 ‘실질임금 삭감 없는 주 35시간 노동시간 단축과 일자리 나누기’를 주장하면서 시작한 노동시간 단축 투쟁의 결실이기 때문이다.

▲UPH UP과 편성률 상승은 죽음의 공장을 만들 것이다

■ 현대자동차 생산라인 UPH와 편성률¹⁸⁾

생산공장		UPH (08년)	편성효율		생산차종
			05년	06년	
1공장	11라인	52	62.1	59.8	블랙, 벤투나
	12라인	28			베르나
2공장	21라인	21	74.3	72.1	산타페
	22라인	40			산타페, 메리크루즈
	에쿠스라인	2,125			에쿠스
3공장	31라인	52	65.8	64.4	아반떼, 투스카니
	32라인	32			아반떼, 투스카니
4공장	소형트럭부	24	71.7	70.9	포타, 리베로
	소형버스부	30			트리레XG, 스티릭스
5공장	51라인	13	59.6	65.6	제닉시스
	52라인	32			투싼
아산공장		63	78.6	73.3	그랜저XG, 뉴소나타
전주공장	트럭부 (주2)	승합	18		2.5L, 3.5L, 5L
		대형	3.5		리 이상
	버스부 (주1)	일반버스	0.8		
		고속버스	0.8		
		카운티	1.4		
	특정차		3.5		

현대차 노동자들은 설비능력의 최대점에 있는 의장 공장 UPH와 70%에 가까운 편성효율에서 확인하듯 심각한 노동 강도에 시달리고 있다. 사측은 당장 인력조정이나 UPH UP과 같이 노동자의 집단적 저항이 예상되는 방식이 아니라 편성효율을 높임으로써 노동시간 단축에 따른 손실 생산량을 만회하려 할 것이다.

편성효율 상승과 인원 감축은 동일하게 진행된다. 만일 노동조합이 편성효율을 높이는 데 합의한다면, 이때 인원감축은 비정규직노동자가 대상이다. 사측은 편성효율을 상승시킨 다음 “UPH UP을 하면 비정규직노동자 고용도 보장할 수 있는데 정규직이 반대해서 비정규직노

18) 금속노조, 주간연속2교대제 대응연구 p118.

동자를 해고할 수밖에 없다”며 노노분열 여론을 조성하고 정규직 이기주의를 떠들 것이다. 이런 여론에 몰린 정규직노동자는 편성효율도 상승시키고, UPH도 올려 결국 노동강도를 강화하게 될 것이다.

실제 GM대우자동차의 생산성 향상 프로젝트에 관한 2007년 6월 1일자 <오마이뉴스> 기사에 따르면 “<오마이뉴스>가 입수한 ‘2007년 생산성 향상 계획(부평생산1담당 조립1부)’이란 내부분견을 보면 ………<중략>……… ‘79.0%’, ‘89.8%’등의 수치가 눈에 띈다. ‘79.0%’란 자동차를 만들기 위해 들어간 작업시간 비율을 의미한다. ………<중략>……… 예상대로 작업효율을 높였을 때 부평공장 조립1부의 공정(의장/새시/완성)에서는 46명의 정규직 노동자를 감축할 수 있다. 하지만 정규직 노동자들에게는 ‘노조’라는 방패막이가 있어 ‘정규직 정리해고’는 실행되지 않았다. 결국 ‘생산성 15% 향상’ 프로젝트는 비정규직 해고와 정규직 노동강도 강화로 귀결되고 있다. 즉, 비정규직 노동자를 해고한 뒤 그들이 맡고 있던 공정을 정규직 노동자에게 떠넘김으로써 정규직의 노동강도를 강화한 것이다”며, 편성효율 증가로 정규직, 비정규직노동자 모두가 고통 받고 있다고 주장했다.

그러므로 주간연속2교대제에 따른 생산성 향상을 위한 어떠한 방안도 합의해서는 안 된다. 그동안 금속노조 현대차지부 각 공장 대의원회는 신차종·F/L차종·MY차종이 투입되는 시점에 사측과 M/H협의를 해서 지속적으로 편성효율을 축소시켜서 노동강도를 낮추어 왔다. 노동조합은 주간연속2교대제를 실시하더라도 노동시간 단축에 따른 부족 생산량을 노동자에게 전가하려는 사측 의도를 막아내고, 정규직·비정규직노동자가 쉬면서 일할 수 있는 노동조건을 확보해야 한다.

▲ 물량이관과 전환배치를 단호히 반대한다

05년 현자노조 11대 집행부는 단체협약 별도합의로 ‘배치전환 기준마련’에 합의하고, 새로운 집행부에게 업무를 인수인계하는 시기에 “▲희망자가 소요인원보다 많을 시 입사순으로 한다. ▲희망자가 소요인원보다 적일시 배치전환 대상자 선정 및 배치는 공모 시작일 기준으로 다음과 같이 배점을 부여하여 항목별 합산 점수가 낮은 순으로 하며, 동점자 발생 시 장기근속자를 우대한다. ①근속 : 만1년 증가 시마다 1점씩 가점 ②연령 : 만27세 이하 1점, 만28세 이후 매 1점씩 가점 ③배치전환 회수 : 99년 8월 1일 이후 부서간 배치전환 회수에 따라 배점(배점표 기준)”으로 한다는 ‘배치전환 대상자 선정’ 세부기준을 합의했다. 또한 06년 12대 집행부는 공장간 물량이관을 전제로 물량노사공동위원회를 구성했다.

사람이든 물량이든 배치전환 할 수 있는 제도적 장치를 만들었지만 현장노동자들의 반대와 공장간 이해관계 문제 등으로 물량이든 사람이든 노동조합과 합의하지 않는 전환배치나 물량이관은 여전히 진행되지 않고 있다.

그러나 사측은 주간연속2교대제 시행으로 줄어든 물량을 확보하기 위해 2005년 단협 사항인 전환배치 활성화는 물론 라인 재편성 등을 하며 생산성 향상을 계속 요구할 것이다. 실제 51라인 합리화공사 이후 UPH가 상승하고, M/H가 많은 차량(트라제→제니스: 확인)을 투입했는데도 신규채용을 하지 않고 내부 전환배치로 해결해가고 있으며, 현장노동자들의 저항으로 이러한 계획에 일정한 차질이 생기면 한

시하청 비정규직노동자를 고용하여 소모품처럼 사용하고 있다. 이미 단체협약에는 강제전환배치 기준이 마련되어 있는데, 사측이 이에 따라 전환배치를 한다면 현장조직력은 무참히 깨질 것이다. 그러면 일자리 안정성이 현격하게 떨어져 상시적인 고용불안에 시달리게 될 것이다. 게다가 새로운 직무 적응 어려움과 직장 내 동료관계 변화 등으로 심각한 스트레스를 받아 노동자 건강권이 악화될 것이다.

또 사측은 NF(쏘나타/ 아산공장 → 1공장), GK(투스카니 / 3공장 → 4공장), BK(투스카니 후속/ 3공장 → 4공장), VI(에쿠스 후속/ 2공장 → 5공장), JM(투싼/ 2공장 → 5공장), PB(1공장 → 인도공장), 포터(4공장 → 기아광주공장), I20, YF 등 신규 차종을 재배치해서 생산성을 확보했고, 지금도 적극 진행 중이다. 실제 차종 재배치는 ‘이원화 생산에 따른 물량조정’, ‘이원화 생산을 위한 이관 협의’, ‘신차종 투입공장 확정요구’등 갖은 문제를 불러왔다. 이것이 해당공장 노동자의 고용불안을 조장하며, 노동자간 분열을 일으켜 노동조합 조직력을 약화시켰다. 거기다 다 차종 혼류생산 증가로 직무스트레스와 노동 강도를 강화하고 있다.

따라서 주간연속2교대제와 물량이관, 전환배치는 지금처럼 단호히 반대해야 한다. 단체협약 투쟁에서 전환배치 조항을 개정하고, 물량이관에 대해서는 전 공장차원의 대책을 마련해야 한다. 그 전까지 어떤 차종도 허용해서는 안 될 것이다.

▲공정 정규직화로 비정규직 정규직화

현대차 노동자는 주야맞교대, 모듈화, 외주화, 자동화, UPH 상승, 편성률 증가 등 다양한 방식으로 심각한 노동강도에 내몰리고 있다. 현대차 생산성이 계속 높아지는 반면, 과도한 노동강도로 근골격계 노동자, 산재노동자가 급증하고 비정규직노동자가 양산되고 있다. 현대차에서 지금 같은 노동조건에서 장시간 노동을 계속한다면, 퇴사 후 진폐증에 시달렸던 원진레이온 노동자들처럼 현대차 노동자들도 수면장애, 위장 관련 질환(변비, 소화불량, 위궤양, 십이지장 궤양 등), 심혈관계 질환(협심증, 심근경색, 고혈압, 고지혈증 등) 발생과 기존 질환(천식, 당뇨병, 간질, 우울증, 암 등) 악화 등으로 퇴사 이후 건강이 악화될 것이다. 독일 수면학회 보고처럼 퇴사자 평균수명이 65세에서 멈출 것이며, 비정규직노동자 평균 수명은 그 밑을 기록하게 될 것이다.

지금도 사측은 모듈·외주화와 자동화 등으로 공정축소와 인원감축을 하고 있다. 이 때문에 생기는 문제를 풀려고 비정규직을 충원하였다가 필요 없으면 해고하는 방식으로 총 인원을 줄여가고 있다.

이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 모듈이 되면 덩어리가 커진 부품을 조립하게 되고, 작업공수가 축소되며, 인원이 감축된다. 축소된 인원으로 덩치가 큰 부품을 조립하니 노동강도는 필연적으로 강화된다. 그러면 현장에서 불만이 생긴다. 가장 손쉬운 방법으로 비정규직을 충원하여 비정규직노동자에게 노동강도를 전가해서 노동강도 강화에 대한 정규직 불만을 해결한다. 당장 어려움(힘듦)을 벗어나는 순간 또 다른 모듈·외주화로 비정규직은 해고되고, 다시 높아진 노동강도에 시달리게 된다. 이러한 악순환을 거치며 정규직 공정은 계속해서 비정규직 공정으로 바뀐다. 주간연속2교대 취지는 이러한 악순환의 고리를 끊어내자는 것이다. 노동시간 단축으로 일자리를 창출하자는 것이며, 비정규직노동자를 정규직으로 전환하자는 것이다.

몇 년간 울산공장 모듈·외주화 협의에서 ‘사내모듈 공장’을 쟁취한 사례는 5공장이 유일하다. 원래 있던 하청공정을 정규직 공정으로 전환한 사례도 1공장과 5공장 범퍼 써브장 정도이다. 사내 모듈공장을 건설하면 모듈 때문에 M/H가 주는 것을 막을 수 있다. 늘거나 최소한 현 조건을 유지할 수 있다. 또한 하청공정을 정규직 공정으로 전환하면 그동안 하청노동자가 라인을 운영할 때 보다 많은 인원을 투입해서 작업을 하게 된다. 따라서 자본이 모듈·외주화로 공정을 축소하는 것을 막아내는 방어적 투쟁에 그쳐서는 안 된다. 보다 적극적으로 그동안 비정규직 공정으로 외주화한 공정을 다시 빼앗아 오는 투쟁을 할 때, 정규직 공정 축소라는 악순환 고리를 끊어 낼 수 있다.

외주화 공정을 환원하는 것은 가능하다. 전주 특장차 라인은 100%는 아니지만 공장 밖에서 생산하던 것을 노동조합의 줄기찬 요구로 조립 공정을 사내화하고 M/H 협의를 진행하고 있다. 또한 사내 2차 업체가 운영하던 범퍼써브장 일부를 정규직 공정으로 전환한 1공장 사례도 있다. 이렇듯 외주화 공정을 환원하면 더 많은 일자리를 만들며, 노동강도를 낮출 수 있다. 또한 ‘모듈공장’ 또는 ‘종합써브장’ 설립으로 고령화 대책까지 마련할 수 있다.

이를 위해 일차적으로 사내 비정규직 공정에 일하고 있는 노동자를 정규직으로 전환해야 한다. 그리고 사내 2·3차 비정규직, 글로비스 노동자라는 이름으로 사내외주화 한 공정을 정규직 공정으로 환원해야 한다. 이렇게 사내 비정규직을 철폐할 때 비정규직노동자를 고용안정 판으로 하는 주간연속2교대가 아니라 모든 노동자가 인간다운 삶을 누릴 수 있는 주간연속2교대를 시행할 수 있을 것이다.

▲신규공장 설립과 신규충원

- 2004년 1월 기준 휴게시간을 뺀 실질 노동시간과 전 공장 UPH를 놓고 계산한 결과, 주간연속2교대제를 실시했을 경우 연간 총 318,000여 대의 생산량이 감소하는 것으로 추정된다.¹⁹⁾
- 주간연속2교대제 시행 시 현재보다 35만 여대 생산이 줄어든다.²⁰⁾

약간 편차가 있지만 주간연속2교대제를 시행하면 30만대 이상 생산 물량이 줄어드는 것으로 예상하고 있다.

질문) 최현섭: 회사는 단협상의 합의안대로 주간연속2교대제를 시행하더라도 생산량은 176만대를 고수하는가?

☞ 답) 박성수: 노사가 주간연속2교대제 시행 전 생산량과 임금부분을 같이 논의하여 결정한다고 되어있다. 생산량을 꼭 고집하는 것은 아니다.

추가질문) 최현섭: 해외공장 생산량을 늘리면 국내공장 물량에 대한 것을 고민해야 하는데 해외 공장을 건설해 버리면 국내공장 생산량이 줄어드는 것 아니냐? 그러면 고용불안을 몰고 오는 것 아니냐?

☞ 답) 박성수: 해외공장을 건설하더라도 국내공장 생산량을 줄이는 것은 아니다. 경영계획에도 밝혔듯이 국내공장 생산량을 줄이는 계획은 없다.

☞ 추가답변) 강호돈: 2010년 해외공장 210만대 생산계획은 처음 듣는 말이다. 176만대에서 더 확대해서 190만대 생산할 것이다. 물량은 걱정 안해도 된다.²¹⁾

07년 생산기준으로 주간연속2교대제를 시행해서 35만대가 줄어들었다고 가정하면 1,356,727대 밖에 생산할 수 없다. 그러면 2010년에는 55만대 가량 부족분이 생길 것이다. 어떠한 설비투자도 없는 상황에서 부족한 55만대 생산은 노동강도를 강화하지 않는 이상 불가능하다. 설사 최대한 노동강도를 높이고 연장노동을 하더라도 주말특근과

19) 현대자동차지부. 주간연속 2교대제를 위하여(교육위원 설명회 자료) p20.

20) 기호2번 윤해모 선거투쟁본부 유인물 6호.

21) 현대자동차지부. 주간연속 2교대제를 위하여(교육위원 설명회 자료) - 노사전문위원회 1차 본회의 회의내용 중.

심야노동을 안하면 불가능한 수치다.²²⁾

따라서 노동강도 강화 없는 주간연속2교대제를 시행하려면 30만대 생산능력을 가진 2개 공장을 건설해야 한다. 또한 전문가들도 “365일 풀가동해야 타 부문의 가동을 보장할 정도로 설비가 부족한 엔진, 소재 부문은 추가설비투자 및 인력충원을 긍정적으로 검토할 필요가 있다”²³⁾고 했다. 따라서 소재·엔진·변속기 공장은 반드시 신설되어야 한다.

2개의 생산공장과 지금 규모의 설비를 갖춘 소재·엔진·변속기 공장을 건설하면 1만명 이상 신규고용을 창출할 수 있고, 사회적 의제인 비정규직, 실업자 문제를 노동자 관점에서 해결할 수 있다. 또한 설비투자를 하면 투자비용을 뽑기 위해서라도 신규차종을 국내공장에 투입하게 될 것이며, 이에 따른 부대시설도 확대되어 국내 자동차산업 안정화와 부품사 포함 완성차 노동자의 고용보장도 확보할 수 있다.

현자지부 2대 집행부는 이미 선거투쟁본부 유인물 5호에서 “물량 및 노동조건 ③물량(설비투자 확대, 모듈공장 신설, 신규공장 신설) ⑤노동시간 단축으로 부족한 물량을 위한 신규공장 건설 ⑥30만대 공장 건설에 따른 신규인원 충원(비정규직 정규직 전환)”을 제출했고, 유인물 8호에서 “30만대 공장 설립으로 인원 충원 시 비정규직 정규직 전환”을 주장했다. 이는 최소한 요구이며 반드시 관철해야 할 목표이다.

22) 단순히 계산해 보면 ‘전 공장 UPH(416.125)*2시간*교대 조(2개)*평일가동일 수(최대 240일)*가동률(100%) = 399,480대’를 생산할 수 있다. 최대치로 계산해 보아도 무려 15만대 생산 물량이 부족하다.

23) 현대자동차노사관계진단 p139, 한국노동교육원.

5공장 51라인 신규공장 건설이 10개월 정도 걸렸음을 감안하면 주간연속2교대의 안정적 시행을 위해 신규공장 설립을 가장 빠르게 합의해야 한다. 그래서 2009년 주간연속 2교대 시행과 동시에 30만대 신규공장을 완공하고 비정규직의 정규직 전환²⁴⁾과 신규인원 충원을 요구 하동시에 진행해야 한다.

2.3. 월급제 쟁취로 생활임금 확보와 후생복지 강화

주간연속2교대로 야간노동을 철폐해서 개인을 개발하고, 가족과 함께 하는 시간을 늘리는 것은 돈으로 환산할 수 없는 가치다. 그러나 확보한 시간을 영위할 경제력을 가질 수 없다면 그 의미는 줄어들 것이다. 삶의 질이 향상된다는 것은 지금까지보다 더 나은 생활조건을 확보하는 것이다. 이는 시간과 임금 등 생활에 필요한 모든 조건을 향상한다는 것이기에 이 중 어느 하나라도 부족하면 삶의 질은 뚝 떨어진다.

따라서 주간연속2교대로 삶의 질을 향상하고 인간다운 생활을 하기 위해서 월급제로 생활임금을 확보하고, 동일노동 동일임금을 쟁취하고 후생복지를 강화해야 한다.

▲월급제로 생활임금 확보

시급제는 일거리(물량) 조정에 따라 임금 격차가 크다. 현대차 노동

24) 예를들어 생산공장의 생산직 인원이 대략 4천명 정도라고 하면, 현재 일하고 있는 비정규직 노동자 중 입사가 높은 순으로 신규공장으로 갈 것인지, 현재 공정에서 일할 것인지를 선택할 수 있게 한다. 현재 공정을 선택하면 그 공정을 정규직 공정으로 전환하고, 신규공장으로 가겠다고 하면 빈 공정을 정규직으로 충원하는 등 부분적인 공정 직영화 투쟁을 병행할 수 있을 것이다.

자들이 몸이 부서지는 것을 알면서도 잔업·철야에 목매는 이유가 여러 있다. 시급제는 ‘있을 때 하자’, ‘일한만큼 받는 거지 일 안하고 판소리 한다’ 등 여론을 조성해 서로 경쟁하게 하고 일하기 싫은데도 다른 사람이 모두 일하니 어쩔 수 없이 하게 만든다. 심지어 일을 할 수 없게 되었을 때는 그 원인 당사자를 공격하기도 한다. 실제 05년 전주공장 하연투 동지들이 체육대회로 24시간 특근을 할 수 없다고 하자 사측은 마치 비정규직노동자가 큰 잘못을 저지른 것처럼 왜곡 선전하여 노동자를 갈리놓고 장시간 노동을 강제하려 했다.

이러한 사례에서 보듯 주간연속2교대 임금체계를 현재와 같은 시급제로 운영한다면 임금축소로 지금 수준의 생활을 유지할 수 없게 될 것이다. 그렇게 되면 이를 만회하려고 노동자 스스로 장시간 근무가 가능한 현재 근무체제로 되돌아갈 것을 요구하게 될 것이다. 이는 현대차 노동자들 대부분이 할증률이 높은 잔업과 특근으로 낮은 기본급을 매꿔 왔기 때문이다.

따라서 시급제 임금체계를 바꾸지 않는 이상 근무형태가 어떻게 달라져도 장시간 노동에서 헤어 나올 수 없다. 결국 주간연속2교대를 노동자의 적극적인 지지로 정착하려면 월급제를 시행해야 한다. 이는 94년 이후 10년 사이 무려 10배 이상 생산성을 향상하며 현대차 자본에 착취당한 현대차 노동자들의 정당한 요구이며, 주간연속2교대 시행의 전제이다. 월급제 시행으로 생기는 부서간, 직종간 문제를 극복하기 위해서라도 현재 노동조건을 유지하거나 완화하는 것을 전제로 한 월급제를 시행해야 한다.

그러나 사측은 총인건비는 유지하면서 노동강도는 줄여든 시간만큼

높여야 한다고 주장하고 있다. 노동조합이 이같은 사측 요구를 수용하는 조건으로 현재 임금수준을 유지하려 한다면 당장에는 만족할 수 있을지 모르지만, 임금보전을 위한 타협은 부메랑이 되어 다시 노동자에게 돌아올 수밖에 없다.

지난 선거과정에서 윤해모 선거투쟁본부는 실질임금 확보방안으로 반장월급 기준인 ‘8/8 +O/T 23% +각종수당’을 제시하면서 17년차 노동자 평균임금과 동일하다고 했다. 노동자가 단결하면 현실 가능한 요구안이다.²⁵⁾

그러나 월급제는 하루 8시간, 주 40시간을 일했을 때 받는 기본임금이기 때문에 ‘월급=기본급’으로 고정화해야 한다. 수당을 없애서 기본급과 통상급 차이를 없애야 한다. 이를 위해 입사 연차별로 상향평준화(부서별 수당, 직종별 수당 등을 모든 임금성 부분에 포함)한 평균임금으로 호봉기준을 마련하고, 표준 호봉표를 단순화해야 한다. 또한 임금협약을 맺어서 인상분을 합산하여 표준호봉을 올린다면 신입사원에 대한 최저임금도 자연스럽게 오를 것이다.

▲동일노동 동일임금 실현

비정규직은 정규직에 비해 더 힘든 작업을 하면서도 낮은 임금을 받고 있다. 정규직노동자들이 단체협약으로 보장받고 있는 ‘병원비’, ‘학

25) 조합원 교육자료를 바탕으로 계산해 보면 ‘O/T 23% = 2시급*45시간’으로 현재 상여금 지급 시 추가 지급하는 O/T 20시간(2시급*30시간)을 제외하면 상여금 포함하여 매월 지급하는 금액은 ‘2시급*54.37시간’으로 18일 동안 잔업한 시간에 해당한다. 조합원 평균임금으로 했을 경우 문제는 엔진, 변속기 등 장시간 노동으로 상대적으로 높은 임금을 받아왔던 부서가 불가피하게 임금 손실을 입는 일이다. 상향평준화를 기준으로하고, 실 노동시간을 줄이는 것으로 의견을 모아야 할 것이다.

자금’, ‘주택지원금’ 등 후생복지 부분까지 비교하면 차별은 더 커진다. 또한 정규직노조보다 비정규직노조의 힘과 조직력이 매우 약한 현실을 고려하면 임금 축소를 불러오고 정규직과 임금격차가 더 벌어질 수 있는 주간연속2교대 시행이 비정규직노동자에게 그리 반가울리 없다.

그러나 이러한 차별은 자본이 이윤을 확대하려고 만든 것이다. 자본 입장에서 비정규직노동자는 비용이 적게 드는 기제로, 생산량에 따라 맘대로 버릴 수 있는 소모품으로, 때로는 노동자 단결을 가로막아 노동조합을 약화하는 노조탄압용이다. 사측은 주간연속2교대 시행을 앞두고 임금보전과 생산성 향상을 맞바꾸는 대신 비정규직을 집단으로 해고하거나, 정규직 임금을 보전하는 대신 비정규직을 현행 시급제로 운영하자는 타협을 시도할 가능성이 크다.

현대차는 2002년 품질경영을 선언하면서 품질개선을 위해 비정규직 이직률을 줄여야 했다. 노동조합도 당시 사회적 의제로 급부상한 비정규직 문제에 대해 성과를 내고 싶었다. 이런 배경에서 2003년 원청 노사가 ‘비정규직 임금 인상, 처우개선’과 ‘정규직 충원 시 비정규직 30% 우선 채용’을 합의했다. 이후 비정규직 이직률은 급격하게 줄어 현대차는 몇 년 사이에 저임금 숙련노동자 8,000명 이상을 확보하게 되었다.

생활임금 쟁취는 정규직, 비정규직 모든 노동자에게 적용해야 한다. 국가인권위원회도 생산직 비정규직노동자는 불법파견이며, 정규직과 동일한 대우를 받아야 한다고 했다. 서울중앙지법도 컨베어 작업의 특성상 도급은 불가능하고, 2년 이상 된 비정규직노동자는 파견법 6조 3

항에 의거 정규직의 지위를 가진다고 판결했다. 국가기관이나 자본의 시녀인 사법부가 이미 현대차 비정규직노동자는 정규직 지위를 갖고 있거나 정규직과 동일한 대우를 받아야 한다고 주장하고 있다. 그런데 노동조합이 동일노동, 동일임금을 주장하지 않는다면 10년간 투쟁을 결산하여 쟁취하는 주간연속2교대 의미는 크게 퇴색할 것이다.

▲후생복지 강화

산업도시 울산에서, 공장과 집 근처에 노동자 가족이 함께 즐길 수 있는 곳을 찾기란 낙타가 바늘구멍 들어가는 것만큼 어려운 일이다. 주간연속2교대를 시행하면 이것이 사회 문제로 나타날 수밖에 없다. 오후 3시에 퇴근하지만 퇴근 후 어디에도 갈 곳이 없게 된다면, 주간연속2교대제는 자본의 상술에 악용되고 말지도 모른다.

현대차는 98년 정리해고를 전후하여 비정규직을 투입해서 지속적으로 이윤을 늘려왔다. 그런데도 이윤을 노동자에게 분배하는 것이 아니라 해외공장에, 일관제철소 준공에, M&A를 통한 기업인수 자금으로 사용하면서 제 배만 불릴 뿐, 노동자를 위한 사회시설을 확대하지 않았다. 주간연속2교대는 삶의 질을 높이려는 것이므로 당연히 현대차가 교대제 변경으로 생기는 생활방식 변화에도 책임져야 한다.

첫째, 새벽에 출근하고, 심야에 퇴근하는 노동자를 위해 모든 노동자에게 조식과 야식을 제공하고, 이를 위한 휴게시간을 보장한다.

조합원 교육 자료에 제출한 오전반 근무형태(안) 시업시간은 06시 40분이다. 이 시간에 출근하려면 최소한 한 시간 전에 일어나야 한다. 주간연속2교대로 심야노동을 철폐했지만 오전반 출근은 심야노동 연

[자료 1] 현대차 노동자와 주간연속2교대

장시간과 같게 된다. 따라서 시업시간은 최소한 7시로 조정하고, 휴게 시간을 확충하여 조식을 제공하는 방식으로 운영해야 한다. 또한 오후 반도 24시에 퇴근해서 1일 2교대인 주간연속2교대라 부르기도 어렵다. 식구들 다 잠자는 시간에 집에 들어가서 간단한 요기를 하는 것도 힘들다. 따라서 야식(간식)을 제공하고, 24시 전에 근무를 마칠 수 있는 근무형태를 내와야 한다.

■ 주간연속2교대제 근무형태(안)

오전반		오후반	
근무시간	구분	근무시간	구분
07:00 ~ 08:40	조업1 (1시간 40분)	15:20 ~ 17:00	조업1 (1시간 40분)
08:40 ~ 09:10	휴게, 조식 (30분)	17:00 ~ 17:10	휴게 (10분)
09:10 ~ 10:50	조업2 (1시간 40분)	17:10 ~ 18:50	조업2 (1시간 40분)
10:50 ~ 11:00	휴게 (10분)	18:50 ~ 19:40	석식 (50분)
11:00 ~ 13:00	조업3 (2시간)	19:40 ~ 21:40	조업3 (2시간)
13:00 ~ 13:40	점심식사 (40분)	21:40 ~ 22:00	휴게, 간식 (20분)
13:40 ~ 15:20	조업4 (1시간 40분)	22:00 ~ 23:40	조업4 (1시간 40분)
- 휴게시간 및 점심시간 20분 무급		- 휴게시간 및 석식시간 30분 무급	
- 점심시간 40분 무급		- 석식시간 40분 무급	
- 노동시간 7시간/유급시간 8시간		- 노동시간 7시간/유급시간 8시간	

둘째, 통근버스를 증차하고 주차장을 확장한다. 새벽과 심야시간 출퇴근을 하기 때문에 자가 운전이 많아질 것인데, 새벽과 심야시간은 피로가 덜 가신 상황이어서 교통사고 위험률도 높아질 것이다. 따라서 현재보다 통근버스를 증차하고, 부득이하게 자가 운전을 할 수밖에 없는 노동자를 위해 주차시설을 확장해야 한다.

셋째, 자식과 부모가 함께 교육받을 수 있는 방과후 교실, 체험학습 등 프로그램을 노동조합이 개발하고 비용은 회사가 부담한다.

주야 맞교대와 특근에 시달렸던 현대자동차 노동자는 아이들과 함께 할 수 있는 시간이 없었다. 아이들은 방과후 사교육시장으로 팔려나가고 부모는 사교육비를 마련하려고 장시간 노동에 시달리다보니, 가족

간 대화는 사라지고 부모와 아이들 관계는 엉망이 되었다. 부모와 아이 사이 친근감은 함께하는 시간에 비례한다. 노동조합이 내실 있는 프로그램을 마련해야 한다. 그동안 사측이 가족행사를 현장통제 수단으로 활용해 왔기 때문에 사측과 공동기획조차 해서는 안 된다.

넷째, 복지시설과 가족공원을 건설하며 비용은 회사가 부담한다. 노동자 가족이 여가를 즐길 수 있는 복지시설과 울산대공원 같은 가족공원을 자동차산업 노동자가 밀집한 울산 북구에 건설해야 한다.

3. 마무리하며

글을 쓰면서 주간연속2교대를 처음으로 제출한 동지들의 마음은 어떤 것일까 고민하게 되었다. 또한 98년 IMF 이후 자본의 착취에 억눌려 정당한 요구마저 포기했던 노동운동이 하루빨리 되살아나야 한다고 생각했다. 그렇다면 자동차산업 구조를 바꿀 수 있는 주간연속2교대제 요구를 최대한 아래로 축소해서는 안 될 것이다.

자동차산업이 침제기에 빠져 있다는 유럽 자동차공장에서 주 35시간 노동이 실현되고 있고, 프랑스는 주 35시간을 법정 노동시간으로 하고 있다. 이런 현실에 비춰볼 때 금속노조 08년 요구안과 현자지부 선거운동 기간 나온 주간연속2교대 관련 요구안은 너무 수세적이다.

현실은 꿈을 꺾어야 이뤄지고, 요구하는 만큼 쟁취할 수 있다. 고민이 적어 요구안을 구체화하지 못했지만 기본 요구는 다음 5가지로 요

약할 수 있다.

■ 주간연속2교대 5대 요구

- 첫째, 휴게시간과 점심시간 일부를 유급으로 한
하루 8시간 근무형태 확보
- 둘째, 입사년차 기준으로 상향평준화한 평균임금을 기준으로
월급제 도입
- 셋째, 30만대 규모의 2개 생산 공장 건설과 엔진, 변속기,
소재 공장 추가 건설
- 넷째, 공정 정규직화를 통한 비정규직의 정규직 전환과
사내 비정규직 철폐
- 다섯째, 가족 공동체 형성과 개인 개발을 위한 후생복지 강화

주간연속 2교대 기적 대작본 1호

주간연속2교대 투쟁해야 쟁취할 수 있다

자본주의 사회에서는 자본가는 더 많은 이윤을 착취하기 위해 노동시간을 늘려왔고, '24시간 일하는 공장'과 '도시'를 유지하기 위해 가로등이 나타났다. 살인적인 착취는 노동자의 투쟁을 낳았고, 노동자는 투쟁을 통해 노동시간을 단축시키고 임금인상을 쟁취해 왔다. 그래서 자본가들의 착취에 대항하는 노동자들의 투쟁은 '노동시간 단축'의 역사라 불리기도 한다.

그러나 현대차 노동자들은 아이러니 하게도 2004년 기록권 저하 없는 주5일 근무(1일 8시간, 주 40시간)가 적용되면서 기존보다 더 심각한 장시간 노동에 시달려야 했다. 이는 신규 설비투자 및 인력충원을 뒤로하고 생산성 향상에 집착하는 현대차 자본의 정책 때문이기도 하지만 '있을 때 벌겠다'는 조합원의 불안 심리를 노동조합도 해결해 주지 못했기 때문이다. 이 결과 67년 자본금 1억원으로 출발한 현대차는 07년 기준 생산대수 2백8십만대, 순이익 1조 6천 8백억원 얻으며, 국내 2위의 그룹으로 성장했으며, 기아차를 포함하여 생산(398만 7,267) 및 판매(396만 1,629대) 세계5위의 전자동차 기업이 되었다. 반면 현대차 노동자들은 장시간 노동, 근골격계, 과로사, 산업재해, 가정불화 등의 공포에 시달려야 했다.

따라서 주간연속2교대 투쟁은 주5일제 쟁취의 한계를 극복하고, 노동시간단축 투쟁의 역사의 교훈인 '노동자 건강권 확보' 및 '생활임금 쟁취'를 위한 투쟁으로 전개되어야 한다.

■ 주간연속2교대는 노동자 건강권 확보를 위한 투쟁이다.

교대제는 자본의 이윤확대를 위해 제기된 것으로 애초부터 노동자 건강에 대한 배려란 존재하지 않는다. 자본의 입장을 대변하는 노동부도 "신체(소화기계, 내분비계, 심맥관계 등) 및 정신적 불편함과 안전사고에 영향"을 주기 때문에 가능하면 교대제를 하지 않을 것을 권장하고 있다. 즉, 주간5조 3교대, 4조 3교대, 4조 2교대 심지어 주간연속2교대라도 노동자 건강에 치명적일 수밖에 없다. 결국 교대제를 하지 않아야 정상적인 사람으로 살아갈 수 있다.

주간연속2교대는 교대제 철폐로 가는 과도기이며, 심야노동을 철폐하고, 심야노동으로 발생하는 문제점을 해결함으로써 노동자의 건강권이 확보될 수 있는 중요한 출발점이다.

- ILO : 의학적 측면에서 야간노동에 증시하는 시간(기간)을 줄이지 않는 한 교대 근무를 순환적으로 하면 고정적으로 하건, 그 어떠한 변화로도 해악을 줄일 수 없다.
- 독일수면학회 : 야간교대근무를 하는 노동자는 주간근무만 하는 노동자보다 평균 수명이 13년 짧다고 하는 연구 결과 발표
- 세계보건기구(WHO) : WHO산하 국제임연구소는 야간근무가 암 발생 위험을 높인다는 연구결과 발표

■ 주간연속2교대는 노동착취 중단과 생활임금을 쟁취하는 투쟁이다.

모든 것이 상품이 되어버린 자본주의에서 자본가는 노동자가 장시간노동에 죽는 것 보다 기계 또는 컨베이어벨트가 중단되는 것을 더 중요하게 여긴다. 그래서 24시간 365일 매일같이 기계를 돌려 이윤추적을 하려는 자본가에 대항한 노동자 투쟁은 지속되었고, '노동시간 단축'이라는 형태로 승리해

왔다. 실제 노동시간이 단축되고 기존 평균임금이 지급되면 노동자에게는 임금인상으로, 자본가에는 노동착취 감소로 나타난다. 예를 들어보자

- 2009년 노무비를 그대로 유지하면서 주간연속2교대 전환 후 8시간 노동으로만 생산하여 생산량이 30%에 줄어드는 경우
- ① 생산대수 161만대 ② 매출액 27조3천억원 ③ 매출이익 4조5천억원 ④ 노무비 1조5천억원 ⑤ 노동자 착취율 (매출이익/노무비) = 257% [06년 재무제표 재구성/07년 검증설명회 자료]

2006년 기준으로 주간연속2교대제가 시행된다면 생산량은 131만대로 줄어든 것이고 전체 매출액은 단순 계산으로 22조 2천 억원이 된다. 그리고 인건비 비용은 8시간 노동으로도 줄어들지 않으므로 1조 9천억이 그대로 유지되고, 매출이익은 3조 9천 800억으로 9,200억 줄어든다. 이렇게 되면 **매출이익(3조9천8백억원)과 인건비(1조9천억원)의 비율은 209%**가 되기 때문에 노동자 착취율이 48%로 감소한다. 즉, 최소한 06년 조합원 평균임금(중요한 평균임금이 조합원 평균임금 보다 항상 높다)을 지급하고 주간연속2교대가 시행된다 하더라도 사측은 3조 9천 8백억의 이익이 확보된다. 따라서 현재 사측은 회사의 경쟁력을 위해 생산성이 전제되지 않으면 임금보전을 할 수 없다는 주장이 얼마나 허구적인지가 확인된다. 결론적으로 주간연속2교대는 착취율을 감소 자본의 초과이윤 축소 임금인상! 생활임금 확보로 이어지는 중요한 투쟁의 의미를 갖는다.

그런데 왜 현장은 조용합니까?

현장이 시끄러워야 제대로 된 주간연속 2교대가 가능합니다.

월세 값을 깎자는 요구를 집주인이 받아들이지 않듯이 자신의 이윤이 축소되는 주간연속2교대를 현대자동차(주)가 스스로 수용하기 어려울 것입니다. 스스로가 수용하지 않으면 투쟁을 해서 굴복시켜야 합니다. 힘의 집중이 필요한 주간연속2교대 투쟁이 이미 시작되었고, 진행 중에 있습니다.

저희는 주간연속2교대가 2009년 1월 1일부터 정규직, 비정규직, 부종사 등 자동차 산업에 종사하는 모든 노동자에게 적용되어야 한다고 생각합니다. 그리고 그 출발이 현대자동차의 2009년 1월 1일 시행이고, 이를 위해서 현대자동차의 투쟁은 불가피 하다고 생각하고 있습니다. 그러나 현장은 투쟁을 준비하지 못하고 있습니다. 교섭 장소와 유인물 내용에만 주간연속2교대가 요란할 뿐 합의가 되면 당장 노동조건이 변화되는 현장은 고요하기만 합니다.

그래서 최소한 어떠한 목표를 가져야 하는지? 현재 교섭이 어떠한 기조로 가고 있는지? 내용의 문제점은 없는지? 09년 1월 1일 시행을 위해 무엇을 할 것인지? 등에 대해 부족한 실력이지만 주간연속2교대 기획대자보를 부착하기로 했습니다. 이를 통해 현장이 시끄러워지고 주간연속2교대 투쟁 요구, 방향 등이 현장에서 얘기되기를 바랍니다.

저희는 총 6회에 걸쳐 기획대자보를 부착한 후 설문조사, 현장설명회, 교육, 토론회 등을 추가로 기획하고 있습니다. 시간이 걸리더라도 09년 1월 1일 주간연속2교대 시행을 위해 조합원 통지들과 함께 투쟁을 조직해 나가고 싶습니다. 애정 어린 관심과 비판을 부탁드립니다.

2008. 7. 14.

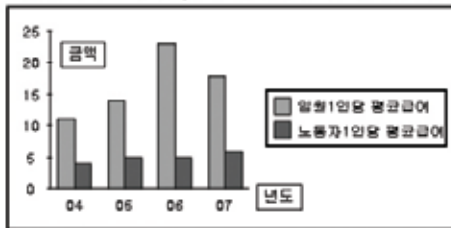
강우철, 박민호, 백창근, 서동수, 임길정, 이상수, 최병승

제1차원: 대외적 강우철

주간연속 2교대 기적 대자보 2호

사측의 장난질 허용할 수 없다! 월급제 쟁취!

우리가 생산한 '부', 당연히 요구할 권리가 있다



연도	일원1인당 평균급여	노동자1인당 평균급여	비율
04	11억6천9백만원	4천9백만원	18.8 : 1
05	14억3천4백만원	5천5백만원	27.1 : 1
06	23억1천4백만원	5천7백만원	40.6 : 1
07	18억2천9백만원	6천9백만원	27.6 : 1

매년 임금인상 투쟁이 진행될 때마다 자본은 온갖 언론을 동원하여 생산성에 비해 고임금이라며 떠들 어댄다. 그러나 노동자가 4시간만 일손을 놓아도 600억원이 손해를 본다는 것은 그만큼 노동자들의 생 산에 의해서 이윤이 발생한다는 것을 말한다. 사측말대로만 보더라도 **임원들은 노동자에 비해 평균 27배 가 넘는 돈을 챙기고 있다.** 여기서 대기업 임원들이 스톡옵션으로 챙기는 차익은 평균적으로 급여의 6배 에 달한다고 한다. 뻔뻔하기 그지없는 도둑놈 심보다. 노동자들에게 야간노동 안 하려면 임금삭감을 받 아들이라고 하기 전에 임원들이 받아가는 돈은 과연 합당한 것인지부터 증명해보라

생산량을 만회하는 것만큼 차등적인 수당으로 지급하는 것이 월급제인가?

회사는 월급제를 시행하기로 해놓고도 만회되는 물량에 따라 차등적인 변동수당으로 지급하겠다는 장 난질을 치고 있다. 물량 변동에 따른 고통을 어쩔 수 없는 것인 양 받아들이라고 강요하며, 시급제와 다 를 바 없는 월급제를 받아들이라고 한다. 노동자들 덕분에 배불리 먹고 살 수 있는 임원들의 기본급은 보장해주면서, **노동자와 그 가족들의 생계를 이어갈 수 있는 비용을 지급하라는 월급제는 보장할 수 없** 다는 것이다. 자본의 뒤편은 줄일 수 없으며 뽕고집을 부리는 꼴이 가관이지 않은가?

자본은 시급제를 통해서 "일한 (시간)만큼 받는다"는 생각을 주입시켜 왔다. 노동자들은 임금이 노동자 들의 생계를 보장해야 함을 월급제를 통해 표현하고 있다. 그런데 자본은 월급제 시행을 이야기하면서도 줄여든 노동시간만큼 임금을 줄이는 것이 당연하다는 시급제 논리를 들이밀고 있다. 이렇게 물어보자 **그렇다면 비정규직 노동자들은 일한만큼 받고 있는 것인가?**

노동자들은 물량이 넘쳐도 땀이 치느라 고통 받고, 물량이 줄어도 생계압박으로 고통 받는다. 생산과 노동시간에 얽매어 잔업과 특근으로 몸을 혹사시키지 않기 위해 생활임금으로서의 월급제를 지급하라고 하는 것이 잘못된 것인가? 배부른 자들의 배를 더 채우겠다는 자본의 요구를 거부하고 월급제 쟁취라는 정당한 요구로 나아가자.

우리가 요구하는 월급제는 최소한 이것이다

▪ 각종 수당 및 상여금의 기본급 전환 ▪ 기본급 비율 90% 이상 ▪ 정규직 비정규직 동일 적용

‘더 많이 더 빨리 일하면 회사가 손해 보더라도 10+10 임금지급 하겠다!’

자본은 “노동시간을 줄이는 대신 주어진 시간에 더 많이, 더 빨리 일하라. 그러면 임금을 보전해주겠다”고 한다. 생산량 확대=이윤 확대만을 꾀하고 있는 자본이 노동시간을 줄이는 데 응하는 척하면서 뒷구멍으로는 호박 씨를 까는 것이다.

생산량 보전방안이라며 추가노동시간 확보, 공장가동률 증가, UPH UP, 편성효율 증대 등을 들어밀고 있지 않은가? 거기에는 자각, 조퇴, 외출 등 ‘근태사고율’을 적용해서 임금 공제까지 하겠다고 떠들면서 월급제와 주간연속2교대제 전환을 앞두고 단체협약까지 옹박 계약 하겠다는 속내를 드러내고 있다.

벌써 걱정하는 목소리들이 나오고 있다.

“전화 한 통화로 월차 쓰는 일은 옛 이야기가 될 것이다.”

“장비 사고 니도 라인 돌리면서 수리해야 한다.”

사측은 현대자동차를 마른 수건도 쥐어짤다는 절망 공장으로 만들려고 한다. 순순히 받아들일 것인가?

정말 ‘대안’은 없는가?

생산량이 문제라면 그동안 회사가 빼돌리고 도둑질해간 돈으로 생산설비를 확충하면 된다. 임금은 노동자 가족이 먹고 살 수 있을 만큼의 월급제여야 한다. 한 치의 양보도 허용할 수 없고, 더 몰라낼 수 없다는 것을 보여주는 것이 회사의 태도를 바꿀 수 있는 방법이다.

한편에서는 자본이 물량기관, 전환배치를 진행해도 당장 대안이 없으니 수용할 수밖에 없다고 한다. 이제 주간연속2교대로 전환하면서 노동시간이 약간 줄어드는 것 외에 자본은 모두 다 내놓으라고 하는데 대안이 없다고 할 것인가? 어제까지 양보해 왔다면 그것에 대해 반성하고 오늘부터라도 대안을 조직해야 한다.

대안은 바로 현장에 있다! 물량 문제, 생산량 문제, 중앙교섭 가지고 배정을 뺏기는 자본에 맞서 현장 조합원들이 힘을 모아 우리의 요구를 관철시키기 위한 행동을 조직하는 것이다.



강우철, 박민호, 백창근, 서동수, 엄길정, 이상수, 최병승

제작: 유인물

주간연속2교대 기적 대자보 3호

공장신설없이 몸으로 때워 생산량 보존하라고? 사측! ‘죽어나는 2교대’ 때려쳐라!

생산량 보전이 문제라고? 사측이 알아서 할 일이다!

사측이 주간연속2교대제 전환으로 발생하는 생산량 감소 때문에 우리의 요구를 수용할 수 없다고 한다. 8+8로 전환되어서 생산 물량이 줄어든다면 그 문제를 해결하는 것은 오로지 사측의 몫이다. 그럼에도 노동자에게 책임을 전가해서 지금보다 더 많은 희생을 요구하는 것은 결코 용납할 수 없는 행위이다. 주간연속2교대제는 우리의 투쟁으로 쟁취된 사안이다. 그리고 10시간 넘는 장시간 노동이 아니라 8시간 노동으로 인간답게 살기 위한 요구였다. 그렇기 때문에 주간연속2교대제는 이미 임금인상뿐만 아니라 노동조건의 개선이 전제되어 있었다. 그런데도 사측이 이제 와서 물량보전을 노동자들에게 요구하는 것은 주간연속2교대제를 피하기 위한 발악잡기에 불과하다.

괴원 누가 진짜로 정신이 나간 것인가?

윤여철 사장은 지난 7월 11일 협력사 회장단과의 면담에서 “일부 정신없는 사람들이 신규공장 건립을 주장하는데 그게 돈이 얼마나 들어가는데”라고 했다. 그런데 이상하다. 현대차가 처음부터 5공장까지 있었던 것이 아니다. 그리고 아산, 전주공장이 있었던 것도 아니다. 사측 말대로라면 정신 나간 왕회장이 많은 돈을 들여서 공장을 증설했다는 말밖에 안된다. 게다가 국내 공장은 안되고 해외공장은 계속해서 확대하고 있는 것은 정말 이상하지 않은가?

사측 계획대로 세계5대 자동차 메이커로 부상하려면 생산량을 지속적으로 늘리기 위해 공장을 증설했어야 한다. 현대차 노동자들의 피땀을 착취한 결과, 2010년이면 해외생산 300만대를 앞두고 있으면서 국내에 공장 하나 더 지으라는 것이 그렇게 못 마땅한 것인가?



생산량이나 생산성과 무관하게 주근연속2고대제로 가어한다

사측은 생산량 보전을 위해 온갖 꼼수를 찾고 있다. 절대적인 휴식 시간을 줄이는 것과 함께 UPH UP, 편성효율 상승을 해서 생산량을 만회한 만큼 임금을 주겠다는 것이다. 노동자에게 필요한 최소한의 휴식 시간과 휴일마저 빼앗고, 지금보다 더 노동강도를 높여서라도 오로지 생산만하면 된다는 것이다.

회사는 우리의 휴식과 투쟁까지도 내놓으라고 한다 (A/B조 전체기준)					
단립 68조	단립 83조	단립 61조	단립 66조	단립 64조	단립 64조
조회시간 축소 (매주 월수금 10분씩)	산업 안전교육 업 무시간 역 실시	휴식기 유계시간 축소(문 닫)	단립 중점유일 축소	석죽일, 제현일 공유일 축소	영질 전 마간조 유무 삭제
월 2시간 × 2Shift × 12개월 (연 48시간)	월 2시간 × 2Shift × 12개월 (연 48시간)	월 6시간 × 2Shift × 12개월 (연 120시간)	평균 년 2월(16시간) × 2Shift (연 32시간)	년 2월(16시간) × 2Shift (연 32시간)	년 8시간 × 2 (연 16시간)
					연간 296시간

그것도 모자라 생산성까지 더 높이려고 한다 (사측이 주장하는 가능한 UPH UP)					
UPH UP (단립 41조)	3공장 4UPH	4공장 3UPH	6공장 21UPH	아산 3UPH	총 31UPH UP
편성효율, 가동률 상승 (단립 41조)	주관특근시 103,370대, 연속특근시 103,262대가 보존 + 편성효율, 가동률 상승 - ? (물량은 보존되는데 노동자의 육체와 삶은 어떻게 보존이 될까?)				

인간답게 살려다가 노동강도 강화만 당하고 일하다가 죽게 생겼다. 사측 요구대로라면 단립은 전부 개악 되게 생겼다. 특히 배치전환이 자유롭게 되고 생산을 현대차 자본이 마음대로 한다면 노동조합은 힘을 잃게 된다. 그렇게 되면 사측은 길길이 날뛰면서 80년대 노동조건으로 노동자들을 몰아넣을 것이다. 사측이 생산량 만회 방안, 특히 생산성(노동강도)을 높여내는 방안을 통해 물량을 최대한 끌어내려는 것에 대해서는 절대 한치의 양보도, 후퇴도 수용해서는 안된다. 선택은 다음과 같다. 힘이 있을 때 사측에 맞서 싸울 것인가? 아니면 싸워보지도 않고 영원히 후퇴할 것인가?

그래도 생산량 만회하려면 공장설 증설하라!

현대차 자본은 1/4분기에 7조원에 달하는 현금성 자산을 보유하고 있었다. 그리고 매해마다 수조원에 이르는 이익을 챙기고 있다. 임원을 호주머니에 들어가는 돈은 아깝지 않고 공장 짓는 돈은 그렇게 아까운가? 생산을 만회하고 싶다면 사측은 공장증설을 즉각적으로 받아들여야 한다. 노동조합도 생산량과 관련하여 신규설비투자를 요구하고 있다.

우리가 요구하는 것은 '신규공장 증설'이다.

노동자들을 고단한 노동강도 속으로 밀어 넣음으로써 죽음의 문턱으로 인도하는 것이야말로 정신나간 자들의 행위다. 그들을 설득할 수 없다면 노동자들의 단결된 투쟁으로 공장증설 요구를 쟁취해 나가자!

2008. 8. 5.

강우철, 박민호, 백창근, 서동수, 엄길정, 이상수, 최병승

본인확인: 대외로 강우철

주간연속 2교대 기획 대자보 4호

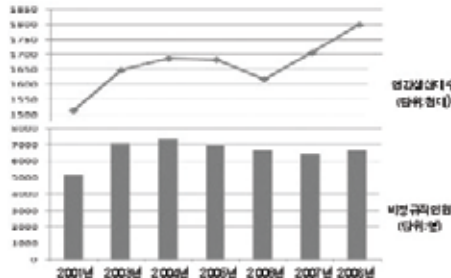
사내하청 ‘고용 안전판’ 아니다. 부품사 노동자도 ‘붕’ 아니다. 모든 노동자에게 주간연속2교대는 적용되어야 한다

정규직 노동자에게 ‘이간노동’ 축소가 혁명적으로 느껴질 수 있는 것은 비정규직에 비해 상대적으로 높은 임금을 받고 있고, 주간연속2교대 시행 방법의 결정권을 가진 한 당사자이기 때문이다. 반면 현재의 조건에서도 최소한의 삶을 유지하는데 급급한 사내하청 비정규직노동자에게 주간연속2교대는 자신의 생존권을 위협하는 존재로 인식되고 있으며, 완성차의 결정에 따라 자신의 노동조건을 무조건 변화해야 하는 부품사 노동자에게 주간연속2교대는 고용불안의 존재로 이해되고 있다. 그러나 중요한 것은 완성차, 부품사, 사내하청 노동자 모두가 주간연속2교대 시행의 주체이며, 투쟁을 조직할 때 2009년 1월 1일부터 주간연속2교대가 시행될 수 있다.

사내하청의 증가 = 공정축소 = 고용불안.

98년 정리해고와 무급휴가로 빠진 정규직 공정은 비정규직으로 채워졌다. 현재노조는 정규직의 고용을 보장하는 조건으로 비정규직 투입을 인정·묵인했고, 매년 발생하는 자연감소 인형, UPH UP, M/H업의 등으로 늘어난 공정에 정규직을 채용하지 않고 비정규직을 채용했다. 이는 이후 발생하지 모르는 구조조정에 ‘고용 안전판’이 필요하다는 이상한 논리에 바탕하고 있다.

그러나 계속적으로 증가할 것 같은 사내하청은 04년을 기점으로 매년 200~300명의 비정규직이 다양한 이유로 계약해지 되고 있다. 이는 모듈화, 자동화, M/H업의 등으로 공정(일자리)이 축소되고, 노동강도가 증가하는 등 구조조정이 진행되고 있기 때문이다. 따라서 사내하청의 증가는 고용 안전판이 아니라 현대차 모든 노동자의 고용을 불안하게 만드는 핵심 요인이다.



□ 사내하청 노동자 인형 변동 현황 및 연간 생산대수

기준 월	01년0월	03년1월	04년0월	05년7월	06년1월	07년1월	08년0월
인 형 (당기인)	5,195	7,105	7,345	7,036	6,576	6,479	6,576
생산대수 (당기인)	1,515	1,546	1,567	1,586	1,616	1,706	1,800

※사내하청 재구조 - 생산대수는 년 당기인원 (08년은 생산대수)

※사내하청노동자는 1차 업체 기업(출산장 기업) 한시하청 포함/ OKD 수출협력부 포함

부품사 노동자에 대한 삼중착취 = 부품사 구조조정 = 고용불안

07년 현대차는 51.3%의 대수시장 점유율을 기록했으며, 기아차까지 포함하면 73.6%의 시장 점유율을 기록하고 있다. 또한 4,500여개의 사외하청 업체로부터 부품을 조달받고 있으며, 부품사 노동자 70%가 현대·기아차에 영향을 받고 있는 만큼 자동차 산업에 대한 사회적 책무가 존재한다.

그러나 현대차는 현대모비스를 통해 부품사를 수직계열화하여 원자재 인상분, 연구개발비용 등을 고스란히 부품사 노동자들에게 전가시켜, 현대차의 지주회사인 현대모비스의 GT-10(2010년 세계 10대 부품사)의 디딤돌로 삼고 있다. 또한 현대차는 ‘부품매입과 판매대수 추이’에서 확인되듯 매년 3~4%의 납품단가 인

□ 현대모비스 매출액과 당기순이익 추이 (단위: 억원)

구분	2004년	2007년	증감율
매 출 액	64,359	84,309	36.3%
당기순이익	6,952	7,766	11.7%

□ 현대차 부품매입액과 판매대수 추이 (단위: 억원, 대수)

구분	2004년	2007년	증감율
부품매입액	155,759	159,669	2.5%
판 매 대수	2,263,296	2,602,322	13.9%

하를 통해 원가절감을 강요하고 있다. 현대모비스에게 현대차에게 착취당한 부품사 노동자들은 부품사 자본에 의해 또다시 착취당함으로써 3중 착취에 시달리고 있으며, 부품사 구조조정에 불안해하고 있다.

따라서 부품사 노동자들에게 더 이상 착취가 불가능하게 되면 이는 필연적으로 현대차 노동자들의 구조조정으로 전환될 것이다. 현대모비스가 GT-10 완성을 위해 하청공장으로 변모했듯이, 현대차도 GT-5 진입을 위해 하청공장이 되지 말라는 법은 없다.

사내하청, 부품사 노동자에 대한 착취의 끝은 현대차 정규직 노동자를 향하고 있다.

사내하청 부품사 노동자의 구조조정을 완성하고, 더 이상 짜낼 것이 없게 되면 반드시 현대차 정규직 노동자들에게 대한 구조조정을 본격화 할 것이다. 자동차 산업에서의 목지점이 완성차 공장임을 감안할 때 정규직 노동자에게 가해지는 구조조정은 더 크고, 공격적일 것이라는 것을 우리는 98년 경리해고를 통해 경험했다. 실제 현대차 자본은 이미 지난 5월 진행된 전환배치를 통해 224개의 공정을 축소하고, 한시하청으로 승원했다. 또한 '원가절감', '기초질서 지키기' 등으로 현장통제를 강화하고 '공정이 축소되면 누군가는 반드시 정리되어야 한다'는 의식을 유포시켜 노동자의 단결을 가로막으면서 구조조정을 본격화하고 있다. 따라서 현대차 정규직 노동자는 앞으로 탄력을 구조조정을 분쇄를 위해 부품사 및 사내하청 노동자와 함께하는 공동투쟁의 선봉에 서야한다.

현대차, 사내하청, 부품사 노동자들의 공동 투쟁은 반드시 진행되어야 한다.

신규공장 건설로 사내하청 정규직 전환 쟁취하고 부품사 구조조정 막아내자!

현대-기아차 협력회는 "협력업체 경영상황을 고려하지 않는 주간연속2교대의 무리한 시행은 재고되어야 한다"라는 서명을 통해 자신들의 책임인 생산량 문제에 대한 책임을 노동자에게 전가시키고 있다. 심지어 현대차 노동자의 주간연속2교대 요구가 부품사 노동자의 고용불안을 유발시킨다는 억지주장을 통해 노노합동을 유도하고 있다. 이러한 현대-기아차 협력회의 도발은 현대차의 지시에 의해 이뤄지는 것임을 잘 알고 있다.

이렇듯 파장적으로 진행되는 현대차 원-하청 자본의 공세를 막아내기 위해서는 현대차, 사내하청, 부품사 노동자들이 '신규공장 건설을 핵심모수로 잡고 공동 투쟁을 조직해야 한다. 그리고 주간연속2교대 시행 시 나타날 수 있는 다양한 문제들에 대한 책임이 현대차 원-하청에게 있음을 확인시켜야 한다.

신규공장이 건설되면 공장운영에 필요한 인원에 대해서 사내하청노동자를 우선적으로 정규직으로 전환하고, 부족한 인원과 정규직 전환으로 인해 발생된 공정에 대해서는 신규채용을 실시하여 사내하청노동자의 문제를 해결할 수 있다. 또한 신규공장 건설은 급속노조 및 현대차지부가 현대차를 상대로 한 '표준계약서'의 서면작성 의무화, 단가인하 및 이월화 반주 금지를 강제하는 투쟁과 함께 생산물량을 유지함으로써 물량감소를 이유로 진행되는 부품사 구조조정을 막아낼 수 있다.

우리는 기획대자보 3호에서 '신규공장'을 통해 노동조건을 유지하고, 사내하청 및 부품사 문제까지 해결하자고 주장했고, 2호에서 장시간 노동을 종식시키기 위해 모든 노동자에게 적용되는 월급제 전환을 주장했다. 주간연속2교대는 현대차 노동자만 누리는 특혜가 되어선 안 된다. 자동차산업의 모든 노동자에게 주간연속2교대가 책임이 되기 위해 원상차, 부품사, 정규직, 비정규직 노동자의 공동 투쟁을 반드시 이어나가자!

2008. 8. 12.

강우철, 박민호, 백창근, 서동수, 엄길정, 이상수, 최병승



어떤 주간연속 2교대를 선택 하시겠습니까?

비정규직 노동자	VS	노동자 노동자
주간연속 2교대		주간연속 2교대
비정규직도 선택할 것으로 풀나지 않을까요? ...		



비정규직대우개선, 휴대차, 거약제 정규직 노조장, 거약주부, 재대

게시확언: 대의원 강우철

주간연속2교대 기획 대자보 5호

주간연속2교대, 구걸해서 시행할 수는 없다!

08년 2대 지부집행부의 노사 함께가는 길

각 사업부 협의서 패기 철회
↓
단체협약보다 후퇴한 물량대책위 협의서(5월 7일)
↓
인원 전면배치 협의, 정규직 공정 비정규직으로 총합(5월 7일~)
↓
08년 사측의 중영교심 불장을 인정하는 '중영교심 협의서' 의견접근(8월 8일)
↓
08년 1월 1일 주간연속2교대 시행 협의 패기를 동의하는 '주간연속2교대 관련 특별협약' 의견접근(8월 18일)
↓
대의원 및 현장조업원의 의견을 무시하고 쟁의행위 결정 유보(8월 19일~무쟁의 선언?)

10년 준비의 결론은?

노동강도 강화! 임금삭감! 고용불안! 09년 노사화합 한마당 축제??

20년간 투쟁의 결정체, 단체협약 개악을 반대한다.

10+10에서 만들던 생산량을 16.8% UPH/UP을 통해 인원충원 없이 아리끼리(돈내기)로 8+8에서 생산해야 한다. 또 각 사업부에서 M/H투쟁을 할 수가 없고, 물량에 따라 자유로운 전환배치로 고용은 무방비에 놓이게 됐다. 뿐만 아니라 단협 체결권을 노동조합이 아닌 노사근무형태변경추진위가 갖게 되면서 노동조합의 규약, 규정을 무시하고 있다.

사라질 위기의 단협조항 - 40조(하도급 및 용역전환), 41조(신기술 도입 및 공장이전, 기업양수, 양도), 42조(해외공장), 43조(배치전환의 제한), 44조(인원충원)

8+8 직도입도 없고, 월급제도 없고, 부품사-비정규직 문제 해결도 없는 3무 의견접근(안)을 폐기하고, 쟁대위 파업 결정사항을 집행하라!

~~21-5차 현자지부 쟁대위 결정~~
19일(화) - 주야간 8시간 / 20일(수) - 주야간 4시간
21일(목) - 주야간 8시간 / 22일(금) - 주야간 6시간
전원 및 유급근무(특근철야) 중지, 각종 합의 중지

대우차 지부 파업 연영(주야 동일)
11일 4시간, 12일 3시간, 14일 6시간, 18일 4시간
19일 4시간, 20일 6시간, 21일 4시간, 25일 6시간.

집행부의 나몰라 주간연속2교대제? 무쟁의와 거래된 주간연속2교대?

조합원은 의견접근(안) 폐기와 투쟁을 통한 주간연속2교대 쟁취를 원한다.

야간노동을 철폐하자는 조합원의 10년 열렬한 주간연속2교대제를 몇 푼의 돈으로 말바꾸겠다는 것을 지켜볼 수 없다. 돈 몇 푼으로 조합원들을 입막음하려는 어리석은 짓을 당장 집어치워라! 현장의 분노는 폭발적이다. 사측이 꿀떡 안한다면 현장을 조직하고, 총파업을 통해 요구안을 쟁취하자!

2008. 8. 21.

강우철, 박민호, 백창근, 서동수, 엄길정, 이상수, 최병승

제1차집단 대자보 강우철

조합원 요구 무시하는 집행부는 필요없다!

"8+8 적도입 하려고 했더니 쓸데 없는거 논의하고 있다"

2일 주간교 회의를 마치고 선거구 회회에 참여했다가 돌아가는 1공장 조합원의 말입니다.

"어제 비정규직노동자는 M/H 표준화되고, 배치전환 실시되면 1순위로 전환배치 되거나 하고 될 것이 예상된다"
1공장 한 대의원의 설명에 비정규직노동자들의 얼굴이 경색되었습니다.

결론적으로 주간연속2교대 잠정합의(안)은 정규직노동자들에게는 높은 노동강도와 상시적 전환배치를 통해 죽음의 공장을 선물했고, 비정규직노동자에게는 삼시적 고용불안이라는 생존권 박탈을 선사했습니다.

합의서 적용으로 예상되는 시나리오

4항(공정별 생산 물량 조정 및 유지 기준 마련)을 위해 'M/H위원회' 구성

↓
3항(생산능력 및 생산량 유지)의 "(1)회사와 조합은 근무형태변경(8/8+1)시의 인원 및 설비 등 제반 조건을 기준으로 매일 근무(10/10) 생산능력 및 생산량을 유지한다"를 위해
M/H위원회 - 전 공장 UPH UP 및 편성요율 상황명문화 작업 진행.
근무형태변경추진위 - 조희서과, 안전교육서과, 복서기 유계서과 등 유계서과 축소 협의(단원 개역)

↓
3항의 "(2).....공정별 차등운영에 따른 UPH 조정"(3)..... UPH 조정에 따른 설비투자율 실시하고, 하기 4항의 노사합의 결과에 따라 부족인원 충원하고 어유인원 발생시는 단체협약에 따른다"에 근거하여
UPH UP이 가능한 4공장, 5공정의 UPH를 상승한다. UPH 상승에 따른 필요인원을 전 공장 전환배치를 통해 충원하고, 전환 배치 공정에 한시하정을 투입한다. (금년 5월 7일 현대차 노사는 전환배치를 합의하면서 총 331명을 충원해야 하는데 72명만 충원하고 나머지는 한시하정을 투입했다.)

↓
3항의 (3)에 근거하여
UPH 조정이 불가지한 1공장, 2공장, 3공장, 아산공장은 편성요율을 상황 표준화하여 비정규직 (한시하정 + 정규하정) 하고 및 정규직의 노동강도를 감축한다.

↓
<결론> 정규직 - UPH UP / 편성요율 상승 / 인원축소 ==> 노동강도 강화
비정규직 - 상시적 전환배치 및 정리해고 ==> 생존권 박탈

9월 4일, 조합원의 의지를 부결로 보여줍시다!

주간연속2교대 합의서 결론에 "전 조합원의 고용보장 및 삶의 질 향상을 위하여 주간연속2교대 시행에 따라"라는 문구가 있다는 것이 믿어지십니까?

조합원 동지들! 이 합의서는 조합원의 힘으로 반드시 폐기처분 시켜야 합니다.

그리고 교섭장을 통해서만까지 투쟁하고자 했던 요구를 다시 걸고 투쟁합시다.

하나, 8+8 적도입을 09년 1월 1일부터 시행하라!

하나, 주간연속2교대를 비정규직에게도 동일하게 적용하라!

하나, M/H위원회 구성을 즉각 철회하라!

하나, 조합원 요구 무시하는 집행부는 각성하라!

하나, 해고자 전원 조건 없는 원칙특직!!

2008. 9. 3

강우철, 박민호, 백창근, 서동수, 엄길정, 이상수, 최병승

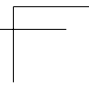
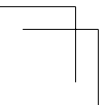
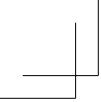
재지분원: 대이로 강우철

주간연속교대제 투쟁의 과거·현재·미래

[자료 2]

2010년 주간연속2교대 노동자 의식조사
- 분석결과 -

2010년 의장1부 대의원회와 의장부 대의원회가 주간연속2교대에
대한 현장 의견을 수렴하기 위해 공동으로 조사하여 현장에 배포
된 자료입니다.



2010년 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사¹⁾

분석 결과

2010. 5. 12

08년 합의된 주간연속2교대와 월급제가 아직 시범실시도 안되고 있는 상황에서 2010년 시행과 마무리를 위해서 현장설문을 조직하였다.

이번 설문조사는 5월 6일부터 시작, 배포하여 5월 12일까지 수거한 결과를 바탕으로 하였다. 주야맞교대를 하고 있는 조합원을 중심으로 배포가 되었고 그 동지들의 의견이 적극적으로 표현되었다.

울산공장 의장부를 중심으로 배포, 수거되었다는 한계를 가지고 있지만, 노동조합이 진행한 설문조사와 비교하였을 때 의미는 충분하다고 판단한다.

이번 설문조사 결과는 조합원 동지들의 문제의식과 고민을 중심으로 주간연속2교대 투쟁의 방향을 옹골게 세우고, 조합원 동지들과 함께 투쟁을 만들어가는 것이 활동가들의 역할을 확인하는 자료가 될 것이다.

배포 : 2,000부

수거 : 1,497장

1) 2010년 의장1부 대의원회와 5공장 의장부 대의원회가 주간연속2교대에 대한 현장 의견을 수렴하기 위해 공동으로 조사하여 현장에 배포 자료입니다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

<결과 요약>

이번 설문 결과는 노동조합이 진행한 설문조사 결과와는 정 반대의 결과를 보여주었다. 비록 울산 1, 5공장 의장부를 중심으로 진행되었다는 한계를 갖고 있지만, 주간연속2교대와 직접적인 연관을 가진 조합원들의 의견이라는 점에서 주목할만한 의미를 갖는다.

▶ 주간연속2교대를 꼭 실시해야 하는 가장 중요한 이유로

- 심야노동 철폐와 건강권 쟁취
 - 시급제를 골레에서 벗어나서 생활임금 월급제 쟁취
- 두 항목이 각각 22.7%와 20%를 차지했다.

▶ 08년 주간연속2교대제 별도합의서 내용 중 문제 있는 것에 대해서는

- 인원 및 설비 등 제반 조건을 기준으로 평일 일 근무(10/10) 생산능력 및 생산량 유지
 - 생산량 보전방법에 따른 생산직 월급제 임금수준 결정
 - 8+8 근무형태의 즉각적 실시가 아닌 설비 및 제반 여건상 8/8+1 근무형태 실시
- 각 항목이 20%가 넘는 응답률로 생산량 유지와 그에 따른 임금 결정에 반대하고, 8+8의 즉각적인 실시의 필요성을 제기했다.

▶ 금속노조 대의원대회에서 확정된 요구안 즉, 건강권 확보와 일자리 창출을 위해 심야노동을 철폐하고 주간연속2교대제를 도입, 총고용보장과 일자리 창출, 노동강도 완화, 생활임금 보장(월급제)을 원칙으로 신설 공장 및 설비증설에 대해

- 적극 동의(48.8%)와 동의(36.4%)로 전체 응답의 85.2%를 차지

▶ 월급제 임금 수준에 대해서는

- 10+10, 특근 2회 정도를 기준으로 기존 실질임금을 보장받는 월급제 실시
 - 민주노총 표준생계비에 준해 생활임금 월급제 실시
- ※ 참고로 민주노총 표준생계비는 482만 5934원(3.9인 가구기준)
92.3%의 응답률로 노동시간이나 생산량 축소와 연동되지 않는 월급제 실시를 요구

▶ 사측의 노동시간과 생산량이 줄어든 경우 실질임금을 삭감해야 한다는 주장에 대해서는

- 적극반대(62.9%)와 반대(28.5%)로 전체의 91.4%를 차지
- * 노동조합 설문조사의 임금감소 수용여부(58.5%)와 달리 (적극) 동의가 5.4%에 불과해 전혀 다른 의견을 보여줌

▶ 8+8 아닌 8+10을 묻는 질문에는

- 87.7%의 적극반대와 반대 의사를 표명
- 08년 합의 내용인 8+9를 넘어서 8+10까지 확장될 여지에 대해서는 절대적인 반대를 표명
그 이유 중 가장 많은 답변은 현재의 주야맞교대와 다르지 않다는 것과 함께 출퇴근, 가족 생활과 건강권 파괴가 더욱 심화될 것임을 우려하고 있음

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

▶ 바람직한 주간연속2교대 근무시간은

- 79.5%로 8+8을 선호
- 그 외 8+9(9.4%)와 7+7(5.7%)

08년 합의된 8+9에 대해 여전히 동의되지 않고 있으며 그와 비슷하게 7+7 근무시간을 요구하는 의견도 있음

▶ 단협상 기득권 저하(휴일 및 휴게시간 등)에 대한 동의 여부는

- 적극반대와 반대가 50.4% 32%를 차지
- (적극) 동의는 12.8%에 불과

이는 노동조합 설문조사에서 기득권이 저하되는 주간연속2교대에 대해 반대(55.5%)하고, 기득권 저하 수용 우선 순위에 대해 53% 정도의 조합원이 무응답으로 답하고 응답자의 43.8%가 근무시간 근무일수 양보절대 불가를 표명한 것과 같은 맥락으로 기득권 저하를 수용할 수 없다는 것

▶ 8+8시 생산량 감소와 관련해 설비 증설, 신규공장 건설에 대해

- 적극 동의(36.1%)와 동의(36.1%)가 같은 비율의 응답으로 반대와 적극반대를 합친 17.4%를 훨씬 능가 72.2%의 응답자가 설비 증설과 신규공장 건설의 필요성을 보여주며 이는 7번 항목 8+8 근무형태를 가장 선호하는 것과 연관되어 있음을 확인.

* 노동조합 설문조사 항목인 '설비투자 기간 동안 양보 수용 정도'를 묻는 답에 설비투자 기간이라도 양보 불가와 설비투자 기간 동안만 수용이 81.8%를 차지하여 설비투자의 필요성을 절실하게 표현하고 있음.

▶ 편성효율, UPH 상승으로 노동강도를 높이는 것에 대해서

- 87.5%의 응답자가 절대 반대 또는 반대의사를 표명

* 노조 설문조사 결과 UPH 상승(9%), 편성효율(4.1%)만이 수용가능함을 표명. 이와 반대로 UPH 상승 절대 불가(14.1%), 편성효율 상승 절대불가(26.5%). 설비투자를 전제할 경우 UPH 상승에 대해 14.1%의 절대불가, 일부 수용(24.2%)과 무응답 (19.4%)

- 이는 설비투자를 전제로 하더라도 노동강도를 높이는 것에 대해서는 절대적으로 반대 의사

▶ 비정규직 해고, 정규직 전환배치 전면에 대해서는

- 83.5%의 응답자가 적극반대(47.8%)와 반대(35.7%)를 표명

▶ P/T 분야 주간연속2교대 동시 실시는

- 응답자의 82.2%가 동시 실시를 제기

설문조사 대상이 주로 의장 조합원이라는 현실을 고려한다면 전 공장, 전 직종/부서에서 주간연속2교대제가 동시에 실시되어야 함

▶ P/T 분야 동시 실시에 아니오 라고 답한 경우

- 설비 증설이 우선적으로 필요(52.2%)로 응답
- 다음으로 4조3교대 등의 방식 필요에 31.6%가 응답
- 동시 월급제 전환시 임금 감소를 우려하는 조합원은 10.3%

* 지부 설문조사 결과에 따르면 주간연속2교대(8+8)을 실시(69.4%, 현시적 상시 야간조 운영 설비투자 완료까지 단계적 도입 의견 포함)하거나 3조3교대, 4조3교대 등의 방식(26.6%)도 고려가능하다고 응답. 무응답

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

(무응답 53.3%를 제외한 결과)

종합하면 임금감소의 우려보다는 설비투자의 절대적 필요와 그렇지 않은 경우 3조3교대, 4조3교대 등의 교대제 도입을 주요하게 제기

▶ 동시 월급제 적용

- 85.2%가 모든 노동자들이 월급제를 적용받아야 한다고 응답

▶ 올해 주간연속2교대 투쟁은?

- 65.7%의 응답자가 '온전한 주간연속2교대를 쟁취하기 위해 현대차/기아차, 정규직/비정규직/부품사 등 노동자들을 최대한 단결시켜 투쟁해야 한다.'고 응답

- 현대차가 올해 투쟁을 제대로 마무리 하는 것이 중요하다는 의견은 14%

- 투쟁보다 협상으로 절충점을 찾거나 주간연속2교대 실시가 어렵기에 투쟁할 필요가 없다는 응답은 15.3%와 2.7%에 그침

응답자의 대부분은 현대차가 올해 주간연속2교대제 투쟁을 앞선 내용(3무 원칙)에 근거해서 투쟁을 돌파하고, 더 나아가 그룹사, 비정규직과 부품사 노동자들과의 공동투쟁의 필요성에 동의

▶ 결론적으로

- 현자지부 설문조사의 결과는 주간연속2교대와 직접적인 연관을 가진 조합원 동지들의 의견을 분명하게 표현하고 있지 않으며,

- 지부 집행부가 08년 합의서 수준을 넘어 제대로 주간연속2교대를 쟁취하고자 하는 의지가 부족함을 설문 문항을 통해 확인할 수 있고,

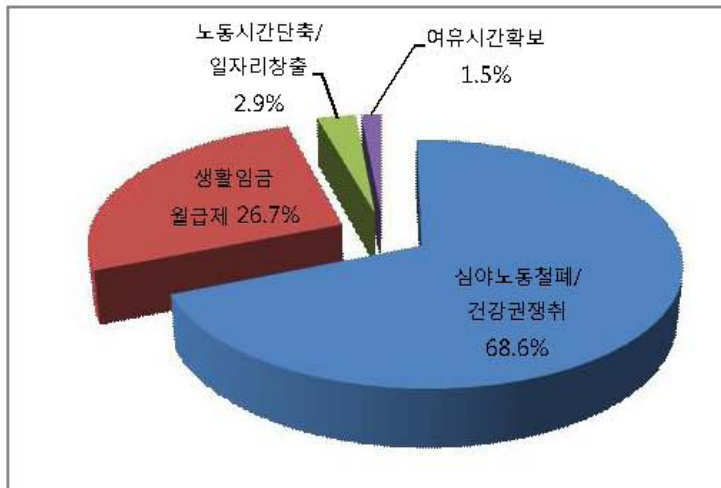
- 이번 설문조사를 통해 조합원들은 주간연속2교대 투쟁을 위해 3무원칙을 최대한 쟁취하는 것을 요구하고 있으며, 이는 협상과 타협을 통해 돌파할 수 없는 것임을 인식하고 있음을 확인

- 제조직을 비롯한 활동가들이 2010년 주간연속2교대제 투쟁과 전임자임금지급금지를 둘러싼 투쟁을 현장에서부터 조직하고 돌파한다면 충분히 가능성이 있다는 자신감으로 실천투쟁에 돌입해야 함을 보여줌

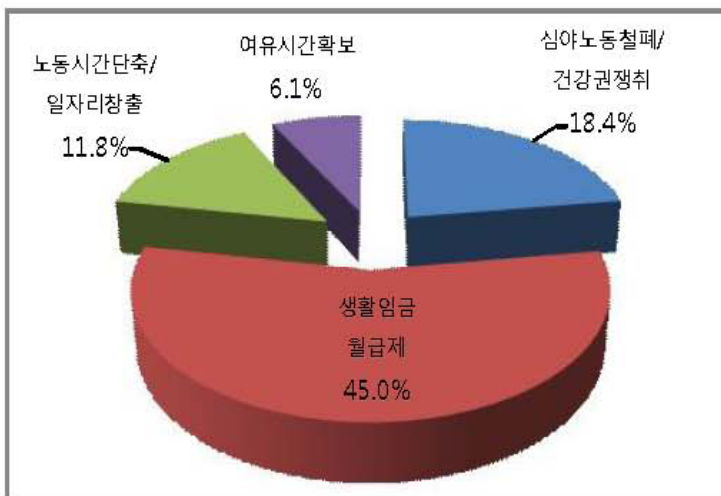
[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

1. 동지의 입장에서 주간연속2교대를 꼭 실시해야 하는 가장 중요한 이유는 무엇입니까? 여러 개를 선택할 경우 중요한 순서대로 써 주십시오. (중요한 순서대로/중복)			
① 심야노동을 철폐하고 건강권을 쟁취하기 위해	34.8%	1,359	
② 먹고 살기 위해 잔업과 특근을 어쩔 수 없이 해야 하는 시급제의 굴레에서 벗어나서 생활임금 월급제를 쟁취하기 위해	30.7%	1,198	
③ 노동시간을 단축해 충고용을 보장하고 일자리를 늘리기 위해	19.0%	743	
④ 가족·친구 등 주변사람들과 같이 지낼 수 있는 시간 및 개인시간을 확보하기 위해	15.5%	607	

<1순위>



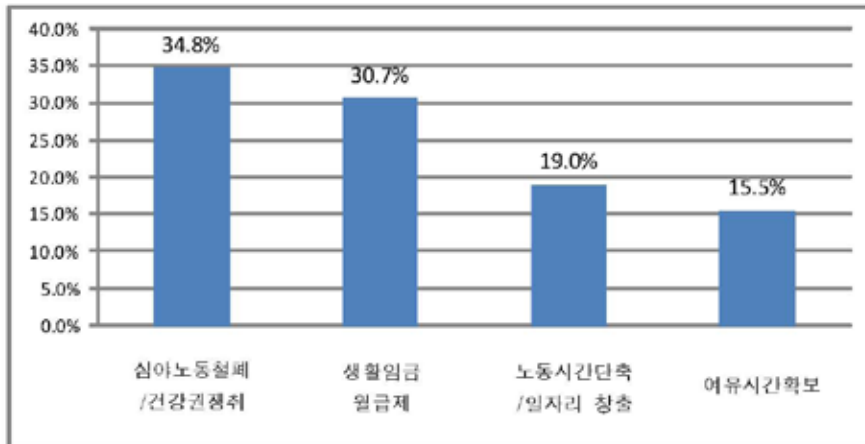
<2순위>



주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

첫 번째 주간연속2교대를 꼭 시행해야 하는 가장 중요한 이유를 묻은 첫 질문에 심야노동철폐/건강권 쟁취와 시급제를 벗어나 생활임금 월급제 쟁취가 65.5%를 차지하였다. 다음 순위는 2) 생활임금 월급제 쟁취 3) 노동시간 단축으로 총고용보장/일자리 창출 4) 가족/친구 등 주변사람들과 지낼 수 있는 여유시간을 확보하는 것이 중요하다는 답이었다. 기타 의견으로는 위 내용을 포함한 삶의 질 향상을 위한 것이라는 의견과 '야간근무에 신물이 난다' '새벽 출근과 심야퇴근이 아닌' 근무형태를 원한다는 의견이 있었다.

<전체 응답비율>



<기타 의견>

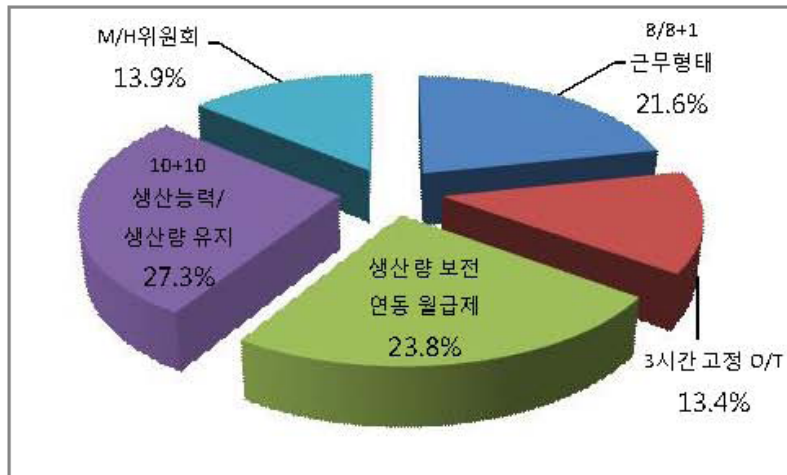
- 건강이 최우선 과제로 해야 합니다
- 남은 인생 반쪽짜리 인생에 불만
- 삶의 질 향상
- 삶의 질을 높이기 위하여
- 야간근무 신물난다
- 인간다운 생활을 하기 위해서
- 주간연속2교대 안하고 그냥 8시간 하면 안되나
- 물량문제로 인한 노노갈등 해소
- 봉급제부터 먼저 하십시오
- 이대로(새벽출근, 심야퇴근 철폐)

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

2. 08년 단체교섭 관련 주간연속2교대제 별도합의서 내용은 다음과 같습니다. 합의 내용 중 문제가 있는 것은 무엇입니까? (여러 개 선택가능)		
① 8+8 근무형태의 즉각적 실시가 아닌 설비 및 제반 여건상 8/8+1 근무형태 실시	21.6%	644
② 현 10+10 근무기준 연장근무 4시간 중 3시간분 고정O/T 적용	13.4%	400
③ 생산량 보전방법에 따른 생산직 월급제 임금수준 결정	23.8%	709
④ 인원 및 설비 등 제반 조건을 기준으로 평일 일 근무('10/10') 생산능력 및 생산량 유지	27.3%	816
⑤ 'M/H위원회'를 구성하여 M/H 산정 및 적정 인원 산정기준 마련	13.9%	416

08년 합의된 주간연속2교대제 별도합의서의 내용에 대해 문제가 있다고 생각하는 항목에 대한 질문에는 '10/10 생산능력 및 생산량 유지' '생산량 보전 방법에 따른 월급제 임금수준 결정' 그리고 '8/8+1 근무형태 실시'가 약간의 차이를 가진 답변을 보였다. 또한 10+10 기준 연장근무 4시간 중 3시간 고정 O/T 적용과 M/H 위원회를 통한 M/H 산정/인원 기준 마련 또한 유사한 응답률을 보였다.

이는 지난 합의

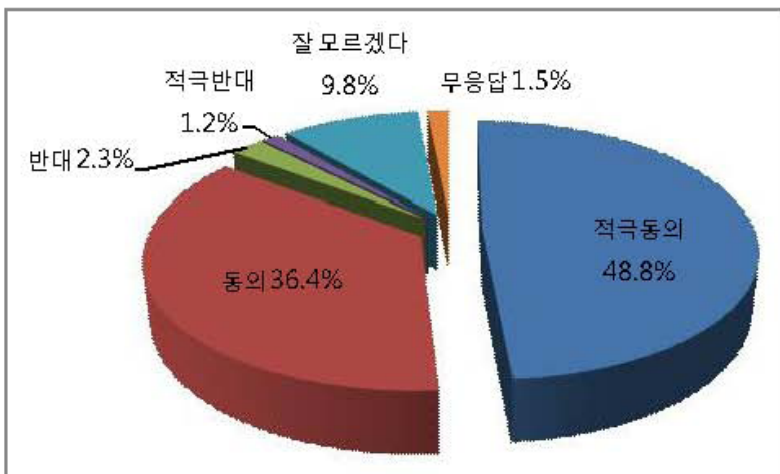


<기타 의견>

- 근무는 8+8 생산량은 10+10을 하고 월급은 10+10을 요구합니다
- 노동귀족(반장 및 사무노무관리)들은 놀고먹는데 생산직은 죽어라 일만하고 노동강도만 올리는 게 말이 되는 소리인가?
- 교대시 교통문제 식사문제 해결돼야 함

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

<ul style="list-style-type: none"> • 기 합의대로 시행 1. 주간연속2교대 반대 2. 건강하게 살고 싶다 3. 인간답게 살고 싶다 4. 개인시간 여가 노후설계 필요하다 5. 교통문제 해소되어야 한다 6. 3부 적용의 주간연속2교대를 포기하는 것이다 		
3. 지난 8월 8일 금속노조 대덕원대척에서 건강권 확보와 일자리 창출을 위해 심야노동을 철폐하고 주간연속2교대제를 도입하고, 출고용보장과 일자리 창출, 노동강도 완화, 생활임금 보장(월급제)를 원칙으로 신설공장 및 설비증설을 포함한 요구안을 확정하였습니다. 동지는 위 내용에 대해 어떻게 생각하십니까?		
① 적극 동의	48.8%	731
② 동의	36.4%	545
③ 적극 반대	2.3%	35
④ 적극 반대	1.2%	18
⑤ 잘 모르겠다	9.8%	146
무응답	1.5%	22

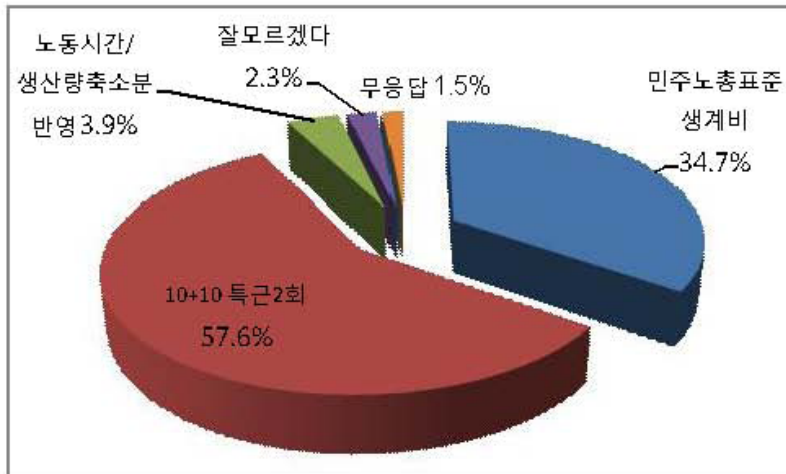


<기타 의견>

- 적극 동의하고 싶지만, 구체적인 내용을 잘모르므로
- 요구안의 정확한 내용을 현장에 홍보 바랍니다

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

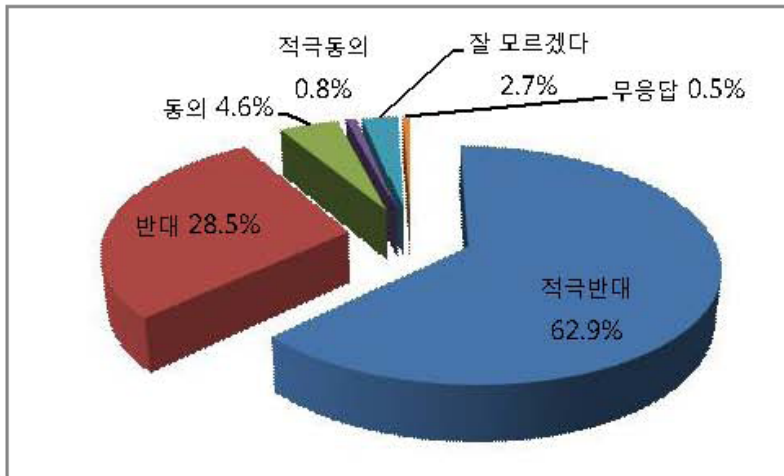
4. 고대제를 주간연속2교대로 전환하는 것과 함께 월급제 실시를 요구하고 있습니다. 품저는 월급제 임금 수준을 어떻게 정해야 한다고 생각하십니까?		
① 민주노총 표준생계비에 준해 생활임금 월급제 실시 ※ 참고로 민주노총 표준생계비는 482만 5934원(3.9인 가구 기준)	34.7%	520
② 10+10, 특근 2회 정도를 기준으로 기존 실질임금을 보장받는 월급제 실시	57.6%	862
③ 노동시간이나 생산량이 줄어든 만큼 감소된 임금 수준에서 월급제 실시	3.9%	59
④ 잘 모르겠다	2.3%	34
무응답	1.5%	22



<기타 의견>

- 민주노총 표준생계비는 비교적 괜찮은 편이지만, 무엇보다 우선되어야 하는 것은 고정적인 월급체제와 그와 더불어 생산량이 저하되었을 경우에 합의가 필요하다.

6. 동지는 주간연속2교대로 노동시간과 생산량이 줄어들 경우 실질임금을 삭감해야 한다는 사측 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?			
① 적극 반대	62.9%		941
② 반대	28.5%		427
③ 동의	4.6%		69
④ 적극 동의	0.8%		12
⑤ 잘 모르겠다	2.7%		40
무응답	0.5%		8

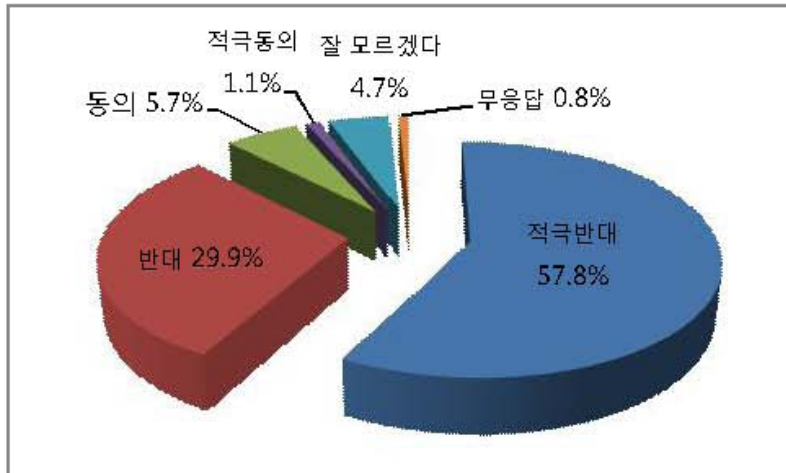


<기타 의견>

- 10+8
- 별도합의와 임금수준 결정 후 생각

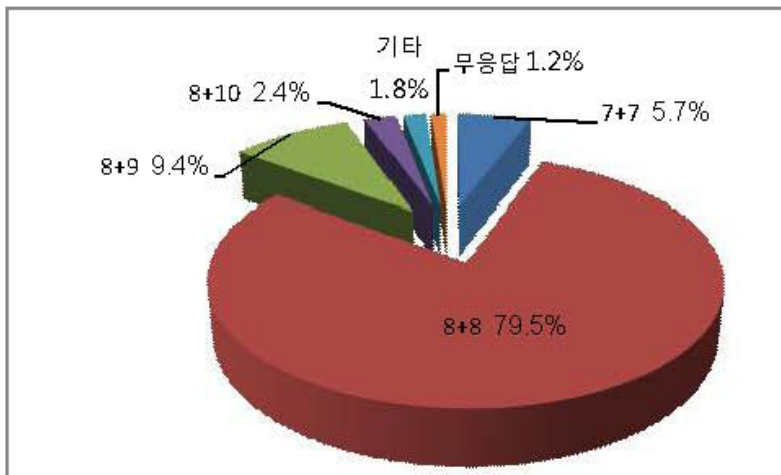
[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

8. 주간연속2교대 협상을 앞두고 8+10 주간연속2교대 예기도 흘러나오고 있습니다. 통제는 오후 조 일이 새벽 2시에 끝나는 8+10 방식에 대해 어떻게 생각하십니까?			
① 적극 반대	57.8%	866	
② 반대	29.9%	447	
③ 동의	5.7%	86	
④ 적극 동의	1.1%	16	
⑤ 잘 모르겠다	4.7%	70	
무응답	0.8%	12	



주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

7. 동지는 주간연속2교대로 갈 경우 근무시간을 어떻게 하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?			
① 7+7	5.7%	86	
② 8+8	79.5%	1,190	
③ 8+9	9.4%	140	
④ 8+10	2.4%	36	
⑤ 기타	1.8%	27	
무응답	1.2%	18	

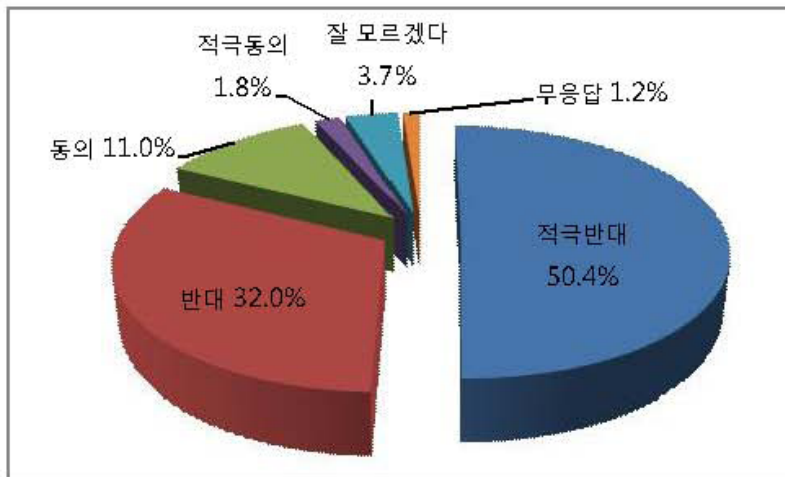


<기타 의견>

- 6+6
- 8+10->10+8
- 8+6
- 8+8.5시간
- 새벽시간 퇴근버스만 있으면 시간에 상관없습니다
- 생산량 보전은 토일 근무로 대체
- 생산량을 최대로 맞추고, 10+10 특근2회 월급
- 조합원은 8.8 임금삭감 무를 원하겠으나 협상주체에 달린 문제 아니겠음
- 주간시간 늘리고, 야간시간 낮추는 방향으로 조율
- 7.5+7.5
- 7+8
- 8+8 우선, 8+10 차선
- 9+8
- 9+8
- 주간연속2교대 반대

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

8. 동지는 주간연속2교대로 가려면 단합상 기록권(휴일 및 휴게시간 등)을 저하시켜야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?			
① 적극 반대	50.4%	754	
② 반대	32.0%	479	
③ 동의	11.0%	164	
④ 적극 동의	1.8%	27	
⑤ 잘 모르겠다	3.7%	55	
무응답	1.2%	18	

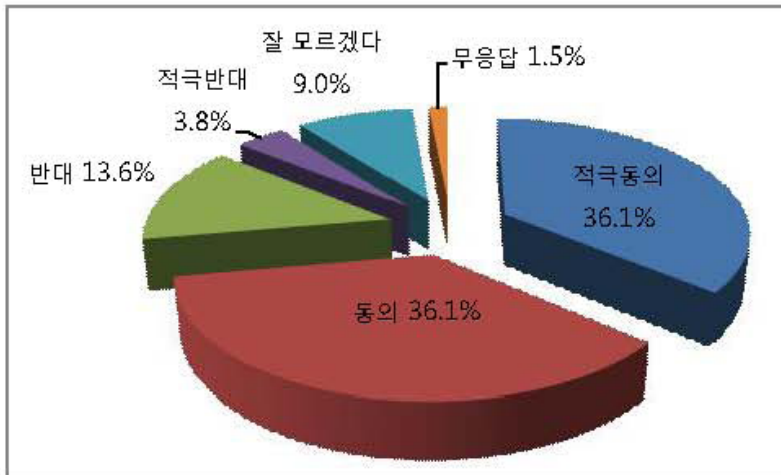


<기타 의견>

- 차라리 안하고 말겠다 특히 중복휴일 없애고 하는 부분

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

9. 동지는 8+8 주간연속2교대에 따른 생산량 감소와 관련해 설비를 증설하거나 신규공장을 건설하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?			
① 적극 동의	36.1%	541	
② 동의	36.1%	540	
③ 반대	13.6%	203	
④ 적극 반대	3.8%	57	
⑤ 잘 모르겠다	9.0%	134	
무응답	1.5%	22	

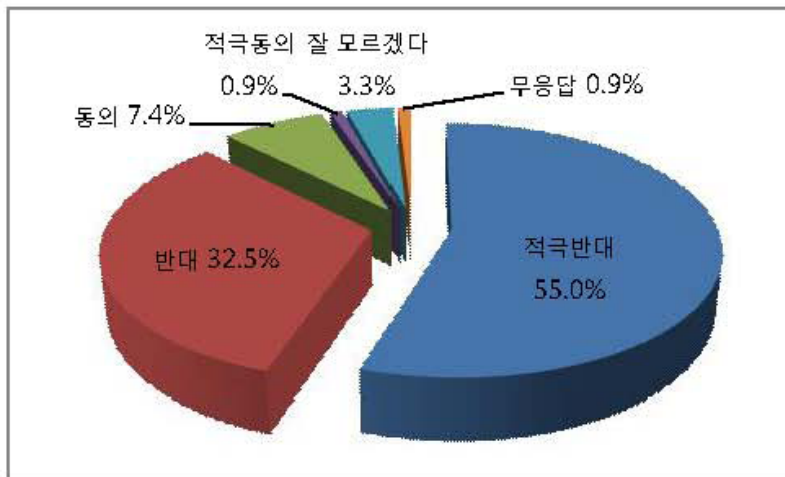


<기타 의견>

- 생산량 설비 증대는 회사의 의지에 달렸다 본다

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

10. 동지는 주간연속2교대를 시행할 때 사측이 편성효율과 UPH를 상승시켜 노동강도를 높이는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?			
① 적극 반대	55.0%	823	
② 반대	32.5%	487	
③ 동의	7.4%	111	
④ 적극 동의	0.9%	13	
⑤ 잘 모르겠다	3.3%	49	
무응답	0.9%	14	

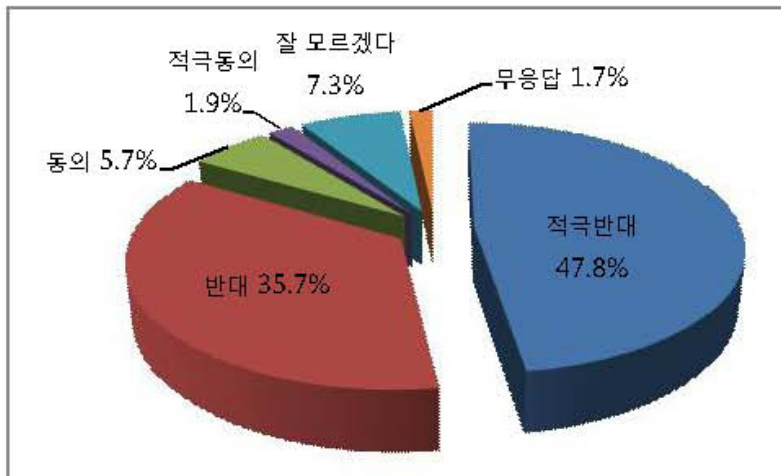


<기타 의견>

- UPH UP은 불가피한 것

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

11. 동지는 주간연속2교대를 시행할 때 비정규직을 해고하거나 정규직 전환배치를 전면화하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?			
① 적극 반대	47.8%	715	
② 반대	35.7%	534	
③ 동의	5.7%	86	
④ 적극 동의	1.9%	28	
⑤ 잘 모르겠다	7.3%	109	
무응답	1.7%	25	

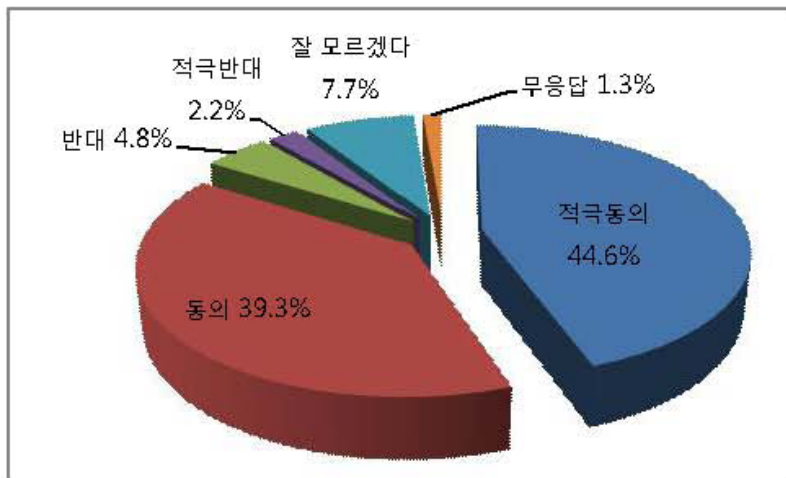


<기타 의견>

- 문제내용을 이해 못하겠음
- 피치상승으로 전환배치는 거리가 있는 것 같고, 비정규직 해고 관련은 잘 물어보도록
- 비정규직 정규직 전면화
- 시간이 작으면 생산량이 감소하는데 사람을 왜 해고하나? 더 받아야지
- 일정부분 정규직 전환배치는 수용할 수 있으나 비정규직 해고 결사 반대
- 현 비정규직 인원을 최대한 정규직 고용한다면 적극찬성

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

12. 동지는 주간연속2교대로 일자리를 늘릴 경우 그동안 현장에서 같이 일해 온 비정규직 노동자들에게 우선 기회를 주는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?			
① 적극 동의	44.6%	668	
② 동의	39.3%	588	
③ 반대	4.8%	72	
④ 적극 반대	2.2%	33	
⑤ 잘 모르겠다	7.7%	116	
무응답	1.3%	20	

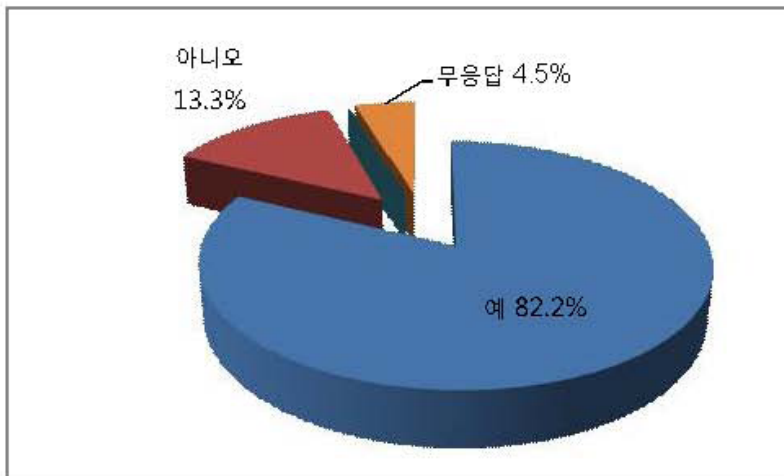


<기타 의견>

- 비정규직을 정규직화 하여야 한다

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

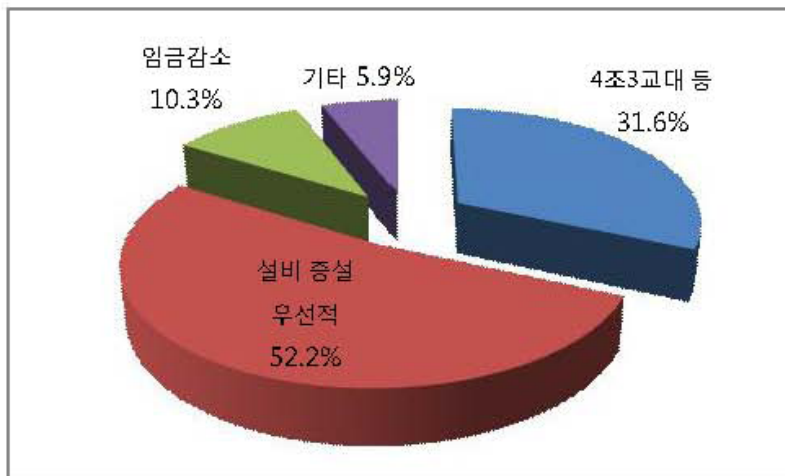
13. 동지는 엔진, 변속기, 소재 등 P/T 분야에서도 주간연속2교대를 동시에 실시해야 한다고 생각하십니까?			
① 예	82.2%	1,230	
② 아니오	13.3%	199	
무응답	4.5%	68	



<기타 의견>	
•	간접부서와 직접부서의 근무형태가 달라진다면 반드시 문제가 생깁니다. 모든 면에서..
•	한꺼번에 되겠나요. 서서히 가능한 곳부터 실시하는게 우선
•	같이하면 좋지만, 현실적 어려움이 있는 것이 사실이다
•	이유불문하고 동일하게 시행되어야 된다고 생각한다

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

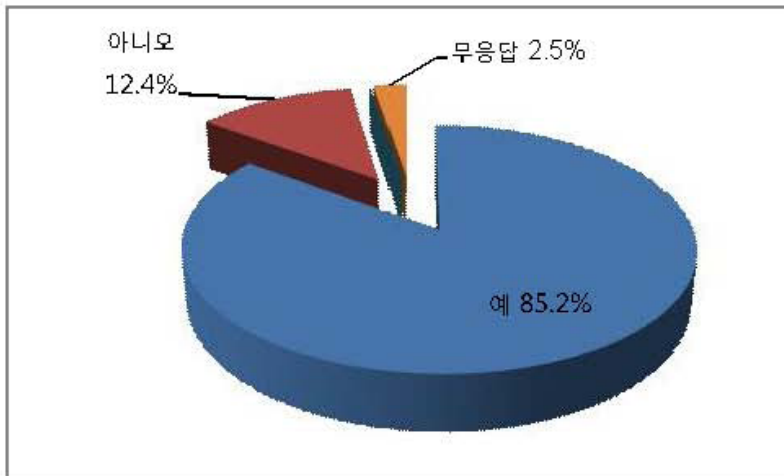
13-1. 위 항목에 (아니오)라고 답한 동지의 경우 그 이유는 무엇입니까?			
①	주간연속2교대가 아니라 4조3교대 등의 방식이 필요하다	31.6%	80
②	설비 증설이 우선적으로 진행되어야 한다	52.2%	132
③	동시에 월급제 전환시 임금감소가 크다	10.3%	26
④	기타	5.9%	15



<기타 의견>

- 급작스런 시행시 해당조합원들의 물량이 증가우려(건강권)
- 부서별 알아서
- 장비가 못따라오기 때문에
- 현실적으로 무리가 있으므로 설비증설을 점진적으로 진행. 서서히 시작함
- 의장쪽과 시간제와 근무방식이 틀리다. 부서별로 협의조정해야 함.
- 임금, 노동시간, 노동강도 3박자만 맞아 떨어지면 찬성이나 반대가 무의미하다고 생각한다

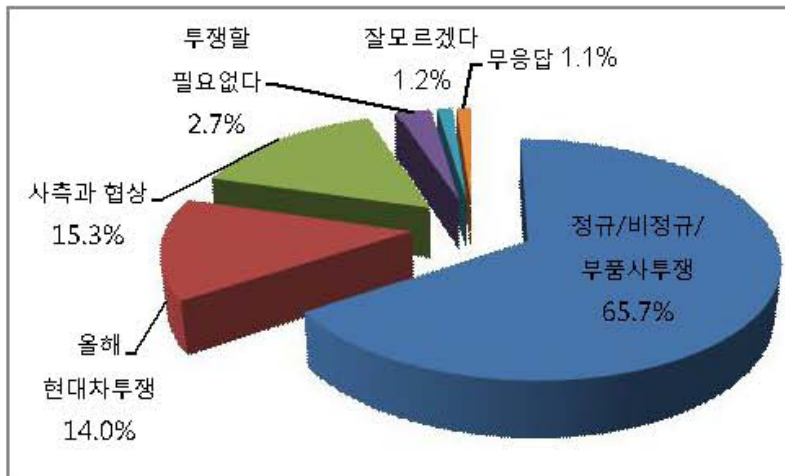
14. 종지는 주간연속2교대로 갈 때 상시주간을 포함해 모든 노동자들이 동시에 월급제를 적용받아야 한다고 생각하십니까?			
① 예	85.2%	1,275	
② 아니오	12.4%	185	
무응답	2.5%	37	



<기타 의견>	
• 부서별 특성들에 맞게끔 실시	
• 모두 다 상시주간 할라하지	

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

15. 동지는 올해 주간연속2교대 투쟁을 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?			
㉠ 온전한 주간연속2교대를 쟁취하기 위해 현대차/기아차, 정규직/비정규직/부품사 등 노동자들을 최대한 단결시켜 투쟁해야 한다	65.7%	983	
㉡ 현대차가 올해 투쟁을 제대로 마무리하는 것이 무엇보다도 필요하다	14.0%	209	
㉢ 투쟁보다는 사측과 협상해서 절충점을 찾도록 노력한다	15.3%	229	
㉣ 주간연속2교대 실시는 어렵다고 보기에 굳이 투쟁할 필요가 없다	2.7%	41	
㉤ 잘 모르겠다	1.2%	18	
무응답	1.1%	17	



<기타 의견>

- 이미 09년도 주간연속2교대는 확보한 상태이므로 제반여건 등 주간연속2교대에 필요한 것은 사측과 합의를 이루어야 한다

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

<6번 항목 이유>

<이유 및 의견>

- 12시나 새벽 2시나 마찬가지로.
- 24시가 넘는 근무시간은 별 의미가 없어보임.
- 2교대 원 취지에서 벗어난다.
- 2교대 취지에 맞지 않다
- 2시는 너무 늦음
- 2시에 끝나고 집에는 자가 퇴근? 아님 택시?
- 2시에 끝나며 심야노동 철폐가 아님
- 2시에 끝나면 주야교대지 주간연속2교대가 아니다
- 2시에 마치면 집에 가면 3-4시임. 이는 주간연속2교대 취지에 어긋남
- 2시에 마치면 퇴근시간 합치면 3시가 넘어서 수면 2교대 의미가 없음
- 2시에 일이 끝나면, 집에 잠드는 시간이 3시 야근하는 것과 별반차이가 없다고 생각이 듭니다.
- 2시에 종료하는거나 07시에 끝나는 것과 차이가 없음
- 2시에 집에 돌아갈 차편, 집안 식구도 잠 못자고 기다려야 되고, 늦게 자게 되면서 늦게 일어나고, 주야 때보다 생활패턴이 엉망이다
- 2시에 집에서 뭘 하겠습니까? 가족들 안 깨우면 다행. 집에 갈 버스도 없겠네요
- 2시에 퇴근하느니 차라리 야간근무 하죠
- 3무원칙 고수
- 6 2교대 가야한다면 다른 대안 없을시 동의함. 협상이 관건
- 8+10 방식의 주간연속2교대라.. 차라리 주야근무하는게..
- 8+10 할 바에야 현재가 낫다.
- 8+10로 심야근무 할 바에야 기존 근무가 낫다.
- 8+10은 2교대가 아니지요
- 8+10은 사람답게 사는 것이 아니다.
- 8+10은 주간연속2교대가 아니다.
- 8+10을 할 바에야 맞교대가 낫다
- 8+8 하기로 했으면, 그대로 하면 된다.
- 8+8->8+9->8+10 장난하는 것 같다
- 8+8로 가자!
- 8+8이 바람직하다.
- 8+8이야말로 삶의 질 향상
- 가급적이면 저녁12시를 넘기지 않았으면
- 가정파탄, 새벽2시 심야노동의 연속이며, 귀가시 새벽 3시에 도착해 잠자는 사람들 다 깨운다.
- 가족 리듬이 파손됨
- 가족들의 밤잠을 설치게 할 수 없다.
- 가족들의 생활리듬 파괴
- 가족들이 너무 힘들
- 가족들이 잘 때 들어가서 다 깨운다. 이럴 거면 의미없다.
- 가족들이 잠을 잘 수가 없다.

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 인식조사 분석결과

- 가족들이 적응을 잘 못할 것이다.
- 가족에게 수면부족 초래, 생체리듬 파기
- 개인 시간 활용 부족
- 건강관리 및 인간다운 삶을 영위하기 위해
- 건강권 문제가 해결되지 않는다.
- 건강권 확보, 심야시간 근무 철폐 건강이 최고다
- 건강권을 보장하기 위해 8+8로 가야한다
- 건강악화가 발생하여 주간연속2교대의 취지에 맞지 않고 노동환경이 더욱 열악해진다.
- 교통 불편
- 교통/가족취침 중/현 8+10도 불만족
- 교통문제, 유흥에 빠질 우려로 인한 가정불화 우려
- 교통문제, 집에 잠자는 가족들 잠깨움
- 교통불편 및 가족 취침 후 귀가
- 교통수단 문제 및 가족수면 방해 요인
- 교통수단 불편
- 교통수단, 식사, 리듬
- 교통편 및 가족취침 악영향 및 본인수면장애
- 교통편, 식사, 건강권, 가족 간의 생활
- 교통편과 가정생활이 불편해지고, 심야노동에서 해방된다는 취지에서 여긋난다.
- 교통편과 시간효율성이 떨어짐
- 교통편도 힘들고 남들 다 잠든 시간에 집에 들어가는게 싫음
- 교통편의도 문제가 될 뿐 아니라 야간작업 못지 않음
- 교통편이 없다
- 귀가시 교통이 불편하고 충분한 수면이 부족해진다.
- 귀가시간이 애매하고 새벽귀가가 별로 안 좋고 짐식구들 깼까봐서
- 귀가해서 씻고 밥 먹으면 새벽 3~4시가 된다. 심야노동과 다를 바 없다.
- 그것이 무슨 주간연속2교대인가?
- 그게 무슨 주간연속2교대?
- 그냥 교대근무랑 별 차이 없을 것 같다
- 그러면 주간연속2교대 의미 없고, 퇴근교통 불편하다.
- 그러면 할 필요없음
- 그럴 거면 주야 2교대가 낫다.
- 근무시간이 새벽2시에 끝나는 건 반대 12시까지
- 근본취지와 맞지 않다
- 기존 8+9보다 후퇴하는 것이다.
- 기존 주야방식보다 못하기 때문
- 낮에 일하자
- 너무 늦게 마쳐요
- 너무 늦은 시간, 차량 문제
- 너무 늦은 시간에 일이 끝난다.
- 너무 늦은 시간이다

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

- 너무 늦은 시간이라 야간노동철폐에 큰 도움이 안된다
- 노동강도 강화
- 늦어도 새벽1시에는 끝내야 한다
- 늦은 귀가시간으로 사고위험이 많다.
- 늦은 새벽시간 이라서
- 대중교통 불편과 야근과 별반 차이 없음
- 대중교통문제
- 대중교통을 이용한 퇴근의 불편함
- 더 피곤할 것 같다. 야간근무철폐라고 하면서 새벽2시가 말이 되나
- 말 그대로 주간연속2교대가 아니기 때문
- 말도 안됨. 8+8 밀어 붙여
- 말이 안 된다. 가정 및 개인에게도 모두 피해다.
- 몰라서 몰소. 새벽2시에 뭘 한담 말이오
- 물량 관련 조정이 어떻게 되느냐에 달렸다
- 바뀔게 뭐가 있나?
- 별 차이가 없다
- 본 취지에서 심야시간을 넘어서기 때문에 반대
- 불가피한 수면부족
- 새벽 2시 어렵다. 퇴근시간 너무 늦다.
- 새벽 2시 퇴근은 야간과 동일하며 주간연속2교대라 할 수 없다.
- 새벽 2시 퇴근은 제반 주위여건 불합리한 것이 많다.
- 새벽 2시 퇴근은 힘들다.
- 새벽 2시는 교통이 불편해지고 의미없는 시간이다.
- 새벽 2시는 심야노동이다.
- 새벽 2시는 아침 6시와 다를 바 없다.
- 새벽 2시에 끝나면 주간연속2교대를 안 하는 것만 못하다.
- 새벽 2시에 끝나면 퇴근길도 위험하고, 집에 오면 식사문제와 가족들에게 많은 피해를 준다.
- 새벽 2시에 마치면 야간이나 마찬가지로.
- 새벽 2시에 퇴근하는 것은 주간근무가 아니다.
- 새벽 퇴근은 올빼미 생활을 하는 것과 같다.
- 새벽1시로 알고 있는데 새벽1시에 동의
- 새벽2시 시간대는 늦은 시간임
- 새벽2시 퇴근은 너무 늦다
- 새벽2시 퇴근은 심야이기 때문 절대 안됨
- 새벽2시 퇴근이면 주간2교대란 말이 무색함
- 새벽2시가 심야노동이 아닌것도 아니고 출퇴근시에 사고 위험 및 대중교통을 이용할 수가 없다. 원거리 출퇴근자를 위한 대책이 필요하다.
- 새벽2시가 주간일은 아니다. 출퇴근도 불편하다
- 새벽2시는 깊은 밤이쥬. 이걸 주간연속2교대가 아니쥬
- 새벽2시는 늦은 것 같음
- 새벽2시는 야간근무다

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

- 새벽2시면 너무 늦다
- 새벽2시에 교통편이든 뭐든 여러가지로 활동 및 취침에 문제가 있다고 본다
- 새벽2시에 귀가 한다는 건 어렵습니다
- 새벽2시에 끝나 집으로 귀가해서 취침시까지 2시간 정도 소요예상. 건강권 쟁취와는 거리가 멀다고 느낀다.
- 새벽2시에 끝나는 건 주간연속근무가 아닌 듯 또한 피로도 건강권 악화
- 새벽2시에 끝나는 것은 야간근무와 큰 차이 없음
- 새벽2시에 끝나는 것은 야간근무지 주간근무가 아니다
- 새벽2시에 끝나는 것이 과연 주간연속2교대인가?
- 새벽2시에 끝나면 주간연속2교대제가 무슨 의미?
- 새벽2시에 끝나서 뭐해라 말이나
- 새벽2시에 마쳐서 뭘 하라고!
- 새벽2시에 마쳐서 뭘 할 수 있을까요
- 새벽2시에 마치고 집에 가면 3-4시이기에 힘들다
- 새벽2시에 마치고 집에 가서 잘 준비하면 3시반. 하나마나
- 새벽2시에 마치는 것이 무슨 주간연속2교대입니까?
- 새벽2시에 마치면 주간연속2교대가 아니고 근무형태가 변경되는데 어정쩡하게 취침, 기상. 차라리 주야맞교대가 낫지요. 조합원들 적응하느라 더 힘들 것 같음
- 새벽2시에 마치면 차편도 힘들고 여러가지 문제가 생김
- 새벽2시에 뭐하게?
- 새벽2시에 일을 마치고 귀가 후 취침예상시간이 3-4시인데 현 야간후 취침과 별반 차이가 없다고 생각됨. 심야시간 12-04시까지의 수면이 가능해야 한다고 생각함
- 새벽2시에 일이 끝나는 것은 주간연속2교대가 아님(무의미함)
- 새벽2시에 집에 가는게 말이 됩니까
- 새벽2시에 집에 도착해서 씻고 잠자면 적어도 새벽3시는 넘는다 그것도 빨라야. 주간연속2교대라 할 수 있는가? 인간답게 살자! 조금이라도.
- 새벽2시에 퇴근하면 지금과 다르게 없을 것 같다
- 새벽2시에 퇴근할 것 같으면 주간2교대 의미가 없다
- 새벽2시에 퇴근할 바에는 주야교대근무가 유리
- 새벽3시에 집에 가서 뭘 할까요?
- 새벽근무 반대
- 새벽근무를 또 한다는 것은 주간연속2교대를 하는 의미가 없다.
- 새벽시간대 퇴근문제 귀가 후 가족들도 피곤함
- 새벽시간대에 시간이 너무 애매하다. 새벽에 끝나면 실질적 주간2교대의 취지에 안맞다
- 새벽시간에 일이 끝나면 주간연속2교대제가 아무 의미가 없음.
- 새벽시간에 퇴근하면 기존 주야근무가 낫다고 판단됨(교통문제, 퇴근시)
- 새벽에 가족들 다 잠자고 있는데 들어가야 한다.
- 새벽에 끝나는 일이란 야간노동이랑 심야노동철폐의 의미가 없는 것 같습니다
- 새벽에 끝나는 주간연속2교대는 의미없음
- 새벽에 끝나면 주간근무 아니잖아
- 새벽에 마치면 퇴근문제, 그리고 집 식구들의 잠자리 문제

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

- 새벽에 일을 끝내고 퇴근하는 것은 주간연속2교대 의미가 없다.
- 새벽에 일하는 거 똑같구만 뭐하는 것인가. 2시에 들어가면 아침에 취침하겠네
- 새벽에 집에 가서 뭐하잔 애기냐
- 새벽에 집에 들어 간다는 자체가 우스운 일
- 새벽에 집애가 자는 사람들 깨우 뭐하는?
- 새벽에 퇴근하는 주간연속은 없다
- 생산계획에 맞지 않음
- 생산량을 맞추기 위해서는 8+10 좋은 방법
- 생체리듬이 매우 파괴되어 주간연속2교대 시행 취지에 위배될 뿐만 아니라 가족 일상의 패턴이 무너질 수 있음
- 생활리듬이 깨지기 때문에 반대한다
- 생활패턴이 깨지기 때문에
- 수면시간 더욱더 부족 현상
- 수면이 더욱 부족해진다.
- 시행취지인 심야노동철폐에 반하는 내용이라서
- 실질임금 보장받는 월급제 8+8을 원한다. 8+10은 주야하는 거와 같다
- 실질적으로 자정이 많이 지나므로
- 실질적인 주간연속2교대가 아니고 야간과 같다.
- 심야근무 하지 말자는 것인데, 새벽 2시 퇴근은 주야맞교대랑 다를 것이 없다.
- 심야근무라서 너무 늦게 귀가함
- 심야근무를 안하기 위함인데 새벽2시. 취지와 맞지않다
- 심야근무철폐가 8+10 아닌 10+8 아닌가요
- 심야근무철폐를 위한 주간연속2교대제 하는 의미와 상반되는 내용이므로
- 심야노동 및 건강권 확보 등 원칙과 맞지 않음
- 심야노동 반대
- 심야노동 철폐
- 심야노동 철폐 취지가 맞지 않다 2시 종료 후 퇴근하면 3시가 넘는데 형평상 맞지 않다
- 심야노동 철폐, 건강권 쟁취
- 심야노동 철폐가 목적인데, 새벽 2시는 의미없다.
- 심야노동 철폐가 무의미해진다.
- 심야노동 철폐가 아니다
- 심야노동 철폐를 외치면서 새벽 2시 퇴근은 말이 안 된다.
- 심야노동 철폐에 어긋난다
- 심야노동 철폐에 위반된다.
- 심야노동 철폐에 위배
- 심야노동 철폐와는 거리가 먼 새벽 2시에 근무를 마치는 것은 아니라고 볼
- 심야노동 철폐하고 건강권 확보 차원에 의미가 없어진다
- 심야노동 철폐해야 한다.
- 심야노동반대(취지에 맞지 않음)
- 심야노동시간 반대
- 심야노동을 없애기 위한 주간연속2교대이므로

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

- 심야노동을 하지 않고 건강권을 챙기는 취지에서 벗어남. 3무원칙 위배
- 심야노동을 해야 하기 때문
- 심야노동의 철폐의 의미와 부합되지 못하기 때문
- 심야노동이 계속되어 가정생활리듬과 배우자의 생활이 힘들어진다.
- 심야노동철폐 기본정신에 맞지 않다
- 심야노동철폐 때문에 주간만 하는 것이잖아요
- 심야노동철폐 의미가 없음
- 심야노동철폐 취지와 부합되지 않음
- 심야노동철폐, 건강권 쟁취
- 심야노동철폐, 건강권 쟁취를 위한 주간연속2교대의 기본정신 훼손
- 심야노동철폐라는 취지에 부합하지 않기 때문에
- 심야노동철폐를 주장하는 취지에 맞지 않는다
- 심야노동철폐를 하기 위한 것은 새벽에 할 바에야 하지 않는 것보다 못하다
- 심야노동철폐에 대해 위배됨
- 심야노동철폐에 위반. 교통문제, 가족 참자리 후 귀가
- 심야노동철폐와 건강권 확보가 주된 목적임
- 심야노동철폐의 원칙에 어긋난다. 이렇게 할 바에는 안하는게 낫다
- 심야노동철폐의 취지와 맞지 않음
- 심야노동철폐는 건강권악화 여가시간 자유롭기 힘들며 새벽2시에 마치면 야간과 차이가 없음
- 심야시간 위해 연속2교대하는데 2시면 새벽. 집에서 자도 4시? 이건 뭐 하나하나?
- 심야시간 퇴근은 가족 잠을 깨우기 때문
- 심야시간에 일하는 것, 주간연속2교대에 반해서 큰 의미없다
- 심야퇴근 교통편
- 아무 의미가 없음(주간연속2교대)
- 아이들 얼굴이나(깨어있는) 제대로 볼 수 있을런지
- 안 하느니 못함. 집에 가면 3시
- 안대로 실시할 것 같으면 현 근무체제가 좋음
- 알면서
- 야간 10시는 잘 못된 생각이며 애초의 주간연속2교대 취지에 반대되는 것이다.
- 야간근로시간 단축에 대비하여
- 야간근로시간 단축에 대비하여야 한다
- 야간근무 없애자는데 2시에 마치는 할 필요성 x
- 야간근무 철폐를 우선하는 사람으로서 새벽에 끝나는 근무는 기존과 별 차이가 없다고 생각
- 야간근무 철폐시키자는 목적과 어긋난다
- 야간근무 하는 것과 다르게 없을 거 같다
- 야간근무는 정말 하기 싫다
- 야간근무를 없애기 위해 주간연속2교대를 원함
- 야간근무를 없애자는 취지에 어긋나기 때문에..
- 야간근무와 동일, 퇴근시 새벽3시 취침까지 4시 하나하나입니다
- 야간노동을 없애자는 취지인데 새벽2시에 퇴근해서 잠을 자면 신체리듬이 깨어짐
- 야간노동을 하면 주간연속2교대 의미없다.

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

- 야간노동철폐기준에 맞지 않기 때문
- 야간에 노동을 안 할려고 주간연속2교대를 하는데 새벽2시도 야간입니다
- 야간에 퇴근시에 대한 문제점
- 야근근무와 거의 똑같다
- 야밤에 우짜 집에 갈꼬
- 업체는 통근버스에 문제있음
- 여건상 그렇게 할 수밖에 없다면....
- 오전 6시나 새벽 2시나 별반 차이가 없다.
- 오후 너무 늦은 시간
- 오후 잔업하면 주간연속2교대 의미없다.
- 오후근무 후 여가시간 활용문제와 대중교통 이용으로 출퇴근 조율문제, 가족들과의 시간이 많이 줄어든 것이다
- 오후조 새벽2시 끝나는 건 주간연속2교대 의미가 없다고 봅니다
- 오후조가 너무 늦게 끝난다
- 오후조의 건강권과 어정정한 퇴근시간
- 울산외곽지역에 사는 사람은 교통편이 불편하고 자가용 출근으로 인해 교통비가 가중됨. 협력 업체 직원들 통근버스 승차가 가능하도록 해주면 몰라도
- 의미가 없는 월급제이기 때문
- 의미없는 연속2교대
- 이게 주간연속2교대란 뜻과 모순되는 말아닌가요. 하루 지나잖아요
- 이대로 주야하자
- 이런 사항으로 주간2교대가 실시될 경우 주간2교대가 시행되는 본래의 취지가 훼손됨. 퇴근 하고 집에 갈 경우 새벽3시가. 지금과 같은 작업환경과 달라질 것이 없음
- 익일로 넘어가면 주간연속2교대 아니다.
- 인간답게 살고 싶다
- 일 끝나고 나면 시간이 애매하다
- 자정 전에 근무를 마쳐야 한다. 꼭...
- 잔업, 특근 없이 월급제로 가야한다.
- 장시간 노동을 줄이는 주간연속2교대가 되어야 한다.
- 주간2교대 사실상 포기하는 행위
- 주간2교대 취지에 어긋남. 2시마치고 집에 잠드는 시간 3-4시됨. 의미없음
- 주간2교대 하지 말라는 것과 같다
- 주간2교대의 8+8근무와 동 떨어진다
- 주간교대 의미가 없습니다
- 주간근무취지에 맞지 않다
- 주간만 근무하는 건강권 확보가 의문시 된다. 잠을 새벽3시에 자야됨
- 주간연속2교대 기본 취지에 빗어남. 건강권....
- 주간연속2교대 도입 취지와 맞지 않다
- 주간연속2교대 무의미하다
- 주간연속2교대 역행하는 방식
- 주간연속2교대 의미 삭제

[자료 2] 주간연속2교대 관련 노동자 의식조사 분석결과

- 주간연속2교대 의미가 없다
- 주간연속2교대 의미없다. 새벽퇴근은.
- 주간연속2교대 쟁취의 큰 이유를 생각해보라
- 주간연속2교대 취지 상실
- 주간연속2교대 취지에 많이 벗어난다
- 주간연속2교대 취지에 어긋나는 형식인거 같다
- 주간연속2교대 취지에 어긋남
- 주간연속2교대 필요한가?
- 주간연속2교대 OK
- 주간연속2교대가 아니기 때문
- 주간연속2교대가 아닌 지금의 근무방식과 별반 다르게 없음
- 주간연속2교대가 아님
- 주간연속2교대라는 명분을 살릴 수 없다
- 주간연속2교대의 가장 중요한 노동시간, 심야근무폐지에 맞지 않음
- 주간연속2교대의 가장 큰 목적은 심야노동철폐이다. 그러나 새벽2시 퇴근은 지금과 같이 심야노동을 하는 것과 비슷하다. 주간연속2교대를 실시하는 의미가 없다
- 주간연속2교대의 의미가 떨어짐
- 주간연속2교대의 의미가 반감된다.
- 주간연속2교대의 의미가 없음
- 주간연속2교대의 취지는 말 그대로 주간인데 야간근무가 왜 말인가
- 주간연속2교대의 취지에 맞지 않다
- 주간연속2교대의 취지에 어긋남
- 주간연속2교대제의 근본취지에 안맞음
- 주간연속2교대제의 원칙을 훼손하기 때문에
- 주간연속2교대하고 문제 있을시 다시 협상
- 주간연속2교대하는 의미가 없음
- 주간을 말하면 06-10시까지를 말하기 때문
- 주야2교대랑 별반 다르게 없다
- 주야간과 별 차이가 없음
- 주야교대근무보다 향상된 안이 아니다
- 주야근무 형태랑 별 차이가 없음
- 주야동일 8+8
- 주야맞교대랑 같음. 새벽2시나 아침(새벽6시나) 별 차이 없음
- 지금 근무형태에서 야간잔업 없애는 것이 효율적임
- 집에 가는 시간이 새벽2시면 별 의미 없음
- 차라리 10+10하는게 나은 듯, 피로도 차이가 많이 나지 않을 듯
- 차라리 주간2교대 안하고 말지요 새벽2시에 끝나면 의미가 없는 것 같아요
- 차라리 주야 맞교대 좋음
- 차라리 주야2교대가 더 낫겠네요
- 처음부터 심야연장을 하면 안 된다.
- 출퇴근 문제

주간연속2교대제 투쟁의 과거·현재·미래

- 출퇴근 불가능
- 출퇴근 시간이 너무 힘들어 진다.
- 타고 가는 차편도 없고, 잠자는 시간이 부족하다.
- 통근버스 동일 적용
- 통근버스 문제, 가정(퇴근시간이 늦은 관계로)
- 통근버스 통합으로 비정규직도 탑승할 수 있도록 합시다
- 통근버스(업체)
- 통근버스나 버스시간이 없어서
- 퇴근 문제가 발생하고, 숙면이 어렵다.
- 퇴근 시에 교통이 불편해진다.
- 퇴근 후 가정생활에 혼란이 발생한다.
- 퇴근 후 귀가하는 시간이 애매하고 다음날 개인의 여가활동이 제약을 받기 때문에
- 퇴근 후 기타볼일 있을 경우 날밤 샘. 취침중인 가족들에게 피해
- 퇴근 후 사생활이 전혀 고려되지 않고 있다. 집이 가까운 사람도 있을테고 멀리 있는 사람도 있을테고 멀리 있는 사람들 기준으로 본다면 씻고 밥 먹고 등등.. 현행 근무형태나 별반 다를 게 없다고 본다
- 퇴근문제-버스나 차량운행 등
- 퇴근수단 없음
- 퇴근시 교통수단 어려움
- 퇴근시 대중교통문제와 2시에 마치면 퇴근해도 할 것이 없다
- 퇴근시 차량문제, 너무 늦은 귀가 시간
- 퇴근시간 늦어짐으로 생활리듬 깨짐. 집이 먼 사람(경주. 연양)은 새벽3시 넘어..
- 퇴근시간을 기준으로 보았을 때, 현 주야 맞교대와 다를 것이 없다.
- 퇴근시간이 2시에 끝나면 퇴근문제 발생
- 퇴근시간이 좀 그렇다
- 퇴근차량 문제
- 퇴근차편 없음. 새벽길 범죄 위험. 가족들 수면 방해
- 퇴근하면 새벽3시, 심야근무와 다를 것이 없다
- 피곤합니다
- 하나마나
- 하청업체 출퇴근 문제
- 한시적 동의
- 현 2교대와 별 차이 없음
- 현실적으로 교통편, 심야퇴근시 안전문제, 가족들의 불편함 등
- 현재 교대근무보다 더 못함
- 현재와 큰 차이가 없어보임. 주간연속2교대의 취지를 최대한 살리는 야간퇴근 시간 마지노선이 12시라 생각한다
- 형평성 안맞다

잠정합의안 완전폐기! 집행부 사퇴! 절대 포기 할 수 없다! 주간연속 2교대 완전쟁취!

1공장 현장의 목소리

1공장 현장 조합원은 2차 잠정합의안에 분명한 반대 입장을 피켓방으로 표명했다.
그리고 1공장 현장조직위원들은 이 피켓으로 풍식, 야식 풍보 투정을 전개하고 있다.

- 임금순실없는 주간연속 2교대 정취
- 사측, 노숙 풀다 확실하 해라!
- 주간연속 2교대 잘못합상하면 풍성 X된다.
- (노예처럼 일한다)
- "3부 원칙" 사수하고 인간답게 살아보자!
- "아간이 싫다 복바로 해라"
- "문 해도, 문 여는 누구영 귀구영 풀 열고 살아라!"
- 양치기 소년(?)을 - 집행부=수 심 빈 "겉단"하고
- 시측=시간을 달라, 최종제시안이다.
- 잘못된 합의는 미래를 망친다.
- 주간연속 2교대 첫 단추부터 확실하.
- 잠정합의 필요였다! 3부에서 다시 시작하자.
- 장난하십니까? 2차 부결 원하시나요?
- 집행부는 당장 사퇴하라!
- 10년 장문 달 돈 100에 날리니
- 집행부는 초심으로 3부 입각 투쟁하길
- 4만5천 조합원의 꿈! 이대로 무너지니!
- 나라의 행복이가 망치고 노동조합은 해고가 망치네.
- 61%의 조합원 뜻. 돈 100만원으로 장난하지 마라!
- 십칠양궁 사강X, 노동강도 강화X, 전환배치X,
- 8+8 주간연속2교대 정취! 완전원금제 정취!
- 이렇아 버포아, 원장이 원하는 건 돈이 아니라
- 09년 1월 1일부터 합의했던 주간연속2교대다.
- 합상하면 3번이나 사기치니! 1)중앙교섭 때 지부교섭
- 안원디했던 할, 2)지부교섭 해보니 주간연속2교대 때
- 도, 3)추가제시 없다. 끝내? X말아라!

- 누가 돈 더 달라고 하니? 연속2교대 전면 재협상해서 제시해라!
- 20년 기록권 포기하려면 차라리 주야근무기 뺐 보다.
- 조합원을 우롱하는 계수작을 사측은 철회하라!
- 팔긴놈이 이긴다.
- 3부원칙 준수! 주간연속2교대 현장의 버블!
- 현장의 열원이다. 사측은 기록권 저하 없는 주간연속2교대 수용하라!
- 웅해오는 사퇴하라!
- 거만적인 잠정합의 100% 부결로 화답하자! 투쟁!
- 돈이 문제? 아니다. 인간답게 살고 싶다.
- 회사가 적자면 구조조정이야.
- 임시금이 아닌 수당과 임금금을 올려라.
- 억지사기
- 다 같이 잘 살자. 복지가 우선이다.
- 나도 인간답게 살아보자
- 형들더러도 정도를 가자
- 만 공장에서 아이 살로
- C8 X가이 해네.
- 이것밖에 못하? 왜 물리겠소?
- 돈이 문제? 아니다! 주간연속2교대 복바로 명글어라!
- 우리도 밤에 잠 좀 자게 주간연속2교대 복바로 해라.
- 원하는게 무엇이나 투쟁하게 공개하라.
- 조합원을 돈으로 매수하지 말고, 제대로 다시하라. (투쟁투쟁)
- 누구를 위한 협상인가?

- 풀리총회 실시하고, 현장전력 강화하여
- 주간연속 2교대 완전쟁취!
- 거짓말 달인 문 사장은 무슨 자격으로 사장자리에 있는가?
- 합의시 파기의 말인 문 사장은 진정 해사성이 없으면 먼저 신뢰를 보여시오
- 조합원은 불났다.
- 옛 같은 2교대 복바로 해라!
- 단합 후퇴는 절대 있을 수 없다.
- 얼마만 풀 우리의 목을 조여야 하는가?
- C8 기본급을 올려라!
- How bad do you want it? (너 얼마나 절실하게 그 게 갖고 싶니? 혹은 간절하게 그게 하고 싶은 거니?)
- 한 번 끝까지 가보자!
- 주간2교대 무효 재협상 해라!
- 기록권 저하 없는 2교대제 정취하자
- 돈으로 말장하는 합의안을 거부한다.
- 2차 합의안은 조합원을 기만하는 게 같은 합이다.
- 원천무효 재협상하라!
- 사측의 계수작을 투정으로 끝장내자!
- 오만방자한 사측 철퇴를 가해라!
- 끝까지 투쟁하여 08투쟁 승리하자!
- 이대로 붙낼 수 없다.
- '돈' 몇 톨로 조합원을 기만하지 마라!

- 주간연속2교대 분리철폐로 08투쟁 승리!!
- 월급계 정리!
- 시속은 성과에 맞는 임금을 제시하라!
- 운여들은 퇴진하라!
- 시속은 조합원들 돈으로 매수하지 말라!
- 주간연속2교대 제대로 가면 평생 X한다.
- 여차러는 지구를 떠나라!
- 운여들은 사퇴하라!
- 주간연속2교대 빨리 시행하자!
- 집행부는 사퇴하라!
- 주간연속2교대 확실하게 정착하자!
- 집행부는 정신 차리고 똑바로 해라!
- 3부업은 연속2교대 "양고 없는 진행"이다.
- 집행부와 회사는 조합원의 소리에 귀 기울여라.
- 80만원 가지는 2차 투표도 부결!
- 여차러 물러내고 2교대 정해!
- **맥아니스 통장 선장표다. 끝까지 가자!**
- 지부 사퇴하고 다시 시작하자!
- 집행부의는 무슨! 전면 재협상 하라.
- 정신 나간 집행부 총사퇴 하라!
- **필선택상 신불난다. 재협상여야!**
- 집행부는 협상할 의지가 없으면 사퇴하라!

- 노동자 다 죽이는 주간연속2교대 치아라!
- 2차도 부결이다 노시는 각오하라!
- 여차러는 책임지고 물러나라!
- 집행부 마약 치약이나 표백제로 해라!
- 조합원들 해산한 공화국은 각성하라!
- 집행부는 집어치우고 내리하라!
- 우리가 원하는 것, 그것을 해라!
- 집행부는 조합원이 무엇을 원하는지 생각하쇼.
- 돈 몇 천으로 흔들리지 말고 투쟁하라!
- 똑바로 못하면 다 죽는다.
- 조합원 상대로 장난치지 말고 똑바로 해라!
- 집행부는 사퇴하고, 기아집행부에게 위임.
- 임금수준 5%에 맞추고 단합은 기아사에 맞추자.
- **유일 반납하여 얻은 주간연속2교대 필요 없다.**
- 전관제치를 쟁 회사에 위임하는가?
- 아직 하나만으로도 노동조합 존재가 있을 수 있다.
- 10년 동안 준비한 연속2교대가 회사 안 100% 수용하는 것인가?
- 20년의 성과 기록에 한방에 날라 갈 위기.
- 3부업덕은 어디가고 일방적 피조기나.
- 2교대 실시하고 인건비에 살자

- 투쟁으로 물러가지 총파업 고고!!
- 똑바로 하쇼.
- 외간일치안(?) 재경산인가???
- 합리적인 임금 책정은 누가 지는고, 운여들은 사퇴하라!
- 할 때하고 할 때말지 피곤해!
- **떠돌이는 없다! 전관제치가 뭘 말인가?**
- 운여들이 원용이다. OUT!
- 끝까지 투쟁하여 기밀로 정착하자!
- 집행부는 당당한 투쟁으로 현장 사수하라!
- X자는 협상 집어치우고, 총력전으로 진군하자!
- (8+8) 절대 양보 못한다. 니그들은 각오해라!
- 현장의 노동권을 돈 몇 천에 팔지 마라!
- Vision 공경적인 마인드 갖게 해 달라!
- 집행부 사퇴하라!
- 집행부는 자책하라!
- 몰다 X다
- **돈 때문에 부를 안 거 아니거든**
- 10년 준비 = 반값대기.
- 니 마음대로 해라!
- 주간연속2교대는 평생상사다!

집행부 사퇴하고 조기선거 실시하라!

1공장 현장의 목소리

의견집결(안)부터 2차 집행부의연까지 내용적 변화가 전혀 없다.
현재 집행부는 지도력도, 교섭력도, 투쟁력도 상실한 상태다.
2차 총회부결은 집행부 사퇴를 더욱더 공식화 시키는 것에 불과하다.
따라서 집행부는 2차 조합원 총회 결과와 무관하게 사퇴하라!
그리고 사퇴와 동시에 모든 교섭을 중단하고 신속히 조기선거를 실시하라!
우리는 이러한 요구가 조합원의 뜻이라 판단한다.
우리는 조합원의 요구를 바탕으로 집행부 사퇴와 물러는 주간연속2교대 실시를 위해 모든 노력을 아끼지 않을 것이다.

1공장 현장의 목소리

의견집결(안)부터 2차 집행부의연까지 내용적 변화가 전혀 없다.
현재 집행부는 지도력도, 교섭력도, 투쟁력도 상실한 상태다.
2차 총회부결은 집행부 사퇴를 더욱더 공식화 시키는 것에 불과하다.
따라서 집행부는 2차 조합원 총회 결과와 무관하게 사퇴하라!
그리고 사퇴와 동시에 모든 교섭을 중단하고 신속히 조기선거를 실시하라!
우리는 이러한 요구가 조합원의 뜻이라 판단한다.
우리는 조합원의 요구를 바탕으로 집행부 사퇴와 물러는 주간연속2교대 실시를 위해 모든 노력을 아끼지 않을 것이다.



자동차산업에서 현대자동차가 가진 파급력으로 2012년 시행 할 주간연속2교대 합의는 한 사업장에 적용하는 것이 아니라 전체 사업장으로 확장될 것이다. 즉, 현대자동차 주간연속2교대 합의는 자동차산업 전체 기준이 된다. 따라서 현대자동차 주간연속2교대는 자동차산업 총 자본과 총노동 대리전이기 때문에 현대자동차 주간연속2교대는 자동차산업 전체 쟁점이 된다.

우리는 현재 현대자동차 노동자들이 요구하고 있는 3無 요구는 결코 무리한 요구가 아니라 생각한다. 노동조합이 명확한 요구를 걸고, 투쟁을 선언하면 반드시 쟁취할 수 있다고 믿는다. 이는 우리가 부족한 실력으로 무모하게 현대자동차 주간연속2교대에 대한 고민을 시작한 이유이기도 하다.

주간연속2교대 투쟁에 대한 우리 주장을 한 단어로 요약하면 '투쟁'이다. 2012년에는 노동자 계급 원칙에 따라 제대로 투쟁해서 온전히 승리하는 원년이 되길 희망한다. 우리도 2012년 투쟁 승리를 위해 선봉에 설 것을 약속한다.

- 〈지은이 서문〉 중에서 -

