노동연구원
연구보고서

자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구보고서

2015년 8월

전국금속노동조합 노동연구원

노동연구원
연구보고서

자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구보고서

2015년 8월

전국금속노동조합 노동연구원

제 출 문

전국금속노동조합 노동연구원 안재원 연구위원과 한국노동안전보건연구소 노동시간센터 연구원들이 함께 연구한 《자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구》의 결과로 본 보고서를 제출합니다.

2015년 8월 28일

전국금속노동조합 노동연구원
한국노동안전보건연구소 노동시간센터

자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구팀

연구 책임자	**안 재 원**	(전국금속노조 노동연구원 연구위원)
연구원	**이 혜 은**	(한국노동안전보건연구소 노동시간센터 대표)
	이 훈 구	(한국노동안전보건연구소 상임활동가)
	전 주 희	(한국노동안전보건연구소 노동시간센터 연구원)
	이 진 우	(한국노동안전보건연구소 운영집행위원)
	김 형 렬	(한국노동안전보건연구소 노동시간센터 연구원)
	김 영 선	(한국노동안전보건연구소 노동시간센터 연구원)
	김 보 성	(한국노동안전보건연구소 노동시간센터 연구원)
	이 지 연	(한국노동안전보건연구소 상임활동가)

글 순서

Ⅰ. 연구의 목표와 연구 방법 ····· 1
1. 사업의 배경과 목표 ····· 1
2. 연구 사업 주요 내용과 방법 ····· 2

Ⅱ. 근무형태변경 이전의 실태와 시사점 -미이행 사업장을 중심으로 ····· 4
1. 초장시간 노동과 심야노동 문제를 근무형태개선으로 ····· 5
2. 근무형태개선을 둘러싼 주요 쟁점 ····· 6
3. 근무형태개선에 대한 미이행 사업장 지회의 대응 ····· 9
4. 근무형태개선에 대한 조합원의 요구와 회사의 태도 ····· 12
5. 현장 조합원들과의 소통 ····· 15
6. 상급조직에 대한 요구 ····· 16
7. 소결 ····· 18

Ⅲ. 근무형태 변화 실태 ····· 19
1. 금속노조 자동차부품사 근무형태 변경 현황 ····· 19
2. 금속노조 자동차부품사 근무형태 변경의 특징 ····· 23
3. 보상 휴가제 도입 ····· 29

Ⅳ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점

Ⅳ-Ⅰ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점
- 노동시간 단축을 둘러싼 담론을 중심으로

1. 도입배경 ····· 32
2. 교대제 이행을 둘러싼 각 주체들의 인식지형 ····· 39
3. 주간연속 2교대제 이행과정에서 나타난 쟁점 ····· 52
4. 소결 ····· 59

Ⅳ-Ⅱ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점
- 사내하도급/비정규직 문제를 중심으로

1. 교대제 변경과 사내하도급/비정규직 문제 ····· 62
2. 부품사의 주간연속2교대제 도입과 사내하도급/비정규직 관련 쟁점 ····· 63
3. 주간연속2교대제를 계기로 한 작업장 구조조정과 도입 부담의 외부 전가 ····· 64
4. 소결 ····· 72

Ⅳ-Ⅲ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점
- 통상임금을 중심으로

1. 38조원의 쓰나미 설 ····· 76
2. “현장 반응은 가장 큰 게 임금” : 임금보전에 대한 불안 ····· 83
3. 시간단축을 위한 카드: 통상임금 투쟁 ····· 85
4. 부품사의 위치적 한계 ····· 86
5. 차악의 선택 : 임금보전에의 매몰 ····· 90
6. 통상임금이 8/8에 미칠 영향과 노동조합의 대응 ····· 91

Ⅴ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행의 영향
- 건강과 삶의 변화를 중심으로

1. 이행 이전의 삶 ····· 94
2. 내시간을 갖다 ····· 99
3. 건강해진 몸 ····· 100
4. 일상의 변화 ····· 104
5. 아직은 미완의 변화 ····· 107
6. 소결 ····· 114

Ⅵ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행의 영향
- 노동조합 활동과 역할을 중심으로

1. 근무형태 변경이 노동조합 활동에 미치는 영향 ····· 116
2. 노동조합 역할에 대한 기대 ····· 122
3. 소결 ····· 125

Ⅶ. 조합원 설문분석

1. 설문 참여자 분포 및 인적, 고용 관련 특성 ····· 126
2. 주간 연속 2교대제와 노동조건 ····· 134
3. 주간 연속 2교대제와 생활습관 및 건강상태 ····· 156
4. 주간 연속 2교대제와 여가 및 생활 변화 ····· 168

Ⅷ. 지회별 설문 분석 ····· 178

Ⅸ. 총괄과 제언 ····· 187

Ⅹ. 부록 ····· 190

1. 지회 설문지
2. 조합원 설문지
3. 면접지

Ⅰ. 연구의 목표와 연구방법

1. 사업의 배경과 목표

2013년 완성차 공장에서 주간연속2교대제를 시행한 이후 부품사들이 연속적으로 교대제 변경을 진행하고 있다. 주야 맞교대를 시행하던 20여년의 장시간 노동과 야간노동에서 노동시간단축과 야간노동의 단축이라는 긍정적인 효과를 가져 오고 있음은 분명한 사실이다. 일부 지회에서 수행한 조사에서 조합원들의 만족도는 높았고, 일상의 삶도 변화가 감지되었다. 가족과 보내는 시간이 늘어나고, 취미 활동을 기획하고, 자녀 돌봄이나 가사노동에 대한 분담도 늘어났다. 무엇보다 주간연속2교대 실시와 함께 노동시간 단축과 심야노동단축의 문제는 끝이 아니라 앞으로도 지속적으로 진행되어야 할 과제로 인식된 점은 중요한 성과라 할 수 있다.

그러나 야간노동의 단축 효과가 예상했던 것보다 미미하고, 토요일, 일요일 특근이 다시 시작되는 등 노동시간 단축의 효과가 크지 않은 불완전한 변화라는 평가가 이어지고 있다. 또한 일부 사업장에서 교대제 변경과 함께 노동강도의 증가가 있거나 예측되는 상황이 벌어졌고, 비정규직 고용을 확대하려는 시도가 있었고, 임금감소에 따른 조합원들의 반발도 있었다.

완성차 공장의 교대제 변화 과정에서 발생한 이와 같은 문제는 예측해왔던 문제이거나 얻은 성과의 크기에 비해 작은 문제라고 판단하는 관점과, 이를 극복하고 지속적으로 노동시간 단축과 야간노동철폐를 만들어 나갈 기획과 현장통제력이 충분치 않다는 판단 역시 존재한다. 이러한 상황에서 자동차부품 사업장의 주간연속2교대로의 전환은 임금, 노동강도, 고용(비정규직 확대)의 문제와 맞바꾸어 진행될 가능성이 있다. 임금의 유지를 위해 생산물량을 더 늘리고, 비정규직을 확대하려는 시도가 일어날 가능성이 있고, 이러한 변화가 단위 사업장에서 고립되어 진행될 가능성 또한 존재한다.

이에 부품사들의 주간연속 2교대 이행 실태를 파악할 필요가 있으며, 특히 이행 과정에 대해 구체적인 상황을 확인할 필요가 있다. 즉, 이행의 과정에서 임금, 노동강도, 고용의 문제가 어떻게 논의되고 결정되었는지, 조합원을 설득하는 과정은 어떠했고, 사측의 대응과 투쟁방향을 설정해 가는 과정은 어떠했는지 확인이 필요하다.

이러한 확인과 평가를 통해, 향후 주간연속2교대뿐 아니라 이후에 벌어질 노동시간단축 투쟁을 지속적으로 만들어 나가기 위한 기초자료를 만들고자 한다.
또한 이미 교대근무의 변화를 경험했거나, 변화를 준비하고 있는 단위 사업장의 노동자들을 대상으로 건강과 삶의 변화를 조사하고, 노동시간과 생활의 변화로 인해 노동조합활동의 변화가 없는지, 있다면 구체적인 변화의 양상과 조합활동의 어려움을 극복하기 위한 방안 등을 제시하고자 한다.

2. 연구 사업 주요 내용과 방법

1) 면접 조사

○ 교대제이행사업장, 준비 사업장, 이행전 사업장 등에 대해 38개 지회 51명에 대해 면접을 진행하였다. 조합간부, 일반조합원 등을 대상으로 다음 내용의 면접을 실시하였다.

① 부품사 주간연속 2교대제 이행 상황에 대한 설문 및 면접 조사
- 사업장 관련 기초조사
- 교대제 변화 이전의 노동환경
- 이행과정에서 주요 쟁점과 요구안 성안과정
- 임금, 노동시간, 잔업과 특근, 인력 충원, 설비 투자 등의 변화
- 현장 동의 조직과정, 사측과 교섭 및 합의과정, 시행 이후 후속과제 논의 등
- 주간연속2교대제를 실시하지 않은 사업장에 대해, 현재 진행 상황과 진행과정에서 겪고 있는 어려움, 협상의 장애요인, 조합원의 상태, 돌파를 위한 계획

② 근무형태 변경과 조합의 대응
- 근무형태변경을 준비하는 과정에서 조합의 역량배치와 일상적인 조합활동의 병행을 어떻게 했고, 구체적으로 겪은 어려움과 대응방안은 무엇이었는지, 노동조합활동의 변화는 역량배치와 운용(운용과정상의 어려움과 대응방안 포함), 요구안 성안의 근거와 조합원 요구를 수렴하는 방법과 그 과정(과정에서 겪은 어려움과 대응방안 포함), 교섭 및 합의 과정에서 겪은 쟁점과 합의 근거 혹은 논리 구성(과정에서 어려움과 대응방안 포함) 등

③ 조합활동의 변화
- 조합활동 실태 파악을 위해 변화 이전과 변화 이후로 크게 나누어 살펴보되, 주요 내용으로 의결 및 집행 조직체계, 타임오프제도 도입 전과 도입 후 전임자 수를 포함한 조합활동 변화, 조합원의 동의를 형성하는 과정(내용포함)과 참여정도, 주요 현안에 있을 때

대응방식과 일상활동 방식, 2년 임기 호흡의 조합활동과 1년 호흡의 임단협 활동을 어떻게 준비하고 대응하는 방식, 인수인계 방식과 내용에 대한 기억 혹은 경험, 조합활동을 보다 제대로 하기 위해 필요한 인식 기획 역량을 무엇이라고 판단하는 가 여부 등
- 근무형태변경 요구안을 만드는 과정에서 기획주체와 현장노동자들 그리고 사업주 사이에 핵심쟁점은 무엇이었고, 실무적으로 어떤 준비과정을 거쳤고, 교섭과 합의 과정에 대한 조사

2) 사업장 단위 설문조사

○ 45개 사업장에 대해 설문을 실시하였다. 주요 설문의 내용은 다음과 같다.

- 교대제 이행 상황
- 교대제변화의 내용 (임금, 노동시간, 인력의 변화, 설비의 변화 등)
- 현재의 작업환경 및 교대제 전후의 변화, 변화과정에서의 쟁점 등
- 교대제 전환의 주요 동력, 조합의 대응과 조합원 소통

3) 주요 사업장 노동자 설문조사

○ 교대제 이행상태 및 사업장 규모, 지역 등을 고려하여 7개 사업장 노동자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 주요 설문의 내용은 다음과 같다.

- 교대제이행 전후의 건강과 삶의 변화 조사(수면건강, 건강행태, 취미생활 등)
- 교대제 변경에 대한 인식 조사
- 교대제 변경에 따른 노동시간, 임금, 노동강도의 변화

Ⅱ. 근무형태변경 이전의 실태와 시사점
– 미이행 사업장을 중심으로

주 단위로 주야 10시간씩 맞교대를 했던 현대자동차 등 완성차 사업장에서 근무형태변경의 물꼬를 텄다. 숙명처럼 여기던 근무형태를 바꾼다는 것은 획기적인 제도개선이었다. 하루 10시간씩 주야맞교대와 월 평균 4개의 특근을 한다고 가정할 경우, 주당 평균 노동시간은 60시간에 이른다.[1] 만성적인 과로로 공인받을 만큼 장시간 노동을 하고 있었다. 게다가 세계보건기구 산하 국제 암연구소가 2급 발암물질로 규정한 심야노동을 격주로 연속 5~6일 길게는 일주일 내내 하는 경우도 있었다. 건강상의 문제와 저녁없는 삶은 물론이고, 기대수명의 단축 역시 당면한 문제이다.

현대자동차와 기아자동차의 경우, 밤에 잠을 제대로 자기 위한 것은 물론이고 노동시간 단축과 지금보다 더 나은 삶을 위해 8-8시간 주간연속 2교대제로 근무형태제도개선을 위해 협의 중이다. 10-10시간 주야맞교대에서 8-9.33시간 주간연속2교대제로 근무형태를 변경한 당시 주요 노사 합의 내용은 이후 자동차 부품사를 비롯한 이행사업장과 아직도 기존 근무형태를 유지하고 있는 자동차부품사에 직간접적인 영향을 미치고 있다. 일종의 가이드라인 역할을 한 것이다. 긍정적인 것은 바로 노동시간의 단축과 심야노동의 축소였다. 부정적인 것은 임금보전을 하면서 물량을 절대화하기 위한 다양한 합의였다. 예컨대, 절대적인 공장 실가동 시간 늘이기, 기존 생산물량 확보, 필요시 노동시간의 연장, 물량의 외주화 등 생산 과정과 생산 요소 전반에 대한 유연화가 그것이다. 물량보전과 임금보전을 맞바꾼 노사합의과정에서 노동자들의 동의를 어떻게 형성했는가가 노사합의 내용 및 과정보다 더욱 주목해야 할 지점이다. 주간연속2교대제로의 근무형태변경이 정상적인 낮시간 노동을 위한 시작일 수 있기 때문이다.

장시간 노동과 심야노동 철폐를 위해 제시되었던 노동강도 강화없는, 임금삭감없는, 고용불안 없는 근무형태변경이라는 소위 3무원칙은 여전히 유의미할까. 현실에서는 참고할 수는 있겠지만 이상적이고 원칙적인 주장으로 노사갈등만을 유발하는 부담스럽기만 한 천덕꾸러기 취급을 받은 경우가 적지 않다. 이번 조사과정에서 미이행 사업장 지회의 고민도 크게 다르지 않았다. 이는 사측의 물량보전과 생산성 향상에 대한 태도, 현장 노동자의 필요와 태도, 완성차 사측의 통제 등이 근무형태개선을 위한 주요 요인으로 작용하고 있는 것을 반영한다.

---

1) 금속노조, 노동환경건강연구소, 한국노동안전보건연구소가 2011년 공동으로 조사한 수면장애실태조사 보고서에서도 확인할 수 있다. 교대자의 경우 하루 평균 노동시간이 10.1시간이었고, 잔업특근을 포함한 일주일 평균노동시간은 63.8시간이었다.

1. 초장시간 노동과 심야노동 문제를 근무형태개선으로

삶의 질을 향상시키기 위해서는 초장시간 노동과 심야노동 문제를 해결해야 한다는 판단이 당연하고 자연스러울 정도의 현실이었다. 2013년 OECD 국가별 연 노동시간 통계에서 한국의 경우 2,136시간으로 발표되었다. 이번 조사과정에서도 확인할 수 있듯이, 근무형태변경 이전의 경우 잔업과 특근일 수를 보면 실제 초장시간 노동과 심야노동을 심각함을 알 수 있다.

한 달 평균 잔업일수가 평균 15.6일, 하루 평균 잔업시간이 2.3시간, 한 달 평균 특근일수가 3.8일, 하루 평균 특근시간이 9.2시간으로 조사되었다. 잔업의 경우 16일이상하는 이들은 68.3%에 달했고, 2시간에서 4시간을 초과하는 이들이 16.4%였다. 특근의 경우는 월 6회를 초과하는 이들이 9.9%였고, 2회를 초과하는 이들은 71.1%였다. 특근 시 연장근무를 하는 경우는 23.6%에 달했다.[2)]

초장시간 노동의 현실은 시간에 메인 임금체계와 실질적인 저임금 상황이 가장 주요한 원인이다. 면접과정에서도 확인할 수 있듯이, OECD 통계가 무색할 정도로 초장시간 노동을 하고 있었다. 주야맞교대 노동을 하는 이들이 적지 않았고, 연장노동과 휴일노동이 고착화된 것은 물론이고 한 달에 일을 안 하는 날이 심할 경우 1~2회에 불과하기도 했다. 게다가 야간시 일요일 특근은 물론이고 철야까지 하는 경우도 확인할 수 있었다. 이런 초장시간 노동의 현실은 근무형태개선을 당연히 해야 할 과제로 만들기에 충분하다. 근무형태개선 시 임금 문제를 함께 풀어야 하는 것 역시 마찬가지다.

2013년 12월 기준. 월 77시간을 평균잔업을 하니까 정취근무 8시간을 더하면 2,824시간이 나오네요. 야간 특근도 있죠. 저녁 9시에, 일요일 9시에 출근해서 그 다음날 월요일 8시 반까지 하고. 퇴근하고 월요일 야간 들어오고.(마-a)

2013년 월 평균 개인 노동시간이 246시간, 연간 2,920시간 했더라구요. 저희가 2012년도에 2900시간, 2013년도에 2708시간, 2014년도에 2924시간. 작년 평균 개인노동시간이 61.5시간이네요. 한 달에 8개가 토 일요일이라고 치면 거의 6개 이상은 하고 있습니다. 저희들이 현대자동차의 납품을 끊을 수 없는 입장이다보니까.(M-a)

8+2로 해가지고. 맞교대하시는 분들은 10-10 근무를 하고 있는거죠. 기본적으로 2700시간. 성과급 빼면 실질적으로 별로. 네 시간 따먹기예요. 시간 안 따먹으면 세전으로 그 정도 되는 거 같아요. 3900밖에 안돼요. 10-10 주야맞교대로 일하면 7천정도 넘었던 거 같아요.(H-a)

---

2) 자세한 내용은 '본 보고서 표 주간연속2교대제 도입 전후의 잔업 일수 및 시간과 특근 일수 비교'를 참조.

주야 맞교대로 12-12로 8시 출근, 8시 퇴근하는데, 월 평균 특근 수는 작년 기준으로 특근은 월 기준 7개, 8개합니다.(N-a)

특근계획이 있는데 본인이 논다고 하면 다른 사람이 들어와서 철야를 풀로 뛰죠. 철야 한 대가리 하면 50만원 되니까. 매일 잔업을 안 하려는 경향도 있죠. 월요일에서 금요일까지는 3시간 정도 하는데 한 두 개정도 안 해도 되겠지 하면서 한 달에 한 개꼴로 철야하고 6개 이상 특근하죠.(M-a)

이러한 현실은 전국금속노조 노동연구원 안재원 연구위원이 2012년 9월 1일에 쓴 '주간연속2교대 노동의 희망이 되려면'이라는 글에서도 확인할 수 있다. "현대자동차의 밤샘노동이 45년 만에 폐지된다고 하면서 밝혀진 현대자동차의 평균 노동시간은 2011년 2,678시간으로 나타났다. 이는 우리나라 연간 평균 노동시간인 2,193시간보다 훨씬 많다. OECD 평균 노동시간은 1,749시간으로 우리나라가 가장 길다. 그렇지만 자동차부품사 노동자들의 노동시간은 그보다 훨씬 길다. 100인 미만 사업장의 경우 2,945시간으로 3,000시간에 육박하는 초장시간 노동을 하고 있는 실정이다. 따라서 현대자동차를 필두로 한 주간연속2교대 도입은 이제 시작에 불과하다. 이는 완성사 노동자의 밤샘노동의 문제를 넘어 자동차산업의 장시간 노동을 대폭 줄여 가는 것으로 나가야 한다."[3)]

2. 근무형태개선을 둘러싼 주요 쟁점

근무형태개선을 할 때 조합원들의 요구 중 가장 큰 것은 임금문제였다. 사측은 생산성 향상을 통한 물량보전이 가장 컸다. '물량=임금=고용'은 이데올로기가 아닌 현실에서 작동중으로 생산물량은 절대적이다. 반면 임금은 물량에 의존적이며 여전히 시간에 메여있으며, 고용은 총 고용보장 요구에 이르지 못하고 있다. 이렇게 된 이유는 이후에라도 총체적으로 살펴보아야 할 것이다.
현실에서는 노동강도 강화없는, 임금 삭감없는, 고용불안 없는, 소위 3무원칙은 무용지물이 되었고, 임금보전과 물량보전을 맞바꾸어야 한다는 판단이 고착화되었다.

설문을 통해 확인할 수 있듯이, 근무형태개선을 위한 협의과정에서 가장 관심을 가졌던 것은 임금문제가 74.1%, 생산물량과 노동강도가 22.4%였고, 인력충원 및 설비투자 등은 2.7%로 미비하였다. 집행부와 조합원의 소통정도는 충분 16.2%, 어느 정도 47.9%, 부족 30.6%, 소통없이 결정 후 통보 5%로 응답자의 64.1%가 어느 정도 이상 소통했다고 했

3) 전국금속노조 노동연구원 안재원 연구위원이 2012년 9월 1일에 '주간연속2교대 노동의 희망이 되려면'이라는 글 중에서 인용한 것이다. 전문은 아래 주소를 참조.
http://metalunion.kr/policy/kor/policy/policy03.php?ptype=view&idx=133891&code=policy3

고, 통보식이거나 부족했다고 응답한 경우는 35.6%였다. 노동조합이 지속적으로 추진해야 할 과제와 관련하여 임금개선이 40.2%로 압도적으로 높았고, 노동시간 추가단축 24.1%, 노동시간배치개선 16.8%, 인력충원 5.3%, 여가활동지원 14%로 응답하였다.[4] 임금보전을 위해서는 물량보전은 불가피하다는 것이 관행처럼 고착되었고, 개선투쟁과정에서 어느 정도 이상 소통을 했다고 응답한 이들이 64.1%에 이르지만, 조합원이 얼마나 주체로 섰는가는 집행부에 의존적이고 대리적인 활동이 적지 않은 현실을 고려하면 여전히 과제라 할 수 있겠다.

면접조사에서도 확인이 가능했는데, 근무형태변경이라는 제도개선투쟁의 목적과 지향보다는 실현가능성을 중시하고, 임금보전과 물량보전을 맞바꿀 수밖에 없을 정도로 물량보전은 절대적 힘으로 작용하고 있었다. 그러나 사실 맞바꾼 것은 아니다. 물량은 절대적으로 보전되었고, 임금은 시간과 물량에 메인 채 제 자리 걸음을 하는 형국이다.
자본은 숨은 여유까지 챙기고 시간에 메인 임금체계를 고수하면서 물량과 현장통제력을 챙겼다. 생산성향상, 물량외주화, 상시 심야근무조, 정취근무자의 연장근무 시간 늘리기 등을 통해 물량보전은 추상적인 이데올로기가 아니라 현실의 강력한 기준으로 무소불위의 힘으로 작동한다. 시설투자와 인력충원은 요구는 할 수 있는 경우도 있지만, 아예 사측이 3무원칙-시설투자 없는, 인력충원 없는, 물량삭감 없는-을 노골화하는 경우도 없지 않은 지경이다.
반면 노동은 절대적인 노동시간과 심야노동시간을 약간 줄였지만 실현가능성이라는 틀에 갇혀 현장에 대한 노동의 통제력을 키우고 노동자들의 삶의 질을 높여 나갈 조직력 강화라는 유의미한 성과를 만드는데 이르지 못했다. 예컨대, 총액 수령 임금을 온전하게 보전하기 여의치 않은 현실에서 사실상 임금삭감도 감수하는 경우도 있었다. 참조할 만한 모범사례의 부재로 인한 어려움을 호소하기도 한다. 그래도 어쩔 수 없는 경우에는 물량보전을 못하는 것이 당연하다는 저항의 목소리도 확인할 수 있었다.

3무 원칙이라는 게 있었잖아요. ... 그거는 사실 현실적으로 불가능합니다. 기본적인 개념은 물량하고 임금하고 맞바꾸는 개념이기 때문에 그거는 누구든지 지켜야 된다고 보고요, 생산성 향상이 불가능한 부분은 인원보충이라든지 외주화라든지 설비투자라든지 개조라든지 여러 가지 방법을 통해서 개선해야죠. 전제는 생산량 보전-임금 보전이니까. 쉬운 얘기로 10-10의 물량을 보전하기 위해서는 시설투자, 인원투입 없는 게 전제지 않습니까.(Y-a)

생산량 올라간 거에 대해서 크게 현장에서 말은 없어요. 어떻게 생각할지 모르지만 예전에 일을 했던 방식이 여유가 많은 생산이었죠. 다 그렇지는 않지만. 대부분 여유가 많은, 생산하면서 여유가 많았었는데 요즘은 여유가 조금 없어진 거죠. 8시간동안 일해도 생산량이 올라갔으니까. 그래도 크게 불만을 갖고 이러지는 않더라구요. 기존에는 하루 10시간 동안에 예를 들어 100개를 하던 거를, 합의 전에 회사가 조금씩 조금씩 올렸어요. 그래서 120개를 맞춘거죠 아예. 그러니까 8시간 근무해서 100개가 나올 수량을 만드는 거죠 얘네들이. 계속 올려서. 그래놓고 주간연속2교대

4) 본 보고서 표 '그룹별 주간 연속 2교대제 이행 관련 관심, 소통, 개선점'을 참조.

를 들어가면서 올린 상태에서 12.2%를 더 올린거죠. 그래서 물량은 생산량은 문제가 안되는거죠. 물량을 해서 대겠다는 거고. 8-8가니까 케파가 안되니까 깔고 하고. 여기는 그 정도로 하고. 실질적으로 예전에 업체에서 생산하던 게, 우리가 100이라면 업체는 50~60 이렇게 하던거를 이제는 역전이 돼가지고 그 쪽에서 100을 생산하면 우리는 80 이 정도.(O-b)

사측 요구대로라면 25%로 올렸으면 지금 토요일 날 특근이 없었을 거예요. 제가 보기에는. 그래서 저희는 토요일 특근은 자동차가 하니까 어차피 해야 한다는 조건에서 13%로 맞췄고 물량은 어차피 자동차 물량을 대줘야 하니까요. 저희가 안하고는 안 되지 않습니까 (S-b)

물량. 현대 기아를 봐야 하는데 거기서 뚫어버렸어요. 물량하고 상관없이 임금보전을 시켰다면 문제가 안 되는데, 물량을 내주고 임금을 받았다는 얘기예요. 그러면 저희도 어쩔 수 없어요. 물량보전이 제일 힘들어지지 않을까 생각이 드는 거죠. 그거 맞추는 게 제일 우선이라고 봐요. 현재 케파가 한계인 상황에서 물량보전을 위해서 해외공장에서 보전을 하거나 토요일 하루 심야특근을 열면 돼요. 2조 특근을 열면 돼요.(H-a)

어쨌든 빨리 임금하고 생산량 만회방안을 합의를 해야 되는 게 가장 큰 일(Z-a)

저희들은 지금 생산성향상을 어떤 방법으로 올려서 주간연속2교대로 가느냐 하는 게 첫째 고민이구요. 방법을 어떻게 해야 하느냐가 최대 과제입니다. 저희들도 그 전에 근추위에 얘기는 했습니다. 회사는 분명히 생산성향상을 하든 뭘 하든 요구할 텐데, 첫째 고민이 주로 거기에 쏠려있습니다.(I-a)

임금이 실 수령액 자체가, 10-10을 하더라도 임금보전분에서 부족분이 있을 거잖아요. 보통 다스나 다른 회사를 보니까 아예 주간2교대하면서 특근까지 막았더라구요. 근데 저희는 납품을 해야 하는 상황이니까 일시적으로 원하는 대로 특근은 풀겠다. 개수 정하지 않고. 안정적일 때까지는. 그런 취지로.(M-a)

교대조는 휴일특근을 했을 적에 기존 10-10했을 때 받았던 임금이 10만원이라고 한다면 8-8로 가면서 줄어들었습니다. 7만원 정도로. 그래서 나머지 부분을 보상받기 위해서 특근시에만 비통상으로 오티를 5시간을 확보해야 한다는 겁니다.(S-a)

새벽 1시20분부터 아침 7시까지 5시간40분만 근무하는 새로 정규직으로 뽑은 상시심야조를 같은 임금으로 운영하는데, 상시야간 들어오면 6개월 단위로 로테이션을 잡아놓습니다. 처음에는 저희들이 1년 할라하다가 1년 너무 길다고 해서 6개월 단위로 로테이션 하는데 내가 상시야간을 계속하고 싶다고 하면 계속 들어가고.(T-a)

한 업체는 기본금 상승없이 3조3교대를 들어가버렸고. 그러니까 회사가 엄청 박수쳤겠지요. 한 사업장은 보면 3조2교대를 갔는데 일이 없어서 평균연봉이 저 밑바닥에 있는 데 그걸 기준으로 잡아서 들어갔더라구요. 그러면 엄청난 손해가 일어나는데 그래서 참고로 할 데는 없더라구요.(N-a)

남는 물량은 어디로 가서 흘러가서 소진을 해야 한단 말입니다. 그 소진하는 거는 우리가 할지 안 그러면. 타 업체가 할지. 협력업체에서 할지, 만약 협력업체에서 하게 되면 설비가 또 필요합니다. 주간연속2교대로 물량을 못맞추면 정취근무자들의 연장근무 늘려서 하는 방안도 있지 싶습니다. 그런 부분이 제가 지금 주간연속2교대에 대해서는 중점을 두는 그런 내용입니다.(마-a)

생산성 10% 가까이 올라가는 것은 할 수 있다. 할 수 있다라기 보다는 알았다. 그러나 저희가 그렇게 얘기했습니다. 때려죽여도 안 나오는 거는 할 수 없는거다.(M-a)

근무형태개선이 제도개선투쟁의 일환이기 때문에 완벽한 요구를 오롯이 쟁취하는 것은 녹녹치 않은 일이다. 노동과 자본의 이해가 첨예하게 대립하기 때문이다. 노사가 협의 가능하고 실현가능한 구체적인 근무형태 변경이라는 제도개선을 실행에 옮기는 것은 매우 중요하고 유의미한 것이다. 그럼에도 구체적인 요구안 쟁취 못지않게 주목해야 할 노동의 과제는 총노동의 지향을 얼마나 담지하느냐와 함께 현장에 대한 노동의 통제력을 어떻게 강화해 나갈 것인가이다. 근무형태변경이라는 제도개선투쟁의 주체로 현장노동자가 올곧게 투쟁의 목표와 과정에 공감하고 참여하느냐가 제도개선을 지속적으로 쟁취해 나갈 투쟁동력이기 때문이다. 근무형태개선을 위한 요구안 성안, 협의과정, 합의 시행, 시행 후 수정보완 등 전 과정에서 현장노동자들의 권리의식과 요구를 구체적으로 조직하는 것이야말로 근무형태개선 사업의 중심과제로 삼아야 한다. 그러기 위해서는 실제 현장의 모든 노동은 물론이고 노동자의 삶을 제대로 들여다 보고 분석해서 실태와 요구를 현장 조합원들과 함께 만들어 나가는 것이 필요하다. 그래야 정상적인 낮 시간의 노동과 생활임금 쟁취를 직접적인 과제로 삼아 전진해 나갈 수 있을 것이다.

3. 근무형태개선에 대한 미이행 사업장 지회의 대응

미이행 사업장 지회의 기본적인 문제인식은 초장시간 노동과 심야노동의 폐해를 반드시 해결해야 한다는 것이다. 그러기 위해서는 사측과의 합의과정 못지않게 조합원들의 인식이 변화해야 하고, 기본급을 높이는 방향에서 생활할 수 있는 임금을 보전해야 하며, 절대적인 노동시간과 심야노동시간을 줄여야 한다고 판단하고 있었다.
그러나 사측의 태도가 완성사의 통제아래 있고, 완성사의 구체적인 시행사례가 나름의 가이드라인으로 작동하고 있기 때문에 그 벽을 넘어서기 어렵다는 고충을 호소하고 있다. 또한 재정과 경영 및 생산 능력 때문에 아예 시도조차 어려워하거나 제대로 실행에 옮기지 못하는 경우도 있었고, 실행 기획을 만들기 어려워하는 지회도 있었다. 반면에 통상임금 문제에 대한 우위를 근거로 조급하게 요구할 필요가 없다며 회사가 조합원들이 충분히 동의할만한 안을 내도록 압박하고 있는 지회도 있었고, 물량보전 관련하여 물량이 기준이 아니라 실 가동시간을 기준으로 하려는 지회도 있다.

미이행 사업장 지회들 공히 근무형태개선을 위해서는 조합원들이 가장 관심있는 임금보전

문제에 대한 해결책을 마련해야 하는 부담이 크고, 이를 위해서는 생산량 보전이 전제되어야 한다고 판단하기 때문에 생산량 보전을 위한 고민역시 크다. 대부분의 노사가 근무형태변경 추진위를 구성하여 협의를 하면서, 조합원들의 공감과 필요를 조직하려고 애쓰는 한편, 실행방안에 대한 최종 합의를 위해 시범실시를 하고 시행 후 수정보완을 하는 과정을 가져야 한다고 판단하고 있다. 현재 시행되고 있는 근무형태에 대해 내용이 불충분하다는 것을 반영하여 회의적인 생각을 표명하는 지회도 있었다.

똑바른 의식적인 거를 갖지 못하면 이 조합은 얼마 못 버틴다. 그런 부분을 계속 강조해왔기 때문에 자기들도 인식을 하고 참여를 하는 거거든요. 그러니까 좀 미래를 봐서 하는 거죠. 저도 아직 나이도 있고 하니까. 저도 아직 더 다니면 내 목숨도 걸려있고 자기들 목숨도 걸려있고. 남 잘되자고 하는 것이 아니라 나도 잘되기 위해서 해야 하는 거니까.(N-a)

어쨌든 10시간을 하면 2시간이 돈이 되는데 8시간을 하겠습니까? 그러니까 생각을 바꿔야죠. 8시간을 하면서 10시간 임금을 찾아나가는 게 맞는데, 왜 2시간 있는 걸 없애려고 하느냐. 인식의 차이예요. 인식의 차이.(마-a)

결국 정리가 되는 것은 평일을 없앤다, 왜? 우리가 하루 8시간만 하자는 거 아니였냐 그게 기본이다, 그 안에서 나머지 생산량 문제는 예외적인 문제로 봐서 해야 하는 거 아니냐. 이게 맞는거 거든요. 우리가 주간연속2교대 8-8이라는 의미가 뭐냐는 거예요 도대체. 8-8하면서 자동차마냥 2조 평일 연장 열어주고 이런 방식으로 하자고 하면 결국 우리가 하자는 게 뭐냐는 거였죠. 그러면 그것은 나중에 도로아미타불이 될 수 있다. ... 그래서 평일연장은 아예 없는 걸로 기본과 원칙으로 하고 나머지 모자란 생산량은 특근은 열어놓자. 그때도 특근을 열어놓는 것도 4.3일로 통제하자. 일주일에 한 개가 적당하다. 이것도 무한정 열어놓을 수 없다, 그러면 4개 정도면 32시간, 그 정도로 줄여놔야(사-a)

기본급을 평균 연봉을 따져서 우리가 얼마나 기본급을 상승시켜야 평균 연봉이 저하되지 않냐, 그런 부분을 따져야죠.(N-a)

물량만 확보해주면 자기들은 할 거 없는 거죠. 물량확보가 되면 임금이 보전이 당연히 따라가야 되는거고. 그래서 물량의 확보가 아닌 저희는 그래서 물량확보로 가면 따라가기 힘들거든요. 시간으로 가져가야죠. 오히려 저희 생각은 그래요. UPH가 꽉 차 있는데. 왜 물량으로 따져 가는지 모르겠어요. 노동시간으로 따져 가야지.(H-a)

작년 12월 달부터 상견례를 시작해서 월 1회씩 근추위 회의를 노사간에 진행을 한다고 상견례에서 일정이나 이런 부분은 확정이 됐고요. 우리가 주간하고 야간근무를 하는 분들이 10-10.5를 기준으로 하고 있는데. 지금 설비 가동률이나 모든 걸 감안했을 때 8-9로 가기에는 지금 현실로서는 힘든 부분이 많다보니, 이 부분에 대해서는 9-9로 2년 동안 운영을 하고, 2018년부터는 8-9로 운영하는 걸로 노사가 합의를 했습니다.(마-a)

현장에서는 특별히 교대제, 근무형태 변경에 대해 말하면 말하지 마라 합니다. 만족할 안이 안나

오면 합의안하면 될 거 아니가. 현재를 유지하면서. 상여금 통상임금 되면 손해 볼 거 없다. 우리는 기아하고 단협이 똑같습니다.(N-a)

저희는 8-8에 10-10 임금을 요구하고 있구요. 사측은 8.3-8.3에 임금은 9 정도 생각하고 있더라구요.(M-a)

시범 실시안은 전체라인, 해당라인으로 해서 전체 실시한다는 걸 갖고 있는 거고. 지금 안 그래도 단협에서 3명 체계에서 4명 체계로 바뀌었어요. 4명 체계로 바뀌면서 실제적 시행을 위해서 지금 협의를 위한 위원회를 만들어서 하고 있습니다. 시범실시 안은 완성차와 동일합니다.(H-a)

저희들이 처음에 요구를 2주 2주로 했던 거는 생활패턴 자체를 바뀌는 걸 느껴봐야 한다. 한다했으면. 2주 2주로 해서. 그런데 우리가 직서열업체가 아니고 자동차부품사다 보니까 저희들은 거래선, 물량이 없으면 힘든 상황이다보니까 그나마 일이 조금 적다는 1월 달을 선정한건데 그것조차도 만만치 않으니까. 어쩔 수없이 일주일 해가지고 그걸 느끼는 거는 부족하다.(M-a)

근무형태변경을 해야 하는 이유는 뭐라고 생각하세요? 제가 공약으로 내걸었으니까요. 근데 저희들도 처음에 나왔을 때는 솔직히 저도 장밋빛으로 봤습니다. 근데 다른데 하는 거 보고 하니까 궁극적으로는 이건 아니라고 생각합니다. 개인적으로는.(마-a)

요구안 준비와 교섭과정에 대한 미이행 사업장 지회의 고민과 대응도 다양하다. 8시간-8시간, 9시간-9시간 시행 2년 후 8시간-9시간, 8시간-9시간 등 요구안도 다양했다. 직접 시행하고 있는 지회에 방문하여 설명회를 듣기도 하고, 교육은 물론이고 설문 및 면접 혹은 조합원 간담회 등 아래로부터 의견을 수렴하여 근추위 논의를 거쳐 요구안을 만들기도 하고, 물량보전을 위한 구체적인 현장생산실태조사도 하는 등 해당 지회의 현실에 맞는 요구와 실행을 위해 고민에 고민을 거듭하고 있다. 조직력 강화도 주목하려는 과제다.

한라공조도 직접 갔다오고 경주의 다스도 갔다오고. 8-8이라는 안이 이제 20104년도 임단투 기간 속에 나왔었죠.(M-a)

16년 1,2월 시험 운행 3월부터 본격 가동, 그 2년 후부터 8-9로 간다고 합의됐고, 근추위 월 1회 회의. 사무장하고 정책부장하고 각 공장의 대의원1명씩 해서 5명으로 구성하고, 회사에서는 6명. 월 1회 회의는 각 공장을 다 순회를 하면서.(마-a)

물량 문제가 걸리기 때문에 이거는 우리가 시행하기 전에 실태조사라든지, 면접조사라든지, 그리고 지금 라인에 UPH를 업 시킬 수 있는 라인이 있는 지 없는지. 이런 부분까지도 다 감안해서 근추위에서 논의를 하고. 그 다음에 정책고용부서에서는 현장조합원들 반별로 해서 면접 조사를 실시할 겁니다. 지금처럼 이런 인터뷰식으로 해서(마-a)

임기를 시작하면서 내가 조합원들한테 서두르지 않겠다. 왜 서두르지 않는냐, 우리가 먼저 빨리 갈 필요는 없다. 왜 없느냐, 주위의 변화를 보고 우리에 맞는 주간연속2교대를 시행하는 게 내 목

표다. 어쨌든 시행을 할 때 우리는 불합리한 부분을 최소화 시키는 게 목적이다. 그래서 시행은 좀 늦다하더라도 우리가 좀 더 안정화를 시켜서 조합원들의 불만을 최소화를 시키고 난 뒤에 시행을 해도. 남따라 장에 가는 것밖에 안되기 때문에.(마-a)

4. 근무형태개선에 대한 조합원의 요구와 회사의 태도

조합원들의 요구와 태도역시 제도개선 요구안을 만들고 교섭을 하여 합의 시행하는 과정에서 주목해야 한다. 교섭 및 투쟁의 힘이 바로 조합원들에게 있기 때문이다. 심야노동과 초장시간 노동으로 인한 부담을 해소해야 한다는 요구가 압도적으로 높았다. 저녁이 있는 삶, 집에서 제대로 자기, 가족과 함께 여유있게 지내기 등 삶의 질을 높여야 한다는 것이다. 동시에 절대적인 초장시간 노동을 하지 못해서 줄어들 임금 수령액에 대한 걱정도 있다. 그래서 회사별로 다름이 크고 압도적인 찬성을 얻지 못하는 경우도 확인할 수 있다.

특히 주야맞교대하는 조합원보다 상시주간하는 조합원이 많을 경우, 육아 등 돌봄 노동에 대한 부담이 있는 경우, 일거리가 많거나 적을 경우, 조합원들의 세대별 분포가 클 경우, 장치산업이나 로작업이 있는 현장처럼 생산특성이 있는 경우, 퇴직을 앞 둔 조합원이 있는 경우, 구조조정 경험이 있는 경우 등 다양한 현장 상황에 따라 미이행 사업장 지회의 조합원 요구는 천차만별이다. 그럼에도 불구하고, 불이익 특히 돈 걱정을 하면서도 노동시간과 심야노동을 줄여야 하는 것을 적극적으로 반대하는 것은 아니라는 공통점이 있다.

주야한다는 환경 자체가 싫죠. 야간 들어갔을 때는 어떤 때는 씁쓸하죠. 아빠 왜 밤에 출근하냐고 물어보면 약간 좀 씁쓸하죠.(Y-a)

근무시간이 많이 줄어드는데 좋아하시죠. 가장 큰 이유는 그거죠. 근로시간을 줄인다는 거, 일하는 시간이 줄어든다는 게 가장 큰 그거고. 그 다음에는 야간노동을 안하게 된다는 게 두 번째 이유죠.(나-a)

가장 좋은 건 퇴근을 빨리 하는 게 좋죠. 아침에 출근시간이 좀 부담스럽다는 분도 계시는데. 저희들이 처음에 현대자동차처럼 6시50분에 원래 1조를 시작하려고 했습니다. 근데 6시50분하고 7시하고는 문구상에 차이가 많더라구요. 7시하면 부담이 좀 적은 거 같고, 그래서 7시로 조정하면서 퇴근을 10분 늦췄구요. 지금 출근하면서 지각하시는 분이 몇 분 계시기는 계시는데 점차 나아질 거라 생각합니다. 우리가 올해 같은 경우는 지난주까지 10-10 맞교대를 했다 아닙니까. 일단은 주간연속2교대를 하면서 삶의 질이 좀 올라갔구요.(T-a)

조합원들은 임금이 자기가 일을 열심히 해서 받아가는데, 내가 임금이 축소가 된다고 판단하는 거죠. 주간2교대하면 내가 특근을 못할거고 철야를 못할거고 이런 문제가 되니까. 예를 들어 내가 500만원 월급을 받으면 350만원밖에 못받는다 그런 생각을 하는 거죠. 2013년 2월 3월 달에. 그때 당시에는 저희가 일거리가 많이 없었거든요. 그러니까 조합원들이 찬성하는 게 90% 정도로 많았어요.(M-a)

처음에는 마냥 좋은 거만 있는 줄 알고 설문조사나 했을 때는 찬성률이 굉장히 높았는데, 실질적으로 우리가 준비를 해들어 가니까 어 우리가 생각한 거하고는 다르다. 그리고 상시주간조가 2/3 다보니까 굳이 주간조를 왜 2교대문제로 끌고 들어가려고 하느냐, 이런 불만들이 지금 현재 살살 표면화 되고 있는 게 실정입니다. 어쨌든 찬반투표에서 가결로 58%로 가결로 나왔기 때문에.(마-a)

50대 이상 정년퇴직 가까워 오신 분들이 한 40% 넘어가고요, 밑에 젊다고 하는 애들이 35%. 이렇고 중간에 15%도 안돼죠. 그러니까 밑에 애들은 선배들 갑갑하다 하고. 나머지 사람들은 옛날에는 안그랬다. 대화가 안된다는 거죠.(N-a)

설비가동률이나 이런 거를 보면, 기계장치산업은 지금 제가 보는 거는 거의 맥시멈에 가깝게 UPH를 올려가지고 생산을 해낸단 말입니다. 그렇게 되면 부품업체, 우리 같은 부품업체들은 설비증설이나 인원충원이 안되면 실질적으로 지금 현재 생산량을 9시간이든 8시간이든 실제 맞추기가 쉬운 거는 아니다. 그리고 퇴직자들. 올해 퇴직자라고 하게 되면 퇴직금 줄어드는데 못하죠. 내 나가고 난 뒤에 해라. 그게 현실이라. 아직까지 우리나라가 여가생활을 너무 안하다보니까.(마-a)

저희같은 경우는 몇 번 망하다보니까 그런 부분에서 우리가 같이 살아야 된다 그런 상태입니다. 지금 현재 우리 조합원들을 보면 아까 고참들이 많다보니까, 지금 형태로는 이제 나는 나이먹었으니까 야간 못하겠다는 조합원들이 상당수가 있어요.(M-a)

저도 자동차에 친구가 있어가지고 조합원들이 어떠냐고 물으면, 불만은 굉장히 많은데 옛날로 돌아갈래라고 물으면 안돌아간다는 거예요. 그렇게 후지게 합의해놨어도 그만큼 노동시간 단축에 대한 그 효과가 조합원들한테 노동자들한테 미치는 영향은 파급력이 굉장히 크다는 거예요. 이유불문하고. 안 돌아간다는거야. 3개월만 딱 하고 너 옛날로 돌아갈래? 하면 거의 90% 이상이 미쳤냐고 그 생활을 왜 하느냐고.(사-a)

회사의 태도와 대응도 가지각색이다. 완성사 적기생산시스템의 일부인 직서열 업체의 경우 완성사가 근무형태변경을 하자마자 거의 동시에 같은 내용으로 시행한 반면, 완성사 계열사들의 경우는 구체적인 안을 내거나 적극적인 대응을 하기 보다는 완성사의 눈치와 지침을 기다리며 시행을 지연시키고 있다 해도 과언이 아니다. 완성사의 근무형태변경 시기 및 내용과는 별개로 독자적으로 진행한 눈여겨 볼 모범사례를 만든 소수의 지회들도 있다.

회사들의 공통된 대응은 물량보전을 절대선으로 삼아야 한다는 것, 절대적인 가동시간을 늘려야 한다는 것, 연장근무와 휴일근무 등 필요시 고용 및 노동시간 유연화를 해야 한다는 것, 회사끼리 나름의 모범사례를 따라한다는 것, 기초질서 지키기 등 회사의 현장 통제력을 키워야 한다는 것 등을 통해 근무형태변경과정에서 약간의 시간단축과 임금보전을 주고 조합원인 현장노동자들의 필요와 정신줄을 물량과 시간에 메이게 하는 자본의 셈법을 관철시키려 한다는 것이다. 그 중심에 완성사 자본이 있다.

회사는 노조가 요구할 것, 소위 얘기하는 임금과 생산성. 이런 거에 대해서는 회사가 이미 파악하고 있다는 거죠. 노조가 요구할 거다 임금을, 이에 대해서 우리가 어떻게 대비해야 하나. 그리고 그만큼 생산량을 만들어내야 한다. 실무교섭을 35차례 하면서 사측의 주된 이야기는 생산성 향상이죠. 자기들은 평균 20% 정도는 올라야 하는 거 아니냐. 현재보다. 우리는 지금 60.1%, 59% 나오는데 자기들은 70~80% 정도는 나와야 8-8하더라도 현재 납품물량을 해소 할 수 있는 거 아니냐. 회사의 8.3-8.3 요구는 뭐냐면 우리가 2시간 일하고 10분 쉬고, 10분 쉴 때 1시간 50분이잖아요. 1시간 50분 일하고 점심시간 갖고 2시간 하고 10분 쉬고, 1시간 50분 일하고 퇴근하고. 그런데 회사는 우리는 2시간, 1시간 50분 일하는 거고. 그러니까 7.6을 일하는 거잖아요 쉬는 시간 빼면. 그걸 우리는 8-8이라고 하는 거고, 회사는 오리지널로 2시간 일하고 10분 쉬고 2시간 일하고 10분 쉬는 걸로 해서 8.3이 나옵니다. 0.3이 쉬는 시간입니다. 회사는 오리지널 근무시간을 8시간 해달라고 하는 거고.(M-a)

3조3교대를 가게 되면, 조합원들이 대체인력하고 이런 부분들이, 각 조마다 대체인력 다 준비해야 되고. 마음대로 조합원들이 편입 못시키게 되는 그런 부분이 있기 때문에, 조합원들이 싫어하죠. 회사 입장에서는 그렇게 해서 풀로 가동을 하는 거니까? 이렇게 교대근무 체계가 바뀌게 되면 사실은 365일 24시간 가동을 하겠다는 거잖아요? 회사에서는 정비빼고는 풀로 가동하려고 하지 않겠습니까. 임금상승분을 생산으로 조금이라도 메꾸려고 하지 않겠습니까.(N-a)

회사는 총대는 못매겠다는 이런 생각을 갖고 있어요. 작년에 주변 사업장에서 시범실시를 했어요. 기초질서. 지금 그대로 놔두고, UPH고 나발이고 손 안대고 기초질서만 지켜도 7% ~10% 올라가요. 생산량이. 많은 회사들은. 완성사가 하던 거를 계열사한테 넘겨서 부품사들 물량이 굉장히 많이 늘었어요. 그게 다른 물량이 늘어난 게 아니고 현대에서 넘치는 물량, 못쳐내는 거는 계열사로 넘긴다고. 그런 게 과연 주간연속2교대에 대한 취지가 맞느냐, 이런 것도 저희들은 좀 의문시 됩니다.(마-a)

그룹사나 계열사들은 지금 안하는 게 아니라 못하죠. UPH가 워낙 높다보니. 그리고 실질적으로 맞교대를 할 수 있는 분들이 많지 않아요. 저희처럼 기능직군에서 5대5비율이 아니고 8대2 9대1 이런 수준이라, 장시간 노동이라는 부분에 더 신경쓰고 있지.(H-a)

주변 사업장에서 8-8에 물량도 8이고, 임금도 8이고 이렇게 시범운영을 했었어요. 그러니까 우리 회사에서는 지들 자본끼리 회의를 하잖아요, 이제 한 번 해 놓으면 그게 발단이 되니까 거기에 대한 부담을 갖고 있는거죠.(M-a)

CR은 자기들 꼴리는 대로. 해외 빅5나 빅4들은 5년 치 물량을, 요거를 신제품을 딱 따면, 100원에 땄다 아닙니까? 수주물량이 5년짜리입니다. 그러면 5년까지 CR계획이 다 서 있습니다. 그 계획에 준해서 나갑니다. 10%-5%-3%-2%-1%. 5년까지 딱 계획을.(마-a)

완성차도 안전교육시간 미뤄놓고 그 다음에 야간 쉬는 시간 줄이고, 심야노동에 대한 쉬는 시간을 줄이고, 실질적으로는 노동시간이 늘어나게 되는 거거든요. 똑같은 시간내에. 저희도 어차피 완성차의 그룹사다보니 그 시간표를 가져가는 거고. 그렇게 되면 그렇지 않을까 싶어요. 업무의 투명

성이 좀 나오겠죠. 초기에는 좀 그렇다 치더라도 시간이 가면 자리잡지 않을까.(H-a)

5. 현장 조합원들과의 소통

전체 조합원들의 실태와 필요 및 태도에 대한 의견수렴은 기본이고, 나아가 근무형태변경을 하는 주체들이 공감하는 요구를 만드는 것이 중요하다. 전국금속노조 노동연구원 안재원 연구위원은 본 조사시 한 지회와 면접 중에 조합내부에서 공동의 요구와 이해당사자간의 조정 조율을 제일 우선시해야 한다고 이야기 한 바 있다.[5)]

노사 합의과정 못지않게 노동조합 차원에서 제도개선투쟁인 근무형태변경 요구안을 성안하는 과정, 사측과 교섭과정, 합의에 대한 설명과 동의를 조직하는 과정, 시행후 수정보완 과정 등 전 과정에 거쳐 집행부가 대행 혹은 대리해주는 조합활동의 관행을 넘어 조합원이 주체가 될 수 있도록 하는 것이 무엇보다 중요하다는 것을 강조한 것이다.
이를 위해 미이행 사업장 지회들은 나름의 노력을 하고 있다. 전 조합원 간담회를 반별 부서별 주야별로 40여명 규모로 진행하기도 하고, 조합원 총회를 통해 재 공유하기도 하고, 공식 의결집행구조에서 일상적인 논의와 소통을 하고, 조합원들 간에 동지애를 느끼고 키우기 위해 부서별 힘 다지기도 하는 등 공식적인 조합의 의결집행구조 중심에서 조합원 중심의 공감과 참여를 키워 나갈 계기를 경험하고 주목하기도 한다.

조합원 교육을 간담회 형태로 싹 다 했어요. 전체를 5일 동안 하면서. 반별로, 부서별로. 주야로 다 하니까. 부서라면 규모는? 40명 규모로 5차례.(M-a)

작년에 늘 일상적으로. 단협소위하면서 제도개선위를 주간연속2교대를 근무교대를 가져가면서 했던 건 있었어요. 통합적으로 몇 개의 항목을 가지고 설문조사도 했고. 소속대 전체를 소속대별 간담회를 했죠. 그 다음에 총회속에서 한 번, 다시한번 설명하는 정도.(H-a)

사전회의 이런 부분은 우리가 체계가 총회로 해서, 그 밑에 임원회의에서 모든 걸 점검을 검토하고, 그리고 근추위에서 그 부분을 실무협의를 하고 그다음 밑에 각 지회 대의원회의에서 이런 부분을 풀어내게 되고(마-a)

---

5) '주간연속 근무형태 변경에 가장 큰 내부 갈등은 뭐냐면 이해가 다른 자들이 합의지반이 같아야 해요. 그게 어려우면 노사간 싸움이 아니라 노노간 싸움이 돼요. 그래서 제가 교육가서 그런 얘기하는데 노노갈등을 최소화하는 거. 부서별 차이, 자기 조건의 차이에 따라서 임금문제와 노동강도의 차이를 대충 잘 알기 때문에 노조가 그런 걸 어떻게 조정하고 설득하고 갈거냐 하는게 제일 중요한 문제가 돼요. 회사문제보다. 나중에 그런 근무형태 변경 준비하면 일단 노조 내부의 그런 부분별 이해를 노조가 어떻게 조정할거냐에 대해 그렇게 안을 만들지 못하면 근무형태 개선은 어려워요. 그렇게 못하면 불만이 많고 비판 세력이 되거나 구별되거나 여러 가지 이유로. 조합원 이해 당사자간 조정이 제일 우선시 돼야 할 거 같네요.'(본조사 Q-a 인터뷰 녹취록 인용)

진짜 조합원 관심사가 있을 때는, 대의원회의를 마음대로 할 수 있기 때문에 대의원들한테 모든 회의에서 나온 거를 진짜 사소한 거 이런 거를 회의록에 남겨서 대의원들이 현장에 가서 설명하게. 이런 식으로(현장 선전과 소통방식).(N-a)

조합원들이 자꾸 단합되게 해줘야죠. 그게 유지방법이죠. 서로 좋아지고 임금이 좋아지고 하면 서로가 단합이 잘되고 그런 부분이 중요한 거거든요. 삶의 질이 높아지고 그러지만 현장에서는 서로 조합원들끼리 같이 어울리고 이런 것들이 가장 중요한 거라고 나는 생각해요.(S-b)

이제 숲을 보기 시작했어요 전망을 갖게 되죠. 활동을 어떻게 해야 할까. 노동조합 활동 전망을 어떻게 세워나갈까 이런 게 좀 보이기 시작하는 거예요. 모든 면에서. 그런 내용들이 지도부내에 축적됐다는 거 그런 것이 있고. 그 다음에 우리가 축적된 건 조합원 의식수준이 만족할 순 없지만 많이 올라와있다, 이 과정을 거치면서 개별화-이기주의 이런 것들이 내 주위를 의식하고 동료들의 어려운 점이나 이런 문제를 인식하기 시작했다는 거죠. 집단화하기 시작한 거죠. 좀 단단해지는 느낌이 들어요. 여러 가지 시스템적으로도 그렇고 지회 조직운영을 어떻게 할건지 이런 문제들서부터 관심을 많이 갖게되고.(사-a)

6. 상급조직에 대한 요구

근무형태변경에 대해서는 이미 기대하는 것이 없을 정도로 대응시기를 놓쳤고 내용도 완성사 사례가 나름의 가이드라인으로 영향력을 미치고 있는 현실에서 상급조직에게 기대가 크지 않은 현실이다. 그러나 월급제 대응은 근무형태변경에 대한 대응처럼 해서는 안되고 제대로 하기를 바라는 의견을 확인할 수 있다. 예컨대, 월급제 쟁취라는 슬로건은 제시되었지만, 구체적인 기조와 내용이 거의 없다시피 한 현실을 넘어설 수 있는 역할, 즉 각 지회사정에 맞게 활용할 수 있는 가이드라인을 만들고 조직하는 것을 통해 금속노조차원의 공동 투쟁과제로 삼을 수 있도록 해야 한다는 것이다. 금속중앙차원의 대응과 함께 자동차 분과위를 활성화하여 부품사간 네트워크 및 완성사와의 네트워크를 강화할 수 있도록 하는 것을 병행할 필요성이 제기되었다.

근무형태변경으로 인한 조합의 새로운 활동가 양성을 위한 금속노조와 지부차원의 공동대응역시 조직적으로 추진해야 할 중요과제로 제안되었다. 현장 조직력강화는 물론이고 조합원의 삶에 대한 접근과 요구 해결에도 지역차원의 여가, 문화, 사회 활동을 할 방안을 만들어 일터와 삶터 전부를 아우를 수 있도록 해야 한다는 것도 제안되었다. 집행부에 따라 좌지우지 되지 않도록 활동의 연계성을 조직적으로 지속시키기 위한 각별한 노력역시 주목해야 한다는 의견도 확인할 수 있었다.

현재 금속노조는 완성차 중심으로 진행하고 있기 때문에 부품사들에 대해서는 사실은 나름대로 부품사 회의들을 하면서 서로 공유를 할 수 있는 자리를 만들어줘야 되는데, 어떤 문제든 간에. 공유할 수 있는 자리가 점점 더 줄어드는 게 그게 아쉬운 거 같아요. 무슨 문제가 되든 주간연속2교

대가 되든 아니면 그냥 일반적인 부품사 현황이라든지해서. 부품사들은 각기 다른 완성차 정보를 가지고 있기 때문에 그거를 공유를 좀 하는 부분들. 네트워크가 구성된다는 게. 누가 좀 더 여기에 대해서 많이 알고 있는 사람이 있는지, 그 다음에 이 부분에 대한 전문가들이 누가 있는지, 활동가들도 그런 것들을 좀 잘 아는 사람들도 있기 때문에.(Z-a)

지부같은 경우에는 업종과 규모 등이 워낙 다양한데, 이러한 현실을 반영할 수 있는 요구안으로 나눠져서 되야 하는 게 아닌가. 그런 고민입니다.(M-a)

사실 저희가 설문지를 만들고 있는데 설문지를 갑을 꺼를 베끼고 있어요. 어떻게 설문지를 할지가 난감하고. 그런 어려운 부분이 있더라구요.(F-a)

월급제 관련해서는 월급제 쟁취라고 말만 하고 월급제 쟁취의 상이 없다. 최소한 오티를 올리라든지 기존의 조건을 감안해서 했다면 완전 월급제는 아니지만. 우리조차도 상을 세우지 못하고 있으면서 월급제 쟁취라고 하고 있으니. 작년에도 문제제기를 했거든요. 월급제는 아니지만 어느 정도 확보를 해야 한다는 취지에서 했던 사업장들이 월급제 취지가 뭐냐 금속이 생각하는 기준이 있냐, 아무것도 없단 말입니다. 그런데도 월급제 쟁취를 얘기하고 월급제로 가야한다고 하니까. 사업장들이 다 조건이 다르고 상황이 다른데 그 사업장들을 일률적으로 묶을 수는 없잖아요(M-a)

다른 사업장들은 대의원 안한다고 해서 사닥다리 타고 하는데. 우리도. 사다리타고. 그래서 젊은 사람들 교육을 시켜서 계속 참여하게끔 하고 있습니다. 작년 8기1년차부터 젊은 간부들을 2주1회씩 계속 교육을 하고 있거든요. 지부에 요청해서 지부 강사들이 옵니다.(N-a)

저 혼자만의 생각을 계속 해왔던 거는 뭐냐하면. 이제 주간2교대 들어가면 전체가 들어가게 되면, 사측에 임금인상도 중요하지만 예를 들어서 스포츠센타에 한 시간 두 시간을 회사에서 끊어줘서 가는 이런 것도 저는 요구안으로 갖고 가야지 이런 생각도 하고 있습니다.(M-a)

지회 자체적인 조합활동은 가능한데, 그렇게 되면, 지회가 지부 산하인데 지부 활동에 조합원들이 참여할 수 있는 경우가 많이 줄어듭니다. 노동조합 간부 입장으로는 그게 참 고민입니다. 이렇게 판단하고 있습니다. 사실 노동조합 간부도 임원들이야 어차피 일을 안하니까 그런데 상집간부들이야 현장에서 일을 하는 사람들이니까. 거기 조직들하고 패턴을 맞춰줘야 하는 문제가 있기 때문에, 퇴근하는 사람 계속 잡고 있지는 못하잖아요. 그러면 간부들이 활동에 안 데리고 옵니다 부서장들이. 그런거에 대한 고민은 엄청나게 하고 있습니다 저도. 만일 노동조합이 더 도태되는 거 아니냐 하는.(M-a)

노동조합이라는 게 선거를 해야 하니까. 사실 아시겠지만 현대도 이거 때문에 집행부가 왔다갔다 하고 그런 부분이 있거든요. 그런 부분도 있어요. 그러니까 실질적으로 이게 순수하게 주간연속2교대제에 대해서 어떤 그런 걸 하는 게 아니라, 선거가 있다보니까.(마-a)

지금 방식대로 가면서 실질적으로 우리가 추구하는 게 8 아닙니까. 8을 하면서 실질적으로 임금을 보장받는 그런 형태로 가는게, 그러니까 순수한 월급제와 정취근무 방식으로.(마-a)

7. 소결

근무형태변경 이전 현장상황은 초장시간 노동과 심야노동, 야간휴일특근, 철야노동 등 심각하다. 노동시간 단축과 심야노동 단축은 당연하고 자연스러울 정도의 요구로 자리 잡았다.

그러나 완성사가 근무형태변경을 합의 시행하기 이전에 제출했던 장시간 노동과 심야노동 철폐를 위해 제시되었던 노동강도 강화없는, 임금삭감없는, 고용불안 없는 근무형태변경이라는 소위 3무원칙은 현실에서는 참고할 수는 있겠지만 이상적이고 원칙적인 주장으로 노사갈등만을 유발하는 부담스럽기만 한 천덕꾸러기 취급을 받은 경우가 적지 않다. 이번 조사과정에서 미이행 사업장 지회의 고민도 크게 다르지 않았다.

오히려 사측에 의해 3무원칙-시설투자 없는, 인력충원 없는, 물량삭감 없는-을 노골화하는 경우도 없지 않은 지경이다. 그래도 다행인 것은 어쩔 수 없는 경우에는 물량보전을 못하는 것이 당연하다는 저항의 목소리를 확인할 수 있었던 것이다. 이렇게 된 배경을 이후에 총체적으로 돌아보는 것이 필요하겠지만, 본 조사과정에서 완성사 자본이 물량을 절대화하면서 합의 기준처럼 작동한 임금보전=물량보전 식의 틀이 주요하게 작동하였다는 것을 확인할 수 있었다.

이 굴레를 넘어서기 위해서는 임금은 생활임금을 기준으로, 물량은 노동자의 몸과 마음이 안전하고 건강하게 일하는 것을 기준으로, 노동시간은 하루 8시간 주 40시간 노동제를 기준으로, 심야노동은 정상적인 낮 시간 노동을 기준으로 삼아야 하지 않을까 곱씹어 본다.

Ⅲ. 근무형태 변화 실태

1. 금속노조 자동차부품사 근무형태 변경 현황

<표 1> 금속노조 자동차부품사 근무형태 변경 현황과 합의의 특징

지회/분회(현장위)	조합원	상시종업원	주간연속2교대 시행 현황	특징	지배주주(국적)	생산품
경기지부						
두원정공	477	549	2010년 9월 8/8 시행			자동차노즐, 디젤연료분사장치
에스제이엠	271	354	2011년 12월 8.1/8.1 시행			벨로우즈,EGR Pipe
한라비스테온공조 평택	386		2013년 10월 8.5/8.5 시행	동일법인	미국	자동차에어컨, 히터
현대케피코	897	1,168	2015년 8월 시범운영 예정	현대차계열		자동차전자제어,연료분사장치
경기지역지회		지역지회				
경기지역지회 신한발브	228		근무형태변경 추진위 구성		일본25 +미국25	자동차용 엔진밸브
경남지부						
대원강업창원	325	1,050	2016년 3월 9/9 시행 2018년 1월 8/9 추진	동일법인		자동차스프링, 시트
현대모비스(창원)	386	7,387	2015년 6월 시행 예정	교섭권분리 현대차계열		샤시,칵핏모듈,브레이크,조향
현대위아	1,011	2,746	2015년 1월 근추위구성 반월, 광주 모듈공장 2013년 3월 8/9시행	방산 현대차계열		엔진, 수동변속기, 샤시모듈
ZF삭스코리아	187		2015년 3월 시범운영 예정		독일	쇼크업소버
경주지부						
다스경주	811	1,306	2014년 1월 1일 8/8 시행	동일법인 사내하청77명		시트프레임, 시트
디에스시	210	334	2013년 9월 8/9 시행	동일법인		시트프레임,스프링
엠에스오토텍	122	366	2015년 1월 8/9 시행 천북일부공정 2014년 3월 3조2교대 시행	명신산업과 2사 1노조 경주에는 3개 공장		패널어셈블리백,쿼터이너어셈블리
명신산업	139	155	엠에스오토텍과 동일	엠에스오토텍과 2사 1노조	엠에스오토텍 (55.7)	자동차차체패널

세진	516	474	2014년 10월 8/9 시범 시행과 시행			커터글라스, 스포일러, 범퍼
아진카인텍	10	146	2013년 3월 8/9 시행	소수노조		자동차 차체제조
에코플라스틱	434	613	2014년 3월 8/9 시행			범퍼, 콘솔, 메인코어
현대아이에이치엘	293	610	2014년 5월 8/9 시행	현대차계열	현대 모비스 (90%)	헤드·리어·내장·외장 램프, 방향지시등
현대엠씨트	71	346	2013년 3월 8/9 시행	동일법인 현대차계열	현대다 이모스 (99.8%)	자동차시트
ITW오토모티브코 리아(구.ITW대림)	110	200	2014년 3월 9/8 시행	동일법인	미국	도어핸들, 시트내장재, 헤드레스트가이드
구미지부						
대우라이프	222	642	2014년 6월 말 8.5/8.5 시행	한국지엠 납품		플라스틱 범퍼
대구지부						
동원금속	317		2015년 4월 시행 예정	자율교섭		도어프레임, 임팩트, 범퍼빔
한국델파이	847	1,981	2014년 4월 8.5/8.5 시행	동일법인 한국지엠 납품	한국+ 미국	알터네이터, 공조장치, 브레이크
대전충북지부						
대한이연	193		주야교대 근무	지회 근무형태 변경 준비중 2015년 교섭준비		피스톤링(80%), 실린더라이너(20%)
보쉬전장(구.캄코)	70	595	2015년 1월 8/8, 3교대 근무 시행	소수노조	독일	자동차용 모터
유성기업영동	154		주야교대 근무 (기업노조 2016년 1월 8/8 시행을 위해 2015년 노사교섭 예정)	다수노조 동일법인		피스톤링
한국델파이진천	132		2014년 4월 8.5/8.5 시행	동일법인		알터네이터, 공조장치, 브레이크
한라비스테온공조 대전	523	1,996	2013년 10월 8.5/8.5 시행	동일법인	미국	에어컨, 컴프레서, 모듈, 라디에타
부양지부						
정관지역지회						
정관지역 이원정공	112		2016년 1월 8/8 시행 목표			캠샤프트 PCV밸브, 오토텐셔너, 플러그
울산지부						
덕양산업	541	316	2013년 3월 8/9 시행			칵핏모듈, 크래쉬패드, 도어트림
세종공업	491	863	2013년 9월 8/9 시행			머플러,촉매컨버터, 사이드멤버, 대시패널
한국프랜지	349	510	2015년 1월 8/9 시행			Half Shaft, Front Axle, 단조프랜지

한국TRW	129	351	상시주간 80%	동일법인	미국	CTRFasciaPanel, DuctAirVent
한라공조 울산사내하청	137		2013년 3월 8/9 시행	다수노조 비정규직		프론트 엔드 모듈, 사출
한일이화	456	954	2014년 2월 8.5/8.5 시행			도어트림, 헤드레스트
인천지부						
한국TRW	87		주야교대 근무 절반 제도개선위에서 논의하기로	동일법인	미국	플라스틱부품,내장 인테리어부품
충남지부						
갑을오토텍	383	589	2015년 1월 8/8 시행	갑을그룹		차량·버스 에어컨, 쿨링모듈, 열교환기
다스아산	189		2014년 1월 1일 8/8 시행	동일법인		
대림프라코	74		2014년 3월 9/8 시행 일부 3교대	동일법인	미국	I/S HDL
대원강업성환	334		2016년 3월 9/9 시행 예정 2018년 1월 8/9 추진 예정	동일법인		자동차스프링, 시트
대원강업천안 (구.대원강업부평)			2016년 3월 9/9 시행 예정 2018년 1월 8/9 추진 예정	동일법인		자동차스프링, 시트
동희	145		2014년 1월 8시간40분/8시간40분 시행			연료탱크, 샷시, 엑셀하우징
명신	97		주야교대 근무 교섭중	동일법인	명신산업/MS오토텍	자동차차체부품
세영테크	63		주야교대 근무 2015년에 논의			캠샤프트
세정	221	327	2014년 1월 8/9.2 시행	세종공업 계열사		자동차용소음기(머플러),컨버터
유성기업아산	169	717	주야교대 근무 (기업노조 2016년 1월 8/8 시행을 위해 2015년 노사교섭 예정)	다수노조 동일법인		피스톤링
한국지엠보령	355		2014년 1월 8/9 시행	동일법인		오토밋션
현대다이모스	533	1,317	상시주간 90% 주야근무 10%			드라이브 악셀, 시트
현대엠시트아산	184		2013년 3월 8/9 시행	동일법인 현대차		자동차시트
포항지부						
삼원강재	209		2014년 1월 9/9 실시 특수공정 3교대제 실시 2016년 4월 8/9 실시	대원강업 계열사		자동차용겹판스프링/평강,봉강,특수이형강

만도지부						
만도	90	4,200	2015년 1월 8/8 시행 주물은 2015년 4월 시행	소수노조		제동, 조향, 현가장치

2014년 현재 금속노조 자동차부품사는 대략 110여개 사업장 정도이다.
자동차부품 사업장의 교대제 현황을 보면 상시주간 사업장이 28개, 주야교대 사업장이 30개이고, 그 외 사업장들은 교대제 변경을 했거나 준비중인 사업장들이다.

교대제 변경을 했거나 준비중인 사업장은 총 50개 사업장이다. 중복 사업장을 빼면 39개 사업장이 된다. 이중 교대제를 준비중인 사업장은 16개 사업장이다.(중복 사업장 5개 제외 시 11개 사업장)
교대제를 변경해서 시행중인 사업장은 총 33개 사업장이다.(중복 사업장 6개를 제외하면 27개 사업장) 이 중에서 완성사가 근무형태를 변경하기 전에 먼저 근무형태를 변경한 사업장은 2개이다.(두원정공과 SIM)
근무형태는 8/8로 변경한 사업장은(두원정공, 다스경주와 다스아산, 보쉬전장, 갑을오토텍, 만도) 6곳이다. 여기에 8.1/8.1 근무형태인 SJM을 추가하면 7개 사업장이 된다.

8/9로 근무형태를 변경한 사업장은(현대위아 모듈공장, 디에스시, 엠에스오토텍, 명신산업, 명신, 세진, 아진카인텍, 에코플라스틱, 현대아이에이치엘, 현대엠시트아산, 현대엠시트경주, 덕양산업, 세종공업, 한국프랜지, 한라공조울산사내하청, 한국지엠보령) 등 16개 사업장인데 여기에 세정(8/9.2)을 포함하면 17개 사업장이 된다.

8.5/8.5로 근무형태를 변경한 사업장은(한라비스테온공조대전, 한라비스테온공조평택, 대우라이프, 한국델파이, 한국델파이진천, 한일이화) 6개 사업장이다.

그 외 근무형태가 9/8인 사업장은 ITW오토모티브코리아, 대림프라코 2개 사업장, 9/9인 사업장은 삼원강재로 1개 사업장, 8.7/8.7인 사업장은 동희로 1개 사업장이다.

한편 복수노조가 설립되어 소수노조로 근무형태가 변경된 사업장은(보쉬전장, 만도, 아진카인텍) 3개 사업장이다.

근무형태를 준비중인 사업장들 중 2015년 시범운영을 준비중인 사업장(현대케피코, ZF삭스코리아, 동원금속)과 근추위 구성을 통해 논의 예정인 사업장(신한발브, 현대위아, 유성, 한국TRW, 세영테크, 이원정공) 등으로 구분해 볼 수 있다.

2. 금속노조 자동차부품사 근무형태 변경의 특징

1) 근무형태 변경의 차이

근무형태를 변경하면서 부품사는 8/8, 8.5/8.5, 8/9, 9/8, 9/9 등 사업장의 조건에 따라 근무형태의 변화를 가져왔다.

부품사의 다수는 완성사의 근무형태 변경과 같이 8/9 근무형태로 변경하였다. 이러한 사업장은 완성사의 근무형태 변경에 따른 합의내용을 준용했다고 볼 수 있다. 다만 동기화 사업장으로 분류된 사업장들의 경우 2014년 3월부터 근무형태변경이 이루어졌다. 이러한 사업장들의 경우 완성사노조만큼 근무형태 변경에 대한 내부 논의와 노사간의 논의가 중심이 되었다기보다는 완성사 합의에 입각하여 근무형태가 변경되었다고 볼 수 있다.

동기화사업장이 아닌 부품사의 경우 완성사가 근무형태 변경이 되고 나서 2013년 임단협 기간에 노사간 논의를 거쳐 2013년 여름 이후 근무형태 변경이 진행되기 시작했음을 확인 할 수 있다.

8/8로 근무형태가 바뀐 사업장의 경우는 완성사보다 근무형태가 먼저 변경된 사업장의 경우 주간연속2교대 직도입이라는 기본적 방향에 입각해 노사간 논의를 이끌고 노사합의하여 근무형태가 변경된 경우이다. 완성사 근무형태가 변경 된 이후 합의가 된 사업장의 경우는 크게 두가지 경향으로 나뉜다. 하나는 노조가 근무형태 변경에 있어 8/8 직도입을 기본 방향으로 설정하고 노조 내부에 추진팀 등을 구성해서 직도입 준비를 해 간 경우이다. 이러한 사업장들은 노사간 합의에 있어서도 8/8 직도입을 중심으로 논의를 이끌어 노사합의를 이끌어 냈다. 다른 한 경우는 노조의 조직력이 무너진 상태에서 이루어진 경우이다. 이 사례는 복수노조로 인해 기업노조가 설립되고 금속노조는 소수노조가 된 상황에서 나타난 사례이다. 직장폐쇄를 거치면서 기업노조가 설립되었고, 금속노조는 소수가 되었다. 현장은 불만은 있으나 함부로 말을 못하는 사이 현장의 생산량은 서서히 올라갔다.

“뭐라고 해야 하나. 기존에는 하루 10시간 동안에 예를 들어 100개를 하던 거를, 합의 전에 회사가 조금씩 조금씩 올렸어요. 그래서 120개를 맞춘거죠 아예. 그러니까 8시간 근무해서 100개가 나올 수량을 만드는거죠 얘네들이. 계속 올려서. 그래놓고 주간연속2교대를 들어가면서 올린 상태에서 12.2%를 더 올린거죠. 그래서 물량은 생산량은 문제가 안되는거죠. 그래서 회사가 이익인거죠. 물량은 올라갔고 물량은 예전 그대로 나오고 임금도 그대로.”(O-b)

8.5/8.5로 근무형태를 변경한 것은 각 조마다 잔업을 하게 만든 구조이다. 완성사의 근무형태가 1조는 정취근무, 2조는 잔업 한시간을 하는 구조라면, 8.5/8.5는 각 조마다 잔업

을 하게 하는 구조이다. 이러한 배경은 2조 근무자에 대한 부담을 줄여야 한다는 의견이 포함된 근무형태 구조라고 볼 수 있다.

"저희들이 처음에 요구의 근거를 만들면서 어차피 이제 심야시간의 2조 근무자에 대한 부담을 줄여야 한다고 해서 딴 완성차보니까 8-9로 가고 했는데 저희들은 공히 8+0.5 가는 게 1조 근무자의 물량에 대한 부분이나 이런 것들이 좀 낫다고 판단했기 때문에 8+0.5로 간거죠."(G-a)

근무형태가 9/8인 경우는 상시주간조 작업자의 구성비가 더 많은 경우라고 볼 수 있다. 이에따라 1조에 잔업을 하는 구조를 만들어 임금보전의 폭을 넓히는 근무형태이다. 근무형태가 9/9인 경우는 단계적 도입의 대표적 사례라고 볼 수 있다. 근무형태 변경을 꾀하기는 하지만 주어진 시간내에 물량을 생산하지 못하고, 생산설비에 대한 투자비용이 크다는 점에서 단계적 도입이라는 방식으로 근무형태 변경을 시도한 경우이다.

2)임금보전 정도와 임금보전 방식

근무형태 변경을 준비하는 과정에서 조합원들의 가장 큰 관심사는 임금보전의 정도에 모아진다. 조합원들은 기존 받던 평균임금을 기준으로 임금보전의 수준을 고민한다면, 노조는 기존 10/10 근무형태에서 받던 임금을 보전받는 방식을 생각하게 된다.
한편 완성사는 10/10 임금을 보전받는 방식으로 조정계수를 통한 방식을 채택하였다.

현대차지부의 임금 보전방향

- **2012년 단체교섭에 따라 주간연속2교대 월급제를 시행하는데 급여부족분이 발생하여 근무능률향상수당과 연속2교대 전환수당을 신설하여 부족분을 보전(임금) 목적**
- **근무능률향상수당 :** 10/10노동대비 8/9노동으로 3시간분의 노동이 차감된 조합원의 평균금액
- **연속2교대전환수당 :** 야간차액과 주간2교대로 심야 노동이 차감된 조합원의 평균금액

- **조정계수 : 연간 연장 및 심야근로 임금차액을 통상임금으로 변환하여 보전함에 따라 2시급 인상에 따라 연동되어 증가되는 연장수당. 상여금인상효과를 조정하기 위한 계수**
  - 임금 부족분에 대해 통상수당으로 보전할 시 인상 효과를 나타내는 계수, 예를 들어 통상수당
    10,000원 인상시 통상수당은 2시급에 영향을 주기 때문에 연장수당, 심야 할증, 상여금 등 인상
    효과 총액이 19,397원이면 조정계수는 1.9397이다.
  - 조정계수가 크면 인상효과금은 많아 보이지만 임금 부족분에 대한 보전을 요구 시 조정계수가 작을수록 보전수당은 커진다.

예컨대 조정계수란 10/10 임금을 보전하기 위한 보전방식을 조정하기 위한 계수라고 볼 수 있다.

이에따라 일부 부품사들도 현대차 조정계수 방식을 채택하여 임금을 보전하였다.

이에 반해 기본 O/T를 추가하는 방식으로 임금보전을 채택한 부품사들이 조정계수를 택한 사업장보다 많다.

1. 주간연속 2교대제 대상자 임금보전을 위해 시행직전 개인별 통상시급 기준을 적용한 32.5HR分을 기본시급에 가산하여 지급한다. 단, 고객사 상주원 근무자 조출은 32.5HR에 포함한다.
2. 교대제 생산직 근무자는 근무교대제 개선 시행직전 개인의 통상시급을 기준으로 15HR分의 정액 금액을 교대제수당(비통상)으로 전환하여 지급한다.(B사)

1. 회사는 근무시간에 따른 임금 외 근무보전수당으로 O/T 24.5시간을 통상임금으로 지급한다.
2. 회사는 교대제 근무자에게 근무시간에 따른 임금과 근무보전수당 외 교대제 수당으로 O/T 12.09시간을 비통상임금으로 지급한다. 단, 2014년 3월 3일 이후 교대제 근무자로 입사한 자에게는 교대제 수당을 지급하지 않는다.(U사)

구분	근무능률향상수당 - 8H(월)	연장근로 근무능률향상수당 - 0.5H(일)	근무교대수당(건강보조금 포함)(1일)	휴일특근 근무능률향상수당(1일)
금액(원)	395,290	1,245	22,300	19,920

(G사)

다만, 임금보전의 구체적 형태로 할증률, 식사시간 유급문제, 통상임금의 방식과 비통상임금 적용 방식에서는 사업장마다 차이가 확인되고 있다.

결국 임금보전의 방식은 조정계수와 기본 O/T를 지급하는 방식의 형태로 되었고, 공통적인 측면은 완성사와 같이 물량과 임금을 교환하는 형태를 띠고 있다.

3) 생산성 향상의 정도

완성사가 근무형태가 변경 된 이후 근무형태가 변경된 사업장들은 완성사가 임금보전의 조건이 생산물량을 교환하는 형태로 진행되었기 때문에 부품사들도 노동시간 단축으로 인한 생산물량 확보를 위해 생산성 향상이 진행되었다.

현대차의 경우 8/9 근무형태가 되면서 생산성 향상의 척도인 UPH가 402에서 432로 30 UPH가 UP 되었다. 이를 수치화 하면 7.5% 생산성이 향상되었다고 볼 수 있다. 부품사의 경우 생산성 향상에 대한 합의를 사업장별로 진행하였는데 대체로 4%에서 17.6%까지 생산성 향상에 합의하였음이 확인된다. 다만 사업장 내에서도 차종별이나 부서별로 생산

성 향상률은 다르기도 하며, 생산성 향상이 불가능한 부서나 기종의 경우는 다른 별도의 방식으로 합의에 이르게 된다.

이와더불어 현대차와 비슷하게 생산성 향상을 위해 추가 작업시간 확보도 이루어졌다.

추가 생산성 향상방안은 별첨에 따른다.

구분	내용
1	근무시작 및 종료시간 준수 - 정시 시작, 근무 종료시간 5분전 종료(주변정리 및 교대조 작업준비)
2	안전교육 시간 : 근무시간 외 시간에 시행 (15:40~17:40) - 퇴근 버스운행은 노사간 협의 후 조정한다.
3	혹서기(7/15~8/31) 휴식시간 10분 추가 폐지
4	체육대회 및 야유회 전일 정상근무

4) 생산 직접연계 상시1조 생산직 근무자의 경우 축소된 시간에 해당하는 생산량 또는 업무성과를 변경된 근무시간 내에 달성토록 한다.(B사)

4) 생산캐파를 맞추기 위한 방식

10/10 임금 보전을 조건으로 회사는 생산물량 확보를 요구하였으며, 이에따라 생산물량 즉 생산캐파를 확보하기 위한 다양한 방식이 사업장별로 나타나고 있다.

노동조합은 부족한 생산캐파 확보를 위해 설비투자를 요구하였다. 이에따라 일부 사업장에서는 설비투자가 진행되었다. 특히 사출, 도장, CNC, 차체 부분의 경우 생산캐파 확충을 위해 설비투자가 진행되었다.

1) 회사는 노동시간 제도변경으로 인한 생산물량 해소를 위해 신규 사출설비 300톤 2대를(신규투자현황) 2013년 12월말까지 도입 완료한다.
2) 회사는 기존 노후설비 220톤 1대와 150톤 1대의 수명을 연장하여 사용하며, 교체시기는 노사협의회에서 심의의결한다.(X사)

이와 관련하여 인원충원도 진행되었다. 완성사의 경우 인원충원이 진행되지 않았다면, 부품사의 경우 근무형태 변경이 진행되면서 인원충원이 진행되었다.

노동시간 단축으로 인한 부족분에 대해서는 설비개선 및 설비투자와 신규인원 충원을 통해 해결하고, UPH 조정시에는 사전에 노동조합과 합의하여 조정한다.(S사)

한편 생산캐파 부족이 어려울 경우 그 부서는 기존 생산 체제를 유지하는 것으로 나타난다.

회사는 주간연속2교대 도입 이후에도 현행 근무제를 유지하는 근무자에 대해 통상수당으로 9h의 보상수당을 지급한다. 단, 현행유지 교대근무자가 주간연속2교대 근무자로 전환 될 시 상시주간조는 근무능률수당을 지급하고 2교대조는 근무능률수당과 2교대수당을 지급하며 보상수당은 지급을 중단한다.
* 현행유지부서 : 탱크동, 공정기술(보전, 도장), 식당, 상주원(품질, 물류사업부), PFT(P사)

그런 방식을 채택하지 않을 경우 생산캐파 부족에 따라 일부 부서에 상시 심야조나 3교대로 전환한 사업장도 일부 타나났다. 심야조를 운영하는 사업장은 한 사업장이고, 일부 부서 3교대조가 도입된 곳은 세 사업장이다.

근무형태는 제반여건상 '주간1조(8시간), 주간2조(8시간), **심야조(6.3시간)'로 시행하고**
세부사항은 시범운영 시행 전까지 근무형태변경 추진위원회에서 노사합의 한다.
※설비투자 및 자동화는 시범운영과 별개로 진행한다.(V사)

심야조	
00:10~02:20	노동시간(2시간10분)
02:20~02:30	휴게시간(10분)
02:30~04:30	노동시간(2시간)
04:30~04:50	간식시간(20분)
04:50~06:50	노동시간(2시간)

야간근무조(필요시) 00시~08시, 휴게시간 03시~03시 10분, 점심시간 05시 30분~06시(자사)

2013년 2월부터 3조2교대제를 시행 중. 08시~20시, 20시~08시 근무형태. 4일 근무, 2일 휴무, 주 50시간 노동)(T사)

3교대 근무테이블(A사)

3 조	
02:00 ~ 04:00	노동시간(2시간)
04:00 ~ 04:20	휴게시간(10분)
04:10 ~ 06:00	노동시간(1시간 50분)
06:00 ~ 06:20	휴게시간(10분)
06:10 ~ 07:00	노동시간(50분)
5HR 조업	

이외에 신규 설비투자를 조건으로 일부 저부가가치 부서를 외주화 하거나, 그런 조건없이 외주화, 하도급화 하는 경우도 있다.

그리고 사내 비정규직의 활용과 집단적 전환배치가 이루어진 경우도 있으며, 이에따라 정규직은 근무형태가 변경되었으나, 비정규직의 경우 근무형태가 그대로인 경우가 있다.

(그 다음에 지금 비정규직들이 전환배치가 됐는데 똑같이 근무할 거 아닙니까?) 아니오, 저희들하고 틀립니다.
(틀려요? 그럼 거기는 어떻게 근무를?) 원래 하던 10시간 2교대, 12시간 맞교대로 이렇게 들어가고.
(그러면 그 사람들 점심도 우리랑 다르네요?) 그 사람들은 12시 이후부터 식사를 합니다.(A사)

5) 통상임금과 연동

근무형태가 변경되는 과정에서 상여금의 통상임금화 문제가 제기되었다. 대법원은 전원합의체 판결을 통해 상여금이 통상임금임을 확인하되, 상여금이 고정성 있어야 통상임금이라는 판결을 하였다.

이에따라 부품사들도 장시간 노동이 일반화되어 있는 조건에서 상여금이 통상임금화 될 경우 그 적용이 되는 잔업 및 특근 수당의 비용 증대가 문제가 되기 시작했다. 이로 인해 회사는 근무형태 변경과 통상임금을 연계하여 합의하는 경우가 나타나기 시작하였다.

“근무형태 변경은 2016년 도입하려 했으나 통상임금 확대 문제로 1년 당겨서 시행, 상여금 700% 중 200%는 2015년, 100%는 2016년 적용.”(T사)

근무형태 변경에 따른 보전임금은 근무형태 변경 시점의 재직자에 한하여 적용한다.(G사)

1) 상여금 600%(2, 4, 6, 8, 10, 12월 각 100%)는 지급일 현재 재직자로서 산정기간 소정근로 20일(160시간) 이상 근무한 자에 한하여 지급한다.
2) 설날, 하기휴가, 중추절 각 50%는 지급일 현재 재직자에게 한하여 지급한다.(자사)

■ 상여금
기본급에 산입되지 않은 상여금 150%는 임금체계 변경 후의 통상임금 기준 각 30%와 하기휴가비, 귀향비, 가정의 달 지원금, 연간 선물비 총액을 분할하여 설날, 창립기념일, 가정의 달(5월), 하기휴가, 추석에 지급일 현재 재직 중인 직원에 한하여 지급한다. 단, 김장비는 11월에 지급한다.
■ 근로기준법 적용
▶ 야간근로 및 연장근로, 휴일근로 수당은 실 근로시간 기준으로 근로기준법이 정한 방법에따라 지급한다. 단, 현행 임금수준 유지를 위해 교대수당과 보전수당 신설한 후 재직자 기준으로 지급

한다.(가사)

4) 통상임금으로 조정하기위한 조정계수는 조정 전 월임금총액(기본급+통상수당+연장수당+야간수당+상여월할금+연월차 월할금)을 조정 전 통상임금으로 나누어 산출하며 소수점 4째 자리에서 절사하여 사용한다. 단 조정계수의 기준이 되는 통상수당은 매년 12월 말 기준 직책, 직무, 생산장려, 근속, 본인가족 수당에 한한다.(R사)

위의 사례처럼 회사는 임금보전의 문제와 노조가 주간연속2교대제를 추진하면서 목표로 내세운 월급제의 문제를 이렇게 대법원 판결 기준인 고정성의 부분을 명문화 했다는 것을 확인 할 수 있다. 이는 향후 상여금이 통상임금화 될 경우와, 노동조합의 통상임금 소송을 원천 차단하는 효과를 노릴 수 있기에 근무형태 변경과 더불어 통상임금 문제를 손보게 된 것이다.

6) 그 외 드러난 특징

상시주간조는 생산 1조와 같은 근무형태를 취하는 경우와 생산 1조와 달리 기존 근무형태를 취하는 경우가 있다. 노동자들은 기존 근무형태를 선호하는 이유는 조기 출근할 이유가 없다는 것이 가장 큰 이유이다. 이런 근무형태를 취할 경우 회사는 상시1조와 상시주간조를 별도로 운영한다. 상시1조는 생산과 관련있는 업무를 하는 부서는 생산1조와 같이 근무하는 형태를 의미한다.
주간연속2교대가 되면서 '추간연장 근무'의 문제가 제기된다. 회사는 생산물량이 추가로 발생할 경우 노조에 추가 생산을 요구하게 된다. 이에 대한 노동조합의 대응은 추가연장 근무를 못하게 하고, 특근으로 처리하거나, 아니면 예외적으로 일부 부서에 한하여 생산을 열어주기도 한다.

생산직 교대제 근무형태에서 2조 추가연장 근무가 필요한 상황이 발생 할 경우, 2조 근무자와 협의하여 01:20~07:00까지 추가 연장근무를 실시할 수 있다.(B사)

위의 사례처럼 추가로 연장근무를 용인하는 합의가 있는 반면에 아래의 사례처럼 보상휴가제를 도입한 사례도 확인된다. 세 개의 사업장에 보상휴가제 방식이 도입되었다.

3. 보상 휴가제 도입

1) 1일 기본 연장근로 0.5hr을 초과하는 연장근로는 실시하지 않는 것을 원칙으로 한다.
2) 생산효율 향상, 물량 증가 및 고객사 대응 등 부득이한 사유로 1일 0.5hr을 초과하여 근무하는 경우와 1일 3.5hr을 초과한 야간근로에 대하여는 근로기준법 제 57조(보상휴가제)를 도입하여 시행한다.
3) 상기 2항)의 근무시간은 6개월간 적치하며, 적치된 휴일은 6개월 내에 사용하여야 한다.(R사)

2) 노사는 종업원들의 근로시간 단축과 삶의 질 향상을 위해 1일 9+0.5시간을 초과하는 근로를 실시하지 않는다. 단, 고객사 대응 등 매우 긴박한 사유로 인해 8+0.5시간을 초과하여 근무하는 경우에 대하여는 보상휴가제를 도입하여 시행한다.(G사)

긴박한 사유로 초과근로를 하는 직원을 위한 보상휴가제를 도입 시행하고, 휴가는 매년 1월~6개월 및 7월~12월 기간 내 적치하여 사용할 수 있으며, 미사용 초과근로 시간에 대해서는 매년 7월 및 1월 급여 지급 시에 정산한다.(자사)

한편 근무형태가 변경되면서 사내하청 노동자에 대한 동시 적용 문제가 제기되었으나 대부분의 사업장에서는 동시 적용이 제대로 합의 되지 못하였다. 아래의 사업장의 경우 사내하청노동자에대한 합의의 사례이다.

▪ 사내하청 노동자의 적용

- 경주공장 사내협력업체의 경우 주간연속 2교대제 시행 시, 동일 시점에 시행 하며, 임금과 관련한 사항에 대해서는 근무형태변경 도입 전 생산수량과 비례하여 임금이 보전될 수 있도록 지도, 감독 한다.
- 회사는 경주지부 집단교섭 합의사항에 의해 신규 채용이 필요할 경우 사내하청노동자에게 우선권을 부여한다.(U사)

현대차지부에서 특근 방식 합의를 둘러싸고 노사간에 많은 갈등이 빚어진바 있다. 이에따라 3월시행부터 특근은 진행되지 못하였고, 그 결과 2013년 임단협이 마무리 되는 과정에서 최종 마무리 되었다.

현대차 특근합의

평일과 동일한 근무형태

2교대 휴일생산특근개선지원금 1조, 2조 합산 136,000원 지급.

(1조 79,000, 2조 57,000원 2015년 2월, 1조, 2조 똑같이 68,000원)

상시 1조 및 상시주간조 근무자는'휴일특근개선지원금' 35,000원 지급.

휴일생산특근시 기존1조 20분, 2조 30분의 휴게시간을 1조 30분, 2조 40분으로

조정하여 조별 각 10분(유급)을 추가 부여한다.

이와 관련하여 부품사에서도 특근임금 부족분에대한 보전 요구가 진행되었다.

휴일 특근임금 부족분 보전금액(U사)

*조정前 통상시급 : 8,088원('12년 12월말 전체 조합원 평균 통상시급)
*조정後 통상시급 : 9,327원(근무보전수당 O/T24.5hr포함 조정 평균 통상시급)

· 휴일근로 : 휴일근로 8시간 근무하며 휴일연장근로 2.5시간 분 보전 받기로 함(200% 적용)(바사)

다. 휴일특근 지원금 보전 기준(K사)
1) 휴일특근지원금은 10+10 근무형태 시 적용받던 임금기준에 대한 부족분을 지원토록 한다.
- 예 : 10+10 근무 시 특근 10만원 - 8+9 변경 근무시 8만원 = 2만원 보전
- 휴일특근지원금은 1시간 단위로 정액 보전한다.[2만원/8시간 = 2,500원]

특근임금 보전 - 가급시간으로 차액 보전 27.66H(166,900원)(E사)

위의 사례처럼 대부분의 부품사는 아니지만 다수의 부품사에서 특근 임금 보전에 대한 요구가 제기되었고, 특근임금 보전이 이루어졌다.

한편 주간연속2교대가 되려면 다사의 사례처럼 1조 08시 출근, 2조 24시 퇴근이 되려면 점심시간 유급이 되어야 가능하다. 왜냐하면 심야노동의 철폐는 자정 이후 다음날 새벽까지 노동하는 근무형태는 바람직한 근무형태가 아니기 때문이다. 따라서 향후 노동시간 단축 투쟁은 점심시간 유급화 여부와 노동준비를 위한 시간도 노동시간에 포함되어야 할 것이다. 이번 사례에서는 다사 외에 아사와 사사의 경우 점심시간 유급이 완전하지는 않지만 유급이 확대되고 있는 사례가 확인되고 있다.

“2014년 단협을 통해 1조 점심시간은 30분에서 40분으로 확대되고, 2조 점심시간은 30분 그대로이나 연장근로로 간주.”(아사)

▪ 근무형태
- 시업, 종업시간
1) 주간1조 근무 : 시업 7:40, 종업 16:00
2) 주간2조 근무 : 시업 16:00, 종업 24:00
3) 기능직 상시주간 근무 : 주간1조와 동일
(* 1조 근무시간은 총 8시간 20분(노동시간 7시간 20분, 휴게시간 20분, 점심식사 40분, 점심시간 20분 유급, 2조 근무시간은 총 8시간(노동시간 7시간 10분 휴게시간 20분, 점심시간 30, 점심시간 30분 유급)(사사)

Ⅳ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점

Ⅳ-Ⅰ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점
- 노동시간 단축을 둘러싼 담론을 중심으로

1. 도입배경

자동차 부품사가 주간연속 2교대제를 도입한 배경은 크게 두 가지다. 하나는 자동차산업 구조개편의 필요성 차원에서 제기되었다. 이미 자동차 완성사 사업장이 교대제 개편을 일단락 지은 상황에서 부품사 사업장의 개편이 어떻게든 이루어져야 한다는 분위기와 요구가 형성되었다. 다른 하나는 '심야노동 철폐와 노동시간 단축'이라는 금속노조 차원의 투쟁의 연장선에서 완성사 지부의 타결 이후 협력사 지회들의 추진력이 탄력을 받게 되었다. 자동차 부품사 교대제 이행의 과정에서 두 계기는 서로 각축을 벌이면서도 하나의 흐름으로 수렴된다. 애초에 주간연속2교대제는 1998년 정리해고 반대투쟁 당시 현대차노조가 고용안정을 위해 '7+7'체제(주당 35시간제)를 제안한데서 출발했다. 노조차원의 지속적인 요구가 없었다면 주간연속2교대제는 지금처럼 시행되기 어려웠을 것이다. 하지만 시행과 함께 자동차산업에 일정정도의 시스템변동은 불가피하며 이 과정에서 사측의 기조와 영향력에 따라 주간연속2교대제는 고용안정이라는 흐름으로만 수렴되지는 않는다. 따라서 두 가지 기조가 수렴되지만 이는 또 다시 다양한 방향으로 분기될 수밖에 없다.

우선 자동차산업의 구조개편에 의미를 크게 부여하게 되면 자동차 완성사 사측의 의도와 기조가 강하게 작용한다. 반면 심야노동철폐와 노동시간 단축이 상정된다면 노동자측의 의미와 계획이 사측의 추진의도와 함께 경합하고 대립하게 된다. 여기에 또 하나의 변수가 있다. '자동차 부품사'는 완성사의 영향 아래에 놓여있다. 부품사 노동자들은 일반적인 갑과 을의 관계를 넘어 을의 을이라는 이중적인 상태에 놓여있다. 유성파업에서도 드러났듯이 완성사 자본은 부품사 사측의 경영에 직간접적으로 개입하고 노사관계에도 직, 간접적인 지배권을 행사한다. 이러한 불공정한 관계아래 부품사 노동자들은 이중의 자본과 대면하고 있다. 동시에 완성사의 영향아래에 놓여있다는 것은 완성사 자본 뿐만 아니라 완성사 노조의 영향에서 자유로울 수 없다는 이중의 의미를 갖는다. 그렇다고 모든 노동조합 활동이 완성사 노조의 영향력 아래에 가두어진다고 볼 수는 없다. 다만 주간연속2교대제가 완성사 노조에서 먼저 이루어졌고 교대제 개편이 자동차산업의 변화를 일정정도 가져올 수 밖에 없기 때문에 완성사 노조의 이행사항의 규정력이 부품사에 이전된다는 의미이다.

따라서 부품사 지회에서 진행된 교대제 이행과정에서의 '노동시간 단축'을 둘러싼 이데올로기 지형을 분석하기 위해 부품사 노조가 교대제를 이행하게 된 배경을 먼저 살펴볼 필요가 있겠다.

1) 완성사 지부의 교대제 개편

완성사 사업장 중 교대제 개편을 주도하고 있는 현대자동차 노사는 2005년 주야맞교대를 주간연속2교대제로 전환하기로 합의한지 7년 만인 2012년 8월 30일 구체적인 합의안을 도출했다. 주요내용은 2013년 3월 1일 부로 8/8+1 근무체계를 도입하고, 이를 위해 8/8+1 근무형태 시행 전 현인원, UPH, 임금체계를 유지하면서 2013년 1월 7일부터 2주간 8/8+1로 시범실시하기로 하고, 8/8 근무체계는 2014년까지 구체적인 시행방안을 노사합의하여 2016년 3월까지 도입하기로 하였다. 또한 10/10 생산량 보전을 위해 30 uph up과 안전교육시간, 혹서기 휴게시간, 2조 추가연장 20분 등 148. 6시간을 추가적으로 작업시간으로 전환하기로 하였다. 생산량 보전에 따른 생산성 향상(uph up, 추가 작업 시간)에 따른 임금은 '근무능률향상 수당'으로 지급하고, 근무시간대 변경에 따른 임금은 '연속2교대 전환수당'으로 지급하기로 하였다.

교대제 추진과정에서 쟁점은 이른바 3無원칙으로 통칭되는 "실질임금 삭감 없는, 노동강도 강화 없는, 기득권 저하(또는 고용불안) 없는 주간연속2교대제를 주장하는 노조측의 입장과 물량보전과 생산/인력 운영의 유연성 확보를 전제한 개편을 주장하는 사용자측의 입장의 차이로부터 비롯된다. 2008년 교대제 개편과 관련한 현대차 교섭에서 나타난 쟁점은 교대제를 둘러싼 자본과 노동의 차이를 선명하게 드러내 주었다.

□ 근무형태, 물량, 임금별 쟁점 사항(2008년 현대자동차 교섭 쟁점을 중심으로)[6]

○ 근무형태

	주 장
노측	● 주간연속2교대의 기본원칙은 8+8근무형태 이어야 하는 것이며 노동시간 단축과 심야노동 폐지에 있다. ● 오전과 오후반 사이에 반간 갭을 두는 것은 도입초기부터 잔업시간을 열어두는 모순이 있기 때문에 단계적 도입은 필요하지 않으며 직도입이 필수적이다.
사측	● 현 수준에서 8+8근무형태로 바로 도입하면 연간 30만대 이상의 생산차질이 발생한다. 그러므로 단계적으로 9+8 또는 9+9 등의 근무형태로 전환하자. ● 현재의 월, 수, 금 조회시간을 줄이고 안전교육을 정취시간 이외 실시하자. ● 물량확보의 정도에 따라 단계적 도입을 주장. 물량확보를 위해 UPH-up, 생산성향상, 추가시간확보 등을 고려.

<표 6> 2008년 현대자동차 교섭 쟁점-근무형태

6) 아래 교대제 이행과 관련한 쟁점사항은 다음을 참조하였다. 안재원, '주간연속2교대제의 쟁점과 금속노조의 과제', 2012.1. <금속노조 주간연속2교대제 토론회 자료집>. **표2부터 표5까지 표시안함.**

○ 생산량

	주 장
노측	• 물량보전은 신규투자를 통한 공장신설이 되어야 한다.(노동 강도 저하, 고용유지) • 인원충원 없는 UPH-UP은 있을 수 없다. 사측의 일방적인 편성효율, 가동률은 신뢰할 수 없다.(고령화 방안도 함께 고민해야 한다.) • 8+8 도입 시 발생하는 20%의 물량감소분(현행 170만대 기준으로 약 30만대)을 위해 새로운 공장을 건설해야 한다.
사측	• 여유시간(조회시간, 휴게시간, 휴일축소, 안전교육시간 등)을 통한 물량보존 • 설비투자로 인한 자동화, 모듈, 외주화, UPH-UP • 가동률, 편성효율 UP

<표 7> 2008년 현대자동차 교섭 쟁점-생산량

○ 임금체계

	노측	사측
내용	● 생산량을 기준으로 하는 임금설정은 잘못된 생각이며, 생산량과 임금을 맞바꿀 수 없다. ● 생산량에 연계한 임금 설정의 문제점 가)노동 강도 강화로 이어진다. 나)생산계획 확정 시 노조개입 없다. 다)생산계획 수립 전에 노동시간 총량 확정하지 않는 상태에서 생산계획 수립하고 마지막으로 임금 설정한다. ● 월급제를 적용한 생활임금 확보방안	● 생산량 보전이 따르지 않는 임금의 양적(절대적) 보전은 회사의 경쟁력 저하를 유발하므로 절대 불가하며 질적 보전 방식과의 연계해야 한다. ● 노동시간에 대한 임금지급 ● 생산량이 줄어드는 만큼 임금은 당연 삭감되어야 한다. ● 기본급 또는 통상수당으로 보전은 어려움 발생한다.(상여금, 년월차수당, 휴일수당 등이 연동되어 추가 인건비 발생됨.) ● 생산능력 목표달성금: UPH 증가율에 따라 차등지급(최저0%~최고100%) ● 편성효율증대 보조금: 편성효율에 따라 차등지급(최저0%~최고100%) ● 가동률향상: 휴게시간 및 휴일축소 등 근로시간 추가 확보시 확보로 인해 생산량 확보에 비례하여 보전.
쟁점	● 생산량과 임금을 연동하여 절대적 보전을 주장하는 회사측과 생산량과 임금을 연계해서는 안 된다는 노측의 주장이 첨예하게 대립됨.	

<표 8> 2008년 현대자동차 교섭 쟁점-임금체계

2008년 교섭과정은 주간연속2교대제를 둘러싸고 노사의 쟁점이 선명하게 드러났다는 점에서 주목할 만하다. 특히 사측의 기조가 이전과는 달리 보다 분명하게 제시되었다. 쟁점은 '생산량의 보전방식'을 중심으로 전개되었고, 임금과 교대제 변경이 생산량을 중심축으로 쟁점이 형성되었다. 노조측의 주장은 노동시간 단축과 심야노동 철폐를 중심으로 8+8 근무형태와 새로운 공장신설을 통한 생산량 보전을 주장했다. 사측의 경우 추가적인 설비투자대신 여유시간의 감소와 가동률을 최대로 끌어올리는 방안을 내세웠다. 또한 생산량의 보전없는 임금 보전은 불가하다는 입장을 제시했는데, 이는 임금보전에 대한 부정적인 입장을 제시하는 수동적인 차원을 넘어 생산성 향상과 연계된 임금체계의 개편 기조를 적극적으로 제기한 것이었다. 이것은 이른바 임금을 둘러싼 '양적인 보전'(생산성 향상과 연계되지 않은 임금의 보전)과 '질적인 보전'(생산성 향상과 연계된 임금의 보전)의 대립으로 나타났다.

이를 통해 알 수 있는 사측의 의도는 노동시간 단축에 따른 임금삭감이라는 수동적인 대응이 아니라 생산성에 기초한 임금유연화 도입을 적극적으로 제시했다는 점이다. 노조가 교대제 개편과 함께 월급제를 요구하고 있었기 때문에 이에 공세적으로 대응하기 위한 조처였다. 즉 노동시간에 대한 양적인 감축을 노동강도 강화와 생산성 연동 임금 도입 등을 통해 질적인 구조조정 재편의 기회로 역이용하고자 했다는 것을 알 수 있다.

2) 완성사 교대제 이행이 부품사 지회에 미치는 이중적 영향

완성사 교대제 이행의 과정에서 드러난 쟁점은 부품사 교대제 이행의 과정에서 더욱 심화되어 반복된다. 동시에 '완성사 근무형태변경'이라는 앞선 사례는 교대제 이행에 부정적이었던 부품사들을 사실상 착수하게 만드는 지렛대가 된다. 2008년 금속노조 보고서 <금속노조 자동차 부품업체 실태현황>에 따르면 당시만 해도 부품사 차원에서 교대제 도입은 회의적이거나 불투명했다.[7)]
이는 각 주체들의 의지의 문제라기 보다는 직서열 공급업체들이나 적기생산 체제를 도입한 1차 협력업체들을 제외하고는 완성사의 근무형태를 반드시 따라야 할 구조적 필연성이 없기 때문이다. 보고서에 따르면 완성사와 부품사의 생산조건이 완성사의 근무형태 변경이 반드시 부품사의 근무형태 변경으로 이어질 객관적인 조건이 존재하지 않는다. 그럼에도 불구하고 결국은 완성사의 교대제 변경을 부품사도 따라갈 수밖에 없다는 판단도 제기되었다.[8)]

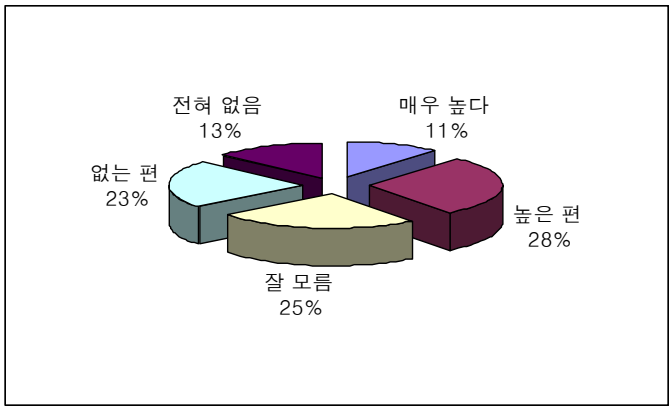
---

7) 이종탁 외, 2008, <금속노조 자동차 부품업체 실태현황>, 전국금속노동조합 보고서, p71. "금속노조 사업장을 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면 주간연속2교대제를 도입할 가능성이 있다는 전망과 어려울 것이라는 전망이 엇비슷하게 나왔다. 주간연속 2교대제 도입 가능성이 있다고 응답한 비율은 전체의 39% 수준이다.(매우 높다는 응답이 11%이고 높은 편이라고 응답한 비율은 28%이다.) 반면, 주간연속 2교대제가 도입될 가능성이 낮거나 없다고 응답한 비율은 36%이다.(전혀 없다 13%, 없는 편 23%) 잘 모르겠다는 응답도 25%에 이른다."

“그때까지 이러니 저러니 해도 현대가 한다면 안 따라 간 적이 없다. 그래서 현대생각이 현실에 맞니 안 맞니, 연구가 됐니 안됐니 떠나서 현실적으로 현대에서 무슨 말을 오고갔냐에 더 촉각을 세우는 것이다.”
“1차 벤더는, 현대가 간다하면 어쩔 수 없이 따라갈 수밖에 없으니 이런 고민은 현대가 해야 한다. 이미 결정된 거 아니냐.”[9)]

이러한 판단은 완성사(현대차)의 영향력은 직서열 공급업체뿐만 아니라 일반 부품사에 대해서도 지배적인 영향력을 갖는다는 것을 의미한다. 2013년 한국노동연구원의 보고서에 따르면 현대차는 자동차산업의 “유형설정자”로 나타나고 있으며, 이로인해 “완성사 업체와 서열공급업체의 노동시간 체제는 서열공급여부와 무관하게 자동차산업 전반에 걸쳐 지배적이고 표준적인 노동시간체제”가 된다.[10)] 그렇기 때문에 완성사의 교대제 도입은 ‘주간연속2교대제’를 현실적인 흐름으로 간주하게끔 하는 압박이 되었을 뿐만 아니라 완성사의 교대제 합의가 부품사 지회에게 일종의 가이드라인으로 작용하게 되는 이중적인 의미를 가진다.

완성사가 만들어놓은 ‘가이드라인’은 부품사로 전달되면서 부품사의 더 열악한 노동조건과 결합한다. 즉 8/8+1 근무형태 변경과 여유시간 줄이기, uph up은 완성사보다 노동조건이 더 열악한 부품사의 상황과 결합해 완성사 노동자들과 부품사 노동자들의 근무형태와 임금, 노동강도 등의 격차를 더 벌어지게 하기도 한다. 즉 완성사의 가이드라인은 아래로 내려갈수록 원하청 노동자간의 불균등한 격차를 더 심화시킬 수 있는 기제로 작동한다. 그래



<그림4> 주간연속 2교대 도입 가능성

그림 1~3은 표기 안함.

8) 위의 글, pp. 92-93. “이번 조사를 통해 주간연속2교대 자체로 인해 부품사가 근무형태를 바꿀 가능성은 그렇게 크지 않다. 완성사의 생산체제에 완전히 결합되어 부품을 직접서열로 납품하는 업체가 아닌 한 완성사 가동시간에 맞추어 생산을 해야 할 이유는 없기 때문이다……그렇지만 부품업체 근무형태는 완성사에 따라갈 수밖에 없다는 판단도 적지 않았다. 완성사의 변화에 따라갈 수밖에 없다는 인식은 현실이지만, 그로 인해 대응 역시 완성사를 쳐다보는 양상이 벌어지기도 한다.”
9) 위의 글, p93에서 재인용
10) 배규식 외, 2013, <자동차 협력업체 교대제 개편 관련 실태조사 및 지원방안 강구>, 한국노동연구원, 고용노동부 보고서.

서 ‘가이드라인’은 형태상 동일하더라도 해당 사업장의 노동조건에 따라 차별적인 가이드라인이 될 수밖에 없다. 이러한 비대칭적인 한계선은 완성사와 협력사간의 고질적인 불공정한 게임의 법칙에 기인한다. 뿐만 아니다. ‘대공장 노조가 넘지 못하는 벽은 중소사업장 노동자가 넘지 못한다’는 부품사 노동자들의 수동적 태도도 한몫했다.

(노조에서 주간연속 2교대제를) 먼저 꺼냈다기보다, 어차피 현대자동차가 8-9로 전환하게 되면 여기는 무조건 따라가야 돼요. 어떤 다른 방법이 없어요. 어떤 다른 근무형태나 체계를 해가지고 갈 수 있는 방법이 없거든요. 그러니까 이걸 회사나 노조나 공감을 하고 있는 거죠. 어차피 바뀌어야 한다. 그래서 누가 먼저 얘기할 것도 없이.(사-a)

이러한 현실적 조건들, “자동차가 가니깐 어쩔 수 없다, 가야한다.”는 의견들은 지회가 사측을 압박하는 논리로 활용되기 보다는 완성사의 합의안을 넘어서지 않는 범위내에서 근무형태를 변경할 수밖에 없다는 수동적인 입장으로 제시되곤 했다. 사측의 경우 교대제로의 전환을 ‘심야노동 철폐’와 ‘노동시간 단축’의 문제로 가시화되는 것을 최대한 저지하면서 자동차산업 차원의 구조개편 혹은 생산성 향상을 위한 생산공정의 합리화로 접근하고자 했다. 애초에 노조에서 제기한 노동시간 단축의 의미를 최대한 탈색시키려고 한 것이다.

처음에 목적이 주간연속2교대가 목적이 아니라, 현장의 개선안, 시스템 개선에 관련돼가지고 회사측이 먼저 안건을 제시했어요. 주간연속2교대제 관련해서 계속 얘기가 나올 거 같은데 이 기회에 한번 같이 해보자, 시스템을 개편하면서. 요런 취지가 있었습니다.(아-a)

그럼에도 불구하고 완성사가 주간연속2교대제를 도입했다는 사실은 두 가지 중요한 변화를 보여준다. 하나는 완성사로 표현되는 대공장 투쟁의 의미다. 금속노조 차원에서 교대제 투쟁을 배치했고, 그 안에서 완성사가 먼저 시행했다. 완성사가 갔으니까 간다는 영향력은 강력했다. 다소 불확실하거나 부정적인 견해를 가지고 있었던 부품사 사측의 입장이 일거에 정리되면서 교대제로의 개편이 현실적인 흐름이 되었다. 그리고 심야노동 철폐와 노동시간 단축의 이슈를 사회화하는 데 일정한 효과를 거두었다. 금속노조는 완성사와 부품사가 심야노동철폐와 노동시간 단축이라는 큰 틀에서 교대제를 진행하도록 묶은 조직적 틀이었다. 비록 금속노조 차원의 통합적인 집행력이 교대제 준비와 합의과정에서 단일하고 주도면밀하게 관철되었는가는 평가가 필요하지만 완성사 이행과 부품사 준비 과정에서 교대제 이행의 의미가 종종 환기되었고, 나아가 완성사의 투쟁과정과 성과를 넘어서기 위한 개별적인 투쟁으로 이어지기도 했다.

2013년도부터 주간연속2교대제 시행에 대해가지고 많은 사회적 관심, 노조 내에서도 빨리 이걸 이뤄내야 된다는 그런 분위기 조성이 돼있는 상황이었고, 저희도 그때 설문조사도 진행하고 요구안도 만들었습니다.(B-b)

처음에 야간근무가 발암물질 2급이다 이런 말이 나왔죠. 그래서 바꿔볼 시도를 했었죠. 그러면서 완성사가 하면 우리도 따라가야 한다 부품사기 때문에. 그런 계기가 된 거 같아요. (G-b)

특히 '사'지회의 경우는 교대제 이행을 노조 조직력 복원의 계기로 적극적으로 배치하고 일정정도의 성과를 남겼다는 점에서 주목할 만하다.

조직적 차원에서도 우리가 어떤 사업을 할 때 실제로 저희도 그 전까지는 내부조직 자체가 좀 이완되어 있었고 또 자판기노조 현상도 심했고, 간부기피현상도 심했고. 그래서 어떤 사업을 통해서, 계기가 필요했었죠. 그래서 '주간연속2교대 준비사업을 조직화의 계기로 삼아보자'해서 두 가지 목적을 가지고 준비사업을 시작하게 된 거죠.(사-a)

'사' 사업장의 경우 노조 조직력이 다른 지회에 비해 튼튼한 상황이 아니었고, 잔업과 특근 수당으로 저임금 구조를 고착화시키고 있는 '일반적인' 부품사 현장이었다. 조합원들은 잔업과 특근에 얽매여 있으면서도 잔업과 특근이 줄어들까 불안해하고 있었다. 그래서 교대제 이행이 되면 물량이 줄어든다는 초기 인식 때문에 교대제를 추진하려는 지회 집행부에 항의하기도 했다. 하지만 지속적인 교육과 조직활동은 조합원들의 인식을 변화하게 만들었다. 주간연속 2교대제를 현장 조직력 복원의 계기로 인식하게 되면서 주간연속2교대제를 중심으로 본격적인 현장활동을 전개하게 된다. 처음 교대제를 논의하던 시기에는 지회 간부들의 의지와 조합원들의 의견이 갈등을 일으키는 상황이었다. 조합원들이 물량과 임금의 불안감 때문에 교대제 개편에 부정적인 반응을 보이거나 임금하락 여부에 대해 압도적인 관심을 보이는 상황은 부품사 전 사업장에 걸친 일반적인 현상이었다. 이러한 상황에서 교대제 이행을 현장투쟁으로 배치하기 위해서는 조합원들이 갖고 있는 임금, 물량, 잔업, 특근에 대한 고질적인 인식이 바뀌지 않고서는 불가능하다는 것을 인식했다.

그래서 교육과 선전을 집중 배치했고. 그 다음에 저희가 이렇게 되려면 간부들이 리더십이 있어야 하는데 실제 내용을 알아야 뭘 설명을 하고 그럴거 아닙니까. 그래서 준비사업 8개월 거치는 과정을 통해서 교육을 외부강사를 초빙해서 했다.
준비사업에서 조합원들에게 일정정도 교육을 하고, 설문조사도 해보고, 면접조사도 해보고. 그 다음에 조합연속2교대에 대한 동의수준이 많이 올라갔죠. 대신 조합원들이 많이 얘기하는 것은 자동차합의안 자체가 그렇게 만족스러운 합의안이 아니었기 때문에 우리가 자동차 합의안을 뛰어넘을 수 있는거냐, 반면 이걸 우리가 요구한다고 해서 100% 쟁취를 할 수 있겟느냐는 의견도 있었습니다.(사-a)

강도 높은 교육과 선전의 과정은 조합원들 뿐만 아니라 그 취지를 설명하고 설득해야하는 지회 간부들까지도 애초에 '왜 우리는 주간연속2교대제를 요구하는가'라는 근본적인 물음을 구체화시키고 집단화시키는 과정이었다. 그러면서 "과연 부품사가 현대차보다 좋은 제도를 만들 수 있냐"[11]는 회의와 우려는 노동시간 단축과 심야노동철폐의 의의가 조합원

11) 전국금속노동조합, 금속산업사용자협의회 주최, <부품사 주간연속2교대제 도입을 위한 노사공동 워

들에게 공유되고 확산되면서 소멸되기 시작했다. 애초에 현대자동차 노사가 합의한 내용을 바탕으로 교대제 개편을 준비하였느냐, 아니면 주간연속2교대제를 요구했던 본래의 원칙과 의의에 대한 집단적인 확인을 바탕으로 교대제 이행을 단위 사업장의 요구로 제기하였느냐의 차이를 확인할 수 있었다. 뒤에서 다루겠지만 준비과정을 거의 밟을 수 없었던 직서열 업체와의 비교를 통해서 확인할 수 있다.

2. 교대제 이행을 둘러싼 각 주체들의 인식지형

1) 교대제 이행을 둘러싼 부품사 사측의 인식과 대응

1) 자동차산업의 노동시간 현황

2012년 금속노조가 조사한 부품사의 노동시간에 따르면 연간 평균 노동시간(상시주간조포함) 2,685시간이었고 생산직 주야 2조2교대제 노동시간은 2,856시간으로 완성사 노동시간보다 길게 나타났다. 참고로 2012년 OECD 국가 중 한국의 연간 노동시간은 2,092시간으로 멕시코, 칠레 다음으로 3위를 차지했다. 같은 해 OECD 평균 노동시간은 1,695시간이었다.[12] 부품사 노동자들은 한국의 평균노동시간보다 600~800시간을, OECD 노동자들의 평균보다 1,000시간을 더 일했다. 오랜 기간 1,000시간 일 더하는 삶이 가능했던 이유는 초과노동을 수행할 수 밖에 없는 저임금 구조에 기인한다. 더 정확하게는 낮은 기본급과 시급제에 기반한 불안정한 임금구조가 자본의 생산성 논리와 결합해 초과노동을 적극적으로 용인하게 된 주된 원인이다.

완성사의 낡은 교대제와 장시간 노동은 자동차 부품사들의 경우 완성사보다도 잔업과 특근 등 시간외 노동이 거의 일반화되어있다. 사측은 별도의 인력 채용이나 설비투자 없이 공장 가동시간을 연장함으로써 생산량을 증대하는 방식을 선호한다. 더불어 노동자들 역시 잔업과 특근을 통해 초과노동에 따른 더 많은 임금을 확보하려고 하기 때문에 불안정한 임금구조와 장시간 노동체제는 기본급의 인상을 저지하면서 오랜시간 현장을 잠식해왔다.

이러한 상황에서 완성사의 교대제 개편과 노동시간 단축은 직접적으로 부품사의 생산물량에 영향을 미칠 수 밖에 없다. 완성사의 교대제 개편을 둘러싸고 부품사 사측의 초기 인식은 생산량 변동이 부품사에 미칠 파장과 이에 대한 대응의 고심이었다.

2) 물량의 보전

크숍> 발언록, 2013. 5. 21.

12) 한국고용노사관계학회, 2013, <OECD회원국의 노동시장 지표 연구>, 60.

부품사의 입장에서는 완성사가 기존의 생산물량을 유지하는 한 납품 물량을 줄일 수 있는 변수가 아니다. 문제는 생산량의 보전방안이다. 생산량을 보전하는 방안은 크게 1) 설비투자와 추가인원의 투입 2) 노동강도의 증대를 통한 생산성의 증대 3) 공장가동시간의 증대 및 외주화를 들 수 있다.
2013년 한국노동연구원이 자동차 부품사 사측을 대상으로 조사한 결과 민주노총 사업장의 경우 교대제 이행시 물량 보전방법으로 인원충원이나 설비투자 보다는 생산성 증대를 통한 물량보전을 선호하고 있다. 이는 이들 기업에서 경영진들이 노동자들의 노동강도가 상대적으로 약하다고 느끼고 있다는 사실을 말한다.[13)]

회사의 입장에서는 생산성을 올려야 한다. 해외의 생산성과 비교해봐서 알겠지만 국내의 생산성은 떨어진다. 현장 사람들이 알아서 uph를 떨어뜨리기 때문이다. 생산성을 올리겠다고 들면 조합에서는 노동강도 높인다고 반발하겠지만. (A사 관리자. 배규식 외. 2013에서 인용)

UPH를 높일 여지는 엄청 있다. 여기 울산에 있는 공장에서 시간당 생산 개수와 비슷한 설비를 갖고 있는 알라바마나 조지아 쪽의 공장에서 실제 뽑아내는 것을 비교하면 저기는 평균적으로 20-30% 더 많이 뽑아낸다. 지금도 적자나는 공장에 설비투자나 인원을 또 뽑아서 넣으면 경쟁력이 엄청 더 떨어진다고 봐야한다."(p사 관리자. 배규직 외, 2013에서 인용)

위의 면접에서 알 수 있듯이 사측에서 노동강도가 약하다고 주장하는 근거는 해외공장보다 떨어지는 국내 공장의 생산성이다. 이는 2012년 현대자동차가 주간연속 2교대제에 합의한 뒤로 보수언론이 지속적으로 주장하는 내용이기도 하다.[14)] 언론이 이러한 주장을 하는 것은 현대자동차 사측이 해외공장과 국내공장에 대한 편성효율과 HPV[15)]를 비교한

---

13) 배규식, 위의 글, 36.
14) 현대차 노사가 '주간연속2교대제'를 합의한 다음날인 2012년 8월 31일자 신문의 내용을 살펴보면 부품사 사측 주장의 진앙지를 알 수 있다. 일단 31일 주요 일간지는 현대차 노사의 '주간 2교대' 잠정합의를 일제히 전하고 있으나 그 내용상에서 확연한 차이를 보였다. 한겨레신문과 경향신문은 '밤샘노동 폐지'에 주목하며 "장시간 노동관행 개선에 도움일 될 것"이라고 평가했다.
"'자동차 밤샘노동' 45년만에 폐지…후진적 관행 첫 개선"(한겨레, 1면)
"부품업체 '밤샘철회' 뒤따를 듯 기아차·한국GM도 시행 가시화"(한겨레, 6면)
"인력충원 없이 생산량 맞추라니"…현대차 노조일부 거센 반발"(한겨레, 6면)
"'밤샘노동 철폐'의 큰 걸음을 뗀 현대차 노사"(한겨레, 사설)
"현대차, 밤샘근무 없앤다"(경향, 1면)
"산업계 전반에 '노동시간 감축' 논의 확산될 듯"(경항, 13면)
반면 조선일보는 1면 <현대차 1대 만드는데 미선 14시간, 한국선 31시간>에서 "현대자동차 국내 공장과 미국 공장의 생산성 격차가 두배 이상 벌어지고 있는 것으로 나타났다"며 이를 '노조의 간섭' 때문이라 때문이라고 몰았다. 현대차 노사가 밤샘노동을 철폐를 합의하자 '강한 불만'을 표시하며 '노조간섭'을 운운하고 있다.
"현대차 1대 만드는데 미국선 14시간, 한국선 31시간"(조선, 1면)
"한·미 생산성 2배차…노조간섭 등 비효율성 탓"(조선, 6면)
15) HPV(Hour per vehicle)은 차량 한 대를 만드는데 들어가는 시간(공수)를 나타내는 지수로 각 생산

자료를 '함께가는 길'(현대자동차 노사협력실)을 통해 발표한 자료에 근거한다. 그리고 현대자동차의 '함께가는 길'은 2011년 고용노동부가 연간 2,500시간에 달하는 한국 완성사업계 장시간노동 실태조사 결과를 발표하며 노동시간 단축과 심야노동 중단을 주문하자, 이를 반박할 목적으로 한국자동차공업협회가 배포한 보도자료와 동일한 근거를 제시하고 있다.[16)]

< 자동차업체별 조립생산성(HPV) 비교 (2009년 기준) >

구분	현대	GM	포드	혼다	닛산	도요타
HPV	31.3	23.0	21.7	23.4	23.8	27.1

※ HPV(Hour Per Vehicle) : 자동차 1대를 생산하는데 들어가는 평균시간 (낮을수록 생산성 우수)

<그림 5> 자동차업체별 조립생산성(HPV) 비교(2009년 기준)

하버리포트는 기업별, 공장별 HPV 비교를 하지 않을뿐더러 애초에 불가능하다는 것이다. 자동화 정도나 생산공정이 상이하고 만드는 차종이 각기 다른 상황에서 일률적인 비교가 가능할리 없다. 자동차공업협회나 현대자동차는 하버컨설팅의 통계자료를 고의적으로 조작했지만 자본측과 보수언론은 여기에 '노조의 입김'을 더해 교대제 이행과 노동시간단축에 대응하는 이데올로기를 지속적으로 유포하고 있다.

완성사가 생산량의 보전을 위해 편성효율을 인상했다면 부품사는 그만큼의 생산량을 줄어든 시간만큼 맞추기 위해 노동강도의 압박을 더 많이 받을 수 밖에 없다. 완성사의 편성율에 비해 부품사의 편성율이 더 높은 상황에서 UPH가 동일하게 1% 상승한다고 하더라도 완성사에 비해 부품사 노동자들에게 더 큰 압박이 될 수 밖에 없다.

UPH가 조금 올라가면요. 이로 인해 부품업체는 상당히 죽습니다. 자동차에서 UPH를 1 올리는 것은 큰 문제가 아니다. 제가 봤을 때 라인의 효율성을 볼 때 솔직히 여지가 있다. 하지만 부품사는 다르다. 세종도 그렇고 한일, 태성도 그렇고 빡빡하게 주간만 풀로 해서 야간의 물량을 감당하는데 기존 시스템으로는 힘들다.
부품사들은 대체로 라인 설비는 100% 이상으로 돌리고 있고 주간만 하는 업체가 자동차 주야를 다 맞추고 있다. 50% 상시주간만 하면 그 정도 수준인데 주야가 다시 자동차에서 업 되었다. 이래 되면 완전 비상이 되는 거죠.(Q사 노동조합 간부, 이종탁, 2008에서 인용)

2013년 한국노동연구원 보고에 따르면 부품사의 노동시간 단축과 교대제 이행시, 이미

공장에서 생산되는 차종의 HPV를 하버 컨설팅에서 작성해 매년 하버리포트를 통해 발표하고 있다. 하버리포트의 HPV는 하나의 기업단위로 측정되는 것이 아니라 공장별, 생산라인별, 차종별로 각각의 HPV를 측정한다. 기본적으로 승용차와 트럭부분을 구분해 계산하며, 승용차도 소형차와 중/대형차 및 SUV를 구분한다. 이에 대한 자세한 분석으로는 안재원, 2012, "주간연속2교대제 노동의 희망이 되려면", 금속노조. 참조.

16) 프레시안, "현대차 생산성 지표의 거짓말!", 오민규의 인사이드 경제, 2012.2.29.

당시의 편성효율이 높아 더 이상 노동강도가 높아지는 것에 대해 노사 모두가 부정적이라고 보고하고 있다.[17] 그럼에도 불구하고 완성사 노사가 생산량보전과 교대제 이행을 합의한 상황에서 부품사 사측은 생산량 보전의 방법을 강구할 수 밖에 없었다. 특히 민주노총 금속노조 소속 사업장의 경우, 노조의 영향으로 노동강도가 상대적으로 약할 것으로 판단하여 애초에 설비투자와 인력충원을 통한 생산량 보전의 방법을 회피한 것으로 보인다.
회피하기 위한 자원으로 현대자동차 사측과 보수언론에서 유포하는 낮은 생산성 이데올로기가 동원되었다. 그리고 노동조합이 지속적으로 투쟁해왔던 노동강도 강화 저지의 성과를 '숨어있는 여유율'로 치환해 혁신해야할 비정상적인 관행으로 제기하기도 했다. 뒤에서 자세히 다루겠지만 이러한 논리를 노조측이 수용하면서 생산성 보존은 편성효율의 증가와 노동강도 강화로 귀결되는 경우가 많았다.

2) 임금 보전과 월급제

금속노조는 '자동차 부품사 주간연속2교대제 도입을 위한 가이드라인(안)'을 통해 1) 노동시간 단축에 따라 기본급과 고정수당을 기본 구조로 하는 월급제를 요구하고 2) 물량보전과 임금보전을 연계하지 않은 임금보전과 함께 3) 물량 변화 대응을 위해 설비투자와 생산능력 증대, 신규인원 충원을 검토 하며 4) 8/8 근무형태 도입을 원칙으로 하되 현대.기아가 앞서 도입한 대로 8/8+1을 기본 근무형태로 도입할 것을 제안했다.

애초에 주간연속2교대제 도입시에 완성사를 포함한 노동자들의 가장 큰 관심사는 임금보전의 문제였다. 임금보전이 안되면 주간연속2교대제를 추진하기 어렵다는 것이 대체적인 입장이었다. 특히 부품사 노동자들의 경우 완성사와의 임금격차가 무시할 수 없는 상황까지 벌어진 상황에서 잔업과 특근에 따른 시간외수당은 인센티브라는 추가적 임금의 의미보다는 생존에 반드시 필요한 생활임금의 일부분이었다.

게다가 교대제 도입 당시 완성사의 물량변동에 따른 고용불안과 임금하락의 불안이 팽배한 상황에서 임금에 대한 민감성은 고용과 생산량과 연동되어 더욱 예민하게 받아들일 수 밖에 없는 상황이었다. 완성사가 생산량 보전에 합의했기 때문에 완성사 도입 이전 고용에 대한 불안은 어느 정도 상쇄되었지만 여전히 임금보전은 교대제 이행에 있어 선결조건이었다. 이러한 노동자들의 상황은 부품사 사측역시 잘 알고 있었다. 그래서 사측은 생산량 보전과 임금 보전을 적극적으로 연계하는 것을 제기했다.

"(임금보전 수준은) 생산량 보전 수준과 연계하는 것이 회사의 기조다."(Q사 관리자, 배규식, 2013에서 인용)

17) 배규식, 2013, 앞의 책, 38.

노동시간단축에 따른 임금보전의 문제는 노사의 이해관계가 첨예하게 부딪히는 사안이다. 그럼에도 불구하고 현대자동차에서 임금보전과 물량보전에 합의한 배경에는 노동강도가 높아진 부분(uph 상승분)을 인원 대신 임금으로 보전 받았기 때문이다. 즉 UPH 상승과 함께 인건비 상승이 일어나는데 이 인건비를 기존의 노동자들이 흡수하느냐, 아니면 신규 인력을 채용하느냐 선택지를 사측이 제시했고, 지부가 이 두 선택지 중 전자를 택한 것이다. 이러한 선택지는 부품사에서도 이어진다. 일단 완성사 사측은 지회와 임금삭감에 따른 갈등을 원치 않기 때문에 기존의 임금을 보전하려고 한다. 완성사가 합의한 후로는 부품사에서 교대제 이행은 예정된 경로가 되었기 때문에 부품사 사측역시 임금보전을 수용하는 대신 물량보전이나 기타의 조건을 조정하는 수순으로 진행했다.

이는 표면적으로 보자면 노조의 투쟁력과 영향력에 따른 사측의 판단이었다고 볼 수 있지만 보다 근본적인 차원에서는 다른 기준이 작용했다. 임금상승분이 이미 정해져있고, 정해진 부분을 누가 가져갈 것인가에 대한 양자택일의 논리는 전통적인 임금기금(wage fund) 논리에 기반해 있다. 임금기금이란 노동자에게 돌아갈 임금의 총액이 사회적으로 이미 정해져 있다는 것으로 임금의 전반적 상승은 자본가에게 돌아갈 이윤의 하락을 가져온다는 이데올로기다. 여기에 더해 자동차산업의 유동적인 생산변동성과 함께 글로벌한 생산체제에 따른 국내 생산량에 대한 불안감은 완성사 노동자들 앞에 두 가지의 선택지밖에 주어지지 않은 것처럼 인식하게 했다. 하지만 자본주의 사회에서 임금과 이윤의 결정은 자본-임노동관계에서 힘 대 힘의 관계에서 결정된다. 자본의 이윤이란 늘상 임금과의 관계에서 결정되기 때문이다.

최근 언론보도에 따르면 2008년 글로벌 금융위기 이후 한국 제조업의 노동생산성 증가율 속도는 같은 기간 실질임금 상승률의 5배에 이른다.[18] 사측은 교대제 이행에 따른 추가 비용의 부담과 자동차산업의 불안정성, 무엇보다 국내 자동차 공장의 낮은 생산성을 이유로 생산성의 증대를 통한 임금보전을 주장했지만 실상은 저임금과 초과적인 착취에 기반해 그 어느 때 보다 높은 이윤을 획득하고 있는 상황이다.

하지만 부품사의 경우 완성사와의 불공정거래로 인해 임금인상이나 인력 충원, 신규 설비 확대에 제약이 있는 것은 사실이다. 그럼에도 불구하고 근본적으로는 임금기금 이데올로기에 기반해 정해진 임금상승분의 선택지 안에서 지회나 조합원들이 물량보전과 임금보전을 교환하는 합의를 하게 된 것으로 보인다.

사측은 임금을 생산량과 연계해서 결정하는 것을 주요한 기조로 설정했다. 반대로 금속노조는 임금과 물량과의 연계를 끊고자 한다. 이러한 대립적인 지형안에서 “월급제”를 둘러싼 판단과 실행이 놓여있다. 부품사 사측과의 쟁점은 임금보전이 아니라 오히려 월급제에 있었고, 월급제 도입에 관한한 사측의 입장은 완강했다.

---

18) 아시아경제, "한국 노동생산성 증가율, 임금상승률의 5배", 2015.06.16

2013년 5월 21일 금속노조와 금속산업사용자협의회가 공동으로 주최한 <부품사 주간연속2교대제 도입을 위한 워크숍>에서 사용자단체는 금속노조 중앙교섭 요구안 각각에 대해 부품사들의 의견을 묻는 설문결과를 발표했다. 그 중 월급제 도입을 포함한 임금체계 개선안에 대해 수용의사를 묻는 내용에 대한 결과는 다음과 같다.

임금체계 개선안에 대해 수용 의사가 있는지?	
수용의사 있음	수용의사 없음(무응답 포함)
0개사(0%)	37개사(100%)

<표 9> 임금체개 개선안에 대한 사용자 수용의사 분포

그 밖에도 설문조사 결과를 보면 금속노조 6대 요구안 가운데 가장 수용하기 어려운 사항을 묻는 질문에도 부품사의 약 43%가 임금체계개선 요구로 응답했다.[19] 이유로는 "사업장별로 임금체계가 각각 상이함에도 불구하고, 산별 중앙 차원에서 일률적으로 임금체계 변경 문제를 다루는 것은 적절치 못하다"는 것이 가장 주된 이유였으나, 2012년 중앙교섭과정에서 사측은 월급제를 생산물량과 연동해서 주장함으로써 임금체계 개선안의 핵심 쟁정이라고 할 수 있는 물량과 임금의 연계에 대해 여전히 쟁점이 남아있다는 것을 알 수 있다.[20]

2013년 한국노동연구원 보고서에서도 월급제 실시를 검토하겠다는 부품사는 4%에 불과하고 현재와 같은 시급제 유지는 60.3%에 이르는 것으로 나타났다. 사측이 월급제에 대해 저항하는 이유는 월급제가 도입되면 물량 변동시에 탄력적으로 임금을 적용하지 못한다는 것에 있다. 뿐만 아니라 자본의 추세는 더욱더 생산성 연동 임금제를 희망하는데 월급제는 물량변동과 임금의 연결고리가 끊어지기 때문에 생산성의 저하를 우려하는 것으로 보인다. 물량 변동에 따른 임금의 유연화는 노동자들로 하여금 생산성 향상에 몰입하게 하는 효과가 있기 때문에 자본의 입장에서 임금에 대한 안정성은 곧 이윤의 감소로 인식하기 쉽다. 하지만 이러한 상황을 뒤집어보면, 앞서 언급한대로 2008년 이후 한국제조업의 노동생산성 향상은 추가적인 신규투자나 설비증대에 대한 인력충원없이 5배의 증가율을 보이고 있다. 뿐만 아니다. 자동차산업은 제조업 전체에서 가장 노동시간이 길다. 이러한 장시간 노동이 생산성 연동의 저임금체계와 결합해 자본의 이윤율을 높이는데 주요한 기제가 되고 있다. 실제 신자유주의가 본격화된 IMF 이후부터 자동차산업의 기계화(자동

19) 전국금속노조, 금속산업사용자협의회, <부품사 주간연속2교대제 도입을 위한 노사공동 워크숍>, 61.

20) 전국금속노조, 금속산업사용자협의회, 위의 글, 59. "당초 금속노조는 월급제 시행이라는 문구가 반드시 협약에 포함되어야 한다고 주장하였으나, 사용자협의회는 현대차 합의를 봐도 '월급제 전환'으로 되어 있고 문맥상으로도로 '시행' 보다는 '전환'이 맞다고 팽팽하게 맞서는 한편, '생산물량'을 명시하여야 한다고 주장하였고 금속노조는 이에 '인력충원'이 거론되어야 한다는 식으로 맞서게 되어, 결국 '월급제 시행 원칙'만을 명시하고 모든 내용은 삭제하기로 합의하게 된 것이다."

화) 속도는 답보상태다. 반대로 노동생산성은 미국, 독일에 비해 가파르게 상승해왔다.[21] 이러한 상황에서 자동차산업의 생산성은 저임금·불안정한 임금체계에 기반한 낙후된 자동차산업의 구조적인 문제와 함께 다루어야한다. 사측이 월급제 도입에 저항하는 것은 이윤의 감소 혹은 지불능력의 문제라기 보다는 한국의 자동차산업의 구조조인 문제에 대한 해결의지가 없는 것과 함께 연관해 살펴볼 필요가 있다.

3) 교대제 이행을 둘러싼 조합원들의 초기 반응

○ 교대제 전환에 대한 반응

현장의 여론은 교대제로 '간다'는 것에는 이견이 크게 나타나지 않았다. 간혹 현행유지를 주장하는 조합원들의 여론이 있더라도 논쟁으로 증폭되거나 교착국면으로 진화하는 사례는 단 한 건도 없었다. 그 이유는 '간다'는 것이 '이미' 기정사실이 된 상황에서 현장의 논의가 시작된 것이다. 사측의 주도건 노측의 주도건 '완성사가 갔으니 가야한다'는 전제위에서 교대제를 둘러싼 여론이 전개된다.

이거는 제가 잘 몰라서 말씀을 못드리겠는데요. 이거는 제가 생각하는 거는 원청인 자동차에서 먼저 시행을 해서 거기에 따라 간걸로 알고 있어요.(J-a)

특히 직서열 업체의 경우 완성사의 근무형태에 직접적인 영향을 받기 때문에 판단하고 고민한 틈도 없이 일사천리로 이뤄졌다. 임금보전과 UPH 상승에 따른 노동강도의 문제, 신규 인력채용 및 설비투자의 검토 등에 대해 지회차원에서 충분한 검토가 이뤄지지 않은 상태에서 완성사의 합의안을 준거로 빠르게 타결되었다. 이렇게 빠르게 타결된 사업장일수록 특히 직서열 사업장의 경우는 완성사와 사측의 주도대로 진행될 수밖에 없다. 지회에서 충분한 준비기간이 없이 교섭을 통해 정리했기 때문에 노동시간 단축이라는 본래의 의미보다는 임금보전과 근무형태 변경에 따른 각종 사안들의 조정 정도로 진행되었다.

어차피 우리가 하자고 해서 하는 것도 아니고. 자동차에서 그렇게 한다 하니까, 우리 쪽에서도, 하면 당연히 해야 되니까. 직서열이니까 안할 수가 없으니까. 근데 제일 사람들이 걱정이 되는게 금전적인 게 제일 걱정이 되더라구요. 물론 생활적인 안정이라거나 삶의 질도 좋지만 저 같은 경우는 금전적인게 제일 그렇더라구요. 전 집행부에서 어느 정도는 금전적으로 90% 거의 비슷하게 가니까 괜찮더라구요.(R-a)

앞서도 서술했지만 완성사의 교대제 이행은 부품사 지회에게 이중의 의미를 갖는다. 한편으로는 완성사가 갔으니까 간다는 수동적 대응이고, 다른 한편으로는 완성사가 현실화시킨 교대제가 사회적인 관심을 불러일으키면서 자동차산업내에서는 노동시간단축과 심야노동철폐에 대한 물꼬를 텄다. 부품사 지회로서는 이러한 흐름속에서 보다 능동적으로 교대제 개편을 준비할 수 있는 토대를 마련한 셈이었다. 직서열의 경우 예외없이 완성사의 변화에 따라갈 수밖에 없다는 입장이 압도적이었다. 물론 완성사의 변화에 따라갈 수밖에

21) 한지원, 2012, '산업변화측면에서 본 주간연속2교대제',<주간연속 2교대제 금속노조토론회>자료집.

없다는 인식은 현실적인 태도라 이것 자체를 두고 평가할 수는 없다. 하지만 그 현실에 대한 대응 역시 완성사의 궤적을 쫓는 양상으로 전개되기도 했고, 그러한 궤적을 이탈해 더욱 확장하려는 시도역시 존재했다.

자동차를 비판하는 게 아니라 보통 대다수 사업장이 자동차를 못 넘어요. 똑같이 하는거야. 그러니 내용도 몰라.(사-a)

2013년도부터 주간연속2교대제 시행에 대해가지고 많은 사회적 관심, 노조 내에서도 빨리 이걸 이뤄내야 된다는 그런 분위기 조성이 돼있는 상황이었고, 저희도 그때 설문조사도 진행하고 요구안도 만들었습니다.(B-b)

① 임금

교대제 이행시기에 특히 도입을 앞둔 시점에 조합원들의 관심은 단연코 '임금하락 여부'였다. 면접조사나 설문조사 모두 임금보전 여부가 초미의 관심사였다. 임금보전 문제가 해결되지 않는다면 교대제로 이행하는 것은 사측보다도 조합원들의 강력한 반발에 부딪혀 좌초될만한 분위기였다.

싫든 좋든 조합원들 심리자체는 임금에 가 있어요. 노동시간 단축하는 거는 다음문제야.(사-a)

아래 조합원 대상 설문조사에서도 알 수 있듯이 교대제 이행과정에서 임금문제는 조합원들의 초미의 관심사였고, 이행 후 개선해야할 사항도 여전히 임금문제로 나타났다.

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답
이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분	임금문제	646	74.1	31
	생산물량 유지, 노동강도	195	22.4	
	인력충원	11	1.3	
	설비투자	12	1.4	
	기타*	8	0.9	
노동조합과 조합원의 소통 정도	충분	142	16.2	25
	어느 정도	421	47.9	
	부족	269	30.6	
	소통없이, 결정 후 통보	44	5.0	
	기타	2	0.2	
노동조합에게 바라는 개선점	노동시간의 추가적 단축	185	24.1	40
	노동시간 배치의 변화	145	16.8	
	임금 개선	347	40.2	
	인력충원	46	5.3	
	여가활동 지원 프로그램 마련	121	14.0	
	기타**	19	2.2	

* 이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분 기타 : 건강권, 근무시간, 출퇴근시간, 자기개발시간, 휴일일수증가

**노동조합에게 바라는 개선점 기타 : 고용안정, 노동강도, 물량유지, 시간단축에 따른 물량확보와 비가동설비대책, 생산물량확보, 식사시간, 정년보장 및 확대, 만족함, 없음

<표 10> 주간 연속 2교대제 이행 관련 관심, 소통, 개선점(본 보고서 조합원 설문분석 재인용)

임금형태가 시급제이고, 잔업 특근 등 시간외 수당의 의존도가 높은 상황에서 노동시간 단축은 임금 하락으로 직결된다. 때문에 임금보전 여부가 가장 중요한 관심사로 떠오른 것은 어쩌면 자연스러운 결과다. 월급제를 도입한다면 임금불안정성은 크게 완화될 것이지만 월급제에 대한 요구나 관심은 거의 찾아볼 수가 없었다. 지회 차원에서도 월급제 전환에 대한 홍보와 조직화는 거의 이뤄지지 않았다. 이미 완성사 합의 과정에서 월급제를 교대제 이행의 후속과제로 상정한데다가 금속노조 차원에서도 월급제에 대한 구체적인 경로가 제시되지 않은 채 8/8+1로 근무형태를 변경하는데 집중했던 것이 가장 큰 원인일 것이다.
다른 한편으로 조합원들의 임금에 대한 요구는 임금체계의 개편보다는 수량적인 수준에서 적정한 임금의 보장 혹은 임금인상에 머물고 있었다. 임금체계에 대한 근본적인 해결의 의지가 없는 상황에서 물량과 임금, 고용의 세 축은 노동시간 단축이나 삶의 질의 문제를 부차화시키게 된다. 이러한 조건은 노동시간 단축과 임금보전을 양자 사이의 선택의 문제로 고민하게끔 만들게 한다.

현장의 조합원들도 반신반의했던 부분은 분명히 있어요. 주간연속2교대도 반신반의를 많이 했죠. 임금도 그렇고. 임금보전 성격이 있어야 된다 뭐 없어야 된다, 그리고 실질적으로 잔업이 없으면 자기는 먹고 살기는 힘들다고 보는 거예요.(아-a)

임금을 보전받는다고 하더라도 생산성 향상에 동의한 결과이기 때문에 늘어난 노동강도강화에 따른 우려도 제기되었다. 다음에 다시 언급하겠지만 이행과정에서 자신의 사업장의 노동강도가 '견딜만한 수준'이라 평가했던 지점과는 모순된 반응이다.

시간은 좀 줄긴 했지만 물량은 거의 그대로 가져갔기 때문에 과연 얘기하는 건강, 근골격계 질환 이런 것들이 좋아질 수 있겠느냐 하는 그런 거였거든요. (아-b)

② 심야노동 철폐

'임금 하락'에 대한 우려가 일반적이었다고 해도, 유일한 의견은 아니었다. 조합원들은 심야노동이 사라진다는 것에 대해 술렁대고 있었다. 하지만 "한번도 가지 않은 길"이라는 어느 면접자의 표현대로 조심스러웠고, "반신반의"했다. 임금의 하락이 걱정되기는 하지만 '밤에는 잘 수 있다'는 현장의 반응은 조용한 파장이었다.

심야노동을 이제 그만할 때도 됐다. 장시간 노동에서 벗어나면서 진짜 인간다운 삶을 살아보자. 그 목적으로 많이 간 거죠. 그러면서 설명회를 하고 설명도 그렇게 하고.(아-a)

교대제 이행의 목적으로 심야노동철폐와 노동시간 단축에 대한 희망과 지지는 분명한 흐름으로 존재했다. 조합원들의 임금과 노동시간, 근무형태가 변경되는 문제이기 때문에 노조차원의 홍보와 조직화, 의견수렴과정은 대체로 성실하게 진행되었다. 이러한 과정에서

심야노동과 장시간노동에 대한 문제가 환기되었고, 47년간 변하지 않았던 근무형태가 바뀔 수 있다는 가능성이 점차 현실화되었다.

심야노동과 노동시간 단축에 대한 본래의 취지를 조합원들에게 적극적으로 알려내는데 소극적인 지회일 경우라도 일단 교대제로 전환 된 이후에 조합원들의 반응은 다를 수 밖에 없다. 여전히 임금문제가 해결해야할 제1의 후속과제로 꼽더라도 심야노동에서 벗어난 신체는 다시 이전으로 돌아가기가 어렵다. 수십년 심야노동에 익숙해진 신체라 할지라도 인간의 본래 리듬에서 '밤 시간'은 '잠자는 시간'이었고, 잠자는 시간에 조응하며 회복되는 신체는 심야노동에 대한 감각을 일깨우기 충분했다. 조합원 설문조사에서도 심야노동철폐에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다.

변수	구분	빈도(%)	평균값*
1. 노동시간(잔업, 특근 포함)의 단축	매우만족	136 (16.4)	3.0
	만족	567 (68.5)	
	불만족	108 (13.0)	
	매우 불만족	17 (2.1)	
2. 심야노동의 단축	매우만족	196 (25.2)	3.2
	만족	523 (67.2)	
	불만족	53 (6.8)	
	매우 불만족	6 (0.8)	
3. 노동강도의 변화	매우만족	26 (3.2)	2.6
	만족	466 (56.7)	
	불만족	283 (34.4)	
	매우 불만족	47 (5.7)	
4. 임금의 변화	매우만족	27 (3.3)	2.5
	만족	399 (48.2)	
	불만족	327 (39.5)	
	매우 불만족	74 (8.9)	
5. 고용안정 수준의 변화	매우만족	18 (2.2)	2.5
	만족	419 (51.2)	
	불만족	327 (40.0)	
	매우 불만족	54 (6.6)	
6. 여가생활의 변화	매우만족	70 (8.5)	2.9
	만족	605 (73.1)	
	불만족	135 (16.3)	
	매우 불만족	18 (2.2)	
7. 가족생활의 변화	매우만족	77 (9.3)	2.9
	만족	583 (70.4)	
	불만족	139 (16.8)	
	매우 불만족	29 (3.5)	

* 평균값 : 매우불만족(1점)~매우만족(4점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우만족에 가까운 값

<표 11> 주간연속2교대제 도입 이후 만족도(본 보고서 조합원 설문분석 재인용)

조합원 설문조사 중 주간연속2교대제 도입 이후 만족도에서는 '2. 심야노동의 단축', '1. 노동시간(잔업, 특근 포함)의 단축'에서의 만족도 점수가 3점 이상으로 높은 편이었다. 특히, 심야노동의 단축 관련해서는 '매우만족'한다고 응답한 경우가 25.2%로 높았다.

4) 교대제 이행에 대한 지회 간부들의 문제의식

교대제 이행을 전제로 사측의 기조는 물량보전 임금동결로 요약된다. 조합원들의 관심은 압도적으로 임금보전 여부에 집중된 상태였다. 사측과 조합원들의 이해는 상충되지 않았다. '물량만 보전된다면 임금은 어느 정도 보전해주겠다.'는 사측의 입장과 '임금만 보전된다면 물량은 흡수할 수 있다.'는 조합원들의 입장은 합의될 수 있는 여지가 충분했다.
물론 사측이 초기부터 임금보전 카드를 내놓지는 않았다. 하지만 사측의 임금동결 주장은 교섭전술에 불과했고 지회는 임금보전을 전제로 물량에 대한 사측의 기조를 받을 수 있는 명분이 주어졌다.

회사는 초기에 딱 두 가지였어요. 물량대응. 임금동결.
기존에 10-10근무였을 때 임금이 100이었다면 8-8이면 80만 주겠다는 취지가 회사 얘기...(교섭을) 진행하다가 10-10임금을 맞춰 달라. 우리도 물량대응에 대해서 노력을 하겠다...(S-a)

물량 대응에 대한 노력은 신규인력 채용이나 설비투자보다는 기존 인원들이 노동강도를 강화하는 것으로 수렴되었다. 뒤에 별도로 서술하겠지만 외주화나 비정규직 채용, 전환배치에 합의하는 경우도 있었다. 완성사가 타결된 뒤에 부품사 지회에서 교대제 준비는 급물살을 타게 되었다. 이럴 경우 기존의 준비정도에 따라 얼마만큼 주도권을 쥐고 교대제 이행을 진행하느냐가 관건이었다.
'L' 사업장의 경우 완성사 합의 이전에 이미 자체적으로 교대제에 대한 초동준비와 고민을 진행하고 있었다. 하지만 직서열 업체로서 자체적인 준비는 유명무실해졌다. 완성사의 합의안을 넘어서는 요구안을 고민했음에도 불구하고 현실은 완성사의 합의안이 가이드라인으로 작동되었다.

처음에는 지회 요구가 8-8이었어요. 자동차가 8-9로 가는 바람에 저희도 따라갔죠. 자동차가 근무형태를 저희가 넘어설 수 없어요. (L-b)

완성사가 앞서 합의하고, 직서열 업체들이 곧이어 완성사의 합의안에 준해 교대제 개편이 되는 상황을 지켜보면서 부품사지회 간부들의 반응은 두 갈래로 갈라졌다. 하나는 완성사 합의안이 직서열 업체를 경유해 사실적인 가이드라인으로 적용되는 현실을 대응방향으로 받아들인 경우다. 직서열 업체의 대응방식은 두 가지 점에서 공동적이다. 하나는 근무형태가 현대차의 '8/8+1'과 동일하다는 것, 다른 하나는 물량보전 방식이 현대차와 같은 'UPH 향상+추가공장가동시간'의 방식을 택했다[22]. 이것이 일종의 모델이 되어 직서열이 아닌 일반공급 부품사에게도 표준이 되었다. 다른 하나의 반응은 앞선 패턴을 현장상황에 맞게 적용한다고 하더라도 교대제 이행에 대한 노측의 주도권을 회복해야 한다는 문제의

22) 배규식 외, 위의 책, 50.

식이 제기되었다. 일부 지회 간부들은 직서열업체가 교대제를 이행하는 상황을 지켜보며 교대제가 사측의 주도로 이뤄질 경우 오히려 상황은 충분히 역전될 수 있다는 것을 감지했다.

자동차를 비판하는 게 아니라 보통 대다수 사업장이 자동차를 못 넘어요. 똑같이 하는거야. 그러니 내용도 몰라. 그러면 1차 밴더같은 경우에는 거기 동기업체(직서열)가 있거든요. 걔네가 가고 싶어서 간 게 아니예요, 밀려서 간 거예요. 자본이 원해서 간 거예요. 동기업체니까 똑같은 생산방식으로 가야되니까. 그러니 이 어려운 얘기를 내가 준비가 안 된 상태에서 뭘 하겠느냐고.
하긴 해야 되겠고, 이게 중요한데, 누가 주도적으로 할거냐는 거예요. 이 주도성을 잃은 거예요. 교대제 사업자체를, 주간연속2교대, 노동시간 단축문제, 야간노동 폐기문제를 들이댔는데 그 진행하는 방식에서 이미 한 풀 다 꺾고 들어가는거야. 그러니 안되는거죠. 그럼 뭐예요. 자본의 프레임에 그대로 빨려서 들어가는거지. 이게 제일 아쉬웠지. 그리고 실제적으로 다른 사업장 다 이상한 쪽으로 가고. 그러니 이게 다 끝나고나서 지역이나 이런데서 얘기한다구, 이걸 왜 해야 되는지, 오히려, 자본 도와준 꼴만 되는 거 아니냐, 이런 비판들이 막 나오는거죠.(사-a)

처음 주간연속2교대제는 노조가 고용과 물량에 대한 고민으로부터 제기한 것이었지만 진행과정에서 누가 주도권을 쥐느냐에 따라 생산성과 노동시간 단축이라는 정 반대의 기조가 현장에 충분히 관철될 수 있다는 것을 깨닫기 시작했다.
현대차는 주간연속 2교대제의 추진과정에서 현대차 내부 뿐만 아니라 부품사 전반까지 지배적인 영향력을 확대한 것이 아니냐는 추측도 제기되었다. 직서열 업체뿐만 아니라 부품사 전반의 근무형태 변경을 진두지휘하면서 결과적으로 실질적인 영향력이 산별 수준으로 확장되었다는 것이다. 현대차지부가 금속노조로 들어오는 것과 대응해 현대차 역시 산별차원의 지배력을 현실에서 구축하는 계기가 되었다고 볼 수 있겠다.

회사가 교섭하면서. 완성사가 저렇게 (타결) 됐는데 물량을 어떻게 맞출거냐? 그래서 모든 교섭이 자동차를...감사도 나온다고 하더라구요. 완성사에서 1차 밴드, 2차 밴드. 감시, 감사를 나온다고. 니네 단협 어떻게 했냐 하는 조사를 다 했다고 하더라구요. 합의과정도 다 감사를, 보고를 다 하게 되어 있는 걸로 알고 있어요.(L-b)

현대자본의 긴밀한 대응에 대비해 더욱 아쉬운 것은 금속노조 차원의 집단적 대응일 것이다. 부품사 교대제 이행의 과정은 금속노조 차원의 이슈가 다 포함되었다고 해도 과언이 아니다. 원하청간의 불공정 거래에 따른 부품사 노동자들의 이중적인 착취와 노동조합 활동의 이중적인 제약, 완성사와 부품사 노동자들 사이의 임금격차와 불평등한 노동조건, 원청-부품사 노조간의 연대 문제 등이 압축적으로 제기될 수 밖에 없는 사안이었다. 물론 교대제 이행과정에서 금속산업 노동자들의 산적한 문제를 모두 해소한다는 것은 불가능하다. 다만 이 싸움을 계기로 금속노조의 통합력과 지도력이 얼마만큼 진전했는가는 평가해 볼 수 있겠다.

모든 사항들이 워낙에 완성사 위주로 돌아가니까, 그런게 아쉬운 거 같아요. 파업도 그렇고, 통상

임금도 그렇고, 교대제도 그렇고. 자동차가 들어가지 못하면 못들어간다고 그렇게 인식이 되어가는 거 같고. 과거에 자동차가 금속노조에 들어오지 않을 때는 그나마 자체적으로 열심히 만들어가고 했던 거 같은데, 완성사가 산별노조 들어온 후부터는 규모나 완성사 출신의 위원장들이 있으니까 그런 거 같아요. 저 뿐 아니라 금속노조 지회장들이 생각하기에는 과거보다는 많은 것이 후퇴되지 않았을까.(L-a)

면접자 중에서는 완성사 지부가 금속노조에 결합한 이후 오히려 부품사 지회들의 독자적인 투쟁의 여지가 협소해졌다고 진단하는 평가가 있었다. 이것은 완성사 지부의 문제라기보다는 금속노조 차원의 통합지도력이 그만큼 발휘되고 있지 못하다는 지적으로 이해해야 할 것이다.

○ 유성투쟁이 갖는 의미

이러한 상황에서 유성투쟁이 점하는 위치는 각별하다.
교대제 이행과정에서 한편에서는 완성사와 직서열 부품사의 합의과정이 있고, 다른 한편에서는 완성사와 유성투쟁으로 이어지는 심야노동 철폐, 노동시간 단축투쟁의 흐름이 있었다. 유성투쟁은 부품사 지회에게 '밤에는 잠좀 자자'는 슬로건으로 상징되는 심야노동 철폐, 노동시간 단축의 기조를 실천하는 데 중요한 역할을 했다.

유성기업이 밤에는 잠 좀 자자, 타이틀을 걸고 우리는 올빼미가 아니다라는 내용으로 진행을 한 사항에 우리 지회에서 집회 참석했습니다. 이런 걸 진행하다보니 조합간부와 임원이 느낀거죠. 아~밤에 왜 일을 해야 하나, 밤에는 잠을 자야한다고 하더라. 크게 넓게보면 금속노조와 민주노총 차원에서 밤에 잠 안자고 일을 하면 암이 발생한다, 발암성 일급 물질이다, 이런 내용으로 저희 머리를 계속 두들긴거죠. (S-a)

다른 한편으로 '주간연속2교대제'를 둘러싸고 벌어진 유성투쟁은 완성사인 현대자동차의 지배력이 부품사에 어떻게, 얼마만큼 관철되고 있는지 극단적인 방식으로 노출된 사례다. 투쟁 당시 유성기업 지회에 의해 발견된 한 문서에 의하면 현대자동차 사측은 유성기업 노사의 주간연속 2교대제 합의를 유보하도록 강요하고 있었다.[23)]

완성사의 합의를 기다리지 않고 자율적이고 선도적으로 교대제 이행을 요구해왔던 유성지회는 가장 극단적인 방식으로 저지되었다. 다른 부품사 지회들은 완성사 보다 시기적, 내용적으로 앞선 투쟁이었던 유성지회가 어떻게 무력화되었는지를 지켜볼 수 밖에 없었으며, 암묵적으로 이후 교대제 이행의 과정에서 심리적 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

면접자들은 유성지회의 선도적이고 앞선 투쟁에 대해 강렬한 인상과 영향을 받았음을 이야기하고 있다. '밤에는 잠 좀자자'는 요구에 대한 각성은 이후 교대제 투쟁의 현실적인

23) 이종탁, 2011, '유성기업 사태로 본 자동차 하도급 구조의 현실', 10.

쟁점이 되었다. 하지만 극단적인 방식으로 저지된 또 다른 유성투쟁은 이상하리만치 모두들 언급을 하지 않고 있다. 이러한 침묵이 역으로 유성사례가 보여준 심리적 저지선이었음을 나타내고 있다고 추측할 수 있다.

3. 주간연속 2교대제 이행과정에서 나타난 쟁점

1) “물량 수평 이동”과 “임금 수평 이동”

○ 물량불안인가 임금불안인가.

생산량 보전에 대한 노사 양측은 이미 전제된 입장을 공유하고 있었다. 교섭과 투쟁의 과정 끝에 내려진 ‘합의’라기 보다는 논의의 출발로 전제된 것이다. 이런 이유에는 세 가지가 있는데, 첫째는 ‘자동차가 갔기 때문에 우리도 가야한다’는 논리다. 자동차산업의 작업환경 재편의 차원이던, 자동차 노조의 노동시간 단축 투쟁의 일환이던 ‘가야한다’는 논리에는 앞선 사례가 강력한 원인이자 결말로 작동하게 된다. 완성사가 생산량 보전을 전제로 교대제 이행을 논의한 패턴이 반복되어 나타났다. 둘째는 부품사의 특성상 완성사의 생산량 보전을 그대로 받아들일 수 밖에 없다. 셋째는 물량으로 전도된 고질적인 임금불안정성이다. 따라서 물량이 보전되어야 임금을 보전받을 수 있다는 자연스러운 논리가 전제된다.

문제는 ‘생산량 보전방식’을 둘러싸고 벌어지는 노와 사의 각축이다. 그런데 이러한 각축의 과정에서 가장 강력하게 작동하는 이데올로기는 ‘고용=물량=임금’의 연계였다. 즉 물량에 대한 절대적인 우위속에서 고용과 임금이 종속적인 것으로 인식하는 것이다. 물량의 불안이 상시적인 고용불안감을 갖게 하고, 미래의 불안정은 현재의 초과적인 노동과 저임금 체계를 감수하게 만드는 강력한 지렛대가 되고 있다.
하지만 장시간 노동을 지탱하고 있는 것은 ‘물량’이 아니라 시간급제 임금을 핵심으로 하는 왜곡된 임금구조다. 조합원들이 느끼는 물량에 따른 고용불안은 불안정한 임금 불안이 자본의 시선으로 체화된 것에 불과하다. 물량에 대한 걱정은 경영진이 할 몫이지 노동자가 해야할 당연한 걱정거리는 아니다. 면접자들이 심야노동의 폐해에 대해 이야기 할 때와 물량을 걱정할 때의 화법은 매우 다르다. 이들이 물량 문제를 이야기할 때는 자동차산업의 전망과 날로 격해지는 글로벌 경쟁에 대해 염려한다. 물량불안은 경영악화에 따른 회사존폐의 문제가 되었을 때, 고용불안이 임박해왔을 때를 제외하고는 상시적인 시장의 수요공급에 따른 변동이다.

따라서 상시적인 물량불안이 고용불안감으로 연동되어 받아들이는 것은 자연스러운 인식의 결과는 아니다. 문제는 자동차산업의 노동자들이 일상적인 물량불안=고용불안에 노출

되어 있다는 것이다. 사측의 이데올로기가 IMF 위기이후에 지속적으로 유포되고 있다는 것의 반영이라고 볼 수 있다. 또한 이러한 이데올로기가 조합원들에게 당연한 것으로 받아들이게 되는 조건들이 존재한다. IMF 더욱 증가된 잔업, 철야 수당과 낮은 기본급으로 임금불안정성이 심화되었고, 조합원들이 물량변동에 민감하게 받아들일 수 밖에 없는 구조를 만들었다.

- 교대제 이행 과정에서 노조 홍보물에서 가장 많이 언급된 단어가 있다면 어떤 걸까요?
답: 물량 수평이동, 임금 수평이동.
- 물량도 그대로, 임금도 그대로?
답: 그렇죠. (X-b)

갑을오토텍과 두원정공 그리고 몇몇 지회의 사례를 제외하고는 이번 전환 과정에서 임금에 대한 근본적이고 본격적인 논의가 교대제를 중심으로 수면위로 떠오르지 않았다. 임금문제는 교대제 전환 이후의 문제로 남겨두었다. 때문에 시급제와 잔업/철야수당이라는 낡은 기반위에서 임금과 교대제 이행이라는 두 마리 토끼를 잡을 수밖에 없었다. 그 결과 "임금 수평이동"과 "물량 수평이동"이라는 수평이동의 환상이 교대제 전 과정에서 나타났다.

2) '숨어있는 여유율' 찾기 : 생산성과 노동시간단축

○ 생산성 향상으로 인한 특근 감소?

대체적으로 UPH를 5~10%정도 상승하는데 합의했다. 줄어든 노동시간 만큼 노동강도를 올리기로 했기 때문이다. 외연적 노동시간을 줄이는 대신 내포적 노동시간을 늘린 셈이다. 시간을 둘러싼 -, + 대립의 결과가 어떨지는 앞으로 더욱 구체적으로 드러날 것이다. 당장 드러난 문제는 노동강도 강화가 가져온 임금하락의 효과이다. 줄어든 잔업만큼 고정OT로 임금을 보전받는 대신에, 정규시간 안에 잔업의 물량을 흡수해버렸다. 이로써 "매일 잔업하는 효과"가 발생하고 결과적으로 생산성은 합의 보다 높아졌다.

답: 회사도 앞으로 본다면 임금이 많이 안나가니까. 많이 좋아지겠죠.
질: 어떤 의미인지?
답: 지원부서라든가 거의 특근을 다했었지요. 근데 지금은 회사가 특근을 안시키지요.
질: 왜요? 임금 때문에요?
답: 그런 것도 있겠지만 사실 지원부서 같은 경우는 생산해야만이 근무를 한다 아닙니까. 근데 일부 몇 개 라인 빼고는 일요근무로 넘어가는 물량이 거의 잘 없습니다. 그러니까 특근을 거의, 옛날에 일요 근무가 80이뤄졌다면 지금은 20 밖에 안 이뤄지죠.
답: 외주화되고 이런 부분은 없고 오히려 인원이 남는 상황이 돼버렸어요 주간연속2교대 때문에. (왜냐하면) 물량이 올랐잖아요, 시간당 물량이. 예를 들면 우리가 5명이 있어요, 예전에는 잔업을

해도, 우리는 잔업을 하고 싶으면 하고, 하기 싫으면 안해요. 그래서 3명이 제껴 버려요, 3명이 오늘 술먹으러 가버리고 그럼 2명만 일을 해요. 그러면 그 다음날 다 하는 게 아니잖아요. 막 이런 식으로 하다보니까 특근도 만들어지기도 하고 이렇게 되잖아요. 지금은 시간당 물량이 어쨌든 10%면 1개가 됐든 2개가 됐든 더 많기 때문에 전체가 잔업하는 효과가 생겨버려요. 매일같이 잔업하는 효과가 생겨버리잖아요. 그러다보니까 생산성이 회사로 보기에는 높아진 거죠. 초반에는 뭘 놓쳤나면, 특근이 회사에서 통제를 하는 게 아니고 저절로 줄어버린 경우가 생긴 거예요.(R-a)

특근 감소는 실질임금의 하락을 가져온다. 노동강도를 몸으로 흡수하는 시간이 지나고 나면 생산성은 더욱 오를 것이다. 결국 임금보전을 초과한 생산량을 뽑아낼 수밖에 없다. 임금은 보전되었지만, 물량은 더 많이 뽑아낼 수 있게 되었다. 임금 수평이동과 물량 수평이동은 순간적인 착시로 나타나고 있다.
하지만 아직까지는 특근감소의 원인이 교대제 이행에 따른 생산성 증가의 효과로 예측하는 수준이지 객관적인 데이터에 기반한 응답은 아니다. 하지만 잔업과 특근의 감소가 일반적인 수준에서 일어나고 있다는 것은 설문조사 결과를 통해서도 확인할 수 있었다.
잔업과 특근의 감소로 인해 전체 노동시간이 줄어드는 것을 어떻게 평가해야 할까? 일단 잔업없는 1조와 2조의 잔업시간이 대략 1시간으로 줄어들어 하루 총 3시간의 잔업시간이 줄어든 것은 교대제 이행의 직접적인 결과다. 특근 역시 개별적인 지회차원에서 교대제 이행의 취지를 살려 일요일 특근을 제한한다거나 특근의 총 회수를 제한하는 시도가 있었기 때문에 교대제 이행의 효과로서 평가할 수 있는 부분이 있다. 하지만 특근 횟수는 생산량이 많아질 경우 얼마든지 노사간 협의에 따라 늘어날 여지를 남겨두었다는 점에서 획기적인 규제가 있었다고 보기는 어렵다. 지회별로는 통상임금 문제 때문에 사측이 특근을 꺼려하는 요소도 개별적이지만 존재한다. 즉 교대제 이행에서 특근의 제한을 노조가 적극적으로 주장하지는 못했어도 여러 가지 조건과 결합해 이행의 효과로서 특근이 감소하는 것은 그 자체로 긍정적인 부분이라고 평가할 수 있다.
하지만 문제는 앞서 면접자들의 답변처럼 단위당 노동강도의 증대가 잔업과 특근의 물량을 흡수한 결과라고 한다면 어떻게 평가해야 할까?

제가 객관적으로 봤을 때는 사람들이 익숙해지니까 그렇게 느끼는 거지, 힘든 건 힘든건데, 익숙해지니까 그냥 넘어 가는거지.
예전에는 예를 들어서 한 시간에 25대라는 제품이 나오는데, 지금은 한 시간에 3대가 더 추가됐거든요. 그러니까 그만큼 3대를 더 집어넣으면 그만큼 인원이 충원이 안되니까 시간이 더 빡빡하죠. 틈이 없죠. 여유가 없죠. 여유가 없으니까 그만큼 아무래도 힘들겠죠.(다-b)

무엇보다 8/8로의 이행을 앞둔 시점에서 8/8+1로 이행했을 때처럼 '물량보전→임금보전→UPH UP→노동강도 강화'라는 패턴을 넘어설 수 있을지를 검토해야 한다.
지금은 노동강도가 강화되었다고 해도 일단 퇴근시간이 당겨졌고, 무엇보다 심야노동이 철폐된 것에 대한 만족도가 임금과 노동강도의 불만을 상쇄하고 있다. 하지만 다음 8/8로

의 이행과정에서 지금같이 UPH를 올리는 방법을 택하는 것은 쉽지 않을 것으로 보인다. 무엇보다 완성사가 8/8 이행시 임금보전이 불투명하다면 부품사는 더 어려울 수 밖에 없다. 사측은 생산량 보전을 요구 할 테지만, 완성사에서 1차 밴더, 1차 밴더에서 2차, 3차로 내려갈수록 생산량 보전에 따른 임금 보전은 더 어려울 수 밖에 없다. 완성사의 편성효율과 부품사의 편성효율의 차이가 존재하기 때문에 '1시간 단축'을 둘러싼 싸움은 8/8+1과는 다른 양상으로 전개될 가능성이 제기된다.

그렇죠 아무래도 (8/8로 가게되면) 시간이 줄고 물량도 줄고 임금도 당연히 줄거 아닙니까. 자동차 같은 경우는 100%는 아니지만 거의 다 받는 걸로 알고 있습니다. 근데 우리같은 경우는 1차 밴더 아닙니까. 가면 갈수록 더 심해지겠죠, 2차, 3차가면 갈수록 심해질 건데 우리같은 경우는 보전받더라도 지금같이 보전은 또 못받을거예요, 아마. 지금 8-9로 가고 있는데 내년 된다해서 8-8로 간다해도 90% 못받을 거예요. 가면 갈수록 더 떨어지지 않겠습니까. 85%, 80% 그게 제일 문제겠죠. 그런 생각을 다들 가지고 있을 거예요 아마.(라-a)

생산성 향상에 따른 물량감소와 실질임금 감소는 이후 8-8로 가는 문제에서 다시 드러날 수 밖에 없다. 또한 원청과 1, 2, 3차 밴드로 내려갈수록 임금 손실의 격차는 더욱 커질 수 밖에 없는 구조이다. 노동시간 단축에 대한 낙수효과보다 생산성 향상에 따른 실질임금의 격차가 아래로 흐를수록 더 벌어질 수 밖에 없다. 만약 완성사에서 8/8의 결과로 물량이 줄어든다면 완성사에서 소화하지 못한 물량은 1차 밴드로 외주화되고, 1차는 2차, 3차로 넘겨진다. 무노조 사업장의 경우 노동시간 단축분의 임금보전은 사측의 관용을 기대하는 수밖에 없다. 결국 최하층 노동자들의 노동시간유연화와 노동강도의 증대가 완성사-1차 밴드의 노동시간 단축을 지탱해주는 현실적인 조건이 될 가능성이 있다.
부품사 노동자들은 여전히 노동시간 단축에 따른 물량감소와 임금하락을 걱정하고 있다. 8/8+1은 커다란 손실없이 받아들였지만 그 다음이 문제라는 반응이다. 8/8, 7/7로 이행할수록 부품사 노동조합은 노동시간단축과 임금보전 사이에서 무엇을 우선할 것인가를 두고 선택의 제약에 직면하게 된다. 노조 간부들이 의지를 갖고 적극적으로 교대제 이행을 준비하더라도 오히려 노조간부들과 조합원사이의 갈등으로 점화될 가능성도 적지 않다. 그 결과 노동시단 단축은 임금에 미치는 영향으로 제한될 가능성이 높다.

그 전에도 90% 넘었을 거예요. 근데 뭐 지금 주간연속2교대 가면서 95% 정도.
대부분 1차 협력업체들이 대부분 이럴 거예요. 그러니까 부품사가 어려움이 많죠. 주간연속2교대 가면서 UPH하고 바꾸는 거기 때문에. 바꿀 수 있는 한계가, 분명히 설비라거나 인원충원하지 않으면 어려운 상황이니까. 8-8도 어려운 상황이죠. (C-a)

한차례 교대제 이행을 거쳤지만 다시 처음의 자리로 되돌아 왔다. 임금보전 없이 교대제 이행은 안 된다는 완강한 저항의 근본적인 원인을 여전히 현장에 뿌리내리고 있기 때문이다. 따라서 이후 본격화될 '단 1시간의 단축' 투쟁이 어떠한 양항으로 전개되느냐가 교대제 투쟁의 전체 의미를 역으로 규정할 수 있을 만큼 중요하다.

○ 이른바 '숨어있는 여유율'과 '작업장 혁신'

현대차는 조회시간, 안전교육을 평일 근무시간 외에 실시하고, 혹서기 휴게시간과 신정 전일 야간조에 대해 정상근무토록 하면서 추가공장가동시간을 확보했다. 이는 숨어있는 여유율을 찾아내 작업공정의 합리화를 추진한다는 명분으로 부품사 전 사업장에도 확대되었다. 아예 휴게시간을 없애버린 지회도 있었다. 각 부서의 여유율을 객관화하기 위해 작업공정을 조사하는 과정에서 의도하지 않은 '작업장 혁신'의 과정을 노조 스스로가 밟게 되었다. 이를 통해 '숨어있는 여유율'을 솎아내는 과정을 거치게 되는데, 지회 간부들은 임금보전을 목표로 생산량을 맞추기 위해 적극적으로 숨겨놓은 여유율을 객관화시키게 된다.

'몰아치기 관행'은 노동자들의 작업 습성이긴 하지만 비도덕적인 것은 아니다. 사측에게 노동강도를 강화할 수 있는 빌미를 줄 수 있다는 이유로 지회 간부들이나 활동가들이 몰아치기 관행을 일상에서 지적해왔던 문제였다. 몰아치기는 육체적인 피로를 좀 더 야기할 수 있는 것은 사실이다. 하지만 몰아치기 관행을 이야기할 때 간과되고 있는 것은 현장노동자들이 나름 생산에 대한 통제력을 발휘하여 스스로에게 필요한 여유를 누리고자 하는 자구책이었다는 점이다. 하지만 오히려 사측에 생산성 향상의 명분을 준다는 이유로 문제시되기도 했다. 몰아치기는 한국인의 급한 성질이라기보다는 장시간 노동이 고착화된 상황에서 노동자가 자신의 작업역량의 자율성을 발휘해 확보한 여유시간으로 이해해야 할 것이다. 하지만 교대제 이행 과정에서 노-사 모두 현장의 밀도 높은 노동은 거론조차 되지 않고 이른바 '숨은 여유'를 부각시켰다. 본 연구에서 이러한 관행이 작업장의 작업윤리와 연동되어 혁신의 대상으로 간주되기도 했던 것을 확인할 수 있었다.

"관리자가 들어가서 생산하면 물량이 더 많이 나온다. 생산 라인의 물량 생산성이 낮다. 생산에서도 쉬엄쉬엄 조금 천천히 만든다. 물량을 맞추기는 하는데 일을 부지런히 안한다. 이런 부분들이 있다."(H사 관리자, 배규식, 2013에서 인용)

예전에는 사람들이 특근을 한 개 하기 위해서 일부러 평일에 일을 안했어요. 평일에 일을 안하고 막 제끼고 있다가 토요일 특근을 하고 그렇게 일을 했었거든요. (마-a)

하지만 이는 사측 몰래 숨겨놓은 여유율이 아니라 오랜 시간 노동조합의 투쟁으로 쟁취한 노동강도 저지의 성과다. 노동조합은 지속적으로 자본의 생산성논리에 맞서 노동강도 강화 저지 투쟁을 벌여왔으며 그 성과가 현장의 여유시간의 확보로 나타났다. 여유시간이란 휴게시간이나 점심시간 뿐만 아니라 작업속도를 떨어뜨려서 신체의 리듬이 작업을 하면서 일정정도 회복할 수 있는 시간의 여백을 의미한다. 이것이 교대제 이행의 과정에서 '숨어있는 여유율'로 회자되었고, 노조 간부들이나 조합원들 역시 '견딜만한 수준'이니 더 올려도 된다는 것으로 쉽게 동조되었다. 과거에는 사측이 생산성 향상을 요구할 경우 이에 반

발하는 목소리가 높았으나 임금보전과 교대제 이행이 동일한 축으로 맞물려가는 상황에서 생산성 제고에 반대하는 목소리나 인식은 찾아보기 어려웠다.

회사는 회사 생각은 주간연속2교대제는 동의는 하는데 생각은 달랐던 거 같아요. 뭐가 달랐냐면 저희가 야간에 일을 안하고 논다고 회사가 생각을 하거든요. 여러 번 투쟁에 의해서 노동강도를 낮춰놓은 건데 회사입장에서 보면 놀면서 돈을 벌어가는 그런 형태로 보이는 거죠. 그러니까 굳이 야간이 필요가 없다는, 돈을 일부러 더 지급하면서까지 야간 시킬 필요가 없다고 생각을 한거죠 회사는. (다-b)

하지만 이는 이미 "노동시간단축과 유연화의 동행"(배규식;2013) 혹은 "교대제 변경과 작업장 혁신"(박태주;2014)으로 제기되었던 논리다. 즉 3교대제 등으로 제안되는 공장가동시간과 노동시간의 분리 등의 노동유연화와 작업장 혁신과 노동시간단축을 결합시키자는 제안이다. 하지만 이는 기본적으로 생산성 이데올로기에 기반해 있다는 점에서 노동시간 단축의 근본적인 취지에 반한다는 비판이 제기되고 있는 실정이다.

"교대제를 변경하는 과정에서 제한적이나마 작업장 혁신이 이뤄졌다는 점이다. 이는 생산성 향상으로 나타났다. 완성사 부문의 UPH는 402대에서 432대로 7.5% 향상됐다. 회사는 인원을 충원하지 않고 편성효율을 제고했다. 회사 자료에 의하면 편성효율이 53%에서 57.5%로 높아졌다. .... 주말특근의 생산효율도 정상화됐다. 주가연속 2교대제가 실시되기 이전에는 특근에 추가인원을 투입하고도 컨베이어 속도를 낮추는 등 저효율이 일상화되고 있었다. (박태주, <현대자동차에는 한국 노사관계가 있다>)

금속노동자 전체를 놓고 봤을 때 '견딜만한 수준'이란 대기업과 금속소노조의 영향력이 미치는 소수의 조직노동자들에게로 제한된다. 뿐만 아니다. '견딜만한 수준'의 실제 의미는 이미 임계치에 도달해 더 이상 노동강도를 높일 수 없을 정도로 턱밑까지 차오른 상태를 나타낸다. 복수의 면접자들이 "견딜만한 수준"이라서 uph up에 합의했고, 그 합의한 수준도 역시 "견딜만한 수준"이라고 응답했다. 하지만 8-8로 전환시 추가적인 uph 상승에 대해서는 매우 부정으로 응답했다. 이 역설적인 응답이 '견딜만한'의 실질적인 수치를 보여준다. '견딜만한 수준'은 아직은 견디고 있다는 현실과 더 이상 견디기 힘들다는 한계의 신호를 함께 의미한다.
결과적으로 출근시간과 퇴근시간사이의 시간이 줄어들었으나, 휴게시간, 점심시간, 안전교육 등 조합활동시간이 대폭 줄었다. 교대제 개편으로 인해 심야노동시간이 사라지고, 외연적 노동시간이 단축되었으나 내포적 노동시간이 증대되었다.
이상의 결과를 놓고 보았을 때 노동시간 단축과 함께 노동시간의 유연화가 함께 진행되었다고 볼 수 있다. 특히 임금 보전을 위한 생산성 보전방식을 찾기 위해 노사양측이 현장의 실태를 조사하면서, 노동자들이 오랬동안 확보한 여유시간이 드러나게 되었다. 이는 자본측이 작업과정의 합리화 혹은 작업장 혁신으로 교대제 전환을 활용하려는 의도와 맞물리게 되었다.

3) 임금보전과 월급제

금속노동자에게 임금은 노조를 통해 집단적으로 쟁취해야 할 부분(기본급)과 함께 개별적인 노동능력으로 확보해야할 임금(시간외 노동수당) 두 가지 경로를 의미한다. 작업장에서 개별화된 능력은 곧 생산능력이며 단순노동일수록 노동강도의 강화로 직결된다.
따라서 임금상승의 이중적 조건은 노동자에게 동일한 영향력이 아니다. 경쟁적인 잔업과 철야는 상대적인 임금상승으로 인한 성취감을 노동자들에게 가져다 준다. 성취감의 효과는 현장을 개인으로 쪼갠다. 이는 교대제 이전과 이후를 구별해도 달라지지 않은 '임금'을 둘러싼 감수성이다. 다시말해 교대제 이행이 '임금'부분을 단순한 보전 이상으로 기획되지 않았기 때문에 남겨진 문제다.

임금제도를 월급제로 바꾸는 것은 임금보전의 문제가 아니라 임금체계 자체를 바꾸는 것이며, 노사가 결정한 월급여를 물량과 무관하게 지급하는 제도다. 하지만 교대제 이행과정에서 월급제의 필요성조차 제대로 제기되지 않았다. 이는 월급제에 대한 인식이 여전히 추상적인 수준에 머물러 있거나 물량=임금의 연계에 대한 문제가 교대제 이행과정에서 적극적으로 '문제화'되지 않았다는 것을 반영한다.

애초에 완성사 지부에서 교대제는 월급제와 함께 동일하게 추진하도록 설계되었었다. 하지만 2008년 교섭 국면에서 임금보전 방식을 둘러싼 논쟁이 있었고, 자본이 주도하는 생산량과 임금의 연동을 끊어내지 못했다.

임금을 둘러싼 대립은 생산량과 연동하지 않는가와 생산량과 연동하는가가 최대 쟁점이었다. 그러다 회사는 10/10 생산량에 맞춘다면 임금을 보전하겠다는 논리로 맞섰다. 이것이 임금을 둘러싼 양적인 보전(생산성 향상과 연계되지 않은 임금의 보전)과 질적인 보전(생산성 향상과 연계된 임금의 보전)방식의 대립이다. 이러한 지점은 회사가 이후 월급제를 대비한 생산성에 기초한 임금체계를 마련하려는데 그 의도가 있다고 볼 수 있다.[24)]

완성사 이행과정에서 교대제 개편과 월급제는 동일한 요구였으나 결과적으로 '월급제' 요구는 차후의 과제로 미뤄졌다. 교대제는 월급제로 표현되는 '생활임금'과 함께 삶의 질이라는 양 날개였다. 한쪽 날개로만 추진된 교대제 이행 이후 조합원들의 만족은 '심야노동의 철폐'로 집중된다. 노동시간 단축에 대한 만족 역시 높게 나왔지만 절대적인 시간 길이의 단축에 따른 만족이다. 단위 노동강도 강화에 따른 시간의 밀도에 대한 불만족이 동시에 제기되고 있지만 당분간은 절대적인 노동시간 길이의 단축이 노동강도 강화분을 상쇄시키는 효과를 가질 것이다.
노동시간 단축은 여전히 쟁점이 잠재해 있는 것으로 판단해야 한다. 노동시간 단축이라는

24) 안재원, '주간연속2교대제의 쟁점과 금속노조의 과제', 2012년 1월 금속노조 토론회 자료집.

기조가 심야노동 철폐의 연관성에서 주로 고려되었고 임금의 근본적인 기획과 연동되지 않았음을 상기할 필요가 있다.

4. 소결

1) '장시간 노동'이라는 감각의 각성

주간연속2교대제의 결과가 수많은 한계가 있더라도 작업장에서 노동시간 단축을 이뤄냈다는 경험은 수많은 한계들을 덮어버리기에 충분하다.

인식을 못했거나 아니면 별 필요성을 못 느꼈던 것 같아요 저희들이. 심야노동에 대해서 잘 모르기도 했고. 사실은 저희들이 교육을 받기 전에는 심야노동, 오히려 야간을 하면은 낮에 쉴 수 볼 일도 볼 수 있고 더 좋은 거 같은데. 이렇게 심야노동을 함으로써 우리 인체에 미치는 영향, 그런 것들을 몰랐던 거죠. 또 야간 들어가야 돈이 되니까. 야간 들어가고 안 들어가고 돈 차이가 많이 나거든요. 또 장시간 노동? 장시간의 기준을 저희가 몰랐고 스스로도 이렇게 할 수 있을 정도로 자각이나 이런 게 없었고. 그래서... 예전에는 정말 오랫동안 일 했거든요.(마-a)

장시간 노동은 장시간 노동이 무엇인지 감각하지 않은 상태라야 만이 가능하다. 동료들의 장시간이 보이지 않고, 내가 겪은 장시간이 감각되지 않아야한다. 장시간 노동이 도처에서 24시간 맞교대로 행해지지만 비가시화 되어야 한다. 이래야만 장시간 노동이 긴 세월 이어져 올 수 있다. 조합원들의 '주간연속 2교대제 경험'은 자신이 장시간 노동을 수행하고 있는지조차 인식하지 못했던 '과거'로의 회귀를 가로막는다.
때문에 '주간연속 2교대제'는 자본이 의도한 대로 자동차산업 구조개편의 연속에서만 놓여질 수 없다. 조합원들은 되돌아 가길 원하지 않고, 되돌아 갈 수도 없다. 노동시간이 줄고 나서야, 심야노동에서 벗어나서야, 보이지 않았고 감각되지 않았던 장시간 노동, 심야노동에 대한 통각이 살아났기 때문이다. 장시간 노동에 대한 각성은 합의안의 실질적 성과 이전에 감성의 차원에서 일어나고 있다. 그래서 노동시간단축은 지금부터가 시작이지만 동시에 만만치 않은 출발이기도 하다. 작은 균열은 손쉽게 봉합되기 때문이다. 노동시간이 줄어서 좋기는 하지만 임금이 줄어든다면 조합원들은 스스로 그 균열을 봉합할 것이다. 물량이 조금만 하락해도 특근 경쟁이 다시 불붙을 것이다.

2) 질 나쁜 노동시간 단축은 무용하다.

노동시간과 여가시간을 나누기 이전에 '무엇이 좋은 노동시간인가'를 물어야 한다. 노동시간동안 소진해있고 여유시간에 이를 회복하느라 삶을 꾸려나가지 못한다면 여유시간이 늘어난다고 해서 과연 한발자국 더 나아간 것이라고 할 수 있을까?

따라서 ‘적정 노동강도’ 혹은 ‘적정 노동시간’이란 단순한 속도나 수량적인 문제가 아니다. 자동화가 진전되는 상황에서 수량적이고 외연적인 시간 단축에 노동시간의 ‘질’을 포함해 사고해야 한다. 8/8+1로 이행하면서 노동시간은 단축되었지만 노동시간의 질은 좋아졌다고 평가하기 어렵다. 향후 ‘1시간 단축’을 위한 싸움에서는 무엇보다 질 좋은 노동시간에 대한 고민이 필요하다.

3) 적정한 노동강도는 견딜만한 수준의 노동강도가 아니다.

그렇다면 작업장의 시간과 작업장 바깥의 시간은 같은 기준으로 측정할 수 있는지, 동일한 기준으로 간주하는 것이 과연 노동자들에게 유리하다고 말할 수 있는지 살펴볼 필요가 있다. 작업장의 시간이란 자본의 속도가 작동하는 시간이다. 즉 시간의 균질함에 이윤의 초과적 달성을 위한 속도가 개입하며 시간에 방향성을 부여한다. 작업장의 시간은 늘 이윤에 대한 욕망만큼 질적인 강도가 기입된다. 이러한 강도는 단순히 빠른 속도만을 의미하지는 않는다. 육중한 프레스가 자동차 부품을 찍어내고 컨베이어벨트가 그것을 운반할 때까지의 무료한 시간을 견뎌내야 하는 노동자의 대기 시간이 있어야 한다. 버튼 위에 손을 얹고 멍하니 기다려야 하는 이 시간이 견디기 힘든 노동강도가 아니고서야 무엇으로 설명될 수 있을까?

노동강도를 시간과 노동인력, 생산량 등으로 나누고 곱해 수치화하는 것은 필요하다. 가장 협소한 수준에서 노동강도를 가늠해 볼 수 있는 최소한의 지표이기 때문이다. 하지만 노동강도는 언제나 노동자 개인의 삶의 주기, 건강상태 그리고 심리적이고 사회적인 상태와의 결합 하에서 파악해야 한다. 그래서 노동강도는 이처럼 지루하고 견디기 힘든 대기시간이라고 완화되지 않는다. 백화점 노동자들이 고객을 기다리며 화장을 하고 몸을 꽉 죄는 유니폼을 입고, 하이힐을 신고 대기하고 있는 것이 쉬는 시간이라거나 자본이 말하는 ‘노는 시간’이 아닌 것처럼 말이다.
응답과정에서 노동강도에 대한 공통된 답변은 ‘아직 견딜만한 수준의 노동강도’이니 노동시간 단축을 위해 조금 더 올려도 된다는 것이었다. 하지만 아직 견딜만한 수준의 노동강도란 없다. 여전히 견디고 있는 노동강도만이 있을 뿐이다.

4) 물량 불안이 아니라 임금 불안이다. 이제는 임금 안정성에 대한 본격적인 논의를 시작해야 한다.

○ 월급제에 대한 본격적인 논의와 준비를 시작하자.

회사가 월급제 타이틀을 굉장히 거북스러워해요. 현대기아차 눈치도 봐야되고. 저희는 2차 밴더인데 1차 밴더, 원청의 눈치를 안볼 수 없으니까 월급제 이 이름 좀 떼자는 사측의 요구가 있었어요.(아-a)

월급제 현실화 없는 노동시간 단축은 생산성의 이데올로기와 결합될 수밖에 없다. 이후 8/8 이행의 과정에서는 월급제를 본격적으로 준비해야 한다. 기본급의 비율을 높이고 각종 수당의 통상임금화를 진행해야 한다.
하나의 아이디어로 점심시간, 휴게시간의 유급화를 검토할 수 있다. '아' 사업장의 경우 점심시간 40분 중 10분을 유급으로 바꾸어냈고, '사' 사업장의 경우는 점심시간 절반인 20분을 유급으로 바꿨으며, '다' 사업장은 점심시간 40분 전체를 유급으로 만들어 시행중이다. 나아가 출퇴근 소요시간에 대해서도 고민이 필요하다. 무노동 무임금이라는 자본의 셈범과 이데올로기를 넘어서 생활임금 쟁취가 구호가 아니라 조합원들이 공감하는 직접적인 요구로 삼아 제대로 된 임금셈법을 정착시키는 물꼬를 틀 수 있다. 절대 불가능할 것으로 여겼던 숙명같던 심야노동철폐의 물꼬를 튼 것처럼.

먼저 8/8을 시행한 사업장 사례에서 모티브를 많이 얻었어요. 그래서 휴게시간 중식시간을 다포함한 시간을 하는데 8/8이잖아요. 오전, 오후조가 딱 16시간만 일하는 구조를 만들자. 그 다음에 심야노동을 철폐하자. 그 취지가 8-8이기 때문에 처음에 저희가 주장한 것도 8/8이었죠. 여기에 휴게시간과 점심시간은? 유급으로. (아-a)

점심시간 역시 휴게시간임과 동시에 다음 작업을 위한 대기시간이다. 작업장에 머무는 시간에 대한 유급화를 적극적으로 검토해야 한다. 이를 통해 오랬동안 각인되어온 임금-물량의 연동성 이데올로기를 끊어낼 필요가 있다. '임금' 자체에 대한 작업장 패러다임의 전환이 필요하다. 월급제란 시간단위의 임금이 아니라 노동자가 출근해서 퇴근하기까지의 전체를 대상으로 하는 임금이다.

월급제의 도입은 임금보전의 문제와는 다른 성격을 가진다. 임금의 체계 자체를 바꾸는 것이며, 개인의 노동시간에 따른 성과급이나 시급제가 아니라 노사가 집단적으로 결정한 월급여를 일률적으로 지급한다는 의미를 가진다. '1시간 단축'을 목표로 하는 8/8 체계를 월급제 도입과 함께 제기할 필요가 있다. 그래야만 '1시간'을 둘러싼 싸움이 현장의 근본적인 패러다임을 바꿀 수 있을 것이다.

Ⅳ-Ⅱ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점
- 사내하도급/비정규직 문제를 중심으로

1. 교대제 변경과 사내하도급/비정규직 문제

교대제 개선의 1차적인 목적은 노동시간을 줄이고 야간노동으로 인한 폐해를 최소화하는 것이 되어야 한다. 특히 한국 자동차산업 생산직처럼 초장시간 노동이 이루어진 노동현장의 교대제 개선은 이러한 목적을 우선적으로 고려하여 설계되고 운영될 필요가 있다. 그리고 이를 통해 노동자들의 건강권을 되찾고 보다 높은 삶의 질을 실현하기 위한 기반을 닦을 필요가 있다.

지난 10여년에 걸쳐 자동차산업 노동운동 내에서 추진되어온 주간연속2교대제 운동의 애초의 목표 역시 이와 크게 다르지 않았다. 그러나 주간연속2교대제가 실제로 실시되고 정착되는 현실의 과정들이 이러한 목적을 온전히 실현하는 과정이었다고 볼 수만은 없다. 물량과 임금 등 교대제 전환 시 노사간의 첨예한 대립을 불러오는 핵심적 쟁점들이 해소되는 과정에서 많은 문제점들이 발견되었기 때문이다.

원론적으로 볼 때, 노동시간을 단축하기 위해서는 설비투자의 확충, 생산성 향상, 인원 충원 등을 고려할 수밖에 없다. 이때 기업은 추가 비용을 발생시키는 설비나 인원의 증대보다는 주어진 생산 환경의 범위 내에서 물량을 보전하고자 한다. 그러나 설비나 인원의 증대 없는 생산성 향상이란 노동강도의 강화에 다름 아니기 때문에, 이러한 방식의 물량 보전은 노동자들의 반발에 부딪히게 된다.
이러한 상황에서 등장할 수 있는 타협책 중의 하나는 물량 일부를 외주화하거나 비정규직 노동력을 활용하여 노동강도를 조정하는 것이다. 도급업체에 물량을 외주화하거나 비정규직 노동자를 고용하면 기업 입장에서는 정규직 인력을 신규 채용하는 것보다 비용을 줄일 수 있고, 노동자들의 입장에서는 기존 정규직 노동자들의 이해관계 역시 보호할 수 있기 때문이다. 노사간에 중요한 갈등 사안들 가운데 하나로 작용해온 비정규직사내하도급/비정규직 문제가 교대제 전환을 계기로 다시 한 번 중요한 쟁점으로 부각될 수 있다는 이야기이다.

그러나 문제는 이러한 타협책이 물량 외주화가 완성차-1차-2차-3차 벤더로 이어지는 고질적인 불공정 거래구조를 보다 심화시키고, 더 낮은 위치에 있는 노동자들의 취약한 지위를 이용하고 착취하는 결과를 낳을 수 있다는 것이다. 이것은 주간연속2교대제 운동이 애초에 예상하지는 않았지만 현실적으로 교대제 변경이 실현되는 과정 속에서 만들어진

의도치 않은 결과일 수 있다.
따라서 이 절에서는 사내하도급 및 비정규직 문제가 자동차부품사 주간연속2교대제 도입 과정에서 어떻게 쟁점이 되었으며, 임금과 물량 등 교대제 변경에 따른 핵심적인 과제들을 해결하는 과정에서 어떻게 다루어졌는지 몇 가지 사례를 통해 살펴보고자 한다.

2. 부품사의 주간연속2교대제 도입과 사내하도급/비정규직 관련 쟁점

부품사의 주간연속2교대제와 사내하도급 문제를 다루기 위해서 먼저 자동차부품사의 상황을 완성차와 비교하여 이해할 필요가 있다. 완성차를 정점으로 하여 위계적으로 수직계열화되어 있는 한국 자동차산업의 종속적 기업간 관계를 고려할 때[25], 물량조절은 주간연속2교대로의 전환시 부품 업체가 고려할 수 있는 변수가 되지 못한다. 완성차가 요구하는 물량을 맞추지 못하면 부품업체는 언제든지 도급계약 해지를 당할 수 있기 때문이다. 따라서 부품업체 노사는 물량보전 방안을 놓고 고민을 하게 된다.

물론 사내에 노조가 조직되어 있는 경우 부품사는 설비투자와 신규인원 충원에 대한 노조의 요구에 직면하기도 한다. 그러나 종속적인 기업간 구조 속에서 완성차에 의한 강제적인 납품단가 인하 압력에 지속적으로 노출되어온 부품사는 이러한 요구를 감당할 수 있는 재정적 여력을 갖추고 있지 않은 경우가 많다.[26] 따라서 부품사는 설비투자와 신규인원 충원과 같은 방식의 문제해결을 꺼리게 된다. 노조 역시 이러한 요구를 끝까지 관철시키지 못한 채 제한적인 설비투자 및 인원충원을 받아들이거나 업체가 제시하는 다른 방식의 해결책에 타협하게 된다.

결국 부품사 노사는 노동강도를 조정하여 물량을 소화하는 방식을 검토하게 된다. 이것은 현대자동차 노사가 취한 해법이기도 하다.[27] 그러나 동일한 방식이 부품업체에는 보다

---

25) 한국 자동차산업의 기업간 구조 변화에 대해서는 조형제·김철식(2013)을 참조할 것. 연구에 따르면 외환위기 이후 한국 자동차산업에서 완성차와 부품업체간의 관계는 '전속적 관계'에서 '폐쇄적 모듈형 네트워크'로 전환되었다. '폐쇄적 모듈형' 네트워크란 한국 자동차산업에서 특징적으로 나타나는 완성차와 부품업체간의 기업간 관계를 일컫는다. 네트워크 경제로의 환경 변화에 따라 한국의 완성차 기업 역시 모듈화를 추진하였다. 그러나 이를 계열사를 중심으로 폐쇄적으로 진행시킨 까닭에, 모듈화의 진전과 더불어 계열사와 비계열사간의 격차는 더욱 확대되었고, 대다수의 부품업체들은 완성차와의 관계에서 교섭력을 획득하지 못한 채 종속적 관계를 유지시켜 나가게 되었다. 한국 완성차 기업은 이러한 모듈화 전략을 통해 정보화에 기반을 둔 유연생산의 이점을 취함과 동시에, 노동 배제적인 자동화를 통해 노동력에 대한 의존도를 줄이고 정규직 노동조합의 영향력을 제한하고자 하였다.
26) 자동차산업 원하청 기업간의 불공정 하도급 관행에 대해서는 이상호(2011)를 참조할 것. 일명 '후려치기'라 불리는 강제적 납품단가 인하는 한국 자동차산업 기업간 관계에서 고질적인 악폐로 유명하다. 1차 부품업체에 대한 원청의 납품단가 인하는 2차, 3차 업체에 대한 납품단가 인하로 그대로 이어지고, 부품업체 노동자들의 임금수준 억제의 중요한 요인으로 작용한다.
27) 현대차 노사의 주간연속2교대제 합의 내용은 다음과 같다. 8/8+1의 근무형태. 평일근무(10/10) 기

많은 문제들을 불러일으키게 된다. 완성차에 비해볼 때 부품업체들의 노동강도가 더 높기 때문이다. 즉 편성효율이 더 높고 설비가 감당할 수 있는 생산능력 역시 최대치에 보다 가깝게 도달해 있는 경우가 많다. 따라서 부품사 노동조합 뿐만 아니라 기업 역시 노동강도 강화를 통한 물량보전에 대해 난색을 표하기도 한다. 실제로 주간연속2교대제가 본격적으로 실시되기 시작하기 직전 고용노동부에서 실시한 조사·연구를 살펴보면(조사 기준 시기는 2012년 4/4분기, 조사시간은 2013년 1월~3월), 주간연속2교대제가 실시된다 하더라도 더 이상 노동강도가 높아지는 것에 대한 노사 양측의 회의가 드러난다.

"노동강도의 증대는 부품업체의 높은 노동강도를 감안할 때 그 여지가 넓지 않다. 일부 기업(유노조 민주노총 소속)은 가능성을 인정하나 노조의 반발을 우려하고 있다. 속도를 높이면 품질에 문제가 생길 수 있다는 사실도 간과할 수 없다." (부품업체 관리자. 배규식 외 B, 2013에서 인용)

"(현대차처럼 라인 속도를 빠르게 할 가능성은?) 이미 맥시멈이다. 안 그러면 살아남지 못한다." (부품업체 관리자. 배규식 외 B, 2013에서 인용)

이러한 상황에서 비정규직을 활용하거나 물량의 일부를 보다 낮은 가격에 하도급업체에 넘겨주는 외주화를 검토할 수 있다. 물론 자동차산업 부품업체의 수익성 악화와 이에 따른 외주화의 가능성, 비정규직 노동력 활용 가능성에 관한 논의는 이전부터 있었다. 즉 원청의 단가인하 압력과 복사발주를 통한 업체간 단가 경쟁 유발 등에 따른 수익성 악화를 보전하고자 저가 아이템을 중심으로 한 재하도급화가 활성화되고 있다는 것이다. 정규직 노동자들이 기피하는 공정을 중심으로 비정규직이나 사내하도급 노동력을 활용하는 것도 대표적인 대응 양식 중 하나로 지적된다(강민형, 2007; 이상호, 2011; 조성재 외, 2004). 주목할 점은 이러한 양상이 자동차산업 내 주간연속2교대제 도입을 계기로 더욱 강화될 수 있다는 것이다.
특히 설비투자와 신규인원 채용 비용에 대한 부담을 원청사에 비해 훨씬 많이 느끼며 편성효율과 설비의 작동 능력이 한계치에 도달해 있는 부품사들의 경우, 외주화와 비정규직 활용에 대한 유인을 훨씬 크게 느낄 수 있다. 즉, 주간연속2교대제가 수직계열화되어 있는 원청과 1-2-3차 밴더의 기업간 구조가 보다 강화되는 계기로 작용할 수 있다는 것이다.

3. 주간연속2교대제를 계기로 한 작업장 구조조정과 도입 부담의 외부전가

이번 절에서는 자동차부품사의 주간연속2교대제가 사내하도급 및 비정규직 문제와 어떻

준 총액 임금을 통상임금으로 조정하여 보전하되, 생산성 향상과 추가 공장가동시간에 따른 임금과 근무시간대 변경에 따른 임금을 '근무능률 향상수당'과 연속2교대 전환수당'으로 각각 지급(박태주 외, 2013).

게 결부되었는지를 기업 사례들을 통해 보다 자세히 살펴보겠다. 살펴볼 사례는 3가지로, 이번 연구조사를 통해 확인된 사례들이다.

1) 사내하도급을 활용한 노사의 비용-노동강도 부담 완화 : R사의 사례

R사는 고용규모가 700명 이상인 대기업 1차밴더 부품업체이나, 부품 공급 대상이 현대자동차 하나로 일원화되어 있는 상황에서 모비스가 생기면서 실질적으로는 1.5밴더로 위상이 격하됐다. 현재 일부 물량은 모비스와 경쟁관계에 있으면서 현대차에 납품하고 있고, 일부 물량은 모비스에 납품하고 있다.
주간연속2교대제 도입은 2013년 3월 현대차 교대제 전환과 더불어 이루어졌다. 직서열 업체이기 때문에 교대제 전환이 현대차와 더불어 시급하게 이루어져야 한다는 점에 대해 노사간에 암묵적인 합의가 이루어져 있었다. 2012년 말에 교대제 전환을 위한 TFT가 꾸려졌고, 반년이 채 안 된 2013년 3월부터 주간연속2교대제가 실시하기 시작했다.

구체적으로 보면, 근무형태와 임금수준은 현대차와 유사한 방식으로 결정됐다. 근무형태는 현대차와 동일하게 8/8+1로 확정했고, 임금은 '전년도에 발생된 근로자의 평일 연장 및 심야근로 수당'을 보전하기 위해 연장근로분을 '능률수당'과 '교대수당'으로 통상급화하여 맞췄다.
이행시 조합원들의 가장 큰 관심사는 임금 문제였으나, 노사간에 핵심적인 쟁점이 된 것은 인원과 노동강도 문제였다. 회사는 애초에 임금 감소는 어려울 것이라 판단했고,[28] 노조가 요구한 임금요구를 결과적으로 거의 다 수용했다. 그러나 물량보전-노동강도 문제를 놓고는 의견이 첨예하게 갈라졌다.

사내하도급 문제가 엮여지는 지점이 바로 이 지점이다. 사내하도급 활용이 노사간의 대립을 해결하기 위한 타협책으로 등장한 것이다. 먼저 회사의 상황을 보면, 회사는 임금과 관련해서는 양보의 의사가 있었으나 설비투자 확대와 신규 인력 충원에 대해서는 완강한

28) 부품업체 노사관계가 대체로 패턴 세터(pattern setter)가 되는 완성차의 노사관계를 동형화하며 전개되므로, 현대차 주간연속2교대제 협상 이후 대부분의 부품사들은 노동강도 문제 보다 임금 문제를 더 경직적으로 받아들이게 된다. 임금 미보전시 노사갈등에 대한 우려 또한 크다. "(현대) 자동차에서 임금 보전을 해주는 쪽으로 결론이 났기 때문에 저희도 따라가야 하는 가능성이 높다. 회사에서 다 보상해 주는 게 맞는 것인지 고민이나, 아무래도 따라가야 할 것으로 예상하고 있다"(부품업체 관리자), "보존해 줄 여력이 되느냐 안 되느냐가 중요한 게 아니다, 지금. 상대가 생각하는 어떤 기준점이 있는 거다. 현대차를 일단 제일 먼저 보고 있는 것이고 그 다음에 또 주변에 있는 기타 규모 회사들의 주간연속2교대제 임금보존 협의 내용이나 생산 향상에 대한 기초 데이터를 참조를 많이 할 것이다. 회사가 그만큼 줄 수 있는 여력이 있느냐 하고 떠들어 봐야 지금 같은 노사문화 속에서는 안 된다는 얘기다. 속된 말로 노조가 무력행사를 하는데 버틸 회사가 있겠느냐, 따라가야지. 그러니까 결론적으로는 끌려갈 수밖에 없고 회사의 지불 능력은 그렇게 중요하지 않다는 얘기죠." (부품업체 관리자) 면담내용은 배규식 외 B, 2013에서 인용.

태도를 보였다. 추가 비용의 부담 때문이었다. 또한 당시 회사는 2013년 내에 불법파견인력을 정리해야 하는 상황에 있었다. 모듈 공정과 발포 공정에서 정규직 노동자들과 사내하도급 노동자들이 혼재된 채 작업을 했던 것이 문제가 되었던 것이다. 그런 상황에서 주간연속2교대제 도입 문제가 불거졌고, 회사는 이를 계기로 정규직 노동자들을 모듈 공정을 중심으로 모으고 사내하도급 노동자들을 발포 공정에 모으는 전사적인 전환배치를 실시하고자 하였다.

한편, 노조의 상황을 보면, 물량보전을 위한 방안으로 설비투자 확대와 신규 인력 충원을 요구하기는 했으나, 회사가 추가 비용 지출을 부담스러워 한다는 점을 인지하고 있었다. 그러나 추가 인력 충원이 되지 않으면 물량보전을 위한 노동강도 강화가 고스란히 정규직 노동자들의 어깨 위로 떨어질 것이라는 점 역시 알고 있었다. R사는 이전부터 노동강도가 강했던 사업장으로, 8/9로 이행시 노동강도의 재강화가 문제가 되지 않을 수 없는 상황에 있었다.[29] 따라서 노동강도 문제에 있어 노조는 민감하게 현장상황을 고려하지 않을 수 없었다.
이러한 상황 속에서 노사는 결국 전환배치를 통한 물량 소화에 합의하였다. 합의된 내용은 다음과 같다. 일단 단축된 노동시간 내에 동일 물량을 소화하기 위해 uph를 일률적으로 15% 정도(3uph) 상승시킨다. 그리고 정규직 노동자들을 모듈 공정 중심으로, 사내하도급 노동자들을 발포 공정으로 모으는 전환배치를 실시한다. 회사는 기존에 발포 공정에서 작업하던 노동자들을 모듈 공정에 투입함으로써 uph 상승으로 강화된 노동강도를 완화시킬 수 있다고 주장하였다. 기존에 편성효율이 90%에 이를 정도로 빡빡했는데, 전환배치를 통해 이를 75% 수준으로 낮출 수 있다는 것이었다. 더불어, 전환배치와 정규직-하도급 노동자의 공정 분리를 전제로, 주간연속2교대제는 정규직 작업자들만을 대상으로 실시하기로 하였다.

“케파 문제 때문에, 장비설치를 해라. 그러면 발포라인만 1년 동안 10-10으로 일을 하겠다. 조합원들한테 동의를 다 받아내겠다. 그러니까 설비투자를 해라. ..... 근데 불법파견이 걸려있으니까 자기들은 어떻게 하든 이걸 해결해야 하는 입장이었죠. 설비투자를 해라, 조합원들한테 동의 받겠다, 해도 그게 문제가 아니라니까요, 자기들은. 불법파견이 문제였기 때문에 어떻게든 해결을 하려고 했었거든.” (R-b)

“3피치 올라가는 대신에 그에 대한 인원을 충원을 시켜야 되는데, 그게 불법파견하고 맞아떨어지니까 정리하고. 기존에 있는 인원으로 정리해 버린 거죠.” (R-b)

이러한 합의의 결과, 발포 공정으로 재배치된 노동자들은 주간연속2교대제에서 제외되었다. 그리고 이를 통해 회사는 인건비 부담을 줄일 수 있게 되었다. 정규직 노동자를 채용하는 것보다 물량의 일부를 외주화하고 도급 단가를 흥정하는 것이 비용이 적게 들기 때

29) 주간연속2교대제 이전 R사의 평균적인 편성효율은 90%를 상회했던 것으로 보고된다. 관리자들 역시 현장의 노동강도 상황의 문제점을 인지하고 있었다. (면담 내용 중)

문이다.
한편, 주간연속2교대제 실시 직후 잠시 완화되었던 노동강도는 시간이 지남에 따라 다시 강화되고 있는 것으로 보인다. 정규직 노동자들은 체감 노동강도 강화를 호소한다.

"그때 낮췄다고 얘기는 하는데, 별로 바뀐 게 없거든요. 그냥 인원이 1명 들어오고, 나중에 그 인원은 뺏어요. 1동 같은 경우엔. 그래가지고 공정별로 약간의 인원이 더 들어가면서 공정을 약간씩 분배를 했거든요. 했는데 어차피 3피치가 올라가니까 크게 느끼지는 못해요. (...) 편성효율이 자기들 말로는 낮춰졌니 어쩌니 이야기를 하는데, 느끼는 당사자들, 조합원들은 그렇게 안 느끼는 거죠." (R-b)

"[주간연속2교대제 실시 이전] 예전에는 편성효율이 구십 몇 퍼센트가 됐을 거예요. 지금은, 전 집행부에서는, 편성효율이 80% 안 된다고, 75% 정도라고 말하는데. 제가 봐서는, 실질적으로 이게 작업하는 거 봐서는, 편성효율이 87%, 90% 가까이 되는 걸로 알고 있는데." (R-a)

또한 주간연속2교대제에서 제외된 사내하도급 노동자들의 불만 역시 고조되었다. 일단 하도급업체의 물량이 늘어난 만큼 충분히 인원 충원이 이루어지지 않아 노동 강도가 높아졌으며, 안 그래도 높았던 원-하청 업체 간의 격차가 주간연속2교대제를 계기로 다시 한 번 확인되자 상대적 박탈감 또한 강해졌다.

"기존에 우리가 일을 하던 게 만약에 4명이서 일을 했다고 치면, 그쪽 사람들은 지금은 3명이 일을 해요. (R-b)

"[불만이] 엄청 많다고 봐야죠. 저도 이 회사 들어오기 전에 중공업 하청을 다녔어요. 중장기 조립을 하고 있었는데, 보면 뻔히 보이거든요. 나도 그렇게 느꼈으니까 똑같이 느끼겠죠. 그러니 이직률이 심하죠. (...) 잠깐 직장으로 생각하는 분들도 계시고, 상대적인 박탈감 때문에 그만 두시는 분들도 대다수고. 저희같이 예를 들면 임금협상기간 때 무슨 일시금, 성과금 이런게 나올 때 되면 그때 이직률이 더 많아지죠. 그런 거죠. 옛날에 제가 느꼈던 그런 거. 우리가 더 힘들게 일하는데. 그런 거 때문에라도 그때 퇴직을 더 많이 하세요." (R-b)

결론적으로 볼 때 R사는 주간연속2교대제안을 합의하면서 일차적으로 현대자동차와 동일하게 임금-물량을 교환했고, 이로부터 오는 부담을 사내하도급을 활용해 완화하였다고 볼 수 있다. 완성차에 비교해 볼 때 이익률이 확연히 떨어지는 부품사의 경우, 사내하도급으로의 외주화를 통해 비용 절감을 달성할 수 있었으며, 불법파견의 문제 역시 해결할 수 있었다. 한편 노조의 경우, 더 올릴 수도 없을 만큼 올라가 있는 노동강도를 사내하도급을 활용해 완화시킬 수 있었다. 즉, 현대자동차에서부터 시작된 임금-물량의 교환이 보다 열악한 부품업체 상황에서 사내하도급을 활용하는 양태로 유지된 것이다.

2) 도급계약 변경을 통해 24시간 노동의 부담을 무노조 업체로 외부화 및 노동강도 완화 : D사 의 사례

D사 울산공장 사출라인 사례 역시 사내하도급을 활용해 교대제 변경으로 인해 발생한 문제를 해결한 경우에 해당한다. 이 사례를 정확히 이해하기 위해서는 D사와 하도급 기업들 간의 기업간 관계 및 D사 울산공장의 사내하청 노조 조직에 대한 이해가 선행될 필요가 있다. D사는 복수의 지역에 공장을 두고 있다. 이 가운데 이번 연구의 조사대상에 포함된 울산공장은 소수 관리직을 제외하고는 몇 개의 하도급 업체가 묶여있는 사실상 도급공장에 해당한다. 울산공장에는 생산과 운송을 담당하는 직서열 하도급 업체 둘과 포장 등을 담당하는 기타 하도급 둘이 있다. 그 가운데 D사 울산공장 사내하청 지회는 직서열 하도급 업체 둘의 통합 노조이고, 복수노조로 한국노총 조합원들도 함께 있는 상황이다.[30]

D사 울산공장 직서열 하도급 업체들 역시 근무형태와 임금체계, 노동강도를 현대자동차와 유사하게 합의했다. 8/8+1의 근무형태를 2013년 3월부터 동일하게 실시하기로 하였고, 10/10 근무시 임금을 통상급화하는 방식으로 임금을 보전하기로 하였다. 생산량을 보전하기 위해 편성률 역시 현대차와 동일하게 uph 7.4%만큼 상승시켰다.

교대제를 전환하는 과정에서 주요한 노사 쟁점으로 등장한 것은 24시간 기계작동을 멈출 수 없는 사출라인의 문제였다. 노조는 초기에 사출라인에 역시 주간연속2교대제를 적용해야 한다는 입장을 제출했으나, 최종적으로는 한시적으로 심야근로에 대해 시간당 30%씩 인센티브를 주는 방식으로 교대제 미전환에 대한 보상을 하기로 하고 기존의 주야맞교대의 형태를 유지하는 데 합의했다.

사출라인 작업자에 대한 인센티브를 '한시적'인 것으로 못 박은 것은, 이후 원청과의 도급재계약시 이 공정을 제외시키기로 원청-하도급업체-노조가 암묵적인 합의점을 형성했기 때문으로 보인다. 실제로 합의 8개월 이후 원청과의 계약에서 사출라인은 제외 되었으며, 이와 동시에 기존에 사출라인에서 작업을 하던 업체 정직원 30명은 생산부서로 전환배치 되었다.

이러한 방식으로 사출라인 문제를 해결하게 된 데에는 노사 각각의 고충과 이해관계가 복합적으로 작용했다. 업체의 경우 사출라인 도급단가의 경제성을 문제 삼았다. 아래 면접자료를 바탕으로 재구성해보면, 사출라인에 여유인력이 있다고 판단한 원청이 여유인력을 제외하고 공정 도급단가를 산정하여 업체를 압박했으며, 이로 인해 업체는 사출 라인을 하도급 재계약에서 제외할 동기를 얻게 된 것으로 보인다.

30) 면접 기록에 기초하여 정리.

“저희가 여유인원이 많았었거든요. 저희 사출 직원들이. 근데 원청에서는 그런 걸 못 보는 거죠. 인원을 계속 빼라고 하는 상황이었고. 사출에 대한 도급비가, 그 뺀 인원정도 그 수준밖에 안 되는 거예요. 돈이죠, 돈.”
“사측에서는 그렇다고 직원들을 해고를 시킬 수는 없는 거고. 이 도급비로 운영을 하기 힘들다고 해서 다른 업체로 넘어간 거죠.” (D-a)

“사측에서 얘기하는 도급비 운운하는 것도 있지만, 제일 그렇게 넘어간 이유는 도급비 때문이거든요. 사출 운영 관련한 도급비가 너무 작은 거죠. 회사가 하기에는. (...) 원청에서는 계속 인원을 뺄려고 하고, 계속 인원이 많다 하고. 그래서 빠진 인원 대비해서 도급비를 준다 하는 거죠.” (D-a)

한편 노조로서는 주간연속2교대제를 도입하면서 24시간 주야 맞교대로 돌아가는 사출라인 작업자들의 근무시간표를 고민하지 않을 수 없었다. 하기에 ‘심야근로에 대해 한시적으로 30%/h 인센티브’를 주는 방안을 고려하며 조합원들을 설득할 수밖에 없는 입장에 있었던 것이다. 게다가 피면접자인 노조 간부들 역시 사출라인의 인력 상황에 대해 어느 정도 동의하는 의견을 갖고 있었다.

“주간연속2교대를 못 가는 거에 대한 인센티브라고 해야 되나. 아, 심야근로에 대해서 시간당 30%씩 인센티브를 줬어요. 심야근로가 저희가 새벽 2시부터 6시인데, 거기에 대한 인센티브를 지급을 했었죠.” (D-a)

결과적으로 교대제 변경 합의 8개월 뒤인 하도급재계약 시기에 사출라인은 계약에서 제외되었다. 여기서 주목해야할 점은, 이 라인이 원청에 의해 울산공장 내에 있는 다른 무노조 하도급업체에 재할당되었으며, 그 과정에서 라인 인력 역시 하향 조정되었다는 것이다. 실제로 사출공정을 새롭게 계약한 업체는 외국인 노동자들이 섞여 일하는 무노조 업체로, 노동자들의 교섭력이 전혀 없는 업체였다. 기존 사출라인에서 여유인력이 얼마나 되었는지 정확히 확인할 길은 없지만, 경제성과 주야맞교대 등 노동조건의 이유로 업체와 노동자들이 기피하는 공정이 사실상 보다 하위 업체의 취약한 노동자들에게 재배치 된 것만은 분명하다.

“(기존 사출라인 직원들은) 생산부서로 전환배치. 저희가 외주를 준 것이 아니고, 원청에서 다른 업체로 넣은 거죠.
“도급 계약을 다른 업체로. 사출만 따로.” (D-a)

“이번에 외주 준 회사는, 사출은, 노조가 없습니다. 거기는 외국인 노동자도 좀 쓰고 있거든요.
면접자: “외국인 노동자는 몇 명 정도 있나요?”
“그거는 모르겠어요, 저희도. 정확하게 파악이 안돼요. 계속 바뀌기 때문에.” (D-a)

“(사출라인을) 지금 현재 운영하는 업체도 저희 회사에서 운영할 때보다도 인원도 더 적구요. 지

금 현재.
면접자: 노동강도는 엄청 세졌겠네요?
조금은 세졌겠죠. 인원이 줄었으니까. (D-a)

노조와 조합원들은 이러한 선택이 조합원의 고용안정과 노동조건을 보호하기 위한 불가피한 조처였다고 파악한다. 업체의 입장에서는 경제성이 떨어지는 공정을, 노조의 입장에서는 24시간 주야 맞교대가 불가피한 공정을 외부화한 것이기 때문에, 업체 노사의 관점에서 이것은 합리적인 선택일 수 있다.

"저희 입장에서는 어느 상황에서도 조합원들 고용보장하고 그런 게 최우선이니까. 무조건 안 된다고 할 수도 없는 상황이고..." (D-a)

"당사자들은, 그때 거기 있던 저희 조합원 5명들은 생산 쪽에 가고 싶어 했구요. 주간연속2교대제 하면서 생산으로 가고 싶어 했고. 전체적으로는 그렇게 넘어가면 안 되는 거 아니냐고 하는 사람들도 몇 명 있지만, 거의 그냥 다 받아들이는 분위기였죠. 일단 뭐 원청에서 그렇게 하는 거에 대해서 어느 정도 저희가 하는 거에 대해서 한계가 있으니까. 그리고 제일 중요한 거는 뭐 고용보장이니까. 조합원들하고 직원들 다 고용은 보장이 됐었으니까." (D-a)

그러나 좀 더 생각해보면 문제가 보다 복잡함을 알 수 있다. 노조는 공장의 사내하도급 업체들 가운데 일부를 중심으로 조직화된 노조였고, 원칙적으로 볼 때 노조의 조직 대상은 공장 전체 업체 노동자로 넓혀질 수 있다. 따라서 노조의 선택은 현재 조합원의 이해를 보호하기 위해 잠재적 조합원인 (혹은 그렇게 되어야 할) 노동자들에게 24시간 노동과 강화된 작업 강도의 부담을 전가하는 안에 합의를 해준 것이라 볼 수 있다.

또한 D사의 사례를 통해 생산의 유연화가 진전되어 있는 상황에서 특정 지역 혹은 공장이나 업체 노조의 교섭력이 경제성이 떨어지는 기피공정의 재배치를 불러오는 요인 가운데 하나가 될 수 있다는 점을 알 수 있다. 그리고 주간연속2교대제는 그러한 재배치의 계기를 제공할 수 있다.

3) 임금보전과 전환배치의 교환 : J사의 사례

J사는 현대차 계열의 자동차부품사다. 직서열 부품사로, 다른 직서열 업체들과 마찬가지로 현대차와 동일하게 2013년 3월부터 주간연속2교대제를 시행했다. 근무형태와 임금 역시 현대차 합의내용을 모델로 하여 유사하게 맞췄다. 8/8+1 근무형태를 그대로 좇았으며, 임금 역시 유사한 형태로 보전했다.

J사에서 독특한 점은 물량보전 보다는 임금보전이 핵심적인 노사 쟁점이 되었다는 것이다. 조사과정에서 배경이 충분하게 확인되지는 않았지만, 주간연속2교대제 도입 이전에

이미 uph를 올려둔 까닭에 물량과 생산 속도는 다시금 문제가 되지는 않았다. 오히려 임금보전을 위한 수당이 문제가 되었다.

이와 관련하여 업체 면접조사에 응한 노동조합 간부는 uph를 올린 것이 주간연속2교대로의 전환을 의식하여 의도적으로 계획한 것은 아니었다고 말한 바 있다. 그러나 교대제 변경과 더불어 uph 추가 상승이 없었다는 것은 종래의 작업속도 조정이 추가적인 조정을 필요로 하지 않을 만큼 충분한 것이었다는 점을 방증한다.

추가적인 작업속도 조정이 불필요했던 업체는 임금보전에 대해 보다 강경한 태도를 보였다. 이러한 상황에서 회사의 이해관계가 달려 있던 불법파견 정리를 위한 전환배치가 타협안으로 등장했다. 즉, 회사가 노조의 임금 요구를 수용하는 대신, 노조는 비정규직을 포함한 작업자 전환배치를 수용하기로 한 것이다.

"전에 맞교대할 때 임금을 보전 받으려면, 분명히 HMC같은 경우는 uph 업을 해서 거기에 대한 수당을 보전 받았잖아요. 저희 같은 경우는 uph를 올리지도 않은 상태에서 수당을 80~90% 정도 보전을 받았어요. 그러다보니 거기에 대한 방법을 찾는데, 어쨌든 이 부분은 가장 민감했는데, 외부에 유출은 안 했어요. 왜냐하면 중간중간에 비정규직 동지들, 동지들은 아니고, 저희같은 경우는 일이 힘드니까 이직률이 높아요. 그래서 거의 외국인 노동자 중에 조선족 있죠. 한국말 하는 애들만 쓰는데, 얘네들이 중간중간 끼어있다보니까. 어쨌든 이건 회사 논리인데, 불법파견에 걸린다고 해서 회사에서 노조에 비정규직들을 한쪽으로 라인을 몰아서 하면 안 되냐. 결국에 그거하고 보전수당하고 맞물린 거예요. 우리가 요구하는 것들하고 회사에서 불법파견법에 걸리니 비정규직 사람들을 한쪽 라인에 몰아서 운영하면 안 되냐, 결국에는 그거하고 맞아떨어진 거예요. 그래서 보전수당을 회사에서 해줬던 거고. 노동조합에서는 당연히 자기들이 일을 하고 있어야 되는데 비정규직 사람들한테 자기가 일하는 자리 내주고, 이 사람은 다시 정규직이 일하는 곳으로 옮겨야하기 때문에, 상당히 혼란이 많았어요. 사실은 이 내용은 외부에 유출이 많이 안 됐어요." (J-b)

"노동강도가, 시트공장이 다 손으로 하는 작업이다 보니까, 공상자 발생도 굉장히 높고, 자기 일하는 데를 떠나기 싫은 거예요. 떠나면 더 힘들어질까봐. 십 수 년을 일했는데 또 떠나면 다시 일을 배워야 되니까. 거기에 대한 부담감이나 그런 거 때문에 조합원들이 많이는 아니고 일부 거부를 했는데, 그거는 설득을 했어요. 회사에서도 설득하고 노조에서도. 어쨌든 수당을 보전 받아야 하는데 uph를 올리기에는 노동강도가 세지기 때문에 현장에 대한 부담이 굉장히 컸어요. 결국엔 답은 회사에서 제시한 쪽으로 해서 찾아서 마무리 한 거죠." (J-b)

결국 비정규직 작업자들과 정규직 작업자들의 자리를 맞바꿔 문제시 되었던 불법파견 문제를 해소하기 위한 전환배치가 이루어졌다. 전환배치 후 비정규직 노동자들에게는 변경된 근무형태는 동일하게 적용되었지만, 임금보전은 적용되지 않았다.

"정규직들은 예전에 맞교대하는 비슷한 수준의 임금을 받지만 비정규직들은 그것보다는 10% 정도 떨어지지 않았을까. ...)...이주노동자들이다 보니까 거기에 불만을 많이 하지는 않아요." (J-b)

결과적으로 J사에서는 임금보전과 물량보전을 이루었다. 물량보전의 방안은 노동강도 강화였다고 보아도 무방할 것으로 보인다. 주간연속2교대제 합의서에 uph 상승이 명시되지는 않았으나, 이전에 이미 주간연속2교대제로 이행시 문제가 없을 만큼의 uph 상승이 이루어졌기 때문이다. 한편 임금보전은 전환배치와 교환되었다. 이미 작업속도를 높여 노동강도 강화의 여지가 없었던 상황에서, 노조는 전환배치 제안에 타협할 수밖에 없었던 것이다.

4. 소결

우선 이번 조사에서 사내하도급과 비정규직이 크게 쟁점이 된 것으로 확인되는 사업장이 모두 직서열 업체였다는 점에 주목할 필요가 있다. 직서열 업체들은 대부분 치밀한 준비와 내부조직화 없이 현대차의 근무형태 변경과 더불어 자동적으로 근무형태를 변경하였다. 심야노동 철폐와 노동시간 단축의 중요성과 의의에 대한 수사적 언급이 없는 것은 아니나, 실질적으로는 현대차가 교대제를 전환했으므로 당연히 따라가야 한다는 인식이 지배적이었다. 이에 따라 주간연속2교대제의 도입은 내부적인 큰 고민 없이 현대차 모델을 동형화하는 형태로 이루어졌으며, 그 결과 거의 모든 직서열 사업장에서 8/8+1의 근무형태가 도입되었고 임금보전은 물량보전과 맞교환 되었다.
그러나 부품업체들의 경우, 이러한 맞교환에 있어 완성차에 비해 보다 큰 부담을 느끼지 않을 수 없다. 국내 자동차산업 기업사슬에서의 위치상 부품업체들은 완성차에 비해 재정적 여력이 빈약하고 노동강도가 이미 높은 경우가 많기 때문이다. 따라서 임금보전과 물량보전을 맞교환하기에 부담이 느끼는 부품업체들의 경우, 상황에 따라 사내하도급이나 비정규직을 활용하여 문제를 우회하고자 하는 유인을 보다 크게 받을 수 있다.

물론 비정규직과 사내외 하도급 노동력 활용은 임금 부담을 낮추고 노조와의 갈등을 우회하고자 할 때 기업이 일반적으로 고려하는 선택지들 가운데 하나이다. 따라서 반드시 직서열 부품업체에서만 비정규직과 사내외 하도급 노동력 활용이 나타나는 것은 아니다. 실제로 다른 부품업체뿐만 아니라 완성차나 여타 제조업 분야에서도 유사한 목적을 가진 고용유연화 사례들이 보고된 바 있다.
그러나 많은 직서열 부품업체들이 주간연속2교대제 도입을 위한 체계적인 준비가 미비했던 상황에서 완성차의 합의안을 그대로 모방하며 교대제 전환을 추진했으며, 그 과정에서 사내하도급과 비정규직의 활용이 전환 비용의 부담을 낮추기 위한 보다 유력한 대안으로 떠오르게 된 것만은 분명해 보인다.

	R	D	J	L[31]
납품방식	직서열	직서열	직서열	직서열
생산방식	관리 + 현장작업	관리지만 정규직 현장작업은 하내하도급업체	관리 + 현장작업	관리지만 정규직 현장작업은 하내하도급업체
노조유무	금속노조	금속노조	금속노조	무노조
근무형태	8/8+1	8/8+1	8/8+1	8/8+1
임금	보전	보전	보전	보전
물량	보전	보전	보전	보전
물량보전 방식	15% uph 상승 (3 uph)	7.48% uph 상승	근무형태 변경 전 uph 상승	uph 상승 (3 uph, % 확인 안 됨)
	추가작업시간 확보	추가작업시간 미확인	추가작업시간 확보 (조회/청소시간 5분 단축, 흑서기 휴게시간 10분 연장 폐지)	추가작업시간 확보
	전환배치 + 사내하도급 인력충원	일부(24시간)공정 계약 제외 + 제외 공정 인력 전환배치로 인력충원	(전환배치 전환배치로 인력충원 여부는 미확인)	인원충원 없음
비정규직 사내하도급 관련	- 전환배치로 불파해결 - 주간연속2교대제 미적용	- 계약 제외 공정은 원청이 동일공장 내 무노조 사내하도급업체와 계약 - 주간연속2교대제 미적용	- 전환배치로 불파해결 - 주간연속2교대제 적용	-

<표 12> 부품사 주간연속2교대제 도입 상황

한편, 위의 <표> 부품사 주간연속2교대제 도입 상황을 보면, 사내하도급이나 비정규직을 활용한 임금-물량보전 방안을 몇 가지로 살펴볼 수 있다. 이번 조사에서 확인된 대표적 양상은 다음과 같다. 1) 사내하도급 인력을 통해 비용 절감 및 노동강도 완화(R사). 2) 원청과의 도급계약 변경을 통해 24시간 공정의 외부화 및 내부 노동강도 완화(D사). 3) 그 외 주간연속2교대제를 도입하기 전에 이미 노동강도를 강화시켜놓고 협상에서 우위를 차지한 기업이 임금보전을 대가로 다른 이해관계를 관철시키는 사례도 발견되었다(J사). 이들은 모두 유노조(금속노조) 직서열 부품업체들로, 물량보전을 위해 uph를 향상하고 추가 작업시간을 확보하는 외에 비정규직이나 사내하도급을 활용하여 노동강도와 교대제 전환 비용을 조정하는 공통점을 보였다.

이에 비교해 볼 때 상대적으로 규모가 작은 무노조 업체 L 사업장의 경우, 사내하도급 업

31) 사업장 L 사례는 고용노동부 조사에서 발굴된 사례로, 여기서는 다른 유노조 사업장들과 비교를 위하여 발췌하여 다루기로 한다(배규식 외 B, 2013)

체와의 도급 계약에서 임금보전을 전제로 인력충원 없는 uph 상승을 관철시켰다. 재정적 여력이 작은 중소부품업체가 노동자들이 노동조합으로 조직화되어 있지 않은 상황을 활용하여 인력충원 없이 극심한 노동강도의 강화가 예견된 교대제 전환을 관철시킨 것이다. 네 사업장만을 놓고 비교해 볼 때, 유노조 사업장에서는 임금보전과 더불어 노동강도를 완화하기 위한 조치가 노사간의 쟁점이 되었으나, 무노조 사업장에서는 임금보전을 대가로 기계적인 uph 상승이 이루어졌음을 알 수 있다.

이러한 조사 결과는 주간연속2교대제가 완성차-1차-2차 밴더 간의, 또한 유노조사업장-무노조사업장 간의, 또한 정규직-비정규직 간의 작업조건의 격차가 확대되는 계기로 작용할 수 있다는 점을 보여준다. 이러한 노동 내부의 분절을 최소화하기 위해서라도 준비된 교대제의 전환, 전환시 최소한의 원칙에 대한 확인은 중요하다. 이와 관련하여 참고할만한 사내하도급 노동자 처우 관련 합의내용을 아래와 같이 소개한다.

회사명	주간연속2교대제 전환시 사내하도급 노동자 처우 노사 합의 내용
B사	<사내하청 노동자의 적용> - ○○공장 사내협력업체의 경우 주간연속2교대제 시행 시, 동일 시점에 시행하며, 임금과 관련한 사항에 대해서는 근무형태 도입 전 생산수량과 비례하여 임금이 보전될 수 있도록 지도, 감독한다. - 회사는 경주지부 집단교섭 합의사항에 의해 신규 채용이 필요할 경우 사내하청노동자에게 우선권을 부여한다.
U사	<사내하청 노동자의 적용> - ○○○○○○ 사내하청 노동자의 임금과 관련하여서는 근무형태변경 도입전 임금을 보전하는 것으로 한다. - 근무형태 변경에 따른 신규채용시 사내하청 노동자에게 우선권을 부여한다.
X사	회사는 사내하청 노동자에게 정규직과 동일한 노동형태를 적용한다.
V사	<근무형태 변경에 따른 사내하청 노동자 처우> - 정규직과 동일한 근무형태와 생산량 합의결과를 동일하게 적용한다. - 회사는 신규채용 시 사내하청 노동자가 채용 결격사유가 없을 경우 우선권을 부여한다.

<표 13> 주간연속2교대제 전환시 사내하도급 노동자 처우 노사 합의 내용

<참고문헌>

- 강민형, 2007, 『네트워크 생산방식에 대한 노동조합의 대응: 한국 자동차 부품업체 고용관계에 관한 연구』, 서울대 사회학과 석사학위논문
- 박태주 외 A, 2013, 「제조업 교대제와 노동시간 사례」, 『교대제와 노동시간』, 한국노동연구원
- 배규식 외 B, 2013, 『자동차 협력업체 교대제 개편 관련 실태조사 및 지원방안 강구』, 한국노동연구원, 고용노동부 보고서
- 이상호, 2011, 「한국 자동차산업 불공정 하도급관계의 실태와 정책대안: 현대자동차 사례를 중

심으로」, 『마르크스주의 연구』 제8권 제2호
- 조성재 외, 2004, 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』, 한국노동연구원
- 조형제 외, 2013, 「모듈화를 통한 부품업체 관계의 전환: 현대자동차의 사례」, 『한국사회학』 제47집 제1호

Ⅳ-Ⅲ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행과정의 쟁점 - 통상임금을 중심으로

1. 38조원 쓰나미설

“38조원의 추가임금 쓰나미가 몰려온다.” 2013년 4월 17일자 기사의 표현이다.[32] 38조원은 한국경영자총협회가 산출한 수치로 통상임금의 범위 확대에 따른 비용 모두를 합한 수치다. 이는 통상임금의 범위가 확대되면 상여금을 지급하는 대부분의 사업장은 법정 환급 기준인 과거 3년치 수당을 다시 계산해 지급해야 하는데 그 비용 모두를 포함했다. 38조원은 전체 임금근로자 연간 임금의 10%에 육박하는 비용에 달하는데, 이러한 38조원 쓰나미설[33]은 2012년 3월 대법원 전원합의체 판결(<표 1> 참조)이후 통상임금 집단소송이 늘어나면서 등장했다.

‘날벼락’ 같은 ‘임금 폭탄’을 맞았다던 기업들의 볼멘소리는 지난 25년간 고수해온 고용노동부의 ‘통상임금 산정지침’이 대법원 전원합의체 판결로 뒤집히면서 폭발적으로 증가했다. 1988년부터 지금까지 고용노동부의 지침은 상여금은 매달 지급되는 것이 아니므로 통상임금에 포함되지 않는다고 봐왔다. 이때부터 ‘38조원 쓰나미’, ‘임금 폭탄’은 단골메뉴로 등장했다. 일종의 위기론이다.
한 기사는 호주에서의 공장 철수를 예로 들면서 신차 개발비에 육박하는 1조원이라는 임금폭탄 때문에 한국GM은 공장을 철수할 것이라 우려하는 보도를 냈다.[34] 일종의 위기(통상임금의 범위 확대에 따른 공장 철수라는 공포)를 부채질하는 것이다. 기업의 존립 자체가 위태롭다고 확대하고 그 위기의 원인을 임금폭탄으로 계열화한다. 한편 위기론의 변형으로 노조의 무리한 떼쓰기라는 표현도 자주 발견된다.[35] 38조원 쓰나미의 시작을 노조의 통상임금 집단 소송에 두고 있는 것이다. 또한 위기론은 유독히 임금 격차를 부각하면서 기업간 임금 격차의 원인을 통상임금의 범위 확대로 연결짓는다. 다음과 같다. “노동조합이 있는 대규모 사업장일수록 인상률이 높다.... 2013년 통상임금 판결 당시 향후 기업 규모 간 임금 격차가 더 벌어지지 않겠느냐는 우려가 현실”이라는 식이다.[36]

---

32) 한국경제, “사상최대 매출 한국GM, 8100억원에 발목 잡혀 적자전환”, 2013.04.17.
한국경제, “통상임금 줄소송…기업 38조 '쓰나미'”, 2013.4.18.
33) 중앙일보, “6300만원 연봉자, 1800만원 뛸 수도”, 2013.11.22.
중앙일보, “70%가 정기상여금 주는 '무늬만 연봉제' … 비용 부담 38조 훌쩍”, 2014.01.14.
미디어펜, “현대차 통상임금 13조 대란 막은 중앙지법”, 2015.0.17.
34) 중앙일보, “기업 추가부담 첫해 13조, 다음 해부턴 한 해 8조씩”, 2013.12.19.
국제타임스, “정부실패가 부른 통상임금 폭탄”, 2014.01.03.
35) 서울경제, “대법원 통상임금 판결까지 무시한 현대차 파업”, 2014.08.15.
36) 한국경제, “통상임금 판결 역풍…대-중기 임금격차 커졌다”, 2015.04.30.

그런데 기업들이 '고용부발(發) 대참사다', '임금 폭탄이다', '재계를 옥죄어온 핵폭탄이다'라며 대법 판결을 갑작스러운 일인양 성토하는 것은 그간 통상임금 판례의 흐름을 살펴볼 때 결과를 알면서 모른척하는 행태에 불과하다. 통상임금의 범위 확대 판결들이 어느 날 갑자기 나온 것은 아니다. '상여금은 통상임금에 해당한다'는 판례들이 계속 쌓이고 있었기 때문이다(<표 1> 참조). 통상임금의 산정 범위 확대라는 경향성을 감안해 본다면[37] 기업들도 사전작업을 진행 중이었던 것으로 판단된다.[38]

<표 14> 통상임금 판례 현황

일시	특징
1994년 5월	자녀가 있는 근로자에게 지급되는 육아수당은 전체 노동자에게 지급되지 않더라도 일정한 고정적 조건을 만족시킨 모든 노동자에게 지급되는 것이면 통상임금에 해당(<일률성>의 폭을 넓힌 해석)
1995년 12월	대법원 전원합의체 판결에서 '임금이분설'(종래 대법원은 임금을 기본급 등의 교환적 부분과 복리후생비 등의 생활보장적 부분으로 구분하고, 무노동무임금 원칙이 적용되는 쟁의기간 중에도 생활보장적 부분은 지급해야 한다는 입장[대법원 1992.3.27. 선고91다36307 판결])이 폐기되면서, 가족수당, 주택수당 등도 지급주기가 처음에 정해놓았던 한 달 단위가 아니더라도 실질적으로는 근로제공의 대가로 지급되는 것으로 통상임금에 해당[대법원 1995.12.21. 선고94다26721 전원합의체 판결](<정기성>에 대한 판단이 확대)

위기론은 통상임금의 범위 '확대'와 기업 간 임금 '격차'를 직접적으로 계열화한다(한국경제연구원, 2014). 그런데 임금 격차가 성별, 고용형태, 기업규모, 학력, 경력, 조직문화, 산업 및 직업별 특성 등 다양한 요인에 의해 달라진다는 점을 감안해 볼 때, 범위 확대와 임금 격차를 선형적으로 연결짓는 것은 위기의 원인을 범위 확대로 환원해 버리는 효과를 가진다. 일종의 변형된 위기론이다. 또 하나 임금격차설이 문제시하는 것은 대기업 정규직 노조의 이기주의를 부각하는데 있다. 이러한 문제설정은 다시 대기업 정규직 노동자들의 임금체계의 핵심인 연공급을 직무급/성과급제로 전면 개편하겠다는 의도를 깔고 있는 것으로 봐야한다(오민규, 2013).

37) 하지만 우리가 다시 질문해볼 지점 가운데 하나는 통상임금 판결들이 과연 범위 '확대'를 의미하는지 따져보아야 한다는 점이다. 대법원 전원합의체 판례는 종전 판례를 오히려 후퇴시킨 것이라는 문제제기, 이를테면 고정성 요건의 과도한 설정으로 통상임금의 범위를 부당하게 축소한 점, 신의성실의 원칙으로 소급 청구가 차단된 점 등에 대해서는 김상은(2013), 이창근(2015)을 참조한다.

38) 한국경제, "통상임금 쓰나미 민간기업 38조…통상임금 '50조 폭탄' 째깍째깍", 2013.05.12.

한국경제, "한경연 통상임금 보고서: 정기상여금 통상임금 인정하면 고용률 1% 줄어", 2013.06.12.

중앙일보, "대법 판결 예고됐는데 … 고용부, 대책 없이 허송세월", 2013.12.19.

통상임금의 범위 확대뿐만 아니라 정년 60세 연장법(대선부터 후보자들이 들고 나왔던 '정년 60세' 공약이 2013년 4월 30일 통과돼 2016년부터 시행에 들어갈 예정)을 비롯해, 휴일근로가 연장근로에 포함된다는 대법원 판결(예정) 등을 감안한다면 기업들의 추가비용 압박은 어느 정도 예상했던 바다. 정부의 임금피크제를 포함한 전방위적인 임금체계개편 시도는 이러한 변화에 대한 대응으로 봐야 하며 기업들 또한 이러한 흐름에 조응한다. 이에 기업들은 '임금폭탄'을 회피하기 위한 다양한 전략을 준비했을 것이다. 이와 관련해 통상임금의 범위 확대에 따른 비용부담의 이유로 사측은 교대제 개편이라는 테이블에 '걸어' 나온 것으로 해석할 수 있다. 교대제 개편을 먼저 요구하는 경우가 여기에 해당한다.

1996년 2월	근로시간에 비례적으로 대응하지 않는 생활보장적 수당도 기본급과 동일하게 소정근로에 대한 대가로 보는 이상 1임금 산정기간 내에 지급되어야만 통상임금에 해당한다는 기존 판결[대법원 1990.11.9. 선고 90다카6894 판결]과 달리, 명절이나 하계휴가비처럼 분기나 연단위로 지급되는 금품이나 식대비나 체력단련비 같은 복리후생비도 1개월을 초과하는 기간마다 지급하는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되면 통상임금에 해당[대법원 1996.2.9. 선고 94다19501 판결]
2012년 1월	포스코 사내하청 사례로 3개월 이상 근무자 전원에 대해 2개월 단위로 기준임금 100%를 지급하므로 통상임금에 해당[광주고법 2012.1.20. 선고 2011나1735 판결]
2012년 2월	인천지법은 한국GM 관련 소송에서 휴가비·귀성여비·선물비 등도 정기적으로 일정한 근속에 해당하는 모든 근로자에 대해 일정비율을 지급하므로 통상임금으로 인정[인천지법 2012.2.16. 선고2011가합6096 판결]
2012년 3월	대법원은 2012년 3월 대구의 금아리무진 버스 운전기사가 회사를 상대로 (2007년 12월부터) 제기한 소송에서 (월단위 아닌) “분기별로 지급되는 상여금도 통상임금으로 봐야 한다”는 취지의 판결을 내렸다(대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결). 이는 “그동안 임금으로 언급되지 않던 상여금 항목을 통상임금”으로 인정한 최초의 대법 판결로 육아수당이나 휴가비, 복리후생비와 달리 정기상여금은 그 액수가 커서 판결의 영향력이 클 수밖에 없었음
2013년 12월	대법원은 2013년 12월 18일 임금이 정기성·일률성·고정성 요건을 갖추면 통상임금에 해당하며 상여금의 경우도 이 조건을 만족하면 통상임금으로 봐야 한다는 판결을 내렸다[대법원 2013.12.18. 2012다89399 전원합의체 판결]

이를테면, 기업들은 상여금의 통상임금성을 최소화하기 위한 방안으로 ① 지급의무조항을 임의적 지급조항으로 변형(“상여금을 지급한다”→“상여금을 지급할 수 있다”)하거나 ② [성과평가나 출근성적 등] 평가에 따라 차등 지급하거나 ③ 근무기간에 따라 차등화하는 방법을 시도한다(신인수, 2013). 이외에 ④ 상여금에 재직자 조항 삽입, ⑤ 기업실적에 따라 일시적, 부정기적으로 차등 지급, ⑥ 일할 지급 조항을 삭제 등의 방법도 자주 발견된다. 예상되는 시나리오 가운데 하나는 통상임금의 범위 확대에 따른 추가 비용을 회피하기 위한 방안으로 기업들은 기존 노동자의 초과노동을 줄이는 대신 비정규직 고용을 늘리는 방식을 선택할 것이다. 무노조, 비정규직, 영세 사업장의 경우, 취업규칙 변경을 포함한 광범위한 임금삭감 시도가 빠르게 진행되고 있다(이창근, 2015)

이렇게 대법 판결 이후 “정부와 자본은 통상임금 후속 대응을 위해 언론플레이를 포함한 전방위적인 사전 정지작업을 진행중이다. 노조의 통상임금 추가 소송을 제도적으로 막는 것, 정기상여금이 통상임금에 포함 될 경우를 대비해 포괄임금제, 성과임금제 등으로 임금체계를 개편하는 것,[39] 아

39) 고용노동부가 2014년 3월 19일 내놓은 <합리적 임금체계 개편 매뉴얼>은 통상임금의 범위 확대라는 흐름을 통제하기 위한 일종의 변형된 형태의 임금가이드라인일 것이다. 매뉴얼의 골자는 첫째, 기본급 중심으로 임금 구성을 단순화하고 둘째, 기본급에서 연공성을 줄이고 대안으로 직능급과 직무급을 도입하고 셋째, 상여금은 성과와 연동시킨다는 내용이다. 고용노동부의 매뉴얼에 대해 양대 노총은 ‘지금의 복잡한 임금체계는 과거 정부의 임금억제 정책에서 기인한 것으로 임금억제 정책으로 기업들이 기

랫돌 빼서 윗돌 놓는 식의 총액임금은 유지하되 임금 지급방식을 바꾸는 것 등 가능한 모든 것을 조직하고 있다. ... 한국지엠처럼 자본 철수를 빙자한 구조조정 및 노조 탄압, 정기상여금 통상임금 적용을 둘러싼 다양한 노동조합에 대한 양보 권유와 강제, 소급분 적용에 대한 '정의와 형평 관념'을 빙자한 공세도 계속되고 있다"(안재원, 2013; 이창근, 2013, 2015).

통상임금 논쟁은 임금억제책을 등에 업고 기이하게 구조화된 임금체계를 문제화할 수 있는 기회였다. 다시 말해 임금통제 정책에 기대어 구축된 '싼 값에 오래 일 시키는' 시스템을 뒤흔들 수 있는 기회였던 것이다. 그것은 한국의 장시간 노동체제가 사실 전방위적인 임금통제책에 의존해 고착화됐는데, 통상임금은 이를 직접적으로 의제화하는 지점이기 때문이다.
참고로 일련의 임금통제의 계보를 훑어보면, 임금을 소비자 물가와 생산성 증가율의 합계보다 낮은 수준으로 제한해 지급하도록 한 '생산성 임금 원칙'(70년대), 물가안정책의 일환으로 공무원 임금인상과 동일한 수준에서 임금인상을 제한한 비공식적 '임금가이드라인'(80년대 초), 경제기획원을 포함하여 행정조직을 총동원해 임금을 억제하려 했던 '한 자리 수 원칙'(80년대 말), 물가인상 억제책의 일환으로 임금인상을 억제한 '총액임금제'(90년대 초) 등이 그것이다. 이러한 임금통제는 87년 노동자대투쟁 이후에도 '임금상승-경제위기'라는 도식('경제위기설')[40]의 형태로 재등장해 임금을 억제했다(노중기, 2007; 김원 외, 2014). 다양한 형태로 변주되어온 임금억제책은 '싼 값에 오래 일 시키는' 시스템의 중심축이었다.

기업들은 임금억제 정책을 등에 업고 기본급 비율을 낮게 유지하는 대신 각종 상여금과 수당으로 도배질을 하는 방식으로 총노동비용을 줄여왔다. 수당 도배질은 특히 80년대 중후반부터 솟구친 노동자들의 임금인상 요구를 무마하는 기업들의 묘책이었다. 여기서 묘책이라고 표현한 것은 각종 상여금과 수당은 임금을 낮은 수준에서 묶는 억제작용을 하

본급을 올리는 대신 각종 수당을 만들어 온 결과'라고 지적하면서, 상여금의 정기적이고 고정적인 성격을 없애 통상임금에서 제외하려는 의도이고, 장기근속자의 임금을 깎아 기업의 이윤을 보장하는 사용자 편향적인 조치'라고 비판했다(경향신문, "직무·성과급 늘려 고령자 임금 깍자는 정부, 2014.03.19.). 또한 이창근(2015)은 개별 노동자의 임금 인상에 따라 개별생산성을 향상시킨다는 신자유주의적 '효율성 임금' 논리가 반영되어 있다고 지적하고 집단적 임금인상 투쟁을 무력화하고 임금을 개별화함으로써 노동자간 경쟁을 격화시킨다고 지적한다.

40) '경제위기설'은 정부정책과 언론보도가 나선형을 그리면서 확대 재생산되었다. 1989년 하반기 경제종합대책을 기점으로 두드러지기 시작한 경제위기설은 1990년대까지 이어졌는데, 주요 일간지에 나타난 경제위기설을 간단히 보면, "긴급진단 한국경제"(중앙, 89. 4), "기로에선 한국경제"(한국, 89. 4), "경제위기 이렇게 본다"(조선, 89. 4), "5월 총파업설을 계기로 본 노동운동의 현주소"(조선, 89. 4), "내연하는 노동현장"(조선, 89. 12), "한국경제, 용이냐 지렁이냐"(한국, 89. 12), "수출이 무너지고 있다"(조선, 90. 4), "물가가 큰일이다"(한국, 90. 4), "발등의 불, 물가"(동아, 90. 6), "인력난 야단났다"(한국, 90. 12), "일할 사람이 없다"(조선, 91. 1), "속빈 강정, 한국경제"(91. 9), "우리도 다시 뛰자"(조선, 91. 9)와 같이 보도시기, 보도방식, 논리구성 모든 면에서 유사성을 띄면서 대대적으로 반복되었다(김원 외, 2014).

고, 시간외근무를 조장하는 편법으로 노동자들의 종속성을 강화시킬 수 있기 때문이다. 기본급이 낮다는 것은 노동자의 입장에서 소득 안정을 기할 수 없기에 초과노동을 통해 소득을 보충하려는 유인이 높아진다는 것을 의미하며, 기업의 입장에서는 초과노동으로 인한 비용이 낮아 신규채용을 하기 보다는 기존 인원의 초과노동의 유인이 커진다[41]는 의미다.

각종 수당으로 도배질된 임금체계의 역사를 돌려 말하면, 현재의 "통상임금은 진즉에 고쳤어야 할 (문제이자) 임금체계를 바로 세우는 시작점"인 것이다. 나아가 통상임금에 대한 문제제기는 "(저임금 구조에 기반한) 자본의 논리를 무너뜨리는 투쟁[42]인 것이다(안재원, 2013).[43] 이창근(2013) 또한 통상임금 논쟁의 본질적인 방향을 <성장을 모토로 한 발전국가체제 → 대량의 저임금 노동력 필요 → 기본급 비중 축소하고 각종 수당 및 상여금 확대 → 시간외 근로 강요 → 장시간 노동체제의 고착화>라는 왜곡된 구조를 끊어내는 데 있다고 본다.

"수출재벌 중심의 경제구조를 지탱하기 위한 '값 싼 노동' 체제는 각종 수당으로 점철된 기형적 임금체계를 낳았고, 이는 적정 수준의 생활을 영위하기 위해서는 시간외노동을 하지 않으면 안 되는 '장시간 노동체제'를 고착화시켰다. 결국 통상임금 논쟁의 본질은 한국 경제를 떠받쳐 온 '저임금-장시간 노동체제'를 어떻게 극복할 것인가의 문제다. 따라서, 통상임금 문제의 본질적 해결 방향은 '장시간 노동을 강요하는 왜곡된 임금체계 개선'과 '적정임금 보장과 노동시간단축'이 되어야 한다."

"통상임금을 정상화하는 것은 '덜 받은 임금을 돌려받는다'는 의미만 있는 것이 아니다. 근로기준법이 노동시간 상한을 규제하고 초과노동에 대한 할증임금제도를 둔 취지를 실현하는 일이다. 그동안 값싼 할증임금을 지급하면서 신규 노동 대신 장시간 노동을 선택해온 자본의 위법하고 탈법적인 관행을 폐기시켜나간다는 중요한 의의가 있다."(신인수 민주노총 법률원 변호사)[44]

---

41) 법정근로시간의 시간당 노동가치 대 초과근로의 시간당 노동가치에 대한 비교 계산식은 신인수(2013) 및 김유선(2014)을 참조한다.

42) 통상임금은 시간외 근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 연차유급휴가수당, 해고 예고수당 등에 대한 가산임금의 지급 기준이 된다. 다시 말해 각종 수당이나 상여금의 통상임금 불포함은 기업의 총노동비용을 낮춰 싼 값에 오래 일 시키는 시스템을 구조화할 수 있었던 근간이 된다. 통상임금 범위 확대의 핵심은 저임금-장시간 노동체제의 중심축을 문제제기하는 것이다. 다시 말해 통상임금 범위 확대는 수당으로 도배질해 온 기업의 저비용 전략의 근간을 흔드는 것이다. 추가 작업시간에 대한 임금보장 방식을 둘러싼 전쟁이 어떻게 마무리되는가에 따라 교대제 개편의 효과가 질적으로 달라질 수도 있다는 이야기다. 한편, 경제위기 이후 기업의 수익은 날로 늘어간 반면 노동자의 분배 몫은 갈수록 줄었다. 통상임금의 범위 확대는 양극화와 같은 고질적인 문제를 풀어갈 수 있는 고리로 언급되기도 한다.

43) 자본의 논리를 무너뜨리는 투쟁을 위해서는 "적극적으로 조합원을 설득하고 동의를 조직하는 과정이 반드시 필요하다. 그렇지 못할 경우 집행부 중심의 노사협상으로 마무리될 가능성이 크고, 통상임금 투쟁은 왜곡될 가능성이 커진다." 나아가 안재원(2014)은 "노조 집행부 중심의 노사협상은 통상임금이 총액인건비 관리 수준에 포함돼 이후 임금체계 개악과 연동될 위험성이 높다"고 진단했다(울산저널, "통상임금 정상화, 임금체계 개편과 신규채용 기회돼야", 2014.08.27.).

44) 한겨레21, "금아리무진 버스기사의 아무도 묻지 않은 월급이야기" 2013.07.15.

화두로 등장한 통상임금은 주간연속2교대 논의와 맞물리면서 노동시간 단축의 기폭제 역할을 하기도 했다. 실로 인터뷰에서 자주 발견되는 표현 가운데 하나는 (앞선 인용처럼) 통상임금은 “빼앗긴 돈 단순히 찾자는 게 아니라 노동시간을 단축하기 위한 목적과 수단”, “임금의 문제가 아니라 노동시간 단축의 문제”, “(통상임금의) 정상화는 ‘덜 받은 임금을 돌려 받는다’는 의미만 있는 것이 아니다.”, “통상임금 범위 확대 문제는 단순히 임금계산의 문제가 아니라 저임금-장시간-불안정 노동을 극복하는 문제”라는 것이다.

그런 반면 우리가 눈여겨 볼 점 가운데 하나는 통상임금이 임금보전의 문제뿐만 아니라 시간단축의 문제라는 점이 인식됐음에도, 임금체계 개편이나 교대제 개편, 일자리 창출을 위한 기회로 연결되지는 못하고 상여금을 통상임금에 포함하는 수준에서 마무리되는 경우가 곳곳에서 발견된다는 점이다. 앞선 우려처럼 통상임금 논쟁이 임금 ‘보전’을 위한 도구로 전락해 교대제 개편의 본질적인 의미를 희석시키기도 했다. 통상임금의 범위 확대가 싼 값에 오래 일시키는 저임금-장시간 노동구조의 악순환을 해체할 수 있는 카드로 부상한 듯 하지만 통상임금과 주간연속2교대가 전혀 별개의 것인양 전개되는 사례도 눈에 띈다. 그러면서 교대제 개편(을 통한 일자리 창출)은 논외시되고 임금보전으로 마무리됐다.

<표 15> 통상임금 합의 현황(출처: 금속노조, 「2014년 통상임금 관련 합의현황」 재구성.)

지회	특징
갑을오토텍	-정기상여금 600% 전체를 통상임금에 포함(2014년 4월 1일부터 적용)
세진	-정기상여금 600% 전체를 통상임금에 포함(설날, 추석제외)(2014년 11월 1일부터 적용) -소급분 200만원 -휴일근무 및 연장근무 가급율 150% 적용
만도	-정기상여금 600% 전체를 통상임금에 포함(2014년 4월 1일부터 적용) -소급분에 대해서는 회사의 자금사정을 고려해 4-8월 소급분은 11월 7일에 10월 급여분과 동시 지급하고 9월 급여부터 정기상여금 통상임금 적용 지급
한라공조	-상여금 750% 중 600%를 기본급에 산입 -기본급에 산입되지 않은 상여금 150%는 임금체계 변경 후의 통상임금 기준 각 30%와 하기휴가비, 귀향비, 가정의 달 지원금, 연간 선물비 총액을 분할하여 설날, 창립기념일, 가정의 달, 하기휴가, 추석에 지급일 현재 재직중인 직원에 한하여 지급 -위생수당, TQC수당, 복지수당, 체력단련수당, 생산수당, 기능숙련수당, TIG용접수당, 가족수당(본인) 등의 수당을 기본급에 산입 -직책수당, 근속수당, 자격면허수당, 파견수당, 보임수당, 가족수당(가족) 등의 변동 수당을 통상임금에 포함
신한발브	-정기상여금 700% 중 500% 2014년 4월 21일부터 매년 100%씩 통상임금에 포함(14년 100% → 18년 500%) -나머지 200%는 통상임금 불포함하고 대신 250만원을 2018년까지 매년 4월 21일에 50만원씩 분할지급 -통상임금 소송 취하

ITW	-기본급은 매월 시급×243시간 적용 -상여금 750% 중 600%를 통상임금에 산입 -기본급에 산입되지 않은 상여금은 임금체계개선위원회를 통해 적용방안 논의 -가족수당(자녀 제외), 직책수당, 근속수당, 직무수당, 금형교환수당, 생산장려수당, 자기개발수당을 통상임금에 포함 -통상임금 산정을 위한 월소정근로시간은 226시간
삼원강재	-정기상여금의 통상임금 적용과 관련한 사항은 2015년 교섭에서 노사합의로 결정
케피코	-임금체계개선위원회를 구성하고 통상임금 개선방안을 2015년 3월 31일까지 합의
동희	-통상임금 요구안은 고객사의 결과 합의 후 특별단체교섭을 진행
세정	-통상임금 관련 사항은 현대자동차 교섭결과에 따라 추후 특별교섭을 통해 재논의
현대엠시트	-상여금의 통상임금 적용관련 사항은 현대자동차 합의결과(적용시기, 적용범위)를 적용하되 세부사항은 특별단체 교섭으로 합의
델파이	-통상임금 관련사항은 회사 경영정상화시 “임금체계개선위원회”를 구성해 재논의
동원금속	-통상임금 및 근무형태 변경 : 노동시간 단축을 위한 “근무형태 변경”과 “통상임금 확대적용”을 위해 특별단체협약으로 별도의 특별노사위원회(노사협의체)를 구성, 노동시간단축을 위한 “근무형태 변경” 과 “통상임금 확대적용”안에 대해서 노사가 합의하여 2015년 4월 1일부터 동시에 시행. 기타 세부사항은 노사 실무협의
다스	-통상임금은 기본급과 매월 정기적·고정적으로 지급되는 제수당으로 근속수당, 가족수당, 직책 수당, 생산장려수당, 위험유해수당, 복지수당, 품질향상수당, 체력단련수당, 자기개발수당을 말하며 통상임금 산정을 위한 월소정노동시간은 226시간 -통상임금은 2015년 보충교섭에서 진행하고 적용시점은 2015년 1월 1일부로 적용 -2014년 통상임금위로금 350만원
현대IHL	-통상임금 적용은 고객사(HKMC) 노사간 잠정합의시 익년도 임금교섭(보충협약)에서 관련제반사항에 대해 협의 진행
한국프랜지	-2014년 단체교섭 종료 후 별도의 노사협의체를 구성해 현대자동차의 통상임금 합의시점 이후 2개월 이내에 시행시점을 포함한 통상임금 시행방안을 노사 합의
세종공업	-2014년 단체교섭 종료 후 별도의 노사협의체를 구성하여 현대자동차(울산공장)의 통상임금 합의시점 기준 2개월 이내에 임금체계 개선방안(시행일자 등)을 노사 합의하여 시행

통상임금 논쟁의 결과들은 가능성과 한계를 동시에 보여준다. 물론 통상임금 정세와 주간연속2교대 논의가 맞물리면서 나타나는 현장의 반응은 이러한 이분법적 구분보다는 복잡다단하다. 우리는 통상임금 논쟁과 주간연속2교대 논의 간의 우연한 만남에 대해 어떻게 해석해야 할까? 통상임금 논쟁은 교대제 개편에 약이었나 독이었나? 현장은 어떻게 인식하고 있는가? 등을 인터뷰에 기초해 보다 구체화할 필요가 있다. 우선 주간연속2교대 논의가 형성되는 시기 각 현장의 반응을 스케치하면 다음과 같다.

2. “현장 반응은 가장 큰 게 임금” : 임금보전에 대한 불안

주간연속 2교대 논의 과정에서 나타난 현장의 반응은 대체로 임금에 모아진다. 사업장별 인터뷰에서 보듯 임금에 대한 이야기들이 시간단축에 대한 이야기보다 많다는 단순한 모습 속에서 지배적인 현장의 분위기가 무엇인지를 어렵지 않게 파악할 수 있다. 여기서 말하는 임금은 “특근이 없어지면..”, “주말특근이 없어지는 부분에 대한 불안감”, “주간연속 2교대가 나쁘다는 것보다는 수당이 줄고 급여가 줄고 그런 게 걱정”, “취지는 알겠는데 그러면 어떻게 먹고살라는 거냐!”, “100시간 이상 되는 잔업을 다 보전한다는 거는 거의 불가능할 거 같다” 등으로 표현되듯 임금 삭감에 대한 불안으로 압축된다.
노조 소식지 등에서 빈도 높게 등장하는 표현인 ‘심야노동철폐’가 함께 언급되기는 하지만 늘 후순위로 밀린다. ‘삶의 질’, ‘노동시간 단축’ 등의 표현도 후순위로 밀리긴 마찬가지다. 물론 이러한 언어들이 제도 도입 이후의 효과를 이야기할 때는 자주 반복적으로 등장한다. 이에 비해 어찌된 일인지는 모르지만 제도 도입 이후의 인터뷰 내용들에는 임금 삭감에 대한 불안이 완전 해소된 양 찾아보기 어려울 정도다. 많은 경우 “임금보전 불확실성에 대한 고민과 우려가 많았지만, 막상 시행을 하니 실질임금의 차이가 크지 않아 임금에 대한 불만은 줄어들었다”는 식이다.[45] 시간급이라는 임금 구조의 불안정성이 그대로 지속됨에도 불구하고 도입전 임금 삭감의 불안들은 총액차원의 임금 보전으로 무마되는 느낌이다.

“사실 제가 주간연속 2교대가 나쁘다는 것보다는 수당이 줄고 급여가 줄고 그런 게 걱정이 돼서,,, 들었지만 선뜻 이런 수당이나 급여 문제가 해결되지 않으면 주간 2교대를 해야겠다는 마음은 개인적으로 들지 않죠. ... (돈은 맞춰주는데 일이 빡세지는 것에 대해서는?) 사실 피곤하겠지만 저는 괜찮다고 봐요. 만약에 급여를 맞춰주고 일 시간을 줄이면서 그리고 제가 여가 시간이 남잖아요. 그렇다면 사실 저는 회사에 나와서 일이 힘든 건 어디가나 힘들다고 보기 때문에 짧은 시간 힘들게 일하고 집에 가서 긴 시간을 있을 수 있으면 그것도 괜찮다고 생각해요. 그게 더 좋죠, 저

45) 한편 제도 도입 전후를 이야기하면서 주간연속 2교대의 효과를 언급할 때 반복적으로 등장하는 것 중 하나는 ‘가족과 함께 하는 삶’이란 낭만 페인트로 도색된다는 점이다. 많은 경우 “가족 사이 대화가 많아지고 함께 하는 시간이 늘다보니 … 소소한 일상의 재미가 늘어나고 있다”는 식이다. 여기서 우리가 놓치지 말아야 할 점은 ① 가족과의 대화시간 증가, 가사/돌봄 시간의 증가 등 OO시간의 증가를 관계 회복, 젠더 평등으로 해석하는 것은 위험하다는 것이다. OO시간의 증가 자체가 무의미하다고 폄하하는 것이 아니라 물리적 시간의 증가가 관계 회복, 젠더 평등이라는 사회문화적 변화로 곧장 나타나는 것은 아니라는 점이다. ② 시간 사용과 관련해 언급할 또 하나는 노동시간 단축에 따른 증가된 자유시간이 많은 경우 신체단련 시간이나 가족 시간의 자장 안에 멤돌거나 또는 소비주의에 편향되는 경우가 상당하다는 점이다. 노동시간 단축이 곧 바로 진보적 주체를 세우진 못한다. ‘진보적’ 주체를 생산하기 위한 프로그램이 함께 마련되어야 하는 이유가 여기에 있다. 이를테면 가족과의 대화법을 포함한 <관계 회복 프로그램>이나 성인지 감수성을 훈련하는 <젠더 평등 프로그램>, 상품서비스와 거리를 두는 <윤리적 소비 프로그램> 등을 배치할 필요가 있다.

한테는. 왜냐면 급여는 그대로 받으면서 한 시간이라도 집에 가 있는 시간이 많으면 제가 할 수 있는 것도 많고, 아이들한테 해줄 수 있는 것도 많으니까요."(타-a)

"(임금은 조금 적게 받고 시간은 줄이자는 것에 대해서는 어떻게 생각하세요?) 임금은 적게 받고? 그게 300이든 400이든 거기에 맞춰놓고 살아온 사람이 있을 거 아녜요. 준다고 하면 거기서 뭘 줄이든 줄여야하는데 그게 가능하냐 이거지."(타-b)

"현장 반응은 가장 큰 게 임금이구요. 거의 임금이죠. 혹시나 줄지 않을까. 그때는 우리가 일요일까지 나와서 했는데 일요일 특근이 없어지면 임금이 줄지 않을까. 가장 먼저가 임금. 그 다음에 uph가 많이 올라가지 않을까. uph가 너무 많이 올라가면 너무 힘들지 않을까. 두 가지가 가장 떠오르네요. 현장에서는!."(S-b)

"주말특근이 없어지는 부분에 대한 불안감. 최종적으로 월급이라는 부분에, 우리가 시급이니까 일이 줄어들면 당연히 돈이 줄어들 거 아니냐는 불안감!"(S-a)

"저희가 워낙에 저임금 사업장이었다 보니까 그 전에 선배님들도 그렇고 현장환경문제, 산안문제 이런 걸 신경쓸 여력이 사실은 없었다고 봐요. ... 워낙 임금이 적다 보니까 포커스가 다 임금에 가 있는 거예요. /.../ 조사사업과정에서도 설문을 해보니까 주간연속2교대에 대해 상당히 가고 싶어는 해요. 첫 번째로 걸리적 거리는 게 문제가 ... 임금보전 문제입니다. 저희가 워낙 잔업 특근을 굉장히 많이 하는 사업장이예요. 그러다보니까 저희가 임금포지션을 따져보니까 저희가 임금이 4500만원이다, 그러면 그 중 30%가 잔업특근에서 가져가는 포지션이예요. 주간연속2교대 가는 거는 동의를 하면서도 임금보전 해줘야 된다. 임금보전 안해주면 안된다고 말씀하세요. 잔업특근을 어느 정도로 많이 하냐면 평균으로 재작년같은 경우에 평균 보니까 월 100시간 정도 하세요. 많이 하시는 분은 120시간 정도까지 하시고 좀 덜 하시는 분은 80시간 60시간 요렇게 하시는 분들이 계세요. 그러다보니까 그것이 제일 걸림돌이 되고 있는 거 같아요. /.../ 노동시간을 좀 줄이는 게 좋기는 한데, 조합원들은 임금을 많이 가져가는 걸 요구하기 때문에 저희도 그렇게 요구는 사실 못했던 거죠."(나-a)

"키워드는. 우리가 그것도 설문조사했는데. 주간연속2교대 들어가면서 가장 중요한게 뭐냐. 가장 넘버원은 임금. 임금이죠. 임금삭감없는 주간연속2교대를 원했구요. 두 번째 중요한 거는 시간. 시간 줄이는 거. 이 두 개가 가장 컸죠."(T-a)

"저희들 통합에서 얘기 나온 거는 내년 2월까지 완성하자고 했는데 사실 저희들도 막막한 거예요. 조사도 안되어 있고 소통도 간담회 거쳐서 몇 번 했지만 근데 소통때와 달리 이제 구체적으로 얘기하니까 조합원들 반발이 좀 심해지는 거 같아요. 제 느낌은. 전에는 '어~그래 따라간다' 했는데 지금은 아니라는 생각이, 그 때 당시에 찬성한다던 사람이 돌아선 사람도 있고. ... 그 이유가 임금부분이 제일 크잖아요 솔직히. 임금에 대한 확신을 달라고 현장에서는 얘기하는 거고. 근데 저희같은 경우는 어느 마지노선은 얘기했어요. 지금 사출조에서의 평균 오티 하시는 분들 이상은 최대한 받아내야 하는 거 아니냐,(임금보전에 대한 현장의견의 부정적 변화와 보전기준) 그래야 우리도 명분이 서는 거고. 문제는 평균 오티 이하로 하시는 분들은 상관없는데, 그 이상 하시는 분들이 좀 불만을 가지고 계시죠. 많이 있죠."(F-a)

"조합이 임금만 올리는 데냐!, 조합원의 질적인 삶 보장을 위해서 적게 일하고 돈 많이 가져가게 하는 게 조합인데 그럴려고 하는 방법 자체가 근무시간 단축 아니냐!, 교대제 변경해야 하는 거 아니냐!. 딴 회사는 20년씩 하면 현장에서 두 세명씩 쓰러져 죽어 나간댄다! 그렇게 세게 좀 얘기했는데도 일단 돈 문제죠. ... 긍정적인 취지는 알겠는데 그러면 어떻게 먹고살라는 거냐. 결론은 그거죠. '애들도 많이 크고 대출도 많이 받아서 돈 들어갈 데 많아' ... '생애주기 상 지금이 돈 제일 많이 들어갈 때 아니냐' 아시다 시피 저희 평균 연령이 41.5세라고 했잖아요. ... 그래서 내 뼈가 부서져도 일하는 건데 그렇게 하면 내가 일하고 싶어도 못하는 거 아니냐, 그런거죠."(F-a)

"우리가 이 표준생계비를 충족하기 위해서 뭘로 하느냐 30% 이상을 초과노동으로 때운다는 거예요. 그러니 결국 조합원들은 초과노동이 없으면 어떻게 돼요? 일단 실질임금이 삭감되는 거고 불안한 거예요. 불안하기만 합니까? 이게 일거리 없으면 고용불안까지 느끼는 거예요. 이게 실제적으로 나타났던 거예요."(사-a)

"주간연속2교대에 대해 ... 반대하는 사람들도 있어요. 반대하는 사람들의 문제는 임금이 줄어들 거 같다. 그리고 퇴직을 얼마 남지 않은 분들은 임금이 줄어들면 퇴직금이 줄어들 거 아니냐는 우려들이 있는거고 ... 또 한 부류는 지금 주조과 같은 경우. 잔업시간이 100시간 이상 되니까 100시간 이상 되는 임금을 다 보전한다는 거는 거의 불가능할 거 같다는 생각을 가지는 거죠. 그러면 임금이 줄어드는데 내 생계비는 어떻게 조합에서 보장할거냐, 이런 우려가 있어서 반대하는 거죠."(라-a)

3. 시간단축을 위한 카드: 통상임금 투쟁

통상임금 문제는 그간의 왜곡된 임금체계와 이에 기반한 고질적인 장시간 노동체제를 해체할 수 있는 카드로 부상했다. 노조가 통상임금을 활용해 기업에 비용부담을 지우는 전략(기본급 비중을 높여 초과노동에 대한 할증임금을 높이고 결국 초과노동을 제한하는 방식)은 여러 곳에서 발견된다. 예를 들면 통상임금 카드로 주간연속 2교대를 보다 주체적으로 이행한 사례로 업체 '사' 지회가 언급되곤 한다. 통상임금 카드라고 말하는 것은 상여금 전체를 통상임금에 포함시켜 기업에 비용부담을 가하고 2교대로의 이행을 압박한데 있다. 엄교수(2014)는 한 토론회에서 "추가인건비 부담이 더해져야 회사는 설비투자와 신규인원 충원을 통해 8시간 노동으로 필요량을 생산할 것"이라며 통상임금 투쟁은 뒤틀린 임금체계를 정상화하는 시작점이라고 강조한다.[46]

"통상임금 문제하고 주간연속2교대 문제하고 같이 연관지어 갈 수밖에 없어요. 계속 회사를 압박해야 되는데 그 방법으로 하나가 통상임금문제였어요. 저희가 소송으로 압박을 했고, 그래서 그것과 주간연속2교대를 같이 해서 단계별로 시행한다는 두 가지 큰 목표를 가지고 있었죠!"(나-a)

46) 울산저널, "통상임금 정상화, 임금체계 개편과 신규채용 기회돼야", 2014.08.27.

“선제적 사업을 통해서 해결을 해놨는데, 이걸 갖고는 파괴력이 부족했던 거예요. ... 그래서 회사 자체를 우리가 만들어놓은 프레임 안으로 끌고 들어와야겠다는 생각을 하게 됩니다. ... 이거 가만히 보니까 통상임금 문제를 적극적으로 활용하는가에 따라서 우리 프레임으로 확 끌어올 수 있겠다. 왜냐하면 통상임금이라는 개념자체가 ... 어떤 임금을 산출하는 기준임금으로 작동하는 거기 때문에, 그 어떤 임금이라고 하면 초과노동을 얘기하는거죠. 잔업 특근 연월차 이런 특별한, 그리고 시간외 근무에 대한 수당을 산정하기 위한 기준임금으로 작용하는 거기 때문에.”(사-a)

업체 ‘사’ 지회을 비롯해 여타 지회의 인터뷰에서도 유독 자주 발견되는 표현 가운데 하나는 통상임금 문제를 노동시간 단축과 연결해서 설명한다는 점이다. 업체 ‘사’ 지회의 경우, 통상임금의 범위 확대가 저임금-장시간 노동을 극복하는 도구임을 분명히 하고 있다.

아래의 인터뷰는 통상임금 카드를 임금보전에 매몰시키지 않고 시간단축으로 연결하려는 조직의 전략적 판단이 눈에 띠는 대목이다. 업체 ‘사’ 사례는 통상임금을 매개로 주간연속 2교대로의 이행을 구체화하는데 있어 애초에 논의되던 핵심 목표, 야간노동 철폐를 통한 건강권 확보와 월급제 쟁취를 통한 생활임금 보장이라는 두 마리 토끼를 잡았다고 볼 수 있다. 물론 완전 월급제 형태는 아니지만 어느 정도 임금안전성과 노동시간단축을 동시에 구축한 사례인 것이다.[47]

“당시 평균 잔업 1시간을 시키는데 그때 당시 정기상여금 통상임금 포함되기 전까지는 시간당 1만 1천원에서 1만 2천원 사이 됐던 거 같아요. 이것이 통상임금 정기상여금이 포함되니까 시간당 2만5천원이야. 2만 5천원인데 그럼 2시간 시키면 5만원이예요. 그러면 우리가 신규 채용했을 때 일당이 4만원이 채 안돼요 상여금 빼고. 그러면 생각을 해봐라 5만원 주고 2시간을 시킬거냐, 4만원주고 8시간을 시킬거냐. 이건 답이 나와있는 문제예요. .... 그러면 이거는 신규고용창출문제하고 자연히 해결되는 문제예요. 우리가 비정규직만 쓰지않도록 고용형태를 유지하고 하면 정규직고용창출과 초과노동통제, 두 마리 토끼를 함께 잡을 수 있는 전략적 수단이라고 판단했던 거죠!”(사-a)

“우리가 통상임금을 확대하자는 것은 빼앗긴 돈 단순히 찾자는 게 아니라 향후 미래를 위해서 노동시간을 단축하기 위한 목적과 수단으로 우리가 활용해야 한다.”(사-a)

“그럼 우리가 주간연속2교대 하는 목적이 뭐냐는 거예요. 제일 큰 목적이 노동시간을 단축하자는 거예요. 노동시간을 단축해야만 실제적으로 우리가 얘기하는 행복한 삶을 살아갈 수 있다. 이건 뭐 맨날 저희가 8시 30분에 출근하면 2시간 잔업을 하거든요. 기본적으로 하는건데 그러면 7시 30분에 나가요. 7시 30분에 나가서 밥먹고 씻고하면 8시 9시예요. 무슨 자기생활과 가정생활이 있겠느냐, 공장에 있는 시간을 일단 줄여야 한다, 노동시간을 단축하자. 이런 목표였기 때문에 노

47) 업체 ‘사’의 주간연속 2교대로의 이행 과정에 대한 운동론적 분석이 요망된다. 후속연구를 통해 정치적 기회 구조, 자원 차이, 전략적 역량, 전투적 전술, 이슈 제기, 연대 전선, 문화 장치 등의 요소들이 특정한 상황조건 속에서 어떻게 결합했고 그 결과는 어떻게 달라졌는지를 규명한다면, 노조의 정책과 실천을 마련하는데도 유용한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

동시간을 단축하려면 핵심적인 사항이 초과노동을 규제하는 강력한 어떤 수단이 필요했던 거죠. 그런데 그게 우리가 연장근로를 하자 하지말자 이래서 될 문제는 아니라는 거예요. 회사 자체가 안시키도록 할 수 밖에 없어요. 그 방법이 뭐냐? 초과노동비용을 굉장히 상승시켜 놓는 거예요. 배보다 배꼽이 더 크게 만들어 놓으면 잔업 특근 안시킬 거 아니냐는 거죠."(사-a)

그런데 역설적인 것은 통상임금 확대 적용에 따른 비용부담을 회피하기 위해 기업들이 주간연속 2교대를 먼저 요구하는 경우도 발견된다. 통상임금의 범위 확대에 따른 총노동비용이 주간연속 2교대로의 이행에서 발생할 임금보전비용보다 비싸다고 판단되는 사례들이다. 작업장 평균 연령이 높은 사업장일수록 시간급이 높은 사업장일수록 사측은 통상임금의 범위 확대에 따른 비용부담으로 교대제 개편 테이블을 선요구 할 것으로 예상되는 지점이다.

"저희들이 원래는 2016년부터 주간연속2교대 들어갈려고 했거든요, 근데 저희가 확대통상임금 부분에 걸리기 때문에 회사에서 자금부담이 많이 돼요. 8-9로 가면 연장부분이 많이 줄기 때문에 확대통상임금 부분 때문에 회사에서 저희한테 요청해서 1년 빨리 들어가는거죠." ... "그러니까 저희가 처음에 주간연속2교대 관련해서 저희들이 요구사항이 없었구요. 임금과 단협에 대한 요구를 했고, 통상임금 관련해서 우리가 대응을 하겠다, 이렇게 받을 수 있도록 하겠다고 했을 때. 회사에서 회사여건이 어려우니 주간연속2교대를 미리 좀 시행하자, 노무사하고 회계사하고 미리 회사 경영상태를 보고나서 회사한테 임금이 우리가 주간연속2교대를 빨리 실시안하고 통상임금을 받으면 회사에서 임금이 년에 얼마 정도 손해를 보니까 빨리 좀 실시하자고. 임금부분에 대한 걱정을 덜자는 식으로 주간연속2교대를 미리 실시하게 된거죠." ... "(사측이 2교대안을 먼저 들고 나왔다고 했는데 처음 들고 나왔을 때가 언제인지, 그리고 어떤 형태로 갔으면 좋겠다고 했는지?) 그게 5월경인데, 5월경에 저희가 통상임금하고 이런 부분에 합의를 보자라고 했을 때. 통상임금부분에서 저희들이 맞교대근무를 하면 회사에서 잡은 부분이 저희가 상여금 700%를 받고 있는데, 700%에다 적용했을 때 인당 적게는 900만원에서 1300만원까지 년에 더 추가됩니다. 그거를 1년을 계산했을 때 나오는 금액하고, 주간연속2교대를 하면서 설비투자를 하고 주간연속2교대로 우리 임금보전 할 금액을 잡았을 때 어떤 게 더 이익이냐를 따졌을 때, 회사가 주간연속2교대를 먼저 들어가는 게 회사한테는 금액적으로 더 이익이라고 판단해서. 회사가 주간연속2교대 들어가자고 해서 대승적으로 2015년 5월중에 주간연속2교대 들어가자고 교섭단에서 어느 정도 합의를 본거죠."(T-a)

"회사 쪽에서 지금 오히려 더 그걸 주간연속 2교대제를 하려고 많이 좀 하고 지금 있다고는 들었는데. 저희가 주간연속 2교대를 회사 쪽에다 요구해서 해야되는데 거꾸로 회사 측에서 반대로 주간연속 2교대제에 대해서 많이 준비를 하고 있다고 하더라구요. ... 회사 측에서는 생산량에 따라서 임금을 어느 정도 맞춰주겠다 그런 식으로."(파-a)

'바' 지회 또한 통상임금을 매개로 임금안정성과 노동시간단축을 동시에 확보한 사례로 언급할 수 있다. 임금 수준이 지역에서도 상위권에 위치했던 사측으로서도 상여금의 통상임금 확대 적용이 부담으로 여겨 주간연속2교대(8.5/8.5)를 '순순히' 받게 했으며, 조합으로서도 10/10 임금 보전을 전제한 2교대 이행은 변동급에 의존적인 소득 불안정(의 위험)을 최소화할 수 있는 기회로 작동했던 것이다.

“우리 회사가 김해에서 임금 상위권에 와 있습니다. 상위권에 와 있는 그것이 왜 그러냐면 기본급이 많아서 그런 게 아니고 연장근로 3시간 ... 회사가 순순히 응했던 것은 이번에 상여금 통상임금 확대 적용 이것이 영향을 미쳤던 것이지 않겠나 ... 회사에서도 아마 그것을 빠져나갈 수 있는 길은 그것밖에 없지 않았나 생각해요.”(바-a)

“근데 노조가 받은 이유는 뭐냐면, 거기가 GM 범퍼 납품하는 사업장이예요. 물량이 불안정하잖아요 그러니까 물량이 일정한 월급제 비슷하게 10-10월급을 받으니까!”(Q a와의 인터뷰 중 금속노조 노동연구원 연구위원)

한국노동조합총연맹이 발간한 <통상임금 주요 합의사례 보고서>(2014)를 보면, 통상임금의 범위 확대로 기업부담이 늘어나자 4조2교대, 3조3교대 등 교대제 개편에 대한 논의가 진행되는 곳이 생겼고, 할증률 지급에 부담을 느낀 사측은 시간외근로를 시키는 것을 꺼려해 통상 1~2시간 씩 상시적으로 하던 잔업을 전면적으로 중단하고 1일 8시간 노동으로 제한해, 조합원의 호응이 좋다는 사례도 발견된다. 이뿐만 아니라 통상임금 소송이 시작되자 사측은 임금 부담 등의 이유로 교대제 개편에 합의한 곳도 있다.

4. 부품사의 위치적 한계

통상임금 문제를 교대제 개편과 연결해 내는데 있어 어려움을 호소하는 모습은 대부분 계열사에서 두드러진다. 인터뷰 내용을 보자. “자동차의 큰 틀을 못 벗어나거든요”, “양재동 눈치를 보니까 그게 제일 문제죠”, “먼저 절대 안하거든요. 자동차가 끝나야 하지, 왜냐하면 먼저 뛰었다가는 자기 모가지가 날라 가거든요. 통상임금 뿐만 아니라 모든 것이 다 그렇습니다”, “우리가 자동차합의안을 뛰어넘을 수 있는거냐... 자동차를 어떻게 뛰어넘어!”라는 식이다.

합의안(<표> 통상임금 합의 현황 참조) 문구에서도 마찬가지 경향이 발견되는데, “자동차의 교섭결과에 따라 추후 특별교섭을 통해 재논의”한다는 전제를 달고 있다. 부품사들은 교대제 개편안을 ‘일종의 가인드라인과 같은 자동차의 합의안을 넘어서지 않는 수준’에 맞춰야 했다. 그것은 유성 사태가 일종의 무언의 압박으로 작용했든, 강제적인 납품 단가 인하와 같은 고질적인 하도급 관행에서 비롯됐든, 자동차 안을 뛰어넘을 수 있겠냐는 자조의 결과든, 양재동에서 막고 있지 않느냐는 음모론의 발현이든[48] 그 원인이 어디에 얼마나 있는지는 규명해야겠지만 일차적으로 자동차 산업의 기업간 구조가 종속적 관계에

48) “2014년 10월 14일 기아차지부는 성명을 통해 ”윤여철 부회장이 통상임금과 관련해 현대차의 합의내용을 기아차에도 적용하라고 기아차 경영진에 압력을 가하고 있다“며 ”그러면서도 임금은 실적을 빌미로 현대차와 차별화할 것을 지시하고 있다“고 주장했다. 그러면서 ”윤 부회장이 노사자율권을 침해해 기아차 단체교섭이 파국에 이르고 있다“며 ”기아차는 상여금의 고정성이 확보돼 있는데 그렇지 않은 현대차의 통상임금 합의내용을 수용하라는 것은 이중적 잣대“라고 지적하기도 했다.”(엄교수, 2015)

놓여 있기 때문이다. 이러한 의미에서 부품사들의 제도 선택은 강제적 동형화의 결과라고 볼 수 있다.[49] 부품사들의 교대제 개편은 권력을 갖고 있는 타 조직으로부터 비롯되는 공식적·비공식적 압력에 따른 제도 선택 과정의 결과였던 것이다. 이러한 맥락을 고려해 볼 때 "부품사들이 현대차 모델만 고집할 필요는 없다. .... 충분한 논의를 바탕으로 부품업계에 걸맞은 모델을 만들어야 한다."는 주장은 지극히 낭만적이며 이러한 주장에 부합하는 사례는 극소수의 예외에 불과하다.

"통상임금은 별개로, 개별로 추진하고 있습니다. 개별소송으로 전체 하고 있구요 ... 교대제 변경에서 임금문제가 있으니까 연동된 경우도 있거든요. 있죠, 없다고 볼 수는 없습니다. 그 부분을 어떻게 해야 할지. 지금 하고 주간연속 할 때 차이점이 있다보니까 그걸 어떻게 할 것이냐. 기아자동차나 현대자동차의 큰 틀을 못 벗어나거든요. 내부적인 조건에서 협의된 부분을 정리할 수밖에 없지 않느냐 우리도. 거기에 벗어나지 않지 않겠냐 그렇게 보고 있죠. 동일하게 가지 않겠냐고 추측은 하고 있습니다."(I-a)

"그 전에도 근추위는 저희들 주간연속2교대 교섭위원 회의를 하자고 했을 때도 회사는 방관만 했으니까 의지가 없다고 내다보고 있는거죠. 특히 양재동 눈치를 보니까 그게 제일 문제죠. 지금 작년같은 경우도 임단협 있을 때 양재동 눈치를 제일 많이 봤으니까. 그룹사 눈치를 사장단에서는 안볼 수 없으니까 본인들 모가지 부분이 있다보니까. 작년같은 경우는 통상임금 정리는 절대하지 말라는 지시가 있었다는 말도 있었구요. 그런 얘기는 있었습니다."(I-a)

"그룹차원에서 양재동에서 막고 있지 않냐고 추측하고 있습니다. 내부적으로는 아니라고 하고 있지만 노조에서는 양재동에서 법인을 다 막고 있는 거 아니냐고 해석하고 있습니다. 알다시피 임금교섭이나 단협개정 할 때보면 회사가 눈치 안볼 수 없거든요. 자기들은 아니라고 하는데 저희가 보기에는 실제로 영향력이 있거든요. 현자 이경훈 지부장도 단사별로 교섭할 수 있게끔 문호를 개방해달라고 석상에서 얘기를 했었고 저희들도 그 부분이 맞지 않냐고 보고."(I-a)

"먼저 절대 안하거든요. 자동차가 끝나야 하지, 왜냐하면 먼저 뛰었다가는 자기 모가지가 날라 가거든요. 통상임금 뿐만 아니라 모든 것이 다 그렇습니다. 특히 통상임금 같은 경우는 이번에 얘기 들어보니까 윤여철 부회장이 먼저 계열사에서는 말도 꺼내지 말라고 했는데 뭐. 말 꺼낼 수도 없지 완성차가 정리되면 거기에 따라 정리하고. 일은 작게 시키겠지. 대우자동차같은 경우 지엠같은 경우 통상임금 합의해놓고 임금은 그대로 해놓고, 실제 받아가는 거는, 그만큼 잔업을 확 줄여버렸다고 하더라구요."(Y-a)

"경주나 울산지부는 2012년부터 주간연속2교대를 시행하고 있는 거잖아요. 9/9가 되든 10/10이 되든 하고 있는데 그때 당시에는 통상임금 문제가 안불거졌잖아요.... 근데 동원은 시행할라하니 같이 해야 하는거라. 울산이나 경주는 올해 할 때 보니까 먼저 해놓고 통상임금 할라고 하니까 말

49) 시장에서의 경쟁을 통한 효율적인 제도 선택 과정(경쟁적 동형화 competitive isomorphism)도 아니고, 타조직의 선례를 모방하려는 과정(모방적 동형화 mimetic Isomorphism)도 아니며, 권력을 갖고 있는 타 조직으로부터 비롯되는 공식적·비공식적 압력에 따른 제도 선택 과정이라는 점에서 강제적 동형화(coercive isomorphism)인 것이다.

많았잖아요. 우리는 같이 해야 하니까 빡시게 걸려있는거죠."(Q-a)

"대신 조합원들이 많이 얘기하는 것은 자동차합의안 자체가 그렇게 만족스러운 합의안이 아니었기 때문에 우리가 자동차합의안을 뛰어넘을 수 있는거냐, 그리고 이걸 우리가 요구한다고 해서 100% 쟁취가 어디 있느냐, 이런 것들이 있었습니다. ... 그걸 딱 시작한다고 하니까 우리보고 미쳤다고 하더라구요. 지부 지도력, 어떤 위치에 있는 사람들이 다 그 생각에 몰두가 되어 있어요. 자동차를 어떻게 뛰어넘어. 이거는 조합원들이 얘기하는 게 아니예요. 간부들이 얘기하는 거예요. 지도층이 얘기하는 거예요."(사-a)

5. 차악의 선택 : 임금보전에의 매몰

그렇다고 통상임금이 주간연속2교대로의 이행에 지렛대로만 작용한 것은 아니다. 통상임금 확대 적용은 2교대로의 이행을 지지부진하게 하고 노노갈등을 야기하는 분란의 씨앗으로 작용하기도 한다. 상시주간자 대 교대근무자 간, 정규 대 비정규 간, 연장근로수당이 줄어드는 사람과 그렇지 않은 사람 간, 부서 간 이해가 달라 애초 논의되었던 '저임금-장시간 노동체제에 대한 문제제기→노동시간 단축'을 도출하기가 만만치 않고 노정되는 문제만 산적해지는 경우가 적지 않다.

"우리가 20~30년 동안 그런 노동체계에 살아왔잖아요. 그러면 우리 조합원들은 노동시간 단축하는 것보다는 기본적으로 돈이 우선이라는 거예요. 그러면 애써서 통상임금 문제 해놓고 내가 2시간만 하면 5만원 버는데, 우리가 따져보니까 그러면 120~130만원이 올라가더라구요 기본적으로. 대신 10시간 노동체계와 특근을 계속 한다고 가정하에 보면. 교대제 안하고 하다보면 그렇게 된다는 거죠. ... 그러면 걱정됐던 건 이제 이거는 회사하고의 싸움이 아니라 우리 조합원들, 우리 구성원들과의 이게 중요해진 거예요. 조합원들은 이율배반적인 거죠."(사-a)

통상임금 확대 적용이 노동시간 단축의 방향으로 전개됐다기보다는 (노동강도를 감수한 채) 임금보전 수단에 그치는 경우가 다반사였다. 이를테면 업체 '나'의 '선(先)통상임금(단계별) 적용'은 '자금 사정이 열악(해 신규 설비투자와 신규인원 충원이 곤란)하다'는 사측에 유예를 주고 2교대로의 이행 속도를 늦추는 상황을 낳았다. 조합이 물론 통상임금 문제를 단순히 임금보전의 수단이 아니라 시간단축의 기회라는 점을 인식했음에도, 결과적으로는 통상임금 문제가 교대제 개편을 위한 기회로 연결하지는 못하고 (500%의) 상여금을 단계별로 통상임금에 포함하는 수준에서 마무리했다. 인터뷰 말미에 덧붙였던 "회사는 언젠가는 바지 가랑이 잡고 주간연속2교대 빨리하자 이렇게 하지 않을까 싶어요."라는 기대는 지극히 낭만적이다.

"통상임금은 임금의 문제가 아니라 노동시간 단축의 문제이기 때문에 여기에 초점을 맞추고 우리도 주간연속2교대를 이렇게 5년 안에, 회사한테 시간을 좀 주고, 같이 좀 해보자 그런 기조로 단계별 시행을 하게 됐습니다. .... 저희는 생산계획을 8-8로 해서 짜지 않아요. 희한합니다. 저희는.

잔업을 2시간씩 넣고, 주간 2시간 야간 2시간씩 넣고 특근을 보통 4일 정도 잡아서 케파를 잡더라구요. ... 잔업시간 다 포함한 상태로. ... 그러다보니까 시간을 줄여가는 방식은 그런 식으로. 저희는 인위적으로 줄일 수 있는 거는 안되더라구요 보니까. 그래서 통상임금을 더 쎄게 밀어서 통상임금을 먼저 합의한 겁니다." ... "회사는 언젠가는 바지 가랑이 잡고 주간연속2교대 빨리하자 이렇게 하지 않을까 싶어요."(나-a)

그런데 임금보전에의 매몰을 특정한 부품사만의 한계로 언급하는 것은 주간연속 2교대로의 이행과정에서 나타났던 근본적인 한계를 축소하는 오류를 범하는 것이다. '생산량 만회에 따른 임금보전' 프레임은 완성차에서 주간연속2교대 논의가 시작될 때부터 등장했고 2000년대 중반 구체화되기 시작했다. 한 논자는 현대자동차의 노사전문위가 구성되면서 노동시간 단축과 야간노동 철폐(로 건강권 확보), 월급제 쟁취(로 생활임금 보장이)라는 주간연속2교대 방향이 '생산량 만회에 따른 임금보전'이라는 방향으로의 틀어졌다고 진단한다. 현대차의 2013년 합의 내용 또한 물량보전에 따른 임금보전으로 압축된다. 교대제 전환으로 노동시간이 줄어든 데 따른 물량 보전을 (단위시간당) 노동 강도를 높이는 방식으로 해결한 것이다.
이러한 맥락에서 부품사들의 임금보전에의 매몰을 소득을 극대화하기 위한 최선의 수단으로 해석하기 보다는 어쩌면 '가이드라인'을 넘어설 수 없다는 제한적 상황에서 이뤄진 '차악'의 선택으로 봐야 하는 건 아닐까 싶다. 임금보전 방식이 최악은 아니었을지라도 앞서 말한 근본적인 한계로 지적되는 '저임금-장시간 노동체제를 문제시하지 않고 노동강도를 강화한 채의 임금 보전 방식'은 분명 문제로 제기되어야 할 것이다.

6. 통상임금이 8/8에 미칠 영향과 노동조합의 대응

통상임금의 범위 확대가 불가피한 흐름으로 전개되는 상황에서 (기업의 입장에서 보면) 주야맞교대는 더 이상 남는 장사가 못됐을 것이다. 기업들은 주간연속2교대를 통상임금이라는 쓰나미와 핵폭탄을 피하기 위한 우회전략으로 <물량보전-임금보전>이라는 계산식 아래 주간연속2교대를 '선택'했을 것이다. 그렇다고 가정한다면, 8/8로의 이행 경로는 지금까지의 '외형상' 시간단축[50]과 <물량보전-임금보전>이라는 양상을 반복할 뿐이다. 여기서 '물량보전'은 임금보전 비용과 시간단축에 따른 손실분을 흡수하는 것으로 보인다. 이 계산식 <물량보전-임금보전>의 총비용은 통상임금의 범위 확대에 따른 쓰나미보다 값 쌀

50) 여기서 '시간단축'이 의미가 없다는 것이 아니다. 물론 <시간단축의 효과>는 발견된다. 그런데 ① 장시간 노동을 유지재생산하는 중심축인 (시간급에 기초한) 저임금 체계를 그대로 놓아둔 상태에서의 시간단축은 매우 불안전할 수밖에 없으며, 여기서 발생할 수 있는 위험 요인들은 하층에 더욱 관통(비정규고용 및 외주화)될 가능성만 높아졌다는 점에서 '외형상'의 시간단축이라고 표현한 것이다. ② 교대제 개편의 방향이 시간단축분으로 가능했을 일자리 창출 대신에 기존 노동자의 노동강도를 강화하는 방식은 개편에 따른 시간단축의 사회적 의미를 퇴색시킨다. '노동강도가 쎄졌다/올라갔다'는 말은 결과적으로 시간단축분이 신규채용 확대로 연결되지 못하고 강도강화로 흡수됐다는 반증으로 이는 교대제 개편의 의의를 살리지 못하는 일종의 퇴행이다.

뿐더러, 더 중요하게 언급해야할 점은 자본의 저비용 전략이 전혀 문제제기 되지 않은 채로 전개됐다는 데 있다. 결과적으로 통상임금 카드의 임금보전 방식은 추가 설비 투자, 신규일자리 창출, 월급제 시행 등과 같이 보다 공세적인 언어들/전략들/대안들과 연결되지 못했기 때문에 위협적이지 못했다. 이에 비해 기업들은 시간단축('정부의 장시간노동 개선책에 부합')이라는 사회적 명분을 확보함과 동시에 통상임금에 따른 비용부담을 줄이는 효과를 얻는 것이다.

통상임금의 범위 확대 논쟁은 저임금-장시간체제를 전면적으로 문제제기할 수 있는 카드[51]였음에도, (노동강도를 감수한 채) 임금보전에의 매몰(이라는 결과)은 결국 설비 투자, 인력 창출, 월급제 시행 등의 적극적인 요구와 연결짓지 못했으며, 나아가 장시간 노동의 핵심축인 저임금 구조(낮은 기본급+수당 도배질)의 토대를 흔들지도 못했다. <물량보전-임금보전>이라는 계산식/프레임을 넘어서지도 못했다. 이뿐만 아니라 비정규직의 상여금 적용 비율이 상당히 낮다는 점을 감안해 볼 때,[52] 통상임금의 범위 확대도 중요하지만 비정규직의 상여금 적용 비율을 높이기 위한 논의 또한 이끌어내지도 못했다.

향후 기업들이 시간단축에 따른 손실분과 임금보전 비용을 '물량보전'으로 흡수할 수 있다면, 앞으로 전개될 8/8로의 이행은 크게 무리가 없어 보인다. <심야노동 철폐(우리는 올빼미가 아니다. 밤에는 잠 좀 자자)>와 같은 구호는 주간연속2교대가 시행된 마당에 더 이상 파괴적인 언어가 될 수 없을뿐더러 <심야노동 철폐>와 같은 새로운 언어를 찾는 것도 만만치 않고, 또한 직무-직능급, 임금피크제 등 임금체개 개편이라는 자본의 전방위적인 기획들 속에서 통상임금의 범위 확대는 그 힘을 상실해 가고 있다. 이제는 더 이상 기업에의 비용압박이라는 전략이 먹히기 어렵다는 이야기다.
혹자의 말대로 "이런 식이라면 8/8교대제도 의미가 없고 (노동시간 단축을 통한) 새로운 일자리 창출도 기대할 수 없다." 각종 수당과 상여금으로 도배질 돼 왜곡된 임금체계가 지속된다면 8/8로의 이행에서 발생할 위험 요소들은 분명 하층에 전이(비정규 고용 및 외주화)되는 형국으로 마무리 될 것이다. 이에 대항하기 위해서는 다시 오래된 언어를 새롭게 제기하는 투쟁이 요망된다.[53]

그것은 기본급 비중을 높이는 방향의 임금구조 개선이다. 단순히 시급제에서 월급제로의 전환이라는 임금지불 형태의 변화를 의미하는 것은 아니다. 수당으로 도배질 된 왜곡된 임금체계를 개편해 임금의 변동성을 최소화해 임금 안정성을 제고하는 방향의 임금구조

51) 통상임금을 정상화하기 위한 방안의 첫 번째는 기본급 비중의 확대다. 각종 수당 및 상여금의 기본급화를 통해 임금체계를 단순화시키는 것이 임금체계를 정상화하는 핵심이다. 통상임금의 정상화는 왜곡된 임금체계를 바로 잡는 것으로 저임금을 매개로 한 장시간 노동체제를 해체하는 데 있다.
52) 정규직의 상여금 적용 비율은 96.4%인 반면 비정규직의 경우는 33.8%에 그친다. 시간외 수당 적용 비율은 70.4% 대 17.3%이다(이남신, 2013).
53) 이하의 내용은 노광표(2010, "월급제의 필요성과 도입방안 연구"), 안재원(2014, "제기되는 임금체계 개편의 문제점과 과제")를 기초해 재구성한 것이다.

개선이다. 모두에서 제기되었듯이 통상임금의 범위 확대는 저임금 구조에 기반한 자본의 착취 시스템을 무너뜨리는 투쟁과 연결되어야 한다. 그렇지 않은 상태에서의 임금보전은 모래 위에 세운 누각에 불과하다. 총액임금을 유지 보전하는 방식의 임금보전 투쟁은 '저임금-장시간-불안정 노동'을 영속화하는 꼴에 불과하다. "막상 시행을 하니 실질임금의 차이가 크지 않아 임금에 대한 불만은 줄어들었다"는 식의 자위는 임금의 불안정을 해소하는 데 전혀 도움이 되지 못한다. 중장기적으로 기본급 비중을 높이는 방향으로 임금체계를 표준화하는 것은 물론 저임금-장시간 노동의 고리를 끊어내야 하는 것이다. 동시에 임금체계를 개악하려는 시도들을 저지해야 한다. 자본은 월급제 도입에 대해 '직능급'을 전제로 한 임금체계 개편을 반복적으로 주장하고 있다. 미시적으로 노조의 임금투쟁/시간투쟁은 편법과 꼼수로 취업규칙을 바꾸려는 사측의 시도들을 저지하는 동시에 총자본의 신자유주의적 임금체계 개편 시도에 대한 투쟁을 분명히 설정해야 할 것이다.

<참고문헌>

- 고용노동부, 2014, 「통상임금 노사지도 지침」(20140123).
- 김상은, 2013, "통상임금 대법원 판견, 자본진영 이해 100% 반영", 미디어충청 2013.12.20.
- 김유선, 2014, "통상임금 판결과 노동운동의 대응방향", 「통상임금 판정 이후 노동조합의 대응방향」 제106차 한국노동사회연구소 노동포럼 자료집, 한국노동사회연구소.
- 노광표, 2010, 「월급제의 필요성과 도입방안 연구」, 금속노조정책연구원.
- 뉴스타파N, "윤창중에 덮힌 박대통령의 위험한 방미 발언", 뉴스타파N 12회 2013.05.21.
- 신인수, 2013, "대법원 판례로 본 통상임금의 범위", 「통상임금 논쟁의 본질과 대응방향」 토론회 자료집, 전국민주노동조합총연맹.
- 안재원, 2013, "통상임금 대법원판결과 이후 방향에 대하여", 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼.
- 안재원, 2014, "제기되는 임금체계 개편의 문제점과 과제", 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼.
- 엄교수, 2015, "한국에 노동정책이란 게 있긴 한건가?", 「실노동시간 단축, 통상임금 정상화 입법 더 이상 미룰 수 없다」 국회토론회 자료집.
- 오민규, 2013, "통상임금 문제, 저임금 미조직 노동자와의 연대 강화의 계기로!", 「통상임금 논쟁의 본질과 대응방향」 토론회 자료집, 전국민주노동조합총연맹.
- 이남신, 2013, "재벌자본과 보수정권의 정규직 이기주의 공격에 공세적으로 맞설 수 있는 유일한 대안인 '을'끼리 연대 전략 정립&실행이 관건이다", 「통상임금 논쟁의 본질과 대응방향」 토론회 자료집, 전국민주노동조합총연맹.
- 이창근, 2015, "저임금·장시간 노동의 악순환을 끊자!", 「실노동시간 단축, 통상임금 정상화 입법 더 이상 미룰 수 없다」 국회토론회 자료집.
- 이창근, 2013, "통상임금 논쟁의 본질과 민주노총 대응방향", 「통상임금 논쟁의 본질과 대응방향」 토론회 자료집, 전국민주노동조합총연맹.
- 이형준, 2012, "제 수당의 통상임금 산입에 대한 경영계 입장", 『월간 노동리뷰』 11월호.
- 한국경제연구원, 2014, 「통상임금 범위 확대와 임금격차」.
- 한국노동조합총연맹, 2014, 「통상임금 주요 합의사례 보고서」.
- 한겨레21, "금아리무진 버스기사의 아무도 묻지 않은 월급이야기" 한겨레21 970호 2013.07.15.

Ⅴ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행의 영향
- 건강과 삶의 변화를 중심으로

전국금속노동조합 2014년 조합원 평균 연령은 44.02세, 근속년수는 18.31세[54]로 짧게는 수년에서 길게는 수십년간 주야맞교대 노동을 해왔다. 주야맞교대에서 주간연속2교대로 교대형태가 전환된 후 이들의 건강과 일상은 어떻게 변화하였을까.

1. 이행 이전의 삶

인간의 신체뿐만 아니라 사회적 삶의 대부분이 낮과 밤 하루를 주기로 하기 때문에 그 주기를 거스르는 교대근무는 노동자들의 건강에 치명적일 수밖에 없다. 육체적 건강에만 한정시키지 않고 정신적, 사회적 건강까지 확대시켰을 때 문제는 더욱 분명하고 심각해진다.
주야맞교대 당시의 건강과 일상에 대해 물었다. 건강은 크게 생물학적 리듬과 야간노동, 수면건강, 근골격계질환 등으로 나누어 살펴보았고, 일상은 여가와 가족관계로 나누어 살펴보았다.

1) 건강

① 생물학적 리듬과 야간노동

인체에서 관찰되는 생물학적 리듬의 가장 대표적인 것은 하루주기의 리듬이다. 하루주기 리듬은 의학적으로 매우 중요하며 천식, 협심증, 심근경색, 뇌경색, 간질 등 여러 질환들의 증상 역시 하루 주기로 달라지고 약물이나 독성물질에 대한 생리학적 반응 역시 하루 주기 리듬을 따르고 있다.
교대근무는 이러한 인간의 자연스러운 생물학적 리듬을 교란시켜 각종 신체 기능의 질서에 혼란을 초래하는 것으로 알려져 있다.

(미이행 사업장) 아주 죽겠죠. 이게 인터뷰가 되긴 하는데. 제가 결혼했고 애가 10살, 올해 11살 되는데, 야간조 수요일만 되면 저도 모르게 제가 자동으로 짜증낸대요. 저는 모르고 있는데 집사람 얘기는 짜증을 낸다고. 자꾸 짜증을 낸다는 거예요. 어느 날 얘기하는 데 제 얘기에 확 꽂혀서 '저이가 또 생리를 하네'라는 말을 툭 던지는데. (질: 주야맞교대 후유증.) 그때 알았죠, 그때. 나도 모르게 짜증을 내는구나 하는 걸 그때 알았죠. 그래서 물어봤죠 진지하게. 야간 4일차 딱 접어

54) 전국금속노동조합 2014 대의원대회 자료집

들면 심해지고. 3일차부터 슬슬. 그래서 그 얘기를 상집 확간 수련회에서 버스에서 마이크잡고 얘기하다보니까 그 얘기를 툭 던졌는데. 다들 그 얘기에 공감하시더라구. 본인들도 수요일, 목요일 되면 힘들어서 그런지 모르지만 자기도 모르게 짜증을 내더라. (H-a)

(주간연속2교대 도입 전 건강상태) 근무도 오래했지만(20년차) 다른 고참 형님들도 다 그렇지만. 주간 근무때는 크게 그런 부분에서 육체적 피로감이 떨어지니까 크게 말이 없는데, 야간 때는 쉽게 말해서 야간 첫날 시작하는 날은 좀 정신이 없죠. 야간 첫날 들어오면은 월요일이 첫 날인데 거의 조합원들이 대부분 힘이 없어요 새벽2~3시 되면. 잠도 제대로 못자고 하니까. 한 이틀정도 지나면 수요일 정도 되면 어느 정도 적응이 좀 되니까. 그래도 피곤하죠. 집에 와서 충분히 잠을 잔다고 해도 또 출근하면 피곤함이 느껴지고. 일의 육체적인 강도를 떠나서 12시간을 계속 있어야 되니까. 밤을 새야하니까 그런 게 아마 작용을 많이 하죠. (바-b)

(미이행 사업장) 진짜 야간이 좀 더 심각한데요 야간이 토요일 날 특근을 하게 되면 일요일 아침에 퇴근을 하게 되잖아요. 일요일 아침에 퇴근해서 자면 일요일이 다가요. 그러면 그다음 월요일은 주간으로 출근해야 되거든요. 그런다고 토요일 날 특근을 안 나오게되면 임금에 또 차이가 있기 때문에. 그러다보니 야간에서 주간으로 돌아올 때 더 많이 힘든 상황이 발생하고 있죠.(나-a)

임상적으로 교대 부적응 증상은 다음 여러 증상들의 존재와 강도에 의해 정의된다. 수면의 변화(주관적으로 평가한 수면의 질이 나쁨, 잠들기 어려움, 수면을 유지하기 어려워 자주 깸, 불면증 등), 지속적인 피로(휴식을 취해도 사라지지 않음), 행동의 변화(화를 잘 냄, 업무수행도 저하, 무기력), 소화기 증상(소화불량, 상복부 통증, 소화성 궤양 등), 수면제의 주기적 사용이 그것이다.
하루주기 리듬의 파괴로 인한 일부 증상들은 교대근무를 시작한 초기에는 거의 모든 사람들이 경험하게 된다. 그러나 시간이 지나면서 대부분의 노동자들은 비록 부분적으로나마 적응을 하게 되어 증상의 심각성을 그리 심하게 느끼지 않고 지내는데, 일부 노동자들은 전혀 적응이 안 되거나 오히려 시간이 갈수록 적응도가 떨어지게 된다. 이를 교대 부적응 증후군(shiftwork maladaptation syndrome)이라 한다. 많은 교대근무자들이 교대 부적응 증후군의 증상을 일시적으로나 경미하게 가지고 있으나, 실제 이 증후군이 있는 노동자들은 증상이 매우 심각하고 시간이 갈수록 점점 심해진다는 특징을 가진다.
이 증후군의 위험요인으로는 고령화, 보통의 주간생활을 하는 가족들과의 생활 불일치, 하루주기 리듬의 파괴에 대한 개인적 내성이 낮은 경우 등이 있다.

(미이행 사업장) 우리 조합원들을 보면 아까 고참들이 많다보니까, 지금 형태로는 이제 나는 나이 먹었으니까 야간 못하겠다는 조합원들이 상당수가 있어요. 그래돼다 보니까 주야맞교대가 안되는 상황이잖아요. 그게 전부다 조합으로 고충이 오는데 거기에 대해 노조는 스트레스가 많아요. 그리고 내가 약을 먹어서 야간 못들어가겠다고도 하고. (M-a)

유성기업이 밤에는 잠 좀자자, 타이틀을 걸고 우리는 올빼미가 아니다라는 내용으로 진행을 한 사항에 우리 다스아산지회에서 집회참석, 타격투쟁도 참석하면서 진행했습니다. 이런 걸 진행하다보

니 조합간부와 임원이 느낀거죠. 아~밤에 왜 일을 해야 하나, 밤에는 잠을 자야한다고 하더라. 크게 넓게보면 금속노조와 민주노총차원에서 밤에 잠 안자고 일을 하면 암이 발생한다, 발암성 일급 물질이다, 이런 내용으로 저희 머리를 계속 두들긴 거죠. (S-a)

방식 먼저 하고 임금보전 어떻게 할거냐 이거 고민을 하지 말고, 우선은 심야노동이 안좋다. 상시주간만 하면 좋겠지만 대한민국 노동에서 그럴 수는 없는 환경 아니냐. 그럴려면 주간연속2교대를 가야되는데 삶의 질에 목적을 두고 먼저 조합원을 설득하고 알려내는 게. 그거 알려낸 다음에 방식과 임금보전이 따라 붙는거죠. 제일 큰 게 뭐냐, 그거를 먼저 알려내시는 게 더 중요하지 않겠느냐. 심야노동에 대해서 교육을 되게 많이 했어요 저희 조합에서. 심야노동을 철폐를 해야 되는데 그러면 어떻게 할 것이냐 그걸 고민하는 시기에 회사 측이 던졌고 그러면 우리도 고민해보겠다 그러면서 갔던 거죠. 덥석 물은 거죠. 기존에도 심야노동 철폐가 단협에서 요구했던 거고 얘기가 몇 번씩 나왔던 얘기라 회사 측이 심도있게 고민하고 있다, 그러면 같이 만들어보자고 했던 거죠. (아-a)

② 수면문제

일반적으로 교대제 근무에 종사하는 많은 노동자들이 낮과 밤이 수시로 바뀌 잠을 이루기가 어려울 뿐만 아니라 이로 인해 생체리듬이 파괴되는 등 심각한 생활상의 어려움을 겪고 있는 것으로 알려져 있다.
현재까지의 연구결과를 보더라도 “교대근무는 단기적으로 근로자의 각성 기능의 저하로 사고나 작동 실수의 가능성이 생기며, 장기적으로는 교대근무에 적응하지 못하게 되어 생리적 기능에 영향을 미칠 수 있으며 생리적 기능의 이상으로 올 수 있는 가장 중요한 건강장애는 수면문제”라고 알려져 있다.

저같은 경우는 8시에 아침에 퇴근하면 집에 가면 8시 반 됩니다. 애들하고 잠시 얘기하다가 9시에서 9시 반 사이에 잠이 듭니다. 6시간 정도 자고 3시 정도 기상해서 텔레비전을 본다든지, 은행 등 개인볼일을 본다든지 하다보면 저녁먹어야 되니까. 저녁먹고 출근하기 바쁘죠. 집에서는 7시되면 나와야 되니까. 8시까지 출근이니까. (…) 그런 게 있죠. 택배가 온다든지 벨을 누른다든지, 특근하면 일요일이니까 애들은 놀고 하면 떠들고. 떠드는 걸 어쩌겠습니까, 애들이 다 그런데. 그거 때문에 잠이 계속해서 깨지고. 어쨌든간에 야간을 맞교대로 하고 자면 그런 요소가 없다해도 논스톱으로 6시간을 계속 자는 거는 극히 드물고요 중간 중간에 두 세 번, 한 두 번, 오줌도 누기도 하고, 그렇게 숙면취하기가 상당히 그렇습니다. 물론 잘 자는 사람은 잘 자겠지만 대부분 조합원들 들어보면 야간하면 잠을 4시간, 5시간, 6시간 사이로 자지, 더 이상 잠을 자려고해도 잠도 안 오고. 근데 또 피곤하고 그렇죠 사람이. (바-b)

(질: 수면장애가 되게 심했었다고?) 네. 저희가 있습니다. 수면장애라거나 신경쇠약 관련해서 조합원들 중에 몇 명 있구요. 그래서 상시주간조로 편성해서. 지난 번 10-10 근무때. 전환해서 그 분들이 상시주간조로 들어왔었거든요. (S-a)

③ 근골격계질환

노동강도와 근골격계 질환의 관련성에 대해서는 이미 잘 알려져 있다. 장시간 노동으로 근골격계질환의 직접적인 인간공학적 원인이라고 할 수 있는 부자연스러운 자세, 중량물 취급, 진동 등의 위험요인에 노출되는 시간이 길어지고 회복할 시간이 충분치 못하다면 근골격계 질환 발생위험이 높아지는 것은 당연하다. 또한 근골격계 질환은 직무스트레스의 영향 또한 크게 받게 되는데 야간노동과 장시간 노동은 직무스트레스를 증가시켜 근골격계 질환의 위험을 높일 수도 있다.

(주간연속2교대 도입 배경)우리가 근골격계 사업도 했고 사실적으로 여러 가지 생각을 했는데 노동시간 단축 없이는 도저히 근골격계나 여러 가지를 막을 수 있는 방법이 없어요. 다른 대안이 없는 거예요. 그리고 야간노동에 대한 문제가 상당히 심각했거든요. (…) 저희가 출발은 그거였어요. 야간노동에 대한 출발은 근골격계 사업에 대한 그런 거 때문에 출발은 했는데, 지금와서 보면 많이 당한 거 같아요. (가-a)

선제 사업한 것 중에서 우리가 산재률을 굉장히 높여놨습니다. 공단투쟁을 굉장히 많이 해서 노안부장이 있긴 하나, 거의 근골 관련한 거는 95% 이상 승인율이예요. 웬만한 거 빼놓고는요. 그것도 (주간연속2교대 도입 이전의)선제사업의 하나였어요. 우리가 고령화된 현장이, 니네가 이제는 이런 식으로 압축생산방식을 써왔기 때문에 노동시간 단축하지 않으면 다 산재로 나갈 판이다 라는 거였죠. (사-a)

④ 피로

장시간 노동에 대해 호소하는 중요한 건강문제는 피로였다. 휴식시간이 짧으니 당연한 결과라 할 수 있다. 주관적인 증상으로 사소하게 생각할 수 있으나 자칫 큰 사고로 이어질 위험도 있기 때문에 주의를 기울여야 할 부분이다.

예전에는 특근을 토요일 오후 5시에 출근해서 일요일 오전 8시에 퇴근했거든요. 그러니까 엄청 피곤한거죠 시간이 길기 때문에. (D-a)

12시간 하는 게 너무 피곤하더라구요. 물론 체력이 좋은 사람들은 다 해내죠. 근데 저는 연장근로를 한 시간 돈을 덜 받더라도 안했으면 좋겠다는 이런 생각을 했는데. 여기에 대해서 조합원들이 일부에서는 너무 길다, 정말로 힘들다 이런 얘기가 있긴 있었습니다 (바-a)

2) 일상

주야교대노동자들은 사회생활, 가족관계, 여가생활 등에 어려움이 많다고 느끼고 있었다[55]. 2011년 조사에 따르면 <사회생활 및 친구, 친척, 사람들과 모임>은 64.08%가 근무시간 때문에 방해받고 있다고 응답했고, <가족의 유대감, 배우자/아이들과 보내는 시

간>은 67.61%, <취미, 여가생활>은 67.62%가 방해받고 있다고 응답했다. 각 응답 중 '매우 많이 방해받는다'는 응답은 비교대 노동자에 비해 두 배 안팎의 높은 응답을 보이기도 했다.

① 여가

"월-화-수-목-금-토요일 야간 들어가면 일요일은 자야하고, 자고 일어나면 어느새 일요일 저녁, 저녁을 먹고 다음 날 아침 출근을" 하는 것이 주야맞교대 노동자들의 일상이었다. 노동하고, 먹고, 자는 것 이외에는 다른 보기를 갖기 못한 삶을 살아온 이들에게 있어 여가에 대한 욕구는 당연하다.

(이행 전 야간조) 퇴근해서 집으로 가서 씻고 아침을 먹고, 마찬가지로 뉴스나, 바로 잠은 안오더라구요 야간을 하면. 바로자면 피로가 덜 할텐데 보통 12시 1시에 자게 되더라구요. 오히려 더 늦게. 그렇게 자서 9시 출근이기 때문에 7시쯤 일어나서 저녁이라거나 출근준비를 하게 되더라구요. 항상 그런식의 패턴이었어요. (P-a)

(주간연속2교대제 도입의) 제일 큰 목적이 노동시간을 단축하자는 거예요. 노동시간을 단축해야만 실제적으로 우리가 얘기하는 행복한 삶을 살아갈 수 있다. 이건 뭐 맨날 저희가 8시 30분에 출근하면 2시간 잔업을 하거든요. 기본적으로 하는건데 그러면 7시 30분에 나가요. 7시 30분에 나가서 밥먹고 씻고하면 8시 9시예요. 무슨 자기생활과 가정생활이 있겠느냐, 공장에 있는 시간을 일단 줄여야 한다, 노동시간을 단축하자. 이런 목표였기 때문에 노동시간을 단축하려면 핵심적인 사항이 초과노동을 규제하는 강력한 어떤 수단이 필요했던거죠. (사-a)

② 가족관계

근무시간이 길어져 여가시간이 부족하고 야간노동으로 가족들과의 시간사이클이 달라질 때 가족관계에 나쁜 영향을 미치게 될 것은 쉽게 예상할 수 있는 바이다. 실제로 교대근무 노동자들을 대상으로 한 연구에서 부부의 관계에 영향을 미쳤다거나 이혼율이 높다는 연구보고들도 있다 (Smith and Folkard, 1991; Koller M 등, 1978).

새벽에 잔업없으면 4시 반 퇴근, 잔업있으면 6시 반 퇴근인데요 애들이나 집사람 얼굴을 못봐요. (다-b)

(자녀와의 관계) 어울릴 시간이 없었죠. 예를 들면 애들도 학교 갔다가 학원 어쩌고 하면 늦고, 저도 야간근무때는 애들 얼굴 보기 힘들고. 오전 근무 때 봐야 되는데 오전 근무 때는 패턴이 바뀌다 보니까 잘 안되더라구요. 그러니까 계속 신경이 날카로워져있고 그러다 보니까 아이들과 많이 보낼 시간이 없었습니다. (아-b)

---

55) 수면장애 실태조사 보고서, 2011

2. 내 시간을 갖다

“정문을 들어오는 것부터 노동”이 시작된다. 게다가 일터에 머무는 시간은 짧게는 8시간에서 12시간, 때에 따라 그 이상으로 늘어난다. 24시간 중 일하는 시간, 잠자고 먹는 시간을 빼면 남는 시간은 거의 없다. 짧든 길든 이와 같은 일상을 보내왔던 노동자들에게 노동시간이 줄어든 다는 것은 이전과는 분명 다른 삶, ‘나’를 살펴볼 시간이 가능하다는 기대를 갖게 한다. 주간연속 2교대 이행 전 사업장은 이후의 여가에 대한 기대감을, 이행한 사업장에서는 줄어든 노동시간 만큼 늘어난 내 시간의 소중함에 대해 말했다.

운동하는 사람이 많고. 여행을 많이 가겠다 가족들과. 그게 이제 실제적으로 우리가 10시간 노동체제에서는 직장동료가 전부였잖아요, 여기서 다 생활하는데. 그 다음에 운동하고 자녀하고 가정생활에 많이 집중을 하겠다는 거예요. 그게 그렇게 갈 수 밖에 없을 거 같아요. 자기 개발을 위해서 공부하겠다는 사람들도 있고 하지만, 자기 또는 자기 자신 또는 가족을 위해서 시간 분배를 하겠다는 게 대부분이예요. (사-a)

제 생각에는 저는 만족해요. 제가 하는 일이나 집에 가서 부모님계시고 촌이다 보니까, 어르신들 농사도 거들어드려야 하고. 또 제가 다른 일을 하는 건 아니지만 제가 할 수 있는 사회적 활동 있잖아요, 저는 운동을 많이 가니까 체육회나 후원회쪽에 활동을 하니까. 그런거에 도움이 많이 되죠. 오히려 시간이 많이 남으니까. 1조 할 때는 도리어 시간이 더 없는데 2조 근무할 때는 제가 일어나서 4시간 정도의 여유가 있으니까. 그런걸 봐서는 저한테는 도움이 많이 되죠. 사회활동에. (G-a)

심야노동의 철폐라는 목적이 있지 않냐, 심야노동을 이제 그만할 때도 됐다. 장시간 노동에서 벗어나면서 진짜 인간다운 삶을 살아보자. 목적으로 많이 간 거죠. (…) 이제 그 정도만(줄어든 임금만큼만) 먹고 살아야 된다. 그 대신 근무시간이 줄지 않냐, 여유로운 삶을 살자. 그렇게 조합원들을 설득하면서 그래도 그 부분을 가져갔던 거죠. (아-a)

(미이행 사업장) 뭘 해도 배우고 싶고 그런게 있죠. 저는 밤잠이 많고 아침잠이 없는 사람이라, 더 빨리 출근하고 더 빨리 퇴근하고 싶은 마음도 있는데 다른 사람들이 안 그러니까. 그렇게 되면 일단은 밤에 애들 옆에서 잘 수 있는 거고 그게 좋은 거고, 어찌됐든 아침에 눈뜨고 같이 일어날 수 있잖아요. 아침을 함께 할 수 있는 부분이 굉장히 좋다고 봐요 저는. 그 부분 하나만 하더라도. 그리고 운동도 할 수 있는 시간이 되고, 술 먹고 이런 거보다도. 개인시간이 늘어나지 않을까 생각이 듭니다.(H-a)

사람이란 게 그런 게 있더라구요, 교육할 때. 이 습관이라는 게 생활패턴이라는 게 그만큼 저기하더라구. 우리가 10시간 노동을 쭉 하니까 이게 익숙한 거야 이 시스템이. 근데 8시간 하면서 내가 뭐해야지? 이런 걱정도 들고 여러 가지 잡다한 생각이 드는거죠. 그런데 시스템이 바뀌고 한번 안정이 되면 거기에 행복감을 느낄 거라는 거죠. 저도 자동차에 친구가 있어가지고 조합

원들이 어떠냐고 물으면, 불만은 굉장히 많은데 옛날로 돌아갈래라고 물으면 안돌아간다는 거예요. 그렇게 후지게 합의해놨어도 그만큼 노동시간 단축에 대한 그 효과가 조합원들한테 노동자들한테 미치는 영향은 파급력이 굉장히 크다는 거예요. 이유불문하고. 안 돌아간다는거야. 3개월만 딱 하고 너 옛날로 돌아갈래? 하면 거의 90% 이상이 미쳤냐고 그 생활을 하느냐고. 그래서 패턴을 바꿔주면 되는거고 다만 그 변화과정에서 우리가 익숙한 불행에 익숙해져 있어가지고 행복이 낯설면 그걸 못 쫓아간다고 하더라구요. 그래서 그거는 하면서. 저희는 3개월에서 6개월 보고 있어요. 그 정도 되면 거의 100% 안착되지 않을까 이런 기대들이 있는 거죠. (사-a)

삶의 질을 좀 높이자. 우리가 여태까지 일요일까지 근무를 하다보니까 가족과의 관계, 우리가 1년 해봐도 여태까지 놀 줄 몰라서 못 놀아요. 노는 것도 배워야 하는데. 그래도 요즘에는 분위기보면 써클활동도 많이 하고 그런게 보여요. 하다못해 현장에 산악도하고 수영도 배우고 그런게 있어요. 1년 지나니까 조금씩.(S-a)

예전 같은 경우에는 8시에서 9시쯤 마치니까 그때 하루의 모든 피로가 쌓여있는데 그때 마치고 가서 여자 친구를 또 만나고 집에 10시, 11시에 들어가고. 진짜 병나죠, 그래도 참아야 되는 거죠. 진짜 힘들었는데. 그거는 되게 좋은 거 같아요. 마치고 나도 뭔가 여유롭게 마음을 좀 여유롭게 해가지고 오늘은 그냥 쉬어야지, 오늘은 내가 하고 싶은 것들 차곡차곡 해야지 이런 계획을 세워서 할 수 있기도 하고 그게 좋은 거 같아요. (B-a)

3. 건강해진 몸

1) 전반적 건강 수준과 건강행동

① 건강평가

이번 연구에서 구체적인 건강의 변화에 대해 객관적으로 파악할 수는 없었으나 노동자들이 스스로 느끼는 주관적인 건강수준에 대해서는 좋은 평가가 주를 이뤘다.

전반적인 자기 몸이 좋아졌다고 얘기해요. 그러니까 저희가 2011년 12월부터 시행했는데, 2012년도 초부터 시작했다고 보시면 돼요. 2011년 12월에 시작한 거니까. 근데 몇 개월 지나서 보니까 심야노동을 이제 안하잖아요. 오후조도 11시 50분이면 퇴근하고 집에 가면 1시 되는 건 맞는데, 그래도 깜깜할 때 잠을 잔다는 거예요. 그러니까 몸이 훨씬 좋아졌다고 말씀을 많이 하시고 그리고 여가시간이 많아졌기 때문에 자기 몸을 활동할 수 있는 운동이나 이런 것도 많이 하니까. 상당히 건강에 대해서는 좋아졌다 말씀을 많이 하시는 거죠. (아-a)

제가 중심적으로 보는 거는 얼굴 색깔을 보걸랑요. 사실은 옛날에 야간 뛰고 아침에 퇴근할 때보면 얼굴이 전부다 눈이 침침하고 썩은 눈 같은데, 지금은 최소한 그거는 없어졌어요. 꾀죄죄한 모습은 없어졌으면 좋겠어요. 좋아지는 거 같아요. (가-a)

몸이 많이 무거웠었는데 주간연속2교대제를 하고 어느 정도 지난 시점에서는 일어나면 개운하다, 어디 아픈 데가 없다. 나이 많으신 분들은, 50대 이상은 그렇게 말씀하시고. (B-b)

임금이 적어도 편하게 하는 게 낫지 않냐 그런 쪽하고, 돈이 금전적으로 많이 줄어들면 굳이 그렇게 할 필요가 있느냐는 쪽도 많이 있었어요. 그랬어요. 그런데 사실 겪어보고, 아~금전적으로 많이 줄어드는데 안했으면 했는데, 막상 해보니까 몸이, 지금 연령이 많이 높다아닙니까. 몸이 좀 낫다고 생각하니까 그 말 자체가, 100% 아니면 안한다고 했던 그 사람들조차, 몸이 좀 편해지니까, 좀 말이 많이 없어졌죠. 예 그게 있었습니다. (R-a)

② 피로

노동자들이 스스로 느끼는 주관적인 건강수준에 대한 좋은 평가에 이어 피로도에 대한 느낌도 이전에 비해 확실히 개선되었다는 의견을 확인할 수 있었다.

변경 전에는 피로가 풀리지 않는다고 해야 하나, 특히나 야간같은 경우에는 심야노동 했을 때는 자도 피로가 풀리지 않는 상황이예요. 그래도 지금은 그에 비하면 많이. 퇴근하고 출근하면 그 사이에 피로도가 확실히 많이 줄었어요. (P-a)

저는 개인적으로 좋더라구요. 예전에는 아주 피곤했거든요. 예전에는 밤 9시에 출근해서 작업시간이 익일 6시까지인데 보통 관례상 평균적으로 10시까지 하거든요. 자동차가 그렇게 돌아가니까. 12시간이 거기 있는 거 아닙니까. 그러니까 힘들더라구요 잠도 제대로 못하고. 지금은 돈이 그만큼 적어도 어느 정도 보전이 되는 상황에서 괜찮더라구요. (R-a)

가장 많이 변한거요? 저는 개인적으로는 몸이 안 피곤해요. 몸이 예전에는, 저는 신경이 예민한 편이라서 그런지 몰라도 남들은 회사 와서 잠도 잘 자는데 저는 잠이 안 와요. 그러면 그냥 누워는 있지만 누워서 눈만 감고 있지, 사실 잠이 안오지. 그래서 집에 가면 머리가 멍해가지고. 그래서 등에 뭐만 닿으면 잠 잘 자는 사람들이 얼마나 부러운지. 일단 몸이 그걸 말해 주더라구요. 몸이 피곤하지 않으니까. 집에 가서 자니까. (다-b)

이게 좋은 점이 있다면 야간에, 흔히 말해서 저희가 출근이 8시인데 야간에 8시에 들어와서 다음 날 아침에 8시에 퇴근하잖아요. 그게 많이 피곤했는데 다행인 거는 근무시간이 줄어들어서 2시나 3시에 퇴근해서 집에가서 한숨자고 일어나면 덜 피곤하죠. (X-a)

주간이나 야간을 뛰나 아침에 일어나는 시간이 똑같아요. 주간에도 한 시에 자고 아침에는 7시에 일어나고. 그래도 피곤하지가 않아요. 그 전에는 머리가 멍해가지고 집에서 아침에는 9시쯤 일어나죠. 집에 가서 2시간쯤 자다가. 그럼 멍 해가지고 있다가 밥도 먹는 둥 마는 둥 해서 먹고 자다가. 할 수 있는 게 없는거죠 예전에는. 머리가 멍하니까 몸은 나른하고. 그냥 멍 때리고 tv나 보고 나오고 했는데 지금은 완전히 바뀐거죠. 피곤하지가 않으니까. 등산도 하고 자전거도 타고. (다-b)

③ 건강관련행동 ; 운동

단축된 노동시간으로 인한 가장 큰 생활습관의 변화는 운동이다. 한 번이든, 두 번 이든 운동할 시간이 생겼고, 실제 운동 횟수가 늘었음이 면접자들을 통해 확인된다.

(건강) 측면에서는 이득이 있다고 봐요. 심야근로도 안하고 또 일찍가서 쉬면서 자기가 할 수 있는 거는 한 번이 됐든 두 번이 됐든 운동을 할 수 있는 시간이 생겼으니까. 그 측면에서는 이득이라고 봅니다.(다-a)

처음에 시행하고는 얼마 안돼서 3주 정도까지는 뭘 해야 될지 되게 적응이 안되더라구요. 그래서 마음을 먹었어요. 운동을 해서 살을 찌워야겠다. 제가 되게 살이 안찌는 체질이라서. 아침을 회사에서 꼭 챙겨먹고 점심도 먹고 저녁도 일찍 마치니까 3시 40분 집에 가서 저녁 해먹고 헬스장가서 운동을 꼬박꼬박 열심히 두 달 세 달 하니까 살도 찌구요. 여태까지 8시 출근해서 밤에 8시, 9시에 퇴근했던 거에 비해서 몸도 되게 개운하고. 뭔가 좀 사는 게 되게 재미나죠. (B-a)

개인적으로 사람들도 생활체육이라든가 그런 부분도 하는 것도 있고, 자전거 타는 부분도 있고, 산에. 해가 늦게 지는 경우에는 산에 가는 경우도 있고. 이 옆에 매봉길하고 무용산이 있기 때문에 꼭대기 가봐야 500미터밖에 안돼서 왔다갔다 해봐야 2시간 밖에 안되니까. 등산, 자전거, 생활체육 같은 거. (R-a)

2) 수면건강

주간연속2교대제 시행 이후 사업장들에서 공통적으로 나타나는 가장 눈에 띄는 변화는 수면건강의 향상이다. 심야노동이 줄어듦으로써 수면의 질과 양이 나아졌다는 평가가 주를 이룬다.

좋아졌죠. 저 같은 경우는 잠을 영 못자는 편인데 잠을 들기 위해서 예전에 주야교대 할 때는 아침 8시에 퇴근해서 집에 오면 9시예요. 밥 먹고나면 9시라구요. 조금 뭐 하려고 하면 10시, 11시 되버리죠. 한 낮에 잠을 잔다는 게 사람의 리듬이 바뀐 거니까 바뀐 채 자려니까 잠을 청하기 위해서. 잠을 자기까지가 엄청 힘든 거예요. 웅크려자고 틀어자고 하니까 한쪽 어깨가 되게 근골격이 심했거든요. 지금은 새벽시간에 잠을 자잖아요. 어쨌든 3시나 이때는 잠을 자니까. 그때는 사람이 최고 피곤할 때 잤아요 어쨌든 간에. 그러니까 잠을 편하게 자고 하니까 잠자기까지의 전초전이 없더라구요. 그냥 피곤하니까 자버리더라구요. 2교대할 때는 야간근무하고 나와서 낮에 그 땡볕에 자려고 하니까 잠을 못자서 사람이 웅크리고 하니까 어깨질환, 허리, 목 그런게 없어졌어요. 그런 면에서 저는 좋다. 내 몸이 편하니까. 회사 와서도 지금은 8시간 근무하잖아요. 전에는 최소한 10시간 근무했거든요. 연월차 이런 것도 많이 줄고. 제 입장에서는 그래요. 저는 모든 면에서 만족해요. (G-a)

(2조 퇴근하면) 3시? 늦어도 4시에는 잠이 들어요. (질: 그래서 10시쯤?) 11시. 처음에는 12시까지 자 본적이 있어요. 지금은 10시, 11시. 그때되면 배가 고파서 깨요. 6시간? 그래도 많이 자는

겁니다. 10-10보다는 수면을 더 많이 취하는 거죠. 좀 개운하더라구요. 출근할 때. (L-b)

잠은 잘 온대요. 실질적으로 짧은 시간에 자더라도 예전에 근무형태 변경 전에는 야간근무를 하고 나면 잠을 못 이루는 경우가, 가족들이 있어서 낮에 잠을 자기가 힘든 경우도 있긴 하지만, 상당히 잠을 못 이루는 경우가 많았는데. 주간연속2교대 하고나서 2조 때에 퇴근하고 나서 오전에 가족들이 일어날 때 같이 일어나더라도 짧은 시간을 자더라도 오히려 숙면을 취할 수 있더라는 얘기는 상당히 많이 들었어요. (V-a)

3) 그 외

① 위장관계질환

위장관계 증상은 일반인에서도 매우 흔하다. 하지만 위장관계 질환은 교대노동자들에서 더욱 흔한 질환 중 하나로 교대근무와 관련한 가장 명백한 건강상의 문제 중 하나다.
교대노동자들에게서 위장관계 증상과 질환이 많은 이유 중 하나는 식사시간이 불규칙하고 먹는 음식 종류 등 음식섭취 습관이 변하기 때문인데, 교대근무와 위장관계질환의 관련성에 대한 연구로서 소화성궤양의 위험이 증가하는 것이 잘 관찰되며 그 외에 기능성 위장장애와 위식도역류질환의 위험 역시 높인다는 보고를 찾을 수 있다.

새벽에 보통 12시(자정)에 밥 먹잖아요 맞교대할 때. 12시부터 (새벽) 1시. 5시에서 5시 반에 야식타임. 그러니까 밥을 먹고 나면 2~3시 정도 속 쓰리고 하는 게 있었는데 지금은 (저녁) 7시 반에 밥을 먹거든요. 4시간하고 먹는 거니까. 그런 거는 좀 없어졌다. (…) 새벽에 속쓰리고, 속 쓰리니까 밥 안먹고 하던 사람들이 제법 있었는데, 요즘은 7시 반에 저녁을 먹으니까 이제는 그런거는 괜찮아졌다. 사람이 해 뜨기전에 들어가서 자는 거 하고, 해 떠서 들어가자는 거 하고 하늘땅 차이죠. (W-a)

② 근골격계질환

근골격계 질환관련해서는 긍정적인 의견과 부정적인 의견을 확인할 수 있었는데, 이는 근골격계 문제를 실질적을 해결하기 위한 노력이 있었는지, 어느정도였는지 여부가 주요하게 작용한다고 판달할 수 있다.

근골격계 질환이라든지 그런 것도 그때는 몸이 많이 피곤해서 그런지 많이 생겼었는데, 지금은 그런 거 없고. (…) 옛날 주야2교대를 할 때만 하더라도 사실 병원을 많이 다녔어요. 근골질환으로, 공상으로 치료도 많이 했고. 아무래도 몸이 많이 피곤하고 하다보니까 사실 뭐 그랬던 거 같은데. 주간연속2교대하면서는 병원을 거의 안갔던 거 같아요. (아-b)

연월차에 대한 개념도 좀 줄었고 대신에 근골 관련해서는 노동안전사업에서 같이 연계해서 진행했으면 하는 바람이 있었는데, 경주쪽에서는 같이 진행해서 산재, 병가환자. 이런 부분에 대해서 굉

장히 많이 개선하고 줄어들었거든요. 그런데 우리는 연계를 못하다보니까 아직까지. 1년차에 연계해서 해야 하는데 2년차에 하려고 합니다. 이게 좀 아쉽구요. 환자들이 많이 발생하니까. (S-a)

③ 심혈관계 질환

심혈관계 질환 역시 교대근무와 관련한 가장 많이 연구된 건강상의 문제 중 하나이다. 심혈관계 질환은 많은 원인의 복합적인 작용에 의해 발생한다. 지난 수년간 작업 환경이 심혈관계 질환의 원인이 된다는 증거들이 쌓여 왔다. 작업과 관련된 위험요인에는 화학물질, 소음, 진동 등이 있다. 뿐만 아니라 작업조직, 작업일정, 행동 등 사회 심리적 요인 역시 심혈관계 질환의 발생위험을 증가시키는 것으로 밝혀지고 있다. 교대제 변경으로 인하여 심혈관계질환의 위험이 줄어들었다고 평가하기엔 아직 이른 시점이지만 향후 장기적으로 이에 대한 연구 또한 필요하다.

저희가 처음에 시작하면서 8시간 근무체계에 대한 주간교대에 대한 부분으로 진행했구요. 좋은 점이라고 하면 야간에 지금 일을 안하고 주간에 하게되다보니 심근경색이나 아니면 불면이라는 부분에 대한 고충처리가 예전에는 많이 받았어요. 지금은 많이 줄었어요. (S-a)

4. 일상의 변화

1) 여가의 탄생

지금까지 우리나라 노동자들의 여가는 보통 TV보기와 집안일로 압축된다.

(미이행 사업장 - 주간연속2교대 도입 후 기대되는 변화) 노동밖에 할 줄 모르는 분들이잖아요. 그렇기 때문에 여가를 즐기는 과정. 자기 본인의 여가를 즐기는 거. 둘 중 하나밖에 모르잖아요 일하지 않으면 술먹는 거 이거잖아요 거의. (라-a)

(삶의 질 향상에 대해) 여가라는 부분이 확 떠올라요. 여가라는 게 몇 년전부터 그런 상황을 생각해봤는데... 주급제, 일급제. 여러 가지 형태의 임금체계가 있는데 내가 할 일을 다 해놓고 어느 정도 거기에 맞게끔 기여를 해놓고 내가 필요에 의해서 여행을 떠나고 싶다는. (질: 유럽같은 경우, 연속30일 휴가 같은거?) 그런거라든지, 아니면 14박 15일. 2주휴가. 연속으로 쓸 수 있는. 그런 걸 생각해봤어요. (S-a)

주간연속2교대제 시행 이후 노동시간의 단축으로 늘어난 자유로운 시간은 다양한 방법으로 활용되게 되었다.

2교대 전에는 사실 볼링, 축구 이 정도는 있었는데 나머지는 그 후로 (동아리들이) 많이 생겼던 거 같아요. 아무래도 시간적으로 여유가 있고, 왜 그러냐면 출근퇴근시간에 맞춰서 나가서 운동할

수 있으니까요. 지금도 우리가 3시 20분에 퇴근을 하거든요. 그러면 3시 20분부터 두, 세시간 정도는 오후에 해 떨어지기 전에 시간이 있고, 그리고 출근할 때도 여기 3시 40분에 출근하기 때문에 점심먹고 모이면 두, 세시간 운동하고 들어올 시간은 충분히 있고 그 때문에 동아리활동들이 잘 되는거 같아요. (아-b)

초반에는 그게(술) 좀 많았었는데 가면 갈수록 그런 비중은 줄어들고 취미생활쪽으로 많이 가는 거 같아요. 처음에는 4시 돼서 마치면 집에 가기도 그렇고 하니까 삼삼오오 모여서 '술이나 한잔 하러 가자'이러고 했는데 그것도 3~4개월 지나고 나니까 이제 자기 취미생활을 찾는 경우가 많아요. 지금은 오히려 그런 자리는 더 줄어들고 취미생활로 많이 가더라구요. 초반에는 술자리가 많았었죠. (G-b)

집사람하고 영화도 자주보고 그러는 걸 좋아하는데 그때 주야2교대할 때는 사실은 그럴 시간이 없었어요. 야간근무하고는 피곤해서 자기 바빴고 주말에도. 그 다음에 주간근무를 하게되면 야간근무의 후유증이랄까 약간 몸에 익을라할 때가 수요일이나 목요일쯤 되는데, 그리고나서 이틀 일하고 나면 또 야간근무라 굉장히 힘들었던 거 같아요. 그래서 사실 여가활동은 사실 많이 못했죠. 영화도 좋아하는데 사실 잘 못보고 시간이 별로 없었고. 하다못해 여름휴가나 명절 같은 경우에도 특근이 있으면 특근을 했으니까요.(…) 지금은 한 달에 영화를 두 세 번 정도 보는 거 같아요. 옛날에 못 봤던 거 지금 실컷 보고 있구요. 그리고 캠핑이라든지 간단하게 짧은 여행 같은 거도 잘 다니고. (아-b)

2) 가족

교대형태가 주간연속2교대로 바뀌고 난 뒤, 가족관계에 있어서의 변화는 크게 가족을 만나게 된 것과 가족관계 안에서 역할을 갖게 된 것으로 볼 수 있다.

얼굴보니까 친해질 수밖에 없죠. 집에 있으면 설상 애들이 와도 피곤하니까 잠만 자고 이랬는데 지금은 잠을 안자니까. 친해질 수 밖에 없죠. 더 친해지려고 하는데 머리가 커서 사춘기가 와서 대들기만 해서 짜증이 나기는 하는데. 어쨌든 얼굴을 보면서 부딪히니까 그런 건 괜찮더라구요. (다-b)

(부부사이에) 같이 얘기할 수 있는 시간이 많아졌기 때문에. 전에 같은 경우에는 피곤해서 대화도 별로 없고. 이제는 노동시간이 줄어들어서 몸이 이제 좀 전에 비해서 건강해지니까. 심야노동도 없고 하니까 이제 더 좀 밖으로 가족과 나가게도 되고. 전에는 퇴근하면 자고 또 출근하고 퇴근하고 그런식으로 했는데. 지금은 그 사이에 얘기도 많이 하게 되고 더 친해지는 상황이 오더라구요. (질: 아이들과의 관계는 변화가 있나요?) 네 마찬가지. 똑같은. 왜냐하면 대화할 수 있는 시간이 많아지니까, 같이 나갈 수 있는 시간이 더 많아지니까 자연스럽게 더 친해지는 상황이 오더라구요. (P-a)

예전에는 장시간 노동, 심야노동으로 주말은 쉬기에 바빴는데 교대근무형태 변경 후 가족과 저녁식사를 같이 한다거나, 주말을 함께 보내는 등의 관계맺기 활동이 늘어난 것이다.

시간이 일찍 퇴근하다보니까 가족들과의 외식이 조금 늘었구요. 주말에 예전에는 야간때는 아예 주말에 안 움직이죠. 금요일 야간하고 토요일 아침에 퇴근해서 좀 자야하고 하니까. 지금은 토요일 아침에 움직여도 아무 문제없으니까 1박2일로 놀러간다든지 펜션잡아서 잔다든지 그런 부분들이 아주 잘 이뤄지고 있죠. 아무 무리없이. (맞교대할 때는 1박2일은 불가능한가?) 불가능하지는 않은데 피곤하죠. 야간하고 3시간 자고 일어나서 운전하고 하면 피곤하죠 사실. 가족들끼리 가야할 상황이 되면 가야되지만은. 지금은 피곤하다던지 그런 부분이 없으니까. 아예 부담이 없죠, 놀러간다든지 해도. (바-b)

저녁식사를 같이 할 수 있다라는 거 그것도 하나의 큰 장점. 예전에는 저녁식사를 거의 못했었거든요. 그냥 신랑출근하면 밥 차려주고 한다는데, 지금은 3시 반에 퇴근해도 3시 40분 집에 가서 밥 먹는 게 아니라 4시에 밥 먹는 게 아니라고 하더라구요. 거의 저녁시간 맞춰서 식사를 한다고 하더라구요. (아-a)

싸우는 것도 줄어 들었어요 실제로. 우리는 자주 싸웠거든요. 왜 그러냐면 집사람은 영화보러 가자는데 나는 피곤해 죽겠고. 다음에 가자하면서 다투기도 했었는데 지금은 그런게 없죠. 영화 아무 때나 보자는 날 아무 때나 봐도 되고, 오후 근무할 때도 조조로 아무 때나 봐도 되고. (아-b)

보전이나 이런 사람들은 월화수목금토일월 이렇게 근무를 했어요. 그러면 평상시에 퇴근해서 집에 가면 9시쯤 넘는데 가족들하고 뭔가 할 수 있는 시간이 없잖아요. 그런데 지금은 3시 40분에 나가서 4시 반쯤 집에 도착하면 외식도 가능하고 간단한 나들이도 가능하고, 설사 토요일 날 근무를 하더라도 오후에 마치고 나가서 펜션, 카라반, 캠핑 이런 게 다 가능하기 때문에 근무에 대한 부담도 줄어드는 거죠. 왜냐면 예전에는 토요일 하루 쉬려면 사실 눈치도 보이고 같이 일하는 사람한테 미안하고 이런 부분들이 존재했는데, 이제는 그렇지 않다는 거죠. 그냥 와서 근무하고 일을 보러 가면 되기 때문에. 자동적으로 좋아지지 않느냐. 얘기해보면 평상시에 저런 거 하지도 않는 애가 가족들 데리고 놀러도 가고 그러면, 야~니 많이 변했네 하면 임마 나도 사람인데 변해야지 이렇게 대화가 좀 유치해지는데. 많이 변했어요 다들. (B-b)

이거 되고 나니까 토요일 특근을 해도 4시에 마치잖아요. 마치고 준비를 다 하고 나도 4시예요. 그러면 집에 가면 7시. 부모님하고 저녁을 같이 먹을 수 있겠죠. 그러니까 한번 씩 부모님한테서, 우리 어머니가 되게 현실주의자시거든요, 야~피곤한데 오지마라 명절에도 시간 연휴 짧으면 피곤한데 오지마라 라고 하시는데. 요즘 같으면, 볼일 있으면 어차피 일찍 마치니까 와서 저녁이나 먹고 쉬다가라 한숨자고 내려가라, 이렇게 해서 한번 씩 집에 자주가게 되는 계기가 생긴 것 같기도 하구요. 무엇보다 좋은 거는 일찍 마치고 여자 친구와 함께 할 수 있는 시간이 넉넉합니다. 그거는. (B-a)

가족을 만나는 것에 더해 '지갑', '자판기'로 존재했던 이가 가족 안에서 역할을 찾게 된다.

조합원들은 사실 여유시간이 많이 있어서 좋다. 특히 젊은 사람이 많이 (좋아)하더라고. 바뀌고 하니까. 요즘은 어떻게 보면 집에 가서 애들 마칠 때 되면, 3시 반되면 초등학교도 오는 애들이 많

다보니까, 전에는 그런게 없었는데 초등학교 애들 학원 보내주고 하는 부분, 와이프 모임 있어서 간다고 빨리 오라고 한다는 거. 그리고 좀 일찍 마치다보니까 주간하면 특별한 날 아니면, 전에는 일 하다가도 오늘 밥 한끼하고 한잔 하러가자는 사람도 있어가지고 쑤시고 했는데, 세시 반 하다 보니 그런 부분이 일찍이다 보니까. (U- a)

저는 개인적으로 내년되면 8-8로 간다는 말이 있거든요. 빨리 왔으면 좋겠어요. 애들이 또 요새 학교가면 늦게 온다 아닙니까. 고등학교 들어가면 또 12시에 마치니까 챙겨줘야 할 부분도 있고 애들이 학원에서 학교에서 안 왔는데 제가 또 잘 수도 없는 거고, 부모들이 집에서 잘 수는 없지 않습니까. 그런 부분에서 빨리 왔으면 좋겠습니다. (R-b)

(가족들은)좋죠. 전에 기존의 근무형태보다는 좋아하죠.(…) 3시 반에 집에 오면 애들도 저 같은 경우는 애들이 큰데, 오면 있으니까 좋아라 하죠. 그런 게 좋은 거 같아요. (…) 애들이 시키면 말 안들으면서도, 집에 부모가 있거나 아빠가 있으면 애들이 괜찮다, 든든하다라고 느끼는 거 같아요. (…) 주야간이니까 늦게 오고, 또 회사다니면 회식도 많고 하니까 늦게 오고. 또 야간같으면 밤에 9시까지 가기 위해서는 8시 나가야 하니까 애들 볼 시간이 없잖아요. 지금 같으면 애들 볼 시간도 많고 하니까. 예전에 왜 그렇게 일을 많이 했고, 왜 그렇게 주야간 할 때 일을 했지, 옛날 공부 좀 열심히 해서 사무실 갈걸 그런 생각도 많이 들더라구요. (R-a)

5. 아직은 미완의 변화

노동자들의 건강과 일상의 측면에서 심야노동과 노동시간의 단축이 가져온 긍정적인 변화가 주를 이루었다. 그러나 아직 이에 동의하지 못하는 이들도 분명히 존재한다. 좀 더 적응할 시간이 필요한 것일 수도 있고 또는 더 이상의 변화가 필요하기 때문일 수도 있다.

1) 오히려 힘들어진 몸

노동시간과 심야노동이 단축되었음에도 불구하고 더 힘들게 느끼는 한편에는 노동강도의 강화 이외에도 이른 출근, 늦은 퇴근, 짧은 중식시간이 있다. 이 문제는 앞으로 풀어 나가야 할 과제 중 하나다.

① 이른 출근

멀리 계신 분들은 적어도 아침 5시나 5시 반에 일어나야 되거든요. 예전에는 12시나 이렇게 자도 아침에 7시 일어나서 나와도 되는데 이게 요즘에는 그렇다고 해서 9시에 잘 수도 없고, 자는 시간은 똑같은데. 그러니까 피곤해 하더라구요 아직까지 뭘 할 수 있는 그거는 안되는 것 같더라구요. 몸에 적응이 되면 뭘 하려고 하겠죠. (O-b)

처음에는 사실 저도 오전 출근 할 때 되게 힘들거든요. 그러면 피곤한 게 하루종일 가는데 그나마 퇴근시간 되면 기분이 약간 풀리니까 자연적으로 가서 어울리기도 하고. 그러다보니까 지금 3년

넘었는데 이게 빨리 몸에 탄력이 붙어야 되는데 그게 쉽게 안되더라구요. 어떤 때는 아침에 왜 이렇게 빨리 출근해야 되나 그런 것도 있고. (아-b)

② 짧은 중식, 휴게시간

그 전에는 점심시간에 한 숨자는 조합원들이 꽤 있었어요. 아무래도 주야를 하다보니까 점심시간에 자는 조합원들도 있고 여기는 탁구, 축구 할 때가 없으니까 점심시간에는 많이 못했는데, 쉬고 잠자는 조합원들이 꽤 있었는데 지금은 시간이 짧잖아요. 밥먹고 나면 15~20분 밖에 시간이 없어요. 그것도 밥 빨리 먹어야. 그러다보니까 담배 한 대 피고 커피한잔 마시면 시간이 없죠. 그런데도 아침에 너무 일찍 나오다보니까 가서 일이십분 누워있는 친구들도 있고. 점심시간이 짧은 거는 불만이긴 하죠. (아-b)

불만이라기 보다는 점심시간을 예를 들어 2시간을 가지고 그 늘이는 만큼 늦게 퇴근한다고 하면 싫죠. 그러니까 밥먹는 시간을 40분 하면 밥먹고 양치하고 화장실가고 이런 시간이 되니까. 전에는 1시간이면 15분 밥먹고 15분 볼일보고 30분 정도 운동을 많이 했거든요. 족구나 운동하는 사람이 많아요. 여기 헬스장도 올라오고. 공장별로 헬스장이 다 있거든요. 탁구장, 족구 다 있는데. 그런 시간이 많이 줄었죠. 모여서 얘기할 수 있는 시간이 많이 줄고 솔직히 오침할 수 있는 시간도 많이 줄었어요. (G-a)

저는 뭐. 그런데 아쉬운 게 있다면, 사람들이 조금 이의제기를 한 게 있긴 한데. 뭐냐면 휴식시간이 좀 줄었어요. 예전에 15분이었는데 지금 10분이거든. 그럼 5분 줄은 거예요 사실. 다는 아닌데요 현장에도 트집잡는 분들이 계시긴 해, 뭐든 트집 잡으려고. 근데 사실 여기가 만약에 종을 딱 쳤어요, 종을 딱 치면 들어가서 일하냐 그런 게 아니거든. 그럼 종을 딱 쳐서 일을 끝내냐 그런 게 아니거든요. 하다가 5분 전에 끝내서 종을 쳐도 부서장이 지나가거나 말거나 좀 있다가자, 눈치 안보고 들어가는, 그 휴식시간은 별 의미는 사실 없는데. 그래도 공식적이냐 안공식적이냐 이 차이는 있는 거 같아요. (다-b)

점심시간 줄고 그런 부분도 사람들은. 40분인데. 그런 말은 있었어요. 저희 저녁시간 같은 경우는 10분이거든요.'10분 안에 밥을 어떻게 먹냐고'근데 그게 또 10분에 하려고 하니까 밥을 먹을 수가 없으니까 결론 나온 게 회사하고 얘기됐던 게 빵, 우유로 대체하자. (X-b)

③ 늦은 퇴근

오후반 때는 1시반돼서 마치면 집에 가서 씻고 빨리 자야 3시거든요. 씻고 말리고 하면 빨리 자야 3시인데. 3시 들어가서 자면, 저 같은 경우는 애들이 학교가기 때문에, 애들이 7시 되면 일어나거든요. 실질적으로 4시간, 4시간도 못 자죠. (…) 제가 (새벽) 1시 반 돼서 마쳐서 가면 자면 3시인데 7시면 일어나야 되거든요. 오후만 되면 피곤하죠. 애들 학교 보내고 나는 이제 시간이 남는데 사실 다시 잘려고 해도 잠이 잘 안오죠. 그래서 8-8로 빨리 갔으면 좋겠습니다. (R-a)

실질적으로는 2조 업무 같은 경우는 줄어들었다고 볼 수는 없는 거거든요. 야간은 몇 십분 차이밖에 안되는 거잖아요. 그러면서 식사시간을 20분 뺏긴거고. (질: 한 시간에서 40분으로 줄었어요?)

예, 한 시간에서 40분으로 줄은 거잖아요. 야간같은 경우에는 더 손해예요. 3시 반에 일 들어와서 1시 반까지 일을 한다는게 오히려 이게 더 피곤하거든요. 9시에 들어와서 그 다음날 8시까지 일하는 거보다 더 피곤하거든요. (…) 예. 애매한거죠. 왜냐하면 남들 자는 시간에 퇴근해서 들어가야 되잖아요. 예를 들어 야간같으면 애들 등교하고 난 뒤에 퇴근하니까 혼자 편안하게 잠도 잘 수도 있고 한데, 이거는 애들 있으니까 아침 출퇴근시간에 애들 왔다갔다 해버리면 깨버리기도 하고, 푹 쉬지를 못해요 솔직히. 그러는 것도 있고. 그래서 2조는 대부분 조합원들이 안 좋아하시는데 그나마 1조 때 시간이 많고 하기 때문에 그나마 2조도 묻어가는 거죠 그냥. 2조들은 거의 다 안 좋아하시더라구. (K-a)

(다른 사업장의 주간연속2교대제) 시간표를 봤는데 한번 비교를 했었는데, 12시가 넘어가고 1시가 넘어가는 걸로 알고 있거든요. 그러면 의미가 없다고 봐요. 저희도 여기서 12시에 끝나서 퇴근해서, 제가 집이 오산인데, 가면 30분 걸린다고요. 씻고 뭐하고 하면 1시예요. 그리고 또 출출하면 야식이라도 먹잖아요. 그러면 두 세시예요. 그리고 아침에 식구들이 일어나고 뭐 그러니까 깬다구요. 오후에 점심먹고 한 숨이라도 안자면 운전하고 오기가 힘들어요. 우리도 설마 그런데, 1시 넘어서 퇴근해서 뭐하고 뭐하고 하면 거기도 똑같이 날 밤새는 거라구요. 그러면 어떻게 보면 관리를 잘못하면 더 힘들다는 거죠. 2교대 하기 전보다. (다-a)

2) 내 시간을 제대로 쓰지 못하는 이유

① 갑자기 생긴 시간 기획의 어려움

지금까지 노동만을 중심에 놓고 살아온 이들에게 자신이 활용가능한 시간이 갑자기 생긴다는 것은 불안을 낳기도 한다.

(여가활용) 그게 잘 안되는 거 같아요. 그래서 저희들도 그게 걱정이예요. (…) 해보지 않아서가 가장 높을 거 같구요 그리고 경제적인 거는 자기가 하려면 술 먹는 돈 가지고 해도 되고, 해도 상관없는데. 지역의 인프라 이런 것도 잘 안돼 있는 것도 사실이고. 기껏 하는 게 조합원들이 뭘 하냐면 배드민턴, 탁구 그 다음에 자전거, 등산. 배구 이런 거는 특이한 거니까 제끼고. 그 정도로 주로. (K-a)

2교대 이후에는 시간에 대한, 얘를 어떻게 할 것인가를 최고 고민했던 거 같아요. (질: 갑자기 생긴 시간을 어떻게 쓸 것인가.) 예. 또 우리가 평균연령이 54세 정도 되니까. 뭘 새롭게 도전하기에는 버거운 나이고, 지금도 그래서 퇴근하면 무의미한 시간이 많아요. 그래서 조합에서 이번에 퇴근 후에 조합원들의 프로그램을 어떻게 만들어 갈 것인가 고민하고 있고요. (다-a)

저도 그런 운동 좀 하고 싶고 했는데, 저도 특별하게 하는 게 없어요. 시간이 많은 데 아까운데 뭐라도 하긴 해야 하는데 그런 생각만 하는데. 어떤 조합원들은 운동, 헬스, 수영도 한다는데 저는 특별히 하는 게 없습니다. 집에 가서 멍 때린다고. 이제 찾아야죠. 뭐라도.(바-b)

② 노동시간은 줄었으나 여전히 바깥사회와 달리 돌아가는 시간표

아무리 주간연속2교대로 전환이 되었다고 해도 교대노동자들은 비교대노동자들에 비해 시간활용이 용이하지 않다는 지적도 눈에 띈다. 1주일에 한 번씩 바뀌는 생활시간표와 상시주간 노동자에 비해 이른 퇴근, 늦은 출근 시간 때문에 사회생활이나 여가활동을 즐기기 어렵다는 지적이다.

몇 십년동안 생활을 그렇게 해왔잖아요, 20년 동안을. 그러니까 (정년이) 잠깐 남았는데 이게 뭐냐면 나가서 뭘 배우기도 뭐 한게, 계속 상시주간조면 가능해. 상시주간조는 입장이 또 우리하고 틀릴 거예요. 그 친구들은 뭐냐면 항상 4시 10분에 퇴근하니까 4시 10분에 퇴근해서 그 시간에 뭘 항상 할 수 있는, 자기만의 시스템을 가져갈 수 있는 시간이 되는데 저희처럼 2교대를 도는 친구들은 어떠냐면 한 주는 가능해 그런데 한 주가 불가능해. 패턴이 끊겨요. 가다가 끊겨요. 가다가 끊기고 가다가 끊기고 그러니까 흥미를 잃어버린다고. 이것을 사실은 어떻게 보면 사내로 갖고 들어오거나 같이 할 수 있는, 아까 노동조합의 역할에 얘기했던, 같이 할 수 있는 시스템을 만들어서 꾸준하게 갈 수 있는 시스템을 만들어버리면 이 친구가 한 번 두 번 세 번 네 번 나오다보면 계속 나오는데 지금 패턴은 안 그렇잖아요. (가-a)

사회적인 현실 자체가 주간연속2교대를 하는데가 얼마나 되느냐 봤을 때는 내가 밖에 나가면 할 수 있는 게 없다는 거죠. 그 시간에는. 그래서 그런 부분도 사회적으로 만들어나가야 하는 게 있습니다. (S-a)

저희들이 생각할 때는 그래요. 사실 8시 출근해서 5시에 퇴근하면 딱 좋아요. 그게 일반적인 사회생활하기에도 맞고 가정생활에도 나아요. 물론 1조는, 한 조는 포기하더라도 한 조는 지켜가는 게 맞다고 생각하거든요. 근데 지금은 제도는 뭐냐면 양쪽 다 가정을 지킬 수 없는, 일반적인 생활을 할 수 있는 구조가 아니에요. 물론 할 수는 있어요. 4시 반에 퇴근해서 내가 뭐 하고 5시나 6시 넘어서 일반 사람들 만나면 되긴 돼요. 그런데 이것이 사실 몸에 무리가 온다는 거예요. 7시에 보통 보면 6시 7시에 만나서 늦게 가면 갈수록 다음에 일찍 일어나기에는 몸에 피곤도는 강해질 수밖에 없다는 거죠. (가-a)

10시나 11시까지 누워있다가. 집사람이 일하러가면 혼자 밥차려 먹어야 하고, 11시 일어나서 밥먹고 저같은 경우는 4시 10분까지 출근이니까 그러면 그 시간이 늦어도 12시 전에는 밥먹고 다하니까. 12시부터 3시까지 그 공백에 취미생활을 해야 하는데 그때 같이 어울릴 수 있는 사람이 없지. 그러면 혼자서 텔레비전을 보거나 하기좋은 말로 책보고 공부하고 노력한다고 하고 하는 데 그런건 있지 뭐.(G-a)

여가시간이 많이 남아요, 남기는. 그런데 여가시간을 어떻게 활용할 지는 사실적으로는 막막하죠. 뭐라고 말씀드려야 하나, 우리 근무형태랑 일반적 근무형태랑 틀리잖아요. 1조 때는 4시 10분에 퇴근하니까. 그러니까 4시 10분부터 뭔가 하기는 해야 되는데 알다시피 뭐 금전적인 문제가 따르기 때문에 그런 문제가 좀 따르고, 일반 직장에 있는 분들하고 근무가 안 맞아요. 안 맞으니까 우리는 일찍 퇴근해서 일찍 자야 일찍 출근하잖아요. 그런 애로사항이 있어요. 그러다보니까 조금

사회생활 하는데 부족한 거 같아요. 직장사람들하고 놀 때는 괜찮은데 직장사람 외에랑 놀 때는 좀 걸림돌로 작용해요. 그 사람들은 보통 6시에 퇴근하는데 우리는 4시 10분에 퇴근해서 뭔가를 움직였다가 10시나 11시에 잠을 자야 되니까 그 분들하고 그런 게 안 맞아요. 그 다음날 피곤하죠 계속. 직장사람 외에 사람들하고 약속을 잡으면 피곤한 게 가는 거예요. (가-a)

저는 처음에 여행을 생각했었어요. 제가 돌아다니는 것도 좋아하고 등산도 좋아하고 그러니까. 가족들하고 함께 돌아다닐 시간을 많이 생각했는데 결국 그게 안되더라구요. 저 혼자만의 시간이 되는 거예요 자꾸. 그거를 어떻게 제 자신도 어떻게 쓸 것인지 고민이 많은데, 뭐를 해야 될 건지 고민스러워요. (다-a)

3) 다시 빼앗기는 여가시간

① 기껏 되찾은 내 시간을 다시 일터에서 보내기

상황이 이렇다 보니 새로 생긴 시간에 할 것이 없다는 일종의 자괴감과 다시 일터로 발길을 돌린다는 응답도 눈에 띈다.

출근 시간도 굉장히 많이 빨라졌습니다. 1근조 같은 경우에는 7시인데, 2근조 같은 경우는 4시 반까지 출근인데 벌써 출근해 버립니다. 지금도 밑에 가면 씻고 이런. (…) 2근조 시간이 집에 있기도 뭐하고, 2시 돼서 들어가서 한 숨 자면 보통 오전 중에 깨버리니까, 더 자기는 힘드니까. 어느 정도 보고 밥 먹고는 출근은 다 일찍 해버립니다. (…) 여기(회사) 와서 놀고 밑에 가서 씻고 사우나 할 사람은 사우나하고. (A-a)

집에도 2조 근무를 하고 퇴근하면 1시 반 정도 돼요, 1시 10분에 퇴근하니까. (질: 집이 가까우시네요?) 네 저같은 경우는 여기서 10분, 15분 밖에 안걸리니까. 그렇게 가도 잠을 그냥 못자겠더라구요. (질: 그러면 가서 뭐하세요?) 사무실에 있다가 가든지, 집에 가서 멍하니. 그럴 수 밖에 없죠. 다들 자는데 깨울 수도 없고. (2014년 4월 시행, G-a)

결국 다시, 일터에서의 노동을 통해 새로 생긴 시간을 소비하고 자신의 존재를 지키고자 하는 노동자들도 생겨난다.

그런 걸 좀 붙여 줘보려고, 여가를 하기 위해서. 근데 뭐 다들 알아서 잘 하시는데 그게 안되는 분들은 계속 특근에 목을 메는 거예요. 특근 때문에 반 사람들끼리 심한 말로 싸우기도 하고 자기 혼자 다 할려고. 또 반장한테 잘 보일려고도 하고. 그런걸 보면 굉장히 안타깝잖아요. 가슴 아프기도 하고. (중략) 어떤 분들은 되게 좋아하세요, 아싸 잘됐다 이런 분들이 있는 반면에, 어떤 분들은 그럼에도 불구하고 토요일 일요일까지 특근 다하면서 오히려 노동시간이 늘어나버리는. 예전에는 그래도 일요일에는 잘 안했었거든요, 토요일까지는 하고. 일요일은 간접부서들은 많이 했는데 생산은 웬만하면 토요일하고, 꼭 바쁘면 일요일도 했는데 요즘은 있는 부서에는 일요일까지 다 하려고 하거든요. 그래버리면 이건 뭐 우리가 노동시간을 줄이자고 주간연속2교대를 했는데 좀 아닌 거 같다는 생각이 들기도 하고. 계속 돈돈돈돈 거리니까 우리 회사가 먹고살기 안좋아서 그렇기도

하겠지만은 그런 거 보면 참 자기 삶이 없는 거 같아서. (K-a)

② 가장 손쉬운 시간 보내기 - 술

교대형태를 변경한 후 가장 먼저 나타나는 변화는 술 먹는 횟수가 늘어나는 것이다. 갑자기 생긴 시간을 가장 쉽게 소비할 수 있는 방법이었을 것이다. 그렇지만 대부분의 경우 시간이 지날수록 더 건강한 방법을 찾기 위해 노력하는 변화 또한 같이 발견할 수 있었다.

술 문화가 많이 그거 되버렸어요. 그 전에는 8시 30분에 출근해서 8시 30분에 퇴근하면 늦잖아요. 9시, 10시가 다 돼가는데 술을 한 잔 먹더라도 많이 먹지를 못했는데, 지금 같은 경우는 5시 50분에 퇴근을 해버리면 시간이 많이 남잖아요. 술 먹는 횟수가 많아지는 거 같더라구요. 제가 보기에는 일찍 마쳤다고 해서 자기 문화생활 즐기는 사람은 못 봤어요. (X-b)

술 먹는 횟수가 좀 늘었죠. 12시에 퇴근하면 1시면 가니까. 가볍게 한 잔씩 먹는 사람들이 좀 있구요. 물론 A조도 마찬가지구요. 그런데 처음에 1월 달에는 술들을 엄청 먹었던 거 같아요. 아이고 먹어도 8시밖에 안된다 이러고 좋다고 먹다가 결국은 돈도 없고 하니까. 그러니까 술을 더 먹게 되는거죠 장시간. 그러니까 몸도 피곤하고 그러니까 그거는 약간 줄어든 거 같고. 2월 달부터는 아마 그런 개인적인 뭔가 하려고 하는 거 같아요. (자-a)

③ 가사노동시간이 늘어난 여성노동자

여성 노동자들의 경우 늘어난 개인 시간이 가사노동 시간의 증가로 이어지기도 한다.

여성조합원들은 아무래도 좀 시간이 빨리 퇴근하고 그러니까 좋아졌다는 사람도 있는데, 가사노동이 더 오히려 많아진 거 아니냐. 그런 기혼여성 조합원들 같은 경우는 그런 얘기를 많이 하더라구요. (C-a)

④ 노후 대비/투잡

일부지만 새로 생긴 시간을 노후를 대비하는 시간으로 활용하겠다거나 투잡으로 이용하는 경우도 생겨난다. 개인의 선호하여 선택한 것이지만 건강과 삶의 복원과는 거리가 멀어 보인다.

사회가 점점 정보화시대로 가는데 사실 정보와 지식이 돈이잖아요. 사실 우리는 노동의 대가로 이 수입을 가져가는 데 정보화시대는 노동의 대가로 돈을 가져가는 게 아니고 지식, 정보를 가져가는 시대인데. 그런 시대를 가려면 일단 본인이 거기에 대해서 공부에 대한 투자를 해야 하거든요. 그런 걸 생각하면 주간연속2교대가 근로자들한테는 아주 좋은 계기라고 생각해요. 그래서 저는 3시반에 퇴근해서 나의 또 다른 시스템사업을 만들기 위해서는 충분히 공부할 수 있는 기회라든지,

자기개발을 발전할 수 있는 계기가 충분히 있거든요. (U-a)

제일 안 좋은 게 투잡하겠다는 사람들도 꽤 있습니다. 예를 들어서 저희같은 경우에는 호프집을 한다든가 치킨집을 한다든가, 자영업으로 해서. 옛날에는 못했는데 지금은 주간2조 근무래도 4시에 나가니까 술집같은 경우는 호프집같은 경우는 가능하잖아요. (사-a)

4) 엇갈리는 가족

교대근무 노동자들은 말 그대로 교대노동, 주간 노동과는 다른 시간표로 생활하기 때문에 당장 맞벌이를 하는 배우자와 활동 시간이 맞지 않고, 자녀들과의 시간이 맞지 않는다는 토로도 많다.

처음에 주간연속2교대 들어가기 전에 조합원들도 그런 우려를 많이 했거든요. 2조 마치고 들어가면 깨울 수도 없고 잠이 깨니 뭐 우짜니 이런 얘기들이 많았고. 1조 출근할 때도 좀 일찍 일어나야 하는데 그럼 집의 불만들이 있다. 그런데 실질적으로 해보니까 그런 불만들이 나옵니다. 또 2조 근무하고 1시 20분에 퇴근하면서 술을 좀 많이 드시고, 술을 한 잔 먹고 들어가는 분들도 있고. 근데 좀 적응되니까 그냥 뭐 어떤 사람은 올 때까지 기다리고 있는다는 집도 있는 반면에 내가 들어온 지도 모르더라는 집도 있고. 출근할 때는 옛날보다는 아침을 못 챙겨드시고 오고 깨우리도 그렇고 하니까 자기가 챙겨먹거나 굶고 오든, 아니면 회사와서 먹든. 이런 비율이 많이 늘어났죠. 2조 퇴근하고는 이제 적응이 돼버리니까 처음에는 좀 그런 것들이 있었는데 서서히 적응이 되는 거 같습니다. (G-b)

(새벽) 3시에 들어가면 눈치보이고 다 깨야 돼. 그러면 물론 들어가는 사람도 있지만은, 소주 한잔 먹고 애들 일어날 시간 돼서 들어갈 수밖에 없는. (마-a)

근속이 긴 노동자일수록 가족 안에서 역할을 찾기 어려워하는 경우도 나타난다.

질: 나이 드신 분들이 일을 더 선호한다는.
답: 집에 있어봤자 별로. 마트 따라가고 백화점 따라가야 되니까. 오히려 나오는 게 낫겠죠. (N-a)

지금 0000(본인 사업장)에서는 저랑 비슷할 거라고 봐요. 다 연령대가 비슷하고 그러니까. 아이들하고 할 수 있는 게 많이 줄었다고 봐야죠. 오히려 시간은 많은 데 많이 늘었는데, 나 혼자 시간이 많이 늘어났어요. 그런데 가족과 같이 하는 시간은 어떻게 보면 줄어들었다고 해야 할까. 사실은 우리가 식사시간만 봐도 저도 요새는 웬만하면 같이 먹으려고 노력하는데, 우리가 4시 20분에 퇴근해요. 그런데 밥을 6시에 먹고 11시에 먹고 4시 되면 배고파요. 4시에 밥을 먹고. 그러면 어떤 현상이 나오냐면 졸려. 집에 가면 졸려. 그러면 7시부터 9시까지 자요. 웬만하면 자요. 한 숨자면 9시, 10시에 일어나면 또 잠이 안 와. 그럼 이건 뭐냐면 아빠가 어떤 모습으로 보이냐면 전에는 7시에 같이 퇴근을 해서 애들이 그 시간에 오면 같이 밥을 먹고, 좀 있다가 각자 일을 하느라 흩어졌는데, 지금은 그 시간에 아빠는 자고. 피곤하니까. 그리고 아빠는 11시, 12시에 일어나서 다시 활동하는, 그러니까 이상한 시스템을 발탁을 한 거예요. 이게. 다른 데는 어떨지 모르겠는데

제가 볼 때는 그런 거 같아요. 이것이 저도 좀 지나면 해소 될 거라고 생각했는데 해소가 안되는 거 같애. (…) 야간 심야노동을 안하는 건 좋은데 가정생활이나 사회생활 하는 데는 크게 도움이 되는 거 같지는 않아요. 개인 여가 생활은 도움이 될지 모르지만. (가-a)

그게 시간이 안 맞아요 또 솔직히. 저희들은 일찍 끝나서 집에 가면 5시 되는데. 집사람이나 애들은 8시, 9시, 10시나 돼야 온단 말이예요. 그럼 그 시간은 혼자 있는 시간이예요. 그러다보니까 가정에 도움은 돼요. 가정 일을 분담할 수 있는 여건이 되니까. 청소를 해놓든가, 설거지 거리가 있으면 설거지를 해놓거나, 세탁기를 돌리든가. 이런 쪽의 시간은 나지만 대화나 이런 거는 거의 옛날 수준이라고 보면 될 것 같아요. (다-a)

가족과의 시간을 보내는 것 역시 해보지 않은 것에 대한 두려움이 존재하고 있었다. 결국 필요한 것은 새로 주어진 가족과의 시간을 보내기 위한 노력과 시간, 고민일 것이다.

갑자기 12시에 퇴근하고 이러다보니까 그런 것들이 해보지 않았으니까 걱정되는 거죠. 주간에 나와서 일찍 끝나는 그거는 괜찮은데 야간에 12시에 들어가서 뭐하지, 가족있는 사람들은 그런 것들이 가장 이슈인거 같아요. 아침에 들어가서는 뭐 그냥 했는데 갑자기 12시에 끝나니까 새벽까지 술 먹다 들어가야 하는 건지 뭔지 모르겠다, 그런 걱정들이. (S-b)

어린 자녀가 있는 여성노동자들의 어려움을 또 다르게 나타난다.

여성 조합원들은 딱 두 가지로 나뉩니다. 아이가 유아냐, 아니냐. 아이를 어린이집이나 유치원에 보내야 하는 엄마들은 사실 처음에 상당히 곤란했어요. (질: 아침에 뭘 할 수가 없으니까.) 그렇죠. 그리고 다른 사람들은 솔직히 나이드신 분들은 무조건 100% 좋아하고. 그 다음에 아이가 없는 젊은 층들은 더 여유롭죠. 근데 아이 문제가 상당히 솔직히 많았어요. 개인적으로 이뤄지는 부분들이니까 조합에 어떤 얘기를 하는 것은 아니었는데. 개인적으로 만나서 얘기해 보면 그거에 대한 고민이 있다 보니까, 다른 부분에 대해서는 잘 얘기안하고. 그게 해결된 사람들은 뭐 좋다 이제는. (질: 애기가 어리면 어린이집에 데려다주고 올 시간이 없는거죠? 전처럼.) 아침에 못 챙겨주고 이러니까 어디 맡겨야 되거나. 아니면 새벽에 출근할 때 애를 어린이집과 조율해서 6시 반부터 받아준다던지 웃돈을 주고. 그런데 그것도 되는 데가 있고 안되는 데가 있고 이러니까. 그래서 그 만두신 분이 한 분 계시고. (B-b)

6. 소결

장시간 노동, 주야교대노동에 익숙했던 노동자들에게 일정한 노동시간과 심야노동의 단축을 경험해봄으로서 오는 효과는 분명하다. “옛날 왜 죽자살자 주야간을 하면서 일을 그렇게 했나 싶기도 하고 그런 생각이 들더라”는 말처럼 자신의 시간을 갖는다는 것, 가족을 포함한 관계를 맺는 활동을 하는 것이 주는 기쁨을 몸으로 확인하게 되었기 때문이다.

(다시 맞교대로 돌아간다면) 맞교대로? 결사 반대 할 거 같아요. 저는 돈을 100만원을 더 준다고

해도 결사 반대 할 거 같아요. 사실 제가 주야2교대를 84년도부터 했었습니다. 한 10년 하다가 그러니까 제가 지금 만 11년째 직장생활을 하고 있는데, 그거 하다가 그렇게 하고. 몇 년 안하다가 주간만 하다가. 다시 이 회사에 입사해서 2교대를 했거든요. 너무 힘들더라구요. 2교대가 그렇게 힘든지 그 전에는 젊어서 몰랐거든요. 30대 중후반대에 입사를 하다보니까 힘들더라구요. 그러니까 집에 가도 아무 다른 활동을 못하는 거예요. 잠만 자기 바쁘고. 아까도 몸이 안좋아서 주간만 9개월 동안 한다고 해서 한 적도 있었는데, 돈 차이가 그렇게 안 났으면 계속 주간만 한다고 했을 거예요. 근데 돈 차이가 반으로 떨어지니까, 반도 더 떨어졌죠. 세금 떼니까 100만원 정도 밖에 안되니까. 이백 몇 십만원씩 받다가, 잔업하면서. 9개월 되니까 모아놓은 돈도 다 써버리게 되고 그래서 다시 교대근무를 했었는데. 그 무렵이 제일 힘들었던 거 같아요. 지금 만약에 다시 돌아가자고 하면 저는 결사반대 할 거 같아요. 죽어도. 못 돌아갈 거 같아요. (아-b)

인간답게 살고 있는 거 같아요. 저는 만족하고요. 친한 친구들 형님들 옛날처럼 돌아가고 싶다는 사람은 못 봤어요. (바-b)

(삶의 질 향상이란) 조기퇴근하고. 조기퇴근해서 가족과 함께, 자기 할 일을 할 수 있는 거 아니예요. (S-b)

그러나 여전히 미완인 부분들도 확인 할 수 있었다. 갑자기 생긴 시간 기획의 어려움, 노동시간은 줄어들었으나 일반 사회와는 시간차이를 가지고 돌아가는 시간표 때문에 제대로 내 시간을 사용하지 못하고 있는 경우도 있었다. 내 시간에 대해 더 고민하고 돌아봐야 할 때이다.

(주간연속2교대 도입 이후에) 이 생활을 어떻게 할거냐, 그럼 어떤 사업이 필요할거냐 그거는 저도 구체적으로 생각을 안해봤구요. 제가 이게 합의가 되고 실행되면서 앞으로 뭘 하고 살아야지? 이런 고민을 많이 하게 됐어요. 그리고 그런 교육들을 배치를 했어요. 합의 끝나자마자 또 그런 교육을 했죠. 삶의 시간을 어떻게 구성할 것인지는 동지들이 이제서부터 생각을 해야 된다. 다만 뭘 할지는 우리가 모르죠. (사-a)

이른 출근시간, 짧은 중식과 휴게시간, 늦은 퇴근시간에 대해 오히려 더 피곤하다는 응답도 나오고 있는 만큼 앞으로 더 개선해 나가야 할 부분, 결국은 또 다시 노동시간 단축이라는 점도 확인할 수 있었다.

OECD 국가에서 저희가 1위에서 물러났다고 하더라구요. 최장시간 노동에서 멕시코가 1위를 하고 우리가 2위를 했다는데. 그건 정부차원에서 진행하는 사항이고 제조업은 아직까지도. 주간연속2교대하는 사업장이 얼마나 되겠습니까? 아직까지도 많게는 2천시간을 넘게 2300시간 가까이 하고 하는데, 저희 목표는 아직까지도 무궁무진하고. 미국에 비교하면 안되겠지만 미국의 1800 노동시간을 능가하는 부분으로 가야하지 않나. 그게 좀 앞으로 남은 문제구요. 지금 8-8로 했다고 해서 이게 다 마무리 된 건 아니지 않습니까? (S-a)

Ⅵ. 자동차 부품사 주간연속2교대제 이행의 영향
- 노동조합 활동과 역할을 중심으로

1. 근무형태 변경이 노동조합 활동에 미치는 영향

전국금속노동조합 차원에서는 2010년 두원정공을 시작으로 주간연속2교대 전환이 이루어지 시작했다. 현재 주간연속2교대를 시행하고 있는 전국금속노동조합 산하 노동조합들은 대부분 2014년부터 시행하고 있다.
“과거에 12시간 체제에 조합 활동 하던 그거를 압축해서 그대로 옮겨왔기 때문에 금전적으로라든지 조합활동에 대한 위축은 없다”[56]는 진술도 있지만, <근무형태 변경이 노동조합 활동에 미치는 영향>에서는 그 외에, 근무형태 변경 후 노동조합 활동에서 나타나는 변화된 양상을 정리해보고자 한다.

1) 시간대의 변화

교대가 이루어지는 시간대가 달라지면서 교대시간에 맞춰서 활동시간대가 변경되었다. 예전에는 야간조가 마친 후 회의나 대의원 대회, 총회, 교육 등을 진행했다면 지금은 1조가 마친 이후에 하게 된 것이다. 맞교대하는 시간에 맞춘 변화다.

안 그래도 작년에 교섭하면서 선전전을 아침에 해야 될거냐, 점심시간에 주야교대시간에 그때 많이 했습니다. 출근하고 퇴근하고 하는 그 시간대에. 조합의 각종 회의도 사실 전에 확간은 아침 8시에 했는데 지금은 교대시간에 다 하거든요. 그래야 주야대의원들이 같아 다 만날 수 있는 시간이니까. 거의 3시 반 기준으로 많이 맞춰졌습니다. (U-b)

회의를 아침에 못하고 오후에 해야 할 거 아닙니까. 우리가 1조가 마치는 16시 반 이후에 해야할 거 아닙니까. 그러면 1조는 그 시간 내에 하고, 2조는 그해 조합 활동 하는 사람은 근무시간 중에 해야죠. 교육이라든가, 전 조합원 총회라든가 이런 것들이 여러가지 다. 그런 거 전부다 오후에 해야죠. 4시 반 이후에. 2조 출근하면. 그렇죠. 지금은 아침에 맞교대를 하는데, 나중에는 오후에 맞

56) 보통 회의 할 때보면 주간에 5시부터 저녁 8시 사이에, 주간근무하는 사람은 일찍이 나오기도 하고, 야간조 들어오는 사람들은 3시간 빨리와서 하고 했는데. 지금같은 경우는 주간조 업무 종료하고 나서 (1조, 2조 합쳐서) 3시반에 합니다. 그 대신 후반조는 3시 반 돼서 들어오되 현장에 복귀하는 시간을 늘려놨습니다. (질 : 회의시간이나 활동시간을 2조 시작할 때?) 네, 확보를 다 해놨습니다. 과거에 12시간 체제에 조합 활동 하던 그거를 압축해서 그대로 옮겨왔기 때문에 금전적으로라든지 조합활동에 대한 위축은 없는데. 근무시간이 짧다 보니까 과거에는 점심시간에 조합 방문하는 경우도 있고 하는데 지금은 그런 게 없습니다. ('바' 지회 간부)

교대를 할 거 아닙니까. 맞교대 하는 시간에 맞춰져야지. (마-a)

2) 집회, 총회, 교육 등의 어려움

1조 퇴근 시간이 빨라졌고, 중식시간이 짧아지면서 집회 참여 조직이 어려워지거나 중식시간을 활용한 조합활동(집회 등)이 어려워졌다는 변화도 있다.

투쟁시기가 걸렸을 때 중식집회를 못해요. 짧아서. 집회가. 저희가 아까 보셨지만 밥 먹는 시간도 세 공장이 15분단위로 끊겨있거든요. 밑에 공장은 두 파트로 되어 있고. 40분이다보니까 밥 먹는 시간은 10분은 주어져야 하고, 집회는 여기 앞 00공원에서 하거든요. 저희가 할 수 있는 시간이 채 5분이 안돼요. 밥먹는 시간 모이는 시간요. 그래서 중식집회가 없어졌어요. 그걸 하려면 조합원 교육시간을 해서 시간을 잡아야 하는데. (질: 그러면 그걸 대체를 어떻게 하나요?) 설명회도 하고 그냥 우리 조합원 교육시간이 따로 있으니까 그 시간을 할애해버리죠. 예전에는 조합원 교육이라고 해서 여기 올라와서 저희들이 설명회나 그런 걸 따로 진행했는데, 이번에는 한 두 번 그 시간을 할애해서 중식집회를 했죠. (G-a)

(조합활동 참여) 그거는 좀. 참여하는 거는 조금 줄었다고 봅니다. 일단 시간대가 안 맞고. 저희 같은 경우는 주로 중식시간에 설명회나 그런 걸 많이 했는데, 중식시간이 40분으로 줄어드는 바람에 할 수가 없어요 그 시간대에. 일과시간 마치고나면 그럴 때 해야 되는데 참여율이 좀 떨어지죠 예전보다. (R-b)

교육시간은 3시 반 이후에 임금보전 받아서 하는데. 그런 것도 마찬가지지만 집중율도 떨어지고. (질: 집에 빨리 가버린다거나.) 그렇죠. 참석률이 떨어지죠. 근무시간에 하는 거하고 차이가 있죠. 근데 뭐 그때도 회사에서는 근무시간에 넣자는 것도 있었지만 우리 입장에서는 노동강도 인상이 되는 부분이 부담스러웠고, 조합원들하고 얘기해서 시간외로 진행하고 있는데. 이번에 8-8 할 때 반영해보려고 하지만 또 현장 분위기는 그대로 하자는 안이 더 많아요. 시간 개수 올리는 것보다 임금 더 받고 하는게 낫겠다는 반응이죠. (W-a)

3) 1조와 2조 사이 시간이 없음

예전에는 1조와 2조 사이에 있던 잔업을 하지 않고 그 시간에 교육, 간담회, 총회, 집회 등을 진행했다면 1조와 2조의 교대가 맞물리면서 그와 같은 활동 시간을 내기 어려워졌다.

제일 불편한 거는 저희들 지회같은 경우는 공장별로 다 합쳤을 때 1년에 100회 정도 간담회를 하거든요. 근데 옛날에는 1조 마치고, 1조 마치는 시간이 5시고 2조 출근시간이 8시 30분이니까 그 시간에 같이하면 됐는데 지금은 바로 교대를 들어가니까 1조와 2조를 같이 할 시간이 없는 거예요. 그래서 올해는 어떤 공장은 1조 따로 2조 따로 한 공장도 있었고, 어떤 공장은 휴일날 아예 잡아가지고 1조와 2조를 같이 한 경우도 있고. 정답은 아직까지 어떤 게 옳은지 모르겠는데. 휴일날 하니까 볼일이 있으니까 또 조직이 안되고, 1조와 2조를 나눠서 하니까 이쪽 조하고 저쪽 조하

고 의견이 같으면 되는데 또 의견토론도 이뤄져야 하는데 이쪽 조는 이렇게 나오고 저쪽 조는 저렇게 나오면 의견조율하기가 어렵더라구요. 그래서 어떤 게 좋을지 방법을 찾긴 찾아야 하는데 이게 젤 하는 건 어렵죠. (G-b)

교대근무가 주야 할 때랑 주간연속 할 때랑 (노동조합) 활동은 똑같은 거 같아요. 근데 조금 불편했던 거는 뭐냐면 우리가 상시주간조가 있고 오전오후조가 있는데 같이 만날 시간이 잘 안맞는다는 거죠. 그래서 활동은 시간을 정해놓고 하면 같이 그 시간에 움직이면 되는 것이기 때문에 어려움이 없는데, 예를 들면 교육이나 총회를 할 때는 전체 조합원이 같이 모여야 되는 시간은 정하기가 까다로울 거예요. (아-b)

1조와 2조의 교대가 맞물리면서 전체 조합원간의 유대감 저하를 우려하는 목소리도 있다. 전체 조합원 간의 유대감 저하를 막기 위해 별도의 기획, 예를 들어 일주일 혹은 한 달에 한 번 노동시간을 단축하여 모일 수 있는 시간 등에 대한 기획이 필요하다는 의견도 있다.

(미이행 사업장 - 주간연속2교대제가 도입된다면) 영향은 좀 있으리라 봐요. 왜 그러냐하면 집회를 한다해도 어정쩡한 시간이잖아요. 금속이 다 전체 다 주간연속2교대를 하고 있는 것도 아니고 금속 집회 일정에 맞추기도 상당히 어려운 문제가 있는거고. 저희들 같은 경우 조합원들도 얘기하는데 주야를 돌면 공백시간이 있잖아요. 그런데 주간연속2교대를 하면 공백시간이 없어요. 그러면 주야교대자들이 같이 만나서 소주한잔하고 이렇게 할 수 있는 회식자리가 없어지는거죠. 이런 거에 대해서 우려를 하더라구요. 모임활동에 어려움이 있지 않겠냐, 써클활동이라거나 이런 부분에 대해서.(라-a)

다 좋은데요, 한 가지 안 좋은 게 있어요. 예전에는 주간과 야간이 교대하는 중간에 여유시간이 좀 있었거든요. 평일 날 주야가 만날 수 있는, 회식을 하든 이런 시간이 있었는데 지금은 없었어요. 왜냐하면 바로 퇴근과 동시에 한 조가 일을 해야 되는, 예전에는 잔업을 안하면 그 중간터울이 한 시간 반, 두 시간이라는 공백이 있었는데 지금은 아예 여유시간이 없으니까. 주간만 근무하는 데는 상관이 없는데 저희같이 교대제가 겹쳐있는 데는 어느 한쪽이 희생을 해야되지. 외출을 나와서 참석을 하든지 이런 게 좀 안 좋더라구요. 나머지는 그렇게 별 불만이 없는데. 그래서 노동조합에 제가 요구를 했는데, 근무시간을 더 줄일 필요가 있다고. 일주일에 한 번이라도 라인이 단합할 수 있는 시간을 한 두 시간 정도만, 하루만 출근시간을 늦춰지던지 아니면 주간자 퇴근을 이 두 시간을 빨리 해주던지. 일주일에 한 번 정도라도, 아니면 최소한 한 달에 한 번 정도라도 만들어줬으면 좋겠다고 건의했는데 안됐어요. 아무튼 그게 하나 나쁘고요. (다-b)

4) 다양한 교대형태로 인한 어려움

변경 이전에는 주간조와 상시주간조의 시간표가 같고, 그 외에 야간조 시간표가 있었다면 변경 이후에는 사업장에 따라 1조, 2조, 상시주간조(여기에 야간조, 3조3교대 등이 혼재하는 경우도 있음)의 시간표가 달라 조합활동이 어렵다는 평가가 있다.

아무래도 조합활동을 하기에는 여러 가지 시간대가 있는게 좋진 않죠. 조직하기가. 지금도 시간대가 달리 있다보니까. 상시주간조, 회의를 하려고 해도 시간대가 안맞으니까. 조합활동하기에는 이게 아닌 것 같아요. (…) 지부에서도 일정 잡기가 지금은 더 난감해요. 단위지회마다 시간대가 다 틀리기 때문에. (C-a)

저야 잔업특근 쓰고 했는데 조합활동 시간이 엄청난 변화가 있어요. 저희는 전체로 여기 1,2공장 있고 시화에도 3공장이 있는데. 상시주간자가 있고 주간연속2교대 근무자가 있어요. 상시주간근무자는 8시 30분, 그전에 했던 대로 그대로 8시 30분에 출근해서 5시 30분까지 일을 해요. 같이 활동할 수 있는 시간이 없어요. 일과 후에 집회를 한다고 해도 모이기가 힘들고. 다 3시 20분에 끝나잖아요. 밥 먹고 오라 그럴 수도 없고, 솔직히. 보통 6시에 집회를 많이 하니까 일과 후에. 그리고 1,3공장의 상시주간자와 서로 시간대가 안 맞으니까 만날 수 있는 시간이 현저하게 줄었죠. (그걸 어떻게 조율하고 있습니까?) 조합활동 시간을 빼야죠. 전체조합원 교육같은 거는 어차피 3시 30분이면 퇴근시간하고 맞물리죠, 마지막 두 시간을 전체 조합원이 모이는 자리로 만든다고 하면 오전조는 손해를 좀 보고 오티를 2시간을 달아주고, 오후조는 3시 40분에 출근을 하잖아요 두 시간 조합원 교육을 하고 그 다음에 상시주간자들도 마지막 타임이 돼요. 네 번째 타임이 되기 때문에 한 자리에 모일 수 있는 기회가 되죠. 단 오전조가 퇴근을 하고 두 시간을, 자기 시간을 써야 된다는거, 대신 그거를 조합 활동시간이면 조합원 교육시간이면 오티를 달게끔 했죠. 그래야만 한 군데 모일 수 있으니까. (…) 어느 한 군데는 시간을 할애를 해줘야 해요. 그래야지만 1,3공장이 다 모일 수 있는 시스템이 되니까. 노동조합 활동에서는 표가 확 납니다. 솔직히. (아-a)

5) 1조와 2조를 한꺼번에 볼 수 있다는 장점

더 만나기는 좋아졌죠. 왜냐하면 3시 반 되면 야간조도 볼 수 있어요. 주야간조를 한번에 볼 수 있으니까. (J-b)

저희가 과거 근무시간을 안바꿨거든요. A,B 조를 다 볼 수 있거든요. 전에는 야간들어가는 조합원들을 거의 못봤죠. 8시 30분 출근이었으니까 아침에 출근하기 전에 퇴근하고. 그런데 지금은 A조도 보고, B조가 3시 30분에 일 시작하니까 B조도 보는 거예요. 노동조합 활동하기는 딱 좋아요. 전임자들 활동하기는 A,B조 다 보니까. (L-a)

오히려 간부들이 현장을 더 쑤시고 다니기에는 편한 구조죠. 양쪽을 다 만날 수 있으니까. (자-a)

주야간 맞교대 당시에는 야간 노동 후 교육이나 총회 진행이 조합원들의 피로도가 높아 힘들었는데 근무형태 변경 후 1조 퇴근 후 함께 2조 활동까지 진행할 수 있어 긍정적이라는 평가도 있다.

장단점이 있는 거 같아요. 저희같은 경우 조합원 교육을 하게 되며 주야간 나눠서 할 때도 있고 동시에 하게되면 3시 반부터 두 시간 정도 하거든요. 5시 반까지 하는데 동시에 할때도, 예전에 맞교대 할 때는 만약에 조합원 총회라든지 하면 야간조가 8시까지 작업을 하고 주간조가 8시부터 작업을 시작하게 되면, 두 시간정도 모여서 총회자리도 만들고 하는데, 그렇게 되면 야간조가 많

이 가버려요 힘드니까. 그런데 지금은 주간조가 남아서 해야 되는데 그나마 주간조가 남아서 하는 게 좀 더 조합교육이라든지 호응도가 좀 더 나은 거 같아요. 호응도라기보다는 좀 더 힘들어하지는 않는거 같아요. (…) 크게 나빠졌다고 할 거는 없을 거 같은데, 조합원 입장에서 보면은 어차피 예전에는 밤새고 남았어야 하는데 지금은 그렇게 힘들지는 않으니까. (J-b)

예를 들어 시간이 변경됐으니까 조합원 교육시간도 많이 변경됐구요. 옛날에는 맞교대 할 때는 조합원 교육하기가 상당히 어려웠습니다. 주간연속2교대하면서 지난주에 어제하고 요번 주 3일 동안 조합원 교육을 했는데 옛날에는 한 조만 교육을 했죠. 근데 지금은 A,B조 합쳐서 통합교육을 합니다. 한 조는 퇴근 외 시간에 하고 한 조는 일하는 시간에 같이 하니까 그런 부분에서 상당히 좋구요. 교육도 더 잘되고. 그게 가장 좋아진 점이고 조합원들 교육시키는데 좋아진 점이고. (T-a)

6) 지역활동의 어려움

"민주노총은 80만이고 금속은 15만이지만 지역별로 주간연속2교대를 금속이 들어간 데가 있고 안들어간" 사업장이 혼재한다. 지역차원에서는 지역 전체를 고려하여 집회나 회의를 운영하게 되니 1조의 퇴근시간이 오후 3~4시로 빨라진 지회의 경우 조합원 참여 조직이 어렵다는 호소다.

일과시간 이후에는, 아침에 일찍 6시 50분에 근무를 시작하려면 5시 30분에 일어나서 출근하고 세시 반에 퇴근하는데 조합 차원에서 하는 거는 웬만하면 참석을 해요, 유도를 하고 하니까. 그 외적으로는 (지역지회 등) 참석률이 떨어지죠.(질 : 지역집회가 어쨌든 3시에 잡히지는 않으니까.) 그렇죠. 우리만 세시반이고 다른 데는 늦게 마치는 데도 있고 하니까. 지부에서도 맞추려면 어찌됐든간에 많이 참석할 수 있는 그 시간에 하려면, 우리는 아무래도 좀, 아무래도 그런 게 있죠. 세시 반에 마쳐가지고 그때까지 기다릴 수도 없고. (중략) 일단 교육이나 그런 거 어떤 집회가 있을 때 홍보를 하고는 하겠지만 그거 말고는 특별하게 할 방도가 없습니다. 어차피 시간이 안 맞기 때문에. 앞전에도 000지회 집회할 때도 6시에 했습니다. 그러니까 3시 반에 마치고 두시간 반 동안 저희들끼리 어떻게 할 수 있는 방법도, 그렇다보니 이 인원을 다 데리고 갈 수 있는 방법이 좀 없더라구요, 부족하더라구. (R-b)

보통 지역집회가 각 지회 일정을 고려하면 6시 넘거든요. 그 시간대가 기다리는 시간이 많아요. 그러다보니까 간부들도 지역집회라든가 참여하자고 해도, 말하기가 힘들어요. 퇴근하고 가서 지역집회가면 아무래도 몇 명이라도 더 갈건데. (C-a)

지역활동에 대한 조합원 참여가 떨어지다보니 노동조합 활동이 도태되는 것이 아니냐는 우려도 있다. 하지만 이에 대한 이렇다 할 대안은 찾지 못하고 있는 상태이기도 하다.

지회 자체적인 조합활동은 가능한데, 그렇게 되면, 지회가 00지부 산하인데 경남지부 활동에 조합원들이 참여할 수 있는 경우가 많이 줄어듭니다. 아예 없다. 저는 노동조합 간부 입장으로는 그게 참 고민입니다. 이렇게 판단하고 있습니다. 사실 노동조합 간부도 임원들이야 어차피 일을 안하니까 그런데 상집간부들이야 현장에서 일을 하는 사람들이니까. 거기 조직들하고 패턴을 맞춰줘야

하는 문제가 있기 때문에, 퇴근하는 사람 계속 잡고 있지는 못하잖아요. 그러면 간부들이 활동에 안 데리고 옵니다 부서장들이. 그런거에 대한 고민은 엄청나게 하고 있습니다 저도. 만일 노동조합이 더 도태되는 거 아니냐 하는. (…) 아직까지 아이디어는 안 나왔습니다. 고민은 진짜 많이 합니다. 왜냐하면 00지부 같은 경우는 거의다 행사가 5시 30분 퇴근 이후에 이뤄집니다. (M-a)

변경된 시간표를 가진 지회의 경우 지역에 해당 지회들의 일정을 고려한 기획을 요청하기도 한다.

올해같은 경우에는 지부에 최대한, 어차피 마쳤는데 집회가자고 하면 조직률이 떨어질 수 밖에 없어서 지부에 얘기해서 '시간을 좀 맞춰주라 좀 당겨줘'라고 해서 그렇게 조정을 했었고, 딴 지회도 있으니까 우리만 그렇다고 시간을 많이 당기지는 못하고 하여튼 마치는 그 시간에 할 수 있도록 맞춰달라고 해서 올해는 좀 그렇게 진행이 됐습니다. (G-b)

이번 같은 경우는 어중간한 시간에 해서, 그러니까 다스하고 저희하고 보면 다스는 3시 30분이 퇴근이고, 저희는 정시근무를 하면 4시 40분이 퇴근이거든요. 그러니까 집회를 2시쯤 잡는거죠. 2시쯤 잡아서 3시 30분 안에만 끝나면, 조합원들은 어쨌든 파업인데 근무시간 안에 끝을 내줘야 하거든요. 그래서 1시 반인가? 하여튼 제일 빠른 퇴근시간 근무조 안에 끝을 냈어요. 저희도 어차피 12시부터 점심시간이니까 저희는 밥먹기 무섭게 빨리 차타고 가서 합류를 하구요, 어쨌든 저희는 끝나고나도 시간이 조금 남아 있는 거구요 퇴근시간을 맞춰보면. 그럴때는 어쩔 수 없이 저희는 바로 현지에서 퇴근을 하구요. (X-a)

전체적으로 금속에서 내려오는 지침이 확간이 위주잖아요. 확간이 우선이고 그 다음이 조합원들인데. 간부들도 지금은 좀 어렵죠. 옛날에 10-10하면 한 조가 특근을 거부하든, 파업을 하게해서 올라갔는데 지금은 솔직히 시간차이가 좀 나버리니까. 조직하기가 힘들죠. 그래서 조직을 당겨오는 거는 1조 2조를 많이 당겨오고 1조로 주로 맞춰서 갈 수 밖에 없는 실정. 실제로 1조가 상경투쟁 갔다오면, 거의 여기는 지방이잖아요. 갔다오면 1조는 아침 6시 50분에 또 출근해야 되는데 여기에 12시나 1시에 도착하면 실질적으로 간부들이 힘들죠. 그런 거는 문제점이 있어요. 그거를 옛날에는 10-10 할 때는 하루를 파업했는데 지금은 이틀을. 만약에 실질적으로 간부들이 결의대회 올라가는 힘든 점이 많다는 걸 표현하죠. 그래서 지방이 갔다오면 미리 부산이나 경주나 대구나 울산이나 결의대회가 19시에 끝난다면 미리 빨리 좀 내려오는 게 있더라구요. (U-b)

7) 활동가/간부의 피로도 증가

근무형태가 변경되면서 노동조합 간부, 활동가들의 피로도가 높아졌다는 의견이 많다. 조합원 출근시간은 당겨졌으나 사측은 별도의 시간표(상시주간)로 진행되는데다가 지역지회는 간부 중심으로 참석하다보니 활동량이 더 늘었다는 것이다.

(교대제 변경 이후에 노동조합 시간표) 똑같아요. 아니 똑같은 건 아니고. 제가 5시 40분까지 출근합니다. 오늘은 지각했지만은. 왜 그러냐면 1조 출근하시는 분은, 식당이 아침 5시 40분되면 아침 조식을 시작해요. 그리고 어차피 제가 담당이 후생복지를 담당하니까 복지가 이상이 있거나 하

면 해결해야 하니까. 5시 40분 출근해서 퇴근시간은 따로 없어요. 어제같은 경우는 5시 반에 퇴근했나? 기본 퇴근시간은 5시. 정해놓은 거는 아니지만. 거의 그렇게. (R-b)

1조 근무에는 무조건 있어야 하는 상황이고 필요에 따라서는 2조 근무까지 같이 진행해야 하고. 그게 20일 근무를 하면 평균적으로 열흘은 남아서 해야 해요. 조합원교육 2조까지 다 해야 하고, 안전교육. 그리고 조합활동 관련해서 선거, 투표, 설명회 모두 다 해야 하니까. 한쪽 조로 몰 수는 없잖아요. 그래서 한 달에 반은 10시 넘어야 퇴근하구요. (…) 현장을 100으로 놓고 보면 지금 하는 건 150 정도. (중략) 저희 회사쪽은 5시 이후거든요. 회사와의 업무는 5시까지 봐야 해요. 아침에 똑같은 시간에 시작해서 5시까지 봐야하는데 현장은 3시 40분에 퇴근을 하니, 나머지 시간에 대해서는 무조건 업무를 보고가야 하는 상황이 있는거고. 업무를 보다보면 늦어지는 경우가 태반이고. (…) 저녁이 7시 40분에 나오는데 먹은 적이 많습니다. 조합원들은 왜 아직도 안갔냐고 물어보죠. (조합활동) 하다보니 늦어졌어, 얘기하고... (S-b)

바뀐 근무형태를 근거로 활동시간을 증가시키기 위한 노력이 필요하다는 의견도 있다. 지회만이 아니라 지부차원에서라도 노동조합 활동시간을 확대/확보하기 위한 요구안을 마련할 필요다. 물론 이 부분은 사측과 예민한 다툼이 될 수 있기 때문에 지부차원, 더 나아가 금속노조 차원의 거론과 요구가 마련되어야 한다는 것인데, 현실은 녹록치 않다.

(변화된 노동시간에 대한 노동조합의 기획) 아직까지는 저희들이 그런 고민까지는 역량이 그래서, 고민을 못하고 있습니다. 회사 내에서 하는 그런 것도 안되고, 우리지역에 전부 다 이러면 협력해서 하면 되는데 우리지역에 주간연속2교대는 우리 회사밖에 없기 때문에. 저희들이 가장 좋은 거는 울산 현대같은 데는 가니까 울산시하고 지자체하고 회사하고 협력해서. (바-a)

양날의 칼인데. 조합원들의 실질적인 마음 자세, 조합 활동과 관련해서 마음자세 뭐 일이 있겠지만. 두 가지 측면. 조합 활동에 대해서는 본인들의 의지, 마음자세가 있지 않는 이상은 이 주간연속2교대의 활동에 마이너스가 될 것이다. 그 다음에 개인적 행복추구와 관련해서는 나는 반드시 필요하고 좋을 것이다 나는 이렇게 보는거죠. 그런데 그 예전 11년도에 주간연속2교대를 준비하면서 이런 토론까지 했었어요. 했었는데 규율을 짜자는 얘기도 있었어. 명확하게 분담역할. 교대가 4시에 끝나고 이러다보니까 자기의 조합의 업무와 관련한 이런 부분들은 명확히 분담을 해서 한 쪽 조로 갔으면 한쪽 조로 가고, 주야간에 다 갈수 있는 조건이 생기는 거지. 이걸 명확하게 하자 이런 걸 해야죠. (차-a)

2. 노동조합 역할에 대한 기대

1) 여가 프로그램에 대한 개입

새로 생긴 시간에 대해 근속 긴 조합원일수록 어떻게 활용해야할지 난감해하는 경우가 많다. 어떻게 보내야 할지 몰라 시간을 흘려보내고 술을 마시거나 심지어 일터에서 보내기까지 하니 노동조합에 조합원들이 시간을 보낼 수 있는 기획을 요구하기도 하고 노동조합

에서도 관련한 기획의 필요성을 느끼기도 한다.

조합에서도 퇴근 후에 조합원들의 삶의 질에 대해서 책임을 져야할 부분도 있다고 봐요. 왜냐하면 처음에 교대제사업을 가면서 그런 거에 대해서 고민하고 계속 추진해왔어야 한다고 보는데, 지금으로 봐서는 조합원들이 퇴근 후에 자기의 취미생활을 하는 분들도 있지만 그렇지 않은 대부분의 조합원들이 어떻게 보면 방황을 한다고 할까요? (다-a)

사람들에게 3시 반 마쳐서 당구장 가지 말고, 조합으로 와라. 그 다음에 이거는 지부 차원으로 고민을 하거나 00지역 전체로 고민을 해봐야 되는 건데 인문학 강의라든지 이런 것도 할 수 있으면 좋고. 보다 다양한 걸 많이 접하게 해주고 싶은 게 제 생각입니다. (…) (여가프로그램에 대해 노동조합이 개입을) 해야 된다고 보거든요. (K-a)

조합원 개개인별로 차이가 있거든요. 취미활동을 잘 하고 자기 그걸 잘 찾아서 시간할애를 잘 하는 사람이 있는 반면에 집에 일찍 가기도 좀 그렇고 방황을 하시는 분들도 없잖아 있거든요. 그래서 그런 분들을 해가지고 교육이라도 배치해서 자기가 어떤 여가활동을 할 수 있는지 그런 프로그램을 만들어서 거기에 대한 지원. 이런 사람을 어떻게 할 건지에 대한 고민도 해봐야 할 거 같습니다. 잘하고 있는 사람들이야 그 활동하고 있는거에 지원해주면 끝이지만 그것조차 기회를 못잡고 못하는 분들을 위해서 프로그램을 만들어서 교육을 시킨다든지 해서 좀 적응할 수 있도록 만드는 것도 중요하다고 봅니다. (G-a)

여가활용에 대한 노동조합의 기획과 개입은 조직력 강화를 위해서도 필요하다는 의견도 있다.

(주간연속2교대 도입으로 조합원들에게 새로 생긴 시간에 대한 노동조합의 기획이) 저는 해야 된다고 봐요, 개인적으로. 그러니까 노동조합이 할 수 있는 게 많지가 않지만, 사실적으로 조합원들한테 어떻게 다가갈 것인지 항상 고민을 해야 돼요. 저도 똑같지만 그런 걸 고민하지 않고 노동조합이 어떻게 할 방법이 없어요, 지탱할 방법이 현재로는. 예전에는 그냥 술을 마시고 서로 신세한탄 하다가 으샤으샤 한 번하고 그랬는데 요새는 그것도 힘들어요. 그러니까 사실 이 남은 시간을 여가시간을 노동조합이 주도적으로 어떻게 끌어가지 못하면 점점 모일 수 있는 시간이 없어요. 또 나의 얘기를 전파할 시간도 없고. 사실은 뭐 소식지라는 게 있긴 있는데 홍보지라는 게 있는데 홍보지는 한계가 있어요. 분명히. 그럴려면 다양한 어떤 루트 속에서 노동조합이 관여하고 모아내고 협조를 구해낼 수 있는 거는 어떻게 보면 여가생활에 대한 취미반, 그걸 치고 들어가는 게 가장 빠르다고 봐요. (가-a)

(여가 등 새로 생긴 시간에 대한 노동조합 차원의 기획에 대해) 신경써서 같이 하면 조합이 그냥 방관만 하는 게 아니라 꼭 임단협뿐만 아니라 일상적으로 우리들한테 관심을 가지고 있구나 라고 하면 그것도 좀 낫지 않겠어요? (다-b)

조합원들의 퇴근 후의 삶의 질을 어떻게 할 것인가 받아안고 고민을 하고 있어요 조합에서. (…) 제가 또 보는 관점하고 조합원들이 보는 관점이 틀리겠지만. 저는 조합에서 이걸 같이 함으로써

조합간부들이 힘들어지는 건 사실이예요. 근데 조합이 이런거까지 같이 하면서 조합원들하고 대화 시간이 있을 수 있잖아요 대화가. 지금 모든 조합을 보면 조합원들과 조합과의 대화가 없는 상태에서 불협화음이 좀 많다고 보걸랑요. 또 조합원들도 조합 사업에 대해서 정확히 이해를 하려면 대화가 이뤄져야 하잖아요. 그런 측면에서 봤을 때 저는 이득이라고 보걸랑요, 조합원들 상대해서. (다-a)

(삶의 질 향상과 노동조합 조직력 강화) 그거는 고민을 해봐야 할 것 같아요. 조직력 강화에 대한 부분으로다 삶의 질을 높여가는 그런 교육체계를 가져간다면 분명히 가능할거라고 생각하구요, 조합원들의 조직력강화-간부들의 역량강화없이 그냥 이번에 주간연속2교대, 임금체계개편, 돈 얼마 줄게. 이런걸로만 연속적으로 조합원들의 삶과 질을 향상시킨다면 조직력 강화에 도움이 하나도 없을 것 같은데요. (S-a)

한편으로는, 노동조합은 기존의 의제에 힘을 쏟는 것이 여전히 가장 주된 임무라는 목소리도 있다.

(주간연속2교대 도입으로) 크게 삶의 질 향상이 높아진 건 높아진 거지만 거기서(시간활용은) 개개인이 알아서 해야 할 문제이기 때문에. (중략) 노조가 할 수 있는거는 일단은 여가생활을 어떤 프로그램을 하냐에 따라서 그런 거를 좀 잡아주는, 회사와 그런 거를 협의해서 여가생활을 즐겁게 할 수 있는 거를 마련하는게 노조 입장이지 않겠어요? 또한 그런 부분을 하려면 임금을 상승시켜야 되는 거고. 놀려면 돈이 있어야 하잖아요. (가-b)

2) 삶의 질을 목표로 한 노동조합의 의제 확대가 필요

주간연속2교대제라는 계기를 통해 여가와 일상을 돌아보게 되자 삶의 질이 노동조합 활동의 새로운 화두로 떠오르게 되었다.

임금, 고용, 복지 여기에 한정돼서 한다고 하면 예전 방식의 노동운동이잖아요. 그걸 뛰어넘어야죠. 실제로 지금 그걸 하고 있구요. 노동조합에서 아무리 임금 올려달라 하면 뭐해요? 사회구조가 바뀌지 않는 한 매년 되풀이 되는건데. (…) 지금 저희회사, 다는 아니겠지만 정말 안 바뀌는 분들도 계시지만, 대부분은 의식이 많이 변화되어서 노동조합이 임금, 복지에 국한해서 활동을 하는 것이라고 단정짓는 분은 많지는 않을거라고 보거든요. (다-b)

(삶의 질 향상에 대해 노동조합이) 저는 같이 생각해야 된다고 봐요. 조합이 그냥 회사에 대해서만 강성이고 여기서만 한다고 하면, 조합원들의 삶의 질이 어떤지도 모르고 간다면 문제가 있다고 봐요. 속에서 같이 맞아떨어져야 그게 조합의 힘이고, 조합원들의 힘이지. 그냥 조합은 조합대로, 조합원은 조합원대로. 그냥 조합일만 같이 쫓아오고 삶의 질이나 이런 걸 조합이 같이 못 챙겨주고 같이 안한다고 하면, 따로따로 논다면, 그건 말 뿐인 서로다 뭉쳐있는 조합이라고 봐요. 같이 맞아떨어져야 힘있는 조합이라고 생각해요, 그렇게 가야되고 조합이. (다-a)

임금, 고용에 대한 요구가 무엇을 위해서였는지, 숲(삶의 질)을 보기위해 나아가야한다.

우리가 임금교섭하고 땡치고 하는 이런 게 있었던 거예요. 관성화되어 있었던 거예요 우리 활동이. 우리가 그런 얘기를 하잖아요. 이제 숲을 보기 시작했어요 앞의 나무만 보는 게 아니라. 앞에 막 닥친 거에만 이렇게 했는데 이 사업을 통해서, 너무 방대한 사업이다보니까, 방대한 사업을 실행하고 마무리까지 딱 하다보니까, 숲을 좀 보게 되는 거죠. 전망을 갖게 되죠. 활동을 어떻게 해야할까. 노동조합 활동 전망을 어떻게 세워나갈까 이런 게 좀 보이기 시작하는 거예요. 모든 면에서. 그런 내용들이 지도부내에 축적됐다는 거 그런 것이 있고. 그 다음에 우리가 축적된 건 조합원 의식수준이 만족할 순 없지만 많이 올라와있다, 이 과정을 거치면서 개별화-이기주의 이런 것들이 내 주위를 의식하고 동료들의 어려운 점이나 이런 문제를 인식하기 시작했다는 거죠. 집단화하기 시작한 거죠. 이걸 갖고 문제화하는 게 나만 갖고 있는 게 아니라 집단적으로 문제의식을 갖게 되는 거죠. 그러면서 조직이 탄탄해지는 거고. 그래서 저희가 조직화 프로그램에서 신입사원교육 이런 것들을 쭉 배치를 합니다. 지금 들어오면. 이런 것들을 체계적으로 조직화프로그램을 가동하기 시작했고. 좀 단단해지는 느낌이 들어요. 여러 가지 시스템적으로도 그렇고 지회 조직운영을 어떻게 할건지 이런 문제들서부터 관심을 많이 갖게 되고. (사-a)

3. 소결

아직까지 주간연속2교대제가 노동조합 활동에 미친 변화에 대해 뚜렷한 하나의 경향을 보인다고 하긴 어렵다. 어떤 경우는 1조와 2조 사이의 비는 시간이 없기 때문에 한꺼번에 모두 만날 수 있어서 좋다는 의견을 내기도 하였다. 좀 더 많은 목소리는 중식시간이 짧아지고 1조와 2조 사이의 시간이 없어지면서 조합원 활동시간을 만들기가 어렵고 타 사업장이나 상급단체의 활동에 참여하기가 어려워 간부의 피로도가 증가한다는 호소를 하였다. 충분한 중식시간의 확보나 근무시간 중의 교육시간 확보는 향후 해결해야 할 과제일 것이다.

또한 주간연속2교대제를 계기로 노동자의 여가의 기획과 나아가서는 삶의 질 상승이 노동조합에게 주어진 새로운 임무가 되었다. 사안별 투쟁을 넘어서 전반적인 삶을 기획하려는 시도, 그리고 그 과정에서의 다시 확보해 나가는 조직력 강화가 남겨진 과제이다.

Ⅷ. 조합원 설문 분석

1. 설문 참여자 분포 및 인적, 고용 관련 특성

1) 설문 참여자 분포

○ <자동차부품사 주간연속2교대 시행 현황과 교대제 변화에 의한 영향 연구> 중 조합원 설문에는 전국금속노동조합 소속 7개 지회, 2,490명이 참여하였다.

○ 7개 지회 설문 참여자 분포는 [표 16]와 같다. 총 903명이 설문에 참여하였으며, 전체 참여율은 36.3%였다. 지회별로는 Ⅰ-2(경주지부) 지회 소속 조합원 총 450명 중 271명이 참가해 60.2%의 참여율을 보였고, Ⅰ-1(경기지부) 지회는 소속 조합원 총 270명 중 118명이 참가해 43.7%의 참여율을 보여 그 뒤를 이었다.

소속지회	주간연속2교대제		수거율	조합원수	수거설문	비율
	시행	현황	(%)	(명)	(개)	(%)
Ⅰ-1(경기지부)	2011.12	8.1/8.1	43.7	270	118	13.1
Ⅰ-2(경주지부)	2014.01	8/8	60.2	450	271	30.0
Ⅱ-1(경주지부)	2014.05	8/9	28.9	350	101	11.2
Ⅱ-2(충남지부)	2013.03	8/9	32.6	190	62	6.9
Ⅲ-1(대충지부)	2013.10	8.5/8.5	25.2	540	136	15.1
Ⅲ-2(울산지부)	2014.02	8.5/8.5	40.6	480	195	21.6
Ⅳ(포항지부)	2014.01	9/9	9.5	210	20	2.2
합계				2,490	903	100.0
평균			36.3			

<표 16> 설문참여 지회별 조합원수와 설문 참여 비율

2) 기초 설문

① 기초 인적 사항

○ 설문 참여자들의 기초 인적 사항은 [표 17]과 같다.

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
성별	남	783	88.8	21	
	여	99	11.2		
나이	20대 이하	50	5.8	37	42.2
	30대	265	30.6		
	40대	390	45.0		
	50대 이상	161	18.6		
학력	중졸	36	4.1	28	
	고졸	641	73.3		
	전문대졸	156	17.8		
	대졸	42	4.8		
결혼	미혼	153	17.1	10	
	기혼	731	81.9		
	기타 (사별, 이혼 등)	9	1.0		
총 가구원 수 (본인, 배우자 포함)	1	35	5.2	229	3.5
	2	91	13.5		
	3	150	22.3		
	4	307	45.5		
	5인 이상	91	13.5		
자녀수	0	8	1.5		1.8
	1	137	25.1		
	2	340	62.4		
	3인 이상	60	11.0		
9세미만 자녀수	0	41	14.3		1.3
	1	127	44.4		
	2	109	38.1		
	3인 이상	9	3.1		

<표 17> 기초 인적 사항

○ 설문 참가자의 성비는 남성 88.8%, 여성 11.2%. 연령대는 40대가 45.0%로 가장 많았고, 평균 연령은 42.2세이다.

○ 기혼자가 81.9%, 본인과 배우자를 포함한 총 가구원 수는 4일이 45.5%로 가장 많았고, 평균 3.5명의 가구원이 있는 것으로 분석되었다. 자녀수는 평균 1.8명, 9세 미만 자녀수는 1.3명으로 분석되었다.

② 업무 및 소득 관련 기초 사항

○ 설문 참여자들의 업무 및 소득 관련 기초사항은 [표 18]와 같다.

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
업무구분	생산 일반	782	89.0	24	
	생산 관리감독	37	4.2		
	일반 사무	23	2.6		
	연구	11	1.3		
	기타*	26	3.0		
근무형태	상시주간근무	272	30.6	15	
	주간연속2교대	601	67.7		
	주야 맞교대	11	1.2		
	3조3교대	2	0.2		
	기타	2	0.2		
근무기간	~5년	144	16.6	34	15.9년
	6~10년	74	8.5		
	11~15년	122	14.0		
	16~20년	234	26.9		
	21~25년	176	20.3		
	26년~	119	13.7		
세전 본인 연소득	5천 만원 미만	51	7.2	193	6,978만원
	5천~6천 만원 미만	84	11.8		
	6천~7천 만원 미만	190	26.8		
	7천~8천 만원 미만	151	21.3		
	8천~9천 만원 미만	139	19.6		
	9천 만원 이상	95	13.4		
배우자 직업	무직(가사전담 포함)	416	62.9		
	노동자	214	32.4		
	자영업자	31	4.7		
배우자 근무형태	전일제 (통상근무)	173	60.1		
	교대제(오전오후저녁)	67	23.3		
	교대제(오전오후저녁및야간)	47	16.3		
	주말 및 야간전담	1	0.3		
배우자 월 평균 소득	무소득	381	59.1		
	100 만원 미만	30	4.7		
	100~149 만원	71	11.0		
	150~199 만원	52	8.1		
	200~249 만원	45	7.0		
	250~299 만원	21	3.3		
	300~349 만원	13	2.0		
	350~399 만원	9	1.4		
	400 만원 이상	23	3.6		

* 업무구분 기타 : 생산기술, 생산서열, 생산지원, 생산보전, 설비보전, 전기보전, 간접부서, 자재관리, 금형, 기술팀, 현장공무, 시험, 장비테스트, 연구보조

<표 18> 업무 및 소득 관련 기초사항

○ 설문참여자의 업무구분에서는 ‘생산 일반’이 89.0%로 가장 많았고, ‘생산 관리감독’이 4.2% 차지했다. 근무형태는 주간연속2교대 형태인 경우가 67.7%였고, 상시주간근무자는 30.6%였다. 평균 근무기간은 15.9년으로 조사되었다.

○ 본인의 세전 연소득은 평균 6,978만원으로 조사되었다. 배우자의 직업은 무직(가사전담 포함)인 경우가 62.9%로 가장 많았고, 노동자인 경우가 32.4%로 뒤를 이었다. 배우자의 근무형태는 전일제(통상근무)인 경우가 60.1%로 가장 많았으며, 배우자의 월평균 소득은 노동을 하는 경우는 ‘100~149만원’이 가장 높은 비율을 차지했다.

3) 주간연속2교대제 현황별 분석

○ 추가분석에서는 주간연속 2교대제의 방식에 따라 지회들을 분류하였다.

○ Ⅰ-1, Ⅰ-2는 각각 8.1/8.1, 8/8의 주간연속2교대제 형태로 전환하였으며, Ⅰ그룹(8/8)으로 분류하였다.

○ Ⅱ-1, Ⅱ-2는 8/9로 전환하였으며, Ⅱ그룹으로 분류하였다.

○ 마지막으로 Ⅲ-1, Ⅲ-2는 8.5/8.5로 전환하였으며, Ⅲ그룹으로 분류하였다.

○ Ⅳ는 설문참여자의 수가 적고, 지회의 설문 참여율도 9.5%로 낮아 그룹별 분석에서는 제외하였다.

소속지회	설문 참여자	주간연속 2교대제현황	대략 분류	그룹	그룹별 설문참여자
Ⅰ-1	118	8.1/8.1	8.0/8.0	8/8 그룹(Ⅰ)	389 (44.1)
Ⅰ-2	271	8.0/8.0	8.0/8.0		
Ⅱ-1	101	8.0/9.0	8.0/9.0	8/9 그룹(Ⅱ)	163 (18.4)
Ⅱ-2	62	8.0/9.0	8.0/9.0		
Ⅲ-1	136	8.5/8.5	8.5/8.5	8.5/8.5 그룹(Ⅲ)	331 (37.5)
Ⅲ-2	195	8.5/8.5	8.5/8.5		
Ⅳ	20	9.0/9.0	9.0/9.0	그룹 분석에서 제외	

<표 19> 지회별 주간연속2교대 방식 현황과 그룹별 분류

① 그룹별 기초 인적 사항

변수	구분	빈도(%)			평균값		
		Ⅰ그룹(8/8)	Ⅱ그룹(8/9)	Ⅲ그룹(8.5/8.5)	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
성별	남	354 (92.9)	122 (75.8)	289 (89.8)			
	여	27 (7.1)	39 (24.2)	33 (10.2)			
나이	20대 이하	20 (5.3)	12 (7.7)	18 (5.7)	42.3	38.5	44.0
	30대	111 (29.5)	79 (50.6)	67 (21.3)			
	40대	175 (46.5)	55 (35.3)	148 (47.1)			
	50대 이상	70 (18.6)	10 (6.4)	81 (25.8)			
결혼	미혼 및 기타	85 (22.0)	43 (26.7)	50 (15.5)			
	기혼	301 (78.0)	118 (73.3)	272 (84.5)			
총 가구원 수 (본인, 배우자 포함)	1	19 (6.3)	6 (5.6)	9 (3.6)	3.5	3.4	3.6
	2	44 (14.5)	16 (14.8)	31 (12.4)			
	3	68 (22.4)	30 (27.8)	47 (18.7)			
	4	124 (40.9)	44 (40.7)	135 (53.8)			
	5인 이상	48 (15.8)	12 (11.1)	29 (11.6)			
자녀수	0	4 (1.7)	1 (1.1)	3 (1.4)	1.8	1.8	1.9
	1	65 (27.4)	28 (31.5)	43 (207)			
	2	140 (59.1)	51 (57.3)	141 (67.8)			
	3인 이상	28 (11.8)	9 (10.1)	21 (10.1)			
9세미만 자녀수	0	15 (11.0)	7 (11.5)	19 (23.2)	1.4	1.4	1.1
	1	61 (44.9)	26 (42.6)	36 (43.9)			
	2	55 (40.4)	26 (42.6)	25 (30.5)			
	3인 이상	5 (3.7)	2 (3.3)	2 (2.4)			

<표 20> 그룹별 기초 인적 사항

○ 성별에서는 Ⅱ그룹(8/9)의 Ⅱ-1 지회에 여성 노동자가 많아 다른 그룹에 비해 여성의 비율이 높았다.

○ 연령은 Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ그룹 각각 평균 42.3세, 38.5세, 44.0세로 분석되었다. Ⅰ, Ⅲ그룹은 40대의 비율이 가장 높은 반면, Ⅱ그룹은 30대의 비율이 50.6%로 가장 높았다.

○ 총 가구원 수, 자녀수 등은 그룹별로 큰 차이가 없었고, 9세 미만 자녀수는 평균 연령이 가장 높은 Ⅲ그룹에서 가장 적었다.

② 그룹별 업무 및 소득 관련 기초 사항

변수	구분	빈도(%)			평균값		
		Ⅰ그룹(8/8)	Ⅱ그룹(8/9)	Ⅲ그룹(8.5/8.5)	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
업무구분	생산 일반	332 (87.6)	150 (93.8)	280 (87.5)			
	생산 관리감독	21 (5.5)	5 (3.1)	11 (3.4)			
	일반 사무	1 (0.3)	4 (2.5)	18 (5.6)			
	연구	7 (1.8)	0 (0.0)	4 (1.3)			
	기타	18 (4.7)	1 (0.6)	7 (2.2)			
근무형태	상시주간근무	77 (20.1)	17 (10.7)	178 (54.8)			
	주간연속2교대	303 (78.9)	138 (86.8)	142 (43.7)			
	주야 맞교대	4 (1.0)	2 (1.3)	5 (1.5)			
	기타	0 (0.0)	2 (1.3)	0 (0.0)			
근무기간	~5년	88 (23.4)	11 (7.1)	45 (14.2)	14.4	13.3	19.1
	6~10년	26 (6.9)	33 (21.2)	14 (4.4)			
	11~15년	46 (12.2)	60 (38.5)	6 (1.9)			
	16~20년	117 (31.1)	36 (23.1)	74 (23.3)			
	21~25년	66 (17.6)	10 (6.4)	98 (30.9)			
	26년~	33 (8.8)	6 (3.8)	80 (25.2)			
세전 본인 연소득	5천 만원 미만	31 (10.2)	8 (5.9)	12 (4.8)	6,712	6,044	7,764
	5천~6천 만원 미만	28 (9.2)	39 (28.9)	16 (6.3)			
	6천~7천 만원 미만	84 (27.7)	62 (45.9)	40 (15.9)			
	7천~8천 만원 미만	82 (27.1)	19 (14.1)	44 (17.5)			
	8천~9천 만원 미만	63 (20.8)	7 (5.2)	60 (23.8)			
	9천 만원 이상	15 (5.0)	0 (0.0)	80 (31.7)			
배우자 직업	무직(가사전담 포함)	187 (67.0)	66 (55.5)	152 (60.3)			
	노동자	78 (28.0)	47 (39.5)	89 (35.3)			
	자영업자	14 (5.0)	6 (5.0)	11 (4.4)			
배우자 근무형태	전일제 (통상근무)	61 (55.5)	22 (38.6)	90 (74.4)			
	교대제(오전오후저녁)	39 (35.5)	17 (29.8)	11 (9.1)			
	교대제(야간포함)	10 (9.1)	18 (31.6)	19 (15.7)			
	주말 및 야간전담	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)			
배우자 월 평균 소득	무소득	174 (61.9)	68 (56.7)	131 (55.5)			
	100 만원 미만	9 (3.2)	6 (5.0)	15 (6.4)			
	100~149 만원	34 (12.1)	7 (5.8)	30 (12.7)			
	150~199 만원	15 (5.3)	13 (10.8)	24 (10.2)			
	200~249 만원	19 (6.8)	14 (11.7)	12 (5.1)			
	250~299 만원	9 (3.2)	6 (5.0)	6 (2.5)			
	300~349 만원	6 (2.1)	2 (1.7)	5 (2.1)			
	350~399 만원	4 (1.4)	2 (1.7)	3 (1.3)			
	400 만원 이상	11 (3.9)	2 (1.7)	10 (4.2)			

<표 21> 그룹별 업무 및 소득 관련 기초 사항

○ 업무구분에서는 Ⅱ그룹에서 ‘생산 일반’이 93.8%로 다른 그룹에 많은 편이었다.

○ 근무형태에서는 Ⅲ그룹이 주간연속2교대제를 하는 비율이 43.7%로 낮은 편이었다. 다른 그룹과 달리 상시주간근무를 하는 노동자보다 적은 것으로 조사되었다.

○ 평균 근무기간은 Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ그룹이 각각 14.4년, 13.3년, 19.1년으로 분석되었으며, 앞서 살펴본 평균 연령과 유사한 패턴이었다. 특히, Ⅲ그룹은 근무기간이 ‘21~25년’인 경우가 30.9%로 가장 많았고, Ⅱ그룹은 ‘16~20년’이 31.1%, Ⅱ그룹은 ‘11~15년’이 38.5%로 가장 많았다.

○ 세전 본인 연소득 역시 Ⅲ, Ⅰ, Ⅱ그룹 순으로 높았다. 특히, Ⅲ그룹은 ‘9천만원 이상’인 경우가 31.7%로 가장 많은 분포를 보였다.

변수		분율(%)					
		Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)	
		Ⅰ-1	Ⅰ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-2
근무형태	상시주간근무	31.9	14.9	14.3	4.9	41.7	64.5
	주간연속2교대	67.2	84.0	83.7	91.8	56.8	33.9
	주야 맞교대	0.9	1.1	0.0	3.3	1.4	1.6
	기타	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0

<표 22> 지회별 근무형태

○ 지회별로 근무형태를 분류하였을 때, Ⅲ그룹에서 상시주간근무의 비중이 높았다. 특히, Ⅲ-2의 경우는 64.5%가 상시주간근무자였다.

2. 주간 연속 2교대제와 노동조건

1) 주간 연속 2교대제 이행 관련 사항

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답
이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분	임금문제	646	74.1	31
	생산물량 유지, 노동강도	195	22.4	
	인력충원	11	1.3	
	설비투자	12	1.4	
	기타*	8	0.9	
노동조합과 조합원의 소통 정도	충분	142	16.2	25
	어느 정도	421	47.9	
	부족	269	30.6	
	소통없이, 결정 후 통보	44	5.0	
	기타	2	0.2	
노동조합에게 바라는 개선점	노동시간의 추가적 단축	185	24.1	40
	노동시간 배치의 변화	145	16.8	
	임금 개선	347	40.2	
	인력충원	46	5.3	
	여가활동 지원 프로그램 마련	121	14.0	
	기타**	19	2.2	

* 이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분 기타 : 건강권, 근무시간, 출퇴근시간, 자기개발시간, 휴일일수증가

**노동조합에게 바라는 개선점 기타 : 고용안정, 노동강도, 물량유지, 시간단축에 따른 물량확보와 비가동설비대책, 생산물량확보, 식사시간, 정년보장 및 확대, 만족함, 없음

<표 23> 주간 연속 2교대제 이행 관련 관심, 소통, 개선점

○ 주간연속2교대제 이행과 관련해서 가장 관심을 가졌던 부분은 단연 '임금'이었다. 74.1%가 가장 관심이 있었다고 응답했고, 22.4%인 '생산물량 유지, 노동강도'와는 큰 격차를 보였다. 기타로 건강과 출퇴근시간에 대해 관심을 가졌다는 의견도 있었다.

○ 노조와 조합원과의 소통정도는 충분하다는 의견이 다수였고, '어느 정도' 소통이 되었다는 응답이 47.9%로 절반가량을 차지했다.

○ 노동조합에게 바라는 개선점 역시 '임금 개선'이 1순위였다. 40.2%가 임금의 개선을 요구하였고, '노동시간의 추가적 단축'을 24.1%가 요구하는 것으로 나타났다. 그밖에 기타의견으로 '고용안정, 노동강도, 물량유지, 생산물량확보, 식사시간, 정년보장 및 확대' 등의 의견이 있었고, 만족하여 바랄점이 없다는 의견도 있었다.

2) 주간연속2교대제 도입 전후의 노동시간 비교

① 도입 전후 잔업과 특근 비교

변수	구분	빈도(%)		평균값	
		이전	이후	이전	이후
한달 평균 잔업 일수	안함	34 (5.3)	166 (29.6)	15.6	8.5
	1~10일	146 (22.8)	220 (39.3)		
	11~15일	87 (13.6)	31 (5.5)		
	16~20일	273 (42.7)	95 (17.0)		
	21일~	100 (15.6)	48 (8.6)		
하루 평균 잔업 시간	0.1~1.0시간	15 (2.5)	250 (63.7)	2.3	1.2
	1.1~2.0시간	491 (81.2)	133 (33.8)		
	2.1~3.0시간	53 (8.8)	8 (2.0)		
	3.1~4.0시간	31 (5.1)	2 (0.5)		
	4.1시간~	15 (2.5)	0 (0.0)		
한달 평균 특근 일수	안함	41 (5.9)	87 (12.8)	3.8	2.7
	~2회	159 (23.0)	180 (26.4)		
	2.1~4회	291 (42.2)	392 (57.5)		
	4.1~6회	131 (19.0)	16 (2.3)		
	6.1회~	68 (9.9)	7 (1.0)		
하루 평균 특근 시간 (잔업포함)	0.1~8.0시간	389 (59.7)	511 (86.2)	9.2	8.2
	8.1~9.0시간	16 (2.5)	55 (9.3)		
	9.1~10.0시간	128 (19.6)	9 (1.5)		
	10.1~11.0시간	10 (1.5)	2 (0.3)		
	11.1시간~	109 (16.7)	16 (2.7)		

<표 24> 주간연속2교대제 도입 전후의 잔업 일수 및 시간과 특근 일수 비교

○ '한달 평균 잔업 일수'는 도입 이전에는 평균이 15.6일이었으나, 도입 이후에는 8.5일로 절반으로 줄어든 양상이었다. 빈도 측면에서는 도입 이전에는 '16~20일'이 42.7%로 가장 많았으나 이후에는 17.0%로 크게 줄었고, 이후에는 '1~10일'이 39.%로 가장 많았다.

○ '하루 평균 잔업 시간'은 도입 이전에는 평균이 2.3시간이었으나, 도입 이후에는 1.2시간으로 절반가량 줄어든 양상이었다. 빈도 측면에서는 도입 이전에는 '1.1~2.0시간'이 81.2%로 대부분을 차지했으나 이후에는 33.8%로 크게 줄었고, 이후에는 '0.1~1.0

시간’이 63.7%로 가장 많았다.

○ ‘한달 평균 특근 일수’는 도입 이전에는 평균이 3.8일이었으나, 도입 이후에는 2.7일로 줄었다. ‘하루 평균 특근 시간(잔업포함)’ 또한 9.2시간에서 8.2시간으로 평균값이 1시간 정도 감소하였다.

변수		구분	빈도(%)	평균값
주간연속 2교대 근무자 중	2조 근무 종료 후 잔업 경험	없음	393 (72.1)	
		있음	152 (27.9)	
	2조 근무 종료 후 한달 평균 잔업 일수	1~10일	115 (95.0)	3.4
		11~15일	5 (4.1)	
		16~20일	1 (0.8)	
	2조 근무 종료 후 하루 평균 잔업 시간	0.1~1.0시간	16 (13.2)	1.9
		1.1~2.0시간	101 (83.5)	
		2.1~3.0시간	3 (2.5)	
		3.1시간~	1 (0.8)	

<표 25> 주간연속2교대 근무자 중 2조 근무 후 잔업 관련 사항

○ 주간연속 2교대 근무자 중 ‘2조 근무 종료 후 잔업 경험’에 대한 설문에서는 27.9%가 잔업을 한 적이 있다고 응답하였다.

○ ‘2조 근무 종료 후 한달 평균 잔업 일수’에 대해서는 ‘1~10일’이 가장 많은 95.0%를 차지했고, 평균 잔업일수는 3.4일이었다. 평균 잔업시간은 1.9시간이었고, ‘1.1~2.0시간’ 잔업한다는 응답이 83.5%로 가장 많았다.

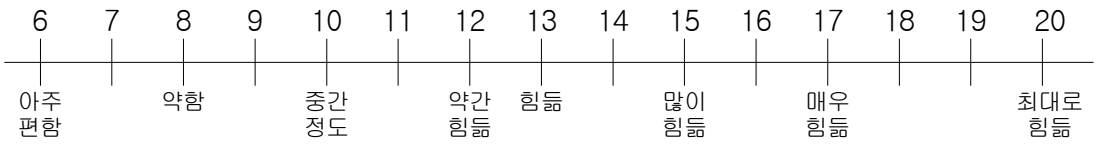
② 도입 전후 여유율 및 업무의 힘든 정도 비교

변수	구분	빈도(%)		평균값	
		이전	이후	이전	이후
근무 중 실제로 일하는 시간의 비율(%)	60.0% 이하	42 (7.4)	66 (11.6)	81.7	81.9
	60.1~70.0%	67 (11.8)	69 (12.1)		
	70.1~80.0%	241 (37.8)	131 (23.0)		
	80.1~90.0%	180 (31.8)	198 (34.7)		
	90.1~100.0%	63 (11.1)	106 (18.6)		
업무의 힘든 정도 (보그 점수)	약함(6~11)	235 (30.5)	301 (39.1)	12.9	12.2
	중간(12~16)	428 (55.6)	410 (53.2)		
	힘듦(17~20)	107 (13.9)	59 (7.7)		
# 다른 연구와의 보그 점수 비교 우체국 집배원(2013) : 14.0점 / 발전 노동자(2012) : 11.9점 / 현대 자동차(2009) : 12.7점					

<표 26> 주간연속2교대제 도입 전후의 여유율 및 업무의 힘든 정도

○ 근무 중 실제로 일하는 시간의 비율인 '여유율'의 평균값은 도입 전후로 큰 변화가 없는 양상이다. 구간별로 살펴보면, 실제로 일하는 비율이 도입 이전에는 '70.1~80.0%'가 37.8%로 가장 많았으나 도입 이후에는 '80.1~90.0%'가 34.7%로 가장 많아 차이를 보이긴 했다.

○ 평소 업무 강도를 반영하는 보그 지수(Borg scale)는 다음과 같은 눈금표를 이용하여 6점(아주 편함)부터 20점(최대로 힘듦)까지 평소 자기 업무가 얼마나 힘든지를 가장 잘 반영하는 숫자에 표시하도록 한 것이다.



○ 보그점수는 도입 이후 낮아졌다. 평균 12.9점에서 12.2점으로 큰 폭은 아니지만 감소한 경향이다. 이는 근무형태별로 상시주간근무자와 주간연속2교대자로 나누어 분석 시에도 큰 차이를 보이지 않았지만, 주간연속2교대자에서 여유율과 보그점수가 약간 나아진 양상을 보이긴 하였다.

변수	구분	빈도(%)
근무 중 실제로 일하는 시간의 비율 변화	20.1% 이상 증가	2 (0.4)
	10.1~20.0% 증가	30 (5.4)
	0.1~10.0% 증가	175 (31.4)
	변화없음	236 (42.4)
	0.1~10.0% 감소	62 (11.1)
	10.1~20.0% 감소	30 (5.4)
	20.1% 이상 감소	22 (3.9)

<표 27> 주간연속2교대제 도입 후 근무 중 실제로 일하는 시간의 비율 변화

○ 근무 중 실제로 일하는 시간의 비율을 도입 전후로 개별적으로 계산하여, 분석하였다. '변화없다'고 응답한 비율이 42.4%로 가장 많았다.

○ 실제로 일하는 비율이 증가했다는 응답이 37.2%(0.4+5.4+31.4)인 반면, 감소했다고 응답한 경우는 20.4%(3.9+5.4+11.1)로 나타났다. 증감이 있다고 응답한 경우 중 '0.1~10.0% 증가'가 31.4%로 가장 많았다.

○ 앞서 살펴본 '근무 중 실제로 일하는 시간의 비율(%)'의 평균값은 도입 전후에 큰 차이가 없었으나, 증감을 직접 계산하여 살펴보았을 때는 증가한 경향을 보였다.

○ 실제로 일하는 시간의 비율이 증가한 경우가 더 많은 상황임에도 업무의 힘든 정도는 낮아졌다는 결과가 나왔다. 노동의 밀도는 증가하였지만, 주간연속2교대제 도입 이후 절대 노동시간이 감소한 것이 주관적인 업무의 힘든 정도를 낮춘 것으로 보인다.

3) 주간연속2교대제 도입 전후의 노동조건 비교

① 도입 전후 작업조건

변수	구분	빈도(%)		평균값*	
		이전	이후	이전	이후
1. 특근을 안 하면 안 될 정도로 일이 많다.	매우(항상)	99 (12.0)	67 (8.5)	2.6	2.3
	대부분	365 (44.2)	261 (33.2)		
	별로	288 (34.9)	336 (42.7)		
	전혀	74 (9.0)	122 (15.5)		
2. 하루 근무 중 점심시간과 휴식시간이 충분하다.	매우(항상)	69 (8.3)	19 (2.4)	2.7	2.0
	대부분	467 (56.3)	1062 (20.3)		
	별로	237 (28.6)	384 (48.2)		
	전혀	57 (6.9)	232 (29.1)		
3. 근무 도중 대기시간과 여유시간이 충분하다.	매우(항상)	26 (3.2)	18 (2.3)	2.4	2.2
	대부분	331 (40.3)	231 (29.3)		
	별로	393 (47.8)	412 (52.3)		
	전혀	72 (8.8)	127 (16.1)		
4. 하루 중 잠자는 시간과 여가시간이 충분하다.	매우(항상)	21 (2.5)	53 (6.7)	2.1	2.6
	대부분	248 (30.0)	443 (56.1)		
	별로	388 (46.9)	226 (28.6)		
	전혀	170 (20.6)	67 (8.5)		
5. 휴가를 사용하지 못할 정도로 일이 많다.	매우(항상)	39 (4.7)	23 (2.9)	2.1	2.0
	대부분	176 (21.4)	118 (15.0)		
	별로	464 (56.4)	462 (58.8)		
	전혀	143 (17.4)	183 (23.3)		
6. 내 업무의 속도가 너무 빠르다.	매우(항상)	48 (5.8)	75 (9.5)	2.4	2.5
	대부분	261 (31.5)	259 (32.7)		
	별로	475 (57.4)	412 (52.1)		
	전혀	44 (5.3)	45 (5.7)		
7. 내가 일하는 부서의 인력은 충분하다.	매우(항상)	40 (4.9)	52 (6.6)	2.4	2.5
	대부분	373 (45.4)	367 (46.5)		
	별로	311 (37.8)	265 (33.5)		
	전혀	98 (11.9)	106 (13.4)		
8. 내 업무는 자동화가 많이 되어있다.	매우(항상)	38 (4.7)	49 (6.3)	2.1	2.2
	대부분	237 (29.3)	259 (33.2)		
	별로	327 (40.5)	278 (35.7)		
	전혀	206 (25.5)	193 (24.8)		
9. 내가 해야 할 업무량이 너무 많다	매우(항상)	48 (5.9)	66 (8.5)	2.5	2.5
	대부분	311 (38.5)	290 (37.3)		
	별로	422 (52.2)	386 (49.7)		
	전혀	27 (3.3)	35 (4.5)		

* 평균값 : 전혀(1점)~매우(4점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우에 가까운 값

<표 28> 주간연속2교대제 도입 전후의 작업조건 비교

○ 주간연속2교대제 도입 전후의 작업조건 비교에서는 ‘2. 하루 근무 중 점심시간과 휴식시간이 충분하다.’와 ‘4. 하루 중 잠자는 시간과 여가시간이 충분하다.’에 대한 응답이 평균값에서 큰 차이를 보였다.

○ ‘2. 점심시간과 휴식시간’에 대해 부족하다는 응답이 늘어, 평균값은 2.7에서 2.0으로 낮아졌다. 구간별로 보면, 도입 이전에는 ‘대부분 충분’하다는 응답이 56.3%로 가장 많았으나, 도입 이후에는 ‘별로 충분치 않다’가 48.2%, ‘전혀 충분치 않다’기 29.1%로 크게 증가한 양상이었다.
○ 반면, ‘4. 잠자는 시간과 여가시간’에 대해서는 평균값이 2.1에서 2.6으로 증가해 긍정적인 응답이 늘었다.

○ ‘1. 특근을 안 하면 안 될 정도로 일이 많다.’는 도입 이전에는 ‘대부분’이 44.2%로 가장 많았으나, 도입 이후에는 ‘별로’가 42.7%로 가장 많아졌고, 평균값도 2.6에서 2.3으로 감소하였다.
○ ‘3. 근무 도중 대기시간과 여유시간이 충분하다.’은 도입 이전에도 ‘별로’가 47.8%로 가장 많았고, 도입 이후에도 52.3%로 가장 많은 비율을 보였다. ‘전혀’의 경우는 도입 이후 크게 증가하여, 16.1%가 그렇다고 응답했다. 평균값은 도입 전후로 2.4에서 2.2로 감소하였다.

○ 다른 설문항목에서는 도입 전후에 뚜렷한 차이를 보이지 않았다.

② 교대제 이행 이후의 임금변화(실제 월 수령액 기준)

변수	구분1	빈도1(%)	구분2	빈도2(%)	전체분율(%)
교대제 이행 이후의 임금변화	감소	325 (43.7)	30만원 이상	110 (33.8)	(14.8)
			25만원	42 (12.9)	(5.6)
			20만원	64 (19.7)	(8.6)
			15만원	41 (12.6)	(5.5)
			10만원	52 (16.0)	(7.0)
			5만원	16 (4.9)	(2.2)
	그대로	220 (29.6)	0원	220 (100.0)	(29.6)
	증가	199 (26.7)	5만원	37 (18.6)	(5.0)
			10만원	63 (31.7)	(8.5)
			15만원	34 (17.1)	(4.6)
			20만원	36 (18.1)	(4.8)
			25만원	7 (3.5)	(0.9)
			30만원 이상	22 (11.1)	(3.0)
합계		744 (100.0)			(100.0)

<표 29> 교대제 이행 이후의 임금변화(실제 월 수령액 기준)

○ 교대제 이행 이후의 임금변화에서는 임금에 변화가 없는 경우가 29.6%로 나타났다. 임금이 감소한 경우는 43.7%, 증가한 경우는 26.7%였다.

○ 구체적인 임금구간별로 살펴보면, 임금이 감소했다고 응답한 군 중에서는 '30만원 이상'인 경우가 14.8%로 가장 많았다. 임금이 증가한 군에서는 '10만원' 증가했다고 응답한 비율이 8.5%로 가장 많았다.

③ 교대제 이행 만족도

변수	구분	빈도(%)	평균값*
1. 노동시간(잔업, 특근 포함)의 단축	매우만족	136 (16.4)	3.0
	만족	567 (68.5)	
	불만족	108 (13.0)	
	매우 불만족	17 (2.1)	
2. 심야노동의 단축	매우만족	196 (25.2)	3.2
	만족	523 (67.2)	
	불만족	53 (6.8)	
	매우 불만족	6 (0.8)	
3. 노동강도의 변화	매우만족	26 (3.2)	2.6
	만족	466 (56.7)	
	불만족	283 (34.4)	
	매우 불만족	47 (5.7)	
4. 임금의 변화	매우만족	27 (3.3)	2.5
	만족	399 (48.2)	
	불만족	327 (39.5)	
	매우 불만족	74 (8.9)	
5. 고용안정 수준의 변화	매우만족	18 (2.2)	2.5
	만족	419 (51.2)	
	불만족	327 (40.0)	
	매우 불만족	54 (6.6)	
6. 여가생활의 변화	매우만족	70 (8.5)	2.9
	만족	605 (73.1)	
	불만족	135 (16.3)	
	매우 불만족	18 (2.2)	
7. 가족생활의 변화	매우만족	77 (9.3)	2.9
	만족	583 (70.4)	
	불만족	139 (16.8)	
	매우 불만족	29 (3.5)	

* 평균값 : 매우불만족(1점)~매우만족(4점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우만족에 가까운 값

<표 30> 주간연속2교대제 도입 이후 만족도

○ 주간연속2교대제 도입 이후 만족도에서는 '2. 심야노동의 단축', '1. 노동시간(잔업, 특근 포함)의 단축'에서의 만족도 점수가 3점 이상으로 높은 편이었다. 특히, 심야노동의 단축 관련해서는 '매우만족'한다고 응답한 경우가 25.2%로 높았다. '6. 여가생활의 변화', '7. 가족생활의 변화'도 평균 2.9점으로 높은 편이었다.

○ 반면, 그밖에 '3. 노동강도의 변화', '4. 임금의 변화', '5. 고용안정 수준의 변화'에 대한 응답은 2.5~2.6점으로 평균값이 비교적 낮았다. '불만족'이라고 응답한 비율이 35~40% 내외로 다른 항목에서보다 부정적인 응답이 높았다.

4) 그룹별 주간 연속 2교대제 이행 관련 사항 분석

① 그룹별 주간 연속 2교대제 이행 관련 관심, 소통, 개선점

변수	구분	빈도(%)			전체 백분율(%)
		Ⅰ그룹 (8/8)	Ⅱ그룹 (8/9)	Ⅲ그룹 (8.5/8.5)	
이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분	임금문제	262 (72.2)	131 (80.9)	236 (72.2)	(74.1)
	생산물량, 노동강도	87 (24.0)	29 (17.9)	76 (23.2)	(22.4)
	인력충원	6 (1.7)	1 (0.6)	4 (1.2)	(1.3)
	설비투자	3 (0.8)	1 (0.6)	8 (2.4)	(1.4)
	기타	5 (1.4)	0 (0.0)	3 (0.9)	(0.9)
노동조합과 조합원의 소통 정도	충분	54 (14.7)	42 (25.8)	34 (10.4)	(16.2)
	어느 정도	212 (57.6)	70 (42.9)	132 (40.4)	(47.9)
	부족	93 (25.3)	42 (25.8)	133 (40.7)	(30.6)
	소통없이, 결정후통보	8 (2.2)	9 (5.5)	27 (8.3)	(5.0)
	기타	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.3)	(0.2)
노동조합에게 바라는 개선점	노동시간 추가적 단축	43 (14.8)	39 (24.4)	80 (24.7)	(24.1)
	노동시간 배치의 변화	73 (20.3)	14 (8.8)	55 (17.0)	(16.8)
	임금 개선	132 (36.8)	70 (43.8)	143 (44.1)	(40.2)
	인력충원	22 (6.1)	15 (9.4)	7 (2.2)	(5.3)
	여가활동 지원	71 (19.8)	18 (11.3)	32 (9.9)	(14.0)
	기타	8 (2.2)	4 (2.5)	7 (2.2)	(2.2)

<표 31> 그룹별 주간 연속 2교대제 이행 관련 관심, 소통, 개선점

○ 이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분에서 Ⅱ그룹의 경우 다른 그룹에 비해 임금문제에 대한 관심도가 80.9%로 높았다. Ⅱ그룹은 평균 연소득이 6,000만원으로 낮음.

○ 노동조합과 조합원의 소통 정도는 Ⅱ그룹에서 긍정적인 응답이 가장 많은 편이었다. '충분'이 25.8%, '어느 정도'가 42.9%로 나타났다. 반면, Ⅲ그룹은 '부족'하다는 응답이 40.7%로 가장 높아 소통정도가 다른 그룹에 비해 부족한 양상을 보였다.

○ 노동조합에게 바라는 개선점. 8/8 형태인 Ⅰ그룹에서는 '노동시간 추가적 단축'보다 '노동시간 배치의 변화'에 대한 요구가 20.3%로 다른 그룹에 높았고, '여가활동 지원'에 대해서도 19.8%로 높은 편이었다. Ⅲ그룹은 평균 연소득이 7,700만원으로 가장 높은 그룹이나, 임금개선에 대한 요구가 44.1%로 다른 그룹에 비해 높은 편이었다.

변수	구분	분율(%)						전체 백분율 (%)
		Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)		
		Ⅰ-1	Ⅰ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-2	
이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분	임금문제	56.7	77.8	83.2	77.0	71.4	72.7	(74.1)
	생산물량, 노동강도	39.2	18.4	15.8	21.3	23.6	23.0	(22.4)
	인력충원	2.1	1.5	1.0	0.0	1.4	1.1	(1.3)
	설비투자	1.0	0.8	0.0	1.6	3.6	1.6	(1.4)
	기타	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	1.6	(0.9)
노동조합과 조합원의 소통 정도	충분	10.9	16.1	29.7	19.4	3.6	15.5	(16.2)
	어느 정도	62.4	55.8	39.6	48.4	34.3	44.9	(47.9)
	부족	24.8	25.5	23.8	29.0	50.0	33.7	(30.6)
	소통없이, 결정후통보	2.0	2.2	6.9	3.2	11.4	5.9	(5.0)
	기타	0.0	0.4	0.0	0.0	0.7	0.0	(0.2)
노동조합에게 바라는 개선점	노동시간 추가적 단축	20.4	12.6	26.0	21.7	28.6	21.7	(24.1)
	노동시간 배치의 변화	33.7	15.3	8.0	10.0	18.6	15.8	(16.8)
	임금 개선	15.3	44.8	44.0	43.3	32.9	52.7	(40.2)
	인력충원	3.1	7.3	3.0	20.0	3.6	1.1	(5.3)
	여가활동 지원	24.5	18.0	17.0	1.7	15.0	6.0	(14.0)
	기타	3.1	1.9	2.0	3.3	1.4	2.7	(2.2)

<표 32> 지회별 주간 연속 2교대제 이행 관련 관심, 소통, 개선점

○ 지회별로 분석하였을 때, Ⅱ그룹의 Ⅱ-1이 '이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분'에서 특히 임금문제에 관심이 많았다. '세전 본인 연소득'이 가장 낮기 때문으로 풀이된다. '노동조합에게 바라는 개선점'에서도 임금개선이 44.0%로 가장 높았다. 반면, Ⅱ-1은 '노동조합과 조합원의 소통 정도'에서 '충분'하다고 응답한 비율이 29.7%로 가장 높은 편이었다. 이행과정에서 낮은 임금 때문에 관심과 개선을 바라는 요구가 있지만, 소통정도는 만족하고 있는 것으로 판단된다.

○ Ⅰ-1은 '이행 협의 때 가장 관심을 가졌던 부분'에서 임금문제에 다른 지회보다 관심이 덜하고, 노동강도와 생산물량에 관심이 많았다. '노동조합에게 바라는 개선점'에서도 다른 지회는 임금개선이 1순위인 것에 비해 노동시간 배치의 변화, 여가활동 지원에 대한 요구가 많았다.

○ Ⅲ-1은 소통에 있어서 '부족'하다는 응답이 50.0%에 달했고, '소통없이, 결정후통보'도 11.4%나 되었다. 지회의 현장 상황을 감안하여 판단해야 할 것이다.

② 그룹별 주간연속2교대제 도입 전후의 노동시간 비교

○ 다음은 그룹별 도입 전후 잔업과 특근 관련 내용을 비교분석한 것이다.

변수	구분	분율(%)						전체 백분율(%)	
		Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
		이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
한달 평균 잔업 일수	안함	9.7	58.9	0.7	13.7	3.1	10.9	5.3	29.6
	1~10일	27.2	35.5	19.9	69.4	20.7	28.2	22.8	39.3
	11~15일	16.0	2.3	13.2	8.1	10.6	5.9	13.6	5.5
	16~20일	37.0	0.9	51.5	7.3	42.3	35.1	42.7	17.0
	21일~	10.1	2.3	14.7	1.6	23.3	19.8	15.6	8.6
	평균	13.7	2.3	16.9	9.0	16.8	14.0	15.6	8.5
하루 평균 잔업 시간	0.1~1.0시간	2.6	29.5	1.5	66.4	3.2	74.9	2.5	63.7
	1.1~2.0시간	77.5	62.5	80.0	32.7	87.3	24.0	81.2	33.8
	2.1~3.0시간	10.8	5.7	6.7	0.9	5.5	1.1	8.8	2.0
	3.1~4.0시간	5.2	2.3	8.1	0.0	3.6	0.0	5.1	0.5
	4.1시간~	3.9	0.0	3.7	0.0	0.5	0.0	2.5	0.0
	평균	2.3	1.8	2.9	1.2	2.1	0.9	2.3	1.2
한달 평균 특근 일수	안함	8.8	20.9	1.4	4.4	3.1	5.3	5.9	12.8
	~2회	14.0	7.1	33.6	50.4	23.9	33.3	23.0	26.4
	2.1~4회	31.6	69.5	49.3	44.4	52.5	55.3	42.2	57.5
	4.1~6회	26.8	1.4	13.6	0.7	15.1	4.5	19.0	2.3
	6.1회~	18.8	1.1	2.1	0.0	5.4	1.6	9.9	1.0
	평균	4.3	2.9	3.2	2.3	3.6	2.9	3.8	2.7
하루 평균 특근 시간 (잔업포함)	0.1~8.0시간	62.9	92.8	20.3	74.0	76.5	87.1	59.7	86.2
	8.1~9.0시간	0.8	3.1	4.3	17.3	2.8	9.9	2.5	9.3
	9.1~10.0시간	18.7	0.4	33.3	3.1	13.9	1.7	19.6	1.5
	10.1~11.0시간	2.4	0.4	1.4	0.8	0.8	0.0	1.5	0.3
	11.1시간~	15.1	3.1	40.6	4.7	6.0	1.3	16.7	2.7
	평균	9.3	8.3	10.6	8.5	8.4	8.0	9.2	8.2

<표 33> 그룹별 주간 연속 2교대제 도입 전후 잔업과 특근 비교

○ 잔업에 대해서 Ⅰ그룹의 경우는 도입 이전에도 잔업을 하지 않는 비율이 다른 그룹에 비해 높긴 했지만, 도입 이후에 크게 늘어난 양상이다. 잔업을 전혀 하지 않는다는 비율이 9.7%에서 58.9%로 크게 늘었다. Ⅱ그룹도 기존에는 '16~20일' 정도 잔업하는 비율이 51.5%로 가장 많았으나, 도입 이후에는 '1~10일' 잔업하는 비율이 69.4%로 가장 많아졌다. 반면, Ⅲ그룹은 잔업 일수의 평균값도 16.8일에서 14.0일로 큰 변화가 없으며, '16~20일' 잔업한다는 비율이 여전히 가장 많다. 이러한 결과의 원인은 이번에 도입된 주간연속2교대제의 형태가 그룹별로 다른 것에 있을 것이다. Ⅰ그룹은 기본적으로 잔업이 없는 구조이다. 반면, Ⅱ그룹은 2조 근무(8+1) 후 항상 하는 1시간

의 잔업과 9시간 근무 후 '진짜' 잔업이 혼재된 응답으로 풀이된다. Ⅲ그룹의 경우도 1조, 2조 모두 항상 30분씩 잔업이 붙어 있는 경우이다.

○ 하루 평균 잔업 시간은 기존에 Ⅱ그룹이 2.9시간으로 가장 길었으나 도입 이후 1.2시간으로 감소하여, 감소폭이 가장 컸다. Ⅰ그룹은 기존 2.3시간에서 도입 이후 1.8시간으로 감소폭이 가장 적었으나, 잔업을 전혀 하지 않는 비율이 높음을 감안해서 해석해야 할 것으로 보인다. Ⅲ그룹은 평균 잔업일수는 도입 이후에도 14.0일로 가장 많았으나, 잔업시간 자체는 평균 0.9시간으로 짧았다. 각 그룹의 주간연속2교대제 시스템 자체의 성격으로 잔업일수가 차이가 나고, 잔업의 성격도 차이가 있는 것으로 보인다. 앞서 Ⅰ그룹의 잔업일수는 가장 적었지만 이는 실제 잔업일을 반영하는 결과일 가능성이 높고, 따라서 잔업시간도 가장 긴 것으로 나타난 것으로 해석된다. 반면, Ⅱ, Ⅲ그룹은 시스템적으로 붙어있는 잔업과 그 이후에 진행하는 실제 잔업이 혼재되어, 잔업일은 많지만 잔업시간은 짧은 결과를 보인 것으로 판단된다.

○ 한달 평균 특근 일수. 도입 이전에 Ⅰ그룹의 경우 특근을 하지 않았다는 비율이 가장 높았지만, 평균 일수도 가장 많았다. 도입 이후에는 특근을 안 한다는 비율이 다른 그룹에 비해 상당히 증가해 20.9%에 이른다. 전반적으로 모든 그룹에서 특근일수가 1일 정도 감소한 것을 확인할 수 있다. Ⅰ그룹은 교대제의 특성상, 주간에 잔업이 거의 없어 모자라는 물량 특근으로 해결하는 것으로 보인다.

○ 하루 평균 특근 시간(잔업포함). Ⅱ그룹이 기존에 평균 특근시간이 10.6시간으로 가장 길었으나, 도입 이후에는 2시간 가량 감소한 것을 확인할 수 있다. Ⅰ그룹은 '0.1~8.0시간' 특근을 하는 비율이 92.8%로 대부분을 차지했다.

변수	평균값											
	Ⅰ그룹(8/8)				Ⅱ그룹(8/9)				Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
	Ⅰ-1		Ⅰ-2		Ⅱ-1		Ⅱ-2		Ⅲ-1		Ⅲ-2	
	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
한달 평균 잔업 일수	7.9	1.1	15.5	2.7	17.4	8.3	15.8	10.0	18.3	16.8	15.4	11.2
하루 평균 잔업 시간	3.5	2.5	2.0	1.7	3.1	1.1	2.6	1.4	2.0	0.6	2.1	1.2
한달 평균 특근 일수	1.4	0.1	5.2	3.6	3.1	2.2	3.4	2.4	3.0	3.4	4.1	3.3
2조근무후 잔업(유)	2.7%		37.2%		1.3%		52.8%		20.8%		60.0%	

<표 34> 지회별 주간 연속 2교대제 도입 전후 잔업과 특근, 2조 근무 후 잔업 비교

○ Ⅰ그룹의 Ⅰ-1은 도입 이전부터 잔업 자체가 평균 7.9일로 많지 않았다. 다른 지회는 보통 15일 이상의 잔업을 하고 있었고, 도입 이후에는 각 그룹 간에 감소한 정도의 차이가 있었다. Ⅰ그룹(8/8)이 잔업일수의 감소폭이 가장 크고, 그 다음 Ⅱ, Ⅲ 순이었다.

○ Ⅰ-2는 도입 이후 평균잔업일수는 많이 감소하였으나, 평균 특근일수는 도입 이전에도 그랬고, 지금도 많은 편이다. 또한 2조 근무 후 잔업을 해봤다는 비율도 37.2%로 높은 결과를 보였다. 8/8 시스템이 잔업을 많이 할 수 없는 한계를 2조 근무 후 잔업이나, 주말특근으로 해결하는 것으로 해석된다.

○ Ⅲ그룹은 도입 이후에 잔업일수와 특근일수가 여전히 많고, 2조 근무 후 잔업을 해본 비율도 높은 편으로 분석되었다. 특히, Ⅲ-1의 경우는 특근일수가 도입 이전보다 늘어난 예외적인 결과를 보였다.

변수	구분	빈도(%)			전체 백분율(%)
		Ⅰ그룹	Ⅱ그룹	Ⅲ그룹	
2조 근무 종료 후 잔업 경험	없음	192 (72.5)	102 (77.9)	83 (62.9)	(72.1)
	있음	73 (27.5)	29 (22.1)	49 (37.1)	(27.9)
2조 근무 종료 후 한달 평균 잔업 일수	1~10일	51 (89.5)	24 (100.0)	39 (100.0)	(95.0)
	11~15일	5 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	(4.1)
	16~20일	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	(0.8)
	평균	3.9	2.4	3.4	3.4
2조 근무 종료 후 하루 평균 잔업 시간	0.1~1.0시간	14 (24.6)	2 (8.3)	0 (0.0)	(13.2)
	1.1~2.0시간	41 (71.9)	21 (87.5)	39 (100.0)	(83.5)
	2.1~3.0시간	2 (3.5)	0 (0.0)	0 (0)	(2.5)
	3.1시간~	0 (0.0)	1 (4.2)	0 (0)	(0.8)
	평균	1.8	2.0	2.0	1.9

<표 35> 그룹별 주간연속2교대 근무자 중 2조 근무 후 잔업 관련 사항 비교

○ 그룹별 주간연속2교대 근무자의 2조 근무 후 잔업에 대한 비교에서는 Ⅲ그룹이 2조 근무 후 잔업 경험이 37.1%로 가장 많았다.

○ 2조 근무 종료 후 한달 평균 잔업 일수는 Ⅱ, Ⅲ그룹 모두 '1~10일' 범위에서만 잔업을 하고 있었고, Ⅰ그룹은 2조 근무 후 잔업을 하는 경우 비교적 많은 일수동안 일하는 케이스가 있었다.

○ 2조 근무 종료 후 하루 평균 잔업 시간은 그룹별로 큰 차이를 보이지는 않았다.

③ 그룹별 도입 전후 여유율 및 업무의 힘든 정도 비교

변수	구분	분율(%)						전체 백분율(%)	
		Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
		이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
근무 중 실제로 일하는 시간의 비율(%)	60.0% 이하	7.1	14.0	5.0	10.0	7.0	8.0	7.4	11.6
	60.1~70.0%	11.7	14.0	14.3	10.0	7.5	7.4	11.8	12.1
	70.1~80.0%	40.8	27.7	34.5	23.3	37.4	16.0	37.8	23.0
	80.1~90.0%	32.1	31.8	33.6	36.7	33.2	41.0	31.8	34.7
	90.1~100.0%	8.3	12.4	12.3	20.0	15.0	27.7	11.1	18.6
	평균	81.6	79.7	82.1	82.7	82.9	85.4	81.7	81.9
업무의 힘든 정도 (보그 점수)	약함(6~11)	27.9	47.8	21.7	35.4	39.7	31.0	30.5	39.1
	중간(12~16)	59.2	46.9	52.2	57.6	51.7	57.5	55.6	53.2
	힘듦(17~20)	12.9	5.2	26.1	7.0	8.6	11.3	13.9	7.7
	평균	13.0	11.6	14.1	12.4	12.3	12.8	12.9	12.2

<표 36> 그룹별 주간 연속 2교대제 도입 전후 여유율 및 업무의 힘든 정도 비교

○ 실제로 일하는 시간의 비율. Ⅰ그룹의 경우 다소 감소한 것으로 분석되었고, Ⅱ, Ⅲ그룹은 증가한 것으로 보인다. 특히, Ⅲ그룹의 경우는 전체 일하는 시간 중 '90.1~100.0%'를 실제로 일한다고 답한 비율이 27.7%에 이른다. 앞서 그룹으로 나누지 않은 전체에 대한 분석에서 [표 26, 27]의 해석을 '노동의 밀도는 증가하였지만, 주간연속2교대제 도입 이후 절대 노동시간이 감소한 것이 주관적인 업무의 힘든 정도를 낮춘 것으로 보인다'라고 기술했다.

○ 이 해석은 그룹별로 나누었을 때 Ⅱ그룹의 결과를 해석할 수는 있다. 반면, Ⅰ그룹은 여유율도 개선되고, 보그점수도 감소한 양상이었고, Ⅲ그룹의 경우는 반대였다. Ⅲ그룹은 여유율이 악화되었고, 보그점수도 다른 그룹과 반대로 높아진 결과를 나타냈다.

○ Ⅱ그룹은 노동밀도는 늘었지만, 잔업일수와 잔업시간 등이 동시에 감소하면서 절대 노동시간이 감소하는 효과를 느낄 수 있었던 것으로 보인다. 하지만, Ⅲ그룹은 도입 전후의 잔업일수 차이가 크지 않았고, 2조 근무 후 잔업경험도 다른 그룹에 비해 높았다. 이 결과들을 종합해 보면 절대 노동시간의 감소가 다른 그룹에 비해 부족했고, 높은 보그점수의 결과가 나온 것으로 판단된다.

변수	평균값											
	Ⅰ그룹(8/8)				Ⅱ그룹(8/9)				Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
	Ⅰ-1		Ⅰ-2		Ⅱ-1		Ⅱ-2		Ⅲ-1		Ⅲ-2	
	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
근무 중 실제로 일하는 시간의 비율(%)	81.0	81.9	81.8	79.0	81.0	83.4	84.4	81.1	82.2	86.6	83.4	84.3
업무의 힘든 정도 (보그 점수)	12.1	11.5	13.3	11.6	13.6	11.6	15.0	13.6	11.7	12.4	12.7	13.2

<표 37> 지회별 주간 연속 2교대제 도입 전후 여유율 및 보그점수 비교

○ 앞의 결과 해석은 지회별로 분석했을 때도 일정부분 유효하다.

○ Ⅱ그룹 중 Ⅱ-1은 노동밀도(근무 중 실제로 일하는 시간의 비율)는 늘었지만, 보그점수는 감소한 것으로 나타났다. Ⅰ그룹 중 Ⅰ-2는 노동밀도도 감소하고, 보그점수도 감소한 것으로 나타났다. 하지만, Ⅲ그룹에 속한 2개 지회 모두 노동밀도와 힘든 정도가 증가한 것으로 드러났다.

변수	평균값											
	Ⅰ그룹(8/8)				Ⅱ그룹(8/9)				Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
	Ⅰ-1		Ⅰ-2		Ⅱ-1		Ⅱ-2		Ⅲ-1		Ⅲ-2	
	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
근무 중 실제로 일하는 시간의 비율(%)	80.8	82.3	82.2	79.0	82.1	84.1	84.2	81.6	80.4	85.1	81.9	84.1
업무의 힘든 정도 (보그 점수)	12.1	11.5	13.5	11.7	13.6	11.8	15.2	13.7	11.9	12.6	13.0	13.1

<표 38> 지회별 주간 연속 2교대제 도입 전후 여유율 및 보그점수 비교(주간연속2교대 근무자만)

○ 주간연속2교대로 근무하는 그룹만을 따로 분류하여, 여유율과 보그점수를 분석했다.

○ 앞서 지회별 전체 인원으로 분석했을 때와 큰 차이를 보이진 않고 있다. 주간연속2교대제의 도입에 따른 노동강도 변화가 주간연속2교대 근무자에게만 영향을 미친 것은 아닌 것으로 판단된다.

변수	구분	빈도(%)			전체 백분율(%)
		Ⅰ그룹	Ⅱ그룹	Ⅲ그룹	
근무 중 실제로 일하는 시간의 비율 변화	20.1% 이상 증가	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.5)	(0.4)
	10.1~20.0% 증가	15 (6.5)	5 (4.2)	10 (5.3)	(5.4)
	0.1~10.0% 증가	64 (27.7)	29 (24.4)	79 (42.2)	(31.4)
	변화없음	77 (33.3)	69 (58.0)	76 (40.6)	(42.4)
	0.1~10.0% 감소	42 (18.2)	7 (5.9)	10 (5.3)	(11.1)
	10.1~20.0% 감소	18 (7.8)	5 (4.2)	7 (3.7)	(5.4)
	20.1% 이상 감소	15 (6.5)	3 (2.5)	4 (2.1)	(3.9)

Ⅰ그룹 (8/8) : Ⅰ-1, Ⅰ-2
Ⅱ그룹 (8/9) : Ⅱ-1, Ⅱ-2
Ⅲ그룹 (8.5/8.5) : Ⅲ-1, Ⅲ-2

<표 39> 그룹별 주간연속2교대 도입 이후 근무 중 실제로 일하는 시간의 비율 변화 비교

○ 여유율과 보그점수의 결과를 반영하듯, Ⅲ그룹은 '근무 중 실제로 일하는 시간의 비율 변화'에서 '0.1~10.0% 증가' 했다고 응답한 비율이 42.2%로 다른 그룹에 비해 높았다. 반대로 Ⅰ그룹은 '0.1~10.0% 감소'했다고 응답한 비율이 다른 그룹에 비해 높아 18.2%의 결과를 보였다.

④ 그룹별 주간연속2교대제 도입 전후의 노동조건 비교

변수	평균값						전체 평균값	
	Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
	이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
1. 특근을 안 하면 안 될 정도로 일이 많다.	2.6	2.3	2.4	2.1	2.7	2.5	2.6	2.3
2. 하루 근무 중 점심시간과 휴식시간이 충분하다.	2.7	2.2	2.5	1.7	2.7	1.9	2.7	2.0
3. 근무 도중 대기시간과 여유시간이 충분하다.	2.4	2.4	2.3	2.1	2.4	2.0	2.4	2.2
4. 하루 중 잠자는 시간과 여가시간이 충분하다.	2.1	2.7	2.0	2.6	2.3	2.5	2.1	2.6
5. 휴가를 사용하지 못할 정도로 일이 많다.	2.2	1.9	2.1	2.0	2.2	2.1	2.1	2.0
6. 내 업무의 속도가 너무 빠르다.	2.4	2.3	2.6	2.7	2.4	2.6	2.4	2.5
7. 내가 일하는 부서의 인력은 충분하다.	2.4	2.5	2.3	2.3	2.5	2.5	2.4	2.5
8. 내 업무는 자동화가 많이 되어있다.	2.1	2.2	2.1	2.1	2.2	2.3	2.1	2.2
9. 내가 해야 할 업무량이 너무 많다.	2.5	2.4	2.6	2.6	2.5	2.6	2.5	2.5

평균값 : 전혀(1점)~매우(4점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우에 가까운 값

<표 40> 그룹별 주간연속2교대제 도입 전후의 작업조건 비교

○ ‘2. 하루 근무 중 점심시간과 휴식시간이 충분하다.’는 모든 그룹에서 공통적으로 부족하다는 응답이 늘었다.

○ ‘4. 하루 중 잠자는 시간과 여가시간이 충분하다.’에 대한 응답에서는 Ⅰ, Ⅱ그룹은 긍정적으로 증가한 폭이 크지만, Ⅲ그룹은 2.3에서 2.5로 증가한 것에 그치고 있다. 이 평균값에서 큰 차이를 보였다. 또한, ‘3. 근무 도중 대기시간과 여유시간이 충분하다.’에 대해 다른 그룹에 비해 감소 폭이 큰 것도 확인할 수 있다.

○ 다른 설문항목에서는 도입 전후에 그룹별로 뚜렷한 차이를 보이지 않았다.

변수	구분1	구분2	분율(%)						전체분율(%)	
			Ⅰ그룹		Ⅱ그룹		Ⅲ그룹			
교대제 이행 이후의 임금변화	감소	30만원 이상	15.8	39.4	14.1	53.7	14.7	45.7	(14.8)	(43.7)
		25만원	4.8		9.4		4.9		(5.6)	
		20만원	8.1		8.7		9.8		(8.6)	
		15만원	4.5		8.7		5.3		(5.5)	
		10만원	4.8		12.1		7.2		(7.0)	
		5만원	1.3		0.7		3.8		(2.2)	
	그대로	0원	32.3		22.1		30.2		(29.6)	
	증가	5만원	4.8	28.3	6.0	24.2	3.4	24.1	(5.0)	(26.7)
		10만원	6.8		10.7		7.9		(8.5)	
		15만원	3.9		4.7		4.9		(4.6)	
		20만원	5.2		2.0		6.4		(4.8)	
		25만원	1.3		0.7		0.8		(0.9)	
		30만원 이상	6.5		0.0		0.8		(3.0)	
합계			(100.0)		(100.0)		(100.0)		(100.0)	

Ⅰ그룹 (8/8) : Ⅰ-1, Ⅰ-2
Ⅱ그룹 (8/9) : Ⅱ-1, Ⅱ-2
Ⅲ그룹 (8.5/8.5) : Ⅲ-1, Ⅲ-2

<표 41> 그룹별 교대제 이행 이후의 임금변화(실제 월 수령액 기준)

○ Ⅱ그룹에서 교대제 전환 이후 임금이 감소했다는 비율이 53.7%로 높았다. 모든 그룹에서 '30만원 이상' 임금이 감소했다는 응답이 14~15%이었다. 반면, 임금이 증가한 것은 Ⅰ그룹의 비율이 가장 높았고, '30만원 이상' 임금이 증가했다는 비율도 6.5%로 높았다.

변수	평균값			전체 평균값
	Ⅰ그룹(8/8)	Ⅱ그룹(8/9)	Ⅲ그룹(8.5/8.5)	
1. 노동시간(잔업, 특근 포함) 단축	3.1	3.1	2.8	3.0
2. 심야노동의 단축	3.3	3.3	3.0	3.2
3. 노동강도의 변화	2.7	2.5	2.4	2.6
4. 임금의 변화	2.6	2.5	2.2	2.5
5. 고용안정 수준의 변화	2.6	2.3	2.4	2.5
6. 여가생활의 변화	2.9	2.9	2.8	2.9
7. 가족생활의 변화	2.9	2.9	2.7	2.9

* 평균값 : 매우불만족(1점)~매우만족(4점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우만족에 가까운 값

<표 42> 그룹별 주간연속2교대제 도입 이후 만족도

○ 주간연속2교대제 도입 이후 만족도에서는 대부분의 항목에서 Ⅲ그룹의 만족도가 다른 그룹에 비해 가장 낮았다. 특히, '1. 노동시간(잔업, 특근 포함)의 단축', '2. 심야노동의 단축', '4. 임금의 변화' 항목은 그 격차가 크게 나타났다.

○ Ⅲ그룹은 앞서 분석들에서 전환 이후에 잔업일수, 특근일수가 가장 많으며, 2조 근무 후에도 잔업을 한 경험이 가장 많았다. 여유율에 있어서도 가장 많이 악화된 것으로 분석되었으며, 그룹 중 유일하게 도입 이후 보그점수가 악화되었다. 이런 요인들이 주간연속2교대제 도입 이후 만족도를 낮춘 것으로 판단된다.

○ Ⅱ그룹은 다른 항목은 비교적 평균값이 높았으나 고용안정 수준의 변화는 낮았다.

변수	평균값					
	Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)	
	Ⅰ-1	Ⅰ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-2
1. 노동시간 단축	3.0	3.2	3.3	2.7	2.8	2.8
2. 심야노동의 단축	3.3	3.3	3.4	3.0	2.9	3.0
3. 노동강도의 변화	2.8	2.7	2.7	2.1	2.4	2.4
4. 임금의 변화	2.6	2.6	2.8	2.1	2.1	2.3
5. 고용안정 수준의 변화	2.5	2.6	2.5	2.1	2.3	2.5
6. 여가생활의 변화	2.9	3.0	3.0	2.8	2.7	2.8
7. 가족생활의 변화	2.8	3.0	3.1	2.6	2.6	2.7

* 평균값 : 매우불만족(1점)~매우만족(4점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우만족에 가까운 값

<표 43> 지회별 주간연속2교대제 도입 이후 만족도

○ 지회별로 만족도를 분석해보면, 만족도가 낮은 Ⅲ그룹 중 Ⅲ-1이 더욱 낮은 만족도를 나타냈다. Ⅱ그룹은 '5. 고용안정 수준의 변화'에 대한 만족도만 낮은 것으로 분석하였

으나, 지회별로 보니 Ⅱ-2 지회의 전반적인 만족도가 낮은 것으로 분석되었다. 특히 고용 항목은 2.1로 가장 낮은 점수를 나타냈다.

변수	평균값					
	Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)	
	Ⅰ-1	Ⅰ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-2
1. 노동시간 단축	3.0	3.2	3.3	2.8	2.8	2.9
2. 심야노동의 단축	3.3	3.3	3.4	3.1	3.0	3.1
3. 노동강도의 변화	2.8	2.7	2.7	2.0	2.3	2.4
4. 임금의 변화	2.6	2.7	2.8	2.1	2.1	2.2
5. 고용안정 수준의 변화	2.5	2.6	2.4	2.0	2.3	2.5
6. 여가생활의 변화	2.9	3.0	2.9	2.8	2.6	2.8
7. 가족생활의 변화	2.8	3.0	3.1	2.7	2.5	2.8

* 평균값 : 매우불만족(1점)~매우만족(4점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우만족에 가까운 값

<표 44> 지회별 주간연속2교대제 도입 이후 만족도 (주간연속2교대 근무자만)

○ 주간연속2교대로 근무하는 그룹만을 따로 분류하여, 만족도를 분석하였다.

○ 음영표시한 것은 전체 응답자의 평균값보다 낮은 항목을 체크한 것이다. 하지만, 평균값의 차이가 0.1정도로 크지 않음을 확인할 수 있다. 만족도 측면에서도 다른 근무형태 노동자와 주간연속2교대 근무자 간에 유의미한 차이는 없음을 확인하였다.

3. 주간 연속 2교대제와 생활습관 및 건강상태

1) 생활습관, 비만도, 주관적 건강의 변화

① 생활습관 및 비만도 변화

변수	구분	빈도(%)	
		이전	이후
흡연	핀 적 없음	262 (31.7)	247 (30.7)
	피우다 끊음	177 (21.54)	239 (29.7)
	피움	388 (46.9)	319 (39.6)
	↳ 흡연량 평균	16.5	15.3
음주 습관	(거의)마시지 않음	238 (28.7)	250 (30.7)
	월 2~3회	223 (26.9)	188 (23.1)
	주 1~2회	256 (30.9)	253 (31.1)
	주 3~4회	98 (11.8)	102 (12.5)
	주 5회 이상	13 (1.6)	21 (2.6)
음주량	소주 반병 이하	173 (23.2)	166 (23.1)
	소주 1병	253 (34.0)	244 (33.9)
	소주 1병 반	183 (24.6)	196 (27.2)
	소주 2병 이상	136 (18.3)	114 (15.8)
운동 (땀이 몸에 배일 정도의 30분)	안함	351 (42.3)	273 (33.6)
	1~2회	333 (40.1)	334 (41.1)
	3~4회	125 (15.1)	174 (21.4)
	5회 이상	21 (2.5)	31 (3.8)
체질량 지수 (body mass index, BMI)	저체중	21 (2.7)	15 (2.0)
	정상체중	514 (66.9)	490 (64.5)
	과체중	220 (28.6)	237 (31.2)
	비만	13 (1.7)	18 (2.4)
	BMI 증가	268 (35.8)	
	변화없음	324 (43.2)	
	BMI 감소	157 (21.0)	

<표 45> 주간연속2교대제 도입 전후의 생활습관 및 비만도 변화

○ 흡연. 도입 이후 금연자의 비율이 증가한 양상이나, 흡연량 절대치에 대한 감소는 없

는 것으로 보인다.

○ 음주. 음주 횟수는 다소 증가한 것으로 판단되고, 음주량은 큰 변화가 없어 보인다.

○ 운동. 전혀 하지 않는 비율이 10% 가량 감소하면서 운동습관은 호전된 양상이다.

○ 체질량 지수는 과체중과 비만자의 비율이 증가하였고, BMI가 증가한 비율이 35.8%로 나타났다.

○ 금연자와 운동을 하는 비율이 증가하는 양상이긴 하지만, 음주 횟수가 늘었다. 하지만, 주간연속2교대제 이후 절대 노동시간이 감소했기 때문에 신체활동량의 절대치가 감소했을 것이라고 예측할 수 있다. 따라서 생활습관의 긍정적인 변화는 뚜렷하지 않지만, 신체에너지 소모량은 확연히 감소한 지금의 과도기 상황에서는 체질량 지수가 증가하는 경향을 보일 수밖에 없을 것으로 판단된다.

② 주관적인 건강상의 변화

변수	구분	빈도(%)	무응답
주간연속2교대제 도입 이후 건강상의 변화	나빠졌음	80 (9.6)	66
	그대로	512 (61.2)	
	좋아졌음	245 (29.3)	
좋아진 측면 (모두 체크)	수면 개선	211 (61.0)	557
	피로 감소	239 (69.1)	
	통증 감소	47 (13.6)	
	소화기능 향상	71 (7.9)	
	질병의 회복	22 (2.4)	
	비만 개선	38 (11.0)	
	정신건강 향상	149 (43.1)	

<표 46> 주간연속2교대제 도입 이후 주관적인 건강상의 변화

○ 주관적인 건강의 변화는 좋아졌다고 응답한 경우가 29.3%로 나빠졌다고 응답한 9.6%에 비해 높았다.

○ 좋아진 측면은 주로 '수면 개선', '피로 감소', '정신건강 향상' 등이었다.

2) 병가 및 프레젠티즘(Presenteeism)의 변화

변수	구분		빈도(%)	
			이전	이후
건강문제로 휴가·병가 사용 (12개월 동안)	경험	없음	523 (74.1)	501 (71.0)
		있음	183 (25.9)	123 (29.0)
	며칠	7일 이하	95 (51.9)	123 (60.0)
		8~14일	47 (25.7)	38 (18.5)
		15~30일	30 (16.4)	25 (12.2)
		1달 이상	11 (6.0)	19 (9.3)
몸이 아픈데도 나와서 일 (12개월 동안)	경험	없음	410 (58.7)	430 (62.0)
		있음	289 (41.3)	264 (38.0)
	며칠	7일 이하	134 (71.3)	115 (69.3)
		8~14일	28 (14.9)	21 (12.7)
		15~30일	14 (7.4)	17 (10.2)
		1달 이상	12 (6.4)	13 (7.8)

<표 47> 주간연속2교대제 도입 전후의 병가 및 프레젠티즘(Presenteeism)의 변화

○ 건강문제로 휴가·병가를 사용한 비율(12개월 동안)은 도입 이후 증가하였고, 사용한 기간은 짧아진 경향이었다.

○ 몸이 아픈데도 나와서 일을 한 경험은 줄어든 양상이다.

1) 수면의 질 변화

수면장애는 전 국민의 10~20% 이상에서 발생하는 매우 흔한 질환이며, 교대 근무 및 야간 작업자에서는 수면 장애가 현저히 증가한다는 것이 잘 알려져 있다. 또, 장애 수준이 아니라 하더라도 교대근무가 수면에 악영향을 미치는 것 역시 널리 인정되고 있다. 야간 근무 중 과도한 졸림 현상과 수면을 취해야 하는 낮에 나타나는 불면증을 야간작업으로 인한 수면장애(shift work sleep disorder, SWSD)라 한다. 낮 시간의 불면증은 주로 수면 유지가 문제가 되지만, 수면 개시 또한 어려운 경우가 많다.
야간작업으로 인한 수면장애는 피로감, 주의력 감소, 소화성 궤양, 심혈관질환 등 신체적, 심리적 건강에 영향을 미친다. 주의력 감소나 의사결정 능력 감소로 근무 중 혹은 근무 후 사고 발생 위험이 증가하게 된다.

변수	구분	빈도(%)	무응답	평균값
전반적인 수면의 질 변화	매우 좋아졌음(5)	36 (4.5)	104	3.2
	좋아졌음(4)	304 (38.0)		
	변화없음(3)	309 (38.7)		
	나빠졌음(2)	122 (15.3)		
	매우 나빠졌음(1)	28 (3.5)		

* 평균값 : 매우나빠짐(1점)~매우좋아짐(5점)로 점수 배분하여, 높을수록 매우좋은에 가까운 값

<표 48> 주간연속2교대제 도입 이후 전반적인 수면의 질 변화

전반적인 수면의 질 변화는 좋아졌다고 응답한 경우가 42.5%(4.5+ 38.0)로 나빠졌다고 응답한 것에 비해 많았다. 평균값으로 수치화하였을 때는 3.2로 약간 좋아진 정도로 해석할 수 있다.

변수	구분		빈도(%)		평균값	
			이전	이후	이전	이후
하루 평균 수면 시간	주간	5시간 미만	17 (2.2)	33 (4.4)	6.6	6.5
		5~5.9시간	71 (9.3)	116 (15.5)		
		6.0~6.9시간	302 (39.6)	258 (34.4)		
		7.0시간 이상	373 (48.9)	342 (45.7)		
	야간	5시간 미만	65 (11.9)	22 (4.0)	6.3	6.9
		5~5.9시간	103 (18.9)	60 (10.9)		
		6.0~6.9시간	153 (28.1)	153 (27.9)		
		7.0시간 이상	223 (41.0)	314 (57.2)		
잠을 깨는 여부	주간	깸	386 (51.1)	406 (54.5)		
		깨지 않음	369 (48.9)	339 (45.5)		
	야간	깸	370 (67.9)	336 (61.5)		
		깨지 않음	175 (32.1)	210 (38.5)		
잠을 깨는 횟수	주간	1회	189 (49.0)	233 (57.4)	1.7	1.6
		2회	132 (34.2)	116 (28.6)		
		3회	50 (13.0)	41 (10.1)		
		4회 이상	15 (3.9)	16 (3.9)		
	야간	1회	88 (23.8)	162 (48.2)	2.4	1.9
		2회	144 (38.9)	105 (31.3)		
		3회	86 (23.2)	43 (12.8)		
		4회 이상	52 (14.1)	26 (7.7)		
수면의 질	주간	매우 나쁘다(1)	47 (6.2)	44 (5.8)	2.8	2.9
		나쁘다	152 (20.0)	130 (17.2)		
		보통이다	474 (62.5)	438 (58.0)		
		좋다	78 (10.3)	125 (16.6)		
		매우 좋다(5)	8 (1.1)	18 (2.4)		
	야간	매우 나쁘다(1)	134 (24.1)	28 (5.1)	2.4	3.0
		나쁘다	138 (24.8)	77 (13.9)		
		보통이다	245 (44.1)	301 (54.5)		
		좋다	35 (6.3)	124 (22.5)		
		매우 좋다(5)	4 (0.7)	22 (4.0)		

<표 49> 주간연속2교대제 도입 전후의 수면건강 변화

수면의 질을 구체적으로 살펴보면, '하루 평균 수면 시간'은 주간에는 큰 변화없으나, 야

간의 경우는 평균 6.3시간에서 6.9시간으로 크게 늘었다. 기존에는 야간의 평균 수면시간이 6.3시간으로 주간에 비해 짧았으나, 도입 이후에는 오히려 주간 때보다 더 장시간의 수면을 하고 있었다.

‘잠을 깨는 여부’에서는 도입 이전에는 주간에 51.1%, 야간은 67.9%가 깬다고 응답했다. 도입 이후에는 주간은 깬다는 비율이 다소 증가하는 결과였고, 야간은 깨는 비율이 감소했다. ‘잠을 깨는 횟수’는 주간에는 큰 변화없으나, 야간은 2.4회에서 1.9회로 감소하였다. 잠을 깨는 것 여부는 큰 변화가 아직 없으나 횟수는 감소하는 모습을 볼 수 있다.

수면의 질은 주간에는 큰 변화없으나 야간에는 평균 2.4점에서 3.0으로 크게 좋아졌다.

2) 그룹별 건강의 변화

① 그룹별 생활습관 및 비만도 변화 비교

변수	구분	분율(%)						전체 백분율(%)	
		Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
		이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
흡연	핀 적 없음	26.6	25.5	37.7	36.2	34.3	33.4	31.7	30.7
	피우다 끊음	19.1	29.4	21.4	30.9	24.8	30.7	21.4	29.7
	피움	54.3	45.1	40.9	32.9	40.9	35.8	46.9	39.6
음주 습관	(거의)마시지 않음	30.5	33.4	26.2	25.3	22.4	24.8	28.7	30.7
	월 2~3회	30.7	23.4	15.1	15.3	28.2	26.5	26.9	23.1
	주 1~2회	25.9	20.5	30.3	29.3	37.0	32.4	30.9	31.1
	주 3~4회	10.9	10.4	17.8	17.3	10.7	13.4	11.8	12.5
	주 5회 이상	2.0	2.4	0.7	2.7	1.6	2.9	1.6	2.6
음주량	소주 반병 이하	24.0	24.3	27.5	26.1	19.6	19.2	23.2	23.1
	소주 1병	30.7	30.1	33.3	32.8	38.5	39.1	34.0	33.9
	소주 1병 반	26.2	32.1	21.0	25.4	24.4	22.9	24.6	27.2
	소주 2병 이상	19.2	13.5	18.1	15.7	17.5	18.8	18.3	15.8
운동 (30분 이상)	안함	44.5	28.8	47.4	38.1	36.1	35.7	42.3	33.6
	1~2회	38.5	47.1	38.2	35.4	43.2	38.4	40.1	41.1
	3~4회	15.5	20.0	11.2	21.8	17.1	22.6	15.1	21.4
	5회 이상	1.4	4.1	3.3	4.8	3.5	3.3	2.5	3.8
체질량 지수 (body mass index, BMI)	저체중	0.9	0.0	9.7	7.6	1.4	1.5	2.7	2.0
	정상체중	63.6	58.0	64.1	63.4	72.1	72.3	66.9	64.5
	과체중	33.6	39.5	24.8	26.2	24.6	24.0	28.6	31.2
	비만	1.8	2.5	1.4	2.8	1.8	2.2	1.7	2.4
	BMI 증가	43.1		20.9		28.3		35.8	
	변화없음	36.7		55.5		45.6		43.2	
	BMI 감소	20.3		13.7		26.1		21.0	

<표 50> 그룹별 주간연속2교대제 도입 전후의 생활습관 및 비만도 변화

○ 흡연. Ⅱ그룹의 현대 Ⅱ-1은 여성 조합원의 비율이 높은 편이라는 비흡연자의 비율이 다른 그룹에 비해 높은 편으로 나타났다.

○ 음주. Ⅰ그룹의 경우 음주를 하지 않는 비율은 높은 편이나 음주를 하는 사람들의 음주량은 많은 경향을 보였다. 교대제 전환 이후에 음주량이 다른 그룹과 마찬가지로

감소하긴 하였으나, ‘소주 1병 반’를 음주하는 경우가 32.1%로 높은 편이었다.

○ 운동. Ⅰ그룹은 도입 이전에도 운동을 안하는 비율이 44.5%로 높은 편이었다. 교대제 전환 이후 운동을 하는 비율은 상당히 늘었으나, 다른 그룹에 비해 횟수가 증가한 것은 적은 편이다.

○ 비만도. 특히 음주와 운동 관련해서 다른 그룹에 비해, 행태가 좋지 못했던 Ⅰ그룹은 체질량지수가 증가한 비율이 유지하고 있는 군보다 많은 것으로 나타났다. 노동시간이 줄어든 만큼 활동력이 감소하고, 여가시간의 활동이 그만큼의 활동력을 채우지 못한 것으로 해석된다.

② 그룹별 전반적인 건상의 변화 및 좋아진 측면 비교

변수	구분	빈도(%)			전체 백분율(%)
		Ⅰ그룹	Ⅱ그룹	Ⅲ그룹	
주간연속2교대제 도입 이후 건강상의 변화	나빠졌음	27 (7.8)	12 (7.5)	41 (13.1)	(9.6)
	그대로	185 (53.8)	102 (64.2)	215 (68.5)	(61.2)
	좋아졌음	132 (38.4)	45 (28.3)	58 (18.5)	(29.3)
좋아진 측면 (모두 체크)	수면 개선	109 (61.2)	44 (67.7)	50 (55.6)	(61.0)
	피로 감소	130 (73.0)	50 (76.9)	48 (53.3)	(69.1)
	통증 감소	25 (14.0)	12 (18.5)	10 (11.1)	(13.6)
	소화기능 향상	24 (26.4)	8 (12.3)	14 (15.6)	(7.9)
	질병의 회복	11 (6.2)	3 (4.6)	8 (8.9)	(2.4)
	비만 개선	19 (10.7)	4 (6.2)	15 (16.7)	(11.0)
	정신건강 향상	77 (43.3)	25 (38.5)	40 (44.4)	(43.1)

Ⅰ그룹 (8/8) : Ⅰ-1, Ⅰ-2
Ⅱ그룹 (8/9) : Ⅱ-1, Ⅱ-2
Ⅲ그룹 (8.5/8.5) : Ⅲ-1, Ⅲ-2

<표 51> 그룹별 주간연속2교대제 도입 이후 주관적인 건강상의 변화 비교

○ 전반적으로 모든 그룹의 건강상의 변화는 긍정적인 편이다. 하지만 Ⅲ그룹에서는 도입 이후 건강이 그대로라고 응답한 비율이 68.5%로 가장 많았으나, 나빠졌다고 한 비율이 13.1%로 가장 높았고, 좋아졌다고 응답한 비율은 18.5%로 다른 그룹에 비해 가장 낮았다.

○ 좋아진 측면에서도 Ⅲ그룹은 수면개선과 피로감소와 같은 항목에서 좋아졌다고 응답한 비율이 50%대로 다른 그룹에 비해 10~20% 정도 낮은 것으로 나타났다.

○ Ⅰ그룹의 경우 소화향상에 긍정적 반응을 보인 비율이 다른 그룹에 비해 높았다.

③ 그룹별 병가 및 프레젠티즘(Presenteeism)의 변화

변수	구분		분율(%)						전체 백분율(%)	
			Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
			이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
건강문제로 휴가·병가 사용 (12개월 동안)	경험	있음	24.8	27.1	27.3	27.1	26.8	33.1	25.9	29.0
	며칠	7일 이하	45.8	46.2	36.8	43.6	69.6	82.1	51.9	60.0
		8~14일	29.2	21.8	18.4	23.1	21.7	10.7	25.7	18.5
		15~30일	19.4	14.1	28.9	23.1	7.2	6.0	16.4	12.2
		1달 이상	5.6	17.9	15.8	10.3	1.4	1.2	6.0	9.3
몸이 아픈데도 나와서 일 (12개월 동안)	경험	있음	44.3	36.7	46.7	42.3	36.3	38.3	41.3	38.0
	며칠	7일 이하	67.7	65.2	66.7	62.1	82.1	76.1	71.3	69.3
		8~14일	18.8	18.2	19.4	10.3	7.5	8.5	14.9	12.7
		15~30일	8.2	6.1	5.6	13.8	7.5	12.7	7.4	10.2
		1달 이상	8.2	10.6	8.3	13.8	3.0	2.8	6.4	7.8

<표 52> 그룹별 주간연속2교대제 도입 전후의 병가 및 프레젠티즘(Presenteeism)의 변화

○ 교대제 전환 이후에 건강문제로 모든 그룹에서 짧게 휴가·병가 사용하는 비율이 증가하는 경향과, 몸이 아픈데도 나와서 일을 하는 경우는 감소하는 경향이 보인다.

○ 반면, Ⅲ그룹은 프레젠티즘(Presenteeism)이 오히려 증가한 것으로 분석되었다.

3) 그룹별 수면의 질 변화

① 전반적인 수면의 질 변화

변수	구분	빈도(%)			전체 백분율(%)
		Ⅰ그룹	Ⅱ그룹	Ⅲ그룹	
전반적인 수면의 질 변화	매우 좋아졌음(5)	19 (5.7)	5 (3.3)	11 (3.7)	(4.5)
	좋아졌음(4)	161 (48.5)	62 (41.1)	71 (23.9)	(38.0)
	변화없음(3)	100 (30.1)	62 (41.1)	139 (46.8)	(38.7)
	나빠졌음(2)	44 (13.3)	16 (10.6)	62 (20.9)	(15.3)
	매우 나빠졌음(1)	8 (2.4)	6 (4.0)	14 (4.7)	(3.5)
	평균	3.4	3.3	3.0	3.2

Ⅰ그룹 (8/8) : Ⅰ-1, Ⅰ-2
Ⅱ그룹 (8/9) : Ⅱ-1, Ⅱ-2
Ⅲ그룹 (8.5/8.5) : Ⅲ-1, Ⅲ-2

<표 53> 그룹별 주간연속2교대제 도입 이후 전반적인 수면의 질 변화 비교

○ Ⅰ, Ⅱ그룹은 전반적인 수면의 질이 좋아졌다는 평가가 50% 내외인데, Ⅲ그룹은 좋아졌다는 반응과 나빠졌다는 반응이 반반이다.

○ 평균값 수치에서도 Ⅰ, Ⅱ그룹은 각각 3.4, 3.3로 좋아진 경향이지만, Ⅲ그룹은 3.0의 낮은 점수였다.

변수	평균값					
	Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)	
	Ⅰ-1	Ⅰ-2	Ⅱ-1	Ⅱ-2	Ⅲ-1	Ⅲ-2
전반적인 수면의 질 변화	3.3	3.5	3.5	2.9	3.1	3.3

<표 54> 지회별 주간연속2교대제 도입 이후 전반적인 수면의 질 변화 비교(주간연속2교대 근무자만)

○ 주간연속2교대로 근무하는 그룹만을 따로 분류하여, 전반적인 수면의 질 변화를 분석하였다. 그룹별로 분석 시 가장 수면의 질이 안 좋아진 것으로 나타났던 Ⅲ그룹 중에서도 Ⅲ-1이 평균값이 낮은 것을 확인할 수 있었다.

○ 반면, Ⅱ그룹에서는 Ⅱ-2가 평균값이 낮게 나왔고, 다른 지회와 비교했을 때 가장 낮은 평균값을 보였다.

② 수면 관련 요인 변화

변수	구분	평균값						전체 평균값	
		Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
		이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
하루 평균 수면 시간	주간	6.5	6.4	7.0	6.9	6.7	6.4	6.6	6.5
	야간	6.2	7.0	6.7	7.2	6.1	6.3	6.3	6.9
잠을 깨는 여부*	주간 깸	52.8	53.8	38.2	43.8	57.5	62.9	(51.1)	(54.5)
	야간 깸	70.4	59.6	58.7	53.2	72.0	75.6	(67.9)	(61.5)
잠을 깨는 횟수	주간	1.8	1.6	1.6	1.4	1.8	1.7	1.7	1.6
	야간	2.4	1.8	2.1	1.7	2.6	2.1	2.4	1.9
수면의 질**	주간	2.7	2.9	2.9	3.1	2.9	2.8	2.8	2.9
	야간	2.3	3.2	2.4	3.0	2.4	2.7	2.4	3.0

* 잠을 깨는 여부 : 백분율(%)

** 수면의 질 : 매우 나쁘다(1점)~매우 좋다(5점)로 점수 배분하여, 높을수록 수면의 질이 좋음.

<표 55> 그룹별 주간연속2교대제 도입 전후의 수면건강 변화

○ 하루 평균 수면 시간의 변화는 주간보다 야간에 두드러지게 나타났다. 특히, Ⅰ, Ⅱ그룹에서는 야간에 30분~50분 이상 수면시간이 증가한 것으로 분석되었다.

○ 다른 그룹은 잠을 깨는 여부는 주간 때는 오히려 잠을 깬다는 비율이 소폭 상승하였으나, 야간근무 시에는 깨는 비율의 감소가 두드러졌다. 반면, Ⅲ그룹은 주야간 모두에서 깨는 비율이 증가해, 전체 노동자의 3/4이 야간에 잠을 깨는 상황이었다.

○ 잠을 깨는 횟수는 Ⅲ그룹에서도 감소하여, 주야간, 모든 그룹에서 감소하는 경향을 보였다.

○ 수면의 질은 Ⅰ, Ⅱ그룹에서는 주야간 모두 좋아지는 경향이었지만, Ⅲ그룹은 주간엔 오히려 낮아졌다.

○ 수면 관련 요인 분석에서 Ⅰ그룹과 Ⅱ그룹 사이에는 큰 차이가 보이지 않았다.

4. 주간 연속 2교대제와 여가 및 생활 변화

1) 여가활동 변화

① 주말/휴일 등 근무시간 외 여가활동 및 생활 변화

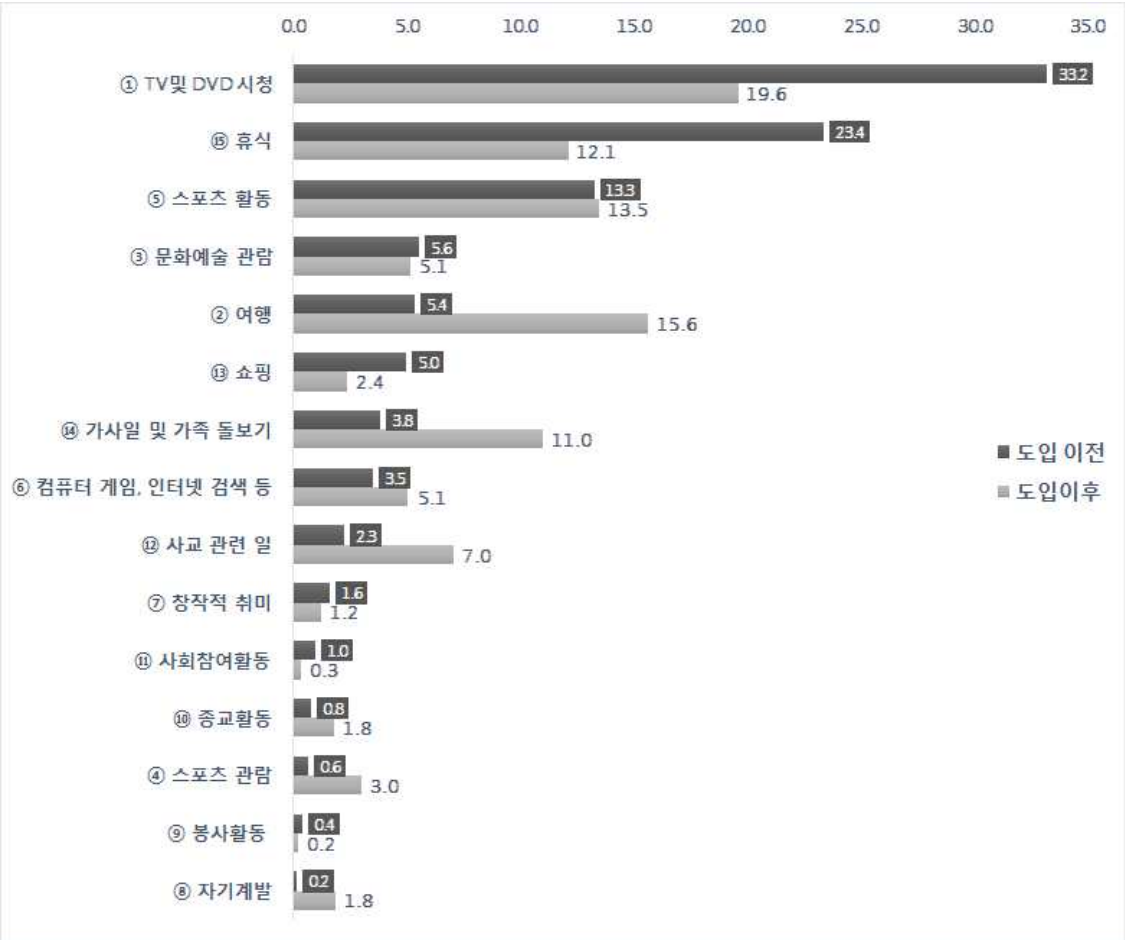
변수		빈도(%)		
		1순위	2순위	3순위
도입 이전	① TV시청(유선방송 등) 및 DVD(비디오) 시청	346 (47.3)	166 (23.5)	82 (12.5)
	② 여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)	27 (3.7)	52 (7.4)	43 (6.5)
	③ 문화예술 관람(연극, 영화, 연주회, 전시회 등)	21 (2.9)	55 (7.8)	59 (9.0)
	④ 스포츠 관람	3 (0.4)	6 (0.8)	6 (0.9)
	⑤ 스포츠 활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조 등)	94 (12.9)	110 (15.6)	71 (10.8)
	⑥ 컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등	8 (1.1)	38 (5.4)	45 (6.8)
	⑦ 창작적 취미(미술, 독서, 요리, 사진, 연주등)	5 (0.7)	20 (2.8)	14 (2.1)
	⑧ 자기계발(어학, 자격증 취득 공부, 학원 등)	1 (0.1)	2 (0.3)	1 (0.2)
	⑨ 봉사활동	0 (0.0)	2 (0.3)	10 (1.5)
	⑩ 종교활동	2 (0.3)	6 (0.8)	7 (1.1)
	⑪ 사회참여활동(시민단체, 정치단체, 지역 모임 등)	6 (0.8)	6 (0.8)	10 (1.5)
	⑫ 사교관련일(친구, 친척방문, 동창회모임 등)	9 (1.2)	22 (3.1)	23 (3.5)
	⑬ 쇼핑	7 (1.0)	41 (5.8)	90 (13.7)
	⑭ 가사일 및 가족 돌보기	20 (2.7)	29 (4.1)	40 (6.1)
	⑮ 휴식 (수면, 사우나 등)	181 (24.8)	149 (21.1)	154 (23.4)
도입 이후	① TV시청(유선방송 등) 및 DVD(비디오) 시청	189 (26.0)	98 (13.9)	83 (12.4)
	② 여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)	124 (17.0)	108 (15.3)	85 (12.7)
	③ 문화예술 관람(연극, 영화, 연주회, 전시회 등)	26 (3.6)	48 (6.8)	44 (6.6)
	④ 스포츠 관람	13 (1.8)	35 (5.0)	21 (3.1)
	⑤ 스포츠 활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조 등)	125 (17.2)	81 (11.5)	49 (7.3)
	⑥ 컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등	24 (3.3)	46 (6.5)	49 (7.3)
	⑦ 창작적 취미(미술, 독서, 요리, 사진, 연주등)	4 (0.5)	15 (2.1)	10 (1.5)
	⑧ 자기계발(어학, 자격증 취득 공부, 학원 등)	12 (1.6)	14 (2.0)	14 (2.1)
	⑨ 봉사활동	0 (0.0)	1 (0.1)	6 (0.9)
	⑩ 종교활동	10 (1.4)	16 (2.3)	11 (1.5)
	⑪ 사회참여활동(시민단체, 정치단체, 지역 모임 등)	2 (0.3)	2 (0.3)	4 (0.6)
	⑫ 사교관련일(친구, 친척방문, 동창회모임 등)	34 (4.7)	68 (9.6)	61 (9.1)
	⑬ 쇼핑	3 (0.4)	21 (3.0)	42 (6.3)
	⑭ 가사일 및 가족 돌보기	85 (11.7)	75 (10.6)	67 (10.0)
	⑮ 휴식 (수면, 사우나 등)	77 (10.6)	78 (11.0)	118 (17.6)

<표 56> 주간연속2교대제 도입 전후의 여가활동 및 생활 변화

○ 주말/휴일 등 근무시간 외 여가활동 및 생활은 주로 '① TV시청(유선방송 등) 및 DVD(비디오) 시청'과 '⑮ 휴식 (수면, 사우나 등)'하던 패턴에서 '② 여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)'과 '⑤ 스포츠 활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조 등)'이 증가하는 경향을 보였다.

변수		분율(%)	
		이전	이후
도입 전후 (가중치 적용)	① TV시청(유선방송 등) 및 DVD(비디오) 시청	33.2	19.6
	② 여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)	5.4	15.6
	③ 문화예술 관람(연극, 영화, 연주회, 전시회 등)	5.6	5.1
	④ 스포츠 관람	0.6	3.0
	⑤ 스포츠 활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조 등)	13.3	13.5
	⑥ 컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등	3.5	5.1
	⑦ 창작적 취미(미술, 독서, 요리, 사진, 연주등)	1.6	1.2
	⑧ 자기계발(어학, 자격증 취득 공부, 학원 등)	0.2	1.8
	⑨ 봉사활동	0.4	0.2
	⑩ 종교활동	0.8	1.8
	⑪ 사회참여활동(시민단체, 정치단체, 지역 모임 등)	1.0	0.3
	⑫ 사교관련일(친구, 친척방문, 동창회모임 등)	2.3	7.0
	⑬ 쇼핑	5.0	2.4
	⑭ 가사일 및 가족 돌보기	3.8	11.0
	⑮ 휴식 (수면, 사우나 등)	23.4	12.1

<표 57> 주간연속2교대제 도입 전후의 여가활동 및 생활 변화 (가중치 적용; 1:2:3순위=5:3:2)



<그림 5> 주간연속2교대제 도입 전후의 여가활동 및 생활 변화 (가중치 적용; 1:2:3순위=5:3:2)

○ 주간연속2교대제 도입 전후의 여가활동 및 생활 변화에 1~3순위로 설문을 진행한 것을 각 순위에 가중치를 두어 추가분석 하였다. '① TV시청(유선방송 등) 및 DVD(비디오) 시청'가 차지하는 비율은 도입 전후로 크게 줄긴했지만, 여전히 19.6%로 가장 많았다. '② 여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)'는 도입 이전에는 5.4%로 낮은 비율이었으나 이후에는 15.6%로 두 번째로 높은 많았다.

○ '⑤ 스포츠 활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조 등)'은 전후로 큰 변화가 없었고, '⑮ 휴식 (수면, 사우나 등)'을 한다는 비율은 상당히 줄었다.

② 여가활동의 목적 및 함께 하는 사람

변수	구분	빈도(%)	
		이전	이후
여가생활 목적	① 건강을 위해	208 (27.7)	170 (22.5)
	② 개인의 즐거움을 위해	110 (14.6)	116 (15.3)
	③ 마음의 안정과 휴식을 위해	111 (14.8)	104 (13.7)
	④ 대인 관계·교제를 위해	45 (6.0)	27 (3.6)
	⑤ 스트레스 해소를 위해	140 (18.6)	67 (8.9)
	⑥ 자기 계발을 위해	8 (1.1)	23 (3.0)
	⑦ 자기 만족(실현)을 위해	28 (3.7)	32 (4.2)
	⑧ 가족과 함께 시간을 보내기 위해	100 (13.3)	217 (28.7)
	⑨ 기타	2 (0.3)	1 (0.1)
여가생활 누가와	① 혼자서	237 (30.9)	115 (15.0)
	② 가족(친척 포함)과 함께	246 (32.0)	372 (48.4)
	③ 친구(연인 포함)와 함께	81 (10.5)	123 (16.0)
	④ 직장 동료	137 (17.8)	94 (12.2)
	⑤ 동호회(종교단체 등 포함) 활동을 통해서	60 (7.8)	60 (7.8)
	⑥ 기타	7 (0.9)	5 (0.7)

<표 58> 주간연속2교대제 도입 전후의 여가활동 목적 및 함께 하는 사람 변화

○ 도입 이전에는 여가의 목적이 '① 건강을 위해'가 가장 많았으나 도입 이후는 오히려 약간 감소하였다. '⑤ 스트레스 해소를 위해'서가 18.6%로 두 번째로 많았는데, 이후에는 8.9%로 감소하였다.

○ 반면, '⑧ 가족과 함께 시간을 보내기 위해'가 28.7%로 가장 많은 비율을 보였다,

○ 여가생활을 함께 하는 사람은 도입 이전에도 '② 가족(친척 포함)과 함께'가 가장 많긴하였으나, 도입 이후에는 48.4%로 크게 증가하였다. 반면, '① 혼자서'가 30.9%로 많았으나 도입 이후에는 15.0%로 감소했다.

③ 여가활동 만족도

변수	구분	빈도(%)		평균값	
		이전	이후	이전	이후
만족도	매우만족(5)	6 (0.8)	39 (5.2)	2.7	3.4
	만족(4)	119 (15.6)	318 (42.1)		
	보통(3)	387 (50.8)	338 (44.8)		
	불만족(2)	170 (22.3)	53 (7.0)		
	매우불만(1)	80 (10.5)	7 (0.9)		
불만족 이유	① 경제적 부담 때문	36 (13.9)	40 (40.8)		
	② 시간이 부족	175 (67.6)	31 (31.6)		
	③ 교통혼잡 및 교통수단 불편하여	5 (1.9)	3 (3.1)		
	④ 여가 시설이 부족하여	5 (1.9)	5 (5.1)		
	⑤ 정보 및 프로그램이 부족하여	3 (1.2)	4 (4.1)		
	⑥ 적당한 취미가 없어서	5 (1.9)	5 (5.1)		
	⑦ 체력/건강이 좋지 않아서	29 (11.2)	6 (6.1)		
	⑧ 여가를 함께 할 사람이 없어서	1 (0.4)	3 (3.1)		
	⑨ 기타	0 (0.0)	1 (1.0)		

<표 59> 주간연속2교대제 도입 전후의 여가활동 만족도와 불만족 이유

○ 여가활동의 만족도는 이전에는 만족한다는 비율이 20%도 되지 않았으나, 이후에는 50%가량이 만족한다는 반응이었다.

○ 도입 이전에는 불만족의 이유로 '② 시간이 부족'을 가장 많이 들었으나, 도입 이후에는 '① 경제적 부담 때문'을 가장 많이 꼽았다.

2) 생활 변화

① 생활 변화

변수	구분	빈도(%)		평균값	
		이전	이후	이전	이후
1. 직장일이 많아서 가족을 위해 사용하는 시간이 부족하다고 느꼈다.	매우 그렇다(4)	158 (20.9)	19 (2.7)	2.9	2.2
	그렇다(3)	361 (47.8)	138 (19.5)		
	별로 그렇지 않다(2)	212 (28.0)	483 (68.2)		
	전혀 그렇지 않다(1)	25 (3.3)	68 (9.6)		
2. 일 때문에 가사 및 자녀 양육에 소홀했다.	매우 그렇다(4)	120 (16.9)	14 (2.1)	2.8	2.1
	그렇다(3)	340 (47.9)	135 (20.0)		
	별로 그렇지 않다(2)	216 (30.4)	454 (67.3)		
	전혀 그렇지 않다(1)	34 (4.8)	72 (10.7)		
3. 일에서 받은 스트레스를 종종 가족에게 풀었다.	매우 그렇다(4)	78 (10.7)	16 (2.3)	2.4	2.0
	그렇다(3)	238 (32.7)	118 (17.0)		
	별로 그렇지 않다(2)	311 (42.8)	109 (58.8)		
	전혀 그렇지 않다(1)	100 (13.8)	152 (21.9)		

<표 60> 주간연속2교대제 도입 전후의 생활 변화

○ 주간연속2교대 도입 이후 생활의 변화는 전반적으로 긍정적인 결과를 보였다. ‘1. 직장일이 많아서 가족을 위해 사용하는 시간이 부족하다고 느꼈다.’, ‘2. 일 때문에 가사 및 자녀 양육에 소홀했다.’, ‘3. 일에서 받은 스트레스를 종종 가족에게 풀었다.’ 모든 항목에서 도입 이전보다 나아졌다는 응답이 나왔다.

② 긍정적인 생활 변화

변수	구분	빈도(%)	무응답
긍정적인 생활 변화 (3가지 체크)	① 본인의 건강 개선	411 (52.8)	124
	② 취미 및 여가 시간 증대	536 (68.8)	
	③ 자기계발 기회 확대	210 (27.0)	
	④ 종교, 봉사, 사회 활동 기회 확대	40 (5.1)	
	⑤ 부부가 함께 하는 시간 증가로 부부관계 개선	221 (28.4)	
	⑥ 자녀와 함께 하는 시간 증가로 자녀와의 관계 개선	265 (34.0)	
	⑦ 별다른 긍정적인 변화 없음	163 (20.9)	
	⑧ 기타*	13 (1.7)	

*기타 : 부모님, 형제 간의 모임 증가 / 자녀와의 시간이 없음(부정적 의견)

<표 61> 주간연속2교대제 도입 이후 긍정적인 생활 변화

○ 긍정적인 변화에 대해서는 '② 취미 및 여가 시간 증대', '① 본인의 건강 개선' 등이 가장 긍정적인 생활변화라고 응답했다. '⑥ 자녀와 함께 하는 시간 증가로 자녀와의 관계 개선'도 34.0%로 높은 응답률을 보였다.

구분	빈도(%)			전체 백분율(%)
	Ⅰ그룹	Ⅱ그룹	Ⅲ그룹	
① 본인의 건강 개선	183 (54.3)	64 (45.1)	152 (54.1)	(52.8)
② 취미 및 여가 시간 증대	238 (70.6)	103 (72.5)	183 (65.1)	(68.8)
③ 자기계발 기회 확대	88 (26.1)	41 (28.9)	72 (25.6)	(27.0)
④ 종교, 봉사, 사회 활동 기회 확대	23 (6.8)	5 (3.5)	11 (3.9)	(5.1)
⑤ 부부관계 개선	105 (31.2)	30 (21.1)	78 (27.8)	(28.4)
⑥ 자녀와의 관계 개선	127 (37.7)	55 (38.7)	76 (27.0)	(34.0)
⑦ 별다른 긍정적인 변화 없음	63 (18.7)	25 (17.6)	72 (25.6)	(20.9)
⑧ 기타	4 (1.2)	5 (3.5)	4 (1.4)	(1.7)

Ⅰ그룹 (8/8) : Ⅰ-1, Ⅰ-2
Ⅱ그룹 (8/9) : Ⅱ-1, Ⅱ-2
Ⅲ그룹 (8.5/8.5) : Ⅲ-1, Ⅲ-2

<표 62> 그룹별 주간연속2교대제 도입 이후 긍정적인 생활 변화 비교

○ Ⅰ그룹은 긍정적인 생활 변화 항목 전반의 긍정적 응답률이 다른 그룹에 비해 높았다.

○ 반면, Ⅲ그룹은 '⑥ 자녀와의 관계 개선'에서 긍정적인 응답은 가장 적고, '⑦ 별다른 긍정적인 변화 없음'은 가장 높은 응답률을 보였다. Ⅲ그룹 노동자의 평균 연령대가 다른 그룹에 비해 높아 자녀와의 관계 개선 여지가 덜한 것, Ⅲ그룹이 교대제 이후의 노동조건이 악화되거나 긍정적인 변화가 적은 점 등이 원인일 것으로 보인다.

3) 가사/돌봄 시간

① “남자는 일, 여자는 가정”에 대한 인식

변수	구분	빈도(%)	무응답
“남자는 일, 여자는 가정” 이라는 말에 대한 생각	매우 찬성	47 (5.9)	105
	찬성하는 편	317 (39.7)	
	반대하는편	343 (43.0)	
	매우 반대	91 (11.4)	

<표 63> “남자는 일, 여자는 가정”에 대한 인식

○ 설문응답자의 45.6%가 찬성하는 편이라는 응답을 하였다.

② [기혼자만] 하루 가사일 및 가족돌봄 시간

변수	구분		빈도(%)		평균값	
			이전	이후	이전	이후
하루 가사일 및 가족돌봄 시간	평일	안함	171 (31.2)	84 (15.7)	1.1	2.1
		0.1~1.0시간	209 (38.1)	150 (28.0)		
		1.1~2.0시간	98 (17.9)	119 (22.2)		
		2.1~3.0시간	46 (8.4)	76 (14.2)		
		3.1~4.0시간	11 (2.0)	63 (11.8)		
		4.1시간~	13 (2.4)	44 (8.2)		
	휴일	안함	129 (24.0)	93 (17.1)	2.7	3.9
		0.1~1.0시간	110 (20.5)	72 (13.2)		
		1.1~2.0시간	84 (15.6)	70 (12.8)		
		2.1~3.0시간	46 (8.6)	56 (10.3)		
		3.1~4.0시간	75 (14.0)	79 (14.5)		
		4.1시간~	93 (17.3)	175 (32.1)		

<표 64> 주간연속2교대제 도입 전후의 하루 가사일 및 가족돌봄 시간 비교

○ 기혼자 중에서 하루 가사일 및 가족돌봄 시간은 도입 이전에는 평일에는 31.2%가 안한다고 응답했고, 휴일에도 24.0%는 전혀 안하는 것으로 조사되었다. 가사일과 돌봄을 하는 경우도 평일은 1.1시간, 휴일은 2.7시간으로 조사되었다.

○ 도입 이후에는 안한다는 비율이 10%대로 감소하였고, 평균 가사 시간도 평일 2.1시간, 휴일 3.9시간으로 1시간 정도씩 증가하였다.

변수	구분	평균값						전체 평균값	
		Ⅰ그룹(8/8)		Ⅱ그룹(8/9)		Ⅲ그룹(8.5/8.5)			
		이전	이후	이전	이후	이전	이후	이전	이후
하루 가사일 및 가족돌봄 시간	평일	1.1	2.2	1.2	2.3	1.1	1.8	1.1	2.1
	휴일	2.5	4.0	3.5	4.6	2.5	3.2	2.7	3.9

<표 65> 그룹별 주간연속2교대제 도입 전후의 하루 가사일 및 가족돌봄 시간 비교

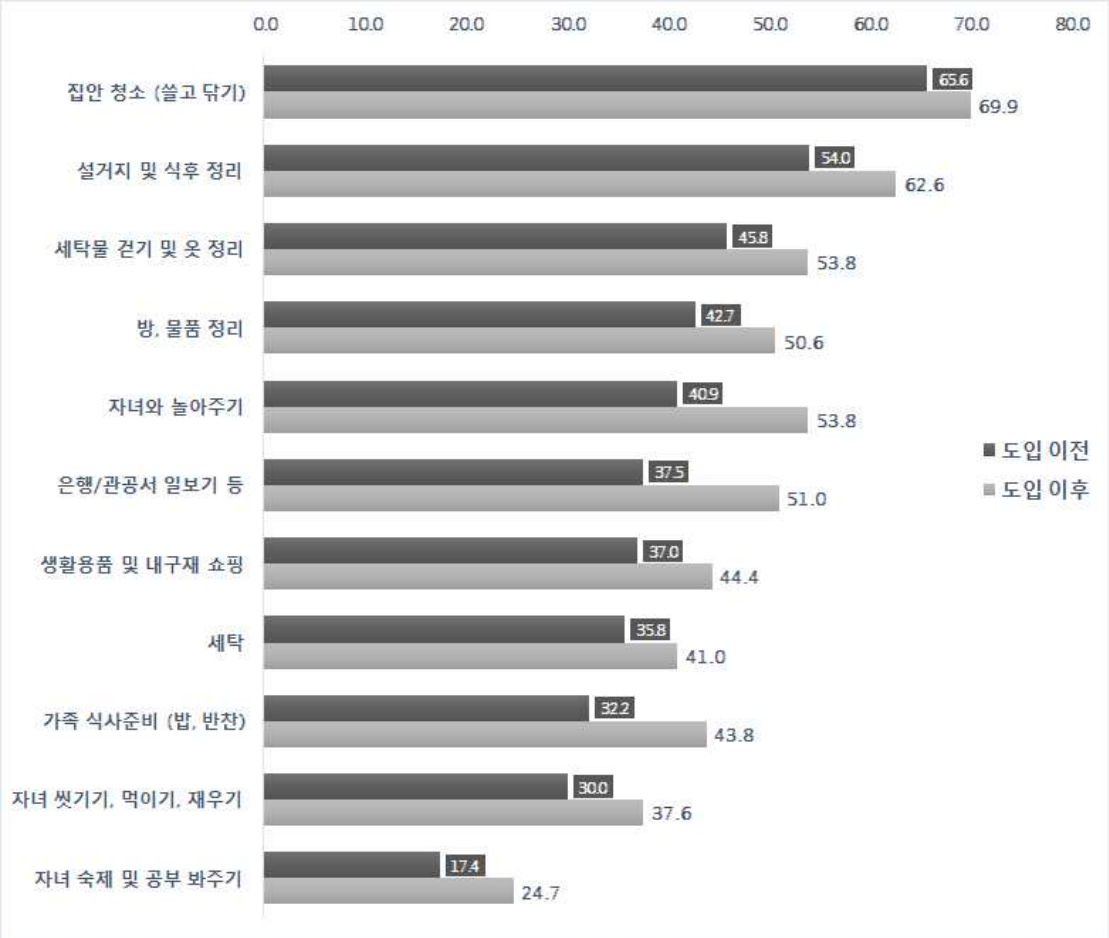
○ Ⅱ그룹에 여성의 비율이 높아서 하루 가사일 및 가족 돌봄 시간이 교대제 변경 전후 모두 높게 나타난 것으로 보인다. Ⅱ그룹도 평일의 평균 가사노동시간은 다른 그룹과 큰 차이가 없고, 휴일에는 다른 그룹보다 1시간 많은 시간을 가사노동에 할애하는 것으로 분석되었다. 평일에는 직장일 때문에 못하던 일을 휴일로 미뤄서 한꺼번에 하게 되고, 이 미뤄진 가사노동은 여성에게 전가됨을 확인할 수 있다. 앞서 남자는 일, 여성은 가정이라는 것에 대해 절반 정도는 찬성하였던 인식이 반영된 것으로 볼 수 있다.

○ Ⅲ그룹은 도입 이후의 평일과 휴일 모두에서 다른 그룹에 비해 가사노동시간의 증가 정도가 낮았다.

③ [기혼자만] 가사노동이나 가족돌봄의 종류

변수	구분	빈도(%)	
		이전	이후
가사노동이나 가족돌봄의 종류 (모두 체크)	가족 식사준비 (밥, 반찬)	163 (32.2)	245 (43.8)
	설거지 및 식후 정리	273 (54.0)	350 (62.6)
	세탁	181 (35.8)	229 (41.0)
	세탁물 걷기 및 옷 정리	232 (45.8)	301 (53.8)
	집안 청소 (쓸고 닦기)	332 (65.6)	391 (69.9)
	방, 물품 정리	216 (42.7)	283 (50.6)
	생활용품 및 내구재 쇼핑	187 (37.0)	248 (44.4)
	은행/관공서 일보기 등	190 (37.5)	285 (51.0)
	자녀 씻기기, 먹이기, 재우기	152 (30.0)	210 (37.6)
	자녀 숙제 및 공부 봐주기	88 (17.4)	138 (24.7)
	자녀와 놀아주기	207 (40.9)	301 (53.8)

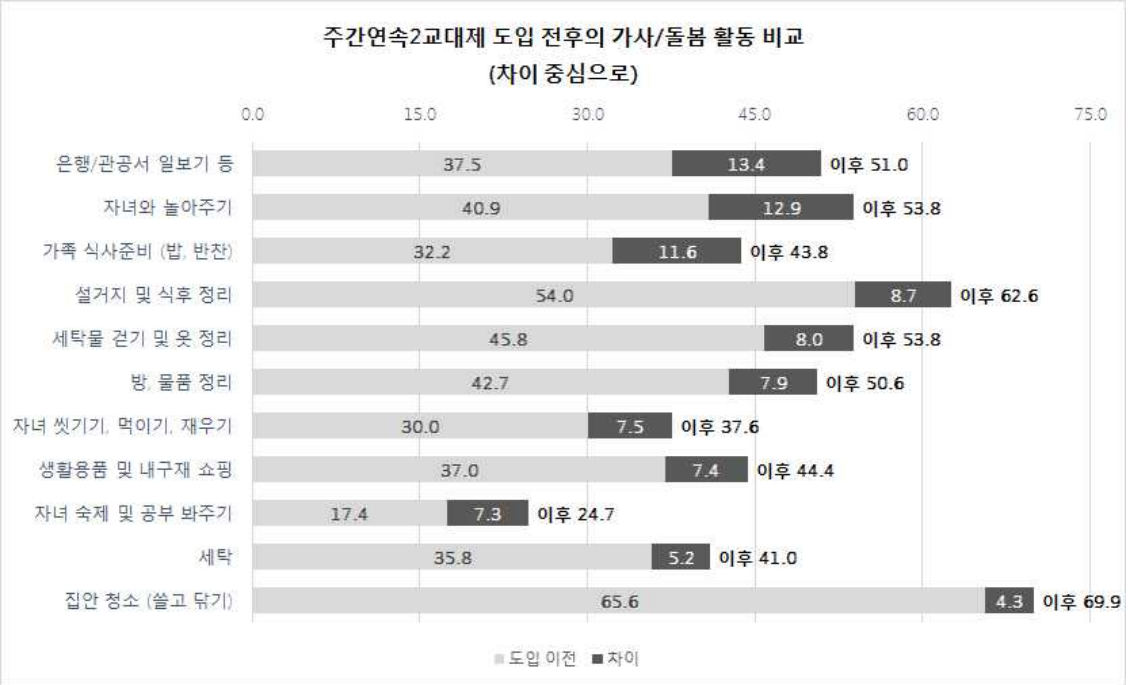
<표 66> 주간연속2교대제 도입 전후 가사노동이나 가족돌봄의 종류 변화



<그림 6> 주간연속2교대제 도입 전후 가사노동이나 가족돌봄의 종류 변화 (다빈도 중심으로 정렬)

○ 도입 이전이후를 비교했을 때 주로 하는 가사노동이나 가족돌봄 종류의 순위가 뒤바뀌지는 않았으나 각각의 종류를 한다는 비율이 증가하였다.

○ 반면, '자녀와 놀아주기'는 도입 이후 상당한 비율이 증가하여, 53.8%나 하고 있다고 응답했다.



<그림 7> 주간연속2교대제 도입 전후 가사노동이나 가족돌봄의 종류 변화 (전후 차이 중심으로 정렬)

○ 도입 전후의 차이를 중심으로 정렬해보았을 때는 '은행/관공서 일보기 등'이 가장 많이 증가하였고, '자녀와 놀아주기', '가족 식사준비 (밥, 반찬)', '설거지 및 식후 정리' 등의 순이었다.

○ '은행/관공서 일보기 등'은 물리적 시간이 도입 이후 가능해지면서 자연스레 증가한 것으로 해석할 수 있고, '자녀와 놀아주기'가 늘어난 것이 가사노동이나 가족돌봄에 있어서 큰 변화로 보인다.

IX. 지회별 설문 분석

부록에 첨부한 지회별 설문지를 이용하여 총 45개 사업장으로부터 설문을 수거하여 분석하였다.

1. 교대제 이행 상황

45개 사업장 중 22개 사업장에서 (49%) 주간연속2교대제로 이행하였고, 17개 사업장(38%)은 아직 실시를 위한 협상에 들어가지 않은 상황이었다. 300인 이상 사업장이 25개, 300인 미만 사업장이 20개 사업장이었다.

<표 67> 부품사 교대제 이행 상황

	구분 (N=45)	빈도(%)
사업장 규모	300인 미만	20(44.4)
	300인 이상	25(55.6)
주간연속2교대실시	현재 실시	22(48.9)
	협상 중	6(13.3)
	미실시, 미협상	17(37.8)

2. 주간 연속 2교제 이행 사업장 교대제 유형

완성차 공장과 동일하게 8-9로 변경한 곳이 9개 사업장으로 가장 많았고, 8-8로 이행한 사업장이 5개 사업장으로 다음으로 많았다. 주간 근무를 9시간, 야간근무를 8시간으로 변경한 사업장도 있었다.

<표 68> 교대제 변경 유행

	구분(주-야, 시간)	빈도(N=22)	비고
교대제 유형	8-9	9	
	8-8	5	
	8.5-8.5	3	
	9-8	1	
	9-9	1	
	8.7-8.7	1	8시간 40분
	8.2-8.2	1	8시간 10분
	응답 없음	1	

3. 협상 과정과 쟁점

대부분 협상 기간은 3개월 이상이 소요되었고, 1년 이상 협상을 진행한 사업장도 6곳이었다. 협상안을 마련하는 과정에서 노동조합의 주도성을 묻는 질문에 노동조합이 주도하여 협상안을 마련한 사업장이 12곳으로 절반이 넘었고, 노동조합내에 대응팀을 구성한 사업장도 절반이 넘었다. 회사 주도로 안이 만들어진 곳이 2곳이었고, 완성차 공장의 안을 기본안으로 협상을 시작한 곳이 9곳이었다.

협상의 최고 쟁점은 임금 문제가 가장 많았고, 생산물량유지 혹은 노동강도의 문제 역시 많은 사업장에서 최고 쟁점 내용으로 꼽았다. 인력, 설비 문제 역시 생산물량유지 혹은 노동강도 문제와 연동될 수 있는 문제여서, 이와 관련된 협상이 이루어졌다고 하더라도 생산물량 유지 혹은 노동강도에 체크했을 가능성은 있다고 판단된다. 지역지부가 주도하여 협상이 이루어진 사업장은 없었다.

<표 69> 협상 기간과 협상 최고 쟁점

	구분	빈 도 (N=22)	비고
협상 기간	한달이내	0	
	한달-3개월 미만	1	
	3개월-6개월 미만	7	
	6개월-1년 미만	7	
	1년 이상	6	
	응답 없음	1	
협상과정 주도성 (중복 허용)	회사 중심 안 마련	2	
	외부전문가 활용	2	
	노동조합 주도안 마련	12	
	완성차 안 기본 협상	9	
	노동조합내 대응팀 구성	12	
	지역지부 주도 협상	0	
협상 최고 쟁점 (하나만 답하도록 함)	임금	10	
	생산물량유지, 노동강도	8	
	인력충원	0	
	설비투자	0	
	응답없음	1	
	기타	3	임금, 생산물량유지 모두에 체크한 사업장 2곳, 생산물량유지와 인력충원에 체크한 사업장 1곳

4. 임금문제

교대제 이행을 한 사업장은 대부분 임금은 교대제 이행 이전과 동일하게 유지될 수 있도록 협상안을 만든 것으로 보인다. 그러나 실제 임금의 변화는 7개 사업장에서는 교대제 변경 이전에 비해 증가하였다고 답했고, 1개 사업장에서는 감소했다고 답하였다. 노동시간과 연동하여 분석할 필요가 있는 지점이다.

<표 70> 임금관련 협상안과 실제 임금의 변화

	구분	빈도	비고
임금 협상안	수당, 할증 등으로 임금 유지되도록 조정	22	
	감소할 수 있는 안	0	
실제 임금 변화	교대제 이전과 비슷 (10만원 이내의 차이)	14	
	10만원 이상 줄어듬	1	20만원 가량 감소
	10만원 이상 늘어남	7	

5. 물량, 노동강도, 근무시간의 변화

교대제 변경에 따라 모든 사업장이 노동시간이 줄었다. 그럼에도 물량은 이전보다 줄어든 사업장은 없었다. 심지어 이전보다 늘리기로 합의한 사업장이 8개 사업장이었다. 노동강도가 늘었음을 시사하는 변화이다. 교대제 변경 후 월 실시하는 특근일이 늘어난 사업장이 2곳 있었다.

<표 71> 교대제 변경 후 노동시간, 물량의 변화

	구분	빈도	비고
물량, 노동강도 협상안	이전과 동일한 수준으로 생산량을 유지	14	
	이전보다 줄이기로 합의	0	
	이전보다 늘리기로 합의	8	
변경 후 잔업 (주간)	주간 잔업 있음	6	
	주간 잔업 없음	16	
변경 후 잔업 (야간)	야간 잔업 있음	14	
	야간 잔업 없음	8	
변경 후 특근 일	동일함	6	
	줄었음	14	
	늘었음	2	

6. 인력충원, 아웃소싱 등 고용변화

노동시간이 줄고, 물량은 유지된 곳이 많았지만, 인력이 충원된 곳은 절반에 미치지 못하였다. 절반에 가까운 사업장에서 인력변화 없이 노동시간을 줄이고, 물량은 유지한 채 교대제 변경을 실시하였다. 일부 공정을 아웃소싱하여 교대제변경에 대응한 사업장도 있었다.

<표 72> 인력 충원과 아웃 소싱

	구분	빈도	
인력 충원	인력추가 합의, 실제 증가	7	
	인력변화 없게 합의, 실제 변화 없음	9	
	인력문제 관련한 합의 없었음	2	
	기타	4	부서이동, 전환배치 등 실시
아웃소싱	일부공정 아웃 소싱	3	
	아웃 소싱 없었음	18	
	기타	1	협력사 구조조정으로 정규직라인 배치
비정규직 충원	전부 정규직으로 충원	5	
	비정규직으로 충원	1	
	인력충원 없었음	16	

7. 주간 연속 2교대 전환의 동력

주간연속2교대 전환의 주요 동력을 묻는 질문에 가장 중요한 계기가 된 것은 노동시간단축 및 심야노동철폐에 관한 사회적 분위기라는 답변이 가장 많았다. 1부터 3순위까지 답한 이유에서는 사회적 분위기보다 조합원의 요구라는 답변이 다수를 차지했고, 금속노조 등의 상급단체의 요구 등도 주요한 변화의 계기가 되었다고 판단하고 있었다.

<표 73> 주간연속2교대 전환의 주요 동력

주간연속2교대 전환의 동력	1 순 위 (N=22)	1-3 순위안 (N=22)	비고
원청의 요구	1	3	
조합원들의 요구	6	19	
다른 부품사들의 변화	0	3	
금속노조 등 상급단체의 요구	0	8	
노동시간 단축 및 야간노동철폐 등의 사회적 분위기	12	18	
회사의 적극적인 태도	0	3	
기타	3		원청의 변화에 따라갈 수밖에 없다는 분위기

8. 조합원들과의 소통

조합원들과 충분한 소통을 했다고 생각한 사업장은 12곳으로 절반을 조금 넘었다. 소통의 주요한 방식은 소식지, 교육지 발생 및 조합원 설명 등이었고, 조합원 총회를 개최한 곳은 절반이 조금 넘는 12곳에 머물렀다.

<표 74> 조합원들과 소통 방식

	구분	빈 도 (N=22)	비고
조합원들과의 소통	충분했다	12	
	보통	8	
	부족했다	1	
	집행부가 결정후 통보	1	
소통의 방식(중복허용)	소식지 및 교육지 발행	16	
	토론회, 간담회, 공청회	15	
	대의원 대회	5	
	조합원 설명 및 교육	18	
	조합원 총회	12	
교대제 변경에 대한 만족도 조사	실시	7	만족도, 건강, 삶의 질 등 평가. 대체로 높은 만족도 보임
	미실시	15	

9. 회사의 반응

손해를 봤다고 생각하는 회사의 반응이 4곳이었고, 잘 한 결정이라고 생각하는 회사가 6곳, 원청의 변화 때문에 불가피한 이행이라고 생각한 회사도 5곳이었다.

<표 75> 주간연속2교대 시행에 대한 회사의 반응

회사의 반응	빈도	비고
손해를 봤다고 생각	4	
잘 한 결정이라고 생각	6	
별다른 반응이 없다	3	
원청의 변화 때문에 불가피한 이행이라 생각	5	
기타	4	사회적 변화를 따라갔다고 생각

10. 조합활동의 변화

주간연속2교대제 실시 이후, 조합활동가들이 느끼는 가장 큰 변화는 활동가들의 출퇴근 시간 및 회의 시간 등의 변화를 경험하고 있다. 조합원 참여 정도의 변화는 특별히 파악되지 않았다.

<표 76> 조합활동의 변화

조합활동의 변화	구분	빈도	비고
조합상근자 출퇴근 시간	있음	15	변경된 교대제에 따라 변화, 출근만 일찍. 근무시간 조정
	없음	7	
타임오프 사용	있음	2	
	없음	20	
조합활동 내용	있음	5	회의 시간이 주로 오후, 혹은 1조 근무후로 변경
	없음	17	
조합활동 시간	있음	4	상시근무자와 교대근무자 교류 적어짐. 회의시간 변경
	없음	18	
조합상근자 임금	있음	3	
	없음	19	

11. 현재 협상 진행 중인 사업장 현재 상황

현재 협상을 진행중인 6개 사업장 현황을 기술하였다. 현재 이행과 관련하여 임금 문제에 대한 관심이 가장 많았고, 이에 대한 불안으로 인해 찬성 못지 않게 반대 의견도 상당하다는 것을 확인할 수 있었다.

<표 77> 협상 진행중인 사업장 현황

	구분	빈도	비고
노동조합 대응	협상팀 구성	5	
	집행부 담당자	1	
교대제 이행시기 정함	정해 놓음	3	
	그렇지 않음	3	
협상의 장해 요인	조합원들의 무관심, 반대	3	
	회사의 강력대응	1	
	원청의 간섭	0	
	상급단체의 지원 부족	0	
	기타	2	구조적 문제(임금, 물량 등)
조합원들의 전반적인 반응	찬성	2	
	반대	0	
	무관심	2	
	기타	2	찬성과 반대가 모두 다수 있음
조합원들의 관심 영역	임금	5	
	노동강도 증가	0	
	고용불안	1	
	기타	0	

12. 협상 과정에서 쟁점 및 조합원 소통 현황

현재 협상중인 사업장에서는 임금보전 액수 뿐 아니라 보전의 방식에 대한 쟁점이 형성되어 있고, 상대적으로 임금과 노동강도 문제가 주요 쟁점으로 논의되고 있다고 판단된다. 조합원과의 소통은 보통이거나 부족한 편이었고, 소식지, 설명회, 토론회, 대의원대회 등의 개최를 통해 소통을 해나가고 있었다.

<표 78> 협상 과정의 쟁점 및 조합원 소통

	구분	빈도	비고
임금관련 쟁점	없음	0	
	임금보전 액수	3	
	임금 보전 방식	3	
물량관련 쟁점	없다	3	
	있다	3	더 물량 늘릴 방안이 없다.
노동강도 관련 쟁점	없다	4	
	있다	2	노동강도 늘어 날 수 있음
인력충원, 설비투자 쟁점	없다	4	
	있다	2	비용 문제
조합원과 소통	충분	1	
	보통	3	
	부족	2	
소통 방식	집행부가 결정후 알림	0	
	소식지 및 교육지 발행	6	
	토론회, 간담회, 공청회	5	
	대의원 대회	4	
	조합원 설명 및 교육	5	
	조합원 총회	1	

13. 미협상 사업장 주간연속 2교대 논의가 이루어지지 않은 이유

아직 협상이 이루어지지 않은 이유로 회사나 지회에서 요구를 하지 않아서라는 답이 있었고, 상시 주간 사업장 포함하여 생산특성상 주간연속2교대가 어려워서라는 대답도 많았다.

<표 79> 주간연속 2교대 협상 이루어지지 않은 이유

주간연속 2교대 논의가 이루어지지 않는 이유	빈 도 (N=17)	비고
회사나 지회에서 요구를 하지 않아서	4	
회사 경영이 어려워서	0	
심야노동을 하는 조합원이 없거나 적어서	0	
생산특성상 주간연속2교대가 어려워서	8	상시주간사업장 포함
기타	5	사측 교섭 불응, 타사 상황 고려 등

14. 협상 준비 상황 및 조합원 관심

아직 협상조차 진행하지 않은 사업장은 조합원들의 관심이 적거나, 상시주간을 하고 있거나, 고용불안의 정도가 심하여, 주간연속2교대 전환시 물량감소로 인한 고용불안을 걱정하는 정도가 심한 사업장들이 많았다. 향후 추진시 가장 우려하는 부분 역시 임금 문제와 물량문제였다.

<표 80> 협상 준비 상황

	구분	빈도	비고
조합원 요구와 관심수준	찬성	5	
	반대	0	
	무관심	4	
	주간연속2교대와 관련이 없다	2	
	기타	6	물량감소에 대한 걱정, 논의가 아예 없음
추진시 예상되는 쟁점	조합원 무관심	0	
	임금보전	9	
	물량 및 노동강도	1	
	고용불안	0	
	기타	7	임금, 노동강도 문제 복합 응답, 논의 없음이라고 답한 경우도 있음

Ⅹ. 총괄과 제언

2013년 3월 현대차와 기아차에 주간연속2교대가 시행되었고, 2014년 1월 한국지엠에 주간연속2교대가 도입되었다. 이를 시작으로 자동차부품사에도 주간연속2교대로의 근무형태 변경이 이루어졌고, 이루어지고 있는 상황이다.

이번 자동차부품사 주간연속2교대 조사연구를 통해 몇가지 특징을 확인할 수 있었다.

자동차산업의 주야맞교대 노동은 장시간 노동체제였으며 이러한 노동시스템은 한계에 도달했다는 점이다. 예컨대 상여금이 통상임금화, 휴일특근을 제외한 주 52시간 노동시간제의 문제, 고령화 현상 등은 객관적으로 장시간 노동체제를 유지하기 어렵게 만들고 있다. 뿐만아니라 완성사의 근무형태변경은 부품사들의 근무형태 변경을 강제하고 있으며, 노동조합은 보다 나은 삶의 질, 심야노동의 철폐, 안정적인 생활임금이라는 오랜 요구를 근무형태 변경이라는 환경요소와 결합시킬 조건이 되었던 것이다.

이러한 환경적 변화요인 가운데 시행된 자동차부품사의 근무형태변경은 여러 가지 한계점에도 불구하고 노동자들의 주간연속2교대에 대한 만족도는 대체로 높은 편임이 확인되었다. 예컨대 설문조사 결과를 보더라도 주간연속2교대제 도입 이후 만족도에서는 ‘심야노동의 단축’, ‘노동시간(잔업, 특근 포함)의 단축’에서의 만족도 점수가 높은 편이었다. 또한 주간연속2교대제 도입 전후로 잔업 일수와 잔업시간이 절반 정도로 감소하였고, 특근일수와 특근시간도 감소하였다는 설문결과로 볼 때 노동시간 단축도 일정하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

그렇지만 근무형태변경 과정에서 드러난 문제점도 한 두가지가 아님이 확인되었다.

근무형태 변경은 노동시간 단축과 직결되지만 노동자들에게는 임금 보전이라는 문제에 직면하게 되고, 회사는 생산물량 확보라는 문제를 마주하게 되었다.

이러한 상황은 결국 완성사에서 나타난 것처럼 임금과 물량의 교환이라는 방식이 다시 적용되게 되었으며 여기서 파생되는 다양한 접점과 문제점이 나타났다.

결론적으로 10/10 임금 보전방식은 부품사에서도 적용되었다. 조합원들의 가장 큰 관심인 임금을 보전하기 위해 노동조합은 많은 고민과 지혜를 짜냈으며 이를 해결해 나갔다. 설문조사 결과를 보더라도 ‘임금’ 다음의 후 순위인 ‘생산물량 유지, 노동강도’와는 큰 격차가 확인되었다.

특히 부품사의 특성상 생산량 보전은 완성차가 합의한 이상 하나의 가이드라인이 된 상황이었다. 이러한 생산량 보전 방식을 둘러싸고 노와 사의 각축 속에 귀결은 임금보전이 되었다. 이는 얼핏 회사의 생산량 보전에 맞서는 노동자들의 임금보전의 대응이라고 생각할 수 있지만, 그 이면에 자리하고 있는 생산성 이데올로기가 물량과 임금의 연동을 지속시키고 있다는 것을 알 수 있다.

또한 통상임금 확대 적용의 문제가 이 시기 제기되면서 자본은 노동비용을 축소하는 문제에 집중했다면, 노동은 통상임금 문제를 적극적으로 제기하지 못한 측면이 확인된다. 이러한 결과 통상임금의 확대 적용이라는 문제는 (노동강도를 감수한 채) 임금보전 수단에 그치는 경우가 생기게 되었다. 이를테면, '나'의 '선(先)통상임금 (단계별) 적용'은 '자금사정이 열악(해 신규 설비투자와 신규인원 충원이 곤란)하다'는 회사의 논리를 수용하는 결과로 드러났다.

또한 주간연속2교대 문제를 노동조합은 조합원과의 소통을 통해 문제를 풀어갔지만 비정규직은 소외되었다. 다수의 노동조합에서 정규직과 비정규직의 차이는 확대되는 결과를 낳았다.

"현상 중에 하나가 뭐냐면 비생산을 다 아웃소싱 시키고, 현장으로 다 집어넣고 있어요 다.저도 좀 이해가 안 가는데 일단 제 생각인데, 외주 처리할 수 있는 거는 다 외주 처리하고, 고정비율을 최대한 줄이겠다 이 생각하는 것 같다는 거고. 그거는 잔업을 지금 잔업 두 시간 하는 것도 줄여버리겠다는 거 아니냐." (차사)

특히 근무형태변경을 앞두고 회사는 합리적인 생산체제를 구축에 골몰하고 있는 것으로 보여진다. 위의 언급처럼 회사는 근무형태 변경을 둘러싸고 최대의 관심은 비용절감에 놓여 있음이 확인된다. 이러한 지점은 향후 8/8 근무형태로 나아갈 때 가장 큰 화두가 될 전망이다.

이미 완성사에서 2016년 8/8 근무형태를 앞두고 노사간의 입장 차이가 확인되고 있다.

따라서 자동차 부품사에도 향후 8/8로의 이행과정은 기존의 이행과정보다 더욱 불완전할 것으로 예상된다. 자본의 <물량보전-임금보전> 프레임의 영향력은 여전하고, 성과 연동형 임금체계 개편 같은 정부와 자본의 전방위적인 유연화 기획들은 더욱 가속도를 내고 있기 때문이다.

노동시장 개악 국면하에 자본측은 편법으로 취업규칙을 바꾸고 있는 상황 속에서, 노동의 '심야노동 철폐' 구호는 이전만큼의 효과를 발휘할지 미지수고 결과적으로 통상임금 카드를 '설비 투자'나 '일자리 창출' 및 '월급제 시행' 등과 같이 보다 공세적인 대안들과 연결하지 못했기 때문에 향후 투쟁을 조직하기도 쉽지 않은 상황이다.

그런점에서 ‘단 1시간’의 단축을 둘러싼 교대제 제2라운드는 여전히 생산성의 우위에서 노동강도의 강화를 다시금 용인하게 될 가능성이 높다고 할 수 있다. 따라서 ‘단 1시간’을 단축하는 싸움은 생산성과 노동시간을 둘러싸고 전개될 것이며, 이를 위해 월급제에 대한 근본적인 검토와 타진을 모색해야한다.

그리고 이러한 내용을 준비하는 가운데 8/9 근무형태 변경 과정에서 나타난 노동조합 활동의 어려운 점을 뒤돌아보고 향후 노동조합 활동의 활성화 방향에 대한 노동조합 내 대안마련이 필요하다.

그리고 노동시간의 단축을 지속적으로 요구하면서 노동조합은 노동시간 재배치의 모색과 지역활동 등 사회적 활동 확대의 모색도 같이 경주해야 할 것이다.

부 록

1. 지회별 설문지

2. 조합원 설문지

3. 면접지

자동차부품사 주간연속2교대 이행 실태조사

본 설문은 자동차부품사의 주간연속 2교대 이행 실태를 확인하고자 기획되었습니다. 다음 내용에 대해 답변을 부탁드립니다. 본 기초 조사 내용은 향후 진행될 조합원 설문조사에 활용되며, 교대제 변경과 관련된 자동차부품사 실태 파악과 정책 대안 마련을 위해 활용됩니다. 답변을 위해 필요한 자료는 회사의 관련 부서에 문의하여 확보한 자료를 활용할 수도 있을 것입니다. 주간 연속 2교대에 대한 답변은 가능한 구체적인 기술을 해주실 것을 부탁드립니다.
답변은 지회당 1 부만 작성해주시면 되고, 주간연속2교대 관련 담당 조합간부가 작성을 하시면 좋겠습니다. 협상 과정을 잘 모르는 경우, 이를 진행하신 분과 협의하셔서 작성을 하셔도 됩니다.

담당자 금속노조 노동연구원 안재원 연구원(02-2670-5803, comye@hanmail.net)

A. 기본 사항

1. 회사 이름과 지회 이름

(/)

2. 회사 설립연도와 지회 창립연도

(회사 /지회)

3. 인원

1) 회사 총 인원 ( )명, 조합원 수 ( ) 명

2) 생산직과 사무직, 성별

성별	생산직	사무직(연구직 포함)	전체
남			
여			
전체			

3) 조합원 내 생산직과 사무직, 성별

성별	생산직	사무직(연구직 포함)	전체
남			
여			
전체			

4) 복수노조입니까?

① 예. 복수노조임 (타 노조 인원, 명)

② 아니오. 단일노조임

4. 회사 내 비정규직 비율은 어느 정도인가요? ( )%

5. 현재 조합원 평균 연령과 근속은 어떠합니까? ( )세, ( )년

6. 회사내 미혼과 기혼의 비율은 어느 정도입니까? (기혼 비율, %)

7. 회사내 미혼과 기혼의 비율은 어느 정도입니까? (기혼 비율, %)

8. 현재 10년차 생산직 직원이 평균 받는 세금 공제전 총 연봉은 어느 정도입니까?

( )만원

9. 주간연속 2교대를 실시하고 있습니까?

1) **예 => B 번으로 가세요.**

2) **협상중이다. => C 번으로 가세요.**

3) **실시하지 않고 있고, 협상도 하고 있지 않다. => D 번으로 가세요.**

B. 주간 연속 2교대 실시 사업장

1. 근무시간이 어떻게 바뀌었나요?

① 8-8 ② 8-9 ③ 9-8 ④ 9-9 ⑤ 기타 ( )

2. 위와 같은 변경이 이루어진 비율이 어느 정도인가요?

① 전체 생산 부서

② 생산부서 75% 이상

③ 생산부서 50-74%

④ 생산부서 25-49%

⑤ 25% 미만

3. 회사와 구체적인 협의가 이루어진 기간은 어느 정도 였나요?

① 한달 이내

② 한달-3개월 미만

③ 3개월-6개월 미만

④ 6개월- 1년 미만

⑤ 1년 이상

4. 회사와 협의를 하는 과정은 어떠했습니까? (복수 응답 가능)

① 주로 회사가 협의안을 가지고 와서 노동조합과 협의하는 구조였다.

② 외부 전문가를 포함하여 준비팀이 꾸려졌고, 전문가 의견이 반영되었다.

③ 노동조합이 주도적으로 안을 만들어 제안하기도 하였다.

④ 완성차 안을 기본으로 협상을 시작하였다.

⑤ 노동조합내에 대응팀 혹은 협상안을 준비하는 팀이 꾸려져 있었다.

⑥ 지역지부 주도로 협상이 이루어졌다.

5 협의의 가장 주된 쟁점은 무엇이었나요? (가장 쟁점이 되었던 한 가지만 고르세요)

① 임금 문제

② 생산물량 유지, 노동강도 문제

③ 인력충원 문제

④ 설비투자 문제

⑤ 기타 ( )

6. 임금 문제는 어떻게 합의하셨나요?

① 교대제 이행관련 수당을 만들거나 할증을 통해 줄어든 노동시간에도 임금은 유지되도록 조정 ② 임금이 일부 감소할 수 있는 합의안 이었다.

③ 기타 ( )

7. 결과적으로 교대제 이행 이후 평균적으로 조합원들의 임금은 어떠합니까?

① 교대제 이행 전과 비교해 비슷한 수준이다 (월 10만원 이내의 차이).

② 교대제 이행 전과 비교해 10만원 이상 임금이 줄었다. (줄어든 금액 _____만원)

③ 교대제 이행 전과 비교해 10만원 이상 임금이 늘었다. (늘어난 금액 _____만원)

④ 기타 (

8 물량, 노동강도 문제는 어떻게 합의하셨나요?

① 교대제 이행 전과 동일한 수준으로 생산량을 맞추기로 합의하였다.

② 교대제 이행 전과 비교해 생산량을 줄이기로 합의하였다.

③ 교대제 이행 전과 비교해 생산량을 늘리기로 합의하였다.

④ 기타 ( )

9. 교대제 이행 전후에 특근과 야근은 어떤 변화가 있습니까? 조합원 평균적인 변화를 기술해 주세요.

	변경 전	변경 후	특수부서
월평균 개인노동시간	( )시간	( )시간	
주평균 개인노동시간	( )시간	( )시간	
일 잔업시간	주간( )시간 야간( )시간	1조( )시간 2조( )시간	
월 평균 특근일	( ) 일	( ) 일	
특근시 잔업여부	있다( ) 없다( ) 있을 경우 ( )시간	있다( ) 없다( ) 있을 경우 ( )시간	
잔업특근 제한	있다( ) 없다( ) 있을 경우 내용서술 :	있다( ) 없다( ) 있을 경우 내용서술 :	

10. 교대제 이행에 따른 인력 추가 투입 등에 관한 논의가 있었습니까?
① 인력 추가 투입을 합의하였고, 실제 증가하였다.
② 인력 변화는 없는 것으로 합의하였고, 실제 변화가 없었다.
③ 인력 문제 관련해서는 합의하지 않았다.
④ 기타 ( )

11. 교대제 이행 과정에서 일부 공정을 아웃소싱하였습니까?
① 일부 공정에 대해 아웃소싱을 하였다.
② 아웃소싱한 공정이 없다.
③ 기타 ( )

12. 교대제 이행 과정에서 비정규직으로 인력 충원이 되었습니까?
① 인력 충원이 있었고, 전부 정규직으로 충원되었다.
② 인력 충원이 있었고, 일부 혹은 전부 비정규직으로 충원이 되었다.
③ 인력 충원이 없었다.
④ 기타 ( )

13. 협상 과정에서 원청 (완성차 공장) 과의 합의나, 협의가 있었나요? (복수 응답 가능)
① 회사 차원에서 협의가 있었던 것으로 보인다.
② 노동조합 차원에서 협의가 있었다.
③ 기타 ( )

14. 주간연속2교대로 전환이 될 수 있었던 가장 큰 동력은 무엇이었나요? 가능한 원인을 중요도 순으로 기술해 주세요. ( )
① 원청의 요구
② 조합원들의 요구
③ 다른 부품사들의 변화
④ 금속노조 등 상급단체의 요구
⑤ 노동시간 단축 및 야간노동철폐 등의 사회적 분위기
⑥ 회사의 적극적인 태도
⑦ 기타 의견 ( )

15. 협의 과정에서 조합원들과 소통은 어느 정도 였나요? (간담회, 토론회, 소식지, 총회 등)
① 조합원들과의 충분한 소통이 이루어졌다. ② 조합원들과의 어느정도 소통이 이루어졌다.
③ 조합원들과의 소통이 부족했다. ④ 조합원들과 소통하지 않고, 집행부가 결정후 알려주었다.
⑤ 기타 ( )

16. 조합원과 교대제 변경과 관련하여 소통했던 방식을 모두 체크해 주세요.

① 소식지 및 교육지 발행

② 토론회, 간담회, 공청회

③ 대의원 대회

④ 조합원 설명 및 교육

⑤ 조합원 총회

⑥ 기타 ( )

17. 주간연속2교대 변화 이후, 노동조합 활동과 관련한 변화는 어떠합니까?

조합활동 변화	변화 유무	변화의 내용
조합상근자 출퇴근 시간	있음 ( ) 없음 ( )	
타임오프 사용	있음 ( ) 없음 ( )	
조합활동 내용	있음 ( ) 없음 ( )	
조합활동 시간	있음 ( ) 없음 ( )	
조합상근자 임금	있음 ( ) 없음 ( )	

18. 주간연속2교대 전환 후 조합원들에게 만족도를 포함한 설문이나 의견을 듣는 자리가 있었습니까?

① 있었다.

② 없었다.

(* 있었다면 조합원들의 전반적인 의견과 설문의 주요 결과를 적어 주십시오. 설문결과가 있을 경우, 1쪽에 안내한 금속노조 담당자에게 메일로 보내주시길 부탁드립니다.)

19. 주간연속2교대 전환 후, 회사의 반응이나 대응은 어떠한가요?

① 손해를 봤다고 생각한다.

② 잘 한 결정이라고 생각한다.

③ 별다른 반응이 없다.

④ 원청의 변화 때문에 어쩔 수 없이 이행한 것이라 생각하고 있다.

⑤ 기타 ( )

20. 합의서가 있다면 핵심내용을 정리해 주시거나, 관련 파일자료를 1쪽에 안내한 금속노조 담당자에게 메일로 보내주시기 바랍니다.

C. 주간 연속 2교대 미실시 사업장 (협의 진행중)

1. 현재 지회의 근무형태는 어떠합니까?
① 주야 맞교대 근무를 하고 있다.
② 상시주간조가 다수이다.
③ 기타 ( )

2 지회에는 교대제 협상을 준비하는 팀이 꾸려졌습니까?
① 협상팀이 꾸려졌다.
② 집행부에서 담당자가 진행하고 있다.
③ 기타

3. 교대제 이행 실시 시기를 미리 정해놓고 협상을 진행하고 있습니까?
① 그렇다. 실시 예정 시기 ( )년 ( )월
② 그렇지 않다.
③ 기타 ( )

4. 협상의 가장 큰 장해요인은 무엇입니까?
① 조합원들의 무관심 혹은 반대
② 회사의 강력 대응 (임금삭감 등)
③ 원청의 간섭
④ 상급단체 (금속노조 등)의 지원 부족
⑤ 기타 ( )

5. 현재 조합원들의 전반적인 반응은 어떠합니까?
① 찬성의 입장에서 적극적인 의사개진이 이루어지고 있다.
② 반대의 입장에서 적극적인 의사개진이 이루어지고 있다.
③ 무관심한 편이다.
④ 기타 ( )

6. 조합원들이 가장 관심을 보이고 있는 부분은 무엇입니까? (하나만 고르세요)
① 임금
② 노동강도 증가
③ 고용불안
④ 기타 ( )

7. 임금과 관련한 쟁점은 무엇입니까?
① 없다
② 임금보전 액수
③ 임금보전 방식(통상임금과 연동)
④ 기타 ( )

8. 물량과 관련한 쟁점은 무엇입니까?
① 없다
② 있다면, 구체적으로 적어주세요. ( )

9. 노동강도와 관련한 쟁점은 무엇입니까?
① 없다
② 있다면, 구체적으로 적어주세요. ( )

10 인력충원이나 설비 투자에서 쟁점은 무엇입니까?
① 없다
② 있다면, 구체적으로 적어주세요. ( )

11. 협의 과정에서 조합원들과 소통은 어느 정도 인가요? (간담회, 토론회, 소식지, 총회 등)
① 조합원들과의 충분한 소통이 이루어지고 있다.
② 조합원들과의 어느 정도 소통이 이루어지고 있다.
③ 조합원들과의 소통이 부족한 편이다.
④ 조합원들과의 소통하지 않고, 집행부가 결정 후 알려주고 있다.
⑤ 기타 ( )

12. 조합원과 교대제 변경과 관련하여 소통하고 있는 방식을 모두 체크해 주세요.
① 소식지 및 교육지 발행
② 토론회, 간담회, 공청회
③ 대의원 대회
④ 조합원 설명 및 교육
⑤ 조합원 총회
⑥ 기타 ( )

13. 현재 노동시간, 잔업과 특근 실태는 어떠십니까? 야간근무가 없을 경우는 주간에만 표시, 특근이 없을 경우는 잔업여부 표시.
일거리가 없어서 휴무를 정기적으로 혹은 부정기적으로 할 경우는 아래 표에 표시하지 마시고 주요 내용을 표 아래에 별도로 서술해 주십시오.

	현재	특수부서
월평균 개인노동시간	(　　)시간	
주평균 개인노동시간	(　　)시간	
일 잔업시간	주간(　　)시간 야간(　　)시간	
월 평균 특근일	(　　) 일	
특근시 잔업여부	있다(　) 없다(　) 있을 경우 (　　)시간	
잔업특근 제한	있다(　) 없다(　) 있을 경우 내용서술 :	

휴무를 할 경우
(　　)

D. 주간 연속 2교대 미실시 사업장 (아직 계획 없음)

1. 현재 지회의 근무형태는 어떠합니까?
① 주야 맞교대 근무를 하고 있다.
② 상시주간조가 다수이다.
③ 기타 ( )

2. 주간연속2교대 관련 논의가 아직 이루어지고 있지 않은 이유는?
① 회사나 지회에서 요구를 하지 않고 있어서
② 회사 경영이 어려워서
③ 심야노동을 하는 조합원이 없거나 적어서
④ 생산특성상 주간연속2교대가 어려워서
⑤ 기타 ( )

3. 주간연속2교대 관련 조합원들의 요구와 관심 수준은 어느 정도입니까?
① 찬성의 입장에서 적극적인 의사개진이 이루어지고 있다.
② 반대의 입장에서 적극적인 의사개진이 이루어지고 있다.
③ 무관심한 편이다.
④ 주간연속2교대와 관계가 없다
⑤ 기타 ( )

4. 주간연속 2교대 추진 시 제일 고민이 되거나 어려움이 있을 것으로 생각되는 부분은 무엇입니까?
① 조합원들의 무관심
② 임금보전
③ 물량 및 노동강도
④ 고용불안
⑤ 기타 ( )

5. 의미 있고 힘차게 주간연속2교대제를 추진하기 위해서는 조합원들의 요구와 참여가 중요할 것입니다. 조합원 요구와 참여를 강화하기 위해서 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까? 중요한 순서대로 세가지를 적어주십시오.
① 설문 및 간담회 등을 통한 조합원 현실과 요구에 대한 파악
② 요구안 마련을 위한 노조 및 전문가들의 지원
③ 실질적인 교육과 선전활동을 위한 역량강화 및 지부차원의 대응
④ 일상적인 조합활동 정착을 통한 현장 조직력 강화
⑤ 고용불안과 현장통제를 불식시킬 회사의 책임경영 및 비전과 전망 제시
⑥ 요구안 쟁취를 위한 교섭 및 투쟁과정에 지부 혹은 노조 차원의 전 조직적 대응

6. 현재 노동시간, 잔업과 특근 실태는 어떠십니까? 야간근무가 없을 경우는 주간에만 표시, 특근이 없을 경우는 잔업여부 표시.
일거리가 없어서 휴무를 정기적으로 혹은 부정기적으로 할 경우는 아래 표에 표시하지 마시고 주요 내용을 표 아래에 별도로 서술해 주십시오.

	현재	특수부서
월평균 개인노동시간	( )시간	
주평균 개인노동시간	( )시간	
일 잔업시간	주간( )시간 야간( )시간	
월 평균 특근일	( ) 일	
특근시 잔업여부	있다( ) 없다( ) 있을 경우 ( )시간	
잔업특근 제한	있다( ) 없다( ) 있을 경우 내용서술 :	

휴무를 할 경우
( )

♠ 수고하셨습니다 ♠

NO. | | | | |

자동차 부품사 주간연속2교대 도입과 노동자 건강/생활 변화 조사
[사업장 이름]

안녕하십니까? 이 설문지는 주간연속2교대제 시행으로 노동시간과 심야노동이 단축됨에 따라 여러분들의 노동조건, 건강과 삶에 어떤 변화가 나타나게 되었는지를 알아보고자 합니다. 전반적 건강상태와 증상, 건강관련 생활습관 뿐만이 아니라 직무스트레스와 노동강도와 같은 위험요인에 대한 내용이 포함되어 있습니다. 또한 생활상의 변화에 대한 내용도 포함되어 있습니다.

이 설문지에는 성별, 출생연도 등 개인 신상과 관련된 정보가 일부 포함되어 있습니다. 이러한 개인 정보는 설문 자료를 분석하는 연구원 이외에는 누구에게도 제공되거나 외부로 유출되지 않으며, 노동조건과 건강/생활의 관련성을 평가하는 데에 있어서 기타요인을 보정하기 위해 반드시 필요하므로, 반드시 기록해 주시기 바랍니다.

바쁘실 줄 아오나 모든 설문에 빠짐없이 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

전국금속노동조합 노동연구원

담당 : 금속노조 노동연구원 안재원 연구위원(02-2670-5831)

A. 기초 인적사항과 사회경제적 조건

A1. 성별	□① 남 □② 여		
A2. 출생연도	□□□□년도	A3. 입사연도	□□□□년도
A4. 최종학력	□① 중졸 □② 고졸 □③ 전문대졸 □④ 대졸 이상		
A5. 업무구분	□① 생산 일반 □② 생산 관리감독 □③ 일반사무 □④ 연구 □⑤ 기타 (_____)		
A6. 근무형태	□① 상시주간근무 □② 주간연속2교대 □③ 주야 맞교대 □③ 3조 3교대 □④ 기타 (_____)		
A7. 결혼여부 및 가족 수	□① 미혼 □② 기혼 □③ 기타 ☞ 총 가구원 수: (본인, 배우자 포함) _____명 ☞ (기혼자) 자녀수: _____명 ☞ 만 9세 미만 자녀수 : _____명		
A8. 배우자의 직업 및 근무형태	[직업] □① 무직(가사전담 포함) □② 노동자 □③ 자영업자 [근무형태] □① 전일제 근무형태 (통상근무) □② 교대제 근무형태 (오전오후저녁) □③ 교대제 근무형태 (오전오후저녁 및 야간 포함) □④ 주말 및 야간전담 근무형태		
A9. 본인 및 배우자 소득	[본인 연 소득] 세전 연 (_____) 만원 (2014년 기준) [배우자 월 평균 소득] □① 없음 □② 100만원 미만 □③ 100~149만원 □④ 150~199만원 □⑤ 200~249만원 □⑥ 250~299만원 □⑦ 300~349만원 □⑧ 350~399만원 □⑨ 400만원 이상		

B. 주간연속 2교대제와 노동조건

B1. 주간연속 2교대제 이행에 대해 협의가 이루어지고 있을 때 가장 관심을 가졌던 부분은 무엇이었나요? (한 가지만 고르세요)

□ ① 임금 문제 □ ② 생산물량 유지, 노동강도 문제 □ ③ 인력충원 문제

□ ④ 설비투자 문제 □ ⑤ 기타( )

B2. 귀하가 느끼기에 노동조합과 조합원의 소통은 어느 정도 였나요? (간담회, 토론회, 소식지, 총회 등)

□ ① 조합원들과의 충분한 소통이 이루어졌다.

□ ② 조합원들과의 어느 정도 소통이 이루어졌다.

□ ③ 조합원들과의 소통이 부족했다.

□ ④ 조합원들과 소통하지 않고, 집행부가 결정 후 알려주었다.

□ ⑤ 기타 ( )

B3. 향후 노동조합에서 노력해주기 바라는 주간연속 2교대제의 개선점은 무엇입니까?

□ ① 노동시간의 추가적 단축 □ ② 노동시간 배치의 변화 (예, 출퇴근시간 늦추기)

□ ③ 임금 개선 □ ④ 인력충원

□ ⑤ 여가활동 지원 프로그램 마련 □ ⑥ 기타 ( )

※ 주간연속2교대제 도입 전후의 노동시간과 노동조건을 비교하기 위한 질문입니다.

B4. 귀하의 한 달 평균 잔업일수와 잔업시간은 어떻게 되십니까?

주간연속 2교대제	**[도입이전]**	한달 평균 잔업 일수 _____일, 하루 잔업시간 _____시간
	[도입이후]	한달 평균 잔업 일수 _____일, 하루 잔업시간 _____시간

B4-1. (주간연속2교대 근무자에 한하여) 2조 근무시 11시 50분 이후에도 잔업하는 경우가 있습니까?

□① 없다 □② 있다 → (월 평균 ____일, 11시 50분 이후___ 시간)

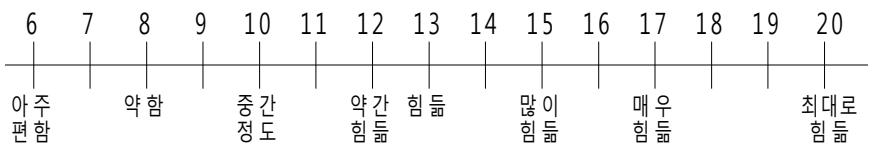
B5. 귀하의 한 달 평균 휴일 특근일수와 특근시간은 어떻게 되십니까?

주간연속 2교대제	**[도입이전]**	한달 평균 휴일 특근 일수 _____일, 하루 특근시간 (잔업포함) _____시간
	[도입이후]	한달 평균 휴일 특근 일수 _____일, 하루 특근시간 (잔업포함) _____시간

B6. 공식적인 휴식시간을 빼고 귀하의 근무시간 중 "실제 일하는 시간"과 "여유시간"의 비율은?
(여유시간이란 일하는 중 짬짬이 일손을 멈추고 쉬는 것을 말합니다.)

주간연속 2교대제	
[도입 이전]	**[도입 이후]**
실제 일하는 시간 ( )%+여유시간 ( )%=100% (합이 100%가 되도록 작성해 주십시오)	실제 일하는 시간 ( )%+여유시간 ( )%=100% (합이 100%가 되도록 작성해 주십시오)

B7. 평소 귀하의 업무가 얼마나 힘든지 다음 중 가장 가까운 숫자에 ○표시 하십시오.

주간연속 2교대제	**[도입이전]**	
	[도입이후]	

B8. **[주간연속2교대제 도입 전후]** 작업조건에 대해 가장 적절한 항목에 ✓표 해주십시오.

설 문 내 용	[도입 이전]				[도입 이후]			
	매우 (항상) 그렇다	대부분 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	매우 (항상) 그렇다	대부분 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 특근을 안 하면 안 될 정도로 일이 많다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
2. 하루 근무 중 점심시간과 휴식시간이 충분하다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
3. 근무 도중 대기시간과 여유시간이 충분하다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
4. 하루 중 잠자는 시간과 여가시간이 충분하다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
5. 휴가를 사용하지 못할 정도로 일이 많다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
6. 내 업무의 속도가 너무 빠르다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
7. 내가 일하는 부서의 인력은 충분하다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
8. 내 업무는 자동화가 많이 되어있다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
9. 내가 해야 할 업무량이 너무 많다	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④

B9. 교대제 이행 이후 임금변화 (실제 **월 수령액** 기준) 는 어떠합니까?

감소 또는 증가한 만큼 액수에 V표 하세요

B10. 근무형태 변경 이후 다음 각각 항목의 변화에 대한 만족도는 어떻습니까?

	매우만족	만족	불만족	매우불만족
1. 노동시간 (잔업, 특근 포함)의 단축	□①	□②	□③	□④
2. 심야노동의 단축	□①	□②	□③	□④
3. 노동강도의 변화	□①	□②	□③	□④
4. 임금의 변화	□①	□②	□③	□④
5. 고용안정 수준의 변화	□①	□②	□③	□④
6. 여가생활의 변화	□①	□②	□③	□④
7. 가족생활의 변화	□①	□②	□③	□④

C. 생활습관과 건강상태

※ [주간연속2교대제 도입 전후] 아래 질문들에 대해 적절한 항목에 체크해주십시오.

	[도입 이전]	[도입 이후 현재]
C1. 담배를 피우고 있습니까?	□① 핀 적 없다 □② 피우다 끊었다 □③ 당시 피우고있었다→___개피/일	□① 핀 적 없다 □② 피우다 끊었다 □③ 피우고 있다→___개피/일
C2. 음주(술)습관은 어떠하십니까?	□① (거의)마시지 않고 있었다 □② 월 2~3회 □③ 주 1~2회 □④ 주 3~4회 □⑤ 주 5회 이상	□① (거의)마시지 않고 있다 □② 월 2~3회 □③ 주 1~2회 □④ 주 3~4회 □⑤ 주 5회 이상
C3. 술을 마신다면 1회에 어느 정도 하십니까?	□① 소주 반병 이하 □② 소주 1병 □③ 소주 1병 반 □④ 소주 2병 이상	□① 소주 반병 이하 □② 소주 1병 □③ 소주 1병 반 □④ 소주 2병 이상
C4. 땀이 몸에 배일 정도의 운동을 30분 이상 일주일에 몇 회 정도 하십니까?	□① 안했다 □② 1~2회 □③ 3~4회 □④ 5회 이상	□① 안한다 □② 1~2회 □③ 3~4회 □④ 5회 이상

※ [주간연속2교대제 도입 전후] 아래 질문들에 대해 적절한 항목에 체크해주십시오.

	[도입 이전 12개월]	[이후 최근 12개월]
C5. 12개월 동안 건강문제로 휴가 또는 병가를 사용한 날은 모두 며칠입니까?	_____일 (없으면 '0' 기입)	_____일 (없으면 '0' 기입)
C6. 12개월 동안 몸이 아픈데도 나와서 일을 한 적이 있습니까?	□① 없다 □② 있다 → (_____일)	□① 없다 □② 있다 → (_____일)

C7. 키: _____cm

몸무게: **[도입 이전]** _____kg

[도입 이후] _____kg

C8. **[주간연속2교대제 도입 이후]** 귀하가 느끼는 건강상의 변화는 어떻습니까?

□① 나빠졌다 □② 그대로이다 □③ 좋아졌다

➡ C8-1. (좋아졌다고 응답한 분에 한하여) 어떤 측면의 변화가 있었습니까? (모두 체크해주세요)

□① 수면 개선 □② 피로 감소 □③ 통증 감소 □④ 소화기능 향상

□⑤ 질병의 회복 □⑥ 비만 개선 □⑦ 정신건강 향상 □⑧ 기타 (_____)

※ [주간연속2교대제 도입 전후] 다음에 대하여 답해 주십시오 (상시주간자는 주간근무시만 표시)

설문내용	[도입 이전]		[도입 이후 현재]	
	주간 근무시	야간 근무시	주간 근무시	저녁 근무시
C9. 하루 평균 수면시간은?	( )시간( )분	( )시간( )분	( )시간( )분	( )시간( )분
C10. 수면 중 잠을 깨는 횟수는 얼마나 됩니까?	□① ( )회 □② 깨지 않음	□① ( )회 □② 깨지 않음	□① ( )회 □② 깨지 않음	□① ( )회 □② 깨지 않음
C11. 하루 수면의 질은 어떠합니까?	□① 매우 나쁘다 □② 나쁘다 □③ 보통이다 □④ 좋다 □⑤ 매우 좋다	□① 매우 나쁘다 □② 나쁘다 □③ 보통이다 □④ 좋다 □⑤ 매우 좋다	□① 매우 나쁘다 □② 나쁘다 □③ 보통이다 □④ 좋다 □⑤ 매우 좋다	□① 매우 나쁘다 □② 나쁘다 □③ 보통이다 □④ 좋다 □⑤ 매우 좋다

C12. 주간연속2교대 실시 이후 전반적인 수면의 질의 변화가 어떠합니까?

□① 매우 좋아졌다 □② 좋아졌다 □③ 변화없다 □④ 나빠졌다 □⑤ 매우 나빠졌다

D. 생활변화 조사1: 여가·교제/참여·봉사/학습 시간조사

D1. 귀하는 주말/휴일 등 근무시간 외에 주로 무엇을 하며 여가활동 및 생활을 하셨습니까/하십니까?

D1-1. 주간연속2교대제 도입 이전	D1-2. 주간연속2교대제 도입 이후
1순위: _____번 2순위: _____번 3순위: _____번	1순위: _____번 2순위: _____번 3순위: _____번
① TV시청(유선방송 포함) 및 DVD(비디오) 시청	② 여행(낚시, 답사, 하이킹, 관광 등)
③ 문화예술 관람(연극, 영화, 음악연주회, 미술전시회 등)	④ 스포츠 관람
⑤ 스포츠 활동(축구, 테니스, 골프, 당구, 체조, 승마 등)	⑥ 컴퓨터 게임, 인터넷 검색 등
⑦ 창작적 취미(미술, 독서, 요리, 사진, 연주, 꽃꽂이 등)	⑧ 자기계발(어학, 자격증 공부, 학원 등)
⑨ 봉사활동	⑩ 종교활동
⑪ 사회참여활동(시민사회단체, 정치단체, 지역사회모임 등)	⑫ 사교관련일(친구만남, 친척방문, 동창모임)
⑬ 쇼핑	⑭ 가사일 및 가족 돌보기
⑮ 휴식 (수면, 사우나 등)	⑯ 기타( )

D2. 귀하의 여가활동의 주된 목적은 무엇이었습니까/무엇입니까?

D2-1. 주간연속2교대제 도입 이전	D2-2. 주간연속2교대제 도입 이후
_____번	_____번
① 건강을 위해 ② 개인의 즐거움을 위해 ③ 마음의 안정과 휴식을 위해 ④ 대인 관계 · 교제를 위해 ⑤ 스트레스 해소를 위해 ⑥ 자기 계발을 위해 ⑦ 자기 만족(실현)을 위해 ⑧ 가족과 함께 시간을 보내기 위해 ⑨ 기타( )	

D3. 귀하는 여가활동을 주로 누구와 함께 하였습니까/합니까?

D3-1. 주간연속2교대제 도입 이전	D3-2. 주간연속2교대제 도입 이후
_____번	_____번
① 혼자서 ② 가족(친척 포함)과 함께 ③ 친구(연인 포함)와 함께 ④ 직장 동료 ⑤ 동호회(종교단체 등 포함) 활동을 통해서 ⑥ 기타( )	

D4-D5. 주간연속2교대제 도입 이전과 이후 귀하의 여가생활에 대한 만족도는 어느 정도 였습니까/입니까? 불만족 또는 매우 불만족이라고 대답한 경우 그 주된 이유는 무엇입니까?

D4-1. 주간연속2교대제 도입 이전 여가생활 만족도	D4-2. 주간연속2교대제 도입 이후 여가생활 만족도
□ ① 매우 만족 □ ② 만족 □ ③ 보통 (➡ E. 항으로) □ ④ 불만족 □ ⑤ 매우 불만족 → D5-1. 불만족 이유 : _____번	□ ① 매우 만족 □ ② 만족 □ ③ 보통 (➡ E. 항으로) □ ④ 불만족 □ ⑤ 매우 불만족 → D5-2. 불만족 이유 : _____번
불만족 이유 <보기> ① 경제적 부담 때문 ② 시간이 부족 ③ 교통 혼잡 및 교통수단이 불편하여 ④ 여가 시설이 부족하여 ⑤ 정보 및 프로그램이 부족하여 ⑥ 적당한 취미가 없어서 ⑦ 체력/건강이 좋지 않아서 ⑧ 여가를 함께 할 사람이 없어서 ⑨ 기타( )	

E. 생활변화 조사2

E1. **[주간연속2교대제 도입 전후]** 아래 진술들에 대해 적절한 항목에 체크해주십시오.

설문내용	주간연속2교대제 도입 이전				주간연속2교대제 도입 이후			
	매우 그렇다	그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	매우 그렇다	그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
E1-1. 직장일이 많아서 가족을 위해 사용하는 시간이 부족하다고 느꼈다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
E1-2. 일 때문에 가사 및 자녀 양육에 소홀했다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④
E1-3. 일에서 받은 스트레스를 종종 가족에게 풀었다.	□①	□②	□③	□④	□①	□②	□③	□④

E2. 주간연속2교대제가 실시된 이후 경험한 가장 긍정적인 변화는 무엇입니까? 세 가지만 골라 주십시오.

□① 본인의 건강 개선 □② 취미 및 여가 시간 증대

□③ 자기계발 기회 확대 □④ 종교, 봉사, 사회 활동 기회 확대

□⑤ 부부가 함께 하는 시간 증가로 부부관계 개선 □⑥ 자녀와 함께 하는 시간 증가로 자녀와의 관계 개선

□⑦ 별다른 긍정적인 변화 없음 □⑧ 기타( )

E3. 귀하는 "**남자는 일, 여자는 가정**"이라는 말에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 찬성한다 ② 찬성하는 편이다 ③ 반대하는 편이다 ④ 매우 반대한다

F. 생활변화 조사3: 가사/돌봄 시간조사

☞ "F. 가사/돌봄 시간조사" 문항은 기혼자만 작성해주시면 됩니다.
해당되시지 않는 분(미혼, 기타 사별·이혼 등)은 설문을 마치시면 됩니다.

F1. 주간연속2교대제 도입 이전과 이후 귀하의 하루 가사일 및 가족돌봄 시간은 평균 얼마 정도였습니까/입니까? (가사일 및 가족돌봄 활동을 하지 않으시면 "0분"이라고 답해주시면 됩니다.)

	주간연속2교대제 도입 이전		주간연속2교대제 도입 이후
F1-1. 평일	( ) 시간 ( ) 분	F1-3. 평일	( ) 시간 ( ) 분
F1-2. 휴일	( ) 시간 ( ) 분	F1-4. 휴일	( ) 시간 ( ) 분

F2-3. 귀하는 주로 어떤 가사노동이나 가족돌봄을 하셨습니까/하십니까?
배우자와 동일하게 분담하거나 혹은 **주로 귀하가 하는** 가사노동이나 가족돌봄 활동을 **"모두" 선택**하여 ✔표하여 주시기 바랍니다.

	F2. 주간연속2교대제 도입 이전	F3. 주간연속2교대제 도입 이후
가족 식사준비 (밥, 반찬)	F2-1. □	F3-1. □
설거지 및 식후 정리	F2-2. □	F3-2. □
세탁	F2-3. □	F3-3. □
세탁물 걷기 및 옷 정리	F2-4. □	F3-4. □
집안 청소 (쓸고 닦기)	F2-5. □	F3-5. □
방, 물품 정리	F2-6. □	F3-6. □
생활용품 및 내구재 쇼핑	F2-7. □	F3-7. □
은행/관공서 일보기 등	F2-8. □	F3-8. □
자녀 씻기기, 먹이기, 재우기	F2-9. □	F3-9. □
자녀 숙제 및 공부 봐주기	F2-10. □	F3-10. □
자녀와 놀아주기	F2-11. □	F3-11. □

♡ 수고하셨습니다 ♡

주간연속 2교대제 이행 실태 조사 면접지

<기본 면접지 구성>

1. 주안연속 2교대제 변경 전 사업장

1-1. 노동시간의 길이와 노동강도의 변화에 대한 기대 및 계획.
1-2. (노동)시간의 배치 변화와 삶의 변화에 대한 기대 및 계획.

2. 주간연속 2교대제 이행 사업장

2-1. 노동시간의 길이와 노동강도의 변화.
2-2. (노동)시간의 배치 변화와 삶의 변화.

1. 교대제 변경 전 사업장

<<기본 정보>>
- 사업장
- 면접자 부서
- 면접자 노조직책(간부/대의원/조합원)
- 나이
- 근속연수
- 가족구성(자녀 나이 포함) 및 배우자 경제활동 여부와 내용

<<사업장 기본 정보>>
- 사업장 규모
- 평균연령
- 비정규직 비율
- 조합 전임자 수
- 근무형태(잔업을 포함한 노동시간 등)
- 평균 잔업 및 특근 횟수
- 주간연속 2교대제 시행시기(예정되어 있다면)

1-1. 주간연속 2교대제로 인한 노동시간의 길이와 노동강도의 변화에 대한 기대 및 계획.

1. 주간 연속2교대제 이행 과정에 대해 아는 대로 설명해주십시오 (일반조합원 포함)
(아는 대로 설명하는 과정에서 아래의 내용이 나올 수도 있고, 그렇지 않은 경우 추가로 점검할 부분입니다)
1.1 요구의 출발 : 금속노조, 노동조합, 조합원, 사측주도 등
1.2 금속노조, 지부나 지회의 연대/도움
1.3 과거에 노동시간, 심야노동, 임금체계 등에 대한 조합원의 요구나 노동조합 차원의 요구가 있었는지 여부와 그 이유
1.4 교대제 논의가 활발하지 않은 경우, 그 이유?

고려) 일반 조합원의 경우, 이행 과정에 대해 잘 모를 수 있으나, 일반 조합원이 알고 있는 수준을 묻고자 함.

2. 주간연속2교대제 전환을 왜 해야한다고 생각하십니까? (일반조합원 포함)
예) 자동차산업 전반의 변화 / 심야노동 철폐 / 노동시간 단축 / 노동강도 완화 / 임금 보전 / 사측주도 등

3. 근무형태 변경에 따른 각각의 입장은 무엇입니까? 노동조합/활동가/조합원/사측의 각각의 주장(이 있다면)은 무엇입니까?
- 노동시간 측면 : 잔업, 특근 등을 포함하여
- 노동강도 측면
- 임금 측면
- 고용 측면
- 설비 측면
- 삶의 질 측면
- 기타

4. 주간연속2교대 과정에서 조합원들의 의견수렴이 진행되고 있습니까? 그렇다면 어떤 방식으로 진행하고 있습니까? (일반조합원 포함)

5. 교대제 변경에 대한 전반적인 여론은 어떠합니까? (일반조합원 포함)

6. 교대제 이행 과정에서 우려되는 부분은 무엇입니까? (일반조합원 포함)
6.1 조합원들이 가장 큰 관심을 보이는 부분과 동의를 얻기 어려운(혹은 예상되는) 부분은 무엇입니까? 사측과 가장 의견 대립이 발생한 지점은 무엇이었습니까?
6.2 임금에 대한 우려
6.3 노동강도에 대한 우려
6.4 비정규직 투여 등, 고용불안에 대한 우려
6.5 이 중에서 꼭 지켜내야 할 원칙은?

7. 현재 시행되고 있는 주간연속2교대제에 대한 평가
7.1 [대상 : 노동조합, 활동가]
주간연속2교대를 시행하고 있는 타 사업장들의 이행과정과 결과에 대해 평가해주십시오
7.2 [대상 : 조합원]
주간연속2교대제를 시행하고 있는 사업장을 보며 우리 현장에 바라는 점, 우려되는 점에 대해 평가해주십시오.

1-2. (노동)시간의 배치 변화와 삶의 변화에 대한 기대 및 계획.

8. 교대제 변화이후 기대되는 모습, 우려되는 모습? (일반조합원 포함)
- 시간
- 가족과의 시간
- 일이 덜 힘든것
- 수면
- 건강

9. 노동조합 활동

9.1 [대상 : 노동조합]

- 주간연속 2교대제 이행 과정에서 조합원들에 대해 우려되는 지점이 있다면 무엇입니까?
- 주간연속 2교대제 변화가 된다면 조합활동은 어떤 변화를 겪게 될 것으로 생각합니까?
- 앞으로 집중하고자 하는 활동의 집중점이 있다면 무엇이 있겠습니까?

9.2 [대상 : 일반 조합원]

- 주간연속 2교대제 과정에서 노동조합에 우려되는 지점, 노동조합이 주의해야 하거나 놓치지 않아야할 것이 있다면 무엇입니까?
- 주간연속 2교대제 변화가 되면, 노동조합활동에 더 참여할 계획입니까?

2. 교대제 이행한 사업장

[기본 정보]

- 사업장
- 면접자 부서
- 면접자 노조직책(간부/대의원/조합원)
- 나이
- 근속연수
- 가족구성(자녀 나이 포함) 및 배우자 경제활동 여부와 내용

[사업장 기본 정보]

- 사업장 규모
- 평균연령
- 비정규직 비율
- 조합 전임자 수
- 근무형태(잔업을 포함한 노동시간 등)
- 평균 잔업 및 특근 횟수
- 주간연속 2교대제 시행시기

1. [일반조합원 포함] 주간연속 2교대제 도입 전과 후를 비교해 자신의 일상시간의 변화를 체크해주십시오.

1	도입이전/일상활동		도입이전/교섭 혹은 집중투쟁시기		도입 후/일상활동		도입 후/교섭 혹은 집중투쟁시기	
2	주간	야간	주간	야간	1조	2조	1조	2조
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

21								
22								
23								
24								

2. [일반조합원 포함] 주간연속 2교대 이후에 건강이나 생활 상에 변화가 있습니까? (삶의 질이 어떻게 달라졌는지 묻는 질문)

* [간부 및 활동가 면접]시 경우 교섭 타결안에 대한 상세 브리핑 및 관련 자료 요청.

Ⅰ. 주간연속 2교대에 도입에 따른 노동시간의 길이와 노동강도의 변화.

3. [일반조합원 포함] 주간연속2교대제 이행 과정에 대해 아는 대로 설명해주십시오.

3.1 주간연속 2교대제 시행을 최초로 제안한 단위는? (금속노조, 노동조합, 조합원, 사측주도 등)

3.2 금속노조, 지부나 지회의 연대/도움의 내용이 있었다면 어떻게 얼만큼 진행되었습니까? 이에 대한 평가는?

고려) 일반 조합원의 경우, 이행 과정에 대해 잘 모를 수 있으나, 일반 조합원이 알고 있는 수준을 묻고자 함

4. [일반조합원 포함] 주간연속2교대제 추진의 핵심 목표와 배경은 무엇이었습니까? 그 이유는 무엇입니까?

예) 자동차산업 전반의 변화 / 심야노동 철폐 / 노동시간 단축 / 노동강도 완화 / 임금 보전 / 삶의 질 향상

*해당 단위 사업장에서 '주간연속2교대제'를 도입하는 과정에서 주요하게 제기된 관점이 무엇인지 묻는 항목입니다. '금속노조'나 '본인의 의견'에 대한 원칙적인 입장이 아니라 면접당사자가 보기에 객관적으로 어떠한 내용으로 사업이 추친되었는지를 확인하려고 하는 문항입니다.

5. [일반조합원 포함] 교대제 변경전 대한 노동조합/활동가/조합원/사측의 주장은 무엇이었습니까?(각각의 주장에 대해)
- 노동시간 측면
- 노동강도 측면

- 임금 측면
- 고용 측면
- 기타

5-1. 교대제 변경과 관련하여 원청의 요구사항이 무엇이었습니까? 조합이나 사측을 통해 전해들은 이야기가 있다면 말씀해 주십시오. 그리고 원청의 요구에 대해 회사측의 입장은 무엇이었습니까? 더불어 이에 대한 노조의 입장은 무엇이었습니까?

6. 주간연속 2교대제를 도입하는 과정에서 3주체의 논점상의 변화가 있었습니까? 혹은 하나의 지점으로 수렴되는 경향이 있었거나, 반대로 쟁점이 더욱 부각되는 지점이 있었다면 무엇입니까?

*5-6번 항목은 주간연속2교대제를 둘러싼 담론 형성과정을 분석하기 위해 마련되었습니다.
5번 문항의 경우, 주간연속2교대제 초기의 입장을 묻습니다. 6번은 논의가 진행이 되면서 초기의 입장이 어떻게 변화되었는지를 살펴봅니다. 즉 하나의 입장으로 수렵되었는지, 아니면 초기의 3입장이 서로 쟁점화되면서 부각되었는지를 살펴봅니다.

예를들어 초기에는
노동조합 - 노동시간 단축을 통한 삶의 질 향상
조합원 - 임금 보전 문제
사측 - 생산력 유지

였다가, 5번 문항/ 추진 경과에서는
노동조합 - 임금 보전 문제와 노동강도 문제
조합원 - 임금 보전 문제와 노동강도 문제
사측 - 생산력 유지

6. [일반 조합원 포함] 주간연속2교대 과정에서 조합원들의 의견수렴은 어떤 방식으로 이루어졌습니까?
6.1 노동조합의 의견수렴 과정에 대해 평가해주십시오.

7. [일반조합원 포함] 교대제 이행 과정에서의 어려움은 무엇이었습니까?
- 조합원 설득, 사측의 대응 등

7.1 [대상 : 노동조합]
- 조합원들이 가장 큰 관심을 보인 부분과 동의를 얻기 어려웠던 부분은 무엇입니까?
- 사측과 가장 의견 대립이 발생한 지점은 무엇이었습니까?

7.2 [대상 : 활동가]
- 조합원들이 가장 큰 관심을 보인 부분과 동의를 얻기 어려웠던 부분은 무엇입니까?
- 사측과 가장 의견 대립이 발생한 지점은 무엇이었습니까?
- 이행과정에 있어서의 노동조합 활동을 평가한다면?

7.3. [대상 : 일반 조합원]
- 과정에서 조합원들이 가장 큰 관심을 보인 것은 무엇입니까?
- 이행과정에 있어서의 노동조합 활동을 평가한다면?

8. [일반조합원 포함] 투쟁 과정 내내 조합원들 사이에서 가장 많이 나왔던 단어(키워드)는 무엇입니까?
- 노동강도 완화
- 임금 보전
- 심야노동 철폐 등

9. [일반조합원 포함] 투쟁 과정 내내 노동조합 간부 혹은 홍보물에서 가장 많이 언급된 단어(키워드)는 무엇이었습니까?

10. [일반조합원 포함] 근무형태 변경 이후 이에 대한 노동조합/활동가/조합원/회사의 평가는 각각 어떻습니까?
(대상이 누구든 주체의 평가를 묻는 것)
- 노동시간 측면 : 잔업, 특근 등을 포함하여
- 노동강도 측면
- 임금 측면
- 고용 측면
- 기타(여가 생활)

11. [일반조합원 포함] (비정규직이 있는 경우) 제도 도입 이후 정규직과 비정규직 노동자 간에 차이가 있는 점이 있습니까?
- 노동과정, 노동시간, 고용, 현장분위기 등

12. [일반조합원 포함] 주간 연속 2교대제 도입 후 가장 중요하게 변화된 작업 내용은 무엇입니까?
- 노동시간
- 노동강도
- 잔업
- 특근
- 기타(점심시간, 쉬는 시간, 동료와의 유대, 여가 생활)

13. [일반조합원 포함] 변화된(강화된) 노동강도에 대해서는 어떻게 받아들이십니까?
1)그 전보다 힘들지만 견딜 수 있는 수준이다.
2)그 전보다 힘들어서 노동강도를 완화해야 한다.

13-1. (견딜만하다고 답변할 경우) 구체적으로 무엇 때문에 견딜만하다는 것입니까?
1) (노동강도상의 정도) 지금보다 노동강도를 더 강화해도 현장에서는 견딜 수 있는 수준이다.
2) (교대제 합의와 관련한 양보카드) 임금이 보전되고 시간이 단축되었으니 생산량을 맞추기 위해서는 불가피하다.

14. [일반조합원 포함] 교대제 변경이후 원청 납품방식(납품시간 포함)의 변화가 있습니까?

15. [일반조합원 포함] 교대제 이전과 이후에 특근의 차이가 있습니까?
교대제 이후 (노동시간 단축을 위해) 지회 차원에서 사측이나 조합원의 추가적인 특근 요구에 대해 통제하고 있습니까?

16. [일반조합원 포함] 교대제 이후 특근 임금은 얼마입니까? 보전방식은 어떻게 되고 있습니까?

17. [일반조합원 포함] 교대제 이후 사측에서 생산량을 맞추기 위해 작업의 여유시간 등을 더 뽑아내기 위한 행위나 조치들이 일상적인 차원에서 있습니까? 있다면 이에 대한 지회의 대응은 있습니까?

18. [일반조합원 포함] 교대제 이후 변화된 작업 환경에 대한 평가는 어떻습니까? 향후 개선해야할 사항은?
- 노동시간
- 노동강도
- 잔업
- 특근
- 기타(여가 생활)

19. [일반조합원 포함] 임금, 고용, 물량 중에 가장 우선적으로 중요한 것은 무엇입니까?

19-1. [일반조합원 포함] (물량이라고 답할 시) 교대제 이후 물량에 대한 조합원들의 강박의 정도는 달라졌습니까? 달라지지 않았다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

20. [일반조합원 포함] 노동조합차원에서 장시간 노동이나 심야노동, 임금체계 개편(월급제) 등 근본적인 변화를 위한 투쟁이나 요구가 있었던 적이 있습니까?

20-1. 없다면 그 이유는 무엇입니까?

21. [조합원 포함] 노동조합의 홍보와 교육은 어떻게 진행이 되었습니까?
- 주로 교섭내용의 공유를 중심으로 진행이 되었습니까?
- 주간연속 2교대제의 의의와 요구안 작성의 원칙 등이 교육/홍보된 후에 교섭이 진행이 되었습니까?
- 교육과 홍보는 본격적인 교섭시기와 준비시기를 나누었을 때, 두 시기 별로 어떻게 진행이 되었습니까?
- 교육은 주로 어떤 방식으로 이루어 졌습니까? (예) 간부의 현장순회, 각 조별 토론 및 별도의 교육시간 할애 등)
- 홍보는 주로 어떤 방식으로 이루어 졌습니까? (예) 대자보, 소식지, 선전전 등)

*조합원과 소통하고 있는 내용이 '교섭' 결과인지, 아니면 주간연속 2교대제 투쟁인지를 확인하고자 하는 문항입니다. 즉 교섭 이후에 교섭내용에 대한 공유의 차원에서 조합원과 소통하는지, 주간연속 2교대제의 의의를 알리는 것이 우선되어왔는지를 묻습니다.

22. 주간연속 2교대제 시행과 관련 금속노조나 지부의 도움의 내용은 무엇이었으며, 실제로 도움이 되었습니까?

23. [일반조합원 포함] 실제 과정에서 노동시간 단축과 삶의 질 향상이라는 커다란 문제의식이 조합원들과 어느 정도 공유되고 현실화되었다고 판단하십니까?

24. [일반조합원 포함] 임금체계 개편을 위한 노조측의 논의나 주장이 있었습니까?
(월급제 도입에 대한 논의 포함) - 관련 지회 홍보/회의/교육 자료 있다면 요청.

2-2. 교대제 도입 후 (노동)시간의 배치 변화와 삶의 변화.

25. [일반조합원 포함] 근무형태 변경은 노동자들의 일상이나 건강 전반에 영향을 미치고 있습니다. 그렇다면 노동조합의 대응 역시 그 범위와 내용이 달라져야 한다고 보십니까? 아니면 이러한 변화는 일시적 변화이고 개별적으로 적응해야할 문제이므로, 노동조합의 주요업무인 노동강도와 임금문제에 집중해야 한다고 보십니까?

26. [일반조합원 포함] 주간연속2교대제가 노동시간 단축 혹은 삶의 질 향상이라는 문제라고 생각하는지요? 이전과 이후를 비교해 달라진 인식의 변화가 있는지요?

* 노동시간 단축의 문제로 주간연속 2교대제를 인식하고 있는지를 묻고자 합니다. 또한 제도 도입 당시의 인식과, 시간이 경과한 지금의 인식의 변화가 있는지 여부도 함께 묻습니다.

[주간연속2교대제 도입 이후 노동조합 현황과 과제]

27. 제도 도입 이후 노동조합을 주체로 놓고 일상 활동의 사이클 변화를 체크해 주십시오.
(주요 변화를 중심으로)
*면접자가 스스로 체크하기에는 어려움이 있습니다. 질문을 통해 함께 작성해주세요.
주로 아침선전전이나 점심선전전처럼 조합 홍보활동을 하는 시간의 변화가 있는지, 조합 회의나 집회를 하는데 차이가 있는지, 조합원들을 일상적으로 만나기 위한 시간의 변화가 있는지 등등을 묻고 그러한 시간대를 체크했으면 합니다. 이는 조합활동이 일상적으로 어려움을 겪고 있다는 것에 대해 구체적인 타임스케줄의 변화가 있는지 여부를 알기 위함입니다.

1	도입이전/일상활동		도입이전/교섭 혹은 집중투쟁시기		도입 후/일상활동		도입 후/교섭 혹은 집중투쟁시기	
2	주간	야간	주간	야간	1조	2조	1조	2조
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								

12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								

28. 도입 이후 노동조합 일상 활동에서 어려운 점은 무엇입니까?

* 위의 타임스케줄을 바탕으로 시간으로 확인이 안되는 주관적인 어려움이 무엇인지를 알고자 함입니다. 일상적인 현안 사업부터, 주간연속 2교대제 이후 달라진 노동조합 활동의 변화가 있는지 여부를 묻습니다.

29. 주간연속2교대제 이후 향후 후속 사업의 지속적 추진을 위한 논의나 별도 기구를 두었습니까?

30. 주간연속2교대제 후속 사업의 내용은 무엇이어야 한다고 생각하십니까?

*29-30번의 경우 일회적인 사업으로 생각하는지, 아니면 노동시간 단축 혹은 작업 조건 개선의 일환으로 사업의 연속성을 고려하는지, 혹은 제도 도입후 보충적인 차원에서 후속 사업을 고려하는지를 보려고 합니다.

31. 교대제 변경이 노동시간 단축과 삶의 질 향상이라는 커다란 기조하에 수행된 첫 사업이라고 생각하십니까? 아니면 변화된 자동차산업 환경에 대한 대응이라고 생각하십니까? 실제로 사업을 추진하고 체험한 조합간부들의 인식(조합원일 경우 조합원들의 인식)은 어떻습니까?

32. 조합원들의 여가활동을 위해 노동조합 차원에서 고민하고 있는 사업이나 내용은 무엇입니까?

32-1. 여가활동 관련해 노조에 바라는 것이 있다면 무엇입니까?

33. 여가활동을 조합활동을 강화하기 위한 기획의 차원에서 고민을 하고 계십니까, 아니면 조합원들의 복지차원에서 고민하고 계십니까?

*31번과 관련, 특히 조합원들의 여가에 대한 문제를 노동조합의 '역할'로 얼마만큼, 어떤 기조하게 고민하고 있는지를 파악하고자 합니다. 즉 조합원들의 개별적 복지차원에서의 노력의 일환이라고 생각하는지, 아니면 집단적인 문화로 재흡수 하기위한 고민이 노조차원에서 제기되고 있는지 여부를 파악하고자 합니다.

[기타 여가새활]

34. [일반조합원 포함] 여가시간은 주로 무엇을 하고 보내고 있습니까? 하고 싶은 여가활동이 있다면?

34-1. [일반조합원 포함] 퇴근 후 일상은 어떻게 지내십니까?
34-2. [일반조합원 포함] 부부생활의 변화는 있습니까?
34-3. [일반조합원 포함] 아이들과의 관계 변화는 있습니까?
34-4. [일반조합원 포함] 소비패턴의 변화는 있습니까?
35-5. [일반조합원 포함] 건강상태의 변화는 있습니까?
36-6. [일반조합원 포함] 소비지출 상의 비용과 항목의 변화는 있습니까?
36-7. [일반조합원 포함] 여가활동 관련 희망하는 프로그램이 있습니까?

35. [일반조합원 포함] 여가 활동을 하는데 가장 걸림돌이 되는 것이 무엇입니까?

*34-35번의 경우, 실제 본인이 하고 싶은, 욕망하는 여가 활동의 상은 무엇이며, 현실에서 정작 본인이 여가시간을 어떻게 소비하는지를 파악하고자 합니다. 그리고 그 차이는 어디서, 어떻게 오는지 원인을 분석하고자 합니다.

36. [일반조합원 포함] '삶의 질 향상'이라고 했을 때 떠오르는 이미지는 무엇입니까? 나에게 삶의 질을 향상한다는 것은 무엇입니까? 그러기 위해서 지금 당장 필요한 것은 무엇입니까?

*'삶의 질 향상'이라는 말은 많이 들어봤어고 그것이 구체적으로 어떤 내용인지는 추상적일 것입니다. 그리고 개별적일 것입니다. 이문항은 그러한 개별적인 '이미지'를 잡아내는 문항입니다.
여유로운 해변가가 생각이 난다거나, 정원이 딸린 2층집이 생각이 난다거나, 밝게 웃는 가족들이 생각이 난다거나 등등의 이미지입니다. 그리고 그러기 위해 지금 당장 내가 해야할 1차적인 삶의 과제는 무엇인지 묻습니다.
-이 문항은 노동시간단축을 통한 삶의 질 향상이라는 구호가 실제 조합원들이 생각하고 있는 이미지와 얼마만큼 차이가 있는지 확인하려는 문항입니다.

37. [일반조합원 포함] 나의 삶의 질 향상을 위해 노동조합이 해야 할 과제는 무엇입니까?

*노동조합의 역할은 무엇입니까? 라는 질문과 '나의 삶의 질 향상'과 관련해 노조의 역할은 무엇인가를 묻는 질문은 다릅니다. 개인적인 욕망과 노동조합의 역할을 어떻게 매개하고 있는지를 알 수 있을 것입니다.

38. [일반조합원 포함] 지금 현재 나의 삶의 질 향상과 노동조합의 활동력이 강화되는 것은 관련이 있다고 생각하십니까?

*관련이 있느냐의 여부를 묻는 질문이 아니라, 면접자가 생각하기에 어떠한 논리적 연관관계를 통해 관련이 있는지, 없는지를 생각하는지 알기 위함입니다.
예를들어 나는 지금 문화생활을 더 많이 하고 싶다. 그래서 지역의 영화관, 문화센터 등을 쉽게 이용했으면 한다.는 것이 삶의 질을 향상하기 위한 내용이라면 이것과 노조 활동력이 강화되는 것이 관련이 있는가?를 묻는 것입니다. 즉 노조에게 이런 것을 해주었으면 좋겠다는 요구사항이 활동력의 강화와 관련이 있는지 여부를 환기시키려는 목적도 포함된 문항입니다.

39. 현재 진행 중인 주간연속 2교대제에 대한 향후 수정 논의가 계획되어 있습니까? 계획되어 있다면 어떤 논의를 진행할 예정인지, 그렇지 않다면 이유는 무엇입니까?

40. 향후 우선적으로 논의되어야할 주간연속2교대제 개선점은 무엇입니까?
- 노동조합, 조합원의 요구의 다름이 있는지
- 기타(여가 생활)

41. [일반조합원 포함] 주간연속2교대를 시행하고 있는 타 사업장에 비해 우리 현장이 더 나은 점과 부족한 점(개선해야할 점)에 대해 평가해주십시오.