

# 2005 정기단체교섭

2005년 9월 8일 목요일 | 발행인 김영훈 | 서울특별시 용산구 한강로 3가 40 (우) 140-013 | 전화 (02)3780-5980 (철도)921-5980 | FAX (02)3780-5971 | 홈페이지 http://krwunodong.net 철도노보 2005 정기단체교섭 특별판 제 1호

## 「2005 정기단체협 투쟁의 과제와 전망」

### IMF 이후 신자유주의 본격화

#### ▶ 신자유주의 10년 한국사회의 모습

- 사회적 양극화 : 빈부격차 극심, 빈곤층의 증대
- 노동시장의 이중구조 : 비정규직 증가 - 현재 비정규직노동자는 전체 노동자의 56%에 육박, 임금은 정규직 노동자의 51% 수준임

#### ▶ 공사체제 신자유주의 철도구조조정 강화

- 시장개방 : DDA협상 정부 2차 양허안에 철도 신규노선 개방 추진
- 규제완화와 사회보장 축소 : 철도요금 상한 신고제, 적자선·적지역 폐지 용이, 철도안전보다는 수익을 우선하는 경영, 연금불이익 손실
- 공기기업사유화 : 철도상업화 공세로
- 노동시장유연화 : 비정규직 확대, 성과급제 확대, 조직통합과 다기능화



### 정부의 고속철도 정책실패 (부채전개)

#### ▶ 철도노동자와 시민에게 책임전가

- 철도운임 수익자 부담원칙 적용
- 요금할인제 축소 및 폐지
- 적자선·적지역 폐지, 역운영 최소화
- 인력증원 억제, 외주화, 구조조정 강요
- 전직원의 세일즈맨화, 인건비 절감 등 비용억제

#### ▶ 철도공사 무분별한 수익추구

⇒신광순 전 사장 "돈이 되면 술집도 이발소도 하겠다"

- 무분별한 투자와 부채수익 추구→유전비리
- 공공서비스 외면 오로지 수익추구
- 할인축소, 공사정원감축 등 비윤리경영 표방

### 공무원년

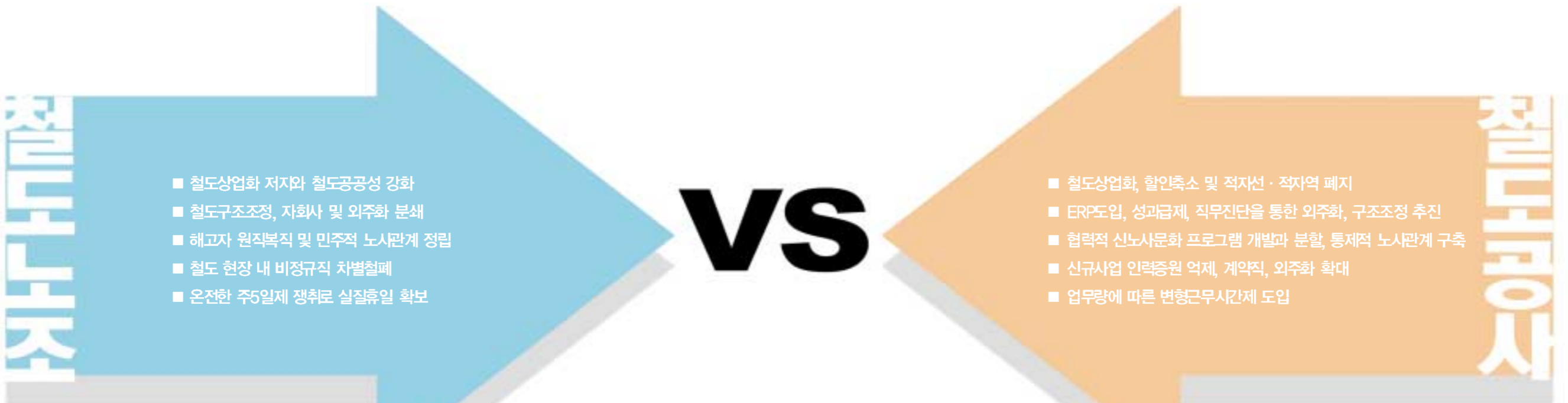
#### 「공공철도 건설의 길」▶ 철도노조 3대 총노선 수립

- 철도공공성 강화
- 산별노조 건설
- 사회연대성 강화

- 4대 투쟁과제 설정
- 철도상업화저지와 공공성 강화
- 구조조정 저지와 노동조건 개선
- 비정규직 차별철폐와 정규직화
- 근로기준법·단협이행과 해고자복지

#### 「수익철도로의 재편」▶ 철도공사 POWER KORAIL 2010

- ⇒ 흑자경영, 취업선호, 고객만족 1위 공사
- 조직슬림화와 성과위주의 평가시스템 구축
- 공격적 Off-Line 관측활동 전개
- 신규인력 증원 없이 매년 정원감축 → 2009년 29,900명 수준
- ERP도입, 인력재배치를 통해 2020년 25,000명 유지
- 비경직성 경비 비용가이드라인 3% 설정
- 자동화, 중복지무 통폐합, 외주화 시행
- 책임경영제 도입과 과감한 구조조정
- 시설, 차량, 전기 등 비영업부서 수익창출 기능 모색
- 1인승무 확대시행 및 승무원 사업시간 조정



### 정기단체협 투쟁계획

교섭방침	· 교섭과정과 쟁점에 대해 공유와 소통을 강화한다. · 교섭방향 및 쟁점을 집단적 논의를 통해 결정한다.
교육방침	· 911교육방침 : 9월말까지 전 조합원 1회 1시간 이상 교육 · 정기단체협 투쟁의 사회적 정당성 교육 강화
조직방침	· 지방본부별 조직공간으로 지구별 실천단 조직, 활동 · 10월초 지방본부 지구별 단결의 날 개최
투쟁방침	· 민주노조의 기풍을 바로 세우고 투쟁으로 돌파한다. · 총력투쟁을 실질적으로 준비하자. · 철도상업화 저지 대국민연설회를 강화한다.
10월~11월 총력투쟁기	· 쟁의대책위로 조직전환 · 쟁의행위 찬반투표 · 총력투쟁

### 민주노총 11월 총력투쟁기조

- 비정규권리보장법안 입법투쟁
- 노사관계로드맵 개입법 저지투쟁
- 반세계화투쟁 : APEC(부산) 반대투쟁
- 궤도부문 임단협 투쟁

2005 정기단체협 승리  
과거를 결말짓고  
미래를 열어내자



### 철도공사의 대응

- 적자론에 기초한 수익성논리, 구조조정 정당성 설파
- 정부와 함께 여론조작, 대기업노조의 이기주의 부각
- 정부의 공기업 통제에 따른 불가피성
- 직종, 지역간 분열 유도

### 정부: 각종 개악입법 11월

- 비정규 개악입법
- 노사관계로드맵 개악입법
- APEC 정상회담(부산)

### 2006 임금협약

2005년 12월 임금협약 요구안 확정

2006년 1월~2월 교섭과 투쟁

- ▶ 철도노조 공공성강화 전면투쟁
  - 철도노조 발주 철도발전방안 최종보고
  - 철도공공성 강화 → 세상을 바꾸는 투쟁으로
- ▶ 철도공사 전면적 구조조정 방안
  - 1월 철도공사 경영실적발표
  - 2월 철도공사 발주 직무진단 최종보고

### 2006년 5월 민주노총

「세상을 바꾸는 투쟁」

- 주요기조  
사회적 양극화, 빈부격차 해소. 무상으로 무상교육 실현
- 3대의제  
비정규직 철폐·노사관계 민주적 재편·사회공공성강화
- 조직적 측면  
산별건설 투쟁으로

산별노조 건설의 길

# 1. 공공철도 요구안

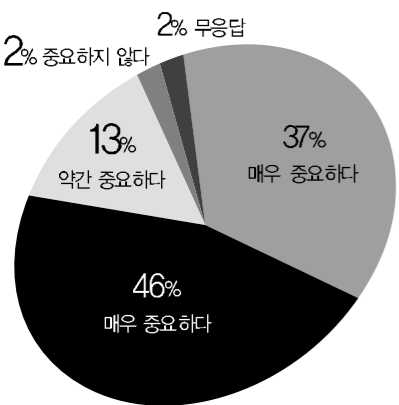
## 철도를 국민에게 돌려주자

철도공사 출범 과정에서 정부의 정책실패는 국무총리도 인정하였다. 하지만 정부는 자신의 잘못을 철도에 전가하였고, 철도공사는 돈벌이만을 최우선으로 하는 친민적인 수익추구에 매달려 있다. 그 모든 부담은 고스란히 철도노동자와 시민에게 지워져 있다.

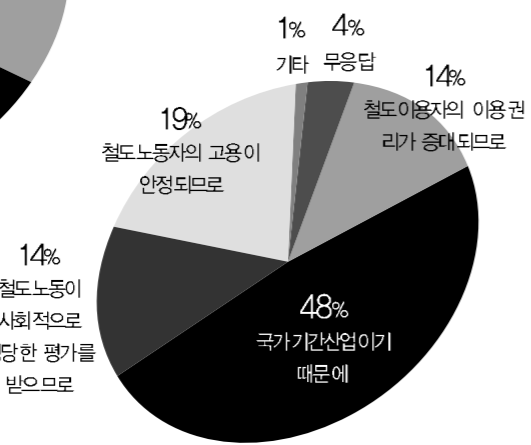
정부는 작년 특단협 과정에서 약속했던 고속철도 건설비용에 대한 정부책임 상향, 철도시설 및 PSO에 대한 국가책임, 선로사용료 면제등을 실천하지 않고 있다. 이로인해 열차안전과 서민대중의 철도이용권, 철도노동자의 노동권이 위협받고 있으며, 중장기적으로 철도발전 기반 또한 심각하게 잠식 될 것이다.

이에 철도노동자는 철도공공성 강화와 철도산업 발전을 위해 아래와 같이 요구한다.

철도공공성 강화의 중요성



철도공공성 강화의 이유



### ■ 돈벌이만을 위한 철도경영, 철도산업화 철회

#### 노인, 장애인, 청소년, 어린이 등 교통 약자에 대한 공공합인 축소 철회

철도공사는 출범과 동시에 유아 무임을 만4세 미만으로 축소하였고, 청소년(학생) 할인을 폐지하였다. 그리고 2006년부터 노인, 장애인 할인에 대한 축소를 검토하고 있다. 철도공사는 공기기업으로서 교통약자의 이동권을 빼앗는 비윤리적 경영을 해서는 안된다.

#### 지역주민의 철도이용권을 보장하는 적자선, 적지역 폐지 계획 철회

적자선·적지역 폐지에 대한 여론조사 결과, 지역주민은 철도이용권 상실과 지역경제 약화를 우려해 압도적으로 반대하고 있다. 철도공사는 눈앞의 이익에 급급해 철도망의 축소를 자초하는 졸속 경영을 해서는 안된다.

#### 열차안전 위협하는 업무 축소 폐지 및 비정규직화 철회

오로지 수익추구를 위해 차량정비 업무 축소 폐지, 신호장 무인화, 1인승무 확대, 시설전기 유지보수 및 차량정비 업무에 대한 외주화가 확대되고 있다. 열차안전 위협하는 잘못된 구조조정은 영국의 철도나 대우지하철 사례처럼 한국철도를 파산과 불신의 구렁텅이로 몰아넣을 수 있다.

### ■ 철도공공성 강화

#### 유전비리를 반복할 수 없다 - 철도운영의 민주화

- 공공참여 이사회 도입
- 철도관련법 개정 및 열차요금·운영정책 심의를 위해 '(가칭)철도산업의 공공적 발전을 위한 노사공동위원회' 구성
- 철도산업위원회에 노조와 철도이용자 대표 참여
- 철도운영·요금 심의위원회에 노조와 철도이용자 대표 참여

#### 정부책임을 전가하지 마라 - 공공적 재무구조 확립

- 고속철도 건설부채는 정부가 인수해야 한다.
- 유지보수비도 선로사용료와 상계없이 전액 지급해야 한다.

· 철도산업발전기본법에 따라 공공적 서비스에 따른 비용(PSO)을 전액지급해야 한다.

· 선로사용료는 철도산업발전기본계획안 최종보고처럼 한시적으로 면제되어야 한다.

· 정부 정책 실패로 과도하게 도입된 고속철도 차량과 잘못지어진 고속철도 역사로 인한 고속철도운영부채는 탕감되어야 한다.

· 철도운영을 지원하기 위해 타 운송수단처럼 유류세·부가세 감면이 이루어져야 하며, 정기 통학·통근권에 대한 소득공제가 실시되어야 한다.

#### 서민을 위한 철도 - 국민에 대한 철도서비스 향상

- 고속철도 운행으로 일반열차 운행이 대폭 축소된 조건에서 서민대중의 철도이용권을 보장하기 위해 주중 고속철도 요금을 20% 인하하고, 고속열차와 일반열차간 환승대기시간을 최소화해야 한다.
- 빈곤층에게도 철도이용권을 보장해주고 사회양극화 해결에 일조하기 위해 빈곤층(기초생활보장 수급권자 및 차상위 계층)에 대한 철도요금 50% 할인제도를 도입해야 한다.
- 역사공공성 확보를 위해 민자역사 지나친 상업주의를 규제할 수 있는 제도를 마련하고, 장애인을 위한 엘리베이터 설치,노숙인을 위한 SOS센터 설치 등 사회적 책무 실천에 적극 나서야 한다.

#### 퇴직관료들의 자리 나눠먹기 - 지회사 장비 및 낙하산 인사 금지

지회사가 난립하면서 퇴직관료들의 임원 독식으로 철도경영 개선에 도움이 되기보다는 오히려 문제가 되고 있다. 지회사를 대대적으로 정비하고 불거피한 지회사의 경우 낙하산 인사를 금지하여 경영의 전문성을 높여야 한다.

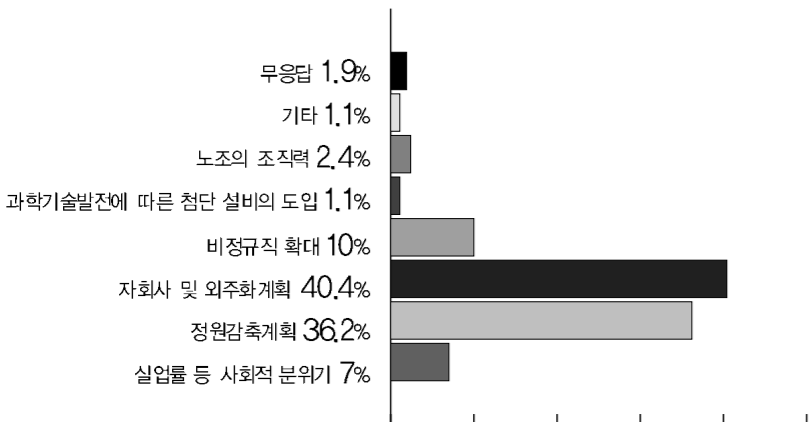
### ■ 철도 신규노선에 대한 외국자본 개방 철회

철도는 국가기간산업이다. 남북철도 연결과 유라시아 대륙철도 시대를 앞두고 한국철도 장악을 노리고 있는 외국자본의 철도산업 진입을 제한해야 한다. 외교통상부 통상교섭본부의 DDA 협상 제2차 양허안에 따르면 철도 신규노선을 외국자본에 개방하고 있는 데 이는 즉각 철회되어야 한다.

# 2 구조조정, 지회사 및 외주화 저지 요구안

## 가랑비에 옷젖는 구조조정

고용불안을 느끼는 이유



진단을 노사공동으로 진행  
· 공사는 현재 진행 중인 ERP사업을 중단하고, 노사합의 후 시행

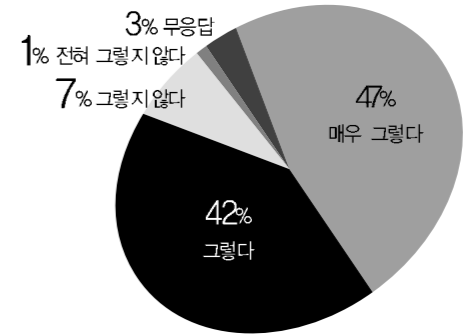
### ■ 지회사 및 외주화 관련 요구안

- 열차안전운전을 저해하며 철도경영개선과 관련없는 지회사 계획 철회
- 2004년 1월 이후 설립된 지회사(철도전기시스템, 철도산업개발(주), 한국철도시설산업(주) 등)는 철회한다. 단, 시행 중인 공사에 대해서는 단계적으로 축소하고, 산업안전, 부실시공, 인건비 등을 지시, 감독하며 하자보수는 시행 회사가 책임지도록 함
- (주)한국철도유통의 업무범위를 상품판매에 한정
- (주)파달마의 업무범위를 주차장 관리에 한정
- 공사는 KTX 여승무원직을 공사의 정규직으로 전환하고, 현재 근무 중인 KTX 여승무원에 대하여는 2006년 1월 1일 전일 공사의 KTX 정규직 여승무원으로 전환

### ■ 경쟁시스템으로 제도화 되는 구조조정

2002년 이후 철도의 정원은 지난 3년간 약 2천5백여명이 늘었다. 그러나 지난 3년 우리는 노동강도 강화, 비정규직과 외주화의 증가를 경험했다. 고속철도 개통, 전철화의 확대, 근무기준에 맞는 근무체계 개편이 이 3년 사이에 이루어졌으며 철도공사는 이들 사업에 약 1만명이 넘는 인력이 필요한 것으로 추산했다. 결국 철도공사는 지난 3년간 약 8천여명의 정규직 인력을 감축한 효과를 얻은 것이다. 그 사이 철도현장에는 계약직 사원이 약 2천명이 늘었고(현재 약 3천 5백명) KTX 여승무원, 준비기관사 외주화 등이 진행됐다.

공사 경영계획에 의한 구조조정이 현장에만 치우쳐있다



철도공사의 현재 구조조정은 늘어나는 업무량에 필요한 인력을 충원하지 않고 노동시간 단축의 사회적 합의를 거부하는 방식으로 진행되고 있다.

#### ERP 도입 노사합의, 개인별 평가 및 성과급 제도 반대, 일방적 직무전환 중단

철도공사는 2006년에는 직무전환 연구용역 결과를 토대로 ERP와 개인별 성과급제를 도입해 노동조합을 무력화시키고 노동자 개인에 대한 통제를 강화하려고 하고 있다. 또한 현재 철도공사가 진행하고 있는 직무전환은 노사합의에 의한 관리지원분야 인력의 현업 재배치만이 아닌 현업인력에 대한 구조조정도 포함하고 있다. 철도공사 1년 경영성적이 제출되는 2006년 이후 철도공사의 구조조정 공세가 예상되고 있다.

### ■ 구조조정 관련 요구안

- 공사는 현재 진행 중인 직무전환을 중단하고, 적정인력산정에 필요한 직무

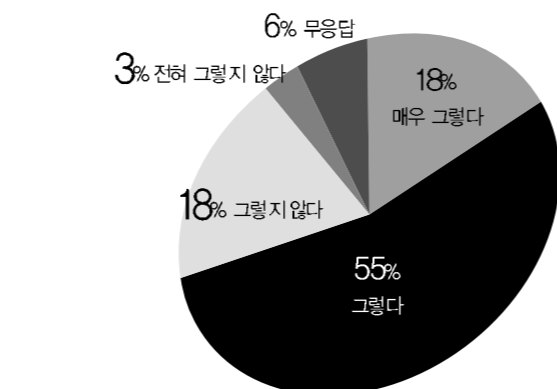
# 3. 해고자복직 요구안

## 해고자복직은 우리가 마음먹기에 달렸다

94년 전지협 투쟁으로 해고된 동지들은 같이 해고된 지하철노조 해고자들이 복직해서 다시 해고되고 다시 복직될 때까지 공무원이라는 이유로 - 복직의 권한이 청장에게 없고 공무원의 임용은 국가공무원법에 의해 엄격히 제한된다는 이유로 - 복직까지 10년의 세월이 걸렸다. 하지만 불가능하던 공무원 복직도 철도노동자의 단결투쟁으로 가능했다.

2005년 해고자(21명) 복직과정에서 보여준 것처럼 해고자 복직은 공사 경영진의 결단만 있으면 언제라도 가능한 것이다.

철도공사는 해고자 복직을 위해 전향적 조치를 취하지 않고 있다.



철도노조 해고자 현황 - 2005년 8월 현재

김기태(2000년공무원, 부산정비창), 이용석(부산정비창), 임승평(25세고, 대구차량지부), 고창식(부산역지부), 이병은(서울차량지부), 김재길(청량리기관차지부), 김도환(서울차량지부), 김재하(부산기관차지부), 나창수(천안역지부), 박태만(천안역지부), 서화조(서울차량지부), 김성문(대전정비창), 김용욱(분당차량지부), 이강현(수색차량지부), 임도창(성북역지부), 임길용(서울차량지부), 천한규(6·28세고, 부산기관차지부), 홍덕표(용산차량지부), 김갑수(청량리차량지부), 조상수(망우제이차부), 임병인(천안전기차부), 송중건(청량리열차지부), 조연호(서울시설지부), 김갑수(구로열차지부), 김귀현(서울기관차지부), 김상노(서울역지부), 김성현(서울기관차지부), 김용식(서울역지부), 김웅진(구로차량지부), 문홍관(분당차량지부), 박해철(서울정비창), 박형운(서울정비창), 배영대(제천차량지부), 백남희(서울열차지부), 송병경(영주기관차지부), 이승호(서울차량지부), 이종필(청량리시설지부), 전심운(대전정비창), 정용진(수색차량지부), 조세광(서울시설지부), 진중화(광주차량지부), 최상규(대전차량지부), 최승우(서울열차지부), 한태경(서울기관차지부), 홍선표(서울열차지부), 황호열(수원시설지부), 김남현(수원역지부), 김승식(서울정비창), 김영준(영등포역지부), 김용덕(서울차량지부), 김운수(구로열차지부), 남기명(대전기관차지부), 박인철(광주차량지부), 박인호(청량리기관차지부), 백광열(분당차량지부), 서재열(제천시설지부), 양원표(대전정비창), 유기현(구로열차지부), 유병국(부산기관차지부), 유연상(천안기관차지부), 이명규(서울역지부), 전진재(광주기관차지부), 정재하(서울기관차지부), 조동환(구로차량지부), 지영근(구로승무지부), 한래근(서울열차지부), 연재환(6·28세고, 대전기관차지부), 전평호(조합동세고, 홍익대점분부) - 이상 68명

### 4 온전한 주일제 쟁취 요구안

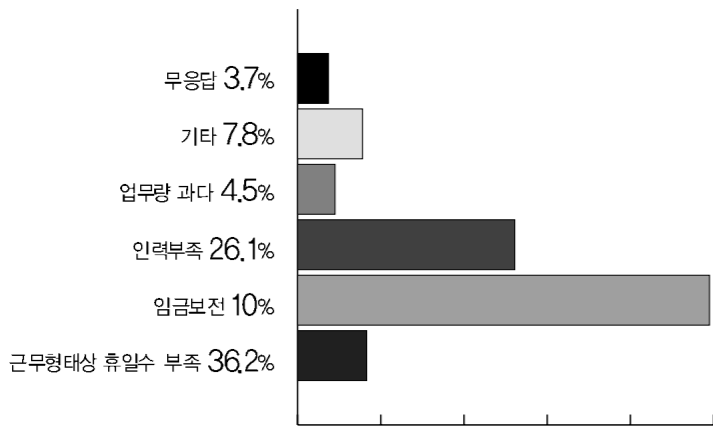
# 철도노동자도 휴일에는 쉬고 싶다

지난 특단협투쟁 과정에서 충분한 인력을 충원하지 못함으로써 교대분야 노동자의 경우 지정휴일의 휴일근로, 교번 특히 열차분야의 과도한 시간외와 휴일근로 등 온전한 주5일제를 실현하지 못하고 정기단체 투쟁의 과제로 남겼다.

또한 충분한 인력이 충원되지 못함으로써 공사는 업무축소와 비정규직의 확대, 외주용역화 확대 등 구조조정의 움직임을 더욱 본격화하고 있다. 이로 인해 우리의 고용은 더욱 불안해지고 있다.

2005년 정기단체 투쟁은 인력충원과 임금을 보전하고, 온전한 주5일제 실현 등 노동조건을 개선을 쟁취해야한다. 아울러 구조조정 분쇄를 통해 고용 안정과 철도공공성을 지켜가야 한다.

#### 휴일 및 휴가를 사용하지 못하고 있는 이유



#### ■ 교대분야

##### ○ 기초

- 105년 동안 교대근무자의 근로조건 개선을 가로막아 왔던 '사업시간제'를 폐기하고, 객관적인 근무기준인 '월승무시간제' 쟁취
- 불규칙한 근로조건 아래에서 열차의 안전운행을 책임져야 하는 교대근무자는 일근자 수준의 휴일 보장

##### ○ 요구안

- [노동시간]** [사업시간이 월 165시간 이하] [월승무시간제한의 월승무시간을 초과하지 않게]
- [교대근무자 휴일]** [년간 휴일은 123일 이상] [월 휴일은 10일 이상, 1주는 연속 2일 이상]
- [교대근무자 근무형태]** [근무형태는 계획 승무사업표(교번DIA)에 의한다]

[계획 승무사업표는 월승무시간 기준내에서, 다이아교번작성 기준에 따라]  
**[승무사업표(사업DIA) 운용 원칙]** [사측의 필요에 의한 개인교번표 변경일을 최소 2일전 7일로 확대] [열차지연이 상시적으로 발생할 경우 3개월이내 1개월 이내로 단축]  
**[다이아교번작성기준]** [차량승무원 월승무제한 시간 삽입 / 고속열차 85시간, 일반열차 95시간]

#### ■ 교대분야

##### ○ 기초

특단협의 미결과제 및 시행과정에서 제기되는 문제점을 보완하고 실질적인 주5일제 확보하여 교대근무자들의 노동조건을 개선한다.

##### ○ 요구안

- [교대근무자의 근무형태]**
  - 야간 휴게시간 1시간을 근무시간으로 전환하고 지정휴일을 1일 확대한다.
  - 지정휴일은 어떠한 경우에도 근로를 시키지 않는다.
  - 야간격일제는 출근시간을 13시로 당기고, 지정휴일 1일 확대 (년 휴일수 100개)

#### ■ 인력충원 요구안

830명의 현업 배치, 차량분야 미발령자 정원확보 및 주5일제의 온전한 실현을 위한 2,250명 충원, 신규사업 인력 충원

##### ○ 관리 지원 인력 축소하여 협업인력으로 한다. (830명)

- 근무체계 개편에 따른 열차분야 필요인력(약 300명) 배치
- 나머지 인원은 역무, 차량, 시설, 전기에 3조2교대 인력 대비 비율대로 분배
- 역무, 차량, 시설, 전기 분야 인력의 구체적 배치는 노사합의를 거쳐 결정

##### ○ 차량분야 미발령자 정원 확보 (290명)

##### ○ 주5일제 등 근무체계 개편에 필요한 인력을 충원한다. (2,250명)

##### ○ 신규사업 소요 인력을 충원한다.

- 전기 분야 112명 · 운수분야 (청량리-덕소, 수원-병점간 신설역)

##### ○ 각 직종별 현원대비 부족 인력 충원

#### ■ 근무체계 개편에 따른 임금보존 요구안

- 교대근무자의 지정휴일 실질화에 따라 줄어드는 지정휴일 2일분의 연장근로수당을 별도의 수단으로 보전하고, 그 구체적인 방법은 2006년 임금 협상에서 결정한다.
- 교대근무자의 근무체계 개편에 따른 임금 보전을 위해 우선 특별인정시간

20시간을 일률적으로 지급하고 2006년 임금 교섭에서 별도의 수단으로 전환하여 보전한다.

- 교대 및 교번근무자의 노동시간 단축에 따라 일근자의 임금형평성을 제고하고 그 구체적인 방법은 2006년 임금 교섭에서 결정한다.

### 정기단체교섭과 임금교섭 왜 따로하나?

#### ■ 분리한 것이 아니라, 정기단체협을 미루지 않겠다는 것

정기단체협 만료일은 2005년 4월 19일이다. 지난 특단협에서 임금교섭은 2006년 1월에 진행하기로 합의하였다. 단체협과 임금교섭을 분리하기 위한 것이 아니고, 이미 일정상 분리되어 있었던 것이다. 이미 정기단체협이 상당히 지연되었지만, 온전한 주5일제 쟁취 및 교번근무자의 근무체계 확정 등 더 이상 미룰 수 없는 중요한 사항들이 있으므로, 곧 임금교섭과 병행하기 위해서 정기단체협을 내내로 미루지 않겠다는 것이 철도노조의 의지이다.

만약 정기단체협이 진행과정에서 불가피하게 더욱 지연된다면 임금교섭과 함께 진행할 수 있겠지만 애초부터 그런 계획을 가지고 있지는 않다.

따라서 2006년 임금교섭투쟁은 2005 정기단체협 투쟁의 성과를 바탕으로 12월 임시대의원대회에서 요구안을 확정하고, 2006년 1, 2월 교섭과 투쟁을 전개할 예정이다.

#### ■ 기획예산처의 임금가이드라인을 어떻게 돌파할 것인가?

공기업 임금교섭과정에서 기획예산처가 통상 10월경 '가이드라인'이라 불리는 '예산편성지침'을 통해 통제를 하게 된다. 정부투자기관인 철도 역시 여기에 해당이 된다. 하지만 기획예산처의 '가이드라인'이 절대적인 것은 아니다.

여러 공기업의 실제 사례를 보면, 기획예산처의 '가이드라인'이 반드시 지켜지고 있는 것은 아님을 알 수 있다. 물론 최근 이 점이 감사원의 지적사항이 되어 통제를 강화할 예정임은 사실이다.

철도노조는 기획예산처의 예산통제와 임금가이드라인과 맞서 투쟁해야 한다. 그렇다고 철도 단위사업장의 노사교섭이 아닌, 10월경 기획예산처와 직접 공기업전반의 '가이드라인'에 대해 해결을 보자고 한다는 것은 전례가 없기도 하거나 스스로의 교섭권을 부정하는 결과를 낳는다.

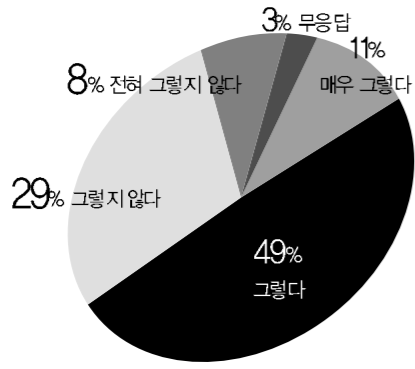
기획예산처의 부당한 '예산편성지침'에 대한 투쟁은 해당 공공부문 노동자와 연대투쟁 해야한다.

즉, 철도노조는 2006년 1, 2월 진행될 철도노사의 자율교섭을 통해 기획예산처의 '가이드라인'을 돌파하고, 임금의 내부 형평성과 임금수준의 향상이라는 목표를 달성하고자 하는 것이다.

### 5 비정규직 차별철폐 요구안

# 비정규노동자까지 단체협약의 효력을 확장하자

#### 05단체에서는 비정규직까지 효력을 확장하여야 한다



2005년 4월 현재 사측의 자료에 의하면 철도내 직접고용 비정규 노동자는 영업분야 1,124명을 비롯하여 시설, 차량, 전기, 운전, 고속철도 등 철도의 모든 분야에 투입되고 있다.

이는 직접고용의 형태로 들어온 비정규 노동자에 불과하며, 현원 파악이 쉽

현황	계약직역무원	선로관리원	차량관리원	전기설비보수	고속철도역무원 및 환경관리원	총
인원(명)	665	432	462	64	367	3,113

철도 내 직접고용 비정규 현황 - 2005. 4월 현재

지 않은 간접고용의 형태(외주화, 자회사들)를 포함하면 철도 전체의 비정규 노동자는 그 수를 헤아리기 어렵다.

비정규 노동자는 정규 노동자의 고용안정을 위한 바람막이가 아니다. 직접고용 비정규 노동자의 대부분이 상시적인 업무에 종사하는 점, 정규직 노동자와 동일한 업무내용을 가진다는 점 등은 정규직 노동자의 고용에 대한 불안을 가중시키고 있다.

철도 비정규노동자들은 단지 비정규라는 이름 때문에 온갖 차별을 받으면서 정규 노동자와 함께 일하고 있다. 현재 단체에 '철도직원은 입사와 동시에 철도노조의 조합원이 된다' 라고 명시되어 있지만 비정규 노동자들의 해고에 대한 두려움 등으로 노동자로서의 정당한 권리를 행사하지 못하고 있다.

2005년 정기단체 투쟁은 비정규직 차별철폐의 일대 전환점을 마련해야 한다.

그리고 이는 2007년 복수노조에 대응하기 위한 산별노조의 기틀을 마련하는 중요한 단초로서도 작용할 것이다.

#### ■ 정규직 차별 철폐 주요 요구안

##### [비정규직 사용의 제한]

- 상시적인 정규직의 업무의 비정규직 대체 금지
- 비정규직 근무하게 할 경우 사전에 조합에 통보하고 합의할 것을 요구

##### [비정규직 차별 및 근로조건 개선]

- 정규직의 상시적 업무를 담당하는 비정규직에 대하여 동일노동, 동일임금 요구
- 인사·후생복지·여성·산업안전등 정규직과 동일하게 단체협 적용 [효력확장 요구]

##### [비정규직의 노동조합 활동 보장]

- 비정규직의 노동조합 가입 및 활동을 이유로 한 불이익 금지

### 6 대등한 노사관계 정립 요구안

# 노조활동 위축 노린 온갖 통제에 공세적으로 대응

#### ■ 공무원에서 노동자로

4.20 단체협약을 통하여 대등한 위치에서 노사관계를 재규명하는 협약을 체결한바 있으나, 당시 공무원체제의 한계가 존재하였다. 공사체제 전환이후 신분변화와 함께 공무원법에서 노동법을 전면적으로 적용받게 되는 환경의 변화를 반영한다.

##### [단체협약] '정치·문화적 자유' 향상을 위해 노사가 공동노력할 요구

[협약의 우선] '취업규칙', '공사의 사규' 등에 우선하여 '단체협약'이 우선하는 것을 명시할 것을 요구

##### ○ 효력의 우선순위

헌법 > 법령 (근로기준법등) > 단체협약 > 노사협약에 의한 협정(근로자대표의 서면협정) > 취업규칙 > 근로계약 > 노동관련 [노동조합의 정치활동] 노동조합의 정치활동이 가능하도록 요구

##### ○ 유리한 조건 우선의 원칙

하위 규정이 상위 규정보다 노동자에게 유리할 경우 하위규정이 효력이 있음

#### ■ 정부의 노사관계로드맵에 대비

정부는 '과업최소화'와 '유연성제고'라는 미명하에 '노동조합 약화'와 '해고를 용이하게 하는 노사관계로드맵을 법제화하여 올해 11월 정기국회에 관련법안을 상정 처리할 계획에 있으며, 이에 대한 대비가 이루어질 수 있도록 한다.

[쟁의행위중 신분보장] (신설) 공사는 정당한 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원을 분열시키는 어떠한 행위도 할 수 없다.

- 공사는 쟁의행위 기간중 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없다.
- 공사는 정당한 쟁의행위에 대한 손해에 대한 배상을 조합과 조합원에게 청구할 수 없다.
- 공사는 조합원이 쟁의행위에 참여한 이유로 쟁의행위 이후 어떠한 불이익과 차별을 줄 수 없다.

[신규채용 및 대체인수 금지] (신설) 정당한 쟁의행위에 대하여 간섭, 방해할 수 없도록 하고, 쟁의로 중단된 업무를 쟁의당사자가 아닌 자를 채용할 수 없도록 요구

#### ■ 공기업경영평가에 따른 통제에 대응

경영평가의 주요 지표로 '전임자수'와 '단체협약의 유연성'을 설정한 만큼 사측의 공세가 예측됨으로 이에 대응하여 조합활동의 자주성을 강화하고, 자유로운 조합활동을 보장할 수 있도록 제도를 정비, 조직력을 강화하도록 한다.

[조합원의 자격과 가입] 조합원의 범위를 명확히 함으로써 유니온숍 규정을 강제할 수 있도록 요구

[조합활동의 보장] 부당노동행위의 구체적 사례를 적시할 것을 요구

[조합 전임자] 전임자의 임금지급과 전임을 이유로 불이익이 발생하지 않도록 요구

[근무시간중의 조합활동] 지부활동의 범위를 확대하였으며, 현재 협의로 이미 시행중인 조합선거의 선거관련 인후보자의 활동을 명시적으로 요구

[시설공여 및 편의제공] 조합활동을 보장하기 위한 제반 시설물 및 편의제공을 보다 확대하도록 요구

[조합간부의 인사] 비전임 간부에 대하여 조합활동이 원활하도록 인사협조를 할 수 있도록 요구

[조합비 공제] 조합결의에 의거한 부과금에 대해서도 일괄 공제

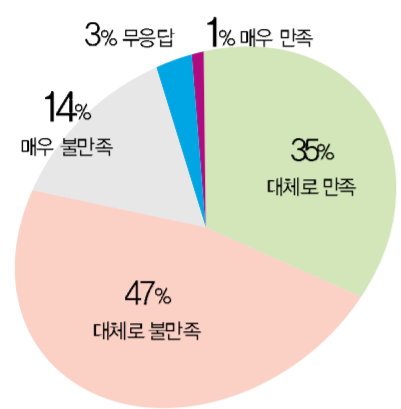
[조합교육] 조합의 교육시간 확대 요구 (현행 1시간) 4시간

### 7. 인사 등 노동조건 개선 요구안

# 일할 의욕이 나는 인사제도와 노동조건을 만들자

공무원체제에서의 제한적이었던 조건을 극복하고 동종업종의 단협과 동등한 조건으로 인사 및 노동조건을 개선한다.

능력발휘기회에 대한 만족도



**[정년]** 정년 60세로의 연장은 연금 불이익과도 관련이 있으며 근본적인 해소가 되지는 않으나 불이익 해소 방안 중에 한가지임. 현재 공사 2급 이상의 정년은 60세입으로 형평성에 맞지 않음.

**[중립평정에 의한 승진]** 임용권을 당해 소속에서 본사로 옮겨 인사 청탁개입을 최소화하여 줄이며, 경력평정을 높여 근속연수의 평가를 중요시 함.

**[승진의 기간과 실시]** 현재 4급: 12년, 5급: 7년, 6급: 5년의 자동 승급 기간임. 자동승급의 기간 을 4급: 10년, 5급: 6년으로 단축을 요구함.

**[팀장급 및 선임장 선발]** 현재 팀장급 선발은 필기시험성적 90%, 다면평가 10%로 선발하며, 선임장은 다면평가로 선발하고 있음. 팀장급 선발은 필기시험 후 다면평가결과로 팀장을 선발하고, 선임장은 기존 다면평가형식으로 요구하며, 다면평가는 전 직원의 무기명, 비밀투표 방식으로 수정 요구함.

**[휴직자의 대우]** 현재 육아휴직은 기본급의 1/2, 가족의 간호휴직은 무급으로 되어 있음. 육아 휴직과 가족간호휴직은 기본급 지급을 요구하며, 천재지변·전시사변·기타 이유로 생사 또는 소재 불분명한 경우 3개월 이내는 근속연수에 삽입할 것을 요구함.

**[교육 훈련 및 교육 훈련 기간 중의 대우]** 교육과 관련하여 조합과의 사전 협의와 공사에서 시행하는 교육으로 인한 교육훈련자의 임금 보전을 요구함.

**[승급누락의 회복]** 현 단협에 견적: 1년, 감봉: 2년, 정직: 3년으로 되어 있으나, 견적: 6개월, 감봉: 1년, 정직: 2년으로 기간 축소를 요구함.

**[부당 징계의 구제]** 부당징계에 따른 미지급 임금의 소급작용과 미지급임금의 100%를 위토금으로 지급을 요구하며 공사의 노동위원회와 법원의 판결에 불복하여 재심을 청구하지 못하게 요구함.

**[유급휴일]** 노동자의 날, 공사창립기념일, 노동조합 기념일에 대해 실제 근무와 상관없이 일률적으로 8시간분에 대한 휴일 수당 지급을 요구함. 야간격일제 근무자는 국경일, 법정공휴일, 공사창립기념일, 노동조합기념일, 기타 정부 또는 공사에서 정한 날과 노사합의로 정한 날을 유급휴일로 요구함.

**[청원 휴가]** 본인 및 배우자의 회갑 3일(신설), 배우자 출산 3일을 5일로(확대), 자녀 및 자녀 배우자의 사망 3일을 7일로(확대), 배우자 부모 기일 1일

(신설), 재해 또는 재난으로 피해를 입었을 시 5일(신설)로 현재의 단협의 청원휴가의 신설 및 확대를 요구함.

**[연차휴가]** 현행 단협 25일은 근로기준법상 최소조건이며 공무원신분에서 근로기준법의 적용을 받지 못한 부분과 공무원 신분에서 일반기업보다 혜택을 적게 받은 제한적은 부분의 해소를 위해 30일로 확대 요구함.

**[연중휴가]** 연중휴가 6일을 신설하고 연중 2회에 분할하여 사용을 요구함. 사회적, 문화적 활동의 보장, 노동력의 재생산에 필요하고 충분한 휴식의 확보, 여름휴가철과 명절에 대 수송으로 인해 가족과 함께 보내는 시간이 적은 만큼 연중휴가를 통해 가족과 함께 보낼 수 있는 휴가가 필요함

**[특별휴가]** 공무원 체제에서 90일의 휴가를 부여했으나 현 단협에서는 60일로 축소되었음.

**[병가]** 업무상 부상 또는 질병 180일을 210일로 확대를 요구하며 비정규직도 동일 적용을 요구함.

**[직종별 정원의 조정]** 직종별, 소속별의 직급별 정원을 인원수에 비례하여 조정함으로써 직종별, 소속별 불평등을 해소함을 요구.

**[개인정보의 보호]** 공사의 부주의 및 과실로 인한 개인정보의 유출의 피해를 방지와 개인정보의 보호를 위한 구체적인 방안의 확보를 요구함.

**[인권 보호 및 차별 금지]** 공사는 공사에 종사하는 조합원 에 대하여 어떠한 이유로도 차별, 평등권 침해의 차별 행위를 할 수 없음을 요구함. 신규채용에서 어떠한 형태의 차별행위도 금지를 요구함.

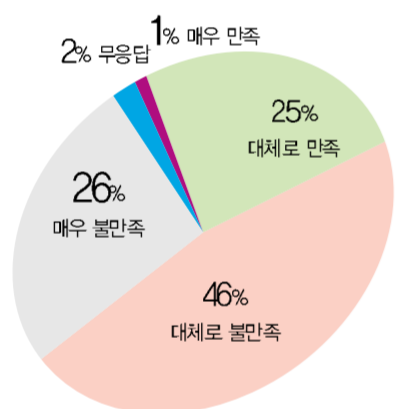
**[감시 장비·감시 기록의 제한 및 사생활 보호]** 조합원의 사생활은 보장받아야 하며 공사는 조합원의 사생활을 보호해야 하며 어떠한 형태로도 조합원 감시 금지

### 8. 후생복지 요구안 / 연금불이익 보전 요구안

# 동종업종 수준의 후생복지 확보와 연금불이익 방지

후생복지분야에서 사회적으로 동종업종 수준에 맞게 조합원의 삶의 질을 향상시키며, 비정규직 노동자들도 동일하게 적용하여 사용하도록 한다.

후생복지에 대한 만족도



○휴양시설 - 년중 법인 콘도를 1인기준 2박3일 휴양할 수 있도록 확대 구입하며, 동해 망산, 서해 무창포에 연이은 양양 낙산 휴양소 건립에 박차. 하계 휴가기간중 사용할 수 있는 8개 지역의 휴양시설 지원비를 현실에 부합 되도록 요구

○동아리 활동 - 문화체육, 동아리활동 지원금 현실화

○후생복지 시설개선 - 3조2교대와 관련하여 낙후한 합숙 숙사시설, 화장실 개선, 휴게실 확보

○장제용품 - 직원의 애사 발생시 장제용품의 일부를 공사가 지원할 수 있도록 함

○교육, 병원비 지원

· 특수교육의 학비보조를 확대하여 장애우도 동등하게 교육을 받을 수 있도록 함

· 아울러 각종 의료서비스의 정책과 보조를 맞추어 지원대상자(직계존비속)와 질병(1급 장애우, 각종 암)의 범위를 확대 적용

#### ■ 연금불이익 보전은 피해갈 수 없는 철도공사의 의무

연금불이익 보전은 철도공사가 해결해야만 하는 철도노동자의 기본적인 요구이다. 철도산업발전기본법 제25조에는 철도공사가 고용을 포괄하

여 승계하도록 하면서 '퇴직금여의 불이익이 발생하지 않도록 필요한 조치'를 하도록 명시하고 있다. 철도노조는 철도관련 법안의 개정과 헌법소원 등 법률적 소송을 지속적으로 추진하고 있지만 여전히 철도노동자의 연금불이익에 대한 책임은 공사에게 있다.

먼저 공무원연금 가입기간이 20년으로 제한됨으로써 공사가 마땅히 지불했어야 할 인건비(연금의 사측 기여금)는 불이익 직원들에게 환원되어야 한다. 또한 정년연장 등 퇴직금여에 상당한 불이익을 받게 된 직원들의 노후보장 역시 추가로 대책이 마련돼야 한다. 현재 철도공사 정년은 2급이상 60세, 3급이하 58세로 차별적으로 적용하고 있는데 이는 이미 국가인권위에서도 정년차별은 고용차별의 하나로 규정하고 있는 사안이다.

#### ■ 연금불이익 보전 요구안

○공무원 연금 특례자 - 퇴직금의 가산지급을 통한 연금불이익 보상

**퇴직금** : 통상임금×20년 초과재직년수×85/1000×12의 퇴직금을 가산하여 지급

○**[정년연장을 통한 연금불이익보존 요구]**

철도공사 조합원의 정년은 만 60세에 도달하는 해의 연말로 한다.

○국민연금 선택자 호봉 1호봉 동일 인정

### 9. 여성요구안 / 노동안전 요구안

# 모성보호는 상식·죽지 않고, 다치지 않고 일할 권리

여성조합원들이 다양한 직종으로 고용되어 차별받지 않고 관계법에 근거하여 보호받아야 한다. 특히 결혼 후 여성조합원들이 가정과 직장에서 양립해야 하는 현실에서 임신·출산·양육이라는 과정을 거치면서 일하는 모성은 보호되어야 한다.

- 임신부의 경우 휴게시간을 제외한 09:00-18:00까지 1일 8시간으로 휴일 및 야간근로를 금지하며 경미한 작업으로 배치전환하고 업무공백이 없도록 인력충원을 요구한다.
- 배우자 출산 시 병원에서 4일이상 되어야 퇴원하므로 기존 3일휴가에서 적어도 5일의 휴가를 요구한다.
- 육아휴직일 경우 산모의 건강관리와 영아의 양육비로 기본급의 1/2을 지급하는 것은 기초생활부족으로 출근 강제하여 여성직원의 발병율을 높이고 영아의 양육을 어렵게 한다. 육아휴직 시 기본급은 지급되어야 한다.
- 가족간호 휴직 시에는 질병으로 인해 진료비와 생활비가 막중하게 지출되어 생계가 곤란하므로 기본급은 지급되어야 한다.
- 직장보육시설 1개소가 운영되고 있지만 전 조합원이 고루 혜택이 되도록 교통이 편리한 지역관리역과 사무소를 중심으로 보육시설이 설치되고, 시설을 이용하지 못하는 조합원의 자녀는 보육수당으로 지급되어야 한다.
- 직장 내 성희롱·폭행·폭언이 금지하는 윤리강령을 정하고 피해자가 발생할 경우 징계위원회에 조합이 지정하는 1인이 참석토록 한다.
- 양성평등이 이루어지도록 연수 및 교육훈련을 년 2회 이상 실시토록 한다.

#### 다시한번 죽지 않고, 다치지 않고 일할 권리를 요구한다

**[전문]** 노동안전 분야 합의사항의 적용범위는 직접고용 비정규직노동자를 포함한다.

#### ■ 안전

**[안전우선의 원칙]** 공사는 직원의 안전을 보호하기 위한 원칙으로 선로 상 단독작업을 금지한다. 선로상 단독작업이라 함은 '단독입원, 열차운행선로상에서의 시설물 순회 점검 과정 중 진행되는 단독작업, 이례상황 조치를 포함한다.

**[안전설비 확보]** 공사는 직원의 안전과 건강 보호를 위해 차량 검수 환경, 작업공간의 조명수준 확보, 작업장 내 안전통로, 교량의 교측보도 안전난간 안전망, 터널 대피대, 입원담당직무원을 위한 손잡이 난간 발판, 장애된 운전금지를 위한 전자대 설치 등의 조치를 취한다.

**[안전작업계획서작성]** 공사와 조합은 합의하에 각 작업별로 적절한 인원, 시간, 공정 등을 포함한 안전작업계획서를 작성하고, 그 내용을 소속 관리감독자가 작업 시작 전에 작업자들에게 교육하도록 한다.

**[불안전한행금지]** 공사는 안전시설 미비 등의 불안전하고 부적합한 작업지시를 거부하는 행위에 대해 불이익한 처분을 하지 않는다. 공사는 도구 혹은 기계의 부족이나 부적합 등에 의해 발생한 사고에 대하여 행정처분 등의 불이익한 처분을 하지 않는다. 입원과정에서 비승비강, 돌방 등의 불안정한 행위가 발견될 경우 소속장, 관리감독자, 관련 노동자 등 관계자 전원을 징계한다.

**[보호구]** 산업안전보건법 상 명시적으로 규정되지 않은 총동과 전도가 주를 이루는 작업에 대해서는 보호구 착용을 강제하지 않는다.

#### ■ 보건

**[건강진단]** 교번근무자들은 대기시간을 활용하여 실시하거나 공가를 허용한다. 공가 허용시간은 실근무시간에 포함한다.

**[특수건강진단]** 공사는 작업환경측정 결과에 따라 특수건강진단을 실시할 경우 대상자를 누락하지 않아야 한다. 공사는 특수건강진단을 실시할 때에 선정기준 90%에 해당하는 직원들을 대상에 포함하여 실시한다.

**[지하구간 공기 질 개선]** 공사는 이용승객 및 직원의 건강을 유지하기 위하여 지하구간 공기질 유지를 위한 조치를 취한다. 지하에 위치한 직원의 속소에 방습, 방음, 방분진, 방진동 설비를 설치한다.

#### ■ 재해의 처리 및 신분보장

**[재해 및 질병발생처리]** 공사와 조합은 재해에 관계된 근절을 위하여 재해에 관계

위에 대해 징계를 포함한 대책을 마련한다. 6주 이하의 치료를 요하는 질병자 및 재해 발생은 안전성적 평가에 반영하지 아니한다.

**[재해 및 질병자 신분보장]** 공사는 요양자의 요구가 있을 경우 부상 또는 질병의 정도를 감안하여 동일 재해 및 질병이 발생하지 않을 것으로 판단되는 직으로 전환하여 배치한다. 중대재해 및 업무상 질병으로 인해 노동능력을 현저히 상실한 직원 및 적성검사 탈락자에 대하여 불이익한 처분을 하지 아니한다. 단, 노사합의로 배치전환 및 직명전환 등의 방안을 강구한다.

**[휴업보상]** 공사는 업무상 재해자 및 질병으로 인한 요양자의 임금상 불이익을 해소하기 위하여 관련 법에 의해 휴업급여를 받는 기간 동안에는 휴업급여와 평균임금간의 차액을 지급한다. 공사는 관련 법에 의거하여 요양자가 부담하게 되는 본인부담금을 전액 지원한다.

**[출·퇴근지원 및 재해자 신분보장]** 공사는 출·퇴근 시 발생하는 재해로 인해 부상을 입은 자에 대하여도 휴업보상과 재해 및 질병자 신분보장 규정을 적용한다.

**[직무사과관계자 신분보장]** 관계자들에게 유급의 특별위로휴가를 7일간 보장하고, 관계자들이 원하는 경우 정신과치료를 받을 수 있도록 조치하고 그 비용을 전액 지원한다.

#### ■ 노동안전보건활동 및 권리보장

**[노동안전보건활동보장]** 공사는 산업안전보건법 및 노사합의로 노동자 대표 혹은 대표가 지정하는 자가 현장점검 각종조사 작업환경측정 입회 건강검진 입회 소속 산업안전보건위원회 등에 참여하는 경우 그 시간을 근무시간으로 인정한다.

**[피복 및 안전장구류 선정위원회]** 공사와 조합은 피복 및 안전장구류 선정위원회에서 안전장구류 지급 기준, 수량기준, 피복의 질 및 수량 등의 조정을 통하여 직종별로 동일한 시기에 현업에 지급되는 시기가 조율될 수 있도록 한다.

**[무재해운동]** 공사는 현행 무재해운동 및 무재해경연대회를 폐지한다.