

제목 : 영국 철도 South West trains 에 교번운용제도 연구를 마치고.

철도공사 채일권 차장
(영국 맨체스터 MBA 2 학년)

1. 시작하면서

지난 2007년 2분기에 철도공사 여객사업본부에서 용역을 발주한 “해외철도 교번운용제도”에 관한 연구를 수주를 받은 “한국산업관계연구원”측에서 의뢰 받아 이 일을 시작하게 되었습니다. 지난 6월 10일부터 영국 철도 운영자의 방문을 타진하였고, South west trains 에서 해당 회사의 방문을 허가 받아 조사하게 되었습니다.

2. South West trains 회사 소개

해당 철도 회사는 영국의 운송그룹은 Stage Coach 사에서 설립한 철도운송 부문 관계사로, 영국 철도 운영회사 20 여개 가운데에 큰 비중을 차지하고 있는 철도 프랜차이즈 회사입니다. South west trains 는 지난 10여년간 영국에서 가장 복잡한 라인 중에 하나인 영국 남서부 지역의 철도 안정적인 철도운영능력을 바탕으로 “2005년 최우수 철도고객서비스 회사”라는 타이틀을 HSBC 은행으로부터 받은 바 있으며, 2006년 영국 교통부에서 다른 철도 운영 프랜차이즈를 획득하여 회사가 크게 발전하고 있는 중입니다. 현재 본사 및 철도 영업현장에서 총 5,000여명의 직원들이 근무를 하고 있으며, 2005년 매출액은 원, 200년 이익은 얼마를 기록하고 있었습니다.

저는 본 회사의 본사를 직접 방문하여 홍보담당관 및 열차교번 운용팀장, 선임지도팀원과 이야기를 하였습니다.

3. 영국 South West trains 와 코레일 교번근무 및 보수 제도 비교

3.1. 기관사 봉급 : 영국 vs 한국

영국철도 운영자의 경우는 기관사의 봉급이 33000 파운드(15년차, 경력 기관사 경우)로 한화로 약 6100만원 수준을 가져가고 있었습니다. 그리고 제가 조사한 회사가 영국 철도 프랜차이즈 중에서 가장 높은 연봉을 제공하는 철도회사임을 감안한다 하더라도, 영국철도 운영기관의 기관사의 봉급은 영국에서도 꽤 높은 고소득 직군 수준을 차지하고 있었습니다.

특히 제가 영국 Manchester business school MBA 과정에서 다른 일반회사 마케팅 컨설팅 프로젝트를 진행하면서 자료로 본 2006년 영국 통계청의 가계수지 동향에서 본 영국인의 2006년 1년 평균 가계소득이 31,000 파운드 수준임을 감안할 때에 집안에 기관사가 1명 있으면 영국인 평균가계소득은 훌쩍 넘는 것이었습니다.

이를 한국 통계청에서 발표한 2007년 2/4분기 한국의 평균 1가구 평균 가계소득이 월 309만 2천원 수준임을 감안할 때에, 교번 기관사의 경우 해당 기관사의 대표연봉으로 월 약 340-350만원 수준의 가치는 되겠다는 생각을 합니다.

3.2. 차장(여객전무) 및 승무원의 봉급 : 영국 vs 한국

영국철도는 여객전무라는 개념이 없습니다. 거의 대부분이 기관사들이 단독 운전을 할 때가 대부분이었고, 다만, 장거리 여객열차에서는 승무원(crew)이 있었습니다. 이 승무원의 경우는 여객전무라는 개념(train master)라는 개념은 아예 없었고, 한국의 차장과 같은 직급과

승무원과 같은 직급만 존재했습니다. 대부분이 열차의 객차가 5-6 량으로 많지 않기 때문에 대부분이 1인 승무 위주로 되어 있었습니다.

그러니까, 차장이 거의 모든 한국의 여객전무의 권한 및 책임을 다 가지고 있는 구조였습니다.

대표 차장의 경우 15년차가 연봉이 약 25000 파운드 정도(한화로 4650만원)가 되었고, 한국으로 비교한다면, 약 월 250만원-260만원 정도가 되는 월 급여 금액이었습니다.

그리고 승무원은 처음에 임용시에는 약 13000 파운드(2420만원) 정도구요. 한국으로 비교한다면 약 140-150만원 내외가 되겠다 싶었습니다. 결국은 운전직이 운수직보다는 높은 임금을 가져가는 임금 구조였습니다.

3.3. 근무시간 비교 : 영국 평균 주 40 시간 내외 vs 한국 과도한 초과근무

영국의 경우는 일근자를 주 37 시간 근무하는 것으로 영국 노동법에 정해놓았습니다. 일반적으로 교번자들은 주 40 시간 내외를 근무하고 있었습니다. 한 번 승무시에 평균 8시간에서 9시간을 근무하도록 다이어(Dia)가 짜져 있었습니다. 그리고 그 평균 8시간 정도의 근무시간에서 약 7시간을 실동 다이어(승무 및 운전)로 짜져 있었습니다.

그러니까 실동(운전 및 승무시간)시간이 아닌 시간은, 겨우 1시간 남짓 밖에는 되지 않았습니다.

한국의 경우는 평균 8-9시간 근무에 실동시간이 평균 4시간 30분 근무하는 것에 비교하여 엄청나게 생산적인 Dia를 가지고 있다고 하겠습니다.

일반적으로 가장 많은 근로 휴게시간이 3-4시간 승무 이후에 잠시 쉬는 시간 30분(이때 영국 철도직원들이 일반적으로 식사를 한다고 합니다.)이고, 열차 준비에 15분, 열차 정리에 15분이었습니다. 물론 어떤 사고나 어떤 지연이 생기면 이를 더해서 근무시간으로 인정해주는 매우 탄력적인 내용이었습니다.

- 편집자 주 : 영국의 경우는 식사를 대부분의 모든 직장에서 샌드위치로 간단히 해결하고 있기 때문에, 점심식사 시간이 주어지지 않는 것은 이들의 문화입니다. 열심히 일해서 식사시간이 짧은 것이 아니라, 원래 영국의 직장에서 정해진 점심시간이라는 것이 없음을 이해시켜 드립니다.

좀 다른 것이 우리의 경우는 기관사들이 열차 감시를 하는데 시간을 많이 보내고 있었는데,

이곳은 열차 감시와 같은 일은 차량정비창의 경우는 용역회사에 아웃소싱을 줘서 열차 감시자를 1-2명을 고용하고 있었습니다. 쉽게 말해서 그런 열차감시와 같은 저부가가치의 일은 높은 금액을 지급받는 사람(기관사)들이 하는 일이 아니라고 생각하는 것입니다.

3.4. 교번자 운영현황 : 영국 탄력적 시간 근로 vs 한국, 시간외 근무수당으로 지급

그리고 기관차 사무소가 항상 차량사무소와 함께 있었다는 점이 좀 다른 점이었습니다. 또한 교번에 따른 근무 및 근무시간과 이에 대한 급여시스템이 모두 시스템으로 입력되고 함께 연동되어 있었습니다. 그리고 영국은 열차운용과장(옛날 열차운용팀장)의 권한과 역할이 대단히 컸습니다.

또한 이번 달에 주당 40 시간을 넘을 경우에는 우리처럼 사측에서 시간외 근무수당으로 지급하는 방식이 아니라, 다음달에 시스템에 의거해서 그만큼 근무를 빼주는 식으로 운영되고 있었습니다.

예를 들어 이번 달에 월 160 시간 기본근무인데 월 170 시간을 근무했다면, 다음달에는 월 150 시간을 근무토록 한다는 것입니다. 그 빠지는 시간만큼은 다른 비번대기자가 타게 하는 유연한 시스템이었습니다.

그리고 한국과 달리, 모든 Depot 에 있는 비상대기자의 관리를 중앙에서 관리를 하기 때문에 어떤 Depot 에서 사람이 모자를 경우에는 시스템상으로 조근 명령을 내게 되어있어서, 그날 대비하여 바로 인력운용의 효율화가 가능하게 되어있었습니다.

이와 같은 사례를 코레일의 예를 들어 설명하자면, 구로기관차 사무소에서 탈 사람이 부족하고 청량리 기관차에서 남게 되면, 우리의 경우는 구로에서 지역본부 운전팀에 공문요청하고 승인받아 조근으로 발령내는 일련의 시간 많이 걸리는 과정을 거치게 됩니다. 하지만 South west trains 에서는 시스템으로 구현되어 이러한 일이 단 몇 분만에 끝이 나도록 되어있었습니다.

영국의 경우는 직원에 대해서 다음 근무지를 근무가 끝나면서 해당 사무소에서 미리 알려줘서 다음 근무는 어떤 기관차 사무소에 몇 시 다이어로 나가라고 하면 직원들도 이에 대하여 반대 없이 원활하게 실행되고 있었습니다.

즉, 영국 철도운영회사에서는 각 사무소마다 비상 운용율(비상 대기율) 약 8%로 모든 것을 탄력적으로 해결하고 있었습니다. 직원들을 더 과로 시키거나, 더 급여를 지급하지 않구요. 이런 것에 대해서 직원들도 쉽게 동의를 하였습니다. 제가 볼 때에 해당 회사의 노사문화가 강경일변도가 아니라서 그런 것 같습니다.

또한 특이한 점이 우리의 경우는 모든 차종별로 급여와 타는 기관차가 상이한 것과 비교하여 영국은 모든 경력기관사는 해당 회사의 모든 기종을 약 1년에 걸쳐서 연수를 받기 때문에 큰 무리 없이 운전할 수 있게 하였습니다. 코레일보다는 기관사 및 승무 인력 운용을 하는 유연성이 높은 것입니다.

3.5. 휴일 및 야간 근무 : 영국 vs 한국

영국은 영국 휴일 근무 및 공휴일 근무의 경우라고 해도 급여를 추가적으로 더 지급하지 않습니다. 기본적으로 입사시에 계약에 의거하여 탄력 근로제임을 이해하고 고용이 되었기 때문이라고 합니다. 코레일의 경우는 일반적으로 휴일에 타게 되면 급여를 더 받도록 되어 있습니다.

영국의 경우는 그리고 야간이라는 개념도 없었으며, 교번근무자는 단지 주당 40 시간 내외를 승무 혹은 운전하도록 되어 있었습니다. 그리고 8-9 시간 근무시간 이후에는 반드시 9 시간 정도를 휴양하도록 (집이든 어디에서든) 되어 있었습니다.

3.6. 반복 운전과 숙박 시설 유무 : 영국 vs 한국

영국의 경우는 반복 운전이 일상화 되어 있습니다. 또한 회사측에서는 숙박시설을 운영을 하지 않고 있었구요. 그게 한국 교번 숙박제도와 관련해서 가장 다른 점이었습니다.

그래서 한국처럼 야간에 도착해서 숙박을 한 후에 다시 하룻밤을 자고 다시 타고 올라오는 일이 없었습니다. 몇 시간을 휴식 후 자게 해야 하느냐를 물어볼 여지가 없었습니다.

덕분에 거의 모든 직원들이 저녁에 시작되면 새벽에 일이 끝나거나, 새벽에 시작하면 오전에 근무가 끝나는 시스템으로 되어 있었어요. 우리랑은 달리 철도 직원임에도 불구하고 자신의 승용차 차량을 거의 갖고 있다는 점이 우리와는 다른 점이었습니다.

3.7. 편승 시간 및 교통비 지급 : 영국 vs 한국

영국 South west train 의 경우는 편승시간이 워낙 작았습니다. 회사측에서는 편승이라는 것이 돈 버는 시간이 아니라고 이야기 합니다. 그래서 Dia 를 팔때부터 편승이 없도록 하려고 한다고 합니다. 해당 회사에서 통계를 제시하지는 못했지만, 1 일간 1 인당 5 분이 안 되는 것으로 이야기를 했습니다. 그러나 편승시에는 당연히 근무로 인정하며, 이 시간은 급여를 지급하고 있었습니다.

만약 타교통수단을 이용한 편승을 경우는 해당 교통비를 영수증을 제출하면 지급하도록 되어 있다고 합니다. 예를 들어 버스를 타고 오면 버스비를 지급하고, 야간에 택시를 타면 택시비를 지급하고 있었습니다. 한국은 교번 근무자에게 월액정액여비라고 일정 수당을 지급하는 것으로 알고 있습니다.

3.8. 노사관계 : 영국 vs 한국

그쪽에 우리의 강성인 전투적인 노사관계를 설명하자, 웃으면서 본인들도 BR(국영영국철도)때에는 그렇게 강성인 노조가 있었다고 했습니다.

다만, 지금은 민영철도회사이기 때문에 그러한 많은 어려운 시간을 보내고 나서 지금은 노사관계가 원만하고, 양측 간에 충돌하는 일은 거의 없다고 이야기 합니다. 사측 역시 노조를 고충을 이해하고 협력적인 노사관계를 위해 노력하고 있다고 밝혔습니다.

이런 상황에 근무나 기타 건의사항에 대한 사항은 월례적으로 노사가 서로 이야기를 하면서 충분히 해결을 한다고 했습니다.

또한 회사가 이익이 나는 경우에는 직원들에게 결산 이후에 보너스를 지급하기 때문에 회사의 정책이나 노사관계를 직원들이 이해하고 있다는 것을 이야기 해 주었습니다.

그리고 해당 회사도 열차운영자이며 영국 교통부와 프랜차이즈 계약이기 때문에 언제나 서비스를 제대로 못하게 될 경우는 회사와 직원이 같이 공멸하는 관계이기 때문에, 고객에게 최선을 다하고자 노력한다는 이야기도 했습니다.

그리고 지난 10 년동안 좋은 철도 고객 서비스를 통해서 2005 년에 HSBC 은행으로부터 철도 최우수 서비스 경영상을 받았고, 2006 년에 새로운 철도 프랜차이즈 계약을 영국 교통부와 성사시켰다고 했습니다.

결국은, 철도운영자 교번제도에 대한 모든 것은 노사의 협력관계에 기초하여 효율적이고 생산적으로 바뀌게 된다는 것을 알게 되었습니다.

4. 결론.

- 영국 철도 교번근무 제도를 연구를 마치면서..

코레일의 경우와는 달리 첫째, 영국철도 운영자 South West Trains 에서는 모든 교번 운용이 본사에서 시스템으로 확인이 가능하였습니다.

둘째. 그리고 노사관계가 원만하여 회사가 직원들에게 수당을 더 지급하지도 않고, 직원들이 파로 하지 않는 합리적인 시스템이었습니다. 교번 근무자가 이번 달은 더 타게 되면, 그

다음달은 덜 타게 되는 시스템이었습니다.

셋째, 한국의 45-50%대의 실동시간과 달리 실동시간 비율이 총 근무시간의 90% 수준으로 무척 높았고, 기관사 및 승무원들의 자부심도 남달랐던 것 같습니다. 특히 운전직은 높은 고소득 직종이다 보니까 많은 영국인이 선호하는 직장이었습니다.

교번 인력운영면에서 보자면, 결론적으로 영국의 1 사람 분(인공)을 한국에서는 2 사람이 승무 및 운전을 한다는 것입니다.

우리가 비록 그들보다 앞서서 고속철도를 운영하고 있지만, 앞으로 코레일에게는 철도운영면에서는 아직도 벤치마킹 할 회사가 많고, 배울 회사도 많다는 생각이 들었습니다.

다만, 이러한 벤치마킹과 연구 조사 내용을 그냥 우리의 시스템에 억지로 뒤집어 씌울 것이 아니라, 우리의 시스템에 맞도록 조화를 해나갈 것인가를 해당 부서에서는 더욱 고민해야 할 것입니다.

그리고 이런 교번 제도의 변경을 위해 가장 중요한 기본 과제는 “어떻게 노조측과 원만한 노사관계를 장기적으로 구축할 것인가” 입니다. 제가 이번 코레일에서 발주한 한국산업관계연구원의 교번 근무자 연구용역을 마치면서 느낀 가장 큰 코레일 숙제일 것 같습니다.