

영국 화물철도운영자(EWS)와 코레일(한국철도공사) 교번근무제도 비교연구

Comparison study for train crews and pilots operation system between EWS of UK and KORAIL of Korea.

채일권*
Chae, Il-Kwon

황선경**
Hwang, Sun-Kyoung

박찬홍***
Park, Chan-Hong

전영석****
Jeon, Young-Seok

ABSTRACT

KORAIL has been established by 1st January 2005. From organization change to KORAIL(Korea railroad Corporation), labour union and company management team has been argument for their train crews and drivers operation system. For example, train crew and driver working conditions; working hours per week, off day and duty day time, over night time working payment, current position payment, preparation time, company own lodge operation and so on. I assure that this comparison study for train crew and driver operation between KORAIL and EWS will helps to improve other korean railway companies management efficiency.

In conclusion, EWS has 4~6 times more efficient employee for active operation than KORAIL per 1 freight brock-train operation. EWS has very resonable train crews and driver operation system, and self-control regulation for employee and management team with trusty. This thesis propose that korean railway companies and their own labour unions need joint research and benchmarking other oversea railway companies as like EWS.

1. 서 론

2005년 1월 1일 철도청에서 코레일(한국철도공사)로 탈바꿈 한 이후에 코레일은 교번근무제도에서 많은 변화가 필요하게 되었다. 기존의 역 및 차량 관계분야에서 일하는 직원들은 2조 1교대(24시간 체제)에서 3조 2교대(8시간 근무체제)로 바뀌게 되었지만, 각 기관차 사무소 및 열차사무소에서 근무하고 있는 교번운용자들은 실제적인 교번근무제도가 변경되지 못하였다. 이런 이유로 직원들은 열차 안전을 위협할 수 있는 과도한 시간외근무가 발생하고 있으며, 사측은 직원들에게 과도한 시간외 수당을 지급하고 있다. 이와 같은 근본적 원인은 철도노조와 사측간 이견차이로 인한 노조와 사측간의 상호 입장차이 때문이다.

본 연구는 “해외 화물철도회사의 교번근무제도 리서치”를 타기관 의 요청을 받아, 2007년 6월부터 EWS(English Welsh & Scottish Railway Ltd)방문을 영국 현지에서 타진하였고, 2007년 9월 4일날 영국 잉글랜드 북부 Duncaster에 있는 EWS 본사를 방문하게 되었다. 본 연구를 위해 사전적으로

† 책임저자 : 채일권(정회원), 코레일 인재개발원 국제철도연수센터, 차장(Manchester MBA, UK)

E-mail : smile192@hanmail.net

TEL : (010)2909-3973, 031-460-4516 FAX : (031)460-4519

* 황선경(정회원), 코레일 정보사업단, 과장

** 박찬홍(정회원), 코레일 인재개발원 운전면허센터, 교수

** 전영석(정회원), 한국철도대학 운전기전과 학과장, 교수

KORAIL 및 서울메트로, 서울도시철도공사, 인천시 도시철도공사 등의 국내 철도회사의 교번 운영규정에 대한 비교 연구 선행하였다. 그리고 이에 대응하는 EWS의 교번근무에 대한 설문지를 영문으로 작성하여 해당 회사에 미리 보내었고, 당일 날 해당 회사에서 방문하여 인터뷰를 통해서 재확인하였다. 더불어 해당 회사의 교번제도 운영내규와 연간 실적 보고서 및 회사소개서(Annual report 2005, 2006)를 획득하였다.[5]

2. 본론

2. 1. EWS(English Welsh & Scottish Railway) 회사소개

EWS는 영국철도공사(British Railway)가 1996년 2월 민영화 되면서 기존의 4개 화물운송 사업부분이 통합되어 설립된 회사로, 1996년 민영화 이후 영국에서 가장 큰 화물철도회사가 되었다. 민영화 이후 EWS는 지속적인 성장을 위해서 British-Europe Rail freight Corporation(영국-유럽 화물운송회사)를 인수합병(M&A)하여 유럽시장에도 복합물류 서비스를 제공하는 등의 새로운 기업성장 전략을 통해서 현재 영국 화물철도시장에서 거의 독점에 가까운 절대적인 위치를 고수하고 있다. 더불어 유럽의 수송시장에도 영국과 유럽의 화물을 운송하는 거대 화물철도 회사가 되었다. 그리고 현재는 EWS 회사의 체제를 지주회사(holding company)로 재편하여 EWS-operation, EWS-energy, EWS-industry, EWS construction, Euro-Cargo Rail 등으로 각 사업 부분을 특화하고, 분사하여 각 운영부분을 계열사 형태로 소유하고 있습니다. 또한 2007년에는 더욱 더 유럽철도화물 시장과 복합물류시장에 능동적으로 진출하기 위하여 유럽철도화물시장에서 점유율 1위를 하고 있는 독일철도공사(Deusch Bahn)의 화물분야의 회사(Railion)와 전략적인 제휴를 맺고 30% 주식을 양도한 바 있다.[1]

2.2. 영국 EWS와 코레일 교번근무제도 비교

2.2.1. 기본 근무시간 비교

- 근무시간 비교 : 영국 평균 주 35시간 vs 한국 주 38.5시간 근무

영국의 경우는 노동법으로 일근자를 주 37시간 내외를 근무하는 것으로 정해놓았다. 그러나 EWS에서는 EU 노동법의 기준을 따라 일반적으로 교번 기관사들은 연간 근무시간 1,595시간을 근무하기로 사측과 계약을 하고, 평균 주당 35시간 내외를 근무하고 있었다. 그 이유는 EWS의 사업부분이 영국에만 국한 된 것이 아니라, 국제복합운송 서비스를 유럽의 각 나라에도 제공하고 있기 때문에 유럽의 기준(EU Labour legislation)을 따르고 있었다.

그래서 EWS는 주당 4일 정도를 9시간 정도 근무를 하고 다음 3일 정도를 비번과 휴무로 쉬도록 다이어가 짜져 있었다. 그리고 한 번 승무시에 평균 9시간에서 11시간을 근무하도록 다이어(Dia)가 짜져 있었다. 그 다이어 중에서 9시간 정도의 근무시간에서 약 8시간을 실동 다이어(승무 및 운전)로 짜져 있었다. 예를 들어, 일반적인 9시간짜리 화물운송 다이어(시간표)를 분석해 보면 열차 감시·대기·준비 시간은 통상적으로 10분에서~25분을 인정하고 있었고 휴게 시간은 실동 근무시간 4시간 30분 이후에 30분을 인정하고 있었다. 또한 마지막 승무 후 정리시간으로는 5분에서 10분의 시간을 인정하고 있었다. 그리고 11시간 짜리 다이어(Dia)는 휴게시간으로 실동시간 중에 20분씩을 두 번(총 40분 휴식)을 정해 놓고 있었다.[2]

코레일의 경우에는 현재 평균 8-9시간 근무시 직원이 실제로 근무하는 실동 시간은 평균 4시간 30분을 근무하고 있으며(실승률은 약 52% 수준), 여객열차인 경우에는 평균 근무시간보다 약간 짧은편이며, 화물열차의 경우는 보다 긴 15시간 정도 근무를 하고 있었다. 영국 EWS 화물의 경우 9시간 근무에 실동시간이 평균 8시간 5분, 11시간 근무시간에 실동시간 9시간 30분으로, 우리와 비교한다면 약 2배의 생산적인 실동 다이어를 가지고 있었다. 또한 코레일과 다른 것은 EWS는 모든 9시간, 11시간의 다이어가 모두 같은 조건이 휴게시간을 부여하는 것이 아니라, 각 다이어마다 대기·준비시간이 세분화되어 있었고, 휴게시간 역시 각각의 다이어 마다 쉬는 시간이 다르게 되어 있었다.

그러나 단순한 비교가 어려운 이유는 코레일의 경우 EWS와는 달리 승무사업소의 특성상 계절별 일

시적인 수송량 증가(예를 들어 봄·가을의 중고생들의 단체 수학여행, 겨울 눈꽃 열차 등의 수익을 내는 열차의 경우 근무가 집중)가 많고, 기존의 철도화물의 근간이 되는 시멘트 수송은 12월부터 약 2월까지 약 33%가 감소·운영하는 것이 경우가 많다. 이런 이유로 승무원 운영에서 편승이 많아지고, 왕복열차가 운휴가 되어 직원이 갑자기 근무치 않는 경우가 많이 발생하고 있다.

2.2.2. 영국 노동조합 합의에 의한 근로 및 근로기준법에 의거한 시간근로

일반적으로 EWS의 기관차 사무소 및 승무사무소가 항상 차량사무소와 같은 Depot 안에 있기 때문에 교번에 따른 근무 및 근무시간과 급여시스템이 함께 연동되어 있었다. 그리고 EWS 운영관리 시스템은 우리와는 달리 연간 근무시간을 1,595시간으로 고정하여 놓고 있었고, 그 이상 근무를 할 경우에는 11월, 12월에 초과근무를 정산하여 기본급과 같은 수준으로 시간외 근무수당을 지급하고 있었다. 그리고 그 시간외 근무수당 지급분은 다음 년도 초 1월-2월에 지급이 되는 시스템이었습니다.

이를 통해 직원들이 off-peak 시간 동안에 3분기에 나눠서 1인당 4주-5주 정도 휴가(총 25일 연가)를 다녀오고, 탄력적인 시간 근로를 통해 주당 35시간 수준을 근무하면 1년간 1,595시간을 적절하게 채울 수 있도록 되어 있었다. 또한 EWS 운영전략 매니저의 인터뷰를 통해 해당 직원들이 휴가를 가지 않고 계속 근무를 한다면 직원 1인당 약 200시간 초과시간외근무를 통해 시간외 근무수당으로 1년에 6,000파운드(한화 1천2백만원) 지급받을 수 있다고 한다. 하지만 대부분의 EWS 철도직원들에 따라 어떤 직원들은 들은 초과수당을 선택하기도 하고, 휴가를 선택하기도 하고 있다.[2]

그리고 영국 EWS의 각 기관차 및 승무 사무소마다의 비상 운용율(비상 대기율) 약 8% 수준으로 코레일과 비슷한 비상 운용율을 가지고 있었다. 그러나 큰 기관차 사무소(Depot)에는 문제가 없으나, 작은 기관차 사무소(Depot)의 경우는 단지 소수의 인원만이 근무하고 있어서 비상운용율을 계속 유지하는데 어려움이 있다고 하였다. 이는 EWS가 영국 전체에서 운영을 하고 있기 때문에 직원들이 선호하는 지역에서 근무하기 때문에 나타나는 어쩔 수 없는 현상으로 설명을 하였다.

하지만 코레일과 다른 점은 우리의 경우 기관차 사무소 및 승무사무소가 분리되어 운용되고 있으나, 영국의 경우에는 기관차 사무소 및 승무사무소가 통합되어 운영되고 있었다. 즉, 각각의 교번운용에 대하여 기관사 및 승무원을 통합하여 운영하고 있었다. 이런 점은 운영의 효율화를 위해 향후에 코레일내에서 기관차 사무소와 열차사무소를 시험적으로 통합하여 운영을 해볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

또한 코레일의 경우에는 일반기관사의 경우에는 KTX와 전동차(분당선)은 1인승무수당을 지급받아 보다 높은 연봉을 지급받고 있었으나, 영국은 모든 경력기관사는 신입기관사 입사에서부터 회사의 모든 기종을 약 1년에 걸쳐서 강도 높은 연수를 받기 때문에 큰 무리 없이 운전할 수 있게 하였다. 즉, 사측의 입장에서 볼 때에 코레일 보다 기관사의 배치에 대한 유연성이 높은 것이었다.

2.2.3. 휴일 및 야간 근무에 따른 추가보수 지급여부

영국 EWS는 영국 휴일 근무 및 공휴일 근무의 경우라고 해도 급여를 추가적으로 더 지급하지 않았다. 기본적으로 입사시부터 계약에 의거한 탄력 근로제임을 이해하고 연간 1,595시간(52주 근무시 1주간 30.6시간)을 근무하도록 고용이 되었기 때문이다. 다만, 예외적으로 기관사들이 영국의 크리스마스 시즌(12월 24일부터 1월 1일까지, 1주일간)에서 근무를 할 때에는 추가로 1일의 유급 휴가를 더 주고 있었다.

현재 코레일의 경우 노동부에서 정한 근로기준법에 의거하여, 일반적으로 야간에 근무를 하게 되면 1.5배의 야간 근로 수당을 지급하고 있으며 휴일 근무할 경우에 휴일근무수당을 추가로 더 지급 받도록 되어 있다. 그러나, 영국 EWS의 경우는 모든 것이 노동조합과의 합의에 의거하여 이루어져 있음으로 인하여 야간이라고 급여를 더 지급하지는 않았다. 다만, 교번근무자는 단지 주당 35시간 수준을 운전하도록 되어 있었었습니다. 그리고 9-11시간 근무시간 이후에는 반드시 12시간 이상을 휴양하도록 (잠이든 휴식지에서든 어디든지) 운영 교번 규칙(운전규칙)에 명시화가 되어 있었다.[2]

코레일의 경우 현재 근로기준법에 의거하여 휴일 및 야간 근무에 대한 보수를 지급하고 있으며, 노사 양측의 합의에 의거하여 근무시간 이후에는 약 15시간 이상의 휴양을 취하도록 명시하여 승무원 상호간

에 교편을 변경할 때에도 이러한 원칙이 지켜지도록 노력하고 있다. 참고로 대부분의 승무원들은 휴일날 휴일근무를 하고 싶다는 의사표시를 구두나 휴일근무신청부에 기재하여 이를 지도운영과장 또는 승무원 용원이 알 수 있도록 하고 있다.

그러나 EWS와 달리 코레일에서는 계절별(겨울의 양회 및 시멘트 수송) 수송량 변동으로 물동량이 감소하여 열차가 운휴되어 승무원 근무시간이 감소 될 때에도, 기관사 및 열차승무원들이 기본 승무시간을 채우지 못함에도 불구하고, 교편 상에 휴일근무로 되어 있기 때문에 휴일근무수당이 발생하고 있다. 그러므로 EWS처럼 승무원 교편상의 조정을 통해 기본 승무시간을 채워서 추가적인 휴일근무가 발생하지 않도록 하는 합리적인 조정이 필요한 부분이라 하겠다.

2.2.4. 반복 운전과 숙박 시설 유무

영국의 경우는 화물철도 운전임에도 불구하고 B/T(Block Train)이 많은 관계로 반복 운전이 일상화 되어 있었고, 여객열차 다이어처럼 대부분의 화물열차가 거의 다이어 대로 움직여지고 있었다. 또한 EWS측에서는 숙박시설을 운영을 하지 않고 있었다. 그것은 이러한 숙박운영 제도가 직원의 초과근무를 발생시키는 숙박비용까지도 회사가 부담을 해야 하기 때문에 “매우 고비용의 제도”라고 설명하였다. 다만, 특별 화물열차를 만들 때에는 숙박이 발생이 되는 경우가 있으며, 이 경우에도 되도록이면 숙박이 없도록 Dia를 짜고 있다고 하였다.

그러므로 코레일처럼 화물 기관사가 야간에 도착해서 숙박을 한 이후에 다시 올라오는 일이 거의 없었다. 그래서 우리처럼 몇 시간을 자고서 다시 열차를 타야 하느냐라는 것을 물어볼 여지가 없었다.

덕분에 거의 모든 철도직원들이 저녁에 일이 시작되면 새벽에 일이 끝나거나, 새벽에 시작하면 오전에 근무가 끝나는 시스템으로 되어 있었고, 직원들이 해당 근무시간에 나가야 한다는 것이 직원의 책무이기 때문에 대부분 자신의 승용차 차량을 갖고 있다는 점이 코레일과는 다른 점이었다. 질문지 상에 질문하였던 직원의 출근시간과 자동차 보유에 대해서는 회사가 직원 자신의 차량을 가지고 있느냐 있지 않는냐는 EWS 회사가 관여할 사항이 아니라는 입장이었다.

현재 코레일은 복선구간이 경부선, 장항선, 호남선 밖에 없기 때문에 영국처럼 Block Train으로 운영할 수 있는 것이 많지 않다. 또한 코레일의 대부분의 선로가 단선 구간이기 때문에 반대방향의 열차와 교행을 하거나, 화물열차가 속도제한을 받고 있고, 후속 여객열차에 지장을 주지 않기 위해서 대피를 해야 하기 때문에 시발역에서 발차를 한 후에 목적지에 도착하는 시간은 열차 운전표와 같을 수 없다. 그러므로 부득이 예정시간에 도착하지 못하기 때문에 숙박을 하고서 다음 승무를 하고 있다. 그러므로 코레일도 앞으로 반복 운전을 높이기 위해서도 Block train을 높이고, 선로사용권을 수익성이 높은 화물열차를 여객열차 앞에 배정하는 등의 선로배분에 대한 획기적인 대책이 필요하겠다.

2.2.5. 편승 시간 및 교통비 지급

영국 EWS도 영국 여객회사인 South west train의 경우와 같이 편승시간이 워낙 적게 설계되어 있었다.[3] 샘플로 살펴본 총 20개의 sample EWS 화물 다이어를 살펴보았을 때에 단 1개의 다이어가 10분 내외로 Taxi를 타도록 Dia가 짜져 있었다.[4] 그리고 운영전략 매니저는 총 편승시간은 전체 근무시간의 약 1% 미만일 것이라고 설명하였다. 물론 이러한 편승시에는 당연히 직원의 근무로 인정하며, EWS 측에서 직원들에게 급여를 지급하고 있었다. 또한 타교통수단을 이용한 편승을 경우는 해당 교통비를 영수증을 제출하면 실비를 지급하도록 되어 있었다. 예를 들어 버스를 타고 오면 버스비를 지급하고, 야간에 택시를 타면 택시비를 지급하고 있었다.

현재 코레일은 교편 근무자에게 “월액정액여비”라고 일정의 수당을 월 마다 추가로 지급하고 있고, 다 이어상 편승은 보통 열차의 실운전시간을 기관사 사업보고서에 기재하고 있으며, 편승으로 이용 할 열차가 없거나 늦을 경우에는 버스의 실운전시간을 기재토록 하고 있으며 버스비는 따로 지급하지 않고 있다.[9]

2.2.6. 부기관사 및 화물열차 차장 제도 : 영국 vs 한국

영국철도는 부기관사라는 개념이 없었다. 영국철도공사(BR)때인 1989년부터 기관사에 대해서 1인 승무를 시행하고 있기 때문에, 모든 기관차에는 기관사 1명만이 승무를 하고 있었고, 보조 기관사의 경우는 1년차 견습 기관사 탈 경우에만 승무를 하고 있었다. 또한, EWS에서는 영국철도공사(BR) 때부터인 1980년대 후반부터 화물 열차 차장제도를 폐지하였다.(현재 코레일은 1990년대 초부터 시범운행을 통해 점차적으로 폐지하고 있다.) 하지만 위험품, 가스 및 유류와 같은 물품을 호송할 때에는 반드시 감시인(supervisor)이 승무를 하고 있다고 하였다. 코레일 역시 화약수송이나 군 수송품 및 군사작전시의 병력 수송과 장비이동시에 차장이 승무하고 있다. 그러므로 화물철도 운영에 있어서는 기관사들이 단독 운전을 하고, 해당 열차의 책임에 대해서도 기관사의 권한과 책임이 매우 높았다.

다만, EWS의 경우는 BR때부터인 1980년대부터 기관사 1인 승무를 시행하기 위하여 1인 승무에 맞는 기관차를 제작해 왔고, 많은 추가시설을 추가로 보완한 바 있다. 그러므로 코레일의 경우에도 현재의 2인 승무제도를 1인 승무제도에 맞도록 수송안전실의 의견을 받아 추가 시설투자를 통해 1인 승무의 문제점을 보완하고, 기관차 역시 1인 승무에 맞게 운전할 수 있는 차량으로 변경이 요구되겠다.

2.3. 영국 EWS와 코레일 기관사 보수제도 비교

2.3.1. 보수제도 시스템

- 영국의 직무급 vs 코레일 연공급 제도

EWS 보수제도는 기본적으로 기관사의 연공급 중심이 아니라, 실제 근무시간에 따라서 급여가 지불되는 시스템으로 되어 있다. 또한 각 기관차 사무소(Depot)를 시간급 실적에 따라(결국 각 기관차 사무소에서 일이 많아지면 실질적으로 초과수당이 발생하게 된다.) 초과 근무로 급여가 더 발생하는 시스템이었다. 본 사무소의 시간급 실적이 결국은 직원의 성과급으로 반영되는 보수제도로 되어 있었다.

2.3.2. 1인당 평균 기관사 봉급 : 영국 EWS vs 한국 KORAIL

EWS 경우는 기관사의 1년간 기본 연봉이 36000파운드 수준(15년차, 경력 기관사경우 으로 한화로 약 7200만원의 수준이었다. 그리고 본 연봉은 다른 여객 프랜차이즈 철도회사 평균의 기관사(연봉 33000파운드, 6600만원)와 비교하여 약 10%가 높은 수준이었다. 이것은 다른 지역을 운영하는 여객 프랜차이즈와는 달리 화물철도회사의 근무가 대부분 전국에 흩어져 있고, 야간과 새벽에 이루어져 있어 이러한 화물철도 기관사 및 승무원의 근무가 상당히 신체적, 정신적인 어려움을 초래하기 때문에 보다 여객철도회사보다 좋은 조건과 복리후생을 주도록 하는 것이 EWS의 방침이었다. 또한 지역적으로 3개 권역으로 나뉘서 지역에 따른 격오지 수당을 지급하고 있었다. 특히 1년간 평균 기관차 사무소의 승무실적에 따라서 약 200시간의 초과근무를 할 경우에는 시간급여로 약 6000파운드(약 1200만원) 정도의 수당을 연말에 정산하여 다음 해에 지급을 하고 있었다.

코레일의 경우는 기본적인 연공급 중심으로 되어 있어 본봉차이에 따라 연봉차이는 없으며, 초과수당의 차이만이 있다. 즉, 1인 승무수당을 지급 받느냐 받지 않느냐가 현재 연봉의 차이를 결정하고 있다.

2.4. 기관사 보수와 사회적 지위에 대한 분석

영국 통계청에서 조사한 2007년 1분기 영국의 평균 가처분가계소득(disposable income)은 약 31,500파운드(한화 약 6,300만원)이다.[8] 또한, 영국에서 의사의 평균 연봉이 35,000~45,000 파운드 정도이기 때문에 EWS의 정규 기관사 경우는 영국의 직업시장에서는 상당히 높은 수준의 고소득 직군을 차지하고 있다고 볼 수 있었다. 그러므로 초기 기관사 임용에는 1년의 견습 기관사 기간과 함께 10대 1이 넘는 높은 수준의 경쟁을 거쳐서 선발되고 있었다.

현재 코레일은 2005년 3월 이후에는 신규기관사 직원을 채용하지 않아 경쟁력을 가늠할 수 없으나, 전기동차 기관사를 지원하는 일반인의 경쟁률을 보면 약 15:1 수준이다. 즉, 2006년 하반기부터 2009년 3

월까지 기관사 경쟁률은 한국에서도 기관사 분야가 다른 분야와 비교하여 고소득 직종이라는 반증이라 생각된다. 특히 기관차 승무사무소가 소재하는 시·군의 국민들도 코레일의 5개 분야 중 승무분야가 연봉이 가장 높다고 인식하고 있다.

2.4. EWS 화물 철도회사의 노사관계

EWS측에 과거의 우리의 1인 승무에 대한 노사의 합의 실패 사례와 우리의 전투적인 노사관계를 설명하자, 본인들도 BR(국영영국철도)때에는 그렇게 강성인 노조가 있었다고 한다. 하지만 민영화 이전 1992년 철도파업을 마지막으로 더 이상의 파업은 없었다고 설명하였다. 다만, 지금은 민영 철도회사이고 현재 영국 철도화물시장을 석권하고 있지만, EU의 2010년 화물수송정책으로 수송개방(Open access)의 일환으로 다른 국가의 철도운영자들이 영국의 화물수송시장에 진출을 하고 있으며, 더불어 EWS도 프랑스 철도공사(SNCF) 및 독일철도공사(Deusch Bahn) 등과 유럽의 화물 수송 및 복합물류시장에서 함께 경쟁을 하고 있다고 하였다. 지금은 유럽의 철도 및 복합물류시장에서 보다 경쟁력을 갖출 수 있도록 노력하고 있다고 회사의 운영 및 전략적 방향을 설명하였다. 그러므로 노조가 회사의 방향과 전략을 이해하고 있으므로 노사관계가 원만하고, 양측 간에 충돌하는 일은 거의 없었다. 사측 역시 노조를 고충을 이해하고 협력적인 노사관계를 위해 노력하고 있다고 밝혔다. 다만, 이례 상황에 대하여 근무나 기타 건의사항에 대한 사항은 월례적으로 노사가 상호간에 이야기를 하면서 충분히 해결을 한다고 하였다. 또한 회사가 이익이 나는 경우에는 직원들에게 해당 연도 결산 이후에 이사회에서 적정하게 직원들의 보너스를 지급하기 때문에 회사의 정책이나 노사관계를 직원들이 이해하고 있었다.

3. 결 론

- EWS의 합리적 노사관계에 기초한 높은 교번 운영효율성

본 연구는 매우 짧은 시간에 국내의 교번운영제도 선행연구를 통해서 영국에서 단 한 번의 미팅을 통해서 얻은 결과물이기 때문에 많은 연구의 미비점이 있음을 미리 밝히고자 한다.

첫째, 영국철도 EWS는 매우 짧은 기관차 사무소에서 출근 이후 준비, 정리 시간이 있었다. 대체로 전체 다이어에서 15-30분 수준이었다. 이것은 코레일과 비교하여 대단히 짧은 시간이었다.

둘째, 노사관계가 원만하여 회사가 직원들에게 더 이상 근무할 것을 요청하지 않았고, 기관차 사무소의 실적에 따라 원하는 기관사들이 더 탈 수 있는 합리적인 시스템이었다. 또한 연간 계약시간 이후의 초과 근무시에도 우리처럼 임금을 더 곱하지 않고 기본급과 동일한 수준으로 보수가 지급되었다. 즉, 이는 총 1,595시간으로 근무시간을 정해 놓고 11월과 12월에 이를 정산하여 년 초에 초과근무 시간수당을 지급하였다. 이는 영국의 회계제도가 3월말로 마감되는 시스템(2007.4.1-2008.3.31)이기 때문에도 영향을 받는 것으로 생각된다.

셋째, 한국의 52%대의 실동시간과 달리 실동시간 비율이 총 근무시간의 90% 수준으로 무척 높았다. 즉, 교번 인력 운용면에서 본다면 1개 열차 운영 당 영국의 기관사 1사람 분(인공)의 일을 한국에서는 2명의 주기관사 및 보조기관사 2사람이 승무 및 운전을 한다는 것이었다.

예를 들어, 9시간의 근무가 필요한 1개 화물열차를 반복 운영 할 때에, 한국철도공사의 경우 4명의 기관사, 4명의 기관조사 및 2명의 화물열차 차장이 투입 되는 것과 비교하여 영국 EWS는 단 1명의 주기관사만이 필요한 것이다.

즉, 우리의 1개 화물열차당 노동 투입 1인당 생산성은 영국 EWS의 16%(화물열차 차장 포함시)에서 25%(화물열차 차장 생략시) 수준으로 대단히 낮은 수준이었다. 이것은 다시 한 번 코레일의 1인 승무 및 화물열차 차장 승무제도를 포괄적으로 검토해 보아야 할 것 생각된다.

더불어 코레일의 경우에는 1인 승무제도를 바로 시행할 것이 아니라, 1인 승무를 위한 시설물을 개선 및 현재의 2인 승무에 맞춰 제작된 기관차 등을 향후에는 어떤 방식으로 개선하여 영국과 같은 완전한 1인 승무로 정착시킬 것인지에 대하여 향후에 추가적인 연구가 진행 되어야 할 것이다.

넷째, 영국의 기관차사무소와 승무사무소 및 차량사무소가 같은 곳에서 입지하여 있어 입지적인 시너지를 내고 있었다. 즉, 기관차사무소와 승무사무소가 통합운영하고 있어, 이를 통해 기존의 2개 사무소 간의 중복된 기능을 가진 스텝조직을 피할 수 있었다. 본 사항에 대해서는 코레일에서 각 사무소 통합에 대한 실익을 비교해 보는 중장기 연구가 필요하다고 하겠다.

마지막으로 이러한 교번 제도의 변경을 위해 가장 중요한 기본 과제는 “어떻게 노조측과 원만한 노사관계를 장기적으로 구축할 것인가” 라는 점이다. 이것이 현재 코레일과 다른 한국 철도운영자들에게 주어진 가장 큰 숙제일 것이라고 생각된다.

그러므로 향후에 코레일 노조와 사측이 함께 공동으로 EWS와 같은 해외의 철도운영자를 벤치마킹 방문하여 현재의 교번근무제도를 보다 효율적이며, 생산성이 높은 제도로 만들 것인지를 함께 연구하기를 제안하고자 한다.

참고문헌

1. IRJ(2007), DB(Deusch Bahn) merged EWS for European freight strategic alliance, pp. 9
2. EWS(2005), “Driver license bookkit(운전규정)”, pp.33-45.
3. South West Train(2006), “Driver license bookkit(운전규정)”.
4. EWS 내부자료(2006), “Freight Diagram schedule(화물 수송 다이어) at Duncaster Depot”.
5. EWS Annual report(2005, 2006), EWS operation and organization chapter, pp 25-34
6. 산업관계연구원(2007), 국내 철도관련 수송기업 사례연구조사서(중간보고서), pp 32-55
7. 코레일 내부자료(2005), “철도공사 이후의 교번운영제도에 따른 문제점”
8. UK 통계청(2006), “UK family household income(영국 가구당 소득)”, pp. 55-56
9. KORAIL 운전관계규정(2008) “동력차 승무원 지도운용내규(제 3장 승무원 운용)”, pp. 740-773