

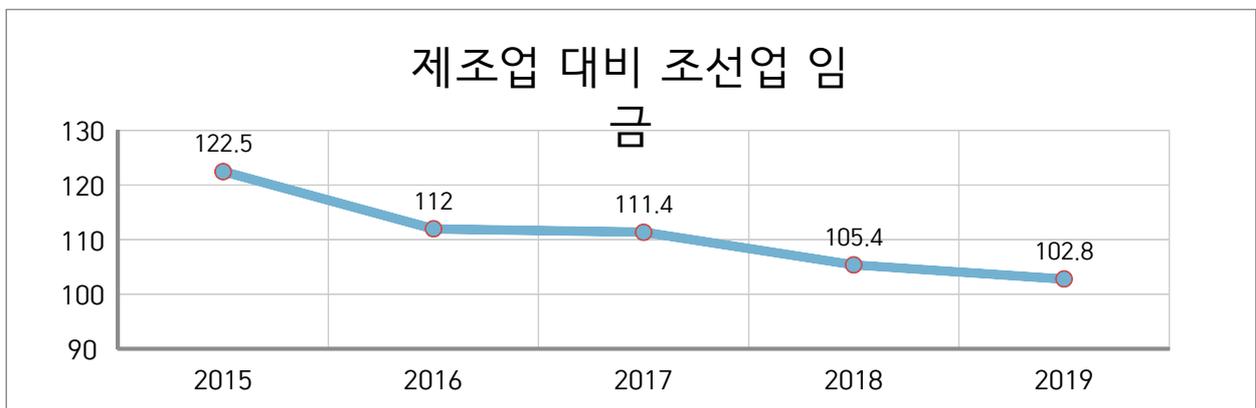
7.23. 대우조선 하청노동자 희망버스 탑승객을 위한 안내서

5문 5답

① 6월 2일부터 파업에 들어간 대우조선해양 하청노동자들의 요구는 무엇인가요?

- 대우조선해양 하청노동자들은 6월 2일 부분파업을 시작해서 6월 7일부터 전면파업에 들어갔습니다. 대우조선 하청노동자들의 요구는 임금 30%복구, 노조인정, 단체협약 체결입니다. 2015년부터 조선업 침체기라는 이유로 7만 6천 명이 넘는 조선산업 하청노동자가 대량해고되었고, 해고되지 않은 하청노동자의 임금은 대폭 삭감되었습니다. 금속노조 거통고조선하청지회의 자료에 따르면, 대우조선해양 협력업체 15년차 취부사(선박가용접원)의 2016년 연간 총소득은 세전 4,974만 원이었는데, 2021년에는 3,429만 원으로 약 30% 감소했습니다. 그동안 상여금이 없어지고 수당도 없어지고 원청이 주던 복지 혜택도 없어지거나 줄어들었기 때문입니다. 따라서 30% 복구 요구는 인상이 아니라 삭감된 임금에 대한 원상회복 요구안입니다.

조선업 하청노동자의 임금은 계속 낮아져서 2019년에는 제조업 대비 102.8로 떨어지기 까지 했습니다.¹⁾ 이는 조선업 인력부족이라는 악순환으로 이어졌습니다. 현재의 임금수준으로는 조선소에서 일할 사람을 구할 수 없기 때문입니다. 조선소를 떠나간 노동자가 다시 돌아오기는 커녕, 버티고 버티던 노동자들이 하나둘 조선소를 떠나고 있습니다. 상황이 이러니 젊은 노동자들은 아예 조선소를 기피하고 있습니다. 임금을 대폭 인상해 고되고 위험한 노동에 대한 정당한 보상을 하지 않는 한, 아무리 조선업이 호황이고 선박 수주가 늘어나도 배를 만들 사람을 구할 수 없습니다.



1) 출처 : 통계청, 지역별고용조사, 각년도, 박종식 <한국 조선업의 전망과 과제> 2021. 10. 13 울산 조선산업 고용 토론회 발표문에서 재인용

② 대우조선 하청노동자들의 파업은 합법파업인데 노조 인정이 요구인 까닭은 무엇인가요?

- 현재 파업하고 있는 대우조선 하청노동자들은 금속노조 산하의 거제통영고성조선하청지회 조합원들입니다. 거통고 조선하청지회는 다단계 하도급이 조선업의 특성인 현 상황을 고려해 개별사업장에서 조합원들을 조직한 것이 아니라 지역 차원에서 조직한 지역노조입니다.
- 하청노동자들의 노조가입이 늘어난 것은 열악한 노동조건과 저임금 외에도 꾸준한 투쟁과 승리의 경험이 이어졌기 때문입니다. 2021년 3월 노조에 가입하지 않았던 삼성중공업 거제조선소에서 파워그라인더 작업을 하는 노동자(이하 파워공)들의 투쟁과 대우조선 파워공들의 투쟁에 조선하청지회가 함께 싸웠습니다. 투쟁 결과 퇴직적치금(퇴직금 명목으로 사측이 일당 일부를 떼어가는 것)과 단기계약이 폐지되었으며, 임금인상 2만원요구는 쟁취하지 못했지만 잔업수당 2천원을 인상했습니다. 무엇보다 조선소 하청노동자 250여 명이 최초로 금속노조에 집단 가입했고 노동자 대표가 하청업체 대표와 집단 교섭을 통해 최초로 합의서를 작성한 성과를 냈습니다.
- 현재 대우조선해양의 경우, 400여 명의 조합원이 22개 하청업체와 단체교섭을 진행해 왔습니다. 그런데도 하청업체는 노동조합법의 근로시간 면제 제도에 따른 노동조합 전임자를 인정하고 있지 않으며, 노조임원의 대우조선해양 출입마저 제대로 보장하고 있지 않습니다. 이로 인해 파업 중인 현재에도 회사는 김형수 거통고조선하청지회장의 사업장 출입도 막고 있는 상황입니다.

③ 파업인데 왜 도크 안에서 6명이 고공농성을 하고 1명이 철제감옥에 스스로 가두는 처절한 싸움을 하게 되었나요?

- 앞서 말했듯이 현재 대우조선은 노조를 인정하지 않을 뿐 아니라 파업권조차 탄압하고 있습니다. 하청업체 관리자나 정규직 직원들을 동원하여 파업 중인 노동자에게 욕설을 퍼붓고 물건을 파손하고 조합원을 때리는 등의 파업권 침해행위를 하고 있습니다. ‘현장 직장, 반장 책임자 연합회’(현책연) 소속 정규직 관리자들이 물려와 농성장을 부수고 파업 노동자를 끌어내는 폭력을 행사했습니다. 그중에는 커터칼을 꺼내든 사람까지 있었습니다. 심지어 원청 관리자가 하청업체 대표에게 “대표 주관하시어 생산직 인원 함께 작업 의지를 보여주시고 하나하나 박멸해 가시죠”라는 문자를 보내기도 했습니다. 또한, 하청업체 대표와 관리자 수백 명이 파업현장에서 결의대회를 열어 위력을 과시하기까지 하였습니다.

심지어 얼마 전 민주노총 결의대회가 있던 7월 8일에는 몸이 아픈 노동자가 혼자 지키고 있는 파업 천막을 부수고 집기를 쓰레기통에 버리는 부당노동행위를 했습니다. 그리고 현장 곳곳에 붙인 현수막을 찢거나 사람 얼굴에 소화기를 뿌리는 등의 폭력도 서슴지 않고 있습니다. 그러나 고용노동부나 경찰은 파업권을 침해하는 부당노동행위나 불법 폭력행위에 대해 적극적인 제재를 하고 있지 않습니다.

- 하청업체 대표들은 기자회견을 열어 파업을 불법으로 매도하며 윤석열 정부에 공권력 투입을 읍소하고 있습니다. 원하청의 파업 파괴 행위를 중단시키기 위해서는 처절한 투쟁이 필요했습니다. 게다가 6월 하순에 원청은 진수(1차 완성한 배를 도크에서 내보내는 작업)를 하겠다며 폭력 수위를 높일 계획이었습니다. 구사대 또는 경찰병력이 투입되어 파업 농성이 강제 해산될 위기에 처하자 유최안 거제통영고성조선하청지회 부지회장은 6월 22일 1도크 게이트 앞에 있는 원유운반선의 탱크탑 바닥 가로 세로 높이 80센티미터도 안 되는 구조물에 본인이 용접하여 쇠창살을 만들고 스스로 가두었습니다. 0.3평 철제감옥 농성이기에 움직이지도 못하고 그곳에서 먹는 것과 배변활동, 수면을 취하는 열악한 상황입니다. 또한, 같은 날 1도크에는 6명의 노동자(진성현, 조남희, 이보길, 이학수, 박광수, 한승철)가 고공농성에 들어갔습니다.
- 유최안 부지회장은 “뭐라도 해야 되니까요. 회사가 노동조합을 인정하지 않고, 대우조선이 파업을 깨려고 하니 뭐라도 해야 할 것 같아서 스스로 감옥에 들어왔어요”라며 직접 손으로 쓴 “이대로 살 수는 없지 않습니까?”라는 피켓을 들었습니다. 유 부지회장은 “만약 회사나 경찰이 저를 체포하려고 ‘철제감옥’을 절단기로 제거하려는 시도를 한다면 절단기에 의한 인명사고로 이어질 것”이라며 결사투쟁의 의지를 보이고 있습니다.

④ 임금인상을 요구하며 원청인 대우조선해양과 산업은행의 책임을 묻는 이유는 무엇인가요?

- 조선산업은 다단계 하도급의 특징을 갖고 있으며, 대우조선 해양은 2000년도부터 산업은행이 절반이 넘는 지분을 갖고 있습니다. 조선 산업 중대재해를 막기 위해 2018년 정부가 구성한 ‘조선업 중대재해 국민참여조사위원회’도 보고서에서 가장 첫 번째 권고가 다단계 하도급 금지입니다. 22개 하청업체는 원청에서 지급하는 돈으로 하청노동자의 임금을 지급합니다. 그런데 원청인 대우조선해양은 하청업체에 지급하는 기성금을 고작 3%만 인상하였습니다.

한국의 조선산업은 다단계하도급과 하청노동자 중심으로 생산해왔습니다. 고용형태는 다르지만 공정과 업무의 차이는 거의 없음에도 직접생산의 70% 이상을 하청노동자로 채워왔습니다. 세계에서 인정받는 기술임에도 배를 만드는데 필요한 인력을 하청업체나 하청의 재하청인 물량팀(일정한 물량을 주고 그에 따라 임금을 지급하는 팀)이나 돌관(급한 물량이나 작업 인원이 부족할 때 더 많은 돈을 주고 급하게 단기간 일을 시키는 팀)에서 수급 받았습니다. 그로 인해 조선하청노동자들은 고용불안과 열악한 노동조건과 임금삭감을 감내해야 했습니다. 그러나 원청이 작업허가를 내리고 있으며 노동자의 작업시간과 휴게시간, 연장근로 등 모두가 원청의 통제 아래에 있으므로 실질적인 책임자는 원청인 대우조선해양입니다.

- 언론보도에 의하면, 대우조선해양은 2월까지 27억2000만 달러 규모의 컨테이너선, LNG운반선, 해양플랜트 등 총 12척을 수주했습니다. 전년 동기 수주액 6억 달러와 비교해봤을 땐 4배나 늘었다고 합니다. 물가가 오르고 있고 조선 산업이 호황인 만큼 노동자의 임금을 올려야 마땅합니다.
- 대우조선해양은 2000년 10월 대우중공업의 구조조정 및 한국산업은행의 출자 전환에 따라 산업은행의 자회사로 편입되어 20년 이상 운영·관리되고 있습니다. 2022년 3월 현재 55.7% 지분을 산업은행에 있습니다. 산업은행이 공공기관운영법 제4조에 따라 공공기관으로 지정·관리되고 있는 만큼, 대우조선해양도 공공기관으로 공공적·민주적 통제가 지속적으로 이뤄져야 마땅합니다.

그러나 산업은행은 노동자들의 고용이나 노동조건 개선은 기피하고 인수하는 기업의 재정적 부담을 완화하는 데만 몰두하여 세금 퍼주기라는 비판을 받아왔습니다. 이제라도 산업은행은 임금 및 노동조건, 비정규직 중심의 고용형태를 개선하고 부족한 인력을 확보하여 안정적인 경영을 할 수 있도록 해야 합니다.

간접고용 비정규직 노동자의 임금 및 노동조건을 개선하기 위해서는 원청 사용자의 책임이 큼니다. 국가인권위원회도 2009년 9월 <사내하도급근로자 노동인권개선을 위한 법령 및 정책권고>와 2019년 8월 <간접고용근로자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고>를 통해, “근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 노동조건 등의 결정에 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 「노동조합법」상 사용자 정의 규정을 확대 개정할 것”을 권고기도 했습니다. 대우조선 해양과 산업은행은 사용자로서 교섭에 나서서 책임을 다해야 할 것입니다.

⑤ 희망버스를 타고 대우조선에 가는 것이 힘이 되나요?

- 희망버스에 탑승하는 사람들은 실질적인 노사관계에 있는 사람들은 아닙니다. 하지만 노동자의 권리와 인권보장은 국가의 의무입니다. 시민들이나 다른 사업장에서 일하는 노동자 등 희망버스 탑승객들은 사회구성원으로서 국가와 기업에게 대우조선 하청노동자의 인권을 보장하라고 요구할 수 있습니다. 법적 효력은 없으나 사회적 연대가 주는 힘을 국가와 기업이 쉽게 무시할 수 없습니다. 더구나 산업은행 같은 공공기관이나 경찰과 고용노동부와 같은 국가기관과 법집행기관은 공적 업무를 수행하는 만큼 여론을 의식할 수밖에 없습니다.
- 2010년 12월 400명을 정리해고하자 2011년 한진중공업 해고자 김진숙 지도위원은 이에 맞서 85호 크레인에서 고공농성을 벌였고, 전국의 시민사회는 김진숙 동지의 뜻에 지지하며 정리해고 철회를 요구하는 희망버스를 6월부터 5차례나 진행했습니다. 희망버스를 통해 정리해고는 노동계의 의제가 함께 해결해야 할 사회적 의제로 부상해서 정치권을 움직였습니다. 한진중공업 사측은 국회 환경노동위원회의 권고안을 받아들여 김진숙 동지가 크레인에서 내려오는 승리를 거둔 사례도 있습니다.



7월 23일 거제에서 만나요!