

몇몇 전국적 기업들이 해당 산업을 지배하는 체제로 대체되었다. 이러한 거대기업은 수직적인 통합을 추구하는 경우에는 원자재에서 소비재까지 가능한 모든 생산국면을 통제하려 했다. 그리고 특정 재화와 서비스의 생산에 전념하는 수평적 기업들 역시 산업의 경계 내에서 가능한 최대한의 공급독점을 꾀했다. 국가별로 다소 차이는 있지만, 주요 선진국들은 대체로 이와 비슷한 구조를 갖추게 되었다.

그러나 1980년대 이후 약 20년간 전세계적으로 급진적인 기업 구조조정이 진행되었다. 이러한 구조조정은 다운사이징과 아웃소싱, 적기생산(just-in-time), 린생산방식(lean production) 등 여러 가지 형태로 진행되었다. 이러한 변화를 어떻게 묘사하든, 기업들은 수평적, 수직적 통합을 넘어서 산업과 기업의 핵심-주변부 체제를 지향하고 있다. 그들의 목표는 기업의 핵심적 기능만을 남기고 나머지를 전세계의 하청업자들과의 계약으로 넘기는 것이다. 여기에서 한발 더 나아가 기업들은 경쟁업체와의 전략적 제휴(strategic alliances) 등 다양한 방식을 통해 기존의 조직경계를 허물고 있다.

이것의 최종적인 결과는 19세기 스타일의 소생산자들의 자유시장주의로 돌아가는 것이 아니라 반대로 '생산의 분산화와 중앙통제'가 결합된 새로운 형태의 네트워크형 독점체제로 나아가고 있다. 대기업과 소기업들이 군단을 형성하면서 온갖 형태의 네트워크나 제휴, 금융적 기술적 결합들을 만들어내고 있지만, 궁극적인 힘과 통제력의 중심은 여전히 핵심 대기업의 수중에 집중되어 있기 때문이다.

그런데 우리나라의 경우 근대적 산업화의 출발단계에서부터 이미 일본식 하청구조가 자리잡고 있던 상태에서 90년대 이후 신자유주의적 유연화 기법을 추가로 도입하였기 때문에, 생산과 노동력 관리의 중층적인 핵심-주변부가 훨씬 더 복잡하게 전개되었다. 대부분의 산업에서 독점적인 대기업의 형성과 하청관계는 긴밀하게 결합되어 있었다. 후발 개도국으로서 세계 자본주의에 종속적으로 편입된 한국 자본주의는 권위주의 국가와 재벌의 유착을 통해 수출주도형 산업화를 추구하였다. 이 과정에서 단기간에 정책적으로 육성된 대기업이 기존의 중소기업과 소생산자들을 해체, 편입시키는 것이 아니라 하청관계를 통해 중층적으로 지배하도록 만들었기 때문에 수출시장의 변동으로부터 발생하는 충격을 하위로 전가하도록 만들었다. 동시에 이러한 시스템은 산업 전체에 걸친 광범위한 자본-

노동의 대립관계를 중소기업과 소생산자의 통제하로 분산함으로써 노자대립이 대규모화하는 것을 방지하고 분절화시키는 메카니즘으로 작동하였다.<sup>2)</sup> 아울러 이같은 노자대립구도의 분산화를 더욱 높은 수준으로 끌어올리기 위한 방편으로 작업반장적 성격을 갖는 도급업자를 통한 내부하청체제 역시 이미 70년대부터 조선산업 등에서 부분적으로 도입되기 시작했고, 80년대 중반에는 의류업 등에서 점차 확산되어 왔다.<sup>3)</sup>

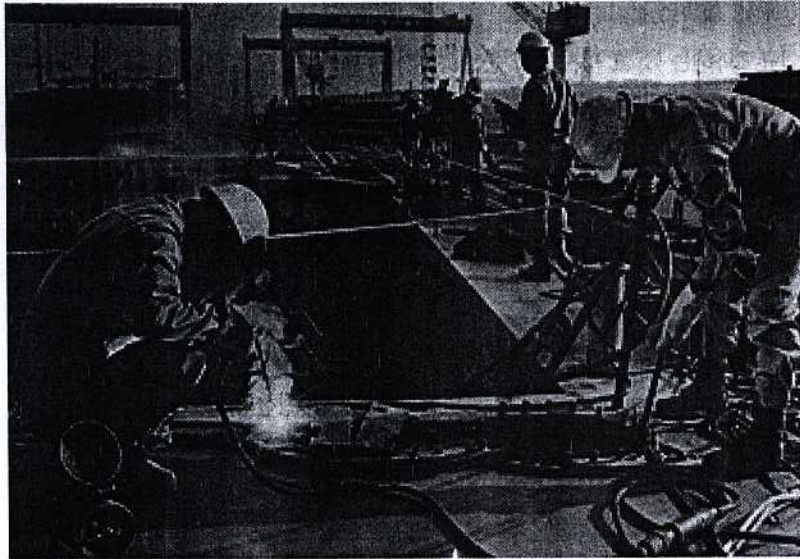
독점 대기업의 하청지배구조는 1980년대에 접어들어 자동차산업 등에서 수직적인 계열화가 진행되면서 더욱 강화되었다. 특히 80년대 중반 이후에는 하청업체의 생산설비와 저임노동력 등을 활용하는 단순외주에서 벗어나 하청업체의 경영에 직접 개입하여 품질 향상과 생산성 제고 등 생산합리화를 강제하고 이를 이행하지 않을 경우에는 단가인하, 물량감소, 거래중단 등의 수단을 동원하는 밀착관리 방식으로 이행하였다. 이와 함께 90년대 중반 이후에는 핵심 대기업 자체의 생산공정을 외주로 전환하는 것을 대폭 늘리면서 이와 동시에 대기업 내부의 직접 생산공정을 담당하는 업무에까지 사내하청을 증가시키는 계층화 전략을 시도해 왔다.

이것은 1987년 노동자대투쟁 이후 대기업 노동조합의 투쟁으로 대대적인 임금상과 함께 연공급제도가 강화되면서 기업 내부의 임금차별화를 통한 노동자간 경쟁을 유도하는 것이 제약된 것도 주요한 원인으로 작용하였다. 이러한 제약조건 속에서 독점자본은 외주전환과 함께 사내하청의 확대를 통해 노조의 파업효과를 축소시키는 한편, 유희노동력의 발생에 따른 배치전환 등의 문제를 야기함으로써 대기업 정규직의 고용불안 심리를 활용하고자 했던 것이다.

IMF 관리체제는 정리해고의 허용과 파견법의 도입 등 노동시장의 대폭적인 규제완화와 맞물리면서 새로운 기업체제에 따른 핵심-주변부 전략을 전산업, 전

2) 조희연, 「하청관계와 노동자의 내부구성과 실태에 관한 조사연구」, 『계급과 빈곤』, 1993, 한울, p. 302.

3) 위의 글, p. 279. 조희연은 1983-84년 사이에 의류수출업체들을 대상으로 실시한 실태조사 결과를 토대로 내부하청체제의 성립 이유를 ① 외부하청을 통해 달성할 수 없는 노자대립의 분산화를 한층 더 강화, ② 직접고용에 비해 노무관리의 용이함과 비용절감, ③ 도급주의 이윤확대를 위한 노동강도 강화 및 생산량 증대를 통한 간접적 절대적 잉여가치의 확대, ④ 간접고용으로 인한 퇴직금, 수당, 의료보험 등 사회보장 비용의 회피 등으로 제시하고 있다.



32 비정규노동 20호 | 2003. 4

부문으로 확대시키는 결과를 낳았으며 이것이 바로 오늘날 작업장을 점점 줄여 드는 핵심노동자와 반대로 그 수가 확대되는 비정규직 - 임시, 계약, 일용직, 파견, 사내하청, 용역 등 - 노동자 그룹으로 분할하고 있는 것이다. 이것이 노리는 결과는 각각의 노동자 집단이 더욱 더 값싼 임금을 놓고 경쟁하도록 만드는 것이다. 이처럼 노동비용과 조직노동의 대항력을 아래로 끌어내리기 위한 조치들이 바로 다운사이징, 아웃소싱, 비정규화로 나타나고 있는 것이다.

## 2 금속산업 사내하청 설문조사 결과

금속산업연맹과 한국비정규노동센터는 2002년 10월부터 11월 말까지 연맹 산하 500인 이상 52개 사업장(단위노조 및 지부 포함)의 정규직 조합원 및 사내하청 노동자를 대상으로 총 3,100부의 설문지를 배포하였으며, 이 가운데 1,461부를 수거하였다. 이 가운데 유효한 설문지 1,422부를 분석하였다. 이와 함께 자동차, 조선, 철강, 기계 등 4개 업종의 주요 사업장 11개의 노동조합, 시축 인사노무 담당자, 사내하청 업체, 사내하청 노동자를 대상으로 현장방문 및 심층 면접조사를 실시하였다. 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

최근 신규인력을 거의 대부분 사내하청 중심으로 투입해온 결과 정규직과 사내하청간의 세대단절이 심각한 것으로 나타났다. 정규직의 경우 30대 후반에 집중되어 있는 반면, 사내하청은 20대와 30대 초반이 주된 연령층이다. 특히 자동차완성의 경우 정규직은 30대 이상의 비율이 77.1%인 반면 사내하청은 20대 비율이 47.6%에 달했다. 정규직의 고령화와 청년층의 사내하청화가 심각하다.

임금의 경우 시급은 정규직이 평균이 4,423원 수준이었고 사내하청은 69.7% 수준인 3,081원이었다. 월평균임금(연장근로수당 포함, 상여금은 제외)은 정규직이 155만원 수준이었고 사내하청은 109만원 수준이었다. 상여금까지 감안하면 정규직은 226만원 수준으로 올라가고 사내하청은 134만원 수준에 머물러 정규직의 58.9%에 불과했다.

반면 노동시간은 정규직의 주당 실노동시간은 50.9시간이었으며, 사내하청은

[표 2] 업종별 정규직-사내하청 주요 노동조건 비교

	고용형태	시급(원)	월평균액	연장수당	년상여금	년성급급	월평균총액	월휴일수	연령	근속기간
기계/기계	정규직	4250.91	154.52	31.30	854.08	115.37	224.11	4.91	40.66	17.1107
	사내하청	3065.55	124.46	32.96	270.55	48.71	147.35	4.26	35.54	4.4888
	소계	4055.70	138.63	32.18	630.75	86.21	194.03	4.57	37.95	10.5394
자동차완성	정규직	4244.66	159.29	38.58	841.29	257.65	234.25	4.73	33.14	8.6228
	사내하청	2627.80	95.25	30.64	285.78	115.47	118.53	3.87	34.17	2.4319
	소계	3153.35	117.86	33.4	506.93	168.33	164.64	4.18	33.81	4.5979
자동차부품	정규직	4422.70	151.14	33.20	780.65	199.39	217.11	4.89	34.98	11.6467
	사내하청	2847.81	109.92	35.16	257.21	33.21	138.64	4.12	34.83	3.3561
	소계	3510.35	128.12	34.29	539.32	112.47	189.96	4.47	34.90	7.1320
조선	정규직	5084.82	146.33	21.58	816.27	228.76	214.97	4.84	38.66	14.4037
	사내하청	4884.55	162.64	35.02	432.88	153.71	191.12	3.32	36.96	5.0524
	소계	5031.02	154.44	27.87	672.14	196.03	206.16	4.03	37.75	9.9043
철강/기타	정규직	4630.83	161.07	23.71	953.85	184.55	245.42	3.76	41.56	14.1471
	사내하청	4127.25	134.13	25.95	504.67	95.83	187.33	2.54	37.00	5.2305
	소계	4243.46	142.51	25.06	683.03	138.26	210.57	2.94	38.35	8.0787
전체	정규직	4423.12	154.97	33.11	829.86	224.33	226.47	4.77	35.63	11.3380
	사내하청	3081.64	109.83	31.82	303.88	111.33	133.50	3.81	34.88	3.1428
	소계	3549.25	127.86	32.35	553.21	161.57	177.43	4.19	35.18	6.4227

55시간을 초과하고 있다. 한편 월평균 휴일 수는 정규직이 평균 4.77일을 쉬는 반면 사내하청은 3.81일을 쉬는 것으로 나타나 사내하청이 정규직에 비해 하루를 덜 쉬는 것으로 나타났다.

근속년수는 정규직이 평균 11.4년인 반면 사내하청은 3.1년에 불과하다. 업종별로는 기계금속의 정규직이 17.1년으로 가장 길고 자동차완성의 사내하청이 2.4년으로 가장 짧다. 직종별로는 주물/조형 직종이 가장 근속년수(17.0)가 길며 가장 근속년수가 짧은 직종은 정규직의 경우 도장공정 종사자가 9.7년이고 사내하청은 조립가공 분야가 2.4년이다.

직장생활에 대한 만족도에 있어서 정규직은 59.7%가 만족한다고 응답한 반면, 사내하청 노동자는 63.0%가 불만이라고 응답했다. 불만의 정도는 연령이나 임금수준보다는 업종간에 더 큰 차이가 있는 것으로 확인되었는데, 자동차부품과 자동차완성에서 불만의 정도가 가장 높았고 정규직과의 차이도 컸다. 주요 항목별로는 사내하청의 경우 저임금<장시간노동>복지후생<인격적대우 등의 순서로 불만의 정도가 높는데 비해, 정규직은 고용불안<저임금>노동강도 측면의 불만이 더 강했다.

정규직 전환에 대해 정규직과 사내하청 모두 적극적인 지지의사를 밝혔다. “사내하청 노동자는 정규직화되어야 한다”는 견해에 대해 사내하청 노동자의 93.5%가 ‘그렇다’고 응답했고, 그 중에서도 70.5%가 ‘매우 그렇다’를 선택했다. 정규직 노동자도 45.7%가 ‘매우 그렇다’에 응답했다. “정규직과 비정규직이 함께 연대해야 한다”는 견해에는 오히려 정규직이 더 적극적인 찬성(89.9%)의사를 표시했다. “정규직과 비정규직이 같은 노조에 소속되는 것이 좋다”는 의견에는 사내하청의 60.4%가 적극 지지했고 정규직은 47.5%가 적극 지지의사를 밝혔다.

반면 정규직과 사내하청간에 의견차이가 발견되기도 했는데, “정규직의 고임금은 사내하청의 희생 덕분이다”라는 질문에 대해 절반에 가까운 사내하청 노동자(48.4%)가 ‘매우 그렇다’고 응답한 반면 정규직은 절반 이상(50.1%)이 ‘그

렇지 않다’라고 생각했다.

비정규직 문제의 해결방안으로는 1순위로 ‘비정규직의 정규직화’가 압도적인 지지를 얻었다. 특히 사내하청 노동자들은 정규직화를 47.9%나 지지했다. 그 다음이 비정규직 노조결성으로 15.7%를 차지했다. 2순위에서는 동일임금이 23.4%로 가장 많았고 그 다음이 정규직화가 20.6%를 차지했다. 정규직 노동자들은 정규직화>노조결성>노동법개정의 순서의 선호도를 보였으며, 사내하청 노동자들은 정규직화>동일임금>노조결성의 순서를 보였다.

사내하청의 바람직한 노조가입 형태로는 기존의 직영노조에 사내하청 노동자들이 가입할 수 있도록 하자는 의견이 48.1%로 가장 많았다. 특히 사내하청 노동자들은 55.4%가 직영노조 가입방식을 선호했다. 그러나 정규직노동자들은 직영노조 가입(38.1%) 다음으로 금속연맹 또는 금속노조의 지역조직 가입방식을 35.8%의 거의 엇비슷한 수준으로 택했다.

금속산업연맹이 해야 할 역할에 대해 정규직과 사내하청 모두 ‘조직화를 위한 직접적인 노력을 기울여 달라’는 주문이 31.2%로 가장 많았다. 사내하청의 경우 두 번째로 정부정책에 비정규직의 입장을 반영해 달라는 요구가 21.2%로 많았고, 정규직은 조합원에 대한 교육/홍보를 25.4%로 선택했다. 또 3위로 사내하청은 법률상담 등 서비스를 제공해 달라는 주문이 있었던 반면 정규직은 법제도 개선 투쟁이 세 번째로 많았다.

절반에 가까운 45.9%가 “사용업체의 사용자나 또는 그곳의 정규직 사원이 작업지시를 내린다”고 응답해 형식만 도급계약을 가장한 채 사실상의 노무도급 또는 불법과전을 하고 있는 것으로 나타났다. 여기에 또다른 사내하청 업체의 작업지시를 받는다고 응답한 사람까지 합치면 소속업체의 지시감독을 받지 않는 노동자는 50.3%에 이른다. 반면 자신이 소속된 업체의 지시를 받는다고 응답한 사람은 47.7%였다. 업종별로는 철강/기타의 84.2%, 기계금속의 70.7%가 사용업체의 지시를 받는다고 응답했으며, 자동차완성의 경우 44.6%의 노동자가 사용업체 지시를 받는다고 답했다. 또한 55.6%의 노동자가 직영노동자와 거의 동

일한 일을 한다고 응답한 반면, 직영과 전혀 다른 일을 하는 경우는 26.7%에 불과했다.

[표 3] 일상적인 작업지시 및 감독의 형태

		작업지시				합계
		사용업체의 사용자 또는 정규직 사원	다른 사내하청 사용자 또는 관리직 사원	소속업체의 사용자나 관리자	기타	
업종	기계금속	58 (70.7%)		22 (26.8%)	2 (2.4%)	82 (100.0%)
	자동차완성	222 (44.6%)	27 (5.4%)	244 (49.0%)	5 (1.0%)	498 (100.0%)
	자동차부품	45 (34.9%)	3 (2.3%)	76 (58.9%)	5 (3.9%)	129 (100.0%)
	조선	37 (33.3%)	8 (7.2%)	62 (55.9%)	4 (3.6%)	111 (100.0%)
직종	철강/기타	32 (84.2%)		5 (13.2%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)
	비제조	15 (32.7%)	2 (4.1%)	31 (63.3%)		49 (100.0%)
	보전업무	27 (62.8%)	2 (4.7%)	13 (30.2%)	1 (2.3%)	43 (100.0%)
	물류업무	43 (69.4%)	3 (4.8%)	15 (24.2%)	1 (1.6%)	62 (100.0%)
중	제조생산	237 (42.2%)	22 (3.9%)	233 (52.1%)	10 (1.8%)	562 (100.0%)
	기타	48 (48.5%)	4 (4.0%)	42 (42.4%)	5 (5.1%)	99 (100.0%)
	전체	394 (45.9%)	38 (4.4%)	409 (47.7%)	17 (2.0%)	858 (100.0%)

압도적인 다수의 사내하청 노동자들이 자신이 하고 있는 일은 '1년 내내 가능한' 상시업무이고, 한 사업장에서만 일을 하는 경우라고 응답했다. 응답자 가운데 자신의 일이 1년 중 특정기간에만 가능한 업무라고 답한 사람은 5.2%에 불과했고, 일거리를 찾아 업체를 옮겨 다니면서 일을 한다고 응답한 경우도 13.3%에 그쳤다. 이에 따라 사내하청 노동자의 83.9%는 "1년 내내 한 사업장에서만 일하는" '불박이형' 사내하청인 것으로 나타났다. 사업장을 옮겨 다니며 계절적인 업무에 종사하는 이른바 '뜨내기' 노동자는 전체의 2.5%에 불과했다. 결국 사내하청 노동자의 대부분은 상용노동자로서 도급계약과 간접고용으로 인한 불안정에 시달리고 있다.

[표 4] 사내하청 노동자의 계절노동 및 사업장 이동 여부

구분	업체간 이동		합계
	한 사업장에서만 일을 한다	일거리가 있는 사업장으로 옮기면서 일한다	
계절 인증 향상 필요한 일	613 (83.9%)	83 (10.8%)	726 (94.8%)
노동 특정기간에만 일함	21 (2.7%)	19 (2.5%)	40 (5.2%)
합계	664 (86.7%)	102 (13.3%)	766 (100.0%)

대공장을 중심으로 한 조사이기 때문인지 최근의 비정규직 관련 사회보험 가입실태 조사 가운데 가장 가입률이 높았다. 산재보험의 경우 80.9%가 어떤 형태로든 가입되어 있는 것으로 알고 있었으며, 고용보험은 82.7%, 건강보험은 81.9%, 국민연금은 83.3%가 가입되어 있는 것으로 알고 있었다. 한편 사내하청 업체와 사용업체 가운데 누구의 책임으로 가입되어 있는냐는 질문에 대해서는 60% 이상이 사내하청 업체의 책임으로 가입돼 있다고 응답했다.

[표 5] 사회보험 가입 여부 및 가입책임

사회보험		사회보험 가입여부				합계	무응답
		가입되어 있음		가입되어 있지않음	모르겠음		
		사용업체책임	사내하청책임				
보험	산재보험	157 (21.1)	444 (59.8)	32 (4.3)	110 (14.8)	743 (100.0)	140
	고용보험	151 (20.2)	467 (62.5)	35 (4.7)	94 (12.6)	747 (100.0)	136
	건강보험	159 (21.7)	442 (60.2)	39 (5.3)	94 (12.8)	734 (100.0)	149
	국민연금	161 (21.5)	462 (61.8)	38 (5.1)	87 (11.6)	748 (100.0)	135

사내 협력업체 노동조합의 필요성에 대해 응답자의 64.4%가 '매우 필요' 하다고 응답했고, 29.5%는 '필요한 편' 이라고 응답해 모두 93.8%의 압도적 다수가 노조 필요성을 인정했다. 직영 노조에 사내하청이 가입할 수 있는 자격이 주어 진다면 실제로 노조에 가입해서 활동하겠느냐는 질문에는 74.2%가 "가입해서 활동하겠다"고 응답해 문호개방의 중요성을 재확인시켜 주었다. 특히 자동차업 종과 30대 연령층, 그리고 근속기간이 1년 이상인 사람들이 적극적인 가입의사를 밝혔다.

사용업체의 직영노조가 사내하청 노동자들을 위해 어떤 일을 하기를 희망하느냐 하는 질문에 대해 제1순위로 과반수 이상(54.6%)이 '정규직화'를 지목했다. 그 다음으로 많은 응답은 '임금 노동조건 등 처우개선'을 희망했다. 한편 금속산업연맹의 역할에 대해서는 오히려 직접 사내하청노조 결성을 지원해줄 것을 희망하고 있다. 1순위에서 '사내하청노조 결성 지원'이 37.6%를 차지했고, 그 다음이 '불법파견 근절 및 정규직화 투쟁 지원(28.0%)'이었다.

법제도 개선 사항에 대해서는 비정규직의 사용을 법률로 엄격히 제한하자는 견해에 대해서는 53.2%의 적극 찬성을 포함해 89.5%가 찬성의사를 표시했다. 동일노동 동일임금은 자동차완성에서 70% 이상이 적극 찬성했다. 일정 기간 경과 후 정규직 자동전환 의무도 자동차완성이 60% 이상의 적극 찬성률을 보였다. 산재에 대해 직영의 배상책임을 묻도록 하자는 의견은 연령대가 높아질수록 찬성율이 높았다. 사내하청의 해고를 제한해야 한다는 입장에 대해서는 2년 이상 근무한 노동자들의 찬성 응답이 높았다.

사업장 차원에서는 정규직 인력충원시 사내하청 노동자에게 우선권을 주어야 한다는 견해에는 68%가 적극 찬성 입장을 보인 가운데, 자동차완성에서는 74.4%가 적극 찬성 입장을 보였다. 자동차완성사의 사내하청 노동자들은 이밖에도 사회보험 균등보장, 주40시간제 관련 차별금지, 사내하청 노동자 대표의 노사협의회 참석 등에 대해 매우 적극적인 찬성 입장을 밝혔다. 사용업체 근속기간이 2년 이상인 응답자들도 대체로 제도개선을 비롯한 비정규직 권리보장 문제에 적극적인 입장을 보였다.

### 3. 주요 사업장 실태조사 결과

현대자동차의 사내하청은 1990년 12월에 이미 당시 사내하청 노동자는 2,788명으로 전체 생산직 인원의 약 10%에 해당하는 규모였다. 그러나 본격적인 사내하청 도입은 95년과 97년을 전후하여 전주공장과 아산공장이 완공되면서 신설 공장의 가동에 필요한 신규인력을 사내하청으로 대거 투입하면서 시작되었다. 울산공장의 경우 1996년 4,700명 규모에서 98년 정리해고를 거친 뒤인 99년 6월에는 797명만 남게 되었지만, 2000년 5월에는 다시 2,831명(간접인원 제외), 3,652명(사측이 집계하는 계약인원 현황) 수준으로 급증하게 되었다. 1년 만에 약 2천~3천명 규모의 사내하청 노동자가 늘어난 것이다. 2001년 2월에 노동조합이 자체적으로 전 공장에 걸쳐 실시한 조사에 따르면 지원인력을 포함할 경우 울산공장에만 5,992명의 사내하청 노동자가 있는 것으로 나타났고 전주공장과 아산공장을 포함할 경우 모두 7,387명인 것으로 집계됐다. 2002년 11월 면접당시 회사측 관계자는 울산공장의 경우 2002년 7월 현재 직접생산공정에 3,400여 명, 간접부문에 4,400여 명을 포함해서 약 7,800여 명의 사내하청 노동자가 있다고 밝혔다. 반면 정규직 생산직 노동자에 대한 신규채용은 1998년 2명, 1999년 1명, 2000년 99명에 불과했다. 2001년에 노사간 합의로 기존 사내하청의 정규직을 포함한 신규채용 인원이 490명 정도 늘어나긴 했지만 전체적으로 볼 때 사내하청이 증가한 규모에 비해서는 극히 미미한 수준이다. 인력운용에 있어 거의 전적으로 비정규직 하청노동자를 이용하여 노동력을 운용하고 있음을 드러내고 있다.

사내하청 업체들은 50~100명 규모가 대부분이지만 현대차그룹의 위장계열사 혐의를 받고 있는 업체들도 존재한다. 울산공장의 경우 2000년에 모두 427명의 인원을 투입하고 있던 D업체의 경우 2000년 8월에 설립되었는데 초기 운영자금은 대부분 현대차로부터 차입해서 조달했으며, 2공장, 4공장, 5공장, 엔진공장 등에 모두 12개의 재하청 업체를 통해 현대자동차에 노동자를 공급해왔다. 이와 비슷한 업체가 기아자동차에도 있는데 K실업의 경우 D업체가 100% 지분을 소유하고 있으며 'D업체=K실업'은 사실상 하나의 회사였다. D사는 2002년 11월 현재 현대자동차그룹의 위장계열사로 공정거래위원회의 조사대상에 올라 있는 상황에서도 W사라는 또다른 인력파견업체를 설립, 현대차고객센터, 현대카드,

현대캐피탈 등에 노동자들을 공급하고 있다.

기아자동차도 1997년 이후 필요인원의 대부분 사내하청을 통해 조절해왔다. 1996년 당시 2,489명에 이르는 사내하청 노동자의 직무가 대부분 정규인력에 의해 대체되었으며, 이후 경기가 회복되는 과정에서 추가적으로 필요했던 인력의 대부분을 사내하청 증가를 통해 메워왔다. 1999년 말에 약 2,100명(소화리 468명, 화성공장 1,468명, 광주 150명)이던 사내하청 노동자 수는 2001년 12월에는 총 2,500여 명(소화리 474명, 화성 1,154명, 광주 877명)으로 늘어났다. 2002년 8월 현재 비정규직 전체 인원은 생산직의 경우 도급계약을 체결한 사내하청 업체 소속이 2,217명, 계약직이 617명이며, 서무 운전직 등의 계약직 226명을 모두 포함할 경우 비정규직 전체 인원은 2,830명에 달하고 있었다. 광주공장의 경우 정리해고와 계약직 및 정규직 전환에도 불구하고 사내하청이 211명이나 남아 있었으며, 계약직이 379명으로 전체 비정규직 인원은 약 580명에 이른다. 면접조사 당시인 2002년 11월 현재 기아차 광주공장의 비정규직 인원은 공고실습생을 모두 포함 총 646명으로 전체 생산직 인원의 12.9%를 차지하고 있었다. 정규직 대비 비율은 14.8%에 이르는 규모이다. 3공장의 경우 대형제조부를 중심으로 6개월 계약직과 공고실습생이 집중적으로 분포하고 있어 비정규직 비율이 21.3%로 가장 높다.

광주공장의 비정규직의 경우 계약직은 주로 20대 후반과 30대 연령층의 남성 노동자들이 대부분이며, 현재 남아있는 사내하청은 40대 이상의 중고령 노동자와 여성 비율이 높은 편이다. 이에 비해 아주 젊은층에 속하는 공고실습생과 군

입대 전 아르바이트를 하는 한시적인 취업자들은 직접라인에 많이 배치되는 편이다. 전체적으로 보면 일시취업 비율은 30%정도이며 25세 이상 생계형 취업이 70%를 점하고 있다. 한편 계약직들의 경우 대



부분 정규직들과 똑같은 라인에서 같은 일에 종사한다. 직접고용의 경우 불법과 견 시비를 완전히 벗어날 수 있기 때문이다. 이 가운데 과거에 사내하청으로 일했던 사람들은 1년 단위 계약을 체결하고 있고 신규로 채용된 계약직들은 6개월 계약을 체결한다. 전체 계약직의 30% 가량이 6개월 계약직이다. 사내하청 노동자들의 임금은 월할로 지급되는 연 400% 상여금과 퇴직금, 주차, 연월차 수당을 포함해서 월평균 100만원 수준에 불과하다. 이밖에 다른 수당은 일체 지급되지 않는다. 근속수당이나 가족수당도 없으며, 유해위험작업에 대한 별도의 수당도 비정규직들에게는 해당되지 않는다. 또한 상여금을 받기 위해서는 통상 3개월 이상 근무를 계속해야 하기 때문에 도중에 그만 두는 경우는 전혀 상여금을 받을 수 없다. 계약직 노동자의 임금은 상여금을 포함해서 연간 1,800만원 수준이다.

만도 문막공장에는 2002년말 현재 주물공장에 5개 업체 165명의 사내하청노동자가 투입되어 있고 조항공장에는 4개 업체 44명의 하청노동자가 투입되어 있다. 익산공장에는 3개 업체 26명, 평택공장에는 21명의 하청노동자가 투입되어 있다. 주물공장의 경우 7~8년 전부터 사내하청이 대거 도입되기 시작하였으며, 사내하청노동자의 인건비는 기존 조합원의 1/3~1/2 수준이다. 본사에서 용역계약을 담당하며, 생산관리도 구매팀에서 담당하는데, 하청업체와 1년단위로 "단가계약"을 체결하지만, 2000년 이후 1년마다 재계약서를 별도로 작성하지 않고 그냥 연장되어왔다. 단가계약시 인건비 기준은 직종에 따라서 다른데, 월 150~200만원 수준이다. 주물공장의 경우 2000년에는 월 180만원 정도에서 2002년 현재는 190만원 수준이다. 사내하청노동자들이 담당하는 업무는 정규직 조합원들에 비해서 위험하고 힘든 일인 경우가 많다. 주물공장의 경우, 중량물 취급, 고열 등 위험/위해요인에 따른 산재발생 가능성이 많다.

현대중공업은 2002년 9월 30일 현재 사내하청업체(회사에서 사용하는 명칭은 '협력업체'이다)가 모두 140개 업체이고, 사내하청업체에 고용되어 현대중공업 구내에서 작업하고 있는 노동자, 즉 사내하청노동자의 수는 1만4,050명이다. 그런데 사내하청업체는 한 부서에서만 작업을 하는 것이 아니라 여러 팀을 이루어서 다른 부서에서 작업을 하는 경우도 많다. 2002년 9월 30일 기준으로 팀의 수

자는 245개로 나와 있다. 이를 평균하면 1개 업체당 100.4명이 고용되어 있고, 1개업체 당 1.75개의 팀이 작업을 하고 있으며 1팀당 작업인원은 57.3명이 된다. 위 표를 보면 조선과 해양이 가장 많아서 각각 92팀과 83팀으로 전체 작업 팀수의 37.6%와 33.9%를 차지하고 있다. 전기전자시스템은 20팀, 엔진기계는 16팀, 건설장비에는 5팀이 작업을 하고 있는 것으로 나타났다. 2002년 1월 기준으로 사내하청노동자가 144개 팀 9,128명이었던 것과 비교하면 불과 9개월 사이에 5천여 명이나 늘어나고 있으며, 특히 해양사업부의 경우 22개 업체 2,713명이던 것이 9개월 사이에 30개 업체 5,759명으로 3천여명 이상이 증가했다. 현대중공업의 경우, 다른 사내 하청업체로 이직하는 것을 방지하기 위하여 '출입증'을 통해 사내하청 노동자의 이직을 통제하고 있었다. 이것은 사실상 노동자의 유일한 저항수단인 이직의 자유조차 박탈하는 것으로 불법적인 인권침해에 해당한다.

현대미포조선은 2002년 8월 현재 사내하청 업체의 수는 총 63개 업체이다. 평균적으로 업체당 45명 정도의 사내하청 노동자를 고용하고 있으며, 신조선 부문을 강화하면서 이 부문에 사내하청 노동자가 크게 늘었다. 미포조선의 사내하청 노동자의 규모는 2002년 8월 현재 총 2,841명으로 전체 종업원 대비 무려 72% 수준을 기록하고 있었다. IMF 이후 신조선 부문이 본격화되면서 급증하기 시작한 것으로 나타나고 있다.

INI스틸은 '90년대 초부터 일부 공정을 도급화하는 방식으로 사내하청 노동을 활용하기 시작했다. INI스틸 포항공장의 경우, '90년 13개 업체, 240여명에 불과하던 외주·용역업체 노동자들은 그동안 꾸준히 증가, 2000년에는 40개 업체에 1,400여명에 이를 정도로 증가하였으며, 현재는 21개 업체 1,093명으로서 조합원 대비 76%에 이르고 있는 상황이다. 사내하청 업체는 대체로 별도의 분리된 공정을 도급받게 되지만, 압연 등 일부 직접 생산라인에서는 정규직과 동일한 작업팀에 편제되어 작업하는 사례가 있어 왔으며, 이미 금속노조 INI스틸 포항지회는 이러한 이유로 2000년 12월에 사측을 파견법 위반으로 형사고발한 바 있었다. 그러나 이러한 불법파견은 현재도 계속되고 있는 상황이다.

대경특수강의 노동자 현황은 정규직 183명, 그밖에 청소, 경비등의 용역직 7명, 그리고 사내하청 노동자 96명으로서, 총 286명의 노동자가 사업장 내에서 일하고 있다. IMF 경제위기 이전, 대경특수강의 사내하청 업체는 1개였으며, 70~80명 정도의 사내하청 노동자들이 모두 1개 업체에 소속되어 일하고 있었다. 대경특수강 노조가 사측을 파견법 위반으로 고발하기 이전만 하더라도 직영-하청 구분 없이 동일 라인에 배치되어 정규직 현장관리자의 작업지시를 통해 작업을 하였으며, 따라서 사실상 사내하청 업체는 인력 파견 업체에 불과하였던 실정이었다.



동명중공업에는 91년부터 사내하청이 투입되기 시작했으며 유압기기 제조과정 중에서도 기피직무 중의 하나인 도장 작업 과정을 주로 담당하고 있으며, 이외에도 세척과 최종 생산된 유압 제품의 테스트 공정도 담당하고 있다. 대체로 정규직 노동자가 꺼리는 기피 직무를 중심으로 사내하청 노동이 도입·활용되고 있는 상황이다. 동명중공업 내의 사내하청 업체에는 약 40여명 정도의 사내하청 노동자가 존재하며, 이들 중 일부는 단기간 동안 취업하는 아르바이트 형식도 있다. 사내하청 노동자들의 이직률이 40%에 이를 정도로 유동이 심한 편이며, 4대 보험도 3개월 이상 근속하는 경우에만 적용하고 있었다.

통일중공업의 주물공장은 소사장제 방식으로 사내하청화한 경우인데, 물량도 급 방식의 기성고 금액 중에서 업체가 부담해야 할 실비용을 제외한 나머지 금액을 균등 배분하게 된다. 면접조사 당시에는 임금이 200만원 수준이었지만, 물량 변화에 따라 임금 변동이 매우 크며 물량 적체시에는 휴일도 없이 장시간 노동에 시달린다. 반면에 일당제로 취업하고 있는 사내하청 노동자의 경우 임금이 약 150만원 수준이었으나 정규직이 기피하는 3D 직무를 중심으로 노동조건은

매우 열악하였으며 작업특성상 중량물과 도장, 세척공장의 사용되는 각종 화학약품으로 인한 산업안전 문제가 심각하였다. 매년 2~3건씩 산재사고가 발생하고 있는 상황이었으며, 산재보험 가입책임이 2000년부터 사내하청 업체로 이관되면서 사내하청 업체의 경제적 부담이 가중되어 이에 따른 불만이 매우 높았다.

## 5. 조사결과와 합의와 노사정의 과제

이와 같은 조사결과를 볼 때 사내하청 노동자에 대한 조직화 투쟁과 별도로 불법파견 형태의 사내하청 문제와 관련하여 다음과 같은 과제가 노사정 모두에게 제기되고 있다.

첫째, 제조업에 만연된 불법파견 및 위장도급에 대한 정부 차원의 전면적인 조사와 종합적인 대책이 시급히 마련되어야 한다. 지난 달 22일 현대자동차 아산공장에서는 닷새 뒤에 쓸 월차휴가를 신청했던 사내하청 노동자가 업체 관리자로부터 폭행을 당해 병원에 입원했고 칼로 아킬레스건이 잘리는 끔찍한 테러 사건이 발생했다. 이 사건이 발생한 배경에는 모든 통제권을 실질적으로 행사하고 있는 원청업체의 압력이 작용하고 있으며, 사내하청 노동자를 완전한 노예로 취업하면서 잔업과 특근 강요, 휴가 불인정을 시주하고 있는 원청업체의 사내하청 관리방식에서 기인한다. 또한 최근 현대미포조선에서는 내주하청 업체인 용인기업의 폐업조치가 발생했는데 내주하청은 원청이 사실상 모든 인력관리와 작업지시를 도맡아 하는 형식으로 일반적인 사내하청보다 훨씬 더 노골적인 불법고용이다.

사용자들 역시 현재의 사내하청이 거의 대부분 불법파견이며 직업안정법 위반이라는 사실을 잘 알고 있다. 그래서 광주의 캐리어가 광주지방노동청으로부터 불법파견 판정을 받았을 때 사측은 “우리만 법을 어기고 있는 게 아니다”라고 주장하기까지 했다. 그러나 일부에서는 여전히 공정거래위원회의 ‘하도급거래에 관한 고시’를 들먹이면서 합법이라고 주장하는 어처구니 없는 행태를 보이고 있다. 결국 파견과 도급을 구분하고 있는 노동부의 고시를 위반하고 있다는 점을

스스로 인정하고 있는 것이다. 그러므로 지금이라도 당장 정부는 제조업의 불법파견에 대한 전면적인 조사와 함께 극에 달한 상태에 있는 사용자들의 도덕적 해이와 노동자 착취, 불법에 대한 강도 높은 제재조치를 취함으로써 극단적인 노동조건과 무권리 상태에 신음하고 있는 노동자들을 보호하도록 해야 한다. 이를 위해 금속, 화학, 섬유 등 제조업의 도급 및 사내하청에 대한 조사위원회를 노사정과 전문가 공동으로 구성할 필요가 있다.

둘째, 이와 함께 최근 서울고등법원 판결이 지적하고 있다시피 불법파견에 대해서는 사용업체의 직접고용을 강제하도록 해야 한다. 나아가 불법적인 근로자 파견 또는 위장도급에 대해서는 그러한 불법적인 고용계약 자체의 효력이 인정되지 않기 때문에 해당 노동자를 사용한 날로부터 사용업체가 직접고용한 것으로 판단하는 것이 당연하다. 그러므로 법원은 도급을 가장한 불법파견에 대해서는 전원 직접고용을 명령하도록 하고, 앞으로 이러한 불법파견이 발생하지 않도록 노동부도 지침과 관계 규정을 정비해야 한다. 위장도급에 대한 판별기준의 세부사항을 구체화하고 그에 대한 각 지방노동사무소의 지도지침을 엄격하게 확립하는 것이 최우선적으로 요구된다. 이와 함께 파견법 위반 사항을 경찰에 맡겨두고 있는 현재의 상태를 탈피하여 근로감독관이 이를 수행하도록 함으로써 정부의 책임성과 노동자 보호 원칙을 제대로 지켜야 한다. 이것은 순전히 노동부의 의지 문제이다.

셋째, 사용자들은 도급을 가장한 불법파견을 통해 일체의 사용자책임을 회피하면서 극단적인 저임금과 장시간노동, 각종 기업복지에 대한 배제를 통해 사내하청 노동자를 수탈하고 착취하는 행위를 즉각 중단해야 한다. 현재 불법적으로 사용되고 있는 사내하청 노동자를 전원 직접고용으로 전환해야 하며, 불가피하게 일시적이고 간헐적인 업무를 위해 단기고용이 필요한 경우에는 직접고용을 원칙으로 해야 하며, 이 경우에도 반드시 노동조합의 동의를 얻도록 해야 한다.

넷째, 사내하청 등 비정규직으로 일하고 있는 금속노동자들의 권리가 제대로 보장되기 위해서는 현재의 노사관계 제도와 관행이 획기적으로 바뀌어야 한다. 노동조합은 직영의 정규직만을 위해 존재하는 것이 아니라 보편적인 노동자 결



사체로서 조직의 형식과 내용을 전면 전환해야 한다. 대공장 노조들은 규약을 개정하여 같은 사업장에서 일하는 사내하청 노동자들을 조합원으로 포괄하여야 하며, 금속산업연맹과 금속노조는 이를 지도 지원하면서 지역금속노조 등을 통해 이들을 초기업 단위에서 적극 조직하려는 노력에도 즉각 착수해야 한다. 이와 함께 같은 일을 하면서도 임금과 노동조건에 극심한 차별을 강요하는 현재의 상태를 시급히 개선해야 하며 비정규직의 정규직화와 차별철폐를 위한 실질적인 노력이 필요하다. 구체적으로는 사업장의 동일 근속년수간 시급차별의 폐지, 정규직화를 위한 제도적 장치 마련, 단체협약 및 기업복지제도의 확대 적용 등이 필요하다. 또한 현재의 노사협의회, 산업안전보건위원회, 사내복지기금 등 노사간 공동기구에 사내하청 및 비정규직 노동자 대표가 반드시 참여할 수 있도록 하고, 대표 선출을 위한 노동조합 활동 및 민주적 선출절차가 확실히 보장되어야 한다.

끝으로 금속산업의 사내하청 문제를 해결하기 위한 산업차원의 노사대화가 이루어져야 한다. 금속산업연맹과 업종별 사용자단체, 주요 대기업 대표가 참여하는 산업 차원의 노사협상을 통해 각 사업장의 불법파견 및 부당한 차별을 시정하기 위한 구체적인 노력이 전개되어야 한다. 노사간의 자율적 해결노력이 늦어질수록 정부에 대한 책임추궁과 개입 요구가 더 커질 것이라는 점을 노사는 직시해야 한다. ●

## (금속산업 사내하청 조직화/방향과 과제)<sup>1)</sup>

송보석 | 금속산업연맹 조직국장  
yuksong@jinbo.net

### 1. 들어가면서

90년대 이후 경영합리화 전략과 특히, IMF 이후 전면화된 신자유주의 구조조정은 조직 노동자의 고용과 생존에 엄청난 고통을 수반하게 되었다. 이러한 노동유연화 공세는 노동조합에 효과적인 공격수단이 되었으나 정규직 위주의 노동조합 운동은 수세적, 방어적 대응에 머물고 있다. 그 결과 노동운동 내부는 잠재적인 균열이 생기게 되고 정규직과 비정규직, 여성과 남성, 대기업과 중소기업 간의 간극은 심화되고 있다. 특히, 금속산업의 경우, 이러한 현상의 대표적인 경우가 사내하청 문제이다.

### 2. 금속산업 노동운동에 당면한 도전

#### 1) 사내하청이 노동조합의 공격수단으로 구조화

80년대 후반 자동차산업을 중심으로 한 제조업의 독점대기업들은 시장지배력

1) 이 글은 전국금속산업노동조합연맹과 한국비정규노동센터가 공동으로 발간한 『금속산업 사내하청 노동자 조직화를 위한 실태연구』(2003. 3) 보고서의 제3부(일부) 내용을 발췌·요약하면서 결론 부분에 금속산업연맹의 조직화 방침을 덧붙인 것이다.

을 기반으로 수직계열화된 하청기업들에 대해 비용압박과 적기생산에 따른 재고 관리의 부담을 떠넘김으로써 중소기업 부문에서 임시직, 소시장, 사내하청, 용역 등 비정규 고용을 늘리도록 만들었다. 이와 함께 90년대에 접어들면서 대기업 내부에서도 자동화와 합리화, 작업조직의 개편 등이 강력하게 추진되고 정규직의 신규 채용 억제와 함께 사내하청, 아웃소싱을 적극 활용하기 시작하면서 조직노동의 취약부문을 잠식해 들어오기 시작했다.

특히 IMF 구제금융 이후 정리해고제가 합법화 되고 근로자파견법이 시행되면서 기업구조조정을 이유로 한 정규직에 대한 대량해고 위협 및 비정규직 대체가 전면화되었다. 금속산업의 경우 비정규 고용의 가장 전형적인 형태가 '사내하청'으로 나타나고 있다. 자본의 사내하청 육성 정책은 비용 절감과 해고의 자유라는 자신의 고유한 전략을 노동조합을 효과적으로 공격하고 제압하는 목적과 별개로 하고 있지 않다. 이미 사내하청이 노동조합의 공격수단으로 구조화되고 있다는 사실이다. 사업장 안의 작업장을 계속 하청화하며 50~80명의 별개 업체로 쪼개서 관리하는 현실이 사업장 전체로 확대되지 말라는 법이 없다.

## 2) 노동조합 조직률 하락

노동시장의 유연화와 그것의 현상인 비정규직의 증가라는 자본의 공세에 효과적으로 대응하지 못한 결과는 노동조합 조직 확대에 어려움을 안게 했다. 이에 따라 전반적인 노동조합의 영향력 감소와 함께 노조조직률은 줄곧 감소해왔다. 전체적으로 볼 때, 90년에서 97년까지 임금노동자는 227만명(20.8%)이 늘었지만 노조원 수는 190만명에서 150만명 수준으로 40만명이 줄어들었다. 이에 따라 1989년에 18.6%를 기록하던 노조조직률은 1997년에 이르러 11.2%로 하락했다.

금속산업의 경우에도 1993년 당시 전노협에 가입하지 않고 있던 대공장 노조들을 제외한 상태에서도 40만명의 노조원에 21.1%에 이르던 금속산업 노조조직률(전노협+금속노련)은 1995년까지 14.7%로 하락하다가 그 이후 민주노총 결성과 그 이후 금속산업연맹 통합 등으로 1998년 21.1%까지 상승하는 듯했으나 IMF 구제금융 이후 다시 하락하고 있다.

경기회복에 따라 금속산업 취업자수는 1998년 139만명에서 2000년에 166만명으로 약 30만명 이상 증가했으나 조직률은 2000년 말 현재 금속산업연맹 소속

노조원이 17만명, 금속노련 소속이 12만명, 총 29만명으로 17.7%로 다시 하락하고 있다. 우리 연맹도 98년 창립 이후 2002년 말 현재 약 3만 여명의 조합원이 감소하였다.

## 3) 자본의 핵심-주변부 전략과 정규직-비정규직간의 분열

IMF 체제는 정리해고의 허용과 파견법의 도입 등 외형적인 규제완화와 맞물리게 되고 자본의 핵심-주변부 재편과 비정규화 전략이라는 신자유주의 정책이 전산업, 전부문으로 전면화되는 결과를 낳게 된다. 이것이 바로 오늘날 작업장을 점점 줄어드는 핵심노동자와 반대로 그 수가 확대되는 비정규직 - 임시, 계약, 일용직, 파견, 사내하청, 용역 등 - 노동자 그룹으로 분할하고 있는 것이다. 이것이 노리는 결과는 각각의 노동자 집단이 더욱 더 값싼 임금을 놓고 경쟁하도록 만드는 것이다. 이처럼 노동비용과 조직노동의 대항력을 아래로 끌어내리기 위한 조치들이 바로 다운사이징, 아웃소싱, 사내하청 비정규화로 나타나고 있는 것이다.

그럼에도 불구하고 사내하청을 비롯한 비정규직 노동자 문제에 대해 목적의식적이고 적극적인 대응을 하지 못했다. 그동안 노동조합은 사내하청 문제를 정규직 조합원 고용안정을 이유로 묵인 내지는 방치했으며, 정규직 조합원의 보호에만 급급해 왔다. 그 결과, 똑같은 작업장에 똑같은 일을 하는 노동자간의 임금, 근로조건이 다르고, 이를 당연하게 받아들이는 분위기가 만연하게 되고 고용불안이 닥칠 때에는 비정규직을 먼저 해고함으로써 조합원의 일자리를 지킬 수 있다는 배타적인 사고에 젖어 있기도 했다. 심지어 온갖 위협을 무릅쓰고 노동조합을 결성한 비정규 노동자에게 무관심과 냉소로 대하거나, 심지어 파업을 파괴하는 일까지 발생했다. 이는 스스로 무덤을 파는 행위이다.

## 3. 사내하청 조직화 원칙 및 경로와 형식 고찰

### 1) 사내하청 조직화 원칙

첫째, 사내하청 노동자의 조직화는 금속산업의 전 사업장, 특히 대공장 노조의 책임이라는 것을 분명히 인식해야 한다.

오늘날 사내하청 노동자들이 이처럼 급증하고, 또 열악한 노동조건과 고용불



안을 강요받게 된 데에는 각 사업장에서 활동해 온 노동조합이 사실상 이를 용인했기 때문이다. 심각성을 깨닫게 된 후에 바로 잡기에는 일이 너무 커져 버린 상태에 있는 것이다. 또한 현재 사내하청 노동자들의 임금과 노동조건은 원청업체에서 모든 것을 결정하고 있다. 소속 업체가 다르다는 이유로 그들의 문제를 외면하는 것은 그들의 저임금을 기반으로 발생한 기업이익의 사후분배에만 참여하겠다는 태도에 다름 아니다. 그러므로 금속산업의 대공장노조들은 자기 사업장의 사내하청 노동자 문제를 자신의 책임과 의무로 받아들여야 하며, 차별철폐와 정규직화, 조직화에 있어서 주도적이고 적극적으로 임해야 할 것이다.

둘째, 조직화 과정에서 사내하청 노동자가 스스로 자주적인 주체로 서야 하며, 이에 따른 책임과 권한이 강화되어야 한다.

사내하청 노동자들이 노조를 결성하는 과정에서 계약해지와 부당해고를 비롯한 각종 부당노동행위가 이뤄지고 있기 때문에 그들이 직접 드러내놓고 활동하는 것은 매우 위험부담이 큰 일이다. 그러나 정규직노조가 명확한 책임을 지고 상호신뢰가 바탕이 된다면, 사내하청 노동자들 역시 그동안 정규직노조 활동가

들이 걸어왔던 위험과 부담을 기꺼이 안으려 할 것이다. 정규직에 대한 불신 뿐만 아니라 “불만만 있고 행동은 하지 않는다”는 사내하청 노동자들에 대한 불신도 극복해야 할 문제이기 때문이다. 이와 함께 노동조합의 조직형식이 어떠한 간에 상관없이 사내하청 노동자들은 조직 내에서 자신들의 집단적인 이해와 요구에 기반한 독자적인 목소리를 낼 수 있어야 할 것이다. 그렇지 않으면 그들의 목소리는 정규직 노동자들의 틈에 묻혀버릴 가능성이 크고 그만큼 노조활동에 대한 참여도 줄어들 것이다. 이를 위해서는 사내하청 노동자들의 노조결성을 원활하게 하고 사측의 부당노동행위 규제를 위한 획기적인 환경이 마련되어야 한다. 원칙적으로는 기업별노조의 규약개정시 행정관청의 시정조치에 대한 개선대책, 유예된 기업단위 복수노조금지 규정의 폐지(사내하청 유명노조의 가능성), 원청업체 사용자의 부당노동행위 책임 및 처벌규정 명문화 등이 선행돼야 하나, 이와 별도로 노조활동을 이유로 한 계약해지를 사업장 차원에서 막을 수 있는 정규직노조의 단체협약 체결투쟁이 매우 절실하다.

셋째, 사내하청 조직화는 산별노조 건설과 통일발전을 촉진하는 것이어야 한다.

조속히 산별전환을 이루는 것이야말로 사내하청 노동자 조직화는 물론 현단계 금속노조 운동의 핵심적인 쟁점들을 해결해 나가는 지름길이다. 그러나 산별전환이 이루어진다고 해서 사내하청 문제가 저절로 해결되는 것은 아니다. 산별노조 건설이 형식적인 전환에 있는 것이 아니듯이 사내하청 조직화의 문제도 그렇다. 아울러 사내하청 노동자의 조직화 과정은 개별 단위노조의 직접적인 책임과 헌신을 필요로 하듯이, 그 과정 자체가 이미 산별로의 전환을 이루어가는 과정이라고 할 수 있다. 그래서 사내하청 노동자들의 조직화 문제를 산별전환 결의 이후로 더 이상 미룰 수는 없는 상황이다.

조직되는 사내하청 노동자들의 노조활동 역시 기존의 기업주의적 방식이 아니라, 기업을 넘어서는 방식을 기본원칙으로 해야 할 것이다. 구체적으로는 소속 업체보다는 사업장 차원의 통일적인 요구와 행동을 기초로 정규직-사내하청간의 연대와 공동투쟁이 이루어져야 하며, 최저 노동조건 설정과 대사용자 투쟁, 재정 및 의사결정의 민주집중과 지역조직 활동에 대한 활발하고 적극적인 참여가 이뤄져야 할 것이다.

## 2) 조직화 경로와 형식 고찰

### 가. 원칙

비정규노동자의 조직화는 정규직 노동자의 조직화와 달리 여러 가지 측면에서 고려해야 할 지점들이 많다. 예컨대 기업별노조가 문호를 개방해서 사내하청 노동자들을 받아들이는 방식으로 갈 것인가, 아니면 비정규직 별도노조를 결성하는 방법을 택할 것인가, 아니면 업종 또는 업종을 초월한 지역(일반)노조의 방식으로 조직화할 것인가, 직종별 단일조직으로 조직할 것인가를 결정하는 문제이다.

어떤 방식으로 하든지 하청노동자 주체가 마련되는 일이 가장 시급하고 결정적인 문제이다. 또한 하청 노동자의 요구가 집단화되고 정규직 노동자에 의존하는 방식이 아니라 스스로 노조 활동의 주체로 나설 수 있는 유력한 방안이 무엇인가에 따라 조직 경로와 형식이 결정되어야 한다.

### 나. 이전 논의

그 동안 사례에서는 주로 고용형태와 조직화 수준 및 정규직과의 단일조직 여부를 기준으로 비정규직의 조직화 경로를 유형화하고 사례를 정리해왔다.

예컨대 보험모집인과 학습지도사, 레미콘지입차주 등 민간서비스 분야의 특수 고용 노동자들의 조직화는 대체로 전국단일직종노조로 귀결되었다면(민간서비스 특수고용-전국-직종), 부산과 경기지역의 상용직 또는 민간위탁업체의 환경미화원들은 지역일반노조로 조직되는 경우가 많았다(공공서비스-간접고용-지역-일반). 한국통신의 계약직 노동자들은 정규직 노조가 문호개방을 끝까지 거부함으로써 비정규직의 기업별 독자조직으로 나갈 수밖에 없었다(공공-직접고용-기업-독자조직). 반면 이랜드의 임시직 및 간접고용 노동자들은 사실상의 기업별 노조가 그룹노조라는 장점을 활용하여 정규직과 모든 비정규직 통합되는 통합조직으로 발전하였다(민간서비스-간접고용-기업/그룹-통합조직).

그렇다면 금속산업의 사내하청의 경우에는 어떤 조직화 경로가 채택될 수 있을 것인가 하는 문제로 압축된다. 이른바 '제조업-간접고용'의 경우 어떤 조직화 수준에서 어떤 유형의 조직형태가 바람직한 것인지를 규명하는 문제인 것이다. 지금까지 사례들은 캐리어와 기아자동차사내하청 등 '기업차원의 독자조직'



으로 출발한 경우가 대부분이었다. 신호제지의 경우에는 정규직 노조가 적극 나서 조직화를 추진했지만 사내하청노동자들로 하여금 진주지역제지산업노조라는 '지역업종노조'를 결성하도록 하는 방식을 채택했다. 그러나 몇 가지를 사례를 근거로 비정규직의 기업단위 독자노조는 불가능하고, 초기업적인 지역업종 노조가 곧 바로 대안이라고 말할 수는 없을 것이다.<sup>2)</sup>

2) "신호제지 사례를 보면 정규직 노조의 하청조직화 계획이 올바른 관점으로 뚜렷하게 잡혀 있는 이상 조직형태에 대해 일률적으로 판단할 수 없음이 더욱 분명해진다. 신호제지는 하청노동자들을 조직하여 진주지역 제지산업노조를 결성하였다. 별도의 지역노조로 조직하였으나 신호제지노조는 장차 규약변경을 통하여 노조통합을 추진한다는 계획을 갖고 있다. 신호제지 노조는 전국 15개 공장 노조의 협의체인 신호제지노조협의회를 강화한다는 계획의 일환으로서도 하청노조와의 통합을 구상하고 있다. 신호제지 노조가 하청노조의 강화에 함께 함으로써 하청노동자의 요구가 조직적으로 표출되고 하청업체 뿐만 아니라 실질사용업체에 대한 단체교섭력을 가질 수 있도록 공동투쟁을 강화한다면 별도의 노조라는 조직형태가 큰 장애가 되지 않을 것이다. (전국불안정노동철폐연대(준) 외, 「하청노동자 조직화 투쟁 평가와 과제」, 2002. 5., p.25.)

## 다. 의미있는 고찰

아직까지는 정답을 가질 수 없다. 하지만 일정 정도 논의를 시작할 단계이다. 지금까지는 앞에서 보았듯이 주로 고용형태와 업종 등이 판단 기준이었다면, '생산기술 및 분업구조와 노동시장 및 노동과정, 조직화 대상의 특성과 태도' 등의 객관적인 기준이 추가적으로 제시될 필요가 있다. 하지만, 현실적으로 중요한 판단 기준은 조직화 시점에서 조직화 주체의 준비와 실행에서의 조직 정도 및 발전 전망, 그리고 정규직과의 관계 등이 아닐까 생각한다. 하지만, 여기에서는 앞으로 사내하청 조직화가 산발적인 조직화의 수준을 배제하고 있다는 측면에서 추가적으로 제시된 객관적인 기준을 고려해야 할 내용으로 고찰해 보는 것도 의미가 있다.

### ① 분업구조, 노동시장과 노동과정의 특성

자동차업종의 경우 '일관조립생산'에 의존하는 전형적인 산업으로서 수많은 부품과 재료가 순차적으로 조립공장으로 투입되면서 이동조립식 대량생산이 이루어진다. 따라서 자동차 생산은 조립기업 뿐만 아니라 주변의 수많은 기업들의 협동을 필요로 하며, 생산활동의 원활한 흐름과 유기적 결합이 절대적으로 중요하다. 완성차의 지배력이 수직계열화된 관련기업들과 산업전반에 걸쳐 관철된다. 조선산업은 생산물의 덩치가 크고, 생산공정의 표준화와 자동화가 매우 어려운 전형적인 '단위생산' (Unit Production) 을 그 특징으로 한다. 넓은 야드와 작업장에서 이루어지는 생산활동은 생산물의 주기가 수개월, 혹은 1년 이상 걸리는 경우가 많으며, 동일한 생산물이 거의 없다. 자동차기업의 작업사이클이 짧은 경우 1분 정도 밖에 걸리지 않는 것에 비교해 볼 때 조선기업의 작업사이클은 대단히 길다. 생산물의 종류가 많고, 거의 모든 생산물들이 조금씩 서로 다른 형상을 하고 있다. 따라서 연속생산이나, 대량생산 방식과 달리 생산공정의 성격이 항상적으로 변화한다. 생산물의 양은 무게나 개수가 아닌 '개별적 단위' (single unit)로 측정된다. 이러한 특성은 단위생산물의 제조공정을 사내하청의 형태로 통째로 아웃소싱할 수 있게 만드는데, 도급방식은 원료를 대여한 뒤 구매하는 방식과 거의 유사하다.

노동의 유동성과 노동이동의 정도 : 기업간 노동이동성이 강할수록 초기업노조

방식이 바람직하다고 할 수 있다. 조선업종의 경우 약 3분의 1 가량이 일거리를 찾아, 또는 더 나은 일당이 보장되는 쪽으로 기업을 옮겨다니면서 취업하지만 자동차완성은 절대 다수가 한 사업장, 하나의 소속업체에서 일하는 '불박이' 유형이다. 자동차의 경우 초기업적인 노동조건 규율에 대한 필요성이 덜하다.

외부 노동시장의 존재 여부 : 지역이나 업종별로 기업을 넘어서는 노동시장이 형성되어 있는 경우 지역을 기초로 한 노동조합 조직이 바람직하다. 조선업종의 경우 용접이나 사상 등 직종별로 기능수준에 따라 일당 또는 시급이 결정되며 해당 업종 내에서는 그러한 임금기준이 대체로 동일하게 적용된다. 반면, 자동차의 경우 어떤 완성차업체인지 어떤 부품업체인지에 따라 임금과 노동조건이 크게 달라진다.

작업의 대체 가능성 및 혼성작업 : 정규직과 사내하청이 수행하는 작업이 거의 동일한 직무이고 서로 섞여서 혼성작업을 하는 비율이 높으면 높을수록 상호 대체가능성이 커진다. 노동조합의 입장에서는 이럴 경우 각자 별도조직이 구성될 경우 조직간 경쟁구도가 초래되므로 바람직하지 않다. 이것은 또 정규직과 사내하청이 혼성작업을 하는 비율과 정도가 클수록 불법파견의 성격이 강하기 때문에 정규직 전환의 근거와 필요성도 더 커진다.

### ② 조직화 대상의 특성과 태도

연령 및 세대 : 사내하청 노동자의 연령층이 젊을수록 정규직화에 대한 기대도 높고 현실적인 가능성도 높아진다. 사용자 입장에서는 연공급 체계상 전환비용이 싸다는 장점도 있다. 노동운동의 입장에서는 새로운 세대의 유입을 통해 조직의 연속성을 보장하고 활력을 얻을 수 있다. 반면 연령차이가 클 경우 세대차이가 장애요인이 될 수도 있지만, 정규직 노조원들이 선호한다면 잇점으로도 작용한다.

불만의 정도와 노조가입성향 : 불만이 강할수록 정규직화나 동일노동조건 실현의 욕구가 강하다고 할 수 있다. 자동차의 경우 저임금에 대한 상대적 불만이

이 없다. 철저한 준비 속에 전국적인 차원에서 기획된 조직화가 이루어져야 한다. 비정규직 문제 해결의 방안은 여러 가지가 제출되고 있고, 각각의 독자적인 자기 영역이 있지만, 노동조합을 약화시키기 위한 자본의 분할 전략을 극복하는 것도 중국에는 조직화라는 과제만이 대안이다. 결국 비정규 조직화로 복무되고 귀결되어야 한다.

## 2) 당면 과제

가. 정규직 노조의 반성과 혁신을 대중적으로 결의하고 선언

IMF 이후 벼랑 끝에 있었던 정규직 노동자의 고용을 보호하는 차원에서 비정규 양산을 합의하거나 최소한 묵인했던 정규직 노조의 관행을 혁파해야 한다. 연맹은 정규직 문제 해결의 맞바꾸기 수단으로 비정규 문제를 활용하는 그동안 관행을 철저히 반성하고 이의 근절을 위해 대의원대회에서 더 이상의 비정규 확산을 금지(동결)하고, 이를 어길 경우 연맹 차원의 조직적인 제재와 징계 방침을 결의하는 것, 또한 이를 대중적으로 선언하고 약속하는 사업을 2003년 출발적 사업으로 계획했다. 연맹은 2003년 정기대의원대회에서 대의원의 특별결의와 서명을 통해 이미 결의했고 명단을 3월 31일 매일노동뉴스 광고로 외화시켜 대중적 약속을 추진했다. 이를 지역별, 사업장별로 확산시켜 작은 실천적 노력을 경주할 계획이다.

나. 비정규 차별철폐와 정규직화를 추진하고 비정규직 양산 구조를 혁파

- 상반기 비정규 임단투를 연맹의 관장하에 전면화 한다.

임단협은 정규직, 비정규직간 연대의 중요한 계기이다. 연맹은 '03년 비정규 임단협'을 전면화하고 이를 관장하에 나가기 위해 연맹은 비정규 9대 요구를 확정하고 단위 노조에서 요구화하도록 지침하고 있다. 임단협 전체 과정에서 비정규 노동자를 최대한 참여시키고 스스로 주체로 나서도록 하는 자기 계획을 체질화 한다는 것이다. 중요한 몇 가지만 요약한다.

① 2003년 비정규 임단투의 전략적 대안으로 신규채용을 공세적으로 요구하고 단계적인 정규직화를 쟁취한다.

가장 높았고 차별철폐에 대한 의사표현도 가장 적극적이었다. 같은 일을 하는데 부당하게 차별을 받는다는 생각이 강하기 때문이다. 이와 함께 노동조합에 대한 산호도와 가입성향이 감안될 필요도 있다.

임금·노동조건격차: 격차가 적을수록 통합조직을 구성하는 과정이 상대적으로 순조로울 수 있다. 그러나 정규직과 사내하청간의 격차가 절대적으로 크기 때문에 단순한 격차의 크기보다는 정규직으로 전환할 경우의 비용 문제가 더 중요하다 할 수 있다.

## 4. 사내하청 조직화 방향 및 당면과제

### 1) 방향

가. 사업장 차원의 차별철폐, 정규직화를 지속적으로 추진한다.

비정규직의 노동조건을 향상시켜 정규직과의 차이를 없애는 것과 정규직화를 지속적으로 추진하는 것은 자체적으로 비정규직의 노동기본권을 확보하는 의미뿐만 아니라, 자본이 의도하는 고용유연화, 비용절감 효과를 차단하여 자본의 고유한 전략을 무력화하는 중요한 투쟁이다. 또한 과정에서 정규직-비정규직과의 차별의식을 동시에 허무는 노동자 단결과 조직화의 절대적인 사안이다.

나. 법, 제도 개선 투쟁으로 비정규 노동인권 확보와 조직화의 사회적 조건을 만든다.

민주노총 차원에서 함께 진행할 사업이다. 대표적인 것이 동일가치노동 동일 임금 확보와 복수노조 금지 조항 및 근로자 파견법이다.

다. 사내하청 비정규 노동자를 실질적으로 조직한다.

사내하청 증가와 하청 노동자의 열악한 상태는 노동조합의 교섭력, 파업력, 조직력에 심대한 영향을 주고 있음이 이미 확인되고 있다. 비정규 조직화는 먼 이야기가 되어서는 안된다. 더 이상 대기론적, 준비론적 자세를 갖기에는 시간

IMF이후 기업별로 신규채용 요인을 의도적으로 차단해 나가면서도 신규채용 대신에 비정규직으로 대체해 왔다. 사업장별로 고령화, 노동강도 가중, 노동조합의 공동화 현상의 해결 방안으로 신규채용을 요구하고 신규채용시 비정규 정규직화를 적극적으로 쟁취한다.

② 노동자 내부의 차별부터 해소하고 사내의 동등한 문화를 형성한다.

먼저, 노동조합의 사업이나 행사에서 비정규 사업을 배려하고 조직적으로 지원하는 관행을 확립해 나간다. 또한, 휴게실, 작업복, 작업화, 출입증, 식당, 탈의실 등 일상적인 차별 요소를 없애야 한다. 이를 통해 정규직과 비정규 노동자의 서로에 대한 정서적, 문화적 차이를 극복하고 같은 노동자라는 인식을 자리 잡게 한다. 이를 위해서는 정규직 조합원에 대한 교육은 필수적이다.

③ 존재하는 임금격차를 해소하고 동일노동 동일임금을 확보한다.

동일노동, 동일임금 법제화를 원칙으로 현실적으로 존재하는 임금격차를 81%까지 해소한다는 방향을 갖고 연맹차원의 비정규직 임금 인상을 위해 공동요구안을 제출한다. 또한 휴가비, 명절비, 일시금, 성과급 등 비고정성 임금에 대해 동일노동, 동일임금을 쟁취한다는 목표를 가지고 2003년 비정규 임단협에 임한다.

④ 비정규 노동자의 고용을 보장하며 확산을 막기 위해 비정규 양산구조에 개입한다.

노조 가입을 이유로 계약을 해지하거나 해고시키고 이를 탄압의 수단으로 사용하는 자본의 의도와 기도를 사전에 차단해야 한다. 또한 비정규 양산을 제도화하는 구조를 바꾸기 위해 노동조합에서 업체의 계약과 재계약에 적극적으로 개입한다. 또한 하청 업체로 간접고용된 사내하청 노동자를 원청 회사가 직접 고용하도록 요구한다.

3) 불법파견 대응 투쟁

불법파견 대응 투쟁은 심각한 만큼 전면전이 될 가능성이 높다. 최근 SK 인터넷코리아 판결에서 승소한 경험이 있지만, 불법파견 문제를 전면화하기 위

해서는 내부의 철저한 준비가 선행되어야 한다. 실태조사를 완벽하게 진행하여 종합적인 계획을 갖고 대응하는데, 문제의 심각성을 알리고 이의 해결을 촉구하는 투쟁이 필요하다. 연맹은 불법파견 대책회의를 미조직특별위원회에 두고 4월까지 실태조사를 진행하며, 5월 민주노총 차원에서 결과를 발표하는 동시에 기자회견, 노동부 면담 투쟁, 집회 투쟁을 배치하여 해결을 촉구한다.

4) 정규직 간부, 조합원의 의식 전환

사내하청 노조를 만드는 과정, 비정규 문제를 해결하는 과정에서 암초에 부딪혔던 것이 있다. 자본이 조합원의 고용불안 의식을 이용해 정규직과 비정규직과의 의식적인 간극을 넓혀 왔다는 것이다. 이것이 차별의식이다. 차별의식은 정규직, 비정규직 모두에게 존재한다. 올해는 이러한 차별의식을 허물어야 한다. 연맹에서는 조합원 전체를 대상으로 비디오 교육을 1시간 이상 실시하도록 하기 위해 비디오 교재를 배포했다. 그리고 상집 또는 직선간부에게 의무적으로 교육을 실시하는 방안을 강구 중이다. 또한 비정규 관련 정규직 간부와 활동가를 대상으로 한 2박 3일 집체교육을 8월 말에 계획하고 있다. 또한 연맹 신문을 비정규 특보로 발간하고 기획 선전물을 포스터나 대자보 형식으로 제작하여 홍보선전 사업을 강화한다.

5) 직집연대를 통한 계급의식 확보와 하청노동자 주체 발굴

연맹에서는 단위노조에서 상담활동을 공식적인 사업으로 가져가게 하고 하청노동자와 간담회를 지속적으로 추진하며 활동가 발굴 및 훈련을 위한 프로그램을 마련할 계획을 갖고 있다. 또한 연대의 계기를 마련하고 계급의식을 확



보하게 하는 수단으로 비정규 노동자를 대상으로 한 '비정규 수첩'을 제작 배포하고 리플렛 선전물을 정기적으로 배포한다.

6) 조직화를 위한 실질적인 사업을 추진한다.

비정규 입단협, 선전, 홍보 사업등 모든 사업이 조직화를 촉진하는 결과로 되어야 한다. 지역의 비정규 상담 활동과 명예근로 감독관 사업을 지원하고 업종별 전략회의를 추진하여 실질적인 조직화를 추동하고 점검한다. 또한 필요한 재원과 인력을 확보하기 위한 중단기 계획을 세우고 추진한다.

① 조직화의 기반과 조건을 마련한다.

당장 조직화의 기반과 조건을 쌓는 노력을 경주해야 한다. 사내하청 주체를 발굴하고 양성하고, 정규직-비정규직간 차별의식 허물며, 규약과 단체협약의 개정으로 조직화 조건 마련해야 한다.

② 전략 사업장(조직 단위)를 설정하고 역량을 투여한다.

조직화 주체의 준비도와 특성, 지지·업호 세력의 존재 여부와 파괴력 등 조직화를 위해서 미리 고려해야 할 사항이 많다. 연맹은 이를 정밀 분석하여 조직화 전략을 제출하고 전략 사업장을 1차, 2차 등으로 분류하여 역량을 집중하는 것이 필요하다.

③ 연맹의 사업체계를 구축하기 위해 각종 회의 단위를 정례화시키고 안정화 한다.

연맹 비정규·미조직 특위 회의와 불법파견 대책회의 등의 전략회의, 지역별, 단위노조별 사업체계를 확보하기 위한 기획회의 등을 정례화 혹은 안정적으로 개최하고, 중요하게는 사업장별 정파를 초월한 사업체계를 확보하는 것이 무엇보다 중요하다. ㉞

현장리포트

하청, '당신들의 노동조합'  
- 현대자동차 아산공장 사내하청지회  
노조설립 과정을 중심으로

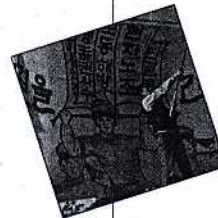
센터 현장리포트팀  
kcwc@kcwn.org

1. 들어가며

노동자들이 자신들의 일터에 들어설 때 반드시 즐거운 기분은 아니다. 일에 대한 중압감으로, 상사에 대한 스트레스로, 쥐꼬리만한 월급으로 이런 저런 불만을 가지고 있으면서도, 당장 좀 아니꼬운 일이 생겨도 아침이면 그냥 출근길을 재촉하는 것이 보통의 노동자들이다. 당장 멋지게 사표를 써 던지고 나오는 것이 한 순간 객기에 불과하다는 곧 깨닫게 될 테니까 말이다.

그런데 그냥 '좀 아니꼬운' 정도가 아니라 만일 피곤에 지쳐 하루쯤 법에 정해져 있는 월차 휴가를 써 보려다가 회사 측 관리자와 떡살잡이를 했다면? 그것도 모자라 다투던 관리자가 병원에 누워있던 생사람의 아킬레스건을 준비해 온 칼로 절단하는 끔찍한 상해를 입히고 도주해 버렸다면? 이 노동자가 '미친 개에게 물렸다' 생각하고 다시 일터로 돌아갈 수 있을까? 아니면 성경의 가르침대로 다른 쪽 아킬레스건이라도 내밀어야 하나?

호러나 스릴러 무비에서나 나올 법한 끔찍하다 못해 '엽기적인' 일을 겪은 이는 현대자동차 아산공장에서 협력업체 소



61 현장리포트 | 하청, '당신들의 노동조합'



## 조선 업종 최고 호황 속에서도 골병들고, 다치고 죽어가는 현대중공업 하청노동자들

저임금 장시간 노동, 무차별적인 정리해고는 하청 노동자들의 또 다른 이름이다. 모든 권리의 박탈, 참혹한 노동에의 강요, 조선업종 최고 호황 속에서도 하청노동자들은 골병들고 다치고 죽/어/가/고/있/다.

현대중공업 내 사내하청 업체는 각 부서마다 3-4개 업체가, 전체적으로 150여 개의 사내하청 업체가 존재한다. 15,000여명의 하청노동자들이 정규직과 동일한 노동을 하고 있다고 한다. 직급체계는 다르지만 소장, 총무, 기원(팀장), 직장, 반장, 조장으로 이루어져 있고 대부분 중공업 부서 관리자들과의 통제를 받는다. 모든 사내하청 노동자들은 중공업 인사부에서 면접을 보며, 또한 부서 관리자들과의 개별면접을 본다. 모든 작업장의 하청 노동자들은 중공업 부서 관리자들과의 통제 하에 작업을 한다.

하청인원 현황에도 포함되지 않는, 소위 때려먹기 일당들(소규모 물량 도급)을 합치면 직영과 1:1의 비율이 된다고 추산된다. 해양공장의 경우 직영과 하청의 비율은 이제 역전되었다. 늘어난 하청 문제는 곧바로 육체의 한계를 넘어서는 노동강도, 대형참사를 불러올 수 있는 위험작업에 하청 노동자들을 내몰고 있다. 해양 2공장에 하청으로 입사한 한 동지는 '해양은 현대중공업에서 고려장과 같은 곳이다. 해양이 뻥뻥다는 말은 많이 들었지만 의료보험, 고용보험도 안 들고 주차, 생리휴가조차 안 주는 곳은 처음이다. 업체에서는 직영관리자에게 잘 보이려고 쉬는 시간도 없이 일을 시킨다''고 불만을 토로한다. 경쟁적으로 조기출근, 조기 작업장 투입이 이루어지고, 공기단축을 경쟁적으로 부추김으로써 잔업 특근 철야까지 뺑뺑이를 돌다보면 직영 하청 가릴 것 없이 파김치가 된다. 하청 노동자들은 대부분 가장 힘들고 유해물질에 노출되어 있는 도장공(스프레이, 그라인더, 터치업)에 집중되어 있고, 족장, 사상, 용접, 취부공으로 일하고 있다.

### 임금체계

하청들의 임금은 시급제, 일당제가 있다. 시급은 초임 37000원부터 6000원,까지 있다 고시급인(6000원) 하청 노동자가 한 달 350(잔업 특근, 야간노동)시간을 넘게 해서 220만원 정도를 가져간다. 소위 물량때기가 있는데, 물량이 많을 때, 임시적으로 고용하는 형태(대부분 일당제로 채운 업체도 있다)이다. 일당은 하루 최고 12만원까지 상대적으로 고임금을 받는다. 그러나 일당제는 4대보험, 연,월차, 퇴직금 등 근로기준법으로 보장되어 있는 어떠한 권리도 가질 수 없다. 일당은 소위 프로의 세계라고 하는데, 정해진 물량을 마무리하기 위해서는 인간의 육체로 견디기 힘든 노동강도에 시달리고, 아프거나 산재를 당하면 그 날부로 해고된다.

보통 하청 노동자의 임금은 직영의 약 60% 수준이다. 상여금은 일부 업체를 제외하면 대부분 지급되지 않는다. 임금인상은 직영이 임금인상이 되어야 따라서 조금 오르고, 오르는 수준과 시기도 제각각으로 대개 일대 일(업체 총무와 하청 개인)로 임금을 결정한다. 입사할 때 정해지는 시급은 어떤 객관적 기준도 없이 업체 소장, 총무 맘대로다. 시급 인상 때도 개별면담을 해서 제 맘대로 인상시켜 동료들간에 경쟁을 부추긴다. 이렇게 서로를 믿지 못하게 해서 사이를 갈라놓고 통제한다. 일률적으로 시급을 인상할 때에도 명단에서 누락자가 생기기도 한다. 결근률이 높거나 재해 건수가 있는 사람들이 이런 부당한 차별과 피해를 보고 있다. 또한 부당한 처우에 대해 항의하면 되려 왕따가 된다. 그저 주면 주는 대로 시키면 시키는 대로 죽어라 일하는 것, 이것이 하청 노동자에게 강요되는 미덕이다.

작년 3월 현대 중공업 선행도장부 00기업에서는 잦은 산재사고로 인해 일당직을 전부 정리하고 했다. 그리고 시급제 하청 노동자들을 정예화하고 성과급을 도입한다고 선언했다. 대부분의 하청 업체에서는 상여금은 꿈조차 꿀 수 없다. 명절 때마다 업체 소장의 기분에 따라 떡값을 지급하는 예가 있지만 이는 우연적이다. 업체 소장은 성과급 100% 지급을 산정기준을 문서로 제시했는데, 1년 이상 근무자는 100%, 1년 미만 근무자는 50%, 그리고 공제내역은 첫째, 1년 기준으로 무결 1일당 5%, 유결 3%, 휴직 2%, 무결일수가 연 10일이면 지급을 전체를 지급하지 않는다, 둘째, 기초질서 위반자 1회 5%공제, 2회 20%공제, 3회 해고조치(현대중공업 보건규정), 셋째, 산재사고 적용 규정 경미상(3일 이내) 3%공제 사상 공상자(7일 이내) 10%공제, 산재환자 전액지급 없다고 제시하고 있다. 그리고 업체 사장은 각 작업장에 들어간 블록 물량이 재 때에 소화되지 않는다고 하면서 그날 그날의 물량은 공기를 늦추지 말고 소화하라고 엄중 경고했다.

처음에 많은 하청노동자들은 성과급의 성과도 들어보지 못했고 명절마다 업체 사장의 기분에 따라 주는 '떡값'조차 감지덕지 했기 때문에 성과급이 도입된다고 기뻐하는 사람도 있었다. 그러나 성과급 도입은 노동강도 강화, 노동력을 착취하기 위한 만능키였다. 업체 사장은 성과급을 준다는 이유로 휴가비도 주지 않았으며(성과급에 포함되어 있다) 심지어 시급조차도 동결한다(동결분 시급을 정립해 성과급 150%를 주겠다)는 회유와 협박을 해왔다. 오직 성과급 하나만 보고, 서로 경쟁하듯 잔업 특근 철야를 마다 않고 죽으라고 일했던 하청 노동자들에 돌아오는 것은 저임금과 장시간 노동, 노동강도 강화, 병든 육신뿐이었다.

#### 열악한 작업조건, 더욱 고통스런 조건으로 몰아 넣는 팀 반장들의 현장 통제(조기 출근, 조기체조, 잔업 특근 강요) 및 부당노동행위

하청노동자는 대부분 아침 일찍(7시 20-30분)공장 안 탈의실에 도착해야 한다. 모두들 허겁지겁 작업복으로 갈아입고 작업장에 투입된다. 용접공들은 작업장에 용접 케이블을 깔고 작업도구를 점검한 뒤 썰고 닦고 정신없이 돌아간다. 도장공들은 7시 30분에 페인트 샵에서 페인트를 타고 작업장소로 이동한다. 그라인드공도 그라인드에 기름을 넣고 전기줄을 점검하고 에어맨의 유리를 간다. 7시 45분 정도면 체구조령이 울리고 곧바로 작업을 시작한다. 이 모든 일들은 분명 8시 되기 전의 일이다. 계속 되는 연장 근무에 피로가 쌓이고 수면은 부족하다. 특히 하청의 경우 총각들이 많아 대부분 자취를 하고 있고 조기체조, 체조 시간에 맞추기 위해 아침밥을 거르고 출근하기 일췌이다. 조기출근, 조기체조는 각 팀별, 반별로 경쟁적으로 진행되고 있다. 한 업체에서는 조기체조에 참여하지 않으면 부서장의 명이라고 결근 처리하는 곳도 있으며 점심시간을 위반할 경우 누락시간만큼 공제하는 곳도 있다.노동자들 사이에 경쟁이 심해지고 노동강도는 높아만 진다. 이후 저녁 7시까지 잔업을 하고 물량이 밀리면 9시, 12시, 철야작업도 한다. 장시간 노동은 하청 노동자들의 숙명처럼 짓누른다.

퇴근시간은 고무줄처럼 탄력적이다. 정작 하청 노동자들이 몇 시에 퇴근할 수 있을지는 17시나 되어야 알 수 있다. 왜냐하면 그 시간에 빵과 우유를 주면 오늘은 오후 19시까지 잔업을 하겠구나' 생각한다. 만약에 밥을 주면 언제까지 연장근무를 하게 될 지 알 수가 없다. 한참 일하다가 직.반장이 '오늘은 여기까지 한다'고 하면 그 때가 퇴근시간이다 보니 정시 퇴근이란 것은 거의 없다. 저녁에 일이 있어서 17시 퇴근을 하려면, 최소한 2~3일전부터 반장에게 보고하고 허락을 받아야 한다. 그렇게 하고 나서도 막상 17시에 퇴근하려면 조퇴하는 기분이 드는 건 왜인가? 아무리 몸이 아프더라도 조퇴는 쉽게 허락되지 않는다. 병원 문닫기 직전까지 작업을 강요당한다. 시급제 하청 노동자들에게 있는 월차는 아침에 반드시 조기출근을 해서 근태계 작성을 하고 직,반장의 확인을 받은 후, 업체 사무실에 제출을 해야만 가능하다. 무단 결근 이후의 월차는 용납되지 않는다. 장기근속 업체일수록 노무관리체계가 악랄해 2시간 작업 10휴식 시간조차 제대로 보장받지 못한다. 휴식 시간에 삼삼오오 모여 잡담하는 것을 금하기조차 한다. 지정된 장소에서 혼자 담배 한 대 피우고 바로 작업에 들어가

## 도록 강요당한다

직영노동자에게 시행되는 격주휴무는 있는 곳이 거의 없다.(공휴일, 심지어 여름 휴가조차 보장되지 않는다. 반장은 옛날 이야기하면서 2-3일 쉬면 충분하다. 너무 늘면 몸 아프다. 나 와서 일하라고 한다) 직영 노동자들이 토요일 오전 근무를 마치고 썰물처럼 빠져나간 다음에도 어김없이 용접 불꽃은 튀고 그라인더는 돌아간다. 하청 노동자들에게는 토요일 오후 5시까지 잔업은 거의 의무사항이다. 일요일에도 하청노동자의 60%가 특근을 한다. 잔업이나 특근은 거의 의무적으로 해야한다. 팀 반장들의 명령은 거부할 수가 없다. 잘 못 찍히면 작업상의 불이익뿐만 아니라 소리 소문도 없이 해고되기 때문이다. 집안에 급한 문제가 생겨도 오늘 작업 물량 마치고 보라고 강요당하기 일췌이다. 다른 측면에서 하청 노동자들은 강요 이전에 오히려 스스로 잔업 특근을 원하고 있는데,, 그것은 토요일 잔업을 놓치고 일요일 특근을 포기하고서는 쥐꼬리만한 시급으로 도저히 생계를 유지할 수 없기 때문이다. 거기에다가 남들 다하는 잔업, 특근을 거부하기는 대단한 용기가 필요하다. 또한 여유 인원이 부족하고 자신이 결근하게 되면 다른 동료들이 2배의 일을 해야 하기 때문에 미안해서라도, 마지못해 특근을 하는 경우도 허다하다.

장시간 노동으로 인한 만성피로뿐만 아니라 하청노동자들은 각종 유기용제와 안전사고에 무방비 상태로 노출되어 있다. 작업도구는 낡고 교체가 필요해도 교체가 쉽지 않아 대부분 그냥 쓰는 경우가 많다. 안전보호구와 안전장비도 제대로 지급되지 않아 본인이 직접 구입하는 경우도 있고 작업복 지급은 직영이 두 벌 지급되는데 반해 한 벌만 지급되며 지급되지 않은 곳도 허다하다. 그래서 하청 노동자들은 소모품인 피스북, 장갑 등을 빨아 입는다. 이는 소모품이 제때 지급되지 않기 때문이다. 때문에 자신의 돈으로 사 입거나 더러워지면 빨아 입고, 구멍이 나면 테이프로 붙여 입으며 업체에서 지급될 때를 기다려야한다. 작업복 둘러메고 퇴근하는 노동자들은 모두 하청노동자들이다. 온종일 땀과 기름, 쇠파우 가득 묻히고 페인트 칠, 용접 불똥 구멍 송송 뚫린 작업복, 하청인 거 티 널려고 집 뜰 빨래줄에 너는 것이 아니다. 작업복이, 피스북이, 장갑등이 필요한 만큼 지급되지 않기 때문이다.

## 우천시 외업 작업, 죽음으로 내몰리는 하청노동자

비오는날, ○도크, ○○호선. 빗물에 바닥은 미끄럽고 언제 어디서 감전사고가 날지도 모른다. 파도에 배는 요동을 치고 탱크 안은 가스로 가득 차 있다. 죽음을 몸 앞에 놓고도 일하는 노동자들이 있다. 빗물이 똑똑 떨어지는 전기선을 목에 감고 일하는 노동자들이 있다. 바닥에 빗물이 흥건하게 고여있는데도 440v 전압을 올리고 용접을 하는 노동자들이 있다. 그들은 바로 하청 노동자들이다. 일이 밀려 바쁘다는 이유로, 하청 노동자 한 명이 감전사고로 죽건 말건, 맨홀 사다리에 미끄러져 허리가 부러지든 말든 검사를 맞아야 한다. 어쩌면 하청노동자들에게는 죽음조차 사소한 것이다. 잘리지 않고 오늘 하루 일을 할 수 있는 것만으로도 만족해야 하는 현실은 더 이상 서러운 눈물조차 나지 않게 한다.

회사 안전환경부에서는 안전교육을 통해 그토록 산재사고(추락, 감전, 폭발, 압착) 방지를 강조하면서도, "솔직히 우천시 작업을 중지하면 회사가 문을 닫아야 한다. 다만 최선을 다해 조심하라"고 한다. 우천시 야드 외업 작업은 그야말로 목숨을 걸어야한다. 발 딛고 있는 물위에 전기가 흐르고 있는 것이다. 작업 시작, 중에 전선 하나만 벗겨져도 수백 명이 감전 사고로 죽을 수 있는 것이다. 이 사고를 예방하는 유일한 방법은 스스로 자기 목숨을 자기가 챙겨야 한다는 것, 이것이 회사의 안전 방침이다.

팀 반장들에게 의해 조직적으로 산재가 은폐되고 있다.

매달 첫째 월요일 날은 각 부서별로 안전결의 대회가 열린다. 안전결의 대회 깃발과 플래카드가 걸리고 노동자들은 사회자의 지시에 따라 열을 맞춘다. 수백 명의 노동자들이 사회자의 지시에 무기력하게 이끌린다. 사회자의 일동 차려 구호와 함께 국기에 대한 경례를 한다. 단결, 단결, 사회자는 국가와 민족의 무궁한 발전을 위하여 몸과 마음을 바쳐 충성을 다할 것을 결의한다는 소리와 함께 바로, 다시 일동 차려 구호와 함께 부서장에 대한 경례를 지시한다. 단결, 단결 경례를 받은 부서장은 훈시를 시작한다. 먼저 사우 여러분들의 가정에 만복이 깃 들기를 바란다며 시작된 부서장의 훈시는 사우들의 부주의로 산재사고가 발생하고 있다는 것을 강조한다. 산재 사망건이나 중대사고의 대부분은 안전수칙을 지키지 않아서, 사우 여러분들의 부주의가 부른 참사라고 다시 한 번 강조한다. 11대 안전수칙 선서를 하고 안전결의대회는 마친다. 그러나 매 달 안전결의 대회가 열리고 있지만 산재사고는 줄어들지 않고, 오히려 증가하고 있다. "죽지 않으려면 알아서 자기 몸 자기가 챙겨라"

장시간 노동시간은 노동자들의 육체를 탈진상태로 내몰고 더더구나 더욱 강화된 노동강도는 모든 하청 노동자들의 옆구리 팔 다리에 파스가 붙어 다니고, 등 판 전체는 피멍든 것 같은 검붉은 부항 자국이 남아 있다. 작업장 조건은 어떠한가? 온통 쇠파루, 페인트 분진, 용접 가스를 뒤집어 써야 하며 소음으로 귀는 조금씩 청각을 잃어간다. 방진, 방독 마스크, 귀마개를 해도 30% 정도의 방진 방독, 소음을 제거할 뿐이다. 이러한 작업 조건과 노동강도 강화 속에서 도장, 사상, 족장, 용접, 하청 노동자들은 호흡기,, 피부 질환, 근골격계,(골병), 청각 장애, 과로에 의한 만성피로에 시달리고 산재 위협에 항상적으로 노출되어 있다. 이처럼 저임금 장시간 노동, 노동강도 강화는 매년 10명이 넘는 노동자들을 죽음으로 내몰고 있고 하루에도 몇 건씩 터지는 산재사고는 사측 관리자들에 의해 철저하게 은폐되고 있다.

하청 노동자들에게는 아픈 것 자체가 하나의 죄다. "일 바빠 죽겠는데," 반장의 얼굴이 험악하게 찌그러진다. 죄인취급 당한다. 아픈 것이 정리해고의 근거가 된다. 아프다는 것을 아프다고 하지 못하고, 잘리지 않기 위해서는 산재, 아니 공상처리는 눈앞의 떡이다. 공상처리 조차도 커다란 용기가 필요하다. 물량이 많을 때에는 공상처리도 못하고 자비로 병원을 다니는 노동자에게 무단결근 일수가 너무 많다(더이상 쉬면 정리해고 하겠다)고 협박해서 기어이 나와서 일을 시킨다. 그리고 물량이 조금이라도 줄어들면 소리소문 없이 함께 일하던 사람들이 보이지 않곤 한다. 한 업체에서는 낙반사고, 그리고 연이어 작업도중 손가락이 부러져 병원에 입원했는데도, 그 업체가 속한 부서에서는 무재해 표창장이 수여 됐다. 팀 반장들에 의해 자행되는 산재은폐는 결국 한 하청노동자의 죽음을 가져왔다. 의장 5부 소속 하청 업체인 우진 기업에서 업체 대표에게 산재보상을 요구하던 하청 노동자가 산재요구를 거절당하자 독극물을 마시고 병원으로 옮겼으나 사망했다. 부서 관리자들은 무재해 1년 달성을 코앞에 두고 있는데, 있을 수 없는 일이다. 산재를 은폐하라고 지시했다. 업체 관리자는 산재 증인을 매수해 입 다물게 했다. 마지막 남은 목숨을 담보로 산재보상(하청 노동자가 산재신청, 보상을 받으면 전산에 에러 코드가 찍히고 영영 현대중공업에는 취업하지 못한다)을 받아야 하는 것이 현대중공업 하청 노동자들의 현실이다.

왜냐하면 하청 노동자들이 작업 질서를 위반하거나 산재를 내는 것은 이들이 단순히 부주의해서가 아니라 바로 사측의 참을 수 없는 이윤착취 욕구, 이를 위해 노동자의 죽음도 마다하지 않는 노동강도 강화 때문이다. 하청 업체 사장들을 노동강도 강화를 위한 이데올로기(국가경쟁력강화) 작업과 성과급 도입 등을 통해 하청노동자들의 불만을 잠재우려 한다. 그리고 생산성 향상으로 돌진하라고 명령한다. 주어진 기간, 시간 내에 작업을 마무리하기 위해서는 정상적인 노동강도의 2배, 3배의 정신적 육체적 노동을 투여해야 해야 한다. 그토록 젊은 나이인 20대 젊은 노동자들도 집에 돌아오면 파김치가 되어 잠을 자기 바쁘다. 조기출근, 조기체조에 늦지 않기 위해 아침밥도 거른 채 자전거 패달을, 오토바이 액셀을 밟아야 한다. 육체적 피로도는 가시지 않고 누적되어 간다. 만성적인 과로상태, 그러나 쉴 시간이 없다. 몇 시간 뒀면 검사가 있고 그 기간에 작업을 마무리하기 위해서는 안전이고

나발이고 없다. 모든 비정상적인 방법이라도 동원해서 마무리해야 한다. 작업장에서는 팀 반장들에 의해 공공연하게 부당한 작업이 강제한다. 하청 노동자들은 팀 반장의 눈에 나서 잘리지 않기 위해, 죽음을 감수하고서라도 작업 물량을 처리해야 하며, 죽음과도 같은 노동은 또다시 정리해고의 이유가 되며 하청 노동자들의 통제 수단이 된다. 그리고 산재는 철저하게 은폐된다.

## 현대판 노예 문서 — 건강 진단서와 하청 전산 클레임

울산대학교 병원 건강센터는 신체검사를 받으려는 하청노동자들로 만원이다. 현대중공업은 아무나 들어갈 수 없다. 최소한 신체등급 B급을 받아야 들어갈 수 있다. 신체 한 곳이라도 정상이지 않으면 A급을 받을 수 없다. 2002년 들어서는 신체 검사가 더욱 엄격해져서 신체 등급 A급을 받지 않으면 출입증이 발급되지 않는다. 한 마디로 가장 우량의 노동력을 구비하지 못하면 취업할 수 없다. 최우량의 노동력이 채 1년이 지나기도 전에 몸이 망가지는 곳이 바로 현대중공업이다.

하청 노동자, 이 이름에 따라 다니는 족쇄는 한 두 가지가 아니다. 이 중 하나가 퇴사한 하청 노동자에 대한 3개월 혹은 6개월의 재입사 클레임(전산) 문제이다. 대부분의 하청노동자들이 자신의 임금, 노동조건, 노동강도, 산재 문제와 관련하여 불만이 없는 사람이 어디 있겠는가? 참고 또 참다가 폭발한다. 중이 절이 싫으면 떠나라는 말과 같이 하루 날 잡아 한 판 붙고 다른 업체를 찾아 떠나간다. 특히 시급을 올리기 위해, 휴가비를 받기 위해, 노동강도를 줄이기 위해, 부당하게 해고된 동료들을 위해 집단 무결, 집단 잔업 거부 등 집단적인 행동을 했을 경우, 내부 블랙리스트에 오르고 외주협의회 차원—전산관리시스템—에서 공유된다. 3개월은 기본이고 최악의 경우 영원히 중공업에 취업하지 못하는 경우가 있다. 이는 하청노동자들에게겐 사형선고나 마찬가지이다. 대부분 하청 노동자들은 업체를 그만둘 때조차도 군말 없이, 업체와 마찰 없이 그만두어야 한다. 그래야 재입사 클레임이 지나면 중공업에 취업할 수 있기 때문이다. 하청 노동자들은 재입사 클레임 기간 거제도를 가거나, INP 중공업, 미포조선에서 일을 하다가 다시 중공업에 취업하는 '철새 노동자'가 되는 것이다. 또한 연줄이 있거나 숙련공인 경우 가라 출입증으로 중공업의 다른 업체에 취업해 일을 하기도 한다.

재입사 클레임과 같은 족쇄는 하청 노동자들이 죽음과 같은 노동조건을 받아들이도록 하는 통제수단이 된다. 업체에서는 일을 못한다고, 물량이 떨어졌다고, 반장에게 대들었다고, 결근률이 많다고 툭하면 나가라고 한다. 당연히 하청 노동자들에게겐 생존의 문제이고 이에 항의를 하고 싸움도 하지만 제풀에 꺾인다. 재입사 클레임 문제는 하청 노동자들에게겐 두려움의 대상이기 때문이다. 좋게 좋게 업체와 해결하려 한다. 물량이 많아지면 다시 불러 달라고 당부까지 한다. 어떤 업체에서는 이제 신중 취업 규칙으로서 50세 이상 신규 입사를 거부하기까지 한다. 하청 업체에서는 저임금, 장시간 노동, 죽음 같은 노동강도를 견뎌내는 최우량종, 고품질의 노동력을 확보하려 한다. 결코 "불량 선인"은 중공업에 취업할 수 없다.

## 분노는 쌓이고 있다

페인트 분진에, 쇠파우에, 용접가스에에 검게 그을리고 파김치가 된, 유기용제에 중독 된 하청노동자들은 하루에도 몇 번씩 울분을 토해 낸다. 일어나자마자 일하고, 밥 먹자마자 일하고, 담배 한 대 피자마자 일하고, 일 마치면 파김치가 되어 쓰러져 자기도 바쁘다. 갈수록 더욱 혹독해지는 노동강도. ... 이러다 또 한 사람 잡겠네!... 그렇게 몇 사람이 죽어나간다. 빨리 돈 벌어서 장사라도 해야지, 아무리 업체 소장, 총무 새끼 좇갈아도 빨리 기량자가 되어서 최고 시급 최고 일당을 주는 다른 업체로 옮겨야지, 희망을 갖지만 어느덧 최고가 되어도 몸에는 부항자국, 파스 냄새가 가시지 않는다. 하청 노동자들이 아무리 개인적인 노력을 기울이더라도 하청 노동자의 현실은 결코 바뀌지 않는다. 하청 노동자들의 개인적인 노력의 성과물은 저임금, 장시간 노동, 무차별적인 정리해고로 돌아온다. 희망이 보이지 않는다. 앓아서 죽을 수는 없지만 그렇다고 이것은 사는 것이 아니다. 정말 이렇게는

못 살겠다.

그러나 방법이 보이지 않는다. 지금까지 현대중공업에서도 하청 노동자들의 작은 집단적인 행동, 투쟁들이 있어 왔다. 임금을 올리기 위해, 업체 소장의 부당한 해고에 맞서, 체불임금을 받기 위해, 하청 노동자들은 집단적으로 무단결근과 잔업거부를 감행하기도 했다. 하지만 이러한 투쟁은 한 차례의 시도 이후에 주도한 몇 사람이 잘리는 것으로 마무리되곤 했다. 그리고 이 투쟁은 잘 알려지지 않았다. 이러저러한 술자리에서 야사처럼 이야기되곤 한다. 노동조합의 필요성에 대해서, 하청 노동자들의 요구를 획득하기 위해 함께 싸우는 것이 필요하다고는 생각하는데, 다만 여기까지이다. "하청은 안돼" "하청 주제에 뭘 할 수 있겠노" "노조 만들자마자 업체 날라 가고 총대 맨 놈뿐만 아니라 다그리 찢리고, 다시 중공업에 취업하지 못하고, 블랙리스트에 올라가는데 도대체 누가 할 수 있겠노" "직영들이 함께 싸워주면 몰라도"

그래서, 방법이 없어서, 현재 하청 노동자들이 선택할 수 있는 것은 좀더 일하기 좋고, 돈 많이 주는 다른 업체를 찾아 떠돌아다니는 것이다. 자신의 기량을 최고로 키워 업체에서 함부로 하지 못하고 오히려 대접받는 사람이 되는 것이다. 대부분의 하청 노동자들이 꿈꾸는 것이며, 아니면 몸 배리기 전에 하루 빨리 목 돈 만들어 장사하는 것이다. 강요된 하청의 삶을 해결하기 위한 방법은 "날 잡아서 좃 같은 업체 소장 새끼랑 한 판 붙고 그만 두는 것이다. 모든 문제가 개인적인 노력으로 대체된다. 그리고 조선소밥 다시는 먹기 싫다 떠난다 하지만 배운게 스프레이고, 그라인드고 용접인데, 쉽게 떠나지 못한다. 1년이 2년이 되고 3년 되고 어느새 늙은 노동자들이 되어 있다.

## 조선업종 하청노동자에 대한 부당노동행위 사례

### 현대중공업의 부당노동행위 사례 (2001년 12월 기준)

현대중공업 내 사내하청 업체는 각 부서마다 2~3개 업체, 전체적으로 117개 업체 146개팀, 9230명의 사내하청노동자(회사자료2001.12.24 기준)가 있다. 하청노동자들은 정규직과 동일한 노동을 하고 있으며, 업체는 직급체계는 다르지만 소장, 총무, 기원(팀장), 직장, 반장, 조장으로 이루어져 있고 대부분 중공업 부서 관리자들의 통제를 받는다. 모든 사내하청 노동자들은 입사시 현중공업 원청 인사부(각 사업부 운영지원부)에서 면접을 본 다음, 부서 관리자와 개별면접을 본다. 모든 작업장의 하청 노동자들은 중공업 원청 부서 관리자들의 통제하에 작업을 한다.

#### ■ 부당한 해고

올해 3월 00기업에서는 잦은 산재사고를 이유로 일당직을 전부 정리해고 했다. 물량감소를 이유로, 근태가 많다는 이유로, 일을 잘 못한다는 이유로 해고는 일상이다. 법적인 해고절차를 밟거나 해고예고나 해고수당이 없음은 물론이다. 여기에 항의했다가는 중공업의 다른 업체에 취업하는 것조차 어렵기 때문에, 대개의 하청노동자들은 알아서 조용히 나간다.

#### ■ 산재은폐

하청 노동자들에게는 아픈 것 자체가 하나의 죄요, 정리해고의 근거가 된다. 아프다는 것을 아프다고 못하고, 잘리지 않기 위해서는 산재, 아니 공상처리하는 눈앞의 떡이다. 물량이 많을 때에는 공상처리도 못하고 자비로 병원을 다니는 노동자에게 무결일수가 너무 많다(더이상 쉬면 정리해고 하겠다)고 협박해서 기어이 나와서 일을 시킨다. 그리고 물량이 조금이라도 줄어들면 소리소문 없이 함께 일하던 사람들이 보이지 않는다. 00기업에서는 지난 2월 낙반사고, 5월 소지부 반장이 작업도중 손가락이 부러져 병원에 입원했는데도, 그 업체가 속한 부서에서는 무재해 표창장이 수여 됐다. 아픈 것 자체가 죄송함이고 죄로 살아가는 것이 하청 노동자들의 현실이다. 산재은폐는 일상이다. 의장 5부 소속 하청 업체인 우진기업에서 업체 대표에게 산재보상을 요구하던 하청 노동자가 산재요구를 거절당하자 독극물을 마시고 병원으로 옮겼으나 사망했다. 마지막 남은 목숨을 담보로 산재보상(하청 노동자가 산재보상을 받으면 영영 현대중공업에는 취업하지 못한다)을 받아야 하는 것이 현대중공업 하청 노동자들의 현실이다.

지난 4월 1야드 안전환경부에서는 [하청 업체 작업질서 위반자 구두통보 방법]이라는 제하의 문서에서 1회 구두경고, 2회 팀장 및 본인의 시말서, 3회 부서장 및 본인의 시말서 4회 퇴사조치하라는 공문을 돌렸다. 하청 업체에는 이 문서가 탈의장마다 붙어 있다. 작업장에서는 팀 반장들에 의해 공공연하게 부당한 작업이 강행된다. 하청 노동자들은 팀 반장의 눈에 나서 잘리지 않기 위해, 죽음을 감수하고서라도 작업 물량을 처리해야 하며, 죽음과도 같은 노동은 또다시 정리해고의 이유가 되며 하청 노동자들의 통제 수단이 된다.

#### ■ 안전사고에 무방비

하청노동자는 유기용제와 안전사고에 무방비 상태로 노출되어 있다. 작업도구는 낡고 교체가 필요해도 교체가 쉽지가 않아 대부분 그냥 쓰는 실정이다(산업안전보건법 위반). 안전보호구와 안전장비도 제대로 지급되지 않아 본인이 직접 구입하는 경우도 있고 작업복 지급은 직영이 두 벌 지급되는데 반해 한 벌만 지급된다.

안전보호구와 구비된 안전장비도 부족한 상태로 안전사고가 발생해도 법에 보장된 산재요양을 거의 하지 못한다. 산재가 발생하면 “너 하나 살자고 우리 업체가 문닫을 수 있냐” 며 소장이 압력을 넣는다. 한마디로 사직을 각오해야만 산재신청이 가능하다.

### ■ 격주 휴무 노동, 잔업 특근 강요, 마음대로 근태처리

하청 노동자들은 법정 공휴일뿐만 아니라, 중공업 내의 격주 휴무노동, 나아가 휴가도 제대로 보장받지 못한다. 격주 휴무는 있는 곳이 없고 거의 없고 예외없이 토요일에는 5시까지 잔업하고 일요일에도 하청노동자의 60%가 특근을 한다. 팀장 반장들은 예전 이야기하면서 한 달에 한 번 쉬면 그것으로 충분하다고 한다. 하청 노동자들은 이러한 부당한 통제에 대응하지 못한다. 강압적인 노무관리를 들 수 있지만 잔업, 특근, 야간노동을 하지 않고서는 생활을 유지할 수 없기 때문에 대부분 자진해서 지원한다. 만일 잔업, 특근을 거부하거나 응하지 않으면 인간적인 모멸과 심지어는 협박까지 감수해야 한다. 동료들과 분리시켜 왕따를 만들고 작업상의 불이익을 준다.

어떤 업체에서는 조기체조에 참여하지 않으면 부서장의 명이라고 결근 처리하는 곳도 있으며 점심시간을 위반할 경우 누락시간만큼 공제하는 곳도 있다. '지각 3회시 결근 1회, 일요일 결근시 월차 박탈, 결근에 따른 수당 차등지급' 등이 아무 문제 없다는 듯 벌어지곤 한다. 조퇴는 몸이 아파 죽을지라도 허락되지 않으며 월차는 사전에 사유서를 제출하지 않으면 무결처리가 된다. 업체마다 다르나, 특히 장기근속 업체일수록 노무관리체계가 악랄해 2시간 작업 10분 휴식 시간조차 제대로 보장받지 못한다. 휴식 시간에 삼삼오오 모여 잡담하는 것조차 직영 관리자의 눈에 띄어서는 안된다며 금하기조차 한다.

### ■ 4대보험 미가입

4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험 / 산재보험은 대부분 위탁가입)은 적용조차 안되는 곳이 많아 다치거나 병들고 해고되더라도 대책이 없는 실정이다.

### INP중공업의 부당노동행위 사례 (2000년 5월 기준)

생산직은 10개 업체 300여명(인원 수시변동)의 사내하청노동자들로 구성되어 있고 대부분 일당직이다. 일당직이라는 핑계로 최소한의 근로기준법마저 어기고 있는 실정이다.

### ■ 산업재해 은폐 사례(도장부 신원건설의 경우)

산재보험의 경우 대부분의 사내하청 업체가 원청에 위탁가입을 하고, 기성에서 보험료를 공제하는 형식을 취하고 있다. 그러나 산재보상 보험에 대해서는 하청업체들이 원청에 위탁 산재보험을 가입하였지만, 업체등록을 하지 않거나 2차 하청의 경우 산재보험에 가입하지 않아 그 혜택을 전혀 받을 수 없으며, 경미한 산재사고의 경우 산재은폐 사례가 빈번하다. 고용보험에 대해서는 대부분 가입하지 않고 있으며, 가입한 업체의 경우에도 월급에서 공제하면서 실제로는 보험료를 납부하지 않는 일들이 있다(정남기업의 예). 또한 산재신고 자체가 해고사유



가 되는 하청노동자에게 산재은폐는 수시로 일어나기 때문에, 중대재해를 제외하고는 산재보험도 의미가 없다.

— INP중공업의 신원건설은 미포조선에 탈법적인 인력파견(재하청)을 하고 있다. 지난 6월 ?일 이 업체 소속의 000씨는 스프레이건의 분사노즐이 막히고 분사되는 도료(페인트)의 상태가 좋지 않아서 손질을 위해 검지 손가락을 분사구에 대고 분사하다가 검지 손가락을 다쳤다. 여기에 침투한 유기용제(신나)를 긁어내는 치료를 받았으나 결국 검지 한마디를 절단하게 되었다. 그후 신원건설 대표(배재근)에게 보상을 요구하고 산재처리를 요구 했지만 거부 당했다. 현재 사측은 개인의 부주의로 이야기 하고 있다. 재해자 000씨는 지난 7월?일 민주노총 울산본부를 통해서 산재신청을 내고 산재처리를 기다리고 있다. 배재근의 업체(미포 재하청, INP 신원건설)는 모두 산재보험에 가입하지 않았을 뿐 아니라, 산재사고 발생 사실 자체를 은폐하고 있다.

— 지난 7월 26(?)일 신원건설 소속 000씨는 그라인더 디스크에 묻은 페인트를 제거하기 위해 철판에 맞대는 순간 그라인더의 회전력에 의해 디스크가 작업자 쪽으로 튕기면서 손 등을 일곱바늘 꿰매야 하는 사고를 당했다. 업체측에서는 (치료비 및 임금을 공상 또는 산재처리로 하지 않고) 치료기간 중 일당을 지급하겠다고 약속 했으나 이조차도 두고 보아야 할 일이다. 그동안 도장 그라인더 작업의 경우 이같은 사고가 자주 발생했지만, 경미한 사고이고 본인의 부주의 때문이라는 이유를 들어 매번 치료비를 본인 부담으로 돌려왔다.

#### ■ 산업안전보건법 위반 항목

- ① 월 2시간 안전교육 미실시
- ② 안전보호구 미지급 또는 규정미달 지급
- ③ 지정 작업장소에 환풍시설, 수은등, 족장 설치 규정 위반
- ④ 작업환경측정 미실시
- ⑤ 건강검진 규정미달 실시 및 특수·일반 건강검진 미시행
- ⑥ 위험요소 발견현장 작업중지 조치 없음
- ⑦ 산재보험 원청 위탁 가입 전 직원 적용 안됨
- ⑧ 산재은폐 빈발

#### ■ 4대의무보험 미가입

대부분의 사내하청 업체들이 국민연금, 의료보험, 고용보험 가입을 의도적으로 하지 않고 있어 소속 노동자들은 기초적인 사회보험의 혜택조차 받지 못하고 있다. 특히 위험하고 더럽고 힘든 3D업종으로 분류되고 대공장에 비해 더 열악한 작업환경에서 일하고 있는 INP 사내하청 노동자들은 잦은 산재와 각종 질병에 무방비 상태로 내몰리고 있다. 이들 업체들은 모두 4대 보험의 의무가입을 어기고 있다.

#### ■ 법정근로시간 위반

INP중공업의 사내하청 업체는 대부분 일당 형태로 임금지급을 하고 있다. 그런데 근무시간을 평일 9시간, 토요일 8시간을 정취로 인정하여(주당 53시간), 주당 노동시간이 44시간으로 되어 있는 현행 노동법을 위반하고 있다(근로기준법 제4장 49조 위반).

#### ■ 주차, 연월차, 퇴직금 미설정, 공민권 행사시 무급

또한 법으로 보장되어 있는 연·월차, 생리휴가는 물론이요, 주차 휴무조차 주지 않고 있다(근로기준법 54, 57, 59, 71조 위반). 퇴직금도 없으며, 법정 휴무일을 비롯한 모든 공휴일에 무급조치를 하거나 강제근로를 시키고 있고, 근로자의 날, 국민투표일, 예비군·민방위훈련일 등 공민권 행사시에도 무급조치를 취하고 있다(근로기준법 제1장 9조 위반). 해고 예고(근로기준법 제32조) 또한 위반하고 있다.

### ■ 연장, 야간 및 휴일근로에 대한 임금지급(근로기준법 제55조)

일일 8시간 이후의 연장근로에 대해서는 원래 시급의 1.5배 이상을 지급토록 되어 있으나 이들 사내하청 업체들은 대부분 이를 어기고 있으며, 지급 기준 또한 자의적이다(근로기준법 제4장 55조 위반). 예를들어 도장부 신원건설은 일당이 5만원인 터치업공의 경우(일일 9시간을 시급 환산하면 1시급에 5,555원) 18:00시 이후 연장근로 1시간에 대하여 1.5배인 약 8,331원을 지급하여야 하나 5천5백원만 지급하고 있다. 한편 일당이 8만원인 소지공의 경우(일일 9시간을 시급 환산하면 1시급에 8,888원) 연장근로 1시간에 대하여 1.5배인 약 13,332원을 지급하여야 하나 1만원만 지급하고 있다. 또한 30분 이하 추가근로에 대해서는 연장근로수당을 아예 지급하지 않고 있으며, 휴일근로에 대해서도 1.5배를 지급하지 않고 있다(한편 연장근로 3시간 초과시 반공수, 5시간 초과시 1공수 등은 근로기준법에 근접해서 지켜지고 있다). 또한 야간근로시 하오 10시부터 다음날 오전 6시까지 50%가산임금을 야간근로수당으로 지급해야 하는데, 야간근로와 연장근로가 겹치는 경우 둘 중 하나만 적용하고 있다.

### ■ 기타

작업복·작업 소모품 미지급 및 규격미달 (산업안전보건법 위반)  
근로계약 미작성 및 취업규칙 미비치

### ※ 참고 : 대표적인 근로기준법 위반 항목

#### 제1장 총칙

제8조 (중간착취의 배제) 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제9조 (공민권행사의 보장) 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권 기타 공민권의 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하는 경우에는 거부하지 못한다. 다만, 그 권리행사 또는 공의 직무를 집행함에 지장이 없는 한 청구한 시간을 변경할 수 있다.

#### 제4장 근로시간과 휴식

제49조 (근로시간) ①1주간의 근로시간은 휴계시간을 제하고 44시간을 초과할 수 없다.

②1일의 근로시간은 휴계시간을 제하고 8시간을 초과할 수 없다.

제52조 (연장근로의 제한) ①당사자간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다.

제53조 (휴계) ①사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분이상, 8시간인 경우에는 1시간이상의 휴계시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

②휴계시간은 근로자가 자유로 이용할 수 있다.

제54조 (휴일) 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회이상의 유급휴일을 주어야 한다.

제55조 (연장·야간 및 휴일근로) 사용자는 연장근로(제52조·제58조 및 제67조 단서의 규정에 의하여 연장된 시간의 근로)와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다.

제57조 (월차유급휴가) ①사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

②제1항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년간에 한하여 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있다.

제59조 (연차유급휴가) ①사용자는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9월 이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급휴가를 주어야

한다.

#### 제5장 여자와 소년

제69조 (시간외근로) 사용자는 18세 이상의 여자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.

제71조 (생리휴가) 사용자는 여자인 근로자에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주어야한다.

#### 제9장 취업규칙

제96조 (취업규칙의 작성·신고) 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에 있어서도 또한 같다.

1. 시업·종업의 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업용품 등 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 안전과 보건에 관한 사항
9. 업무상과 업무외의 재해부조에 관한 사항
10. 표창과 제재에 관한 사항
11. 기타 당해 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

## 사내하청 노동자 조직화의 의미와 과제

### 1. 왜 비정규직 노동자 투쟁에 힘을 쏟아야 하는가?

비정규직을 조합원을 받아들이고 함께 투쟁해서 정규직화를 쟁취했던 풀무원노동조합은 왜 비정규직 문제를 갖고 투쟁했느냐는 질문에 매우 당혹스러워했다. 그들에게는 이 질문이 '왜 밥을 먹느냐'는 질문과 마찬가지로 매우 당위적인 것을 물어보는 것이었기 때문이다. 노동조합을 만들어서 투쟁했고, 노동조합은 당연히 풀무원 전체 노동자들의 것이어야 했고, 또 투쟁이 끝난 이후 조합원들에게 불이익이 가면 안 되는데 비정규직 조합원들은 문제가 생길 수 있으니까 당연히 정규직 투쟁을 한 것이었다. 이것이 그들이 할 수 있는 대답의 전부이다. "당연하니까." 그러나 우리는 이러한 당연한 명제를 되풀이해서 이야기하고, 조합원들을 설득하고, 사업계획으로 세우는 데에도 씨름을 해야 하는 상황이다. 노동자들의 계급적 단결이라는 당연한 과제가 당연하지 않게 느껴진다는 것은 무언가 우리 노동운동이 비정상적인 방식으로 작동하고 있다는 이야기일 것이다.

따라서 "왜 비정규직 투쟁에 힘을 쏟아야 하는가?"하는 질문은 "무엇이 우리의 단결을 가로막고 있는가?"라는 질문으로 바뀌어야 할 것이다. 그 점에 대해서 다음의 세 가지 이야기를 해보자.

첫째, 구조조정과 비정규직 문제를 분리시키는 시각이 우리의 단결을 가로막고 있다.

우리는 비정규직 문제가 일부 비정규직들의 문제가 아니라, 구조조정 문제라는 사실을 알고 있다. 외주, 용역화, 아웃소싱으로 표현되는 간접고용화는 이미 많은 비정규직을 양산하고 있으며, 이것은 직접적으로 정규직 노동자들의 고용을 위협한다. 현대자동차는 완전고용협정서를 통해서 16.9%로 하청 비율을 제한했지만 하청비율은 계속 높아지고 있다. 현장에서 자본의 구조조정에 대항하는 여러 투쟁은 간접고용 확대를 저지하는 투쟁, 일자리 확대와 그를 통해 간접고용 노동자들의 정규직화를 요구하는 투쟁으로 발전해야 한다. 그래야 비정규직 문제에 대해서도 수세적으로 접근하지 않고, 노동조합 전체의 과제로 또 비정규직과 정규직의 공통 요구로 싸우게 된다. 한국통신 계약직 노동자들 7,000명이 잘렸을 때 우리는 그것을 '비정규직' 문제로 접근했다. 그런데 그것은 한국통신 구조조정의 일환이었고, "명예퇴직⇒계약직 해고⇒114분사⇒선로유지보수 분야 구조조정⇒사유화 완성"이라는 전체 그림의 한 부분이었던 것이다. 그런데 하나하나 당사자들만의 개별 대응이 되면서 결국 투쟁에서 성과를 남기지 못한 채 후퇴해온 과정이기도 하다. 그래서 우리는 다시 강조한다. "비정규직 투쟁은 구조조정 투쟁이어야 한다."

둘째, 노동운동이 과거의 습관을 그대로 유지하는 것이 우리의 단결을 가로막고 있다.

민주노조운동이 비록 60만명의 조합원밖에 안되지만 여전히 '민주'노조였던 이유는, 자신의 투쟁이 곧 전체 민중의 이해관계와 연결되어 있었기 때문이다. 자신의 이익을 위한 전투적 투쟁을 통해 민주노조운동은 사회를 변화시켰고, 전체 노동자의 이익을 대변해왔다. 그러나 자본은 노동자들의 이해관계를 분할하고 있다. 하청에 대한 단가인하 압력이나 사내하청 노동자들의 저임금이 자본의 이윤창출에 큰 역할을 하며, 정규직 노동조합은 투쟁을 통해 그 이익을 나누고 있다. 투쟁하는 정규직과, 투쟁할 수 없는 비정규직 노동자의 임금격차는 날이 갈수록 벌어진다. 이제 민주노조운동은 예전과는 다르게 '이미 조직된' 노동자들의 이익을 위해 투쟁하는 것이 전체 노동자들의 이익과 바로 연결되지 않는다는 점에 주목해야 한다. '민주' 노조를 여전히 '민주'노조로 만드는 힘은 노동자들의 계급적 단결에 있기 때문에 때로는 자신의 이해관계와 배치되는 것처럼 보여도, 장기적으로 계급적 단

결을 더 큰 과제로 두어야 승리할 수 있다.

셋째, 자본의 통제전략이 우리의 단결을 가로막고 있다.

자본주의 사회에서 모든 노동자는 동일한 처지에 놓여있다. 신자유주의적 유연화가 노리는 바는 전체 노동자들의 비정규직화, 그리고 정규직 노동자들의 노동강도 강화, 그리고 단결의 해체이다. 그런 점에서 정규직과 비정규직의 이해관계는 결코 다를 수 없다. 하지만 자본은 노동자들이 다른 이해관계를 갖도록 통제한다. 그것이 가장 극명하게 나타나는 것이 우리가 알고 있는 차별기제들이다. 돈을 아끼려고 작업복 색깔을 다르게 하거나, 식권을 다르게 하는 것은 아니다. 이를 통해 자신의 처지를 끊임없이 각인하게 만들어서 비정규직 노동자들에게는 무력감을, 정규직 노동자들에게는 허구적인 우월의식을 갖게 하려는 전략이다. 이것이 정규직과 비정규직을 감정적으로도 단절시키고 효과적으로 분리 통제할 수 있는 방안이기 때문이다. 우리는 이러한 자본의 전략에 노출되어 있고, 그래서 더욱 열심히, 더욱 힘들게 계급적으로 단결하는 노력을 해야 하는 것이다.

우리가 비정규직 투쟁을 한다는 것은 계급적 단결을 가로막고 노동자들의 생존을 침탈하는 신자유주의적 구조조정에 대한 반대투쟁의 의미이기도 하다고 했다. 그래서 비정규직 문제는 '어떤 노동자들'의 문제가 아니라 우리 모두의 문제라고 했다. 자본의 통제전략을 뚫고 계급적 단결이라는 민주노조운동의 전통을 세우면서 구조조정을 분쇄하는 것은 우리 모두의 숙원이다. 바로 그 점에 비정규직 투쟁의 중요성이 있다.

## 2. 비정규직 조직·투쟁 과제

비정규직 투쟁의 범위는 매우 넓다. 비정규직 문제는 '조직화'만으로 해결되는 많은 다양한 문제들을 내포하고 있기 때문이다.

첫번째로 비정규직 노동자들이 독립적으로 노동조합을 만들고, 노동조합 인정과 권리 보장을 위해 투쟁하는 경우가 있다. 2000년 이후 비정규직 노동자들은 여러 가지 형태로 조직하고 투쟁했다. 그러나 투쟁 과정에서 많은 상처를 받았고, 조직도 별로 남아있지 않다. 가장 중요한 이유는 비정규직 노동자들이 노동기본권을 전혀 인정받을 수 없는 상태였다는 데에 있다. 특수고용 노동자들은 아예 노동자로 인정받지 못해서 노동조합을 유지할 수 없었고, 간접고용 노동자들은 원청의 사용자성이 인정되지 않아 노동조합을 만들자마자 원청의 부당노동행위와 계약해지 때문에 고통당했다. 직접고용 비정규직이라 하더라도 계약기간이 정해져있고, 단위사업장의 복수노조를 금지한 법 때문에 노동조합을 인정받을 수 없고, 기간이 지나면 해고되었다. 법적으로 전혀 보호받을 수 없었던 비정규직 노동자들의 '기본권'을 쟁취하기 위한 싸움은 힘들게 벌어졌지만 비정규직 노동자들만의 투쟁으로는 어렵없는 일이었고, 지금 자본과 정권에 의해 판판이 깨지고 있는 중이다.

그래서 바로 두 번째로 '비정규직 노동자들의 권리보장'과 생존권을 위한 사회적 투쟁들이 배치되는 것이다. 민주노총과 사회단체는 '비정규직 철폐를 위한 100만인 서명운동본부'를 만들어서 비정규직 노동자들의 권리보장을 위한 입법 요구를 만들고 서명을 받은 바 있다. 그런데 정권은 비정규직을 확산하기 위한 제도를 정비하고, 그렇게 확산된 노동자들의 노동권을 제한하기 위해 각종 조치들을 취하고 있다. 그것이 파견법의 확대와 계약직 계약기간의 연장, 준근로자성 등에 대한 논의이다. 이것을 분쇄하기 위한 투쟁이 매우 절실하다. 그 외에 비정규직 노동자들의 건강권이나 저임금에 대한 투쟁도 배치된다.

세 번째는 정규직노조에서 조직하는 다양한 차별철폐 투쟁 및 정규직화 투쟁이다. 기아자동차노조에서도 사내하청 노동자들을 정규직화한 경험이 있고, 대부분의 노동조합이 이번 임단협에서 비정규직 차별철폐를 중요한 요구로 제출하고 있다. 가시적인 성과가 조금씩 나타나기는 하지만 여전히 협상

에 의존하고, 정규직 노동자들을 설득하면서 투쟁으로 만들어지는 성과들은 아직 많지 않다.

지금까지는 이런 영역 전반에 걸쳐 투쟁이 이루어졌다. 하지만 아직 걸음마 수준이다. 특히 비정규직 투쟁이 사회 전체적으로 확산되고, 노동운동의 중요한 과제로 자리잡으려면 '비정규직 노동자' 스스로가 조직을 만들어서 투쟁해야 하는데, 현재와 같은 상황에서는 조직하기도 어렵거니와 투쟁이 승리하기 힘들기 때문에 그 힘으로 전체 비정규직 투쟁을 끌고 가기에 매우 어렵다. 또한 노동기본권 문제도 비정규직들이 그로기 상태가 된 점을 이용하여, 정권에서는 비정규직들에게 약간이라도 혜택을 줄 테니 비정규직을 확산하고 노동권을 제약하는 자본의 요구를 수용하라고 압박지르고 있는 상태다.

이 과정에서 우리는 지금 어떤 것이 가장 중요한 활동인지를 깨닫게 되는데, 다음의 세 가지 과제이다.

① 전략적으로 기획해서 조직해야 한다.

비정규직 노동자들이 자생적으로 노동조합을 만들었다가 깨지는 일을 반복하게 해서는 안 된다. 깨지지 않는 조직을 만들려면 당연히 준비해야 한다. 투쟁의 파급력이 큰 곳, 그리고 조직화의 가능성이 열려있는 곳을 주목해야 한다. 그곳은 아마도 사내하청이 될 것이다. 현장의 사내하청 동지들이 노동조합 만들기를 열망하고 있고, 이와 함께 하고자하는 정규직 동지들이 있다면 기획을 잘해서 성과있는 조직을 만드는 것도 어렵지 않을 것이다. 이 문제에 대해서는 이후 과제에서 구체적으로 이야기하도록 하자.

② 정규직에 대한 설득과, 노동조합 차원의 차별 철폐를 위한 활동을 강화해야 한다.

비정규직 문제는 본질적으로 우리 모두의 과제이며, 노동자들을 분리시키려는 어떤 통제방식에 대해서도 단호하게 반대투쟁을 해야 한다. 그러나 이것은 쉽지 않은 문제이다. 이미 많은 조합원들은 고용에 대한 불안감 때문에, 그리고 사측의 현장통제에 자신도 모르게 휘말려 비정규직에 대한 불편한 심기와 고용안전판이라는 생각을 갖고 있기 때문이다. 노동조합이나 일상활동에서 비정규직 노동자들에 대한 차별을 철폐하는 투쟁은 바로 사측의 분할전략을 부수고, 노동자의 동질성을 확인하는 의미를 갖는다. 그러나 대의원들이나 노조가 알아서 협상해서 비정규직들에게 도움을 주는 활동이라면 이것 역시 사측의 분할전략에 조응하는 것일 뿐이다. 바로 조합원들과 함께 투쟁으로 현장에서의 차별을 분쇄할 수 있어야 노동자의 동질성을 확인하고 공동투쟁의 가능성을 발견할 수 있게 된다.

③ 비정규직 노동자들의 노동기본권 쟁취를 전체 민주노조운동의 중요한 과제로 삼아야 한다

지금은 매우 힘든 시기이다. 워낙 힘든 상태에 있는 비정규노조들은 선택을 요구받고 있다. "당장 너희들의 절박한 요구 일부를 들어줄테니 비정규직 확산과 노동기본권 박탈을 제도화하는 것에 동의해라"고 말이다. 지금까지 이들이 힘겹게 혼자서 싸웠듯이 이 문제에 대한 판단도 온전히 비정규직 노동조합의 몫으로 남겨져 있다. 파견법 확산, 준근로자성 문제, 계약직 계약기간 연장 등은 전체 노동자들의 노동권인데도 마치 이 노동자들이 판단하고 결정해야 하는 것처럼 되어 있다. 이 문제를 전체 노동운동의 문제로 다시 끌어안고 투쟁해야 한다. 우리 모두 예비 비정규노동자로서 우리의 노동기본권은 우리가 지켜야 한다는 생각으로 이 투쟁에 힘겹지만 함께 해야 한다. 그런데 이 문제를 '정규직이 해야 한다'는 문제의식으로 받아들여서는 안 된다. 정규직이나, 비정규직이나 할 것 없이 민주노조운동의 실질적인 주체들의 몫이라는 점을 강조하고자 한다.

3. 사내하청 조직화와 투쟁 경험에서 나오는 교훈

우리가 해야 할 일은 너무나 많다. 앞에서 이야기했듯이 노동기본권 쟁취투쟁에도 함께 해야 하고, 현장에서부터 비정규직들에 대한 차별을 철폐하기 위한 노력도 기울여야 한다. 그런데 중요한 문제는 비정규직 주체를 세우는 것이다. 우리가 현장에서 만나는 비정규직 동지들이 투쟁의 주체가 될 수 있도록 함께 힘을 모으고, 바로 그 동지들과 함께 현장의 투쟁을 새롭게 일구어야 하는 것이다. 우리는 그런 점에서 사내하청 노동자들이 어떻게 조직하고 싸워왔는지 살펴보아야 한다.

#### (1) 독립적으로 조직된 사내하청 노조에서 원청의 계약해지를 돌파하기 위한 지난한 노력

지난 시기 사내하청 노동자들은 노동조합의 생존을 위해 힘들게 투쟁했다. 사내하청 노동자들은 간접고용 노동자들에 대한 제도적 문제를 고스란히 안고 있는데, 고용업주들은 중간관리자에 지나지 않는데도 원청의 사용자성이 전혀 인정되지 않고, 부당노동행위에 노출되어 있다. 이미 삼호조선소 동지들이 경험했듯이 사내하청 노동자들이 노동조합을 만들면 사측은 각종 이유를 내세워서 계약을 해지해 업체를 통째로 날려버린다. 그러면 그 때부터 지난한 해고투쟁이 시작되는 것이다. 현장에서 쫓겨나는 순간 현장에 대한 개입력과 투쟁의 파급력이 적어지면서 투쟁은 장기화된다. 어쩌면 사내하청 조직화에서 가장 중요한 문제는 바로 이것일지 모른다.

계약을 해지하지 못하도록 하는 방법에 대해 많은 고민이 있었다. 첫 번째로 가장 숙련도가 높은 노동자들로 노동조합을 구성하면 쉽게 계약해지를 못할 것이라는 판단이 있었다. 불보건설기계코리아 노동조합이나 대송택 노동조합이 그렇게 만들어졌다. 그런데 불보건설기계코리아 노동조합에서는 사측이 1년 간 고용을 유지해주면서 대체인력을 준비하고, 1년이 지난 후 계약을 해지했다. 대송택 노동조합은 사측에서 대형사고의 위험을 무릅쓰고 1주일만에 정규직 중심으로 대체인력을 투입했다. 물론 엄청나게 노동강도가 강화되고 사고의 위험도 높았지만 사측에게 더 중요한 것은 노동조합을 깨는 일이었다.

두 번째 방안은 많은 노동자들을 조직해서 한꺼번에 계약을 해지할 경우 업무의 공백이 생기도록 만들어버리는 것이었다. 캐리어 사내하청 노동조합은 노조 건설 후 대부분의 사내하청을 조직함으로써 조직력으로 원청의 계약해지를 돌파하고자 했다. 실제 투쟁의 힘으로 노동조합이 유지될 수 있었지만 사측의 부분적 직장폐쇄와 계약해지, 그리고 정규직과의 공조 파기로 결국 투쟁 주체들은 길거리로 쫓겨나고 아직 힘겨운 싸움을 지속하고 있다.

세 번째로는 법적인 대응을 중심으로 하는데, 불법파견 판정을 받아냄으로써 원청이 실질적 사용자라는 것을 확인하고, 이를 통해 원청의 책임을 물으려고 하는 전략이었다. SK의 사내하청인 인사이트코리아 노동조합이 이런 방식으로 접근했다. 하지만 지노위에서 승소한 여세는 지속되지 않고, 법원에서는 불법행위의 당사자인 원청에는 책임을 물리지 않고, 불법파견의 피해자인 하청노동자 보호의무를 방기함으로써 철저하게 자본의 편을 들어주었다. 인사이트코리아 노동자들과 캐리어 노동자들 일부가 정규직으로 전환되기는 했지만, 이것은 철저하게 노동조합을 인정하지 않는 방향으로 진행되었다.

네 번째로 가장 소극적인 방법인데, 원청을 명기하지 않고, 하청업체를 대상으로 투쟁을 하고, 이를 통해 노동조합의 안정성을 먼저 보장받는 것이다. 그러나 원청업체는 그리 만만하지 않다. LG화학의 사내하청인 '남성노동조합'은 남성과 교섭을 통해 부당해고를 철회시키고 임금과 단협을 쟁취했지만 LG화학의 일방적 계약해지를 막을 수 없었고, 결국 노조는 무력화되었다.

다섯 번째로 이러저러한 방법을 다 사용하기 힘든 노동자들은 원청을 상대로 마치 다윗과 골리앗의 싸움처럼 힘든 투쟁을 해야 했다. 대상식품 사내하청 노동자들이 100일이 넘도록 천막농성을 하고,

비록 사내하청으로의 재임사이지만 결국 타결을 할 수 있었던 것은 대상식품을 대상으로 한 '불매운동'의 효과를 어느 정도 보았기 때문이기도 하다. 어떤 방식으로든 원청을 괴롭히면서 질긴 투쟁을 해야 작은 성과라도 얻을 수 있었다.

그렇다고 위의 여러 가지 방법이 쓸모 없다고 말하려는 것은 아니다. 독자적으로 조직된 사내하청 노동조합은 어떤 방식으로든 살아남기 위해 노력해야 하고, 그러려면 우리는 가능한 방안을 다 모색해야 한다. 위의 방안들이 실패한 것은 방법의 문제라기보다는 그 투쟁의 의미를 이해하고 뒷받침할 만한 자원이 부족했기 때문이라고 볼 수도 있다. 그래서 우리는 여전히 사내하청 노동자들이 독립적으로 조직해서 투쟁하고자 했을 때 그것을 지원할 수밖에 없고, 또 그것을 현실성 있게 만들기 위한 노력을 기울여야 하는 것이다.

## (2) 정규직과 비정규직의 공동투쟁 가능성을 만들기 위한 노력

이 점의 중요성을 놓치지 말아야 하지만, 동시에 사내하청 노동자 조직화에서 원청의 역할도 중요하게 바라보아야 한다. 그러나 이것이 '반드시 정규직이 조직해야 살아남는다'든가, '정규직은 정신차려라'는 등의 단순화로 귀결되어서는 안된다. 우리의 현실 속에서 어떻게 생존의 가능성을 높이고 정규직과 비정규직의 공동투쟁을 만드는 것은 단지 정규직만의 몫이 아니라 비정규직 투쟁을 준비하는 모두의 몫이기 때문이다. 그래서 인사이트코리아 노동자들도 단지 자신들만의 생존을 위해서가 아니라, SK 원청노조의 민주화를 위해 투쟁하는 동지들과 함께 했고, 그래서 이후 공동투쟁의 기틀을 마련할 수 있었다. 이처럼 사내하청 노동자들도 투쟁의 한 주체로서 정규직을 끌어안기 위해 지속적으로 노력해야 한다.

그렇지만 무엇보다 정규직 활동가들의 역할이 강조되어야 한다. 자본은 정규직에게 허구적인 우월적 지위를 부여함으로써 공동투쟁의 가능성을 분쇄하면서 원청 노동조합의 힘마저 무력하게 만들기 때문에 정규직 활동가들은 사내하청을 위해서가 아니라, 바로 전체 노동자를 위해서 정규직과 비정규직의 공동투쟁을 만들기 위해 애써야 하는 것이다. 물론 정규직에서 힘있는 공동투쟁을 만드는 것은 결코 쉬운 과정이 아니다. 그것 역시 자본의 이데올로기 공세와 탄압, 그리고 정규직 노동자들의 반발을 뚫고 나가야 하는 길이기 때문이다. 그래서 정규직에서 힘있는 공동투쟁을 만들기 위한 노력도 매우 지난할 수밖에 없었다.

정규직에서 사내하청 노동자 조직화를 지원하고 힘있는 공동투쟁을 만들기 위해서는 조직화를 위한 제도적 조건들을 마련하는 데에 힘을 기울인다. 금속노조 포항지부 INI스틸 지회의 경우 지회 규칙을 변경하여 사내하청 노동자들을 받아들이기 위해 사측의 이데올로기 공세에 대한 정면돌파를 감행했다. 간부들이 힘들게 선전전을 하고, 교육을 하고, 현장을 돌면서 그 의미를 선동했기 때문에 지회 규칙 변경도 가능했다. 물론 그 뒤에 사내하청 주체들을 만드는 과정에서 성공을 거두지 못했지만, 그래도 매우 의미있는 노력이었다. 신호제지에서도 비정규직 노동조합을 탄압하기 위해 계약해지 하는 것을 막으려고 "협력업체에 대한 재계약시 반드시 노동조합과 합의할 것"을 단협에 명문화하기도 했다.

이 외에 사내하청 노동자들의 투쟁과 조직화를 다양한 방식으로 지원하기도 한다. 캐리어노동조합도 사내하청 노조와 함께 현장을 돌면서 조직화를 지원했고, 기아자동차 노동조합도 조직화에 대해 지원했다. 대우조선 현장조직 동지들은 부당하게 해고당한 사내하청 동지들과 출근투쟁을 다시 하면서 동지애를 확인하기도 했다.

그러나 무엇보다 중요한 것은 사측의 분열공작에 맞서 정규직들을 설득하고 공동투쟁의 의미와 가능성을 높이는 것이다. 사내하청 노동자들에 대한 조직화가 시작되면 사측에서는 반드시 정규직들이



이 투쟁에 동참하지 못하도록 만든다. 일상적인 차별전략의 영향으로 이미 사내하청 노동자들과 분리의식을 갖고 있는 정규직 노동자들에게 고용에 대한 불안감을 부추기고, 차별의식을 강화해서 정규직 노동자들이 오히려 비정규직 노동자들을 배타하게 만들어버린다. 이럴 때 활동가들은 매우 난처한 상황에 처하게 된다. 정규직들은 활동가들이나 노조에 자신들의 이익을 위하여 비정규직과 선을 긋도록 요구하고, 그러면서 활동가나 노동조합 간부들은 고립된다. 그리고 힘든 선택을 강요당하는 것이다. 캐리어 노동조합은 이럴 때 비정규직을 배신해서 금속노조로부터 제명당했고, 기아자동차 노동조합은 힘들지만 원칙을 지켜서 나름대로 정규직화 성과를 남겼다. 그러므로 일상적으로 비정규직 노동자들과 공동투쟁해야 함을 알리고 설득하는 작업이 진행되지 않는다면 노동조합은 매우 어려운 선택에 놓일 수밖에 없다는 점을 인식해야 한다.

### (3) 조직방식에 대해 고민하자.

사내하청을 조직하려면 정규직을 책임주체로 세우도록 노력해야 한다. 그리고 가능하면 생존률을 높일 수 있는 방안으로 조직해야 한다. 가장 좋은 방법은 원청 노조에서 규약을 변경하여 사내하청 노동자들을 받아들이고 동일한 조합원이 되어서 함께 투쟁하는 것이다. 이렇게 하겠다는 결의가 없다면 사실 다른 조직방식을 고민한다 하더라도 별 의미 없을 수 있다. 이 과정은 투쟁시기와 결합하는 것이 좋다. 정규직, 비정규직의 분할을 넘어 자본과 노동의 대립이 극명해지는 시기이기 때문이다. 이랜드 노동조합도 규약을 변경한 후 공동으로 파업투쟁을 하면서 정규직과 비정규직간의 분리선을 없애고 공동투쟁의 결의를 만들었다. 그러나 규약변경도 매우 힘든 과정을 거칠 수밖에 없다. 이 과정이 이미 노동자들의 분할통치전략을 고수하려는 자본과 계급적 단결을 지키려는 노동자들 사이의 투쟁과정이다.

그렇지만 힘겹게 규약을 변경하더라도 조합에 가입한 비정규직 노동자들을 어떤 일이 있어도 보호하겠다는 결의가 함께 조직되지 않으면 비정규직 노동자들은 가입을 하려 하지 않는다. 만도기계 문막지부에서도 이미 가입했던 사내하청 노동자들이 자신들의 문제를 정규직에서 함께 끌어안지 못하는 것에 불만을 품고 탈퇴했던 것을 생각해보면 정규직들의 지속적 고민과 공동투쟁이 만들어져야 한다는 것을 알 수 있다. 또 함께 조직되었을 경우 비정규직 노동자들의 독립적 요구가 임단협 과정에서 제출되어야 하는데, 이 문제 때문에 다른 요구안들이 제대로 타결이 되지 않거나 아니면 비정규직 노동자들의 요구가 정규직의 요구에 묻히는 경우도 발생한다. 결국은 규약변경이 문제가 아니라, 비정규직 노동자와 함께 문제를 돌파하겠다는 정규직 노동조합의 적극적인 투쟁의지가 관건인 것이다. 현실에서 규약변경이 어렵다고 해서 사내하청 조직화를 마냥 미루어둘 수 있는 것은 아니다. 그래서 지역노조로 조직하는 방안도 고민하기는 한다. 몇몇 특징적인 지역에서는 이런 방안이 의미가 있을 수도 있다. 사내하청 노동자들의 이동통로가 지역을 중심으로 이루어지고, 사내하청에 대한 통제도 지역차원에서 진행되는 곳에서는 '지역사내하청 노조'가 의미있는 실험이 될 수 있다. 그러나 이런 실험을 해볼 수 있는 지역은 거제나 광양 정도를 제외하고는 많지 않을 것이다.

문제는 단위사업장 차원의 조직화 계획은 항상 한계를 갖는다는 점이다. 정규직이 함께 하더라도 원청의 탄압에 견뎌내기가 쉽지 않기 때문이다. 현재로서는 전국적이고 공세적인 조직화 계획을 세워야 한다. 물론 기본 조직단위들은 대기업 단위사업장이 되겠지만, 이런 조직화도 한꺼번에 여러 조직을 세우면서 사내하청 노동조합을 일반화할 수 있어야 힘을 발휘할 수 있다. 여러 단위사업장이 한꺼번에 조직되려면 굳이 단위사업장으로 시야를 국한하지 않고, 예를 들어 현재 규약상 문제가 있기는 하지만, '금속노조 사내하청지부'처럼 전국 사내하청 노조를 만들고, 일제히 몇 개의 사업장에서 사내하청 지회를 건설하는 방안을 고민할 수 있다. 이 경우에는 '금속노조'라는 단일한 노조의 이름

으로 정규직 노동조합이 지지와 지원, 그리고 공동투쟁 의지를 표명하게 하고, 이 노동조합 지회들의 생존을 위해 금속노조 차원의 총력투쟁을 할 수 있다면 의미있는 생존을 할 수 있을 것이다. 이러한 형태는 이후 온전한 의미의 산별노조가 건설되는 과정에서 정규직과 비정규직의 분할을 넘어 하나의 지역에서는 하나의 조직으로 뭉치는 모습으로 변화할 것을 지향해야 할 것이다.

#### 4. 조직화의 기초를 다지자.

지금까지 비정규직 투쟁은 여러 영역이 있을 수 있지만, 그 중에서도 주체를 조직하고, 투쟁의 대오에 정규직과 비정규직이 함께 나서게 하는 것을 목표로 하려면 사내하청 노동조합의 조직화가 가장 중요하다는 이야기를 하였다. 조직화는 정규직 노동자들의 몫이기보다는 사내하청 노동자들의 몫일 것이다. 그러나 정규직 활동가들이 해야 할 역할이 많다는 점을 우리는 지금까지의 과정에서 확인했다.

다시 한번 사내하청 조직화의 기틀을 다지기 위해 우리의 과제를 정리해보자.

첫 번째 정규직 노동조합에서는 어떤 형태로든지 사내하청 노동조합이 조직되었을 때 계약해지를 막기 위한 단협조항을 쟁취하기 위해 노력해야 한다. 그리고 정규직 노동자들에 대한 지속적인 교육과 선전을 해야 한다. 또 사내하청 노동자들이 스스로 노동조합을 조직하는 것에 관심을 가질 수 있도록 사내하청 노동자들을 대상으로 하는 교육과 선전, 그리고 투쟁의 장을 여는 것에도 관심을 기울여야 한다.

두 번째로, 정규직 활동가들은 현장에서 직접 만나는 사내하청 노동자들과 함께 장기적 관점에서 스스로의 조직화가 중요하다는 점을 각인시키고, 사내하청 활동가를 발굴하기 위해 노력해야 한다. 그리고 현장에서 일상적인 차별철폐투쟁을 함으로써 비정규직에 대한 정규직들의 왜곡된 인식을 바꾸고 공동투쟁의 가능성을 만들기 위해 노력해야 한다.

세 번째로 상급단체에서는 사내하청을 조직하기 위한 전체 계획을 가져야 하며, 이미 현장에서 고군분투하고 있는 사내하청 활동가들을 네트워크로 연결하고, 조직화에 대한 기획을 전국 차원에서 제출해야 한다. 그리고 정규직 노동조합들이 사내하청 문제에 관심갖고 공동투쟁 할 수 있도록 조직하고 설득해야 한다. 그리고 사내하청 노동자들의 고통을 사회적으로 폭로하고, 사내하청의 건강권, 사내하청 노동자들의 차별실태 등 사내하청 문제를 사회화하기 위한 전국적 투쟁기획을 마련해야 한다.

특히 사내하청 조직화가 이후 비정규직 조직화에서 중요한 의미를 갖는다면 이 투쟁의 의미를 최대한 살리고, 투쟁의 파급효과를 높이기 위해 전사회적인 지원이 필요하다. 불법파견임에도 원청의 사용자성을 인정하지 않는 문제에 대한 폭로와 투쟁, 사내하청 노동자들을 착취하는 원청의 매카니즘에 대한 폭로와 투쟁 등이 동시에 진행되어야 한다. 그래야 투쟁에서도 우위를 점할 수 있다. 이것을 위해서는 비정규직 문제에 관심을 갖고 있다는 노동 사회단체들과의 긴밀한 연대가 필요하다.

즉 사내하청 조직화 문제는 사내하청 활동가, 정규직 활동가, 정규직 노조, 상급단체, 노동사회 단체 전체의 긴밀한 연대 속에서 목적의식적으로 조직되고 기획되어야 하는 것이다.

우리가 사내하청 노동자들을 조직해야 한다고 말하는 것은 단지 '조직률'을 높이기 위해서가 아니다. 사내하청 노동자들은 투쟁의 파급력과 투쟁의 힘이 가장 강할 수 있고, 이렇게 해서 비정규직 노동조합의 생존률을 높이고, 비정규직 노동조합운동을 일반화해야 한다는 생각 때문이다. 이 투쟁의 힘으로 다른 비정규직 노동자들의 조직화도 힘을 얻어가며, 그래야 비정규직 투쟁의 실질적 주체가 만들어질 수 있다는 생각 때문이다. 비정규직 투쟁 주체가 자리잡아야, 비정규직 투쟁이 민주노조운동에서도 중요한 문제의식으로 자리잡을 수 있고, 고용불안감을 극복하고 공동투쟁을 할 수 있다는 신

되감을 정규직들에게 심을 수 있으며, 비정규직을 양산하고 제도화하는 정권에 맞선 투쟁도 할 수 있는 것이다. 지금까지 그 역할을 자생적으로 노동조합을 만들어서 힘든 투쟁을 전개해왔던 이들의 몫이었다. 이제 우리는 목적의식적 조직 기획 속에서 그 투쟁을 이어받아야 한다.

그렇다고 해서 모든 것이 조직화로만 귀결되어서는 안 된다. 앞서 말한 바와 같이 비정규직 투쟁의 여러 영역, 즉 끊임없이 단위사업장에서 정규직화하거나, 현재 투쟁하는 동지들을 지원하거나, 비정규직 노동기본권을 위한 전체 투쟁을 만들고 동참하거나, 일상적인 차별을 철폐하기 위해 현장에서 투쟁하는 모든 일들은 지속되어야 하고, 또 그것이 조직화에 중요한 기반이 된다는 점을 잊지 말자.

김혜진 | 전국불안정노동철폐연대 집행위원장

## 사내하청 노동자의 권리는 스스로 지켜야 한다

※편집자주 - 2003년 6월 2일~6월 13일 현대자동차 전주지부의 전체 사내하청 노동자를 대상으로 진행된 교육안입니다.

### 1. 노동자들의 단결이 왜 필요한가?

○ 노동자가 없으면 세상은 돌아가지 않는다. 그러나 자본주의가 발전한다고 노동자들의 생활이 저절로 좋아지는 것은 아니다. 낮은 임금과 실업, 그리고 고용불안이 계속되면서 노동자들의 삶은 더욱 나빠지고 있다. 노동자들이 권리를 지키고 확대하는 것은 노동자들의 힘이 어느 정도냐에 달려있다.

○ 노동자의 힘은 '단결'에서 나온다. 노동자 개개인은 아무런 힘이 없지만 노동자가 뭉쳐서 생산을 멈추거나 집단적으로 요구하면 큰 힘을 갖게 된다. 즉 노동자는 지배권을 갖고 있는 자본가에 대항하기 위해 조직적으로 모였고, 그 조직적 단결의 틀이 노동조합이다. 사내하청 노동자들은 특히 업체별로 갈라져 있고, 원청 회사가 큰 힘을 갖고 있기 때문에 개별 노동자들은 더욱 힘이 없다. 사내하청 노동자들의 권리를 찾기 위해서라도 반드시 '단결'해야 한다.

○ 노동자들은 회사를 상대로 생존권을 확보하고 건강과 안전하게 일할 권리를 찾기 위해 노력하지만 동시에 참교육이나, 의료개혁, 세금문제 등 사회 전반적인 민주화를 요구하면서도 투쟁해야 하고, 그 투쟁에서도 노동자들 단결의 힘은 중요하다.

### 2. 회사는 왜 비정규직을 만들어서 노동자들을 차별하는가?

○ 노동자들이 모여서 단결하게 되면 회사로서는 노동자들에 대해 예전처럼 지배력을 행사하기 어렵게 된다. 그래서 노동자들의 단결을 깰 방법을 찾는데 그것이 바로 위계를 만들고 차별하는 것이다. 정규직과 비정규직, 여성과 남성, 사무직과 생산직 등으로 갈라서, 그 사이에 위계를 만들고 차별하면 노동자들끼리 싸우게 된다. 또 비정규직 노동자들이 많아지고 노동조합에 가입하지 못하게 되면서 노동조합은 파업의 파괴력도 없고, 예전과 같은 힘을 가질 수 없다.

○ 회사는 노동조합 범위 안에 포괄되지 않는 노동자들을 많이 만들어서, 투쟁으로 쟁취한 성과를 다른 노동자들이 나눠 갖지 못하게 한다. 비정규직이라는 이름 같은 노동조합의 조합원이 되지 못하게 만들고, 임금과 단체협약이 적용되지 못하게 한다. 비정규직 노동자들을 대상으로 해서 임금을 낮추고 마음대로 해고한다. 노동강도도 강화시킨다. 그래도 비정규직 노동자들은 고용이 불안정하기 때문에 항의하기도 힘들다. 노동자들을 마음대로 부리고 이윤을 더욱 많이 착취할 수 있게 되는 것이다.

○ 90년대 이후 자동차 구조조정을 한다고 용역, 외주화, 아웃소싱이 진행되었다. 현대자동차에서는 98년 정리해고 반대투쟁을 열심히 했으나 결국 정리해고를 수용하게 되었고, 이후 사내하청 노동자들을 일정비율 받아들이게 되면서 사내하청 노동자들은 급속하게 많아졌다. 97년 전주공장에서는 신규인력을 계속 사내하청으로 투입하고 있다. 이것은 정규직과 하나도 일이 다르지 않는데, 중간에 하청업체 하나를 끼워 넣어서 노동자들을 착취하고 차별하는 이상한 근거를 만드는 것이다.

### 3. 비정규직 노동자들(사내하청)의 권리는 어떻게 침해당하고 있는가?

○ 도급을 가장한 불법파견으로서 중간착취를 당하지 않을 권리를 침해당하고 있다. 우리나라의 직업안정법은 중간착취를 금지하고 있다. 그러나 도급이라는 명분으로 노동자들을 간접적으로 사용하게 만든다. 원래는 정규직으로 고용했어야 마땅한 노동자들을 비정규직으로 만든 것이다. 여러 가지 형태의 비정규직이 있지만 실제로는 정규직과 동일하게 일을 하는 경우도 많고,

○ 임금과 노동조건과 건강권에서 침해를 당하고 있다. 사내하청 노동자들은 2종의 비정규직이다. 사내하청 업체에서도 1년 단위 계약이나 6개월 계약도 있다. 고용의 안정성이 보장되지 않는 것이다. 임금과 노동조건격차는 대부분의 노동자들이 느낄 것이다. 또한 근속년수에 따라 임금이 상승되지 않고, 매월 말일 기준으로 상여금을 지급해 중도 퇴사자는 상여금을 못받는 등의 편법도 있다. 잔업과 특근도 일방적으로 결정되고 노동강도도 매우 세다. 산안교육이나 산재예방을 위한 조치들은 형식적으로만 이루어진다. 산업안전에 대한 모든 문제는 현대자동차가 결정하는 데도 법적 책임을 사내하청에 떠맡겨져 있다. 이런 문제들을 적극적으로 제기하고 권리를 찾아가야 한다.

○ 원청의 사용자성을 인정하지 않아 제약이 많다. 사내하청 업체들은 독립적인 사업주체로서의 재량권이 거의 없기 때문에 사실상 현대자동차의 현장감독자에 불과하다. 그런데도 사내하청 노동자들은 사내하청 사업주와 고용관계를 맺었기 때문에 실질적인 사용자인 현대자동차에게 노동조건과 임금조건에 대해 이야기할 권리가 없어진다. 원청이 부당노동행위를 저질러도 그것이 부당노동행위로 인정되지도 않고, 노동자들의 임금과 노동조건에 대한 실질적인 통제권을 갖고 있는 원청업체가 그에 상응하는 책임을 지지 않는 것은 노동자들의 권리에 대한 침해이다.

○ 비정규직은 원래 차별 받아야 할 대상이 아니다. 임금과 노동조건, 작업복, 식대, 안전장구 지급에 이르기까지 차별을 하면서 비정규직 노동자들은 원래 우리가 차별 받는 2류 노동자인가 보다 생각하게 만들고, 정규직들에게는 허구적인 우월감을 심어놓는다. 그러나 일하는 곳이 하청업체라고 해서 노동자가 하청인 것은 아니다. 그런데도 차별을 심하게 해서 노동자들이 무기력하게 만들고, 인간의 존엄성과 자부심을 없애서 투쟁할 의욕을 꺾어버리는 것이다. 우리의 자부심을 되찾는 것은 우리가 단결하고 투쟁할 때만 가능하다.

### 4. 노동자에게 유포되는 잘못된 논리

○ 우리의 권리가 침해당하고 있으므로 우리는 단결해서 투쟁해야 하지만 단결하고 투쟁하는 것이 쉬운 일은 아니다. 우리 힘이 약하다고 생각하기 때문이다. 하지만 지금까지 투쟁의 역사는 우리가 결코 약하지 않다는 것을 보여주고 있다. 화물연대 노동자들이 파업을 했을 때 누구도 트럭운전사들이 것처럼 큰 힘을 발휘할 것이라고는 생각하지 못했다. 하지만 그 투쟁의 힘으로 심지어는 정부도 움직인다. 중요한 것은 조직력일 뿐이다. 모두가 흔들리지 않고 조직되면 우린 이길 수 있다.

○ 우리 힘이 약하다는 생각은 '정규직이 도와줘야 할 수 있다'는 생각으로 나아간다. 이것은 한편으로는 맞는 말이지만 한편으로는 틀린 말이다. 정규직 노동자들은 먼저 투쟁했던 노동자로서 우리와 연대하는 것이지 우리를 도와주는 것은 아니다. 함께 투쟁하는 것이다. 정규직 노동자들도 힘든 투쟁의 과정을 거쳐 지금의 권리를 찾아왔다. 만약 우리가 스스로 나서서 조직하기를 원하고 투쟁하기를 원하면 정규직들도 연대할 것이다. 그러나 가만히 앉아서 정규직들이 해주기만 바란다면 정규직들은 자신의 문제로 여기고 투쟁해주는 데에 한계를 느낄 것이다.

○ 괜히 나서서 문제를 크게 만들 필요가 없다고 생각할 수도 있다. 비록 차별은 많이 받지만 다른 회사에 비해서 임금도 나은 편이고 고용도 안정된 편이니 조용히 있는 것이 더 낫다고 생각할 수

있다. 만약 이런 조건이 계속 유지될 수 있다면 우리도 고민을 하지 않을 것이다. 그렇지만 자동차 산업의 호황이 지속되지도 않고 지금처럼 신자유주의 경쟁 시대에는 노동자들의 고용을 줄이고 노동 강도를 강화하려고 자본이 계속 노력하기 때문에 급격하게 고용이 불안정해지고 임금이 더 떨어질 가능성도 높은 것이다. 그 때 가서 후회해도 늦는다.

○ 가만히 있으면 정규직이 될 것이라고 생각하는 노동자들도 많다. 이미 정규직 노조에서 정규직을 신규채용 할 때 40%를 사내하청 중에서 뽑겠다고 했다. 해당하는 나이가 되고 열심히 일하는 노동자들 중에는 그에 대해서 기대를 많이 할지도 모른다. 그러나 그것은 정말로 일부에 해당하는 문제이다. 신규채용도 지극히 제한되어 있다. 정규직이 되는 노동자들은 정규직이 되더라도 대다수의 노동자들은 고용불안과 저임금에 시달린다. 이것을 극복하고 모두의 권리를 찾기 위해 단결의 힘이 필요한 것이다.

## 5. 투쟁하는 비정규직 동지들이 얻는 권리

○ 현대자동차 정규직 노동자들도 87년 노동조합을 건설한 이후 매년 임단협 투쟁에서 큰 희생을 치루면서도 선도적으로 투쟁하여 다른 사업장의 투쟁을 이끌어왔다. 90년대 중반의 신경영전략, 그리고 1998년의 정리해고 조치 등으로 많은 노동자들이 상처를 입었고, 고용에 대한 불안감을 갖고 있지만 그래도 투쟁을 통해 권리를 확장했고, 지금도 그런 준비를 하고 있다. 물론 그 권리 중 일부는 사내하청 노동자나 부품 업체 노동자들의 몫이어야 할 것도 있다. 자본은 노동자들이 투쟁을 하니까 자신들의 것을 준 것이 아니라, 투쟁하지 못했던 사내하청과 부품업체 노동자의 몫을 그리로 옮긴 것이다. 그렇기 때문에 앞으로는 더욱 힘차게 연대해서 노동자들끼리 몫을 나누는 것이 아니라, 회사로부터 전체 노동자의 몫을 찾아오는 투쟁을 해야 하는 것이기도 하다.

○ 98년 한라중공업 사내하청 투쟁 이후 많은 사내하청 투쟁이 있었다. 캐리어사내하청 노동자들은 조합원 600명이 파업투쟁을 벌였고, 그 성과로 2년 이상 노동자들의 정규직화를 쟁취했다. 기아자동차 광주공장에서도 사내하청 노동조합과 정규직 노동조합이 힘을 합쳐 도급 노동자들을 계약직으로 전환시켰고, 그 중에 많은 노동자들이 정규직이 되었다. SK의 하청인 인사이트코리아 노동자들도 2년여의 투쟁 끝에 고등법원에서 정규직 전환 판결을 받아냈다. 현대자동차 아산지부 노동자들도 월차를 쓰려는 노동자에게 관리자가 식칼을 휘두른 것에 항의하여 파업을 벌였고, 결국 노동조합을 건설하게 되었다. 현대자동차 울산공장에서도 비정규직 투쟁위원회가 만들어져서 투쟁을 준비하고 있다.

○ 비정규직 노동자들의 투쟁은 단지 이에서 그치는 것이 아니다. 화물연대 파업이나 재능교육교사 노동조합의 투쟁에서 볼 수 있듯이 특수고용 노동자들도 노동자성 인정을 요구하며 투쟁을 했고, 워커히명월관 호텔 노동조합이나 한국통신산업개발 비정규직, 그리고 한국통신 계약직 노동조합 등 계약직 노동자들도 권리를 위해 투쟁해왔다. 이 투쟁의 성과로 비정규직 문제가 사회적으로 알려졌고, 비정규직들의 권리가 조금씩 향상되었던 것이다.

○ 비정규직 노동자들의 투쟁은 결코 쉬운 길이 아니다. 아직은 단결의 힘도 크지 못하고, 법적인 문제도 노동자들에게 많이 불리하다. 하지만 앞서 투쟁했던 동지들이 헌신적으로 투쟁하면서 길을 닦아놓았다. 인사이트동지들은 불법파견 노동자들이 정규직화 할 길을 닦았고, 기아자동차 노동자들은 정규직과 비정규직이 함께하면 정규직화거나 직접고용이 될 수 있는 길을 닦았다. 그리고 화물연대 노동자들은 비정규직들도 조직하고 뭉치면 엄청난 힘을 발휘해서 정부를 항복시킬 수 있다는 점을 보여주었다. 먼저 치열하게 싸운 동지들이 간 그 길을 따라서 우리는 가고 있다. 가야 한다.

## 6. 어떻게 할 것인가?

○ 지금은 매우 중요한 시기이다. 조용히 살면서 불만만 터뜨리거나 그냥 나가버릴 것인가, 그래서 노동자들에게 다시 구조조정의 칼바람이 불면 소리없이 짚려 나갈 것인가, 아니면 자기의 권리를 스스로 찾아나갈 것인가 하는 문제가 우리 앞에 놓여있다. 결국 이러한 문제를 극복할 수 있는 유일한 길은 스스로 조직해서 투쟁으로 나서는 것이다. 단결하지 않고 투쟁하지 않고 문제를 극복한 사례를 우리는 단 하나도 발견할 수 없을 것이다.

○ 그런데 우리 마음에는 큰 두려움이 자리잡고 있다. "내 옆의 노동자를 믿을 수 있을까?" "저 사람은 정규직이 될 가능성이 높아서 우리를 배신하지 않을까?" "다들 생각은 있어도 나서지 않을까?" "다들 생각은 있어도 나서지 않을까?" 등등 수많은 생각이 머리 속에 들 수밖에 없다. 그만큼 우리가 단결해서 투쟁을 해본 경험이 없기 때문이다. 조직은 어느 날 갑자기 만들어지는 것은 아니다. 우리가 함께 하는 투쟁의 경험이 있어야 한다. 현장에서 작은 시도들을 해보자. 현장에서 벌어지는 비인격적 대우, 부당한 전환배치, 잘못 계산된 임금, 강제잔업 등의 문제에 대해 한번 목소리를 모아보자. 우리의 힘이 생각보다 크다는 것을 알게 될 것이다. 현장에서 작은 힘을 모아 투쟁을 해보는 것, 그것이 시작일 수 있다.

○ 그런데 우리 힘만으로 모든 것을 풀 생각을 하면 안 된다. 우리는 다른 노동자들과 연대해야 한다. 먼저 정규직 노동자들과 연대해야 한다. 올해 현대자동차 정규직 노동조합은 단체협약에서 비정규직 요구안을 갖고 투쟁하려고 한다. 우리가 함께 할 때 투쟁의 힘도 커지고 현대자동차로부터 우리의 권리를 찾을 수 있다. 우리가 신뢰를 보여줄 때 정규직과 알게 모르게 그어져있는 차별의 선을 뛰어넘을 수 있다. 또 우리는 다른 비정규직 노동자들과도 연대해야 한다. 전북지역에서는 국공립 대학이나 병원의 시설관리 노동자들, 자치단체의 비정규직 노동자들도 열심히 투쟁하고 있다. 이 노동자들의 투쟁에 주의를 기울이고 비록 힘들지만 어떻게 전진하고 있는지를 배워야 한다.

○ 우리의 투쟁은 인간의 존엄성을 지키는 것이고 권리를 회복하는 것이다. 그것은 우리에게만 해당하지 않는다. 노동자들을 모두 비정규직으로 만들어서 투쟁의 성과를 빼앗아가려는 회사에 맞서 우리의 노동조건과 힘을 지키는 것은 바로 우리의 아들과 딸들이 더 이상 이런 굴레 속에 살아가지 않도록 만드는 것이며, 우리 사회를 진정 노동자의 민중을 위한 사회가 되도록 만드는 길이다. 그러기 위해 작은 힘이지만 서로 보태고 신뢰하고 앞으로 나아가자.

## 2003 조직 투쟁평가 : 사내하청 조직화 투쟁평가 좌담회

### ◆ 참가단위

금호타이어 사내하청 노동조합 홍성호

현대중공업 사내하청 노동조합 조성웅, 이운남, 김동혁, 김주익

현대자동차 아산 사내하청 노동조합 홍영교

전국불안정노동철폐연대 사회 : 유현경, 정리: 김남규, 전장호

사회자 : 2003년 많은 기대와 관심 속에서 4개의 대공장 사내하청노동조합이 건설되었습니다. 그리고 사내하청노동조합들은 노동조합의 건설과 함께 공통적으로 사측의 탄압에 맞선 투쟁과 조직화 과정에 있습니다. 2003년의 사내하청노조의 투쟁과 조직화를 평가해 보면서 04년 어떻게 나갈 것인가? 공동투쟁 어떻게 만들어 갈 것인가? 에 대한 사내하청노동자들의 솔직한 이야기들을 들어보기 위해 이러한 자리를 마련했습니다. 여러 단위에서 사내하청 조직화와 투쟁에 대한 많은 이야기들이 있었지만, 실제 투쟁주체인 사내하청노조들이 직접 모여 조직화와 투쟁에 대해 함께 평가하고 고민을 나누는 과정이 없었던 것 같습니다.

오늘 이 자리가 그러한 자리였으면 합니다. 사내하청노동조합의 목소리를 통해 현재 가지고 있는 고민과 어려움을 공동으로 해결하기 위해 논의해 보았으면 합니다. 특히 조직투쟁과정을 중심으로 돌아보면서 서로의 고민과 향후 과제들에 대해 함께 이야기해 보았으면 합니다.

### 1. 사내하청 조직화가 전체운동 속에서 가지는 의미

사회자 : 정말 많은 사람들이 사내하청노동자의 조직화가 비정규직 조직화에 있어서 핵심적이라고 말하고 있습니다. 사내하청 노동조합들은 사내하청노동자의 조직화가 전체운동 속에서 가지는 의미는 무엇이라고 생각하십니까?

홍영교 : 어려운 이야기네요.. 말로 표현하기에 어려운 부분들이 많이 있는 것 같습니다. 2003년 사내하청노조의 건설과 투쟁은 그동안 침체 되어왔던 비정규직 투쟁이 전면화 되고, 쟁점화 되는데 많은 영향을 미쳤다고 생각하고 있습니다. 또한 사내하청노조의 설립을 통해 가장 힘들게 일해왔던 비정규직노동자들에게 자신이 노동자라는 새로운 인식을 가질 수 있게 해주었던 것 같습니다.

조성웅 : 비정규직노동자의 노동자 선언도 중요한 의미입니다. 그런데 제 생각에는 한라중공업부터 시작되어 한통계약직노조, 캐리어사내하청노조의 투쟁의 과정에서 나타났던 대공장 노조의 관료주의, 조합주의에 대한 비판의 의미가 크다고 생각합니다. 작년에 현대중공업, 현대자동차, 금호타이어에 이르기까지 과거에 비해 정규직 노조의 우려스러운 모습은 줄었지만, 직영정규직 중심의 사고로 인한 조합주의는 여전히 존재하고 있는 상황이라고 생각합니다. 이러한 상황에서 사내하청노조의 조직화는 대공장 노조 운동이 침체되는 상황에서 남한사회 노동운동의 새로운 활력소가 되고 있다고 생



각합니다. 대공장 노조의 조합주의 질서를 깨트리지 못하면 노동운동의 미래는 없다고 생각합니다. 대공장 사내하청노조의 투쟁이 이러한 역할을 할 수 있다고 생각합니다.

사회자 : 한라중공업 상황에서도 하청노동자들의 투쟁이 당시 정규직노조의 투쟁전선을 흐리는 것이 아닌가라는 이야기가 있었던 것으로 기억됩니다. 당시 노동운동의 인식을 반영하는 평가였다고 생각합니다. 그 당시에서도 이러한 발언들에 대해 문제제기가 있었고, 최근 사내하청노조를 비롯한 비정규직 노동조합들의 투쟁이 일어나면서 이러한 평가는 정규직과 비정규직의 공동의 구조조정 분쇄투쟁을 통한 공동투쟁이라는 측면에서 재평가되고 있다고 생각합니다. 비정규직노동자의 노동자 선언으로서의 조직화의 의미와 함께 이것을 넘어서서 신자유주의에 맞선 정규직·비정규직 공동의 투쟁을 통한 노동자의 계급적 단결을 더욱 강조해야 할 때인 것 같습니다. 그리고 이것이 전체운동 속에서 사내하청 조직화의 목표인 것 같습니다.

오민규 : 1400만 노동자라고 이야기합니다. 민주노총 전체 160만 조직노동자가 있고 대기업노조의 경우 80%이상의 조직율을 가지고 있습니다. 또한 전체 노동자중 80%이상의 노동자가 노조는 빨갱이라는 생각을 가지고 있습니다. 이중에서도 가장 열악한 현실에 처한 압도적 다수의 비정규직 노동자들이 존재하고 이러한 비정규직 노동자들을 조직하는 것이 우리 운동의 핵심과제라고 생각합니다. 구조조정을 통한 사내하청확산이 자본의 구조조정의 핵심이었습니다. 처음에는 많이 모여있는 대공장 사내하청의 조직화가 쉬울 것이라 생각했으나, 너무 어려운 상황이었습니다. 신자유주의 속에서 찢어놓고, 갈라놓아진 우리의 상황이 너무나 어려웠습니다. 치밀하게 준비된 정권과 자본의 작품인 대공장 사내하청의 문제를 해결하기에 많은 어려움이 존재했습니다.

어제 비정규노조대표자연대회의 수련회에서 캐리어사내하청노조에서 기존의 사내하청노동조합들의 어려움에 대해 보고했습니다. 투쟁을 통해 노동조합이 만들어지고, 깨지는 경우가 비정규직 노조 투쟁의 역사였으나, 우리는 후발자로서의 이점을 가지고 있었던 것 같습니다. 이번의 사내하청노조의 투쟁은 비정규직투쟁의 역사에 대한 경험을 바탕으로 살아남는 투쟁을 만들어가고 있고, 조금씩 전진하고 있는 것 같습니다. 이러한 점이 2003년 비정규직 조직화투쟁에서 사내하청노조들의 의미인 것 같습니다.

홍성호 : 금호타이어의 경우에는 마지막에 정규직노조와의 관계 문제 중심으로 이야기 해야할 것 같습니다. 이후에 논의되는 부분에서 이야기하겠습니다.

이운남 : 실천에 옮기기까지 많은 고민을 하였습니다. 많이 힘들었습니다. 힘들어했던 것이 노조건설 후 노조를 지켜낼 수 있는가에 대한 자신감이 없었던 것 같습니다. 실패하는 투쟁들의 모습을 보면서 많은 생각이 들었던 것이죠. 그러나 현대중공업의 모습을 보면서 자본의 노골적인 공세에 너무나 어려운 현장상황을 보면서 어려운 결정을 내렸던 것이었습니다.

과거에 대한 평가도 중요하지만 이제는 실제로 등장한 하청노조의 모습을 보면서 앞으로 할 수 있는 것이 무엇인가에 대한 고민이 중요하다고 생각합니다. 자동차에서 진행되는 중요한 결정(직가입 등)에 대해 좋게 결정이 되어서 그 여파가 중공업에도 좋은 영향이 되었으면 합니다. 자체적으로 여러 가지 준비를 하면서 조합원 조직화에 총력집중, 계획을 만들어 가고 있습니다. 작년에는 알리는 작업, 올해는 실제적인 모습으로 조합원들에게 자신감을 심어주고 조합원들과 밀착해서 일상적으로 소통하고 있고, 그 힘들을 모아서 더욱 성과 있는 싸움들을 만들어 갈 것입니다.

김동혁 : 지금까지의 비정규직 투쟁은 물류, 유통, 운수, 서비스산업 등을 중심으로 진행되었던 것 같습니다. 그러나 여기에 모인 사내하청노조들의 투쟁은 제조업 대공장 비정규직 투쟁의 시작이라는 점에서 의미가 크다고 할 수 있는 것 같습니다.

김주익 : 대공장이라는 특수조건에서 이야기하는 것도 중요합니다. 대공장노조 투쟁의 선도적인 투쟁의 역사도 중요하다고 생각합니다. 기존 대공장 노조에서 선도적인 투쟁들을 만들어 왔고, 그것으로 인한 가혹한 탄압을 받아왔습니다. 선도적인 투쟁이 많았던 만큼, 탄압도 심했으며 이러한 과정속에서 급격한 개량화의 양상이 나타났으며, 이러한 현실 속에 이제는 대공장 사내하청노조가 출현하고 있습니다. 노조운동에 희망을 불어넣는 투쟁으로 사내하청노조의 투쟁이 자리잡을 것이라고 생각합니다.

사회자 : 조직화 자체도 중요하지만, 사내하청노조의 건설과 조직화 투쟁이 반신자유주의 투쟁, 구조조정 반대 투쟁과 어떠한 관계를 맺고 있는지를 밝혀내고, 그러한 전망 속에서 투쟁을 만들어 가는 것이 가장 중요한 것 같습니다. 얘기를 하다보니 자연스럽게 조직화 및 투쟁 과정의 어려움에 대한 얘기도 거론되었던 것 같습니다.

## 2. 조직 및 투쟁과정의 어려움

사회자 : 사내하청노조 건설의 경우 캐리어사내하청의 초기조직화의 경우를 제외하고는 대대적인 조직화의 경험이 부족했던 것 같습니다. 그리고 실제 현재의 사내하청 노조들이 공통적으로 조직화의 어려움과 한계에 봉착해 있다고 생각합니다. 각 노조들이 조직화 과정에서 겪었던 어려움들에 대해 이야기들을 해주시죠..

조성용 : 조직화의 여건측면에서 보자면 하청 내에서의 계열화가 존재하고, 하청의 재하청화 문제, 하청노동자 보다 더욱 열악한 조건에 처해있는 공장내의 이주노동자 문제, 비정규직 관련 노동법 개악의 문제 등 많은 어려움이 존재하고 있습니다. 이렇게 갈기갈기 찢어진 상황에서의 조직화는 매우 어렵습니다.

또한 현장마다의 특수성은 다양하겠지만 핵심은 정규직과의 관계 문제인 것 같습니다. 정규직 노조의 입단협을 통해 사내하청 조직화의 여건을 마련한다면 많은 부분 좋아질 수도 있을 것입니다. 하청노조가 주체적으로 하청노동자들을 조직하는 것뿐만 아니라 정규직노조와의 연대도 매우 중요하다고 볼 수 있죠.

이렇게 분할된 상황에서는 싸움을 만들어 가면서만 해결 가능할 것이라는 생각이 듭니다. 조합원들을 이후 투쟁의 주체로 성장시키는 교육이 필요하죠. 저희의 경우, 중공업 응용노조와의 연대는 실질적으로 어렵다고 볼 수 있습니다. 정규직 노조에 대한 폭로를 통해 견인해야 할 단계라고 생각합니다. 민주과 정규직은 선거이후 활동이 정지된 상황이고, 실천단 동지들도 선거과정에서 어려움을 많이 겪었습니다. 하청과의 연대에 있어서 선관위 규정, 후보자격 박탈의 규정들 속에서 하청과의 연대가 끊어진 상황입니다. 그렇기 때문에 직영노조의 문제점들을 공개적으로 이슈화 시켜내고, 폭로하고, 직영운동도 잘하게 하면서 하청과 연대하게 해야하는 방안들을 만들어가야 합니다.

홍영교 : 조직화를 위해 많은 것들이 필요하다고 생각합니다. 첫째, 조직화가 노조의 힘을 결정짓습

니다. 조직화하면 정규직을 떠올릴 수밖에 없는 어려운 상황이 있습니다. 그래서 정규직에게 비정규직의 현실을 직시하도록 선전 선동하는 활동도 중요하다고 생각합니다. 둘째는 어려운 상황일수록 활동가들 사이에 너무 조급해하는 마음들이 존재합니다. 노조존립의 위기의식 속에서 과도한 투쟁으로 내몰리는 경우도 많습니다. 여유를 가지고 끈기 있게 해야할 것 같습니다. 셋째는, 정규직 노조의 건강성도 아주 중요합니다. 정규직노조의 건강성 저하는 사내하청 조직화에 큰 어려움으로 다가옵니다. 현재 우리 사업장은 정규직 노조 자체의 비정규직 관련 사업이 없는 상황입니다. 실제로 지금 현장에서는 정규직노조의 발언이 하청노조의 발언 보다 하청동지들에게 더 큰 영향을 미칩니다. 정규직 노조의 하청노동자 조직화계획이 절실하게 요구됩니다. 현재 아산에서는 하청노조사업으로 1간부 7조합원이라는 것을 시행중입니다. 조합원과의 소통과 교류를 확대하기 위해 노력하는 것이죠. 조직 상황은 현상유지를 하며, 조금씩 확대되고 있는 상황이라는 점이 희망적입니다. 새로운 조직화와 더불어, 이미 조직되어있는 동지들에 대한 주체화 교육도 매우 중요하다고 생각하고 시행하고 있습니다.

오민규 : 기존운동에 대한 비판을 하지 않을 수 없습니다. 비정규 노동자의 주체적인 노력이 가장 중요하겠으나 정규직 노조의 자체적인 움직임은 여전히 중요합니다. 현재 현대자동차에서는 정규직 노조 직가입 논의가 진행중에 있습니다. 한편에서는 직가입에 대한 하청노동자들의 기대감이 매우 큼니다. 그러한 다른 측면에서는 직가입이 실질적으로 되지 않을 것이라는 판단에서 좌절하고 침체된 분위기도 존재하고 있죠. 경험상으로 보건대, 정규직노조의 건강성과 그 곳에 비정규직 활동가가 얼마나 있는가가 조직화의 관건이라고 생각한다. 아무리 정규직이 연대 지원하더라도 그곳에 비정규투쟁의 주체가 없으면 소용 없더라구요. 정규직 노조를 통해 대중들이 조직된다 하더라도 비정규직 주체가 내부에서 열심히 하지 않거나, 주체가 없을 경우 성과를 만들기 어려웠습니다.

정규직 신규채용을 사내하청에서 선발한다고 합니다. 민주노총도 아주 성과있는 사업이라고 선전하고 있습니다. 그러나 선발의 기준을 사측이 가지고 있는 것이 문제입니다. 현장에서는 5천에 이사백이라는 말들이 돌고 있습니다. 5천만원의 뇌물과 이사급의 백을 가지고 있어야 하청 중에서 정규직으로 선발될 수 있다는 이야기입니다. 120명을 뽑는데 1만 명의 하청노동자들이 늘어나고 있습니다. 비정규직 노조가 있는 곳에서 (선발기준을 회사가 가지고 있는)하청의 정규직 선발은 신종노조탄압의 수단으로 활용될 수 있습니다. 선발의 기준을 사측이 쥐고 있기 때문에 사측의 통제에 돌아나는 것이고, 대중들은 사측의 눈치만 보게 됩니다. 만약 선발한다면, 오직 근속연수를 기준으로 선발해야 하고, 그렇게 된다면 사내하청에서 정규직화도 가능할 수도 있을 것입니다. 근속연수를 기준으로 한 선발기준이 노조의 요구가 되어야 합니다.

홍성호 : 금호타이어의 경우 비정규직이 10%정도 됩니다. 원하청간의 관계에 가족적인 분위기가 있습니다. 노조설립 3개월 짜인데 준비과정에서부터 원청노조와 함께 준비하였습니다. 정규직 조합원과 함께 돌면서 노조가입원서도 받았죠. 다른 사업장에 비해서는 쉬운 과정을 통해 설립과 조직체계를 세워냈습니다. 원하청의 관계로 보면 모범적인 사례라고 할 수 있습니다.

사회자 : 동지들의 의견들을 정리해보면 조직투쟁과정의 어려움들이 정말 많이 존재하는 것 같습니다. 앞으로 조직화의 여건을 어떻게 마련할 것인가에 대한 많은 고민이 필요할 것 같습니다. 정규직 노조와의 관계개선, 하청노동자 스스로의 주체화, 현장투쟁을 매개로 한 다양한 조직화 방안 등이 필요한 것 같습니다. 특히 원하청 간의 공동의 조직화가 이루어진다고 하더라도 공동의 투쟁으로 나가지 못한다면 한계에 부딪힐 수도 있는 것 같습니다. 그러한 한계들은 기아광주공장과 캐리어의 사례에