서 어느 정도 확인되었다고 생각합니다. 초기조직화에 있어서 원하청 간의 긴밀한 공조체계가 이루어졌다고 하더라도 사측의 분열공작과 고용불안의 압박 속에서 공동의 투쟁을 만들지 못한다면 그러한 공조는 약화되거나 오히려 캐리어의 경우처럼 하청노조를 탄압하는 사례로 돌변할 수 있는 것 같습니다.

3. 원청노조 비정규직 사업으로써의 정규직화사업, 비정규직 조직화 사업에 대한 주체들의 평가와 이 사업으로 인해 사내하청노동조합에 미치는 영향

사회자 : 아까 오민규동지께서 조직화에 대해 이야기하시면서 원청노조의 비정규직의 단계적 정규직화에 대한 일부분에 대해 조금 이야기하셨는데, 이제 이 부분을 좀 더 이야기해보죠.

홍영교 : 사내하청노동자들의 단계적 정규직화라든지, 신규채용 등이 의미가 없다는 건 아닙니다. 하지만 사내하청노동조합의 조직화 측면에서 보면 하청 스스로의 자생력을 키워주는 것이 가장 중요하다고 생각합니다. 캐리어의 경우에도 자생력을 확보하지 못했기에 실패하지 않았나 생각합니다. 현재 진행되고 있는 논의에 있어서 빨리 직가입이 성사되든 실패하든 결정이 나는 것이 사내하청노조의 조직화 및 투쟁에 더 도움이 될 것 같습니다.
실제 정규직노조의 비정규직사업의 핵심은 비정규직을 주체로 세우는 과정이어야 한다고 생각합니다. 조직화를 염두에 둔 정규직화 및 신규채용일때만이 이것이 의미가 있다고 생각합니다. 사내하청노조의 자생성과 주체화 없는 단계적 정규직화 사업보다는 비정규직 조직화라는 큰 계획 속에서 원청노조의 비정규직 사업이 배치되어야 한다고 생각합니다.

김주익 : 우리가 항상 이야기 해온 것은 정규직화 '부탁'이 아닌 정규직화 '쟁취'입니다. 이것은 싸워서 쟁취하겠다는 의미이죠. 정규직 노조가 정규직화를 대신해 주는 것이 아니라 사내하청노조의 조직화와 투쟁의 성과로 정규직화를 쟁취할 수 있도록 정규직 노조의 비정규직 사업도 배치되어야 하는 것이죠.

사회자 : 단계적 정규직화, 직가입 문제가 사내하청노동자들을 주체적으로 세워내는 과정이 없이 진행되는 것은 이후 조직화 및 투쟁의 걸림돌이 될 수 있다는 말씀이신 것 같습니다. 기아광주의 경우에는 정규직노조에서 함께 정규직화를 내걸고 조직하고 투쟁했다는 측면에서는 큰 의미가 있지만, 정규직화의 자격요건을 노동조합의 요구로 관철시키지 못하고 사측에게 내주었습니다. 이후 기아 광주의 조직화 및 투쟁의 과정에서 계약직 및 사내하청노동자들을 조직화하기가 더더욱 힘들어졌습니다. 이것은 정규직노동조합의 사업으로 진행되어온 단계적 정규직화의 성과가 노조로 온전히 돌아오지 못하고 그 성과를 사측이 가져간 측면이 있다고 봅니다. 연령이나 성별 등의 기준이 아닌 근속연수를 기준으로 한 정규직화 요구가 노동자의 요구를 전제되어야 된다고 생각합니다.

조성웅 : 직가입 이후 산별전환 등의 논의들이 진행되었고, 자동차의 경우 노조 직가입이 대의원 결의사항이지만 실제로 움직이지 않고 있습니다. 연맹도 자동차의 상황을 보고 판단할 것입니다. 현실적으로 직가입을 통한 쪽수 늘리기에 대한 판단이 있는 것 같습니다. 하청의 주체적 투쟁을 매개로 정규직에서 받을 수밖에 없도록 만들어야 할 것이라고 생각합니다. 싸움을 통한 고용보장과 정규직화가 가장 중요합니다. 또한 직영임단협 시기에 하청노조의 대응 전술들이 필요하다고 생각합니다.

임단협 시기에 하청의 요구를 이슈화 시켜내야 하는데, 중요한 것은 우리의 능력이고 실질적으로 얼마나 해낼 수 있는가가 중요합니다.

오민규 : 현자의 임단협의 성과는 실제 아산의 식칼테러 이후의 투쟁의 성과라고 봅니다. 그러나 현중과 같은 위장폐업, 해고와 같은 탄압 속에서 정규직의 임단협은 여전히 중요합니다. 최소한의 고용보장 속에서 투쟁으로 조직하기도 용이할 것입니다. 원하청노조의 공동임단투를 원칙으로 정하고 가는 것으로 만들어내야 합니다. 이를 통해 원청의 사용자성을 밝혀내고 강제하는 투쟁이 가능할 것입니다. 원청의 임단협을 통해 사내하청노동자가 노동조합을 건설했을 시 업체 계약해지 등의 방식을 통한 집단 해고가 가능하지 않도록 만들어야 하며, 투쟁을 한다는 이유로 해고의 위협이 없도록 만들어야 한다고 생각합니다. 이러한 것이 조직화의 여건이겠지요. 그리고 단계적 정규직화에 있어 노동조합의 원칙적 요구는 그 어떤 것보다도 그 사업장에서의 근속연수여야 한다고 생각합니다. 그렇지 않을 경우에 현장에서는 사측의 눈치를 보느라 사내하청노조로 조직되지 않을 것입니다.

4. 2003년 사내하청 노조의 건설투쟁의 의미와 한계

사회자 : 사내하청노조의 경우, 노조 건설 자체로 많은 파급력을 가졌었다. 아마 노조 건설자체에 경총과 전경련까지 나선 경우도 별로 없으니까요... 노조 건설투쟁의 의미와 한계에 대해 이야기 해보았으면 합니다.

홍영교 : 투쟁의 조직하기 위한 준비가 부족했습니다. 식칼테러 이후 자본의 탄압에 대한 대응만으로 진행되었던 측면이 있습니다. 간부중심의 투쟁으로 현장간부들이 현장으로부터 분리되었습니다. 투쟁과정에서 조합원들을 의식화시켜내지 못함으로 인해 조합원들 스스로 좌절하게 하는 과정이 발생했죠. 앞으로는 활동가 위주의 전략전술의 한계를 극복하고 조합원과 함께 하는 투쟁으로 만들어 가야할 것입니다. 주체들의 과도한 투쟁만으로는 승리할 수 없습니다. 실제 현장진입투쟁 과정에서 많은 조합원들이 흔들렸습니다. 조합원들에게 불안감과 부담감만 심어주는 결과를 낳았다고 평가하고 있습니다. 진입투쟁이 끝나고 많은 조합원들이 이탈했죠. 투쟁의 당위성만으로 진행한 것이 어려움으로 다가왔었고, 이는 조직화에 또 다른 걸림돌이 되었습니다. 이후 내부평가를 통해 이를 평가한 바 있습니다. 다른 측면에서는 급박한 현장상황에 대처하는 동안에 단위사업장을 넘어선 타 단위와의 연대투쟁을 적극적으로 고민하지 못한 부분이 한계인 것 같습니다.

사회자 : 아쉬움이 많아서인지 한계에 대한 평가들만 이야기되는 것 같습니다. 투쟁의 성과와 의미들도 함께 이야기 해주시죠. (^^)

조성웅 : 무작정 기다린다고 준비가 되어 노조가 건설되는 상황도 아니었고, 현중의 경우 가장 어려운 시기에 만들어 졌지만, 주체들의 조건과 객관적인 상황을 판단했을 때 노조를 건설할 수밖에 없었습니다. 그러한 현실적인 상황들을 헤쳐나가는 능력이 부족한 것 또한 사실입니다. 현 상황에서는 비정규직 대중투쟁을 매개로 조직하고 투쟁하는 것이 중요한 과제로 남아있습니다. 현재 하청투쟁의 주체들이 직영을 닮아가지 않고, 계급성을 견지하고, 실제적인 사업과 투쟁을 진행하는 능력과 이를 실제적으로 수행하기 위한 조직력 담보가 필수적이라고 생각합니다.

이운남 : 정규직과의 연대가 가장 절실했습니다. 의식적으로 실천하는 활동가로서는 감내하고 갈 수 있는 부분들이 있었지만, 조합원들을 대중적으로 조직, 투쟁하게 할 수 있게 하기 위해서는 정규직과의 연대 필수적이라고 느꼈습니다. 정규직과의 연대의 과정에서 함께 소통하는 것 또한 부족했습니다. 함께 논의하고, 공동투쟁 할 수 있도록 계속 노력해야 할 것입니다.

홍영교 : 화물연대의 투쟁, 근로복지공단의 비정규직 철폐투쟁과 같은 이슈화된 투쟁기조가 없었던 것 같습니다. 비정규직 정규직화, 사내하청노동자들의 주요이슈를 밝혀내는 투쟁을 만들지 못하고, 노조의 생존에만 집중할 수밖에 없는 현실적인 상황이 존재했습니다. 사회적 이슈를 만들어 내고, 힘을 모아내는 투쟁을 만들지 못했기 때문에 기대에 미치지 못하는 투쟁으로 갈 수밖에 없었습니다. 하기에 올해에는 반드시 단사 차원을 뛰어 넘는 공동의 투쟁이 필요하다고 생각합니다.

오민규 : 너무나도 어려운 상황과 구속 10명 등의 탄압 속에서 노조생존을 위한 투쟁에 머물고 말았습니다. 이것이 지난해 투쟁의 한계였죠. 그러나 조직화는 10%정도이지만 전체 비정규직들에게 노조의 중요성 밝혀내는 성과가 있었다고 생각합니다. 비록 현재 투쟁하고 있지는 않더라도 심정적으로 대부분의 하청노동자들이 하청노조가 살아남기를 바라고 있습니다. 살아남아서 잘해내기를 마음속으로 바라고 있는 것이죠. 이제 살아남은 하청노조가 공동투쟁을 해야 할 시기가 2004년입니다. 정규직의 임단협의 한계를 극복하고 불법파견근절과 사내하청노동자 전체의 요구를 걸고 사내하청 노조의 공동행동이 필요한 시기라고 생각합니다.

사회자 : 2003년 조직화 및 투쟁에서는 어려운 여건 속에서 노조생존이라는 것이 큰 의미를 가지면서도 그것을 넘어서지 못한 한계가 동시에 있었다는 평가를 하셨습니다. 사내하청만의 주요이슈를 밝혀내는 투쟁을 만들지 못했다는 평가를 하셨는데요, 사내하청 노동자를 넘어선 간접고용 노동자들의 공동의 요구로 불법파견의 문제, 원청사용자성 인정의 문제가 이미 제기되고 있습니다. 사내하청 노동조합들이 간접고용노동자의 핵심문제인 원청사용자성 불인정의 문제에 대한 공통의 요구를 만들고 공동의 투쟁을 통해 어떻게 부각시켜낼 것인가? 하는 부분이 매우 중요하다고 생각합니다.

5. 2004년 사내하청투쟁의 계획과 전망 그리고 과제

사회자 : 2004년 사내하청투쟁의 계획과 전망 그리고 향후 과제에 대해서 함께 이야기 해봤으면 합니다.

홍영교 : 아산에서는 3대 과제를 설정하였습니다. 첫 번째로 노조사수와 강화인데, 이미 라인대표자회의를 진행하고 있고, 기존에 조직된 조합원 주체화 교육을 통해 현재의 하청노조를 사수하고 더욱 강화할 수 있는 실천들을 해나가고 있습니다. 두 번째로는 고용보장입니다. 이미 현장에는 구조조정을 한다는 소문이 돌고 있고, 3월 투쟁선포식을 통해 전면적인 투쟁을 할 준비를 하고 있습니다. 세 번째는 해고자 원직복직의 문제입니다. 현재 해고 16명, 정직 3명이라는 어려운 상황이 존재합니다. 지금은 정직된 상황이지만 3명에 대한 부당해고에 대한 승소판정은 현장에서 좋은 반응을 일으키고 있죠. 투쟁을 통한 이들의 현장복귀가 큰 의미를 가지고 있는 것입니다. 활동가의 현장상주가 현장조직화에 있어서 매우 중요한 것 아닌가 생각합니다. 사내하청 노동자의 모임결성 등 다양한 시도들이 계속되고 있고, 앞으로는 단사 차원을 뛰어 넘는 연대를 강화해나가야 할 것입니다.

김동혁 : 이제까지 투쟁의 양상이 노조의 건설과 동시에 활동가들에 대한 해고로 인한 현장이탈, 정규직과의 연대 실패로 투쟁이 고립으로 일변화되었습니다. 하지만 하청노조는 살아남았고, 지속적으로 조합원들을 만나고 있고, 투쟁의 계획들을 만들어 가고 있습니다. 정규직노조 또한 자신들의 현장에서의 투쟁 없는 하청과의 연대는 결국 실패할 것이라는 생각이 듭니다. 현장에 대한 조직적인 장악력이 무엇보다 중요하다고 생각하는데, 이는 투쟁을 통해 극복해야 할 것이라고 생각합니다.

조성웅 : 울산지역에서의 공동의 투쟁을 고민하고 있습니다. 울산지역에서 플랜트건설노조가 설립되었고, 하청노조들과 조합원 가입대상이 중복됩니다. 여러 가지 방안을 통해서 실질적인 연대가 가능할 것이라고 생각합니다. 효성에서도 노조건설 준비중이고, 비정규직 노조들이 계속해서 건설되거나 준비중에 있습니다. 이러한 힘들을 바탕으로 2004년에는 지역차원의 공동투쟁과 연대를 강화해야 할 것입니다. 반면에 현실적인 역량의 한계들이 존재하는 것도 사실입니다. 현장활동이 안정적으로 보장될 수만 있다면 좋겠지만, 현실은 그렇지 못합니다. 주체의 의지를 넘어선 실제적인 능력들이 검증받는 한해가 될 것 같습니다. 계속적인 조합원 교육과 총선, 직영임단협 등 정세적인 시기와 사안에 맞는 하청조합차원의 전술들을 통해서 대중조직화 계획을 준비하고 있습니다. 이러한 투쟁의 과정들을 통해서 중공업내의 새로운 질서를 만들어 갈 수 있을 것입니다. 직영과의 문제에 있어서는 서로간의 연대를 강화하고 공동의 투쟁을 만들어갈 직영동지들을 함께 만들어 내기 위한 중장기 계획이 필요하다고 생각합니다.

오민규 : 2004년은 지역에서의 비정규직 연대투쟁활성화의 해로 만들어가야 합니다. 아산에서의 150명 구조조정이야기가 나오고 있습니다. 이는 자동차 산업 전반에 관한 문제에서 발생하는 것이죠. 자본의 구조조정 정책이 빠르게 진행되고 있으나 예전의 경험들과는 달리 현재 우리의 공동대응은 전무한 상황입니다. 연맹차원의 대응도 전무한 것이 현실입니다. 해외공장의 건설과 모비스를 통한 모듈화가 급속하게 진행되고 있고, 해외공장의 생산이 정상궤도에 오르는 시기가 곧 다가오고, 그렇게 되면 구조조정을 통한 정리해고는 당연한 수순이라고 생각합니다. 정규직, 비정규직, 부품사 등 자동차 산업의 3개 주체를 묶어내고, 3개 주체가 하나가 되어서 공동투쟁을 만들어내야 합니다. 또한 외곽의 단체들이나 연대조직들에서도 비정규직 관련한 모든 역량을 모아내서 비정규직 문제를 사회적으로 쟁점화 시켜내는 투쟁들이 절실하게 필요한 시기라고 생각합니다.

이운남 : 많은 계획들도 중요하지만 할 수 있는 것부터, 세세한 부분에서부터 성실하게 이행해내었으면 좋겠습니다. 작은 투쟁이라 하더라도 현장의 분노들을 모아내고, 계획적이고 준비된 투쟁을 만들어 가는데 박차를 가할 생각합니다.

김주익 : 이미 하청노조들이 살아남았다고 말하고 있기는 하지만, 제 생각에는 언제라도 소멸될 수 있는 것이 현재 상황이라고 판단합니다. 그렇기 때문에 긴장을 늦추지 않고 더욱 공세적인 자세를 취하는 것이 소멸되지 않는 방안이 될 수도 있을 것입니다. 어제 비정규연대회의에서 만난 이주노동자 동지들을 보면서 많은 힘을 받았습니다. 우리들 보다 훨씬 열악하고 힘든 조건에서 힘차게 투쟁을 하고있는 이주동지들 보면서 더욱 힘내야 할 것 같습니다.

사회자 : 철폐연대에서 이주노동자 농성투쟁단과 함께 하면서, 이주노동자 동지들과 많은 이야기를 나눌 수 있었는데요, 이주노동자 농성투쟁단이 최저임금 투쟁에 연대했다가 이주노동자들 보다 더욱

힘든 조건에서 투쟁하는 한국의 여성노동자들이 있다고 하면서 자신들도 더욱 힘을 내겠다고 말했던 기억이 납니다. 서로의 투쟁을 보면서 힘내고 서로 연대할 수 있었으면 좋겠습니다.

사회자 : 많은 이야기들을 서로 솔직하게 나누었지만 시간상의 제약으로 많은 아쉬움이 남습니다. 오늘의 논의를 시작으로 우리의 이러한 고민들이 현장에서 잘 풀어지고, 힘있는 투쟁으로 만들어 갈 수 있도록 앞으로도 더욱 열심히 노력해야 할 것 같습니다. 사내하청투쟁의 주체인 동지들과 한자리에 모인 것은 정말 소중한 시간이었습니다. 앞으로도 사내하청투쟁주체들 간의 지속적인 교류와 소통을 통해 공통의 투쟁요구들을 정선해내고, 더욱 힘있는 공동투쟁을 만들어갔으면 합니다. 정말 수고하셨습니다.

특집논의팀 | 전국불안정노동철폐연대

「현장에서 미래를」 제67호 (2001. 6). 한국노동이론연구소

대공장의 비정규직, 사내하청노동자의 선택

INP 사내하청노동자투쟁과 대공장 노동자투쟁의 새로운 전환

김 형 기/INP중공업 사내하청노동조합 위원장

지금껏 우리는 여러 사내하청 노조들의 결성과 패배를 지켜봐 왔다. 그런데 INP사내하청투쟁에 무언가 특별한 것이라도 남아 있는가?

우리의 답은 '특별한 것이란 없다'이다. INP에 앞서 결성했던 목포의 한라중공업 사내하청 노조, 마창의 볼보건설기계 비정규직 노조, 대상식품 사내하청 노조들이 그랬던 것처럼 INP는 공장 전체를 포괄하는 다수의 조합원을 조직하지 못하고, 사측의 총력을 기울인 탄압과 노조 불인정 조치, 업체 계약해지, 조합간부 해고로 인해 공장출입마저 봉쇄당한 채 공장 밖으로 밀려나 끝이 보이지 않는 장기간 노숙투쟁을 벌이고 있다. 그렇다면 왜 우리가 울산의 동쪽 바닷가 끝에서 벌어지는 조그만한 투쟁을 이야기해야 하는가?

1. INP투쟁, 울산 대공장에서 사내하청투쟁을 폭발시키기 위한 리허설

지난 10월 9일 결성한 INP사내하청 노동조합은 울산에서 사내하청 노동조합으로는 처음이다. 울산이라는 대공장 밀집지역에서 사내하청 노동자는 비정규직 노동자의 압도적 다수를 차지하고 있다. INP사내하청 노조의 투쟁은 그동안 억눌리고 짓밟혀왔던 사내하청노동자들의 권리 찾기의 시작이고, 앞으로 대공장 사내하청투쟁을 불붙이는 씨앗이 될 것이다.

1) 투쟁경과

울산 방어진 INP중공업 공장은 자본가들이 꿈꾸는 환상의 착취구조를 갖고 있다. 중소형 선박을 전문으로 만드는 세계평화재단(통일교) 소유의 INP는 생산현장을 모두 10여개 업체, 300여 사내하청, 일당직으로 채워 넣었다. 사무관리직마저 1년 단위 계약직이다.

INP자본은 사내하청, 일당직이라는 이유로 주차, 연·월차, 휴업수당, 특근수당 등을 주지 않는 등 근로기준법의 거의 모든 조항을 어겼다. 하루 9시간을 정취로하여 법정근로시간마저 무시하고 4대 의무보험(국민연금, 의료보험, 산재보험, 고용보험)에도 가입하지 않았다. 상습적인 임금체불과 일방적인 업체폐업, 잦은 산재은폐는 노동자들을 생계파탄의 지경으로 내몰았다. 작업복, 안전화 한 켤레 나오지 않는 열악한 노동조건은 INP사내하청노동자들로 하여금 노조결성에 나서게 했다.

노조를 결성하자 회사놈들은 노조를 부수기 위해 안달을 했다. 즉각 원하청 계약을 해지하고 하청업체의 이름을 바꾸어 재계약하면서, 조합간부들을 고용승계에서 탈락시켰다면서 회사 출입을 폭력으로 틀어막았다. 노조 공식소식지마저 빼앗는 악랄한 탄압, 조합원에 대한 해고협박, 일방적인 업체폐업, 블랙리스트 작성, 배포가 계속되었다.

공장 안에서는 일방적 업체폐업과 임금체불에 항의하는 투쟁이 끊이지 않았다. 노조 결성 직전인 작년 9월엔 수성기업 노동자 20여명이 체불임금 지급을 요구하며 본관 앞 항의농성을 했다. 지난해 11월 동우기업 노동자 70여명은 일방적 업체폐업에 항의하며 사장실 점거농성투쟁을 펼쳤다. 올해 3월엔 진보기업 노동자 30여명이 두 세달치 밀린 임금을 달라며 본관을 점거하였다. 이러한 투쟁으로 체불임금을 지급 받는 등 요구를 관철했지만, 결국 그날로 모두 INP를 떠나야만 했다. 이러면서 노조 결성

7개월만에 8개 업체가 날라갔고, 300여 사내하청노동자 중 50여명을 뺀 나머지가 새로운 사람들로 바뀌었다. 노동조합은 근로기준법 위반에 대해 고소고발을 해서 5개 하청업체 대표를 입건시키고, INP원청을 산업안전보건법 위반으로 고발하여 김광인 대표이사를 입건시켰지만, '원청은 하청노동자에 대해 직접 사용자가 아니다'는 이유로 책임을 비껴갔다.

노동조합은 매일 출퇴근투쟁과 중식투쟁. 주 1회 금속산업연맹 차원의 집중집회를 펼치며 회사 출입보장과 노동조합 활동 인정을 요구하면서 투쟁을 전개해왔다. 올해 3월 22일 울산지법은 INP측이 제기한 노동조합 설립취소소송에 대해 이유없다며 각하 결정을 내렸고, 노동부에서도 지난해 11월 16일 'INP사내하청 노동조합의 정당한 조합활동을 위해 노조 임원들의 출입을 보장하라'는 공문을 보내기도 했지만, 돌아온 답변은 출입보장을 요구하는 조합간부에 대한 상습 폭행이었다.

마침내 노동조합은 지난 4월 11일 금속산업연맹 소속 150여 조합원들과 함께 INP 정문 앞 천막농성에 돌입했다. 구사대와 전경의 방해를 물리치고 천막을 치고 철야농성에 들어갔지만, 다음날 아침 50여명의 구사대에 의해 농성장을 빼앗기고 농성물품을 강제 탈취 당하였다. 회사는 천막을 강도질한 자리에 5~10톤 무게의 웨이트(쇳덩어리) 8개를 갖다 놓았다.

노동조합은 즉각 위원장의 무기한 노숙투쟁에 들어가는 한편, 철야농성과 함께 출퇴근 선전전을 펼치고 있다. 노동조합은 농성에 들어가며 △조합활동 쟁취, 조합간부 출입보장 △근로기준법 준수, 임금착취 중단 △하도급 철폐, 비정규직의 정규직화 요구를 내걸었다.

그러나 회사는 노숙 농성장에 물과 흙을 뿌리고 사수조가 없는 틈을 타서 선전물을 훼손하고 도둑질해왔다. 농성자를 폭행하거나 출퇴근 선전전 때 시비를 걸어오는 것 빼고 회사는 아무런 태도의 변화를 보이지 않고 있다.

한편 노숙투쟁을 하면서 INP현장의 사내하청노동자들의 지지와 동참이 커졌다. 조합원과 조합 가입대상자들은 '지금은 노동조합이 무너질 것이라는 생각은 누구도 하지 않는다'며 노조에 대한 열정을 표시했다. 또한 현재 대성기업, 우성기업 등이 임금체불을 당하고 있는 등 불만의 수위도 높아지고 있다. 이제 '하청은 파리 목숨이니까 어쩔 수 없다'는 생

각이 현장을 휘감고 있는 상황에서 노동조합의 힘을 대중적으로 확신시키고 승리에 대한 자신감을 불어넣어 주는 것이 필요하다. 또한 다시는 한 두 개 업체가 임금체불에 항의하다가 업체 자체가 날라가는 일이 또 다시 반복되어서는 안 된다. 투쟁경험이 단절되지 않고 노동조합으로 축적되기 위해서는 현장에 제2의 투쟁중심을 굳건히 세우고, 수시로 일어나는 임금체불에 의해 마지막 수단으로 투쟁에 나선 동지들에게 '체불임금 지급'과 더불어 '정규직으로 고용승계'까지 밀고 나가도록 만들어서 투쟁을 승리로 이끌어야 한다.

2) 연대투쟁이 불붙다

한편 노숙투쟁이후 INP사내하청투쟁에 대한 지역의 연대의 기운은 높아졌다. 여러 사업장의 현장조직들과 노동·사회단체들은 출퇴근 선전전과 농성장 사수에 헌신적으로 연대하고 있다. 작년 미포조선 해고자 김석진 동지 투쟁 이후 INP투쟁은 지역의 주요한 연대투쟁으로 쟁점화되었다.

이러한 연대투쟁에 힘입어서 지난 4월 27일 현장조직대표자회의 주최의 집회와 4월 30일 민주노총 집회, 5월 9일 금속산업연맹 집회 등을 마치고 굳게 닫힌 공장 문을 밀고 들어가는 등 회사의 출입통제를 무력화시켜가는 투쟁을 펼쳤다. 현장조직 집회에는 150여명이 넘는 현장조직 회원들이 참여하였고, 4월 30일 집회는 노동절 전야제에 앞선 민주노총 사전집회로 잡혀 비정규직 철폐에 대한 지역 차원의 관심을 집중시켰다. 5월 9일 집회에서는 노조결성 이후 최초로 회사를 대화창구로 끌어내 '탈취해간 농성물품의 반환'을 약속받았다.

우리는 비정규직투쟁이 현실운동으로 등장한 이래 무수한 실패를 겪고 나서, 비정규직 노동자들의 투쟁은 정규직 노동자들의 공동·연대투쟁으로 발전하지 않고서는 승리할 수 없다는 확신을 얻었다. INP투쟁은 지금의 연대투쟁에 힘입어서 현장 내부를 대중투쟁으로 불붙이고 사내하청, 비정규직 노동자가 자신감을 갖고 투쟁에 직접 나서도록 돕는 방향이어야 한다. 또한 그 연대투쟁은 거기서 그치는 것이 아니라, 지역의 각

단사에서 비정규직을 조직하고 정규직을 쟁취하도록 만들기 위한 첫출발이 되어야 한다.

INP 연대투쟁은 각각의 대공장 사내하청투쟁을 준비하는 실천적 방책이기도 하다. 실제 INP에서 시작된 울산 사내하청노동자의 투쟁은 대공장 사업장의 비정규직 투쟁을 위한 전초전이 될 것이다. 특히 같은 조선업종이며 INP와 지리적으로 인접해 있고, 하청 인원이 중복되는 현대중공업, 미포조선과 현대자동차 사내하청노동자들의 조직과 투쟁은 본격적인 준비단계에 들어가 있다.

3) '하도급 철폐, 하청의 직영화' 투쟁을 각 단사로 확산시키자

IMF 이후 INP와 같은 고용형태(현장 전체를 사내하청, 일당직 노동자로 채워 넣거나 정규직 대신 계약직으로 고용)가 빠르게 확산되고 있다. 중소규모의 조선업종 사업체들은 대부분 이렇게 하고 있다. 울산의 방어진철공소, 이영산업, 신한기계, 세진 등은 모두 INP처럼 현장을 사내하청, 일당직으로 채워 넣었다. 또한 현대중공업, 미포조선, 한진중공업도 사내하청 임금체계를 9시간 일당직으로 바꾸는 사례가 늘고 있다. 자본가들이 목표로 하는 것은 공장 전체를 비정규직으로 채워 넣고 최악의 노동조건을 강요하는 것이다. 이것을 막기 위해서는 우리 노동운동 전체가 정면으로 비정규직 문제를 뚫고 나가야 한다. INP로부터 시작된 울산지역의 사내하청, 비정규직 철폐투쟁을 각 단사로 확산시키는 것은 미룰 수 없는 과제이다.

그렇다면 사내하청, 비정규직투쟁을 확산시키는 길은 어떤 것인가? 첫째, 비정규직 노동자 스스로의 생존권을 사수하고 정규직화를 쟁취하기 위해 나선 사내하청, 비정규직 노동자의 투쟁에 대해서는 어디든 민주노조운동의 명운을 걸고 연대할 것, 둘째, 비정규직투쟁의 확산을 위해 먼저 각 단사 정규직 노조가 단협 또는 고용안정협약서 등의 이름으로 맺고 있는 '하청 우선 정리해고' 또는 '불가피한 인원정리시 사내외 외주하청금지' 조항 등을 철폐할 것, 셋째, 각 단사 임·단협 요구안에 '비정규직 정규직화' 요구를 내걸고 그것을 쟁취하기 위해 투쟁할 것. 넷째, 임금, 노동조건, 산업안전, 고용 등 전반에 걸쳐서 하청 노동자의 노동기본권 보장을 위한 구체적인 현장투쟁을 펼치는 것이다.

2. 자본가들의 구조조정의 핵심은 '비정규직화'에 있다

공장과 직장에서 비정규직은 사내하청, 일당직, 계약직의 형태를 띠고 있는데, 이들의 상대적 열악성은 널리 알려져 있다. 근로기준법 조항들이 사문화되고 파렴치한 이중, 삼중의 임금착취가 성행하는 가운데 조직적 저항의 길마저 가로막힌 것이 오늘날 비정규직 노동자의 실상이다.

그러나 이런 모든 것들에 앞서서 가장 단적으로 비정규직 노동자를 특징짓는 것은 '유연화된 노동' 자체이다. 비정규직 노동자들에게 정리해고란 워낙 수시로 일어나는 것이어서 실업의 일상화는 이미 이들의 생활조건이며 생존조건이 되어있다. 비정규직 노동자들은 조직적 저항을 시작하기 전까지는 아예 '고용불안'이라는 것을 느낄 엄두조차 내지 못한다. 존재 자체가 불안정고용을 특징으로 하기 때문이다. 또 잦은 이직에 따른 공장, 직장의 이동조차 노동조건의 변화로 곧바로 연결되지도 않는다. 왜냐하면 이들은 어디로 옮겨가더라도 똑같이 최저수준을 감수해야 하기 때문이다. 반대로 현 직장을 지키더라도 노동조건의 개선을 기대할 수 없기 때문이다. 결국 비정규직 노동자에게는 '고용안정 쟁취'라는 구호마저도 낯설고 멀게만 느껴진다.

현대자동차에서 98년에 정리해고들 당했던 어느 정규직 노동자의 이야기를 들어보자.

"초등학교 다니는 애가 학교에서 우유를 먹는데 그 우유값이 없었습니다. 남들은 우유값도 없다 그러면 과장이라고 하는데 안 당해본 사람은 모릅니다. 며칠 늦게 우유값 4,000원을 애 손에 쥐어줬는데, 안 가져가도 된다는 거예요. 무슨 말이냐고 했더니 학교에서 급식하는 거 도와주는데 그거하면 우유는 그냥 준다는 겁니다. 제 딴에는 돈 없는 아버지 걱정한다고 그러는데 … 어떡하든

먹고 살겠다고 하청업체에 들어갔습니다. 기름때가 너무 더러워서 작업복을 세탁기에 넣지도 못하고 마누라가 손빨래하는데 빨래를 할 때마다 울어요."(출고사무소 S씨)[1]

정규직 노동자에게 정리해고는 날선 칼에 베인 듯한 아픔이다. 실업으로 인한 고통은 아이의 우유값도 댈 수 없을 정도로 참담하다. 이러한 현실에서 택할 수 있는 길이란 굶어죽던가 하청업체에 취업하는 길뿐이다. 하청업체에 취업해서 더러운 작업복을 집에서 손빨래해야 하는 (하청업체는 작업복을 회사에서 빨아주지 않기 때문에) 눈물겨운 현실을 잘 보여주고 있다.

정리해고로 인한 고용불안이란 이렇듯 그나마 지킬 것이 있는 노동자에게 해당되는 말이다. 대부분의 하청업체 노동자들은 수시로 찾아오는 실업과 눈물겨운 노동조건에 시달리는 것이 일상이 되어버렸다. 물론 이런 것들은 우리 사회에서 정규직이 그나마 잘 살고 있다는 것이 아니라 비정규직의 노동조건의 열악성을 알려주는 지표일 뿐이다.

지켜야 할 것조차 남아 있지 않는 최하층의 노동자, 그렇다면 비정규직 노동자가 이런 처지를 벗어날 수 있는 요구란 무엇인가? 삶의 조건 자체를 바꿀 수 있는 요구란 무엇인가? 최악의 임금, 노동조건, 고용파괴의 현장에 놓여있으면서도 그것을 숙명처럼 받아들일 수밖에 없는 비정규직 노동자에게는 '비정규직 노동자의 존재 자체'가 문제의 핵심이다.

최악의 임금, 노동조건이 비정규직 고용으로부터 나왔고 임금, 노동조건의 부분적 개선마저 일상화된 감원, 정리해고가 발생하는 순간 물거품이 되어버리는 실정에서 비정규직 고용 자체를 없애는 것, 비정규직 철폐가 외쳐지는 것은 자연스런 일이다. 현실적으로 비정규직 노동자들에게 근로기준법 준수, 임금체불 중단, 산재은폐 중단, 4대 보험 적용, 조합활동 보장 등의 노동기본권 문제가 '정규직화 요구'와 분리된다면, 얻을 수 있는 것이란 없다.

최근 한통계약직, 볼보코리아 비정규직 노동자들이 조합원에 대한 정

1) 『노동일보』, 「현대자동차 정리해고 그 후」, 2001년 5월 2일자.

리해고에 맞서 일반적인 '고용안정 쟁취'가 아니라 '비정규직 철폐, 정규직으로 고용승계'를 요구하며 투쟁한 것은 그런 이유이다.

한편 자본가들의 인력 구조조정의 핵심은 '정규직의 비정규직화'이다.

자본의 구조조정은 어떻게 들어오는가? 먼저 자본은 1단계로 공장 또는 직장 내 비정규직의 거의 대부분을 정리해고한다. 그 다음 2단계, 곧바로 정규직에 대한 희망퇴직, 근무시간 단축, 전환배치, 교육, 무급 순환휴가가 들어온 다음, 그래도 버티고 있는 노동자에 대해서 정리해고를 단행한다. 이런 것들은 모두 하나같이 강제적 인력구조정이며 대량감원이다. 그런 다음 3단계로 정규직 신규채용을 중단하는 대신 지금까지 정규직 공정이었던 곳을 비정규직으로 채워 넣으면서 결과적으로 공장의 다수를 비정규직으로 채워 넣는다. 이러한 전 과정을 압축적으로 표현하면 '정규직의 대량해고와 비정규직으로 대체'이다. 이렇게 해서 자본은 '직영의 하청화', '정규직의 비정규직화'를 완성한다.

그런데 우리 운동이 폭력적 구조조정에 맞서는 방식은 대부분 1단계를 그냥 지나치고 2단계에서 부딪히며 다시 3단계에서는 소리 소문 없이 지나치는 경우가 대부분이다. 그런 다음에는 늘어난 하청으로 인한 노조조직력의 파괴, 현장조직력의 와해가 전체 노동자의 임금, 노동조건을 바닥까지 끌어내린다. 그리고 때때로 1, 2, 3단계는 뒤죽박죽으로 자본이 원하는 만큼 반복되고 결국 현장은 노예노동의 천국으로 바뀌어버린다. 임금착취의 질서는 새롭게 고도화되고 거기에 맞서는 노동자의 단결력과 투쟁력은 마비된다.

굳이 정리해고 사업장을 이야기하지 않더라고 대부분의 사업장에서 '신규채용의 중단과 하청투입', '기존 정규직 공정의 하청이관'은 이제 일상적인 일이 되고 있다.

3. 사내하청노동자의 투쟁은 대공장 노동자투쟁이다

지금까지 사내하청노동자투쟁은 그 자체로 대공장 노동자투쟁이었다.

99년 한라중공업 파업 때 한라중공업 사내하청 노조가 그랬고, 볼보건설기계 사내하청 노조가 그러했으며, 캐리어 사내하청 노조가 그랬다. 이미 사내하청노동자들이 대공장 노동자를 구성하는 무시 못할 존재이기 때문에 사내하청노동자들을 투쟁으로 조직하지 않고서는 대공장 투쟁은 반쪽짜리가 될 수밖에 없다.

우리 운동을 이끌어왔던 대공장에서 사내하청노동자의 비율은 꾸준히 늘어왔다. 불과 2~3년전만 해도 20~30% 정도에 불과했던 사내하청노동자의 비율은 울산의 경우 2001년에 이르러 현대미포조선 60%, 현대중공업 40%, 현대자동차 25% 효성 60% 등으로 공장 내 반수 가까이를 차지하고 있다. 그 수는 꾸준히 늘고 있으며 이런 추세대로라면 주요 대공장 사업장에서 정규직과 비정규직 비율은 역전될 전망이다. 늘어난 사내하청노동자들은 그동안 우리 노동운동의 주력이었던 대공장 노동운동을 크게 약화시키고 있다. 한 사업장 임금의 평균치는 뚝 떨어졌고, 노동조건은 전체적으로 추락했다. 사내하청노동자의 불안정한 고용은 정규직 노동자의 고용불안을 불러오고 있다.

노조조직력이 떨어지는 것과 비례해서 현장의 일상활동은 크게 위축되고 있다. 자본에 맞설 수 있는 힘의 원천인 노동자의 단결은 자본이 갈라놓은 정규직과 비정규직의 벽을 넘지 못하고 있다.

자본가들은 임금비용을 절반으로 줄여서 이윤을 뽑아대면서도 물량 수급에 따라 필요인원을 마음대로 늘였다 줄였다 하고, 저항권과 단결권마저 원천봉쇄하면서 사내하청 고용의 재미를 톡톡히 보고 있다. 자본가에게 원하는 만큼의 착취의 자유가 쥐어지고 성공적인 노무관리는 널리 전파된다. 바로 이런 이유들 때문에 자본가들은 필사의 노력으로 직영의 하청화와 사내하청, 비정규직고용의 확대를 향해 치닫고 있다.

사내하청을 대거 투입하면서 자본가들이 노리는 것은 다름 아닌 노동자의 분열이고 단결의 파괴이다. 임금, 노동조건, 고용, 건강 등 노동자 생존을 둘러싼 조건을 사이에 두고 노동자 사이에 분열과 이기주의를 조장한다. 자본가가 내놓은 줄어든 파이를 두고 누가 좀더 가져갈 것인가를 두고 경쟁시킨다. 자본가들의 이런 공격에 맞서 더 많은 파이를 내놓으라고 정면돌파 하지 못한 결과 민감한 고용문제 등이 발생할 경우 정규직 노동자를 살리는 대신 사내하청노동자를 희생양으로 삼는 일들이 심심찮게 벌어져 왔다.

그러나 이 때문에 사내하청노동자들은 극심한 생존권적 곤란에 빠졌다. 급증하는 사내하청 고용과 더 이상 견딜 수 없을 정도의 열악한 노동조건 속에서 사내하청노동자들의 분노가 조직적으로 터져 나오기 시작했다. 제조업에서 '사내하청 노동조합'이 하나씩 둘씩 결성되기 시작했다. 사내하청노동조합은 정규직 노동조합이 사내하청노동자를 끌어안지 않는 상황에서 지난 2년여간 제조업 사내하청노동자들의 투쟁경험이 선택한 결론이다.

그러나 제조업에서 사내하청노동자로 대표되는 비정규직 노동자의 조직과 투쟁, 승리는 아직 저만치 멀리 떨어져있다. 대부분의 사내하청노동조합이 조직화에 실패하면서 스스로 생명을 다했다. '비정규직 고용과 고용유연화'를 자신의 살 길로 정한 자본가들에게 집중 탄압을 당해야 했고, 업체계약 해지 등으로 전원 해고자 신분이 되어 끝이 보이지 않는 싸움을 해야만 했다. 무엇보다도 사활을 걸어도 쉽지 않았던 싸움들이 노조운동 전체의 관심과 연대로부터 소외되면서, 노동자 단결의 파괴에 질식당해왔다. 사내하청 노조로는 처음으로 대중적 조직화에 성공했던 캐리어 사내하청 노조 마저도 자본에 굴종한 캐리어 이현석 집행부의 조합주의에 의해 심각한 타격을 받았다. 이제는 이미 현장의 주요 관심사가 되어버린 비정규직 노동자투쟁이 우리 노조운동을 새롭게 일굴 것인가 아니면 이대로 무너질 것인가를 가늠하는 기준이 되고 있다.

일상적인 임금, 단체협상은 물론이요 노조의 전면파업의 열기 속에서조차 배제받는 대공장 사내하청노동자들이 있는 한 대공장 노동운동이 자기 기능을 되찾고 현장권력을 복원하기란 먼 일이다. 구조조정, 노동유연화라는 이름 앞에 비정규직 양산에 대해서는 누구나가 심각성을 이야기하고 있다. 정규직 노동자들에 대한 정리해고, 기존 정규직공정의 하청이관, 최근 2~3년새 두 세배 가까이 뛰어오른 공장 내 비정규직의 비율, 급증한 비정규직으로 인한 노동강도의 강화, 현장권력의 약화 등으로 이

제 비정규직 문제는 비정규직 노동자들만의 문제가 아니게 되었다. 파업의 생산중단 효과마저 무력화시키는 사내하청노동자들을 그대로 둘 것인가? 하도급 철폐, 정규직화 쟁취투쟁은 이제 빼앗긴 현장조직력을 되살리기 위해서는 물론이요, 그 투쟁의 실행과정에서도 반드시 거쳐야 하는 관문이 되었다. 우리가 의식적으로 사내하청노동자투쟁을 조직하는데 심혈을 기울인다면 반드시 최근 몇 년간 약화된 대공장 투쟁을 불붙일 주요한 매개들을 발견할 수 있을 것이다.

4. 사내하청노동자투쟁은 조합주의 질병을 치료하는 투쟁이다

지난 5월 1일, '만국의 노동자여 단결하라'는 깃발이 핏빛 절규 속에 무너져 내렸다. 캐리어 사내하청 노조 점거농성장 침탈! 우리 운동이 안고 있는 문제를 충격적인 형태로 보여준 캐리어로부터 우리는 무엇을 교훈으로 얻을 것인가?

현장조직력이 살아있고 '40시간 노동제' 조항 등 유리한 단협을 맺을 정도로 노조가 힘이 있는 사업장, 캐리어에서 지난 2월 18일 사내하청 노조가 결성되었을 때 우리 모두는 비정규직 철폐투쟁의 새로운 전환으로 여기고 일제히 환호했다. 그러나 정규직 노조 이현석 집행부는 이러한 대중적 열망을 외면하고 사내하청 노조를 파괴하는 구사대로 전락하고 말았다. 이 사건은 그동안 우리 노동조합운동에 뿌리를 내려온 '조합주의' 질병이 얼마나 심각한 지경에 이르렀는지를 극단적인 형태로 보여주었다.

87년 들불처럼 일어났던 민주노조 건설 시기에 '하도급 철폐, 하청의 직영화'를 내걸고 하청노동자들을 투쟁 대열로 합류시켰던 현대중공업에서 2001년 오늘 파업파괴자, 사내하청 노조 파괴의 주범이 된 캐리어에 이르기까지 우리 운동의 변질과 오욕의 역사는 우리로 하여금, 심각한 위기감을 갖도록 만든다.

문제의 심각성은 이것이 단지 캐리어(원청) 노조 지도부가 특히 반노동자적이기 때문에 그런 것이 아니라, 현재 대부분의 노조운동이 똑같은

질병을 앓고 있다는 점이다.

조합원의 정서를 이유로 계약직 노동자의 연대집회 참가마저 거부했던 한국통신 노조 이동걸 집행부, 하청투입에 대해 공공연하게 '조합원 고용안정의 방패막이, 완충장치'라고 주장했던 현대자동차 정갑득 집행부만이 그런 것이 아니다. 대부분 민주노조 사업장에서조차 이런 문제들은 암암리에 숨겨져 있다.

울산에서 97년 고용안정협약서를 맺었던 현대정공은 '불가피한 인원 정리시 하청을 우선 정리해고한다'는 조항을 삽입한 적이 있다. 이것은 98년 현대자동차에서 정규직 노동자에 대해 8천명 희망퇴직, 2천명 무급휴가, 277명 정리해고를 하기 전에 97년 11월부터 98년 2월 사이에 7000여명의 하청인원을 먼저 정리해고했던 모습에서도 드러난다. 87년 직영, 하청의 계급적 단결을 실현했던 현중 노조조차도 지금은 2천년 단협에 '불가피한 인원 정리시 해당 직종에 대해 사내외 외주를 금지한다'는 조항을 신설하여 하청 우선 정리해고를 명문화하고 있는 실정이다.

'정리해고가 발생할 경우 하청노동자의 목을 먼저 친다'는 조항을 그대로 두고서는 어느 사업장이든 사내하청노동자들이 외치는 '비정규직 철폐-하청의 직영화' 요구가 관철될 리는 만무하다. 당장 정규직 노조가 그 요구를 수용하지 않고 오히려 캐리어처럼 방해하는 일들이 다시 반복될지도 모를 일이다. 정규직 노조의 고용안정협약서가 곧 하청, 비정규직의 정리해고통보서가 되는 현실을 극복하지 못한다면 우리 운동의 미래는 없다. 만약 우리가 이것에 전향적으로 대처하지 않는다면 우리는 어느 순간 노동조합운동이 아니라, 특정집단의 이기주의운동으로 전락할지도 모를 일이다.

하청을 인정하는 한에서는 '신규채용시 기존 하청 우선채용', '불법을 저지른 하청업체에 대한 삼진아웃제' 등과 같은 유리한 단협상의 조항들조차도 이중 착취구조를 고착화시킬 우려가 크다. 특히 대부분의 단사에서 신규채용을 중단하고 기존의 정규직 공정마저 하청으로 투입하는 것을 막지 못하는 실정에서는 실효 없는 구색 맞추기, 생색내기에 그칠 수도 있다. '비정규직의 정규직화'와는 모순되는 단협의 조항들은 결국 우

리 운동의 계급성을 비추는 거울이다. 조합주의가 발호하고 있는 한에서는 최근 사내하청, 비정규직 투쟁들을 두고 깊숙히 뿌리 내리고 있는 패배주의 또한 극복할 수 없다.

5. 대공장에서 사내하청노조라는 선택

노조 결성은 단지 대중을 투쟁으로 조직하는 수단이다. 그런데 사내하청 노조는 '비정규직 철폐'라는 목적을 갖는 한시적인 투쟁조직이다. 비정규직 노동자는 자신의 비정규직 노동자로서 존재 자체를 끝장냈을 때, 비로서 상식적인 노동자의 권리마저 누릴 수 있다. 따라서 '비정규직 철폐'를 내걸지 않는 비정규직 노조란 존재 의미가 없다.

그런데 '정규직화 쟁취'를 위해서 왜 사내하청 노조가 필요한가? 대공장에서 사내하청노동자들을 조직하는 가장 이상적인 형태는 두말할 것도 없이 정규직 노조(또는 산별노조의 단위사업장 분회)로 사내하청을 포괄하는 것이다.

물론 규약상의 '가입권 보장'은 그 자체로는 문제의 1%도 풀지 못한 것이다. 예를 들어 정규직 노조가 받든, 산별노조가 받는 '누가 과연 가입할 것인가?'를 보자. 우리가 노조를 목적이 아니라 요구 쟁취를 위한 수단으로 보는 것처럼, 사내하청노동자들 또한 '조합원 신분' 자체에 감지덕지할 사람은 아무도 없다. 오히려 사내하청노동자들에게는 노동조합에 가입한 사실 자체가 해고사유가 되고 있는 실정이다. 승리에 대한 확신이 없는 한 사내하청에게 조합가입은 당장 자기 무덤을 파는 일로 받아들여진다.

가장 큰 문제는 민주노총, 산별연맹, 단사 정규직 노조의 주류가 '하도급철폐, 하청의 직영화'를 즉각적인 요구로 내거는데 엄청난 부담감을 토로하고 있다는 점이다. 조합가입권을 주겠다는 당사자들이 '여건이 성숙하기 전까지 비정규직 처우개선과 정규직, 비정규직간의 차별철폐로 제한하자'면서 도망갈 구멍을 만들어놓고 있는 판에 하청노동자로 하여금 굳이 '모든 걸 걸고 노동조합에 가입해야겠다, 노동조합에 가입해야 하청신세를 끝장낼 수 있겠구나'하는 가입에 대한 동인이 생기겠는가?

이처럼 대부분 정규직 노조의 하청문제에 대한 접근은 많은 한계와 잘못을 안고 있다. 예를 들어 민주노총 또는 정규직 노조는 하청문제에 대해 '임단협 때 하청의 이러저러한 처우개선'의 문제나, '임단협 때 임금 몇 프로 인상, 단협상의 어느 부분 적용' 문제로 다가가고 있는데, 이는 하청노동자들을 투쟁으로 조직하는 대신, 그들을 관객으로 전락시키고 불쌍한 놈 도와주자는 식의 시혜의 대상으로 만들어 버린다. 이러한 투쟁대리주의로는 비정규직 노동자들을 투쟁주체로 만들지 못할 것이며, 그토록 많이 투쟁회피의 근거로 이야기해왔던 '(정규직) 조합원의 정서'를 조금도 바꿀 수 없을뿐더러 정규직, 비정규직의 단결투쟁을 요원한 일로 만들게 된다.

만약 정규직 노조가 규약을 바꾸고 사내하청, 임시직 노동자들을 조합원으로 받아서 '비정규직의 정규직화'라는 비정규직 노동자의 요구를 내걸고 투쟁한다면? 물론 더할 나위 없이 좋을 것이다. 이랜드처럼, 한국우주항공 노조처럼 말이다. 그러나 문제는 아직 대부분의 정규직 노조들이 '비정규직의 정규직화'는커녕 사내하청을 자신의 조합원으로 받는 것조차 부담스러워하거나 꺼리고 있다는 데 있다.

결국 사내하청 노조가 과도적으로 만들어져야 하는 이유는 다른 데 있지 않다. 첫째, 지금껏 정규직 노조가 사내하청노동자에게 문호를 개방해주지 않고 있다는 점. 둘째, 산별노조로 전환하고 사내하청 또는 비정규직 분회를 설립하더라도 '비정규직 철폐'투쟁으로 매개되지 않는 한 가입할 하청노동자는 없다는 사실이다. 셋째, 그럼에도 불구하고 사내하청 노동자들의 당장의 절박한 생존권적 요구들은 노조 결성이라는 선택을 종용하고 있다는 점이다.

사내하청 노조는 이런 조건에서 하청노동자들이 현장의 대중투쟁을 불붙일 수 있는 유일한 수단이 되었다. 수많은 실패를 겪고 나서 초기 캐리어는 그런 실례를 입증해 보였다.

대부분의 노조 혹은 활동가들은 비정규직 철폐의 대의에는 동의한다.

하지만, 막상 자기 사업장의 문제로 닥치면 고민거리가 된다. 특히 '하청 투입 반대, 하청이관 반대'에서 한발짝 더 나아가 비정규직 노동자들의 절박한 요구인 '정규직화' 요구로까지 나가는 데에는 한계에 부딪힌다.

또한 대부분의 사내하청노동자들의 투쟁이 오래 버티지 못하고 무너지다 보니, '제조업 사내하청 문제는 해결하기 어려운 문제'라는 인식 아래 다른 방법을 찾아야 한다는 목소리도 나온다. 직접 사내하청 노조를 결성하고 정규직화 요구를 내거는 대신에, 비정규직과 정규직의 차별철폐와 처우개선, 법제도 개선투쟁과 산별교섭 등 우회할 수 있는 방법에 주안점을 두어야 한다는 의견이다.

물론 '노동조합 건설을 시도하더라도 극심한 고용불안과 짧은 고용기간, 고용관계의 이중적 형성, 근로기준법상 근로자성의 부정 등으로 인해 사실상 단결권이 원천봉쇄되어 있'는 상황에서 민주노총 차원의 법·제도 개선투쟁도 필요한 일이다.[2] 하지만 비정규직 철폐를 향한 현장투쟁으로부터 뒷받침되지 않는다면 법·제도 개선 투쟁은 국회 입법청원운동을 넘지 못하게 될 것이고 실제 그렇게 바뀐 법·제도조차도 현장에서 사문화될 것은 분명하다.

민주노총은 구조조정 분쇄, 정리해고 철폐와 함께 '비정규직 차별철폐와 정규직화 요구'를 내걸고 있다. 또한 산별노조를 건설해서 조합원 가입권을 보장해주는 것이 해결책이 될 수 있다고 주장해왔다. 하지만, 지금처럼 실제 단위사업장에서 '하청 우선 정리해고' 조항 등을 비롯하여 정규직, 비정규직의 단결을 가로막는 단협 상의 장치 등을 철폐하지 않는 한 산별노조에 가입할 비정규직 노동자는 없을 것이다.

우리 운동이 안고 있는 이런 문제들을 하나씩 고쳐나가지 않는다면, '산별교섭을 통해 정규직과 비정규직의 임금 등 격차를 좁혀나간다'는 계획 또한 환상으로 그칠 것이다. 산별교섭에서는 정규직, 비정규직의 임금 격차를 '정규직의 임금은 덜 올리고 비정규직은 많이 올리는 방식으로 해소하겠다'는 것이다. 그런데 이런 방식으로는 정규직의 동의를 이끌기

2) 심동진(민주노총 조직2부장), 「민주노총 2000년 비정규직 투쟁평가 및 과제」.

도 힘들뿐더러, 비정규직의 동참을 유도하는데도 한계가 있다. 더구나 빠른 속도로 확산되는 '정규직의 비정규직화' 추세를 뒤따라가기에도 벅찰 것이고, 무엇보다도 우리 운동이 안고 있는 비정규직 배제 경향을 극복하고 치료하는데 실패할 것이다.

정규직 노동자를 보호하는 대신, 사내하청노동자를 희생해야 한다는 것은 어쩔 수 없는 한계가 아니다. 이것은 우리 운동의 역량으로도 충분히 극복할 수 있으며 우리 운동의 미래를 위해서라면 반드시 극복해야만 한다. 사내하청노동자를 희생시킬 수밖에 없는 현실에 대해 이야기하면서 많은 사람들이 '조합원의 정서'를 이야기한다. '조합원의 정서가 하청을 인정하지 않는 분위기'라는 것이다. 하지만, 과연 조합원의 정서를 이끌고 주도하는 사람은 누구인가? 만약 자본의 논리에 고개 숙인 조합원의 정서가 있다면 그것을 바꾸고 노동자 정신으로 높여내는 것이 필요한 조치이다. 올해 이랜드 노조가 비정규직의 정규직화를 내걸고 장기 파업을 벌이면서 사내하청, 계약직의 정규직화를 쟁취한 것이나 지난해 대우조선 현장조직 현민추가 부당하게 해고된 2명의 사내하청노동자의 투쟁에 연대하면서 조합원의 지지를 얻고 노조 집행부에 당선된 것은 조합원의 정서는 노동자 대의에 충실하다는 것을 보여준다. 또 설사 지금 그렇지 않더라도 그렇게 바꿀 수 있다는 것을 보여준다. 그런 맥락에서 울산의 효성노조가 2001년 임단협에서 '하청노동자의 정규직화'요구를 내걸고 완강하게 파업투쟁을 하고 있는 것은 매우 희망적인 일이다. 안/노/정/연

동영상 취재까지 겸했던 이날 인터뷰를 마무리하면서 비정규직 노동자들에게 정부의 정책의지를 담은 메시지를 전달해 달라고 요청했다.

"정규직이나 비정규직이나 다같이 우리 나라 산업발전, 특히 지식정보강국 건설을 위해 노력하는 분들이다. 우리 정부는 비정규직이나 정규직이나 똑같이 애정을 갖고 대할 것이다. 비정규직도 정규직처럼 보람스러운 대우를 받을 수 있도록 최선을 다할 것이다. 사랑합니다. 비정규직 여러분"

인터뷰를 끝내고 다시 사무실로 돌아가는 길, 곰곰이 생각해도 도무지 답이 나오지 않는 의문이 있었다. 장관은 인터뷰 내내 '비정형근로자'라는 말을 한 번도 쓰지 않았기 때문이다. 지난해부터 비정규 노동이 사회문제로 부각될 당시 노동부는 굳이 일반적으로 통용되는 비정규직이라는 용어를 사용하지 않고, '비정형'을 고집해 왔다. 일정한 사회 혹은 집단에 전형적으로 발견되는 형태의 고용관계를 벗어난 고용형태라는 이유때문이었다. 용어선택의 변화를 두고 정부의 태도가 바뀐 것이라고 보긴 어렵지만 '비정규'라는 개념은 고용관계가 사회의 일반적 기준에서 벗어나 있음을 표현하는 동시에 정규직이 누리는 기업내 지위와 그에 따른 권리나 보호가 수반되지 않는 노동자의 처지까지 드러내고 있다는 점에서, 정부가 비정규 문제를 대하는 철학과 방향을 바로잡고, 적극적으로 추진할 의사를 갖고 있다고 보는 것은 무리일까?

〈약력〉
1939 경북 안동 출생
1958 안동사범학교 졸업
1968 고려대학교 정치외교학과 졸업
1979 서울대 행정대학원 · 미국 하와이주립대 대학원 정치학박사
1979 국민대 교수
1981 고려대학교 행정학과 교수
1990 고려대 노동문제연구소 소장
1994 한국정치학회 회장
1995 고려대학교 노동대학원장
1999 독일 베를린대 교환교수
1999 노사정위원회 위원장
2000 노동부장관(현)

〈저서〉
『제3세계의 정치경제학』 한울
『한국의 도전과 선택-21세기 국가경영론』 나남
『한국의 민주화』(공저)
『민주화시대의 노사관계』
『한국자동차산업의 노사관계』
『노동과 민주주의』 박영사

T비정규노동」 제1권 제4호 (2001. 9). 한국비정규노동센터

현장리포트

상처를 넘어, 깨어진 연대의 좌절을 넘어
- 캐리어 사내하청 노동자의 조직화 사례

[자료] 1. (주)캐리어의 사업장 및 노동조합 개요
2. 불법파견의 실태

한국비정규노동센터 현장리포트팀 kcwc@kcwn.org

이 글을 쓰기 위해, 무더운 여름, 현장리포트팀은 광주를 방문하였습니다. 곧바로 하남공단 거리에서 천막 농성중인 조합원들을 만났습니다. 그리고 첫 번째 질문을 하자마자, 우리가 알고 있던 사실과 판단이 얼마나 파상적이었는지 깨닫게 되었습니다. 또 이현석 캐리어노조위원장을 만나기 위해서 캐리어 문 밖에서 자그마치 1시간을 기다려야 했습니다. 그래서 들어간 노조사무실은 정문에서 불과 30초 거리였습니다. 이것 역시도 투쟁의 결과일 것이란 생각이 들더군요. 이렇게 더듬으며, 한사람 한사람 만나가면서 캐리어 사내하청투쟁은 조금씩 그 모습을 보였습니다.

이 과정에 함께 해주신 박병규 금속연맹지역본부장, 이능복 광주전남노동자운동연대 의장, 안수석 지원대책위 위원장, 이현석 캐리어노조 위원장, 최용호 하청노조위원장 직무대리와 천막 농성중이던 여러 하청노조 조합원, 유희양 금속연맹지역본부 교선부장님과 전화 인터뷰에 응해주신 윤영민 민주노총지역본부장, 하청노조 투쟁을 적극 지원하다 해고된 원청노조원 김병조, 김대희씨께 지면으로나마 감사의 인사를 드립니다. 이 분들의 생생한 경험과 솔직한 평가가 없었더라면 이렇게 구체적인 글이 나오기는 어려웠을 것입니다. 한편으로 아쉬운 것은 투쟁과 관련된 기록이 없어 관계자들의 진술에만 의존했던 점입니다. 2001년 상반기 동안 많은 주목을 받은 투쟁임에도 불구하고 사례분석을 위한 공식화된 문서자료 하나 구할 수 없었는데, 이를 통해 자료수집과 정리가 노동운동에서 얼마나 중요한가를 되돌아 보게 하는 계기가 되었습니다.

아무쪼록 캐리어 사내하청 투쟁사례가 비정규노동자의 조직화에 유용한 자원으로 이용되었으면 합니다. 아울러 이 보고서에 대해서도 아낌없는 비판과 조언을 주시기 바랍니다.

1. 들어가며

최근 민주노총 금속연맹의 조사결과를 보면 직영이 감소하고 비정규직이 기하급수적으로 늘고 있는 현상을 확인하게 된다. 조사결과 52개 사업장의 비정규직 노동자수는 총 54,466명으로 나타났는데, 이는 52개 사업장 전체 사원 수(199,334명) 대비로는 27%였고, 전체 조합원 수(134,877명) 대비로는 40%로 나타났다. 특히 조사된 52개 사업장의 비정규 노동자 가운데 가장 많은 수를 차지하고 있는 부문이 사내하청노동자다.

대공장(조선, 자동차)에 주로 집중되어 있는 사내하청 노동자는 전체 비정규직 54,466명중 38,613명으로 71%를 차지해 가장 많았다. 다음으로 일용직(1,028명), 용역(896명), 외국인(655명), 촉탁(389명), 계약직(147명) 순으로 집계되었다. (금속산업연맹, 비정규직 현황, 2001.7.6) 이번 조사결과를 통해 일부를 제외한 대부분의 사업장에서 비정규직 문제는 그 심각성이 도를 넘어서고 있음을 알 수 있다. 더불어 신자유주의 구조조정을 앞세운 자본과 정권은 노동시장 유연화를 목표로 분사와 아웃소싱, 외주·용역 등 다양한 형태의 구조조정을 가속화하면서 비정규직(특히 사내하청)을 대량으로 만들어 내고 있다.

생산량 변동에 탄력적으로 대응하는 유연한 인력 사용은 정규직의 대량해고와 정규직 자리의 비정규직으로의 대체를 낳았고, 이는 저임금 노동력의 지속적인 확보가 가능한 '시장 질서'를 만들어 냄으로써 생산비용의 절감을 통해 '자본축적이 가능해지는 상시구조'를 자본에게 안겨다 주었다. 그러면서 또 한편으로 자본은 직영과 하청의 분할을 통한 노동력 통제(기피작업의 하청화, 정규직의 배치전환과 그 자리의 하청화)와 비정규직의 희생을 전제로 한 기존 정규직 노조와의 유착고리(정규직의 고용안정과 소득의 보장)를 통해서 정규직-비정규직의 갈등구조를 유도하는 데 성공을 거두고 있다.

그런데 최근 들어 나타나고 있는 사내 하청 노동자들의 집단행동과 파업은 자본 중심으로 개편된 '시장질서'에 파열구를 내면서 자본의 노동에 대한 분할전략과 정규직노조의 반노동자적 배제와 차별에 맞서서 스스로를 조직화하기 시작했다는 점에서 그 의의가 실로 크다. 그 동안 사내하청노동자의 조직화 시도는 여러 가지 한계를 드러내면서 '실패'한 경험을 반복적으로 축적해왔다. 캐리어 사내하청노조의 경우도 그 범주에서 벗어나지 못한다는 것이 현재까지 제출된 평가라고 보인다.

지금도 현재 진행형으로 전개되고 있는 캐리어사내하청노조의 투쟁과 관련하여 우리는 먼저 그들의 실상을 살펴본 후, 조직화에 초점을 맞춰서 조직화 주체, 직영노조, 원청-하청회사의 대응, 상급단체(민주노총 지역본부, 금속연맹 지역지부)의 대응, 현장조직의 움직임, 지원단체의 활동 등을 미흡하게나마 살펴 보고자 한다.

사례 정리는, 이미 끝난 과거의 '사실'을 긁어모으는 수준을 넘어서서 그 '사실'이 반복되는 경향과 흐름을 간파하고 그것을 뛰어넘기 위한 발판으로 기능할 때 진정한 의미가 있다. 실패한 '사실'과 그 과정에서 거둔 '성과'에 대한 고찰, 분석, 평가가 '대안'을 중심으로 활발하게 이루어져야 한다.

사례 정리는, 이미 끝난 과거의 '사실'을 긁어모으는 수준을 넘어서서 그 '사실'이 반복되는 경향과 흐름을 간파하고 그것을 뛰어 넘기 위한 발판으로 기능할 때 진정한 의미가 있다고 생각한다. 이를 위해서는 실패한 '사실'과 그 과정에서 거둔 '성과'에 대한 고찰, 분석, 평가가 '대안'을 중심으로 활발하게 이루어져야 한다. 이미 실천적 활동가에 의해서 진행된 '평가'의 소중한 내용을 발판으로 삼고 센터는 조직화의 험로에서 나타난 여러 움직임을 포착하여 그 움직임 속에 담긴 고민과 한계가 무엇인가를 밝히고자 한다. 이를 바탕으로 사내하청노동자의 조직화를 위해서 시급히 요청되는 실천 과제를 몇 가지 제출하고자 한다.

2. 캐리어사내하청노동자들의 실상

지난 4월 캐리어사내하청노조가 조합원 289명을 대상으로 실시한 근로실태조사[1]와 7월말 천막농성을 계속하고 있는 하청노동자 20여명에 대한 개별 인터뷰를 통

1) 4월 조사는 노조를 만들고 난 뒤 조합원 카드를 작성하는 과정에서 이뤄진 것이지만, 노조 결성 직후 계속되는 농성과 파업 등으로 안정적인 노조활동이 불가능한 상태였기 때문에 체계적인 조사가 되지 않은 아쉬움이 있다. 실제 조사에 응한 사람은 전체 조합원(450여명)의 64%인 289명이지만 각 항목별 응답자 수는 들쑥날쑥했으며, 응답자가 200명에도 미치지 못한 경우들이 많았다.

해 확인된 내용을 중심으로 캐리어사내하청노동자들의 실상을 살펴보았다.

〔개별 신상〕 올 4월 실시된 설문결과에 따르면, 조합원들의 연령은 20대가 137명으로 압도적으로 많았고, 30대가 60명, 40대도 9명이었다. 연령층이 낮다보니 미혼(164명)이 기혼(37명)보다 훨씬 많았다. 학력은 고졸이 130명으로 다수였고, 전문대졸(27명) · 대졸(19명) 등 고학력자도 상당수 있었으며 현재 대학에 다니고 있는 사람도 17명이나 됐다.

이들이 (주)캐리어에서 근무한 기간은 6개월 미만이 123명으로 가장 많았고, 6개월 이상~1년 미만이 40명, 1년 이상~2년 미만이 68명이었다. 2년 이상자도 37명이나 됐고, 이 가운데에는 4~5년씩 캐리어에서 사내하청노동자로 일한 사람도 있었다.

〔고용계약기간〕 고용계약기간은 성수기, 비수기 또는 작업공정별로 천차만별이었다. 해마다 성수기(2월~7월)의 시작이라 할 수 있는 1~2월경에 입사하는 하청노동자들은 3~6개월 또는 1년 단위로 계약을 맺는 경우가 많았고, 성수기가 끝날 무렵인 5~6월경 입사자는 1일 단위 계약이 다수였다. 물론 근로계약서를 아예 작성하지 않는 경우도 있었다.

공정별로도 약간씩 차이를 보여 에어컨의 핵심 부품인 콤프레셔를 만드는 F1 공장의 경우 1년 계약이 많았고, 성수기에는 5개 라인 가량을, 비수기에는 2~3개 라인을 돌리는 F2 조립라인의 경우 계약서를 쓰지 않았거나 1일 단위로 계약한 사람들이 많았다. 하지만 계약서상 어떤 특정 부서로 배치될 것이라는 약정이 있었음에도 배치할 당시에 인력수급 상황에 따라 일단 급한 곳에 배치시키는 경우가 비일비재했다.

〔근무시간〕 지난 99년, 금속산업연맹 소속 사업장 가운데에서 가장 먼저 주 40시간 노동제에 합의한 곳이기 때문에 주 5일 근무제는 지켜지고 있었다. 그러나 특근과 잔업이 이들의 장시간 노동을 부추기고 있었다. Indoor 공정검사의 경우, 주말 특근과 철야가 많아 안정적인 휴일휴가를 확보하기 쉽지 않은 구조였다. 물론 이들에겐 휴일보다 당장의 임금확보가 시급하기 때문에 특근 · 철야를 선호하는 경향이 높지만 정규직들이 특근 · 철야 신청을 많이 하는 날에는 자리가 없어 추가 업무를 하지 못하는 경우도 있었다.

일상적으로 하루 2~3시간씩 잔업이 있는 라인의 경우도 미리 하청노동자들에게 '오늘은 잔업을 하는 날'이라고 미리 통보를 해 주지 않아, 저녁식사시간 무렵 조반장들이 저녁식권을 나눠주면 잔업을 하는 날이라는 것을 알게 된다고 한다. 그러다 보니 미리 저녁시간에 약속을 잡기는 거의 불가능하다고 했다. 근무시간이 이처럼 유동적이다보니 한달 실제 근무일수도 정확히 측정하기 어려웠다. 성수기에는 한 달에 이틀 쉬고 거의 매일 2~3시간씩 잔업을 하는 경우도 있었고, 비수기에는 한 달에 4~5회 쉬는 경우도 있었다.

〔휴일 · 휴가〕 연월차 휴가를 받는가 하는 질문에서는 다들 헷갈려 했다. 그 이유는 명목상으로 연월차 휴가가 모두 있지만 제때 쉬어 본 경험이 거의 없기 때문이다.

월차는 격월로 보장받을 수 있었다. 예를 들어 입사 첫 달에 만근을 하면 다음달에 월차휴가를 부여하는 것이 아니라 2번째 달에도 만근을 해야만 3번째 달에 휴가를 주는 방식이다. 물론 3번째 달에 하루 월차를 썼다면 4번째 달에 만근을 해야 5번째 달에 휴가를 부여하고 있었다. 연차휴가 역시 명시적으로는 보장돼 있지만 휴가로 쓰기보다는 다음해에 수당으로 되돌려 받는 식이었다.

자신의 질병이나 가족 간호 등을 이유로 병가를 쓸 수는 있었다. 하지만 이 역시 하루 또는 많아야 2~3일밖에 쓸 수 없다고 했다. 1주일 정도 넘게 병가를 써야 할 경우에는 '그만 두라'는 유무형의 압력을 많이 받기 때문에 병가기간이 긴 경우 알아서 퇴직을 하는 경우가 많았다.

〔임금〕 시급 2,005.75원(일급 1만6,046원)에, 한달 평균 기본급은 48만원 수준이었다. 그나마 지난해 9월부터 법정 최저임금이 시급 1,600원에서 1,865원으로 인상된 데 힘입어 약간 오른 것이다. 하지만 최저임금이 인상되었는데도, 사내하청업체들이 지난해 9월분 임금을 기존 시급인 1,775원을 기준으로 지급해 노조가 최저임금 위반으로 노동부에 진정을 제기하기도 했다.

여기에 연 400%로 책정돼 있는 상여금이 12개월 분할 지급됨으로써 월 16만원 가량을 추가해 한 달 임금은 64~68만원이었다. 잔업과 특근 수당까지 다 포함할 경우 많게는 95만원 가량의 임금을 받고 있었다.

그러나 이 같은 임금은 캐리어 정규직원의 절반에도 못 미치는 40% 수준이었

다. 한 조합원은 "첫 월급날 같은 라인에서 일하는 근속 10년차 정규직 형은 300만원을 넘게 받았는데, 나는 70만원도 채 안 되더라. 기가 죽기도 했고… 그 다음부터 월급날이 가장 기분 나쁜 날이 됐다"고 말한다. 또한 정규직과 함께 주말 특근을 해도 정규직은 26만원을 받는 데 비해 하청노동자들은 8만5천원밖에 받지 못했다. 더군다나 여성들의 경우는 법정 최저임금 인상에도 불구하고 올 들어서도 시급 1,757.5원밖에 받지 못했다. 따라서 지난해 9월부터 미지급된 임금이 1인당 2~30만원을 초과했으며, 성수기에 잔업특근한 부분까지 적용한다면 그 액수는 더 늘어날 것으로 보인다.

〔4대 보험〕 하청노동자들의 대부분은 자신이 4대 보험의 혜택을 받고 있는 지조차 잘 모르고 있었다. 근로자 부담분이 없는 산재보험을 제외하고는 자신의 월급명세서에서 일정액이 매월 공제된다는 사실만 확인하면 알 수 있는 데도 대부분 가입여부에 대한 질문에 선뜻 답을 하지 못했다. 4대 보험이 사업주에게 가입 의무가 있다는 사실을 설령 안다고 하더라도 어떤 불이익을 당할지 몰라 보험 가입을 강하게 요구하기는 힘든 구조였다. 한 노동자는 4대 보험 미가입은 명백한 불법이라며 3차례나 가입시켜 줄 것을 요구한 끝에, 산재보험을 뺀 나머지 보험에만 가입할 수 있었다고 한다.

〔기업복지〕 건강검진을 한 번이라도 받아 본 하청노동자를 만날 수는 없었다. 입사일에 따라 조금 차이는 있었지만 최근에 입사한 노동자들은 입사 당시 (주)캐리어의 지정병원에서 단 1차례 건강검진을 받았으며, 이전 입사자들은 회사에서 나눠 준 용지에 자신의 과거병력, 시력, 몸무게, 키 등을 '자기가 알아서' 쓴 게 전부였다고 한다. 산업안전보건법상 1년에 1회 이상 건강진단을 의무적으로 받아야 하지만 1년 이상 근속자라 하더라도 (주)캐리어에 근무하면서 건강검진을 받은 경우는 거의 없었다.

경조비 역시 공식적으로 책정된 것은 없었다. 친한 사람들끼리 거둬서 주는 게 전부였다.

(주)캐리어 내 휴게실이나 체육시설 이용에서도 하청노동자들은 정규직과 차별적인 대우를 받고 있었다. 휴게실의 경우, 굳이 정규직용과 하청노동자용으로 따로 나뉘어져 있는 것은 아니지만 생산현장 내 자판기나 쇼파 등 편의시설이 있고 규모도 조금 큰 휴게실은 대부분 정규직 차지이고, 하청노동자들은 근무지와는 조금 멀고 시설도 열악한 휴게실을 이용하는 경우가 많았다. 체육시설은 그런 차별이 더했다. 회원제로 운영되는 헬스장은 하청노동자들을 아예 회원으로 받지를 않았고, 탁구장이나 샤워실 등은 그런 구분은 하지 않지만 시설을 쓰라고 하는 얘기도 없고, 쓴다고 해서 뭐라고 하지도 않지만 대부분의 하청노동자들은 '알아서' 쓰지 않고 있었다.

(주)캐리어 안에 있는 2개의 식당은 정규직과 하청노동자 구별 없이 이용하고 있었다. 점심이나 잔업시 저녁식사는 조반장들이 나눠주는 식권을 이용하면 되지만, 아침식사의 경우 노조가 생기기 전까지만 하더라도 정규직에만 가능했다. 노조 설립 이후에 아침식사도 하청노동자들에게까지 개방됐지만 정규직은 사번을 적는 반면 하청노동자들은 주민등록번호를 기입한 뒤 식권을 구입해야 했다. 물론 (주)캐리어의 정직원이 아니기 때문에 사번이 있을 수 없지만 하청노동자들은 "사번을 적는 사람하고 주민등록번호를 적는 사람하고 식당 아줌마들이 보는 눈이 다르다"며 "아침밥 한 끼 해결하려고 그런 시선을 받아야 된다는 게 싫어서 아예 굶는 경우도 있다"고 말한다.

설, 추석 등 명절선물에서도 그 차이는 컸다. 하청노동자들은 참치선물세트 등을 받는 반면 정규직들은 8~10만원 가량의 상품권을 받았다. 또한 정규직들에게는 4년에 1번씩 (주)캐리어에서 생산하는 에어컨을 공장도 가격에 구입할 수 있는 기회가 부여되지만 하청노동자들에게는 이 같은 기회마저 없다. 1년에 1번 회사 체육대회가 열리지만 하청노동자들에게는 행운권 피추첨 자격도 부여되지 않는다. 어쩌다 같은 라인 정규직들과 한 팀을 이뤄 선수로 뛰는 하청노동자들도 있지만 대부분은 정규직들의 잔치(?)를 보고만 있어야 하니까 거의 참가하지 않는다고 했다.

〔산업안전〕 산업재해 발생건수나 산재 위험은 조선업이나 건설업에 비해서 상대적으로는 적은 편이었다. 그럼에도 기계에 손 등을 베는 경우나 쇠덩이를 깎다가 찍히는 경우, 전기감전 또는 프레스 압착사고 등이 있었고, 소음이나 분진으로 고통을 호소하는 노동자들이 많았다.

그러나 산재를 당하면 잘릴 것이라는 관리자들의 으름장만 받을 뿐 안전교육은 거의 이뤄지지 않았다. 안전화를 신고 다니라는 지시를 받으면서도 안전화를 지급받지 못한 경우도 있었고, 심지어 정규직이 버린 안전화를 주워서 신었더니(그나

마 지급받은 안전화보다 깨끗하고 좋아서) "규정상 회사 안전화를 하청이 신지 못하게 돼 있다"는 관리자 말에 버려진 안전화마저 빼앗긴 일도 있었다.

공정검사 라인에 근무하는 하청노동자는 "안전교육이 가끔씩 이뤄지긴 하지만 매번 정규직만 따로 교육을 받고 그 때 하청들은 한 켠에서 놀거나 휴식을 취해야 한다"고 말했다. 하청들에 대해서는 가끔씩 노동부 등에서 조사가 나올 때 작업화를 꼭 신으라는 등의 당부만 한다고 한다. 이처럼 안전교육이 거의 이뤄지지 않지만, 불가피하게 사고가 나더라도 산재보상보험법 등으로 보상을 받는 경우는 없고 대부분 계약해지되기 일쑤다.

〔직업훈련〕 하청노동자들이 하청을 택한 이유는 기술이 없거나 학력이 낮거나 연령이 높아서라는 객관적인 이유보다는 '취업할 곳이 없어서'가 압도적으로 많았다. 또한 취업할 때 친구나 친지 또는 캐리어 정규직원의 도움을 받은 경우도 있었지만 광주지역 취업정보지인 '사랑방'을 통해 취업하게 됐다는 사람이 대부분이었다. 그 중 일부는 전남직업훈련전문학교에서 캐리어 용역회사를 추천 받아서 입사하기도 했다.

그러나 이렇게 채용된 이후 사업장 내에서 직업훈련을 받아본 경험이 있는 사람은 찾기가 힘들었다. 기계작동이 까다로운 F1 공장의 경우, 입사한 뒤 1주일여 선임자들의 작동법을 뒤에서 지켜보면서 업무를 배웠고, 조립라인으로 상대적으로 업무 익히기가 쉬운 F2 공장의 경우 실무에 투입되는 데 2~3일 정도 소요됐으며, 급한 경우 30분만에 투입되기도 했다.

〔고용안정성〕 계약기간이 1일에서 1년까지 천차만별이지만 계약만료 이전에 본인의 중대한 잘못 없이도 계약해지되는 경우는 비일비재했다. 한 노동자는 "얼마 전에 한 하청동료가 점심식사를 하러 가다가 선에 걸려 넘어져서 손가락을 조금 베었는데, 관리자가 '한번 다친 사람은 또 다칠 우려가 있다'며 회사를 그만두라고 강요했다"고 말했다. 또한 특근이나 철야근무 지시에 따르지 않는다는 이유로 계약해지되는 사례도 있었다. 이같은 고용불안정성은 조합원 설문조사결과에서도 나타난다. 지난 4월 조합원 대상 설문조사에서 근속희망 기간을 묻는 질문에 6개월 미만과 1년 미만은 14명과 7명으로 극히 미미했고, 129명이 1년 이상 근무하기를 원했다.

〔부당한 대우〕 하청이라는 이유만으로 당하는 비인격적 대우에 사내하청노동자들은 상당한 불만을 갖고 있었다. 새로 입사했는데도 누가 입거나 신었던 헌 작업복과 안전화를 지급 받는 것에서부터, 하루 작업이 끝난 뒤에 하청들만 남아서 마무리 청소를 해야 한다든가, 업무도중 회의가 있어도 정규직들끼리만 모여서 회의를 하는 것 등을 불만으로 여기고 있었다. 또한 관리직이나 조반장들로부터 "너는 비정규직이기 때문에 인간이 아니다"거나 "너희는 파리목숨이다"라는 얘기를 들을 땐 인격적 모멸감까지 느낀다고 한다. 임금을 조금이라도 더 벌기 위해 특근·철야를 하고 싶지만 정규직들에게 우선권이 주어지는가 하면, 어떤 날은 약속이 있어서 정식 근무 이후 퇴근을 하려 해도 강제적으로 잔업, 특근명령을 받을 때도 있다. 물론 이에 응하지 않는다면 계약해지를 각오해야 한다. 물론 산재가 인정되지 않거나 경조사 휴가나 병가를 내기 힘들고 정당한 파업에도 불구하고 계약해지돼야 하는 것도 불만사항이었다.

그러다 보니 이들은 주변사람들에게 자신의 직장을 소개할 때도 굉장히 난감해 했다. '캐리어 하청직원이다' '캐리어 하청인 000회사에 다닌다'고 말하는 경우는 극히 드물고 캐리어에 다닌다고 얘기하거나(남들은 정규직인 줄 아니까), 그냥 공장에 다닌다, 제조업에 종사한다고 답을 했으며, 놀고 있다고 말한다는 조합원도 있었다.

3. 사실과 입장 – 사내하청 투쟁에 대한 서로 다른 기억들

캐리어사내하청노조의 그 동안의 투쟁을 평가하기에 앞서 주요 지점별로 구체적인 상황과 관련자들의 행위 등을 최대한 객관적인 입장에서 정리하면서 부분별로 평가를 시도하고자 한다.[2]

지난해 8월, 한 차례 노조설립 움직임이 무산됐던 것을 하청노조 투쟁의 시발로 보고 (주)캐리어에서 2년 이상 근무한 하청노동자 74명에 대한 정규직화 방침 발표 때까지 전환점이 될 만한 시점과 주요 쟁점 등을 중심으로 투쟁과정을 살펴보기로 한다.

2) 센터에서는 두 차례의 현지 방문을 통해서 투쟁에 관여했던 활동가에 대한 인터뷰와 현장 자료를 중심으로 투쟁과정에 대한 세밀한 기록을 남겨 보고자 했다.

1) 노조 설립 움직임과 한 번의 와해

지난해 8월 김석(현 하청노조 정책기획부장)씨를 비롯한 캐리어사내하청노동자 4명이 노조를 만들기로 하고 원청노조(당시 위원장 조수현) 집행부를 찾았다. 그러나 1시간여만에 하청노동자들이 노조를 찾았다는 사실이 회사에 알려지면서 4명이 모두 해고되는 사건이 발생했다.

이 때 당시 노조 집행부 중의 한 명이 회사에 찔렀을 것이라는 소문이 돌아 조수현 집행부가 곤혹스런 상황에 몰렸으며 이를 확인하기 위해 진상조사대책위가 꾸려졌다. 이때 현 원청노조 이현석 위원장은 조수현 집행부에 대해 반노동자적 행위를 했다고 비판하면서 진상조사대책위원으로 적극 활동했고 그 해 10월 위원장 선거에서 경선 끝에 당선되었다. 이 때부터 캐리어 내에서 비정규직 문제에 대한 관심이 높아졌고, 해고된 4명의 하청노동자들 중에 김석씨만 다시 복직을 했다.

2) 노조 설립 과정 및 출범시기

한 차례 노조 설립시도가 와해된 뒤 다시 김석씨를 중심으로 현재 구속돼 있는 노조 위원장 이경석씨 등이 준비모임을 만들어 다시 노조 결성을 추진했다. 노조 설립을 추진하는 데 첫째 원칙은 기존의 노조 결성을 전후한 하청업체 폐업이나 계약해지에 대비, (주)캐리어에 들어와 있는 6개 하청업체를 모두 포괄해야 한다는 것이었다. 이를 위해 준비모임은 각 업체마다 주체를 조직하는데 주력했고, 조직되지 못한 한 하청업체에는 노조 설립 10여일 전에 긴급히 활동가를 투입하기도 했다.

둘째는 원청노조와의 지원과 연대를 강화해야 한다는 것이었다. 그래서 원청노조에게 계약해지를 할 수 없도록 회사를 압박할 것과 이후 법적으로 유리한 고지를 차지하기 위해 원·하청간의 도급계약서를 미리 확보해 달라는 것을 주요하게 요청했다.

또한 이들은 조직확대가 급속도로 이뤄지기 힘들다는 점을 감안, 2선 집행부라도 꾸릴 수 있도록 준비모임에 결합했던 7인이 적어도 한 명 이상씩 조직할 것과 2000년 8월의 경험을 거울삼아 '보안'에 최대한 노력을 기울이기로 결의했다.

연말쯤 금속산업연맹 광주전남본부 유희양 부장 등이 결합되면서 하청노조 설립 움직임이 가시화된 데 이어 11월말 취임식을 한 이현석 위원장도 하청노조 결성에 관심을 기울이면서 적극 지원, 연대하겠다는 의지를 밝히고 논의과정에 함께 했다.

그러나 노조 설립 시기에 대해서는 논란이 있었다. 당시 하청노조 준비모임쪽은

노조 설립 추진에서의 첫째 원칙은 기존의 노조 결성을 전후한 하청업체 폐업이나 계약해지에 대비, (주)캐리어에 들어와 있는 6개 하청업체를 모두 포괄해야 한다는 것이고, 둘째는 원청노조와의 지원과 연대를 강화해야 한다는 것이다.

2월에 노조를 결성하는 것이 바람직하다는 결론을 내렸다. 그 이유는 △에어컨을 만드는 회사의 특성상 2~7월이 성수기인데다 6개 업체가 모두 조직돼 있는 만큼 계약해지의 부담이 있고 △원청노조의 임단협이 시작되던 시기인 만큼 하청노조와의 시기적 공조가 이뤄지기 수월할 것이라는 판단 때문이었다.

반면 캐리어노조 이현석 위원장은 당초 시기를 연기하자는 입장이었다. 이 위원장은 "나는 시기를 미루자고 했다. 취임한 지도 얼마되지 않아 상집도 꾸리지 못한 상황이었기 때문에 하청과의 연대활동을 하는 데 어려움이 있을 것 같았다. 하지만 그 쪽(하청노조)은 준비가 되었는데, 시기를 미루면 회사의 사전공작이 있을 것 같아 2월에 노조를 설립키로 했다"고 말한다.

금속연맹 박병규 본부장과 지원대책위 안수석 위원장도 시기가 이르다고 판단했다. 그러나 그 이유는 이현석 위원장과 다르다. 그들은 당시에 하청노조의 역량이 아직 미숙하다고 판단했다. 하청노조 준비모임이 객관적으로 유리하다고 본 상황보다, 노조 조직화의 양적인 측면과 캐리어 현장에 대한 조직화가 미약한 것을 더 우려하였던 것이다. 지원대책위 안수석 위원장은 "결성할 때 사전 조직화 수준이 미미해서, 시기가 이르다고 보았다. (노조 설립은) 명분과 당위성만으로 할 수 없다. 캐리어는 (다른 하청노조 결성 때보다) 조건이 좋으니까 신중하게 접근해야 했다. 그리고 원청노조의 도움 없이도 될 정도로 주체의 준비가 되어 있는 상태에서 출발했어야 했다. 출범 당시 (하청노조는) 경험은 없는 반면 의욕이 많이 앞서 있었다"고 말한다.

그러나 준비모임은 앞서 언급한 객관적인 호조건과 사측의 탄압 등을 우려해 2월 노조설립을 강행키로 했고, 설립신고필증 교부과정에서 있을지도 모를 잡음에 대비해 조합원 조직대상은 (주)캐리어에 직접 고용돼 있는 계약직이나 임시직을 빼고 사내하청업체 소속 노동자들만을 대상으로 했다.

원청노조 대의원들은 하청노동자들을 대상으로 부서회의 등을 통해 취지를 설명하고 직접 조합원 가입원서를 받아 3시간여 만에 350명이 하청노조로 가입했으며 원청노조 사무실을 하청노조가 함께 쓸 수 있도록 했다.

노조는 2월 18일 민주노총 광주전남본부 사무실에서 창립총회를 가진 데 이어 2월 20일 점심시간을 이용, 노조결성 보고대회를 가졌으며 이현석 위원장도 연대사를 통해 회사탄압을 막아내며 적극 연대하겠다고 밝혔다. 보고대회를 마친 뒤 원청노조 대의원들은 하청노동자들을 대상으로 부서회의 등을 통해 취지를 설명하고 직접 조합원 가입원서를 받아 3시간여 만에 350명이 하청노조로 가입했으며 원청노조 사무실을 하청노조가 함께 쓸 수 있도록 했다. 하청노조는 2월22일 광주 광산구청으로부터 설립신고필증을 교부받은 데 이어 24일까지 하청노동자 650명 중 70%인 450여명을 조합원으로 가입시키는 데 성공했다.

캐리어사내하청노조

민주노총 광주전남지역본부에서 가진 캐리어사내하청노조 출범식(2001.2.18). 원청노조 이현석 위원장이 참석, 축사를 하고 있다.

3) 왜 독자노조였나

노조 설립 초기 이처럼 원청노조의 적극적인 지원이 있었는데도 불구하고, 원청노조로 하청노동자가 포괄되지 못하고 독자적인 노조를 설립한 이유는 무엇일까?

이현석 위원장은 하청노조 설립을 추진하던 이들이 처음부터 독자노조로 준비를 해 왔기 때문에 원청노조로 포괄하는 등의 방안을 추진하긴 힘들었다고 말한다. 하청싸움에 적극 결합하다 해고된 원청노조원 김병조씨는 "당시 이현석 위원장이 하청노조 지원에 대해 자신있게 얘기했기 때문에 규약 개정 등에 대해 깊이 고민할 필요가 없었다"고 했다. 지원대책위 안수석 위원장은 "원청노조에 가입할 수 있을 것이라는 판단이 서지 않았다. 일단 결성해서 투쟁의 중심이 되는 것이 중요하다고 봤다"고 말했고, 구속 전에 만났던 하청노조 이경석 위원장도 "캐리어노조는 산별노조 전환 결의조차도 부결된 노조"라며 "이런 노조가 하청까지 노조원으로 포괄하도록 규약개정을 할 수 있을 것이라고 기대하지 않았다"고 말했다.

하청노조는 원청노조 정기총회가 열리는 날이라 휴무조치가 내려진 2월26일 180여명이 참석한 가운데 임시총회를 소집, '비정규직 제도 완전철폐!, 동일노동 동일임금 쟁취!'를 주 슬로건으로 사내하청노조의 '20대 요구안'을 선포했다.

1. 사내하청노동조합을 인정하라
2. 비정규직노동자에 대해 근로기준법을 준수하라
3. 비정규직으로 6개월 이상 근무시 정규직으로 재고용하라
4. 고용보험, 산재보험 등 4대 보험을 실시하라
5. 연 · 월차 적치사용 실시하라
6. 비정규직 노동자의 피복과 안전화 지급수준을 정규직과 동일하게 하라
7. 비정규직 노동자의 인사권을 노동조합과 합의하에 시행하라
8. 비정규직 사원에게도 정규직에게 사용되는 식권을 공평하게 지급하라
9. 통근버스 운행조정시 비정규직 사원들의 요구를 수용하라
10. 강제적인 출근부 작성조치를 철회하라
11. 원청회사와 업체간의 계약서를 공개하고, 조합 업무수행에 필요한 제반 자료를 제공하라
12. 신규채용자에게 기술, 안전교육을 실시하고 단체협약 및 취업규칙에 관한 사항을 주지시켜라
13. 정기적 진단을 실시하라
14. 법에서 정해진 업무상 재해 및 업무상 직업병의 인정기준을 준수하라

15. 탈의시설을 개선하라(1인당 1개 케비넷과 넓은 공간, 적정 실내온도 유지)
16. OT, 환경, 가족, 직책 수당 등의 각종 수당을 정규직과 동일하게 지급하라
17. 호봉제를 실시하라
18. 정규직과 동일하게 상여금과 성과급을 지급하라(명절, 하계휴가, 경조금 등)
19. 휴직, 병가제도를 정규직과 동일하게 적용하라
20. 여성노동자의 산전후 휴가와 생리휴가를 보장하고 임금을 남성노동자와 동등하게 지급하라

4) (주)캐리어 자본의 노조와해 공세

그러나 하청노조 설립 이후 (주)캐리어는 하청노조와의 직접적인 고용관계가 없다는 이유로 공식적인 교섭에는 나서지 않으면서 사내 인터라넷과 관리직 사원, 정규직노조 등을 적극 활용, 노조 와해 공작에 나섰다.

그 동안 제품의 60~70%를 수출에 의존해 온 캐리어는 기술개발과 시설투자를 등한시해 오면서 언제든지 인건비가 상대적으로 싼 중국 등지로의 자본이전을 계획하고 있던 것으로 알려지고 있으며 5년 내에 철수한다는 얘기가 공공연히 돌았다. 내수시장을 거의 장악하지 못했으면서도 상대적으로 안정적인 기업을 운영할 수 있었던 것이 바로 수출에 의존한 기업운영방식 때문이었는데 최근 수출이 조금 주춤해지자 내수시장으로 눈을 돌려, 우리나라 시장에서는 올해 처음으로 TV광고를 내보내기도 했다.

하청노조가 설립보고대회를 한 이후부터 (주)캐리어 사내 인트라넷에는 하청노조 설립을 비방하거나 우려하는 글, 외자기업 특수성을 얘기하면서 하청까지 시끄럽게 할 경우 공장이 외국으로 철수할 것이라는 글이 많이 올라왔다. 물론 불안감을 느낀 원청노조원이 직접 쓴 글도 있겠지만 (주)캐리어의 인터넷 장악은 아주 조직적으로 이뤄졌다. 실제 하청노조를 지원하는 금속산업연맹 광주전남본부 박병규 본부장이 기아자동차 출신임을 겨냥, "(비정규직 싸움은) 차라리 기아에서 하라"는 악의적인 비난 글 등은 IP 추적결과 회사쪽 관계자가 쓴 것으로 확인되기도 했다.

도급을 가장한 파견의 불법성을 제기하는 하청노조를 향해 (주)캐리어 토마스 사장은 "한국에서 관행 아니냐"는 말로 불법파견을 정당화시켰고, 이 '불법파견'을 문제삼아 광주지방노동청이 시정명령을 내리자 1주일여 동안 이를 이행하지 않다가 그 달 28일 전 업체와의 계약을 해지하고 새로운 업체와 파견계약을 체결하였다.

도급을 가장한 파견의 불법성을 제기하는 하청노조를 향해 (주)캐리어 토마스 사장은 "한국에서는 관행 아니냐"는 말로 불법파견을 정당화시켰고, 이 '불법파견'을 문제삼아 광주지방노동청이 시정명령을 내리자 1주일여 동안 이를 이행하지 않다가 그 달 28일 전 업체와의 계약을 해지하고 새로운 업체와 파견계약을 체결하기도 했다. 이에 앞서 3월 5일부터는 진흥개발이라는 새로운 업체를 통해 비정규직 20여명을 실내기와 열 교환기 야간 부서에 투입했으며, 4월 16일 파업에 들어간 이후에도 매일같이 야간작업을 위해 인력투입을 시도해 이를 막으려는 하청노동자들과 마찰을 빚기도 했다. 또한 생산의 대부분을 담당하는 하청노동자들에게 "왜 남의 회사에서 설치느냐"며 하청노조 집행부의 공장 출입을 제한하고 식당 이용도 금지하는가 하면 농성중인 천막의 전기를 끊는 등 탄압을 서슴지 않았다.

특히 하청노조의 파업이 계속되고 있던 4월 19일에는 정규직 노조와의 임단협 잠정합의안을 마련했고, 하청노조의 의사와는 전혀 관계없이 9월 재계약시 하청노동자의 임금 9%, 상여금 100%를 인상하겠다는 사실을 포함시켜 원청노조와 하청노조사이를 이간질하는 데 공을 들였다.

캐리어 내 인력구조는 이 같은 노조와해 시도에 많은 도움이 됐던 것으로 보인다. 하청노조 최용호 위원장 직대는 "관리직이 386명이고, 정규직이 808명, 하청이 680명(성수기 때)인데, 정규직 가운데 150여 명이 조반장으로, 이들이 회사의 직접 통제하에 있는 가능성이 높다는 점을 감안하면 1:1:1이다. 얼마든지 여론을 만들 수 있는 상황"이라고 말한다. 즉, 캐리어는 꾸준히 관리자를 비대하게 늘려오는 한편 광주지역에서 가장 좋은 외국인 회사라는 자신감과 애사심, 그리고 외국자본

이기 때문에 언제든지 철수할 수 있다는 두려움을 은연중에 유포하면서 현장장악을 시도해 오고 있었다.

또한 주 40시간제를 도입할 때부터 다른 자본측으로부터 견제를 받았던 캐리어가 하청노조까지 인정하면 내부적인 노무관리, 현장통제의 어려움뿐 아니라 자본들 내에서 고립될 수밖에 없다는 판단도 있었던 것으로 보인다.

5) 원청노조의 지원과 연대

노조설립 보고대회 당시 보였던 원청노조와 하청노조와의 돈독한 관계가 균열되는 데는 그리 긴 시간이 필요치 않았다. 원청노조와 하청노조는 같은 날(2월26일) 임시총회를 가졌음에도 두 위원장은 서로 상대노조를 찾아 연대사를 하지 않았다. 노조 설립보고대회 때부터 우려됐던 (주)캐리어 쪽의 분열공작 등에 따른 원청노조원들의 불안과 반감이 있다는 이유로 사전에 두 위원장이 의견을 모았기 때문이다. 원청노조와 하청노조와의 불협화음은 이때부터 본격화됐다.

원청노조와의 연대과정을 이해하기 위해서는 캐리어노조의 역사를 살펴볼 필요가 있다. 14년의 역사를 자랑하는 캐리어노조는 그동안 전투적 노동운동을 주도하면서 99년 박원식 집행부 시절, 금속연맹 사업장 중 가장 먼저 40시간을 따내기도 했다. '평등세상을 여는 노동자 실천연대' (이하 '평실')라는 현장조직을 중심으로, 적어도 박원식 위원장이 단란주점 영수증을 조합비로 처리했다가 회계감사에서 문제가 돼 탄핵되기 전까지는 광주지역에서 활발한 활동을 주도해 온 노조였다. 잠시 김상진 위원장 체제로 있다가 그해 말 조반장들로부터 두터운 신임을 얻어온 조수현 집행부가 당선되면서 전투성은 상실되기 시작했고, 2001년 이현석 위원장이 평실 소속이자 초대 노조위원장인 박종현씨와의 경선에서 압도적 표 차이로 당선되면서 이전의 운동방식과는 사뭇 차이를 보였다.

그런 가운데 이현석 위원장은 하청노조 설립이 한 차례 무산됐던 조수현 집행부 당시 진상조사위원으로 활발한 활동을 벌인 데 힘입어 선거 당시 '비정규직 처우개선 조직화 사업' 을 공약으로 내걸었다. 당선 직후에 한 일간지와 가진 인터뷰에서 이현석위원장은 "계절에 따라 다르지만 공장 내 최대 700명에서 최소 300여명의 비정규직이 있는 상황에서 용접 및 전기배선 등 특정작업자와 장기근속자를 우선적으로 정식 채용하는 방안을 고민 중"이라며 "최소 300명이 상시적으로 있는 것은 이 인원을 정규직화 할 수 있다는 의미로 이해하고 있다".고 밝혔다. 이같은 이현석 위원장의 의지는 하청노조 설립 준비기에 핵심 관계자들을 집으로까지 초청(보안문제 때문에)하는 열의로 이어졌으며, 2월20일 노조 설립 보고대회를 하던 당일 확대간부들에게 이 사실을 알리고 노조 가입원서를 배포하면서 하청노동자들을 만나 받도록 했다. 원청노조의 적극적인 활동은 초기 대규모 조직화에 큰 기여를 했다. 설립보고대회 직후 3시간만에 하청노동자 600여명 가운데 350명이 노조에 가입했다. 결국 노조 설립 전에 소규모 노조로 출발할 것이라는, 또한 "1주일여를 버틸 수 있을까"하는 우려는 가시고 탄압이 들어와도 현장을 지킬 수 있을 것이라는 판단이 들었다.

6) 그러나 … 원청노조의 배신

노조가 설립되고 기대 이상으로 조합원이 조직되었으나 그것은 시작에 불과하였다. 곧바로 원청의 조반장들을 중심으로 하청노조가 자신들의 일자리를 위협한다는 불안감이 확산되었고, 원청노조원 내에서 하청노조를 지원하는 것에 대한 불만이 제기됐다. 이러한 우려는 사내 인트라넷을 통해 표출되었고, 사측에서도 이를 적극적으로 이용하였다. '회사가 이렇게 시끄러우면 자본이 빠져나간다, 비정규직 때문에 정규직의 고용이 불안하다' 라는 것이 주요한 내용이었다.

사내하청노조원들이 공장 안을 돌며 노조 결성 사실과 요구안 등을 선전하고 있다.

캐리어사내하청노조

원청노조원들 중에서 하청노조를 지원하는 것에 대한 불만을 제기해 왔다. 여기에 상당한 부담을 느낀 원청노조 지도부는 연대 및 지원에 주춤하기 시작했고, 불안해 보이던 연대전선은 3월 9일 민주노총 비정규직 철폐 전국순회투쟁단 집회 사건으로 완전히 금이 가기 시작했다.

하지만 2월20일 사내하청노조 결성보고대회 이후 인트라넷 게시판을 통해 반대 여론이 형성되고 불안감과 위기감을 느낀 조반장을 중심으로 '하청노조 일에 왜 우리가 나서야 하느냐'는 반발과 '고용이 불안해질 것'이라는 항의로 위원장을 압박해오자 여기에 상당한 부담을 느낀 원청노조 지도부는 연대 및 지원에 주춤하기 시작했고 같은 날 열린 총회에 서로 참석하지 않는 것으로 그 첫 번째 균열이 가시화됐다. 그러다 3월 2일 대의원대회에서 하청노조가 독자적인 사무실을 마련해야 하는 것이 아니냐는 얘기가 처음 나온 이후 하청노조는 사무실에서 나와 천막농성에 들어가기로 원청노조 위원장과 조율하고 조합원 여론을 고려, 적절하게 연대수위를 조절해 가기로 했다. 하청노조는 3월 8일 사내식당 앞에 천막을 치고 9일부터 천막농성을 시작했다. 이렇게 불안해 보이던 연대전선은 3월 9일 민주노총 비정규직 철폐 전국순회투쟁단 집회 사건으로 완전히 금이 가기 시작했다.

3월9일 당일 (주)캐리어의 요청으로 전경이 정문을 가로막고 하청노조 위원장의 출입까지 막아 이에 항의하고 집회를 하는 과정에서 순회투쟁단이 정문을 밀쳐내고 공장 안으로 들어가 연대집회를 열었다. 이에 대해 이현석 위원장은 "애초 순회투쟁단은 정문 밖에서, 캐리어노조는 공장안에서 마주보며 열기로 한 집회 약속을 위반했다"며 항의했으며, 집회 도중 민주노총 지역본부 간부 2명을 폭행하기도 했다. 그리고 그 날 오후 긴급 대의원대회를 열어 찬성 22명, 반대 6명의 결의로 이미 천막농성을 하기로 한 하청노조에 대해 사무실 공동사용을 중단키로 하고, 이현석 위원장은 연대활동 중단을 공식 선언했다. 이현석위원장은 "그때 원청노조는 임단협 요구안 제출시기였기 때문에 일단 비정규직 철폐 전국순회투쟁단의 공장 진입은 막아달라, 밖에서 집회를 해 달라고 4차례나 요청했다. 그런데 원청조합원들이 보는 앞에서 정문이 무너지니까 이런 결정을 할 수밖에 없었다. 적어도 우리 노조 임단협을 제대로 하기 위해서는 조직력을 추스르면서 가야된다고 봤다"고 말한다.

금속연맹 광주전남본부 박병규 본부장은 "다수의 정규직 노조원들을 포섭하는 것이 중요하다고 판단했지만, 그게 잘 안되었다. '회사살리기'란 여론이 지배적인 상황에서 이현석은 중간에서 회사에 당하는 꼴이었다"라고 말한다. 즉, 정규직조합원의 지지를 조직화하는 것에 대한 필요성은 공감하고 있었지만, 잘 되지 않았다는 것이다.

원청노조의 입장변화에도 불구하고 캐리어노조 전직위원장인 박종현, 김상진, 천윤필, 곽원식씨 등과 현장 활동가 30여명은 4월 중순 하청노조 지원대책위를 구성, 지원을 시작했다. 그나마 캐리어의 현장조직인 '평실' 회원들을 중심으로 정규직과의 연대가 이뤄진 것이다. 만약, 평실 관계자가 노조위원장에 당선되었더라면 이현석 집행부와 같지 않았을 것이란 생각을 할 수 있다. 하청노조 결성과 투쟁 당시 사내에는 평실이 하청노조를 통해 조직을 재건할 것이란 말이 있었다. 사실이 어떠한가와 무관하게, 평실에 대한 원청노조 집행부와 조합원들의 경계와 불신이 있는 터에 하청노조 문제에 평실이 개입해 있다는 사실만으로도 원청노조가 하청노조에 배타적인 입장을 취할 소지가 있었다는 것이다.

7) 노조간부 해고와 6개 하청업체의 형식적 교섭태도

하청노조 결성과정에서 가장 우려됐던 사항은 노조원들에 대한 계약해지 또는 소속 하청업체와의 계약해지였다. 하지만 캐리어하청노조의 경우, 대규모로 또한 전 업체를 조직했기 때문에 대량 계약해지나 폐업은 노조 결정 즉시 가시화되지는 않았다. 다만, 이경석 위원장 등 노조집행간부 7명은 각 하청업체로부터 일제히 노조 설립 5일 만인 2월 22일 해고통지를 받았다. 물론 4월 25일 전남지노위로부터 이들 7명 모두에 대해 부당노동행위와 부당해고를 인정받았지만 대개의 하청노조가 겪는 계약해지라는 수순은 그대로 밟은 것이다.

또한 하청업체들은 노조와의 교섭에도 매우 불성실한 태도를 일관했다. 2월 27일부터 시작된 교섭은 사측의 연기요청, 일방적 퇴장 등으로 무산돼 오다 4월 11일 제14차 교섭(실질적인 5차 교섭)에서야 노조의 단체협약 요구안 146개 조항 가운데 30여개항에 합의할 수 있었다. 합의된 내용은 △교섭위원 수 △노조활동 관련, 노조원에 대해 불이익을 주지 않는다는 것, △쟁의행위시 신규인력을 채용하지 않고 대체인력을 투입하지 않는다는 등의 기본약정서 내용과 146개 단체협약안 가운

단체협상 요구에 대해서 하청업체들은 '사실상의 권한 없음'을 인정했고, (주)캐리어는 고용계약을 맺은 직접 사용자가 아니라는 이유로 교섭을 거부했다.

데 △노동3권 보장 △조합비 일괄공제 △연월차휴가 1년에 한하여 적치 분할사용 가능 등 30여개 항목이었다. 그러나 이 대부분은 노동관계법에서 보장하는 기본적인 내용들이었다.

실질적인 단협 요구에 대해서 하청업체들은 '사실상의 권한 없음'을 인정했고, (주)캐리어는 고용계약을 맺은 직접 사용자가 아니라는 이유로 교섭을 거부했다.

8) 요구안의 정당성 및 실효성

이처럼 교섭도 난항을 겪고 원청노조의 지원마저도 중단된 가운데 조금씩 하청노조의 '정규직화' 요구가 정당한가라는 물음을 두고 논란이 슬슬 고개를 든다.(이는 캐리어사내하청 투쟁 평가에서 핵심 논란지점이 되기도 한다)

한편에서는 노조를 인정받으면서 안정적인 활동을 할 수 있느냐가 초기 관건인 하청노조가 노조 설립직후부터 정규직화를 줄기차게 제기한 것은 무리했다는 평가를 한다.

또 다른 한편에서는 법에서 보장하고 있는 2년 이상자 정규직화나 상시 고용돼 있는 300명에 대한 정규직화 요구도 정당한 것이었다는 평가를 내놓기도 한다. 다만 여기에서 원청노조와의 관계나 자본의 입장 등을 고려해서 단계적으로 풀어냈어야 한다는 전술운용 측면에서의 문제는 제기된다.

광주전남노동자운동연대(이하 광전노련) 이능복 의장은 "정규직화 요구는 하청노조를 만들면서 하청노동자들을 조직화할 수 있는 전략적 과제로 필요한 것"이었다며 "무리하다고 한다면 300명 정규직화 요구인데, 이 역시 비수기에도 상시적으로 고용돼 있던 인원이기 때문에 결코 과도하다고 볼 수 없다"고 말한다. 또한 "실제 하청노조는 6개월 이상 근무자에 대한 정규직화 요구를 내걸었지만 당장 실현되리라 생각지는 않았고, 파견법에 따른 2년 이상 근무자의 정규직화를 현실적인 안으로 생각하고 있었다. 싸움에 따라 그것은 3년 또는 4년 이상자로 좁혀지거나 1

"실제 하청노조는 6개월 이상 근무자에 대한 정규직화 요구를 내걸었지만 당장 실현되리라 생각지는 않았고, 파견법에 따른 2년 이상 근무자의 정규직화를 현실적인 안으로 생각하고 있었다. 싸움에 따라 그것은 3년 또는 4년 이상자로 좁혀지거나 1년 이상자로 넓혀질 수 있는 문제이지 '정규직화' 주장 자체가 틀린 것은 아니다."

년 이상자로 넓혀질 수 있는 문제이지 주장 자체가 틀린 것은 아니다"고 평가한다.

이 의장은 이어 "하청 싸움에서 원청자본과의 관계설정이 중요하다. 대부분 직접 고용하고 있지 않다는 이유로 사용자성을 부인하고 있기 때문에 협약이든 뭐든 (주)캐리어로부터 무언가 받아내는 게 절대 필요했고, 그 핵심은 '2년 이상 정규직화'였다"고 말한다.

금속연맹 광주전남본부 유희양 교선부장도 비슷한 입장을 취하면서 "설사 정규직화 요구를 포기했어도 하청노조 인정 등 핵심 요구는 받아들여지지 않았을 것"이라며 "어차피 캐리어는 교섭으로 풀 생각이 없었고, 일관되게 캐리어에 2개 노조를 인정할 수 없다는 입장을 고수했다"고 말한다.

이와는 조금 달리 금속산업연맹의 한 관계자는 "정규직화 요구는 당연"하다고 말하면서도 "한꺼번에 그 모든 성과를 얻어내려고 한 것은 무리가 있었다"고 말한다. 캐리어하청노동자 중에는 2년 이상 근무자로서 법적으로 당연히 정규직이 될 수 있는 사람도 있었지만, 2년 미만자도 다수 있기 때문에 정규직화는 단계적으로 풀어나간다는 전술적 유연함이 필요했다는 입장이다.

이와 관련, 하청노조 최용호 위원장 직대는 "중요한 것은 비정규직 노조 인정여부였다. 노조가 인정되면 단계적으로 정규직화 할 수도 있었을 텐데, 노조 자체가 인정되지 않았기 때문에 단계적인 정규직화 요구를 할 수가 없었다"고 전술운용의 폭이 좁을 수밖에 없었던 상황을 설명한다.

원청노조 이현석 위원장은 "우선 노조를 인정받은 뒤에 정규직화를 요구해야 했었다. 무리한 정규직화 요구가 오히려 원청노조원들을 더 불안하게 만든 측면이 있다. 하청노조가 출범한 시기는 아직 원청노조의 새 집행부도 안착이 돼 있지 않은 상태여서 적극적인 연대가 어려웠기 때문에 하청노조도 어느 정도 조직력을 갖춰

갈 내년쯤에 원청노조와 함께 임단협 보조를 맞춰가면서 요구했더라면 좋았을 것"이라고 말한다. 또한 그는 "노조 출범 하루 전인 2월 17일 상집 간부들과 하청노조 간부들이 함께 만난 자리에서 사업기조를 논의할 때도 노조인정과 6개 업체와의 교섭을 통한 처우개선 등에 초점을 맞추고 (주)캐리어와의 교섭은 조직력을 갖춘 뒤에 추진하는 것으로, 정규직화 요구는 차차(단계적으로 추후에) 하는 것으로 얘기됐었다"고 말한다. 이현석 위원장의 말은, 결국 정규직화 요구 때문에 원청노동자들이 하청노조에 대한 불신이 커졌으며, 이는 원청노조가 지원중단을 결정하는 핵심 이유가 됐다는 것이다.

정규직화 요구의 정당성 여부를 둘러싼 논란에서 또 하나 빼놓지 말아야 할 것이 기아자동차노조 광주지부(지부장 조남일 · www.kmwu.or.kr)가 제작한 유인물 2건이다. 기아차노조 광주지부는 7월 2일 '캐리어사내하청노조의 사례는 우리에게 반면교사' 라는 소제목 아래 "현장추가 주장하는 것처럼 비정규직 노동자의 즉각적인 정규직화 조직화(사내하청노조)를 실천할 수 있는 조건이 이미 성숙된 것은 아니다, 미조직노동자의 조직화라는 명분과 원칙만을 지나치게 강조한 나머지 캐리어원청노조마저 철저하게 고립되어 버렸다"는 등의 내용을 담은 유인물을 냈다. 하지만 (주)캐리어의 2년 이상자 정규직화 방침이 발표된 이후인 7월 19일에는 앞서 나온 유인물의 기조와는 달리 "캐리어 비정규직노동자의 정규직 전환을 일단 환영한다, 정권과 자본은 2년이 경과한 노동자에 한정하여 정규직화하고 나머지 600명이 넘는 노동자의 생존권을 외면하는 태도를 버려야 한다."며 캐리어 하청노조의 싸움을 긍정적으로 평가하는 유인물을 다시 내기도 했다.

그러나 이 유인물에서 기아차노조 광주지부가 정작 하고 싶었던 말이 하청 독자노조 건설이나 정규직화 요구 그 자체에 대한 평가는 아닌 것으로 여겨진다. 광주지부는 유인물에서 '현장추, 비정규직 문제 악용하지 마라' 는 소제목을 달기도 했고, '현장추가 주장하는 것처럼… 아니라는 것이 노조의 판단이다' 라는 문구 등을 쓰면서 지나치게 현장추를 의식하는 태도를 취한다. 더군다나 현 금속연맹 광주전남본부 박병규 본부장이 기아차노조 현장추 출신임을 감안한다면 이는 연맹 지역본부에 대한 반박의 성격이 짙고, 정말 정규직화 요구 때문에 투쟁이 제대로 되고 있지 않다는 평가의 진정성을 담았다기보다는 기아차노조 현장추와 연맹 지역본부를 향한 소모적인 신경전의 발로라고 여겨진다.

이 유인물에 대해 캐리어지원대책위는 기아차노조 광주지부에게 공개질의서를 보내 "이 유인물이 캐리어하청 조합원들에게 많은 실망감과 자괴감을 줬고, 비정규직 조직화와 관련한 민주노총의 기조를 혼돈스럽게 만들고 있다"며 해명을 요청했으나 광주지부는 무응답으로 일관했다.

9) 파업 돌입 및 그 시기

노조는 4월 12~13일 전체 조합원 449명 가운데 420명이 투표에 참여한 가운데 378명(90%)의 찬성으로 쟁의행위를 가결시키고 4월 16일부터 부분파업에 들어갔다가 4월 19일 캐리어노조의 임단협 잠정합의안이 총회에서 가결된 다음날인 20일부터는 전면파업을 시작했다. 노조는 주간에는 주로 조합원 교육과 집회를 벌였고, 야간에는 40~50여명 선봉대를 중심으로 현장사수 투쟁을 벌였다.

파업시기를 4월 16일로 잡았던 것은 당시 원청노조가 파업에 들어간 시점이었기 때문에 원청 파업이 마무리되는 시점에 맞춰 하청노조의 문제도 어느 정도 풀릴 것이라는 기대가 있었기 때문이다. 이에 관해 광전노련의 이능복 의장은 다음과 같이 말한다. "4월 16일 6시간 부분파업으로 본격적인 투쟁이 시작되었다. 정규직 노조의 부분파업도 동시에 시작되었다. 대부분의 라인이 멈추거나 생산량이 현저히 줄었다. 하청노조의 요구와 타결수준을 계산한 후에야 정규직 노조의 임단협이 타결될 것으로 전망했기에 적어도 정규직 노조의 임단투가 일주

(주)캐리어와 하청업체들의 부당노동행위와 최저임금 위반에 항의하며 광주지검 앞에서 사내하청조합원이 1인 시위를 하고 있다.

캐리어사내하청노조

일 이상 갈 것으로 예상했다."

그러나 파업돌입에 대해 주변에선 우려의 시선들이 많았다. 금속연맹 박병규 본부장은 "하청노조는 파업돌입과 관련, '조합원의 요구다' 라고 얘기했지만 조합원의 토론이나 의견수렴도 활발히 되지 않은 상황에서 파업에 돌입한 것은 무리였다"고 말한다. 지원대책위 안수석 위원장도 "파업시기는 나도 반대했다. 하청노조가 독자적으로 준비된 시점에서 들어가야 하는데 그런 조건이 마련돼 있었던가는 의문이다. 파업에 들어갈 때는 언제 어떤 식으로 마무리 할지 미리 고민했어야 했는데, 그런 검토가 없었다. 파업대오도 처음에는 300~350명을 유지하다가 공장 점거 이후에는 뚝 떨어졌다"고 말한다.

우려한 바대로 원청노조는 부분파업에 들어간 지 사흘만인 18일 기본급 7% 인상, 추석상여금 50%에서 100% 인상 등에 합의하고 19일 총회에서 80%가 넘는 가결률로 임단협을 마무리했다. 심지어 하청노조와는 한마디 상의도 없이 하청노동자들에 대해 기본급 9%, 상여금 100%를 9월 재계약 시 인상키로 했다. 물론 하청노조는 이를 비난하고 수용하지 않겠다는 입장을 밝혔다.

원청노조가 이 같은 내용에, 최고의 가결률로 임단협을 끝낸 데는 조금 미심쩍은 부분이 있다. 올 민주노총의 임금인상 요구안은 12.7%였다. 그리고 7월 26일 현재 민주노총 소속 조합원들의 임금이 타결된 수준을 보면, 기본급 기준 8.3%이고 총액임금 기준 8.1%이다. 금속산업연맹이 기본급 기준 8.0%, 화학섬유연맹이 기본급 기준 8.9%의 타결수준을 보였고 공공연맹이 총액임금기준 8.2%, 병원노련이 총액임금기준 7.3%의 타결수준을 보였다. 가장 저조하게 타결이 된 곳은 화물노련으로 총액임금기준 6.2%이다.[3]

우려한 바대로 원청노조는 부분파업에 들어간 지 사흘만인 18일 기본급 7% 인상, 추석상여금 50%에서 100% 인상 등에 합의하고 19일 총회에서 80%가 넘는 가결률로 임단협을 마무리했다. 심지어 하청노조와는 한마디 상의도 없이 울 하청노동자들에 대해 기본급 9%, 상여금 100%를 9월 재계약 시 인상키로 했다. 물론 하청노조는 이를 비난하고 수용하지 않겠다는 입장을 밝혔다.

이상하리만큼, 원청노조는 민주노총 요구안에 훨씬 못 미치는 인상율에 너무 쉽게 합의했다. 이는 7월 26일 현재 타결된 금속연맹 산하 노조 평균인상률보다 낮았다.

더욱 이상한 것은 이러한 합의안에 압도적으로 찬성한 정규직 조합원들이다. 이 현상은 하청노조마저 파업을 하는 현실에서 사측과 정규직 노조, 그리고 정규직 조합원들이 공동의 적을 향해 단결한 것처럼 느껴질 정도였다. 이현석 위원장은 임단협을 일찍 타결한 것이 하청노조의 싸움을 더 어렵게 한 측면이 있지 않았는가라는 질문에 "연대는 그 전에 정리된 부분이다"고만 말했다.

금속연맹 박병규 지역본부장은 "이처럼 높은 찬성율은 잠정합의안 내용에 대한 찬성이라기보다는 하청노조 파업에 대한 역작용이었다"며 "이는 '회사살리기' 라는 자본의 논리에 원청노조가 말려들어간 꼴"이라고 평가했다. 결과적으로 원청노조와 파업시기를 일치시킨 하청노조의 전략은 실패한 것이다. 또한 정규직 노조가 교섭주체를 배제하면서, 하청노동자의 근로조건에 관해 합의안을 냈다는 것은 하청노조의 존재를 인정하지 않겠다는 태도였다. 사내하청노조의 대규모 조직화를 직접 지원했던 원청노조는 이렇게 입장을 바꾸었다.

하지만 정규직이 파업을 풀고 복귀한 상황이었음에도, 300여명이 넘는 하청노동자들이 일제히 작업에서 손을 놓자, (적어도 조립룸 강제해산 이전까지) 작업공정률이 불과 30%에 그치는 등 그 파괴력은 대단했다.

10) 조립룸 점거 및 강제해산

하청노조가 전면파업을 계속 진행 중이던 4월 25일 오후 10시 30분경 하청노조 이경석 위원장 등 조합원 60여 명은 전격적으로 1공장 조립룸 점거농성에 들어갔다. 조립룸 점거는 당초 계획했던 투쟁방법은 아니었다. 원청노조 사무실에서 나온 뒤 공장 안에 천막농성장을 마련, 이를 거점으로 투쟁을 해 오던 하청노조로서는 캐리어 자본이 계속해서 농성장을 해산시키려는 기회를 노려왔고, 특히 야간을 틈타 다른 업체 노동자들을 투입하려는 시도들을 계속하고 있었기 때문에 농성장을 지켜내는 것은 정말 중요한 과제였다.

3) 민주노총 2001 임단투 진행상황(민주노총, www.nodong.org, 2001-07-31)

26일 새벽 전경을 배치해 사내하청노조 조합원의 공장출입을 봉쇄할 것이라고 알려지면서 하청노조는 긴급하게(또는 불가피하게) 공장점거투쟁을 결정했다.

그러나 원청노조가 먼저 임단협을 타결한 데다 25일 오후 3시경 6개 하청업체가 하청조합원에 한해 부분 직장폐쇄를 내려 조합원들의 (주)캐리어 출입을 금지시켰다. 그런데다 (주)캐리어가 관리직을 전원 대기시키고 외출한 직원까지 오후 10시까지 모이라는 명령을 내리고 관리직과 조반장을 동원해 밤샘 농성중인 하청노조원 30여명을 공장 밖으로 내몰 계획을 세워놓고 있었다. 이런 가운데 26일 새벽 전경을 배치해 사내하청노조 조합원의 공장출입을 봉쇄할 것이라고 알려지면서 하청노조는 긴급하게(또는 불가피하게) 공장점거투쟁을 결정하고 조합원들에게 출근지시를 내려 그때까지 출근한 조합원들이 이경석 위원장과 함께 조립룸을 점거한 것이다. 그 시점을 즈음해서 하청노조 내에서는 상시고용 300명 정규직화에서 한 발 물러나 2년 이상자 정규직화로 요구안을 수정하면서 이 문제와 관련, (주)캐리어와의 직접 교섭이 되면 파업을 철회하고 나머지 임단협은 추후에 하겠다고 미리 선언하자는 전술이 논의되고 있었는데, 이 수정안을 공개하지도 못했다.

하지만 전투적인 노조활동의 경험을 갖고 있는 원청노조도 지금까지 한번도 공장을 점거한 적이 없었기 때문에 공장 점거자체는 원청노조원들의 반감을 낳기도 했다. 원청노조원 김병조씨는 "관리직 사원이나 공장 전체 조반장들이 비상대기 상태였다. 조립룸 점거를 바라보는 정규직들은 공장을 빼앗기는 느낌이었다"고 말한다.

점거 소식을 듣고 밤 11시에 공장으로 나온 이현석 위원장은 이렇게 말한다. "점거농성중인 하청노조 이경석 위원장을 만나 '나와서 얘기하자. 거기는 핵심라인이다, 양쪽 다 살려면 나와서 하자' 고 얘기했다. 처음에는 이경석 위원장이 공권력 투입을 막으면 얘기하겠다고 해서, 26일 회사 임원 만나서 공권력 투입을 막아줄 것을 요청했다. 오전 11시쯤 부사장과 인사담당 이사가 조립룸에 가서 노조인정과 신분보장을 약속했고, 6개 하청업체와의 실질교섭에 되도록 노력하겠다는 의사도 전했으며, 그래도 풀리지 않으면 캐리어와 캐리어노조, 하청노조와의 공동테이블을 마련해보자고 했다. 하지만 조립룸 농성은 풀지 않았다."

28일 하청노조는 회사쪽에 교섭에 나올 것을 촉구하며 조립룸 농성자 중 이경석 위원장을 비롯, 7명만 남겨두고 모두 밖으로 내 보냈으며, 그 날 원청노조원 김대희씨가 점거농성에 합류했다. 그러다 30일 연맹 박병규 본부장 등 상급단체 3인이 캐리어 임원, 업체사장들과 만나 교섭을 했지만 합의되지 못해 5월1일 새벽 3시30분께 교섭이 중단되고 곧이어 농성장이 강제 해산되는 상황이 초래됐다.

11) 원청노조의 배신 2

점거 다음날인 26일 원청노조는 또 한 번의 크나큰 오류를 저질렀다. 이날 아침 7시 30분부터 출근한 하청노조 조합원들이 공장 안으로 들어가려고 하자 관리직원을 중심으로 정문을 막아 몸싸움이 벌어졌고, 이때 이현석 위원장이 확대간부회의를 소집, 하청노조의 공장진입 투쟁을 '막겠다' 고 공식 선언을 하게 된다. 곧이어 회사쪽이 사내방송을 통해 "회사정상화에 노조가 함께 하기로 했다"고 발표하자 정문 주변에 있던 조반장과 조합원 일부가 구사대에 합류하여 하청노조원들의 진입을 막았다. 이현석 위원장은 '하청노조원들에 대한 공장진입저지' 지시를 "공권력 투입을 막기 위한 선택이었다"고 말한다.

하지만 3월 9일 연대중단 선언과 하청노조원 공장진입 저지 결정에 대해 원청노조원 김대희씨는 "비정규 문제는 정규직과 연대가 없다면 힘든 싸움이다. 그러나 연대는커녕 정규직노조가 교육이나 정당성을 알려내기보다 회사 논리에 따라가고 끌려가는 양상이었다"고 비판한다. 덧붙여 "99명이 '아니다' 라고 해도 이게 노동자가 걸어야 할 길이라고 판단되면 위원장이 결단을 내렸어야 했다. 이현석 위원장은 회피성 경향이 짙다"고 비판했다. 하청노조 최용호 위원장 직대 역시 "이현석 집행부는 처음부터 연대를 하지 말든가, 할려면 끝까지 했었어야 했다. 정규직 연대가 되지 않았다면 한라처럼 마구 깨지는 상황이 될 수도 있지만, 아이러니하게도

원청노조 이현석 위원장이 확대간부회의를 소집, 하청노조의 공장진입투쟁을 '막겠다'고 공식 선언하자, 조반장과 조합원 일부가 구사대에 합류하여 하청노조원들의 진입을 막았다.

정규직노조의 도움으로 한꺼번에 가입하면서도 투쟁의 주체를 만들어내지 못했다"고 말한다. 광전노련 이능복 의장은 "원청노조원들은 이전 전투적 조합주의적 경험과 애사심이 묘하게 결합돼 있다. '우리 일터 지키자'며 하청을 때려잡은 것은 근대적 기득권이나 고용불안 영향 탓이다"고 평가한다.

금속연맹의 한 관계자는 이렇게 말한다. "연대지원을 중단하거나 하청노조원들의 공장진입을 막으라고 지시하는 것은 도저히 있을 수 없는 일이다. 이현석은 그런 결정을 할 때마다 조합원 여론 운운하는데 이는 민주주의 오류이다. 노동운동 대의상 결코 용납할 수 없는 문제였고, 조합원들의 감정상태가 그러했다면 교육 선전을 통해 바꿔나갔어야 할 일이다. 설령 자신이 조합원으로부터 탄핵을 당하더라도 절대 해서는 안될 일"이라고 말한다.

이에 대해 이현석 위원장은 7월말 인터뷰에서 두 가지 고백을 했다. "3월 9일 지원중단을 선언한 것과 4월 26일 확대간부회의 결과에 따라 조합원들에게 정문을 봉쇄하라고 지시한 것은 잘못했다는 거 인정한다. (연맹에 징계요청이 올라가 있다고 하는데) 징계한다면 달게 받겠다."

하지만 연맹 한 관계자는 "일전에 이현석 위원장은 하청노조가 자신과의 약속을 어기고 정규직화 요구를 했던 부분이나, 이를 책임지고 조율해내지 못했던 연맹 지역본부 등도 함께 책임을 져야 한다고 했다"고 전했다.

12.4.30 교섭

이날 교섭은 5월1일 공권력과 관리직, 정규직 조합원들에 의한 농성장 강제해산 직전까지 진행된 교섭이기 때문에 굉장히 중요한 의미를 갖는다. 물론 4월 27일 캐리어노조 간부들과 (주)캐리어의 토마스 사장 및 이사 등이 만난 자리에서 노조가 "법대로 2년 이상 근무자를 정규직으로 채용하라"고 하자 토마스 사장은 "전국에서 다 지켜보고 있다. 불법이지만 한국에선 관행이지 않느냐"고 거부하고 "캐리어에서 두 개의 노조는 인정할 수 없다"고 밝힌 것으로 알려진다.

이날 교섭은 노조로부터 교섭권을 위임받은 연맹 지역본부의 박병규 본부장과 민주노총 지역본부 윤영민 본부장, 연맹 오종쇄 부위원장이 이현석 위원장의 안내로 캐리어 부사장, 관리이사, 부장과 6개 하청업체 관계자들을 만났다.

이날 교섭에 대해 민주노총 윤영민 본부장은 "캐리어는 정식 교섭임을 부인했고, 원청노조에서는 정식교섭의 의미를 부여했다"고 했다. 그러나 하청노조로부터 교섭권을 위임받은 연맹 박병규 본부장은 하청노조에 대해 등을 돌린 이현석 위원장이 계속 매개역할을 하는 것을 신뢰하지 않았고, 캐리어의 입장도 달라진 것이 없어 교섭에 의미를 부여하지 않았다. 그러다 민주노총 윤영민 본부장과 연맹 오종쇄 부위원장의 권유로 캐리어, 하청업체와의 교섭에 들어갔지만 교섭요구안도 없는 상태였다. 급하게 천막농성장에서 급조한 요구안을 제출했다. 이날 노조쪽 교섭 대표들이 던진 최종안(노조설립 보고대회 유인물에 담았던 '20대 요구안' 이후, 처음으로 만든 교섭요구안)은 다음과 같다.

1. 지금까지 2년 이상 근무자에 대해서는 캐리어사내하청노조 조합원에 한하여 원청에서 고용한다.(정규직) 신규채용인력은 캐리어사내하청노조 조합원 중에서 우선 채용한다.
2. 나머지 근무자에 대해서는 모든 하청업체 재계약시도 고용을 보장한다.
3. 모든 노동조합 활동에 대해서는 원청 캐리어노동조합에 준한다.(전임자는 4명으로 한다)
4. 임금에 대해서는 시급 2,900원으로 한다.
5. 복지부분은 최대한 원청수준을 준수하고, 상여금은 700%로 한다.(구체적인 적용은 실무교섭에서 정한다.)
6. (주)캐리어와 캐리어내의 모든 하청업체는 파업과 관련된 모든 사항에 대해서는 민·형사상 책임을 묻지 않는다. 파업에 따른 법원 판결에 있어 벌금은 각 업체에서 부담한다. 체포영장이 발부된 하청노조 간부에 대해서는 탄원서를 법원에 제출하고, 파업과 관련된 모든 징계를 하지 않는다.
7. 무노동무임금은 생산장려금으로 대체한다.
8. 기타 단체협약 사항은 실무교섭에서 합의한다.

그러나 캐리어는 농성장에서 나온다면 대화를 해볼 수 있다는 말을 반복했을 뿐이고, 6개 하청업체들도 처음에는 하청노조 임금 2,900원을 받아들이는 등 교섭에서 의견접근이 이뤄지는 듯 했으나 다시 임금을 2,200원대로 번복해 교섭에서의 실권이 없음을 여실히 보여줬다.

교섭 도중 이현석 위원장은 정규직화 요구를 2년 이상자 80여명 중 절반 가량인

40명으로 낮추자고 제안해 왔고, 연맹의 오종쇄 부위원장이 잠시 하청노조를 만나 이 안을 제안했다. 이에 대해 하청노조 관계자는 "정규직화의 숫자를 줄이는 것보다 '2년 이상자 80여명을 고수하되 시간을 두고 점차적으로 정규직으로 채용하는 방안' 이어야 한다"고 수용거부입장을 밝힘으로써 수정안의 의미는 없어졌다. 결국 이 과정이 '하청노조가 끝까지 정규직화를 고집했기 때문에 교섭이 결렬되었다'는 소문의 근원이 된 셈인데, 하청노조가 40명 정규직화를 받아들이지 않아 결렬되었다는 비판은 근거가 없다. 처음부터 캐리어는 하청노조를 인정한 적이 없고, 단 한 명의 정규직화도 받아들이려고 하지 않았다.

광전노련 이능복 의장은 "갑자기 조합원 동의도 없이 80명 정규직화 요구를 40명으로 낮춘다는 데에도 한계가 있었을 뿐 아니라 더욱이 캐리어 자본은 떡 줄 생각은 꿈에도 없는데 우리 내부에서 김칫국을 반을 마실까 전부 마실까를 고민하는 꼴"이었다고 평가했다. 캐리어측의 "농성을 풀고 나와라. 정규직화는 노동부의 판정이 나온 뒤에 이야기하자. 이것은 정규직노조와 협의할 사안이다"이라는 입장은 전혀 변함이 없는 상태였기 때문이다.

지원대책위 안수석 위원장은 이날 교섭에 대해 "교섭의 여지는 있었다"고 보면서도 하청노조의 요구사안이 불확실했던 것이 교섭과정에서 일관된 대응을 해 내지 못했던 이유로 꼽았다. 당시 하청노조의 교섭안조차 확보되어 있지 않아 급조했던 사실, (주)캐리어가 안을 제시한 적도 없는데 정규직화 인원을 80명에서 다시 40명으로 수정하는 등 일관성 없이 우왕좌왕하는 등 전술운용이 미흡했다는 것이다. 하지만 민주노총 윤영민 본부장은 "이렇게 정규직화 요구 수위를 낮춘 것은 회사측을 끌어내기 위한 방안이었다"고 한다.

그러나 정규직화 요구의 숫자가 이날 교섭의 쟁점은 아니었다는 데는 대부분 의견을 같이 하고 있다. (주)캐리어가 회사는 하청노조를 인정하지 않았기 때문이다. 하지만 4월 30일 교섭에 있어서 상급단체의 통일적 대응과 지도력이 미흡했음은 분명하다.

일련의 과정을 통해서 볼 때 4월 30일 교섭은 (주)캐리어나 원청노조, 상급단체 모두에게 하나의 명분을 부여하는 것 이상의 의미는 없었던 것으로 보여진다. (주)캐리어는 당시 장기화되는 조립룸 점거농성을 해산시키고 하청노조를 와해하기 위해 구사대를 동원하는 한편 '하청노조 분규가 장기화 조짐을 보이면서 (주)캐리어가 본사 이전을 검토하고 있다'는 지역신문의 기사를 미리 복사해 원청노조원들에

일련의 과정을 통해서 볼 때 4.30 교섭은 (주)캐리어나 원청노조, 상급단체 모두에게 하나의 명분을 부여하는 것 이상의 의미는 없었던 것으로 보여진다.

게 배포하면서 불안감을 증폭시키기도 했다. 원청노조 역시 지원중단 선언 이후 하청노조가 조립룸을 점거하자 원청노조원들이 구사대로 돌변, 하청노조원들을 폭행하는 등 노동운동의 기본마저 상실한 상태였다. 즉 캐리어 자본으로서는 농성장 강제해산에 앞서, 이를 감지하고 있던 원청노조 역시 캐리어 자본과 상급단체간의 만남을 '알선'하는 것으로 그 역할을 마무리하려 했던 것으로 여겨진다.

한편 일각에서는 교섭에서 일정부분 합의가 나올 수도 있었다고 보기도 한다. 노동계 한 관계자는 '개인적 의견'이란 전제를 달아 "2년 이상자 정규직화는 시간이 좀 걸리더라도 법으로 해결할 수 있는 사안이었고, 더 중요했던 것은 조합원의 2/3 가량을 차지했던 2년 미만자의 고용보장 문제였는데, 회사쪽의 최종안을 받고 정규직화 요구의 수위를 낮춰 잠정합의가 이뤄졌다면, 조합원 총회에서 충분히 가결될 수 있었을 것"이라고 말했다. 여기서 말하는 회사쪽의 최종안은 교섭 도중 캐리어가 비선으로 알려왔던 12.4% 임금인상과 노조전임 2명 인정, 노조활동 보장 등의 안을 말한다.

13) 5.1 조립룸 강제 해산 및 경찰 폭력

5월 1일 새벽 3시 30분 경, 교섭이 중단되자 회사는 오전 8시 30분부터 구사대와 용역깡패를 동원, 농성장 침탈을 준비했고, 오전 10시경 쇠파이프와 소화기, 경찰진압봉, 최루가스분사기, 공포탄 등을 동원하고 지게차를 몰아 바리케이트를 밀치면서 해산작전에 들어가 30분여 만에 상황을 종료시켰다. 이때 농성장을 지키고 있던 8명은 집단폭행으로 중상을 입어 하남성심병원 응급실로 옮겨졌으며, 박병규 본부장도 오전 8시 30분경 구사대가 뒤에서 던진 쇠파이프를 허리에 맞아 쓰러져 병원으로 옮겨졌다. 이후 경찰과 캐리어 구사대의 폭력은 계속되었다. 정문 앞 천막을 치고 날마다 출근 선전전을 하고 있는 하청노조에 대해 5월17일과 21일 용역깡패들이 천막을 강제로 철거하면서 하청노조와 연대하러 왔던 학생들을 삽자루, 쇠파이프 등으로 집단 폭행했고, 노조간부들을 집중 구타했으며, 비디오카메라 등

을 빼앗아 갔다. 이 과정에서 경찰은 신고를 받고도 폭행상황을 수수방관했고 오히려 폭행을 당한 하청노조간부들을 병원이 아닌 경찰서로 연행했다.

이에 앞서 4월 29일 새벽 2시 30분, 침탈할 것 같다는 연락을 받고 20여명의 조합원 중 일부가 담을 넘어 공장 안으로 들어갔다가 밀려나는 과정에서 한승륙 조합원이 구사대에 붙잡혀 1차 폭행을 당한 뒤 형사기동대 차량 안에서 경찰로부터 집단 폭행을 당했다. 그 뒤 경찰서로 연행돼 조사를 받던 중 쓰러져 병원으로 옮겨졌으나 발작증세와 호흡곤란 증세를 보여 대우자동차 폭력진압 이후 또다시 경찰의 폭력이 사회문제로 부각됐다.

14) 6개 하청업체 계약해지 및 74명 정규직 채용 방침 발표

5월 1일 이후 이경석 위원장 등 7명의 노조간부들이 구속, 1명이 불구속됐고, 3명에게 체포영장 발부됐지만 노조는 다시 지도부를 꾸려 천막농성을 계속하는 한편, 광주 도청 앞 분수대에서 기습시위를 하는 등 투쟁을 계속 벌여나가고 있다.

그런 와중에 (주)캐리어는 5월 21일 광주지방노동청이 내린 파견법위반 시정지시에도 불구하고 이를 이행하지 않았고, 6개 하청업체는 5월 28일자로 폐업했다. 하청업체 폐업과 함께 사내하청노조 조합원 뿐 아니라 비조합원 188명까지 해고되었다. (주)캐리어는 업체 폐업 이후 새로운 업체 7곳과 다시 계약을 맺었다. 한차례 파견법 위반으로 노동부 시정지시를 받은 탓인지 (주)캐리어는 이들 업체와는 현행 파견법상 일시적 · 간헐적 업무인 경우, 제조업 직접 생산공정에도 파견근로자를 쓸 수 있다는 점을 이용, 7월말까지 계약을 체결했다.

하지만 그 즈음해서 (주)캐리어가 작성한 것으로 추정되는 블랙리스트가 인근 업체들에게 배포되면서 캐리어 하청 출신들의 취업은 아예 차단됐고, 이는 공중파 방송 등을 통해 크게 알려지기도 했다. 또한 한승륙씨에 대한 경찰 폭력문제도 점차 확산돼 온데다 파견법 위반으로 캐리어의 인사담당 관리이사 이재훈씨와 하청업체 (주)청우 이석철 사장(노조 사무국장 출신)이 구속되면서 (주)캐리어는 상당

구사대와 용역깡패들이 천막을 강제로 철거하면서 노조원들과 지원활동가들을 무차별 폭행했다. 조합원 한승륙씨는 경찰로부터 구타를 당해 발작증세를 보이기도 했다.

(주)캐리어는 7월 18일, 하청노동자 74명 정규직 채용 방침을 발표. 회사쪽이 작성한 명단에서 빠져있던 자들 중에서 추가로 이의를 신청, 8월말 현재까지 총 100명에 가까운 하청노동자가 정규직으로 채용됐다.

히 곤혹스러운 상황에 빠졌다. 그러던 중 (주)캐리어는 7월 18일, 하청노동자 74명 정규직 채용 방침을 발표한다. 민인식 (주)캐리어 부사장은 이날 김동남 광주지방노동청장을 만난 자리에서 "하청노동자 가운데 2년 이상 근무한 74명을 정규직으로 채용하겠다"고 밝혔다. 이들 74명은 면접과 신체검사 등을 거쳐 7월 30일 첫 출근을 했고, 회사쪽이 작성한 명단에서 빠져있던 사람들 중에서 추가로 이의를 제기한 사람들을 포함하여, 8월말 현재 총 100명에 가까운 하청노동자가 정규직으로 채용됐다.

'2년 이상 근무 하청노동자 정규직화'라는 소중한 성과를 거둔 하청노조는 현재 공장 앞에 천막을 치고 농성을 계속하고 있다. 이 농성에는 20여명이 결합돼 있으며, △하청노조 인정 △2년 미만자 고용승계 △구속자 석방 △10억 손해배상 철회 등을 요구하고 있다.

조립품 강제진입과 한승륙 조합원 구타 등에 항의하는 캐리어하청노조원과 경찰이 몸싸움을 벌이는 장면

캐리어사내하청노조

15) 하청노조 주체의 문제와 상급단체의 역할 부재

이제까지 하청노조의 투쟁 과정과 (주)캐리어 자본, 원청노조의 태도를 중심으로 살펴보았다. 이 글에서 정작 빼놓지 말아야 할 것 중의 하나가 바로 하청노조 주체의 문제이다. 또한 하청노조 주체들과 특정 노동단체와의 지나친 결합력이 대중조직으로서의 노조 활동을 제 궤도로 올리는 데 장애요소로 작용했다는 부분과, 이런 상황에서 상급단체가 제대로 지휘, 통제해 나가지 못했던 부분은 함께 지적돼야 할 것이다.

과연 하청노조는 (주)캐리어의 공작과 원청노조와의 단절된 연대, 미진한 교섭 등 불리한 상황을 극복할 주체의 준비를 하고 있었던가?

하청노조는 노조설립 보고대회 이후 매일 중식집회를 하였고, 그때마다 조합원 450여명 가운데 많게는 350명에서 적어도 150여명의 조합원이 꾸준히 조직되었다. 조합원들의 열기는 상당했던 것이다. 그러나 하청노조는 중간조직이 없었다. 현황과 요구사안, 전략전술을 설명하고 조합원들의 의견을 수렴하고 대표할 현장 대의원이 없었다.[4] 대의원을 뽑지 않았다는 사실은 조합내 민주적인 운영구조가 없었다는 것을 의미한다. 현재 남아 있는 조합원들도 자신들의 요구사안이 어떻게 변해왔고, 시기마다 요구가 무엇이었는지 각자의 기억이 달랐다. 하청노조는 설립 당시와 마찬가지로 조합원이 450여명에 이른 시점에도 핵심간부 중심으로 운영되었던 것이다. 왜 그랬을까? 노조설립 초반기에는 사전발각을 우려하여 비밀을 유지할 수 있도록 폐쇄된 형태로 운영하는 것은 당연하다. 그러나 노동조합의 조합원이 늘어나고 공개적인 활동을 하면서도 이러한 방식으로 조직을 운영하는 것은 노조가 소수 활동가의 전유물이 되어 버린 것을 의미한다.

이 때문에 "노동조합은 대중조직이지 특정 정파의 것이 아니다"는 금속연맹 광주전남본부 박병규 본부장의 얘기는 귀담아 들을 필요가 있다.

하청노조는 파업돌입 시기 등 구체적인 전술을 결정할 때 연맹과 민주노총 지역본부의 우려에도 불구하고 강행하는가 하면, 심지어 조립룸 점거 전술도 상급단체와의 논의를 거쳐 치밀하게 계획된 것도 아니었고, 심지어 상급단체와 상의도 없이

4) 광전노련 이능복의장은 "대의원 선출을 위한 총회를 열기 어려운 조건이었기 때문에 현장 라인 대표자 모임을 꾸려 운영했다. 이는 대의원 체계와 별반 다르지 않았다."고 말한다.

7명만 남겨두고 모두 내보내는 결정을 하기도 했다. 한 노동계 인사는 대의원 구조를 마련하지 않고 상급단체와의 관계도 소원했던 것을 두고 다소 감정을 섞어 "하청노조의 대중적 싸움의 승리를 만들기보다는 특정 정파의 전유물로 만들려는 소아병의 발동"이라고 비난을 하기도 한다.

그런 반면 정작 하청노조 간부들의 고민도 주목해야 한다. 실제 노조원들은 상급단체보다는 자신들의 싸움에 적극 결합했던 특정 정파들에 오히려 신뢰를 보내기도 한다. 한 하청노조원은 "연맹 결의로 각 지역별로 캐리어 총판 앞에서 집회를 하기로 했음에도 한번도 성사되지 못하는 등 연맹은 말로만 그치는 약속만 많이 했고, 우리 투쟁을 애초부터 지는 싸움으로 규정하고 접근했던 점이 없지 않다"고 얘기했다.

이처럼 하청노조와 상급단체간 삐걱거림은 5월 20일경 연맹 오종쇄 부위원장의 제의로 노조는 조합 간부와 지역 활동가들을 하나의 조직체계로 묶어내기로(정책, 조직 등은 하청노조간부가, 선전 등은 노동단체 활동가가 맡는 방식) 의견을 모아냄으로써 온전하진 않지만 하청노조 투쟁에 대한 연맹의 지도력을 조금 회복하기도 했다.

16) 변한 것과 변하지 않은 것들

앞으로 사내하청투쟁과 관련, 연맹 박병규 본부장은 "비정규투쟁의 중심은 비정규노동자이지 정파조직 활동가가 아니다. 앞으로 폭과 깊이를 넓혀내는 것이 필요하다. 함께 고민하고 토론해야 한다. 이는 좀 더 큰 단위에서 책임져야 한다. 지금 캐리어하청노조는 해산할 가능성도 있다. 발전적 조직전망을 제시하면서 그래야 하고, (몇 사람 남지 않더라도) 지역 비정규운동에 재투자해야 되어야 한다. 지역 비정규운동에 대해 고민하는 단위들이 모인 정보를 소통하고 노조건설과 활동에 대한 통일된 계획을 세우고 실행할 수 있는 지역 네트워크가 필요하다. 캐리어의 경우도 여러 단위에서 들어갔지만 서로 누가 누구인지 모르고 각자 준비하다 표면화되어서야 알고 그랬다"고 말한다. 지원대책위 안수석 위원장은 "최악은 위로금 받는 것으로 끝날 수도 있다. 근거지를 확보하고 재정을 준비하여 남은 싸움을 장기적으로 준비해야 한다. 2년 이상 정규직화된 사람들이 재정적으로 도움이 될 것이다. 멤버쉽을 형성하며 2년 정도 지나면 타협안 나오지 않겠나! 그리고 노사정위 비정규특위안도 나올 테고"라고 밝혔다. 민주노총 윤영민 본부장은 "캐리어 하청

투쟁의 전망과 과제는 연맹단위에서 책임질 문제이고, 지역에서는 이번 투쟁으로 기업단위에서 조직하는 것의 한계를 많이 느꼈다. 그래서 기업을 뛰어넘는 새로운 조직형태와 방식에 대해서 고민하고 준비하고 있다."는 입장을 밝히고 있다.

하지만 캐리어 하청노조의 싸움에서 가시화된 이 같은 하청노동자들의 조직화 방향에 대한 고민과 달리 원청노조 이현석 위원장은 여전히 정규직 중심의 사고에서 크게 벗어나지 못했다. 이현석 위원장은 "지난 98년 물량이 줄어 3교대가 무너진 적이 있었다. 이땐 순환휴직밖에 방법이 없었는데, 조합원들 불만이 너무 커서 비정규직 150명을 내보내고 일자리를 확보한 적이 있었다"며 "그래서 지금도 간접인원을 직접 생산에 투입하되 일정부분 도급을 주는 방법을 고민하고 있다"고 말했다. 실제 이현석 위원장은 6개 업체와의 계약해지 이후 7월말까지 채용키로 한 파견노동자들의 빈자리를 메꾸는 방안에 대해서 간접부서에 배치된 정규직들은 이제까지 하청노동자들이 담당해 왔던 직접 생산공정에 투입하고, 그래도 남는 부분에 대해 도급을 주는 방안을 고민하고 있었다. 이 위원장은 "신규 (정규직) 채용은 앞으로를 생각할 때 (기존 정규직의) 고용안정에 도움이 되지 않는다. 이 문제와 관련한 회사쪽과의 교섭에서 대신 도급을 하되 '①더 이상 도급은 하지 않는다. ②물량 감소시 도급계약을 해지하고 조합원으로 대체한다'는 문구를 꼭 넣을 생각"이라고 말했다.

'98년 당시, 지금과 다른 전투적 노조였음에도 정규직 조합원들의 배타적 이익을 위해서 비정규직이 희생된 데 이어 폭발적인 하청노조의 투쟁 이후에도 여전히 하청노동자가 정규직 노동자의 고용안전판이라는 정규직 노조의 생각은 크게 달라지지 않았음을 확인할 수 있었다.

한편 캐리어하청노조투쟁 이후 기아자동차 광주공장의 사내하청에 대한 현장통제는 훨씬 강화되었다고 한다. 1년 단위 하청계약이 3개월 단위로 바뀌었고, 소사장들의 감시도 심해져 하청노동자들의 어떠한 (노조 설립) 시도도 사전에 차단될 정도로 바뀌었다고 한다.

이런 상황으로 볼 때 (주)캐리어나 기아자동차 등에서 물량 감소시 하청노동자 등 비정규직을 우선 해고하거나 하청계약을 해지하는 방식으로, 사내하청노동자를 정규직의 고용안전판으로 이용하는 상황은 앞으로도 계속될 것으로 보인다.

물량 감소시 하청노동자 등 비정규직을 우선 해고하거나 하청계약을 해지하는 방식으로, 사내하청노동자를 정규직의 고용안전판으로 이용하는 상황은 앞으로도 계속될 것으로 보인다.

4. 쟁점과 과제

1) 단계적 이행전략과 정규직화 요구의 위상

캐리어사내하청노조의 투쟁과 관련하여 즉각적인 정규직화의 요구는 그것을 실현할 수 있는 조건(자본의 고용능력, 조직의 주체적 조건, 정규직 노조와의 관계)이 성숙할 때 가능하며, 이는 중장기적 계획 속에서 전개되어야 할 이행전략이라고 판단하는 입장이 있다. 이들은 캐리어사내하청노조의 투쟁을 명분과 원칙만을 지나치게 강조한 나머지 원청노조를 철저하게 고립시키면서 원-하청 조합원간의 갈등을 증폭시킨 실패 사례로 평가하고 있다.

비정규직 조직화는 처우개선 투쟁을 우선 전개하면서 정규직 조합원과 이행전략을 함께 수립하고 실천함으로써 '현장 권력'을 오히려 강화시키는 방향으로 전개해야 한다는 것이 이 입장의 주요 골자라 할 수 있다. 우리는 비정규직의 정규직화 요구를 모든 개별 기업차원에서 전면적으로 적용하는 것은 불가능하고 비현실적 과제라고 판단한다.

그러나 정규직화를 요구하는 것은 사내하청노동자의 현실에서 원칙적이면서도 당연한 요구다. 특히 2년 이상 된 불법파견의 사내하청노동자의 정규직화 요구는 현행법상으로도 보장된 정당한 요구라 할 수 있다. 즉 문제는 정규직노조가 사내하청노동자의 정규직화요구의 불가피성을 인정하고, 그러한 요구를 관철시키기 위한 투쟁의 현실적 수위,구체적 내용과 방법에 대해 사내하청노조와 얼마만큼 협의하고 수용할 것인가에 있다. 그러기 위해서는 먼저 정규직노조가 사내하청노동자의 정규직화 요구를 받아들이려는 태도가 무엇보다도 필요하다.

이와 함께 사내하청노조의 전술적 유연성 또한 요청된다. 내부체계를 다지면서 상호간의 공조와 연대의 필요성을 이끌어 내기 위한 정규직노조와의 의사소통구조

(설득과 동의)를 만들어 나가려는 노력이 필요하다. 그런데 정규직 노조와의 연대 전략의 현실적 당위성에도 불구하고 사내하청 노조의 투쟁 경험은 그 연대에 모두 실패했다. 정규직 노조와의 적극적 연대가 없으면 실패할 수밖에 없다는 교훈에도 불구하고 그 적극적 연대가 이루어지지 못한 것이 지금의 현실이다. 그렇다면 연대를 가로막고 있는 '실체'를 우선 깨뜨리는 것이 핵심적 대안 가운데 하나가 될 것이다. 이와 관련하여 이미 잘 알려진 바와 같이 정규직 노조와 자본이 맺고 있는 공조 체제가 먼저 혁파되지 않으면 안 될 것이다.

사내하청노동자의 비율이 급상승하고 있는 현재의 상황 속에서 기존의 정규직 노조만으로는 '현장권력'을 지킬 수 있는 객관적 토대는 이미 붕괴되고 있다. 이러한 상황 속에서 정규직 노조가 자본 측과 맺고 있는 고용안정협약서의 '불가피한 인원 정리시 해당 직종에 대해 사내외 외주를 금지한다'는 조항(하청우선해고조항)은 수세적 생존 전략에 불과하다. 또한 이른바 '일자리를 둘러싼 차별과 갈등 조장 제도'를 그대로 온존시킨 채 준비론적 이행전략만을 이야기하는 것은 비정규직의 처절한 현실을 외면하는 또 다른 면피성 원칙에 불과할 뿐이다. 캐리어의 경우 사내하청노조의 결성과 함께 해외자본이라 언제 철수할지 모르는데 하청노동자들이 정규직화가 되면 곧 문을 닫을 것이라는 회사쪽 논리가 현장 조반장을 중심으로 고용불안 정서를 강하게 유도해냈고 결국 정규직 노조와 자본은 공조체제를 유지하게 되었다. 캐리어에서 성수기에 맞춰 정규직노조가 서둘러 임단협을 타결짓고 공장을 완전 가동해야 한다는 요구를 이유로 사내하청노동자 파업에 반대하고 조합원의 일부가 구사대로 활동했던 현실은 자본과의 공조체제가 얼마나 두텁게 형성되어 있는가를 보여준 생생한 사례라 할 수 있다.

그런데 자본은 '상시 구조조정체제'를 갖추고 인원삭감뿐만 아니라 정규직의 비정규직화를 추진하고 있기 때문에 원-하청노조는 안정된 일자리를 확보하기 위해 공동투쟁을 조직해야만 할 현실적 이유가 존재한다. 따라서 사내하청노조와 정규직 노동조합이 함께 논의하고, 요구와 방침을 공유하는 작업이 시급하다. 구조조정 과정에서 비정규직은 물론 정규직까지 정리해고와 인력감축의 대상이 되고 있는 상황은 구조조정에 대응한 연대투쟁 또는 고용문제에 대한 공동 요구를 가능케 하는 객관적 토대를 형성하고 있다. 이를 반영하듯 다양한 업종에서 기존 정규직 노조가 단협을 통해 '비정규직의 정규직화 및 차별 철폐'의 구체적 성과들을 만들어 가고 있다.

민주노총에 따르면, 7월말 현재 교섭에 들어간 892개 노조 가운데 47.6%인 425개 노조가 임단협을 마무리한 결과, 모두 211개 노조에서 비정규직 정규직화와 차별철폐를 요구안으로 내걸어 30.3%인 64개 노조에서 이를 단체협약에 명문화하는 성과를 거두었다. 특히 예년에는 비정규직 관련 내용을 단체협약에 명시한 곳은 '비정규직 정규직화'를 공동요구안으로 내걸고 집중 투쟁을 벌여온 보건의료노조(병원노련) 소속 사업장이 대부분이었으나 올해는 금속, 공공, 건설, 언론, 서비스 연맹 등 업종이 상대적으로 다양해져 비정규직 문제에 관한 민주노총의 대응이 전 업종별로 고루 나타나고 있음을 보여주고 있다. 따라서 이러한 공동의 실천을 외면하고 이른바 '삵쾡이 협력'(상급단체의 방침을 거슬리며 단위 기업차원에서 이루어 지는 정규직노조와 사용자 사이의 공조와 협력)에 힘쓰고 있는 정규직 노조의 경우, 진정한 의미의 민주노조로의 체질개선과 잃어버린 운동성의 회복이 요구된다. 이것이 사내하청노동자의 조직화를 위한 단계적 이행 전략에서 최우선적으로 이루어져야 할 선행과제라 할 수 있다.

한편으로 제조업에 만연된 간접고용구조에 대한 체계적인 분석이 필요하다. 기업조직을 치밀하게 분석해야 할 이유를 우리는 캐리어의 불법파견투쟁에서 발견한다. 제조업 생산라인을 사내하청으로 전면화시키고 있는 상황 속에서 불법파견투쟁은 실질적 사용자의 고용 책임을 강제해 냄으로써 사내하청노동자의 조직화에 참으로 의미있는 전기를 만들었다. 이번 불법파견시정(구체적 내용은 참고자료 참조)은 원청을 직접 상대하여 사내하청노동자가 거둔 최초의 성과이자 앞으로의 투쟁 및 조직화에 있어서 주요한 계기를 만든 것으로 평가되어야 한다.

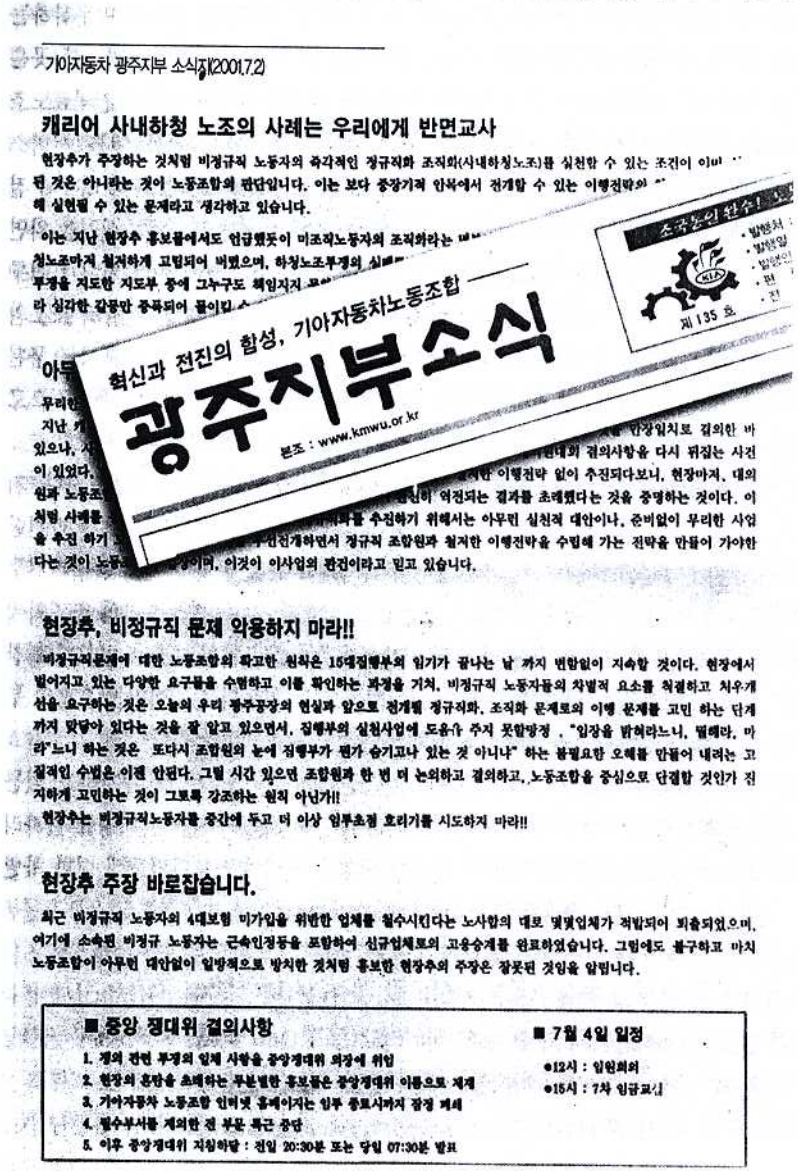
이런 점에서 캐리어사내하청노조의 투쟁과 관련하여 일각에서 제기하고 있는 '정규직화 요구의 과도성'에 대하여, 우리는 정규직 전환이 필요한 비정규 일자리의 정규직화 요구를 한 축에 놓고, 다른 한편으로는 비정규 노동자들에 대한 차별

정규직 조합원의 현장정서를 중심으로 캐리어사내하청노동자의 정규직화 요구가 과도한 것이라고 문제 삼고 이를 조직화 실패의 근거로 내세우는 것은 향후 사내하청노동조합 조직화에 있어서 정규직노동자의 자기 보존 논리를 더욱 강화시키는데 이바지할 뿐이다.

철폐를 목표로 내세우는 양면 전략을 구사할 필요가 있다고 판단한다.

따라서 정규직 조합원의 현장정서를 중심으로 캐리어사내하청노동자의 정규직

기아자동차 광주지부 소식지(2001.7.2)



캐리어 사내하청 노조의 사례는 우리에게 반면교사

현장추가 주장하는 것처럼 비정규직 노동자의 즉각적인 정규직화 조직화(사내하청노조)를 실천할 수 있는 조건이 이미 ... 된 것은 아니라는 것이 노동조합의 판단입니다. 이는 보다 중장기적 안목에서 전개할 수 있는 이행전략의 ... 해 실현될 수 있는 문제라고 생각하고 있습니다.

이는 지난 현장추 홍보물에서도 언급했듯이 미조직노동자의 조직화라는 ... 청노조마저 철저하게 고립되어 버렸으며, 하청노조투쟁의 실패... 투쟁을 지도한 지도부 중에 그누구도 책임지지 ... 라 심각한 갈등만 증폭되어 물이킬 ...

아무...

무리한 ... 지난 ... 있으나, ... 이 있었다. ... 원과 노동조... 처럼 사례를 ... 을 추진 하기 ... 다는 것이 노동... 장이며, 이것이 이사업의 관건이라고 믿고 있습니다.

현장추, 비정규직 문제 악용하지 마라!!

비정규직문제에 대한 노동조합의 확고한 원칙은 15대집행부의 임기가 끝나는 날 까지 변함없이 지속할 것이다. 현장에서 벌어지고 있는 다양한 요구들을 수렴하고 이를 확인하는 과정을 거쳐, 비정규직 노동자들의 차별적 요소를 척결하고 처우개선을 요구하는 것은 오늘의 우리 광주공장의 현실과 앞으로 전개될 정규직화, 조직화 문제로의 이행 문제를 고민 하는 단계까지 맞닿아 있다는 것을 잘 알고 있으면서, 집행부의 실천사업에 도움을 주지 못할망정 , "입장을 밝혀라느니, 뭘해라, 마라"느니 하는 것은 또다시 조합원의 눈에 집행부가 뭔가 숨기고나 있는 것 아니냐" 하는 불필요한 오해를 만들어 내려는 고질적인 수법은 이젠 안된다. 그럴 시간 있으면 조합원과 한 번 더 논의하고 결의하고, 노동조합을 중심으로 단결할 것인가 진지하게 고민하는 것이 그토록 강조하는 원칙 아닌가!!

현장추는 비정규직노동자를 중간에 두고 더 이상 임투초점 흐리기를 시도하지 마라!!

현장추 주장 바로잡습니다.

최근 비정규직 노동자의 4대보험 미가입을 위반한 업체를 철수시킨다는 노사합의 대로 몇몇업체가 적발되어 퇴출되었으며, 여기에 소속된 비정규 노동자는 근속인정등을 포함하여 신규업체로의 고용승계를 완료하였습니다. 그럼에도 불구하고 마치 노동조합이 아무런 대안없이 일방적으로 방치한 것처럼 홍보한 현장추의 주장은 잘못된 것임을 알립니다.

■ 중앙 쟁대위 결의사항

1. 쟁의 관련 투쟁의 일체 사항을 중앙쟁대위 의장에 위임
2. 현장의 혼란을 초래하는 무분별한 홍보물은 중앙쟁대위 이름으로 제재
3. 기아자동차 노동조합 인터넷 홈페이지는 임투 종료시까지 잠정 폐쇄
4. 필수부서를 제외한 전 부문 특근 중단
5. 이후 중앙쟁대위 지침하달 : 전일 20:30분 또는 당일 07:30분 발표

■ 7월 4일 일정

●12시 : 임원회의
●15시 : 7차 임금교섭

사내하청노조의 정규직화 요구에 대응하여 정규직노조가 보인 태도는 눈 앞의 단기적 이해를 위해서 '연대를 통한 장기적 이해'의 기반을 허물어 뜨린 '이기적 조급성'의 발로이다. 상급단체의 지원에 대한 불신이 정파적 소그룹의 지도로 전화되어 다양한 연대의 고리를 차단하는 한 대중조직의 자기 생명력은 그만큼 짧아지는 결과를 가져오게 될 것이다.

화 요구가 과도한 것이라고 문제 삼고 이를 조직화 실패의 근거(반면교사-反面敎師)로 내세우는 것은 향후 사내하청노동조합 조직화에 있어서 정규직노동자의 자기 보존 논리를 더욱 강화시키는데 이바지할 뿐이라고 판단한다.

2) 실패한 연대와 조급성의 발로- 두 가지의 극복과제

연대란 공감과 나눔의 행동이다. 이를 통해 현실의 모순과 잘못에 함께 맞서는 실천이다. 그 실천을 통해서 모두가 인간다운 삶을 쟁취하는 과정이다.

자본은 끊임없는 탐욕적 경쟁을 추구한다. 이를 위해 자본이 노동에게 강요하는 것은 끊임없는 분열과 배제다. 따라서 정규직 노조와 사내하청노동자가 연대의 길에 함께 나서지 않는 한, 연대를 위한 제반 조건을 강구하고 전선을 확대시키지 않는 한 사내하청노동자의 조직화는 힘든 고난의 길을 상당기간 걸어가야 할 것이다.

캐리어 하청노조는 노조결성 전후 정규직노조의 조직적 지원과 연대를 통해서 6개 하청업체 모두를 포괄하는 450여 명을 대규모로 조직화하는 데 성공했다. 노동력의 공급권을 단결된 힘으로 조직함으로써 업체가 바로 폐업할 수 없는 조건을 만들어 낸 것이다. 사내하청노조의 이러한 조직세는 파업의 과정에서 정규직의 생산에도 불구하고 성수기 전체 물량의 30%밖에 생산하지 못하는 위력을 보여 주었다. 이 힘이 정규직노조와의 연대 속에서 지속적으로 유지되었다면 원-하청노동자 모두의 공통이해를 관철시킬 수 있는 협상력으로 전화되었을 것이다. 우리는 원청회사에 소속된 하청업체 소속 노동자 전체를 조직해 들어간 캐리어 사내하청노조의 조직화 방식이 이번 투쟁을 통해서 얻을 수 있는 가장 중요한 교훈이자 성과라고

판단한다.

그러나 그 사내하청노조가 결성되고 파업이 진행되는 와중에 정규직과의 연대 고리는 느슨하게 풀어지고 급기야는 단절되었다. 사측의 '자본철수논리'와 '집요하고도 강한 불법적 탄압력'과 정규직 조합원의 '현장 정서와 여론'에 굴종한 조합 지도부가 조화를 이루어 현장을 공동으로 장악하는 동안 사내하청노동자들은 현장에서 쫓겨나게 되었다. 또한 정규직노조는 임단협을 타결하면서 사내하청노동자에 대한 처우 개선안을 서둘러 합의했다. 사내하청노조의 정규직화 요구에 대응하여 정규직노조가 보인 태도는 눈 앞의 단기적 이해를 위해서 '연대를 통한 장기적 이해'의 기반을 허물어 뜨린 '이기적 조급성'의 발로였다고 판단한다.

이와 함께 캐리어사내하청노조의 전술상의 조급성 또한 극복해야 할 과제를 던져주고 있다. 정규직노조의 지원 속에서 450여명의 조직화에 성공했음에도 불구하고 이 후 파업 시기를 결정하는 과정과 공장점거투쟁으로 나아가는 과정에서 조직 주체의 헌신성과 투쟁성을 대중적으로 확인하면서 각종 탄압에 맞설 수 있는 전술상의 준비가 부족했다는 지적이 바로 그것이다. 이는 두 가지 측면으로 나누어 볼 수 있다.

우선 내부의 대중적 집행체계를 확립하지 못하고(대의원체계조차 마련하지 못한 점), 사내하청노동자들의 작지만 절실한 요구조건을 수렴하여 교섭내용을 만들어 내고 이를 하청노조 조합원들과 공유하는 과정을 밟아 나가지 못함으로써, 연맹단위에서 위임받아 진행된 교섭과정에서 최소한의 잠정합의안을 도출할 수 있는 대중적 토대와 기회를 스스로 잃어버렸다는 것이다. 또 하나는 사내하청노조가 노동조합이라는 대중조직으로서의 자기 위상을 정립하기도 전에 정파적 입장을 가진 주변 노동단체와 정치그룹에서 소위 '목적의식적인 지도'를 통해 개입함으로써 대중조직이 건강한 자기발전을 위한 경로와 전술을 구사하기도 전에 다양한 연대의 틀과 내용을 협소화시키고 운신의 폭을 스스로 좁히게 한 결과를 가져왔다는 것이다.

연대란 '차이'를 중심으로 하고 '정파적 이해'를 기반으로 해서 폭을 좁히는 것이 아닐 것이다. 투쟁의 정당성과 요구를 관철시켜내기 위해서 '차이'를 좁히고 사내하청노동자의 문제를 사회적으로 확산시키기 위해서 상급단체와의 긴밀한 협조관계를 구축해내고 지역내 모든 시민사회단체를 묶어 세워서 폭넓은 지원활동이 가능하도록 하는 것이 '정파적 이해'를 뛰어넘는 연대전술의 핵심이라 할 수 있다. 이미 잘 알려져 있듯이 이랜드 사례는 비정규 노동운동과 시민사회단체가 연대를 어떻게 발전시켜 나가야 하는가에 대한 실천적 교훈을 던져 주고 있다.(이랜드노조 265일간의 파업투쟁은 연대투쟁의 역사이기도 했다. 소수조직의 노조로서 그 어느 사업장보다도 굳건한 연대 전선의 구축은 이랜드노조에 사활적인 문제였다. 이를 통해 지역과 업종을 뛰어넘고 시민단체를 아우르는 연대를 섬세하게 조직해 냈다. 연맹내의 새한,대림산업,대상식품사내하청,인사이트코리아를 비롯, 삼창플라자, 인쇄노조 임창분회, 노원자동차학원, 멀티데이타, 마마, 볼보코리아, 한통체약직, 방송사비정규직 등 이루 헤아릴 수 없는 사업장과 연대투쟁을 진행하고 비정규 관련 공대위 단체들을 적극 활용하여 대국민 선전전을 펼치면서 비정규직의 문제를 사회 쟁점화하는데 성공했다. 단위노조가 스스로 조직한 연대전선에 있어서 이랜드 투쟁만큼 광범위한 사례는 보기 드물 것이다.)

상급단체의 지원에 대한 불신이 경과적 소그룹의 지도로 전화되어 다양한 연대의 고리를 차단하는 한 대중조직의 자기 생명력은 그만큼 짧아지는 결과를 가져오게 될 것이다. 이러한 두 측면이 캐리어 사내하청노조가 보인 또 다른 '조급성'의 발로이며 향후 사내하청 조직화를 위해서 극복되어야 할 과제라고 판단한다.

3) 지도력의 한계-극복해야 할 또 하나의 과제

캐리어사내하청노조의 투쟁에서 민주노총과 연맹은 상급단체로서의 조정 역할을 제대로 수행하지 못했다는 비판을 피할 수 없을 것이다. 원청회사의 업체 폐업에 앞서 진행된 구사대, 용역깡패의 무자비한 폭력에 맞서기 위한 하청노조의 조직력을 다지기 위한 지원은 필수적이었다. 이와 함께 사후적으로나마 정규직노조의 야만적 깡패행위에 대해서는 조직적 차원의 책임추궁이 이루어 졌어야 했다. 그리고 상급단체는 정파적 이해와 논리로 대중운동에 개입하고자 한 지원단체들의 입장을 아울러서 집중적이고 다양한 연대전선을 구축할 수 있는 구심력을 확보해야 했다.

지역적 차원의 단위사업장에서 펼쳐진 이번 투쟁에 있어서도 비정규노동운동의 흐름을 지역적인 진보적 연대로 확장시키기 위한 상급단체의 운동적 구심력은 더욱 요청되었다고 할 것이다. 정규직 조합원들의 현장정서로 상징되는 '정규직 이기주의'의 벽을 허물기위한 상급단체의 역할이 제대로 자리하지 못함으로써 캐리어사내하청노조의 조직화시도는 몇 가지의 중요한 성과를 거두었음에도 불구하고 예의 '관행화된 길-고난의 행군(조직적 성과의 형해화, 좌절과 패배감, 주요 현장활동가의 동력 상실에 따른 현장장악력의 붕괴 등)'을 하지 않으면 안되게 된 것이

다. 따라서 상급단체의 '지도력 부재'는 사내하청노동자의 조직화에 있어서 극복되어야 할 핵심적 실천과제라 할 수 있다. 그 과제는 빨리 실행되어야 한다. 이를 위해 그동안 헌신적으로 활동해온 실천적 조직가들을 추스리고 그들의 네트워크(지역적,전국적차원)를 조직해서 사내하청노조 건설과정에서 나타난 향후 과제를 함께 풀어 나가려는 조직적 배려를 기울여야 한다고 본다. 또한 이해의 기반이 서로 다른 사내하청노조와 원청노조 사이에서 '공동투쟁의 계기와 과제'에 대해 상호의 공감대를 형성하고 공동으로 실천하는 운동의 기풍을 다시 일으키기 위한 정책적, 조직적 지원을 다해야 한다고 본다. 요구의 불일치와 차이에 대한 공동의 협의기구를 설치하고 조정을 지원하는 절차와 프로그램 또한 시급히 마련되어야 한다고 본다.

4) 사내하청 노동자의 노동3권 보장을 위한 법,제도적 개선 투쟁[5]

사내하청이 급격히 증가하는 까닭은 '간접고용'의 형식을 통해서 실질 사용주가 노동법상의 사용자책임을 회피할 수 있기 때문이다. 이러한 상황에서 사내하청노동자들의 노조설립은 매번 원청회사의 노조 탄압과 하청업체와의 계약해지→ 하청업체 폐업→ 조합원의 일자리 상실→ 사내하청노동자의 노조 사수투쟁의 경로를 반복하고 있다. 따라서 사내하청노동자의 조직화를 위해서는 원청 사용주에 대한 '사용자로서의 책임'을 강제하기 위한 법적 장치의 확보가 절대적으로 요청된다. 이를 '사회적 쟁점'으로 확산시키기 위한 조직적 투쟁이 전개되어야 한다.

이번 캐리어 투쟁의 성과 가운데 하나인 불법파견철폐투쟁은 현재 광범위하게 확산되고 있는 사내하청노동과 관련하여 이를 현실적으로 막아내는 최소한의 교두보를 사회적으로 공인 받았다는 데에 있다. 그런데 불법파견의 경우 현실에서는 대개 사용사업체가 불법파견을 중지한다는 명분 아래 형식적인 도급계약의 해지를 진행하여 대량으로 사내하청노동자를 해고하는 사태가 일어나고 있다. 따라서 이 경우 실질적인 도급계약이 되도록 하거나, 사용사업체가 직접고용을 하도록 해야 한다. 그런데 직접고용의 경우 사용자가 직접고용의 간주 조항을 임시직을 중심으로 단기계약직으로 채용하고 있다. 따라서 법규정상 「고용한 것으로 본다」는 간주

5) 자세한 내용은 본호에 실린 조임영 박사의 소논문으로 대신한다.

조항을 '기간의 정함이 없는 상시 근로자'로 구체적으로 못 박아야 한다.

한편 캐리어사내하청노동조합의 경우에도 사용사업주인 (주)캐리어에 단체교섭을 요구하였으나 (주)캐리어에서는 자신이 단체교섭에 응해야 하는 사용자가 아님을 이유로 거부하였다. 따라서 사내하청노동자가 자신들의 생존권을 실질적으로 좌지우지하는 사용사업체를 대상으로 노동3권을 행사할 수 있도록 현행법을 개정하는 투쟁을 벌여야 한다.

이를 위해서는 현행 노동법 상 사용자의 개념을 확대하는 투쟁을 전개해야 한다. 이를 바탕으로 노동관계에 대하여 실질적 지배력을 가지는 원청업체를 단체교섭에 응할 의무가 있는 사용자로 강제해 내야 한다. 이와 함께 노조법(제81조) 상 부당노동행위의 개념을 넓혀서(도급위탁계약 등을 해지하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위) 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하는 원청업체를 교섭테이블로 끌어내는 투쟁을 전개해야 한다.

민주노총은 올해 상반기 단협 지침을 통해서 간접고용노동자의 조직화를 위한 방안을 마련하고 이를 산하 조직의 실천적 기준으로 설정했고 이는 앞서 살펴본 바대로 현장투쟁을 통해서 많은 성과를 가져왔다. 그러나 한 걸음 더 나가 보면 사내하청노동자의 노조건설과 조직화의 과정에서 이를 가로막는 현실의 제약은 현행법의 모순에서 비롯되고 있음을 알 수 있다. 즉 조직화를 가로막는 법제도적 제약 철폐와 보호방안은 비정규노동자를 조직화해낼 수 있는 제도적 인프라라 할 수 있다. 즉 현장투쟁과 법 · 제도 개선투쟁은 결코 분리될 수 없는 성질의 것이다. 법 · 제도 개선투쟁을 단순히 국회를 통한 입법청원운동으로 폄하하고, 현장투쟁 없는 제도 개선투쟁의 문제점만을 강조하는 것은 현실의 일면만을 사고하는 '대안 부재'의 무책임한 태도다.

문제는 사내하청노동자의 현장투쟁에서 반복적으로 나타난 '한계지점'을 돌파하기 위한 공동의 노력을 어떻게 조직적으로 매개해서 전국적 차원의 이슈로 부각시키고 투쟁해 나갈 것인가에 있다. 이번 캐리어의 불법파견투쟁은 정규직노조와 자본간에 하도급 및 용역 전환시 조합과의 '협의 조항'이 얼마나 유명무실한 것인지를 여실히 폭로하고 있다. 생산 현장에서 불법파견이 만연되고 있는 현실에는 상당정도 정규직노조의 책임이 있으며, 이는 정규직 노조의 '무관심과 방조' 없이는 설명될 수 없는 사실이기 때문이다. 따라서 정규직노조는 최소한도 현장의 생산라인에서 진행되고 있는 명백한 불법사실들을 감시해야 한다. 정규직 노조가 사내하

원청사용주의 책임을 사회적으로 쟁점화시키고, 사내하청 노동자를 포함한 간접고용노동자 관련 법제도 개선을 이루어낼 수 있는 정치적 투쟁과 협상을 시급히 전개해야 할 것이다.

청노동자의 최소한의 고용안정을 위해 노력하는 것은 정규직 일자리를 지키기 위해서도 절대적으로 요청된다. 따라서 제조업에 만연된 불법파견의 실태를 조사,폭로, 고발하는 현장투쟁을 전국적으로 조직해야 한다. 이와 함께 사내하청노동을 포함한 간접고용노동자의 실태를 폭로하고 조직화를 가로막고 있는 원청사용주의 책임을 사회적으로 쟁점화시키고 강제해내기 위한 민주노총 차원의 전국적 투쟁의 '틀'이 만들어져야 할 것이다. 이를 통해서 사내하청노동자를 포함한 간접고용노동자 관련 법제도 개선을 이루어낼 수 있는 정치적 투쟁과 협상을 시급히 전개해야 할 것이다.

5) 산별노조와 주체들의 조직화

사내하청노동자의 조직화 시도는 현재까지 성공적인 결과를 가져오지 못하고 있다. 이는 기업별노조체계를 극복하고자 하는 산별노조 건설이 더디게 진행되면서 나타나는 필연적 결과라 할 수 있다. 많은 이들이 현재의 기업별 노조형태가 산별형태로 전환되어야 할 필요성 중의 하나로서 바로 비정규직 노동자의 조직화 가능성을 이야기하고 있다.

현재의 기업별 노조체계에서는 고용 유동성이 높은 비정규직 노동자가 단위 기업별 노조로 조직화되기 어려운 것이 현실이다. 따라서 개별 노동자들의 의사에 의해서 그리고 개별적인 가입 형태로 노조 조합원이 될 수 있는 산별 체계가 갖는 의미는 매우 크다. 그런데 민주노총에서 2000년에 실시한 조사에서도, 노동조합 규약이나 단체협약 모두에 비정규직의 조합원 자격을 명시할 계획이 없는 노동조합이 56%나 되었다는 점은 시사하는 바가 크다. (이러한 의식과 사업풍토가 바뀌지 않는 한 아무리 이후 산별 노동조합으로의 전환을 주장하더라도 그 실제 내용은 현재 기업별 노동조합과 그것들의 연맹 형태의 외적인 변화 이상이 되기 힘들다.)

비정규직 노동자들의 조직화를 위한 산별노조의 활동은 구체적으로는 비정규직을 대상으로 하는 독자적인 단위체계를 구성하거나 지역본부의 역할을 확대·강화하는 방법이 있다. 물론, 향후 건설될 산별노조가 현재의 기업별 노조와 그에 기초한 교섭의 한계를 완전하게 극복하는 경우에는, 산별노조가 교섭을 통해 획득한 단체협약의 내용을 전체 조합원들에게 일괄 적용할 수 있기 때문에, 비정규직 노동자를 대상으로 하는 독자적인 기구와 사업의 필요성이 축소되거나 사라질 수 있다. 하지만, 과연 그러한 형태의 산별노조가 궁극적으로 가능한가와는 별도로, 우려가 예측가능한 미래의 산별노조가 그러한 수준에 이르리라고 기대하기는 힘들다. 따라서 여전히 산별노조의 사업에서 소외되거나 배제되기 쉬운 비정규직 노동자들을 독자적 대상으로 하는 사업과 기구가 절대적으로 요구될 것으로 보인다.

그리고 이러한 사업 내용은 이후의 산별노조 뿐만 아니라 그를 지향하고 있는 현재의 연맹 사업에도 그대로 포함될 수 있어야 한다. 그러한 사업과 경험의 축적을 통해서야 비로소 진정으로 1산업 1노조의 목적을 이룰 수 있다. 그리고 이것이 우리가 가야할 '길'이다. 그러나 현 시기 사내하청노동자의 조직화를 위한 길에서 이 방식은 지향점과 방향성으로서의 의미만을 갖고 있다. 따라서, 다양한 조직화의 전략들이 구사되어야 한다. 결코 하나의 원리와 방식만으로는 비정규 노동자들의 조직화가 가능하지 않다는 것은 현실이 증명하고 있는 바다. 따라서 산별노조가 비정규직 노동자들을 조직화할 수 있는 유력한 방법이 되기 위해서라도 현재 노동조합 활동의 변화가 전제될 수밖에 없다.

우선 이번 캐리어의 경우를 보면서 하청노조의 조직화와 관련하여 정규직노조가 직접 조직해야 한다는 입장이 있다. 정규직노조에서 규약을 변경하여 사내하청노동자들을 조직대상으로 포괄해 분회를 만드는 것으로 이는 민주노총의 주요 전략이기도 하다. 이와 관련해서 냉엄한 현실이 우리 앞에 있다. 그것은 자본과 공조체제를 강고하게 구축하여 이미 '철밥통'이 되어버린 정규직노조의 경우 이 전략을 수행한다는 것이 '나무에서 고기를 구하는 것' 만큼이나 비현실적이라는 사실이다. 노조 집행부의 민주성, 연대성, 자주성이 살아 있고 '현장의 권력'을 틀어쥐고 있는 정규직노조의 경우도 이 전략을 수행하기에는 많은 고민과 실천적 어려움(이해의 기반이 다름, 비정규직의 유동성, 근로조건의 차이 등에서 오는 어려움)을 겪고 있는 것이 현실이다. 따라서 이러한 '철밥통' 정규직노조의 경우 상급단위에서의 끊임없는 교육과 선전이 선행되어야 한다. 이를 통해 정규직의 사내하청노동자에 대한 벽을 허무는 작업을 해야 한다.

산별로의 전환 과정에서 정규직노조와의 관계가 긴밀하고 자본의 고용을 둘러싼 분할과 배제전략에 공동전선을 형성하는 사내하청노조라면 '차별철폐'를 중심으로 자기조직의 재생산 구조를 구축하면서 '정규직화'를 통해서 정규직노조의 토대를 강화시켜 상호 연대의 기반을 넓혀가는 매개적 조직으로 기능하게 될 것이다.

이 단계를 거쳐 정규직노조가 사내하청노동자에 대한 구체적인 관심과 지원(임금과 근로조건의 향상)을 하도록 해야 한다. 정규직노조가 단계적으로 사내하청노동자의 근로조건을 개선하고 일정 기간 이상의 고용안정성을 보장하도록 하는 개입전략이 오히려 현실적인 방안이 될 수 있다. 앞서 언급한 '단계적 이행전략'은 '철밥통'에 해당하는 정규직 노조에 대해 상급단체가 진행해야 할 실천사업의 주요 내용이 되어야 할 것이다. 그런데 현재까지 정규직노조가 직접적으로 사내하청노동자를 조직하는데 성공을 거둔 사례는 많지 않다. 한국항공우주산업의 경우 조직화의 성과가 사내하청노동자들에게는 거의 적용되지 못했다는 한계를 보였다. 즉 원청에 직접 고용된 53명의 임시 계약직 노동자들은 정규직화에 성공했지만, 간접고용된 사내하청업체 노동자들은 여기서 제외되었다. 이랜드의 경우 비정규직의 정규직화(3년이 지난 직접고용 비정규직의 정규직화, 부곡분회 파견직의 경우 2년이 지나면 정규직화)와 불법도급시 직접채용이라는 성과를 가져왔다. 그런데 간접고용의 경우 불법파견노동자의 정규직화를 이룬 것이다. 이러한 사실을 볼 때 간접고용, 대표적으로 사내하청노동자의 조직화와 관련하여 '정규직 노조의 직접 조직화' 방식은 현재로서는 즉각 이행되기 힘들다고 보인다.

그 동안 사내하청노동자들은 독자노조 설립의 실험을 계속 시도하고 있다. 그리고 그것은 '실패'를 거듭하고 있다. 그러나 그 과정을 통해서 교훈적 성과를 축적하고 있다고 보인다. 이러한 움직임은 사내하청노동자의 문제해결은 사내하청노동자 자신일 수밖에 없다는 현실의 절박성에서 나타나고 있다. 사내하청노조가 '정규직화와 차별철폐'를 스스로의 요구로 안고 있다면 이는 과도기적 대중조직으로서의 위상을 갖고 있는 것이라고 보인다. 산별로의 전환 과정에서 정규직노조와의 관계가 긴밀하고 자본의 고용을 둘러싼 분할과 배제전략에 공동전선을 형성하는 사내하청노조라면 '차별철폐'를 중심으로 자기조직의 재생산 구조를 구축하면서 '정규직화'를 통해서 정규직노조의 토대를 강화시켜 상호 연대의 기반을 넓혀가는 매개적 조직으로 기능하게 될 것이다.이것의 가능성은 캐리어사내하청노조의 설립과정에서 나타난 몇 가지 흐름에서 역설적으로 그 싹을 찾아 볼 수 있다고 판단한다.

이를 위해서는 몇 가지 전제 조건이 필요하다고 본다. 우선 정규직노조의 지원과 연대가 있어야 한다. 원청에 소속한 사내하청업체 전체를 대상으로 조직한다. 사내하청노조 내의 안정적 체제가 구축되어야 한다. 상급단체와의 긴밀한 협조체제가 이루어져야 한다.

우리는 캐리어사내하청노조의 투쟁이 실패한 사례[6]라고 성급한 판단을 내리는 것에 동의하지 않는다. 상급단체의 지속적인 관심과 지원을 통해서 장기전과 진지전을 다시 시작해야 한다고 본다. 앞서 서술한 바 있지만 원-하청 노조간에 공동의 협의 기구를 설치하고 헌신적으로 투쟁에 임했던 활동가들을 재조직하는 것이 상급단체가 시급히 해야할 일이라고 판단한다. 끈질긴 조직 복원 사업에 투쟁에 함께 했던 사내하청노동자와 여러 헌신적 활동가들을 다시 동참시킬 수 있도록 지혜를 모아야 한다. 이러한 노력에 최선을 다하면서 또 다른 전망(지역노조/지역 비정규노동운동의 네트워크 구축/산별노조의 분회로 재조직)을 시도해도 늦지 않을 것이다.

6) 이와 관련하여 우리는 신호제지 진주공장의 원-하청 노동자간의 벽허물기에서 작지만 의미있는 성공적 모범을 발견한다. 이 사례가 사내하청노동자 조직화의 유일한 경로로 일반화 될 수는 없겠지만 캐리어의 경험을 바탕으로 발전시킬 수 있는 내용을 담지하고 있다고 판단한다. 원청인 신호제지 노조는 하청노동자들에 대해 7~8차례의 교육을 통해서 노조의 필요성과 당위성을 교육했고, 노조활동 방법 등에 대한 전반적인 지원과 연대활동을 아끼지 않았다. 이를 바탕으로 신호제지 진주공장내 공인기업 등 사내하청 3개 업체 노동자들은 제지산업노조를 설립했다. 원청 노조에서는 하도급 업체 사장들의 폭리에 대한 자료조사를 마친 후 사내하청노동자들의 생존권에 대해서 적극 개입했다. 임단협을 통해서 사내하청노동자의 임금을 원청의 80% 수준 이상 보장받을 수 있도록 했다. 그리고 사내하청노조설립을 적극 지원한 것이다. 사내하청노조인 제지산업 노조는 전체 가입대상 115명 중 78명이 가입한 상태이다.(노동일보, 2000.11.6)

참고자료

이능복, 「캐리어하청투쟁경과와 이에 대한 잘못된 평가」, 『민주노동과 대안』, 2001.7

박병규, 「사내하청노조 투쟁을 통해 본 노조운동의 현실과 과제」, 비정규노동자 토론회 자료집, 노동일보 후원, 2001.6

김형기, 「대공장의 비정규직, 사내하청노동자의 선택」, 『현장에서 미래를』, 2001.6

금속연맹, 제44차 중앙집행위원회 자료집, 2001.7

<자료 1> (주)캐리어의 사업장 및 노동조합 개요

사업장 개요

1. 사업장명 : 캐리어주식회사(http://www.carrier.co.kr)
2. 대표이사 : Thomas E. Davis
3. 주소 : 광주광역시 광산구 장덕동 981-11번지(광주 하남공단 3,4번 도로)
4. 기업연혁 :
   - 85.12.23 미국 UTC그룹 Carrier사와 대우그룹이 각각 50% 지분, 합작투자회사 설립
   - 91년 증자를 통해 Carrier 사가 75%의 지분으로 경영권 확보
   - 2000년 5월 지분을 전체 확보, 100% 외국투자법인으로 재탄생
5. 업종 : 에어컨, 냉동공조기 생산 제조업(콤프레샤, 에어컨, HVAC시스템 장비 등 생산)
6. 종업원 : 관리직 400여명, 생산직 800여명, 하청노동자 300여명(비수기)~700여명(성수기)

노동조합 개요

(1) 원청노조

1. 명칭 : 캐리어노동조합(http://www.carriernodong.com)
2. 위원장 : 이현석
3. 상급단체 : 민주노총 / 전국금속산업연맹
4. 설립연도 : 1988. 4. 8
5. 조합원수 : 808명(2001. 6.1 기준)
6. 대의원 및 전임자 : 대의원 37명, 전임자 5명

(2) 하청노조

1. 명칭 : 캐리어사내하청노동조합(http://carrierha.jinbo.net)
2. 위원장 : 이경석
3. 상급단체 : 민주노총 / 전국금속산업연맹
4. 설립연도 : 2001. 2. 18
5. 조합원수 : 450명(2001.2.24 기준, 전체 하청노동자 650여명)
6. 고용형태 : (주)명신실업, (주)청우, (주)대명실업, (주)캐리어냉열, (유)한보산업개발, (주)광진 등 6개 업체와 불법파견 형태의 사내하청계약

<자료 2> 불법파견의 실태

(주)캐리어에 대해 광주지방노동청이 불법파견 판정을 내리고 이에 따라 80여명의 사내하청 노동자를 정규직으로 전환하도록 한 것은 기본적으로 사내하청노동조합의 끈질긴 투쟁의 결과이다. 그 동안 제조업의 직접생산공정에서의 불법파견 문제는 수많은 사업장에서 문제로 제기되어 왔으나 캐리어의 사례처럼 구체적이고 명백한 증거를 통해 그 실체가 드러난 경우는 많지 않았다. 이것 역시 사내하청노동조합의 결성과 적극적인 투쟁이 있었기에 가능했던 일이다.

그러나 다른 한편으로 보면 캐리어의 경우처럼 불법파견의 구체적인 증거를 확보하고 불법행위를 해온 사용업체에 대해 해당 노동자들을 정규직으로 채용하도록 강제하는 것은 앞으로의 사내하청 노동자들의 조직화와 투쟁을 위해서도 적극 활용할 수 있는 수단이 될 것이다. 또한 이 문제는 정규직 노동조합이 적극적으로 책임을 안아야 할 사안이기도 하다. 사업장내의 불법파견을 묵인하거나 방조해놓고 나중에 가서 사내하청 노동자들을 지원한다는 것은 '사후약방문'에 불과하기 때문이다.

아래의 자료는 한국비정규노동센터가 지난 4월23일 광주의 사내하청노조를 방문했을 당시 노동조합이 확보하고 있던 2001년 2월 현재의 조합원들의 잔술서와 작업배치도 등을 토대로 작성된 것으로, 워킹보이스 이정희 기자의 취재를 통해 워킹보이스와 인터넷신문 오마이뉴스(광주전남)에 머릿기사로 보도되었던 내용 중 일부를 다시 요약한 것이다. 앞으로 사내하청 노동자들의 조직화와 정규-비정규직간 연대를 고민하는 활동가들에게 참고자료로 활용되길 기대한다.

〈편집자주〉

참고자료 : (주)캐리어의 불법파견 증거들

(주)캐리어는 청우, 대명실업, 명신실업, 광진실업, 캐리어냉열, 한보산업개발 등 6개 하청업체와 도급계약을 체결하고 있지만 동일한 작업라인에 정규직 노동자와 여러 개의 하청업체 노동자를 뒤섞어 배치한 뒤, 정규직 조반장이 모든 작업지시를 일괄적으로 내리고 잔업, 특근 명령에서 근태관리까지 일체의 통제권한을 직접적으로 행사해왔다.

더구나 주야간 근무조 교대시에도 동일한 업무를 정규직과 비정규직에게 번갈아 맡도록 하는가 하면, 소속 업체가 서로 다른 사내하청 노동자들이 동일한 업무를 교대하도록 함으로써 정상적인 도급계약의 이행이 불가능한 상태에 있었다.

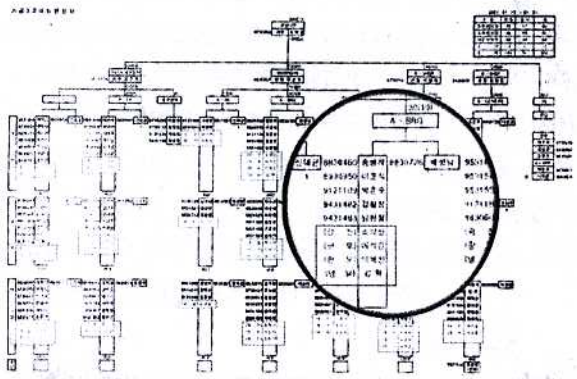
민법상 '도급계약'은 일의 완성을 목적으로 체결되는 계약으로, 도급업체가 특정한 라인이나 특정한 기계를 맡아 일정한 물량이나 정해진 기간동안 생산을 담당하는 것을 말한다. 이 과정에서 구체적인 작업지시나 근태관리 등은 도급계약을 맺은 하청업체 관리자가 담당해야 한다.

이때 원청업체가 이같은 작업지시나 근태관리를 담당할 경우에는 단순히 노무를 제공받는 파견근로 계약이 성립되는데, 현행 '파견근로자보호등에관한법률'(파견법)에서는 제조업의 직접 생산공정에 대한 파견근로를 금지하고 있기 때문에 불법파견에 해당된다.

[증거 1] 생산라인 인원배치도

(주)캐리어측이 작성한 '가공3교대 인원현황(그림 1)'이라는 자료에는 생산라인의 인원배치 현황이 잘 나타나 있다. 조장, 반장, 기장으로 이어지는 현장 작업조직은 각 조별로 정규직 조장이 4-5명의 정규직 사원과 2-4명의 하청업체 직원들을 관리하는 형태로 짜여져 있다.

그림 1. (주)캐리어 가공3교대 인원현황



이를 확대한 원안의 그림을 자세히 보면, 사람의 이름 왼쪽에 표시된 숫자는 정규직의 사원번호이고 업체 이름이 표시된 것은 사내하청 노동자들이다. A-BRG조의 경우 오전반은 조장은 정규직인 배모씨이고, 조원은 정규직 사원 5명 외에 조00(명신), 이00(한보), 이석0(한보), 김00(캐리어냉열)씨 등 각각 소속업체가 다른 4명의 하청노동자로 구성돼 있다.

아래쪽에 있는 오후반의 경우에도 마찬가지이다. 정규직 조00씨가 조장을 맡고 정규직 6명과 냉열, 청우, 한보 등의 업체 소속 하청노동자 3명이 일을 하고 있다. 정규직 이00씨가 조장을 맡고 있는 야간반 역시 정규직 6명과 청우 소속 2명, 명신 소속 1명 등 3명의 하청노동자가 함께 작업을 하고 있다. 이는 A-CY라인, A-VN라인, B-SE/BRG라인, B-CE/VE/RE라인 등 모든 라인에서도 마찬가지다. 조반체계가 현장 작업조직의 최소단위임을 감안할 때 도급계약의 정상적인 이행이 불가능한 상태이다.

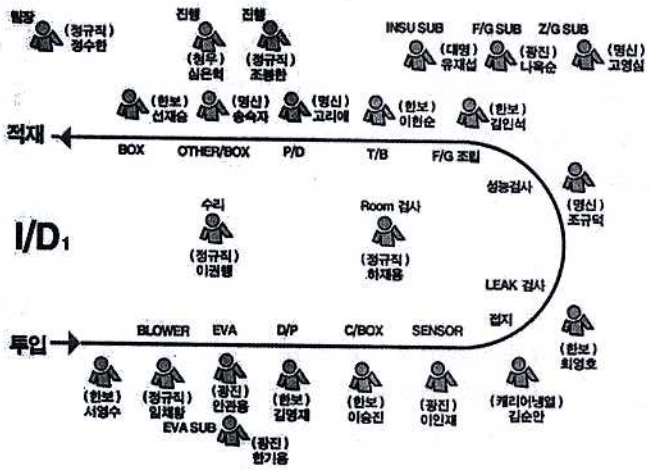
[증거 2] 인도어라인 공정흐름도

실제로 각 라인에서 진행되는 작업공정을 살펴보면, 불법파견의 증거는 더욱 명백해진다. 에어컨 외관을 만드는 I/D1(인도어 라인, 그림 2)의 작업흐름은 부품 투입에서 적재까지 모두 24명의 노동자가 일을 하는 것으로 돼 있다. 일관작업 공정의 특성상 부품재료의 투입에서부터 가공과 조립, 포장업무 등 모든 작업이 하나로 연결되고 있으며, 작업지시는 팀장 한 명에 의해서 이루어진다.

이 라인의 팀장은 (주)캐리어의 정규직 사원인 정00씨가 맡고 있는데, 하청업체인 F사 소속의 서00씨가 부품재료를 투입하면, 바로 옆에 있는 정규직 사원 임00씨가 블라우어 작업을 하고, 그 다음으로 하청D사 소속의 안00씨가 EVA 작업을, D/P 작업은 F사 김00씨가 담당한다. 또 하청D사의 이00씨가 센서작업을 끝내면 하청E사 김00씨가 접지작업을 추가하고 하청F사 최00씨가 LEAK검사를 하고 조립공정으로 넘긴다. 최종 조립이 마무리되면 하청C사와 F사 소속의 송00씨와 선00씨가 박스는 제품을 담는 것으로 작업 라인이 구성되어 있다.

그림을 통해 알 수 있듯이 인도어 공정에서 정규직이 맡고 있는 업무는 전체 라인흐름을 초괄하며 작업 지시를 내리는 팀장과 진행, 수리 검사 기능, 그리고 블라

그림 2. 인도어 공정 라인의 작업흐름



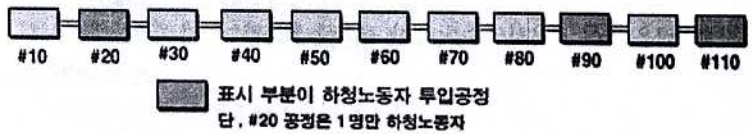
우어 작업 등 각 한 명씩이다. 이를 제외한 재료투입, EVA, D/P, C/BOX, SENSER, 접지, LEAK 검사, 성능검사, 조립, BOX 작업이다. 즉 일부 핵심업무—특히 팀장과 수리검사 작업—를 제외한 나머지 직무는 모두 비정규직으로 채워져 있다.

정규직 사원인 조반장은 정규직과 하청노동자 모두에게 일괄적으로 작업지시를 내리며, 하청업체별로도 담당하는 업무가 전혀 구분되지 않는다. 사내하청 노동자들의 업무성격도 소속 업체가 아닌 라인내 위치에 의해서 결정되고 있다.

이와 함께 교대근무에 따라 작업자가 바뀔 때에도 소속 하청업체가 모두 다른 것으로 밝혀져, 도급계약의 일관성이 전혀 유지되지 않고 있다. 더운 공기를 냉매를 이용해 차게 만드는 에어컨의 핵심부품인 콤프레셔를 만드는 F1 공장 가공 A-SHOP SH 라인(그림3)은 정밀기계를 이용해 개인작업들이 이루어지고 이것을 전체적으로 연결하는 형태로 라인이 구성돼 있는데, 11개로 나뉘어지는 작업 중에서 하청 노동자가 투입되는 곳은 #20과 #90, #110 등 모두 세 곳이다.

그런데 #20의 경우 오전과 야간에는 정규직 사원이 투입되고 오후에만 사내하청 노동자가 작업을 담당한다. #90과 #110의 경우에는 사내하청 노동자들이 교대로 작업을 하는데, 소속 업체는 매번 달라지는 것으로 돼 있다. #90은 오전반은 하청C의 조00씨가, 오후반은 하청F의 강00씨가, 야간반은 하청A의 정00씨가 맡고 있으며, #110 공정 역시 오전반은 하청E의 박00씨가, 오후반은 하청A의 양00씨, 야간반은 하청E의 고00씨가 담당하고 있다.

그림 3. 2001년 2월 14일 (주)캐리어 F1(Comp P/C) 가공 A-Shop SH라인 흐름도



	#20	#90	#110
오전반	(정규직)	조○○(하청C)	박○○(하청E)
오후반	전○○(하청C)	강○○(하청F)	양○○(하청A)
야간반	(정규직)	정○○(하청A)	고○○(하청E)

즉, 특정한 기계에 대해서도 이를 담당하는 하청업체가 구분되지 않는 것은 물론, 20번 공정에서처럼 정규직과 사내하청이 작업을 교대하는 등 정규직과 비정규직의 구분조차 제대로 돼 있지 않다.

[증거 4] 사내하청 노조원 진술서

이 같은 불법파견은 사내하청 노조원들이 작성한 진술서를 통해 확실하게 그 정체를 드러낸다. 이 진술서는 해당 노동자에게 작업지시를 내리는 사람과, 잔업 특근을 명하는 사람, 출석여부와 근태를 체크하는 사람의 이름을 적도록 돼 있다.

하청C 소속 김00씨는 작업지시를 내리는 사람, 잔업 · 특근을 명하는 사람, 출석여부와 근태사항을 체크하는 사람 모두 정규직 사원인 부조장 이00씨라고 적었고, 하청D 소속 고00씨와 하청E 소속 김00 역시 정규직 사원 조장 오00씨와 박00씨로부터 모든 지시명령을 받는다고 대답했다. 진술서를 제출한 하청노동자 전원이 하청업체 관리자가 아니라 캐리어의 정규직 사원들이 지휘 감독업무를 맡는다고 진술했다.

또 작업을 할 때 옆 사람의 이름과 소속 업체를 적으라는 문항에 대해서는 하청A 소속 이00씨와 김00씨는 다른 하청업체F의 최00씨와 C업체의 송00씨라고 써냈고, D업체의 김00씨는 C업체의 이00씨를, F업체의 이00씨는 A업체의 김00씨를 각각 적었다. 모든 것들이 앞의 그림들이 보여주는 불법파견의 실상과 정확하게 일치하고 있다.

광주지방노동청은 2001년 5월21일 이같은 증거들을 종합하여 (주)캐리어에서 일하는 하청노동자들이 도급계약에 따른 근로를 제공한 것이 아니라 "사용사업주의 지휘명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는" 파견근로에 종사해 온 것으로 판단하고, (주)캐리어가 제조업의 직접 생산 공정업무에 대한 파견근로를 금지하고 있는 현행 파견법을 위반한 것으로 판정했다.

현행 파견법에 따르면, 형식상 도급계약을 맺고 불법파견업을 해 왔던 하청업체들은 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금과 영업정지 명령을, (주)캐리어와 같이 법 규정에 위반된 근로자파견을 사용한 업체는 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금에 처할 수 있도록 하고 있다. 아울러 "사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다"고 규정하고 있다. ●

한국비정규노동센터는?

한국비정규노동센터는 비정규 노동자를 위한 '노동인권 단체' 입니다. 비정규 노동자의 문제를 사회적 문제로서 제기하고 비정규 노동자의 권리보호 활동을 실천하는 전문 단체입니다.
한국비정규노동센터는 • 비정규노동자의 권리보호 • 노동자 내부의 계층간 통합 • 사회적 연대를 핵심적 가치로 추구하고자 합니다. 한국비정규노동센터는 다음과 같은 일들을 하려고 합니다.

◎ **비정규 노동자의 유형별(직업/산업/고용형태) 실태조사와 연구**
- 단시간노동자, 파견직, 계약직, 도급노동자, 비임금 노동자 등을 대상으로 한 실태조사
- 학술적인 연구보다 현실적인 문제점과 개선사항을 조사연구

◎ **비정규 노동자의 법적 제도적 보호방안에 관한 연구와 정책제시**
- 노동법과 4대보험의 미비점, 비정규노동자를 위한 법률 검토

◎ **비정규 노동자의 권리보호와 법률구조**
- 체불, 해고, 차별, 성희롱, 4대보험 적용 등의 상담
- 노무사가 상근하면서 상담과 구조활동 전개

◎ **비정규 노동자에 필요한 정보와 지식제공과 고용정보망 구축**
- 인터넷 포탈사이트 운영
- 읽기 쉬운 소책자 제작
- 고용정보망 구축

◎ **비정규노동자를 위한 교육훈련 프로그램 개발과 시행**
- 소외된 비정규노동자의 직업능력향상을 위한 교육훈련 개발

◎ **여론환기와 연대**
- 비정규 노동자의 현실과 문제점을 제기하고 대안제시
- 시민단체, 사회단체, 종교단체와 연대활동을 통해 공동대응

110-740 서울시 종로구 연지동 136-56 한국기독교연합회관 906호
전화:02) 708-5815(대) 팩스:02) 708-5814
kcwc@kcwn.org
www.workingvoice.net

질라라비 준비호 NO.1|12|2001

신호제지의 사내하청 조직화 사례

1. 들어가며

99년 한라중공업 사내하청 노동조합의 투쟁을 필두로 한 비정규직 노동자들의 투쟁은 수많은 동지들의 피로 얼룩져 있는 과정이다. 정규직과 비정규직간의 분할이라는 자본이 쳐 놓은 함정에 빠져 있음을 알기에 더욱 더 비참해지는 것이 오늘의 현실이다. 하지만 이 깊은 함정에서 아무도 우리를 건져주지는 않을 것이며 고통스럽고 선혈이 낭자하더라도 서로의 손을 맞잡고 조금씩 딛고 일어서는 수밖에는 없다. 그 길에 조금의 힘이나마 되었으면 하는 마음으로 이 글을 시작한다.

2. 신호제지의 특수한 상황

신호제지는 1997년 4월 재계 26위였던 신호그룹의 주력사였다. 그러나 IMF와 동시에 신호그룹이 무너지면서 97년 12월부터 공장의 가동이 중지되고 98년 7월 워크 아웃 자진 신청, 확정으로 기업구조조정에 들어가서 지금에 이르고 있다. 98년 11개에 이르던 공장은 구조조정의 과정에서 5개의 공장이 정리되고 현재는 6개의 공장(진주, 신탄진, 오산, 평택, 대전, 아산)만 남아 있는 상태이다. 그리고 내년 상반기에 대대적인 구조조정이 다시 시작될 것으로 보여지고 있다.

신호제지의 6개 공장에는 각기 독립적인 노동조합이 설립되어있고(97년에 생긴 신탄진 공장의 경우 진주공장노동조합의 지부형태로 조직) 그 중에서 진주공장노조와 신탄진 지부만이 민주노총 소속이며 나머지 4개의 노동조합의 한국노총 소속이다.

3. 노동과정과 근무형태의 개괄

팔파 → 조성 → 초지 → 가공 → 완정 → 포장 → 상하차

팔파 공정은 종이의 원료가 되는 펄프를 분쇄기에 넣는 작업을 말한다. 가로, 세로 1미터 가량되는 펄프가 세 개씩 묶여 있는데 이 펄프를 지게차로 컨베이어 벨트로 이동시키고 두 개의 펄프를 묶고 있는 줄(벤딩)을 끊어내는 과정으로 이루어져 있다. 이 공정은 한 사람이 지게차를 운전하고 두 사람이 벤딩을 끊으면서 3인 1조로 작업이 이루어진다. 조성, 초지 공정은 분쇄기에서 종이를 갈고 갈아진 펄프를 종이로 만드는 과정이다. 이 공정들은 100% 자동화되어 있으며 노동자들은 기계감시노동을 수행한다.

가공공정은 만들어진 종이에 코팅 등의 화학처리를 하는 공정이다. 이 공정은 화학약품을 기계에 투입하는 부분을 제외하면 자동화되어 있으며 노동자들은 지게차운전과 기계감시노동을 수행한다.완정공정은 화학약품 처리된 종이를 규격에 맞게 자르는 공정이다. 이 공정 또한 기계화되어 있으며 잘라진 종이를 적재하는 부분은 지게차로 노동을 수행한다.