

포장 공정은 규격에 맞게 잘라진 종이의 불량여부를 판단하는 검수작업과 불량 종이를 가려내는 선별작업, 포장을 하는 작업 그리고 포장할 종이와 포장된 종이를 지게차로 운반하는 작업으로 나뉘어져 있다.

상하차 공정은 상차공정과 하차 공정으로 나뉘어 지는데 우선 하차 공정은 종이의 원료가 되는 펄프와 화학약품을 대형트럭에서 지게차를 이용해 내려서 창고에 적재하는 작업을 수행하며 상차공정은 지게차를 이용해서 완성된 제품을 대형트럭에 싣는 작업을 수행한다.

근무형태는 포장공정과 상하차 공정은 상주근무를 하며 나머지 공정은 3교대를 한다. 이 중에서 기계감시노동 중심의 조성, 초지, 완정 공정은 100% 정규직 직원으로 구성되어 있으며 나머지 공정에서는 정규직과 비정규직이 섞여서 작업을 하고 있다.

그러면 이제 정규직과 비정규직이 같이 작업을 하고 있는 공정들에 대해 자세히 살펴보자.

진주공장은 백상지와 BK지(특수지)를 생산하는 1공장과 아트지를 생산하는 2공장으로 나뉘어져 있는데, 팔파공정의 경우 1공장에서는 정규직 9명과 비정규직 1명이 3교대를 하고 있고 2공장에서는 사내하청 9명이 3교대를 하고 있다. 그리고 브로크 팔파(파지를 다시 사용하기 위해 분쇄기에 넣는 작업)공정은 사내하청 6명이 3교대를 하고 있다. 그리고 작업지시 및 근로감독은 조성과의 관리직과 조, 반장에 의해 이루어지고 있다.

다음으로 포장 공정을 살펴보자. 포장공정의 네 가지 작업중 1) 지게차 운전은 하청, 2) 종이의 불량여부를 판단하는 검수작업은 원청, 3) 불량종이를 가려내는 작업은 하청, 4) 종이를 포장하는 작업은 하청이 담당한다. 이 곳 역시 작업지시 및 근로감독은 완정과 관리직과 조, 반장에 의해 이루어진다.

그리고 마지막으로 상하차는 원청과 하청에서 같이 작업을 하고 있으며 작업지시 및 근로감독은 제품과와 자재과의 관리직과 조, 반장에 의해 이루어진다.

#### 4. 워크아웃과 6개 소위원회의 활동 그리고 현장장악력의 배가

82년 동신제지라는 이름으로 시작한 신호제지 진주공장에 처음으로 노동조합이 생긴 것은 89년도에 들어서이다. 그리고 계속해서 한국노총 소속이다가 95년 마침내 민주노조를 건설하고 민주노총에 가입한다. 많은 민주노조에서 그러했듯이 96년 임단협 시기에 20여일에 걸친 총파업을 성사시켜 내면서 그 동안 억눌렸던 노동자의 권리를 확보하고 현장에서의 권력을 쟁취해 나가기 시작했다. 그러나 좋았던 시절도 잠시...

"97년 10월부터 임금체불이 시작되어서 98년에는 조업단축이 무려 10개월이 있었습니다. 저희 집행부가 그 때 막 들어서기 시작했을 때였는데 암담했지요... 97년 12월부터 약 10개월 동안을 간부는 철야농성을 진행하면서 회사를 지켰고 조합원들은 10일에 한 번씩 출근해서 공장 청소와 기계의 동파방지를 했습니다. 그리고 그 때 조합원들에 대한 교육을 배치해서 진행했습니다."(신호제지 사무국

장)

97년 12월 18일 진주공장 1공장 가동 중지, 30일 2공장 가동 중지가 되면서부터 1공장이 부분적으로 가동되기 시작한 2월까지의 3개월은 온갖 소문이 나도는 회사의 경영상태에 대해서 사실관계를 확인하고 앞으로 노동조합이 무엇을 할 것인가를 결정하는 시기였다. 그리고 조합원들에 대한 교육과 일상활동을 통해서 조직력이 이완되는 것을 막아내었다. 교육은 주로 회사의 경영상태와 이후의 대응에 관해 노조간부와 외부강사를 통해 진행되었고 일상활동은 공장 청소, 기계 정비, 폭설로 어려움을 겪고 있는 조합원의 고향집을 방문해 비닐하우스를 수리하는 것 등으로 이루어졌다.

"98년 2월부터 6개 소위원회를 만들었습니다. 소위원회 위원장은 상집에서 말고 대의원과 조합원을 구성원으로 해서 활동을 시작했습니다. 고용안정 소위원회, 경영분석 소위원회, 도급/하도급 소위원회, 불법 소위원회, 조사통계 소위원회, 고용파기 실태조사 소위원회 이렇게 6개죠... 처음에는 표 하나를 해석하기가 어려웠습니다. 하지만 차츰 하면서 나아졌죠..." (신호제지 사무국장)

6개 소위원회의 활동의 방향은 크게 두 가지 고용안정과 노조의 실질적 경영참여였는데 6개 소위원회의 활동 중에서 가장 눈부신 활약을 한 것은 고용파기실태조사 소위원회와 고용안정 소위원회였다. 이 두 소위의 활동을 통해서 98년의 인원을 기준으로 부서별로 T/O를 확정(각 부서별로 T/O를 확정하고 결원이 생겼을 시 조기에 충원해야 한다는 조항을 단협에 명시)해 정리해고를 막아내고 소위원회의 활동을 통해서 알아낸(회사도 모르고 있었음) 고용보험의 고용유지지원금을 논리적 기반으로 98년의 조업단축 기간동안 평균임금의 70%선을 회사에 요구, 쟁취하여 조합원들이 노동조합을 중심으로 단결하는 결정적 기초를 마련하게 되었다.

"고용파기 실태조사 소위의 활동이 눈부십니다. 93년부터 98년까지의 직원 수의 변화 그리고 임금 변화의 추이 등을 다 조사했습니다. 그 동안 매년 10%대의 임금인상을 해 왔지만 회사에서 임금인상을 해 준게 아니라 그 동안 줄어든 사람만큼(166명)의 노동을 우리가 더 한 것이고 그에 대한 보상을 받은 것 뿐입니다. 교섭에 이 점을 집중적으로 부각했습니다. 그러한 점이 먹혀서 T/O확정을 할 수 있었습니다."(신호제지 위원장)

"98년에는 10개월 정도나 조업단축이 있었기 때문에 어떤 때는 일한 사람이 돈을 더 적게 받는 경우도 있었습니다."(신호제지 사무장)

"회사가 워크아웃인데 정리해고도 없었고 임금도 어느 정도 나왔습니다. 그 정도면 잘 하고 있는 거 아닙니까?"(완정공정 조합원)

그리고 작년부터는 신입사원채용을 고용안정위원회(노,사 각 4명으로 구성, 합의제)에서 하고 있다. 신입사원 채용은 공채를 원칙으로 하며 심사기준은 서류전형 50점, 전문기능 10점, 면접심사 40점이다. 이 중에서 결국은 면접이 당락을 결정하는 기준인데 이 면접심사의 기준항목 4가지 중에서 하나가 노조판이다. 더불어 이사회 회의록 회람, 경영분석회의, 회계연도 시설투자회의의 참관 등으로 경영에 대한 초기형태의 감시역할을 가지게 되었다.

이렇게 될 수 있었던 것에는 민주노총 소속 사업장인 진주공장과 신탄진 공장의 전략적 위치와도 관

런된다. 작년을 기준으로 진주와 신탄진 공장의 매출을 합하면 인쇄용지 매출액의 73%, 그리고 전체 매출액의 58%를 차지하는 주력 공장이다. 그리고 신호제지의 구조조정의 방향은 현재 수익성이 악화되고 있는 산업용지 부분을 정리하고 인쇄용지를 살리는 방향으로 그 가닥을 잡았는데 이러한 상황들이 작용했었다. 신호제지 노동조합은 98-99년의 경험을 통해서 워크아웃->노조와해라는 상식적 구도와는 정반대로 오히려 노조의 현장장악력을 배가할 수 있게 되었다.

## 5. 조업제개와 도급화 저지

98년 말 금융지원이 확정되고 조업이 다시 재개되면서 98년 12월 1공장 1호기 폐쇄(17명), 99년 1월 20일 87명 용역통보, 2월 기관실 12명 인원조정 통보 등 회사의 본격적인 고용조정의 움직임이 시작되었다. 이에 대해 노조는 조합원의 결의를 통해 총파업을 선언하고 고용과기 실태 조사를 통해 회사를 설득했다. 93년 대비 98년 인원으로 볼 때 5년간 총 166명의 감원이 있었으며 더 이상 인원이 줄어들어서는 정상적인 조업이 불가능하다는 점을 주장했고 사측은 결국 도급화 정책을 철회하고 폐쇄인원을 고용유지하게 되었다.

"2000년에도 도급화 하려는 안이 있었습니다. 그 때 도급은 절대 안 된다. T/O를 확정했기 때문에 쉽게 철회시킬 수 있었습니다."(신호제지 사무국장)

"이러한 과정을 거치면서 사내하청 문제에 대해서 진지하게 고민하기 시작했습니다. 사내하청이 94,5년에 한 150명 있었다가 98년 회사가 안돌아가니까 사내하청도 없어졌죠. ... 99년 1월부터 다시 사내하청이 시작되었습니다. 그런데 회사에서는 끊임없이 많은 공정에서 도급화를 시도하고 있습니다. 그러한 경험을 하면서 그리고 다른 회사의 구조조정과정에서 실제로 도급화가 확대되는 것을 보면서 무엇인가를 해야한다고 생각했습니다."(신호제지 위원장)

## 6. 도급/하도급 소위원회의 활동과 제지산업노동조합의 건설

"도급이 힘이 강해지면 정규직의 힘 또한 강해진다. 또한 정규직이 힘이 강하면 비정규직도 힘이 강해져야 하는 거지요... 다 같은 노동자인데 하는 생각들이 자신이 도급으로 넘어갈지도 모른다는 생각을 시작으로 싹트기 시작했습니다". (신호노조 부위원장, 비정규직 노동자 조직화 추진 위원장)

사내하청 노동자들을 조직화하려는 목적은 두 가지였다. 99년부터의 도급/하도급 소위원회의 문서에 계속적으로 나타나고 있는 문구처럼 하청노동자들의 너무나도 열악한 상황을 개선하는 것과 정규직의 도급 전환을 막아내기 위해서였다. 이러한 문제의식 하에서 신호제지 노동조합에서는 지난 3년간의 도급/하도급 소위의 활동을 바탕으로 2000년 4월 당시 조직부장이던 정용호 현 부위원장을 위원장으로 하는 '비정규직 노동자 조직화 추진 위원회'를 구성하고 본격적인 활동에 들어간다.

추진위는 사측에게 도급제도 개선을 요구하는 한편 사내하청 노동자들과 간담회를 조직해 나갔다. 하청 노동자 90여명이 참석했고 그 자리에서 하청노동자들은 자신들이 바라는 것이 무엇인지를 털어놓았고 추진위는 그 모든 것은 노동자들이 단결할 때 해결될 수 있음을 역설했다. 그리고 이 후에

사측과 진행중이던 도급제도 개선을 위한 워크샵의 내용과 진척상황을 하청노동자들에게 보고하는 간담회를 계속적으로 추진하면서 이후 노동조합 건설에서 핵심적으로 활동할 수 있는 주체를 도급 3사에서 10명을 노조추진위로 선발해 진주지역의 투쟁의 현장에 함께 하면서 근기법, 노조법 등에 대해서 집중적으로 학습을 진행해 나갔다.

"5월 경부터 한 5개월간은 거의 매일 밤 모였습니다. 교육도 받고 토론도 하고 하면서 두려움도 많았지만 재미도 있더라구요... 뭔가 해 낼 수도 있겠구나라고 생각하면서 말이죠..." (제지산업 노조 위원장 김종표)

이 과정에서 어려움도 많이 존재했다. 97년 하청노동조합 건설 실패의 경험과 자본의 회유, 협박, 계약해지의 두려움 등이 존재했다. 97년 세 개의 도급사 중에서 하나의 도급사에서 노동조합 건설 시도가 있었고 신고필증도 교부받았지만 도급사가 폐업을 하고 하청노조위원장이 거액의 돈을 받고서 퇴사한 일이 있었다. 그러한 일이 반복되지 않을 것인가?라는 두려움이 상당히 존재하고 있었다. 그리고 핵심주체에 대한 회유와 협박이 들어오기 시작했다.

"저한테는 회유를 하더군요. 도급사 사장이 추진위원을 그만두면 그만한 대우는 꼭 해주겠다고 그러더군요." (제지산업 부위원장)

도급 3사 사장들은 회유로 그리고 신호제지 자본에서는 협박을 하기 시작했다. 신호자본에서는 도급 계약을 해지하고, 진주 공장장, 총무과장, 도급담당을 해고하겠다고 나왔다.

"사측에서 그러더라고요(계약해지와 해고)... 그래서 제가 그랬죠. 같이 죽자고... 비정규직 조직화는 대의원회의의 결의사항이었기 때문에 자신이 있었습니다."(신호제지 위원장)

신호제지 노동조합에서 이러한 자신감을 보일 수 있는 데는 두 가지 근거가 있었다. 첫째, 조합원들과 지도부의 상호 신뢰이다. 98-99년을 거치면서 워크아웃하에서 조합원들에 대한 정리해고와 강제적 인원조정을 막아냈고 이 과정에서 생긴 상호신뢰가 현 집행부를 연임하게 만들었고 그 힘에 대한 믿음이 있었다. 둘째, 단협안에 명시된 고용안정위원회의 운영규정이다.

고용안정위원회는 조합 4명, 회사 4명으로 구성합의하게 되어 있다. 실제로 이 조항은 올해 제지되어 있으며 이에 해당하는 모든 사항은 협의 후 산업 노동조합의 올 임단협 때 위력을 발휘했는데 임단협 과정에서 도급 3사중에서 한 도급사가 폐업을 했고 12월 1일 부로 새로운 사장이 들어오는 과정에서 과거 인원의 전원 고용승계와 임단협 인정에 도장을 찍어야만 했다. 이러한 근거들을 가지고서 추진위는 불안해하는 하청노동자들을 설득했다.

"계약해지에 대한 두려움이 많았습니다. '만약에 노동조합을 탄압한다면 우리가 사장을 잘라버리겠다. 원청으로부터의 계약해지는 우리가 막는다. 하청이 강해야만 우리도 살 수 있다. 같이 살자' 라는 얘기를 많이 했습니다. 그리고 이러한 얘기는 하청노동자들에게뿐만 아니라 원청조합원들에게도 계속적으로 해 나갔습니다."(신호제지 사무국장)

"신호에서 약속을 많이 했습니다. 회사에서 탄압하면 신호에서 같이 싸우겠다고요..." (제지산업 부위

원장)

이러한 과정을 거쳐서 2000년 11월 1일 설립신고 11월 4일 설립 총회를 거쳐서 현재의 제지산업노동조합이 탄생했다. 신호제지 노동조합에서는 조합결성과 맞추어 신호자본과 도급사들과의 협상을 통해 일급 2150원, 상여금 200% 인상(250%→450%)의 처우개선(월 20만원 정도의 임금인상)을 일구어 내었다.

## 7. 신생노조의 첫 걸음 : 2001년 임단협

제지산업 노동조합은 2001년 임단협을 7월 16일 상견례를 시작으로 공식적인 단체협상을 지금까지 21차례 진행했으며 현재 임금성부분[일급 1600원, 조합원 수당 1만원 지급, 기존 시행규칙 부분에서 부모상 부분 5일에 20만원(10만원 인상), 자녀 결혼 2일에 20만원(10만원 인상)]은 합의를 본 상태이며 단협상의 핵심조항인 업체변경시 연월차 승계 등에 관한 조항이 경합중이어서 마무리를 짓지는 못했지만 현재까지 100여 항에 달하는 단협안에 합의를 했다.

이번 임단협 과정에서 중요한 지점들을 살펴보자.

첫째, 하청노동조합의 힘으로 임단협을 진행했다는 점이다.

제지산업 노동조합은 사실상 신호제지 노동조합에서 목적의식적으로 조직한 단위이다. 노조추진위원들부터 일반조합원에 이르기까지 노동조합운동의 경험이 있는 사람은 극소수이며 76명의 조합원 중에서 주축을 이루는 연령대가 40-50대이다. 그러다보니 자칫 노조의 자활력이 떨어지고 수동적이기 쉬운 조건에 있다. 올 초 까지만 해도 이러한 염려를 하는 사람들이 많았다.

제지산업노조의 단협이 한창이던 10월에 만난 신호노조 부위원장의 이야기이다.

"그게 걱정입니다. 자꾸만 신호노조에 기대게 될까봐서요... 그래서 단협안을 만드는 것까지 제가 결합해서 같이 진행하고 지금은 거의 개입을 하지 않고 있습니다. 제지산업노조가 신호제지라는 회사에 하청으로 들어와 있는 노동자들의 조직이라고 해서 노조까지 원청노조의 하청으로 만들어서는 안 되는 거지요... 제지산업노조를 새로 생긴 민주노총 사업장이라고 보는 시각이 필요합니다. 물론 신호노조의 역할은 반드시 존재하겠지만 기본적으로 모든 사업은 지역본부, 연맹과의 공식적인 관계를 가지고서 이루어져야하고 필요한 부분이 채워져야 한다고 생각합니다."

"제지산업 노동조합은 기본적으로 민주노총 진주시 협의회 차원의 단위노조입니다. 그 동안 제지산업 동지들이 아직까지 미숙한 점은 많지만 지역의 타 노조와의 연대투쟁도 계속 진행해왔고 신생노조치고는 지금까지 잘 해오고 있습니다. 시협차원에서 연대, 엄호해 나갈 것입니다." (진주시협 의장)

하지만 이번 임단투의 기간 동안 간부농성, 간부파업(간부파업 후 도급사들은 손을 들었다.)이라는 과정을 거치면서 스스로 투쟁을 조직하고 성과를 남겼다.

"간부 철농을 할 때 비로소 조합원들의 마음을 알았습니다. 없는 돈을 쪼개 손에 봉투를 든 조합원들이 철농장을 찾을 때 참 뿌듯하더라고요. 가장 걱정했던 임금성 부분을 합의하고 나서 조합원들이 참 좋아합니다. 저도 뿌듯하기도 하고 좋네요... 요즘은 간부들이 다들 신이 났습니다. 이제 시작이라고 생각합니다." (제지산업 위원장)

올해 이뤄낸 일급 1600원 인상은 작년의 2150원에 비길 바가 아니다. 함께 땀을 흘려 노동을 하고 그 성과를 거둬 본 사람은 이 말의 의미가 무엇인지 알 것이라 생각된다.

둘째, 정규직노조가 무엇을 해야할 것인지를 분명히 보여주었다.

원, 하청간의 연대투쟁은 자연발생적으로 어느 날 문득 생겨나는 것이 아니다. 일상적 노동과정내에 자본이 심어놓은 정규직, 비정규직간의 분할의식을 넘어서는 것은 목적의식적인 활동없이 극복이 불가능하다. 그러한 분할구도가 어떻게 형성되어 있는지 그리고 그것을 뛰어넘으려했던 신호제지 노조의 노력을 선별, 포장 공정을 통해서 살펴보자.

"기본적으로 우리 식구, 너희 식구 이런 분위기입니다. 야유회를 가더라도 같이 가지 말자. 태영(하청 기업) 사람들하고 같이 가면 꼭 말도 많고 그렇더라... 이런 이야기들이 많습니다." (검수공정 정규직 조합원)

우리가 흔히 보아왔던 구도이다. 이러한 정규직과 비정규직간의 분할의식은 우선 받고 있는 임금에 의해서 강요되어지며 나아가서 노동과정내에서 관리자들에 의해서 강화되어진다.

"제가 처음들어가서 들었던 얘기가(관리직 차장에게)... 태영아주머니들하고 가까이 지내지 마라. 월급이 얼마인지 얘기하지 마라. 태영사람들은 뜨내기다. 우리가 주인이니까 우리끼리 잘하면 된다. 힘든 일 있으면 태영사람들이 말 안 듣거나 하면 나한테 얘기해라. 내가 해결해 준다." (검수공정 정규직 조합원)

관리자에 의해서 행해지는 분할의식의 강화과정을 실제로 있었던 일을 통해서 알아보자. 검수공정에서 일하는 노동자들은 종이의 불량여부를 보아서 이를 선별공정으로 넘길지 아니면 바로 포장공정으로 넘길지에 대해서 판단하는 일과 포장된 종이에 부착할 상표를 챙겨서 포장을 하는 하청노동자에게 가져다 주는 업무를 담당한다. 여기에서 종종 상표를 잘못 붙이는 일이 종종 발생하는데 이는 명백히 검수 노동자의 실수이다.

이 때 관리자가 등장한다. 관리자는 검수 노동자들을 자신의 사무실로 불러 조용히 이야기한다. '다음부터 실수하지 마라.', '회사가 어려운데 잘 하자.' 등의 좋은(?) 이야기로 타이르면서 하청노동자에게로 화살을 돌린다.

정규직 노동자들을 안심시키면서 밖으로 나와서 포장을 하는 하청노동자들에게 소리를 지른다. '그 많은 상표를 붙이면서 잘못된 지를 못봤나? 니들하고 일을 하느니, 개를 데리고 일 하는게 낫겠다. 개도 일 그만큼 하면 눈치로라도 틀린 상표인줄 알겠다. 아이구 정말...' 과거에는 옥설을 퍼분거나 (야 이 개같은 년들아, 콧 뱀아 죽어버릴까보다 등등) 주위에 잡히는 물건들(전화기, 책, 공구 등등)

을 집어던지기도 했다고 한다. 그렇게 한바탕하는 동안 하청노동자들은 조용히 아무 말도 하지 못하고 쥐죽은듯이 있을 수 밖에는 없다.

"그런 이야기 들으면 정말 성질나죠... 우리가 잘못된 거도 아닌데... 월급날보다 더 성질나는 날이죠..." (포장공정 비정규직 조합원)

"그런 이야기를 많이 합니다. 우리(원청)하고 개들(하청)하고 똑같나? 다르지. 제가 비정규직 철폐해야되지 않습니까?라고 물어보면 원래 다른데 어쩔 수 있겠나?라는 얘기들을 하지요." (검수공정 조합원)

이러한 과정은 결국 자본의 분할지배구도의 한 축을 형성하고 있는 정규직 노동자들의 상대적 우월 의식으로 귀결된다. 그나마 자신들이 가진 것들을 정당화하는 논리를 자본이 부여하는 방식으로 즉 인적자본의 차이라는 형태로 내면화하고 있는 것이다. 이러한 과정들을 통해서 비정규직 노동자들에게는 원청노동자들에 대한 적대적 의식으로 귀결된다.

"니하고도 얘기 안할란다. 지금은 괜찮지만 니도 똑같아질거다. 요즘 이런 얘기들을 많이 듣습니다." (검수공정 정규직 조합원)

이러한 문제를 인식하고 정규직 노조에서는 정규직, 비정규직 노동자들과 함께 간담회도 조직하고 했지만 잘 해결되지 않았다. 이 공정에서 근무하는 정규직 노동자들은 모두 아주머니들로 이루어져 있어서 조합활동에 소극적이었다. 그래서 목적의식적으로 활동가를 배치하게 된다.

검수 공정에 결원이 생겨서 올 초 신입사원 채용을 하게 되었다. 그 때 노조에서는 이 공정에 사내 복지매장(노조에서 운영)에서 일하던 여성조합원(진주지역에서 10여년간 활동한 활동가)을 채용해서 이 공정에서의 문제를 해결할 기초를 마련하고자했다. 물론 회사에서는 난리가 났다. '빨갱이를 들여 놓을 수는 없다'는 이야기도 나왔다고 한다. 결국 이 문제는 신입사원 채용을 하는 고용안정위원회에서 결정났다. 노조에서는 이력서 작성에서부터 면접연습까지 10일 이상의 준비를 통해 결국 노조에서 미는 사람이 채용되었다. 이 사람이 현재 이 공정에서 정규직, 비정규직간의 갈등과 대립이라는 문제를 해소하기 위한 교두보의 역할을 하고 있다. 그리고 정규직 노동조합이 가지고 있는 위기의식이 존재했다.

"많은 업체들에서 진행되는 구조조정을 보면서, 어느 날 문득 어느 라인 전체에 대기 발령이 떨어지고 정리해고와 도급화 중에서 선택하라고 강요하는 일이 우리에게 있지 말라는 보장은 누구도 할 수 없는 것 아니겠습니까? 비정규직의 문제는 단지 열악한 비정규직 노동자들의 문제일 뿐만 아니라 바로 정규직의 코 앞에 닥친 우리의 문제라는 생각이 들었습니다. 무언가를 해야한다는 위기감이 우리에게 있었습니다."(신호제지 위원장)

이러한 위기의식은 위원장을 중심으로 확대간부회의에서 공유되어진 사항이다. 그리고 확대간부들을 통해서 일반조합원에게 공유시켜나갔다. 그리고 비정규직 노동자들의 현실에 대해 정규직 노동자들이 공감하는 사건이 하나 있었는데 신호제지의 조합원이 다 모여 있는 자리에서 지금의 제지노조의 부위원장님이 하청노동자의 현실에 대해서 연설을 한 것이 그것이다. 50대 후반인 부위원장님이 '우

리 딸이 굴을 무척 좋아하는데 그 굴 한 줄을 못 사주는 부모의 마음을 아느냐?', '우리집에 와서 냉장고 문을 한 번 열어봐라. 텅 비어있다.' 라고 외친 것이 신호제지 조합원들의 가슴에 깊숙이 박혀 있다. 이번 제지산업 노조의 임단협 과정에서 정규직 동지들이 보여준 격려와 성원은 이러한 사전 작업에 기인한다.

그리고 사내하청 동지들에게서 신호노조의 위원장님에 대한 신뢰는 가히 절대적임을 확인할 수 있었다. 그것은 비정규직 노조 조직화라는 방침이 정해지면서 신호노조 위원장을 중심으로 추진위 동지들이 하청노동자들을 만나는 과정에서 생겨난 것으로 하청노동자들의 문제를 정말 자신의 문제로 받아들이고 해결하려고 했던 노력의 결과라고 생각된다. 이러한 노력들이야말로 자본의 분할지배를 그 뿌리부터 흔들며 깨뜨리는 것이요, 진정한 연대를 위한 기초이다.

이번 임단협은 신호제지의 앞에서 살펴본 단협 73조 6항, 8항, 신호제지 노조의 연대투쟁 의지에 힘입은 바가 크다. 그것이 없었다면 노조설립 -> 하청업체와의 계약해지 -> 하청기업의 폐업 -> 해고 -> 부당해고 투쟁이라는 악순환을 답습했을지도 모른다. 계약해지를 막을 수 있는 법적, 제도적 장치를 우리는 가지고 있지 못하고 있다. 여기에 원청노조의 역할이 있다. 계약해지를 막을 수 있는 길은 원, 하청 연대투쟁 밖에 없다. 모든 하청업체를 조직한다고 하더라도 계약해지를 감행하는 것이 자본임을 우리는 익히 보지 않았던가?

"신탄진공장의 경우 비정규직 비율이 아주 높습니다. 98년에 새로 생긴 공장이라 비정규직 비율을 아주 걱정하고 늘인 겁니다. 46%정도 됩니다. 자본과의 줄다리기에서는 논리를 설득력 있게 만드는 것이 중요합니다. 그래서 신탄진 공장은 진주공장 수준으로 정규직화 하자는 요구를 하고 진주공장에서는 비정규직 노조를 만들어서 점진적으로 처우개선을 해나가면서 정규직화 요구를 할 생각이었습니다.

전면적인 정규직화 요구는 그것이 파견싸움으로 가던 현재 진행중인 형태인 '업무의 흐름을 원활하고 능률적으로 하기 위해서'라는 논리로 자본을 설득하는 방향(신탄진 지부에서 작년 16명, 올해 10명 정규직 전환성사)이건 간에 그 시점을 워크아웃 졸업 시점으로 생각하고 있습니다."(신호제지 위원장)

현재 신호제지는 워크아웃 상태의 기업이다. 워크아웃에 들어가기 위해 채권단과 맺은 MOU 약정서에는 각 해마다의 사용가능한 직원 수와 임금 총액이 명시되어 있다. 정규직화 요구에 신호자본이 항복하더라도 채권단과의 싸움이 다시 남아 있는 셈이다. 그래서 전면적인 정규직화 투쟁의 시기를 워크아웃 졸업시점으로 잡고 있다.

이러한 맥락과 맞물려서 현재 진주에서는 제지산업 노동조합의 앞으로의 전망을 놓고서 논의가 한창 진행중이다. 현재 두 가지 정도의 방향이 논의되고 있는데 첫째, 신호제지 노동조합과 제지산업 노동조합의 조직 통합이다. 둘째, 제지산업 노동조합을 전국에 흩어져 있는 신호제지 소속 다른 공장들의 비정규직 노동자들의 조직화의 주체로 세우는 것이다. 이 두 가지 방향 모두 지금 각 공장별로 나누어져 있는 노동조합을 통합해 '신호제지 노동조합'을 건설해 나가는 과정(현재 6개 공장의 노조가 모여 '신호제지 노동조합 협의회'를 운영하고 있는데 상급단체 선정문제로 난항을 겪고 있다)과 산별노조로의 전환과정과 맞물려 있다.



철폐연대 : 신호제지에도 신경영기법들이 들어오고 있지 않습니까?

사무국장 : 없습니다

철폐연대 : 분명히 내려오기 전에 확인한 신호제지 회사 홈페이지에서 Action 21운동이 한창이던데요...

사무국장 : 지들끼리 하죠...

철폐연대 : 무슨 말씀이신지...

사무국장 : 작년부터 공장에 Action 21본부가 생기고 조합원 교육을 하더군요... 신경영기법이 도입된 회사들을 방문해보고 나서 확대간부회의를 했습니다. 신경영기법은 결국 노조와해로 귀결된다. 하지 말자. 그래서 안하기로 했습니다. 5s부터 거부해서 안하고 있습니다. 조합에서 하지 말자 그러면 안하는 겁니다. 그래서 관리직들만 하고 있습니다.

실제로 조합원들은 그게 뭔지도 잘 모르고 있었다.

'조합에서 하자 그러면 하는 거고 하지 말자 그러면 안 합니다'라고 자신 있게 얘기하던 사무국장님의 표정이 눈앞에 어른거린다. 그리고 어제 밤 꿈에서 나타난 것처럼 신호제지 공장에서 비정규직 철폐라는 깃발이 나부끼는 그날을 기대해본다. 강승한 | 사무국

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

6) 조직화를 위한 실질적인 사업을 추진한다.

비정규 입단첩, 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 준비정도와 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 안정화한다.

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. ●

현장리포트

## 하청, '당신들의 노동조합'

- 현대자동차 아산공장 사내하청지회  
노조설립 과정을 중심으로

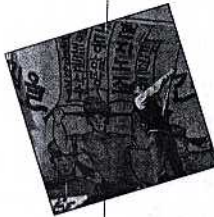
센터 현장리포트팀  
kcwc@kcwn.org

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 면담을 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

속으로 근무하고 있던 하청노동자이다. 우리 사회에서 '제3의 계급'이라는 하청 노동자라고는 하지만, 국내 최대의 자동차 공장에서, 국내 최대 규모의 노조가 있는 그런 곳에서 이런 일이 발생했다. 그런데 더 큰 비극은 이 하청노동자는 이런 공포스런 일터에 치를 떨고 다른 일자리를 구해 보려고 해도 어차피 갈 수 있는 일터는 기껏해야 다른 사내하청 업체이거나 일용직으로 하루하루를 살아야 할 것이다. 고시에 패스하거나 친인척의 인맥을 이용하지 않는다면 말이다. 애초부터 그런 것이 있다면 열악하다 못해 '위험하기' 까지 한 사내하청업체에 발단을 톡도 없지만 말이다.

이 사건을 통해서 우리는 말로만 심각하다고 공감했던 하청노동자들의 현실을 어느 정도나마 짐작할 수 있게 됐다. 그 하청노동자들이 이제는 자신들의 일터를 좀더 살만하게 바꾸겠다고 노동조합을 결성한다. 캐리어사내하청노조, 기아자동차광주공장사내하청노조에 이어 이 테러사건을 계기로 우리나라 노조 운동의 상징이었던 현대자동차노조가 있는 그 곳에도 현자아산 사내하청지회가 모습을 드러냈다.

'식칼테러' 건이 발생하고 합의가 되는 과정부터 도저히 믿을 수 현실에 아연하여 과정을 주시하고 있던 현장리포터팀은 사내하청지회가 설립되었다는 말을 듣고 주저 없이 누구보다도 먼저 이 곳을 살펴보고자 했다. 현대자동차라는 공간이 주는 중압감이기도 했지만 그런 만큼 이제 태동한 노조의 모든 과정이 어찌면 이후 하청노동자들의 조직화 과정에 엄청난 영향을 줄 수 있다고 판단했기 때문이다.

그러나 결론적으로 말하면 '너무 일찍 본 것은 아닐까', '그래서 걸리지 않은 한계들을 보게 된 것은 아닐까' 하는 걱정을 많이 안았다는 것이다.

직접 아산을 수차례 오가던 캄캄한 고속도로에는 현대자동차노조의 98년 정리해고 투쟁, 2000년 고용안정 투쟁을 거치며 식당이주머니들과 죽은 듯 일터를 떠난 하청노동자들, 캐리어하청노조의 '징글징글한' 천막, 30일 가까운 단식으로 광대뼈가 푹 볼거진 기아사내하청노조 위원장의 얼굴이 계속해서 차 유리창을 스치고 지나갔다.

그리고 이번 호 현장리포터 주제는 '현대자동차 아산공장 사내하청지회 노조 설립과정'이다. 그렇게 많은 희생 속에서도 나아질 것 없는 하청노조의 현실을

이 리포트가 담고 있기는 하지만 현장리포터팀은 이것이 '발전'을 위한 '마지막 회고' 이기를 바란다.

## 2. 목숨 건 월차 휴가

### 1) 월차 내려던 하청노동자, 아킬레스건 난자 당해

현대자동차 아산공장 의장부에서 협력업체 소속으로 근무하고 있던 하청노동자 송성훈씨는 지난 3월 19일 오전 11시, 닷새 뒤인 24일 하루를 쉬기 위해 담당 조장에게 월차휴가원을 제출했다. 조장은 회사 송씨의 휴가건을 상사인 임모 과장에게 다시 보고했고 임 과장은 송씨에게 면담을 요청해 "휴가를 자제해 달라"고 요청했다. 면담에서 휴가를 '못 준다', '간다'로 실랑이를 벌이던 임 과장과 송씨는 급기야 '떡살잡이' 까지 하게 됐고 이 과정에서 중심을 잃은 송씨는 뒤로 넘어지다 머리가 의자에 부딪치는 사고를 당해 인근 광혜병원으로 실려 갔다. 그런데 치료를 위해 송씨가 누워있는 병실에 이 날 저녁 8시쯤 임 과장과 신원을 알 수 없는 한 남자가 같이 들어 닦쳤다. 그리고는 다짜고짜 송씨에게 이불을 뒤집어쓴 후 준비해 온 칼로 송씨의 왼쪽 다리 아킬레스건 부위에 심한 자상을 입히고 도주했다.

경찰과 함께 송씨의 상태를 진단한 담당 의사는 "아킬레스건에 심한 손상을 입었는데, 완전히 절단된 상태는 아니지만 60% 정도가 끊어진 상태여서 완전히 회복하려면 4개월 정도의 치료기간과 18개월 이상의 재활치료 요구된다"는 소견을 밝혔다.

다음날인 20일 오후 8시가 넘어서야 임모 과장이 경찰에 자수했다. 임 과장은 함께 온 신원 불명의 남자의 존재와 회사측의 개입 여부를 모두 부인하고 '모든 것은 자신의 단독범행'이라고 밝히고 있다. 그러나 이 사건이 임 과장의 단독 범행이든 아니든 간에 이 사건은 모든 하청노동자들의 노동권



가졌는데 아산지부 2000명 조합원 중 700여 명이 참여했다. 뒤이어 출근한 야간 조 역시 파업에 동참했고 원·하청 노동자 연대 집회도 가졌다. 이 집회에는 오전 집회보다 많은 1천 여명이 함께 했으며 그 중 전례 없이 하청노동자들의 참여율이 높았다는 것이다. 이 시각 아산공장은 월차 한번 가려다가 목숨까지 위태로워진 한 하청노동자 사건으로 원·하청노동자 연대의 분위기가 고무되고, 하청노동자들 스스로가 이 사건 이면에 감추어진 억눌려왔던 분노를 분출하는 듯 했다. 그러나 그 '아찔한 연대'는 그리 오래 가지 못했다.

### 3) 미완의 합의<sup>1)</sup>

아산지부는 부분 파업 지침을 내린 뒤 곧바로 현대자동차 본조와 노조 아산지부, 피해자인 송씨가 소속된 세화산업 노동자대표 등으로 '비정규직 차별철폐 및 사내하청 노동자 테러에 대한 아산지부 비상대책위(이하 비대위)'를 구성했다.

이렇게 구성된 '비대위'와 '현대자동차'는 사건 발생 4일만인 지난 3월 24일 오후 8시 30분경 피해자 보상과 함께 사내하청업체 관리강화 방안, 하청노동자 처우개선 등을 마련하는 것으로 잠정합의를 보았다. 주요 합의 사항은 다음과 같다.

#### <세화 산업 관련 처리사항>

1. 세화산업은 계약해지한다.
2. 세화산업 노동자는 조건 없이 고용승계한다. (조, 반장 포함)

#### <사내하청업체 관리강화 방안>

1. 사내업체 선정 및 사내하청 관리자 임명규정을 엄격히 적용한다. (임명규정 원청노사에 통보)
2. 사내협력업체 계약시 근로기준법 준수 서약서를 받고, 이를 노동조합에 통보한다.
3. 사내업체에 대한 특별근로감독을 매년 1회 실시하고 부당노동행위 다발업체(3회 이상)에 대해서는 재계약 시 적절히 대응한다. 단, 이 때에는 노동

1) 김경란, '현대차 하청노동자 테러' 사건 잠정합의, 워킹보이스, 2003. 3. 25

이 얼마나 땅에 떨어져 있는가를 그대로 드러냈고, 그 파장은 일파만파로 번져 갔다.

이 소식을 접한 현대자동차노동조합 아산지부(지부장 오점근)은 3월 20일 오전 8시 대의원 비상간담회와 상무집행위원회의를 잇따라 갖고 잔업거부를 결정했다. 그리고 당사자인 하청노동자들의 자생적인 반발은 집단행동을 불러오기도 했다.

### 2) 현대자동차 최초 '원·하청 연대파업'

아산공장의 세화산업 노동자들은 관리자들을 작업장 밖으로 나가게 한 뒤 자체 토론회를 진행, 오후부터 작업을 거부하기로 결정했다. 근로기준법에 명시되어 있는 월차를 쓰기 위해 미리 5일 전에 예약월차를 신청하려다가 이킬레스건이 끊어지는 상해를 당했다는 사실은 하청노동자들에게는 너무도 큰 충격이자 위협이었고 그동안 박봉과 고용불안에도 묵묵히 라인에 섰던 이들은 더 이상 '무서워서라도 이대로는 일을 못 하겠다'며 일손을 뺐다.

정규직 조합원들 역시 이를 방관하지 않았다. 오후 작업이 시작되던 오후 1시, 의장부 소속 대의원, 소위원들을 중심으로 한 정규직 조합원들은 세화산업 사무실 앞에 집결해서 항의집회를 갖고 홍보물을 부착하는가하면 처음 자신들의 일로 집단행동을 하게 된 세화산업 노동자들이 혼란을 겪고 있을 때 '우리가 책임진다'며 하청 노동자들의 작업거부를 도왔고 급기야 의장부 뿐 아니라 전체 공장의 라인이 멈춰 서게 됐다.

그런데 이 시각까지 아산지부의 방침은 '파업'이 아닌 '잔업거부'였다.

제조업 공장의 라인작업이란 것이 한 공정에서 '땀'이 나면 전체 라인이 멈추게 마련이겠지만 아산 공장이 원·하청 공동의 작업거부로 '올스톱'이 되었다는 것은 현대자동차 역사상 처음 있는 일이었다. 그동안 정규직의 '임단협 투쟁' 기간이면 투쟁가를 들으며 라인에서 일해야 했던 하청노동자들은 지부의 공식 지침도 아닌 자발적인 회의를 통해 작업거부를 결정했고 일부 현장조직을 중심으로 정규직 노조 대의원들이 이들의 파업을 공장전체로 확장시켰다. 이 초유의 자발적 원하청 작업거부가 실행에 옮겨지자 자체 파업권을 가지고 있지 않던 아산지부도 본조에 급히 연락을 취해 자체 파업권을 줄 것을 요청했다.

결국 오후 3시~5시까지 노조의 공식 지침으로 부분파업에 들어간 후 집회를

조합의 의견을 확인(동의) 후 재계약한다.

4. 회사는 사내 하청업체 전 관리자에게 노사합동 특별 예방교육을 실시한다.  
(매 분기 1회)
5. 회사에 사내협력업체 지원팀을 구성한다. 단, 아산공장은 특별근로감독 실시부터 금년에 한해 노사합동 상설기구를 구성 운영한다.
6. 사내협력업체는 노사협의회를 1개월 내 구성 완료하고, 노동관계법률을 철저히 준수할 수 있도록 원청 노사는 이를 적극 지도한다.

#### 〈사내협력업체 노동자 처우개선〉

1. 특근시 in-line에 한하여 적정 여유인원을 확보한다.
2. 가정의 날은 자유롭게 사용한다.
3. 후생복지비(체육대회, 선물)에 관해서는 아산공장 직원과 동일하게 적용하도록 감독하고, 기타 노동조건, 노동안전 등에 대해서는 노동관련 법률을 철저히 따른다.
4. 아산공장 신·증축 및 불륨업과 관련 인원충원 시 노사가 합의한 인원내 대해 신규인원으로 채용하고 아산공장 생산직 신규인원 채용시 사내협력업체 노동자를 40% 이상 채용한다. (단, 선발기준은 2002년 울산공장 채용기준에 따른다)

#### ① 잠정합의가 있던 아산지부

잠정합의가 되었던 3월 24일, 현대자동차 아산공장을 찾았다. 하청노동자를 포함한 비대위가 구성되고 테러가 발생한 다음날인 21일부터 회사와 공식적인 협상을 시작했지만 피해자 보상관련 사항을 제외하고 하청노동자들의 처우개선에 대해 이견이 좁혀지지 않고 있다고 전해지던 상황이었다.

오후 6시가 조금 넘은 시각. 주간 작업조가 노조 지부 지침으로 잔업을 거부하고 있었기 때문에 EF소나타와 그랜저XG를 생산하는 공장 라인은 모두 멈춰 있었고 지부 사무실은 여기저기서 회의가 진행되느라 정신이 없었다. 이 시각까지 회사와 비대위의 입장 차는 여전했는데 그 가운데 고용안정 조항을 두고 가장 첨예한 대립을 보였다. 노조는 '사내협력업체 사업주 재계약시 하청노동자 전원의 고용을 승계할 것'을 요구한 반면 현대자동차측은 '사업주의 과실 등으



로 인한 계약해지시'에만 전원 고용을 유지하는 것을 제시하고 있었기 때문이다.

이 조항의 합의여부를 두고 비대위는 이날 9시부터 회사와 '마라톤 협상'을 하고 있었고 지부 회의실에서는 부서별 소위원들이 협상안의 변화에 대한 입장을 정리하고 있었다. 지부장실에서는 민주노총, 금속연맹, 민주노총 충남본부, 민주노동당, 비정규공대위 관계자들이 이 사안에 대한 대책위원회를 구성하기 위해 서울 등 각지에서 모여 회의를 준비하고 있었다.

그렇게 어수선한 몇 시간이 흐르다가 야간조가 출근하는 오후 9시가 되자 출근집회를 준비하던 조합원들의 핸드폰으로 문자가 '날아' 왔다. '잠정합의, 야간조 정상근무'.

합의내용 중 가장 쟁점이 되었던 하청노동자 고용안정 부분에 대해 회사는 '사업주의 과실 등으로 인한'이라는 문구를 삭제했고, 노조는 '전원 고용승계'에서 '전원'을 뺀 '사업주 변경시 변경 사업주를 통하여 해당 하청업체에 종업원의 고용을 승계한다'는 것으로 합의안이 결정됐다.

문자를 받은 조합원들과 하청 노동자들의 반응은 다양했다. '회사가 급하긴

‘월차휴가를 달라’고 했다가 아킬레스건을 끊겼다. 그것이 ‘정신 나간’ 관리자에 의한 우발적인 범행이든 아니든 간에 워낙에 노동기본권이 땅에 떨어져 있던 하청노동자의 작업환경에서 발생된 구조적인 문제임에는 틀림없다. 그리고 아주 극단적인 형태로 세상에 드러났다.

실제로 K자동차는 한 협력업체에 소속 노동자를 교체해 줄 것을 요구하는 공문을 보내면서 실명을 거론하면서 ‘협력업체 소속 000와 \* \* \*가 특근 및 잔업 참여율이 저조하다’는 것을 이유로 들었다. 이런 일이 자동차 업계 전반에, 아니 국내 원하청 업체 전반에 만연해 있으리라는 것은 자명한 일이다. 현대차 사내하청으로 일하는 한 여성노동자는 “잔업과 특근에 빠질 수 없는 것은 물론이고 생리휴가를 낼 때에도 심지어 병원의 진단서를 받아오라고 하기도 했다”고 한다.

이러한 점에서 하청노동자들의 열악한 근무조건은 하청업체의 영세함에서 비롯되기도 하지만, 직접적으로는 도급계약을 맺고 있는 원청회사가 하청업체의 노무관리에까지 개입하기 때문에 불가피하게 발생하는 것으로 보는 게 더 정확할 것이다. 따라서 이 사건이 피해보상 차원에서 그칠 것이 아니라 원·하청간 구조적인 문제를 전면에 내세울 수 있는 단초가 될 수도 있었을 것이다.

그러나 노조 아산지부 관계자는 “이 사건을 전체 하청노동자들의 문제로 확산시켜 ‘비정규직 투쟁’으로 끌고 갈 것을 요구하는 현장 조직들의 의견도 적지 않았지만 지부가 그렇게 받기에는 아직은 조합원들의 정서도 따라주지 않는다”고 털어놓는다.

이번 사건은 원인제공을 어디서 했든지 회사쪽에서는 분명 악재임이 틀림없었다. 때문에 회사는 지난해 현대차 노조의 임단협 시기에도 노조가 요구했으나 받아들이지 않았던 ‘하청 노사협의회 구성’에 대해 이번에는 ‘쉽게’ 합의해 주기도 했다. 또한 하청노동자의 고용승계를 약속한 것도 분명 지금까지의 어떤 합의사항보다 진전된 내용이었다.

그러나 이 문제를 ‘배달호씨의 분신사태’처럼 노동계의 이슈로 끌어내지 못한 것은 분명 이쉽지 않을 수 없다. 만일 사건의 발단이 조직도, 힘도 갖지 못한 하청노동자가 아니라 정규직 조합원의 ‘아킬레스건’ 앞에서든, 지금처럼 쉽게 ‘판을 접을 수’ 있었을까?

급한 모양이다’는 반응부터 ‘이 정도 선에서 합의할 사안이 아니다’, ‘애초 이렇게 합의될 줄 알았다’는 반응까지, 이 사안에 대해 아산 공장에서 있었던 모든 혼선을 그대로 드러내고 있는 듯했다.

### ② 도급계약 해지에 의한 해고, 더 이상 없나

잡정합의 내용 중 물론 가장 큰 의미를 갖는 것은 역시 하청업체를 변경할 경우 이전 하청업체에 있던 노동자들의 고용을 새 하청업체가 승계하도록 한 부분이다.

그 동안 하청업체 노동자들이 노조를 결성하지 못한 이유도 워낙에 고용이 불안정한 탓에 단체행동이라도 할라치면 아예 원청회사에서 도급계약을 자체를 해지해 버려 집단해고가 되는 것을 수순처럼 밟아왔기 때문이다. 이 합의 내용대로라면, 이제 현대자동차 내에서는 도급업체만 바뀔 뿐 더 이상 ‘도급계약 해지에 의한 고용계약 해지’는 존재하지 않게 된다.

합의 직후 만난 노조 오점근 아산지부장 역시 “이 합의안 도출이 가장 힘들었다”며 “이제 현대자동차가 문을 닫지 않는 이상 하청노동자들의 고용안정은 보장된 셈”이라고 뜻을 밝혔다.

그러나 업체간에 이루어지는 도급계약 자체가 노동관계 법령으로 규율이 가능하지 않을 뿐 아니라 협의 내용도 단체협약으로 명시된 것이 아니어서 이 조항이 하청노동자의 고용안정에 어느 정도 영향력을 발휘할 수 있을 지는 아직 미지수다. 또한 사내하청노동자들의 노사협의회 구성 문제도 아직 하청노동자들의 조직화가 확산되지 않은 상태에서 자칫하면 하청노동자들의 이해를 대변하지 못하는 비현실적인 기구가 될 수도 있는 우려도 있고, 현대자동차 노사가 약속한 ‘노동관계법 준수 지도’가 현장에서 실질적인 강제력을 가질 수 있을 지 불명확하다는 지적도 있었다.

### ③ ‘테러’라는 자충수에 쉽게 판을 접어줬다?

이번 ‘사내하청노동자 테러’와 관련된 일련의 진행 상황에 대해 사실 아쉬운 점이 몇 가지 있다.

가장 열악한 근무환경, 정규직과 같은 라인에 근무하면서 받는 차별적인 조건 등을 대변하고 있는 하청노동자가 그래도 노동자라면 누구나 요구할 수 있는



끊어진 아킬레스건 접합 수술을 받은 송성훈씨는 깁스를 풀지 않은 다리로 환자복을 입고 지난 4월 5일 오랜만에 외출을 했다. 하청지회 설립 후 처음 열린 조합원 교육에 참가하기 위해서다. 송씨는 수술경과가 좋아 한 달 정도 더 깁스를 하고 물리치료를 받으면 완쾌될 수 있다며 밝게 말한다.

그 역시 자신이 겪은 일이 단위 사업장의 문제로, 정신 나간 관리자 개인이 저지른 '엽기 행각'으로 치부되고 있는 것이 가장 안타깝다고 한다. 송씨는 "최근 들어 현장의 노무관리가 더 심해져서 월차를 쓰는 것 뿐 아니라, 하루 종일 라인에서 있으면서 잠깐씩 쉬는 것조차 눈치를 봐야 했다"며 "누구를 그 자리에 데려다 놓았어도 반드시 한 번은 터졌어야 할 일이고 열악한 하청노동자의 현실에 있어서 필연적인 일이었다"고 말한다.

그는 또 "어떠한 종류든 단체행동을 하면 계약해지로 이어지는 것이 하청노동자의 현실이다. 그런 어려운 조건에도 불구하고 예상치도 않았는데 파업까지 해가면서 자신의 문제로 함께 싸워 준 세화산업 동료들이 정말 고마울 뿐이다"라는 말도 잊지 않는다.

그것이 시작이었을까? 합의가 있던 날까지 가장 강도 높은 집단행동인 작업거부를 함께 했지만 주체적으로 나선 하청노동자들이 없던 상황에서 3월 24일 '하청노동자 모임'이라는 출처의 유인물이 배포되고 이 때부터 하청노동자들은 노조 설립을 추진할 것을 계획하게 된다.

### 3. 현대자동차, 아산공장, 그 곳의 하청 노동자들

엽기적인 '아킬레스건 테러'를 당한 당사자 송성훈씨는 "언젠가는, 현대차 공장 어느 곳에서인가, 어느 하청 노동자에게든 발생할 일이 자신에게 일어난 일일 뿐"이라고 말한다. 그도 그럴 것이 1996년 신설되어 소나타3를 처음 생산하며 가동하기 시작한 아산공장은 울산공장의 인원이 전출되고 신규인력이 채용되

는 과정에서 전체 종업원의 30%가 넘는 하청인원이 투입되었다. 2000년 6월 현대자동차노조가 정규직 '완전고용'과 맞바꾸었다고 비난을 받았던 노사합의 사항인 하청비율 16.9%를 훌쩍 넘어 버린 것이다.

이미 하청노동자들은 몇 개월짜리 단기계약을 갱신하는 고용불안에 시달리고 최저임금을 기준으로 시급을 계산하는 박봉을 받으며 열악하게 일하고 있다는 것은 다 알려진 사실이다. 이런 '알려진 사실'은 우리나라 자동차 완성차 공장 최대규모인 현대자동차 역시 마찬가지다. 여기서는 현대자동차 사내하청노동자들을 말할 때 언급하지 않을 수 없는 현대자동차 노사의 발전과정을 간략하게 짚어보고 사건의 발생지였던 아산공장 하청노동자들의 근로실태를 살펴보겠다.

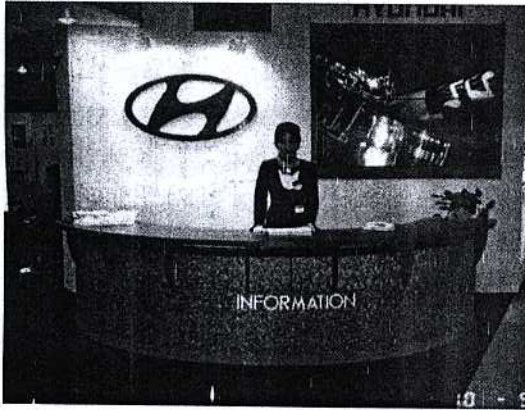
#### 1) 현대자동차와 현대자동차노조

##### ① 현대자동차<sup>2)</sup>

현대자동차는 현대그룹의 계열사로 1967년 11월 29일에 설립되었다. 당시 처음 생산된 차종은 코티나 승용차로서 포드사와 CKD(Car-Knock-Down)<sup>3)</sup> 계약을 맺고 해당 부품을 전부 공급받아 조립, 판매하는 하는 것으로 자동차 산업을 개척하기 시작했다. 이후 현대자동차는 76년 한국최초의 고유모델 포니를 생산하고 86년에는 초유의 히트작 엑셀과 소나타를 생산하면서 전 차종 생산량 200만대 시대를 맞이했다. 또한 86년 미국에 현지 법인을 설립한지 5년 만인 1990년에는 대미 수출 자동차 수도 100만대를 넘어섰다. 포드사로부터 부품을 몽땅 받아 조립만 하던 미국 포드의 '하청공장'이 오히려 자체모형을 개발해 미국시장 개척에 성공한 것이다. 이어 91년에는 역시 최초로 독자 엔진(α엔진) 및 트랜스미션을 개발하며 부품 생산 100% 국산화에 성공했으며, 97년 외환위기 전까지는 꾸준한 성장세로 국내 자동차 업계의 선두주자로서 입지를 굳힌다.

2) 현대자동차 홈페이지 참조 <http://www.hyundai-motor.com>

3) 자동차 부품을 수출해서 현지에서 조립, 판매하는 방식을 말한다. 완성차를 수출하는 것보다도 판매가가 싸게 먹히고 현지의 싼 노동력을 이용할 수가 있다는 점 등으로 유리하며 수입하는 측으로서도 국내공업화에 자극을 줄 수가 있고 또 애프터서비스가 완성차 수입보다 정비되어 있어 특히 개발도상국에서 환영되고 있다.



IMF 외환위기 당시 내수는 물론 수출물량까지 뚝 떨어져 1만 명이 넘는 인원이 구조조정 대상이 될 정도로 한 때 위기에 처했으나 불과 2년 뒤인 99년에는 매출액 14조 2,445억원, 당기순익 4,414억원으로 사상 최대의 흑자를 내며 구조조정

의 악몽에서 벗어났다. 2002년 말 현재 매출액 26조3,369억, 당기순익 1조 4,435억원으로 흑자 기록을 다시 쓰며 우리나라 자동차 시장의 50% 가까이를 여전히 점유하고 있다. 그러나 현대자동차의 4년 연속 20%가 넘는 매출증가율을 달성한 흑자행진은 결국 구조조정 당시에는 대한민국 노조운동의 '선도투쟁'을 해왔던 정규직들과는 달리 저항 한 번 못해보고 소리 없이 잘려나던, 월차 한번 쓰기 위해 아킬레스건까지 내걸어야 하는 극도의 열악한 노동환경에서 일하던 하청노동자들이 있었기에 가능했다는 것을 의심할 사람은 없다.

#### <‘서해안 시대를 여는’ 아산공장>

현대차의 연간 생산량이 100만대를 돌파하던 94년, 현대자동차는 상용차를 생산을 위한 전주공장 신축을 1월에 착수하고, 9월에는 ‘서해안 시대를 이끌어 갈 중추적인 자동차 공장 건설’이란 케치프레이즈를 내걸고 아산공장에도 첫 삽을 떴다. 공사시작 후 2년 만에 완공된 아산공장은 96년 11월 소나타3를 생산하는 것을 시작으로 본격적인 라인 가동이 시작됐다. 이후 아산공장은 소나타시리즈와 그랜저XG 등 중형승용차를 생산하고 있다.

‘꿈의 공장’이라고도 불리고 있는 현자 아산공장은 울산공장에 비해 생산시설이 자동화 되어 있으며 완성차 생산 공정을 이루는 4개의 단위공정인, 프레스, 차체, 페인트, 조립공장과 엔진, 소재 공장으로 이루어져 있다. 이외에도 전 차량의 실제 주행테스트를 위한 도로주행시험장, 공장의 오물과 폐수를 처리하기 위한 정수처리시설, 소각장, 매립장 등의 시설을 갖추고 있다. 또한 아산공장은

자동차로 10분 정도 거리에 서해로 통하는 평택항이 인접해 있어 수출용 차를 선적하고 있다.

#### ② 현대자동차노조

격동의 80년대, 그중 격동의 전환점에 있던 87년 6월 항쟁 이후 많은 것이 변화했다. 그동안 노동조합 운동이 피혁, 의복 등 중소기업 주로 여성노동자들로 확산되어 왔지만, 6월 항쟁 이후 그 해 7, 8월은 ‘노동자 대투쟁’으로 이어졌고 이 투쟁의 중심에는 군부 독재식 경영마인드로 노동자들을 억압해 왔던 재벌에 대한 불만을 억누르고 있던 제조업 대기업 노동자들이 있었다. 현대자동차노동조합 역시 대공장 민주 노조운동의 분위기가 전국을 휩쓸고 있던 87년 7월 24일에 설립됐다. 이후 현대자동차노동조합(현자노조)은 민주노조 운동진영의 최전선으로, 민주노총 최대의 조직으로 그 위상을 높여간다. 현자노조는 규모만 최대였던 것이 아니라, 당시까지는 노동운동의 원칙에 충실한 현장조직들을 바탕으로 일상 활동을 강화하면서 당시 열악하기 이를 데 없던 노동조건을 개선하고 민주노조를 지켜내는 거대 자본과의 싸움에서 ‘대표선수’ 역할을 훌륭하게 수행해 나가고 있었다. 현자노조의 임단협 교섭은 이미 개별 사업장의 내용을 떠나 노동계와 자본이 주시하게 되었으며 곧바로 전 사업장에 거대한 영향력을 미쳤다.

그러나 90년대 후반 이후 현대 자본이 노조를 상대하는 방식에 확실한 변화가 생겼다. 회사측은 과거처럼 임단협 교섭 때마다 반목과 대립을 해오던 태도를 바꾸어 노조의 요구를 적당히 들어줬다. 이를 통해 정규직 노조는 매년 일정액의 임금 인상과 복지후생제도를 확보해 나가는 반면 회사는 더 이상의 정규직 채용을 하지 않고 값싼 하청 노동력을 투입하고 중소기업 업체가 납품하는 부품 단가를 후려치는 바람에 하청·부품업체 노동자와 정규직 노동자의 노동조건은 극명하게 엇갈렸다. 동시에 회사는 울산공장의 자동화와 모듈화를 발 빠르게 추진하면서 전주와 아산에 신설되는 공장에는 하청의 비율을 울산의 그것보다 훨씬 높여갔다.

#### <30% 하청노동자로 가동되는 ‘꿈의 공장’>

앞서 언급한 바와 같이 회사는 정규직 노조와의 직접적인 마찰을 피하면서 정



규직의 채용을 중단하고 기존의 정규직이 담당하는 업무에 하청노동자들을 배치했다. 이에 대한 방식으로는 기존 공장의 자동화를 서두르면서 여기에서 남은 인력을 신규공정으로 전환배치하고 이 전환배치 과정에서 정규직이 기피하는 하청을 투입하는 방식을 취했다.

그러나 현대자동차에 하청이 본격적으로 투입된 것은 전주와 아산 공장 등 신축 공장이 전면적으로 가동되던 96년경부터다. 연간 29만대를 생산하는 아산공장은 총부지 55만평 규모로 만들어졌다. 공장신설 문제를 노사가 논의할 당시 울산공장에는 직영 1,115명이 중 하청이 125명으로 11.2%가 투입되었던 반면 아산공장의 경우 주간조 교대인원 1,700명 중 직영이 1,300명, 사내하청이 400명으로 하청의 비율이 울산에 2배에 달하는 23.5%로 결정됐다.<sup>4)</sup>

이에 대한 노조의 대응은 매우 실망스러웠다. 노조는 아산공장의 사내하청 투입을 최소화한다는 것보다는 울산에서 아산으로 진출되는 기존 조합원들에 대한 보상과 선정기준을 정하는 것에 주력했고 '하도급 전환을 막는 것은 단사 차원으로는 불가능한 문제'라며 한계를 인정했고 결국 아산공장에는 하청노동자가 30%까지 투입됐다. 아산으로 진출되는 정규직 노동자들의 선별 기준 역시 확실한 현장 활동가나 노조 간부들은 철저히 배제됐다. 이후 울산의 활동가들이 의식적으로 아산으로 자리를 옮기고 아산에도 현장조직이 뿌리를 내리면서 상황이 나아지기도 했지만, 아산공장은 라인을 타는 노동자들의 3명 중 1명은 값싼 인건비에 해고까지 쉬운 하청노동자들이었고, 나머지 2명의 정규직들도 대부분이 노조활동 한 번 적극적으로 한 적 없고 현장조직에도 가입해 보지 않은 조합원들이었다. 즉, '꿈의 공장'이라던 아산공장은 하청노동자들에게 있어서는 멀쩡한 아킬레스건도 끊어지는 악몽인 반면 공장을 운영하는 회사 측에서 보기에 '시끄러운' 울산과는 비교도 할 수 없는 '꿈의 공장'이 되어 있었다.

[현대자동차 노동조합 아산지부]



현대자동차노동조합 아산지부  
- www.hmasjb.or.kr -

- 지부장: 오점근
- 설립연도: 1996년

4) 전국금속산업노동조합연맹, 한국비정규노동센터 2003.4. 『금속산업 사내하청노동자 조직화를 위한 실태연구』

- 조합원수: 2002년 12월 현재 1,914명 (정공 32명 포함)
- 주소: 충남 아산시 인주면 금성리 123번지
- 홈페이지: www.hmasjb.or.kr

### ③ 현대자동차 아산공장 하청노동자들의 실태

지난해 8월, 현자노조는 사내협력업체 노동자들에 대한 실태조사를 한 차례 실시한 적이 있기는 하지만 그 대상이 울산공장에 한정되어 있었다. 아산지부에는 미조직특위가 구성되어 있지만 '작업복이나 안전화가 제 때 지급되지 않는다'는 정도의 불만사항을 접수하고 고충처리를 하는 수준이어서 아직까지 전체적인 공장 실태 파악은 이루어지지 않았다. 때문에 다음의 기술사항은 식칼테러 사건 이후 4차례 아산공장을 방문하면서 사내하청지회 조합원들과 함께 일하는 정규직 조합원, 원·하청 노조 관계자들의 인터뷰를 바탕으로 구성한 것이다.

#### [아산공장 협력업체]

인라인 하청 규모는 세화, 태창, 유성, 대근 등 11개 업체에 752명(회사 측 자료). 기타 상하차, 청소, 식당, 경비 등을 담당하는 200-300여명 추정.

#### [고용계약기간]

고용계약기간은 6개월 단위였으며 6개월 이후 개별적으로 불러 근로계약을 갱신했다. 근로계약서는 그 때마다 반복해서 작성하고 있었다. 근속년수는 천차만별이었지만 일정 수의 유동인원은 계속 발생하고 그 외에는 특별한 사유가 없는 한 2년-5년 근무하는 장기근속자가 대부분이다. 상여금을 받고 퇴직하기 위해 명절 연휴나 여름 휴가 기간이 끝나는 시기에 예고 없이 '돌연' 퇴사를 많이 한다.



#### [취업경로]

'돌연 퇴사' 자가 많이 생기

는 명절 전후나 휴가기간 후에는 생활정보지 등에 대대적인 광고를 낸다. 예를 들면 '현대자동차 협력업체인 세화에서 사람을 뽑습니다. 상여금 600%, 격주 휴무, 명절, 휴가 보장' 식의 문구로 말이다. 그렇지만 이 시기 광고를 통해 모집된 사람은 일부에 불과하고 대부분은 공장에서 근무하는 정규직이나 업체관리자의 소개로 들어오는 경우가 많다. 그렇지만 모두 '한 다리 건너' 알음알음으로 입사하기 때문에 실제로 본인이 누구 추천을 받고 왔는지 잘 알지 못한다.

#### [근무시간]

공정별로 약간씩 차이가 나는데 평균적으로 근무시간은 엔진은 월 450시간, 의장은 350~370시간, 도장·차체는 400시간 가량이다. 4시간 잔업·특근은 당 연시 하는 분위기다. 실제로는 정규직에 비해 근무시간은 길지만 정규직이 시간외 근로시간에 대해 시간당 2시간으로 계산하도록 단협에서 확보하고 있는 반면, 하청노동자들은 1.5시간으로 계산되기 때문에 그렇지 않아도 시급도 정규직에 비해 형편없이 낮았는데 근로시간 계산 자체도 산출 기준이 틀린 것에 불만을 가지고 있었다.

#### [휴일, 휴가]

이번 '식칼테러 사건'이 말해 주듯이 연월차를 제 때 쓰기가 사실상 불가능한 형편이다. 월차휴가를 쓰기 위해서는 전 달에 미리 예약을 해야 하고 신청이 들어가면 관리자가 면담을 하는 과정을 거치기 때문에 '귀찮아서'라고 신청을 잘 하지 않는다고 한다. 사실상 라인에서 하청노동자들이 작업하는 공정에는 여유 인원이 워낙 없기 때문에 월차를 신청하기도 눈치가 보여 대부분 수당으로 지급 받고 있었다.

#### [임금]

현대자동차 정규직 초임이 시급 3,387원인데 비해 하청노동자들의 초임은 2500원~2600원으로 최저임금(2,275원)을 조금 웃도는 수준이었다. 정규직에 비해 호봉 인상분이 없기 때문에 정규직의 평균 시급이 3500~4000원 정도인데 반해 하청노동자는 6개월이 지났을 때 조금 올라 2,780원을 받고 그 이후는 더 이상의 인상은 없고 동결된다. 의장이나 엔진 라인이 평균 기본급 72만원. 야

근·특근 수당, 상여금(연 600%) 까지 포함해서 평균 110만원(연봉 1500만원 선) 정도를 받고 있었다. 특별 수당으로는 '생산장려수당'이 유일하게 있는데 만근을 하면 3~5만원 정도를 지급하고 결근을 하거나 조퇴 2번을 하면 1만5천 원, 그 이상 빠지면 지급되지 않는다.

#### [4대 보험]

대부분 준수.

#### [고용불안]

6개월 단위 계약을 갱신해 오고 있기 때문에 항상 고용불안에는 노출되어 있었다. 그러나 이런 고용형태에 의한 고용불안을 제외하고라도 한두 달 근무하다 보면 높은 노동 강도에도 불구하고 형편 없이 임금이 낮아 첫 보너스를 받고 나면 일종의 항의 표시로 돌연 '보따리를 사는' 경우도 비밀비재했다. 어차피 불만을 표시하면 재계약에서 탈락될 것이고 이런 형태의 항의가 가장 극단적이면서도 손쉬운 것이었을 것이다.

#### [기업복지]

복지시설이 전무한 것이 많은 불만으로 표출됐다. '하청들은 쉴 수 있는 휴게실도 없다'는 것이다. 워낙에 여유인원이 없어 휴게시간도 잘 주어지지 않지만 잠을 내어 쉬려고 해도 하청들이 휴게실로 쓸 수 있는 협력업체 사무실까지는 거리가 너무 멀다. 직영들의 휴게실은 작업장 바로 옆에 붙어 있고 하청 출입을 제한하는 것도 아닌데 하청들 스스로가 작업장의 박스 위에서 쭈그려 앉아 쉬다가 잔소리 듣는 한이 있어도 직영 휴게실은 가지 않는다. 가 봤자 같이 대화를 할 소재도 없고 '어차피 외톨이'라는 것이다. 때문에 쉴 수 있는 잠이 나면 '그냥 화장실에 가서 담배 한대 피우는 것이 속편하다'고 말한다. 도장부에는 다른 라인과는 다르게 '협력업체 휴게실'이라고 따로 마련되어 있는데 간이의자 몇 개 가져다 놓는 수준으로 시설이 너무 형편 없어 민망할 정도라고 한다.

회사 통근버스를 이용하는 교통비도 정규직과 하청에 차별적으로 징수되고 있었다. 정규직은 매달 교통비로 2만원을 내지만 하청은 2만 5천원을 낸다. 정규직은 임단협 교섭을 통해서 이용료를 낮출 수 있었지만 이것이 하청에게는 적용



립을 준비하고 있던 쪽에서는 초조해지기 시작했다. 이미 노조설립의 '주동인 물'들이 회사에 노출됐고 협력업체 사장단회의에서는 구체적인 확인까지 들어간 상태였다. 거기다 회사 측에서 유명노조를 만들려 한다는 소식까지 들려오자 하청활동가들은 급속노조 충남지부에 가입하고 지회설립 신고를 서둘렀다.

## 2) 아산지부, '뒤통수 맞았다'

노조설립 신고 후 하청지회는 정규직 민투위 활동가들과 함께 사내하청지회 간부들은 야간조 작업이 시작되는 오후 9시 공장을 돌며 노조가입원서를 돌렸다. 불과 두 시간 만에 70여 명이 넘는 하청노동자들이 가입원서를 쓰면서 하청지회의 초반 출발은 우선은 희망적으로 보였다.

그런데 이 시각, 아산지부는 회사 측의 유명노조 설립설이 알려지자 오점근 지부장은 협력업체사장단과 긴급 면담을 하고 있었다. 물론 이미 하청노조가 만들어지고 조합원 가입원서를 돌리고 있다는 것은 까맣게 모르고 있던 지부는 업체 사장들에게 "만일 유명노조 설립이 사실로 밝혀지면 지부가 파업을 해서라도 3일 안에 그 업체는 계약해지 하게 만들 것"라며 따끔한 경고를 하고 있던 찰나였다.

오 지부장은 "이미 하청노조 설립을 두고 그 동지들과 면담을 했었고, '노조 설립은 시간을 갖고 고려해 보겠다'는 입장을 밝혔다. 지난 3월 24일 합의를 통해 하청노동자들의 조직화 기반은 일정 정도 마련된 것이고(업체가 계약해지 되어도 하청노동자들은 고용승계가 될 수 있으므로) 이제 하청 주체들이 조직화에 노력하고 정규직 조합원들의 공감대를 형성하는 작업을 더 해서 시간을 두고 노조를 만들자는데 공감했었다. 그런데 다른 것도 아니고 유명노조건으로 업체 사장들과 면담하고 있는 순간에 하청지회가 만들어졌단 말을 들었다. 그것까지도 좋다. 사정이 너무 다급해서 지회를 서둘러 만들었노라고 전화 한 통화 해줄 수 있는 것 아닌가? 당시는 정말 '뒤통수 맞은 것' 같았다"며 당시의 서운한 감정을 드러냈다.

하청지회 권수정 부지회장은 "유명노조 문제는 이후에도 어떻게든 수습할 수 있는 문제였는데 당시에는 너무 급한 상황이라고 생각했다. 그렇지만 유명노조 문제가 아니더라도 곧 노조 설립은 추진되었을 것이다. 우리는 이 시기를 놓치면 안된다고 생각해 왔었다. 이 과정에서 지부와 교감을 갖지 않은 것은 인정한다.

다. 지금 하청지회는 지부의 지원이 매우 필요하다. 앞으로 같이 논의하고 통보하면서 연대해 나가야 한다"며 다급했던 상황에서 지부와 협의를 하지 않은 것을 인정한다.

지부는 하청노조의 설립과 관련해 하청지회가 마치 어용노조를 상대하듯이 지부를 철저히 배재했다는 것에 감정이 상해 있기도 했지만 하청지회 설립이 지부를 배제하고 민투위 활동가들이 주축이 되었다는 것도 매우 곱고려워 했다. 이미 '식칼테러' 사건 당시에도 지부는 잔업거부 지침만을 내리고 있을 때 민투위 대의원과 소위원이 중심이 되어 전면적인 작업거부를 자체적으로 단행했었다.

이런 상황에서 하청지회는 노조를 결성하고도 지부에 지원을 요청하는 것을 망설였다. 아산지부 역시 테러사건부터 하청노조 설립에 이르기까지 하청지회가 특정 조직 중심으로 일을 진행하면서, 정작 지부에는 사전에 아무런 협의도 없었고, 어떤 형태로든 지원을 약속하면 공식적인 책임을 져야 하는 지부로서는 지원은 하겠지만 갑작스럽게 어느 수위까지 해야 할 지 판단하기 쉽지 않았던 것이다.

## 3) 하청지회 설립 후 아산공장


### ① "합의사항 이행일 뿐인데..."

사내하청지회가 설립된지 일주일만인 지난 4월 4일 현대자동차는 협력업체사원에 대해 정규직 채용공고를 냈다. 이는 지난해 임금협상 때 노사가 '본사 신규채용 시 협력업체 인원을 40% 이상 채용한다'는 내용으로 합의를 한 사항이었고 '식칼테러 사건'에 합의사항에도 같은 내용이 포함되어 있다. 아산공장을 올 10월부터 생산 예정인 세타엔진 공장을 신축했고 이 공장에 충원할 인원을 합의 사항에 따라 선발한다는 것이다.

그런데 이 공고가 붙고 나서는 하청노동자들의 노조 가입률은 급속히 떨어졌다. 괜히 하청노조에 가입했다가 회사에 밀보여서 신규채용에서 누락되는 불이익을 당하게 될 것 같은 불안감이 하청노동자들 사이에 팽배하게 퍼졌다. 지난해 기아자동차의 4.12 정규직 전환을 두고도 얼마나 말이 많았던가. 당시 기아자동차는 직접라인에 있던 하청노동자 130명을 정규직으로 전환하면서 그 기준이 마련돼 있지 않아 회사 쪽의 '백'이 있는 사람들이나 노조 대의원에게 돈을 준 사람들만 정규직 전환 대상이 됐다는 소문이 나돌았다.

**채용 공고**

<b>1. 모집직군 및 대상</b>	
○ 모집직군: 생산직(인원미정)	
○ 모집대상: 당 공장 별래업체 직원 대상 (이전공장에서 생산부로 팀이동한 근로자)	
<b>2. 응시자격</b>	
○ 당 공장에 근무하는 별래업체 직원으로 <b>최종 채용(이동후채용)에 고충(1년)이 없는</b> 자	
○ 1990년 1월 1일 이후 출생자	
○ 고졸(과외는 안함) 졸업자 및 이와 동등한 자격을 가진 자	
○ 1975년 1월 1일 이후 출생자	
○ 1975년 1월 1일 이후 출생자	
* 단, 75년생의 근속(2년 이상, 76년생은 근속(2년 이상, 77년생은 근속(3년 이상)인 경우만 제외함)	
<b>3. 채용서류</b>	
○ 신청서(인사양식)	(합격후 사무실로 방문 면접필수 제외) 1부
○ 입사지원서(당공장 별래업체(사원부 부) )	(합격후 사무실로 방문 면접필수 제외) 1부
○ 경력서(사실증명서)	2부
○ 주민등록 등본	2부
○ 구인구직 교환(경력서와 병기해서 제출할 경우)	2부
○ 1975년 1월 1일 이후 출생자 증명서	2부
○ 고용계약 체결(합격후) 증명서, 신분대 증명서	1부
○ 건강검진 증명서(합격후) 증명서, 신분대 증명서	1부
○ 경력서(합격후) 증명서(합격후) 증명서	1부
○ 경력서(합격후) 증명서(합격후) 증명서	1부
○ 기타 필요서류는 「근로계약서」 참조	
<b>4. 서류접수 기간 및 접수처</b>	
○ 접수기간: 2003.4.7(수) ~ 4.15(화) 17:00까지, 이후는 접수 불가	
○ 접수처: 인사발령 담당-별래업체 인사팀	
<b>5. 면접방법</b>	
○ 1차: 서류 고명	
○ 2차: 면접, 인성(면접) 검사, 서방, 신체검사	
<b>6. 면접일 및 발표</b>	
○ 면접대상자 및 최종 합격자 발표: 개별 통보	
<b>7. 기타</b>	
○ 국가보훈대상자는 관할지역에 따라 추첨(중립적)으로 불합	
○ 국가보훈 대상자 등에는 상급에 따라 5명	
○ 기타 문의: 041-589-5143, 5149, 5154	

 현대자동차(주) 아산공장  
인사팀

기준으로 단계적으로라도 정규직으로 채용되는 것이 좋다. 그러나 회사는 어렵게 만든 합의사항조차 '절묘한 시기'에 꺼내들어 하청노동자들에게 '정규직 노조처럼 회사를 압박할 수 있는 힘도 가지고 있지 못한 하청노조 같은 곳에 괜히 한 눈 팔지 말고 회사만 믿고 따라오면 정규직이 될 수 있다'는 뉘앙스를 풍기며 이를 이용하고 있다는 생각을 떨칠 수가 없다.

지난 4월 15일에 사내협력업체 신규채용에 대한 원서접수가 마감됐다. 정확한 집계는 알 수 없었으나 약 200명 남짓한 하청노동자들이 지원했다고 알려져 있다. 채용기준에 해당되는 인원은 거의 지원했다고 봐도 과언이 아니다. 그리고 이들은 한결 같이 하청노조 가입은 꺼리고 있다.

② "협력업체 동지들이 1등하면 어쩡니까?"

지난 4월 8일, 취재차 아산공장에 방문한 시각은 현대자동차 원·하청 노동자들이 이제 막 점심식사를 마치고 휴식을 즐기고 있는 12시가 조금 넘은 시간이었다. 의장부 공장 앞에서는 사내하청지회가 일상적으로 진행하고 있는 '중식선전전'을 하면서 노조 홍보를 하고 있는데 공장 주변 아스팔트 위로 작업복을 입고 인라인스케이트 탄 한 무리의 노동자들이 지나간다.

한 현장조직 관계자는 "인라인스케이트 동호회가 많이 늘었네"라며 씩씩하게 웃는다. 최근 인라인스케이트, 테니스, 등산 등 동호회 모임이 활성화되고 있고 여기에는 회사 관리자도 어김없이 참여하고 있을 뿐만 아니라 하청노동자들까지도 가입하고 있다고 한다.

현대자동차의 경우 '기준'은 있다. 지난해 정규직 전환에 합의하면서 일정한 선발기준을 마련한 것이다. 당시 합의된 채용 대상은 '사내협력업체 1년 이상 근속자 중 27세 이하를 원칙으로 한다. 단, 2년 이상 근속자 중 27세를 초과한 사내협력업체노동자는 협력업체 입사시점 당시 27세를 기준으로 하여 채용대상에 포함하되 연령 상한선은 30세 이하로 한다'는 것이었다. 그런데 이번 아산세터엔진공장 인원모집의 응시자격은 이 합의 내용보다 훨씬 세분화되었고 까다로웠다. 채용공고에 명시된 응시자격은 △협력업체 근속 1년 이상 △76년 1월 1일 이후 출생자. 단, 75년 생은 근속 2년 이상, 74년생은 근속 3년 이상, 73년생은 근속 4년 이상인 경우 △근필자 또는 면제자로 두고 있다.

세터엔진공장에 필요 인원은 300여 명 정도이며 현재 아산공장의 하청투입 한도가 30%로 정해진 것을 감안하면 정규직 규모는 200명 가량이다. 이중 40%를 협력업체노동자들을 사용하기로 했으니 약 80명 정도가 된다. 그러나 이것도 2~3차례로 나누어 선발한다는 방침이어서 이번 채용규모는 약 40명 정도가 될 것으로 예상하고 있다.

하청지회는 공고가 하청노조 발족과 함께 나간 것에 대해 "96년부터 전면적으로 중단된 정규직 채용을 하고 일정부분을 사내 협력업체 노동자로 충원한다는 것은 일단은 매우 환영한다"는 입장이다. 그러나 "아직 가동하려면 시일이 많이 남은 공장 인원 충원을 서두르는 것은 사내하청노조 가입을 간접적으로 막으려는 의도가 다분하다"고 주장하고 있다.

또한 이 공고가 나간 이후 정규직들도 사내하청노동자들이나 사내하청지회에 대해 그리 고운 시선으로 바라보고 있지 않다. 새로 증설된 엔진공장의 작업공정이 상대적으로 편해서 정규직들 역시 이 곳에 전환배치되기를 희망한다는 것이다. 이 곳이 사내하청노동자들도 채워지거나 하청노조 문제가 불거지면서 외주화를 추진할까봐 염려하고 있다는 것이다.

물론 어렵게 합의된 정규직 채용 합의사항이고 그것도 사내하청노동자를 일부라도 우선적으로 채용한다는 것은 매우 고무적인 일이고 궁극적으로는 현재 사내하청 노동자들이 불법파견 형태로 고용되고 있다는 상황을 고려할 때 투명한

5) 현자아산사내하청지회 소식지 6호 (2003.4.8)

한 가지는 확실하다. '동지'라는 말이 무언가 잘못 쓰이고 있다. 오히려 회사 측 관리자와 인라인스케이트를 타고 테니스를 같이 치는 쪽이 훨씬 '동지' 같아 보인다.

### ③ 지원과 연대- 희망을 보여준 '지회설립 보고대회'

노조 설립 후 조합원 가입 확대와 연대단위 구성을 위해 미루어져 왔던 사내 하청지회설립 보고대회가 지난 4월 16일에 있었다. 아산공장 정문 앞에서 개최된 이날 보고대회에는 500여 명의 금속노조, 울산 본조, 전국의 비정규노조들의 연대단위와 사내하청지회 조합원들이 함께 했다. 특히 이날 보고대회에서 주목할 점은 울산 본조에서 현장 활동가를 중심으로 한 100여 명의 조합원들이 아산으로 달려 왔다는 것이다.

지난 8일과 9일 양일간에 걸친 현대자동차노조 대의원 수련회에서는 아산공장 사내하청지회를 지지·지원을 위한 특별결의문을 채택했다. 이날 결의문에서는 △을 입단협을 통해 사내하청노동자들의 처우개선 및 정규직화를 적극적으로 추진할 것 △간접고용 철폐를 위한 투쟁에 돌입할 것 △사내하청지회에 대한 부당 노동행위에 대처할 것 △산별노조 완성을 통해 하나된 노조로서의 위상을 확립할 것 등을 결의사항으로 밝혔다. 그러나 본조 차원의 '결의사항'이라는 것이 포괄적이게 마련이고, 이에 앞서 지원 방향에 대한 아산지부와의 구체적인 협의도 없었던 터라 형식으로 그치는 결의문이 아니냐는 지적도 있었다. 그러나 본조는 대규모 하청지회의 보고대회에 참가하면서 노사 양측에 하청노조에 대한 지원의지를 명백히 보여주었고 노동운동의 메카라 불리는 울산 본조가 사내하청지회를 지지하는 세력으로 존재한다는 것을 일단 형식적으로는 대내외에 알린 셈이다. 다만 보고대회에 참가한 울산의 활동가들이 울산으로 돌아가 사내하청지회에 대한 현실적인 지원방안들을 다시 되돌려 줄 수 있을 지는 두고 봐야 할 일이다.

이 날 있던 보고대회에서 눈에 띄는 또 한 가지 고무적인 일은 정규직 채용 공고 이후 조직율이 담보상태에 있던 사내하청노동자들이 좀처럼 노조에 모습을 드러내기 힘든 하청의 상황에서도 100여 명이 넘게 참여 했다는 사실이다. 더욱이 노조에 가입은 하고 싶지만 아직은 파리 목숨 같은 자신들의 처지에 용기를 내지 못하고 '조합원 가입원서를 장롱 깊숙이 넣어두고 있다'던 중장년 아주머

그는 "회사는 작업장에서 노조와 반목하기보다는 사회는 이런 사내 동호회 활성화를 위해 재정과 인력을 투입해 적극적으로 나서고 있다. 회사는 작업장에서 관리자들이 노동자들과 함께 동호회 활동을 하면서 노조보다 친숙하게 정규직 노동자 뿐 아니라 하청노동자까지 현대자동차의 '가족적인' 분위기로 관리 체계에 두고 있다. 반면 현장 활동가들이나 노조가 주축이 된 풍물패나 율동하는 문화패들은 가입하는 사람들이 없다. 회사 쪽에 현장 장악력을 빼앗겼다는 것이 나타나는 것이다"라며 문제점을 지적한다.

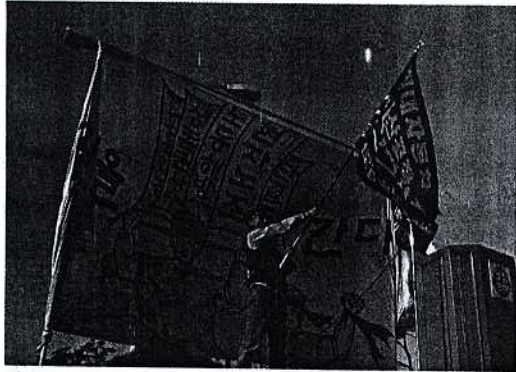
반면 지난 4월 15일 아산지부는 임시대의원대회를 열었다. 이 자리에서는 하청노조가 설립된 지 2주 넘게 지났지만 하청노조 지원에 대한 안전은 상정되지 않았으며 기타 안전으로도 제시하는 대의원이 없었다. 다만 5월 4일에 있을 '아산지부 노동문화제'<sup>6)</sup>에 대한 논의를 하는 과정에서 하청노조, 또는 하청노조를 대의원들이 어느 수준에서 인식하고 있는지를 드러냈다.

지난해 첫 행사 때 '사내협력업체 노동자들도 문화제에 함께 참여하도록 하자'는 의견이 있었지만 '조합비로 치러지는 행사인데 하청들에게는 따로 참가비를 받을 수도 없고, 같이 하자면 문제가 생기지 않겠느냐'는 반대의견이 많아 협력업체노동자들은 참여시키지 않는 것으로 했다. (그러나 1회 문화제 때는 축구경기를 하는 도중 한 팀 선수가 협력업체 소속이었던 것이 밝혀지면서 '부정 선수' 시비가 붙어 경기가 중단된 일이 있었다.)

이번 대의원대회에도 문화제에 하청노동자들도 문화제에 함께 참여하게 하느냐 마느냐를 두고 약간의 논란이 있었다. 그러나 논란 자체가 오래가지 못했다. 역시 '우리 조합비로 하는 행사인데 업체에서 개최비용을 보조해 준다면 모를까 곤란하다'는 대의원 의견이 지배적이었다. 지부가 사내하청지회가 만들어졌고 이 기회에 원·하청 노동자 연대의 장을 만들어 보자는 설득을 하는 듯 했지만 결국 한 마디 의견으로 강한 '편치'를 맞고 이 문제를 추후 다시 논의하기로 했다.

"경품 추첨할 때 협력업체 동지들은 빠지요? 만약 협력업체 팀이 축구 1등하면 거기에 상품 줍니까? 우리 조합비로 마련된 상품을 협력업체 동지들이 가져 가면 조합원들이 동의할까요?"

6) 올해로 2회째를 맞는 문화제는 조합원과 가족들이 함께 하는 체육대회, 지부 문화패 공연, 초청공연 등의 일정으로 개최되는 대규모 단합대회다.



니들이 당당히 정문을 걸어 나와 보고대회에 참가했다. 일부 조합원들은 정규직 채용을 앞두고 하청노조에 일부러라도 눈길을 피하려 애쓰고 있지만 어디를 가도 일자리 구하기 힘든 중·장년 여성들이 용기를 내고 있다는 것은

하청노조 조직화 투쟁이 희망을 보여주는 단초라고 여겨진다. 그러나 이 날 보고대회에 참가한 24살의 한 하청노동자는 “우리 같이 젊은 하청노동자들은 하청노조 하는 것을 지켜보다가 그들의 투쟁의 성과로 정규직 전환의 기회라도 오면 좋은 것 아니냐는 방관적 자세로 ‘긋이나 보고 떡이나 먹자’는 생각을 가지고 있기도 하다”고 말한다.

이날 참가한 ‘빨간조끼’로 상징되는 원청노조 조합원은 대부분 울산 본조의 조합원들이었다. 아산지부 차원의 조합원 동원은 이루어지지 못한 것이다. 오점근 지부장 역시 ‘연대사’가 아닌 ‘축사’를 하는 것으로 보고대회 마이크를 잡았다. 아산 사내하청 지회에 대해 실질적이고 실무적인 지원을 해야 하는 지부가 아직까지 어느 선까지 책임을 가지고 지원해야 하는지 결정하지 못하고 있다는 것을 보여주고 있었다.

오 지부장은 ‘축사’를 통해 “하청노조를 진정한 대중조직으로 만들기 위해서는 다른 누구도 아닌 하청노동자들 스스로가 민주노조를 지키고 발전시키기 위한 부단한 노력을 해야 할 것”이라며 “지부도 현대자본이 하청노조 탄압의 움직임을 보인다면 적극적으로 막아 낼 것”이라고 약속했다. 적어도 하청노조에 대한 원청의 부당노동행위에 대해서는 지부차원의 대응을 할 것이라는 정도의 의지를 밝힌 것으로 보인다.

사내하청지회는 이제 노조가 대중조직의 틀을 갖추기 위한 작업을 서둘러야 할 때가 된 것 같다. 지난 ‘식칼테러’ 건의 합의사항이기도 한 협력업체 노사협의회 구성을 위한 실무책임자를 아산공장으로 파견하고 있다고 한다. 하청지회가 아직 협력업체 전부를 포괄하지 못하고 있고 파반수 조직물에도 턱 없이 못

미치기 때문에 모든 하청업체의 유일교섭단체로서 형식을 갖추려면 하루 빨리 각 업체 대표자를 세우고 대의원 체계를 구성해 대중적 집행체계를 완성해 나가야 할 것이다. 하청지회 권수정 부지회장은 “이번 노조 설립보고대회를 기점으로 노조 조직화와 안착화에 매진하면서 이러한 구성체계를 갖출 방침”이라고 밝히고 있다.

## 6. 쟁점과 과제

### 1) ‘준비가 되지 않았다’ - 하청노조 설립 시기를 둘러싼 논쟁

“원청조합원들에게 (하청 노조 설립에 대한) 폭넓은 이해와 공감대를 끌어내는 시점에서 만들어야만 하청노조를 유지할 수 있을 것이라고 생각했다. 지금은 그럴 수 있는 때가 아니라고 여겼다.” 현대차노조 아산지부 오점근 지부장의 말이다.

하청노조가 설립됐던 사업장의 대부분 정규직 노조 관계자들의 말과 크게 다르지 않다. 지난 2001년 7월, 광주 캐리어사내하청노동자들의 조직화와 투쟁을 둘러싼 쟁점들을 취재하기 위해 만난 캐리어노조 이현석 위원장 역시 “나는 시기를 미루자고 했다. 취임한 지 얼마되지 않아 상집도 꾸리지 못한 상황이었기 때문에 하청과 연대활동을 하는 데 어려움이 있을 것 같았다”고 말했다.”

과연, 하청 노조 설립의 적기(適期)는 있는가?

하청노조의 투쟁은 흔히 ‘계기’ 싸움이라고 한다. 정규직에 비해 절반 가량의 임금, 열악한 근로조건, 눈에 보이는 각종 차별 등으로 하청노동자들이 안고 있는 잠재적 불만은 상당한 수준이지만 ‘계약해지’ 등의 위협 때문에 그 불만을 노조 조직으로까지 묶어내기가 쉽지 않다.

광주 캐리어사내하청노동자들의 경우, 조직화를 준비하고 있던 하청활동기들은 정규직노조와도 어느 정도 조율이 됐고, 회사에 압박을 가하기가 상대적으로 좋은 성수기(2~7월)에 막 접어들던 2월이라는 ‘계기’를 잡아 노조를 설립했고 폭발적인 노조 가입이 이뤄졌다. 기아차광주공장 사내하청노동자들은 회사 쪽이

7) 현장리포트팀, “상처를 넘어 깨어진 연대의 좌절을 넘어” 2001.9. 월간‘비정규노동’ 통권4호

하청업체 18개 중 7개 업체(400여명)에 대해 2001년 12월 말일자로 제계약을 거부하겠다고 통보한 것을 기화로 미리 준비하고 있던 활동가들을 중심으로 노조를 설립했다.

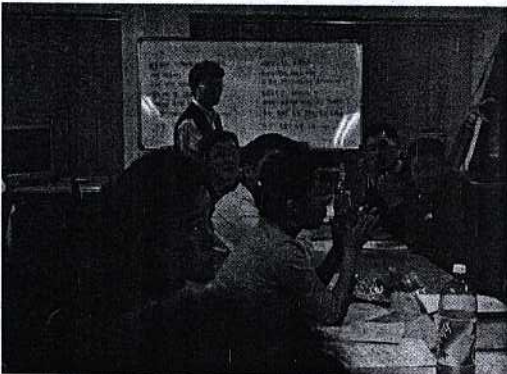
이번 현대차 아산공장 상황도 비슷했다. 조직화를 위해 미리부터 활동하던 사람들은 그동안 드러나지 않게 물 밑에서만 움직이면서 조직화를 준비하다가 식칼테러가 발생한 뒤 자발적인 현장의 동요와 분노가 노조를 만들만큼 높은 수준이라는 판단을 바탕으로 노조 설립에 나선 것이다.

하지만 이런 '계기'를 얘기할 때 항상 나오는 얘기는 하청노조 주체들의 준비가 덜 돼 있다는 것과, 원청노조가 지원할 수 있을 만큼의 조합원 인식이 고양되지 않아 '당장은 어렵다'는 것이다.

현대차노조 이현우 대협실장은 "가장 좋은 시기는 사내하청 주체가 준비돼 있고, 원청 노조가 그걸 받아 안을 준비가 돼 있는 상태"라며 "그런 점에서 하청지회는 교섭구조를 마련할 만큼 힘(조직력)을 갖추지 못했고, 원청노조도 이를 함께 할만큼 조건이 되지 않아 하청지회 설립 시기는 다소 이른 감이 있다"고 말한다.

금속산업연맹 김태정 산안부장은 "연맹은 지난 2월부터 노조 설립 움직임을 감지하고 있었지만 준비가 안 된 상태에서 노조가 설립되면 깨질 것이고, 이는 또 다른 하청노조 움직임에 부정적으로 작용할 것이라는 이유로 자체해 달라는 요구를 하고 있었다"고 한다.

그런데 과연, 준비되고 기획된 '하청노조 설립'이 가능하기는 한 일일까?



캐리어나 기아차 광주공장 사내하청 투쟁 때 금속산업연맹 광주전남본부장으로 활동했었던 연맹 박병규 부위원장은 이렇게 말한다.

"(하청노조 설립의) 적기가 있다. 정규직 노조가 망했을 때다. 시기 문제니 투

쟁에 대한 전문문제니 요구 수위의 문제니 하는 것들은 각기 자기 조건 속에서 얘기하는 것이지 (하청노조 설립) 주체들의 입장을 고려하지 않은 3자적인 평가이다."

박 부위원장이 말하는 '적기'는 다소 과장된 측면은 있지만, 하청노조 설립시기와 요구수준과 전문을 지나치게 정규직 노조 입장에서 재단하려는 태도가 문제라는 지적은 타당한 것으로 보여진다.

하청지회는 아산지부의 활동과는 무관하게 이미 하청지회 설립을 준비하고 있었고, 당사자들 역시 예상했던 시기보다 앞당겨지긴 했지만, 식칼테러 사건 이후 격앙된 현장 분위기를 놓친다면 다시 노조 설립의 '계기'를 만들기 힘들 것이라는 판단 때문에 설립을 강행하게 됐다. 또한 식칼테러 사건으로 물밑에서 움직이던 하청활동가들이 수면 위로 올랐기 때문에 노조 설립 전에 회사쪽에서 '계약해지' 등의 방식으로 활동고리를 끊을 경우 이후 상황은 더욱 힘들어질 것이라고 판단했다.

다만, 여기서 한 가지 하청지회의 판단 착오는 있었던 것으로 보인다. 하청지회 관계자들은 회사 쪽의 유령노조 설립 움직임 때문에 더더욱 노조 설립을 서둘렀다고 하고 있지만, 이는 결국 잘못된 제보에 의한 것임이 확인됐다. 설사 유령노조로 확인됐다고 하더라도 이는 오히려 자본을 공략할 수 있는 '무기'가 될 수도 있었을 터인데 지나치게 수세적으로 대응했던 것은 상황논리는 이해되지만 좀더 면밀한 준비가 필요한 지점이 아니었나 생각된다.

이는 노조 설립 요일을 따져볼 때도 그렇다.

캐리어사내하청노조가 설립된 것은 2001년 2월 18일, 일요일이었다. 당시 민주노총 광주전남본부 사무실에서 창립총회를 갖고 이를 뒤인 화요일(20일) 점심시간을 이용, 노조 결성 보고대회를 가졌다. 보고대회를 마친 뒤 원청노조 대의원들이 하청노동자들을 대상으로 직접 조합원 가입원서를 받아 3시간여 만에 600여명의 하청노동자 가운데 350명이 하청노조로 가입하는 성과를 내기도 했다. 수, 목요일 이어 꾸준한 조직화가 이뤄졌음은 물론이다.

그런데 하청지회 설립일은 2003년 3월 28일 금요일 오후 4시였다. 곧바로 일이 없는 토요일, 일요일이었고, 아산공장 노동자들에게 하청지회 설립 소식이 알려지기 시작한 것은 지회 설립 후 사흘이나 지난 다음주 월요일(31일)이었다. 지회 설립을 한 그 날, 지회 간부들은 야간조 작업 시간대에 맞춰 조합 가입원



서를 돌려 하루 만에 70여명으로부터 가입원서를 받는 등 성과를 내기도 했지만 캐리어사내하청 때 만큼 폭발적인 노조 가입을 달성하지 못했다. 상대적으로 가입 속도가 더디다 보니 오히려 회사 쪽에 노조 탈퇴를 강요할 수 있는 빌미를 제공하기도 했다.

## 2) 준비를 하고는 있는 것인가

### - 현자노조 아산지부를 포함한 대공장 정규직 노조의 현실

#### ① 현장은 '심리적 사표상태'

취재 초기, 아산에서 만났던 한 현장조직 관계자는 “한 2년만 있으면 우리(현대차노조)도 현대중공업노조 꼴 날 것”이라고 단언하듯 얘길 했다. 대공장 정규직 중심 노동조합의 ‘조합원 이기주의’가 어느 정도 팽배해 있다고 알고는 있었지만 ‘설마’ 했다. 그래도 우리나라에서 제조업 최대, 강성노조인 현대자동차노조의 아산지부 아닌가.

“(아산지부) 대의원 20명 중에 4명 정도만 노동자 입장을 반영하고 있다고 보면 된다. 지금 현장 분위기는 조금이라도 더 일해서 돈 많이 받아가자는 주의다. 과로사나 산재 등의 위험 때문에 특근을 줄이자고 하면 대의원대회에서조차 받아들여지지 않는다. 오히려 대의원들이 특근을 해야 한다고 한다.”

이어지는 얘기를 들으며 ‘현충풀 난다’는 말이 어느 정도 심각성을 안고 있는지 조금씩 알 수 있었다.

오점근 지부장의 발언에서도 이 의미는 확인할 수 있었다. “(조합원들이) 98년 정리해고투쟁을 거치면서 위축된 것을 풀기가 힘들다. 조합원들은 그 당시의 힘든 조건을 너무 생생히 기억하고 있다. 일상적 시기에 투쟁조직이 (전체 조합



8) 이정희, '광주, 그 음습한 겨울 II', 워킹보이스, 2002.1.4

9) 김경란, 「르포」기아차 광주공장을 가다, 월간『비정규노동』2002.7·8, 통권 13호

원의) 30%를 넘지 못하고, 아무렇지도 않게 보수정당을 지지하는 게 현실이다.”

이는 비단 현대차 아산공장만의 문제는 아니다. 거의 대부분의 제조업, 정규직 노동자들이 겪고 있는, 특히 한차례 구조조정 과정을 겪었던 곳이라면 어디에서나 나타나는 문제이다. 연맹 박병규 부위원장은 연맹 산하 대공장들의 현장 분위기를 이렇게 전한다.

“IMF를 거치면서 조합원들은 다 경험했다. 노조도 회사도 믿을 놈이 아니라는 걸. 가장 중요한 것은 내 판단이고, 대부분 심리적 사표상태이다. 언제 그만 뒤야 한다는 건 없지만 언젠가는 구조조정을 당해 쫓겨날 수 있다는 것을 염두에 두고 있다. 그러니까 1년에 361일도 일을 하는 거고, 산업 특근도 마구잡이로 하는 것이다. 노조 역시 현장 조합원들에게는 과연 노조 정책을 따르는 게 좋은 것인지, 판단의 문제로 남겨져 있다.”

#### ② “하려고 했는데 왜 못 믿느냐”

하청지회 설립 시기를 두고 아산지부가 “서들렀다”고 얘기하는 근거 중에 하나는 올 임단협 과정에서 충분히 하청 문제를 반영하고 조직화를 위한 수순을 밟아나가려고 했는데, 미처 준비가 ‘완료’ 되기 전에 무리하게 진행시켰다는 것이다.

오점근 지부장은 “지부에는 미조직특위가 이미 꾸려져 있고, 올 임단협 요구안에도 임금과 후생복지 부분에서 하청과의 간극을 좁혀나가려는 내용이 포함돼 있다. 임단협을 통해 하청과 원청이 함께 하는 투쟁을 계획하고 있었고, 그런 과정을 통해 하청 조직화에 나서려고 했다. 그 시기는 불과 몇 개월 후라고 생각했다”고 말한다.

하지만 하청지회 관계자는 “불가피한 조건에서 지회가 예상보다 빨리 만들어 지긴 했지만, 아산지부는 적어도 지회 안착화에 필요한 기본적인 조건도 지원하지 않으면서 ‘기다려라’는 말만 해서 답답하다”고 한다.

결국 ‘하려고 했는데 왜 못 믿느냐’는 쪽과 ‘언제까지 믿으라고만 할 것이냐’는 쪽의 대립인 듯하다. 하청지회 관계자들의 불만은 언제 한 번 우리가 믿을 수 있을 만큼 제대로 하청 관련 활동을 한 적이 있는가 하는 것이다.

아산지부는 그 동안 지부에 ‘협력업체처우개선팀’이 있어서 작업복, 안전화

등 지급품이 제 때 지급되지 않았다거나 하는 고충처리를 전담했고, 올해 미조 직특위로 전환시켜 더욱 활발한 활동을 할 계획이라고 한다.

하지만 지부에 그런 팀이 있었는지, 있어서 어떤 활동을 했는지 제대로 아는 하청노동자는 거의 만날 수 없었다.

“그런데다 일상사업의 하나로 볼 수 있는 ‘노동문화제’에 하청노동자가 함께 참여하는 문제조차도 대의원대회에서 결정되지 못한 현실, 하청지회 지원 방안은 아예 안전으로도 상정되지 못한 현실에서 하청지회는 어떤 믿음을 가질 수 있을까?

2001년 12월 기아자동차 광주공장으로 잠시 눈을 돌려보자. 당시 기아차노조 집행부는 그 해 4월부터 진행된 캐리어사내하청노조 파업과 관련, 정규직노조 이현석 집행부가 하청싸움을 제대로 지지업호해 내지 못하고 있다며 엄청나게 비난을 퍼부었던 현장조직이었다. 하지만 기아차 광주공장에서도 사내하청노조가 만들어지고, 곧이어 열린 대의원대회에서 다음과 같이 결정했다.<sup>9)</sup>

- △ 정규직 대의원들의 지지와 업호 하에 사내하청노조 임원들의 현장순회는 정규직 조합원 정서상 진행할 수 없다.
- △ 정규직 대의원들의 지지와 업호 하에 사내하청 조합원 가입사업을 진행할 수 없다.
- △ 정규직노조가 사내하청노조와 ‘공동투쟁체’를 만드는 것에 대하여 반대한다.
- △ 정규직노조 교육실을 임시적으로 사내하청노조가 사용하는 것에 대해 동의할 수 없다.

당시 기아차노조 광주지부 강동주 사무국장은 캐리어노조 이현석 위원장이 했던 말과 비슷한 얘길 했다. “대의원들의 불안감을 쉽게 씻을 수 없었다. 저희도 집행부를 맡은 지 얼마 되지 않아 하청문제에 대한 충분한 교육을 하지 못했고, 하청노조도 정규직 정서에 대한 대응을 치밀히 준비하지 못했다.”

집행부를 잡기 전 그렇게 하청과의 연대투쟁을 강조했던 집행부였지만, ‘현장

의 벽’을 뛰어넘지는 못했다는 얘기가. 물론 이런 조건을 어느 정도 극복하고 하청노조와의 연대활동을 통해 다음해 4월에는 하청노동자 130명을 정규직으로, 300명을 계약직으로 직접 고용토록 했고, 그 해 여름에는 광주지부 단체협약 제32조에서 ‘비정규직을 채용할 경우 노사의견 일치케 하여 실행한다’는 내용을 확보해 냈다.<sup>9)</sup>

리포터팀은 사실 이 단체협약 문구에 대해 직접 생산 라인에 비정규직 투입을 완전 차단하는 것이 아니라 ‘노사가 합의한다면 투입을 할 수 있다’는 말로 해석될 수도 있고, 이 단협과 함께 거론된 비정규직 임금협상 및 처우에 대한 문제를 비정규직과 협의 없이 진행했다는 점에서 성과와 함께 일정한 한계를 안고 있다고 여겼었다. 하지만 현대차 아산지부의 사례를 보면서 기아차 광주공장과 같은 성과를 내는 것도 얼마나 어려운 일인가를 뼈저리게 느껴야 했다.

### ③ 자본보다 조합원을 더 모르는 노조

리포터팀이 보았던 4월 9일 현대차노조 아산지부 대의원대회, 대부분의 대의원들은 5월 4일로 예정된 지부 차원의 노동문화제에 하청노동자들이 함께 참여하는 문제를 두고 “지부가 돈을 내는 만큼 하청업체들이 돈을 낸다면 ‘끼워’ 줄 수는 있지만 우리 잔치에 고춧가루 뿌리는 식이어서는 곤란하다”는 입장이었다. 더 이상 다른 말이 필요 없었다.

그런 한편 회사의 지원을 받고 운영되는 인라인스케이트, 조기축구회 등 각종 동호회에는 원청과 하청이 구별없이 함께 가입, 활동하고 있었다. 그런데도 아산지부 한 간부는 회사에 잠식된 다양한 동호회 활동에 대한 고민보다는 “노조 문화패, 울동패에 조합원이 들어오지 않는다”고 하소연하고 있었다.

그리고 회사는 ‘한마음 교육’이란 이름으로 직원 교육 프로그램을 운영하고 있는데, 90년대 중반 문제가 됐던 ‘다물교육’식의 의식교육이 아니라 보트를 타고 서바이블 게임을 하는 등 단체게임 위주이고 밤에는 단합대회 형식으로 같이 술 마시고 의기투합하는 정도라고 한다. 아산공장 현장조직 중 하나인 진추노(진보를 추구하는 노동자회) 김영중 의장은 “한마음 교육에 의무적으로 참석하지 않아도 되지만 누구 하나 이를 저지하려는 대의원들이 없다”며 “(대의원들의 이같은 방치는) 조합원들의 주머니 뿐 아니라 머리마저도 다 회사에 저당잡히게 하는 행위”라고 비판한다.

수년간 노동조합 일을 전담하다가 현장에 복귀해서 적잖게 실망했다는 연맹 박병규 부위원장은 또 이렇게 말한다. “예전에는 노조활동 하는 사람들이 조합원을 대상으로 교육도 하고 학습모임도 하면서 정보나 판단기준들을 제시했지만, 지금은 상황이 거의 180도 바뀌었다. 가장 공부하지 않는 사람들이 노조 간부들이다. 조합원들은 인터넷을 통해서 많은 정보도 얻고, 회사에서 운영하는 ‘홈스쿨’ 제도 등을 통해 직무개발훈련을 한다. 하지만 간부들은 패거리로 몰려 다니며 그 나물에 그 밥인 얘기들만 수년째 반복하고 있다. 운동한다고 하는 사람들이 대중들의 가치와 실태에 대해 너무 모르고 있다. 그러니까 조합원들이 노조를 신뢰하지 못하는 것이다.”

#### ④ 사업장 - 본조(연맹) - 총연맹, 교통정리가 필요하다

조합원의 상태와 이해를 제대로 반영해 내지 못하는 이 같은 현실은 노동운동 내 체계화되지 않고 얽혀 있는 ‘점방’식 사업방식에서 기인하기도 한다. 연맹한 간부는 “백화점식 나열이라고 하는 것도 좋은 표현이다. 점방처럼 다 섞여놔서 뭐가 어디에 있는지도 모르는 형국”이라고 비판한다.

실제 단위사업장 노조는 화장실에 물이 안 나오는 문제에서부터 임금인상, 노동시간 단축, 신자유주의 반대, 전쟁 반대까지 모든 사업을 해야 한다. 도깨비방망이가 아니면 안 되게 돼 있다. 조합원 일상 교육선전 강화를 얘기하면서도 거의 매 주말마다 열리는 집회에, 각종 선거활동에 ‘동원’되기 바쁜 노조 간부들은 제대로 공부할 시간도, 조합원을 만날 시간도 확보하지 못한 실정이다. 단위노조와 연맹, 총연맹의 위상과 역할에 맞게 사업이 분배돼 있어야 하지만 실제 단위노조 간부들은 알파부터 오메가까지 챙겨야 한다.

연맹 박병규 부위원장은 “소모적인 동원식 사업을 나열식으로 하기보다는 집중할 곳에는 집중하되 현장활동을 강화할 수 있도록 사업장 단위 노조 간부들에게 시간을 주고, 연맹이나 총연맹은 산업업종 차원의 문제로 접근해서 제도개선을 통한 사회적 약자보호 방안을 강구해야 한다. 그런 게 적극적 참여전략이라고 본다”고 말한다.

덧붙여 “소속 사업장 중에 문제가 터지면 연맹에서 누가 내려와서 숙식을 같이하면서 있어주길 바라는 곳이 많다. 연맹 간부가 얼굴을 많이 보인다고 해서 해결될 문제는 아니다. 서운하다고 할 수 있겠지만 상급단체의 역할은 중심이

정리되지 않은 것을 정리하고 체계를 잡아주는 것이다”고 잘라 말한다.

여기에 덧붙여 나름의 역사성을 갖고, 추구하고자 하는 목표를 갖고 활동하는 현장조직들의 역할도 다시 한번 재고돼야 한다.

비단 아산지부만의 문제는 아니겠지만, ‘정치모리배들과 다를 바 없다’는 비판 ‘에까지 직면하고 있는 현장조직 활동가들의 가장 큰 문제는 ‘집행부 장악’ 이외에는 관심이 없다는 지적이 많다. 대의원대회에 현장조직 대표 자격으로 참석해서 집행부의 노선을 ‘개량’이라고 몰아붙이다가 정작 현장에 돌아가서는 스스로가 더 ‘개량’으로 돌아서는 경우가 적지 않다는 것이다.

실제 현대차 울산공장에서는 집행부와 노선을 달리하는 현장조직 대의원이 “현 집행부가 하청노동자를 오히려 양산하고 있다”고 비판하면서도 자신이 속한 라인 맨아워 협상을 통해 한시하청을 투입하는 데 앞장서는가 하면, 노동시간 단축을 위해서 ‘특근’을 거부해야 한다고 목소리를 높이면서도 정작 자신이 속한 라인의 특근을 조장하는 경우도 있었다.

이에 대해 노동계 한 관계자는 “현장조직들이 주장하는 것만 끈이끈대로 들었다가는 하청노조가 조직되지 않은 사업장이 없겠다”며 “실제로 하청노조를 만들었다고 해도 책임지지 못하면서 왜 그렇게 목소리만 크냐, 책임질 만큼만 주장하고, 주장한 것에 대해서는 반드시 책임지는 자세만이 운동을 살릴 수 있을 것”이라고 강조한다.

#### 3) ‘불법파견’ 전면화, 뜯구름 잡기

리포트팀이 처음에 이번 호 현장리포트 기획으로 잡았던 것은 현대차 아산 문제가 아니었다. 하지만 마감시간이 임박해 급히 선회한 것은, 식칼테러로 대변되는 이 문제가 하청노동자의 열악한 노동현실만의 문제가 아니라 2001년 캐리어, 기아자동차 광주공장 등에서 확인됐던 제조업 내 만연한 불법파견 문제를



이제는 전국적인 이슈로 확산시켜낼 수 있을 만큼 중요한 사안이라는 판단 때문이었다.

리포트팀은 2001년 캐리어 취재 당시 금속연맹 한 관계자로부터 들었던 “불법 파견 문제가 단지 캐리어만의 문제가 아니기 때문에 현대자동차를 비롯한 대공장 노동자들이 함께 나서서 사회적 문제로 부각시키는 투쟁을 하자고 제안했는데, ‘아직 준비가 안 됐다’는 이유로 받아들여지지 않았다”라는 얘기를 떠올리며, 이제 현대자동차노조도 피할 수 없는 과제를 안게 됐다고 봤다. 하지만 그 시대는 뜬구름 잡는 것이었다는 사실만 확인할 수 있었다.

리포트팀은 의장, 엔진, 차체부에서 근무하는 하청노동자들을 직접 만나 작업 과정과 업무지시자, 근태관리자, 교대근무 상황 등을 취재한 결과, 캐리어나 기아차광주공장에서 발견했던 불법파견의 혐의를 발견할 수 있었다. (자료 참조)

하지만 현대차 본조나 아산지부, 하청활동가 모두 식칼테러 사건에 대한 합의 당시 누구도 불법파견 문제를 꺼내지 않았다. 일단 사건은 사건대로 정리해야 한다는 판단 때문이었는지, 상급단체 차원의 집단적인 문제제기 없이 독자적으로 제기하는 것이 부담스러워하는지 명확하지 않지만 결과적으로 그 문제는 ‘봉합’됐다.

연맹 박병규 부위원장은 “노조(하청지회)로 조직되기 전, 식칼테러로 현장이 분노할 그 당시 불법파견 문제를 먼저 제기했다라면 이를 정치이슈로까지 확대시켜 법제도 개선까지도 확보하고, 고용은 보장되는, 전국적으로 상당한 성과를 거둘 수 있었을 것이라고 판단했는데, 당시 그런 문제에 대한 별다른 관심이 없었던 것 같다”고 아쉬워 한다.

그러나 하청지회가 꾸려진 뒤에도, 하청노동자 100여명이나 참석한 가운데 노조설립보고대회가 열린 뒤에도 불법파견 문제는 공론화되고 있지 못하다. 하청지회 입장으로는 내부 조직력도 제대로 갖춰지지 않은 상태에서 섣뚱 큰 파장을 불러올 이 문제를 제기하기 어려운 실정이다. 선불리 불법파견 문제를 제기할 경우, 캐리어나 기아차광주공장의 경험과도 유사하게 ‘정규직화’ 투쟁으로 보여질 수 있고, 그럴 때 고용안정을 위협할 것이라는 정규직 조합원들의 반발은 물론 ‘노동자’라는 계급 의식을 가질 기회도 없이 단지 몇 명이 정규직이 되는 것은 노조운동에도 크게 도움이 되지 않을 것이라는 판단도 있었던 것으로

보인다.

어렵기는 아산지부도 마찬가지다. 김기만 교선부장은 “명백한 불법파견은 곧 해당 노동자의 정규직화 싸움과 다를 바 없고 이는 본조가 총대를 매야 할 사안”이라면서도 “본조도 준비는 하고 있지만 아직까지 그걸 전면에 내걸 만큼 상황은 되지 못한다”고 말한다.

다행히 금속연맹은 지난 4월 15일 미조직특위 회의를 통해 불법파견을 식별할 수 있는 문항 정리작업을 마쳤고, 4월 말까지 소속 노조별 사업장 조사를 마무리해 불법파견 혐의가 발견된 곳을 묶어 집단적으로 노동부에 고발하는 등의 법적 조치를 취할 계획이다. 하지만 이 같은 연맹의 노력으로 어느 정도 불법파견 문제가 해소될 지는 지켜봐야 할 것 같다.

#### 4) 산별노조였다면 가능한 싸움이었을까?

문득 그런 의문도 가져봤다. 현대자동차노조가 금속연맹 소속 기업별노조가 아니라 금속노조 소속 지부나 분회였다면 불법파견 문제나 하청노동자 조직화 문제 등에서 지금과는 다른 양상을 띠 수 있었을까?

두산중공업 고 배달호 열사 분신사건으로 불거진 손배가압류 문제에 대해 산별노조인 금속노조가 직접 교섭의 주체로 나서고 금속사업장은 물론 민주노총 차원의 연대투쟁을 끌어낸 뒤 결국 ‘금속노조’ 이름으로 합의안을 끌어내지 않았다. 월차휴가 요구에 식칼테러를 당한 것이 고 배달호 열사 분신과 비교해 결코 심각하지 않게 볼 수 없는 사안이 아니고, 그것도 대한민국 제1의 제조업체 현대자동차에서 발생했다는 것만으로도 충분히 전국적인 이슈로 만들어낼 수 있었을 것이라는 판단이었다. 지난해 11월 산별전환 투표가 올 임당협 시기로 이뤄지긴 했지만 오히려 이 싸움을 계기로 조합원들 교육선전을 강화하고 금속자본에 대한 단일한 대항력을 지닐 수 있다면, 더욱 소중한 성과가 남지 않을까 하는.

하지만 현실은 그렇지 못했다.

“오히려 산별노조(금속노조)보다 현대차노조가 더 강고한 조직체계를 갖고 있다. 10년이 넘게 이 조직형태로 운영이 돼 왔고, 거기에도 단일한 자본을 상대로 한 투쟁을 해 왔다. 자본도 여럿이고, 이제 갓 탄생한 금속노조보다 훨씬 자본에 타격을 줄 수 있는 상황임에도 불구하고 비정규 문제를 해결하지 못하고

있는데, 산별노조 형식을 빌면 되는 것처럼 얘기하는 것이 무리다.” 연맹 박병규 부위원장의 말이다.

이직 허약한 산별노조의 힘과 거대하지만 제 힘을 발휘하지 못하는 기업별 노조의 한계를 동시에 얘기하고 있는 셈이다.

또 하나 고려해야 할 대목은 하청지회는 금속노조 충남지부 소속인 반면 원청인 현대차노조는 금속연맹 소속이기 때문에 상호 조직간 소통구조를 마련하는데 어려움이 적지 않다는 것이다. 또한 사건이 터진 곳은 조합원 2천 규모의 아산공장이고 절대적인 힘을 가진 곳은 3만 조합원을 자랑하는 울산공장이라는 점이다.

물론 이 투쟁 과정에서 가장 핵심은 금속노조 충남지부일 수밖에 없다. 하지만 3,500여명 조합원을 포괄하고 있는 지부의 상근자 4명이 지부 소속 수많은 지회들을 돌며 교섭과 투쟁을 해야 하는 상황에서 아산지회 투쟁에만 집중하기는 쉽지 않은 구조이다. 그리고 이 싸움의 성패를 가름할 아산지부와의 관계를 상급단체도 아닌 금속노조 충남지부가 조율해 낼 수 있는 조건도 그리 썩 매끄럽게 마련되지는 않은 것 같다.

하지만 현대차노조 이현구 위원장은 지난해 11월, 본지와와의 인터뷰에서 “산별노조는 현재 (노동운동의) 위기를 돌파해낼 수 있는 유일한 길이다. 전체 노동자가 단일 지도체제로 집결해서 자본의 힘을 분쇄시켜야 한다. 정규직, 비정규직 노동자가 하나의 노조로 최대한 단결하고 결집해서 노동자 내부의 차이를 좁혀내고 분산고립적인 조직을 하나로 묶어 강력한 투쟁력, 정치력을 행사해야 한다”고 확언한 바 있다.

그렇다면 아직 산별로 전환하지는 않았지만, 올 임단협을 산별로 가는 과정으로 만들겠다는 공언을 한 만큼 보다 금속노조와의 긴밀한 연대를 갖춰나가야 할 것이다.

#### 5) 올 임단협 투쟁, 하청에게는 희망일까?

현대차노조와 현대차는 지난 4월 18일 올 임단협 교섭을 위한 첫 상견례를 갖고 본격적인 임단협 교섭에 들어갔다. 교섭 요구안에는 사내하청노동자 관련 사항이 적지 않게 들어있다. 우선 임금 요구안에서 현재 73.8% 수준인 하청노동자 임금을 정규직 임금의 80.1% 수준까지 끌어올리고 근속수당, 유해수당, 고



열수당, 연장할증, 성과급 적용범위 및 기준을 정규직과 동일하게 적용할 것을 담았다.

또한 후생복지 관련 사항에서 연월차 유급휴가를 1년에 한해 적치, 분할 사용할 수 있도록 하고, 회사(현대차)의 귀책사유로 인한 휴업 및 파업 근무를 인정하며, 회사창립일 노조창립일 등에 근무할 경우 정규직과 같이 특근을 인정할 것을 요구했다.

이와 함께 근로시간 및 기타 고용형태의 차이를 이유로 고용 및 근로조건상의 차별적 대우를 하지 못하며, 동일가치노동에 대해 동일임금을 지급하고, 근무형태의 차이를 불문하고 시간당 임금으로 환산, 통상근무자와 동일한 임금을 지급하도록 노력한다는 내용을 담은 '동일노동 동일임금'도 요구안에 포함시켰다.

단체협약 요구안에서도 하청 관련 부분은 눈에 띈다. 원청 노사간 맺은 단체협약 내용 가운데 노동조건, 복지후생 및 교육훈련, 산업안전보건, 재해보장 조항을 사내협력업체 노동자들에게도 동일하게 적용한다는 내용을 담았다. 조합원의 범위는 조합 규약이 정하는 바에 따른다고 함으로써 노조의 결의에 따라 하청노동자도 원청노조에 가입할 수 있는 길을 열어 두었다.

하청노동자의 고용안정과 관련한 부분도 있다. 이번 식칼테러 사건 이후 합의서에도 포함돼 있지만 정규직 채용시 사내협력업체 직원을 40% 이상 포함해야 한다고 했다.

특히 중요한 것은 이 대목이다. “회사는 2003년부터 사내협력업체 중 계약만료된 업체에 대해 재계약하지 않으며, 직접관리로 전환하고 협력업체에 근무하는 노동자 및 촉탁직에 대해 근속 2년 이상 경과한 노동자에 대해서는 반드시 정규직으로 전환한다.”

제36조(인원충원) 부분에 대한 현대차노조의 요구사항은 간접고용 형태인 하청노동자들이 소속 업체의 계약이 만료됐다는 이유로 함께 해고되지 않고 일단 계약직 형태로 현대자동차에 직접 고용된 뒤 근속기간이 2년 이상이 지나면 정규직으로 전환한다는 것이다. ‘계약직’이라는 과도기를 두긴 했지만 간접고용에서 직접고용으로 전환한다는 것 자체가 ‘계약직’ 신분이었다도 현대자동차에게 직접적인 사용자 책임을 물을 수 있다는 점에서 의미가 크다.

현대차노조 이현우 대협실장은 “지금 우리는 라인에 있는 하청노동자들을 일일이 만나 현재 입단협 요구안에 있는 하청관련 사항을 알려내고 정규직노조가 하청들의 처우개선을 위해 최선을 다하겠다는 의지를 확인시키고 있다. 이는 조직화 부분과도 맞물려 있는데, 우리만의 투쟁이 아니고 하청과 함께 해 나가는 투쟁으로 만들겠다”고 강조한다.

문제는 요구안으로 제시했다는 것 뿐 아니라 그것을 관철시켜내는 과정에서 얼마만큼 조합원과 또 하청노동자들과 함께 고민하고 조직하고 투쟁하는가에 달려있다. 아산 하청지회 조직화 과정에서 불거졌던 정규직 노조와의 갈등, 조합원들의 반목, 현장 정서를 심분 담아내지 못하는 현 노조운동의 한계 등을 어떻게 극복하고, 과연 ‘노동조합’이 원하청 모두의 희망이 될 수 있을지 주목된다. ●

#### [자료] 완성차 라인의 ‘불법파견’

지난 4월 4일, 아산공장에는 협력업체 노동자들을 대상으로 정규직 채용공고를 냈다. 현대자동차 회사측 자료(2003.2)에 따르면 아산공장의 직접라인의 하청노동자들은 약 752명이며, 이들이 소속된 업체는 세화, 대근, 태창, 유성, (주)제동, 진영산업, 도일, 원일, 대영기전, 현실물류, 태승기업 등 총 11개 업체다. 직접라인이 아닌 청소 및 경비업무를 하는 동서다이너스티와 식당 업무를 담당하는 G-net도 200-300명이 근무하는 것으로 추정하고 있다.

이번 세타엔진공장 증축으로 일정 부분 하청노동자가 정규직이 될 수 있는 기회를 얻게 됐다. 그러나 직접라인에서 일하는 대부분의 하청노동자가 명백한 도급을 위장한 불법파견 형태로 근무하고 있는 만큼, 명백히 말하자면 ‘공장 증축에 의한 채용공고’가 어떨고, 기준이 어떨고’를 떠나 직접라인 하청노동자 752명은 모두 채용시점부터 직접고용 되었다고 보아야 하는 것이 옳다. 한 발 물러서서 ‘파견근로자보호등에관한법률 제6조3항 ‘2년 이상 고용할 경우 사용업체가 직접 고용한 것으로 본다’는 내용으로 접근하라고 하더라도, 최근 고등법원은 SK저유소에서 불법파견 형태로 일하다 해고된 인사이 트코리아노조 조합원들의 ‘부당해고구제재심판정취소송’(2003.3.14)에서 “불법파견의 경우에도 사용사업주는 2년 이상 된 노동자를 직접 고용해야 한다”는 판결을 내린 바 있어 사내하청의 경우 대부분이 1년 이상을 그 공장에서 일하는 ‘불박이 형’인 것을 감안할 때 이 판례를 적용받을 대상자는 엄청난 규모가 될 것이다.

그러나 현대자동차도 마찬가지지만 대부분 일정 규모의 사내하청 투입을 정규직 노조가 용인하고 있는 상황이다. 때문에 이 문제를 어느 정도 선까지 사회적 문제로 부각시켜볼 수 있을지는 2, 3차 하청으로 얽히고 설켜 하청노동자들의 규모만큼이나 그 수위도 정확히 측정할 수 없는 형편이다.

2001년에 (주)캐리어, 기아자동차 광주공장에서 불거졌던 불법파견 문제가 비단 이들 사업장만의 문제가 아니라 대부분의 사내하청이 불법파견 혐의는 받고 있지만, 이들의 문제는 단위 사업장의 위법행위를 시정하는 것으로 끝났으며 노동계의 적극적이고 전면적인 대응방안은 아직 뚜렷하게 나온 것이 없다.

## 기아자동차 사내하청노조 평가 (1)

이번 기아자동차 평가는 2회에 걸쳐 진행됩니다. 우선 이번 호에서는 기아자동차 사내하청 노조의 건설부터 투쟁까지의 과정을 신고, 이후 투쟁의 평가와 정규직과의 연대투쟁 등에 대한 이야기를 신 습니다. 2002년 정규직과 비정규직의 공동투쟁에 모범적인 활동을 펼친 기아자동차사내하청노조의 투쟁 과정에 대한 진지한 고찰 속에 2003년 역시 공동투쟁의 근거와 가능성을 만들어 봅시다.

### 1. 기아하청노조 건설과 투쟁

#### 1) 광주공장 하청 노동자들의 실태

01년 하반기, 광주공장에는 18개 업체가 920여명의 노동자를 직접라인에 공급(불법파견)하고 있었다. 이들 하청노동자들은 2001년 기준으로 평균 기본급 56만원(시급 2,366원), 상여금 400%의 임금수준으로 잔업, 특근을 포함하여 월평균 75만원을 넘어가지 못하는 저임금에 시달렸다. 이는 연봉을 기준으로 정규직 대비 약 3배가 차이나는 액수였다. 또한 평균 근속기간도 1년이 넘지 못할 정도로 극심한 고용불안을 느끼고 있었다.

#### 2) 비정규직 정리해고 발표와 하청노조의 출범( ~01. 12. 1)

2000년 들어서 하청노동자가 급속히 늘기 시작하자 같은 해 하반기부터 지역의 학생운동, 노동운동 출신의 활동가들이 하청으로 투신하여 조직화를 위해 활동하기 시작했다.

01년에 들어서면서 사측은 캐리어하청 투쟁으로 2년 이상 근무한 100여명의 하청노동자가 정규직화 되고, 불법파견업체 사업주와 캐리어 관리이사가 구속되자, 하청에 대한 주도면밀한 대응을 준비해 나간다. 3월 '비정규직노조 설립 관련 관리방안'이라는 사찰문건을 작성하여 정규직 현장활동가들을 사찰하고, 하청업체별로 포스트맨(프락치)를 조직적으로 배치하는가 하면, 블랙리스트를 이용해 하청에서 활동하던 유00 동지(5월)를 사직시키고, 명등룡 동지(8월, 이후 부당해고 투쟁을 전개하다가 노동조합 간부로 활동하게 됨)를 해고하였다. 또한 하청노조 건설시 지부와 하청노조, 조합원들을 분리하기 위한 계획을 착실히 수행해 나간다.

하청활동가들은 01년 9월까지의 월 1회 정도 모이다가 10월 20일 사측의 정리해고 방침을 접하고 10여명이 노조설립을 결의하였다. 11월 18일 정리해고에 대한 구체적인 내용을 입수하면서 노조 건설 추진위를 구성하여 20여명이 노조 건설에 대한 구체적 일정과 방침에 대해 확정하였다.

11월 24일 사측은 7개 업체(성진, 서광, 아산, 용성, 주성, 흥원, 기룡) 401명(본공장 300여명, 소형차 150여명)에 대해 계약해지를 통보하고 11월 30일에는 각 업체 개별근로자들에게 계약해지를 통보한다.

노동조합 광주지부는 10월 15일, 민주노총광주전남지역본부 조직차장(비정규직 담당)과의 면담을 통해 기아하청에서 조직화 사업이 진행되고 있으며, 공동대응이 필요하다는 이야기를 접했다. 그 후 광주공장 상황과 비정규직에 대한 대응방안과 관련하여 간담회와 내부토론을 진행하지만, 조직화 등을

위한 구체적인 준비는 충분히 하지 못한 상황이었다.

12월 1일(토), 광주지부와 상급단체 활동가들이 참여하는 가운데 민주노총 광주전남 지역본부 사무실에서 기아자동차 사내하청 노동조합 설립식을 진행하였다. 사측은 인력관리팀과 용역회사 관리자들을 동원하여 "노조가입시 퇴직금, 상여금도 안주고 평생 꼬리표가 따라붙어서 취직을 못한다"는 등 하청노동자들에게 노조에 가입하지 말 것을 종용하였으며, 민주노총 근처에 30여명의 하청관리자들을 배치하여 활동을 감시했다.

### 3) 투쟁 1시기 : 초기 조직화 실패와 임시대의원대회의 연대 거부(01. 12. 1 ~ 12. 31)

12월 3일부터 하청노조는 출근투쟁을 진행하였고, 정규직 조합원과 대의원들과 함께 항의와 몸싸움을 전개하며 현장진입에 성공하였다. 하지만, 사측은 중식시간 등 노동조합 활동을 방해하기 위한 일거수일투족을 감시하는 등 감시와 탄압의 강도를 한층 높였다. 하청노조는 지부 사무실을 하청노조 사무실로 쓸 것과 조직화를 위해 정규직 노조가 연대해 줄 것 등 4대 요구를 지부에 요구해 왔지만, 12월 7일 임시대의원대회에서 모두 부결되고, 지부장의 "노조 대 노조 연대"한다는 방침이 천명된다. 이에 따라, 12월 12일 민주노총지역본부, 금속연맹광전본부, 노조 광주지부, 하청노조가 노동청 앞에서 공동기자회견을 갖고, 5000여 정규직과 1천여 하청노동자들의 고용불안은 광주공장에 대한 장기적인 투자계획이 없는 사측에게 있으며, 사상 최대의 흑자를 실업자로 되돌려준 기아자동차에 대한 규탄과 함께 > 사내하청 노동자 정리하고 방침 철회 > 장기적 경영 계획과 고용안정대책 수립 > 사내하청 노조에 대한 탄압 중단 등을 촉구하였다.

12월 14일 하청노조는 기아자동차와 하청 18개 업체에 단체교섭을 요구했으나, 12월 17일 단체교섭 거부사를 우편으로 접수했다.

하청노조는 한달 간의 투쟁과 조직화 사업을 진행했지만, 초기조직화를 실패하고 만다. 사측은 끊임 없이 '블랙리스트 협박'과 '재계약시 불이익을 주겠다'는 협박을 하면서 노조가입을 막는 조직적인 공작을 진행하였고, 정규직 조합원들의 고용불안 심리를 이용해 "지부가 하청노조 활동을 하고 있다"는 등의 악선동을 현장에 유포시킴으로써 지부를 고립시켜갔다. 하청노조의 미약한 조직력과 현장 분위기 악화로 인한 지부와 대의원, 현장 제조직들이 위축되는 상황이 맞물리면서, 현장에서 원·하청 노동자간의 연대는 물론이거니와 초기 노조 조직화사업은 완전히 실패로 돌아갔다. 곧바로 12월 31일 사측의 401명의 정리해고를 막아내지 못했다. 사측은 정리해고 전에 재취업지원센터를 운영하고, 신규채용시 인세티브를 부여한다는 말을 했으나, 이는 근거없는 말 뿐이었으며, 하청노동자들을 안심시키고 조직화를 방해하기 위한 연막에 불과했다.

사실 12월 31일자 1차 대규모 정리해고는 그 근거가 매우 빈약한 것이었는데, 01년 광주공장의 경영 실적은 300억 흑자로 65년 아시아차 창사이래 최대 규모였으며, 02년 생산계획도 01년도 18만대 대비 99%가 증가된 20만 1천대로 늘려 잡은 상황이었기 때문이었다. 기아자동차 전체적으로도 01년 경영실적이 5천억원의 최대 흑자를 기록하였고, 02년도 생산계획은 01년도보다 7.2%가 증가된 64만 2천대로 늘려 잡은 상태였다. 이는 광주공장의 주요 시장인 중남미시장에서의 부분적 수출저하에도 불구하고, 북미시장에서의 수출실적이 47%가 증가될 정도로 지속적으로 급성장(미국내 수출 5위)을 이루었고 서유럽과 중동, 호주 등 전세계적으로도 꾸준히 수출호조를 보인데 기인했다. 사측은 계약해지 사유로 '생산물량 감소로 인한 비용절감 차원'이라고 했지만, 사후적으로 드러났듯이 > 캐리어 하청 2년 이상자 정규직화 이후 기아차에서도 2년 이상자들이 대거 발생할 것을 고려한 사전 조치였으며 > 하청노조 건설을 사전에 봉쇄하고 > 하청 정리 이후 타우너 단종과 주조공장 폐쇄 방침에



따른 구조조정 수순을 밟기 위한 신호탄이었던 것이다.

그러나, 하청노조의 초기조직화가 실패함으로써 대중적인 투쟁을 전개하지 못한데다가 노조 지부 또한 구조조정에 대한 면밀한 계획을 수립하지 못한 상황에서 현장으로부터 고립당한 상태였기 때문에 사측의 정리해고 방침에 속수무책일 수밖에 없었다. 또한 하청노조 간부의 실무력 부족도 문제점으로 드러났다.

#### 4) 투쟁 2시기 : 정규직 노조의 연대 투쟁과 4. 12 정규직화 · 직접고용 합의(02. 1월 ~ 4월)

하청에 대한 1차 대규모 정리해고가 '생산물량 감소로 인한' 불가피한 조치가 아니라, 하청노조 저지용, 구조조정 수순용이었다는 것은 새해에 들어 여실히 드러났다. 02년 1월 3일 사측은 비정규직 신규투입을 시도하는 데, 노조의 반대로 무산되고, 이어 남아 있는 하청노동자 112명의 전환배치와, 해고자 중 33명 리콜을 노사합의 하였으나 1월 7일 비정규직 신규인력 투입이 확인되었다.

이에 1월 9일 사내하청노조는 소형차 중심의 근거지 마련을 위해 '기만적인 정리해고 규탄 및 고용보장을 위한 천막농성'에 돌입하였고, 금속산업연맹 광전분부와 함께 정리해고 규탄 및 고용보장 촉구집회를 갖는 등 지역연대투쟁을 강화해 나간다.

사측은 1차 401명 해고가 너무 과도하여 오히려 인원이 부족하게 되자, 해고자 25명, 신규채용 25명, 총 50명을 2월 18일자 정규직으로 채용하는 것을 지부와 합의하였다. 이에 하청노조는 회사측 스스로가 1차 정리해고의 부당성을 인정한 것이라며, 정규직으로든 비정규직으로든 401명 전원 리콜을 조건없이 실시할 것을 주장하였다. 또한 25명 정규직 채용시 객관적인 기준을 제시할 것을 주장했으나, 사측은 기준을 세우지 않고, 하청노조 가입 저지 등 탄압책의 일환으로 정규직 채용을 이용하였다.

한편, 12월 7일 임시대의원 대회에서 하청노조 연대의 건이 부결된 이후 현장에서의 연대 방안을 지속적으로 고민해 온 지부는 1월 중순 고용안정특위와는 별도로 비정규직실을 건설하여, 예산을 편성하고, 비정규직 담당자를 중심으로 현장 제조직 소속의 대의원들과 함께 비정규직 특위 구성을 통해 현장활동을 강화하기 위해 노력한다.

2월 들어서면서 하청노조는 지부에 공동투쟁체 구성을 통한 철야농성 및 공동출투 진행을 요구하였으나 공동투쟁체 건설은 진행하지 못했으며, 비정규직 특위와 현장 제조직 중심으로 공동출투가 이루어 졌다. 1월 31일부터는 "기아자본의 부당해고와 부당노동행위에 대해 방관하는 노동청을 규탄"하기 위해 하청노조의 노동청 앞 1인 시위에 돌입하였고, 3월 중순부터는 점심시간에 본공장 정문에서 중식투쟁을 전개한다.

그간 원·하청 노조간의 연대투쟁을 바탕으로 4월 12일 노조지부는 사측으로부터 ▷ 근무중인 하청노동자와 12.31 정리해고자 중 130여명 정규직화 ▷ 잔여인원 중 300명을 계약직으로 직접고용(03.4.30까지 1년 계약, 만료 후 희망자에 대해서 1년 연장) ▷ 04. 5. 신차투입 시점에 정규직 신규채용 필요시 계약직 중 우선채용 ▷ 나머지 하청노동자는 계속 근무를 골자로 하는 합의를 이끌어냄으로써 526명에 대한 2차 정리해고를 막아내고, 일부 정규직화라는 소중한 성과를 쟁취한다. 하지만, 이러한 성과는 소요인원 신규채용건과 관련하여 ▷ 트럭 및 버스도장라인에 6개월 계약직 신규충원 ▷ 버스 및 주조라인에 3개월 용역 및 실습생 투입을 합의해 줌으로써, 앞의 성과를 훼손하는 제한적인 성과이기는 했다. 4. 12 합의안에 대해 하청노조는 526명 하청노동자 중 130명 정규직화, 300명 계약직화를 환영하고, 남은 100여명의 고용승계가 보장되지 않았다는 점, 신규 투입된 비정규직에 대

한 대책 마련 등을 지적하였다.

하청노조의 지적이 일부 틀린 것은 아니나, 4·12 합의안은 사전에 지부와 하청노조간의 조율을 통해서 이루어진 것임에도 불구하고, 합의안 결과에 대해 함께 책임지고, 부족한 부분은 함께 풀겠다는 식이 아니라, 결과에 대해 논평하는 형태로 입장을 표명하는 것은 지부와와의 관계에서 신뢰를 떨어뜨리는 것일 수밖에 없었다. 하청노조가 초기 조직화 실패로 인해 노조지부의 협상력에 갈수록 의존하게 됨으로써 지부-사측 간의 협상결과를 관조하는 식으로 문제를 풀어 가는 것은 바람직하지 않다는 게 지부의 생각이었다.

#### 5) 투쟁 3시기 : 임단협 시기 비정규직 단협 조항 쟁취 투쟁 (02. 5 ~ 7. 23)

3월 노동조합 임시대의원대회에서 기아차 내 비정규직 문제를 완전 해결하기 위해 32조 신설조항을 마련하였다. 이후 하청노조는 02임단투에서 단협 32조를 쟁취하는 것에 투쟁의 방점을 찍고, 5월 29일 소하리 공장, 5월 30일 화성공장 순회 선전전을 기아차 노조 간부 및 현장활동가들과 함께 진행한다.

5월 27일 광주지방 노동청에서 열린 캐리어하청, 삼화산업, 기아하청 등 지역 장기투쟁사업장들과 노동청장과의 4번째 간담회에서 기아차광주공장의 불법과건과 관련하여 4월 30일까지의 위법행위에 대해 노동청에서 직접 기아 사측을 고발하기로 하였다. 6월 3일 노동청이 불법과건에 대한 고발을 진행하자 사측은 100여명의 사내하청 노동자들을 간접부서로 배치하였다.

사내하청은 6월 17일부터 본공장 정문에서 현대판 노예을 상징하는 칼과 쇠사슬을 목에 차고 하는 퍼포먼스 투쟁을 전개하기 시작했으며, 02임단투 시기에 맞추어 지역의 시민·사회단체와 함께 매주 수요일 저녁 복문 앞에서 약식집회를 갖는 등 총력투쟁에 돌입한다. 6월 26일에는 금속연맹 집회를 계기로 하청노조 위원장 고재한 동지와 교육부장 명등룡 동지가 무기한 단식농성에 돌입하였다. 7월 15일 단식 20일차에 명등룡 동지가 쓰러져 병원에 입원하는 것에 이어, 7월 22일 단식 27일차에 고재한 위원장도 병원에 실려가게 된다.

7월 19일 "가톨릭병원 정상화와 기아사내하청 현안문제 해결을 위한 시민단체 대책위(이하 시민대책위)"를 통해 기아차 광주공장 인력관리팀에서 작성한 [비정규직 노조 설립 관련 관리방안]이라는 불법 사찰문건을 폭로하고 사측의 하청노조 건설 저지를 위한 사찰과 탄압에 대해 규탄하는데, 사찰문건 발표 시기와 관련하여 노조 지부와 갈등을 빚게 되기도 한다.

02 임단협 최종안이 조합원 총투표만을 남겨둔 마무리 시기에 최종안과 관련하여 하청노조는 다음과 같은 성명을 통해 논평한다.

첫째, 타결된 단협 32조에 대해서 하청노조는 애초 노조 측 제시안의 근본취지인 "비정규직 신규채용에 대한 엄격한 제한"을 통한 "비정규직 철폐"의 기초에서 상당히 비켜난 것으로 보고 "비정규직의 추가투입 허용"을 전제로 하고 "이에 대한 제한" 내용을 담고자 하는데 근본적인 문제가 있다고 지적한다.

②항의 "채용할 경우"를 전제로 "의견 일치케"라는 표현은 비정규직 투입 허용을 전제한 의견접근으로 해석될 수 있는 여지가 충분히 있다.

③항은 무조건적인 우선채용이 아니라 "채용규정에 의거"라는 표현을 담고 있어서, 사측의 의도에 따라 직접고용 계약직 동지들을 또다시 알아서 줄세우고 분열시키고자 하는 현장통제의 의미를 다분히 담고 있다고 판단되다. 따라서 '채용규정에 의거'라는 부분은 삭제되어야 하며, "특별한 결격 사유가 없는 한 채용한다"로 바뀌어야 한다.

둘째로 <해고조합원 현장 복귀> 문제와 관련해서는 공식 제시안에는 전혀 언급조차 되지 않았다. ...

셋째, <남아있는 사내하청 100여명 고용보장(직접고용)> 문제는 별도회의록 3항에서 "공장별 고용소위를 임단협 종료 후 개최한다"로 명시되어 있다 그러나 남아있는 100여명의 만료 기간이 7월 31일이기 때문에 이 문제는 임단협 종료 여부와 관계없이 시급히 다루어져야 할 절박한 문제이다.

넷째, 파견근로 2년 이상 근무자 문제에 대해서는 별도회의록 2항에 "파견근로자 보호법 6조를 준수하여야 한다"라고 되어 있는데 이것은 자의적으로 적용되는 사례가 많음으로 "파견근로 2년 이상자는 정규직으로 채용한다"로 분명하게 명시해야 한다. 또한 이미 5월 3일 신규채용에서 2년 이상자를 정규직으로 채용한 사례가 있는 만큼 현재 2년 이상이 된 김성권씨는 반드시 정규직으로 채용해야 한다.

다섯째, 지난 5월 3일 직접고용된 계약직 300여명에 대해서는 노조지부의 발표내용에 따르면 "2004년 신차종 투입시 특별한 결격사유가 없는 한 정규직으로 채용한다"라고 되어있다. 이것은 올 4월 12일 고용안정소위에 가졌던 "1년 후 정규직화 명문화"에서 한발 뒤로 물러선 것은 문제점으로 지적된다.

하청노조는 32조 ④항 비정규직 처우개선 조항은 "의례적인 표현"이라 평가했지만, 단협 6조의 일반적 구속력 조항을 통해 차별을 철폐해 나갈 수 있는 근거를 확보한 것이다. 또한 직접고용된 계약직 300여명과 관련해 "2004년 신차종 투입시 특별한 결격사유가 없는 한 정규직으로 채용한다"라고 되어있는 부분을 하청노조는 4월 12일 고용안정소위에 가졌던 "1년 후 정규직화 명문화"에서 한발 뒤로 물러선 것이라고 지적하고 있으나, 잘못 알고 있는 것으로 "1년 계약직, 1년 연장후 04년 5월 정규직 채용"이었다.

7월 23일 임단협안은 수정없이 조합원 총투표로 가결된다.

#### 6) 투쟁 4시기 : 3자 협의체 구성과 최종 합의에 따른 사내하청 투쟁의 마무리(8월~11월 20일)

하청노조는 임단협 시기 중에 시민대책위가 발표한 사찰문건과 관련하여 ▷노동조합 차원의 철저한 진상조사 ▷관련 책임자 공개 사과와 처벌 ▷관련 부서 폐지 ▷재발방지 약속 및 대책 ▷피해자들에 대한 보상방안으로 해고조합원 현장복귀를 요구하며, 하반기 투쟁의 방점을 사찰문건과 관련한 사회적, 정치적 압박에 초점을 맞춘다. 이를 위해 ▷노동청 진정 및 조사 요구와 ▷총연맹 기자회견 조직 ▷국가인권위원회 진정 및 조사요구 ▷국회 국정감사 요구 등 단계적으로 수위를 높이는 투쟁일정을 계획하였다. 9월 4일 노동조합 임시대의원대회는 본조 부위원장 등 집행부 4인과 대의원 5인으로 구성된 사찰문건 진상조사위원회를 구성하기로 하고, 하청노조의 요구안을 수용해 진상조사 활동에 들어가 10월 25일자 <함성>지에 사측이 불법사찰을 자행했다는 진상조사 결과를 발표하였다.

한편, 02임단투 별지회의록에 따라 8월 6일부터 사측의 김기철 공장장, 이기곤 노조 지부장, 고재한 사내하청노조 위원장 등 대표자와 실무자들이 모여 '사내하청노조 문제 해결을 위한 3자 대표자 회의'를 갖는다. 사측은 첫 논의부터 해고조합원 "현장복귀를 고려하고 있지 않고" 있으며, '잔여 100여명 정규직화'와 '2년 이상자 정규직화'는 빼자는 등 강경한 자세로 일관했다.

임단협 후반기부터 사찰문건 발표시기를 둘러싸고, 지부와 하청노조간 갈등이 증폭되었지만, 금속연

맹 지역본부의 조절로 이후 사측과의 협상을 진행하기 위한 연맹·지부·하청노조 공동데이블을 구성하여 끈질긴 연대투쟁과 공동대응을 해나감으로써, 11월 20일 사측으로부터 극적인 최종합의를 이끌어 내었다.

하청노조 전 투쟁기간 동안 지부는 하청노조와의 노조 대 노조로 연대하기로 한 원칙을 고수하고자 노력하였다. 물론 노조 설립 초기부터 하청노조와 관계가 원활한 것만은 아니었다. 여러 측면에서 지부-하청간 갈등을 겪어왔고, 연대의 위기를 맞이한 적도 있었다.

노조 지부는 하청노조가 설립되던 초창기, 조직의 다름으로 인해 소통이 원활하지 못한 점이나 노조 준비를 위한 사전 논의가 충분하지 못한 것이 아쉬웠지만, 연대투쟁을 못할 정도로 큰 문제라고 판단하지는 않았다. 계급적 원칙 하에서 충분히 연대할 수 있다고 생각하였다. 그러나, 하청노조가 초기 조직화 실패로 조직화 문제와 협상력을 지부에게 과도하게 의존하고, 412 합의 등 지부의 협상 성과에 대해 논평하는 식으로 접근하는 것에 대해 서운함을 느꼈다. 또한 불법파견 고발 문제와 관련해서도 사후 책임문제 때문에 지부에 떠넘기려고 했던 것이나, 사찰문건 폭로 시기에 대해서도 논의를 하지 않는 등 하청노조에 대한 불신이 커져만 갔다. 그럼에도, 금속연맹 지역본부의 중간조율로 이러한 갈등을 누그러뜨릴 수 있었고, 11. 20 최종합의를 도출할 수 있었던 것이다. 최종합의의 내용은 ▷해고조합원 2인을 11월 25일자로 계약직으로 직접고용, ▷잔여 3인은 04년 5월 재논의, ▷쌍방간 고소고발 취하 등이다. 조직국 | 전국불안정노동철폐연대

질라라비 NO.6104|2003

## 기아자동차 사내하청노조 평가 (2)

### 1. 성과와 의의

끈질긴 연대로 정규직화와 직접고용을 쟁취해 내었다.

16대 임원선거 직후 LCV 합의서가 불투명해진 상황에서 승합라인에서는 일부 대의원들이 물량감소로 인한 UPH 조정을 통해 한시적 잔업보장과 비정규직의 정리를 노동조합이 떠안을 것을 요구하였다. 그러나, 노조 지부는 부서 현안문제를 개별적으로 떼어서 대응하다보면 사측의 구조조정, 광주공장 축소 또는 폐쇄하기 위한 계획에 대해 대응하지 못할 것이라고 주장하였다. 비정규직 철수 후 정규직의 전환배치-UPH조정과 노동강도 강화, 고용불안 극대화, 노동조합무력화 는 물론 인력구조 조정을 가시화될 것이 불 보듯 뻔한 일이었기 때문이다. 따라서 광주공장의 장기적인 전망을 투쟁으로 확보함으로써 충고용 보장을 쟁취하는 것만이 부서 현안과 비정규직 문제를 풀어갈 수 있을 것이라 확신하고, 고용안정투위를 건설하여 투쟁하였다.

1월 초 25명 정규직화에 이어 4월 4일 1/4분기 고용안정위원회를 통해 04년 5월까지 30만대 증산을 골자로 하는 광주공장 전망을 큰 틀에서 합의하였고, 4월 12일 지부 고용안정소위원회에서는 '비정규직 인력운영 및 처우개선 건' 과 관련하여 130명 정규직화, 300명 계약직으로 직접고용을 쟁취하고 예고되었던 2차 대규모 정리해고를 막아내었다. 10월 21일 계약직 근무자 중 40명을 화성공장에 정규직화 시킨 데 이어 11월 20일 최종합의를 이끌어 냄으로써 하청 비정규직투쟁을 일 단락지었다. 일련의 과정에서 무엇보다도 “광주공장 전망을 밝히는 것만이 정규직 조합원의 고용안정 뿐만이 아

나라, 하청 비정규직 문제를 풀 수 있다”는 지부의 초기방향이 옳았음이 증명되었다고 본다.

비정규직 고용제한과 정규직화 및 차별철폐의 토대를 단체협약으로 체결하였다.

단협과 관련하여 비정규직의 개념을 명문화한 것과 비정규직의 직접라인 투입 시 노동조합과 합의, 신규채용 시 우선채용 등을 성과로 남겼다.

이러한 성과는 03년 금속연맹 단협안에 대폭 반영됨으로써, 자동차업종의 타 사업장 뿐만 아니라 여러 대공장의 비정규직 투쟁에 긍정적인 영향을 끼칠 것으로 예상된다. 또한 아직 하청노조의 조직화 및 정규직화 사업을 진행하지 못한 화성공장과 소아리 공장에도 유리한 위치에서 접근할 수 있게 되었다.

정규직노조 - 하청노조 - 회사 간 3자 합의를 이끌어 내는 첫 사례를 남겼다.

또한 단협 별도회의록에 따라 하반기 정규직노조-하청노조-회사간 3자 실무회의를 구성하여 11월 20일 최종합의를 이끌었다. 이는 비정규직 노조의 투쟁에서 정규직 노조의 몫이 무엇이며, 어떠한 역할을 해야하는가를 다시금 확인한 것이다. 지금까지의 많은 하청노동자들의 투쟁은 하청노동자들의 외로운 투쟁을 전개하다가 보상금을 지급 받고 투쟁을 접거나, 투쟁이 장기화되면서 무기력하게 자연 소멸하는 것이 대부분이었다. 하여 이번 기아차 비정규직 투쟁은 원청 사용사업주가 하청노동자에 대해서 ‘사용자 책임’을 지려하지 않고 교섭 또한 해태하려는 관행이 만연되어있는 조건을 정규직 노조와 하청 노조간의 꾸준한 연대로 돌파함으로써 3자 합의를 이끌어냈다는 데 큰 의의가 있으며, 노동자간 계급적 단결의 풍토를 조성하는 데 기여하였다.

무엇보다도 자신감을 갖게 되었다.

지부 집행간부들은 노조 당선 이전부터 “비정규직 철폐와 이를 위한 조직화”를 역설해 왔으나, 구체적인 준비가 부족한 상태로 노조 선거에서 당선되었기 때문에 하청 노조 건설과 함께 진행되는 사측의 공세에 다소 당황했었다. 이전의 많은 비정규직 투쟁의 패배를 지켜보면서, 비정규직 투쟁은 “실패하는 투쟁”, “답 없는 투쟁”이라는 사고가 확산되어 있었던 것도 사실이고, 이러한 두려움 때문에 비정규직 철폐투쟁을 실천에 옮기려 하지 않으려는 기피현상도 있었다. 하지만 지속적인 연대 투쟁으로 소기의 성과를 내음으로써, 비정규직 투쟁에 대한 자신감을 갖게되었다. 또한, 최근 조합원 설문조사를 통해 확인되었듯이 “비정규직 투쟁이 조합원의 고용불안 요인으로 다가서지 않겠다”는 생각을 조합원들에게 확산시키는 좋은 계기가 되었다.

## 2. 한계와 과제

투쟁이 아닌 협상에 의존한 문제해결방식으로 인해 전체 조합원과 함께 하는 성과라기 보다는 노동조합만의 성과로 남았다

분명 정규직 노동조합의 부단한 노력과 하청노동조합의 투쟁으로 정규직화, 직접고용, 비정규직 관련 단협 등 소기의 성과를 가져왔다. 하지만 가시적인 결과에 만족할 것이 아니라, 투쟁과정에서 얼마만큼 정규직 조합원들의 의식변화를 가져왔었는가를 냉철히 평가해 보아야한다. 설사 광주공장의 모든 비정규직을 정규직화 했다해도, 비정규직의 문제는 언제든지 다시 불거져 나올 수밖에 없다. 몇 년 후 자동차산업이 다시 불황에 치닫게 되거나, 예기치 않게 중남미 등 해외시장의 판로가 또 다시 축소되는 경우에 사측은 언제든지 인원삭감과 비정규직 투입 등 일련의 구조조정을 단행하려 할 것이다. 무엇보다도 조합원들이 구조조정과 비정규직 문제의 밀접한 연관성을 제대로 인식하지 못하고

있다면, 여전히 비정규직 도입을 불가피한 것으로 치부하거나, 자신의 고용안정판으로 비정규직을 사 고하는 방어적 자세를 취할 것은 너무도 빠른 일이다. 그래서 비정규직 문제에 대한 조합원들의 인 식의 변화는 정규직화를 몇 명 했느냐보다 더 중요할 수 있다.

이러한 잣대로 01, 02년 광주지부의 비정규직 투쟁을 평가해 본다면, 부족한 면이 많다 할 것이다. 조합원의 의식변화를 수반하기 위해서는 대중적인 투쟁을 통해서, 하청노동자들을 노동자 대 노동자 로 대면했어야 했다. 그러나, 그러한 대중적인 투쟁은 없었다. 즉, 이번 비정규직 투쟁은 조합원들과 함께 한 투쟁이 아닌 노동조합의 협상에 의존한 문제해결 방식이었다. 비정규직 문제를 ‘투쟁으로 정면돌파’ 하는 것이 아니라, 협상에 의존하는 것은 현 16대 집행부가 애초부터 의도했던 문제해결 방식은 아니었다. 그럼에도 불구하고 노동조합이 투쟁 아닌 협상으로 문제를 풀어갈 수밖에 없었던 데는 몇 가지 결정적인 이유가 있다.

■ 첫째, 노동조합과 현장 제 조직들이 비정규직 투쟁에 대한 준비가 충분하지 않았기 때문이다.

비정규직 투쟁은 하루아침에 해결할 수도, 단기간에 준비할 수도 없는 사안이다. 정규직 조합원이 갖 는 비정규직들에 대한 우월감, 업체 직원일 뿐이라는 이질감과 차별의식 등 자본이 인위적으로 조장 해온 노동자간 분열의식은 손쉽게 극복되지 않는다. 하청업체, 영세사업장을 여러 해 동안 전전해오 다가 기아차와 같은 대공장 정규직으로 취업한 몇몇 노동자들을 제외한 대부분의 정규직 노동자들은 비정규직 노동자들의 고통을 잘 모른다. 정규직들이 연말 성과급으로 몇 백만 원씩 받아 가는 돈은 사실 하청이나 비정규직 노동자들의 피와 땀의 일부분임을 정규직들은 모른다.

더구나, 광주공장의 전망 부재와 이로 인한 고용불안 심리는 조합원들로 하여금 하청노동자의 대규모 정리해고를 어쩔 수 없는 것으로 사고하게 만들고, 사측 또한 이러한 논리를 지속적으로 현장에 유포시킨다. 그렇다면, 16대 집행부뿐만이 아니라, 이전의 노조 집행부에서 그리고 현장 제 조직들이 하청노조가 출범하기 전부터 비정규직 철폐 투쟁을 꾸준히 전개함으로써 정규직 조합원들의 의식 변 화를 위해 노력했어야 했다.

이러한 투쟁들이 부족한 상황에서 당장 하청노조가 불쑥 건설되니까 지부는 발등에 떨어진 불처럼 당황할 수밖에 없었다. 사내하청노동조합 설립과정에서도 하청노조 건설 논의를 함께 해왔던 모 현 장조직 동지들은 16대 집행부와 시간을 갖고 논의하지도 않았다. 결국 지부도, 하청노조도 충분히 준 비되지 않은 상태에서 상황을 맞이하였다.

반면 사측은 하청노조 건설 움직임이 포착되었을 때부터 사찰문건을 작성하면서까지 치밀하게 준비 하였고, 하청노조가 건설되자마자 현장 분위기를 장악하면서 노동조합을 흔드는 작업에 착수하였다. 현장은 술렁였고, 노동조합은 고립되었다. 이런 분위기에서 대의원들과 현장 제 조직들은 당연히 위 축될 수밖에 없었고, 일부 조직은 사측의 노동조합 고립전술에 편승하면서 대의원 선거에서 유리한 고지를 점하고자 했다. 사내하청노조는 ① 노동조합 회의실을 사내하청노조 임시 사무실로 사용하는 문제 ② 공동출근투쟁, 노조 가입 활동 공동 조직 ③ 공동투쟁체 건설 ④ 사내하청 노조 간부 현장 순회 시 집행부 및 대의원 동행 등의 연대 요청을 노동조합에 의뢰하였으나 임시대의원대회에서 ④ 번 항 중 집행부 동행만 제외하고 거부되었다. 결국 “노동조합 대 노동조합으로 연대하겠다” 는 방 침아래 상집 간부들이 하청간부들과 함께 현장순회를 하고, 간담회를 진행했으나 대의원들과 현장 제 조직들이 나서지 않는 상황에서 사측에 의해 장악된 현장 분위기를 되돌릴 순 없었다.

노동조합은 무엇보다도 자신감이 없어졌다. 결국 고용투위로 방향 전환하면서부터는 비정규직 문제 를 거의 외면하다시피 하는 지경에 이르렀다. 노동조합은 조합원과 함께 하는 적극적인 현장투쟁보 다는 수세적인 위치에서 협상으로 비정규직 문제를 접근해야만했다.

■ 둘째, 하청노조가 초기 조직화에 실패했기 때문이다.

이는 핵심적인 요인이기도 하다. 하청노동조합은 노조 건설 초기 광범위한 조직화에 실패하였다. 하청노조 출범 이후 지부 집행간부와 대의원들에게 하청 조직화에 함께 해줄 것을 요청했지만, 이미 현장은 사측의 논리에 넘어가고 있었다. 결국 노동조합 간부들이 현장 밖으로 밀린 상황에서 미약한 조직력으로 사측의 공공연한 블랙리스트 협박과 재고용 시 불이익 협박 공세로부터 하청노동자들의 조직화를 이끌어내지 못했다.

투쟁의 주체는 일차적으로 하청노조이다. 하청노조는 초기 조직화의 실패로 현장을 잃음으로써 시종 일관 고립분산적인 투쟁을 해야만 했고, 협상의 주체로 서지 못했다. 독자적이고, 위력적인 투쟁을 통해 협상력을 키워내기 보다는 어쩔 수 없이 정규직 노조의 협상력에 의존해야만 했다. 이미 광범위한 투쟁, 파업 등의 대중투쟁을 통해서 원■하청 노동자들이 서로 노동자로서 만나고, 논쟁하며, 연대할 수 있는 상황이 아니었다.

결국 정규직 노조가 협상의 주체로 서면서 사내하청노조의 주장과 협상 결과에 대한 차이로 갈등이 증폭되었다. 하청노동조합은 무엇보다도 1차적으로 자신의 조직력과 투쟁력에 의존해야 한다. 그러했을 때만이 정규직노조에게 당당히 노조 대 노조로 연대투쟁을 호소할 수 있으며, 협상의 주체로 설 수 있다. 더구나 원청 사용사업주가 법을 들먹거리며 ‘사용자 책임’을 회피하고, 교섭을 해태하는 관행이 보편화되어있는 불리한 조건에서 하청노조가 자신의 조직력에 근거한 강위력한 투쟁을 전개하지 않고서는 교섭력을 획득할 수 없을 뿐더러 정규직 노조 또한 연대하는데 분명히 한계를 가질 수밖에 없는 것이다.

■ 셋째, 임단협 시기를 전면적으로 이용하는 전술을 구사하지 못했기 때문이다.

파업은 ‘노동자계급의 학교’이다. 자본이 만들어 놓은 분할의 벽을 깨부수고 정규직과 비정규직이 노동자 대 노동자로 마주할 수 있는 가장 유력한 매개는 파업이다. 이는 AC닐슨, 이랜드, 롯데호텔 노조 투쟁 등 많은 투쟁 사례에서 확인된 전술이기도 하다. 파업을 준비하는 기간에서부터 비정규직 문제를 공론화하고, 파업 시에 비정규직 노동자들도 광범위하게 조직화해서 파업에 동참할 수 있게 해야 한다. 파업이라는 열린 현장 분위기 하에서 정규직, 비정규직 노동자들은 서로의 처지를 이해하게 되고, 정규직 조합원들도 비정규직 노동자들에 대한 막연한 동정심을 넘어서게 되며, 이질감을 누그러뜨릴 수 있게된다. 그리고 왜 비정규직이 조직되지 않으면 안되고, 왜 함께 투쟁하지 않으면 안 되는지에 대해서 합리적으로 이해하게 된다.

2월경 노동조합에서는 몇 가지 유리한 지점을 착목하고 있었다. 첫째 2년 이상자 문제와 불법파견 문제에 대해 사측을 압박할 수 있겠다는 판단이 있었고, 둘째 비엔날레, 월드컵, 지자체 선거 등 정치권과 사측을 부담스럽게 할 일정이 기다리고 있었다. 그리고 임단협 시기에 투쟁력을 배가할 가능성도 점치고 있었다.

하지만, 노동조합은 정녕 임단협 시기가 닥쳐오자 하청노동자들의 문제를 적극적으로 제기하지 못했다. 물론 임단협을 준비하는 과정에서 비정규직실에서는 “6월 월드컵과 임■단협 투쟁시기에 정규직 노조의 현장권력 쟁취 실천단에 비정규직 조합원을 합류하여 투쟁계획을 잡아가며 정규직 조합원 또는 대의원과 사내하청조합원과 함께 할 수 있는 임투 프로그램이 있어야 한다”는 계획은 있었지만 실현되지 못했다. 결국, 파업을 매개로 한 공동투쟁을 통해 조합원들로 하여금 비정규직 문제에 대한 인식전환을 하게 할 수 있는 계기로서 임단협 시기를 충분히 활용하지 못하고 말았다.

광주공장 비정규직 문제를 기아 전체 공장의 문제로 확대하는 데 실패했다.

임단협 시기 광주지부는 민주노총 모범 단협안을 수정 제시하였고, 단협안 32조와 관련하여 본조 차원이 아닌 지부차원에서만 처음부터 끝까지 논의하였다. 무엇보다도 투쟁이 아닌 협상중심의 문제 해결 방식이 문제였기도 하지만, 하청노조 초기부터 이 문제를 기아 전체의 문제로 받아 안고, 본조 차원에서 비정규직 철폐투쟁을 진행했어야 했음에도 그렇지 못했다. 결국, 임단협 시기에 하청문제는 광주지부의 현안으로만 국한되었고, 급기야 사측은 광주지부가 비정규직 문제를 양보하지 않기 때문에 임단협이 끝나지 않는다는 여론까지 조작하면서 궁지로 몰고 말았다. 소극적인 태도가 오히려 고통을 자초한 것이다.

임단협 기간이었던 02년 7월 18일, 노동조합은 사측과 “사내하청노조 문제는 광주공장에서 광주지부 또는 당사자와 성실히 합의” 하는 것으로 일단락한다. 이로서 광주공장에서부터 불거져나온 비정규직 투쟁이 전 공장으로 확대되는 것은 차단되었다.

기아자동차에는 3개 공장 인원 20,387명의 10.8%에 이르는 2,217명(광주 211, 소하리 442, 화성 1,564명)의 비정규직 노동자들이 있다.(02년 8월 현재) 비정규직 상황이 화성공장의 경우 가장 심각한 것이다. 광주지부에서 하청노동자들이 투쟁을 전개할 시에 전 공장으로 확대해야 했으나, 이 문제는 향후의 과제로 미루어졌다.

구조조정에 대한 명확한 입장과 민첩한 대응이 비정규직 문제를 풀어 가는 주요한 열쇠임을 다시 한번 확인하였다.

01년 12월 31일 401명의 하청노동자들을 계약해지에 맞서 사측의 의도를 간파하고, 구조조정에 대한 면밀한 준비와 투쟁을 배치하였더라면 하는 아쉬움이 남는다. 4월 12일 일부 정규직화, 직접고용 합의 이면에 새롭게 비정규직 투입을 합의했던 것도 구조조정에 대한 구체적인 대응 방안을 마련하지 못한 데서 기인한다.

우리는 98년 아시아 부도 상황에서의 하청노동자들의 투쟁 경험, 한라중공업 부도 상황에서의 사내 하청노조의 투쟁 등 부도난 사업장에서 비정규직 투쟁이 얼마나 힘든 것인가를 보아왔다. 또한 신호제지 노조처럼 워크 아웃 상태에서 10개월 이상 임금이 나오지 않고 있음에도 불구하고 정규직 노동조합이 도급소위를 꾸려 하청노동자들의 고용안정을 위한 투쟁까지 조직했던 모범을 보아왔다. 비정규직 문제는 정규직 노조 간부들과 현장 활동가들의 단호한 의지만큼이나, 사측의 구조조정에 대해 얼마만큼 구체적으로 대응해 가느냐가 관건임을 이번 투쟁에서 다시 한번 확인할 수 있었다.

대의원 조직화 및 현장 제 조직간의 연대활동을 제대로 이끌어내지 못했다.

이번 하청관련 비정규직 투쟁과정에서 12월 7일 임시대대에서 하청노조 연대가 부결되는 등 대의원 조직화와 현장 제조직간의 연대활동을 이끌어 가지 못한 큰 한계를 보였다. 또한 하청노조 초기 대의원들뿐만 아니라 현장조직을 끌어안지 못함으로써 비정규직 투쟁을 빌미로 한 사측의 노조 고립화 전략을 사전에 차단하지 못한 것은 이후 노조와 현장간의 고리를 형성하지 못하는 치명적인 한계로 작동하였다.

비정규직 문제, 근골격계 문제 등은 자본의 구조조정의 집약판이라 할 수 있다. 이러한 문제들은 자본의 노동유연화 공세와 현장통제, 노동조합 무력화, 임금 유연화, 노동자 건강권 침해 등의 문제가 직·간접적으로 얽혀있는 사안들이다. 적어도 이러한 문제들만큼은 현장 제 조직들이 책임있게 논의하고, 정치적 차이와 조직을 넘어 공동으로 실천하지 않으면 결코 해결할 수 없는 문제들이다.



블랙리스트 문제, 사찰문제는 끝까지 대응했어야 했다.

블랙리스트 문제는 한라하청에서부터 캐리어하청, 기아하청에 이르기까지 계속적으로 터진 문제였다. 하청노조 초기부터 사측은 현장 관리자들을 통해 “캐리어하청처럼 블랙리스트를 작성해서 취직을 못할 수 있다”는 협박을 통해 조직화를 막아내는 데 성공했다. 하지만, 이에 대한 대응이 부족하였다. 또한 임단협 시기 시민대책위가 발표한 사측의 사찰 문건에 대해서도, 사회적이고 전국적인 투쟁으로도 만들어 가지 못했다.

블랙리스트 문제는 80년대 민주노조운동을 압살하기 위한 정권과 자본의 가장 잔혹한 노동자 탄압책이었다. 90년 후반 비정규직 노조가 출범될 때마다 블랙리스트 악령은 되살아났고, 이제는 비정규직 뿐만 아니라, 정규직 노조를 무력화하고 현장을 통제하기 위한 수단으로 리스트 작성이 보편적으로 이용되고 있는 상황이다. 최근에 두산중공업에서도 블랙리스트를 작성하여 노동조합을 말살하기 위한 효과적인 수단을 사용하고 있음이 만천하에 밝혀졌으며, 이와 비슷하게 기아차 노조에 대해서도 대대적인 사찰이 진행되었음이 드러났다. 블랙리스트와 노조 및 활동가 사찰의 인권 침해는 단위사업장이 아니라, 민주노총 중앙 차원에서 사회문제화 시켰어야 하는 문제였다.

### 3. 향후과제

현 계약직의 정규직화에 대한 계획이 시급히 필요하다.

4.12 사측과의 합의를 통해 하청 간접고용 노동자들을 한시적인 계약직으로 직접고용하였다. 물론 04년 5월 신차도입 시 인원이 필요할 경우 정규직으로 우선 채용한다는 단서를 붙였다. 그러나 사측과의 합의가 제대로 이행될지는 여전히 현장에서 노동자와 사측간의 힘 관계 속에서 규정된다. 이들 계약직의 정규직화가 광주공장의 비정규직 문제를 모두 해결하는 것은 아니지만 이들의 시급한 정규직화가 달성되지 않는다면 몇 년간의 투쟁이 물거품이 되는 상황으로 이어질 수도 있다.

간접부서 비정규직에 대한 대책마련이 시급하다.

4.12 합의에서 직접고용 및 정규직화로부터 제외된 비정규직이 간접부서의 열악한 환경 속에서 일하고 있다. 이들에 대해서도 정규직화를 위한 구체적인 고민과 전략이 필요하며, 처우개선과 병행하는 조직화를 위한 실천들도 필요하다.

기아자동차 전체적으로 비정규직 문제를 확대하고, 사회적 투쟁으로 상승시켜내야 한다.

광주공장의 비정규직 투쟁을 기아자동차 전체의 문제로 확산시키지 못했음을 평가했다. 또한, 비정규직화를 포함한 자본의 신자유주의적 ‘노동유연화’ 전략은 개별 자본에 대한 단사 차원의 투쟁으로는 결코 해결될 수 없다는 것은 지난 몇 년간의 비정규직 노동자들의 처절한 투쟁을 통해 알게되었다. 더구나 현대자본의 자동차 산업 구조조정 방향이 기아차-현대차를 총체적으로 아울러 진행하는 방식을 채택하고 있고, 별도 법인 설립을 통한 부품 이관이나 완성차 - 부품 업체간의 관계 변화를 통해 끊임없이 비정규직을 확대하고 있기 때문에 단사를 뛰어넘는 비정규직 철폐투쟁의 계획이 필요하다. 부품업체를 포함한 자동차산업이 집중적으로 분포되어 있는 소위 ‘서해안 벨트(소하리 - 평택 - 화성- 아산 - 서산 - 군산 - 전주 - 광주)’의 비정규직 조직화와 관련하여 단사를 뛰어넘는 노동운동진영의 중■장기적 계획이 요청된다.

모듈화 관련 외주화를 막아내고, 지속적으로 진행될 구조조정에 대해 더욱 면밀히 대응해야 한다.

02년 노동조합 지부의 핵심 투쟁 과제 중의 하나는 광주공장의 장기적인 전망확보와 이를 통한 고용 안정이었다. 고용안정위원회 합의에 따라 광주공장에서 30만대까지 증산을 목표로 공장 재편작업이 진행되고 있다. 그리고, 광주공장 30만대 재편 작업을 위한 대형버스라인 하남특장 이전에 최종합의가 있었다. 이번 합의를 통해 광주공장의 30만대 재편 작업을 위한 1단계 작업이 큰 틀에서 마무리 되었다고 할 수 있다. 그러나 대형버스 하남 이전에 따른 일부 부품 및 작업자 기피공정 등 5가지 부분에 대한 외주화 합의는 현장의 작업조건과 하남특장 이전에 따른 불가피한 측면을 감안하여 합의를 했다고는 하지만 자본의 끊임없는 외주화, 비정규직화 시도에 문제의식을 못 느낀 측면이 더욱 크다.

이렇듯 지금까지 조합원의 고용안정을 위한 노동조합의 대응이 광주공장의 장기적인 전망을 확보하기 위한 투쟁에 중심을 두었다면, 지금부터는 새로운 공장에 대한 노동조합의 개입력을 높여내는 것이 중요하다. 이 중에서도 가장 중요하게 자리잡는 부분이 외주-모듈화이다. 현대자본은 신차를 투입 하면서 지속적인 외주-모듈화를 추진하고 있으며, 궁극적으로는 40%까지 외주 모듈화를 진행한다는 계획을 세워두고 있다. 외주 모듈화의 목적은 정규직을 축소시키고, 비정규직을 확대하는 등 '노동의 유연화'를 실현하고 변동변량 생산체제를 강화하기 위한 '생산의 유연화'에 있다.

또한 아웃소싱을 통한 비정규직 전용공장의 건설과 무차별적인 해외공장 건설도 궁극적으로는 정규직의 축소와 고용불안을 야기하는 요소가 되고있다. 현대자본은 아직도 현장 장악력을 확보하고 있는 기아차■현대차 노동조합을 배제시키기 위한 방안으로 비정규직으로만 운영되는 S/A(서산경차공장)프로젝트를 추진하고 있는 것이다. 지금은 경차로만 국한되어 있는 듯 하지만, 다른 차종들을 계속해서 투입할 것으로 보인다.

이러한 현대자본의 체계적인 구조조정을 볼 때 단순히 신차확보와 물량확보의 문제를 뛰어 넘어 구조조정 전반에 대한 면밀한 대응이 중요하다고 본다. 조합원의 의식에 단순하게 편승하여 '신차확보, 물량 확보를 통한 고용안정'에만 집착하는 것은 공장간, 노조 지부간 물량경쟁을 통해 노동조합을 길들이려는 사측의 전략에 무방비적으로 노출될 수밖에 없으며, 다각도로 진행되는 구조조정에 대한 대응에 있어 허점을 노출시킬 수밖에 없다. 이제는 '고용안정'이 아니라 '어떠한 고용이나'는 문제의식을 조합원들에게 확산시키고 이에 답하기 위한 투쟁이 필요하다고 본다. 전환배치와 비정규직 확대를 통한 생산과 노동의 유연화가 고용 자체의 불안정화를 초래하기도 하지만, 구조조정 과정에서 진행되는 직무 스트레스와 노동강도 강화는 근골격계 질환 등 심각한 건강권 침해로 다가 선다. 그 과정에서 현장에 대한 노동조합의 장악력은 떨어지고, 자본의 현장 통제가 강화될 것이며 이는 다시 비정규직 확대와 노동강도 강화로 이어지는 악순환으로 이어질 것이다. 따라서, 비정규직 철폐투쟁, 근골격계 질환 대응을 통한 노동강도 강화 저지 투쟁 등은 구조조정 대응과 직접적으로 맞물려 "어떠한 고용이나"에 대한 접근법이 될 수 있을 것이다.

비정규직 투쟁에 있어 완전한 승리는 전체 노동자가 계급적으로 단결하는 것이다. 노동자의 계급적 단결이야말로 모든 노동자 투쟁의 승고한 목적이기도 하다. 그렇다면, 개별 사업장에서 정규직, 비정규직 노동자의 연대를 통해 정규직화를 쟁취하는 것은 부분적인 승리, 제한적인 승리일 수밖에 없다. 비정규직 투쟁 사례를 평가하면서 승리한 투쟁과 패배한 투쟁을 굳이 이분법적으로 구분하는 경우가 많은 데, 꼭 그럴 필요는 없다. 소중하지 않은 투쟁이 없고, 하지 말았어야 할 투쟁은 없다. 무엇보다도 비정규직 노동자가 비인간적인 차별과 착취로부터 벗어나 인간답게 살고자 해서 벌인 투쟁이기 때문이다. 성공이나, 실패냐, 누가 잘했냐, 누가 못했냐 논공행상하기보다는 비정규직 노동자들의 피와 땀으로 일군 투쟁의 결과를 냉철히 분석함으로써, 타산지석으로 삼아 비정규직 철폐투쟁의 전진을 위해 소중한 자양분으로 흡수하는 것이 중요하다고 본다.

01년 말부터 1년여 동안 진행되어온 광주 지부의 비정규직 투쟁은 지금까지의 기아차 내 비정규직 투쟁의 빛과 그림자가 함께 있었다고 판단된다. 원칙적인 문제에서부터 전술적인 문제까지, 재확인한 것도 있고, 새롭게 배운 것도 많다.

- 구조조정의 문제와 비정규직 문제를 통일적으로 이해하고, 총체적으로 접근해야 한다는 것
  - 비정규직 처우개선과 조직화는 반드시 병행되어야 한다는 것
  - 비정규직 노동자들이 독자적으로 노동조합을 조직할 경우, 조직화, 요구안, 투쟁에 있어 정규직 노조로부터 “독립성을 유지” 하면서 스스로 투쟁과 협상의 주체로 서려는 노력이 무엇보다도 일차적이라는 것
  - 정규직 노동조합 간부들의 계급적 원칙에 입각한 연대투쟁의 의지가 중요하다는 것
  - 그러한 연대투쟁이 실질적인 성과를 창출해 내오는 데 중요한 역할을 한다는 것
  - 정규직화 성과가 있는 투쟁은 ‘비정규직 정규직화가 정규직 노동자의 고용을 침해하지 않는다’는 사고를 정규직 조합원에게 심어줄 수 있다는 것
  - 이러한 일련의 투쟁을 위해서는 비정규직 “조직화와 정규직화”를 위한 지속적인 준비와 처우개선 등의 노력이 필요하다는 것
  - 노동조합 차원의 비정규직 사업에 대한 독자적인 사업계획과 투자가 필요하다는 것
  - 조직과 정치적 차이를 뛰어 넘어 대의원과 현장 제 조직의 연대가 중요하다는 것 등이다.
- 또한 전술적으로도,
- 파업 및 임단협 시기를 최대한 활용하는 문제나
  - 사회적으로 이슈화시키고, 전체 노동운동 차원에서 공동투쟁으로 상승시켜야 할 사안들을 포착하고, 이를 힘있게 추진해야 한다는 것
  - 초기 조직화의 중요성과
  - 협상 중심이 아닌 대중적인 투쟁을 통해서만 정규직, 비정규직간 단결을 깨하고, 승리를 안아 올 수 있다는 점이다.

핵심적인 문제는 “원칙을 바로 세우고, 자신감 있게 실천하는 것”이다. 어찌 보면, 비정규직 노동자들이 정규직 노조에 연대를 요구하기 이전에 비정규직과 계급적인 연대를 실현할 것인지, 아니면 외면할 것인지를 판단하는 것은 결국 전적으로 정규직 노동조합 간부들과 전체 조합원들의 몫이다. 이번 평가가 이후 구조조정 저지 투쟁과 비정규직 철폐 투쟁의 소중한 자양분이 되기를 기대한다.