

**대우조선해양 하청노동자 파업
긴급인권보고서**

**진수를
가로막는 자
누구인가**

**정부,
산업은행,**

**대우조선해양의
책임을 묻는다**

대우조선해양 하청노동자 파업투쟁 인권운동 긴급대응팀

목 차

1장 대우조선해양 하청노동자 파업투쟁 경과와 요구안	5
I. 투쟁 경과	7
II. 투쟁 요구안	10
2장 조선산업 하청노동자들이 말하고자 하는 것은 무엇인가	15
I. 불평등한 일터, 무권리 상태의 노동자	17
1. 조선산업에서 사내하청이 확산된 과정	17
2. 조선소의 다단계 하도급 구조	21
3. 대우조선해양은 산업은행이 실질적인 책임자이다	27
4. 숙련된 인력을 존중해야 조선업에 미래가 있다	28
II. 노동조건, 불평등의 문제와 인권의 주체	29
1. 하청노동자의 저임금 문제	29
2. 불평등의 문제	35
3. 안전과 건강이 보장되지 않는 일터	43
III. 법과 제도, 관행은 어떻게 불평등을 비호하는가	49
1. 간접고용 노동자들의 현실	49
2. 대우조선해양 하청노동자 투쟁의 본질	49
3. 조선업 하청노동자들의 노동 3권과 생명권의 부재	50
4. 법 위에 군림하는 사용자들	52
5. 정부의 이중잣대	54
6. 원청은 교섭장애, 정부는 책임 행정을, 국회는 법 개정을	55
3장 대우조선해양 하청노동자 현 투쟁과 인권의 문제	61
I. 폭력을 조장하는 것, 진수를 막는 것은 누구인가	63
1. “하청노동자끼리 충돌할 수는 없기 때문입니다.”	63
2. 불법점거 때문에 회사 폐업 위기다.”	65
3. 몇 백, 몇 천억의 손실을 방지하는 것은 바로 대우조선해양 원청과 최대 주주 산업은행	72
II. 대우조선해양 하청노동자 파업에 대한 정부의 대응	74
1. 기업의 입장과 요구에만 부응하는 정부	74
2. 불법 프레임과 공권력 투입 등 책임을 외면한 정부의 입장이 미치는 문제	76
III. 대우조선해양 하청노동자 파업 농성자, 노동조합원을 비롯한 인권옹호자들의 권리와 정부의 의무	81

1장

대우조선해양 하청노동자 파업투쟁 경과와 요구안

I. 투쟁 경과

1. 파업 투쟁 이전 경과

- 2021년 4월 대우조선해양 도장업체 파워 노동자 23일 파업투쟁 (임금인상, 퇴직금 별도 지급, 1년 계약 쟁취, 200여 명 금속노조 가입)
- 4월 파업투쟁 이후 2021년 5월부터 9개 도장업체에 단체교섭 요구하여 단체교섭 진행
- 2021년 10월 9개 도장업체 파업권 확보
- 2022년 1월 기존 9개 도장업체에 더해 발판업체 4개, 탑재업체 5개, 조립 2개, 의장 1개 등 총 21개 업체 단체교섭 진행
- 2022년 4월 30일 1년 계약기간 만료를 앞두고 9개 도장업체 90여 명 노동자에게 계약해지 통보
- 하청노동자 대량해고(계약해지)에 맞서 4월 25일~5월 2일 파업투쟁 : 재계약으로 고용 보장
- 2022년 5월 10일 21개 하청업체 모두 파업권 확보

2. 파업 투쟁 경과

일자	투쟁 경과
6월 2일	임금 30% 인상, 단체협약 체결 쟁취를 위한 파업투쟁 돌입
~ 6월 6일	4시간 부분파업
6월 7일	전면파업 돌입 5개 생산 거점과 3개 발판물류 거점에서 농성투쟁 진행
6월 14일 ~	<p>구사대 폭력과 파업 파괴 행위 지속</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 대우조선해양 정규직 직장/반장으로 구성된 ‘현장 직반장 책임자 연합회’(현책연)가 거점 농성장 침탈, 농성장을 부수고 농성 중인 조합원을 끌어내는 등의 폭력 행사 ▪ 하청업체 대표들이 거제시청, 경남도청에서 잇따라 기자회견 진행. 파업투쟁에 대한 왜곡 흑색선전, 정부에 공권력 투입을 요청 (폐업하는 도장업체 대표는 불법파업 때문에 폐업한다는 거짓 선전물 배포) ▪ 하청업체 대표, 관리자 수백 명이 결의대회를 하고 거점 농성 투쟁 중인 1도크로 몰려와 위력 시위 ▪ 정규직 노동조합(금속노조 대우조선지회) 대의원의 70% 이상을 차지하는 현장조직 ‘민노협’에서 파업투쟁을 왜곡하는 대자보 부착
6월 22일	<p>1도크에 건조 중인 원유운반선에서 7명의 노동자 끝장 농성 돌입</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6명은 15미터 높이 스트링거에서 농성, 1명은 탱크 바닥에 가로 1미터, 세로 1미터, 높이 1미터의 쇠파이프를 용

일자	투쟁 경과
	집해 스스로를 가두고 농성
6월 24일	금속노조 결의대회에 ‘민노협’이 주도하여 정규직 관리자 및 노동자, 하청업체 대표 및 관리자 등 2천여 명 규합하여 집회 장소까지 행진하며 위력 시위
7월 1일	거제시청 기자회견을 통해 노동조합 주요 협상안 발표
7월 1, 3, 5일	21개 하청업체에서 3명의 교섭대표가 세 차례 실무협상을 진행했으나 하청업체 교섭대표들이 노동조합 주요 협상안 9개 중, 노동조합활동 보장에 관한 1개 내용만 협상 가능하고 나머지 8개 내용은 각 업체별로 논의해야 한다고 주장하여 협상 중단
7월 8일	민주노총 결의대회에 ‘맞불집회’로 대우조선해양과 협력사 직원 5,000여 명이 사내 쫓기대회 후 끝장 농성장으로 몰려와 물품 탈취, 농성천막과 음향장비를 비롯한 집기 파괴, 조합원에게 소화기 분사 등의 폭력 행사
7월 14일	3명의 노동자가 산업은행 앞 무기한 단식농성 돌입

II. 투쟁 요구안

현재 파업투쟁 중인 전국금속노조 거제통영고성조선하청지회 대우조선해양 하청노동자들의 주요 요구는 조선업 위기를 겪으며 삭감되었던 임금 복원과 하청노동자의 노동조건 개선을 위한 요구와 노동조합의 활동을 보장하고 단체 교섭권을 인정받기 위한 요구로 나뉜다. 임금 복원과 노동 조건의 개선과 관련한 요구안의 경우, 최근 약 4-5년 사이에 하락한 임금을 원상회복하고, 사라졌던 하청노동자의 상여금과 성과금을 물량팀을 포함한 모든 노동자에게 되돌려 주는 것을 의미한다. 또한, 하청노동자의 고용안정성을 저해하는 초단기 계약을 폐지하고, 최소 1년 단위의 근로계약을 체결하는 것, 모든 일당제 노동자들의 일당 지급 기준시간을 8시간으로 제한하여 과중한 노동시간을 감내하지 않도록 하는 것 등을 담고 있다.

1. 임금 복원과 노동조건의 개선

임금인상

- ① 임금(시급/직시급/일급/월급)을 30% 인상한다.
- ② 임금인상은 2022년 1월 1일부터 적용하며, 소급분은 임금협약 체결 다음 달 15일 지급한다.

상여금

- ① 모든 노동자(물량팀 포함)에게 설, 추석, 여름휴가 때 상여금 각 100%를 지급한다.
- ② 상여금 100%는 시급으로 환산한 기본급 243시간으로 한다.
- ③ 상여금은 음력 12월 29일, 음력 8월 13일, 여름휴가 전날 각각 지급한다.

성과금

- ① 대우조선해양 경영 성과에 따른 성과금을 모든 노동자(물량팀 포함)에게 매년 5월 중에 지급한다.
- ② 성과금 지급 기준 및 지급액은 임금협약에 포함해 결정한다.

1년 단위 근로계약

- ① 시급제, 월급제 노동자의 계약기간은 기간의 정함이 없는 것으로 한다.
- ② 직시급제, 일당제 노동자의 계약기간은 최소 1년으로 한다.
- ③ 직시급제, 일당제 노동자에게 법정 퇴직금을 지급한다.

일당 지급 기준시간

- ① 일당제 노동자의 일당 지급 기준시간(1공수)은 1일 8시간으로 한다.
- ② 1일 8시간을 초과하는 노동에 대해서는 근로기준법에 따른 연장노동수당을 지급한다.

재하도급(아웃소싱) 금지

직접고용을 원칙으로 하며 재하도급 또는 아웃소싱 업체에 물량을 재하도급(아웃소싱)하지 않는다.

※ 도장업체에 한정된 요구임

생명수당

출근일 × 1만원을 생명수당으로 매월 지급한다.

※ 발판업체에 한정된 요구임

2. 노동조합 활동 보장과 단체교섭 요구

노동조합 활동 보장

① 22개 하청업체 소속 전체 조합원 수를 기준으로 노동조합 및 노동관계조정법 제24조(근로시간 면제 등)에 따른 노동조합 활동을 근무시간 중 유급으로 보장한다.

※ 22개 하청업체 전체 조합원 수 : 약 400명

※ 노동조합법에 따른 근로시간 면제(300~499명) : 5,000시간 (전임자 2.5명)

② 노동조합 교섭위원의 교섭 준비, 교섭 및 교섭 후 회의 등을 위해 교섭 당일 교섭위원 활동시간 8시간을 유급으로 부여한다.

③ 조합원 교육시간을 월 30분 유급으로 부여한다.

④ 22개 하청업체 공동으로 노동조합 사무실을 제공하며 사무실 유지관리비를 부담한다.

⑤ 전국금속노동조합 거제통영고성조선하청지회 임원, 집행위원, 대의원의 중 하청업체 소속이 아닌 인원의 (주)대우조선해양 출입을 자유로이 허용한다.

※ 지회 임원 및 실무 담당자의 대우조선해양 무단출입 대법원 무죄 판결 확정

※ 현재 지회 임원(5명), 집행위원(16명), 대의원(16명) 등 총 37명 중 하청업체 소속이 아닌 인원은 총 5명임

⑥ 회사는 노동조합 활동 보장을 위해 조선하청지회가 지정하는 방송차 1대와 업무용 승합차 1대의 (주)대우조선해양 출입과 사내 운행을 자유로이 허용한다.

※ 사내협력업체가 아닌 사외업체로 구분되는 웰리브의 경우에도 금속노조 웰리브지회의 업무용 차량 2대 자유로운 출입이 허용되고 있음

단체교섭

단체교섭은 ○○개 하청업체로부터 교섭권과 체결권을 위임받은 교섭단을 구성하여 집단교섭으로 실시한다.

※ 현재는 22개 하청업체

2장

조선산업 하청노동자들이
말하고자 하는 것은 무엇인가

I. 불평등한 일터, 무권리 상태의 노동자 : 조선산업의 고용구조

대우조선해양에서 일하는 노동자는 2021년 기준 2만 명 정도로 추산된다. 정규직 8,500명(기능직은 5천여 명), 비정규직 11,500명 정도가 대우조선해양에서 일하고 있다. 이는 2014년 13,000명에 이르던 정규직이 35% 정도 감소하고, 35,000명에 이르던 하청노동자는 약 70%가 감소하는 대대적 구조조정의 결과이다.

1. 조선산업에서 사내하청이 확산된 과정

조선산업에서 사내하청이 활용된 것은 1970년대부터이다. 그때부터 ‘위임 관리제’를 도입하면서 용접과 조립 등 기능인력을 사내하청으로 활용하였다. 이때 하청의 임금 수준은 직영에 비해 높은 경우도 많았고, 원청의 통제력도 높지 않았다.

1980년대 조선 업체들은 하청의 직영화를 통해 고숙련 노동자들을 사내 인력으로 흡수하고, 직접 통제하고자 했다. 그러나 수주를 받아 선박을 건조하는 기간에는 인력이 많이 필요하지만, 수주잔량이 줄어들면 투입 인원은 줄어들 수밖에 없다. 이런 특성에 따라 직영화를 하면서도 일정 비율로 하청 인력을 남겨놓았고, 노동자들은 고용불안으로 인해 노동조건도 하락했다. 1987년 노동자 대투쟁 이후 노동자들은 원하청 차별 철폐를 요구하며 싸웠고, 그에 따라 직영화 비율은 더 높아졌다.

1990년대 대기업을 중심으로 ‘신경영전략’이라는 이름의 노동유연화 전략, 즉 외주 확대 전략이 도입된다. 대우조선해양도 신경영전략을 적극 추진하면서

사내하청 비율이 다시 증가했다. 특히 조선업의 경기가 좋아진 2000년대에는 원정보다 사내하청을 더 늘려왔고 이 때문에 하청노동자들이 급증하기 시작했다. 그 결과 1990년대 초반에만 해도 전체 20% 수준이었던 사내하청이 2002년에 들어와서 전체 50%로 증가했다. 이때의 하청 재확대는 사측의 비용절감, 책임 회피, 정규직 노조의 힘 약화를 위한 것이었고, 하청노동자들의 노동조건은 정규직에 비해 낮을 수밖에 없었다. 문제는 노동조합이 이것을 수용했다는 점이다. 1990년대 초반, 노조는 위험하거나 노동강도가 높은 공정의 외주화에 동의하거나 때로는 적극 요구했다. 1997년 외환위기 이후 정리해고제가 시행되면서부터 구조조정 가능성이 높아지자, 노조는 사측과 ‘고용안정협약’을 체결한다. 원청 정규직 노동자의 수를 일정하게 유지하고, 그 외에는 하청으로 채우는 것을 용인한 것이다.

2008년 글로벌 금융위기 이후 조선산업에서도 구조조정이 진행된다. 2009년 중소조선소들이 대거 구조조정 되면서 많은 인력이 거리로 내몰렸다. 2010년대 초반 조선업이 해양플랜트에 뛰어들면서 인력이 대폭 늘어나게 되고 중소조선소에서 구조조정된 인원들이 대형조선소 하청노동자로 들어오게 된다. 기업들은 해양플랜트에 필요한 인력을 하청업체, 특히 물량팀 위주로 투입하면서 비정규직 확산을 가속화했다. 특히 조선기업 간 저가수주 경쟁이 치열해지면서 원가절감을 위해 사내하청을 계속 활용했다. 그 결과로 하청노동자의 비율은 원청노동자 비율을 훨씬 넘어서게 되었다.

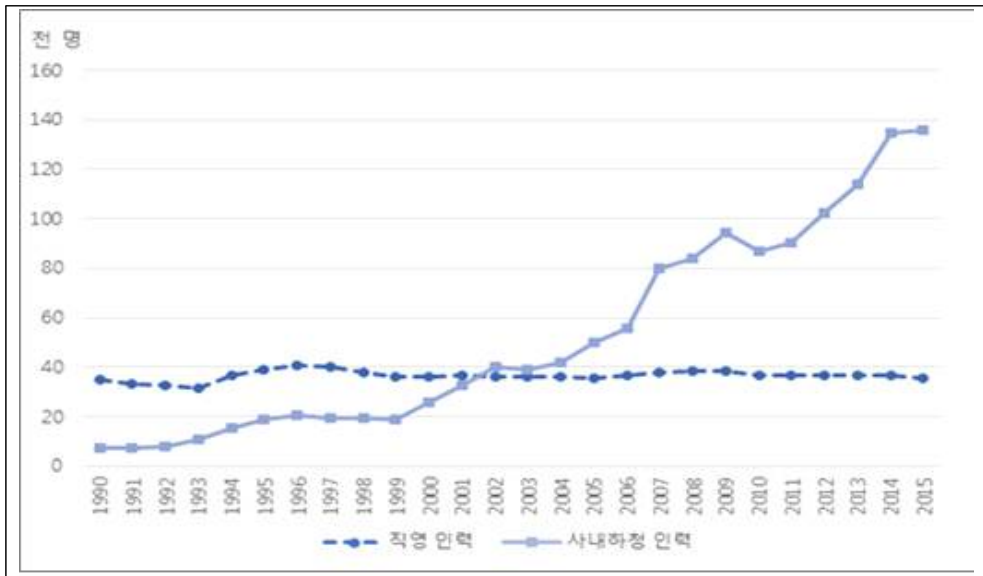


그림 2 조선업 직영인력과 사내협력사 인력의 연도별 현황
(자료: 한국조선해양플랜트협회 각 연도)¹⁾

2016년 조선업에 위기가 닥치면서 빅3(현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업)는 생산설비 및 인력 구조조정을 거치게 된다. 조선산업의 고용조정은 노동자들의 고용형태와 노동조합의 유무, 성별, 근속에 따라 순차적으로 진행되었다. 사내하청 물량팀이 가장 먼저 구조조정되었고, 그 이후에 사내하청 본공, 사무기술직 여성, 사무기술직 남성, 그리고 직영 생산직 순이었다. 2008년 글로벌 금융위기 이후 발주물량이 감소하고, 그 이후에 뛰어난 해양플랜트에서의 저가수주 경쟁, 경험 및 기술역량의 부족, 그리고 유가 하락 등으로 조선산업이 위기에 처하자, 정부는 금융주도의 구조조정으로 노동조합을 무력화하고 오히려 노동자들의 고통만을 강요하는 인력 구조조정으로 위기를 넘기려고 한 것이다.

1) 배규식 외, 『조선업 중대산업재해 국민참여 조사위원회 사고조사보고서』(조선업 중대산업재해 국민참여 조사위원회, 2018), 257쪽 재인용.

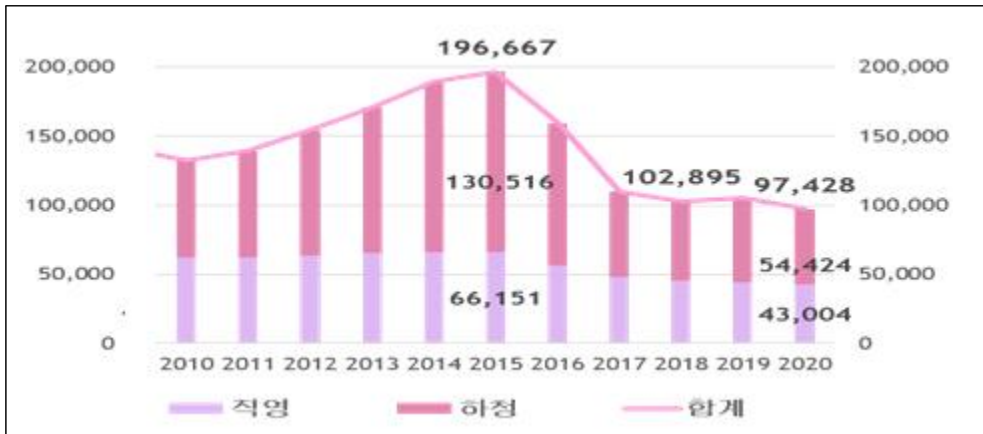


그림 3 연도별 조선업 노동자 수

(자료: 한국조선해양플랜트협회)²⁾

이러한 구조조정 과정에서 정규직 노동자들도 수가 줄었지만 하청노동자의 수도 크게 변동했다. 조선업에서 무려 7만 6천 명의 하청노동자가 대량해고 됐다. 2015년 130,516명이던 하청노동자가 2020년에는 54,424명으로 줄었다.³⁾ 이렇게 구조 조정된 하청노동자들은 생계를 위해 울산이나 거제에서 전국의 건설현장이나 플랜트 건설 현장으로 떠났다. 남아있던 사내하청 노동자들도 임금이 삭감되고 노동조건이 후퇴하여 현재에 이르게 되었다.

2) 김형수, 「이대로 살 순 없지 않습니까? - 하청노동자 임금인상, 대우조선해양과 산업은행이 결단해야 합니다」, 『대우조선해양 하청 노동자 상황 관련 긴급 국회 좌담회』(2022), 1 쪽에서 재인용.
 3) 김형수, 「이대로 살 순 없지 않습니까? - 하청노동자 임금인상, 대우조선해양과 산업은행이 결단해야 합니다」, 『대우조선해양 하청 노동자 상황 관련 긴급 국회 좌담회』(2022), 1 쪽에서 재인용.

2. 조선소의 다단계 하도급 구조

1) 대우조선해양의 복잡한 고용구조

대우조선해양은 크게 원청 직영노동자·사내하청 업체 노동자·사의 인력(아웃소싱)으로 나눌 수 있다. 원청은 정규직을 말하고, 100여 개의 사내하청 업체에는 무기계약직인 본공, 단기계약으로 일을 하는 일당공 노동자가 있다. 그리고 아웃소싱이라고도 하고 인력업체라고도 하는 재하도급 구조도 있다. 아웃소싱은 물량팀을 구성해서 대우조선해양에 파견을 보내는 역할을 한다. 이외에도 물량팀과 돌관팀이 있다. 물량팀은 사내하청 업체에도 있고, 아웃소싱 업체에도 있다. 특정 공정의 업무를 일정기간 동안 수행하는 팀으로서 사실상 재하도급 구조이다. 아주 단기간 웃돈을 얹어서 업무 수행을 하는 돌관팀도 있다. 재하도급은 원하청간 도급 계약서상 금지되어 있지만, 조선소 현장에는 물량팀과 아웃소싱이라는 이름으로 편법적인 재하도급이 운영되고 있다. 아래 그림은 대우조선해양의 고용구조인데, 이 그림으로는 대우조선해양의 고용구조를 제대로 설명하기 어렵다. 아웃소싱 업체가 본공 용접 물량팀을 운영하기도 하고, 재하도급이 여러 형태로 난립하고 있기 때문이다. 현재 조선소는 임금형태와 고용형태, 계약형태가 중층적으로 교차하고 있어서 동일한 공정에서 일하는 노동자들이 모두 다른 임금형태와 고용형태, 계약형태를 갖고 있는 경우도 많다.

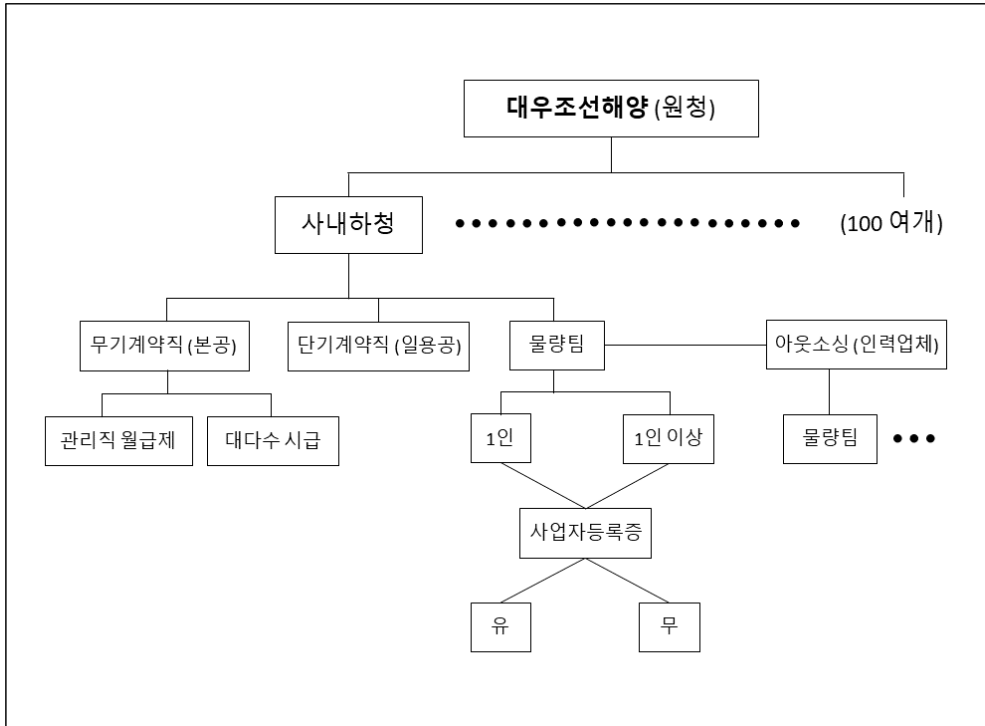


그림 4 대우조선해양의 복잡한 고용구조

대우조선해양 사내하청 업체별로 무기계약직인 본공은 현재 20~25% 정도밖에 되지 않는다. 조선 3사는 수주 물량이 변동한다. 기업의 입장에서는 물량의 변동에 따라 노동자들을 유연하게 사용하려 했고 그에 따라 물량팀만이 아니라 일당공이라는 단기계약직도 늘려왔다. 특히 조선업 위기 때의 구조조정으로 많은 노동자들이 쫓겨났고, 30년을 넘게 일해왔던 본공들이 자연 퇴직하는 경우도 많았다. 하청업체들은 무기계약직(본공)의 자리를 단기계약직(일당공)으로 채워왔다. 휴일과 연차, 학자금 등을 주지 않아도 되기 때문이다. 노동자 입장에서조차 조선업의 위기 때 복지혜택이 대다수 사라진 데다가, 단가가 떨어졌기 때문에 당장 일을 많이 하면 임금을 더 받을 수 있는 일당직을 선호하기도 했다. 또한 본공으로 일할 경우 1년 일해야 퇴직금을 받을 수 있는데 육체적으로 너무 힘든 일이기 때문에, 바짝 일하고 중간중간 쉬는 일당직이나 물량팀이 더 낫다고 판단하기도 한다. 그리고 나이가 많거나 몸이 안 좋은 노동자들이 물량팀에 들어가기기도 한다. 그러나 노동자 중에는 본공으로

남기를 원하는데도, 쉽게 조선소를 떠나기 어려운 조건 때문에 회사의 강압을 수용하여 어쩔 수 없이 일당공이나 물량팀으로 전환하기도 한다.

물량팀이나 일당공은 당장은 단가가 센 것처럼 보인다. 그런데 학자금이나 퇴직금 등을 적용받지 못하고, 과도한 노동을 해서 몸이 아픈 노동자들이 많다. 4대 보험을 적용받지 못하는 경우도 있다. 사내하청의 증가도 문제이지만, 그 과정에서 일당공과 물량팀이 늘어나고, 아웃소싱 업체를 통해 물량팀이 재 공급되는 구조는 전체 노동자들의 임금과 노동조건을 후퇴시키고 있다.

2) 고용형태는 다르지만 맡고 있는 공정과 업무는 동일

대우조선해양에서 일하는 노동자들의 고용형태는 다르지만 맡고 있는 공정과 업무는 크게 다르지 않다. 한 공정에서 원청과 사내하청 업체 본공과 일당공, 물량팀이 섞여서 일하는 경우가 많다. 한 공정 안에서 하는 일도 동일하다. 취부와 용접, 사상 등 핵심 작업을 하는 노동자가 원청일 경우도 있고 사내하청 본공일 경우도 있고 물량팀이나 돌관팀일 경우도 있다. 즉 고용형태가 업무의 차이를 말하는 것은 아니다.

그런데 모든 업무에서 동일하게 섞여서 일하는 것은 아니다. 어렵고 위험한 업무일수록 하청의 비율이 높고, 100% 하청업체 노동자로만 일을 하는 경우도 있다. 예를 들어 조선소 산재사고의 다수는 발판을 설치 혹은 해체하다가 발생한다. 조선소에서 가장 위험한 발판업무는 원청노동자 없이 100% 하청으로만 이루어져 있다.

사내하청 비율이 높은 업무일수록 물량팀과 돌관팀, 인력팀 등 2, 3차 하청 형태를 띤 노동자들의 비율이 높다. 도장, 포설(전기), 발판(죽장), 보온(보냉) 등은 조선산업에서 필수적인 핵심업무인데, 원청 정규직 노동자들이 주로 하다가, 사내하청의 상용공이 맡다가, 이제는 물량팀이나 돌관팀으로 업무가 내려가고 있다. 위험하고 어려운 작업이기 때문이다. 정규직 생산직은 계속 줄어들고, 생산지원업무처럼 비교적 덜 위험한 업무에 정규직이 집중되어 있다. 아래 표는 조선업체에서 하청노동자가 어떻게 활용되고 있는지를 보여준다.

(단위 : 명)

공정	직영 (A)	사내협력사 (상용직)	사내협력사 (기타) (B)	사내협력사 전체 (C)	전체 (D)	하도급 비율(C/D)	사내협력기타 비율(B/C)
가공/조립	1,669	2,069	546	2,615	4,284	61.0%	20.9%
탑재	626	1,420	426	1,846	2,472	74.7%	23.1%
선행도장	89	368	151	519	608	85.4%	29.1%
후행도장	130	865	1,809	2,674	2,804	95.4%	67.7%
상선관철	705	725	970	1,695	2,400	70.6%	57.2%
해양관철	239	1,306	2,168	3,474	3,713	93.6%	62.4%
상선전기	236	765	659	1,424	1,660	85.8%	46.3%
해양전기	170	1,561	1,965	3,526	3,696	95.4%	55.7%
선행의장	164	620	185	805	969	83.1%	23.0%
발판	0	1,079	620	1,699	1,699	100.0%	36.5%
LNGC생산	145	311	31	342	487	70.2%	9.1%
목의/보온	103	408	821	1,229	1,332	92.3%	66.8%
기계/시운전	770	878	103	981	1,751	56.0%	10.5%
생산지원	1,928	1,080	139	1,219	3,147	38.7%	11.4%
합계	6,974	13,455	10,593	24,048	31,022	77.5%	44.0%

표 1 A 조선소의 공정별 인력 분포

(2016년 7월 말 기준)⁴⁾

3) 하청업체는 인력과건 업체에 불과

대우조선해양에는 도장, 발판, 용접, 취부, 보온 등 100여 개의 사내하청 업체가 있는데, 이들 사내하청 업체는 실체를 가진 기업이라고 보기 어렵다. 사내하청 업체를 설립하려면 공탁금을 걸고 필요한 공정별 인력을 확보하면 원청과 계약을 체결할 수 있다. 물량팀은 이런 공탁금도 필요 없다고 한다. 한 업체당 인력도 200명을 넘지 않는다. 대우조선해양의 퇴직자나 반장, 희망퇴직자들이 사내하청 업체를 차리고, 원청인 대우조선해양에서 사업주의 재무상태를 파악하여 사내하청업체를 선정한다. 업체 중에는 20년이 넘은 곳도 있지만, 많은 업체들이 2년, 길어야 10년을 넘지 못하고 폐업 한다. 그에 따라 노동자들의 고용도 불안정해진다.

4) 이정희, 「조선산업 고용구조 현황과 문제점」, 『노동리뷰』, 제139호(2016), pp.22-34쪽.

조선소에서 사내하청 업체는 원청과 ‘업무의 완성을 목적’으로 하는 도급계약을 체결한다. 그런데 사내하청 업체는 공정에 투입된 인원수를 원청에 매일 보고하는 등 원청의 중간관리자 역할만을 하고 있다. 대우조선해양은 원청의 부서장이 업체 대표를 모아 ‘공정회의’라는 회의를 진행하며 사실상 업무지시를 한다. 하청업체가 작업을 할 때에는 PTW(Permit to Work)라는 작업허가서를 원청에서 받아서 진행해야 한다. 작업시간, 휴게시간, 연장근로 등은 모두 원청의 지시에 따라 이루어진다. 원청의 HSE & 엔지니어 지적사항이라 하여 공문을 통해 업무지시가 내려오기도 한다. 원청의 작업지시에 따라 사내하청 업체의 작업이 이루어지는 셈이다.

사내하청 업체들은 독립적인 사업을 할 역량이 되지 않는다. 사내하청 업체들은 원청의 작업 공간에서 일하며, 원청의 기계와 시설을 이용한다, 용접기를 비롯한 각종 도구도 원청이 제공하는 것이다. 하청업체들은 그야말로 인력만을 공급한다. 하청업체들은 원청이 지급하는 기성금 이외에는 수익을 얻는 방법이 없고, 인력을 파견하고 중간착취를 함으로써 수익을 얻을 뿐이다.

3. 대우조선해양은 산업은행이 실질적인 책임자이다.

대우조선해양은 다른 조선 대기업과도 다른 특성이 있다. 그것은 대우조선해양이 산업은행의 관리 기업이라는 점이다. 대우조선해양은 2000년 10월 대우중공업의 구조조정과 한국산업은행의 출자 전환에 따라 산업은행 자회사로 편입되었고, 그 후 20년 이상 운영·관리되고 있다. 2022년 현재 산업은행은 대우조선해양의 지분 55.7%를 보유하고, ‘연결대상 자회사’로 관리하고 있다. 이 말은 산업은행이 대우조선해양에 대해 실질적인 지배력을 갖고 있으며, 대우조선해양의 재무와 영업 정책 등을 실질적으로 결정하고 있는 것을 의미한다.

그런데 산업은행은, 국책은행이면서도 자신이 관리하는 기업에 대해 경영실적이 떨어지면 인력 감축을 진행하고, 경영실적이 좋아져도 인력 확충을 하지 않고 구조조정을 계속 강제하고 있다. 산업은행이 기업의 안정적인 운영보다는 관리 기업의 매각에 주목하고 있기 때문이다.

하청노동자들이 요구하는 ‘30% 삭감된 임금의 원상회복’은 결국 원청인 대우조선해양이 기성금을 올려야 가능한 것이고, 그렇게 기성금을 올리는 데에는 대주주인 산업은행이 결정적 권한을 갖고 있다. 그런데 산업은행은 대우조선해양 하청노동자들의 파업에 대해 ‘노사 간 문제는 자신들이 관여할 일이 아니’라는 입장을 밝히며 이번 파업이 길어지도록 만들고 있다. 문제 해결의 열쇠를 갖고 있는 산업은행이 실질적인 책임자로서 교섭에 나서야 한다.

4. 숙련된 인력을 존중해야 조선업에 미래가 있다

조선업은 기술력과 자본력이 필요함과 동시에 숙련된 인력의 필요성이 매우 높은 업종이다. 안정적이고 숙련된 기능인력을 확보하는 것이 매우 중요하다. 그렇기 때문에 대우조선해양도 한편으로는 비용절감과 노동통제를 위해 사내 하청을 늘려왔으면서도, 동시에 상여금이나 학자금, 휴가비 등 복지제도를 도입하고 사내하청 업체 무기계약직 채용을 통해 ‘준내부인력화’를 도모해왔다. 그리고 하청노동자들에 대한 블랙리스트를 운영하는 등 통제도 매우 강하게 해왔다. 이는 모두 안정적인 인력공급을 위해서였다.

그런데 저가수주경쟁 과정에서 하청업체 본공은 일당공으로 전환되었고, 조선업의 위기에서 물량팀만이 아니라 하청업체 본공들도 대량으로 쫓겨났다. 노동자들의 고용형태와 노동조건은 더 열악해졌고, 그 결과 많은 숙련노동자들이 조선소를 이탈해 플랜트나 건설 등 다른 현장에서 일하고 있다. 지금 조선업의 인력부족은 이런 고용구조를 만들어온 원청 기업에 책임이 있다.

그런데도 대우조선해양, 그리고 대주주인 산업은행은 현재의 왜곡된 구조와 저임금 구조를 유지하고 싶어 한다. 조선업의 미래를 생각하지 않고 단기적인 이익에 급급하기 때문이다. 숙련된 노동자들이 대거 이탈하고 인력을 구하기 어렵게 되자, 노동조건을 개선하는 대신 이주노동력을 활용하겠다는 계획을 내놓고 있다. 올해 4월 산업부와 법무부는 ‘특정 활동(E-7) 비자발급 지침’을 개정해 조선 분야 용접공·도장공의 비자 쿼터제를 폐지하여 쿼터 제한 없이 이주노동자를 고용할 수 있도록 했다. 정부는 왜곡된 고용구조의 개선 없이 저임금 구조를 계속 유지하겠다고 선언하고 있는 셈이다. 그러나 그것은 조선업의 미래를 볼 때 숙련노동자의 이탈을 가속화하는 길이 될 것이다. 원청인 대우조선해양이 금속노조 거제통영고성조선하청지회를 존중하여 교섭에 임하고, 대주주인 산업은행이 노동자들의 노동조건을 개선을 위해 나서는 것만이 조선업이 장기적으로 유지될 수 있는 길이다.

II. 노동조건, 불평등의 문제와 인권의 주체

1. 하청노동자의 저임금 문제

1) 저임금의 이유

과거 조선업의 임금은 노동강도, 숙련도와 위험부담에 따라 제조업 중 비교적 높은 수준을 유지했다. 2016년 조선업 위기를 이유로 진행된 임금삭감은 더욱 복잡해지는 하청고용구조와 임금인상의 결정권을 쥐고서 인상하지 않는 원청의 기성금, 임금을 착취하는 관행 등으로 현재까지 동결되어 있다.

기성금은 원청이 하청업체에 공사 중간마다 진행된 만큼 일정 금액을 지급하는 것이다. 하청업체는 독립적 경영이나 이윤창출 없이 전적으로 원청에 의존하며 인건비와 퇴직금 그리고 사회보험료를 줄이거나 체납하는 데에서 이익을 남기는 구조다. 따라서 하청노동자는 원청이 하청회사에 지불한 인건비보다 적은 임금을 고강도 노동의 대가로 받는다. 고용불안 속 불안정한 임금체계 적용, 임금착취 관행으로 하청 노동자의 저임금 상태는 더욱 심화된다.

“(하청) 회사는 인력관리업체에 불과해요. 모든 장비들은 원청에서 다 주거든요. 전기테이프도 그렇고. 우리가 돈 벌어다 주는 건데. 인력 관리하면서 가져가는 거예요. 아무것도 투자하는 게 없어요. 기성금이 얼마라는 건 대충 알죠. 블록을 하나 주면 대충 알죠. 한 시간에 얼마 그런 기성 단가 기준은 있어요. 그 외 기준이 있고. 원청에서 돈을 받는 기준이 있는 것 같더라고요. 실제적으로 업체 대표는 적자라고 해요. 오픈하지 않으면서. 제일 손쉽게 줄일 수 있는 게 임금이라는 거죠. 임금을 줄여요.”

— 조합원 D (용접, 상용직)

“임금을 올려준다고, 10명에 2천 원 주죠. 어떤 사람은 50원. 어떤 사람은 0원. 이런 식이에요. 올해도 기성금 3% 올라서, 누구는 백 원, 이 백원. 임금 해마다 올려야 하는데. 주면 주는 데로 받고. 근로계약 쓰니까. 울며 겨자 먹기로 근로계약 쓰죠. 회사에서 각 탈의실(10명)에 3천 원 주면서 백 원, 이백 원 갈라 먹어요.”

－ 조합원 C (터치업, 일당제)

“임금구조가 너무 많아요. 한 조선소 안에 너무 많아요. 관리직은 월급제. 옛날에는 우리도 월급제. 상여금 들어가면서 월급제 없어지고. 관리자만 월급제고. 다 시급으로 전환됐죠. 직시급, 물량(물량만큼), 일당(하루에 십이만 원 등 일당) 임금 구조가 너무 많아요. 사람들이 멍치기 어렵죠. 회사도 한 백개로 분리되어 있는 것이고. 노동조합 활동하기가 역수로 힘들어요.”

－ 조합원 D (용접공, 상용직)

“작년에 **라는 회사가 폐업했어요. 4월부터 근로자 대표로서 폐업 반대 투쟁을 했죠. 당시 4대 보험 체납금이 26~27억 정도 됐거든요. 나는 개인 국민연금 체납만 5~600만원 정도였고. 협력업체 대표들이 고용주 납입분을 그런 식으로 이용을 해서 폐업을 하면 국가가 납부를 유예시켜줘요. 보통 3개월 체납되면 국가가 강제하는데 위기산업이라고 봐줬죠. 이러다가 폐업을 하면 **는 기업부담금은 못 내겠다, 노동자분만 내겠다고 덮을 하려고 합니다.”

－ 조합원 A (파워공, 사회보험 체납한 폐업업체)

“일당직 모집하면서 일당 얼마라고 하는데 그게 보통 오전 8시부터 5시까지 노동하는 8시간 기준이죠. 그 일당을 8이라고 하면 여기는 일당 9.5라고 하는 거예요. 그런데 9시간 노동이 관행이라며 잔업수당인 1.5를 붙인 것을 일당이라고 하면서 적은 일당을 감추는 거죠. 게다가 일당제라 하면서 막상 일이 1시간이라도 일찍 끝나면 1.5를 제외한 임금을 주죠.”

－ 조합원 F (파워공)

2) 대우조선해양 하청노동자의 저임금 상황

: 빈곤과 조선업 ‘인력난’의 문제 - 30% 임금인상·복원 요구의 의미

2015년 제조업 노동자 임금 대비 조선업 노동자 임금이 122.5에서 계속되는 임금 하락으로 2019년에는 102.8로 떨어졌다. 불과 4년 사이에 20% 이상 임금이 하락한 것이며 이마저도 정규직과 하청노동자 모두 합한 통계로 하청 노동자의 실제 임금 삭감은 30% 이상이다. 많은 노동자들은 임금 복원 없이 6~7년을 지나며 최저임금에 해당하는 시급에 가까워진다.

“발판공의 경우, 40~50%는 최저시급을 받는다. 몇 년 전에 200원 올려줬었고 그건 1.5% 정도고 6년간 딱 한번 올려줬다. 최근에 임금인상 요구하니까 400원 올려주더라. 처음에는 최저시급이 아니었는데 임금을 계속 묶어두니 이렇게 된거다.”

— 조합원 E (19년차 발판공, 시급제)

“정리해고하고 업체 폐업하고. 4대 보험 밀리기 시작하고. 최근 5년~7년 안에 회사 별의별 것 하면서 문 닫았어요. 임금도 4~5년 정도 임금 멈추고. 최저시급 오르니까 상여금 다 없애고. 특히 임금구조가 다 바뀌었어요.”

— 조합원 D (용접공, 상용직)

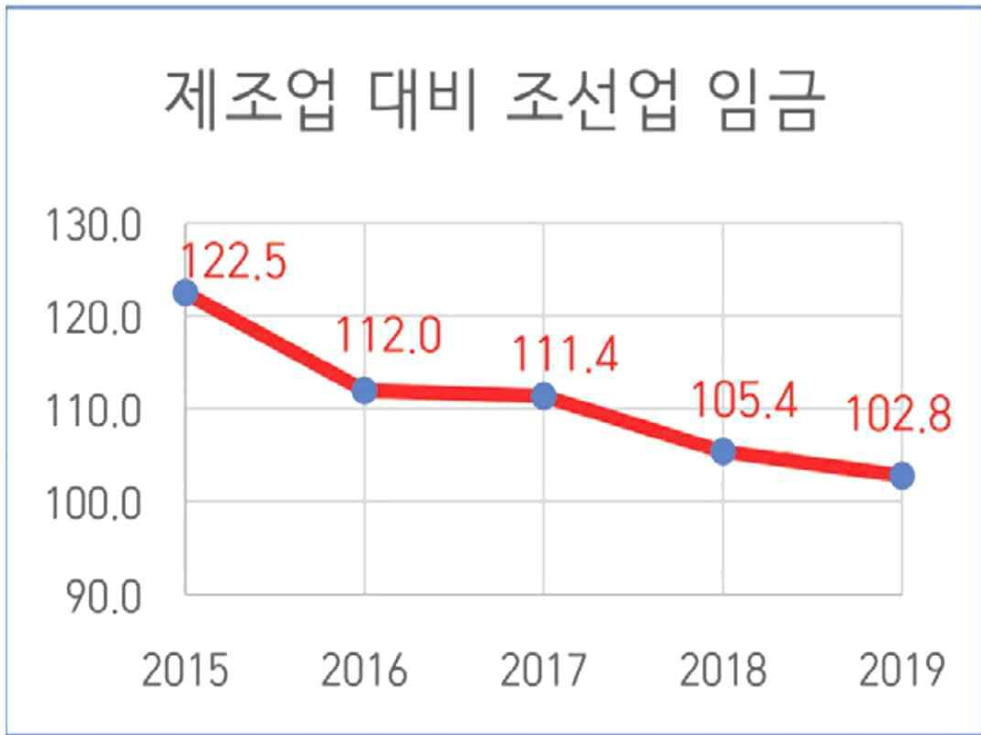


그림 5 제조업 대비 조선업 임금

(자료: 통계청, 지역별 고용조사, 각 연도)⁵⁾

5) 박종식, 「한국 조선업의 전망과 과제」, 『울산 조선산업 고용 토론회』(2021), 재인용.



그림 6 대우조선해양 15년차 취부사의 세전소득과 연도별 기준 중위소득

3) 저임금 해결의 원청책임과 파업투쟁

이는 파업의 주체인 거제통영고성 조선하청지회가 가장 잘 설명하고 있다.

“조선소의 원청-하청 구조에서 하청노동자 임금인상의 실질적인 결정권은 원청에 있다. 산업은행의 관리 아래 있는 대우조선해양의 경우에는 원청 대우조선해양과 산업은행에 있다. 그런데 대우조선해양은 2022년 하청업체 기성금을 3.2% 일방통보식으로 인상한 이후, 하청노동자 임금인상 요구에 모르쇠로 일관하고 있다. 그에 따라 단체교섭을 진행하고 있는 22개 하청 업체들 역시 원청의 기성금 인상 범위 안에서 임금인상을 할 수밖에 없다는 입장을 고수했다. 단체교섭이 파업투쟁으로 이어질 수밖에 없었던 이유다.”⁶⁾

6) 김형수, 「이대로 살 순 없지 않습니까? - 하청노동자 임금인상, 대우조선해양과 산업은행이 결단해야 합니다」, 『대우조선해양 하청 노동자 상황 관련 긴급 국회 좌담회』(2022), 1 쪽에서 재인용.

2. 불평등의 문제

1) 정규직-비정규직 간의 임금과 노동조건 격차

정규직-비정규직은 불안정한 고용형태로 인한 고강도 노동, 건강과 생명의 위험이 하청노동자에게 전가된다는 점에서 격차가 드러난다. 이에 반해 상여금, 학자금 등을 비롯한 복지의 격차와 함께 임금은 정규직 대비 약 6~70%에 그쳐 불평등이 심각한 수준이다.

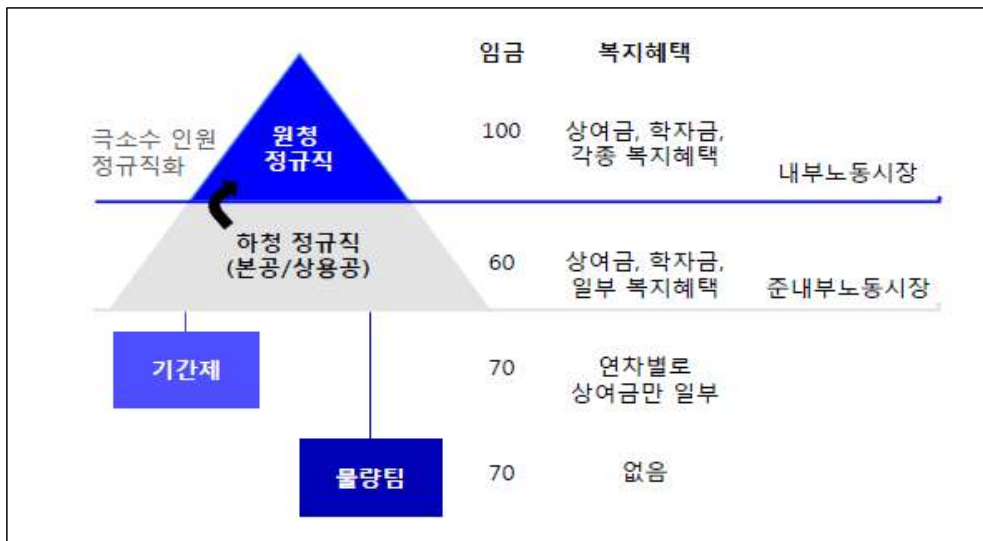


그림 7 대형조선사의 일반적인 고용구조와 임금·근로조건

(출처: 이정희, 2016)⁷⁾

7) 이정희, 「조선산업 고용구조 현황과 문제점」, 『노동리뷰』, 제139호(2016), pp.22-34쪽.

“조선산업이 2015년부터 정부 차원에서 구조조정이 시작됐어요. 그 전 호황기 때 들어왔습니다. 그때는 많을 때는 2/3 정도 정규직이었고. 지금은 전체로 보면 하청노동자가 많은데. 수적으로는 하청노동자의 비율은 제가 입사했을 때보다 감소했죠. 구조조정 때문인데, 정규직이야 자연 퇴사로 한 해에 1~200명 정도 자연적으로 주는 방식인데 하청노동자의 경우는 2~3만명. 절반 이상이 구조조정으로 내몰린거죠.”

— 조합원 I (파워공, 입사 13년차)

“아직도 취부는 정규직이 하고 있고요. 그 외 발판, 도장 이런 건 이미 다 외주화로 넘어갔습니다. 도장이나 파워 업무를 정규직이 하긴 했으나 힘들다고 현장의 요구가 많았어요. 작업환경을 비롯한 시스템을 바꾸는 게 아니라 정규직을 편한 부서로 발령을 내는 방식으로 했고, 그 자리를 외주화시켰죠. 점진적으로. 위험한 것들은 하청이 한다는 게 그렇게 만들어졌죠. 이미 그렇게 대부분이 하도급 계약으로 넘어갔습니다.”

— 조합원 H (용접공)

“공정 차이요. 네 어마어마하게 많이 나죠. 정규직은 병나거나 죽는 일 안해요. 이제 전체 공정의 정규직 생산직은 거의 없어요. 4,700명 전부 다 현장직이에요. 현장직이라고 하지만 직접 생산직이 없다고 보면 됩니다. 정규직은 지원이라든지, 대부분 관리 보급 아니면 장비 쓰는 거. 크레인 정도. 적어주거나 부품이나 마스크 필터 같은 거 나눠주고 장비 같은 거 고장 나면 수리해 주고 이런 거 하고 있고 안 그러면 저 교육원 같은 데 가서 일하거나”

— 조합원 J (파워공)

“정규직 업무 중에 직접 생산직을 계속 없애는 거죠. 탑재는 거의 다 사라져 가고 있고. 발판은 정규직이 하나도 한 명도 없고. 도장도 거의 다 없어졌고 도장 중에서 특히나 파워공들은 아예 없어요. 보온이라고 하는 힘들지만 특히 저임금인 작업, 이것도 정규직 없어요.”

— 조합원 J (파워공)

“파워공은 정규직이 단체로 근골격계 등록을 하면서 정규직 작업자가 다 없어졌죠.”

— 조합원 A (파워공)

“용접 업무 중 위험하고 자세가 안 나오는 용접은 대부분 외주화되었죠. 나머지 작업환경이 좋은 것은 정규직이 합니다. 정규직은 온도가 높다고 하면 팬을 틀어서 온도를 낮춰주죠. 팬을 설치할 수 없는 작업장에서는 정규직이 일하지 않습니다.”

－ 조합원 B (발판공, 시급제)

“우리가 원하는 게 소박하다는 게 뭐냐면 최저시급만 면하고, 5년 전 임금 수준으로라도 회복하는 것이죠. 정규직은 상여금 800프로 받고 있고, 우리는 550 있던 걸 우리 싸인 받아서 다 뺏어갔거든요. 정규직은 1~30년 퇴직금이라도 있고. 우리는 그런 것도 없고. 20년을 다녀도 퇴직금 없고.”

－ 조합원 C (터치업, 일당제)

2) 차별과 불평등이 일상인 일터

다단계 고용구조 속에서 고용 형태, 성, 연령, 국적 등을 이유로 한 차별이 임금, 노동조건, 노동환경 등에 당연한 듯 자리잡고 있었다. 비정규직 노동자, 중년의 여성노동자, 국적이 다른, 고용허가제로 자유가 제한된 노동을 수행하는 이주노동자가 겪는 차별은 특정 사회집단과 특정 직종에 대한 차별 및 낙인으로 얹혀있다. 이런 복합차별까지, 대우조선해양은 하청노동자들에게 불평등이 일상인 일터였다. 이런 차별은 임금, 노동환경의 저하와 같은 처우의 문제뿐만 아니었다. 이들은 일터에서 ‘권리를 덜 보장받아도 되는 존재’, ‘차별과 배제의 대상’으로 여겨졌고, 불평등을 정당화 하는 결과를 가져왔다.

(1) 성차별, 연령차별

여성노동자들은 하청단가와 임금이 낮은, 모두가 기피하는 고된 작업을 해야 하는 가치절하된 직종에서 불안정한 고용형태로 일하는 경우가 대부분이다. 이들은 상대적 저임금과 타직종 대비 더욱 열악하고 성별을 고려하지 않은 작업환경에서 노동하고 있다. 숙련이 필요한 직종에 속하더라도 임금차별과 차별적인 작업환경은 예외가 없다. 연령차별의 경우 연령차별금지법이 무색하게

도 안정적인 직종, 직무는 불안정한 것들보다 정년이 낮아 자연스럽게 불안정한 노동으로 유입되었다.

“여성이 주로 고용하는 직종도 있죠. 도장에 터치업이라고 있어요. 스프레이를 뿌리면 직진으로 나가잖아요. 그러면 뒷면이라 구석구석 못 뿌리니까. 그 구석까지 꼼꼼하게 붓을 들고 바르는 터치업이라고 하는 직종이 있어요. 스프레이 작업이 불가능한 진입하기 어렵거나 좁은 공간에서 일일이 수작업으로 진행하죠. 터치업은 남성도 똑같은 작업을 하기도 하지만 여성은 임금을 더 적게 받죠. 원청에서 도장 단가로 26만원을 내려요. 나는 12만 2천원이에요. 남자는 12만 7천원이에요. 스프레이는 14만원 정도 받아요. 성별에 대한 차이가 있는거죠. 원청에서 임금은 똑같이 나오는데, 하청에서 남녀임금 차이를 두는거죠. 하청에서 노동자를 갈라치는거죠. 터치업은 임금이 낮은편이고 일당제인데 최저시급 정도이죠. 남성은 잘 안하기도 하고요.”

— 조합원 C (터치업, 여성)

“용접일은 그냥 숙련도가 중요합니다. 일정 기간 많은 훈련과 경험이 필요하죠. 같은 일을 아무리 잘해도 남성만치 임금을 받진 못하죠. 남성이 받는 임금을 100이라고 하면, 여성은 7~80정도. 아무리 잘해도 남성의 100 만원은 안 줍니다. 똑같이 일 해도. 더 잘해도 말이죠”

— 조합원 D (용접공, 여성, 경력 20년, 대우조선해양 근무 10년차)

“도정은 작업준비를 많이해요. 물라를 한 번 쓰고 나면, 다시 못 써요. 버리고 닦아내고. 털도 닦고. 붓도 준비를 해야하고. 깡통 안에 페인트 쓰고 나면 준비하는 시간들이 있어요. 최소 3~40분 걸려요. 여유 있게 일찍 가서 커피라도 한 잔 먹고 싶으면 7시 가서 준비 해야해요. 원래 작업준비는 노동시간에 포함되어야 하는데. 8시에 가면 작업을 8시 반이나 9시에 투입해야 하는데. 한 시간 공짜로 일해주는 거죠. 이게 조금 나아진거예요. 5년 전에 투쟁할 때는 6시 30분만 되면 청소해요. 임금도 안주고. 그거는 없었어요. 청소도 원청에서 시킨거예요. 지금 작업 준비하는 것도 우리가 목소리만 높이면 얻을 수 있다고 생각하는데. 냄새도. 페인트 냄새, 생리, 땀

냄새. 여자지만 옆에 서로 오지 말라 그래요. 냄새 토할 것 같아요. 비참하죠 솔직히.”

— 조합원 C (터치업, 여성)

“우리가 원하는 건 정말 큰 게 아니에요. 5년전부터 같이 일하던 사람들 다 나갔어요. 2년 미만자는 어쩔 수 없이 나가야 한다고. 20년부터 일당으로 다녔어요. 그때는 일이 없어서 나가진 않았거든요. 괜찮았어요. 상용직이 좋은 건 퇴직금, 학자금, 성과금 받고. 그거는 좋기도 하지만 저는 프리랜서(일당)가. 상용직으로 구속받고 싶지 않더라고요. 프리로 일하는거에 대한 도전의식이 있어요. 한 곳에서 잘 못 머물고, 더 늙기전에는 다른걸 더해보고도 싶고. 오라는 데가 없긴 하죠.”

— 조합원 C (터치업, 여성)

“정년퇴직하신 나이 많으신 분들, 몸 안 좋으신 분들. 여기서 일을 그만두고 퇴직하거나 그만뒀던 사람들은 물량팀으로 다시 들어오는 분들이 많아요. 연세가 60이 넘었거나 건강상의 이유로 퇴직할 수밖에 없었던 분들은 물량팀으로 밖에 들어올수 없으니까요. 사업자 등록도 없는데. 임금 떼어먹으면 방법도 없어요. 그냥 안주는 거죠. 적게 주거나. 지금도 못 받는 사람들 많아요. 일당으로 따져서 최저임금이 12만 원이잖아요. 근데 9만 5천 원 이런 식으로 주고 이런 데도 많아요.”

— 조합원 J (과워공)

“중년여성 노동자들은 거의 자기의 권리 포기하면서 사는 사람들 많아요. 4대 보험 체납 되는 거 보고. 젊은 사람들은 이직도 비교적 쉬운데니 참고는 안 살잖아요. 옛날 여기 조선소가 옛날에는 섬이에요. 부산 연결도 안 되어있고. 진짜 염전 같은 곳. 일하는 사람들 노예처럼 폐쇄된 곳에서 일하잖아요. 만 원 줄 것을 원청에서 5천 원 준다고 하면 욕은 하지만 그냥 받아요.”

— 조합원 C (터치업, 여성)

(2) 이주노동자 국적 차별

이주노동자들은 고용허가제를 통해 대우조선해양에서 일하게 된다. 자신이 노동할 일터에 대한 정보는 제조업이란 직종만을 부여 받은 채로 일을 시작하며, 부당한 노동보다 더 나은 노동을 선택하는 자유는 제한되어있다. 고용주의 허락에 따라 일터를 이동할 수 있거나 해고 시 미등록 상태가 된다는 사실과 이에 대한 두려움은 부당한 대우, 산재마저도 개인이 감당하는 등 권리를 보장받지 못하는 상황이다.

“이주노동자는 이미 오래전부터 모든 공정에서 일하고 있죠. 지금 모든 공정에 다 들어가 있어요. 빠지는 공정 없이 같은 일을 해도 임금 차별은 있어요. 똑같은 일을 해도 최저보다 10% 덜 주는 식으로”

— 조합원 J (파워공)

“계속 들어와요. 최저시급으로. 일을 아무리 우리보다 잘해도 최저시급. 워낙 넓으니까, 혼자서 일을 많이 해요. 고립이 되는 경우가 많죠.”

— 조합원 D (용접공)

“조합 가입하려고 해도 우리가 하지 말라고 해요. 눈치 보이니까. 문제가 있으면 도와주는데 조합 가입은 먼저 권하지는 않아요. 회사가 알게 되면 왕따나 해고되니까요.”

— 조합원 J (파워공)

“이주노동자들의 돈을 떼먹는 방법도 많은데. 임금 명세서에 건강보험료가 16만 원 표기되었지만. 실체는 3~4만 원이고, 10만 원씩 이주노동자 30명만 있어도. 그런식으로 돈 떼먹죠. 어마어마합니다. 이분들도 귀국할 때 짬이야기해요. 왜냐하면 지금 당장은 다른 곳에 가고 싶거나 하는 친구들은 눈치를 봐야 하니까.”

— 조합원 I (파워공)

“사업장 이동이 가장 문제죠. 왜냐면, 제조업이지만 알고 오지. 고소작업을 하는지, 도장을 하는지 몰라요. 안전한 곳으로 이동하고 싶어 하는데. 이동을 못 하니 17년 사고도 그런거였어요. 어깨 아파서 다른데 가고 싶다고

했는데 안 보내주다가 사망사고를 당했어요. 죽음과 직결되어 있는 거죠. 이분들이 다른 곳을 가고 싶다고 해도, 법적으로 건강상 문제나 임금체불 폐업만이 이동할 수 있는 법적 단서 조항이어서. 위험한 현장으로 투입되는 걸 거부할 권리가 없어요. 자의든 타의든 잔업특근 역시 무조건 할 수밖에 없는 구조죠.”

- 조합원 H (용접공)

3) 일터에서 존엄을 지키며 보편적 권리의 주체로서 살아가고자 하는 하청 노동자들

: 대우조선해양과 정부 정책은 어떻게 하청노동자들의 인간다운 삶, 보편적 권리를 보장하지 않고있는가

고용 형태에서부터 성별, 연령, 국적 등 다양한 차별 사유와 이를 금지할 수 있는 제도나 권리보장정책이 주요 산업 면책과 관행이라는 이름으로 부재하거나 유명무실하게 되는 곳이 조선소이다. 불평등이 일상이 된 하청노동자에게 무엇보다 심각한 문제는 불평등을 개선하고 권리를 주장할 수 없게 하는 구조다. 불안정한 일터 내 소통은, 협상력의 부재로 이어진다. 결국 고착화 된 차별은 노동자들의 삶을 불안정하게 하는 악순환의 고리가 된다. 이러한 하청노동자라는 취약성은 동료들과 관계를 맺고, 함께 모이고 보장되어야 할 권리를 이야기하고 요구할 때 달라질 수 있다.

불안한 노동과 다단계로 쪼개어진 하청구조는 노동자들의 일터에서의 삶과 관계도 개별화 시키는데 일조한다. 하청업체의 잦은 폐업과 업체 계약 해지 위협, 노동조합 활동, 산재 신청 여부로 블랙리스트가 되는 현실, 조선소로의 이직이 아니면 새로운 직종을 찾아야 하는 촘촘하게 짜여진 회사의 지배력은 압도적이다. 대우조선해양과 정부는 이들이 목소리와 힘을 모으는 것을 가로막는다. 대우조선 하청노동자에게 힘을 집단적으로 모을 수 있는 노동조합과 그 활동의 실질적 보장이 중요한 이유다.

“유취안 동지가 왜 정규직하고 똑같은 대우를 못 받고 하청 대우를 받아야 하는가 묻더라고요. 그래서 저는 ‘정규직과 우리가 같나?’라고 생각했어요. 근데 지금은 아니에요. 그 선은 제가 그었던거예요. 권리에 대해서 스스로 포기했던거죠. 같은 일을 하거나 정규직 보다 우리가 일을 더 하고, 우리가 대우조선을 먹여 살리는데 왜 합당한 대우를 못 받는가. 정규직은 노조를 만들고 교섭을 하며 권리를 지킬 수 있는데. 우리 노동조합은 하청업체에게 우리 권한이 아니라는 말만 들어야 하는가. 교섭 자체를 못한다는 게 문제예요. 원청이 우리를 대화 상대로 취급도 안하죠.”

— 조합원 C (터치업)

“20년 전에 노조 활동을 하다가 전원 해고된 곳이 있어요. 그렇게 노조 활동으로 블랙리스트에 걸린 인원들은 몇 년 동안 취업을 하지 못하다 작은 규모의 조선소에서 급히 사람이 많이 필요할 때 겨우 취업할 수 있었어요. 노조 경험이 있는 이들이 많이 들어가서 그런지 다른 곳보다 노동조건이 좋아졌죠. 퇴직금 제도도 생기고, 임금상승도 시켰고, 출근수당도 생기고, 잔업수당도 올렸죠. 거기에선 노동조합은 없었고 경험상 집단적으로 이야기 하거나 작업거부 했죠. 노동조합이 아니라서 그런지 그런 상태가 오래가지는 못했어요.”

— 조합원 A (과워공)

3. 안전과 건강이 보장되지 않는 일터

:하청노동자에게 전가되는 위험

조선업의 다단계 하도급 구조는 하청노동자의 안전과 건강을 위협한다. 박종식 (2016)⁸⁾은 조선업의 사내하도급이라는 생산 및 고용 차원의 구조적인 원인이 하청노동자에게 위험을 전가함으로써 나타나는 노동자 안전과 관련된 문제점을 다음과 같이 유형화하여 제시한다. 첫째, 사내하도급 구조 자체가 산재의 원인이 되는 사례로 원청의 하청업체에 대한 공기(工期) 단축 요구가 노동자의 장시간 노동으로 이어지는 것, 기계장비나 설비 문제로 인한 안전보건 문제에 대하여 사내하도급 업체가 직접 해결하기 어려운 것, 하청노동자들의 열악한 처우와 잦은 이직으로 인해 숙련 형성이 어려운 상황 등이다. 둘째, 산재 예방의 측면에서 관리 공백과 위험 전가의 사례로 위험성이 높아 기피되는 공정을 사내하도급화 함으로써 하청노동자들이 원청에 비해 작업장 내에서 위험요인에 대한 노출 정도가 높은 것, 물량팀 등 2-3차 하청구조로 인해 산업재해 위험에 더 크게 노출되고 안전 관리체계상의 공백이 발생하는 재하도급 노동자의 존재, 원-하청 및 하청업체 간 이원화로 인한 소통 공백의 문제 등이다. 셋째, 산재 보상의 측면에서의 사례로 산재 은폐와 공상처리 강요, 산재보험 적용 불이익과 질병재해 불인정 등이다.

실제 노동 현장에서 하청노동자들은 조선업의 복잡한 하도급 구조에서 기인하는 다양한 유형의 노동 안전 문제들은 중첩적으로 경험한다. 예를 들어, 하청 노동자 B의 산재 경험은 발판공이라는 위험성 높은 업무가 100% 하청으로만 이루어져 위험 요인에 대한 노출이 높을 수밖에 없었던 맥락과 공정 기간을 맞추기 위해 2인1조 작업을 혼자 진행할 수밖에 없었던 상황과 무관하다고 볼 수 없다. 또한 사고 발생 이후, 산재 은폐를 위해 구급차가 아닌 트럭으로 사고자를 이송하고 공상처리를 요구하는 일련의 과정은 산재 보상의 측면에서

8) 박종식, 「사내하도급과 산업안전보건 문제의 유형화 - 조선산업 사례」, 『노동리뷰』, 제 136호(2016), pp.17-33쪽.

도 권리 주장을 하기 어려운 조선업 하청노동자의 취약한 상황을 보여준다.

“2019년에 손가락이 잘렸다. 2인1조 작업이어야 하는데 공정이 바빠서 사람을 다른 데로 보내고, 하부 감시를 하는 여성 동지가 있었고, 나는 혼자 작업을 무리해서 하다가 손가락이 잘렸다. 처음에는 잘린지도 몰랐다. 우리는 장갑을 두 개 끼는데, 장갑 벗으니 손가락이 덜렁덜렁하더라. 그래서 아래 여성노동자가 연락해서 소장이 왔다. 그리고 사내 엠블런스가 있는데 그걸 안 부르고, 트럭에 나를 싣고 몰래 나가서 치료를 했다. 그게 2019년 4월이었다. 회사에서는 나한테 공상처리를 하라고 하더라. 그때는 노조도 몰라서 그렇게 한다고 했다. 접합 수술을 하고 한 달 정도 입원해서 있었다. 거제대우병원에서. 그런데 손가락이 굽혀지지가 않더라. 그래서 작년 5월에 노조에 가입하고 지회장과 상담했더니 당연히 산재를 해야 한다고 하더라. 그런데 산재는 기간이 3년이라고 해서 작년에 산재신고를 한다고 회사에 말하니 바로 해주더라.”

- 조합원 B (발판공, 시급제)

노동 현장에서 위험한 일을 거부할 수 없고 안전할 권리를 주장하기 어려운 위치에 놓인 노동자에게 더 큰 위험이 전가된다. 2017년 대우조선해양에서도 장작업을 위해 이동하던 중 추락사고를 당해 사망한 이주노동자 고(故) 타파 체트리 랄 바하둘씨의 사례가 이를 보여준다.⁹⁾ 그는 파워공으로 월 400시간이 넘는 장시간의 고강도의 노동을 하다가 근골격계질환으로 파워공 일을 더 이상 할 수 없자 산재를 신청해 치료받는 대신 도장공으로 보직 변경을 신청해 일을 이어갔다. 하청노동자에게 산재 신청은 곧 블랙리스트 등록이자 해고이며, 이주노동자에게 해고는 곧 강제추방일 수 있기 때문이다. 그는 그물망이나 발판설치, 라이프라인 등 추락 방지를 위한 안전 조치 없는 고소에서 2인1조로 해야 할 위험한 작업을 혼자 하다가 사고를 당했다. 이주노동자를

9) 김정열, “나의 친구 ‘랄’을 기억해주세요 - [기고] “이주노동자도 똑같은 사람, 인간으로서의 존엄성을 갖고 있다””, 《참세상》, 2017년 6월 20일자.

<http://m.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=102355>

움아때는 고용허가제와 조선소의 하도급 구조에서 하청노동자에게 전가된 위험과 산재 신청의 어려움, 원청인 대우조선해양의 산업안전보건법 위반 등 다양한 구조적 원인 속에서 발생한 사고였지만, 회사는 사고 원인이 “수직 사다리 이동시 3타점 미지지”, “인양로프 미사용”이라며 사고를 당해 사망한 노동자 개인에게 책임을 돌렸다.

하청노동자의 건강과 안전을 위협하는 요인은 다양하다. 단기간 고강도의 노동으로 상용직에 비해 조금 더 높은 임금을 받는 물량팀의 경우 고용형태로 인해 노동 과정에서 안전을 우선적으로 고려하기 어렵다. 팬을 설치하기 어려운 작업장에서는 정규직이 아니라 하청노동자들이 일한다. 터치업 작업을 하는 여성노동자들은 남성 위주의 작업장 환경에서 여자 화장실이 부족하고, 그마저도 먼 곳에 있어 일하는 동안 물조차 마시기 어렵다.

“물량팀 같은 경우에는 사실 여기에 계속 오래 있을 게 아니기 때문에. 그냥 일을 얼마나 빨리 많이 하느냐가 제일 중요한 거거든요. 그래서 이제 실제로 안전이라고 하는 게 별로 이렇게 고려되기가 더 힘들어요.”

— 조합원 G (파워공)

“정규직은 온도가 높다고 하면 팬을 틀어서 온도를 낮춰줘요. 팬을 설치할 수 없는 작업장에서는 정규직이 일하지 않아요. 2주에 1번씩 30분씩 작업 투입 전에 안전조회를 하는데, 예전에는 1주에 1번씩 했어요. 이 시간에 일하면서 어려운 일을 이야기하는데, 그 30분도 아까운 거죠.”

— 조합원 B (발판공, 시급제)

“화장실 10칸 있으면 2칸만 여자화장실이에요. 정말 불편하죠. 화장실보다는 생리 문제도 해결하기 어렵고. 하루 종일 참고 있다가 쉬는 시간 10분 동안 내려갔다 올라갔다... 물도 한 잔 못 먹고 올라가야..”

— 조합원 C (터치업, 일당제)

정규직 노동자들보다 취약한 위치에서, 정규직 노동자들이 기피하는 위험한 작업을 하는 하청노동자들은 더 많은 산재 위험에 노출될 수밖에 없다. 하지만 2018년에서 2020년까지 대우조선해양의 원청과 하청 노동자의 구성 비율과 대우조선해양이 보고한 사고재해 발생비율을 비교한 자료에 따르면 총인원

은 하청노동자가 원청노동자의 약 2배를 차지하지만, 사고재해는 원청이 약 20% 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이는 하청노동자의 산업재해가 광범위하게 은폐되고 있음을 간접적으로 드러낸다.

구 분	2018년	2019년	2020년	특이사항
하청(A)	71명	78명	127명	
원청(B)	119명	137명	162명	
사고비율(A:B)	1 : 1.7	1: 1.8	1 : 1.2	사고재해는 원청이 약 20% 더 많음

VS

총원비율 (하청:원청)	2.1 : 1	2.0 : 1	1.8 : 1	인원은 하청이 약 2배 더 많음
-----------------	---------	---------	---------	-------------------

표 2 대우조선해양 원·하청 사고재해 조사표 분석

(자료: 거제노동안전보건활동가모임, 노동부)

하청노동자에게 발생한 산재가 은폐되고 있음을 추론할 수 있는 근거는 더 있다. 원하청 노동자의 사망사고 발생 건수의 차이다. 질병이나 인명의 피해가 없는 산업재해 사고와 달리 사망사고는 은폐가 어렵다. 2015년에서 2022년까지 대우조선해양에서 발생한 총 11건의 사망사고 중 10건이 하청노동자에게 발생해, 하청노동자의 사망사고는 원청노동자의 사망사고에 비해 10배 많은 것으로 나타났다. 한 건의 대형사고가 발생한다면, 그 이전에 작은 사고가 29건 발생하고, 잠재적 징후가 300건 나타난다는 ‘하인리히의 법칙 (Heinrich’s Law)’을 떠올리면 하청노동자의 사망사고가 건수가 원청노동자에 비해 10배 많은 상황에서 사고재해의 건수는 20% 낮은 통계 자료는 신뢰하기 어렵다.

대우조선해양 2020년 산업재해		사망사고 (2015년~2022년)
하청	187건	10명
원청	326건	1명
자료 : 거제노동안전보건활동가모임, 노동부		

표 3 대우조선해양 원·하청 2015-2022년 사망사고 발생 현황 비교

하인리히의 법칙을 바탕으로 사망사고와 사고재해가 비례적인 관계에 있을 것이라는 전제로 대우조선해양의 2015-2022년 원하청 사망사고 발생비를 2018-2020년 동안의 원청노동자의 사고재해 보고건수에 적용해 같은 기간 하청노동자에게 발생했을 사고재해 건수를 추정해보면 하청노동자의 사고재해 건수는 적어도 약 1,200건 이상일 가능성이 높다. 이는 보고 된 하청노동자의 사고재해 건수에 비해 약 9배에서 17배가량 높은 수치다. 하지만 이마저도 하청노동자가 정규직 노동자에 비해 산재 위험이 높은 일을 한다는 점을 고려하지 않은 단순 계산이다.

실제 하청노동자들의 경험을 통해서도 다양한 방식으로 하청노동자의 산재가 은폐되는 현실을 확인할 수 있다. 사고가 아닌 질병의 경우에는 산재처리를 엄두도 내지 못하고 사비로 치료하는 경우가 대다수다. 일하다가 사고를 당하더라도 구급차가 아닌 용달차나 트럭으로 병원에 실려가고, 산재 대신 공상으로 처리하기를 종용받는다. 불안정한 고용형태로 일을 하는 하청노동자들은 산재를 신청하는 경우 블랙리스트에 올라 일할 기회를 박탈당할 수 있다는 두려움에 산재신청을 스스로 포기하기도 한다.

“(이주노동자가) 질병 관련한 걸로 산재받는 경우가 없을 거예요. 얼굴 안면마비 와서 진행하는 친구 있는데, 승인 나기 전에 귀국합니다. 그래서 위임장 받아놓고, 사고야 드러나서 취급되지만, 근골격계는 엄두도 못내죠. 생각조차 안 하죠.”

— 조합원 H (용접공)

“예를 들어 부러지거나 이런 것들 있잖아요. 이거는 어쩔 수 없는 거죠. 이런 거 말고 웬만하면 육체로 육안으로 드러나지 않는 그런 것이 있잖아요. 이런 것들은 사비로 치료하는 사람 많아요. 여기 그냥 말을 못 해서. 하고 나면 다른 데는 안 받아주니까 사비 치료하는 거 사비로.”

— 조합원 J (파워공)

“최근 2017년에는 팔이 골절됐었는데 회사에 얘기했는데, 어느 정도 관심이 없었냐면, ‘괜찮을 거야 넘어졌으니까 빠졌겠지’라고 하더라. 부상 당시 회사에 이야기했는데 아무도 안 와서 2시간 동안 밖에서 기다렸어요 겨울에. 그 이후에 회사 용달차 타고 나가서 치료 받았어요. 그런데 보통은 수술을 해야 한다고 하는데, 회사 지정병원은 뼈를 맞추고 기부스를 했다. 회사가 처음에는 산재를 해준다고 하다가 나중에 같은 조건으로 공상처리 하자고 하더라구요. 3개월이면 낫는다고 하더라. 그런데 실제로 공상처리는 6~7개월 걸렸어요.”

— 조합원 A (파워공)

“저도 10년 전부터 무릎이 많이 안 좋았어요. 같은 작업을 반복해서 하고 유기용제 많이 쓰고. 무릎이 빨리 닳아요. 거의 허리나 무릎 연골 손상 때문에 안 좋은데도 산재처리를 해버리면, 블랙리스트가 됐어요.”

— 조합원 C (터치업, 일당제)

“질문자: 산재 신청하면 블랙리스트 찍히는?”

H: 그게 이거라고 봅니다. 사장도 그런 얘길 했어요. 니 맘대로 산재신청해서 니 미워서 병문안 안 갔다고. 산재도 회사가 허락을 해줘야 공식적으로 인정되는 거지. 허락 없이 하면 다쳤는데 당연히 보상보험으로 치료받는 것도... 말은 당사자가 신청하는 제도라지만, 그렇지 않다는 거죠.”

— 조합원 H (용접공)

“보고 접수 통계가 그렇다는 건, 하청노동자의 산재가 얼마나 심각한지는 가늠조차 할 수 없다는 거죠. 결론적으로 사망사고가 하청노동자에게 많이 발생하고. 현장 사망사고가 발생하기 전까지는 수많은 사고들이 발생하는 거니까요. 당연히 하청노동자 사고가 더 많아야 하는데 사고는 없고 사망사고만 많다는 건 치료받을 권리조차 은폐된다고 봐야겠죠.”

— 조합원 I (파워공)

III. 법과 제도, 관행은 어떻게 불평등을 비호하는가

1. 간접고용 노동자들의 현실

간접고용은 고용과 사용의 분리를 낳고, 이는 결국 책임과 권한의 분리를 낳는다. 권한을 행사하여 이득을 취하면서도 책임은 부담하지 않으려 한다는 점에서 비윤리적인 고용형태라고도 할 수 있다. 간접고용에서 노동자는 늘 고용 불안에 시달린다. 불안은 영혼을 잠식한다. 이는 사실상 노동3권의 박탈과 저임금 등 열악한 노동조건으로 귀결된다. 노동자는 존재하지만 존재로 인정받지 못하는 실존적 고민에 빠지게 된다.

현실이 이렇게 척박함에도 간접고용 노동자에게 현행 법과 제도는 직접고용이라는 전통적인 고용관계를 염두에 둔 것이어서 그 한계가 명확하다. 법이 존재하지만 실질적으로 존재하지 않는 아이러니한 상황이 규범의 영역에서도 그대로 재현되고 있다.

2. 대우조선해양 하청노동자 투쟁의 본질

어느 간접고용 사업장과 마찬가지로임과 동시에 조선업 하청노동자들은 복잡다단한 다단계 고용구조와 이로 인한 저임금 장시간 노동 등 열악한 노동조건에 놓인 채 장기간 희생을 감내해야 했다. 조선업이 불황일 때는 불황이라는 이유로, 조선업이 호황일 때는 수주의 불안정성을 이유로 여전희 희생이 요구된다. 그러다 보니 조선업은 저임금에 기반한 후진적 산업구조, 호황임에도 인

력이 부족한 역설적인 상황에 놓였다. 4차 산업혁명을 얘기하는 현재의 시점에서 언제까지 이런 방식의 후진적 고용구조와 산업구조를 그대로 방치할 것인가. 언제까지 노동자의 권리침해와 착취에 기반하여 조선업을 지탱할 것인가.

한편으로 하청노동자들은 이와 같은 상황을 단결과 노동조합을 통해 극복하려 했지만 하청노동조합이 설 곳은 마땅치 않았다. 노조의 존재 자체가 부정되고, 교섭은 거부되었으며, 일상적인 파업 파괴에 시달렸다. 현재 하청노동조합이 처한 현실이 노동3권을 헌법에 규정한 규범과 호응하는가.

이와 같은 상황에서 누구는 0.3평 철제 구조물에 스스로를 가뒀고 누군가는 20미터 상공에 자신의 몸을 띄웠다. 투쟁의 처절함은 처한 현실의 절박함을 그대로 보여준다. 이들은 더 이상 희생과 착취에 기반한 후진적인 고용구조와 산업구조, 노동3권의 공백상태를 용인하지 않겠다고 선언한 것이다. 보여지는 현상 이면의 본질을 바로 봐야 문제의 근본적인 원인과 해결책도 올바르게 제시될 수 있다. 그런데 이들이 던진 질문에 누구도, 지금까지도 제대로 답변하지 못하고 있다.

3. 조선업 하청노동자들의 노동 3권과 생명권의 부재

헌법은 “근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”라고 규정하고 있다. 이처럼 우리 법은 노동3권을 법률이 아닌 헌법에 못 박으면서 헌법상 기본권으로 인정하고 있다.

그러나 이번 조선하청지회의 투쟁 과정을 보면 이와 같은 노동3권이 이들에게 전혀 존재하지 않는다는 것을 확인할 수 있다. 기본권의 행사에 지나지 않

는 노조 결성 자체에 ‘결단’이 필요했다. 조선헌청지회가 설립된 지 5년이 넘었지만 단체협약은 커녕 단체교섭 자체가 제대로 이루어지지 못하고 있다. 하청업체는 자신에게 아무런 권한이 없다 하고, 원청 대우조선해양은 자신이 사용자가 아니라며 뒷전이다. 하청업체들은 최근까지도 개별교섭을 고집하며 지회의 단체교섭권을 무력화하려 했고, 원청은 마지못해 대화의 장에 나섰지만 여전히 교섭은 아니라고 한다.

지회가 조합활동을 하고 쟁의행위를 할 장소는 기본적으로 원청 사업장이었지만 원청은 이를 가만두지 않았다. 원·하청 사용자들은 공장 안과 밖에서 정당한 파업 투쟁에 대하여 폭력적인 방식으로 대응했다. 백주대낮에 벌어지는 일이라고 믿기지 않을 정도의 파업 파괴 행태가 매일 같이 반복되고 있다. 현재 진행되는 점거농성은 이와 같은 사용자들의 파업 파괴에 기인한 측면이 강하다.

지회를 포함한 하청노동조합은 단체협약의 공백 상태에 놓여 있다. 어느 간접 고용 사업장에서 실질적인 단체협약이 존재했던가. 어렵게 단체협약을 체결해도 하청업체는 폐업하기 일쑤다. 한편, 정부와 사용자들은 벌써부터 지회의 파업에 대하여 민형사상 책임을 주장한다. 수 천억 원의 피해를 강변하며 이에 대한 손해배상책임과 업무방해죄 등의 처벌로 협박한다. 이와 같이 하청노동자들에게 노동3권은 ‘기본적인 권리’라고 하기엔 너무나 멀리 존재한다.

한편, 조선업 현장은 산업재해, 그것도 중대재해가 빈발하는 대표적인 곳이다. 통계에 따르면 최근 10년 동안 조선업의 사망만인률은 건설업보다 높다(조선업 1.68명, 건설업 1.58명). 특히, 2006년 이후 10년 동안 조선업 사고 사망자 307명 중 약 80%인 243명이 하청노동자라는 통계가 보여주듯 하청노동자들에게 산업재해의 위험이 집중되고 있다. 하청노동자들의 산재는 은폐되기 일쑤라는 점에서 그 피해는 드러난 것 이상으로 심각하다. ‘위험의 외주화’가 명확하게 확인되고 있는 것이다. 이처럼 하청노동자들은 생명과 안전에 대한 최소한의 보호장치도 없는 현장에 내몰리고 있는 것이다.

4. 법 위에 군림하는 사용자들

국제노동기구(ILO)는 제87호 협약과 98호 협약, 그리고 이를 근거로 한 결사의 자유 위원회의 지속적인 권고를 통해 원청이 하청노동조합의 교섭 요구에 응해야 한다는 점을 명확히 밝히고 있다.

또한 대법원은 일찌감치 2010년 현대중공업 사건에서 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정 할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노조법 제81조 제4호에서 정한 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다”(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)라고 판시하여 소위 ‘실질적 지배력설’을 채택하였다.

이는 근로계약을 체결한 하청업체가 아니라고 하더라도 하청노동자들의 노동조건을 실질적으로 결정하는 지위에 있는 원청이 노동조합법상 사용자에게 해당한다는 점을 명확히 확인한 판결이다. 사실 이와 같은 대법원의 판결은 노동법학계의 지배적인 견해를 수용한 셈이다.

대법원 노동법실무연구회가 발간한 노동조합 및 노동관계조정법 주해서에서도 “분출되는 집단적 노사관계상의 다양한 요구사항을 방치하거나 억압하지 아니하고 제도적으로 수용하여 노사가 제도적 공간에서 자율적으로 해결하도록 할 때에 온전히 달성될 수 있을 것인데, 이는 노동관계에 대하여 실질적인 권한을 가지는 자에게 그 권한에 상응하는 책임을 부여할 때만이 가능할 수 있다. 이와 같은 노조법의 입법목적에 비추어 보았을 때 노조법상 사업주는 근로계약의 당사자인 고용주에 한정되지 않고 노동관계에 대하여 실질적인 지배력을 행사하는 자까지를 포괄하는 개념으로 이해하는 것이 바람직하다”라고 서술하면서 같은 입장을 취하고 있다.

또한 최근 중앙노동위원회는 CJ 대한통운 사건과 현대제철 사건에서 같은 이유로 하청노동자들의 노동조건에 대한 실질적인 결정 권한이 있는 원청이 단체교섭의무를 부담한다는 점을 명확히 하면서 그럼에도 단체교섭을 거부할 경우 부당노동행위에 해당한다고 판정하였다.

이처럼 국제노동기구, 대법원과 노동법 학계, 중앙노동위원회 등은 노동조건의 실질적인 결정 권한이 있는 원청이 노동조합법상 사용자의 지위에 있다는 점을, 그리하여 원청이 단체교섭의무를 부담하고 이를 거부할 경우 부당노동행위의 책임을 져야 한다는 점을 명확히 하고 있다.

한편, 대법원은 원청 사업장에서 하청노동자들의 쟁의행위의 정당성을 인정하기도 하였다. 원청 사업장은 하청노동자들의 삶의 터전이 되는 곳이고, 쟁의행위의 주요 수단 중 하나인 파업이나 태업은 원청 사업장에서 이루어질 수밖에 없다는 것이다. 또한 원청은 하청노동자들과 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 하청노동자들이 제공하는 노동에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 하청노동자들에게 사업장을 노동의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 쟁의행위로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인할 수 있다는 것이다. 이처럼 대법원은 계약관계에 구속되지 않고 실질적인 권한을 행사하여 이익을 취하는 원청에게 일정한 책임과 의무도 있다는 점을 명확히 하고 있다.

그런데 원청 대우조선해양은 어떤가. 지회의 평화적인 부분파업 등에 대하여 관리자를 동원하여 폭력으로 일관했다. 계약관계 있지 않다는 이유로 단체교섭을 지금까지도 거부하고 있다. 이러한 행태는 모두 앞서 언급한 국제규범, 법원과 학계, 중앙노동위원회의 입장에서 보자면 지회와 하청노동자들의 노동3권을 정면으로 침해하는 부당노동행위에 해당하여 형사처벌의 대상이다. 정작 국제규범과 국내법을 무시하고 불법을 자행하는 것은 누구인지 되묻지 않을 수 없다.

5. 정부의 이중잣대

정부는 지회의 파업을 불법으로 규정하지만 이는 일방적이고 자의적인 주장에 불과하다. 앞서 언급한 것처럼 대법원은 하청노동자의 원청 사업장에서의 쟁의행위의 정당성을 인정했고, 폭력 또는 파괴 행위를 수반하지 않는 점거농성의 정당성을 부정할 수는 없다. 더욱이 지회의 단체교섭은 작년부터 무시되었고, 평화적인 부분파업 등은 원·하청 관리자들에 의하여 폭력적으로 공격받는 등 지금의 파업투쟁은 사용자들의 파업파괴에 기인한 측면이 강하다. 설령 파업투쟁 과정에서 일부 위법사항이 있더라도 그것만으로 쟁의행위의 정당성이 곧바로 부정될 수 없다는 것이 판례의 태도이다. 결국 지회의 쟁의행위는 정당하다.

오히려 불법을 자행하는 것은 사용자들이다. 하청업체는 결정 권한이 없다며 하청노조의 단체교섭 요구에 교섭거부 또는 해태로 일관했다. 노조의 요구사항에 대한 실질적인 결정 권한이 있는 원청은 사용자가 아니라며 교섭에 일절 응하지 않고 있다. 더욱이 이들은 관리자 등을 통해 하청노조의 평화적인 파업에 폭력으로 일관했다. 이는 하청노동자들의 노동3권을 침해하는 반헌법적 행태이자 부당노동행위 범죄행위이다.

사정이 이러함에도 정부는 정작 사용자들의 불법은 애써 외면한다. '정부가 기업'이라는 윤석열 정부에서 어쩌면 당연할 수 있지만 사용자의 불법은 용인하고, 노동자들만 공격하는 이중잣대는 비판받아 마땅하다.

한편, 정부와 집권여당, 산업은행, 원·하청업체, 보수언론은 한 목소리로 수 천억 원의 피해를 얘기하면서도 정작 임금인상과 노조 인정이라는 지극히 평범한 지회의 교섭 요구에 대하여는 무시로 일관하고 있다. 경제논리로 따져도 적절한 교섭과 합의가 사용자들에게 더 이득이 될 텐데 무슨 이유인지 이들은 수 천억 원이라고 주장하는 피해를 감수하면서까지 끝끝내 지회와는 교섭하지

않고 있다. 특히, 지회의 임금인상 요구는 지난 5년 동안 조선업의 불황을 이유로 삭감된 임금의 원상회복 요구에 지나지 않는 것으로 차라리 소박하다고 할 수 있음에도 원청은 교섭을 계속 거부하고 있다. 이는 결국 조선업 현장에서 노조는 인정하지 않겠다는, 노조를 통한 임금인상은 하지 않겠다는 반노동조합적 속내를 그대로 보여주는 것이다.

6. 원청은 교섭장에, 정부는 책임 행정을, 국회는 법 개정을

원청 대우조선해양은 지금이라도 지회의 단체교섭 요구에 성실히 응해야 한다. 국제규범과 대법원, 노동법 학계, 중앙노동위원회 등의 법 해석은 모두 이를 명령하고 있다. 직접고용 정규직보다 훨씬 많은 하청노동자들의 노동이 자신의 생산과 이익의 핵심 근거가 되고 있다면 나 몰라라 할 것이 아니라 책임 있는 자세로 임해야 한다. 원청은 계약관계에 있지 않은 하청노동자들과는 교섭 의무가 없다고 주장하지만, 이는 독자적인 법 해석일 뿐이다.

사정이 이러하다면 원청은 하청노조의 교섭 요구에 성실히 응해도 모자랄 판이다. 그런데 원청은 하청업체 노사 간의 교섭요구사항에 대한 의견접근에도 불구하고 손해배상청구권에 대한 부제소 합의(손해배상청구권의 포기)를 거부하면서 오히려 교섭의 진척을 더욱 어렵게 하고 있다. 원청은 교섭 타결 과정에서 하청노조와 손해배상청구권에 대한 부제소 합의할 경우 이번 파업투쟁과 같은 상황이 향후에도 재발 될 우려가 있고, 원청이 배임죄의 책임을 지게 될 수 있다며 부제소 합의를 거부하고 있다.

그러나 단체교섭 타결과정에서 노사는 상호 간의 민형사상 고발을 취하하거나 부제소 합의를 하는 것이 일반적이다. 이는 단체교섭 타결 이후 안정적 노사관계의 걸림돌을 사전에 제거하는 의미가 있다. 교섭은 타결했으나 이후에도

상호 간에 민형사상 문제를 지속적으로 제기할 수 있게 된다면 노사관계는 오히려 불안정하고 악화될 수 있기 때문이다. 또한 부제소 합의만을 믿고 무리한 파업투쟁을 전개하는 노동조합은 없다는 점에서 부제소 합의가 향후의 노사관계에 좋지 않은 시그널로 작동할 수 있다는 원청의 주장은 과도하다.

한편, 원청이 부제소 합의를 할 경우 배임죄의 책임을 질 수 있다는 주장은 황당할 정도이다. 앞서 언급한 것처럼 우리 노사관계에서 교섭 타결 시 부제소 합의를 하는 경우는 흔하지만 이에 대하여 수사기관이 사용자를 기소는 커녕 수사를 한 적도 없다.

또한 이와 같은 원청 주장의 전제는 원청이 하청노동자들에게 파업으로 인한 손해배상청구권을 행사할 수 있음이 명확해야 한다. 그러나 앞서 언급한 것처럼 이번 하청노조의 쟁의행위는 정당하다. 노조법은 헌법이 노동3권을 기본권으로 보장하고 있다는 점을 근거로 정당한 쟁의행위에 대하여는 민·형사상 책임을 묻지 못한다고 규정하고 있다. 그렇다면 이번 파업에 대하여 원청은 애초에 하청노조를 상대로 손해배상청구권을 행사할 여지가 없다. 결국 지금 논의되는 부제소 합의란 원청이 손해배상청구권을 행사할 수 없음에도 무리한 소 제기의 가능성을 근본적으로 차단하겠다는 의미일 뿐이므로 이와 같은 합의를 한다고 해서 회사가 손해배상청구권을 포기하는 형태로 손해를 입게 되는 것도 아니다.

설령 이번 파업투쟁으로 원청이 하청노동자들에게 손해배상청구권을 행사할 여지가 있다고 하더라도 이는 현재로서는 단정할 수 없다. 이러한 상황에서 원청이 향후 노사관계의 안정적 운영, 민·형사상 문제로 인한 추가적인 분쟁 가능성 차단, 파업파괴 등을 이유로 한 하청노조 측의 원청에 대한 민·형사상 책임 추궁, 쟁의행위의 조기 종결을 통한 손해의 확대 방지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 부제소 합의를 하는 것은 판례가 인정하는 ‘경영판단의 원칙’에 따른 경우 임무위배나 손해의 발생이라는 배임죄의 구성요건을 충족시키지 못한다. 결국 어느 모로 보아도 부제소 합의가 배임죄에 해당할 여지는 없다.

결국 원청이 부제소 합의를 거부하는 이유로 제시하는 것들은 터무니없다. 원청은 억지 주장으로 교섭 과정을 파국으로 몰고갈 것이 아니라 지금 당장 교섭에 임하여 적극적인 합의점을 찾는 노력을 기울여야 한다.

또한 정부는 공권력을 투입하여 정당한 쟁의행위를 강제진압 하는 것은 노사관계의 파행과 최소한의 문제 해결 가능성마저 봉쇄하는 매우 잘못된 선택이라는 점을 명심해야 한다. 지금 정부가 해야 할 일은 스스로 강조한 것처럼 대화(교섭)에 적극 나서서 문제를 신속히 해결하게 하는 것이다. 다른 일반적인 원·하청 관계와는 또 달리 이 문제는 국책은행인 산업은행이 문제 해결의 키를 쥐고 있고 그렇다면 정부의 책임도 피할 수 없다. 정부는 지금까지의 무책임한 태도를 버리고, 공권력 투입 대신 지금 당장 하청노조와의 교섭을 통한 문제 해결이 될 수 있도록 적극적인 노력을 기울여야 한다. 그럼에도 원청이 지금까지의 행태를 고집한다면 교섭 거부와 파업 파괴 등 부당노동행위 범죄에 대하여 엄단 해야 한다. 기본권 침해 범죄이자 반헌법적 태도에 대하여 법과 원칙을 강조하는 정부가 이를 방치한다면 사용자 편향적인 정부로 인식되어 신뢰를 받기 어렵다.

한편, 국제노동기구(ILO)는 앞서 언급한 것처럼 원청이 하청노동조합의 교섭 요구에 응해야 한다는 점을 명확히 하면서 각국 정부에 이에 대한 제도적 기반을 마련할 것을 권고하고 있다. 특히, ILO는 우리나라의 비정규직 관련 제도 사건에 대하여 노동기본권을 회피할 목적으로 간접고용을 활용하는 것을 방지하고, 간접고용 노동자들이 노동3권을 실질적으로 보장받을 수 있도록, 정부가 노사와 협의를 통해 적절한 메커니즘을 개발할 것과 사내하청·파견노동자들이 자신의 노동조건에 관해 행하는 원청과의 단체교섭이 촉진될 수 있도록 모든 필요한 조치를 취할 것을 수 차례 권고한 바도 있다.

나아가 국가인권위원회는 2019년, 2022년 등 여러 차례에 걸쳐 간접고용 노동자들의 노동3권을 실질적으로 보장하기 위한 법 개정을 권고한 바 있다. 특히, 근로계약관계에 있지 않은 경우라도 노동조건 결정에 실질적인 영향력

을 행사하는 자도 사용자로 포함하는 내용의 노동조합법상 사용자 개념의 확대를 반복적으로 권고한 바 있다.

대법원과 중앙노동위원회, 노동법 학계의 지배적인 견해 또한 이와 같다. 그렇다면 국회는 지금 당장 이와 같은 문제의 재발을 막기 위해서라도 하청노동자들에게 실질적인 노동3권이 보장될 수 있도록 노조법 2조의 사용자 개념을 확대하고, 부당노동행위에 대한 엄중한 처벌을 위한 형량 강화와 증명책임의 전환 등을 내용으로 하는 법개정에 나서야 한다.

마지막으로, 하청노동자들의 생명과 안전이 보장되는 일터 조성이 무엇보다 중요하다. 2018년 조선업 중대산업재해 국민참여 조사위원회가 작성한 ‘조선업 중대산업재해 국민참여 조사위원회 사고조사 보고서’에 따르면 조선업 중대재해의 가장 핵심적이고 근본적인 원인은 다단계 하도급 구조라고 한다. 결국 문제의 근본적인 해결을 위해서는 이와 같은 산업구조에 대한 규율이 불가피하다. 위 보고서에서는 재하도급을 원칙적으로 금지할 것을 제안한 바 있다. 현행 산업안전보건법에는 도급 금지 작업, 도급에 대한 고용노동부 장관 승인이 필요한 작업, 승인받은 도급 작업에 대한 하도급 금지 규정이 있다. 이를 참고하여 중대재해가 빈발하는 조선업을 도급 금지 또는 승인 대상 작업에 포함시키고, 재하도급을 금지할 수 있도록 규정할 필요가 있다.

3장

대우조선해양 하청노동자 현 투쟁과 인권의 문제

I. 폭력을 조장하는 것, 진수를 막는 것은 누구인가

1. “하청노동자끼리 충돌할 수는 없기 때문입니다.”

: 노동자들이 끝장 투쟁에 돌입할 수밖에 없었던 이유

대우조선해양 하청노동자들은 6월 7일부터 전면파업을 시작했다. 하청지회 조합원들이 5개 생산 거점과 3개 발판 물류 거점에서 농성을 진행했다. 6월 14일부터 대우조선해양 정규직 직장/반장으로 구성된 ‘현장 직반장 책임자 연합회(일명 현책연)’가 선전물을 내고 앞장서서 거점 농성장을 침탈하고, 파업에 참여하는 조합원을 끌어내는 폭력을 행사했다. 하청노동자들은 물리적 충돌을 피하려 했다. 하지만 하청업체 대표, 관리자 수백 명이 동원되어 결의대회를 하고 거점 농성 투쟁 중인 1도크로 몰려와 위력 시위를 했다. 6월 24일 금속노조 결의대회 때에도 정규직 관리자 및 노동자, 하청업체 대표 및 관리자 2천여 명을 모여 위력 시위를 벌였다.

“6월 2일부터 부분파업, 6월 7일 전면파업을 시작했고, **라는 회사 등 발판 작업을 막았어요. 15명 평균 나와서 막았는데, 6월 14일 즈음부터 침탈이 들어왔어요. 그들이 박살 내면 나는 구조물을 다시 짓고 그랬죠. 그런데 인사과 총무부 직원들이 200명씩 오더라고요. 우린 15명인데. 마지막에는 구조물 위에까지 올라갔는데도 그걸 구사대가 뜯어냈어요. 칼이나 공구로 뜯어내야 하는데, 그걸 다들 들고 왔었습니다.”

- 조합원 B (발판공, 시급제)

진수 시기가 다가오면서 작업 진행을 멈출 수 없던 사측은 파업을 무력화시키기 위해 아웃소싱이나 작업 자격증이 없는 노동자를 고용해 작업을 진행 시켰다. 하청노동자들은 파업을 유지하기 위해 대체 인력 투입을 멈추는 행동에

돌입했고 그 과정에서 사측의 폭력이 더욱 심각해졌다. 구사대로 동원된 사람은 커터칼을 꺼내 들기도 했다.

“도크장부터 침탈이 시작됐어요. 원래는 협력업체 작업구역이었는데, 우리가 아웃소싱을 쓰고, 작업 자격증이 없는 사람들이 오거나 해서 작업을 막았어요. 대체인력 쓰는 걸 문제제기했습니다. 고소차 작업을 못하게 했어요. (중략) 그리고 고소차를 점거했습니다. 그때는 침탈이 들어오지 않았어요. 우리 조합원이 고소차에 들어가서 쇠사슬로 몸을 다 묶었습니다. 그러다가 침탈이 없어서 풀었는데 갑자기 침탈이 들어왔어요. 진수 시간이 다가오면서 급해진 거죠. 본격적으로 6월 14일부터 본격적인 침탈이 들어오고 부상자가 생기고, 원청에서 자기들이 작업하겠다고면서 시위 중에 있던 고소차를 움직여 작업을 강행했어요. 유최안 동지가 그 고소차에 올라가면서 위험한 상황이 생겼어요. 그래서 대우조선해양이 안전상의 이유로 작업을 중지했었죠. 두 번째는 폭력을 사용하지 말고 팔짱 끼고 막자고 했었는데, 날이 더우니까 그늘막을 쳐놔었는데 그걸 뜯어내고 사람을 끌어내면서 침탈이 들어왔어요. 그러다 대보 침탈이 들어왔고....”

— 조합원 A (파워공)

대우조선해양은 현장에서 벌어지는 폭력 상황을 사실상 묵인했다. 사측의 용인 속에 관리자와 일부 정규직 노동자 등 폭력의 양상은 더욱 심각해졌다. 이 모든 폭력의 문제는 하청노동자를 탄압하는 원·하청 사측의 파업 파괴 행위였지만 직접적인 책임자는 사라지고 노노갈등으로만 비화 되었다. 교섭 대상인 사측이 아닌 다른 노동자들과의 갈등과 폭력이 확대되는 것을 우려한 하청노동자들은 폭력에 노출된 파업노동자를 보호하고 충돌을 최대한 피하기 위해 결단을 내릴 수밖에 없었다. 결국 1도크 바닥에 철제 구조물을 설치해 몸을 고정시키고 고공농성을 하는 방식으로 투쟁을 유지하게 되었다. 사측의 폭력에 맞서 파업 투쟁을 지속하고 폭력으로부터 스스로를 지킬 수 있는 최선의 방법이었다.

2. “불법점거 때문에 회사 폐업 위기다.”

: 현채연, 정규직 노동자 뒤에 숨어 폭력과 갈등을 부추기는
대우조선해양 사측

대우조선해양 원청은 하청 노동자의 투쟁을 무력화시키기 위해 다양한 방법을 동원했다. 하나는 폭력에 대한 묵인이다. 관리자, 일부 정규직들의 집단적 위력 행사를 방치하며 일터에서 일어나는 폭력을 용인하는 태도를 보였다. 폭력은 온라인 공간으로도 이어져 농성자나 조합원들은 신상이 공개되거나 노골적인 혐오에 시달리고 있다. 다른 하나는 경제위기, 휴업, 손실의 책임을 하청노동자와 파업 탓으로 돌리려는 시도이다. ‘파업 = 생계와 삶을 위협하는 불법 행위’라는 프레임을 만들어 투쟁과 노동조합에 적대적인 시선을 만들고 있다. 마지막으로 지역사회 위기론 조성이다. 사측은 파업으로 인해 회사뿐 아니라 ‘지역사회까지 피해가 확산된다’라는 여론을 조성해 노동자들의 투쟁을 고립시키고 있다. 이러한 사측의 대응은 노동자들의 투쟁을 사회적으로 위축시키고 정당한 권리행사인 파업이 불법이라는 인식을 심어주고 있다.

1) 폭력을 묵인하는 사측, 갈등을 증폭시키는 메시지

대우조선해양은 현장에서 벌어지는 관리자들의 폭력을 멈추기보다는 묵인하거나 부추기는 방향으로 신호를 보내왔다. 일터를 안전하게 유지하는 것은 사측의 주요한 역할 중 하나다. 안전한 일터는 산업재해 등으로부터의 안전뿐 아니라 작업 과정, 일터의 관계, 노동쟁의의 과정 중에도 보장되어야 한다. 하지만, 사측은 그 주요한 책임을 회피하며 일터에서의 폭력을 정당화시켰다. 파업노동자들을 향한 ‘현장 직반장 책임자 연합회’의 물리력 행사를 제지하지

않았고, 오히려 그들의 폭력이 용인되도록 하는 신호를 보내고 있다. 특히, 이러한 상황은 7월 8일 민주노총 집회에 대응하는 구사대의 폭력행위에서 더욱 잘 드러났다. 민주노총 집회를 앞두고 7월 6일 대우조선해양 박두선은 CEO 명의의 담화문에서 지회의 파업을 불법으로 규정하며 회사의 존폐를 흔드는 집단으로 묘사했다. ‘하청지회 파업 = 회사 정상화를 가로막는 존재’라는 인식이 만들어지면서 회사 정상 조업을 위해 파업이 멈춰져야 할 대상이 되었다. 이러한 프레임은 자연스레 파업을 멈추기 위한 적극적 시도로 이어졌다.

“거제통영고성조선하청지회의 도크 무단 점거로 전후 공정의 생산량을 대폭 축소할 수 밖에 없는 등 회사 존폐가 우려되는 상황에 이르게 됐다. 최근 수주 회복으로 오랫동안 짓눌려왔던 생산물량 부족 문제를 해소하고 경영정상화의 희망을 품었지만, 조선하청지회의 불법적인 파업이 장기화되면서 이런 기대가 송두리째 흔들리고 있다.”

— 7월 6일 대우조선해양 담화문 중

담화문 이후 폭력은 회사를 정당화하기 위한 수단으로 정당성을 띠게 되었고 그 양상은 갈수록 심각해졌다. ‘현장 직반장 책임자 연합회’ 및 일부 정규직들은 7월 8일 민주노총 결의대회가 진행되는 동안 1도크 안에서 농성하는 노동자들을 위협하며 폭력을 행사했다. 열린 생수병을 던지거나 소화기를 난사하며 3군데 천막을 부수는 등 물리적인 폭력의 수위가 점차 높아지고 있다. 많은 수가 동원된 위력 시위는 파업노동자들을 위축시키기 위한 전략으로 지속적으로 활용되고 있다.

“현책연이 좀 과격하다. 우리는 대응하지 않기로 했었다. 물병이 10개 넘게 넘어왔었다. 금요일에 현책연, 정규직과 협력업체 1,000~2,000명이 왔지만 현책연만 그렇지 나머지는 어쩔 수 없이 온 사람들이라고 생각한다. 이름표도 회사가 떼라고 해서 떼고 온 거다. 솔직히 노노 싸움을 붙이는 건 원청이다. 87년 항쟁 이후 노동조합이 막 생길 때 회사가 막는 방식이나 지금이나 달라진 게 없다. 슬프지만 그 사람들도 그러한 이유가 있지

않겠나.”

－ 조합원 B (발판공, 시급제)

사측은 갈등을 조장하고 부정적 여론을 형성하기 위해 노동자들의 불안정한 고용 형태를 이용했다. 14일 진행한 ‘인간 떠 있기’ 집회 참석을 독려하면서 행사에 참여하면 추가 근무를 인정한다는 문자를 보내기도 했다. 하청노동자들은 업체에서 집회 참석인원을 확인하기 때문에 눈치를 볼 수밖에 없었다. 만약 참석하지 않았을 시 돌아오는 불이익에 대한 우려 때문이었다. 사측의 행동에 억지로 동참할 수밖에 없는 하청노동자들은 심리적으로 위축되었다. 죄책감과 미안함은 노동자의 몫이었다. 이렇듯 사측은 교묘한 통제방식으로 노노갈등을 조장해가고 자신들의 행위에 노동자들을 동참시키며 일터의 공동체를 파괴하고 있었다.¹⁰⁾

2) 온라인에서 벌어지는 노동조합원, 농성자에 대한 공격과 혐오 선동

현책연 등 사측 관리자와 구사대의 폭력은 온라인 공간에서도 이어졌다. 특히 익명으로 만들어진 카카오톡 채팅방에서 파업 노동자를 향해 노골적인 혐오를 표출하거나 적대와 폭력을 조장하는 발언이 지속되고 있다. 농성 중인 노동자를 향해 폭언을 하고, 폭력진압 방식을 모의하는 등 익명성에 기대어 발언의 수위는 점차 강도가 높아졌다.

“도장에 물을 채워야 한다. 아베 사망사고 났을 때는, 우리도 용기 있게 총을 들고 나서야 한다. 뭉치를 들고 나서야 한다. 휘발유를 뿌려야 한다. 익명이라 그런지 심각합니다.”

－ 조합원 I (파워공)

10) 김현수, 권기정, “등떠밀려 ‘맛불 집회’ 나온 대우조선 노동자 “부끄럽고 미안하다””, 《경향신문》, 2022년 7월 20일자.

<https://m.khan.co.kr/local/Gyeongnam/article/202207201505001#c2b>

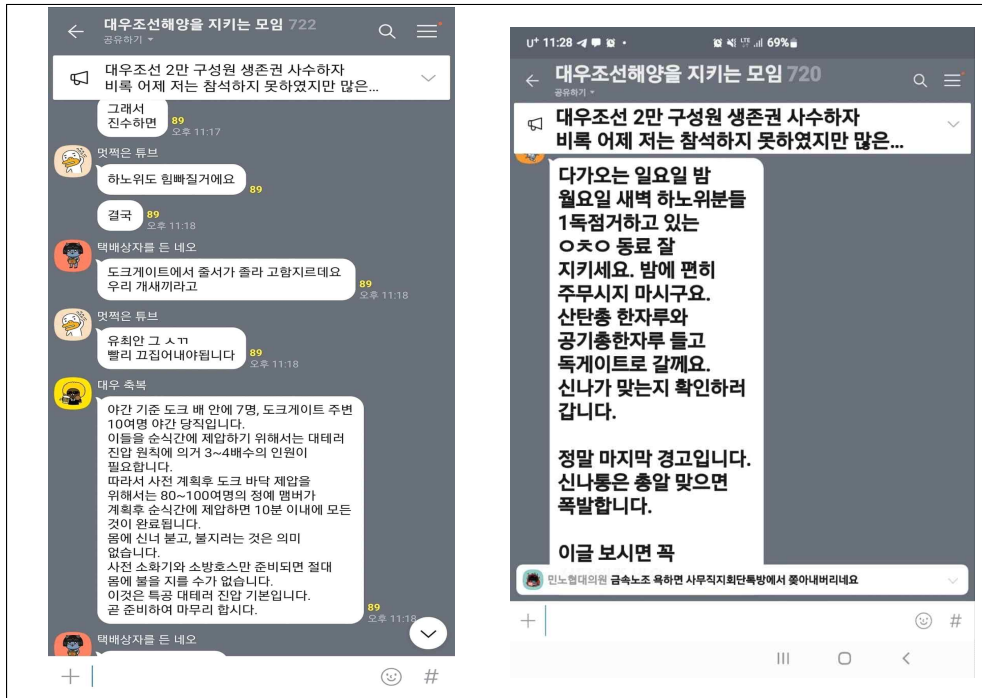


그림 8 파업노동자를 위협하는 내용의 대우조선해양을 지키는 모임 카카오톡 오픈채팅방 캡처

원청 직반장, 일부 정규직 구사대의 폭력이 촉발되면서 온라인에서도 혐오표현과 공격적인 발언이 이어지게 되었다. 대규모 카톡방이라는 집단규모, 익명성에 기대어 발언은 더욱 폭력적 양상을 띠고 공격적인 방향으로 흐르고 있다. 당장은 실물화 된 폭력으로 드러나지 않지만 온라인 상의 혐오표현이 실제 차별이나 폭력으로 이어질 가능성이 있기에 더욱 우려스러운 상황이다. 혐오표현이 곧 차별행위인 것은 아니라고 해도 차별이나 폭력으로 이어질 수 있다는 점까지 부정하긴 어렵다. 차별이나 폭력은 명백한 불법이므로, 혐오표현은 최소한 불법의 전 단계로 간주될 수 있다. 증오범죄가 발생했다면 그 사회에는 반드시 편견과 차별이 있고 혐오 표현이 난무했을 것이다. 이러한 배경 없이 증오범죄가 갑자기 발생하는 경우는 없다. 어떤 표적집단에 대해 더럽고 불쾌하여 배제하고 싶다는 생각을 거리낌없이 표현할 수 있다면 그들을 차별하는 것은 당연한 일이 되어버리고, 여차하면 물리력을 행사할 수도 있다.¹¹⁾

우리가 주목해야 할 것은 혐오표현이 작동하게 된 방식과 이것이 실제로 현장의 폭력과 연결되어 있다는 점이다.

3) 경영 위기, 휴업, 손실, 폐업의 책임을 하청노동자의 파업으로 돌리는 원형

대우조선해양은 경영 위기, 휴업, 손실의 원인이 하청 노동자들의 파업이라는 것을 강조하며 정규직과 하청노동자들의 불안을 부추겼다. 파업으로 인한 구체적인 손실액을 명시하면서 노동자들의 파업이 지속될 경우 다른 노동자들의 생계 문제로까지 이어질 것이라는 막연한 두려움을 만들어내고 있다. 이러한 메시지와 잔업 특근이 줄어들고 폐업이 빈번히 일어나는 현실이 겹쳐지며 노동자들은 자연스럽게 노노 대치 상황에 합류하게 되었다.

“같은 반이 11명인데, 7명이 구사대예요. 제일 폭발한 게. 잔업 특근 안 시켜준다고 불법점거 때문에 회사 폐업 위기다. 그래서 잔업 특근 끊는다.”

— 조합원 H (용접공)

“공식적이고 노골적으로. 회사 망한다는 프레임을 씌우죠. 불법 점거하고 있어서 당장 생계 위협당한다, 회사가 존폐위기다. 일반 조합원들은 임금 깎이는 문제가 생기니. 그거에 대한 불만이 더 생기는 거죠.”

— 조합원 I (파워공)

“회사 손실이 얼마 났는지 몰라도, 러시아 전쟁으로 꼬인 것도 있었지만, 모든게 다 하청지회 문제로 털어버릴 수 있는 프레임 씌우기가 되었죠. 잘 됐다. 하청지회 때문에 이런 손실들이 발생했다고 하면, 사람들은 부수적인 문제는 생각 안 합니다. ‘이 투쟁 때문에 이런 상황들이 발생했구나’라고 단순히 생각해요.”

— 조합원 I (파워공)

11) 홍성수, 『말이 칼이 될 때』(어크로스, 2018).

사측은 폐업을 활용하여 하청노동자들의 투쟁을 무력화시키려 했다. 폐업은 파업 이전에도 하청업체의 부실 운영 등으로 빈번하게 일어났다, 하지만 파업 이후 폐업의 모든 이유는 ‘파업, 노동조합의 문제’로 귀결되었다.

파업 이후 대우조선해양 110여 개의 하청업체 가운데 현재까지 폐업을 예고한 하청업체는 7개이며 이 가운데 절반 이상은 파업 이전부터 경영난을 겪었다. 몇 업체는 파업 이전에 폐업을 예고했지만, 노동자 파업이 폐업의 주된 원인 것처럼 몰아갔다.

노동조합 가입률이 높은 하청업체를 폐업해 노동자를 탄압하거나 ‘파업으로 인한 폐업’이라 칭하며 폐업을 파업의 부당한 결과처럼 만들었다. 폐업의 명목으로 ‘노동조합 때문에’, ‘하청지회의 파업 때문에 어려워서’를 내세웠다. 하청업체는 하청 노동자의 파업과 노동조합으로 인해 많은 하청업체가 폐업하고 있다고 적극 홍보하며 여론을 만들었다. 폐업하는 도장업체 대표는 불법 파업 때문에 폐업한다는 거짓 선전물을 배포하기도 했다. 이를 통해 노동자들의 투쟁은 정당한 것이 아닌 하청업체를 폐업시키고 지역 경제위기를 조장하는 불법행위로 보이게 만들었다.

“지금은 노동조합 때문에 폐업을 많이 해요. 최근 22개 업체가 단체교섭하는데 (그 업체가) 지금도 폐업 한 업체가 몇 개 있더라고요. 노동조합 때문에 그렇다고 이야기를 하더라고요.”

— 조합원 D (용접공, 상용직)

“회사가 기획적으로 하청지회 조합원이 많은 곳은 폐업을 계속하고 있어요. 그렇게 고립시키는 거죠. 노노 싸움 유발하는 거죠. 프레임을 하청지회 때문에 더 일할수 있냐 하면서 폐업하는 거고. 그런 문제들도 부각되고,”

— 조합원 H (용접공)

4) 조선소를 넘어 지역사회 위기론을 부추기는 대우조선해양

대우조선해양 원청은 하청노동자들의 투쟁을 고립시키기 위해 ‘위기론’을 확산시켰다. ‘위기론’은 조선소 내부를 넘어서 거제 지역사회로까지 확장되었다. 그 과정에서 대우조선해양은 지역사회 여론을 형성하는 주요한 역할을 했다.

7월 6일 대우조선해양 박두선 사장의 비상 경영 선포와 노조 불법행위에 대한 수사 요청이었다. 7월 11일에는 대우조선해양 임직원들이 경찰청 앞에서 노조의 불법행위 수사 촉구 집회를 열었고, 하청업체 대표들은 용산 대통령실 근처에서 삭발식을 진행했다. 임직원과 하청업체는 공권력 투입을 적극적으로 요청했다. 현재 파업 상황의 해법을 모색하기 위해 필요한 것은 성실히 교섭하고 노사 양측의 입장 차이를 줄여 나가며 문제를 해결하는 것이다. 하지만 사측은 문제 해결 의지 없이 ‘하청 노동자들의 투쟁을 불법으로 규정하며 불법이기에 정부의 제재와 공권력 투입이 필요하다’는 입장만을 피력했다.

파업이 장기화되자 원청은 지역사회로 위기론을 확산시켰다. 지난 시기 조선업 경기 침체로 인해 어려움을 겪었던 지역 공동체의 불안을 부추겨 노동자들의 투쟁을 고립시키려는 전략이었다. 7월 14일 대우조선해양은 지역 시민들까지 동원해 정상화를 기원하는 인간 띠 잇기 행사를 진행했다. 18일에는 직원들과 지역 주민들이 나서 정부에 ‘대우조선해양 옥포조선소에 공권력 투입해달라’는 릴레이 민원을 제기하고 있다. 국민 신문고 등 온라인 민원 사이트에 ‘대우조선해양을 살려달라’ ‘불법파업에 공권력을 집행해달라’고 요청하고 있다. 하청노동자들의 파업이 지역 경제 활성화를 가로막는 행위라는 지역 여론을 조성하며 이번 파업의 책임을 노동조합의 탓으로 돌리는 꼼수를 부리고 있다.

위기론의 공통적인 요구는 결국 공권력 투입으로 귀결되었다. 노동자들의 파업을 대화로 해결하는 것이 아니라 진압의 대상으로만 여기고 있었다. 이러한 사측에 의한 여론형성은 노동자들의 파업이 지역사회에 피해를 주는 행위라는 문제를 부각시키며 노동자들을 고립시키려는 의도이다.

3. 몇 백, 몇 천억의 손실을 방치하는 것은 바로 대우조선해양 원청과 최대주주 산업은행

일부 언론들은 대우조선해양 하청노동자의 파업 원인과 조선업 구조적 문제에 대해서는 다루지 않으면서 ‘하루 손실액이 얼마인가’, ‘노·노 갈등이 문제’라는 기사를 앞다퉈 보도하고 있다. 자극적이고 단편적인 기사들이 반복적으로 보도되지만 노동자들의 파업 원인과 조선업 구조적인 문제를 짚는 기사는 찾아보기 힘들다.¹²⁾ 하루 300억이라는 매출 손실, 경제 문제 앞에서 노동자들의 요구는 중요하지 않은 것처럼 여겨진다. 원청은 어마어마한 금액 손실을 본 피해자로서만 언론에 드러나고, 파업의 원인을 제공하고 조선업의 구조적인 문제를 만들어 낸 책임자로서의 역할은 명확하게 보이지 않는다. 대우조선해양 원청은 노동조합만 탓하며 책임을 회피하고 있다.

큰 금액의 경제손실이 발생한다면 가장 먼저 해야 할 일은 손실을 막는 방법을 모색하는 것이다. 가장 쉬운 일은 경제 손실을 막기 위해 원인을 해소하는 일, 바로 파업하는 노동자들의 요구를 해결하는 것이다. 노동자들의 요구는 간명하다. 5년 동안 경제위기 등으로 삭감된 30% 임금을 원상회복하고 노동조합 활동을 보장해야 된다는 것이다. 지속되고 있는 손실액과 임금을 30% 올려주었을 때 금액을 따져봐도 노동자들의 요구는 무리한 것이 아니다. 정말 조업을 원상회복하고 싶다면 노동자들과 교섭을 통해 문제 해결 과정을 밟으면 될 일이다. 하지만 대우조선해양은 원청은 최대주주 산업은행으로 문제를 떠넘기고, 산업은행은 나 몰라라 책임회피만 하고 있다. 이에 정부는, 사측의 입장을 대변하며 노조가 대화의 장으로 나오길 충분히 참고 기다렸다, 강경진압을 암시하며 부정적 여론을 형성하고 있다.

12) 부산민주언론시민연합, “대우조선하청노조파업보도, ‘위기’ 앞세우는 언론”, 《오마이뉴스》, 2022년 7월 15일자.

http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002850679&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news

하지만 정작 대화의 장으로 나오지 않고 회피하는 것은 대우조선해양과 대주주인 산업은행이다. 대우조선해양 문제의 해법이 모색되지 않는 주요 이유는 노동조합과 노동자들의 투쟁에 대한 원청의 적대적인 태도에 있다. 대우조선해양 원청의 태도는 원청 관리자가 하청업체 대표에게 파업 노동자와 충돌을 독려하며 보낸 문자 하나로도 확인된다. ‘하나, 하나 박멸해 가시죠.’ 노동자를 상생의 대상이 아니라 박멸의 대상으로 보는 원청의 태도, 노동자를 존중하지 않는 정서가 현재 문제를 키운 원인이다. 노동조합을 공존과 상생의 대상으로 보지 않는 태도 역시 문제다. 원청은 일상에서 기본적인 권리를 무시하고 저임금, 장시간, 다단계 하도급 구조로 노동자를 통제하면서 더 많은 이윤을 창출하는 데에만 몰두해왔다. 노동자들이 권리를 위해 싸우자 폭력적인 방식으로 노동자들의 권리를 억압하고 있다. 배를 진수하지 못하게 하고 천문학적 손실금을 만들어 낸 것은 하청 노동자들의 파업이 아니다. 노동자들의 권리를 외면하고 노동조합을 인정하지 않는 대우조선해양 원청의 책임이다.



그림 9 하청노동자 작업투입을 독려하려고 원청 관리자가 하청업체에 보낸 문자

(자료: 전국금속노조 거제통영고성조선하청지회)¹³⁾

II. 대우조선해양 하청노동자 파업에 대한 정부의 대응

1. 기업의 입장과 요구에만 부응하는 정부

박두선 대우조선해양 사장은 7월 6일 비상경영을 선포하는 담화문을 발표하고, 다음날 7일에는 기자회견을 통해 “거제통영고성조선하청지회의 불법행위로 수천억 원에 달하는 피해가 발생”했다며 철저한 수사를 요구했다. 이어 7월 11일 대우조선해양 임직원은 경찰청 앞에서 하청지회가 불법 파업을 벌이고 있다며, “불법 행위에 대해 철저히 수사해 법질서를 바로 잡아달라”, “엄정한 법집행을 통해 핵심 생산시설을 점거하고 있는 하청지회를 해산시켜 달라”는 선전물을 배포했다. 같은 날 오후 대우조선해양 협력업체들도 전쟁기념관 앞에서 집회를 열고 “불법사태에 공권력을 투입해 재산권을 보호하라”고 요구했다.

연이은 사측의 공권력 개입 요구에 발맞춰 직원과 지역 주민은 국민신문고 등 온라인 민원 사이트를 통해 경찰청, 고용노동부, 산업통상자원부 등을 상대로 “불법파업에 공권력을 집행해달라”라는 릴레이 민원을 제기했다. 한국경영자총협회(경총)도 공권력 집행을 촉구하는 입장을 밝혔다. 7월 17일 경총은 “정부가 현존하는 불법 앞에서 노사의 자율적 해결만을 강조해서는 안 된다”며 정부에 공권력 개입을 요구했다.

원청과 협력업체가 언론과 정부를 향해 하청지회의 파업을 불법행위로 규정하고 공권력 개입을 요구하자 정부가 이에 화답하듯 입장을 밝혔다. 파업 43일째가 되어야 처음 밝힌 정부의 입장은 앞선 기업의 그것과 다르지 않았다. 7월 14일 이정식 고용노동부 장관과 이창양 산업통상자원부 장관은 파업 관련 긴급 브리핑을 열었다. 고용노동부 장관은 파업을 불법행위로 규정하고

13) 김형수, 「이대로 살 순 없지 않습니까? - 하청노동자 임금인상, 대우조선해양과 산업은행이 결단해야 합니다」, 『대우조선해양 하청 노동자 상황 관련 긴급 국회 좌담회』(2022), 6쪽에서 재인용.

“원청근로자 8,000명과 하청근로자 1만 명에게 피해를 준다”며 국가경제의 손실을 강조했다. 산업통상자원부 장관도 역시 파업이 조선업 전체에 부정적인 영향을 미칠 것으로 우려된다”라고 밝혔다. 이어 한덕수 국무총리는 국정현안점검 조정회의에서 파업과 관련해 조합원이 먼저 점거를 중단할 것을 요구했다. 이어 “위법한 행위가 계속된다면, 법과 원칙에 따라 엄정히 대응할 수밖에 없다”라고 덧붙였다.

7월 18일 정부의 두 번째 대국민 담화는 발표자가 장관에서 부총리로 격상되고 압박 수위를 높였다. 먼저 윤석열 대통령은 수석비서관 회의에서 파업 관련 상황보고를 받고 관계부처 장관들이 좀 더 적극적으로 문제 해결에 나설 것을 지시했다. 이어 한덕수 국무총리와 오찬 주례회동에서 윤 대통령은 “법치주의는 확립돼야 한다”며 “산업 현장의 불법 상황은 종식돼야 한다”라고 밝혔다. 한 총리가 이날 긴급 관계장관회의를 소집한 이후 정부는 ‘대우조선해양 사태 관련 관계부처 합동 담화문’을 발표했다. 담화문을 통해 “불법적인 점거 농성을 지속한다면 정부도 법과 원칙에 따라 엄중하게 대응”하겠다고 나흘 전 한 총리의 발언을 반복했을 뿐만 아니라 파업에 대해 “이기적 행동”, “철 지난 폭력·불법적 투쟁방식”이라며 비난의 강도를 높였다.

정부 발표에 뒤이어 경찰이 이번 주중 협상 타결이 되지 않을 경우를 대비해 공권력 투입을 위한 준비작업에 들어갔다. 7월 19일 경남경찰청은 현장에 대한 안전진단에 착수하고 수사팀도 대거 보강했다고 밝혔다.

한편, 대우조선해양은 6월 말 농성 중인 하청지회 노조원을 경찰에 고소했다. 이에 경남 거제경찰서는 두 차례에 걸쳐 출석 요구를 했으나 이에 응하지 않자, 7월 4일 하청노조 지회장과 부지회장 2명 등 3명을 상대로 조선소 업무를 중지시킨 혐의(업무방해 등)로 체포영장을 신청했다. 그리고 같은 날 대우조선해양 현장책임자 연합회는 경남경찰청 앞에서 집회를 열어 하청노조 수사를 촉구했다. 하지만 검찰은 “출석할 시간적 여유를 줘야 한다”며 반려했다. 경찰은 이들에 대해 22일까지 경찰에 출석하라는 4차 출석요구서 보내 둔 상태다. 경찰은 이들이 이번에도 출석하지 않으면 체포영장을 검찰에 신청할 예정이다. 또한 선박 난간에서 고공농성을 벌이는 조합원 6명에 대한 체포영장 신청도 검토 중이며, 업무방해·폭행·재물손괴 등의 혐의로 고소(18건)된 하청지회 조합원 10여 명을 조사하기 위한 수사팀도 총 37명으로 확대 편성했다.

2. 불법 프레임과 공권력 투입 등 책임을 외면한 정부의 입장이 미치는 문제

사측(원청, 하청, 직원 등)과 정부는 하청노조 파업의 불법성과 파업으로 인한 기업의 손실 나아가 지역경제와 조선업 전반의 위기가 발생하기 때문에 ‘법과 원칙에 따른 엄정 대응’이 필요하다는 여론을 지속해서 형성하고 있다. 기업이 먼저 파업에 대한 부정적인 프레임과 공권력 개입을 요구하면 정부가 이를 그대로 받아 동일한 입장으로 공식화, 정당화했다. 이들이 스스로 만들어내는 파업에 대한 부정적인 프레임은 일부 노동자들의 목소리를 담는 언론을 제외하고는 상당수의 언론을 통해 그대로 확산되고 있으며 정부는 이것이 여론이라며 공권력 투입의 정당성을 구축하고 있다. 정부는 파업 43일째 처음 입장을 낸 뒤 불과 나흘 만에 다시 강도 높은 비난과 함께 공권력 투입 가능성을 시사하는 입장을 발표했고, 현재 경찰은 파업 진압을 위한 준비를 하고 있다. 현 사태를 하청회사와 하청노동자 간의 문제로 축소하고, 정부의 책임을 방기한 채 공권력 개입으로 압박하는 정부의 태도는 다음과 같은 문제가 있다.

1) 파업에 대한 기업의 입장과 요구를 그대로 수용해 정부 입장으로 공식화함으로써 기업의 입장만이 일방적으로 대변되고 있다.

기업과 정부의 메시지는 파업을 바라보는 시민이 하청노조의 정당한 파업을 불법으로 인식하게 한다. 정부는 정당한 파업을 불법으로 규정할 뿐 하청노동자들이 파업에 이르게 된 노동 현장의 불법과 인권침해에 대해서는 언급조차 하지 않고 있다. 이는 시민들로 하여금 노동자들의 파업에 대한 관심을 떨어트리게 하고, 하청노동자가 처한 노동 현실의 원인인 구조적인 문제에 대해 충분히 파악하기 어렵게 한다. 또한 일방적인 파업에 대한 불법 프레임은 오랫동안 만연한 노동 현장의 불법과 구사대를 동원해 파업을 파괴하려 한 폭력

행위 등 사측이 저지른 행위를 가리는 효과를 만든다.

2) 정부는 정당한 쟁의행위에 대해 일방적으로 ‘불법’으로 규정하고 파업의 권리를 보장할 정부의 책무를 외면하고 있다.

기업과 직원들, 정부는 파업하는 노동자들이 '이기적'이고 다른 노동자와 그의 가족의 생존을 위협하며 나아가 회사와 지역사회를 위태롭게 만들고 있다는 주장을 반복적으로 생산하고 있다. 이로 인해 파업의 권리가 갖는 본질적인 성격이자 파업하는 이유인 생산의 중단과 그로 인한 기업의 손실이 절대로 있었서는 안 되는 행위로 인식하게 한다. 노동조합을 결성할 권리와 파업권은 노동자가 집단으로 기업과 정부에 동등한 입장으로 자신들의 권리를 옹호할 수 있는 메커니즘을 만들 수 있기때문에 노동자의 권리를 달성하기 위한 기본적인 도구이다. 파업권은 이미 수십 년 동안 국제법과 세계 및 지역 기구에서 보장하는 권리이며, 국가는 모든 노동자를 위해 이러한 권리를 보호할 의무가 있다. 윤석열 정부는 ‘선진국 수준의 결사의 자유가 보장’되어 있다고 말만 하는 것이 아니라 권리를 보장하기 위한 실질적인 책무를 다하고 있는지 돌아봐야 한다.

집회와 결사의 권리가 없다면 노동자들은 빈곤을 고착시키고 불평등을 부채질 하며 민주주의를 제한하는 조건을 바꿀 수 있는 지렛대가 거의 없다. 임금 노동은 삶을 유지하기 위한 기본조건이다. 그래서 많은 노동자가 질병, 부상, 사망의 위험을 무릅쓰고 안전하지 않고 건강하지 못한 환경에서 낮은 임금을 위해 오랜 시간 동안 일한다. 집회와 결사의 권리는 노동자들이 이런 문제들, 노동자들과 그들의 문제를 소외시키는 구조적 장애에 직면하여 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리를 주장할 수 있도록 보장하는 데 핵심적이다. 그리고 국가는 민간 부문 고용주 및 기업과 같은 비국가 행위자의 간섭으로부터 노동자의 평화적 집회 및 결사 권리를 보호할 의무가 있다.¹⁴⁾

14) UN General Assembly, *Rights to freedom of peaceful assembly and of association*, 14 September 2016, A/71/385, available at: <https://www.refworld.org/docid/57fde9854.html> [accessed 20 July 2022].

3) 기업의 손실과 조선업에 끼칠 영향만을 언급하며 사태를 해결해야 할 정부의 책임을 삭제하고 있다.

정부가 대화를 요청하는 듯하지만, 정부가 대화를 촉진하기 위한 적극적인 역할을 하고 있지 않은 채, 대화하지 않으니 공권력을 투입할 수밖에 없다는 명분만 쏘고 있다. 고용노동부 장관은 그간 노동자들이 대화와 협의를 거부한 것처럼 말하지만 사실 그동안 대화를 거부해 온 것은 원청과 산업은행이다. 정부는 하청노동자들의 파업권을 보장하고, 산업은행이 하청노동자들과 적극적으로 교섭을 진행해 문제를 해결하도록 해야 할 책임이 있다.

노동자의 권리를 옹호해야 할 고용노동부 장관의 첫 일성은 정당한 파업 절차를 밟은 노동자들의 투쟁을 불법으로 규정한 것이었다. 사측의 폭력 속에도 평화적이고 안전하게 파업을 유지하고 대화를 이어가려고 했던 노동자들의 요구에 귀 기울이지 않던 고용노동부 장관은 무책임하게도 남의 일처럼 ‘대화’만을 주문했다. 국제인권법은 노동자들의 권리행사를 보장하기 위한 우호적인 조치를 할 책임을 국가에 부과한다. 이것은 국가가 노동자의 권리를 훼손하는 행동을 할 수 없으며, 이러한 권리를 훼손하는 제3자의 행동에 대응하여 ‘중립적’ 또는 ‘손대지 않는(hands-off)’ 접근법을 유지할 수 없다는 것을 의미한다.¹⁵⁾ 즉 고용노동부 장관을 비롯한 정부가 파업을 파괴하는 사측의 행위와 노동 현장에서 박탈되는 노동자 권리의 문제에 대해 그저 ‘대화’하라는 주문만 해서는 안 된다는 것이다.

또한 파업의 해결책은 실질적 원청 사용자인 산업은행과 대우조선해양의 자세 전환에 달려있다. 무엇보다 산업은행은 2022년 3월 현재 대우조선해양의 55.7% 지분을 가진 국책은행으로서 하청노동자의 노동조건을 개선할 책임이 있다. 대주주인 산업은행은 저임금과 위험한 노동으로 하청노동자들을 반인권적인 상황으로 몰아넣은 책임이 있다. 산업은행이 실질적 원청 사용자로서 조선산업 노동자들의 고용·처우개선의 의지를 밝히고, 대우조선해양이 성실 교섭

15) UN General Assembly, *Rights to freedom of peaceful assembly and of association*, 14 September 2016, A/71/385, available at: <https://www.refworld.org/docid/57fde9854.html> [accessed 20 July 2022].

의 태도로 나설 것을 촉구해야 한다. 파업이 장기화한 이유는 정부가 책임을 다하지 않았기 때문이다.

4) '법과 원칙에 따라 엄정히 대응'하겠다는 정부의 태도는 공권력 개입 가능성을 드러내며 파업노동자들을 위축시키고 긴장을 고조시키고 있다.

정부는 ‘불법행위를 끝내야 한다’, ‘기다릴 만큼 기다렸다’며 공권력 투입이 임박한 듯한 메시지를 통해서 파업노동자들에게 경고의 신호를 보내고 있다. 이는 고용노동부 장관의 입장이 나오고 불과 나흘 만에 나온 메시지다. 이 나흘 동안 노동조합은 대화를 진행했지만, 정부는 문제를 해결하기 위해 한 것이 없다. 사측과 동일한 입장을 드러내는 정부의 압박 속에 노동자들이 선택할 수 있는 것은 거의 없을 뿐만 아니라 오히려 긴장감을 높여 불안한 상태를 지속하게 된다. 이런 상황 속에 공권력을 투입해 물리력으로 파업을 강제 진압하는 것은 최악의 선택일 수밖에 없다.

특히 현재 파업 현장의 특성을 고려할 때, 무리하게 공권력을 투입할 경우 심각한 수준의 부상과 희생을 동반하는 사고가 발생할 가능성이 매우 높다. 사람 한 명이 겨우 오르내릴 수 있을 정도의 좁은 계단으로 연결된 구조물에서 경찰이 물리력을 행사한다면, 누구의 안전도 장담할 수 없는 상황이 초래될 수밖에 없다. 따라서 공권력의 투입은 돌이킬 수 없는 파국을 초래할 뿐, 어떤 상황에서도 문제 해결의 방안이 될 수는 없다. 사측의 공권력 개입 압박과 이에 발맞춘 잇따른 정부의 발표는 경찰로 하여금 공권력 행사를 서두르게 할 수 있다. 최대한 공권력을 자제하고 안전을 우선 해야 할 경찰에게 파업을 진압하도록 종용함으로써 안전보다는 진압을 우선하는 목표가 설정돼 상황을 악화시킬 수 있다.

2019년 경찰청 인권침해 사건 진상조사위원회는 백남기 농민 사망, 쌍용차 파업, 용산 화재 참사에서의 경찰인권침해를 조사하고 이를 개선하기 위해 권고했다. 당시 민갑룡 경찰청장이 피해자 가족들에게 사과한 이 사건들은 집

회·시위에 대한 권리보장과 안전에 대한 책임을 다하지 않은 채 진압을 우선했기 때문에 발생한 것이었다. 특히 쌍용자동차 파업에 대한 경찰진압은 청와대의 승인에 따라 정부가 노사 자율로 해결할 노동쟁의 사안을 경찰의 물리력을 통하여 해결하려고 한 사건으로 집회·시위의 권리보장을 우선으로 하고 경찰력 투입은 최후적, 보충적으로 이루어져야 한다는 권고가 있었다. 정부와 경찰은 진상조사위원회의 권고를 다시 상기하며 파업 진압 이후 노동자들과 그 가족들에게 이뤄진 피해가 상당히 지속되었다는 점을 잊지 말아야 한다.

Ⅲ. 대우조선해양 하청노동자 파업 농성자, 노동조합원을 비롯한 인권옹호자들의 권리와 정부의 의무

노동자들의 점거 파업에 대해 업무방해죄, 대우조선해양이 제기한 가처분을 인용한 법원의 퇴거 결정과 일일 300만원의 지급 명령, 6,000억원 이상의 손실을 주장하는 손해청구, 정부의 불법파업 규정과 공권력 투입까지 강력한 압박이 이어지고 있다.

이런 수순은 그동안 노동자·노동권 옹호자들에게 반복된 보복 조치이다. 이런 보복의 규모와 정도가 세계적으로 심해지자 UN은 1998년 『인권옹호자 선언』(UN Declaration on Human Rights Defenders)¹⁶⁾을 채택하기에 이른다. 이 선언을 토대로 인권옹호자의 조건과 권리를 그리고 국가의 의무를 정리하면 다음과 같다.

- 인권옹호자는 그 주장이 법의 판단과 정부의 정치적 판단이 아니라 옹호하고 실현하려는 권리가 무엇이고 그것이 인권의 범위와 시각에 해당하는지에 따라서 그 실천에 대한 권리를 갖게 된다.
- 인권옹호자의 평화적인 실천은 인간존엄과 민주주의를 지키는 행위로서 집회결사의 자유를 근거로 인권을 침해하는 정책과 국가의 행위에 항의하고 해결을 요구할 수 있는 권리로 이어지며, 이때 이들 활동은 국가가 이를 거스르는 행위를 하지 않도록 보호를 받을 권리가 있다.
- 국가는 모든 시민의 인권보장, 인권침해의 피해자임을 주장하는 사람에 대한 효과적인 구제의 제공, 인권침해에 대한 신속하고 공명정대한 조사, 권리

16) 『유엔 인권옹호자선언 - 보편적으로 인정된 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하기 위한 개인, 집단 및 사회 기관들의 권리와 책임에 관한 선언』(유엔총회 결의 53/144, 1998년 12월 9일), KOCUN 번역.

<https://www.ohchr.org/en/civic-space/declaration-human-rights-defenders>

의 정당한 행사를 이유로 어떤 폭력이나 위협·보복·차별·압력 등을 당하지 않도록 인권옹호자를 보호하기 위한 조치를 취할 의무가 있다.

이에 따라 파업과 점거농성을 진행하고 있는 대우조선해양 하청노동자들은 인권옹호자로서 권리를 보장받아야 하며 정부는 이들을 보호할 조치가 있다. 2013년 한국 방문 후 작성된 유엔 인권옹호관 특별보고서¹⁷⁾ 중 한국의 노동권 옹호를 둘러싼 인권상황의 문제점과 권고한 한국 정부의 의무이행과 필요한 조치는 다음과 같다.

- 한국의 경우, 경제적·사회적 권리를 주장하기 위한 합법적 수단으로서의 단체교섭권과 파업권이 심각하게 제한되어 노동권 행사에 중대한 한계점을 드러내며 노동쟁의 행위 중에 비롯된 경우에는 노동조합 혹은 노동자들에 대해 손해배상을 청구할 수 없다는 단서가 있음에도 노동쟁의의 협소한 정의를 적용하는 문제점
- 그 파업이 그들의 노동조건과 경제적·사회적 권리들에 미치는 영향을 고려하지 않은 채 불법으로 간주되는 점
- 이에 따라 노동조합 혹은 노동조합원에게 업무방해에 대한 엄청난 금액의 손해배상 소송을 제기하는 경우가 만연한 점
- 노동조합과 조합원의 활동을 범죄화하는 것은 그들의 활동에 오명을 씌우고 다른 사람들이 노동권을 주장하는데 합류하는 것을 저지한다는 점
- 특히 비정규직 혹은 하도급 노동자들이, 증언에 따르면, 효과적인 법적 보호를 받지 못하고 부당한 해고 또는 협박 등의 보복을 당하고 있다는 점

이에 따른 권고는 다음과 같다.

17) UN Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders, Addendum : Mission to the Republic of Korea*, 23 December 2013, A/HRC/25/55/Add.1, available at: <https://www.refworld.org/docid/52e0f3424.html> [accessed 20 July 2022].

- 단체교섭권과 파업권을 포함해 노동권을 부당하게 제한 또는 위협받지 않고 행사할 수 있도록 보장하기 위해 경영진과 노동조합간 적절한 중재 메커니즘을 구축하고 노조와 노동자들이 민간 업체와 기업으로부터 괴롭힘을 받지 않도록 보호할 것
- 인권옹호자에 대한 폭력, 위협, 괴롭힘 및 사찰 혐의나 보고를 신중히 판단하여 그에 따른 즉각적이고 공정한 수사를 진행하고 가해자의 책임을 물을 것
- 특히 국제인권기준에 따라 인정되는 노동자의 권리들이 존중되도록 보장하기 위하여 인권에 관한 기업실사를 이행할 것

‘이대로 살 수 없지 않습니까.’

모든 사람은 누구도 대신할 수 없는 그 존재만으로 존엄하며, 인간은 살아가는 데 있어 존엄을 지키며 살 수 있어야 한다. 이는 홀로 선언한다고 해서 지킬 수 있는 것이 아니다. 현재 파업투쟁 중인 대우조선해양 하청노동자들은 자신들의 일터에서 인간의 보편적인 권리가 실현되지 못하고 있음을 알리며, ‘이대로 살 수는 없지 않겠는가’라고, 조선업 현장에서 존엄한 삶이란 어떻게 가능한지를 우리에게 되묻고 있다.

이 보고서는 2주라는 짧은 기간 동안 인권단체, 인권활동가들이 대우조선해양 하청노동자의 노동 조건과 권리 상황을 조사하고 파업투쟁 중인 하청노동자들을 심층면접하여 이들의 실제 경험을 확인하며 긴급하게 작성되었다. 상황을 보다 면밀하게 조사하지 못하고, 더 많은 이들의 목소리를 담지 못한 한계에도 불구하고 현재 투쟁 중인 노동자들의 인권상황과 현재, 필요한 조치들을 선명히 밝히고자 했다.

무권리 상태의 조선업 현장, 불황에는 불황을 이유로 호황에는 이미 고착된 불평등으로 늘 ‘이대로’ 살아야 했던 하청노동자. 지금의 투쟁은 일터에서의 존엄을 되찾기 위한 과정이다. 하청노동자들에게 향한 불법시위, 손실액 등 기업의 목소리에 귀 기울이는 것이 아니라 왜 노동자들이 이대로 살 수밖에 없었는지를 되짚어봐야 한다. 파업이 장기화되며 농성자들과 노동조합원들의 요구가 왜곡되고 권리가 사측과 구사대에 의해 지속적으로 침해당하고 있다. 권리를 요구하는 사람을 보호하고, 인권을 증진시켜야 하는 것은 정부의 의무이다. 정부는 강경대응과 공권력 행사를 검토할 것이 아니라 인권옹호자인 하청노동자들의 권리를 보장하고 보호해야 한다. 또한 갈등과 폭력을 조장하는 기업에 엄중히 책임을 물어야 한다.

이윤만을 위해 구축된 다단계 하청구조와 노동조건, 관계에 고착된 불평등,

그리고 이를 바로 잡지 못하는 사회의 제도와 정부의 정책의 부재를 확인하며 다음과 같이 제안한다.

대우조선해양 하청노동자의 파업과 점거농성은 양보할 수 없는 인간의 보편적인 권리, 인권의 문제다.

대우조선해양, 산업은행과 정부는 투쟁 중인 하청노동자들에 대한 폭력과 압박을 멈추고 책임 있는 자세로 대화에 나서야 하며, 평화적 해결의 의무를 다해야 한다.

이는 대우조선해양만의 문제가 아니다. 조선산업 하청의 현황과 하청노동자에 대한 전면적인 실태조사를 실시해야 한다.

‘대우조선해양 하청노동자의 존엄이, 우리의 존엄이다.’

메 모

메 모

대우조선해양 하청노동자 파업 긴급 인권보고서

발행일 2022. 07. 21.

발행하는 곳 대우조선해양 하청노동자 파업투쟁 인권운동 긴급대응팀

다산인권센터, 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회,

전국불안정노동철폐연대, 인권운동공간 활,

서울인권영화제, 행동하는성소수자인권연대

고운, 기선, 김모드, 김혜진, 탈라, 랑희, 오승재, 윤경, 이용우, 이현아,
이호림

문의 fundamental.rights.2022@gmail.com

발표회 공동주최 평등과 연대로! 인권운동더하기

후원 ○▽△◇◆ 인권재단사람