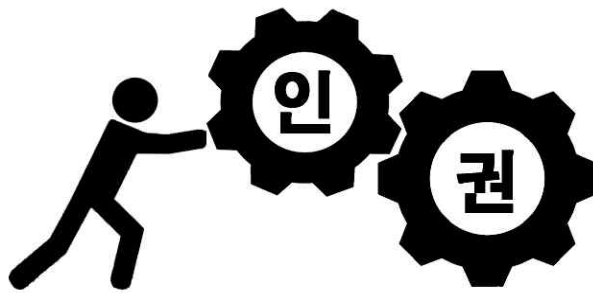


반월시화공단  
‘인권침해’  
실태조사 보고서



반월시화공단노동자권리찾기모임 월담



# 반월시화공단 인권침해 실태조사 보고서

2016년 3월

반월시화공단노동자권리찾기모임 월담



## 글순서

### **1 조사개요 7**

### **2 인권침해 양상 12**

- 1) 감사·통제 14
- 2) 폭언과 폭행 등 모욕적 폭력 19
- 3) 노동법 상의 기본적 권리 통제 22
- 4) 부족한 휴게시간과 휴게 공간 23
- 5) 불합리한 작업 지시 25
- 6) 괴롭힘 26
- 7) 차별 29
- 8) 성적 괴롭힘 31

### **3 인권침해를 일으키는 구조적 원인 35**

- 1) 고용형태에 따른 위계 36
- 2) 무리한 생산량 설정과 달성을 위한 작업지시(성과주의) 41
- 3) 인권과 분리된 공간, 공장과 공단 46
- 4) 노동과정에서 노동자의 권한 부재(노조 유무) 49
- 5) 상시적으로 인력을 공급받을 수 있는 대규모 파견시장 52
- 6) 구조조정을 위한 인권침해 54

### **4 인권침해가 미치는 영향과 인권침해에 대한 노동자 인식 59**

- 1) 인권침해가 미치는 영향 59
- 2) 인권침해에 대한 노동자 인식 62

### **5 제언 65**

- 1) 정부의 역할 66
- 2) 지자체의 역할 69
- 3) 공단과 기업의 역할 72
- 4) 노동자가 스스로, 함께 74





# 1

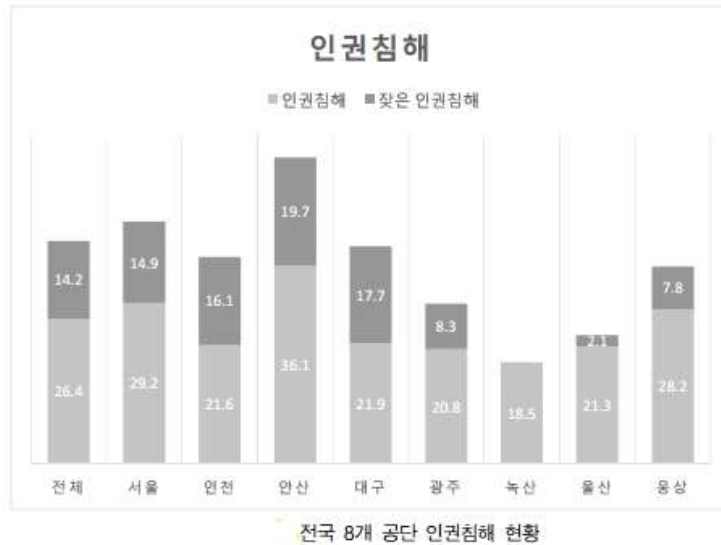
## 조사개요

### 1) 조사 배경

안산시흥지역에서 활동하는 반월시화공단 노동자권리 찾기 모임 월담(이하 월담)에서는 2015년 초, 공단노동자들이 어떠한 인권상황에 놓여있는지를 파악해보기로 했다. 민주노총에서 전국 8개 공단 노동환경실태조사(이하 민주노총 실태조사)를 계획하고 있어서 인권침해를 관련 항목이 설문지에 제대로 들어갈 수 있도록 힘을 보태고 양적 설문조사는 따로 하지 않았다. 일터에서 겪는 인권침해의 경험과 빈도수, 경향 그리고 인권침해를 경험했을 때의 대응 등을 설문에 담았다.

공단노동자들을 만나기가 쉽지 않아 설문조사에 참여한 노동자는 150명에 그쳤다. 실태조사에 인권침해 관련 항목을 넣으니 노동조건과 인권침해의 상관성을 볼 수 있었다. 반월시화공단에서 일하는 노동자들의 임금은 정규직이든 비정규직이든 낮았다. (전국 평균 204.6만원, 176.7만원, 안산 190만원, 166.3만원) 근로기준법 위반 사례도 많았다.

무엇보다 인권침해를 경험했다고 답한 사람이 많았다. 다시 말해 노동조건이 열악하고 근로기준법이 제대로 지켜지지 않는 공단에서 인권침해도 많이 일어난다는 걸 입증한 셈이다. 민주노총 실태조사 결과에서 반월시화공단 노동자들이 겪은 인권침해의 빈도수는 55.74%로 전국 평균 40.6%보다 높았다. 특히 거의 매일 인권침해를 당하고 있다는 응답자는 19.7%나 됐다. 예상했던 결과지만 놀라웠다.



<표1> 2015 민주노총 노동환경실태조사 결과 중 인권침해 현황

## 2) 심층면접 조사 시기와 대상자 선정

월담에서는 반월시화공단에서의 인권침해의 내용을 구체적으로 살피고 인권침해가 발생하는 원인을 살피고자 10월부터 11월까지 인권침해 심층면접 조사를 실시하였다. 월담 인권침해실태조사단(이하 월담 조사단)은 반월시화공단에 주로 있는 제조업을 중심으로 인권침해 심층면접 조사를 실시하기로 했다. 심층면접 조사대상 선정은 민주노총 실태조사 결과와 반월시화 공단의 업종 분포를 참고했다. 민주노총 실태조사를 사람들의 이동이 많은 전철역, 마트 앞 등에서 했기에 조사에 참여한 사람들에는 비제조업 업종의 노동자들도 있었다. 그런데 업종분포는 반월시화공단의 업종 현황과 크게 다르지 않았다. 2015년 민주노총 실태조사에서 조사 참여자의 업종 특성을 보니 안산은 전기, 전자, 운송장비, 기계, 석유화학 등 제조업이 67.4%를 넘었다. 2012년 국가산업단지 산업동향에도 가장 많이 고용된 업종이 전기전자와 기계였다.



| 업종       | 전체  |      | 공단별  |      |      |      |      |      |      |      |
|----------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|          | 빈도  | 백분율  | 서울   | 인천   | 안산   | 대구   | 광주   | 부산   | 울산   | 웅상   |
| 음식료      | 18  | 1.3  | 1.2  | 2.3  | 0.0  | 2.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 1.3  |
| 섬유·의복    | 49  | 3.4  | 3.1  | 3.1  | 1.4  | 9.0  | 0.0  | 0.0  | 2.0  | 2.7  |
| 목재·종이·출판 | 51  | 3.6  | 1.5  | 2.0  | 0.0  | 5.0  | 0.0  | 0.0  | 4.0  | 17.2 |
| 석유·화학    | 113 | 7.9  | 0.8  | 21.4 | 11.1 | 11.0 | 4.6  | 0.0  | 2.0  | 8.0  |
| 비금속소재    | 8   | 0.6  | 0.0  | 0.4  | 0.0  | 2.5  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 1.3  |
| 철강       | 28  | 2.0  | 0.2  | 2.3  | 1.4  | 2.0  | 1.5  | 21.1 | 0.0  | 4.0  |
| 기계       | 154 | 10.8 | 2.1  | 14.0 | 11.8 | 19.4 | 12.3 | 36.8 | 34.0 | 8.0  |
| 전기·전자    | 259 | 18.2 | 14.9 | 35.8 | 25.7 | 11.0 | 33.9 | 10.5 | 4.0  | 2.0  |
| 운송장비     | 213 | 15.0 | 0.8  | 4.3  | 18.8 | 31.3 | 32.3 | 26.3 | 42.0 | 37.1 |
| 기타제조     | 38  | 2.7  | 3.5  | 1.6  | 3.5  | 1.0  | 7.7  | 2.6  | 0.0  | 2.0  |
| 비제조      | 493 | 34.6 | 72.0 | 12.8 | 26.4 | 6.0  | 7.7  | 2.6  | 12.0 | 16.6 |

<표2> 2015 민주노총 노동환경실태조사 결과 중 조사 참여자 업종 특성

| 단 지 | 음식료   | 섬유<br>의복 | 목재<br>종이 | 석유<br>화학 | 비금속   | 철강     | 기계     | 전기<br>전자 | 운송<br>장비 | 기타    | 비제조   | 계       |
|-----|-------|----------|----------|----------|-------|--------|--------|----------|----------|-------|-------|---------|
| 반 월 | 2,728 | 13,040   | 4,934    | 19,117   | 278   | 5,907  | 33,427 | 55,619   | 10,590   | 954   | 5,708 | 152,302 |
| 시 화 | 2,714 | 2,421    | 3,168    | 11,545   | 1,146 | 10,314 | 48,475 | 15,901   | 8,520    | 1,845 | 623   | 106,672 |
| 계   | 5,442 | 15,461   | 8,102    | 30,662   | 1,424 | 16,221 | 81,902 | 71,520   | 19,110   | 2,799 | 6,331 | 258,974 |

<표3> 업종별 고용현황(단위: 명, 한국산업단지공단, 2012년 12월 국가산업단지 산업동향)

월담 조사단의 계획에서는 파견 비정규직 노동자들을 더 많이 조사하려 했다. 반월시화공단은 어느 지역보다 파견노동을 포함한 비정규직 노동자가 많은 공단이었어서 비정규직 노동자들 중에서도 파견노동자들을 많이 조사하는 것이 인권침해의 현실을 더 잘 보여줄 수 있기 때문이었다. 그러나 면접조사 참여자 모집이 어려워 계획만큼 충분하게 조사하지는 못했다. 면접 참여자 중 비정규직 노동자들은 파견, 기간제, 사내 하청 다양한 비정규직 유형이 포함됐으나 파견노동자는 많지 않았다. 조사 내용에는 정규직 노동자들의 목격을 통해 본 인권침해의 내용도 포함되어 있다. 그런 점에서 이번 심층면접 조사 결과는 실제 반월시화공단에서 노동자들이 겪는 인권침해의 경험의 횟수나 강도 등은 현실보다 낮을 수 있다.

| 구분  | 사업장    | 고용 형태      | 노조 유무     | 규모          | 성별        | 연령    |
|-----|--------|------------|-----------|-------------|-----------|-------|
| 가   | A 사업장  | 정규직        | 있음        | 100~299     | 남         | 40대중반 |
| 나   | A 사업장  | 정규직        | 있음        | 100~299     | 남         | 40대중반 |
| 다   | B 사업장  | 정규직        | 있음        | 300인 이상     | 여         | 40대중반 |
| 라   | B 사업장  | 정규직        | 있음        | 300인 이상     | 남         | 30대중반 |
| 마   | C 사업장  | 정규직        | 있음        | 400(전체1000) | 여         | 40대중반 |
| 바   | D 사업장  | 비정규직(사내하청) | 없음        | 100~299인    | 남         | 30대후반 |
| 사   | D 사업장  | 비정규직(사내하청) | 없음        | 100~299인    | 남         | 30대초반 |
| 아   | D 사업장  | 비정규직(사내하청) | 없음        | 100~299인    | 남         | 30대후반 |
| 자   | E 사업장  | 비정규직(파견)   | 없음        | 100~299인    | 여         | 30대초반 |
| 차   | F 사업장  | 비정규직(파견)   | 없음        | 300인 이상     | 여         | 20대초반 |
| 카   | G 사업장  | 비정규직(파견)   | 없음        | 100~299인    | 여         | 40대중반 |
| 타   | H 사업장  | 비정규직(계약직)  | 없음        | 100~299인    | 남         | 30대후반 |
| 12명 | 8개 사업장 | 정규직5/비정규직7 | 유5/<br>무6 |             | 남7/<br>여5 |       |

<표4> 인권침해 심층면접 참여자

연령대와 성별을 고르게 하려 했으나 그렇게 되지 못했다. 대부분 30대와 40대였다. 조사대상자 선정의 한계일 수 있으나 정규직 노동자들의 대부분은 남성이었으며, 파견노동자들은 모두 여성이었다. 그 외 조사 참여자들이 일하는 사업장에 노동조합이 있는 경우도 있고 없는 경우도 있었는데 노동조합은 민주노총, 한국노총 가입이든 있음으로 표시했다. 노조가 있는 경우는 5명으로 모두 정규직 사업장이었다.

정리하면 심층면접에 참여한 사람은 8개 사업장의 12명으로 정규직이 5명, 비정규직이 7명이다. 사내하청 노동자의 경우 자신을 협력업체의 정규직 직원으로 인식한 사람도 있었다. 일하는 과정에서 원청업체와의 갈등, 차별이 실재하였고 원청의 지시가 존재하였다. 파견 노동자의 경우 ‘파견노동’ 자체에서 발생하는 권리

침해와 열악한 노동조건 등이 있었다. 한 사업장의 경우, 파견, 도급, 계약직, 정규직 등 다양한 형태의 고용형태가 한 사업장에 있었는데, 그렇다보니 노동자들 간에 차별적 시선과 분위기가 형성되기도 했다. 조사 결과에는 정규직 노동자와 비정규직 노동자들이 겪는 인권침해와 차별의 경험이 어떻게 비슷하고 다른지, 인권침해와 차별을 일상적으로 감내하게 만드는 문화, 경영방식이 담겨 있다.

조사 결과, 반월시화공단 노동자들은 전근대적이라고 할 만한 인권침해에서부터 CCTV 감시와 같은 현대 감시 장비를 동원한 인권침해까지 다양하게 겪고 있었다. 또 고용형태의 위계와 차별, 무리한 생산량과 무리한 작업지시, 길들이기 전략으로서 괴롭힘 등이 인권침해를 일상화시키고 있었다. 따라서 월담 조사단은 인권침해가 발생하는 구조의 문제에 주목할 수밖에 없었다. 또한 면접 조사를 통해 노동자들의 인권침해에 대한 대응 양상과 노동자들의 인식도 알 수 있었다. 특히 반월시화 공단 제조업 노동자들은 ‘제조업’에서 그러한 인권침해는 상시적이라고 보았으며 제조업은 인권침해가 가능한 곳이라고 여기고 있다.

보고서의 순서는 먼저 인권침해의 양상을 살핀 후 인권침해를 낳는 구조적 문제에 대해서 짚고 인권침해에 대한 노동자들의 대응양상과 인식이 무엇인지 살피고자 한다. 마지막으로 이를 바탕으로 공단의 주요 주체들에게 인권 친화적 공단이 되기 위해 무엇이 필요한지에 대한 제언을 담았다. 조사단은 이번 조사 결과를 바탕으로, 어떤 일터가 노동자들은 인간으로 여기는, 인권친화적인 공단이 될 수 있는가에 대한 고민을 풀어가고자 한다.



## 2

# 인권침해 양상

반월시화공단에서 벌어지는 인권침해는 다양했다. 다양한 인권침해의 양상을 크게 감시통제, 폭언과 폭행 등 모욕적 폭력, 노동법상의 기본적 권리 제한, 부족한 휴게공간과 휴게시간 등 열악한 노동조건, 불합리한 작업지시, 따돌림 등의 괴롭힘, 차별, 성추행 등 성적 괴롭힘 등의 8개의 유형으로 분류했다.

인권침해의 양상은 ‘노동력’을 최대한 쥐어짜기 위한 감시·통제와 차별이 있었으며 이는 비제조업과 유사하면서도 다른 모습을 띠기도 했다. 또한 반월시화공단이 파견노동과 같은 열악한 고용형태가 많음으로서 자행되는 인권침해도 있었다. 파견노동자, 단기노동자들에게는 휴게공간을 부족하게 마련하는 등 열악한 노동조건을 제공해도 된다는 인식이 팽배하면서 이들 노동자들에 대한 처우는 매우 열악했다. 특히 연차 휴가와 같은 노동법상의 기본적 권리를 제한하고 있었다. 또한 따돌림과 직장 내 괴롭힘도 나타났는데 주요 대상은 회사에 불이익을 준다고 판단되는 (산재신청자와 같은) 사람들에게 행해졌다.

그 외에 나이가 어리다거나, 이주노동자이거나, 장애인이거나, 비정규직이거나 하는 노동자의 특성과 정체성으로 차별적 대우를 받고 있었다. 이는 2015년 상반기에 진행된 인권침해 양상과도 일치하는 부분이었다.

인권침해를 겪은 노동자 비중은 응답자 중 절반이 넘는 55.7%, 고용형태별로 보면 비정규직 중 64.2%가 인권침해를 겪었다고 대답했다. 파견노동자에 초점을 맞

취 보면, 이들의 경우 인권침해를 당했다고 답변한 비중이 52.6%에 달하고, 폭언 폭행을 당한 경험이 있다고 응답한 비율이 15.8%이며, 특히 감사·단속을 당했다고 대답한 비율이 응답자의 절반이 넘는 52.6%. 특히 반월시화공단은 전반적으로 감사·단속 피해를 많이 호소하고 있었다. 5월 실태조사 결과를 통해 반월시화공단 노동자들이 겪는 인권침해의 양상은 아래와 같다.

|      |           | 전체 |       | 성별    |       | 고용형태  |       |       |
|------|-----------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      |           | 빈도 | 백분율   | 여성    | 남성    | 정규직   | 비정규직  | 파견    |
| 폭언   | 찾은 폭언     | 7  | 5.74  | 6.76  | 4.17  | 4.35  | 7.55  | 0     |
|      | 폭언        | 23 | 18.85 | 14.86 | 25    | 18.84 | 18.87 | 15.79 |
| 폭행   | 찾은 폭행     |    |       |       |       |       |       |       |
|      | 폭행        | 3  | 2.46  | 1.35  | 4.17  | 2.9   | 1.89  | 0     |
| 성희롱  | 찾은 성희롱    | 3  | 2.46  | 2.7   | 2.08  | 1.45  | 3.77  | 0     |
|      | 성희롱       | 6  | 4.92  | 6.76  | 2.08  | 5.8   | 3.77  | 0     |
| 모욕   | 찾은 모욕 처벌  | 3  | 2.46  | 2.7   | 2.08  | 0     | 5.66  | 5.26  |
|      | 모욕 처벌     | 18 | 14.75 | 14.86 | 14.58 | 17.39 | 11.32 | 5.26  |
| 복장   | 찾은 복장 단속  | 4  | 3.28  | 4.05  | 2.08  | 1.45  | 5.66  | 0     |
|      | 복장 단속     | 21 | 17.21 | 16.22 | 18.75 | 18.84 | 15.09 | 26.32 |
| 소지품  | 찾은 소지품 검사 | 1  | 0.82  | 0     | 2.08  | 0     | 1.89  | 0     |
|      | 소지품 검사    | 10 | 8.2   | 8.11  | 8.33  | 10.14 | 5.66  | 5.26  |
| 화장실  | 찾은 화장실 체크 | 5  | 4.1   | 5.41  | 2.08  | 4.35  | 3.77  | 5.26  |
|      | 화장실       | 15 | 12.3  | 14.86 | 8.33  | 11.59 | 13.21 | 5.26  |
| CCTV | 찾은 CCTV감시 | 12 | 9.84  | 6.76  | 14.58 | 8.7   | 11.32 | 5.26  |
|      | CCTV      | 13 | 10.66 | 12.16 | 8.33  | 5.8   | 16.98 | 15.79 |
| 감시   | 찾은 상호감시   | 4  | 3.28  | 1.35  | 6.25  | 0     | 7.55  | 0     |
|      | 상호감시      | 8  | 6.56  | 6.76  | 6.25  | 5.8   | 7.55  | 0     |
| 왕따   | 완전 왕따     | 2  | 1.64  | 1.35  | 2.08  | 0     | 3.77  | 0     |
|      | 왕따        | 5  | 4.1   | 2.7   | 6.25  | 2.9   | 5.66  | 5.26  |

<표5> 2015년 반월시화공단 실태조사 중 인권침해 결과

## 1) 감시·통제



자본주의 사회에서 기업주는 생산과정에서 잉여노동의 극대화를 위해서 뿐 아니라, 노동자들의 집단적인 저항을 억제하기 위해 노동을 통제하는 수단을 적극적으로 사용한다. 과거에는 작업현장에서 감시는 주로 관리자와 현장 감독자에 의한 가시적이고 직접적 방법으로 수행되었다면 최근 정보통신기술의 발달로 작업 현장에서 감시는 CCTV를 통한 전자감시의 형태를 띤다.

반월시화공단에서는 두 가지 방식이 다 사용되었다. 이는 중소영세 제조업 사업장이라는 특성에 기인하는 것으로 보인다. 구체적으로는 화장실 통제, 가방 및 소지품 검사, 사물함 검사, CCTV 감시, 노동자의 개인적 활동 감시 등이 있었다. 생산의 효율성을 높여 조직의 목표량-생산량 달성을 목적으로 감시와 통제가 벌어졌다.

### 화장실 통제

화장실 통제와 같은 경우는 노동자의 생리현상까지 통제되면서 노동자의 신체에 대한 사용주, 기업주의 장악력이 매우 높아지는 반면 노동자는 자기 몸조차도 스스로 조정하고 결정할 수 없는 존재로 전락한다. 노동자는 그로 인한 질병까지 감수해야 한다. 또한 이러한 통제는 노동자들에게 모욕감을 주었으며 관리자들은 그를 바탕으로 노동자들을 순응하게 만들었다.

전화통화 같은 경우는 별 얘기 안 나오는데 화장실 같은 경우는 급해서 가는 건데 일일이 보고하고 간다는 게 말이 안 돼요. 화장실 가는 것을 불만사항으로 얘기하는. 그리고 물 마시러 가는 것. 여성노동자들 음료 같은 것 수시로 마시는데 처음에는 제품 트레이 같은데 불순물 들어갈 수 있으니까 커피 같은 것 작업장에 가져가서 먹지 마라, 그게 변하면서 물통을 가져오지 마라, 그게 또 나가서 현장에서 물을 마시지 마라. 어떻게 물을 마시지 않으면서 일 하냐고. 그러면 정수기가 있지 않느냐, 물마시고 싶으면 정수기 와서 먹어라. 근데 정수기가 반장실 앞에 있거든요. 사실 먹지 말란 얘기랑 똑같은 거죠. 그렇게 물 마시는 거 통제를 하고 그런 것도 있다. 휴게시간에 5분, 10분 짬을 내서 휴게실을 노동자들에게 청소시키는 거죠. 휴게시간을 쪼개서 니네들이 쉬는 공간이니까 니네들이 치워라. 냉장고 같은 경우 여성노동자들이 음식이나 간식꺼리 삼삼오오 모여서 나눠먹는데 그런 것도 니네가 쓰는 냉장고니까 니네가 치워라 그런 얘길 하는데 여성노동자들은 그런 게 불만이죠.

- B사업장 라의 경우

조합 생기기 전에는 화장실 가는 것도 통제 했어요. 누구는 많이 가고, 월차 쓰는 것도 공개적으로는 안 하지만 그런 거도 제안이 있었고, 또 예전에 일용직이 있었는데 일 못하면 나오지 마세요. 그렇게 하는 경우도 있었고. 저 같은 경우에도 현장에서 싸운 적도 있고. 그러잖아요. 업무 진행하면서 나이가 어릴 때는 무시하는 그런 게 있었죠. 지금은 이제 회사에서 교육이나 성교육이나 인권 침해 교육, 조합이 생기고 나서 그런 게 많이 줄었죠. 호칭 같은 경우도 야 너 그러던 게, 누구씨 하고 그런 게 많이 바꿨다고 봐요. 뭐 이렇게 시간.. 쉬는 시간 얼마 남겨 놓고 미리 뭐 이제 화장실 통로 같은 데서 지키고 있죠. 관리자나 공장장이. 불만은 있었는데 대놓고.. 조합 없을 때는 표현을 잘 못하죠. 저 쪽에서 지키면 이쪽 화장실로 가고 이쪽 화장실 지키면 저쪽으로 가고 그렇게 피하면서 다닌 적도 있었죠. 부당한 건 알고 있었지만 그때는 말을 잘 못했죠.

- A사업장 가의 경우

욕하는 건 당연한 거고. 화장실 문제는 그래요. 예전에는 막연하게 열 받는다 이런 생각이었잖아요. 근데 노동조합 만들고 나서는 기본이다, 인간의. 생리수단의 기본인 거고. 어제 술 먹었는데 지금 배가 아플 수 있는 거고. 내가 당연

히 물량 빼준다 내가 물량 안 빼줬나 대응할 수 있는 거고. 다만 그것들을 여전히 기분 나쁘게 생각은 해요. 화장실 문제, 업무시간에 가지 마라 뭐 이런 것들에 대한 부분 당연히 기분 나쁘죠. 근데 그거를 이걸 위해서 문제다 주장을 하지는 않아요. 기분 나쁜 정도이고. 그리고 예전에 비해서 굉장히 강압적이고 옥죄이는 그런 수준으로 다가오지 않으니까.

- A사업장 나의 경우

## 가방 검사와 사물함 검사

가방검사와 사물함 검사는 작업현장의 감시 통제와는 다른 수준의 감시다. 노동자에 대한 감시가 노동자의 사적 영역으로까지 확대되어 프라이버시를 침해하고 쉼 권리조차 빼앗기고 있음을 보여준다. 사용자는 근로계약을 맺었다는 이유로 노동하지 않는 시간과 공간에 대해서까지 영향력-노동자에 대한 지배력을 높이고 있었다. 불량품을 확인하겠다는 자행되는 사물함 검사는 노동자들의 프라이버시를 침해할 뿐 아니라 현장감독자의 무소불위의 권력을 확인하게 만들어 노동자의 순응, 불합리한 지시에 대한 복종을 낳을 수 있다는 점에서 심각하다.

‘이사님! 제가 여기 파견인데 왜 가방검사해요? 기분 나빠요.’ 말했더니 여기 도난사건이 있었다고 그렇게 말하는 거예요. 제품을 들고 나가는 사람이 있었다. 그 명목으로 한다니까 제가 할 말이 없죠.

- F사업장 차의 경우

그거 한번 부장인가 팀장이 여자탈의실에 들어갔어요. 둘이 같이 들어가 가지고 그래가지고 동료도 그건 침해 그거 아니냐고, 인권침해라드나 뭐라고 그러는 거 같더라고요. 그래가지고 노조 위원장한테 이야기 했는데 노조 위원장도 얼굴색이 변하더라고 그걸 한번 그러고 나서는 안하더라고. 그걸 왜 그렇게 하냐고, 아니 왜 여자들 탈의실 문 잠긴 데는 안하고 열쇠 없는 데만 다 열어본 거예요.

- A사업장 가의 경우

불량 같은 거 있나 열어본 거래요. (집에) 못가니까 불량을 주머니에 넣었다가



사물함에 가져다 놓는 거예요.

- B사업장 라의 경우

저희 회사는 일할 때 핸드폰을 압수해서 자물쇠로 잠가놓고 쉬는 시간에만 풀어봐요. 그렇게 하는데 정말 이해 안 되거든요. 그런데 그런걸 보면 사람을 억압시키려고 하는 것 같아요. 회사 자체가. 그런 말 있잖아요. 고등학교도 두발 자율화 복장자율화 하면 애들이 풀어진단다. 그런 이상한 생각을 하고 있는 것 같아요. 분명 회산데 학교보다도 더 심하게.. 요즘 학교도 핸드폰 안 걸어요. 그런 게 좀 있지 않을까요? 일부러 더 억압해서 자존감을 낮추려고 하는.. 생각해 보니까 그런 것 같아요. 전 너무 일상이라고 생각해서..

- F사업장 차의 경우

## CCTV

보통 작업현장에서 CCTV는 사용자의 재산권 보호 및 노동인력에 대한 통제력 강화를 목적으로 한다. 특히 업무생산성을 제고하기 위한 작업공정의 통제 강화를 목적으로 하는 경우에는 CCTV만 사용되는 것이 아니라 화장실이나 물을 먹는 것까지 통제하는 직접적 통제와 연계된다. 그 외에도 노동자들을 괴롭히기 위한 방법, 즉 노동자를 내쫓을 목적으로 상시적으로 감시하는 경우도 있었다. 일종의 괴롭힘이다. 산업재해 신청이나 성폭력 신고 등을 한 노동자에 대해 회사가 의도적으로 노동자를 괴롭히며, 괴롭히고 있다는 사실을 노동자가 인지하게 만드는 방식이다. 또한 노동조합에 대한 탄압을 목적으로 노동조합 감시용으로 CCTV를 달기도 했다.

CCTV가 확인된 게 옥외2개, 실내 2개인데 하나는 설비에 있어서 작업자 손만 보이고 불량이 유출되는지 안 되는지 나중에 불량 나면 과연 누가 작업했나, 그걸 잡아내려는 게 하나 있고 하나는 배전실 뒷켠에 CCTV가 있는데 그건 누가 봐도 감시하려고 설치한 것 같다. 그 앞에 있는 여성노동자가 단조로운 일에 자꾸 투입이 되는 거죠. 차별받고 있는. 그 여성노동자 있는 자리에다가

CCTV를 단. 이걸 왜 달았냐 물어보니 현장에 도난사건이 있을 수 있어 그랬다고(변명을 하죠)..

- B사업장 라의 경우

## 노동자의 개인적 활동 감시

노동자에 대한 감시는 작업현장만이 아니라 휴게공간에까지 이어졌는데 내용에서도 반(反)기업 활동이나 노동조합 활동만이 아니라 개인적으로 사회적 발언과 행동을 하는 것까지 통제하고 있었다. 이는 노동자의 자율적 활동까지 규제함으로써 노동자의 자기결정과 판단이 부당한 기업 활동에 대한 항의로까지 이어지는 것을 막으려는 사전적 행동으로 볼 수 있다. 안산은 세월호 참사의 희생자가 가장 많은 곳으로 대다수 노동자들이 피해자가죽이거나 이웃이다. 따라서 세월호 참사에 관심을 갖고 발언하고 행동하는 일은 자연스러운 일이다. 그러나 이에 대해서도 규율을 위반했다며 통제하였다. 이는 노동자의 표현의 자유를 침해하는 것이다.

작년에 세월호 특별법 제정 즈음에 보선이 있었는데 무식하게 점심시간에 식당에서 피케팅을 했어요. 새누리당 찍지 말자, 이름을 넣어서, 혼자 만들어서 급하게 점심때 15분 정도 들고 있었어요. 바로 선관위에서 연락이 왔어요. 선관위도 충분히 그 마음 인정한다고 하고, 진술서 쓰고 끝났어요. 그때만 해도 50여명의 아이들이 안 올라오고 그랬으니까. 그런 얘기 쓰면서 구조하지 않고 전화로 그러지 마세요 하고 끝났어요. 선관위랑은 끝난 문제인데 회사가 꼬투리를 잡아서 질서를 방해하고 회사에 막대한 손해를 입혔다면 1개월 징계를 당했어요. 지노위에서 이겼는데 중노위에서 졌어요. 지노위 판결나고 두 달 만인 9월, 10월에 났어요. 지노위는 회사에 막대한 지장을 초래한 적이 없으며 질서를 위반한 만큼은 아니다. 중노위에서 모두가 지지하는 사람이 있다고 하여 점심시간에 판넬을 들고 서있을 경우 그게 맞겠냐고, 자기가 모두 각자 지지하는 후보를 쓰고 써 있으면 되겠냐, 800명이 들고 있으면 혼란이 생긴다고 졌어요.

- G사업장 카의 경우

## 2) 폭언과 폭행 등 모욕적 폭력



폭행과 같은 신체적 폭력은 많지 않았으나 존재했다. 그런데 신체에 대한 폭력이 모욕적 발언과 함께 이루어지고 있었기에 하나로 묶어서 다루었다. 친근성을 가장한 헤드락 걸기, 모욕발언과 함께 이루어지는 물건던지기 등 모욕적으로 드러났다. 이러한 모욕적 폭력은 노동자에 대한 통제수단으로 활용되기도 했다.

### 욕설

욕설은 노동자에게 모욕감을 줄 뿐 아니라 노동 강도를 높이는 기제로도 사용되었다. 특히 나이가 어리거나 이주노동자인 경우 욕을 하였다. 또한 욕은 아니지만 반말 등의 부당한 호칭을 상용하면서 작업장의 위계를 확실히 하기도 했다. 특히 한 사업장에 정규직과 비정규직 등 다양한 고용형태가 있는 곳에서 가해자는 관리자가 아니라 정규직 노동자인 경우도 있었다.

라인에서 화장실 못 가게 했던 회사가 있었어요. 관리자가 조선족 분이었는데 엄청 드셨어요. 욕설도 심하고 특히 한국인을 더 싫어하는 걸로 보였거든요. 한국인이 자기보다 밑에 있으니깐 더 깔보고 제가 계다가 막내였으니깐 뭐라고 하고, 언행자체가 너는 욕을 먹어야 된다. 그런 식이에요. 그런 게 정말 싫었어요. 제가 뭐라고 말하지도 않았는데 와서, 야 그러고 빨리 빨리하라고 소리 지르고, 정말 싫었거든요. 왜 그렇게 무섭게 분위기를 하는지. 그런 생각도 많이 들었고.. 그 회사는 정말 험악했어요. 일만 엄청나게 하는, 저는 거기서 무서움을 느꼈거든요. 내가 여기서 오래 다니다보면 기계가 되는 느낌이었겠다. 정말 무

섭다. 그런 느낌이 많이 들었어요.

- F사업장 차의 경우

거기 반장은 욕도 했어요. 사람들에게. 심한 욕도 했다고 하더라고요, 저는 욕 같은 건 안 들었지만, 여튼 그 반장은 심했어요. 여기 반장은 소리 지르고 반말. (어떤 경우?) 실사 같은 걸 온다, 그럴 때. 눈에 걸리면 그냥. (심각한 거 아니어도) 아니죠. 그냥 일상적인 거. 자연스럽게 누가 자재를 가져와도 그냥 눈에 거슬리는 거. 손님이 들이닥칠 수도 있는데 누가 일 때문에 왔다 갔다 한다 거나(할 때). 일 때문에 그런 건데도 그럼 욕이 나가는 거죠.

저도 한번 욕은 아닌데 거긴 실사를 자주 왔어요. 자재를 가져오는데 누가 움직이라 그랬어? 소리를 썩 지르는 거예요. 타이밍을 놓친 거예요. 타이밍을 맞춰야 하는데 저 사람이 지금 나한테 뭐라고 한 건가... 타이밍을 놓친 거야. 나중에 생각할수록, 사람들 얘기 들어보니까 욕하는 것도 많다고, 이 여자도 반장 오래했으니까 드세겠죠. 지금은 사람들 나가니까 분위기 맞추려고, 사람 나가니까.. 사람 나가면 굉장히 힘들어요. 다시 알려줘야 하고, 생산량 차이나고, 자기가 땀뻑하는 경우도 생기고.

- G사업장 카의 경우

욕까지는 안 했어요. 사람들에게 다 들리게 그 자리에서 엄청 면박을 줘요. 엄청 민망해요. 보는 사람들도 무안해지고, 저도 하다보면 내가 이걸 너무 하면 안 되겠다 이런 생각이 들어요. 반장이 아니라 그냥 직원인데, 저는 언니라고 부르는데 애네들은 반말 섞어가면서 아줌마 아줌마라고 불러요. 정직원은 그냥 사원이라면 파견직 아줌마들을 아줌마라고 짹짹 부르는 거지요. 반말 섞어가면서.

좀 더 심한 것은 주임이라고 불리는 조장급이 있는데, 그 사람이 장애인들에게 욕을 쌍욕을 해요. 거기는 장애인들이 정규직으로 근무를 하거든요. 못 듣는 장애인들도 있으니까. 근데 모든 장애인들에게 욕을 해요. 주임 한 명이. 시작이 그냥 욕으로. 야, 이년들아 부터 시작해서. 장애인들이 7명~10명인데. 옆에서 내가 듣다가 무안해서 나왔어요.

- E사업장 자의 경우

## 신체폭력 (헤드락 걸기)

신체폭력은 관리자가 친근함을 가장해 이루어졌다. 사실상 위계를 확인하는 폭력이지만 친근함과 일상성이라는 점에서 노동자가 항의하기 어렵게 만들고 있었다.

남성들 같은 경우 휴게시간이나 작업장 이동할 때 수시로 관리자들이 폭행을 해요. 하복부를 갑자기 때린다던지. 너랑 친해서 그런다, 너에게 관심 있어서 그런다, 아니면 작업시간인데 왜 이동하냐 이런 이유를 대면서 그때그때 다른 데 그러면서 폭행을 하고. 남성노동자들 같은 경우는 예기치 않게 들어오니깐 화도 나고 싸움 직전까지 가기도 하고 그런 상황도 있어요. 여성노동자들은 그걸 폭력으로 받아들이지 않는 거 같아요. 자기에게 더 잘해주는 것이다, 애정표시다, 관심의 표시다... 업무지시를 내릴 때 신체접촉을 하는데, 헤드락이라고 하죠. 목을 강하게 옥죄서 하라고 지시를 한다거나 상대를 제압할 때 뒷목을 누르는 뒷덜미 잡는 제스처 이런 것, 그냥 업무지시만 하면 되는데 폭력적인 행동을 같이 하는. 여성 남성 할 것 없이 하는데, 여성이 더 취약하죠.

- B사업장 라의 경우

## 물건 던지기 등

한번은 제가 그때 아파서 늦게 온 적이 있었어요. 그때 조장이, 조장은 책상이 있었거든요. 저희는 서서 라인 타는 일을 했는데 대개 발이 아팠거든요. 하여튼, 늦어서 죄송하다고 말씀을 드리려고 갔는데 다짜고짜 서류를 집어 던지는 거예요. 그래서 정말 놀랐거든요. 너무 무서워서 눈물이 나는 거예요. 그 사람이 저한테 화를 낸 게 대개 무서웠거든요. 그때 제가 멘붕이 많이 와서 아, 나 어떻게 하지? 나 회사 찍혀서 어떻게 다니지? 조장언니가 나 너무 싫어한다... 막 그 생각이 나더라고요.

- F사업장 차의 경우

### 3) 노동법 상의 기본적 권리 통제

노동자들은 연차 휴가와 같은 법에 명시된 권리조차 사용하고 있지 못했다. 법에 명시된 권리를 사용하는 것을 눈치 보기도 했으며 연차나 잔업을 관리자나 작업 감독자가 관찰하면서 노동자들을 관리하는 통제수단으로 사용하고 있었다.



특히 비정규직은 연차를 사용하면 정규직으로 채용되는데 불이익이 되는 경우가 있어 스스로 사용하지 않는 경우도 있었다. 그뿐 아니라 법에 명시된 안전교육이나 성희롱 예방교육도 교육을 하지 않은 채 사인을 강요하는 경우도 있었다.

#### 연차 휴가 통제

라인이 10명이면 1명이 연차를 쓰면 이걸 채워서 가야해요. 1명 자리를 일용직을 불러야 하거든요, 생산량을 줄일 수는 없거든요. 일용직 일당을 협력업체 사장 돈이 들어가거든요. 그러니까 연차 쓰는 걸 싫어하죠. 협력업체들도 다 파견업체를 끼고 하죠. 그런 문제가 제일 크죠. 몸이 아프거나 집안일이 있어서 빠진다고 하면 눈치를 주는 경우가 많죠.

- D사업장 바의 경우

정규직이 안 되고 그러면 안 되니까 동료와의 협의가 안 된다고 평가될까봐. 연차도 포함시키는 근태 평가가 있으니까. 연차는 물론 평가에 포함 안 된다고 하지만 두 명이 평가가 똑같으면 연차를 안 쓴 사람을 쓸 거 아니에요. 연차도 못 내고, 그게 혹여 평가할 때 회사에 손해 끼치는 걸로 평가와 연결될까 못

쓰는 사람도 있으니까. 특근 잔업도 못 빼고. 왜 그럴까. 나의 꿈은 정규직이니까. 파견 도급 계약이 다 섞여 있으니까. 파견업체 도급업체 계약직 이 셋이 애길 하는데 스스로 차별이라는 걸 느끼냐고 묻는데 그것도 대답을 못하고 눈치를 보는 거예요. 이걸 왜 물어볼까 하는 거죠. 그런 게 눈치가 보인다는 거죠.

- C사업장 마의 경우

## 잔업 특근 강제

그런데 단순공정이 있고, 저처럼 검사나 테스트 공정은 잔업을 못한다고 사정이 있어서 못하는 사람 있잖아요. 테스트나 검사 쪽은 배우느라 시간 다 가는데 자꾸 빠지면 일이 안 돼요. 잔업을 자주 못할 사람은 아예 빼버리겠다, 그랬어요. 저 같은 경우는 잔업 다 할 거니까 그냥 있었는데. 실제로 누가 나갔는지 모르겠는데, 잔업, 특근 못할 사람은 거기 있음 안 된다고 했어요. 단순공정 가겠죠. 박스라거나.

- G사업장 카의 경우

## 4) 부족한 휴게시간과 휴게 공간



비정규노동자들은 열악한 노동조건을 감수해야 하는 것으로 여기고 있었다. 하루만 일할 수도 있다는 것 때문에 제대로 항의하지 못하는 경우도 있으며 단기 파견의 경우, 휴게시간과 휴게공간을 제대로 마련해주지 않아도 된다는 사용주의 인식으로 노동자들은 쉴 권리조차 빼앗기고 있었다. 쉬는 것조차 경쟁이 되어 뛰어가는 노동자들의 모습은 열악한 노동조건이 노동자들을 얼마나 모욕하는지가

드러난다.

## 불충분한 휴게시간, 휴게 공간

밥 먹고, 휴게실이 방 같은 데가 있어요. 근데 인원은 많은데 자리가 좁아요. 그래서 자리가 없을 때가 많아요. 밥 빨리 먹고 가서 앉아 있는 거죠. 야간에는 누워있는 사람들도 많아서 자리가 정말 없거든요. 험한 곳도 다녀보긴 했죠. ###라는 곳. 본사. 거기는 한 100명은 안 되고 70명 정도? 거기는 점심시간이 40분이었어요. 딱 법정이죠. 쉬는 시간 10분, 10분, 점심 40분 해서 딱 한 시간. 그런데 식당이 외부, 밖이에요. 밥 먹고 와서 양치를 후다닥 해야 시간이 맞아요. 근데 거기는 상여가 200이 있었어요. 그리고 일요일도 거의 다 일했어요. 사람들이 돈을 벌려고 악착같이 다니고, 반장이 입이 험하고 악독한데 돈이 되는 이유로. 거기는 화장실은 기본적으로 쉬는 시간에 가구요. 근무시간에 피치 못할 사람들이 가장해요. 안 가려니 해요. 그런 것까지 뭐라고 하지는 않았어요. 소지품 검사도 없었고요. 지금도 여기는 그런 것은 없고. 점심시간 40분인데는 정말 최악이었어요. 같은 건물이면 모르겠는데, 엄청 뛰어요. 맨날 달리기 대회 같애. 다 파견업체 통해서 갔어요. 거기는 오래 못했어요. 거기도 한 두어 달? 일요일을 처음엔 한다고 안 했거든요, 그런데 가보니까 거기 분위기는 일요일에도 일 시키면 다 해야 해요. 안 하면 반장이 꼬치꼬치 캐몰어요. 너 저번 주도 안 했잖아. 자꾸 이러면 곤란하지. 이러면서, 저는 일요일을 다 못해요. 정 바쁘면 한 번 정도는 할게요. 남들은 몇 번씩 하는데 너 돈 안 벌어? 그러니까, 제가 못 견뎌서 나왔죠. 토요일까지는 어떻게 해보겠는데 일요일까지는 일 할 생각 없거든요. 잔업을 맨날 하는 회사도 있었어요, 거기는. 그런데 거기 다니시는 분들은 돈에 혈안이 되어서, 거기 바빠요.

- G사업장 카의 경우

## 열악한 작업장

또 생각하는데 ○○○에 올 여름에 다닌 적이 있는데 거기도 자동차 쪽인가 다녔는데 거기는 진짜 웃긴 게 제가 별관 쪽에서 일했는데 정수기가 없었어요.



물 통으로 뒤집어놓는 기계가 있어요. 그거를 본관에 사무실에 가서 이거를 물을 받아와야 해요. 그 물통이 세척도 안 하잖아요. 물 때 끼고, 되게 더러워. 그래서 나는 물을 가져다 먹었어요. 왜 사무실에만 그게 있어요. 그거를 받아오는 데 그 계단이 또 위험하잖아요. 무겁구. 쉬는 시간에 하죠. 그것 때문에 당번으로 돌아가면서 해야 해서 일찍 출근해야 해요. 회식을 한 번 가보면 그런 거 알아요. 요즘 회사들은요. 비정규직들이 많고 그러다보니까 정규직만 쏙 가서 회식을 해요. 아직 여기서는 한 번도 회식 안 해봤어요.

- G사업장 카의 경우

## 5) 불합리한 작업 지시



파견노동 등 작업장 고용형태의 다양화는 노동자에게 제대로 된 작업지시를 하지 않거나 작업지시를 하지 않은 채 노동자의 시간을 마음대로 사용하고 있었다. 그로 인해 노동자는 어떤 일을 어떤 곳에서 하는지도 모른 채 작업을 하기도 했다.

거기는 정말 웃긴 게 갑자기 저보고 들어간 지 며칠 안 됐는데 나보고 나오래요. 그래서 나는 본관 가나보다 했는데 차를 타래요. 그래서 탔는데 설명도 없이 용인인가 어디를 가요. 불량 났다고 거기를 와서 선별하라고. 출장 선별을 보낸 거예요. 그런 데 가려면 제 가방도 가지고 가고 물통도 가지고 가야하는데 그냥 제 슬리퍼 끌고 간 거예요. 용인인가 어디를. 한참 가서. 그랬는데 그 회사가 독일의 유명한 회산데. 이름 들으면 아는 회산데 세 글자인데. 큰 유명한 독일회사더라고요. 어이가 너무 없었어요. 양치도 못하고 가다 짜장면 먹었어요. 핸드폰은 주머니에 있긴 했는데. 그 날은 그냥 넘어갔는데 며칠 있다가 또 차를 타래요. 제가 경험이 있잖아요? 그래서 탈의실 가서 가방을 챙겼어요.

그랬더니 반장이 가방을 왜 챙기냐고. 빨리 가라고. 해서 가방은 못 챙기고 물통만 챙겼어요. 이번에는. 물은 챙겨야 할 거 같아서. 거기는 5시 반인가 6시인가 정규시간까지 다 했어요. 빠듯하게. 그래서 거기 과장인가 저희를 퇴근시간에 데리러 온대요. 멀리 갔는데. 퇴근시간 저희 데리러 왔는데 본오동에 와서 우리는 퇴근해야지 했어요. 그런데 우리를 태우고 그 과장이라는 놈이 막 수원으로 가요. 어디가요 했더니 수원간대요. 누구 태우러 가나 했는데. 너무 사람이 말을 안 하니깐 물어보기가 그렇잖아요. 그때는 두 명이 갔는데 주차장에서 우리더러 내리래요. 그래서 왜요? 그랬더니 따라 들어오라는 식으로 이야기를 해요. 그때부터 일을 시키는 거예요. 퇴근시간 지나고 잔업이죠. 거기에도 누가 와서 선별을 하고 있더라고요. 근데 거기가 안 끝났나봐. 그래가지고 거기서 아무 설명도 없이 선별을 하래요. 나는 퇴근하려다가 졸지에 일을 한 거예요. 너무 열 받는 거예요. 거기서 고참 여자가 일을 하고 있더라고. 과장하고 둘이 친한가봐. 농담 따먹기를 해가면서. 우리는 열 받아 죽겠는데. 잔업시간이 거의 끝나갈 때 차를 타고 오는데 그래도 음료수 하나는 사줄 줄 알았어요. 저녁도 안 사주고. 저녁도 못 먹고 물만 먹고 일했는데. 미안하다 그런 이야기도 없었고. 우리는 열이 받았어요. 거의 회사 도착해서 한다는 말이 거기 고참한테 우리 이따 술 한 잔 할까? 이런 말을 해요. 우리는 내려서 카드 찍고 퇴근했어요. 그런데 거기는 만근수당인지 월차수당인지 있었어요. 그래서 우리가 한 달 채우자, 수당은 받아야 하나. 한 달 채우고 관뒀어요. 그래서 우리 용역에다가 자세한 설명은 안 하고 우리 관둘래요 그랬어요. 관두고 월급이 한참 있다가 나오잖아요. 그런데 수당이 안 나왔어요. 왜 월급이 이렇게 나왔냐, 그랬더니 이 자식이 두 분이 같이 관두셔서 제가 얼마나 회사에게 난처 했는 줄 아냐면서 수당까지 받길 원하냐. 이렇게 나오는 거야. 그동안 내가 수당 받으려고 참고 일했는데. 거기가 수원에 있는 용역업체더라고요.

- G사업장 카의 경우

## 6) 괴롭힘

직장 내 괴롭힘도 보였는데 괴롭힘 수단은 저임금이라는 노동자의 현실을 이용해

잔업 특근을 배제하는 것이었다. 잔업특근이 없으면 생활비가 되지 않는 점을 악용한 것이다. 그 외에도 CCTV 감시, 노조 가입자 따돌리기 등이 있었다. 회사의 부당대우에 대해 노동부에 진정을 한 사람에 대한 따돌림도 있었다.



## 잔업특근 배제

찍히면 가장 무서운 게 잔업을 안 시키는 것. 잔업 특근을 안 하면 먹고 살기 힘들니까 잔업에서 제외하는 거죠. 그런 걸로 괴롭히는 거죠.

- C사업장 마의 경우

## 문제제기자나 노조가입자 따돌림

제 친구는 소위 말해서 성격이 한 성격했었어요. 부당하다면 부당하다고 말하고, ‘아니 왜요 제가?’ 이렇게 말을 해버렸거든요. 그랬다가 똑같이 친군걸 아는 데 애는 출근하지 말라고 문자가 온 거예요. 아 함부로 말을 하면 안 되는구나.

- F사업장 차의 경우

직장폐쇄하고 바로 해제되고 나서 그 전에도 직장폐쇄하자마자 탈퇴한 사람도 있고, 그 다음에 이후에는 차차 시간이 지나면서 한 두 명 씩 계속 있었죠. 그렇죠. 차별도 있었고, 비조합원은 일 더 시켜주고 회식시켜주고, 아주 보이지 않게.. 하지만 그렇게 한 게 시간 지나면 다 나오니까. 사람들 입을 통해서. 부

서이동 시켜주고 승진시켜주고 회식시켜주고 잔업특근 시켜주고, 그렇게 대놓고 하니까 조합원과 비조합원들과의 갈등이 더 생기는 거죠. ... 우리가 많을 때는 120명인가 했거든요. 한꺼번에 왕창 다 빠진 게 아니라 시간이 지나면서 빠진 거기 때문에...

- A사업장 나의 경우

## 따돌림과 찍퇴

이러한 상황에서 노동자가 자신이 당한 부당한 대우에 항의하거나 법적 구제절차에 들어가면 (산재를 당해 산재처리를 하려고 하거나, 회사에 이의를 제기하거나 등) 의도적으로 괴롭히는 ‘찍퇴’나 ‘왕따’가 발생하였다.

그 사람 하나를 찍어내기 위한 거라고 생각이 들죠. 이후 계속 자기 공정에서 배제해서 단조로운 영뚱한 일을 시켜서 지치게 하고, 그전에도 남성노동자에게도 비슷한 경우가 있었는데, 다쳤는데 산재인데 이 양반을 쳐내야 하는데 곳곳하게 버틴 거예요. 허드렛일을 시킨다거나 하는 식으로 해서. 산재는 안하고 공상처리를 했는데, 회사 이미지나 분위기에 해가 된다, 이런 이유로다가 내보내려고 작정을 하고 라인을 다른 데로 돌리고 근데 이분이 계속 있으니까 나중에 경비실로 보내고 그래서 결국 포기하고 떨어져나가게 했던 적이 있어요.

- B사업장 라의 경우

@@에서는 파견회사한테 너 제대로 정리 안할래? 이렇게 말했을 거고. 그리고 파견회사가 저한테 그렇게 연락이 온 거예요. 실제로 파견회사에서 저한테 말한 게 담당자가 자기한테 소리를 질렀대요. 관리 이 따위로 하냐고. 그리고 자기 좀 살려달라고. 자기 업계에서 완전 떨어져 나온다고, 이렇게 해서 좋을 거 없다고, 정직원 못한다고. 이런 식으로 이야기를 하는 거예요. 파견회사에서 그날 돈 봉투를 주고 제가 거부한 이후에, 한두 번 더 연락이 왔어요. 제가 나는 @@이랑 이야기하겠다고 하자 파견업체 사장이 잠수를 탔다. 회사에서 조치를 들어간 게 파견 언니들을 도급계약으로 전환을 했다고 하더라고요. 언니들을 다 식당으로 불러놓고 도급전환을 할 거라며 합법이라고 이야기하면서 계약서

를 가지고 왔다. 그 내용이 ‘나는 직접 계약을 원하지 않고 도급 계약에...’

- E사업장 자의 경우

일단은 마녀사냥이 되게 심했어요. 저랑 친한 사람 누구냐고, 스파이라고 판단 된 언니는 완전 왕따 당했어요. 그 언니가 지나가면 하던 이야기도 멈추고, 그 언니가 100%라고 믿고 있대요. 근데 사실 저는 다른 언니한테 이야기를 듣고 있거든요. 그래서 그 언니 불쌍해서 미치겠다고. 자기가 챙겨주고 싶은데 챙겨 준다고 마녀사냥 당할까봐 뒤에서 몰래 챙겨준대요. 000 만났냐, 안 만났냐 이렇게 관리자들이 와서 물어보고 엄청 괴롭히고 그랬대요.

- E사업장 자의 경우

## 찍어내기(괴롭혀서 내보내기)

작년에 조선족 동포인데 정직원 이었는데 팀장이 미워해가지고 내보낸 적이 있죠. 그 형이 허리가 아파서 몇 달 쉬는 동안 인력이 줄어드는 상황이 아닌데 회사에 얘기했는데도 회사가 어렵다며 해고했어요. 그리고 그 자리에 일당직을 쓰고 있어요. 하여튼 지금 추측은 팀장이 개인적으로 미워해서 내보낸 거예요. ... (그 분은) 산재 그걸 신청했는데 안됐어요.

- D사업장 바의 경우

## 7) 차별



차별은 다양한 맥락에서 이루어지고 있었다. 때로는 나이가 적다는 이유로, 여자라는 이유로, 이주노동자이거나 장애인이라는 이유로, 비정규직이라는 이유로.

## 이주노동자 차별

노동조건과 환경이 안 좋을수록 관리자들과의 폭언이나 이런 게 많다고 봐요. 이 쪽은 그래도 일용직이나 외국인 그런 쪽이 없해보니까 좀 낫다고 생각해요.

- G사업장 카의 경우

## 장애인 차별

거기 장애인들이 정규직으로 근무를 해요. 이 장애인들에게 욕을, 쌍욕을 해요. 못 듣는 장애인들도 있으니까. 근데 모든 장애인들에게 욕을 해요. 이 주임 한 명이. 시작이 그냥 욕으로 시작해요. 야 이년들아부터 시작해서. 장애인들이 7명~10명인데. 옆에서 내가 듣다가 무안해서 나왔어요.

- E사업장 자의 경우

## 나이 차별

남성들도 나이 많으면 3D로 가겠죠. 남성들은 더 무시 받는 거 같아요. 여성보다. 제 느낌에는. 그런데 같은 비정규직이어도 비정규직으로 온 남성을 비정규직 여성이 더 무시해요. 여성들은 살림하다가 늦게 나오신 분들도 있고. 그런데 남자가 저 나이에 비정규직. 뭐하냐. 뒤에서 손가락질 더 많이 하는 거 같아요. 여성들은 학원비 벌러 나왔고 그렇게 생각하는 경우도 있는데. 남성들은 내가 보는 경우에도 더 안쓰럽고. 관리자들도 남성들을 더 무시하는 것 같아요. 여자보다 오히려 말을 더 함부로 하는 거 같아요. 아, 해! 이려고.

- G사업장 카의 경우

제가 나이가 어린데 생산직에서 일을 많이 해봤거든요. 근데 항상 주위에서 물어보는 게 넌 나이도 어린데 이런데 왜 있어? 이런 질문이에요. 그리고 넌 대

학을 안가고 공장을 왔니? 이 질문을 많이 하거든요. 그거를 봐서는 사람들 심리가 공장은 들어와서는 안 된다, 되게 하급 직업이다, 이렇게 생각하는 것 같아요. 그러다 보니까 사람들을 막대하고, 되게 쉽게 생각하는 거 같아요. 특히나 저 같은 젊은 애들은 있어도 그만 없어도 그만 금방 나가겠지. 이 생각이 되게 강한 거 같고요. 그러다보니까 취급을 낮게 하는 거 같거든요.

- F사업장 차의 경우

## 비정규직 차별

통근버스, 정직원이랑 파견직이랑 차이를 두고 가니까. 정규직과 파견직의 차이가 느껴지는 거는 ##이 좀 센 거죠. 왜냐면 같이 일하고 있고 같은 느낌이라고 받고 있다가 어느 순간 파견직이라서 확 갈리는 부분이 생기거든요. 예를 들면 교육 받는 것도 정직원들이랑 같은 일을 하는 데도 사인을 하고 안하고 차이도 있고, 직업교육을 받는 것도 정규직들은 의무가 있나 봐요. 그래서 같이 교육을 받고 있는데 파견직들은 아예 사인을 안 받고, 그럴 때 그게 별거 아닌 건데, 내가 그럴 때 이 회사 소속이 아닌 것 같은 느낌을 받을 때가 있다. 통근버스도 그렇고. 월차, 쉬는 날 정할 때도 파견직들은 눈치 보면서 써야 하니까. 정직원들은 자기들은 당당하게 한 달에 한 번씩 원래 쓰는 거다 이렇게 하는데, 파견직들이 쓸 때는 주임들이 왜 쓰는 거냐고 꼬치꼬치 물어요.

- E사업장 차의 경우

## 8) 성적 괴롭힘



성차별적 인식과 문화에 기반 한 성희롱, 성추행 등 성적 괴롭힘은 여전히 많았다. 특히 비정규직 여성노동자의 경우 성희롱과 성추행을 더 당하고 있었다.

## 성희롱, 성추행

여성노동자들이 많으니까 성희롱, 성추행 많아요. 관리자들이 노래방에 이끌어 서 가는데 가관이죠. 당장 쇠고랑 차도 지나치지 않는. 근데 묘한 게 뭐냐면 그 게 파견노동자일 경우 정규직 노동자들이 외면하는데, 정규직 노동자일 경우 항의를 하는 거. 같은 자리에 같은 여성노동자들이 있는데 차이는 비정규직이냐 정규직이냐 인데, 이주여성노동자일 경우는 일언반구도 없죠. 그런데 정규직 노동자일 경우는 자기네들끼리 얘기하고 웅성거리고, 그러시면 안 된다 손 내 리게 한다거나. 특히 회식 때 여성노동자들에 대한 성희롱이나 성적 발언 그런 게 되게 심한 것 같다. 반응은 재가 어린 자식이 이모뽕이고 그러니까 나랑 친 하려고 그런 거다 그렇게 얘기를 하죠. 출산휴가나 그런 것을 사용했다거나 사 용한다거나 그런 것을 들은 바가 없고, 생리휴가를 사용하는 여성노동자들이 간간이 있어요. 나이가 어느 정도 되시고 중장년층이다 보니까 남성 관리자들 이 얘기를 하는 거죠. 생리휴가를 대체 왜 쓰냐. 밤일이 힘들어서 잠 못 자고 피곤하니까 괜히 빠지려고 그런 거 아니냐. 농반 진반으로 시비를 거는 거죠. 회식하면서 남자 직원이 엉덩이를 치고 가거나 노래방 가서 손깍지 끼고 만지 고. 이것도 3-4년 된 일이라. 오히려 네가 마음에 있던 거 아니냐, 회사가 중간 에서 사과하고 끝내라 한 것도 있고. 얘기하다보니 그런 게 많았네요. 회사가 워낙 오래 되다보니 대상에 상관없이 그런 농담을 하는 말종 같은 사람들이 있 어. 개 같은 애들이 있잖아요. 그걸 받아치는 사람이 있고 더한 농담으로 받아 치는 사람이 있고. 한 경우엔 사과하고 나서 피해자한테 탄압이 들어갔죠. 공가 로 쉬고 왔는데, 저희는 300인 이상 사업장이라 간호사가 쉬어요. 그런데 책상 을 총무과에 갖다놔어요. 간호사 일만 보지 말아라, 총무과 일도 같이 봐라. 업 무전환이죠. 지금 간호사 일을 어느 업체에 맡겨서 하겠다, 외주에서 하겠다, 안전관리사가 들어오게 하겠다 그래요. 거기서 투쟁을 하다가 육아휴직을 사용 했어요. 그만둘 수는 없고 지금 이 상황을 벗어나려고 올해 말까지 육아휴직이 예요. 그런 일들이 많아요. 생산직은 어떻게 할 수 없잖아요. 실제로 사무실 같



은 경우는 능력평가를 이상하게 하거나 보직을 안 주거나 하는 방식으로 스스로 나가게 하는 방식을 써요.

- C사업장 마의 경우

## ◇ 소결 ◇

인권침해의 양상은 화장실 통제나 소지품 검사 같은 전근대적인 것에서 CCTV 같은 전자 장비를 이용한 현대적 방식까지 두루 동원되었다. 인권침해 양상은 구체적으로 하면 화장실통제, 소지품 검사, 따돌림, 욕설과 반말 등 너무나 많지만 이 중 주요하게 살펴볼 양상으로 1>감시통제 2>폭언과 폭행 등 모욕적 폭력 3>노동법 상의 기본권 통제 4>부족한 휴게시간과 휴게 공간(물리적 작업환경의 열악함) 5>불합리한 작업지시 6>괴롭힘 7>차별로 나누었다.

이중 감시통제의 사례가 가장 많았는데 감시통제의 원인은 대부분 생산량 달성을 위한 것이거나 노동자를 길들이기 위한 것이었다. 불량을 찾겠다며 여성탈의실을 뒤지거나 소지품을 검사하는 일, 노조가 생긴 후, CCTV가 노조사무실 근처에 달리는 경우도 있었다. 특히 화장실 통제는 생산량 달성을 위해 일일이 보고하거나 감시하는 경우였다. 욕설과 반말, 헤드락걸기와 같은 언어적, 신체적 폭력도 있었는데 이 중 반말을 일상적이었다. 반말은 특히 나이와 상관없이 파견노동자인 경우에는 빈번하게 사용됐다.

노동자의 권리인 연차를 마음대로 못 쓰게 하는 등 그것을 차별의 기제로 활용되었다. 정규직은 연차를 쓸 수 있지만 비정규직은 사용하기 어려운 경우다. 그 외에도 잔업을 못하는 경우에 모욕적 언설이 함께 나타났다. 또한 불충분한 휴게공간과 휴게시간 같은 노동조건의 열악함이 노동자들의 기본적 권리인 쉼 권리나 안전하게 일할 권리를 침해하고 있었다. 짧은 휴식시간에 밥을 먹고 휴게실에서

쉬려면 뛰어야 한다. 잠시라도 쉬어야 오후 작업을 할 수 있기 때문이다. 여러 파견업체가 나와 있지만 휴게공간이 부족해 휴게실에 발 디딜 틈이 없다. 심지어 사물함에 옷을 넣고 갈아입는 출퇴근 시간은 지옥철보다 더 힘들다고 했다. 파견을 사용하는 업체에서 파견노동자들을 위한 공간 확보는 전혀 하고 있지 않은 것을 알 수 있다.

파견노동자의 경우 작업내용을 알려주지도 않고 이리저리 끌고 다니며 작업을 시키는 황당한 경우도 있었다. 작업공간과 작업내용에 대해 노동자에게 사전에 알려주는 것은 기본이다. 하지만 파견노동자의 시간을 회사가 다 가지고 있다는 듯이 상사는 파견노동자를 하루 종일 작업 장소조차 알려주지 않은 채 끌고 다녔다.

따돌림과 같은 직장 내 괴롭힘도 있었다. 상급자에게 찍히거나 회사에 문제제기를 하거나 노동조합을 탄압하기 위한 방법으로 따돌렸다. CCTV를 노골적으로 찍힌 사람에게 향한다거나 비조합원만 회식을 시켜준다거나 하는 식의 괴롭힘이 있었다. 이 중에는 견디지 못하고 퇴사를 한 노동자도 있었다. 노동부에 불법파견에 대해 진정을 한 노동자를 따돌릴 것을 직접 명령하는 경우도 있었다.

그리고 너무나 많이 알려진 차별이 곳곳에 있었다. 여성이거나 비정규직이거나 이주노동자라는 이유 등으로 차별을 하고 있었다. 공장에서 일한다는 것 자체가 차별의 이유였다. 파견과 정규직의 티셔츠 색깔이 다르거나 통근버스를 다른 것으로 이용하게 했다. 쉬운 일을 원청 노동자에게 주거나 원청은 교육훈련을 많이 받는 등의 업무배분과 교육 참여에서 차별이 있었다. 성별 위계에 따른 성추행과 성희롱은 여전히 많았다. 심지어 회사가 성추행을 신고한 여성과 가해자를 같이 퇴사시키거나 신고한 여성을 괴롭히는 경우도 있었다. 밤일하느라 피곤한 거 아니냐는 식의 성희롱 발언은 비일비재했다. 하지만 비정규직 노동자는 이러한 성희롱에 대해서 제대로 항의하지 못했다.

### 3

## 인권침해를 일으키는 구조적 원인

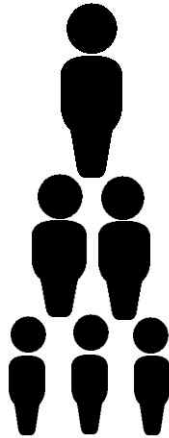
인권침해가 발생하는 이유는 성격이 이상한 상사나 동료 때문이 아니다. 물론 개인적 원인을 배제할 수는 없다. 설령 개인적으로 문제적 성격이 있는 사람이 있다하더라도 부하 직원이나 동료 직원에게 모욕적인 처우나 괴롭힘을 할 수 있는 조직 문화나 경영 방침이 없다면 인권침해나 차별이 발생하지는 않을 것이다. 이번 인권침해 실태조사(심층면접)에 참여한 노동자 대부분은 회사의 방침이나 고용형태의 차이와 같은 구조적 문제로 인해 어려움을 겪고 있음을 토로했다. 따라서 인권침해의 구조적 원인이 무엇인지, 또한 인권침해나 차별을 심화시키는 기제나 맥락을 분석해야 한다.

작업장에서 벌어지는 인권침해는 기업의 경영전략, 작업장 내 위계구조, 정규직과 비정규직 등 노동자 구성의 다층성, 노동자의 권한(노동조합의 전략 등 노사관계), 노동과정에서의 노동자의 자율성 보장 등 구조적인 문제에 영향을 받는다. 동료나 부하 직원에게 막 해도 된다는 암시나 명령, 분위기가 없이 인권침해가 일어나거나 지속되지는 않기 때문이다. 작업장에서의 인권침해는 인간으로서 노동자 존엄성에 대한 인정되지 않는 불평등한 권력관계, 노동자의 자기결정-권한의 부재, 무엇보다 고용권한을 주고 있는 사용자와 상급자의 부당한 지시를 거절할 수 없는 노동자의 현실을 바탕으로 발생한다. 이러한 구조적 문제를 밝히고 이를 시정하기 위한 노력을 하지 않으면 인권침해의 현실을 바꾸기는 어렵다.

이번 심층면접을 통해 확인한 인권침해를 일으키고 심화시키는 구조적 원인은 정

규직, 비정규직 등 여러 고용형태의 위계, 산업구조에 따른 원·하청 노동자간의 차별, 노동과정에서 노동자의 권한 부재(노조 유무), 생산량 달성을 위한 무리한 작업지시(성과주의), 반월시화공단의 특성과 공장에 대한 편견, 그 외에도 성별 위계를 짚을 수 있다. 이 중 성희롱, 성추행을 발생시키는 성별 위계에 대해서는 위의 양상에서 다루었으므로 생략하도록 한다.

## 1) 고용형태에 따른 위계



반월시화공단은 대부분 대기업에 납품을 하는 하청업체들이 많다. 따라서 원청 대기업이 가하는 수익성 압박을 견뎌내기 위한 비용절감 전략으로 외주화와 비정규직 사용을 한다. 그래서 한 사업장에서 노동자들의 고용형태가 다양하게 나타날 수밖에 없다. 고용노동부의 2012년 상반기 자료에 따르면, 안산시흥지역 파견업체는 199개로 전국 파견업체 1,935개 중 10.3%에 달하며 파견노동자는 약2만 명이다. 전국 파견노동자 약12만 명 중 16.6%로 전국 기초지방자치단체 244개중 1위에 해당하는 규모이다.

파견노동자의 열악한 처우와 그들의 위축된 모습은 ‘함부로 대해도 되는 존재’로 작업장에서 인식되기 쉽다. 그래서 인권침해는 경영자나 관리자만이 아니라 고용형태가 다른 동료노동자들에 의해서도 발생하였다. 면접 조사를 한 C 사업장의

경우 정규직 외에 기간제 계약직, 도급 비정규직, 파견직 등이 여러 고용형태의 노동자들 위계를 이루며 한 사업장에서 일했다. 그러다보니 노동자간의 위계가 심해졌다. 층층이하 눈치 볼 노동자들, 상급자들이 많아진 셈이다. 이 사업장은 계약직인 정규직이 되기 위해서서는 정규직 동료들의 눈치를 봤다. 동료평가를 바탕으로 정규직이 되는 구조여서 비정규직 노동자는 평가 점수를 잘 받기 위해 정규직 동료들이나 반장의 요구를 다 수용하는 등 구조적 압박을 받고 있었다. 연차 휴가를 한번 쓰지 못하면서도 이것을 이룬바 “정규직이 되는 꿈”을 이루는 피치 못할 과정으로 이해했다. 고용형태가 다양한 노동자들이 한 사업장-라인에서 근무할 경우, 정규직이 비정규직 사원에게 동등한 대우를 하지 않았다. (반말 하기, 부당한 호칭-아줌마 같은-사용하기) 상대적으로 약자라고 여겨지는 사람인 이주노동자나 장애인에 대해서도 비슷했다.

인권침해라기보다, 저에 대한 문제라기보다 ,계약직이거나 파견직인 사람은 자랑 다르게... (대해요) 제가 만일 특근을 못해요. 일을 못하게(휴가) 되면 1주일 전부터 비굴해지고 완전히 미리 얘기하고 쫓아다니면서 얘기하고 그런 걸 봤어요. 정규직 사원들에게 할 거냐, 말거냐 물어보면 난 못해, 당당하게 말하는 데... 그걸 이용하는 거지, 잔업이나 특근을 계약직에서 정규직으로 가는데 평가할 때 점수라든지 그걸 이용하는 거지. .... 실제로 파견직이었다가 계약직 됐다가 정규직이 된 친구가 있는데, 4년 됐는데, 그 친구가 3개월인가 6개월 동안 회사에서 살았다고 하더라고. 한 번도 쉰 적이 없대요. 그게 제일 점수가 높다고 해서.

- C사업장 마의 경우

조장 반장이 아니라 그냥 사원인데. 저는 언니라고 부르는데 애네들은 반말 섞어가면서 아줌마 아줌마라고 불러요. 정직원은 그냥 사원. 파견직 아줌마들을 아줌마라고 짹짹 부르는 거예요. 반말 섞어가면서. 좀 더 심한 것은 주임이라고 불리는 조장급이 있는데 욕을 해요.

- E사업장 자의 경우

통근버스. 정직원이랑 파견직이랑 차이를 두고 가니까. 정규직과 파견직의 차이

가 느껴지는 거는 ##이 좀 센 거죠. 왜냐면 같이 일하고 있고 같은 느낌이라고 받고 있다가 어느 순간 파견직이라서 확 갈리는 부분이 생기거든요. 예를 들면 교육 받는 것도 정직원들이랑 같은 일을 하는 데도 사인을 하고 안하고 차이도 있고, 직업교육을 받는 것도 정규직들은 의무가 있나 봐요. 그래서 같이 교육을 받고 있는데 파견직들은 아예 사인을 안 받고. 그럴 때 그게 별거 아닌 건데, 내가 그럴 때 이 회사 소속이 아닌 것 같은 느낌을 받을 때가 있어요. 통근버스도 그렇고. 월차, 쉬는 날 정할 때도 파견직들은 눈치 보면서 써야 하니까. 정직원들은 자기들은 당당하게 한 달에 한 번씩 원래 쓰는 거다 이렇게 하는데, 파견직들이 쓸 때는 주임들이 왜 쓰는 거냐고 꼬치꼬치 묻고.

- E사업장 자의 경우

또한 사내하청의 경우 본사 직원과의 권한 차이, 차별로 인한 어려움을 호소했다. 기술교육의 경우 본사 직원이 더 많이 가지만 실제 일을 사내하청 직원이 더 많이 하는 상황에서 제대로 된 작업도 할 수 없었다. 심지어 본사 신입사원과 작업 방식에 대한 이견이 있어 다툼을 하자 이에 대해 본사에서 현장소장에게 연락이 오는 경우도 있었다. 이러한 구조적 차이와 차별은 협력적 노동과정을 수행할 수 없게 만들 뿐 아니라 인권침해와 차별을 용인하고 수용하게 한다.

저는 본사랑 같이 일하기 때문에 하나부터 열까지가 차별이지요. 저희 보전반에 최고참이 저보다 나이는 어리지만 11년째 일하고 있거든요. 반장이예요. 그런데 기계를 수리하려면 부품도 사야하고 점검을 할 거면 점검계획도 잡아야 하는데 개는 권한이 없어요. 일해, 하면 그걸 같은 협력업체 직원 데리고 일하는 권한 밖에 없어요. 그에 비해서 본사 신입사원이 생산직으로 와서, 3년 된 애가 있는데 개가 그런 권한이 있어요. ……나이는 젊고 경력도 안 된 새파랗게 젊은 친구가 그런 권한을 행사하니까 기분이 나쁘죠.

- D사업장 바의 경우

이 회사는 정규직이라 차별이라기보다는 본사와 차별이 심해요. 본사와 파견업체 직원 간에. 파견업체 소속은 거의가 정규직이 아니예요. ……그분들이랑 저희랑은 작업장 차이가 있어요. 그분들은 다른 공간에서 일하고 우리는 OO사람

들끼리 일을 해요. 근데 이분들이 찾아와서 작업지시를 해요. 그리고 무슨 문제가 생기면 이분들이 와서 뭐라고 하기 때문에 저희는 눈치를 본다고 해야 하나.

정규직이랑 파견이랑 티셔츠 색깔이 달라요. 출퇴근 복장이 있는데 티셔츠 색깔이 다르고 밥 먹을 때 그 티셔츠를 입고 밥을 먹거든요. 그러다보니까 저는 첨에 멧 모르고 까만티 있는데 갔어요. 저는 파란색 티거든요. 근데 제가 거기 앉았는데 나중에 찾아와서, 너 거기서 밥 먹지마라 그렇게 얘기를 하는 거예요. 아 뭐지 했더니 거기는 정규직사원들 오래 다닌 사람들 앉아서 먹는 덴데 왜 너 거기 앉아서 먹느냐 이러는 거예요. 아.. 밥 먹는 것도 그런 게 있구나.. 그래서 저는 이제 식판 받으면 파란색부터 찾아요. 파란색이 많이 모여 있는데. 그게 제가 몰랐는데 보다보니까 나눠져 있더라고요. 보이지 않게 나눠져 있다고요. 어느 쪽은 무슨 색깔, 어느 쪽은 무슨 색깔. 첨엔 대개 놀랬죠.

- F사업장 차의 경우

## 불법 파견 그 자체가 인권침해

불법 파견 자체가 인권침해이다. 인권침해의 내용이나 일상적으로 벌어지고 있다는 점에서 노동자 개인에게 미치는 파급이 너무 크다. 원래 제조업은 파견노동을 사용할 수 없다. 하지만 임시·간헐적이라는 단서를 악용한 불법 파견이 성행하는 것이 반월시화공단의 현실이다. 파견노동자들은 언제 잘릴지 모르는 불안감은 부당한 처사와 인권침해에 숨소리조차 낼 수 없다. 임시·간헐적이라고 하기에는 너무 상시적으로, 너무 많은 파견업체와 노동자들이 일을 하고 있다. 한 사업장에 10개의 파견업체가 들어와 있다는 사실은 파견노동의 사용이 불법 파견임을 단적으로 보여준다. 파견이기에 당연히 써야할 근로계약서도 쓰지 않는 경우가 허다하고 하루 일당을 주지 않는 경우도 많다. 카의 경우, 정규직을 찾으려고 몇 개월을 공단을 돌아다녔지만 없어서 파견업체를 통해서 일을 할 수밖에 없었다. 또한 불법 파견임을 숨기는 일에 동조할 것을 노동자에게 종용하고 이를 따르지 않으면 해고하기도 했다.

예를 들면 ‘내일 일이 있어서 잔업을 못할 것 같아요.’ 말을 하면 ‘너 일하기 싫어?’ 이렇게 나오거든요. 그러다보니까 저는 제가 날파리 같은 존재라고 생각을 하거든요. 금방금방 찢리고 언제 죽을지도 모르고, 저는 예전에 그런 생각을 많이 했거든요. 아, 나는 하루살인가. 언제까지 이렇게 널 일할지도 모르고 그렇게 다녀야 되나... 그렇게 분위기가 심각한 데가 있었거든요. 뭐 만 하면 찢리고, 그런데서 있다 보니까 제가 정말 하루살이 같은 거예요. 근데 제가 볼 때는 정규직이 된다는 보장이 없을 것 같아요. 여기에 정규직이 없는 걸로 봐서는... 아마도 6개월 되기 전에, 제가 3개월짜리 근로계약서를 두 번 썼거든요. 그 두 번 쓴 게 끝나면 물량감소라고 자르지 않을까 생각을 하고 있거든요. 제가 이것저것 물어본 바로는 아마도 그렇게 생각을 하고 있어요.

- F사업장 차의 경우

(근로계약서는) 안 썼어요. 그게 어디 가면 쓰는 데가 있기도 하고 여긴 안 쓰더라고요. 어떤 회사는 가면 한참 일을 하다가 작성을 하더라고요. 워낙 많이 바뀌니까, 이동을 하니까 여기도 그럴 수 있어요. 매일매일 바뀌어요. 공정마다 다르니까. 저는 손이 아프고 그런 일이 아니니까 검사하고, 수습 같은 경우 손이 아프대요. 반창고도 붙이고, 관두는 공정은 많이 관뒤요. 쉬운 공정, 테스트 쪽은 잘 안 관두고, 박스라거나 그런 데는 먼저 굉장히 많거든요. 많이 바뀌는 공정은 많이 바뀌고, 회사에서는 개의치 않죠. 계속 용역에서 데리고 오니까. (업체가) 하두 많아서 제가 다 세어봤어요. 탈의장에 다 써 있어요, 업체와 업체 이름이. 제가 △△시스템 소속이에요. 제가 한 번 세어봤어요. 열 개, 열한 개 정도 되더라고요. .... 저희 회사 앞에도 불법파견 플랭카드가 있더라고요. 전화번호도 똑같아요. 회사 이름만 바꾸죠. 저는 다른 파견업체도 많이 가봤어요. 거의 봄부터 파견업체 통해서만 다녔기 때문에. 저는 일부러 돌아다니 것도 있는데, 좋은 회사 있나 하고. 그건 이제 더 이상 희망을 안 가져요.

- G사업장 카의 경우

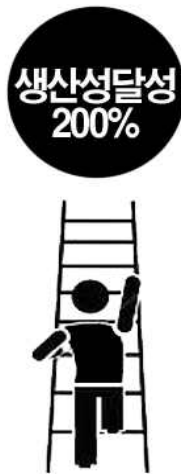
(예전에 다녔던) \*\*같은 경우에는 처음에 근로계약서를 작성하는데 나중에는 그냥 계속 일하는 거였어요. 그 회사는 ○○○가 주로 여름에 팔리니까 겨울에 일하고 여름에는 일이 없죠. 그래서 여름에 해고시키고 겨울에 뽑는 걸 반복하는 회사였죠. 그래서 제가 8~9월 경에 찢렸죠. 제가 2월에 입사했는데, 4월쯤에



조사가 나왔어요. 근로감독관들이. 제가 진정을 한 게 아니고 왜 나왔는지는 모르겠는데 조사가 나왔어요. 파견업체에서 전화가 와서 3일 동안 나오지 말라고 1, 2, 3공장 전체 파견직원한테 연락이 간 거예요. 3일 쉬는 동안 파견업체에서 전화가 왔어요. 자기네들이 만일 근로감독관들이 전화 와서 여기 다니고 있다고 하면 4월 십 몇 일자로 그만뒀다고 말하라는 거예요. 사람들이 황당해하면서 출근을 했죠. 근데 이 일이 있고 난 후에 6월에 메르스가 있었어요. 우리가 용역이 두 종류로 분류가 돼 있었어요. 단기 용역이랑 고정 용역. 사실 똑같아요. 애네는 주급을 받고 우리는 월급을 받는 것 말고는 다른 게 아무것도 없어요. 그런데 다만 고정이라고 부르면서 책임감을 줘요. 이것 말고는 아무것도 없어요. 그런데 ‘넌 단기잖아’ 이런 식의 차별을 스스로 갖는 거예요. 뭐가 다르지? 잘리는 건 똑같은데. 근데 어쨌든 단기들이 6월에 다 정리가 됐어요. 그 이후에 아무도 안 들어왔어요. 이게 1차 정리였다고 저는 보는 거예요. 사람들은 메르스 때문이라고 하는데 말이 안돼요.

- E사업장 자의 경우

## 2) 무리한 생산량 설정과 달성을 위한 작업지시



조사결과, 많은 작업장에서 무리한 생산량 목표를 달성하기 위해 노동자들의 일을 감시하고 신체까지 통제하고 있었다. 밥을 먹고 화장실을 가야하는 몸을 지

닌 노동자에게 기계가 되라는 주문을 하고 있었다. 노동자들은 물량 때문에 화장실에도 못 가거나 원하지 않는 잔업 특근을 할 때가 많았다. 특히 1시간마다 물량체크를 하면서 심리적 압박을 주었다. 그로 인해 노동자들은 몸이 상해도 이를 따르지 않을 수 없었다. 특히 파견이나 계약직인 경우 고용불안으로 이어지기 때문에 무리한 생산량 목표를 달성하기 위해 더 애썼다.

반월시화공단은 하청업체 중심의 제조업이 많은 구조라 원청인 대기업의 요구 물량을 달성하는 것이 중요하다. 반월·시화공단에는 300명 이상을 고용하는 기업이 33 곳밖에 없다. 대부분은 대기업 2, 3차 협력업체이거나 저부가가치 산업에 종사하고 있다.<sup>1)</sup> 그러다보니 무리하게 목표설정을 하고 무리한 목표를 달성하기 위해 노동자들을 들들 묶는다. 회사로서는 대기업과의 거래를 유지하기 위해서는 물량납품을 지키는 것이 노동자의 인권을 존중하는 것보다 더 중요하다.

그래서 관리자들은 무리한 목표를 달성하기 위해 화장실 가는 것을 일일이 보고하고 통제하는 방식을 사용하기도 하였다. 또한 물 먹는 것조차 통제하기도 했다. 반월시화공단에서도 ‘기초질서 지키기’라는 방식으로 현장통제를 강화하면서 무리한 작업지시를 하는 경우도 드러났다.

| 구분                 | 빈도(개) | 비율(%) |
|--------------------|-------|-------|
| 대기업에 대한 협력(하청)에 의존 | 124   | 41.9  |
| 직접 도소매업체에 납품(수출포함) | 41    | 13.9  |
| 최종 소비자에게 직접 판매     | 13    | 4.4   |
| 거래처의 주문제작          | 118   | 39.9  |
| 합계                 | 296   | 100.0 |

<표6> 주요 매출발생 경로

1) 반월시화공단, 세계적 부 공업기지로 변신. 한국경제, 2014.10.9.  
<http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2014100918831>

하지만 일정 작업 시간에 사용할 수 있는 노동력은 한계가 있다. 노동강도를 무한대로 끌어올릴 수가 없다. 노동자는 기계가 아니라 인간이다. 아니 기계도 사용임계치라는 게 있다. 따라서 노동자를 고려하지 않고 생산량을 무조건 올릴 수는 없다. 그럴 경우 노동자의 건강권과 생명권을 위협하기 때문에 적정작업량이 생산 공정마다 있는 것이다.

그러나 많은 업체에서 공정 통제합과 라인별 평가, 인원 감원, 노동시간 연장 등의 방법으로 노동 강도를 높였다. 민주노총 실태조사에서 인권침해의 가해자가 누구지를 묻는 답변에 상급자(반장, 조장)가 29.3%로 전국 평균(전국평균 22%)보다 높았던 점, 또한 관리자(부장, 과장)가 가해자인 경우는 34.8%(전국평균 36.8%)로 상급자보다 높았던 점 등은 인권침해가 무리한 작업지시를 하고 목표량을 달성시키기 위해 일어난다는 것을 짐작할 수 있다. 일상적인 감시와 통제와 폭언 등과 무리한 목표량 설정은 연관이 있다.

심층면접에 참여한 몇 명의 노동자는 회사가 노동자들이 얼마큼의 노동 강도를 견디는가를 테스트하는 것 같다는 느낌이 들 정도라고 했다. 다시 말해 현장감독자가 자신의 행위를 인권침해로 인식하지 못해서 인권침해가 벌어지는 것이 아니라, 어디까지 노동자가 견디는가를 판단하면서 인권침해를 자행한다는 것이다.

| 가해자          | 응답율  |
|--------------|------|
| 임원(사장, 상무이사) | 9.3  |
| 관리자(부장, 과장)  | 34.8 |
| 상급자(반장, 조장)  | 43.5 |
| 회사 동료        | 7.5  |
| 원청관리자        | 0.6  |

<표7> 인권침해 가해자 (복수 응답 가능)

한 사람이 못하게 되면 나머지 사람이 다 힘들어지니까. 1분에 한 대를 뽑아야 되는데 그 사람 때문에 한 대도 못 뽑는 거예요. 계속 늦춰지게 되면 위에선

제 시간에 못 뽑아 내냐고 뭐라 하니까 팀장이 그렇게 되면 아랫사람 탓을 할 수밖에 없겠죠. 문제가 되니 얘기를 할 수 밖에 없는 거죠. 그 사람 때문에 라인 전체가 욕을 먹는 거니까. 정해진 시간에 물량을 뽑아야 되니.

- D사업장 바의 경우

화장실 통제가 좀 되게 애매한 부분인데, 일단 현장에서 저희가 라인작업... 한 사람이 빠져버리면 라인 작업이 중단돼요, 중단. 아예 움직이지를 않아요. 그래서 가고 싶어도 못 가게 되는 거죠, 대체인력이 없으면. 아마 저희 같은 경우에는 팀장님이 대체인력으로 빠져 있어서, 평소에는 화장실 가고 싶은 사람 있으면 바꾸는데, 다른 라인 같은 경우에는 갔다 오려면 뭐 사람들에게 다 얘기하고 후딱 뛰어갔다 오고. 누구 대체인력이 없으니까 아무래도, 강제로 통제를 받는 건 아닌데 조금... 화장실 왔다 갔다 하기 좀 어려운 시스템이죠.

- D사업장 바의 경우

관리자가 1시간마다 와서 체크를 해요. 테이프를 500개 정도 뺐으면 이번에는 550개 정도 떼야 한다고 잔소리를 하고. 그리고 1시간 뒤에 와서 확인하는데 내가 600개 뺐다고 하면 잘했다고 칭찬하고 가요. 그 사람은 그 일만 해요. 돌아다니면서 물량 체크하고 자재 빠진 것 있는지 관리하고 계속 그것만 해요. 나는 물량을 뽑아내는 기계구나, 그런 생각을 많이 하죠. 장갑을 두 개씩 끼고 접착테이프를 떼는 일을 12시간씩 하니까 손에 물집이 차요. 처음에는 껍질이 벗겨지고 물집이 생겨요. 옆 사람들도 그런데도 다들 그냥 하는 거죠.

(화장실은) 급하면 갈 수 있어요. 중간관리자가 왔다 갔다 하니까 올 때 말하고 허락받고 가요. 그런데 옷을 벗고 갈아입는 게 너무 번거롭고, 1시간마다 물량 체크를 하니까 가기가 어려워요. 그리고 안에 물 마실 곳이 없어요. 물 마시려면 나가야 해요. 그 곳은 관리자가 돌아다니다가 사람이 자리비운 게 보이는데 주변에서 어디 갔는지 모른다고 하면, 바로 파견업체에 전화해서 바로 교체를 해요. 그래서 제가 첫 출근이 10시였어요. 출근 안 한 사람 있다고 바로 연락 와서 전화 받고 나간 게 10시였어요.

- E사업장 자의 경우

그게 제가 열심히 해가지고 돌려봤을 때는 그게 9700개 수량이 나와요 지금은

많이 나와 봐야 6000~7000개 이렇게 차이가나요. 왜냐하면 설비가 잘 돌아가고 파레트라고 하는 게 있어요. 조그마한 게 돌아가는데 그게 이제 많이 돌아가고 적게 돌아가고 하는데 수량이 틀려요. 그 다음날 왜 물량이 안 나왔는지는 이유를 물어보지 않고 수량 많이 나왔나만 물어 보고 가요 그래서 내가 어떤 때 내가 성질 나가고 수량도 안 나오는데 설비도 안 돌아가는데 수량 나왔냐고만 물어보면 되냐고.

- B사업장 다의 경우

못 따라오는 사람이 있으면 공개적으로 뭐라 해요. 어쨌든 그렇게 쪼면 쪼을수록 물량이 잘 나온다고 생각하는 것 같다. 잘한 사람들에겐 칭찬해요. 보통 500개를 떼는 데 누가 600개를 떼면 칭찬해요. 아, 이렇게 하면 된다.

- E사업장 자의 경우

초기에 저희 라인이 제일 먼저 깔렸는데. 그 다음에 B라인이 깔렸단 말이에요. 근데 A라인과 B라인 수량이 700개 차이가 났대요. 어느 정도 지났는데도 불구하고. 그렇다고 한번은 어느 날 아침에 모아놓고 엄청나게 뭐라고 했죠. 어떻게 700개 차이가 나냐고. 하루 똑같은 시간에 700개 차이가 났다고 엄청 뭐라고 하면서 B라인은 어떻게 생겨 먹었길래..., 이런 말들. 근데 그런 것도 익숙해서.

- G사업장 카의 경우

그거 말고도 화장실 통제 잘 안하는데, 옛날에는 했었어요. 심심하면 했어요. 반장한테 얘기하고 가게하고. 반장한테 나 화장실 갔다 올게, 나이 먹을 만큼 먹고 다닐 만큼 다녔는데도. 기초질서 확립 그래 갖고 그게 나오는 거예요.

- C사업장 마의 경우

뭐 이제 생산량을 정한다던가 그럴 때 뭐 이 사람의 숙련도나 그런 걸 전혀 고려하지 않고 그냥 뒤에 와서 초시계 들고, 이 공정 하는데 몇 초 이 공정 하는데 몇 초 몇 초 해갖고 그거 갖다가 계산을 딱 딱 딱 때려갖고 이건데 왜 안 뽑아요? 그냥 이렇게 얘기해 버리거든요. 사람은 그냥, 사람이라면 실수도 있는 거고 일이 잘 안 될 수도 있는 거고, 그런 걸 아예 염두에 안 두고 초시계만

재깃고 책상 위에서 펜대 굴러깃고 이렇게 한다거나. 아니면 사람이 결원이 생기는 경우가 있깃아요. 결원이 생기는 거 같은 경우에도, 아무래도 외부에서 용역을 부른다거나 하면은 원래 숙련도가 떨어지니까 생산량이 안 나올 수도 있고 그런데 제가 알기로는 그런 거 깃고도 뭐라고 하는 걸로 알고 있어요. 왜, 왜 사람 다 들여보냈는데 물량이 안 나오냐 이런 식으로. 그런 거는 소장, 반장이 저희들한테 다이렉트로 직접적으로 얘기는 안 하는데, 제가 알기로…느낌상으로는.

- D사업장 사의 경우

그런데 조사 참여자들은 제조업에서 물량을 맞추기 위해서 화장실을 가거나 물을 마시거나 하는 통제에 대해서 어쩔 수 없다는 인식을 하는 경우가 많았다. 사무직과 달리 제조업은 물량이 기준이지 노동자가 기준이 될 수 없다는 인식이 깔려 있는 것으로 볼 수 있다. 제조업 노동자들 스스로도 ‘생산노동’, ‘공장노동’에 대한 편견을 내면화한 것이 무리한 목표를 따르게 하는 요인이기도 하다. 게다가 언제 해고될지 모르는 파견노동자의 입장에서는 시키는 대로 하는 수밖에 없다. 다른 파견업체에서 온 옆 라인의 물량 달성에 신경을 쓸 수밖에 없다.

### 3) 인권과 분리된 공간, 공장과 공단



조사에 참여한 노동자들에게 민주노총 실태조사 결과를 알려주며, 왜 공단에서 인권침해가 많은 거 같다고 생각하는지 물었다. 모르겠다고 말하는 사람도 있었

고, 이주노동자나 파견 등 비정규직 노동자가 많아서 그런 것 같다고 답한 노동자도 있었다.

그런데 인터뷰에 참여한 많은 노동자들이 공장에서 인권침해는 당연한 거 아니냐는 반응을 했다. 87년 투쟁이후 70-80년대 공돌이 공순이라는 호칭 같은 노골적인 비아냥은 없지만 여전히 공장에서 일하는 생산직 노동자에 대한 천시는 여전히 했다. “공장 안에 들어오면 다른 세상이다”라는 한 노동자의 말은, 여전히 공장에서는 전근대적이고 권위적이고 가부장적인 질서와 문화가 통용되는 공간이라는 것을 단적으로 표현한 것이다. 노동조합 같은 노동자의 의지를 발휘할 수 있는 조직이 없다면 노동자들은 자신을 기계의 부품 정도로 여기는 사용주의 생각과 행동을 수용하기 쉽다.

게다가 공단은 생활공간과 분리되어 있다. 아침에 출근해서 퇴근할 때까지 인간적 대우를 경험할 장소는 없다. 그리고 과거 공단이 아닌 회사에서 일했던 노동자는 과거의 경험과 비교하며 이렇게 막말을 하고 막 대하지는 않았다고 했다. 공단이 생활공간과 분리되었다는 점에서 공단에서 벌어지는 인권침해에 대해서는 사용주나 노동자 모두 무감해질 수 있다. 아니 노동자가 무감해져서가 아니라 비일비재한 인권침해를 목격하고 경험할 때 인권침해를 인권침해라 말할 수 없는 상황에 처하게 된다. 공단은 생활공간과 분리되어 있을 뿐 아니라 제조업 공정의 기계화는 노동자를 공정의 부품으로 여기게 만들며 폐쇄성은 더욱 커진다.

반월시화공단은 노동자를 위한 편의시설이 없다. 공단에 가본 사람이면 알 것이다. 노동자들이 걸을 수 있는 인도조차 제대로 없고 주차공간도 부족하다. 심지어 식당이 별로 없어서 줄지어 먹는 공장들도 많다. 이렇게 12시간 이상을 자신이 ‘인간’이라는 걸 자각할 수 있는 대우를 받아 본적이 없는데 공장에서 인간적 대우를 요구하는 건 사치처럼 느끼는 것은 당연한 지도 모른다. 반월시화공단에서 사장도 낙후한 반월시화공단의 문제점을 짚을 정도다.<sup>2)</sup>

---

2) 공단의 낙후한 시설도 문제다. 이곳에 입주해 있는 에이스기계 이철 사장은 “직원들이 테이트하

| 종사규모   | 1994년 |        |         |        | 2012년  |        |         |        |
|--------|-------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|
|        | 사업체수  |        | 종사자 규모  |        | 사업체수   |        | 종사자 규모  |        |
|        |       | 비중(%)  |         | 비중(%)  |        | 비중(%)  |         | 비중(%)  |
| 20인미만  | 4,820 | 78.3%  | 19,200  | 14.8%  | 24,537 | 91.1%  | 92,687  | 38.3%  |
| 50인미만  | 634   | 10.3%  | 20,036  | 15.5%  | 1,567  | 5.8%   | 48,176  | 19.9%  |
| 100인미만 | 381   | 6.2%   | 26,642  | 20.6%  | 498    | 1.8%   | 34,582  | 14.3%  |
| 300인미만 | 285   | 4.6%   | 44,850  | 34.7%  | 297    | 1.1%   | 45,890  | 18.9%  |
| 300인이상 | 37    | 0.6%   | 18,659  | 14.4%  | 45     | 0.2%   | 20,952  | 8.6%   |
| 합계     | 6,157 | 100.0% | 129,387 | 100.0% | 26,944 | 100.0% | 242,287 | 100.0% |

<표8> 종사자 규모별 사업체 수 변화

특히 중소기업사업장이 주로 있는 반월시화공단의 기업들의 형편이나 노동자들의 상황은 대부분 열악하다. 50인 이상 사업체는 1994년과 2012년을 비교했을 때 현격하게 줄어들었다. 전체적으로 공단지역 사업체의 소규모화, 영세화가 진행된 것이다. 특히 20인 미만 사업체 수의 비중이 급증했다.<sup>3)</sup> 공단관계자의 공단 관계자는 “자식 많은 집에 큰형이 출세하면 다른 자식들도 다 같이 뭔가 해볼 수 있지만 현재 반월·시화에는 큰형이 없는 형편”이라고 불멘소리를 하는 것도 이 때문이다. 대기업이 모든 걸 쪽쪽 흡입하는 구조에서는 그 맨바닥에 있는 노동자들이 모든 책임을 다 질 수밖에 없게 된다. 노동자들은 부당한 처우와 낮은 임금과 열악한 노동조건 그리고 인권침해를 당하는 것은 일상이 됐다. 게다가 이주노동자, 비정규직 노동자들이 많은 공단의 특성으로 인해 ‘막 대해도 되는 노동자들의 밀집 공간’으로 인식하게 만든다. 이렇게 인권과 분리된 공간이 바로 반월시화공단이다.

러면 20분은 차를 몰고 나가야 한다”고 말했다. 공단을 아무리 돌아다녀도 커피전문점 하나 제대로 찾기 어려울 정도다. 문화 복지시설은 말할 것도 없다. 1970년대 이후 서울에서 사양산업을 내려보내면서 제조에 집중하던 구조가 그대로 유지되고 있기 때문이다.(반월시화공단, 세계적 부 공업기지로 변신. 한국경제, 2014.10.9.

<http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2014100918831>

3) 안산·시흥 스마트허브 중소기업 구인·구직 실태조사 보고서, 안산비정규노동센터, 2014.9.26



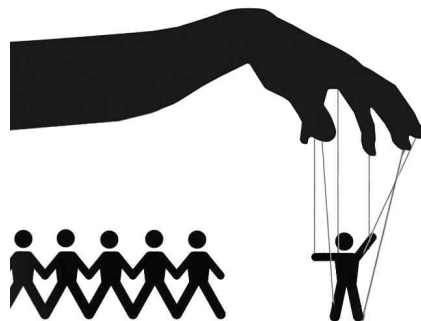
생산직을 무시하는 분위기잖아요. 생산직이라는 직종 자체가 무시 받는 상황이잖아요. 자기의 우월감을 갖기 위한 방편으로 상대방을 깎아내리는 이런 방식으로 인권침해가 일어난다고 본다.

- E사업장 자의 경우

화장실 갈 때 눈치는 주죠. 가지 말라는 이야기는 안 해도, 안산이라는 특수성이라고 한다면... 안산은 공단이 따로 있잖아요. 군포(에서 일하는 사람들)만 이야기를 들어보면 그 사람들도 안산을 삭막하다고 해요. 외국인 노동자들도 많고, 더 열악하다고 인식을 하는 것 같아요, 안산이라는 곳을. 외국인들도 더 많고, 그러다 보니까, 한국 사람들도 더 안 좋은 이미지죠. 안산이 경기를 굉장히 많이 타잖아요. 저희 언니 같은 경우도 시화공단 유통상가에서 자영업을 하는데 굉장히 힘들대요. 공단 경기하고 굉장히 밀접한 건데, 경기 안 좋으면 사업주들이 더 그렇지 않을까. (파견이 많아서라거나 그렇지 않을까요?) 그럴 수도 있겠죠. (8개 공단에서 설문조사를 한 거예요. 구로공단, 구미공단, 인천 공단 이렇게 8개 공단을 한 건데 안산이 제일 높았거든요. 왜일까 그게 궁금해서. 일할 때 그런 게 느껴지는 게 있나? 싫어서요.) 잘 모르겠어요. 안산하면 그런 이미지잖아요. 일단 조선족들도 많고 외국인 노동자도 많고 먹고 살기도 힘들고, 세월호도 그렇고, 다 도매금으로 넘어가는 거 아닐까요?

- G사업장 카의 경우

#### 4) 노동과정에서 노동자의 권한 부재(노조 유무)



작업 현장에서 노동자의 권한이 얼마나 보장되는가에 따라 인권침해가 줄어들 수도 있고 늘어날 수도 있다. 노동자를 기업의 한 구성원으로 보고 대우하지 않는 곳에서 인권침해는 상존한다. 그런데 노동자들의 권한은 개인으로서는 보장되기 어렵다. 고용을 손에 쥔 사용자와 동일한 대화가 가능하지 않기 때문이다. 그래서 노동자들의 결사인 노동조합에 대한 권리를 국제사회가 오랜 시간 강조한 것이다.

인권침해란 한 사람을 인간으로 존중하고 대우하지 않을 때 발생한다. 권리 박탈이라는 폭력을 수반한다. 폭력이 상대방의 신체나 인격을 훼손하여 복종을 유발하려는 목적의 행위라면, 인권침해는 폭력을 전제한다. 이 때 폭력은 개인적 직접적 폭력만이 아니라 구조적 폭력도 있듯이 인권침해도 개인적 직접적 인권침해만이 아니라 구조적 인권침해도 간과해서는 안 된다. 따라서 회사가 어떤 식으로 운영되는가, 어떻게 노동자들을 존중하는가, 그러한 회사의 운영을 방치하는 사회나 산업구조는 무엇인가를 살펴보아야 한다.

80년대까지 병영적 작업장 문화는 공장에서 신체적 폭력을 일상화하였다가 사회의 민주화와 노조 건설 등을 통해 노골적이고 가시적인 인권침해는 줄어들었다. 노동조합을 통해 노동자의 권한과 자율성이 보장되는 곳이라면, 인권침해를 일으키는 관행과 기업 운영에 대해서 단체협약을 통해 어느 정도 견제가 가능하다. 물론 노조가 건강하고 힘이 있어야 한다. 즉 반월시화공단에서 여전히 벌어지는 전근대적 권위적 인권침해는 노조 조직률 1%라는 노조의 부재와 연관이 있다. 비정규직 노동자와 이주노동자가 많은 반월시화공단은 주변부 노동자일수록 자신의 경제적 사회적 이해를 대변하는 조직을 가지지 못하고 있다는 것을 더욱 여실히 보여준다.

노동조합을 통한 작업장민주주의(직장민주주의)가 보장된다면 노동자가 어떤 방식으로 일을 효과적으로 할 것인가, 동료들과의 관계는 어떻게 할 것인가는 노동자의 자율성과 노동에 대한 장악력을 높인다. 그를 통해 적정 작업량을 정하고 필요한 노동수단 등을 찾고 요청하는 과정을 통해 노동자의 건강과 인권을 지킬

수 있다. 그렇지 못한 반월시화공단 노동자들은 기계부품으로 전락하고 있다. 그래서 기업들은 노동자들을 쥐어짜기 위해 노동조합 결성을 필사적으로 막고 있다.

반대쪽 반장이 있는데. 그 반장이 조금 무대뽕예요. 그래서 사람들을 막 잡고 쥐어흔드는 게 있어서... 그래서 그 사람 같은 경우는 맞죠. 저희 반장님은 뭐, 일단 반장이라는 거 자체가 소장도 그렇고, 사장이 처음에 들어와서 소장을, 뭐 소장 추천 받는다고 하기는 하는데. 소장을 앉히고, 소장이 반장을 앉히고, 반장이 팀장을 앉히고. 그러니까 다 자기 말 잘 듣는 사람으로만 앉히죠, 자기가 부리기 쉽고, 현장 통제를 잘 하는 사람으로만. 뭐 능력을 보고 뽑는다거나 뭐 투표를 통해서 사람들이 원하는 사람을 뽑는 게 아니라 마음에 드는 사람. 짝 소리 못하게 현장 휘어잡을 사람, 그런 사람들로만 다 앉혀 놓는 거죠.

- D사업장 사의 경우

조사 참여자 중 노조 결성 이전과 이후에 개선된 인권침해 상황을 들어보면 노조라는 노동자들의 이해를 대변할 조직이 미치는 영향이 얼마나 큰가를 알 수 있다. 또한 노조가 없더라도 정당한 문제제기가 노동부에서 받아들여지면서 불법적 고용형태나 부당노동행위는 개선되었다. 한편 노동조합 결성 이후 노동조합을 무력화시키기 위해 동료들의 분리시키려는 전략을 펴는 기업들도 있었다.

(노조가 생기면) 당연히 달라질 수밖에 없는 구조인 것 같다. 일단 단체협약을 맺었으니까 그 안에서 일정정도 녹여내는 것들도 있고 그렇지 않은 현장에서의 문제는 노동조합이 그때 그때 대응해주고 초창기에 이런 것들 하다보니까 관리자들도 이렇게 하면 안 되겠다, 이런 의식변화가 좀 있는 거죠. 그 사람들도 굉장히 오래 같이 일했던 사람들이니까. 그렇지 않으면 노동조합이 있으나 없으나 별 차이 없을 것 같아요. 그런 거 대응 안 해주고 조합원 무시하는 그런 거는 부당하다, 설득력 있게 이야기해주지 않으면. 그래서 일정 정도 가는 게 아닌가, 그렇지 않고 노동조합 만들었다고 해서 간판만 유지하고 아무 것도 안하고 있으면 별반 달라지는 게 없겠죠. 보이지 않게 조합원들도 그런 부분들 그게 자기 꺼잖아요. 그런 건 금방 캐치를 해요. 이게 아니다 라는 거. 자기 문제니까. 그걸 본인 스스로 해결 못하는 거잖아요. 그걸 최소한 대신 얘기해주는

구조가 생기는 거다 보니 얘기를 하고 제스처가 들어가고 항의나 대안이라거나 최소한이라도 하니 변화가 생길 수밖에 없는 거죠.

- A사업장 나의 경우

노동조합 처음 만들어서 조합원 간담회 하고 간부 회의하면 그런 것들 막 나오죠. 그리고 사무장이 그렇게 얘기를 한 당사자를 만나는 게 아니라 회사를 쫓아가서 이야기하면서 그러면서 그런 것들 많이 유순해졌어요. 발언이 강압적이고 그런 말투가 아니고 좀 유순해진 말투로 하는 거죠.

- A사업장 가의 경우

## 5) 상시적으로 인력을 공급받을 수 있는 대규모 파견시장



파견노동의 형태가 주를 이루는데다 이주노동자가 많은 안산시흥지역에서 노동인력을 안정적으로 공급받는 일은 기업에게 어려운 일이 아니다. 함부로 대해서 노동자가 관둬도 쉽게 구할 수 있다는 기업의 자신감이 인권침해를 보장하는 셈이다. 반면 공장을 새로 만들어 노동자들이 나가는 것을 막아야 한다거나 노동조합이 생겨 노동자들의 권한이 세질 조짐이 보인다고나 할 때는 기업은 노동자에 대한 인권침해나 괴롭힘을 하지 않거나 노동자의 의견을 수용하였다. 따라서 단순히 기업주나 관리자가 인권침해에 대한 개념이 없거나 의식이 없어서가 아니라 인권을 존중하지 않아도 되는 ‘조건과 상황’이 의도적 괴롭힘을 강화하고 있는 것이라 할 수 있다.

|     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|
| 소재지 | 업체수 | 소재지 | 업체수 |
| 안산시 | 229 | 시흥시 | 83  |

\* 안산시비정규직노동자지원센터·한국비정규노동센터 (2013), p. 25.

<표9> 안산·시흥지역 파견업체 현황 (2013. 4월 기준)

영세사업장들 관련해서는 거기에는 미치는 영향이 별로 없잖아요. 하청에 하청 받아서 5명 일하는 데도 있고 10여명 일하는 데도 있고 그런데는 근로기준법 이런 거 얘기할 수 있는 구조가 안 되는 거예요. 그리고 사업주 자체도 대부분, 규모 있게 뭘 하던 사람들도 있지만 현장에서 우리처럼 일하다가 나가서 하는 사람들 되게 많아요. 그런 거에 젖어 있는 거죠. 아까도 말씀드렸지만 그렇게 구성된 속에서 뭔가를 확 조직해내지 못하는 구조들, 그러다보니 더욱더 심화 되는 거고 또 한 가지는 외국인노동자들 쪽 유입되고 그러면서 노동력에 대한 부분, 사람들에 대한 부분 계속 남아도는 구조이고, 그럼 당연히 그런 것들은 지켜지지 않고 쪽쪽 갈 수도 있을 거 같아요. 제가 아는 회사 친구도 그렇고 와이프들이 빵공장..@@@, ○○○ 이런데 하청 받아서 하는데 월급 못 받아서 노동부 진정하면 아무 그게 없어요. 그래서 법원까지 가고, 한 분은 2년 넘게 있다가 결국 퇴직금을 받았는데 참 그래요, 주변이 다.

조직되지 않은 노동자들은 정말 심각해요. 외국인노동자들 문제가 아니고, 그렇게 일을 하다보니까 한국의 기업주들, 기업이라고 해야 할까 영세사업장들을, 그런 사업주들이 그런 기본적 인권에 대한, 노동에 대한 인권 그런데 관심이 없어요. 노동인권이라는 것도 노동조합 만들면서 처음 들어봤고요. 거기에 여러 가지 근로기준법부터 기본적인 것, 사람의 문제 이런 게 관련되어있고 다 있는데 그런 거 교육하는 기관이 없잖아요. 활동하는 단체나 활동하는 분들 빼고는. 그러다보니 많이 그런 게 있는 거죠. 무지한 거죠. 무지할 수밖에 없는 구조가 있는 거죠.

- A사업장 나의 경우

조사에 응해준 다수의 노동자들이 상급자나 회사가 ‘당장’ 생산량을 높이기 위해서 부수적으로 발생하는 인권침해가 아니라 ‘의도적으로’ 괴롭히고 짜내는 인권침해라고 느꼈다. 이는 노동자들이 장기적으로도 회사의 방침에 잘 따르게 하는 것,

과도한 생산량에 익숙하게 하려는 것이다.

화장실 가는 거나 물 못 마시 게 하는 거나 소지품 터는 거 이런 거는 현장관리를 위해서. 성과나 길들이기 그런 것을 위해서 하는 것 같고. 수위를 조금씩 높여서 이걸 하면 애네들이 어찌는지, 받아들이나 어찌나 이런 식으로 해서 계속 밀어붙여서 어디까지 갈 수 있을까 계속 시험하는 그런 느낌이 들어요. 이를테면 여성에게 폭력적 제스처를 취하는 것도 처음에는 툭 건드리는 정도였다가 어느 날은 뒷덜미를 채는 그래서 누님들이 말씀하는 게, “재는 왜 요즘 우리를 저렇게 때리냐?” 그래요. 평소엔 그런 애길 안 했는데. 그런 이유가 현장 여성노동자들이 어디까지 받아들이는지 확인하려는 것 같고, 그런 것을 확인해서 결국 현장을 지네들 맘에 맞게 굴리는데 이용하는 게 아닌가, 그런 생각이 들어요.

-B 사업장 라의 경우

요즘은 인원조정을 쉽게 하지 않아요. 저희 눈치를 많이 보죠. 다른 데서 노조가 많이 만들어지니까. 지금은 사람들 분위기 맞추려고 해요. 사람들 나가니까. 공장이 만들어진지 얼마 안 돼서 사람 나가면 굉장히 힘들어요. 다시 알려줘야 하고. 생산량 차이나고. 자기가 땀땀 하는 경우도 생기고. 반장이 외출 같은 것도 하면 땀땀하니까. …… 분위기를 잡을 수가 없는 게 신규회사들은 보통 반장이나 심하게 하면 다 관둬버려요.

- D 사업장 바의 경우

## 6) 구조조정을 위한 인권침해



회사는 인력을 줄이기 위해서 의도적으로 인권침해를 했다. 인터뷰에 참여한 H사업장의 경우, 구조조정을 위한 프로젝트를 실시하기도 하면서 동료 간 평가라는 이름으로 관계를 깨뜨리거나 해고하였다. 그 후 인력이 줄어든 후에 노동강도를 높이는 것을 자연스럽게 했다. 쉬는 시간도 쉬지 못하고 일하지만 구조조정의 대상, 인력감축의 대상이 될까봐 사람들은 강도 높은 노동을 수행하였다. 특히 정규직이 많고 근속연수가 높은 경우에는 이러한 구조조정을 견디지만 그렇지 않은 경우에는 힘들어서 나가기도 했다.

해당 사업장은 심지어 임금체계 개편을 한다며 급여명세서를 없애기도 하였다. B사업장의 경우 생산라인 한 곳을 외주화하기 위해 해당 라인에서 일하는 사람에게 일을 줄이거나 평소에 하지 않던 일은 주면서 괴롭혔다. 그러한 괴롭힘을 견디지 못해 퇴사하는 사람들이 생기고 그에 따라 저항 없이 회사는 해당 라인을 외주화했다.

거의 1년은 됐어요. 작년 여름부터 00로펌인가에서 무슨 프로젝트라고 해서 개인면담도 하고 하면서 그때부터 해고 아닌 해고를 했어요. 그때 이후로 사람들이 평균적으로 한 달에 한두 명씩 정기적으로 나갔어요. 현장 노동자들 같은 경우는 설문을 진행했고, 바로 걸어 가버렸어요. 세 명 다섯 명씩 해서 그걸 하고, 내용은 다른 것들도 많았겠지만 되게 유치했던 게, 누구랑 일할 때 가장 좋은지 싫은지 그런 걸 쓰라고 했던 일.

회사에서는 계속 물량이 없다고 하는데 인원이 감축되면서 실질적으로 노동강도는 더 세졌어요. 기계는 계속 돌리라고 하니까 쉬지도 못했고, 그 전에는 같이 쉬었던 것들이 쉴 때도 따로 쉬고, 잔업 2-3시간은 할 수 있는 물량을 점심 때도 교대로 하니까 노동강도가 세졌지요. 심지어 잔업을 하기 위해서 구구절절 사유서 같은 것도 써야 했어요.

- H 사업장 타의 경우

## ◇ 소결 ◇

인권침해를 일으키는 근본적인 구조적 원인은 어찌 보면 독점대기업인 재벌을 중심으로 다단계 하청구조로 이루어진 산업구조이다. 그러한 산업구조가 반월시화공단의 노동자들에 대한 인권침해를 보편화시켰다. 반월시화공단은 하청업체가 많은 곳이다. 대기업이 성장의 대부분을 가져가는 구조에서 하청업체가 살 길은 비정규직으로 고용하거나 노동자를 쥐어짜는 일이다. 비정규직 노동자들은 정규직이 되기 위해 연차를 못 쓰고 정규직 동료들의 눈치를 본다. 비정규직 노동자에게 반말을 하는 건 흔한 일이다. 심지어 ‘어디서는 밥을 먹지 마라’며 밥 먹는 자리까지 간섭한다. 특히 비정규직이 나이 어린 여성일 경우 차별을 더 심해진다. 고용형태에 따른 위계가 잘 작동하는 곳이다. 나아가 다양한 고용관계에 따른 인권침해는 인권침해를 당하지 않는 노동자에게도 인권침해를 용인하게 하는 효과를 낳는다.

하청업체가 많은 반월시화공단에서는 노동자들을 작업량에 맞춘 기계로 만들려는 무리한 인권침해가 많았다. 하청업체는 대기업에 물량을 제대로 납품하기 위해서는 원청이 원하는 시간에 원하는 물량을 맞춰야 한다. 그러지 않으면 하청업체는 불이익을 받기 때문에 노동자들의 인권을 침해한다. 휴가도 안 주고 화장실도 못 가게 한다. 오직 원청에서 제시한 물량을 달성하는 게 가장 중요하다. 이 속에서 노동자는 기계부품이 된 느낌을 받는다. 그리고 하청업체가 아니어도 한 사업장에 여러 고용형태의 노동자가 있거나 파견업체가 다양할 경우 노동자간의 경쟁을 부추기는 것은 쉽다. 즉, 두 번째 인권침해의 구조적 원인이라고 할 수 있는 무리한 생산량 설정과 달성을 위한 작업지시다. 노동자들을 밥을 먹고 물을 먹고 잠을 자야하는 생명체가 아닌 설 새 없이 기계로 될 것을 요구한다.

세 번째 구조적 원인은 인권과 분리된 공장과 공단이다. 공단은 생활공간과 분리되어 있어 사용주나 노동자들이 생활공간에서는 사람, 공장에서는 비인간이라는 공식을 성립시키기에 좋은 환경이다. 또한 중소영세사업장이 몰려있는 반월시화



공단의 특성에 기인하는 바가 있다. 그렇다고 업체가 작으니 함부로 해도 된다는 것에 동의하는 것은 아니다. 오히려 공단과 지자체에서 아무리 작더라도 인권침해가 발생하지 않도록 했다면 달라졌을 일이다. 하지만 공단에서는 사람냄새를 찾기가 어렵다. 도로는 물량을 나르는 것만 신경 써서 인도도 없으며 공원은 노동자들이 사용하기에 너무 먼 곳에 장식용으로 조금 있을 뿐이다. 새로 생긴 작업장 근처에 헬스센터가 있더라도 빠른 노동강도와 긴 노동시간에 사용할 짬을 내지 못하는 현실이다. 특히나 공장은 막장이라거나 생산직 노동자에게 함부로 대해도 된다는 인식이 팽배한 상황에서 공장에 들어오는 순간 인권은 멈추는 일이 발생한다. 공장에 오면 인간이기를 포기해야 한다. 서류를 머리에 던져도 화장실을 못 가게 해도 참아야 한다.

네 번째 원인은 노조가 거의 없는 반월시화 공단의 현실이다. 다시 말해 노조가 거의 없는 현실은 노조가입의 권리마저 박탈당하고 있다고도 말할 수 있다. 정규직 사업장은 그나마 노조가 있지만 비정규직은 노조가 없다. 파견은 꿈도 못 꾸다. 노조가 있는 곳에 취업하는 일은 행운인 셈이므로 노조가입은 원천적으로 배제됐다고 볼 수 있다. 한국에서는 여성이나 청년이 많은 사업장일수록, 비정규직이 많은 사업장일수록, 노동조합이 존재할 확률이 적다.<sup>4)</sup> 그리고 한국에서는 규모가 작은 사업체에서 노조는 거의 없다. 또한 노조가 있더라도 비정규직의 증가가 노조조직물의 감소시킨다는 것을 고려할 때, 반월시화공단에서 인권침해가 많은 것은 구조적 문제임을 드러낸다.

다섯 번째는 상시적으로 인력을 공급받을 수 있는 대규모 파견시장이 많기 때문이다. 이른바 잉여인력이 많기 때문이다. 파견시장이 지속적으로 증가하고 있는 반월시화공단에서 노동자가 나가도 1개월 안에 노동자들을 공급받을 수 있다는 기업의 자신감은 노동자들을 막 대하는 관행을 만든다. 파견이나 이주노동자들을 쓰면 된다는 식으로 생각하고 노동자들을 쥐어짜며 인권침해를 했다. 불법파견의

---

4) 「노동조합 대표권의 배제와 분절-한국과 연국의 노동자 그룹별 노조조직물 격차 분석」, 안정화 정주연, 『산업노동연구』, 2012.

성행, 인권침해의 일상화가 먹이사슬처럼 연결되어 있었다. 노동자들은 일상적으로 인권침해에 노출되면서 인권침해에 대한 반응은 무너지고 저항감은 사라졌다.

여섯 번째의 경우는 구조조정을 위한 전단계로서 괴롭히거나 인권침해를 하는 경우였다. 이는 회사의 의도적 인권침해라는 점에서 심각하다. 모욕적 처우나 엄청난 노동강도를 견딜 사람은 남고 아니면 퇴사하라는 무언의 압박을 노동자들은 감내해야 했다.

사실 고용형태(원하청 산업구조)-물량(생산량) 노동통제-노사관계(노조유무)-잉여노동시장은 다 연결되어 있다. 하청업체와 비정규직과 이주노동자가 많은 반월시화공단에서 이러한 복합적 맞물림이 노동자들에 대한 인권침해로 이어지고 있었다.

## 4

# 인권침해가 미치는 영향과 인권침해에 대한 노동자 인식

## 1) 인권침해가 노동자에게 미치는 영향



인권침해는 인권침해를 당하는 개인만이 아니라 그것을 함께 보고 있는 집단에게도 영향을 미친다. 특히 회사의 명령과 위계에 따라 작동하는 작업장에서 인권침해는 작업장 분위기를 바꾼다.

인권침해 후 달라진 것이 무엇이냐고 노동자들에게 질문했을 때 대부분 상사의 눈치를 보게 된다고 했다. 앞서 나온 사례에서 볼 수 있듯이 상급자에게 머리를 맞았지만 화를 내기보다 고용불안 걱정이 앞서는 노동자의 모습은 인권침해가 노동자를 더 무기력하게 만들고 작업장 분위기를 복종적으로 만드느지를 알 수 있다. 작업장에서 쉬는 시간을 없애거나 노동강도를 높이는 등의 불이익 조치가 있어도 노동자들은 이를 감내하게 됐다. 또한 다른 비정규직 노동자들을 차별하는 정규직 노동자들을 보면서 그 행위가 잘못됐다는 생각을 하기보다는 무디게 바라보게 됐다. 피해를 당한 노동자들은 위축되면서 스스로 비하감이 들었다고 했다.

어떤 노동자는 일이 능률이 안 오르고 피곤해지거나 했으며 힘들어서 관두는 경우도 있었다.

## 작업장 분위기

(그렇게 공개적으로 사람을 비난하고 나면 작업장 분위기는?) 싸하죠. 근데 그 거에 대해서 뭐라고 얘기는 안 해요. 잘 못하죠. (관리자가 일부러 그렇게 싸하게 만들고 직원들 쪼일려고 그러는 것 같나요?) 그렇죠. 어쨌든 그렇게 쪼면 쪼을수록 물량이 잘 나온다고 생각하는 것 같아요.

- E사업장 자의 경우

제가 뭐라고 말하지도 않았는데, 와서 “야” 그러고 빨리 빨리하라고 소리 지르고. 정말 싫었거든요. 왜 그렇게 무섭게 분위기를 하는지. 그런 생각도 많이 들었고. 그 회사는 정말 험악했어요. 일만 엄청나게 하는. 저는 거기서 무서움을 느꼈거든요. 내가 여기서 오래 다니다보면 기계가 되는 느낌이겠다. 정말 무섭다. 그런 느낌이 많이 들었어요.

- F사업장 차의 경우

## 개별 노동자에게 미치는 영향

(감시를 당한 노동자는) 되게 많이 피곤해하고. 그전에는 밝고 활동적이고 미숫가루 같은 거 타 와서 같이 나눠먹는 그런 분이었는데. 어느 날부터는 눈이 쏟아지는 거 같다면서 정신 못 차리고 일단 휴게시간 되면 자기 바쁜. 어디가 편찮으시냐 물어보면 그냥 힘들어서 그런다, 피곤하다고 하고. 그리고 전화통화나 음료수 마시는 거나 이런 거에 대해서는 아 내가 인권침해를 받고 있다고 생각 못하는 거 같아요. 소지품 검사 같은 경우는, 아 이건 정말 아닌 거 같은데 우리를 무시하는 거 아니냐 그런 얘기도 가끔 하고. 야간이랑 주간이랑 되게 틀린데 야간 같은 경우는 어느 정도 화장실 가는 거나 그런 게 노동자들 자기 결정이 되고 뭔가 분위기가 주간보다는 자율적인 그런 느낌이에요. 근데 주간 같은 경우는 사람들이 다 날이 곤두서가지고. 뭐가 있으면 (찍힌) 여성노동자한테

가서 뭐 전달하려고 가거나 작업에 관해 교환하려고 가서 아무개 하고 부르면 기겁을 하고 놀라요. 그런 사람들이 되게 많아요. 항상 그러니까 뭔가 쫓기는 그런 심리상태, 뭔가 잘못된 것 걸리지 않을까 누가 날 보고 있지 않을까, 그런 눈치를 되게 많이 보고 두리번거리고 누가 날 보고 있지는 않은지, 2층 난간에 서 보고 있지는 않은지 (눈치 봐요). 그러다가 눈 마주치면 깜짝 놀라고.

- B사업장 라의 경우

그 사람들이 상처를 받겠죠. 근데 뭐 바뀌고 그런 건 없어요. 우리가 반장한테 이렇게, 이렇게 해달라고해도 안 바뀌어요. 똑같아요. …… 모멸감을 주거나 사람을 갈구던가 멸치 볶듯이 달달 볶든가. 옆에 한 언니도 계속 갈구면서 반장이 와서 얘기를 하면 수량이 어떠냐, 설비가 어떠냐. 계속 이야기를 하는 거죠. 저에게 언니 힘들어서 일 못하겠다고 이야기해요. 반장이 와서 계속 같단다고. … 애도 몇 번 나가려다가 제가 잡은 거예요. 왜 잡았냐면 애가 나가버리면 다른 사람이 오면 더 힘들어지니까.

- B사업장 마의 경우

제가 좀 감시받고 기계가 된 것 같고 큰 범죄를 저지른 것 같고…. 아 얘기하다보니까 생각났다. 어떤 회사는 한번 출근을 하면 회사 밖으로 나가지를 못하게 했어요. 저는 그게 이해가 전혀 안됐거든요. 밖에 매점도 있는데 왜 못 나가게 하지? 밥 안 먹고 산책 갔다 올 수는 있는 거 아니예요? 전혀 못나가게 하는 거예요. 그것도 희한했고. 제가 교도소에 있는 것 같잖아요. 또 한 번은 쉬는 시간에 언니들이, 거긴 언니들이 정말 나빴어요. 담배심부름을 저한테 시켰거든요. 그런 회사는 정말 드물거든요. 회사 안에 매점이 없고. 자기가 출근할 때 사오면 되는데 저보고 나가서, 거기가 나가서 좀 돌아야 됐었거든요. 갔다 오라고 하는 거예요. 싫었는데 저는 좀 빨리 친해지고 싶은 마음에 했었는데… 뭔가 셔들이 된 것 같고.

- F사업장 차의 경우

## 2) 인권침해에 대한 노동자 인식



업종을 불문하고 많은 노동자들이 인권침해나 차별, 괴롭힘을 겪었을 때 가해자나 회사에게 항의할 수 있는 것은 회사의 분위기, 구제가 가능한 기구나 제도의 존재 여부 등에 영향을 받는다. 이번 반월시화공단 조사에서도 여전히 인권침해를 겪었지만 노동자들은 이에 대해 항의하지 못했다고 했다. 인권침해를 당했을 때 어떻게 대응했냐고 물었을 때, ‘참거나 모르는 척했다’는 응답이 45.6%나 됐다.

| 인권침해를 당하거나 목격했을 시 대응          | 응답율  |
|-------------------------------|------|
| 참거나 모르는 척                     | 45.6 |
| 심한 경우에만 개인적으로 항의              | 40.5 |
| 고용노동부, 국가인권위, 노동조합 등 관련 기관 신고 | 7.6  |
| 회사 동료들과 집단 대응                 | 2.5  |
| 사직                            | 3.8  |

<표10> 인권침해에 대한 대응 방법

또한 대응을 했어도 회사에 문제제기를 해도 전혀 바뀌지 않거나 인권침해가 더 심해졌다고 답한 사람이 66.7%나 됐다. 결국 인권침해로 인해 노동자들은 자신의 권리에 대해 침묵하고 포기하면서 무기력을 내면화하고 인권침해는 공장, 공단에서 당연한 것으로 생각하게 됐다.

많은 노동자들이 모욕적 처우에 대해 불쾌함과 불편함을 느꼈지만 어쩔 수 없는 것으로 여겼다. 한 20대 파견노동자는 인권침해 행위를 당연한 것으로 여겼다고 했다. 아무도 이의를 제기하지 않으니까. 특히 파견노동자의 경우 ‘날파리 인생’으

로 여길 수밖에 없는 고용조건이 더 그러한 행위에 포기하거나 무감하게 만들었다. 또 목격한 노동자도 ‘나는 그래도 낫지’ 하며 자족하거나 부당한 지시에도 순응하게 됐다.

| 인권침해 대응 시 회사의 반응  | 응답율  |
|-------------------|------|
| 전혀 바뀌지 않거나 심각해짐   | 66.7 |
| 인권침해의 강도나 빈도가 줄어듦 | 15.4 |
| 인권침해가 사라짐         | 2.6  |
| 기타                |      |

<표11> 인권침해에 대응할 때 회사의 반응

정규직이 안 되고 그러면 안 되니까 동료와의 협의가 안 된다고 평가될까봐. 연차도 포함시키는 근태 평가가 있으니까. 연차는 물론 평가에 포함 안 된다고 하지만 두 명이 평가가 똑같으면 연차를 안 쓴 사람을 쓸 거 아니에요. 연차도 못 내고, 그게 혹여 평가할 때 회사에 손해 끼치는 걸로 평가와 연결될까 못 쓰는 사람도 있으니까. 특근 잔업도 못 빼고, 왜 그럴까. 나의 꿈은 정규직이니까. 파견 도급 계약이 다 섞여 있으니까. 파견업체 도급업체 계약직 이 셋이 애길 하는데 스스로 차별이라는 걸 느끼냐고 묻는데, 그것도 대답을 못하고...

- C사업장 마의 경우

그거는 표현을 하면 내가 피해를 보게 될 거라는 생각이 강하기 때문이라고 생각합니다. 예를 들면 ‘내일 일이 있어서 잔업을 못할 것 같아요.’ 말을 하면 ‘너 일하기 싫어?’ 이렇게 나오거든요. 그러다보니까 저는 제가 날파리 같은 존재라고 생각을 하거든요. 금방금방 찢리고 언제 죽을지도 모르고, 금방.. 저는 예전에 그런 생각을 많이 했거든요. 아 나는 하루살인가. 언제까지 이렇게 널 일할지도 모르고 그렇게 다녀야 되나.. 그렇게 분위기가 심각한 데가 있었거든요. 뭐 만 하면 찢리고, 그런데서 있다 보니까 제가 정말 하루살이 같은 거예요. 내 일은 출근할 수 있을까. 제 친구랑 같이 다니다가, 제 친구는 소위 말해서 성격이 한 성격했었어요. 부당하다면 부당하다고 말하고, ‘아니 왜요 제가?’ 이렇게 말을 해버렸거든요. 그랬다가 똑같이 친구걸 아는데 애는 출근하지 말라고 문자가 온 거예요. 그걸 보고서 아 함부로 말을 하면 안 되는구나.

- F 사업장 차의 경우

## ◇ 소결 ◇

인권침해가 발생한 이후 작업장은 더욱 상사의 눈치를 보게 된다. 작업장에서 쉬는 시간을 없애거나 노동 강도를 높이는 등의 불이익 조치가 있어도 노동자들은 이를 감내하게 됐다.

인권침해에 대한 노동자들의 인식은 무기력과 자포자기라고 표현할 수 있다. 상급자나 회사의 태도가 인권침해라는 것을 알지만 이에 대해 대응할 방도가 주어지거나 이에 대한 대처방안을 알지 못하는 상황에서는 인권침해임을 알지만 무기력해질 수밖에 없다. 민주노총 실태조사 결과에서도 나타나듯이 대부분의 노동자들을 인권침해에 대해 대응하지 않았다. 대응해봤자 더 큰 불이익을 당하기 때문이다. 따라서 항의를 했을 때 인권침해에 대한 적극적 구제가 가능하지 않다면 노동자들은 포기할 수밖에 없다. 다시 말해 인권침해에 대한 인식과 태도를 바꾸는 것 또한 인권침해를 방지할 제도가 존재하는가, 회사가 노동자의 인권존중에 대해 어떤 태도를 수용하는가에 달려 있다는 점이다.

더 심각한 것은 인권침해 가해자가 노동자를 인간으로서 존중하지 않는 상황에서는 노동자 스스로도 자아존중감이 사라져, 항의하기보다는 수용하는 쪽으로 변하였다. 노동자들은 인권침해를 당하는 노동자들을 보며 존중감을 상실하고 내면화하고 나아가 차별의식을 수용하였다. 비정규직이니 차별을 받나보다, 제조업노동자이니, 공장에서 일하니 어쩔 수 없지 하는 인식을 하게 됐다.



## 5 제언

반월시화공단에서 일하는 노동자들은 대부분 파견 등 비정규직으로 고용되어 있다. 소규모 영세업체들이 다수인데다, 많은 업체들이 원청회사에 납품하는 관계에 놓여있다. 앞서 살핀 것처럼 이러한 조건들은 고용불안이나 노동통제 등 그 자체로 인권침해를 야기하는 직접적 원인이 된다.

나아가 이는 더 많은 인권침해의 기반이 되는 구조적 원인으로 작동한다. 물론 이 두 문제를 모든 인권침해의 원인이라고 볼 수는 없지만, 인권침해의 경험은 비정규직이라는 조건에서 더 거리낌 없이, 더욱 빈번하게 발생하고 있었다. 그리고 제조업 중심의 하청업체가 많은 구조적 조건 속에서 물량을 압박/통제하는 방식으로 우리 사회에 만연한 성과주의가 공단에서 더욱 심각하게 나타나고 있었다. 따라서 반월시화공단의 인권침해 문제를 해결하기 위해서는 비정규직 문제와 함께 원하청 수직 계열화라는 구조적 문제를 함께 제기해야만 한다.

그리고 일방적인 지침 발표로 정부가 강행하려고 하는 노동시장 구조개혁은 노동의 현실을 더욱 악화할 것이 분명하다. 파견노동자들은 언제든 해고될 수 있다는 위협으로 인해 인권침해에 더욱 취약할 수밖에 없다. 파견을 확대하고, 맘대로 해고할 수 있도록 하는 노동 개혁은 지금도 겨울과 같은 공단노동자들의 현실을 더 차갑게 얼어붙게 할 것이기에 이를 막아내는 것은 시급한 과제이다.

나아가 노동조합에 대한 우리 사회의 인식 변화도 필요하다. 노동조합은 일터에

서 노동자들 스스로가 자신의 존엄과 권리를 지키기 위한 기본적인 장치이다. 고용형태가 복잡해지고 불안정 노동이 심화되면서 노동자들도 개별화됨에 따라 부당한 상황이나 처우에 대한 감수나 대응 또한 개별적으로 이루어지고 있다. 노동조합을 불온시하는 시선을 뒤집고, 헌법으로 보장된 노조를 결성할 권리가 현실로서 작동되도록 분위기를 만들어야 한다.

따라서 인권침해 문제를 해결하기 위한 방안으로 정부와 지자체, 한국산업단지공단 및 기업이 우선적으로 해야 할 역할에 대해 짚고자 한다. 이는 현재적 조건에서 인권침해를 방지하기 위한 최소한의 조치들이다. 그리고 무엇보다 근본적으로 반월시화공단 노동자들이 인권침해 문제를 해결하는 주체로서 함께 모이고 목소리 내는 것이 중요함을 강조하고자 한다.

## 1) 정부의 역할



### 인권침해를 규제하는 제도적 방안을 모색해야

현재의 법제도 상에서 노동자들이 인권침해에 대응할 수 있는 방안은 거의 없다고 볼 수 있다. 노동자의 기본권 보호를 목적으로 하는 근로기준법에서는 노동자에 대한 사용자의 강제근로 및 폭행의 금지만을 명시하고 있다. 이를 위반했을 경우 형법상 폭행죄보다 더 무겁게 처벌할 수 있지만, 가해주체를 사용자로 한정

하면서 고용형태, 직급, 나이, 성별 등 여러 위계 속에서 복합적으로 발생하는 인권침해 문제를 포괄하지 못하고 있다. 그리고 인권침해 문제 해결의 초점이 가해자 처벌에만 집중되어 있다. 그에 따라 인권침해가 발생하는 구조적 맥락을 놓치게 된다. 다양한 방식으로 나타나는 모욕적 처우, 인권침해가 어떤 구조적 맥락에서 발생하는지 읽어내며 이에 대해 규제/예방할 수 있는 제도적 방안을 마련해야 한다.

## 침묵하고 기업 편들기 바쁜 노동부, 제자리 찾기가 시급해

근로기준법 등 노동 관련법이 제대로 준수되는지 관리 감독하는 것은 노동부가 해야 하는 기본적 역할이다. 갈수록 노동관계법 위반 건수<sup>5)</sup>가 증가하는 추세이지만, 이를 관리감독하고 시정해야 할 노동부는 정작 방조로 일관하거나 오히려 사업주 편을 들며 제 역할을 전혀 하고 있지 못한 현실이다.

반월시화공단노동자조직화사업단 반달에서 2015년 공단 실태조사 결과를 발표하며 근로기준법 위반 사업체를 9월에 노동부 안산지청에 고발하였지만, 본인이 진정한 것이 아니라 어렵다는 답변이 돌아왔다. 10월에는 고용노동부 안산지청장은 국정감사에서 “파견노동자들이 스스로 원해서 파견을 하고 있고 4대 보험에 가입하지 않는 것”이라는 발언을 해 논란을 샀다. 부당노동행위를 감독해야 할 근로감독관이 투쟁하는 노조를 친기업 노조로 전환시키는 방법 등 노조와해 컨설팅마저

5) 근로기준법, 노동조합법, 최저임금법, 파견법, 근로자퇴직급여보장법등 주요 노동관계법 위반은 해마다 증가하는 추세. 2010년에 비해 2014년 주요노동관계법 위반 총 건수는 25.5% 증가.(최저임금법 위반 건수 86.5%, 파견법 위반 건수 230% 증가) -각 지방노동청 제출자료 바탕으로 이인영 의원실 발표한 보도자료(2015년 10월 1일)

| 구 분   | 총 위반건수  | 근로<br>기준법 | 노동<br>조합법 | 최저<br>임금법 | 파견법 | 근로자<br>퇴직급여보장법 | 기타    |
|-------|---------|-----------|-----------|-----------|-----|----------------|-------|
| 2010년 | 310,717 | 307,781   | 1,301     | 911       | 130 | 91             | 503   |
| 2011년 | 311,569 | 307,966   | 1,451     | 839       | 273 | 465            | 575   |
| 2012년 | 331,516 | 324,020   | 2,180     | 771       | 362 | 181            | 4,002 |
| 2013년 | 375,515 | 297,539   | 1,293     | 1,423     | 433 | 73,951         | 876   |
| 2014년 | 389,828 | 289,480   | 1,745     | 1,699     | 429 | 95,500         | 975   |

해주고 있으니 ‘노동부’가 아니라 ‘기업부’라는 비판을 받을 만하다. 그리고 성평 등 교육이나 노동안전교육 등 지금도 의무화되어 있는 교육이 현실에서는 제대로 기능하지 못하는 경우가 많았다.

방조와 묵인을 넘어 노골적으로 기업 편을 들어주는 노동부가 제자리를 찾고, 최소한의 노동자 권리 보호 장치인 노동 관련법이 제대로 준수되도록 철저히 관리 감독 해야 한다. 사업체가 법에 명시된 조항을 제대로 이행하는지 관리 감독하는 것은 기본이다. 노동법 준수, 안전교육 의무실시, 성희롱 예방교육 실시 등 노동자의 권리가 명시된 법안을 위반하는 것은 단순한 불법행위가 아니라 바로 노동자의 인권침해로 이어지기에 관리감독을 분명히 해야 한다.

## **구제와 함께 예방을 위한 조치가 중요하다**

구제절차와 관련해서도 더 기민하게 진행되도록 개선되어야 한다. 근로기준법에 명시된 것조차 제대로 보장되지 않는 현실에서, 다양한 스펙트럼으로 나타나는 인권침해 문제는 대응하기 더 어렵기에 노동자가 개별적으로 감수할 수밖에 없는 상황으로 이어진다. 현재 노동부에 진정이나 신고 등을 받는 틀로는 인권침해가 다루어지기는 어렵다. 일터에서의 인권침해 실태를 파악하고 공론화하기 위해 신고센터 운영, 실태조사 진행을 하는 것이 필요하다. 그리고 열악한 반월시화공단의 노동자들의 인권현실은 무엇이 인권침해인지조차 노동자들 스스로가 인지하기 어렵다. 따라서 업체들에게 인권 친화적 경영 가이드라인을 작성해 배포하고 교육하는 것이 필요하다. 일본의 경우 직장 내 괴롭힘을 구체적으로 규정하면서 실태조사를 바탕으로 다양한 해결사례들을 담은 핸드북을 제작, 배포하고 있다. 예방을 위한 조치로서 취업규칙 내 관련 규정을 두거나 노사협약을 할 것을 구체적으로 제시하면서 이 문제를 해결하기 위해 사측과 노동조합(노동자) 쌍방의 역할에 대해 강조했다. 이와 같이 인권침해 예방부터 구제까지 구체화된 가이드라인을 마련하고, 이를 점검해나갈 감독관의 확대도 필요하다. 그렇지 않을 경우 문구만의 가이드라인이 될 수 있을 것이다. 가이드라인의 작성도 지역 시민사회와 이

해당사자인 노동조합의 의견을 토대로 만들어야 할 것이다.

## 2) 지자체의 역할



### 노동인권조례 '제정' 만으로는 부족하다

현재 안산시는 노동인권조례 제정 추진 중에 있다. 지난해 12월 공청회를 진행했고 올 상반기 제정될 것으로 보인다. 안산의 지역 특성을 고려해 노동인권조례 제정을 추진<sup>6)</sup>하는 것은 의미 있지만, 그간 여러 지자체에서 추진된 '인권'이란 말이 붙은 조례들이 실효성이 없고 별다른 성과가 없다는 평가가 많은 상황을 떠올

---

6) 안산시에서 조례 추진 배경으로 정리한 안산시의 노동현황 (조례 제정 공청회 자료 2015.12.1)

- 소규모 영세기업 밀집
  - 종사자 50인 미만 사업체가 전체 사업체의 98% 차지
  - 사업체당 종사자수 17명
- 저임금 장시간 노동
  - 주당 노동시간은 45시간 전국평균 43시간 보다 2시간 길고
  - 월평균 임금은 196만원 전국평균 216만원 보다 20만원 적음
- 열악한 작업환경
  - 산업재해발생율 0.8%, 3,360명
  - 중대 재해발생률도 최대 수준, 연간 70여명 사망
- 낮은 노동인권 지수
  - 노동조합 조직률 1%
  - 노동자들의 낮은 권리의식
  - 영세한 사업구조
  - 불안정한 노동시장

리면 기대만 해서는 안 된다.

민주노총 안산지부가 지역 노동자들을 대상으로 조사하여 만든 <실업, 빈곤, 정리해고 없는 안산 만들기 6대 요구안><sup>7)</sup>이 3개월 여 투쟁과 교섭을 통해 2009년 9월 아래와 같은 합의를 이끌어냈다. 그러나 이 협약은 잘 지켜지지 않았고 이후에도 안산시에 이행을 촉구했지만 현실에서 그 성과가 나타나지는 않았다. 지역 사회의 문제를 풀어가는 과정에서 민관협력이 구체적이고 실질적인 성과로 나타나려면, 그러한 과정과 결과가 공동의 경험으로 축적되는 것이 중요하다.

현실에서 실효성은 없이 제품처럼 찍어내는 술한 조례가 지자체장의 치적 쌓기 용으로 활용되는 것은 문제다. 그래서 조례 추진 소식에 기대보다 우려가 먼저

---

7) 실업, 빈곤, 정리해고 없는 안산 만들기 6대 요구안 (2009.9)

1. 현재 진행되고 있는 지역내 구조조정 사업장에 대한 실태조사 및 지원 대책 마련!
  - 1) 동서공업 정리해고 문제해결을 위해 안산시 산업지원사업소가 노사정 중재자리를 추진하고, 박 주원안산시장이 직접 참여한다.
  - 2) 안산시의 기업 지원시, 고용 유지 보장을 협약한다.
  2. 단기적인 비정규직 양성사업보다는 장기적인 고용대책, 비정규직 정규직 전환 지원 대책, 일자리 지키기 지원 대책 마련!
    - 1) 지속가능한 양질의 일자리 창출을 위한 지역 협의 기구의 실질적인 운영을 한다.
    - 2) 신길온천역 어린이집(2010년 3월 개원중인 국공립 보육시설)
      - 영아 전담반 신설한다.
      - 주야근무 및 맞벌이 부부를 위한 야간 및 24시간 운영한다.
    - 3) 실업, 비정규직 기금 조성 조례 제정
      - 실업, 비정규직 실태 및 욕구조사를 추진한다.
      - 기금조성 조례 제정은 실태조사이후 검토한다.
    3. 지역 건설노동자에 대한 고용 및 실업대책 수립!
      - 안산시 발주공사에 대한 지역주민 50%이상 주민 우선 고용 의무화는 건설노조 중서부지부와 검토한다.
    4. 실업자 및 빈곤층에 대한 사회안전망 강화하고 민생예산 확충등 민생대책 수립!
      - 1) 저소득 자녀 지원 확대 방안 필요성에 공감하며, 무한돌봄 등 경기도정책관련해서 실질적인 지원이 될 수 있도록 수급 대상 기준완화 등 상급기관에 건의 및 제안하겠다.
      - 2) 공단내 자전거전용도로 설치중이며, 자전거보험 및 교통수당 등 활성화 방안을 적극적으로 검토한다.
    5. 지자체 운영 또는 민간 위탁업체에 근무하는 (비정규) 노동자들의 최저임금을 인상하고 고용 보장!
      - 최저임금 실태조사에 대해서 안산시장 지시사항으로 추진한다.
    6. 안산시와 민주노총 안산지부 노·정 협의체 구성 및 정례화
      - 형식에 구애받지 않고 추진한다.

들긴 하지만, 노동인권을 지역사회의 화두로 제기하고 제도화하는 것은 필요한 일이다. 기억해야 하는 것은 제정 자체보다 이것이 현실에서 실질적으로 작동할 수 있도록, 제정 이후가 더 중요하다는 것이다. 이를 위해서는 노동조합, 노동단체 등 광범위한 지역사회의 참여를 보장해야 한다. 그렇게 공동의 경험을 축적하는 과정 속에서 노동인권조례는 실효성 있는 조례가 될 수 있을 것이다.

## **조례에 갇혀있지 않은, 살아 숨 쉬는 노동인권을 위해**

먼저 제정된 서울시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례와 마찬가지로 안산시에서 추진 중인 노동인권조례의 주요 내용 또한 <노동정책 수립 및 이행>에 대한 것이다. 5년마다 수립하는 노동정책 기본계획을 기초로 연도별 시행계획을 수립해 시행해나간다는 것이다. 그 외에 노동인권 교육이나 관련 사업들은 추진할 수 있고, 노력하는 것으로 열어두었다.

그런데 조례에 근거에 설치하는 노동인권보호위원회의 역할이 정책 자문 위주라는 점은 아쉽다. 노동인권보호위원회가 독자적인 정책과 사업시행을 할 수 있어야 의미가 있기 때문이다. 여러 민원들이 경합하는 지자체에서 노동인권보호위원회의 권고를 참조만 하고 이행은 하지 않을 가능성이 있기 때문이며, 그렇게 되면 ‘노동인권’은 사라지게 되기 때문이다.

그리고 노동인권조례 제정 등을 통해 앞으로 활성화하고자 하는 노동인권교육을 실질적으로 모든 노동자들이 참여할 수 있도록 하는 조건을 마련해야 한다. 교육 의무가 사업장 규모에 따라 제한되지 않도록 해야 하며, 노동자들이 교육받을 권리가 보장되도록 사업주의 이행 의무를 강화할 필요가 있다. 현재는 사업주가 이행 의무를 위반해도 처벌 수위가 매우 낮은 상황이다. 그런 조건은 사업장에 꼭 필요한 교육으로서의 위상을 낮추는 효과로 자연스레 이어진다.

모든 노동자들이 인권교육을 기본적으로 받도록 독려하고, 이것이 보장되게끔 사

업주의 의무로 강제하는 것이 필요하다. 이행을 강제하기 위해 감시센터 같은 것을 설치할 수도 있을 것이다. 인권친화적인 일터를 만들기 위해 인권보장의무를 약속하는 내용의 단체협약 모범안도 가이드라인으로 제시할 수 있을 것이다.

나아가 노동인권의 보호 및 증진이라는 조례 제정의 취지대로라면 교육과 관련 사업들을 재량에 맡기는 것이 아니라 구체적이고 필수적인 계획으로 추진하고 집행해야 한다. 특히 지자체가 포괄하고 있는 공공부문에서부터 노동인권조례를 적용하는 모범을 보인다면 반월시화공단 전체, 민간 기업으로 확산되기 쉬울 것이다.

먼저 노동인권을 제대로 보장하는 전제인 고용형태나 임금 등 노동환경을 개선해 나갈 수 있을 것이다. 그리고 반월시화공단에 중소기업사업장이 많은 것을 고려할 때 노동자들의 복지를 위한 출퇴근 시간 버스 증설, 공단에서 노동자가 이용할 수 있는 공원이나 문화체육시설 등 공단지역 환경 개선 등은 지자체가 할 수 있고 해야 하는 일이다.

### 3) 공단과 기업의 역할



#### 인권친화적 공단을 상상하는 것에서부터

한국산업단지공단(이하 산단)의 주요 역할은 “산업단지의 조성 및 산업의 집적을



활성화”하고 “산업단지의 체계적인 관리를 실현함으로써 지속적인 산업발전을 통하여 국가경제발전에 기여”하는 것을 목적으로 한다.

그렇다고 무조건 기업의 말만 들어서는 안 된다. 기업의 부패와 불법은 산업을 어지럽힐 뿐 아니라 산업에서 일하는 노동자의 삶의 질을 떨어뜨리기 때문이다. 그래서 산업은 사회적 책임을 표명하였다. 공식적으로 “업무를 투명하고 공정하게 수행하며 이해관계자와 상생을 추구”하겠다고 하였다. 다시 말해 한국산업단지공단 본연의 역할을 해나가기 위해서는 반월시화공단의 이해관계자인 노동자의 목소리에 귀를 기울여야 한다.

먼저 반월시화공단의 열악한 노동현실을 개선하기 위한 사업계획을 수립할 수 있을 것이다. 노후 환경을 개선하겠다고 공단 구조고도화 사업이 추진되고 있지만, 단순히 공장 건물을 복합적 센터로 바꾸거나 노후 건물을 새 건물로 리모델링하는 방식에 불과하다. 우리는 점심시간에 공장 밖 어디에서도 마땅히 쉴 곳이 없어 길 한 켠 박스를 깔고 쉬고 있는 노동자들을 자주 접한다. 노동자들이 안전하고 쾌적하게 일하고 쉴 수 있는 인간적 환경이 공단에 만들어질 수 있도록 해야 한다. 게다가 구조고도화 사업이 부동산 투기사업과 다를 바 없다고 비판받는 현실이다. 원래의 취지였던 노후환경의 개선 방안을 모색한다고 할 때 그 환경에서 일하는 노동자들에 대한 고려부터 시작해야 할 것이다.

또한 업체 지원이나 승인 변경의 경우 인권침해가 있었던 사업장에 대해서 불이익을 주는 방안이 적극 도입해야 한다. 노동자의 인권을 무시하는 업체는 반월시화공단에서 사업하기도 지원받기도 힘들다는 문화를 만드는 디딤돌이 될 수 있을 것이다.

## **기업인권, 말뿐이 아닌 행동으로**

인권침해의 직접적인 행위자인 기업주들의 변화가 시급하다. (사)서부스마트허브

경영자협회 등의 사고전환이 필요하다. 협회의 일은 기업주의 업체설립신고나 변경의 편의성만을 제고해서는 안 된다. 불우이웃돕기 등으로 기업의 사회적 책무를 다하고 있는 것처럼 이야기하지만, 이것으로 대체될 수 있는 것이 아니다. 기업이 사회적 책무를 제대로 이행하기 위해서는 기업인권, 즉 기업 내 인권이 보장되도록 기업이 스스로 모범을 보여야 한다.

기업주들이 눈에 보이는 이익내기에 급급해하며 노동자들의 인권을 침해하지 않도록 노력해야 한다. 그러기 위해서는 인권친화적 기업을 독려하기 위한 사업, 정기적인 인권교육을 시행하는 업체 포상, 인권침해가 되는 행위 근절 운동 등을 자체적으로 벌일 수 있을 것이다.

#### 4) 노동자가 스스로, 함께



#### 스스로 목소리 내고 움직일 때

절대 다수가 미조직 상태이고 그중 많은 수가 파견노동자인 반월시화공단의 경우, 열악한 노동조건과 상시적인 고용불안이 현장에서 발생하는 인권침해를 침묵하거나 외면하게 만드는 환경으로 작용하는 측면이 있다. 그래서 노동부의 관리·감독이나 지자체 차원의 조례 제정 및 사업주 교육 등은 물론 필요한 것이지만 한계도 명백하다. 사업장 내에서 일종의 통제 기제로 활용되고 심하게는 당연한 현장의 문화처럼 받아들여지기도 하는 인권침해를 예방하고 일소하기 위해서는 노동자 스스로의 목소리와 움직임이 매우 중요하다.

심층면접에 응한 대다수 노동자들이 인권침해에 대해 무감각하거나 어쩔 수 없는 상황으로 치부하며 일하고 있었다. 한편 일부 노동자들은 파견업체와 현장을 전전하며 인권침해를 반복적으로 경험하면서 덮어뒀던 의문을 제기하거나 소극적이거나 거부나 저항의 경험을 가진 노동자도 존재했다. 또는 외부에서 날아든 질문에 비로소 그것이 인권침해였음을 깨닫는 경우도 있었다.

개별적으로 상처받고 감내하던 불합리한 상황에 대해 거부하고 대응하는 일은 물론 큰 용기가 필요하지만, 대부분의 노동자들은 이것이 용인되어서는 안 되는 일이라는 것을 알고 있다. 그러나 노동조합이 있다면 변화를 위한 노력을 함께 도모할 수 있겠지만 미조직 상태의 비정규노동자, 특히 파견노동자의 경우 쉽지 않은 일일 것이다. 한편, 파견노동자는 반월시화공단의 무수한 파견업체와 현장에서 생생한 정보를 체득한 당사자이다. 조직되거나 외부화되지 않았을 뿐, 각자의 노동 경험을 통해 얻은 정보와 판단 근거는 노동자 개개인의 내부에 분명 축적되어 있을 것이다. 파편화된 현장에서는 힘없는 개인에 불과하지만, 노동자 집단이 몸으로 겪은 정보는 거대한 데이터베이스이자 잠재력으로 훗날의 변화를 이끌어내는 동력이 될 수도 있다. 그래서 일터에서의 인권침해가 언제까지고 감수해야만 하는 일이 아님을 자각한 노동자들이 스스로 목소리를 내고 작게라도 움직임을 시작하는 것이 중요하다.

## **서로 연결하고 함께 모일 때**

이를 위해서는 노동자들이 자신의 경험을 나누고 묻어뒀던 목소리를 낼 수 있는 통로와 공간이 마련되어야 할 것이다. 그러나 조직화되거나 집단적인 힘을 체험할 기회가 없었던 노동자들이 하루아침에 스스로 달라지기를 기대할 수는 없다. 온라인과 오프라인을 망라한 접근을 통해, 부담 없는 관심으로부터 본인의 문제로 느끼고 나설 수 있도록 조건을 만들어가는 과정이 필요하다. 기존의 조직화 사례들을 참조할 수 있을 것이다.

일례로 IT노조는 IT노동자들이 자유롭게 경험과 정보를 나눌 수 있도록 홈페이지에 일터 Q&A 게시판을 운영한다. 허위사실이나 신상정보 노출 등의 문제가 없다면 조합원 여부와 무관하게 이용할 수 있고 IT노동자들의 주장을 우선적으로 존중한다. 개별적으로 일하는 IT산업계의 노동자들이 자신의 고충을 토로하고 낮은 동료의 고통에 공감하며, 실익이 되는 정보와 익명의 연대감을 공유하는 장으로 기능하는 것이다.

물론 더욱 효과적인 것은 직접적인 만남이다. 장시간 노동을 하는 일상에서 모임을 구성하고 지속하는 것이 쉽지 않겠지만, 공감대가 확산되고 신뢰가 쌓인다면 상황은 달라질 수 있을 것이다. 노동자 조직화의 역사 속에서 변함없이 시도되고 있는 소모임들의 사례를 보며, 버릴 것과 취할 것을 가려낼 수 있을 것이다. 공단 노동자들 각자가 고립된 일터에서 홀로 고통 받는 존재가 아님을 확인할 수 있는 자조모임이나 동호회가 될 수도 있고, 부조리한 현실에 문제의식을 느끼는 이들과 소통하며 변화를 찾아가는 권리 찾기 모임이 될 수도 있다. 무수히 반복되고 실패해왔지만, 변화를 위해 모임을 조직하는 것은 우회할 수 없는 길일 것이다.

여전히 요원하고 피상적이지만 이러한 과정을 통해 일터에서의 인권침해를 용인해서는 안 되는 것임을 환기하고, 현장에서 부정되는 노동자의 권리를 어떻게 회복할 수 있을 것인지 더디지만 함께 모색해야 한다. 이러한 시도 속에서 악질적인 파견업체나 현장에 대한 정보를 모으고 비판 여론을 확산하며, 체감되는 변화를 만들어낼 수 있다면 노동자들은 목소리와 움직임을 통한 다른 가능성을 확인하고 자신감을 얻을 수 있을 것이다.



- 반월시화공단노동자권리찾기모임 월담
- 주소 || 경기도 안산시 단원구 원곡동 379-1
- 블로그 || [http://blog.daum.net/goover\\_20000](http://blog.daum.net/goover_20000)
- 이메일 || goover20000@gmail.com
- 회원가입문의 || 010-2766-7939
- 후원계좌 || 우리은행 1002-649-551571(이미숙)