2014년 2월

**현장 근로자가 바라본**

**조선산업 고용구조의 문제점**

1

1. 개 요
2. 조선산업의 고용구조
3. 조선산업고용 구조의 문제점
4. 해결방안

**1.개 요**

조선산업의 다단계식 사내하청구조(원청-하청-물량팀,돌관팀)로 인하여 발생하는 심각한 문제점을 정확히 인식하여 사회적 관심을 이끌어내고 문제해결을 위한 대책과 해결방안을 모색하고자 한다, 우리나라 조선산업은 다단계 사내하청구조로 근로기준법이 통하지 않는 그야말로 무법천지이다. 법은 있으되 법을 지키지 않아도 처벌이 없거나 미약한 처벌로 인해 범법자와 그 피해자를 양성하는 곳이 되어가고 있다. 이러한데도 관련부처인 노동부는 관련법이 없다는 이유로 모르쇠로 일관하고 있고, 국회에서는 산업규모와 타 산업간의 형평성을 이유로 관렵법 제정을 미루고 있다. 또한 임금체불 등 근로기준법을 위반한 자를 범법자로 인식하지 않는 검찰과 사법부 또한 심각한 문제이다. 임금체불자의 처벌수위가 경제사범이라는 이유로 솜 방망이 처벌에 그치고 있다. 이렇게 정부, 국회, 법원이 조선산업 내부에서 일어나고 있는 범법행위에 대해 모르쇠로 일관하고 있는 동안 그 곳에서 일하고 있는 우리 근로자들과 그 가정은 피고름을 짜내는 고통을 당하고 있다. 이제는 더 이상 당해서도, 더 이상 참아서도 안 될 것이다. 당하고도 참는만큼 내 가정과 내 자식들의 미래 또한 없기 때문이다.

**2.조선산업의 고용구조**

조선산업은 사내하청 작업이 90%이상 이루어지는 다단계식 피라미드 구조이다.

물량팀,돌관팀

도

하청업체

원 청

 1)원청의 고용

 중.소 조선소의 원청은 일반관리직과 기술직 군으로 구성되어 있다. 현장에서 생산에 직접참여

 하는 기능직의 직접고용은 전무한 상황이다. 다시 말해 선박을 제작하는 기능공의 100%가 하

 청 업체의 근로자라는 결론이다.

2)하청업체의 고용

원청으로 부터 수급을 받은 하청업체는 일반관리직과 기능직 일부(마킹사, 판접사, 곡직사, 청소 등)를 제외한 나머지 중요공정의 기능직(취부사, 용접사, 사상)은 ‘물량팀’이라는 특이한 구조의 재하청을 주어 물량팀장을 수급인으로 사용하고 있다.

2

긴급물량이나, 물량caper over로 인하여 발생하는 물량을 처리하기 위하여 단기간에 사용하는 물량팀을 돌관팀이라고 하는데, 돌관팀은 하청업체로부터 수급을 받는 것이 대부분이나 물량팀으로부터 수급을 받는 경우도 있다.

3)물량팀의 고용

선박 제작의 중요공정이며, 기능인력의 대부분을 차지하는 취부, 용접, 사상 공정의 90% 이상의

인력이 물량팀 또는 돌관팀으로 고용되어 이 업체, 저 업체로 이직을 반복해가며 고용되고 있

다. 다시 말하면 중.소 조선소의 기능인력의 90%가 물량팀에 의하여 고용이 이루어지고 있다.

4)하청업체의 조직표

LINE Q.C

돌관팀

 기간제

 상용직

취부

용접

사상

물량팀장

(기간제)

직 장

(본공)

기 장

소 장

총무,경리

공구장

안전관리

대 표

취부

용접

사상

취부

용접

사상

배제

마킹

정도

도비

판접

곡직

청소

3

5)하청업체 인력구조

원청과의 계약을 위해 하청업체는 공탁금 또는 보증증권을 발행한다. 하청업체 파산시 원청의

피해를 최소화하기 위한 대비책이라고 한다. 하청업체의 인력은 크게 본공(하청업체 직접고용)

과 물량팀으로 나누어진다. 본공은 또 상용직과 기간제로 구분되는데 상용직 인력은 대부분이

관리직군 이거나 물량팀을 구성할 수 없는 소수의 인원이 필요한 기능직군이다. 선박제조의 70%이상이 취부, 용접, 사상의 작업공정으로 이루어지는데 취부, 용접, 사상의 기능인력을 하청업체에서 직접 고용하더라도 상용직이 아닌 기간제 고용으로 이루어진다.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 직능구분 | 인원 | 팀구성 | 전체인원 | 비고 |
| 본공 | 상용직 | 생산관리직 | 소장 | 1 | 1 | 1 | 　　　　　　 |
| LINE Q.C | 1~3 | 1 | 1~3 |
| 기장 | 1 | 1 | 1 |
| 직장 | 1~3 | 1 | 1~3 |
| 반장 | 1~3 | 1 | 1~3 |
| 안전관리 | 0~1 | 1 | 0~1 |
| 일반관리 | 총무 | 1 | 1 | 1 | 　　　 |
| 경리 | 1~2 | 1 | 1~2 |
| 공구장 | 1 | 1 | 1 |
| 기능직 | 배제 | 1~2 | 1 | 1~2 | 　　　물량팀을 구성할수 없는소수 인력.　　　 |
| 정도 | 2~3 | 1 | 2~3 |
| 마킹 | 2~3 | 1 | 2~3 |
| 곡직 | 2~3 | 1 | 2~3 |
| 도비 | 1 | 1 | 1 |
| 판접 | 1~2 | 1 | 1 |
| AUTO | 1~3 | 1 | 1~3 |
| 청소 | 2~3 | 1 | 2~3 |
| 기간제 | 기능직 | 취부 | 0 | 0 | 0 | 　현재 고용창출 전무함. |
| 용접 | 0 | 0 | 0 |
| 사상 | 0 | 0 | 0 |
| 물량팀 | 기간제 | 기능직 | 팀장 | 3 | 2 | 6 | 5.1%~8.1% |
| 취부 | 7~12 | 2~3 | 14~24 | 18.9%~20.8% |
| 용접 | 10~15 | 2~3 | 20~35 | 26.0%~27.0% |
| 사상 | 7~10 | 1~2 | 14~20 | 18.9%~26.1% |
| 전체인력 대비 물량팀 인원비율 | 74~120 | 68.9%~83% |
| 기능직 대비 물량팀 인원비율 4 | 65~104 | 78.1%~88% |

2008년 금융위기 이전까지는 본공의 기능직(취부, 용접, 사상) 인력과 물량팀(취부, 용접, 사상) 인력의 비율이 1:2 정도를 유지 하였으나 2008년 금융위기 이후 조선경기 악화로 현재는 본공의 기능직(취부, 용접, 사상)은 전무한 상황이다. 즉 하청업체의 취부, 용접, 사상 공정의 기능인력의 100%가 물량팀에 의해 고용되고 있는 현실이다.

6)물량팀을 하기 위한 조건

물량팀의 OWNER를 물량팀장이라고 한다. 물량팀장이 하청업체의 물량팀으로 재하청을 받기

위해서는 현장에서 일할 수 있는 기능인력들만 수급하면 된다. 그 외에는 어떠한 조건도 필요없다. 하물며 사업신고 없이 아무 근거 없는 개인자격으로도 물량팀을 구성하여 하청업체와 하도급 계약을 할 수도 있다.

단 물량팀장 스스로 준비해야 할 사항이 있는데 아래와 같다.

①물량팀을 구성하기 6개월 전 본인의 모든 재산(부동산, 동산, 금융자산 등)은 부인 또는 지인

의 명의로 바꾸어 놓는다. (파산시 임금체불을 하더라도 본인의 재산은 손해보지 않도록 미리

조치 한다)

②얼굴에 철판 깔고 뻔뻔해 진다.(임금체불 하면 법대로 하라고 오히려 큰소리치고 다른 사업장

 가서 사람 모아서 다시 물량팀을 해야 하니까 뻔뻔해 져야지…)

③언제든지 잠수 탈 준비를 한다.(임금 체불하여 해결 방법 없으면 무조건 잠수 타는 게 장땡.)

④거짓말의 달인이 될 것.(체불임금 달라고 연락 오면 언제든지 둘러댈 수 있는 거짓말은 필수.)위의 4가지 조건을 유심히 보면 사기꾼이 사기 치기 전 하는 준비 단계와 유사함.

**3.조선산업 고용구조의 문제점**

다단계식 사내하청으로 인한 문제점은 불안정한 고용의 문제, 임금체불의 문제, 산업재해의 문

제, 불법적인 임금공제의 문제, 품질저하의 문제 등 크게 5가지로 나눌 수 있다. 불안정한 고용, 임금체불, 산업재해, 불법적인 임금공제 문제는 근로자들에게 직접적 피해가 발생하는 문제이고 품질저하의 문제는 원청업체와 하청업체가 피해를 입게 되는 문제이다. 이중 가장 큰 문제점은 이 문제를 관련자 모두가 문제점으로 인식하지 못하고 있다는 것이 가장 큰 문제점 이다.

1)불안정한 고용의 문제

우리나라 중.소형 조선소의 기능인력의 90%이상이 비정규직 근로자이다. 이들 중 10%정도가 하청업체에서 직접 고용하는 본공으로, 고용되고, 나머지 90%는 물량팀으로 고용된다.

문제는 원청으로부터 직접 수급을 받는 하청업체나, 그 하청업체로부터 수급을 받는 물량팀의 업체 영유기간이 매우 짧다는 것이다. 하청업체는 원청에 의해 언제든지 쫓겨날 수 있고, 물량팀은 하청업체가 쫓겨 나면 자연히 나가야 한다는 것이다. 또한 물량팀은 하청업체에 의해 언제든지 쫓겨 날수 있는 2중의 부담을 갖고 있다. 하청업체의 수명이 길면 2년~3년, 짧은 경우 한 야드에서 1년 동안 4개의 업체가 바뀌는 경우도 보았다. 물량팀은 이보다 더욱 심각하다.

물량팀이 한 업체에서 1년이상을 버티는 경우는 많지 않다. 짧게는 1개월도 버티지 못하는 경우도 많이 보았다. 이처럼 근로자들이 몸을 담고 일해야 하는 직장의 수명이 짧으니 안정된 일자리 보장이 될 수 없으며, 잦은 임금체불로 인하여 한 곳에서 장기간 일 할 수 없는 것이 대한민국 조선소의 현실이다.

5

 2)임금체불의 문제.

 중.소 조선소의 가장 큰 문제점이다. 하청업체의 사업주, 물량팀의 물량팀장 구분 없이 자행하고 있다. 2013년 금속노조의 실태조사결과 조선산업 근로자의 50% 이상이 임금체불의 경험이 있다는 결과도 있다. 이제는 임금체불을 행하는 자나 임금체불을 당하는 자 모두가 관행이라고 여길 정도로 뿌리 깊이 박혀 있는 악성종양과도 같다.

 임금체불의 유형도 여러 가지 형태로 나타나는데 아래와 같다.

① 임금의 일부 체불

하청업체나 물량팀 모두가 자행하는 체불형태이다.

도급받은 업체로부터 당월에 결재 받은 기성금이 임금보다 적을 경우 모자란만큼 근로자들의 임금을 삭감하고 지급 하는 것이다. 적게는20%, 많게는50%까지 삭감하며 익월 지급을 약속하지만 대 부분 임금체불로 이어지는 경우가 많다.

② 퇴직자 임금의 일부 또는 전부 체불

 하청업체나 물량팀 모두가 자행하는 체불형태이다.

퇴직자의 임금을 체불하는 경우로 지급능력이 되는데도 불구하고 고의로 체불한다.

지급임금의 20%~50%를 삭감 후 지급하거나, 지급임금 전부를 체불하는 경우도 있다.

현재의 직장을 퇴사하고 싶어도 퇴사 후 임금체불이 걱정되어 퇴사하지 못하는 경우도 많

으며, 물량팀장이 임금체불을 빌미로 퇴사하지 못하도록 협박을 하기도 한다.

③ 기성금 가불 누적으로 인한 전체근로자의 임금체불.

 보통 물량팀에서 많이 자행하는 체불형태이다.

 물량팀장은 당월의 기성이 모자라면 익월의 기성 일부를 하청업체로부터 당겨 받는다. 이

 것을 기성금 가불이라고 하는데, 다행히 익월의 기성이 가불금액을 갚고도 남으면 임금지

 급을 하는데 문제가 없지만 이미 전월에 기성의 일부를 가불했기 때문에 익월의 기성도 모

 자란 것이 당연하다. 그러면 또 익월의 기성을 가불하여 임금을 맞추게 되는 악순환이 계속된다. 이러한 과정이 몇 달 반복되게 되면 물량팀장은 하청업체로부터 빚만 쌓이게 되고 물량팀장은 책임 회피 후 도주 또는 잠수를 타게 되는데 이런 경우 근로자들의 임금도 하청업체로부터 미리 가불해 당겨 받은 꼴이 되어 임금체불을 당한다.

 이런 경우 근무인원 전체가 각자의 임금 전부를 체불당 하게 되므로 피해금액도 커지며, 이런 경우의 피해사례가 가장 많다.

④ 고의 파산 후 전체 임금체불

 하청업체나 물량팀 모두가 자행하는 체불 형태이다.

 하청업체의 대표나 물량팀장이 고의로 파산하고 기성금을 빼돌린 후 도주하는 경우이다.

 이런 경우 하청업체로부터 직접 임금체불이 되었으면 채당금 신청을 통한 임금지급을 받을수 있으나 물량팀으로부터 당한 체불임금은 이조차도 할 수 없다.

 우리나라 조선소의 임금지급의 의무 기준은 기성의 가.감에 의해 정해지는 것이 관례로 되고

 있다. 기성이 남으면 임금의 100%를 지급하고 기성이 모자라면 모자란 만큼 일부를 제하고 임금을 지급하는 것이 당연시 되어있다. 특히 물량팀의 경우는 더욱 심각하다. 일한 만큼 당연한 보수를 받아야 하는 일반 상식을 뛰어 넘는 행위들이 대한민국의 조선소에서는 당연하듯 자행되고 있다. 이러한 현실로 인하여 물량팀에서 일하는 근로자들은 매월 일을 하고도 일한 만큼의 임금을 제대로 받을 수 있을지를 매월 고민하여야 하는 지경이다.

6

2-1)임금체불을 대하는 관련자의 인식의 문제

 임금체불이 발생하면 이를 해결하기 위한 여러 관련자의 노력이 필요하다..

사건의 원활한 해결 및 재발 방지를 위해서는 피의자(사업주,물량팀장), 피해자(근로자), 관련

기관의 담당자(노동부 근로감독관, 검사) 등 3자 모두의 노력이 필요하다.

피의자(사업주,물량팀장)는 임금체불이 범죄라는 인식을 가져야만 한다. 임금은 한 가정의 한달

살림을 꾸리는 생명줄이다. 가정의 의,식,주는 물론 자녀양육비 및 학비 등 없어서는 안될 생활 자금이 우리 근로자들의 임금에서 나온다. 이 생명줄이 끊김으로 인하여 한 가정이 파괴될 수 도 있는 아주 큰 범죄인 것이다. 이러한데도 피의자는 물론 이를 처벌해야 할 관련부서인 노동부와 검찰, 법원 또한 이를 인식하지 못하고 매번 솜방망이 처벌만 하여 범죄자를 양성시키고 있다. 임금체불을 단순한 경제사범으로만 볼 것이 아니라 가정파괴를 행하는 형사범으로 취급해야 하는 인식전환이 필요하다.

3)산업재해의 문제

조선소 현장은 현장 전체가 위험요소가 산재되어 있는 곳이다. 이러한 위험 요소에 가장 많이

노출되어 있는 사람이 현장에서 일하는 비정규직 기능공들이다.

조선소의 어떤 현장을 가더라도 “안전이 최우선 다음이 품질력 향상, 다음이 생산성향상” 이라

는 플랜카드가 걸려있다. 그러나 현실은 거꾸로이다. 생산성 향상 최우선, 다음이 품질력 향상,

마지막이 안전제일이다. 모든 현장은 생산 최우선으로 돌아가고 있다. 실례로 비좁은 한공간에

서 취부사의 LPG절단작업, 용접사의 용접작업, 사상공의 사상작업이 동시에 이루어지는 경우가

허다하다. 그런데 옆에서 LPG가스 호스가 새기라도 한다면 어떻게 되겠는가. 이런 일이 수시로

발생하고 있다. 발판이 놓이지 않은 지상작업을 사다리 하나만 걸쳐서 하는 경우도 많다. 안전

벨트 보유 수는 10EA도 되지 않으면서 안전관리자는 안전벨트 착용 안 한다고 벌금만 때리고

다닌다.

이것이 평상시 대한민국 조선소의 모습이다. 그러면 노동부와 산재공단은 무엇을 하고 있는가?

특별단속이나 합동단속이 있을 시는 이미 몇 주전부터 예보가 뜬다. 그러면 현장에서는 평상시

하지 않던 것들을 제대로 하고있는 것처럼 꾸미느라 바쁘다. 단속이 나왔을 땐 엉망이던 현장

이 제대로 하는 것처럼 바뀌어져 있다. 이런 단속이 무슨 의미가 있겠는가?

도대체 누구를 위한 단속인가?

작업 중 입는 조그만 부상은 허다하다. 타박상, 화상, 긁힘, 각종 근육부상 등 수도 없이 많다.

그런데 이런 부상 정도는 위(물량팀장)에 알리지도 않는다. 알려도 관심도 없다. 워낙 많이 발생

하는 일이기 때문이다.

산업재해가 꼭 겉으로 다쳐서 입는 부상만이 산업재해가 아닐 것이다. 미세먼지, 쇠가루, 용접흄 등 조선소에서 우리가 들이마시면 체내에서 몇 년 또는 수십 년간 축적되어 발병하는 직업병 또한 산업재해이다. 이들로부터 보호하기 위한 보호장비가 방진마스크이다. 방진마스크는 유해물질을 걸러주는 마스크필터를 부착해야만 하는데 이 필터가 개인당 4EA~5EA 정도 지급된다. 그런데 그날의 작업조건이나, 작업량에 따라 하루에 1EA이상을 사용해야 하는 경우도 많다. 아무리 오래 사용해도 3일에 한 번씩은 교체를 해야 하는데 개인당 지급량은 턱없이 부족하다. 안전보호구 지급량이 부족한 것은 이것뿐만이 아니다.

1. 용접사 보호자켓 : 3개월에 1벌지급

- 그냥 입으면 1개월 반에서 2개월 정도 입을 수 있다. 이것을 오래 입기위해 자켓에 본드칠을 해서 입는데 그러면 2개월에서 3개월까지도 입을 수 있다. 용접보호쟈켓이 오래되면 용접 불똥으로부터 몸을 보호해주지 못해 화상의 위험이 있다. 실제로 용접사들은 낡은 보호자켓으로 인하여 화상을 많이 입는다.

1. 안전화 : 6개월에 1켤레지급

- 장기간 신으면 3개월이다. 보통 신은 지 2개월 정도 되면 발등보호를 위한 쇠찡이 바깥으로 삐져나오는데 이런 경우 감전 사고의 위험이 있다. 안전화의 재지급 기간이 현실과는 너무도 많은 차이가 있어 필요시 근로자가 자비로 구입해서 사용하는 경우도 많다.

1. 용접 피장갑 : 1개월에 4켤레~5켤레 지급.

- 오버헤드 작업(위보기용접), 가우징 작업 등을 하게 되면 하루에 1켤레 이상을 사용해야 하는 경우도 많다. 1켤레를 오래 사용하여도 3일이면 더 이상 사용하지 못한다. 1개월에 최소 8~10켤레는 필요하다. 피장갑 지급량이 부족하니 근로자는 사용을 아끼게 된다. 그렇다 보니 손가락이나 손등 등의 화상을 많이 입는다.

 이러한 보호장구를 실제 사용기간이나 사용량에 비하여 턱없이 부족하게 지급하고 있어 이로

 인해 근로자들은 유해물질 흡입, 화상과 같은 재해에 항상 노출되고 실제로 크고 작은 재해를 많이 당하고 있지만 그 치료는 대부분 자비로 해결하고 있다. .원청은 이러한 보호장구나 비품을 현실에 맞게 지급해야 할 것이다.

4)품질력저하의 문제.

우리나라 조선소의 공정시스템은 각계전투이다. 한마디로 모든 공정들이 하청업체간, 하청업

체 안에서도 물량팀간 진행되는 공정흐름으로 따로 국밥이다. 대공정의 흐름으로 보면 가공, 소조립, 중조립, PE, 메가, 탑재의 순으로 진행되는데 이 공정들을 수십 개의 하청업체들이 나누어서 수급받아 작업을 진행한다. 각각의 대공정에는 작업종류별로 공정을 나눌 수 있는데 가장 많은 비중을 차지하는 것이 취부, 용접, 사상이다. 이 3공정이 조립공정의 70%이상을 차지한다. 이 공정 또한 공정별 물량팀들이 작업을 진행하는데 각 공정별 적게는 1팀에서 많게는 3팀 정도가 나눠서 작업한다. 즉 선박건조 중 조립공정의 대부분이 물량팀에 의해 작업이 이루어지고 있다.

사내하청업체나 물량팀의 제조원가는 90%이상을 인건비(노무비)가 차지 한다. 적은 공수를 투

입해서 많은 생산을 해야만 이윤이 남는 시스템이다. 즉 품질보다는 생산성이 최우선 될 수밖

에 없다. 특히 용접공정은 작업이 끝나면 외관으로만 품질확인 작업을 하는 경우가 대부분이다.

이렇다 보니 용접부 내부의 품질상태는 무시하고 외관만 깔끔하게 마무리하여 눈 가리고 아웅식의 작업이 많이 이루어진다. 특히 취부 작업 중 부재와 부재간의 GAP이 발생하는 경우가 많은데 이때 표준작업을 할 때와 눈 가리기식 작업을 하는 경우 투입공수가 2배~3배 가량 차이가 난다. 그렇다면 물량팀장의 입장에서는 표준작업을 지시 할 리가 없다.

표준작업시 100원의 원가가 들어간다면 눈가리기식 작업시는 30원에서 50원밖에 안 들어가기

때문이다. 그럼에도 눈으로 본 품질은 문제가 없다.(용접내부는 불량, 외부만 양품)

5)불법적인 임금공제의 문제

근로기준법 42조는 임금전액지불 원칙으로 사용자가 일방적으로 임금을 공제하는 것을 금하고

있으며, 취업규칙 또는 근로계약에 의한 임금공제도 원칙적으로 부정하고 있다.

그러나 우리나라 조선소의 원청업체나 하청업체에서는 사내규정(취업규칙, 피복지급규칙 등)

이유로 근로자가 퇴직시 갖가지 명목으로 근로자의 동의 없이 임금공제를 하고 있다.

근로기준법 보다 사내규정이 우선되는 것이 대부분 조선소의 현실이다.

항목 및 공제내역은 조선소 별 차이는 있으나 아래와 같다.

작업복 : 입사후 3개월 전 퇴사시 공제(3만원 ~ 5만원)

안전화 : 입사후 3개월 전 퇴사시 공제(2만8천원 ~ 3만5천원)

용접자켓 : 입사후 3개월 전 퇴사시 공제(4만원 ~ 4만8천원)

방진마스크 : 입사후 3개월 전 퇴사시 공제(2만원 ~ 2만8천원)

중식비 : 점심식사 시간이 12:00부터 이지만 식사시작은 12:05분 이후에 가능하다. 이를 어길

전체 조선소의 자행

 시 점심식사비를 급여공제 한다.( 1끼당 3천원). – 고성 STX조선의 자행

 출입증 발급비 : 출입증 발급시 발급비용을 근로자 임금공제(1만원) 하고, 퇴사시 미반납하면

 다시 임금공제(5만원) – 고성 STX조선의 자행.

 사내자격증 발급비 : 사내자격증을 안전모에 부착하는데 자격증 발급비용의 최초 1회는 사업

 주가 부담하나, 낡아서 교체하여야 할 경우 근로자 임금공제(1만원)

– 고성 STX조선의 자행.

대부분의 원청사는 입사 후 3개월전 퇴사시 공제하는 것을 규정으로 하고 있으나 고성STX 조선은 입사 개월수와는 상관없이 지급받은 날짜로부터 3개월이 안돼서 퇴사하면 공제하는 것을 규정으로 하고있다. 즉 내가 입사 년수가 2년이 지났어도 작업복을 지급 받은 지 3개월이 안됐으면 공제한다는 것이다. 어떤 형태이던 모두가 불법이지만 특히 고성 STX조선은 터무니없는 규정을 내세워 퇴사자로부터 갈취를 하고 있다. 또한 STX는 사내시험을 치르기 위한 시험 시편 값을 2회 이상 불합격 후 3회 차부터는 근로자에게서 급여공제를 하고 있다. 시편 1EA의 가격은 5만이다. 이렇게 법이 존재함에도 불구하고 법이 통하지 안는 곳이 대한민국의 조선소이다. 그 모든 피해는 현장 근로자들의 몫으로 돌아오고 있다. 대한민국 조선소는 언제까지 슈퍼 갑의 횡포를 부리며 근로자들의 피고름을 짜낼 것인지……

이러한 문제점을 관리감독 하여야 할 노동부는 어떤 정책이던 그 혜택을 받지 못하는 사각지대는 있을 수밖에 없다고 한다. 본 대로보다 이들이 말하는 사각지대가 훨씬 큰데도 과연 이것을 사각지대라고 말하는 것이 맞는지 되묻고 싶다. 그 어떤 정책이던 사회적 약자가 보호받지 못한다면 올바른 정책이 아닐 것이다. 지금이라도 정부관계자들은 탁상행정에서 벗어나 현장을 직접 찾아 제대로 된 현실파악부터 하는 것이 최우선으로 하여야 할 일일 것이다.

9

9

9

**4.해결방안**

 1)원청의 자율적인 상생방안 마련.

 현재의 원청과 하청업체간, 하청업체와 물량팀간의 고용구조는 종속적, 수직적 갑,을 관계이다.

 이러한 관계는 원청의 관리비용 절감 및 경영악화로 인하여 발생하는 적자를 사내 하청업체에

 게 부담시키고, 하청업체는 물량팀에게, 물량팀은 근로자에게 부담시키는 결과를 가져온다.

 원청의 경영악화가 발생하면 대폭적인 물량단가 인하를 감행하였고 이것은 최일선의 비정규직

 근로자들의 임금삭감으로 이어져왔다. 물량팀이란 원청의 입장에서 보았을 때, 최소의 비용으로 생산성을 극대화 할 수 있으며, 문제점에 대한 모든 책임은 회피 할 수 있는 절대적으로 포기 할 수 없는 시스템이다. 즉 원청은 전혀 손해 볼 것이 없으며 그 피해를 근로자들에게 고스란히 떠 넘기고 있다. 이러한 발상은 결국은 모두가 공멸하게 되는 길 일 것이다. 왜냐하면 당하는 자의 인내도 한계가 있기 때문이다.

 지금이라도 원청은 근로자와 상생할 수 있는 방안을 마련하여야만 한다.

① 불법적인 물량팀 사용을 억제하고 사내 하청업체의 직접고용을 유도 하여야 한다.

② 경영여건이 어렵다 하여 사내 하청업체와의 불법적인 물량단가 인하 및 물량계약 해지 등

 사내 하청업체에게 그 부담을 가중시키는 행위를 억제하고 안정적인 고용창출의 여건이 조

 성 되도록 지원을 아끼지 않아야 할 것이다.

③ 원청의 물량팀 사용을 포기 할 수 없다면 물량팀의 임금체불 발생에 대한 방지책을 마련하

 여야만 한다. 원청이 사내 하청업체를 사용시 공탁을 걸 듯 물량팀 역시 공탁을 걸도록 하

 여 임금체불을 미연에 방지하고 책임감 과 경쟁력 있는 물량팀 사용을 할 수 있을 것이다.

2)관련법(근로기준법 제44조)의 법규개정.

2010년 5월 근로기준법 일부 개정(안)을 홍희덕의원이 대표발의 하였었다.

건설산업기본법 제29조의 2항을 근로기준법 제44조 2를 중용하기 위한 취지로 조선산업의

하수급인으로부터 발생한 임금체불을 직상수급인(원청)에게 연대 책임토록 하는 개정안이다.
 그러나 과실책임의 원칙과 조선산업의 고용규모, 타 산업간의 형평성 등을 이유로 상임위 상정

조차도 이루어지지 못하였다.

①과실책임의 원칙

 이미 건설산업 기본법 제29조에서 법률 개정되어 시행되고 있다. 과실책임의 원칙에 위배 된다는 것은 모순이다.

현대 민법에서도 원칙적으로 과실책임의 원칙이지만, 경우에 따라서 고의, 과실의 입증책임을

 전환하거나 또는 무과실책임을 인정하여 약자인 상대방을 보호하는 것으로 바뀌어 가고 있다.

 따라서 원청의 기성금 지급의 의무를 다하였다는 것만으로 과실책임의 원칙에 자유로울 수만

 은 없을 것이다. 사내 근로자의 임금보존을 위한 최소한의 장치 마련도 없이 사내 하청업체나 물량팀을 사용하는 것이 과실이 없다고만 할 수 없으며 신의성실의 원칙에도 맞지 않아 이 규정은 관련법 개정의 불가 사유가 될 수 없을 것이다. 즉 다양한 법 해석이 필요 한 것이다.

②조선산업의 고용규모, 타 산업간 형평성 문제.

 조선산업의 고용규모가 전 산업 이나 건설업에 비하여 작은 것은 사실이다.

 그러나 조선산업은 특정 지역(울산, 경남 고성, 통영, 거제, 전남 목포 등)에 집중되어 있다. 이것은 그 지역의 고용창출 규모로 볼 때 타 산업에 비하여 대부분을 차지하고 있다

 즉 조선산업의 고용은 특정 지역의 경제를 좌지우지 하고 있다. 조선산업 근로자의 안정된

 고용창출과 임금체불 문제가 해결되지 않는다면 이들 지역의 경제 여건에도 막대한 타격을

10

 입히게 될 것이 자명하다.

 (타 산업과 조선업의 체불현황 비교. 2010년 기준)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 구 분 | 전산업 | 건설업 | 조선업 |
| 취업자수 | 23,577,00명 | 1,657,000명 | 130,000명 |
| 체불현황 | 사업장수 | 106,293개소 | 8,601개소 | 874개소 |
| 근로자수 | 300,651명 | 34,959명 | 4,352명 |
| 체불임금 | 13,438억원 | 1,555억원 | 195억원 |

 따라서 산업 및 고용규모의 단순 비교보다, 산업의 분포형태에 따른 지역에 미치는 영향,

 체불임금의 지역 집중도, 임금체불의 재발성, 임금체불의 형태 등 여러가지 요소로 비교 분석

 하여 법률 개정의 필요성을 검토 하여야 할 것이다.

3)조선산업 비정규직 노동자 협동조합의 설립.

 원청도, 정부도 해결의 의지가 없다면 노동자 스스로 해결하는 방법 밖에 없을 것이다.

 노동을 매개체로 한 협동조합을 설립하여 노동자가 회사의 주인이 되고 생산에 참여하는 시스템이다. 이 경우 원청과 노동자 협동조합간 직접 물량계약을 체결한다.

 사내 하청과 물량팀으로 이어져 오던 고용구조를 원청은 노동자와 직접 도급계약 하여 노동자에게 직접 일감을 주는 것이다. 노동자 협동조합 설립은 안정적 고용창출과 비정규직의 정규직화에 도움이 될 것이고, 원청은 생산성 향상, 품질 향상의 도움이 될 수 있는 조선산업의 근본 문제를 해결 할 수 있는 방안 중 하나가 될 수 있을 것이다.

11