

종교계 3대 종단 긴급 토론회

조선소 위기와 대량해고, 무엇을 할 것인가?

가장 사회적 약자인 비정규직 사내하청 노동자 5만여 명이
대량해고 위기에 처했는데 이들의 목소리를 대변할 공간은 없습니다.

이에 종교계는 긴급 토론회를 열어 조선산업 위기와
대량해고사태의 원인과 해결방안을 모색해보고자 합니다.

2016년 6월 1일(수) 14시 | 한국불교역사문화기념관



CONTENTS

조선소 위기와 대량해고
무엇을 할것인가?

발제

조선산업 대량감원 사태와
하청노동자의 일자리 대책

| 06

_허민영 (경성대 교수)

토론

하청노동자 구조조정 현황과 대책,
그리고 투쟁 방향

| 20

_하창민 (현대중공업 사내하청지회)

쌍용차에서 조선소까지
대량해고와 종교의 역할

| 42

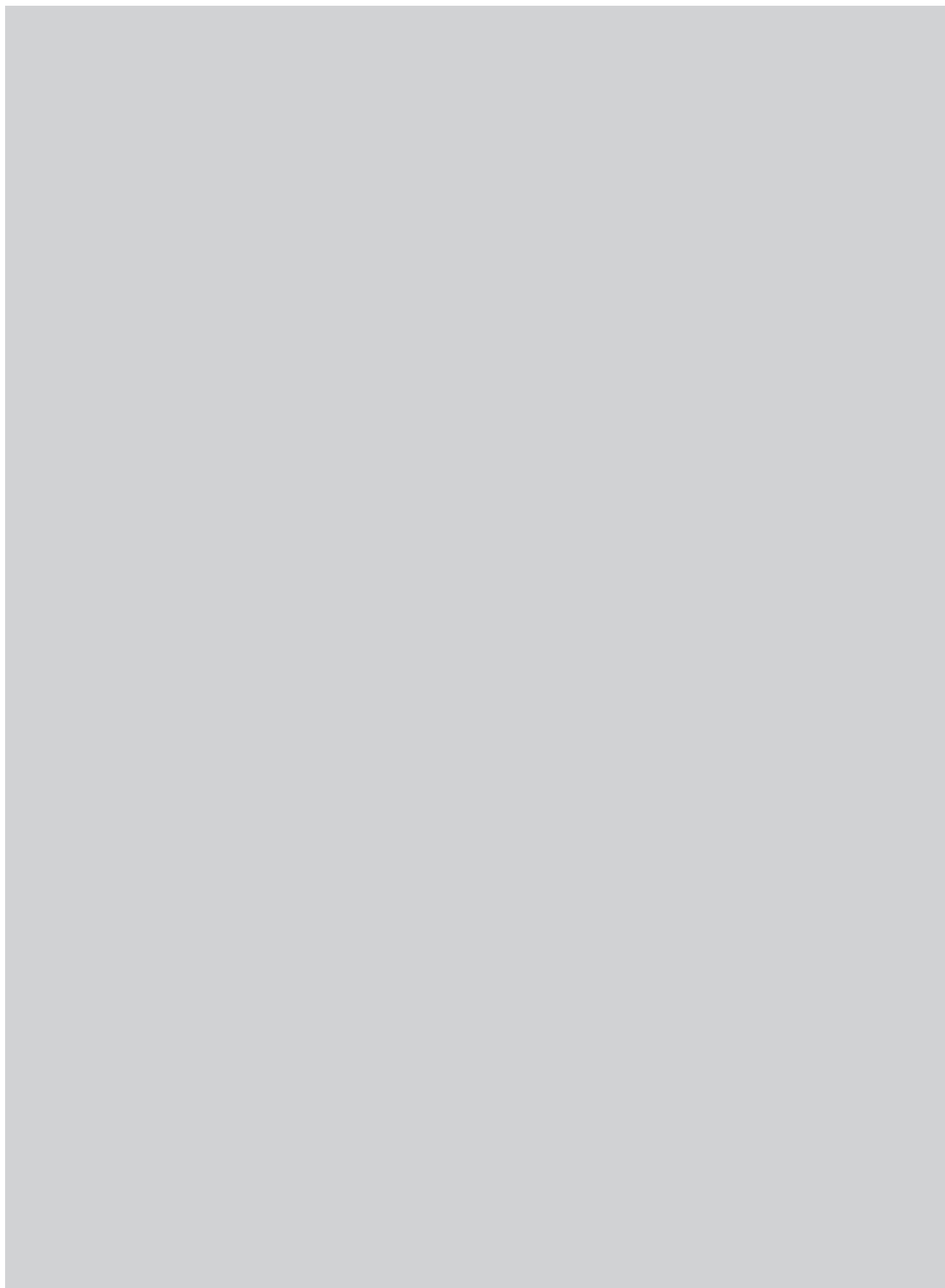
_정수용 (신부)

천주교서울대교구 노동사목위원회 부위원장

조선산업 구조조정과 대응

| 46

_김태정 (금속노조 정책국장)



조선소 위기와 대량해고
무엇을 할 것인가?

발 제

사회 | 양한웅

조계종 노동사회위원회 집행위원장

조선산업 대량감원 사태와
하청노동자의 일자리 대책

허민영(경성대 교수)

조선산업 대량감원 사태와 하청노동자의 일자리 대책

허민영(경성대 교수)

1. 글로벌 금융위기와 세계 조선시장 침체

1) 글로벌 금융위기와 해운수요 위축

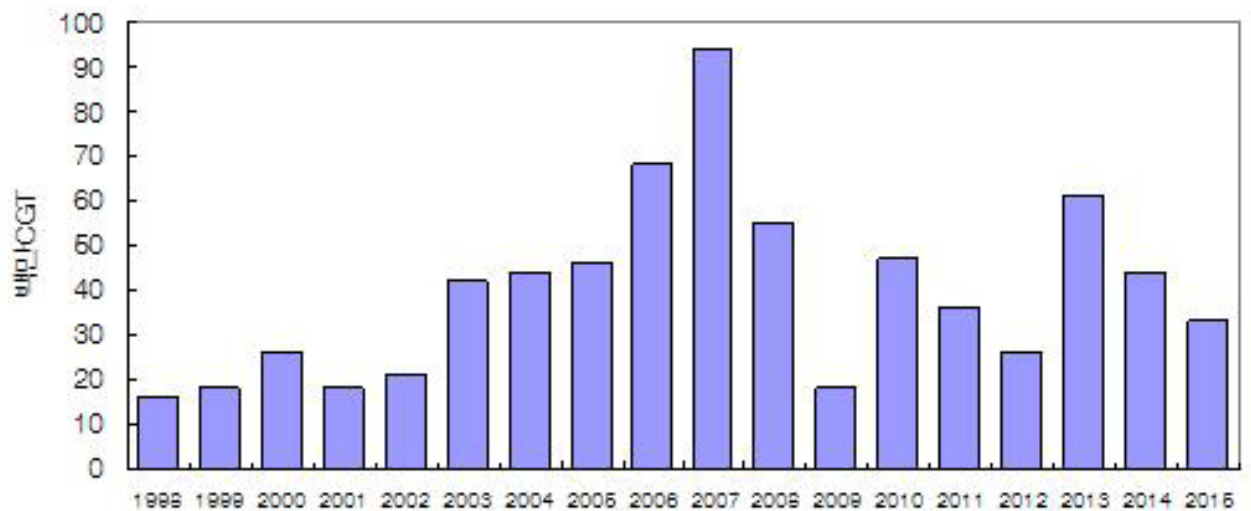
- 2008년 미국발 금융위기는 순식간에 미국경제는 물론 유럽경제까지 냉각시킴. 그로 인한 실물경제의 위축은 원유와 철강 등 원자재에서부터 상품 전반에 이르기까지 전세계 해상물동량은 급감하였으며, 세계 해운시장은 급속도로 위축되기 시작함.

- 이로 인해 세계 조선시장은 당장 수주 취소와 인도 지연 사태가 줄을 이었으며, 신조선가와 운임료는 끝없이 추락하는 등 파국적인 국면을 맞이함. 2010년 들어 세계 조선수요는 일시적인 반등을 이루었으나 또다시 추락하는 등 세계 조선시장은 장기 침체 양상을 보임.

* 세계 조선시장의 위기를 규정하는 요인으로는, 외생적으로는 교역량, 선박량, 운송료 등 수요측요인과 건조능력, 정부 정책 등 공급측 요인이 있음. 내생적으로는 경쟁자와 신규진입자의 산업경쟁력 요인과 원가경쟁력과 시장차별화 같은 기업경쟁력 요인이 있음.

2) 세계 조선시장의 장기 침체

〈그림1〉 전세계 신조선 수주량 추이



* Clarkson 인용

- 신조선 수주

* 2013년 해운산업의 부분 회복으로 수주가 다소 증가하여 18.7백만 CGT. 하지만 2014년부터 수주량은 다시 감소하였으며, 2015년에는 초대형 컨테이너선을 제외한 신조선 수주 대부분 크게 위축되었고 수주량도 10.7백만 CGT에 그침.

* 해양플랜트 시장은 2014년경부터 유가 하락이 지속되면서 주요 오일사의 신규 발주가 사실상 중단될 정도로 크게 약화됨. 해양플랜트 시장의 침체 경향은 2016년 초 현재까지 이어지고 있음.

- 신조선 전망

* 2016년에도 신조선 수요는 매우 어두울 것을 전망됨. 미국경제를 제외한 세계 경제의 계속된 경기 부진과 이로 인한 세계 물동량의 정체에 따라 신조선 수주는 당장 회복되기란 어려울 것으로 예상됨.

2. 한국 조선산업 동향

1) 2000년대 이후 한국조선산업의 변화

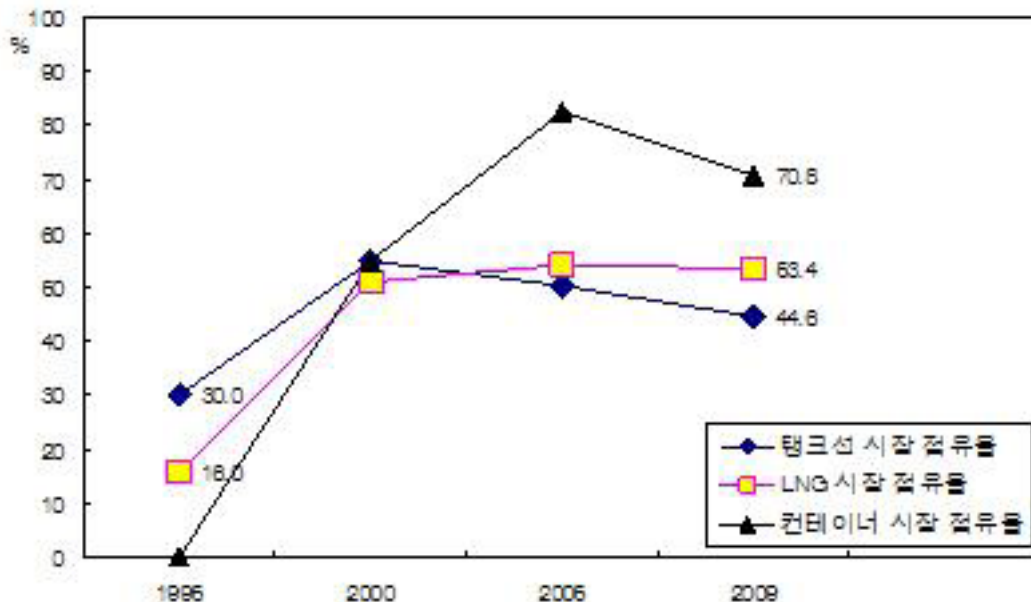
첫째, 컨테이너선, LNG선 등 고부가가치 선박을 중심으로 한 주력 업종화.

둘째, 하청 노동력 중심의 생산 시스템 구축(그림 6 참조)

셋째, 해양플랜트, 대체에너지 산업 등 비조선부문으로 다각화 확대

넷째, 글로벌 생산의 확대[현대중공업(베트남), 대우조선해양(중국), 삼성중공업(중국) STX조선(중국, 노르웨이), 한진중공업(필리핀) 등]

〈그림2〉 한국의 선종별 세계시장 점유율



*허민영 신원철(2009) 인용

2) 금융위기와 한국 조선산업 동향

- 신조선 및 수주 잔량

* 국내 조선소의 신조선 수주는 2009년 바닥(250만CGT)가 2013년경에 1870만 CGTfg 회복. 하지만 2014년부터 다시 수주는 침체되었고, 2015년의 수주 침체 경향은 좀 더 심화되었음. 올해 1분기 수주는 17만CGT에 그침.

* 세계 신조선 시장의 침체가 지속되는 가운데 국내 조선소의 수주잔량도 감소 경향이 이어지고 있음. 정점을 이루던 2008년의 수주잔량은 67.3백만CGT였으나, 2016년 현재 절반에도 못미치는 31.0백만CGT임.

〈그림3〉 국내 신조선 수주 및 수주잔량 추이



3) 해양플랜트

- 조선 3사가 해양플랜트 수주를 확대하기 시작한 것은 2008년 금융위기 이후부터임. 당시 세계 조선시장의 파국으로 수요가 격감한 초대형 유조선(VLCC)과 대형 컨테이너선 등 주요 선박의 수주를 대체하기 위한 것임.

- 국내 조선 3사의 해양플랜트 수주는 2010년경부터 급격히 증가하였음. 그 결과 2015년 하반기 현재 조선 3사의 해양플랜트 수주잔고는 평균 20조원을 상회하며, 전체적으로 해양플랜트 비중도 절반을 넘길 정도로 커졌음.

〈표1〉 국내 조선 3사 해양플랜트 수주 현황(2015.9월 기준)

	현대중공업	삼성중공업	대우조선해양
수주잔고(10억달러)	21	24	20
수주잔고 비중	54%	67%	45%

* 한국신용평가(2016)

3. 최근 조선산업 구조조정과 대량감원

1) 주요 조선소의 경영 부실

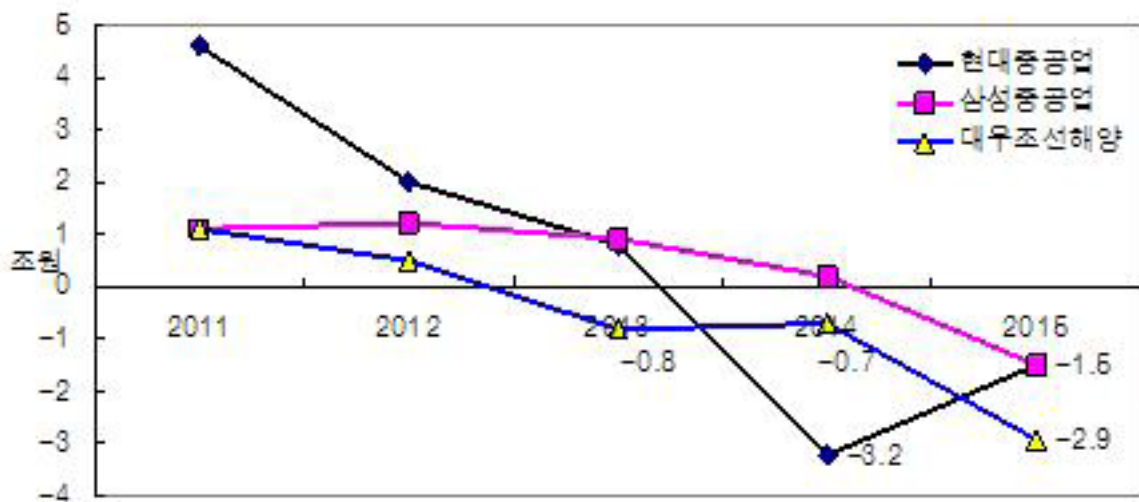
- 조선 3사의 경영 부실은 2014년부터 가시화됨. 이들 조선소의 경영 적자는 이듬 해인 2015년 들어 더욱 심화되었음. 지난 3년간 영업손실을 보면 총 10조 9천억원(현대중공업 -4조 7천억원, 삼성중공업 -1조 5천억원, 대우조선해양 -4.4조원)에 달함.

- 이러한 대규모 적자는 대부분 해양플랜트 부문에서 발생하였음. 적자의 주요 원인으로는 조선 3사의 해양플랜트 사업에 대한 경험 부족 및 보유한 역량에 비해 무리한 시장 진입이 크게 작용한 것임. 더욱 큰 문제는 첫째, 세계 조선시장이 구조적 불황의 성격이 짙은데다가, 둘째, 해양플랜트 수주잔고(각 사별로 20조원 이상)를 감안할 때 추가 부실 가능성이 여전하다는 점에 있음.

〈표2〉 조선 3사의 매출액 추이

	2011	2012	2013	2014	2015
현대중공업	53.7	54.9	54.1	52.6	46.2
삼성중공업	13.4	14.5	14.8	12.9	9.7
대우조선해양	13.9	14.1	14.7	15.5	15.0

〈그림4〉 조선 3사의 영업이익 추이



* 각 사, 감사보고서

2) 중소형 조선소의 구조조정

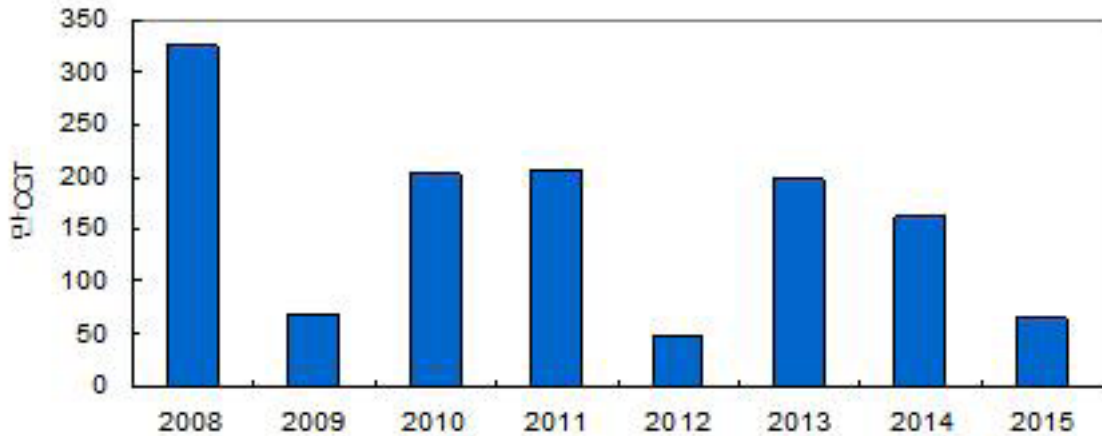
- 중형조선소의 수주량은 절정을 이루던 시기인 2008년 3백24만 CGT였음. 하지만 2009년 급감한 뒤 2013년 다소 회복세를 보였으나 이후 감소세를 지속, 2015년에는 1/5 수준인 65만 CGT에 그치고 있음. 이렇듯 수주량이 감소하고 수주 전망마저 불확실해지면서 중소형 조선소의 구조조정이 시작되었음.

〈표3〉 국내 중형조선소 수주량 및 수주액

(단위: 만CGT, 억달러)								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
수주량	324	69	202	207	48	197	162	65
수주액	102.9	14	39.1	36.4	13.3	33.1	31.7	13.1

*해외경제연구소 추정치

〈그림5〉 국내 중형조선 수주량 추이



- 지난 2천년대 초반 조선 붐을 틔워 국내 중형 조선소가 급증하여 약 30여개 이를 정도였음. 하지만 2009년부터 시작된 중소형 조선소의 구조조정(청산, 워크아웃 등)으로 현재는 6-7개 정도만 잔존한 상태.

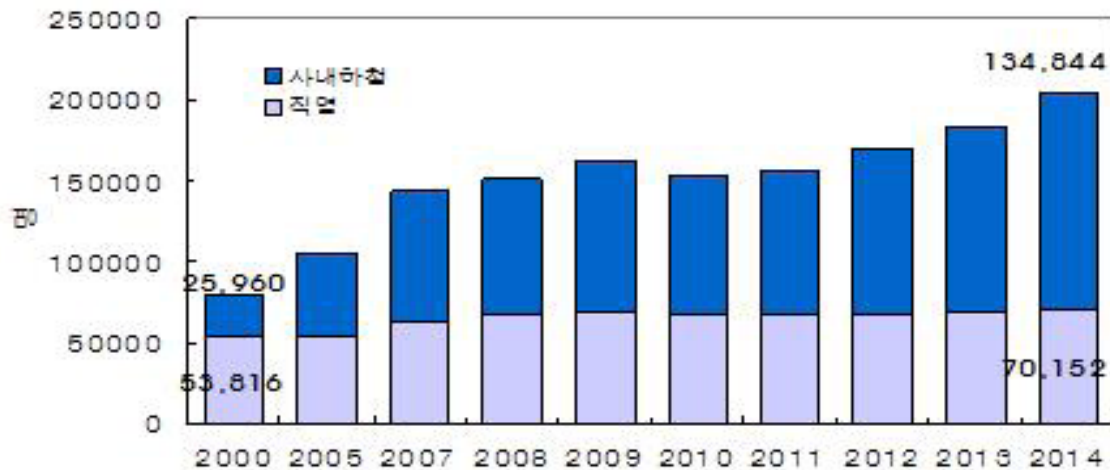
- 2014년까지 진행된 구조조정 경과를 보면 자율협약 4곳, 법정관리 3곳, 폐업(매각, 파산, 청산) 11곳 등임. 최근에는 자율협약 상태이던 STX조선이 법정관리로 넘어갔으며, 남은 3곳(SPP조선, 성동조선, 대선조선)도 미래가 매우 불확실해짐.

2) 조선 노동자의 대량감원 사태

(1) 하청 노동자의 급증

- 지난 2000년 조선부문 노동자 수는 79,776명(직영 53,816명+하청 25,960명)이었으나, 2014년에는 총 204,996명(직영 70,152명+하청 134,844명)으로 약 2.5 배 수준으로 늘어남. 이 기간 동안 직영 노동자 수는 약 1만 7천여 명이 증가한 반면 하청 노동자 수는 약 10만 9천여 명이 증가하였음.

〈그림6〉조선산업 직영노동자와 하청노동자의 수 추이



* 조선자료집(2015)

- 이렇게 급증한 하청 노동자의 대부분은 조선3사의 조선부문과 해양플랜트부문에 집중됨. 특히 해양플랜트에 사내하청 인력이 집중된 것은 초대형 구조물 중심인 해양플랜트 사업 특성상 상선건조에 비해 노동력이 상대적으로 많이 필요했기 때문임.

- 지난 5년간(2010-2014년) 해양플랜트 하청 노동자 수는 약 3배에 이를 정도로 폭발적인 증가세를 보였음. 해양플랜트 시공이 절정이던 2014년의 경우 해양플랜트 부문에서 하청노동자의 비중이 90%를 상회하는 수준.

〈표4〉 조선산업 사내하청 노동자 수 추이

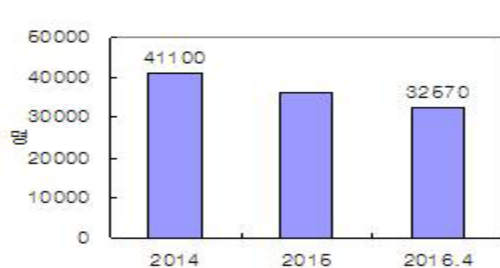
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
조선	64686	68320	74998	68342	70555	74625	73483	84421
해양	12442	11763	15574	14487	15012	23313	35576	43967
기타	3011	3896	3753	3981	4441	4370	5108	6456
합계	80139	83979	94325	86810	90008	102308	114167	134844

* 조선자료집(2015)

(2) 최근의 대량감원

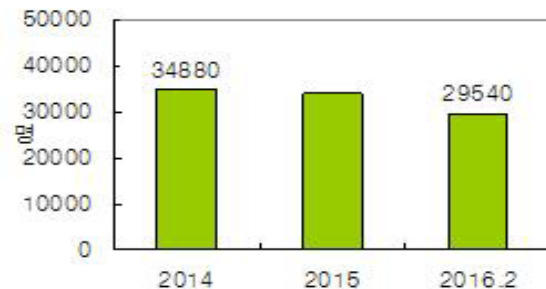
- 2014년부터 해양플랜트 발주가 급감하고, 조선3사의 경영부실이 가시화됨. 이에 조선 3사는 정규직 감원을 시도. 2015년 들어 현대중공업은 1500명의 사무직을 감원하였으며, 대우조선해양은 200명의 관리직을 감원. 2016년 들어 현대중공업은 약 3000명의 사무관리직(비조합원)을 대상으로 한 희망퇴직에 나섰으며, 대우조선해양은 2000여명의 정규직 감원에 추진할 것으로 알려짐.
- 보다 심각한 것은 사내하청 노동자의 대규모 감원 사태가 진행되고 있는 점임. 현대중공업에서는 2014년 말부터 최근까지 8530명의 사내하청 노동자가 일자리를 잃었으며, 대우조선해양의 경우 2014년 말부터 최근까지 5340명의 사내하청 노동자가 일자리를 잃었음. 특히 대우조선해양의 해양플랜트 사업이 마무리되는 이번 달(2016.5월)에 약 1만명의 사내하청 일자리가 사라질 것으로 보고 있음.
- 종합하면, 현재까지 사라진 일자리 수만 해도 1만5천개 ~ 2만 5천개에 이르고 있음.

〈그림7〉 현대중공업 사내하청 노동자 수



* 현대중공업 회사자료(2016),

〈그림8〉 대우조선해양 사내하청 노동자 수



금속노조 경남지부(2016)에서 인용.

4. 정책 과제: 사내하청 노동자를 중심으로

1) 몇 가지 전제: 일자리 유지의 중요성

첫째, 숙련 노동력의 유지. 조선산업에서 오랜 숙련이 요구되는 용접과 같은 인적 자원의 유실은 당면한 경제에 커다란 손실을 야기하는 것은 물론 중장기적으로는 시장 실패를 불러올 수 있음. 가령 70년대 유럽 조선구조조정 과정에서 20만명이 대량 감원되면서 주요 조선국가들은 급격히 쇠퇴의 길을 걷게 됨.

둘째, 조선업은 국가경제와 지역경제 모두에게 중요한 전략산업이라는 점임. 분명한 것은 어떤 산업이건 없애기는 용이할지 모르나, 새로 일자리를 창출하기란 매우 어렵다는 것임. 가령 70-80년대 부산의 전략산업이던 신발업이 구조조정되면서 무려 17만명이 일자리를 잃었음. 그 뒤 20년 동안 부산지역은 변변한 전략산업 하나 없이 지금에 이르고 있음.

셋째, 고용 위기는 ‘고용 없는 성장’이 일반화되고 있는 지금과 같은 상황에서 단지 일시적인 문제가 아니라 일종의 사회적 재난문제라는 점임. 쌍용차사태와 평택시 고용촉진구역(2009), 중소 조선 구조조정과 통영시 고용특별구역(2013), 정부의 고용위기지역(2015) 검토에서 보듯, 대량 해고 사태를 바라보는 인식도 변화하고 있음을 반영.

2) 고용대책: 사내하청 노동자를 중심으로

□ 정부 차원

- 고용위기지역 지정 및 특별고용지원 업종 지원.
- 이 정책은 2008년의 평택시 고용개발촉진지역, 2013년의 통영시 고용촉진특별구역 지정의 연장선상에 있음. 주요한 지원 내용은 고용유지 지원, 전직과 재취업 및 창업, 생활안정 지원 등임.
- 이들 정책이 지닌 문제점으로는 첫째, 엄격한 기준에 기반하여 지자체보다는 중앙정부 중심으로 운용되었는데 이로 인해 지역의 고용위기에 대처하는 시의성과 고용효과는 떨어진다는 것임. 특히 물량팀과 같은 대다수 취약계층 노동자의 고용대책을 기대하기란 어려울 것임 둘째, 예산 배분이 노동수요 위주 즉, 기업의 운영자금을 중심으로 이루어지고 있는데 이는 일자리 유지

와 같은 노동공급 측면의 대책은 미흡할 수밖에 없음.

· 사례: 2013년 통영시 고용촉진특별구역 지정

통영시가 고용특구(고용촉진특별구역)로 지정된 것은 2008년 금융위기 이후 계속된 중소기업체의 파산과 일감부족 등 고용사정이 크게 악화된 데에 기인함. 고용특구의 지정은 고용보험 피보험자수 및 기업경기실사지수 등을 고려하여 이루어짐. 이 때 예산액(169억원)은 주로 고용촉진 및 고용유지 등에 배분되었으며 이렇게 배분된 기금은 주로 신아, 성동조선 그리고 하청업체 등이 주된 수혜대상이었음. 평가 보고서에 따르면 특구 지정에 따른 고용효과로는 고용창출(200여명)보다는 고용유지(2300여명)가 훨씬 컸던 것으로 추정.

통영시 고용특구의 시행에서 나타난 문제점으로는 고용위기의 직접적인 대상이었던 다수의 사내하청 노동자(소위 물량팀)와 같은 취약계층이 보호에서 배제된 점, 지정 기준이 까다로운데다 시기적으로 뒤늦게 지정되어 효과가 미미했으며, 고용창출을 위주로 한 예산의 경직된 배분 등을 지적할 수 있음.

□ 지자체 차원

· 첫째, 지자체에서 ‘페이퍼 컴퍼니(paper company, 서류상 기업으로 직업훈련기업을 의미함)’운영으로 일자리 유지. 독일에서는 2012년 어느 의료업체가 파산(약 1천명)하자 몇몇 지자체에서 해고시 임금의 70% 수준을 유지하면서 재고용. 원래는 1980년대 독일 함부르크 지역의 조선소 구조조정 과정에서 제시된 것으로 함부르크시, 기업, 노동조합이 해고 대신 ‘기량 향상 프로그램’을 수행하며(원래 임금의 90%) 기존의 일자리를 확보한 데에서 기인한 것임.

· 둘째, 지자체에서 자체적으로 ‘고용관리기금’을 조성. 지역에서 대규모 고용위기의 발생은 중대한 재난문제에 해당. 그런 점에서 고용관리기금은 일종의 재난관리기금으로 보아야 할 것임. 재난관리기금은 ‘재난 및 안전관리기본법 67조에 명시된 지방자치단체의 재난관리기금 적립 규정을 근거로 한 것임(재난관리기금의 적립액 규모는 동법 67조 2항에 규정). 우선, 당면하게는 고용위기에 적절하게 대처하기 위해서 긴급한 추경예산 편성이나 지자체 수준에서 운용 가능한 일자리 예산을 집행할 필요가 있음. 중장기적으로는 고용관리기금과 같은 제도적 장치를 확보하는 것이 필요함. 평택, 통영, 부산 등에서 보듯 대규모 고용위기가 발생해도 중앙정부의 해결책

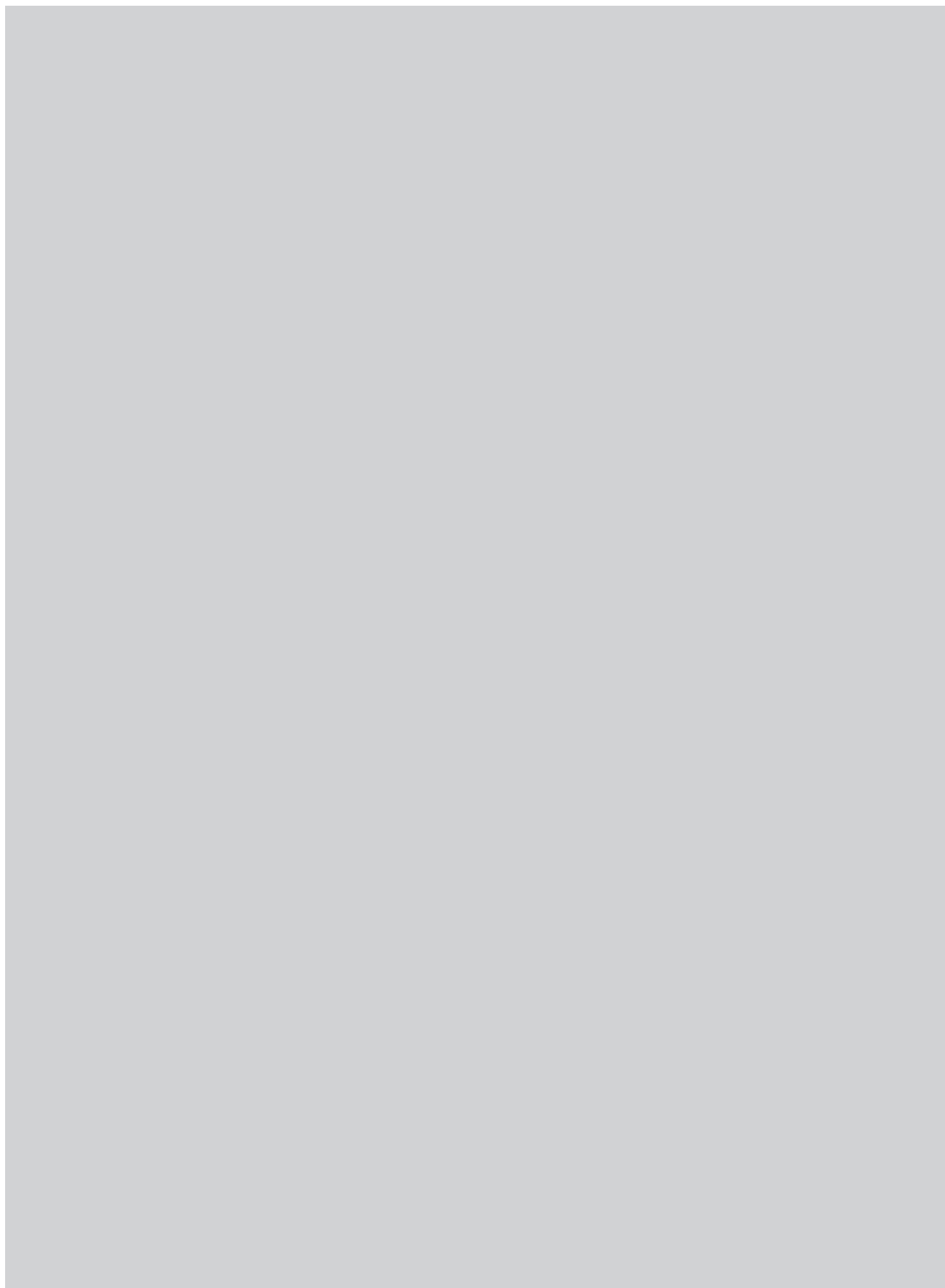
은 제한적일 수밖에 없다는 점에서 고용문제는 결국 지역문제라는 것임. 이런 관점에서 지자체에서 직접 관여하는 고용관리기금과 같은 독자적인 제도적 장치가 시급함.

〈표5〉 조선업종 해당 지역의 일자리 예산 현황(2016년 기준)

(단위: 억원, %)			
	국비	지방비	합계
울산시	3001	3919(44%)	6920
경 남	3747	1722(14.3%)	5469
전 남	3148	2604(45%)	5752

* 고용노동부 홈페이지

· 셋째, 일자리 예산의 적절한 활용을 통한 ‘적극적 노동시장정책’의 확대. 현재 조선업종은 경남, 울산시, 전남 지역에 주로 분포하는데, 이들 지역의 일자리 예산액 중에서 일부를 고용유지 및 직업훈련 등 지역의 고용대책에 활용한다면 중앙정부의 고용대책에서 배제된 취약계층 노동자(물량팀)의 보호 등 좀 더 시의성 높은 고용대책을 강구할 수 있을 것임. 참고로 2010년 한진 중공업 사태 당시 약 5천여 명이 일자리를 잃었음에도 일자리 예산이 활용되지 못했음.



조선소 위기와 대량해고
무엇을 할 것인가?

토론

사회 | 양한웅

조계종 노동사회위원회 집행위원장

하청노동자 구조조정 현황과 대책,
그리고 투쟁 방향

하창민 금속노조 현대중공업사내하청지회

쌍용차에서 조선소까지
대량해고와 종교의 역할

정수용신부 천주교서울대교구 노동사목위원회 부위원장

조선산업 구조조정과 대응

김태정 금속노조 정책국장

토론1

하청노동자 구조조정 현황과 대책, 그리고 투쟁 방향

하청민

금속노조 현대중공업사내하청지회

현대중공업의 구조조정은 최근 들어서 진행되는 급작스러운 일이 아니다. 3천명 감원, 100개 부서 통폐합, 임원 60여명(25%) 감축 발표와 동시에 정부를 비롯한 여·야 정치권이 일제히 조선 산업 구조조정에 드라이브를 걸면서 전국적 이슈가 된 것은 4월 하순이지만, 이것도 4.13 총선 정국 때문에 그 시점이 한참 유보된 것일 뿐이다. 현대중공업 구조조정은 이미 2014년 말부터 벌써 1년 6개월 가까이 계속 진행 중이다.

현대중공업이 적자로 전환한 것은 2013년 4분기(-871억)부터였다. 이어 2014년 1분기(-1,889억), 2분기(-1조1,037억) 연속으로 대규모 적자를 발표했다. 위기의식을 통한 구조조정의 사전 정지작업 또한 이때부터 시작됐다. 그리고 9월 15일 권오갑 사장이 취임한다. 현대중공업그룹 기획실장을 겸직하는 권오갑 사장 체제의 의미가, 본격적인 구조조정과 지배구조 개편으로 정기선 전무에게 경영권을 승계하기 위한 최적의 환경과 조건을 만드는 3대 세습체제 완성에 있다는 것은 주지의 사실이다. 취임 직후 가장 먼저 한 일은 향후 예상되는 손실까지 최대한 반영(Big Bath)해 3분기(-1조9,346억)에 사상 최대의 적자를 발표하고, 2014년 전체 적자 규모를 3조2,495억 원으로 만들어 놓은 것이다.

이즈음부터 살인적인 기성삭감으로 업체 폐업을 유도하는 하청노동자 구조조정이 본격적으로 시작됐다. 2015년 1분기 동안 3,117명의 하청노동자가 퇴출된 것이다. 2015년 한 해 동안 줄어든 하청노동자 총 4,721명 중 66%가 1분기에 집중적으로 쫓겨났다. 같은 기간 정규직에 대한 퇴출프로그램도 강행해 2014년 12월과 2015년 1월 과장급 이상 관리직 1,263명과 3월 여성 서무직 170여명을 포함해 모두 1천5백여명이 희망퇴직의 이름으로 정리 해고됐다. 그리고 2015년도 역시 1조5,401억 원이라는 엄청난 규모의 적자를 발표했다.

현대중공업의 구조조정이 작년부터 진행돼 왔음을, 특히 하청노동자들이 대량으로 일자리를 잃는 형태로 드러나 가장 큰 피해를 보고 있음을 먼저 짚었다. 이유는 현재도 여전히 업체 폐업과 계약해지로 가려진 일상적 구조조정을 통해 하청노동자들이 대거 퇴출되고 있으며, 문제의 심각성은 앞으로 더욱 가속화될 전망이다.

하청 구조조정 현황에 대한 전체적인 진단을 위해 다음의 내용을 살펴보고자 한다. 우선 2015년의 양상을 간략하게 정리하고, 인력변동 추이와 업체폐업 건수, 그에 따르는 울산의 체불임금과 체당금, 구직급여 상황을 개괄할 것이다. 또한 산업재해 사망사고와 더불어 임금삭감 및 퇴직확약서 강요, 해고예고통보서 남발 등 현장 상황을 전달하겠다.

이어서 하청 중심의 생산체제와 구조 자체가 문제의 가장 큰 원인임을 제기하며, 최근 울산시와 동구청이 대책으로 제시한 그야말로 ‘기업살리기’로 점철된 방안을 비판할 것이다. 그리고 하청 노동자에 대한 원청의 책임성 강화와 고용안정을 통한 숙련인력 확보, 기업이 아닌 노동자에게 직접 전달되는 정부와 정치권의 고용안정 대책 방향, 결국 하청 중심의 생산구조 개혁을 대책으로 제시할 것이다. 또한 지금 바로 하청노동자를 노동조합으로 적극 조직하기 위해 현장과 지역에서 활동하는 것이 구조조정에 대응하는 가장 공세적인 투쟁임을 구체적인 경로와 함께 주장할 것이다. 총고용 보장은 결코 과하거나 이상적인 그 무엇이 아니라 바로 지금, 너무나 절실하고 현실적인 노동자들의 핵심 요구일 수밖에 없으며, 하청노동자를 노조로 조직하는 가장 큰 기조이다.

I . 현황

1. 2015년의 하청 구조조정 양상

1) 업체폐업의 성격

- 원청 주도의 하청업체 기획폐업, 대대적인 부작용 동반, 소위 ‘먹튀폐업’
- 하청노동자의 근속과 학자금 지원 등을 떼어먹는 수탈 프로그램

- 업체가 체불임금과 퇴직금을 체당금으로 해결하도록 유도해 국민혈세 강탈
- 이윤 보전을 위해 기성(공사대금)을 무리하게 삭감하는 착취
- 부실경영으로 발생한 적자를 하청에게 뒤집어씌우는 악질적인 갑질
- 고용불안과 이직, 경쟁구도 유발로 임금하락을 유도하는 노동시장 구조개악

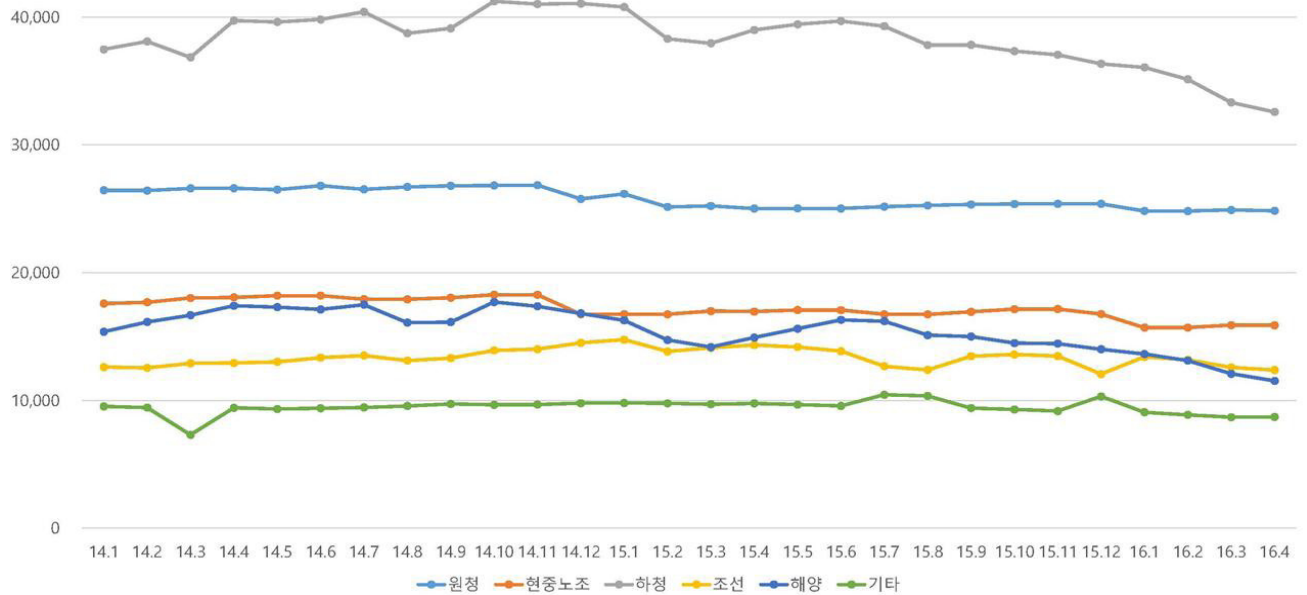
2) 경과

- 2014년 15개, 2015년 57개 사내하청업체 폐업
- 대다수를 차지하는 조선과 해양 사업부의 경우 폐업한 자리에 그대로 신규업체가 등록해 전체 하청업체 수는 290개 전후로 비슷(2014년 12월 286개, 2015년 12월 297개로 오히려 소폭 증가)
- 그러나 인원은 4,721명 감소, 즉 업체폐업을 통해 구조적으로 정리해고와 임금수탈(임금/퇴직금/근속) 진행
- 50% 미만의 살인적인 기성삭감을 통한 원청 주도의 기획폐업(정리해고→체당금), 폐업과 이직을 유도하고 광범위한 임금체불 발생, 심각한 부작용으로 업체사장의 ‘먹튀’가 성행
- ※ 극단적으로 표면화된 대표적 사건이 2015년 4월 미포조선의 KTK ‘먹튀폐업’, 최초로 사장이 구속
- 12월에는 기성삭감 못 견디고 하청업체 사장 자살, 폐업한 하청업체 사장들 공정위 제소 및 대책위 구성

2. 인력변동 추이와 업체폐업 건수

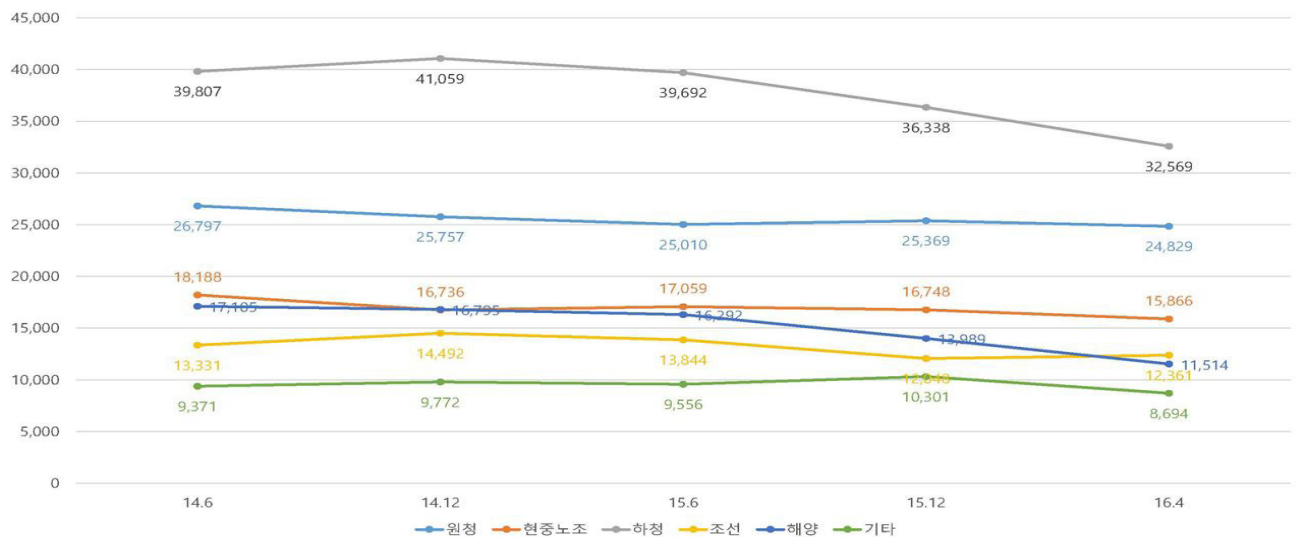
1) 2014년 1월 ~ 2016년 4월(매월)

현대중공업 원/하청 인원변동



2) 2014년 6월 ~ 2016년 4월(반기별)

현대중공업 원/하청 인원변동



3) 감소인원

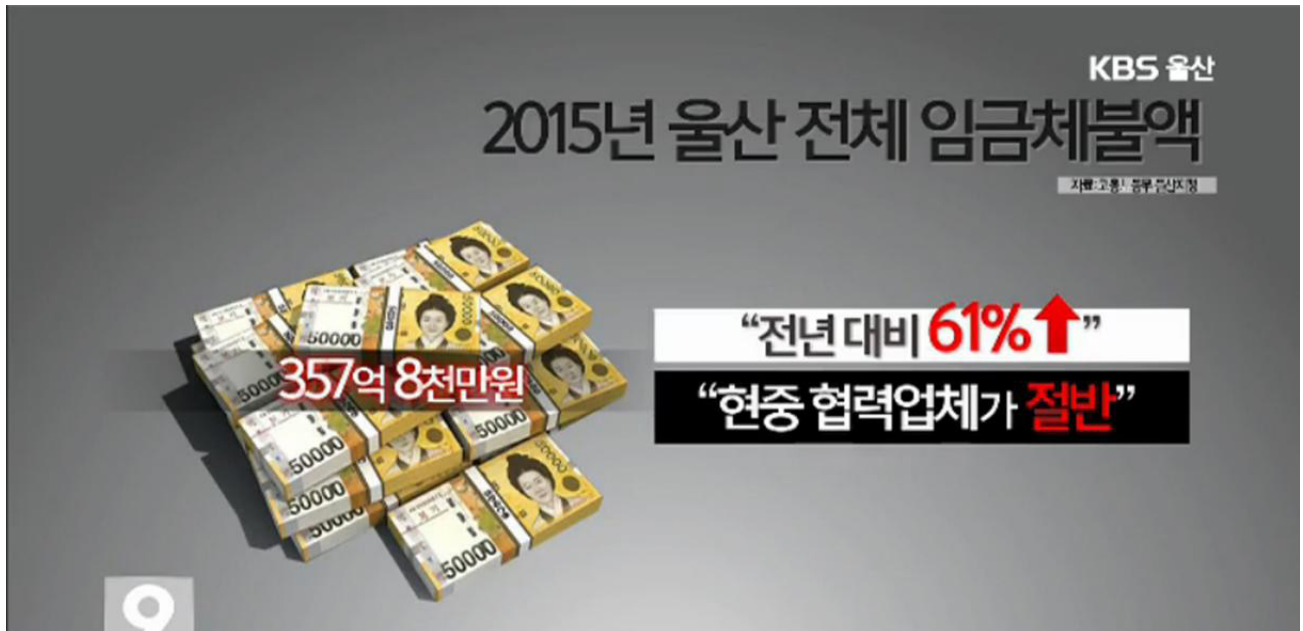
구분	2014년12월	2015년12월	2015년감소	2016년04월	2016년감소	총감소
총원	41,059명	36,338명	-4,721명	32,569명	-3,769명	-8,490명
조선	14,492명	13,206명	-1,286명	12,361명	-845명	-2,131명
해양	16,795명	13,989명	-2,806명	11,514명	-2,475명	-5,281명
기타	9,772명	9,143명	-629명	8,694명	-449명	-1,078명

4) 업체폐업 건수



3. 체불임금과 체당금, 구직급여 신청

1) 체불임금과 체당금 증가



- 2015년 체불임금 사업장수는 2천758곳, 체불금액은 총 357억8천300만원, 피해 노동자수는 8천104명(전년 대비 각각 9.9%, 60.7%, 32.8% 증가)

※ 지난해부터 올해 초까지 현대중공업과 현대미포조선 하청노동자 3천4백여명의 체불임금은 197억원

- 체불임금 원인 중 조선경기 불황의 여파로 경영악화 또는 사업장의 도산·폐업이 전체의 84.2% 차지

- 2016년 1분기에만 이미 1,841건의 임금체불이 접수된 상태

- 2015년 1월부터 10월까지 사업장 120곳 2,508명에게 체당금 120억6,581만원 지급(2014년 사업장 59곳 1,480명에게 체당금 55억6,564만원 지급)

2) 구직급여 신청 증가

- 2016년 1분기 구직급여 신청자는 9,454명으로 전년 동기대비 증가율(18.2%)이 전국 평균의 14배, 2015년 4분기 5,338명보다 2배 가까이 증가

4. 산업재해 사망사고의 집중과 현장 상황

1) 하청노동자에게 집중되는 중대재해

- 소위 '위험의 외주화'라는 표현 그대로 2014년부터 현재까지 현대중공업과 조선그룹사에서 집중적인 산재사망 사고 발생
- 2014년 현대중공업 9명, 그룹사(미포조선/삼호중공업)까지 포함하면 모두 14명의 하청노동자 사망
- 2015년 현대중공업 3명의 하청노동자 사망
- 2016년 5월 현재 현대중공업 5명(하청3명/직영2명), 미포조선 1명(하청), 삼호중공업 1명(하청)으로 모두 7명의 노동자 사망
- 1974년 이래 현대중공업에서 사망한 노동자는 총 396명
- 하청 중심 생산구조 자체가 안전시스템을 붕괴시켜 왔으며, 공정 중심의 생산체제가 근본적인 안전대책을 불가능하게 하는 상황

2) 임금삭감과 고용불안, 근기법 위반이 극에 달하고 있는 현장

(1) 기본급/수당 삭감으로 임금 반토막

- 2016년 해양사업부는 1월부터, 조선사업부(&미포조선)는 4월부터 각각 기본급(시급·일당) 10% 삭감, 수당 30% 삭감 일괄 진행
- 5월부터 연장·휴일근로 폐지(주말과 공휴일 등 휴일근무 및 고정 연장근로 폐지)와 연월차 축진제도 실시 방침, 일당직의 경우 연차수당을 일당에 포함시키는 포괄임금제 형식으로 변경하는 등 사실상 실질임금이 40~50% 수준으로 하락
- 해고 협박과 함께 임금삭감 동의서명과 근로계약서 재작성 강요, 일부 업체는 어떠한 동의 절차도 없이 일방적으로 불법적인 임금삭감을 단행하는 사례도 빈번하게 발생

- 원청 부서의 지시에 의해 지정된 단가로 부서 전체의 하청업체가 담합하는 모양새로 임금삭감 강행

1. 물량팀 단가 조정

- 취부 : 160,000원
- 용접 : 150,000원
- 사상 : 140,000원

2. 본공 시급(일당)조정

- 10%(업체별 조정)

3. 상기 1,2항은 2016년 4월 1일부로 적용한다.

2016년 3월 29일

건조부문								
해원 대표 김원기	서공 대표 김원기	삼원 대표 심이혁	화성 대표 하원태	미건 대표 영인영	환강 대표 채영구	보성 대표 김해원	신영 대표 김규복	해성 대표 오만규

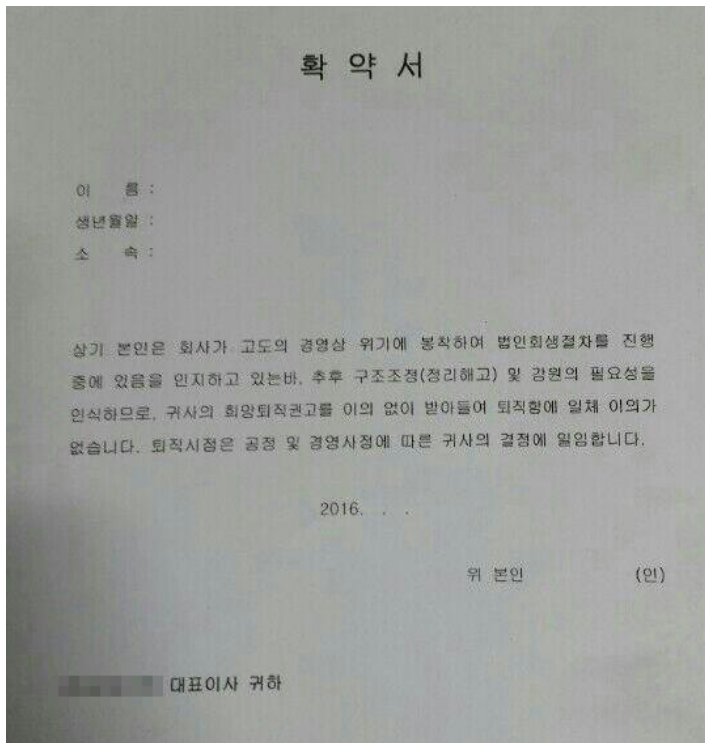
선형건조부문								
자이 대표 신동	신원 대표 김기훈	엔에스 대표 김창익	정명 대표 윤병훈					

(2) 해고예고통보서 남발 및 무급순환휴직, 퇴직확약서 강요

- 2016년 3월 14일 해양사업부 헤브론 공사에 투입돼 있는 10여개 업체 1천5백여명에게 4월 15일자로 해고예고통보서 교부, 폐업이 아님에도 반발을 잠재우기 위해 업체 인원 전원에게 통지하고 결과적으로 물량팀을 중심으로 일부 퇴출
- 일부 업체의 경우 실제로는 모두 해고하지 않으면서 1월부터 매달 해고예고통보서 남발, 자발적 이직 유도와 물량팀 규모 축소로 상시 퇴출, 해고수당 절감 및 정리해고 수순의 방편
- 올해 안에 해양사업부 하청노동자 4천여명만 남기는 것이 원청의 계획, 1월부터 4월까지 이미 2,475명 퇴출, 현재 인원 11,514명, 향후 해양사업부에서만 7천5백여명 대량해고 예정
- 기초질서 준수(중식/휴식/퇴근시간 지키기 및 스마트폰/이어폰/흡연 이동중 3대 금기사항 등)를 가장한 엄격한 시간통제로 퇴출 명분 확보, 1차 위반자 시정 및 공고 후 감봉(무급) 정직(1

주일) 조치, 2차 위반자 출입증 회수 및 본인 사직서 작성 실시

- 동의서명 강요해 1주일 씩 무급순환휴직 실시, 퇴직확약서 강요



(3) 휴업수당 미지급, 퇴직금 무대책 등 근로기준법 위반 횡행

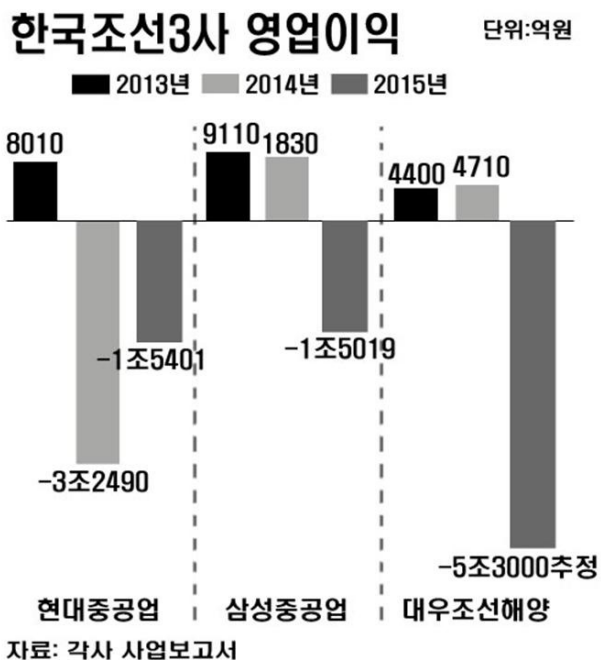
- 기존까지 원청에서 기성금(공사대금) 지급 시 명휴(휴업수당)를 보장해 왔으나 올해부터 환산 단가 인상과 동시에 명휴보장 불가 통보, 이에 하청업체도 소속 노동자들에게 앞으로 명휴 없고 무급 처리한다고 통보하며 근로기준법 상의 휴업수당을 미지급하는 황당한 상황
- 원청의 4.13 총선 선거일 유급휴일 보장에도 불구하고 무급 처리하거나 2시간만 유급 처리해 업체가 중간에서 착복
- 폐업과 도산 등으로 인한 퇴직금 미지급을 막기 위해 도입된 퇴직연금이 과도한 기성 삭감으로 생긴 업체들의 재정난을 해소하기 위한 자금으로 쓰이고 있는 상태, 업체 명의로 가입된 퇴직연금 해지는 당사자가 퇴직한 경우에 가능하므로 소속 노동자와 근로계약을 재작성하면서 퇴사와 동시에 재입사시키는 방식으로 진행, 더욱 심각한 것은 해당 당사자는 근로계약 만기가 도래해 재계약을 하는 것으로만 인식하고 본인의 퇴직연금이 해지되는지조차 모르는 상황

II. 원인

1. 조선산업의 위기

1) 세계경기 불황과 유가하락

- 2014년부터 시작된 조선빅3(현대중공업, 삼성중공업, 대우조선해양)의 대규모 적자
- 해양플랜트 사업부문의 실패가 조선산업 위기의 원인으로 지목되지만, 이것은 위기를 드러낸 현상일 뿐 근본적으로는 세계경제 불황의 장기화와 유가하락이 핵심
- 2016년과 이후 오랜 기간 동안 조선산업 위기의 근본 원인은 계속 될 것으로 전망
- 유가 하락과 선박 발주량의 감소, 한·중·일 3국간의 치열한 경쟁 속에 시장점유율 격차 폭 감소, 세계교역량·해상물동량 증가율 하락, 즉 배→과잉 수요→감소로 조선산업은 장기 불황



2) 회복 장애요인

- 지속되는 운임 하락과 해운사들의 고효율·초대형 선박발주 경쟁, 선박공급 과잉으로 해운사들

의 구조조정과 통폐합, 선박발주사의 감소

- 중국의 경기침체에 따른 전 세계 경제의 위축과 해상물량동의 감소
- 미국의 셰일오일 개발과 석유생산국들의 치킨게임, 이란 경제제재 해제에 따른 국제원유 공급 과잉으로 저유가 지속
- 현재 국제유가는 손익분기점 60달러의 절반도 안 되는 수준, 해양플랜트 발주는 제로
- 중국은 국가차원에서 조선산업 구조조정(상선 위주 51개 조선사 집중지원, 해양플랜트 전문조선소 7개 선정, 국가적 R&D로 기술력 확보 등으로 한국의 독점적 선종에 빠르게 진출)
- 일본은 엔저로 인한 가격경쟁력으로 빠르게 성장, 초대형선박에 공세적으로 진출
- 한국의 초대형선박과 해양플랜트 경쟁력이 아직은 우세하나 격차 폭 빠르게 감소



출처: 조선비즈, 2016.02.02.

OPEC 원유 생산량



자료: Bloomberg

(백만 배럴/일)

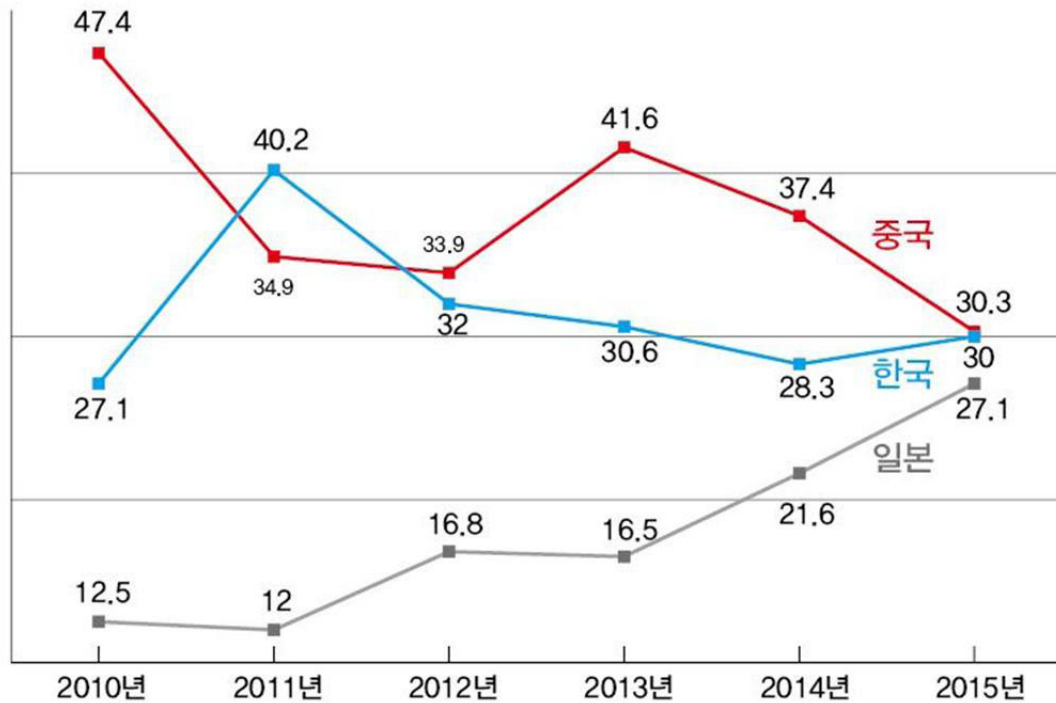


자료: U.S. Energy Information Administration

국제원유 공급과잉 현황

연도별 한중일 조선소 선박수주 시장점유율(단위%)

자료: 클락슨



3) 국내 조선산업의 현황

- 중소조선사들은 이미 상당수가 폐업, 남아 있는 대부분도 법정관리 중이거나 자율협약 중

(STX조선, 한진중공업, 성동조선, SPP조선, 대선조선 등)

- 2015년까지의 조선빅3 누적 적자는 11조 6천억원 정도, 빅3는 대형선과 해양구조물, 나머지는 일반상선과 특수선으로 정부가 재편 추진 중
- 조선빅3 2016년 수주 목표치 일제히 하향 조정, 2015년 목표 달성률은 60%대, 계속 줄어드는 수주잔량, 인력 감축(2015년 직영 사무관리직 현대중공업 1천5백여명, 대우조선해양 3백여명)
- 하청 대규모 퇴출 진행(현대중공업 1만여명, 삼성중공업 8천여명, 대우조선해양 1만6천여명)

2. 부실경영과 품질실패

1) 정부와 경영진의 부실경영 책임

- 해양플랜트 부문의 수익성 없는 무리한 수주가 재무악화
- 설계 및 시공역량 미흡
- 불리한 계약조건 간과
- 한국조선업체 간의 과당경쟁
- 사업에 대한 이해도 부족으로 인한 과소견적
- 인적 투자는 없고, 설계기술과 기능인력 등 핵심역량 부족에 따른 납기 지연으로 인해 수익성 악화

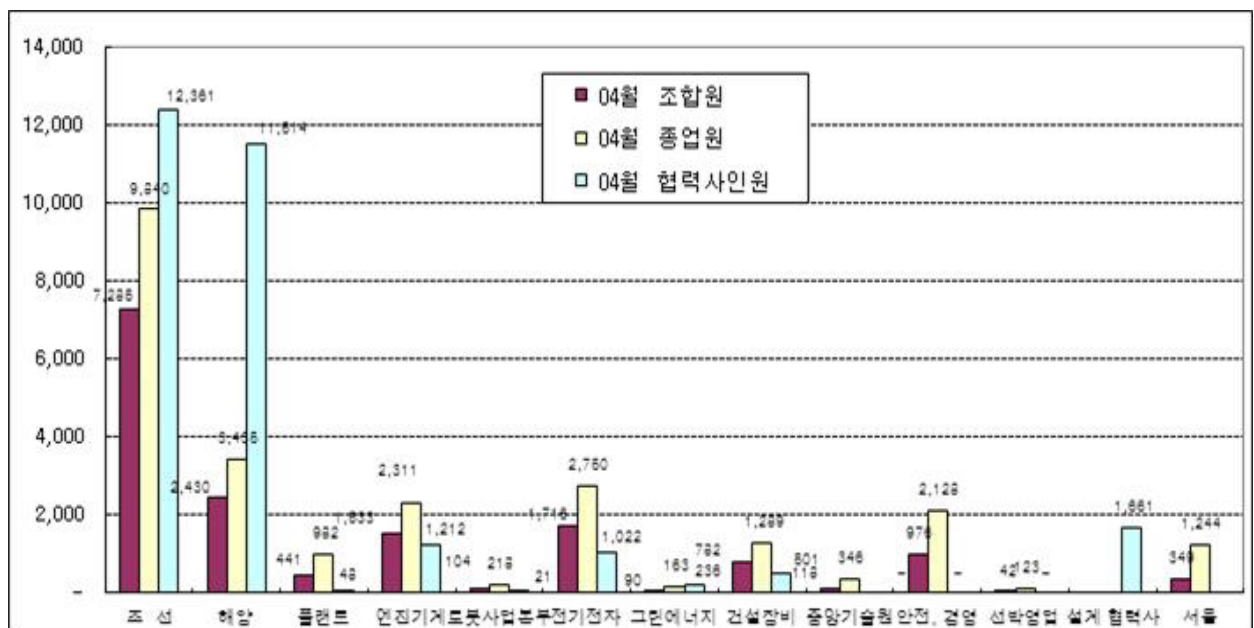
2) 품질실패 비용

- 2015년 품질실패 비용으로 무려 6,076억 낭비
- 매출액 대비 2.54%에 해당, 품질관리만 제대로 했어도 영업손실 1조5,401억원의 40% 감소가 가능한 금액

- 품질실패 비용은 공정 지연과 설계 부문 외주화에 따른 설계 변경, 고용 불안정이 빚은 잦은 오작의 결과
- 하청 중심의 생산구조와 고용 불안정이 기술력 축적은 물론 안정적인 공정 확보를 불가능하게 만드는 상황
- 6,067억 원은 약 2만여명의 하청노동자를 직접 고용해 정규직화 할 수 있는 금액

3. 하청 중심의 생산체제

1) 현대중공업 사업부별 조합원, 종업원, 하청업체 인원분포 - 2016년 4월



- 조선사업부: 직영(7,285명) 대비 하청(12,361명) 인력구성 비율 62.9%
- 해양사업부: 직영(2,430명) 대비 하청(11,514명) 인력구성 비율 82.6%

2) 문제점

- 현중 자본이 불황기에는 하청노동자들의 고용을 축소시키는 방식으로 현장인력을 감축하여

고용의 탄력성을 확보하고, 호황기에는 사내하청 노동의 활용을 증대시킴으로써 직영에 비해 상대적으로 인건비 절감의 효과를 누리는 상황에서 노동조합이 없는 하청노동자, 특히 물량팀으로 일하는 사내하청 노동자들이 가장 먼저 직접적으로 고용불안에 노출

- 만성적인 고용불안으로 안전시스템의 붕괴와 공정 중심의 생산체제에서 근본적인 안전대책 불가능
- 잦은 이직과 지역 이동 등 극도로 불안정한 고용 상태로 인해 기술력 축적과 숙련인력 확보가 어려운 상황
- 1차(본공)와 2~3차(물량팀) 사내하청으로 분화해 불법적인 다단계 형식이 확산됨에 따라 상습적인 임금·퇴직금 체불과 근로기준법 미준수를 비롯해 안전과 품질이 보장될 수 없는 구조

직영(정규직) - 상용제(월급제) - 기간제(시급제) - 물량팀(상시) - 물량팀(돌발/알바)

| _____ | | _____ |

사내하청(1차본공)

사내하청(2-3차)

- 비공식적인 고용관계가 대부분인 물량팀의 특성 때문에 최소한의 노동기본권조차 빈번하게 배제되는 경우가 많고, 연장이나 특근 수당 등을 제대로 지급받지 못하거나 휴일휴가 등에서의 차별과 같은 개인적인 노동기본권을 침해받는 경우가 대부분이고 노동조합으로 조직하기 매우 어려운 여건

III. 대책

1. 몇 가지 대책에 대한 비판

1) 울산시와 동구청의 ‘기업만 살리기’ 방안

(1) 사내하청업체 대표단의 요구

- 4월 25일 현대중공업을 비롯한 5개 조선소 사내하청업체대표단이 '9대 대정부 요구안' 마련해 울산시장과 간담회 진행, 내용은 온통 개악으로 가득

- ▶ 최저임금 하향과 세금 감면
- ▶ 군복무 혜택을 주는 공고생특례제 부활
- ▶ 경영자금 지원
- ▶ 세무조사 보류
- ▶ 원·하청 불공정거래 중단
- ▶ 이주노동자 고용확대 등

- 조선업 구조조정의 혼란을 틈타 잇속을 챙기려는 의도, 하청업체들의 요구가 정당성과 신뢰를 갖기 위해서는 회계의 투명성이 우선 확보돼야 하며, 말로만 어렵다고 할 것이 아니라 인력투입의 근거와 기성삭감 범위, 원청과의 세부거래 내역이 상세히 공개되는 것이 필요

- 원청과의 검은 거래와 일상적인 탈세로 더욱 철저한 세무조사가 필요함에도 불구하고 오히려 세무조사 보류 요청, 값싼 노동력 확보를 위해 이주노동자 확대 요구, 업체 유지의 목적을 넘어 전반적인 노동조건의 저하와 나쁜 일자리를 확대하자는 제안

(2) 울산시의 대책

- 5월 2일 울산시는 1,650억 규모의 추경예산을 긴급 편성하는 '조선업 10대 종합지원 대책'을 발표, 내용은 대부분 기업에게만 퍼주는 방안이고 하청노동자의 고용안정을 위한 그 어떠한 실효성 있는 대책도 없는 상황

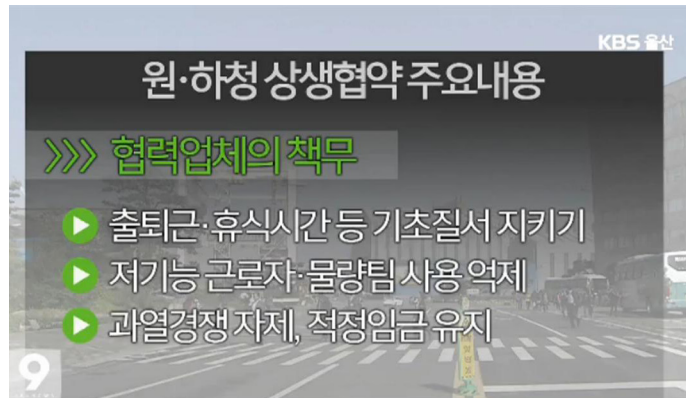
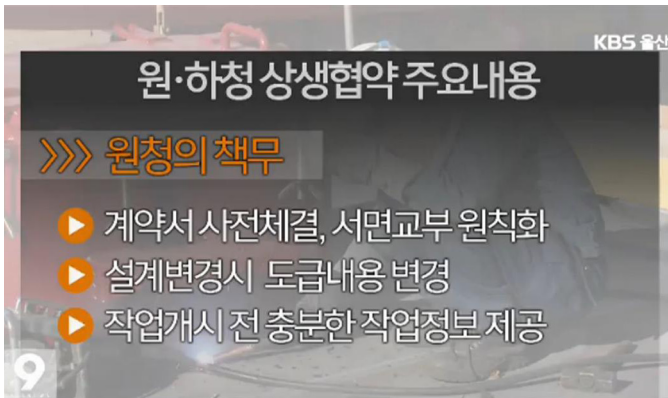
- ▶ 협력업체 경영안정자금 100억까지 확대
- ▶ 지방세 징수 6개월 이내 유예
- ▶ 현종이 조성 중인 이화일반산업단지에 대해 시 부담금 90억 조기 지급
- ▶ 울산중장년일자리센터 등 기존 취업지원시설을 활용한 재취업과 창업 지원 강화 등

(3) 동구청의 대책

- 5월 3일 동구청장은 조선경기 극복 대책 발표, 내용은 조선업과는 전혀 무관, 146억의 추경예산 중 7억(구비2억/시비5억) 예산을 편성해 조선소 실직노동자 80명의 청장년 일자리 창출, 공공일자리 사업으로 8억6천7백만원을 들여 100여개의 일자리 충원
- 구조조정으로 실직한 노동자들에게 공원정비, 시설물 유지관리 일자리를 늘리겠다는 것, 올해만 1만여명의 하청노동자가 쏟아져 나오는데 그동안 임금체불과 해고로 고통 받고 있을 때 관심도 두지 않다가 울산시의 '업체 살리기' 대책에 편승해 고작 180여개의 일자리를 대책이라고 내놓은 것에 매우 민망

2) 원·하청 '자본만' 함께 살자는 협약

- 5월 3일 현대중공업과 현대미포조선의 원·하청 사용자 대표와 고용노동부 울산지청장이 상생협약 양해각서(MOU) 체결



- 노동자들에 대한 고용안정과 임금삭감 철회는 배제한 채 사용자들만 생존하겠다는 것은 어떻게 포장하든 대량해고와 임금삭감을 위한 구조조정 협약에 불과
- 원·하청이 준수해야 할 너무나 당연한 내용을 책무로 정한 것은 정상적인 하도급 관계가 아니었음을 반증하고 있으며, 그동안 얼마나 불공정 거래가 판을 쳤는지 알 수 있는 바, 그 속에서 발생했던 하청노동자들의 체불임금과 퇴직금을 원청이 책임지는 것은 당연한 일
- 문제는 당연한 듯 보이지만 하청업체에게 노동자들을 쥐어짜는 명분으로 기초질서 지키기를

강요함으로써 착취의 극대화를 압박, 물량팀은 불법이라면서 사용을 억제하라는 것은 어불성설, 적정임금 유지는 삭감된 임금을 고착화하라는 명령

※ 하청노동자의 임금은 십수년간 단 한 차례도 인상된 적이 없으며, 대다수 주40시간제를 적용하게 된 2007년 7월 이후 오히려 토요일 무급화가 일반화되면서 임금이 일괄 삭감됨. 하청노동자들은 본공에서 물량팀으로, 다시 다른 물량팀으로 이전하는 방식으로 스스로의 임금 단가를 인상해 왔음

3) 노사정 테이블 구성과 고용재난지역 선포 요구에 대해

(1) 노사정 테이블 구성 요구

- 유럽 등 외국의 노사정 테이블과 한국의 노사정 테이블은 차원이 다름
- 외국의 노사정은 막대한 조직력을 바탕으로 한 노동자단체가 그나마 균형적인 정부를 사이에 두고 사용자단체와 협의 진행
- 한국은 정부와 사용자단체가 노동자단체를 포위해서 자신들의 목적을 관철하기 위한 명분으로 노사정 테이블을 활용
- 따라서 노사정이 모여서 대책을 논의하자고 먼저 주장하는 것에 반대
- 원·하청노조가 공동의 투쟁과 대응을 한다면 정규직노조의 경우 조직력을 담보하고 있지만 하청노조는 그렇지 못하고, 정규직노조가 하청노동자들을 대변할 수 없는 처지에서 노사정 테이블에 하청노조가 함께 참여하지 않으면 정규직노조도 참여하지 않는다는 방침을 확정한 것이 아니라면 노사정 테이블에 하청노조는 배제될 것이 기정사실
- 하청노조는 현재의 구조조정에 대한 입장과 함께 하청노동자들을 노조로 조직하는 것 자체가 구조조정에 대응하는 가장 중요한 일이라는 입장

(2) 고용재난지역 선포 요구

- 대부분의 고용 관련 대책이 구조조정에 의한 대량해고를 전제로 실직자에 대한 지원 대책에

머물고 있는 상태

- 고용재난지역 선포도 마찬가지이며, 현대중공업의 위기와 구조조정에 대한 본질을 두고 투쟁을 전개하는 상황에서 대량해고의 불가피성만을 인정하는 대책 논의에 깊이 우려
- 고용안정 자체를 지원하는 대책을 먼저 요구하고 더욱 강조해야 하며, 고용재난지역 선포 등 실직자에 대한 지원 대책은 부차적인 것으로 우선순위를 정리할 필요성을 제기

2. 하청노동자 살리기 대책

1) 하청노동자 고용안정을 통한 숙련인력 확보와 사회 안정망 구축

- 충고용 보장으로 고용안정을 통한 숙련기술 확보
- 물량팀의 본공화를 통한 경쟁력 제고
- 조선산업 교육기관 설립(기존 조선소 교육시설 활용 포함)
- 교육시설 노동자들 최저임금 지급
- 특별고용지원업종 선정을 통한 조선산업 노동자 지원

2) 기업이 아닌 노동자에게 직접 전달되는 고용안정 대책 요구

- 원청의 고용안정 기금 조성 및 투자
- 정부와 정치권은 고용지원금 확보에 주력
- 원·하청 사측이 보유하고 있는 하청노동자(본공/물량팀) 명단을 정부에 정확히 제출해 각종 지원금의 직접 전달 사각지대를 미연에 방지

3) 원청 책임성 강화

- 부실경영 책임자 처벌

- 산재사망 원청 책임자 처벌 및 하청노조와 산업안전보건위원회 구성
- 체불임금에 대한 ‘직상수급인 연대책임제도’ 도입
- 하청업체 기성금 지급에 앞서 하청노동자 퇴직금을 우선 공제하고 지급(도급계약서에 따라 “임금과 퇴직금에 대한 직접 지급” 시행)

4) 하청 중심의 생산구조 개혁

- 하청노동자 직접고용
- 임금체불, 퇴직금 미지급, 산재은폐, 세금포탈 및 물량탐을 악용하고 건전한 업체 운영이 불가능한 ‘불량업체’ 퇴출
- 노동조합 인정, 근로기준법 준수, 안전관리 능력이 우수한 건실한 ‘우량업체’ 지원
- 구조개혁 과정에서 100인 이하의 다수 소규모 업체 구조를 지양하고, 300인 이상의 중견규모 업체 구조로 재편

5) 하청노동자 동반자이자 주체로서 인정

- 노조법상 사용자 지위에 있는 원청이 하청노조와 직접 단체교섭 의무화
- 자유로운 노동조합 활동 보장

3. 투쟁 방향

1) 총고용 보장, 하청 조직화

- 지금 바로 하청노동자를 노동조합으로 적극 조직하기 위해 현장과 지역에서 활동하는 것이 구조조정에 대응하는 가장 공세적인 투쟁
- 총고용 보장, 구조조정 저지, 고용안정 전제 없는 구조조정 반대

- 조선사업장 원·하청 공동투쟁의 목표는 2000년대 중반 이후 압도적 비중으로 늘어난 하청노동자를 조직하는 것, 조선사업장의 원·하청 공동투쟁에 있어서 다른 무엇보다 이 과제가 우선
- 어떤 사안에 대해 원·하청이 공동으로 대응하고, 원청 사용자를 상대로 무엇인가를 공동으로 요구하는 모든 일은 아직 조직되지 못한 하청노동자들을 조직하기 위한 것
- 이 문제는 본질적으로 원·하청 노조 모두에게 사활적인 문제

2) 세부 경로

(1) 산업재해 사망사고 대응

- 현장 조사에 하청노조 동행
- 현장 추모집회 때 스스로의 안전과 생명을 지키기 위해서는 노동조합에 가입해야 함을 설파하고 하청노동자를 대상으로 일괄 노조가입 원서 배포

(2) 업체폐업 대응

- 원·하청노조 공동으로 소속 노동자 전체 집단간담회 실시
- 충고용 쟁취를 위해서는 노동조합에 가입해야 함을 설파하고 하청노동자를 대상으로 일괄 노조가입 원서 배포

(3) 노조가입운동 집중캠페인

- 현장과 지역에서 동시에 집중적인 노조가입운동 전개
- 출근/중식/퇴근 선전전 및 야간 대면 선전전 진행
- 취업규칙 게시, 노사협의회 구성 실태조사 비협조 불량업체 퇴출운동

토론2

쌍용차에서 조선소까지 대량해고와 종교의 역할

정수용 (신부)

천주교서울대교구 노동사목위원회 부위원장

1. 들어가며

사회의 여러 갈등을 바라볼 때, 다양한 의견 가운데 더 나은 해결책을 선택하는 것은 쉬운 일이 아닙니다. 각자의 주장에는 논리가 있고, 그 논리를 깰 수 있는 반대논리도 있습니다. 기계적 중립을 취하며 한쪽도 50%, 다른 한쪽도 50%로 합치는 것이 아닌 이상, 두 극단의 논리 가운데 어느 하나를 선택해야 한다면, 문제의 해결 방법을 찾는 과정은 신중을 기해야 하는 것이 사실입니다. 그러나 문제를 해결하기 위한 결정과 선택이 매번 힘들고 어렵다고만 할 수 있을까요? 그 중요한 결정을 내리기 위해 우리가 도움을 받을 수 있는 것은 무엇이 있을까요?

먼저 우리는 모두가 더 좋은 사회, 더 행복한 세상을 만들기 위해 그간 우리가 해왔던 선택들이 있습니다. 우리는 어느날 갑자기 문제를 접한 것이 아니라, 과거에도 비슷한 사례들이 있기에 오늘의 선택 역시 그간의 경험에서 도움을 얻을 수 있는 것입니다. 그러한 경험 안에서 문제를 바라본다면, 해결을 위해 앞으로 어떻게 흘러가야하고, 사회적 합의를 이룰 수 있을지 알 수 있을 것입니다. 둘째로, 우리에게 선형적으로 주어진 양심과 선을 지향하는 마음이 있습니다. 물론 많은 순간 우리의 욕심과 이기심에 의해 그 양심이 가려지거나 혼미해지기도 하지만, 내 마음 깊은 곳에서 들려오는 양심의 소리에 귀 기울인다면 어떤 선택이 올바른 것인지 고르는 것은 그리 어렵지만은 않습니다. 이를 두고 거창하게 근세 서양철학의 커다란 주제였던 인간 인식론에 대한 경험론과 합리론의 구분으로 비교하려는 것은 아니지만, 오늘날 조선업의 위기와 이를 극복하려는 수많은 해결책 가운데에서도 “사회적 경험”과 선형적으로 주어진 “합리적 양심”을 바라본다면 우리가 오늘 나누는 이 주제 역시도 해결의 실마리를 찾을 수 있으리라 생각합니다.

2. 대량 해고를 겪은 사회적 경험

사실 대규모 정리 해고는 우리 사회가 처음 겪는 문제가 아닙니다. 물론 지금 조선업 불황의 여파로 예상되는 구조조정의 양과 넓이를 과거의 사례들과 단순 비교하는 것은 아니지만, 우리는 과거 한진중공업과 쌍용자동차의 구조조정의 경험이 있습니다. 그리고 그 때 얼마나 많은 사회적 비용을 치루고 약하고 가난한 사람들이 고통을 겪었는지도 기억하고 있습니다. 오늘 발제를 맡은 허민영 교수님의 다른 글에는 한진중공업의 구조조정 사태의 영향을 다음과 같이 평가하고 있습니다.

노사간 극한 대립과 반복되는 구조조정으로 인해 현장 노동자들은 ... 죄책감, 두려움, 공포, 무서움, 분노, 억울함, 수치심, 소외감 등을 경험한다 ... 실업에 대한 기존 연구에서도 우울증, 자살, 음주질환, 심장질환과 뇌졸중 증가, 이혼 등 가족 파괴를 야기한다고 보고하고 있다 기업으로서는 인력 감축분 만큼 비용을 절감할 수 있겠지만 부산지역으로서는 그 만큼 실업자에 대한 보호를 떠안을 수밖에 없다 대기업의 무분별한 대량감원으로 인해 지역사회에 막대한 사회경제적 비용을 전가하고 있는 만큼, 해당 기업에 대해 사회적 책임을 부과할 필요가 있다는 것을 의미한다.

한진중공업 정리해고에 따른 대량해고 뿐 아니라, 2009년 발생한 쌍용자동차의 대량 해고에서도 우리는 값진 교훈을 기억할 수 있습니다. 7년여의 시간동안 우리는 대량해고가 얼마나 무서운 결과를 보여주는지 경험했습니다. 작년에 발표된, 정리해고로 복직하지 못한 187명중 116명의 응답을 통해 6년의 삶을 추적한 한 연구는 매우 의미 있는 내용을 전해주고 있습니다. 해고 직후 노동자들은 즉각적으로 소득이 급감하였고, 가장 흔하게 재취업한 경우는 일용직과 아웃소싱이었으며, 남편의 실직으로 배우자의 경제 활동은 증가했음이 나타납니다. 이 과정에서 쌍차 정리해고도 한진과 마찬가지로 노동자와 그 가족에게 정신적 육체적 질병을 일으켰고, 안타깝게도 28분의 희생자가 발생했습니다. 수십 수백 번의 집회, 기도회, 문화제가 이루어졌고, 목숨을 건 단식과 고공농성, 그리고 수많은 물리적 충돌을 겪는 동안 사회전체가 아파하고 공포와 불안을 경험해야 했습니다.

이러한 과정을 지켜볼 때, 대량 정리해고를 통한 구조조정이 과연 어떠한 이득이 있는지, 어려움을 겪는 기업을 살리기 위해 노동자를 대규모로 해고하는 것이 유일한 정답인지에 답하기 위해 우리 사회도 이제는 충분한 경험을 했다고 볼 수 있을 것입니다.

3. 선한 의지를 추구하는 우리의 양심

우리가 알고 있는 상식은 약한 자를 먼저 배려해야 한다는 것입니다. 예를 들어 비행기나 유람선에서 사고가 발생한 상황에서 구조 작업이 진행 된다면 어린이, 여성, 노인 등은 다른 건강한 성인 남성에게 비해 우선적으로 선택됩니다. 우리는 이를 두고 차별이라 말하거나 특혜라고 이야기 하지 않습니다. 우리의 보편적 양심은 약한 사람을 먼저 선택하는 것이 합리적이라고 말하기 때문입니다. 여기에 논쟁의 여지가 없습니다. 그런데 사회 안에서 벌어지는 위험한 상황에서는 정 반대의 과정으로 약한 이들이 우선적 선택의 대상이 되는 이상한 일이 벌어집니다. 기업이 어려움을 겪어 구조조정이 진행되어야 할 때 먼저 희생할 사람, 더 크게 손해를 감수해야 하는 대상은 당연히 더 힘이 세고 더 강한 쪽을 택해야 할 것입니다. 그러나 실상은 경영자 보다는 노동자, 노동자 중에서도 비정규직, 그 비정규직 안에서도 더 약하고 자신의 목소리를 내지 못하는 사람이 구조조정의 대상이 됩니다. 이러한 선택이 과연 우리의 선한 양심에 비추어볼 때 합리적 과정이라 말할 수 있을까요?

다른 한편으로 생각해보더라도, 어떠한 일이든 결정권을 가진 사람이 책임을 지는 것이 옳습니다. 결정에 참여하지 않은 사람에게 그 결과를 떠넘길 수는 없는 것입니다. 그럼에도 불구하고 경영의 오판에 대한 결과에 대한 책임은 어찌하여 그 결정 과정에 참여하지 않았던 노동자들만 감당해야 하는 것일까요? 기업이 잘 될 때, 앞으로의 어려움을 예상하지 못하고 준비하지 않은 책임은 분명 결정권을 가진 사람의 몫입니다. 만약 성실히 준비를 했다면 당연히 그러한 기금을 통해 구조조정을 하는 것이 올바른 길이지 노동자를 해고하는 것이 방법이 될 수 없습니다. 반대로 준비하지 않고 배당금으로 탕진했다면, 그에 대한 책임도 그러한 결정을 내린 사람, 그로 인해 이익을 취해 왔던 이가 더 크게 감당해야 할 것입니다.

4. 나가며

최근 우려되는 조선업의 위기에 다양한 해결방법이 논의되고 있지만, 과거 우리 사회가 심각한 진통을 겪었던 대량해고로 다시 이 문제를 풀 수는 없습니다. 시대가 변하고 기술이 진보하는 것만큼, 시대의 양심도 성장해야 할 것입니다. 과학 기술에 따른 놀라운 변화는 이루면서 돈의 가치를 극대화 한다는 우상 아래 우리의 양심을 외면한다면, 이는 결국 인간의 위기를 초래할 것입니다. 노동자를 대규모로, 그리고 일방적으로 해고하며 가장 약한 사람에게 책임을 지우는 방식이 얼마나 큰 아픔을 가져오는지 우리는 충분히 경험했습니다. 조선업의 위기를 극복하기 위해 논의 되는 다양한 방법 가운데 과거의 아픈 경험을 기억하고 무뎠던 우리의 양심의 일깨울 수 있다면, 우리는 분명 새로운 방법과 길을 찾을 수 있을 것입니다. 종교계가 해야 할 역할이라면, 이러한 아픔이 재발하지 않도록 과거의 경험을 기억하며 함께 아파하는 것, 그리고 무뎠던 시대의 양심을 일깨우는 일이 아닐까 생각합니다.

조선산업

구조조정과 대응

김태정

금속노조 정책국장

1. 조선산업 구조조정

1) 조선산업은 1980년대 전 세계적으로 수주가 급격하게 감소하는 현재와 같은 경기 하강을 경험, 동시기 한국 조선 산업은 도크를 확장하고 공격적으로 조선산업을 강화시키면서 위기를 기회로 만들어 한국 조선산업의 1차 부흥기를 이끌어냄. 동시대 조선산업 1위를 달리고 있는 일본의 경우 조선 산업을 사양산업으로 규정. 도크를 폐쇄하고 중소 조선소 통합 혹은 매각, 조선산업 노동자들을 타산업으로 이직시키는 방식으로, 조선산업을 축소시켜 주도권을 한국에 넘긴 상태임.

2) 한국 조선산업은 1990년대 후반부터 2000년대 후반까지 황금기를 보내고, 2010년도부터 경기 조절을 맞이함. 실제 2010년대 초반 이후 중소 조선소들이 급격히 몰락하면서 한국의 조선산업은 소위 대형화된 빅3와 소수의 중형조선소 체제로 전환함. 이 시기 대형 조선소 저력을 채택한 stx 그룹의 몰락이 가장 극적이고 한진중공업 등도 예외는 아니었음.

3) 중형 조선소의 몰락은 조선소에서 일하던 노동자들의 해고로 이어지는바, 규모가 작더라도 신조선업에 뛰어든 경우 대부분 비정규직 포함 공장마다 3~5,000여명의 노동자가 공장 밖에서 새로운 일자리를 찾는 상황이 발생. 이 시기에 왜 조선 고용 대란이 일어나지 않았는가?

4) 아이러니하게도 중형 조선소에서 나온 노동자들의 고용을 책임진 곳은 빅 3의 해양플랜트 분야였음. 신조선장에서 더 이상 생로를 찾기 어렵다고 판단한 대형 조선소는 몰락한 중형 조선소와 달리 축척된 자본과 시공을 중심으로 한 기술력을 바탕으로 해양 플랜트 산업에 공격적으로

뛰어들게 됨. 해양 플랜트는 단기간에 많은 자본과 노동력을 필요로 하는 산업이었고 이 시기 소위 말하는 물량팀이 과거보다 훨씬 많아짐(실제 조선소에서 신조 부분은 정규직 대 비정규직의 비율이 약 1:3이고 플랜트 산업의 경우는 1:13이다)

회사명	유형	시작시기	현황
SPP조선	자율협약	2010.05	매각 진행중
성동조선해양	자율협약	2010.08	진행중
STX조선해양	자율협약	2013.04	진행중
대선조선	자율협약	2010	진행중
대한조선	법정관리	2009.05	
진세조선	법정관리	2009.09	매각 진행중
오리엔트조선	법정관리	2010.08	매각 진행중
신아에스비	폐업	2014.04	파산(매각 실패)
세광중공업	폐업	2010.07	청산
C&중공업	폐업	2008.12	매각
녹봉조선	폐업	2009.01	매각
세코중공업	폐업	2009.03	직장폐쇄
삼호조선	폐업	2011.05	매각(한국야나세)
21세기조선	폐업		파산
영광 TKS	폐업	2010.06	매각
YS 중공업	폐업	2009.04	매각
일흥조선	폐업	2010.03	매각
광성조선	폐업	2010.02	매각

연 도	사무직	기술직	기능직(직영)	기능직(하청)	계	(하청/직영) *100
1990	4,062	7,967	34,701	7,360	54,090	21.2%
1995	7,333	11,775	39,236	18,986	77,330	48.4%
2000	7,181	10,420	36,215	25,960	79,776	71.7%
2005	7,042	12,081	35,750	49,831	104,704	139.4%
2009	5,808	20,594	37,057	77,495	140,954	209.1%
2010	6,533	20,293	35,383	70,534	132,743	199.3%
2011	6,931	20,492	35,237	76,670	139,330	217.6%
2012	7,196	20,761	35,989	90,342	154,288	251.0%
2013	8,461	21,391	35,712	105,041	170,605	294.1%
2014	9,829	20,963	35,434	122,788	189,014	346.5%

5) 결론적으로 해양플랜트 산업은 현재 대형 조선소 몰락의 방아쇠가 되었고(2015년 조선소 적자 8조원 중 해양 플랜트 분야가 7조원임) 해양플랜트 분야에서 일하던 노동자들이 2015년부터 공장 밖으로 내몰리고 있음 (울산 8,000여명, 거제 6,000여명, 목포 4,000여명 이상) 2015년 이전에는 이렇게 공장 밖으로 나온 노동자들이 지역이나 업종을 옮겨 새롭게 노동시장으로 편재가 되었으나 2015년 하반기 이후에는 새로운 일자리를 찾는 것이 쉽지 않을 것으로 추산되나 구체적인 근거는 없음. 게다가 이들은 현재 노동조합으로 조직화되어 있지 않고 노동시장의 특성상 조직화 가능성도 그다지 높지 않기에 다른 산업처럼 투쟁 주체로 세우기가 쉽지 않음.

2. 조선산업 구조조정의 특징

1) 과거 구조조정

- 기업 차원에서 진행

물론 정부의 적극적인 지원이 있었음. 기업 차원에서 적극적으로 진행되었으며 현재 일상적인 구조조정으로 이어짐 (한국 지엠, 현대제철 등 일상적으로 사무직 노동자들에 대한 구조조정이 진행되고 있음)

ex) 완성차 구조조정 등 - 양적인 구조조정

- 정부 차원의 구조조정

IMF와 같은 특수상황에서 진행되고 그것이 일반적이지는 않음, 기본적으로 개별 자본의 저항이 있음.

ex) 빅딜 (현대정공, 한진중공업, 대우중공업 빅딜, 엘지 전자, 현대전자 빅딜)

오리온 전기 퇴출 - 질적인 구조조정

2) 현재 구조조정

① 기업 차원에서 진행되는 구조조정도 있지만 기본적으로 정부 차원에서 진행되는 듯

업종별 구조조정

- 건설, 조선, 철강, 해운 등을 시작으로 소위 말하는 사양산업 구조조정 시작

- 건설은 이미 구조조정 : 상시적 구조조정

소형 건설사에서 시작된 구조조정이 현재는 중형 건설사로까지 이어짐, 대형 건설회사는 양적인 구조조정 진행 - 질적 구조조정으로 이어질지는 의문

- 조선

1차 구조조정 진행 - 중소 조선소 죽이기

2차 구조조정 - 중대형 조선소에 공세

이 과정에서 경영 상태가 양호(?)하고 스스로 버틸 수 있는 대형 조선소에 대한 구조조정 공세가 동시에 이어짐 (삼성중공업, 현대중공업)

- 해운은 국가 주도 구조조정이 가장 공세적으로 진행

② 은행을 이용한 구조조정

2015년 11월 11일 금융감독원 중소기업 175개 워크아웃이나 퇴출 기업으로 선정 (C 등급 70개 D등급 105개)

C - 금융지원을 통한 경영 정상화,

D - 금융지원 없는 자체 정상화 혹은 퇴출

상반기 대기업을 대상으로 한 구조조정 업체 선정

참고) 현재 민간은행이 출자 전환한 회사 - 538개

하나은행 : 남광건설, 쌍용건설, 팬택, STX조선, STX 엔진, 금호산업

신한은행 : 경남기업, 동부제철, 대우조선, 팬택, 현대시멘트,

국민은행 : 금호산업, 경남기업, 쌍용건설, 대한전선

우리은행 : STX 조선, 엔진, 중공업

특수목적은행인 산업은행, 수출입은행까지 동원되면 대한민국의 상당수 사업장이 대상이 될 수 있을 것임

3. 노조의 대응과 금속노조 투쟁 방향

1) 조선노연 현황

사업장 : 현대중공업, 현대미포조선, 삼성중공업, 대우조선, 현대삼호중공업, stx 조선, 성동해양 조선, 한진중공업, 신아 sb 등 9개 사업장 조합원 기준 약 35,000여명

민주노총 조합원 : 상급 단위가 없는 조직 11,000명 : 24,000명

금속노조 : 비금속노조 5,000명 : 30,000명

금속노조는 조선분과를 운영하고 있으나 조선노연을 통해서 조선 사업을 진행한다는 결정을 대의원대회에서 통과시켰고, 이후 조선노연을 중심으로 조선 사업을 진행 중

2) 조선노연은 2015년 하반기부터 2016년 투쟁을 고민. 15년 하반기 주된 고민은 구조조정보다는 임단협에 집중되었음. 15년 공동요구, 공동투쟁, 공동타결이 조선노연의 조직력에 비해 과도한 투쟁이었다는 것을 인정하고 2016년은 공동요구(사업장 요구 3, 대정부요구 3)와 공동 투쟁(7월 중순 금속노조의 총파업 투쟁과 동일한 시기에 조선노연도 총파업을 진행하고 이후 타결은 사업장별로 진행하되 구조조정 투쟁 사업장은 예외를 둔다)만 결정

3) 조선산업에 대한 공세가 본격화되면서 업종 차원에서 구조조정이 진행된다는 것을 확인하고 구조조정 투쟁과 2016년 임단협 투쟁이 개별 사업장 차원이 아닌 업종, 산업 차원의 대응이 되어야 한다는 것을 결의. 이후 구조조정 시기 대정부 요구안을 확정하고 현재 기자회견, 대정부 간담회, 기자 간담회, 국회 차원의 토론회, 조선노연 1박 2일 확대간부 상경 투쟁, 서울 국회(청와대)앞 노숙 천막 농성투쟁 등을 집행하거나 결의한 상태

4) 문제는 조선노연 혹은 금속노조 차원의 공중전은 진행하고 있으나 사업장별 보병들의 투쟁은 쉽지 않은 상태임. 이는 1차적으로 조선소들의 조직력이 타 업종에 비해 현저히 낮고 조합에 대한 신뢰도가 약한데 기인함. 실제 2015년 조선소들은 거의 모든 사업장에서 임단협 파업을 진행하였으나 조합원 결함도는 매우 낮았음. 또한 현재의 구조조정 투쟁이 개별 자본과의 투쟁이 아닌 총자본, 정권과의 투쟁이 명확한 상황이나 개별 노조가 총자본 혹은 정권과의 투쟁을 현장에

서 1차적으로 조직하기는 쉽지 않은 상황임, 게다가 사업장별로 각개약진하다 보니 진도가 늦거나 부분적으로 타협하는 사업장들이 나타나고 있음. 조선노연은 이런 사업장들이 문제를 조직적으로 해결하기는 어려운 구조임.

4. 마치며

조선노연이 구조조정 투쟁 대정부 요구안을 확정하고 주변 동지들과 논의하면 두 가지 반응이 나타난다. 이 정도밖에? 이렇게까지? 조선소 노동자들이 처해 있는 상황이 매우 심각한데 이 정도 투쟁으로 극복이 가능하겠는가와 같은 문제를 던지는 동지들도 있고, 조선소 임단협 파업도 제대로 못 하는 사업장이 이런 투쟁을 할 수 있겠는가이다. 전혀 상반된 이야기지만 모두 진실을 담고 있는 이야기라 생각한다. 현재 조선소들이 맞이하고 있는 상황은 매우 엄중하고 즉각적인 투쟁을 조직해야만 한다. 그러나 현재 우리 조선소 노동조합의 실력이 현재와 같은 투쟁을 조직하기에 모자라다는 것도 부끄럽지만 인정할 수 밖에 없다. 우리 실력이 부족하다는 것을 인정하고 이 속에서 투쟁을 조직하면서 대중의 역동성을 믿는 수 밖에 없다고 생각한다. 부족하지만 현장에서 작은 싸움을 조직하고 중앙에서 공중전을 통해 지원하는 과정을 통해 큰싸움을 만들어 나갈 것이라고 믿으며 발언을 마친다.

〈참고1. 조선노연 구조조정 요구안〉

1. 노동자들에게 책임을 전가시키는 일방적 구조조정 즉시 중단과 부실경영 책임자를 처벌하라

- 현재 진행되는 노동자 책임 전가 구조조정 즉각 중단
- 부실 경영 책임자 처벌

1. 조선산업 발전을 위해 정부 정책을 전환하라

- 선박금융 확대
- 해외 해운사 국내 선박 수주시 각종 지원 정책
- 국가가 주도하는 기술 지원 정책
- 고부가가치 선박 지원 정책
- 수출입 은행 등 특수목적은행 BIS 비율 적용 제외

1. 조선소 노동자 총고용 보장 및 사회 안정망 구축

- 조선소 상용직 노동자들의 총고용을 보장
- 조선소 일용직 노동자들을 위한 조선산업 교육기관의 설립 (기존 조선소 교육시설 활용 포함) - 교육시설 노동자들 최저임금 지급
- 특별고용지원업종 선정을 통한 조선산업 노동자 지원
- 조선노연 및 개별 노동조합과 사전 합의

1. 중형조선소를 살리기 위한 정책을 실시하라

- 중형조선소 일방적인 매각 및 구조조정 중단
- 중형 조선소 정부 및 지자체의 세제, 기술 지원
- 석탄운반선, 해양대 실습선, 경비정 등 공공기관 발주 교체시 중형 조선소 이용
- 선박 펀드 구성 및 수주시 중형 조선소 이용
- 자본잠식 중형 조선소도 국책과제 및 연구개발 참여범위 확대

- 1. 현대중공업 대주주는 사재 환원 등 경영 정상화를 위해 노력하라
 - 대주주의 사재 환원
 - 책임 경영, 투명 경영체계 구축
- 1. 조선소 인위적 매각 합병을 중단하라
 - 대우조선의 자체적 생존 전략수립
- 1. 정부는 금속노조-조선노연과 즉각 업종별 협의체를 구성하고 성실하게 대화하라
 - 정부와 금속노조-조선노연 조선업 협의체 구성
 - 채권단(산업은행, 수출입은행)과 금속노조-조선노연간 협의체 구성

〈참고2. 조선노연 구조조정 관련 투쟁 일지 및 계획〉

1. 조선노연 기자회견

- 일시 : 2016년 5월 19일(목) 11시
- 장소 : 국회 기자실
- 참석 : 조선노연대표자 전원
- 방식 : 4월 27일 기자회견이 구조조정에 대한 원론적인 반대였다면 이번 기자회견은 구체적인 대안과 우리 내용을 가지고 기자회견을 진행

2. 조선노련 대정당 간담회

- 일시 : 2016년 5월 19일(목) 14시-16시
- 장소 : 국회 회의실
- 참석 : 조선노연대표자 + 여야 정당 국회의원 당선자
- 방식 : 국회의원 당선자 및 여야 정당에 조선노연의 입장을 설명하고 향후 조선노연의 사업에 협조를 요청하는 자리

3. 민주노총, 한국노총, 조선노연, 야 3당 연합 국회 토론회

- 일시 : 2016년 6월 9일(목) 9시 - 12시

- 장소 : 국회 회의실

- 주최 : 민주노총, 한국노총, 조선노연, 더불어민주당, 국민의당, 정의당 원내대표

- 취지

- 전문가를 통해 정부 조선 정책의 문제점을 비판하고 조선노연 비정규 단위의 보조 발취를 통해 현재 진행되고 있는 조선산업 구조조정의 반노동자성과 허구를 폭로한다

- 각 당의 공식적 입장을 확인한 후 이후 정부 정책의 변화 등을 구체적으로 제시한다

- 금감위, 노동부 등 국가 기관의 입장을 확인 이후 투쟁의 근거를 만들어낸다

- 상경 투쟁과 함께 진행하면서 현장 간부들에게 살아있는 교육의 기회를 제공한다

- 방식

기본 발제 : 전문가 섭외 (박종식 등)

패널 토론 : 민주노총, 한국노총, 조선노연, 비정규단위, 야 3당, 무소속 김종훈 당선자 산자부, 금감위, 노동부 등

4. 조선노연 상경투쟁

- 취지 : 경영실패의 책임을 노동자에게 전가하는 일방적 구조조정 중단과 당면한 조선산업의 위기를 돌파하기 위한 정부의 대책을 촉구하기 위해 조선업종노조연대 확대간부들의 1박 2일 서울 상경 선봉투쟁을 전개하고자 함.

- 주최 : 금속노조, 조선업종노조연대

- 일시 및 장소, 참가대상 : 6월 8일(수) ~ 9일(목) 1박 2일 조선노연 사업장 확대간부 전체 상경 자체 투쟁 (최소 200명)

- 투쟁동선 :

○ 6월 8일(수)

14시 청와대앞(청운동 동사무소앞) '조선업 살리는 정부대책 촉구 결의대회' → 15시 인도 행진 이동 → 16시 금융위앞 '노동자 책임전가 구조조정 중단! 경영실패 책임자 처벌 촉구 집회' →

버스로 이동 → 18시 산업은행앞 저녁식사(도시락) → 19시 산업은행앞 ‘조선업을 살리자! 시민과 함께하는 문화제’ → 21시 노숙투쟁

○ 6월 9일(목)

06시30분 기상 → 07시~ 08시30분 산업은행 및 수출입은행, 국회 출근선전전 → 09시 수출입은행앞 ‘일방적 구조조정 강행! 채권단 규탄 집회’ → 9시 조선업 살리기 국회 토론회/지하철 선전시 점심식사 후 지역으로 이동

5. 간부 선도투쟁

1) 1인 시위 : 금감위와 청와대, 국회를 주요 축으로 5월 25일부터 6월 10일까지 1인 시위 진행 / 오전 10시부터 오후 6시까지 1주차는 금감위, 2주차는 청와대 및 국회를 대상으로 1인 시위 진행 / 금속노조 중앙과 조선노연을 중심으로 진행하되 민주노총, (진보정당) 국회의원 당선자, 진보적 연구자 등을 조직해 1인 시위 함께 진행

2) (천막)노숙 농성 투쟁 : 6월 9일 상경 투쟁 이후 각 사업장 임원 동지들을 중심으로 서울에 근거지를 잡고 노숙농성 투쟁 진행 / 노숙 농성지를 조선 구조조정 반대 투쟁의 근거지로 조직, 언론을 조직화하는 작업을 진행하고 정치권 인사들의 방문을 조직화하면서 조선노연의 입장을 설명하는 자리로 만듦 / 주간에는 최소한의 인원만 남긴 상태에서 각 정당별 면담 투쟁 조직이나 근거지 1인 시위, 각종 선전전 등을 진행하고 야간에는 (천막)노숙 농성 투쟁을 진행

6. 임단협 투쟁

- 6월말까지 조정신청. 7월 1주차 쟁의행위 찬반투표. 금속노조 일정에 맞추어 총파업 진행

