

발간등록번호

11-1620000-000554-01

2014년도 인권상황실태조사  
연구용역보고서

# 산재 위험직종 실태조사



# 산재 위험직종 실태조사

2014년도 국가인권위원회 인권상황실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2014. 10. 31.

연구수행기관	한림대학교 산학협력단
연구책임자	주영수 (한림대학교)
연구원	임준 (가천대학교)
연구원	박종식 (연세대학교)
연구원	전수경 (노동건강연대)
연구보조원	강태선 (서울대학교)
연구보조원	조경이 (서울대학교)
연구보조원	한인임 (노동환경건강연구소)
연구보조원	이서치경 (노동건강연대)
연구보조원	박혜영 (노동건강연대)
연구보조원	곽경민 (한림대병원)
연구보조원	김봉현 (한림대병원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

## [ 목 차 ]

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
가. 연구 배경 .....	1
II. 연구 목적과 연구방법 .....	3
1. 연구 목적 .....	3
2. 연구 내용 및 범위 .....	3
3. 연구 방법 .....	4
가. 문헌조사 .....	4
나. 설문조사 .....	4
다. 면접방문조사 .....	5
라. 전문가 의견조사 .....	5
마. 전문가 자문회의 .....	5
III. 국내·외 사내하도급 관련 안전보건제도 검토 .....	6
1. 사내하도급 사업장에서 안전보건책임 국제 비교 .....	6
가. 배경 .....	6
나. 우리나라 관련 법률 변천사 .....	8
다. 미국의 사내하도급 관련 안전보건제도 .....	15
라. 일본의 사내하도급 관련 안전보건제도 .....	18
마. 독일의 사내하도급 관련 안전보건제도 .....	24
바. 영국의 사내하도급 관련 안전보건제도 .....	40
IV. 우리나라 조선, 철강, 건설플랜트 업종의 특징 .....	46
1. 우리나라 조선업의 특징 .....	46
가. 조선업의 산업특성 및 생산특성 .....	46
나. 한국 조선업의 성장과정과 노동시장의 변화 .....	48
다. 조선업의 사내하청 중심의 생산전략 .....	52

라. 사내하청 노동의 확산과 내부 분화 .....	56
마. 조선업 재해율 현황과 재해위험 특성 .....	61
바. 원하청관계와 작업 분배 .....	65
사. 재해위험의 전가 .....	68
아. 제도의 지체 .....	70
2. 우리나라 철강업의 특징 .....	75
가. 철강업의 개요 및 특징 .....	75
나. 하청구조에 대한 논의와 철강업 하청구조의 특징 .....	79
다. 철강업종 사내하청 활용현황 .....	82
3. 우리나라 건설플랜트의 특징 .....	84
가. 전문건설업의 정의 .....	84
나. 전문건설업 현황 .....	85
다. 노동자안전보건에 불리한 건설플랜트 사업의 도급구조 .....	88
라. 발주자의 지배적 영향 .....	91
마. 다수의 다양한 사업주 참여 .....	91
바. 건설플랜트 노동자 안전보건의 문제 .....	92
<b>V. 업종별 산재위험 하청업체 설문조사 결과 .....</b>	<b>97</b>
1. 조선업 설문조사 결과 .....	97
가. 조사 개요 .....	97
나. 임금 및 근로조건 현황 .....	100
다. 하청업체 특성 및 고용 특징 .....	105
라. 사내하청 노동의 관리 특성 .....	111
마. 사내하청 노동자들의 산업안전보건 및 산업재해 현황 .....	116
바. 사내하청 노동자들의 건강상태 .....	128
2. 철강업 설문조사 결과 .....	131
가. 조사 개요 .....	131
나. 임금 및 근로조건 현황 .....	132
다. 하청업체 특성 및 고용 특징 .....	137

라. 사내하청 노동의 관리 특성 .....	143
마. 사내하청 노동자들의 산업안전보건 및 산업재해 현황 .....	148
바. 사내하청 노동자들의 건강상태 .....	156
3. 건설플랜트 설문조사 결과 .....	161
가. 조사 개요 .....	161
나. 임금 및 근로조건 현황 .....	163
다. 사내하청 노동의 관리 특성 .....	167
라. 사내하청 노동자들의 산업안전보건 및 산업재해 현황 .....	171
마. 사내하청 노동자들의 건강상태 .....	179
<b>VI. 업종별 산재위험 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과 .....</b>	<b>183</b>
1. 조사 개요 .....	183
2. 조선업 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과 .....	184
가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과 .....	184
나. 원청 노조간부 집단면접조사(FGI) 결과 .....	191
다. 원청 안전담당자 집단면접조사(FGI) 결과 .....	197
라. 안전보건공단 울산지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과 .....	200
3. 철강업 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과 .....	203
가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과 .....	203
나. 원청 노조간부 집단면접조사(FGI) 결과 .....	216
다. 원청 안전담당자 집단면접조사(FGI) 결과 .....	220
라. 안전보건공단 충남지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과 .....	225
4. 건설플랜트 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과 .....	229
가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과 .....	229
나. 안전보건공단 전남동부지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과 ..	239
5. 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과요약 .....	245
가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과요약 ..	245
나. 원청 노조간부 집단면접조사(FGI) 결과요약 .....	247
다. 원청 안전담당자 집단면접조사(FGI) 결과요약 .....	248

라. 안전보건공단 지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과요약 .....	249
<b>Ⅶ. 하청업체 안전보건 분야 ‘전문가 의견조사’ 결과 .....</b>	<b>251</b>
1. 조사 개요 .....	251
가. 연구 진행 방법 .....	251
나. 조사대상자 특성 .....	251
다. 평가 방법과 제도개선방안(정책안) 내용 .....	252
2. 조선업 대상의 ‘전문가 의견조사’ 결과 .....	254
3. 철강업 대상의 ‘전문가 의견조사’ 결과 .....	258
4. 건설플랜트 대상의 ‘전문가 의견조사’ 결과 .....	262
5. ‘필요성’과 ‘실행가능성’수준에 따른 제도개선방안 제시 .....	266
가. ‘필요성’과 ‘실행가능성’이 모두 높은 제도개선방안 .....	266
나. ‘필요성’은 높으나, ‘실행가능성’이 낮은 제도개선방안 .....	267
다. ‘필요성’은 낮으나, ‘실행가능성’이 높은 제도개선방안 .....	268
6. 전문가 의견조사 과정에서 제시된 ‘자유 의견’ .....	269
7. ‘전문가 의견조사’ 결과요약 .....	272
가. 조선업 .....	272
나. 철강업 .....	272
다. 건설플랜트 .....	273
라. 기타 .....	274
<b>Ⅷ. 결론 및 제언 .....</b>	<b>275</b>
1. 연구결과 요약 .....	275
가. 설문조사 결과 .....	275
나. 집단면접조사(FGI) 결과 .....	278
다. 전문가 의견조사 결과 .....	281
2. 개선방안 제시 .....	283
가. 산재사고 등에 대한 원청업체 사업주 처벌강화 .....	283
나. 유해위험업무 하도급 금지 제도화 .....	284
다. ‘물량팀 등’ 다단계 하도급 행태 적극적 금지 .....	284

라. 하청 노동자들에게 작업중지권 등 기본조치권한 부여 .....	284
마. 사업장의 상시근로자 수 기준에 따른, 원청의 안전보건관리자 선임 .....	284
바. 사업장 위험요인관리에 있어서 하청 노동자의 참여권 보장 ...	285
사. 정기적인 하청 노동자들의 산재현황 파악 및 공개 .....	285
아. 하청 노동자의 노동조건 개선을 위한 지원 .....	286
자. 안전보건관리서비스 수혜에 있어서, 하청노동자와 원청노동자 간의 차별 철폐 .....	286
차. 하청업체의 노동조합 활동을 지원 .....	286
<b>IX. 참고 문헌 .....</b>	<b>287</b>

## [ 표 목 차 ]

<표 1> 최근 우리나라에서 발생한 중대산업사고 .....	1
<표 2> 최근 대기업 사내하도급 산업재해 문제에 관한 방송 사례 .....	2
<표 3> 300인 이상 제조업체 업종별 사내하도급 근로자 수 및 비율 .....	7
<표 4> 독일의 도급관계에서 안전보건에 대한 규율체계 요약 .....	25
<표 5> 한국 조선업의 발전단계별 과제, 발전전략 및 성과 .....	50
<표 6> 9대 조선소 직능별 고용규모 추이 .....	54
<표 7> 조선소 규모별 사내하청 활용 방식 .....	60
<표 8> 선박 건조 공정별 기인물 및 주요 재해유형 .....	65
<표 9> 철강업 종사자들의 연간 평균급여액 .....	78
<표 10> 하청구조의 유형화 .....	80
<표 11> 주요 철강업체들의 사내하청 활용 현황 .....	83
<표 12> 전문건설업체 현황(2014년 9월 등록기준) .....	85
<표 13> 사업장 규모별 상용종업원 현황(2012년 말) .....	86
<표 14> 전문건설업체 자본금 규모(2012년 말) .....	86
<표 15> 2013년 발주기관별 공사 내역 .....	87
<표 16> 2013년 건설플랜트 분야 계약 실적 .....	87
<표 17> 건설현장에 일반화된 재하도급 관행의 실태와 피해 .....	90
<표 18> 원도급낙찰가 대비 하도급낙찰수준의 추이 .....	91
<표 19> 2012년 사업장 규모별 산재사망 현황(단위: 명) .....	92
<표 20> 2012년 건설업 사업장 규모별 산재사망 현황(단위: 명) .....	93
<표 21> 건설플랜트 노동자의 직종별 주요 업무 .....	94
<표 22> 조선업 설문조사 대상업체의 사내하청 현황 .....	99
<표 23> 응답자의 원청 사업장 .....	100
<표 24> 응답자들의 직종 분포 .....	100
<표 25> 응답자들의 평균 근무기간(개월) .....	101
<표 26> 이전 직장에서의 업무 유형 .....	102
<표 27> 본인이 생각하는 숙련 수준 .....	102
<표 28> 주당노동시간 분포 .....	103
<표 29> 직종별 평균 주당 총노동시간과 연장노동시간 .....	103

<표 30> 임금계산 방식 .....	104
<표 31> 임금 관련 평균금액 .....	104
<표 32> 직종별 임금관련 평균금액 .....	105
<표 33> 소속 하청업체의 하청단계 .....	105
<표 34> 소속 하청업체의 회사규모 .....	106
<표 35> 소속 하청업체의 지배구조 유형 .....	107
<표 36> 응답자의 전일제 여부 .....	107
<표 37> 하청업체 내 고용형태 .....	108
<표 38> 하청단계별 사내하청 노동자들의 회사 내 고용형태 .....	108
<표 39> 계약기간별 고용형태 .....	109
<표 40> 원청업체 직영화 기대수준 .....	110
<표 41> 사내하청 노동자들의 직영화 기대 정도(합산) .....	110
<표 42> 사내하청 노동자들의 원청 정규직화 기준 .....	111
<표 43> 부서/업무에서의 원하청 비율 .....	112
<표 44> 원청 노동자와의 업무 비교 .....	112
<표 45> 사내하청업체 입사시 근로계약 체결방식 .....	113
<표 46> 사내하청 업체의 사업경영 독립성 .....	114
<표 47> 사내하청 노동자 노무관리 책임 .....	115
<표 48> 원하청간 계약 만료 이후 일자리 변동 .....	116
<표 49> 비자발적 휴업시 임금 .....	116
<표 50> 산업안전보건교육 횟수 .....	118
<표 51> 산업안전보건교육의 유형(중복응답) .....	118
<표 52> 유해화학물질에 대한 교육 및 경고표시자료(MSDS) 부착 여부 .....	119
<표 53> 작업환경측정 경험 여부 .....	119
<표 54> 작업환경측정시 측정 위치 .....	120
<표 55> 작업장 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대한 안전조치 .....	120
<표 56> 작업이 힘든 상황에서 작업중지 여부 .....	121
<표 57> 안전조치를 하지 않고서 일한 경험 .....	121
<표 58> 안전조치를 하지 않고서 일을 한 이유 .....	122
<표 59> 작업장 내 산재위험의 정도 .....	122
<표 60> 사내하청의 산재위험이 더 큰 이유 .....	123

<표 61> 작업 중 산재경험 여부 .....	124
<표 62> 작업 중 산재경험자의 산재보험처리 여부 .....	124
<표 63> 산재보험 미처리 이유(중복응답) .....	125
<표 64> 주변 동료들의 산재보험 미처리/공상처리 사례 .....	125
<표 65> 산재발생 이후 작업환경이나 공정 개선 등의 사후조치 .....	126
<표 66> 사내하청 산업안전의 책임 소재 .....	127
<표 67> 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것 .....	127
<표 68> 사내하청 노동자들의 흡연여부 및 흡연자들의 하루 흡연량 .....	128
<표 69> 폐질환 및 난청여부 .....	128
<표 70> NIOSH 1 .....	129
<표 71> NIOSH 2 .....	129
<표 72> NIOSH 3 .....	130
<표 73> 신체부위별 근골격계 질환 증상 유병률 .....	130
<표 74> 현대제철 당진사업장의 사내하청업체 현황 .....	131
<표 75> 응답자의 원청 사업장 .....	132
<표 76> 응답자들의 직종 분포 .....	132
<표 77> 응답자들의 평균 근무기간(개월) .....	133
<표 78> 이전 직장에서의 업무 유형 .....	134
<표 79> 본인이 생각하는 숙련 수준 .....	134
<표 80> 주당노동시간 분포 .....	135
<표 81> 직종별 평균 주당 총 노동시간과 연장노동시간 .....	135
<표 82> 임금계산 방식 .....	136
<표 83> 임금 관련 평균금액 .....	136
<표 84> 지역별 노동조건비교 .....	137
<표 85> 소속 하청업체의 하청단계 .....	137
<표 86> 소속 하청업체의 회사규모 .....	138
<표 87> 소속 하청업체의 지배구조 유형 .....	139
<표 88> 응답자의 전일제 여부 .....	139
<표 89> 하청업체 내 고용형태 .....	140
<표 90> 하청단계별 사내하청 노동자들의 회사 내 고용형태 .....	140
<표 91> 계약기간별 고용형태 .....	141

<표 92> 원청업체 직영화 기대수준 .....	141
<표 93> 사내하청 노동자들의 직영화 기대 정도(합산) .....	142
<표 94> 사내하청 노동자들의 원청 정규직화 기준 .....	143
<표 95> 부서/업무에서의 원하청 비율 .....	143
<표 96> 원청 노동자와의 업무 비교 .....	144
<표 97> 사내하청업체 입사시 근로계약 체결방식 .....	144
<표 98> 사내하청 업체의 사업경영 독립성 .....	145
<표 99> 전체적인 관리책임 .....	146
<표 100> 사내하청 노동자 노무관리 책임 .....	146
<표 101> 원하청간 계약 만료 이후 일자리 변동 .....	147
<표 102> 비자발적 휴업시 임금 .....	147
<표 103> 산업안전보건교육 횟수 .....	149
<표 104> 산업안전보건교육의 유형(중복응답) .....	149
<표 105> 유해화학물질에 대한 교육 및 경고표시자료(MSDS) 부착 여부 .....	150
<표 106> 작업환경측정 경험 여부 .....	150
<표 107> 작업장 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대한 안전조치 .....	151
<표 108> 작업장 내 산재위험의 정도 .....	151
<표 109> 사내하청의 산재위험이 더 큰 이유 .....	152
<표 110> 작업 중 산재경험 여부 .....	152
<표 111> 작업 중 산재경험자의 산재보험처리 여부 .....	153
<표 112> 산재보험 미처리 이유(중복응답) .....	154
<표 113> 산재발생 이후 작업환경이나 공정 개선 등의 사후조치 .....	154
<표 114> 사내하청 산업안전의 책임 소재 .....	155
<표 115> 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것 .....	156
<표 116> 사내하청 노동자들의 흡연여부 및 흡연자들의 하루 흡연량 .....	156
<표 117> 폐질환 및 난청여부 .....	157
<표 118> 골절, 수지절단 및 탈진, 열사병 .....	157
<표 119> 화상 .....	157
<표 120> 주간졸림증 .....	158
<표 121> NIOSH 1 .....	158
<표 122> NIOSH 2 .....	159

<표 123> NIOSH 3 .....	159
<표 124> 신체부위별 근골격계 질환 증상 유병률 .....	160
<표 125> 전문건설업체 등록 현황(2014년 10월 26일 기준, 단위: 개) .....	161
<표 126> 응답자의 지역분포 .....	163
<표 127> 응답자들의 직종 분포 .....	163
<표 128> 응답자들의 평균 근무기간(개월) .....	165
<표 129> 1년 중 일하는 기간 .....	165
<표 130> 주당노동시간 분포 .....	166
<표 131> 직종별 평균 주당 총 노동시간(연장노동시간 포함) .....	166
<표 132> 직종별 평균 임금(일당) .....	167
<표 133> 지역별 노동조건 .....	167
<표 134> 소속 하청업체의 지배구조 유형 .....	168
<표 135> 전문건설업체 근로계약 체결방식 .....	168
<표 136> 근로계약서 보관여부 .....	169
<표 137> 사내하청 업체의 사업경영 독립성 .....	170
<표 138> 사내하청 노동자 노무관리 책임 .....	170
<표 139> 물량도급의 경험유무 .....	171
<표 140> 산업안전보건교육 횟수 .....	172
<표 141> 유해화학물질에 대한 교육 및 경고표시자료(MSDS) 부착 여부 .....	172
<표 142> 작업환경측정 경험 여부 .....	173
<표 143> 위험물질에 대한 방재작업 후 공정 투입 여부 .....	173
<표 144> 안전보건수칙 지급과 관련 교육 여부 .....	174
<표 145> 건강관리수첩 보유 .....	174
<표 146> 작업장 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대한 안전조치 .....	174
<표 147> 위생시설 지원 여부 .....	175
<표 148> 위생시설에 대한 만족도 .....	175
<표 149> 안전조치를 하지 않고서 일한 경험 .....	175
<표 150> 안전조치를 하지 않고서 일을 한 이유 .....	176
<표 151> 보호구 지급여부 - 용접, 도장, 전기설비 .....	176
<표 152> 보호구 지급여부 - 일반작업, 고소작업 .....	177
<표 153> 작업 중 산재경험자의 산재보험처리 여부 .....	177

<표 154> 산재보험 미처리 이유 .....	178
<표 155> 산재 직접 신청 여부, 의무기록 제출여부, 산재신청거부 경험 .....	178
<표 156> 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것 .....	179
<표 157> 사내하청 노동자들의 흡연여부 및 흡연자들의 하루 흡연량 .....	179
<표 158> 폐질환 및 난청여부 .....	180
<표 159> 주간졸림증 .....	180
<표 160> NIOSH 1 .....	181
<표 161> NIOSH 2 .....	181
<표 162> NIOSH 3 .....	181
<표 163> 신체부위별 근골격계 질환 증상 유병률 .....	182
<표 164> 산재위험 하청업체 관련 초점집단면접조사자 .....	183
<표 165> 산재위험 하청업체 집단면접조사자 분포 .....	245
<표 166> 조사대상자의 일반적 특성 .....	252
<표 167> 조선업 제도개선방안(정책안) 평가결과 .....	254
<표 168> 조선업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 필요성 우선순위합 .....	255
<표 169> 조선업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 실행가능성 우선순위합 ..	256
<표 170> 철강업 제도개선방안(정책안) 평가결과 .....	258
<표 171> 철강업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 필요성 우선순위합 .....	259
<표 172> 철강업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 실행가능성 우선순위합 ..	260
<표 173> 건설플랜트 제도개선방안(정책안) 평가결과 .....	262
<표 174> 건설플랜트 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 필요성 우선순위합 ..	263
<표 175> 건설플랜트 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 실행가능성 우선순위합 · .....	264
<표 176> ‘필요성’과 ‘실행가능성’이 모두 높은 제도개선방안(정책안) .....	266
<표 177> ‘필요성’은 높으나, ‘실행가능성’이 낮은 제도개선방안(정책안) .....	267
<표 178> ‘필요성’은 낮으나, ‘실행가능성’이 높은 제도개선방안(정책안) .....	268
<표 179> 조선업, 철강업, 건설플랜트 산재감소를 위한 ‘자유 의견’ .....	269

## [ 그림 목 차 ]

<그림 1> 연구추진체계 .....	3
<그림 2> 근로자파견(상단)과 사내하도급(하단)의 합법적인 계약관계와 지휘·명령 관계의 구분 .....	6
<그림 3> 일본 노동안전위생법의 안전위생관리체계 .....	21
<그림 4> 독일의 이원적인 산업안전보건법 체계 .....	32
<그림 5> 조선업의 전후방 관련산업 .....	46
<그림 6> 조선업 선박 건조과정 .....	48
<그림 7> 2001-2011년 대우, 삼성, 현대의 매출액 및 사내하청 비율 .....	55
<그림 8> 물량팀 실태 .....	57
<그림 9> 조선업 사내하청 노동의 분화 .....	58
<그림 10> 제조업과 조선업의 재해율 비교(2000~2012) .....	62
<그림 11> 조선업의 업체규모별 재해율 비교(2000-2012) .....	63
<그림 12> 철강업의 연도별 종사자수 .....	76
<그림 13> 철강업의 외주화 비율 .....	77
<그림 14> 전문건설업체의 위치 .....	84
<그림 15> 우리나라 제조업의 수선비 비중(제조원가에서 차지하는) 추이 .....	88
<그림 16> 현행 일반/전문건설업자간 원-하도급구조와 건설생산체계 .....	89
<그림 17> 조선업 제도개선방안의 필요성과 실행가능성 지수 .....	257
<그림 18> 철강업 제도개선방안의 필요성과 실행가능성 지수 .....	261
<그림 19> 건설플랜트 제도개선방안의 필요성과 실행가능성 지수 .....	265

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

### 가. 연구 배경

최근 우리나라에서 발생한 중대산업사고, 같은 사업장에서 한 번에 2명 이상이 사망하거나 또는 1년 내 연이어 발생한 중대재해 등을 보면<표 1> 주로 대기업에서 발생했고 업종면에서는 제조업, 건설업이 주축을 이루고 있고 주로 피해자는 대기업의 하도급업체 근로자인 경우가 많다. 대기업의 사내하도급 근로자에서 중대재해가 빈발하는 사고유형은 하도급업체 근로자 사용비율이 가장 높은 건설업에서 가장 문제가 심각한데, 특히 건설업 신축현장 보다는 공장이나 발전소 등을 정비하는 건설플랜트에서 대형 중대재해가 발생하고 있으며 제조업 부문에서는 전통적인 위험업종이면서 동시에 하도급 비율이 점차 늘고 있는 조선업, 철강업에서 문제가 대두되고 있다.

<표 1> 최근 우리나라에서 발생한 중대산업사고

	사고발생	사망현황	소속	경위
1	2012. 9. 5.	1명 사망	플랜트 하청	구조물이 재해자 덮침
2	2012. 10. 9.	1명 사망	외주 공사업체	감전추락사
3	2012. 11. 2.	1명 사망	외주 공사업체	발판 붕괴 해상으로 추락사
4	2012. 11. 8.	1명 사망	하도급업체	추락사
5	2013. 3. 14.	1명 사망	플랜트 하청	공기단축으로 인한 과로사
6	2013. 5. 10.	5명 사망	협력업체	아르곤가스 질식사
7	2013. 10. 29.	1명 사망	하청	추락사
8	2013. 11. 26.	1명 사망 8명 부상	하도급업체	전기로 가스유출로 인한 질식
9	2013. 12. 2.	1명 사망		추락사
10	2013. 12. 6.	1명 사망	하도급업체	보수작업 후 사망
11	2014. 1. 23	1명 사망	협력업체	냉각수 추락 후 사망

사회적으로는 최근 ‘경제민주화’ 담론과 함께 제기된 소위 ‘갑의 횡포’ 문제는 2013년도 초 몇 가지 구체적 관련 사건이 이슈가 되면서 대기업의 도급관행에 대한 전반적인 문제제기 분위기를 조성하였다. 이즈음 현대제철에서 하도급업체 직원 5명이 한꺼번에 사망한 사건은 대중들에게 ‘산업안전’ 문제를 같은 틀에서 바라보게 하는 중요한 계기가 되었다. 이전에 우리사회에서 산업재해 원인에 대한 분석은 ‘추락’, ‘협착’ 등과 같은 직접적이고 기술적인 재해원인에 국한 되었거나 소규모사업장에서의 재해가 높아 영세성에서 기인한다는 정도로만 분석되는 경향이 있었다. 이에 비해 최근 제기된 사내하도급을 산업재해의 한 원인으로 보는 시각은 우리나라에서 비교적 새로운 접근이며 사내하도급이 차별의 도구로 기능할 수 있을 뿐만 아니라 기본적 인권의 기반이 되는 생명과 건강에 영향을 줄 수 있음을 시사한다. 즉 사내하도급 노동이 ‘고용관계’이기도 하면서 동시에 ‘경제적 거래관계’이기도 한 모순적인 노동으로 고용관계에서 노동인권을 보호하기 위한 국제노동기구의 필라델피아 선언-노동은 상품이 아니다-에 반할 수 있다는 점에 더하여 이러한 사업장 구조가 기본적인 인권에 해당하는 생명존중에도 어긋날 수 있음을 시사하는 것으로 인권옹호 측면에서 중요한 연구대상이라고 볼 수 있다. 실제로 최근 대기업의 중대재해를 인권 침해의 관점에서 조명한 방송이 이례적으로 거듭된 것은 이러한 여론을 반영한 것으로 볼 수 있다 <표 2>.

<표 2> 최근 대기업 사내하도급 산업재해 문제에 관한 방송 사례

방영일자	방송사	프로그램
2012.09.24.	KBS	뉴스 <산재사망을 OECD1위 실태, 원인은? >
2012.11.07.	KBS	추적60분 <수치로만 안전한 나라, 은폐되는 산업재해>
2013.04.23.	MBC	PD수첩 <나는 위험을 하청 받았다>
2013.05.11.	MBC	뉴스 <현대제철 질식사 녹장보고, 8개월간 근로자 10명 숨져>
2013.10.25.	뉴스타파	<대형건설사 ‘산재무혐의’의 비밀>

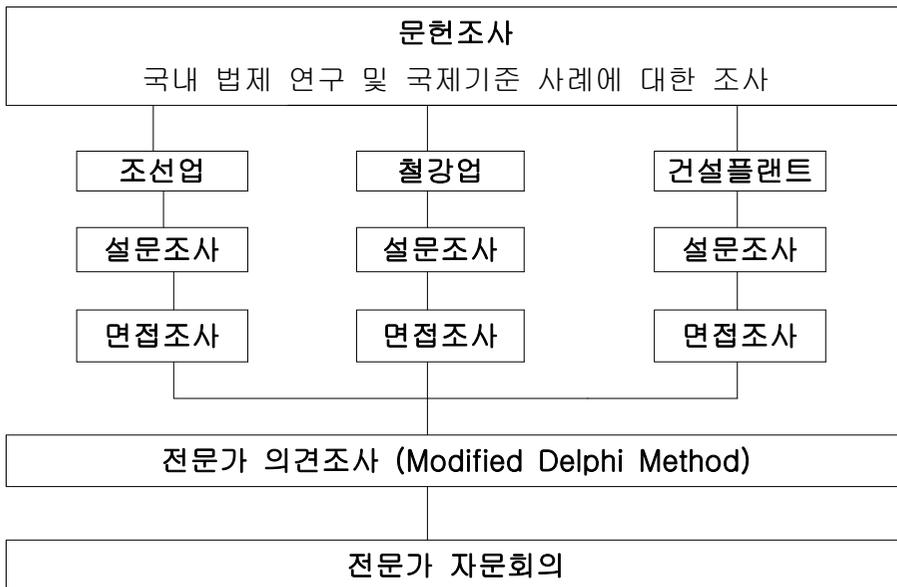
## II. 연구 목적과 연구 방법

### 1. 연구 목적

조선과 철강, 건설플랜트 업종을 중심으로 우리나라 산업재해의 대표적인 제도적·구조적 위험요인인 '위험의 하청화'의 실제 상황을 파악하고 산재를 줄이기 위한 제도개선방안을 제시하고자 한다.

### 2. 연구 내용 및 범위

- 한국의 제조업 및 주요 산업의 사내하청 현황과 고용 형태별 안전보건 현황
- 3개 업종 노동자의 고용, 임금, 노동조건 및 의식실태 파악
- 산업재해 취약 노동자들의 안전보건제도 개선 방안 모색



<그림 1> 연구추진체계

### 3. 연구 방법

본 연구는,

- 3개 업종의 기본적인 실태를 총체적으로 파악하기 위한 각종 문헌조사,
- 3개 업종의 주요사업장(또는 지역)에서 일하는 사내하청 노동자들의 의식과 실태를 파악하기 위한 설문 조사,
- 3개 업종의 주요사업장에 대한 직접적인 면접 조사,
- 델파이조사(Modified Delphi Method)를 통한 전문가 의견조사,
- 델파이조사 결과를 토대로 한 전문가 자문회의의 내용과 방식으로 진행하고자 한다.

#### 가. 문헌조사

- 국내 법제 연구 및 국제 기준 사례
- 국내 3개 업종의 산재 실태와 연구자료 분석, 정리
- 필요시 해당 연구 사업을 진행한 전문가에게 자문을 구함

#### 나. 설문조사

- 1) 조사 대상 : 조선, 철강, 건설플랜트 업종에서 고용 형태에 따른 재해위험의 전가 가능성 있는 사내하청 노동자
  - 조선업 : 현대중공업, 상호중공업
  - 철강업 : 현대제철, 현대하이스코
  - 건설플랜트 : 건설플랜트 충남지부, 건설플랜트 여수지부
- 2) 조사 내용
  - 임금, 노동조건, 고용실태, 사내하청 특성, 노동 조합 등
  - 안전 보건 교육, 산재 책임, 산재 경험 및 산재 처리 실태
  - 산업 안전 보건 및 산업 재해 개선 방안
- 3) 조사 규모
  - 최대 2500부를 배포하여, 업종별로 300부 내외로 회수함을 목표로 함
- 4) 작성 및 조사방식
  - 구조화된 설문지를 연구팀에서 작성하여, 발주처와의 협의 하에 내용을 추가하고, 3개 업종의 노동조합을 통해 설문지 배포 및 수거

## 다. 면접방문조사

- 3개 업종 별로 2개 이상 사업장을 기준으로 총 6개 사업장 대상 면접조사 실시 : 하청업체 노동자, 하청업체 산재 퇴사자, 원청 노조 활동가, 원청 안전 담당자, 안전 보건공단 실무자
- 조선업은 현대중공업과 삼호중공업, 철강업은 현대제철과 현대하이스코, 건설플랜트는 건설플랜트 충남지부와 건설플랜트 여수지부에 한해 실시함

## 라. 전문가 의견조사

- 수정 델파이 조사 (Modified Delphi Method)
  - 해당 분야 연구 및 정책 전문가 10인을 선정
  - 실태 조사와 문헌 고찰을 통한 개선 방안을 정리
  - 1주일 간격으로 2 round 조사
  - 개선 방안들의 효과성과 실행 가능성 제시
  - 전문가들이 제시하는 우선 순위 분석 제시

## 마. 전문가 자문회의

- 전문가 의견조사 결과까지 확보되면, 최종적으로 각 업체별 실태에 정통한 복수의 관련 전문가들을 모시고, 현황에 대한 확인과 문제해결 방안에 대하여 심도 깊은 그룹자문(group interview)을 수행함

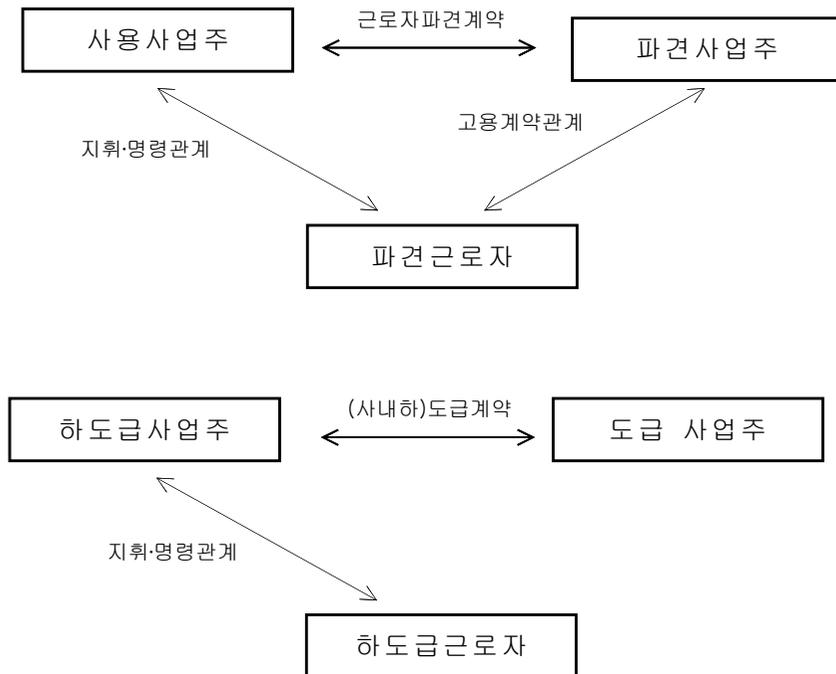
### III. 국내·외 사내하도급 관련 안전보건제도 검토

#### 1. 사내하도급 사업장에서 안전보건책임 국제 비교

##### 가. 배경

○ 사내하도급은 도급인의 사업장에서 하도급 사업이 이루어지는 것을 말하는데, 도급업체(원청) 근로자와 하도급업체 근로자가 같은 공간에서 혼재하여 작업을 하는 형태를 말하며 이로 인해 근로자의 안전·보건 책임의 소재가 복잡해짐

○ 사내하도급은 서로 다른 업체의 근로자들이 같은 공간에서 일한다는 점에서 근로자파견과 형태상 유사하며 파견이 법적으로 구체적인 업종제한이 있다는 점에서 사내하도급은 근로자파견과 구분됨 <그림 2>



<그림 2> 근로자파견(상단)과 사내하도급(하단)의 합법적인 계약관계와 지휘·명령 관계의 구분

○ 1990년대 말 외환위기 이후 사내하도급을 포함한 외주화 방식인 간접고용은 점차 확산 일로에 있음. 1998년 7월 ‘근로자파견법’(파견근로자보호등에관한법률) 시행을 통해 파견노동이 합법화되었고, 2007년 7월 시행된 <기간제근로자보호등에관한법률> 및 <단시간근로자보호등에관한법률>로 통칭하는 일련의 ‘비정규직법’들이 시행되면서 기업은 오히려 용역, 사내하도급, 독립도급 등의 간접고용·대체고용을 늘렸음

○ 2010년 고용노동부 조사에 따르면 300인 이상 기업의 사내하도급 근로자 수는 325,932명으로 사내하도급을 활용하고 있는 도급사업체 근로자 수의 24.6 % 임(표 3). 사내하도급 근로자 활용비중은 조선(61.3%), 철강(43.7%), 기타(20.3%), 기계·금속(19.7%), 화학(18.8%) 등의 순서임

<표 3> 300인 이상 제조업체 업종별 사내하도급 근로자 수 및 비율 (고용노동부, 2010)

업종	300인 이상 사업장(개소, 명)		도급·하도급 사업장(개소)			도급·하도급 근로자(명)			
	사업장 (F)	근로자	계	(A) (A/F, %)	하도급 (B)	계 (C=D+E)	도급 (D)	하도급 (E)	하도급 /전체 (E/C,%)
합계	1,939	1,823,720	9,328	799(41.2%)	8,529	1,326,040	1,000,108	325,932	24.6
조선	14	54,709	1,072	14(100%)	1,058	138,748	53,629	85,119	61.3
자동차	14	76,719	231	14(100%)	217	92,386	77,311	15,075	16.3
철강	31	38,317	528	27(87.1%)	501	65,233	36,721	28,512	43.7
기계·금속	116	78,403	818	84(72.4%)	734	84,375	67,741	16,634	19.7
화학	127	96,201	610	87(68.5%)	523	89,424	72,638	16,786	18.8
전기·전자	177	248,124	811	106(59.9%)	705	219,910	188,983	30,927	14.1
사무·판매 서비스	830	786,048	3,688	278(33.5%)	3,410	450,913	355,577	95,336	21.1
기타	630	445,199	1,570	189(30.0%)	1,381	185,051	147,508	37,543	20.3

○ 하수급인의 근로자에 대한 도급인의 지휘·감독이 없는 합법적인 사내하도급이라 하더라도 유기적으로 결합된 같은 생산 장소에서 여러 업체의 근로자가 같이 일하고 있고 하도급사는 설비에 대한 권한이 없는 등의 문제로 안전·보건 책임소재의 문제가 단순하지 않음.

○ 반면에, 근로자 파견인 경우는 사용사업주가 자신의 근로자가 아니더라도 파견근로자에 대한 안전·보건 책임을 전적으로 지게 되므로 책임소재의 문제는 발생하지 않음

○ 최근 우리나라에서 발생한 중대산업사고와 같은 사업장에서 한 번에 2명 이상이 사망하거나 또는 1년 내 연이어 발생한 중대재해 등을 보면 주로 대기업에서 발생했고 업종면에서는 제조업, 건설업이 주축을 이루고 있고 주로 피해자는 대기업의 사내하도급업체 근로자인 경우가 많음

○ 대기업의 사내하도급 근로자의 사망사고는 하도급 비율이 가장 높은 건설업에서 가장 심각한데, 특히 공장이나 발전소 등을 정비하는 건설플랜트에서 2명 이상이 사망하는 대형사고가 빈발했고 제조업에서는 조선업, 철강업의 사내하도급에서 빈발하고 있음

○ 이에 조선, 철강, 건설플랜트 등 사내하도급 비율이 높은 사업장의 사내하도급업체 근로자의 안전·보건 대책을 수립하기 위하여, 사내하도급사업장 근로자에 대한 도급사업주의 안전·보건 책임에 관하여 미국, 영국, 독일, 일본 등 주요선진국의 산업안전·보건법 및 관련 제도와 우리나라의 그것을 비교(비교 법학적 고찰)하고, 더 합리적인 대책 마련을 위해 우리나라는 관련법의 시기에 따른 변화를 고찰(역사적 제도주의 분석 일부 차용)하고자 함

## 나. 우리나라 관련 법률 변천사

○ 사내하도급 구조에서 도급사업주의 하도급근로자에 대한 법적 안전·보건 책임의 변화는 크게 4개 시기로 구분이 가능함

○ 사내하도급 구조에서의 안전·보건 책임문제를 법에서 전혀 고려하지 않았던 제1기(1953~1981년까지), 사내하도급 근로자에 대한 도급사업주의 책임에 관하여 입법은 있었으나 실효성이 없었던 제2기(1982~1993), 정부주도로 건설업 등 일부 사업장을 대상으로 법의 실효성을 부여하고 법을 강화하는 제3기

(1994~2009), 사내하도급이 사회문제로 대두되면서 시민 및 노동단체에서 도급 사업주의 안전·보건 책임 강화를 주장하기 시작했고 이것이 입법화되기 시작하는 제4기(2010~현재)로 나누어 볼 수 있을 것임

○ 요컨대 제1기는 도급사업주의 사내하도급 근로자에 대한 안전·보건 ‘무책임시대’라고 할 수 있고, 제2기·제3기는 ‘정부주도기’, 제4기는 시민사회가 영향력을 행사하고 정부가 여기에 호응하는 구조, 즉 ‘거버넌스 구축기’라고 볼 수 있을 것임

○ 「제1기」는 근로기준법이 제정된 1953부터 근로기준법에서 안전·보건에 관한 사항이 별도로 산업안전·보건법으로 제정되기 이전까지의 시기로 사내하도급 근로자에 대한 도급사업주의 안전·보건 책임에 관한 규정이 없었음. 당시에 건설업은 보편적으로 사내하도급으로 운영되었는데 도급사업주(시공 원청사)의 안전·보건에 관한 책임이 없었고 다만 재해보상에 있어서만 시공 원청사의 책임을 묻는 규정이 있었음. ‘삭차의 도급’인 경우에 한하여 재해보상에서 도급인의 책임 또는 원수급인의 책임을 규정함(근로기준법 제91조). 규정이 없었던 것은 당시 건설업외 다른 산업에서는 사내하도급이 많지 않았기 때문인데 당시 제조업은 철강, 조선 등을 중심으로 주로 자본집적을 목적으로 사내하도급이 태동하기 시작하던 시기

○ 「제2기」는 산업안전·보건법 제정·시행으로부터 1993년까지로 정부주도로 도급사업주의 안전·보건에 관한 책임이 최초로 입법은 되었으나 실효성은 없었던 시기임. 1981년 산업안전·보건법 제정은 불과 몇 개월에 걸쳐 매우 빠르게 제정되었는데 일본의 노동안전위생법을 적당히 참고하여 만든 것으로 안전·보건에 관한 사회적 요구를 반영하였다고 볼 수 없음. 1981년 산업안전·보건법은 당시 집권당인 민정당 의원발의에 의해 제정된 것인데, 안전·보건에 관한 사회적 요구를 담았다기보다는 독재정권이 정당성을 확보하기 위한 선심성 정책이라는 평할 수 있음. 당시 보건사회부의 외청이었던 노동청이 노동부로 승격된 것도 산업안전·보건법 제정의 계기가 되었는데, 노동부의 승격도 근로자의 권리를 옹호하기 위해서라기보다는 근로자 통제를 위한 특별사법경찰관을 확보하기 위한 것으로 보는 견해가 지배적임

○ 총칙에 도급사업주가 등장했고 본장 안전·보건관리체제에 안전·보건총괄책임자 선임의무(제15조)가 신설되었고 총괄책임자의 의무가 제22조에 규정되었으나 구체적이지 않고 선언적이었으며 벌칙도 없었으므로 실효성은 없었다고 볼 수

있음

○ 산업안전·보건법 [시행 1982.7.1.] [법률 제3532호, 1981.12.31., 제정]

제4조 (사업주의 의무) ③건설공사 등의 사업을 타인에게 도급하는 자는 그 시공방법, 공기등에 관하여 안전하고 위생적인 작업수행을 저해할 우려가 있는 조건을 붙이지 아니하도록 하여야 한다. <벌칙 없음>

제15조 (안전·보건총괄책임자) 동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업 중 건설업 기타 대통령령이 정하는 사업을 행하는 사업주는 그가 사용하는 근로자 및 그의 수급인(하수급인을 포함한다. 이하 같다)이 사용하는 근로자가 그 동일한 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄관리하기 위하여 안전·보건총괄책임자를 두어야 한다. <벌칙: 300만원 이하의 벌금>

제22조 (도급사업에 있어서의 안전·보건조치) ① 제15조의 규정에 의하여 안전·보건총괄책임자를 두어야 할 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 다음 각호의 조치를 하여야 한다.

1. 안전·보건에 관한 사업주간의 협의체의 구성 및 운영
2. 작업장의 순회점검등 안전·보건관리
3. 수급인이 행하는 근로자의 안전 또는 보건교육에 대한 지도와 지원
4. 기타 노동부장관이 산업재해예방을 위하여 필요하다고 지정하는 사항

②수급인은 정당한 사유가 없는 한 제1항의 규정에 의한 조치에 따라야 한다.

<각 항 벌칙 위반시 벌칙 없음>

○ 원진레이온 직업병사건으로 촉발된 1990년 산업안전·보건법 전부개정은 주로 근로자 보건 및 교육에 관한 사항이 강화되었으며 사내하도급에 관한 규정은 조항의 변경이 있었을 뿐, 내용은 1981년 제정된 법과 동일함. 제15조가 제18조로, 제22조가 제29조로 변경됨. 제28조(유해작업 도급금지)가 새롭게 신설되었는데 실제 내용은 도급인가 이므로 도급사업주의 의무가 강화되었다고 볼 수 없음

○ 「제3기」는 1994년부터 2010년까지로 특정 업종 및 일정한 규모이상의 사업장에 대하여 도급사업주의 사내하도급 근로자에 대한 안전·보건 책임을 강제할 수 있는 실효성있는 법이 정부 주도로 만들어졌고 도급사업주의 책임이 완만하게 강화되는 시기

○ 대통령령이 정하는 도급사업의 사업주에게 해당 사업장내 모든 근로자의 산업재해를 예방하기 위한 안전·보건조치를 하도록 하였는데(법 제29조 제1항부터 제3항 및 제6항, 시행령 제26조제2항 및 제23조 각호), 이 시기 건설업을 중심으로 적용대상이 확대됨

< 안전·보건조치를 해야 하는 도급사업의 범위> (1997~2013)

- 건설업
- 해당 사업장에서 근로를 제공하는 상시근로자 50인 이상인 제1차 금속 산업, 선박 및 보트건조업, 토사석 광업
- 해당 사업장에서 근로를 제공하는 상시 근로자 100인 이상인 제조업 (제1차 금속 산업, 선박 및 보트건조업 제외), 서적 잡지 및 기타 인쇄물출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업, 금속 및 비금속 원료 재생업.

○ 이는 산업안전·보건법 시행령(대통령령 제24684호, 2013.8.6. 일부개정) 개정으로 ‘사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외한 사업’으로 확대되기 전까지 이 시기에 주로 적용되었던 대상 업종과 규모인데, 건설업은 1990년 법률에서는 20억원 이상만 해당되었다가 산업안전·보건법시행령(대통령령 제15372호, 1997.5.16., 일부개정)으로 건설업 전체가 제29조 적용대상이 됨

○ 1995년 제29조 위반에 따른 벌칙이 신설되면서 도급사업주는 사내하도급 업체 근로자의 안전·보건을 위하여 ‘① 안전·보건에 관한 협의체의 구성 및 운영, ② 작업장의 순회점검 등 안전·보건관리, ③ 수급인이 근로자에게 하는 안전·보건교육에 대한 지도와 지원, ④ 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 노동부령으로 정하는 사항 (법 제29조제1항)’을 이행하도록 정함

○ 1994년 제29조제1항 관련 시행규칙 제30조제4항(2000년 이후 제30조제5항)의 신설로 도급인인 사업주가 그의 수급인이 사용하는 근로자가 작업을 할 때에 산업재해예방을 위한 조치를 취하여야 하는 ‘산업재해 발생위험이 있는 장소’를 정하였고 이를 조금씩 확대하였는데, 그러한 장소를 정하는 근거가 뚜렷하지 않음

○ 도급사업주의 수급인 근로자에 대한 안전·보건조치 의무가 있는 장소인 ‘산업재해 발생위험이 있는 장소’는 아래와 같이 8개 장소로부터 시작해서 단계적으로

20개까지 늘어났음. 1990년에 개정된 산업안전·보건법에서는 별도로 정의하지 않고 있다가 1994년 시행규칙 제30조제4항에 8개 장소를 정하였고 2014년 개정으로 20개 장소로 확대되었음. 이 장소는 주로 붕괴, 화재 등 재해의 영향범위가 넓거나 추락, 밀폐공간 등 치명도가 높은 사고발생과 관련되는 것으로 보이는데 뚜렷한 근거가 없음

○ 산업안전보건법 [시행규칙 제30조제5항]

1. 토사·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소
2. 기계·기구 등이 전도 또는 도괴될 우려가 있는 장소
3. 안전난간의 설치가 필요한 장소
4. 비계 또는 거푸집을 설치하거나 해체하는 장소
5. 건설용리프트를 운행하는 장소
6. 지반을 굴착하거나 발파작업을 하는 장소
7. 엘리베이터홀 등 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
8. 영 제26조제1항에 따른 도급금지 작업을 하는 장소
9. 화재·폭발우려가 있는 다음 각 목의 작업을 하는 장소
  - 가. 선박 내부에서의 용접·용단작업
  - 나. 안전규칙 제292조에 따른 특수화학설비에서의 용접·용단작업
  - 다. 안전규칙 제254조제4호에 따른 인화성 물질을 취급·저장하는 설비 및 용기에서의 용접·용단작업
10. 밀폐공간으로 되어 있는 장소에서 작업을 하는 경우 그 장소
11. 석면이 붙어 있는 물질을 파쇄 또는 해체하는 작업을 하는 장소
12. 안전규칙 별표1에 따른 위험물질 제조 또는 취급하는 장소
13. 보건규칙 제166조제7호에 따른 유기화합물취급 특별장소
14. 공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 함에 있어서 감전의 위험이 있는 장소
15. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
16. 프레스 또는 전단기를 사용하여 작업을 하는 장소
17. 안전·보건규칙 별표 7에 따른 화학설비 및 그 부속설비에 대한 정비·보수 작업이 이루어지는 장소
18. 안전·보건규칙 제574조 각 호에 따른 방사선 업무를 하는 장소
19. 차량계 하역운반기계 또는 차량계 건설기계를 사용하여 작업하는 장소
20. 전기 기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소

○ 제29조 위반에 따른 벌칙도 약간의 변화가 있었는데 1990년 법에서는 벌칙이 없다가 1995년부터 벌금이 적용되기 시작하였으며 위 열거한 시행규칙 제30

조에 따른 도급사업주의 안전·보건조치 의무가 부과되는 8개 장소가 특정되는 것과 때를 같이 하고 있음. 따라서 도급사업주에 대한 산업안전·보건법에 사법처리가 시작된 것은 1995년이라고 볼 수 있음

○ 제29조 뿐만 아니라 1997년 법 제9조(협조의 요청 등)의 시행규칙 제3조의2가 신설로 조달청 PQ(사전심사제)에 건설업체의 산업재해 발생율이 반영되기 시작했는데 건설업 시공 원청사들이 하도급사 안전·보건관리에 깊이 관여하도록 유도함

○ 규모가 큰 건설업체의 산업재해발생율(일명 환산재해율)을 별도로 산정하고 이를 조달청, 건설교통부 등에 통보하여 관급공사 수주에 영향을 주도록 하는 시행규칙 제3조의2(신설 1997)가 본격적으로 시행된 1998년부터 대기업 건설사를 중심으로 본사에 안전환경팀을 만들고 현장의 산업재해발생에 더 촉각을 곤두세우게 되었는데, 이는 산재예방활동 뿐만 아니라 산업재해를 보고하지 않도록 하는 부작용도 낳았고 사망사고에 대한 재판을 대법원까지 끌고가서 결국 무죄판결을 받아내는 사례가 늘면서 법 제29조 및 제10조(산재발생 보고)를 개정하게 하는 동인이 됨

○ 「제4기」는 2010년부터 현재까지로 이때에는 정부 주도가 아니라 노동 및 시민단체가 사내하도급 근로자의 안전·보건문제를 적극적으로 제기하기 시작하였고, 이에 따라 사내하도급 근로자의 안전·보건을 위한 도급사업주의 법적 의무가 신설되는 시기임

○ 2007년 7월 시행된 <기간제근로자보호등에관한법률> 및 <단시간근로자보호등에관한법률>로 통칭하는 일련의 ‘비정규직법’들이 시행되면서 비정규직 문제는 사회문제화 되었고 비정규직의 산업재해 또는 안전·보건문제에 대한 관심 고조

○ 2010년 대표적인 용역업인 청소업의 청소근로자의 휴게 및 위생시설 미비에 대한 노동보건단체의 문제제기가 여론을 크게 환기하였고 관련 입법으로 이어짐. 1) 법 제29조에 도급사업주가 휴게 및 위생시설을 설치하도록 하는 산업안전·보건법(법률 제10968호, 2011.7.25.) 개정하였는데 제29조 개정에 있어서 정부가 아닌 시민단체가 중심이 된 최초의 사례라고 볼 수 있음

---

1) 민주노총을 비롯한 노동계의 각종 기획사업과 제도개선을 위한 노동부와의 지속적인 협의 등이 진행됨으로써 만들어진 의미 있는 진전이었음.

○ 2010년 ‘발암물질로부터 안전한 여수-광양 만들기 사업본부’ 등을 필두로 여수, 울산 화학단지를 중심으로 시민단체와 건설플랜트 노조 등이 대규모 화학공장의 환경안전 및 산업안전·보건 책임을 일깨우기 위한 운동이 일어났고 결국 법 제29조에 도급사업주의 화학물질 정보제공 등 관련 법령 신설

○ 산업안전·보건법 제29조제5항(제11882호, 2013.6.12., 일부개정)

화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제(製劑)를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비를 개조하는 등 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업을 도급하는 자는 해당 작업을 수행하는 수급인의 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건에 관한 정보를 제공하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비 및 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업에 관하여 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 2011. 7. 2. 이마트 고양 탄현점에서 4명의 근로자가 냉매가스 교체 작업중 질식으로 사망한 사건은 건설업과 제조업만이 아니라 서비스업에서도 도급사업주 설비의 안전미비로 하도급근로자의 사망사건이 발생할 수 있음을 일깨웠고 관련 단체들의 문제제기와 정부의 호응으로 제29조 적용대상이 대폭 확대되었음.

○ 산업안전·보건법 시행령(대통령령 제24684호, 2013.8.6. 일부개정) 제24조 및 제26조의 개정으로 ‘사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외한 사업’으로 확대

○ 법 제29조제6항을 2013. 6.12에 개정하여 ‘도급하는 자는 수급인 또는 수급인의 근로자가 해당 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우에 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치’를 하도록 정하고 이를 위반할 경우 과태료 500만원이라고 정함으로써 도급사업주가 하도급 사업주의 산안법 위반을 방관할 수 없도록 개정

○ 법 제29조의 제3항 하도급업체 뿐만 아니라 원도급업체가 관리해야 하는 ‘고용노동부령으로 정하는 산업재해 발생위험이 있는 장소’를 기존 시행규칙 제30조제4항에 16가지 장소에서 4가지 장소를 더 추가하여 모두 20개 장소로 확대 (2014. 3.12 개정)

○ 요컨대 우리나라 사업장에서 사내하도급 근로자에 대한 도급사업주의 안전·보건 책임에 관한 법률은 꾸준히 강화되어 왔는데 변화는 초기에는 주로 정부주도에서 점차 시민사회단체의 영향력이 발휘되는 구조였으며 이 문제에 대한 시민사회 의식이 성장하고 있으므로 이러한 경향은 강화될 것으로 보임

## 다. 미국의 사내하도급 관련 안전보건제도

○ U.S. OSHA(Occupational Safety and Health Administration)는 1994년 9월 26일다중사업주(multi-employer) 사업장에 대한 OSHA의 기본정책인 OSHA's Field Inspection Reference Manual (CPL 2.103)을 발간

○ 미국은 사내하도급 구조의 사업장을 다중사업주(multi-employer) 사업장으로 명명하고 있는데 산업안전·보건법의 주요 목적이 '책임의 소재'를 분명히 하는 것임을 상기한다면 책임의 주요 주체인 사업주를 대상으로 명명하는 것은 논의를 분명하게 하는데 도움이 된다고 볼 수 있음. 우리나라에서는 주로 법의 보호 대상인 근로자를 중심으로 산업안전·보건법 적용여부를 판단하고 있는데 오히려 많은 근로자를 배제하는 결과를 낳고 있음을 상기할 필요가 있음.

○ CPL 2.103은 일종의 훈령으로 사내하도급과 같이 안전·보건의 책임을 특정하기 어려운 사업장에서 OSHA 근로감독관의 산업안전·보건법(OSHAct) 해석에 지침으로 기능

○ CPL 2.103의 근거는 바로 1970년 제정된 미국 산업안전·보건법(Occupational Safety and Health Act) SEC.5(a)(2)

- SEC. 5. Duties

(a) Each employer -

(1) shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees;

(2) shall comply with occupational safety and health standards promulgated under this Act.

○ Sec. 5(a)는 사업주에게 두 가지 의무를 부과하고 있는데 (1)호에서는 사업주 자신의 근로자를 보호할 의무, (2)호에서는 자신의 근로자 여부와 관계없이 OSHA의 안전·보건 기준을 지켜야 할 의무인데, 바로 이 (2)호에 근거하여 CPL 2-103이 제정됨

○ 1994년 이전에도 OSHA는 건설업을 중심으로 사내하도급 구조로 인해 안전·보건의 책임자를 특정하기 어려운 경우에 SEC.5(a)(2)에 근거하여 유권해석을 했는데 이 때 비로소 관련 표준지침이 만들어진 것이며 이후 점차 제조업, 서비스업 등으로 적용을 확대함

○ 다중사업주 사업장 지침으로 OSHA는 자신의 근로자를 유해·위험한 환경에 노출시킨 사업주뿐만 아니라 다른 사업주의 근로자를 유해·위험한 환경에 놓이도록 유해인자를 생산한 사업주도 처벌할 수 있도록 함

○ OSHA는 이 지침에서 다중사업주가 있는 사업장에서 사업주를 4가지로 분류하였고 이 중 어느 하나에 해당하면 OSHA 법준수 감독관이 사업주를 입건하도록 함

- Creating employer : OSHA 기준을 초과하는 유해·위험한 상태를 만들어낸 사업주
- Exposing employer : 자신의 근로자들을 기준 위반이 되는 위험한 상태에 노출시킨 사업주
- Correcting employer : 다중 사업주가 존재하는 사업장에서 어떠한 위험을 개선할 의무가 있는 사업주. 공사 중인 건물에 주변부 안전난간과 같은 시설물을 설치하는 도급업자 등을 말한다.
- Controlling employer : 전체 사업장을 감독할 수 있는 권한을 가진 사업주를 말하는데 자신의 근로자 또는 다른 근로자들에게도 안전·보건 위반을 시정하도록 할 수 있는 권한을 포함한다. 여기서 Control은 계약서에 구체적으로 표현된 형태로 부여될 수도 있고 계약서에는 없더라도 실제 현장에서 집행되어 나타날 수도 있다.

○ 위험을 만들어낸 사업주(Creating employer)는 자신의 근로자들 또는 다른 사업주의 근로자들을 위험에 노출시킨 것으로 입건될 수 있음. 예를 들어 제조업 사업주가 하도급업자에게 설비의 일부를 수리하도록 시켰고 하도급 근로자가 독

성 증기에 노출되었다면, 제조업 사업주는 자신의 근로자들이 독성증기에 노출된 것이 아니더라도, 하도급업체의 근로자들이 독성증기에 노출되는 것을 막지 못한 탓에 입건될 수 있음.

○ 위험에 노출되게 한 사업주(exposing employer)는 만약 그 사업주가 자신의 근로자들이 노출된 위험을 만들어 낸 것이라면 책임이 있음.

○ 이 지침은 2단계로 이용하도록 하고 있는데 먼저 제1단계는 사업주를 4종류 중 하나의 사업주로 분류하는 것이고, 2단계는 사업주의 의무와 행위의 적절성을 평가하는 것으로, 제1단계에서 4개 중 어느 하나의 사업주로 분류되더라도 예방 의무를 충분히 이행했다면 입건하지 않음

○ 1999.12.10. OSHA는 위 지침을 업그레이드한 CPL 02-00-124를 발간하는데 이 지침에서는 건설업뿐만 아니라 모든 산업에 걸친 적용을 분명히 하고 있고 다양한 적용 사례를 넣어 현장의 혼선을 줄이고자 함

○ 2003년 미국 SUMMIT社의 소송사건으로 촉발된 일련의 과정은 OSHA의 다중 사업주 사업장 정책에 대한 중대한 도전이었는데 결과적으로는 이 정책을 확인하고 강화하는 것으로 귀결되었고 현재에 이름

○ SUMMIT社가 OSHA의 입건조치에 대하여 이의를 제기한 사건의 개요

SUMMIT社는 플로리다주, 잭슨빌에 있는 종합건설사이다. 2003년 서밋은 알칸사스주의 리트락에 있는 한 대학 기숙사 원도급인이 되었다. SUMMIT社는 이 현장에 총 관리감독자와 그의 3명의 보조자를 두었다. 이 현장소장은 하도급사들의 업무를 조율하고 공사일정을 짜는 등의 임무를 수행했다. SUMMIT社는 외벽 작업에 대하여 All Phase Construction社와(이하 APC社) 하도급 계약을 맺었다. APC社의 노동자들은 이 일을 하는데 비계를 사용했다. 2003년 6월 18, 19일 OSHA 감독관은 이 APC社의 근로자들이 지상 12-18피트 높이에서 비계에 추락방지시설이 설치되지 않은 채 일하고 있는 것을 발견했고 사진을 찍었다. 감독관은 또한 6.19에 건물 안쪽에서도 추락방지시설이 없는 비계 위에서 일하고 있는 근로자를 발견했다. 이 위험에 노출된 근로자들은 SUMMIT社의 근로자는 아니었다. SUMMIT社는 감독관에게 걸린 이 위험을 만들어 낸 측은 아니었다. SUMMIT社의 감독자들은 6.18,19에 이 현장에 있었고 그들의 작업장소인 SUMMIT社 트레일러에서도 이러한 장면들 중 일부는 분명하게 볼 수 있었다. SUMMIT社는 감독관에게 발각된 위법한 상황에 대하여 몰랐다고 주장했다. 감독관은 사업장 6.24.이 되어서 SUMMIT社의 안전담당자는 현장에 오고 나서야

walk-around inspection을 할 수 있었다. 이 walk-around에서 감독관이 6.18., 6.19.에 지적한 위반 사항은 시정되었다. SUMMIT社の 관리감독자인 Jimmy Guevara는 APC社の 근로자들이 안전난간이 없는 비계 위에서 일하는 것을 보았다는 것이다. Guevara는 감독관이 오기 전에 이미 APC社에 안전난간을 설치할 것을 지시했다고 한다. APC社は 다른 장소로 비계를 옮기는 때에 법을 어길 수 밖에 없는 그런 위반이라고 했다. 감독관은 OSHA 지침상 (multi-employer worksite doctrine) controller로서 SUMMIT社를 1926.451(g)(1)(VII)를 위반한 것으로 입건했다. 물론 APC社도 위험의 생산자(creator)로서 자기 근로자들을 위험에 빠뜨린 것으로 입건했다. 판결 전에 SUMMIT社は OSHA의 이 지침이 무효라고 주장했는데, SUMMIT社は 위험을 만들어 내지도 않았고 근로자들에게 노출시키지도 않았다는 것이다. 즉 SUMMIT社は 도급인이 수급인에게 계약에 있어서 일정한 우월한 지위에 있는 controlling contractor라는 OSHA의 이 지침에 도전을 한 것이다. SUMMIT社は 판결 전에 OSHA Directive CPL 2-0.124 (Multi-Employer Citation Policy)에 나오는 지침(doctrine)은 29 CFR 1910.12(a)에 반하기 때문에 강제할 수 없다고 주장했다. SUMMIT社の 주장은 주로 이 규정의 두 번째 문장에 초점을 맞추고 있다. 특히 SUMMIT社の 입장은 그들은 근로자에게 위험에 노출되도록 하지 않았고 법에서 금지하는 위험을 만들어 내지도 않았다는 것이다.

○ 미국 산업안전·보건행정심판위원회(Occupational Safety & Health Review Commission)는 서밋사의 주장에 동조하면서 이 다중사업주 사업장 지침은 타격을 입는 듯했으나 (Sec. of Labor v. Summit Contractors, Inc., 21 O.S.H. Cas. (BNA) 2020 O.S.H.R.C. Apr. 27,2007), 2009. 2.26. 순회법정(U.S. Court of Appeals for the Eighth Circuit)은 산업안전·보건행정심판위의 결정을 기각하고 OSHA의 다중사업주 사업자 지침의 해석을 옹호하는 판결을 했는데, 판결문에서는 위험에 빠진 근로자가 누구의 근로자인가에 상관없이 사업주는 산업안전·보건법에서 정한 기준을 준수해야 한다는 취지임을 밝혔음 (Solis v. Summit Contractors, Inc., \_ F.3d \_, 2009 WL 465978 (8th Cir. Feb. 26, 2009))

## 라. 일본의 사내하도급 관련 안전보건제도

○ 노동안전위생법의 하도급 근로자 보호 관련 내용 : 일본 노동안전위생법(이하 안위법)에서는 총칙에서부터 도급자의 안전보건에 대한 의무를 명기하고 있고 본 장에서는 이를 여러 개의 법률 조항에 걸쳐 매우 구체적으로 규정하고 있음

○ 안위법에서는 여러 조에 걸친 법률로 도급사업주의 의무를 각각의 경우에 맞

게 따로 규정하고 있음에 비해 우리나라 산안법에서는 제18조(안전보건총괄책임자)와 제29조(도급 사업시의 안전·보건 조치)의 각 항에 이를 규정하고 있는데 제29조 각항에 관련 내용은 관련 내용을 하나의 법조문에 여러 조항에 걸쳐서 넣다 보니 항마다 주어가 서로 달라 적용상 혼란을 일으킬 수 있음

○ 일본 노동안전위생법 구조

- 제 1 장 총칙 (제 1 조 - 제 5 조)
- 제 2 장 노동 재해 방지 계획 (제 6 조 - 제 9 조)
- 제 3 장 안전 보건 관리 체제 (제 10 조 - 제 19 조의 3)
- 제 4 장 노동자의 위험 또는 건강 장해를 방지하기위한 조치 (제 20 조-제 36 조)
- 제 5 장 기계 등 및 유해 물질에 대한 규제
- 제 6 장 근로자의 취업함에 조치 (제 59 조 - 제 63 조)
- 제 7 장 건강 유지 증진을위한 조치 (제 64 조 - 제 71 조)
- 제 7 장 2. 쾌적한 직장 환경의 형성을위한 조치 (제 71 조의 2 - 제 71 조의 4)
- 제 8 장 면허 등 (제 72 조 - 제 77 조)
- 제 9 장 안전 보건 개선 계획 등
- 제 10 장 감독 등 (제 88 조 - 제 100 조)
- 제 11 장 잡칙 (제 101 조 - 제 115 조)
- 제 12 장 벌칙 (제 116 조 - 제 122 조)

○ 총칙에서는 2개 조항에 걸쳐 관련 내용이 있는데, 제3조(사업자 등의 책무), 제5조(사업자에 관한 규정의 적용) 임

○ 제3장 안전위생관리체제에서는 제15조(총괄안전위생책임자), 제15조의2(원청 안전위생관리자), 제15조의3(지점안전위생관리자), 제16조(안전위생책임자) 등 4개 조항이 해당

○ 제4장 노동자의 위험 또는 건강 장해를 방지하기위한 조치에서는 ‘원청 사업자가 강구해야 하는 조치’를 제29조와 제29조의2에 걸쳐서 규정하고 있고 ‘특정 원청사업자가 강구해야 하는 조치’를 제30조, 제30조의2, 제30조의3 등 3개 조항에 걸쳐서 규정하고 있고 ‘주문자가 강구해야 하는 조치’가 제31조, 제31조의2, 제31조의3, 제31조의4 등 4개 조항에 있으며 제32조에서는 위에 열거한 도급인 이외에 기타 ‘도급인이 강구해야 하는 조치’가 명기되어 있음

○ 제12장 벌칙장에서는 위 도급 사업주의 의무를 이행하지 않았을 경우에 대한

벌칙이 규정되어 있는데 제3장, 제4장에 해당하는 조항들에 대해서는 모두 사법 조치를 원칙으로 하고 있음. 제3장 안전보건관리체제에 해당하는 4개 조항 위반 시 각각 50만엔(한화 약 500만원) 이하의 벌금형, 제31조, 제31조의2, 제32조 위반시에는 징역 6개월 또는 50만엔 이하의 벌금형을 처하도록 정하고 있음. 우리나라 산안법에서는 제18조 위반시 행정처분(과태료)이며 제29조도 항에 따라 사법조치와 행정처분이 혼재함

○ 먼저 총칙 제3조(사업자 등의 책무) 제3항, 제5조의 한글 번역문과 일본정부에서 제공하는 영문 번역문임

(事業者等の責務) 第三条 <중간 생략> 3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。

(사업자 등의 책무) 제3조 제3항 건설공사의 주문자등 일을 타인에게 도급시키는 자는 시공방법, 공기 등에 있어서 안전하고 위생적인 작업의 수행을 방해하는 어떤 조건을 붙이지 않도록 배려하여야 한다.

事業者に?する規定の適用) 第五条 二以上の建設業に属する事業の事業者が、一の場所において行われる当該事業の仕事を共同連帯して請け負った場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、そのうちの一人を代表者として定め、これを都道府県労働局長に届け出なければならない。

(사업자에 관한 규정의 적용) 제5조 2인 이상의 건설업에 속하는 사업의 사업자가 하나의 장소에서 행하는 당해 사업의 일을 공동으로 연대하여 도급받은 경우에 있어서는 후생노동성령으로 정하는 바에 따라 그 중 일인을 대표자로서 정하고 이를 도도부현 노동국장에 제출하여야 한다.

○ 총칙 규정은 법령의 앞부분에 위치하여 그 법령에 공통적으로 적용되는 기본적인 원칙적인 사항을 두는 것으로 법령의 해석과 집행에 기본적 사항을 정하고 있음 2)

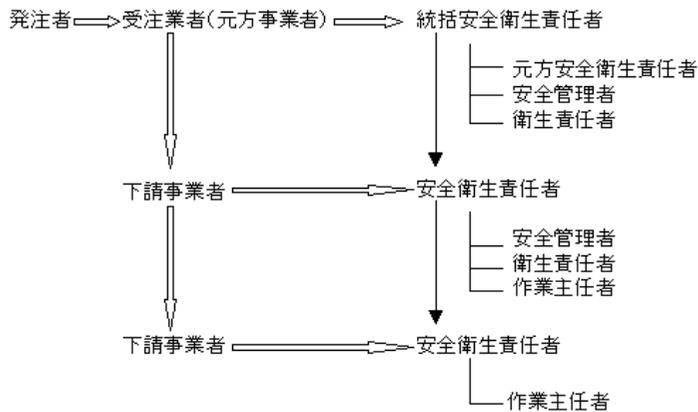
○ 총칙에서 '주문자 등 일을 타인에게 도급시키는 자'에서 주문자 즉 발주자를 의무의 주체로 언급하였다는 점, 그리고 이를 건설공사에 한정짓지 않은 점은 안

2) 법제처, 법령 입안 심사기준. 2013.

위법 전체에서 도급 사업주에 대한 규율의지가 비교적 강력하게 천명되어 있음을 엿볼 수 있는 것임

○ 일본 안위법 제3조제3항의 ‘건설공사의 주문자 등 일을 타인에게 도급시키는 자’와 상응하는 우리나라 산안법의 내용은 총칙 제5조와 같은 조 제3호에 ‘건설물을 설계·건설하는 자’ 정도인데 발주자로 건설업만을 한정하고 있는 점과 도급을 언명하고 있지 않은 점 등에서 한계가 있다고 볼 수 있음. 산안법에서는 제29조제8항에 ‘사업을 타인에게 도급하는 자는 안전하고 위생적인 작업 수행을 위하여 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.’로 본장에 발주자에 대한 규율 내용이 나오는데 입안된 지는 오래되었으나 하위령이 제정되지 않고 있어 실효성이 없음

○ 제3장 안전위생관리체제에서는 제15조(총괄안전위생책임자), 제15조의2(원청\* 안전위생관리자), 제15조의3(지점안전위생관리자), 제16조(안전위생책임자) 등 4개 조항에서는 하나의 장소에서 행하는 사업의 일부를 하청인에게 하청하고 있는 사업주의 안전보건 책임소재를 분명히 하고자 관리책임자를 선임하는 방법과 그 직무를 명기하고 있는데 구체적으로는 다음과 같음



<그림 3> 일본 노동안전위생법의  
안전위생관리체제(제3장)

○ ‘원방(元方)’은 우리나라의 ‘원청[原請]’ 개념과 같아 이하 원청으로 번역하였음. 안위법에서는 제15조에서 하나의 장소에서 둘 이상의 계약이 있을 경우 가

## 장 최초의 도급자를 말함

○ 제15조 (총괄안전위생책임자)는 하나의 장소에서 행하는 사업의 일부를 도급으로 행하는 사업자 중 건설업과 조선업(이하 특정사업)의 사업자는 그의 근로자와 도급인 근로자(수급인 근로자)에게 발생할 수 있는 재해를 방지하기 위해 총괄안전위생책임자를 선임하도록 정하고 있음. 주 대상은 50인 이상의 건설업과 조선업이며, 교량, 압기공법 공사 등의 건설업에 대해서는 30인 이상의 사업이 총괄안전위생책임자 선임 대상임 (시행령 제7조). 여기서 주의할 점은 제조업의 원방사업자는 이 조에 따른 총괄안전위생책임자를 선임할 필요는 없으나 제30조의2에 의거 자신의 근로자 및 관계 수급인의 근로자의 작업이 동일한 장소에서 발생하는 노동재해를 방지하기 위해 작업 간의 연락 및 조정, 기타 필요한 조치를 강구하도록 정하고 있음

○ 제15조의2(원청안전위생관리자)는 상시 50인 이상 근로자를 사용하는(공중에 따라 30인) 건설업과 조선업에서는 후생노동성령으로 정한 일정한 자격을 가진 사람이 총괄안전위생책임자를 기술적으로 보좌할 수 있도록 원청안전위생관리자를 두도록 정하고 있음. 이것은 법 제11조, 제12조의 안전관리자, 위생관리자와는 별개로 이 관리자를 두는 동시에 안전위생관리자를 두도록 하고 있는 것으로 후생노동성령에 따른 자격은 ① 대학 또는 고등 전문 학교 전문 과정을 수료 한 후 3년 이상 건설공사 현장에서 안전 보건 실무 경험을 가진 자 (전문 과정 이외의 경우는 5년 이상) ② 고등학교에서 전문 과정을 수료 한 후 5년 이상 건설 공사 현장에서 안전 보건 실무 경험을 가진 자 (전문 과정 이외의 경우는 8년 이상) ③ 건설공사 현장에서 안전 보건 실무 경험 10년 이상 가지고있는 자 등임. 이는 우리나라 산안법에서 보건관리자 선임규정이 800억 이상의 대규모 현장에만 최근에 규정된 것과 비교하여 건설업에 대한 기술적 관리수준이 높은 상태인 것으로 짐작할 수 있음

○ 제15조의3(지점안전위생관리자)는 총괄안전위생책임자를 선임하지 않아도 되는 도급에 의한 사업을 행하는 경우에도 안전위생관리자를 두도록 하고 있음 (20명 이상~50명 미만의 일부 원청 건설 사업자). 이들의 직무는 ①작업 현장 순찰 (매월 1회 이상) ② 현장 작업의 종류와 작업의 실시 상황의 파악 ③ 현장의 협의체 참여 ④ 현장의 작업 계획 작성 확인 등임

○ 제16조(안전위생책임자)에 따라 총괄안전위생책임자를 선임해야 하는 사업자 이외의 원청사업자 및 하청의 각 사업자는 '안전위생책임자'를 선임해야 하며,

① 총괄 안전 위생 책임자에게 연락 ② 총괄 안전 위생 책임자로부터 연락을 받은 사항의 관계자에 대한 연락 및 실시 ③ 스스로의 사업소의 작업 계획과 元方 사업자의 계획과 조정 ④ 자신의 사업소 및 관계 수급인의 혼합 작업으로 인한 산업 재해의 위험 여부 확인 ⑤ 하청의 안전 위생 책임자에게 연락 조정 등을 역할을 하도록 정해져 있음

○ 제4장에서는 ‘원청사업자’, ‘특정 원청사업자’ 및 ‘주문자’ 등 다양한 도급 사업자가 하수급 근로자 보호를 위해 강구해야 할 조치를 정하고 있음

○ 제29조에서는 원청사업자가 관계도급인 및 관계도급인의 근로자가 당해 일에 관하여 이 법률 또는 이에 따른 명령의 규정에 위반하지 않도록 필요한 지도를 하고 위반 사항이 있을 시 이를 시정하도록 하고 있음. 원청사업자의 업종과 규모에 대하여 따로 정하지 않았으므로 모든 원청사업자에 적용된다고 볼 수 있음. 제29조의2에서는 특히 건설업에 속하는 원청사업자가 토사 등이 붕괴할 위험이 있는 장소, 기계 등이 전도될 위험이 있는 장소, 기타 후생노동성령에서 정하는 장소에 있어서 관계도급인의 근로자가 당해 사업의 일을 할 때에는 당해 관계도급인이 위험을 방지하기 위해 기술상의 지도 등 필요한 조치를 강구하도록 하고 있음. 우리나라 산안법에서는 제29조제2항에 해당하는 내용인데 우리 법에서는 적용대상이 상시근로자 100인이상(건설업 20억 이상)으로 보호 범위가 일본에 비해서는 좁다고 볼 수 있음

‘특정 원청사업자가 강구해야 하는 조치’를 제30조에서 정하고 있는데 구체적으로 상시 근로자 50인 이상(일부 공종 30인 이상)의 건설업과 조선업에서는 다음과 같은 조치를 해야 함

- (1) 협의조직의 설치 및 운영을 행할 것
- (2) 작업간의 연락 및 조정을 행할 것
- (3) 작업장소를 순시할 것
- (4) 관계도급인이 행하는 근로자의 안전 또는 위생을 위한 교육에 대한지도 및 지원을 할 것
- (5) 일을 행하는 장소가 일마다 다른 상태인 업종으로써 후생노동성령에서 정하는 것에 속하는 사업을 행하는 특정원청사업자는 일의 공정에 관한 계획 및 작업장소에 있어서 기계설비 등의 배치에 관한 계획을 작성함은 물론 당해 기계설비 등을 사용하는 작업에 관계되는 도급인이 이 법률 또는 이에 의한 명령에 따라 강구해야 하는 조치에 있어서 지도를 행할 것
- (6) 전 각호에 계기하는 것 외에 당해 노동재해를 방지하기 위한 필요한 사항

○ 제30조의2에서는 제조업 원청사업자는 해당 근로자 및 관계 수급인의 근로자의 작업이 동일한 장소에서 발생하는 노동재해를 방지하기 위해 작업 간의 연락 및 조정, 기타 필요한 조치를 강구하도록 함. 즉 제조업에서는 총괄안전위생책임자를 선임할 의무만 없을 뿐 원청이 하도급 근로자에 대한 안전보건의 의무를 지는 것은 건설업과 조선업과 다르지 않음

○ 제31조, 제31조의2, 제31조의3, 제31조의4 등 4개 조항에서는 ‘주문자가 강구해야 하는 조치’를 경우에 따라서 제시하고 있는데 하도급업자가 발주자의 건설물, 설비 등을 사용하는 경우가 제31조에, 발주자의 화학물질 설비 등을 개조하는 경우가 제31조의2에 규정되어 있음

○ 일본 안위법과 우리나라 산안법의 관련 비교

일본 안위법에서는 법의 원칙이며 총론 격인 총칙에서부터 도급자의 안전보건에 대한 의무를 명기하고 있는데 비해 산안법에서는 이에 대한 언급이 없음. 안위법 본 장에서는 이를 여러 개의 법률 조항(12개조 이상)에 걸쳐 각각의 도급자의 경우에 따라 매우 구체적으로 규정하고 있는데 비해, 우리나라는 제18조, 제29조 2개의 조에 안위법 규정에 상당하는 내용을 담고 있는데, 제29조 각항에 관련 내용을 여러 조항에 걸쳐 구겨 날다시피 하여 항마다 주어가 서로 달라 법 해석상 혼선이 큼. 특히 안위법은 건설업과 조선업과 같이 성격이 비슷한 업종을 하나로 묶는 등 도급이 이루어지는 사업의 특성을 잘 반영하였기 때문에 법의 실효성이 높을 것으로 판단됨. 이에 비해 우리나라는 제조업과 건설업 등 서로 성격이 상이한 업종을 제29조에 모두 몰아넣어 법적 구성으로는 매우 정돈된 느낌을 주지만 현장 적용성 면에서 매우 떨어짐

## 마. 독일의 사내하도급 관련 안전보건제도

○ 독일의 공법적 노동보호법상 노동자의 안전보건은 기본적으로 노동자와 계약을 맺은 당사자인 사업주가 책임진다고 산업안전보건법에서 명시함. 사내 도급 또는 하도급 노동자의 안전보건에 있어서도 ‘하자담보의 책임(Gewährleistungspflicht)’을 가진 당사자인 수급 또는 하도급 사업주가 안전보건에 대한 책임을 지게 됨.

○ 한편, 사법적 노동보호법상 원도급 사업주의 사내 하도급 노동자에 대한 안전

보건 책임은 '제3자 보호효과가 있는 계약 (Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter)'을 적용하여 도출됨. 제3자 보호효과가 있는 계약에 의하면 계약당사자인 도급인과 수급인 모두 제3자인 노동자를 보호하여야 할 책임을 지며, 사내 하도급 노동자가 사업주에 대해 직접적인 손해배상청구권을 가질 수 있는 법적 근거가 됨

○ 독일에서는 사내 하도급 노동자의 안전보건에 있어서 노동자평의회 (Betriebsrat)가 중요한 역할을 담당함. 특히, 사내하도급 노동자의 안전보건과 관련하여서는 노동자대표로서 노동자평의회는 산업안전보건법 및 관련 법규에 기초하여 산업재해 및 직업병의 예방하고 건강을 보호하는 조치를 취할 때 공동 결정권을 갖고 있으므로 중요한 의미를 가짐

<표 4> 독일의 도급관계에서 안전보건에 대한 규율체계 요약

	법률명	조항	규율내용
사법	민법 (BGB)	제618조	▶ 안전배려의무
		제823조	▶ 손해배상의무
		제836조 이하	▶ 주의의무
공법 (국가)	산업안전보건법 (ArbSchG)	제8조	▶ 다수 사업주의 협업 및 협력 ▶ 수급인의 지시에 대한 감독
	위험물안전에 관한 명령 (GefStoffV)	제15조	▶ 자격을 가진 외부회사의 편입 ▶ 위험물질에 관한 상호간의 정보교환 ▶ 위험성 판단 및 안전조치에 관한 협력
	건설현장의 안전보건에 관한 명령 (BaustellV)	제2조 또는 제6조	▶ 안전계획 ▶ 다수 사업주의 협업이 이루어지는 경우 관리자 (조율자)의 임명 ▶ 배치전환에 대한 감독
공법 (자치)	사회보험법 제7권 (SGB VII)	제15조 및 제16조	▶ 산재예방규정 (BGV)의 근거규정 ▶ 수급인에 대해 적용되는 재해방지규정의 외국 회부회사에 대한 준용
	산업재해예방규정 (BGV A1)	제5조	▶ 사용자 책임의 적용에 있어 수급인에 대한 우선권 ▶ 노무제공자를 통한 규정의 준수 ▶ 위험성 판단 및 안전조치에 대한 협력
	산업재해예방규정 (BGV A1)	제6조	▶ 다수 사업주의 협업과 협력 ▶ 수급인의 지시에 대한 감독

\* 출처: 박종희 등, 2011

○ 사업주는 사업장의 안전보건 문제에 있어서 노동자, 노동자평의회, 안전보건 전문가와 협력하여 사업장에서 작업하는 모든 노동자에 대한 안전보건 조치를 취할 의무를 부담함

○ 도급계약에 따라 작업이 진행되는 경우에도 수급사업주가 자신과 계약한 노동자의 안전보건에 대한 원칙적으로 기본적인 책임짐

○ 사내하도급이 이루어지는 경우 해당 사업장을 책임지는 원도급사업주의 의무와 해당 노동자와 고용계약을 맺고 있는 수급사업주의 의무를 구별하여 책임관계를 명확히 하는 것이 필요함

#### 1) 사법상 도급사업주의 수급노동자에 대한 의무

##### 가) 도급계약의 종류와 파견근무

○ 독일에서는 도급계약 (Werkvertrag)은 일의 완성과 보수의 지급을 목적으로 한다고 정의함. 도급계약의 목적에는 노동과 노무급부를 통하여 생기는 결과도 포함하므로 수급인이 일의 완성을 위해 자신의 노동자를 고용하여 업무를 수행하는 방식을 예정하고 있음 (독일 민법 제631조 제1항과 제2항)

○ 독일법원의 판례에 의하면 도급계약으로 인정되기 위한 요건은 다음과 같음<sup>3)</sup> (박종희 등, 2011, Säcker et. al, 2009)

- 계약 목적이 질적으로 분리될 수 없고, 수급인에게 책임을 물을 수 있는 일의 결과
- 도급인에 대하여 수급인이 갖는 경영상 처분의 자유
- 업무가 도급인의 사업장에서 이루어지는 경우, 도급인의 사업장에서 업무를 수행하는 자신의 노동자에 대한 수급인의 지시권
- 수급인의 경영위험 (특히 하자담보책임) 부담
- 결과를 근거로 업무의 성과 판단

○ 위의 조건을 보면 도급계약은 다른 계약과 쉽게 구분되는 것으로 보임. 그러

3) 도급계약과 관련된 판례에는 OLG Hamm NJW-RR 1995, 400; BGHZ 54, 106, 107; BGHZ 31, 224, 226 ff; BGH NJW 2002, 1571, 1572 f. NJW-RR 1996, 1203, 1204; BGHZ NJW 2003, 3323, 3324; BGH NJW 2002, 1571, 1573 등이 있다.

나 실제 사업장에서는 일의 완성을 위하여 업무 수행과정에서 고용계약이 혼합되기도 하고, 업무수행이 아예 수급사업주의 사업장에서 이루어지는 경우도 있어서 종종 그 구분이 어려운 경우가 발생함 (박종희 등, 2011).

○ 도급계약과 다른 계약을 구분짓는 특성으로는 '일반적 노무 지시권 (Arbeitsanweisung)'과 '하자담보 책임 (Gewährleistungspflicht)'이 있음. 수급사업주의 노동자는 도급사업주에게 '업무수행의 내용에 관한 지시 (Anweisung)'를 받지만, 고용계약상 작업에 관련된 '일반적인 노무지시권 (Arbeitsanweisung)'은 받지 않음

○ 이 지시권은 그 범위와 정도에 따라 그 구분이 어렵기도 하기 때문에 사업주의 지시권이 일반적인 노무지시권인지 여부는 일반적으로 법원에서 판단함. 업무의 결과에 따른 하자담보 책임은 일반적으로 도급계약상 명시되어 있는 반면, 근로계약이나 근로자파견계약에서 업무의 결과에 대한 책임은 사용자사업주가 부담함. 따라서 도급계약은 하자담보 책임이 계약상 요구되었는지 사후 행사되었는지 여부에 따라 다른 계약과 구분이 가능함 (박종희 등, 2011)

○ 도급계약 중 다수의 수급사업주와 계약이 이루어 질 경우 계약형태에 따라 하도급계약, 공동수급계약, 순차적 도급계약으로 나뉘어짐

① 하도급계약

하도급계약은 도급계약을 맺은 수급사업주가 해당 업무를 수행하기 위하여 다시 도급계약을 맺는 것이다. 이때 원칙적으로 원수급인은 하수급인에 대한 연대책임을 지지 않는다 (판례 BGH NJW 1981, 779). 도급계약 내용에 따라 하도급계약상 포함된 작업에 대해서 원도급사업주가 하수급노동자에게 지시권을 행사할 수도 있다 Sacker et. al, 2009).

② 공동수급계약

공동수급계약은 도급계약시 다수의 수급사업주가 연합하여 계약을 체결하는 형식을 말한다. 계약체결시 수급사업주 연합은 하나의 공동청약을 하고, 내부적으로 업무를 분담한다. 이 계약에서는 도급인은 연대책임의 적용을 받지 않으며, 개별 수급사업자에 대해서 개별 도급계약과 동일한 책임을 갖는다 (독일 판례 BGHZ 146, 341).

③ 순차적도급계약

순차적도급계약은 다수의 수급인이 전체적인 일의 완성을 위하여 부분 업무를 순차적, 독립적으로 수행하는 계약이다. 순차적도급계약에서 도급인과 각 수급인은 개별 계약을 체결하며, 수급인이 이전 수급인의 생산물로 순차적인 작업을 하는 경우에도 도급사업주는 연대책임의 적용을 받지 않는다 (독일 판례 BGH NJW 2000, 1336).

## 나) 사법상 사업주의 안전배려 의무

○ 독일에서 사법상 노동자의 보호는 민법 제242조의 신의성실원칙 (Gutenglaubensschutz)에 바탕을 둔 사업주의 안전배려의무 (Fürsorgepflicht)를 통해 이루어짐 (Richardi et. al, 2000; 독일 민법 제618조; 독일 상법 제62조). 안전배려의무는 모든 종류의 고용계약에서 준용되며, 도급인과 수급인이 모두 계약이행과정에서 준수하여야 함 (Säcker et. al, 2009). 여기에는 도급사업주가 수급노동자의 신체적 완전성을 보호하기 위한 안전배려의무도 포함됨 (독일 판례 BGH NJW 89, 2115)

○ 사업주가 안전배려의무를 위반한 경우 민법 제618조 제3항에서 의거하여 불법행위책임 (독일 민법 제842조 또는 제846조)을 주장할 수는 있으나, 실제로는 면책요건 (사회법전 제104조와 제105조)으로 인해 손해배상책임으로 연결되는 경우는 거의 없음. 또한, 도급사업주와 수급사업주가 안전배려의무의 적용을 배제하기로 특약을 체결한 경우에는 도급인의 안전배려의무는 배제됨 (독일 판례 BGH NJW 1971, 1931). 이 경우 수급사업주는 도급사업주에 안전배려의무를 지키지 않음으로 인해 발생한 손해배상책임을 주장할 수 없음

○ 따라서, 민법 제618조의 안전배려의무는 손해배상책임을 근거가 되는 역할보다는 공법상 노동보호 규정이 사법상 계약적 의무로 전환될 수 있는 매개규정유로서의 역할에 그 의미를 가짐 (박종희 등, 2011)

## 다) 제3자 보호효과가 있는 계약 : 도급사업주의 계약책임 확대

○ 독일은 일반불법행위에 대한 규정이 없으므로 피해자의 보호는 일반불법행위가 아닌 계약책임을 통해서 이루어짐

○ 도급사업주는 도급계약을 체결한 수급노동자에 대해 ‘제3자 보호효과를 가진 계약’<sup>4)</sup>에 따른 의무를 가짐. 여기에서 보호대상은 신체에 관한 손해뿐 아니라 물건 및 재산상의 손해도 포함됨 (이희성 등, 2011). 도급사업주가 수급사업주와 체결한 민법 제618조의 안전배려의무를 배제하는 특약을 체결한 경우에도 제3자

---

4) 제3자 보호효과를 가진 계약 (Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter)은 계약당사자가 아닌 제3자가 계약관계에서 발생한 손해에 대하여 직접 채무자에게 손해배상을 청구할 수 있도록 하는 이론으로 독일에서 20세기에 판례와 학설을 통해 발전된 이론임 (허재혁, 2012).

보호효과를 가진 계약은 유효하고 강행성이 유지됨 (Säcker et. al, 2009). 따라서 안전배려의무를 배제하는 특약이 체결된 경우에도 수급노동자는 도급사업주에 대해 계약상 손해배상청구권을 가짐. 이때 민법 제618조의 안전배려의무는 계약상 손해배상책임이 발생하기 위한 구성요건으로 기능함 (박종희 등, 2011)

○ 우리나라에서도 제3자 보호효과가 있는 계약의 도입가능성에 대한 논의가 있어왔음. 독일과 달리 우리나라는 일반불법행위 책임을 통해 제3자 보호효과가 아니라도 피해자의 보호가 가능하고, 계약 당사자 이외에 제3자에게 계약에 기초한 주의의무를 확장하는 것은 계약책임의 지나친 확장이라는 부정적인 견해도 있음 (조용호 등, 1999)

○ 그러나 제3자 보호효과가 있는 계약은 도급계약과 같이 고용관계가 혼재된 계약의 영역에서는 수급노동자의 보호에 실익이 있음. 특히 하수급노동자가 원도급사업주에 대해 직접 손해배상청구권을 가질 수 있는 법적인 근거가 된다는 측면에서 노동보호에 중요한 역할 역할을 할 수 있는 것으로 평가되며, 도급계약이 확장되면서 위험의 하청화가 확대되는 노동현실을 고려할 때 충분히 적용가능한 수준의 책임확대로 보여짐 (박종희 등 2011)

## 2) 산업안전보건법상 도급사업주의 안전보건책임<sup>5)</sup>

### ○ 독일 산업안전보건법 (ArbSchG)

#### 제8조 여러 사업주간의 협력

(1) 여러 사업주의 노동자가 동일한 사업장에서 업무를 수행하는 경우 사업주들은 안전 및 보건을 보호하기 위한 조치를 수행함에 있어 협력해야할 의무가 있다. 특히, 사업주들은 노동자가 작업시 노출될 수 있는 안전보건 위험에 대해 다른 사업주들과 상호통지하고, 그들의 노동자들에게도 알려야 한다. 위험예방을 위한 조치들을 조율하여야 한다. 작업내용을 고려하고 사업장에서의 노동자의 안전과 건강

5) 독일의 산업안전보건법 (Arbeitsschutzgesetz, 이하 ArbSchG)은 유럽연합의 지침 89/391/EEC에 따라 1996년 개정된 법으로 산업안전보건의 일반원칙과 사업주와 노동자의 기본적인 권리와 의무를 규정하고 있음. 독일 산업안전보건법에서 사내하도급 노동자에 대한 사업주의 안전보건 책임은 제8조 제1항과 제2항에 규정됨. 독일 산업안전보건법 제8조는 한 사업장에서 여러 사업주의 노동자가 작업할 경우 사업주 간의 협력의무에 대해 규정하고 있음. 수급인의 노동자가 도급사업주의 사업장에서 작업을 할 경우 해당 노동자가 사업장에서 발생할 수 있는 위험에 충분히 대응하지 못할 수도 있다는 것을 감안하여 사업주들 간의 협력을 통해 이 문제를 해결하고자 하는 규정임. 이는 사업장내 모든 노동자들을 안전보건 위험으로부터 포괄적으로 보호하려는데 그 목적이 있음 (Kollmer et. al, 2011)

보호를 보장하기 위해 필요한 만큼 조율한다.

(2) 다른 사업주의 노동자가 사업장 내에서 작업을 수행하고 있는 경우에, 사업장의 사업주는 해당 노동자가 업무수행 기간 중에 안전보건 위험에 대한 적절한 지시를 받고 있는지를 각 업무형태별로 확인하여야 한다.

#### 가) 사업주들 간의 협력의무

○ 한 사업장에서 작업한다는 것은 노동자들이 동일한 노동환경 내에서 시간, 장소적으로 근접하여 작업을 수행할 경우를 의미함 (BT-Drucksache 13/3540, 1996). 사업주들 간의 협력의무가 인정되기 위해서는 ① 도급관계 유무에 관계없이 한 사업장에서 여러 사업주의 노동자가 작업을 하고 있고, ② 이로 인해 안전보건상의 위험이 발생할 수 있는 것으로 충분하다 (Pieper, 2011). 이때 협력의무가 인정되기 위한 노동자의 최소 작업기간은 정해지지 않았기 때문에 임시직, 계약직 노동자에 대해서도 각 사업주들은 협력해야 함 (김기선, 2013)

○ 독일 산업안전보건법 제8조 제1항에 의하면 여러 사업주들의 노동자가 한 사업장에서 작업을 할 경우 사업주들은 노동자들의 안전보건을 보호하기 위하여 협력하여야 함. 여기에서의 협력은 추상적인 의미가 아니라 안전보건을 위한 협력적 조직의 구성, 협력적 위험성 평가 등과 같은 실질적인 조치들을 의미함 (Däubler et. al, 2013). 사업주들 간의 협력은 자신에게 고용된 노동자들의 안전보건을 확보하는 것을 1차적 목적으로 함 (Landmann et. al, 2010)

○ 사업주들이 협력해야 할 내용

- ① 작업장에서 발생할 수 있는 위험에 대한 정보를 사업주간 상호통지하고, 노동자들에게 제공함.
- ② 작업장 내 노동자들의 안전보건을 보호하기 위한 조치의 조율.
- ③ 조율된 안전보건 조치에 대한 정보를 노동자들에게 제공함.

#### 나) 사업주들간 정보의 상호통지와 Koordinator의 선임에 대한 의무

○ 사업주들이 상호통지해야 하는 정보에는 위험성평가 결과도 포함됨. 사업주들이 위험에 대해 상호통지하는 방식에 대해서 독일 산업안전보건법에서 규정하고 있지는 않음. 정보사업주들이 상호제공하는 사업장내 안전보건 위험에 대한

정보는 사업장내 산업안전보건을 담당하는 협력조율자 (Koordinator)를 선임하고, 작업에 사용하는 물질과 작업도구의 선정, 개인보호구의 사용 등의 안전보건 보호조치를 개발 및 조율하는데 도움이 됨 (Pieper, 2011)

○ 사업주들은 상호공지된 위험정보를 바탕으로 사업장내 안전보건조치를 조율하여야 함. 여기에는 업무조율 규칙의 수립과 지시권한을 가진 공동감독자의 선임이 포함됨 (Leube, 2000). 안전보건 조치의 조율이 문서화되어야 하는 것은 아님 (Kollmer et. al, 2011). 각 사업주들은 사업주들간 조율된 사업장내 발생 가능한 위험과 이에 따른 안전보건 조치에 대한 정보를 자신의 노동자들에게 업무개시 전에 제공하여야 함 (Pieper, 2011)

○ 사업주들간 협력이 없거나 미비함으로 인해 노동자가 피해를 입었을 경우 해당 노동자는 관련된 모든 사업주를 대상으로 손해배상을 청구할 수 있음 (Pieper, 2011). 사업주가 산업안전보건법 제8조를 이행하지 않을 경우 관할 행정감독관청은 이를 이행하도록 강제할 수 있는 권한이 있음. 이를 위하여 이행강제금 (Zwangsgeld)을 부과하거나 산업안전보건법 제22조 제3항에 의거하여 사업장의 해당 작업을 중단시키거나, 작업도구의 사용 또는 가동을 중단시킬 수 있음 (Kommer et. al, 2011)<sup>6)</sup>

#### 다) 원도급사업주의 수급노동자에 대한 확인 의무

○ 산업안전보건법 제8조 제2항에 의하면 도급사업주는 수급인의 노동자들이 안전보건 위험에 대해 수급사업주로부터 적정한 지시를 제공받고 있는 지를 확인해야할 의무를 가짐으로써 도급사업주에게도 공동책임을 부여하고 있음. 도급사업주가 적정한 지시를 확인하는 방법에 대해서 법률에서 명시하고 있지 않음. 도급사업주가 수급인의 노동자들이 업무개시 전에 수급사업주로부터 지시받은 작업내용과 그 범위를 질의하는 방식으로 확인할 수 있다고 해석됨 (Kollmer et.

---

6) 독일 산업안전보건법 (ArbSchG). 제22조(관할 행정관청의 권한) (3) 개별 사안에 있어 할 행정관청은 다음 각 호를 명할 수 있다. 1. 해당 법률 및 해당 법규명령에 따른 사항을 사업주, 책임자 또는 노동자가 준수하기 위하여 취해야 할 조치, 2. 사업주와 책임자가 노동자의 생명과 건강을 해치는 특정 위험을 피하기 위해 취해야 할 조치.

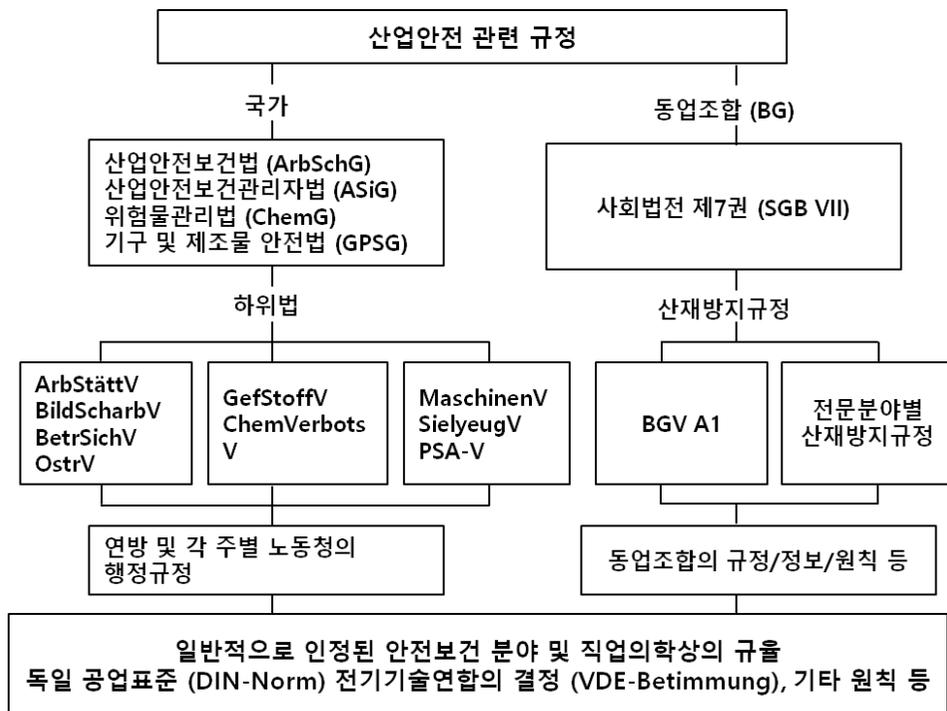
지체될 수 없는 위험이 있는 경우, 행정관청은 명령의 이행에 대하여 적정 기간을 설정하여야 한다. 제1문에 따른 명령이 기간 내에 이행되지 않거나 또는 즉시이행이 명해진 명령을 바로 이행하지 않는 경우에, 관할 행정관청은 명령과 관련된 해당 업무 또는 명령과 관련된 작업을 중단시키거나, 해당 작업도구의 사용 또는 가동을 중단할 수 있다. 공공업무분야 내에서의 공무운영을 본질적으로 침해하는 행정관청의 조치는, 연방 또는 연방주의 최상급 행정관청 또는 지방자치단체의 최고행정 공무원의 동의를 얻어 취해져야 한다.

al, 2011). 또한 도급사업주는 수급사업주가 안전관련 규정을 지키고 있는와 적절한 안전보건조치가 취해지고 있는지를 표본추출 방식의 감독을 통해 확인할 의무가 있음 (Günter, 2007)

○ 도급사업주가 확인의무를 이행하지 않은 것이 수급사업주의 노동자가 입은 피해의 (공동)원인이 된 경우에 도급사업주는 이에 대한 책임을 부담해야 함 (Pieper, 2011). 도급사업주가 수급인의 업무수행과 관련하여 긴급한 위험이 있는 안전보건상 중대한 하자를 발견한 경우 여기에 즉각 개입하여 위험을 시정하여야 할 책임이 있음 (Günter, 2007)

라) 산업재해예방원칙 (BGV A1)에 따른 사업주의 의무

○ 독일은 이원적 산업안전보건 운영체제를 가지고 있어서, 국가기관뿐 아니라 사회법상의 산재보험기관 (Unfallsversicherungsträger)인 산업별 또는 업종별 동업조합 (Berufsgenossenschaft, 이하 BG)에게도 산업안전보건과 관련된 권한이 있음 <그림 4>



<그림 4> 독일의 이원적인 산업안전보건법 체계 (출처: Kommer et. al, 2011)

○ 각 BG는 산업재해보험법 (Unfallversicherungsgesetz)에 따라 보상 업무뿐만 아니라 산재예방 업무도 수행하고 있음. 이 업무를 수행하기 위하여 각 BG는 산재예방을 위한 기구, 기계 설비, 지시 및 조치에 관한 산업재해예방규칙 (Unfallverschütungsvorschriften, 이하 UVV)을 정할 권한이 있음. 독일 산재예방규칙은 동업조합내 노사 동수로 구성된 자치운영기구에서 정하므로 노사 자치입법의 성격이 있고, 국가 입법이 곤란한 사항에 대해서도 신속한 전문적 입법이 가능하다는 특성이 있음 (한인상, 2010)

○ 산재예방규칙 중 예방원칙 (BGV A1 : Grundsätze der Prävention) 제6조에서 도급사업주와 수급사업주의 협력의무를 규정하고 있으며, 산업안전보건법 제8조의 내용을 보다 폭넓게 규정하고 있음. BGV A1 제6조 제1항은 산업안전보건법 제8조 제1항의 내용을 확장하여 여러 사업주의 노동자가 한 사업장에서 작업하는 경우 뿐 아니라 자영업자가 한 사업장에서 일하는 경우에도 사업주간의 협력의무가 부여됨. 또한, 협력의무를 조율할 수 있는 자 (Kordinator)를 선임하고 특정 위험으로 노동자를 보호하도록 지시를 할 수 있는 권한을 부여해야 함 (BGV 제6조 제1항 제2문)

○ 독일 산업재해예방규칙 : 예방원칙 BGV A1

제2조 (사업주의 일반의무)

(1) 사업주는 산업재해, 직업병, 직업성 건강위험을 예방하기 위해 필요한 조치를 강구하고, 효과적인 응급조치를 보장하기 위해 필요한 조치를 강구해야 한다. 강구해야 하는 조치들은 특히, 산업안전보건에 관한 정부규정 (부록 1), 동 규칙, 기타 다른 산재예방규칙에 자세히 명시되어 있다.

(2) 사업주는 산업안전보건법 제4조에 규정된 사업주의 일반의무에 근거한 동규칙 제2조 제1항에 따른 조치와, 특히 정부와 산재보험 및 예방에 대한 법적인 권한을 가진 동업조합 (이하 BG)에서 만들어진 규정과 규칙에 근거한 조치에 기반을 두어야 한다.

제5조 (계약서 수여, 계약체결)

(1) 만약 도급사업주가 다음 각 호의 계약을 체결할 경우 도급사업주는 계약작업과 관련하여 동 규칙 제2조 (사업주의 일반의무) 제1항과 제2항의 규정준수를 요구하는 지시서를 문서로 수급인 사업주에게 제출하여야 한다. ① 설비의 계획, 제조, 변경, 유지 보수 또는 ② 작업방법의 계획 또는 설계

(2) 만약 도급사업주가 작업설비 또는 물질의 공급에 대한 계약을 체결하는 경우 도급

사업주는 작업을 하는 동안 안전보건 요건을 준수해야한다는 지시서를 문서로 수급인 사업주에게 제출하여야 한다.

(3) 제3자회사와 계약을 체결을 하는 경우 계약을 체결하는 사업주는 사업장의 특정 유해요인에 대하여 제3자회사가 실시하는 평가를 지워하여야 한다. 계약을 체결하는 사업주는 특정 유해요인과 관련된 작업이 보호조치 규정을 강제할 권한이 있는 감독자에 의해 모니터링 되고 있는지 확인하여야 한다. 계약을 체결하는 사업주는 감독자의 제공주체에 대하여 제3자회사와 합의하여야 한다.

#### 제6조 (여러 사업주간의 협력)

(1) 여러 사업주의 노동자 또는 자영업자가 한 작업장에서 업무를 수행하는 경우 사업주들은 노동자들의 안전보건, 특히 동 규칙 제2조 제1항에 따른 조치와 관련하여 산업안전보건법 (ArbSchG) 제8조 제1항에 따라 협력하여야 한다. 특히 발생할 수 있는 상호 간의 위험을 예방하기 위하여 필요할 경우 이를 조율할 자 (Kordinator)를 선임하여야 한다. Kordinator는 특정 위험을 예방하기 위한 지시권한이 부여하여야 한다.

(2) 사업주는 사업장 내에서 업무를 수행하는 자가 안전보건과 관련하여 업무수행 기간 중 적절한 지시를 받고 있는지를 각 업무형태별로 확인하여야 한다.

### 3) 유해위험작업을 하는 도급노동자에 대한 사업주의 책임

○ 유해위험물질시행령 (Gefährstoffverordnung, 이하 GefStoffV)에서는 유해위험작업시 안전보건에 대하여 규율하고 있음<sup>7)</sup>. 유해위험물질시행령 제15조 (여러 사업주 간의 협력)은 산업안전보건법 제8조의 규정을 보완 및 구체화하고 있음

#### ○ 유해위험물질시행령 (GefStoffV)

##### 제15조 (여러 사용주 간의 협력)

(1) 사업장 내에서 외부회사가 위험물질과 관련된 업무를 수행하는 경우 도급사업주는 그 작업에 필요한 전문지식과 경험을 갖춘 회사만이 해당 업무를 수행하도록 하여야 한다. 도급사업주는 위험의 원인과 특정 행동원칙에 대한 정보를 외부회사에

7) 유해위험물질은 유해위험물질시행령 제2조 제1항에서 규정하고 있다. ① 동 시행령 제3조에 의한 위험성이 있는 유해위험 물질 및 혼합물, ② 폭발 가능한 물질, 혼합물, 생성물, ③ 생산 및 사용에 의해 제1호 또는 제2호에 따른 물질이 발생할 수 있는 물질, 혼합물, 생성물, ④ 제1호 또는 제3호에 해당하지 않으나 물리화학적, 화학적 또는 독특한 성질 및 작업장에서 존재 또는 사용방법에 따라 노동자의 건강과 안전에 유해위험한 물질 및 혼합물, ⑤ 작업환경허용기준이 설정된 모든 물질로 정의된다.

제공하여야 한다.

(2) 어느 한 사업주에게 고용된 노동자의 업무수행이 다른 사업주와 계약한 노동자에게 유해위험물질로 인한 위험이 있을 경우, 이와 관련된 모든 사업주는 제6조에서 명시한 위험성 평가의 실시예 협조해야 하고 관련된 안전보건조치를 조율하여야 한다. 위험성평가 결과 및 그에 따른 안전보건 조치의 내용은 문서화되어야 한다. 안전보건조치를 조율하는데 있어 사업주들은 위험물질과 관련된 위험에 사업장내 모든 노동자가 효과적으로 대처할 수 있도록 하여야 한다.

(3) 각 사업주는 다른 사업주와 상호 조율한 안전보건조치가 고용계약을 맺은 노동자에게 적용되는 것에 대한 책임을 진다.

(4) 어느 한 사업주에게 고용된 노동자의 업무수행이 다른 사업주와 계약한 노동자에게 위험물질로 인한 위험이 높아질 경우, 해당 사업주들은 사업주들간 협력을 조율할 자 (Koordinator)를 선임하여야 한다. 건축현장시행령 (Baustellenverordnung)의 규정에 따라 Koordinator가 선임되어 있는 경우에는 제1문에 따른 의무를 이행한 것으로 본다. 관련된 각 사업주들은 선임된 Koordinator에게 중요한 산업안전보건 정보, 산업안전보건조치에 관한 정보가 제공되어야 한다. 사업주들은 Koordinator를 선임한 것으로 이 법에 따른 다른 책임 면제되지 않는다.

(5) 철거, 리모델링, 유지보수작업 또는 건축작업을 개시하기 전에 사업주는 제6조에 따른 위험성평가를 하기 위한 정보 - 해당 건축물의 사용연혁 또는 건축연혁에 따른 위험물질, 특히 석면의 존재 유무 - 를 업무를 위탁한 자 또는 건축주로부터 습득해야 한다. 기타 법률에 의해 업무를 위탁한 자 또는 건축주에게 발생하는 광범위한 정보제공의무, 보호의무, 감독의무는 이에 의해 영향받지 않는다.

○ 유해위험물질을 사용하는 작업을 도급할 경우, 도급사업주는 수급회사의 선정 시 해당 작업에 필요한 전문지식과 경험이 있는 회사를 선정해야하고, 도급시 위험의 원인과 행동원칙에 대한 정보를 제공해야 함

○ 도급사업주와 수급사업주는 위험성평가를 실시하는데 협력해야하고, 이에 따른 안전보건조치를 조율해야 함. 위험성평가의 주체와 실시방법에 대해서 법률로 규정하고 있지는 않음. 그러나, 원칙적으로 도급사업주가 주체가 되어 수급사업주와 위험성평가의 실시하는데 협력해야 하는 것으로 해석됨 (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, 2008). 위험성평가 결과와 그에 따른 안전보건조치의 내용은 문서화되어야 하고, 모든 노동자가 그 위험에 효과적으로 대처할 수 있어야 함 (위험물질시행령 제15조 제2항 제2문과 제3문). 유해위험물질이 포함된 작업을 하는 노동자에게는 유해위험물질에 대한 정보가 기재된 작업지침 (Betriebsanweisung)을 제공해야 함<sup>8)</sup>. 작업지침

8) 작업지침 (Betriebsanweisung)에 대해서는 유해위험물질시행령 제14조에서 규정하고 있다. 작

은 결정적인 노동조건이 변할때마다 개정하여야 함

○ 어느 한 사업주에게 고용된 노동자의 작업으로 인해 다른 사업주와 계약한 노동자에게 높은 위험이 있을 경우 사용자들은 필요한 협력을 조정할 자 (Koordinator)를 선임하여야 함. 사용자들은 Koordinator에게 안전보건과 관련된 모든 중요 정보와 안전보건조치에 관한 정보를 제공하여야 함. Koordinator의 요건에 대해서는 법률로 정해지진 않음. 그러나 통상적으로 여러 회사에서의 업무 경험, 폭넓은 기술공학적 전문지식, 산업안전보건에 대한 지식 등을 갖춰야할 것이 요구됨 (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, 2008). Koordinator에게 업무수행 범위 내에서 지시할 수 있는 권한을 부여할 것인 지는 도급인과 수급인이 합의하여 결정함 (Pieper, 2011)

#### 4) 도급노동자의 안전보건에서 대한 노동자대표의 역할

○ 독일에서는 사업장에서의 도급노동자를 포함한 노동자의 안전보건에는 노동자대표 즉, 노동자평의회 (Betriebsrat)가 중요한 역할을 담당함. 독일의 경영조직법 (Betriebsverfassungsgesetz) 제20 제1항 제1문에 의하면 선거권을 가진 노동자가 5인 이상 근무하고, 그 중 3인 이상이 피선거권을 가진 모든 사업장에서는 노동자평의회를 설치하여야 함. 선거권을 가졌다는 것은 만 18세 이상의 노동자를 의미하고, 피선거권을 가졌다는 것은 근무기간이 6개월 이상일 경우를 의미한다. 노동자평의회는 대의원 구성은 사업장 규모에 따라 다름<sup>9)</sup> (권혁 등, 2011). 독일 노동법 체계의 중요한 특징 중 하나는 노동자평의회와 노동조합은 매우 엄격히 이원화된 체계를 갖고 있다는 것임. 노동자평의회는 하나의 사업장 내 모든 노동자를 대표하는 조직인 반면, 노동조합은 조합원인 노동자를 대표하는 조직이라는 점에서도 양자는 명확히 구별됨 (권혁 등, 2011)

○ 노동자평의회는 한 사업장내에서 직접 고용된 노동자들뿐 아니라 사내하도급

---

업지침에는 적어도 ① 위험물질의 명칭, 표시 및 건강 및 안전상의 위험 등과 같이 작업장에 존재하거나 발생하는 유해위험물질에 관한 정보, ② 노동자가 자신과 다른 노동자를 보호하기 위해 작업장에서 실행해야할 적절한 주의규칙 및 조치에 관한 정보 (위생규정, 노출예방을 위해 취해져야 할 조치, 개인보호구의 착용 과 사용에 관한 정보가 포함됨), ③ 산재 및 응급상황이 발생할 경우 노동자 특히 구조대가 실행해야할 조치에 관한 정보가 포함되어야 한다 (유해위험물질시행령 제14 조 제1항).

9) 노동자평의회는 대의원 수는 노동자수 51인 이상 100인 이하 사업장에서 대의원 5인, 101인 이상 200인 이하인 사업장에서 7인을 둘 수 있다 (독일 경영조직법 제9조). 또한 노동자평의회는 전임자는 노동자수 200인 이상 500인 이하 사업장에서 전임자 1인, 501인 이상 900인 이하의 사업장에서는 전임자 2인을 두도록 의무화되어 있다 (독일 경영조직법 제38조).

노동자 등 간접고용된 노동자들의 산업안전보건과 대하여 다양한 권한을 갖고 있음. 노동자평의회는 사업장 내 모든 노동자에게 적용되는 법률, 명령, 재해보호규칙, 단체협약, 사업주와 노동자평의회 간의 서면합의가 실행되고 있는지를 감독함 (경영조직법 제80조 제1항 제1호). 사업장내 안전보건보호조치와 환경보호조치를 촉진해야하는 임무도 가짐 (경영조직법 제80조 제1항 제9호). 또한, 노동자평의회는 산업재해를 예방하고 노동자의 건강을 보호하기위한 추가조치를 사업주와 임의적으로 서면합의하여 정할 수 있음 (경영조직법 제88조 제1호). 또한 산업안전보건과 관련된 행정관청, 보험기관 등과 협의에 참여하고, 관련 내용 및 결과에 대해 문서로 제공받을 권한이 있음 (경영조직법 제89조)

○ 또한 노동자평의회는 산업재해 및 직업병의 예방과 노동자의 건강을 보호하기 위한법률에 대한 조치를 취할 때 이에 대한 공동결정권을 갖고 있음 (경영조직법 제87조 제1항 제7호). 이 규정은 도급사업주가 사업장 내 하도급노동자의 안전보건 조치를 실시할 때도 적용됨. 안전보건조치에 대한 노동자평의회는 공동결정권은 작업장의 안전보건관리의 효율을 향상하는데 노동자들의 경험과 지식을 활용할 수 있도록 하는데 그 목적이 있음. 또한 이것은 노동자대표가 사업장내 안전보건 문제에 대해 다양한 조치를 취하는게 가능하다는 점에서 중요한 의미를 가짐 (김기선, 2013)

○ 독일 경영조직법

제80조 (일반적 임무)

(1) 노동자평의회에는 다음과 같은 임무가 있다.

1. 노동자를 위하여 적용되는 법률, 명령, 재해보호규칙, 단체협약 및 사용자와 노동자대표 간의 서면합의 실행되고 있는지에 대한 감독;
2. 사업 및 사업 내 전체 노동자에게 유익한 조치를 사업주에게 신청;
  - 2a. 채용, 노동제공, 직업훈련, 직업능력향상 및 승진에 있어서 남녀의 실질적 평등 실현의 촉진;
  - 2b. 가족과 직업생활의 조화 촉진;
3. 근로자와 청소년·직업훈련생의 제안을 받고 그 제안이 타당하다 판단되는 경우에 사업주와의 협의하여 처리하는데 노력할 것; 노동자평의회는 협의사항 및 그 결과에 대해 해당 노동자에게 통지하여야 함;
4. 중장애인 및 기타 특별한 보호를 필요로 하는 자의 사업 내 편입을 촉진;
5. 청소년·직업훈련생 대표선거의 준비 및 실시, 청소년·직업훈련생 대표와 동법 제 60조 제1항에 열거된 노동자의 이익촉진을 위해 긴밀히 협력할 것; 노동자평의회는 청소년·직업훈련생대표에게 제안 및 입장표명을 요구할 수 있다.
6. 사업 내 고령노동자의 고용촉진;

7. 사업 내의 외국인 노동자의 융화 및 외국인노동자와 독일인 노동자간의 의사소통 촉진 및 사업 내 인종차별 및 외국인에 대한 적대감의 극복을 위한 조치의 신청;
8. 사업 내 고용촉진 및 고용 보장;
9. 산업안전보건보호조치 및 사업 내 환경보호조치의 촉진

#### § 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
11. Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene

Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

제88조 (사업주와 노동자평의회 간의 임의적 서면합의)

사용자와 노동자평의회 간의 서면 합의로 특히 다음 각호의 사항을 정할 수 있다.

1. 산업재해 및 건강침해를 예방하기 위한 추가적 조치

1a. 사업 내 환경보호조치

2. 사업, 기업, 또는 기업결합 (콘체른, Konzern)으로 적용범위가 제한되는 복리후생 시설의 설치

3. 재산형성촉진조치

4. 외국인 노동자의 융화 및 사업 내에서의 인종차별과 외국인에 대한 적대감의 극복을 위한 조치

제89조 (산업안전보건보호 및 사업 내의 환경보호)

(1) 노동자평의회는 사업내 산업안전보건보호와 재해예방에 대한 규정 및 사업내 환경보호에 관한 규정이 실시되도록 전력을 다해야 한다. 재해 및 건강상의 위험의 제거에 있어서, 노동자평의회는 발의, 협의 및 정보제공을 통해 산업안전보건보호에 대하여 관할권을 가지는 행정관청, 법정 재해보험기관 및 기타 기관을 원조하여야 한다.

(2) 노동자와 제1항 제2문에 열거된 기관은 노동자평의회 또는 여기서 정한 위원을 산업안전보건보호 또는 재해예방과 관련이 있는 모든 시찰 및 질문, 재해조사에 동석시킬 의무를 진다. 사업주는 사업 내의 환경보호와 관련이 있는 모든 시찰 및 질문의 경우에도 노동자평의회를 동석시켜야 하며, 산업안전보건보호, 재해예방 및 사업내의 환경보호와 관련된 관할기관의 부담 및 명령을 지체없이 노동자평의회에 통지하여야 한다.

(3) 환경보호에 도움이 되는 인사적, 조직상의 모든 조치 및 사업 내 건축물, 공간, 공학적 시설, 작업절차, 작업공정, 작업장과 관련된 환경보호에 도움이 되는 모든 조치는 이 법률에서 말하는 사업 내의 환경보호로 이해된다.

(4) 노동자평의회로부터 업무를 위임받은 대의원은 사용자와 산업안전보호 담당자의 사회법전 제7편 제22조 제2항에 따른 협의에 참석한다.

(5) 노동자평의회 사업주로부터 제2항과 제4항에 의한 동석조사, 시찰 및 협의에 관한 서류를 제공받는다.

(6) 사업주는 노동자평의회가 서명한 사회법전 제7편 제193조 제3항에 따른 재해신고서의 사본을 노동자평의회에 교부해야 한다.

## 바. 영국의 사내하도급 관련 안전보건제도

○ 영국은 1974년 산업안전보건법 (Health and Safety at Work etc. Act 1974, 이하 HSWE) 제3조와 제4조에서 사업주의 수급노동자의 안전보건 상 의무에 대하여 포괄적으로 규정하고, 위반 시 엄격한 책임을 추궁한다는 특징이 있음

○ 1999년 산업안전보건경영명령 (Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)은 산업안전보건법의 내용을 보다 구체화한 것임. 이 포괄적인 규정은 법원의 판례와 산업안전보건청이 제정하는 행동준칙 (Approved Code of Practice; ACOPs)과 가이드라인 등으로 구체적인 내용을 확인할 수 있음

### 1) 산업안전보건법에 따른 도급사업주의 의무

○ 영국 1974년 산업안전보건법 (Health and Safety at Work etc. Act 1974, 이하 HSWE)은 산업안전보건과 관련된 여러 법을 포함하고 있어서 '우산법 (umbrella act)'라고도 불림. 산업안전보건과 관련된 다른 법을 추가하여 개정하는 것이 가능하기 때문에 '권능부여적 제정법 (enabling act)'라고도 불림. 구체적인 실행방법을 명시하지는 않지만 산업안전보건법이 추구하는 목적을 분명히 하고 있다는 특징이 있음 (전형배, 2011)

○ 수급노동자에 대한 도급사업주의 의무는 산업안전보건법 제3조와 제4조에서 규정하고 있음. 산업안전보건법 제3조에서는 사업주의 자신의 노동자가 아닌 자에 대하여 조치를 취하도록 하고 있고, 동법 제4조에서는 도급사업주의 수급노동자에 대한 의무를 규정하고 있음

#### ○ 영국 산업안전보건법

제3조 사업주와 자영업자의 자신의 노동자가 아닌 자에 대한 일반적 주의의무

(1) 모든 사업주는 자신의 사업을 수행함에 있어, 합리적으로 실행 가능한 한 그 사업 수행에 의하여 영향을 받는 자신의 근로자가 아닌 자의 안전과 보건이 위험에 노출되지 않도록 해야 한다.

(2) 모든 자영업자는 자신의 사업을 수행함에 있어, 합리적으로 실행 가능한 한, 자신과 그 사업 수행에 의하여 영향을 받는 자신의 노동자가 아닌 자의 안전과 보건이 위험에 노출되지 않도록 하여야 한다.

(3) 법령에 규정이 있는 경우에 모든 사업주와 자영업자는 규정된 상황에서 규정된

방식으로 자신의 사업 수행에 의하여 영향을 받을 수 있는 자신의 노동자가 아닌 자에게 자신의 사업 수행이 그들의 안전과 보건에 영향을 미칠 수 있는 방식에 관하여 규정된 정보를 제공하여야 한다.

제4조 사업장 관리자의 자신의 노동자가 아닌 자에 관한 일반적 주의의무

(1) 본 조는 다음의 자에 대한 의무부담을 규정한다.

(a) 직접 노동자와 고용관계를 맺고 있지 않으면서

(b) 자신의 비사적 공간 (non-domestic premises)를 작업장으로 제공하거나 설비나 물질의 사용을 위한 공간으로 제공하는 자, 및 그러한 용도로 제공되는 공간 및 그와 관련하여 사용되는 기타의 비사적 공간을 제공하는 자

(2) 본 조가 적용되는 사업장을 지배·관리하는 자, 위 사업장의 출입수단을 지배·관리하는 자는 합리적으로 실행가능 한 한도 내에서 그의 지위에서 요구되는 합리적인 조치를 위하여 위 사업장, 위 사업장을 사용하는 자들의 사업장 출입수단 및 사업장 내 설비와 물질, 설비와 물질을 사용하기 위해 사업장을 제공하는 행위가 안전하고 보건에 위험이 없도록 하여야 한다.

(3) 본 조 (2)의 목적달성을 위하여 다음의 사항에 대하여 의무를 부담하는 자는 그의 의무가 미치는 사항에 대하여 지배·관리하는 자로 간주한다.

(a) 본 조가 적용되는 사업장, 사업장에 대한 출입수단의 유지·보수의무

(b) 위 사업장에 위치한 설비 또는 물질로부터 발생하는 보건 상 위험의 제거 및 안전보장의무

(4) 본 조에서 사업장이나 관련 문제에 관하여 지배·관리하는 자란 사업장 혹은 그가 수행하는 거래, 영여, 사업 (영리, 비영리를 불문하고)과 관련하여 수행되는 문제에 관하여 지배·관리하는 자를 의미한다.

## 2) 사업주의 사업장 내 자신의 노동자가 아닌 자에 대한 의무

○ 제3조는 사업주가 자신의 노동자가 아닌 자에서 도급사업주의 안전보건을 위한 조치를 취할 의무임

- 사업주는 산업안전보건법상 책임을 사업장내 자신의 노동자가 아닌 노동자와 일반 대중에 대해서도 취하여야 함.
- 산업안전보건법 제3조를 적용할 때 위험 (risk)에 대한 노출이 있었다는 것을 입증하면 되고, 그 위험으로부터 어떠한 위해 (harm)이 발생하는 지를 입증할 필요는 없음.
- 사업주는 해당 위험을 제거하거나 완화하기 위해 합리적으로 실행가능한 모든 조

- 치를 취하였다는 점을 입증해야 면책이 가능함.
- 사업주가 이 의무를 제3자에게 위임하였다는 의무로 면책할 수는 없음.
- 원도급사업주가 사업장내 안전보건 위험요소를 제거하지 못함으로 인해 하수급노동자가 상해를 당했을 경우 원도급 사업주는 이에 대한 형사상 책임을 부담해야 함 (Regina v. Associated Octel Co. Ltd 판례 참조).
- 제3조는 일반적으로 매우 엄격한 처벌을 영두에 둔 규정으로 이해됨 (전형배, 2011)
- 법인 사업주도 본 규정의 적용을 받음. 동일성 이론 (identification principle)<sup>10)</sup>을 적용하여 형사면책 될 수 없음. 이것이 발전하여 2007년 Corporate Manslagther and Corporate Homicide Act가 제정됨
- 원도급사업주가 하도급노동자에 대한 책임의 유무는 보통 작업장소가 매우 중요한 판단요소로 작용함. (Ford et. al, 2010)
- 위반시 사업주에 대해 벌금형. 약식기소시 20,000 파운드 이하의 벌금, 정식기소시 상한에 제한이 없는 벌금형.

○ 대표적 판례

\* Regina v. Associated Octel Co. Ltd<sup>11)</sup>

- 화학회사인 Associated Octel Co. Ltd (이하 Ocel)의 수급업체인 Resin Glss Products Ltd (이하 RGP)의 하도급 노동자가 탱크작업 중 화재로 인해 중화상을 입음.
- Lining의 훼손 부위를 그라인드 작업을 한 후 레진과 유리섬유 matting patch를 작업의 준비를 하고 있었음. 준비 작업인 아세톤으로 닦아내는 작업을 하던 중 탱크내부의 전구가 아세톤 원액 통에 떨어지면서 화재가 발생. 하도급 노동자는 중화상을 입는 사고가 발생함.
- Octel은 사전승인제도를 통해서 해당업무의 각 절차를 감독하며, 청소장비도 제공하고 있었음.
- 귀족원은 사고가 발생한 탱크가 Octel의 소유이고, 작업계획이 Octel이 수립하였고, Octel이 안전설비를 제공하였고, 수급노동자가 업무에 상시 편입되어 있었으며, 수급노동자는 Octel의 작업지시를 받았다는 점을 강조함.
- 귀족원은 Octel이 사업 수행 중 발생하는 안전보건 위험에 노출되지 않도록 제대로 조치를 취하지 않아서 RGP 노동자에게 위해를 가한 것이므로 이에 대하여 형사상 책임을 부담한다고 판결함. Octel은 25,000 파운드의 벌금형을 받음.

10) 동일성 이론: 법인사업주가 위법행위에 대하여 직접적이며 구체적인 개입을 하여야만 법인의 행위로 간주되며, 법인의 행위로 간주될 때만 법인사업주의 형사책임을 물을 수 있다는 이론.

11) 출처: <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld199697/ldjudgmt/jd961114/octel01.htm> (accessed on Oct. 16th, 2014)

\* Regina v. British Steel plc 판례<sup>12)</sup>

- 철강회사인 British Steel Plc의 하도급 노동자가 움직이는 Steel tower에서 작업중에 Platform의 추락으로 인해 사망함.
- British Steel은 법인의 경영마인드 (directing mind)를 주장하여 형사 면책될 수 없다는 판결이 내림.

3) 사업주의 도급노동자에 대한 의무

- 제4조는 사업주의 지배관리 하에 있는 사업장에서 자신의 노동자 이외의 다른 노동자에 대한 의무를 규정함. 원도급사업주 책임의 근거가 되는 조항임
- 규제의 초점을 원도급사업주가 지배 관리하는 장소에서의 일반적인 안전보건 및 위험에 대한 조치를 취하는 것에 두며, 포괄적인 안전보건경영을 요구하고 있음. 따라서 사고발생 장소가 원도급자의 지배 및 관리 내에 있는 장소인지 여부가 중요한 쟁점이 됨 (전형배, 2011)
- 제4조는 사업주가 2인 이상일 경우를 전제하여 안전보건상 의무를 부과하고 있음 (Ford et. al, 2012)
- 도급사업주와 수급사업주는 수급노동자의 안전보건 사고발생을 예방과 사고발생에 대한 책임을 경합하여 부담할 수 있음 (전형배, 2011)
- 사업주가 취하는 안전보건 조치는 합리적인 범위내에 있어야 하며, 이 조치가 합리적으로 실행 가능하여야 함
- 제4조의 적용은, ① 작업장소가 안전하지 않아 안전보건상의 위험이 있고, ② 원청사업주가 해당 작업장소를 지배 및 관리하고 있으며, ③ 이러한 사항에 대한 원청사업주의 인식과 지배 및 관리 정도를 입증되었을 경우, 원청사업주가 합리적으로 실행가능한 안전보건 조치를 취할 수 없었다는 사실을 입증해야만 면책이 가능함

---

12) 출처: <http://www.lawindexpro.co.uk/cgi-bin/cited.pl?rf=scu&idx=86213> (accessed on (Oct. 16th, 2014)

○ 위반 시 사업주에 대해 벌금형. 약식기소 시 20,000 파운드 이하의 벌금, 정식기소 시 상한에 제한이 없는 벌금형

○ 판례

\* Austin Rover Group Ltd. v Her Majesty's Inspector of Factories<sup>13)</sup>

- 자동차 제조업체인 Austin Rover Group Ltd가 여러 업체에 오일탱크의 청소를 하도급함. 수급업체는 수급노동자에게 청소작업을 동시에 실시하지 말고 신나와 안전램프를 사요알 것을 지시함. 수급노동자들이 이 지시를 지키지 않고 작업하던 중 화재가 발생하여 노동자 1명이 사망함.
- 해당 지역의 산업안전감독관은 원청업체인 Austin Rover에 대하여 제4조 제2항을 위반하였다는 이유로 기소함. 상고재판에 따라 무죄 판결 받음.
- 이 사고는 Austin Rover가 합리적으로 예견가능하지 않았다고 보았으므로 무죄 판결 받음.
- 그러나 귀족원은 제4조가 보다 넓은 범위에서 적용되는 것과 원청사업주도 책임을 부담할 수 있다는 점을 인정하였음.

#### 4) 산업안전보건경영명령에서의 도급사업주의 책임

○ 위험성평가

- 도급사업주와 수급사업주는 모두 위험성 평가를 실시하여야 함. 도급사업주는 자신이 운영하는 사업 전체의 안전보건에 대한 위험성 평가를 실시하고, 수급사업주는 계약업무의 안전보건에 대한 위험성 평가를 실시해야 함. (수급사업주가 재하청을 주었을 경우 재하청사업주도 해당 작업에 대한 위험성 평가를 실시해야 함)
- 이 두 사업주는 사업장내 해당작업의 안전보건에 대한 위험성을 공동평가하며, 적절한 안전보건 조치를 취하여야 함.

○ 안전보건계획의 설계와 운영

- 원청사업주는 수급업주와 수급노동자의 작업을 관리감독할 책임이 있음. 이는 원청사업주에게 엄격한 책임을 부과하는 근거가 됨.
- 도급사업주는 사업전반을 통제할 수 있는 지식과 경험을 갖고 있어야 하며, 도급사업주의 선택이나 재하청도 관리감독하여야 함.

13) 출처: <http://swarb.co.uk/lisc/HltSf19901990.php> (accessed on Oct. 16th, 2014)

- 원청사업주는 작업장비의 선택, 개인보호구의 선정 및 공급, 작업절차의 통제, 작업사전승인의 통제, 작업자의 수, 안전보건사고의 보고, 안전보건 계획과 관련된 기록의 보관 등에 대한 책임이 있음.

○ 원청사업주의 정보제공의무

- 원청사업주는 수급노동자에게 발생할 수 있는 안전보건상의 위험에 관한 포괄적인 정보를 제공하여야 함. 또한 위험의 제거 및 감소하기 위해 취해지는 조치에 대한 정보도 제공하여야 함. 정보는 수급사업주와 수급노동자 모두에게 제공되어야 함.
- 수급사업주도 계약작업의 수행에 따라 발생할 수 있는 안전보건 위험에 대한 지시와 포괄적인 정보를 사업장 내 다른 관계자들에게도 제공하여야 함.
- 각 사업주는 안전보건 위험 발생시 책임자가 누구인지에 대한 정보를 모든 노동자에게 제공하고 필요한 모든 조치를 취하여야 함.

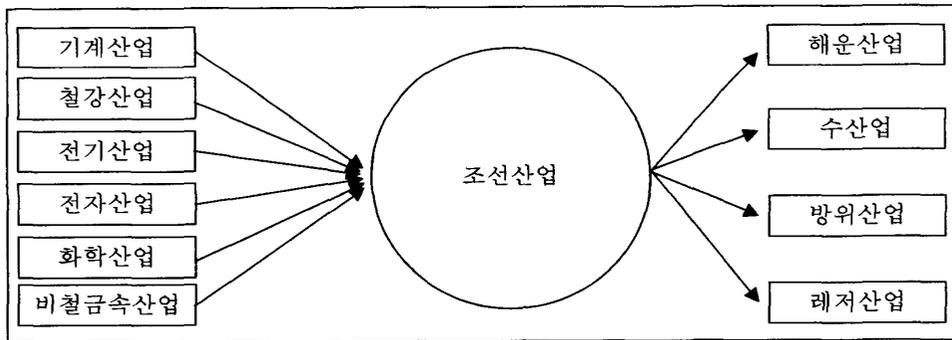
○ 위반 시 사업주에 대해 벌금형 : 약식기소 시 5,000 파운드 이하의 벌금, 정식기소 시 상한에 제한이 없는 벌금형

## IV. 우리나라 조선, 철강, 건설플랜트 업종의 특징

### 1. 우리나라 조선업의 특징

#### 가. 조선업의 산업특성 및 생산특성

첫째로, 조선업은 단일산업으로서 완전경쟁 산업의 특성을 보인다. 조선업은 전후방 산업 연관의 효과가 큰 산업이다. 전방산업인 해운산업, 수산업, 방위산업, 레저산업 등의 영향을 직접적으로 받는 산업이며, 특히 해운업은 세계 경기 및 교역량에 민감하게 반응하는 산업이다. 따라서 조선업 역시 국제경기, 교역량 변동, 국제 원자재 가격 및 원자재 수요 변동 등에 민감하게 반응하는 경기 민감도가 높은 산업적 특성을 내포하고 있다. 이뿐 아니라 후방산업인 철강업, 비철금속산업, 기계산업, 전기전자산업, 화학산업 등에도 영향을 끼치며, 그 중에서는 철강업에 가장 직접적인 영향을 미치고 있다<sup>14)</sup>. 이러한 점에서 조선업은 전후방 연계효과가 매우 큰 산업이라고 할 수 있다.



<그림 5> 조선업의 전후방 관련산업

\* 출처 : 우연섭(2004: 62)

둘째로, 조선업은 생산물의 덩치가 크고, 생산 공정의 표준화와 자동화가 매우

14) 배 한 척을 건조하기 위해서는 수만 장의 철판이 소요된다는 점에서 조선업과 철강업은 아무 간밀한 관계이다. 이러한 점에서 1960년대 일본의 차관으로 포항제철이 건설된 이후, 포항제철에서 생산한 철강제품의 수요처로서 조선업 육성정책이 추진되었다. 정부는 대규모 설비투자비용에 대한 부담으로 조선업 진출을 꺼리던 현대와 삼성그룹에게 조선업에 진출할 것을 강권하여 재벌기업들은 사실상 반강제적으로 조선회사를 설립하였다(이경목·박승업, 2013: 29-30).

어려운 전형적인 ‘단위생산-주문(후)생산’을 특징으로 한다. 조선소의 넓은 야드와 작업장에서 이루어지는 생산 활동은 생산물의 주기가 수개월, 혹은 1년 이상 걸리는 경우가 많으며, 동일한 생산물이 거의 없다. 자동차산업의 제품생산은 1분 정도, 전자산업은 짧은 경우 수초 밖에 걸리지 않는 것에 비교해 볼 때 조선업의 작업 사이클은 대단히 길다. 그리고 생산물의 종류가 많고, 거의 모든 생산물들이 조금씩 서로 다른 형상을 하고 있다. 따라서 연속생산이나, 대량생산 방식과 달리 생산 공정의 성격이 매번 변화한다. 생산물의 양은 무게나 개수가 아닌 ‘개별적 단위’(single unit)로 측정된다. 이러한 특성으로 인해 조선업에서는 단위생산물의 제조공정을 작업장 내에서 사내하청의 형태로 통째로 아웃소싱(outsourcing)이 가능한 조건을 형성하게 된다. 특히 선박의 각 부분들을 블록 형식으로 제작하고 이를 붙여나가는 방식으로 선박을 건조하는 가는 과정에서 사내에서 하청노동을 활용하는 방식은 외부에서 대형 블록을 제작해서 이동할 때 드는 물류비를 크게 절감할 수 있다는 점에서 조선업에서 사내하청 활용의 유인은 더욱 크게 작동하고 있다.

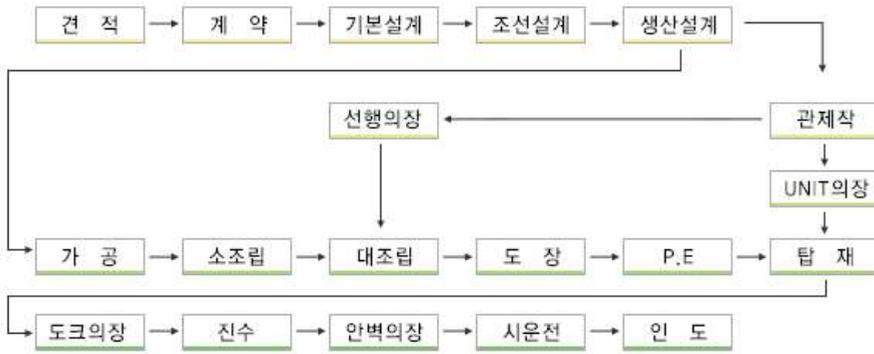
셋째로, 조선업은 노동집약적이면서 동시에 자본집약적인 산업이다. 다음의 <그림>에서 확인할 수 있는 것처럼 선박 건조공정은 매우 많은 단계들을 거치고 있는데, 해당 <그림>은 이와 같은 단계를 상대적으로 매우 개괄적으로 표현한 것이다. 각각의 건조공정들은 독자적인 작업과정들을 별도로 그려야만 전체적인 건조과정을 이해할 수 있을 만큼 선박 건조과정은 복잡하다. 또한 주문생산의 특성 및 초대형구조물 제작이라는 점에서 자동화된 기술의 도입이 극히 제한적이다. 이러한 점에서 숙련된 노동력 및 기술인력을 충분하게 확보하는 것이 매우 중요한 산업이다. 그리고 선박건조에 필요한 대형도크 및 초대형 크레인, 각종중장비 등 대규모 설비투자 자본이 필요하고, 선박건조기간이 매우 길기 때문에 선박인도시 대금을 받기 전까지 자금동원 능력도 필요하기 때문에 자본집약적인 특성도 강하다.

선박의 건조과정을 살펴보면<sup>15)</sup> 선박 한척을 건조하기 위해서는 배의 크기에 따라서 차이가 있기는 하지만 보통 설계기간 7~10개월을 포함하여 1.5~2년 정도가 소요된다. 건조계획은 인도일부터 역으로 계산하여 설계와 자재 구매기간 등을 고려하고 착공(Work Commence), 기공(Keel Laying), 진수(Launching), 인도(Delivery)일자를 정해 기본선표를 결정한다. 가장 먼저 선주는 선박발주를 하기 전에 건조할 선박의 종류와 크기, 항로와 속도, 국적 및 선급과 같은 기본적인 사항을 사전에 정해놓고 여러 조선소에 납기와 가격을 의뢰하며, 조선업체들은

---

15) 한국조선해양플랜트협회 홈페이지([www.koshipa.or.kr](http://www.koshipa.or.kr))에 소개된 선박건조 공정 내용을 축약한 것임을 밝혀둔다. 보다 자세한 건조과정에 대한 설명은 협회 홈페이지의 <조선·해운상식>의 건조공정에 대한 설명을 참고.

자사의 생산능력과 수주잔량 등을 신중히 검토하여 구체적인 사양서, 납기 및 가격을 선주 측에 제시해 상담에 응하게 된다. 이어 선주와 조선소간의 건조계약이 체결되면 조선소로서는 건조계획을 수립하는 한편 기본설계에 착수하게 된다. 선박의 견적을 제시할 때부터 건조를 완료하여 선주에게 인도할 때까지의 전체적인 건조공정은 아래의 [그림 2]와 같이 나타낼 수 있다.



<그림 6> 조선업 선박건조과정

\* 출처 : 한국조선해양플랜트협회(www.kosipa.or.kr)의 건조과정

그리고 조선업의 생산기술은 크게 ‘가공생산’(workshop production)과 ‘조립생산’(construction site production)이 혼재되어져 있다. 가공생산은 주로 조선소 내 공장 건물 안에서 이루어지는데(보통 ‘내업’이라고 지칭) 작업대상이 이동하고 설비는 고정되어 있으며 작업자는 고정되어 있기도 하고 이동하기도 한다. 조립생산은 반대로 주로 야외에서 진행되며(보통 ‘외업’이라고 지칭) 작업대상은 고정되어져 있고 작업자와 생산설비가 이동하는 방식이다. 가공생산은 선박 가공품 및 선원들이 이용하는 의장제작품을 제조하는 공정이 해당되며, 조립생산은 야드에서 블록조립과 의장제작품을 조립하여 의장설치품을 형성하는 공정, 그리고 의장설치품을 대상 블록에 설치하는 공정이 해당된다(황성룡·김재균, 2002: 29). 대체로 노동자들은 기후의 영향을 적게 받으면서 작업환경이 일정한 내업, 공장 안에서 진행되는 가공생산을 선호한다.

## 나. 한국 조선업의 성장과정과 노동시장의 변화

한국의 근대적 조선업은 일제시대부터 시작되었지만 1970년대 중화학공업화가

추진되면서 본격적으로 성장하기 시작했다. 그리고 이와 같은 한국의 조선업의 성장은 세계 조선업의 경기변화와 필연적으로 연동해서 전개되어져 왔다. 이러한 점에서 한국의 조선업 노동시장의 변화를 검토하기에 앞서 전세계 조선시장의 신규수주 추이 및 한국 조선업의 성장과정을 검토하고자 한다.

1973년 이후 세계 조선시장의 신규수주 추이는 1970년대 초 오일쇼크 직전에 투기적인 발주량 급증을 기록한 이후 장기간동안 낮은 수준에서 머무르고 있다. 1973년 유조선 중심의 시황이 붕괴된 이후 5년 동안 신규수주가 큰 폭으로 줄어 들었고, 1980년대까지 신조선 발주가 극도로 빈약한 상황이 지속됐다. 1980년대 중반 3저 호황 국면에서 잠시 회복됐던 신조선 시장은 1990년대 중반에 들어서면서야 본격적인 회복세로 돌아섰고, 벌크선의 운임상승에 따른 수요폭증과 단일 선체 탱커의 이른 퇴출, 세계 무역량 증가 및 중국발 물동량 증가에 따라서 컨테이너선 수요가 급증하면서 2000년대 중반을 전후해서는 신규수주가 역사상 최고 수준에 이르렀다(홍성인, 2008). 그러나 한국을 포함하여 전 세계적으로 조선업 호황에 힘입은 과도한 설비투자과 증설 탓에 건조능력이 발주량을 초과하는 초과공급 상태가 되면서 2008년 이후에는 세계 신조수주량이 급격하게 감소하였으며, 이러한 감소추세는 2012년까지 계속 이어지고 있다.

이와 같은 전 세계 선박 신규수주 추이의 변화는 우리나라 조선업 노동시장에도 크게 영향을 미치고 있다. 특히 국가주도로 중화학공업화가 본격적으로 추진되면서 재벌대기업을 중심으로 소위 ‘빅3’(현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업을 지칭)를 비롯한 대형조선소들이 설립되고, 기존의 내수선박 중심의 신조선시장이 세계 조선시장으로 편입된 1970년대 이후부터는 세계 조선업 동향과 맞물려서 진행되는 현상들을 확인할 수 있다. 그러나 우리나라 조선업 노동시장의 변화는 비단 세계 조선시장의 수요 변화뿐만 아니라 국가 차원에서 추진한 조선업정책의 변화와 맞물려있기도 하다<sup>16)</sup>.

1970년대부터 본격적으로 성장해온 한국의 조선업은 국가 차원에서 ‘선택적 자원배분을 통한 육성정책’(배석만, 2010)과 함께 ‘억압적인 노동정책’(김준, 2006)을 바탕으로 ‘재벌중심의 조선업 성장정책’을 통해 발전의 토대를 마련하였다. 그리고 1980년대 이후 한국 조선업은 성장기, 성숙기를 거치면서 급속히 성장하면서 2000년대 이후 한국의 조선업의 사실상 세계 최강국의 위치를 점하고 있다<sup>17)</sup>. 조선업 성장기 동안 국가는 전면적이고 강력한 시장개입을 통해 조선업을

---

16) 시기별 한국의 조선업과 관련된 국가 정책들은 홍석범 외(2013)의 “제3장 정부의 조선업 정책의 변화와 문제점”에서 상세하고 정리하고 있다. 이 글에서는 조선업에 대한 국가 정책에 대해서는 따로 정리하지 않고 노동시장과 연관이 있는 경우에 한해서만 제한적으로 언급할 것이다.

17) 2010년 이후 선박수주량에 있어서는 중국에 추월을 당하기도 하지만, 선박수주대금을 기준으로 보면 여전히 한국이 중국보다 월등하게 높다. 2012년 중국과 한국의 선박수주 물량은 각각 7.1백만 톤, 7.5백만 톤으로 큰 차이가 없으나 수주금액은 중국과 한국이 각각 15,450백만 달러, 29,984백

육성·보호·규제하면서 산업구조조정을 추진해 왔으며 때로는 투자에 따른 위험을 사회화시키기도 했다. 하지만 1990년대 이후 성숙기에 접어들면서 국가의 역할과 개입은 점차 축소되고 있다. 이는 1990년대 이후 한국 경제에서 국가의 정책적인 개입은 줄어들고, 재벌을 중심으로 한 민간부문의 영향력이 강화되면서 시장적 질서가 확산되는 일반적인 경향과 맞물려 있다. 지난 40여 년 동안 한국 조선업의 시기별 발전전략과 성과는 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다.

<표 5> 한국 조선업의 발전단계별 과제, 발전전략 및 성과

	시기	주요과제	발전전략	성과
도입기	1970~1980	선박설계원천기술 확보, 조선소 건립 자금조달	일본의 협력거부로 자본과 기술을 유럽 국가들로부터 도입, 국가의 전략산업선정과 금융지원, 시장형성	세계최대의 현대조선소 건설, 대우와 삼성의 신규진입
성장기	1980~1989	세계적 조선불황으로 선박수요 감소, 조선업체 운영비조달	사업구조다각화, 저가수주에 의한 선박경형의 축적, 국가의 '조선업합리화조치'에 의한 금융지원	불황기 생존으로 건조능력 유지, 세계 2위 생산능력 확보
성숙기	1990~현재	선박의 질 향상과 선종다각화, 부품산업 육성	고부가가치선 건조 개발, 부품산업의 적극육성, 노동자 복지향상, 노사관계의 제도화, IT산업 접목	세계 조선업 패권 확보, 설계능력 세계 1위, 노사관계의 담합구조 등장과 사내하청 중심의 성장
쇠퇴기(?)	미정	중국추격 배제	친환경 및 에너지절약형 선박건조,	미정

\* 출처 : 김주환(2008 : 271-272)의 내용을 바탕으로 연구진이 일부 추가함

앞으로 한국의 산업구조에서 조선업이 차지하고 있는 위상을 고려한다면, 지금과 같은 거의 무제한적 시장논리 중심의 정책기조와 국내 조선업체간의 경쟁방식은 수정될 필요가 있다. 부분적으로는 비시장성을 의도적으로 유지하면서 조선업 구조조정의 속도와 여파를 조절할 수 있는 완충역할을 국가가 담당해야만 할 것이다. 이는 국가의 산업정책이 직간접적으로 해당 산업의 노동시장 변화에 중요한 영향을 미치고 있기 때문이다. 이와 같은 문제의식으로 국가의 조선업정책 변화와 맞물려서 조선업 노동시장이 어떤 방향으로 변화해왔는지 검토해 보도록 하

만 달러로 두 배 가까운 차이를 보이고 있다(지식경제부, 2013년 1월 14일 보도자료). 즉, 기술력의 부족으로 저가선박을 많이 수주하는 중국에 비해 한국이 고가의 선박시장을 주도하고 있다는 점에서 여전히 세계 정상이라고 할 수 있다.

자.

우리나라 조선업 노동력 현황에 관한 자료는 한국조선공업협회(현, 한국조선해양 플랜트협회)가 설립된 1977년 이후 1978년부터 찾을 수 있는데, 초기 조선공업 협회 회원사들의 총 종사자수는 1978년 약 4만 여명에서 1984년 7만 5천여 명까지 증가했다. 주목할 점은 1970년대 중반부터 세계 신조선시장은 심각한 침체 국면에 놓여있었던 데다 당시 일본과 영국과 같은 조선업 선진국들은 대대적인 설비감축과 구조조정을 진행하고 있었음에도 불구하고 오히려 우리나라 조선업 종사자 수는 큰 폭으로 증가했다는 점이다. 이것은 1970년대에 국가가 중화학공업 육성을 추진하던 과정에서 ‘계획조선’<sup>18)</sup>과 ‘연불수출금융’<sup>19)</sup>을 통해 국내외 신조선 물량을 유치하고 현대, 대우, 삼성 등 재벌기업들로 하여금 무리한 시설 투자를 강권한 결과였다. 그러나 두 차례의 원유파동을 겪으면서 세계 조선업이 이미 장기 불황에 직면해있었던 까닭에 대규모 시설투자와 운영자금을 정부 지원과 차입금에 의존했던 재벌조선소들조차도 재무구조 악화를 막아낼 수는 없었다. 그 결과 1988년까지 협회 회원사들의 종사자수는 4만 9천여 명까지 급격하게 감소하게 된다. 그러나 1986년 <공업발전법> 시행되고 1989년 ‘조선업 합리화조치’가 시행되면서 해당 업체들(대한조선공사-현 한진중공업, 인천조선-현 현대상호중공업, 대우조선해양)의 자구노력과 함께 정부의 각종 지원들(세제감면, 채무기일 연장, 선박수출 추천제도 등)이 병행된 덕분에 주요 조선사 및 관련 업체들의 도산 및 대규모 실업 사태를 상당부분 방지할 수 있었고, 1990년대 중반에 들어서면서 세계 신조선 발주량이 점차 회복되면서 우리나라 조선업 총 종사자 수는 1996년 8만 1천여 명까지 늘어나고 있다.

그러나 세계 조선시장이 회복세를 유지하고 있던 1990년대 말, 우리나라는 그와 반대로 조선업 종사자 수의 급격한 감소를 경험하게 된다. 이는 1997년 외환위기가 주된 원인이었는데 정부가 빅딜 정책을 통해 과잉중복투자 부문을 조정하는 과정에서 조선업 종사자 수는 1999년 7만 1천여 명으로 1996년 대비 약 1만여 명이 감소하였다. 당시 조선업 자체가 빅딜 대상에 포함되지는 않았었지만 선박엔진 등 대형 조선업체들이 영위해오던 기타사업 부문이 포함되면서 결과적으

---

18) ‘계획조선’이란 정부가 매년 선종별 건조량과 자금계획을 결정하고, 선박을 건조하고자 하는 선주 중에서 적격자를 선정하여 선박건조 소요자금을 융자해줌으로써 국내 조선소에서 선박을 건조하는 것을 말한다. ‘계획조선’의 목적은 자국의 해운산업과 조선업을 동시에 육성하는 것이다(홍석범 외, 2013: 41). 1976년 이후 한국 정부가 추진했던 계획조선의 상세한 내용과 평가는 이경욱박승업(2013: 17-19)을 참고할 것.

19) ‘연불수출금융’은 수출대금을 선박인도 시까지 전액 영수하는 일람불수출방식과는 달리, 선박인도 전에 선수금을 일부 영수하고 그 잔액은 선박인도 후에 수년에 걸쳐 분할로 영수하는 수출방식을 말한다(홍석범 외, 2013: 42). 즉, 정부의 보증으로 선주에게 선박대금을 천천히 지불하도록 금융적 혜택을 제공하여 선박가격 인하의 효과를 주면서 한국의 조선업체에 선박발주를 유인하기 위한 제도이다.

로 조선업체 종사자의 고용규모가 줄어들게 되었다.

2000년대 이후, 특히 2000년대 중반 이후 전세계적인 무역규모의 확대와 함께 선박수요가 급증하면서 우리나라 조선업은 비약적으로 성장하였다<sup>20)</sup>. 그 결과 2009년 협회 회원사들의 총 종사자수는 14만여 명으로 10여 년 동안 2배가량 증가했고, 2010년에는 2008년 이후 전 세계적인 신규수주 감소로 일시적으로 종사자수가 줄어들었지만, 이후 빅3를 중심으로 해양플랜트산업에 본격적으로 진출하면서 2012년도에는 총 종사자수가 15만 명을 넘어 사상 최대를 기록하고 있다. 흥미로운 점은 과거 세계 조선업의 불황기 혹은 외환위기 시기에는 - 적극적인 지원책이든 혹은 인위적인 구조조정이든 - 국가가 개입함으로써 조선업 노동시장이 시황의 변화나 산업구조조정의 충격을 최소화했던 데에 반해 2000년대 이후, 특히 최근의 불황기가 시작된 2008년 이후에는 국가의 개입이 전혀 두드러지지 않고 있는데도 빠른 속도로 고용규모가 회복 및 나아가 증가하고 있다는 점이다. 이것은 1980년대 중반 이후 국가 산업정책의 변화와 정규직 노동운동의 성장, 그에 따른 자본의 노사관계 및 노동시장 전략이 직간접적인 영향을 미치면서, 특히 2000년대를 기점으로 조선업 노동시장의 내적 구성이 과거와는 질적으로 다른 형태로 변화했기 때문이다. 즉 2000년대 이후 조선업의 생산현장 및 노동시장이 사내하청을 중심으로 재편되면서 자본은 매우 신속하게 탄력적으로 인력을 운용하고 있다.

## 다. 조선업의 사내하청 중심의 생산전략 : 정규직 고용유지와 사내하청 확대

2000년대 이후 조선업 사내하청은 원청의 규모를 압도할 정도로 급격하게 확대되면서 조선업에서 사내하청 생산을 주도하는 역할을 담당하고 있다. 은수미(2008: 128-130)는 기업의 노사관계 전략을 A형(high-road 전략)과 B형(low-road 전략)으로 구분하고 있는데, B형 전략의 특징으로 1) 외부노동시장에 의존 2) 간접적 노무관리 3) 반노조적 4) 수량적 유연화/인건비 절감 추구 5) 독자적인 노무관리 부재라고 규정하면서 사내하청의 활용은 '한국적 B형 전략'이라고 규정하고 있다. 이러한 점에서 조선업은 '한국적 B형(low-road) 전략'의 전형적인 예라고 할 수 있다.

1990년대 이후 조선업의 노동시장처럼 급격하고도 극적으로 내부구성의 변화가

---

20) 1990년대 이후 한국조선업의 외형적인 성장수치는 한국조선해양플랜트협회에 가입한 9대 조선소의 수주량, 건조량, 수주잔량을 통해서 확인할 수 있다.

나타난 곳을 한국의 다른 산업에서는 찾아보기 어려울 정도이다. 이를 확인하기 위해서 1990년 이후 조선업의 직영과 사내하청의 인력추이를 통해서 살펴보고자 한다. 한국조선해양플랜트협회에서는 회원사들을 대상으로 조선업의 종사자들을 직능별로 사무직, 기술직, 기능직으로 구분해서 집계하고 있다. 사무직은 조선소 내의 생산 및 판매, 운영전반을 관리하는 업무를 담당하고 있으며, 기술직은 선박 설계파트 및 선박건조기술 개발자들이 중심이다. 그리고 기능직은 조선소 작업현장에서 직접 일을 하고 있는 소위 생산직을 지칭하는데, 기능직 인력 현황에 대해서는 1990년부터는 원청(직영)과 사내하청(하도급)으로 구분해서 집계를 하고 있다.

사내하청의 고용규모 추이를 확인하기 위해서 우선 1990년 이후 9대 조선소의 전체 고용규모의 추이를 살펴보면 1990년 54,090명에서 2000년 79,776명으로 증가했다. 이와 같은 증가세는 2008년 전세계적인 금융위기 직후인 2009년까지 이어져 2009년에는 140,954명까지 늘어났다. 중간에 일시적으로 인원수가 약간 감소한 적은 있었지만 금융위기의 여파로 2010년 9대 조선소의 전체 고용인원은 8천여 명이 감소하여 전년대비 가장 많은 수가 감소하였다. 이후 수주량이 바닥을 치고 다시 어느 정도 상승을 하면서 전체 고용인원은 다시 상승하였으며, 2012년도에는 약 154천여 명으로 9대 조선소의 고용인원이 사상 최대치에 도달하고 있다. <표 6>에서 직종별로 고용인원 변화추이를 살펴보면 사무직은 2000년대 7천명 수준에서 2008년 8,179명으로 최고 수치를 기록하나 2009년 5,808명으로 급감하여 불황기에 가장 먼저 고용인원이 급감하고 있는 특징을 보이고 있다. 하지만 불황에서 급감했던 사무직은 이후 조금씩 늘어나서 2012년에는 다시 2000년대 중반 수준을 회복하고 있다. 기술직은 꾸준히 증가하다가 1998년 외환위기 이후 조선업의 수주량 급감으로 한차례 인원규모가 줄어들었던 적이 있다. 하지만 그 이후 다시 꾸준히 증가하다가 2000년대 후반에 급격하게 늘어나 2009년 이후에는 2만 명을 넘어서고 있다. 이는 선박수주의 증가와 해양플랜트 산업의 진출로 인해 기술직 노동력의 수요가 급격하게 증가하고 있기 때문이다.

조선업 종사자 추이에서 드러나고 있는 가장 두드러진 특징은 하청 기능직, 즉 사내하청 노동의 급격한 증가이다. 직영 기능직은 1990년대 중반까지 약 5천여 명 증가하나 이후 다시 감소하여 최근 직영 기능직 수는 20여 년 동안 천여 명이 증가하였다. 하지만 1990년대 이후 20여 년 동안 한국 조선업의 지속적인 성장과 생산량의 확대는 직영 기능직 인원이 고작 천여 명 증가한 것으로는 설명이 불가능하다. 이는 하청 기능직, 사내하청 노동의 증가로만 설명이 가능할 것이다. 사내하청 노동의 규모는 1998년 외환위기 이후 고용조정 과정에서 한 차례 줄어들기는 했으나 2000년대 이후 급격하게 증가하여 2002년을 기점으로 직

영 기능직 인원수를 추월하였다<sup>21)</sup>. 그리고 2010년 몰랑감소로 인해 사내하청이 한 해 사이 7천명이 줄어들었다<sup>22)</sup>. 하지만 2011-12년도에는 다시 사내하청 인원이 증가하고 있으며, 2012년도에는 90,342명으로 역대 최고 수치를 기록하고 있으며, 직영 대비 비율도 251%에 이르고 있다<sup>23)</sup>. 그리고 업체별 하청인력 현황은 대체로 대형 조선소보다는 중형 조선소에서 사내하청 노동을 활용하는 비율이 월등하게 높게 나타나고 있었다.

<표 6> 9대 조선소 직능별 고용규모 추이

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%
1991	5,301	6,756	33,518	7,582	53,157	22.6%
1992	5,500	7,095	32,450	7,778	52,823	24.0%
1993	7,198	7,336	31,637	10,549	56,720	33.3%
1994	9,211	9,040	36,979	15,371	70,601	41.6%
1995	7,333	11,775	39,236	18,986	77,330	48.4%
1996	7,419	12,679	40,478	20,777	81,353	51.3%
1997	6,481	11,726	40,370	19,222	77,799	47.6%
1998	6,219	12,077	38,088	19,321	75,705	50.7%
1999	6,234	10,425	36,320	18,665	71,644	51.4%
2000	7,181	10,420	36,215	25,960	79,776	71.7%
2001	6,901	10,930	36,434	32,417	86,682	89.0%
2002	6,820	11,037	36,068	40,288	94,213	111.7%
2003	7,182	11,331	36,232	38,937	93,682	107.5%
2004	7,388	11,578	36,314	42,040	97,320	115.8%
2005	7,042	12,081	35,750	49,831	104,704	139.4%
2006	7,027	14,431	36,524	55,862	113,844	152.9%
2007	7,755	15,791	36,886	70,744	131,176	191.8%
2008	8,179	17,535	37,565	71,586	134,865	190.6%
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%

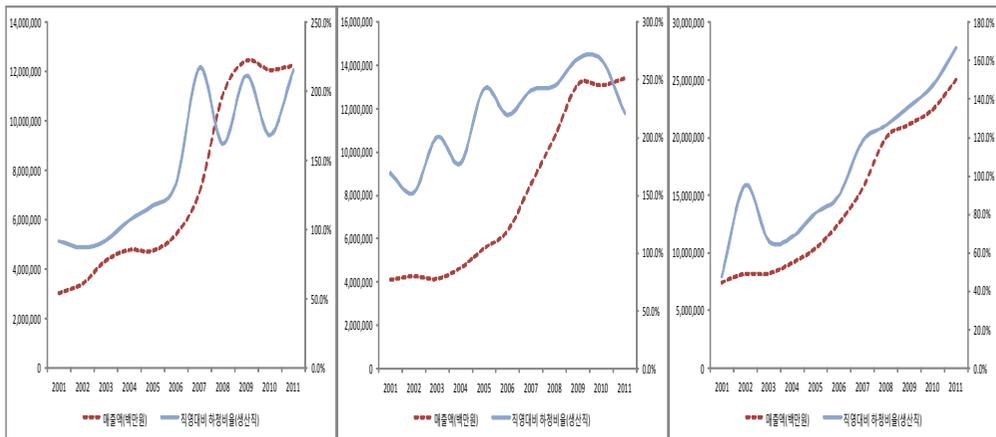
21) 조선업에서 이와 같은 드라마틱할 정도로 사내하청 노동자 수가 급격하게 증가한 이유로는 1990년대의 노동시장의 전반적인 구조변화의 양상만으로 설명하기는 힘들다. 1987년 노동자대투쟁 당시 현대중공업에서 이미 ‘하청노동 철폐’ 구호가 나왔을 정도로 그 이전부터 조선업에서는 사내하청 노동을 충분히 활용하고 있었다. 그리고 노동자 대투쟁의 결과로 하청노동의 직영 전환이 이루어졌다. 그 결과 1990년도에 사내하청 노동의 규모는 상대적으로 축소된 상태였던 측면도 있다.

22) 2010년에 처음으로 하청 인력이 감소하여 70,534명으로 나타나고 있다. 이는 2008년 전세계적인 금융위기 이후 수주량이 급감하면서 고용조정을 하는 과정에서 사내하청을 중심으로 인력조정을 했기 때문에 나타난 결과이다.

23) 1990-2012년 전체 한국의 연도별 직능별 고용규모 현황은 <부록>의 <표 1> 9대 조선소 직능별 고용규모 추이를 참고할 것.

\* 자료 : 한국조선해양플랜트협회, 『조선자료집』, 각년도.

아래의 <그림 7>은 2001년 이후 빅3 조선업체들의 매출액 추이와 업체별 기능직 중 사내하청 비율을 함께 표시한 것인데, 이를 통해서 2000년대 한국 조선업의 성장이 사내하청 노동을 기반으로 이루어져 왔음을 단적으로 확인할 수 있다. 즉, 2000년대 한국 조선업은 최고의 호황기를 누리면서 급성장하였는데, 이처럼 급성장하는 과정에 노동집약적 산업인 조선업에서 추가로 필요한 노동력은 사내하청으로 대부분 충원해왔다. 이는 소위 조선업의 ‘빅3’라고 하는 현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업 모두 2000년대 매출액의 증가와 직영대비 사내하청 비율의 증가가 거의 일치하고 있는 사실에서도 확인할 수 있다.



<그림 7> 2001-2011년 대우(왼쪽), 삼성(중간), 현대(오른쪽)의 매출액(점선) 및 사내하청 비율(실선)

\* 출처 : 전국금속노동조합(2013), 한국조선해양플랜트협회, 『조선자료집』, 각년도

2000년대 한국 조선업에서 사내하청 노동자들이 전체 직영 기능직 대비 60~300% 이상을 차지하면서 ‘하청주도적인 생산’이 이루어지고 있다. 또한 동일한 작업장 내에서 정규직과 사내하청이 함께 작업을 담당하고 있다는 공통점이 있지만 조선업에서는 대체로 생산과정에서 직종·업무의 분업에 기반을 두고서 원청 업무/사내하도급 업무가 대체로 구분되고 있다. 하지만 조선업에서의 전반적인 노동과정 관리·통제전략은 원청에서 일원화하여 관리하고 있으며, 공간적인 구획을 넘어서는 ‘하도급화’의 사례는 극히 찾아보기 힘들기에 작업공정에 대해서는 ‘형식적 이원화, 실질적인 일원화 관리전략’이라고 할 수 있다. 물론 조선업

노동과정의 전반적인 관리와 통제는 원청회사에서 사내하청 노동자들에 대한 관리·통제가 사내하청업체를 우회하여 간접적으로 이루어지고 있다. 달리 말해 제조업 노동과정에서 고용형태에 따른 실질적인 이원적 관리·통제는 사실상 불가능하다. 따라서 조선업 사내하청의 활용은 불법파견 가능성이 상당히 많음에도 불구하고 형식적으로만 우회하고 있다고 할 수 있다. 아울러 조선업의 경우에는 공정별 분화가 한층 더 빠르게 진행되면서 작업과정에서 원청과 사내하청의 ‘통합’과 함께 형식적인 업무상의 ‘분업’의 성격이 강해지고 있다. 이와 같은 업무의 ‘분업’으로 인해 조선업 사내하청은 불법파견의 속성과 합법도급의 속성이 혼재되어져 있다고 할 수 있다.

## 라. 사내하청 노동의 확산과 내부 분화 : 물량팀 확산

조선업에 이처럼 사내하청 노동자의 규모가 확대되면서 과거와는 달리 사내하청 내부에서의 분화가 다층적으로 나타나고 있다. 이는 단순히 사내하청 노동을 활용하던 기존의 양상에서 하청계약의 핵심적인 특징인 ‘거래관계의 이중적인 속성’ - 경제적 거래관계와 고용관계가 중첩 - 으로 인해 2-3차 하청과 같이 다층적으로 심화된 것이라고 할 수 있다. 그 결과 전통적으로 존재하고 있었던 1차 사내하청 뿐 아니라 다단계 물량팀(또는 ‘물량떼기’)이 등장하게 되었으며, 나아가 조선업 업체규모와 연동하여 지역적으로도 차이가 나타나고 있다.

**[자료 7] 진단총평 - 물량팀 실태**

○ 사내 협력사 물량팀의 운영 실태는

- 공정 완료 기간에 물량팀 투입운영
  - 사내 협력사(제1하도급)가 일정기간에 공정노무계약을 체결하고 **작업기간 단축을 위해** 추가로 공정별로 추가 인원 투입됨.
  - 이 경우 공정별 팀장과 계약을 맺고 추가인원을 투입하며 **주로 야간작업에** 투입되고 있는 것으로 파악됨.
- 사내 협력사가 제2하도급업자와의 계약체결 방식
  - 처음부터 물량팀에게 공정별 계약을 체결함.
  - **밀폐 공간, 선하부내 작업 등의 유해·위험하고 까다로운 작업** 전체적인 공정을 물량팀과 계약을 체결하는 것으로 파악됨.

## [자료 8] 진단총평 - 물량팀 실태 2

### ○ 물량팀 근로자의 조직 형태는

- 사내 협력사 구성(본공) : 소장, 총무, 반장 등으로 협력사 직원만으로 구성됨.
  - 공정별 팀장 : 팀별 물량장을 중심으로 구성됨
- 물량팀 근로자 조직형태 : 공정별 팀장 일명 작업전문가가 필요한 인원을 확보하는 것으로 파악됨.
  - 공정별 특히 용접, 도장, 가공, 조립 등의 분야에서 1명의 팀장이 적게는 10명, 많게는 30명 정도의 근로자를 확보하고 필요에 따라 투입하는 형태를 보임.
- **외형상으로는 등록된 사내 협력사의 근로자로 나타남.**
  - 4대 보험가입(**산재 보험 가입은 협력사 사장이 가입함**)
- **소사장제** 등과 같은 유형으로 작업팀장이 운영하는 것으로 파악됨.
  - **일부는 개인사업자등록을 가지고 있는 경우도 있음.**

※ 물량팀에 관한 사실적인 파악은 어려움이 있으며, 물량팀에 관한 객관적인 자료 역시 파악하기 어려움

자료 : 현대중공업 종합안전보건진단 2014.06

<그림 8> 물량팀 실태 (현대중공업 종합안전보건진단.2014.06. 재인용)

\* 출처 : [www.the300.kr/newsView.html?no=2014100714207631497](http://www.the300.kr/newsView.html?no=2014100714207631497)

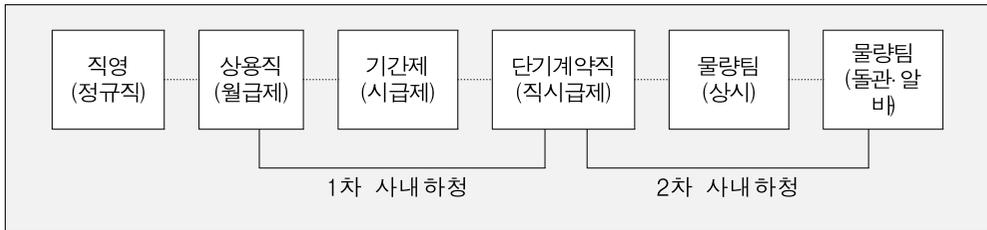
한국의 조선업에 이처럼 사내하청 노동자의 규모가 확대되고 생산과정에서 주축이 되면서 과거와는 달리 사내하청 내부에서의 분화가 중층적으로 나타나고 있다. 이는 사내하청의 고용이 확대되면서 자연스럽게 나타나고 있는 결과라고도 할 수 있다. 한국의 조선업이 이와 같이 사내하청 중심의 생산체제를 구축한 이후 나타나고 있는 조선업 노동시장에서의 변화 양상들이 어떻게 나타나고 있는가를 살펴보도록 하자.

하청의 진화과정은 일반적으로 초기에 단순 외주 방식의 사내하청 활용이 나타났다가 점차 시간이 흐를수록 다단계 형식으로 변모하는 경향들이 나타난다. 조선업 사내하청에서도 기존의 1차 사내하청(사내하청업체에서 하청 노동자들을 직접 고용)이 폭발적으로 증가한 이후, ‘물량팀’이라고 불리는 2-3차 사내하청이 점차 확산되고 있다는 점을 특징으로 지적할 수 있다. 그 결과 사내하청 노동자는 기본적으로는 1차 사내하청(본공)과 2-3차 사내하청(물량팀)<sup>24)</sup>으로 구분이 이루어지고 있다. 그리고 1차 사내하청은 다시 ‘상용제’와 ‘기간제’로 구분되고, 2-3차 물량팀 노동자들 역시 ‘상시적인 물량팀’과 ‘돌관(돌발)/알바 물량팀’으로

24) 2-3차 사내하청 노동자들의 경우 어떠한 형식으로든지 원청에서 직접 채용하는 경우는 절대 없다. 이러한 점에서 ‘물량팀’은 2-3차 다단계 하청구조 방식으로 조선업 노동시장에 편입되어 있다고 할 수 있다.

구분되어 존재하고 있다<sup>25)</sup>. 그리고 사내하청업체 직접고용의 성격과 물량팀의 성격이 혼재되어져 있는 직시급제<sup>26)</sup> 사내하청 노동자들이 존재하고 있다.

1차 사내하청의 경우 상대적으로 경력이 오래된 고속련 노동자들의 경우 월급제 노동자(단, 월 300시간 근무와 같은 근무시간의 조건이 있음)와 1차 사내하청업체에 갓 입사한 시급제 노동자로 구분이 된다. 그리고 물량팀은 과거 직영이 가장 기피하는 사상작업을 하는 파워그라인더공 등과 같이 선박 건조 업무 분야 중 일부 고속련 업무 분야를 중심으로 아주 단기간동안 집중적으로 활용되어져 왔었으나, 시간이 지날수록 물량팀 방식의 사내하청 노동 활용이 점차 확산되고 있다. 현재는 고속련 업무 분야를 넘어서 취부, 용접, 족장 등 선박건조의 거의 대부분의 직종으로 물량팀이 확산되고 있을 뿐만 아니라, 활용 양상 또한 단기·일회성 하청에서 상시·고정적 하청의 양상도 나타나고 있는 상황이다.



<그림 9> 조선업 사내하청 노동의 분화

\* 1차 사내하청의 상용제와 기간제를 2-3차와 다르다는 의미에서 사내하청업체 내에서는 ‘본공’이라고 하기도 함.

이와 같은 물량팀의 확산에 대해서 조금 더 구체적으로 살펴보면 조선업 노동시장에서 주목할 점은 과거 소위 ‘돌관(돌발) 작업’을 중심으로 한시적으로 활용하였던 물량팀이 일정 정도 상시화되어 물량팀 하청 노동자들 내부에서 ‘상시 물량팀’과 ‘돌관/알바 물량팀’으로 구분이 되고 있다는 점이다. 그 결과 물량팀의 존재양상은 1) 2-3개 1차 하청업체와 초단기 돌관(돌발) 작업을 하는 물량팀과 2)

25) 지역별-업체별로 이들을 지칭하는 명칭은 다소 차이가 있다. 건설현장에서 공기단축을 위해서 방납없이 공사하는 것을 돌관작업이라고 하는데, 사내하청업체에 물량이 늘어나서 급하게 투입되는 노동자들에 대해서 ‘돌관’, ‘돌발’이라고 지칭하고 있다. 이는 ‘돌관’과 발음과 의미가 유사한 ‘돌발’도 일반화되어 사용되고 있는 것으로 짐작된다.

26) 직시급제는 시급제의 변형된 형태로 시급에 각종 수당과 퇴직금을 포함해서 지급하는 방식이다. 따라서 일반적으로 시급제보다는 시급이 높게 책정되어져 있다. 연장근로수당도 직시급에 포함되어져 있기 때문에 직시급 노동자들은 노동시간이 길어지면 노동자에게 불리하고, 정시에 퇴근하면 유리하다.

1년 정도의 기간 동안 사내하청업체-물량팀장 간의 계약 체결을 통해서 물량팀을 활용하는 상시화된 물량팀들로 구분이 된다. 기본적으로 대형 조선소에서는 1차 사내하청의 재하청 형태인 물량팀 활용을 형식적으로는 금지하고 있다. 하지만 울산 지역의 현대중공업이나 현대미포조선의 경우에는 사내하청 업체당 최소한 팀 정도의 물량팀은 조선소 내에서 상시적으로 활용하고 있었으며, 거제 지역의 대우조선해양이나 삼성중공업에서도 물량팀으로 일하는 사내하청 노동자들이 존재하고 있다<sup>27)</sup>.

물량팀으로 일하는 노동자들에 대해서는 기본적으로 4대보험 등의 관리가 잘 안되고 있다. 원청에서는 물량팀 노동자들에 대해서 전혀 관리를 하지 않고 있으며, 하청업체에서는 물량팀장을 통해서 관리를 하고 있기는 하지만, 하청업체에서 개별 물량팀에 대해서는 제대로 관리가 되지 않고, 또 잘 모르고 있는 상황이다. 즉, 하청업체에서는 물량팀장에게 일감을 주고서 부탁을 하지만 개별 물량팀 노동자들에 대해서는 제대로 파악을 하고 있지 못한 상황이다. 안전관리를 포함해서 하청 전반적으로 가장 큰 문제는 하청 중에서 재하청 물량팀의 경우에는 제대로 인원이 파악이 안되고 관리가 명확하지 않은 상태이다. 이러한 상태에서 중대재해가 발생하는 경우에는 책임소재가 명확하지 않은 문제가 있다. 즉 산재가 원인 파악도 힘들고 사후적인 대응도 매우 어려운 측면이 있다.

이와 같은 조선소 사내하청 노동자들 중에서 점차 물량팀이 확산되고 있다는 현실이 한국의 조선업 노동시장에서 확인되고 있지만, 대형조선소의 물량팀 활용과 중소형조선소 및 블록공장에서 물량팀 활용에도 다소 차이가 나타나고 있다. 대형조선소에서는 1차 사내하청이 기본적으로 가장 많은 상태에서 물량팀은 상시화된 물량팀 활용이 일정 규모로 존재하고 있으며, 돌관/돌발 작업 물량팀도 인력이 급한 경우에 함께 활용을 하고 있다. 하지만 중소형조선소 및 블록공장에서는 1차 사내하청이 거의 없는 상태에서 심장 방식으로 계약을 통해서 옮겨 다니는 물량팀이 대다수이면서, 돌관/돌발 작업을 하는 물량팀도 함께 활용하고 있다<sup>28)</sup>.

이와 같은 물량팀은 형식적인 재하도급 금지 규정으로 ‘빅3’ 조선업체에서는 중소형 조선업체들과 비교했을 때 상대적으로 활용정도가 낮은 편이었다. 하지만 2010년 이후 대형 사업장에서도 사내하청 활용에 변화가 나타나고 있다. 대형

---

27) 물량팀 하청 노동자들은 대형 조선소의 엄격한 출입통제로 인해 원칙적으로는 대형 조선소 사내하청으로 출입이 불가능하다. 이러한 출입 문제를 우회하기 위해서 주로 상시화된 물량팀 노동자들은 형식적으로는 1차 사내하청 소속으로 하는 경우들이 많고, 돌발 작업을 하는 물량팀 노동자들의 경우 1차 하청업체에서 만들어주는 소위 ‘가라’ 출입증을 이용하고 있었다.

28) 그러나 2000년대 중반 이후 대형 조선소의 해양플랜트 사업부 비중이 확대되면서 빅3의 사내하청이 확대되고 있으며, 그 중에서도 물량팀 비중이 증가하고 있다. ‘빅3’ 해양플랜트 사업부의 사내하청 확대는 뒤에서 추가로 살펴볼 것이다.

조선소들이 2007년 이후 해양플랜트 사업부문에 본격적으로 진출하면서, 빅3 대형 조선업체들에서도 물량팀 사내하청 노동자들의 활용이 급격하게 증가하고 있다.

“(현대중공업에서) 기존 상선 쪽에서는 외부물량팀을 별로 쓰지 않는 편입니다. 그런데 해양(플랜트) 쪽에는 본공(1차 사내하청)은 몇 명 안되고 물량으로 운영하는 회사도 있습니다”(현대중공업 산재자 인터뷰)

이처럼 일반 상선건조보다 더욱 노동집약적인 해양 및 플랜트 제작 과정에서 대규모로 필요한 인력들을 하청업체에 의존하고 있으며, 하청업체들은 이러한 노동력 수요를 자체적으로 충원하지 못하면서 해양 플랜트를 중심으로 물량팀이 급격하게 확대되고 있다.

<표 7> 조선소 규모별 사내하청 활용 방식

	대형 조선소	중소형 조선소/블록 공장
1차 사내하청	기본적으로 1차 사내하청 활용이 원칙이고, 사내 하청노동자들의 7-80% 정도 차지	1차 사내하청이 없거나 거의 없는 상황. 받아들일 일을 거의 다단계 도급 방식으로 처리
물량팀	상선부문은 급한 물량 처리를 위해 주로 활용하며 비중이 상대적으로 낮음. 하지만 해양플랜트 사업부에는 물량팀 급증하고 있음	대부분 물량팀 형식으로 사내하청 노동자들이 이동하고 있으며, 상시화된 물량팀과 돌발/알바 물량팀이 공존하고 있음

이와 같이 1차 사내하청보다 물량팀이 점차 확산되고 있는 이유는 조선업의 해당 주체별로 구분해서 해석할 수 있다. 우선 원청업체의 입장에서는 하청업체에서 재하청을 하든 말든 일단 관리하기가 용이하기 때문이다. 특히 물량의 변동이 심한 조선업에서 1차 하청업체를 바로 짜르기는 힘든 상황에서 재하청이나 물량팀 활용하는 것을 재하도급 금지 규정에서 불구하고 사실상 묵인하는 것은 사내하청 노동시장의 분화에 따른 ‘2차 유연화 전략’이라고 할 수 있다. 원청에서는 적정 생산규모를 유지하기 위해서 일시적으로 물량이 없다고 1차 하청업체들을 없애버리는 대단히 어렵다. 따라서 1차 하청업체는 유지하되, 물량팀을 통해서 일정 정도 인력 수급 원활하게 하기 위해서 묵인을 하는 것이라고 할 수 있다. 사내하청업체의 입장에서는 그 결과 현재 1차 사내하청 업체와 소속 노동자들은 물량팀을 ‘고용의 안전판’으로 어느 정도 고용이 보장되고 있는 있는 상황이다.

즉, 1차 사내하청 업체의 인력활용에서 고용의 유연성 확보를 위한 완충장치(buffer) 역할을 몰량팀이 하고 있다. 즉, 조선업 1차 사내하청 노동자들의 고용 안정을 보장해주기 위해서 하청업체에서 몰량팀 하청노동자들을 활용하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 사내하청노동자들의 입장에서는 몰량팀 노동자들의 경우 대부분 조선업종 근무경력이 오래된 숙련노동자들인데, 일감이 많을 경우에는 몰량팀 노동자들이 가장 임금 수준이 높으면서 동시에 상대적으로 자유롭다는 점 때문이다.

그 결과 2000년대 이후 사내하청 노동자들은 지속적으로 증가하고 있는 상황에서 숙련 수준이 높은 사내하청 노동자들이 점차 늘어날 수밖에 없는 상황에서 몰량팀 하청 노동자들이 지속적으로 증가할 수밖에 없는 구조적인 압력이 작동하고 있다고 할 수 있다.

마지막으로 사내하청 확산, 특히 몰량팀의 확산으로 나타나는 문제점들을 살펴볼 필요가 있다. 이는 산업안전보건 문제를 포함하여 조선업 전반에서 여러 문제점들을 노출시키고 있기 때문이다. 이는 개별적 노동권 차원과 집단적 노사관계 차원으로 구분해서 지적할 수 있을 것이다. 첫째, 비공식적인 고용관계가 대부분인 몰량팀 내의 고용관계의 특성으로 인해 최소한의 노동기본권조차 빈번하게 배제되는 경우들이 많다. 구체적인 내용으로는 연장이나 특근 수당 등을 제대로 지급받지 못하거나 휴일휴가 등에서의 차별과 같은 개인적인 노동기본권을 침해받는 경우들이 대부분이다. 둘째, 집단적인 노사관계에서 필요한 단결권 등의 노동기본권을 보장받지 못하고 있으며, 나아가 원청 및 하청업체들이 노동조합 결성움직임을 사전에 차단하기 위하여 ‘블랙리스트’를 공유하면서 노동조합 결성을 통한 노동기본권 보장의 길이 사실상 봉쇄되어 있다.

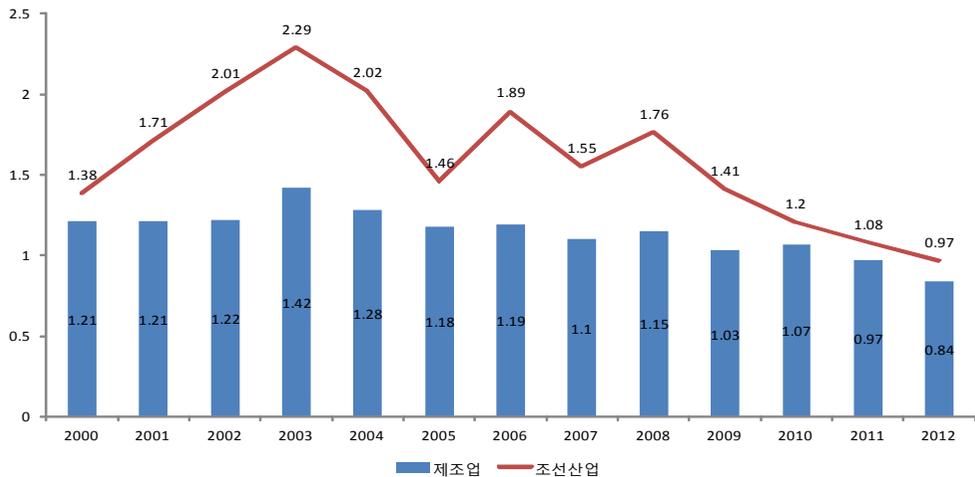
마지막으로 조선업종의 건조 및 발주 몰량 변동에 따라서 몰량팀 사내하청 노동자의 고용불안이 상시화되고, 이와 연동하여 하청 노동자들의 소득 역시 불안정하여 장기적인 삶의 계획을 세우기에 불안정한 점이 있다. 그리고 몰량 재하청이 빈번하게 나타나는 경우에 1차 사내하청 노동자와 몰량팀 사내하청 노동자간 갈등이 야기될 수도 있다. 이와 같은 문제점에도 불구하고 앞으로도 몰량팀 사내하청 노동자들이 점차 늘어갈 가능성은 매우 크다.

## 마. 조선업 재해율 현황과 재해위험 특성

조선업은 표준산업분류에서 제조업의 하위범주에 속한다. 따라서 2000년대 이후 조선업의 산재현황 및 재해율을 살펴보기에 앞서 조선업이 포함된 제조업 재해율 추이를 함께 살펴보도록 하자. 우선 제조업종은 한국의 전체 재해율보다 높

다. 이는 도소매, 음식숙박업, 금융, 교육 등의 서비스산업이 포함된 전체 산업보다 상대적으로 위험한 업무가 많고, 작업장 내 위험요인이 많은 건설업이나 제조업의 재해율이 높을 것이라는 일반적인 예상에 부합하는 결과라고 할 수 있다. 구체적으로 제조업의 재해율은 2000년대 초반 1.2%대에서 2000년대 중반 이후에는 1.1%대, 그리고 2011년 이후로는 재해율 1 이하로 낮아져서 재해위험은 여전히 높기는 하지만 점차 낮아지고 있음을 확인할 수 있다.

같은 기간 조선업(선박및보트건조수리업)의 재해율은 일반적으로 제조업종 내에서도 재해율 높아서 제조업 평균보다 항상 높게 나타나고 있다. 이와 같은 결과는 중후장대형 장치산업인 조선업에서는 추락, 충돌, 부딪힘 등의 전통적인 유형의 재해들이 다른 제조업보다 높기 때문이라고 할 수 있다. 구체적으로 조선업 노동자들이 노동조합을 통해 집단적으로 근골격계 질환으로 산재신청 및 승인이 이루어졌던 2003년의 경우 재해율은 2.29로 매우 높았으며, 이후 조선업의 재해율은 제조업 재해율보다는 상대적으로 높으나 제조업과 마찬가지로 2000년대 중 후반 이후 최근까지 지속적으로 낮아지고 있다.

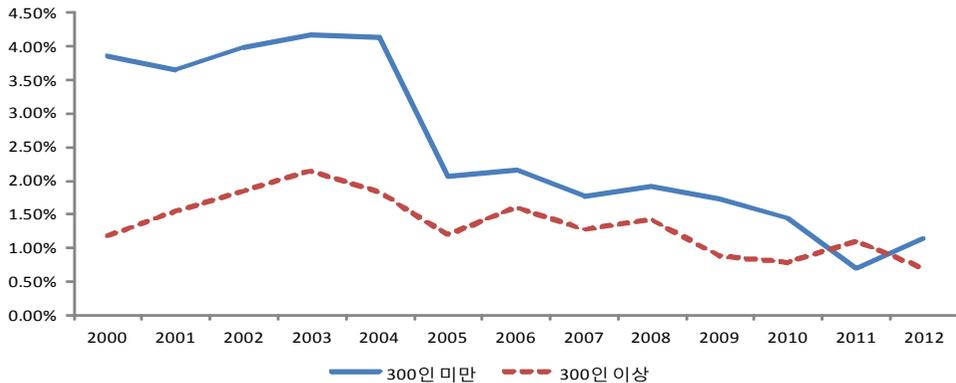


<그림 10> 제조업과 조선업의 재해율 비교(2000~2012)

\* 출처 : 노동부, 「산업재해분석」, 각년도.

이와 함께 2000년대 조선업의 업체규모별 재해율 추이를 살펴보면 2000-2012년 기간 동안 300인 미만 사업장의 재해율이 300인 이상 사업장의 재해율보다 월등하게 높게 나타나고 있다. 2011년의 경우 300인 미만의 재해율이 일시적으로 급격하게 낮아지고 있는데, 이는 2008년 전세계 금융위기 이후 2~3년의 시

차를 두고서 중소형 조선소들의 위기가 2011년도에 본격화되면서 300인미만 중소형 조선소들의 가동률이 급격하게 낮아졌기 때문에 재해율도 낮아지고 있다. 2012년도에는 위기의 충격에서 다소 벗어나면서 300인 이상보다 재해율이 높아지고 있다. 그리고 2000년대 중반 이후 300인 미만과 300인 이상의 격차는 줄어들고 있다.



<그림 11> 조선업의 업체규모별 재해율 비교(2000-2012)

\* 출처 : 노동부, 「산업재해분석」. 각년도.

조선업에서 업체규모별 재해율을 확인한 결과 300인 미만 사업장의 재해율이 300인 이상인 사업장의 재해율보다 높게 나타나는 것은 안전시설 및 장비 등에 대해 300인 이상 대기업의 투자가 월등히 많고 노동자들의 노동시간 및 작업환경 또한 대기업 사업장이 상대적으로 좋기 때문에 나타나는 결과라고 해석할 수 있다. 기존 산업재해 통계자료를 이용해서 조선업은 다른 산업 뿐 아니라 제조업 내에서도 산업재해의 위험이 높으며, 조선업 내에서는 300인 이상의 대기업보다는 중소기업의 재해율이 더 높다는 점을 확인할 수 있었다.

그러면 조선업의 고유한 특성으로 인한 재해위험 요인들을 간략하게 살펴해보도록 하자(김영주의원실, 2004의 내용을 바탕으로 필자가 재정리).

첫째, 작업 특성상 중량물의 취급이 많으면서 동시에 작업장 이동도 매우 많다. 일반적인 선박의 블록제작공정은 <Block조립 → 의장작업 → 도장작업 → 탑재> 등으로 이어지고 있는데, 일련의 작업과정에서 구조 및 설비의 설치 및 해체가 빈번하여 사고 위험이 상존하고 있다. 그리고 중량물 취급 및 이동시 중장비 사용의 과다로 대형사고가 일어날 수 있는 요인이 상시적으로 존재하고 있다. 이와 같은 중량물 취급이 많기 때문에 조선업 노동자들은 충돌 및 협착(끼임), 전도

(넘어짐) 등의 재해가 빈번하게 나타나고 있다.

둘째, 고소작업장이 상시적으로 존재하고 있다. 건조선박은 대형 철구조물로 조립되기 때문에 작업장의 높이가 2~10미터이상의 고소작업이 많다. 이로 인해 추락이나 낙하물에 의한 연속적인 사고발생가능성이 매우 높으며, 또한 사고발생 시 중대재해로 이어지고 있다. 이로 인해 조선업에서는 추락재해가 많으며, 또한 높은 곳의 물체가 떨어져서 인명에 피해를 주는 낙하재해의 위험도 매우 높다.

셋째, 선박구조상 협소하거나 밀폐된 공간이 많아 재해위험이 많다. 밀폐구역은 많으면서도 환기시설미비 등으로 발생할 수 있는 중대재해 및 질식의 위험성이 항상 내재되어 있다.

넷째, 한정된 공간 내에서 혼재작업이 필연적이다. 동일 공간 내에서 화기작업, 도장작업, 의장작업 및 선체 용접작업 등 작업공정간의 마찰이나 간섭현상의 불가피하게 발생하면서, 작업 진행과정에서 조금이라도 잘못된 소통이 이루어지면 곧바로 대형사고로 이어질 가능성이 매우 높다. 밀폐공간에서의 작업 및 혼재작업으로 인해서 용접작업 중 화재나 폭발이 발생할 가능성이 크고, 또한 산소부족으로 인한 질식사도 나타나기도 한다.

다섯째, 이와 같이 작업현장의 위험이 상존하고 있음에도 불구하고 작업환경의 잦은 변화, 활발한 노동력 이동으로 인해서 작업과정에 대한 통제가 매우 어렵다. 수시로 변화되는 작업환경 속에서 건조되는 선박의 종류 역시 다양해서 작업환경에 대한 대응력이 매우 어렵다. 이러한 점에서 조선업은 재해위험이 높으면서도 이에 대한 효과적인 통제가 힘들기 때문에 재해율이 높게 나타나고 있다.

최정우 외(2008)은 선박건조과정에서 주요한 공정을 11개로 분류하고 있다. 하지만 선박인도 직전의 공정인 '시운전'<sup>29)</sup>의 경우에는 재해위험이 매우 낮다고 판단하여 제외하고, 아래의 <표>와 같이 10개 공정에 대해서 공정별로 주로 활용하는 장비/설비와 주요한 재해유형을 추출하고 있다.

---

29) 선박건조과정에서 최종 공정인 '시운전'은([그림 4-2] 참고) 조선업에서 사내하청 노동자들이 전혀 배치되고 있지 않는 공정 중의 하나이다. 그리고 시운전은 정규직의 전환배치 선호도 높은 공정이다.

<표 8> 선박건조 공정별 기인물 및 주요 재해유형

공정	기인물(장비/설비)	주요 재해유형
강제하역	크레인, 지게차, 트레일러, 트럭, 바지선	협착, 충돌, 전도
전처리	도장설비, 컨베이어설비, 클리닝 설비	협착, 충돌, 전도, 폭발
절단가공	컨베이어설비, 가스절단기	협착, 충돌, 전도, 무리한 동작
성형가공	프레스, 가열토치, 절곡기	화재/폭발, 화상, 무리한 동작
소/중조립	크레인, 용접기, 체인블록, 그라인더, 자동용접기, 트레일러	협착, 충돌, 감전, 전도, 화재/폭발, 산소결핍, 무리한 동작
대조립	크레인, CO2/자동 용접기, 트레일러, 곤도라, 리프트, 이동식 사다리, 체인블록, 유압잭, 그라인더	협착, 충돌, 전도, 감전, 화재/폭발, 가스질식, 무리한 동작
도장	도장설비, 그라인더, 콤프레셔, 비방폭형 전기설비	유기용제 중독, 추락, 소음, 화재/폭발, 가스질식, 협착, 무리한 동작
P.E.의장	크레인, 트랜스포터, 고소차, 자동용접기	추락, 전도, 붕괴, 낙하비래, 무리한 동작
탑재	크레인, 곤도라, 리프트, CO2 용접기	협착, 충돌, 낙하비래, 분진, 추락, 질식, 화재/폭발, 무리한 동작
진수의장	크레인, 도장설비, CO2 용접기, 통신설비	추락, 화재/폭발, 감전, 전도, 무리한 동작

\* 출처 : 최정우 외(2008: 16-17)

## 바. 원하청관계와 작업 분배 : 고강도·위험 작업의 사내하청화

한국의 조선업에서 사내하청 노동자들이 더 많을 뿐 아니라 작업장 내에서 사고나 질병의 위험이 높은 작업을 사내하청 노동자들이 많이 담당하면서 작업장 내에서의 재해 위험이 사내하청 노동자들에게 전가되고, 집중될 수 있다. 이 부문에서는 작업장 내에서 재해위험의 전가실태를 확인하고, 고강도 작업과 위험작업이 어떻게 사내하청에게 집중되고 있는가를 확인하고자 한다.

우선 작업장 내에서 원하청 간 재해위험이 전가가 나타나기 위한 전제조건으로 작동하고 있는 구조적인 요인으로 원청업체에서 작업진행 전반에 대해서 전체적으로 계획 및 관리를 하고, 하청업체에서는 이러한 원청의 작업 계획을 수행하는 위치에 놓여져 있다는 점을 지적할 수 있다.

“원청에서는 1년 동안 배를 만들 계획을 선포로 작성해서 각 도크장별로 분배를

합니다. 이런 점에서 일차적으로 모든 물량 배분 및 작업배분에 대해서는 원청이 관리하고 있습니다. 협력사(사내하청업체)에서는 원청에서 내려온 오더를 받아서 자기 식구들 데리고서 일을 하고 하청노동자들만 관리를 하고 있습니다.”(현대중공업 사내하청 노동자)

이와 같은 조선업 내 원하청관계에 의해 규정되는 구조적인 조건은 사내하청 노동자들은 원청의 정규직 노동자들이 작업하기를 꺼리는 위험하고, 힘든 업무들을 사내하청 노동자들이 대부분 수행하게 되는 중요한 요인으로 작동하고 있다. 그러면 사내하청 노동자들이 힘들고 어려운 일을 하면서 재해위험에 노출되고 있는 실태를 확인해보도록 하자.

선박건조부에서 가장 기본적이고 핵심적인 용접작업을 하는 사내하청 노동자의 설명을 통해 구체적으로 어떻게 작업장 내에서 원청과 사내하청의 업무가 차이가 나는지를 확인할 수 있다.

“원청과 하청의 업무차이는 건조부를 예로 들면 상대적으로 쉬운 용접부위는 원청이 담당하는데, (그들이 하는) 배 가운데 부문 등이 상대적으로 불안정한 자세로 일하는 공정이 별로 없습니다. 반면 하청들은 선수나 선미 부문의 작업을 주로 담당합니다. 선수나 선미는 거의 몸을 반으로 접어서 용접해야 하는 곳들이 엄청나게 많이 있습니다. 그렇게 일하다보면 몸에 무리가 와서 산재당할 확률도 매우 높습니다.”(현대중공업 사내하청 노동자)

즉, 같은 부서에서 직영과 사내하청이 함께 일을 하더라도 상대적으로 쉬운 일을 직영이 하고 힘들고 불편한 작업은 사내하청이 전담해서 하고 있다는 점을 설명하고 있다. 이는 비단 건조부의 용접 작업 뿐 아니라 조선소 작업 전반에 걸쳐서 나타나고 있는 관행이다. 즉 동일한 부서에서 같은 직종의 일을 원청과 하청이 함께 할 때 작업배치에서 원하청 간에 차이가 나타나고 있다.

이처럼 동일한 공간에서 상대적으로 작업이 용이한 업무를 원청이 담당하는 문제 뿐 아니라 공정 자체가 힘들고 어려운 일들을 사내하청이 사실상 전담하고 있는 양상도 함께 나타나고 있다. 선박건조공정 중에서 직영 노동자들이 가장 꺼리는 업무는 사상 및 도장 업무이다. 사상 작업은 조선소 내 업무 중에서 가장 힘들며, 도장은 페인트 사용으로 인해 유해한 작업이기 때문에 노동자들이 꺼리고 있다는 점은 인터뷰에서도 자주 확인했던 내용이다. 특히 사상 작업이 고된 노동이라는 점은 다음의 인터뷰에서 확인할 수 있다.

“(처음에) 조선일도 모르고 들어왔다가 그라인더(사상작업) 하다가 이걸 도저히 못하겠다 싶더라구요. 그래서 용접을 배워야겠다고 (마음먹고는) 그만두고 다른 데 가서 용접 배워서 다시 들어 왔습니다.”(현대중공업 사내하청 노동자)

조선소에서 사상작업은 사내하청 노동자들이 전담하고 있다는 점에서 근골격계 질환, 분진 등의 위험에 사내하청 노동자들이 직접적으로 노출되고 있다고 할 수

있다.

도장공정 역시 거의 대부분 사내하청 노동자들이 일을 하고 직영은 일부 공정만 담당하고 있다. 도장공정 내에서도 작업의 난이도에서 차이가 있는데, 도장공정의 한 사내하청 노동자는 작업장 내에서 일부 직영이 하는 일과 사내하청이 하는 일을 다음과 같이 구분해서 설명을 하고 있다.

“(도장작업 중에) 아주 정말 그 편한 거 있잖아요. 일하는 조건에서 불편한 사항이 별로 없는 곳은 직영이 하구요. 배 내부로 들어가서 일하는 건 직영이 하는 경우는 없어요. 거의 대부분 배 바깥쪽을 직영이 맡아서 하죠. (도장공정에서 일이 편한 후반 작업인) 조인트 부분에 용접을 해야되는데 그런 부분은 직영이 하죠.”(현대중공업 사내하청 노동자)

또한 직접생산 공정은 아니지만 생산지원 업무 중에서 건조중인 선박의 대조립 과정에 10~20m 높이에서 용접이나 도장작업을 작업자들이 안전하게 할 수 있도록 발판을 설치해주는 ‘족장’ 업무는 높은 곳에서 강한 바람으로 인해 추락사고 및 심지어 사망사고도 종종 일어나는 매우 위험한 작업이다<sup>30)</sup>. 사상이나 도장 작업은 거의 95% 이상 사내하청이 하고 있다고 할 수 있으며, 족장 작업은 따로 분리해서 하청을 주기에다 쉽기 때문에 모든 조선소에서 족장 업무는 전원 사내하청이 담당하며, 직영은 사내하청 노동자들이 제대로 족장 작업을 했는지 검사만 담당하고 있다<sup>31)</sup>. 그리고 작업장 내에서 충돌이나 협착사고가 잦은 운반 업무의 경우에도 거의 사내하청 노동자들이 일을 하고 있었다.

조선소 내에서 이와 같은 정규직과 사내하청의 업무 분담은 단순히 도장 공정에서만 해당되는 것이 아니고, 거의 전 부서에서 동일한 양상으로 전개되고 있다. 그리고 이처럼 힘들고 위험한 업무를 사내하청이 하는 것에 대해서 원청의 정규직 노동자들은 나름대로 그 이유를 설명하고 있다.

“(조선소 작업 중에서) 사상이나 도장(작업)이 일이 힘들어요. 근데 그걸 배 만드는데 안할 수가 없자나요. 그러니까 사상이나 도장은 자꾸 외주를 쓰자고 그러는 거죠. 우리도 나이가 들면서 힘든 일은 하기가 싫어요. 젊을 때 힘든 일 많이 했으니까 나이 들어서 좀 편한 일 하도록 (회사나 노조에서) 배려해줬으면 하는 마음도 솔직히 있습니다. 이러다보니 (노동)조합이랑 회사랑 외주(사내하청) 쓰는데 ‘공생관계’가 이루어지는 거라 생각합니다.”(현대중공업 정규직 노동자)

이와 같은 작업장 내 조건에서 산업재해, 특히 산재사망과 같은 중대재해가 사내

---

30) 실제 2014년 3월 현대중공업에서 족장작업을 하던 사내하청 노동자들이 추락사하는 사고가 발생하기도 하였다.

31) 대우조선해양의 사례를 살펴보면 족장업무는 생산지원팀에서 관리하고 있는데, 생산지원팀 중에서 발판지원(족장)은 직영 76명, 사내하청 759명으로 사내하청이 압도적으로 높은 비중을 차지하고 있다(2012년 대우조선해양 인력현황).

하청 노동자들에게 집중되고 있다. 정규직 노동자들 역시 사내하청 노동자들에게 중대재해가 집중되고 있는 현실에 대해서는 인정을 하면서 이에 대해서 노동조합이나 회사 차원에서의 대책이 필요하다는 점을 지적하고 있다.

“(사내하청과 관련해서) 사망사건이 일어나는 것은 정규직이 아니고 비정규직(사내하청)입니다. 열악한 환경 속에서 일을 하다 보니깐... 진짜이것을 한곳에 모아서 투쟁이나 그런 걸 해야 하는데... 비정규직들 임금도 작지만 열악한 상태에서 일을 한다는 게 마음이 아픕니다. 본조(노조)나 민주노총이나 좀 신경을 써줘야 해요.”(전국금속노동조합, 2007: 221)

이러한 점에서 정규직 노동자들의 고령화는 정규직 노동자들이 고강도·위험 직무를 사내하청에게 떠넘기는 중요한 요인 중에 하나가 되고 있다. 고강도·위험 직무를 10년 이상 장기간 해왔던 정규직 노동자들은 소속된 원청 현장관리팀 및 노동조합에게 경(輕) 직무로의 ‘배치전환’을 지속적으로 요구하고 있다. 그리고 실제 정규직 조합원이 경직무로 배치전환 된 이후에 남게 되는 고강도 작업은 정규직 신규채용이나 다른 정규직의 이동으로 업무가 진행되는 것이 아니라 사내하청의 총원으로 이어지고 있다.

## 사. 재해위험의 전가 : 조선업 중대재해의 사내하청 집중 원인

한국 조선업에서 정규직보다 압도적으로 많은 사내하청 노동자들이 위험하고 힘든 작업들을 대부분 전담하고 있다는 점에서 사내하청 노동자들은 정규직 노동자들보다 높은 재해위험에 노출되고 있다고 할 수 있다.

앞서 조선업종의 회사규모별 재해율 현황에서도 300인 미만 기업의 재해율이 300인 이상 대기업의 재해율보다 상대적으로 높게 나타나고 있다는 사실은 재해 위험에서 대기업과 중소기업 간에 차이가 나고 있다는 점을 확인할 수 있다. 그렇다면 동일한 사업장 내에서 대기업인 원청과 중소기업이라고 할 수 있는 사내하청의 재해율의 차이는 어떠한가를 확인할 필요가 있다. 하지만 현재 동일 사업장 내에서 원청과 사내하청의 산업재해에 대한 비교연구를 진행한 사례는 박종식(2013)을 제외하면 찾아볼 수 없는데, 이는 자료에 대한 접근이 매우 어렵기 때문인 것으로 추정된다.

제한점이 있지만 박종식(2013)이 산재보험 자료를 기반으로 원청과 사내하청 업체들의 재해율을 비교한 결과에서는 예상과 달리 원청의 재해율이 사내하청의 재해율보다 더 높게 나타나고 있다. 원청의 재해율이 더 높게 나타나고 있는 원인은 추가로 분석이 필요할 것이지만, 같은 연구에서 원청과 사내하청의 사망만인율을 확인한 결과는 2000년대 중반 이후 사내하청의 사망만인율이 원청보다

높게 나타나고 있는 것으로 나타나 사망재해와 같은 중대재해의 위험이 사내하청 노동자들에게 집중되고 있다는 사실은 확인할 수 있다.

2010년대 이후 조선업체들 중에서 사망사고가 집중적으로 발생한 경우가 3차례 있었는데, 단편적이기는 하지만 이와 같은 사례들을 통해서 재해위험이 전가되고 있다는 점을 간접적으로 확인할 수는 있을 것이다. 2011년 말~2012년 초 삼호중공업의 산재 사망자 4명 중 3명, 2012년 11월~2013년 1월 대우조선해양의 산재 사망자 4명 중 3명이 사내하청 노동자였으며, 2014년 3~4월 현대중공업에서 발생한 7건의 사고에서 산재사망 8명 전원이 사내하청 노동자들이었다.

그러면 이처럼 사내하청 노동자들에게 재해위험이 전가되면서 중대재해가 집중적으로 발생하고 있는 원인을 찾아볼 필요가 있다. 특히 원청 노동자들은 산재사망과 같은 중대재해의 위험에 상대적으로 덜 노출되는 것과 비교하면서 원인을 찾아볼 필요가 있을 것이다. 이는 크게 구조적인 요인과 시스템적 요인으로 구분해서 살펴볼 필요가 있다.

조선 사업장 현장에서 일을 하고 있는 사내하청 노동자들은 ‘원청의 공기(공사기간)단축 압력’이 하청노동자들에게 중대재해가 집중되고 있는 주요한 원인이라고 지적하고 있다.

“하청 사고원인은 원청에서 작업을 재촉하면서 공기단축을 요구하면서 사고가 발생하는 경우들이 대부분이라고 보시면 됩니다. 시간 넉넉하게 주고 안전조치 다 하고서 작업하면 그런 하청 산재사고들은 엄청 줄어드는 것입니다.”(현대중공업 사내하청 노동자)

원청업체에서는 선박을 인도하기로 한 날짜를 맞추지 못하는 경우 지체에 따른 위약금을 물어줘야 하기 때문에 납기일정 준수를 위해서 공사기간을 단축하라고 계속 요구할 수 밖에 없으며, 이와 같은 요구는 위계적 작업장 구조를 따라서 사내하청에게 고스란히 전달될 수 밖에 없으며, 이와 같은 지시사항에 대해서 사실상 협의가 불가능한 상황에서 사내하청 업체에서는 이를 수용하게 된다. 즉, 공기단축의 압력이 작동하고 있는 상황에서 노동자의 안전보다는 수익창출을 위한 속도경쟁을 하게 되면서 안전이 등한시되고 있다. 이러한 점에서 공기단축이 재해위험 전가와 재해발생의 직접적인 원인이 되고 있다는 설명은 조선업의 원하청관계라는 구조적 요인에 대한 지적이라고 할 수 있다.

“진수일정을 못맞추면 회사(원청) 입장에서는 개런티를 못받고 오히려 물어줘야 한다. 그러다보니 공기단축 압력이 있는 건 사실이다. 얼마전에 LPG선에서 화재 사고가 난 이후 LPG 선종에 대해 노동부에서 작업중지 명령을 내렸다. 그런데도 진수일자는 일주일밖에 남지 않으니깐... 안전관리자도 없이 용접을 하다가 또 적발되었다. 그런데 하청업체에서는 “자기들한테 얘기하지 말고 위에 가서 얘기를 하라” 이렇게 말한다. 아마 위에서(원청)에서 시킨 것 같다. 이런 일들이 비일

비재하다. 회사 입장에서는 진수날짜, 공기일정을 맞추는게 제일 중요하다.”(현대중공업 정규직 노동자)

또한 선박인도 예정일까지 작업이 끝나지 않을 것 같은 경우, 사내하청 업체에서는 업체에 소속된 1차 사내하청 노동자들만으로 업무량을 채우지 못할 것으로 예상되면 물량팀 사내하청 노동자들을 투입하게 된다. 즉, 원청의 공기단축 압력은 물량팀 사내하청의 확산되며, 이로 인해서 작업장 내 안전보건을 위한 통제가 약화되면서 사내하청 노동자들의 재해위험은 더욱 높아질 수밖에 없게 된다.

“보통 선주사에서 회사에 배를 발주할 때 5~10척 정도 동일한 선박을 주문한다. 그러면 처음에 건조하는 배에 대해서는 10만 맨아워가 투입으로 예상을 한다. 그런데 실제로는 11만 맨아워가 투입되었다 치자. 그런데 앞서 만든 배와 동일한 선박을 그 다음번에 만들 때에는 8~9만 맨아워를 투입해서 만들라고, 원청에서 압력을 행사한다. 실제 그렇게 예상하고서 납기일을 계약한다. 회사에서는 이미 한 번 만들었으니까 두 번째 세 번째는 노하우가 생겨서 더 적게 들지 않을 거냐고... 이런 상황에서 두 번째 이후 선박 건조할 때는 직영이 다 처리를 하지 못하니까 하청이나 물량팀을 추가 투입해서 일을 처리한다. 일정준수를 해야하기 때문에... 이러다보니 악순환이 반복되고, 공기단축, 납기일정 준수 압력은 계속 심해진다. 하청업체에 대해서도 맨아워를 산정할 때도 당연히 동일한 배를 여러 척 만들면 줄어드는 것으로 가정한다. 그러니까 하청업체 입장에서는 시간을 더 많이 하거나(연장근로나 특근), 사람들 더 많이 투입해야 하거나 둘 중에 하나를 선택할 수밖에 없다.”(현대중공업 정규직 노동자)

그 결과 사내하청 노동자들 중에서도 물량팀의 투입이 늘어나게 되면서, 작업장 내 안전보건 시스템은 형해화되면서 안전에 대한 책임 소재 자체가 불분명해진다. 이처럼 안전보건 시스템이 제대로 작동하지 않으면서 노동자들의 안전불감증도 높아지는 원인이 되고 있다.

## 아. 제도의 지체 : 사내하청 노동자들의 산재은폐와 안전보건제도 배제

앞서 살펴본 바와 같이 조선업의 선박제조 공정에서 정규직보다 더 많은 공정을 사내하청 노동자들이 담당하고 있다. 이러한 조건에다가 사내하청 노동자들은 하청업체들을 자주 옮겨다니면서 체계적인 안전보건교육을 진행하기 어려우며, 안전보건교육을 하더라도 그 효과가 반감되면서 사업장 안전보건 수준 향상의 걸림돌이 되고 있다.

조선업의 사내하청 노동자들은 소조립, 곡가공, 도장, 취부, 족장/운반, 사상, 용접 작업 등에서 추락, 낙하물 사고 및 중형물 압사·협착, 나아가 폭발 및 질식사 등의 산재사고가 다발하는 업무를 주로 담당하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이처럼 힘들고 위험한 업무를 작업장 내에서 사내하청 노동자들이 주로 담당하고 있으나 <산안법>에서 월 1회 의무적으로 실시하도록 규정하고 있는 작업에 대한 안전보건교육은 거의 이루어지지 않거나, 형식적으로 참가 서명만 받는 방식으로 진행이 되고 있다.

산안법으로 정해진 월 2시간의 산업안전보건교육이 그나마 하청노동자들을 보호하기 위한 거의 유일한 제도이지만 현실에서는 제대로 지켜지고 있지 않다. 매달 실시되는 정기 산업안전교육은 소속 하청업체의 사장이나 소장이 주관하여 실시되며, 정규직의 아침 조회 시간에 하청업체별로 별도의 조회가 진행되면서 이 시간을 이용하여 하청업체에서는 업무관련 지시사항을 알려주는 것과 더불어 생산 품질, 안전교육, 그리고 업무태도 등에 대한 간단한 교육을 진행한다고 한다. 산업안전교육은 사내하청업체에서 자체적으로 진행하고 있는 경우에는 원청에서 정규직 노동자들을 대상으로 안전보건교육을 하는 동일한 시간에 하청업체에서 자체 교육을 진행하고 있었으며, 하청업체에서 독자적으로 시간을 확보해서 교육을 진행하는 경우는 거의 없었다.

동일한 사업장 내에서 정규직과 동일한 위험에 노출되고 있는 사내하청 노동자들의 산업안전교육은 오히려 원청업체에서 일괄적으로 진행하는 것이 교육내용의 구성 및 내용에 있어서도 더 타당할 것이다. 하지만 원청에서 사내하청업체의 산업안전교육을 진행하게 되면, 사내하청업체의 독립성을 훼손하게 되어 불법파견의 소지가 있다는 이유로, 사내하청 노동자들의 안전교육이 별도로 진행을 하고 있었다. 이와 같은 형식논리가 오히려 사내하청 노동자들의 안전하게 작업할 권리, 산업재해를 당하지 않을 권리를 침해하고 있는 것이라고 할 수 있다.

또한 기본적인 안전장비에서도 사내하청 노동자들은 차별을 경험하고 있었다.

“현장에서 안전관련 소모품을 많이 쓰고 있는데, 사내하청 노동자들이 쓰고 있는 소모품들은 질이 별로 안좋다. 그리고 소모품의 양이 상대적으로 적기도 하다. 원청 노동자들이야 필요하면 언제나 가져다 쓸 수 있지만, 하청 노동자들에게 지급되는 소모품들은 기본적으로 부족한 상황이다. 그리고 안전화나 안전장비의 경우 직영 노동자들은 입사와 동시에 지급받고 있지만, 사내하청 노동자들은 여기(현대중공업)에 들어와서 3개월까지는 자기가 사서 쓰고, 3개월 이후에는 하청업체에서 지급하는 것으로 알고 있다.”(현대중공업 정규직 노동자)

이러한 상황 하에서 위험을 직접 생산하고 있는 당사자인 원청업체에서 사내하청 노동자들에 대한 노동안전 문제에 대한 경시는 사내하청 노동자에 대한 산업안전 문제를 심화시키고 있는 상황이다. 조선 사업장은 중후장대형 중량물을 취

급할 뿐만 아니라, 용접, 도장 등 특수 물질 활용에 따른 각종 산업안전 보건상의 문제가 상존하고 있다. 그럼에도 불구하고 원청 사업체의 사내하청 업체·노동자에 대한 산업안전상의 책임 소홀로 인한 산업재해가 빈번하게 나타나고 있다.

하지만 앞서 언급한 바와 같이 사내하청 노동자들의 산재건수는 현대중공업의 경우 원청과 비교했을 때 산재건수가 1/4 정도 밖에 되지 않는 것으로 알려져 있다.(추후 자료 보완) 사내하청 노동자들이 원청 노동자들보다 훨씬 위험하고 힘든 일을 하고 있음에도 불구하고 이처럼 산재건수가 낮은 것은 사내하청 노동자들이 산재보험의 제도적 혜택을 거의 받고 있지 못하기 때문인 것으로 추정할 수 있다. 작업중 다치거나 질병에 걸리더라도 산재처리를 하지 않고 일반 건강보험으로 처리를 하는 ‘공상처리’의 관행이 사내하청 노동자들의 경우 일반화되어 있다고 할 수 있다. 즉, 사내하청 노동자들이 산재사고를 당하는 경우에도 산재보험으로 처리하기 보다는 하청업체의 강압 등으로 인해서 ‘공상처리’를 하는 경우가 대부분이었다. 그리고 이와 같은 공상처리가 어느 정도인지는 파악할 수 있는 자료가 사실상 전무한 상태이다.

하지만 사내하청업체 역시 원청의 하청업체 평가로 인해서 제도적으로 원청업체로부터 공상처리하기를 (암묵적으로) 강요받고 있기는 마찬가지이다. 대형 조선소 사내하청업체들은 1년에 소속 노동자들의 공식적인 산재사고가 2건 또는 3건<sup>32)</sup> 발생하면, 원청업체와의 물량 재계약을 할 수가 없기 때문에 하청업체들이 소속 노동자들에게 공상처리를 강요하고 있다. 원청에서는 하청업체에서 산재사고가 발생하면 벌점을 부여하고, 중대재해가 발생하면 해당업체를 교체하고 있는데 이런 관행들은 산재를 예방하고 감소시키는 것이 아니라 공상처리/산재은폐가 지속될 수밖에 없는 구조적 원인으로 작용을 하고 있다.

“하청업체에서는 산재인정을 잘 해주지 않으려고 하거든요... 회사에서는 산재신청서에 날인을 거부했습니다.”(현대중공업 산재신청 사내하청 노동자)

그 결과 심지어 많은 조선소에서 산재발생을 감추기에 급급해 사고발생시 안전규칙에 따라 처리하지 않는 경우도 빈번하였다.

“산재처리를 하면 재고용이 힘들 것이라고 하청노동자들이 생각하는 경향이 있다. (하청)업체에서는 산재보험료 줄이고 원청과의 재계약을 위해서 은폐를 시도한다. 현대중공업에서 사고가 났을 때 앰블런스가 출동을 하면 기록에 남기 때문에 법적 관리대상이 된다. 이런 이유로 몇 년 전에 (하청)업체 트럭에 실고서 나가다가 중간에 죽는 사건도 발생하기도 했었다.”(현대중공업 정규직 노동자)

---

32) 과거에는 사내하청업체에 산재가 3건 발생하면 계약을 해지한다는 의미에서 ‘산재 삼진아웃제’라고 했으나, 최근에는 2건만 발생하면 곧장 하청업체를 퇴출하는 ‘투아웃제’를 적용하는 원청업체들도 있다.

다른 한 편으로 조선업 사내하청업체에서 산재처리를 하게 되면 사내하청 노동자는 ‘산재 블랙리스트’에 오르게 되어서 다른 사내하청업체에 재취업이 어렵게 되는 일종의 ‘낙인 효과’(labeling effect) 때문에 공상처리가 만연하다고 한다. 아울러 사내하청 노동자들은 사내하청업체와의 마찰을 회피하고 재취업시의 불이익을 염려하여 산재처리보다는 공상처리를 ‘선택’하고 있었다.

“내가 다쳐서 산재(처리)를 받아야 되는데 회사에서 산재(처리)를 안 해주면 노동부(정확히는 근로복지공단)에 가서 얘기해야 하는데... 노동부에 얘기하면 그러면 내 이름이 원청 리스트에 떠버리는 거라. 그러면 나는 울산에서 조선소는 아무 데도 못 가는 거예요.”<sup>33)</sup> (현대중공업 사내하청 노동자)

이와 같은 상황에서 사내하청 노동자들의 부상을 산재처리 하겠다는 것은 지역 내 원청 사업장에 사내하청으로는 재취업이 불가능하게 된다. 물론 사내하청 노동자가 공식적인 산재처리를 강하게 요구한다면 산재처리로 할 수는 있지만, 대신 원청 및 사내하청업체에 주장이 강한 인물로 생각하여 산재처리로 건강을 회복한 이후에도 하청업체들 사이에서 기피인물로 낙인찍혀 재취업이 매우 어렵게 된다.

“(회사의 반대에도 산재신청 한 이후) 산재승인 나기 전에 4월초에 복직하라고 난리를 쳤습니다. 심지어 출근하라는 내용증명을 집으로 보내기도 했습니다. 그러다가 4월말에 산재승인을 받고 현재는 6월 22일까지 요양판정이 났습니다. 재수술이라서 회복이 더딘 편이라서 얼마전에 한차례 더 연장받아서 9월 22일까지 요양승인을 받은 상태입니다. 9월 이후 복직할 생각입니다. (복직은 받아줄 것이라 생각하시나요?) 안해주면 업체랑 계속 싸울 생각입니다.”(현대중공업 산재신청 사내하청 노동자)

그리고 산재보형제도의 적용에 있어서 사내하청 노동자들은 구조적으로 배제되고 있다. 이러한 사례를 사내하청 노동자들이 근골격계 질환으로 산재판정을 받기 어려운 현실을 통해서 확인해보자. 근골격계 질환과 같이 장기간 동일한 작업으로 인해 유발되는 산업재해는 ‘동일 사업장 내에서’ 3년 이상 근무해야만 ‘질병 유소견자’로서 판정받을 수가 있는 전제조건이 있다. 하지만 현재의 산재판정제도 하에서는 근속년수가 짧고, 작업장 이동이 빈번한 사내하청 노동자들은 근골격계 질환과 같은 질병은 산업재해로 판정받기가 매우 힘들다. 즉, 사내하청 노동자들은 물량에 따라 사업장 이동이 잦기 때문에 산안법에 따른 작업환경측정, 건강진단의 주기가 돌아오기 전에 이동하는 경우가 많은 문제가 있다. 질병이나 재해로 건강이 나빠진 노동자들은 이미 퇴출되고 건강한 노동자들만이 남

---

33) 이는 비단 거제지역 뿐 아니라 울산지역에서도 산재처리자 ‘블랙리스트’가 존재한다고 한다 (2011년 현대중공업 사내하청 노동자 및 노동조합). 그 결과 산재처리는 곧 지역의 원청 사업장 사내하청 재취업 불가로 이어지고 있는 상황이다.

아있기 때문에(소위 ‘건강한 노동자 효과’) 건강진단을 통해 하청 노동자들의 안전보건문제를 제대로 파악하기조차 쉽지 않다(고상백, 2006).

## 2. 우리나라 철강업의 특징

### 가. 철강업의 개요 및 특징

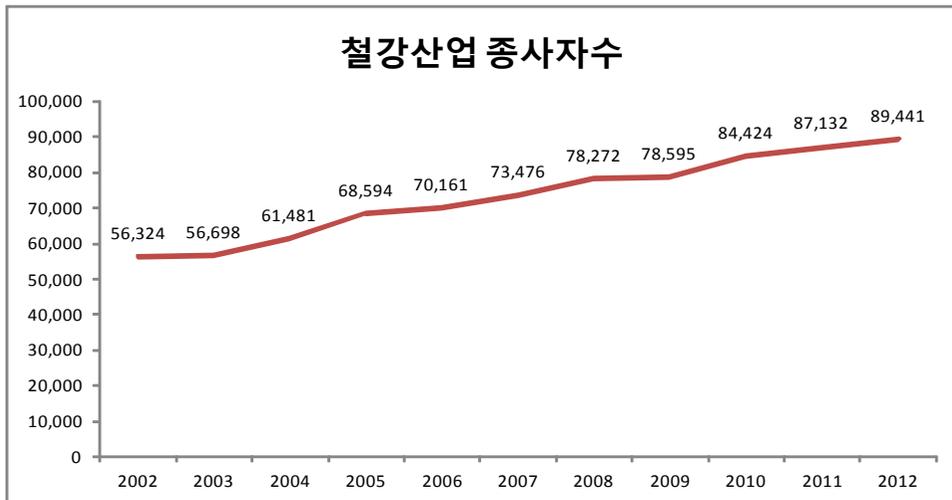
철강업은 기본적으로 대규모 자본집약적 장치산업으로서 규모의 경제가 큰 산업이며, 주요 산업에 필요한 기초소재를 제공하는 기간산업이라고 일반적으로 평가를 하고 있다. 철강업은 자동차 등의 전방산업과 원료, 에너지 등 후방산업의 생산을 유발시키는 연관효과가 큰 산업이기 때문이다. 특히 자동차, 조선 등 주요산업 원가의 7%~20%를 점유하므로 최종제품의 품질과 가격 경쟁력을 좌우할 정도로 중요 비중을 차지한다. 때문에 각국이 기간산업으로 보호, 육성하며 세계적으로 생산량 대비 교역량 비중이 낮은 경향을 보인다. 철강업은 또한 막대한 설비투자가 소요되는 자본집약적 장치산업이다. 자본집약도가 제조업 평균의 5배(일관 제철소는 6배)에 달하여 가동을 하라기 생산원가가 급증하는 특성이 있다. 즉 철강설비는 일시적인 조업감축 또는 중단이 어려워, 제품의 국제가격이 하락하는 경우에 대규모 적자가 발생하는 등 가격 변동에 민감한 산업이다.

2000년 기준으로 철강업의 총 산출액은 47조원에 이르며 전체 산업에서 차지하는 비중이 34%이다(한국은행, 2004). 특히 철강업이 소재를 제공하고 있는 철강수요산업까지 포함하는 경우에는 총산출액 비중이 31.2%로서 국가 경제에서 철강업의 중요성이 매우 크다고 할 수 있다. 철강업은 내수산업으로서의 산업적 특성을 갖고 있어서 수출률은 전체 평균에비해서 높지 않지만 수입비중은 해외 원자재의 수입량으로 인해 높은 편이다. 그러나 판재류 철강업의 경우에는 수출률이 비교적 높고 수입비중이 적어서 우리나라의 무역수지 개선에도 일조하고 있다.

그리고 철강업의 산업연관효과를 다른 산업과 비교한 결과 생산유발효과는 가장 높은 수준을 기록하고 있어서 다른 산업과의 연관관계가 매우 긴밀한 산업이다. 철강기업이 제품을 수요하는 후방연관산업으로는 원자재산업과 전력, LNG 등 에너지산업, 건설업, 기계산업, 물류산업 등이 있으며, 철강기업이 제품을 공급하는 전방연관산업으로는 자동차, 조선, 건설, 기계, 가전, 조립금속산업 등으로 철강업은 전후방연관효과가 큰 산업이라고 할 수 있다. 철강업의 원자재 수입 비중이 높다는 산업적 특성으로 인해서 부가가치유발효과는 비교적 낮고 수입유발효과는 높다. 한편 중간수요율과 감응도계수가 산업 평균에 비해 훨씬 상회하여 철강업의 전방연관효과가 매우 크며, 또한 중간투입율과 영향력계수도 산업 평균에 비해 높은 수준을 기록하여 후방연관효과도 비교적 큰 것으로 알려져 있다(최동용, 2007).

한국철강협회에 따르면 2004년 한국의 조강생산능력은 세계5위이며, 선진 철강국 대비 최신설비 보유, 안정된 조업기술, 저렴한 인건비 등으로 인해 가격경쟁력에서 선진국에 비해 다소 우위를 보이고 있다. 한편 철강업의 생산액은 84,463,716백만원으로 금속산업 생산액 중 전자와 자동차 다음으로 높은 비중을 차지하고 있지만, 고용규모는 자동차가 15%를 차지하는데 비해 고작 4.5%에 불과하다. 이는 철강업이 막대한 설비투자가 소요되는 자본집약적 장치산업의 특성에서 기인하는 것으로 이해할 수 있다. 보고서는 철강업의 사내하청 노동자들의 재해위험을 검토하는 것이 주목적이다. 따라서 철강업에 대해서 다양한 차원에서 접근이 가능할텐데, 여기서는 주로 고용과 관련된 지표 및 하청과 관련된 지표들을 중심으로 철강업의 전반적인 특징을 살펴보고자 한다.

철강업(D271)<sup>34)</sup>의 지난 10여년 동안의 고용동향은 2002년 56,324명에서 매년 꾸준히 늘어나 2012년에는 89,441명으로 나타나고 있다. 2008년과 2010년의 경우 전년 대비 5천명 이상 증가하는데 이는 현대제철 당진공장의 가동과 관련이 있을 것으로 추정되며, 고용동향만으로 살펴보았을 때 철강업은 2000년대 이후 꾸준히 성장하고 있음을 확인할 수 있다.



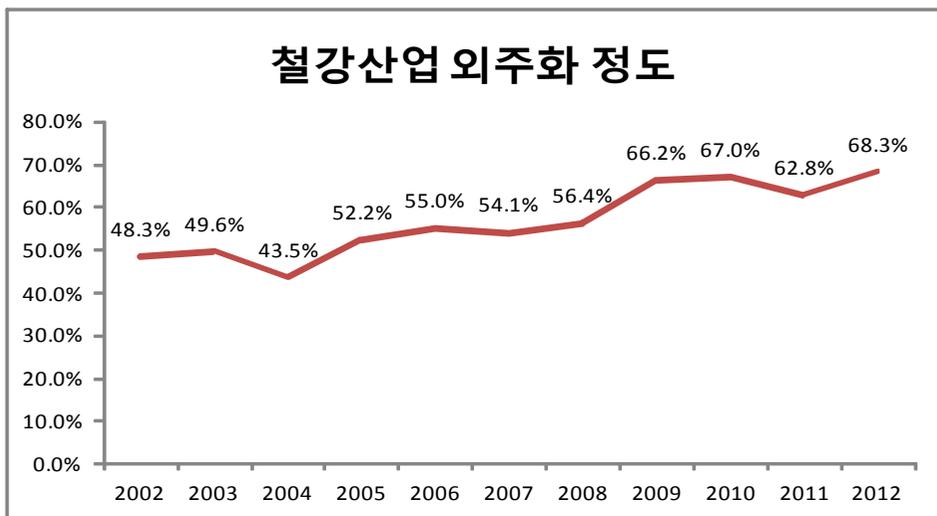
<그림 12> 철강업의 연도별 종사자수

- \* 출처 : 통계청 “광업제조업통계조사” 각년도([www.kosis.kr](http://www.kosis.kr)).
- \* 광업제조업통계조사의 경우 5인 이상 사업장이 대상임

34) 철강업의 경우 제조업 중에서 '제1차 철강제조업'을 대상으로 통계를 추출하였다.

철강업에서는 산업 초기부터 사내하청을 광범위하게 활용한 대표적인 업종 중의 하나이지만 전체 철강업의 사내하청의 규모는 제대로 파악할 수가 없다. 여기서는 철강업에서 사내하청 뿐 아니라 외주화를 통해 지급하는 비용을 직접 고용한 노동자들에게 주는 급여액과의 비중을 통해서 외주화 정도를 추정하고자 한다. 이를 철강업 외주하청 비율의 변화로 규정하고 철강업에서 '외주가공비/연간급여액'의 비율의 변화를 살펴보도록 하자.

'외주가공비/연간급여액'의 비율을 외주화의 정도(비율)라고 정의하였을 때 2002년 48.3%에서 2004년에는 43.5%로 한때 낮아지기도 했으나 이후 다시 지속적으로 상승하고 있으며, 2012년에는 외주화의 비율이 무려 68.3%에 이르고 있다. 즉, 철강업체들이 해당직원에게 지급하는 인건비의 약 2/3 이상을 외주 위탁 생산비용으로 활용하고 있다. 이처럼 외주화(하청) 비율이 계속해서 증가하고 있는 경향에 대해서는 철강업의 대기업들이 자체 내에서 고용을 통해 생산을 하기 보다는 외부하청업체, 혹은 사내하청업체로 생산업무를 이관하였음을 짐작케 하는 지표이다.



<그림 13> 철강업의 외주화 비율

- \* 출처 : 통계청 “광업제조업통계조사” 각년도([www.kosis.kr](http://www.kosis.kr)).
- \* 광업제조업통계조사의 경우 5인 이상 사업장이 대상임

다음으로 전체 철강업 노동자들의 임금수준을 살펴보도록 하자. 철강회사들이 종사자들에게 지급하는 총 급여액은 2009년을 제외하고는 매년 꾸준히 증가해왔

다. 2005년 1인당 급여액은 평균 3천 7백만원 수준이었다. 그리고 2009년의 경우 2008년 중반 글로벌 금융위기로 인해 전세계 총생산과 무역이 급감하면서 한국도 이러한 위기에 직접적으로 노출되었기 때문이다. 따라서 2009년의 경우 전 사회적인 차원에서 임금동결 분위기였고, 특히 철강업과 같이 세계 경제동향에 민감한 산업에서는 그 영향이 더 크게 나타났다. 그 결과 2009년과 2010년에 철강업 종사자들의 1인당 평균급여는 줄어들고 정체되었다. 하지만 2011년에 임금이 큰 폭으로 증가하여 1인당 평균 4천5백만원 수준이었으며, 2012년도에도 4천7백만원 정도 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 한국의 전체적인 임금수준 뿐 아니라 제조업 전반과 비교했을 때도 높은 편이라고 할 수 있다. 다만 철강업에서 원하청별 임금에 대한 정보를 확인할 수 있는 자료는 현재로서는 없었다.

<표 9> 철강업 종사자들의 연간 평균급여액

년도	총 급여액(백만원)	1인당 급여액(천원)
2005	2,591,660	37,783
2006	2,632,850	37,526
2007	3,042,789	41,412
2008	3,338,969	42,659
2009	3,177,962	40,435
2010	3,438,858	40,733
2011	3,971,927	45,585
2012	4,256,750	47,593

\* 출처 : 노동부 임금구조기본통계조사 각년도

철강업의 일반적인 현황과 특징에 대해서 간략하게 살펴보았다. 철강업에 종사하는 종사자의 비율은 꾸준히 증가하고 있지만 마찬가지로 기업들의 외주화 비율은 비율도 2000년대 이후 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 독점적인 지위를 누리는 철강업 원청기업의 역할이 점차 강화된 것으로 해석할 수 있다. 임금의 경우 제조업 평균보다는 높은 것으로 나타나고 있지만 원청과 사내하청의 임금수준에 대해서는 확인할 수가 없었다.

이 글은 이와 같은 간략한 철강업에서의 고용동향 및 하청비율의 변화에 주목하여 철강업에서의 하청구조에 대한 접근을 통해 철강업의 하청구조에 대한 현황을 파악해 보고자 한다.

## 나. 하청구조에 대한 논의와 철강업 하청구조의 특징

기간산업으로서의 속성으로 인해 철강업은 한국에서 본격적으로 전개되기 시작하면서부터 국가주도의 대규모 독점자본을 기반으로 생산의 집적과 집중이 이루어졌다. 이처럼 대규모 독점자본의 주도로 산업이 전개되면서 생산에 필요한 공정들을 대행하는 하청계열화가 철강업에서는 산업화 초기단계에서부터 광범위하게 나타났다는 것이 대체적인 평가이다<sup>35)</sup>.

철강업의 하청구조에 대해 논의하기에 앞서 먼저 하청구조 전반에 대한 일반적인 속성을 살펴보도록 하자<sup>36)</sup>. 제조업에서의 하청구조를 어떻게 유형화할 수 있을 것인가에 대한 논의는 거의 없지만 한국 사회에서 전개되고 있는 현상을 기준으로 몇 가지로 구분하여 하청구조 파악을 위한 접근을 시도해 볼 것이다.

하청계열화의 발전 및 하청구조의 심화에 대해서 우선 대기업인 원청업체와 하청업체의 ‘공간적 배치’를 기준으로 우선 외부하청과 사내하청으로 구분해보고자 한다. 자동차산업이나 전자산업 등에서 일반적으로 나타나는 유형으로 부품생산이나 부분공정 처리를 하청기업의 자체 내 공장에서 생산, 공급하는 ‘외부하청’의 형태가 있으며, 대규모공장에서 하청노동자가 제품 생산에 필요한 각종 부대작업 등의 간접부분과 부분공정을 주문 받아 대기업의 노동자와 함께 작업을 수행함으로써 대기업의 제품 생산에 참여하는 ‘사내하청’ 형태가 있다. 이러한 하청유형의 구분은 원청업체인 대기업과의 공간적 배치의 차이에 따라 분명하게 구분되고 있다.

또한 하청계열화 구조에서 외부하청의 경우는 원청업체와 하청업체간의 ‘거래방향’을 기준으로 두 가지로 구분할 수 있다. 이러한 기준에 따라서 대기업에서 생산한 1차 원자재를 공급받아서 하청업체에서 조립·가공하여 2차 업체 또는 시장에 제품을 판매하는 ‘조립·가공 하청’과 앞서 언급한 자동차산업에서 가장 특징적으로 나타나고 있는 최종제품의 생산을 위해 필요한 부품들을 대기업에 공급하는 ‘부품·소재 하청’으로 구분할 수 있다<sup>37)</sup>. 조립·가공부문의 경우 원자재를 대기업으로부터 공급받아서 또 다른 제품으로 조립하거나 가공하여 시장에 제품을 판매하는 경우가 해당되며, 부품·소재부문의 경우 부품을 생산하여 부품을 주문

---

35) 한국의 철강업이 초기부터 하청계열화에 기반을 두고서 산업이 성장하게 된 이유에 대해서는 대체로 일본의 철강업 발전 모델을 차용하면서 일본 철강업의 하청계열화 시스템도 함께 도입되었기 때문이라는 것이 일반적인 평가이다(김훈, 1991; 노동연구원, 2004; 염미경 2005).

36) 하청이 가장 발달한 산업은 일반적으로 알고 있듯이 건설업이다. 이 글에서는 압축적인 논의의 진행을 위해 제조업 및 제조업과 관련된 산업의 하청구조를 중심으로 하청구조에 대한 성격 및 속성 등을 살펴보면서 논의를 진행하고자 한다.

37) 이러한 구분은 산업연구원에서 하도급실태를 조사할 때 사용하고 있는 기준이다(산업연구원, 2006).

한 대기업에 공급(납품)하는 경우가 해당된다. 즉, 조립·가공 하청의 경우 대기업을 정점으로 대기업에서 하청기업으로 top-down 방식의 하청구조가 형성되고 있으며, 부품·소재 하청의 경우에는 대기업을 정점으로 아래에서 위로 올라가는 bottom-up 방식의 하청구조가 나타나고 있다고 할 수 있다.

사내하청의 경우에는 원청인 대기업과 법적으로 ‘하도급거래’ 계약을 맺고 있다. 이들은 대기업의 사업장 내에서 업무를 담당하고 있다는 점에서 외부하청과 차이가 있다<sup>38)</sup>. 사내하청은 다시 제조업 원청 사업장 내에서 생산공정에 핵심공정 또는 비핵심 공장에 투입되어 일을 하는 경우와 생산공정에 대한 업무 지원으로 구분할 수 있다.

이와 같은 하청계열화 구조에 편입된 하청업체들은 다음의 표와 같이 구분해 보고자 한다.

<표 10> 하청구조의 유형화

구분	하청구조			
	외부하청		사내하청	
공간배치				
하청속성	조립·가공	부품·소재	생산공정	생산지원
사례	철강	전자, 자동차	라인작업	청소, 경비, 서열, 포장

한국의 산업발전과 성장과정에서 산업별 하청계열화가 본격적으로 전개된 시기에는 다소 차이가 있을 수 있다. 하지만 하청구조, 혹은 하청체제가 형성되면서 기업들 간에 위계적인 구조가 형성되어 있다는 점, 특히 하청관계로 인해 대기업과 중소기업 간의 비대칭적인 관계를 구조화되어져 왔다는 점에 대해서는 부인하기 힘들 것이다. 선진국의 기업 생태계에서 관찰할 수 있는 대기업과 독립적인 중소기업 간의 유연하고 대등한 사회적 분업의 관계가 한국에서는 발전할 수 없었기 때문에 대기업들은 중소기업과의 거래를 원가 절감이나 비용 경쟁력 유지를 위한 주요한 수단으로 활용해 왔다. 이러한 관계 속에서 하청업체가/하청업체에 공급하는 제품의 단가를 일방적으로 결정하거나, 심지어 하청업체의 시간당 임금 수준조차 일방적으로 결정하는 양상이 일반화됨에 따라 중소기업들이

38) 이러한 원청과 사내하청업체의 관계에 대해서는 지난 몇 년동안 도급계약인지 불법파견계약인지에 대해서 계속 논란이 있어왔다. 노동계에서는 이러한 관계에 대해서 실질적으로는 인력공급에 불과한 불법파견이라고 계속 주장하고 있다(전국금속산업연맹·한국비정규노동센터, 2004). 그리고 사내하청 노동의 경우 용역계약이든 파견계약이든, 실제 고용주와 사용자 고용주가 다르다는 점에서 ‘대체고용’(alternative employment)이며, 이들은 고용형태상의 구분에서는 ‘비정규직’에 해당된다. 이들의 고용형태가 ‘비정규직’이라는 점에 대해서는 현재 노동계와 정부 모두 인정하고 있다.

절대다수인 하청업체들의 성장 잠재력과 경쟁력이 약화되고 하청업체 노동자들은 상대적으로 열악한 임금수준을 감내해야 했으며, 이들 업체들의 취약한 조건은 그들이 공급하는 제품의 품질이나 서비스의 질을 떨어뜨려 장기적으로는 대기업 자체의 건전한 성장 기반을 잠식하고, 산업발전의 선순환도 이루어지지 않는 결과를 초래하고 있다.

다시 철강업의 하청구조에 대해 살펴보도록 하자. 국내 철강업의 하청구조는 철강회사 내에서 하청관계를 맺고 있는 사내하청 업체들(생산공정 및 생산지원)과의 관계와 주로 고로업체인 포스코 및 현대제철에서 1차 철강제품을 공급받아서 가공하여 제품을 판매하는 외부하청 업체들과의 관계로 구분할 수 있다<sup>39)</sup>. 이러한 점에서 철강업의 하청구조는 고로 제철소와 전기로 제철소로 구분해서 살펴볼 필요가 있다. 따라서 산업연구원(2006)의 정의에 따른 하청관계에서 조립·가공부문의 하청관계는 철강업에서 사실상 고로 제철소와 중소형 철강업체들간의 관계라고 할 수 있다. 그리고 이와 함께 앞서 살펴본 하청구조의 유형에 따라서 철강업체 내의 원청-사내하청 간의 하청구조를 지적할 수 있다<sup>40)</sup>. 따라서 한국 철강업의 하청구조는 ‘조립·가공 중심의 총합적인 이중구조’라고 정의할 수 있을 것이다.

이와 같은 한국 철강업 하청구조의 ‘총합적인 이중구조’는 오랜 기간동안 지속되면서 산업구조적인 문제 뿐 아니라 기업간 격차 문제, 고용형태별 차이의 문제 등 제반 문제점들을 노정해왔다. 다시 말해 이러한 문제들의 핵심에는 총합적인 이중구조인 철강업의 하청구조가 차지하고 있다는 점을 지적하고자 한다. 국내 최고를 넘어서 세계적인 수준인 거대 철강기업 포스코를 정점으로 기업들 간에 수직적인 위계 관계가 구조화되어 온 철강업에서 대기업과 중소기업 간, 대기업과 사내하청 간의 임금, 근로조건 및 사회적 지위에서의 차이 및 차별은 그동안 당연한 것처럼 생각했다. 철강업에서 이와 같은 일방적인 비대칭적인 관계로 인해 하청업체 및 소속 노동자들은 임금 및 근로조건에서의 차별을 뿐만 아니라 중소 철강업체 노동자들의 노동3권이 형해화되고 있다. 하지만 임금 및 근로조건에서의 차별과 노동3권의 형해화, 특히 후자의 경우 가시적으로 드러나고 있지

39) 한편 후자의 하청관계는 대기업-중소기업 간의 관계, 특히 원자재의 공급을 독점하는 포스코의 시장지배력의 문제와 총합되어서 나타나고 있다.

40) 제철소 내에서 생산공정에 직접 투입되어 일을 하고 있는 사내하청 업체 및 노동자들의 경우 비록 원청인 제철소들에서는 핵심공정이 아니라 주로 보조작업에 투입을 하고 있다고 하지만 불법적인 사내하청 노동의 활용일 가능성이 매우 크다. 2004년을 전후로 사내하청 노동에 대한 불법성에 대한 논란이 사회적으로 제기된 이후, 과거와 같이 노골적으로 사내하청업체에 대한 개입과 간섭, 작업지시, 임률도급 방식의 기성금 지급관행 등은 대부분 사라지고 ‘진성도급’의 외양을 갖추고 있다. 하지만 생산공정에 사내하청 노동을 투입하여 활용하고 있다는 점에서, 특히 철강업의 생산공정이 전체적으로 하나의 생산라인이며, 이를 구분하여 관리 운영한다는 것 자체가 불가능한 상황에서 불법의 개연성은 매우 크다고 할 수 있다.

않지만 많은 사람들이 현실적으로 엄연하게 존재하고 있다고 말하고 있다. 그리고 이와 같은 중층적인 철강업의 하청구조는 사내하청 노동자들의 작업장 내 위험에 대해서도 중층적으로 영향을 미치면서 원청 노동자들보다 악화된 노동환경에서 위험에 노출된 채 일을 할 수 밖에 없다.

#### 다. 철강업종 사내하청 활용현황

철강업종에서 사내하청이 활용되는 시기는 국내 철강업의 역사와 궤를 같이한다. 포스코의 경우, 이미 최초 설비 당시 일본의 철강 설비를 도입하면서 일본의 사외공 제도 또한 수입하였다. 이러한 배경과 더불어 연속생산이 불가피하다는 생산공정의 특성에 따라 이미 철강업종에서는 1970년대부터 사내하청이 광범위하게 활용되고 있었다. 포스코가 사내하청을 활용하는데 있어 우선 다른 산업과 마찬가지로 경기 하강 국면의 유휴 인력 문제를 해결하는데 있어서 사내하청 노동자들의 해고를 통해 경기변동에 대한 안전판, 정규직 고용에 대한 안전판으로 활용해 왔다. 이를 위해 포스코에서는 사내하청업체에 업무를 맡기는데 있어서 철강의 생산과정상의 간접적이고 부수적인 직무를 주로 맡기는 것을 원칙으로 하고 있다. 즉, 원료운반, 적치, 보전, 보수, 포장, 결속, 적재 등 부가가치가 낮지만 상시적이고 고정적으로 반드시 필요한 업무에 주로 사내하청 노동을 활용하였다.

이는 철강업이 장치산업임에도 불구하고, 인건비 영향을 크게 받고 있기 때문이며, 철강업이 치열한 국제적인 가격경쟁 하에서 원가경쟁력에 의존하는 산업이라는 점과 노동생산성 향상에는 한계가 존재한다는 점 때문에 이를 돌파하기 위해서도 하청노동을 활용할 필요가 있는 것이다. 특히 1987년 노동자대투쟁 시기를 경과하면서 이와 같은 배경 하에서 사내하청의 비중이 급증하는 양상을 보였고, 외환위기 이후에는 '외주작업의 체계화, 정비부문의 생산성 향상, 외주관리 체계 효율화'를 목표로 사내하청 업체에 대한 관리 시스템을 한층 발전시켰다.

고용노동부가 2008년과 2010년에 실시한 사내하청 실태조사 결과를 바탕으로 금속산업 전반 및 철강업종부문의 사내하청 현황을 살펴보면, 조선업종과 더불어 철강업종의 경우 자동차산업에 비해 사내하청 비율이 높음을 알 수 있다. 한국비정규노동센터와 금속노조가 실시한 2007년 금속산업 비정규직 실태조사에서도 금속산업의 전체 고용규모 대비 비정규직 비율은 34.9%로 나타난 가운데 조선업이 177.2%, 철강업이 42.1%로 전체 평균 보다 높은 비정규직 비율을 보인 바 있다.

<표 11> 주요 철강업체들의 사내하청 활용 현황 (단위: 명, 개, %)

구분	2008				2010			
	원청 노동자수	사내하청 업체수	사내하청 노동자수	사내하청 비율	원청 노동자수	사내하청 업체수	사내하청 노동자수	사내하청 비율
현대제철 인천공장	2,231	21	1,081	32.6%	2,150	20	951	30.7%
현대제철 포항공장	1,671	18	1,000	37.4%	1,491	18	1,000	40.1%
현대제철 당진공장	1,134	17	759	40.1%	3,764	49	2,802	42.7%
현대하이스코 순천공장	409	13	523	56.1%	393	13	500	56.0%
현대하이스코 당진공장	392	12	358	47.7%	580	10	426	42.3%
비앤지스틸	485	5	76	13.5%	400	4	92	18.7%
포스코 포항공장	8,836	58	8,933	50.3%	8,836	58	8,933	50.3%
포스코 광양공장	6,278	44	7,610	54.8%	6,106	49	7,262	54.3%
합계	21,436	188	20,340	48.7%	23,720	221	21,966	48.1%

\* 자료: 고용노동부 사내하도급 실태조사

눈에 띄는 점은 포스코의 경우 55% 이상의 높은 사내하청 비율을 보이고 그밖에 금속노조로 조직된 정규직이 존재하는 여타 사업장에서는 사내하청 비율이 40%대를 보이는 데 반해, 현대하이스코 순천공장의 경우 예외적으로 포스코와 유사한 수준의 사내하청 비율을 보인다는 점이다. 이는 현대하이스코 순천공장에 금속노조 산하의 정규직 노조와 사내하청 노조가 공존하고 있는 상황과 관련된다 고 볼 수 있다. 비교적 일정한 조직규모를 유지하고 있는 사내하청 노조의 영향력에 제약을 가하기 위해 사측이 사내하청 비율을 비교적 높게 유지하고 있는 것이다. 나아가 절반을 상회하는 사내하청 비율은 정규직 노동자들로 하여금 1사 1조직이라는 금속노조 조직방침 하에서, 조직 통합시 노동조합의 주도권이 사내하청 노동자들에게 넘어갈 것이라는 우려를 거두지 못하게 하며, 따라서 정규직-비정규직 간의 연대를 가로막는 요인이 되기도 한다.

### 3. 우리나라 건설플랜트의 특징

건설플랜트 산업은 새로운 플랜트를 짓는 신축 및 증설 업무와 기존의 시설물을 대규모로 정비하는 대정비 업무로 구분된다. 특히 신증설의 경우는 해외 플랜트, 해양 플랜트 등의 다양한 영역이 존재하기도 한다. 현재 이 건설 플랜트 사업을 영위하는 기업 주체는 전문건설업으로 분류되어 있다.



<그림 14> 전문건설업체의 위치

\* 출처 : 대한전문건설협회 홈페이지

#### 가. 전문건설업의 정의

전문건설업이란 건설산업기본법에 따라 전문건설업 등록을 한 사업자가 건설공사의 각 공종별 전문공사를 직접도급 또는 하도급 받아 해당 전문분야의 시공기술을 가지고 공사를 수행하는 업을 말하며, 일반건설업에서 수립한 종합적인 관리계획을 토대로 시공을 담당하는 핵심적인 생산주체로서의 역할을 수행하고 있

다. 전문건설업 도입배경은 건설산업의 전문화와 하도급 계열화를 위하여 1975년 12월 면허제도를 도입하여 1976년 11월부터 전문건설업 면허제로 시행 후 1999년 등록제로 전환하였다.<sup>41)</sup>

## 나. 전문건설업 현황

우리나라의 전문건설업체 수는 현재 5만7천여 개가 등록되어있고 상용종업원을 가진 업체 수는 3만3천5백개에 가깝고 상용종업원 수는 약 3십7만6천 명가량 되는 것으로 나타난다.

<표 12> 전문건설업체 현황(2014년 9월 등록기준)

분야	업체수(개)	구성비	분야	업체수(개)	구성비
등록 계	57,232	100.0%	보링	874	1.5%
실내건축	4,521	7.9%	철도궤도	36	0.1%
토공	6,179	10.8%	포장	2,150	3.8%
미방조적	2,056	3.6%	수중	371	0.6%
석공	2,932	5.1%	조경식재	3,940	6.9%
도장	2,521	4.4%	조경시설	2,381	4.2%
비계	2,531	4.4%	강구조물	690	1.2%
금속창호	6,010	10.5%	철강재	43	0.1%
지붕건축	681	1.2%	삭도	12	0.0%
철콘	11,794	20.6%	준설	34	0.1%
상하수도	7,069	12.4%	승강기	407	0.7%

\* 자료 출처 : 앞의 자료.

일반적인 건설 플랜트에서 고용된 노동자들이 분포하고 있는 도장이나 비계 분야의 노동자가 밀집되어 있는 곳의 업체 수는 약 5천여 개로 나타난다. 그러나 90%가 넘는 업체가 15일 미만 사업장으로 나타나고 있어 영세성을 확인할 수 있다. 자본금 규모도 5억원 미만 사업장이 약 70%를 차지하고 있어 역시 영세함을 알 수 있다.

41) 대한전문건설협회 홈페이지.

<표 13> 사업장 규모별 상용종업원 현황(2012년 말)

사업장 규모	업체		상용종업원	
	개수	구성비	인원수	구성비
합 계	33,487	100.0%	376,352	100.0%
5인 미만	14,417	43.1%	31,245	8.3%
5 ~ 10인 미만	11,686	34.9%	76,969	20.5%
10 ~ 15인 미만	3,681	11.0%	42,380	11.3%
15 ~ 20인 미만	1,303	3.9%	21,741	5.8%
20 ~ 30인 미만	1,082	3.2%	25,417	6.8%
30 ~ 50인 미만	652	1.9%	24,266	6.4%
50 ~ 100인 미만	373	1.1%	25,256	6.7%
100 ~ 200인 미만	169	0.5%	23,662	6.3%
200인 이상	124	0.4%	105,416	28.0%

<표 14> 전문건설업체 자본금 규모(2012년 말)

자본금 규모	업체개수	구성비	자본금 규모	업체개수	구성비
합계	33,487	100.0%	13억 ~ 15억 미만	311	0.9%
3억 미만	11,752	35.1%	15억 ~ 17억 미만	237	0.7%
3억 ~ 5억 미만	10,839	32.4%	17억 ~ 20억 미만	158	0.5%
5억 ~ 7억 미만	5,353	16.0%	20억 ~ 30억 미만	283	0.8%
7억 ~ 9억 미만	2,221	6.6%	30억 ~ 50억 미만	167	0.5%
9억 ~ 11억 미만	1,298	3.9%	50억 ~ 100억 미만	113	0.3%
11억 ~ 13억 미만	609	1.8%	100억 이상	146	0.4%

그러나 한 해의 총 매출액은 전체적으로 72조원 수준으로 나타나고 있으며 이 중 민간이 발주하는 사업이 전체의 57%가량으로 가장 많은 것으로 나타난다. 건수로는 지방자치단체 발주 사업이 가장 많지만 금액은 상대적으로 적다.

<표 15> 2013년 발주기관별 공사 내역

발주기관별	건수	구성비	금액(백만원)	구성비
합계	598,104	100.0%	72,154,836	100.0%
정부기관	25,036	4.2%	4,553,484	6.3%
지방자치단체	206,423	34.5%	10,484,085	14.5%
공공단체	15,607	2.6%	4,255,775	5.9%
국영기업체	46,376	7.8%	11,281,966	15.6%
주한외국기관	485	0.1%	123,117	0.2%
민간	304,177	50.9%	41,456,408	57.5%

현재 건설플랜트 노동조합으로 조직된 노동자들의 경우 주로 발전소, 철강, 석유 화학산업의 건설 플랜트 노동자들인데 총매출에서 차지하는 비중은 5%수준으로 나타나고 있다. 훨씬 거대한 규모의 비정규직 노동자들이 산재해 있다는 사실을 확인할 수 있다.

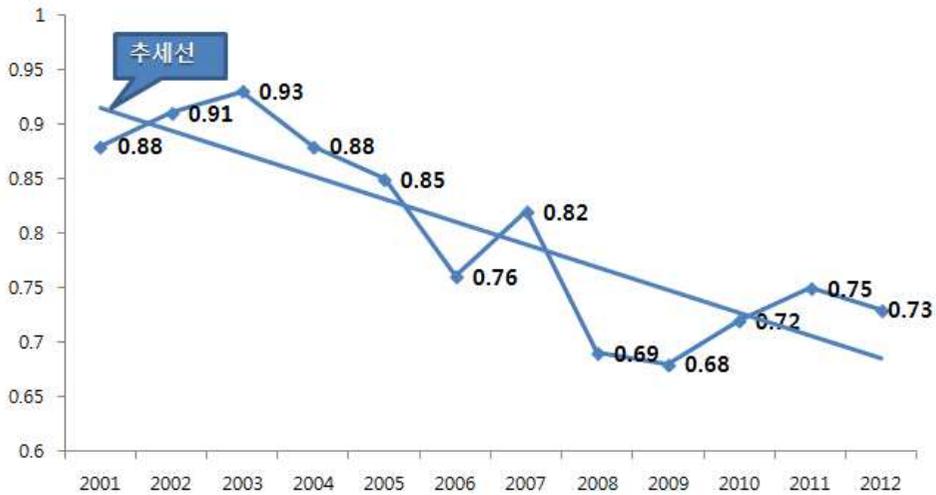
앞서 설명되었듯이 건설 플랜트 노동자의 다수가 일용직 노동자이기 때문에 상용노동자에 포함되지 않는다는 점을 고려하면 더욱 거대한 규모의 숨어있는 건설 플랜트 노동자가 있을 것으로 추정된다.

<표 16> 2013년 건설플랜트 분야 계약 실적

	건수	구성비	금액(백만원)	구성비
전체 전문건설업체	598,104	100.0%	72,154,836	100.0%
공장/작업장용건물	52,492	8.8%	6,096,193	8.4%
기계기구설치	1,915	0.3%	208,309	0.3%
변/발전소용건물	1,487	0.2%	446,380	0.6%
위험물저장소	1,426	0.2%	92,031	0.1%
기타건축시설	43,753	7.3%	3,301,686	4.6%
산업설비	27,422	4.6%	6,248,371	8.7%
발전소설비공사	2,214	0.4%	1,410,552	2.0%
송유/가스관	813	0.1%	170,037	0.2%
유류/가스저장시설	386	0.1%	254,367	0.4%
제철소 및 석유화학공장	6,238	1.0%	1,784,741	2.5%
기타플랜트 설비공사	12,105	2.0%	1,703,027	2.4%
건설플랜트 소계	150,251	25.1%	21,715,694	30.1%

그러나 최근의 추세를 살펴보면 전체적으로 증설이 줄어드는 경향이 있으며 사업장의 오버홀기간을 연장하면서 수선에 소요되는 비용을 줄여가는 경향을 살펴볼 수 있다. 다음 그래프는 우리나라 제조업에서의 사업장 안전과 직접 관련되어

있는 수선비(공장의 건물, 기계장치 및 공·기구 등의 수선을 외부에 의뢰했을 경우에 발생하는 비용. 주로 폭발 등의 가능성을 가진 장치산업은 대부분 외부 의뢰를 진행하고 있음) 변화를 나타내고 있다. 해당 비중은 계속 줄어들고 있다. 이는 곧 사업량 감소로 이어지고 있고 건설플랜트 노동자의 실업 가능성이 증대하고 있음을 설명한다. 사회적 안전 수준도 떨어지고 있다고 얘기할 수 있다.

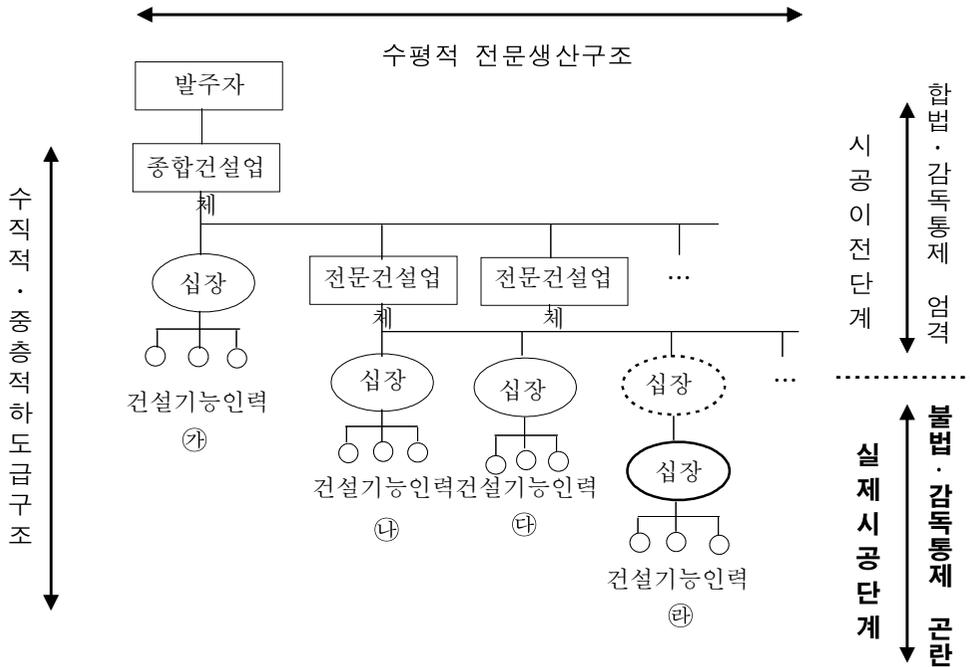


<그림 15> 우리나라 제조업의 수선비 비중(제조원가에서 차지하는) 추이  
(단위: %)

\* 자료: 한국은행, 「기업경영분석」, 각년도

#### 다. 노동자 안전보건에 불리한 건설플랜트 사업의 도급구조

전문건설업체의 사업 과정에서 수많은 문제가 있을 것으로 추정되고 있다. 그 이유는 우선, 발주처가 가지고 있는 정보를 외부에서 일시적으로 작업을 위해 들어가는 하도급 주는 잘 모른다는 것이고 두 번째는 불공정한 계약관계이다. 세 번째는 발주처도 묵인하고 있는 불법 하도급이다.



<그림 16> 현행 일반/전문건설업자간 원-하도급구조와 건설생산체계

\* 자료 : 한국건설산업연구원(2003). 시공참여자 관리 및 제도 개선방안

현재 국내 건설현장에도 다양한 형태의 도급구조가 혼재하고 있다. 위 그림에서 ㉠은 원도급자인 일반건설업체에서 직접 시공하는 경우, ㉡는 1차 하도급자인 전문건설업체에서 직접 시공하는 경우, ㉢는 1차 하도급자인 전문건설업체가 다시 십장에게 도급을 주어 시공하는 경우, ㉣는 앞의 경우에서 도급받은 십장이 다시 다른 십장에게 도급을 주는 경우를 나타내고 있다. 이러한 다양한 생산구조 유형 중 우리나라의 건설현장에는 ㉢와 ㉣의 경우가 가장 일반적인 것으로 알려져 있으며 그 도급단계는 더욱 많을 수 있다.

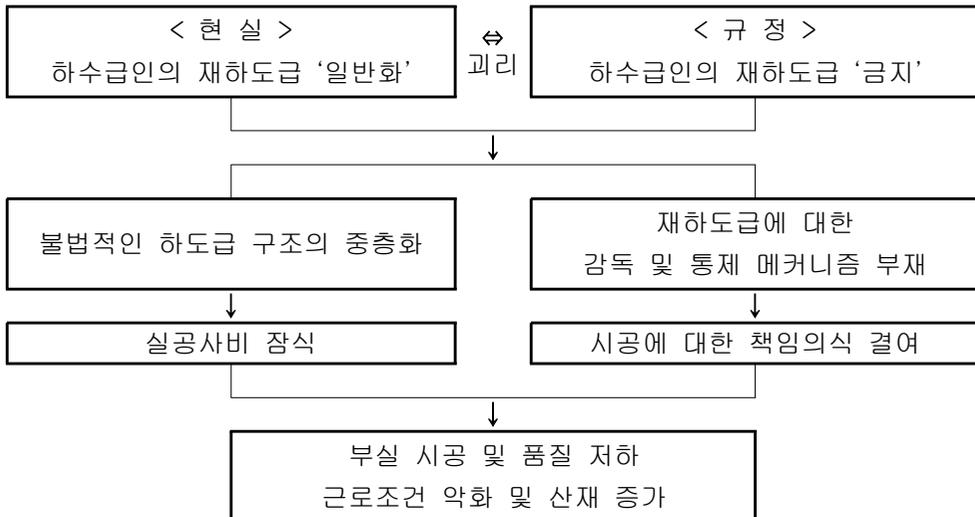
특히, ㉣의 경우 점선으로 표현된 십장의 경우에는 외견상 보이지 않는 사례가 많다. 이들은 공사를 수주하여 다음 단계의 십장에서 재하도급을 주는 브로커의 역할('1차 십장'이라 부르기로 함)을 담당하고 있다. 따라서 이들은 직접 시공과는 관계없이 도급단계를 중층화하고 있을 뿐이다. 대신 그 아래의 십장은 전문건설업체가 아닌 다른 십장으로부터 수주하여 자신이 직접 시공하고 있다(이들을 '2차 이하의 십장'이라고 부르기로 한다). 물론 이러한 십장도 공사의 일부에 대

해서는 다른 십장 또는 기능공에게 성과급으로 넘기기도 한다. 또한 대부분의 유형에서 최말단의 시공단계에는 십장과 건설근로자가 위치하고 있음을 볼 수 있다. 이들은 일반업체나 전문업체의 정규근로자가 아니라 외부노동시장에 존재하는 비정규근로자 신분을 띠고 있다.

시공참여자가 활동하는 생산여건으로서 건설산업의 생산구조를 살펴볼 때 주목해야 할 것은 실제 시공 이전 단계와 실제 시공 단계에 대한 감독 및 통제 여부이다. 현재 건설산업의 생산여건을 가장 포괄적으로 규정하고 있는 「건설산업기본법」을 비롯하여 계약 행태 또는 공정 거래 행위를 규정하고 있는 「국가계약법」이나 「하도급거래공정화에관한법률」 등은 모두 실제 시공 이전 단계까지만을 대상으로 한다는 점이다. 그에 반해 실제 시공 단계인 십장 이하로 넘어가는 재하도급 관행에 대해서는 아무런 감독이나 통제 장치가 없었다.

음성화된 도급관행은 내재적으로 문제점을 안고 있다. 도급구조가 지나치게 중층화함으로써 실공사비 잠식 요인으로 작용하고 이것이 부실시공 및 근로조건 악화를 야기하게 된다. 즉, 그림 3과 같이 '실공사비 잠식 → 무리한 공기단축 및 인건비 절감 시도 → 장시간 근로, 저임금 지급 → 산재 증가, 부실 시공 증가, 소득 감소 등'의 악순환에 이르게 하는 근본원인이 되는 것이다. 또한 십장 이하의 실제 시공단계에 대해 관리나 통제가 불가능하므로 이들의 책임의식이 결여될 수밖에 없었고 이것이 부실시공의 원인 중 하나로 지목된다.

<표 17> 건설현장에 일반화된 재하도급 관행의 실태와 피해



\* 자료 : 한국건설산업연구원(2003). 시공참여자 관리 및 제도 개선방안

다음 표에서는 한 단계의 하도급을 거치면서 공사대금이 얼마나 감소하는지를 보여주고 있다. 평균적으로 원도금액에 비해 70%가 채 안 되는 수준에서 하도급 공사액 비율이 결정되는 것으로 보이는데 60% 이하의 수준에서 결정되는 경우도 24.5%에 달하고 있다.

<표 18> 원도급낙찰가 대비 하도급낙찰수준의 추이

	계	50% 미만	50~60% 미만	60~70% 미만	70~80% 미만
비중(%)	100.0	7.0	17.5	35.2	40.3

\* 자료 : 대한전문건설협회, 「전문건설업 실태조사 분석보고서」, 2003. 9. (782개 업체 설문결과)

## 라. 발주자의 지배적 영향

발주자는 크게 세 가지 측면에서 건설현장의 산업안전에 영향을 미치게 된다.

첫째, 설계 단계에서의 안전한 시공방법 및 요소의 반영 여부이다. 안전성 및 편의성이 반영된 설계는 보다 안전한 시공의 여건을 조성해 줄 수 있다.

둘째, 적정 공기 및 비용의 확보이다. 지나친 저가수주는 과도한 공사비 절감을 요구하며 이것은 결국 과도한 공기단축 시도로 귀결될 수밖에 없다. 이것은 안전보건에 대한 관심을 저하시키고 장시간 노동 및 노동강도 강화로 다시 이어지도록 한다.

셋째, 시공 과정의 안전에 대한 감독이다. 다양한 사업주와 근로자로 구성된 건설현장에서 가장 큰 영향력을 지닌 발주자의 감독 의지에 따라 산업안전 규정의 실제 작동 여부가 달라질 수 있다.

## 마. 다수의 다양한 사업주 참여

안전보건과 관련해 가장 중요한 건설업의 특징은 다단계 하도급구조의 존재이다. 건설업은 종합산업으로 건설생산과정에서 분할도급이 이루어지므로, 같은 현장에 여러 사업주들이 수직적, 수평적 관계를 가지고 동시에 참여하게 되고, 이들 간의 협력과 조정이 필수적이다. 따라서 산업보건관리체제도 단일한 사업주로 구성

된 제조업과는 다른 방식으로 구성되어 책임소재를 분명히 하고 서로간의 관계를 설정할 필요가 있다.

즉, 다양한 사업주의 참여와 도급생산구조로 인해 건설사업(projects), 특히 대규모의 공사는 복잡하며 역동적이다. 많은 고용주들이 단일한 지역에서 동시에 작업을 하게되며, 사업의 각 공정별로 다른 도급업자들과 섞여 일하게 된다. 예를 들면, 일반 도급자(general contractor)는 기간 중 계속 있게 되나, 굴착업자는 초기에, 이후 목공, 전기공, 급배수, 그리고 바닥마감, 도장, 조경업자가 뒤를 잇게 된다. 다양한 도급업자의 참여하므로 이들 도급업자를 확인하고 그들의 적합한 안전보건상의 법령 및 규제내용에 대한 권리와 책임에 대한 정보를 주는 것이 어렵다.

## 바. 건설플랜트 노동자 안전보건의 문제

### 1) 건설플랜트 노동자의 산업재해 실태

우리나라에서는 산재보험 적용 노동자 중 연간 9만2천여 명이 산업재해를 당한다. 이 중에서 사망자는 아래 표에서 보듯이 2012년의 경우 1,864명으로 드러나는데 매년 대동소이한 수준이다. 사망재해는 상대적으로 숨기기 어렵기 때문에 건설산업의 노동자 산재실태를 살펴보기에 적절할 것으로 판단되어 비교해 보면 다음과 같은 특징을 갖는다.

<표 19> 2012년 사업장 규모별 산재사망 현황(단위: 명)

전체 사망재해			5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
총계	인원수	1,864	422	238	338	160	168	261	77	87	113
	구성비	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
떨어짐	인원수	373	123	62	71	36	29	37	4	6	5
	구성비	20.0%	29.1%	26.1%	21.0%	22.5%	17.3%	14.2%	5.2%	6.9%	4.4%
넘어짐	인원수	27	7	5	4	3	2	3	1	2	0
	구성비	1.4%	0.4%	0.3%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%
부딪힘	인원수	109	22	15	35	9	6	14	3	2	3
	구성비	5.8%	1.2%	0.8%	1.9%	0.5%	0.3%	0.8%	0.2%	0.1%	0.2%
맞음	인원수	87	24	12	21	4	6	15	2	2	1
	구성비	4.7%	1.3%	0.6%	1.1%	0.2%	0.3%	0.8%	0.1%	0.1%	0.1%
무너짐	인원수	49	13	3	17	7	5	4	0	0	0

	구성비	2.6%	0.7%	0.2%	0.9%	0.4%	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
끼임	인원수	136	36	19	29	10	20	12	3	5	2
	구성비	7.3%	1.9%	1.0%	1.6%	0.5%	1.1%	0.6%	0.2%	0.3%	0.1%
절단, 베임,찢림	인원수	6	2	2	1	0	0	1	0	0	0
	구성비	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
감전	인원수	30	11	5	9	0	0	3	2	0	0
	구성비	1.6%	0.6%	0.3%	0.5%	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%
폭발 파열	인원수	30	4	11	2	3	1	2	0	6	1
	구성비	1.6%	0.2%	0.6%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%	0.1%
업무상 질병	인원수	730	96	57	92	66	71	136	56	62	94
	구성비	39.2%	5.2%	3.1%	4.9%	3.5%	3.8%	7.3%	3.0%	3.3%	5.0%

\* 자료 : 산업안전보건공단, '2012 산업재해 통계', 2013

<표 20> 2012년 건설업 사업장 규모별 산재사망 현황(단위: 명)

전체 사망재해 중 건설업 비중		건설업 사망재해		5인 미만	5~ 9인	10~ 29인	30~ 49인	50~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000 인 이상
총계	26.6%	인원수	496	149	72	98	33	48	64	10	13	9
		구성비	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
떨어짐	66.5%	인원수	248	82	36	45	24	21	30	3	4	3
		구성비	50.0%	16.5%	7.3%	9.1%	4.8%	4.2%	6.0%	0.6%	0.8%	0.6%
넘어짐	25.9%	인원수	7	1	1	1	1	0	1	1	1	0
		구성비	1.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.0%
부딪힘	37.6%	인원수	41	12	8	12	1	1	5	1	1	0
		구성비	8.3%	2.4%	1.6%	2.4%	0.2%	0.2%	1.0%	0.2%	0.2%	0.0%
맞음	40.2%	인원수	35	11	4	4	0	3	9	1	2	1
		구성비	7.1%	2.2%	0.8%	0.8%	0.0%	0.6%	1.8%	0.2%	0.4%	0.2%
무너짐	63.3%	인원수	31	10	3	9	1	4	4	0	0	0
		구성비	6.3%	2.0%	0.6%	1.8%	0.2%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%
끼임	14.7%	인원수	20	6	2	3	2	2	2	1	1	1
		구성비	4.0%	1.2%	0.4%	0.6%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%
절단, 베임,찢림	50.0%	인원수	3	1	1	0	0	0	1	0	0	0
		구성비	0.6%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
감전	66.7%	인원수	20	6	4	7	0	0	2	1	0	0
		구성비	4.0%	1.2%	0.8%	1.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%
폭발 파열	13.3%	인원수	4	0	3	0	0	1	0	0	0	0
		구성비	0.8%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
업무상 질병	0.3%	인원수	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		구성비	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%

\* 자료 : 위의 자료

건설노동자 사망 비중은 전체 산재노동자 사망의 26.6%밖에 차지하지 않지만  
떨어짐 66.5%, 부딪힘 37.6%, 맞음 40.2%, 무너짐 63.3%, 절단/베임/찢림  
50.0%, 감전 66.7%, 등 재래형 사망사고의 비율이 압도적으로 높은 것을 알 수

있다. 반면 업무상 질병의 경우 0.3%로 매우 미미한 통계를 보이고 있다. 한편, 우리나라 전체의 사망재해 가운데 가장 높은 영역이 업무상 질병 39.2%, 떨어짐 20.0%로 나타나고 있어 건설노동자 사망재해의 떨어짐 사망 비중은 더 높은 경향을 보이고 있다. 따라서 2012년 사망한 건설노동자 496명 중 248명이 떨어짐 재해를 당한 것으로 나타난다. 전체 사망자의 50%에 해당한다. 또한 건설업 모든 사망 재해의 약 90%가 50인 사업장에서 나타나고 있어 여기에는 건설플랜트 노동자의 통계가 포함된다는 점을 고려하면 문제의 특성이 잘 나타나고 있다 할 것이다.

## 2) 산업재해를 발생시키는 업무 요인

그렇다면 이러한 사망재해가 발생하는 이유를 살펴보도록 하자. 건설플랜트 노동은 전문건설업체 내에서 직종 분류영역으로 나뉘어져 있다. 배관, 제관, 용접, 기계설치 분야가 주를 이루고 있으며 각 업무의 성격이 잘 나열되어 있다. 또한 각 직종은 해당분야 자격과 경력을 가진 ‘숙련공’과 지원 부문의 비숙련공인 ‘조공’으로 나뉘어져 있어 임금 단가 차이가 나고 있는데 임금단가는 매년 고시된다. 비숙련공인 조공의 경우 짧게는 5년~7년이면 숙련공으로 전환될 수 있는 경력을 보유하게 된다. 주로 작업이 옥외에서 이루어지는 특성과 함께 안전 및 보건상의 문제 전체를 안고 있는 집단이라 볼 수 있다.

<표 21> 건설플랜트 노동자의 직종별 주요 업무

직종 번호	직종명	해 설
1001	작업반장	각 공종별로 인부를 통솔하여 작업을 지휘하는 사람(십장)
1056	플랜트배관공	유해가스 이송관, 플랜트(철강, 석유, 제지, 화학, 원자력 및 발전 등의 에너지시설)배관 또는 설계압력 5kg/cm <sup>2</sup> 이상의 배관을 시공 및 보수하는 사람(원자력배관공 포함)
1057	플랜트제관공	플랜트(철강, 석유, 제지, 화학, 원자력 및 발전 등의 에너지시설) 시설에서 다른 건설공사보다 엄격한 규격 및 품질보증 요구조건에 따라 강제구조물과 압력용기의 가공, 제작 시공 및 보수를 하는 사람(원자력 포함)
1058	플랜트용접공	유해가스 이송관 및 유해가스 용기를 용접하거나, 플랜트 기기 및 플랜트 배관을 용접하거나, 철재-강관(합금강제외)을 TIG, MIG 등 용접하거나, 각각의 설계압력이 5kg/cm <sup>2</sup> 이상의 기기 또는 배관의 용접을 하는 사람 (난이도 중·고급수준)
1059	플랜트특수용접공	각각의 사용압력이 100kg/cm <sup>2</sup> 이상인 배관 또는 압력용기를 용접하거나, 합금강을 용접하거나, 합금강을 TIG, MIG 등 용접을 하는 사람 (난이도 특급수준)
1060	플랜트기계설치공	정밀을 요하는 플랜트 기계설비의 조립, 설치, 조정, 검사 및 보수를 하는 사람
1061	플랜트특별인부	플랜트(철강, 석유, 제지, 화학, 원자력 및 발전 등의 에너지시설) 시설에서 다른 건설공사보다 엄격한 규격 및 품질보증 요구조건에 따라 전문작업을 보조해주는 사람(원자력 포함)
1062	플랜트케	플랜트(철강, 석유, 제지, 화학, 원자력 및 발전 등의 에너지시설) 시설에서 다른 건설공사

직종 번호	직종명	해 설
	이블전공	사보다 엄격한 규격 및 품질보증 요구조건에 따라 케이블시공 및 보수작업을 하는 사람 (원자력 포함)
1063	플랜트계 장공	플랜트(철강, 석유, 제지, 화학, 원자력 및 발전 등의 에너지시설) 시설에서 다른 건설공 사보다 엄격한 규격 및 품질보증 요구조건에 따라 계장작업을 하는 사람(원자력 포함)
1064	플랜트덕 트공	플랜트(철강, 석유, 제지, 화학, 원자력 및 발전 등의 에너지시설) 시설에서 다른 건설공 사보다 엄격한 규격 및 품질보증 요구조건에 따라 덕트의 제작·설치작업을 하는 사람(원 자력 포함)
1065	플랜트보 온공	플랜트(철강, 석유, 제지, 화학, 원자력 및 발전 등의 에너지시설) 시설에서 다른 건설공 사보다 엄격한 규격 및 품질보증 요구조건에 따라 기기 및 배관류 등의 보온시공을 하 는 사람(원자력 포함)
1066	제철축로 공	제철용 각종로(1,000°C~1,400°C) 내화물시공(R오차 ±1mm이내) 및 보수를 하는 사람
1081	배전전공	22.9kV이하의 배전설비의 시공 및 보수에 종사하는 사람으로서 전주를 세우고 완공, 애 자 등의 부품과 기계류(변압기, 개폐기 등)를 설치하고 무거운 전선을 가설하는 등의 작 업을 하는 사람
1082	배전활선 전공	소정의 활선작업교육을 이수한 숙련배전전공으로서 전기가 흐르는 상태에서 필수 활선 장비를 사용하여 배전설비에 종사하는 사람
1083	플랜트전 공	발전소 중공업설비·플랜트설비의 시공 및 보수에 종사하는 사람

\* 자료 : 대한전문건설협회

건설플랜트 노동자들의 위험은 다음의 네 가지 특성 때문으로 관찰할 수 있다.

#### 가) 고소 위치에서 업무를 수행

추락사고가 50%를 나타내는 데에는 바로 이들 노동자들의 작업이 고소에서 진  
행되기 때문이다. 철강, 석유화학, 발전설비 등 대부분의 업무가 고층 설비에서  
수리를 하는 작업으로 이루어지고 있어 안전벨트, 안전망 등의 필수적인 보호구  
가 설치되어야 하나 이런 요인의 미비로 인한 추락이다.

#### 나) 불법 도급으로 인한 근로기준법, 산업안전보건법 불이행

두 번째는 적절한 보호구를 하지 못하는 상황이 발생하는 요인이다. 주로 사고가  
발생하는 경우는 불법 도급 때문인데 이들은 수급주의 관리대상이 아니며 심지  
어 도급사업주도 불법 도급의 형태를 띠고 있기 때문에 적극적인 관리를 하지  
않는다. 심지어 합법 도급 사업장에서도 사망재해가 발생하고 있는 상황임을 고  
려하면 더욱 열악한 조건에서 일하고 있음을 두말할 나위가 없다. 이들 불법 다  
단계 하도급의 경우 ‘반장(현장에서는 십장이라 불리우는)’이 10명 내외의 노동  
자를 직접 데리고 다니면서 일을 하는데 고용관계를 맺지 않는다. 따라서 근로기

준법에서 명시하고 있는 근로시간을 지키지 않고 산업안전보건법의 안전조치를 취하지 않는다. 뿐만 아니라 이들은 다른 정규 도급 노동자들 보다 강한 노동강도로 일을 빨리 처리하고 계약된 금액을 받고 사라지는 형태의 업무를 수행하고 있다. 따라서 피로도가 높고 안전조치 미비로 인한 사고 발생 가능성이 높아진다.

#### 다) 위/아래 동시작업

건설플랜트 분야에서 중요한 문제는 위/아래 동시작업이 진행된다는 것이다. 위험작업에서 동시작업은 원칙적으로 금지된 사항이나 현장에서는 버젓이 진행되고 있다. 고소작업이 기본이기 때문에 높은 공간 전체에서 용접과 절단, 교체작업이 이루어진다. 그런데 위쪽에서 용접을 하고 있는데 아래쪽에서 도장업무를 수행한다. 이렇게 되면 용접 불꽃이 튀어 화재의 가능성을 매우 높이게 된다. 또는 위에서 사용하던 공구나 재료가 아래쪽으로 떨어질 수 있는데 이는 아래쪽 작업자 추락의 원인이 된다. 보호구도 제대로 설치되지 않은 상태에서 위/아래 동시작업은 매우 위험하므로 이런 작업은 금지할 수 있도록 엄격한 관리가 필요하다.

#### 라) 발주처의 정보 제공 미흡

현재 건설플랜트 노동자들의 업무상 질병으로 인한 사망 재해가 거의 드러나고 있지 않은데 이는 노동자들이 사고 재해에만 다소 민감하고 질병 문제를 충분히 인지하고 있지 못할 가능성을 배제하기 어렵다. 2010년 노동부 역학조사 결과에서도 나타났듯이 여수 및 광양 건설플랜트 노동자들이 발암물질에 크게 노출되고 있다는 사실은 이런 문제를 잘 나타내주고 있다. 어느 작업공간에 발암물질 등 유해물질이 포함되어 있는지에 대해 유일하게 정보를 가지고 있는 발주처에서 1차 도급, 2차 도급주에게 정보를 제공하지 않음으로 인해 노동자들이 무방비 상태에서 일하고 있다는 사실이 사회적으로 쟁점이 되어 왔다. 최근 산업안전보건법 개정으로 발주처에서 정보 제공을 제대로 하도록 규정되었지만 아직도 현장에서는 충분한 정보제공을 제대로 받지 못한다는 주장이 제기되고 있다.

## V. 업종별 산재위험 하청업체 설문조사 결과

본 조사에 사용된 설문지는 각 업종별 특징을 고려해 설계되었다. 따라서 업종에 따라서 설문 문항에 약간씩의 차이가 있으나, 전체적으로 볼 때 노동조건, 고용 형태, 사내하청 노동과 노동안전, 그리고 건강에 대한 문항들로 구성되었다. 특히, 건강영역의 경우는 근골격계 질환과 각 업종들에 연관된 직업병(예, 청력이상, 만성폐쇄성 폐질환, 화상과 열사병 등)에 대한 문항 등으로 구성되었다.

### 1. 조선업 설문조사 결과

#### 가. 조사 개요

##### 1) 조선업 설문조사 대상업체의 사내하청 현황

이번 조선업 사내하청 노동자들의 실태조사에서 전체 조선업체들을 대상으로 사내하청의 산재위험을 조사하지는 못했다. 이는 조선업 사내하청 노동자들이 하청업체와 물량팀을 자주 옮겨다니는 특성으로 인해 접근이 대단히 어렵고, 시간과 비용이 많이 들 수밖에 없다. 더욱이 하청업체 역시 원청의 지휘 및 감독 하에 있기 때문에 원청업체의 협조 없이는 사실상 불가능한 조건이다. 이와 같은 한계로 인해 사내하청 노동자들에 대한 설문조사의 대표성을 확보하는 것은 사실상 불가능하다는 판단 하에 부분적으로라도 조사할 수 있는 방안을 모색하였다. 그 결과 울산지역의 금속노조 현대중공업 사내하청 지회의 협조와 전남 영암지역 상호중공업 원청노조의 협조로 설문조사를 진행할 수 있었다. 조선업 사내하청 노동자들은 하청업체를 자주 옮겨다니는 특성으로 인해 울산 지역 조선업 사내하청 노동자들의 설문조사에서는 인근 현대미포조선 사내하청 노동자들도 설문조사 대상에 포함되었다.

이번 설문조사 대상에 포함된 사내하청 노동자들이 일하고 있는 3개 원청 사업장의 사내하청 분포 특성은 전반적으로 파악할 수가 없다. 특히 사내하청 노동자 내부의 분화로 인해서 1차 하청업체 소속 노동자들과 2~3차 하청업체, 소위 물량팀 노동자들로 구분되고 있으나 1차/물량팀의 현황에 대해서는 원청업체에서조차 제대로 파악하고 있지 못하며, 상황이 이러하다 보니 원청에서도 작업공정별 하청업체수 및 업체별 인원수(인원수는 하청노동자들의 출입증 발급에 꼭 필요하다.) 정도만 파악하고 있다. 따라서 전체 사내하청 노동자들의 성, 연령, 근무년수 등과 같은 일반적인 현황을 전혀 파악할 수가 없는 상황이며, 제한적이지

만 공정(근무부서)별 하청업체 수 및 사내하청 노동자 수를 확인하고자 한다. 3개 업체의 하청업체수 및 소속 하청노동자수 현황은 2014년 국정감사 제출자료를 통해 확보한 자료로 2014년 4월 기준 자료이다. 그리고 설문조사대상과 일치시키기 위해서 현대중공업과 현대미포조선의 경우 울산 이외 지역(현대중공업 군산, 현대 미포 대불공단 등)은 집계에서 제외하였다. 그리고 하청업체들의 업종 분포는 각 업체에서 제출한 업종(주생산품) 구분을 그대로 활용하였으며, 현대중공업의 경우 2개 공정에 사내하청 노동자들을 배치하는 경우에는 앞서 적힌 곳으로 사내하청 업체 및 노동자수를 분류하였다.

현대중공업 울산공장의 사내하청 업체수는 총 233개였으며, 233개 업체에서 일하고 있는 하청노동자수는 34,722명이라고 확인되었다<sup>42)</sup>. 현대중공업은 최근 2~3년 동안 해양사업부를 중심으로 사내하청이 급증한 현실을 반영하듯, 해양배관 공정에 가장 많은 7,836명이 일하고 있었으며, 해양조립(3,109명), 해양도장(2,498명), 드릴십의장(1,103명) 등 해양사업부 전반적으로 하청업체 및 노동자수가 많이 분포하고 있었다. 그리고 전통적으로 조선업에서 가장 많은 노동자가 필요한 의장 공정에 29개 업체 4,051명의 사내하청 노동자들이 일을 하고 있었다. 한가지 특징적인 점은 해양배관의 업체수는 22개로 업체당 평균인원이 140명인데 반해 의장공정은 29개 업체가 평균 356명의 사내하청 노동자를 활용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 최근 해양사업부에서 하청인력을 대거 총원하면서 하청업체별로도 대규모로 사내하청 노동자들을 동원하고 있다는 점을 확인할 수 있다. 현대중공업 사내하청 업체별 평균 하청노동자수는 149명으로 3개 업체 중 가장 많았는데, 이는 해양사업부의 영향 때문이다.

미포조선과 상호중공업에서는 현대중공업과 달리 해양사업부 및 플랜트 사업을 하고 있지 않으며, 두 업체는 상대적으로 규모도 작은 중형급 조선소이다. 2014년 4월 기준으로 미포조선은 84개 업체에서 8,548명의 사내하청 노동자들이 일을 하고 있었으며, 상호중공업에는 69개 업체에서 7,723명의 사내하청 노동자들이 일을 하고 있다. 미포조선은 하청업체들의 담당업종을 구체적으로 분류하고 있었는데 건조탑재 공정에 11개 업체 1,134명으로 가장 많았으며, 다음으로 선체도장, 특수도장의 순서로 많았다. 현대상호중공업 역시 탑재 공정에 11개업체 1,197명으로 가장 많았으며, 다음으로 도장공정에 10개 업체 1,179명의 사내하청 노동자들이 일을 하고 있었다. 미포조선과 상호중공업의 업체별 평균 사내하청 노동자수는 각각 102명, 112명으로 현대중공업보다는 하청업체의 규모가 적었으나 상호중공업이 상대적으로 하청업체 규모가 조금 더 큰 편이었다.

---

42) 앞서 언급한 대로 3만 4천여 명의 사내하청 노동자 중에서는 하청업체 소속과 물량팀 소속 노동자가 혼재되어져 있다. 여기에 적시된 인원수는 원청에서 1차하청/물량팀 구분없이 하청업체에 발급해준 출입증 개수일 가능성이 크다.

<표 22> 조선업 설문조사 대상업체의 사내하청 현황

현대중공업(울산)			현대미포조선(울산)			현대상호중공업		
공정	업체수	하청인원	업종	업체수	하청인원	업종(주생산품)	업체수	하청인원
총합계	233	34,722	총합계	84	8,548	총합계	69	7,723
해양배관	23	7,960	건조탑재	11	1,134	탑재	11	1,197
의장	29	4,051	선체도장	6	911	도장	10	1,179
해양조립	14	3,109	특수도장	8	872	전장	8	1,143
해양도장	9	2,498	관 철	5	759	대조립	12	1,025
도장	18	2,118	선행도장	4	681	관철	8	901
건조	20	1,746	전 장	4	606	족장	4	635
대조립	14	1,468	선행건조	7	554	판별조립	4	567
엔진기계	22	1,281	곡조립	5	432	소조립	2	331
전기전자	13	1,193	족 장	5	419	하우스 조립	1	135
지원	9	1,127	기장도장	3	308	절단	1	133
드릴십의장	7	1,103	조 립	3	289	보온	2	106
해양지원	5	873	선실목의장	2	286	목의장	2	102
해양시운전	4	761	소조립	3	263	운반설비제작	1	91
조립	9	758	기장배관	2	202	파이프 제작	1	87
시운전	4	700	대조립	2	197	전기가설	1	73
건설장비	5	634	선행의장	3	189	기계설치	1	17
해양선행도장	3	599	선실작업	2	150			
선실생산	6	565	정 비	3	108			
선행도장	5	526	보 온	1	46			
배관	1	500	시운전	1	45			
판별조립	5	498	시설운영	1	42			
소조립	4	366	성 형	1	30			
선행의장	3	256	물 류	1	24			
기술관리부	1	32	기 계	1	1			

\* 현대중공업의 엔진기계와 건설장비는 조선해양사업부는 아님.

## 2) 응답자들의 사업장 분포

설문조사는 현대중공업과 현대미포조선이 위치한 울산지역과 현대상호중공업이 위치한 전남 영암 대불공단을 중심으로 진행하였다. 조사시기는 울산의 경우 2014년 6월 9~24일, 대불공단 지역은 1차로 7월 3~11일, 2차로 8월 18~22일에 진행되었다.

설문지는 울산과 대불공단 지역 각각 300부씩 배포하였으며, 이 중 울산지역은 현대중공업과 현대미포조선의 사내하청 노동자들이 각각 140명, 17명 응답하였으며, 현대상호중공업 사내하청 노동자 131명이 응답하였다. 그리고 응답자의 성별은 2명을 제외하면 전원 남성으로 조선업 사내하청의 경우 남성 노동자가 압

도적인 다수라는 사실을 확인할 수 있었다.

<표 23> 응답자의 원청 사업장

지역	원청업체명	응답자수	백분율(%)
울산	현대중공업	140	48.6
	현대미포조선	17	5.9
대불공단	현대삼호중공업	131	45.5
합계		288	100

\* 대불공단 응답자 중에는 원청이 ‘현대힘스’라고 응답한 사례들이 있었는데, 현대힘스가 현대중공업 계열의 조선기자재업체로 상호중공업에 납품을 한다는 점에서 원청을 현대삼호중공업으로 재분류하였음.

\* 응답자 중에서 원청업체명이 아닌 소속 사내하청업체명을 적은 경우에는 연구팀에서 별도로 확보한 원청업체별 하청업체 리스트를 통해 원청업체명을 재분류하였음.

## 나. 임금 및 근로조건 현황

사내하청 노동자들이 담당하고 있는 직종을 질문한 결과 용접이 104명(36.1%)로 가장 많았으며, 다음으로 도장(65명, 22.6%), 취부(50명 17.4%), 의장(34명, 11.8%)의 순서로 나타나고 있었으며, 기타라고 응답한 응답자 중에서는 사상(그라인더), 족장(비계) 직종의 응답자가 상대적으로 많았다. 사내하청 노동자들은 선박건조과정에서 기본적이면서도 가장 필수적인 작업이라고 할 수 있는 용접, 도장, 취부 직종으로 많은 노동자들이 일을 하고 있었다.

<표 24> 응답자들의 직종 분포

	응답자수	백분율(%)
용접	104	36.1
취부	50	17.4
도장	65	22.6
의장	34	11.8
기타	35	12.1
합계	288	100

응답자들의 현재 소속 사내하청업체 및 원청업체, 그리고 조선업종의 평균근무기

간을 확인한 결과 현재업체 평균 근무기간은 41.65개월이었으며, 원청업체 근무기간은 64.60개월로 나타났다. 그리고 조선업종 근무기간은 93.51개월로 나타나 사내하청 노동자들이 조선업종에서 일을 한 이후 사내하청 업체를 옮겨 다니는 것뿐만 아니라 원청업체도 종종 옮겨 다니고 있음을 확인할 수 있다. 직종별로는 응답자수가 적은 탑재/전장을 제외하면 도장이 사내하청업체 평균근속이 48.07개월로 약 4년 정도 근무하여 가장 길었으며, 취부 35.11개월, 기타 36.68개월로 상대적으로 짧은 편이었다. 원청업체에서 계속 근무한 기간은 의장이 93.18개월로 가장 길었으며, 다른 직종은 원청업체에 4년 미만으로 근무하고 있는 것으로 나타나고 있다. 조선업종 근무기간은 용접이 104.54개월로 가장 길었으며, 다음으로 도장(99.07개월), 의장(94.52개월) 등의 직종에서 오랜 기간 일을 하고 있었다.

<표 25> 응답자들의 평균 근무기간(개월)

직종	현업체_ 근무기간	원청업체_ 근무기간	조선업_ 근무기간
용접	43.29	47.60	104.54
취부	35.11	38.09	77.00
도장	48.07	79.10	99.07
의장	41.80	93.18	94.52
탑재	9.50	15.00	32.00
전장	62.50	78.00	90.00
기타	36.68	47.57	87.31
합계	41.65	64.60	93.51
응답자수	161	73	88

그리고 과거 직장에서는 어떠한 업무를 담당했는가를 질문한 결과 현재 작업과 동일하다는 응답이 172명(61.2%)로 이전 직장 역시 조선업종에서 일을 했다고 응답하고 있으며, 비슷한 유형의 작업이라는 응답도 45명(16.2%)이었다. 현재 하는 일과 매우 다르다는 응답은 54명(19.2%)으로 나타나 조선업종에서 새롭게 일을 시작한 노동자들보다는 계속 조선업종에서 일을 해 왔다는 점을 확인할 수 있다.

<표 26> 이전 직장에서 업무 유형

	응답자수	백분율(%)
현재 작업과 동일	172	61.2
현재와 비슷한 유형의 작업수행	45	16.0
현재 수행하는 작업과 매우 다름	54	19.2
기타	10	3.6
합계	281	100

사내하청 노동자들에게 본인 스스로 생각하는 업무와 관련된 숙련도를 질문하였다. 이는 업무관련 지식, 장비에 대한 숙련도, 업무경험으로 구분하여 질문을 했으며, 대체로 사내하청 노동자들은 본인의 업무 관련 숙련의 정도를 비교적 높다고 평가하고 있다. 평균 7년 이상 조선업종에서 일을 한 사내하청 노동자들 입장에서는 본인의 숙련(기량)에 대한 어느 정도 자부심을 확인할 수 있다. 숙련 중에서는 장비에 대한 숙련정도가 가장 높다고 평가하고 있으며, 매우 그렇다는 응답의 비율이 가장 높았다. 지식에 대한 전문성과 풍부한 경험여부에 대한 질문에는 약간 그렇다의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있었다.

<표 27> 본인이 생각하는 숙련 수준

	숙련_지식		숙련_장비		숙련_경험	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	101	36.6	149	55.2	108	40.0
약간 그렇다(2)	157	56.9	107	39.6	139	51.5
그렇지 않은편(3)	15	5.4	11	4.1	20	7.4
전혀 아니다(4)	3	1.1	3	1.1	3	1.1
합계	276	100	270	100	270	100
응답결과 평균값	1.71		1.51		1.70	

\* 응답의 평균값이 낮을수록 숙련도를 높은 것으로 평가하는 것임.

다음으로 조선업종 사내하청 노동자들의 노동시간 실태를 질문한 결과 사내하청 노동자들은 일주일에 약 55.01시간을 일하고 있으며, 이 중 연장노동시간은 13.70시간인 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 조선업 사내하청 노동자들의 노동시간이 상당히 길다는 사실을 확인할 수 있는데, 주 40시간 이하로 일을 하는 노동자는 12.9%에 불과했으며, 일주일에 53시간 이상 근무하는 노동자들이 응답한 사내하청 노동자들 중에서 무려 62%에 달하는 것으로 나타나 조선업 사

내하청 노동자들의 장시간 노동 실태를 확인할 수 있다. 하루 8시간 근무 이후 거의 매일 2시간 이상 연장노동을 하는 것이라고 할 수 있는 49시간 이상 일하는 노동자는 3/4인 것으로 나타나고 있다.

<표 28> 주당노동시간 분포

	응답자수	백분율(%)
40시간이하	36	12.9
45~48시간	32	11.5
49~52시간	38	13.6
53시간이상	173	62.0
합계	279	100
평균	55.01 시간	

직종별로 주당노동시간과 연장노동시간을 확인한 결과 업종별 차이가 통계적으로 유의미하지는 않은 것으로 나타났다. 이러한 한계를 고려하면서 살펴보면 도장과 용접이 평균보다 긴 주당노동시간을 보이고 있었는데, 도장공정은 주당 60시간에 육박한 것으로 나타나고 있으며, 취부 직종이 48.63시간으로 상대적으로 주당노동시간이 가장 짧았다.

<표 29> 직종별 평균 주당 총노동시간과 연장노동시간

직종	주당 총 노동시간	주당 연장 노동시간
용접	56.20	14.76
취부	48.63	11.67
도장	59.94	13.82
의장	51.88	12.80
기타	54.38	13.63
전체	55.01	13.70
응답자수	279	237

다음으로 이처럼 장시간 노동을 하고 있는 사내하청 노동자들이 임금과 관련된 문항들을 살펴보도록 하자. 먼저 임금계산 방식을 질문한 결과 시급제가 전체 응답자의 2/3 가량을 차지하고 있었다. 시급제는 연장노동을 할 때 추가임금을 계산할 때 가장 간편하기 때문에 생산직 노동자들의 시급 계산에서 가장 일반적인 임금계산 방식으로, 조선업종에서도 사내하청 노동자들에게 가장 보편적인 방식

이라고 할 수 있다. 다음으로 일급제(48명, 16.6%)와 월급제(38명, 13.7%)의 순서로 나타나고 있는데, 일급제는 주로 2-3차 사내하청에서 하루 일당으로 임금을 계산하는 경우가 많으며, 월급제는 1차 하청업체 소속 노동자 중에서 상대적으로 규모가 크고 안정적인 하청업체에서 일부 시행하고 있다.

<표 30> 임금계산 방식

	응답자수	백분율(%)
월급제	38	13.7
일급제	46	16.6
시급제	186	67.1
기타_물량제	7	2.5
합계	277	100

임금항목의 경우 상대적으로 무응답인 경우가 많았는데 이는 임금을 구체적으로 밝히는 것에 대해서 사내하청 노동자들이 꺼리기 때문인 것으로 추정된다. 222명이 응답한 시급은 평균 8,076원으로 나타났으며, 월평균임금은 약 231만원 정도로 나타났다. 그리고 월평균연장노동수당은 약 63만원이었으며, 상여금은 84명만 응답했는데, 약 267만원으로 나타났다. 성과급은 약 188만원으로 나타났다. 상여금을 응답하지 않는 노동자들의 경우 상여금을 지급받지 못한 2~3차 사내하청일 가능성이 높는데, 상여금을 지급받지 못한 노동자들을 고려한다면 평균 상여금은 더 낮을 것으로 예상된다.

<표 31> 임금 관련 평균금액

	응답자수	평균
시급(원)	222	8,075.87
월임금(만원)	225	230.88
월연장수당(만원)	130	63.16
작년상여금(만원)	84	267.56
작년성과급(만원)	161	188.43

임금의 경우 울산과 삼호 두 지역간 차이가 있을 수 있다는 가정 하에서 지역별 사내하청 노동자들의 임금수준을 비교해보면 울산 지역 사내하청 노동자들의 평균시급은 8,653원, 월평균임금은 246만원으로 삼호 지역 사내하청 노동자들의 평균시급 7,318원, 월평균임금 211만원보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 상

여금 역시 울산 지역의 평균 상여금이 높았으나 성과급은 상호지역이 조금 더 높은 것으로 나타나고 있다<sup>43)</sup>.

<표 32> 직종별 임금관련 평균금액

	시급 (원)	월임금 (만원)	월연장수당 (만원)	작년상여금 (만원)	작년성과급 (만원)
울산	8,653.17	245.79	62.27	273.09	178.27
상호	7,318.16	210.84	64.72	257.07	201.99
합계	8,075.87	230.88	63.16	267.56	188.43

## 다. 하청업체 특성 및 고용 특징

사내하청 노동자들이 소속된 사내하청업체와 관련된 질문들을 통해서 사내하청 노동자들의 고용과 관련된 특징들을 살펴보도록 하자. 사내하청 노동자들이 소속된 업체와 원청과의 하청(하도급) 단계를 질문한 결과 1차 하청업체에서 일을 하고 있다는 응답이 전체 78.7%였으며, 2-3차 하청업체는 6.4%에 불과했다. 반면 ‘모르겠다’는 응답이 14.5%로 상대적으로 많았는데 물량팀으로 일을 하는 2-3차 사내하청 소속 노동자들이 ‘모르겠다’라고 응답했을 가능성이 높다. 모르겠다는 응답 또한 2-3차 사내하청이나 물량팀이라고 하더라도 1차 사내하청 소속이라는 응답이 3/4을 넘어서고 있는데, 이는 여타의 중소형 조선업체들의 2-3차 사내하청 비율과 비교하면 상대적으로 높게 나타나고 있다.

<표 33> 소속 하청업체의 하청단계

	응답자수	백분율(%)
1차 하청업체	222	78.7
2-3차 하청업체	18	6.4
모르겠다	41	14.5
기타	1	0.4
합계	282	100

43) 하지만 상여금과 성과급의 경우 지급받지 못한 무응답자가 많다는 점에서 단순 비교는 의미가 없다.

사내하청 노동자들이 소속된 하청업체의 규모를 질문한 결과 100~300인 미만이 47.4%로 가장 많았으며, 다음으로 50~100인 미만이 40.4%로 많았다. 100~300인 미만 규모의 사내하청업체가 많다는 응답은 1차 하청업체 소속 노동자들이 많기 때문이며, 또한 두 지역 조선회사들이 상대적으로 중대형급이기에 사내하청업체의 규모도 상대적으로 대형이라는 응답이 많은 것으로 해석할 수 있다. 물량팀 형태로 움직이는 2~3차 사내하청업체로 추정되는 30인 미만 규모 소속이라는 응답은 5명으로 매우 적었으며, 반면 300인 이상 대형 하청업체 소속이라는 응답도 6명(2.1%)가 있었다.

<표 34> 소속 하청업체의 회사규모

	응답자수	백분율(%)
300인이상	6	2.1
100~300인미만	135	47.4
50~100인미만	115	40.4
30~50인미만	24	8.4
10~30인미만	2	0.7
10인미만	3	1.1
합계	285	100

한국에서 조선업종 뿐 아니라 산업 전반적으로 사내하청업체들의 경우 직간접적으로 원청업체와 관련이 있는 경우가 많았다. 원청업체에서 출자하고 원청의 전직 임직원이 운영을 하는 형태이거나 자본관계는 없지만 원청업체 임직원이나 친인척이 설립해서 운영하는 하청회사가 많았다. 이번 실태조사에서 사내하청 노동자들에게 하청업체의 지배구조 유형을 질문한 결과 과거 원청업체 전직 직원이 대표인 업체라는 응답이 105명(40.7%)로 가장 많았으며 다음으로는 원청업체와 무관한 독립회사라는 응답이 91명(35.3%)로 다음으로 많았다. 두 응답이 전체 응답자의 3/4을 차지하고 있다. 조선업 사내하청 업체들의 경우 원청과의 원활한 업무협조를 위해서 전직 직원이 대표이거나 조선업종에서 전문적으로 사업을 진행한 독립적인 회사인 경우가 대부분이며, 과거와 같이 원청 임원의 친인척이 설립한 경우는 거의 없었다. 이는 초기 사내하청 업체들은 원청에서 이권을 주는 형식으로 설립 및 운영되었지만 사내하청 노동의 규모가 매우 큰 상태로 하청업체들이 오랫동안 운영되면서 원활한 업무협조 및 전문적인 조선 사업자로 점차 바뀌어가면서 임원 친인척 회사의 비중은 점차 축소되어져 가는 것으로 해석할 수 있다.

<표 35> 소속 하청업체의 지배구조 유형

	응답자수	백분율(%)
원청업체와 무관한 독립회사	91	35.3
원청업체에서 자본을 출자한 회사	50	19.4
과거 원청업체 전직 직원이 대표인 업체	105	40.7
원청업체 임원의 친인척이 설립한 회사	12	4.7
합계	258	100

사내하청 노동자들의 고용과 관련된 질문에서는 먼저 전일제 여부를 질문하였는데, 사내하청 노동자들은 거의 대부분이라고 할 수 있는 98.2%가 전일제로 일을 하고 있다고 응답하였다. 이는 조선업종에서 사내하청 노동자가 파트타임으로 근무하는 것이 아주 예외적인 현상이며, 앞서 살펴본 바와 같이 야간노동, 연장노동까지 하는 전일제 근무가 일반화된 형태라고 할 수 있다.

<표 36> 응답자의 전일제 여부

	응답자수	백분율(%)
전일제	271	98.2
파트타임	5	1.8
합계	276	100

사내하청 노동자들은 법적으로는 원하청업체간 (하)도급 거래관계와 고용관계가 중첩되어져 있는 간접고용(indirect employment) 노동의 유형이다. 파견, 용역, 사내하청과 같은 고용은 기본적으로 비정규 고용의 한 형태에 해당되므로 정규직 고용이 성립될 수가 없다. 하지만 사내하청업체 내에서 고용계약 관계를 확인하기 위해 업체 내 고용관계를 질문하였다. 정규직, 임시직 여부에 대한 질문을 한 결과 정규직이라고 대답한 노동자들이 응답자 중에서 55.6%를 차지하고 있다. 이는 이번 조사에 응한 사내하청 노동자들의 상당수가 1차 하청업체 소속이기 때문에 정규직이라는 비율이 높은 것으로 생각된다. 임시직이라는 응답은 계약기간을 정한 경우와 정하지 않는 경우로 구분하였는데, 각각 15.5%, 13.0%로 나타나 임시직의 비율은 30%였다. 잘 모르겠다는 응답도 15.9%로 상당수를 차지하고 있다.

<표 37> 하청업체 내 고용형태

	응답자수	백분율(%)
정규직	154	55.6
계약기간을 정한 임시직	43	15.5
계약기간을 정하지 않은 임시직	36	13.0
잘 모르겠다	44	15.9
합계	277	100

하청업체 내 고용형태는 하청단계와 상당한 연관성이 있을 것으로 추정할 수 있는데, 이를 위해 고용형태와 하청단계를 교차분석을 하였다. 1차 하청업체 소속이라고 응답한 노동자들은 정규직이 60%였으며, 2~3차 하청업체 소속이라는 응답자수는 적었지만 그 중에 정규직은 16.7%에 불과하고, 임시직이 약 55%에 모르겠다라는 응답이 27.8%로 나타나 2~3차 하청업체 노동자들의 경우 1차 사내하청보다 고용이 더욱 더 불안한 상태임을 확인할 수 있다. 그리고 2~3차 하청 중에서 모르겠다고 응답한 노동자들은 별다른 고용계약을 체결하지 않고 일을 하고 있는 몰량팀 노동자들로 추정된다.

<표 38> 하청단계별 사내하청 노동자들의 회사 내 고용형태

	정규직	유기계약 임시직	무기계약 임시직	잘모르겠 다	전체
1차 하청업체	129 60.0%	32 14.9%	26 12.1%	28 13.0%	215 100.0%
2-3차 하청업체	3 16.7%	3 16.7%	7 38.9%	5 27.8%	18 100.0%
모르겠다	20 50.0%	8 20.0%	2 5.0%	10 25.0%	40 100.0%
기타	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
합계	152 55.5%	43 15.7%	36 13.1%	43 15.7%	274 100.0%

하지만 정규직이라고 하더라도 하청업체와 반복계약을 통해서 지속적으로 일을 하고 있을 가능성이 매우 높다. 이는 계약기간을 정한 노동자들에게 계약기간을 질문한 결과를 통해서 유추할 수 있다. 계약기간은 12개월이 응답자 76명 중 58

명으로 가장 많은데, 정규직이라고 응답한 노동자들 중에서 37명은 계약기간을 응답하고 있으며, 이 중 33명이 계약기간 1년(12개월)이라고 응답하고 있다. 이와 같은 결과를 볼 때 스스로는 정규직으로 인식하고서 일을 하고 있지만 업체와는 매년 (형식적으로지만) 반복계약을 체결하고 있을 가능성이 크며, 이와 같은 사실은 결과적으로 정규직이 아니라 사실은 매년 고용계약서를 작성하는 임시직으로 짐작된다.

<표 39> 계약기간별 고용형태

	정규직	유기계약 임시직	무기계약 임시직	잘모르겠 다	전체
1개월	0	2	0	0	2
2개월	1	0	0	0	1
6개월	1	11	0	0	12
12개월	33	18	5	2	58
24개월	2	1	0	0	3
합계	37	32	5	2	76

\* 참고로 반복 계약횟수는 최대 15회까지 있음.

다음으로 사내하청 노동자들에게 원청업체의 직영(정규직)으로 전환될 가능성에 대해서 어느 정도 기대하고 있는가를 질문하였다. 이는 1. 지속적으로 근무하면 직영으로 전환될 것이다 2. 하청업체에서 좋은 성과를 내면 직영으로 전환될 기회가 있을 것이다 3. 직영으로 전환될 것으로 기대한다, 3가지로 구분하여 질문을 하였다. 대체로 사내하청 노동자들은 원청업체의 직영으로 전환될 것에 대해서 거의 기대하고 있지 않았다. 전혀 아니다라는 응답이 3가지 질문 모두 65% 내외로 매우 높게 나타나고 있었으며, 그렇지만 오랫동안 원청업체에서 근무하면 직영으로 전환될 것이라는 기대가 상대적으로 약간 높았다.

<표 40> 원청업체 직영화 기대수준

	지속적 근무		좋은 성과->기회		직영화 예상	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	22	8.4	14	5.4	13	5
그렇다(2)	19	7.3	21	8.1	20	7.7
아니다(3)	51	19.5	54	20.8	55	21.2
전혀 아니다(4)	170	64.9	171	65.8	172	66.2
합계	262	100	260	100	260	100
응답결과 평균값	3.41		3.47		3.48	

직영화에 대한 기대 정도에 대한 3가지 질문을 기대 정도에 대해 종합적인 점수로 환산을 하면 매우 기대하고 있는 노동자는 11명에 불과했으며, 다소 기대함까지 포함하더라도 약15% 정도만 기대를 하고 있었으며, 나머지 85% 정도의 사내하청 노동자들은 원청의 정규직(직영)이 될 것이라는 기대를 전혀 하고 있지 않았다.

<표 41> 사내하청 노동자들의 직영화 기대 정도(합산)

	응답자수	백분율(%)
매우 기대함_3~4	11	4.2
다소 기대함_5~7	27	10.4
별로 기대안함_8~10	55	21.2
거의 기대안함_11~12	166	64.1
합계	259	100

최근 조선업 원청업체들은 정규직(직영) 노동자들의 고령화로 인해 정년퇴임이 점차 늘어나고 있다. 그리고 정년퇴임한 정규직 노동자들의 빈자리는 사내하청 노동자들로 신규 충원을 하고 있지만 정년퇴직자 규모보다 신규채용의 규모가 적어서 사내하청 노동자들에게 정규직화의 기회는 그다지 많지 않다. 일반적으로 정규직 전환대상자의 요건으로 일정기간 이상 원청의 사내하청 업체에서 근무할 것을 요구하고 있다.

이에 대해서 사내하청 노동자들이 생각하는 정규직화의 기준은 무엇이 적당한가라는 질문에 대해서 1순위에서는 하청 근속년수(100명, 37.7%), 원청 근무년수(93명, 35.1%)를 지적하고 있으며, 다음으로 기능수준/숙련도를 48명(18.1%)가 꼽고 있다. 2순위에서는 1순위와 다소 차이가 있는데 하청 근속년수와 기능수준/

숙련도라는 응답이 각각 78명(31.0%)로 가장 많았으며, 다음으로 연령 및 부양가족수에 따라서 정규직으로 전환했으면 좋겠다는 응답이 많았다. 이와 같은 결과를 통해서 사내하청 노동자들은 소속된 원청의 사내하청업체에 지속적으로 근무하면서 기능수준/숙련도가 높은 정도에 따라서 정규직으로 전환되는 기회가 제공되기를 기대하고 있다고 정리할 수 있을 것이다.

<표 42> 사내하청 노동자들의 원청 정규직화 기준

	1순위		2순위	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
원청 근무년수	93	35.1	26	10.3
하청 근속년수	100	37.7	78	31.0
기능수준 및 숙련도	48	18.1	78	31.0
연령 및 부양가족수	12	4.5	44	17.5
원청업체 근무평점 및 고과	10	3.8	20	7.9
기타	2	0.8	6	2.4
합계	265	100	252	100

## 라. 사내하청 노동의 관리 특성

2000년대 초반 이후 한국의 조선업에서 생산직을 비교했을 때 사내하청 노동자의 수가 정규직 노동자의 수를 앞지르기 시작했다. 이와 같이 한국 조선업에서 사내하청 노동의 규모가 정규직을 압도하면서 사내하청 업체 및 노동자들에 대한 원활한 관리를 통해서 생산에 차질이 생기지 않도록 할 필요성이 점차 커지고 있다. 이와 같은 사내하청업체 및 사내하청 노동자들에 대한 관리 및 통제 의 필요성이 점차 커지고 있는 상황에서 사내하청 노동자들이 스스로 느끼는 업체 및 노동력에 대한 관리의 정도를 확인하고자 하였다. 이와 같은 사내하청 노동의 관리 특성에 대한 파악은 사내하청 노동의 산업안전보건관리 및 산재위험에 대한 관리 전략을 모색하는데 있어서 기초적인 실태 파악이라고 할 수 있다.

우선 현재 일하고 있는 부서나 업무에서 원청과 사내하청의 비율을 질문한 결과 하청노동자 비율이 60%이상이라는 응답이 85.8%로 압도적인 다수를 차지하고 있으며, 하청노동자 비율이 40%이하라는 응답은 0.7%에 불과하였다. 이는 앞서 언급한 것과 같이 한국의 조선업 생산직에서 사내하청의 비율이 압도적으로 높은 현실을 그대로 반영하고 있는 결과라고 할 수 있다.

<표 43> 부서/업무에서의 원하청 비율

	응답자수	백분율(%)
하청노동자 60%이상	241	85.8
하청노동자 40~60%	26	9.3
하청노동자 40%이하	2	0.7
기타	12	4.3
합계	281	100

다음으로 원청과 사내하청의 업무를 비교하는 질문에 대해서는 ‘원청과 거의 같은 일’이라는 응답이 52.5%였으며, 원청과 전혀 다른 일이라는 응답도 39.6%로 높게 나타나고 있다. 이는 하청노동자가 거의 대부분을 차지하는 생산공정의 경우에는 원청과 다른 일을 하고 있다는 응답을 했을 가능성이 높다. 예를 들면, 도장공정의 경우 사내하청 노동자들이 거의 모든 도장작업을 진행하고 원청은 도장작업에 대한 검사만 하고 있는 경우에 도장공정에서 일을 하는 사내하청 노동자들은 원청과 전혀 다른 일을 하고 있다고 응답했을 것이기 때문이다.

그리고 원하청 업무비교에 대한 질문에 대해서 ‘기타’를 선택하고 별도로 입력한 응답자들에서는 특이한 점이 발견되었는데, 이들은 직영 노동자들과 업무를 비교했을 때 같은 일을 하는데 상대적으로 더 힘든 일을 하고 있다는 응답이 여럿 있었다.

<표 44> 원청 노동자와의 업무 비교

	응답자수	백분율(%)
원청과 거의 같은 일	147	52.5
원청의 작업 보조	9	3.2
원청과 전혀 다른 일	111	39.6
기타	13	4.6
합계	280	100

사내하청 노동자들이 하청업체에 입사할 때 근로계약을 어떠한 방식으로 체결하였는지 질문한 결과 ‘업체에서 작성한 문서에 서명만 했다’는 노동자가 전체 응답자의 56.1%였으며, 정식으로 ‘근로계약서를 직접 보고 읽으면서 작성’했다는 응답은 33.1%를 차지하고 있었다. 그리고 구두로 통보하거나 근로계약 자체가 없었다는 응답도 각각 4.3%, 6.1%를 차지하고 있다. 약 1/3 정도의 사내하청

노동자들만 정식으로 근로계약을 체결하고 나머지 2/3은 정식 근로계약을 체결하지 않는 관행이 아직도 지속되고 있었다.

<표 45> 사내하청업체 입사시 근로계약 체결방식

	응답자수	백분율(%)
문서를 직접 보고 읽으면서 작성	94	33.6
업체에서 작성한 문서에 서명만 했다	157	56.1
구두로 통보	12	4.3
구체적인 계약 없었음	17	6.1
합계	280	100

다음으로 소속된 사내하청업체들의 사업경영상의 독립성이 어느 정도 된다고 생각하는가에 대해서 질문을 했는데, 하청업체의 사업경영상의 독립성은 원청과 하도급 거래계약을 하고 있는 사내하청업체가 얼마나 독자적으로 회사를 운영하고 있는가를 확인하기 위한 것이다. 즉, 사내하청업체가 단순히 원청에 노동력을 공급하는 역할만 담당하는 사실상의 불법파견업체로서의 역할을 하고 있는지 아니면 독자적인 관리와 경영상의 독립성을 확보하고 있는 것인지를 확인하고자 하는 것이다. 이와 같은 하청업체의 독립성 여부가 중요한 이유는 원청업체에서 인건비를 절감하고 불황시 인력을 손쉽게 감축하기 위한 목적으로 사내하청업체와 형식적인 하도급 계약을 체결하고 인력을 공급받을 가능성이 있기 때문이다. 그리고 작업장 산업재해와 관련해서 정규직 노동자들이 꺼리고 기피하는 위험한 작업들에 대해서 손쉽게 인력을 확보하기 위해서 사내하청 업체를 통해서 필요한 인력을 공급받을 수 있기 때문에도 이와 같은 경영상의 독립성 여부는 중요한 잣대가 될 수 있다.

사내하청업체가 실제 사업경영상의 독립성을 확보하고 있는가에 대해서는 운영자금 확보 여부, 4대보험 및 안전교육 여부, 자체 기자재 보유 여부, 업체의 전문적 기술력 여부로 구분하여 질문을 하였다. 운영자금에 대해서는 사내하청 노동자들이 모르겠다(45.7%)는 응답의 비율이 가장 높게 나타나고 있었는데 이는 자연스러운 결과라 할 수 있다. 응답한 노동자들 중에서는 원청의 도움을 받는다는 응답이 약 1.5배 많았다. 4대보험과 안전교육을 자체적으로 운영하는가라는 질문에 대해서는 하청업체에서 자체적으로 운영하고 있다는 응답이 가장 높게 나타나고 있었다. 기자재의 경우에는 원청의 도움을 받는다는 응답이 60.6%로 절대적으로 높았으며, 자체 확보하고 있다는 응답은 5.8%에 불과했다. 다음으로 전문적인 기술은 25.9%는 하청업체의 독자적인 기술력이나 실력이 있다고 평가

하고 있었으며, 나머지는 원청의 도움을 받거나 모르겠다고 응답하고 있다. 이와 같은 사내하청 노동자들의 응답 결과를 통해서 사내하청업체는 형식적으로 독자적으로 진행 및 운영하기 가장 쉬운 4대보험 관리 및 안전교육 실행은 직접 담당하는 비중이 높았지만, 나머지 회사의 운영에 대해서는 독자성을 확보하고 있지 못한 것으로 짐작된다. 특히 장비나 기계의 경우에는 거의 원청에 의존하고 있어서 독자적인 경영을 하고 있다고는 하기 어려워 보인다.

<표 46> 사내하청 업체의 사업경영 독립성

	운영자금		보험/안전교육		자체 기자재		전문적 기술	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
자체확보 및 운영	53	20.5	103	39.6	15	5.8	67	25.9
원청도움	87	33.7	75	28.8	157	60.6	90	34.7
모르겠다	118	45.7	82	31.5	87	33.6	102	39.4
합계	258	100	260	100	259	100	259	100

다음으로 사내하청 노동자들에 대한 노무관리 책임을 질문한 결과 업무지시와 근무시간의 결정에 대해서는 소속된 하청업체에서 자체적으로 관리하고 있다는 응답이 각각 80.2%, 73.9%로 매우 높게 나타나고 있었다. 하지만 노동력 전반에 대한 관리 책임에 대한 질문에서는 사내하청업체에서 전체적인 관리책임을 지고 있다는 응답의 비율은 58.2%로 낮아지고, 원청이 전체적인 관리책임을 지고 있다는 응답이 30.9%로 높아지고 있다<sup>44)</sup>. 이를 통해서 사내하청 노동자들에 대해서 개별적인 업무지시를 하청업체에서 직접하는 경우가 대부분이지만 전체적인 관리의 책임은 원청업체에서 하고 있을 것으로 사내하청 노동자들도 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

44) 다른 하청업체에서 업무지시 및 근무시간과 전체적인 관리책임을 지고 있다는 응답은 주로 2~3차 사내하청 노동자들이 해당될 것인데, 이번 설문조사에서 2~3차 사내하청의 비율이 낮기 때문에 다른 하청업체에서 노무관리의 책임을 지고 있다는 응답의 비율은 매우 낮게 나타나고 있다.

<표 47> 사내하청 노동자 노무관리 책임

	전체적 관리책임		업무지시		근무시간 결정	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
원청업체	87	30.9	33	11.7	60	21.1
다른 하청업체	13	4.6	20	7.1	10	3.5
소속 하청업체	164	58.2	227	80.2	210	73.9
모르겠다	18	6.4	3	1.1	4	1.4
합계	282	100	283	100	284	100

원청업체에서는 수많은 하청업체들과 하도급계약을 통해서 사내하청 인력들을 활용하고 있다. 하청노동자의 비중이 더 커지면서 원청에서는 하청업체와 지속적이고 안정적인 관계를 유지해나가는 경우도 많지만, 하청업체에서 사내하청 노동자들을 제대로 관리하지 못하거나 이로 인해 산업재해가 빈번하게 발생하는 경우에는 업체 평가를 통해서 해당 사내하청업체와 재계약을 하지 않고 있다. 이처럼 사내하청업체가 원청업체와 재계약을 하지 못하는 경우 사내하청 노동자들은 일차적으로 고용불안에 노출된다고 할 수 있다. 여기서 동일 원청사업장에서 계속 일을 하는 경우는 사내하청 업체가 사실상 인력공급 기능만을 담당했다는 것을 의미하며, 현재 업체가 다른 원청과 계약하고 계속 일을 하는 경우는 사내하청업체가 나름대로 독자적인 노하우를 가지고 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 새로운 업체로 옮겨서 다른 원청업체에서 이을 하는 경우와 일자리를 잃는 경우는 각각 전직, 실업이라고 할 수 있다.

이와 같은 원하청 계약만료 경우 사내하청 노동자들의 일자리 변동을 확인한 결과 잘모르겠다는 응답이 76명인데, 이들은 이와 같은 경험을 해보지 않아서 잘모르겠다는 응답을 했을 것으로 추정할 수 있다. 이를 제외하면 같은 원청 사업장 내에서 (해당공정을 승계받아서 새롭게 계약을 한) 새로운 업체로 옮겨서 동일한 원청사업장에서 계속 일한다는 응답이 84명으로 가장 많았다. 그리고 일자리를 잃는다는 실업에 해당하는 응답이 59명으로 두 번째였으며, 전직에 해당되는 경우는 32명, 사내하청업체가 기술력을 확보하여 같이 옮기는 경우는 29명으로 가장 적었다<sup>45)</sup>. 이와 같은 결과를 통해 사내하청업체들은 주로 노무관리를 하고 있으며, 하청업체에서 노무관리를 제대로 하지 못하는 경우 업체운영에 대한 권한을 상실하고 다른 업체에서 형식적인 노무관리를 하고 있다고 추정할 수 있다.

45) 현재 하청업체에서 다른 원청업체와 새로운 계약을 체결하고 일을 하는 경우는 주로 숙련공들로 조직된 물량팀이 주로 해당된다고 할 수 있다.

<표 48> 원하청간 계약 만료 이후 일자리 변동

	응답자수	백분율(%)
새로운 업체로 옮겨서 동일 원청사업장에서 계속 일한다	84	30.0
새로운 업체로 옮겨서 다른 원청사업장에서 계속 일한다	32	11.4
현재 업체에서 다른 원청사업장과 계약하고 계속 일한다	29	10.4
일 자리를 잃는다	59	21.1
잘 모르겠다	76	27.1
합계	280	100

마지막으로 사내하청 노동자들은 본인이나 사내하청 업체의 의사와 상관없이 비자발적으로 휴업을 하는 경우들이 있다. 이는 원청업체의 사정(원청업체의 기념 일이나 원청노조의 파업 등)으로 인한 휴업과 강우와 같은 악천후 등으로 인한 휴업(소위 ‘명휴’)로 구분해서 질문하였다. 이와 같은 비자발적 휴업에 대해서 일부라도 임금을 보전받는 경우는 원청 사정인 경우에는 약 15%, 명휴인 경우에는 약 27%였으며, 전혀 임금을 받지 못한다는 응답이 60%를 상회하고 있다. 특히 원청업체의 사정으로 휴업을 하는 경우 임금을 일부라도 지급받는 비율이 낮은 것으로 나타나고 있다.

<표 49> 비자발적 휴업시 임금

	원청사정 휴업		악천후 등 휴업(명휴)	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
일을 못한 기간에도 임금 전액 받는다	16	5.7	18	6.3
임금을 받지만 일부만 받는다	27	9.6	58	20.4
해당기간 임금을 전혀 받지 못한다	189	67.0	176	62.0
잘 모르겠다	50	17.7	32	11.3
합계	282	100	284	100

## 마. 사내하청 노동자들의 산업안전보건 및 산업재해 현황

조선업의 사내하청 노동자들은 원청의 정규직 노동자보다 숫자가 많아지면서 당연히 산업재해도 많이 발생할 수밖에 없다. 또한 앞서 원청 노동자들과의 업무비

교에 대한 설문에서 특이점으로 지적한 바와 같이 정규직보다 어렵고 힘든 일들을 수행하는 경우도 많다. 하지만 현재 작업장 내에서 산업안전보건활동 및 산재 예방활동을 사내하청업체에서는 독자적으로 수행하기가 힘든 조건이다. 일차적으로는 노동자들이 생산과정에서 활용하고 있는 장비나 기계들이 거의 모두 원청업체 소유이기 때문에 사내하청 노동자들이 장비나 기계의 문제점을 지적하고 개선을 요구하더라도 사내하청업체에서는 이를 원청에 보고는 할 수 있으나 직접 개선할 수 없는 조건이기 때문이다. 나아가 사내하청업체 자체적으로 운영자금을 확보할 수 없는 상황이기도 하다. 그리고 작업장 내에서 산재예방활동의 경우에도 원청에서는 전문적인 인력을 확보하고 교육 프로그램도 개발할 수 있는 역량을 갖추고 있지만 이와 같은 원청의 산업안전보건교육은 원청노동자들을 대상으로 하고 있고, 하청업체에서 독자적으로 산업안전보건교육을 하는 경우에 사내하청 노동자들은 원청이 갖추고 있는 교육 프로그램을 충분히 활용하기에 어려운 한계가 있다.

하지만 이와 같이 사내하청 노동자들의 작업장 내 안전보건 수준은 낮을 수가 있는데, 원청과 비교했을 때 상대적 저임금과 고용불안에 노출되고 있으면서 사업장 내에서 생산활동의 70% 이상을 담당하고, 또한 위험한 업무를 대부분 사내하청 노동자들이 담당하고 있다. 따라서 사내하청 노동자들의 산업재해 위험은 더 높을 수 있으며, 이는 원청 사업장 내 산업재해 위험이 사내하청에게 집중될 가능성 또한 제기할 수 있을 것이다. 이와 같은 점을 염두에 두고서 조선업 사내하청 노동자들이 응답한 산업안전보건 및 산재 실태를 살펴보도록 하자.

먼저 사내하청 노동자들의 산업안전보건교육 현황에 대해서 질문한 결과 산업안전보건법(이하 산안법)에서 규정하고 있는 것과 같이 2주에 1회 교육을 받고 있는 노동자들이 절반을 조금 상회하는 148명(53.4%)로 확인되었다. 나머지는 일단 산안법 규정에 미치지 못하는 교육을 받고 있다고 할 수 있다. 월 1회 교육을 받는 노동자들이 75명(27.1%)로 두 번째로 많았으며, 산업안전보건교육을 전혀 받고 있지 않다는 노동자는 20명(7.2%)였다. 절반에 육박하는 사내하청 노동자들이 산안법에서 규정하고 있는 산업안전보건 교육을 충분히 받고 있지 못하다는 사실을 확인할 수 있다.

<표 50> 산업안전보건교육 횟수

	응답자수	백분율(%)
2주 1회	148	53.4
월 1회	75	27.1
분기별 1회	24	8.7
반기별 1회	10	3.6
안 받고 있다	20	7.2
합계	277	100

다음으로 산업안전보건교육의 유형을 질문했는데, 이는 교육을 받을 때마다 내용이 바뀔 수 있기 때문에 중복응답을 하도록 질문하였다. 작업장 유해위험요인, 작업장 사고유형과 건강영향, 안전한 작업방식과 보호구 착용법, 사고발생시 대응 등의 항목에 대해서 비교적 골고루 받고 있다는 응답이 나왔으며, 비상시 대처요령만 응답자가 상대적으로 낮았다. 사내하청업체들이 산업안전보건교육 진행에 있어서는 필요한 내용들을 균형있게 교육하고 있다고 평가할 수 있을 것이다.

<표 51> 산업안전보건교육의 유형(중복응답)

	응답자수
작업장에서의 안전보건 유해위험요인	227
작업장에서 발생할 수 있는 사고 유형과 건강영향	220
안전한 작업 방법 및 보호구 착용	245
사고 발생 (비상)시 대처요령	197
기타	9

다음으로 작업장 내에서 물질에 의한 위험 수준을 확인하기 위해서 유해물질에 대한 교육 여부와 이에 대한 경고표시자료(MSDS)의 작업장 내 부착 여부를 질문하였다. 유해물질에 대한 교육여부를 질문한 결과 교육을 받았다는 응답이 71.8%로 나타났으며, 작업장 내 유해물질이 없다는 응답도 3.6%로 나타났다. 경고표시자료가 부착되었는가는 질문에 대해서는 77.9%가 부착되어 있다고 응답하였다. 용접, 도장 등의 조선업 작업장 전반에 유해화학물질이 많이 존재하는 상황에서 유해물질에 대한 교육과 경고표시는 많이 부착되어 있지만 아닌 경우도 20% 내외로 존재하고 있는데, 이는 하청업체보다는 작업장 전반에 대해 원청업체에서 포괄적인 역할이 요구된다고 할 수 있다.

<표 52> 유해화학물질에 대한 교육 및 경고표시자료(MSDS) 부착 여부

	유해물질 교육		MSDS 부착	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
있다	201	71.8	211	77.9
없다	69	24.6	49	18.1
작업공정 내 유해물질 없다	10	3.6	11	4.1
합계	280	100	271	100

조선소와 같은 대형 사업장에서는 매년 작업환경에 대한 측정을 진행해야만 한다. 사내하청 노동자들은 작업환경 측정을 하는 것을 보거나 직접 한 적이 있는 가라는 질문에 대해서 그렇다는 응답은 2/3이었으며, 아니더라는 응답이 1/3이었다.

<표 53> 작업환경측정 경험 여부

	응답자수	백분율(%)
예	180	66.7
아니오	90	33.3
합계	270	100

작업환경측정에 대해서 사내하청 노동자들도 상대적으로 많이 알고는 있으나 실제 작업환경을 측정할 때 기존의 작업장소에서 측정하는 것이 아니라 작업장소를 옮겨서 측정하는 경우가 있다는 지적을 하고 있다. 예를 들면 소음이 심한 곳에서 작업을 하던 사내하청 노동자에게 작업환경측정을 할 때는 상대적으로 소음도가 낮은 곳에서 작업을 하라고 시키는 경우가 있다는 것이다. 이러한 문제제기를 확인하기 위해서 작업환경을 측정하는 경우 작업장소 이동 여부를 질문하였다. 그 결과 작업환경측정시 작업장소를 옮겨서 측정을 했다는 응답이 46명(27.1%)로 나타났다. 이와 같은 결과는 사내하청 노동자들의 작업장 내 환경 및 안전보건수준에 대한 정보를 왜곡할 개연성이 매우 크다는 점을 시사하고 있다.

<표 54> 작업환경측정시 측정 위치

	응답자수	백분율(%)
기존 작업장소에서 측정	124	72.9
작업장소를 옮겨서 측정	46	27.1
합계	170	100

작업장 내의 위험에 대해서는 직접 생산을 담당하고 있는 노동자들이 누구보다도 잘 알고 있으며, 이에 대한 대응의 필요성도 가장 분명하게 인식하고 있다고 할 수 있다. 즉, 생산의 지점(point of production)의 목격자들이 위험요인을 가장 잘 인식할 수 있다. 이러한 점에서 사내하청 노동자들이 작업장 내의 산재발생 위험요인에 대해서 어떻게 인식하고 있는가, 그리고 위험한 상황에서 노동자들 스스로 산재피해 감소를 위해서 적극적으로 대처할 수 있는 권한이 있는가에 대해서 질문을 하였다.

작업장의 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대해서 원청업체와 하청업체가 각각 안전조치를 취하고 있는가라는 질문을 한 결과 하고 있다는 응답이 원청은 45.2%, 하청은 40.0%로 원청업체가 위험요인에 대한 안전조치를 더 많이 하고 있다고 응답하고 있다. 이와 같은 결과는 사내하청 노동자들이 스스로 인식하기에 작업장 내 위험요인들에 대해서 충분한 조치가 이루어지고 있다고 보기 어려울 것이다.

<표 55> 작업장 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대한 안전조치

	원청업체		사내하청업체	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
예	123	45.2	110	40.0
아니오	149	54.8	165	60.0
합계	272	100	275	100

다음으로 기후조건이 나쁘거나 산재발생할 위험이 존재하는 작업하기 힘든 상황에서 사내하청 노동자들에게 작업이 중지되고 있는가에 대해서 질문하였다. 나쁜 작업조건 및 위험한 작업조건에서는 작업을 중지한다는 응답은 항상 그렇다 24명(8.6%), 약간 그렇다 88명(31.5%)로 약 40% 정도는 열악한 작업환경에서는 작업을 중지한다고 응답했다. 반면 작업을 중지하지 않고 계속 작업을 진행하는 것을 의미하는 '별로 그렇지 않다'와 '전혀 그렇지 않다'는 응답은 각각 105명(37.6%), 62명(22.2%)로 나타나 열악하고 위험한 작업조건에서도 작업을 진행하

는 비율이 더 높게 나타나고 있다.

사내하청 노동자들의 경우 원청업체의 관리, 하청업체의 관리라는 이중적인 관리 하에서 작업을 하고 있기 때문에 열악하고 위험한 순간에도 본인들의 판단과 무관하게 작업을 해야하는 비율이 높을 것으로 짐작할 수 있다. 이는 원청의 공사 일정 준수 강요와 하청업체에서 이러한 요구를 수용하면서 작업장 내 위험에 사내하청 노동자들이 보다 강하게 노출될 수 있다. 특히, 원청 노동자들의 경우 노동조합을 통해서라도 이와 같은 위험한 상황을 회피할 수 있지만 노동조합 자체가 없거나 도움을 거의 받지 못하는 사내하청 노동자들에게 위험은 강도 높게 다가올 수 있다.

<표 56> 작업이 힘든 상황에서 작업중지 여부

	응답자수	백분율(%)
항상 그렇다	24	8.6
약간 그렇다	88	31.5
별로 그렇지 않다	105	37.6
전혀 그렇지 않다	62	22.2
합계	279	100

사내하청 노동자들이 산업재해의 위험에 보다 많이 노출되는 이유 중의 하나로 안전조치를 하지 않고서 일을 하는 경우가 많기 때문이라는 점도 지적할 수 있다. 이는 하청노동자들이 해야 할 작업량이 많다는 구조적인 요인이 작용할 수 있다. 이러한 배경 하에서 안전조치를 하지 않고서 일한 경험과 그 이유를 질문하였다.

안전조치를 하지 않고서 일을 한 적이 있다는 사내하청 노동자의 비율은 59.5%, 10명 중 6명 정도가 충분한 안전조치 없이 작업을 한 적이 있다고 응답을 하고 있다.

<표 57> 안전조치를 하지 않고서 일한 경험

	응답자수	백분율(%)
있다	153	59.5
없다	104	40.5
합계	257	100

안전조치를 하지 않고서 작업을 한 이유에 대해서는 ‘너무 바빠서’는 49% 정도,

안전장비/도구가 미지급되어서는 26% 정도, ‘원청이나 상급자의 눈치 때문에’는 32% 정도라고 응답하고 있다. 안전도구 미지급 이유가 가장 낮게 나타나고 있는데 사내하청 노동자들에게도 안전장비/도구는 적절하게 지급되고 있다고 볼 수 있을 것이다. 그리고 ‘원청/상급자의 눈치’는 구조적 요인이라고 할 수 있으며, 이는 노동자 개인에게 업무로 인해 바쁜 요인으로 영향을 행사하게 된다. ‘원청/상급자의 눈치’가 ‘너무 바빠서’보다 낮은 이유는 하청 노동자들이 이와 같은 구조적 요인들의 인과관계를 충분히 인식하지 못하고 있기 때문인 것으로 짐작된다.

<표 58> 안전조치를 하지 않고서 일을 한 이유

	너무 바빠서		안전장비/도구 미지급		원청/상급자 눈치	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다	24	17.5	10	7.4	19	14.1
그렇다	43	31.4	25	18.4	24	17.8
아니다	41	29.9	62	45.6	55	40.7
전혀 아니다	29	21.2	39	28.7	37	27.4
합계	137	100	136	100	135	100

작업장 내에서 원청과 사내하청의 산재위험의 정도를 질문한 결과 하청노동자들이 산재위험이 더 높다는 응답이 84.3%로 압도적으로 높게 나타나고 있다. 이는 사내하청 노동자들의 주관적인 응답이라는 한계가 있지만 사내하청 노동자 스스로 작업장 내에서 산재위험에 대해서 매우 심각하게 생각하고 있다는 점을 확인할 수 있다.

<표 59> 작업장 내 산재위험의 정도

	응답자수	백분율(%)
차이가 없다	30	11.2
원청 노동자	12	4.5
하청 노동자	226	84.3
합계	268	100

그렇다면 사내하청 노동자들이 산재위험이 더 크다고 응답한 노동자들을 대상으로 산재위험이 더 큰 이유는 무엇이라고 생각하는가를 6가지로 구분하여 질문하였다. 하청 노동자들의 산재위험이 더 큰 이유에 대해서는 작업량이 많기 때문이

라는 이유를 가장 크게 영향을 주는 것이라 생각하고 있었으며, 다음으로는 하청이 위험한 업무를 담당하기 때문이라고 생각하고 있었다. 업무변경의 이유는 응답점수 평균이 가장 높아서 산재위험이 높은 것에는 상대적으로 가장 적은 영향을 미친다고 생각하고 있었다. 이와 같은 결과는 면접조사에서 산재위험이 높은 이유로 확인한 원청의 공기단축 압력, 하청업체의 무리한 작업진행, 과도한 업무량, 위험한 공정 처리 등의 대담과 거의 비슷한 결과라고 할 수 있다.

<표 60> 사내하청의 산재위험이 더 큰 이유

	작업시간 불규칙		더 많은 작업량		잡은 업무변경	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	90	43.7	145	66.5	50	24.0
약간 그렇다(2)	79	38.3	58	26.6	87	41.8
그렇지 않다(3)	25	12.1	14	6.4	56	26.9
전혀 그렇지 않다(4)	12	5.8	1	0.5	15	7.2
합계	206	100	218	100	208	100
응답점수 평균	1.80		1.48		2.17	
	위험한 업무담당		안전조치 미흡		작업중 이의제기X	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	122	57.3	76	36.2	98	46.4
약간 그렇다(2)	70	32.9	86	41.0	65	30.8
그렇지 않다(3)	19	8.9	36	17.1	36	17.1
전혀 그렇지 않다(4)	2	0.9	12	5.7	12	5.7
합계	213	100	210	100	211	100
응답점수 평균	1.57		1.96		1.85	

다음으로 사내하청 노동자들에게 작업 중 산재경험여부를 질문하였는데, 응답자의 절반에 조금 못미치는 47.7%의 하청노동자들이 산재를 경험한 적이 있다고 응답하였다. 앞서 근무기간에 대한 응답에서 확인할 수 있었듯이 평균 조선업종 근속년수가 7년이 조금 넘는 상황에서 이와 같은 산재경험 비율은 매우 높다고 할 수 있다.

<표 61> 작업 중 산재경험 여부

	응답자수	백분율(%)
없다	139	52.3
있다	127	47.7
합계	266	100

산업재해를 경험할 수도 있지만 이와 같은 산업재해에 대해서 산재보험이라는 제도를 통해서 치료 및 보상을 받았는가의 여부가 중요하다. 산재보험이 사후 가입을 하더라도 전체 노동자들이 적용을 받을 수 있는 제도인데 이와 같은 제도의 혜택을 사내하청 노동자들이 제대로 누리고 있는가를 확인하였다. 산업재해를 경험한 노동자 127명을 대상으로 산재보험으로 부상이나 질병을 어떻게 처리했는가를 질문한 결과 산재보험으로 처리했다는 응답은 9명(7.2%)에 불과한 것으로 나타났다. 공상처리를 하고 산재은폐를 한 경우는 약 60% 정도 였으며, 심지어 개인부담으로 처리한 경우와 치료를 받지 않은 경우가 각각 28.0%, 4.8%인 것으로 나타나 공상처리조차도 받지 못하는 경우가 10명 중 3명이 넘는 비율로 나타났다. 이와 같은 결과는 조선업 사내하청 노동자들에게 산재보험제도는 존재는 하지만 나오는 상관없는 제도라고 봐도 무방할 정도의 수준이다.

<표 62> 작업 중 산재경험자의 산재보험처리 여부

	응답자수	백분율(%)
산재보험으로 처리했다	9	7.2
원청비용으로 공상처리	5	4.0
하청비용으로 공상처리	70	56.0
개인부담으로 의료보험처리	35	28.0
특별한 치료 없었다	6	4.8
합계	125	100

산재보험으로 처리하지 않은 이유를 중복응답한 결과를 살펴보면 ‘원/하청업체로부터 불이익을 받지 않으려고’라는 응답이 79명으로 가장 많았으며, ‘하청업체의 강요 때문에’가 52명, ‘원청업체의 강요 때문에’가 18명이었다. 일차적인 원인은 주로 하청업체에서 산재보험 처리를 하지 못하게 강요한 결과 산재보험 처리를 하지 않았을 것으로 추정할 수 있다. 그리고 이처럼 산재보험 미처리 강요가 만연한 상황에서 사내하청 노동자들은 불이익이 두려워서 스스로 산재보험 처리를 포기하는 것이라고 해석할 수 있다. 그리고 ‘산재보험 처리를 하면 보상이 적어

서'라는 응답도 7명이었는데, 이는 하청업체에서 공상처리를 유도한 결과라고 할 수 있다. 산재보험에서 지급받는 휴업급여는 기존 급여의 70%를 지급하고 있는데, 하청업체에서는 기존 급여를 그대로 지급하고 치료받을 수 있도록 조치할 테니까 공상처리를 하라고 유도하는 경우들이 매우 많다. 그리고 '산재보험제도를 몰라서'와 '산재보험 미가입이라서' 신청하지 않았다는 응답도 각각 9명, 7명인데, 이는 산재보험에 대해서 아직도 인지하지 못하거나 산재보험제도에 대해서 제대로 이해하지 못하고 있는 노동자들이 있다는 점에서 제도 홍보의 과제를 제기하고 있다<sup>46)</sup>.

<표 63> 산재보험 미처리 이유(중복응답)

	응답자수
산재보험 처리하면 보상이 적어서	7
원/하청업체로부터 불이익을 받지 않으려고	79
하청업체에서 산재보험 처리못하게 강요해서	52
원청업체에서 산재보험 처리못하게 강요해서	18
산재보험제도가 있는지 몰라서	9
하청업체(물량팀)이 산재보험 미가입이라서	7
기타	15

주변 동료들의 산재보험 미처리/공상처리의 사례에 대해서도 질문에 대해서는 모르겠다를 제외하면 '자주 있다'와 '항상 그렇다'는 응답이 가장 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 조선업 사내하청에 산재보험 미처리/공상처리가 관행처럼 진행되고 있음을 반증하는 결과라고 할 수 있다.

<표 64> 주변 동료들의 산재보험 미처리/공상처리 사례

	응답자수	백분율(%)
전혀 없다	24	8.9
가끔 있다	37	13.7
자주 있다	59	21.8
항상 그렇다	47	17.3
모르겠다	104	38.4
합계	271	100

46) 그밖에 기타의 사유로 노동자들이 적은 이유는 경미한 부상이라서, 산재처리하면 다시 일할수 없어서, 머리파서, 본인 과실의 경미한 부상이라서 등이 있었다.

산업재해는 발생하지 않는 것이 가장 좋다. 하지만 피치 못하게 산재가 발생할 수가 있는데 이 때 1) 노동자들은 앞서 살펴본 바와 같이 산재보험제도를 통해서 충분한 치료와 보상을 받고, 2) 업체에서는 다시 산재가 발생하지 않도록 사후조치를 취해야 할 것이다. 하청 노동자들에게 산재가 발생하는 것을 주위에서 목격한 이후 사후조치를 하는 것을 본 적 있는가라는 질문에 원청업체가 사후조치를 했다는 비율이 사내하청업체 보다 높게 나타나고 있다. 이는 사내하청업체에서 작업장에 대한 통제권한이 없다는 구조적인 한계일 수도 있다. 다만 원청업체에서는 하청 노동자들의 산재라도 자신의 사업장에서 발생한 산재에 대해서는 사후조치를 충분히 취해야 할텐데 그렇지 않은 경우들이 상당수였다. 원청이 사후조치를 하지 않은 이유 중에서는 하청업체에서 산재를 은폐하기 때문일 수도 있다. 이러한 점에서도 산재를 은폐하는 것은 예방적인 관점에서도 나쁜 결과로 이어지고 있다.

<표 65> 산재발생 이후 작업환경이나 공정 개선 등의 사후조치

	원청업체		사내하청업체	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
사후조치 있었다	78	29.7	61	22.8
사후조치 없었다	64	24.3	84	31.3
산재발생한 적 없다	121	46.0	123	45.9
합계	263	100	268	100

마지막으로 사내하청 노동자들의 산업재해 및 산업안전에 대한 책임은 원청과 하청 중 누구에게 있는가라는 질문에 대해서 원청업체와 하청업체 모두에게 책임이 있다는 응답이 70.6%로 가장 많았고, 다음으로 원청업체 책임이라는 응답이 22.3%였다. 반면 사내하청업체 책임이라는 응답은 7.2%에 불과한 것으로 나타나 기본적으로는 원청에서 사내하청 노동자들의 산재 및 산업안전에 대한 책임을 져야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 산재보험에 별도로 가입을 하고 있는 현재의 상황에서 사내하청업체가 취할 수 있는 것은 산재보험으로 산재를 처리해주는 것 이외에는 별로 없다.

<표 66> 사내하청 산업안전의 책임 소재

	응답자수	백분율(%)
원하청업체 모두	187	70.6
원청업체	59	22.3
하청업체	19	7.2
합계	265	100

마지막으로 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것은 무엇인가를 1~3순위로 응답하도록 질문하면서 사고위험과 유해물질노출, 과도한 업무량 등을 포함시켰다. 삶의 질 개선을 위한 1순위에서는 저임금과 고용불안 해소를 요구하는 응답의 비율이 가장 높았으며, 2순위에서는 과도한 업무량과 장시간노동 줄여주기를 바라는 응답이 가장 많았다. 3순위에서는 사내하청의 부족한 복지혜택 해결과 과도한 업무량이 많았으며 삶의 질을 위해서 사고위험을 낮춰야 한다는 응답이 30명 있었다. 노동자들은 아직까지 작업장 내에서 안전하게 일할 권리는 임금, 노동시간 등의 노동조건보다 아직까지 부차적으로 생각하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 67> 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것

	삶의 질 개선_1순위		삶의 질 개선_2순위		삶의 질 개선_3순위	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
고용불안	<b>72</b>	<b>27</b>	14	5.4	19	7.5
장시간근무	37	13.9	46	17.8	12	4.7
과도한 업무량	34	12.7	<b>52</b>	<b>20.2</b>	34	13.4
1인작업	2	0.7	11	4.3	5	2
사고위험	9	3.4	23	8.9	<b>30</b>	<b>11.9</b>
유해물질노출	2	0.7	7	2.7	6	2.4
저임금	<b>87</b>	<b>32.6</b>	44	17.1	39	15.4
휴일부족	6	2.2	17	6.6	36	14.2
불법하도급	1	0.4	3	1.2	10	4
원청 책임회피	12	4.5	27	10.5	16	6.3
부족한 복지혜택	5	1.9	14	5.4	<b>46</b>	<b>18.2</b>
합계	267	100	258	100	253	100

## 바. 사내하청 노동자들의 건강상태

설문 응답자 중에서 흡연자는 124명(45.6%)이며, 과거에 흡연한 적이 있는 경우는 50명(18.4%), 흡연한 적이 없는 경우는 98명(36.0%)이다. 흡연을 한다고 응답한 124명 중에게 하루 흡연량에 대해 물어본 결과 흡연량이 20개피 이상이라는 응답이 72명(58.0%)로 가장 많았고, 10~19개피는 39명(31.5%), 10개피 미만이 13명(10.5%)였다.

<표 68> 사내하청 노동자들의 흡연여부 및 흡연자들의 하루 흡연량

	응답자수	백분율(%)		응답자수	백분율(%)
흡연한 적 없음	98	36.0	10개피 미만	13	10.5
과거에 피웠음	50	18.4	10~19개피	39	31.5
현재 흡연 중	124	45.6	20개피 이상	72	58.0
합계	272	100	합계	124	100

조선업에 관련한 직업병의 유무에 대한 질문에서 만성폐쇄성 폐질환이 있다는 응답자는 13명(4.9%), 만성폐쇄성 폐질환이 없다는 응답자는 255명(95.1%)이며, 현재 소음성 난청과 같은 청력질환을 가지고 있다는 응답자는 47명(17.7%), 청력질환이 없는 응답자는 219명(82.3%)이다.

<표 69> 폐질환 및 난청여부

	만성폐쇄성 폐질환		청력이상(소음성 난청)	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
없다	255	95.1	219	82.3
있다	13	4.9	47	17.7
합계	268	100	266	100

설문조사에 참여한 조선업 사내하청 노동자의 근골격계 질환 증상수준을 알아보기 위해서 일반적으로 많이 이용되는 NIOSH에서 만든 증상설문지를 통해 현대제철과 현대하이스코 하청업체 노동자들의 근골격계 질환 증상 유병률을 살펴본 결과는 다음과 같다.

NIOSH 기준1에 의한 증상유병자수는 158명(54.7%)이며, NIOSH 기준2에 의한 증상유병자수는 119명(41.2%)이고, NIOSH 기준3에 의한 증상유병자수는 44명

(15.2%)이다.

#### NIOSH 1

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우

<표 70> NIOSH 1

NIOSH 1	응답자수	백분율(%)
없다	131	45.3
있다	158	54.7
합계	2898	100.0

#### NIOSH 2

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우로(and)
3. 증상의 정도가 '중간정도' 이상인 경우

<표 71> NIOSH 2

NIOSH 2	응답자수	백분율(%)
없다	170	58.8
있다	119	41.2
합계	289	100.0

#### NIOSH 3

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우로(and)
3. 증상의 정도가 '심한정도' 이상인 경우

<표 72> NIOSH 3

NIOSH 3	응답자수	백분율(%)
없다	245	84.8
있다	44	15.2
합계	289	100.0

이번에는 조선업 하청업체 노동자 중에서 통증을 호소하는 근로자들이 주로 어떠한 신체부위의 고통을 경험하고 있는가에 대해 살펴보았다. 가장 많이 응답한 신체부위는 허리에 대한 증상 유병률이 가장 높았고 그 다음으로는 어깨, 무릎/다리, 손/손목 순이다.

<표 73> 신체부위별 근골격계 질환 증상 유병률 (단위: 명, %)

신체부위	근골격계 질환	NIOSH 1		NIOSH 2		NIOSH 3	
		명	%	명	%	명	%
손/손목	증상(X)	184	63.7	237	82.0	281	97.2
	증상(O)	105	36.3	52	18.0	8	2.8
팔/ 팔꿈치	증상(X)	205	70.93	244	84.4	285	98.6
	증상(O)	84	29.1	45	15.6	4	1.4
어깨	증상(X)	180	62.3	231	79.9	272	94.1
	증상(O)	109	37.7	58	20.1	17	5.9
목	증상(X)	195	67.5	240	83.0	287	99.3
	증상(O)	94	32.5	49	17.0	2	0.7
허리/등	증상(X)	180	62.3	217	75.1	282	97.6
	증상(O)	109	37.7	72	24.9	7	2.4
무릎/ 다리	증상(X)	184	63.7	233	80.6	275	95.2
	증상(O)	105	36.3	56	19.4	14	4.8

## 2. 철강업 설문조사 결과

### 가. 조사 개요

#### 1) 철강업 설문조사 대상업체의 사내하청 현황

대부분의 응답자가 속해있는 현대제철 당진사업장의 사내하청업체 현황은 다음과 같다. 사내하청업체에는 협력사, 관계사, 외주사 등이 있다. 예를 들어, 협력사는 상주하는 도급관계에 있는 업체이고, 용역사(관계사)는 경비나 청소 등의 보조적인 업무를 담당하는 업체이며, 외주사는 건설공사와 같이 필요한 상황이 발생할 때 지원되는 업체이다. 최근(2014년) 현대제철의 통계를 보면, 총 124개 업체(7,714명)가 전체 하청업체 규모였으며, 그 중에서 협력사가 71개 업체(5,695명)로 가장 많았다. 산재는 흔히 외주사(건설공사 담당 등) 등에서 많이 발생하는 것으로 알려져 있다. 참고로 현대제철 원청 노동자수는 하청 노동자수보다 적은 6,000여명 정도인 것으로 파악되었다.

<표 74> 현대제철 당진사업장의 사내하청업체 현황

구분		갯수	분류	갯수	인원(명)	합계(명)
협력사	협력사	59	생산	30	2,777	5,071
			정비	24	1,908	
			지원	5	386	
	냉연협력사	12	냉연1공장	6	323	624
			냉연2공장	4	213	
			냉연1,2공장	2	88	
관계사	14	그룹사	4	597	1,572	
		별도법인	5	226		
		용역사	5	749		
외주사	39	외주사	39	447	447	
총계		124개 업체, 7,714명				

#### 2) 응답자들의 사업장 분포

설문조사는 현대제철 당진사업장과 현대하이스코 순천사업장에서 진행했으며 조사기간은 현대제철 당진사업장은 2014년 6월 17일~ 2014년 7월 11일, 현대하

이스코 순천사업장은 2014년 6월 22일 ~ 2014년 7월 4일이었다.

설문지는 각각 현대제철 당진사업장은 300부, 현대하이스코는 100부 배포하였으며, 이 중 현대제철 당진사업장에서는 184명이 응답했으며, 현대하이스코에서는 61명이 응답하였다. 응답자는 대부분 협력사에 소속된 노동자들이었다.

<표 75> 응답자의 원청 사업장

지역	원청업체명	응답자수	백분율(%)
충남 당진	현대제철 당진사업장	184	75.1
전남 순천	현대하이스코(순천)	61	24.9
합계		245	100

## 나. 임금 및 근로조건 현황

사내하청 노동자들이 담당하고 있는 직종을 질문한 결과 기타가 92명(38.3%)로 가장 많았으며, 다음으로 기계정비(38명, 15.8%), 장비운송(28명 11.7%), 천장크레인 운전 및 정미(28명, 11.7%)의 순서로 나타나고 있었으며, 기타라고 응답한 응답자 중에서는 사상(그라인더), 족장(비계) 직종의 응답자가 상대적으로 많았다. 사내하청 노동자들은 철강업에서 정비나, 운송, 조업지원과 같은 비정규적인 지원업무를 하고 있었다.

<표 76> 응답자들의 직종 분포

	응답자수	백분율(%)
기계정비	38	15.8
전기정비	2	0.8
낙광처리	17	7.1
장비운송	28	11.7
조업지원	22	9.2
천장크레인 운전	28	11.7
출하업무	13	5.4
기타	92	38.3
합계	240	100.0

응답자들의 현재 소속 사내하청업체 및 원청업체, 그리고 철강업종의 평균근무기

간을 확인할 결과 현재업체 근무기간은 3.86(±2.64)개월이었으며, 원청업체 근무기간은 4.28년(±2.43년)로 나타났다. 그리고 철강업종 근무기간은 평균 4.61년(±3.67)년으로 나타나 하청업체 노동자들이 동일한 작업장(원청업체)에서 근무하면서 소속된 업체(하청업체)만 바뀌고 있음을 확인할 수 있었다. 직종별로는 응답자수가 적은 전기정비를 제외하면 천장크레인운전이 사내하청업체 평균근속이 54.13개월로 가장 길었으며, 기타가 52.12개월, 기계정비가 49.28개월로 많았고, 출하업무가 가장 짧았다. 원청업체에서 계속 근무한 기간은 천장크레인운전이 76.30개월로 가장 길었으며, 기계정비가 66.73개월, 출하업무가 57.60개월 순으로 많았으며, 낙광처리가 38.57개월로 가장 짧았다. 철강업종 근무기간은 천장크레인운전이 91.69개월로 가장 길었으며, 다음으로 기계정비(73.13개월), 출하업무(56.29개월) 등의 직종에서 오랜 기간 일을 하고 있었다.

<표 77> 응답자들의 평균 근무기간(개월)

직종	현업체_근무기간	원청업체_근무기간	철강업_근무기간
기계정비	49.28	66.73	73.13
전기정비*	95.00	무응답	무응답
낙광처리	42.60	38.57	42.00
장비운송	36.59	39.57	43.85
조업지원	36.39	43.50	45.08
천장크레인운전	54.13	76.30	91.69
출하업무	20.14	57.60	56.29
기타	52.12	44.26	42.41
합계	46.28	51.38	55.34
응답자수	159	78	100

\* 응답자수 1명

그리고 과거 직장에서는 어떠한 업무를 담당했는가를 질문한 결과 현재 작업과 동일하다는 응답이 43명(18.45%)였고, 비슷한 유형의 작업이라는 응답도 48명(20.60%)이었다. 현재 하는 일과 매우 다르다는 응답은 135명(57.94%)으로 나타나 소속이 바뀔 때마다 새로운 일을 하는 노동자들이 과반수이상으로 업무의 연속성이나 숙련도에서 하청업체 노동자들이 취약한 것을 확인할 수 있었다.

<표 78> 이전 직장에서의 업무 유형

	응답자수	백분율(%)
현재 작업과 동일	43	18.5
현재와 비슷한 유형의 작업수행	48	20.6
현재 수행하는 작업과 매우 다름	135	57.9
기타	7	3.0
합계	233	100.0

사내하청 노동자들에게 본인 스스로 생각하는 업무와 관련된 숙련도를 질문하였다. 이는 업무관련 지식, 장비에 대한 숙련도, 업무경험으로 구분하여 질문을 했으며, 대체로 사내하청 노동자들은 본인의 업무 관련 숙련의 정도를 비교적 높다고 평가하고 있다.

숙련 중에서는 장비에 대한 숙련정도가 가장 높다고 평가하고 있으며, 매우 그렇다는 응답의 비율이 가장 높았다. 지식에 대한 전문성과 풍부한 경험여부에 대한 질문에는 약간 그렇다의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있었다.

<표 79> 본인이 생각하는 숙련 수준

	숙련_지식		숙련_장비		숙련_경험	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	71	30.47	112	46.47	82	35.65
약간 그렇다(2)	113	48.50	103	42.74	102	44.35
그렇지 않은 편(3)	43	18.45	21	8.71	42	18.26
전혀 아니다(4)	6	2.58	5	2.07	4	1.74
합계	233	100	241	100	230	100
응답결과 평균값	1.93		1.66		1.86	

\* 응답의 평균값이 낮을수록 숙련도를 높은 것으로 평가하는 것임.

다음으로 철강업종 사내하청 노동자들의 노동시간 실태를 질문한 결과 사내하청 노동자들은 일주일에 약 53.15시간을 일하고 있으며, 이 중 주 40시간 이하로 일을 하는 노동자는 7명(5.6%)에 불과했으며, 41시간 이상 48시간 이하로 일하는 노동자는 35명(27.8%), 49시간이상 52시간이하로 일하는 근로자는 30명(23.8%), 53시간 이상 일하는 노동자는 54명(42.9%)로 나타나 대부분의 철강업종 사내하청 근로자들이 장기노동을 하는 것을 확인할 수 있었다.

<표 80> 주당노동시간 분포

	응답자수	백분율(%)
40시간이하	7	5.6
41~48시간	35	27.8
49~52시간	30	23.8
53시간이상	54	42.9
합계	126	100
평균	53.15 시간	

직종별로 주당 총 노동시간과 주당 연장노동시간을 확인한 결과 응답자수가 적은 전기장비를 제외하고 주당 총 노동시간은 천장크레인운전이 56.60시간으로 가장 많았고, 출하업무가 56.00시간, 장비운송이 55.75시간 순으로 오랫동안 일했으며, 낙광처리가 48.36시간으로 가장 짧았다. 주당 연장 노동시간은 낙광처리가 21.33시간으로 가장 긴 노동시간을 나타냈고 그 다음으로 장비운송이 20.33시간, 천장크레인운전이 14.32시간이며, 출하업무가 4.33시간으로 가장 짧았다.

<표 81> 직종별 평균 주당 총노동시간과 연장노동시간

직종	주당 총 노동시간	주당 연장 노동시간
기계정비	53.15	13.52
전기정비*	40.00	10.00
낙광처리	48.36	21.33
장비운송	55.75	20.33
조업지원	53.30	5.69
천장크레인운전	56.60	14.32
출하업무	56.00	4.33
기타	52.69	11.84
전체	53.15	12.44
응답자수	126	128

\* 응답자수 1명

다음으로 이처럼 장시간 노동을 하고 있는 사내하청 노동자들이 임금과 관련된 문항들을 살펴보도록 하자. 먼저 임금계산 방식을 질문한 결과 시급제가 전체 응답자의 4/5 가량으로 압도적인 다수를 차지하고 있었다. 시급제는 연장노동을 할 때 추가임금을 계산할 때 가장 간편하기 때문에 생산직 노동자들에게 가장 일반

적인 임금계산 방식이다. 다음으로 포괄임금제(19명, 7.9%)와 월급제(16명, 6.6%)의 순서로 나타나고 있다.

<표 82> 임금계산 방식

	응답자수	백분율(%)
연봉제	10	4.2
월급제	16	6.6
시급제	194	80.5
포괄임금제	19	7.9
기타	2	0.8
합계	241	100.0

208명이 응답한 시급은 평균 5716.69원으로 나타났으며, 월평균임금은 약 191.70만원정도로 나타났다. 그리고 월평균연장노동수당은 약 43.31만원이었으며, 상여금은 전체 응답자 중 153명만 응답했는데, 약 693.78만원으로 나타났다. 성과급은 약 520.56만원으로 나타났다. 상여금을 응답하지 않는 노동자들의 경우 상여금을 지급받지 못한 2~3차 사내하청일 가능성이 높는데, 상여금을 지급받지 못한 노동자들을 고려한다면 평균 상여금은 더 낮을 것으로 예상된다.

<표 83> 임금 관련 평균금액

	응답자수	평균
시급(원)	208	5,716.69
월임금(만원)	204	191.70
월연장수당(만원)	146	43.31
작년상여금(만원)	153	693.78
작년성과급(만원)	164	520.56

지역별로 철강업 사내하청 노동자의 시급, 월임금, 월연장수당, 작년상여금, 작년 성과급 등의 차이가 있는지 알아보기 위해 현대제철 당진사업장과 현대하이스코 순천사업장의 근로조건을 비교해보았다. 시급인 경우 당진사업장은 평균 5701.35원으로 순천사업장 5759.35원에 비해 조금 작았으며, 월 연장수당은 당진사업장은 41.00만원, 여수사업장은 51.21만원이었고 월 임금 역시 당진 사업장인 경우 184.09만원, 순천사업장인 경우 215.78만원으로 여수사업장이 약간 더 많이 받았다. 작년상여금인 경우 당진사업장은 672.67만원, 현대하이스코 순

천사업장인 경우는 751.44만원이었고 작년 성과금은 당진사업장은 505.59만원, 순천사업장은 564.05만원으로 전반적으로 여수사업장이 당진사업장에 비해 조금 더 높은 것으로 나타났다.

<표 84> 지역별 노동조건비교

	시급 (원)	월임금 (만원)	월연장수당 (만원)	작년상여금 (만원)	작년성과급 (만원)
현대제철 당진사업장	5,701.35	184.09	41.00	672.67	505.59
현대하이스코 순천사업장	5,759.35	215.78	51.21	751.44	564.05
평균	5716.69	191.70	43.31	693.78	520.56

## 다. 하청업체 특성 및 고용 특징

사내하청 노동자들이 소속된 사내하청업체와 관련된 질문들을 통해서 사내하청 노동자들의 고용과 관련된 특징들을 살펴보도록 하자. 사내하청 노동자들이 소속된 업체와 원청과의 하청(하도급) 단계를 질문한 결과 1차 하청업체에서 일을 하고 있다는 응답이 전체 75.1%였으며, 2-3차 하청업체는 13.1%였다. 반면 ‘모르겠다’는 응답이 5.9%로 자신의 소속된 업체가 몇 차 하청업체인지 모르는 응답자가 있었다.

<표 85> 소속 하청업체의 하청단계

	응답자수	백분율(%)
1차 하청업체	178	75.1
2-3차 하청업체	31	13.1
모르겠다	14	5.9
기타	14	5.9
합계	237	100.0

사내하청 노동자들이 소속된 하청업체의 규모를 질문한 결과 50~100인 미만이 54.8%로 가장 많았으며, 다음으로 100~300인 미만이 23.2%로 많았다. 10~30인 미만 사업장은 0.8%로 매우 적었으며 반면 300인 이상 대형 하청업체 소속 응답자는 29명(12.0%)로 많았다.

<표 86> 소속 하청업체의 회사규모

	응답자수	백분율(%)
300인 이상	29	12.0
100~300인 미만	56	23.2
50~100인 미만	132	54.8
30~50인 미만	22	9.1
10~30인 미만	2	0.8
합계	241	100.0

한국에서 사내하청업체들의 경우 직간접적으로 원청업체와 관련이 있는 경우가 많았다. 원청업체에서 출자하고 원청의 전직 임직원이 운영을 하는 형태이거나 자본관계는 없지만 원청업체 임직원이나 친인척이 설립해서 운영하는 하청회사가 많았다. 이번 실태조사에서 사내하청 노동자들에게 하청업체의 지배구조 유형을 질문한 결과 모르겠다는 응답이 73명(32.4%)로 가장 많았다. 앞선 자신의 소속된 업체가 몇 차 하청업체인지를 묻는 설문문항에서도 모르겠다는 응답이 일부 있었던 것까지 본다면, 하청 노동자들이 자신의 소속된 업체에 대한 정보를 잘 모르는 경우도 많음을 알 수 있었다.

전체 응답자 225명 중 모르겠다고 응답한 73명을 제외한 152명 중 원청업체에서 자본을 출자한 업체라는 응답이 40명(17.8%)로 원청업체와 무관한 독립회사라는 응답 37명(16.4%)에 비해 소폭 많았고 이 두 응답이 152명 중에서는 과반수 이상을 차지했다. 원청업체와 직간접적으로 연관된 하청업체는 과거 원청업체 임원의 친인척이 설립한 회사라는 응답이 26명(11.6%), 과거 원청업체 전직직원이 대표인 업체라는 응답이 14명(6.2%)를 포함해서 152명 중에서는 80명(52.6%)로 사내하청 업체들의 경우 원청과의 원활한 업무협조를 위해서 전직 직원이 대표이거나 조선업종에서 전문적으로 사업을 진행한 독립적인 회사인 경우가 대부분임을 알 수 있었다.

<표 87> 소속 하청업체의 지배구조 유형

	응답자수	백분율(%)
원청업체와 무관한 독립회사	37	16.4
원청업체에서 자본을 출자한 회사	40	17.8
과거 원청업체 전직 직원이 대표인 업체	14	6.2
원청업체 임원의 친인척이 설립한 회사	26	11.6
모르겠다.	73	32.4
기타	35	15.6
합계	225	100.0

사내하청 노동자들의 고용과 관련된 질문에서는 먼저 전일제 여부를 질문하였는데, 사내하청 노동자들은 거의 대부분이라고 할 수 있는 94.1%가 전일제로 일을 하고 있다고 응답하였다. 이는 사내하청 노동자가 파트타임으로 근무하는 것이 아주 예외적인 현상이며, 앞서 살펴본 바와 같이 야간노동, 연장노동까지 하는 전일제 근무가 일반화된 형태라고 할 수 있다.

<표 88> 응답자의 전일제 여부

	응답자수	백분율(%)
전일제	225	94.1
파트타임	14	5.9
합계	239	100.0

사내하청 노동자들은 법적으로는 원하청업체간 (하)도급 거래관계와 고용관계가 중첩되어져 있는 간접고용(indirect employment) 노동의 유형이다. 파견, 용역, 사내하청과 같은 고용은 기본적으로 비정규 고용의 한 형태에 해당하므로 정규직 고용이 성립될 수가 없다. 하지만 사내하청업체 내에서 고용계약 관계를 확인하기 위해 업체 내 고용관계를 질문하였다. 정규직, 임시직 여부에 대한 질문을 한 결과 정규직이라고 대답한 노동자들이 응답자 중에서 48.9%를 차지하고 있다. 이는 이번 조사에 응한 사내하청 노동자들의 상당수가 1차 하청업체 소속이기 때문에 정규직이라는 비율이 높은 것으로 생각된다. 임시직이라는 응답은 계약기간을 정한 경우와 정하지 않는 경우로 구분하였는데, 각각 27.0%, 17.6%로 나타나 임시직의 비율은 44.6%였다. 잘 모르겠다는 응답도 6.4%로 상당수를 차지하고 있다.

<표 89> 하청업체 내 고용형태

	응답자수	백분율(%)
정규직	114	48.9
계약기간을 정한 임시직	63	27.0
계약기간을 정하지 않은 임시직	41	17.6
잘 모르겠다	15	6.4
합계	233	100.0

하청업체 내 고용형태는 하청단계와 상당한 연관성이 있을 것으로 추정할 수 있는데, 이를 위해 고용형태와 하청단계를 교차분석을 하였다. 1차 하청업체 소속이라고 응답한 노동자들은 정규직이 50%였으며, 2~3차 하청업체에서는 정규직은 48.3%, 임시직이 약 30.8%에 모르겠다는 응답이 3.5로 나타나 응답자수는 적었지만 비율은 1차 하청업체와 큰 차이는 없었다.

<표 90> 하청단계별 사내하청 노동자들의 회사 내 고용형태

	정규직	유기계약 임시직	무기계약 임시직	잘모르겠 다	전체
1차 하청업체	86 50.0%	40 23.3%	35 20.4%	11 6.4%	172 75.4%
2-3차 하청업체	14 48.3%	13 44.8%	1 3.5%	1 3.5%	29 12.7%
모르겠다	6 46.2%	3 23.1%	1 7.7%	3 23.1%	13 5.7%
기타	7 50.0%	4 28.6%	3 21.4%	0 0.0%	14 6.1%
합계	113 49.6%	60 26.3%	40 17.5%	15 6.6%	228 100.0%

하지만 정규직이라고 하더라도 하청업체와 반복계약을 통해서 지속적으로 일을 하고 있을 가능성이 매우 높다. 이는 계약기간을 정한 노동자들에게 계약기간을 질문한 결과를 통해서 유추할 수 있다. 계약기간은 12개월이 응답자 115명 중 60명으로 가장 많은데, 정규직이라고 응답한 노동자들 중에서 31명은 계약기간을 응답하고 있으며, 23명이 계약기간이 무기한이었고, 2명이 24개월, 그리고 6명이 계약기간 1년(12개월)이라고 응답하고 있다.

<표 91> 계약기간별 고용형태

	정규직	유기계약 임시직	무기계약 임시직	잘모르겠 다	전체
1개월	0	1	0	0	1
3개월	0	0	1	0	1
6개월	0	1	0	0	1
12개월	6	50	1	3	60
24개월	2	5	1	0	8
무기한	23	4	14	3	44
합계	31	61	17	6	115

다음으로 사내하청 노동자들에게 원청업체의 직영(정규직)으로 전환될 가능성에 대해서 어느 정도 기대하고 있는가를 질문하였다. 이는 1. 계속 일하다보면 언젠가는 정규직 전환이 될 것이라고 믿는다 2. 하청업체에서 좋은 성과를 내면 직영으로 전환될 기회가 있을 것이다 3. 멀지 않은 미래에 정규직으로 전환될 것이라고 생각한다, 3가지로 구분하여 질문을 하였다. 대체로 사내하청 노동자들은 원청업체의 직영으로 전환될 것에 대해서 거의 기대하고 있지 않았다. 전혀 아니라는 응답이 3가지 질문 모두 65% 내외로 매우 높게 나타나고 있었으며, 그렇지만 오랫동안 원청업체에서 근무하면 직영으로 전환될 것이라는 기대가 상대적으로 약간 높았다.

<표 92> 원청업체 직영화 기대수준

	지속적 근무		좋은 성과->기회		직영화 예상	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	16	6.9	6	2.6	9	3.9
그렇다(2)	24	10.3	19	8.2	24	10.4
아니다(3)	45	19.3	50	21.6	47	20.3
전혀 아니다(4)	148	63.5	157	67.7	151	65.4
합계	233	100.0	232	100.0	231	100.0
응답결과 평균값	3.39		2.78		3.47	

직영화에 대한 기대 정도에 대한 3가지 질문을 기대 정도에 대해 종합적인 점수로 환산을 하면 매우 기대하고 있는 노동자는 6명(2.6%)이고, 다소 기대함까지

포함하면, 31명(13.4%) 정도만 기대를 하고 있었으며, 나머지 대다수의 사내하청 노동자들은 원청의 정규직(직영)으로의 전환에 대해 기대를 하고 있지 않았다.

<표 93> 사내하청 노동자들의 직영화 기대 정도(합산)

	응답자수	백분율(%)
매우 기대함 3~4	6	2.6
다소 기대함 5~7	25	10.8
별로 기대안함 8~10	49	21.2
거의 기대안함 11~12	151	65.4
합계	231	100

최근 한국제조업의 원청업체들은 정규직(직영) 노동자들의 고령화로 인해 정년퇴임이 점차 늘어나고 있다. 그리고 정년퇴임한 정규직 노동자들의 빈자리는 사내하청 노동자들로 신규 충원을 하고 있지만 정년퇴직자 규모보다 신규채용의 규모가 적어서 사내하청 노동자들에게 정규직화의 기회는 그다지 많지 않다. 일반적으로 정규직 전환대상자의 요건으로 일정기간 이상 원청의 사내하청 업체에서 근무할 것을 요구하고 있다.

이에 대해서 사내하청 노동자들이 생각하는 정규직화의 기준은 무엇이 적당한가라는 질문에 대해서 1순위에서는 원청 근속년수(800명, 34.8%), 기능수준 및 숙련도(74명, 32.2%)를 지적하고 있으며, 다음으로 하청 근속년수를 58명(25.2%)이 꼽고 있다. 2순위에서는 1순위와 유사하게 원청 근속년수와 기능수준/숙련도라는 응답이 각각 64명(30.1%)와 61명(28.6%)로 가장 많았으며, 다음으로 하청 근속연수에 따라서 정규직으로 전환했으면 좋겠다는 응답이 많았다. 이와 같은 결과를 통해서 사내하청 노동자들은 원청업체에 지속적으로 근무하면서 기능수준/숙련도가 높은 정도에 따라서 정규직으로 전환되는 기회가 제공되기를 기대하고 있다고 정리할 수 있을 것이다.

<표 94> 사내하청 노동자들의 원청 정규직화 기준

	1순위		2순위	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
원청 근무년수	80	34.8	64	30.1
하청 근속년수	58	25.2	44	20.7
기능수준 및 숙련도	74	32.2	61	28.6
연령 및 부양가족수	5	2.2	22	10.3
원청업체 근무평점 및 고과	5	2.2	18	8.5
기타	8	3.5	4	1.9
합계	230	100.0	213	100.0

## 라. 사내하청 노동의 관리 특성

사내하청 노동자들이 스스로 느끼는 업체 및 노동력에 대한 관리의 정도를 확인하고자 하였다. 이와 같은 사내하청 노동의 관리 특성에 대한 파악은 사내하청 노동의 산업안전보건관리 및 산재위험에 대한 관리 전략을 모색하는데 있어서 기초적인 실태 파악이라고 할 수 있다.

우선 현재 일하고 있는 부서나 업무에서 원청과 사내하청의 비율을 질문한 결과 하청노동자가 대부분 차지한다는 응답이 81.0%로 압도적인 다수를 차지하고 있으며, 대부분 원청노동자라는 응답은 2.1%에 불과하였다. 이것은 현재 한국의 철강업계 생산직에서 사내하청의 비율이 높다는 점을 유추할 수 있다.

<표 95> 부서/업무에서의 원하청 비율

	응답자수	백분율(%)
하청과 원청노동자가 반반쯤 섞여 있다.	27	11.4
대부분 하청노동자이다.	192	81.0
대부분 원청노동자이다.	5	2.1
기타	13	5.5
합계	237	100.0

다음으로 원청과 사내하청의 업무를 비교하는 질문에 대해서는 ‘원청과 거의 같은 일’이라는 응답이 16.4이고, ‘원청의 작업 보조’라는 응답이 10.9%, 그리고

‘원청과 전혀 다른 일’이라는 응답도 68.1%로 절반 넘게 나타나고 있다. 이것은 원청업체 노동자와 하청업체 노동자의 업무가 분리되어 있고 하청노동자에게 위험하고 노동 강도가 높은 작업을 배정하고 있다는 점을 유추할 수 있다.

<표 96> 원청 노동자와의 업무 비교

	응답자수	백분율(%)
원청과 거의 같은 일	39	16.4
원청의 작업 보조	26	10.9
원청과 전혀 다른 일	162	68.1
기타	11	4.6
합계	238	100.0

사내하청 노동자들이 하청업체에 입사할 때 근로계약을 어떠한 방식으로 체결하였는지 질문한 결과 ‘업체에서 작성한 문서에 서명만 했다’는 노동자가 전체 응답자의 61.9%였으며, 정식으로 ‘근로계약을 직접 보고 읽으면서 작성’했다는 응답은 33.5%를 차지하고 있었다. 그리고 구두로 통보하거나 근로계약 자체가 없었다는 응답도 각각 1.7%, 2.9%를 차지하고 있다. 약 1/3 정도의 사내하청 노동자들만 정식으로 근로계약을 체결하고 나머지 2/3은 정식 근로계약을 체결하지 않는 관행이 아직도 지속되고 있었다.

<표 97> 사내하청업체 입사시 근로계약 체결방식

	응답자수	백분율(%)
문서를 직접 보고 읽으면서 작성	80	33.5
업체에서 작성한 문서에 서명만 했다	148	61.9
구두로 통보	4	1.7
구체적인 계약 없었음	7	2.9
합계	239	100.0

다음으로 소속된 사내하청업체들의 사업경영상의 독립성이 어느 정도 된다고 생각하는가에 대해서 질문을 했는데, 하청업체의 사업경영상의 독립성은 원청과 하도급 거래계약을 하고 있는 사내하청업체가 얼마나 독자적으로 회사를 운영하고 있는가를 확인하기 위한 것이다. 즉, 사내하청업체가 단순히 원청에 노동력을 공급하는 역할만 담당하는 사실상의 불법파견업체로서의 역할을 하고 있는지 아니면 독자적인 관리와 경영상의 독립성을 확보하고 있는 것인지를 확인하고자 하

는 것이다. 이와 같은 하청업체의 독립성 여부가 중요한 이유는 원청업체에서 인건비를 절감하고 불황 시 인력을 손쉽게 감축하기 위한 목적으로 사내하청업체와 형식적인 하도급 계약을 체결하고 인력을 공급받을 가능성이 있기 때문이다. 그리고 작업장 산업재해와 관련해서 정규직 노동자들이 꺼리고 기피하는 위험한 작업들에 대해서 손쉽게 인력을 확보하기 위해서 사내하청 업체를 통해서 필요한 인력을 공급받을 수 있기 때문에도 이와 같은 경영상의 독립성 여부는 중요한 잣대가 될 수 있다.

<표 98> 사내하청 업체의 사업경영 독립성

	운영자금		보험/안전교육		자체 기자재		전문적 기술	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
자체확보 및 운영	11	4.8	110	48.5	17	7.7	56	25.6
원청도움	128	56.1	72	31.7	142	64.6	75	34.3
모르겠다	89	39.0	45	19.8	61	27.7	88	40.2
합계	228	100.0	227	100.0	220	100.0	219	100.0

사내하청업체가 실제 사업경영상의 독립성을 확보하고 있는가에 대해서는 운영자금 확보 여부, 4대보험 및 안전교육 여부, 자체 기자재 보유 여부, 업체의 전문적 기술력 여부로 구분하여 질문을 하였다. 운영자금에 대해서는 사내하청 노동자들이 원청의 도움을 받는다(56.1%)는 응답의 비율이 가장 높게 나타나고 있었다. 4대보험과 안전교육을 자체적으로 운영하는가라는 질문에 대해서는 하청업체에서 자체적으로 운영하고 있다는 응답이 가장 높게 나타나고 있었다. 기자재의 경우에는 원청의 도움을 받는다는 응답이 64.6%로 절대적으로 높았으며, 자체 확보하고 있다는 응답은 7.7%에 불과했다. 다음으로 전문적인 기술은 25.6%는 하청업체의 독자적인 기술력이나 실력이 있다고 평가하고 있었으며, 나머지는 원청의 도움을 받거나 모르겠다고 응답하고 있다.

이와 같은 사내하청 노동자들의 응답 결과를 통해서 사내하청업체는 형식적으로 독자적으로 진행 및 운영하기 가장 쉬운 4대보험 관리 및 안전교육 실행은 직접 담당하는 비중이 높았지만, 나머지 회사의 운영에 대해서는 독자성을 확보하고 있지 못한 것으로 짐작된다. 특히 장비나 기계의 경우에는 거의 원청에 의존하고 있어서 독자적인 경영을 하고 있다고는 하기 어려워 보인다.

다음으로 사내하청 노동자들에 대한 노무관리 책임을 질문한 결과 근무시간의 결정에 대해서는 소속된 하청업체에서 자체적으로 관리하고 있다는 응답이 52.2%로 매우 높게 나타나고 있었다. 하지만 업무 지시에 대한 책임을 소속 하

청업체가 가지고 있다는 응답이 27.7%로 낮아졌으며 노동력 전반에 대한 관리 책임이 원청업체에서 하고 있다는 응답은 82.8%로 압도적으로 높았다. 이를 통해서 사내하청 노동자들에 대해서 개별적인 업무지시를 하청업체에서 직접하는 경우가 대부분이지만 전체적인 관리의 책임은 원청업체에서 하고 있을 것으로 사내하청 노동자들도 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 99> 전체적인 관리책임

	전체적 관리책임	
	응답자수	백분율(%)
원청업체가 하고 있다.	197	82.8
원청업체가 하고 있지 않다	41	17.2
합계	238	100.0

<표 100> 사내하청 노동자 노무관리 책임

	업무지시		근무시간 결정	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
원청업체	151	64.3	85	36.6
다른 하청업체	7	3.0	7	3.0
소속 하청업체	65	27.7	121	52.2
모르겠다	12	5.1	19	8.2
합계	235	100.0	232	100.0

원청업체에서는 수많은 하청업체들과 하도급계약을 통해서 사내하청 인력들을 활용하고 있다. 하청노동자의 비중이 더 커지면서 원청에서는 하청업체와 지속적이고 안정적인 관계를 유지해나가는 경우도 많지만, 하청업체에서 사내하청 노동자들을 제대로 관리하지 못하거나 이로 인해 산업재해가 빈번하게 발생하는 경우에는 업체 평가를 통해서 해당 사내하청업체와 재계약을 하지 않고 있다. 이처럼 사내하청업체가 원청업체와 재계약을 하지 못하는 경우 사내하청 노동자들은 일차적으로 고용불안에 노출된다고 할 수 있다. 여기서 동일 원청사업장에서 계속 일을 하는 경우는 사내하청 업체가 사실상 인력공급 기능만을 담당했다는 것을 의미하며, 현재 업체가 다른 원청과 계약하고 계속 일을 하는 경우는 사내하청업체가 나름대로 독자적인 노하우를 가지고 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 새로운 업체로 옮겨서 다른 원청업체에서 일을 하는 경우와 일자리를 잃는 경우는 각각 전직, 실업이라고 할 수 있다.

이와 같은 원하청 계약만료 경우 사내하청 노동자들의 일자리 변동을 확인한 결과 잘모르겠다는 응답이 78명이며, 이를 제외하면 같은 원청 사업장 내에서 (해당공정을 승계받아서 새롭게 계약을 한) 새로운 업체로 옮겨서 동일한 원청사업장에서 계속 일한다는 응답이 113명으로 가장 많았다. 그리고 일자리를 잃는다는 실업에 해당하는 응답이 24명으로 두 번째였으며, 전직에 해당되는 경우는 2명, 사내하청업체가 기술력을 확보하여 같이 옮기는 경우는 22명이었다. 이와 같은 결과를 통해 사내하청업체들은 주로 노무관리를 하고 있으며, 하청업체에서 노무관리를 제대로 하지 못하는 경우 업체운영에 대한 권한을 상실하고 다른 업체에서 형식적인 노무관리를 하고 있다고 추정할 수 있다.

<표 101> 원하청간 계약 만료 이후 일자리 변동

	응답자수	백분율(%)
새로운 업체로 옮겨서 동일 원청사업장에서 계속 일한다	113	47.3
새로운 업체로 옮겨서 다른 원청사업장에서 계속 일한다	2	0.8
현재 업체에서 다른 원청사업장과 계약하고 계속 일한다	22	9.2
일자리를 잃는다	24	10.0
잘 모르겠다	78	32.6
합계	239	100.0

<표 102> 비자발적 휴업시 임금

	원청사정 휴업	
	응답자수	백분율(%)
일을 못한 기간에도 임금 전액 받는다	52	22.2
임금을 받지만 일부만 받는다	44	18.8
해당기간 임금을 전혀 받지 못한다	35	15.0
잘 모르겠다	52	22.2
한 번도 없었다.	51	21.8
합계	234	100.0

마지막으로 사내하청 노동자들은 본인이나 사내하청 업체의 의사와 상관없이 비자발적으로 휴업을 하는 경우들이 있다. 비자발적 휴업에 대해서 일부라도 임금을 보전 받는 경우는 약 18.8%, 전혀 임금을 받지 못한다는 응답이 15%이며, 일을 못한 기간에도 임금 전액을 받는다는 응답은 22.2%, 잘 모르겠다는 응답이 22.2%, 한 번도 비자발적인 휴업을 경험하지 않았다는 응답이 21.8%이었다.

## 마. 사내하청 노동자들의 산업안전보건 및 산업재해 현황

한국 제조업에서 사내하청 노동자들은 원청의 정규직 노동자보다 숫자가 많아지면서 당연히 산업재해도 많이 발생할 수밖에 없다. 또한 앞서 원청 노동자들과의 업무비교에 대한 설문에서 특이점으로 지적한 바와 같이 정규직보다 어렵고 힘든 일들을 수행하는 경우도 많다. 하지만 현재 작업장 내에서 산업안전보건활동 및 산재예방활동을 사내하청업체에서는 독자적으로 수행하기가 힘든 조건이다. 일차적으로는 노동자들이 생산과정에서 활용하고 있는 장비나 기계들이 거의 모두 원청업체 소유이기 때문에 사내하청 노동자들이 장비나 기계의 문제점을 지적하고 개선을 요구하더라도 사내하청업체에서는 이를 원청에 보고는 할 수 있으나 직접 개선할 수 없는 조건이기 때문이다. 나아가 사내하청업체 자체적으로 운영자금을 확보할 수 없는 상황이기도 하다. 그리고 작업장 내에서 산재예방활동의 경우에도 원청에서는 전문적인 인력을 확보하고 교육 프로그램도 개발할 수 있는 역량을 갖추고 있지만 이와 같은 원청의 산업안전보건교육은 원청노동자들을 대상으로 하고 있고, 하청업체에서 독자적으로 산업안전보건교육을 하는 경우에 사내하청 노동자들은 원청이 갖추고 있는 교육 프로그램을 충분히 활용하기에 어려운 한계가 있다.

하지만 이와 같이 사내하청 노동자들의 작업장 내 안전보건 수준은 낮을 수가 있는데, 원청과 비교했을 때 상대적 저임금과 고용불안에 노출되고 있으면서 사업장 내에서 생산활동의 대부분을 담당하고, 또한 위험한 업무를 대부분 사내하청 노동자들이 담당하고 있다. 따라서 사내하청 노동자들의 산업재해 위험은 더 높을 수 있으며, 이는 원청 사업장 내 산업재해 위험이 사내하청에게 집중될 가능성 또한 제기할 수 있을 것이다. 이와 같은 점을 염두에 두고서 사내하청 노동자들이 응답한 산업안전보건 및 산재 실태를 살펴보도록 하자.

먼저 사내하청 노동자들의 산업안전보건교육 현황에 대해서 질문한 결과 한 달에 1회 교육을 받고 있는 노동자들이 160명(67.5%)로 가장 많았다. 그 뒤로 분기별 1회 교육을 받는 노동자들이 23명(9.7%)로 두 번째로 많았으며, 산업안전보건교육을 전혀 받고 있지 않다는 노동자는 22명(9.3%)이었고, 2주에 1회 받고 있다고 응답한 노동자는 20명(8.4%)이었다.

<표 103> 산업안전보건교육 횟수

	응답자수	백분율(%)
2주 1회	20	8.4
월 1회	160	67.5
분기별 1회	23	9.7
반기별 1회	12	5.1
안 받고 있다	22	9.3
합계	237	100.0

다음으로 산업안전보건교육의 유형을 질문했는데, 이는 교육을 받을 때마다 내용이 바뀔 수 있기 때문에 중복응답을 하도록 질문하였다. 작업장 유해위험요인, 작업장 사고유형과 건강영향, 안전한 작업방식과 보호구 착용법, 사고발생시 대응, 실제공정에서 사용되고 있는 위험물질에 대한 교육 등의 항목에 대해서 비교적 골고루 받고 있다는 응답이 나왔으며, 실제공정에서 사용되고 있는 위험 물질에 대한 교육만 응답자가 상대적으로 낮았다. 사내하청업체들이 산업안전보건교육 진행에 있어서는 필요한 내용들을 균형있게 교육하고 있다고 평가할 수 있을 것이다.

<표 104> 산업안전보건교육의 유형(중복응답)

	응답자수
작업장에서의 안전보건 유해위험요인	175
작업장에서 발생할 수 있는 사고 유형과 건강영향	177
안전한 작업 방법 및 보호구 착용	181
사고 발생 (비상)시 대처요령	140
실제 공정에서 사용되고 있는 위험물질에 대한 교육	95
기업나지 않는다.	26
기타	2

다음으로 작업장 내에서 물질에 의한 위험 수준을 확인하기 위해서 이수한 산업안전교육이 공정 내 유해물질을 다루는데 실질적인 도움 여부와 이에 대한 경고표시자료(MSDS)의 작업장 내 부착 여부를 질문하였다. 교육에 의한 유해물질에 취급에 도움이 되는지에 대해 질문한 결과 별로 도움이 되지 않았다는 응답이 46.1%로 가장 많았고, 도움이 되었다는 응답이 35.1%로 나타났으며, 작업장 내 유해물질이 없다는 응답도 18.9%로 나타났다. 경고표시자료가 부착되었는가라는

질문에 대해서는 80.7%가 부착되어져 있다고 응답하였다. 이는 산업안전교육이 공정 내 위험물질을 다루는데 실질적인 도움이 되지 않는다는 점과 아직 유해물질과 같은 위험요인에 대한 경고 표시자료가 미 부착된 공정이 여전히 존재하고 있음을 유추 할 수 있다.

<표 105> 유해화학물질에 대한 교육 및 경고표시자료(MSDS) 부착 여부

	유해물질 교육		MSDS 부착	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
있다	80	35.1	192	80.7
없다	105	46.1	21	8.8
작업공정 내 유해물질 없다	43	18.9	25	10.5
합계	228	100.0	238	100.0

철강과 같은 대형 사업장에서는 매년 작업환경에 대한 측정을 진행해야만 한다. 사내하청 노동자들은 작업환경 측정을 하는 것을 보거나 결과를 본적이 있는가라는 질문에 대해서 그렇다는 응답은 105명(44.3%)이고 아니다는 응답이 132명(55.7%)로 측정된 작업환경 자료가 절반이상의 노동자들에게 제대로 전달되지 않는 것으로 나타났다.

<표 106> 작업환경측정 경험 여부

	응답자수	백분율(%)
예	105	44.3
아니오	132	55.7
합계	237	100.0

작업장의 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대해서 원청업체와 하청업체가 각각 안전조치를 취하고 있는가라는 질문을 한 결과 하고 있다는 응답이 원청은 25.9%, 하청은 28.6%로 하청업체가 위험요인에 대한 안전조치를 원청업체에 비해 비슷하게 혹은 조금 더 많이 하고 있다고 응답하고 있으며, 이와 같은 결과는 사내하청 노동자들이 스스로 인식하기에 작업장 내 위험요인들에 대해서 충분한 조치가 이루어지고 있다고 보기 어려울 것이다.

<표 107> 작업장 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대한 안전조치

	원청업체		사내하청업체	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
예	61	25.9	68	28.6
아니오	175	74.2	170	71.4
합계	236	100.0	238	100.0

작업장 내에서 원청과 사내하청의 산재위험의 정도를 질문한 결과 하청노동자들이 산재위험이 더 높다는 응답이 92.3%로 압도적으로 높게 나타나고 있다. 이는 사내하청 노동자들의 주관적인 응답이라는 한계가 있지만 사내하청 노동자 스스로 사업장 내에서 산재위험에 대해서 매우 심각하게 생각하고 있다는 점을 확인할 수 있다.

<표 108> 작업장 내 산재위험의 정도

	응답자수	백분율(%)
차이가 없다	16	6.8
원청 노동자	2	0.9
하청 노동자	217	92.3
합계	235	100.0

그렇다면 사내하청 노동자들이 산재위험이 더 크다고 응답한 노동자들을 대상으로 산재위험이 더 큰 이유는 무엇이라고 생각하는가를 6가지로 구분하여 질문하였다. 하청 노동자들의 산재위험이 더 큰 이유에 대해서는 위험한 업무를 담당하는 것과 작업량이 많기 때문이라는 이유를 가장 크게 영향을 주는 것이라 생각하고 있었으며, 다음으로는 충분한 안전조치의 미흡하기 때문이라고 생각하고 있었다. 잦은 업무변경의 이유는 응답점수 평균이 가장 높아서 산재위험이 높은 것에는 상대적으로 가장 적은 영향을 미친다고 생각하고 있었다. 이와 같은 결과는 면접조사에서 산재위험이 높은 이유로 확인한 위험하고 노동 강도가 높은 업무를 하청노동자가 주로 담당하고 있다는 점과 과도한 업무량 및 장시간 노동, 안전보호장비의 미지급 등의 대답과 거의 유사한 결과라고 할 수 있다.

<표 109> 사내하청의 산재위험이 더 큰 이유

	작업시간 불규칙		더 많은 작업량		잡은 업무변경	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	104	49.1	163	76.9	67	32.1
약간 그렇다(2)	54	25.5	38	17.9	47	22.5
그렇지 않다(3)	46	21.7	11	5.2	78	37.3
전혀 그렇지 않다(4)	8	3.8	0	0	17	8.1
합계	212	100.0	212	100.0	209	100.0
응답점수 평균	1.80		1.28		2.22	
	위험한 업무담당		안전조치 미흡		작업중 이의제기X	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다(1)	162	75.4	97	46.2	81	38.4
약간 그렇다(2)	46	21.4	79	37.6	71	33.7
그렇지 않다(3)	6	2.8	32	15.2	55	26.1
전혀 그렇지 않다(4)	1	0.5	2	1.0	4	1.9
합계	215	100.0	210	100.0	211	100.0
응답점수 평균	1.28		1.71		1.91	

다음으로 사내하청 노동자들에게 작업 중 산재경험여부를 질문하였는데, 응답자의 절반을 조금 넘는 58.6%의 하청노동자들이 산재를 경험한 적이 있다고 응답하였다.

<표 110> 작업 중 산재경험 여부

	응답자수	백분율(%)
없다	96	41.4
있다	136	58.6
합계	232	100.0

산업재해를 경험할 수도 있지만 이와 같은 산업재해에 대해서 산재보험이라는 제도를 통해서 치료 및 보상을 받았는가의 여부가 중요하다. 산재보험이 사후 가입을 하더라도 전체 노동자들이 적용을 받을 수 있는 제도인데 이와 같은 제도의 혜택을 사내하청 노동자들이 제대로 누리고 있는가를 확인하였다. 산업재해를 경험한 노동자 136명을 대상으로 산재보험으로 부상이나 질병을 어떻게 처리했는가를 질문한 결과 산재보험으로 처리했다는 응답은 11명(7.9%)에 불과한 것으로

로 나타났다. 공상처리를 하고 산재은폐를 한 경우는 약 46% 정도였으며, 심지어 개인부담으로 처리한 경우와 치료를 받지 않은 경우가 각각 36.0%, 7.9%인 것으로 나타나 공상처리조차도 받지 못하는 경우가 10명 중 4명이 넘는 비율로 나타났다. 이와 같은 결과는 사내하청 노동자들에게 산재보험제도는 존재는 하지만 나와는 상관없는 제도라고 봐도 무방할 정도의 수준이다.

<표 111> 작업 중 산재경험자의 산재보험처리 여부

	응답자수	백분율(%)
산재보험으로 처리했다	11	7.9
원청비용으로 공상처리	3	2.2
하청비용으로 공상처리	61	43.9
개인부담으로 의료보험처리	50	36.0
특별한 치료 없었다	11	7.9
기타	3	2.2
합계	139	100.0

산재보험으로 처리하지 않은 이유를 중복 응답한 결과를 살펴보면 ‘원/하청업체로부터 불이익을 받지 않으려고’라는 응답이 49명으로 가장 많았으며, ‘하청업체의 강요 때문에’가 26명, ‘원청업체의 강요 때문에’가 4명이었다. 일차적인 원인은 주로 하청업체에서 산재보험 처리를 하지 못하게 강요한 결과 산재보험 처리를 하지 않았을 것으로 추정할 수 있다. 그리고 이처럼 산재보험 미처리 강요가 만연한 상황에서 사내하청 노동자들은 불이익이 두려워서 스스로 산재보험 처리를 포기하는 것이라고 해석할 수 있다. 그리고 ‘산재보험 처리를 하면 보상이 적어서’라는 응답도 19명이었는데, 이는 하청업체에서 공상처리를 유도한 결과라고 할 수 있다. 산재보험에서 지급받는 휴업급여는 기존 급여의 70%를 지급하고 있는데, 하청업체에서는 기존 급여를 그대로 지급하고 치료받을 수 있도록 조치할 테니까 공상처리를 하라고 유도하는 경우들이 매우 많다. 그리고 ‘산재보험제도를 몰라서’는 응답도 각각 5명인데, 이는 산재보험에 대해서 아직도 인지하지 못하거나 산재보험제도에 대해서 제대로 이해하지 못하고 있는 노동자들이 있다는 점에서 제도 홍보의 과제를 제기하고 있다<sup>47)</sup>.

47) 그밖에 기타의 사유로 노동자들이 적은 이유는 경미한 부상이라서, 산재처리하면 다시 일할수 없어서, 머리아파서, 본인 과실의 경미한 부상이라서 등이 있었다.

<표 112> 산재보험 미처리 이유(중복응답)

	응답자수
산재보험 처리하면 보상이 적어서	19
원/하청업체로부터 불이익을 받지 않으려고	49
하청업체에서 산재보험 처리못하게 강요해서	26
원청업체에서 산재보험 처리못하게 강요해서	4
산재보험제도가 있는지 몰라서	5
하청업체(물량팀)이 산재보험 미가입이라서	0
기타	20

산업재해는 발생하지 않는 것이 가장 좋다. 하지만 피치 못하게 산재가 발생할 수가 있는데 이 때 1) 노동자들은 앞서 살펴본 바와 같이 산재보험제도를 통해서 충분한 치료와 보상을 받고, 2) 업체에서는 다시 산재가 발생하지 않도록 사후조치를 취해야 할 것이다. 하청 노동자들에게 산재가 발생하는 것을 주위에서 목격한 이후 사후조치를 하는 것을 본 적 있는가라는 질문에 원청업체가 사후조치를 했다는 비율과 사내하청업체가 사후조치를 했다는 비율이 비슷하게 나타나고 있다. 또한 사후조치를 했다는 응답과 사후조치를 하지 않았다는 응답이 원청과 하청 모두 비슷하게 나타났다. 이런 결과는 사내하청업체인 경우 작업장에 대한 통제권한이 없다는 구조적인 한계 때문일 수 있지만 원청업체인 경우 하청 노동자들의 산재라도 자신의 사업장에서 발생한 산재에 대해서는 사후조치를 충분히 취해야 할텐데 그렇지 않은 경우들이 있다는 것을 의미한다. 원청이 사후조치를 하지 않은 이유 중에서는 하청업체에서 산재를 은폐하기 때문일 수도 있다. 이러한 점에서도 산재를 은폐하는 것은 예방적인 관점에서도 나쁜 결과로 이어지고 있다.

<표 113> 산재발생 이후 작업환경이나 공정 개선 등의 사후조치

	원청업체		사내하청업체	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
사후조치 있었다	72	30.4	79	33.6
사후조치 없었다	68	28.7	78	33.2
모르겠다.	91	38.4	66	28.1
산재 발생한 적 없다	6	2.5	12	5.1
합계	237	100.0	235	100.0

마지막으로 사내하청 노동자들의 산업재해 및 산업안전에 대한 책임은 원청과 하청 중 누구에게 있는가라는 질문에 대해서 원청업체와 하청업체 모두에게 책임이 있다는 응답이 75.3%로 가장 많았고, 다음으로 원청업체 책임이라는 응답이 21.8%였다. 반면 사내하청업체 책임이라는 응답은 2.9%에 불과한 것으로 나타나 기본적으로는 원청에서 사내하청 노동자들의 산재 및 산업안전에 대한 책임을 져야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 산재보험에 별도로 가입을 하고 있는 현재의 상황에서 사내하청업체가 취할 수 있는 것은 산재보험으로 산재를 처리해주는 것 이외에는 별로 없다.

<표 114> 사내하청 산업안전의 책임 소재

	응답자수	백분율(%)
원하청업체 모두	180	75.3
원청업체	52	21.8
하청업체	7	2.9
합계	239	100.0

마지막으로 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것은 무엇인가를 1~3순위로 응답하도록 질문하면서 고용불안, 저임금, 사고위험과 유해물질노출, 과도한 업무량 등을 포함시켰다. 삶의 질 개선을 위한 1순위에서는 고용불안과 저임금 문제해결을 요구하는 응답의 비율이 가장 높았으며, 2순위에서는 저임금과 장기간 근무를 줄여주기를 바라는 응답이 가장 많았다. 3순위에서는 휴일 부족과 사내하청의 부족한 복지혜택 문제해결을 요구하는 응답이 많았고 삶의 질을 위해서 저임금 문제를 해결해야 한다는 응답이 40명 있었다. 노동자들은 아직까지 작업장 내에서 안전하게 일을 할 권리는 임금, 노동시간 등의 노동조건보다 부차적으로 생각하고 있음을 확인할 수 있으며, 이것은 고용불안과 저임금과 같은 기본적인 노동조건을 개선해야만 원청과 하청으로부터 불이익을 받지 않기 위해 산재를 은폐하는 산재미보고 문제를 해결할 수 있음을 시사한다.

<표 115> 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것

	삶의 질 개선_1순위		삶의 질 개선_2순위		삶의 질 개선_3순위	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
고용불안	111	46.84	19	8.02	18	7.69
장시간근무	19	8.02	27	11.39	18	7.69
과도한 업무량	14	5.91	17	7.17	21	8.97
1인작업	1	0.42	1	0.42	3	1.28
사고위험	9	3.80	22	9.28	9	3.85
유해물질노출	1	0.42	7	2.95	5	2.14
저임금	55	23.21	84	35.44	40	17.09
휴일부족	8	3.38	21	8.86	43	18.38
불법하도급	17	7.17	7	2.95	12	5.13
원청 책임회피	1	0.42	22	9.28	23	9.83
부족한 복지혜택	1	0.42	10	4.22	42	17.95
합계	237	100.0	237	100.0	234	100.0

## 바. 사내하청 노동자들의 건강상태

설문 응답자 중에서 흡연자는 155명(65.7%)이며, 과거에 흡연한 적이 있는 경우는 51명(21.6%), 흡연한 적이 없는 경우는 30명(12.7%)이다. 흡연을 한다고 응답한 152명 중에게 하루 흡연량에 대해 물어본 결과 흡연량이 10~19개피라는 응답이 82명(53.9%)로 가장 많았고, 20개피 이상이 65명(42.8%), 10개피 미만이 5명(3.3%)였다.

<표 116> 사내하청 노동자들의 흡연여부 및 흡연자들의 하루 흡연량

	응답자수	백분율(%)		응답자수	백분율(%)
흡연한 적 없음	30	12.7	10개피 미만	5	3.3
과거에 피웠음	51	21.6	10~19개피	82	53.9
현재 흡연 중	155	65.7	20개피 이상	65	42.8
합계	236	100.0	합계	152	100.0

철강업에 관련한 직업병의 유무에 대한 질문에서 만성폐쇄성 폐질환이 있다는 응답자는 2명(0.8%), 만성폐쇄성 폐질환이 없다는 응답자는 235명(99.2%)이며,

현재 소음성 난청과 같은 청력질환을 가지고 있다는 응답자는 37명(15.5%), 청력질환이 없는 응답자는 202명(84.5%)이다. 화상을 입어본적 있는 응답자는 65명(27.1%)였고 화상을 경험하지 않은 응답자는 175명(72.92%)였으며, 탈진 및 열사병에 걸려본 적이 있는 응답자는 13명(5.4%) 였다.

<표 117> 폐질환 및 난청여부

	만성폐쇄성 폐질환		청력이상(소음성 난청)	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
없다	235	99.2	202	84.5
있다	2	0.8	37	15.5
합계	237	100.0	239	100.0

<표 118> 골절, 수지절단 및 탈진, 열사병

	골절 수지절단		탈진, 열사병	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
없다	201	83.8	227	94.6
있다	39	16.2	13	5.4
합계	240	100.0	240	100.0

<표 119> 화상

	화상	
	응답자수	백분율(%)
없다	175	72.9
있다	65	27.1
합계	240	100.0

주간졸림증 유무를 알아보는 질문에서는 정상이 16명(9.4%)였고, 주간졸림증이 있다는 응답자가 147명(86.5%)이며, 경계선에 있어 주의가 요하는 응답자도 7명(4.1%)였다.

<표 120> 주간졸림증

	응답자수	백분율(%)
경계	7	4.1
정상	16	9.4
주간졸림증	147	86.5
합계	170	100.0

근골격계 질환 증상수준을 알아보기 위해서 일반적으로 많이 이용되는 NIOSH에서 만든 증상설문지를 통해 현대제철과 현대하이스코 하청업체 노동자들의 근골격계 질환 증상유병률을 살펴 본 결과는 다음과 같다. NIOSH는 다양한 기준으로 증상을 살피고 있는데 다음에 제시하고 있는 기준 NIOSH 1, 2, 3 이 주로 쓰인다. 기준의 등급이 높아갈수록 증상이 심한 것으로 해석하면 된다.

NIOSH 기준1에 의한 증상유병자수는 159명(64.9%)이며, NIOSH 기준2에 의한 증상유병자수는 116명(47.4%)이고, NIOSH 기준3에 의한 증상유병자수는 67명(27.4%)이다.

NIOSH 1

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우

<표 121> NIOSH 1

NIOSH 1	응답자수	백분율(%)
없다	86	35.1
있다	159	64.9
합계	245	100.0

NIOSH 2

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우로(and)
3. 증상의 정도가 ‘중간정도’ 이상인 경우

<표 122> NIOSH 2

NIOSH 2	응답자수	백분율(%)
없다	129	52.7
있다	116	47.3
합계	245	100.0

NIOSH 3

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우로(and)
3. 증상의 정도가 '심한정도' 이상인 경우

<표 123> NIOSH 3

NIOSH 3	응답자수	백분율(%)
없다	178	72.7
있다	67	27.3
합계	245	100.0

철강업 하청업체 노동자 중에서 통증을 호소하는 근로자들은 주로 어떠한 신체 부위의 고통을 경험하고 있는가에 대해 살펴보았다. 가장 많이 응답한 신체부위는 허리에 대한 증상 유병률이 가장 높았고 그 다음으로는 어깨, 무릎/다리, 목 순이다.

<표 124> 신체부위별 근골격계 질환 증상 유병률

(단위: 명, %)

신체부위	근골격계 질환	NIOSH 1		NIOSH 2		NIOSH 3	
		명	%	명	%	명	%
손/손목	증상(X)	167	68.2	202	82.5	232	95.0
	증상(O)	78	31.8	43	17.5	13	5.3
팔/ 팔꿈치	증상(X)	181	73.9	213	86.9	238	97.1
	증상(O)	64	26.1	32	13.1	7	2.9
어깨	증상(X)	142	58.0	185	75.5	221	90.2
	증상(O)	103	42.0	60	24.5	24	9.8
목	증상(X)	145	59.2	191	78.0	239	97.6
	증상(O)	100	40.8	54	22.0	6	2.4
허리/등	증상(X)	119	48.6	157	64.1	235	95.9
	증상(O)	126	51.4	88	35.9	10	4.1
무릎/ 다리	증상(X)	146	59.6	189	77.1	227	92.6
	증상(O)	99	40.4	56	22.9	18	7.4

### 3. 건설플랜트 설문조사 결과

#### 가. 조사 개요

##### 1) 건설플랜트 설문조사 대상업체 현황

금번 조사에서는 전국의 플랜트 건설 노동자(일용직)을 대상으로 하였으나 그 범위가 전국에 걸쳐 있어 여수지역과 충남지역에 한정하였다. 플랜트 건설 노동자들의 경우 업무 특성상 대정비 작업(짧게는 12일에서 길게는 3~4개월이 소요되는)에 참여하여 계약 기간이 짧고 증설 작업의 경우 통산 1년~3년 가량 소요되는 경우가 많아 계약기간이 긴 것으로 나타난다. 계약 업체의 경우 수많은 업체가 난립(상용종사자 없이 등록만 되어 있는 업체가 많음)하고 있으나 본 설문 조사 대상으로 포함된 노동자들은 노동조합으로 조직되어 있고 주로 안정적인 중대형 전문건설업체와 고용 계약을 맺고 있는 것으로 알려져 있다. 또한 공사의 규모에 따라 적게는 수십 명에서 많게는 1천 명 수준의 플랜트 건설 일용노동자들이 한 사업장 사업에 참여하는 것으로 나타난다.

현재 여수, 광양, 울산, 포항, 충남 지역에 걸쳐 플랜트 건설 일용직 노동자의 조직규모는 약 6만 여명으로 나타난다.(노동조합 제공 자료) 다음의 자료에서 서울과 경기지역에서 전문건설업체의 등록수가 가장 많은 것으로 나타나지만 수도권에는 대규모 장치 산업이 없기 때문에 본사가 수도권에 있다고 해석해야 한다. 실제로 지역 사무소에서 업무는 진행된다.

<표 125> 전문건설업체 등록 현황(2014년 10월 26일 기준, 단위: 개)

지역	종합	전문	지역	종합	전문
서울	1,406	7,159	부산	577	2,141
대구	311	1,428	인천	374	1,612
광주	254	1,252	대전	189	1,171
울산	214	930	세종시	211	276
경기	1,858	8,211	강원	596	2,241
충북	527	2,085	충남	512	2,580
전북	666	2,429	전남	891	3,323
경북	951	4,074	경남	1,009	3,418
제주	411	895	계	10,957	45,225

\* 주 : 가스 2,3종 및 난방 1,2,3종 제외지역별 건설업체 등록현황지역별 건설업체 등록 현황

\* 자료 출처 : 국토교통부 홈페이지

여수의 플랜트 건설 노동자는 여수국가산단의 제조업 장치 산업 사업장에 주로 근거를 두고 고용관계를 맺고 있으며 각 전남지역에서 대부분을 차지하는 것으로 얘기되고 있다. 전남지역에 등록된 전문건설업체의 규모는 약 4천개에 이르지 만 여수 국가 산단에서 주로 활동하는 건설 플랜트 일용직 노동자들은 대략 총 110여 개의 전문건설업체에 주로 고용되며 25,000 여명이 상시적 고용계약을 맺고 있다.

충남지역 플랜트 노동자는 당진(인천제철, 당진/보령화력발전소 등), 서산(석유화학단지), 대산(석유화학단지) 지역에서 주로 작업 하고 있으며 충남지역에 등록된 전문건설업체 수는 약 3천 개에 이르지만 해당지역에서 주로 활동하는 건설 플랜트 일용직 노동자들은 대략 총 50여 개의 전문건설업체와 주로 고용관계를 가지며 약 9,500 여명에 이른다.

본 조사에서 조사 대상으로 설정한 모집단은 이들 여수산단지역의 약 25,000여 명 플랜트 건설 일용직 노동자이며 또한 충남 당진, 서산, 대산 지역의 약 9,500 여 명 노동자들이다.

여수와 충남지역을 대상으로 선정한 이유는 가장 조직률이 높은(노동조합의 자료에 따르면 여수의 경우 95%의 조직률을 보이는 것으로 나타난다.) 곳과 가장 조직률이 낮은 곳(충남지역의 경우 50% 미만으로 나타난다.)을 선정하여 조직률 격차에 따른 안전보건실태 차이를 함께 살펴보고자 하였다.

## 2) 응답자들의 사업장 분포

건설플랜트는 조선업이나 철강업과는 다르게 특정 원청업체에서 지속적으로 고용되는 것이 아니고, 건설플랜트 현장에 고용되는 특징을 가지고 있다. 설문조사는 비교적 규모가 큰 건설플랜트 시공현장이 있는 충남지역과 여수지역을 중심으로 진행하였다. 조사 시기는 1차는 2014년 6월 13일 ~ 2014년 7월 15일, 2차는 2014년 8월 7일 ~ 2014년 8월 21일까지 진행하였다.

설문지는 충남지역에 1차에 200부, 2차에 30부 배포하여 총 155명이 응답하였으며, 여수지역은 1차에 200부, 2차에 50부 배포되어 총 103명이 설문지에 응답하였다.

<표 126> 응답자의 지역분포

지역	응답자수	백분율(%)
충남지역	155	60.1
여수지역	103	39.9
합계	258	100.0

## 나. 임금 및 근로조건 현황

사내하청 노동자들이 담당하고 있는 직종을 질문한 결과 제관이 제관사 34명(16.4%), 제관조공 17명(8.2%), 제관용접 27명(13.0%)로 총 78명(37.5%)로 가장 많았으며, 다음으로 배관(61명, 29.3%), 비계(31명 14.9%), 기계(16명, 7.7%)의 순서로 나타나고 있었으며, 기타라고 응답한 응답자 중에서는 기장은 없었고 조공 1명(0.5%)이 있었다. 사내하청 노동자들은 건설플랜트 현장에서 거의 대부분의 작업을 담당하고 있다는 것을 유추할 수 있었다.

<표 127> 응답자들의 직종 분포

	응답자수	백분율(%)
제관		
제관사	34	16.4
제관조공	17	8.2
제관용접	27	13.0
소계	78	37.5
배관		
배관사	23	11.1
배관조공	20	9.6
배관용접	18	8.7
소계	61	29.3
비계		
비계공	28	13.5
비계조공	3	1.4
소계	31	14.9
기계		
기계공	5	2.4

기계조공	11	5.3
소계	16	7.7
보온		
보온공	9	4.3
보온조공	0	0
소계	9	4.3
전기		
전기공	11	5.3
전기조공	1	0.5
소계	12	5.8
기타		
기장	0	0
조공	1	0.5
소계	1	0.5
합계	208	100.0

응답자들의 현재 소속 전문건설업체 및 원청업체, 그리고 건설플랜트에서 평균근무기간과 1년에 도 단위의 지역을 이동하는 횟수 등을 확인한 결과 현재업체 평균 근무기간은 4.99개월이었으며, 원청업체 근무기간은 48.64개월로 나타났다. 그리고 건설플랜트 근무기간은 97.64개월이었고, 소속 건설전문업체를 바꾼 횟수는 평균 20.49회 그리고 평균 1년에 3.44회 도 단위의 이동을 한다고 응답하였다. 직종별로는 제관이 전문건설업체 평균근속이 6.32개월로 가장 길었으며, 기계 5.09개월, 배관 4.26개월 순이었다. 원청업체에서 계속 근무한 기간은 역시 제관이 66.76개월로 가장 길었으며, 그다음으로 기계 50.33개월, 배관 48.39개월 순으로 많았다. 건설플랜트 전체 근무기간은 응답자수가 1명인 보온을 제외하고 제관이 121.08개월로 가장 많았고, 배관 106.26개월, 비계 64.44개월로 오래 일하고 있었다.

<표 128> 응답자들의 평균 근무기간(개월)

직종	현업체_ 근무기간(개월)	원청업체_ 근무기간(개월)	건설플랜트업_ 근무기간(개월)	건설업체를 바꾼 횟수(회)	1년에 지역을 이동하는 횟수(회)
제관	6.32	66.76	121.08	21.20	3.14
배관	4.26	48.39	106.26	25.49	4.20
비계	3.61	30.81	64.44	22.41	2.52
기계	5.09	50.33	26.17	8.36	5.00
보온*	1.67	2.50	56.00	17.17	2.75
전기	2.43	28.00	무응답	31.20	1.60
합계	4.99	48.64	97.64	20.49	3.44
응답자수	139	119	70	170	210

\* 응답자수 1명

다음으로 건설플랜트 사내하청 노동자들의 노동시간 실태를 질문한 결과 사내하청 노동자들은 1년 중 평균 9.19개월을 일하고 있으며, 응답자의 143명(55.4%)가 9개월 이상 일하고 있다고 응답하였고, 평균 6개월~9개월 일한다는 응답자가 76명(29.5%), 3개월~6개월은 26명(10.1%), 3개월 이하로 일한다는 응답이 13명(5.0%) 있었다.

<표 129> 1년 중 일하는 기간

	응답자수	백분율(%)
3개월 이하	13	5.0
3개월~6개월	26	10.1
6개월~9개월	76	29.5
9개월~	143	55.4
합계	258	100
평균	9.19 개월	

전문건설업체에 소속된 노동자는 일주일에 평균 47.3시간을 근무하는 것으로 나타났으며, 주당 40시간 이하로 근무한다는 응답자는 60명(29.9%)였고 주당 근무시간이 41 ~ 48시간라는 응답은 72명(35.8%), 49 ~ 52시간은 34명(16.9%), 53시간 이상 일한다는 응답은 35명(17.4%)로 나타나 10명 중 6명은 주당 40시간을 초과하여 장기간 노동실태를 확인할 수 있었다. 직종별로는 제관이 주당 총 노동시간이 49.09시간으로 가장 많았고, 비계 47.82시간, 배관 47.26시간 순이

었고 가장 적게 일하는 직종은 전기로 43.89시간을 일했다.

<표 130> 주당노동시간 분포

	응답자수	백분율(%)
40시간이하	60	29.9
41~48시간	72	35.8
49~52시간	34	16.9
53시간이상	35	17.4
합계	201	100
평균	47.30 시간	

<표 131> 직종별 평균 주당 총 노동시간(연장노동시간 포함)

직종	주당 총 노동시간 (시간)
제관	49.08
배관	47.26
비계	47.82
기계	46.00
보온	44.67
전기	43.89
응답자수	279

다음으로 전문건설업체 노동자들의 평균 임금을 살펴보았는데, 한 해 받은 평균 일당은 13.97만원이다. 직종별로는 보온이 14.67만원으로 가장 많이 받았고, 그 다음으로는 비계가 14.47만원, 제관이 14.35만원을 받았다. 가장 적게 받는 직종은 전기로 13.07만원을 받았다.

<표 132> 직종별 평균 임금(일당)

직종	평균 일당(만원)
제관	14.35
배관	13.98
비계	14.47
기계	14.17
보온	14.67
전기	13.07
전체	13.97
응답자수	164

지역에 따른 노동조건의 차이가 있는지를 보기 위해 충남지역과 여수지역 전문 건설업체 노동자들의 평균일당과 주당 평균 노동시간, 1년 중 일하는 기간 등을 비교해 보았다.

임금의 경우 충남지역인 경우 평균일당이 14.75만원으로 여수지역 13.04만원에 비해 조금 더 많았고, 주당 평균노동시간은 충남지역이 49.10시간, 여수지역이 44.58시간으로 충남지역이 여수지역에 비해 더 장기간 노동을 하고 있다는 것을 알 수 있었다. 1년 중 평균 일하는 기간 또한 충남지역이 9.45개월 여수지역이 8.80개월로 충남지역이 더 길레 일하는 것으로 나타났다.

<표 133> 지역별 노동조건

	1년 중 일하는 기간 (개월)	주당 평균 노동시간(시간)	일당 (만원)
충남	9.46	49.10	14.75
여수	8.80	44.58	13.04
평균	9.19	47.30	13.97

#### 다. 사내하청 노동의 관리 특성

사내하청 노동자들이 소속된 사내하청업체와 관련된 질문들을 통해서 사내하청 노동자들의 고용과 관련된 특징들을 살펴보도록 하자. 한국에서 산업 전반적으로 사내하청업체들의 경우 직간접적으로 원청업체와 관련이 있는 경우가 많았다. 건

설업인 경우 원청업체 뿐만 아니라, 발주처와 관계 또한 고려해야만 한다. 발주처나 원청업체에서 출자하고 발주처나 원청업체의 전직 임직원이 운영을 하는 형태이거나 자본관계는 없지만 발주처나 원청업체 임직원이나 친인척이 설립해서 운영하는 하청회사에 소속되어 있는지 물어보았다. 이번 실태조사에서 사내하청 노동자들에게 하청업체의 지배구조 유형을 질문한 결과 발주처나 원청업체와 무관한 독립회사라는 응답이 159명(66.3%)으로 가장 많았으나, 발주처나 원청업체에서 자본을 출자한 회사라는 응답 또한 69명(28.8%)로 많았고, 전직임직원이 대표인 업체는 7명(2.9%), 임원 친인척이 설립한 회사라는 응답이 5(2.1%)로 나타나 10개의 업체 중 약 3개의 업체가 직간접적으로 발주처나 원청업체와 연관을 맺고 있었다.

<표 134> 소속 하청업체의 지배구조 유형

	응답자수	백분율(%)
발주처나 원청업체와 무관한 독립회사	159	66.3
발주처나 원청업체에서 자본을 출자한 회사	69	28.8
발주처나 원청업체 전직 직원이 대표인 업체	7	2.9
발주처나 원청 임원 친인척이 설립한 회사	5	2.1
합계	240	100.0

사내하청 노동자들이 하청업체에 입사할 때 근로계약을 어떠한 방식으로 체결하였는지 질문한 결과 정식으로 ‘근로계약을 직접 보고 읽으면서 작성’ 했다는 응답은 51.2%로 가장 많이 응답했고 ‘업체에서 작성한 문서에 서명만 했다’는 노동자가 전체 응답자의 46.4%로 근소하게 두 번째로 많이 응답했으며 구두로 통보하거나 근로계약 자체가 없었다는 응답도 각각 3명(1.2%)을 차지하고 있다. 약 1/2 정도의 사내하청 노동자들만 정식으로 근로계약을 체결하고 나머지 1/2은 정식 근로계약을 체결하지 않는 관행이 아직도 지속되고 있었다.

<표 135> 전문건설업체 근로계약 체결방식

	응답자수	백분율(%)
문서를 직접 보고 읽으면서 작성	126	51.2
업체에서 작성한 문서에 서명만 했다	114	46.4
구두로 통보	3	1.2
구체적인 계약 없었음	3	1.2
합계	246	100.0

‘정식으로 문서를 직접보고 읽으면서 작성했다’와 ‘업체에서 작성한 문서에 서명만 했다’라고 응답한 피 설문자에게 현재 근로계약 문서의 보관여부에 대해 알아보았다. 전체 응답자중 189명(78.4%)가 근로계약을 보관하고 있지 않다고 응답하여, 계약상의 문제나 법적인 문제가 발생 시 사내하청 노동자가 취약하다는 문제점을 유추할 수 있었다.

<표 136> 근로계약서 보관여부

	응답자수	백분율(%)
근로계약을 보관하고 있다.	52	21.6
근로계약을 가지고 있지 않다.	189	78.4
합계	241	100.0

다음으로 소속된 사내하청업체들의 사업경영상의 독립성이 어느 정도 된다고 생각하는가에 대해서 질문을 했는데, 하청업체의 사업경영상의 독립성은 원청과 하도급 거래계약을 하고 있는 사내하청업체가 얼마나 독자적으로 회사를 운영하고 있는가를 확인하기 위한 것이다. 즉, 사내하청업체가 단순히 원청에 노동력을 공급하는 역할만 담당하는 사실상의 불법파견업체로서의 역할을 하고 있는지 아니면 독자적인 관리와 경영상의 독립성을 확보하고 있는 것인지를 확인하고자 하는 것이다. 이와 같은 하청업체의 독립성 여부가 중요한 이유는 원청업체에서 인건비를 절감하고 불황시 인력을 손쉽게 감축하기 위한 목적으로 사내하청업체와 형식적인 하도급 계약을 체결하고 인력을 공급받을 가능성이 있기 때문이다. 그리고 작업장 산업재해와 관련해서 정규직 노동자들이 꺼리고 기피하는 위험한 작업들에 대해서 손쉽게 인력을 확보하기 위해서 사내하청 업체를 통해서 필요한 인력을 공급받을 수 있기 때문에도 이와 같은 경영상의 독립성 여부는 중요한 잣대가 될 수 있다.

사내하청업체가 실제 사업경영상의 독립성을 확보하고 있는가에 대해서는 운영자금 확보 여부, 4대보험 및 안전교육 여부, 자체 기자재 보유 여부, 업체의 전문적 기술력 여부로 구분하여 질문을 하였다. 운영자금에 대해서는 사내하청 노동자들이 모르겠다(59.5%)는 응답의 비율이 가장 높게 나타나고 있었는데 이는 자연스러운 결과라 할 수 있다. 응답한 노동자들 중에서는 원청의 도움을 받는다는 응답이 약 1.7배 많았다. 4대보험과 안전교육을 자체적으로 운영하는가라는 질문에 대해서는 하청업체에서 자체적으로 운영하고 있다는 응답이 가장 많았다. 기자재의 경우에는 역시 모르겠다(44.8%)는 응답이 가장 많았고, 응답한 노동자

중에서는 원청의 도움을 받는다는 응답이 32.3%로 자체확보 및 운영(23.3%)보다 약간 높았으며, 전문적인 기술 역시 모르겠다(45.4%)는 응답이 가장 많았고, 39.9%는 하청업체의 독자적인 기술력이나 실력이 있다고 평가하고 있었으며, 나머지는 원청의 도움을 받는다고 대답했다.

이와 같은 사내하청 노동자들의 응답 결과를 통해서 대부분의 사내하청 노동자들이 자신이 소속된 전문건설업체에 대한 정보에 무지하거나, 관심이 없는 것으로 나타났으며, 사내하청업체는 형식적으로 독자적으로 진행 및 운영하기 가장 쉬운 4대보험 관리 및 안전교육 실행, 그리고 전문적인 기술은 직접 담당하는 비중이 높았지만, 나머지 운영자금이나, 자체 기자재 등 회사의 운영에 대해서는 독자성을 확보하고 있지 못한 것으로 짐작된다.

<표 137> 사내하청 업체의 사업경영 독립성

	운영자금		보험/안전교육		자체 기자재		전문적 기술	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
자체확보 및 운영	34	15.0	93	42.1	51	23.3	87	39.9
원청도움	58	25.6	61	27.6	70	32.0	32	14.7
모르겠다	135	59.5	67	30.3	98	44.8	99	45.4
합계	227	100.0	221	100.0	219	100.0	218	100.0

다음으로 사내하청 노동자들에 대한 노무관리 책임을 질문한 결과 업무지시와 작업량의 결정에 대해서는 고용 계약된 전문건설업체에서 자체적으로 관리하고 있다는 응답이 각각 68.1%로 매우 높게 나타나고 있었다. 이것은 발주처나 원청업체에서 작업결정에 대한 독립성을 전문건설업체에 위임한 것이 아니라 실제 건설현장에는 원청업체나 발주처의 직원이 거의 없고, 대부분 전문 건설업체 직원들만 있는 현실을 반영한다.

<표 138> 사내하청 노동자 노무관리 책임

	작업량과 작업지시	
	응답자수	백분율(%)
발주처의 사용자 또는 그곳의 정규직 사원	16	6.6
원청업체의 사용자 또는 그곳의 정규직 사원	25	10.4
고용계약된 전문건설업체 소속 상급자	164	68.1
기타	36	14.9
합계	241	100.0

응답자에게 물량도급의 경험 유무에 대해 질문한 결과 60.7%의 응답자가 경험한 적이 있다고 대답했다.

<표 139> 물량도급의 경험유무

	응답자수	백분율(%)
예	150	60.7
아니오	97	39.3
합계	247	100.0

## 라. 사내하청 노동자들의 산업안전보건 및 산업재해 현황

전문건설업체에 소속된 노동자들은 원청업체나 발주처와 비교했을 때 상대적 저임금과 고용불안에 노출되고 있으면서 건설플랜트 시공현장의 거의 대부분의 업무를 담당하고, 또한 한국에서 건설플랜트 시공현장 내에 안전장비와 응급구급시스템이 제대로 구축된 현장은 거의 드물다. 따라서 전문건설업체 노동자들의 산업재해 위험은 다른 제조업 하청업체 노동자와 비교하더라도 더 높을 수 있다. 이와 같은 점을 염두에 두고 전문건설업체 노동자들이 응답한 산업안전보건 및 산재 실태를 파악하고자 한다.

전문건설업체 노동자의 산업안전보건교육 현황에 대해서 질문한 결과 월 1회 교육을 받고 있다는 응답이 175명(71.4%)로 가장 많았다. 그 뒤로 2주에 한번 교육을 받는다는 응답이 21명(8.6%)였으며, 분기별 1회는 20명(8.2%), 반기별 1회는 5명(2.0%)였으며, 산업안전보건교육을 안 받고 있다는 응답은 24명(9.8%)이 있다. 그리고 산업안전보건교육 내용에 실제 일하는 공정의 유해물질에 대한 교육이 포함되었는가에 대한 질문에는 교육을 받고 있다는

<표 140> 산업안전보건교육 횟수

	응답자수	백분율(%)
2주 1회	21	8.6
월 1회	175	71.4
분기별 1회	20	8.2
반기별 1회	5	2.0
안 받고 있다	24	9.8
합계	245	100.0

다음으로 작업장 내에서 물질에 의한 위험 수준을 확인하기 위해서 유해물질에 대한 교육 여부와 이에 대한 경고표시자료(MSDS)의 작업장 내 부착 여부를 질문하였다. 유해물질에 대한 교육여부를 질문한 결과 교육을 받았다는 응답이 126명(51.4%), 교육을 받지 않는다는 응답이 93명(38.0%), 작업장 내 유해물질이 없다는 응답도 10.6%로 나타났다. 경고표시자료가 부착되었는가라는 질문에 대해서는 77.3%가 부착되어져 있다고 응답하였다. 응답자 10명중 3명이 유해물질에 대한 교육 없이 작업공정에 투입되는 것을 알 수 있으며, <표 15>를 같이 고려했을 때 현재 운영되고 있는 산업안전교육의 양과 질 모두 현실적으로 부족한 것을 유추할 수 있다. 한국의 다른 제조업에 비해 사고, 추락 등 산업재해 빈도수가 많은 건설플랜트 사업장에서 유해물질에 대한 경고표시는 많이 부착되어 있지만 아닌 경우도 15% 내외로 존재하고 있는데, 이는 보다 엄격하고 현실적인 산업안전보건에 대한 대책이 필요함을 의미한다.

<표 141> 유해화학물질에 대한 교육 및 경고표시자료(MSDS) 부착 여부

	유해물질 교육		MSDS 부착	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
있다	126	51.4	191	77.3
없다	93	38.0	39	15.8
작업공정 내 유해물질 없다	26	10.6	17	6.9
합계	245	100.0	247	100.0

전물건설업체 노동자에게 작업환경 측정 결과를 듣거나, 서류로 결과를 본 적이 있는가라는 질문에 대해서 보지 못했다는 응답이 185명(75.8%)로 압도적으로 많아 매년 측정하는 작업환경 결과를 가장 필요로 하는 현장 노동자에게는 제대로 전달되지 않았다.

<표 142> 작업환경측정 경험 여부

	응답자수	백분율(%)
예	59	24.2
아니오	185	75.8
합계	244	100.0

또한 일하는 작업장에 위험물질이 있을 경우 위험물질 농도 측정값 혹은 산소 농도를 제공하고 충분하게 위험물질을 제거한 후 작업에 투입되는지에 대한 질문에는 그렇다는 응답이 164명(68.3%)이나, 부정적인 응답이 76명(31.7%)로 안전에 대한 최소한의 보장을 받지 못하는 근로자가 있었다.

<표 143> 위험물질에 대한 방재작업 후 공정 투입 여부

	응답자수	백분율(%)
예	164	68.3
아니오	76	31.7
합계	240	100.0

피설문자에게 정비작업관련 ‘안전보건수칙’의 지급여부나 관련 교육을 이수 받았는지를 묻은 결과, 안전보건수칙을 지급받고 관련교육도 받았다는 응답이 141명(59.2%)로 가장 많았으나, 안전보건수칙이 지급된 적 없다는 응답이 67명(28.2%), 지급되었으나 교육받은 적 없다는 응답이 30명(12.6%)으로서 공정에 투입되기 전에 기본적인 교육 없이 바로 투입되는 근로자가 상당수 있는 것으로 확인되었다. 응답자에게 현재 건강관리수첩의 보유에 대해 질문한 결과 대다수인 229명(92.3%)가 현재 보유하고 있지 않다고 응답하여 노동자의 건강과 안전보전에 대한 기초적인 관리가 미흡하다는 것을 알 수 있었다. 이것은 산업재해 발생 시 산재은폐를 용이하게 할 가능성이 있으므로 시급한 개선이 필요하다.

<표 144> 안전보건수칙 지급과 관련 교육 여부

	응답자수	백분율(%)
지급되었고 교육도 받았다.	141	59.2
지급되었으나 교육 받은 적 없다.	30	12.6
지급된 적이 없다.	67	28.2
합계	238	100.0

<표 145> 건강관리수첩 보유

	응답자수	백분율(%)
예	19	7.66
아니오	229	92.34
합계	248	100.0

작업장의 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대해서 원청업체와 하청업체가 각각 안전조치를 취하고 있는가라는 질문을 한 결과 하고 있다는 응답이 원청은 61.3%, 하청은 58.6%로 원청업체가 위험요인에 대한 안전조치를 더 많이 하고 있다고 응답하고 있다. 이와 같은 결과는 사내하청 노동자들이 스스로 인식하기에 작업장 내 위험요인들에 대해서 충분한 조치가 이루어지고 있다고 보기 어려울 것이다.

<표 146> 작업장 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대한 안전조치

	원청업체		사내하청업체	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
예	152	61.3	143	58.6
아니오	96	38.7	101	41.4
합계	248	100.0	244	100.0

다음은 전문건설업체 노동자들의 기본적인 노동환경에 대해 질문했다. 화장실, 샤워시설이나 휴게실과 같은 위생시설이 현재 건설현장 내에서 제공되고 있는가에 대한 질문에 152명(64.7%)가 현재 제공되고 있다고 응답했으나, 위생시설에 대한 만족여부에 대한 질문에는 121명(66.1%)가 불만족하다고 응답하여 휴게 공간이나 샤워시설과 같은 기본적인 시설에 대한 개선 역시 필요한 것으로 나타났다.

<표 147> 위생시설 지원 여부

	응답자수	백분율(%)
있다	152	64.7
없다	83	35.3
합계	235	100.0

<표 148> 위생시설에 대한 만족도

	응답자수	백분율(%)
만족한다.	62	33.9
만족하지 않는다.	121	66.1
합계	183	100.0

건설플랜트 업종이 타 업종에 비해 산업재해가 많은 이유 중의 하나로 위험 작업 시 충분한 안전조치를 취하지 않고 작업을 하는 경우가 많기 때문이다. 실제 안전조치를 하지 않고 일한 경험과 그 이유와 보호구 착용 및 지급에 대해 물어 보았다. 안전조치를 취하지 않고 일한 적이 있는가에 대한 질문에 96명(41.2%)가 있다고 응답하였다.

<표 149> 안전조치를 하지 않고서 일한 경험

	응답자수	백분율(%)
예	96	41.2
아니오	137	58.8
합계	233	100.0

안전조치를 하지 않고서 작업을 한 이유에 대해서는 ‘너무 바빠서’는 40% 정도, 안전장비/도구가 미지급되어서는 29% 정도, ‘원청이나 상급자의 눈치 때문에’는 30% 정도라고 응답하고 있다. ‘너무 바빠서’가 가장 많이 나온 것은 전문건설업체 노동자들이 공기단축 등을 이유로 과중한 업무를 부담하고 있기 때문으로 생각되며, ‘원청/상급자의 눈치’가 낮게 나온 이유는 실제 건설현장에 발주처나 원청업체 직원이 거의 없기 때문이라고 생각할 수 있다.

<표 150> 안전조치를 하지 않고서 일을 한 이유

	너무 바빠서		안전장비/도구 미지급		원청/상급자 눈치	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
매우 그렇다	13	17.6	6	10.2	10	15.4
그렇다	16	21.6	11	18.6	10	15.4
아니다	30	40.5	26	44.1	30	46.1
전혀 아니다	15	20.3	16	27.1	15	23.1
합계	74	100.0	59	100.0	65	100.0

위험 작업 시 안전조치를 취하지 않고 일하는 이유 중의 하나로 안전장비나 도구가 미지급되고 있다는 응답이 29%가 있어, 각 업무별로 필수적인 안전장비의 지급에 대한 질문을 하였다. 용접작업에서는 안면보호구, 호흡기 보호구, 용접재킷의 지급여부에 대해 대체로 지급한다는 응답이 105명(84.7%)였고, 도장작업에서 방독마스크와 작업복의 지급에 대한 질문에서는 53명(67.1%), 전기설비 가설 및 수리에서 절연장갑의 지급은 62명(71.3%)가 지급한다고 응답하였다. 일반 작업에서 안전모와 귀마개의 지급에 대한 질문에선 지급한다는 응답이 각각 197(98.0%), 179(94.2%)였고 고소작업 시 안전벨트의 지급과 추락방지판의 설치에 대한 질문에서는 각각 205명(98.1%), 157명(84.4%)이 지급한다고 응답했다. 전체적인 질문에서 지급한다는 응답이 많았지만, 보호구는 노동자의 안전을 보장할 수 있는 가장 기본적인 요건이므로 개선의 여지가 있다고 할 수 있다.

<표 151> 보호구 지급여부 - 용접, 도장, 전기설비

	용접		도장		전기설비 가설 수리	
	안면보호구, 재킷		방독마스크, 작업복		절연장갑	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
그렇다	105	84.7	53	67.1	62	71.3
아니다	19	15.3	26	32.9	25	28.7
합계	124	100.0	79	100.0	87	100.0

<표 152> 보호구 지급여부 - 일반작업, 고소작업

	일반작업				고소작업			
	안전모		귀마개		안전벨트		추락방지판	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
그렇다	197	98.0	179	94.2	205	98.1	157	84.4
아니다	4	2.0	11	5.8	4	1.9	29	15.6
합계	201	100.0	190	100.0	209	100.0	186	100.0

다음으로 산재를 경험한 전문건설업체 노동자에게 산재처리에 대해 질문하였다. 산재가 발생하였을 경우 산재보험을 통해 치료 및 보상을 받을 수 있는 것은 원천적으로 고용불안을 안고 있는 노동자들에게는 매우 중요한 문제이다. 산재를 경험한 79명의 노동자에게 산재처리방식에 대해 질문한 결과 산재보험으로 처리하였다고 응답한 경우가 16명(20.3%)인 것에 비해서, 고용주가 공상처리한 경우가 46명(58.2%), 개인의 의료보험으로 처리한 경우가 15명(19.0%)으로 산업재해의 약 77%가 산재보험을 이용하지 않는 것으로 나타났다. 이것은 산재 미보고가 상당수준 존재하고 있음을 의미한다.

<표 153> 작업 중 산재경험자의 산재보험처리 여부

	응답자수	백분율(%)
산재보험으로 처리했다	16	20.3
고용주가 공상 처리함.	46	58.2
의료보험으로 처리함.	15	19.0
기타	2	2.5
합계	79	100.0

산재보험으로 처리하지 않은 이유를 살펴보면 ‘주변의 눈치가 보여서’라는 응답이 22명(32.4%)으로 가장 많았으며, ‘산재신청 절차가 귀찮거나 복잡해서’가 17명(25%), ‘고용주가 말려서’가 11명(16.2%)이었다. 일차적인 원인은 주로 고용주나 발주처, 원청업체에서 산재보험 처리를 하지 못하게 강요한 결과 산재보험 처리를 하지 않았을 것으로 추정할 수 있다. FGI 조사에서 고용주가 직접적으로 산재신청을 하지 못하게 강요하는 것보다 전문건설업체 소속 작업반장이나 상급자 등을 통해서 압박하는 경우가 빈번하다는 점을 이유로 들 수 있다. 그리고 전문건설업체 노동자들은 저임금으로 인해 생활환경이 열악하여 생계를 도외시한 채 산재신청에만 매달릴 수 없는 현실이 반영되었을 것으로 추측할 수 있으며

이것은 산재 노동자가 산재 신청을 막는 원인일 뿐만 아니라 적절한 치료시기를 놓쳐 환자의 예후와 삶의 질에도 악영향을 줄 수 있기 때문에 시급한 개선이 필요하다.

<표 154> 산재보험 미처리 이유

	응답자수	백분율(%)
산재신청 절차가 귀찮거나 복잡해서	17	25.0
주변의 눈치가 보여서	22	32.4
승인이 되지 않을 것 같아서	5	7.3
고용주가 말렸다.	11	16.2
기타	13	19.1
합계	68	100.0

산재신청을 한 노동자 중에서 업체를 통하지 않고 본인이 직접 산재를 신청한 경우 11명(31.4%)이었고 소속 전문건설업체에 산재신청을 요구하였을 때 의무기록을 제출하라는 요구를 받았다는 응답이 8명(14.3%), 그리고 의무기록을 제출하였을 경우 디스크나 골절 등 개인의 질병으로 산재 신청을 거부한 경험이 있다는 응답이 7명(23.3%)로 나타났다.

<표 155> 산재 직접 신청 여부, 의무기록 제출여부, 산재신청거부 경험

	직접산재 신청		의무기록 제출요구		산재신청거부 경험	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
아니다	24	68.6	48	85.7	23	76.7
그렇다.	11	31.4	8	14.3	7	23.3
합계	35	100.0	56	100.0	30	100.0

마지막으로 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것은 무엇인가를 1~3순위로 응답하도록 질문하면서 사고위험과 유해물질노출, 과도한 업무량 등을 포함시켰다. 삶의 질 개선을 위한 1순위에서는 고용불안 해소와 저임금 개선을 요구하는 응답의 비율이 가장 높았으며, 2순위에서는 저임금 개선을 바라는 응답이 가장 많았다. 3순위에서는 사고위험의 개선을 요구하는 응답이 많았다. 노동자들은 아직까지 작업장 내에서 안전하게 일을 할 권리는 임금, 노동시간 등의 노동조건보다 아직까지 부차적으로 생각하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 156> 사내하청 노동자들의 삶의 질 개선을 위해서 필요한 것

	삶의 질 개선_1순위		삶의 질 개선_2순위		삶의 질 개선_3순위	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
고용불안	120	52.0	35	15.4	19	8.5
장시간근무	8	3.5	17	7.5	11	4.9
과도한 업무량	1	0.4	9	4.0	20	8.9
1인작업	5	2.2	3	1.3	2	0.9
사고위험	20	8.7	37	16.2	43	19.2
유해물질노출	3	1.3	6	2.6	13	5.8
저임금	38	16.5	54	23.7	29	13.0
휴일부족	5	2.2	14	6.1	22	9.8
불법하도급	24	10.4	19	8.3	27	12.1
원청 책임회피	4	1.7	20	8.8	14	6.3
부족한 복지혜택	3	1.3	14	6.1	24	10.7
합계	231	100.0	228	100.0	224	100.0

## 마. 사내하청 노동자들의 건강상태

설문 응답자 중에서 흡연자는 158명(67.0%)이며, 과거에 흡연한 적이 있는 경우는 56명(23.7%), 흡연한 적이 없는 경우는 22명(9.3%)이다. 흡연을 한다는 응답자 157명 중에서 하루에 10~19개피 핀다는 응답자는 84명(53.5%)로 가장 많았고, 20개피 이상이 72명(45.9%), 10개피 미만이 1명(0.6%)였다.

<표 157> 사내하청 노동자들의 흡연여부 및 흡연자들의 하루 흡연량

	응답자수	백분율(%)		응답자수	백분율(%)
흡연한 적 없음	22	9.3	10개피 미만	1	0.6
과거에 피웠음	56	23.7	10~19개피	84	53.5
현재 흡연중	158	67.0	20개피 이상	72	45.9
합계	236	100.0	합계	157	100.0

건설플랜트업종과 관련한 직업병의 유무에 대한 질문에서 만성폐쇄성 폐질환이 있다는 응답자는 10명(4.4%), 만성폐쇄성 폐질환이 없다는 응답자는 218명(95.6%)이며, 현재 소음성 난청과 같은 청력질환을 가지고 있다는 응답자는 37

명(15.9%), 청력질환이 없는 응답자는 195명(84.1%)이다.

<표 158> 폐질환 및 난청여부

	만성폐쇄성 폐질환		청력이상(소음성 난청)	
	응답자수	백분율(%)	응답자수	백분율(%)
없다	218	95.6	195	84.1
있다	10	4.4	37	15.9
합계	228	100.0	232	100.0

이번에는 건설플랜트 근로자들에게 주간 졸림증의 유병율을 알아보았다. 주간 졸림증이 있을 경우 업무 시간 중에 집중력 등이 저하되어 산업재해 발생율이 증가할 수 있는 중요한 질환이라고 할 수 있다. 응답 중에서 정상이 39명(17.0%)였고, 주간졸림증이 있다는 응답자가 169명(73.5%)이며, 경계선에 있어 주의가 요하는 응답자도 22명(9.6%)였다.

<표 159> 주간졸림증

	응답자수	백분율(%)
경계	22	9.6
정상	39	17.0
주간졸림증	169	73.5
합계	230	100.0

근골격계 질환 증상수준을 알아보기 위해서 일반적으로 많이 이용되는 NIOSH에서 만든 증상설문지를 통해 여수지역과 충남지역 전문건설업체 노동자들의 근골격계 질환 증상 유병률을 살펴 본 결과는 다음과 같다. NIOSH는 다양한 기준으로 증상을 살피고 있는데 다음에 제시하고 있는 기준 NIOSH 1, 2, 3 이 주로 쓰인다. 기준의 등급이 높아갈수록 증상이 심한 것으로 해석하면 된다.

NIOSH 기준1에 의한 증상유병자수는 112명(43.4%)이며, NIOSH 기준2에 의한 증상유병자수는 75명(29.1%)이고, NIOSH 기준3에 의한 증상유병자수는 29명(11.2%)이다.

NIOSH 1

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우

<표 160> NIOSH 1

NIOSH 1	응답자수	백분율(%)
없다	146	56.6
있다	112	43.4
합계	258	100.0

NIOSH 2

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우로(and)
3. 증상의 정도가 '중간정도' 이상인 경우

<표 161> NIOSH 2

NIOSH 2	응답자수	백분율(%)
없다	183	70.9
있다	75	29.1
합계	258	100.0

NIOSH 3

1. 근골격계 증상이 한 달에 한번 이상 발생하거나(or)
2. 발생된 증상이 일주일 이상 지속되는 경우로(and)
3. 증상의 정도가 '심한정도' 이상인 경우

<표 162> NIOSH 3

NIOSH 3	응답자수	백분율(%)
없다	229	88.8
있다	29	11.2
합계	258	100.0

건설플랜트 노동자 중에서 통증을 호소하는 근로자들은 주로 어떠한 신체부위의 고통을 경험하고 있는가에 대해 살펴보았다. 가장 많이 응답한 신체부위는 허리에 대한 증상 유병률이 가장 높았고 그 다음으로는 어깨, 무릎/다리, 목 순이다.

<표 163> 신체부위별 근골격계 질환 증상 유병률 (단위: 명, %)

신체부위	근골격계 질환	NIOSH 1		NIOSH 2		NIOSH 3	
		명	%	명	%	명	%
손/손목	증상(X)	194	75.2	238	92.3	254	98.5
	증상(O)	64	24.8	20	7.7	4	1.5
팔/ 팔꿈치	증상(X)	208	80.6	237	91.9	252	97.7
	증상(O)	50	19.4	21	8.1	6	2.3
어깨	증상(X)	189	73.3	224	86.8	252	97.7
	증상(O)	69	26.7	34	13.2	6	2.3
목	증상(X)	194	75.2	229	88.8	258	100.0
	증상(O)	64	24.8	29	11.2	0	0.0
허리/등	증상(X)	190	73.6	218	84.5	256	99.2
	증상(O)	68	26.4	40	15.5	2	0.8
무릎/ 다리	증상(X)	190	73.6	230	89.2	251	97.3
	증상(O)	68	26.4	28	10.8	7	2.7

## VI. 업종별 산재위험 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과

### 1. 조사 개요

○ 조선업, 철강업, 건설플랜트 3개 업종별로 아래와 같이 먼저 ‘원청 사업장’을 결정한 후, 해당 사업장에 소속되어있거나 관련되어 있는 ‘하청업체’의 노동자와 산재노동자, 원청 노조간부, 원청 안전담당자, 해당 안전보건공단지사 실무진 등을 섭외하여, 2014년 6월 ~ 9월 사이에 직접 지역을 방문하여 집단(보통 2 ~ 5명 정도로 구성)별로 2시간 내외의 ‘초점집단면접조사(FGI, Focused Group Interview)’를 수행하였다.

<표 164> 산재위험 하청업체 관련 초점집단면접조사자

	원청 사업장	하청업체 노동자 / 산재노동자	하청업체 관리자	원청 노조간부	원청 안전담당자	안전보건공단 지사 실무진
조선업	현대중공업	○	×	○	×	○
	삼호중공업	○	×	○	○	
철강업	현대제철	○	×	○	○	○
	현대하이스코	○	×	×	×	
건설플랜트	충남지부	○	×	×	×	○
	여수지부	○	×	×	×	

○ 면접조사 진행과정에서 하청업체 노동자에게는, 입직관련, 업무내용, 교육·훈련, 근로조건, 업무고충, 업무자율성, 업무요구도, 관계, 물리적 환경, 조직문화, 업무상 안전, 사고, 질병, 관리, 개선방안 / 하청업체 산재노동자에게는, 입직관련, 업무내용, 근로조건, 재해경위, 처리과정, 향후계획 / 원청 노조간부에게는, 입직관련, 업무내용(재해예방관련), 재해예방 / 원청 안전담당자에게는, 입직관련, 업무내용(재해예방관련), 재해예방 / 안전보건공단지사 실무진에게는, 입직관련, 업무내용(재해예방관련), 재해예방 등에 관하여 질문하였고, 전체 대화과정을 기록-요약하였다.

## 2. 조선업 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과

### 가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과

#### 1) 현대중공업 하청업체 노동자

일반적인 입직 경로	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 업무상 알게 된 지인소개로 하청업체 취업하는 경우가 대부분.</li> <li>○ 몰량팀은 용접, 사상, 취부 등 '직종별 (하청)네트워크'를 통해 옮겨다니는 경우가 많음</li> </ul>
근무형태 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 주5일제이지만 토요일근무가 거의 필수(월3~4회).</li> <li>○ 야간작업도 빈번</li> <li>○ 일부 직종은 맞교대 심야노동도 있음</li> </ul>
직무관련 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 원청업체의 기술교육원/직업훈련원 등에서 직무관련 교육 수료 후 하청업체 취업하는 경우</li> <li>○ 특별한 직무교육 없이 도제식 현장학습(OJT)으로 숙련 형성하는 경우</li> <li>○ 기본 안전교육 매월 진행. .</li> </ul>
임금 및 승진제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사내하청은 체계적인 임금 및 승진제도 전무.</li> <li>○ 업체에서 별도의 임금협상 없고, 숙련이 쌓이면 주로 이직을 통해 임금 인상. 최초에는 최저시급 수준에서 시작.</li> <li>○ 직급체계는 주로 연령 및 숙련정도로 운영</li> </ul>
노동시간 및 휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 하루 8시간 근무에 연장근로 2시간이 일반적.</li> <li>○ 연장근로는 보통 1.5배로 계산(2시간 일하면 3시간 시급을 받음).</li> <li>○ 개인적 휴가는 월 1회 정도는 인정. 정기휴가는 원청과 휴가기간 같음. (단, 원청보다 휴가기간이 짧은 경우가 대부분)</li> </ul>
업무 자율성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 업무지시를 받고 난 이후에는 원청이나 하청업체에서 별로 간섭은 안하는 편.(조선업 업무 특성) 다만 해야 할 업무량(몰량)이 많아 스스로 휴식시간을 가지기 어려움.</li> </ul>
작업장 내 사회적 관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 원청이 하청을 무시하거나 비하하는 경우는 거의 사라짐. 그리고 하청이 원청보다 많아서 현장에서 원청과 부딪히는 경우가 없는 경우도 많음.</li> </ul>
물리적 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 야외(도크)작업은 더위와 추위에 노출. 실내작업은 상대적으로소음에 더 많이 노출. 화학물질 및 방사선노출(경사)의 위험이 크며, 중량물 취급으로 인한 위험. 추락, 협착, 폭발, 근골격계 질환 등의 위험 높음</li> </ul>

[질문] ...그러면 협력업체에 있으면서 계속 일할 수 있다는 것이 장점이 있는 건가요?

[답변] 아니죠. 협력업체에서 일하는 건 파리 목숨이죠. 관리자에게 잘못 보이거나 대표가 (직원이) 맘에 안 든다 싶으면 과감하게 자를 수 있는 게 협력업체이지. 과감하게 못 자르는 건 직영들이고.

[질문] 두 분은 오래 일하셨잖아요.

[답변] 나는 말썽 안 부리고 회사 하라는 대로 따라가 주고 실력도 어느 정도 있고. 회사에서 부러먹기 수월하니까 (회사에서) 데리고 있는 거고. 내가 좀 뻔대고 맘에 안 드는 걸 사람들하고 같이 좀 으샤으샤했으면……(회사에 못 붙어있죠).

[질문] 그럼 업체에서 인원 변동이 많은 편인가요?

[답변] 역수로 심하죠. 며칠 일하고 안 보이죠(나가죠). 6개월 동안 우리 회사에만 왔다 갔다 한 사람이 200명 넘을 걸요. 하루 하다가 그만두고 일주일 하다가 그만두고.

[질문] 다시 한 번 여쭙볼게요. 전체 인원 중에서 계속 일을 하시는 분은 몇 % 정도 되요?

[답변] 저희 업체가 인원 유동성이 좀 적은 편인데. 100명 남짓 정도 일하는데 한 50% 정도는 계속 일을 하는 편이에요. 일 많을 때와 적을 때 변동이 심하죠. 50%라는 게 또 고정적인 것이 아닌 게, (사람들이) 임금을 올리려고 초반에 많이 옮겨 다니죠. 이게 참 웃긴 게 옮겨 다녀야 기량도, 임금도 오르니까. 업체는 한 곳에 오래 있어야 좋은 거 없어요.

[질문] 사람이 많으면, 기량이 낮은 분들이 일을 많이 하면 필연적으로 사고는 많이 날 수 밖에 없을 거 아니에요. 지금 계신 회사에서도 사고가 많이 나나요?

[답변] 자잘한 사고는 많이 나죠. 손가락 좀 끼이고 좀 까지고. 큰 사고는 보고를 안 할 수가 없고.

[질문] 그런 사고는 어떻게 처리해요?

[답변] 우리 옛날 대표는 회사 앞에 전속병원 하나 정해서 다치면 그쪽으로 바로 보내요. 공상처리 해 버리죠.

[질문] 산재처리하면 산재처리 과정의 병원비, 휴업급여를 근로복지공단에서 다 주는 거잖아요. 공상처리하면 다 사장이 부담해야 하는데. 자기 돈을 다 쓰는 건데. 그렇게 하다보면 사장이 이윤이 얼마 안 남거나…….

[답변] 아니에요, 절대 아니에요. 그게 훨씬 나오니까 공상처리 하는 거예요. 어느 회사든 다 그래요.

[질문] 큰 사고도 그렇게 하나요?

[답변] 큰 사고는 안 되죠. 회사에서 감당할 수 있는 걸, 자잘한 걸 공상 처리하죠.

## 2) 현대중공업 하청업체 산재노동자

산재발생 유형	○ 신체에 부담을 주는 무리한 동작으로 용접작업을 하면서 허리디스크. 1차 처리 이후 재발하여 2차 수술.
산재신청 진행과정	○ 1차 때는 업체에서 별로 반대 없이 산재처리.(공상처리 했다가 업체가 고생한 경험) ○ 2차 때는 하청업체에서 공상처리를 권했지만 산재 신청.
산재신청의 어려움	○ 하청업체의 비협조로 인해서 허리디스크의 업무관련성을 입증하는데 어려움.
산재신청 정보습득 경로	○ 드물게 사내하청 노조를 통해서 산재신청 및 처리과정에 대한 정보를 습득한 사례
산재신청 과정의 조력자	○ 사내하청 노조의 노안부장이 산재처리 절차 및 서류준비에 도움. 특히 업무관련성을 입증하기 위해서 필요한 자료수집에 많은 도움.

[질문] 최근 사내하청에게 산재사망과 같이 중대재해들이 집중되고 있는데요. 이러한 양상이 나타나게 되는 원인이라고 할까요? 작업장 내 산재위험이 사내하청에게 전가되는 매커니즘은 어떻게 됩니까? 우선 작업장 내에서 원청과 사내하청의 비율 및 업무의 차이를 설명해 주셨으면 합니다.

[답변] 건조작업의 경우 배 모양을 만들어가는 과정으로 불안정한 자세로 일을 해야하는 업무가 대조립 등의 부서보다 힘든 작업이 많습니다. 대조립의 경우 하청 대 원청의 비율이 6:4 정도 되구요. (상대적으로 힘든 작업이 많은) 건조부의 경우 하청 대 원청의 비율이 7:3이나 8:2 비율이라고 보시면 됩니다. 탐재부(블록을 트랜스포터나 크레인으로 선박 제위치에 옮기는 일)의 경우 하청 대 원청이 2:8이구요. 장비운영부는 과거 원청이 주로 담당했으나 지금은 하청이 조금씩 증가 추세입니다. 원청과 하청의 업무차이는 건조부를 예로 들면, 상대적으로 쉬운 용접부위는 원청이 담당합니다. 배 가운데 부분 등이 상대적으로 불안정한 자세로 일하는 공정이 별로 없습니다. 반면 하청들은 선수나 선미를 주로 작업을 담당합니다. 선수나 선미는 거의 몸을 반으로 접어서 용접해야 하는 곳들이 엄청나게 많이 있습니다. 그렇게 일하다보면 몸에 무리가 와서 산재당할 확률도 매우 높습니다.

[질문] 건조부에서 불안정한 자세로 계속 일을 하시다가 허리디스크가 오신거라고 볼 수 있는거죠?

[답변] 그렇죠.

[질문] 그러면 작업분배에서 원청과 하청이 차이가 나는 거라고 볼 수 있는 건가요?

[답변] 원청에서는 1년 동안 배를 만들 계획을 선표로 작성해서 각 도크장별로 분배를 합니다. 이런 점에서 일차적으로 모든 물량 배분 및 작업분배에 대해서는 원청이 관리하고 있습니다. 협력사에서는 원청에서 내려온 오더를 받아서 자기 식구들 데리

고서 일을 하고 하청노동자들만 관리를 하고 있습니다.

[질문] 그러면 위험하고 힘든 일은 자연스럽게 하청이 다 하게 되는건가요?

[답변] 그렇죠. 근데 원청이 상대적으로 쉬운 일을 하기도 하지만 숙련이 높은 공정들을 담당하는 경우도 많습니다. 대조립 공장에서 보면 열가공 등으로 후판의 모양을 만드는 작업은 고기량 노동자들이 해야 하거든요. 이런 일을 또 주로 원청이 담당합니다. 단순하지만 좀 경험이 많이 필요한 작업들의 경우에도, 예를 들면 외판에 부재를 붙이는 작업은 배마다 조금씩 다르기 때문에 경험이 많이 필요합니다. 이런 일도 주로 원청이 담당합니다. 덩치 큰 곡 블록은 크게 어렵거나 노하우가 많이 필요하지는 않는 대신 자세가 힘든 일입니다. 이런 일들은 주로 하청이 담당하는 것 같습니다. 엔진이 장착되는 부위가 매우 복잡해서 일이 힘든데 이런 부문들은 대부분 하청업체에서 대조립을 담당하고 있습니다.

[질문] 원청이 무조건 쉬운 일만 하는 건 아니라, 뭐라고 해야죠? 쉬운 부서랑 상당한 숙련이 필요한 부서를 원청이 담당하는 것으로 볼 수 있겠군요. 그런데, 최근에 난 사망사고들은 왜 하청에게 집중되고 있는거죠? 개인적으로 이유가 뭐라고 생각하시나요?

[답변] LPG선 (폭발사고의) 경우 배 안에 빌라 한 동 만한 크기의 탱크가 4~5개 들어가는데 보온재에 불뚱이 튀어서 화재가 나는 경우입니다. 밀폐가 심한 공간에서 환기가 제대로 안되는 상태에서 질식으로 인한 사고 발생한 것이라고 얘기 들었는데요. 하청 사고원인은 원청에서 작업을 재촉하면서 공기단축을 요구하면서 사고가 발생하는 경우들이 대부분이라고 보시면 됩니다. 시간 넉넉하게 주고 안전조치 다 하고서 작업하면 그런 하청 산재사고들은 엄청 줄어든 것입니다.

### 3) 상호중공업 하청업체 노동자

정규직과의 차이	○ 같은 일을 하거나 더 힘든 일을 하는데 임금은 반도 안 됨. 일이 몰리면 빨리하라고 하고(불안행위를 하게 만들고) 일이 줄어들면 무급 휴직을 시킴. 어떤 경우도 하청노동자는 피해를 입는 상황임.
납기일에 항상 몰리는 이유	○ 기술이 부족함. 그래서 선공정에서 늦어지는 경우가 많은데 무조건 진수해야 하므로 결국 후공정에서 무리한 작업을 수행함. 이 과정에서 불안행위가 나타남. 관리자도 불안행위를 하라고 독촉함.
산재처리	○ 산재처리 거의 하지 않음. 크게 날 경우만 산재처리함. 질병은 거의 산재처리 안 함. 요즘은 좀 나아짐. 원청노조가 도움이 됨.
원청과 하청사업주의 안전관리	○ 원청 안전요원이 순회하다가 문제가 확인되면 하청사업주에게 얘기되고 이후 하청 노동자가 괴롭힘을 당함. ○ 하청노동자 대상으로 작업환경측정도 하는데 아주 형식적이고 제대로 안 함. ○ 근골격계질환 조사는 하지 않음. 특검도 잘 이루어지지 않음. ○ 여성의 모성보호 지켜지지 않음.

[질문] 비정규직이 위험하다는 것에 대해...

[대답] 나는 근속이 오래 되어서 위험을 잘 안다. 그래서 애들이 위험하게 일하면 내가 대신한다. 보호구 할 수 없는 조건에서 일하면 그건 내가 한다. 난 경력이 많으니까. 위험하다고 생각하지만 오래 계속 해와서 괜찮다. 비정규직은 정규직보다 얘기를 잘 못한다. 눈치 많이 본다. 더 (교섭 또는 투쟁)능력이 없다고 생각한다. 불안정한 일 많이 했다. 족장이 설치되어 있는 상태에서 도장을 해야 하는데 그렇게 못한다. 족장을 해체하고 나면 또 칠해야 하는 자리가 생긴다. 관리자가 족장 없이 하라고 시킨다. 순간순간 본인이 잘 피하면서 해야 한다. 이러다가 사고나면 회사에서 보호해 주지도 않는다. 말로만 위험한 일 하지 말라고 부장이 얘기한다. 탱크 안에서 일할 때도 가스가 차면 안전요원이 나오라고 한다. 그럼 나가는데 안전요원이 가면 또 들어가서 한다. 나두 불안정하게 일하고 싶지 않는데 보호구 같은 거 제대로 지급도 안 되는데 이걸 다 해달라고 하기도 힘들고 일이 바쁘니까 그냥 하는 거다. 작업공정이 있는데 이걸 안 맞추면 우리한테 큰 패널티가 오니까...패널티는 돈을 안 주는 거다. 원청에서. 원청도 납기일 넘으면 패널티 무니까 결국 우리를 쪼는 거다.

[질문] 원청에서 납기를 너무 무리하게 잡은 거 아닌가?

[대답] 블록이 들어와야 하는데 안 들어오는 거다. 이게 들어오면 10일 정도 걸리는데 늦게 오니까 막 땡길 수밖에 없는 거다. 5일에도 끝내고...이걸 탑재해야 우리 업무가 끝나는 거니까. 그래야 다른 일로 또 가니까. 돈도 받고. 선공정이 늦어지는 이유는 잘 모르겠다. 공정만 늦어지지 않게 들어오면 우리도 안전조치 다 하고 일할 수 있다..... 도장도 마찬가지다. 시운전 나가는 날짜, 진수날짜 이런 거 절대 늦어

지면 안 되니까...아침에 관리자가 업무량을 배당할 때 할 수 없을 정도의 양을 준다. 그럼 황당하기도 하는데 우리를 해서라도 다 끝낸다. 일이 없을 땐 무급 휴가를 준다. 근데 일 많으면 뽀뽀하게 시키는 거다. 회사는 손해볼 게 없다. 우리 주장은 일이 없을 때 좀 천천히 하고(모두 나눠서) 뽀뽀한 일도 뽀뽀하게 하고...그럼 우리 일이 없어 놀지 않을 거다..... 선공정에서 작업을 선주사에서 오케이하지 않으면 후공정으로 못가는 거다. 결국 후공정이 늦어지게 된다. 선공정에서 늦어지는 이유는 요즘 새로운 플랜트를 많이 만드는데 이 인력이 전문인력이 없다. 그러다 보니까 자꾸 실수가 발생하는 거다. 기술 문제가 있다. 그리고 웃기는 게 일이 안 들어오면 어려운 일 시키고 일이 밀려 들어오면 단가가 깎인다. 결국 회사만 이득인 거다.

[질문] 다치면?

[답변] 산재처리 거의 없다. 사고가 크게 나면 산재처리 한다. 근데 질병 같은 걸로는 절대 안 한다. 어떻게 하는지도 모른다. 산재처리하면 블랙리스트에 오른다. 그러면 이 업계에서 일 못한다. 재취업이 어렵다고 보면 된다. 나 같은 관리자 그룹은 입사할 때 공증을 받는다. 아파도 산재처리 하지 않는다고. 그러니까 난 산재가 될 수 없는거다.....(도급업주는) 발각된 재해는 어쩔 수 없지만 발각되지 않으면 산재 다 숨긴다. 요즘은 핸드폰이 있어서 비교적 조금 나타나기는 하지만 예전에는 발각될 일이 별로 없어 다 숨겼다. 요즘은 동료들이 핸드폰으로 찍어 올린다. 원청노조한테... 원청노조에서 자주 와서 우리하고 얘기하고 그런다. 원청노조가 계속 이렇게만 해 주면 앞으로 반 정도는 산재로 나가지 않을까 생각한다.

[질문] 노동강도 변화?

[답변] 예전에는 (10년쯤 전) 블록 하나 만드는데 500만아워였는데 지금은 300만아워 정도 된다. 계속 나빠지고 있는 거다. 그러니까 지금은 거의 두배 정도 늘어난 거다. 그러니까 담배 한 대 필 시간도 없다. 예전에는 물량 끝나면 600만원 정도 가져갔다. 지금은 일도 뽀뽀해지고 더 긴 시간동안 일해야 600만원정도 가져가는 거다.....본공이 일을 끝내고 나면 뒤치다꺼리를 물량팀이 한다. 본공은 이것저것 다 해야 한다. 그러니까 힘들다고 느낀 본공이 물량팀으로 가게 된다. 남아있는 본공의 노동강도가 높아지는 거다. 물량팀은 어차피 세계 하고 한 몫 챙겨 나가는 거니까.

[질문] 관계가 어려운 사람?

[답변] 원청 안전요원이 제일 신경 쓰인다. 안전요원이 터치한 얘기가 우리 관리자에게 들어가서 다시 나한테 내려온다. 그러면 짜증난다. 그리고 특히 여성에게 더 못되게 구는 거 같다. 남자들한테는 별로 얘기 안 하면서...그리고 웃긴다. 한여름에 안경 위에 보안경을 쓰라고 한다. 이거 맞지도 않고 잘 보이지도 않는다. 땀은 비오듯 쏟아지고...보호구가 적절하지 않은 데도 무조건 하라는 거다.....현장에서는 그래도 원청 관리자가 제일 두렵다. 와서 뭐 어기고 있으면 사진 찍고 시정지시하

고 얘기가 위로 올라가고 하니까 이들이 제일 두렵고 불편하다.

[질문] 모성보호는?

[답변] 생리휴가는 상상도 못한다. 21세기 글로벌 시대인데 여기는 북한이다. 북한 노동자가 일하는 곳처럼 일하고 있다고 생각한다. 다른 직업도 가져봤는데 여기는 너무 타이트하고 열외도 없다. 업무 중간에 잘 쉴 수도 없다. 처음 들어왔을 때나 지금이나 나아지는 게 없다. 회사가 잘 나가면 같이 좋아져야 하는 거 아닌가? 깎는 거 밖에 없다.

[질문] 특검은?

[답변] 나는 다른 사람 3번 받을 때 1번 받는다. 나는 특검은 지금까지 6년 있으면서 딱 한 번 받았다. 도장부서인데도...우리업체에 100명 정도 있는데 나한테 받으라는 얘기를 안 하는 거다. 그래서 총무한테 전화했더니 돈이 많이 드는 일이라 이번에 놓쳤으니 다음에 받으라고 했다. 그런데 다음에 또 나한테 연락이 없었다.

## 나. 원청 노조간부 집단면접조사(FGI) 결과

### 1) 현대중공업 원청 노조간부

현대중공업 안전보건의 특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 가장 힘든 일을 하청이나 재하청에서 하고 있음</li> <li>○ 하청업체에서 안전관리를 대행으로 넘기는 경우가 빈번한데 대행한 경우에는 제대로 관리가 안되는 문제.</li> <li>○ 하청업체에서 산재보험료 줄이고 원청과의 재계약을 위해서 은폐를 시도.</li> </ul>
지도 업무 시 어려운 점	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 하청 중에서 재하청 물량팀의 경우에는 제대로 인원이 파악이 안되고 관리가 불명확.</li> <li>○ 하청노동자 고용불안으로 산재은폐가 빈번하게 발생</li> </ul>
현재 진행 중인 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노조 인력부족으로 하청까지 충분히 신경 못쓰고 있음.</li> <li>○ 산보위 안전으로 족장작업과 같이 추락이 빈발한 작업에 대해서 직영화 요구. 직영화가 이루어지면 이후 시설개선, 안전관리 등이 제대로 이루어질 수 있을 것</li> <li>○ 산재은폐 적발</li> </ul>
시급히 개선되어야 할 문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공기단축 압력이 산재의 원인.</li> <li>○ 하청업체 안전관리를 대행하지 말고 안전관리자들을 직접 선임하도록 강제.</li> <li>○ 산재은폐 문제</li> <li>○ 물량팀을 활용 안하거나, 한다면 체계적으로 관리.</li> </ul>

[질문] 현대중공업 사업장 내에서 원청과 하청의 안전보건에서의 차이에 대해서 설명을 좀 해 주시기 바랍니다.

[답변] 현장에서 안전관련 소모품을 많이 쓰고 있는데, 사내하청 노동자들이 쓰고 있는 소모품들은 질이 별로 안좋다. 그리고 소모품의 양이 상대적으로 적기도 하다. 원청 노동자들이야 필요하면 언제나 가져다 쓸 수 있지만, 하청 노동자들에게 지급되는 소모품들은 기본적으로 부족한 상황이다. 그리고 안전화나 안전장비의 경우 직영 노동자들은 입사와 동시에 지급받고 있지만, 사내하청 노동자들은 여기(현대중공업)에 들어와서 3개월까지는 자기가 사서 쓰고, 3개월 이후에는 하청업체에서 지급하는 것으로 알고 있다. 마스크 같은 경우에는 원청에서 지급하는 것을 쓰고 있지만, 사내하청 노동자들이 원청보다 작업이 열악하기 때문에 성능 좋은 것들이 필요한데, 하청 노동자들이 직접 개별 구입해서 사서 써야 하는 경우가 많다. 안전관리를 포함해서 하청 전반적으로 가장 큰 문제는 하청 중에서 재하청 물량팀의 경우에는 제대로 인원이 파악이 안되고 관리가 명확하지 않은 상태이다. 이러한 상태에서 중대재해가 발생하는 경우에는 책임소재가 명확하지가 않은 문제가 있다. 즉 산재가 원인 파악도 힘들고 사후적인 대응도 매우 어려운 측면이 있다.

[질문] 하청업체 내에서 물량팀은 별도로 존재하면서 문제가 발생한다?

[답변] 한 협력업체 내에서도 물량팀들이 여러 개가 운영되면서 각 팀장들이 있다. 하청업체에서는 각각의 (하청) 노동자들을 (원청에) 등록해야 하는데, 물량팀은 사업자로써 신고를 하지 않아서 (원청에) 등록할 법인이 없는 상태이다. 따라서 당연히 물량팀으로 일하는 노동자들에 대해서는 기본적으로 4대보험 등의 관리가 잘 안되고 있는 상황이다. 중간에 물량팀장들이 관리를 하고 있기는 하지만, 하청업체에서 개별 물량팀에 대해서는 제대로 관리가 되지 않고, 또 잘 모르고 있는 상황이다. 즉, 하청업체에서는 물량팀장에게 일감을 주고서 부탁을 하지만 개별 물량팀 노동자들에 대해서는 제대로 파악을 하고 있지 못한 상황이다.

[질문] 그러면 물량팀을 포함해서 하청 노동자들의 출입관리를 원청에서는 어떻게 하고 있습니까? 원청에서는 하청 노동자들에 대한 파악을 제대로 이루어지고 있는 것인가요?

[답변] 기본적으로 하청업체에서는 예를 들면 100명의 티오(출입증)를 받아서, 자신의 하청업체 노동자들의 출입문제와 업체에서 부른 물량팀 노동자들의 출입문제를 해결하고 있다. 물량팀 같은 경우는 자주 옮겨 다니기 때문에 주로 가라(거짓) 출입증을 만들어서 물량팀 노동자들이 돌려쓰면서 출입을 하고 있는 것으로 알고 있다. 과거에도 물량팀이라는 것이 있기는 했지만 주로 돌발적인 상황에서 투입을 하곤 했는데, 요즘은 물량팀이 발달해서 (하청업체 내에) 상시적인 물량팀들이 운영되고 있다. 물량팀 노동자들은 A(하청)업체에서 일을 하다가 일감이 떨어지면 B(하청)업체에서 옮겨서 일을 하는 등의 문제가 있다.

[질문] 물량팀에 대해서 좀 더 말씀해 주세요.

[답변] 보통 10명 이내로 팀을 꾸려서 움직이고 있고, 이들은 4대보험도 잘 안하는 경우가 많다. 그렇다고 하청노동자들이 물량팀을 선호하는 것만은 아니고 꺼리는 경향도 있다. 임금은 하청업체 직접고용보다 임금수준은 더 많이 받는다고 들었다. 원청에서 하청업체와 계약서를 쓸 때에는 제4조에 재하도급 금지 조항이 있다. 이 조항만 지켜진다면 재하청 및 물량팀은 없어질 수 있을 것이다.

[질문] 그러면 하청업체에서 현종과 계약을 할 때 계약서를 제대로 지켜지고 있지 않다는 의미인데... 회사에서는 모른다고 하지만 사실상 묵인하고 있는 것 아닌가? 묵인하는 이유는 무엇인가요?

[답변] 하청업체에서 재하청을 하든 말든 일단 관리하기가 용이하기 때문 아닌가라고 생각한다. 특히 물량의 변동이 심한 조선산업에서 (1차) 하청업체를 바로 짜르기는 힘든 상황에서 재하청이나 물량팀 활용하는 것을 묵인하는 것이 나름대로 인력 유연화 전략인 것 같다. 잠깐 물량이 없다고해서 하청업체들을 없애버리기는 대단히 어렵다. 따라서 하청업체는 유지하되, 물량팀을 통해서 일정 정도 인력 수급 원활하게 하기 위해서 묵인을 하는 것이라 생각한다. 현재 1차 하청(노동자)까지는 어느 정도 고용이 보장되고 있는 있는 상황이다.

[질문] 하청노동자들을 위해서 (원청) 노조에서는 어떤 산안활동을 하고 있습니까?

[답변] 해양의 경우 물량팀이 엄청나게 많다. 안전화, 안전모, 마스크, 안전벨트 등을 원청에서 지급을 하지만, 한달 이내에 그만두고 나가는 사람들이 너무 많다. 이런 사람들에게도 안전장비들을 지급해야 하는데, 사람들이 워낙 많이 바뀌니까 적절하게 지급하기가 어렵다. 그래서 뜨내기 물량팀 같은 경우 보통 다른 하청노동자들이 쓰던 것을 다시 지급해서 쓰는 경우가 많다. 해양의 경우 마스크 하나로 보통 3~6개월 써야하는데, 사람이 바뀌면 새것을 줘야 한다. 그런데 쓰던 마스크 주는 경우 등은 좀 아닌 것 같다. 안전보건제도상의 문제에서는 50인 이상의 업체에 대해서는 안전보건관리자를 선임하도록 하고 있는데, 일반적으로 하청업체에서는 대행을 맡기고 있다. 지금으로선 (하청업체 안전관리)를 대행하지 말고 안전관리자들을 직접 선임하라고 노조에서는 요구하고 있다. 그리고 (하청노동자들) 산재은폐가 너무 많다. 오늘도 제보를 받아서 병원에 갔었는데, 타이어에 짓눌려 염증이 생겼는데 방치를 했다가 입원을 일주일동안 한 상태였다. 산재를 당해서도 제대로 치료를 못받고 끄끙 앓다가 병원에 간 사례였다. 현재 노조에서는 (하청노동자들이 산재를 당했다는) 제보가 들어오면 상황을 파악하고 책임을 묻는 활동을 하고 있다. 앞선 사례는 같은 병원에 있는 우리 조합원들한테서 얘기를 했고, 조합원이 노조에 도움을 요청한 사례였다.

[질문] 노조 활동에서 원청이나 직영노동자들이 하청위해서 활동하는 것에 대한 반대하고 있는 것은 없는가요?

[답변] (반대보다는 원청) 노조에서 (하청을 위해서) 실제 일을 해 나갈만한 여력이 없다는 것이 가장 큰 문제이다. 솔직히 지금 개별적인 제보가 아니라면 하청노동자들을 위해서는 거의 활동하기가 불가능한 상태이다. (원청노조에) 사람이 턱없이 부족하다. 현장 대의원들이 일부 제보를 통해서 하청관련 산안들을 찾아내서 지원활동을 하는 정도이다. 임금문제에 대해서는 원청노동자들이 하청에 대한 견제가 있는데, 안전에 대해서는 하청노동자를 위한 활동을 하는 것에 대해 거부감은 거의 없는 편이다. 산재은폐 적발도 제대로 못해내고 있는 상황이다. 작년엔 은폐 적발한 것은 80여건 정도였다.

[질문] 현재 산안법 29조 시행령에서는 원청과 하청이 공동으로 사업장에 대한 합동순회를 해야하도록 규정하고 있다. 현중에서는 이러한 활동을 제대로 하고 있나요?

[답변] 원청은 노사합동 점검반을 운영하고 있고, 현장에 대한 안전관리 순회를 하고 있다. 여기(노사합동 점검반)에 하청업체 관리자나 노동자가 같이하고는 있지는 않은 상황이다. 얼마전에 추락사고가 족장작업을 하던 하청노동자에게 발생했다. 산보위 안건으로 족장작업과 같이 추락이 빈발할 것으로 예상되는 작업에 대해서 직영화 요구를 할 생각이다. 그래서 족장 작업 등에 대한 실무인 맨아워를 관리하자고 제안할 생각이다. 아무래도 직영화를 하면 안전관리가 잘 되지 않을까라고 생각한다. (직영화가 이루어지면) 이후 시설개선 등이 제대로 이루어질 수 있을 것

이다.

[질문] 현대중공업에서 올 해 들어서 특히 사내하청 사망사고가 계속 발생하고 있습니다. 노조에서는 특별한 이유가 뭐라고 생각하는지요? 하청 노동자들이 원청보다 힘든 일을 하기 때문에?

[답변] 조선산업에서 가장 힘든 일을 하청이나 재하청에서 하고 있다는 것은 기정사실로 굳어져가고 있다. 물량팀들이 와서 일을 하다 보면, 일당으로 받고 있기 때문에... 블록당 얼마 이런 식으로 돈을 받으니까 대체로 일을 급하게 처리하는 성향이 매우 크다. 이러다보니까 안전관리 규정들을 제대로 지켜지지 않는 상황이다. 원청 안전관리자들이 현장에서 문제점들을 지적을 계속 하고 있지만 이게 제대로 먹혀 들고 있지 않다. 그리고 예를 들어 탱크 안에서 작업을 하다가 폭발사고가 났는데 원청 안전관리자가 탱크 안에까지 들어가서 확인을 하지 않는다. 이러다보니 밀폐 공간에서 사내하청이 폭발이나 질식으로 사망하는 경우들이 나타나고 있다. 사실 지금 배 한 척 건조하는 동안 안전관리자가 한 명 있는데, 선상에서 일을 하는 사람들 안전상태 준수여부 감독하기도 벅찬 상황이다. 따라서 큰 배 구석구석에서 안전조치 안하고 하청노동자나 물량팀이 작업하는 것을 다 감시한다는 것이 사실상 불가능하다. 작업자가 500명을 넘을 때마다 1명의 안전관리자가 법적으로 선임되어야 하는데, 현재는 현중 내에 안전관리자격증 보유자는 3명만 선임된 상태. 거기다 하청업체에서 (안전관리를) 대행으로 넘기는 경우가 빈번한데 대행한 경우에는 제대로 관리가 안되고 있다. 다만 자격증 없지만 현장에서 오랜 경험이 있는 사람들이 안전관리자는 아니지만 중간역할을 현장에서 하고 있다.

[질문] 하청노조 등에서는 원청의 공기단축 압력 등이 심해서 하청 산재가 많다고 주장하는데? 실장님은 어떻게 생각하세요?

[답변] 현중에 도크가 9개 있는데, 각 도크별로 진수 일정이 있다. 진수일정을 못맞추면 회사 입장에서는 개런티를 못받고 오히려 물어줘야 한다. 그러다보니 공기단축 압력이 있는 건 사실이다. 얼마전에 LPG선에서 화재사고가 난 이후 LPG 선중에 대해 노동부에서 작업중지 명령을 내렸다. 그런데도 진수일자는 일주일밖에 남지 않으니까... 안전관리자도 없이 용접을 하다가 또 적발되었다. 그런데 하청업체에서는 “자기들한테 얘기하지 말고 위에 가서 얘기를 하라” 이렇게 말한다. 아마 위에서(원청)에서 시킨 것 같다. 이런 일들이 비일비재하다. 회사 입장에서는 진수날짜, 공기일정을 맞추는게 제일 중요하다.

[질문] 실장님은 현장에서 계속 산재은폐가 나타나는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

[답변] 산재처리를 하면 재고용이 힘들 것이라고 하청노동자들이 생각하는 경향이 있다. (하청)업체에서는 산재보험료 줄이고 원청과의 재계약을 위해서 은폐를 시도한다. 현대중공업에서 사고가 났을 때 앰볼런스가 출동을 하면 기록에 남기 때문에 법적 관리대상이 된다. 이런 이유로 업체 트럭에 싣고서 나가다가 중간에 죽는 사건도 발생하기도 했었다.

2) 상호중공업 원청 노조간부

안전보건활동	○ 20년 가까이 안전보건활동을 진행해 옴
하청노동자 육성과정	○ 사내 훈련원에 들어와 6개월 정도 교육과정을 마치면 하청으로 입사. 극소수가 원청으로 채용되기도 함.
하청노동자 안전보건을 위해 하는 일	○ 하청노동자 비중이 75%~80%. 원청 노조에서 적극적으로 개입함. 하청에 노조가 없기 때문에 원청노조가 개입할 수밖에 없음. 현장 순회를 거의 매일 진행하고 있고 문제가 있는 하청에 바로 시정을 요구함. ○ 하청 노동자 교육도 제한적이지만 직접 챙기고 있음. 사고가 발생하면 바로 원청노조로 알리도록 캠페인을 벌이고 있으며 실제로 많이 접수됨. ○ 은폐가 발생할 경우 강력하게 하청 관리자에게 항의하고 원청과 교섭하여 문제제기 함. 최근 도급 재계약시 산재 패널티를 부여하지 않기로 노사가 합의함. 은폐를 줄이기 위해서. ○ 월단위로 부서내 원하청관리자와 노동자가 참여하는 운영위원회를 제안함. 이번 임단협에서 다룰 작정.
사고발생 유형	○ 업무에 쫓겨서 안전조치를 제대로 안 하는 경우가 대부분이다.

[질문] 원청과 하청 안전보건의 차이?

[답변] 현장에서 불합리한 문제가 있으면 노조랑 같이 조합원이 싸운다. 원청 노동자의 경우는. 근데 하청노동자는 끝까지 가지 않으면 얘기를 안 한다. 끝까지 가는 경우는 죽을 거 같다던가 회사가 나가라고 한 경우... 좀 더 얘기하면 비오는 날 일 하면 안 된다. 그런데 한다. 감전 등 위험이 있는데. 하청 노동자도 일정 맞출라고 하는데 가장 심각한 경우는 물량팀이다. 이 사람들은 해당 기간 중에 일 못 끝 내면 무보수로 일해야 하니까 비가 오든 뭐가 오든 일해야 하는 거다. 하청도 법정 안전교육을 받기는 한다. 그런데 교육 내용이 원청이랑 하청이 다른 것 같다. 원청은 우리 노조가 해야 할 교육을 하지만 하청은 '이런 날 일하면 안 된다' 이런 교육은 전혀 못하는 거다. 원청 정규직 노동자들도 협력업체 노동자 상태가 매우 문제가 크다고 다 생각하고 있다.

[질문] 물량팀 문제가 크네...

[답변] 물량팀을 쓰는 경우는 모두 공정이 뒤쳐져 있는 경우다. 여기는 1차 하청업체들이 있고 각 하청업체들이 물량팀을 고용하는 거다. 물량팀은 여러개 팀을 왔다갔다하면서 일한다. 하청 사업주는 2~3년에 한 번씩 이름과 대표자를 바꾸는 것 같다. 세금 혜택을 받으려고...하청 도급사업주는 다양하게 구성된다. 정규직 부장급 출신이나 사무직 출신...물량팀 1개당 성원은 6명~20명으로 다양함.

[질문] 하청 노동자 안전보건문제

[답변] 노조가 주요 변수이다. 원청 노동자들은 노조가 있으니까 스스로 싸우기도 한다. 그런데 하청은 그게 안 된다. 요구나 주장이 만들어지지 않는다. 교육도 제대로 못 받는다고 봐야 한다. 특히 몰량팀...불법도급이라고 본다. 하청 전체가 다 불법도급이다. 원청 노동자가 옆에서 같이 일하면서 지시도 하는데 어떻게 합법적인도급이라 할 수 있겠나. 원청 노조도 그간 하청 노동자 안전보건 향상을 위해 그다지 크게 관심이 있었던 적도 없었다. 요즘에 '권리찾기'사업 같은 걸 지역에서 하고 있다. 비정규직 노동자 지원사업인 셈이다. 하청 노동자 사고는 원청의 단가인하 압력 때문에 나는 거라고 본다.

[질문] 하청 노동자 중대재해에 대해 더 말해주면?

[답변] 하청 노동자가 더 위험한 일을 한다. 관리파트 스태프만 직영이고 족장 설치 같은 작업은 모두 하청이 한다. 족장 작업과정에서는 주로 추락이 발생하니까...현충이 비정규직 규모가 64%정도 되는데 우리는 75~80%나 된다. 여기 하청 노동자 규모는 1만5천~1만7천 정도 된다. 원청 정규직은 현장 3천, 사무관리직 1천5백 정도. 합치면 4천5백 정도. 이주노동자 비율도 10%나 된다. 몽골, 베트남, 우즈벡, 스리랑카... 이주노동자는 최저임금을 받는다. 처음에는 청소 같은 허드렛일하다가 5~6년 정도 기술 쌓아서 대불공단 같은데로 도망가서 불법 취업한다.

[질문] 사고는 주로 어떤 형태로 발생하나?

[답변] 공정에 쫓기는 거다. 아침에 팀장이 업무지시를 한다. 용접 같은 경우는 개인별로 업무를 맡김. 그런데 업무 중간에 환기문제가 생기거나 조명, 취급구 문제가 생겨도 업무를 멈추지 못하고 그냥 하게 된다. 그나마 요즘은 중대사고 관리를 좀 하는 것 같다. 노조가 나서서 안전관리 제대로 안 하는 도급업체는 벌점을 주도록 했고 2년 도급 계약 후 재계약시 불이익을 주는 것으로 했다.

## 다. 원청 안전담당자 집단면접조사(FGI) 결과

### 1) 삼호중공업 원청 안전담당자

하청 안전보건 실태	○ 하청사업주와 노동자 모두에게 안전의식이 없다고 생각함. 보호구, 환기 등 불법인데도 시키고 노동자도 마구 하는 경향.(진수날짜 결정되면 무조건 맞춰야 하므로)
물량팀관리	○ 원청의 공식입장은 물량팀은 안 된다는 것이지만 많이 있는 것으로 나타남.(이 또한 납기 때문에)
원청의 관리방향	○ 안전보호구에 집중. 업무 진행 중 직접 일하는 것 감독. 위험할 경우 작업중지명령을 내림. ○ 진수 날짜를 어길 수 없는 경우 눈감아 주는 경우도 있음.
현장개선 과제	○ 고소차 공급 절실함. 배 높이에 맞는 고소차가 제공되어야 함. 그럼 족장없이도 안전하게 일할 수 있음. 그러나 수요에 비해 공급이 부족. 수입안정성을 확보해 줘야 함. 그럼 물량팀 문제도 줄어들 것임. 또한 이직도 적을 것임. 작업장에 적응하는 게 안전하게 일하는 방법임.

[질문] 하청에서 더 많이 사고가 나는 이유?

[답변] 작업시스템이 다르다. 업체소속 사람들은 안전의식이 떨어진다. 안전보호구가 없어도 그냥 작업을 한다. 직영의 경우는 안전보호구가 없으면 작업을 거부한다. 탱크 안에서는 무조건 fan을 작동시켜야 한다. 그런데 하청에서는 잘 안 하는 경우가 있다. 하청사업주도 문제다. 자기가 고용한 노동자에게 부족한 조건에서도 일하라고 명령하는 경우가 많다. 안전보호구 없이 일하는 경우는 안전보호구가 불편하기 때문이다. 그리고 여기저기 옮겨다니는 뜨네기 같은 사람들이 많아 소속감도 별로 없고 구속력도 없다. 그러다보니 체계적인 안전보건 관리가 이루어지지 않는 측면도 있다. 여기서 대충하다가 다른 데(울산이나 대우조선 같은 데)로 간다. 하청 업체간 이동하는 경우는 별로 없다. 하청 노동자들은 다혈질이 많은 편이다. 그래서 돈벌기를 위해 아무 것도 안 가리는 경우가 많다.

[질문] 안전교육?

[답변] 안전교육은 직영과 하청 노동자가 같이 받는다. 그러니까 하청 노동자만 못 받는 경우는 별로 없다.

[질문] 단지 불편해서 보호구를 안 한다?

[답변] 진수날짜가 결정되면 무조건 맞춰야 한다. 하청 노동자는 일량은 많지만 소속감은 낮아 대충하려는 경향이 짙다. 그래서 보호구 없이 막 그냥 하는 거 같다. 그러나 원청 노동자는 그렇지 않다.

[질문] 물량팀은 합법인가?

[답변] 원청사의 공식입장은 물량팀은 안 된다는 것이다. 이런 방식으로 일하지 말라고 공식적으로는 얘기한다. 물량팀은 안전 같은 게 절대 통제가 안 되니까. 사고율 무척 높고 안전의식도 없고...그렇다고 장시간 노동을 하지는 않는다. 업체마다 규모가 들쭉 날쭉하다. 그런데 원청사가 이들을 강력히 규제하지 못하는 것은 진수 날짜를 맞춰야 하기 때문이다.

[질문] 회사의 하청 안전관리 전략은?

[답변] 주로 안전보호구에 방점을 두고 있다. 탱크 작업을 하려면 작업신고서를 제출해야 한다. 환기를 시켜야 하기 때문에 신고서가 와야 준비를 한다. 회사 안전이 직접 가서 일하는 것을 본다. 신고서 없이 작업하는 경우도 있는데 이런 경우 즉시 작업중지 명령을 내린다. 그리고 탱크작업이 아니어도 다니면서 족장 상태를 확인한다. 주로 작업공간 주변을 확인하고 화재 위험 등도 본다.

[질문] 관리하면서 어려움은?

[답변] 감독을 열심히 하는데 사각지대가 생긴다. 몽땅 보기 어렵다. 인력도 그렇고...작업자가 문제인식이 생기는 게 제일 중요하다. 안전과 생산간 갈등이 생기는 경우 많다. 나도 사실 이게 가장 큰 고민이다. 진수 날짜 맞춰야 하는데 마냥 기다리거나 안전 조치(족장 매라고)하라고 하기도 어렵다. 족장없이 올라가 작업해야 할 때도 있는데 이 때는 안전벨트 맬 곳이 없다. 그럼 끈(안전로프)이라도 매게 한다. 원칙은 족장 설치하는 것인데도....

[질문] 하청 노동자나 업주에게 안전보건을 지키지 않았을 경우 패널티가 있나?

[답변] 삼진 아웃제가 있다. 중대재해가 발생할 가능성이 있는 안전조치를 하지 않았을 경우 적용된다. 매주 보고한다. 우리가, 우리에게 걸리면 하청 부사장에게 바로 보고된다. 그리고 나도 관리소홀로 징계위에 같이 올라가게 된다. 업체도 자주 사 고가 나면 불이익이 있다. 계약 갱신에 있어서...물론 아직까지 이런 사례는 없다.

[질문] 현장 개선 1순위는?

[답변] 고소차가 충분히 공급되어야 한다. 배높이에 맞는 고소차가 필요하다. 배가 무척 높는데 여기에 맞는 고소차가 필요하다. 이게 한 대에 4~5억씩 하니까 충분히 공급을 못해 준다. 이것만 있어도 족장 굳이 안 해도 되는 작업이 꽤 많으니까. 조선소 사고의 반은 추락이다. 고소차는 현재 전 야드에서 다 쓰고 있고 원청작업이든 하청 작업이든 차별없이 공급된다. 그러나 부족하다. 그리고 현장 안전을 위해 제일 중요한 것은 직업이 안정적이어야 한다고 본다. 여기서 얘기하는 직업안정은 고용안정이라기보다 수입안정이다. 시급제로 일하니까 휴가도 못쓰고 자꾸 돈에 매이게 된다. 그러다보니 사고가 나는 것 같다. 수입이 안정되면 직업도 안정될 거다. 이 회사를 뜨지 않는 거다. 조선소가 다 똑같은 것 같지만 사실 야드가 매

일 바뀐다. 블록이 만들어지고 옮겨지고 하면 내 작업장의 모습이 매일 바뀌는 거다. 이거 적응이 안 된다. 돈 따라 다니다보면 작업장 레이아웃 익히기 힘들다. 그럼 또 사고로 이어질 수 있는 거다.

## 라. 안전보건공단 울산지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과

근무 경력	○ 1992년도 입사, 조선을 포함한 50인 미만 제조업 사업장 담당
현대중공업 안전보건의 특징	○ 사고, 폭발 및 안전 측면에만 집중되어 있음, 보건은 상대적으로 부족함.
지도 업무 시 어려운 점	○ 위험물질에 대한 안전교육이 부족하여 취급자의 안전 의식이 부족함. ○ 회사로부터 불이익을 받지 않기 위해 자신의 건강상 문제점을 은폐함.
현재 진행 중인 사업	○ 근골격계 예방사업, 작업환경개선 사업, 건강증진 사업
시급히 개선되어야 할 문제	○ 사업주의 안전교육 강화
시급히 개선되어야 할 산업 보건 제도	○ 안전 보건에 대한 사업주의 처벌 강화 ○ 위험 작업 시 근로자의 완전보호장비 착용에 대한 의무 조항 ○ 명예 산업안전감독관 제도의 활성화

[질문] 산재사고는 주로 하청업체에서 발생하는 것이 맞나요?

[답변] 작년에 현대중공업에서 일어난 중대재해는 직영은 거의 없고 협력체 직원이 거의 대부분을 차지합니다. 이런 상황에서 현대 중공업이 자기들이 왜 유죄인지 모르겠다는 반응을 보이는데 저는 잘 이해가 안됩니다. 산업법 29조항을 근거로 앞으로 원청 사업장 내에서 발생하는 모든 산업재해에 대해서 원청업체에게 책임을 묻겠다는 노동부의 방침이 있었는데 현대 중공업에서 강하게 반발하고 있습니다. 자체 변호사들이 법적 소송을 걸 생각으로 준비하는 것으로 알고 있습니다. 이런 분위기 때문에 노동부에서도 법조항을 엄격하게 적용하고 있지 못하는 실정입니다.

[질문] 현대 중공업의 안전보건은 어떤가요?

[답변] 올 7월에 현대중공업에서 명령진단을 하는데 참가했었습니다. 그 때 부사장이 앞으로 3000억원을 안전시설을 위해 투자하겠다고 했는데 그 후로 제대로 지켜지는지 확인은 못했습니다. 안전, 보건, 건강증진, 작업환경 분야에 대해 약 3000페이지의 보고서를 제출하였습니다. 명령진단을 하면서 느꼈던 점은 보건과 건강증진은 매우 소외되었다는 점입니다. 안전은 말단직원까지 확보되어 있는데 보건과 건강증진은 부서만 있는 경우가 있었습니다. 조선블럭을 작업하는 공간은 밀폐된 공간으로 질식의 위험이 매우 높습니다. 그럼에도 불구하고 안전만 강조하고 보건은 많이 부족했습니다. 즉, 예방보다는 사후처리에 집중하겠다는 걸 느꼈습니다.

[질문] 지도업무를 하면서 어려운 점은 없었나요?

[답변] 비파괴 검사는 방사능 물질을 다루는 작업자임에도 불구하고 위험에 대한 인지가 전혀 없습니다. 하청업체 근로자의 경우 특히 불이익에 대한 우려로 함부로 말을 못하는 것도 있지만, 10년 동안 일했는데 자신은 아무런 증상이나 이상이 없다고 말하는 근로자도 많이 있습니다. 방사능 물질을 다루는 것에 대한 교육도 안 되어 있고, 실제 1년에 어느정도 방사선에 노출되는지도 알 방법이 없습니다. 일단 선

량을 착용하고 일하는 사람이 없습니다. 실제 업무담당자가 사태의 심각성을 알지 못하는데 사업주가 어떻게 관심을 가질 수 있을까요...

[질문] 하청노동자의 안전보건 향상을 위해 무엇을 해왔나요?

[답변] 인터뷰 처음에도 말씀드렸지만, 현대중공업과 사내하청업체는 부산지사에서 담당합니다. 저는 일반 제조업체 수준에서 50인 미만의 소규모 조선업체 사업장을 대상으로 근골격계 예방사업과 작업환경개선 사업(클린 3D), 그리고 보건협회와 같이 건강 증진 사업을 하고 있습니다. 또 건강에 문제가 있는 근로자인 경우 울산 동구에 있는 건강증진센터를 소개시켜 주고, 만약 문제가 있다고 진단을 받을 경우 노동부나 공단에 신고를 하고 상세조사와 함께 필요하면 조치를 취하기도 합니다.

[질문] 현대 중공업의 산재율은 어떤가요?

[답변] 현대중공업에서는 작업도중 트랜스포터 신호를 보지 못해 바다에 익수하여 사망한 사고가 있었습니다. 평균적으로 250개정도 되는 협력업체에서 0-1명 정도 산재가 있는데, 나누어서 보면 많아보이지 않지만, 이 산재를 합산할 경우 굉장히 많습니다. 그런데 문제는 현대중공업에 고용된 근로자가 워낙 많아 산재율은 크지 않습니다. 산재율의 실제 현장의 상황을 제대로 반영하고 있는 못하고 있는 실정인데, 공단에서 지도를 할 경우 현대 중공업에서는 산재율이 이정도면 괜찮지 않냐라는 반응을 보이고 있습니다. 또 임원진들의 기본 생각도 '1조 5천억 짜리 배를 만드는데 한명 정도 죽는다면, 그 정도는 괜찮지 않냐'라는 생각을 가지고 있습니다. 사실 현대중공업 안전 담당 부서에는 저희보다 안전이나 보건에 대해 더 많이 공부한 사람이 많습니다. 그럼에도 여전히 산업재해가 많은 이유는 이런 인식의 문제인 것 같습니다. 인식의 변화는 안전점검이나 교육 등 한 개의 기관이나 기업이 담당할 수 있는 것이 아니라 국가 전체가 나서서 국민의 의식을 바꾸어야 나아질 수 있다고 생각합니다.

[질문] 담당 사업장에서 본인이 생각하는데 개선되어야 할 가장 시급한 문제는 무엇인가요?

[답변] 안전교육에는 사업주 교육과 관리감독자 교육이 있는데 사업주교육에서 실제 사업주가 오는 경우는 거의 없습니다. 평균적으로 100명중 2명만 참가합니다. 대개 안전과장이 오는 경우가 대부분입니다. 또 사업주 면담을 요청해도 거의 오지 않습니다. 사장님께 이런 문제가 있어서 개선해야 한다고 고지할 경우 '내가 지금 영업해야 하는데 이런 것까지 해야 하는냐'는 반응을 보입니다. 사업주는 안전 보건의에 대한 비용을 경영상의 투자보다는 손실이라고 생각하고 있습니다. 그런데 문제는 사업주 교육에서 출석을 엄격히 체크할 경우 고객 만족도 평가에서 낮게 나와서 강하게 나갈 수 없습니다.

[질문] 가장 시급히 개선되어야 할 제도에는 무엇이 있을까요?

[답변] 현재 규제는 사업주에게 많이 치우쳐 있는데, 근로자에 대한 규제는 별로 없는 것 같습니다. 위험작업을 할 경우 완전 보호장비를 착용 의무화라든지, 위험을 느꼈을 때 소통할 수 있는 수단의 보장이나, 위험이나 산재를 신고하면 불이익이 없도록 하는 근로자에 대한 법과 제도가 필요합니다. 또한 현행보다 사업주 입장에서는 처벌이 좀 더 강해야 한다고 생각합니다. 경제적인 논리만 강조하는지 정부의 강력한 관리감독의 의지가 없는 것 같습니다. 전국 사업장에 명예 산업안전감독관 제도를 활성화 시키는 것도 좋은 방법이라고 생각합니다. 중립적으로 객관적으로 활동할 수 있도록 정부에서 보장해준다면 산업 안전망 활동이 활성화 되고, 산업재해를 줄일 수 있지 않을까 생각합니다.

[질문] 마지막으로 하시고 싶은 말씀이 있으신가요?

[답변] 사업주가 바뀌어야 재해예방이 가능합니다. 사업주가 변하지 않으면 안전도 없고 공단이나 노동부는 보조밖에 안됩니다.

### 3. 철강업 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과

#### 가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과

##### 1) 현대제철 하청업체 노동자

일반적인 입직 경로	○ 2008년 입사, 현장 크레인 자격증 취득 후 현재 관련 업체에서 근무 중
근무형태 특성	○ 하청업체 직원은 3조 3교대 ○ 원청업체 직원은 4조 3교대
직무관련 교육	○ 원청업체와 하청업체에서 주관하는 직무 교육은 없음 - 선임자에게 직무를 인계받는 방식 ○ 입사 시 약 3일 정도의 기본 안전교육을 받음, 이후 매달 1회씩 실시함. ○ 설비에 대한 전문 교육은 입사 시 약 3일 정도 기본 교육을 받고 그 이후로는 없음
임금 및 승진제도	○ 기본 시급에 수당을 더해 최저임금을 충족함
노동시간 및 휴가	○ 원청 업체의 업무는 관리 정검에 집중됨 - 업무상 질병이나 부상에 대한 산재신청이 용이함. ○ 하청 업체 직원이 3D 업종 위주로 작업함. - 업무상 질병이나 부상에 대해 공상처리 및 개인 부담.
업무 자율성	○ 자율성이 거의 없음 ○ 위험상황에서 설비가동을 멈추거나, 작업 중지의 권한이 없음
작업장 내 사회적 관계	○ 정규직과 비정규직간 원만한 관계를 유지하지 못함. 최근 비정규직 노조가 결성되면서 관계가 더욱 소원해짐
물리적 환경	○ 분진, 흙 등 작업환경이 열악함. ○ 보장된 휴식시간은 없음 ○ 중량물 작업, 부적절한 자세 등 근골격계 위험요인에 노출 ○ 협착 및 추락사고가 많음

[질문] 근무형태에 대해 자세히 설명해달라.

[답변] 기본 근무는 하청 직원들은 3조 3교대, 정규직은 4조 3교대 근무를 한다. 일상적으로 상주라 불리는 일상근무가 있고, 맞교대가 있다. 요즘은 주휴무제 때문에 7조 3교대의 형태도 있다. 3조 3교대는 5일 근무하고 근무패턴이 바뀐다. 1근은 오전 7시부터 오후 3시까지 일하고, 5일후 3근(오후 11시-익일 오전 7시)으로 옮긴다. 끝나는 날은 2근(오후 3시-오후 11시) 근무를 한다. 7조 3교대는 3조 3교대에서 변경된 근무형태이다. 같은 인력 내에서 7일에 하루 쉬는 것을 말한다. 주휴 시행하면서 임금이 낮아졌다. 많은 사람들은 월 40만원까지 월급이 깎인 직원

도 있다. 이 때문에 특별 휴가가 월 4회 정도이지만, 쉬지 않는 사람들이 많다.

[질문] 시급은 얼마나 되나?

[답변] 기본시급만 보면 최저임금 수준도 안된다. 수당을 붙여서 최저임금을 맞춘다. 하지만 상여금은 600%인데 기본급에서 맞춘다. 회사에서는 이런 식으로 월 30만원 씩 인건비 지출을 절감하는 셈이다.

[질문] 노동강도가 원청업체 근로자와 하청업체 근로자간에 차이가 있는가?

[답변] 당연히 있다. 하청을 만든 이유가 그런데 있지 않은가. 소위 말하는 3D 작업은 다 하청 직원들이 한다. 주생산 라인의 조작 정도만 원청업체 직원들이 한다. 설비 정비 파트에서 비정규직 직원들을 관리하면서 실제 위험하지 않은 설비 정비 업무도 원청직원들이 직접 하기도 한다.

[질문] 하청업체별로 하는 직무교육 있는가?

[답변] 따로 없는 경우가 많다. 들어가면 있는 선배에게 직무를 배운다. 안전 쪽으로 예방하는 관리는 강화되었다. 주로 개인의 안전을 강조하는 의식교육이다.

[질문] 실제로 위험한 작업, 공정, 장소 등에 대한 교육을 하나요?

[답변] 처음에 입사할 때 기본 안전 교육할 때 하나, 아주 짧게 간단히 한다. 실제 위험하고 이런 것들은 현장에 들어가서 직접 일하면서 알고.. 이런 식이다.

[질문] 원청업체 직원들은 무슨 일 하나요?

[답변] 운전실에 앉아서 컨베이어 벨트 돌린다. 현장에서 직접 작업하는 것은 없다. 비정규직에서 현장에서 일하고 있으면 잘하고 있나 순찰하는 정도가 다다.

[질문] 노동강도 차이는 얼마나 나는가?

[답변] 말로 표현하기 힘들 정도이다.

[질문] 식사시간, 휴가, 명절, 병가 등은 어떻게 되는가?

[답변] 공정에 따라 식당을 이용하거나, 도시락을 먹는다. 주설비 라인, 또는 라인에 바로 대응하는 공정은 도시락 먹는다. 업무내용에 따라 다른 것이지 원청업체 근로자라고 식당을 이용하고, 하청이라고 도시락을 먹는 것은 아니다. 원·하청간에 차이가 없다. 병가에 대해서는 원청업체 직원들은 산재신청하지 병가를 내지는 않는다. 하지만 하청업체 직원들은 아프면 병가를 내고 개인이 치료하거나, 공상처리한다. 병가내면 임금이 안 나오고, 공상처리하면 임금 나온다. 갑자기 허리통증 발생하여 CT 촬영했는데 요추 염좌 및 긴장으로 2주 진단이 나와서 산재 신청을 유보하였다. 회사에 문의했더니 병가를 내라고 했다. 이 경우 병가를 낸 기간에는 무급이다.

[질문] 재해가 발생하면 산재로 처리하는 비율은 어느 정도 되는가?

[답변] 조합에 가입된 업체는 요즈음은 회사에서 직접 산재 처리 여부에 대해 개입 안하는 분위기이다. 괜한 이야기 거리를 만들지 않기 위해서인 듯하다. 사실 조합에 가입되어 있는 조합원들도 산재신청을 잘 안한다..... 산재처리 했을 경우 나오는 임금은 기본급의 70%가 아니라 3개월 통상임금의 70%이다. 실제 받는 돈이랑 크게 차이 안 난다. 조합원들이 이거에 대해서 잘 모른다. 또한 단체 상해보험을 통해서 마이너스 된 30%에 대한 보충을 할 수 있는데 이런 내용에 대해서도 잘 모른다. 회사에서도 잘 안 알려준다..... 산재 신청을 안하는 제일 큰 이유는 해고의 압박이다. 무언의 압박. 하청 노동자들도 자기가 파리 목숨인줄 안다. 무언가 귀책 사유를 안 만들려고 한다.

[질문] 자기가 업무를 조절할 수 있는 자율성이 있는가?

[답변] 하청업체가 생산하는 데가 아니라 일만 받아서 하는 것이니 자율성이라는 것이 없다. 부자재 같은 것을 생산하는 업체들은 어느 정도 자율성을 가지기도 한다.

[질문] 개인적인 자율성은?

[답변] 업무에 따라서 관례처럼 일하면서 10분 정도 잠깐 잠깐 쉬는 정도의 자율성은 있다. 배우거나 업체에 따라 부여받는 자율성이 아니라, 원청업체 직원들이 일하는 것 보면서 관습적으로 생기는 자율성이다.....크레인 운행에 여유가 있는 쪽은 어느 정도 자율성이 있으나, 계속 생산 라인이 돌아가는 크레인의 경우에는 1분도 쉬기 힘들다. 밥도 교대로 먹는다. 혼자서 작업을 받아서 하기 때문에 스트레스 받는 것도 많다.....정비 쪽은 좀 다르긴 하지만, 설비가 보수를 위해 멈출 때, '이 시점에서 빨리 빨리 정비하고 일을 언제까지 꼭 해라'... 이렇게 오더가 내려온다.

[질문] 작업환경에 대한 질문을 하겠다. 친환경 제철소라고 홍보하는데, 실제 작업장의 물리적 환경은 어떠한가?

[답변] 기계가 안 먹는 거를 사람이 다 먹는다. 생산라인에서 집진 장치가 있는데, 천장에 있다. 아래 현장에서 주변에 먼지 일으키는 것은 다 못 빨아낸다. 마스크를 주지만 별로 효과는 없다..... 부착포 마스크를 준다..... 싼 분진 마스크를 지급한다.

[질문] 친환경 제철소라고 홍보를 많이 하는데...

[답변] 실제 현장에서 일하는 조건은 좋지 않다. 항공사진 등에서는 분진 이런 것들은 안 보이지 않는다. 코크스 공정은 완전 밀폐된 공간에 들어가면 작업 중에 앞이 전혀 안 보인다.

[질문] 근골격계 질환은 많이 발생하나요?

[답변] 정규직들은 부적절한 자세로 반복 작업하는 등의 근골격계 질환의 위험요인에 대한 노출이 별로 없다. 비정규직에서 부적절한 자세, 반복자세, 중량물작업 등 근골격계 위험 요인에 많이 노출될 것으로 생각되나 실태조사 하지 않아서 정확히 파

악할 수는 없다. 근골격계 위험 요인이 많이 노출된 업체들이 있다. 스카프라고  
압연하기 전에 절삭하여 면을 좋게 하는 작업이 있다. 부적절한 자세로 계속 일해  
서 거기서 일하는 직원들은 허리가 많이 안 좋다. 평상시에 일하는 것 사진이나  
동영상으로 촬영하면서 자료를 수집하는 중이다.

[질문] 자주 일어나는 사고는?

[답변] 컨베이어 협착 및 추락이 많다. 전기 감전 등의 사고는 없다. 협착은 컨베이어 작  
업하다가 롤과 컨베이어 벨트 사이에 끼서 협착 되는 사고가 잦다. 추락은 컨베이  
어 작업하다가 40-50미터 높이에서 떨어지는 경우가 있다. 안전대 착용하지 않거  
나, 사람 몸무게에 맞지 않은 안전대를 착용하여 추락하는 사고가 많다. 생산 라  
인이 개방되어 있어서 사고 위험이 크다. 사실 일하는 사람들이 조심하는 단계를  
넘어, 작업장 안전에 대한 체계가 잡혀있어야 하는데 전혀 없다.

[질문] 원청 업체에서 이와 관련된 시스템을 도입하는 것이 있는가?

[답변] 전혀 없다. 설비를 늘리기만 했지, 노무관리 포함해서 이러한 설비를 관리하는 쪽  
에는 투자가 없다. 작년부터 신경을 쓰긴 하지만 아직 시스템이 잡히려면 많은 시  
간이 요할 것 같다.

[질문] 코크스 작업도 한다는데?

[답변] 일반 조업은 원청업체에서 하고, 청소, 정비 등은 비정규직이 한다. 기술력 가지  
고 있는 부분에 대해서는 원청업체에서 한다. 기술력 필요 없이 노동력으로 때우  
는 일은 다 비정규직이 한다.

[질문] 작년에 사망사고 났을 때, 원청업체나 소속 하청업체에서 어떻게 대응했는지 아는  
가?

[답변] 한 업체에서 일하는 냉각수 웅덩이에 빠져서 추락하여 병원에 갔으나 사망하는 사  
고였다. 이 때도 어떤 기준이 없으니까 빠진 사람 꺼내서 응급조치라고 한 것이  
수돗물로 씻기는 것이었다. 사고 이후에 후속조치도 없었다. 난간 설치 말고는 안  
전 교육도 없었다. 노동부 지적사항으로 기준을 마련한다고 했으나 아직 만들어진  
것은 없다. 혹 만들어지더라도 사람 중심의 기준은 아닐 것이다. 업체 사장도 보  
상을 안 해주려고 수를 썼다. 사람 목숨을 귀하게 생각하지 않는다. 작업 중지권  
등이 실효성 있지도 않다. 이렇게 사고가 나더라도 이 사고 주변 사람들 외에는  
잘 모른다.

[질문] 사고 경향은 증가하는 추세인가?

[답변] 공식적으로 비정규직은 산재 신고가 없었다. 거의 없는 것처럼 은폐되었었는데,  
요즈음은 보고하는 추세로 공식적으로 증가한 것처럼 보인다. 비공식적으로(실제  
로) 더 증가되지는 않은 것 같다. 예전과 비슷한 정도인 듯 하다.

[질문] 현재 가장 먼저 시급하게 바뀌어야 하는 것이 뭐라 생각하는가?

[답변] 현재 제일 심각한 것은 고용문제이다. 생존권을 위협 당하는게 가장 핵심이다. 그 다음에는 임금 등이 너무 열악하니까 장시간 노동을 할 수 밖에 없다. 자꾸 쓰니까 사람 몸도 마모되고 사고 위험에 더 노출된다.

[질문] 산재문제를 해결하기 위해서 무엇을 개선해야 하는가?

[답변] 산재처리를 할 수 있는 분위기를 만드는 것이 시급하다. 그리고 산재가 일어날 수 있는 위험요소들을 없애는 것이 중요하다.

[질문] 정규직, 비정규직 관계는?

[답변] 별로 좋지 않다. 비정규직 노동조합이 결성되고 나서, 정규직들은 현대 직원이라 회사가 안 좋게 표현되어지는 것을 싫어한다. 파업을 해도 정규직 조합원이 와서 탄지를 걸기도 한다.

## 2) 현대제철 하청업체 산재노동자

산재발생 유형	○ 2014년 입사, 허리수상 후 요통이 있었으나, 수습기간이라 참고 일을 함.
산재신청 진행과정	○ 중량물 취급 중 허리 부상 후 요추부 염좌 진단받음 2014년 4월 산재 신청과 함께 5월에 사직서를 제출함.
산재신청의 어려움	○ 산재 신청 시 고용 유지가 어려움 - 산재 승인 후 완치 판정이 없을 경우 재취업이 안됨 ○ 소속 하청업체에서 공상처리를 유도함. ○ 정보의 부족함. - 단체 상해 보험
업무 환경	○ 주말 근무 강요 ○ 장시간 중량물과 부적절한 자세로 작업함.
시급히 개선되어야 할 문제	○ 하청근로자를 포함한 원청업체 사업주와 정규직 근로자의 안전에 대한 의식 변화 ○ 고열, 흙, 분진, 장기간 노동 등의 작업환경의 개선 ○ 충분한 보호 장비의 지급 ○ 노조를 통한 하청업체 근로자의 안전보건 강화 ○ 위험상황에서의 현장 근로자의 작업중지권

[질문] 작년 전로 중대재해 사고 전후로 바뀐 것은?

[답변] 작년 사고 재해 이전에는 당연히 산재는 은폐되는 것이었다. 5개월 차이에 천지차이로 바뀌었다. 이제는 재해가 일어나고 조합이 생기면서 많이 바뀌었다. 올해 초까지 한국내화는 정신을 못 차렸다. 안전담당자가 우수 직원으로 표창을 받았다.....단체 상해보험이 있는데 사람들이 몰랐다. 작년에 5명 죽었을 때 한국내화에서 책임지는 사람 없다. 벌금형 외에 처벌 받은 것이 없다.....관리자로서 행동해서는 안 되는 부분이 많다. 막 대하는 부분이 많았다.....우리 회사는 부서 이동이 많았다. 정당한 말. 회사의 잘못된 점을 말하는 사람들은 부서이동 당한다. 부서 이동전에 상담하거나 하지 않았다.

[질문] 하는 일은? 노동환경은 어떻게 되는가?

[답변] 2006년 입사자이다. 현우테크라는 기계 정비하는 회사에서 일한다. 비열연이라고 코일 만드는 마지막 공정에서 일한다. 기계 안에 들어가서 정비를 한다. 같은 회사에서 올 초에 입사하여 허리 디스크로 산재 받았다..... 좁은 곳에서 부적절한 자세로 일하다 허리 무릎 부하가 많다.

[질문] 원청은 같이 작업 안하나?

[답변] 예전에는 같이 일했다. 2010년부터 정규직은 오더만 내리는 일로 다 빠지고, 협력업체만 일한다.....입사한지 2개월 쯤, 물건을 들다가 무거워서 휘청이다가 같이 떨어졌다. 수습기간이라 처음에는 참았다. 몇 시간 참다가 통증이 심해져서 병원에

가서 디스크 탈출이란 얘기를 들었다. 2단계 정도였고, 회사에서 산재처리를 해줬다. 4월 10일 산재 신청하여, 5월초에 회사에서 찾아와서 사직서를 쓰라고 하였다. 1주일 뒤 산재승인이 되었다.

[질문] 원청이 부당하고 책임지지 않는다고 느끼는 부분은? 혹 사례를 말할 수 있는가?

[답변] 내가 근무하는 업체에서 2011년도에 사고가 났다. 비정규직이 롤 위에 손을 올리고 있는 상황에서 돌아가면서 손가락 4개가 절단되는 사고이다. 정규직은 관리자인데 책임을 다 피했다. 산재 이후 민사소송까지 걸었다.....정비가 끝나고 롤이 돌아가면서 조합원이 깔 뻗 했다. 정규직이 아무런 통보 없이 기계를 돌렸다. 안전발판을 안 깔고 왜 작업을 했느냐며 너네 회사 잘못이라 얘기를 했다. 기계를 가동했던 정규직에 대한 책임은 없다.

[질문] 그렇게 사고가 나도 변하는 것이 없는가?

[답변] 5천억 투자되었다고 해서 바뀌는 것 없다. 안전감시대가 사진 찍어서 올리는 것이 다이다. 원청업체에서 안전보호구 구매를 해주지 않으면, 하청업체가 구매 여력이 없다.

[질문] 한국내화와 원청업체하과의 관계는?

[답변] 우리가 얘기하기 애매한 것이다. 현대제철 내에 안전보건팀이랑 한국내화의 안전보건팀은 전혀 별개였다. 한국내화가 잘못을 해도 현대제철 안전보건팀이 간섭할 수 있는 근거나 여지가 없다.

[질문] 산재위험에 대해 구체적으로 말해 달라.

[답변] 근골격계 부담이 어마어마하다. 축조하는 내화물 하나에 23kg이다. 이거를 하루에도 수백 번 밀폐공간으로 부적절한 자세로 수행한다. 또한 작업장 내에 집진시설이 좋지 못하다.....생산위주의 공장이라 개별 노동자들의 건강은 관심 없다. 한국내화는 당신들 건물이니까 자기들이 설비를 설치하라. 현대제철은 그 시설은 한국내화만 사용하니까 너네(한국내화)들이 설비를 설치하라고 다투었다. 지금은 협상중이며, 가시적인 결과물이 나오지는 않은 상태이다. 현실적으로 개선 자체가 쉽지 않다.....현대제철은 아웃소싱이므로 평등한 관계라고 하지만, 갑과 을의 문제에서 벗어나지 못한다. 원하청 간에 불평등한 관계가 안전보건문제의 책임을 전가한다.

[질문] 원청 노조에서 개인의 의식 개선이 중요하다 얘기한다.

[답변] 일부 공감한다. 개인의 부주의에 의한 사고도 있다. 개인의 의식변화도 분명 필요하다. 하지만 우리가 변한 만큼 사측도 변해야 한다. 너무 생산 위주로 가야하는 것은 아니다.....협력안전팀에서 나와서 작업 후에 나와서도 방열복, 하이바 벗지 말라고 얘기한다. 에어컨 설치해달라고 해도 안 해준다. 작업 끝나면 탈진할 지경이다.....일할 수 있는 여건을 만들어주는 것도 아니라 협력안전팀에서 현장에

와서 사진만 찍어 가면 화가 난다.....원청업체와 하청업체에서 사고를 바라보는 시각의 차이라고 본다. 대부분의 사고는 하청업체에서 발생하고 있다. 정비시간 내에 작업을 마치기 힘든 경우가 많다. 작업자는 마음이 급할 수 밖에 없다. 그럴 경우 사고의 위험에 노출된다.....대부분 업체들이 안전장비 지급도 제대로 안 되는 경우가 많다.....방진복 한 달에 고작 8벌 지급 받는다. 방진복 없이 일하는 경우도 많다.

[질문] 회사에서 2,3차 협력업체는 작업환경측정 안하는 것 같은데 맞나?

[답변] 그 파트는 대부분 외주를 주기 때문에 안하는 듯하다.

[질문] 원청업체에서 사내 구급대를 다 이용할 수 있다고 이야기 했다.

[답변] 협력업체 직원들은 1년 단위 재계약한다. 산재처리 하면 회사가 패널티를 준다. 구급대를 이용하면 현대에 무조건 보고 된다. 자기 재계약에 불이익을 받을 수 있으니까 잘 이용을 안 하게 된다. 정규직은 고용이 보장되어 있으니까 이해하지 못한다.

[질문] 다른 2,3차 협력업체 사람들은 보는가?

[답변] 보수기간에 사람이 많이 필요할 때, 일용직으로 잠깐 와서 일을 한다. 일용직들은 이주노동자들이 많다. 그 사람들이 어떻게 안전관리가 되는지는 모르겠다.

[질문] 원청 노조에서 하는 얘기가 사내 심리치료실, 물리치료실, 간호사, 전문의 등 상주하는 사내의원이 있다. 이용가능한가?

[답변] 2차 협력업체까지 있는 것은 다 알지만 이용하기 힘들다. 교대/야간조 외에는 차량을 안에 못가지고 간다. 병원에 가고 싶어도 거리가 너무 멀어서 가기 힘들다. 사내의원 등이 잘되어 있는 것은 사실이다. 정규직은 100% 다 이용하지만, 비정규직은 50%도 채 이용하지 못한다.....누구나 이용할 수 있다는 홍보도 잘 안되어 있다. 아는 사람만 알고 모르는 사람은 모른다.

[질문] 지금 현재 일하는 곳에서 가장 먼저 개선해야할 것이 원지 범위에 상관없이 말씀해달라.

[답변] 작업환경 개선이 우선이다. 최소한 작업 끝나고 쉴 수 있는 공간이나 여건이라도 마련해줘야 한다.....첫째 작업환경이 개선해야 한다. 분진, 흄, 가스 심각하다. 작년엔 동료들이 가스 질식사 했다. 그 다음으로 시급한 것이 근골이다. 가장 약한 작업을 동영상 찍어서 단대 작업환경의학과에 가서 보여줬더니, 아주 고된 작업이라 얘기하더라. 중량물 작업, 부적절한 자세에서 하는 작업, 진동 작업 등등. 안할 수 없는 작업이라면 시간 분배 등을 적절히 하여 부담을 줄이고, 내화물 무게를 줄이는 등의 방안이 마련해야 한다.....장시간 노동이 가장 큰 문제이다. 3조 3교대라 쉬는 날이 없다. 쉬는 날이 없으니까 사고 위험도 더 높아진다. 근골격계질환은 산재 신청해도 불승인되는 경우가 많으니까, 허리, 어깨 등이 아파도 참고

일하는 경우가 많다.....작업중지권만 있어도 현장에 사고는 확 줄 것이다. 다음은 정규직들의 의식 변화. 정규직들이 현장의 문제를 잘 알아도 같이 노력하는 등 변화를 모색할 수 있을 것이다.

### 3) 현대하이스코 하청업체 노동자

일반적인 입직 경로	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2004년 입사, 기계정비 2005년 노동조합 결성</li> <li>○ 2003년 입사, 2005년 해고, 2007년 재입사</li> <li>○ 2003년 입사, 2005년 해고, 2006년 재입사, 현재 노동조합 노동안전부장</li> </ul>
근무형태 특성	○ 상주 근무와 3조 3교대
직무관련 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 다물교육 - 의식교육</li> <li>○ 설비에 대한 전문적인 교육은 없음</li> </ul>
안전보건교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 원청업체의 안전팀에서 안전 교육 담당</li> <li>○ 안전관리가 형식적임</li> </ul>
노동시간 및 휴가	○ 주 40시간 이상 근무, 4시간 연장근무(월 10회 이상)
업무 자율성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 업무 자율성 없음</li> <li>○ 원청업체의 직원이 작업지시를 함.</li> <li>○ 하청업체는 작업조건 및 작업량에 대한 결정권이 없음</li> </ul>
물리적 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고온, 부적절한 자세에서 장기간 노동</li> <li>○ 분진, 황산, 염산, 소음 등에 노출</li> </ul>
시급히 개선 되어야 할 점	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 안전교육 강화</li> <li>○ 하청노동자들이 참여할 수 있는 협의체의 구성</li> <li>○ 작업환경, 근로조건 근로복지, 교대제의 개선</li> <li>○ 원하청 노동자간의 차별 철폐</li> </ul>

[질문] 하이스코가 현대제철과 합쳐지고 나서 어떤 변화가 있었나?

[답변] 이전에는 안전과가 없었는데, 지금은 안전팀을 만들었다.....위에서 사망재해가 많아지니, 형식상 만든 것일 뿐이다.....현장 안전관리자는 형식적으로 있는 사람이다. 실체는 원청의 안전팀에서 안전교육 등 관리 담당 한다. 관리자의 순찰 역시 형식적으로 이루어진다. 2012년도에 대수리 작업시 외주 직원이 2명 죽은 사건 있었다..... 사실 원청에서도 실제 현장에서 위험한 것이 뭔지 잘 모른다. 현장에서 위험하다 얘기해도 씨알도 안 먹힌다. 자기들이 위험하다 판단해야 뭔가 조치가 이루어진다..... 원청에서는 알아도 사고가 나지 않으니깐 넘어가는 것이다. 그들에게 중요한 것은 원청 노동자이지 우리 같은 하청 노동자가 아니다.

[질문] 회사에서 제공하는 복리후생은 어떤가? 원청과 많이 차이가 나는가? 또 휴식시간, 식사시간은 어떻게 되나?

[답변] 사내 목욕탕, 헬스클럽, 라커 등 이용은 가능하지만, 운동장 사용은 할 수 없다. 휴식시간이 별도로 주어지는 것이 아니라 작업 중 작업이 느슨해질 때 잠깐 잠깐 쉰 수 있는 것이다. 식사시간은 작업 중에 교대로 빨리 밥을 먹는다. 지금은 노동조합이 있어서 식사시간은 어느 정도 확보되었다. 식당 이용은 아침만 할 수 있고, 교대근무자들은 도시락 시켜서 현장에서 먹는다..... 시설 이용은 기본적인 것은

큰 차이 없다. 하지만 금전적 복지가 원청 노동자와 많이 차이 난다. 학자금, 주택자금 대출 등의 지원은 전혀 없다. 취업전 7세 연 60만원 지원 말고 없다. 체육 시설 40% 할인 등은 원청 노동자에게만 혜택이 주어진다. 해외 연수도 원청 노동자들에게만 제공된다. 점심시간, 휴게시간은 원·하청이 같다.

[질문] 업무에 대한 자율성은 어느 정도 있는가?

[답변] (단호하게) 없다..... 모든 관리자들이 원청에서 나와서 지시를 하기 때문에. 협력업체 사장도 아무 것도 할 수 있는 게 없다..... 협력업체 사장은 직원들이 무슨 일 하는지도 모른다. 생산량을 계량화하는 것도, 개별실적도 모두 원청에서 알고 있고, 관리한다. 사실상 불법파견이나, 형식상 도급을 준 것일 뿐이다.

[질문] 새로운 약품 등 투입되어도 알려주는게 있나?

[답변] 없다. 쉽게 얘기해서 원청에서 하라는대로 무조건 해야 한다. 원청 노동자는 눈에는 보이지 않으나, 실제 일의 지시는 거기서 해서 현장을 조정한다. 원청 평조함원이라도 하청에서는 대장이다..... 원·하청 관계는 오리 엄마와 아기 오리의 관계와 같다. 엄마 오리는 원청이고, 아기 오리는 하청이다. 엄마 오리가 가는데로 아기 오리는 따라갈 수 밖에 없다.

[질문] 작업환경은 어떠한가?

[답변] 옥외작업도 있으나, 대부분 실내 작업을 한다. 여름에는 아주 덥고, 겨울에는 더 춥다..... 원청은 대부분 설비 운전을 한다. 거기는 에어컨도 있고, 히터도 있다. 하청은 대기실에 에어컨 있으나, 현장에 많이 가니까 육체적으로 많이 힘들다. 설비라인에서 땀이 많이 난다. 원청은 조건이 좋은 곳에서 많이 일하고, 하청은 조건이 좋지 않은 곳에서 많이 일한다..... 크레인 작업자는 작업환경 좁은 곳에서 일해서, 근골격계 질환 등이 많다. 기계정비는 더러운 곳에서 일해서(오일 등) 일하는 공간이 좁고, 아주 열악하다. 현장에 직접 나가서 기계를 직접 수리하니 분진, 염산, 황산 등에 계속 노출된다.

[질문] 크고 작은 사고가 많이 발생 하는가? 사고 발생시 주로 어떻게 처리 하는가?

[답변] 기계정비는 기계가 가동 중에 작업하는 것이 많고, 볼트를 조이고 풀고 하는 수작업이 많다 보니 손을 많이 다친다. 열상 등은 비밀비재하고, 손가락 절단 등도 많다. 이런 일들이 자주 일어나니까 사고에 익숙해진다. 작은 부상은 산재처리하지 않고 주로 공상처리를 한다..... 비정규직이라 산재처리하면 통상임금의 70% 밖에 안 나와서 산재처리를 잘 안하려 한다. 최근에 아연처리 하다 통에 발이 빠져서 3도 화상을 입고 피부이식까지 받은 큰 사고가 있었다. 6개월 진단 받아서 산재 처리할 경우 6개월 동안 70%의 임금 밖에 받지 못하니까 공상처리를 했다. 사실 이런 사고가 그 부서에서 자주 일어났다..... 일용직 등 외주 직원들도 안전교육을 시키지만 실족하여 그런 사고가 많이 난다..... 협력업체에서 산재처리를 못하게 한다..... 비조합원에게는 대놓고 산재처리 하지 말라고 한다. 나도 턱을 다쳤을

때, 병원에다 집에서 다쳤다고 얘기하라 말 들었다. 공상처리를 위해서 업체별로 보험 들어놓은 것이 있다. 거기서 치료비 나온다..... 멍들고, 조금 다친 것은 공상 얘기도 못 꺼낸다. 내 경우는 허리디스크로 산재 신청하였으나, 불승인이 났다. 산재 신청 하였다가 불승인되면 공상처리도 안 된다. 전부 개인비용으로 치료를 받아야 한다. 그러니 회사에서도 공상처리하자고 회유하면 다 넘어간다.

[질문] 안전조치는 잘되어 있는가?

[답변] 아까 이야기 했던 아연 통에 발이 계속 빠지는 것도 문제제기해도 전혀 바뀌지 않았다. 사고 예방을 위해서는 자동화 설비로 바뀌어야 하는데 협력사를 위해서 원청에서 시스템을 바꾸지 않는다..... 안전상 문제 제기해도 논의해보겠다 말로만 얘기하고 그냥 넘어간다. 실제로 바뀌는 것은 아무 것도 없다..... 원청직원이 다쳤다면 바뀌었을 건데 협력사 직원이 다친다고 바뀌지 않는다.

[질문] 협력업체에서 취하는 안전조치는 없는가?

[답변] 협력사에서는 안전조치를 하지 않는다. 보호구 지급 정도만 하는 것이 고작이다. 사실 협력업체에서는 작업조건, 여건, 작업량 조절 등 아무 것도 할 수 있는 게 없다. 그냥 월급만 줄 뿐이다. 사고 집계도 원청에서 할거다. 협력사는 사망 사고 아니면 모를거다.

[질문] 직업병이라 느끼는 것은 없나요?

[답변] 소음성난청이 많다..... 소음성난청 판정을 받았다. 귀마개 하지만 소음 노출 있을 수 밖에 없다. 보호구라고 해봤자 귀마개, 방진복, 하이바, 손목보호대 정도가 전부이다. 방열복을 입으면 작업을 못하니 잘 안 입는다. 현장에서 너무 더우니까 반팔 작업복을 많이 입는데, 염산 작업하다보면 튀어서 피부에 직접 닿는 경우도 많다. 달아도 별다른 피부 트러블 없으니까 그냥 넘어간다. 백혈병, 암 등 질병 없으니까 그냥 넘어간다..... 회사에서는 이윤이 우선이지 직원의 건강과 안전에 관심없다..... 기계정비 경우 기계가 들어가고 있는데 그 사이에서 작업을 한다. 그러다 사고가 났다.

[질문] 그 사고에 대해 자세히 얘기해달라.

[답변] 하나의 라인이 있으면, 하나의 코일을 압착해서 납작하게 성형을 한다. 코일을 운반하는 워킹빔이 있다. 이게 지하로 연결되어 있다. 옮기려면 실린더가 연결되어 있고, 이렇게 왔다갔다 한다. 이게 고장나서 멈추는데, 이게 멈추면 오일이 많이 샌다. 그러면 2명이 그 곳에 들어가서 오일을 닦는다. 기계를 멈추고 작업하는 것이 아니고, 기계는 돌아가는데 그 사이에 직원이 들어가서 청소하다 가슴 협착되어 사망 사고 났다..... 원청은 이 사고를 수습하기 급급하다..... 작업중지가 3일만에 풀렸다. 명예 산업안전 근로감독관이 나와서 조사하고 안전펜스를 설치하였다. 안전펜스를 설치한다 해서 현장에서 정비할 일 있으면 들어가지 않는 것이 아니다..... 기계정비는 돌아다니면서, 기계 상태를 점검한다. 오일 같은 것이 떨어지면

청소 등을 하지만, 기계를 멈추고 하지 않는다. 10년 동안 이런 사고 안 나서 관행처럼 해왔다. 예고된 사고이다. 중수리, 대수리, 명절에만 기계가 전체가 멈추고, 평소에는 기계를 멈추지 않는다.

[질문] 안전 교육은 받아보셨나요?

[답변] 몇 년전에는 1달에 한 번씩 원청 직원들 하고 같이 했는데, 지금은 자체 교육을 한다. 자체교육도 책자 하나 던져주고 사인만 받고 끝이다. 예전에서 근무 시간을 빼주고 원청 직원들이랑 같이 교육 받았었다..... 교육을 많이 한다고 사고가 줄어드는 것은 아니다. 실질적인 대책 마련이 필요하다. 센서, 안전펜스 등 안전장비. 이런 것들은 설비 투자가 필요하니까 원청에서 투자를 안하려 한다..... 이번에 사고 난 사람도 입사한지 3-4개월밖에 안되었다. 이전에는 외주업체에서 일용직으로 일했던 사람이다..... 센서 등은 기계가 오작동 일어날 수 있으니까 설비가 돌아갈 때는 정비작업을 하지 못하도록 하는 것이 더 중요하다.

[질문] 현재 일하는 곳에서 개선되어야 할 가장 시급한 것은 무엇이라 생각하는가?

[답변] 근로조건. 교대제, 직원복지가 개선되고, 안전에 대한 교육이 이루어져야 한다. 거기에 하청 노동자들이 참여할 수 있게 협의체를 구성할 수 있는 장치를 만들어야 한다..... 정규직으로 다 전환해야 한다. 웃자고 하는 소리이다. 하지만 정규직이라면 이런 사고가 일어났을 때, 대책 등이 지금과 같지 않을 것이다..... 근로조건만 개선되면, 원청과 동등한 입장이 되니까 나올 것이다..... 물론 원청 직원들도 다친다. 하지만 하청 노동자들이 사고의 위험에 더 많이 노출되어 있다. 원하청 차별을 없애야 한다. 하청 노동자들은 대근 등이 원청 직원들보다 많아서 노동시간 많다. 결국 피로도가 높아서 안전에 더 취약할 수 밖에 없다.

## 나. 원청 노조간부 집단면접조사(FGI) 결과

### 1) 현대제철 원청 노조간부

현대제철 안전보건의 특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시설 개선 및 교육 등에 5000억 예산</li> <li>○ 노사합동점검 - 안전 개선 사항을 찾아 조치함.</li> </ul>
지도 업무 시 어려운 점	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 위험물질에 대한 안전교육이 부족하여 취급자의 안전 의식이 부족함.</li> <li>○ 회사로부터 불이익을 받지 않기 위해 자신의 건강상 문제점을 은폐함.</li> </ul>
현재 진행 중인 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 산재 은폐를 한 하청업체의 경우 재계약시 불이익을 줌</li> <li>○ 현재 외부 업체에 안전 컨설팅 의뢰 중</li> </ul>
시급히 개선되어야 할 문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 하청업체 근로자의 안전의식의 전환 - 위험작업에 대한 거부, 구급차를 이용할 수 있는 사실</li> <li>○ 안전보건 관리를 3차 외주업체까지 확대</li> <li>○ 노조 설립을 통한 하청업체 근로자의 보호</li> <li>○ 위험시설(전로공정)에 대한 안전시설의 투자</li> </ul>

[질문] 회사에서 협력업체를 대상으로 안전에 대해서 어떤 일을 하고 있나요?

[답변] 회사에 노동안전 관련하여 산재은폐를 하는 곳은 업체 재계약이 안 될 수 있도록 패널티를 주려고 한다. 또한 타 외부업체에 안전 컨설팅을 진행 중이다. 작년에 5명 사망한 장소에 컨설팅 진행 중으로 차차 확대할 예정이다.

[질문] 1차, 2차 벤더 기준은?

[답변] 회사가 전부 책임지는 벤더를 1차 벤더라 한다. 1, 2, 3차로 가면서 일의 중요도도 떨어지고 위험도도 증가한다. 상주 협력업체는 같은 교육을 받을 수 있으나, 외주를 주면 옳지 안 옳지 모르니까 교육 받고, 우리의 시스템을 적용하기 어렵다.

[질문] 작년에 5명 사망한 직원들은?

[답변] 한국내화라는 회사이다. 상주협력업체가 아니라 법인체가 다른 전혀 다른 업체이다. 작년 사고 이후에 그런 분들까지 디테일하게 관리하도록 노력중이다.

[질문] 그 이후에 사망하는 사람들은?

[답변] 3차 외주협력업체이다. 1차 벤더분들까지만 사고가 나더라도 회사에서 책임지는 부분이 있다. 3차로 넘어가면서부터는 회사에서 많이 해주지 않았다. 중대 재해 사건 이후에는 제철소 내에 들어오는 모든 노동자들은 전부 회사가 책임지도록 요청한다.

[질문] 회사에서 안전에 대한 투자는 어떠한가?

[답변] 노사합동점검이라고 전체 대의원(20-30명)이랑 회사 각 부서 팀장들, 제철소장, 임원들, 회장, 노조간부들 모여서 1달에 한 번씩 예방차원의 개선사항을 찾아서 투자한다. 총 예산 5천억이며, 당진에 2천억이 배정되었다. 1500억 이미 소진되었다. 시설개선 및 교육프로그램 진행에 사용되었다.

[질문] 교육은 어떻게 진행되는가? 1, 2, 3차 업체 다 진행되는가?

[답변] 전부 다 진행하나, 교육의 질은 1, 2, 3차로 갈수록 저하된다.

[질문] 교육은 따로 진행되는가?

[답변] 따로 진행하는 부분도 있고, 실질적인 패널티를 주는 경우도 있다. 만약 재해자가 구급차를 이용할 수 있는데 이 부분에 대해서 업체에서 안 알려주는 것도 패널티 대상이다. 재해를 당했는데 구급차를 이용하지 않는 것이 발각되면 패널티를 주는데, 대체적으로 재계약할 때 불이익을 준다. 비지회로 가입되어 있는 노동자는 30% 밖에 안 된다. 비지회에 가입되어 있지 않은 협력업체 직원들도 보호해야겠다는 생각으로 노력한다.

[질문] 사측은 어떻게 생각하는가?

[답변] 그 전에는 사측도 산재은폐 목인하는 측면이 있었다. 작년 중대 재해 이후에는 산재은폐를 하지 않을 경우 예방조치가능하다는 인식을 갖기 시작하였다. 공장 내에서 발생하는 재해사고는 원청에서 책임지는 것이 맞다고 노조에서도 생각한다. 협력업체 사장들은 힘이 없다.

[질문] 산재은폐에 대해서 원청업체에서 관리하는가?

[답변] 안전보건팀이랑 환경팀에서 산재은폐에 대해 관리하고 있다. 산재 10점, 공상 5점 등의 패널티를 부과하니까 산재은폐하는 경우가 많다. 중대 재해 사고 이후에는 산재은폐에 강력한 패널티를 부과하는 등으로 관리한다.

[질문] 전문가들의 컨설팅, 지원은 어떻게 받는가? 검진은?

[답변] 특수검진은 선병원에서, 작업환경측정은 아주대병원에서, 근골유해요인조사는 가톨릭대에서, 발암물질 조사사업은 고려대학교 병원에서 한다. 한 곳에 몰아주는 것을 싫어한다. 기관 선정할 때 5군데 의뢰하여 그 기관 평가하여 선정한다.

[질문] 어디까지 하는가?

[답변] 검진은 원청업체 근로자만 하고, 작업환경측정, 근골유해조사는 협력업체(1차 벤더)까지 한다. 3차 벤더까지 그런 것을 하기는 어렵다.

[질문] 협력업체 작업환경은 누가 관리하는가?

[답변] 원청업체에서 통합적으로 관리한다. 보호장구 착용, 잘못된 작업에 대한 관리한다. 보호구는 1차 벤더까지는 회사에서 책임지고 배포한다. 보호구 착용을 하지 않거

나, 안전교육을 안 받으면 작업장에 출입할 수 없게 한다.

[질문] 바깥에서는 친환경제철소로 세계적으로 유명한 곳이라 얘기한다.

[답변] 친환경제철소라 말할 수 있는 부분도 있지만 부족한 부분도 있다. 원료 동, 원료 저장고 등이 밀폐되어 있다. 광양, 포항제철소는 노출되어 있어서 많은 원료가 날려서 주변 환경에 영향을 미친다. 그 부분은 우리 제철소가 잘되는 것 같지만, 차로 운반할 때 날리는 것은 많은 것으로 생각한다.

[질문] 그 부분은 협력업체가 일하나?

[답변] 다 있다. 직영업체도 일하고 있다. (조작을 하거나, 정비 관리 등) 정비하는 노동자들이 많이 들어오긴 한다.

[질문] 직업병 문제 중 이슈는?

[답변] 올해 암 환자가 발생하고 있다. 재해성은 90프로 이상 산재처리 한다. 본인이 거부하는 경우 아니면 대부분 산재처리 한다. 공상도 재해발생보고서 받도록 한다. 질병의 경우는 본인이 원하는 방향으로 해준다. 예를 들면, 추간판 탈출증. 본인이 원하는 대로 도와준다. 산재를 신청하면 노조에서 도와주고, 공상을 신청해도 잘 받을 수 있도록 도와준다.

[질문] 원청업체에서 사망사고는?

[답변] 최근엔 별로 없었다. 몇 년 전에 있었다.

[질문] 하청노동자들은 5천억 투자한 뒤에 완장 찬 사람들 많이 는 것 말고는 몸으로 체감되는 변화가 있는지 의문을 갖고 있다. 어떻게 생각하는가?

[답변] 안전조직도에서 안전 투입 인원이 설비, 정비 파트에 집중적으로 증가하였다. 그 공정에 노하우가 있는 인원들을 안전관리자로 투입한다. 외주 관리하는 분들은 산안법 위반여부를 지적해주는 인원을 대폭 늘렸다. 지적질 하는 사람이 늘었으니까. 현장에서는 불만이 있을 수 있다. 하지만 그 사람들이 안전 활동하는 것이 필요하다.

[질문] 순천 하이스코 아연공장에서 발이 빠져서 사고 나는 경우 반복되고 있는데, 원청업체에서 별다른 조치가 없어서 사고가 반복된다는 말을 들었다. 2,3차로 갈수록 사각지역이 늘어날 수 있다. 2, 3차 불안정한 노동자의 보호 장치가 필요하지 않을까?

[답변] 있다. 우리가 할 수 있는 최대한으로 노사합동점검을 통해 의견을 받아서 개선하고 있다. 하지만 디테일하게 관리하더라도 안 되는 부분이 없진 않다. 작업지시를 했을 때 위험할 경우 하지 않아도 된다는 사실, 구급차 탈 수 있다는 사실, 그렇게 하더라도 제제가 가해지지 않는다는 사실을 잘 모른다. 이러한 의식개선이 우선이다. 시스템을 다 갖춰져 있다.

[질문] 작년 사고 이후에 구급시설 많이 바뀌었나?

[답변] 원래 잘했다. 전로 중대재해 당시 많이 지연된 것은 하위 관리자가 자기가 먼저 해결하려고 해서 구조에 시간이 많이 걸렸다. 한국내화는 공장도 바깥에 있고 그래서 우리도 협력업체로 보지 않았다. 그 부분은 잘못 되었다.

[질문] 회사랑 갈등이 있는가?

[답변] 안전에 대한 문제는 산업안전법을 들이 밀고 요구한다. 작년까지는 예산부족 등을 이유로 거부했던 것이 올해는 많이 개선이 되었다.

[질문] 1500억은 구체적으로 어떻게 썼는가?

[답변] 시설개선(500억), 인력보강, 교육 등에 사용하였다. 안전은 많은데, 보건 쪽은 투자가 적은 듯 하다.

[질문] 하청노동자 산재를 줄이기 위해 가장 시급한 문제?

[답변] 다른 곳은 모르겠다. 우리 회사를 놓고 보면, 원청이든 하청이든 다 노조가 있다. 노조가 있는 곳은 크게 문제될 것이 없다고 생각한다. 노조가 없는 곳은 현실적으로 너무 열악하다. 의식개선이 먼저 있어야 한다. 재해 발생한 사람들을 보호할 의무가 회사에 있어야 한다. 시스템이 있더라도 이용하지 않는 분들이 있다. 그럴 경우 무의미 하다. 우리 같은 경우에는 의식개선이 필요하다. 노조 없는 곳은 회사가 재해자를 보호할 수 있는 장치를 갖춰야 한다.

[질문] 작업장 전체에서 제일 먼저 개선해야 하는 공정은?

[답변] 제철소 공장은 우리가 후발주자여서 안전 등에서 포스코에 비해 떨어지는 부분이 없다 생각한다. 전로가 취약하다. 전로 루프를 최신형으로 바꾸도록 노력하고 있다. 전로 공정에 시설 개선이 필요하다.

## 다. 원청 안전담당자 집단면접조사(FGI) 결과

### 1) 현대제철 원청 안전담당자

근무 경력	○ 건설안전에서 15년 경력이 있으며, 부속의원과 산재처리를 담당 ○ 안전보건에서 16년간 일했으며 올 초에 현대 제철에 입사함. 협력사의 안전관리를 담당함.
현대제철의 안전보건 특징	○ 인력과 조직의 차이를 제외하면 하청업체와 원청업체의 안전보건에 차이는 없음 ○ 운영보다는 건설을 담당하는 외주사에 산업재해가 집중됨 ○ 안전보건요원을 200명으로 증원하고 안전시설에 5000억 투자
지도 업무 시 어려운 점	○ 하청업체 근로자의 안전의식이 미약하며, 안전보호장비를 착용이 불량함.
현재 진행 중인 사업	○ 안전감시대- 작업현장에서 밀착관리하고 부조리한 사항 등을 SNS를 통해 알리고 시정하도록 조치함. ○ 산재 은폐나 산재미비가 있는 하청업체의 경우 재계약시 불이익을 줌 ○ 하청업체와 원청업체간의 안전관리 협의체를 구성
시급히 개선되어야 할 문제	○ 하청업체 안전의식의 개선
시급히 개선되어야 할 산업 보건 제도	○ 형식적인 안전보건교육의 개선 - 체험식 교육의 도입

[질문] 원청업체 노동자와 하청업체노동자의 안전 보건상의 차이가 있나요?

[답변] 원청업체 근로자와 하청업체 근로자와의 차이는 없습니다. 물론, 인력과 조직의 차이는 있겠죠. 모든 하청업체는 원청업체의 내규를 따르게 하고 있고, 원청업체와 하청업체를 분류해서 관리하고 있진 않기 때문에 차이가 없습니다. 차이가 있다면, 현대제철의 안전보건을 담당하는 인원이 200명이라면 하청업체는 대개 1명 뿐이기 때문에 세부사항이나 이런 것들이 차이가 있습니다.

[질문] 하청업체의 근로자에게 건강검진을 하라고 원청업체에서 지도를 하나요?

[답변] 일단 저희가 관여할 수 있는 부분이 있고 관여할 수 없는 부분이 있습니다. 예를 들어 건강검진 비용은 도급액에 다 포함되어 있습니다만, 개인적인 사정으로 건강검진을 받지 못할 경우에 대해 근로자에게 일일이 강요할 수 없습니다.

[질문] 여기 현대제철의 규모는 어느 정도인가요?

[답변] 하청업체에는 상주업체와 외주사, 외주용역사, 용역사가 있습니다. 협력사는 도급관계에 있는 업체이고, 용역사는 경비, 청소 등 보조적인 업무를 담당하는 업체이고, 외주사는 건설, 공사 등 그때 그때마다 인원이 필요할 경우에 고용하는 업

체입니다. 총8000-9000명 정도가 하청업체 규모이고 6000명이 원청업체입니다. 협력사가 약 6500명으로 가장 많습니다. 작년에는 산업재해가 건설과 담당하는 외주사에서 많이 났습니다. 대개 운영보다 건설과정에서 많은 사고가 납니다. 한국내화는 운영이지만요.

[질문] 작년 산재에 대해서 어떻게 생각하시나요?

[답변] 저희 나름대로 안전보건을 철저히 했다고 했는데, 중대재해가 발생해서 당혹스럽습니다. 올해 안전 보건 요원을 200명으로 증원했고, 안전시설투자에 약 5000억을 투자했습니다.

[질문] 산재가 일어난 이유가 너무 많은 하청을 주고 단일한 조직이 아니기 때문에 업무의 연결성이 떨어진 것이 주된 이유가 아닌가요?

[답변] 이 문제는 한국에서 대부분의 한국 기업들이 가지고 있다고 봅니다. 만약 하청업체의 직원들이 모두 정규직이라면 지금 상황이 조금은 다르지 않을까 생각합니다. 또한 위험이 크거나 어려운 작업들을 거의 다 하청업체가 담당하기 때문에 구조적으로 산재가 일어날 확률이 더 큽니다. 그러나 현재 하청업체가 담당하는 업무가 항상 있는 것이 아니기 때문에, 이 업무를 담당하기 위해 따로 정규직을 채용하기에는 경영상 문제가 있습니다.

[질문] 작년 사고 이후 올해 많은 변화가 있다던데요?

[답변] 일단 시스템적으로 안전 보건 전문 인력이 대거 총원되었습니다. 올해 총200명으로 증원되었고 각 협력업체 하나에 안전요원을 한명씩 배치하여 총 71명이 각 협력업체를 담당하고 있습니다. 협력 안전팀에서 올해 '안전감시대'라고 직접 현장에 투입 밀착관리를 통해 현장에서 안전관리를 담당하고 있습니다. 인원이 부족하여 용역으로 약 100명 정도를 고용했습니다. 또한 산재 은폐나 산재 미비에 대한 부분이 있으면 재계약시 불이익을 주고 있습니다. 산재 발생 건수가 많아져도 역시 재계약시 불이익을 주고 있습니다. 현장에서 과실이나 시설에 문제가 있어 발생한 산재인 경우에는 어느 정도 감안하지만, 부서 내에서 교육이 잘못되었거나, 혹은 보호구 미착용으로 발생한 산재에 대해서는 불이익을 주고 있습니다.

[질문] 협력업체의 안전에 대해서 원청업체에서 하는 일은 무엇인가요?

[답변] 저희가 지원해 주는 것은 특별한 것은 없습니다. 제가 소속되어 있는 협력안전팀에서 하는 업무는 불합리한 요소 및 행동에 대해 지적하고 조정하는 것 말고는 특별한 것은 없습니다.

[질문] 협력업체의 안전에 대해서 좀더 구체적으로 설명해주실수 있나요?

[답변] 협력안전팀에서 하는 일은 공단이나 노동부의 관점에서 안전과 보건을 접근하는 것입니다. 교육적인 측면이 부족하면 교육적인 부분을 지원하고 기술적인 측면이 부족하면 기술적인 부분을 지원하고 있습니다. 현재 하청업체와 원청업체간 안전

관리 협의체를 만들었고 71명의 안전관리자를 채용하였습니다만 신입사원들이 많아 아직 업무 파악이 제대로 되어 있지 않습니다. 그래서 현재 소그룹으로 6-7명으로 묶어서 벤치마킹과 쌍방간에 교육을 하고 있습니다.

[질문] 안전관리팀의 규모는 어느 정도인가요?

[답변] 안전관리팀 인원에 총 12명입니다. 안전감시대는 현대제철 내에 안전작업에 관련된 모든 불합리한 요소를 지적하기 위한 목적으로 만들어졌습니다. 그런데 운영하다 보니 조업보다는 생산에서, 그리고 원청업체 보다는 주로 협력사에 집중해서 사고가 많기 때문에 주로 협력사를 대상으로 활동 중입니다. 안전감시대는 현재 106명으로 구성되어 있습니다. 정비현장, 개보수, 건설현장은 주야간으로 투입되고 있습니다. 그리고 협력사에서도 자체적으로 감시하고 있습니다. 협력사 나오신 분과 안전감시대가 같이 야간에 안전감시를 하고 있습니다. 106명은 두 개의 외부업체에 용역을 주었습니다. 직영업체 직원들은 안전전담자가 따로 약 50명 정도가 활동 중입니다. 이분들은 주로 직영업체 직원을 담당하고 저희가 협력사들을 담당하고 있습니다.

[질문] 안전감시대의 활동이 효과가 있다고 생각하나요?

[답변] 글썩요. 사고라는 것은 안전 관리자가 아무리 일을 잘해도 사고가 날 수 있고 일을 안 해도 사고가 안 날 수 있습니다. 그러나 근로자들의 의식변화는 조금은 있는 것 같습니다. 인터넷 벤더를 사용해서 안전상의 불합리한 요소를 계속 올리고 있습니다. 4월 초에는 '바쁘는데 이런걸 어떻게 하나'는 반응이 주를 이루었는데, 현재는 대부분 수용하고 고치고 있습니다.

[질문] 특별히 어려운 점은 없나요??

[답변] 특별히 어려운 점은 없습니다. 대부분의 협력사에서는 지적사항들을 수긍하고 고치고 있습니다. 직영업체 직원들이 잘 말을 듣지 않아 안전 전담자에게 전달해서 최대한 수정하고 있습니다.

[질문] 안전보건의 목표에 충족되지 않는다면 원인이 무엇인가요 ?

[답변] 모르겠습니다. 안전이라는 것이 단시간에 수립하고 완성되는 것이 아니라고 생각합니다. 제가 보는 안전은 장기적으로 조금씩 변화 하는게 맞다고 생각합니다. 아직까지는 뭐라고 말할 단계는 아니라고 봅니다.

[질문] 예산 등이 부족하지 않나요?

[답변] 예산보다는 안전은 시설 설계단계에서부터 고려 및 관여해야 하는데 이런 점들이 미비하다고 생각합니다. 미리 설계 단계에서부터 안전에 대한 고려를 해서 문제점 등을 해결해서 도입한다면 지금보다 좀 더 결과가 좋을 거라고 생각합니다. 하지만, 협력사의 관점에서 보면 다릅니다. 현재 협력사에게 약 716건의 개선상황이 있는데 '조치 해달라' 요구하면, 결국 예산 문제로 귀결됩니다. 근본적인 문제 해

결을 위해서는 예산이 필요한데 아직은 부족합니다. 현재 안전시설 투자에 5000 억이 사용되고 있습니다. 예전보다는 많은 예산이지만 오래된 설비나, 더 안전에 효율이 좋은 설비를 설치하자면 예산이 많이 부족합니다. 솔직히 이런 것들은 현실적으로 불가능한 측면이 있습니다.

[질문] 직영업체 직원의 생각은 어떤가요?

[답변] 안전에 대한 생각은 대부분 비슷하다고 생각합니다. 할 수 있는 부분에 대해서는 최선을 다해서 하자는 것이 대부분의 생각입니다.

[질문] 제가 연구용역을 수행하면서 현대제철 하청업체 근로자와 인터뷰를 한 적이 있습니다. 낙광업무를 하는 근로자였는데요 마스크의 필터를 한달에 5개밖에 교체해주지 않는다는 이야기가 있었는데 들어본 적이 있었나요?

[답변] 아 이걸 문제가 될 것 같네요 하지만 제가 알기로는 하청업체의 관리자가 마스크 필터를 잘 교체해주고 있다고 들었습니다. 오히려 마스크 필터를 하루에 3-4개씩 준다는 얘기를 들은 적이 있습니다. 그런데 면체 타입의 마스크 필터가 호흡하는데 일회용 마스크보다 많이 힘듭니다. 그래서 이것에 대한 항의가 있었다는 얘기는 들은 적이 있습니다. 직영업체 직원은 일회용 마스크를 사용하는데 우리는 일회용 마스크를 사용하지 못하냐는 불만이 접수된 적이 있습니다. 제가 이 부분에 대해서는 알아보겠습니다. 월초에 안전관리자 협의체 회의가 있습니다. 여기서 한번 알아보겠습니다.

[질문] 현재 가장 개선이 필요한 부분은 무엇인가요?

[답변] 안전의식의 개선이 가장 필요합니다. 아직까지는 사람들 흔히 말하는 안전 불감증이 만연하고 있습니다. 문화나 교육적인 부분에서 보완해야 하는데 실제로 안전 보건의 본격적으로 올해부터 시작했기 때문에 의식의 변화는 앞으로 상당한 시간이 필요하다고 생각합니다. 또 현실적으로 맞지 않은 법도 많고, 또 이런 법에 의해서 전혀 필요 없는 교육과 같은 것도 많습니다. 단지 2시간만 앉아서 안전 교육을 받는다는 건 전혀 효과가 없는 것 같습니다. 그래서 저희는 포인트 교육이나, 교육증을 새롭게 만들어주는 등 주입식이 아닌 체형식의 교육을 도입하고 있습니다. 예전에 부족했던 시스템, 인력, 시설 등에 대한 부분들은 상당한 투자가 있었고 또한 하고 있어, 이제는 의식적인 개혁을 하는 것이 가장 필요하다고 생각합니다.

[질문] 하청업체에 대한 교육은 어떻게 됩니까?

[답변] 법에 의해 안전교육을 의무적으로 2시간 하고는 있으나, 너무 형식적이라고 생각합니다. 의식의 변화도 전혀 없을 거 같고요.

[질문] 협력사에서 안전교육을 하고 있는지 모니터는 하고 있나요

[답변] 네 하고 있고 평가도 하고 있습니다. 우수 부서에 대해서는 상품과 상금을 주고

있고 지키고 있지 않은 부서에 대해서는 재계약시 불이익을 주고 있습니다. 자율 안전평가제도라고 합니다. 건강검진, 안전시설, 안전교육의 참가에 대한 전반적인 것을 매월 평가하고 있습니다.

[질문] 마지막으로 협력사를 고려해서 가장 개선되어야 할 점은 무엇인가요 ?

[답변] 아무래도 안전에 대한 인식 개선이 가장 중요합니다. 시설에 대한 것들은 원청업체에서 관리하고 인력에 대한 것들을 협력사에서 받고 있습니다. 현재 비용에 대한 투자도 잘 되고 있고요. 그러므로 하도급업체의 안전에 대한 의식이 가장 중요합니다. 회사의 규모가 커서 정비 보수하는 하도급업체의 인원이 매우 많습니다. 또한 돌발 업무에 투입하는 하도급업체도 많기 때문에 위험하고 즉각적인 일에 숙련되지 않은 인력이 작업을 하기 때문에 의식의 변화가 제일 중요하다고 생각합니다. 작년까지는 힘든 부분이 많았는데 올해는 투자도 많이 하고 해서 나름 만족합니다. 안전에 대한 것은 사업주의 의식이 매우 중요합니다. 올해는 저희가 일하기에는 분위기가 상당히 좋습니다. 인력적인 총원, 시설에 대한 투자는 만족할만한 수준이나 다만 안전이라는 것이 단기간에 변화를 올수 없기 때문에 나중에 다시 조사를 나오신다면 지금보다 많이 좋아진 결과를 볼 수 있을 거라고 생각합니다.

## 라. 안전보건공단 충남지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과

근무 경력	○ 건설안전 담당 15년 경력 ○ 산업안전 담당 25년 경력
철강업의 안전보건 특징	○ 제조업과 건설업의 혼재되어 있음. ○ 설비, 신축과정에서 산업재해가 집중됨
건설플랜트의 안전보건 특징	○ 산업재해가 가장 많은 업종 - 비정규직이 보수작업을 할 때 가장 많음 ○ 하청업체가 소규모이고 보수작업이 비정규적이면서 보수 기간이 짧고 노동자의 대부분이 일용직이라 산재 파악이 어려움
지도 업무 시 어려운 점	○ 소규모 업체들인 경우 안전의식이 미약하며, 안전관리인력이 없음 ○ 소규모 업체 사업주들이 안전의식이 미약하고, 공단에 비협조적임
현재 진행 중인 사업	○ 공생협력사업 - 원청업체가 하청업체를 포함한 안전관리 계획을 세우고 하청업체의 안전관리를 원청업체가 잘하고 있는지를 지도하는 사업
시급히 개선되어야 할 문제	○ 사업주의 안전의식의 변화
시급히 개선되어야 할 산업 보건 제도	○ 산재예방기금의 확충 ○ 과태료, 작업 중지 등 행정조치에 대한 법적 절차의 간소화

[질문] 하청업체 근로자를 위해서 어떤 일을 하고 계신지 설명해주시실 수 있나요?

[답변] 원청업체 노동자와 하청업체 노동자를 구분해서 일하지는 않습니다. 기술, 지도, 점검 등의 일을 사업장 단위로 관리하고 있습니다..... 몇 년 전까지는 원청업체 노동자와 하청업체 노동자를 구분해서 일을 하지는 않았지만, 아무래도 하청업체 노동자들이 산재 발생 비율이 높다보니 하청업체 노동자와의 업무가 주가 되고 있습니다. 사내하청은 IMF이후 기업의 경쟁력을 위해 경기가 좋을 때와 나쁠 때에 맞추어 고용 유연성을 위해 많이 생겼습니다. 예전에는 뭔가 편법처럼 하청을 주었으나, 요즘에는 아예 부서별로 사내하청을 주는 것 같습니다. 저희가 최근 중점적으로 하고 있는 사업은 공생협력사업으로 한 사업장 내 총 1000명의 노동자가 있다면, 500명의 원청업체 노동자와 다수의 하청업체로 구성된 500명의 하청업체 노동자를 대상으로 원청업체와 하청업체의 구분 없이 원청업체가 하청업체를 포함한 안전관리계획을 세우고 하청업체가 안전관리를 잘하고 있는지 원청업체에서 관리하는 것을 지도하는 사업입니다 저희는 법적인 측면 보다는 지원하는 측면에서 접근합니다. 안전관리가 산업안전보건법을 잘 준수하도록 지도합니다.

[질문] 지원 사업을 하는 경우나 현장 접근 시 특별히 어려운 점은 없으셨나요?

[답변] 저는 크게 어려운 점은 없었습니다만 알기로는 소규모 업체를 방문했을 경우 대응할 수 있는 상황이 안 될 경우가 많습니다. 작은 사업주들은 거의 구멍가게 수준이라 정부나 공단에 기대를 하지 않습니다. 물론 협조도 전혀 안된다고 보시면 됩니다.

[질문] 만약 원청업체가 잘 지키지 않을 경우 어떻게 하나요?

[답변] 공생협력사업은 먼저 대기업과 같은 원청업체가 신청한 경우 공단에서 교육하고 하청업체를 포함한 안전관리 계획이 잘 세웠는지 확인하고 이후 잘 시행되고 있는지 체크하며 최종적으로 다시 결과물을 보고 등급을 평가하는 일종의 포지티브한 방식의 지도를 합니다. 우수사업장의 경우 노동부에서 혜택 등을 주는 방식으로 관리합니다. 일단 저희들이 패널티를 줄 수 있는 입장은 아닙니다.

[질문] 그래도 문제가 될 경우에는 어떻게 하나요?

[답변] 공생협력사업은 자발적인 사업이라 법적인 처벌이 없습니다. 다른 사업인 경우 문제가 있을 경우 노동부에 고지하거나 지도합니다.

[질문] 그렇다면 예를 들어 현대제철에서는 어떤 일들을 하고 계신가요?

[답변] 저희는 일선에서 일하는 근로자들이 실제로 어떤 위험이 있는지를 파악하고 이를 지도합니다. 그런데 대개 위험하고, 힘든 공정에서 일하고 있는 노동자는 거의 대부분 하청업체 근로자입니다. 현대제철을 예를 들면 현대제철은 발주처가 되고, 일차 도급과 이차 도급으로 하청을 주는 형태입니다. 그래서 제가 담당하거나 실제로 많이 접촉하는 대상은 하청업체 노동자입니다. 실제 작업공정에서 위험요인을 확인하고, 필요하다면 강제적으로 개선조치를 내릴 수 있습니다.

[질문] 안전보건공단 지도원이 가지고 있는 권한은 어떤가요? 실제 지도하는데 문제점 등은 없나요?

[답변] 저희들이 할 수 있는 권한에는 개선조치 권한과 행정조치 권한이 있습니다. 개선조치 권한은 말 그대로 공정상에 위험요인이 있을 경우 개선을 요구하는 권한이며, 행정조치 권한에는 작업 중지, 벌금 등이 있습니다. 예를 들어, 위험요인이 있는데 개선을 하지 않았을 경우 노동청에 고발이 들어가고, 행정조치가 취해집니다. 대기업들을 포함해서 기업들은 과태료보다는 작업중지 행정조치를 제일 무서워합니다.

[질문] 작년에 있었던 중대재해 중 충남지역에서는 한국내화 질식사고가 있었는데요. 혹시 이 사고를 담당하셨나요?

[답변] 일반 제조업체는 건설에서 들어갈 일이 거의 없습니다. 그런데 현대제철과 같은 제철업은 일반제조업과 다릅니다. 제조현장과 공사현장이 뒤섞여 있고, 정비나 신축현장에서 대부분의 산업재해가 발생합니다. 한국내화 사고는 제조업 영역의 산업안전보건이라고 보시면 됩니다.

[질문] 한국내화 중대재해 후에 현대제철에서는 어떤 움직임이 있었나요?

[답변] 현대제철에서는 지난해 한국내화를 제외하고도 2명이 질식, 7명이 산소결핍, 그리고 약 5명이 추락 등이 사고가 있었습니다. 한국내화와 같이 사회적으로 이슈가

될 수 있는 대형 인명사고이후에는 안전보건교육 시행과 각종 점검 등을 시행하며, 사회적 물의를 일으키는 사고가 날 경우 특별점검을 노동청에서 시행합니다. 산업재해가 발생하면, 중대재해에 대한 조사권한은 일단 노동청에 있습니다. 노동청에서 조사를 하고 저희는 기술적인 재해조사 의견을 제시합니다. 저희가 단독으로 조사를 하지는 않습니다. 뭐 조사를 할 수 있으나, 행정적인 조치를 내릴 수 없기 때문입니다.

[질문] 일반적인 사회적 통념에서 보면 대기업들은 대개 산재를 회피하는 경우가 있다고 알려져 있습니다. 요즘도 이런 경우가 많은가요?

[답변] 아니요. 요즘은 오히려 정반대의 분위기입니다. 삼성 같은 경우는 오히려 공상 처리보다 산재로 처리하는 경우가 더 많습니다. 지난 몇 년 동안 삼성에서 산재율을 계속 상승하는 경향을 보이고 있습니다. 삼성 물산 같은 경우는 최근 들어 산재가 늘어 재해 우수업체에 들어가지 못했습니다.

[질문] 건설안전을 담당하고 계시는데 실제 산업재해가 많이 발생하는 부서나, 분야가 있는가요?

[답변] 지난 10년간 사망사고 분석결과 건설 플랜트에서 가장 많은 산업재해가 있었으며, 특히 비정규직이 보수 작업 중 사고 발생이 많았습니다. 그런데 공단에서는 한동안 대기업 플랜트의 정비 보수 공사에 대한 조사가 거의 이루어지지 않았습니다. 이유는 정비보수를 담당하는 하청업체가 소규모이고, 보수기간이 비정규직이며 매우 짧아서 소외되었습니다. 또한 건설업의 특성상 노동자의 대부분이 일용직이라 더 파악하기 힘듭니다. 거기다 건설플랜트 노조원이라도 플랜트에서만 일하는 것이 아니기 때문에 추적이나 파악이 힘든 게 현실입니다. 그러다가 7~8년 전에 여수에서 화학사고, 가스사고, 폭발사고, 질식사고 등이 빈번하게 발생한 이후에는 건설플랜트 보수 정비에 대한 위험인식과 관심을 기울이고 있습니다.

[질문] 그렇군요. 그러면 지도원의 업무 중에서 어려움이 있다면 어떤 점이 있을까요??

[답변] 대기업에서 산재가 발생할 경우 사회적으로 더 이슈가 되긴 하지만, 대기업과 같이 안전보건에 대한 관리감독 체계가 있는 경우 실질적으로 공단의 도움이 크게 필요하지는 않습니다. 대기업 보다는 소규모 근생시설, 다가구 주택을 건설하는 소규모 사업장의 경우 안전 관리자가 없는 경우가 더 많고 건축주 또한 안전 보건에 대한 관심이 없는 것이 현실입니다. 물론 건설분야에서 발생하는 산업재해의 대부분은 이런 소규모 사업장에서 발생합니다.

[질문] 원청업체에서는 실질적으로 안전보건에 대한 책임을 다하고 있나요?

[답변] 건설플랜트의 특성상 현장에는 원청업체 노동자가 거의 없습니다. 현장 근로자 100명중 95명은 하청업체 근로자라고 보시면 됩니다. 법적인 측면에서 접근해보면, 현장의 안전보건 총책임자는 원청업체의 소장이 하도록 명시되어 있습니다. 하청업체의 노동자가 산업재해를 입을 경우 하청업체 뿐만 아니라 원청업체까지

같이 책임을 지도록 되어있습니다. 문제는 그 책임의 부담이 작다는 것입니다. 즉 법적인 책임은 있는데, 처벌의 강도가 작아서 실효가 거의 없는 것이 문제라는 거죠

[질문] 특히 안전사고예방측면에서 개선되어서 가장 효과가 큰 것은 무엇이 있을까요?

[답변] 제조업에서의 산업안전보건은 현재 공생협력사업으로 많이 접근하고 있으나, 적어도 한 울타리 안에서의 안전관리는 원청업체에서 책임을 지는 것이 맞는 것 같습니다. 왜냐하면 설비나 시설물들이 다 원청업체 소유이기 때문입니다. 원청업체에서 전체적인 공정에 조정이 없다면 하청업체가 아무리 용을 써도 적절한 안전관리는 불가능합니다. 그래서 원청업체에서 모든 법적인 책임을 가지고 가는 것이 맞다고 봅니다. 이런 점에서 작년 한국내화 사고는 전적으로 현대제철의 책임이라고 봅니다.

[질문] 하청업체 노동자의 안전을 위해 시급히 필요하다고 생각되는 것은 어떤 것이 있을까요?

[답변] 건설플랜트의 재해형태를 보면 대부분 중소기업에서 발생하고 발생원인은 사업주의 안전관리 소홀 때문입니다. 공단 차원에서 이런 분위기를 바꾸려고 현재 노력 중입니다. 사업주의 안전시설에 대한 마인드를 어떻게 바꿀 것인가에 대한 관심이 많습니다. 현대제철과 같은 대기업은 산재가 있을 경우 사회적 이슈가 되지만, 실제적으로 안전관리는 잘되고 있으나, 중소기업은 거의 없다고 보시면 되고, 사업주는 안전보건에 대해 아예 모르고 있다고 보시면 됩니다. 법적인 것은 다 갖추어져 있습니다. 노동부 또한 권한도 있고 조치를 취할 수 있습니다. 그러나 안전보건관리가 미약한 중소기업이 너무 많고, 또 분위기도 만연되어 있어 쉽게 변할 것 같지는 않습니다.

[질문] 인력이 부족하지는 않나요?

[답변] 인력의 문제보다는 작업 중지나, 과태료를 부과하는데 법을 집행하는 절차가 너무 복잡하여 소규모 업체를 일일이 개선시키는 데에는 현실적으로 불가능한 것 같습니다. 안전보건 관리체계를 확립하기 위해서는 필요하다면 강력한 법집행이 있어야 한다고 생각합니다. 예를 들어 작업 중지권이 매우 효과적인 수단이 될 수 있습니다. 현대제철의 경우 작업 중지에 의한 손실 때문에 올해 안전보건에 대한 투자나 의식 개선이 있는 것처럼 말이죠. 요즘은 분위기가 좋아서 가능했지만, 나중에는 어떨지는 잘 모르겠습니다. 마지막으로 하나 덧붙이자면, 산재예방기금이 너무 적은 것 같습니다. 시스템 비계라고 건설 현장에서 추락 사고를 방지하는 안전시설의 일종인데 전국에서 천안이 2번째로 잘되어 있습니다. 초기에는 저의 공단 직원이 현장에 방문하여 '예산을 지원할테니 시스템 비계를 설치하라'고 권유하면 영업사원 보듯이 쫓아냈습니다. 하지만 최근에는 건축주와 사업주가 설치해달라는 요구가 너무 많아서 다 수용해주고 있지 못하고 있는 실정입니다. 물론 시스템 비계를 설치해 달라는 건축주의 마인드가 바뀐 것이 가장 중요한 요인입니다.

#### 4. 건설플랜트 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과

##### 가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과

###### 1) 충남 건설플랜트 하청업체 노동자

일반적인 입직 경로	○ 경력 14년 ○ 호프집운영하다 2년전 입직
근무형태 특성	○ 공사현장을 옮겨다니며 계약 ○ 14년 경력이지만, 퇴직금조건을 피하기 위해 10개월 11개월 단위로 계약
직무관련 교육	-
임금 및 승진제도	○ 시급제 ○ 일당기본에 기능, 준기능, 특수분야에 따라 차이
노동시간 및 휴가	○ 하루 8시간 노동, 연장근로 야간근로 개인이 선택 - 휴식시간은 노조가 있으면 오전 오후 30분씩
업무 자율성	○ 현장반장이 어느 정도 권한 ○ 원청관리자 소수 외에 현장작업은 하청이 시행 ○ 산재를 입으면 원청에서 압력행사
작업장 내 사회적 관계	○ 원청 관리자 일부 외에는 파트별로 하청직원이 작업
물리적 환경	○ 비계공 작업공간 협소 ○ 현장에 이탈된 배관, 아시바 등에 충돌위험 ○ 무거운 파이프 옮기는 작업

[질문] 회사가 어느 정도 규모인가요?

[답변] 내가 일하는 9호기는 340명 정도 된다. 합쳐서 700명 정도 일한다. 현대건설이 원청이다. 관리자 일부 빼고는 파트별로 협력업체 직원들이 일한다. 5-6개 하청업체가 주로 한 파트(소속되어 있는 9호기)에 일한다. 최대 12개 하청업체가 일하기도 한다..... 나는 대신기공, 600명 정도 일한다.

[질문] 예전에는 어디 일하셨나?

[답변] 공사 있는 단위로 계약하여 옮긴다. 비계 파트에서 쪽 일했다. 14년 정도 비계 파트로 일했다. 어떤 때는 1달만 일한 적도 있다. 3일, 1주일 아르바이트도 했다. 1년 정도 일하면 퇴직금을 줘야하니까 10개월, 11개월 일하면 무슨 핑계를 대서라도 짜른다..... 나는 원래 호프집 운영하다가 2년 전부터 대신기공에서 일한다.

[질문] 평균 몇시간 일하는가?

[답변] 8시간 일함. 연장근로, 야간근무 있다. 개인이 선택할 수 있다.

[질문] 휴식은?

[답변] 노조가 잘되어 있는 곳은 오전 30분, 오후 30분 쉬는 것을 기본으로 한다. 점심시간 1시간. 휴식시간도 노동시간에 포함된다. 노조가 미진한 곳은 잘 안지켜진다..... 휴식시간은 개인적으로 쉬는데, 조공은 쉬면 눈치를 보기 때문에 잘 쉬지도 못한다.

[질문] 급여는?

[답변] 시급제이다..... 현장에 반장이 어느 정도 권한이 있다, 자기 식구는 더 챙겨주고 이런 식이다..... 기능도와 일의 위험성을 생각해서 최저임금보다 더 준다. 조립공이나, 기능공이냐에 따라서 다르긴 하지만, 일당 기본 12만원. 기능은 15만원, 준기능 13-4만원, 기능도가 높은 경우 특수분야는 17만원 정도 받는다. 배관, 제관이 일반 기계보다는 많이 받는다..... 사고를 당하고 보니, 그리 많이 받는 것은 아니다..... 배관사와 용접공은 일을 한만큼 일당을 받는 반면 조공은 하루 아무리 일해도 일당 12-13만원밖에 못 받는다.

[질문] 원청과 같은 일을 하는 하청직원들이 있으나, 원청 직원이 산재사고를 당한 일은 없나.

[답변] 관리자 일부 빼고는 대부분 일하는 사람들이 하청업체 직원이다..... 관리자, 안전팀 말고는 없다. 실제 작업자 중에서 원청직원은 없다..... 제철과 달리 원청 직원 중에 사고 당한 사람 없다.

[질문] 하청업체 안전 담당자가 있으나, 사고가 나면 어떤 입장인가.

[답변] 있다. 사측입장이다. 원청 눈치 보면서 공상처리 할 것을 종용했다..... 보험회사 직원과 다르지 않다. 공상처리하거나 아니면 알아서 산재처리 하라고 한다.

[질문] 어떤 일을 하시다가, 사고는 어떻게 일어났는지 이야기해 달라.

[답변] 당진화력에서 비계공을 하고 있다. 일하는 장소가 협소하다. 파이프(2,4,6m) 옮기는 작업 중 작년 10월 허리를 삐끗하여 영좌로 공상처리하여 병원치료했다. 그 후 복귀하여 일하다가 올해 초에 파이프 옮기다 삐끗하여 추간판탈출, 척추협착으로 병원에 1달간 입원치료 했다. 입원치료하면서 산재처리를 요구했다. 원청에서 산재처리 안 해줘서 회사랑 싸웠다. 협력업체에서도 원청 눈치를 보다가 45일 걸려서 산재신청한 상태이다..... 나는 당진화력에서 배관공으로 2년 정도 일했다. 현장에서 한쪽에서 배관 일이 끝나면 다른 곳으로 이사 가기 위해서 작업 중 고정된 배관이 이탈하면서 내 머리에 떨어져서 기절해서 구급차에 실려갔다. MRI상 뇌출혈은 없었다. 공상으로 합의를 보고 나온 상태이다. 가끔씩 두통이 심하게 오거나 어지럽다..... 나는 대신기공에서 배관 조공일을 한다. 배관사와 용접사는 기능공이라 현장을 이끌어간다. 조공을 그 사람들 서포터로 일한다. 무리하게 일할 수 밖에 없는 부분이 있다. 2013년 11월 퇴근 무렵, 내일 작업할 것을 옮겨놓는 일을 하다가 현장에 튀어나와있는 아시바에 어깨를 부딪혀서 사고를 당했다. MRI상 골

절, 인대파열, 인대손상. 목격자가 보고를 하였으나 목살되었다. 개인이 다친 것으로 치부했다. 산재 신청 하였으나 상병명은 승인받지 못하고, 3달 전에 단순 영좌로만 산재승인 되었다. 지난 달 산재요양종결. 불승인된 부분에 대해 재심사 신청한 상태이다.

[질문] 산재 당한 후에 가장 어려운 문제는?

[답변] 경제적인 문제이다. 일을 못하니깐 급여 못 받는다. 산재 기간에 고용보험 신청 안된다.

[질문] 회사에서 공상을 요구하는가? 공상이면 급여는 어떻게 되나?

[답변] 회사에서 공상을 요청하면 할 수 밖에 없는 입장이다..... 정확한 병명이 만나와서 산재처리가 힘들었다. 산재처리 되더라도 쉴 수 있는 기간도 적어서 공상 처리한다. 생활고 때문에 선택의 여지가 별로 없다.

[질문] 공상처리하는 이유는?

[답변] 중환자 외에는 산재를 안 하려고 한다. 산재처리를 하면 원청에서 입찰할 때 마이너스로 점수를 깎고, 입찰을 못 받는다. 대부분 산재를 거부한다. 공단, 병원 같은 곳은 산재를 못 받게 미리 손을 쓴다. 처음 사고를 당한 이후 입원치료 중 어깨 통증 계속 있어서 초음파 받았을 때, 인대가 부었다는 얘기를 들어 타 병원에서 MRI 촬영하여 인대손상, 인대파열 소견 보였다. 최초진료 기록이 중요하다며 요구하여 초음파 소견 기록을 발급받았을 때, 인대가 부었다는 소견이 빠져있었다. 회사에서 그사이에 왔다갔다느 느낌이 들었다.

[질문] 하청업체들이 그렇게 하는가?

[답변] 원청에서 압력을 넣고, 쫓아다니면서 방해를 한다..... 기본적으로 법대로 해라, 개인적으로 처리하라 얘기한다. 대부분은 중간에 나가 떨어진다.

[질문] 산재문제를 해결하기 위해서 시급히 해결해야 할 것은 무엇인가?

[답변] 현장에서 일을 하다보면 조심하더라도 사고 나는 부분은 어쩔 수 없다. 사고가 나면 관리자 분들이 치료를 받게끔 해주시고. 그러기 위해서는 산재가 발생하더라도 (정부에서) 패널티를 주는 부분이 개선이 되어야 한다. 그렇게 되어야 (원청) 회사에서도 산재처리를 방해하지 않을 수 있다. 회사랑 이야기가 잘 안될 경우 치료가 미뤄져서 제 때 치료를 못받아 회복이 더딜 수 있다..... 산재를 신청했을 때 공단에서 산재처리를 빨리 처리할 수 있도록 개선해주면 좋겠다. 산재를 신청하고 판정이 나는 시간이 너무 길다. 한 달 벌어서 한 달 사는 우리들이 판정하는데 3-4달씩 걸리면 살림이 거덜난다. 그런 프로세스가 빨리 이루어졌으면 좋겠다..... 공장이 있는 지자체에서 우리 같은 사람들을 상담할 수 있는 기관을 운영해줬으면 좋겠다..... 공단에서 재심사할 때도 최초 진료기록만 가지고 판단을 한다. 환자마다 회복이 빠른 사람도 있고, 더딘 사람도 있을 수 있다. 진료가 끝나는 시점에

주치의에게 소견서를 받아서 제출하여 자문의가 판단할 수 있게 해주면 노동자들의 불만이 적을 것이다. 중간에 적절한 재평가가 이루어져야 할 것이다..... 최초진단만 가지고 따진다. 나중에 내가 아픈 것은 인정 안 해준다. 지금 현실에서는 본인만 손해이다. 나는 사고가 아주 크게 났는데, 119가 와서 병원 가는데 1시간이 걸렸다. 현장에서 응급 구조 시스템이 전혀 갖추어지지 않았다..... 4월에도 추락사로 사람이 죽었다. 사고가 나면 어떻게 처리가 되고, 조사가 되고 있는지 우리는 모른다. 관리감독의 강화가 이루어져야 한다. 그러기 위해서 관계자의 책임을 높여야 한다. (원청)회사에서 산재처리를 기피하는 행위에 대해서 처벌 규정이 없다는 것이 이해가 안 된다.

2) 여수 건설플랜트 하청업체 노동자

일반적인 입직 경로	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공사 시작되면 이력서 내고, 현장 가서 시험합격하면 입직. 인원수급은 하청업체 배관 용접 비계 등 파트별 수급</li> <li>○ 하청 반장들이 채용권한을 갖는데 ‘뺨’ 이 있어야 채용.</li> </ul>
근무형태 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 일용직. 정해진 근속 기간 없고 필요한 기간만 일하고나옴. 1년에 8~10개월 근무. 1년에 2~30개 현장 이동.</li> <li>○ 하청 재하청 내려가면서 근로조건 저하.</li> <li>○ 10여개의 직종마다 업무특성이 다름.</li> </ul>
직무관련 교육	없음
안전보건 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 입사 시 안전교육. 화학물질에 대한 안전교육은 많지 않음.</li> <li>○ 일반작업자들은 위험물질을 모르는 채로 노출되어 작업.</li> <li>○ 채용전 신체검사 이외 특수건강검진 받은 적 없음.</li> <li>○ 다쳐도 숨김. 산재처리 못함. 다음 현장 취업에 불이익.</li> <li>○ 원청 안전관리자가 계약직이라 방조하거나 위험한 일 묵인.</li> <li>○ 공상을 해도 복직 안 시키고, 퇴사 당연시.</li> </ul>
노동시간 및 휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 하루8시간 (연장근무 야간근무 개인이 선택)</li> <li>○ 아파서 하루 결근하면 주휴수당 월차수당 다 제외.</li> </ul>
업무 자율성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 원청직원이 갑, 하청직원은 을. 주종관계를 따짐. 강압적. 일 못하면 집에 가라고 함. 하루 8시간 노동, 휴식시간 안 지키려 함.</li> <li>○ 입직 시험볼 때 원청직원이 감독나옴</li> </ul>
물리적 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 좁은 장소에서 쪼그려일함</li> <li>○ 자재가 떨어지거나 머리에 부딪히는 물리적사고</li> <li>○ 공사가 급하면 비가와도 용접시킴.</li> <li>○ 화학물질 이동하는 노후 파이프 교체작업 시 위험</li> <li>○ 탱크 분회는 내용물저장탱크를 만드는데 용기안에 들어가서 작업. 고온, 저온 날씨영향을 많이 받음.</li> </ul>
시급히 개선 되어야 할 점	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 재래식화장실, 식사를 바닥에 앉아서 하는 경우 많음. 쉬는 시간에 쉴 그늘이 없음.</li> <li>○ 저가임찰 구조로 식사질이 떨어지는 경우 많음.</li> <li>○ 최저낙찰제도 개선 시급</li> </ul>

[질문] 자기 소개와 노동조건을 설명해 달라.

[답변] 관파이프 붙이는 용접 일을 하고 있다. 근무형태는 일용직 노동자다. 공사 시행되면 몇 명 오라고 하면 이력서 집어넣고, 해당 현장에 가서 시험보고 합격하면 일을 한다. 공장 신설할 때나 개보수할 때 투입이 된다. 정해진 근속기간이 없고, 공사 한 달이면 그 중 용접일 며칠 하는 동안 있는 거다. 현장일 하면서 퇴직금을 받아보지 못했다. 퇴직금이 발생할 만큼 일을 해도, 퇴직금을 지급해야 할 시한 한달 전에 해고한다. 1년에 8~9개월, 10개월 일을 한다. 1년이면 20~30개 현장

돌아다닌다. 소속관계는 하청업체에서 인원수급을 한다. 배관, 용접, 비계 파트별로 들어간다. 원청에서 공사한다고 하면, 하청업체한테 이런 거 말아라, 수급해라 한다. 시험은 감독관이 원청에서 나온다..... 발주처가 공사를 주면, 다른 업체에 일을 주고, 하청, 재하청 3~4번 내려간다. 하청 되면서 근로조건 힘들어진다. 배관 용접 조공을 채용 하는데, 요즘은 백이 있어야 들어갈 수 있다. 10개 분회가 있는데, 배관용접조공 배관과 용접이 붙어서 간다. 탱크분회, 제관분회, 용접, 여성, 비계, 보온, 계전, 도장, 기계분회 이렇게 된다. 직종마다 특성이 다 다르다..... 탱크분회는 용기 안에 내용물 저장 관련 탱크 만든다. 용기 안에 들어가서 일하니까 날씨 영향을 많이 받는다. 더운날. 추운날.

- 제관 - 용기, 파이프 이런 지지물, 철골 구조물 만들
- 용접 - 파이프 라인을 형성해주면 용접.
- 여성 - 허드렛일, 화재감시, 현장 내 휴게실 청소, 공구, 전기 쪽도 일하고, 자동용접
- 보온 - 용기, 파이프 저온유지, 고온유지 위해서 커버 씌워줌.
- 계전 - 전기관련. 케이블, 전기기기
- 도장 - 페인트
- 기계 - 작동하는 기계장치 설치, 보수
- 비계 - 이 모든 일을 하기 위한 거꾸집, 파이프 발판, 중량물 움직이는 크레인 신호 유도
- 배관 - 파이프라인 형성

복지문제, 화장실, 샤워실, 휴게실이 큰 회사 아니면 미비하다. 사람이 많다보니 길바닥에 앉아서 먹는 데가 많다. 쉬는 시간에도 그들이 없으니까 위험한 곳에서 쉬게 된다..... 원청 직원(GS칼텍스 등)은 자신들이 고용주라고 생각한다. 그들은 갑, 우리는 을로 생각한다. 주종관계를 따진다. 일을 시키는 입장이니 강압적이다. 못하면 집에 가라고 한다. 근무시간의 경우 하루 8시간(휴게시간 밥시간 포함), 오전8시 저녁5시. 휴식시간 10시부터 30분간. 점심 12시부터 1시까지. 오후에 3시부터 30분간 휴식. 이걸 안 지키려고 한다. 어떠한 핑계라도 된다. 바쁘니까 더해 주면 안되냐. 인센티브 말도 하고 그런다. 그런데 노동은 휴식이 필요하다. 이 사람들은 단기간고용이니까 신경 안 쓴다, 이런 개념으로 일 시킨다. 피로도 엄청나다..... 발주처 - GS 건설회사가 원청. 전문건설업체에 넘기고 여기서 하청 주면, 하청 주는 것까지 원청에서 인정. 1차 이후는 불법 하도급. 그래서 1차 하청업체 옷을 입고 한다. 사고 나면 1차 하청업체에서 책임진다.

[질문] 노동조건은 하청별로 차이가 있나

[답변] 원청에서 공사 수수할 때 70%에 따른다. 그럼 일하는 하청은 50%비용으로 일을 하게 된다. 그러니 휴게실도 없고 화장실도 제대로 만들지 못한다. 피해는 노동자들이 받는다.

[질문] 기계장비나 보호구는 지급되나?

[답변] 노동법에 안전보호 장구는 새것을 지급하게 되어 있는데, 저가수주, 재하청이니, 기존 장비를 재지급하게 된다. 안전모를 여름이면 한사람이 쓰면 땀에 저는데 그게 몇 년동안 돌아다니며 사용된다. 안전비용 책정되어 있으면서 실제 사용처에 사용은 안 한다..... 지급은 되지만, 안전모는 충격 받은 건 쓰면 안 되는데, 안 바꿔준다. 각반, 귀마개는 사주는데 정작 중요한 안전모는 현 결 준다.

[질문] 식사는 어떻게 하시나, 원하청 차이가 있나

[답변] 조건 자체가 열악하다. 5천원 점심 먹을 수 있는데, 하청 내려가다 보면 3천원짜리 밥을 준다. 식사는 도시락 배달이다. 여름 경우는 배달 날 수도 있고, 비위생적이다. 한 업체가 몇 백, 몇 천 명 배달을 하는데, 그 적은 돈에 그걸 어떻게 챙길 수 있겠나. 화학약품냄새가 날 때도 있다. 음식이 상했을 때도 많다. 발주처 직원들, 건설회사 협력업체 소장까지는 구내식당 이용한다. 우리는 도시락 먹는 거다. 하청업체들도 일반 작업자와 관리자가 도시락이 다르게 온다..... 원청은 구내식당. 자체 함바가 있다, 거긴 원청만 쓴다. 거기는 작업복 자체도 깨끗하고, 우리는 하루 종일 구르니까 옷도 더럽고. 인간이하의 취급을 한다. 우리나라에서 제일 먼저 없어져야 하는 건 최저가다. 그게 다 복지나 복리후생에서 까먹는거다.

[질문] 위험관리는 어떻게 하고 있는지 말해 달라

[답변] 안전사고가 요 몇 년 많이 일어나면서 기준은 강화되었다. 안전만 세계적 수준이고 일은 80년대다. 안전과 생산이 분리되어 있다. 안전을 따라가다 보면 이익을 충족시킬 만큼 일을 못하니까 작업자에게 강요하고, 경쟁을 시킨다. 능률수당을 주는데, 이 팀은 며칠치를 더 받고 하니까 그걸 받기 위해 악물고 한다. 세월호 사고 이후 안전점검 명목 하에 경찰, 경찰이 현장 순회 했다. 점검 나오는 날짜가 통보되어 있어서 그날은 출근을 안 시킨다, 안전점검 있으니까 나오지 마십시오 한다..... 그날은 일당을 안준다. 그날은 사고가 안 나는 거다. 점검 나올 때 현장 죽이고 깨끗하게 만들어놓는다. 반장을 통해서 일하는데, 웬 소리 해버리면 안 쓸꺼 아니냐. 그 반장이랑 일을 해야 하니까, 자기 식구 개념이 있어서 잘 보여야 하니까. 안전, 안전 하면서 일을 60년대처럼 시킨다.

[질문] 기본급이 있고 수당이 붙는다는 것인가

[답변] 월급은 일당으로 하고, 나머지는 능률수당. 우리 팀이 이만큼 일을 했으니 품위서 보면 조율해서 능률수당 준다..... 한 현장이 개설되면 해당 직종마다 업체가 있고, 대형 현장 같은 경우 똑같은 배관일을 하더라도 2-3개 배관업체가 들어온다.

[질문] 일하다가 사고가 나거나 응급조치가 필요하면 어떻게 하나

[답변] 반장한테 전화해서 (반장이) '안전'에 전화한다. 하청업체에서 현장에 박는다. 안전관리자 선임. 안전관리자 역시도 업체 계약직이다. 다음 현장에 가려면 업체 말을 들어야 하니, 산재 받을 수 없는 현실이 여기에 있다. 오늘 다쳤어, 발목을 삐끗했다, 며칠 지나서 도저히 안 되서 회사에 말하면 일하다가 다쳤는지 어떻게 아냐고

한다. 정규직이 아니기 때문에 악순환이다..... 시급한 게 근골격계질환이다. 아픈 사람이 많다. 다리(정도는) 빼어도 창피하니까 말 안 한다.

[질문] 산재처리 해 보신 분은 없나?

[답변] 제가 무릎을 수술했다, 6개월 동안 쪼그려서 일을 하니까 무릎이 박살이 났다. 혼자 치료 받다가 공사 끝나고 나왔는데 생활 못할 정도로 힘들어서 산재 준비 했다. 그런데 이 피해가 저한테만 오는 게 아니고 소개시켜 준 사람에게까지 피해를 준다. 다음부터 관리자 해먹기 힘들어진다. 11개월을 일을 못하고, 광주 조선대에서 관절경 수술 받았는데, (일을 못한 건 받지 못하고) 병원비만 1천만원 들었다. 산재 준비를 하고 있었는데, 회사의 회유, 압력을 받았다. 마지막에 지인이 힘들어 한다는 소리를 듣고, 내가 희생하면 다른 사람이 안 다친다고 하니까 치료비만 받았다. 발주처에서 연락이 왔다. 발주처에선 도저히 안 된다고 만나자고 했다. 만나니까 갈 데까지 가보라, 싸울테면 싸워보라고 인신공격을 하더라. 제가 내세울 것은 아무것도 없다. 죽어도 좋다 끝까지 가보자 했더니 마지막에 1천만원에 정리하는 걸로 하겠습니까, 하더니 각서를 써달라고 하더라. 아파서 수술한 건 현장에서 수술한 게 아니고, 예전부터 아팠던 것이 재발해서 이렇게 되었다고 각서 써달라고 했다. (각서 때문에 싸웠지만 결국 썼다)

[질문] 위험한 일과 산재처리에 대해서 좀더 설명 해달라

[답변] 산재보험 해봐야 도움이 안 된다. 소문 나버리면 안 쓴다. 산재신청 하겠다더라 하면 끝이다. 요즘 들어서 안전, 안전 하면서도 급하게 하다보니까 사고가 많이 난다. (실질적인) 조치를 안하니까 안전벨트만 신경쓴다..... 40m 위 구조물에서 일을 하는데, 아래서 호루라기만 불어제낀다. 내려왔다. 밑에서 호루라기 불지 말고, 현장에 와서 파악해봐라 하니까. 결국 올라와보고 무서워서 못 내려가더라. 자기들이 바벨 때는 원청도 눈을 감아버린다. 공사 오늘 마무리해야 하는데 비가 온다, 그래도 시켜버린다. 부슬부슬 비 내리면 온몸에 전기가 온다. 놀라서 뒤로 기대다가 전기가 온다. 원청 안전담당이 보고 있길래 보면서도 일을 시키냐고 하니까 쫓아내려오더라. 경찰에 살인미수로 신고하겠다고 했더니 그 때서야 현장 작업중지 시키고..... GS칼텍스, 광고의 정유공장이 한국 기술력이 대단해서 빨리 지은 거 아니다. 그거 짓기 위해서 얼마나 죽어나갔을까. 왜 공기를 단축하려고 하느냐, 시운전 기간을 길게 잡으려고 한다, 시운전기간에는 세금이 안 붙는다. 회사로 천문학적인 돈이 왔다 갔다 한다.

[질문] 원청의 안전 담당자의 역할은 없나

[답변] 원청의 safety, 안전파트는 계약직이다. 그걸 관리감독하는 사람은 회사지만, 현장에 있는 safety는 하청이다..... 주로 다니면서 하청업체 안전상황 보는 사람 있고, 그냥 주욱 돌아다니는 사람이 있는데, 위험하면 일 중단시켜야 하는데 그런 거 안한다. 비오면 전기 먹는데 일을 안 시켜야 한다. 바쁘면 시킨다.

[질문] 지금 산재사고 중에 몇 퍼센트나 산재처리를 하는 것 같나

[답변] (그 자리에서) 병원에 실려가는 산재는 산재 가능하다. 질병이나 이런 건 안 된다. 어디가 잘라지던지 이러면 휴유증이 남으니 산재를 한다. 인대파열은 산재를 회사에서 안 해준다. 주로 산재로 안 한다는 것을 머리에 두고, 휴유증이 남으면 산재하기도 한다..... GS 칼텍스가 무재해 몇만시간인데, 그 안에 다쳐 나가는 사람들 엄청나다. 전광판은 추락사고 정도 있어야 꺼진다. 안전사고 이런 건 거기에 끼지도 않는다.

[질문] 휴가나 병가는 어떻게 사용하나

[답변] 주말에 쉰다. 일요일 유급휴일 주고 월차 준다. 바쁘면 일시키고 안 바쁘면 쉬고. 병가는 없다. 그냥 쉬는 거다. 다쳐서 공상하면 복직시켜야 하는데 안한다. 당연히 그런 줄 안다. 당연히 퇴사다..... 저희 경우는 아파도 출근해서 조퇴하라고 한다. 평일 병원 가야 하면, 하루 빠지면 일당, 주휴수당 빠지고 월차 빠져버린다. 3-4일이 없어져버린다. 전문건설업체들이 업체마다 범우사가 있고, 건설 협의회가 있다. 법을 악용을 해서 자꾸 노동조건을 안 좋게 뒤집는다.

[질문] 산재만 하고 되는 게 아니라 공상을 해도 하고 된다는 것인가

[답변] 공사기간이 2~3달이면 치료 끝나면 공사도 끝나버리니까, 블랙리스트가 있다. 공상해도 찍힌다. 그 업체에선 다시 안 받는다..... 산재 해도 안 좋은 점이 돈이 얼마 안 나오니까 어떻게 먹고 사나. 저희들은 퇴직금이 없다. 실업급여도 없다.

[질문] 일용직이라서 사회보험에서 적용 안되는 게 많은 것 같다

[답변] 거제 조선소에 있었다. 거기도 일하는 구조는 똑같다. 근데 거기는 제조업으로 들어가서 상용직으로 통용이 되고, 실업급여도 바로 받았고, 다른 조선소 들어가니까 조기 재취업수당도 받았다. 여기서 일용직이 되어서 다 깎인다..... 고용보험, 국민연금에 돈 내는데 회사에서 안주면 내가 내고 있는지도 모른다

[질문] 화학물질이 많은 곳에서 일하는데 불안하지 않나

[답변] 여수 플랜트에서 직업병으로 2명 사망했다. 위험요소가 많다. 울산, 여수는 국가산업단지 중에서도 화학공단, 유기화학물질이 많은데, 발암물질, 페놀, 벤젠, 톨루엔, 황산, 스티렌, 크롬, 산화에틸렌, 벤젠, 카드뮴, 디메틸포름아미드, 티클로로메탄, 노말렉산, 불화수소, 초산, 수소 위험물질이 많다.

[질문] 화학물질에 대한 안전 교육을 받지 않나

[답변] 물질안전교육 하는 업체가 몇 군데 안 된다. 입사를 할 때 안전교육을 받는다. 바스프, 휴켄스 등 유독물질 사용하는 업체들은 교육을 잘 시켜준다. 노출되었을 때 응급조치 시켜주는 회사는 바스프 한군데다. 대다수 업체들은 위험물질이 있어도 안 알려준다. 일반 작업자들은 모른다. 파이프에 뭐가 흘러가는지 모른다. 물질이 터지고 냄새 역하다고 하면 그때서야 나타난다. 피부병 나고 옷이 타 들어가는데

그래도 말을 안 해 준다. 당장 죽지 않으니까.

[질문] 다른 지역보다 여수 산단이 더 열악하다고 생각하나

[답변] 석유화학제품이니까 인간이 상상할 수 없는 약품이 얼마나 많겠나. 파이프 타고 옮겨다니는 액체들이 있는데, 노후 파이프 교체작업은 플랜트 노동자들이 하는데, 안전 지식 없이 하게 된다. 가르쳐 주질 않는다.

[질문] 원청기업에서는 하청업체랑 계약할 때 복지, 안전에 대해서 어느 정도 책임을 진다고 할 수 있나.

[답변] 사고가 날 때는 하청에 빨리 정리하라고 누르고, 좀 큰 사고 터지면 국가에서 나서고. 특수건강검진도 받은 적이 없다. 정부에서 건강검진 말하던데 현장을 하나도 모르면서 하는 얘기다. 채용 전 신체검사를 받은 게 다다.

[질문] 원청과 하청의 구조 안에서 먼저 해결되어야 하는 것은 무엇인가

[답변] 최저낙찰제가 해결되어야 한다. 지금처럼 최저로 계속 내려가면 이윤 남기려고 하고, 사고가 날 수 밖에 없다. 국가에서 정해져 있는, 노임단가표가 있다. 해마다 나온다. 세분화되어서 직종별로 되어 있다. 임단협을 하면서 100원 더 달라고 싸운다. 노동부, 시, 경찰 다 알고 있다. 노임단가표보다 많은걸 요구하는 게 아닌데 기업들은 깎으려고 한다. 국가기관은 이걸 옹호한다. 저희가 이미 정해져있는 법을 지키라고, 단가 지키라고 싸우는 거다. 기본적으로 정해져 있는 걸 달라고 하는 거다..... 근골격계 직업병이나 병에 걸리고 암에 걸리고 하는 거 무섭다. 이 순간이 아니라 나중에 암 걸리는거 직업병이면 어떻게 할 거냐. 플랜트 노동이 일용직이라는 거, 고쳐야 한다..... 저희는 노예다. 타 지역에 일을 갔는데, 새벽 6시에 일을 하더라고. 그래서 여수는 8시에 시작한다 했더니 나한테 8시부터 하라고 하더라. 오후 5시가 되도 안 끝나서 몇 시에 끝나는지 물어봐도 안 끝나더라. 노동조합인거 아니까 나한테는 5시까지 하라하더라. 다른 사람들에게는 그냥 일 시킨다. 이게 현실이다..... 그나마 노동조합이라는 뺨이 없이 일 하는 사람들은 아무 말도 못하고 일할 수 밖에 없다..... 저희가 받는 임금이 비정규직이나 알바보다 높은 건 사실이다. 뒤집어 보면, 일정하지 않은 일이다. 우리가 직장 다니면서 꾸준히 받으면 저축을 할 수 있다. 그런데 우리는 언제까지 쉬게 될지 모른다. 두 달이 될지 석 달이 될지 모른다. 저희가 일을 하는 현장은 목숨 걸고 하는 거다. 마음 속에는 주머니가 되었든 집이 되었든 유서를 써놓고 산다. 눈앞에서 죽고 사지가 절단되는 곳에서 살고 있다. 저희가 여름에 일하고 들어가면 갓난 애기들이 코잡고 뒤로 도망간다. 몸에서 냄새가 나니까..... 사람들은 모른다. 우리가 어떻게 돈을 버는지. 여수가 국가산단인데, 산재병원도 없다. 광주로 간다. 가다가 죽는다. 다치면 정상적으로 낫아야 하는데 대충 치료하기도 하고...여수에 산재병원을 만드는 것이 필요하다..... 연세 많은 노동자들이 많은데 원청 젊은 직원들이 멸시한다.

## 나. 안전보건공단 전남동부지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과

근무 경력	○ 2003년 입사. 전남광주에서 여수지사로 최근에 옮김
조선업의 안전보건 특징	○ 상시적으로 하청을 사용하기에 안전시스템에 대한 접근이 가능하고 어느 정도 되어 있다, 공기단축 등의 압박이 위험을 증가시킴.
건설플랜트의 안전보건 특징	○ 유동성이 강한 건설노동자들의 안전에 대해서 점검, 교육 등 나가지만 실효성 떨어진다, 원청이 시설 전반에 책임져야 한다, 산업안전보건법 상의 사업주의 의무를 다하도록 해야 한다.
지도 업무 시 어려운 점	○ 하청노동자 안전교육, 화학물질 교육 등에 대해서 교육받았다고 싸인되어 있으면 했다고 인정, 실제 교육이 이루어지는지 감독할 시간 없기에 원청기업이 교육, 보호구 지급 등 서류제시로 점검, 실제로 하청노동자 안전의 실효성에 대해서 개입이 어려움
현재 진행 중인 사업	○ 여수 광양에서 화학단지
시급히 개선되어야 할 문제	○ 안전에 대해서는 규제를 완화하면 안 된다
시급히 개선되어야 할 산업 보건 제도	○ 대기업에 대해서는 안전설비 지원같은 것은 대기업의 비용으로 부담해야 하고 정부는 관리감독을 강화해야 한다, ○ 안전벨트 단속 지속해서 교통안전에서 안전벨트가 일반화한 것처럼 안전에 대한 정부감독도 지속해야 한다

[질문] 산단 안에서 주로 일을 하나

[답변] 요즘 포스코 광양 제철소 쪽 공장 증설, 변경에 따른 위험성을 사전에 파악하는 업무를 하고 있다. 공단에 건설업 담당하는 분들이 계시는데, 저희는 제철소 시설을 담당하고 건설은 별도로 있다. 건설 플랜트만 보면 제철소, 화학공장의 설비 개보수 쪽에는 건설플랜트가 들어간다. 제철소 제강 쪽에는 정비업체가 들어간다.

[질문] 여수국가산단의 사고 소식이 언론에 많이 난다

[답변] 대부분 사고가 공장 가동 중에 나는 게 아니라 개보수 할 때 난다, 화학지식 없는 근로자들이 작업을 하다가 발화되고 화재폭발이 일어나는 경우가 있다.

[질문] 주로 사고가 일하시는 분들이 잘 몰라서 나는 것인가

[답변] 그런 경우도 있고, 화학물질 특성 잘 몰라서. 교육을 받고 작업절차에 대해서 충분한 설명을 안해서 나기도 한다. 다양한 원인이 있다.

[질문] 원하청 관계에서 하청으로 사고가 전가되는 걸로 보이는데, 실제로 그러한가, 교육 말씀하셨는데 책임지고 교육을 해야 하는 주체가 하청은 어렵지 않나

[답변] 업종에 따라 다르다. 조선소 경우는 용접, 절단 대부분 힘든 일을 하청에 맡긴다. 원청은 편한 일 하고, 그럼에도 원청은 월급을 많이 받고. 기업체 입장에선 월급

적게 주고 힘든 일을 하청 시키니까 이득이 되는 거다. 요즘 원하청노동자 사이에 노노갈등의 원인이 되기도 하는 이유가 정규직은 노동조합에 소속되어 있으면서 편하게 일을 하니깐 하청 노동자는 더 열악한 상태가 된다. 더 위험하고 더 어렵고 위험한 업종에 하청근로자가 노출이 심하기 때문에 사고 빈도가 높다. 재해가 나면 제재조치가 있는데, 건설은 재해율에 따라서 입찰이 제한된다거나, 조선소 같은 경우 사업장에 재해가 많이 나면 노동부 특별감독, 사법처리를 받기 때문에 하청에 넘기기도 한다. 그러다 보니까 재해가 일어날 확률이 높다.

[질문] 사고가 나면 안전공단에서는 현장에 어떤 식으로 개입하나

[답변] 사전에 재해 위험요인을 발견해서 개선조치 하도록 하는 거고, 사고 났을 때 재해 조사 업무를 하고 있다. 재해 나면 똑같은 재해가 다시 나면 안 되니까, 시설개선과 관리 대책을 세울 수 있도록 기술지원 한다거나 과거에 재해가 많이 일어난 사업장, 업종은 사전에 방문해서 개선조치를 점검해 본다.

[질문] 여수산단에 대해서는 구체적으로 어떤 활동을 해 왔나

[답변] 올해 화재폭발사고가 많아서 노동부와 화학공장 특별점검을 석달 동안 했다. 화학공장 현장의 개보수 정비 사안이 있으면 근로감독관이란 방문해서 위험요인이 있는지, 작업을 적절히 하는지 3개월 동안 봤다. 사업장별로 봤는데, 애로점이 많다. 일일이 근로자 따라다니면서 할 수도 없고 그렇다. 화학공장 자체적으로 기술지원을 하고 있다.

[질문] 시설 전체에 개입하는 것인가

[답변] 사고가 나면 하청근로자라고 딱히 짚어서 하긴 그렇고, 어차피 하청도 공장 근로자의 일부기 때문에, 이 분들도 한 테두리 안에서 예방조치 하는 게 목적이다.

[질문] 사고가 난 기업에 더 많이 개입하거나 교육하나

[답변] 위험업종이 있는데, 원칙적으로는 산업안전보건총괄책임은 원청사업주, 1차적으로는 하청에 있고, 공단과 노동부는 원청 내에 있는 모든 근로자의 재해예방이 목표기 때문에...

[질문] 원청 관할 공간에서 일하는 하청노동자들에게 위험한 일이 많이 전가되는 게 현실이니까 작업에 대해서 원청기업이 책임지고 시설관리를 할 수 있게 지도한다고 볼 수 있나

[답변] 도와주는 프로그램이 있다. 공생협력 프로그램. 원청, 하청 모여서 상생프로그램이 뭔가 보고 보호구 필요하면 지급하고 교육하고, 자료 필요하면 주고, 서로 도움되는 걸 협약해서 해주고 있다. 여수광양 대기업은 공생협력 프로그램 방안을 마련하고 있다. 위험성평가라는 게 있다. 각각 하청업체의 위험성 있는지를 스스로 체크해보고, 개선대책이 적절한 가 공단에서 체크해주는, 위험성 예방 대책이 있는지를 체크해준다.

[질문] 현장 면접조사를 해보면 어디가 위험한지 어떤 물질이 위험한지 교육 받은 적이 없다고 하청노동자들이 말한다

[답변] 산업안전보건법상에는 작업 전에 교육을 받을 수 있게 되어 있다. 그건 공사 발주처, 원청의 책임이다. 저희 공단도, 화학공장 회사마다 사용 물질이 수십 수백가지인데, 저희가 다 인지할 수는 없는 상황이고, 독성물질 포인트는 인지하고 있는데, 잘 아는 데는 원청이다. 원청에 하청 교육 의무를 지우고 있는 건데, 사고 나면 원청은 다 했다고 한다, 일지도 있고 싸인도 있는데, 내실성 여부는 체크하기가 저희도 힘들다. 붙어있을 수가 없으니까. 법상의 의무는 그렇다는 것이다. MSDS 교육은 다 받게 되어 있기 때문에 안할 수는 없다. 하청 근로자 입장에서는 누락될 수 있겠지만.

[질문] 교육싸인은 받아가는 것 같다

[답변] 내실은 파악하기 힘들다

[질문] 여수 산단 담당자가 여기 공단에 몇 명인가

[답변] 전체 직원 23명에서 관리 쪽 7-8명 빼고, 건설현장 3명, 보건 3명, 안전 5명에 위험 기계기구 검사 담당 3명. 광양 여수 순천 고흥 보성을 이렇게 담당한다. 일일이 커버하기는 힘들다. 샘플로 볼 수 밖에 없다. 사업장에서 교육 의뢰가 오면, 무료로 일정을 잡아서 나가서 교육하고 있는데, 너무 밀리면 안 되니까 상호 협의 하에 하고 있다.

[질문] 하청에 대한 위험전가에 대응하는 관리나 예방교육이 ...

[답변] 공장 특성이 있다. 조선소는 용접 절단공정 도색 페인트 공정, 제철은 대부분 하청이 설비 정비보수 업체를 다 하청주고, 화학공장 기계설비는 운영은 원청, 건설 플랜트는 설비보수 교체를 하는 건데, 조선소를 빼면 대부분 일시적으로 일을 하는 거다, 세분화 되어 있고 특성이 다 다르니까 맞춰서 기술지원을 간다면 하고, 공장 운영에 대해서는 할 수 있는데, 각각의 하청에 대해서 지원하기 힘든 부분이 있다.

[질문] 플랜트 노동자는 유동성이 높아서 기본적인 위생 휴게시설이 열악한데 정부 지도 내용에 포함되어야 하는 것 아닌가

[답변] 제일 애매한 게 건설 플랜트다. 제철, 조선소는 하청근로자들이 정규 업무가 있다. 사내 하청이 된다. 사내에 별도 사무실이 있고 휴게실이 있는데 여수 산단 하청은 건설 계약에 의해 보름 단위, 한달 단위 식으로 이 업체 저 업체가 들어오니까 사내하청이 아니고 외주발주에 의한 건설이기 때문에 별도로 원청에서도 그분들에 대한 샤워실, 편의시설 힘들다. 사내하청은 직원 복지차원에서 가능한데, 건설플랜트 사람들은 대부분 한달 정도 하는데, 그거를 해서 별도로 하기에는 부담이 있고, 이것도 원청에 샤워부스를 썼을 때 원청 노조원들의 동의도 얻어야 하고. 원

청하고 건설노조 계약 조건에 따라 계약에 넣으면 하고 말고 하는 거라 저희가 뭐라 하기에는 계약 사항이기 때문에. 발암물질은 방독마스크를 써야 하고, 샤워는 편의차원에서, 법에 모든 사업주는 휴게시설을 비치하도록 되어 있는데, 보름 일하는 열댓명의 근로자에 대해서, 휴게실 컨테이너는 마련해 두긴 할 거예요. 샤워실은 원청이랑 협의해야 되니까 그건 계약에 포함되지 않을까.

[질문] 유동성이 많은 사람들이 드나드니까 교육이나 휴게시설, 정보제공 책임을 원청기업이 딱 갖고 있어야 하지 않나

[답변] 그래서 산업안전보건법에 교육조항이 있고 지도감독 하는 거다. 하청에서 안 받았다면 문제가 있다.

[질문] 일하면서 어려우신 점이 무엇인가, 원청사업주의 의지, 노동자의 무관심 어떤가

[답변] 사고가 발생해야 심각성을 느낀다, 그 전까지는 아무 생각없는 경우도 있고, 근로자들도 사업장의 위험성에 대해서 알고 노력하는 게 필요하다. 법을 안 지키면 위반이라고 말할 필요가 있는데, 본인들도 귀찮은 거다. 화학물질은 눈에 안보이기 때문에 위험성에 대해서 근로자들이 인지를 하지 못한다. 교육이 필요한데, 원청은 의무를, 아마 요새는 많이 지키지 않나.

[질문] 원청기업이 저야 하는 법, 제도에서 보다 강화해야 할 부분이 있다면 무엇인가

[답변] 산업안전보건법의 특성은, 모든 조항이 다 사업주가 책임지게 되어 있다, 근로자가 뭘 해야 한다는 건 없다, 모든 책임을 다 사업주가 지게 만들어져 있다. 기술적인 대책, 작업장 세척, 조명, 위험물 방호조치, 추락방지, 출입구 사다리, 용접 유해가스... 사업주가 해야 한다. 법에는 주로 관리적인, 교육, 표지판 부착, 안전보건 관리 책임, 사업장에서 나온 건 원청 책임 총괄 되어 있다.

[질문] 현장 나가실 때 법에 근거해서 지도하나

[답변] 그렇다. 권고사항 이런건 법에 없지만 개연성이 있기 때문에 조치하라, 공단의 경우 재해예방에 대한 기술지원, 재발방지 차원에서 다니니까. 노동부 근로감독관은 감독-행정조치를 하고 있기 때문에 역할이 분담되어 있다. 사업주는 하청 사업주가 1차적인 책임이다, 원청 내의 모든 책임, 총괄책임은 원청에 있다. 1차적인 건 고용하는 사업주다. 하청은 사업주도 같이 일하니까, 공생협력 프로그램으로 하청 사업주가 잘 못하기 때문에 원청에서 해달라는게 지원 방향이다.

[질문] 원청 기업이 안 해도, 하청기업이 요구하는 것도 필요하고, 하청 노동자들이 요구하는 것도 필요하지 않나

[답변] 옛날에는 법 일부를 적용받지 않는 사업에 대해서 규정해놓은 게 있다. 5인 미만 사업장에 면제해줬다. 기업규제 완화 차원에서, 위험은 있는데 기업이 영세하니까 면제, 사고 났을 때 대응 못한 과태료 규정도 여러 가지가 있다, 보호구 안하면 5만원, 사업주는 근로자에게 지급할 의무가 있고, 근로자는 찰 의무가 있는데, 사업

주가 지급 했는데도 착용 안하면 5만원씩 과태료 물린다, 보호구 지급 대장을 보고 나서, 착용 안했다 싶으면 근로자한테 과태료 처분한다, 받아들이는 입장에서는 많을 수 있고 적을 수 있다. MSDS 게시 안했을 때 대기업 소기업이냐에 따라서 2-300만원 벌금인데, 받아들이는 사람에 따라 다르다. 중소기업한테 큰 벌금이 될 수도 있고, 경감조치가 있긴 한데, 그건 벌금의 문제는 아니라고 생각이 든다. 교통안전을 보면, 옛날엔 안전벨트 찬 사람이 없었는데 경찰이 지속적 단속과 홍보를 해서 그래도 앞자리 사람들은 벨트 한다, 음주 단속도 옛날엔 많이 어기고 그랬는데 요새는 대리운전으로 간다, 지속적으로 단속도 필요하고, 자기가 안 지키면 사고 날 수 있고 위험, 사망도 올 수 있다는 걸 인식해야 하지 않을까.

[질문] 시스템 비계라는 걸 설치하면 추락사고가 준다고 하는데, 공단 예산이 부족해서 못한다는 말을 들었다

[답변] 그건 건설업에서, 예산은 한정 되어 있는데, 규모가 있다. 영세 소규모 사업장에 지원해 주는 게 목적이다. 돈 많은 회사는 알아서 해야 한다. 사업주의 특성상, 정부와 엮이는 걸 싫어하는 특성이 있다. 그거 해준다고 와서 피곤하게 하는 거 아니냐 하는. 금액 제한이 있지만, 올해도 계속 지원하고 있다, 신청이 오면. 시스템 비계하면 추락재해 예방할 수 있다. 그러나 영세소규모 사업장이 신청을 안 하는 경우도 있고, 나머지 사업장은 자기 돈이 들기 때문에, 100% 다 지원해줄 수는 없고, 자부담금 싫은 사업장은 안한다. 여태까지 아무렇게나 했는데 갑자기 돈을 들이기 싫은 거다. 차라리 제 생각은 시스템 비계를 법으로 정하는 방법이 있다.

[질문] 구체적으로 지원해줄 만한 게 또 있나

[답변] 조선 사업장이 현대 대우를 보면 원청 하청 근로자수가 반반정도 된다. 몇 만명, 이미 규모가 크다. 50인 소규모사업장이 지원대상인데 대기업한테 못한다. 현대차 강남 부동산 사는데 10조 쓴 거 보면, 다 세금으로 운영되는데 대기업까지 책임 지기에는 다른 기업체들의 부담이 늘어나게 되는 거다.

[질문] 조선소에서는 하청노동자가 바다로 추락한 사고가 있었는데 난간만 있으면 괜찮았을 거라고 하던데 그게 원청이 설비해놔야 할 부분 아닌가, 여기 건설플랜트도 그렇지 않나.

[답변] 조선소 특성은, 사고가 안전설비, 불안정한 상태나 행동으로 사고가 나는데, 잘 되어 있으면 사고가 안난다. 건설플랜트는 각각의 현장장이 노출되는 위험이 다 다르다, 일주일, 한달 단위로 새로운 사업장에 들어가기 때문에 항상 새로운 위험에 노출된다. 이분들은 일당이니까 더 많이 위험하다. 하루 놀면 못 받으니까 어떻게든 받으려고 하니까, 그걸 원청에서 책임지고 해야 하는데, 여수나 광양은 시스템은 원청에서 좀 하고, 교육 이수증도 받고 출입할 때 보호구도 지급까지 확인한 다음에 원청 사업장에 들여보내는 걸로 알고 있다. 교육하고 보호구 착용은 의무적으로 전국에서 제일 잘 체크하는 걸로 알고 있다.

[질문] 산재가 안 내려면 더 필요한 게 무엇인가, 구체적으로

[답변] 우리나라는 공기가 문제다. 납품을 빨리 해야 하는데 체크할 게 많으면 안 되니까 문제가 되는 수가 있다. 공기가 돈이다, 공기 단축 하면 인건비도 줄고, 계약기간 넘기면 패널티가 오니까 공기가 굉장히 중요하다. 이걸 맞추기 위해선 빨리빨리 시키는 거고 그 빨리 빨리가 제일 열악한 하청업체에, 제일 위험에 노출된다. 위에 말한 추락사고 봤을 때, 난간 치고 안전팀에서 확인하고 작업을 해라 하면 이미 단계가 두서너단계 지나면 하루가 지나니까. 언제 그럴 시간 있냐, 오늘까지 해야 하는데 빨리 해라 이렇게 되는 거다.

[질문] 하루에 정해진 노동시간이나 작업공정을 정해서 그 양을 초과하지 못하게 하면 어떨까

[답변] 하청근로자는 시간 단위로 돈 받고 초과근무수당 1.5배를 월급 보전 성격으로 받고자 하는 사람들이 많다. 야간 근무도 하고, 더 위험에 많이 노출되는 경우도 있다. 화학공장은 교대근무가 있는데 조선소는 교대근무가 없으니 초과근무수당 많이 받고자 하니까. 조선소는 건설 개념과 똑같다. 배 종류가 그 때 그 때마다 다르다. 제조업체는 노출된 체인 톱니바퀴 이런 거 보호 하지만 조선소는 하루 지나면 뜯고 없애고 하니까 자금지원 애매하다. 현장 지도감독이 시설개선 자금지원 보다는 현장 지도감독을 강화할 필요가 있다.

[질문] 안전공단 역할에 대해선 어떤가요. 미국이나 유럽처럼 위상이 높아져야 한다거나 하는 의견이 나오지 않나요

[답변] 공단이 일일이 쫓아다니면서 할 수는 없다. 공단 전체 직원이 1200명 정도 되는데 4-5배 키운다고 해서 커버할 수는 없다. 중요한 건 책임은 사업주한테 있고, 사업주가 모르는 기술 지도, 교육 시켜는 면이 더 강화돼야 한다. 직원 퇴근시간이 평균 9-10시까지 일을 한다. 해마다 경영평가 10% 이상씩 전년보다 일을 해야 한다. 5년 지나면 1.5배 더 해야 한다. 그러면 10년인데 2배 힘들다. 정부 입장은 공공기관 슬림화가 목표니까 위배될 수는 없을 거다. 사고가 터지면 업무 외 특별점검 해야 하고 과중이 있다. 직원을 더 늘려봤자 효율성 있다. 물량을 더 주니까 업무가 더 늘어난다.

[질문] 세월호 사건이 일어났는데도 규제완화를 하자는 의견이 있다

[답변] 기업체에서 산업안전보건법 규제 많다, 벌칙 많다, 하니까 정부에선 완화조치 하는 거다. 안전은 규제 완화를 안해야 되는데, 로비도 들어오기 때문에 입법하는 사람들이 완화해준다.

## 5. 하청업체 집단면접조사(FGI) 결과요약

○ 조선업, 철강업, 건설플랜트 3개 업종별로 아래의 원청 사업장들에 소속되어 있거나 관련되어 있는 하청업체 노동자와 산재노동자, 원청 노조간부, 원청 안전담당자, 그리고 해당 안전보건공단 지사 실무진 등을 집단면접조사하였다.

<표 165> 산재위험 하청업체 집단면접조사자 분포

	원청 사업장	하청업체 노동자 / 산재노동자	원청 노조간부	원청 안전담당자	안전보건공단 지사 실무진
조선업	현대중공업	○	○	-	○
	삼호중공업	○	○	○	
철강업	현대제철	○	○	○	○
	현대하이스코	○	-		
건설플랜트	충남지부	○			
	여수지부	○			○

### 가. 하청업체 노동자 / 산재노동자 집단면접조사(FGI) 결과요약

#### 1) 조선업

○ 주5일제로 일하며, 하루 8시간 근무에 연장근로 2시간이 일반적이고, 토요일 근무가 거의 필수(월3~4회)이며, 야간작업도 빈번하고, 일부 직종은 맞교대 심야 노동도 있음. 특별한 직무교육 없이 도제식 현장학습(OJT)을 통하여 숙련과정을 밟고 있음. 선 공정에서 늦어지는 경우가 많은데 선박을 일정에 맞춰 무조건 진수시켜야 하므로 결국 후 공정에서 무리한 작업을 해야하는 경우가 많고 대개 이러한 과정에서 불안행위가 나타남. 관리자도 이를 지시 혹은 방조하는 상황임.

○ 사내하청 노동자에게는 체계적인 임금제도가 없고, 보통 숙련공이 되면 주로 이직을 통해 조금 더 높은 임금을 받는 방식임. 따라서 최초에는 최저 시급 수준에서 시작함. 만약에 일이 줄어드는 상황이 생기면 무급 휴직을 시킴. 조선업의 특성상, 업무지시를 받고 난 이후에는 원청업체나 하청업체에서 별도 간섭은 안하는 편임. 다만, 해야 할 물량이 많기 때문에 스스로 휴식시간을 갖기

가 어려운 상황임.

- 야외(도크)작업은 더위와 추위에 많이 노출되며, 실내작업은 상대적으로 소음에 더 많이 노출되는 편임. 작업시 화학물질과 방사선(검사)노출의 위험이 크며, 중량물 취급과 무리한 동작으로 인한 근골격계 질환의 위험과, 추락, 협착, 폭발 등의 위험도도 높음. 사고가 발생해도 산재처리는 거의 하지 않으며 공상처리로 마무리함(사고가 클 경우에만 산재처리함). 업무상 질병은 거의 산재처리 안 하는 상황임. 작업환경측정은 하기도 하는데 형식적이고, 특검이나 근골격계질환 유해조사는 하지 않음. 일부 여성노동자들의 모성보호원칙 또한 지켜지지 않음.
- 물량팀은 다단계 하청방식으로서, '직종(용접, 사상, 취부 등)별 하청네트워크'를 통해 옮겨 다니는 경우가 많음.

## 2) 철강업

- 하청업체 직원은 3조3교대, 원청업체 직원은 4조3교대 방식으로 일을 하는 등 차이가 있음. 주말 근무도 강요받고 있음. 직무와 관련된 교육은 없고, 선임자에게 직무를 인계받는 방식임. 다만 설비에 대해서는 입사 시 약 3일 정도 기본교육을 받고 있음. 원청 직원들은 관리 업무를 주로 하고 있고, 하청 노동자들은 힘들고 위험한 업무를 주로 하고 있으며, 하청업체는 작업조건 및 작업량에 대한 결정권이 없음(원청 직원이 작업지시를 함). 위험상황에서 설비가동을 멈추거나, 작업을 중지할 권한이 없음. 정규직과 비정규직간 원만한 관계를 유지하지 못함. 최근 비정규직 노조가 결성되면서 관계가 더욱 소원해짐.
- 기본적인 시급에 수당을 더해서 최저임금을 맞추는 방식으로 임금을 받고 있음.
- 소음, 고열, 분진, 흙, 황산, 염산 등 물리화학적 작업환경이 열악하며, 보장된 휴식시간도 없고, 중량물 작업, 부적절한 자세 등 근골격계 질환 위험요인에 많이 노출되어 있음. 협착 및 추락사고가 많음. 그러나 업무상 질병이나 부상에 대해서는 공상처리를 하거나 개인부담으로 처리하고 있음(소속 하청업체가 공상처리를 유도함). 중량물 취급 중 허리에 부상을 입은 노동자가 산재신청과 함께 사직서를 제출하기도 함(산재신청 시 고용 유지가 어려움). 보호장비를 충분히 지급받지 못하고 있음.

## 3) 건설플랜트

- 보통 공사현장을 옮겨다니며 일을 함. 흔히 퇴직금 조건을 피하기 위해 10개월~11개월을 넘지 않게 근로계약을 맺음. 일용직의 경우는 일반적으로 정해진

근속기간은 없고 필요한 기간만 일하고 나오는 방식이며, 보통 1년에 8~10개월 정도를 근무함(1년에 20~30개 현장을 이동하기도 함). 임금은 시급제로 일당 기본급에 기능, 준기능, 특수분야 등 전문적 능력에 따라 차이가 있음. 하루 8시간 노동, 연장근로, 야간근로 등은 개인이 선택할 수 있음(휴식시간은, 노조가 있으면 오전과 오후에 각각 30분씩 가질 수도 있음). 원청업체의 경우는 관리자로서 소수인원이 일을 하고 있고, 현장작업은 하청업체가 전담해서 시행하고 있음. 공사가 시작되면 이력서 내고 면접을 치르며 하청업체의 배관, 용접, 비계 등 파트별로 수급되는 방식임. 하청업체 반장들이 채용권한을 갖는데 ‘뺨’이 있어야 채용될 수 있음. 하청-재하청으로 내려가면서 노동조건은 저하됨. 흔히 재래식화장실이며, 식사를 바닥에 앉아서 하는 경우가 많음. 쉬는 시간에 쉴 그늘이 없음.

○ 보통 작업공간이 협소하여 위험하며(좁은 장소에서 쪼그려 일하는 경우 많음), 현장에서는 자재들이 떨어져서 다치거나 위험한 구조물들(배관, 아시바 등)에 충돌하여 다칠 위험이 높음. 중량물(무거운 파이프 등) 옮기는 작업이 많음. 공사기일이 급하면 비가 와도 용접을 시키기도 함.

○ 입사 시 화학물질에 대한 안전교육은 받지 않음. 일반작업자들은 위험물질을 모르는 채로 투입되어 일을 하고 있음. 배치전 신체검사 이외 특수건강진단을 받아본 적 없음. 다쳐도 숨기는 상황이며, 산재처리는 하기 어려움. 만약에 산재로 처리할 경우 그 다음 현장에 취업하는데 어려움이 있음(그렇다고 해서 공상처리를 받는 경우도, 복직 안 시키고 퇴사시키는 것을 당연시 하는 분위기임). 원청업체의 안전관리자는 이러한 상황을 방조하거나 묵인함. 산재로 처리를 하려고 하면 원청업체에서 압력을 행사하는 경우도 있음.

## 나. 원청 노조간부 집단면접조사(FGI) 결과 요약

### 1) 조선업

○ 가장 힘든 일을 하청이나 재하청에서 하고 있음. 하청 노동자의 비중이 전체의 75~80%를 차지함. 하청업체의 경우 안전관리를 안전관리대행기관에 위탁해서 처리하는 경우가 많은데, 이런 대행제도로는 안전관리가 잘 안됨. 산재발생시 하청업체는 산재보험료를 줄이고 원청과의 재계약을 위해서 은폐하는 경우가 많음. 또한 하청노동자 스스로도 고용불안 때문에 산재를 은폐하는 경우가 빈번함. 공기단축 압력이 산재의 원인임(시간에 쫓겨서 안전조치를 제대로 안 하는 경우가 대부분임).

○ 원청 노조의 경우 인력부족으로 하청까지 충분히 신경 쓰지 못하고 있는 실

정임. 산보위 안건으로 족장작업과 같이 추락이 빈발한 작업에 대해서 직영화를 요구하고 있는데, 만약에 직영화가 이루어진다면 이후 시설개선, 안전관리 등이 제대로 이루어질 수 있을 것으로 생각됨. 하청업체들에도 안전관리를 대행하지 말고 안전관리자들을 직접 선임하도록 강제할 필요가 있음. 또한 물량팀을 활용 안하는 것이 좋으나, 만약에 활용할 수 밖에 없다면 체계적인 관리방안 마련이 필요함. 참고로, 하청 중에서도 재하청업체의 물량팀의 경우에는 인원조차 파악이 안되고있어 관리가 불가능함.

○ 산재은폐가 발생할 경우, 강력하게 하청 관리자에게 항의하고 원청 업체와의 교섭과정에서도 문제제기를 하기도 함. 최근에는 산재은폐를 줄이기 위하여 도급 재계약시 하청업체에게 산재패널티를 부여하지 않기로 원청업체 내 노사가 합의한 바 있음. 월단위로 부서내 원-하청 관리자와 노동자들이 참여하는 운영위원회를 제안하기도 하였음.

## 2) 철강업

○ 현재 노-사합동점검을 통해, 안전측면의 개선사항을 찾아 조치하고 있음. 일단 위험물질에 대한 안전교육이 취약함으로써 취급자의 안전의식이 부족한 것으로 보임. 또한 당사자도 회사로부터 불이익을 받지 않기 위해서 자신의 건강상의 문제점을 은폐하려고 함.

○ 하청업체 노동자의 안전의식의 전환이 필요함(위험작업 거부권 등). 또한, 하청업체의 경우 노조설립을 통해 노동자 보호를 꾀할 수 있어야 할 듯.

○ 원청업체는 위험시설에 대한 안전시설의 투자가 필요하며, 산재를 은폐한 하청업체의 경우에 재계약시 불이익을 주는 것이 필요함(시행 중임).

## 다. 원청 안전담당자 집단면접조사(FGI) 결과 요약

### 1) 조선업

○ 하청업체 사업주와 노동자 모두에게 안전의식이 없다고 생각함. 보호구도 갖추지 않고, 환기시스템도 작동되지 않는데, 불법인데도 시키고 노동자도 마구 하는 경향이 있음. 원청업체의 공식입장은 물량팀은 안 된다는 것이지만 실제로 많이 일하고 있음. 주로 안전보호구에 집중하고 있고, 업무 중 위험할 경우 작업중 지명령을 내리기도 함(사실 진수날짜를 어길 수 없을 때는 눈감아 주는 경우도 있음).

- 고소차 공급 절실한데, 배 높이에 맞는 고소차가 제공되어야 함. 그럴 경우 족장이 없어도 안전하게 일할 수 있음. 그러나 수요에 비해 공급이 부족함.
- 노동자들의 수입안정성을 보장해 주어야 함. 그렇게 해야 물량팀 문제도 줄어들고 이직 또한 적을 것임. 결국 작업장에 잘 적응하는 것이 안전하게 일하는 방법임.

## 2) 철강업

- 인력과 조직의 차이를 제외하면 원청업체와 하청업체의 안전보건수준에는 차이가 없다고 생각함. 실제로 '설비운영'쪽 일을 하는 하청업체보다는 '건설공사'를 담당하는 외주사에 산업재해가 집중되어왔음. 그리고 하청업체 근로자의 안전의식이 미약하며, 안전보호장비 착용이 불량함.
- 산재은폐나 산재예방에 미비한 하청업체의 경우는 재계약시 불이익을 주고 있음. 하청업체와 원청업체간의 안전관리협의체를 구성하여, 하청업체의 안전의식 수준을 개선하고자 함. 또한 형식적인 안전보건교육을 개선하고자 함(체형식 교육의 도입).

## 라. 안전보건공단 지사 실무진 집단면접조사(FGI) 결과요약

### 1) 조선업

- 현재 조선업의 경우는 사고, 폭발 등의 안전영역에 관심이 집중되어 있음, 보건영역은 상대적으로 관심이 부족함. 또한 위험물질에 대한 교육이 부족하여 취급자의 안전보건의식이 부족함. 하청 노동자의 경우, 회사로부터 불이익을 받지 않기 위해 자신의 건강상의 문제를 은폐함.
- 안전보건과 관련되어 문제가 생기면 사업주처벌을 강화하고, 위험작업 시 노동자의 안전보호장비 착용의무를 강화할 필요가 있음. 또한 명예산업안전감독관 제도의 활성화가 필요함.

### 2) 철강업

- 사업장내 설비나 건물 신축과정에서 산업재해가 집중됨. 특히, 비정규직이 설비나 건물 보수작업을 할 때 가장 산재가 많이 발생함. 대부분의 하청업체가 소규모이고 보수작업이 비정규적이면서 기간도 짧고, 일하는 사람들 대부분이 일용

직이라서 산재파악도 어려운 실정임. 소규모 사업체들인 경우 안전의식이 미약하고 안전관리인력도 없음. 또한 소규모 사업체 사업주들은 공단에 비협조적임.

○ 공생협력사업(원청업체가, 하청업체를 포함하여 안전관리계획을 세우고, 하청업체의 안전관리가 잘되고 있는지를 지도하는 사업), 사업주의 안전의식의 변화, 산재예방기금의 확충 및 지원, 과태료나 작업중지 등 행정조치에 대한 법적 절차의 간소화 등이 문제해결을 위하여 필요함.

### 3) 건설플랜트

○ 상시적으로 하청 노동자들을 사용하기 때문에 이들 대상의 안전시스템이 어느 정도 운영되고 있음. 그러나 공기단축 등의 압박이 안전보건상의 위험을 증가시키고 있음. 건설노동자들의 경우 유동성이 크므로 안전관련 점검 및 교육의 실효성이 떨어짐. 따라서 원청업체가 시설 및 인력전반에 대하여 책임져야 함(산업안전보건법 상의 사업주의 의무를 다해야 함).

○ 하청 노동자 대상의 안전 혹은 화학물질 교육이 실제로 이루어지고 있는지를 감독할 여력이 없음. 따라서 원청업체가 제시하는 교육기록이나 보호구지급 등과 관련된 서류제시로 점검하고 있는 실정임. 실제로 하청 노동자 안전수준 제고를 위한 개입은 어려움. 대기업의 경우는, 안전시설이나 안전설비 같은 것을 자체부담 하도록 하고 정부는 관리감독을 지속적으로 강화해야 할 것임.

## VII. 하청업체 안전보건 분야 ‘전문가 의견조사’ 결과

### 1. 조사 개요

#### 가. 연구 진행 방법

○ 사전에 수행된 문헌고찰 결과와, 하청노동자 대상 설문조사 결과, 그리고 하청노동자, 원청업체 노조원, 원청업체 안전담당자, 산재경험자, 안전보건공단지도원 실무자 대상의 집단면접조사(FGI) 결과를 이용하여, 조선업, 철강업, 건설플랜트 하청노동자들의 산업재해를 줄이기 위한 제도개선방안 초안을 구성한 후, 10인의 ‘안전보건 분야’ 전문가들을 대상으로 ‘2회’의 수정 델파이 연구(Modified Delphi Method)를 수행하였음

○ 평가내용은,

- 제도개선방안의 ‘필요성’에 대한 평정
- 제도개선방안의 ‘실행가능성’에 대한 평정
- 제도개선방안의 ‘필요성’과 ‘실행가능성’을 종합적으로 고려한 우선순위 선정이었음

○ 1회기 조사는 2014년 9월12일 ~ 9월20일(총8일)사이에 진행되었고, 2회기 조사는 9월26일 ~ 10월5일(총10일) 사이에 진행되었음

#### 나. 조사대상자 특성

- 대상자의 성별은 모두 남성 10명(100.0%)이었고, 평균연령은 43.5 (±4.96)세이었음
- 대상자의 직업은 직업환경의학전문의 5명(50.0%), 대학교수 1명(10.0%), 변호사, 노무사, 안전보건정책 관련 연구원, 기타(활동가) 각 1명씩이었음
- 대상자의 ‘안전보건 분야’의 평균경력은 12.0 (±7.11)년이었음

<표 166> 조사대상자의 일반적 특성

구 분		명 (%)
성별	남	10 (100.0)
	여	0 ( 0.0)
평균연령, 세 (±표준편차)		43.5 (±4.96)
직종	직업환경의학전문의	5 ( 50.0)
	대학교수	1 ( 10.0)
	변호사	1 ( 10.0)
	노무사	1 ( 10.0)
	연구원	1 ( 10.0)
	기타(활동가)	1 ( 10.0)
안전보건 분야 평균경력, 년 (±표준편차)		12.0 (±7.11)
2회 조사에 모두 응답한 사람수		10 (100.0)

## 다. 평가 방법과 제도개선방안(정책안) 내용

### 1) 제도개선방안(정책안)의 필요성 및 실행가능성 평가

○ 정책안의 필요성 및 실행가능성 지수<sup>48)</sup>는 '1~5점'을 부여하였는데, '5점'은 '매우 필요함'을, '1점'은 '매우 필요하지 않음'을 뜻한다. 이를 토대로 필요성 지수를 도출하는데, 각 점수(5, 4, 3, 2, 1점)에 대한 가중치 '100, 75, 50, 25, 0'을 부여하였다. 필요성 및 실행가능성 지수를 구하는 식은 다음과 같다.

$$\text{필요성 지수}(N_{\text{지수}}) = \frac{N_{5\text{점}} \times 100 + N_{4\text{점}} \times 75 + N_{3\text{점}} \times 50 + N_{2\text{점}} \times 25 + N_{1\text{점}} \times 0}{N_{\text{전체}}}$$

여기에서,  $N_{\text{지수}}$ : 필요성 지수 ( $0 \leq N_{\text{지수}} \leq 100$ )

$N_{5\text{점}}$ : 필요성 「5점」인 응답자 수

$N_{4\text{점}}$ : 필요성 「4점」인 응답자 수

$N_{3\text{점}}$ : 필요성 「3점」인 응답자 수

$N_{2\text{점}}$ : 필요성 「2점」인 응답자 수

$N_{1\text{점}}$ : 필요성 「1점」인 응답자 수

$N_{\text{전체}}$ : 전체 응답자 수

48) 참고문헌 : 이종인, 조근태, 신봉철, 김성철. 강원대학교 농업과학연구소 논문집(제17집). 2006.

$$\text{실행가능성 지수}(P_{\text{지수}}) = \frac{P_{5\text{점}} \times 100 + P_{4\text{점}} \times 75 + P_{3\text{점}} \times 50 + P_{2\text{점}} \times 25 + P_{1\text{점}} \times 0}{P_{\text{전체}}}$$

여기에서,  $P_{\text{지수}}$  : 실행가능성 지수 ( $0 \leq N_{\text{지수}} \leq 100$ )

$P_{5\text{점}}$  : 실행가능성 「5점」인 응답자수

$P_{4\text{점}}$  : 실행가능성 「4점」인 응답자수

$P_{3\text{점}}$  : 실행가능성 「3점」인 응답자수

$P_{2\text{점}}$  : 실행가능성 「2점」인 응답자수

$P_{1\text{점}}$  : 실행가능성 「1점」인 응답자수

$P_{\text{전체}}$  : 전체 응답자수

2) 업종별 제도개선방안(정책안) 내용 (\* 동일한 배경색은 유사한 ‘개선방안’임)

조선업	철강업	건설플랜트
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설
2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 산업안전보건위원회의 설치 조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 안전시설에 대한 지원(재정 지원, 법적지원 등)
4. 위험작업 근로자 안전보호 장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화	4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장
5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화	5. 산재사고를 한 근로자에 대한 법적 보호(의명성 보장)	5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선
6. 산재사고를 한 근로자에 대한 법적 보호(의명성 보장)	6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선	6. 산재사고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)
7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해환경 개선	7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명 의무 강화와 위반 시 처벌강화
8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금	8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화	8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화
9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준 작업시간의 준수	9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시	9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급
		10. 건설현장에 응급의료시스템 구축

## 2. 조선업 대상의 ‘전문가 의견조사’ 결과

○ 조사결과 ‘필요성’이 가장 높게 나온 항목은 ‘5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화’이었으며 평균 4.8점이었다. ‘실행가능성’이 가장 높게 나온 항목은 평균 3.8점인 ‘3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’이며 그 다음이 3.2점인 ‘7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선’이다.

<표 167> 조선업 제도개선방안(정책안) 평가결과

평가항목	평정척도	필요성		실행가능성	
		평균	중앙값	평균	중앙값
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수산재보고업체에 대한 포상제도 신설		3.9	4	2.5	2.5
2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장		3.5	3.5	3.0	3
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화		3.7	4	3.8	4
4. 위험작업 근로자 안전보호장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화		4.7	5	3.1	3
5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화		4.8	5	2.8	3
6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(의명성 보장)		4.1	4	2.7	2
7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선		3.5	4	3.2	3
8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금		4.7	5	2.2	2
9. 하청 노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수		4.7	5	2.3	2

○ 필요성 우선순위 합에서 가장 높은 점수가 나온 항목은 '9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수'였으며 28점을 나타냈다. 두 번째로 높은 점수가 나온 항목은 '5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화'이었으며 27점이었다.

<표 168> 조선업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 필요성 우선순위합<sup>49)</sup>

평가항목	평정척도	순위결과					필요성 우선순위 합
		1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설		2회	0회	0회	1회	2회	14
2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장		0회	1회	0회	0회	1회	5
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화		0회	0회	0회	0회	1회	1
4. 위험작업 근로자 안전보호 장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화		1회	3회	1회	0회	3회	23
5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화		2회	1회	2회	3회	1회	27
6. 산재사고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)		0회	0회	1회	2회	0회	7
7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선		0회	0회	1회	0회	1회	4
8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금		3회	0회	3회	1회	0회	26
9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수		1회	4회	1회	2회	0회	28

49) 순위결과 1순위가 나오면 5, 2순위가 나오면 4, 3순위가 나오면 3, 4순위가 나오면 2, 5순위가 나오면 1을 곱해 점수를 계산한 후 합계를 내어서 우선순위합을 구하였다.

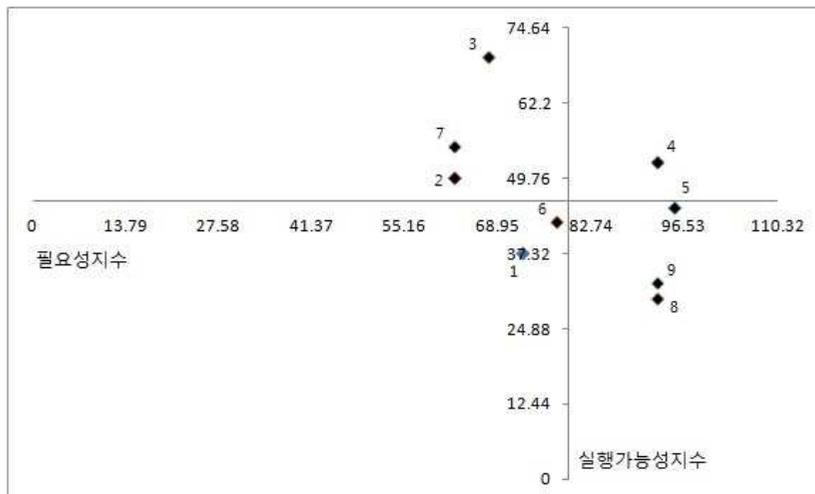
○ 실행가능성 우선순위 합에서 가장 높은 점수를 받은 항목은 ‘3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’로 33점을 받았다. 두 번째로 높은 점수가 나온 항목은 2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장’와 ‘7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선’으로 각각 점수는 21점이다.

<표 169> 조선업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 실행가능성 우선순위합

평가항목	평정책도	순위결과					실행가능성 우선순위합
		1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설		1회	0회	2회	0회	2회	13
2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장		1회	1회	2회	3회	0회	21
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화		2회	4회	2회	0회	1회	33
4. 위험작업 근로자 안전보호 장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화		0회	0회	1회	3회	3회	12
5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화		2회	0회	0회	2회	2회	16
6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)		1회	1회	0회	1회	0회	11
7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선		1회	3회	1회	0회	1회	21
8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금		0회	0회	1회	0회	0회	3
9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준 작업시간의 준수		1회	0회	0회	0회	0회	5

○ 조선업의 산업재해를 줄이기 위한 제도개선방안의 평균 필요성 지수는 79.44, 평균 실행가능성 지수는 46.11로 나타났다. 그래프에서 x축은 필요성지수이며, 눈금 하나의 크기는 표준편차 13.79을 따른다. 그래프에서 y축은 실행가능성지수이며, 눈금 하나의 크기는 표준편차 12.44를 따른다.

○ 필요성지수와 실행가능성지수 모두 평균이상으로 평가된 항목은 ‘4. 위험작업 근로자 안전보호장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화’이며, 필요성지수는 평균이하이나, 실행가능성지수에서 평균이상으로 평가된 항목은 3개로 ‘2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장’, ‘3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치 조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’, ‘7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율 제도의 개선’이다. 반대로 필요성지수는 평균이상이나, 실행가능성지수가 평균이하인 항목은 모두 3개로 ‘5. 원청 및 하청 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화’, ‘8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금’, 9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수’이고, 필요성지수와 실행가능성지수 모두 평균이하로 평가받은 항목은 ‘1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수산재보고업체에 대한 포상제도 신설’, ‘6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)’으로 총 2개 항목이다.



<그림 17> 조선업 제도개선방안의 필요성과 실행가능성 지수

### 3. 철강업 대상의 ‘전문가 의견조사’ 결과

○ 조사결과 ‘필요성’이 가장 높게 나온 항목은 ‘2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’이었으며 평균 5점이었다. ‘실행가능성’이 가장 높게 나온 항목은 평균 4.3점으로 나온 ‘3. 산업안전보건위원회의 설치조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’이며 그 다음으로 4.2점이 나온 ‘9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시’이다.

<표 170> 철강업 제도개선방안(정책안) 평가결과

평가항목	평정척도	필요성		실행가능성	
		평균	중앙값	평균	중앙값
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수산재보고업체에 대한 포상제도 신설		4.0	4	2.7	3
2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화		5.0	5	2.7	3
3. 산업안전보건위원회의 설치조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화		3.8	4	4.3	4
4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선		4.0	4	3.4	3
5. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)		4.2	4	2.6	2
6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선		4.9	5	2.3	2
7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해 환경 개선		4.8	5	2.7	2.5
8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해 화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화		4.4	4	3.8	4
9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시		3.3	4	4.2	4

○ 철강업에서 필요성 우선순위 합에서 가장 높은 점수가 나온 항목은 '2. 산업 안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화'였으며 38점을 나타냈다. 두 번째로 높은 점수가 나온 항목은 '6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선'이었으며 29점이었다.

<표 171> 철강업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 필요성 우선순위합

평가항목	순위결과					필요성 우선순위 합
	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	0회	2회	1회	2회	0회	15
2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화	5회	1회	3회	0회	0회	38
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	0회	0회	0회	0회	0회	0
4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	1회	0회	0회	2회	0회	9
5. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)	0회	0회	1회	0회	2회	5
6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선	2회	2회	3회	0회	2회	29
7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해 환경 개선	1회	4회	1회	2회	0회	28
8. 산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화	0회	0회	0회	3회	3회	9
9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시	0회	0회	0회	0회	2회	2

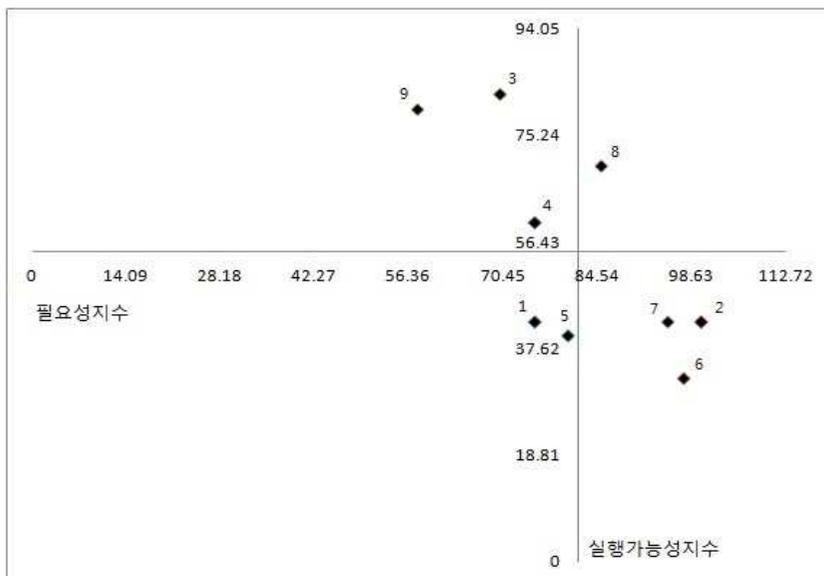
○ 실행가능성 우선순위 합에서 가장 높은 점수를 받은 항목은 ‘3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’로 32점을 받았다. 두 번째로 높은 점수가 나온 항목은 ‘8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’, ‘9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시’이 각각 30점이었다.

<표 172> 철강업 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 실행가능성 우선순위합

평가항목	평정책도	순위결과					실행가능성 우선순위합
		1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설		1회	0회	0회	1회	4회	11
2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화		0회	1회	0회	0회	1회	5
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화		2회	4회	0회	3회	0회	32
4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선		1회	1회	2회	1회	1회	18
5. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)		0회	0회	1회	0회	1회	4
6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선		0회	0회	0회	0회	0회	0
7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해 환경 개선		0회	0회	1회	1회	0회	5
8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화		2회	2회	2회	3회	0회	30
9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시		3회	1회	3회	0회	2회	30

○ 철강업의 산업재해를 줄이기 위한 제도개선방안의 평균 필요성 지수는 81.67, 평균 실행가능성 지수는 54.72로 나타났다. 그래프에서 x축은 필요성지수이며, 눈금 하나의 크기는 표준편차 14.09를 따른다. 그래프에서 y축은 실행가능성지수이며, 눈금 하나의 크기는 표준편차 18.81을 따른다.

○ 필요성지수와 실행가능성지수 모두 평균이상으로 평가된 항목은 ‘8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’이며, 필요성지수는 평균이하이나, 실행가능성지수에서 평균이상으로 평가된 항목은 3개로 ‘3. 산업안전보건위원회의 설치조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’, ‘4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선’, ‘9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시’이다. 반대로 필요성지수는 평균이상이나, 실행가능성지수가 평균이하인 항목은 모두 3개로 ‘2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’, ‘6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선’, ‘7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해 환경 개선’이고, 필요성지수와 실행가능성지수 모두 평균이하로 평가받은 항목은 ‘1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수산재보고업체에 대한 포상제도 신설’, ‘5. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호( 익명성 보장)’으로 총 2개 항목이다.



<그림 18> 철강업 제도개선방안의 필요성과 실행가능성 지수

#### 4. 건설플랜트 대상의 ‘전문가 의견조사’ 결과

○ 건설플랜트 조사결과 ‘필요성’이 가장 높게 나온 항목은 ‘2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’이었으며 평균 5.0점이었다. ‘실행가능성’이 가장 높게 나온 항목은 평균 4.0점으로 나온 ‘8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’와 ‘9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급’이며 그 다음으로 3.9점이 나온 ‘3. 안전시설에 대한 지원(재정지원, 법적지원 등)’이다.

<표 173> 건설플랜트 제도개선방안(정책안) 평가결과

평가항목	평정척도	필요성		실행가능성	
		평균	중앙값	평균	중앙값
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수산재보고업체에 대한 포상제도 신설		4.0	4	2.7	3
2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화		5.0	5	2.6	3
3. 안전시설에 대한 지원(재정지원, 법적지원 등)		3.8	4	3.9	4
4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장		4.0	4	2.6	2.5
5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선		3.9	4	3.3	3
6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)		4.4	4	2.7	3
7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화		4.7	5	2.9	3
8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화		4.3	4	4.0	4
9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급		3.6	4	4.0	4
10. 건설현장에 응급의료시스템 구축		3.9	4	2.7	3

○ 건설플랜트에서 필요성 우선순위 합에서 가장 높은 점수가 나온 항목은 ‘2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’였으며 37점을 나타냈다. 두 번째로 높은 점수가 나온 항목은 ‘7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화’이었으며 22점이었다.

<표 174> 건설플랜트 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 필요성 우선순위합

평가항목	평정척도					필요성 우선순위 합
	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1회	1회	2회	0회	1회	16
2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화	2회	6회	1회	0회	0회	37
3. 안전시설에 대한 지원(재정 지원, 법적지원 등)	0회	2회	1회	1회	1회	14
4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장	1회	0회	1회	2회	0회	12
5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	1회	0회	0회	0회	1회	6
6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)	1회	0회	0회	3회	1회	12
7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화	2회	0회	2회	3회	0회	22
8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화	0회	0회	0회	0회	4회	4
9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급	0회	0회	0회	0회	0회	0
10. 건설현장에 응급의료시스템 구축	1회	0회	2회	0회	1회	12

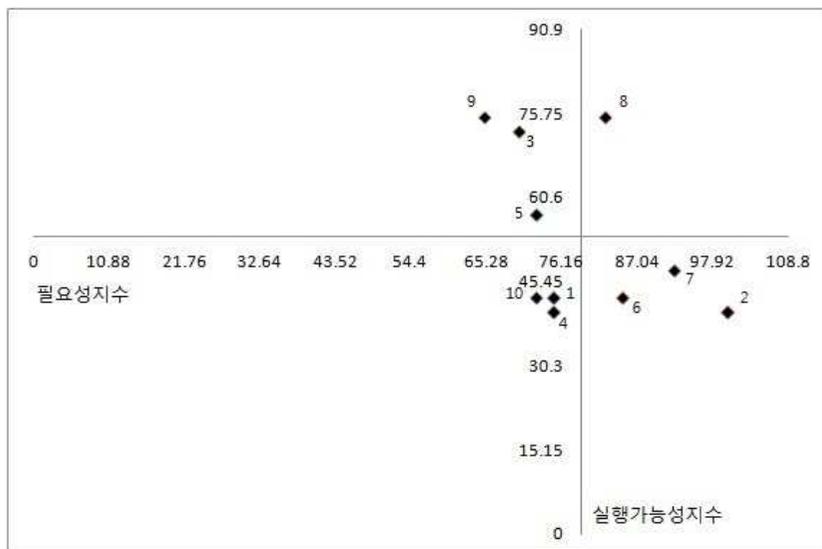
○ 실행가능성 우선순위 합에서 가장 높은 점수를 받은 항목은 '9. 매분기 산재 현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급'로 28점을 받았다. 두 번째로 높은 점수가 나온 항목은 '8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화'로 점수는 25점이다.

<표 175> 건설플랜트 제도개선방안(정책안) 평가결과 : 실행가능성 우선순위합

평가항목	순위결과					실행가능성 우선순위합
	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	0회	1회	1회	0회	1회	8
2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화	0회	0회	1회	0회	1회	4
3. 안전시설에 대한 지원(재정 지원, 법적지원 등)	1회	1회	3회	3회	0회	24
4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장	0회	1회	0회	0회	0회	4
5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	1회	1회	1회	2회	0회	16
6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)	1회	0회	1회	0회	1회	9
7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화	0회	1회	0회	1회	1회	7
8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화	1회	2회	2회	2회	2회	25
9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급	4회	1회	0회	1회	2회	28
10. 건설현장에 응급의료시스템 구축	1회	1회	0회	0회	1회	10

○ 건설플랜트업종의 산업재해를 줄이기 위한 제도개선방안의 평균 필요성 지수는 79.0, 평균 실행가능성 지수는 53.50로 나타났다. 그래프에서 x축은 필요성지수이며, 눈금 하나의 크기는 표준편차 10.88을 따른다. 그래프에서 y축은 실행가능성지수이며, 눈금 하나의 크기는 표준편차 15.15를 따른다.

○ 필요성지수와 실행가능성지수 모두 평균이상으로 평가된 항목은 ‘8. 산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’이며, 필요성지수는 평균이하이나, 실행가능성지수에서 평균이상으로 평가된 항목은 3개로 ‘3. 안전시설에 대한 지원(재정지원, 법적지원 등)’, ‘5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선’, ‘9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급’이다. 반대로 필요성지수는 평균이상이나, 실행가능성지수가 평균이하인 항목은 모두 3개로 ‘2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임 강화’, ‘6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)’, 7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명 의무 강화와 위반 시 처벌 강화’이고, 필요성지수와 실행가능성지수 모두 평균이하로 평가받은 항목은 ‘1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수산재보고업체에 대한 포상제도 신설’, ‘4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장’, ‘10. 건설현장에 응급의료시스템 구축’으로 총 3개 항목이다.



<그림 19> 건설플랜트 제도개선방안의 필요성과 실행가능성 지수

## 5. ‘필요성’과 ‘실행가능성’ 수준에 따른 제도개선방안(정책안) 제시

### 가. ‘필요성’과 ‘실행가능성’이 모두 높은 제도개선방안(정책안)

<표 176> ‘필요성’과 ‘실행가능성’이 모두 높은 제도개선방안(정책안)

조선업	철강업	건설플랜트
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설
2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 산업안전보건위원회의 설치 조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 안전시설에 대한 지원(재정 지원, 법적지원 등)
4. 위험작업 근로자 안전보호 장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화	4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장
5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화	5. 산재사고를 한 근로자에 대한 법적 보호( 익명성 보장)	5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선
6. 산재사고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)	6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선	6. 산재사고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)
7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해환경 개선	7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화
8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금	8. 산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화	8. 산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화
9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준 작업시간의 준수	9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시	9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급
		10. 건설현장에 응급의료시스템 구축

## 나. ‘필요성’은 높으나, ‘실행가능성’이 낮은 제도개선방안(정책안)

<표 177> ‘필요성’은 높으나, ‘실행가능성’이 낮은 제도개선방안(정책안)

조선업	철강업	건설플랜트
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설
2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 산업안전보건위원회의 설치 조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 안전시설에 대한 지원(재정 지원, 법적지원 등)
4. 위험작업 근로자 안전보호 장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화	4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장
5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화	5. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)	5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선
6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)	6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선	6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)
7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해환경 개선	7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명 의무 강화와 위반 시 처벌강화
8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금	8. 산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화	8. 산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화
9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수	9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시	9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급
		10. 건설현장에 응급의료시스템 구축

## 다. ‘필요성’은 낮으나, ‘실행가능성’이 높은 제도개선방안(정책안)

<표 178> ‘필요성’은 낮으나, ‘실행가능성’이 높은 제도개선방안(정책안)

조선업	철강업	건설플랜트
1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설	1. 산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수 산재보고업체에 대한 포상제도 신설
2. 명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화	2. 산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화
3. 산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 산업안전보건위원회의 설치 조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화	3. 안전시설에 대한 지원(재정 지원, 법적지원 등)
4. 위험작업 근로자 안전보호 장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화	4. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	4. 산재 신청을 위한 근로자의 기초 생활 보장
5. 사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화	5. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)	5. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선
6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(익명성 보장)	6. 노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선	6. 산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)
7. 산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선	7. 작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해환경 개선	7. 위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화
8. 하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금	8. 산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화	8. 산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화
9. 하청노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준 작업시간의 준수	9. 매 분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시	9. 매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급
		10. 건설현장에 응급의료시스템 구축

## 6. 전문가 의견조사 과정에서 제시된 ‘자유 의견’

<표 179> 조선업, 철강업, 건설플랜트 산재감소를 위한 ‘자유 의견’

○ 후진국형 산재사망 사고가 끊이지 않고 계속되는 이유는 제조업 일터의 하청화가 위험의 외주화로 이어졌기 때문입니다. 실태조사에서도 드러난 것처럼 더 위험하고 힘든 일을 하청노동자들이 도맡아 하고 있고, 산재사망에 대한 원청기업의 책임을 묻지 못하는 현실에서 몇 가지 조치로는 산재사망 사고를 줄이기 어렵습니다. <산업안전보건법>을 개정하거나 <기업살인법>을 도입해 산재사고에 대해 원청회사가 책임을 지도록 만드는 것이 가장 빠르고 효과적인 방법이고, 산업안전보건에 대한 원청의 처벌을 강화하는 방법이 절실하다고 생각합니다.

○ 평가 항목 중 산재미보고에 대한 처벌, 포상 혹은 산재요율제도 개선보다는 실제 산재 발생 그 자체에 대한 처벌이 우선 강화될 필요가 있다고 봅니다. 그리고 최근 작년 한 해 산재사망자 10명이 발생한 현대제철 내 한 하청업체 노안부장을 보았는데, 그 때 그 분 얘기로는 왜 현대제철에서 최근 이토록 많은 희생자가 발생되었는지 그 배경을 설명하면서 사업주(정 회장)의 무모한 공기단축과 조업 가능시기의 일방적 결정에 따른 것이 그 근본적인 원인이라는 언급을 했습니다. 제가 생각하기에는 원청 근로자와 하청 근로자의 같은 작업 공간 내에서의 법적 지위의 동등성 보장 외에도 실제 건강이나 안전에 대해서도 그 차별을 줄여나가는 제도적 뒷받침이 절대적으로 필요하다고 봅니다. 그래서 그 한 방편으로 현행 원청 근로자 산업보건 서비스 제공 시에 하청 근로자들도 동일 기관에서 같은 서비스를 받을 수 있는 방법을 포함한, 일체의 차별적 요소들을 줄이는 노력이 경주되어야 할 것으로 보입니다. (근로감독관의 사업장 현장 감독 결과 산안법 위반이 약 1,000여건 이상으로 보고되었으나 현실적으로 나아지는 것은 없는 현실, 이것은 물경 현대제철만의 문제가 아니라 작년 삼성반도체 기흥공장 불산유출 사건에서도 유사한 사례가 나타난 데서 그 현실적 법적 제재의 한계가 드러난 사실을 주시)현재의 처벌 조항에 있어서도 그 처벌 대상은 사업주가 아닌 다른 대리인이 그 책임을 질 수 있는 현실적 한계를 극복하는, 실질적 법적 책임의 당사자가 그 처벌대상자가 될 수 있는 강제성이 필요합니다. 만약 이러한 산재발생 감소 대책을 분야별로 구분지어 본다면, 우선 사람(근로자, 사업주, 업무담당자), 환경(작업환경이나 근로조건 등) 및 유해인자(각종 화학물질, 위험 요소 등) 관리로 나누어 볼 수 있을 듯합니다.

### 1. 사람

- 근로자 : 산재 발생 및 관리에 대한 실질적 그 대상자이면서 주도적인 역할을 담당할 수 있는 권리를 부여 (예 ; 작업장 내 위험요소 관리 미비에 대한 사업주 고발권을 부여)
- 사업주 : 사업장 관리에 대한 실질적 법적 책임을 부여받는, 또한 적극적 예방관

리 대책 수립 및 수행을 위한 주체가 되는 권리를 가진(업무 담당자의 경우, 제한적 책임)

## 2. 환경

- 작업환경 : 유해, 위험 작업 및 환경에 대한 관리
- 근로조건 : 고용, 장시간 노동, 임금, 작업량, 보호구 지급 및 착용 개선
- 법적 제도적 환경 : 법적 책임 미 준수에 대한 처벌과 제도적 불이익 강제화
- 사회적 환경 : 산재 다수 발생 사업장에 대한 사회적 제재 방안 강구

## 3. 인자 관리

- 기존 유해 인자 및 요소들에 대한 관리 : 관리 주체의 명확성 및 객관화 보장을 위한 대책 필요

○ 고용안정법에 근거하여 2014년 3월 1일부터 기업은 매년 3월(연 1회) 기업 종사자 규모(소속 정규직, 정규직 이외 기간제/시간제, 소속 외 근로자)를 성별로 구분하여 등록(고용노동부 워크넷)하도록 되어 있습니다. 중장기적으로는 매년 해당 사업장의 산재 현황을 고용공시제와 연동하여 사업장 고용형태별 산재 실태를 공시하도록 하는 개정안이 필요할 것 같습니다. 물론 사업체(인사노무팀)에서 입력하는 것이기 때문에 초기에 산재 누락이 있을 수 있으나, 조사입력 '지속성'을 일단 전제로 시작 그 자체가 중요할 것 같습니다. 그 이후 조사의 '정확성'을 위해 노동부 근로감독, 노동조합 제보, 노동자 당사자 제보, 시민사회단체 모니터링 등의 수단을 통해 조사 자료의 객관성을 찾는 것을 모색하는 것도 현실적으로 중요한 문제 일 듯 합니다. 무엇보다 고용형태(정규, 직접고용 비정규, 간접고용 비정규)별 산재현황을 파악하는 것은 '위험의 외주화' 문제를 포착하기 위해, 1차적인 객관적 자료의 필요성이 그 중요하기 때문입니다.

○ 처벌감독강화나 산안위 50인 사업장까지 확대와 같은 방식은 단기적인 접근이 될 수도 있지만 장기적으로 지금과 크게 달라지지 않을까 하는 염려가 듭니다. 사업장에서 산재예방정책에 호응하도록 하는 장기적인 방안도 함께 고민해 주셨으면 합니다.

### ○ 실질적 처벌 제도의 도입

과거 산업안전보건법 처벌 추이를 살펴보면, 최고 경영자가 처벌되지 않고 실무자, 중간관리자 등이 처벌되는 경우가 많음. 처벌 수위를 높일 경우, 결과적으로 실질적인 권한도 없는 실무자, 중간관리자에 대한 처벌 수위만 높아지는 결과로도 귀결될 수 있음. 따라서 실질적 의사결정자인 최고경영자에 대한 처벌을 포함하는 제도 개선안이 포함되어야 함.

### ○ 처벌 유형의 다양화

기업에 실질적인 영향을 주기 위해서라도 '징벌적 손해배상제도'나 '과징금 제도'의

도입을 검토할 필요성이 있음.

○ 고용노동부 감독 기능의 강화

고용노동부가 실질적인 감독 기능을 행사할 수 있도록, 고용노동의 감독기능 강화, 전문성 강화도 제도 개선안으로 고려해 볼 수 있음.

○ 일반건강진단 이후에 발생할 수 있는 고용차별 문제는 고용노동부에서 근로자의 현재 고용 상태와 이전 건강검진 결과를 함께 분석하여 관련성이 있다고 판단되는 기업의 시정을 권고 혹은 강제하는 방식을 통하여 지속적으로 감시, 개선할 필요가 있습니다. (이러한 방식은 기업의 채용 건강검진 단계에서도 적용되어야 할 필요가 있습니다.)

○ 작업환경측정결과를 공시하는 횟수도 중요하지만, 측정결과를 있는 그대로 공시한다면 다수의 노동자는 그 내용을 이해하기 어렵습니다. 노동자가 이해하기 쉽도록 자료를 가공해야 합니다. 유해물질의 상품명, 노출될 수 있는 공정(위치), 위험성(GHS), 건강영향, 적정 보호구, 측정결과와 그 의미 등을 가독성이 높게 제작하여 공표하면 좋겠습니다.

## 7. ‘전문가 의견조사’ 결과요약

### 가. 조선업

○ ‘필요성’이 높게 나온 항목은 ‘사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화’, ‘하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금’, ‘하청 노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수’이었음. 이 세 가지 항목과 유사하게 높게 나온 항목이 하나 더 있는데, ‘위험작업 근로자 안전보호장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화’가 그 것이었음.

○ ‘실행가능성’이 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건위원회의 구성 조건의 완화(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’, ‘산재 미보고를 조장하는 산재요율제도의 개선’, ‘위험작업 근로자 안전보호장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화’이었음. 우선순위합으로 보면, ‘명예산업안전감독관제도의 활성화 및 독자적 활동의 보장’도 주요한 항목으로 보임.

○ ‘필요성과 실행가능성’이 모두 높게 나온 항목은, ‘위험작업 근로자 안전보호장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화’이었음. 반면에 ‘필요성’은 높으나 ‘실행가능성’이 낮게 나온 항목은, ‘사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화’, ‘하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금’, ‘하청 노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수’이었음.

### 나. 철강업

○ ‘필요성’이 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’, ‘노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선’, ‘작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해 환경 개선’이었음. 이 세 가지 항목과 유사하게 높게 나온 항목이 하나 더 있는데, ‘산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’가 그 것이었음.

○ ‘실행가능성’이 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건위원회의 설치조건의 확대(현재 근로자 100인으로 되어있는 설치조건을 50인으로 낮추는 등) 및 활성화’, ‘매분기 산재현황 및 작업환경측정결과 공시’, ‘산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’이었음.

○ ‘필요성과 실행가능성’이 모두 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’이었음. 반면에 ‘필요성’은 높으나 ‘실행가능성’이 낮게 나온 항목은, ‘산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’, ‘노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선’, ‘작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해 환경 개선’이었음.

## 다. 건설플랜트

○ ‘필요성’이 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’, ‘위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화’, ‘산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)’이었음. 이 세 가지 항목과 유사하게 높게 나온 항목이 하나 더 있는데, ‘산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’가 그것 이었고, 우선순위합으로 보면, ‘산재미보고에 대한 원청업체의 법적 처벌 강화 및 우수산재보고업체에 대한 포상제도 신설’도 주요한 항목으로 보임.

○ ‘실행가능성’이 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’, ‘매분기 산재현황 및 작업환경측정 결과 고시, 건강관리수첩 지급’, ‘안전시설에 대한 지원(재정지원, 법적지원 등)’이었음.

○ ‘필요성과 실행가능성’이 모두 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건교육의 강화(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’이었음. 반면에 ‘필요성’은 높으나 ‘실행가능성’이 낮게 나온 항목은, ‘산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’, ‘위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화’, ‘산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호(고용 보장)’이었음.

## 라. 기타

○ 산업안전보건에 대한 원청의 처벌을 강화하는 방법으로서, ‘산업안전보건법’을 개정하거나 ‘기업살인법’을 도입함으로써 산재사고와 관련해서 실질적인 의사결정 책임자인 최고경영자를 처벌하는 제도개선안이 가장 빠르고 효과적인 방법일 것임. 또한, 기업에 실질적인 영향을 주기 위해서라면, ‘징벌적 손해배상’과 같은 제도도입도 필요함.

○ 원청 노동자에게 산업보건서비스를 제공할 때 하청 노동자들에게도 같은 서비스가 제공될 수 있도록, 일체의 차별적 요소들을 줄이는 노력이 필요함.

○ 매년 사업체 산재현황을 고용공시제와 연동하여 사업장 고용형태별 산재실태를 공시하도록 하는 제도개선이 필요함. 이렇게 해야 ‘위험의 외주화’ 문제를 포착하는데 객관성을 담보할 수 있음.

○ 작업환경측정결과(유해물질의 상품명, 노출될 수 있는 공정, 위험성, 건강영향, 적정보호구, 측정결과 의미 등 포함)를 노동자들이 이해하기 쉽도록 정리해서 배포할 필요가 있음.

## VIII. 결론 및 제언

### 1. 연구결과 요약

본 연구는 하청 노동자들의 산재실태를 조사하고 산재저감을 위한 개선방안을 찾고자 수행된 연구이다. 본 연구에서는 원-하청 노동자간의 산재실태비교를 목적으로 하지 않았기 때문에 그러한 결과를 제시하지 않았으나, 본래 원-하청 노동자의 산재실태에 대한 공신력 있는 비교자료를 찾기란 쉽지 않은 것이 현실이다. 다만, 최근에 국정감사에서 드러난 지난 3년간 중대재해 현황자료(현대중공업의 종합안전보건진단자료 내용)를 봄으로써 그 차이를 잠시 가늠해 볼 수 있는데, 조선업계의 사망자 총수가 2012년 27명, 2013년 24명, 2014년(6월 현재) 18명이었고, 그 중에서 하청업체 사망자수가 각각 21명(78%), 20명(83%), 16명(89%)으로서, 최근 3년간 총 69명 중에서 53명(83%)이 하청업체 사망자인 것으로 확인된 바,<sup>50)</sup> 하청업체 노동자들의 열악한 안전보건 현실을 추정해 볼 수 있다.

또한, 본 연구는, 대상 업종이 조선업, 철강업, 건설플랜트로서 원청과 하청의 업무 특성이 상대적으로 강하여 기타 자동차제조업이나 서비스업종과 다소 차이가 있으며, 조사대상으로 대기업의 1차 하청업체들이 많이 포함되어 있어서 2-3차 하청업체나 물량팀의 특성들보다 상대적으로 좋은 현실을 보여줄 수 있고, 조선업, 철강업, 건설플랜트(화력발전소, 화학산단 등) 원청들이 상대적으로 좋은 안전보건관리체계를 갖추고 있고, 또한 노동조합이 있는 사업장들이 조사대상에 많이 포함되어 있으므로(건설플랜트의 경우도 조사대상인 여수지역과 충남지역의 경우에는 조합 가입비율 높고, 노조의 활동이 상대적으로 활발함), 조사결과가 전체 하청 노동자의 현실에 비해 안전보건실태에 있어서 다소 좋은 결과를 보여줄 수 있다는 제한점이 있다. 이러한 특징에 대해서는 본문의 각 업종별 설문조사결과 도입부에 비교적 자세히 기술하였다.

### 가. 설문조사 결과

---

50) [단독] 조선업 다단계 하청 '물량팀'...정부, 현대중서 첫 확인 - 하청업체 노동자들에게 중대재해가 집중되고 있고 이는 하청 노동자들의 열악한 현실을 그대로 반영하고 있음을 보여줌(출처 : [www.the300.kr/newsView.html?no=2014100714207631497](http://www.the300.kr/newsView.html?no=2014100714207631497)).

이번 하청 노동자들의 실태조사에서는 전체 하청업체 노동자들을 대상으로 산재 위험실태를 조사하지는 못했다. 이는 하청업체가 대단히 많고 다층적이며, 하청 노동자들의 고용안정성 또한 낮고, 더 주요하게는 전체가 원청업체의 지휘 및 감독 하에 있기 때문에 원청업체의 협조 없이는 사실상 조사가 불가능한 상황이었기 때문이다. 이와 같은 한계들로 인하여 설문조사를 대규모로 대표성을 확보하여 진행하는 것은 사실상 불가능하다고 판단하였고, 부분적으로라도 조사할 수 있는 방안을 모색하였다.

조사에 사용된 설문지는 각 업종별 특징을 고려해서 설계되었다. 업종에 따라서 설문 문항에 약간씩의 차이가 있으나, 전체적으로 볼 때 노동조건, 고용형태, 사내하청 노동과 노동안전, 그리고 건강에 대한 문항들로 구성되었다.

## 1) 하청 노동자 조사현황

○ 조선업의 경우는, 울산 현대중공업과 현대미포조선의 사내하청 노동자들이 각각 140명과 17명, 현대상호중공업 사내하청 노동자들이 131명 응답하였다. 철강업의 경우는, 현대제철 당진사업장 사내하청 노동자 184명, 현대하이스코 사내하청 노동자 61명이 응답하였다. 건설플랜트의 경우는, 충남지역 하청 노동자 155명, 여수지역 하청 노동자 103명이 응답하였다.

## 2) 하청 노동자 산업안전보건 현황

### ○ 조선업

- 산업안전보건법에서 규정하고 있는 것과 같이 2주에 1회 교육을 받고 있는 노동자들이 절반을 조금 상회하는 148명(53.4%)로 확인되었다. 나머지는 일단 산안법 규정에 미치지 못하는 교육을 받고 있다고 할 수 있다. 월 1회 교육을 받는 노동자들이 75명(27.1%)이었고, 산업안전보건교육을 전혀 받고 있지 않다는 노동자는 20명(7.2%)였다. 따라서 절반에 육박하는 사내하청 노동자들이 산안법에서 규정하고 있는 산업안전보건 교육을 충분히 받고 있지 못한 상황이었다.

- 안전조치를 취하지 않고서 일을 한 적이 있다고 응답한 사내하청 노동자의 비율은 59.5%로서, 10명 중 6명 정도가 충분한 안전조치 없이 작업을 한 적이 있다고 응답하였다.

- 작업장 내에서 원청과 사내하청의 산재위험의 정도를 물어본 결과 ‘하청노동자들이 산재위험이 더 높다’는 응답이 84.3%로 압도적으로 높게 확인되었다. 물론 이는 사내하청 노동자들의 주관적인 응답이라는 한계가 있지만, 사내하청 노

동자 스스로 사업장 내에서 산재위험에 대해서 매우 심각하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

- 산재를 경험한 노동자 127명을 대상으로 업무상 부상이나 질병을 어떻게 처리했는가 질문한 결과, 산재보험으로 처리했다는 응답은 9명(7.2%)에 불과한 것으로 나타났다. 공상처리 등 산재은폐를 한 경우는 약 60% 정도였으며, 심지어 개인부담으로 처리한 경우와 치료를 받지 않은 경우도 각각 28.0%, 4.8%인 것으로 나타나 공상처리조차도 받지 못하는 경우가 10명 중 3명이 넘는 비율로 확인되었다.

### ○ 철강업

- 사내하청 노동자들의 산업안전보건교육 현황에 대해서 질문한 결과 한 달에 1회 교육을 받고 있는 노동자들이 160명(67.5%)로 가장 많았다. 그 뒤로 분기별 1회 교육을 받는 노동자들이 23명(9.7%)로 두 번째로 많았으며, 산업안전보건교육을 전혀 받고 있지 않다는 노동자는 22명(9.3%)이었고, 2주에 1회 받고 있다고 응답한 노동자는 20명(8.4%)이었다.

- 작업장의 위험요인(붕괴, 화재, 폭발, 추락, 낙하 등)에 대해서 원청업체와 하청업체가 각각 안전조치를 취하고 있는가라는 질문을 한 결과, '원청이 하고 있다'는 응답이 25.9%, '하청이 하고 있다'는 응답이 28.6%로서, 하청업체가 위험요인에 대한 안전조치를 원청업체와 비슷하거나 조금 더 많이 하고 있다고 응답하였다. 이와 같은 결과는 사내하청 노동자들이 스스로 인식하기에 작업장 내 위험요인들에 대해서 충분한 조치가 이루어지고 있지 않다는 점을 의미하는 것으로 보인다.

- 작업장 내에서 원청과 사내하청의 산재위험의 정도를 질문한 결과 '하청노동자들이 산재위험이 더 높다'는 응답이 92.3%로 압도적으로 높게 나타났다. 이는 사내하청 노동자들의 주관적인 응답이라는 한계가 있지만, 사내하청 노동자 스스로 사업장 내에서 산재위험에 대해서 매우 심각하게 생각하고 있다는 점을 확인할 수 있다.

- 산재를 경험한 노동자 136명을 대상으로 업무상 부상이나 질병을 어떻게 처리했는가를 질문한 결과, 산재보험으로 처리했다는 응답은 11명(7.9%)에 불과한 것으로 나타났다. 공상처리 등 산재은폐를 한 경우는 약 46% 정도였으며, 심지어 개인부담으로 처리한 경우와 치료를 받지 않은 경우가 각각 36.0%, 7.9%인 것으로 나타나 공상처리조차도 받지 못하는 경우가 10명 중 4명이 넘는 비율로 나타났다.

## ○ 건설플랜트

- 정비작업관련 ‘안전보건수칙’의 지급여부나 관련 교육을 이수 받았는지를 묻은 결과, 안전보건수칙을 지급받고 관련교육도 받았다는 응답이 141명(59.2%)로 가장 많았으나, 안전보건수칙이 지급된 적 없다는 응답이 67명(28.2%), 지급되었으나 교육받은 적 없다는 응답이 30명(12.6%)으로서 공정에 투입되기 전에 기본적인 교육 없이 바로 투입되는 근로자가 상당수 있는 것으로 확인되었다.
- 건설플랜트 업종이 타 업종에 비해 산업재해가 많은 이유 중의 하나는 위험작업 시 충분한 안전조치를 취하지 않고 작업을 하는 경우가 많기 때문이다. 실제 안전조치를 하지 않고 일한 경험을 물어본 결과 96명(41.2%)이 그런 적이 있다고 응답하였다.
- 산재를 경험한 79명의 노동자에게 산재처리방식에 대해 질문한 결과 산재보험으로 처리하였다고 응답한 경우가 16명(20.3%)인 것에 비해서, 고용주가 공상처리한 경우가 46명(58.2%), 개인의 의료보험으로 처리한 경우가 15명(19.0%)으로 산업재해의 약 77%가 산재보험을 이용하지 않는 것으로 나타났다. 이것은 산재 미보고가 상당 수준 존재하고 있음을 의미한다.

## 나. 집단면접조사(FGI) 결과

조선업, 철강업, 건설플랜트 3개 업종별로 아래의 원청 사업장들에 소속되어 있거나 관련되어 있는 하청 노동자, 원청 노조간부, 원청 안전담당자, 그리고 해당 안전보건공단 지사 실무진 등을 조사하였다.

### 1) 하청 노동자 : 조선업

○ 선 공정에서 늦어지는 경우가 많은데 선박을 일정에 맞춰 무조건 진수시켜야 하므로 결국 후 공정에서 무리한 작업을 해야하는 경우가 많고 대개 이러한 과정에서 불안행위가 나타남. 관리자도 이를 지시 혹은 방조하는 상황임.

○ 사내하청 노동자에게는 체계적인 임금제도가 없고, 보통 숙련공이 되면 주로 이직을 통해 조금 더 높은 임금을 받는 방식임. 따라서 최초에는 최저시급 수준에서 시작함. 만약에 일이 줄어드는 상황이 생기면 무급 휴직을 시킴.

○ 사고가 발생해도 산재처리는 거의 하지 않으며 공상처리로 마무리함(사고가 클 경우에만 산재처리함). 업무상 질병은 거의 산재처리 안 하는 상황임.

○ 몰량팀은 다단계 하청방식으로서, '직종(용접, 사상, 취부 등)별 하청네트워크'를 통해 옮겨 다니는 경우가 많음.

## 2) 하청 노동자 : 철강업

○ 원청 직원들은 관리 업무를 주로 하고 있고, 하청 노동자들은 힘들고 위험한 업무를 주로 하고 있으며, 하청업체는 작업조건 및 작업량에 대한 결정권이 없음(원청 직원이 작업지시를 함). 위험상황에서 설비가동을 멈추거나, 작업을 중지할 권한이 없음.

○ 기본적인 시급에 수당을 더해서 최저임금을 맞추는 방식으로 임금을 받고 있음.

○ 업무상 질병이나 부상에 대해서는 공상처리를 하거나 개인부담으로 처리하고 있음(소속 하청업체가 공상처리를 유도함).

## 3) 하청 노동자 : 건설플랜트

○ 원청업체의 경우는 관리자로서 소수인원이 일을 하고 있고, 현장작업은 하청업체가 전담해서 시행하고 있음. 하청-재하청으로 내려가면서 노동조건은 저하됨.

○ 보통 작업공간이 협소하여 위험하며(좁은 장소에서 쪼그려 일하는 경우 많음), 현장에서는 자재들이 떨어져서 다치거나 위험한 구조물들(배관, 아시바 등)에 충돌하여 다칠 위험이 높음. 중량물(무거운 파이프 등) 옮기는 작업이 많음.

○ 다쳐도 숨기는 상황이며, 산재처리는 하기 어려움. 만약에 산재로 처리할 경우 그 다음 현장에 취업하는데 어려움이 있음(그렇다고 해서 공상처리를 받는 경우도, 복직 안 시키고 퇴사시키는 것을 당연시 하는 분위기임).

## 4) 원청 노조간부

○ [조선업] 가장 힘든 일을 하청이나 재하청에서 하고 있음. 하청 노동자의 비중이 전체의 75~80%를 차지함. 산재발생시 하청업체는 산재보험료를 줄이고 원청과의 재계약을 위해서 은폐하는 경우가 많음. 또한 하청노동자 스스로도 고용 불안 때문에 산재를 은폐하는 경우가 빈번함. 공기단축 압력이 산재의 원인임(시간에 쫓겨서 안전조치를 제대로 안 하는 경우가 대부분임). 하청 중에서도 재하청업체의 물량팀의 경우에는 인원조차 파악이 안되고있어 관리가 불가능함. 최근에는 산재은폐를 줄이기 위하여 도급 재계약시 하청업체에게 산재패널티를 부여하지 않기로 원청업체 내 노사가 합의한 바 있음.

○ [철강업] 위험물질에 대한 안전교육이 취약함으로써 취급자의 안전의식이 부족한 것으로 보임. 또한 당사자도 회사로부터 불이익을 받지 않기 위해서 자신의 건강상의 문제점을 은폐하려고 함. 하청업체 노동자의 안전의식의 전환이 필요함(위험작업 거부권 등). 또한, 하청업체의 경우 노조설립을 통해 노동자 보호를 꾀할 수 있어야 할 듯. 산재를 은폐한 하청업체의 경우에 재계약시 불이익을 주는 것이 필요함(시행 중임).

#### 5) 원청 안전담당자

○ [조선업] 하청업체 사업주와 노동자 모두에게 안전의식이 없다고 생각함. 보호구도 갖추지 않고, 환기시스템도 작동되지 않는데, 불법인데도 시키고 노동자도 마구 하는 경향이 있음. 고소차 공급 절실한데, 배 높이에 맞는 고소차가 제공되어야 함. 그럴 경우 족장이 없어도 안전하게 일할 수 있음. 그러나 수요에 비해 공급이 부족함. 노동자들의 수입안정성을 보장해 주어야 함. 그렇게 해야 물량팀 문제도 줄어들고 이직 또한 적을 것임.

○ [철강업] 실제로 '설비운영'쪽 일을 하는 하청업체보다는 '건설공사'를 담당하는 외주사에 산업재해가 집중되어왔음. 그리고 하청업체 근로자의 안전의식이 미약하며, 안전보호장비 착용이 불량함. 산재은폐나 산재예방에 미비한 하청업체의 경우는 재계약시 불이익을 주고 있음. 하청업체와 원청업체간의 안전관리협의체를 구성하여, 하청업체의 안전의식 수준을 개선하고자 함. 또한 형식적인 안전보건교육을 개선하고자 함(체형식 교육의 도입).

#### 6) 안전보건공단 지사 실무진

○ [조선업] 하청 노동자의 경우, 회사로부터 불이익을 받지 않기 위해 자신의

건강상의 문제를 은폐함. 안전보건과 관련되어 문제가 생기면 사업주처벌을 강화하고, 위험작업 시 노동자의 안전보호장비 착용의무를 강화할 필요가 있음. 또한 명예산업안전감독관 제도의 활성화가 필요함.

○ [철강업] 사업장내 설비나 건물 신축과정에서 산업재해가 집중됨. 특히, 비정규직이 설비나 건물 보수작업을 할 때 가장 산재가 많이 발생함. 대부분의 하청업체가 소규모이고 보수작업이 비정규적이면서 기간도 짧고, 일하는 사람들 대부분이 일용직이라서 산재파악도 어려운 실정임. 공생협력사업(원청업체가, 하청업체를 포함하여 안전관리계획을 세우고, 하청업체의 안전관리가 잘되고 있는지를 지도하는 사업), 사업주의 안전의식의 변화, 산재예방기금의 확충 및 지원, 과태료나 작업중지 등 행정조치에 대한 법적 절차의 간소화 등이 문제해결을 위하여 필요함.

○ [건설플랜트] 공기단축 등의 압박이 안전보건상의 위험을 증가시키고 있음. 건설노동자들의 경우 유동성이 크므로 안전관련 점검 및 교육의 실효성이 떨어짐. 따라서 원청업체가 시설 및 인력전반에 대하여 책임져야 함(산업안전보건법상의 사업주의 의무를 다해야 함). 대기업의 경우는, 안전시설이나 안전설비 같은 것을 자체부담 하도록 하고 정부는 관리감독을 지속적으로 강화해야 할 것임.

## 다. 전문가 의견조사 결과

### 1) 조선업

○ ‘필요성과 실행가능성’이 모두 높게 나온 항목은, ‘위험작업 근로자 안전보호장비 지급과 착용에 대한 사업주의 관리감독의무 및 처벌 강화’이었음. 반면에 ‘필요성’은 높으나 ‘실행가능성’이 낮게 나온 항목은, ‘사업주 대상의 안전교육 강화 및 산재 발생시 사업주 처벌 강화’, ‘하청 노동자의 근로조건 개선 - 고용불안, 장시간 노동, 저임금’, ‘하청 노동자의 작업환경 개선 - 일일 표준작업량과 표준작업시간의 준수’이었음.

### 2) 철강업

○ ‘필요성과 실행가능성’이 모두 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건교육의 강화

(실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’이었음. 반면에 ‘필요성’은 높으나 ‘실행가능성’이 낮게 나온 항목은, ‘산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’, ‘노동조건(고용불안, 저임금 등)의 개선’, ‘작업환경 개선 - 장시간 노동, 분진이나 가스 등의 유해 환경 개선’이었음.

### 3) 건설플랜트

○ ‘필요성과 실행가능성’이 모두 높게 나온 항목은, ‘산업안전보건교육의 강화 (실제 일하는 공정의 유해화학물질에 대한 교육) 및 감독 강화’이었음. 반면에 ‘필요성’은 높으나 ‘실행가능성’이 낮게 나온 항목은, ‘산업안전보건관리에 대한 원청업체 책임강화’, ‘위험한 작업을 수행하는 근로자를 대상으로 원청업체의 사전설명의무 강화와 위반 시 처벌강화’, ‘산재신고를 한 근로자에 대한 법적 보호 (고용 보장)’이었음.

### 4) 기타

○ 산업안전보건에 대한 원청의 처벌을 강화하는 방법으로서, ‘산업안전보건법’을 개정하거나 ‘(이른바)기업살인법’을 도입함으로써 산재사고와 관련해서 실질적인 의사결정 책임자인 최고경영자를 처벌하는 제도개선안이 가장 빠르고 효과적인 방법일 것임. 또한, 기업에 실질적인 영향을 주기 위해서라면, ‘징벌적 손해배상’과 같은 제도도입도 필요함.

○ 매년 사업체 산재현황을 고용공시제와 연동하여 사업장 고용형태별 산재실태를 공시하도록 하는 제도개선이 필요함. 이렇게 해야 ‘위험의 외주화’ 문제를 포착하는데 객관성을 담보할 수 있음.

○ 작업환경측정결과(유해물질의 상품명, 노출될 수 있는 공정, 위험성, 건강영향, 적정보호구, 측정결과 의미 등 포함)를 노동자들이 이해하기 쉽도록 정리해서 배포할 필요가 있음.

## 2. 개선방안 제시

이른 바, 원-하청관계를 통해서 하청업체 노동자들에게 산재위험이 전가되고 있는 현실은 이제는 더 이상 방치할 수 없는 실정이다. 이 문제해결을 위한 노력은 여러 방식으로 모색될 수 있는데, 근본적으로 원-하청관계라는 구조를 개혁하는 것에서부터, 세부적인 안전보건관리 지침을 개선하는 것까지 다양한 차원으로 고려해 볼 수 있겠다. 이에 본 연구는 기존의 국내외 제도에 대한 검토, 설문과 면접을 통한 하청 노동자 및 관련 당사자들의 의견조사, 그리고 그들의 안전보건을 위해 애써온 전문가들의 의견을 종합하여, 다음과 같은 개선방안을 제시하고자 한다.

### 가. 산재사고 등에 대한 원청업체 사업주 처벌강화

○ 사업장의 실질적인 의사결정자인 원청업체의 사업주를 처벌할 수 있도록 하는 실효성 있는 수준의 특별법 제정 혹은 기존 법의 개정이 필요함. 현재의 법률상 그런 가능성이 차단되어 있는 것은 아니지만, 사법기관에서 법을 그렇게 운용하고 있지 않아 중대한 산재사고가 발생한 경우에도 원청업체의 경영책임자가 처벌을 받는 경우는 매우 드문 실정임. 따라서 새롭게 제·개정되는 법에는 원청업체 사업주를 처벌하는 규정이 반드시 포함되어야 할 것임. 특히, 일정한 유형의 사고에 대해서는 원청업체 사업주에게 책임이 있다는 내용이 명문화될 필요가 있음.

○ 피해결과에 따른 형량강화가 필요함. 산재로 인한 피해가 중대할 경우에는 처벌도 엄격하게 해야 하므로, 피해결과를 유형화하여 형량을 강화하되 하한을 규제하는 방식으로 변경할 필요가 있음(참고로, 현재 법률상으로는 형량이 모두 상한을 규제하는 방식으로 되어 있음).

○ 또한, 처벌유형의 다양화도 모색할 필요가 있는데, 기업에 실질적인 영향을 줄 수 있으려면 민사적 손해배상 책임도 가중시키는 것이 효과가 클 것이므로, '징벌적 손해배상제도' 도입 등을 검토할 필요가 있음.

## 나. 유해위험업무 하도급 금지 제도화

○ 현재까지 하청 노동자에게 중대재해가 발생한 바 있는 공정들을 직영으로 전환할 필요가 있음.

○ 실제로 원청 노동자(상시고용 노동자)가 유해위험현장(위험한 공정)에서 근무하게 되면, 원청업체 차원에서 위기상황에 대한 대처와 시설개선 등에 훨씬 더 관심을 많이 기울일 수 있을 것으로 판단됨.

## 다. ‘물량팀 등’ 다단계 하도급 행태 적극적 금지

○ 건설업의 재하도급 금지규정을 산업안전보건법 등에 반영함으로써 조선업 등을 포함한 전체 업종으로 확대할 필요가 있음(이미 건설업의 경우에는 재하도급 금지를 건설산업기본법으로 규정하고 있음)

## 라. 하청 노동자들에게 작업중지권 등 기본조치권한 부여

○ 현행의 산업안전보건법에는 작업중지권이라는 이름하에 개인이 대피할 수 있는 권리만 보장하고 있음. 따라서 위험작업에 대한 작업중지권의 전면 보장이 필요함. 물론, 작업 중지권의 문제는 원-하청 노동자에게 권한이 차별적으로 부여되고 있는 것이 아니라, 대부분의 노동자에게 실질적으로 부여되고 있지 않으므로 이에 대한 보다 실질적인 보장이 필요함. 특히 동일 작업장의 하청 노동자에게는 안전보건에 대한 기본적인 조치권한을 명시적으로 부여할 필요가 있음.

○ 현장조사를 통해서 확인한, 하청 노동자들의 가장 강력한 요구사항으로서 위험한 현장에서 자신을 보호할 수 있는 필수적인 권한으로 여기고 있었음.

## 마. 사업장의 상시근로자 수 기준에 따른, 원청의 안전보건관리자 선임

○ 현행 규정은 안전보건관리자 선임이 고용관계에 기초하여, 규모별로 선임 기

준을 정하고 있음. 그 결과, 현장에는 수천 명이 일하고 있어도, 원청은 고용인원이 작아 그에 따르는 안전관리자만 선임하고 있고, 하청은 개별 회사별로는 고용규모가 작아서 아예 선임기준을 충족하지 못하는 경우가 많음. 안전보건관리는 전반적인 안전시스템의 영역으로서 총괄적인 관리가 필요하므로 고용관계와 규모에 따른 안전관리자 선임이 아니라, 사업장의 상시근로자 수 기준으로 원청이 직접 선임할 필요가 있음.

## **바. 사업장 위험요인관리에 있어서 하청 노동자의 참여권 보장 : 산업안전보건위원회 및 명예산업안전감독관 제도 개선**

○ 법률적 통제나 정부의 관리감독조차도 사업장에서 일상적으로 일하는 노동자의 참여와 감시를 뛰어 넘을 수는 없음. 보통 이를 위한 구조가 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관 제도임. 현행법은 이들을 고용관계와 고용규모를 기준으로 설치하도록 되어 있음. 따라서 하청 노동자가 절대다수를 차지하는 현장에서도 하청 노동자의 참여권은 보장되지 않으므로, 일상적인 산재예방 감시활동도 가동되지 않음.

○ 현행의 산업안전보건위원회 제도를 상시근로자 수 기준으로 구성 하도록 함으로써 하청 노동자들의 참여를 보장하도록 하여야 함(현재는, 건설업에서만 시행가능하나, 이를 모든 업종으로 확대할 필요가 있음).

○ 또한, 노동자 참여구조의 주요한 통로인 명예산업안전감독관 제도도 사업장 고용관계를 기초로 하여 추천·위촉되고 있음. 특히, 사업장 이동성이 큰 건설 근로자들의 경우에는 더욱 더 활용하기 어려운 제도임. 따라서 고용관계 및 고용규모 제한 철폐와, 지역별 혹은 사외 선임허용 등이 필요함.

## **사. 정기적으로 하청 노동자들의 산재현황 파악 및 공개**

○ 현재 기업들은 매년 종사자 고용실태(소속 정규직, 정규직 이외 기간제/시간제, 소속 외 근로자)를 확인하여 등록하도록 되어 있음. 이에 연동하여 사업장 고용형태별 산재실태를 파악하고 공개하도록 할 필요가 있음.

○ 조사의 '정확성'을 제고하기 위해 노동부 근로감독, 노동조합 제보, 노동자 당사자 제보, 시민사회단체 모니터링 등의 수단을 통해 조사 자료의 객관성을 확인하는 노력도 필요함

#### **아. 하청 노동자의 노동조건 개선을 위한 지원**

○ 저가 수주(최저가 입찰)를 못하게 하고, 적절한 임금을 보장함으로써, 장시간 노동·저임금 문제를 개선할 필요가 있음.

○ 안전보건관련 시설 및 장비 지원과 표준작업량과 표준작업시간 적용을 제도화

#### **자. 안전보건관리서비스 수혜에 있어서, 하청노동자와 원청노동자 간의 차별 철폐**

○ 같은 작업공간에서 일하는 하청노동자와 원청노동자 간의 법적지위 동등성보장 외에도, 실제로 건강이나 안전에 대한 차별도 줄여나갈 필요가 있음. 원청노동자에 대한 산업안전보건서비스 제공 시 하청노동자들도 동일한 서비스를 제공받을 수 있는 방안모색이 필요

#### **차. 하청업체의 노동조합 활동을 지원**

○ 현장조사를 통해서 확인해 본 결과로, 하청노동자들이 노동조합 활동을 자유롭게 할 수 있다면 안전보건측면에서의 위험을 상당히 줄일 수 있음과 동시에 산재은폐를 예방할 수 있는데 효과적일 것으로 보임.

## IX. 참고 문헌

1. Kollmer et. al, Arbeitsschutzgesetz: mit BetrSichV, BaustellIV, BildscharbV, LasthandhabV, PSA-BV, BiostoffV, MuSchArbV, LärmVibrationsArbSchV, OStrV, ArbMedVV, ArbStättV, 2nd Ed., C.H. Beck, 2011
2. BT-Drucksache 13/3540, 1996  
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/13/035/1303540.pdf>(accessed July 19, 2014)
3. Pieper, ArbSchR – Arbeitsschutzrecht : Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften, 5th Ed., Bund-Verlag, 2011
4. 김기선, 사내하도급과 산업안전보건: 독일 법제를 중심으로, 노동정책연구 제 13권 제4호 pp. 159-182, 한국노동연구원, 2013
5. Leube, Arbeitsschutzgesetz: Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten zum Schutz anderer Personen, Betriebs Berater Vol.6, p.302, 2000
6. 박종희 등, 산업안전보건법상 원하청 관계에 있어서 사업주 책임에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2011
7. Däubler et. al, Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, 3rd Ed., Nomos, 2013
8. Landmann & Rohmer, Gewerbeordnung und Ergänzende Vorschriften, Verlag C.H. Beck München, 2010
9. Günter, Kooperation mit Fremdfirmen: Arbeitsschutz bei Werkverträgen, 2nd Ed. Unfallkasse Hessen, Regionalbüro Nordhessen, 2007
10. 한인상, 유럽연합과 독일의 외국인근로자 보호, 노동법논총 Vol. 19 p. 47, 2010
11. Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung – Fragen und Antworten zur Gefahrstoffverordnung (LV 45) 3rd Ed. 2008
12. 정지연 등, 산업안전보건법상 도급인의 수급인 및 수급인 근로자에 대한 안

- 전보건조치의무 부과에 따른 구체적인 이행방안연구, 산업안전보건연구원, 2012
13. Säcker et. al, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB, 5th Ed, 2009
  14. Richardi et. al, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, C.H. Beck, 2000
  15. 허재혁, 제3자 보호효를 가진 계약에 관한 연구, 성균대학교 석사학위논문, 2012
  16. 조용호, 주식민법 채권각칙(1) §539이하, 제3판, 한국사법행정학회, 1999.
  17. 이희성 등, 고용형태 변화에 따른 산업안전보건법상 의무주체 합리화 방안에 관한 연구, 산업안전보건연구원, 2011
  18. 권혁, 독일 노동법 상 근로자대표제도 - 독일 경영조직법 상 종업원평의회 제도의 이념적 배경과 기능을 중심으로 -, 노동법논총 제22권 p37-65, 2011
  19. 전형배, 원·하청 관계와 사업주의 산업안전보건 책임 - 영국의 입법 현황 및 판례 분석과 시사점 -, 노동법논총 제23권 p. 385-422, 2011
  21. Ford et. al, Redgrave's Health and Safety, 8th ed., Butterworths Law 2012

## 산재 위험직종 실태조사

| 인쇄일 | 2014년 10월 30일

| 발행일 | 2014년 10월 31일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩

[Http://www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9831

| F A X | 02)2125-0918

| E-mail | [research@humanrights.go.kr](mailto:research@humanrights.go.kr)

| 제작 | 인쇄디자인꿈 (02)2275-2248

ISBN : 978-89-6114-373-893320 비매품