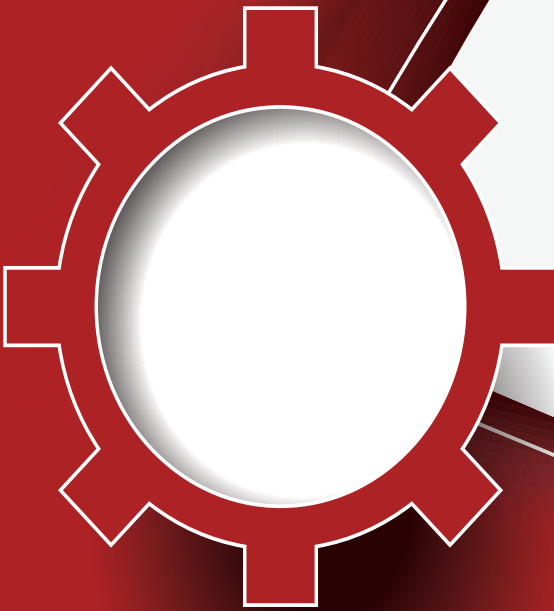


2016년

한국지엠

비정규직

실태조사보고서



금속노조 한국지엠지부
한국지엠부평비정규직지회

CONTENTS

발간사

- 04 고남권_한국지엠지부 지부장
- 07 신현창_한국지엠부평비정규직지회장

실태조사 활동보고

- 12 1. 활동일지
- 15 2. 활동내용
- 25 3. 회의내용

비정규직의 고용변화 추이

- 33 1. 연도별 고용변화 추이
- 37 2. 고용변화 특징

업체별 인원 현황

- 40 1. 비정규직 규모
- 43 2. 1차 하청현황
- 45 3. 2/3차 하청현황

설문조사 분석

- 48 1. 설문조사 개요
- 49 2. 응답자특성
- 53 3. 회사특성 및 근무형태
- 64 4. 임금/후생복지 등 근로조건
- 75 5. 노동조건 만족도
- 82 6. 정규직에 대한 비정규직 의식
- 85 7. 불법파견·정규직화에 대한 인식

- 95 8. 노동조합 활동에 대한 의식
- 108 설문요약

노동안전보건 설문결과

- 110 1. 노동재해 실태
- 120 2. 노동환경
- 130 3. 업무상 질병
- 138 요약 및 총괄

노동안전보건 점검

- 140 1. 노동안전보건 점검의 개요
- 143 2. 노동안전보건 점검 결과

향후과제

- 156 1. 주객관적 조건
- 160 2. 향후과제

현장 비정규직 노동자들의 목소리

- 164 면접조사 결과
- 168 조합원 간담회

기타

- 179 하고 싶은 말 모음
- 194 설문지
- 204 비정규직지회 투쟁경과
- 214 실태조사를 마치며



발간사

1. 고남권 한국지엠 지부장
2. 신현창 한국지엠부평비정규직지회장



정규직 비정규직 함께 어깨 걸고 나아가자

고남권

전국금속노동조합
한국지엠지부 지부장

먼저 비정규직 실태조사에 모두 수고하셨다는 인사를 지면으로나마 전합니다. 그동안 나름 실태조사가 있었지만 이번처럼 정규직과 비정규직이 함께 진행한 제대로 된 비정규직 실태조사는 처음인 것 같습니다.

지난 1년여를 되돌아봅니다. 민주노총은 친자본적인 박근혜 정권의 노동정책에 민중총궐기로 맞섰고 강제적으로 밀어붙이려는 노동개악을 저지하는 투쟁을 전개하였습니다. 한국지엠 내부적으로는 납품비리와 취업비리 문제가



예전에 우리 현장은 모두가 하나였습니다.
정규직 비정규직이 따로 없었습니다.”

확산되었고 회사 임원과 전직 노조간부가 구속되었으며 회사 경영진들은 이를 활용하여 노동조합의 힘을 무력화시키기 위한 시도를 끊임없이 해왔습니다. 노동조합은 투쟁을 무력화시키기 위한 저들의 의도에 말려들지 않고 냉정하고 차분하게 대응하면서 조합원들의 불신을 신뢰로 모아나가고 분열을 단결로 만들어 줄 것을 호소하였고 조합원 동지들의 신뢰가 조금씩 노동조합으로 모아지면서 2016년 한해 농사인 임단협 투쟁이 성과 있게 마무리될 수 있었습니다.

15년 전 우리의 투쟁은 전체 노동자 계급의 투쟁이었습니다!

신자유주의 물결아래 2001년 대우자동차 노동자 1750명이 정리해고 되었고, 이 시점부터 노동자 계급을 정규직과 비정규직으로 갈라 치면서 통제하는 자본의 전략이 급속히 확산되기 시작하였습니다. 예전에 우리 현장은 모두가 하나였습니다. 정규직과 비정규직이 따로 없었습니다. 하지만 어느 순간부터 비정규직이라는 말이 생겨나기 시작했고 특히 정리해고 사태 이후에 우리의 현장은 하나 둘 씩 비정규직이 늘어나고 힘들고 고된 업무는 비정규직이 맡아서 하게 되었습니다. 이렇게 된 데는 자본의 책임이 크지만 정규직 노동조합과 조합원들도 물량변동과 고용불안의 안전판으로 비정규직을 용인해왔던 사실을 부정해선 안 될 것입니다.

저는 24대 집행부의 정책방향으로 더 이상 비정규직의 확대에 단호히 반대하고 있으며 또한 비정규직이라는 이유로 일터에서 쫓겨나서도 안 된다는 점을 분명히 하고 있습니다. 회사가 진정 노리는 것은 비정규직의 착취만이 아닙니다. 끊임없는 고용불안을 불러 일으켜 비정규직을 확대하고 정규직의 양보를 이끌어내면서 인력유연화정책을 정착하고 비용절감을 하려는 데 목적을 두고 있습니다.

금번 진행된 비정규직 실태조사에서 지금까지 제대로 파악이 안 되었던 2차, 3차 하청과 알바 등 다양한 고용형태와 임금, 후생복지 등 열악한 노동조건 실태가 어느 정도 드러났기 때문에 이에 대한 대응도 면밀히 진행해 나가도록 할 것입니다.

또한 비정규직 실태조사가 일회성으로 끝날 것이 아니라 문제점이 드러났기 때문에 평가하고 보완하여 문제점을 해결하고 지속적인 사업이 되도록 하겠습니다.

우리 투쟁의 정당성은 정규직 - 비정규직이 함께 해 나갈 때 더욱 지지를 받으며 강해질 수 있습니다. 그 길에 정규직 - 비정규직이 함께 단결하고 투쟁하며 당당히 걸어갑시다.



차별철폐의 첫걸음, 노동자는 하나다

신현창

전국금속노동조합
한국지엠부평비정규직
지회장

한국지엠 부평공장에 비정규직지회가 깃발을 세운지 횡수로 10년이 흘렀습니다. 노조가 뭘지, 비정규직이 무엇인지 잘 몰랐습니다. 다만 비정규직이라고 불리는 우리들이 정규직에 비해 차별받고 있고, 특히 고용이 불안하다는 것을 알았을 뿐입니다.

10년 전만 해도 비정규직 문제가 아직 전 사회적으로 크게 공감 받지 못할 때였습니다. 많은 시민들이 비정규직이 문제라고는 생각했지만 차별을 받고 있는 것이 무엇인지 제대로 아는 사람은 드물었습니다. 그것은 현장도 마찬가지

“ 이번 실태조사결과는 한국지엠 비정규직 현실의 민낯의 일부에 지나지 않을 것입니다.”

지였습니다. 말도 안되는 일들이 비정규직 현장 곳곳에서 벌어졌지만, 그런 일들을 아는 사람들은 주변사람들로 국한되었습니다.

저는 ‘비정규직이 문제’라고 말하고, 그렇게만 끝나면 안된다고 생각했습니다. 왜냐하면 구체적으로 무엇이 문제인지 알려내지 못하면 공감을 얻기 힘들 것 이라고 생각했기 때문입니다. 원론적이고 추상적인 문구속에는 언어의 힘이 없습니다. 언어가 힘을 얻기 위해서는 현실을 바탕으로 이야기를 해야 한다고 보았습니다. 그래서 비정규직지회는 비정규직의 실태조사가 무엇보다도 절실했습니다.

물론 실태조사를 한다고 해서 현실이 한꺼번에 바뀌는 것은 아닙니다. 하지만 현실을 민낯으로 드러내지 않는다면 누구도 진실을 알지 못할 것입니다. 이번 실태조사결과는 한국지엠 비정규직 현실의 민낯의 일부에 지나지 않을 것입니다. 그러나 비정규직지회는 이것이 시작이라고 생각을 합니다. 또한 비정규직지회 조합원들도 잠자는 시간을 쪼개고, 파업을 하면서 실태조사에 동참했습니다. 그러면서 비정규직지회도 비정규직의 비정규직이 존재한다는 불편한 민낯을 보게 되었습니다.

내가 일하는 공정도 힘든데, 그 보다도 더 열악한 곳에서 일하는 비정규직 노동자들이 있었습니다. 심지어 잔업시간에 간식이 나오지 않는 곳도 있었고, 한여름 무더위에 냉방은 커녕 샤워실도 마땅히 없는 곳도 있었습니다. 현장은 곳곳이 차별이었습니다. 정규직직과 비정규직을 차별하고, 비정규직중에서도 1차와 2/3차

를 차별하고 있었습니다. 차별과 분리로 가장 큰 이익을 보는 것은 바로 한국지엠 자본일 것이고, 반대로 가장 큰 손해를 보는 것은 가장 약한 고리에 있는 비정규직 노동자들이었습니다.

사실 불편한 진실을 바로 보려는 것은 용기가 필요합니다. 그리고 많은 시간과 노력이 필요합니다. 그럼에도 불구하고 시간과 노력을 쏟아 부은 비정규직지회 조합원에게 감사의 인사를 드립니다. 또한 일하면서 설문에 성실히 응해주신 수많은 비정규직 노동자들에게도 고맙다는 인사를 드립니다. 무엇보다도 실태조사는 정규직지부와 비정규직지회가 함께 사업을 기획하고, 같이 집행한 첫 번째 정규직-비정규직 공동사업이었습니다. 그것은 지부의 고남권지부장님 이하 집행간부의 헌신적인 연대와 실천의 의지, 그리고 정규직 대의원들의 수많은 연대가 만들어낸 소중한 경험입니다. 지면에 서나마 현장의 불편한 진실을 외면하지 않고 비정규직지회와 함께 사업을 기획하고, 같이 집행한 한국지엠지부, 인천지부, 건강안노동세상 동지들의 노고와 연대, 정규직 동지들의 헌신에 감사의 인사를 드립니다.

마지막으로 저와 비정규직지회는 이번 실태조사의 결과를 바탕으로 비정규직의 현실을 바꾸고자 더욱더 매진 할 것입니다. 특히 소중한 경험을 발전시켜 정규직-비정규직의 단결의 모범을 만들었으면 합니다. 비정규직지회도 한국지엠의 일원으로서 당당히 걸어가겠습니다.



실태조사 활동보고

1. 활동일지
2. 활동내용
3. 회의내용

실태조사 활동보고



- 활동 기간 : 2015년 12월 28일~ 2016년 11월초
- 실태조사팀 구성 :
 - 한국지엠지부 : 지도고문, 정책실, 조직실, 노동안전보건실,
지엠비정규직지회
 - 금속노조 인천지부, 건강한노동세상
- 실태조사범위 : 한국지엠 1, 2/3차 사내하청 노동자(부평공장 중심)
- 실태조사방법 : 자료조사, 설문조사, 면접조사, 현장실태조사 등

1

활동일지

일 시	장 소	내 용
12/28(월) 12:00	지부회의실	1차 실태조사회의
1/12(화) 16:30	지부회의실	2차 실태조사회의
1/26(화) 16:30	지부회의실	3차 실태조사회의
1/27(수) 19:00	동인천	조합원 간담회 : KD
1/28(목) 16:30	지부회의실	조합원 간담회 : A조
1/28(목)		한국지엠에 원하청 공동노안실태조사 요구
2/03(수) 16:30	지부회의실	조합원 간담회 : B조
2/04(목)		원하청 공동노안실태조사 일정확정
2/11(목) 16:00	부평	조합원 간담회 : A조인코월
2/16(화) 13:00	지부회의실	4차 실태조사회의
2/17(수)		민주광장 1072호 실태조사 알림
3/02(수) 13:00	지부회의실	5차 실태조사회의
3/04(목)		원하청 공동노안실태조사 업체 및 일정 확정
3/05(금)		정규직 설문문항 의견 수렴
3/06(일) 14:00	지부회의실	산안법교육
3/08(화)		민주광장1075호, 노안실태조사, 설문조사 진행 홍보
3/14(월) 9:30	지부회의실	노안실태사전회의 실태조사 홍보 현수막 10개 각 공장문 부착
3/15(화) 11:00	지부회의실	6차 실태조사회의
3/14(월)	대호, 인코월	현장안전보건점검 : 강찬구, 전지인, 김동울
3/15(화)	유경 MGS	현장안전보건점검 : 강찬구 전지인 이영수 황호인 곽동표 선병주 조기석 권명숙
3/16(수)	엘림, 멘투스파트너 태호테크,유니온	현장안전보건점검 : 강찬구, 전지인, 조합원

일 시	장 소	내 용
3/21(월) 14:30	지부회의실	설문조사단 설명회 : 설문지 배포 및 수거방법
3/22(화) 08:00 ~ 21:00	1공장	전반조 : 이범연,이준삼,서형태,김명수,고정석,한성호,백승원,곽동표,김동울,조기석,황길영 후반조 : 이대식,박현상,서형태,조기석,강대근,곽동표,김명수,김동울,강삼용,황길영
3/23(수) 08:00 ~ 21:50	2공장	전반조 : 이병엽,이경민대의원,문성식,김영웅,권명숙,이범연,문원진,곽동표, 조성일 후반조 : 강찬구,서형태,이인덕,김동울,이준삼,이범연,김동울,이영수,이준삼,권명숙,유준상,곽동표,김봉수
3/23(수)		민주광장 1077호, 원하청 공동 안전보건실태조사 알림
3/24(목) 8:00	엔진, 식당 등	설문조사
3/28(월)	LOC	설문조사 : 인천 KD 실태조사 현수막 부착
3/29(화)		추가 설문 : 김동울,조기석,이영수,이용철
3/30(수)		추가 설문 : 이영수,김영웅,강진수
3/31(목)	인천 KD	설문조사 : 오진석,신현창,김동울,이영수
3/24(목) 11:00	지부회의실	7차 실태조사회의
4/6(수) 16:30	지부회의실	8차 실태조사회의
4/11(월) 17:00	지부회의실	9차 실태조사회의
4/11(월)~12(화)	인천지부사무실	설문지 검토 및 분류, 코딩입력 교육
4/12(화)	세종물류, 진성 스마트KD	인천 KD 노동안전보건 점검 강찬구,전지인,신현창,김동울,KD비지회 조합원 2명
4/19(화) 16:30	지부회의실	10차 실태조사회의
4/29(금) 10:00	지부회의실	11차 실태조사회의
5/12(목) 13:00	지부회의실	12차 실태조사회의
5/12(목) 16:00	지부 소극장	노동안전보건 점검결과 설명회(전지인) 대상 : 지엠비정규직지회 조합원
5/13(금) 15:00		노동안전보건 점검결과 설명회(이영수) 대상 : 지엠비정규직지회 KD교섭위원
5/16(월) 7:30	지부회의실	비정규직 노동안전보건 점검결과 설명회 (지부 상집대상, 전지인)

일 시	장 소	내 용
5/16(월) 16:00	지부회의실	노동안전보건 점검결과 설명회(이영수) 지엠비정규직지회 A조 조합원
6/1(수) 10:00	현장 배포 식당비치	실태조사팀 선전물 <비정규직 희망봉봉이> 배포 1면 실태조사 진행경과, 결과, 후속조치 2면 산안법 위반사항, 개선전후 사진비교
5/27(금) 14:30	창원지회 지부	창원지회, 창원비정규직지회 간담회
5/27(금) 19:00	신불산자연휴양림	13차 실태조사회의
6/21(화) 16:30	지부회의실	14차 실태조사회의
7/5(화)		비정규직 웨보레마크 없는 모자지급 : 즉시 처리함
7/8(금) 17:00	지부회의실	15차 실태조사회의
7/26(화) 17:00	지부회의실	16차 실태조사회의
8/9(화) 9:00	프레스 회의실	안전보건점검 실사 : 강찬구, 전지인, 김동윤
8/18(목) 15:00	지부회의실	17차 실태조사회의
9/12(월) 17:00	지부회의실	18차 실태조사회의
9/22(목) 16:30	지부회의실	19차 실태조사회의
10/6(목) 16:30	지부회의실	20차 실태조사회의
10/9(일) 9:00 ~10(월)	두타산자연휴양림	21차 실태조사 회의(수련회)
10/19(수) 16:00	지부회의실	A조 설명회-20명 참석 (비정규 조합원 17명+실태조사팀3명)
10/21(금) 16:30	지부회의실	22차 실태조사 회의
10/21(금) 20:00	동인천	인천KD 설명회-14명 참석 (비정규 조합원 11명+실태조사팀3명)
10/26(수) 16:00	지부회의실	B조 설명회 - 11명 참석 (비정규 조합원 6명 + 실태조사팀5명)
10/28(금) 16:30	지부회의실	23차 실태조사 회의
11/4(금) 16:30	지부회의실	24차 실태조사 회의
11/08(화) 16:30	지부 소극장	실태조사 보고회



■ 실태조사팀원들이 회의를 진행하고 있는 모습

정기대대에서 실태조사 사업계획 확정

한국지엠내에서 비정규직 노동자들은 구조조정의 1차적인 희생양이 되어 왔다. 또한 갈수록 정규직과 비정규직 노동자들의 임금과 노동조건의 격차는 점점 벌어지고 있다. 한국지엠지부는 글로벌 지엠에 맞서기 위해서는 원하청 단결이 중요하다고 판단하고 2015년 12월 1~4일까지 진행된 1년차 정기대의원대회에서 비정규직 관련 실태조사 등의 사업계획을 확정했다. 원하청 연대의 첫 출발로 정책기획실은 비정규직 실태조사와 면접조사 계획을, 조직쟁의실은 비정규직 실태조사와 조직화 사업, 노동안전보건실은 원하청 안전보건 공동실태조사 사업을 제출하고 확정했다.

공동실태조사팀 구성

정책기획실, 조직쟁의실, 노동안전실은 각 실별로 제출된 사업계획을 별도로 진행하는 것보다 공동으로 진행하는 것이 보다 효과적이라고 생각하여 3개실 공동사업으로 실태조사를 하기로 하여 정규직, 비정규직 공동 실태조사팀을 구성했다.

지도고문

이범연

정책기획실

항길영

노동안전실

안규백

강찬구

조직쟁의실

최재근

비정규직지회

김동울

이영수

금속노조 인천지부

권명숙

건강한노동세상

전지인

자본은 비용, 고용, 산재회피 1거 3득

한국지엠 자본은 노동자를 정규직과 비정규직으로 분할함으로 인해 구조조정과 비용절감이라는 두 마리 토끼를 모두 잡았다. 그러나 노동자들은 지엠의 노동자 분할과 차별 전략에 저항하지 못했다. 여전히 비정규직은 구조조정의 방패막이 되었고, 임금, 복지, 노동강도 등 차별은 점점 더 커져갔다. 노동자 내부 분할과 통제 정책에 숨어있는 의도를 파헤치지 못했고, 비정규직 노동자들의 권리가 빼앗겨도 연대와 지원에는 관심이 없었다. 비정규직 노동자들 역시 먹고사는 일에 허덕여 권리를 찾기 위한 노력보다 현실에 안주하거나 발탁 채용의 기회를 놓치지 않기 위해 죽어라 일만 하였다.

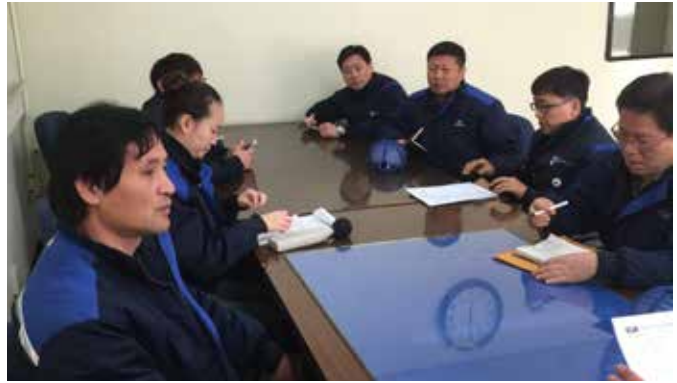
몇 가지 가설

이런 상황을 돌파하기 위해 비정규직 실태조사팀은 1. 구조조정의 희생양, 2. 점점 확대되고 있는 임금과 노동조건의 격차, 3. 비정규직 내부의 중층적인 고용구조와 임금구조, 4. 비정규직 관리수단으로서의 발탁채용의 문제점, 5. 최저임찰제, 노마진 계약 등 편법적인 원하청간 계약관행과 그로인한 비정규직 노동자의 피해, 6. 발탁채용과정에서의 노사담합과 비정규직내부의 갈등 등 7. 2/3차 최저임금 수준, 근기법 위반, 8. 비정규직의 노동강도와 열악한 노동환경, 9. 산재 위험과 산재은폐 등 몇 가지 가설을 준비하고 실태조사에 들어갔다.

약 10개월 동안 진행

실태조사팀은 한국지엠지부 지도고문, 정책기획실, 노동안전실, 조직쟁의실 등 5명과 비정규직지회 2명, 금속노조 인천지부, 건강한노동세상 등 총 9명으로 구성되었다. 2015년 12월말부터 시작하여 2016년 10월까지

- 1) 창원공장 현장방문
- 2) 노사합동안전점검전 업체간담회
- 3) 안전보건 점검 실사



약 10개월 동안 실태조사를 진행했다. 그러나 임단투 기간인 5월~9월을 제외하면 실제 진행된 기간은 5개월이다.

실태조사 회의는 초기 격주로 진행되다가 임단협 시기에는 월 1~2회 진행되었다. 총 20여차례 회의를 진행했고, 수련회 2회, 간담회 5회, 노안실태조사, 노안교육, 실태조사 설명회 등을 진행했다.

부평공장 중심으로 진행

이번 실태조사는 부평공장을 중심으로 실태를 조사했다. 군산과 창원 공장 순회일정을 별도로 기획해 공장간 차이와 특징을 파악하고자 했다. 창원공장은 5월 27일 하루 동안 정규직직회와 비정규직직회 간담회, 창원공장 순회했다. 군산공장은 8월 방문을 계획했으나, 군산공장의 휴업과 임단투 일정으로 진행되지 못했다.

안전보건에 정규직, 비정규직 따로 없다.

지부는 '안전보건에는 정규직, 비정규직이 따로 있을 수 없다'는 원칙아래 안전보건 현황과 점검에 나섰다. 사내하청 노동안전문제는 원청의 책임을 강화한다는 측면에서 원청의 노사합동 안전점검 기간에 진행했고, 3월 14일부터 16일까지 3일간 진행되었고, 인천 KD는 4월 15일 실시하였다. 점검실태에 대해 원청에 공식적으로 개선할 것을 요구해 일

■ <비정규직 희망봉숭이>1호 - 노사합동안전점검결과에 대한 홍보물



노동자의 건강과 안전, 정규직·비정규직이 따로일 수 없다.

현직자들에게도, 예비노동자들에게도... 차별이 없어야 합니다. 정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.

분야	구분	주요내용	주요내용
내부	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.
	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.
내부	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.
	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.
내부	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.
	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.
내부	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.
	주요내용	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.	정규직, 비정규직 구분 없이 모두가 안전을 향유할 수 있습니다.

2-1. 원청(지주)의 안전 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-2. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-3. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-4. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-5. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-6. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-7. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-8. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-9. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

2-10. 안전보건 관련 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주



2-1. 원청(지주)의 안전 정책 수립에 관하여... 안전, 건강을 향유하고 주

한국지엠 비정규직 노동안전보건 점검 결과, 산업안전보건법 위반 134건 적발!

한국지엠(주)은 5월 27일부터 28일까지 2일간 창원공장 부속 시설을 대상으로 실시한 비정규직 노동안전보건 점검 결과, 산업안전보건법 위반 134건이 적발되었다.

점검 결과, 위반사항은 크게 4개 분야로 분류되었다. 1. 안전보건 관리체

2. 작업환경 관리 3. 안전보건 교육 4. 안전보건 시설

위반사항은 크게 4개 분야로 분류되었다. 1. 안전보건 관리체

2. 작업환경 관리 3. 안전보건 교육 4. 안전보건 시설

위반사항은 크게 4개 분야로 분류되었다. 1. 안전보건 관리체

2. 작업환경 관리 3. 안전보건 교육 4. 안전보건 시설

위반사항은 크게 4개 분야로 분류되었다. 1. 안전보건 관리체

부 개선이 이루어지기도 했다.

직접 현장에서 일하는 노동자들이 안전점검에 주체적으로 나설 수 있도록 산안법에 대한 비정규직 지회 조합원 교육을 사전에 배치했고, 지부상집과 비정규직 지회 조합원에게 사후 결과에 대한 설명회도 진행하였다. 특히 노안실태와 범위반사항, 개선사항에 대해 <비정규직 희망봉봉이>라는 소식지를 제작 배포하기도 했다.



한국지엠 지부- 비정규직 지회 공동으로 비정규직 노동자 실태조사를 진행



한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과, 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과, 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과, 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과, 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

■ 2/17(수) 3/8(화) 3/23(수) 3차례에 걸쳐 민주광장에 실태조사를 진행하고 있음을 알림



비정규직 안전보건 실태조사와 설문조사 진행

비정규직 안전보건 실태조사와 설문조사 진행... 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

비정규직 안전보건 실태조사와 설문조사 진행... 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

비정규직 안전보건 실태조사와 설문조사 진행... 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

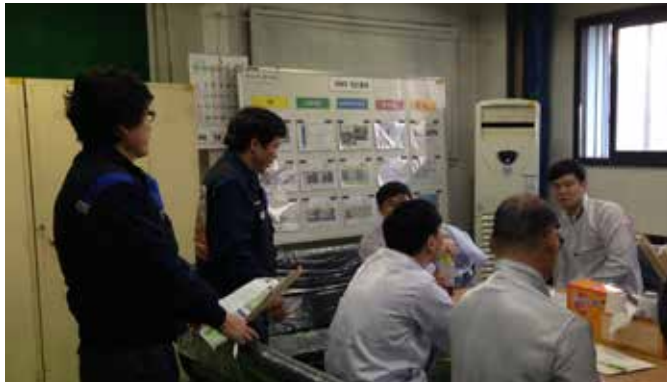
비정규직 안전보건 실태조사와 설문조사 진행... 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

원·하청 공동 안전보건 실태조사 노동강도 평가사업, 근골격계 정가유해요인조사



원·하청 공동 안전보건 실태조사 노동강도 평가사업, 근골격계 정가유해요인조사... 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...

원·하청 공동 안전보건 실태조사 노동강도 평가사업, 근골격계 정가유해요인조사... 한국지엠 지부-비정규직 지회 공동으로 실시한 실태조사 결과...



현장방문 설문조사 진행

비정규직 설문조사는 3월 22일부터 31일까지 2주간 진행되었다. 인천 KD와 만석부두는 3/31 하루 동안 진행했다. 지부는 비정규직 노동자들이 적극적으로 설문에 응할 수 있도록 2월 18일과, 3월 8일 민주광장에 정규직지부의 공식사업임을 강조하였다.

설문조사에는 집행부뿐만 아니라 정규직 조합원과 활동가들의 참여를 높이기 위해 설문조사단 '희망봉봉이'를

모집한다는 웹자보 홍보와 문자 메시지 발송으로 참여를 독려했다. 2회에 걸쳐 설문조사단 설명회를 개최하여 20명이 참여하였다. 집행부 내부에서는 설문조사 배포 및 수거에 대의원들의 참여가 필수적이기 때문에 3월 21일 대의원 공유회의를 통해 협조를 요청했으나 참여율이 저조하였다. 향후 대의원들이 지부 공식사업에 대한 자기 역할이 강화되어야 할 것이다.



설문조사 기간에는 매일 아침 조립사거리 출장소에 집결해 현장 또는 휴게실을 돌며 배포를 시작했다. 설문작성의 경우 보통 15분에서 20여분 소요되어 휴식시간만으로는 부족하였기 때문에 작업시작 후 배포하고, 점심시간 이후에 수거하는 방식으로 진행되었다. 설문지 작성 시 미니구급함과 건강권수첩을 배포했고, 설문조사에 대해 궁금한 점이 있을 수 있으므로 지부와 지회 공동명함도 함께 배부하였다.

설문조사, 사측의 개입

일부 업체의 경우 “설문에 응하지 말라”고 개입하는 등 조사를 방해하거나 개입했다. 심지어 설문조사에 협조하지 않는다는 취지의 서명을 받는 업체도 있었다. 심지어 설문지를 쓰레기통으로 폐기하는 업체도 있었다. 정규직 지부에서 자유로운 설문조사를 방해하거나 개입시 엄중히 책임을 묻겠다고 경고하면서부터 노골적으로 방해하지는 않았으나, 설문조사 시 주변에 서서 감시하며 방해하기도 했다.

설문조사는 노조활동 중 가장 기본적인 활동이다. 자유로운 노조 활동을 방해하는 것은 부당노동행위로 위법한 행위이다. 직접 현장을 돌며 설문조사를 진행하는 경우가 거의 없다보니 비정규직 노동자들이 어떻게 해야 할 지 잘 모르는 경우도 있었으나 당당히 해야 업체도 함부로 비정규직 노동자를 무시하지 않을 것이다.

설문지 배포하며 현장을 둘러보니 2/3차의 경우 그동안 몰랐던 업체도 다수 발견되었다. 평소 서로 분위기 좋은 곳이 설문 참여도 높았다. 업무가 바쁘고, 노동 강도가 높아서 설



문의 응할 시간적 여유가 없는 곳이 대부분이었다. 2/3차의 일부 업체의 경우 통제가 심했으며, 1차의 경우 2/3차보다 눈치를 보는 경우도 많았다. 조사단에는 체육대회 물품조사 등 바쁜 일정이었음에도 불구하고 집행부가 많이 참여하였고, 소수의 활동가 대의원들이 함께 했다. 특히 비정규직 조합원들이 적극적으로 참여하여 설문조사를 주도하였다.

설문조사는 총 714부 수거되었고, 5월~6월까지 코딩 및 통계 작성, 보고서 작성을 진행하였고, 7월~9월말까지는 임단투 기간으로 보고서에 대한 분석과 토론을 진행하였다. 이 기간 중 설문조사만으로 파악되지 않았던 문제들에 대해 면접조사도 진행하였다.

실태조사 기간 동안 현안문제에도 공동대응

이번 실태조사 활동은 노동안전에 대한 후속조치, 고용 등 현안문제에 대한 대응 등 실태조사에 그치지 않고, 비정규직 노동자들에 대한 권리 향상, 차별에 대한 대응의 기초를 만들어냈다.

현안문제를 해결한 사례로 내부 차별을 상징하는 모자 교체를 막아냈다. 실태조사기간 중 사측에서 비정규직이 사용하는 쉼보레 모자를 마



■ 쉼보레 마크 없는 모자로 내부 차별을 시도했으나 막아냄

크 없는 것으로 교체하려고 했다가 이를 알고 즉시 대응한 결과 그대로 웨보레 마크가 있는 모자를 사용하는 것으로 했다.

또한 기본시급이 법정 최저임금도 안되는 비정규직 노동자 문제에 대해 사측에 지속적으로 문제를 제기해왔다.

현대제철 비정규직, 차별의 상징 노랑색 안전모 폐기

현대제철의 경우 정규직은 흰색 안전모자, 비정규직은 노랑색 안전모자를 착용하다가 노사간 합의로 비정규직 차별의 상징으로 여겨진 노랑색 안전모를 폐기했다. 현대제철은 정규직과 비정규직 모두 동일한 색상·디자인·품질의 안전모를 지급받게 되었는데 지엠은 거꾸로 차별을 더 심화시키며, 서열을 매기는 어이없는 일을 하려고 했던 것이다.

또한 올 여름 혹서기에 냉방시설이 부족한 업체에 대해 냉방시설을 설치하는 등 몇 가지 현안 문제를 해결하였다. 이런 현장의 구체적인 문제점에 대해 잘 몰라서 대응하지 못했으나 실태조사를 하면서 구체적 문제들을 파악하고 개선할 수 있었다.

조합원 설명회, 전체 실태조사 보고회

실태조사를 마치며 우선 비정규직지회 조합원들을 대상으로 3차례에 걸친 설명회를 개최했다. 많은 조합원들이 정규직, 비정규직이 같이 현장을 돌며 실태조사한 것에 대해 의미가 있었다며 특히 다른 비정규직 노동자들의 생각을 알 수 있게 되어 좋았다고 말했다. 그러나 실태조사를 하면 임금이나 작업환경, 현장이 바뀔 것이라 기대를 쫓는데 그렇지 못해 아쉬워 했다.

오는 11월 8일 정규직노동자 대상의 보고회를 끝으로 1년차 실태조사

팀 활동은 마무리하게 된다.

실태조사후 개선 점 등 향후 과제

시간과 역량의 부족으로 파악하지 못했던 지엠 자본의 글로벌 노동정책, 지엠 세계 노동자와 한국 노동자, 정규직과 비정규직간의 실태, 원하청간 계약관계 등 파악하지 못한 많은 미완의 과제가 남아있다. 또한 실태조사에 머물지 않고, 어떻게 정규직 노동자들의 관심을 촉발해 낼 것인지? 어떻게 비정규직 노동자들의 권리의식을 높여낼 것인지가 과제로 남아있다. 더 나아가 차별을 제도화하고, 용인하는 사회를 바꾸기 위한 사회적 투쟁에 어떻게 함께 할 것인지 많은 토론이 필요하다.



3

회의 내용

회의 차수	내 용
1차회의 12월28일(월) 12시	<p>참석 : 이범연, 안규백, 최종학, 박영남, 강찬구, 신현창, 김영웅, 권명숙 총 8명</p> <p>1. 팀구성 경과보고</p> <p>팀운영 : 지부팀장 안규백실장, 간사 황길영부장 / 비지회 팀장 김동울부지회장, 간사 이영수</p> <p>2. 각 단위별 조사목적, 계획, 방법에 대한 간단한 설명</p> <p>3. 회의는 격주로 진행, 차기회의 : 1/12 오후 4시 30분 - 전체 기획안 논의</p>
2차회의 1월12일(화) 4시30분	<p>참석 : 이범연, 안규백, 강찬구, 최종학, 박영남, 황길영, 김동울, 이영수, 권명숙, 전지인 총 10명</p> <p>보고1. 1차회의 결과보고</p> <p>보고2. 자료수집현황보고</p> <p>안건1. 전체 기획논의</p> <p>1) 발제(회의자료 참조) : 실태조사 기획안(이영수), 몇 가지 가설(이범연)</p> <p>2) 실별 세부계획 - 구두보고</p> <p>3) 논의 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 비정규직지회 조합원 간담회 일정 - 면접조사 - 설문조사 문항, 설문지 수거 배포 방식 논의 <p>안건2. 기타 - 차기회의 일정</p>
3차회의 1월26일(화) 4시 30분	<p>참석 : 이범연, 안규백, 최종학, 황길영, 오성희, 김동울, 이영수, 권명숙, 전지인 총 9명</p> <p>보고1. 2차회의 결과</p> <p>보고2. 기타</p> <p>안건1. 실태조사 관련 조합원 간담회</p> <p>1-1. 간담회 일정</p> <p>1-2. 프로그램 및 진행</p> <p>1-3. 준비사항</p> <p>안건2. 자료 취합, 면접 및 현장조사 세부계획</p> <p>2-1. 자료취합</p> <p>2-2. 면접조사계획</p> <p>2-3. 현장조사 계획</p> <p>안건3. 설문지 문항 초안 검토</p> <p>3-1. 설문방법 및 기간</p> <p>3-2. 설문예산</p> <p>3-3 설문분석</p> <p>3-4. 설문 문항 검토</p> <p>안건4. 기타- 차기회의</p>

회의 차수	내 용
<p>4차회의 2월16일(화) 오후 1시</p>	<p>참석 : 이영수, 김동율, 황길영, 강찬구, 안규백, 이범연, 오성희, 권명숙, 전지인 총 9명</p> <p>보고1. 3차회의 결과 보고2. 조합원 간담회 결과보고 보고3. 기타</p> <p>안건1. 설문지 세부사항 계획 논의</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 설문지 명칭 2. 설문지 제작일정, 설문지 문항테스트 3. 준비사항 4. 설문지배포수거계획 5. 추가계획 <p>안건2. 실태조사 주요계획 논의</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 조합원 간담회 결과 2. 안전보건 점검 계획 3. 면접조사 4. 공장지도 작성 5. 차별리스트 작성 6. 기초자료조사 7. 기타 <p>안건3. 기타 -차기회의일정</p>
<p>5차 3월2일(수) 13시</p>	<p>참석 : 이영수, 김동율, 황길영, 이범연, 강찬구, 권명숙, 전지인 총 7명</p> <p>보고1. 4차회의 결과 보고2. 각 단위별 현황보고 보고3. 기타- 추경예산 확보</p> <p>안건1. 노동안전실태조사 점검 건</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 비정규지회 각 업체 노안담당자 선정 (2) 노동안전 관련 교육 실시 (3) 구체 준비계획 논의 <p>안건2. 설문조사 점검 건</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 설문조사 일시 : 3월 21일(월) ~ 4월 1일(금) (2) 설문지 확정 완료 :지회 조합원 테스트 (3) 수거배포계획 확정 : 현수막 , 설문조사단 모집 등 (4) 기타 <p>안건3. 기타사항 점검</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공장지도 - 차별리스트 목록 및 면접조사 준비 - 차기회의

회의 차수	내 용
<p>6차회의 3월15일(화) 오전 11시</p>	<p>참석 : 안규백, 이범연, 황길영, 강찬구, 이영수, 김동욱, 권명숙, 전지인 총 8명 보고1. 5차회의 결과 보고2. 원하청 공동 안전보건실태조사 진행 결과보고 안건1. 설문조사 세부 계획 논의 1. 현수막 부착 2. 설문조사 참여 사전 홍보 3. 설문지 배포 수거 계획 1) 조사단 모집 : 사전 설명회 일정, 모집홍보 2) 설문지 배포 수거 계획 : 설문지 배포 수거 인원 배정표, 공장별 상집 배정, 비정규직 담당, 인천KD - 설문조사단 공식 명함 제작, - 설문지 취합 담당 : 정책실, 설문지 코딩 준비, 설문 데이터 분석, 설문지 준비물 안건2. 면접조사 등 기타 사항 1. 면접조사 2. 공장 지도 보완 3. 기타 파악해야 할 사항 안건3. 기타 : 차기회의</p>
<p>7차회의 3월24일(목) 11시</p>	<p>참석 : 이범연, 황길영, 안규백, 김동욱, 이영수, 권명숙, 전지인 총 7명 보고1. 6차회의 결과 보고 보고2. 원하청 공동 안전보건실태조사 진행결과 보고 안건1. 설문조사 중간평가 및 이후 계획 논의 1. 업체 대응 1) 경고성 공문 발송 2) 1차업체 사장단회의 소집 3) 경고스타카 부착 2. 배포 및 수거상의 문제점 3. 인천KD 4. LOC배포 5. 식당배포 6. 추가조사(기실시 공장 추가 방문) 7. 설문지 코딩 및 데이터 분석 안건2. 기타 2-1. 차기회의 일정</p>

회의 차수	내 용
8차회의 4월6일(수) 4시 30분	안건. 설문 수거현황 파악 - 설문 최종 정리 및 평가 - 설문지 입력 준비 - 데이터 통계 - 면접조사 준비 - 차별리스트작성 목록 - 부족한 자료 취합 및 정리 - 노동안전실태조사 설명회 - 향후 일정
9차회의 4월11일(월) 5시	참석 : 강찬구, 최재근, 김경도, (정책실 수련회 : 이범연, 황길영 참석 못함) 이영수, 김동욱, 신현창, 권명숙, 전지인 총 8명 [보고사항] 보고1. 8차 회의 결과 보고2. 인천KD 노동안전실태조사 관련 점검함. 보고3. 기타 안건1. 향후 일정 논의 안건2. 차기회의
10차회의 4월19일(화) 4시30분	참석 : 황길영, 안규백, 박영남, 김동욱, 이영수, 권명숙 총 6명 보고1. 9차회의 결과 보고2. 설문조사 1차 통계분석 보고 보고3. 기타 안건1. 노동안전보건 점검 결과 설명회 및 이후 대책 논의 안건2. 면접조사 일정 계획 논의 안건3. 공장지도 작성 진행논의 안건4. 예산사용 1차 정리보고 안건5. 차기회의
11차회의 4월29일(금) 10시	참석 : 이범연, 안규백, 최재근, 강찬구, 김동욱, 이영수, 권명숙 총 7명 보고1. 10차회의 결과 보고2. 실태조사 예산 보고 안건1. 설문조사 통계분석 결과 안건2. 면접조사 진행경과 및 점검 안건3. 실태조사 종합보고서 기획논의 안건4. 노안 실태조사 결과 설명회 및 후속 대응 논의 안건5. 기타 - 차기회의

회의 차수	내 용
12차회의 5월12일(목) 1시	참석 :이범연, 황길영, 강찬구, 최재근, 김동율, 권명숙, 전지인 총 7명 보고1. 11차회의 결과 보고2. 기타 안건1. 노동안전보건 점검결과 설명 및 후속대책 논의 안건2. 실태조사 종합보고서 발간 계획 논의 안건3. 면접조사 진행 점검 및 논의 안건4. 창원 간담회 준비 논의 안건5. 차기회의 일정
13차 회의 5월27일(금) 9시	참석 : 이범연, 강찬구, 최재근, 김동율, 이영수, 권명숙 총 6명 보고1. 창원지회, 창원비지회 간담회 보고 안건1. '비정규직 희망봉봉이' 1호 제작 건 안건2. 비정규직 노동자 면접조사 건 안건3. 기타
14차회의 6월21일(화) 4시30분	참석 : 안규백, 이범연, 황길영, 강찬구, 최재근, 김동율, 이영수, 권명숙, 전지인 총 9명 보고1. 12차, 13차 회의 결과 보고2. 창원 간담회 결과 보고3. 희망봉봉이 1호 배포 보고 보고4. 기타 안건1. 설문조사 분석 검토 논의 안건2. 면접조사 결과보고 및 추가 조사 계획 논의 안건3. 비정규직 임금, 고용, 복지실태 조사계획 논의 안건4. 노동안전 후속조치 및 종합정리 안건5. 공장별 지도 및 공정별 인원 보고 안건6. 비정규직지회 투쟁과 조직화과정 보고서 정리 안건7. 기타 - 차기회의
15차회의 7월8일(금) 5시	참석 : 이범연, 강찬구, 최재근, 김동율, 이영수, 권명숙 총 6명 보고1. 14차 회의결과 보고2. 기타 안건1. 설문조사 분석 검토 논의 안건2. 종합보고서 발간 계획 논의 안건3. 군산간담회 일정 안건4. 차기회의

회의 차수	내 용
16차회의 7월26일(화) 5시	참석 : 안규백, 이범연, 강찬구, 황길영, 김동율, 이영수, 권명숙, 전지인 총 8명 보고1. 15차 회의결과 보고2. 기타 안건1. 종합보고서 발간 진행 점검 1. 종합보고서 제작 일정 2. 세부 순서 및 역할 안건2. 군산간담회 일정 안건3. 기타 여름 휴가 강제연차 사용 건 안건4. 차기회의
17차회의 8월18일(목) 3시	참석 : 이범연, 이영수, 권명숙 총 3명(점검회의) 보고1. 16차 회의결과 보고2. 기타 안건1. 종합보고서 발간 진행 점검 안건2. 차기회의
18차회의 9월12일(월) 5시	참석 : 이범연, 안규백, 강찬구, 권명숙, 이영수, 전지인 총 6명 안건1. 진행상황 점검 안건2. 종합토론을 위한 수련회 안건3. 기타
19차회의 9월22일(목) 4시30분	참석 : 이범연, 황길영, 강찬구, 이영수, 권명숙 총 5명 보고1. 17차, 18차 회의결과 보고2. 기타 안건1. 종합보고서 진행 점검 1) 사업비 예산 2) 제작일정 3) 세부 순서 및 역할 4) 설문조사 결과 검토 안건2. 수련회 점검 건 안건3. 기타 - 차기회의
20차회의 10월6일(목) 4시30분	참석 : 이범연, 황길영, 강찬구, 최재근, 김동율, 이영수, 권명숙, 전지인 총 8명 보고1. 19차 회의결과 보고2. 기타 안건1. 종합토론 수련회 점검 건 안건2. 종합보고서 미완 자료 논의 건 안건3. 실태조사 후속 사업 건 3-1. 조합원 설명회 3-2. 워크샵 안건4. 기타- 차기 회의

회의 차수	내 용
21차회의 10월9일(일) 4시	참석 : 이범연, 황길영, 강찬구, 최재근, 유승중, 신현창, 김동윤, 이영수, 권명숙, 전지인 총 10명 수련회 일정표 보고1. 20차회의결과 보고2. 기타 안건1. 실태조사 전체에 대한 평가토론 안건2. 총괄분석 및 향후 과제에 대한 의견 안건3. 기타-차기회의
22차회의 10월21일(금) 5시	참석 : 이범연, 안규백, 황길영, 최재근, 강찬구, 신현창, 이영수, 권명숙 총 8명 보고1. 실태조사 21차회의(수련회) 결과 보고2. 기타 안건1. 실태조사 보고회 점검 1) 참가목표, 참가조직 2) 홍보 방안 3) 음료 및 음식 준비 4) 프로그램 및 진행 5) 조합원 설명회 점검 6) 보고회 포스터 검토 안건2. 종합보고서 제작 점검 1) 제작일정 2) 자료집 인쇄 수량 및 예산 3) 배포방법 4) 비정규직 업체별 인원현황 내용 검토 5) 실태조사 총괄보고 및 분석 조사결과 요약 2. 주체적 조건 3. 향후 과제 - 전체적인 내용은 원안대로 가고, 핵심이 드러나도록 보완하기로 함 안건3. 기타



비정규직의 고용변화 추이

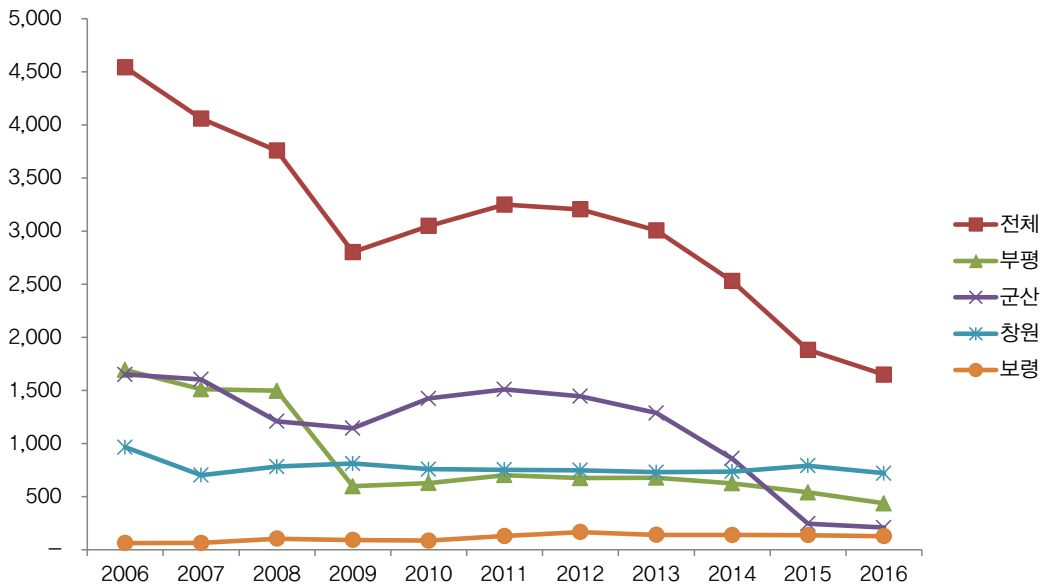
1. 연도별 고용변화 추이
2. 고용변화 특징

1

연도별 고용변화 추이

〈 표 1 〉 연도별 비정규직 고용변화 추이

연도	전체	부평	군산	창원	보령	A/S
2006	4,541	1,693	1,651	966	64	167
2007	4,049	1,512	1,604	703	65	165
2008	3,757	1,497	1,210	783	105	162
2009	2,802	598	1,145	812	93	154
2010	3,049	629	1,425	759	87	152
2011	3,249	703	1,510	754	130	152
2012	3,205	675	1,446	749	167	168
2013	3,006	679	1,288	731	141	167
2014	2,529	626	859	737	140	167
2015	1,882	541	246	792	138	165
2016	1,649	438	209	721	129	152



2

고용변화 특징

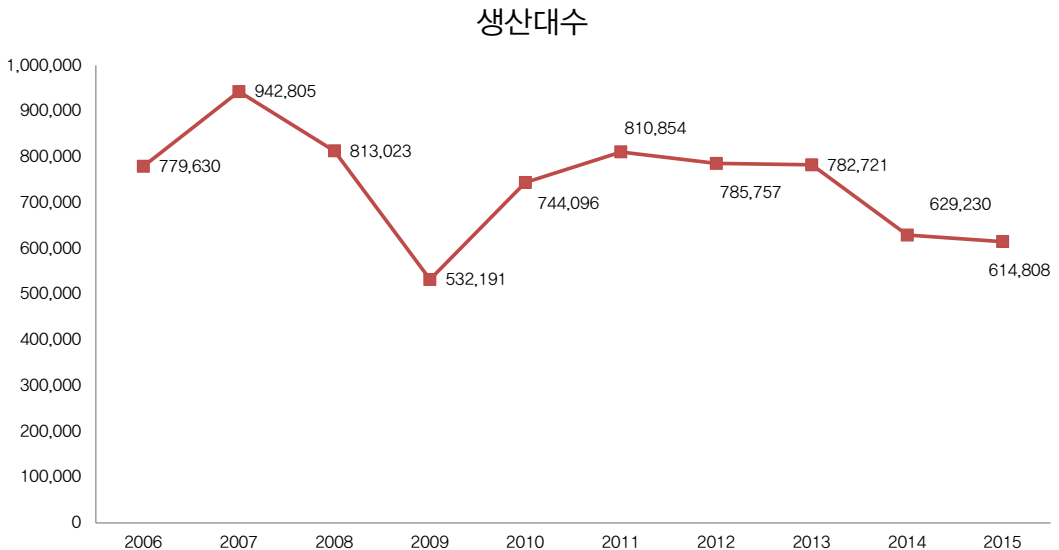
1. 비정규직의 규모는 지속적으로 감소하고 있다.

한국지엠의 비정규직의 규모는 지속적으로 감소하고 있는데 이는 일차적으로 한국지엠의 생산의 지속적인 감소추이와 연관이 있다. 한국지엠의 생산이 지속적으로 감소하면서 비정규직 노동자를 대상으로 한 지속적인 구조조정이 이루어졌음을 알 수 있다.

〈 표 2 〉 한국지엠 연도별 자동차 생산추이 (완성차 기준)

연도	2006	2007	2008	2009	2010
생산대수	779,630	942,805	813,023	532,191	744,096
연도	2011	2012	2013	2014	2015
생산대수	810,854	785,757	782,721	629,230	614,808

(출처 : 한국자동차 산업협회)



2. 한국지엠에 닥친 두 번의 위기는 두 번의 대규모 비정규직 해고로 나타난다

한국지엠은 2008년 세계 금융위기로 인한 생산감소와 2014년 쉐보레 유럽법인의 철수로 인한 생산감소라는 두 번의 커다란 위기를 겪는다. 이 두 번의 위기의 시기에 비정규직의 대량해고사태가 일어난다. 2008년 세계 금융위기의 여파로 인해 2007년 대비 2009년의 비정규직의 고용규모가 1200명이상이 감소한다. 2014년 쉐보레 유럽철수의 여파로 인해 2013년 대비 2015년의 고용규모가 1100명 이상이 감소한다.

여기에 덧붙여 2001년 1750명의 정규직이 대규모 정리해고 되었을 때 당시 대우자동차의 비정규직은 거의 전원 해고된다. 정규직의 정리해고는 엄청난 사회적인 이슈가 되고 지금도 기억되고 있지만 비정규직의 대량해고사태는 모두의 기억 속에서 사라져 버렸다.

3. 비정규직의 대규모 구조조정은 공장별로 다르게 일어난다.

상대적으로 생산이 안정되어 있는 창원공장은 비정규직의 규모가 커다란 변동을 보이지 않는다. 반면에 부평공장과 군산공장은 큰 폭으로 감소하고 있다.

2008년 세계 금융위기 이후 부평공장은 1000명 가까이 비정규직이 감소한다. 군산공장은 이 시기에 500명에 가까이 감소한다.

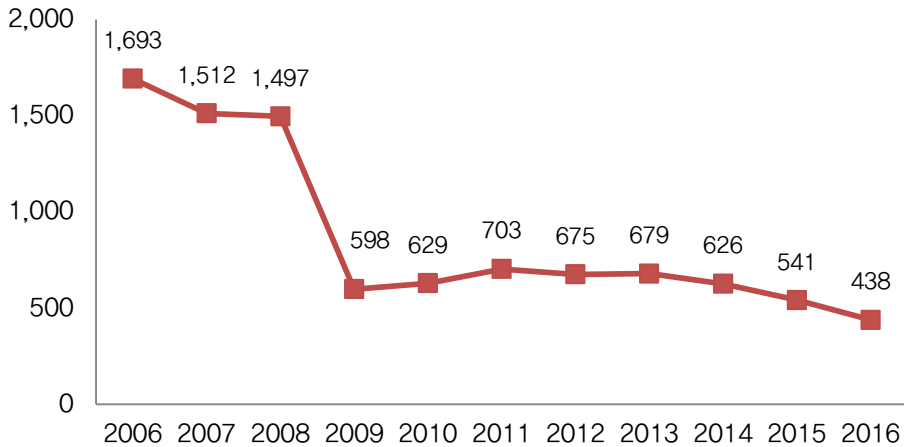
2014년 쉐보레 유럽철수로 군산공장이 가장 큰 타격을 받는다. 2013년에 1288명에 달했던 비정규직 노동자의 수는 2014년에 859명, 2015년에 246명으로 급격하게 감소한다. 2014년부터 짝 다운을 거치면서 비정규직에 대한 해고가 이루어지고, 2015년에 1교대로 전환되면서 대규모 해고사태가 벌어진다.

이 모든 경우는 비정규직의 해고와 비정규직이 해고된 자리로 정규직이 전환배치되는 방식의 구조조정이 이루어진다.

〈표 3〉 부평공장의 고용변화 추이

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
부평	1,693	1,512	1,497	598	629	703	675	679	626	541	438

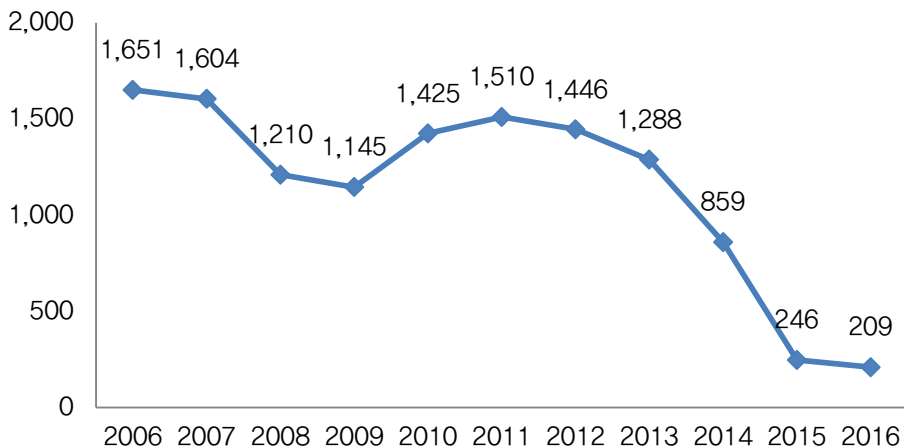
부평



〈표 4〉 군산공장의 고용변화 추이

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
군산	1,651	1,604	1,210	1,145	1,425	1,510	1,446	1,288	859	246	209

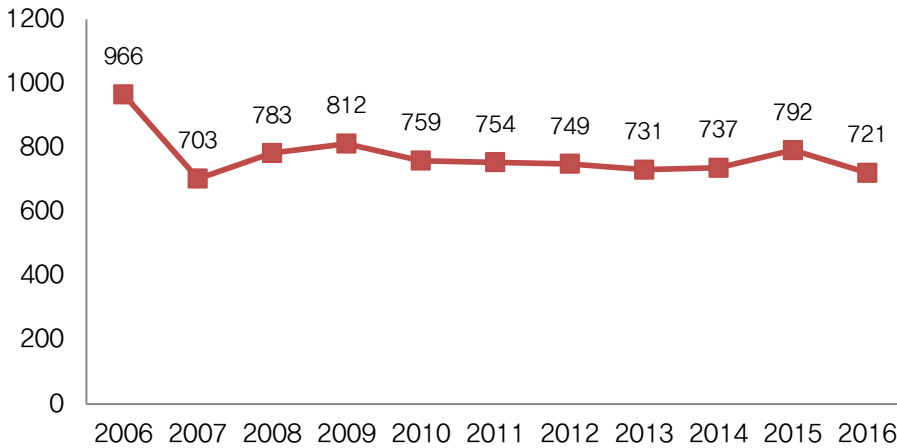
군산



〈표5〉 창원공장 고용변화 추이

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
창원	966	703	783	812	759	754	749	731	737	792	721

창원



4. 1차 비정규직의 감소와 2/3차 비정규직의 증가가 동시에 일어난다

2008년 금융위기 이후 급격히 감소된 비정규직의 수는 생산이 증가함에도 불구하고 늘지 않는다. 그렇다고 정규직의 수가 증가한 것도 아니다. 그렇다면 증가된 생산에 대응하기 위해서 2/3차 비정규직의 고용을 늘렸다고 추정할 수 있다.

이러한 현상은 부평공장에서 전형적으로 발생한다. 2008년 1497명에 달했던 비정규직(1차)의 수는 2009년에 598명으로 감소한 이후 큰 변동을 보이지 않는다. 반면에 2009년에 급격히 줄었던 생산량은 이후 일정 수준 회복하게 된다. 회사는 생산량이 회복되면서 필요한 비정규직 인력을 1차 비정규직의 채용보다는 2/3차 비정규직의 채용으로 대체해 온 것으로 판단된다.

부평공장의 비정규직을 대상으로 한 설문조사에서 1차 비정규직이라고 응답한 비율은 51.3%이고 2/3차로 응답한 비율은 48.7%이다. 2/3차 비정규직이 절반에 육박하고 있음을 보여주고 있다.

창원공장의 경우 단기계약직 제도를 운영하고 있다. 정확한 숫자는 파악되고 있지 못하나 대략 단기계약직의 규모는 1차 비정규직의 1/3수준이라고 한다. 2009년 자료에 따르면 1차 비정규직 827명중 단기계약직은 274명이었다.



업체별 인원 현황

1. 비정규직 규모
2. 1차 하청현황
3. 2/3차 하청 현황



비정규직 규모

조사일자 : 2016년 3월말

조사방법 : 현장 직접 조사

- 실태조사팀에서 한국지엠의 사내하청 현황을 직접 조사한 결과 한국지엠 부평공장(인천KD, LOC포함)의 비정규직 노동자들은 2016년 3월말 현재 최소 1,424명으로 조사되었다. 일부 업체의 경우 업체명은 확인할 수 있었으나 실제 일하고 있는 노동자 인원은 정확히 확인할 수 없었다.

■ 하청 단계별 비정규직 노동자 현황 (하청업체별 규모, 2016년 3월 현재)

구분	업체수	인원	비고
1차	7개	728명	원청과 직접계약
2/3차	26개	696명	1차 또는 2차업체와 계약
미확인	?	?	직접계약 비정규직, 경비, 미확인 업체...
합계	33개	1,424명+@	

※ 2016년 3월 조사 이후 인원변동이 있어 현재인원과 일부 차이 있음

당시 일부 업체의 경우 노동자수를 정확히 파악하기 어려워 누락된 경우도 있음

- 사내하청업체 현황에 대해 사측에 자료를 요청했으나, 1차 사내하청만 관리하고 있기 때문에 2/3차 사내하청 현황을 사측도 잘 모르고 있다고 하여 직접 조사할 수밖에 없었다. 실태조사팀에서 조사한 결과 1차 사내하청이 728명이고, 2/3차 사내하청이 696명인 것으로 확인되었다.

- 이 이외에도 경비용역과 직접 고용 비정규직, 미확인 업체의 인원을 추가할 경우 한국

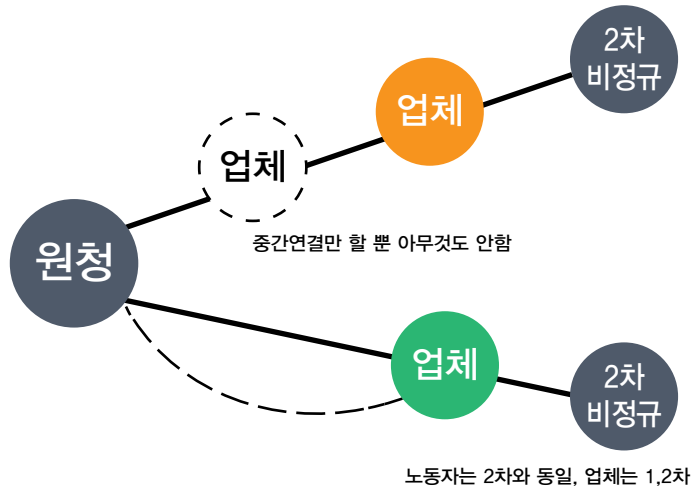
지엠 인천의 비정규직 규모는 1,700~2,000명일 것으로 추측된다.

- 일반적으로 사내하청 단계, 즉 1,2/3차의 구분은 원청과 직접 계약하는 업체는 1차 하청으로 분류하고, 1차업체(1차부품업체)와 계약하면 2차 하청으로, 2차업체와 계약하면 3차 하청으로 구분한다.



- 그러나 한국지엠은 일반적인 1,2/3차 구분방식과 달리 매우 불분명하며, 여러 가지가 혼합되고, 교차되어 있다. 예를 들어 일부 아이템에 대해 한국지엠 원청과 직접 계약하긴 하지만 내부에서는 2차 하청으로 분류한다. 또 한국지엠에서 1차 하청을 준 업체는 전혀 생산에 관여하지 않고 2차 업체로 넘기는 경우가 있다. 이 경우 2차 하청으로 분류하지만, 모든 노동조건은 1차와 동일하고 단지 발탁채용의 응시기회가 없을 뿐이다.

- 1차 하청이면서 2차인 경우도 있고, 2차 하청이지만 한국지엠과 직접 계약하는 곳도 있고, 2차인지, 3차인지 알 수 없는 경우도 있다. 부평공장에서는 2차인데, 창원공장에서는 1차인 경우도 존재한다.



- 한국지엠내에서 1,2/3차 구분방식을 한마디로 말하면 구매팀에서 관리하면 1차고, 물류팀에서 관리하면 2/3차이다. 이처럼 한국지엠의 하청단계 구분은 매우 특이한 방식으로 진행되고 있으며, 한국지엠의 자의적인 잣대로 하청단계를 구분하고 있는 것이다. 문제는 이런 구분법이 내부 격차를 더 심화시키는 데 있다. 노동자는 아무런 차이가 없는데 자본가들이 마음대로 분류해 놓고 임금을 착취하고 분할하면서 서로의 단결을 저해하고 있는 것이다.

- 이처럼 한국지엠과 업체간 계약관계는 복잡한 방식을 취하고 있다. 이 과정에서 불공정하고, 편법적인 계약관계가 존재하게 되므로 추후 정확히 파악해야 한다. 또한 1,2/3차 업체는 도급의 외피를 띄었을 뿐, 실제로는 인력파전에 불과함을 반증하는 것이다. 한국지엠 공장 안에 근무하는 노동자는 정규직, 비정규직으로 구분되어야 할 그 어떤 이유도 없다.

- 1차 하청 비정규직 노동자들은 자신이 1차 하청업체라는 것을 잘 알고 있지만, 2/3차 비정규직 노동자들은 자신이 2차인지, 3차인지 잘 모르는 경우도 있고, 직속 원청이 누구인지, 자신들이 취급하는 부품이 어디에서 오는지, 누구한테 지시가 내려오는지 정확히 모르며 일하고 있었다.

2

1차 하청업체 현황

■ 1차 사내하청 업체별 인원현황(7개업체 728명)

2016년 3월 조사당시 인원으로 현재 실인원과 약간의 차이가 있음
 조사당시 생산공정에 100명 이상 규모가 2곳이었으나 현재는 모두 100명 미만이다.
 규모를 점차적으로 축소하고 있어 비정규직 노동자들의 노동조건이 더욱 악화될 가능성이 있다.

업체명	공장	공정명	A조	B조	고정	소계	합계
MGS	1도장	씰링	12	12		24	120
	1도장	중도	13	13		26	
	1차체	차체보급	5	5		10	
	1차체	차체보급2	8	8		16	
	2차체	V카	8	8		16	
	1조립2	SPS-A라인보급	8	8		16	
	1조립2	SPS-B라인보급	6	6		12	
대호	1조립1	방청	4	4		8	84
	1조립1	랩가드	8	8		16	
	1조립1	BCM	13	13		26	
	1조립1	SPS-엔진서브	3	3		6	
	1조립2	PBS	11	11		22	
	2조립	랩가드	3	3		6	
멘토스파트너	식당				127	127	127

업체명	공장	공정명	A조	B조	고정	소계	합계
세종물류	1조립2	B라인보급	7	7		14	77
	만석물류				10	10	
	인천KD1	스몰라인 포장			27	53	
		종이박스 조립			6		
		공박스 수거			4		
		완성 랩핑			5		
	자재보급 및 지게차			11			
엘림	2도장	바리 및 기계청소	13	13		26	123
	엔진	칩청소	9	9		18	
	청소	공장동			18	18	
	청소	사무동			52	52	
	청소	외곽			2	2	
	청소	인천항			5	5	
	청소	만석			2	2	
유경	2차체	C카	7	7		14	82
	2차체	V카	11	11		22	
	1차체	T-25x			6	6	
	1차체	인스톨	3	3		6	
	2도장	씰링1 직장	9	9		18	
	2도장	중도	8	8		16	
인코웰	2조립	SPS-A라인 보급	5	5		10	115
	2조립	SPS-B라인 보급	10	10		20	
	엔진	포장	12	10		22	
	엔진	도입자재	6	6	7	19	
	엔진	디헤드 가공	10	10		20	
	엔진	디헤드 후처리	7	7		14	
	엔진	테스트	3	3		6	
	엔진	L850	1	1	2	4	
합계						728	

3

2/3차 하청업체 현황

■ 2/3차 사내하청 업체별 인원현황(26개업체 696명)

업체명	공장	공정명	A조	B조	고정	소계	합계
BTX	1조립1					-	63
	1조립2	의장 보급	24	24		48	
	1조립2	통합 서열장	7	7		14	
	2조립			1		1	
JS	1차체	사이드인너	4	4		8	8
PDS	2차체	V카	1	1		2	4
	1도장	데드너	1	1		2	
다성	부평KD					-	
대성	2조립	21G 서브장				-	
대영	엔진	L850 자재보급			5	5	11
	엔진	엔진 자재보급	3	3		6	
도원시스템	2차체	C카 서열보급	9	9		18	22
	1차체	휠 서열	2	2		4	
동광기연	2조립		3			3	3
드림힐	1조립1					-	
명광	부평KD					-	
세일	2조립		2			2	2
신화	2조립		3	3		6	6
쓰리맥스	1조립1		10	10		20	110
	1조립2	LLP	35	35		70	
	1차체	언더바디, 롱지, 데시로더, 사이드로커보급	6	6		12	
	1차체	휠 서열보급	2	2		4	
	1차체	사이드인너	1	1		2	
	부평KD				2	2	

2/3차 비정규직 노동자는 2명~110명까지 규모가 폭넓게 구성
 되어 있으며, 공정별로 1명씩 일하는 곳도 있음
 정확한 인원 파악이 어려워 많이 누락되었을 가능성이 있음

업체명	공장	공정명	A조	B조	고정	소계	합계
엔에스오토텍	1차체	W/H	1	1		2	2
유니온	2조립	범퍼조립 서열보급	27	27		54	54
유엔아이	엔진	L850LLP	7		5	12	19
	엔진	엔진LLP	4	3		7	
중부테크	2조립	도입자재보급	9	9		18	43
	2조립	도입자재분류	4	4		8	
	2조립			1		1	
	2차체	C카 서열보급	4	4		8	
	2차체	V카 서열보급	3	3		6	
	부평KD				2	2	
진현	2조립		3			3	3
태호테크	2조립	2공장 자재 서열보급	24	24		48	70
	2조립	21G서브장	9	9		18	
	2차체	차체서브	2	2		4	
투엔테크	1조립2	보급				-	
파워로지스	1조립1	범퍼조립 서열보급	35	35		70	80
	1조립1	랩가드	5	5		10	
화승	2조립		5			5	5
태호,LLP,유엔아이, 동광기연,세일인텍	LOC	서열보급			98	98	98
충도	인천KD1	대 중소물 하치장			16	16	16
진성	인천KD2	대물포장,지게차,출하			65	65	65
스마트케이디	인천KD2	스틸케이스 조립			12	12	12
합계							696



설문조사 분석

1. 설문조사 개요
 2. 응답자 특성
 3. 회사 특성 및 근무 형태
 4. 임금/ 후생복지 등 근로조건
 5. 노동조건 만족도
 6. 정규직에 대한 비정규직 의식
 7. 불법파견, 정규직화에 대한 의식
 8. 노동조합 활동에 대한 의식
- 설문 요약

조사 목적

- ▶ 경험적으로 알려져 있는 비정규직 노동자의 상황을 객관적 조사를 통해 구체화한다.
- ▶ 한국지엠 비정규직 노동자의 상황을 객관적으로 알려내고, 비정규직 사업의 정책적 토대를 확립한다.
- ▶ 비정규직 노동자를 조직화하는 계기로 활용한다.

조사 개요

- ▶ 조사기간 : 2016년 3월 22일 ~ 3월 31일
- ▶ 조사방법 : 설문지를 작업현장에 개별적으로, 혹은 직장단위별로 배포하고 일정 시간 후에 수거하는 방식으로 진행하였다. 작업특성에 따라 설문지 작성시간이 다르고 따라서 수거시간도 다르다.
- ▶ 수거부수 : 파악된 설문대상인원은 1424명(1차, 2/3차 포함)이다. 수거된 설문지 수는 총 714부이다. 설문대상 인원 대비 50%의 응답률을 보이고 있다.

정규직 조합원 설문조사 참조

- ▶ 금속노조 한국지엠 지부에서 2016년 임단협 교섭을 위해서 실시한 정규직 조합원 대상으로 한 실태조사 설문결과 (조합원 실태조사 결과보고 : 조원씨앤아이)를 정규직과 비정규직의 비교를 위해서 활용하였다. 정규직 대상 설문조사는 2016년 3월 29일부터 4월 8일까지 진행되었고, 총 6,000부를 배포하여 2,295부가 회수되었다.

2

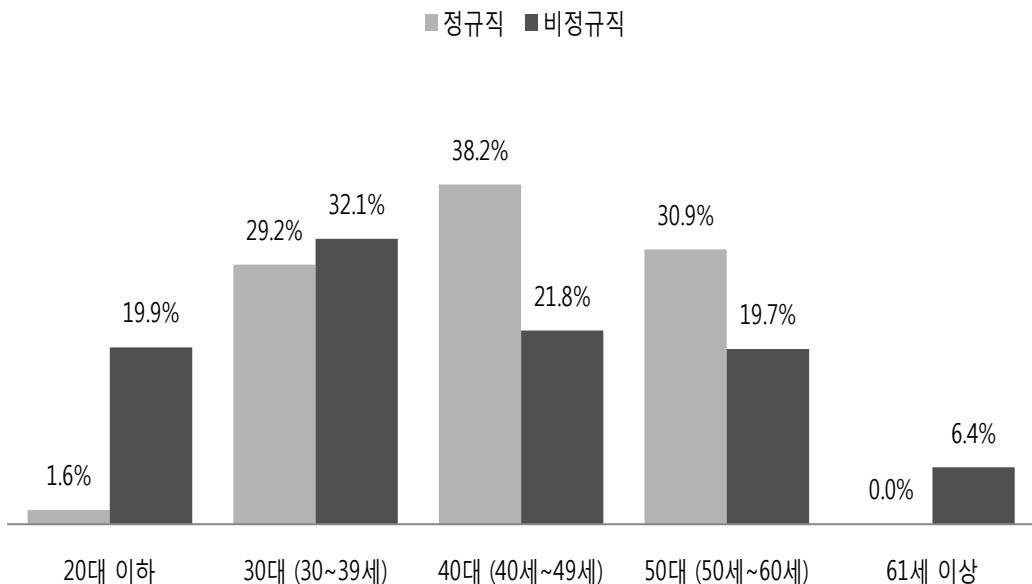
응답자 특성

1. 정규직과 비정규직의 연령대 비교

20대의 경우 정규직은 1.6%에 불과하나, 비정규직의 경우 19.9%이다. 반면에 50대의 경우 정규직은 30.9%이나 비정규직은 19.7%이다. 비정규직의 경우 30대 이하가 52.0%이고 정규직의 경우는 30.8%이다. 60대의 경우 정규직은 없고 비정규직은 6.4%이다. 비정규직은 정규직에 비해 연령대가 낮다. 60대 이상의 비정규직은 주로 청소 등의 업무에 집중되어 있다.

비정규직 내에서 1차와 2/3차의 연령대 비교

20대의 경우 1차가 15.2%이고 2/3차는 24.7%이다. 50대가 1차의 경우는 24.16%이고 2/3차의 경우는 15.5%이다. 1차에 비해 2/3차의 연령대가 낮음을 알 수 있다.

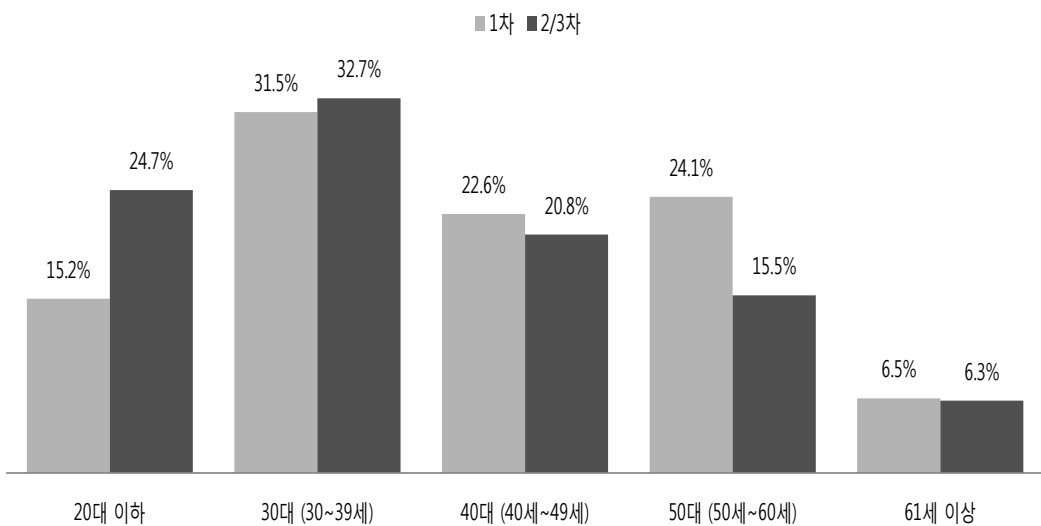


■ 정규직과 비정규직간의 연령대 비교

	정규직	비정규직
20대 이하	1.6%	19.9%
30대 (30~39세)	29.2%	32.1%
40대 (40세~49세)	38.2%	21.8%
50대 (50세~60세)	30.9%	19.7%
61세 이상	0%	6.4%

■ 1차와 2/3차간 연령대 비교

	1차	2/3차
20대 이하	15.2%	24.7%
30대 (30~39세)	31.5%	32.7%
40대 (40세~49세)	22.6%	20.8%
50대 (50세~60세)	24.1%	15.5%
61세 이상	6.5%	6.3%



2. 결혼

정규직과 비정규직의 결혼 여부를 비교하였다.

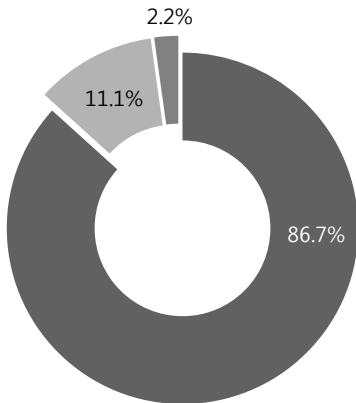
정규직의 경우 기혼, 미혼, 기타의 비중이 86.7%, 11.1%, 2.2%이나 비정규직의 경우 55.5%, 41.6%, 2.9%이다.

비정규직 내에서 1차와 2/3차의 결혼여부를 비교하였다. 1차의 경우는 기혼, 미혼, 기타의 비중이 59.1%, 40.2%, 34%이나 2/3차의 경우는 40.9%, 59.8%, 24%이다.

비정규직은 정규직에 비해서 미혼의 비중이 높고, 비정규직 내에서 2/3차가 1차에 비해서 미혼의 비중이 높다. 나이 대가 젊다는 것이 중요한 원인이겠으나 임금수준과 고용안정성 등의 차이도 영향을 미쳤을 것으로 추정된다. 즉 결혼하기 힘든 경제적인 조건이 미혼의 비중을 높였을 것으로 판단된다.

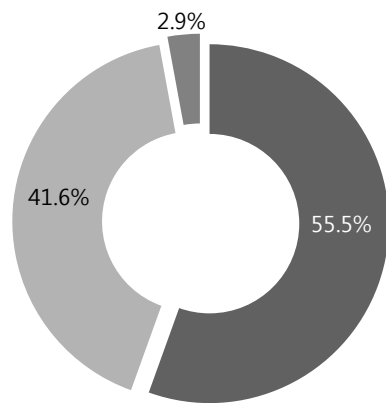
정규직

■ 기혼 ■ 미혼 ■ 기타 (사별, 이혼등)



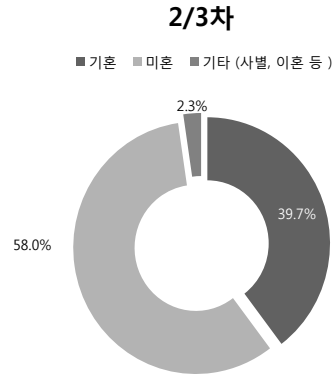
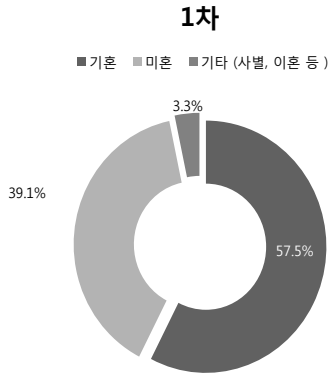
비정규직

■ 기혼 ■ 미혼 ■ 기타 (사별, 이혼등)



■ 결혼여부 - 정규직과 비정규직 비교

	정규직	비정규직
기혼	86.7%	55.5%
미혼	11.1%	41.6%
기타 (사별, 이혼등)	2.2%	2.9%

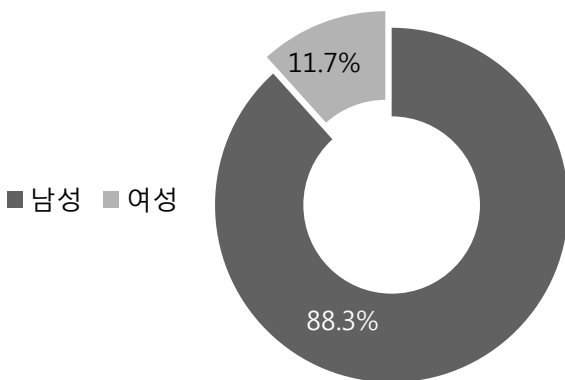


■ 결혼 여부 1차와 2/3차 비교

	1차	2/3차
기혼	59.1%	40.9%
미혼	40.2%	59.8%
기타 (사별, 이혼 등)	3.4%	2.4%

3. 성별

남성이 88.3%이고 여성은 11.7%이다. 설문에 답한 여성 노동자들 중 92.8%가 식당근무자이다. 식당여성비정규직의 설문작성비율이 높고 여타 공장에서의 여성비정규직의 설문작성비율이 낮기 때문에 실제 비정규직 여성노동자들의 근무형태를 이를 통해 추산하는 것은 무리가 있다.



■ 비정규직의 성별 비율

	비율(%)	빈도(명)
남성	88.3%	597
여성	11.7%	79
합계	100%	676

1. 근무기간

한국지엠 기간별 근속과 현 업체 기간별 근속을 통해서 비정규직 노동자들의 고용상태를 분석하였다.

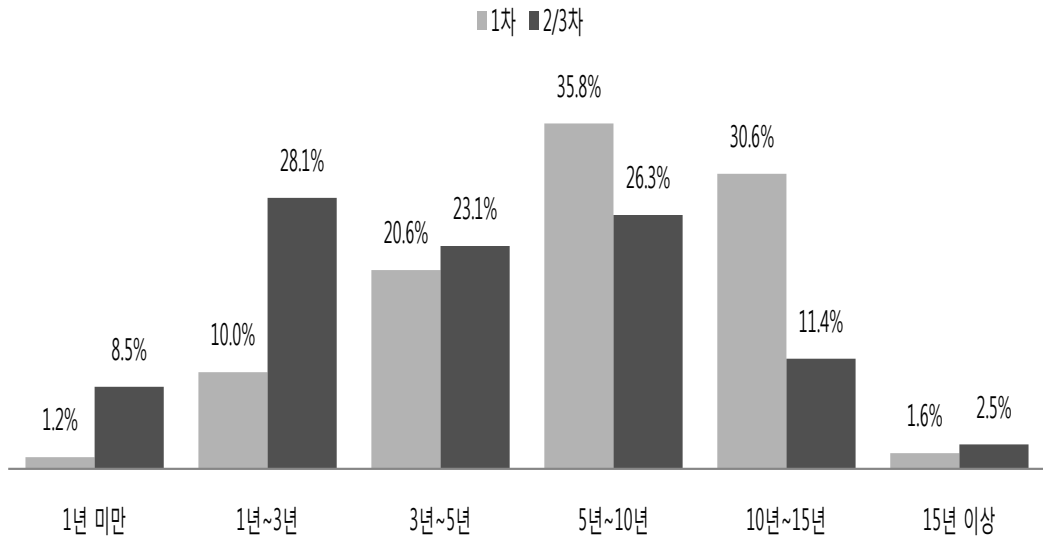
한국지엠 기간별 근속범위

우선 비정규직의 한국지엠의 기간별 근속범위를 1차와 2/3차로 비교하였다.

비정규직의 한국지엠의 기간별 근속범위를 보면 5년 이상 근속이 54.8%에 이른다. (부평 공장에 비정규직이 대규모로 도입된 것이 2002년 이후이기 때문에 15년 이상 근속의 경우는 드물다.) 1차의 경우 5년 이상의 한국지엠 내 근속이 68%이고 2/3차의 경우는 40.2%이다. 1차의 경우는 해고 등 강제적인 구조조정을 당하지 않는 한 자발적 이직은 거의 없는 것으로 판단된다.

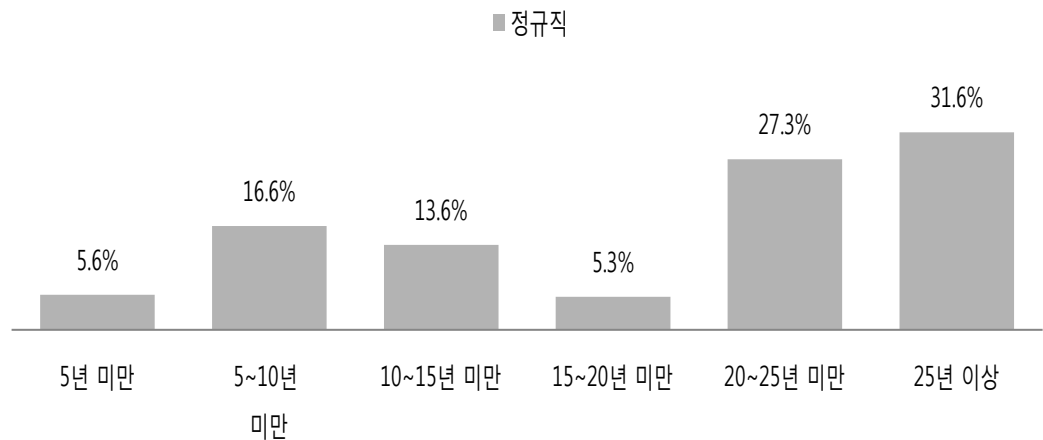
여기서 알 수 있는 것은 지엠자본은 비정규직 노동자들을 언제든지 해고할 수 있는 임시적 고용이라고 생각하지만 비정규직 노동자들은 상시적이고 안정적인 직장으로 여기고 또 바라고 있다는 점이다.

이에 비해 정규직의 근속기간은 5년 미만은 5.6%, 5-10년 미만은 16.6%, 10-15년 미만은 13.6%, 15-20년 미만은 5.3%, 20-25년 미만은 27.3%, 25년 이상은 31.6%이다. 비정규직에 비해 높은 고용안정성과 고령화의 현상을 보여주고 있다.



■ 한국지엠 비정규직 기간별 근속

	1차	2/3차	전체
1년 미만	1.2%	8.5%	4.7%
1년~3년	10.0%	28.1%	18.6%
3년~5년	20.6%	23.1%	21.8%
5년~10년	35.8%	26.3%	31.3%
10년~15년	30.6%	11.4%	21.5%
15년 이상	1.6%	2.5%	2.0%



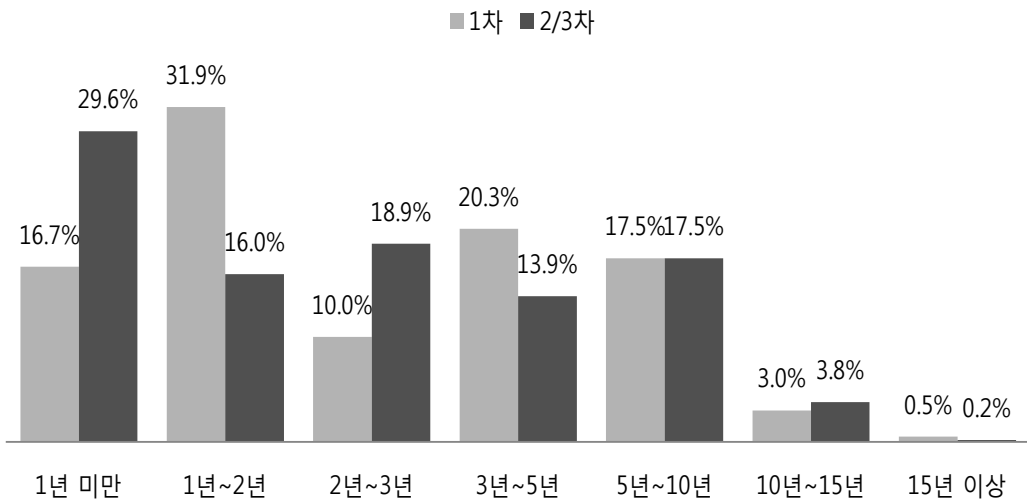
■ 한국지엠 정규직 기간별 근속

근속기간	5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20~25년 미만	25년 이상
비율	5.6%	16.6%	13.6%	5.3%	27.3%	31.6%

현 업체 근속기간

반면 현 업체 근속기간은 지극히 짧다. 3년 미만이 1차의 경우 58.6%, 2/3차의 경우 64.5%, 1년미만도 1차의 경우 16.7%, 2/3차의 경우 29.6%이다. 1차에 비해서 2/3차가 현 업체 근속기간이 짧고 2/3차의 경우 1년 미만의 비율이 높다. 이는 잦은 업체의 변경과 재계약이 반복되고 있기 때문이다. 이 과정에서 수시로 해고가 발생하고 있다.

한국지엠 기간별 근속과 현 업체 기간별 근속을 비교하면 비정규직 노동자 당사자들은 안정된 일터가 되기를 바라고 직장에 대한 충실도가 높은 반면에 자본의 입장에서는 일시적이고 편의적인 방식으로 해고를 반복하는 고용불안정이 교차하고 있음을 알 수 있다. 다시 말해 비정규직 노동자들은 정규직 노동자들 못지않게 자신의 직장에서의 고용 유지를 바라고 있고, 한국지엠의 발전에 기여한 한 식구이지만, 한국지엠 자본은 비정규직을 비용절감과 고용조정을 위한 수단만으로 생각하고 있고 이로 인해 상시적 고용불안이 발생하고 있다.



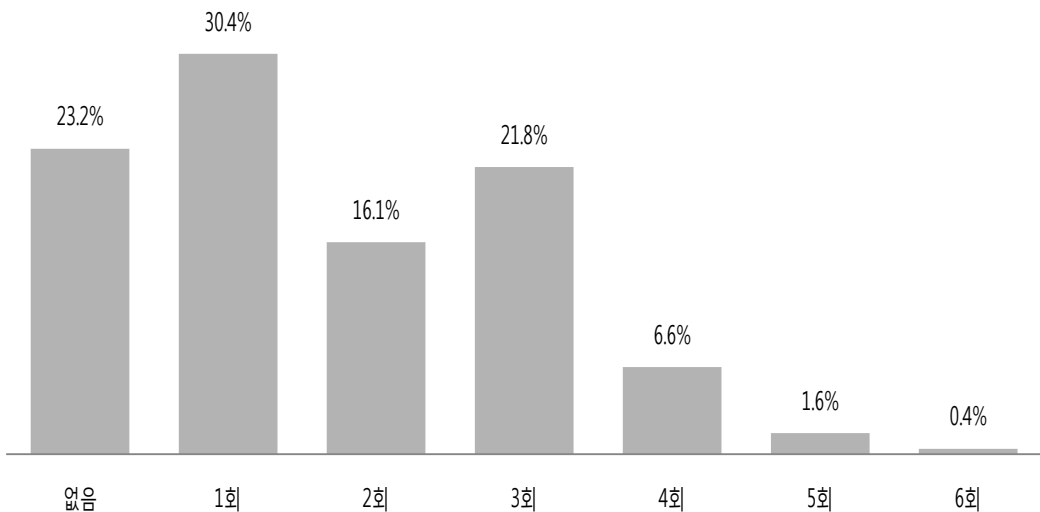
■ 현 업체 기간별 근속범위

	1차	2/3차	전체
1년 미만	16.7%	29.6%	22.9%
1년~2년	31.9%	16.0%	24.2%
2년~3년	10.0%	18.9%	14.3%
3년~5년	20.3%	13.9%	17.2%
5년~10년	17.5%	17.5%	17.5%
10년~15년	3.0%	3.8%	3.4%
15년 이상	0.5%	0.2%	0.4%

2. 업체이동 횟수

한 번도 이동하지 않은 경우는 23.2%에 불과하고, 3회 이상 이동한 경우가 30.4%에 달한다.

업체의 계약해지나 고용조정이 그만큼 잦다는 것을 의미하고, 비정규직 고용불안정성의 하나의 지표가 될 수 있다.



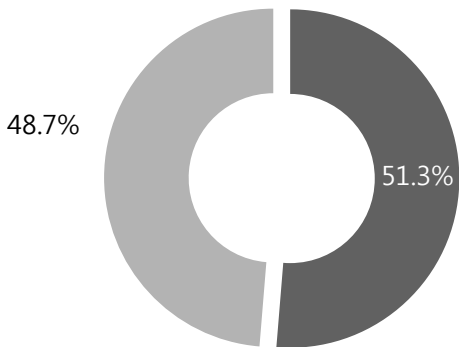
■ 한국지엠 내 업체 이동횟수

	비율(%)	빈도(명)
없음	23.2%	130
1회	30.4%	170
2회	16.1%	90
3회	21.8%	122
4회	6.6%	37
5회	1.6%	9
6회	0.4%	2
합계	100%	560

3. 하청단계

설문조사 대상자의 51.3%가 1차 업체, 48.7%가 2/3차에 다닌다고 답했다. 2/3차가 절반에 육박하고 있고 한국지엠 내 비정규직의 고용의 중층적이고 위계적인 성격을 보여주고 있다. 설문조사 결과에서는 드러나고 있지 않지만 지난 몇 년 사이 1차의 비중이 줄고 2/3차의 비중이 늘어나고 있다. 이는 1차 비정규직 노동자들에 대한 상시적인 구조조정이 이루어져 왔고 그 빈자리를 2/3차 비정규직 노동자들이 메워왔다고 볼 수 있다.

■ 1차 ■ 2/3차

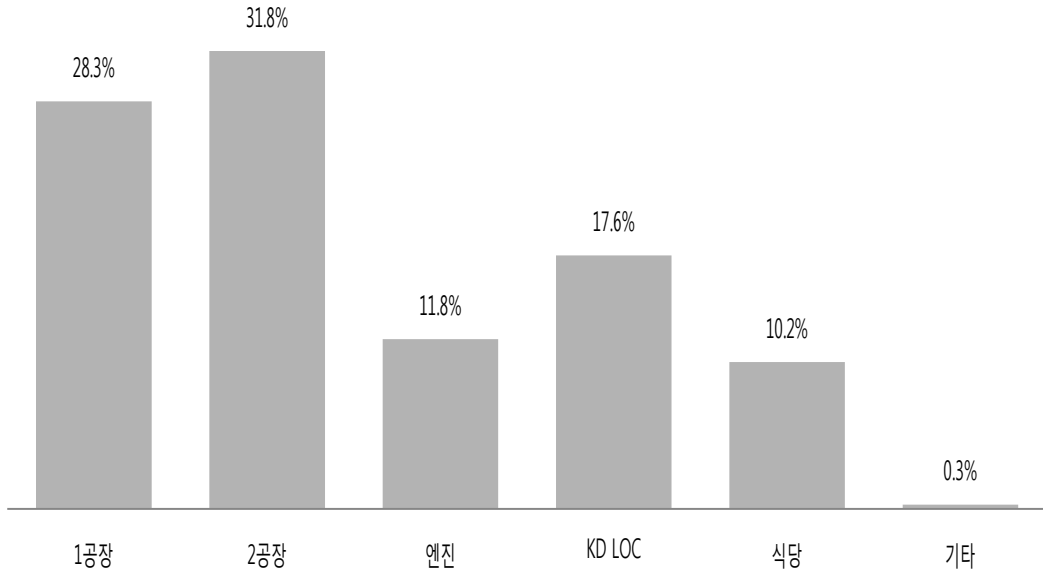


■ 하청단계별 응답률

	비율(%)	빈도(명)
1차	51.3%	366
2/3차	48.7%	348
합계	100%	714

4. 현재 근무공장

비정규직 노동자들은 한국지엠의 생산현장에 널리 분포되어 있다. 이 중에서 정규직 인원 대비 비정규직 비율이 특이하게 높은 곳이 KD, LOC와 식당이다. 이 두 곳의 경우 정규직보다 비정규직이 중심이 되는 공장 (작업장)이다.

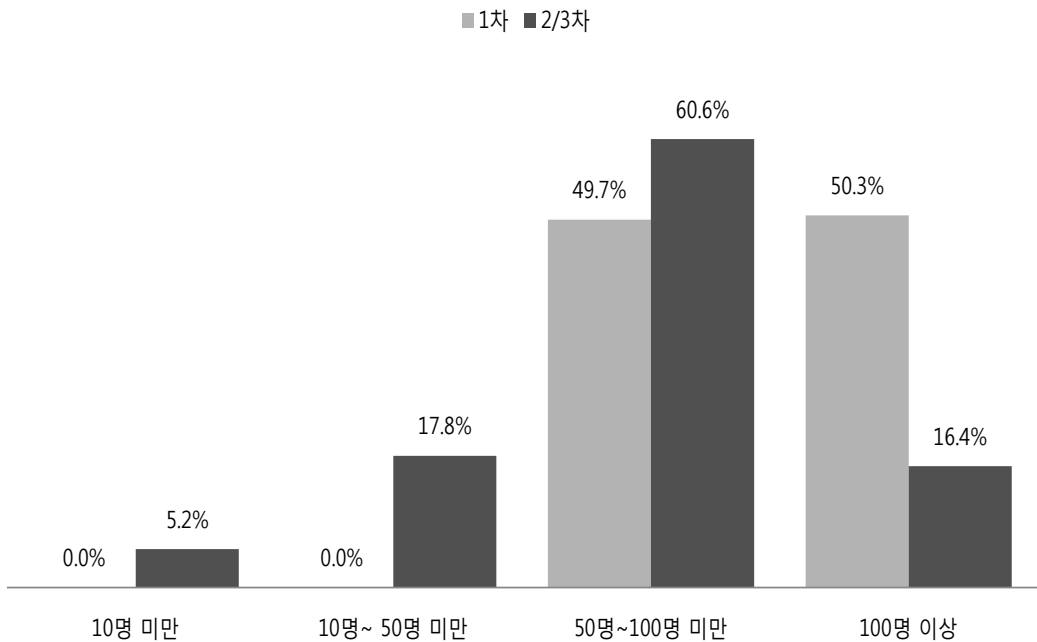


■ 현재 근무공장

	비율(%)	빈도
1공장	28.3%	199
2공장	31.8%	224
엔진	11.8%	83
KD, LOC	17.6%	124
식당	10.2%	72
기타	0.3%	2
합계	100%	704

5. 업체규모

회사의 규모는 1차와 2/3차간에 확연한 차이가 있다. 1차의 경우는 100명이상이 50.3%이고 50-100명 미만은 49.7%이고 50명 미만은 없는 반면, 2/3차의 경우는 100명 이상은 16.4%이고 50-100명 미만은 60.6%, 50명 미만도 23%이다. 2/3차의 경우는 업체 규모의 영세성과 고용불안정성, 낮은 임금 등 근로조건이 연관이 있을 것으로 판단된다.

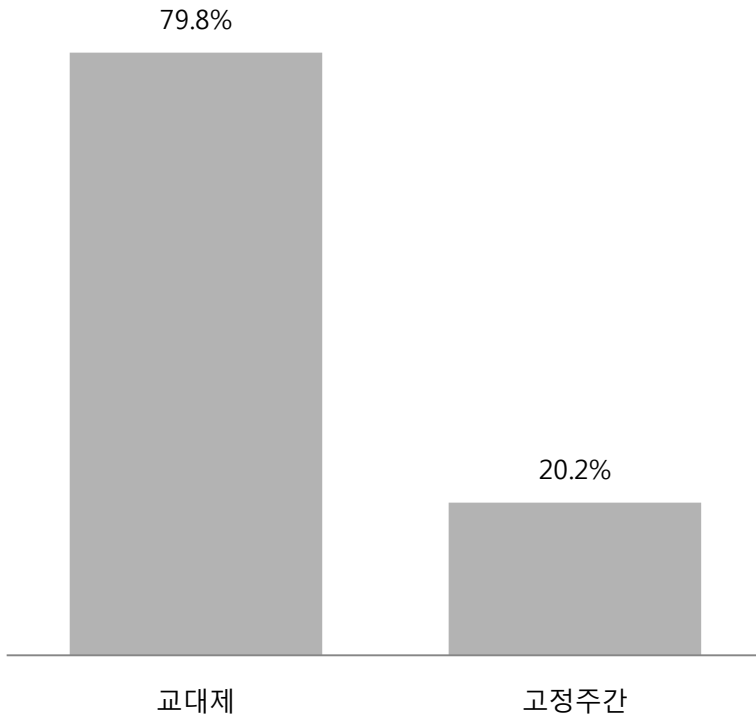


■ 비정규직 업체 규모비교

	1차	2/3차	전체
10명 미만	0%	5.2%	2.5%
10명~50명 미만	0%	17.8%	8.7%
50명~100명 미만	49.7%	60.6%	55.0%
100명이상	50.3%	16.4%	33.8%

6. 근무형태

근무형태는 교대제의 비중이 높다. 정규직은 교대제가 72%, 고정주간이 28%, 비정규직은 교대제가 79.8%, 고정주간이 20.2%로 정규직에 비해서 교대근무의 비율이 높다.



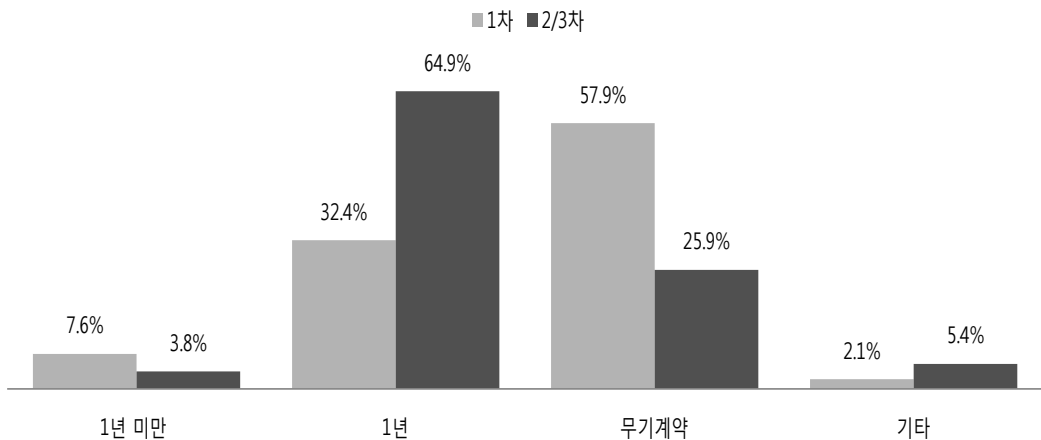
■ 근무형태

	비율(%)	빈도
교대제	79.8%	561
고정주간	20.2%	142
합계	100%	703

7. 계약기간

1차의 경우 57.9%가 무기계약으로 답하고 32.4%가 1년으로, 7.6%가 1년 미만으로 답하고 있다. 1차의 경우는 계약기간이 동일하게 무기계약을 원칙으로 하고 있기 때문에 1년 이하로 답변한 경우는 근로계약의 내용보다는 원청과 업체 간의 계약기간이나 업체의 계약해지로 인한 고용불안 요인을 표현한 것으로 보인다. 하지만 1차 업체의 경우도 단기 계약의 소위 ‘알바’를 고용안전판의 역할로 고용해온 관행들이 있고 이 ‘알바’ 노동자들은 자본의 구조조정의 1차적인 희생자가 되어왔다.

2/3차의 경우는 업체의 사정에 따라 계약기간이 다르고, 1년 계약이 64.9%로 1년 단위의 계약 비중이 높고 무기계약은 25.9%에 불과하다. 1차에 비해 2/3차의 고용불안정성이 높다. 한국지엠 자본은 1차보다 고용조정이 손쉬운 2/3차를 선호하고 있고, 이로 인해 2/3차의 비중은 점점 더 커져가고 있다.

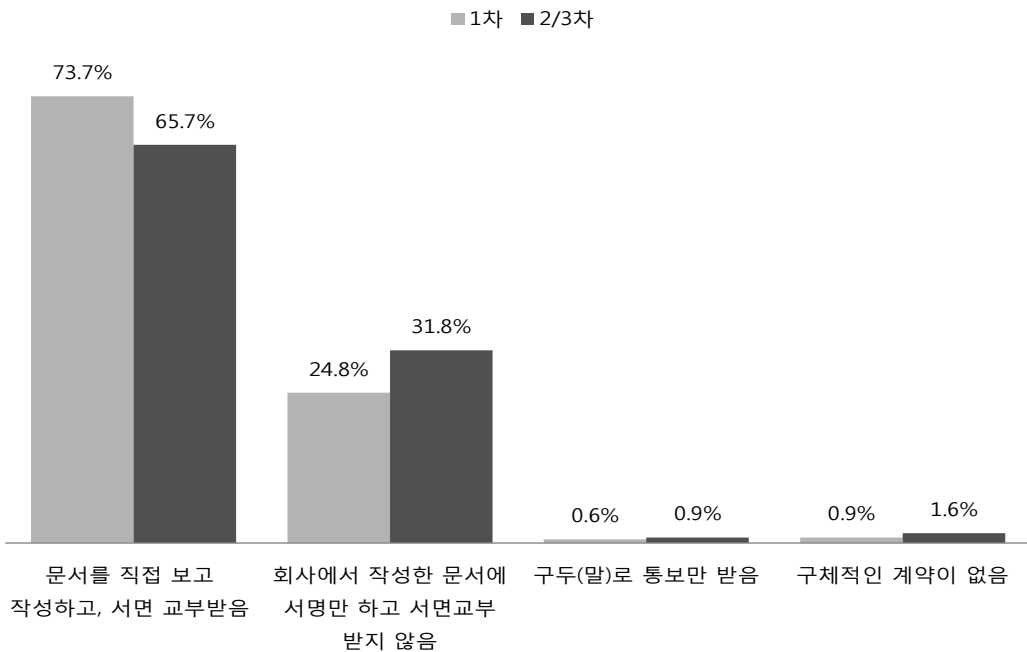


■ 계약기간

	1차	2/3차	전체
1년 미만	7.6%	3.8%	5.8%
1년	32.4%	64.9%	48.2%
무기계약	57.9%	25.9%	42.3%
기타	2.1%	5.4%	3.7%
합계	100%	100%	100%

8. 근로계약서 체결방식

근로계약서는 대부분 작성하고 있는 것으로 확인된다. 하지만 ‘ 회사에서 작성한 문서에 서명만 하고 서면교부를 받지 않음 ’에 답변한 경우가 1차의 경우는 24.8%, 2/3차의 경우는 31.8%에 달한다. 근로계약서 작성의 중요성에 대한 비정규직 노동자들의 인식전환과 사용자 측의 태도 변화가 필요하다.



■ 근로계약서 체결방식

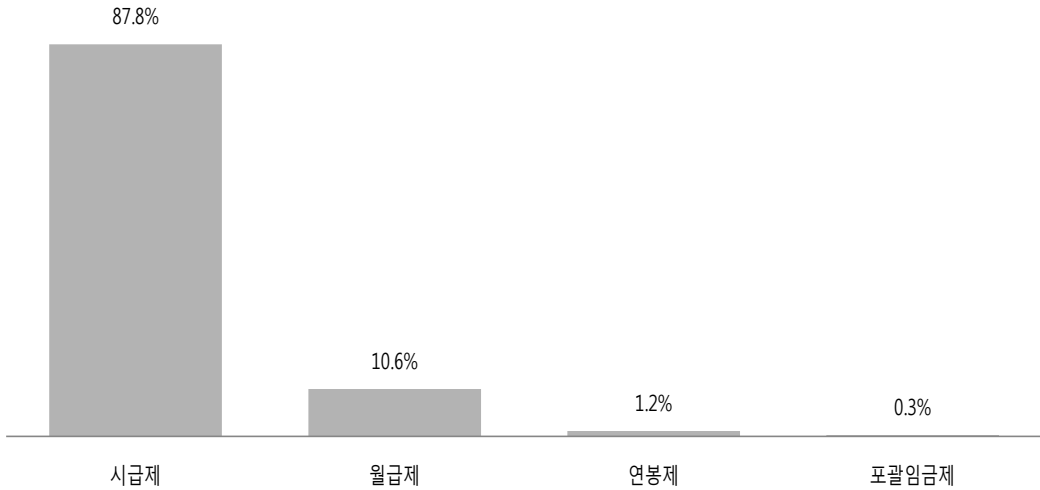
	1차	2/3차	전체
문서를 직접 보고 작성하고, 서면 교부받음	73.7%	65.7%	69.8%
회사에서 작성한 문서에 서명만 하고 서면교부 받지 않음	24.8%	31.8%	28.2%
구두(말)로 통보만 받음	0.6%	0.9%	0.8%
구체적인 계약이 없음	0.9%	1.6%	1.2%
합계	100%	100%	100%

4

임금/후생복지 등 근로조건

1. 임금지급 기준

임금지급기준은 시급제의 비중이 높다. 월급제의 경우 대부분 관리자들에게 적용되고 있다.

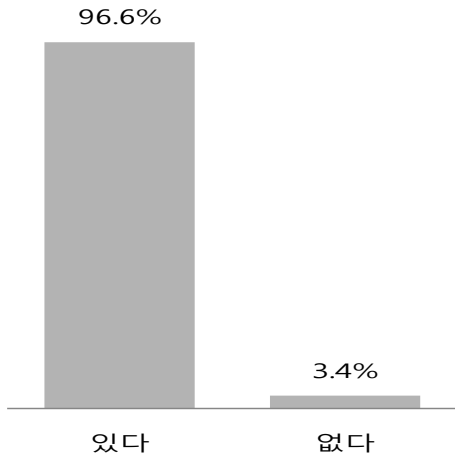


■ 임금지급기준

	비율 (%)	빈도(명)
시급제	87.8%	570
월급제	10.6%	69
연봉제	1.2%	8
포괄임금제	0.3%	2
합계	100%	649

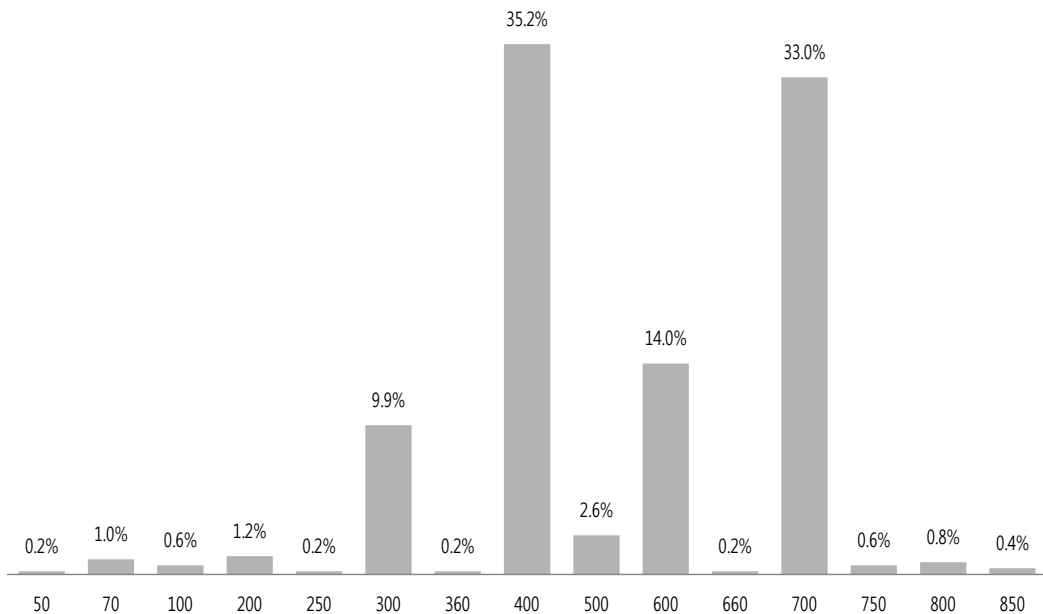
2. 상여금 지급

상여금은 1차와 2/3차 대부분의 경우 지급하고 있다. 하지만 상여금 지급률에서 차이가 난다. 1차의 경우 기본급의 700%를 상여금으로 지급하고 있다. 2/3차의 경우는 업체마다 차이가 있고 300%, 400%, 600%의 수준에서 지급하고 있고 400%지급으로 대답한 비중이 가장 높다.



■ 상여금을 지급하는 비율

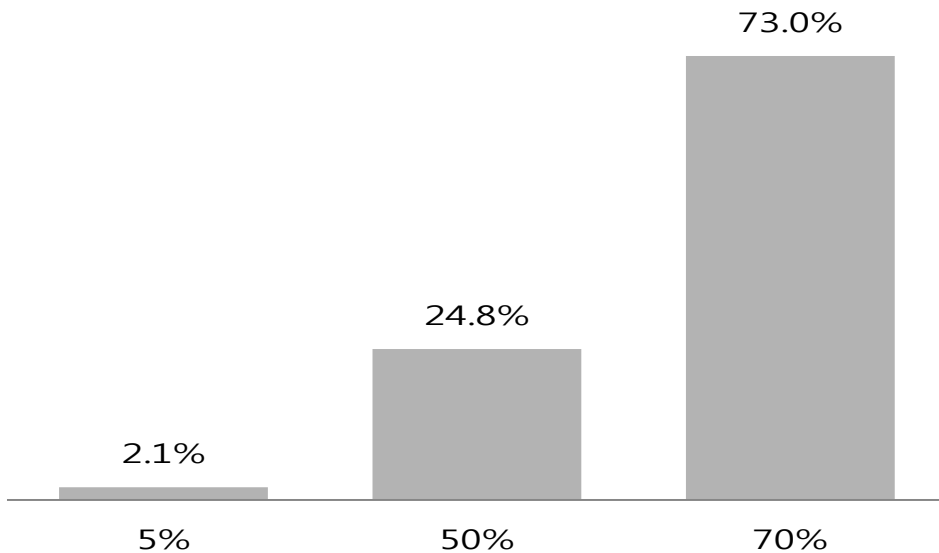
	비율(%)	빈도(명)
있다	96.6%	563
없다	3.4%	20
합계	100%	583



3. 성과급 지급

성과급은 6개월 이상 근무자에 한해서 정규직의 성과급 대비 70%를 지급하고 있다. 식당비정규직과 청소 비정규직은 정규직 성과급 대비 50%를 지급한다.

성과급은 1차에 한해서 지급이 된다. 2/3차의 경우는 성과급을 지급받지 못한다. 성과급은 정규직과 비정규직의 차별, 그리고 비정규직 내에서 1차와 2/3차간의 차별을 극명하게 보여주는 사례다.

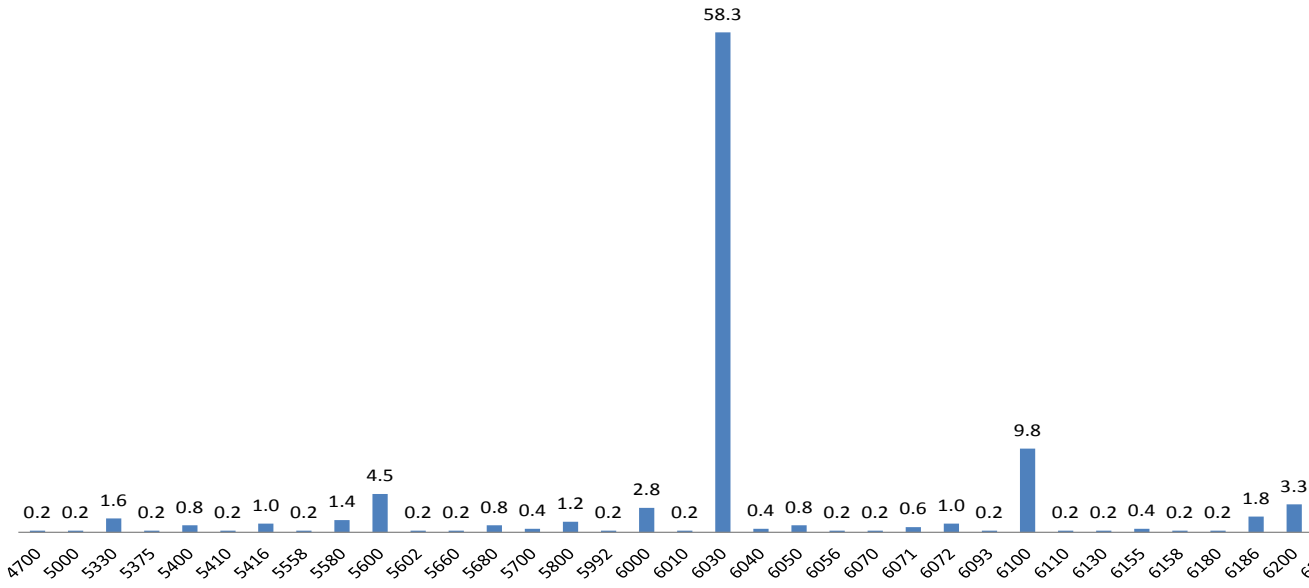


■ 정규직 대비 성과급 지급률

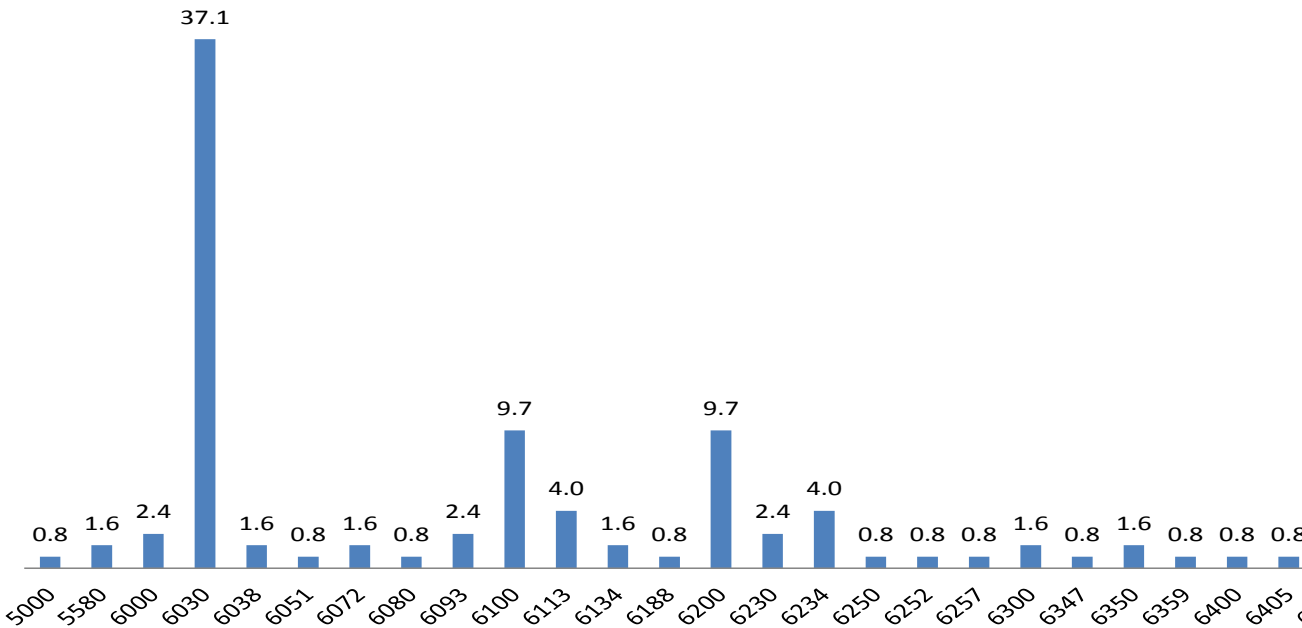
	비율(%)	빈도(명)
5%	2.1%	6
50%	24.8%	70
70%	73.0%	206
합계	100%	282

4. 기본시급과 통상시급

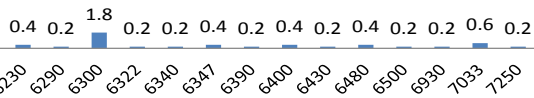
기본시급



통상시급



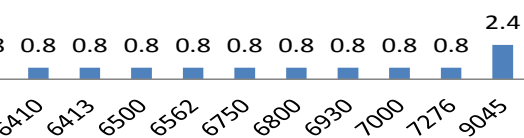
1차와 2/3차간의 기본시급과 통상시급의 차이는 크지 않다. 통상시급의 경우는 1차보다 2/3차가 약간 높다. (통상시급 중위값 : 1차 6,113원, 2/3차 6,219원)



1차와 2/3차 간의 임금격차는 기본시급이나 통상시급에서의 차이가 아니라 상여금 지급율의 차이와 성과급의 지급 여부에서 나온다. 1차와 2/3차 모두 통상시급이 법정 최저임금 수준이거나 이보다 약간 상회하는 수준이다. 매년 임금인상은 최저임금의 인상 수준에 맞춰지고 있다. (2016년 최저임금 6,030원)

또한 통상시급을 6,030원 미만으로 답한 경우도 8%이다. 최저임금법 위반의 소지가 높고 이에 대한 면밀한 조사가 필요하다.

그리고 통상시급이 기본급과 별 차이가 없다. 정규직의 경우 다양한 수당이 있어 기본시급과 통상시급간의 차이가 상당한 데 비해 비정규직의 경우는 별도 수당이 거의 없다.

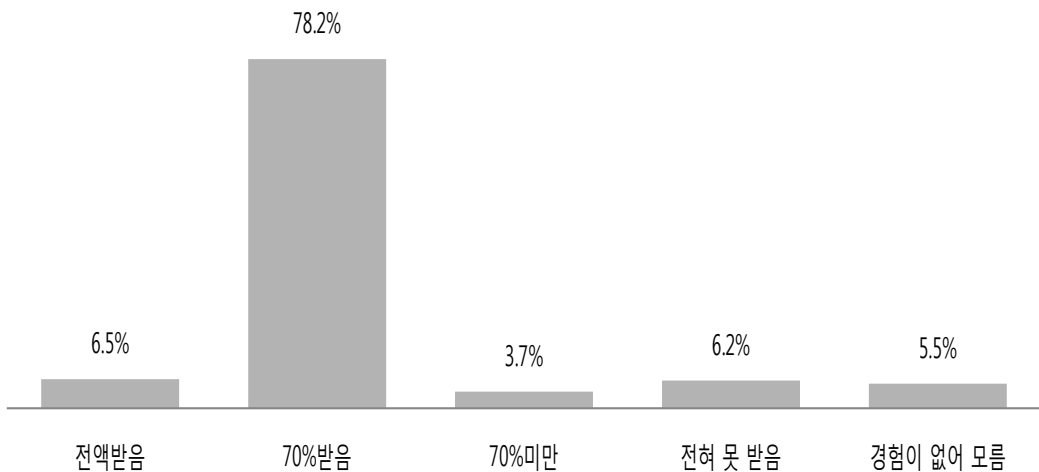


5. 휴업 시 임금지급

- 한국지엠의 사정으로 휴업 시 70%이상을 받는다고 응답한 비율은 84.7%이다. 한국지엠 측은 1차의 경우 한국지엠의 사정으로 업체가 휴업을 했을 경우 평균임금의 70%를 지급하며, 이를 도급비로 책정을 하고 있다고 한다. 2/3차의 경우 어떠한 비용으로 지급되고 있는지는 파악하지 못했다.

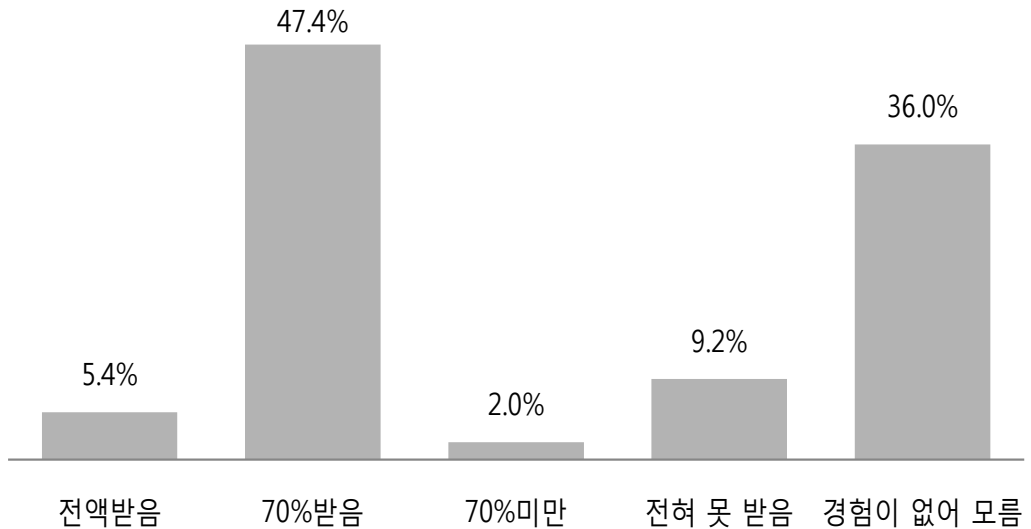
- 업체 사정으로 휴업을 했을 경우는 70%를 지급한다고 답한 비율이 47.4%이다. 한국지엠 측은 이 경우는 각 업체의 판단에 의해 결정한다고 한다. 경험이 없어서 모른다고 답한 경우도 36%인데 이는 아마도 별도의 생산 장비나 라인을 운영하고 있지 않은 실질적 파견업체이기 때문에 업체사정으로 휴업을 하게 되는 사례가 별로 없기 때문인 것으로 판단된다.

- 한국지엠 정규직 노조의 파업으로 인해 휴업 시 평균임금 70%이상을 지급한 비율은 70.1%이다. 한국지엠 측은 한국지엠의 파업으로 인해 휴업을 했을 경우 평균임금 70%의 도급비를 지급하고 있다고 답을 하고 있다. 2/3차의 경우 각 업체별로 어떻게 처리되고 있는지는 파악하지 못했다.



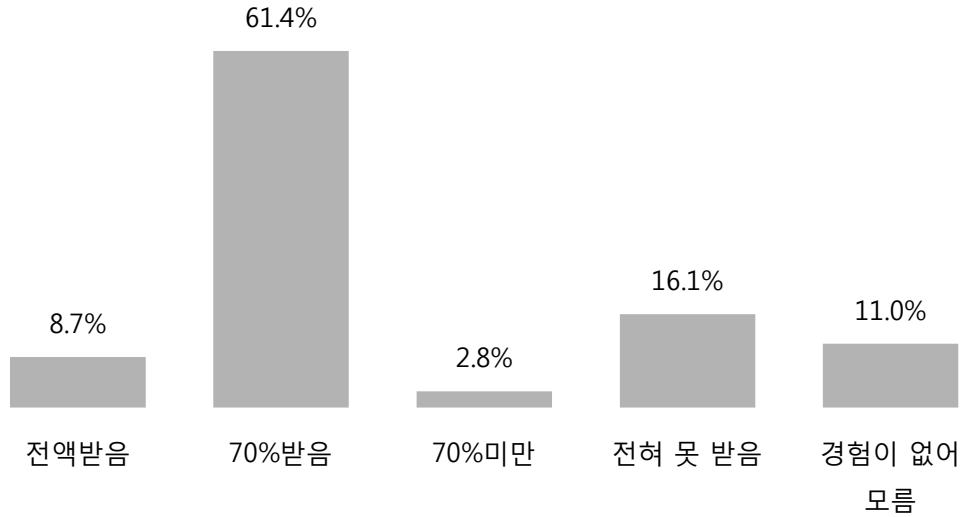
■ 한국지엠 사정으로 휴업 시 임금지급

	비율(%)	빈도(명)
전액받음	6.5%	42
70%받음	78.2%	508
70%미만	3.7%	24
전혀 못 받음	6.2%	40
경험이 없어 모름	5.5%	36
합계	100%	650



■ 업체사정으로 휴업 시 임금지급

	비율(%)	빈도(명)
전액받음	5.4%	30
70%받음	47.4%	263
70%미만	2.0%	11
전혀 못 받음	9.2%	51
경험이 없어 모름	36.0%	200
합계	100%	555



■ 한국지엠 노조파업으로 휴업 시 임금지급

	비율(%)	빈도(명)
전액받음	8.7%	50
70%받음	61.4%	352
70%미만	2.8%	16
전혀 못 받음	16.1%	92
경험이 없어 모름	11.0%	63
합계	100.0	573

6. 연차휴가 사용

연차사용에 대한 비정규직 노동자들의 불만은 두 가지로 요약된다.

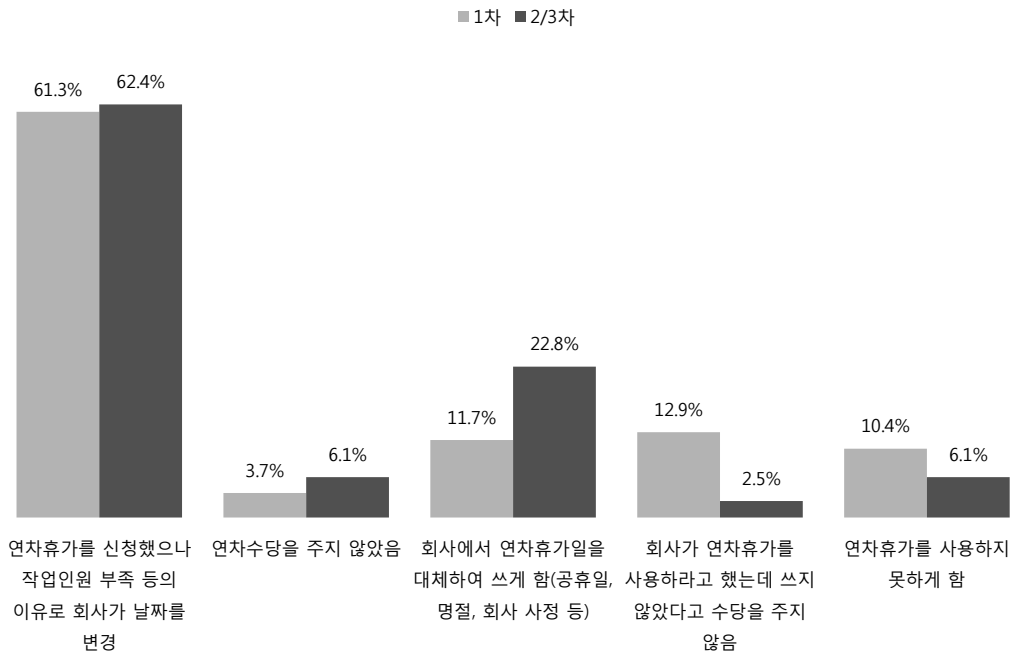
첫 번째는 쉬고 싶거나 개인적인 사정 때문에 연차를 사용하고 싶어도 사용할 수 없는 경우와 두 번째로는 연차수당을 주지 않거나 또는 주지 않기 위해서 연차사용을 강제하는 경우이다.

- ‘ 연차를 신청했으나 작업인원 부족을 이유로 회사가 날짜를 변경한 경우 ’가 61.9% 이고 ‘ 연차휴가를 사용하지 못하게 한다. ’ 고 답변한 경우는 8.1%로 연차 사용을 제한 하는 경우가 70%에 달한다. 이는 비정규직 공정에 풀 인원 등을 배치하지 않음으로 해서 연차휴가 사용을 사실상 어렵게 만드는 구조적인 요인이 클 것으로 판단된다. 여기에 덧붙여 잔업과 특근의 경우도 개인적인 사정이 있음에도 어쩔 수 없이 해야 하는 경우가 많은 데 이 또한 같은 원인에서 연유할 것이다.

- ‘ 회사에서 연차휴가를 대체하여 쓰게 하는 경우는 17.8%가 ’ 회사가 연차 휴가를 사용하라고 했는데 쓰지 않았다고 수당을 주지 않음 ‘에는 7.2%가 답하고 있고, 연차수당을 주지 않는다고 대답한 비율도 5.0%로 연차수당을 주지 않거나 주지 않기 위해 연차 수당을 강제한 경우는 25.5%이다.

2/3차의 경우는 연차휴가를 대체하여 쓰게 하는 경우가 22.8%로 높게 나오고 있다.

- 전반적으로 연차휴가의 권리가 상당히 제약을 받고 있으며, 자유롭게 사용하고 있지 못하고 있음을 할 수 있다.



■ 연차휴가 사용문제

	1차	2/3차	전체
연차휴가를 신청했으나 작업이원 부족 등의 이유로 회사가 날짜를 변경	61.3%	62.4%	61.9%
연차수당을 주지 않았음	3.7%	6.1%	5.0%
회사에서 연차휴가일을 대체하여 쓰게 함(공휴일, 명절, 회사 사정 등)	11.7%	22.8%	17.8%
회사가 연차휴가를 사용하라고 했는데 쓰지 않았다고 수당을 주지 않음	12.9%	2.5%	7.2%
연차휴가를 사용하지 못하게 함	10.4%	6.1%	8.1%

7. 주요 후생복지 적용률

비정규직의 후생복지 실태를 파악하기 위해 각 항목별 적용여부를 질문하였다.

적용여부에 대한 답변을 20%미만부터 90%이상까지 9단계로 구분하여 분류표를 작성하였다.

- 80%이상 적용되는 항목은 법적인 의무조항이거나 상여금, 하기휴가, 경조휴가 등 관행적으로 일정규모의 대부분의 사업장에서 시행되고 있는 항목들이다.

하지만 성과급과 사위장의 경우는 1차의 경우는 90%이상인 적용항목으로 답변한 반면에 2/3차의 경우는 그렇지 않다.

- 30%미만으로 적용이 되는 정규직과 비정규직 간의 차별이 심한 항목은 생리휴가, 개인연금, 의료비, 부속의원, 장례용품, 단체보험, 주택자금, 복지 포인트, 육아휴직, 정기승급, 학자금이다. 대부분 정규직 조합원의 경우 단체협약이나 노사합의를 통해서 적용되지만, 비정규직은 배제하고 있는 내용들이다.

- 비정규직 내에서 1차와 2/3차간의 차별이 심한 부분은 연말 성과급의 지급, 사위장, 세

탁사용 등이다. 성과급은 1차의 경우 정규직 지급액 대비 70%가 지급되나 2/3차는 지급이 되고 있지 않는다. 사위장의 경우 1차의 경우 91.3%가 사용하고 있다고 답한 반면 2/3차는 48.3%만이 사용하고 있다고 답하고 있다. 1차의 경우 정규직과 함께 사위장을 사용하기 때문으로 보이고, 비정규직 노동자들을 위한 별도의 사위시설이 없는 것으로 판단된다. 세탁사용도 1차의 경우는 68.8%가 이용한다고 답한 반면 2/3차는 25.6%만이 사용한다고 답하고 있다. 이 역시 정규직 중심의 세탁서비스에 접근가능성에 따른 차이라고 본다.

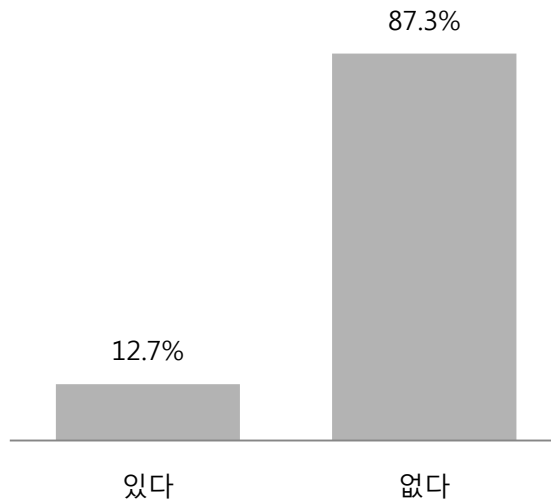
- 비정규직의 부속의원 사용비율도 28.5%로 상당히 낮았는데 부속의원의 사용이 제도적으로 봉쇄되어 있는 지, 제도적으로는 사용이 가능하지만 여러 여건상 이용률이 낮은 것인지는 판단해야 한다.

■ 하청단계별 후생복지 적용률

적용비율	항목1(전체)	항목2(1차)	항목3(2/3차)
90%이상	상여금, 연차휴가, 하기휴가, 경조휴가, 퇴직금, 명절귀향비, 하기휴가비, 건강검진, 고용보험, 국민연금, 건강보험	상여금,연차휴가,하기휴가, 경조휴가, 퇴직금, 명절귀향비, 연말성과급 , 하기휴가비,건강검진, 고용보험,국민연금,건강보험, 보호구 지급, 사위장	상여금,연차휴가,하기휴가, 퇴직금, 건강검진, 고용보험, 국민연금,건강보험,
80~90%	시간외수당, 산재보험, 보호구 지급	시간외 수당, 경조비, 산재보험	경조휴가, 명절귀향비,하기휴가비, 산재보험, 보호구 지급
70~80%	병가, 경조비, 사위장	병가,	시간외 수당
60~70%	연말성과급	세탁사용	주회 유급휴일, 병가
50~60%	주 1회 유급휴일,		경조비
40~50%	세탁사용	주회 유급휴일	월차휴가, 사위장
30~40%	월차 휴가	의료비,부속의원,	
20~30%	생리휴가, 개인연금, 의료비, 부속의원	월차휴가, 생리휴가, 개인연금, 단체보험, 육아휴직	생리휴가, 연말성과급 , 개인연금,의료비,부속의원, 세탁사용 ,
20%미만	장례용품, 단체보험, 주택자금, 복지포인트, 육아휴직, 정기승급, 학자금	정기승급,장례용품, 주택자금, 학자금,복지포인트,	정기승급,장례용품,단체보험, 주택자금,학자금,복지포인트,육아휴직

8. 인원감축으로 인한 희망퇴직, 해고통보 경험

2015년 이후 인원감축으로 희망퇴직 또는 해고통보를 받은 경험에 대한 질문에 12.7%가 있다고 답변하였다. 1차와 2/3차 간에 의미 있는 차이는 없다.



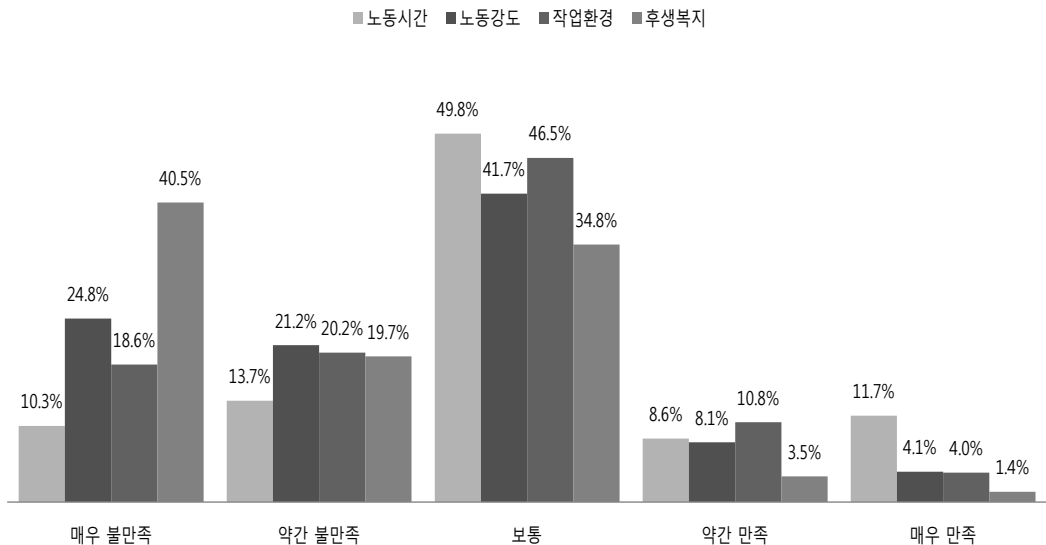
■ 인원감축으로 인한 희망퇴직 권고 혹은 해고통보 경험

	비율(%)	빈도(명)
있다	12.7%	83
없다	87.3%	572
합계	100%	655

1. 노동시간 · 노동강도 · 작업환경 · 후생복지 만족도 비교

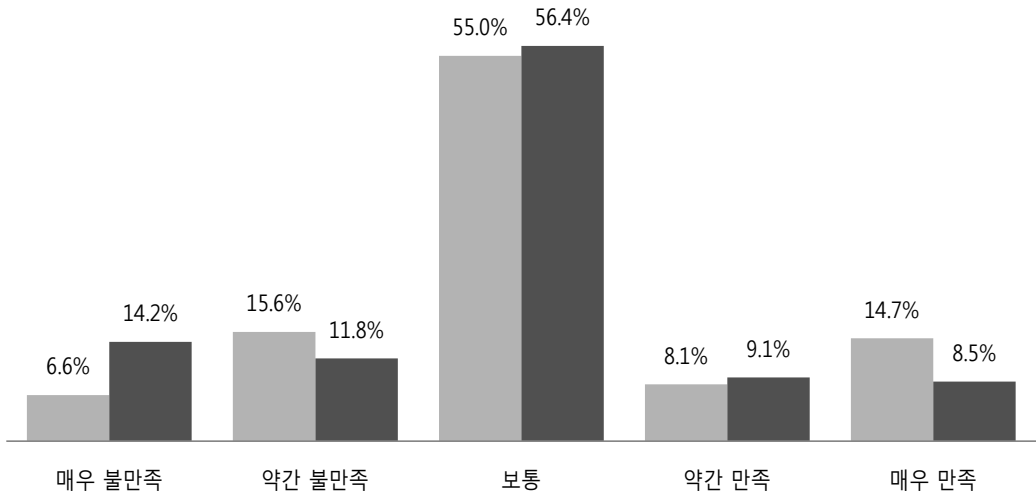
- 매우 불만족과 약간 불만족으로 답변한 비율은 노동시간이 24.1%이고, 노동강도는 46.0%, 작업환경은 38.8%, 후생복지는 60.1%이다. 노동시간은 정규직의 노동시간과 연동되고, 주간연속2교대제의 시행으로 인해 불만족을 표시한 비율은 상대적으로 낮게 나오고 있다. 작업환경, 노동강도에 대한 불만족의 비율이 높는데 이는 정규직에 비해 열악한 작업환경과 높은 노동강도로 고통을 받고 있음을 보여준다. 가장 불만족의 비율이 높은 항목은 후생복지이다. 불만족의 비율은 60.2%로 상당히 높고, 만족하다고 응답한 비율은 4.9%에 불과하다. 이는 단체협약 등으로 다양한 후생복지 혜택을 받고 있는 정규직과 비교해서 후생복지에 대한 차별을 가장 심각하게 느끼고 있음을 보여준다.

- 1차와 2/3차를 비교분석했을 때 후생복지 외 다른 항목의 경우는 유의미한 차이를 보이지 않고 있다. 단, 후생복지 관련해서는 불만족으로 답한 비율이 1차의 경우 57.7%인데, 2/3차의 경우는 62.8%이고 이 중에서 매우불만족으로 답한 비율은 46.9%에 이른다. 이는 후생복지 관련해서 1차보다 2/3차가 더 차별을 받고 있음을 보여준다.



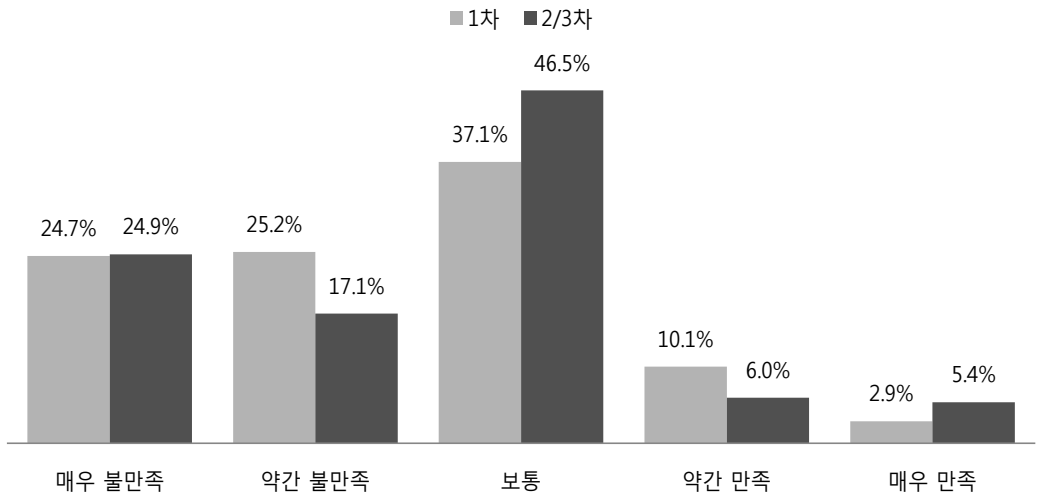
■ 노동조건 만족도

만족도	노동시간	노동강도	작업환경	후생복지
매우 불만족	10.3%	24.8%	18.6%	40.5%
약간 불만족	13.7%	21.2%	20.2%	19.7%
보통	49.8%	41.7%	46.5%	34.8%
약간 만족	8.6%	8.1%	10.8%	3.5%
매우 만족	11.7%	4.1%	4.0%	1.4%



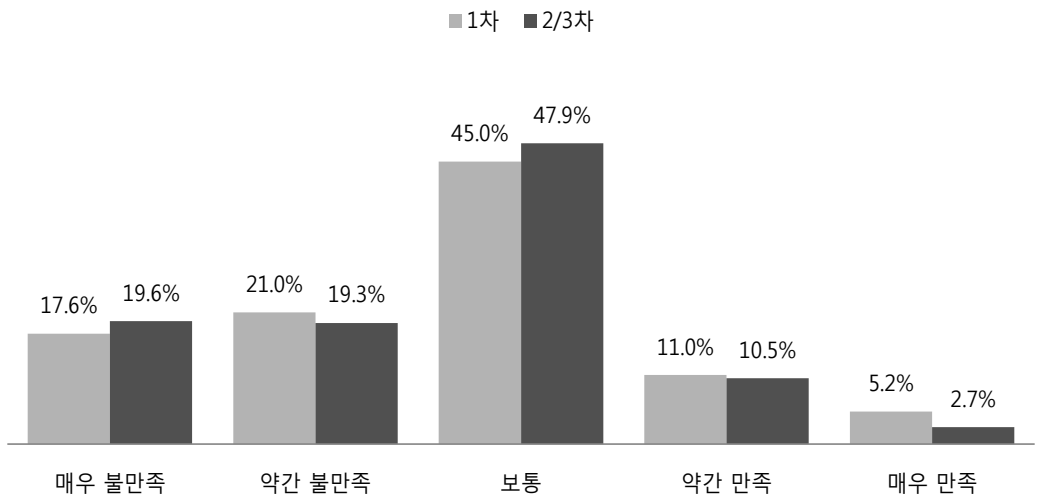
■ 노동시간 만족도

	1차	2/3차	전체
매우 불만족	6.6%	14.2%	10.3%
약간 불만족	15.6%	11.8%	13.7%
보통	55.0%	56.4%	49.8%
약간 만족	8.1%	9.1%	8.6%
매우 만족	14.7%	8.5%	11.7%



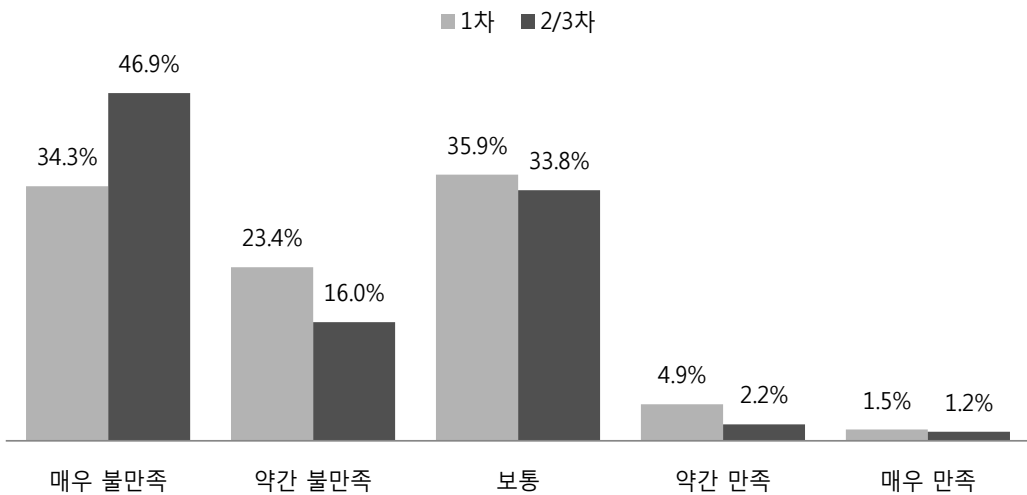
■ 노동강도 만족도

	1차	2/3차	전체
매우 불만족	24.7%	24.9%	24.8%
약간 불만족	25.2%	17.1%	21.2%
보통	37.1%	46.5%	41.7%
약간 만족	10.1%	6%	8.1%
매우 만족	2.9%	5.4%	4.1%



■ 작업환경 만족도

	1차	2/3차	전체
매우 불만족	17.6%	19.6%	18.6%
약간 불만족	21.0%	19.3%	20.2%
보통	45.0%	47.9%	46.5%
약간 만족	11.0%	10.5%	10.8%
매우 만족	5.2%	2.7%	4.0%



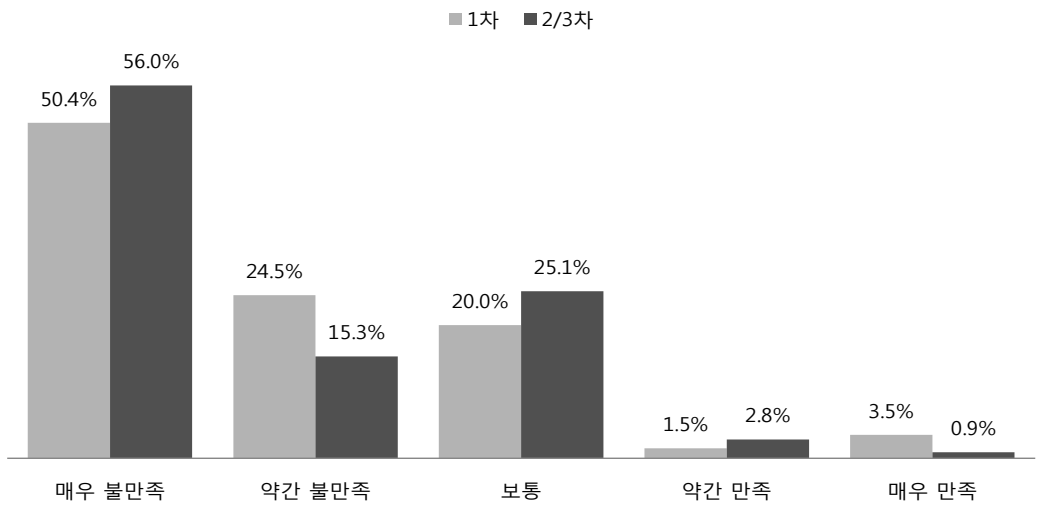
■ 후생복지 만족도

	1차	2/3차	전체
매우 불만족	34.3%	46.9%	40.5%
약간 불만족	23.4%	16.0%	19.7%
보통	35.9%	33.8%	34.8%
약간 만족	4.9%	2.2%	3.5%
매우 만족	1.5%	1.2%	1.4%

2. 정규직 · 비정규직 차별 만족도

매우불만족 53.2%, 약간 불만족 20.0%로 불만족을 표현한 비율은 73.2%이고 만족하다고 답한 비율은 44%에 불과하다. 정규직과 비정규직이 차별되고 있다는 인식을 분명히 갖고 있다.

이에 관하여 1차와 2/3차는 비슷한 응답률을 보이고 있다.

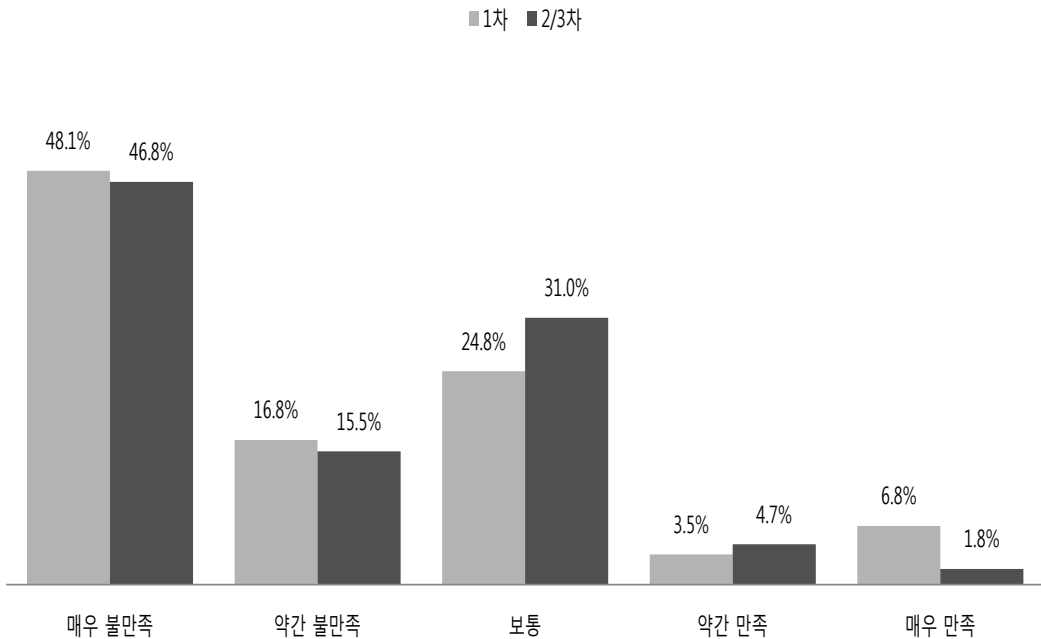


■ 정규직/ 비정규직 차별 만족도

	1차	2/3차	전체
매우 불만족	50.4%	56.0%	53.2%
약간 불만족	24.5%	15.3%	20.0%
보통	20.0%	25.1%	22.5%
약간 만족	1.5%	2.8%	2.1%
매우 만족	3.5%	0.9%	2.3%

3. 고용안정 만족도

매우 불만족 47.5%, 약간 불만족 16.2%로 응답자의 63.7%가 고용안정에 불만족하다고 답하고 있고, 만족하다고 답한 비율은 8.5%에 불과하다. 비정규직 노동자들이 고용불안을 상당히 느끼고 있음을 알 수 있다. 1차와 2/3차간에 큰 차이는 없다.



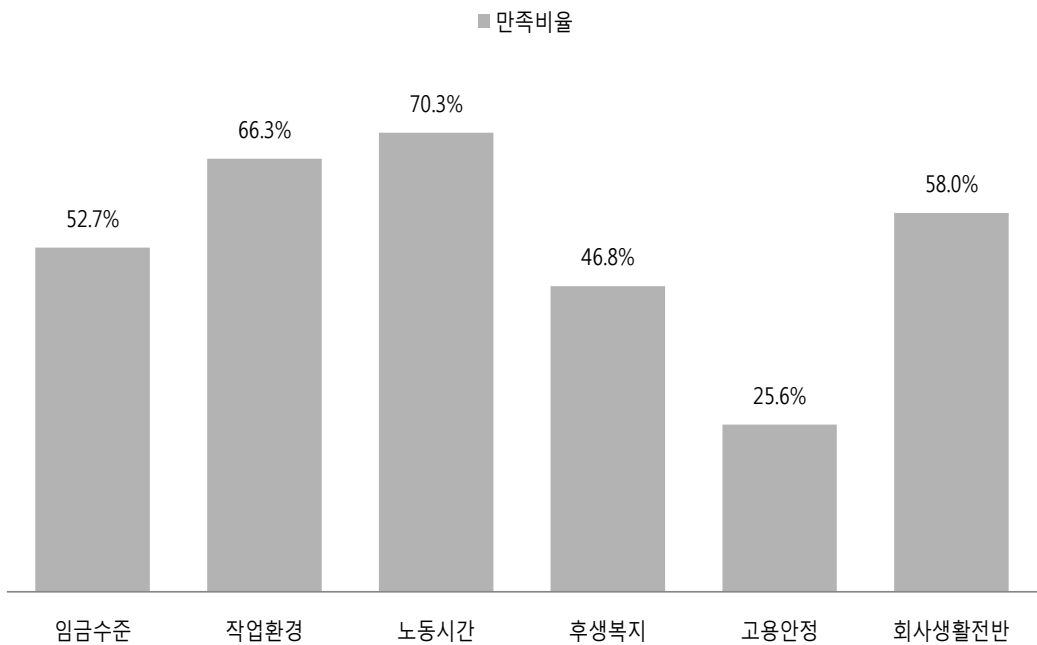
■ 고용안정 만족도

	1차	2/3차	전체
매우 불만족	48.1%	46.8%	47.5%
약간 불만족	16.8%	15.5%	16.2%
보통	24.8%	31.0%	27.8%
약간 만족	3.5%	4.7%	4.2%
매우 만족	6.8%	1.8%	4.3%

4. 정규직과의 비교

정규직 대상의 설문조사에서는 임금수준에 대해서 52.7%, 작업환경은 66.3%, 노동시간은 70.3%, 후생복지는 46.8%, 일의 보람은 58.0%, 회사생활 전반에 대해서는 58.0%가 만족스럽다고 답변하고 있다. 정규직은 만족도에 높은 비율로 답한 내용에 대해 비정규직은 불만족도에 높은 비율로 답하고 있는 것은 정규직과 비정규직의 근무조건에 현실과 태도에 대한 극명한 대비를 잘 보여준다.

반면에 고용안정에서 74.4%가 불만족이라고 답변하였다. 이는 현실적인 고용불안정정보다는 미래에 대한 불안감과 고용안정에 대한 높은 관심도를 표현하고 있다고 보는 것이 적합할 것이다.



■ 정규직의 만족도

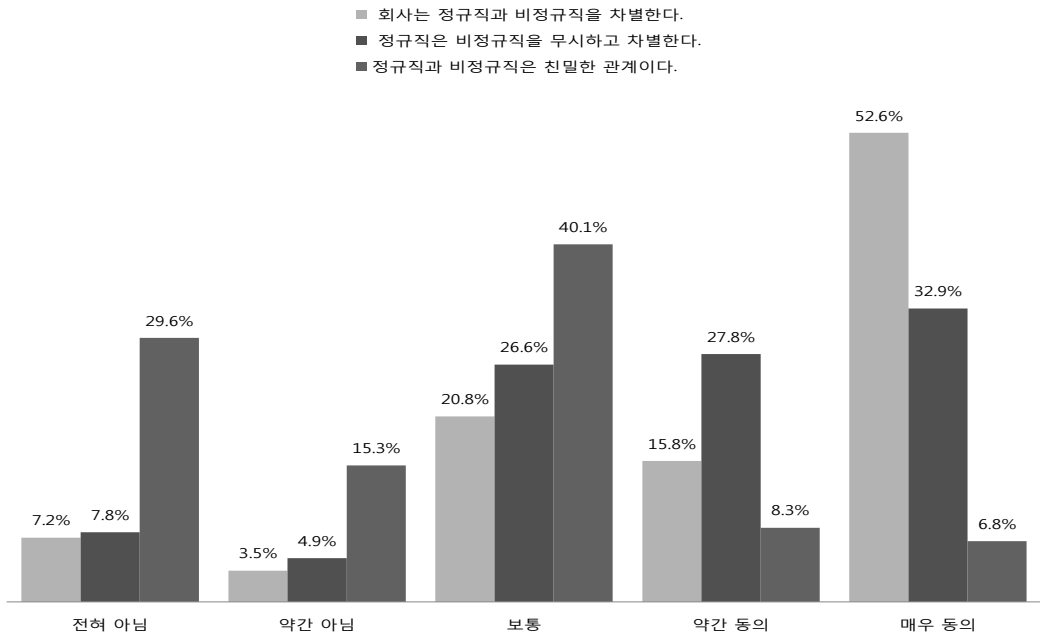
	임금수준	작업환경	노동시간	후생복지	고용안정	회사생활전반
만족비율	52.7%	66.3%	70.3%	46.8%	25.6%	58.0%

6

정규직에 대한 비정규직 의식

1. 정규직과의 차별의식

회사가 정규직과 비정규직을 을 차별한다고 하는 데 동의하는 비율은 68.4%이고, 정규직이 비정규직을 무시하고 차별한다는 비율은 60.7%, 정규직과 비정규직이 친밀한 관계라는 데 아니라고 답변한 비율은 44.9%이다. 비정규직은 회사로 부터 차별을 받을 뿐만 아니라 같은 노동자인 정규직으로 부터도 무시당하고 차별받고 있다고 생각하고 있다. 또한 정규직과 비정규직의 정서적 연대감과 친밀감도 상당히 낮은 편이다.

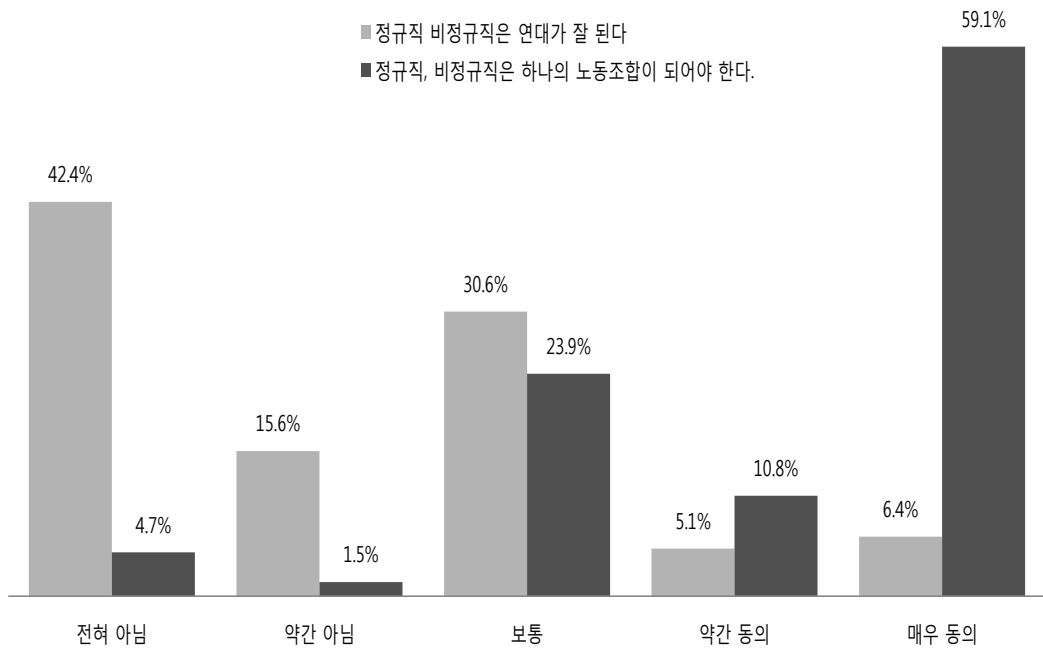


■ 정규직에 대한 비정규직 인식

	회사는 정규직과 비정규직을 차별한다.	정규직은 비정규직을 무시하고 차별한다.	정규직과 비정규직은 친밀한 관계이다.
전혀 아님	7.2%	7.8%	29.6%
약간 아님	3.5%	4.9%	15.3%
보통	20.8%	26.6%	40.1%
약간 동의	15.8%	27.8%	8.3%
매우 동의	52.6%	32.9%	6.8%
합계	100%	100%	100%

2. 정규직과 비정규직의 연대

정규직과 비정규직은 연대에 대해서는 58%가 부정적인 태도를 보이고 있으나, 정규직과 비정규직은 하나의 노동조합이 되어야 한다는 의견에 찬성하는 비율은 69.9%에 이른다. 즉 정규직과 비정규직이 연대가 제대로 이루어지고 있지 않다는 현실인식을 갖고 있으면서도, 하나의 노조로 단결해야 한다는 필요성은 절감하고 있다는 것을 나타낸다. 즉 1사1노조에 대한 적극적인 태도는 정규직에 대한 연대감이 강해서라기보다는 비정규직 노동조합의 힘이 약하고 반면에 정규직 노동조합의 힘이 강하다는 현실인식에서 나온 것으로 판단된다.



■ 정규직과 비정규직의 연대

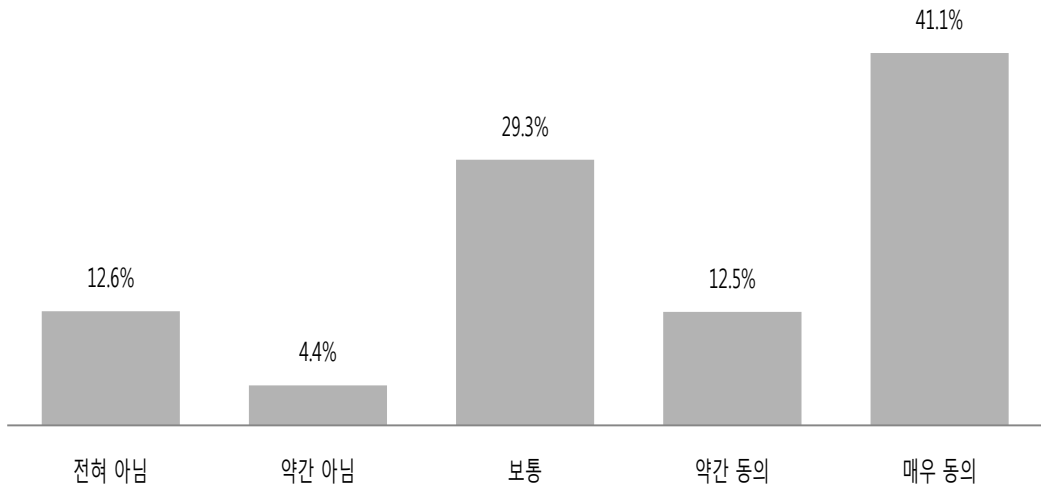
	정규직 비정규직은 연대가 잘 된다	정규직, 비정규직은 하나의 노동조합이 되어야 한다.
전혀 아님	42.4%	4.7%
약간 아님	15.6%	1.5%
보통	30.6%	23.9%
약간 동의	5.1%	10.8%
매우 동의	6.4%	59.1%
합계	100%	100%

6

불법파견 · 정규직화에 대한 의식

1. 불법파견에 대한 태도

사내하청의 대부분은 불법파견이라는 데 동의하는 비율은 53.6%이다. 현대자동차나 한국지엠 창원공장에서의 불법파견판정과 근로자지위 확인 소송 등의 다양한 경험을 겪으면서 ‘사내하청은 불법파견이다’ 라는 인식은 전반적으로 공유되고 있다.



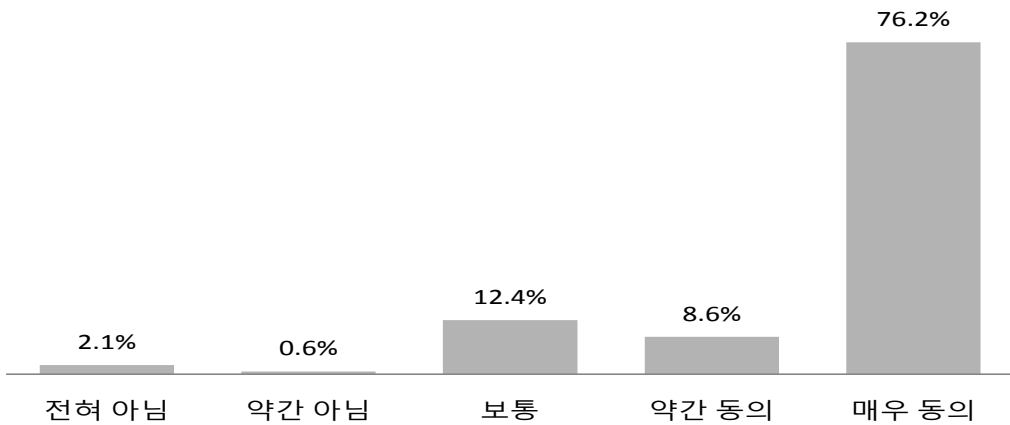
■ 사내하청은 대부분 불법파견이다

	비율(%)	빈도(명)
전혀 아님	12.6%	77
약간 아님	4.4%	27
보통	29.3%	179
약간 동의	12.5%	76
매우 동의	41.1%	251
합계	100%	610

2. 정규직화에 대한 태도

사내하청 노동자들은 원청의 정규직으로 전환되어야 한다는 데 동의하는 비율은 84.8%에 이른다. 하지만 정규직화의 가능성을 묻는 질문에는 71.2%가 부정적인 입장을 표명하였다.

즉 정규직화는 당위성과 그것의 현실가능성에 대한 판단이 정반대의 결과로 나타나고 있다. 즉 정규직화는 되어야 하지만, 현실적으로는 가능성이 적다라는 입장이다. 그런데 정규직화의 가능성에 대한 판단에서 1차의 경우는 64%가 부정적인 답변을 한 데 비해서 2/3차의 경우는 75.5%가 부정적인 답변을 하고 있다. 이는 발탁채용의 대상에서 제외되어 있는 2/3차 비정규직 노동자들의 처지를 반영한다고 볼 수 있다.

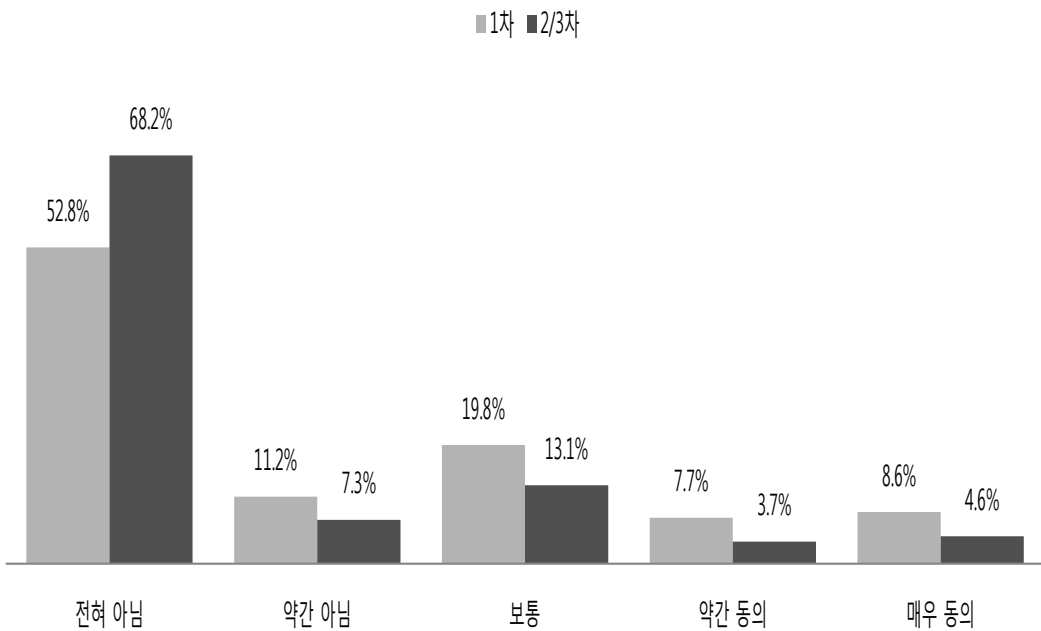


■ 사내하청노동자는 원청의 정규직으로 전환되어야 한다.

	비율(%)	빈도(명)
전혀 아님	2.1%	14
약간 아님	0.6%	4
보통	12.4%	82
약간 동의	8.6%	57
매우 동의	76.2%	504
합계	100%	661

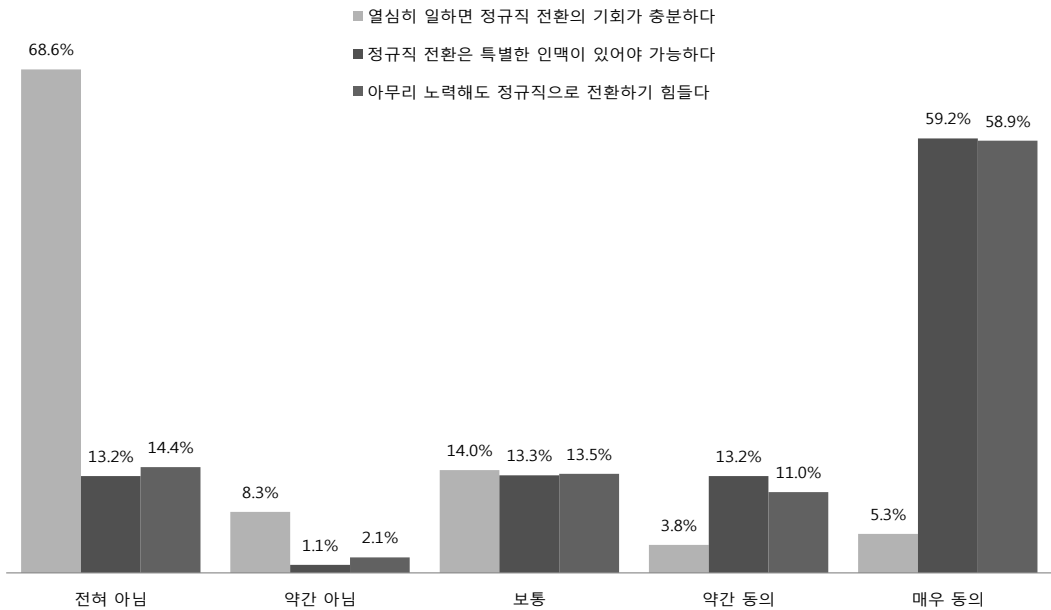
■ 정규직화 가능성 하청단계별 비교
언젠가는 정규직 전환이 될 것이다

	1차	2/3차	전체
전혀 아님	52.8%	68.2%	61.7%
약간 아님	11.2%	7.3%	9.3%
보통	19.8%	13.1%	16.5%
약간 동의	7.7%	3.7%	5.7%
매우 동의	8.6%	4.6%	6.6%



3. 정규직화 가능성에 대한 태도

정규직화는 열심히 일하면 정규직 전환의 기회가 충분하다는 질문에는 76.9%가 부정적인 답변을 하고 있고, 특별한 인맥이 있어야 가능하다는데 72.4%가 동의하고 있고, 아무리 노력해도 정규직으로 전환되기 힘들다는 데는 69.9%가 동의하고 있다. 비정규직에서 정규직으로 되는 것은 개인적인 노력이 아닌 특정한 인맥에 의해 좌우되고 있다고 판단하고 있다.



■ 정규직화 가능성에 대한 태도

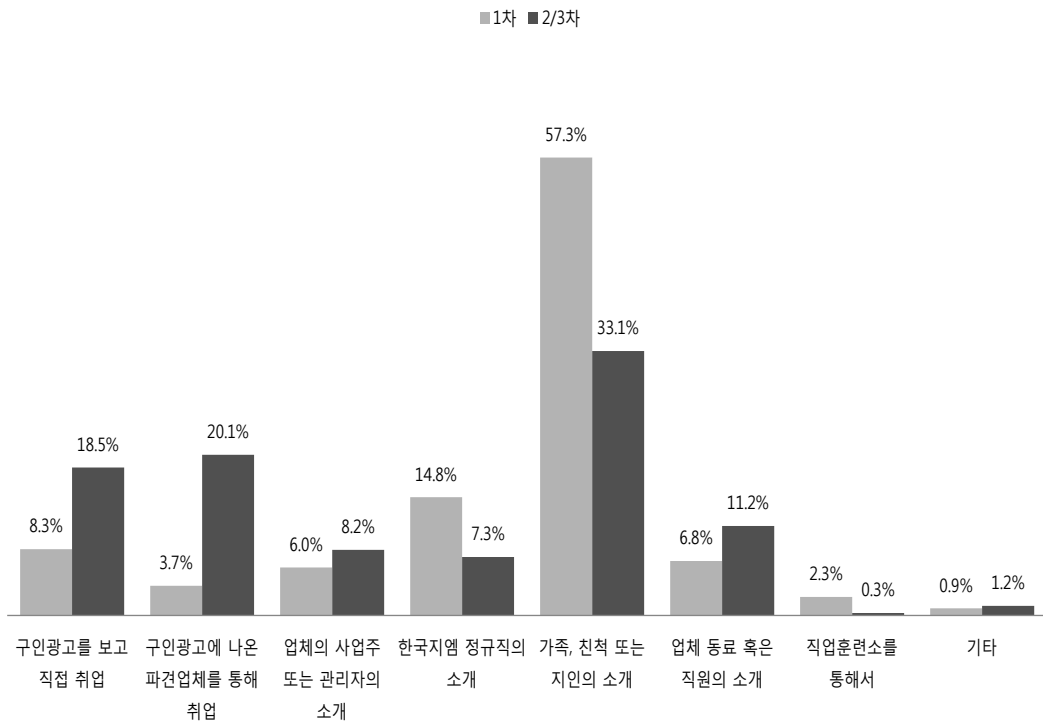
	열심히 일하면 정규직 전환의 기회가 충분하다	정규직 전환은 특별한 인맥이 있어야 가능하다	아무리 노력해도 정규직으로 전환하기 힘들다
전혀 아님	68.6%	13.2%	14.4%
약간 아님	8.3%	1.1%	2.1%
보통	14.0%	13.3%	13.5%
약간 동의	3.8%	13.2%	11.0%
매우 동의	5.3%	59.2%	58.9%
합계	100%	100%	100%

4. 취업경로

‘ 구인광고를 보고 직접 취업’, ‘ 구인광고에 나온 파견업체를 통해 취업 ’은 비 연고취업으로, ‘ 업체의 사업주 또는 관리자의 소개’, ‘ 한국지엠 정규직의 소개’, ‘ 가족, 친척 또는 지인의 소개’, ‘ 업체 동료 혹은 직원의 소개 ’ 연고취업으로 분류한다면, 비연고취업은 24.9%이고 연고취업은 72.9%이고 그밖에 직훈 1.3%, 기타 1.0%이다. 연고취업의 비중이 상당히 높음을 알 수 있다. 하청단계별 교차분석을 하면 1차의 경우는 비연고취업은 12%에 불과하고, 연고취업은 84.9%, 직훈 2.3%와 기타 0.9%이다. 반면 2/3차의 경우는 비연고취업 38.6%, 연고취업은 59.8%, 직훈 0.3% 기타 1.2%이다.

전반적으로 연고취업의 비중이 높으나 2/3차에 비해 1차의 비중이 높다.

1차는 비연고 취업이 12%이고 연고취업이 84.9%인 반면 2/3차의 경우는 비연고 취업이 38.6%이고 연고취업은 59.8%이다.

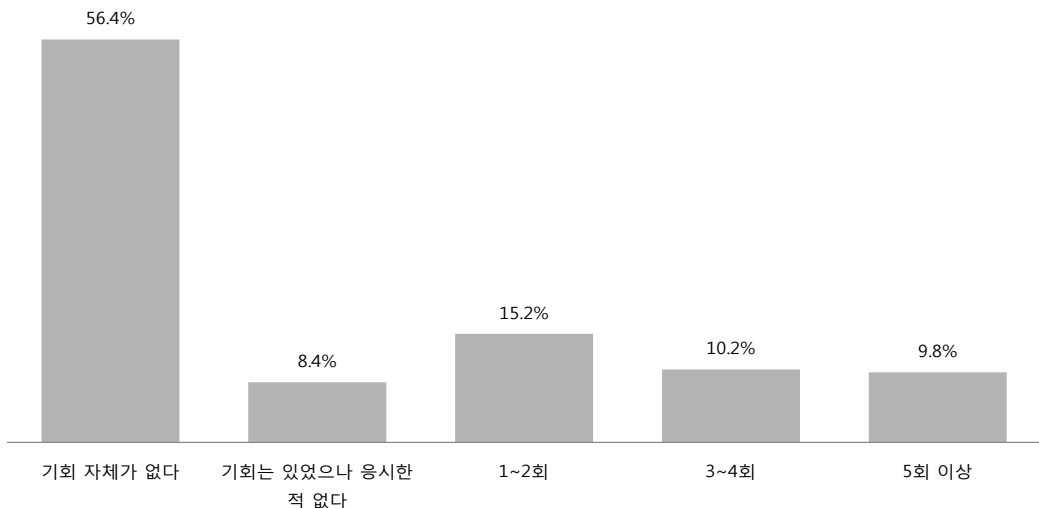


■ 비정규직 취업경로 하청단계별 비교

	1차	2/3차	전체
구인광고를 보고 직접 취업	8.3%	18.5%	13.2%
구인광고에 나온 파견업체를 통해 취업	3.7%	20.1%	11.6%
업체의 사업주 또는 관리자의 소개	6.0%	8.2%	7.1%
한국지엠 정규직의 소개	14.8%	7.3%	11.2%
가족, 친척 또는 지인의 소개	57.3%	33.1%	45.6%
업체 동료 혹은 직원의 소개	6.8%	11.2%	9.0%
직업훈련소를 통해서	2.3%	0.3%	1.3%
기타	0.9%	1.2%	1.0%

5. 발탁채용 응시 횟수

발탁채용은 1차만을 대상으로 하고 있다. 기회 자체가 없다고 답변한 56.8%의 응답자는 2/3차이거나 1차 중에 발탁채용기준에 해당되지 않는 경우일 가능성이 높다. 또한 기회는 있었으나 응시한 적이 없다고 답변하는 경우는 지원을 해도 가능성이 없다고 판단했을 가능성이 높다.

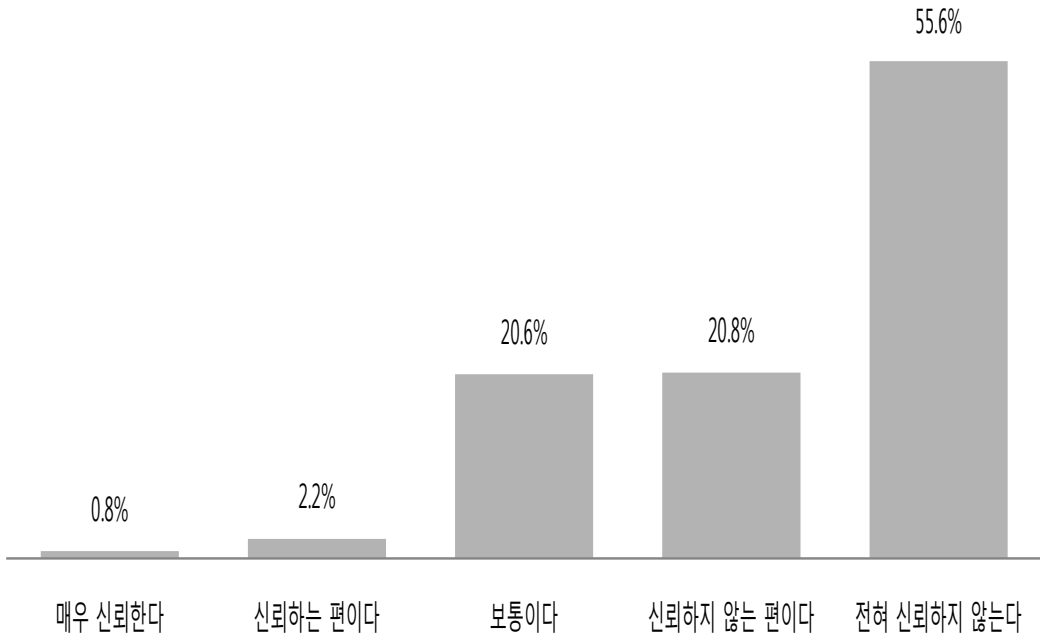


■ 발탁채용 응시 횟수

	비율(%)	빈도(명)
기회 자체가 없다	56.4%	364
기회는 있었으나 응시한 적 없다	8.4%	54
1~2회	15.2%	98
3~4회	10.2%	66
5회 이상	9.8%	63
합계	100%	645

6. 발탁채용 기준의 공정성에 대한 판단

비정규직노동자들의 발탁채용의 기준과 방식에 대한 불신은 상당히 높다. 발탁채용의 기준, 조건에 대한 공정성에 대해서는 76.4%가 신뢰하지 않는다고 답변하였다.

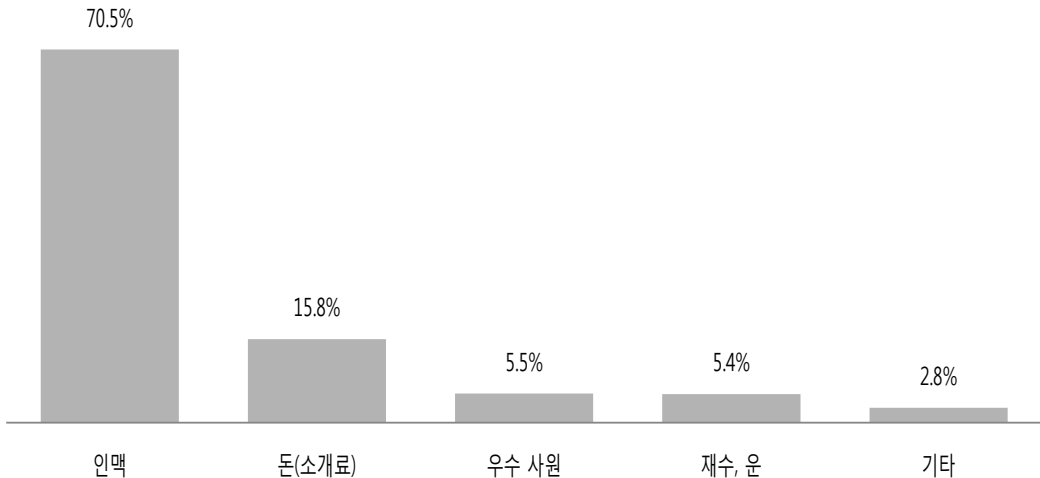


■ 발탁채용 기준의 공정성에 대한 판단

	비율(%)	빈도(명)
매우 신뢰한다	0.8%	5
신뢰하는 편이다	2.2%	14
보통이다	20.6%	130
신뢰하지 않는 편이다	20.8%	131
전혀 신뢰하지 않는다	55.6%	351
합계	100%	631

7. 현재 발탁채용의 기준에 대한 판단

발탁채용 기준 중에 가장 우선하는 것이 인맥이라고 답변한 비율은 70.5%이고 돈(소개료)이라고 답변한 비율은 15.8%라고 답변하여, 발탁채용이 인맥과 돈에 의해서 좌우되고 있다고 판단하고 있다.

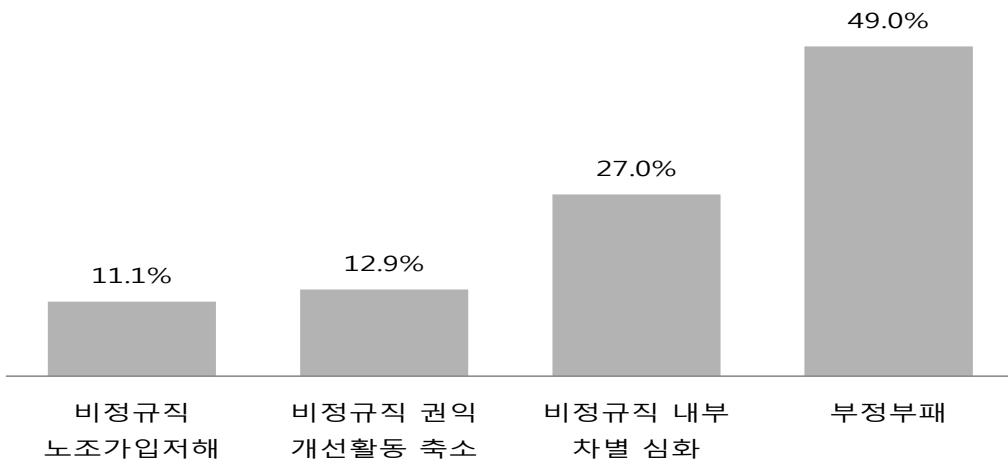


■ 현재 발탁채용의 기준 중 가장 우선하는 것

	비율(%)	빈도(명)
인맥	70.5%	432
돈(소개료)	15.8%	97
우수 사원	5.5%	34
재수, 운	5.4%	33
기타	2.8%	17
합계	100%	613

8. 발탁채용이 노동자에게 미치는 가장 큰 문제점

발탁채용이 노동자에게 끼치는 문제로 부정부패 49%, 비정규직 내부차별심화 27%, 비정규직 권익개선활동축소 12.9%, 비정규직 노조가입저해 11.1%순으로 응답하였다. 비정규직 지회 조합원들의 경우는 내부토론이나 면접과정에서 발탁채용의 문제점으로 비정규직 노조가입저해와 비정규직 권익개선활동 축소에 초점을 맞추고 있다. 하지만 대부분의 비정규직은 부정부패와 비정규직 내부차별 심화에 초점을 맞추고 있다. 이는 발탁채용과정의 각종 비리의혹의 확산과 발탁채용과정이 공정하지 못하다는 것에 대한 불만의 표현으로 보인다.



■ 발탁채용이 노동자에게 미치는 가장 큰 문제점

	비정규직 전체
비정규직 노조가입저해	11.1%
비정규직 권익 개선활동 축소	12.9%
비정규직 내부 차별 심화	27.0%
부정부패	49.0%

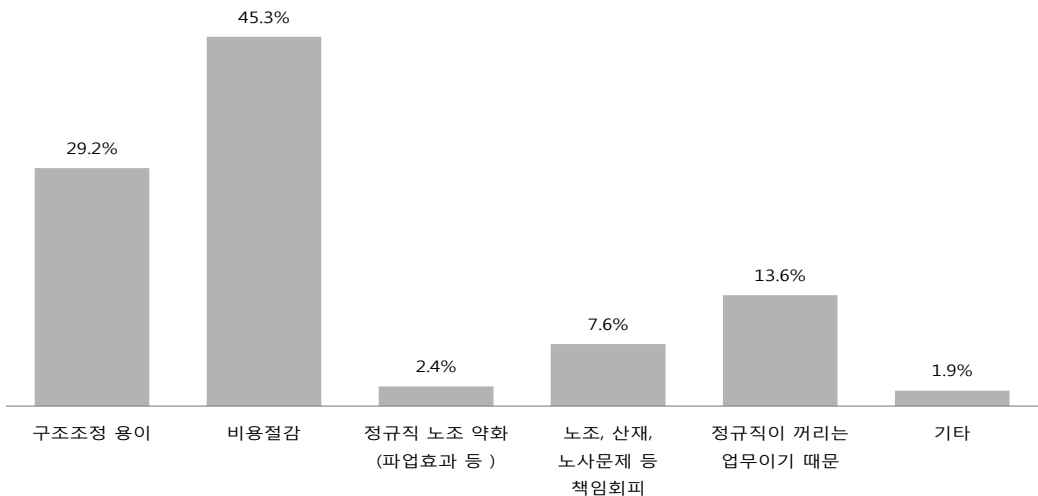
8

노동조합활동에 대한 의식

1. 한국지엠이 비정규직을 사용하는 이유(2가지)

한국지엠이 비정규직을 사용하는 이유를 첫 번째로 든 경우는 구조조정용이 49.9%, 비용절감 45.7%의 압도적인 비율로 응답하였다. 두 번째로 든 경우는 비용절감이 44.6%, 정규직이 꺼리는 업무이기 때문이라고 답변한 경우가 29%, 노조, 산재, 노사문제 등 책임회피 16.2%의 순이다.

‘구조조정 용이’와 ‘비용절감’을 가장 큰 비율로 답을 하고 있는데, 첫 번째 응답과 두 번째 응답을 종합을 해보면 비용절감을 비정규직 사용의 가장 큰 이유로 들고 있다. 이는 정규직과 비정규직의 임금격차가 날로 벌어지면서 자본의 입장에서 비정규직 사용의 비용절감효과가 더욱 커지고 있다는 측면과 이전에 비해 비정규직의 해고 등 구조조정이 상대적으로 어려워지고 있다는 사정을 반영한 것으로 보인다. 반면에 비정규직 사용을 노동조합의 약화 등의 목적으로 사용한다는 데에 동의하는 비율은 지극히 낮다. 또한 ‘정규직이 꺼리는 업무이기 때문’에 비정규직을 사용한다는 답변도 세 번째로 높게 나왔는데 이는 정규직 기피공정에 비정규직을 사용해온 현실을 반영한 것으로 보인다.



■ 한국지엠이 비정규직을 사용하는 이유

	첫 번째	두 번째	합계 비율(%)	합계 빈도(명)
구조조정 용이	49.9%	2.3%	29.2%	345
비용절감	45.7%	44.6%	45.3%	534
정규직 노조 약화 (파업효과 등)	1.2%	3.9%	2.4%	28
노조, 산재, 노사문제 등 책임회피	1.0%	16.2%	7.6%	90
정규직이 꺼리는 업무이기 때문	1.6%	29.0%	13.6%	160
기타	0.4%	3.9%	1.9%	23
합계	100%	100%	100%	1,180

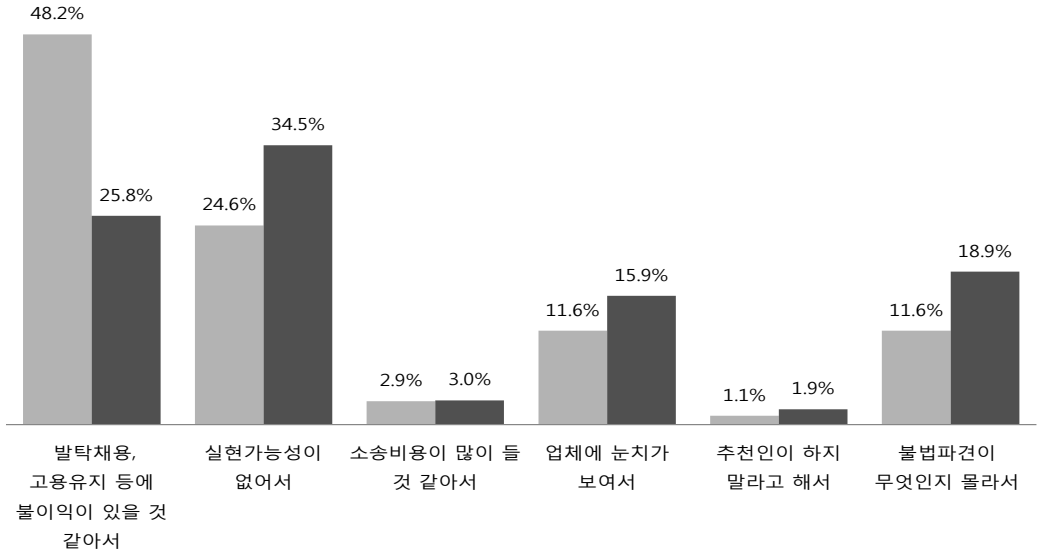
2. 불파소송에 참여하지 않은 이유

불법파견 소송단에 참여하지 않은 이유 중에 발탁채용, 고용유지 등에 불이익이 있을 것 같아서 37.2%, 업체눈치 13.7%, 추천인이 하지 말라고 해서 1.5%로 눈치나 외압에 의한 경우가 52.4%이고 실현가능성이 없다고 판단한 경우가 29.1%, 불법파견이 뭔지 몰라서 15.2%로 답변하였다.

1차의 경우는 ‘소송에 참여하면 발탁채용, 고용유지 등에 불이익이 있을 것 같아서’에 가장 높은 비율로 답변하였고, 2/3차의 경우는 ‘실현가능성이 없어서’에 가장 높은 비율로 답변하고 있다.

이는 1차는 소송참여가 발탁채용에 불리하게 작용할 것을 우려하는 분위기가 강하고, 2/3차의 경우는 실현가능성 여부에 부정적인 태도를 많이 보이고 있다.

■ 1차 ■ 2/3차



■ 불파소송에 참여하지 않는 이유

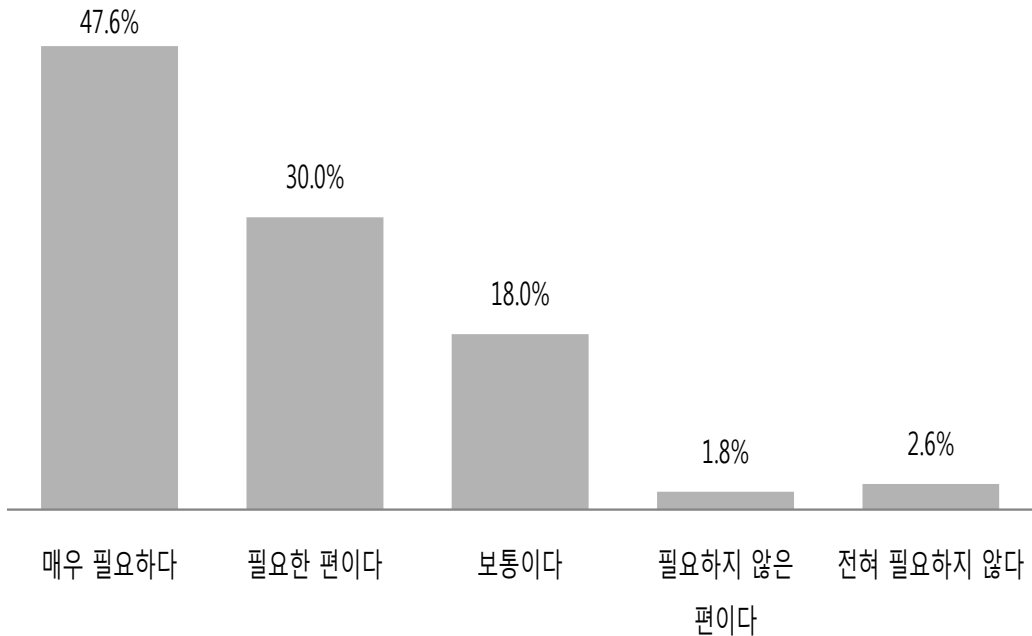
	1차	2/3차	전체
소송에 참여하면 발탁채용, 고용유지 등에 불이익이 있을 것 같아서	48.2%	25.8%	37.2%
실현가능성이 없어서	24.6%	34.5%	29.4%
소송비용이 많이 들 것 같아서	2.9%	3.0%	3.0%
업체에 눈치가 보여서	11.6%	15.9%	13.7%
추천인이 하지 말라고 해서	1.1%	1.9%	1.5%
불법파견이 무엇인지 몰라서	11.6%	18.9%	15.2%

3. 노동조합 필요성과 가입의사 · 노조에 가입하지 않는 이유

- 노동조합이 필요하다고 답변한 비율은 77.5%이다. 반면에 노동조합 가입의사가 있다고 답변한 경우는 32%에 불과하다. 노동조합의 필요성은 느끼지만 노동조합 가입에 여러 가지 장벽이 있고 이에 대한 부담감을 갖고 있기 때문일 것이다.

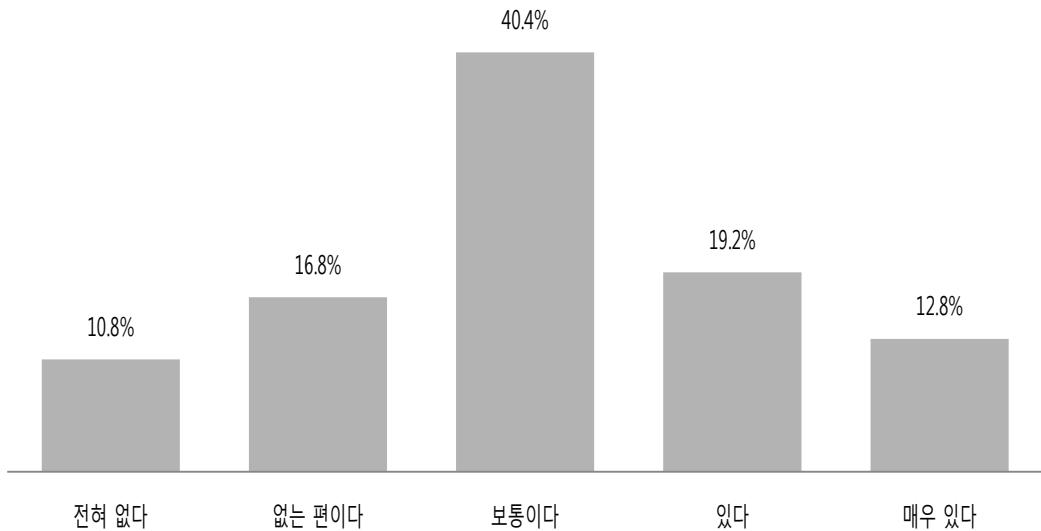
- 노동조합에 가입하지 않는 이유로 첫 번째 응답에서 해고의 위협과 계약해지로 일자리가 사라질 가능성에 83.0%가 답하고 있어 노조에 가입하면 자본의 탄압으로 인해 일 자리를 잃을 수 있다는 강한 두려움을 갖고 있다. 정규직 발탁채용에 불리하다고 답변한 경우도 첫 번째로는 8.1%, 두 번째로는 29.3%에 이른다. 이는 비정규직 노동조합 가입률을 높이려면 해고의 위협(계약해지), 발탁채용 배제 등을 중심으로 한 자본의 탄압과 협박을 분쇄하는 것이 중요하다는 것을 보여준다.

- 위 세 가지 항목을 종합해보면 노동조합의 필요성에는 강한 긍정을 보이면서도, 노조 가입의사는 보통 수준을 넘지 못하고 있다. 노동조합은 필요하다고 느끼지만 노동조합 가입을 하면 해고 등의 여러 불이익을 겪을 것이라고 판단을 하고 있는 것이다.



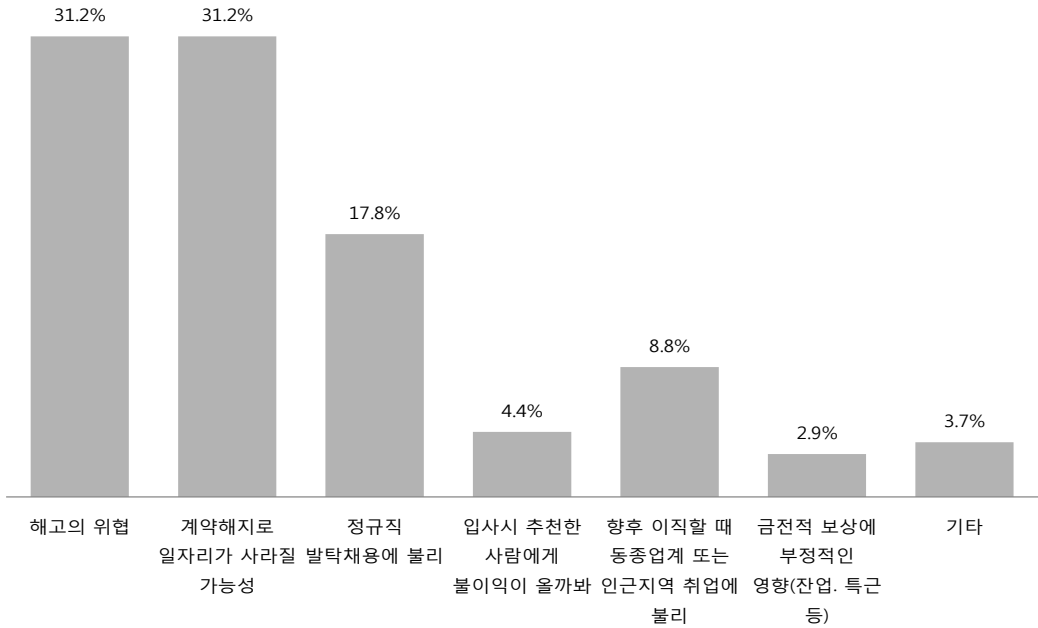
■ 노동조합의 필요성

	비율(%)	빈도(명)
매우 필요하다	47.6%	311
필요한 편이다	30.0%	196
보통이다	18.0%	118
필요하지 않은 편이다	1.8%	12
전혀 필요하지 않다	2.6%	17
합계	100%	654



■ 노동조합 가입의사

	비율(%)	빈도(명)
전혀 없다	10.8%	67
없는 편이다	16.8%	104
보통이다	40.4%	250
있다	19.2%	119
매우 있다	12.8%	79
합계	100%	619



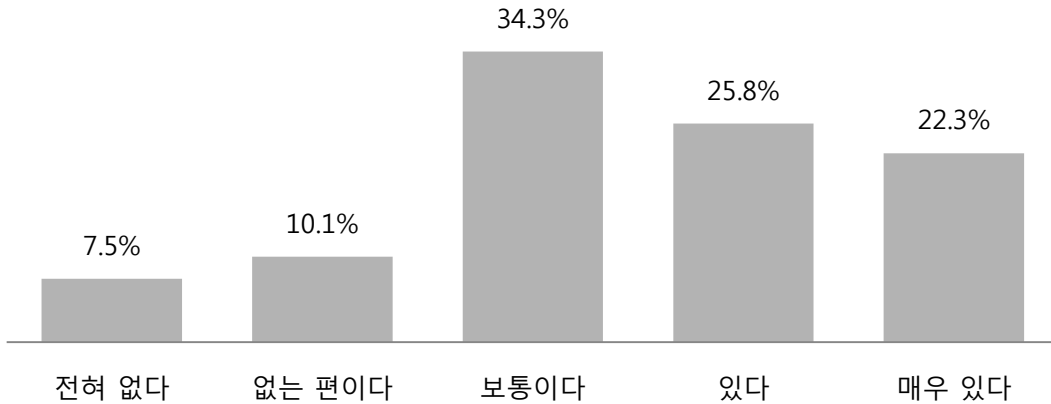
■ 노동조합에 가입하지 않는 이유

	첫 번째	두 번째	비율 (%)	빈도 (명)
해고의 위협	56.7%	0.9%	31.2	304
계약해지로 일자리가 사라질 가능성	26.3%	37.0%	31.2	304
정규직 발탁채용에 불리	8.1%	29.3%	17.8	174
입사시 추천한 사람에게 불이익이 올까봐	1.5%	7.8%	4.4	43
향후 이직할 때 동종업계 또는 인근지역 취업에 불리	2.8%	16.0%	8.8	86
금전적 보상에 부정적인 영향(잔업, 특근 등)	0.4%	5.8%	2.9	28
기타	4.2%	3.1%	3.7	36
합계	100%	100%	100%	975

4. 1사1조직이 된다면 가입할 의사

32%에 머물던 노동조합 가입의사는 (도표 52 참조)는 비정규직 노조와 정규직 노조가 통합된다면 (1사1조직) 노동조합에 가입할 의사는 48.1%로 높아진다. 이는 1사1노조가 되면 노동조합에 가입을 하더라도 자본의 해고 위협 등으로부터 어느 정도는 보호받을 수 있다는 판단 때문일 것이다.

참고로 정규직 대상의 설문에서 노동조합 활동에 소극적인 이유로 '회사로부터 불이익을 당할 것 같아서' 라고 답변한 경우는 5.1%에 불과하다. 비정규직의 경우 노동조합 가입과 활동에 대해서 회사 측의 탄압이 있고 이것에 대한 불이익을 당할 수 있다는 피해의식이 강한 반면 노동조합이 정착되고 일정 힘이 있는 경우인 정규직은 그렇지 않다는 차이가 있다.

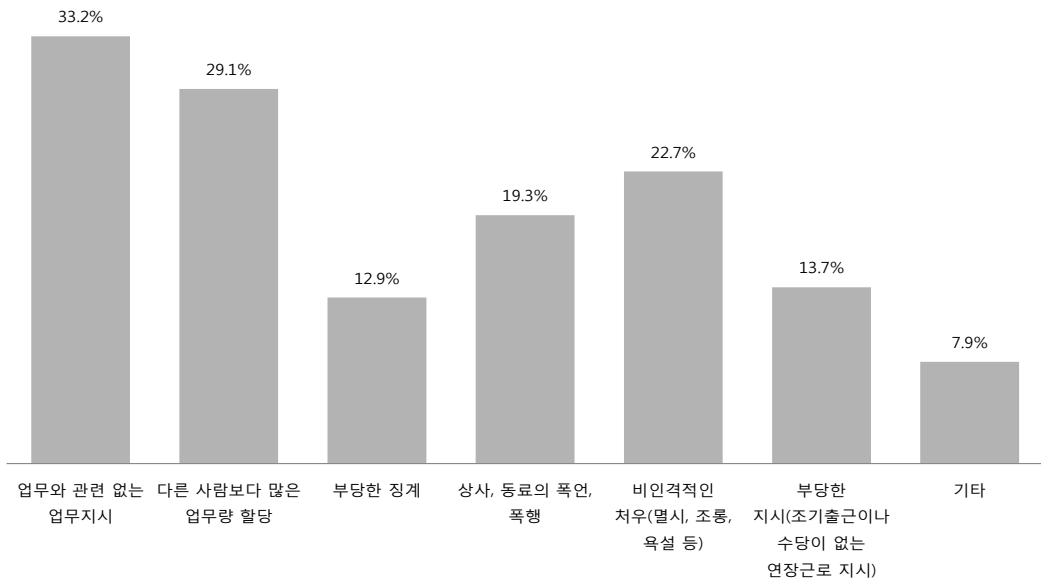


■ 비정규직 노조와 정규직 노조가 통합된다면
(1사1노조) 노동조합에 가입할 의사

	비율(%)	빈도(명)
전혀 없다	7.5%	45
없는 편이다	10.1%	60
보통이다	34.3%	205
있다	25.8%	154
매우 있다	22.3%	133
합계	100%	597

5. 부당한 경험 사례

부당한 경험 사례를 순위별로 살펴보면 1. 업무와 관련 없는 업무지시 (33.2%) 2. 다른 사람보다 많은 업무량 할당 (29.1%) 3. 비인격적 대우 (멸시, 조롱, 욕설 등)(22.7%), 4. 상사, 동료의 폭언, 폭행 (19.3%), 5. 부당한 지시 (조기출근이나 수당이 없는 연장근로지시) (13.7%) 6. 부당한 징계 (12.9%) 7. 기타 (7.9%) 순으로 이러한 경험이 있다고 답변하였다.



■ 부당한 경험 사례

부당한 경험 사례	비율(%)
업무와 관련 없는 업무지시	33.2%
다른 사람보다 많은 업무량 할당	29.1%
부당한 징계	12.9%
상사, 동료의 폭언, 폭행	19.3%
비인격적인 처우(멸시, 조롱, 욕설 등)	22.7%
부당한 지시(조기출근이나 수당이 없는 연장근로 지시)	13.7%
기타	7.9%

6. 부당한 일을 당할 경우 도움 요청할 곳

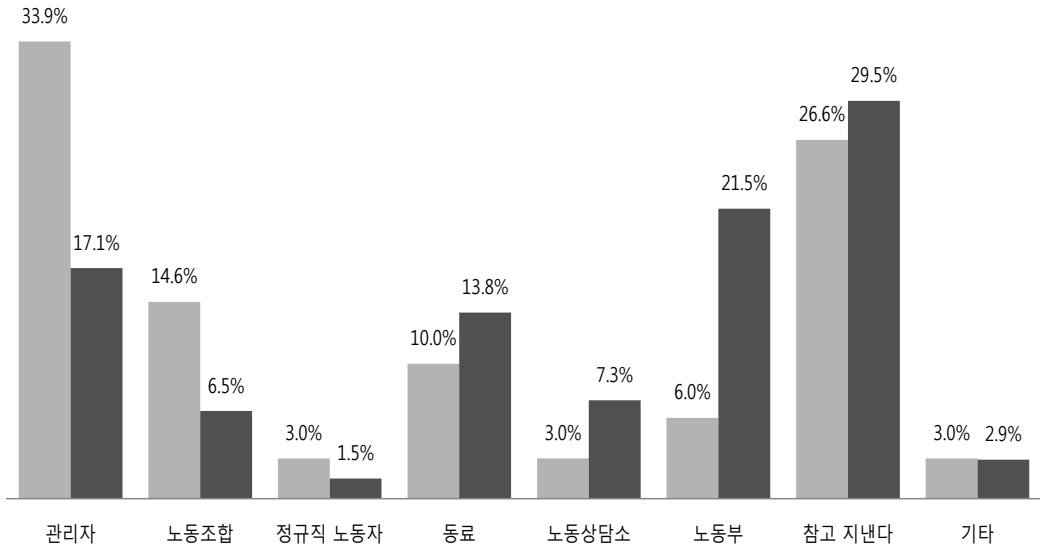
부당한 일을 당한 경우, 도움을 요청할 곳으로 1. '참고 지낸다.' (28%), 2. 관리자(25.9%) 3. 노동부 (13.4%) 4. 동료 (11.8%) 5. 노동조합 (10.8%) 6. 노동상담소 (5.0%) 7. 기타 (3.0%) 8. 정규직 노동자 (2.3%)의 순으로 답변하였다. 노동조합에 도움을 요청하겠다는 비율이 낮게 나타나고 있는데 아직은 노동조합이 문제를 해결할 수 있는 힘이 있다고 판단하지 않기 때문일 것이다. 또한 관리자에 대한 비중이 상당히 높게 나타나는 데 달리 도움을 요청할 곳이 마땅치 않은 조건에서 관리자를 도움을 요청할 대상으로 보고 있다고 판단된다.

하청단계별 교차분석에서 특징적인 것은 1차의 경우 관리자를 33.9%로 높은 비율로 꼽은 반면 2/3차의 경우는 노동부를 21.5%로 높게 꼽고 있다. 노동조합을 꼽은 비율은 1차가 14.6%이지만, 2-3차의 경우는 6.5%에 불과하다. 이는 1차의 경우 관리자와의 인간적인 밀착도가 2/3차에 비해 높은 것으로 판단해야 하고, 2/3차의 경우는 노동부등 행정관청의 개입을 바라는 비율이 높다. 그리고 아직 노동조합이 2/3에게까지 대표성을 갖고 접근하고 있지 못하다고 판단된다.

노동부와 노동상담소가 높은 응답률을 보인 이유는 실제로 도움을 요청하는 현실을 반영한다고는 볼 수 없고, 노동조합이 문제를 해결할 수 있는 힘이 없다고 판단하면서 노동조합을 대체할 수 있는 대상으로 선택했다고 판단된다.

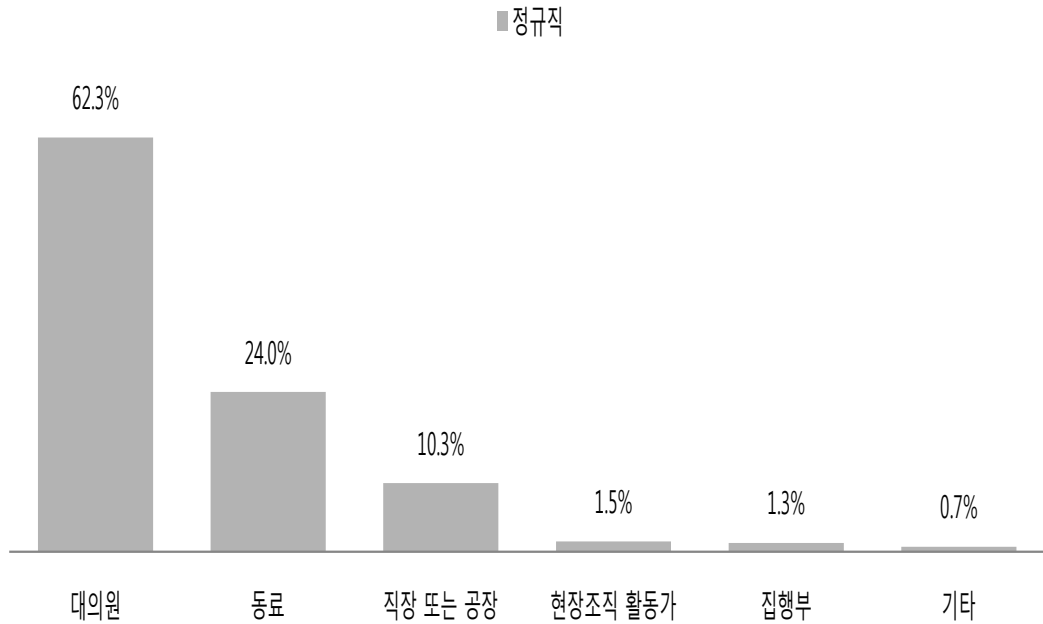
- 정규직 조합원 대상의 설문과 비교를 해보면 '현안문제 상의대상'으로 1.대의원(62.3%) → 2.동료(24.0%) → 3. 직장 또는 공장(10.3%) 순으로 답변하여, 노동조합과 대의원체계가 정착된 정규직 노동조합과 비정규직의 차이가 극명하게 드러난다.

■ 1차 ■ 2/3차



■ 부당한 일을 당한 경우, 도움을 요청할 곳

	하청단계		전체
	1차	2/3차	
관리자	33.9%	17.1%	25.9%
노동조합	14.6%	6.5%	10.8%
정규직 노동자	3.0%	1.5%	2.3%
동료	10.0%	13.8%	11.8%
노동상담소	3.0%	7.3%	5.0%
노동부	6.0%	21.5%	13.4%
참고 지낸다	26.6%	29.5%	28.0%
기타	3.0%	2.9%	3.0%
합계	100%	100%	100%



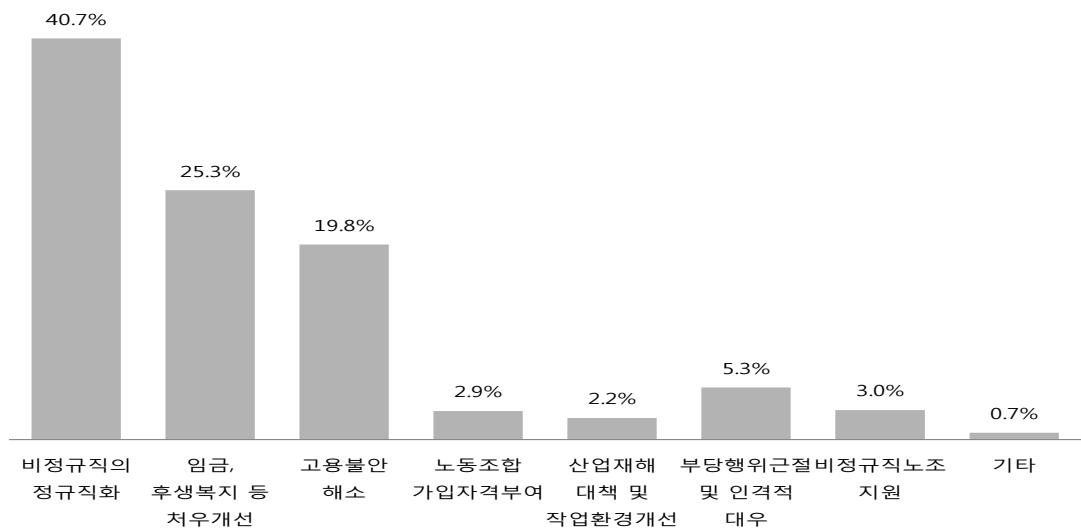
■ 정규직 - 현안문제 상의 대상

	정규직
대의원	62.3%
동료	24.0%
직장 또는 공장	10.3%
현장조직 활동가	1.5%
집행부	1.3%
기타	0.7%

7. 정규직 노조가 우선해야 할 일(2가지)

- 정규직 노조가 비정규직을 위해 우선적으로 해야 할 일은 1. 비정규직의 정규직화 2. 임금, 후생복지 등 처우개선, 3. 고용불안해소(5.7%)의 순으로 응답했다. 첫 번째 응답에서는 비정규직의 정규직화가 74.4%로 압도적으로 높다.

- 1차와 2/3차 간의 차이가 나타난다. 첫 번째 응답에서 비정규직의 정규직화를 1차의 경우는 85.2%로 답변하고, 2/3차의 경우는 62.3%로 답변한 반면, 임금, 후생 복지 등 처우 개선에 1차는 8.8%이고 2/3차의 경우는 24.2%로 답변하고 있다. 1차가 정규직화의 과제에 압도적인 관심을 보인 반면에 2/3의 경우는 임금, 후생복지 등 처우개선과 고용불안 해소에 대한 관심이 상대적으로 높았다. 이는 정규직화의 가능성이 상대적으로 낮은 2/3차의 경우 비정규직 노동자로서의 처우개선과 고용불안 해소에 대한 상대적으로 높은 관심을 보이고 있다.



■ 정규직 노조가 비정규직을 위해 우선적으로 해야 할 활동(2가지)

	첫 번째		두 번째		합계	
	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)
비정규직의 정규직화	74.4%	467	0.9%	5	40.7%	472
임금, 후생복지 등 처우개선	16.1%	101	36.1%	192	25.3%	293
고용불안 해소	5.7%	36	36.5%	194	19.8%	230
노동조합 가입자격부여	1.0%	6	5.3%	28	2.9%	34
산업재해 대책 및 작업환경개선	0.6%	4	4.1%	22	2.2%	26
부당행위근절 및 인격적 대우	1.0%	6	10.5%	56	5.3%	62
비정규직노조 지원	0.6%	4	5.8%	31	3.0%	35
기타	0.6%	4	0.8%	4	0.7%	8
합계	100%	628	100%	532	100%	1,160

설문 요약

- 2/3차 비정규직의 규모가 1차 비정규직의 규모에 육박할 정도로 커졌다.
 - 비정규직이 정규직에 비해서, 2/3차가 1차에 비해서 젊고 미혼비율이 높다.
 - 비정규직 노동자들은 현재의 직장이 안정적이기를 바라나, 상시적인 고용불안에 시달리고 있다.
 - 기본급, 통상임금이 최저임금 수준이고, 전반적인 임금수준이 정규직에 비해 턱없이 낮은 수준이다. 특히 2/3차는 성과급을 지급받지 못하고 있고, 상여금의 수준도 낮다.
 - 비정규직은 정규직이 단체협약등에서 보장받고 있는 후생복지 혜택에서 전반적으로 배제되어 있고, 특히 2/3차는 최소한의 복지혜택도 받지 못하고 있다.
 - 후생복지, 노동강도, 작업환경, 고용안정, 정규직과 비정규직의 차별에 대한 불만이 크다.
 - 비정규직의 정규직화에 대한 강한 열망을 갖고 있지만 발탁채용의 공정성에 대한 강한 문제의식을 갖고 있다.
- 회사가 구조조정과 비용절감을 위해서 비정규직을 사용하고 있으며, 사내하청은 불법과 권이라는 분명한 현실인식을 하고 있다.
- 노동조합의 필요성에 대해서는 강하게 긍정하지만 노조가입으로 인해 해고등 불이익을 당할 것이라는 불안감 때문에 실제 노조 가입의사는 높지 않다. 하지만 1사1노조에 대한 기대가 크고, 1사1노조 시에 노조 가입하겠다는 의사는 높아진다
 - 전반적으로 비정규직이 차별받는 현실에 대해 직시하고 있으며, 고용문제, 근로조건에 대한 강한 불만을 갖고 있다. 또한 현 상황을 극복하기 위한 다양한 모색과 고민을 하고 있음도 확인되었다.



노동안전보건 설문결과

1. 노동재해 실태
2. 노동환경
3. 업무상 질병
4. 요약 및 총괄



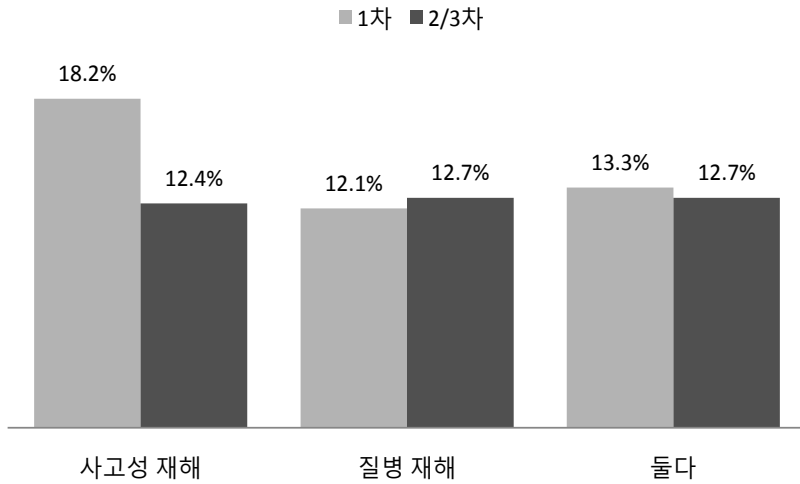
노동재해 실태

1. 업무상 질병 및 사고재해 경험

현 직장에서 업무로 인해 아프거나 다친 적이 있는지에 대해 질문한 결과 사고성 재해가 154%, 질병이 124%, 사고성과 질병 모두를 경험한 응답이 13%이다. 업무상 질병 재와 사고재해를 모두 합한 응답은 40.8%로 매우 높은 것으로 조사됐다. 이는 한국 지엠이 위험한 업무를 하청업체로 이관하고 있음을 명백히 보여주는 것이다.

업무상 사고성 재해와 질병 재해, 둘다 경험 모두를 합한 응답은 2/3차(37.9%)보다 1차(43.6%)가 더 높게 응답했다. 1차가 더 위험한 업무라기보다 1차가 2/3차에 비해 상대적으로 근속년수가 높기 때문일 가능성이 있다(1차하청 - 근속 7.5년, 나이 42세, 2/3차 - 근속 5.4년, 나이 39.3)

그러나 근속년수나 나이는 1차하청이 2/3차에 비해 높음에도 불구하고, 왜 질병재해에서는 2/3차가 1차보다 상대적으로 높은가? 이는 2/3차 비정규직 업무가 근골격계질환 등 질병 유발업무가 많기 때문인 것으로 추측된다.



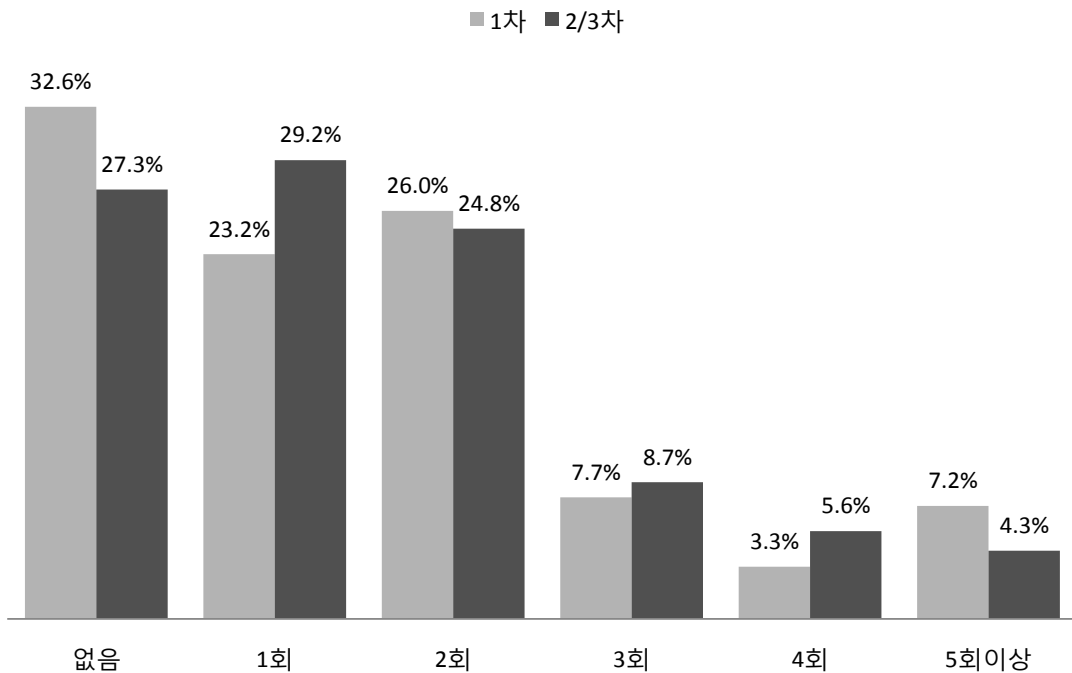
■ 현 직장에 근무하면서 업무로 인해 아프거나 다친 적

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
사고성 재해	빈도(명)	63	40	103
	비율(%)	18.2%	12.4%	15.4%
질병 재해	빈도(명)	42	41	83
	비율(%)	12.1%	12.7%	12.4%
둘다	빈도(명)	46	41	87
	비율(%)	13.3%	12.7%	13.0%
없다	빈도(명)	195	200	395
	비율(%)	56.4%	62.1%	59.1%
전체	빈도(명)	346	322	668
	비율(%)	100%	100%	100%

2. 산재 경험 횟수

현 직장에 근무하면서 업무로 인해 아프거나 다친 적이 몇 번인지 묻는 질문에서 산재경험이 없는 응답자를 포함한 평균횟수는 1.56회이다. 1회를 경험한 응답자가 26%로 제일 많고, 그 다음으로는 2회, 3회, 4회, 5회, 10회이다.

하청단계별 경험횟수는 1차가 1.56회, 2/3차가 1.55회로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 산재경험 횟수가 없다는 응답은 1차가 높은 반면, 횟수가 늘어 갈수록 1차 비정규직 노동자들이 상대적으로 높은 편이다. 이는 1차중 특정 공정이나 부서의 위험요인이 높아, 반복적으로 재해가 발생하는 것으로 추측해 볼 수 있다.



■ 업무로 인해 아프거나 다친 횟수

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
없음	빈도(명)	59	44	103
	비율(%)	32.6%	27.3%	30.1%
1회	빈도(명)	42	47	89
	비율(%)	23.2%	29.2%	26.0%
2회	빈도(명)	47	40	87
	비율(%)	26.0%	24.8%	25.4%
3회	빈도(명)	14	14	28
	비율(%)	7.7%	8.7%	8.2%
4회	빈도(명)	6	9	15
	비율(%)	3.3%	5.6%	4.4%
5회~10회	빈도(명)	13	7	20
	비율(%)	7.2%	4.3%	5.8%
전체	빈도(명)	181	161	342
	비율(%)	100%	100%	100%

3. 산재 처리 방식

산업재해가 발생했을 경우 어떻게 산재처리를 하고 있는가에 대해 질문한 결과 '작은 질병과 사고는 자비처리, 큰 질병이나 사고는 공상처리'했다는 응답이 35.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 개인비용으로 처리했다는 응답이 34.8%로 두 번째였다.

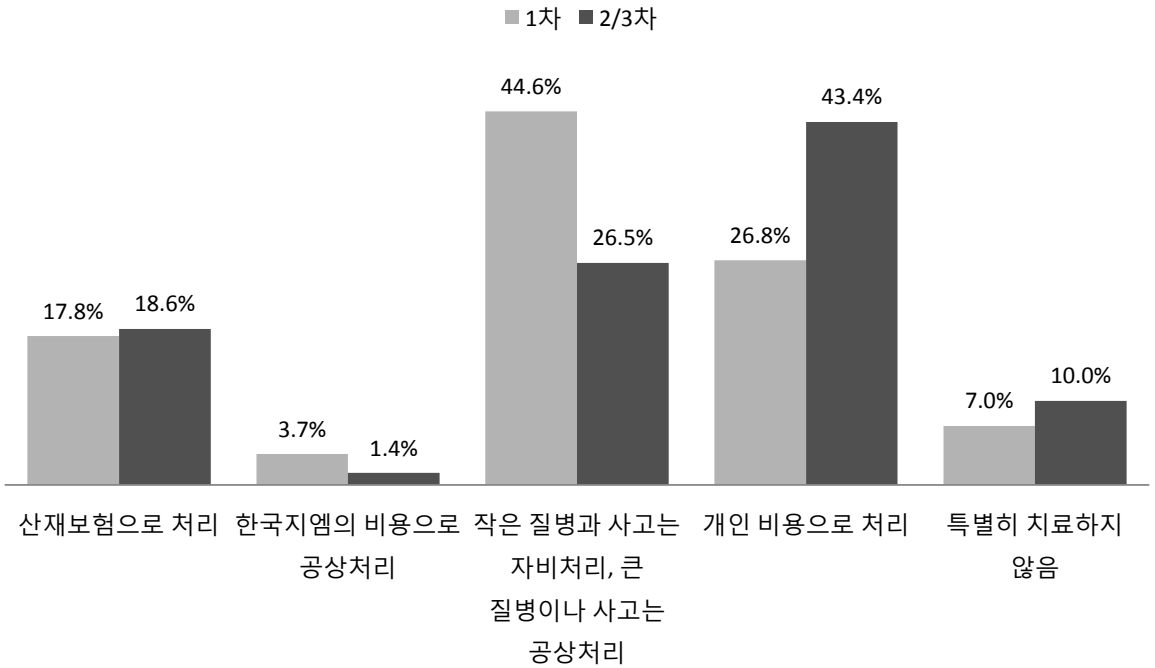
자비처리와 공상처리를 합하면 70%이상의 비정규직 노동자들이 아프거나 다쳤을 때 산재 보험의 혜택을 보지 못하고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 업체가 산재 처리하지 못하게 하고, 구조적으로 불안정한 비정규직 노동자들이 해고나 구조조정의 피해로 돌아올까봐 산재는 엄두도 못 내고 있기 때문이다.

산재보험으로 처리했다는 응답은 18.2%에 불과해 대부분 산재보험 처리를 하지 않는 것으로 나타나 산재가 상당히 은폐되고 있음을 알 수 있다. 공상처리는 대부분 하청업체에서 처리하고, 일부(2.6%)를 한국지엠의 비용으로 공상처리하고 있다.

산재발생시 개인비용 또는 공상처리하는 비율이 높다. 그 원인은 산재가 발생하면 원청과의 재계약에 불리하고, 고용유지가 어렵다는 조직내 환경에 의해 강제된 측면이 있다.

공상처리를 유도하거나, 산재 시 스스로 개인비용으로 처리하게 하는 조직내 환경도 문제지만, 한국지엠과의 재계약시 산재발생 사업장에 대한 평가 또는 불이익이 있는지도 확인해 봐야 할 것이다. 업체 재계약시 산재다발 사업장으로 찍힐까봐 산재를 은폐하는 경우가 있다면 이를 적발하여 강력히 대응해야 할 것이다.

개인비용으로 처리한 경우는 1차(26.8%)보다 2/3차 업체가(43.4%) 더 많았다. 이는 2/3차 비정규직 노동자들이 산재처리에 대해 잘 모르고 있거나 자신의 권리를 주장하는데 더 소외되고 있을 가능성이 크다.



■ 일하다 아프거나 다칠 때 치료비용 처리 방식

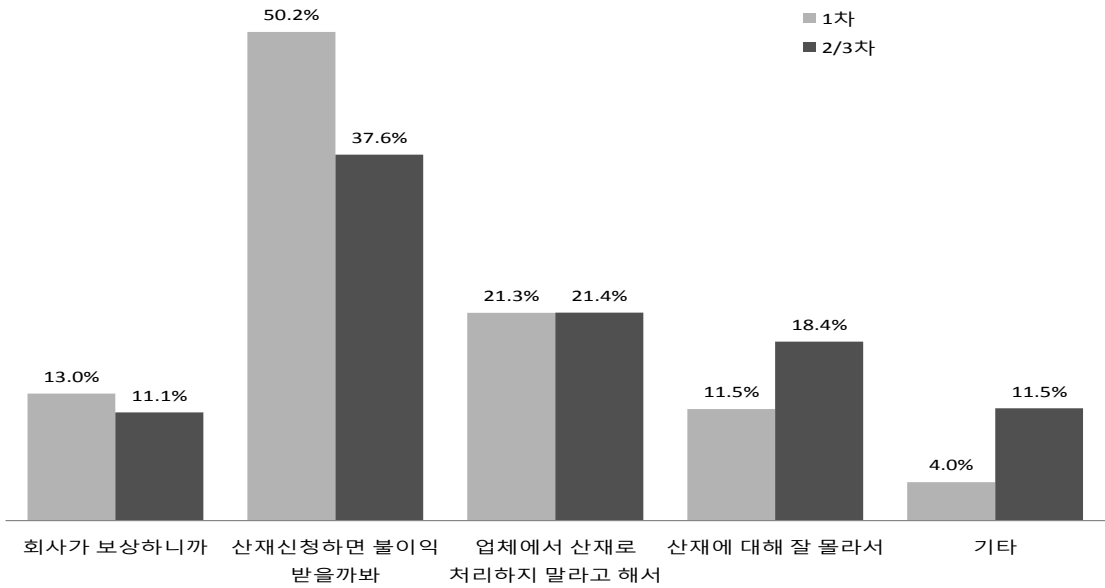
		하청단계		전체
		1차	2/3차	
산재보험으로 처리	빈도(명)	53	52	105
	비율(%)	17.8%	18.6%	18.2%
한국지엠의 비용으로 공상처리	빈도(명)	11	4	15
	비율(%)	3.7%	1.4%	2.6%
작은 질병과 사고는 자비처리, 큰 질병이나 사고는 공상처리	빈도(명)	133	74	207
	비율(%)	44.6%	26.5%	35.9%
개인 비용으로 처리	빈도(명)	80	121	201
	비율(%)	26.8%	43.4%	34.8%
특별히 치료하지 않음	빈도(명)	21	28	49
	비율(%)	7.0%	10.0%	8.5%
	빈도(명)	298	279	577
	비율(%)	100%	100%	100%

4. 산재 처리하지 않는 이유

업무상 산재에 대해 산재보험으로 처리하지 않는 이유는 주로 무엇이었는지 질문한 결과 절반 가까이가 산재신청하면 불이익을 받을까봐(44.1%)로 응답했다. 2위로는 업체에서 산재로 처리하지 말라고 해서가 21.4%였다. 산재처리로 인한 불이익과 업체가 산재처리하지 말라고 해서를 합하면 무려 65.5%나 된다. 산재처리에 있어서 사측의 개입과 통제가 존재하고 있음을 확인할 수 있었다.

이처럼 비정규직 노동자들은 산재발생 가능성이 높은 곳에서, 아프거나 다쳐도 마음 놓고 산재를 신청조차 할 수 없는 상황임을 알 수 있다. 당장 안전한 작업현장을 만들 수 없다면, 최소한 아프거나 다친 비정규직 노동자들이 마음 편히 치료받고 보상받을 수 있는 조건이라도 만들어 나가야 할 것이다.

또한 ‘산재신청하면 불이익을 받을까봐’라는 응답은 2/3차에 비해 1차 하청이 50.2%로 더 높게 응답했다. 이는 산재신청하면 발탁채용 또는 구조조정시 불이익 받을까봐 더 회사의 눈치를 보고 있을 가능성이 있다. 발탁채용으로 인해 스스로 산재보험의 혜택을 포기하는 경우가 상당수 있는 것으로 해석된다. 반면 2/3차의 경우는 산재에 대해 잘 몰라서라고 응답한 경우가 14.8%로 상대적으로 1차하청에 비해 높은 응답을 나타냈다.



■ 산재를 당했는데도, 산재보험으로 처리하지 않은 주된 이유

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
회사가 보상하니까	빈도(명)	33	26	59
	비율(%)	13.0%	11.1%	12.1%
산재신청하면 불이익 받을까봐	빈도(명)	127	88	215
	비율(%)	50.2%	37.6%	44.1%
업체에서 산재로 처리하지 말라고 해서	빈도(명)	54	50	104
	비율(%)	21.3%	21.4%	21.4%
산재에 대해 잘 몰라서	빈도(명)	29	43	72
	비율(%)	11.5%	18.4%	14.8%
기타	빈도(명)	10	27	37
	비율(%)	4.0%	11.5%	7.6%
전체	빈도(명)	253	234	487
	비율(%)	100%	100%	100%

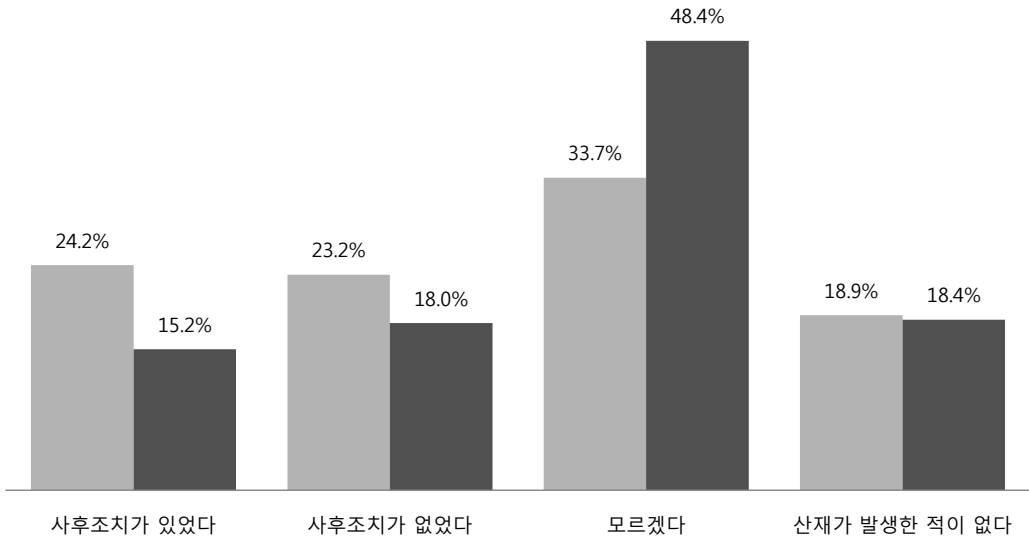
5. 산재발생 이후 사후조치

산재발생 이후 작업환경 개선이나 공정개선 등의 사후조치가 있었는지를 질문한 결과 모르겠다라는 응답이 40.9%로 높게 나타났다. 이는 산재발생시 사후조치를 하지 않았거나, 산재발생 원인과 개선에 대해 비정규직 노동자들에게 아무런 설명도 하지 않았음을 보여주는 것이다. 산재발생 원인과 개선조치에 대해 충분히 설명하지 않은 이유는 생산목표 달성을 위해 안전보다 일을 더 중시 여기는 현실을 보여주는 것이다. 산재발생시 재해 원인을 개선하지 않거나 노동자에게 위험요인을 충분히 알리지 않을 경우 산재위험은 더 높아질 수밖에 없다. 향후 비정규직 노동자들이 안전하게 일할 수 있도록 개선해야 할 뿐만 아니라 위험에 대해 충분히 정보를 제공하고 알려야 할 것이다.

사후조치가 있었다는 응답은 불과 19.8%에 불과해 작업환경이 거의 이루어지지 않았다. 또한 모르겠다와 산재가 발생한 적이 없다는 응답을 빼고 하더라도 개선조치는 절반에도 미치지 못하고 있다. 산재가 발생할 경우 유해위험 요인을 분석하고 시설과 장비를 개선하고, 비정규직 노동자를 보호하여 재해가 발생되지 않도록 예방해야 함에도 한국지엠 원청과 하청업체는 산재예방 및 안전보건 의무를 방기한 것이다.

사후조치가 있었다는 응답은 1차(24.2%)가, 2/3차(15.2%)보다 다소 높게 나타났다. 이는 2/3차 비정규직 노동자들이 더 위험한 조건에 노출되고 있음을 보여주는 것이다.

■ 1차 ■ 2/3차



■ 산재발생 이후 사후조치가 있었는지

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
사후조치가 있었다	빈도(명)	72	43	115
	비율(%)	24.2%	15.2%	19.8%
사후조치가 없었다	빈도(명)	69	51	120
	비율(%)	23.2%	18.0%	20.7%
모르겠다	빈도(명)	100	137	237
	비율(%)	33.7%	48.4%	40.9%
산재가 발생한 적이 없다	빈도(명)	56	52	108
	비율(%)	18.9%	18.4%	18.6%
전체	빈도(명)	297	283	580
	비율(%)	100%	100%	100%



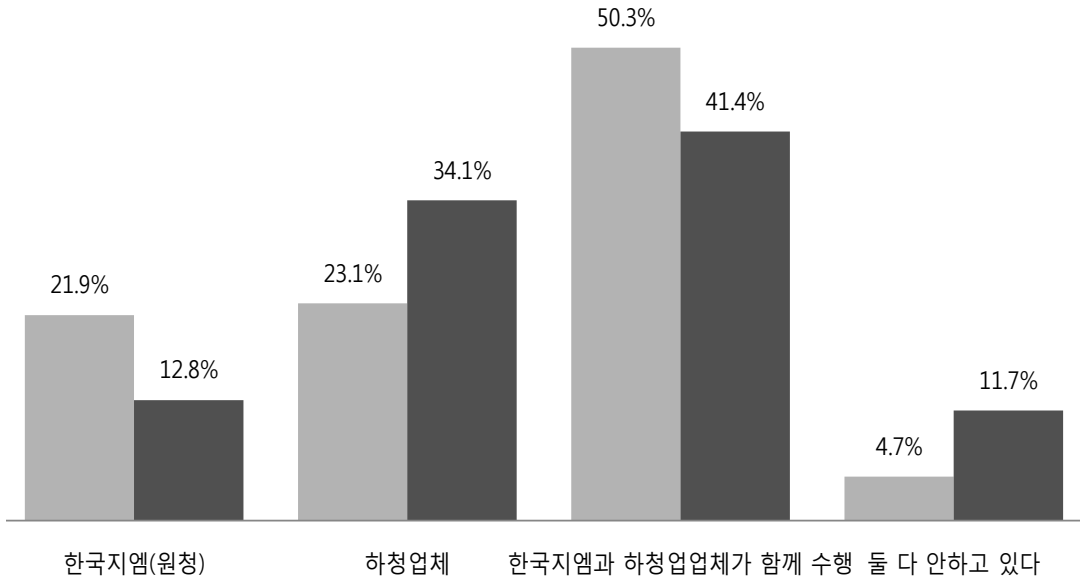
노동환경

1. 작업장 위험요인에 대한 안전조치

작업장 위험요인에 대한 안전조치를 누가 주로 책임지는지에 대한 질문한 결과 한국지엠과 하청업체가 함께 수행하고 있다는 응답이 46.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 하청업체가 28.2%, 한국지엠(원청)이 17.7%, 둘 다 안하고 있다는 응답이 7.9%이다.

그러나 무응답한 경우도 상당히 있어 실제로 안전조치가 이뤄지지 않거나 작업하면서 업무에 바빠 실제로 작업장 위험요인에 대해 누가 조치를 취하고 있는지 인지하지 못했을 가능성도 있다.

■ 1차 ■ 2/3차



■ 작업장 위험요인에 대해서 안전조치를 취하고 있다면 주로 누가 하는지

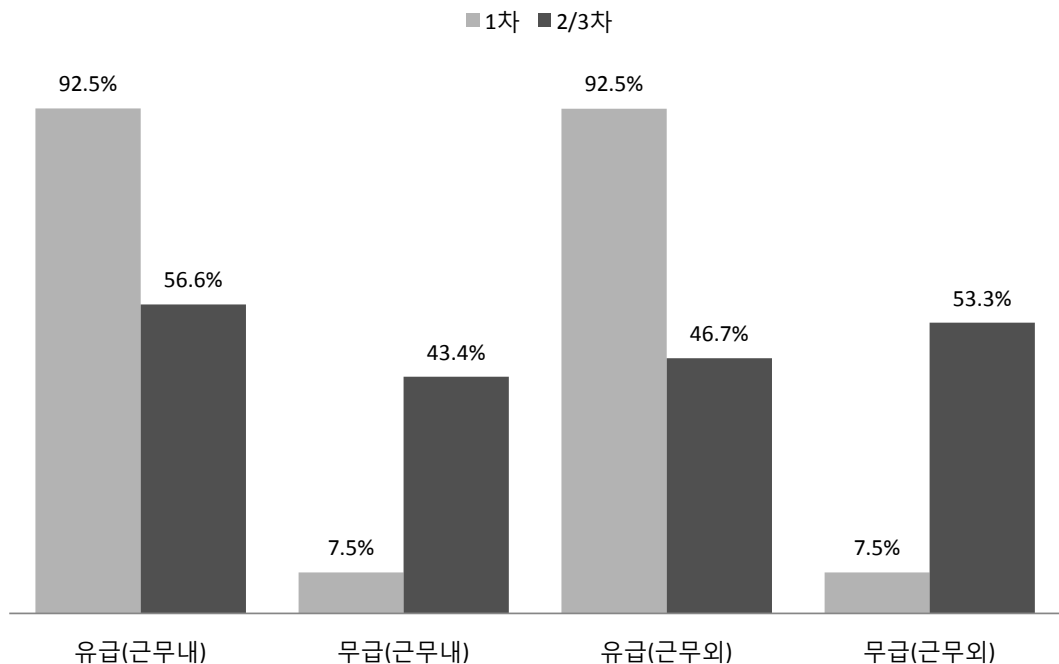
		하청단계		전체
		1차	2/3차	
한국지엠(원청)	빈도(명)	70	35	105
	비율(%)	21.9%	12.8%	17.7%
하청업체	빈도(명)	74	93	167
	비율(%)	23.1%	34.1%	28.2%
한국지엠과 하청업체가 함께 수행	빈도(명)	161	113	274
	비율(%)	50.3%	41.4%	46.2%
둘 다 안하고 있다	빈도(명)	15	32	47
	비율(%)	4.7%	11.7%	7.9%
전체	빈도(명)	320	273	593
	비율(%)	100%	100%	100%

2. 산업안전보건 교육

산업안전보건 교육시 임금을 지급하고 있는지에 대해 설문한 결과 임금을 지급하지 않았다는 응답이 근무시간 중 24.2%, 근무시간 30.3%나 된다. 근무시간외에 할 때 임금을 지급하지 않았다는 것은 주로 조회를 통해 이루어졌을 가능성이 높으며, 서명으로 대체한 경우도 다수 있을 수 있기 때문에 추가 조사가 필요하다.

1차의 경우 무급으로 실시한다는 응답이 75%인 반면, 2차의 경우 근무시간 중 43.4%, 근무시간외에는 53.3%나 임금을 지급하지 않고 있다고 응답하고 있다.

산업안전보건 교육이 무급으로 진행되고 있다는 것은 법적 기준조차 지키고 있지 않고 있다는 것이다. 전체 응답자의 약 40%가 응답하지 않아 산안교육이 실시되고 있지 않았을 가능성이 있다. 하청업체가 산안법을 위반할 경우 원청에도 그 책임이 있다. 특히 안전보건교육에 대해서는 원청의 책임이 법적으로 규정되어 있으므로 필요한 조치를 할 수 있도록 강제해 나가야 한다.



비정규직 노동자들의 처지로 볼 때 임금이나 고용에는 높은 요구가 있는 반면 안전 보건과 작업환경 개선에 관심 비중이 낮을 수 있으므로 지속적인 홍보와 교육으로 관심을 높여나가야 할 것이다. 안전보건교육 내용에서도 비정규직 노동자들의 건강 권을 위해 필요한 교육이 될 수 있도록 교육에 대한 노동조합의 참여와 감시 활동을 벌여 나가야 할 것이다.

■ 산업안전보건교육(근무시간외)

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
유급	빈도(명)	172	86	258
	비율(%)	92.5%	46.7%	69.7%
무급	빈도(명)	14	98	112
	비율(%)	7.5%	53.3%	30.3%
전체	빈도(명)	186	184	370
	비율(%)	100%	100%	100%

■ 산업안전보건교육(근무시간중)

		하청단계		전체	무응답 포함
		1차	2/3차		
유급	빈도(명)	234	124	358	358
	비율(%)	92.5%	56.6%	75.8%	50.1%
무급	빈도(명)	19	95	114	114
	비율(%)	7.5%	43.4%	24.2%	16.0%
전체	빈도(명)	253	219	472	472
	비율(%)	100%	100%	100%	66.1%
무응답					242
					33.9%

3. 유해화학물질에 대한 교육

유해화학물질에 대한 교육실시 여부를 파악한 결과 받지 않은 경우가 32.7%이다. 1차의 경우 85.7%가 유해물질에 대한 교육을 받고 있으나, 2.3차의 경우 유해물질에 대한 교육을 받지 못했다는 응답이 53.6%로 절반이 넘는다. 산업안전보건교육과 마찬가지로 1차와 2/3차간 큰 차이가 나고 있다. 즉 2/3차 노동자들이 유해물질이 얼마나 위험한지 알 권리를 더 보장받지 못한 것으로 나타났다.

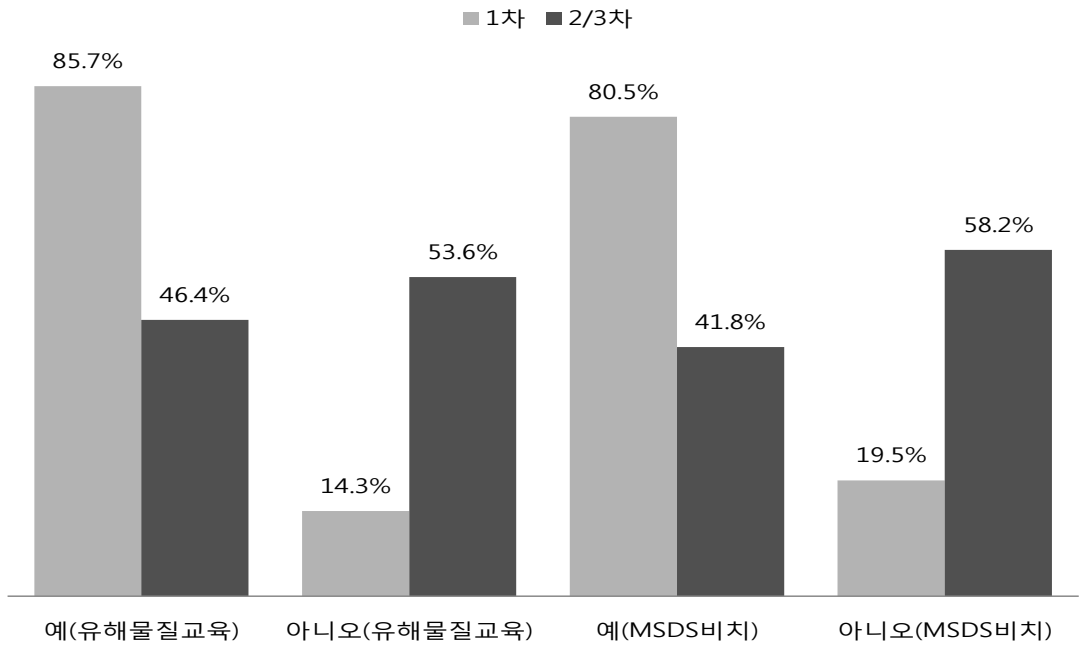
교육이 이루어졌는지도 중요하지만 실제 어떤 유해물질을 사용하고 있는지 철저히 조사할 필요가 있다.

4. 물질안전보건자료 비치

물질안전보건자료는 전체 38.4%가 본 적이 없다고 답했으며, 역시 1차와 2/3차간 큰 차이를 보이고 있다. 1차의 경우 80.5%가 물질안전보건자료를 본 적이 있다고 응답했으나 2.3차의 경우 물질안전보건 자료를 본 적이 있다는 응답은 41.8%에 불과하다. 유해물질은 철저히 취급관리하고, 노동자를 보호하도록 조치해야 한다. 그러나 비정규직 노동자들은, 유해물질이 노동자에게 어떤 건강장해를 일으키는지, 얼마나 위험한지조차 모른 채 일하고 있는 것이다.

■ 유해화학물질에 대한 교육

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
예	빈도(명)	257	123	380
	비율(%)	85.7%	46.4%	67.3%
아니오	빈도(명)	43	142	185
	비율(%)	14.3%	53.6%	32.7%
전체	빈도(명)	300	265	565
	비율(%)	100%	100%	100%



■ 물질안전보건자료(MSDS) 본 적 있는지

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
예	빈도(명)	211	105	316
	비율(%)	80.5%	41.8%	61.6%
아니오	빈도(명)	51	146	197
	비율(%)	19.5%	58.2%	38.4%
전체	빈도(명)	262	251	513
	비율(%)	100%	100%	100%

5. 작업환경측정 실시여부, 실시 주체

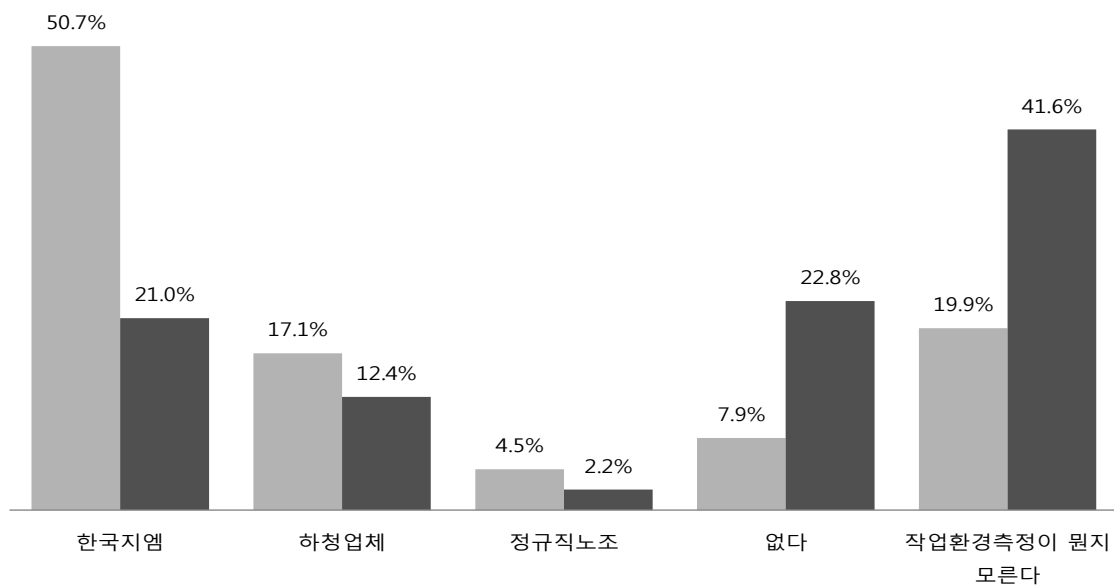
작업환경측정 실시 주체가 누구인지 묻는 질문에 대해 1차는 1위가 한국지엠이 실시하고 있는 것(50.7%)으로 응답했다. 그러나 2/3차는 작업환경측정이 뭔지 모른다는 응답이 41.6%로 1위를 차지하고 있다. 1차 역시 작업환경측정이 뭔지 모른다는 응답이 19.9%로 2위를 차지하고 있어, 작업환경측정을 안했거나, 했다하더라도 사전에 노동자들에게 알리지 않고 형식적으로 진행했을 가능성이 높다.

산업안전보건법 제29조에 따르면 원청은 사내하청노동자에 대해 작업환경측정을 할 의무가 있다. 작업환경측정은 노동자에게 건강장해가 유발될 가능성이 있는 유해물질을 파악하고 작업환경을 개선하기 위해 1년에 2회 이상 실시하도록 되어 있다. 또한 조사 후에는 문제가 되는 시설이나 설비를 개선하여야 한다. 또한 작업환경측정 결과를 노동자들이 알 수 있도록 설명회 등으로 알려주어야 한다.

■ 작업환경측정을 실시여부 및 주체

		하청단계		전체
		1차	2/3차	
한국지엠	빈도(명)	148	56	204
	비율(%)	50.7%	21.0%	36.5%
하청업체	빈도(명)	50	33	83
	비율(%)	17.1%	12.4%	14.8%
정규직노조	빈도(명)	13	6	19
	비율(%)	4.5%	2.2%	3.4%
없다	빈도(명)	23	61	84
	비율(%)	7.9%	22.8%	15.0%
작업환경측정이 뭔지 모른다	빈도(명)	58	111	169
	비율(%)	19.9%	41.6%	30.2%
전체	빈도(명)	292	267	559
	비율(%)	100%	100%	100%

■ 1차 ■ 2/3차

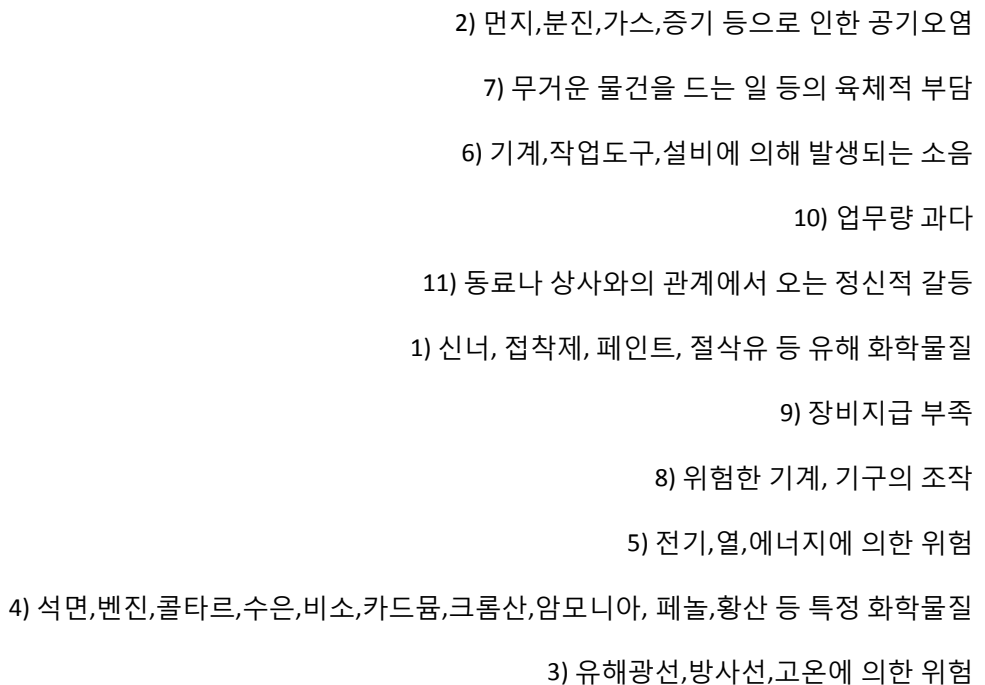


6. 작업장 위험요인

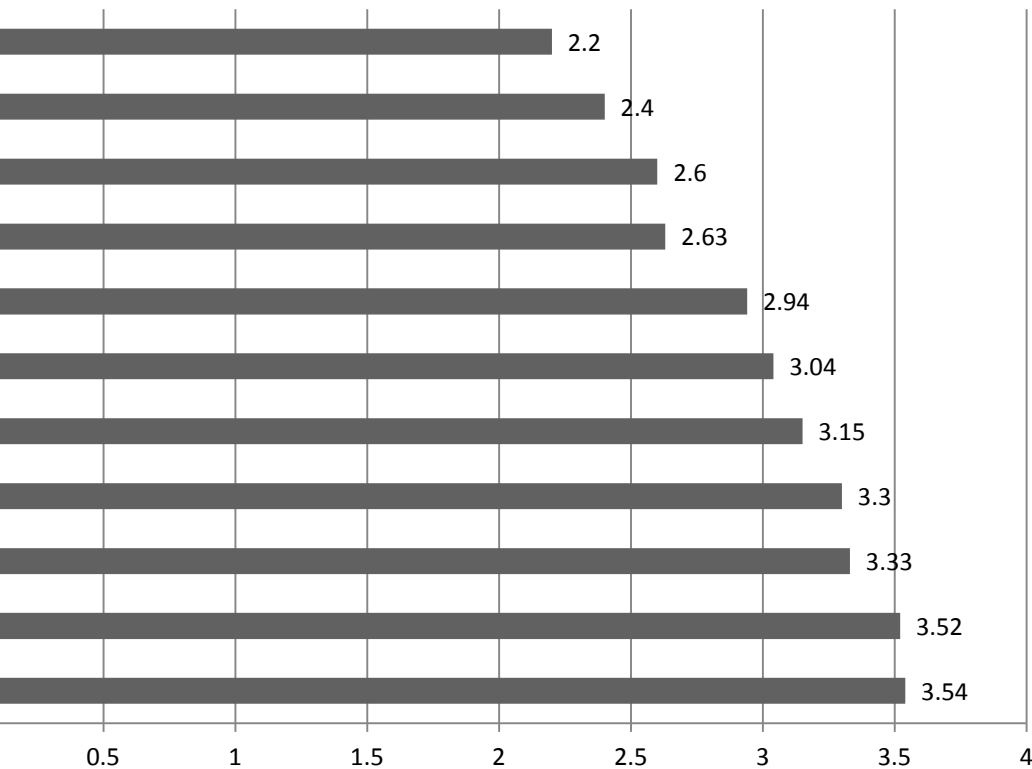
작업현장에서 일하면서 느끼는 업무관련 사고, 질병의 위험요인에 대해 느끼는 정도를 조사하였다. 총 11개 업무에 대해 매우 심각을 1점, 전혀 심각하지 않음을 5점으로 환산하여 위험요인이 어느 정도 심각한지를 파악해 보았다. 심각하게 위험하다고 느끼고 있는 순서로 1위는 먼지, 분진 등 공기오염, 2위가 육체적 부담, 3위가 소음으로 나타났다.

노안실태과정에서 확인한 것처럼 필요한 곳에 국소배기장치가 없거나, 있다하더라도 성능이 떨어지는 곳이 많다. 충분히 개선 가능한 것임에도 불구하고 공기오염이 1위를 차지한다는 것은 심각한 문제가 아닐 수 없다.

업체는 인원을 줄이면서 물량은 2~3배로 늘리며 노동강도를 점점 높이고 있다. 쉴 새 없이 작업속도가 빨라지고 있어 근골격계 질환이 증가하고 있다. 근골격계 유해요인 조사를 통한 대책마련, 소음방지 시설 등 작업장 개선이 비정규직 업무까지 확대해야 할 것이다.



	빈도(명)	평균
1) 신너, 접착제, 페인트, 절삭유 등 유해 화학물질	559	3.04
2) 먼지,분진,가스,증기 등으로 인한 공기오염	597	2.20
3) 유해광선,방사선,고온에 의한 위험	549	3.54
4) 석면,벤진,콜타르,수은,비소,카드뮴,크롬산,암모니아, 페놀,황산 등 특정 화학물질	527	3.52
5) 전기,열,에너지에 의한 위험	547	3.33
6) 기계,작업도구,설비에 의해 발생하는 소음	573	2.60
7) 무거운 물건을 드는 일 등의 육체적 부담	588	2.40
8) 위험한 기계, 기구의 조작	556	3.30
9) 장비지급 부족	558	3.15
10) 업무량 과다	583	2.63
11) 동료나 상사와의 관계에서 오는 정신적 갈등	585	2.94



3

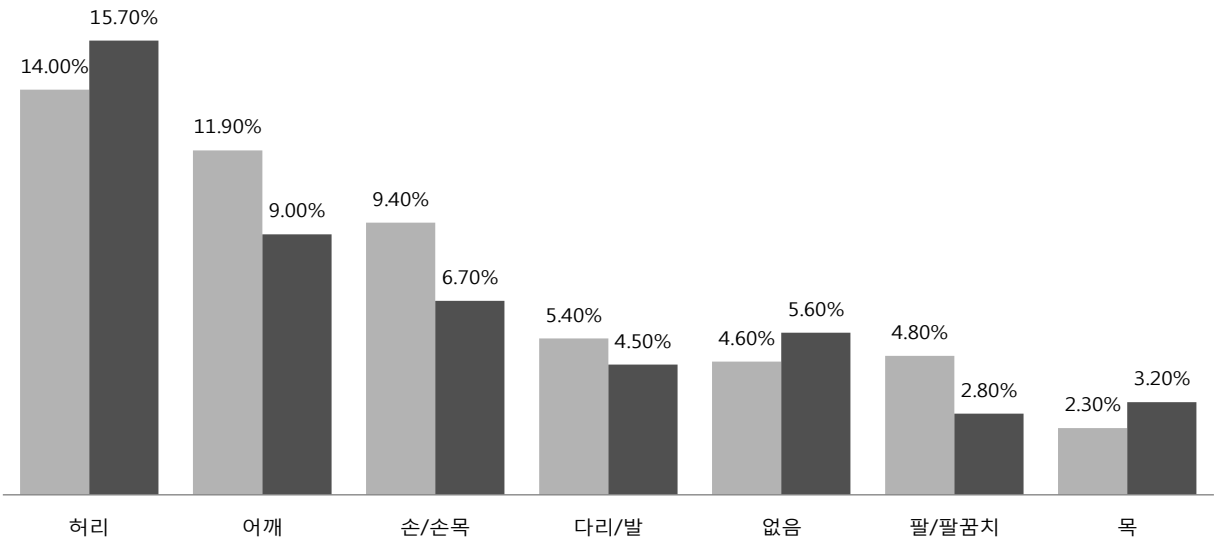
업무상 질병

1. 근골격계질환 중 가장 아픈 곳

근골격계 질환중 가장 아픈 곳을 선택하라는 응답으로는 1,2/3차 모두 허리(29.7%)를 가장 아픈 곳으로 선택했다. 허리 다음으로 어깨(20.9%) - 손/손목(16.1%) - 다리/발(9.9%) - 목(5.5%) 순이었다.

응답내용을 보면 많은 노동자들이 한 곳이 아닌 여러 부위에서 고통을 느끼고 있어 노동 강도 완화, 작업시설 개선, 근골격계 유해요인 조사 등 대책을 수립해야 한다.

■ 1차 ■ 2/3차



■ 근골격계질환

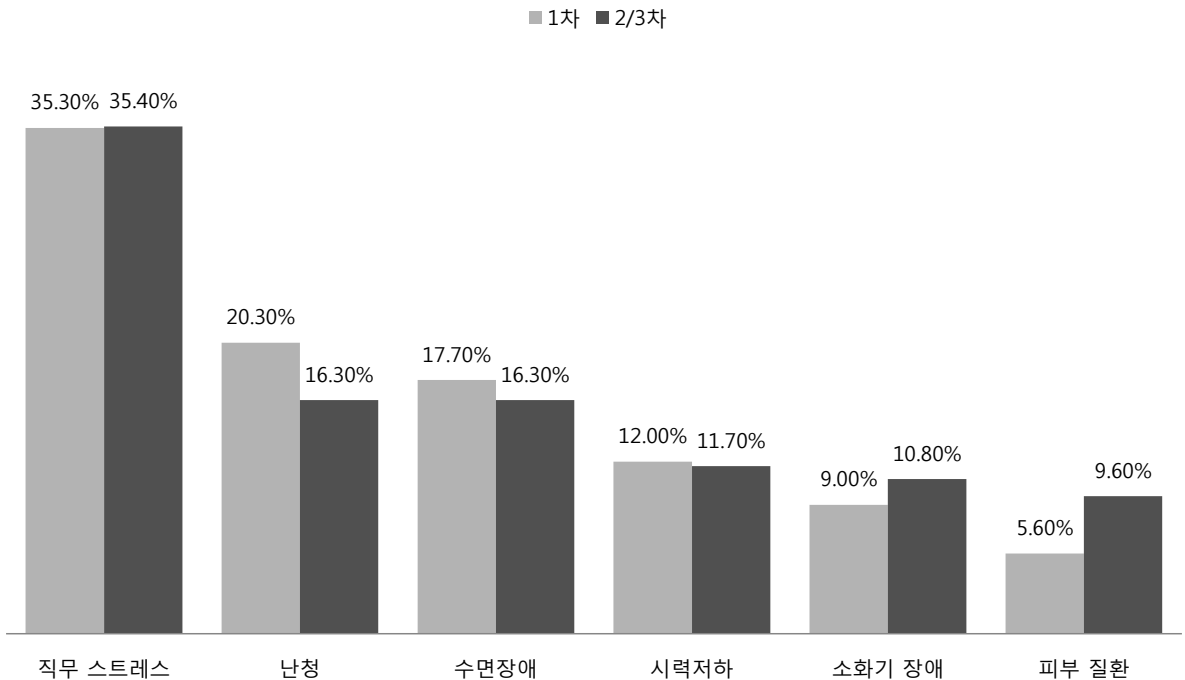
		하청단계		합계
		1차	2/3차	
목	빈도(명)	21	29	50
	비율(%)	4.4%	6.7%	
	전체 중 %	2.3%	3.2%	5.5%
어깨	빈도(명)	108	82	190
	비율(%)	22.7%	19.0%	
	전체 중 %	11.9%	9.0%	20.9%
허리	빈도(명)	127	143	270
	비율(%)	26.7%	33.1%	
	전체 중 %	14.0%	15.7%	29.7%
팔/팔꿈치	빈도(명)	44	25	69
	비율(%)	9.2%	5.8%	
	전체 중 %	4.8%	2.8%	7.6%
손/손목	빈도(명)	85	61	146
	비율(%)	17.9%	14.1%	
	전체 중 %	9.4%	6.7%	16.1%
다리/발	빈도(명)	49	41	90
	비율(%)	10.3%	9.5%	
	전체 중 %	5.4%	4.5%	9.9%
없음	빈도(명)	42	51	93
	비율(%)	8.8%	11.8%	
	전체 중 %	4.6%	5.6%	10.2%
합계	빈도(명)	476	432	908
	전체 중 %	52.4%	47.6%	100%

2. 근골격계 외 문제가 있는 질환

근골격계 외 문제가 있는 다른 질환에 대해 물은 결과 직무스트레스가 29.7%로 1위를 차지했다. 그 다음으로 난청(15.4%) - 수면장애(14.3%) - 시력저하(10%) - 소화기 장애(8.3%) - 피부질환(6.3%) 순으로 나타났고 기타 답변으로 호흡기계 질환이 있다고 응답했다.

특이한 점은 직무스트레스가 1차와 2,3차 모두 높게 나타나고 있다.

직무스트레스가 발생하는 이유는 작업이 너무 많거나 수행하기 어려운 경우에 업무 과중에 의해 발생하기도 하고, 관리자의 지시와 현장의 억압적인 분위기 등에 의해 발생되기도 하고, 동료들의 무관심, 대인관계 등의 원인도 있지만, 고용불안정 등의 원인으로 발생하기도 한다.



■ 근골격계질환 외 문제가 있는 질환

		하청단계		합계
		1차	2/3차	
시력저하	총계	32	28	60
	비율(%)	10.6%	9.3%	10.0%
난청	총계	54	39	93
	비율(%)	17.9%	13.0%	15.4%
피부 질환	총계	15	23	38
	비율(%)	5.0%	7.7%	6.3%
소화기 장애	총계	24	26	50
	비율(%)	7.9%	8.7%	8.3%
수면장애	총계	47	39	86
	비율(%)	15.6%	13.0%	14.3%
직무 스트레스	총계	94	85	179
	비율(%)	31.1%	28.3%	29.7%
없음	총계	78	90	168
	비율(%)	25.8%	30.0%	27.9%
기타	총계	3	7	10
	비율(%)	1.0%	2.3%	1.7%
합계	총계	302	300	602
	전체 중 %	50.2%	49.8%	100%

노안설문 요약

업 무로 인해 아프거나 다친 경험은 40.8%가 있다고 응답했다. 일반적으로 더 위험하다고 알고 있는 금속노조 철강 비정규직이 44.3%인 점과 비교하면 예상보다 높은 편이다. 산재 경험횟수는 없다는 응답자를 포함하여 1인당 평균 1.56회로 잦은 편이다. 산재처리 방식은 작은 질병과 사고는 자비처리, 큰 질병이나 사고는 공상처리했다는 응답이 35.9%로 가장 많았고 산재보험으로 처리했다는 응답이 18.2%에 불과한 것으로 볼 때, 산재가 은폐되고 있으며, 산재처리하지 못하게 하는 강제하는 조직 환경이 문제이다.

산재처리하지 않는 이유는 불이익을 받을까봐라는 응답이 44.1%로 가장 높았고, 산재처리하지 말라고 해서가 21.4%로 외부적인 강제가 무료 65.5%이다. 비정규직 노동자에게 산재보험의 혜택도 문턱이 매우 높음을 알 수 있다.

작업장 위험요인에 대한 안전조치는 한국지엠과 하청업체가 함께 수행하고 있다는 응답이 46.2%로 가장 높다. 산업안전보건교육이 무급으로 실시되고 있다는 응답이 24~30%나 되고 있어 근로기준법을 위반하고 있다. 유해화학물질에 대한 교육은 33%가 받지 못했고, 물질안전보건 자료 38%가 보지 못했다고 응답해 비정규직 노동자들의 알 권리가 침해당하고 있다.

작업환경측정은 한국지엠이 실시하고 있다고 응답이 37%이나 작업환경측정이 뭔지 모른다는 응답이 30.2%로 높은 편이어서 작업환경측정이 제대로 실시되지 않거나, 형식적으로 진행되고 있다.

작업장 위험요인으로는 먼지, 분진 등 공기오염이 1위, 육체적 부담이 2위, 소음이 3위로 나타났다. 먼지나 분진 등 공기오염은 국소배기장치 등 배기시설을 설치하면 충분히 해결할 수 있는 것임에도 불구하고 가장 기본적인 것조차 이루어지지 않는 것은 문제이다.

근골격계질환 중 가장 아픈 곳은 허리, 어깨, 손 손목 순이었다. 근골격계 이외 아픈 곳은 직무스트레스가 30%로 가장 높았고, 그 다음으로 난청, 그 다음이 수면장애이다. 비정규직 노동자들의 고용불안정, 노동 강도 등이 직무스트레스에 영향을 주고 있다고 추측할 수 있다.

노동안전 설문 총괄

한국지엠의 위험의 외부화

비정규직 노동자들의 업무상 재해는 높은 편이나 산재 혜택을 받는 경우는 매우 낮다. 인원은 줄이면서 생산량은 늘려, 노동강도는 계속 강화되고 있다. 또한 특정 공정과 업무에서는 크고 작은 사고가 개선되지 않고 반복되고 있다. 대부분의 산재는 개인비용이나 공상으로 처리를 강요당하고 있고, 비정규직 노동자들은 불이익을 받을까봐 엄두도 못내고 있다. 비정규직 노동자들은 고용과 산재처리 둘 중에 하나를 선택할 수밖에 없어 건강할 권리를 제약받고 있다. 상황이다. 이처럼 한국지엠은 하청업체와 비정규직 노동자들에게 위험을 외부화하고 있다.

시설과 설비는 모두 원청소유로 원청 책임성 강화

비정규직의 경우 중요한 시설과 설비는 모두 원청의 소유이고, 하청업체의 경우 인력관리 정도만 하고 있는 상태이므로 독자적으로 노동안전에 대응하기에 한계가 있다. 법적으로도 원청이 안전.보건조치를 취하도록 되어 있기 때문에 실질적인 사용주인 한국지엠의 책임성을 강력히 요구해야 할 것이다. 산업안전법에는 원청은 하청업체와 협의회를 구성하여 매월 1회 이상 정기적으로 회의를 갖고 위험성평가, 재해발생시 대책 등을 논의하고 그 결과를 기록 보존하도록 되어 있다. 또한 2일에 1회 이상 작업장을 순회하며 안전점검을 해야 하며, 정기적으로 분기별 1회 이상 안전.보건 점검을 실시해야 한다. 또한 하청업체가 산안법을 위반하지 않도록 점검하고, 위반할 시 시정하도록 필요한 조치를 취해야 한다.

임금과 고용의 불안정으로 산재는 엄두도 못내

비정규직 노동자들의 경우 상대적으로 임금과 고용이 불안정하기 때문에 노동안전에 대한 관심도 낮고, 노조활동의 불인정으로 적극적으로 나서기 어려운 상태이다. 노동안전문제는 정규직. 비정규직이 같은 작업장에서 일하기 때문에 공통의 문제이다. 정규직 현장

을 개선하면 비정규직의 노동조건도 따라서 개선될 수 있기 때문에 정규직 비정규직이 함께 노동안전 활동에 대응해 나가야 실질적인 개선이 이루어질 수 있을 것이다. 원청의 책임성을 높여 비정규직 노동자들의 작업환경 개선과 안전조치에 대한 체계적인 대책이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

기본적인 산안법조차 지켜지지 않아

산업안전보건 교육이 무급으로 진행되고 있다는 것은 법적 기준조차 지키고 있지 않고 있다는 것이다. 산업안전보건교육은 원청의 책임이 법적으로 규정되어 있으므로 필요한 조치를 할 수 있도록 강제해 나가야 한다.

비정규직 노동자의 알 권리 보장

비정규직 노동자들의 처지로 볼 때 임금이나 고용에는 높은 요구가 있는 반면 안전보건과 작업환경 개선에 관심 비중이 낮을 수 있으므로 지속적인 홍보와 교육으로 관심을 높여나가야 할 것이다. 안전보건교육, 유해물질에 대한 교육 등 노동자들의 알 권리를 보장 받고, 내용에서도 비정규직 노동자들의 건강권을 위해 필요한 교육이 될 수 있도록 교육에 대한 노동조합의 참여와 감시 활동을 벌여 나가야 할 것이다.

작업환경 측정이 뭔지 모른다는 응답이 높은 것은 작업환경측정 결과를 알려주지도 않았고, 사후 개선조치도 하지 않았다는 것이다. 작업환경측정이 제대로 이루어지고, 측정결과와 사후 개선조치가 될 수 있도록 사전에 작업환경측정에 대한 구체적인 의견을 수렴하고, 결과에 대해 노동자들에게 설명회라도 진행될 수 있도록 요구하는 등 각별한 노력이 필요하다.

그나마 정규직과 비정규직이 함께 일하는 공정의 경우 일부 개선이 이루어질 가능성이 있으나, 비정규직만 근무하는 곳은 더 열악한 환경에서 작업환경측정을 하는지, 결과는 어떻게 되었는지조차 알 수 없는 경우가 많다.

위험성 평가 등 산재예방 의무

산업안전보건법에 의하면 원청은 산업재해를 예방하기 위한 조치를 취할 의무가 있다. 원청은 하청업체와 협의회를 통해 위험성평가를 하도록 되어 있으므로 비정규직 노동자들이 사고로 인해 다치거나 직업병에 걸리지 않도록 위험요인을 제거하도록 정기적이고, 지속적으로 요구해 나가야 한다.

적극적인 개선 대책 필요

작업장 위험요인으로 공기오염이 1위를 차지하고 있고, 2위가 육체적 부담, 3위가 소음이다. 국소배기장치 설치 및 성능개선이 필요하며, 골격계 유해요인 조사를 통한 대책마련, 소음방지 등 작업장 개선이 비정규직 업무까지 확대해야 할 것이다.

근골격계질환이외에 직무스트레스가 가장 높게 나타났다. 직무스트레스가 가장 높게 나타난 이유는 여러 가지 원인이 있겠지만 고용불안정성이 높고, 노동강도 등 업무에 대한 압박, 부당한 대우 등이 있을 수 있으므로 원인에 대한 분석을 통해 적극적인 개선 대책을 마련해야 할 것이다.



노동안전보건 점검

1. 개요
2. 점검결과

1. 실태조사 배경 및 중요성

흔히 비정규직 노동자를 설명할 때 ‘정규직과 똑같은 일을 하면서 절반의 임금을 받는 노동자’라고 하지만 실상은 ‘정규직보다 더 힘들고, 더 열악한 환경에서, 더 많은 위험에 노출되어 일하면서도 절반의 임금을 받는 노동자’다. 실제로 이번 비정규직 노동안전보건 실태조사를 실시하면서 가장 많이 들었던 얘기 중 하나가 ‘정규직 2명이 하던 일을 비정규직 1명이 하고 있다’는 것이다. 정규직 공정이 비정규직으로 넘어 가는 이유는 힘들거나 위험한 작업이어서가 대부분인데 그 힘들고 위험한 작업에 인원마저 축소되어 비정규직 노동자들은 더 높은 노동강도와 고위험에 노출되고 있다. 앞서 한국지엠 비정규직 노동자 설문조사의 결과를 보면 노동강도와 작업환경에 대한 불만족 응답 비율이 각각 46.0%, 38.8%로 비정규직 노동자가 정규직에 비해 열악한 작업환경과 높은 노동강도로 일을 하고 있다는 것을 알 수 있다.

산업안전공단의 [유해위험 작업에 대한 하도급업체 근로자 보호강화 방안(2007)]에서 51개 사업장 원청관리자를 대상으로 한 조사에서 하도급을 주는 이유의 40.8%가 ‘유해위험 작업이기 때문’이라고 응답했고, 실제로 산업안전공단의 [국가안전관리 전략 수립을 위한 직업안전 연구(2007)]에 따르면 하청노동자의 산재가 원청노동자보다 2.53배 더 많이 발생한다. 위의 설문조사에서도 알 수 있듯이 현 직장에서 업무로 인해 아프거나 다친 적이 있는지에 대해 질문한 결과 한국지엠 비정규직 노동자의 40.8%가 산재를 경험한 것으로 응답했다.

그럼에도 원청사업주는 위험업무를 하청에게 전가하고, 위험업무에 대한 사전 예방조치의 법적 책임에서 벗어난다. 이로 인한 산업재해가 발생해도 원청은 사고 발생에 대

한 보상 및 처벌 관련 법적 책임을 면하게 된다.

한국지엠에서도 지금까지 독자적으로 비정규직 노동안전보건 실태조사가 실시된 적이 없었고, 비정규직 공정의 제대로 된 작업환경측정도, 근골격계 유해요인조사도 실시된 적이 없었다. 결국 위험이 외주화 되면서 비정규직 노동자의 건강권은 산업안전보건법에서조차도 비껴나 있어 그 어떤 법적 보호도 받지 못하고 있는 실정이다. 비정규직 노동자의 건강하고 안전하게 일 할 권리를 보호받기 위해서는 하청사업주뿐만 아니라 원청사업주에게도 책임을 물어야 한다.



이것이 한국지엠지부와 비정규직지회가 합동으로 구성한 실태조사팀에서 실시한 첫 번째 노동안전보건 실태조사가 중요한 이유이다. 실태조사만 하고 끝내는 것이 아니라 건강하고 안전한 일터를 만드는 개선 활동으로 이어지기 위해서는 하청사업주뿐만 아니라 한국지엠의 책임과 역할이 중요하기 때문이다.

2. 실태조사의 목적

비정규직 노동안전보건 실태조사는 한국지엠 비정규직 노동자들의 작업환경과 노동조건의 실태를 파악하고 개선방안을 도출하여 비정규직 노동자 스스로 안전보건에 대한 관심을 높이고 사업주의 예방의무 이행을 요구하여 더 건강하고 안전한 일터를 만들기 위한 것을 목적으로 한다.

- 한국지엠 비정규직 노동자들의 작업환경과 노동조건의 실태를 파악한다.
- 산업안전보건법 위반사항을 점검한다.
- 작업환경 및 노동조건 개선을 위한 대안을 마련한다.
- 향후 지속적인 노동안전보건점검을 통해 한국지엠 비정규직 노동자들의 건강권을 향상시킨다.

3. 실태조사의 방법 및 내용

사전준비로 노동안전보건 실태조사를 진행할 실행위원들을 대상으로 안전보건점검 실습 교육을 실시하고, 10개 업체를 선정하여 업체별 비정규직 실행위원, 지부 노안실, 외부 전문가, 업체 안전담당자와 함께 안전보건점검을 실시하였다. 안전보건점검을 실시한 후 산업안전보건법 위반사항을 검토하고 개선사항을 논의하였다.



2

노동안전보건 점검결과

1. 실태조사 결과

(1) 원하청 공동으로 실시된 비정규직 노동안전보건 실태조사

이번 조사는 처음으로 원하청이 공동으로 비정규직 노동자들의 노동안전보건 실태를 조사했다는 큰 의미가 있다. 원하청업체에 공식적으로 비정규직 노동안전보건 실태조사를 요구하였으며, 비정규직지회 조합원들이 시간을 할애해 가면서 해당 작업장을 순회하고 작업환경에 대한 안내를 하였다.



차수	날짜	업체명	주요공정	조사결과
1차	3월 14일(월)	인코웰산업	엔진포장, 도입자재, 엔진테스트, 디헤드가공/후처리	-즉시조치 13개 -개선조치 14개
		대호CAW	조립1(BCM, 랩가드, PBS, SPS, 방청)	-즉시조치 16개 -개선조치 8개
2차	3월 15일(화)	유경테크노	차체2(바디, 인스톨), 도장2(실링, 중도)	-즉시조치 11개 -개선조치 17개
		MGS	차체1(웬다), 차체2(미노미, 생관), 도장1(실링, 중도), 조립1(SPS)	-즉시조치 7개 -개선조치 9개
3차	3월 16일(수)	엘림비엠에스	엔진구동, 도장	-즉시조치 8개 -개선조치 7개
		태호테크	조립2 서열보급	-즉시조치 1개 -개선조치 1개
		유니온	조립2 범퍼조립서열보급	-즉시조치 2개 -개선조치 1개
4차	4월 15일(화) (인천KD)	세종물류	중소물 포장	-즉시조치 4개 -개선조치 7개
		진성	대물 포장라인	-즉시조치 2개 -개선조치 4개
		스마트KD	대물 공박스 조립	-개선조치 2개

문제점이 있는 부분에 대해서는 사진을 찍고, 즉시 조치 가능한 부분에 대해서는 업체 관리자들에게 즉시 조치를 요구하였다. 그 결과 즉시 조치할 사항(64건)과 중장기적으로 개선해 나가야 할 사항(70건)을 합해 총 134건을 적발하였다. 4월에 1차 정리된 조사결과를 바탕으로 한국지엠 노동안전팀에 시정을 요구하였고, 지난 5월 20일 그동안 실시된 노사 합동점검결과에 관한 총평자리에서 최종적으로 비정규직 노동안전보건 실태조사 결과를 바탕으로 시정을 요구하였다.

(2) 인원충원, 냉난방시설부족 등 공통적 문제점 확인


실태조사를 하면서 공통적으로 드러난 문제점은, 비정규직 노동자들이 열악한 환경에서 일하면서도 고용불안이 심각해서 안전보건문제에 대해 충분히 문제제기를 하지 못하고 있다는 점이다.

가장 심각한 부분은 노동강도 부분이다. 인원이 부족해서 시간 안에 물량을 맞추기 어려워 태호테크의 배터리 서열작업의 경우 25kg 이상의 중량물 취급 작업을 하면서도 설치되어 있는 호이스트 등의 도구를 사용하지 못하고 있는 실정이었다. 또한 유경테크노의 차체공정에서는 인원축소로 인해 1명의 작업자가 2가지 공정작업을 수행해야 하는 경우에 공정 간 이동하면서 발생할 수 있는 지게차 충돌이나 전도 위험에 상시적으로 노출되

업체명	위반내용	즉시조치 & 개선사항	비고	사진자료
태호테크 (서열작업)	중량물의 제한 (규칙663조)	-작업속도 조절 및 인원보충 (작업속도가 빨라 배터리(26kg) 호이스트 사용불가)	개선 조치	
유경 테크노 (차체 1)	통로의 설치 (규칙22조)	-2개 공정작업을 수행하기 위한 지게차 통로로 수시 이동 개선	개선 조치	
	작업환경개선 (규칙659조)	-노동강도 완화를 위한 인원 충원 (1인 1공정)	개선 조치	

어 있었다. 이처럼 인원부족은 노동강도 강화로 이어져 비정규직 노동자의 건강과 안전을 위협하고 있어 노동강도 완화를 위한 인원충원이나 생산속도의 조절이 시급하다.

휴게시설이나 냉난방시설도 매우 열악했다. 엘림 도장부의 경우 비정규직 노동자 휴게실 바로 옆이 박리작업을 하는 장소로 신너 등 유해물질 냄새로 가득한 공간을 분리하기는커녕 칸막이조차 없이 사용하고 있었다. 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조에 의하면 인체에 해로운 분진 등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 휴게시설을 설치하도록 규정하고 있음에도 제대로 지켜지는 경우가 거의 없었다.

업체명	위반내용	즉시조치 & 개선사항	비고	사진자료
엘림 (도장박리)	휴게시설 (규칙79조)	-인체에 해로운 분진 등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 휴게시설 설치 -냉난방 시설 확충	개선 조치	

또한 공통적으로 지적된 부분은 유해위험요소에 맞는 적절한 보호구가 충분히 지급되지 못한 경우와 정규직 노동자들에게 제공되는 작업의 자가 비정규직 공정에는 대부분 비치되어 있지 않다는 문제점 등이다.

(3) 업체별 노동안전보건 실태조사 요약



① 인코웰산업

업체별 주요한 산업안전보건법 위반사항을 살펴보자면 인코웰업체는 디헤드 가공공정에서 사용되는 각종 유해물질의 누출로 인한 작업자의 건강이 심각하게 위협을 받고 있는 상황이었으며, 이는 산업안전보건기준에 관한 규칙(이하 기준규칙) 제433조 누출의 방지 조치를 위반한 것

이다. 이에 노후 설비의 교체와 설비의 밀폐, 국소배기장치 설치, 개스킷을 사용한 누출을 방지하기 위한 개선조치와 주기적인 바닥청소와 미끄러움 방지조치를 요구하였다.


기준규칙 제433조(누출의 방지 조치) 사업주는 관리대상 유해물질 취급설비의 뚜껑·플랜지(flange)·밸브 및 콕(cock) 등의 접합부에 대하여 관리대상 유해물질이 새지 않도록 개스킷(gasket)을 사용하는 등 누출을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

또한 엔진후처리 공정에서는 분진에 의한 건강장해를 예방하기 위한 국소배기장치의 추가 설치 및 소음 감소 조치와 중량물 취급작업에 의한 근골격계질환 예방조치를 요구하였다.

공정명	위반내용	즉시조치 & 개선사항	비고	사진자료
디헤드 가공	누출의 방지조치 (규칙433조)	-노후설비 교체 -설비 밀폐 -주기적 바닥청소 -미끄러움 방지조치	개선 조치	
엔진 후처리	환기장치 (규칙72조~) 분진에 의한 건강장해 예방(규칙605조~)	-국소배기장치 설치 및 위치조절(T4공정, 사상공정) -공기정화장치 설치	개선 조치	


② 대호CAW

대호CAW업체의 방청공정은 왁스와 방청유에 의한 건강장해 예방조치 위반 외에 작업차량과 방청작업자의 충돌위험에 상시적으로 노출되어 즉각적인 조치가 필요한 공정이다. 이는 작업구조에 의한 문제이므로 인력충원으로 인한 작업구분과 자동화시스템 도입으로 인한 충돌위험 제거조치가 필요하다.

공정명	위반내용	즉시조치 & 개선사항	비고	사진자료
방청	관리대상 유해물질 건강장해 예방	-솔벤트 대체물질로 교환 -적절한 보호구 지급	즉시 조치	


③ 유경테크노

유경테크노업체의 세삭공정에서는 소음, 진동, 분진에 의한 건강장해 예방조치가 미흡하여 진동보호구의 지급(기준규칙 제518조), 진동작업에 대한 유해성 등의 주지(기준규칙 제519조), 진동기계·기구의 관리(기준규칙 제521조), 진동공구로 인한 소음 감소 조치(기준규칙 제513조) 등을 위반하였을 뿐만 아니라 분진작업에 대한 국소배기장치가 제대로 작동이 되지 않고 있어 세삭작업시 발생하는 금속분진에 작업자들이 무방비 상태로 노출되었다.

공정명	위반내용	즉시조치 & 개선사항	비고	사진자료
세삭	분진작업에서의 국소배기장치의 설치 (규칙607조)	-세삭작업시 발생하는 금속 분진에 대한 국소배기장치 설치	개선 조치	

④ 세중물류

세중물류에서는 중소물 포장공정에서 반복작업과 부적절한 자세, 중량물 취급작업으로 인한 근골격계 질환 발생율이 높았다. 근골격계 유해요인조사를 실시(기준규칙 제657조)하여 작업환경을 개선(기준규칙 제659조)하고 중량물 취급작업에 따른 작업시간과 휴식시간의 적절한 배분 등 작업조건(기준규칙 제664조) 개선조치를 요구한 상태이다.

공정명	위반내용	즉시조치 & 개선사항	비고	사진자료
중소물 포장	유해요인 조사 (규칙657조)	-근골격계 유해요인조사 실시	개선 조치	
	중량물의 제한 (규칙663조)	-자재 리프트 선반 설치	개선 조치	

2. 실태조사 결과 개선현황

구 분	전체지적건수					
	계	해당없음	개선불가	완료	진행	%
총 계	115	18	21	61	15	62.9
인코월산업	27	5	5	14	3	63.6
대호CAW	24	3	3	16	2	76.2
유경테크노	28	8	3	13	4	65.0
MGS	16		6	7	3	37.5
엘림비엠에스	15	2	4	7	2	53.8
태호테크	2			2	0	100.0
유니온	3			2	1	66.7

원하청 합동 안전보건점검 개선요구에 대한 각 업체별 개선현황을 조사하였다. 그 결과 위 표의 개선현황에서 해당없음은 공정이 없어졌거나 정규직 공정으로 전환되어 개선요구가 불필요한 부분이며, 개선불가는 비용의 문제나 한국지엠의 지원이 불가능해 개선의 여지가 없다고 답변한 것이다.

정작 비정규직 노동자의 건강과 안전을 위해 중요한 노동강도 완화와 인원충원에 대해서는 개선불가능하다는 답변이어서 이후 비정규직 노동자의 노동안전보건 실태조사를 통한 개선요구는 지속되어야 할 것이다. 실태조사의 주된 공통요구였던 인원확충으로 인한 노동강도의 완화부분에 대해서는 큰 성과를 얻지 못했지만 그럼에도 불구하고 첫 번째 실태조사에서 보여 준 희망은 절대적으로 열악하다고 느껴졌던 비정규직 노동자의 작업 환경이 개선될 수 있다는 가능성이다.

작은 부분이지만 작업장에 의자가 비치되었고, 고장나 방치되어 있던 각종 설비들이 수

리되었으며, 위험하다고 생각되었던 작업장 곳곳 안전가드가 설치되었다. 불편하지만 각종 보호구에 대한 방안이 강구되었으며, 흡족하진 않지만 마음 편히 쉴 수 있는 휴게실이 마련되었다. 개선되지 않은 부분과 건강에 영향을 미치는 중대한 사항에 대해서는 지속적으로 제기해 나갈 계획이다. 단 한번의 노동안전보건 점검으로 작업장이 완벽하게 바뀔 수는 없다.

이번 한국지엠 비정규직 노동자 노동안전보건 실태조사는 비정규직 노동자가 건강하고 안전한 일터를 만드는 첫걸음이 될 것이다. 작업환경 개선을 위한 꾸준한 감시자의 역할은 현장의 주인인 노동자들의 몫이다.

■ 인코웰 → 추락방지 가이드 설치



■ 인코웰 → 컨베이어 건널다리 설치



■인코웰 → 국소배기장치 설치 실외배기로 추가 설치함



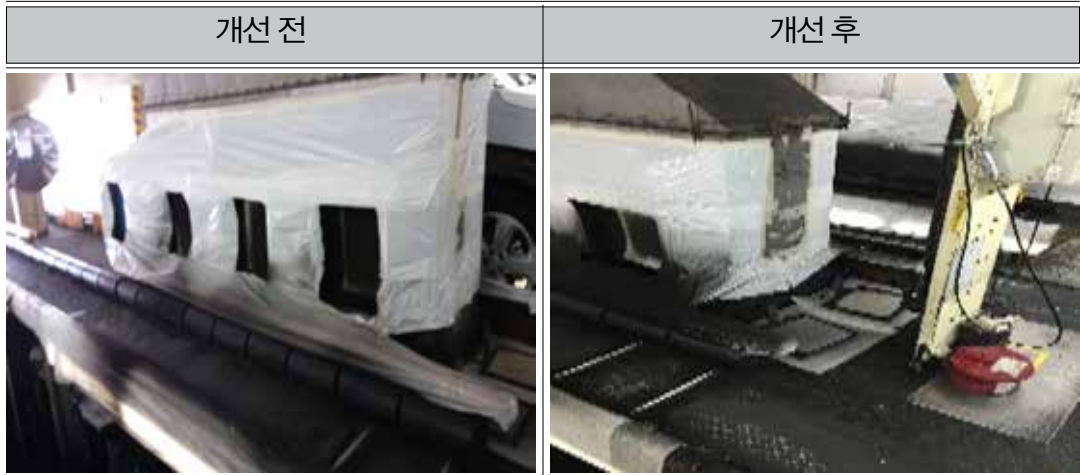
■인코웰 → 방음벽 설치



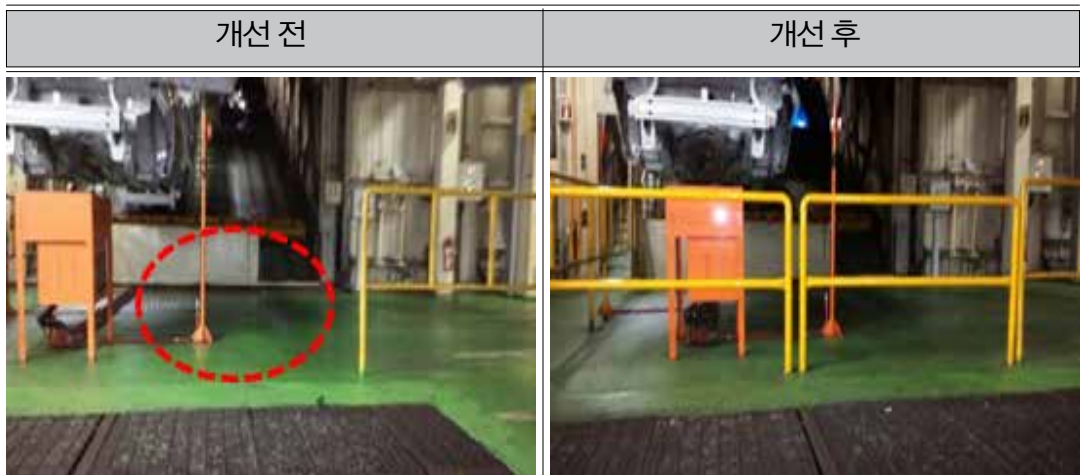
■대호CAW → 솔벤트 대체물질 → 솔벤트에서 테크솔2로 교체/ 특수두건 교체



- 대호CAW → 국소배기장치 확장 검토 : 비용 검토 완료 및 공사 예정
→ 필터 수시로 교체 실시 / → 왁스, 방청유 MSDS 부착 완료



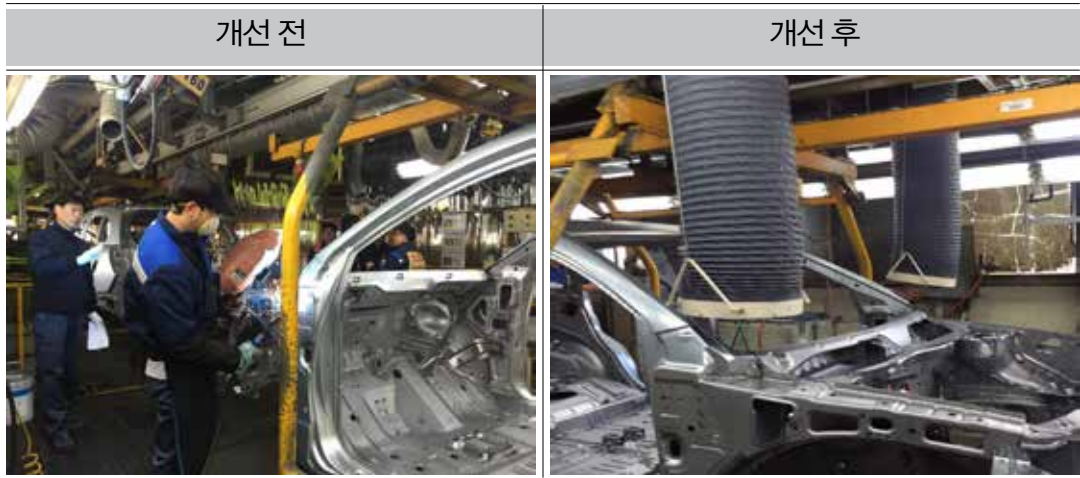
- 대호CAW → 안전가드 설치



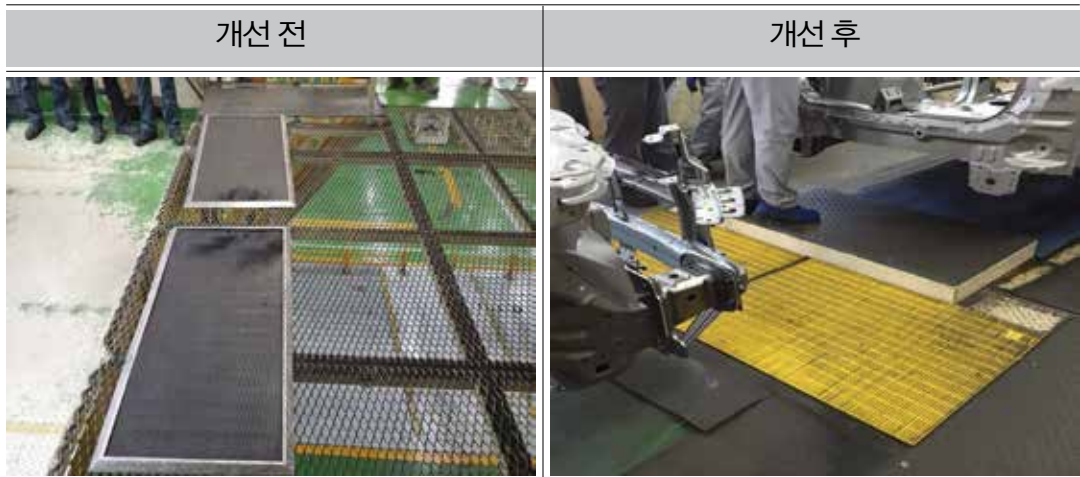
- 대호CAW → 국소배기장치 추가 설치



■유경 → 현재 국소배기장치 가동 중, 집진필터 교환, 청소실시



■유경 → 차체1부 2016.5.28. 수리, 교체 완료 및 피로방지용 발판 설치



■MGS → 미노미 대차 신규 구매 진행중 / → 부족 카드리지 추가제작/ 공정투입



■엘림 → 작업장내 휴게용의자는 철거하고 별도의 휴게실을 활용하여 작업 후 쾌적한 환경에서 쉴 수 있도록 조치



■태호테크 → 업무 재배치를 통해 휴열 필터를 다른 지역으로 배치하여 호이스트를 사용하여 배터리만 서열 실시



■유니온 → 작업대 피로방지용 매트 설치



3. 결론

처음으로 진행한 노동안전보건 실태조사인 만큼 부족한 점도 있었다. 2~3차 비정규직 노동자들에 대한 노동안전보건 실태조사가 이루어지지 못하였고, 점검 때 지적된 부분이 누락된 경우도 있다. 안전하고 건강한 일터를 만들기 위한 노력이 한 번에 해결되기가 어려운 것이니 만큼, 이번 조사를 시작으로 정기적이고 지속적인 노력이 이루어져야 할 것이다. 분기별로 진행되는 노사합동안전점검 때 부족한 부분은 보완해서 진행할 수 있도록 할 것이다. 또한 실태조사에서 적발된 사항을 해당 비정규직 노동자들이 확인하고, 개선여부를 점검할 수 있도록 공유해 나갈 계획이다.

이번 비정규직 노동안전보건실태조사는 노동안전보건에 정규직과 비정규직이 따로 있을 수 없다는 생각을 가지고 처음으로 실시된 것이다. 일회성으로 끝나지 않고 이번 계기를 통해 앞으로는 정기적인으로 비정규직 안전보건점검이 이루어져야 할 것이다. 또한 비정규직 노동자들에게도 자신의 건강을 지키기는 것은 자신이라는 생각으로 더욱 노동안전보건에 관심을 가지고 문제점을 찾아내고, 토론하고 개선해 나갈 수 있는 노동자들의 조직, 노동조합이 필수적이다.



향후과제

1. 주객관적 조건
2. 향후 과제



주객관적 조건

1. 한국지엠 비정규직 노동자

- 지난 6월 대법원에서 비정규직 노동자들의 실질적인 사용자는 한국지엠이라고 확인했다. 비정규직 실태조사가 4월달에 진행되었으니, 비정규직 노동자들 중 53.6%는 이러한 판결이 있기 이전에도 불법파견이라고 생각하고 있었던 것이다. 뿐만 아니라 84.8%의 비정규직 노동자들은 당연히 정규직으로 전환되어야 한다고 생각하고 있다. 이러한 결과가 나오는 것은 법원의 판결 때문만이 아니라, 실제로 공장에서 일을 해 본 경험에서 나오는 것이다. 같은 일을 하는데도 임금격차가 2배 이상이나 되고, 후생복지가 열악하고, 항시적인 고용불안을 느끼고 있는데, 상식적으로 무언가 잘못되었다는 생각을 하는 것은 당연한 것이다.

- 그러나 비정규직 노동자들 다수는 해고 등의 불이익 때문이라든지 발탁채용에 불리하다는 판단 때문에 불법파견 소송에 나서기를 꺼리고 있다. 불법파견이라고 판단하면서도, 정규직으로 전환되어야 한다고 생각하면서도 발탁채용에 대한 기대가 훨씬 높은 상황이다. 불법파견 소송 등과 같은 투쟁을 통해서가 아니라, 인맥과 돈이 좌지우지 하는 발탁채용 제도에 대한 개선을 바탕으로 한 정규직화에 대한 관심을 더 많이 가지고 있다는 것이다. 반면 발탁채용 응시기회 자체가 주어지지 않는 2/3차 비정규직 노동자들의 경우는 정규직으로 바뀌어야 한다는 생각을 가지고 있으면서도, 한편으로는 발탁채용응시 기회가 2/3차 비정규직에게도 적용되기를 원하고 또 한편으로는 가능성이 낮아 보이는 정규직화보다는 지금보다 조금이라도 더 나은 임금, 후생복지를 선호하고 있는 상황이다.

- 다수가 비정규직 노조로 가입되어 있다면 이러한 인식은 많이 변화될 것이다. 실제 실태조사에서 80%에 가까운 비정규직 노동자들이 노동조합이 필요하다고 답하였다는 것은 매우 긍정적인 상황이다. 하지만 실제 가입하겠다는 비율은 30%가 채 되지 않았는데, 이것은 노동조합 가입에 높은 장벽이 존재한다는 뜻이다. 이 장벽을 어느 정도 누그러뜨릴 수 있는 방안으로 1사 1노조를 긍정적으로 보고 있다. 실제 1사 1조직이 된다면 노동조합에 가입하겠냐는 질문에서는 50%가까운 노동자들이 가입의사를 표명하였다.

- 비정규직 노동자들은 원청이 비정규직을 사용하는 이유에 대해, 비용절감과 구조조정 의 용이성 때문이라고 정확하게 판단하고 있었다. 이는 비정규직 제도를 철폐해 나가는 데 있어서, 비정규직 노동조합으로 함께 하는데 있어 가장 기본적인 힘이 될 것이라고 보인다.

- 한편 2/3차 비정규직 노동자의 경우, 열악한 노동환경으로 인해 노동조합이나 노동자의 권리 등에 대한 관심이 상대적으로 부족한 것으로 보인다. 실제 설문결과를 분석해보면 원청이 누구인지, 규모는 얼마나 되는지, 작업환경측정 등 노동안전 관련 기본적인 사항이 지켜지는지에 대해서 잘 모르는 비율이 높았다.

2. 비정규직 지회

- 지회는 2013년 12명의 조합원이 복직을 한 이후, 불법파견 소송 진행, 임단협 투쟁, 총고용보장 쟁취 투쟁 등을 거치면서 현재 50명 가깝게 증가하였다. 현재는 간헐적, 소규모 이긴 하지만 꾸준히 조합원이 가입하고 있다. 하지만 한국지엠 인천에서 일하는 비정규

직 노동자의 규모가 1500명 정도임을 감안하면, 현재 비정규직 조직률은 3%도 채 되지 않는 것이다. 전체 노동자의 노동조합 조직률이 10% 정도와 비교해도 조직률은 매우 취약한 상태임을 알 수 있다. 특히 정규직 노동조합이 있는 상태에서 조직률이 3%밖에 되지 않는다는 것은 정규직의 적극적인 지원 부족도 하나의 원인이다.

- 최근 창원에서는 불법과건 대법원 판결로 인해 100여명의 비정규직 노동자들이 조합원으로 합류했다. 현재 부평에서도 불법과건 소송이 진행되고 있는데, 1심 판결에서 승소한다면 비정규직노동자들의 관심이 상당히 늘어날 것으로 판단된다.

- 조직률이 낮은 상황은 단체교섭에도 영향을 끼치고 있다. 단체교섭이 헌법에 보장된 권리임에도 불구하고, 원하청은 성실교섭을 회피하고 법에 걸리지 않을 정도만 생색내기용 교섭에 임하고 있다. 정규직 임단협교섭에서는, 수 년째 비정규직 요구를 제출하고 교섭하고 있지만 쟁점으로 다뤄지고 있지 않다. 임단협 마지막에 “~를 위해 노력한다” 등 실질적인 효력이 없는 문구로 마무리되는 경우가 대다수이다. 예를 들어 2013년 주간연속2교대 전환시 정규직은 교대제수당이라고 임금보전이 어느 정도 이루어졌다. 반면 비정규직은 오히려 임금이 30~40만원 하락하였다. 임금하락은 당해연도에만 적용되는 것이 아니라 지속적인 차별을 만들어 낸다. 2014년부터 3년간 ‘기본급인상은 정규직과 동일인상’으로 합의했지만 최저임금보다 낮아 비정규직 노동자들의 처우개선에는 아무런 효과도 없었다. 마치 정규직과 동일하게 인상한 것처럼 보였지만 비정규직 노동자들은 허탈할 수밖에 없었다. 이러한 것들 때문에, 비정규직 노동자들은 정규직 노동조합에 대해 가지는 신뢰가 낮아지는 문제가 있다.

3. 정규직 노동자, 노동조합

- 지난 2012년, 2014년 한국지엠지부 대의원대회에서 1사 1노조 안건이 부결되었는데, 이는 1사1조직을 바라는 비정규직 노동자들의 바람과는 차이가 있다는 것을 보여준다. 정

규직 활동가, 간부들의 비정규직 문제에 대한 관심은 아직도 낮은 상황이라는 것을 보여주는 것이다.

- 하지만 일반 조합원들의 생각은 이와는 달랐다. 이번 정규직 임단협요구안 조사에서는 설문에 참여한 정규직 노동자들의 72%가 1사 1조직에 찬성한다는 결과가 나왔다. 현장에서 직접 비정규직 노동자를 만나는 정규직 노동자들이나, 친인척 등 비정규직 지인이 있는 정규직 노동자들은 정규직 노동조합이 비정규직 노동자를 감싸안아야 한다고 생각한다는 것이다. 덧붙이면, 비정규직 대책으로 비정규직 고용유지, 정규직 전환, 임금 및 근로조건 향상 순으로 조사되어, 우선적으로 비정규직 노동자들의 고용은 유지해야 한다는 생각을 가지고 있었다. 또한 발탁채용에 관해서도 근속을 기준으로 해야한다는 비중이 51%로 나타났는데, 정규직 또한 발탁채용의 기준에 대해 신뢰하지 않는다는 것을 알 수 있다.

4. 한국지엠 원하청

- 원청의 경우 비정규직 노동자들의 문제에 대해 자신들은 관계가 없다며 책임회피로 일관하고 있다. 대법원의 불법파견 판결이 있어도, 해당 비정규직 노동자들만 어쩔수없이 정규직화를 이행했을 뿐, 전체 비정규직 노동자들의 정규직화에 대해서는 외면하고 있다. 불법파견 문제에 대해 아무런 대책이 없다보니, 주로 사소한 불법파견 여지들을 없애는데만 집중하고, 소송에 대해서는 시간끌기로 일관하고 있는 것이다.

- 한국지엠은 과거에 노동자를 직접 탄압하였다면, 불법파견의 소지가 될 수 있기 때문에 비정규직 노동자를 직접 통제하거나 노사관계에 노골적으로 개입하지 않고 있다. 표면적으로 노사관계에 책임을 회피하고 있지만 업체를 통해 노동자를 감시하거나 통제하고 있을 것이 분명하다.

이번 실태조사를 통해 비정규직 노동자들의 요구사항이 무엇인지 보다 분명히 알 수 있었다. 또한 이번 실태조사를 통해 부족한 부분이 무엇인지도 드러났다. 따라서 향후과제는 비정규직 노동자들의 이해와 요구가 실현되는 실천 사업을 만들어 나가는 것과 부족한 부분을 보완하는 것이 주가 될 것이다.

1. (가칭) 비정규직 조직화 및 차별철폐를 위해 공동 사업추진단 구성

- 정규직 지부와 비정규직 지회 간부들의 실태조사팀을 넘어서, 정규직, 비정규직 노동자들이 참여하는 단위를 구성하여 사업을 진행하는 것이 필요하다. 이러한 과정을 통해 정규직, 비정규직 연대의 폭을 더욱 넓혀 나갈 필요가 있다.
- 비정규직 노동자 스스로 권리를 쟁취하는 주체로서 나설 수 있도록, 사업에 대한 다양한 기획을 제출하고 함께 할 것을 요구하고 현장활동을 강화한다.
- 지속적 활동을 위한 토대를 마련한다.

2. 실천과제의 설정

- 실태조사에서 드러났듯이 비정규직 노동자들의 요구는 작게는 사위장 문제 해결부터 1사1조직의 실현까지 다양하다. 이러한 요구들은 다양하지만, 서로 따로 떨어진 요구는 아니다. 비정규직과 정규직의 연대를 높이고, 노동조합에 대한 신뢰를 높여나가는 방식으로 실천사업을 설정해야 한다.

(1) 작업현장내 비정규직 차별 해소

- 특히 2/3차 비정규직 노동자의 경우, 작업복 안전화를 충분히 지급받지 못하는 경우가 허다했고, 강제로 연차를 소신시키는 문제, 샤워장이 없는 문제, 냉난방 시설 부족 문제 등이 발견되었는데, 이를 개선하는 것이 필요하다.
- 이를 통해 노동조합이 형식적인 실태조사만 하는 것이 아니라, 실질적인 개선을 위해 노력하고 있다는 신뢰를 확보해 나간다.

(2) 원하청 공동노안사업 진행

- 원하청 공동노안회의를 진행한다. 이를 통해 정규직 노조가 가지고 있는 노안사업 역량을 비정규직 지회가 습득하고, 원하청 노사합동안전보건 점검, 작업환경측정, 건강검진, 근골격계 질환, 위험성평가 등이 비정규직 노동자까지 확대될 수 있도록 정규직과 공동으로 사업을 진행한다. 특히 산재의 경우 은폐되지 않도록 정규직 노조와 긴밀한 협조체계를 가져 나간다.
- 2016년 미진했던 2/3차 비정규직에 대한 노동안전실태조사를 진행하고, 노동강도 평가 등 비정규직 노동자들의 건강권 확보를 위한 사업을 추진한다.

(3) 적극적인 비정규직 조직확대 사업

- 정규직 노조의 지원 아래 대대적인 가입운동을 진행하는 것이 필요하다. 조선 철강에서의 비정규직 확대가 결국 정규직 노조의 약화로 귀결되었다는 사실을 기억해야 한다. 튼튼한 정규직 운동이 되기 위해서 비정규직 노동자 조직화와 연대는 필수다.
- 재정지원과 함께, 공동현장순회 등 실질적인 사업을 진행한다.

(4) 임단협, 대의원대회 등에서 비정규직 주요 요구사항 결함

- 비정규직 주요 요구사항으로는 총고용보장, 1사 1조직의 실현, 불법파견 정규직화, 교대제 수당 쟁취, 2/3차 비정규직 성과급 지급, 해고자 복직, 단체교섭 쟁취 등이 있다. 이 요구들이 실제 임단협 투쟁이나 대의원대회 등에서 반영될 수 있도록 하기 위해서 노력한다.
- 또한 비정규직노동자들의 기본적인 노조활동을 보장, 상근인력 확보, 노조 사무실 등이 확보될 수 있도록 노력한다.

3. 추가적인 실태조사사업의 실시

- 이번 실태조사에서 미처 하지 못했던 부분은 2/3차 비정규직 노동안전실태조사, 임금 실태조사, 창원,군산 공장에 대한 실태조사 등이 있다. 또한 임금 및 차별리스트, 지엠의 정책 등 추가적인 조사를 진행한다.



현장 비정규직 노동자들의 목소리

면접조사 결과



면접조사는 설문조사결과를 바탕으로 좀 더 구체적인 실태를 조사하기 위하여 실시되었다. 6월 달에 2주간에 걸쳐 실시하였으며, 2~3차 비정규직 노동자들을 대상으로 실시하였다. 설문조사결과에도 나왔듯이 비정규직 노동자들의 노동조합가입은 불이익 등을 이유로 여전히 어려운 상황이며, 이 때문에 면접대상자들의 신분이 노출되지 않는 수준에서 면접조사 결과를 요약 정리하였다.

1. 여성노동자 1차 업체에서 정리해고, 2/3차로 재취업

2. 1차 업체에서 퇴직후, 2/3차로 재취업

3. 2/3차 업체에서 10년 넘게 일하는 중

4. 2/3차 업체에서 일하다 업체 변경되어 일하는 중

5. 파견업체를 통해 2/3차로 입사

6. 2010년부터 2/3차 업체 일하는 중

1

여성노동자로, 2000년대 초 1차 사내하청으로 취업하여 3~4년간 근무하다 구조조정 등의 과정에서 퇴직압박에 시달려 퇴사한 후 2/3차 비정규직으로 다시 취업

“월급이 상당히 줄어들었지만, 휴업수당조차 지급하지 않는 다른 생산제조업체와 비교하며 위안하며 공장생활을 하고 있다.”

“전반적으로 인원 자체가 모자라 힘들게 작업하는 경우가 많다. 신차종이 투입되어 노동강도가 증가하여 작업이 힘들어져 수술을 하기도 했다. 근본적으로 주야교대근무 자체가 가족을 부양해야 하는 여성에게는 힘들다. 이직까지 고민하고 있다.”

“샤워장이나 여자 화장실 에어컨 설치가 되었으면 좋겠다. 야간 잔업시간 간식을 지급하는데, 지엠에서 제공하지 않고 업체에서 다른 간식을 지급하고 있다.”

“입사초기에는 여러 가지 불이익을 줘서 노조가입을 어렵게 하는 경우를 경험했다. 다른 업체에서는 이번 설문조사 관련해서, 협조하지 않는다는 취지의 서명을 노동자들에게 받았다는 얘기를 들었다. 정규직 작업실수를 비정규직에게 전가하는 경우가 있었다. 공장 안에서 다치면 다친 사실이 알려질까 봐 부속의원에 못가게 하는 경우가 있다.”

2

2006년경 1차업체에 입사하여 근무하다 개인적인 이유로 사직하고, 2013년경 2/3차 업체로 부평공장 내에 다시 입사하여 근무하고 있는 남성노동자

“임금은 거의 월급제에 가깝다고 보면 된다. 상여금 400%, 명절 및 휴가비를 월할로 나누어 주고 있다. 처음 입사할 때 아웃소싱 업체 소속으로 3개월 근무하는데, 퇴직할 경우 초기 3개월치가 빠지는 문제가 있다.”

“기계가 밤새도록 물량을 만들어 내는데, 다음날 다 처리해야 해서 노동강도가 높다. 점심시간, 쉬는 시간, 조출 등 추가노동을 하는데, 0.5T 달아 주는 것으로 통친다. 작업보다는 안전화가 빨리 닳는데, 1년에 한번씩 밖에 지급하지 않는데, 이 부분이 개선되었으면 좋겠다. 최근 정규직이 우리가 하던 일자리를 가져가면서 인원이 줄었다.”

“정규직 노동자들 중 정년을 마치고 2/3차 업체로 다시 입사하는 경우가 있었다.”

“냉난방 시설이 안 되어 있는 것이 가장 큰 문제다. 대체휴무시, 노조창립기념일, 한국지엠 회사 창립기념일에 강제 연차를 쓰게 하는 문제가 있다.”

3

현 공장에서 10년 가까이 일해 왔고, 2/3차 업체에서 근무하고 있는 남성노동자. 예전에는 위@@@라는 업체였는데, 2013년경 여러 2/3차 업체로 분할되었음

“만근수당 15만원이 별도 존재하며, 지게차를 타도 지게차 수당은 따로 없다. 상여금 400%이며, 명절휴가비는 모두 합해 100%이다.”

“한번은 특근을 했는데, 특근 나온 사람과 나오지 않은 사람의 당일 임금차이가 50%밖에 안 되는 이상한 상황이 벌어지기도 했다. 강제로 연차를 소진하게 하는 경우 있으며, 여름휴가는 공식적으로 3일이다.” (나머지는 자동 연차 처리한다)

“주야간 정규직 생산에 맞추어 일을 하는데, 야간 인원이 줄어 주간조 일이 힘들어졌다. 같은 업체 노동자들이 @@@에도 있는데, 부평공장과 노동강도를 비교하면 @@@이 훨씬 힘들다고 한다. @@@에 있는 정규직 노동자들이 일을 많이 하지 않는다는 얘기가 있으며, 이 때문에 비정규직 애로사항이 많다.”

“작업복 계절마다 주는데, 안전화는 1년에 한번 지급한다. 간식은 업체가 별도로 지급한다.”

“회사 소장은 이전에 한국지엠 노동조합 간부였으며, 정규직 노동자의 자녀들 몇 명이 추천을 받아 들어온 적이 있었다.”

4

2/3차 하청업체에서 근무하는 남성노동자로, 2010년경에 입사하였고, 2013년부터 현재 업체 소속으로 변경됨. 보급업무를 담당하고 있음

“소정근로시간 209시간이며, 상여금 400%이다. 명절 휴가비가 각 35만원이었는데, 최근 20만원으로 삭감되었다.”

“아웃소싱업체(파견업체) 소속으로 3개월간 일하는데, 대부분 못 버티고 나간다. 인원이 계속 모자라는 상황이다. 너무 열악해서 정규직 소개로 들어오는 사람도 없다.”

“현장일 하다 발탁된 관리자가 갑질하는 것으로 ‘유명’하다. 각조 4명이 일하다가, 2015년 말 3명으로 줄었고, 최근에 2명이 일하는 곳이 있음. 천일이 인원관리를 한다.”

“정규직 파업시 무급으로 처리하고 있다. 최근 5월 6일(대체 휴무일), 5월 18일(정규직 노조 창립일) 근무는 특근이 아니라 정상근무 처리했다.”

5

이전에 부평LOC에서 근무한 경험이 있는 남성노동자
2014년경 파견업체를 통하여 입사하였고, 헤드라인 조립업
무를 했었음

“세일인텍은 김천과 창원에 생산공장을 두고 있고, LOC에 근무하는 세일인텍은 실제로는 세일LOC(세일인텍 부장이 세일LOC사장이다) 라는 하청업체 소속이다. 다른 사람들은 이것을 잘 모르고, 그냥 세일인텍이라고 얘기하는 것이다.”

“7인 1조 86잡을 하다가 최근에는 4인 1조 106잡을 하고 있다. 사람이 할 수 있는 일이 아니라고 본다. 노동강도가 도저히 감당이 되지 않아 퇴사한 것이다.”

“명절에도 5만원 상품권만 지급한다. 부평공장 내 통근버스 탈 수가 없기 때문에, 특히 야간조 퇴근문제가 발생한다. 안에 일하는 사람들이 더 이상 노예처럼 살지 않았으면 좋겠다.”

6

2010년 이후 부평공장 내 2/3차업체로 입사한 남성노동자
조립,서열,보급 업무를 하고 있음

“관리자에게 잘 못 보이면, 힘든 공정으로 배치한다. 우리끼리는 농담 삼아 막장이라고 부른다.”

“갑자기 몸이 좋지 않아 출근 못하게 되면, 사후라도 연차로 처리하지 않고, 결근 처리하는 경우가 있었다. 나도 그렇고 연차가 무엇인지 잘 모르는 작업자들이 많다. 연차수당이라는 것을 받아 본 적이 없다.”

“작업자들이 아직도 노동조합이라는 것에 대해 무관심하다. 냉난방 문제가 해결되었으면 좋겠다.”

[면접일정]

1차 6월 3일(금) 13시~14시

2차 6월 10일(금) 13:30 ~ 14:30

3차 6월 13일(월) 16:00 ~ 17:00

4차 6월 14일(화) 16:00 ~ 17:00

5차 6월 14일(화) 19:00 ~ 20:00

6차 6월 17일(금) 16:30 ~ 17:30

지엠 비정규직지회

조합원 간담회



한국지엠 비정규직 실태조사에 앞서, 비정규직지회 조합원들을 대상으로 조사사업의 취지를 공유하고, 어떠한 조사가 필요할 지에 대한 의견을 나누는 간담회를 4차례 “KD조합원 간담회 (1월 27일), A조 조합원 간담회 (1월 28일), B조 조합원 간담회 (2월 3일), 추가 간담회 (2월 11일)” 진행하였다. 간담회에서 나온 조합원들의 목소리 또한 비정규직 노동자들의 상황을 파악할 수 있는 중요한 자료가 될 것으로 판단되어, 간담회에서 나온 발언들을 주제별로 정리하여 심는다.



1

업체 기본 상황, 임금, 후생복지, 차별 관련

“태호테크(이전 청한) 하청관계는 한국지엠-BTX -태호테크이다. 임금은 최저임금이라 보면 되고, 상여금은 기본급 기준 400%이다. 휴가, 성과금은 없다. 조합원 가입 후 간식이 잠깐 끊어진 경우가 있다. 정규직과 간식이 다르다. 기본적으로 체육대회나 창립기념일 때 지급되는 체육복, 선물 등은 받지 못한다. 안전보호구 관련해서, 장갑은 부족하게 지급되고 있고, 작업복, 안전화는 1~2년에 한두 번 지급되는 수준이다. 따로 구하려고 하면 직장에게 잘 보여야 한다. 기본급은 209일 기준으로 하고 있고, 토요일은 무급, 일요일은 주차가 적용된다. 대부분 연차를 안 쓰고 수당으로 받으려는 경향이 많다. 지엠 창립기념일 특근 적용하지 않는다.”

“000업체의 경우 한국지엠 노무출신이 사장을 맡고 있고, 소장의 경우 정규직 직장출신이 맡고 있다.”

“정규직 파업의 경우 어떻게 하는가에 대한 논란이 있다. 정규직 파업시 같이 퇴근할 경우, 70% 휴업 적용하는 경우와 근무한 것으로 간주해 임금을 지급하는 경우가 혼재되어 있다. 심지어 같은 업체 안에서도 혼재가 되어 있다.”

“주기적으로 작업 아이템이 바뀌었다. 한번은 정규직이 했다가, 또 한번은 비정규직이 맡는 경우가 있었다. 비정규직지회 소송 때문인지, 요즘은 그런 일이 없어진 것 같다. 정규직 업무를 대신하는 경우가 가끔 있다.”

“바쁘다는 이유로 정규직업무를 비정규직이 대신한 적이 한두 번 있다.”

“노무관리 공정이 2차 업체도 40개 정도 된다. 작업강도 차이가 있는데, 노동강도가 높은 공정에 배치하는 방식으로 노동자들을 관리한다. 한조 40명 정도가 근무하는데, 20%는 파견이며 6개월 근무 이후 채용을 결정한다. 업체 직원이 되는 과정에서 말 잘 듣는 사람을 선별한다. 임금수준 1차와 다르다. 상여금 600% 떡값 35만원 상품권 5만원이다. 짝 하면 괴롭혀서 나가게 만드는 경우가 많다. 외곽 근무자의 경우 날씨에 영향을 많이 받는다. 내부 근무자는 여름에는 냉방이 안 되어서, 겨울에는 난방이 안 되어서 어려움이 크다. 휴게실 또한 난방이 부족하며, 탈의실 공간이 협소하다. 캐비닛을 2단으로 사용한다.”

“예전 업체 근무 당시 노무관리 불합리한 경우 많았다. 회식비 2만원 나온 것을, 사장이 친한 빵집 케익 사서 돌린 경우도 있다. 거래은행 상품 강제 가입시키고, 사장 소유 건물 입주한 보험사 상품 가입을 강요한 적도 있었다. 잔업 특근을 관리자와 친한 사람만 시키는 경우가 있고, 점심시간 작업할 경우 친한 사람만 시키는 경우가 있다.”

“정규직 공장이 비정규직 직장에게 화단 청소등 시키기도 한다.”

“여유인력이 없어서 강제적인 잔업 특근을 한다. 연차 경조휴가도 마찬가지로 상황이다. 최근 점심시간이나 조출근무 등을 하였음에도 연장수당 못 받다가 문제제기해서 소급 적용 받았다. 차체 도장만 야간 연장근무할 때, 통근버스가 없어 개인비용을 지출해 귀가 해야 했다.”

“작업실수로 서열이 뒤바뀌는 일이 있었다. 이 때문에 업체에 불려가 사직서 강요받았다. 이 과정에서 한달동안 대기발령 상태로 있었다.”



“정규직라인 주간조만 운영되면 비정규직도 따라서 주간조만 운영된다. 급하게 도입자재 안 들어와서 야간조 근무하는 경우가 있고, 근무 변동에 따라 항상 대기상태가 된다.”

“연월차의 경우 예전보다 자유롭게 쓰는 편이지만 여전히 눈치가 보인다. 특히 지난 2월 해고할 당시, 연월차 쓴 것도 해고 우선 순위에 포함되어 연월차 눈치 볼 수밖에 없다. 주임의 경우 친한 애들은 자유롭게 연월차를 쓰게 하는데 반해, 다른 사람들은 그렇지 못하다. 연월차 쓴다고 하면 면담 들어와 못쓰게 하는 경우도 있다.”

“정규직과는 일을 같이 하기 때문에 대체적으로 잘 알고 친하게 지낸다. 그러나 일부 갑질하는 경우가 있다. 정규직 작업과정에서 불량이 났는데, 비정규직이 다시 적재물을 빼내 수정하는 경우가 있다. 에어작업(항공작업)의 경우 시간을 맞추기 위해 비정규직에게 서브작업을 맡기는 경우가 있다. 적재물을 쌓는데, 군대에서처럼 각을 잡아 쌓게 하는 경우가 있다(줄이 삐뚤어지면 문제 삼는다) 최근에는 식당에 비치한 비정규직 유인물을 뭉치로 가져가는 정규직이 있다.”

2

노동조합 관련

“휴무중 근무나 잔업 특근시 조합원 배제하는 경우가 있다. 공정이 없어 질 때 연줄이 없는 사람부터 해고하는 것 같다. 고용불안문제, 발탁채용 문제, 연줄로 결정 되는 문제가 있다.”

“창원에서 불법파견 소송 승소를 계기로 지회에 가입했다. 조합원이 얼마 되지 않아, 아직까지 힘이 미약한 것이 아쉽다. 주변 작업자들이나 정규직 노동자들이 지지해주지만, 일부는 뒤에서 욕하는 경우도 있다. 조합원들 때문에 회사 잘리게 되었다는 얘기도 있었다. 일부 정규직은 1차 사내하청으로 넣어주겠다고 조합을 탈퇴하라고 하기도 했다.”

“조합가입 전에는 원래 사람들 많이 아는 편이라 회사 관리자들과 술도 많이 마셨다. 그 당시에는 조금 출근이 늦거나 해도 편의를 봐주었다. 하지만 조합가입후 초기에는 근무시간 담배, 화장실, 핸드폰 보는 것까지 감시하고 터치했다. 그 당시 업체들은 적당히 꼬시면 탈퇴하겠구나 생각했던 것 같다. 조합원 비조합원간 편을 나누는 경우도 있었다. 관리자들이 조합 가입하지말라는 얘기도 한다고 한다. 주로 젊은 친구들은 정규직되는데 어려움이 있지 않겠냐고 회유하고, 조합탈퇴하면 정규직될 수 있도록 힘써 주겠다고 회유하기도 한다. 임금 받지도 못하는 파업을 왜 힘들게 하나며 노동조합 가입에 부정적인 여론을 만들기도 한다.”

“조합가입 초창기에 여러 가지 탄압이 많았다. 조합가입하면 해고된다는 얘기는 기본이고, 뭐 서운하게 한 것 있느냐며 인간적으로 접근해 회유하기도 한다. 조합원 형에게 연락해서 조합탈퇴를 요청하고, 이전 작업공정 직장을 통해 술자리를 강요하는 경우도 있었다. 이전 작업장에서 친했던 정

규직이 연락이 와서 술자리를 같이 하고 조합가입에 관한 얘기를 하기도 했다. 추천인이었던 정규직이 자기가 곤란하다며 불파소송 중단을 요구하기도 했다. 이런 상황이 6개월 가량 계속되었다. 다 이용당하는 것이라는 얘기를 하면서 조합가입을 방해하기도 했다.”

“조합이 있는 곳과 없는 곳은 엄청나게 큰 차이가 난다. 이전에 조그만 회사도 다녔는데 조합이 없는 것은 사람을 짐승 취급한다고 보면 된다. 000이라는 회사에 다녔을 때 노조 간부(대의원)까지 해 보았다.”

“실태조사 설문지 받는 것이 어렵다. 설문조사 한다는 소식 들어가면, 관리자들이 눈치를 주거나 뒤에서 하지 못하게 할 가능성이 높다. 설문조사서 받거나 하면 관리자가 찾아와서 면담할 가능성도 있다.”

“2012년도인가 노동부에서 나와 설문조사를 했는데, 답을 다 가르쳐주고 설문을 했다. 공장 등 관리자로부터 설문조사에 관해 모두 터치 받았다. 당시 여자 분이 근로감독관으로 나왔는데, 실제 공장 현실과 너무 다른 것 아니냐고 따지니, 안 맞는 것 인정하지만 어쩔 수 없다고 답했다.”

“가공 쪽 일이다 보니 정규직 보전 작업자 분들과 자주 만난다. 이 분들은 대부분 지회 조합활동을 격려해 주신다.”

“잘 살아 보려고 가입했다. 노조 필요성 알고 있지만 ‘발탁채용에서 탈락한다’, ‘지회 가입하면 피곤하다’ 등으로 가입 어려움이 많다. 2차 업체의 경우 노조가입 가능한지 모르는 경우가 있다.”

“업체에서 프락치 짓을 시켜서, (화가 나서 노조에) 가입했다. 활동에 자율적인 참여를 열어 달라”

“발탁채용 관련 신체검사까지 갔다가 떨어지고 나서는 다시 원서내기 싫었다. 지회 조합원들 복직 후 이야기들을 나누며 노조에 가입했다. 발탁채용이 장애요인이다. 지회의 힘을 키워야 한다. 1사 1조직완성해서 힘을 키워야 한다.”

“비정규직 조합원들 때문에 피해본다고 불평하는 비정규직 노동자들은 별로 없다. 열심히 하라고 몰래 격려해주는 작업자들도 많다.”

“KD에서 작업자들이 해고될 때, 노조 이야기는 많이 했었다. 하지만 대부분은 모여서 해 봐야 뭐하겠느냐는 식의 체념이 많았다. 노조에 가입하면 다른 회사에 서류도 못 내민다는 사측 관리자의 농간에 놀아나고 있는 것이 현실이다. 최근 성민지엠, 파로스가 없어지면서 세종물류로 고용승계가 되었는데, 조합원들은 장비를 태우지 않고 있다. 주말에 특근 안 나오면, “그런 식을 일할 거면, 장비 타지 말라”는 말도 서슴없이 한다.” 지 상황이다. 최근 점심시간이나 조출근무 등을 하였음에도 연장수당 못 받다가 문제제기해서 소급적용 받았다. 차체 도장만 야간 연장근무할 때, 통근버스가 없어 개인비용을 지출해 귀가해야 했다.”



3

정규직 노조에 바라는 말

“정규직 소식지 현장 배포시 비정규직 공정 잘 안 온다. 집행부 하고자 하는 일들 다 했으면 좋겠다. 임단협 요구안 형식적이지 않도록 부탁한다.”

“말로는 같이 한다고 하지만 피부로 느껴지지 않는다. 신경 좀 써주길 바란다. 서브작업 떠넘기기 등 정규직조합원과 갈등 있는 경우가 있다.”

“2차 업체 조합가입 권유를 하지만 불이익에 대한 우려 때문에 가입 어려움이 있다. 정규직 노조가 노력하는 건 알겠지만 직접적인 개입이 필요할 때가 있다. 보람자원 문제 지부에서 직접개입 했어야 했다. 유경 향의 투쟁시 업체에서 경찰 부른 것에 대해 지부에서도 문제제기 했어야 했다.”

“여기 조합원들은 대부분 발탁채용 응시 안 했다. 앞으로는 기준을 합리적으로 해서 조합원이 되어도 정규직이 될 수 있다는 것을 보여주는 것도 필요하다고 본다.”

“소통, 공감이가 중요한데, 이전 집행부와 별로 다르지 않은 것 같다. 정규직 노조에 대한 실망감을 넘어 지금은 바뀔 것이 없다는 생각이다. 보람자원이나 청한 문제에서 지부에서 적극적으로 하지 못한 것 같다.”

“지금 비정규직지회 단체교섭이 지지부진하다. 정규직 지부에서 참석하는 문제도 고려했으면 한다. 발탁채용이 조합원 확대에 큰 걸림돌이 되고 있다. 최소한 합리적인 발탁채용 기준이 있다면, 비정규직 지회에 가입해도 발탁채용될 수 있다면 비정규직지회 조합원 확대에도 도움이 될 것이다.”

“청한 고용승계 과정에서 지부가 도움 많이 준 점 감사하다.”



하고 싶은 말 모음



설문지 하고싶은 말 모음

□ 1. 고용승계에서 불이익을 받았습니다. 같은 곳에서 7년간 해오던 일을 a사에서 b사로 옮기면서 6개월간 수습으로 시작했고, 호봉 또한 1호봉으로 시작. 작업복 미지급, 안전화 미지급 등 불이익을 당함. 2. 사내와 사외가 같은 일을 하는데 지게차 수당에 차별을 두고 있음. 3. 휴가기간에 tps부분에 대하여 강제연차 사용을 강요하였음 4. 휴업시 70% 대상에서 지급과 미지급을 병행하였음 5. 간식을 미지급함 6. 노사위의 활동이 전혀 없음 7. 상여금을 매년 100%삭감하여 현재 300%수준이며 과거 700%, 2019년에는 상여금 제로로 시행한다고 합니다. 매년시급은 인상되지만 실제 수령액은 매년 동결수준입니다. 8. 안전조끼 미지급 9. 안전화 미지급 10. 작업복 미지급

□ 1. 대한민국에 3도급이 있습니까? 2. 사장한마디 말이 법이다 3. 나이가 많아서 그만 두라면 할 말이 없다. 그래서 하고 싶은 말도 못하고 이런 회사는 처음이다. 유명회사가 아닌가?

□ 1사1노조 꼭 되길!

□ 1사1노조 서로 도우면서 삽시다. 제발 대의원분들 발탁채용시 뒤통스 그만 챙기고 비정규직 먼저 생각하고 정규직 전환 우선 처리하시길

□ 1사1노조가 빨리 시행되어야 한다고 생각합니다.

□ 1사1노조가 빨리되어 고용에 시달리지 않게 살고 싶습니다. 서로 노력하며 같이 삽시다.

□ 1사1노조로 함께하는 노동자가 되어 사람답게 살고 싶습니다.

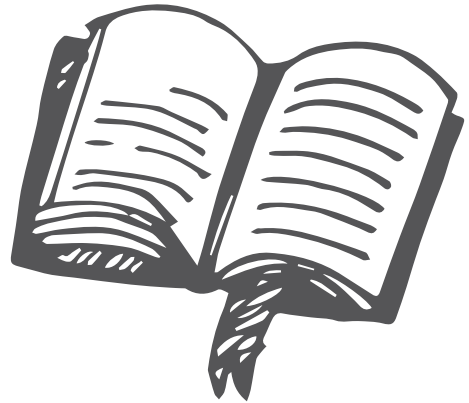
□ 1사1조직이 빨리 실행됐으면 합니다. 비정규직 노조도 개인선택이 아닌 의무가입으로 됐으면 합니다.

□ 1사1조직 완전 희망합니다.

□ 1사1조직 원합니다.

□ 1사1조직을 희망합니다. 정규직노조의 적극적인 지원으로 비정규직 철폐를 희망합니다(형식적인 노조가 되지 않기를 희망합니다)

- 1사1조직이라는 목표 꼭 달성하여 주시기 부탁하며 수고 많으셨습니다.
- 1차 2차 도급관계를 전부 협력업체나 1차업체로 통합했으면 좋겠다. 2도급업체라서 중간착취가 심해 월급이 업체 중에서 제일 적다
- 1차와 같은 성과급 지급했으면 좋겠습니다. 성과급 한 번 받아보고 싶습니다,
- 2/3차 협력업체도 정규직전환이 되었음 합니다. 원서를 넣을 수 있게끔,아니면 1차로 들어갈 수 있었음 합니다.
- 2012년 입사당시 상여금이 600%였으나 회사사정이 어렵다며 매년 100%삭감을 하여 다른 수당으로 약간의 보전처리를 해주고 있으나 현재 2016년에는 300%로 지급되고 있으며 이후에도 1년에 100%삭감하여 상여금을 0%로 한다고 하니 월급쟁이 입장에서 매우 난감한 일이 아닐 수 없습니다. 다른 대책은 없는 것인지 그것이 궁금합니다,
- 21기 직훈생입니다. 원서는 3번 썼지만 아직까지도 비정규직으로 일을 하고 있습니다.
- 30%를 기본급 상여금에서 둘 다 제하고 주지 않음 수당에는 포함도 하지 않음
- 70%인 경우 기본급여에서 제하고 상여금에서 제하고 이런 무슨 말도 안 되는 경우인지 진짜 말도 안되게 심각함
- gm내 사보에는 비정규직 전체 노조창립일 또는 체육대회때 3차도급도 운동복 및 티 지급할때 우리도 지급하였으면 합니다. 현재1,2차까지만 지급
- Gm잔업이외에 회사 자체적으로 잔업 실시할 때 간식미지급(법적으로 안줘도 되지만 인간적으로 너무한 처사라고 생각됨)
- tps했을 경우 70%지급중 30%에 대해 기본급과 상여금에서 일괄로 주지 않음 둘 다 제함
- 같은 파견업체간의 임금차이가 있으므로 동일화되어야 한다.
- 고생을 많이 하고 있는 비정규직원 여러분의 파이팅과 건투를 기원합니다.
- 고용불안 해소를 위한 정규, 비정규간의 협조
- 고용불안, 정규직과 차별 없는 회사
- 고용불안, 정리하고, 비정규직차별
- 고용불안해소
- 고용불안해소!
- 고용불안해소. 차별 없는 세상이 왔으면!
- 고용불안해소...제발...
- 고용안정과 임금인상



- 고용안정, 정규직화,1사1조직
- 고용안정,차별없는 회사(정규직)
- 고용안정과 임금인상
- 고용안정과 차별 없는 임금을 위해 뭉쳐야 한다고 생각한다.
- 고용안정에 신경써주세요
- 공명정대한 직원채용!
- 관리자나 직조장 들은 왜 일을 안 하는지? 직장들도 같이 라인을 도와야 한다고 판단됨. 비정규직 라인 일도 강도가 센 편인데 차체만큼은 각 업체 어느 직보다 직장이 편하다는 말 많다.
- 국가차원에서 비정규직 문제해결을 위해 많은 관심 필요합니다.
- 귀 노조의 무궁한 발전을 기원합니다. 몇 가지 요구사항을 적겠습니다. 사정을 요구합니다. 당사의 근로계약서 작성 시 처음에는 몰랐는데 기본급 상여금 연차수당 등 적용이 근로기준법에 위반된다고 생각하나 회사가 TPS로 인해 적자타령을 하면서 근거 없는 계산을 합니다. 1. 상여금 지급시 기본급을 생산수당으로 나눠서 지급하기 때문에 최저임금에 미치지 못합니다. 2. TPS시 휴업수당을 평균임금 또는 통상임금의 70%가 아니라 기본급의 70%이며 상여금은100% 공제하고 있습니다. 3. 연차수당도 통상임금의 70%가 아닌 기본급의 70% 적용. 불리한 임금적용을 막기 위해 근로계약서를 통상임금 등을 정확하게 표시하여 재작성을 해야 한다고 생각합니다. 모든 게임에는 정확한 룰이 있어야 된다고 생각합니다.
- 근속연수에 따른 단계적 정규직 전환이 되었으면 좋겠습니다.
- 글썬요 여하튼 고맙습니다. 성과급 정규직과 함께100% 지급 바람
- 기념일행사시 차별대우 개선요함
- 기본급이 올랐으면 좋겠습니다.
- 기본급이 올랐으면 좋겠습니다.
- 너무 적은 하청업체 임금이 조금이라도 인상되었으면 좋겠다.
- 노동자 권익보호와 고용불안에 대한 각별한 부탁드립니다. 감사합니다. 수고하세요.
- 노동자 권익에 대한 끊임없는 연구
- 노조가 없어, 사원이긴 하나 정기적으로 사장 면담하고 싶은데 기회 자체가 없고 현재 최저임금도 제대로 받지 못하고 있는 실정이며 부평2공장에서 지급품목 및 모든 면에서 가장 열악한 상황입니다. 특히 중간관리자의 무관심과 일방적인 사측대리인 역할로 인해

서 직원들의 불만이 최고조에 달해 있는 상황입니다 현장책임자 김@@차장부터 철저히 조사하시어 힘 있는 비정규직 노동자들의 설움과 억울함을 달래주시길 간절히 부탁드립니다. 수고하십시오. 감사합니다.

- 노조가입 의무화로 활동에 힘이 되길 바랍니다! 연대가 잘 되길 바랍니다!
- 노조가입의 마음은 있으나 발탁채용에 불리할 듯해서 못하는 마음이 크다. 혹시나 정규직 채용이 될까 해서인데 아무 희망도 없다면 함께 하겠지만 발탁채용 부분이 제일 큰 걸림돌이 되는 것 같다. 모두 가입하면 비정규직도 힘이 강해질 수 있다는 걸 다들 알고는 있지만 생계문제가기에 쉽지 않다. 같이 하지는 못하지만 항상 마음속 깊이 응원하고 있다. 비지회 파업으로 라인 공정을 비울 시, 비조합원이 그 자리를 대신해서 일을 하여 불만을 가지고 비지회를 욕하는 사람이 있을 때 나로선 안타깝다. 참고해주시길!
- 노조를 위해 애쓰시는 분들 수고하십니다.
- 누구 아들 누구 뺨들이 정규직만 되면 되니까라는 이기적인 마음가짐으로 자신의 업무에 소홀한데 관리자들의 권리가 부족해서인지 처내지 못하고 손도 못 씬. 그런 사람들로 인해 비정규직이 욕먹는다.
- 더 많은 인원에게 기회를 주셨으며 합니다. 고용안정 규칙적이었으면 합니다.
- 더 열심히 더 수고 계속 수고
- 똑같은 업무를 하는데 정규직과 임금차이를 줄여 줬으면 합니다.
- 매년 법정 최저임금이 인상되지만 (상여금) 100%삭감으로 인하여 실질적 임금인상은 제로임. 이러한 사항으로 인한 취업규칙 변경시 거의 반강제적으로 취업규칙 동의서를 받고 있음. 2015년에는 변경동의서도 안 받고 상여금 100%를 삭감함. 노사협의없이 사측의 일방적 통보. 향후 상여금 0%할 계획이라고 함.
- 모두 힘내세요.
- 미래가 없다!!!
- 미래와 희망이 필요합니다.
- 민추위 집행부가 진정 비정규직을 위한다면 타결금 성과급 동일지급하고 1사1조직 실현하자.
- 발탁채용에 나이 제한은 폐지되었지만, 20,30,40대 등의 채용이 고르지 못한 부분이 있는 것 같다. 현장에서 10년 가까이 지각, 조퇴 없이 아무리 열심히 일해도 서류통과 한 번 하기 힘든데 인맥과 뺨이 좋다는 거 하나만으로 근태와 인간관계 개관이어도 1년 갓 넘긴 사람도 입사 지원 한 번만에 채용되는 이런 불공정함은 개선되었으면 한다. 묵묵히

열심히 일하는 사람들 피눈물 난다

□ 밥 먹을 때 물이 맛이 없어요. (안 시원해요.) 음료수가 먹고 싶어요.

□ 법이 개선되지 않으면 힘들겠지만 공휴일을 연차로 대체하고 하물며 GM휴가 기간 중 우리도 쉴 수밖에 없는 상황인데 휴가 3일을 연차로 대체하는 것은 근본적으로 고쳐져야 된다고 생각합니다.

□ 상여금 인상 성과급 100%

□ 복지혜택 업체증급여인상

□ 비록 도움이 되어 드리지는 못하나 열심히 해주시길!

□ 비정규직 노조 창립 초기 시작부터 잘못됐다고 본다. 어쨌든 숨기고 입사해서 미리 조직되어진 각본대로 연수를 채운 뒤 갑작스럽게 비정규직 노동자들의 어떤 의견 없이 자기들 간판이나 경력을 위해 하는 프로노조는 필요 없다. 진정으로 지엠 비정규직들을 위한다며 우선 어느 공정 어느 회사가 불법파견이며 정확한 조사 및 고발 활동부터 해라. 정부로부터 확실히 문서로 받아라. 그럼 가입한다. 7년 6개월 일했다.

□ 비정규직 동지들이 정규직과 같은 대우를 받으며 일하는 날이 빨리 오길 소망합니다!

□ 비정규직 많은 관심 부탁드립니다.

□ 비정규직 많은 관심과 애로사항 많은 관심을 가져 주세요.

□ 비정규직 모두가 정규직으로. 1사1노조 대찬성

□ 비정규직 모든 부분에서의 정규직화

□ 비정규직 무시 또는 차별대우 좀 없었으면 좋겠습니다.

□ 비정규직 사이에서도 급여차이가 있습니다. 동일화가 되었으면 좋겠습니다.

□ 비정규직 인원들이 너무 많은 피해를 받고 있습니다(회사,지엠) 이 계기로 인해서 개선이 되었으면 합니다. 꼭!

□ 비정규직 임금격차 해소

□ 비정규직 전체 정규직 전환

□ 비정규직 정규직화

□ 비정규직 정규직화, 고용안정보장, 1사1노조를 이루어 주시길 바라며 더 이상 정규직 장사로 먹고사는 노조라는 말이 들리지 않길 바랍니다.

□ 비정규직 철폐! 정규직 전환! 안전한 직장생활!

□ 비정규직 철폐하고 정규직화로!

□ 비정규직 탈출하고 싶다!

- 비정규직노조의 활성화를 위해 최선을 다해주시기 바랍니다.
- 비정규직도 사람입니다! 사람대접 해주세요!
- 비정규직도 정규직과 동등하게 일하는데 임금차이가 심합니다. 임금격차가 없어졌으면 합니다.
- 비정규직도 정규직과 비슷한 대우와 임금 상여와 성과급등 비정규직 정규직으로 전환
- 비정규직도 직원입니다.
- 비정규직사이에도 임금 등의 차이가 심합니다. 비정규직끼리라도 차별이 없었으면 합니다.
- 비정규직에 관심을 주세요. 정규직 시켜주세요
- 비정규직에 대한 관심, 배려 부탁드립니다.
- 비정규직에서 정규직 전환!
- 비정규직은 똑같은 처우와 복지 노조활동을 보장하고 임금처우개선 및 고용을 보장 받아야한다고 생각합니다.
- 비정규직은 싫어요. 이제는 정규직과 월급차이가 너무 심하다. 상여금 인상 성과급 100% 주세요.
- 비정규직을 위해 노력해 주셔서 감사합니다.
- 비정규직을 정규직으로 요청합니다.
- 비정규직을 정규직화!
- 비정규직의 고용보장과 정규직지회와의 1사1조직으로 총단결하여 지엠자본 박살내자
- 비정규직의 적은 비정규직. 정규직 직장들도 일하는데 비정규직 관리 직장들은 일 안 하는 이유? 뿌리 뽑고 개선해나가겠다고 하시는 거면 최선을 다해서 단 한 가지라도 바뀌었음 한다. 모든 비정규직이 노조 가입해서 파이팅하면 좋겠지만 어려운 상황에서도 열심히 해주시니 응원할게요! 수고하세요!
- 비정규직의 정규직화
- 비정규직의 정규직화
- 비정규직의 정규직화를 위하여 부단히 노력하여 주십시오!
- 비정규직의 정규직화와 많은 관심 부탁드립니다.
- 비정규직이 없어지고 모든 사람들이 정규직 됐으면 좋겠습니다. 정년연장 만60세까지 됐으면 좋겠습니다.
- 빠른 시일 안에 정규직화 됐으면 합니다.

- 뺨 없으면 10년이 지나도 안 되는 현실. 발탁채용으로 경력을 인정해주고 입사 순으로 기회를 줄 것을 간곡히 부탁!
- 사람과 사람으로서 대화합시다.
- 사람답게 살고 싶습니다!
- 서로 도와가며 잘 지냈으면 좋겠습니다.
- 설문조사에서 나타난 사내하청업체에서 일어나고 있는 위법, 불법 사례에 대해 지회에서 적극적으로 시정조치요구를 사주에게 직접 해주시길 바랍니다.
- 설문지 작성할 시간이 부족!
- 설문지배포 및 수거하시느라 고생 많이 하셨습니다.
- 성과급 좀 올려주세요
- 성과급 좀 올려주세요
- 성과급100% 상여금인정
- 성과급과 정직원 체육복 같이 지급. 작업복을 살 수 있게 해주세요.
- 성과급 100% 요망 상여금 인상
- 성과급 100% 인상 상여금 인상 요망
- 성과급 지급 좀 해주세요. 토요일 유급추가. 현재는 무급.
- 소장 과장 친척 인맥이 있다고 봐주고 업무부담도 좋게 하고 너무 불공평합니다.
- 소장이 채용 때 자신의 친인척 위주로 위엄에 넣어 채용비리가 많은 것 같다
- 수고하세여!
- 수고하세여!
- 수고하세여!
- 수고하세여!
- 수고하세요.
- 수고하세요.
- 수고하세요.
- 수고하세요.
- 수고하세요! 죄송합니다!
- 수고하셨습니다.
- 수고하십니다!
- 수고하십시오.

- 수고하십시오.
- 수고하십시오.
- 쓸모없는 조사인 듯합니다. 달라지는 건 없다. . 비정규직(을) vs 정규직(갑) 차별!
- 안전보호구가 정기적으로 지급되나 안전화 및 작업복이 차체부 불꽃으로 인해 손상이 많아 지급시기가 되기 전이라도 상황별로 지급하면 좋겠음
- 안전화 작업복등 미지급(사람이 신을 수 있는 안전화 지급을 원함) 안전조끼는 입사 후 한 번도 지급받지 못함.
- 어떤 방식으로든 고용불안에서 벗어나고 싶다
- 어렵게 선택한 설문조사가 많이 반영되었으면 합니다. 일회성이나 형식에 그치지 않고 설문조사가 막연한 희망이 되지 않기를 진정으로 바랍니다. 아무쪼록 수고가 많으십니다.
- 언제나 힘내세요!
- 없음
- 여름철 냉방 겨울철에는 너무 춥습니다
- 연일 과중된 업무에도 불구하고 수고 많으십니다. 힘내시길
- 연차휴가를 신청하였으나 작업인원 부족 등의 이유로 회사가 연차를 못 쓰게 함
- 열심히 꾸준히 화이팅
- 열심히 일만하고 싶어요.
- 열심히 투쟁!
- 우리 비정규직은 노동조합을 매우 사랑하고 의지합니다. 앞으로 많이 관심주세요
- 우리 회사 소장은 채용 시 비리가 있는 것 같다.
- 우리의 소원은 오직 한 가지 언제쯤 정규직이 될 수나 있는지 많은 관심 부탁드립니다.
- 운동복, 성과급 주십시오.
- 운동복지원이나 직원 분들처럼 주세요.
- 이걸 한다고 정말 달라지는 게 있을까 싶네요, 달라지는 게 있으면 진작 시행하여 설문 조사한 것을 바탕으로 해결해야 됐었는데 . 지금3년 가까이 다니면서 처음하는 것 같네요.
- 이렇게 조사한 것을 의무적으로 통계를 만들어, 이런 일들과 고충들을 가지고 있다는 것을 꼭 알아 두었으면 합니다.
- 이미 많은 동료들이 한국지엠에게 해고를 당했습니다. 그들이 다시 일할 수 있게 해주십시오
- 이번을 계기로 비정직도 처우가 어느 정도 개선되었으면 하는 바람입니다. 몇 가지

더말씀을 드리자면 1. 체육대회 체육복을 저희도 지급받고 싶고 2. 차량 구매 시 10% 정도라도 할인혜택을 받고 싶습니다. 생산품에 의한 소외감에 매우 큼니다. 3. 성과급을 200% 받고 싶습니다. 4. 마지막으로 작업복을 복지회관에서 구매 가능하도록 만들어 주셨음 합니다.

일사일노조

일요일 사전에 통보하고 쉬었으나 다음날 경위서 작성하라고 강요당함. 타 업체에서 고용승계되었으나 수습기간 개월 적용(6개월간 상여금못받음)

일은 빠센데 월급이 적음. 월급인상

일이 많아지면 좋겠습니다.

일자리 걱정 없이 살고 싶어요.

일주일에 하루만 쉬고 싶다. 보급품을 제대로 받고 싶다(신발,장갑) 가족들과 시간을 보내고 싶다. 월급을 많이 받고 싶다.

일하는 것 더 힘든데 정규직에 비해 임금이 너무 적다.

임금개선!

임금이 적다

임금인상때 비정규직 철폐 말로만 처우개선. 끝나고 나면 무용지물. 동일임금 및 처우개선 등등 실천하는 노동조합의 모습!

임금차이가 너무 난다. (정규직과 비정규직)

입사한지 얼마 되지 않아 설문내용이 무얼 뜻하는지 몰라 부정확

작성은 했지만 모르겠습니다.

잘 부탁드립니다!

잘들 합시다. 전 가요~

잘 합시다

잘 합시다

저희 비정규직을 위해 신경 써주셔서 감사합니다.

저희업체는 외주업체이지만 인천kd현장에서 작업을 하며 온갖 간섭과 지시를 받으면서 작업을 합니다. 그런데 저희 작업자는 상여금 타결금 귀성비등은 혜택이 전혀 없습니다. 다른 경비, 청소용역, 하도급업체는 일부 차등혜택을 받고 있습니다. 참고해 주세요.

절 구해주세요! sos!

정규직 비정규직 임금차이 최저로. 생활하기 어려움. 특근할 때 시간제로 4T, 5T, 6T

이런 거 없었으면 좋겠습니다.

□ 정규직 비정규직 차별 좀 하지 말아주세요. 비정규직은 비 맞으면서 일하는데 정규직은 장갑에 물 묻는다고 구박하니 원. 사람이 사람답게 좀 살아봅시다.

□ 정규직 비정규직 차별화. 같은 비정규직임에도 1차 2/3차 나뉘. 1차비정규직 지엠원 서가능 . 2/3차 지원자격없음

□ 정규직 여러분 우리도 함께 삽시다. 1사1노조 반드시 이룹시다.

□ 정규직 전환

□ 정규직 전환, 고용불안 해소

□ 정규직 전환이나 임금 등 후생복지개선

□ 정규직 차별화 성과급 기본급 인상

□ 정규직 채용기회가 폭넓게 이루어졌으면 좋겠다.

□ 정규직, 비정규직 임금격차가 너무 심하고 일도 더 힘들다. 성과급 100% 상여금 정규직과 동일

□ 정규직과 같이 학자금 지원이 되었으면 함. 동일노동. 동일임금!

□ 정규직과 비정규직의 임금격차 해소, 고용불안 해소, 비정규직의 정규직화

□ 정규직과 비정규직의 임금동등화 일할만큼 임금을 동등화 성과급 100%주세요.

□ 정규직과 비정규직의 차별이 없는 그런 직장에서 일하고 싶습니다.

□ 정규직과 비정규직이 서로 일을 바꿔서 해보고 싶다.

□ 정규직과 비정규직화 동등화

□ 정규직과 월급차이가 너무 심하다 성과급 100% 주세요.

□ 정규직과 임금차별심화 성과급 좀 받았으면 합니다.

□ 정규직노조가 비정규직을 자신의 조합원으로 받아들이고 정규직노조는 상대적으로 규모도 훨씬 크고 힘이 있기 때문에 비정규직 노동자들에게 상대적으로 안정적인 우산을 제공해 주고 1사1노조가 반드시 필요합니다.

□ 정규직보다 더 열악하고 힘든 상황 속에서 일을 하면서도 우리가 받는 임금은 정규직들 보다 턱없이 부족하다. 내가 일한 만큼의 대가는 받아야 한다고 생각한다.

□ 정규직원 요청합니다.

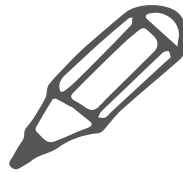
□ 정규직으로 살고 싶다. 다시 태어나면 정규직로 살고 싶습니다.

□ 정규직으로 전환해 주시길 바랍니다.

□ 정규직이 돼서 좋은 세상이 왔으면 좋겠습니다.

- 정규직이 되었으면 합니다.
- 정규직이라는 거 상상도 못하고 살고 있습니다. 적어도 어떤 사람이 어느 위치에서 어떻게 일하는지 어떤 환경에서 다른 사람들과 차별 없이 일하고 있는지 단 한번만이라도 관심 가져주길... 저희가 무슨 힘이 있겠습니까? 마음대로 노조에 물어보지도 못합니다. 말하지도 못합니다. 내가 이렇게 일을 하고 있습니다라고 말이라도 해보고 싶습니다. 위에 업체와 상급자들의 속임수들 우리에게 지시하는 것들 당연히 노조 측에서도 알고 있을 수 있습니다. 그럼 뭐합니까. 그냥 넘겨짚는데 저희는 그냥 답답합니다.
- 정규직이랑 차별화 정직원처럼 대우, 성과급 기본급 인상
- 정규직전환. 임금. 후생복지개선과 고용안정 최우선 됐으면 한다!
- 정규직전환을 위해 수고하시고 정규직 직원 분들에게 이해를 많이해 주시길 바랍니다.
- 정규직화 되기를 간절히 바랍니다!
- 정규직화 되었으면 좋겠지만 100세시대 57세 정년 너무 빠름 60세 정년 연장바랍니다
- 정규직화 되었으면 좋겠지만 우선적 60세로 연장해주었으면 하는 바램입니다.
- 정규직화 되었으면 좋겠지만 우선적으로 60세로 연장해주었으면 하는 바램입니다.
- 정규직화 되었으면 하는 바램
- 정년 60세 연장했으면 좋겠습니다.
- 정년연장 바랍니다.
- 정년연장 했으면 합니다.
- 정년퇴직 3년 더 연장바랍니다
- 조건 없이 발탁채용해서 정규직화 되었으면!
- 조기출근(조출)시 집이 멀어서 택시를 타고 와야 할 상황인데도 새벽 3시 30분 정도에 집에서 나와서 택시비 15,000원정도 나오는데 3.5T수당 받아서 택시비 타면 무료봉사에 10시간 넘는 노동시간에 너무 힘듭니다. 힘든 걸 얘기하면 회사 관두라는 말만 듣고 제발 조기출근을 안했으면 좋겠습니다.
- 주야연속2교대 후 작업을 전혀 못함. 임금이 계속해서 떨어지는 현상이 발생됨. GM이 생산물량이 많아 작업 특근을 많이 하던가. 회사에서 보상? 원청업체 남선알미늄 성과급 지급시 하청업체에게도 단 10%라도 지급했으면 한다.
- 죽고 싶다! 자살할꺼야!
- 취업 가려면 소장 추천 있어야 된다는데 맞나요?
- 취업 입사하려면 소장에게 현금 주면 된다는 소문이 많던데 맞나요?

- 지엠노조에서 비정규직 봉급인상때 좀 나눠주소
- 지엠대우 근무한지도 어언 13년째 되어 가는데 첫 입사할 때나 현재나 비정규직 처우 개선은 말뿐이지 조금이라도 개선된 게 하나도 없어 보이네요. 이번 계기를 통해서 노동자들의 고용안정임금 처우개선이 조금 나아지길 희망합니다.
- 직접 일을 해보시면 알겁니다.
- 진심으로 같은 일을 하는 동료라고 생각했으면 합니다.
- 차가 우선인지 사람이 우선인지. 해결해 주시면 많은 도움이 될 듯!
- 차별 없는 삶을 살았으면 한다!
- 탈의실 사물함 협소, 동절기 추위, 정수기관리를 왜 우리가 해야 됨? 물바다가 되도 정규직이 우리 호출해서 청소시킴, 쓰레기도 정수기 위에 버림, 쉬고픈 날 2명 발생하면 못 쉬는 점!
- 투쟁!!
- 투쟁!!
- 투쟁!!
- 파이팅
- 파이팅!
- 평등한 기회보장
- 풀맨이 있었으면 한다.
- 하계 휴가 때 이틀씩 전 직원 강제 연차. 불응시 인사이동등 불이익 줌. 2016년 부터는 70%휴업수당을 지급하고 있으나 그전에는 조퇴처리등 회사 마음대로 하였음.
- 하청 및 불법과건 사라졌으면 함
- 할 말 정말 많습니다!
- 함께하지 못해 죄송합니다!
- 현대자동차로 가고 싶어요!
- 현실적인 대안제시와 좀 더 적극적인 활동이 필요하다고 생각합니다. 매년 선거철만 이뤄지는 이런 감언이설과 보이기식 처리가 한국노동계의 뿌리 깊은 악행이자 찌든 병입니다. 수고하십쇼.
- 현재 박근혜정부의 노동개혁 5대법안은 노동계약이라 불릴 정도로 독소조항들이 많이 포함되어 있습니다. 한국지엠노조는 이러한 5대법안의 틀에서 벗어나 한국지엠만의 특별한 노동개혁으로 변화를 해야 한다고 생각합니다. 첫 번째로는 비정규직의 정규직



전환입니다. 어느 정도의 근속연수를 갖고 있는 비정규직 직원들에 대해서는 회사 자체 내에서 심사하여 특별채용을 하여 고용보장을 해주어야 합니다. 또한 정기적으로 공개채용을 하여 지역인재를 선발하고 지역경제에 보탬이 될 수 있도록 해야 합니다. 두 번째로는 선발과정의 투명성입니다. 위의 선발과정을 실행함에 있어서 학연, 지연 또는 가족간의 대물림 등에 의한 불투명한 선발 시스템이 지속된다면 정규직과 비정규직간의 괴리감이 커질 뿐더러 가진 자에 대한 못가진자에 상대적 박탈감 또한 커질 것입니다. 한국지엠노조는 위의 내용에 대해 반성과 성찰에 노력을 하여 한국지엠만의 노동개혁을 한다면 현재 정부와 여당에서 말하는 귀족노조 불명예를 벗고 진정으로 노동자들을 대변하는 노동조합으로 바뀔 것이고 전국노동조합의 좋은 본보기가 될 것이라고 생각합니다.

- 협력업체 직원들도 정규직 될 수 있는 기회가 주어지길 바랍니다.
- 회사에서 만들어주는 인천항 출입증문제, 인천항에서 만들어주는 출입증을 회사에서는 회사법이 있다면서 만들어주지 않고 자기네쪽 사람들만 만들어주는 불공평한 회사에 책임을 묻고 해결을 했으면 합니다. 몸이 불편한 사람도 멀리서 차를 세워 두고 비가 오나 눈이 오나 걸어 다니고 힘든 일이 많습니다, 사람 가리면서 만들어주는 회사, 귀찮아서 만들어 주기 싫은 회사, 답답합니다.
- 회사에서 지급되는 체육복이나 기타 지급되는 것들 저희도 받고 싶습니다.
- 회사와 상호관계가 잘 이루어졌으면 합니다.
- 후생복지와 환경개선!
- 희망 없는 지엠에서 비정규직으로 10년째 근무하고 있는데 그동안 희망을 본 적이 단 한 번도 없음. 앞으로도 그러하리라고 생각됨. 아무튼 비지회가 애쓰고 있는 건 알지만 이 상태로는 희망 없음
- 희망을 갖고 살고 싶습니다!
- 힘드시겠지만 힘써주시길 부탁드립니다.



설문지

2016 한국지엠 비정규직 노동자 실태조사

○ 한국지엠지부와 비정규직지회가 공동으로 비정규직 노동자의 실태를 파악하여 개선방안을 마련하고
자 설문조사를 실시합니다. 응답해 주신 내용은 본 설문조사 목적으로만 사용되며, 설문내용 및 개인
의 신상은 외부에 노출되지 않으니 자신의 의견을 솔직히 답변해 주시기 바랍니다.

- 설문참여방법
- 직접 설문조사 : 설문지를 전달한 사람에게 돌려주기
 - 문의 : 한국지엠지부 032)520-5496 신현창 010-4292-4898
 - 홈페이지 : (지부) gmno.or.kr (비정규지회) gmbi.or.kr



전국금속노동조합 한국지엠지부 / 한국지엠부평비정규직지회

1. 통계 분석을 위해 필요한 사항이니 최대한 응답해 주십시오.

나이	만 세	결혼	① 기혼 ② 미혼 ③ 기타(이혼, 사별 등)	
성별	① 남성 ② 여성	직책	① 사원 ② 조장 ③ 직장	
근속년수	현 업체 (년 월)	근무기간	한국지엠에서 전체기간 (년 월)	
현재 업체명		하청단계	① 1차 (한국지엠과 직접계약) ② 2/3차 (한국지엠 하청/협력업체와 계약) ③ 기타	
현재 근무 공장	① 프레스 ② 1차체 ③ 1도장 ④ 1조립 ⑤ 2차체 ⑥ 2도장 ⑦ 2조립 ⑧ 엔진구동 ⑨ 부평KD ⑩ 인천KD ⑪ LOC ⑫ 식당 ⑬ 기타()			
회사규모	① 10명미만 ② 50명 미만 ③ 100명 미만 ④ 100명 이상			
근무형태	① 교대제 ② 고정주간 ③ 기타()	계약기간	① 1년미만 ② 1년 ③ 무기계약 ④ 기타 ()	
사는 가족수	(본인포함) 명	소득이 있는 가족수	(본인포함) 명	
가족중 주 된생계책 임자	① 본인 ② 배우자 ③ 자녀 ④ 부모 ⑤ 형제자매 ⑥ 기타			
자녀수	① 없음 ② 자녀 ()명	가구의 월 평균소득	총	만원

2. 근로계약서는 어떤 방식으로 체결했습니까?.....

- ① 문서를 직접 보고 작성하고, 서면교부 받음
- ② 회사에서 작성한 문서에 서명만 하고, 서면교부는 받지 않음
- ③ 구두(말)로 통보만 받음
- ④ 구체적인 계약이 없음

3. 한국지엠에는 어떤 경로로 취업하셨습니까?

- ① 구인광고를 보고 직접취업 ② 구인광고에 나온 과견업체를 통해 취업
 ③ 업체의 사업주 또는 관리자의 소개 ④ 한국지엠 정규직의 소개
 ⑤ 가족·친척 또는 지인의 소개 ⑥ 업체 동료 혹은 직원의 소개
 ⑦ 직업훈련소를 통해 ⑧기타 ()

4. 한국지엠에서 근무하는 동안, 업체이동이 있었다면 몇 차례입니까? ()회

5. 임금에 대해 질문

임금지급기준	① 시급제 ② 월급제 ③ 연봉제 ④ 포괄임금제 ⑤ 기타
시급	기본시급 ()원 / 통상시급 ()원
월평균 연장근로수당	월 평균 ()만원
상여금	① 있다. 연간 ()% ② 없다
성과급 (타결금 포함)	① 있다. 정규직 기준 ()% ② 없다
월 임금총액 (기본급+제수당+연장근로수당, 단, 상여/성과급 제외)	세금포함 월평균 ()만원

6. 평상시 1주일에 평균 몇 시간 일을 합니까? 주당 소정근무 ()시간 + 연장근로 ()시간

7. 한국지엠 혹은 소속 업체의 사정상 일을 안할(휴업) 경우 임금은 어떻게 지급받습니까?()

항목	전액받음	70%	70%미만	전혀 못받음	경험이 없어 모름	번호 체크
한국지엠 사정으로 휴업시	①	②	③	④	⑤	
한국지엠노조 파업으로 휴업시	①	②	③	④	⑤	
업체 사정으로 휴업시	①	②	③	④	⑤	

8. 다음 사항들을 적용받고 있습니까?

※ 취업규칙에 해당항목이 있어도 실제 사용할 수 없다면, 미적용으로 답해주시기 바랍니다.

항목	적용	미적용	항목	적용	미적용
정기승급	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	병가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
시간외주당	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	고용보험	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
상여금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	국민연금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

항목	적용	미적용	항목	적용	미적용
주1회유급휴일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	건강보험	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
월차휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	산재보험	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
연차휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	개인연금지원	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
하기휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	단체보험	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
생리휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	의료비지원	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
경조휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	사내부속의원이용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
경조비	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	주택자금지원	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
장례용품	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	학자금지원	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
퇴직금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	안전보호구지급	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
명절귀향비	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	샤워장	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
연말성과급	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	세탁	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
하계휴가비	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	복지포인트	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
건강검진	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	육아휴직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. 다음 사항에 대해 어느 정도 만족하십니까?

항목	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족	번호체크
노동시간	①	②	③	④	⑤	
노동강도	①	②	③	④	⑤	
작업환경	①	②	③	④	⑤	
후생복지	①	②	③	④	⑤	
정규직/비정규직차별	①	②	③	④	⑤	
인간적 대우	①	②	③	④	⑤	
일의 보람	①	②	③	④	⑤	
고용안정	①	②	③	④	⑤	

10. 연차 휴가를 신청했는데 문제가 된 경우가 있다면, 주로 어떤 이유입니까?.....

- ① 연차휴가를 신청했으나 작업인원 부족 등의 이유로 회사가 날짜를 변경
- ② 연차수당을 주지 않았음
- ③ 회사에서 연차휴가일을 대체하여 쓰게 함(공휴일, 명절, 회사 사정 등)
- ④ 회사가 연차휴가를 사용하라고 했는데 쓰지 않았다고 수당을 주지 않음
- ⑤ 연차휴가를 사용하지 못하게 함

11. 다음의 각 사항들에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 아님	약간 아님	보통	약간 동의	매우 동의	번호 체크
1) 회사는 정규직과 비정규직을 차별한다	①	②	③	④	⑤	
2) 정규직은 비정규직을 무시하고 차별한다	①	②	③	④	⑤	
3) 정규직과 비정규직은 친밀한 관계이다	①	②	③	④	⑤	
4) 정규직 비정규직은 연대가 잘 된다	①	②	③	④	⑤	
5) 정규직 비정규직은 하나의 노동조합이 되어야 한다	①	②	③	④	⑤	
6) 사내하청은 대부분 불법파견이다	①	②	③	④	⑤	
7) 사내하청 노동자는 정규직으로 전환되어야 한다	①	②	③	④	⑤	

12. 2015년 이후 인원감축으로 희망퇴직 권고 또는 해고통보를 받은 적이 있습니까?

① 있다

② 없다

13. 정규직화 가능성에 대한 다음의 내용들에 대해서 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 아님	약간 아님	보통	약간 동의	매우 동의	번호 체크
1) 언젠가는 정규직 전환이 될 것이다	①	②	③	④	⑤	
2) 열심히 일하고 정규직 전환의 기회가 충분하다	①	②	③	④	⑤	
3) 특별한 인맥이 있어야 가능하다	①	②	③	④	⑤	
4) 아무리 노력해도 정규직으로 전환하기 어렵다	①	②	③	④	⑤	

14. 발탁채용에 몇 번이나 입사원서를 냈습니까?

① 기회 자체가 없다

② 기회는 있었으나 응시한 적 없다

③ 1~2회

④ 3~4회

⑤ 5회 이상

15. 현재 발탁채용의 기준, 조건 등 공정성에 대해 신뢰하십니까?.....

① 매우 신뢰한다

② 신뢰하는 편이다

③ 보통이다

④ 신뢰하지 않는 편이다

⑤ 전혀 신뢰하지 않는다

16. 현재 진행되고 있는 발탁채용에 가장 우선하는 기준은 무엇이라 생각하십니까?.....

① 인맥

② 돈(소개료)

③ 우수 사원

④ 재수, 운

⑤ 기타 ()

17. 현재 발탁채용이 노동자들에게 끼치는 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각합니까?

- ① 비정규직 노조 가입 저해 ② 비정규직 권익 개선 활동 축소
- ③ 비정규직 내부 차별 심화 ④ 부정부패 (취업비리)

18. 한국지엠이 비정규직을 사용하는 이유가 무엇이라고 생각합니까? 두가지만 골라주세요

- ① 구조조정 용이 ② 비용 절감
- ③ 정규직노조 약화(파업효과 등) ④ 노조, 산재, 노사문제 등 책임 회피
- ⑤ 정규직이 꺼리는 업무이기 때문 ⑥ 기타

19. 2015년 비정규직노조(지회)는 불법파견 소송단을 모집했습니다. 소송단에 참여하지 않았다면 그 이유는 무엇 입니까?

- ① 소송에 참여하면 발탁채용, 고용유지 등에 불이익이 있을 것 같아서
- ② 실현 가능성이 없어서 ③ 소송비용이 많이 들 것 같아서
- ④ 업체에 눈치가 보여서 ⑤ 추천인이 하지 말라고 해서
- ⑥ 불법파견이 뭔지 몰라서

20. 현 직장에 근무하면서 업무로 인해 아프거나 다친 적이 있습니까?

- ① 사고성 재해 ② 질병 재해 ③ 둘다 ④ 없다

21. 현 직장에서 업무로 인해 아프거나 다친 적이 있었다면 몇 번이나 됩니까? ()번

22. 귀하나 동료들이 일하다 아프거나 다칠 때 치료비용은 어떻게 처리합니까?

- ① 산재보험으로 처리 ② 한국지엠의 비용으로 공상처리
- ③ 작은 질병과 사고는 자비처리, 큰 질병이나 사고는 공상처리
- ④ 개인 비용으로 처리 ⑤ 특별히 치료하지 않음

23. 귀하나 동료들이 산재를 당했는데도, 산재보험으로 처리하지 않은 이유는 주로 무엇이었습니다?

- ① 회사가 보상하니까 ② 산재신청하면 불이익 받을까봐
- ③ 업체에서 산재로 처리하지 말라고 해서 ④ 산재에 대해 잘 몰라서
- ⑤ 기타 ()

24. 산재 발생 이후 작업환경 개선이나 공정개선 등의 사후조치가 있었습니까?

- ① 사후조치가 있었다 ② 사후조치가 없었다
- ③ 모르겠다 ④ 산재가 발생한 적이 없다

30. 근골격계 질환 중 가장 아픈 곳을 선택해주세요.....

- ① 목 ② 어깨 ③ 허리 ④ 팔/팔꿈치
 ⑤ 손/손목 ⑥ 다리/발 ⑦ 없음 ⑧ 기타 ()

31. 근골격계 외 다른 업무로 인해 가장 문제가 있는 질환을 선택해 주십시오.....

- ① 시력저하 ② 난청 ③ 피부질환 ④ 소화기장애
 ⑤ 수면장애 ⑥ 직무 스트레스 ⑦ 없음 ⑧ 기타 ()

32. 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다 ② 필요한 편이다 ③ 보통이다
 ④ 필요하지 않은 편이다 ⑤ 전혀 필요하지 않다

33. 현재 조합원이 아니라면, 이후 노동조합에 가입할 의사가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 없는 편이다 ③ 보통이다 ④ 있다 ⑤ 매우 있다

34. 노동조합이 필요하지만 가입하지 않는 이유는 무엇이라 생각하십니까? 중요한 2가지만 골라 주십시오.

- ① 해고의 위협
 ② 계약해지로 일자리가 사라질 가능성
 ③ 정규직 발탁채용에 불리
 ④ 입사시 추천한 사람에게 불이익이 올까봐
 ⑤ 향후 이직할 때 동종업계 또는 인근지역 취업에 불리
 ⑥ 금전적 보상에 부정적인 영향(잔업, 특근 등)
 ⑦ 기타()

35. 사무직노조와 정규직노조가 통합된 것처럼 차후 비정규직노조와 정규직노조가 통합된다면(1사1조직) 노동조합에 가입할 의사가 있습니까?.....

- ① 전혀 없다 ② 없는 편이다 ③ 보통이다 ④ 있다 ⑤ 매우 있다

36. 일하면서 겪었던 부당한 경험이 있었는지, 해당란에 체크해 주십시오.

	있다	없다
① 업무와 관련 없는 업무지시	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 다른 사람보다 많은 업무량 할당	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 부당한 징계	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

④ 상사, 동료의 폭언, 폭행	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 비인격적인 처우(멸시, 조롱, 욕설 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 부당한 지시(조기출근이나 수당이 없는 연장근로 지시)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 기타	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. 부당한 일을 당한 경우, 이를 해결하기 위해 다음 중 어느 곳에 도움을 요청하시겠습니까?.....

- ① 관리자 ② 노동조합 ③ 정규직 노동자 ④ 동료
 ⑤ 노동상담소 ⑥ 노동부 ⑦ 참고 지낸다 ⑧ 기타 ()

38. 정규직노조가 비정규직을 위해 우선적으로 해야 할 활동은 무엇이라고 생각하십니까? 중요하다고 생각하는 두 가지만 골라 주십시오.

- ① 비정규직의 정규직화 ② 임금, 후생복지 등 처우개선
 ③ 고용불안 해소 ④ 노동조합 가입자격부여
 ⑤ 산업재해 대책 및 작업환경개선 ⑥ 부당행위근절 및 인격적대우
 ⑦ 비정규직노조 지원 ⑧ 기타 ()

39. 마지막으로 하시고 싶은 말씀이나 요청사항이 있습니까?

바쁘신 와중에 끝까지 설문에 응해주셔서 고맙습니다! 노동조합의 활동과 발전에 소중한 밑거름이 될 것 입니다!



비정규직지회 투쟁경과

1

지회 설립 이전

[더불어 숲]을 발행하고, 업체 투쟁에 함께 하다



2006년 7월 11일, [더불어 숲] 준비1호가 발행되었고, 한달에 한번 총 4회, 4면으로 발행되었다. 이후 2007년 3월 1일 [더불어 숲] 1호가 발행되었고, 2007년 8월 29일까지 총 14회 발행되었다. 발간주체는 'GM대우자동차 비정규직 철폐를 위한 현장투쟁 위원회'로 하여 격주 2면으로 발행되었다. [더불어 숲]은 당시 창원 비정규직 노동자들의 노동조합설립 등 전국적으로 사내하

청 노동조합이 생기면서, 부평공장에서도 비정규직 노동자들의 목소리를 내기 위해 발간되었다. 배포는 초기에는 주로 정규직 활동가들이 중심이 되어 중식시간 식당배포되었고, 이후 비정규직 노동자들도 결합하기 시작했다. 당시 발행된 [더불어 숲]은 비정규직지회 홈페이지(<http://gmbi.or.kr>)에서 볼 수 있다.



부당해고, 외주화에 반대하는 비정규직 노동자들의 투쟁이 일어난다

금속노조에 출마한 후보자들과 금속노조비정규대표자회의는 2007년 2월 2일(금) GM대우자동차 부평공장 앞에서 비정규직 노동자들의 투쟁을 지지, 지원하고, 노동자탄압을 규탄하는 기자회견을 가졌다. 기자회견 이후에는 DYT노동자들의 농성장에 지지방문이 있었다. 스피드 노동자들의 부당해고 반대투쟁, 진합 노동자들의 고용보장 투쟁이 이어졌다.

2007년 9월 2일, 비정규직지회를 설립하다

2007년 9월 2일(일) 민주노총 인천본부 대강당에서 조합원 27명이 참석한 가운데 ‘GM대우자동차 비정규직지회’ 설립총회를 개최하였다.

이 자리에는 금속노조, 금속노조 인천지부, GM대우자동차 현장제조직 의장 등이 참석하였고, 총회를 통해 지회장(이대우), 부지회장(황호인), 사무장(이영수), 회계감사(임찬혁)를 선출하였다.

지회 설립과 함께, 중식시간 등을 이용하여 조합원확대 사업을 진행하였다.

원청과 하청의 폭력적 탄압이 발생하다



원청과 하청의 폭력적 탄압이 발생하다



淺山企業(株)
 주소 137-130 서울서 서초구 양재동 88-3 / 전화 021577-8521 / 팩스 021577-8529
 문서번호 : 제 2007-003호 2007. 09. 21.
 제 목 : 근로관계단절 통보서

성명 : 박 ●●
 직책 : 사 원
 주소 : [Redacted]
 당사(사내하도급업체)는 현재 때문에 원청과의 계약사항 변동에 따라 당사도 구조조정을 할 수밖에 없는 실정임을 귀하도 의히 알고 있으리라 믿습니다. 귀하도 이미 알고 있는바와 같이 당사는 그동안 인원조정을 하지 않기 위하여 모든 노력을 하였으나 부득이 인원조정을 할 수밖에 없는 실정이 되었습니다. 그동안 노사협의 등을 통하여 논의한 결과 귀하가 그 대상이 되어 송구스럽습니다. 이에 따라 아래의 날짜로 귀하에 대한 근로관계를 단절함을 통보드리니 널리 양해하여 주시기를 바랍니다.

- 아 래
1. 근로관계단절일 : 2007. 10. 01
 2. 사 유 : 작업장의 외주화
 3. 기 타 : 근로관계단절에 따른 임금, 퇴직금 및 기타의 급품은 차전없이 지급하겠습니다.

2007. 9. 21

대표이사 김철



중식시간 조합가입 선전전을 폭력적으로 탄압하는 원하청 관리자. 이 과정에서 함께 연대한 정규직 노동자도 무차별 폭행을 당하였다.

지회간부 6명에 대한 징계해고, 외주화를 이유로한 조합원 표적 해고(육산 조합원 3명 해고), 다수 조합원이 있던 업체(스피드파워월드)에 대한 계약해지(조합원 26명 해고)를 통해 지회를 탄압하였다.

비정규직지회의 끈질긴 투쟁이 시작되다

(1) 2007년 10월 30일, 천막농성 돌입

2007년 10월 30일, 비정규직지회는 ‘해고자 전원 복직, 외주화/정리해고 중단, 비정규직지회 인정’을 요구하며, GM대우자동차 서문앞 농성에 돌입하였다. 이 농성은 최종적으로 해고자 전원이 복직하기로 합의한 2011년 2월 2일까지, 만 3년 3개월을 넘게 지속되었다. 천막농성장은 인천지역 비정규직 투쟁의 상징이 되었다.



(2) 2007년 12월 26일, CCTV농성 돌입

해고자복직 문제 등의 해결이 장기화되자, 2007년 12월 26일 당시 비정규직지회 박현상 조직부장이 25미터 높이의 부평구청역 CCTV탑에 올라 고공농성에 돌입했다. 2008년 2월 29일부터는 건강이 악화된 박현상 조직부장을 대신하여, 이대우 당시 지회장이 고공농성을 이어갔다. 스피드해고자 16명중 7명 선별복직이 합의된 2008년 5월 7일까지 137일간 고공농성이 진행되었다.



(3) 2008년 1월 한강대교 아치 위 기습시위

2008년 1월 24일 당시 이명박 대통령 당선인에 대해 비정규직 문제 해결을 요구하기 위해, 서울 한강대교 아치 위 기습시위를 진행했다. 당시 4명의 비정규직지회 조합원들이 한강대교 아치위로 올라갔으며, 8시간만에 경찰에 연행되었다.



(4) 2008년 2월 27일, 마포대교 하상시위

지속적으로 GM대우 비정규직 문제 해결을 요구하기 위해, 2008년 2월 27일 서울 마포대교 다리 아래에서 시위를 진행했다. 당시 현장에 있던 조합원 대부분이 경찰에 연행되었고, 다리 아래에서 시위를 하던 이준삼 조합원은 GM대우 비정규직 문제해결을 외면하고 폭력연행하는 경찰에 저항하며 한겨울 수십미터 아래 한강에 몸을 던졌다.

비정규직지회는 투쟁승리를 위해 이 기간동안 다양한 투쟁을 전개하였다. 부당해고에 항의하기 위해 공장진입투쟁을 전개하고, 해고자 복직을 외면하고 교섭을 회피하는 하청업체에 대한 타격투쟁을 전개하였으며, 스피드해고자 복직을 위해 단식투쟁(2008년 4월 8일, 이용우 조합원)도 진행하였다. 또한 대통령인수위, 지엠대우전시관, 미대사관, 주한미상공회의소, 그리말디사장집앞 1인시위를 전개하며 정권과 자본에 비정규직 문제해결을 압박해 나갔다. 그 결과, 아쉽지만 스피드해고자 복직을 일부 이루어내었고, 2008년 8월 7일에는 옥산에서 해고된 3명의 조합원도 부당해고 판정을 받고 공장에 복직하였다.

(5) 2009년 비정규직 해고를 막기 위한 투쟁



2008년 미국에서 시작된 경제공황은 모기업인 GM을 파산으로 몰아갔고, 그 여파는 GM 대우 비정규직 노동자에게 돌아왔다. 2009년 4월 8일, 1000명에 가까운 비정규직 노동자들이 사물함을 비우고 휴직에 내몰렸고, 5월 1일부터는 무기한 무급휴직을 통보받았다. 그 과정에서 대다수 비정규직 노동자들은 몇 푼 되지 않는 위로금에 공장을 떠났다. 사실상 해고다. 비정규직지회는 비정규직 고용보장을 위해 휴업자모임, 산업은행앞 1인 시위, 해고자 복직을 위한 3보1배 등을 진행했지만, 끝내 비정규직 노동자들의 고용을 지켜내지 못했다.

2010년 12월 1일, 정문 앞 고공농성에 돌입하다



2010년 12월 1일, 비정규직지회 이준삼, 황호인 조합원이 ‘해고자 복직, 정규직화 쟁취’를 요구하며, GM대우자동차 정문 아치 위 농성에 돌입하였다. 당시 유난히 추웠던 날씨였음에도, 많은 지역 노동자들과 시민들이 매일 진행된 문화제에 참여하여 비정규직 해고자 복직과 정규직화 투쟁에 함께 하였다. (연인원 8천여명) 12월 20일에는 당시 신현창 지회장이 단식농성에 돌입하였다. 구정을 하루앞둔 2011년 2월 2일, 비정규직 해고자 전원 복직을 약속하는 약속서를 받고, 고공농성을 마무리 하였다.

4

6년만에 공장으로 복직후

2013년 해고자 전원 공장에 복직하다



2011년 2월 복직 합의 후 2년만인 2013년 2월과 7월에 12명의 비정규직 해고자들이 복직하였다.

2014년, 비정규직 실태조사, 임단협교섭을 진행하다

2014 비정규직 노동조건 실태 및 요구안 설문조사

1. 본 설문지는 비정규직의 노동조건 실태를 파악하고 요구안을 조사할 목적으로 실시된 것으로 설문내용은 사실대로 기재하여 주시기 바랍니다.

2. 조사 목적은 설문조사 결과를 바탕으로 설문조사 대상기업의 노동조건 개선을 위한 것입니다.

3. 설문지 작성은 설문지 상단에 기재된 설문지 작성방법에 따라 실시하십시오. 설문지 작성시 1회용 펜을 사용하여 01-010-1000-1000로 연락주세요.

2014년 6월 10일
한국지엠노동조합, 한국지엠, 한국지엠부품사및교역사팀

직업종사	
성별	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/>
나이	세 <input type="checkbox"/> 40대 <input type="checkbox"/> 50대 <input type="checkbox"/> 60대 <input type="checkbox"/> 70대 <input type="checkbox"/> 80대 이상 <input type="checkbox"/>
직업	관리직 <input type="checkbox"/> 사무직 <input type="checkbox"/> 기술직 <input type="checkbox"/> 생산직 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>
직종	제조업 <input type="checkbox"/> 서비스업 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>
직위	일반직 <input type="checkbox"/> 관리직 <input type="checkbox"/> 기술직 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>
직급	1급 <input type="checkbox"/> 2급 <input type="checkbox"/> 3급 <input type="checkbox"/> 4급 <input type="checkbox"/> 5급 <input type="checkbox"/> 6급 <input type="checkbox"/> 7급 <input type="checkbox"/> 8급 <input type="checkbox"/> 9급 <input type="checkbox"/> 10급 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/>

1. 월평균근로시간은 월평균 몇시간입니까? (단, 휴일 제외)

2. 월평균근로시간은 월평균 몇시간입니까? (단, 휴일 제외)

3. 월평균근로시간은 월평균 몇시간입니까? (단, 휴일 제외)



2014년 6월, 비정규직을 대상으로 노동조건 실태와 단체교섭 요구안을 조사하였고, 이를 바탕으로 2014년 7월 6개 하청업체를 대상으로 단체교섭을 진행하였다. 하지만 아직도 하청업체는 능력밖이라며 성실교섭을 외면하고 있다

2015년 1월 불법파견 소송을 진행하다



한국지엠 부평, 창원 비정규직지회는 지난 1월 20일(화) 11시 한국지엠 정문에서 ‘불법 파견 집단소송 돌입 기자회견’을 열고 소송에 돌입하였다. 이날 소송에는 57명의 비정규직 노동자들이 참여하여 인천지방법원에 소장을 제출하였다. 현재 1심재판이 진행 중이다.

2016년 총고용보장투쟁을 진행하다



2015년부터 한국지엠의 지속적인 공장축소계획 등으로 비정규직 노동자의 고용이 위협받고 있다. 2015년에는 폐기물을 처리하는 보람자원 노동자들의 고용승계투쟁이 진행되었고, 연말에는 조립2공장 잭다운으로 인한 고용보장투쟁이 진행되었다. 2016년 초에는 차체 노동자들의 고용보장투쟁이, 그 이후에는 2공장, 엔진부 노동자들의 고용보장투쟁이 진행되었다. 2016년 정규직 임단협과정에서 비정규직지회는 ‘노동강도 완화를 통한 총고용보장’을 주장하며 지속적인 투쟁을 전개했다.



실태조사 후기

실태조사를 마치며...

사측은 비정규직 노동자에 대해 "책임없다."고 주장한다.

공장안에 전체 비정규직이 몇 명 있는지 모른다고 말한다.

그래서 우리가 직접 현장을 들었다. 1차보다 2/3차 노동자들이

더 열악했다. 이렇게 노동자들을 차별해서 지엠자본은

얼마나 많은 이윤을 가져갔을까?

부분적으로 작업환경도 개선했다. 이제 더 나아가야 한다.

이범연 지도고문

작고 소중한 출발이다.

무엇보다도 정규직과 비정규직이 논의하고 결정하고 실천하고 최종 결과까지 만드는 전과정을 함께 한 과정과 경험이 좋았다. 남은 과제는 설문조사나 면접조사를 할 때 비정규직 노동자들이 했던 질문,

“이거 해서 뭘 할려고 해요?”

“이거 한다고 뭐가 바뀌나요?” 라는

의심어린 질문에 대해 공동의 실천으로 답하는 것일 것이다.

김동율 비정규직지회 부지회장(팀장)

24대 지부 집행부와 비정규직지회가 한국지엠내 비정규직 규모와 임금, 근로환경, 노동강도 등을 조사했다. 비정규직 노동자들의 실태조사를 통해 발견한 문제점을 지속적으로 개선하자는 취지였다.

이렇게 지면을 통해 다시 한 번 집행부 실태조사팀에 감사하다는 말을 전하고 싶다. 비정규직 실태조사 다니면서 기대 반 우려 반으로 시작하였으나 비정규직 노동자들이 많은 관심과 반응을 보였다. 많은 관심도 있었지만 일부 노동자들이 기대할 것이 무엇이 있겠는가? 무엇이 달라지겠냐 하는 체념 섞인 반응을 보일 때 무척 안타까웠다. 하지만 그 속에서 우리 힘으로 바꿀 수 있다는 힘과 희망을 발견할 수 있었고 또한 보람과 무한한 책임감을 느낄 수 있었다. 앞으로 비정규직실태조사에서 나타난 결과를 바탕으로 비정규직 노동자들이 좋은 작업환경 속에서 노동 조건 등 차별받지 않고 지속적으로 개선되었으면 한다. 더불어 비정규직 노동조합 조직확대에 밀거름이 되고, 비정규직 없는 GM공장, 비정규직 없는 세상이 왔으면 바람이다.

안규백 정책실장(팀장, 당시 노안실장)

애초 노동안전보건실에서 사업계획을 고민하면서 비정규직 실태조사라는 커다란 타이틀을 고민했다기보다는 적어도 안전보건 분야는 우리 모두의 건강과 생명에 직결될 수 있는 사안인 만큼 정규직과 동등하게 적용되어야 한다는 생각을 했었다.

그 고민의 결과물이 원하청 노동안전보건 실태조사였고, 그 사업이 비정규직 실태조사 사업과 만나 안전보건 분야를 점검하고 작업환경의 개선을 요구하는 하나의 사업으로 진행될 수 있었다. 이 속에서 우리는 원청으로서 최소한의 책임을 명확히 하고자 했고, 일정정도 성과도 있었다고 자부한다.

하지만 단 한번의 일회성 사업으로서는 그 성과가 지속될 수 없는 한계가 있다. 그 한계를 극복하기 위해서는 결국 비정규직들을 특화해서 진행하는 것을 넘어설 수 있어야 한다고 생각한다. 안전보건 분야 만큼은 특히 더 그래야 하지 않을까? 이번 사업은 누군가를 위해 대신해주는 의미의 사업이 아니었다. 함께 고민하고 함께 실천하는 하나의 작은 흐름들을 만들어가는 소중한 경험이었다.

이 소중한 경험이 경험으로서만 서로 만족하며 끝내는 것이 아니라 더 나은 또다른 실천과 경험의 밑거름이 되길 진심으로 바라본다.

마지막으로

“사람이 우선되는 현장이란 정규직과 비정규직으로 나눌수 없다”

황길영 대외협력실장(간사, 당시 정책1부장)

처음 시작할 땐 비정규직실태조사 사업에 대해 더 욕심이 있었다. 실태조사 사업을 통해 비정규직 주체가 단단해지고 이를 계기로 조직 확대가 이루어지길 기대했으니 그게 생각대로 되지 못하였던 것 같다. 그러나 의미있는 것은 원하청 함께 실태조사 사업을 하며 공감대가 형성되고 비정규직 조합원 동지들과 관계를 형성하고 대안을 모색해 나가는 과정과정이 아닐까 한다. 이후 2기에도 실태조사에서 드러난 문제점을 해결하기 위한 후속사업이 진행되길 바란다.

강찬구 환경부장

실태조사팀에 참석하면서 많이 부족할 수 있겠구나. 안전에 관련된 문제는 정규직, 비정규직 따로 없다는 생각으로 3월 노동 안전 실태조사를 하였다. 역시나 비정규직과 정규직의 노동환경이 차이가 많이 났다. 134건 정도 지적되었다. 열악한 환경에서 세삭공정 같은 곳은 배기덕트 시설도 안 되어 있고, 보호구도 지금도 제대로 안되고, 필터도 주기적으로 교환되지 않는 실정이었다. 조립1부 방청하는 곳도 냄새도 많이 나고, 보호구 미지급 등 개선이 필요했다. 차체도... 청소, 식당 등 인천KD ... 열악한 환경이다. 지적 건수를 갖고 이후 즉시 실천할 수 있었다. 배기덕트는 시간이 걸리기 때문에 추석 이후 전반적으로 많이 개선되었다. 2017년 실태조사 하게 되면 그것보다 더 확실히 많은 것을 개선할 수 있도록 함께 노력할 것이다.

이영수 비정규직지회 교육위원장(간사)

정규직, 비정규직 노동조합이 함께 비정규직 실태조사를 했다는 것이 무엇보다 큰 의미가 있는 것 같다. 함께 설문지를 돌리고, 수거하고, 노동안전실태보사를 같이 진행했다. 비정규직 노조 혼자서는 쉽지 않았던 일이었다. 앞으로 비정규직지회가 성장해서 독자적으로 진행할 수 있도록, 정기적으로 꾸준히 공동실천이 진행되었으면 한다.

실태조사 과정에서, 라인에 붙어서 일만 했다면 만나기 힘들었을 많은 비정규직 노동자들과 만났다. 그들의 어려움, 고충도 들었다. 하지만 실태조사를 통해 당장의 가시적인 결과를 내지 못한 아쉬움은 크다. 비정규직 노동자들의 불만도 여기에서 나오고 있다. 내년에는 이러한 부분들을 보완해 나갔으면 한다. 특히 아직도 7~80년대 권위주의적이고 강압적으로 노동자들을 통제하면서, 암암리에 실태조사를 방해하는 경우를 많이 확인했는데, 이 부분은 해당 업체에 반드시 그 대가를 치를 수 있도록 해야겠다는 생각이 들었다.

마지막으로 일하느라 어려운 조건에서 임금 깎이면서도 아무 불평없이 함께 해준 지회 조합원들에게 정말 감사하다.

권명숙 금속노조 인천지부 조직부장

“우리 일이니까 한다”

처음 한국지엠지부에서 실태조사를 한다고 하길래 “이런 일 하시니 참 훌륭하시네요.” 했더니 지부에서 한 말이었다. 지난 10년 동안 비정규직 노동자들은 때론 차별하는 회사에 분노했고, 때론 모른 척 지나가는 정규직에게 불편한 마음을 가졌을 것이다. 한 공장에서 일하면서 간식 먹는 사람과 못 먹는 사람이 나뉘어지고, 행사 때면 누구는 선물세트를 가져가고, 누구는 못받고 있는 현실... 어디 그 뿐이겠는가? 하나로 뭉칠 수 있을까? 그런 모든 의문은 ‘우리 일’이라고 하는 말에 풀렸다. 올해로 노조 창립 45년을 맞는 정규직 노동자들의 투쟁 나이만큼, 세상을 바로 보고 차별로 가득한 사회를 바꿀 수 있을 거라고 믿는다. 정리해고된 쌍용차에서 복직 합의시 비정규직을 우선복직시켰듯이 한국지엠 공장안에서도 그런 가슴 뭉클한 역사가 만들어지길 기대한다.

최재근 조직2부장(비정규직담당)

비정규직 실태조사사업을 처음 맡고 무엇을 어떻게 해야 할 지 정말 막막했다. 이전에 진행된 비정규직 실태관련 자료를 검토했으나 그저 형식적인 자료들이 대부분이었고 2006년 이후 제대로 된 비정규직 실태조사 사업은 찾아볼 수 없었다. 다행히도 정책기획실, 노동안전보건실, 금속노조 인천지부 그리고 무엇보다도 비정규직 투쟁의 주체인 비정규직지회 동지들과 함께 사업을 진행하게 되었고, 비정규노동자들의 근로조건, 임금실태 등 조사를 통해 그동안 추상적으로만 알고있었던 정규직. 비정규직간의 차별이 구체적으로 어떻게 나타나는지 실상을 알게 되었다는 데 큰 의미가 있었다. 파악된 실태를 토대로 이제는 비정규노동자들의 노동조건 개선을 어떻게 해나갈 것인가 과제가 남아있다. 문제해결을 위한 구체적인 사업과제를 만들어 지부와 비정규직지회가 협업하여 작은 것부터라도 하나씩 해결해 나갈 수 있도록 더욱 최선을 다해 더디더라도 정규직.비정규직 간의 차별을 없애는데 더욱 힘을 보탬 것이다.

전지인 건강한노동세상 사무국장

노동자 건강권 운동을 시작한지 10년이 되었다. 건강권 운동을 지속해오면서 더 열악하고 더 어려운 조건에서 일하는 비정규직, 여성, 이주 노동자 등 약자와 연대하겠다고 마음 먹었었다. 그럼에도 더 힘들고 위험한 작업에 내몰리고 그 때문에 더 많은 산업재해에 노출된다는 비정규직의 건강권에 관한 많은 연구 결과처럼 머리로 이해하는 불평등이 아니라 눈으로 보고 가슴으로 느꼈던 경험은 이번 실태조사가 처음이었다. 당장 불평등한 노동시장 구조를 바꿀 수 없다면 생명과 직결되는 하청노동자의 건강권 만큼은 원청책임이 강화되어야 한다는 주장도 정규직과 비정규직의 연대가 기반이 되지 않는다면 공허한 메아리일 뿐이라는 것을 알게 되었다. 그런 점에서 한국지엠 정규직과 비정규직 노조의 합동 실태조사는 의미가 크고 이번 실태조사를 시작으로 모든 생명은 동등한 가치를 가진다는 믿음이 우리 스스로에게 각인되기를 바란다.

MEMO



끝이 또 다른 시작입니다



한국지엠 비정규직 실태조사 자료집



금속노조 한국지엠지부 · 한국지엠부평비정규직지회



금속노조 한국지엠지부 (gmno.or.kr)
한국지엠부평비정규직지회 (gmbi.or.kr)