사내하도급과 산업안전보건 문제의 유형화 : 조선산업 사례*

박 종 식**

Ⅰ. 머리말 : 사내하도급과 안전보건제도의 공백

한국에서 노동자들이 일을 하다가 불의의 사고를 당하여 생명을 잃고 재산상 손실을 입은 피해에 대해 적절하게 '보상'하기 위한 사회적인 노력은 1964년 산재보험제도의 도입으로 시작되었다. 그리고 작업장 안전 및 보건의 기준을 마련하여 산업재해 '예방'을 위한 활동을 구체화한 「산업안전보건법」은 1981년에 제정되었다. 이후 한국에서 산업재해의 '예방'과 '보상'이라는 형식적 틀이 완성되었으며, 지금까지 예방과 보상이라는 큰 틀은 유지되고 있다[1].

한국의 산업화 및 노동시장의 변화 과정을 간략하게 살펴보면, 1990년대 이후 한국의 산업 및 노동시장 구조는 과거와 다른 특징들을 찾아볼 수 있다. 1970년대 이후 본격적으로 전개된 산업화 과정에서 주도적인 역할을 담당한 대기업들은 1990년대 이후에는 기업 규모를 계속 확대하기보다는 업무나 공정의 분사화 또는 도급·용역화 방식을 선호하기 시작하였다. 이러한 흐름은 크게 '수평적인 네트워크'와 '수직적인 원하청'으로 구분할 수 있는데, 한국에서는 대체로 수직적인 원하청 구조를 선호하였다. 이와 같은 산업구조의 변화 징조는 노동시장에도 그대로 반영되기 시작하여 1990년대에 접어들면서 용역업체나 도급업체에서 일을 하는 노동자들이 점차 증대하기 시작하였으며, 아울러 파견노동의 허용 요구들이 사용자들을 중심으로 나타나기 시작했다. 그리고 1998년 파견법, 2007년 기간제·단시간법이 시행되면서 용역, 사내하도급, 독립도급 등의 '대체고용'(alternative employment)(Polivka, 1996) 또는 '간접고용'(불안정노동연구모임, 2000)의 활용이 점차 확대되고 있다. 이러한 원인으로는 '고용의 유연성 확보'와 '인건비 절감'이라는 두 가지 의도가 거의 모든 논의에서 공통적으로 지적되고 있다.

* 이 글은 박찬임 외(2015), 『사내하도급과 산업안전 – 제조업을 중심으로』 보고서 제2장의 일부를 정리한 것이다.

** 연세대학교 사회발전연구소 전문연구원(foral@hanmail.net).

1) 다만 예방활동은 안전보건공단에서, 보상은 근로복지공단에서 실무를 담당하면서 산업재해 예방과 보상이 분리되어 나타나는 문제점들을 지적하며 예방과 보상의 일원화된 관리를 주장하는 의견들도 있다.

그리고 오늘날 '간접고용' 중에서 특히 제조업에서 광범위하게 활용되고 있는 유형은 동일 사업장 내에서 원청 정규직과 함께 일을 하고 있는 '사내하도급 노동'이다. 한국에서 1990년대 이후 확대되고 있는 '사내하도급'은 생산의 외부적인 분할이 아니라 동일한 사업장 내에서 별도의 하도급업체를 통하여 생산의 일부를 담당하게 하는 양태로 나타나고 있다(신원철 외, 2003). 이러한 점에서 사내하도급은 기업 간 '경제적인 거래관계'가 기업 간 및 기업 내 '고용관계'와 중첩(over- determined)되어 나타나고 있다는 점을 핵심적인 특징으로 지적할 수 있다.[2] 따라서 사내하도급 노동은 '고용관계'이기도 하면서 동시에 '경제적 거래관계'의 특징이 모두 반영될 수 있다. 그 결과 사실상 소속 사업장 원청의 지휘·감독관계하에서 원청의 생산시설을 이용하여 작업을 하고 있음에도 불구하고 법적으로는 경제적 거래관계인 '도급'의 형식으로 계약이 체결되어 있기에 고용문제는 오로지 사내하도급업체 사용자와의 관계로만 제한되게 된다. 이러한 점에서 사내하도급 노동자들의 실제 사용자가 누구인지가 매우 불분명한 상태에서 사내하도급 노동자들의 산업안전보건 책임 역시 논란이 된다(박종희 외, 2011). 즉, 원청의 생산설비를 이용하여 하도급업체의 지휘(manage)하에서 생산활동을 하는 사내하도급 노동자의 산업안전, 더 나아가 같은 공간에서 일하는 원청 노동자들이 기피하는 작업을 사내하도급 노동자들이 하는 경우도 빈번하여 법적인 논란뿐 아니라 도덕적 차원에서의 문제점도 함께 제기되고 있다.

이 글에서는 사내하도급 계약 및 고용 관계 하에서 나타나고 있는 산업안전보건 예방조치 및 산업재해에 대해 단순히 노동자 개인의 실수가 아닌, 사내하도급이라는 생산 및 고용 차원에서의 '사회구조적 원인'(이경용, 1990)을 통해서 구체적인 산업안전의 문제점들을 살펴보고자 한다. 산업재해 발생에서 개인들의 누적된 실수가 '촉발요인'으로 작동할 수 있다는 지적은 타당한 측면이 있지만 단지 개인의 실수나 부주의로 인해 발생한 산재에 대해서는 기존의 산업공학적인 차원에서의 기계설비의 개발 및 산업안전보건 교육을 통해서 꾸준히 산재예방사업을 추진해 나가야 할 문제로 이 글의 관심사는 아니다. 따라서 본문에서는 단순히 개인의 부주의나 실수에 의한 산재보다는, 개인의 실수·부주의와 구조적인 원인이 결합된 산재위험 및 산재사고를 검토하고 유형화하고자 한다.

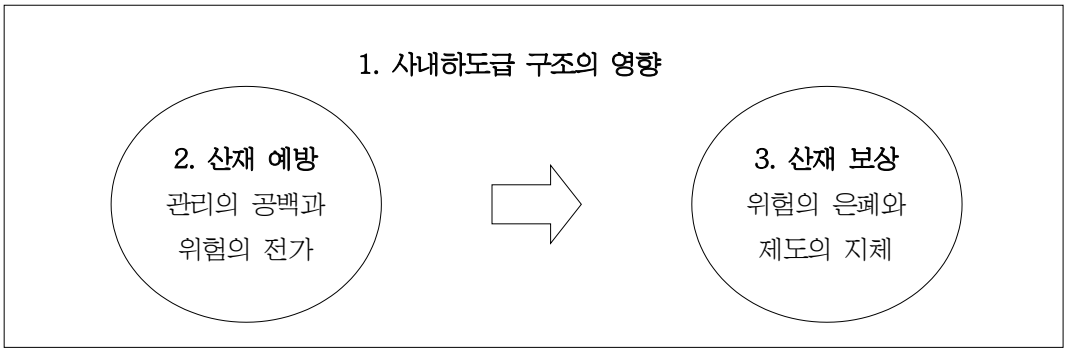
이를 위해서 사내하도급으로 위험이 전가될 개연성으로 인해 나타날 수 있는 산업안전과 관련된 문제점을 ① 사내하도급 구조 자체가 원인으로 작동하는 사례, ② 예방적인 차원에서 안전보건 관리체계의 공백으로 인해 재해위험이 전이되고, 원하도급 관계로 인해 초래되는 산업안전보건상의 위험 사례, ③ 산업재해 발생 이후 및 사후 제도를 통한 산재처리과정에서의 하도급 관계를 매개로 한 배제의 사례 등 세 가지 유형으로 구분해서 살펴보고자 한다.

이 글에서는 한국의 대표적인 제조업인 조선산업을 사례로 사내하도급 활용으로 인한 산업

2) 사내하도급 노동의 특성과 산업안전보건의 관계에 대한 상세한 논의는 박종식(2014)을 참고.

안전보건 실태와 문제점들을 살펴보고자 한다. 조선산업을 사례로 선정한 이유는 조선산업은 한국의 주요 제조업 중에서도 사내하도급 노동의 활용비율이 압도적으로 높은 산업[3]으로 조선산업이 사내하도급과 산업안전보건 실태를 살펴보기에 적절하다고 판단하였다. 2013~15년 사내하도급을 활용하고 있는 조선산업 주요 사업장들을 대상으로 필자가 사내하도급과 산업안전보건 문제점들을 면접조사한 내용들을 중심으로 사례를 정리하면서 유형화를 시도하였다. 이러한 점에서 본문에서는 조선산업의 산업특성을 고려하면서 사내하도급과 산업안전보건 문제를 특화시켜 검토하고자 한다.

〔그림 1〕 사내하도급과 산업안전 문제의 유형화



Ⅱ. 사내하도급 구조 자체가 산재원인이 되는 사례

제Ⅱ장에서는 사내하도급 구조의 하위에 위치한 사내하도급 업체 및 노동자를 구분해서 원하도급 거래로 인해 두 당사자가 어떻게 산업안전에 취약하고 산업재해의 위험에 더 크게 노출되는가를 구분해서 검토하고자 한다. 하도급업체는 설비투자 능력이 부재한 채 공기단축 압력으로 안전한 작업환경을 조성하지 못하고, 이로 인해 사내하도급 노동자들은 잦은 이직으로 작업장에 대한 적응도가 낮아 재해위험이 증가하고 있다.

3) 2014년 말 기준 한국조선해양플랜트협회 9개 회원사들의 기능직 직영 노동자 수는 35,434명, 기능직 사내하도급 노동자 수는 122,788명으로 기능직 직영 1명당 사내하도급 노동자는 약 3.5명으로 사내하도급 노동자 수가 압도적으로 많다(조선자료집, 2015). 이는 자동차, 철강, 전자 등 다른 산업의 사내하도급 활용 비율에 비해 압도적으로 높다.

1. 원청의 공기단축 요구와 설비투자가 불가능한 하도급업체

원청 사업장 내에서 사업을 수행하는 사내하도급 업체들은 원청업체가 작업기간, 즉 공기(工期)단축을 요구하는 경우에 대응할 수 있는 방안이 크게 세 가지이다. 첫째는 노동자들의 작업시간 연장, 둘째는 인력 충원, 셋째는 자신들의 업무 중의 일부를 재하도급을 주는 방식을 고려할 수 있다. 원청업체가 공기단축을 요구하면 사내하도급 업체들은 스스로 일정을 조정할 수 없으며, 원청업체에 작업기간과 관련하여 의견을 개진할 수도 없는 경우가 거의 대부분이다. 특히 원청의 선행공정에서 시간이 지체되었는데, 사내하도급 업체가 후행공정을 담당하게 되었을 경우, 이와 같은 작업지체를 고려하지 않고 하도급업체에게 예정된 기한 준수를 요구하는 경우도 종종 발생한다. 이러한 상황에서 사내하도급업체에서는 노동자들에게 연장근로뿐 아니라 심야근로까지 요구하게 되고, 사내하도급 노동자들은 월 300시간 이상의 장시간 노동을 하게 된다. 이러한 점에서 원하도급 구조하에서 원청의 공기단축 강요로 인한 노동자들의 장시간 노동은 산재발생 가능성을 증대시키는 원인이 될 수 있다.

"관리하는 입장에서는 규정과 시간 내에 안전하게 일하기를 바라지만 노동자들은 그렇지 않아요. 하루가 24시간인데, 하루가 마치 40시간인 것처럼 일해야 하는 거죠. 그러다보니 8시간이라면 한 번 움직이면서 할 일을 재촉하니까 서너 번 움직이면서 일을 하려는 거지요. 이렇게 일을 빨리 하려고 하면 필수적으로 그걸 컨트롤 하는 안전관리자가 옆에 있어야 불안정하거나 위험한 행동을 통제할 수 있을 턴데… 이런 부문(공기단축 압력으로 인한 불안정한 작업)은 원청에서 관리해야 한다고 봅니다." (사내하도급 업체 관리자)

이러한 전후 사정을 원청업체에서도 대체로 알면서 사내하도급업체가 무리하게 위험을 감수하면서 공기(工期)를 맞추는 것을 사실상 묵인하고 있다. 따라서 사내하도급 노동자들이 장시간 노동으로 인한 피로 때문에 작업과정에서 불안정한 행동을 하여 산재가 발생하는 경우 원청업체가 무관하다고는 할 수 없을 것이다.

"공기를 맞춰줘야 기성금을 받을 수 있기 때문에 위험하다는 것을 알면서도 안전수칙을 지키지 않고 짧은 시간에 작업을 하다가 사고가 자주 일어나는 것 같습니다. 아무래도 공정에 쫓기다보면 안전에 대해 생각 못하다보니… 일 자체가 좀 줄어들어야 더 안전해질 거라고 생각합니다." (사내하도급 업체 노동자_용접)

아울러 사업장의 작업진행 공정마다 유해·위험요인이 다르며, 이것을 어떻게 관리하느냐에 따라서 작업장의 안전수준이 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 우선 사업장에서 노동자가 위험에 노출되는 요인은 크게 세 가지로 구분해서 살펴볼 필요가 있다. ① 기계나 장비, 작업대

등과 같은 작업환경적 요인, ② 작업장 내에 비치된 유해물질 등과 같은 작업장 내 대상 요인, ③ 작업을 실제 담당하고 있는 노동자의 안전수칙 미준수 행위, 즉 환경-대상-행동으로 구분해서 살펴볼 수 있다. 이 중에서 작업환경적인 요인에서 문제가 발생하는 경우에는 기계장비나 작업장 설비를 교체하는 등의 방법을 통해 안전수준을 향상시켜야만 한다. 하지만 기계나 작업장 설비가 원청 소유인 상황에서 기계・설비 문제로 인한 안전보건 문제에 대해서 사내하도급업체가 해결하기는 사실상 불가능하다. 이와 같은 시설・설비(원청)와 작업자(하도급)의 분리로 인해 산업재해 위험이 구조적으로 야기될 수밖에 없다는 점에 대해서 재해예방 어려움을 토로하는 경우들이 많다.

기계장비나 설비는 원청업체의 소유이기 때문에 노후하고 위험한 설비교체의 문제는 원청업체의 안전보건 문제에 대한 관심과 개선하려는 의지가 무엇보다도 중요하다. 하지만 이는 원청업체의 비용지출이 필요한 문제이므로 손쉽게 바꾸기 어려운 점이 있다. 따라서 이러한 작업환경적인 제약으로 인해 사내하도급업체 노동자는 위험요소에 노출될 수 있는 가능성이 높아진다.

한편 원청업체에서 도급계약을 체결할 때 안전보건관리 비용을 하도급업체에게 지급하는 기성금에 포함해서 지급하고는 있지만, 하도급업체에서는 전문지식을 갖춘 안전・보건관리자를 자체적으로 선임하는 경우는 거의 없다. 따라서 사내하도급업체 자체적으로 일상적인 작업장 안전보건관리 활동을 전개하기는 매우 어려운 상황이다.

2. 사내하도급 노동자들의 잦은 이직과 열악한 처우

다음으로 원하도급 관계하에서 사내하도급을 활용하면서 나타나는 산업안전보건상의 문제로는 개인적인 차원에서 접근했을 때 사내하도급 노동자들의 잦은 이직을 지적할 수 있다. 한국의 조선산업에서 원청 정규직 노동자들의 1990년대 내부노동시장이 형성된 이후에는 자발적 퇴사에 따른 이직이 거의 없는 것으로 나타나고 있다(신원철, 2001; 강석재, 2003). 반면 사내하도급 노동자들의 경우에는 한 사업장 내 근속연수가 상대적으로 짧고 빈번하게 이직을 하고 있다(박찬임, 2015).[4] 사내하도급 노동자들의 임금과 기업복지제도가 '하도급 단가'에 의해서 그 수준과 내용이 규정되고 있는 상황에서 사내하도급업체가 사내하도급 노동자들의 장기근속을 유도하고, 사내교육훈련을 통해서 사내하청노동자들의 숙련을 향상시키기 위한 제도를 운영하기가 매우 힘들다(신원철, 2006). 따라서 사내하도급 노동자들은 회사를 자주 옮겨 다니

4) 조금 오래된 자료이기는 하지만 김주섭(2006)이 현대중공업 회사 내부자료를 인용한 내용을 살펴보면, 2005년도 원청의 평균 근속연수는 18.2년인 반면, 사내하청 노동자들의 평균 근속연수는 1.6년에 불과한 것으로 나타나고 있다.

면서, 원청이나 사내하청업체에 대한 애사심이나 이후의 전망을 가지기가 어려울 수밖에 없다.

그리고 노동자들은 잦은 이직으로 인해 해당 조선소 설비나 장비에 대한 숙련(자산특수적인 asset-specific 숙련)을 형성하기가 어렵고, 이는 또한 작업장 내에서 원청에 비해 산업재해의 발생 위험을 증대시킬 수 있다. 즉 제조업에서 점차 확산되고 있는 사내하도급업체의 활용은 원청기업 차원에서는 비용절감 목적을 달성할 수는 있겠지만 사내하도급 노동자들의 자산특수적인 숙련 부족으로 산업재해의 위험이 높아질 수 있다. 사내하도급 노동자들의 잦은 이직으로 인한 작업장 적응문제, 직무교육과 안전보건교육 등을 통한 체계적인 관리와 상호연계성의 부족 등이 산재발생의 복합적인 원인으로 작동하고 있다.

"계속 직영으로 있으면서 숙련이 되다보니까 불안전한 행동을 잘 안하죠. 다치고 싶은 사람은 아무도 없잖습니까? 그러니 작업하는데 있어서 몸의 움직임이 일정하게 정형화되는 거죠. 이런 식으로 오래 일하면서 좋은 습관이 생겨야 하는데, (사내하도급)업체 노동자들 같은 경우에는 한곳에 오래 일하지 않고 계속 옮겨 다니고 왔다 갔다 하니까 새로운 작업환경에 적응하는데 좀 문제가 있구요. 물량팀 같은 경우에는 짧게는 일주일이나 보름 정도만 와서 일하고 가다 보니까 정식으로 안전교육을 제대로 받기도 힘들고… (사내하도급)업체들에서 발생하는 많은 사고들에서 제일 큰 문제는 이런 유동인력에 대해서 제대로 관리가 안되는 거죠. 직영은 근무연수가 보통 20년 정도 되지만 (사내하도급)업체 직원들은 기량과 임금수준에 따라 수시로 옮기다 보니 여기서 근무연수는 보통 1~3년으로 별로 길지가 않습니다." (원청업체 노조 상근자_산업안전 담당)

사내하도급업체 노동자의 잦은 이직으로 인한 저숙련 문제 이외에 사내하도급업체의 영세성은 노동자들의 안전을 최우선으로 현장작업을 진행하기 어려운 환경을 만들고 있다. 사내하도급업체에서는 앞서 지적한 것과 같이 공기단축 압력을 강하게 받으면서 노동자들의 안전문제는 뒤로 밀려나게 된다. 그 결과 영세한 사내하도급업체들의 경우, 자체적으로 산업재해를 예방하기 위한 안전보건 활동을 하지 못하고, 노동자들을 체계적으로 관리할 능력도 없다고 할 수 있다.

"흑자가 나면 여유가 생겨서 주변도 둘러보고 안전도 챙기고 그럴 수가 있겠지만 자칫하면 적자가 생겨 빚을 져야 하고, 내쫓길지도 모르는 상황이니 안전이 눈에 들어오지를 않습니다. 여기도 사내하도급 업체들은 적자나서 사장은 도망가고 폐업하는 곳이 많습니다." (원청업체 노조 상근자_산업안전 담당)

결과적으로 사내하도급 노동자들은 고용 불안전성으로 인해 잦은 이직을 하고, 이로 인해서 작업환경에 대한 적응도가 떨어지고 저숙련으로 인해 안전의식도 둔감하게 되면서 산재발생

의 위험이 높아진다고 할 수 있다. 따라서 사내하도급업체 노동자은 불안전한 환경에서 불안전한 행동을 하는 경우가 빈번하게 되고, 이는 곧 산재발생 가능성이 높아지게 된다. 하지만 사내하도급업체에서는 산재예방을 위한 안전보건 활동을 수행하는데 있어 자체 예산을 투입해 안전보건관리자를 선임하거나 전담부서를 두는 등 안전을 중요시하는 경영을 하기 어렵다. 이러한 점에서 사내하도급업체의 영세성과 노동자들의 잦은 이직은 원하도급 구조와 결부하여 산업재해 위험의 증가라는 구조적인 전제조건으로 작용할 수 있다.

아울러 사내하도급 노동자들은 물량에 따라 사업장 이동이 잦기 때문에 작업환경 측정 및 건강진단에서 배재되는 경우가 빈번하다. 아울러 질병이나 재해로 건강이 나빠진 노동자들은 이미 퇴출되고 건강한 노동자들만이 남기(소위 '건강한 노동자 효과'heathy workers' effect) 때문에 건강진단을 통해 하도급 노동자들의 안전보건문제를 제대로 파악하기조차 쉽지 않다(고상백, 2006).

Ⅲ. 산재예방 측면 : 관리의 공백과 위험의 전가 사례

산재예방 차원에서의 공백과 위험의 전가 가능성에 대해서는 사내하도급업체 및 노동자들이 원청의 안전보건교육과 산업안전보건위원회 활동에서는 배제된 채 작업장 내에서 원청 노동자들이 꺼리는 위험하고 기피하는 업무들을 담당하면서 재해위험이 커지고 있다는 점을 살펴볼 것이다. 사내하도급의 중층화로 안전관리의 공백이 발생하고 하도급 단계에 따라서 위험이 전이(transfer of risk)되고 있는데, 이로 인해 작업장 안전을 위한 소통의 어려움으로 재해가능성이 커지고, 결국에는 재해로 귀결된다.

1. 원청 안전보건교육 및 산업안전보건위원회에서 배제

현재 「산안법」 제29조에서는 원청업체(수급기업)에서 사내하도급업체 노동자에 대한 산업재해 예방을 위한 조치의무를 규정하고 있다. 그리고 제29조 제2항의 2에서는 "수급인이 노동자에게 하는 안전·보건교육에 대한 지도와 지원"이라는 규정을 두고 있다. 즉 원청업체는 자신의 사업장 내에서 자신들이 투자한 기계와 시설, 설비를 보유하고 있고, 사내하도급업체가 독자적으로 산재예방 활동을 하기 어려운 점을 고려하여 원·사내하도급업체 간에 산재예방을 위한 공동노력의 의무를 부여하고 있다.

사내하도급업체의 안전보건교육 실태를 확인한 결과 일괄적으로 동일한 기준으로 운영하는

것이 아니라 업체별로 안전보건교육에 대한 지원 정도가 다르게 나타나고 있었다. 우선 사내하도급업체가 해야 하는 채용과정과 직무교육을 원청업체의 사내 교육훈련기관을 통해서 대신하는 경우도 있고 아닌 경우도 있었다. 그리고 원청에서 사내하도급 노동자 교육을 직접 담당하는 경우에는 교육과정에 필요한 직무교육과 함께 산업안전보건교육이 포함되어 있다. 원청에서 교육을 진행하는 경우 사내하도급업체 입장에서는 별도의 비용을 들이지 않고 관련법들을 준수하고 있다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있을 것이다. 하지만 원청에서 산업안전보건과 관련된 교육을 제공하지 않는 경우에는 사내하도급업체가 자체적으로 교육과정을 진행하고 운영할 수 있는 능력이 부족하기 때문에 형식적으로만 서류를 구비해 두는 경우가 많다고 한다.

"우리 같이 작은 회사에서 힘들고 위험한 공정을 맡아서 하는 경우에는… 일해야 하는 시간도 모자란데, 몇 시간씩 교육할 시간도 안되고 공간도 안되고… 할 사람도 안되고… 그냥 서류상으로는 다 만들어 놓죠." (사내하도급 업체 관리자)

산안법에서 규정하고 있는 월 2시간의 산업안전교육도 제대로 지켜지고 있지 않다. 산업안전교육을 사내하도급업체에서 자체적으로 진행하고 있는 경우에는 원청에서 정규직 노동자들을 대상으로 안전보건교육을 하는 동일한 시간에 사내하도급업체에서 자체교육을 진행하고 있었으며, 하도급업체에서 독자적으로 시간을 확보해서 교육을 진행하는 경우는 거의 없었다. 이러한 점에서 대부분의 사내하도급업체들은 원청에서 실시하는 안전보건교육에 의존할 수밖에 없다.[5)]

그리고 일반적으로 제조업 대기업에 해당되는 원청업체들은 상시노동자 100인 이상 사업장에 적용되는 법적인 의무사항 규정으로 인해서 산업안전보건위원회를 분기별로 실시하고 있다. 하지만 사내하도급업체가 산업안전보건위원회에 참석하는 경우는 아직까지 한국에서는 없다. 그리고 원청업체의 산업안전보건위원회의 회의결과를 사내하도급 업체들에게 공지하여 작업장 차원의 안전보건수준 향상을 위한 노력을 하는 경우도 없었다.[6)]

"(산업안전보건위원회를 개최할 때 사내하도급업체도 참석하는 경우가 있습니까?) 산업안전보

5) 동일한 사업장 내에서 정규직과 동일한 위험에 노출되고 있는 사내하도급 노동자들의 산업안전교육은 원청업체에서 일괄적으로 진행하는 것이 교육내용의 구성 및 내용에 있어서도 더 바람직할 것이다. 하지만 원청에서 사내하도급업체의 산업안전교육을 진행하는 경우 사내하도급업체의 독립성을 훼손하여 불법파견의 소지가 있다는 이유로 2005년 이후로는 사내하도급 노동자들의 안전교육이 별도로 진행되고 있다. 이와 같은 형식논리가 오히려 사내하도급 노동자들에게 안전하게 작업할 권리, 산업재해를 당하지 않을 권리를 침해하고 있는 것은 아닌지 제도 운영의 묘를 찾아볼 필요가 있다.

6) 반면 하도급 관계가 일찍부터 발전한 건설업에서는 원하청업체들 공동의 산업안전보건위원회를 개최하고, 하도급업체의 안전담당자가 위원회에 참석하는 거의 상식처럼 굳어져 가고 있다.

건위원회에 참석을 안합니다. (원청) 회사와 노동조합의 각 안전보건 담당자들만 합니다. (그러면 위원회 회의결과는 사내하도급업체에 공지를 하시는지요?) 우리 위원회와 관련해서는 사내하도급업체는 외부인이라 생각하니까… 공지같은 건 일체, 뭐…" (원청업체 노조 담당자_산업안전 보건)

산업재해 예방을 위해서 보다 활성화되어야 할 산업안전보건교육과 사업장 안전보건위원회에 사내하도급업체가 제대로 수행하지 못하거나 배제되어져 있다는 점 또한 사내하도급과 산업안전의 관계에서 중요하게 지적되어야 할 사안이라고 할 수 있다.

2. 위험-기피 공정의 사내하도급화

앞서 살펴본 바와 같이 조선산업에서 원청업체에서 사내하도급을 활발하게 활용하는 이유 중에는 원청업체 노동자가 일하기 꺼려하는 위험하고 힘든 공정을 외주화 방식으로 하는 위탁 목적도 크다. 사내하도급 노동자들은 원청 노동자들에 비해 상대적으로 힘들고 위험한 작업을 하는 경우가 많기 때문에 작업장 내에서 위험요인에 대한 노출 정도가 상대적으로 크다. 따라서 사내하도급 노동자들의 위험-기피공정 담당은 전체 작업장 차원의 산재예방 활동을 어렵게 한다고 할 수 있다.

"솔직히 말씀드리면 원청에서 필요한 전체 노동자들을 직영(정규직)으로 사용하기에는 인건비도 크게 부담이 되고, 또 직영들이 도장이나 후행공정같이 힘든 일에 대해서는 꺼리고 기피하는 경향이 있다 보니까 상대적으로 좀 어렵고. 힘든 작업은 웬만하면 외주화해서 비용도 절감하고…" (원청업체 노조 담당자_산업안전 보건)

이와 같은 위험-기피 작업의 사내하도급 과정을 좀더 구체적으로 살펴보도록 하자. 위의 인터뷰에서도 언급된 도장작업(스프레이)은 유해하면서 힘든 작업으로, 대부분의 사업장에서 사내하도급업체가 도장업무를 거의 전담하고, 직영은 1주일에 한차례 업체 소장들과 함께 업무량 회의를 하는 것을 제외하고는 직접 업무는 거의 하지 않는다. 도장 공정은 유기용제 중독, 가스질식, 폭발 등 직접적인 위험에 노출되고 있는 공정으로 노동자들의 건강과 안전에 치명적일 수 있다. "도장일은 95% 하청이 한다고 보면 됩니다."(사내하도급 업체 노동자_도장)라는 의견이 도장 공정 사내하도급 노동자들 대부분의 공통적인 답변이었다. 그리고 조선소에서 직접생산 공정은 아니지만 생산지원 업무 중에서 건조중인 선박블록의 10~20m 높이에서 용접이나 도장작업을 작업자들이 안전하게 할 수 있도록 발판을 설치해 주는 '족장/발판'업무는 높은 곳에서 강한 바람으로 인해 추락사고가 자주 일어나는 매우 위험한 작업이다. 그런데 족장/발판 작업만 따로 분리해서 하도급을 주기도 쉽기 때문에 2010년 이후로는 모든 조선소에서

족장업무는 전원 사내하도급이 담당하고 있고, 족장이나 발판작업을 하는 과정에서 추락으로 인한 중대재해가 종종 발생하고 있다.

사내하도급 노동자들의 산업재해가 노동자 개인의 부주의로 인해 발생되는 산재라고도 할 수 있겠지만, 이와 같은 위험업무 자체가 구조적으로 사내하도급업체에서 담당하도록 작업장 내 업무 분화와 편재가 나타나고 있다는 점에 보다 주목할 필요가 있다. 족장/발판 공정의 추락사고 5건 중 4건은 추락 예방을 위해 안전난간 등 기본적인 안전조치를 해야 하는데 모두 이를 설치하지 않은 상태에서 발생한 사고였다. 이는 사내하도급업체의 공기단축 압력과 관련이 있다. 아울러 추락과 같은 전통적인 재해유형이 계속해서 반복적으로 발생하고 있다는 사실은 발판/족장 작업공정에 대한 산업안전보건 관리시스템이 제대로 작동하고 있지 못하다는 것을 의미하며, 이러한 점에서 원청의 포괄적인 책임과 사내하도급과의 연관성은 부인하기 어렵다.

아울러 정규직 노동자들의 고령화가 고강도・위험 직무를 사내하도급에게 떠넘기는 중요한 요인이 되고 있다. 고강도・위험 직무를 장기간 해왔던 정규직 노동자들은 소속된 원청 현장관리팀 및 노동조합에게 경(輕) 직무로의 '배치전환'을 지속적으로 요구하고 있다. 그리고 실제 정규직 조합원이 경직무로 배치전환된 이후에 남게 되는 고강도 작업은 정규직 신규채용이나 다른 정규직의 이동으로 업무가 진행되는 것이 아니라 사내하도급의 충원으로 이어지고 있다. 즉, 정규직 노동자들의 고령화는 원청의 노-사 담합, '공생관계'의 토대로서 위험한 공정의 사내하도급화를 촉진하고 있다고 평가할 수 있다(박종식, 2014).

3. 사내하도급 관리체계의 공백 : 조선업 재하도급(물량팀) 문제

한국 조선산업의 인력추이를 살펴보면, 2000년대 초반부터 기능직 사내하도급의 규모가 기능직 직영규모를 넘어섰다(조선해양플랜트협회 홈페이지(www.koshipa.or.kr)). 그리고 사내하도급 노동자들의 규모가 커지면서 사내하도급 노동자들 내에서 중층적인 분화 현상이 나타나고 있는데, 이는 사내하도급 고용이 확대되면서 자연스럽게 나타나고 있는 현상이라고도 볼 수 있다. 한국의 조선산업이 이와 같이 사내하도급 중심의 생산체제를 구축한 이후 조선산업 노동시장에서의 변화 양상들이 어떻게 나타나고 있는가를 살펴보도록 하자.

사내하도급 진화과정은 일반적으로 초기에 단순 외주방식의 사내하청 활용이 나타났다가 점차 시간이 흐를수록 다단계 형식으로 변모하는 경향들이 나타난다. 조선산업 사내하도급에서도 기존의 1차 사내하도급(사내하도급업체에서 노동자들을 직접고용) 노동자들이 폭발적으로 증가한 이후 '물량팀'이라고 불리는 2-3차 사내하도급 노동자들이 점차 확산되고 있다는 점이 2010년 이후의 특징으로 지적할 수 있다. 그 결과 사내하도급 노동자는 기본적으로는 1차 사내하도급(본공)과 2-3차 사내하도급(물량팀)으로 구분되고 있다. 그리고 1차 사내하도급은

다시 '상용제'와 '기간제'로 구분되고, 2-3차 물량팀 노동자들 역시 '상시적인 물량팀'과 '돌관(돌발)/알바 물량팀'으로 구분되고 있다.[7] 그리고 사내하도급업체 직접고용의 성격과 물량팀의 성격이 혼재되어져 있는 직시급제[8] 사내하도급 노동자들이 존재하고 있다. 기본적으로 대형 조선소에서는 1차 사내하도급의 재하도급 형태인 물량팀 활용을 형식적으로는 금지하고 있지만 대부분 사내하도급 업체별로 최소 한 팀 이상의 물량팀을 조선소 내에서 상시적으로 활용하고 있다고 한다.

"(사내하도급업체 내 물량팀은 몇 팀입니까?) 3팀이 지금 함께 일하고 있습니다. (팀당 인원수는?) 18명, 9명, 8명입니다. (팀별로 각각 맡은 직종이 다른가요?) 네, 각각 용접, 사상, 취부업무에 투입되고 있습니다… 지금 조선소 (하도급) 인력들이 팀으로 옮겨 다니기 때문에 팀별로 인력을 확보하는 것이 쉽습니다." (물량팀 노동자_용접)

소위 사내하도급업체에서 재하도급 방식으로 인력을 활용하고 있는 '물량팀'은 앞서 언급한 고용불안과 잦은 이직으로 인한 자산특수적 숙련이 낮고, 안전보건교육에서도 배제되면서 산업재해 위험에 더 크게 노출될 수밖에 없다. 재하도급 물량팀 노동자들은 조선소 사업장 내에서 '비공식적인 존재'이다. 이들은 원청 노동자뿐 아니라 1차 하도급업체 노동자들이 기피하는 공정들을 담당하는 경우가 많아서 조선 작업장 내에서 산업안전보건의 위험에 가장 많이 노출되고 있으면서 관리체계상의 공백이라는 점에서 중층적인 사내하도급 문제의 한 단면을 보여주고 있다.

4. 이원화로 인한 소통 공백 : 원-하도급 및 하도급업체

한 조선소에서 폭발사고로 사망한 LPG선 화재사고의 경우, 서로 다른 두 하도급업체에서 각자 작업을 진행했다. 하지만 전체 작업에 대한 총괄적인 관리가 되지 않으면서 공정간 혼재작업이 이루어지면서 폭발사고가 발생하였다. 만약 원청업체에서 작업장 내 공정에 대한 일관된 안전관리시스템을 운영하여 용접작업 공간에 화기감시자를 제대로 배치했었더라면 다른 하도급업체에서 용접작업을 강행하면서 폭발사고가 발생하지 않았을 것이다. 즉 사내하도급

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

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

구조에 의해 등장한 의사소통체계의 이원화가 산재위험으로 작용한 것이라고 할 수 있다. 이와 같은 의사소통의 교란으로 인한 산재 사례들은 사내하도급업체의 산업재해 특성을 고찰할 때 하도급 관계에서부터 출발하여 환경적인 요인들을 검토해야 하는 필요성을 제기하고 있다.

그리고 사내하도급업체는 원청 직영 노동자들이 꺼려하는 힘든 작업을 외주받는 경향이 많으므로 상대적으로 외부작업이 많고, 고강도 작업이 많다고 할 수 있다. 이런 이유로 사내하도급업체의 산재사고는 중대재해가 발생할 가능성이 높아진다. 따라서 업무의 외주화·도급화 방식의 작업장 경영(management) 전략은 산재를 발생시킬 수 있는 제반요인들을 외부로 이전시키는 결과를 가져왔으며, 특히 위험요인에 노출되는 대상(노동자)도 동시에 외부화하여 원청업체의 재해율을 낮출 뿐 아니라 산재보험료 감면으로 원청의 이윤증대로 이어진다고 할 수 있다(이경용·오지영, 2008). 이러한 측면에서 원청업체는 작업장 내 위험-기피업무들을 사내하도급업체에 맡기면서 장점이 있겠지만, 작업장 내 유해·위험요인들을 사내하도급업체에 전가시킨다는 측면에서 도덕적인 문제는 여전히 남는다.

Ⅳ. 산재보상 측면 : 산재 은폐와 지체된 제도의 사례

노동자들은 소속 회사가 산재보험에 가입하지 않았더라도 업무상 사유로 부상하거나 질병에 걸리거나 장해를 얻게 되거나 사망할 경우 사후적으로라도 산재보험으로 보호받을 수 있는 권리가 있다. 하지만 많은 노동자들에게, 특히 사내하도급 노동자들에게 산재보험은 중대재해와 같은 예외적인 경우가 아니면 쉽게 적용받기 어려운 제도로 받아들여지고 있다. 이러한 상황에서 조선산업 사내하도급 노동자가 산재보험 신청[9]을 하는 것은 대단히 예외적인 경우가 되고 있다. 이는 업무관련 사고나 질병에 노출된 사내하도급 노동자가 산재 신청을 하는 경우 신청과정에서의 은폐 시도와 산재종결 이후 복귀의 어려움 등으로 산재보험제도 자체가 형해화되는 사례들을 많이 들을 수 있다.

9) 이러한 과정에서 사내하도급 업체에서는 '공상처리'라는 방식의 치료보상을 제안한다. 노동자가 일을 하지 못했을 때 받는 휴업급여가 산재보험 적용을 받으면 직전 3개월 평균임금의 70%이지만, 업체에서 기존임금의 100%를 주겠다고 제안하면 공상처리에 동의하는 경우들이 많다. 이처럼 공상처리가 만연한 이유는 산재처리를 무마하기 위한 업체의 산재은폐 노력에다 경제적인 합리성을 고려한 사내하도급 노동자들의 선택이 결합된 측면도 있다.

1. 산재은폐 및 공상처리 강요

다수의 사내하도급업체들은 산재가 발생하는 경우 노동자가 산재신청을 하는 경우에는 산재발생 신고를 하고 있었으며, 원청업체에서는 사내하도급업체들의 (공식) 산업재해 발생 현황에 대해서는 파악하고 있었다. 그러나 사내하도급업체에서 공식적으로 산재처리를 하지 않는 경우, 소위 '공상처리(Injury while duty)'를 하는 경우까지 원청에서 파악하고 있지는 않았다. 따라서 현재 한국에서 사내하도급 노동자들의 산업재해 실태는 공식 산재처리를 하는 경우도 있지만, 공상처리 방식으로 산업재해를 은폐하기도 한다. 공상처리의 경우 원청업체에서도 이러한 관행에 대해서는 어느 정도 인지는 하고 있으나 암묵적으로 묵인하고 있다[10].

"(공상으로 처리한 이유는 무엇인가요?) 솔직하게 말씀드리자면 산재가 많으면 이런저런 불이익이 있기 때문에 은폐하려고 하는 것은 사실입니다. 산재가 발생할 경우 근로감독 문제 때문에 공상으로 처리하는 경우가 있습니다." (원청업체 노조 담당자_산업안전 보건)

이와 같은 이유로 산업재해를 산재보험으로 처리하지 않고 소위 '공상처리'하는 경우들이 많아지고 있다. 조선업종 사업장에서 이와 같은 산재은폐 및 공상처리가 심각한 문제인 이유는 산재발생 원인을 정확히 파악하지 않고 향후 예방대책의 수립 없이 산재처리가 끝나게 된다면 향후 비슷한 산재가 재발할 가능성을 커질 수밖에 없기 때문이다.

그렇다면 이처럼 사내하도급 업체에서 산재보험으로 처리하고 원청에서 보고하지 않고 일부 산재를 공상처리 방식으로 은폐하고 있는 이유는 무엇인가? 가장 큰 원인은 원청업체에서 사내하도급업체의 재계약 조건에 산재발생을 반영하는 방식으로 사내하도급업체 안전관리 수준을 평가하고 있기 때문인 것으로 추정할 수 있다. 사내하도급업체의 재해율이 재계약 시 반영되는 정도는 사업장마다 다양하겠지만 20%까지 반영하는 것으로 추정된다.[11]

"아무래도 업체가 재계약할 때 산재관리를 잘하고 있는지가 점수로 반영되니까 계약유지를 하려고 공상처리를 하는 것으로 알고 있습니다. (재계약 시 사내하도급업체가 산재로 불이익을 받기도 합니까?) 재계약할 때 산재건수로 반영하는 안전이 20% 정도 차지하고 있습니다." (사내하도급 업체 관리자)

10) 원청업체 노동자들 중에서도 산재발생 시 고용노동부의 근로감독과 산재보험료 인상 등의 불이익이 있기 때문에 산재를 공상처리하는 경우들이 있다. 특히 보험료 인상보다는 근로감독으로 인한 작업차질에 대한 우려 때문에 공상처리하는 경우가 종종 있다고 한다.

11) A조선소 사내하도급업체 관리지침에 따르면 산재로 인한 감점은 최고 -20점(100점 만점)이라고 규정하고 있었다.

하지만 사내하도급업체에서 산업재해가 발생했다고 해서 곧바로 계약을 취소하거나 재계약 시 불이익을 받는 경우는 거의 없는 것 같다. 사내하도급업체 노동자이면서 허리디스크로 산재처리를 받고 해당업체에서 계속 근무하는 사례들도 있고, 실제 두 명의 사내하도급 노동자가 동시에 공식 산재처리를 하고도 원청과 재계약을 계속하는 경우들도 있다. 산재사고가 발생하면 사내하도급업체는 물론 원청업체까지 책임소재를 물을 수 있기 때문에 사고 보고는 잘 이루어지는 편이지만, 산재사고가 빈번하거나 산재율이 크게 높지 않은 이상 산재사고 발생여부로 재계약에서 불이익을 받는 경우는 그리 크지 않은 것으로 보인다. 그리고 사내하도급업체들은 산재로 인한 불이익을 빠져 나가는 방법도 어느 정도 공유하고 있는 것으로 보인다.

"조선업에서의 신규업체들을 보면 특이하게 기존에 있던 업체들이 업체명을 바꿔버린 경우가 많습니다. 그러니 산재율을 조사하면 0%인 경우가 대부분입니다." (사내하도급 업체 관리자)

원청의 사내하도급업체 평가를 통해서 산재 '투아웃·삼진아웃제' 적용 및 업체 평가점수를 최고 20점 감점 등의 평가지침이 사내하도급업체의 산재 은폐를 실질적으로 조장하고 있다고 할 수 있다. 따라서 사내하도급업체에서는 자체 비용부담에도 불구하고 사내하도급 노동자가 산재를 당하면 공상처리를 해주고 있다. 다만 공상처리를 하게 되면 사내하도급 업체에서 비용이 매우 부담스러운 중대재해의 경우에는 원청업체로부터 불이익을 당하더라도 어쩔 수 없이 산재보험을 통해서 피해노동자의 치료비와 생활비를 받을 수 있도록 하고 있다.

"작년에 추락사고가 한 건 있었는데 산재처리 했습니다. (공상처리는 없나요?) 없을 수는 없습니다. 보고 치료하는데 오래 걸릴 것 같거나 만약에 문제가 될 것 같으면 산재처리를 합니다. 그런데 단순 찰과상 같으면 며칠 쉬면 낫지 않습니까? 그러면 굳이 산재를 안하고 필요한 약 사주거나 하고 그냥 일합니다." (사내하도급 업체 관리자)

이러한 점에서 사내하도급 업체마다 산재요양기간에 따라서 공상처리를 유도하는 임계지점이 있다고 추정할 수 있다.

2. 산재보험 적용 불이익과 질병재해 불인정

다른 한편으로 사내하도급 노동자들이 공식적인 산재처리를 제대로 하지 못하고 공상처리가 일반화된 원인 중에는 산재처리 자체가 하도급업체는 물론이고 사내하도급 노동자에게 일종의 낙인효과를 가져오기 때문이다.

"내가 다쳐서 산재(처리)를 받아야 되는데 회사에서 산재(처리)를 해주지 않으면 고용노동부(정확하게는 근로복지공단)에 가서 얘기해야 하는데… 고용노동부에 얘기하면 내 이름이 원청

리스트에 떠버리는 거라. 그러면 나는 아무 데도 못가는 거예요.” (사내하도급 업체 노동자_용접 산재자)

사내하도급 노동자가 공식적인 산재처리를 강하게 요구한다면 산재처리로 할 수는 있지만, 대신 원청 및 사내하도급업체에 주장이 강한 인물로 생각하여 산재처리로 건강을 회복한 이후에 하도급업체들 사이에서 기피인물로 낙인찍혀 재취업이 매우 어렵게 된다.

“원청에서 알면, 한 2건만 걸리면 업체가 날아갑니다. 사람이 안 죽고 중상 정도 있죠? 그러면은 (원청) 안전과의 누가 볼까 싶어 일단 뭐로 (다친 사람을) 덮습니다. 그러고서는 앰뷸런스 안불러예. (하도급)업체 포터(소형트럭)에 실어서 가뻡니다(밖으로 나갑니다)” (사내하도급 업체 노동자_취부)

실제로 2012년 B중공업에서 사내하도급 노동자가 작업장 탈의실에서 쓰러졌는데, 119에 신고하지 않고 하도급업체의 1톤 트럭으로 병원에 이동하는 과정에 사망한 사례가 있었다. 이후 조사결과 사내하도급 노동자는 심혈관계 질환으로 쓰러졌는데, 고인의 유족들은 119를 불러서 병원으로 이송하면서 구급차에서 응급조치를 받았더라면 사망까지는 하지 않았을 것이라고 주장하였다.[12)]

Ⅴ. 맺음말

노동시장의 구조변화의 결과로 나타나고 있는 고용형태의 다양화, 사내하도급 노동의 확산은 산업재해 문제에 있어서 새로운 과제를 제시하고 있다고 할 수 있다. 이러한 점에서 앞으로 한 사업장 내에서 원청업체 노동자들의 재해율이 낮아짐에도 불구하고 해당 사업장의 실질적인 안전보건 수준이 향상되지 않는 역설적인 상황이 전개될 가능성이 크다. 또한 원하도급 관계에서 위험직종이 아웃소싱에 의해 원청에서 분리되면서 원청의 재해율이 낮아지고 안전보건에 대한 성과가 향상된 것처럼 잘못 이해할 가능성이 있다. 스웨덴 광산업의 사례를 조사한 Blank et al.(2005)은 하도급노동으로 산업재해가 전가되는 양상에 대해서 ‘은폐된 사

12) 사내하도급업체의 산업재해 사례는 아니지만, 2015년도에도 청주의 한 화장품제조 공장에서는 지게차 아랫부분에 끼인 채로 끌려가서 심하게 부상을 입은 재해자를 119 구급차가 작업장 내로 들어왔으나 이 차량을 이용하지 않고, 사내하도급업체 산재지정 병원의 응급차가 올 때까지 작업장 내에서 사실상 방치된 채로 있다가 뒤늦게 병원으로 옮겼으나 숨진 사례가 있었다. 산재은폐가 빈번한 사업장 내 낡은 관행들이 수차례 지적되더라도 쉽게 바뀌지 않는 현실에서 사내하도급과 결합되었을 때 이와 같은 잘못된 관행은 더욱 공고화된 채로 유지될 가능성이 있다.

고'(hidden accidents)라고 지적하고 있다. 이러한 점에서 노동시장의 변화에 따른 기업 내 원하도급 관계를 통한 재해위험의 전가 가능성에 대한 접근은 앞으로 산업재해의 발생 메커니즘에 대한 인식의 폭을 확장하는 계기가 될 것이라고 생각한다. 나아가 이는 실제 작업장 내에서 재해율을 낮춰서 노동자들이 안전한 작업장에서 일을 할 수 있는 권리를 증진시키기 위한 적극적인 방안을 모색하는데 도움이 될 것이다.

산업구조의 변화에 따른 '새로운 고용관계'의 등장 및 노동시장의 변화양상으로 인해 야기될 수 있는 산업재해의 위험요인이 무엇인가에 대한 접근은 아직까지 제대로 이루어지고 있지 못하고 있다는 점에 대해서는 여러 학자들이 지적하고 있다(Goudswaard et al., 2002; 박두용 외, 2005; Wooding et al, 1999[2008]; Benach and Muntaner, 2007). 한국의 산재예방과 보상을 위한 제도는 1990년 완성(1990년 「산안법」 전문 개정)되었으니, 이후 산업구조 및 노동시장의 변화를 반영하지 못하는 것은 어쩌면 당연하다. 하지만 문제점들을 확인한 이후에도 방치해둘 수는 없다. 앞으로 한국 사회의 산업구조 및 노동시장 변화의 양상을 반영하여 산업안전보건제도의 공백 지점에서 일하는 노동자들을 가급적 최소화하기 위한 사회적 노력이 필요하다. KLI

[참고문헌]

강석재(2003), 「조선산업 대기업의 작업장체제와 노사관계의 변화」, 연세대학교 경영학과 박사학위논문.

고상백 · 손미아 · 공정옥 · 이철갑 · 장세진 · 차봉석(2004), 「비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회심리적 스트레스」, 『대한산업의학회지』 16(1), pp.103～113.

고상백(2006), 「조선업종 비정규직 노동자의 건강실태 2」, 『현장에서 미래를』 제120호(klisp.jinbo.net)

김영주의원실(2004), 「조선산업 사내하청 근로자들의 산재실태보고서」.

김주섭(2006), 「조선산업 인적자원개발 현황과 과제」, 『노동리뷰』 17, pp.19～31.

박두용 · 신창섭 · 박지순 · 김수근(2005), 『산업 · 고용구조의 변화에 따른 산업안전보건법 체계 및 규율방법의 변화 필요성에 관한 연구』, 산업안전보건연구원.

박종식(2014), 「내부노동시장 구조변화와 재해위험의 전가」, 연세대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.

박종희 · 강선희 · 전형배 · 이승현(2011), 『산업안전보건법상 원 · 하청관계에 있어서 사업주 책임에 관한 연구』, 산업안전보건연구원.

박찬임(2015), 「조선산업의 원하청구조」, 『노동리뷰』 126, pp.24～37.

불안정노동연구모임(2000),『신자유주의와 노동의 위기 : 불안정노동 연구』, 문화과학사.

신원철(2001),「기업내부노동시장의 형성과 전개 : 한국 조선산업에 대한 사례연구」, 서울대학교 사회학과 박사학위논문.

_____(2006),「한국 조선산업의 사내하청과 고용관계」,『산업노동연구』12(2), pp.349～379.

신원철・박영삼・손정순・최은희(2003),『금속산업 사내하청 노동자 조직화를 위한 실태연구』, 전국금속산업연맹・한국비정규노동센터.

이경용(1990),「탄광노동자 건강에 대한 사회구조적 이해」,『연세사회학』10・11, pp.483～503.

이경용・오지영(2008),「위험의 전가와 산재취약 집단」,『사회법연구』11, pp.99～127.

Benach & Muntaner(2007), "Precarious employment and health: developing a research agenda," *Journal of Epidemiological Community Health* 61, pp.276～277.

Blank, V., R. Andersson, A. Linden, B. Nilsson(2005), "Hidden Accident Rates and Patterns in the Swedish Mining Industry Due to Involvement of Contract Workers", *Safety Science* 21, pp.23～35.

Goudswaard, D., J. Claude, E. Ekstedt, P. Huuhtanen, K. Kuhn, K. Peirens, R. Beeck, R. Brown(2002), *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health, European Agency for Safety and Health at Work*.(출처 : https://osha.europa.eu/en/publications/reports/206/en/view)

Polivka, E.(1996), "Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined" *Monthly Labor Review* 119, pp.3～9.

Wooding, J., and C. Levenstein(1999), *The Point of Production : Work Environment in Advanced Industrial Societies*, New York : Guilford Press. (국역 : 김명희 외 옮김, 2008.『노동자건강의 정치경제학 : 생산의 지점』, 한울)

한국조선해양플랜트협회 홈페이지(http://www.koshipa.or.kr).