조선산업 블록업체 고용구조와 특성 : 대불공단 사례*

박 종 식**

근대 사회 이후 자본주의적인 상업화가 진전되면서 바다를 통해 재화를 운송하는 선박은 한 번에 많은 물건을 실어 나르는 것이 효율적이므로 상선의 규모는 점차 커지고 있다. 지금도 해운 및 조선업체들은 효율성을 목적으로 선박 및 재화의 안전성이 보장되는 한도 내에서 선박의 대형화를 계속 추구하고 있다.[1] 선박은 제조업의 다른 일반적인 상품과 달리 초대형 규모이기 때문에 조선업체 입장에서는 넓은 부지를 확보하고서 한 장소에서 선박을 제작하는 것이 효율적이면서 동시에 물류비도 크게 절감할 수 있다. 따라서 조선업은 외주제작 방식이 비용을 증대시키는 단점이 있을 수 있으며, 품질관리를 위해서 한 장소에서 선박을 제작하는 것이 유리할 수 있다.

하지만 현대의 조선산업은 선박의 대형화 경향과 함께 선박의 일부분을 블록으로 외주 제작하고, 외부에서 제작한 블록을 바다로 옮겨서 조선소 도크에서 조립하는 블록공법을 발전시켰다. 블록공법은 외주제작이라는 점에서 비용은 다소 올라가지만 여러 곳에서 동시에 블록을 제작하여 운반할 경우에는 선박 건조기간을 크게 줄일 수 있다는 점에서 장점이 있다. 물론 블록을 외주제작 하더라도 발주한 조선업체의 품질관리는 필수적이다. 특히 2000년대 조선산업의 호황기에 선박주문이 급증하여 생산시설이 주문을 따라가지 못하던 시기에 한국에서는 기존의 블록건조 공법의 규모를 더욱 대형화하여 메가(mega) 블록 또는 테라(tera) 블록 공법을 통해서 밀려드는 선박주문에 대응하면서, 한국에서 선박건조 공법들이 크게 발전하였다.

이 글에서 살펴볼 전라남도 영암군에 위치한 대불국가산업단지는 선박블록 제작업체들을 중심으로 2000년대 한국 조선업과 함께 성장해온 산업 지역이다.[2] 특히 선박블록을 생산하는

* 이 글은 배규식 외, 「조선산업 구조조정과 고용대책에 관한 연구」(2016 발간 예정)의 일부 내용을 정리한 것이다.

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

1) 선박이 대형화되어 많은 물건을 실어 나르게 되면 선박 선체 재질의 피로도가 커지면서 선박이 파손될 위험이 점차 커진다. 또는 대형 파도가 선체를 밀어 올리면 선체가 두 동강 날 가능성도 있기 때문에 공학적 차원에서 안전을 고려하지 않고서 무조건 선박을 크게 만들 수는 없다.

2) 넓은 의미에서 전남 영암군 지역의 대불공단에는 현재 신규선박을 제작하는 조선업체로는 현대삼호중공업

제조업체들은 일반적인 조선소들의 선행공정(철판 절단→소조립→중조립→대조립)을 사실상 외부에서 담당하고 있기 때문에 조선업의 중요한 한 부문이라고 할 수 있다.

따라서 조선산업의 구조조정과 고용에 미치는 영향을 검토하는데 있어서 조선업 블록제작업체들의 고용 특성도 함께 검토할 필요성이 있다. 이러한 목적으로 이 글에서는 한국 조선업의 한 부문으로 조선업 위기 이후 전남 영암군 대불공단(대불국가산업단지) 지역의 최근 산업동향 및 고용동향과 특성을 살펴보고자 한다. 이에 앞서 먼저 대불공단의 형성과 조선산업 전문공단으로 성장한 과정을 간략하게 검토할 것이다.

Ⅰ. 대불공단의 형성과 최근 지역 경제 동향

1. 조선업 전문 산업단지로 성장한 대불공단

대불(大佛)은 전남 영암군 삼호읍에 소재한 대아산(大牙山)과 18나한상(羅漢像)을 닮은 바위에서 유래한 나불도(羅佛島)의 합성어이다. 대불국가산업단지[3]는 '서남권 개발촉진을 통한 국토균형발전을 도모하고 중국 및 동남아 시장 진출을 위한 전진기지를 구축'하기 위하여 전남 영암군 삼호면 일대에 조성된 산업단지로서, 단지 내에는 국가산업단지뿐 아니라 '대불외국인투자지역'과 '대불자유무역지역'을 포함하고 있다. 애초 낙후한 전남 서남권 지역을 발전시키겠다는 목적으로 1988년 전남 영암군 삼호면 일대 11,374,000m^2를 산업기지 개발구역으로 지정하고 1989년부터 한국토지개발공사가 산업단지 조성사업을 진행하여 1997년 8월 28일에 준공하였다. 이렇게 조성된 대불국가산업단지(이하 대불공단[4])는 이후 한국산업단지공단에서 관리하고 있다.

대불공단은 과거 낙후되었던 전남 서남권 지역을 개발하기 위하여 1997년도에 야심차게 준공하여 운영을 시작했지만, 2004년도까지는 산업단지 분양률이 50%를 밑도는 등 대불공단의 개발은 매우 더디게 진행되었다(서형주, 2011). 그러던 와중 세계 조선산업이 호황을 맞고, 한국의 조선업체들이 일본 조선업을 제치고 세계 1위로 성장하면서 대불공단의 조선업체들인 현대삼호중공업과 몇몇 중형 조선소들[5]이 밀려드는 주문을 소화하기 위해 대형블록 물량의 일

과 대한조선이 가동 중이다.

3) 이하 대불단지의 기본 현황에 대해서는 한국산업단지공단 홈페이지(www.kikox.or.kr)의 산업단지총람 및 서형주(2011)의 내용을 참고하였다.

4) 이 글에서 대불공단은 국가산업단지와 외투지역, 자유무역지대를 포함하는 넓은 의미로 사용한다.

부를 외부에서 생산하였는데, 이 때 블록물량들을 대불공단 입주 조선관련 업체들이 수주하면서 대불공단은 본격적으로 조선업 배후 공단으로 성장하기 시작하였다. 초기에는 대불공단의 전체 기업 중 20% 정도만 조선관련 제조업체들로 채워졌으나 이후 현대미포조선 대불공장(마찬가지로 블록생산 전문)이 본격적으로 가동되기 시작하면서 선박기자재 업체인 KS야나세산업, 선박도장 업체 삼강산업, 크레인 제조업체 대성호이스트 등 각종 조선관련 업체들이 대불공단에서 공장을 신설 및 가동하기 시작하면서 조선업 관련 비중은 더욱 높아졌다. 그리고 2007년경부터 대불공단은 중소형 조선산업의 메카로 부상하기 시작하였다(서형주, 2011: 57~58). 이후 현대중공업그룹의 조선관련 기자재 조달 및 블록제작 자회사인 '힘스'가 대불공단에 자리를 잡으면서 대불공단의 조선업 관련 비중은 더욱 더 높아졌다. 2000년대 후반 이후 대불공단은 조선업 관련 블록제작업체들이 대거 입주하면서 대불산업단지는 '조선산업 클러스터'라고 할 수 있을 정도로 성장하였다.

이후 대불공단 지역은 선박블록 제작업체들을 중심으로 국가산업단지로서 지금까지 성장해 왔다. 특히 앞서 설명했듯이 대불공단은 2000년대 중반 한국 조선산업의 급속한 성장과정에서 크게 늘어난 중소형 조선업체들의 외주 블록제작 물량을 바탕으로 크게 성장한 산업단지이다. 그리고 이곳의 블록 제작업체들은 인근 현대삼호중공업 및 대한조선, C&중공업 등으로부터 블록 물량만 수주한 것이 아니라 고성, 통영, 군산 등 다른 지역의 중소형 조선업체들로 부터도 블록 물량을 수주해왔다. 아울러 선박 기자재업체들도 상당수 존재하면서 중소형 조선업체들의 외주제작 및 기자재 공급처로서의 역할에 충실하고 있다.[6)]

하지만 2009년 글로벌 금융위기 이후 세계 조선산업이 위기에 직면하면서 대불공단 역시 성장세가 둔화되기 시작하였다. 특히 대불공단에 많았던 블록 제작업체들은 주로 중소형 조선업체들로부터 대형 선박블록을 주문받았는데, 2009년 이후 전 세계 조선업 수주량이 급격하게 감소하여 중소형 조선업체들이 어려움에 처하게 되자 대불공단 지역도 함께 위기에 직면하였다. 이후 대불공단은 서서히 업체수와 노동자수가 감소하는 경향을 보이고 있다.

대불산업단지 입주업체들의 최근 현황을 살펴보면 조선관련 블록/기자재업체들이라고 할 수 있는 운송장비 제조업체가 121개, 4,046명으로 업체수와 근로자수 모두 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그리고 기자재업체들 중에서는 기계제조업도 해당되는 경우가 다수인데 기계제조업이 81개 업체, 1,068명으로 두 번째로 높은 비중을 차지하여 대불공단에서 조선업과 관련된 기업들이 차지하는 비중은 전체 입주업체의 약 70% 정도라고 할 수 있을 것이다. 이러한

5) 2000년대 중반 세계 조선산업 호황 국면에서 한국에는 중소형급 신규 조선소들이 대거 설립되었는데 그 중 대한조선, C&중공업 등의 중형 조선소들이 전남 영암군에 자리를 잡았다.

6) 다만 대불공단은 다소 단가가 낮은 기자재들을 주로 생산하는 영세한 선박 기자재업체들이 다수여서 울산과 거제의 빅3 조선업체를 대상으로 기자재업체들이 집중적으로 발전해 온 부산지역 조선기자재 업체들과는 규모 면에서 다소 차이가 있다.

점에서 대불공단은 규모 면에서 다소 위축되었다고 할지라도 한국에서 여전히 조선업과 관련된 가장 대규모 전문산업단지라고 할 수 있다.

〈표 1〉 2015년 말 대불국가산업단지 입주업체 현황

	계	운송장비	기계	비금속	석유화학	음식료	기타
업체수(개)	262	121	81	17	11	11	21
근로자수(명)	6,179	4,046	1,068	290	359	143	273
업체비율(%)	100.0	46.2	30.9	6.5	4.2	4.2	8.0

자료 : 「2016 한국산업단지 총람」, 한국산업단지공단.

2. 전남 서남권 산업 및 고용동향

다음으로 대불공단과 현대삼호중공업이 위치한 전남 서남권 지역의 경제 및 산업동향에 대한 검토를 통해 조선업 불황/위기가 지역경제에 미치는 영향을 살펴보도록 하자.

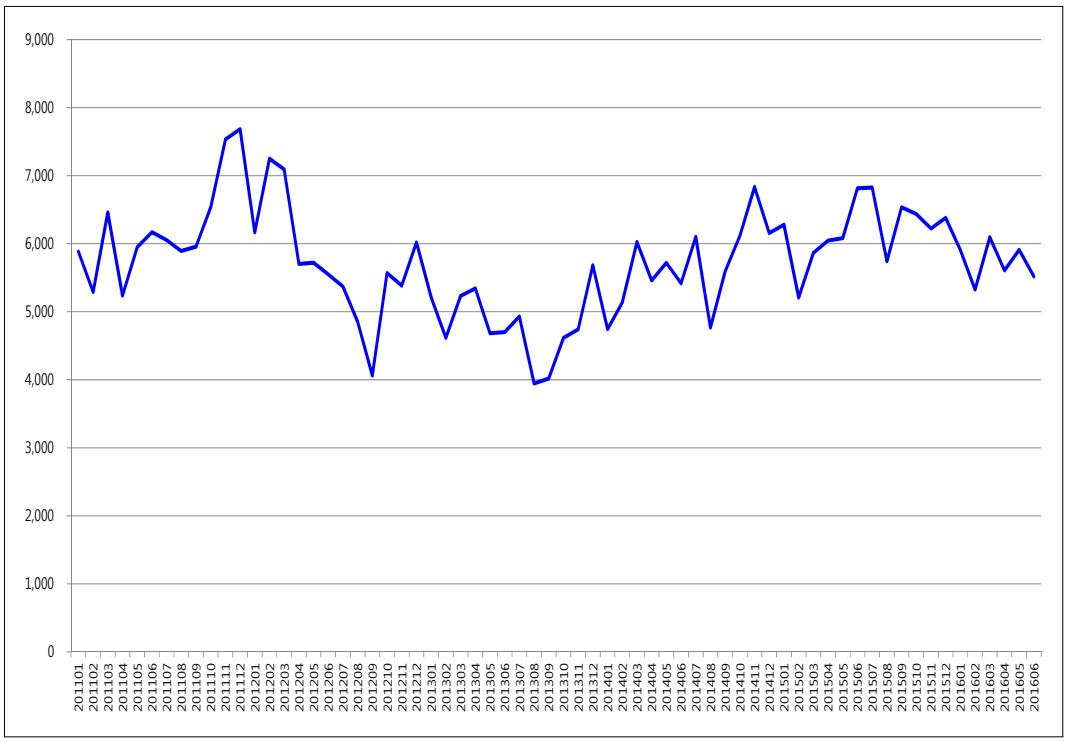
2010년 이후 전남 서남지역의 월별 생산액은 월 6천억 원 안팎에 머물러 있다가 2011년 12월 생산액 7,684억 원으로 정점을 찍고 2014년 초까지 대체로 완만한 하락 추세를 보이고 있다. 조선업의 위기가 2009년부터 본격적으로 시작되었지만 2008년까지 주문받았던 물량들을 2011년까지 소진하였기 때문에 나타난 현상이다. 즉, 조선산업이 수주산업이라는 특징으로 인해 실물경제에서의 위기는 다소 뒤늦게 반영되고 있음을 확인할 수 있다. 2014년 이후는 다시 완만한 상승세로 월 생산액이 2015년 7월 6,826억 원까지 증가하였으나[7] 2015년 하반기 이후 다시 경향적으로 하강 추세를 보이고 있다. 조선산업이 지역 경제에 미치는 영향이 매우 큰 전남 서남권 지역은 2012년 이후 조선업 불황을 앞서 한 차례 경험하였으며, 2015년 하반기 이후 다시 조선업 불황의 여파를 확인할 수 있다.

서남권 지역 최근 경제 및 고용 동향을 현대삼호중공업의 사례로 구체적으로 살펴보도록 하자. 전남 서남권 최대기업인 현대삼호중공업은 최근 3년 동안(2013~15년) 연속으로 영업적자를 기록하고 있으며, 특히 2015년에는 현대삼호중공업에서 의욕적으로 도전해서 제작한 석유시추선(약 6,700억 원 규모)이 납기일자 위반을 이유로 인도가 취소되면서 대규모 손실을 기록하였다. 이처럼 지역 내 주력업체인 현대삼호중공업이 어려움에 직면하면서 대불공단 내 블록 및 조선기자재업체들의 경영난 및 고용 위기감 또한 확대되고 있다.

7) 2015년 상반기까지 일시적으로 전남 서남권 지역 생산액이 회복세를 보이고 있는 이유는 세계 조선산업의 발주량이 2013~14년 일시적으로 증가하였기 때문이다. 특히 대불공단에 선박블록을 주로 발주하는 한국 중형 조선소들의 수주가 일시적으로 회복되었다. 구체적인 내용은 양종서 · 김창록(2016) 「한중일 조선업 경쟁력 분석 및 전남 중형조선산업 지속발전 전략」, p.6(한국은행 목포본부)을 참고할 것.

〔그림 1〕 전남 서남지역 제조업 월별 생산액 추이(2011. 1~2016. 6)

(단위 : 억 원)



자료 : 한국산업단지공단 대불지사(한국은행 목포본부, '전남 서남부지역 실물경제동향'(2016. 7)에서 재인용).

대불국가산업단지뿐만 아니라 현대삼호중공업 및 대불외투지역과 대불자유무역지역을 포함한 대불공단 전체 기업체수와 고용규모를 살펴보면(표 2 참조) 2014년 307개, 26,852명에서 2016년 상반기 현재 기업체수는 오히려 322개로 증가하였으나 고용인원은 21,681명으로 2년 전과 비교했을 때 약 5천여 명이 감소하였다. 이는 기존 업체들이 폐업을 하고 신규 사업체들이 그 자리를 대신하고 있지만, 신규로 사업을 시작하면서 아직까지 과거 업체들만큼 충분하게 고용하고 있지 못하고 있기 때문이라고 해석할 수 있다. 대불공단 지역이 최근 조선업 위기/불황의 여파를 직접적으로 받고 있음을 확인할 수 있다. 특히 현대삼호중공업 사내협력사는 업체수와 고용인원이 함께 줄어들고 있어서 조선업 불황의 여파를 보다 선명하게 보여준다.

2016년 하반기 이후에도 현대삼호중공업의 선박수주가 크게 증가하지 않는다면 내년 이후 지역의 고용 전망이 매우 불투명한 상황이다. 지역 내 현대삼호중공업, 대한조선 등 신규선박 제작업체들의 수주잔량이 2016년 8월 기준으로 약 1.5년 정도의 작업물량에 불과하다. 따라서 2016년 하반기부터 수주실적이 개선되지 않는다면 당장 내년 초부터는 설계인력부터 점차적으로 인력을 줄여야 하는 상황에 직면할 수 있으며, 이러한 인력감소는 시차를 두고서 대불공

〈표 2〉 대불공단 및 현대삼호중공업(주) 업체수 및 고용 현황

	계		현대삼호중공업	소계		현대삼호중공업 사내 협력사		대불산단(국가, 외투, 자유무역)	
	기업	고용 인원	고용 인원	기업	고용 인원	기업	고용 인원	기업	고용 인원
2014년	307	26,852	4,381	306	22,471	81	11,125	225	11,346
2015년	322	23,742	4,243	321	19,499	79	9,842	242	9,657
2016년(상)	322	21,681	4,205	321	17,476	75	9,057	246	8,419

자료 : 민관합동조사단(2016), 「조선업 특별고용지원업종 지정을 위한 민관합동조사단 조사결과 보고서」.

단의 조선관련 업체들로 연쇄적으로 이어질 수 있다. 대불공단의 대부분 업체들이 단순 블록을 위탁·가공하는 형태로 운영되고 있기 때문에 조선업 이외의 다른 신규 대체산업으로 전환을 시도하기도 어려운 상황이다. 현재로서는 현대삼호중공업뿐 아니라 한국 중형 조선소들의 수주 자체가 늘어나 선박블록이나 조선기자재 발주가 늘어나야만 근본적으로 고용이 나아질 수 있는 상황이라고 할 수 있다.

Ⅱ. 대불공단 고용규모 추이와 특성

앞서 대불공단의 입주기업들은 다수가 일반적인 조선업체들의 선행공정(블록제작)을 담당하고 있다고 설명하였다. 이러한 점에서 대불공단의 다수를 차지하는 조선 블록/기자재업체들의 고용 특성을 이해하기 위해서는 조선산업의 일반적인 특성, 그리고 이와 같은 특성이 고용에 미치는 영향에 대해서 간략하게 살펴볼 필요가 있다.

1. 조선업 특성과 하청생산에서 노동자수 파악의 어려움

조선산업은 기본적으로 '선주문-후생산' 방식으로 거래가 이루어진다. 이러한 특성으로 다른 산업에 비해 수주물량에 따라서 고용을 탄력적으로 활용해야만 하는 노동유연성의 중요성을 강조하는 경향이 있다. 그리고 주문받은 선종에 따라 맞춤형 설계와 그에 따른 유연한 생산과정을 거치게 된다. 즉, 표준화된 대량 생산에 한계가 있기 때문에 생산 공정의 표준화와 자동화가 어려운 전형적인 '단위생산'을 특징으로 한다. 이와 같은 조선업의 일반적인 특성은 조선업에 종사하는 노동자들에도 큰 영향을 미치고 있다. 제품의 표준화와 생산시설의 자동화가

어렵기 때문에 노동과정에 대한 기술적인 통제는 어느 정도 한계가 존재한다. 그리고 현장에서는 주로 팀별로 작업을 진행하는데 다른 업종과 비교했을 때 팀 내 작업을 진행하는 과정에서 노동자들의 자율성이 다른 제조업에 비해 높다는 특징이 있다. 아울러 조선산업은 작업공정의 자동화와 표준화에도 한계가 있기 때문에 노동자들의 경험적인 숙련이 매우 중요하며,[8] 팀 단위 작업에 따른 집단적 협동성이 많이 요구되는 특성을 지닌다. 또한 생산물이 다양하기 때문에 생산 공정의 성격도 그에 따라 변화하며 이에 따라 노동자들의 작업조직도 필요에 따라 변화한다. 이 때문에 고정된 작업조직보다는 종합적이고 유연하게 작업조직을 관리하면서 동시에 품질관리를 위해 체계적인 작업장 운영 및 관리가 필요하다.

대불공단 지역의 인력 규모를 살펴보기에 앞서 대불공단의 노동자수를 정확하게 파악하기가 매우 어렵다는 점을 살펴보도록 하자. 조선소에서 가장 기본이 되면서 동시에 가장 많은 인원이 필요한 기능은 용접이다. 기본적으로 철판을 이어 붙여 가면서 선박의 모양을 만들어가고, 아울러 다양한 구조물들을 단단하게 고정하기 위해서도 다양한 용접기술들을 필요로 하고 있다. 용접기술을 바탕으로 취부, 용접, 사상 직군은 팀을 이뤄서 작업을 진행하는데 이들은 주로 팀별로 작업을 하고 있기 때문에 업체 입장에서는 관리자를 통한 직접적인 통제가 어려운 점이 있어서 주로 하루에 해야 할 일감의 양으로 성과를 측정하거나 평가를 하게 된다. 이러한 특성으로 기본 작업팀별로 하는 일의 양에 따라서, 또는 작업자들의 숙련 정도에 따라서 일의 양이 차이가 날 수 있고, 컨베이어벨트를 이용한 라인 작업과 같은 일관생산 방식과 달리 임금 보상을 팀별로 계량화하기가 상대적으로 용이하다. 그 결과 대불공단 지역의 선박 블록업체들은 노동자들에 대한 보상을 주로 팀별로 일당을 책정하는 방식으로 노동자들을 활용하는 경향이 자연스럽게 등장하게 된다. 즉, 팀별 생산방식으로 작업장이 운영되는 경우 인건비 총액과 작업물량의 총량이 중요하고 직접 채용한 노동자들을 제외하면 정확한 인원수를 산정하는 것이 크게 의미가 없다.

대불공단의 블록 제작업체들은 대부분 몇 개씩 사내하청업체들을 활용하여 작업을 진행하고 있다. 대형 조선업체들의 경우 보안상의 문제 등을 이유로 사업장 출입 노동자수를 매일 파악하는 것이 가능하지만 중소규모 업체들이 많은 비용과 인원을 들여 정확한 인원수를 통제할 이유가 없다. 더군다나 팀 자체가 하나의 업체와 유사하게 운영되는 물량팀 노동자들의 경우 이들이 처리한 일감의 총량이 중요하지 몇 명의 인원으로 일감을 처리한 것인가는 크게 중요하지 않다. 예를 들면 블록제작 업체 입장에서는 물량팀 노동자 10명이 5일 동안 8시간씩(총 10×5×8=400시간) 작업하든 8명이 5일 동안 10시간씩(총 8×5×10=400시간) 작업하든 5일 이내에

8) 선박의 종류와 상관없이 기본적으로 비슷한 블록조립 공정을 거치는 선행공정에서는 어느 정도 자동화와 표준화가 가능하겠지만, 선행 작업이 진행된 상태에서 일을 하는 후행 공정에서는 자동화 및 표준화가 사실상 불가능하며, 후행 작업 과정에서 발생하는 다양한 상황에 대응하기 위해서는 고도의 숙련이 필요하다.

주어진 작업량을 마무리해 주는 것만 중요하다. 따라서 블록업체 입장에서는 총 인원수는 크게 중요하지 않게 된다. 특히 하청 노동자들이 4대 보험에도 가입하지 않고서 일을 하는 경우가 많아 정확한 인원수를 파악하기가 더욱 어렵다.

2. 대불공단 지역 노동자수 추이와 고용보험 가입자수

조선업 부문에서 사내하청 방식으로 생산을 진행하는 경우, 특히 4대 보험에도 가입하지 않는 경우 인원수 파악이 어려운 한계가 있지만 대불공단을 관리하는 한국산업단지공단 대불지사의 자료를 통해 최근 노동자수 추이를 살펴보도록 하자.

한국산업단지공단 대불지사에서 공식적으로 집계한 지역 내 근로자수는 먼저 국가산업단지만 살펴보면 2011년 8,073명을 정점으로 이후 조금씩 줄어들어 2015년도에는 6,179명으로 2천여 명 가까운 인력이 감소하였다. 국가산업단지를 포함한 대불공단 전체 인력규모 또한 2012년 14,270명을 정점으로 2015년도에는 11,177명으로 약 3천여 명 감소한 수치이다. 대불국가산업단지 내에서 최근 2년(2014~15년) 동안 조금씩 고용규모가 줄어들고 있다.

이러한 고용규모의 변동을 통해서 대불공단 지역의 위기는 2009년부터 진행되고 있었으며, 조선업 특성으로 인해 고용감소는 2년 정도 시차를 두고 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이후 물량이 크게 줄어들었고, 고용규모도 다소 줄었지만 지역 내 삼호중공업/대한조선 이외에 거제나 통영의 조선업체들(SPP조선, 성동조선해양, STX조선 등)로부터도 블록물량을 수주받았기 때문에 감소에도 불구하고 어느 정도 규모는 유지하고 있다고 해석할 수 있다.[9)]

한편 지난 10여 년 동안 전남 영암군(현대삼호중공업 포함)의 조선업종 고용보험 가입자수를 살펴보면 흥미로운 결과가 나타나고 있다. 2006년까지는 지역의 조선업종 고용보험 가입자수가 삼호중공업 사내협력업체 노동자수를 포함한 전체 노동자수보다도 적었으며, 이후에는 삼호중공업 직영+협력업체 노동자수보다 약간 많은 수준을 보이고 있다.

이는 삼호중공업의 사내하청 노동자들 상당수와 대불공단 블록공장 근로자들 상당수가 4대 보험에 가입하지 않은 상태로 일을 하고 있기 때문에 나타난 현상이다. 특히 물량팀으로 일하는 노동자들이 4대 보험 미가입 상태로 일을 하게 되면서 블록제작업체는 소수의 관리직 인원들을 중심으로 생산기능직 인원은 아무도 없는 채로 블록을 만들어낼 수도 있다. 즉, 4대 보험에 가입한 공식적인 직영 노동자가 없더라도 블록생산이 가능하게 된다.

9) 다만 타 지역 중형 조선소로부터 수주 받은 블록물량이 올해 말이면 끝날 것으로 예상되기에 이후 대불공단 지역의 고용감소폭이 커질 것으로 예상된다. 그리고 이 수치는 고용된 노동자수 파악의 어려움으로 인해 다소 과소 추계되었을 개연성이 크다.

〈표 3〉 대불공단 및 대불국가산업단지의 고용규모 추이

	대불공단	대불국가산단
2010	13,622	7,477
2011	14,172	8,073
2012	14,270	8,042
2013	12,936	7,521
2014	12,919	7,117
2015	11,177	6,179

주 : 대불공단은 국가산업단지, 외국투자지역, 자유무역지역을 모두 포함.
자료 : 한국산업단지공단 대불지사, 각 연도 4분기 자료(「조선업 특별고용지원업종 지정을 위한 민관합동조사단 조사결과 보고서」, p.53에서 재인용).

"(블록업체들은) 한마디로 유령들이 일하면서 물량을 만들어내고 있는 기업들이지요." (금속노조 서남지회 관계자)

이러한 이유로 2013년 대불공단 입주업체 및 노동자들의 어려움이 가중되면서 당시 중소형 조선업체 중심이었던 통영의 고용위기 지역 신청을 벤치마킹하여 전남 영암군 역시 고용위기 지역으로 신청하고자 하였으나 애초 4대 보험 미가입 물량팀 노동자들이 다수를 차지하여 고용지표가 그다지 나빠지지 않아서 고용위기 지역 신청 요건을 충족하지 못한 적이 있었다.

〈표 4〉 전남 영암군 조선업 고용보험 가입자수와 현대삼호중공업 노동자수

	고용보험 가입자수	삼호중공업_합	삼호중공업_직영	삼호중공업_협력
2004	5,430	8,223	3,461	4,762
2005	6,773	8,395	3,621	4,774
2006	8,541	9,186	3,664	5,522
2007	10,726	10,581	3,966	6,615
2008	12,867	11,443	4,337	7,106
2009	13,237	11,074	4,207	6,867
2010	13,080	10,104	4,143	5,961
2011	14,334	12,240	4,139	8,101
2012	14,212	11,777	4,171	7,606
2013	13,471	11,622	4,249	7,373
2014	15,147	15,506	4,381	11,125
2015	15,060	14,085	4,243	9,842
2016. 6	14,206	-	-	-

자료 : 「조선업 특별고용지원업종 지정을 위한 민관합동조사단 조사결과 보고서」, p.31; 한국조선해양플랜트협회, 「조선 자료집」, 각 연도.

3. 대불공단 고용구조의 특성과 문제점

가. 과도한 사내하청(특히 물량팀) 활용

대불공단 지역 업체들은 2009년 이후 선박블록에 대한 '수요감소 - 공급과잉' 상태가 지속되면서 안정적이고 지속적인 블록생산 물량을 확보하는 데 어려움이 있다. 그 결과 과거에는 조선업 관련 업체라도 노동자들을 직접 고용하여 생산하는 업체들이 꽤 있었으나 2010년 이후로는 지역 내 거의 모든 업체들이 사내하청업체들을 활용하는 방식으로 필요한 노동력을 동원하고 있다. 사내하청업체도 직접 고용을 하지 않고, 물량팀을 중심으로 재하도급(재하청)을 주는 방식으로 운영하고 있다. 이는 블록업체가 수주한 물량에 따라서 인적 구조조정을 상시적으로 진행하기 위한 전략이라고 할 수 있다. 그 결과 대불공단 지역의 다단계 하도급(하청) 구조는 [원청(블록공장 부지 소유업체) - 1차 하청업체-팀별 물량업체(용접, 도장 등) - 물량팀장 - 팀원]으로 정리할 수 있다. 대불공단 지역은 다단계 하도급 구조하에서 물량업체/물량팀이 정상적이고 일반적인 고용으로 자리잡은 상황이라고 할 수 있다.

삼호중공업 협력업체 내에 물량팀은 거의 없지만, 대불공단 지역 다른 조선관련 업체들에 다단계 물량팀이 일상화되면서 울산, 거제, 통영 등 다른 조선업종 지역보다 훨씬 열악한 고용조건이 나타났다고 평가할 수 있다.[10] 다단계 하청이 심화될수록 노동자들의 인건비는 하락할 수밖에 없으며, 노동력 공급과잉과 중첩되면 임금 하락이 더욱 가파르게 진행될 수 있기 때문이다.

나. 체불임금 증가

다단계 하도급과 물량팀이 일상화되면서 대불공단 지역은 2010년 이후로 체불임금이 지속적으로 상당규모 발생하고 있는 지역이 되었다. 대불공단 지역에서 체불임금을 받을 수 있도록 지원하는 지역 노조 상근자의 설명에 의하면 지역 내에서 현대삼호중공업, 힘스, 미포조선 대불공장 등 현대중공업그룹 계열 1차 하청업체에서 일을 하는 노동자가 임금체불로 인한 피해를 하소연하면서 찾아오는 경우는 거의 없다고 한다. 이러한 사실을 통해서 조선업 노동자들의 임금체불은 대기업 (1차) 사내하청들보다는 블록업체 및 다단계 도급 하에서 주로 발생하고 있는 것으로 짐작할 수 있다.

10) 아래의 지역 고용현황과 관련된 내용들은 대불공단 업체 및 현대삼호중공업, 지역 노동조합 등에 대한 방문 면접조사를 통해 파악한 내용을 종합하여 정리하였음을 밝혀둔다.

다. 지속적으로 증가하고 있는 외국인 노동자

다음으로 대불공단 지역 노동자들의 특징으로 외국인 노동자들이 다수를 차지하고 있다는 점을 지적할 수 있다. 사내하청업체별로 평균 60% 정도는 외국인 노동자이며, 많게는 최대 80%까지도 외국인 노동자들이 일을 하고 있다고 한다. 외국인 노동자들이 늘어난 가장 일차적인 이유는 상대적으로 한국인 노동자들이 조선관련 업체에서 일을 하려고 하지 않기 때문이다. 한국인 노동자의 경우에는 40대 후반~50대가 주류이고 60대도 상당수를 차지하고 있으나 20~30대는 대불공단에서 별로 찾아볼 수가 없다. 대불공단 지역 내에는 이러한 외국인 노동자들을 전문적으로 연결해주는 공급업체들도 있기도 하지만, 조선업종의 특성상 대부분 인맥을 통해서 필요한 인력들을 동원하고 있다. 현대삼호중공업 사내협력업체들도 외국인 노동자들을 일정 정도 활용하고 있었는데 사내협력업체별로 20~30% 정도가 다양한 국적의 외국인 노동자들이라고 한다. 현재 현대삼호중공업의 전체 사내하청인력 8천 명 중 약 1천 명 정도가 외국인 노동자이며 외국인 노동자들의 평균연령은 40대 초반 정도라고 한다. 그리고 10년 이상 장기 근속하는 외국인 노동자도 50명 정도 있다고 한다(현대삼호중공업 협력사 지원팀 인터뷰).

그런데 앞으로도 외국인 노동자들은 지역에서 점차 늘어날 가능성이 크다고 한다. 대불공단뿐 아니라 삼호중공업 사내하청에서도 필요한 노동력을 구할 수가 없으며, 이로 인해 외국인 노동자 비중이 계속 높아지고 있다. 특히 고기량자 2인과 조공 1인이 한 조, 즉 3인 1조 방식으로 주로 팀 작업을 진행하는데, 업무를 지원하면서 일을 배워가는 조공을 구하기 힘든 상황으로, 인건비가 상대적으로 낮은 조공을 외국인 노동자로 채우는 경우가 점차 많아지고 있다.

Ⅲ. 결론을 대신하여 : 위기를 기회로 전환할 필요

1. 노동시장의 비정상적인 관행의 해소

위기(危機, crisis)라는 단어에서 '기'는 기회(機會, chance)를 의미할 수도 있다. 이러한 점에서 이번 조선업 고용위기 상황에서 대불공단의 업체들은 인원감축을 하더라도 대화의 과정을 거치고, 이러한 과정에서 기존 지역 조선업 노동시장의 교란요인(confounding factor)인 물량팀 문제를 해결하고, 필수적인 인원에 대해서는 상시고용 관행을 정착하여 노동자들 입장에서는 고용의 안정을 도모하고, 기업 입장에서는 숙련 노동자들을 확보하여 기업의 경쟁력을 강화하는 상생의 모델을 만들기 위한 노력을 할 필요가 있다.

대불공단에서 가장 고질적인 문제로 잦은 이직으로 인한 생산성 저하를 지적하고 있는데, 이는 '물량팀'이라는 다단계 하도급의 구조적인 문제라고 할 수 있다. 물량이 많을 때나 일감이 늘어날 때만 단기적으로 사람을 고용하고, 일이 없을 때는 바로 물량팀을 해체하니 잦은 이직을 할 수밖에 없는 상황이다. 이와 같은 물량팀 활용은 업무에 대한 낮은 몰입도와 기업에 대한 낮은 충성도, 곧 낮은 생산성으로 이어지게 된다. 이는 제품의 품질 저하로 비용이 증가할 뿐 아니라 신뢰를 떨어뜨리고, 사고발생 가능성도 높아지게 되어 회사 입장에서도 물량팀을 활용하는 것이 장기적으로 결코 바람직하지 않다. 특히 다단계 하도급의 종착점인 물량팀은 팀장이 임금을 착복하는 경우가 많아 체불임금이 발생하는 경우가 많으며, 또한 이후 대처방안을 모색하기도 어렵다. 장기적인 관점에서 노-사 모두에게 부정적인 물량팀에 대해 이번 위기와 구조조정 국면에서 반드시 개선할 필요가 있다.

대불공단 지역의 하청 위주의 고용관행 하에서는 경력과 숙련의 단절이 수시로 발생하게 되므로 장기적으로 한국 조선산업의 수준을 저하시키게 될 것이다. 따라서 노동자들의 숙련 향상을 통해 고숙련 노동자를 확보하기 위해서 어느 정도 비율은 직접고용을 할 필요가 있다. 이는 지역 차원에서 고용안정을 통해 숙련을 유지하기 위한 방안이라고 할 수 있으며, 이러한 고용관행이 만들어진다면 장기적으로 다른 지역, 다른 나라의 블록물량도 대불공단에서 수주할 수 있을 것이다.

마지막으로 다단계 물량팀 활용으로 인한 체불임금 문제를 지적했는데, 체불임금 문제 해결과 대불공단의 고용구조 혁신을 위한 최소한의 강제장치를 만들 필요도 있다. 즉 '조선업종 표준하도급 계약서'를 중앙정부 또는 지방정부 차원에서 제정하는 것도 고려할 수 있을 것이다. 건설업에는 이미 표준하도급 계약서라는 제도가 있는데, 이 계약서에는 임금관련 항목들이 아주 상세하게 기술되어 건설 노동자들이 하도급 계약하에서 일을 하고도 임금을 받지 못하는 위험을 경감시켜주고 있다. 조선업에서도 건설업의 표준하도급 계약서의 임금 부문 내용을 벤치마킹할 필요가 있다.

조선업의 생산공정 구조상 하도급 활용이 어쩔 수 없기는 하지만 물량팀과 같은 재하도급 구조는 노동자들의 근로조건을 악화시키고 위험의 외주화와 같은 부작용을 초래할 수 있다. 그리고 과도한 물량팀의 활용은 사내하청업체 노동자들의 근로의욕에도 부정적으로 작용할 수 있다. 이런 점에서 물량팀의 문제는 근본적으로 조선업 내부 인력운용 방식의 변화를 통해 개선되어야 할 과제이다. 과도한 다단계 하도급은 장기적으로 보면 득보다 실이 더 많다. 따라서 각 기업별로 직접고용을 원칙으로 하되 부득이한 경우에만 1단계까지 하도급을 허용하는 관행이 대불공단 지역에 정착될 필요가 있다. 조선업 물량팀은 과거에도 존재하기는 했지만 2000년대 중후반 이후 심화되었다는 것이 조선업 종사자들의 대체적인 증언이다. 현재의 고용위기 국면에서 물량팀을 방치하면 다가올 호황기에 물량팀 활용은 제도적 관행으로 자리잡게

되어 되돌릴 수가 없게 된다. 물량팀으로 인한 문제점이 한층 심화되기 전에 이러한 관행을 해소하기 위해서 대불공단 지역 차원에서 노사정 간의 토론과 대화가 필요할 것이다.

2. 미래를 대비한 고용유지 전략 : 직접고용과 노동시간 단축

한국 조선산업의 발전을 위한 구조개혁이라는 거시적인 차원에서의 문제의식과 함께 대불공단 지역 내 조선업 종사자들의 고용관행 개선을 위해서 지역적인 차원에서 대응방안을 모색할 필요성도 있다. 지역 노사정 차원의 논의 테이블에서 대불공단의 고용유지 및 고용안정을 위한 지원금 활용에 대해 지역적인 합의만 이루어진다면 앞서 기본적인 필수 인력들에 대해서는 직접고용 관행을 정착하는 방향으로 현재 확보한 중앙 및 지자체의 고용 지원금을 활용하는 것을 고민해 볼 수 있을 것이다. 즉, 블록 제작업체에서 최소한의 필수인력을 직접 채용하면 고용 지원금을 지급하여 장기고용의 유도하여 고용안정을 보장받는 노동자의 수도 늘리면서 장기적으로는 블록업체도 숙련 인력을 확보하여 긍정적일 수 있다.

아울러 지역 차원에서 예상되는 고용축소에 대한 대책으로 노동시간 단축을 통해서 대불공단 지역 전체의 일자리를 공유하는 방안도 검토해 볼 필요가 있을 것이다. 다만 이를 위해서는 현대삼호중공업의 원청과 사내하청 노동자들 뿐 아니라 대불공단 노동자들의 의견까지도 폭넓게 수용하면서 다양한 노동시간 단축 방법에 대한 충분한 사전 검토가 필요할 것이다. 이러한 과정에서 노동시간 단축을 집단별로 순환휴직 방식으로 할 것인지, 아니면 일은 계속 하지만 하루 노동시간 자체를 줄이는 방식으로 할 것인지 등 노동시간 총량 자체를 어떻게 줄일 것인지 다양한 경우의 수를 상정하고서 논의해볼 필요가 있다. 노사정 모두 함께 사전에 일자리 공유와 일자리 유지에 대해서 충분한 공감대 형성을 위한 노력을 전개한다면 한시적으로 노동시간 단축을 통한 일자리 공유도 가능할 수 있을 것이다.

이번 위기를 계기로 대불공단 지역뿐 아니라 한국 조선업계 전반의 '사내하청 중심의 생산시스템'에 대해서 근본적으로 재검토하여, 경쟁력 확보 차원에서 직영 기능직 인력들을 기본으로 작업장 및 품질관리 전략을 다시 세워야 할 것이다. 중국과 일본 조선산업이 한국을 거세게 추격하고 있는 현재, 한국 조선산업 내부의 위기요인 - 지나친 사내하청 남용 - 을 간과한 채 조선업 고용 업그레이드 전략을 고민하지 않는다면 한국 조선산업은 외부 경쟁 때문이 아니라 내부적인 문제로 인해 몰락할지 모른다. 우리 스스로가 우리의 미래를 어둡게 할 이유는 없다. KLI

[참고문헌]

민관합동조사단(2016), 「조선업 특별고용지원업종 지정을 위한 민관합동조사단 조사결과 보고서」.

배규식 · 조성재 · 이정희 · 정홍준 · 박종식 · 심상완, 『조선산업 구조조정과 고용대책에 관한 연구』, 한국노동연구원, 2016 발간 예정.

서형주(2011), 「조선산업 사내하청과 비정규직 노동자의 고용개선에 관한 연구 : 대불산단 사내하청 비정규직 노동자를 중심으로」, 대불대학교 경영행정대학원 석사논문.

양종서 · 김창록(2016), 「한중일 조선업 경쟁력 분석 및 전남 중형조선산업 지속발전 전략」, 한국은행 목포본부.

한국산업단지공단, 「한국산업단지 총람」(e-book : http://www.kicox.or.kr/home/file/ebook_20160905/Autoplay/ecatalog59.html).

한국은행 목포본부(2016a), 「2016년 5월 전남 서남부지역 실물경제동향」, 한국은행 목포본부.

_____(2016b), 「2016년 7월 전남 서남부지역 실물경제동향」, 한국은행 목포본부.

한국조선해양플랜트협회, 「조선자료집」, 각 연도.