

산업·노동·지역 전환을 위한 사회적 대화

조선업 산업전환에 따른
기업과 노동, 지역사회 대응 전략을 중심으로

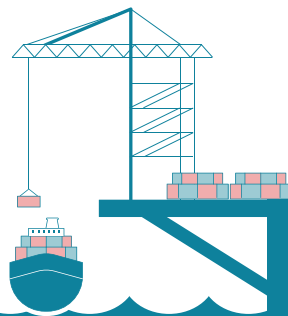
일시

2022. 10. 14. (금)

09:30~12:00

장소

한겨레신문사 3층 청암홀



산업·노동·지역 전환을 위한 사회적 대화

조선업 산업전환에 따른
기업과 노동, 지역사회 대응 전략을 중심으로

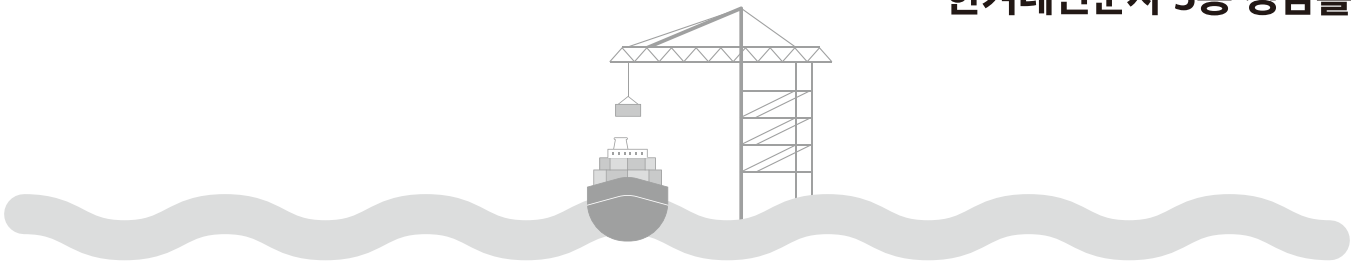
일시

2022. 10. 14. (금)

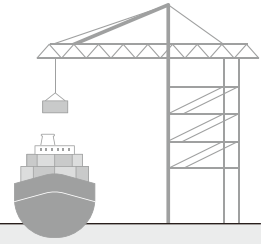
09:30~12:00

장소

한겨레신문사 3층 청암홀



산업·노동·지역 전환을 위한 사회적 대화 **진행순서**



09:30 ~ 09:50 **개회식**

격려사	우원식 더불어민주당 국회의원, 국회 예산결산특별위원회 위원장 4
	이은주 정의당 국회의원 6
환영사	김현대 한겨레신문사 대표이사
	윤장혁 전국금속노동조합 위원장 8
	송경용 한국사회가치연대기금 이사장 10
여는말	유최안·안준호 금속노조 경남지부 거제통영고성조선하청지회 부지회장

09:50 ~ 10:30 **발제**

주제발표①	조선산업 현황 진단 / 양종서 한국수출입은행 선임연구원 15
주제발표②	산업·노동·지역 전환을 위한 다양한 대안 검토 / 양승훈 경남대학교 교수 25

10:30 ~ 10:40 **휴식**

10:40 ~ 12:00 **토론** 좌장 | 배규식 | 전 한국노동연구원장

토론①	학계	이병훈 중앙대학교 교수, (재)공공상생연대기금 이사장 35
토론②	산업	김영수 산업연구원 국가균형발전연구센터 지역산업·입지실 선임연구위원 39
토론③	노동	홍지욱 전국금속노동조합 부위원장 45
토론④	지역사회	김용운 전 거제시의원 49
토론⑤	기업	김경식 고철(高哲)연구소장, 전 현대제철 전무, H-ESG 상임고문 53
토론⑥	정부	
전체토론		

격려사



우원식 더불어민주당 국회의원
국회 예산결산특별위원장

안녕하십니까? 국회 예산결산특별위원장을 맡고있는 더불어민주당 국회의원 우원식입니다. ‘산업 · 노동 · 지역 전환을 위한 사회적 대화: 조선업 산업전환에 따른 기업과 노동, 지역사회 대응 전략을 중심으로’라는 주제로 마련한 토론회에 격려사를 하게 되어 영광입니다.

지난여름, 저는 대우조선해양 대응 TF 단장으로 활동했습니다. 현행법 체계상 원청과 하청의 노동자들은 직접교섭조차 못 하게 되어있습니다. 그러나 TF가 중재하여 ‘문제의 주체들이 참여하지 않고 어떻게 문제를 해결하겠는가?’라는 관점에서 노동청이 중심이 되어 원청과 하청의 노사가 참여하는 5자 간담회를 제안하고 협상을 위해 노력했습니다. 윤석열 정부의 체포 영장 발부와 공권력을 이용한 강제 진압 시도에도 불구하고 끝까지 대화를 통한 사태 해결을 만들어냈습니다.

여러 주체의 노력 끝에 50일간의 파업은 하청노사의 합의로 끝났지만, 사측은 하청노조를 대상으로 470억 원의 손해배상을 청구했습니다. 기업들이 대화와 중재로 풀 노력은 하지 않고, 노동자들의 파업권을 제약하고 노동자들을 압박하기 위한 수단으로 손해배상 소송을 제기합니다. 여전히 우리 사회의 여러 갈등 국면에서 대화와 타협의 길은 멀기만 합니다.

그럼에도 불구하고 사회적 대화는 꼭 필요합니다. 산업현장, 노동현장, 전문가, 지역사회, 기업 등 다양한 주체들의 의견을 충분히 수렴해야 합니다. 의제를 발굴하고, 이해관계당사자 간 대화와 타협을 통해 우리 사회의 문제들을 해결해 나가는 여러 시도가 필요합니다. 그렇게 해서 나온 실효성 있는 대책이 체감될 수 있도록 국민의 삶을 바꾸는 새로운 변화를 만들어야 합니다.

특히 조선업, 자동차 산업 등 여러 구조적 위기 속에 산업 자체의 전환 필요성에 대한 문제 인식이 커지고 있습니다. 그동안의 노사문제와 달리 이 문제는 노동, 기업, 지역사회 등 다양한 이해관계자가 연결된 문제이기에 사회적 대화가 더욱 중요합니다. 위기 상황을 각 주체가 공유하고, 혁신과 연대를 통한 합의와 적법성에 근거해 위기를 극복해야 합니다.

그리고 그 전제는 하청업체 노동자를 비롯한 그동안 잘 들리지 않았던 분들의 목소리들을 듣는 것에서부터 시작해야 합니다. 오늘 토론회를 시작으로 이에 대한 활발한 논의의 장이 열리길 기대합니다. 저 역시 '정치란 힘이 약한 자들의 가장 강한 무기!'라는 저의 소신을 바탕으로 공정하고 정의로운 전환의 가치를 만들 수 있도록 노력하겠습니다.

격려사



이은주 정의당 국회의원

정의당 국회의원 이은주입니다.

먼 나라 영국의 이야기로부터 시작하고자 합니다.

영국은 세계에서 산재사고 사망률이 가장 낮은 나라입니다. 물론 원래 그랬던 것은 아닙니다. 1960년대 영국은 서유럽 국가 가운데 산재사고 사망률이 가장 높았습니다. 1년에 1천여명이 산재사고로 사망했다고 합니다.

바로 이런 위험한 일터를 가졌던 나라가 반세기만에 세계에서 가장 안전한 일터를 가진 나라가 되었습니다. 어느날 갑자기 이루어진 것은 아닙니다. 여기에는 오랜 인습을 극복하는 새로운 지혜와 협력이 필요했습니다.

1967년 영국 노사정은 최악 산재국가라는 오명을 끝내기로 함께 결심했고, 새로운 방법으로 서로 협력했습니다. 그 결실이 1972년 로벤스 보고서(Robens Report)입니다. 영국이 안전한 일터를 실현하는데 변곡점이 된 로벤스 보고서에는 다음과 같은 구절이 있습니다.

“우리는 절실한 변화가 쉽게 이루어질 것이라는 환상에 사로잡혀 있지 않습니다. 그러나 우리가 이루고자 하는 변화를 가로막는 가장 큰 장애물은, 그것이 어렵다는 데 있는 것이 아니라 그것이 오래되었다는 사실에 있다는 것을 압니다.……인간에게 가장 큰 고통은 새로운 생각을 해내는 것입니다.”

우리가 찾고자 하는 것도 새로움입니다.

한국 조선산업은 세계1위입니다. 그러나 앞으로도 그럴지는 장담하기 어렵습니다. 지난 10년 극심한 불황 속에서 우리 조선업이 이루어온 성과는 눈물겨운 것이지만, 동시에 그 성과가 하청업체 노동자의 피와 살, 대대적 정리해고와 감원, 장시간 저임금 노동과 위험한 노동조건으로 만들어진 것은 아닌지 묻지 않을 수 없습니다.

바로 얼마전 대우조선해양의 거제, 통영, 고성 하청노동자들이 목숨을 담보로한 옥쇄 투쟁에 나섰습니다. 거대하게 서 있는 벌크선 앞에 놓여있는 유최안 부지부장의 작은 감옥은 조선산업의 미래 앞에 서 있는 우리 노동자 불안하고 위험한 삶을 상징합니다.

불황의 긴 터널을 조금씩 벗어나고 있지만, 우리가 오랫동안 유지해 왔던 관행과 방식으로는 더이상 미래를 말하기 어렵다는 것은 분명합니다.

기후위기에 따른 환경규제 강화에 대한 대응 역시 거스를 수 없습니다. IT, AI 등 조선산업의 스마트화 역시 그렇습니다. 조선산업 노동시장의 양극화와 봉건적 원하청구조 역시 그렇습니다.

산업은 기업과 노동이라는 두 개의 기반 위에 서 있습니다. 한 산업이 강해진다는 것은 기업과 노동이 얼마나, 어떤 방식으로 잘 협력하는가에 달려 있습니다. 조선산업이 직면한 어려움을 극복하는 토대 역시 기업과 노동의 협력에서 출발해야 합니다.

오늘 한겨레경제사회연구원이 개최한 토론회는 참으로 시의적절할 뿐 아니라 너무나 절실한 과제를 다루고 있다고 생각합니다.

일하는 사람의 생존이라는 가장 기본적인 문제에서 시작해 생태환경, 기술발전, 지역경제 문제를 포함해 결국 우리가 함께 지향해야 할 정의로운 산업전환에 이르기까지, 오늘의 노동과 기업이 미래의 협력공동체로 발전하기 위한 지속가능한 대안을 만들어 가야 합니다. 저는 이것이 '전환을 위한 대화'이자 새로움이라고 생각합니다.

아무쪼록 오늘 토론회가 기업과 노동, 지역사회가 위기 극복 방향에 대한 새로운 지혜를 찾고, 또 정치가 우리사회의 미래를 위해 무엇을 결심하고 책임질 수 있는지 함께 고민하고 논의하는 장이 되길 바랍니다.

감사합니다.

환영사



전국금속노동조합 위원장 윤장혁

한겨레신문사, H-ESG, 한겨레경제사회연구원을 비롯하여 「산업·노동·지역 전환을 위한 사회적 대화」에 함께하여 주신 모든 분에게 연대와 감사의 마음을 전하며 금속노조 위원장 윤장혁 인사드립니다.

목숨을 걸고 진행하였던 하청노동자 파업투쟁은 51일 만에 마무리가 되었지만, 470억 손해배상 문제는 노동자들을 옥죄고 있습니다. 하청업체의 고용보장 합의 사항이 지켜지지 않아 김형수 거제통영고성조선하청 지회장은 지난 8월 단식농성에 들어갈 수밖에 없었습니다. 이에 더해 대우조선에서는 9월 1일 올해 들어 두 번째 하청노동자 산업재해 사망사고가 일어났습니다.

대우조선 하청노동자 파업으로 '한국 제조업의 이중구조 문제'가 사회적 주목을 받았습니다. 그러나 노사가 어렵게 합의한 약속이 지켜지지 않고 하청노동자가 일하다 목숨을 잃는 일이 계속 일어나는 이유는 원청과 산업은행, 나아가서는 정부가 문제의 본질은 외면한 채 노동자들의 정당한 요구에 탄압으로만 일관하고 산업의 발전전망을 싼값의 저질 일자리로 달성하려 하기 때문입니다.

한편 9월 27일 산업은행은 대우조선을 한화그룹으로 매각하겠다고 발표했습니다. 대우조선 매각 이야기는 새로운 것이 없으나 조선산업을 경험해보지 못한 재벌을 인수자로 미리 찍어놓고 조선산업 발전전망과 지역경제 발전, 하청노동자들의 권리 보장에 대한 방안은 전혀 내놓지 않는 산업은행의 행태는 그 존재 이유가 이 나라 산업의 발전인지, 재벌·대기업 편들기인지 되묻지 않을 수 없습니다.

산업전환기입니다. 기후위기 대응과 기술 발전으로 급격하게 이루어질 전환 과정에서 정부는 위기에 처한 노동자와 취약계층을 온전히 보호하며 사회 양극화를 해소하고 재벌과 대기업에 책임과 의무를 부과해야 할 것입니다. 이 과정에서 지역사회 구성원, 노동자 등 당사자들이 참여하여 미래를 설계하는 사회적 대화는 필수입니다.

공정하고 정의로운 전환의 가치들이 논의되고 이를 바탕으로 한 조선산업 발전전망이 토론되는 이 자리를 함께 마련할 수 있어 다시 한 번 감사드립니다. 금속노조는 다양한 사업으로 현장의 상황과 산업전환 영향을 사회에 알리고 모든 역량을 쏟아 포괄적이고 종합적인 방향으로 연대하는 동지들과 함께 산업전환에 대응하기 위해 최선을 다하겠습니다.

환영사



송경용 (재)한국사회가치연대기금 이사장

한 장의 사진이 많은 국민에게 충격을 주었고 울게 하였습니다.

‘국민 여러분 죄송합니다. 이대로 살 수는 없지 않습니까?’라는 구호가 적힌 몇 장의 종이 아래 한 사람, 한 노동자가 스스로 만든, 제대로 앉아 있을 수도 없는 작은 철창 안에서 강렬한 눈빛과 함께 창백한 얼굴로 세상에 호소하고 있었습니다.

우리 모두를 바라보고, 대답해주기를 바라고 있었습니다.

20년 경력의 고급 용접기술자의 시급이 11000원, 12000원!

저도 모르게 ‘차라리 안전한 카페에서 아르바이트를 하지!’라는 짙은 탄식이 터져 나왔습니다.

철 장안에 스스로를 가둔 유죄안 노동자가 던진 충격은 단지 낮은 임금에 국한된 것이 아니었습니다. 조선산업은 최첨단 산업이며 기간 산업으로 우리나라를 먹여 살리는 중추 산업으로 알고 있었는데 그 현실, 현장은 최첨단도 아니었고, 우리나라를 먹여 살릴만한 사업이라는 것에 강한 의구심을 가지게 했다는 사실이었습니다.

사상자가 발생할 것이 틀림없었던 농성이 끝났습니다. 그러나 시작은 그 다음부터였습니다.

노동자들에게 470억원의 손해배상 통지가 날아들었고, 해고되었던 하청 노동자

들의 복직은 지연되고 있었습니다. 그에 맞서 김형수 노조 위원장의 단식과 투쟁이 이어졌습니다. 복직은 합의했지만, 노동자의 생명과 노조의 존폐를 위협하는 손배는 여전히 진행 중입니다. 충격을 받은 시민, 노동, 종교계 등 많은 인사가 중단되었던 '노란봉투법'을 제정하기 위한 연대기구를 다시 만들어 활발하게 움직이고 있습니다.

불행하게도 법 제정 전망은 그리 밝지 않지만, 이번 기회에 반드시 제정되도록 최선을 다하고 있고 제정될 때까지 함께 할 것입니다.

조선산업의 문제는 다단계 하청 구조, 노동의 문제만은 아닙니다. 지역의 문제이기도 합니다. 조선산업에 절대적으로 의존되어 있는 지역사회, 노동자의 가족, 연관 산업, 교육, 문화, 복지의 문제도 심도 있게 분석하고 토론하면서 대안을 만들어야 합니다.

조선산업이 쌓여있는 문제를 노정하기는 했지만 한 때 우리나라 산업의 중추였던 것도 사실이고, 수십 만의 노동자와 그 가족의 삶을 책임졌던 것도(지금도) 사실입니다.

오늘 발제하신 전문가들의 견해에 따르면 또다시 미래를 이끌고 갈 만한 여지도 충분히 있다고 생각합니다. 모처럼 마련된 '탐구, 토론, 협의, 대화'를 통해 산업, 노동, 지역이 공생하는 지혜를, 대안의 실마리를 함께 찾아낼 수 있기를 바랍니다. 아울러 대우조선해양을 새롭게 경영해나갈 기업이 우리가 오늘 함께 나눈 고민을 수용할 수 있게 되기를 진심으로 기원합니다.

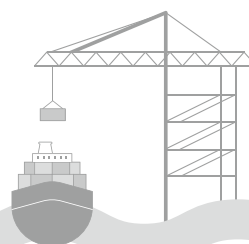
발제자와 토론자, 준비해주시고 참여해주신 모든 분께 깊은 감사의 인사를 드립니다.

주제발표 ①

조선산업 현황 진단

양종서

한국수출입은행 선임연구원



조선업 시황 및 시사점

2022. 10.

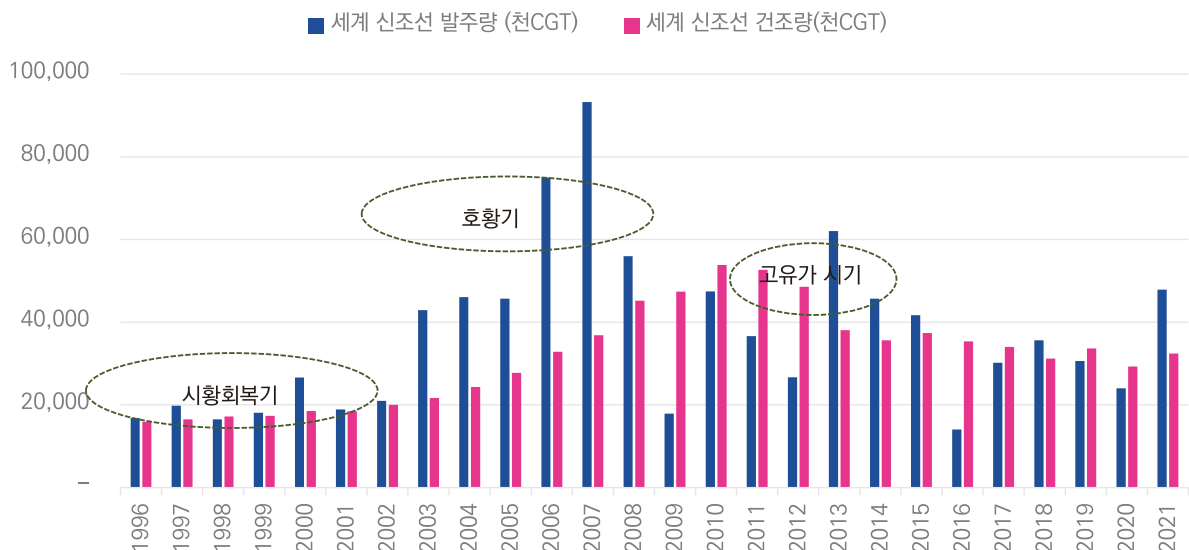
한국수출입은행 해외경제연구소
양 종 서

※ 본 자료의 내용은 작성자의 주관적 견해이며 한국수출입은행의 공식적인 견해 또는 입장과 관련이 없습니다.



1. 최근 25년간 시황의 흐름 – 조선업 시황의 특성

- ▶ 조선업은 전방 수요산업인 해운업의 특성과 맞물려 호황 후 장기불황의 특성이 나타남
- ▶ 2000년대 이후 호황기를 거쳐 선박량 과잉 발생, 고유가 시기 예코십으로 공급과잉 심화
- ▶ 2016년 이후 본격 침체되었으며 정상적 주기로는 약 2030년경까지 극심한 불황
- ▶ 그러나 2021년 이후 시황 회복 – 중장기적 추세인가?



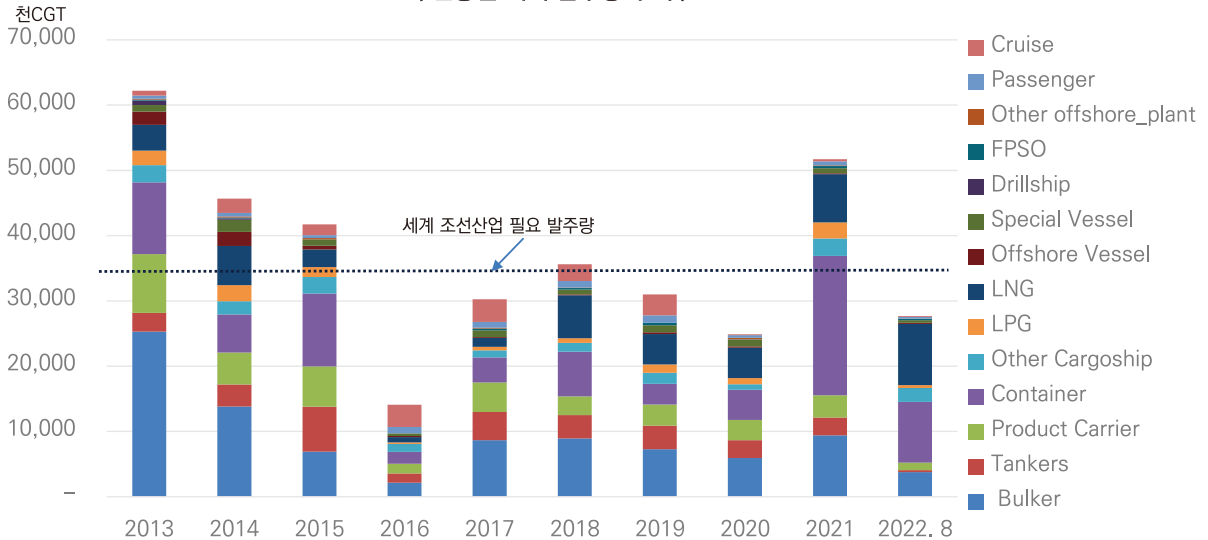
자료 : Clarkson



2. 세계 조선업 현황 개관

- ▶ 2016년 이후 불황이 본격화된 신조선 발주량은 2021년 크게 증가하며 회복 추세
- ▶ 2021년 세계 발주량 5,173만CGT(108% ↑), 2022년 8월 누적 발주량 2,770만CGT(30% ↓)
- ▶ 주요인은 컨테이너선 등 해운 호조와 해상환경규제 효과, LNG 시장수요 견조
- ▶ 최근 금리인상, 경기하락 우려 등 불확실성이 높으나 조선시황 기대감도 여전히 높음

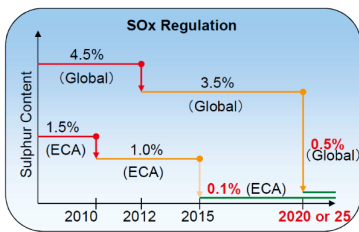
〈 선종별 세계 발주량 추이 〉



자료 : Clarkson자료를 기반으로 해외경제연구소 재구성

3. 시황회복의 요인은 해상환경규제를 통한 노후선 퇴출 압력

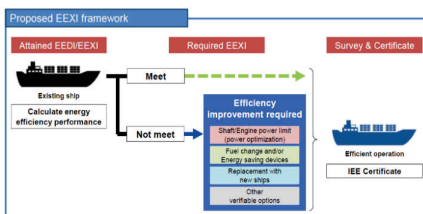
〈 IMO SOx 규제 〉



연료비용 증가

운항속도 감소

〈 IMO EEXI 〉



MBM 등 추가 조치
기타 조치 스터디 중

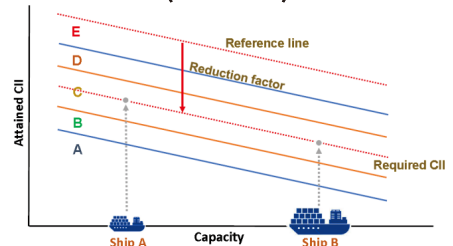
〈 EU Fit for 55 〉



탄소세 부담

연료효율 개선 비용

〈 IMO CII 〉

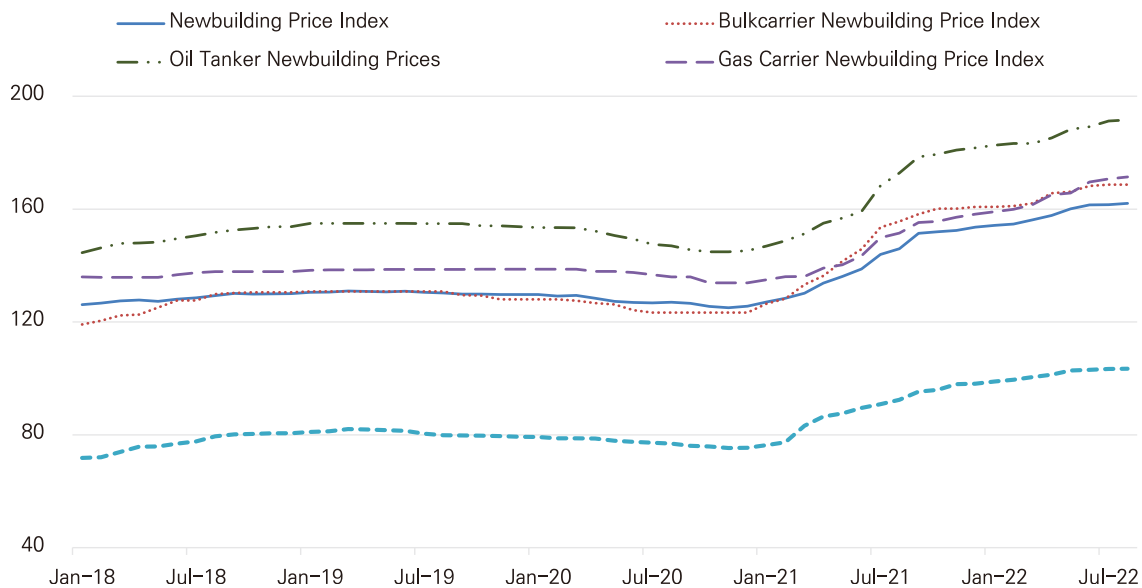


4. 미래 탄소중립 선박에 대한 불확실성

연료 및 추진방식	개발현황	문제점
LNG	<ul style="list-style-type: none"> 기 상용화 	<ul style="list-style-type: none"> 메탄슬립 등 탄소저감 효과 한계 빙커링 설비 부족
메탄올	<ul style="list-style-type: none"> 기 상용화 	<ul style="list-style-type: none"> 연료 공급능력 부족
암모니아	<ul style="list-style-type: none"> 2024년 엔진개발완료 기대 	<ul style="list-style-type: none"> 막대한 연료생산설비 투자 연료의 독성 문제
탄소포집	<ul style="list-style-type: none"> 육상은 기 상용화 해상은 초기 단계 	<ul style="list-style-type: none"> IMO 등 국제기구가 탄소저감 인정문제 검토중 아직까지 경제성 없음 포집된 탄소 매립지 불확실
수소	<ul style="list-style-type: none"> 궁극적 대안으로서 기대 세계적으로 많은 연구개발 진행중 내연기관, 연료전지 등 2가지 방식 	<ul style="list-style-type: none"> 청정수소 생산을 위한 막대한 투자 필요 운반과 저장 어려움 내연기관 효율 낮음
연료전지	<ul style="list-style-type: none"> 자동차에는 기 상용화 선박으로의 대형화에는 난제가 많음 	<ul style="list-style-type: none"> 높은 가격 큰 부피와 무게 짧은 수명으로 잦은 교체
소형원자로	<ul style="list-style-type: none"> 원자로 기술은 기 확보 선박에 대한 적용은 현재로서도 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 국제적 거부감과 규제예상 폐기물 처리가 난제 사고 시 예상 피해 규모 추정 어려움
바이오연료	<ul style="list-style-type: none"> 기 상용화 이미 선박 연료에 혼합유로 사용 중 	<ul style="list-style-type: none"> 생산능력 한계로 다량 공급 어려움
전기추진 (배터리)	<ul style="list-style-type: none"> 상용화 단계 소형선에는 하이브리드 형태로 이미 적용 	<ul style="list-style-type: none"> 경제성과 소형화에 어려움 연안 소형선에는 적용 가능하나 대형선은 어려울 전망

5. 신조선가 추이

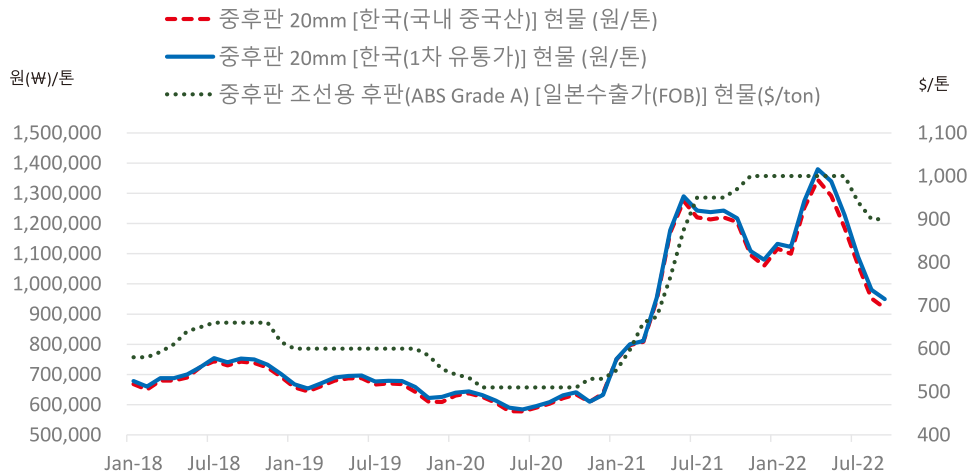
- 2021년 이후 선가는 비교적 빠르게 상승
 - 2020년말 이후 현재까지 Clarkson 신조선가 지수는 약 29% 상승, 주요 선종 가격은 28~37% 상승
- 2022년까지 저가수주 선박 인도 : 수익성 개선 기대 어려움
- 수익성 개선은 2023년, 2024년부터는 수익성 안정화 기대



자료 : Clarkson

〈참고〉 철강재 가격 - 수익성에 변수

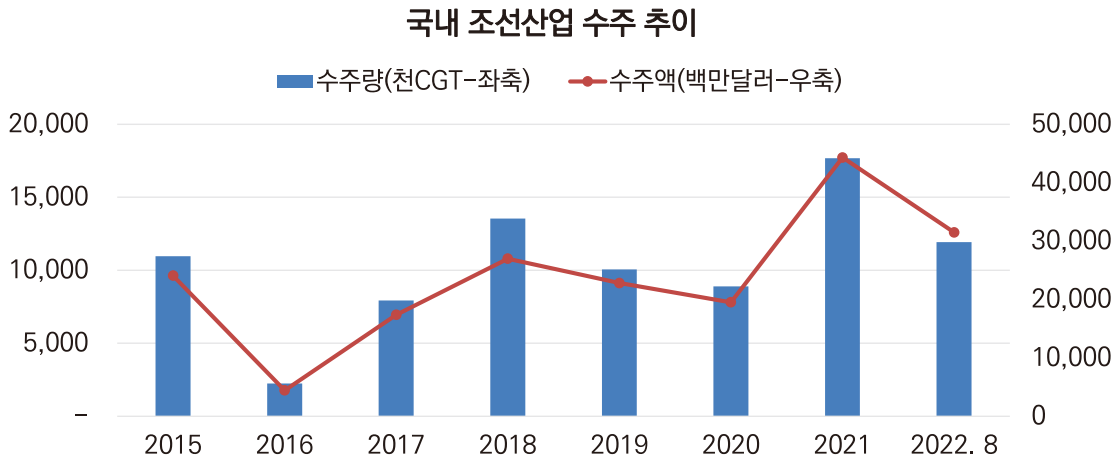
- '19년초 대비 : 국내산 유통가 47%, 중국산 45%, 일본산 수입가 50% 상승
- '20년초 대비 : 국내산 유통가 48%, 중국산 46%, 일본산 수입가 66% 상승
- 코로나 이전 대비 약 80% 수준의 상승을 보이기도 하였으나 가격은 하향 중
 - 약 15% 내외 원가 상승 요인 발생 추정되나 선가 인상이 이를 메울 수 있는 수준



자료 : Korea PDS

6. 한국 수주 추이

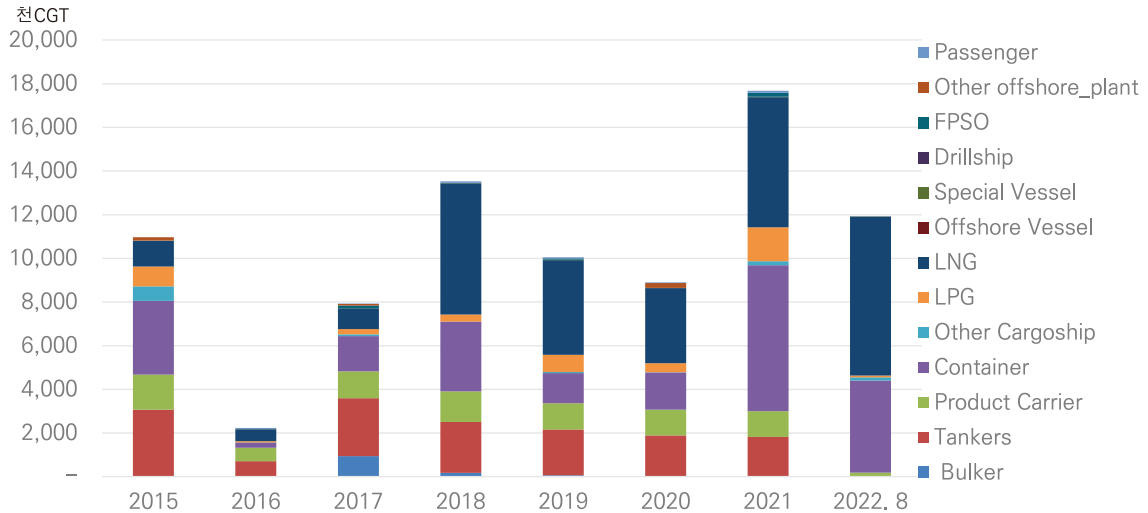
- 대형 컨테이너선, LNG선 등의 점유율을 높이며 한국 조선업계 수주는 크게 증가
- 2021년 수주는 1,767만CGT(98.7% ↑), 443억달러(127.1% ↑)
- 2022. 8월 누적 수주 1,192만CGT(-12.8% ↓), 315억달러(-8.0% ↓)
 - 한국의 필요 수주량은 연 10~13백만CGT 추정



자료 : Clarkson

7. 한국의 선종별 수주 추이

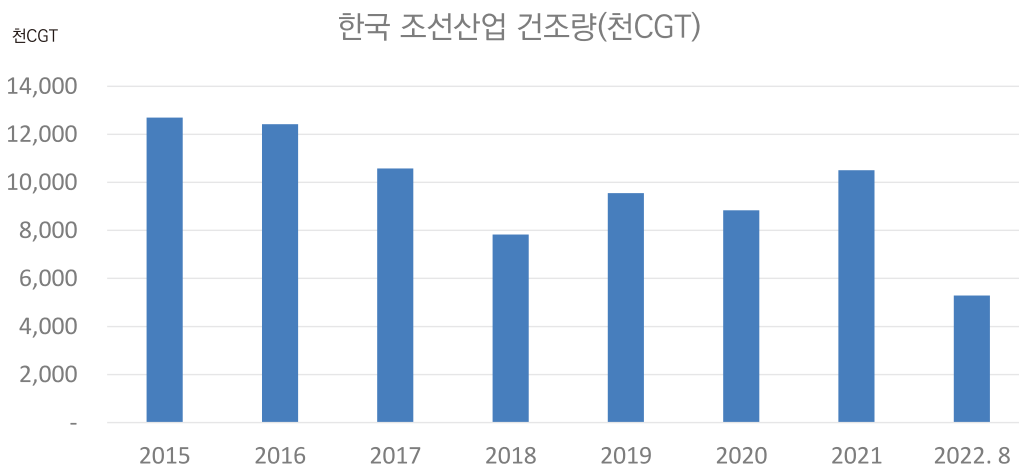
- 한국은 2021년 이후 컨테이너선과 LNG선에 집중하여 양호한 수주 실적 기록
- 2개 선종에 96.5% 편중 - 단, 2개의 선종에 과도한 집중은 다소 우려
- 향후 탱커 시장의 재활성화가 관건



자료 : Clarkson자료를 기반으로 해외경제연구소 재구성

8. 한국 건조량 현황

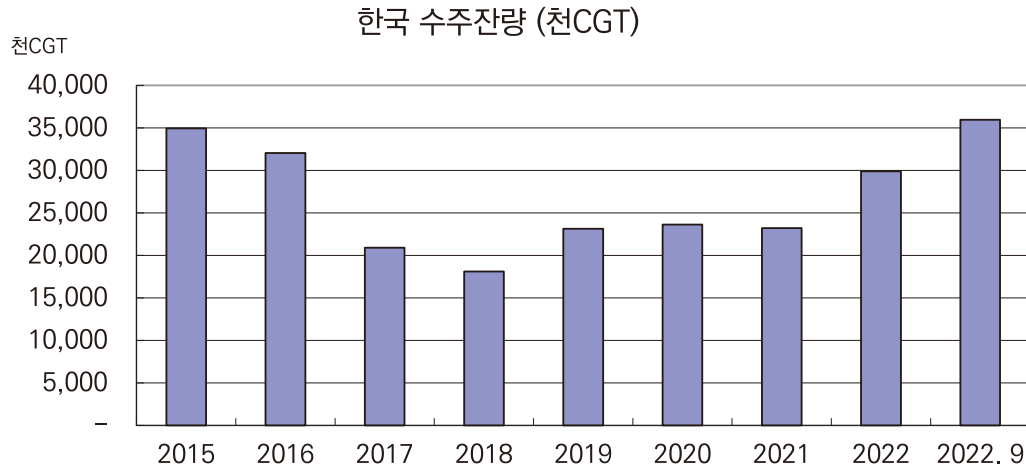
- 2018년 이후 수주 부진 영향으로 1,000만CGT 하회
- 2021년 국내 조선업 건조량은 전년대비 19.0% 증가한 1,051만CGT
- 2022년 건조량은 2020년 수주 부진 영향으로 820만CGT 내외로 감소 예상
- 2023년부터 다시 1천만CGT 이상의 정상화 전망



자료 : Clarkson

9. 한국 수주잔량 현황

- 9월초 기준 수주잔량은 2021년초 대비 54.9% 증가한 3,597만CGT
 - 2015년말 이후 처음으로 3천만CGT 상회
- 약 3년치 이상의 수주잔량 확보에 따라 계약선가에 유리한 입지



자료 : Clarkson

10. 스마트 선박의 발전

- 디지털, 통신기술 등의 접목으로 스마트 선박 개발 경쟁
- 원격 모니터링 → 원격 조종 → 자율운항 단계 중 현재 원격 모니터링 상용화
- 자율운항을 위한 개발 노력 진행 중 : 최근 현대중공업 그룹 LNG선 태평양 횡단 시험 등
- 최적 운전을 통한 친환경 운항에도 기여
- 새로운 서비스업 창출
- 신조선 신규 수요 또는 기존선 교체수요 창출 가능성은 아직 미지수, 그러나 장기적 시장 변수



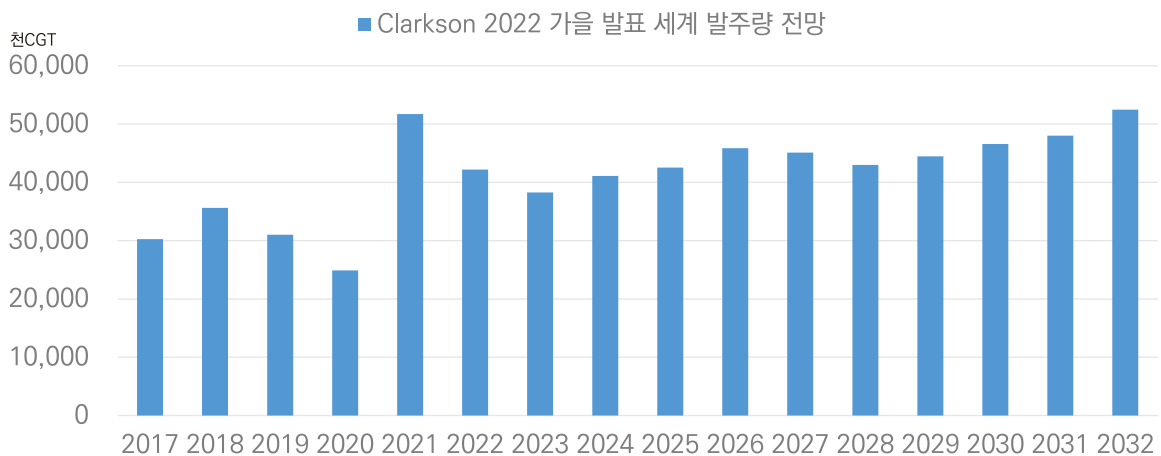
그림출처 : 자율운항선박기술개발사업 통합사업단

11. 탄소중립 국면의 신조선 투자

- 세계적으로 매우 많은 물량의 교체투자 잠재 수요
- 선사들의 재무적 여력 부족과 금융권의 자금 제공 의지 부족
 - 금융위기 이후 오랜 기간의 해운 침체
 - 금융권의 해운업에 대한 불신 지속
- 해상 탄소중립 불확실성에 따른 혼란으로 최소한의 투자 전략 예상
 - 아직까지 탄소중립을 위한 대세적 솔루션 부재
 - 선사들의 전략 수립 어려움으로 시급한 교체 투자 외에 최소한의 투자전략과 관망
- 현재까지 LNG 이중연료가 대안
- 슈퍼사이클은 발생하기 어려울 것 - 그러나 오히려 장기적으로 시황 변동성 작아질 것

12. 조선업 전망

- 단기적으로는 경기후퇴, 금리상승 등의 영향으로 일시적 부진 가능성 높음
 - 그러나 조선업계에 충격은 크지 않을 것 : 3년치 이상의 일감확보로 여유 있음
- 2023년 이후 노후선 폐선 증가와 잠재된 교체수요의 실현으로 2024년 이후 신조선 수요 양호 전망
- 자체 전망 : 향후 10여년 간 연평균 발주량 40백만CGT, 국내 수주 연 10.5~15백만CGT 예상
- Clarkson 장기전망 : 향후 10년간 연평균 44.5백만CGT 발주량 전망



자료 : Clarkson Forecast Club, 2021년까지는 실적치, 이후는 전망치

13. 최근 조선산업의 변화와 시사점

- 조선사 오너십의 강화와 재편
 - 한화의 대우조선해양 인수 의사 확인 : 산업에 긍정적 효과 기대
 - 향후 삼성중공업을 포함한 구조재편을 지켜봐야 할 것
- 인력난 속 노사 갈등
 - 향후 조선사 수익성 개선으로 해결방안 모색 가능 기대
 - 생산량 증가에 따른 인력문제 해결 과제
- 전환의 문제
 - 산업 유지 필요 : 신조선 수요 안정적 예상, 조선업에 필요한 입지, 인력 등 인프라 양호
 - 알려진 바와 같이 후진국형 산업이 아님 (과거 주도국은 영국, 미국, 일본, 현재는 한국)
 - 스마트화, 친환경에 따른 새로운 파생 비즈니스 개척으로 신규 인력 고용 가능 : 기피현상 완화 기대
- 사양? 또는 시황주기? - 냉철한 판단 필요. 장기적 전략과 정책 및 경영 계획 필요

감사합니다 !!

양종서 / 기술경영학 박사

한국수출입은행 해외경제연구소

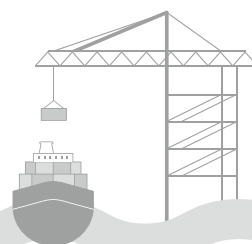
(jongseo.yang@gmail.com, 02-6252-3586)

주제발표 ②

산업 · 노동 · 지역 전환을 위한 다양한 대안 검토

양승훈

경남대학교 교수



산업 · 노동 · 지역
전환을 위한 대안 검토:
조선산업과 산업도시
거제

2022. 10. 14
경남대 사회학과
양승훈



현상태 1. 조선산업의 구조조정 일지

조선업 구조조정과 대우조선해양 공적자금 투입(2015~2018)

조선3사 자구계획 마련(2016)

현대중공업그룹의 대우조선해양 인수 시도(2019~2022)

기업결합심사 EU 승인 실패(2022.3)

한화그룹의 대우조선해양 (재)인수(2022.9~)

슈퍼 사이클의 도래? 방산종합그룹의 시너지 효과로 재도약?

현상태 2. 이중노동시장과 삼층 구조

분단된 이중 노동시장

- 1차 모순: 원청 vs 하청
- 2차 모순: 1~2차 하청(1차 협력사 + 프로젝트 협력사) 상용직 + 고기량 물량팀 vs 아웃소싱 노동자

조선산업의 삼층 구조

- 분단된 이중 노동시장 + 아웃소싱

그 외 고려되지 않는 노동: 여성 노동자

- 사무보조 노동자
- 특수도장 등 여성 생산직 노동자

원청 정규직

- 연공급
- 기업별 교섭 (정규직 노동조합)

1차 하청 & 고기량 숙련공 일부

- (후려친 기성에 따른) 공정/공종별 직무급
- 하청 노동조합의 단체 교섭(비정규직 지회)

아웃소싱 노동자

- 최저임금 연동
- 하청 노동조합의 단체 교섭 (?)

3

현상태 3. 지역소멸과 산업 가부장제

산업도시 거제는 대표적인 남초 지역

- 중화학공업 인력의 남초화 상황
생산직의 99%, 사무기술직의 90%이 남성. 총 95%가 남성.

산업 가부장제

- 가부장제가 사회문화적 규범보다 산업구조에 의해 작동하는 지역 체계
여성 인력이 노동시장에서 '커리어 잡'을 구할 수 없고, 노동시장에서의 평가가 가부장적 사회문화적 규범을 강화시킴.
- 여성인력의 선택지는 1) 공공부문 취업 2) 사무보조직 취업 → 경력단절 → 계약직 전전
3) '핑크잡' 진입: 간호조무사, 요양보호사, 한국어교사, 사회복지사, 어린이집 교사
- 고학력 여성에게 기회를 주지 않는 구조의 재생산

남성 생계부양자 정상가족의 와해

- 정상가족의 물질적 토대인 남성 가장의 '벌이'와 '고용'에 문제가 생겼을 경우, 산업도시는 곧바로 다른 시군구처럼 '지방소멸'을 걱정해야 할 상황으로 돌입하게 됨

4

문제의식

산업, 노동, 지역의 문제는 총체적 관점에서 '양상블'로서 살펴봐야 함.

: 공간분업(Spatial Divisions of Labour)과 산업 가부장제를 고려하면서 지역혁신체제(RIS)를 설계해야 함

: 산업단위에서의 포트폴리오 변화(LNG → 해양 플랜트 → 저탄소배출 선박) 및 기반기술의 변화만 고려하는 것이 아니라, 공간분업에 따른 R&D/생산의 입지, 젠더 관점에서의 지역노동시장 변화를 함께 살펴야 함.

간학문적 접근이 필요함

: 산업노동연구 + 엔지니어연구 + 경제지리학 연구가 양상블로 결합해야 문제를 풀어낼 수 있음

5

노동과 지역 관점에서 본 조선산업의 특징

조선업의 전환을 논하기 위해선, 조선업 생산과 혁신의 특징을 좀 더 현대적인 관점에서 이해해야 함

• 복합제품시스템혁신(CoPS)

1. 혁신이 선행 단계 R&D 등에서 창출되기보다, 생산 현장에서 고객, 선급(class), 설계엔지니어, 프로세스 엔지니어, 생산노동자가 건조 과정에서 update를 통해 만들어 내게 됨.
2. 선박이 복잡해질 수록 Interfacing을 조율하는 관리 역량과, 기민하게 대응할 수 있는 현장감독자나 고기량 생산직 다기능 노동자의 필요성이 큼. → **여전히 현장에서 실천되며 만들어지는 숙련이 중요함**
3. 단 주문 생산의 성격이 묶음 생산 성격으로 변하는 시리즈 선박의 경우 **매 상황에서 엔지니어의 개입은 줄어들 수 있음**

→ 엔지니어들을 **현장과 분리시킬 수 없음**. 생산직들의 고기량을 로봇으로 대체할 수 없음. (≠자동차 및 프로세스 산업)

→ 엔지니어링의 경우 **'소프트 스킬'이 중요한 분야가 많고, '육체적 완력'으로 수행해야 하는 작업은 몇 가지에 한정됨**. 기존 '중공업 엔지니어'와 '중공업 노동자'의 틀을 깰 수 있음. (Ferguson; Bucciarelli)

6

조선산업의 두 가지 전환

1. 그린 전환

: 탈탄소 생산을 위한 새로운 선박 포트폴리오의 등장은 조선산업의 '수명'을 결정함

: 연료 전환(디젤 → LNG → 암모니아 연료전지?) : 한국의 고부가가치 선박 수주를 결정

→ 지역 산업의 '기자재 생태계'에 미치는 영향이 노동에 미치는 영향보다 큼.

2. 디지털 전환

: 현단계 디지털 전환은 '일자리 소멸'보다 엔지니어들의 일하는 방식과 생산직 노동자들의 일하는 방식의 전환, 생산성 향상을 유도함. (예: AR 글라스, RFID와 드론으로 구축된 블록 정보시스템 등)

→ 디지털 기술을 어떤 방식으로 활용할 지에 대한 '교섭'이 필요함.

7

조선업 전환의 두 가지 길에 대한 재 평가

1. 북유럽의 길(Norway, Sweden): 엔지니어링 강화 및 생산 축소

1. 한국의 기본설계(FEED) 역량은 2015~2017 해양플랜트 문제 이후 일정 부분 향상(ex. TCO Project).
2. 기본설계 역량이 된다고 생산을 포기해야 할 필요는 없음.
3. 선박 대량 생산체계를 포기하더라도 Mother Factory(Shipyard)로서의 기능을 유지하기 위해서는, **최소한의 숙련 생산직 노동자들을 확보해야 함**

2. 중형 선박 위주의 표준선형 건조와 이주노동자의 광범한 활용(Japan)

1. 사내하청 기업들은 이주노동자를 좀 더 활용하길 바라고 있음.
2. 표준선형 건조를 통한 묶음 생산은 설계인력을 확보하기 어려울 때만 택하는 방식. **엔지니어를 과연 확보할 수 있을 것인가의 문제를 따져봐야 함.**

8

노동의 전환

1. 이중노동시장 문제의 해결

1. 연공급을 받는 노동자가 극소수. 노동자들의 다수인 사내하청 노동자들은 이미 직무급을 수령하고 있다는 것을 잊어서는 안 됨. 직무급 문제는 '표준 품셈'을 어떻게 수립하느냐 문제와 직결되어 있음
2. 1차적으로는 아웃소싱 근절, 2차적으로 사회적 교섭 단위와 방식의 재설정(지역교섭, 산별 대각선 교섭), 적용범위(coverage)에 대한 '일반구속력' 발휘를 고려할 수 있음.
→ 합의의 누적과 방향성에 대한 전략이 필요한 상황

2. 기술인력 문제 역시 노동문제라는 사실을 배제해서는 안 됨

1. 조선산업 저임금 문제에는 원청 저연차 기술직(엔지니어) 문제도 포함됨. 저연차 사무기술직의 문제 역시 노동문제. 향후에도 원청 정규직의 다수는 사무기술직이 될 것임. 최근의 현대자동차의 연구직 노동조합 쟁점이나 저연차 공무원 퇴직의 문제 모두 연공급의 모순에 대해서 지적하고 있음.
2. '1억 원청 노동자'와 '3천만 원 하청 노동자' 쟁점 프레임은 연공급에 따른 근속연수 문제를 가림.

9

노동의 전환

3. '배움과 성장'의 문제를 포괄해야 함

1. 현업에서 근무하는 기술직과 생산직의 표준화된 교육(학위 교육, 자격증 교육)과 현장에서의 숙련형성에 대한 평가와 보상 기준이 미흡함. → 기술직은 수도권외 '정규 학습'과 '스터디 문화'를 찾다가 이직하게 되고, 생산직은 안주하게 되고 생산지원직 근무를 희망하게 됨.
2. 생산직에게는 직무급 X 연공급의 혼합 형태를, 기술직에게는 직무급 X 성과급의 혼합 형태를 설계해야 '배움과 성장'의 문제에 접근할 수 있음.
3. 현업에 필요한 엔지니어링 기술을 가르치는 '엔지니어링 대학원'(가칭)을 설립하고 재직자 실무석사 과정을 운영해 보는 것을 제안함. (지자체+정부 매칭으로 등록금 지원)

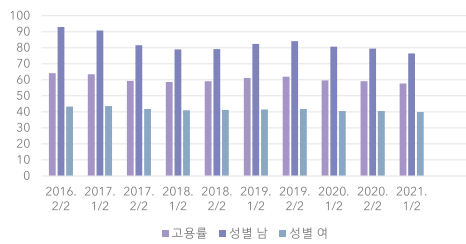
4. 여성인력 채용을 위한 전략이 필요함

1. 산업도시 거제에서 여성에게 유의미한 민간부문 '커리어잡'은 조선소 일자리임.
2. 노동 내용의 변화는 사무직과 기술직 뿐만 아니라 생산직에서도 더 이상 '성별 차이'를 언급할 필요가 없게 현장을 바꾼 상황임. 그 외에도 기술직들 간의 소통 능력은 조선산업에서 중요한 요소임.

10

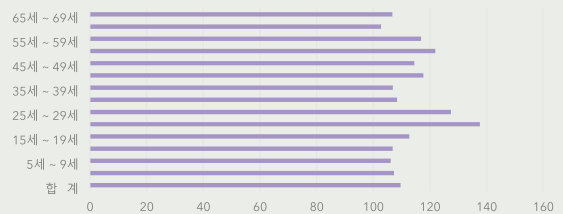
지역의 전환

거제시 고용률



- 산업도시의 여성은 20대에 유출되어, 30대에 '정상가족'을 형성하였으나, 점차 다른 경로를 겪게 될 확률이 높음
 - Voice: 여성의 경제적 참여와 목소리
 - Exit: 여성의 이탈 강화 (**현재 상황**)
 - 20대 유출: 20세 진학, 24세 취업.
- 산업 가부장제의 물질적 토대, 제도적 관행을 깨뜨리는 방법을 고안해야 함
 - 여성 일자리의 확보와 커리어 패스에 대한 고민이 첫 걸음일 수밖에 없음
 - 거제시의 여성 고용률은 40%(전국 58%).
- 파트너 '맞벌이 체제'가 산업경쟁력 확보, 지역 쇠퇴를 막을 수 있는 1차 저지선임.

성비



토론

좌 장 **배규식** 전 한국노동연구원장

토론 ① **학계**

이병훈 중앙대학교 교수, (재)공공상생연대기금 이사장

토론 ② **산업**

김영수 산업연구원 국가균형발전연구센터 지역산업·입지실 선임연구위원

토론 ③ **노동**

홍지욱 전국금속노동조합 부위원장

토론 ④ **지역사회**

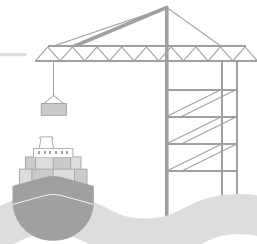
김용운 전 거제시의원

토론 ⑤ **기업**

김경식 고철(高哲)연구소장, 전 현대제철 전무, H-ESG 상임고문

토론 ⑥ **정부**

전체토론

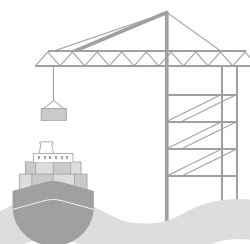


토론 ①

학 계

이병훈

중앙대학교 교수, (재)공공상생연대기금 이사장



토론문

중앙대 사회학과 이병훈

- 두분의 발제문을 살펴보면 조선산업의 '산업·노동·지역 전환'이 지향하는 바가 무엇인지 다소 불분명함.
 - 호황국면 전환에 따라 산업적 경쟁력과 지속가능성을 제고-개선하려는 전환인지? 또는 (자동차 & 에너지산업의 경우처럼) 산업적 패러다임의 미래지향적 재편을 추진해야 한다는 것인지?
 - 노동 전환의 경우 (Arbeit 4.0의 예에서 살펴볼 수 있듯이) 산업구조 전환에 따른 새로운 일자리로의 재배치와 필요 숙련형성 지원을 주력해야 하는 것인지? 또는 다단계 외주하청구조와 저임금 탈숙련화의 고질적 문제 해법을 찾으려는 것인지?
 - 지역 전환에 대해서 불황국면의 고용위기를 겪은 지역들(예: 통영, 군산, 고성 등)의 재생 또는 지역소멸 방지를 위함인지? 또는 호황국면의 거제와 울산에 있어 지속가능한 산업생태계의 확보를 도모하려는 것인지?

- 조선산업의 복합적 문제(과거-현재-미래), 지역적 편차, 그리고 글로벌산업 경쟁구도 등을 감안하여 전환정책의 대응초점과 중장기 추진로드맵 마련 요망
 - 다단계 하청구조 및 물량팀 활용, 정규-비정규 임금-처우 격차/이중구조 등과 같은 고질적 문제
 - 불황국면에 따른 숙련인력 이탈과 하청 저임금, 하청지회 파업에 대한 손해배상 청구 소송 그리고 대우조선해양의 한화 인수 등으로 집약되는 당면한 이슈들
 - 탄소중립의 국제규범과 디지털기술 활용 그리고 글로벌 경쟁구도 재편 등에 따른 조선산업의 지속가능성 담보를 위한 미래지향적 과제들
 - 이중적 산업전환의 지역적 고려: 지난 불황기의 구조조정 대상지역에 대한 산업대체적 전환 추진과 현행 글로벌경쟁력 유지의 지역(예: 거제/창원 & 울산)에 대한 산업 고도화의 전환 주력

- 한국 경제의 주력부문인 조선산업의 지속발전을 위한 산업-지역차원의 사회적 대화 필요 절실
 - 우리 조선산업에 제기되는 복합적 문제/위기의 타개-해결을 통해 상생적 지속발전을 담보하기 위해서는 원청-하청/협력업체 포함의 노·사와 중앙·지자체 그리고 전문가 & 지역사회 대표로 구성하는 사회적 대화 가동 요망 (산업/고용위기 발생 후 '사후

약방문'식의 정책협의 지양! 스웨덴 말뚝의 산업/지역혁신 거버넌스 참조 요)

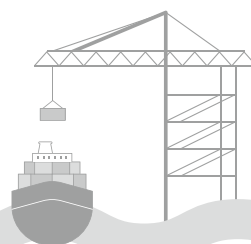
- 현실안주/현안대응의 구조개편을 지양하고 지속가능성 담보의 온전한 산업전환을 도모하기 위해서는 다단계 외주화, 임금격차 및 저임금 강요, 숙련기능 축출, 가부장적 산업생태계 등의 산업적 적폐의 개혁과 더불어 Net-zero & ESG 및 양성참여를 구현-보장하는 미래지향적 산업발전의 노사정 협력체제 구축을 위해 사회적 대화 노력 기울여야
- 상생연대의 산업적 전환을 위해서는 정규-비정규의 노동연대, 원청-하청/협력업체의 상생협력, 중앙-지자체 정부의 효과적 정책협업 필요 + 갈등유발의 손해배상 및 원청 사용자성 문제에 대한 전향적 제도개선 요망

토론 ②

산업

김영수

산업연구원 국가균형발전연구센터
지역산업·입지실 선임연구위원



(토론문)

대전환기의 산업·고용·지역 전환의 연계 방안

김영수(산업연구원 선임연구위원)

□ 대전환의 시대와 조선업의 특성

- 항상 전환의 시대에 살고 있지만, 지금은 전환의 파도가 매우 크고 강력한 대전환의 시대라고 할 수 있음. 3가지의 파도가 한꺼번에 상승작용을 일으키기 때문임.
 - 첫째, 4차산업혁명이라고 일컬어지고 있는 산업기술의 대변혁으로 생산방식과 일하는 방식이 변화하고 있고,
 - 둘째, 기후재앙이라는 인류 공통의 위기에 대응하기 위해 2050년 탄소중립의 달성이란 그린전환이 매우 도전적인 과제로 진행되고 있고,
 - 셋째, 자유무역에 기초한 세계화시대가 미중간 무역분쟁, 기술패권경쟁, 지정학적 위기로 종식되고, 세계시장이 축소되고 동맹간 블록으로 분절되는 신냉전의 시대로 전환되고 있음.
- 조선산업은 조립형·장치형 산업으로서 자본집약적 산업이면서도 동시에 다양한 기술수준의 인력이 많이 필요한 노동집약적 산업임. 지역차원에서 보면 거제, 영암, 울산 동구 등의 경우 지역경제의 40~60%를 차지할 정도로 비중이 매우 큰 대표적 지역특화산업이라는 특징을 갖고 있음.
- 조선업 집적지역은 이 시대의 전환특성과 조선업의 특성이 결합하여 산업전환, 노동전환, 지역전환을 통합적으로 접근할 수 있는 가장 대표적인 사례라고 할 수 있음.
 - 조선업 집적지역의 산업·노동·지역 전환이 유기적으로 연계되어 가장 바람직한 방식으로 이루어질 수 있는 방안을 모색하는 것은 자동차, 철강, 화학 등과 같은 다른 산업전환지역에도 적용이 가능할 것임.

□ 조선업의 산업전환 관점에서 고려해야 할 사항

- 산업전환의 관점에서 고려할 수 있는 세가지인데, 동일업종 내 생산 및 제품 고도화, 동일기업 내 사업다각화, 새로운 신산업으로의 전환임. 유럽에서는 이를 스마트 특성화(smart specialization) 또는 전문화 전략으로 제시
 - 우리나라 조선업 지역을 보면 최근 LNG선 중심으로 시장이 살아나면서 산업내 구조고도화는 일정정도 달성되고 있고, 동일기업 내 사업다각화의 경우도 일부 기업들에서 해양플랜트, 풍력산업으로의 전환을 모색하는 사례에서 나타나고 있음.
 - 역시 가장 어려운 부분은 새로운 성장산업분야로의 전환이라고 할 수 있는데, 이는 많은 투자와 시간을 필요로 함. 그 전에 지역 차원에서 기업가적 발견과정을 통해 중장기적인 전환전략을 모색하고 합의하는 과정이 반드시 필요함.
- 양승훈 교수가 제시한 조선업의 두가지 길, ①북유럽의 엔지니어링 강화와 생산축소 방식과 ②일본의 표준선형 건조와 이주노동자의 광범위한 활용 방식 중 어디로 가야 할 것인가?
 - 제3의 길을 지향할 필요. 지역 중심의 생산현장과 밀접하게 연결되어 있으면서 엔지니어링 기능을 강화하는 조선업의 디지털 전환 전략이라고 할 수 있음.
 - 설계와 S/W역량을 기반으로 하는 엔지니어링 기능 강화도 생산현장과 밀접하게 연결되어 있을 때 힘을 발휘할 수 있음. 생산역량을 최대한 유지/확대하는 속에서 엔지니어링을 강화하는 방향으로 나가야 함.
 - 이렇게 되어야 소프트웨어 기반의 여성친화적 직무가 많이 늘어나면서 양승훈 교수가 제기한 산업가부장제의 문제 해소에도 일부 기여할 수 있을 것임.

□ 산업도시의 노동전환을 위한 대책

- 가장 어려운 문제. 물량팀이라는 2,3차 하청 노동에 따른 고용 불안정, 임금 격차문제는 수십년간 조선업의 특성에 의해 자리를 잡아온 고용형태이기 때문에 단기간에 해소되기는 어려움.

- 그동안 논의되어 온 중단기적인 대책들은 지속적으로 추진할 필요
 - 2,3차 하도급인 물량팀의 활용을 금지하는 것, 사내 하청업체를 대형화하고 독립성을 가진 기업으로 운영할 수 있도록 하는 것, 조선업 기능인력을 원청의 정규직으로 흡수하는 방안 등
- 가장 중요한 것은 숙련의 향상과 기술인력화하여 노동의 가치를 높이는 것임. 대전환의 시대에 대응할 수 있는 인력의 질을 갖출 수 있도록 하는 것인데, 양승훈 교수는 이를 ‘배움과 성장’으로 표현하고, 현장에서 적용할 수 있는 엔지니어링 기술을 가르치는 ‘엔지니어링대학원’ 설립을 주장함. 이에 대해 전적으로 동의하고, 매우 중요한 제안이라고 생각함.
- 나아가 조선업 집적지역처럼 산업과 일자리 전환의 최전선에 있는 지역의 경우에는 직업교육훈련을 획기적으로 강화할 수 있는 대책이 필요
 - 현재의 직업교육훈련은 개인의 중장기적 생애에 걸친 체계적 학습 설계 지원이 뒷받침되지 않은 상태에서 재직자나 실업자 개인 대상으로 직접적인 교육훈련 비용만 확대하고 있는 상황. 그 직업교육 훈련조차도 단기적 기능적 훈련에 치우쳐 있음.
 - 체계적 역량 개발이 가능한 중장기적 직업교육훈련이 추진되어야 하고, 그 기간동안 생계비 지원도 가능해야 대전환을 뒤쫓아 갈 수 있는 역량개발이 가능할 것임.
 - 생애경력지원서비스와 훈련참여기간 동안 소득을 지원하는 체계를 조선업 집적지역과 같은 고용위기지역에서부터 시범적으로 적용해볼 필요가 있음.

□ 지역의 전환과 대응방안

- 정부는 지역 전환을 제도적으로 지원하기 위해 산업위기대응특별지역이나 고용위기지역을 지정하여 대응하고 있고, 일정정도 성과를 내고 있음.
- 그러나 제도적 대응은 사후적 대응일 수밖에 없는 한계. 사전적 중장기적 대응이 필수적임. 조선업과 같이 지역산업에서 차지하는 비중이 매우 큰 산업에 대해서는 산업동향에 대한 모니터링을 기업에만 맡겨둘 문제가 아님.

지역특화산업에 대한 지역차원의 조기경보시스템을 운영하는 지역도 있음을 참고하여 사전적, 중장기적 대응체계를 갖출 필요

- 가장 중요한 것은 지역 내에서 노사정 간 지속적 협력을 통해 지역전환의 문제를 해결해나가야 한다는 점임. 산업구조조정과 관련하여 기업과 지역의 대응이 극명하게 대비되는 사례는 일본 기타큐슈 지역의 신일본제철과 미국 피츠버그 지역의 US Steel 간의 대응방식 차이를 들 수 있음.
 - 기타큐슈는 신일본제철과 지방정부가 매우 유기적으로 협력하여 원활하게 지역전환을 이룬 사례가 되고, 피츠버그는 US Steel의 일방적 구조조정으로 2010년대 지식산업 중심으로 새롭게 부상하기 전까지 40년동안 극심한 침체를 견디지 않으면 안되었음.
- 산업위기대응지역의 경우는 지역노사정 간의 사회적 대화를 상설화하고, 활발하게 활동할 수 있는 제도적 뒷받침이 필수적임.

신일본제철과 US Steel의 위기대응 차별성

신일본제철	US Steel
<ul style="list-style-type: none"> ● 초기부터 철강사업의 슬림화와 정보통신시스템, 엔지니어링, 신소재, 바이오 테크놀로지, 사회개발, 생활개발 등 신규사업 분야를 확대함으로써 사업구조의 전환을 시도 ● 기업과 노조 간의 유기적 협력하에 사업다각화 추진 ● 도시개발사업을 신규사업 분야에 포함하여 지역경제와 유기적 연계 시도 ● 도시개발사업은 유희자산의 가치 제고와 철강부문의 과잉인원의 배출 및 새로운 일자리 창출에 기여 	<ul style="list-style-type: none"> ● 노후설비를 가진 제철소들에 대해 공장폐쇄와 함께 사업다각화를 시도 ● 1979년부터 오하이오와 피츠버그에 있는 철강생산시설들은 대부분 축소되거나 폐쇄 ● 노동자들은 기업의 의사결정과정에서 배제되었고 기업의 탈철강노선 결정에서도 노동 측의 참여는 없었음 ● US Steel의 공장폐쇄에 대해 고용확보를 목적으로 노동자와 지역주민간의 연대가 형성되어 기존의 산업기반을 보존하려는 지역사회운동이 전개 (Steel Valley Authority)

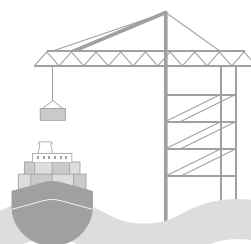
자료: 염미경(2016), 한국 철강산업 '위기', 어떻게 대응해야 하는가, 철강보 11월

토론 ③

노동

홍지욱

전국금속노동조합 부위원장



토 론 문

홍지욱 금속노조 부위원장

[조선산업의 불황과 산업정책의 실패]

금속노조는 10년 전 호황기 때부터 조선산업정책에 대한 중장기적 대안 마련을 위해 노사정협의체 구성을 제안해왔음, 불황기에 대비한 조선산업 발전을 위한 고용과 숙련노동자와 기술 유지를 위한 재교육, 지역경제 발전을 위해 반드시 노사정 논의 테이블이 필요하다는 판단이었음, 그러나 역대 정권과 자본은 한 번도 귀담아듣지 않음, 오히려 정부는 조선산업의 불황기 기간 내내 시장 논리와 금융자본 논리로 조선산업을 처분(폐업, 인적구조조정)해옴.

따라서 50년 동안 향토기업으로 자리했던 통영의 중형조선소인 신아SB의 폐업(3천명)과, 성동조선과(1만명) STX조선(현K조선/6천명)은 지난 5년간 휴업과 인적 구조조정을 거듭하며 아직도 중형조선소로서의 제 기능을 회복하지 못하고 있음, 숙련공 노동자들은 다른 도시로 떠났고 기술력은 중국 등으로 유실되었음, 따라서 통영과 고성, 거제, 진해, 창원 등 연관 지역과 도시공동체는 심각한 타격을 입고 경제가 무너짐.

[한화의 대우조선 인수, 기대보다 걱정이 앞서]

대우조선 하청노동자들의 파업에서 확인된 왜곡된 하청다단계 고용구조, 저임금 구조, 중대 재해근절 대책 마련 등 구조적인 변화를 가져야 됨, 원하청 간 갈등과 일방적인 노사관계를 청산하고 합리적인 노사관계를 형성 해야 함, 지역공동체 사회와 상생하고 연대하는 경영마인드를 가져야함, 이런 측면에서 한화 자본의 그동안 방산 중심의 기업경영과 노사관계를 볼 때 기대보다는 걱정이 앞섬.

[조선산업의 노동전환과 지역전환]

조선산업의 중장기적 정책 마련을 위한 중앙정부 차원의 상설 노사정협의체 구성하고 가동해야 함, 올해 초 울산조선업 상생발전을 위한 노사정포럼 구성과

대우조선 하청 파업의 결과로 지역 조선업 상생 발전을 위한 경남지역 노사정 협의체가 준비 중임, 지역 차원의 협의체 구성도 필요하지만 중앙정부 차원의 노사정협의체를 가동하여 지역협의체를 견인하고 지원해야 함, 이미 금속노조는 정의로운 노동 중심의 산업전환 논의를 위한 노정 교섭을 요구하고 있음, 그러나 현 정부의 노동정책과 태도를 보면 불가능해 보임(대우조선 하청파업 불법파업규정 손배청구, 조선업 이중구조개선 일방적 추진, 조선업 인력부족난을 외국 인노동자 고용으로 해결, 중재법개약시도,경사노위 위원장 임명 등).

지난해 STX조선, 성동조선이 일시적이기는 하지만 지역차원의 노사정협의를 통해 최악(폐업)의 상황을 막아낸 사례가 있음, 그러나 이미 다수의 숙련된 노동자들이 인적 구조조정으로 떠났고 지역사회의 황폐화는 막을 수 없었음(사후약방문이었음) 대우조선 하청노동자들의 파업과 근로조건에서 확인된 조선산업의 근본적 문제점들을 개선하고 장기적인 산업정책과 지역공동체 사회의 유지를 위해 지금부터 중앙과 지역 차원의 노사정협의체가 시급하게 구성되고 운영해야 함.

지금처럼 저임금구조와 안전하지 않는 조선소 현실을 개선하지 않고 우선 일손 부족을 매우기 위해 이주노동자 고용 확대는 위험한 발상임, 이주노동이든 청년 노동이든 조선소가 안전하고 일한 만큼 적정한 임금과 미래가 보장되어야 조선소를 떠나버린 노동자들이 돌아오고 청년노동자들이 조선소에 들어 올 것임. 조선산업의 다단계 하청 고용구조를 중단하고 직접고용구조로 전환해야 함, 그래야 숙련노동자들의 유지와 기술력이 축적되고 안정적으로 지역공동체 사회와 연대하며 살아갈 수 있음.

지금부터라도 다단계 하청고용구조를 개선하고 안전한 조선소를 만들기 위한 노사정 논의가 우선적으로 필요함.

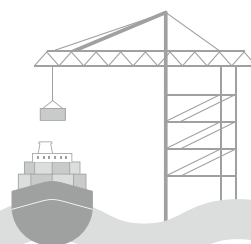
조선업종 생산직에 대해 직무급x연공급 임금체계 대안은 조선소의 작업공정별 특성으로 볼 때 의미 있는 검토 내용임.

토론 ④

지역사회

김용운

전 거제시의원



산업·노동·지역 전환을 위한 사회적대화 / 토론 요지

김용운(전 거제시의원)

1) 조선업의 산업전환, 무슨 의미인가?

- 다른 산업으로의 대체인가, 사업 영역의 변화인가(다양화 / 집중과 선택 등)
: 현 시점에서 다른 산업으로의 대체 가능하지 않아
- 정부의 전략 부재, 단기적인 대응 기조 한계 직면
: 대형-중형-조선기자재 생태계, 인력양성, 생산성 향상 등
: 당장의 호황, 불황에 근시안적으로 대처
: '조선산업 활력제고 방안'(2018.11) / 'K조선 재도약 전략'(2021.9)
- 산업은행의 대우조선해양 매각(현대 / 한화) 동일 선상 - 재무적 관점에 치우쳐
: 국내외 컨설팅 회사의 보고서 의존 탈피해야
: 빅2 또는 빅3 논쟁, 충분히 논의되고 합의된 수준 아냐
- 한국 조선업의 미래를 연구하고 대응할 수 있는 연구기관 설립 절실
: 국책, 또는 조선소 공동기금조성(기술개발 위한 연구소 아닌)
: 연구기관+노동+시민사회 협력관계 절실

2) 산업전환은 필수적으로 노동 전환, 지역 전환 수반

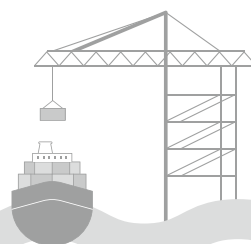
- 2016년~2020년 조선업 불황은 노동자 이탈과 지역 경제 침체로 이어져
: 하청노동자들의 대거 이탈(약 5만명), 구매력 급감, 경기 침체(자영업, 부동산 등)
: 지방정부 세입(지방세) 축소
- 조선업 호황 도래(향후 약 10년간, Micro Cycle 상승국면)
: 직영 인력 채용 한계, 하청노동자 인력난, 숙련노동자 구인난
: 저임금 고위험 구조, 다단계 구조 (원청- 하청 - 물량팀) 개선 필요 ->수평적 계열화
: 노사 교섭 사용자 책임, 원청으로 확대해야(기성금에 의존)
- 장기적인 관점에서 산업전환에 대응하는 지역 전환 전략 수립해야
: 중앙정부 + 기업 + 지방정부(행정, 시민)
: 2030도시기본계획 등에서 지역 전환의 의미는 담겨있지 않아(나열식, 관행적)
- 지역 전환의 핵심은 경제적 기반의 변화(제조, 서비스, 관광, 농어업 등)
- 향후 조선업의 키워드는 2D(Digitalization & Decarbonization)
: 노동 전환(재교육, 재배치 등)에 따른 지역 전환 고민해야

토론 ⑤

기업

김경식

고철(高哲)연구소장, 전 현대제철 전무, H-ESG 상임고문



한겨레신문 산업·노동·지역 전환을 위한 사회적 대화

2022.10.14.(금) 한겨레신문 3층 청암홀, 고철(高哲)연구소장 김경식

1. 대우조선해양 파업 사태 현황

- 1) 민주노총 금속노조 거제통영고성 조선하청지회 유최안 부지회장,
31일 간 ‘철제 감옥’ 파업 후 다음 사항에 대해 90% 이상 찬성 가결
 - 임금 4.5% 인상(당초 30% 인상 주장)
 - 민형사상 면책과 고용승계 관철 못함
(최우선 고용을 위해 노력 합의. 단, ‘노란봉투법’ 부활)
 - 저임금 구조개선 논의 TF 구성
(조선업의 고질적인 다단계 저임금 구조 및 고용불안 이슈 제기)
 - 원청과 사내 하청사의 단체교섭 선례 남김
- 2) 민주노총 금속노조 대우조선해양지회 민노총 탈퇴 투표 (하청지회 파업 기간중)
 - 조합원 4천726명 중 89.4%가 투표에 참여해 2천226명(52.7%)이 조직형태 변경에 찬성, 1천942명(46%)은 반대(2/3는 미달이나 과반 찬성)
- 3) 한화그룹에서 대우조선해양 인수 발표후 위 대우조선해양지회에서 노란봉투 대상 당사자이자 원청인 현 경영진 ‘임기 보장’을 요구

1-1. 의문점

- 1) 민노총(금속노조) 지도부는 무엇을 했나?
 - 정규직은 하청지회의 파업에 대응해 민노총 탈퇴 운동
- 2) 왜 하청지회는 정규직 지회와 대립하고, 원청과의 대화에 집착?
 - 원청 역시 발주사의 하청업체에 불과(수주산업의 특징)
- 3) 대우조선해양지회(정규직)는 사태를 초래한 경영진 책임 추궁은 안 하는지?
- 4) 정규직은 비정규직의 손배소(노란봉투) 주체인 현 경영진 임기 보장을 요구?
- 5) 현대중공업, 삼성중공업과의 차이점은 무엇인가?

2. 한국 노동운동 소사

- 1) 1981년 노동법 개정으로 산별(성)노조 체제에서 기업노조 체제화
(당시 전경련 회장)
“내가 만든 기업의 일은 내가 알아서 하겠다.”
“내가 어떻게 저들(타사 및 부품사 대표)과 같이 앉아 협상을 하나?”
- 2) 민주노총(금속노조) 출범 경과
 - 1987. 8월 : 울산 6만명 16km 대행진 (현대‘그룹’노조협의회=‘민주노조’ 설립)
 - 1988~’89 : 128일 파업

- 1990. 1월 : 골리앗 크레인 파업(전국노동조합협의회(전노협) 출범)
- 1995. 11월 : 민주노총 창립(위원장 권영길)
- 1998. 2월 : 금속노조 출범(기업별 노조 타파 ⇨ 산별노조 건설 추진)
- 2006년 : 현대차 노조 금속노조 가입(산별노조로 전환=현대차 지부)
- 2008년 : 자동차 산별교섭 추진, BUT 현대차의 산별교섭 회피전략을 현대차 지부가 수용(이후 중단) - 사실상 노사 담합 구조

※ 금속노조 성격

- 형식 : 산별노조 BUT, 기업노조를 기반으로 한 연합체 수준
- 강령 : 동일노동 동일임금 원칙을 바탕으로...산별협약을 쟁취하고...
- 현실 : 분담금 많은 대기업 노조 중심 운영
 (“금속노조 규약보다 현대차 지부 규약이 우선한다”-현대차 지부 간부)
- 문제점
 - * 산별노조로의 전환이라는 의미있는 출발을 하였으나 그 이후 초심 상실
 - * 지도부(민주노총/금속노조)는 대기업 노조에 관여가 어려워 정치투쟁으로 존재감 과시(K박사) - 제대로 정치투쟁을 못하고 있다(P박사)
 - * 정규직은 비정규직을 보호막으로 생각했고, 비정규직은 정규직을 연대가 아닌 타도의 대상으로 생각하는 지경에 이르렀다.(전 현대중공업 노조 위원장)

3. 민주노총(금속노조)의 지도력 의문

- 일반국민 : 민주노총 ≡ 금속노조 ≡ 현대차 노조(지부) 동일체 인식
- 금속노조는 자본으로부터 외면 당하고 조합원으로부터 왕따를 당하는 상황에 이르렀다.(현대차 지부 활동가)
- 대기업 정규직 위세에 눌려서 대기업 관련 비정규직·하청업체·중소기업 비정규직 대변 못 함(P박사)

※ 현대차 노사관계 분석이 '노동시장 2중 구조' 이해에 중요

1) 현대차 노사관계 - 회사와 정규직 노조 간의 담합구조 (박태주 291쪽)

“현대차에서 비정규직은 정규직으로 구성된 내부 노동시장의 경직성을 우회하려는 회사의 유연화 전략과 사내하청을 활용해 자신들의 고용을 보호하려는 정규직 노조의 고용안정화 전략이 담합해 낳은 사생아다.”

<2000년 완전고용합의서에 비정규직 30%('97년 8월 이전 기준 16.9%) 합의>

2) 현대차 임금구성 - 총액 연9,599만원(2011년 생산직, 박태주 35쪽)

- 고정급(통상임금)이 27.7%. 따라서 물량(잔업, 특근)에 민감
- 통상임금 : 27.7%(2,660만원)
- 성과급 : 23.6%(2,268만원)

- 상여금 : 26.2%(2,517만원)
- 시간외수당 : 21.2%(2,031만원)
- 기타 : 1.3%(123만원)

3) 현대차 노조의 고용불안

- 비정규직·협력사와 연대 실종(비정규직을 정규직 안전판으로 활용)
 - ⇨ 노동운동 보다 임금투쟁으로 도피(“있을 때 별자”)
- 1998년 구조조정(1만명 퇴직) ⇨ 트라우마 지속
- ‘임금 인상을 > 노동생산성’ 지속(국내 생산성은 해외공장의 47~66% 수준)
- 높은 임금 : 자동화 - 모듈화 - 외주화 확대 ⇨ 공정 축소
- 해외 생산 확대 ⇨ 자국 생산주의 확대(IRA)
- 전기차 확대(부품수 대폭 축소) ⇨ 중층적 하도급 축소로 정규직의 고임금 전가 요소 감소

4. 노동시장 현 상황

1) 동일노동 동일임금 인식 차이 존재

- 사용자 : 동일노동 = 동일직무(산업내 회사별 직무 동일)
 - 동일임금 = 동일직능(생산성, 동일회사 다른임금 인정)
- 노 조 : 동일노동 = 동일사업장
 - 동일임금 = 동일근속임금(비정규직의 정규직 전환시 근속호봉 인정)
- 청 년 : 동일노동 = 동일자격(시험)

2) 노동시장 변화(경제민주화 부각)

- 양극화 : 정규직/비정규직, 대/중소기업, 남/여, 고/저학력
- 다양화 : 조선휘청지회, 화물연대 투쟁, CJ 대한통운 택배노조, 빠리바게뜨 제빵사 노조 등 2차 노동시장 갈등이 주류로 부상
- 세대차 : MZ세대(유연근무제 선호), 베이비부머 세대(연공급·정년연장 선호)
- 고령화 및 디지털화·플랫폼노동에 따른 비정규직성 1인 사업자 급증

5. 개선 방안 (대기업 기준)

- 1) 1사 1노조 - 정규직/비정규직 노조 통합 - (금속노조 규약 제44조2항)
 - 2중 구조 해소 : 같은 단체협약 적용, 복리후생 동일, 임금체계는 직무·직능별 차등 인정
 - 기아차 노조 통합(2007년) ⇨ 비정규직 결별·추방(2017년)
 - 현대차 노조 통합안 3차례 부결
 - 현대중공업노조 통합(2017년)
- * 현대제철 노조 : 4(지역) 지부+5 지회+2 비지회+2 관련 비지회(내화, 단조)

- 2) 산별노조로 전환 추진
 - 현대차의 산업내 위상을 고려한 '조율된 분권화' 보장 (박태주 281쪽)
 - 동일노동(직무) 동일임금 수용(양극화 해소)
- 3) 현대차 노조의 인식 변화 필요
 - 고용불안 요소들이 정규직의 고립화 초래는 시간의 문제
 - 비정규직 및 협력사와 연대성 강화가 장기적으로 생존 보장
- 4) 민주노총의 사회적 대화기구 참여 필수(현재 모두 불참)
 - 탄소중립 녹색성장 위원회, 경제사회 노동위원회, 지역노사민정협의회
- 5) 임금 투쟁에서 사회적가치 연대 투쟁으로 전환
 - 돈만 밝히는 노조에서 'ESG 실천 전위조직'으로 전환
 - 무능(갑질) 경영진 견제
 - '좋은 사회를 만드는 좋은 기업' 운동-현대제철 5개 지회 USB 운동
- 6) 단체협약에 안전·환경·보건·품질 규정 위반시 징계 규정 반영 필요
 - 중대재해 예방(하인리히법칙 : 1:29:300)

< 참고자료 >

1. 박태주, 2014. <<현대자동차에는 한국 노사관계가 있다>> 메일노동뉴스.
2. 최병천, 2022. <<좋은 불평등>> 메디치.
3. 중앙일보, 2022.9.29. <한지원이 고발한다>
4. 한국노동사회연구소, 2013.5.17. <한국노동운동사 8>
5. 시산iN, 2020.8.3. <민주노총은 왜 아무것도 결정하지 못하는가>
6. 노동과 세계, 지산하 기자(보건의료노조), 2022.9.28.
<불평등·양극화 해소, 기업별 노사관계 울타리를 넘어야>
7. 프레시안, 2013.10.24. <박점규의 동행 13>
8. 한겨레신문, 2017.9.25. <박점규, 야! 한국사회, 사랑한다 현대중공업~>
9. 경향신문, 2017. 3.10. <서의동의 사람·사이-박점규 인터뷰>

Memo

Memo

Memo



산업·노동·지역 전환을 위한 사회적 대화

조선업 산업전환에 따른
기업과 노동, 지역사회 대응 전략을 중심으로

