

# 전자산업 여성노동자 실태와 요구

2011.11.29

1. 전자산업의 특징
  - 1> 전자산업의 특징
  - 2> 한국전자산업의 특징
  - 3> 전자산업 지역별 분포
  
2. 전자산업 여성노동자의 실태
  - 1> 전자산업 여성노동자 규모
  - 2> 전자산업 노동자 성별비교
  
3. 사업체 규모별 노동조건
  - 1> 대기업
  - 2> 하청업체
  - 3> 소결
  
4. 노동실태에 기반 한 조직화의 매개
  - ① 고용-불법파견
  - ② 임금-무료노동, 포괄임금제, 통상임금 소송
  - ③ 노동안전
  - ④ 성폭력 및 비인격적 대우

이유미(조사통계국장)

[traumdeutung123@gmail.com](mailto:traumdeutung123@gmail.com)

## 〈요약〉

- 전자산업은 기술개발이 빠르고 제품의 수명이 짧아 경기변동이 심함. 이에 따라 전자산업은 위기비용을 전가하고 생산의 유연성을 확보하기 위해 대규모로 생산을 외주화하는 특성을 가짐. 유연생산방식은 전자제품 생산 노동자의 임금과 고용불안을 야기함. 탈생산방식이든 일부 하청생산을 통한 방식이든 외주화는 경기변동에 따른 설비투자 및 고용유지 부담을 하청업체에 전가하고, 최종적으로 노동자에게 전가.
- 한국의 전자산업은 삼성전자와 LG전자 같은 대기업을 정점으로 수직하청 계열화되어 있는 구조. 대기업들은 핵심공정을 그룹 내부화 하고 주변공정을 하청에게 맡기는 방식을 선택하고 있음. 자체 생산을 통해 생산과정을 통제하는 것은 물론, 하청시스템을 이용해 리스크를 외부화하면서 탈생산 방식의 이점을 동시에 누리기 위함임.
- 전자산업 대기업을 생산직 노동자로 고강도 노동을 견뎌낼 체력이 있는 젊은 여성을 선호하는 한편, 중소하청업체들은 30대 이상의 여성들을 저임금 노동력으로 활용함. 기혼여성들은 우선적으로 가정을 돌보아야 하고 가계수입의 일부를 보충한다는 성별이데올로기가 기혼여성들의 저임금 고용불안을 정당화하기 때문.
- 전자산업에서 생산직으로 여성을 선호하는 것은 전 세계적인 경향. 전자제품 생산 공정의 특징이 단순반복 작업이면서 섬세한 손 기술을 요구하기 때문. 또한 생산유연성을 통한 시장 경쟁력을 확보하기 위해서는 노동자들의 저항을 봉쇄하는 것이 사활적이기 때문에 이데올로기적 통제 아래 두기 쉽고 순종적이라고 여겨지는 여성이 선호됨.
- 한국 전자기업들이 직접생산과 외주생산을 조절하면서 경쟁력을 확보할 수 있었던 것은 여성노동자들을 저임금으로 착취할 수 있었기 때문. 성차별 이데올로기를 활용하여 저임금을 정당화할 수 있었으며, 불법파견을 도급으로 위장하고 있음에도 정부로부터 제재를 받지 않아 법적인 규제를 피할 수 있었음. 여성에 대한 차별을 활용한 착취와, 탈법을 방지하는 정부의 친자본적 행태가 전자산업 대기업 성장의 자양분이 되고 있음.
- 한국에서도 삼성과 LG전자는 국가경제성장에 커다란 기여를 하는 대기업이라는 긍정적인 이미지가 큼. 그러나 삼성과 LG가 이룩한 경영성과의 원천이 사실상 대기업 생산직 노동자들의 건강을 담보로 한 것이자 중소하청업체 노동자를 출혈적으로 착취한 결과임을 폭로하는 것이 필요. 노동자 건강권 문제를 사회적으로 제기하는 반올림 활동을 주목하면서 중소하청업체 노동자들의 저임금 장시간 노동 문제, 간접고용 문제 등도 사회쟁점화 할 기획을 모색해야 함. 또한 공단밀집 지역은 온갖 불법이 자행되고 있다는 사실을 고려해 법제도를 활용하여 공단지역의 여론을 환기하고 노동자들의 집단적 움직임 조직하는 것이 필요함.

## 1. 전자산업의 특징

### 1>전자산업의 특징

#### - 외주화

전자산업은 기술개발 속도와 제품의 순환이 빠름. 신제품이 새로운 시장을 창출하면 급속히 팽창한 뒤, 과잉공급으로 이어지는 패턴을 반복하는 경우가 많아 경기변동이 잦음. 이에 따라 전자산업은 위기비용을 전가하고 생산의 유연성을 확보하기 위해 대규모로 생산을 외주화하는 특성을 가짐. 외주화 생산방식은 크게 일본식과 미국식으로 나눌 수 있음. 일본식은 핵심 공정은 자체 생산하고 주변 공정을 외주화하는 방식을 택한 것으로 대표적 기업은 노키아 삼성 등을 들 수 있음. 반면 미국식은 본사가 설계와 디자인만 담당하고 생산 일체는 전문생산업체<sup>1)</sup>에 생산을 위탁하는 탈(脫) 생산 방식임. 대표적 기업은 애플, 시스코 등이 있음.<sup>2)</sup>

#### - 모듈화와 셀 공정

전자산업은 빠른 제품변화와 경기변동에 대응하기 위해 다품종 소량생산에 적합한 모듈화와 셀 공정을 도입하고 있음. 모듈화는 제품생산과정에서 개별 부품을 하나씩 장착하는 것이 아니라 몇 개의 부품을 먼저 조립해 하나의 단위(모듈)를 만들어 완제품을 생산하는 방식임. 모듈은 다양한 제품에 활용될 수 있어 제품의 다양화에 유리하며 외주화를 통해 원가를 절감할 수도 있음. 전자산업은 부품 생산방식이 표준화되어있어 모듈화가 용이해 생산외주화가 일반적이어서 애플과 같은 탈 생산업체들이 다수 존재함.

한편 셀 공정은 컨베이어 벨트 방식과 비교해 효율성과 비용절감에 초점을 맞춘 생산방식으로 전자제품 생산에 널리 활용되고 있음. 컨베이어벨트 방식은 라인에 작업자들이 길게 늘어서 각자 맡은 작업을 반복하는 방식임. 대형 설비투자를 통해 라인을 멈추지 않고 시간당 많은 양의 생산을 통해 이윤을 확보함. 반면 셀 생산 방식은 한 명의 작업자나 팀이 전체 공정을 수행하는 방식으로 작업 소요시간을 단축시켜 생산성을 향상시키는 방식. 또한 다양한 주문제품에 대해 각기 다른 셀에서 작업을 진행할 수 있으며, 주문받은 만큼의 물량을 생산하여 재고비율을 최대한 낮

1) EMS(Electronics Manufacturing Service, 전자제품 수탁제조 서비스)업체라고 하며 대표적으로 폭스콘, 플렉스 트로닉 등이 있음.

2) 한지원(2011) 「한국전자산업의 현황과 노동자운동의 과제」 노동자운동 연구소  
손민선(2009) 「불황기 전자산업의 제조경쟁력」, LG경제연구소

출 수 있는 특성을 가짐. 전자산업은 셀 공정 방식 도입을 통해 생산유연성을 극대화 하고자 함.

#### - 불안정한 임금 고용

전자산업의 특성인 유연생산방식은 전자제품 생산 노동자의 임금과 고용불안을 야기함. 탈 생산방식이든 일부 하청생산을 통한 방식이든 외주화는 경기변동에 따른 설비투자 및 고용유지 부담을 하청업체에게 전가하고, 최종적으로 노동자에게 전가함. 시장경쟁이 치열해짐에 따른 단가인하 압력과 경기변화에 따른 물량변동은 노동자의 임금과 고용의 불안으로 이어짐. 물량이 넘쳐날 때에는 초과노동을 강요당하고, 물량이 적을 때에는 계약해지 위기에 놓일 뿐만 아니라 초과노동수당 감소로 임금 역시 감소하게 됨. 대규모 EMS(전자제품 수탁제조 서비스)기업 생산시설이 있는 중국, 말레이시아, 필리핀 등의 전자산업 노동자들이 일반적으로 겪고 있는 현실임.

또한 제품제조를 위탁한 초국적 전자산업 기업들은 자사의 제품을 생산하는 노동자들에 대한 책임을 부정함. 대표적인 사례가 애플 제품을 생산하는 EMS(전자제품 수탁제조 서비스) 기업인 폭스콘에서 드러났음. 폭스콘이 노동자들을 군대와 같은 방식으로 통제하고 저임금 장시간 노동으로 혹사 시키자 견디지 못한 노동자들의 자살이 잇달아 발생. 그러나 애플은 어떠한 책임도 지지 않았으며 사건과 무관하다는 입장만을 반복했음. 이처럼 외주화는 복잡한 하청사슬구조 속에서 노동자의 권리를 보장할 주체가 모호해지는 결과를 초래함.

한편 외주화된 생산시설은 이동이 자유로워 저임금 지역으로 이동하는 경향이 있음. 외주화 초기에는 대만이나 싱가포르에 있던 생산시설이 말레이시아나, 필리핀, 태국 등으로 확산되었으며 최근에는 중국으로 대거 몰려들고 있음. 이 같은 이동은 저임금 경쟁을 유발하고 노동자들의 저항을 봉쇄하는 효과를 낳음. 생산시설이 이주한 이들 지역에서 전자산업 생산직으로 여성과 이주노동자를 선호하는 경향을 보임. 사회적 지위가 취약하고 이데올로기적 통제아래 두기 쉽다는 점을 활용하여 노동자들의 집단적 저항을 방지하기 위해서임. 생산의 유연성을 확보하는데 노동조합의 존재는 가장 큰 걸림돌이기 때문. 이 같은 이유들로 인해 전자산업 생산직 노동자들의 조직률은 세계적으로 매우 낮은 수준.

## 2>한국전자산업의 특징<sup>3)</sup>

### - 한국 경제에서 전자산업의 위상

한국 전자산업은 가장 큰 수출 산업이자 국제적으로도 경쟁력을 인정받는 몇 안 되는 산업 중 하나임. 전자산업이 생산한 부가가치는 2009년 기준 76조로 국내 총부가가치의 8.6%임. 수출액은 2010년 기준으로 184조 9천억 원으로 전체 수출의 30% 차지. 제품별로 봤을 때, 전자산업에서 큰 비중을 차지하는 반도체의 경우 메모리분야 세계시장 점유율 50%, 휴대폰은 미국과 중국에 이어 세계 3위 통신기기 생산국가, 디스플레이는 LCD패널 세계시장 점유율 55% 내외일 정도임.

### - 생산의 내부화와 외주화 병행

이처럼 한국경제에서 중요한 위치에 있는 전자산업은 삼성전자, LG전자에 의해 좌우됨. 두 기업과 관련 계열사의 생산액 비중은 전체 전자산업의 86%를 차지. 대다수의 전자산업 기업들은 대기업을 정점으로 수직하청 계열화 되어있는 시스템. 삼성과 LG가 미국처럼 탈 생산하는 방식이 아니라 일본과 같이 핵심공정을 그룹 내부화 하고 주변공정을 하청에게 맡기는 방식을 선택하고 있음. 탈 생산 방식을 불황 시 생산리스크를 외부화 할 수 있으나, 단점은 생산에 대한 통제 능력 역시 외부화 되어 있다는 점임. 예를 들어 상품이 잘 안 팔려 생산을 줄여야 하는 상황이라면, 유희설비와 고용유지에 별도 비용을 지출하지 않고 위탁생산업체와 계약을 해지할 수 있음. 반면 탈제조 업체들은 자체설비와 숙련기술을 활용한 신속한 생산 통제가 어려움. 삼성전자와 LG전자는 자체 생산을 통해 생산과정을 통제하는 것은 물론, 하청시스템을 이용해 리스크를 외부화하면서 탈생산 방식의 이점을 동시에 누리고 있음. 이러한 방식이 가능한 것은 대기업 생산직 노동자들에게 고강도 노동을 강요하고, 하청업체 노동자들을 저임금 장시간 노동으로 착취할 수 있었기 때문.

3) 한지원(2011) 「전자산업 생산, 공급사슬, 노동조건 특징」 일부 내용 요약

### 3> 전자산업 지역별 분포

그림1. 전자산업 사업체 및 종사자 지역분포 (단위.%)

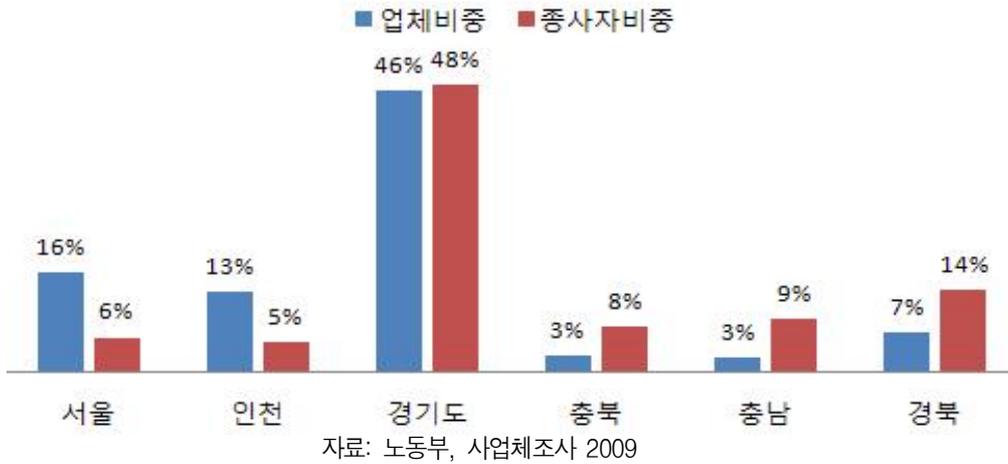


표1. 전자산업 사업체 규모별 지역분포 (단위, 개)

사업체규모	전국	서울	인천	경기	충북	충남	경북
50인미만	8152	1422	1134	3819	178	179	494
50인이상100미만	455	47	41	215	26	17	41
100인이상300인미만	353	21	25	138	38	17	50
300인이상1000인미만	75	1	3	20	13	9	12
1000인이상	41	1	0	16	5	6	8
업체합계(개)	9076	1492	1203	4208	260	228	605
종사자수(명)	377336	21773	19024	179278	28972	33142	51418

자료: 노동부, 사업체조사 2009

전자산업 사업체 총 9,076개 중 46%인 4,208개가 경기도에 있으며, 상용종사자 역시 18만 명으로 전체 상용종사자 가운데 48%를 차지하고 있음. 전자산업 사업체들이 경기도에 몰려있는 이유는 삼성전자(수원, 용인, 화성)와 엘지전자(평택, 파주, 오산) 같은 대기업 사업장이 위치하고 있고 이들 주변에 하청업체들이 밀집해있기 때문.

경기도 다음으로 서울에 1,492개(16%) 사업체가 분포하고 있는데, 이중 1,467개가 100인 미만사업장으로 영세한 업체들이 거의 대다수임. 인천도 서울과 유사하게 총 1,203개 사업체 가운데 100인 미만 사업장이 1,175개임. 반면 충북과 충남 경북은 업체 수는 많지 않으나 서울, 인천보다 종사자 수가 더 많음. 충북에 엘지전자, 충남에 삼성전자, 경북 구미에 삼성전자와 엘지 전자가 대규모 공장은 운영하고 있기

때문이기도 하고 100인 이상의 중대형 규모의 사업체들이 서울인천에 비해 다수 분포하고 있기 때문.

경기지역은 전자산업 업체들이 대기업부터 50인 미만의 영세한 사업체까지 전국에서 가장 많이 분포하고 있음. 서울과 인천은 대기업 사업장이 없으며 100인 미만의 영세사업장이 대다수이고, 충북 충남 경북은 대기업 사업장과 함께 중대형 규모의 업체들이 모여 있음.

그림2. 경기지역 전자산업 사업체 및 종사자 비중 (단위: %)

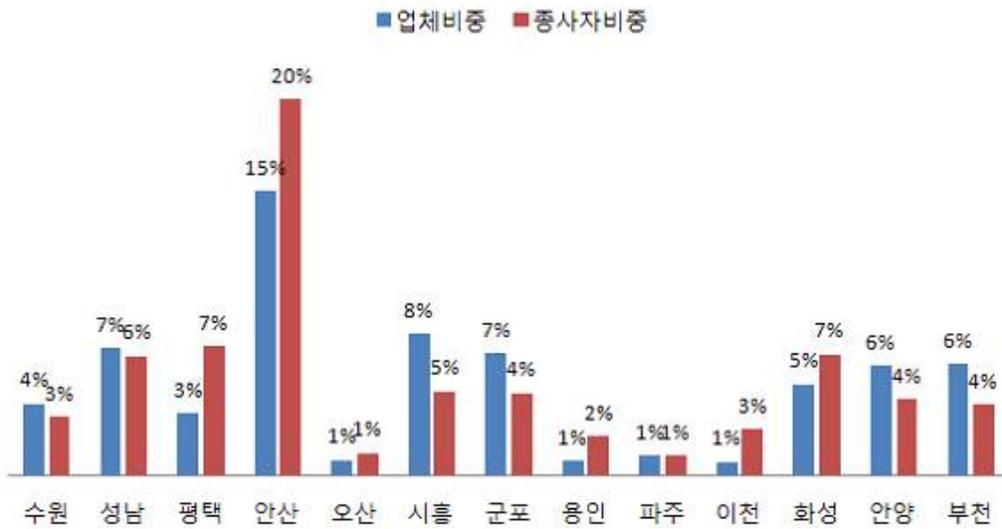


표2. 경기지역 전자산업 사업체 및 종사자 수 (단위: 개, 명)

	수원	성남	평택	안산	오산	시흥	군포	용인	파주	이천	화성	안양	부천
업체수	163	288	141	641	36	320	275	33	47	32	206	248	251
종사자수	2839	5790	6245	18171	1117	4086	4000	1887	988	2260	5883	3702	3473
평균종사자	17	20	44	28	31	13	15	57	21	71	29	15	14

자료: 노동부, 사업체조사 2009

\* 주석: 1000인 이상 사업장 제외

전자산업 사업체와 종사자의 절반 가까운 규모가 몰려 있는 경기지역을 1000인 이상의 대기업 사업장을 제외하고 세분화하여 살펴보겠음. 경기지역에 전자 산업체가 가장 많은 곳은 안산으로 642개(15%)가 분포하고 있으며 상용종사자 역시 1만8천명(15%)로 가장 많음.

## 2. 전자산업 여성노동자의 실태

### 1> 전자산업 여성노동자 규모

제조업에 종사하는 여성노동자 중에서 전자산업이 여성노동자가 가장 많음. 2009년 사업체 조사에 따르면 제조업 상용 종사자 266만 명 가운데 여성노동자는 64만 명이고 이중 전자산업에 종사하는 여성이 13만 명으로 제조업 여성노동자의 20%를 차지하고 있음. 그 다음으로는 식료품업 6만6천 명(10%), 금속가공업 4만9천명(8%), 의복업 4만8천명(7%) 순으로 분포함.

그림3. 제조업 여성 산업별 분포 (단위: 명)



\* 자료: 노동부, 사업체 조사 2009

### 2> 전자산업 성별비교

#### ① 남성에 비해 낮은 임금과 짧은 근속년수

표 3. 전자산업 노동자 임금, 근속, 노동시간, 근무일 수 성별비교

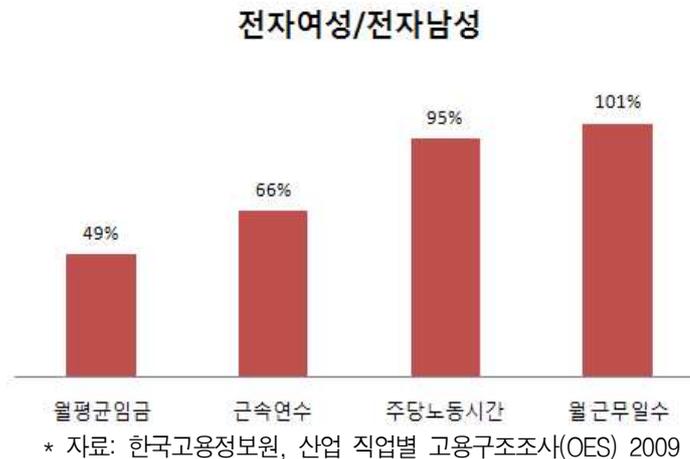
	월평균임금	평균 근속년수	주당평균노동시간	평균 월근무일수
전자여성	157만9천원	4.8년	46.9 시간	22.8 일
전자남성	322만6천원	7.2년	49.5 시간	22.6 일

\* 자료: 한국고용정보원, 산업 직업별 고용구조조사(OES) 2009

전자산업 여성노동자의 월 평균임금은 157만 9천원으로 전자산업 남성노동자 월

평균임금인 322만 6천원에 절반에도 못 미치는 수준임. 주당 평균노동시간은 여성 46.9시간, 남성 49.5시간, 평균 월 근무일수는 여성 22.8 일, 남성 22.6일로 크게 차이나지 않음. 2009년은 경제위기의 여파로 노동시간이 과소 측정되었을 가능성이 있음. 평균 근속년수는 여성이 4.8년으로 7.2년인 남성에 비해 짧음. 전자산업 여성노동자들은 남성들과 비슷한 시간 일했지만 월 평균 임금은 남성의 49% 수준으로 받고 있으며, 근속년수 역시 짧음.

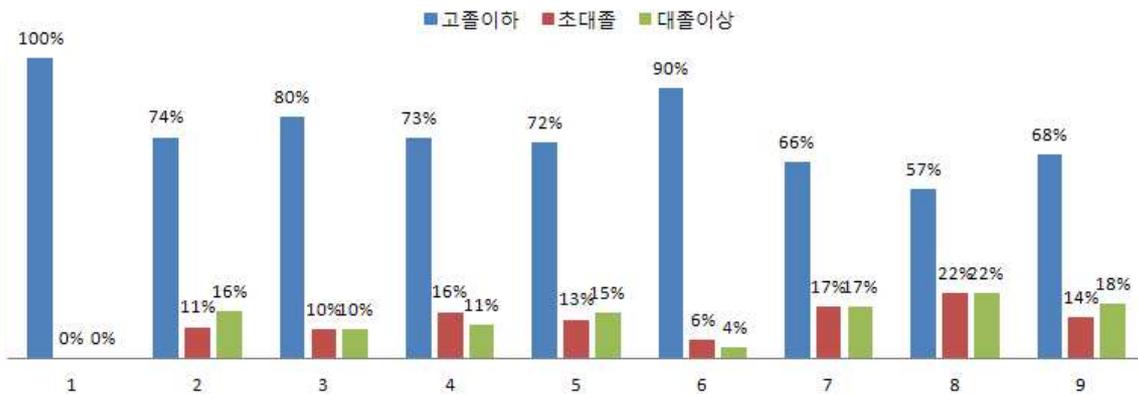
그림 4. 전자산업 노동자 임금, 근속, 노동시간, 근무일 수 성별비교



## ② 전자산업의 성별분업 구조

전자산업 여성과 남성의 임금격차가 큰 원인은 성별직종분리에서 비롯된 것으로 보임. 여성들의 경우 숙련도가 낮은 단순업무를 수행하는 생산직이 많고, 남성들은 연구개발 및 엔지니어 같은 전문직이 많음. 한국직업능력 개발원에 따르면 반도체 생산 공정은 연구개발을 맡은 엔지니어, 개발된 기술을 현장에 적용하는 제조공정 엔지니어, 장비를 관리하는 기술자, 생산을 담당하는 작업자 등의 인력으로 구성된다 고 함. 작업자를 제외한 모든 인력은 초대졸 이상의 학력을 갖춰야 하며 주로 남성으로 구성되어 있음. 반면 생산을 담당하는 작업자는 고졸 여성이 다수를 이룸. 휴대폰 생산도 유사하게 숙련도가 낮은 조립생산 공정 여성생산직이 많음.

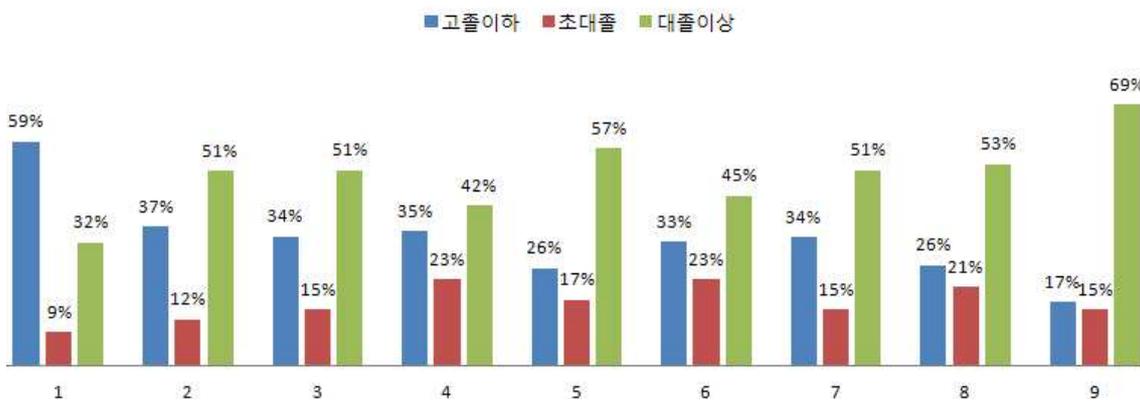
그림 5. 전자산업 여성노동자 사업체 규모별 학력



\* 자료: 한국고용정보원, 산업 직업별 고용구조조사(OES) 2009

\* 주석: 1(1명~4명), 2(5명~9명), 3(10명~29명), 4(30명~49명), 5(50명~99명), 6(100명~299명), 7(300명~499명), 8(500명~999명), 9(1000명 이상)

그림 6. 전자산업 남성노동자 사업체 규모별 학력



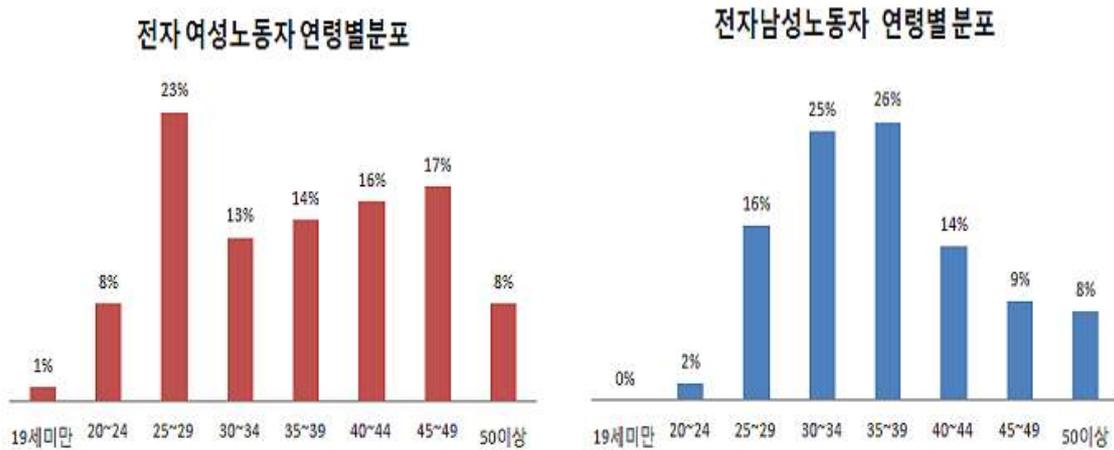
\* 자료: 한국고용정보원, 산업 직업별 고용구조조사(OES) 2009

\* 주석: 1(1명~4명), 2(5명~9명), 3(10명~29명), 4(30명~49명), 5(50명~99명), 6(100명~299명), 7(300명~499명), 8(500명~999명), 9(1000명 이상)

2009년 산업 직업별 고용구조조사(OES)를 통해 전자산업 노동자의 사업체 규모별 학력을 확인해 본 결과 여성들의 경우 사업체 전 규모에 걸쳐 고졸 이하의 학력이 절반 이상을 차지하고 있음. 반면 남성들의 경우 사업체 1규모(1명~4명)를 제외한 전 규모에 걸쳐 대졸이상이 50%를 이상임. 9규모(1000이상)의 대기업은 대졸이상의 학력 소유자가 69%로 특히 많음. 대기업이 하청업체에 비해 신제품이나 기술 개발이 차지하는 비중이 커 전문적 기술을 가진 고학력 인력을 보다 많이 고용하고 있는 것으로 보임.

## ③ 연령별 분포 비교

그림 7. 전자산업 노동자의 성별 연령분포



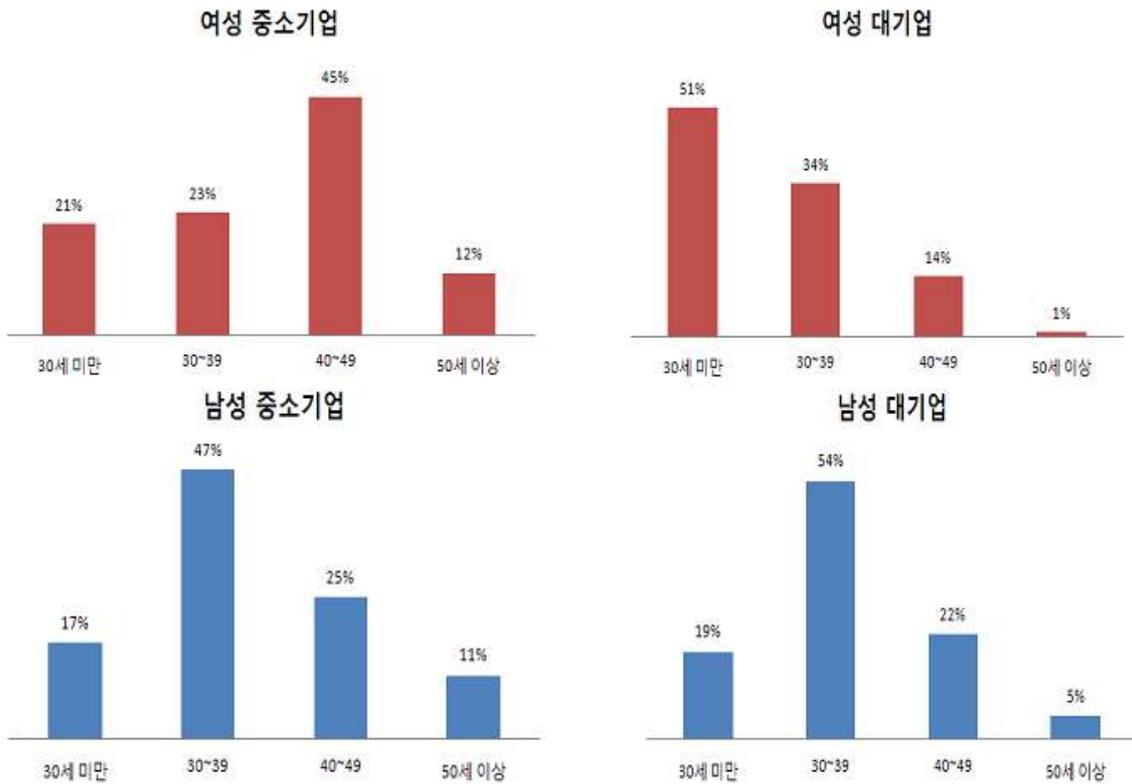
\* 자료: 한국고용정보원, 산업 직업별 고용구조조사(OES) 2009

여성의 연령별 분포를 분석해 보면 25세~29세가 23%로 전체 연령대 가운데 가장 높은 비중을 차지하고 있음. 그러나 30대 초반에 규모가 급격하게 줄어들고 있음. 통계청은 2010년 여성의 초혼 연령이 28.9세라고 발표하고 있는데, 30대 초반 여성들은 출산 및 육아 과정에 있을 가능성이 높으며 이로 인한 경력 단절이 발생한 것으로 보임.

출산 양육에서 어느 정도 자유로워지는 시기부터 50세 이전까지 꾸준히 비중이 증가하기 시작함. 특히 40세에서 49세까지 규모는 33%로 20~30대 보다 높은 수치이며, 남성과 비교해 보았을 때 40대 이상 연령에 여성들이 대거 분포하고 있음을 확인할 수 있음. 전자산업 생산직이 특별한 숙련을 요구하지 않기 때문에 40대 이상의 여성들이 생산직으로 대거 유입되는 것임. 경력단절 이후 전자제품 단순 조립 공으로 취업하게 되는 경우 고용이 불안정하고 임금이 낮을 것으로 예상됨. 이 같은 패턴은 경제활동 인구조사를 통해 전 산업 여성의 연령대별 취업자와 근로형태를 분석하였을 때, 출산시기 경력 단절이 발생해 M자형 곡선을 그린다는 점과 재취업 과정에서 비정규직의 비중이 급격히 상승한다는 점이 유사하게 나타나고 있음.

남성의 경우 30세~39세가 전체 연령대 가운데 51%를 차지해 가장 많은 수가 분포하고 있음. 그리고 삼십대를 전후로 비중이 줄어드는 모습을 보이고 있음.

그림 8. 전자산업 사업체 규모별 연령대분포 성별비교.



\* 자료: 한국고용정보원, 산업 직업별 고용구조조사(OES) 2009

전자산업 노동자의 연령대 분포를 사업체 규모별, 성별로 비교해보면 여성의 경우 대기업은 20대 여성이 절반 이상이며, 중소기업은 40대 이상이 57%를 차지하고 있음. 반면 남성의 경우에는 중소기업과 대기업의 연령별 편차가 드러나지 않음. 대기업은 채용과정에서 젊은 여성들을 선호하고 있으나, 30대 이상의 여성들이 급격히 줄어드는 것을 보아 근속이 길지 않음을 확인 할 수 있음. 특별한 기술이 없고 경력 단절을 경험한 40대 이상의 여성들은 영세한 업체에 고용되고 있음.

그림 9. 전자산업 사업체 규모별 성별 연령대분포 비교 (단위: 몇세)

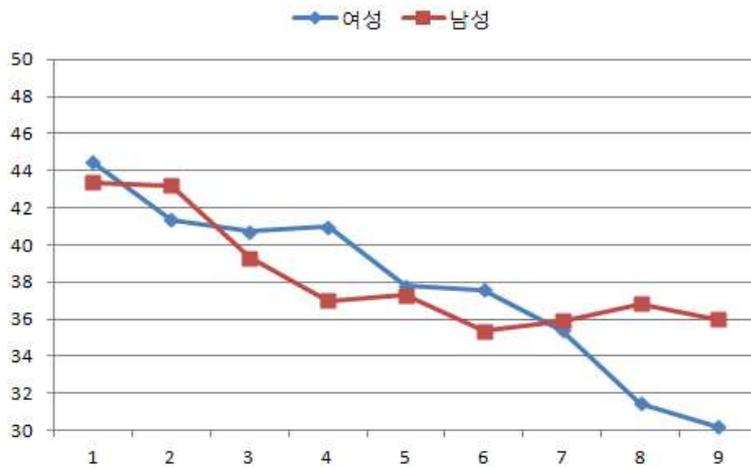
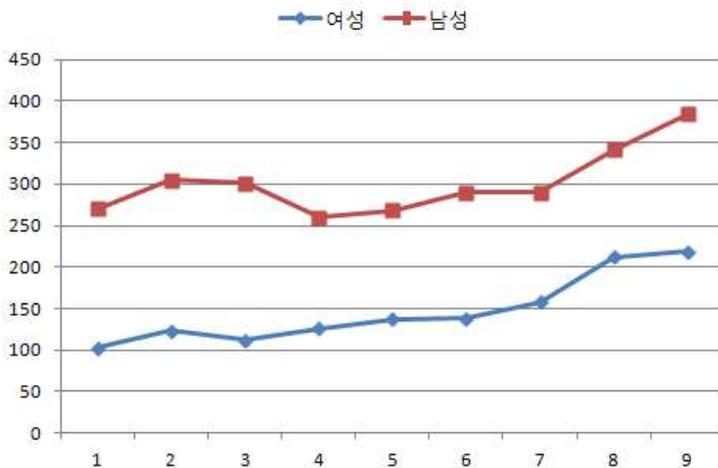


그림 10. 전자산업 사업체 규모별 성별 연령대분포 비교 (단위: 만원)



\* 자료: 한국고용정보원, 산업 직업별 고용구조조사(OES) 2009

\* 주석: 1(1명~4명), 2(5명~9명), 3(10명~29명), 4(30명~49명), 5(50명~99명), 6(100명~299명), 7(300명~499명), 8(500명~999명), 9(1000명 이상)

전자산업 여성노동자는 남성에 비해 임금이 낮고 근속년수가 짧음. 고학력 전문인력을 필요로 하는 업무에 남성이 다수 분포하고 비숙련 생산직으로 여성들을 대거 고용하고 있기 때문. 전자산업에서 생산직으로 여성을 선호하는 것은 전 세계적인 경향임. 전자제품 생산 공정의 특징이 단순반복 작업이면서 섬세한 손 기술을 요구하기 때문. 또한 생산유연성을 통한 시장 경쟁력을 확보하기 위해서는 노동자들의 저항을 봉쇄하는 것이 필요하여 순종적인 여성노동자들을 선호하는 것임.

대기업의 경우 20대 젊은 여성들을 채용하는 것을 선호하고 있으나 근속년수가 짧고, 중소기업은 40대 여성들 다수를 고용하고 있으며 임금 및 노동조건은 매우 열악함. 40대 여성들이 저임금 노동을 강요하는 중소기업체에 대거 몰리는 이유는 기혼 여성의 노동력을 저평가 하고 있기 때문임. 남성생계부양자 이데올로기는 여성을 가계수입의 보조자 지위로 고정시키면서 저임금 불안정 노동을 정당화하고 있음.

### 3. 사업체 규모별 노동조건

#### 1> 대기업 (삼성전자를 중심으로)

##### ① 채용과정

생산직 채용 방법은 학교추천, 임직원추천, 공개채용 방식임. 실업계 고등학교에 채용공고를 보내서 추천을 받는 방식을 가장 선호함. 경우에 따라서 고등학교 재학 중에 채용이 되기도 함. 채용과정에서 학업 성적이나 자격증 보다, 업무태도를 가늠해 볼 수 있는 고교 출결사항을 가장 중요하게 평가함. 장시간 고강도 노동을 버틸 만한 체력과 성실성을 갖춘 사람이 필요하기 때문. 건강하고 체력이 뒷받침 되는 젊은 여성들을 선호하고 하청업체들보다 채용 연령제한이 낮아 대기업 생산직의 평균연령이 30대 이하임.

##### ② 인사고과

삼성전자 생산직은 5단계의 직군으로 분류되며 3년마다 승진의 기회가 있고 고과에 따라 승진하게 됨. 초기 두 단계 직군은 시급으로 임금이 계산되고, 세 번째 단계에서부터 비연봉과 연봉제 중 하나로 급여처우가 바뀔 수 있음. 고졸 생산직 여성이 가장 높이 승진하면 조장, 반장정도이며 드물게 대리까지 승진하는 경우도 있음. 승진의 핵심 평가기준은 노동자가 단시간에 얼마나 많은 물량을 불량 없이 생산하느냐 임. 조별로 생산실적을 매겨서 성과급을 차등지급하고 현장에 실적표를 붙여 놓는 등을 통해 노동자들을 압박함.

##### ③ 임금

삼성전자 신입 직원의 급여체계는 시급 약 4700원 정도(2011년 기준)를 기본급으로 책정하며, 각종 수당이 별도로 지급됨. 짝수 달마다 기초상여(기본급)의 100% 지급, 명절 귀성여비로 기본급 100% 보너스가 지급됨. 상하반기 각각 근무 태도가

우수한 사원에게 기본급 100% 보너스 지급, 상하반기 각각 기본급의 100+ a 보너스, 경영성과에 따른 집단 인센티브를 지급함.

대기업임에도 불구하고 시급이 최저임금을 조금 상회하는 수준일 정도로 낮게 책정됨. 기본급이 낮고 성과급이나 잔업특근 수당 등 변동급이 차지하는 비중이 높은 것은 하청업체 생산직과 유사함. 하청업체 노동자들과의 임금격차는 성과급과 상여금에서 크게 벌어짐. 성과급과 잔업특근 수당에 의존도가 높은 임금구조는 장시간 노동을 유도하고 성과경쟁으로 인해 노동강도를 강화함. 한편 변동급 비중이 높으면 사측이 경제위기시기에 노동시간 축소와 성과급 삭감 등으로 임금조정을 시도할 가능성이 커 안정적이지 못함.

"한 라인에서도 근무 조끼리 경쟁이 굉장히 심했어요. 교대 시간 전에 들어온 물량을 처리해야 제가 처리한 것으로 기록이 되거든요. 성과에 따라 급여가 차이가 많이 나서 하나라도 더 빨리 처리해야 했어요."<sup>4)</sup>

#### ④ 노동시간 및 노동강도

삼성전자는 4조 3교대제를 기본으로 함. DAY(06~14), SWING(14~22), GY(22~06)의 근무 형태가 있으며 DAY 6일 근무 - 2일 휴무 - SWING 6일 근무 - 2일 휴무 - GY 6일 근무 - 2일 휴무 방식으로 로테이션 함. 그러나 회사 사정에 따라 근무 형태가 바뀌기도 함. 경제위기 시기였던 2009년에 부족한 인원을 확충하지 않고 기존 인원으로 업무를 소화하기 위해 교대제를 변경하였음.

"원래는 근무가 4조 3교대가 맞긴 하나.. 경제난으로 신입사원 채용을 미뤄서.. 인원이 부족한 실정입니다. (...) 그 덕택에 변형근무를 하는 곳이 많습니다. 3조 3교대라던지.. 3조 2교대라던지..."<sup>5)</sup>

광주삼성전자 같은 경우 2교대제를 하거나 주간에만 일을 하는데, 물량이 몰릴 때에는 잔업특근을 강요하는 일이 빈번함. 원칙적으로는 노동자들에게 초과근로를 선택할 자유가 있으나 실질적으로는 관리자에게 불이익을 당할지 모른다는 두려움으로 인해 강압적으로 잔업 특근을 하게 됨.

4)'삼성 백혈병' 비밀?..."밀려드는 작업량에 맨손으로 칩 다뤄" 프레시안 2010.05.25

5)

[http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=4&dirId=40609&docId=35636047&qb=7IK87ISx7IOd7IKw7KeB7LGE7Jqp6rO16rOg&enc=utf8&section=kin&rank=5&search\\_sort=0&spq=0&sp=1&pid=gF1glU5Y7uNssb a3bnRssc--042594&sid=Tn1TeF1KfU4AACMCEAU](http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=4&dirId=40609&docId=35636047&qb=7IK87ISx7IOd7IKw7KeB7LGE7Jqp6rO16rOg&enc=utf8&section=kin&rank=5&search_sort=0&spq=0&sp=1&pid=gF1glU5Y7uNssb a3bnRssc--042594&sid=Tn1TeF1KfU4AACMCEAU)

“정상근무를 해본지가 까마득하군요. (...) 토요일 날 쉬어본 것도 까마득하고 (...) 싫다고 하면 역시 엄청난 눈치와 보이지 않는 불이익 자기네들 법으로는 잔업 특근은 하기 싫으면 안 해도 된다고 돼있지만 결코 그게 아닙니다...” 6)

삼성전자 LCD 사업부에서 설비엔지니어로 근무하다 격무와 직업병으로 고통 받다가 숨진 김주현씨 역시도 12시간 근무는 기본이고, 14~16시간씩 장시간 노동으로 극심한 스트레스를 받았음. 자다가도 일을 하러 가야하는 상황도 있었음.<sup>7)</sup> 이처럼 장시간 노동이 일상화되다보니 사업장과 매우 인접한 거리가 아니면 출퇴근조차 쉽지 않아 사측에서는 기숙사 생활을 권하고 있음. 노동자가 기숙사에서 생활하게 되면 사측에서는 상황에 따라 호출하기도 용이해지는 이점이 있기 때문.

이처럼 부족한 인원으로 업무를 수행하기 위해 교대제를 바꾸기도 하고, 노동자들에게 잔업 특근을 강요하기도 하지만 기본 노동시간인 8시간만 일 하는 것도 노동강도가 상당히 높음.

“말이 8시간이지 의자도 없이 서서 때로는 뛰어다니면서 정말 바쁠 땐 밥도 못 먹으면서 일을 하죠(...)” 8)

3교대제 역시 노동자들의 생체리듬을 깨뜨리고 원활한 사회생활까지도 방해하여 높은 이직률의 원인이 되고 있음.

“(...) 제조, 생산 쪽에서 신입사원 왜 많이 뽑는지 아십니까?? 그만큼 많이 관두기 때문이죠. 그럼 왜 많이 관둘까요? 그건 힘들기 때문이죠. 막노동 뺏칩니다. (...) 삼교대가 얼마나 사람 피 말리는 짓인데 (...)삼교대 6일 간격으로 획획 밤낮 바꾸는 건 기본이고, 시도 때도 없이 몇일씩 연장근무에 (...)아침에 햇볕 보면서 일어나고 달빛 보면서 잠드는게...얼마나 소중한일인지 이제 서야 깨달았네 (...)” 9)

6)

[http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=12&dirId=1205&docId=20391403&qb=7IK87ISxIOyXrOyEsSDsg53sgrDsp4Eg7LGE7Jqp&enc=utf8&section=kin&rank=13&search\\_sort=0&spq=0&sp=2](http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=12&dirId=1205&docId=20391403&qb=7IK87ISxIOyXrOyEsSDsg53sgrDsp4Eg7LGE7Jqp&enc=utf8&section=kin&rank=13&search_sort=0&spq=0&sp=2)

7) 「연쇄 투신사망 사태를 통해 나타난 삼성 노동실태와 직업병 투쟁현황」 전자산업 노동실태와 개선을 위한 토론회(2011)

8)

[http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=4&dirId=40609&docId=118327385&qb=7IK87ISx7IOd7IKw7KeB7LGE7Jqp6rO16rOg&enc=utf8&section=kin&rank=25&search\\_sort=0&spq=0&sp=3&pid=gF1glU5Y7uNssba3bnRssc--042594&sid=Tn1TeF1KfU4AACMCEAU](http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=4&dirId=40609&docId=118327385&qb=7IK87ISx7IOd7IKw7KeB7LGE7Jqp6rO16rOg&enc=utf8&section=kin&rank=25&search_sort=0&spq=0&sp=3&pid=gF1glU5Y7uNssba3bnRssc--042594&sid=Tn1TeF1KfU4AACMCEAU)

9)

### ⑤ 노동안전

반도체는 생산과정에서 미세한 먼지 같은 불순물도 영향을 받기 때문에 공기 중에 불순물 농도를 철저히 통제된 청정실(클린룸)에서 만들어짐. 청정실은 새하얀 방진복을 입고 일하는 작업자들로 대부분의 사람들에게 무공해 청정산업으로 알려져 있지만 다양한 독성 화학물질의 사용(금속류, 유기화합물, 산류, 염기류 그리고 독성 가스 등)과 방사선 노출, 인간공학적 문제와 같은 스트레스 등 많은 유해인자를 보유하고 있음.<sup>10)</sup>

최근 몇 년간 삼성반도체공장에서 일한 노동자들이 백혈병, 뇌종양 등 희귀병에 걸려 숨졌다는 사실이 반올림 활동을 통해 드러나고 있음. 유해물질에 노출된 노동자들에게 적절한 안전교육을 진행하거나 보호 장비를 제공하지 않고 있음이 알려지고 있음.

삼성반도체 온양공장지난 2000년 여름 삼성반도체 온양공장에 입사했다가 1여 년 만에 재생불량성 빈혈 진단을 받고 9년째 투병 중인 유명화 씨(29)의 증언에 따르면 작업과정에서 적절한 안전장비를 제공하지 않았다는 사실을 확인할 수 있음. 유독성 물질이 묻어있는 반도체를 다루는 과정에 제공된 보호 장비는 면장갑 하나였으며, 이마저도 착용이 의무화되어있지 않았음. 뿐만 아니라 생산성과에 대한 압력으로 장갑을 착용하기 어려웠고, 삼성반도체는 사실을 알고 있었음에도 묵과하였음. 또한 안전교육 시간에 노동자들에게 유해물질에 노출될 수 있다는 경고나, 어떤 질병에 걸릴 수 있으니 정기검진을 받아야 한다는 등의 정보도 제공하지 않았음.

"고온 기계에 칩을 심은 보드를 넣으면 그 안에서 녹아버린 불량 칩들을 제거해요. 테스트가 끝나고 설비를 열면 역겨운 냄새가 나는 고온의 증기가 확 올라왔어요. 보드를 꺼내 육안으로 그을음 등이 있는 칩을 골라서 손으로 빼야 해요. 칩이 워낙 작아서 장갑을 낀 손가락으로 다루기 어려워서 장갑의 손가락 부분 끝을 오려내 맨손으로 집었어요. 칩을 만진 손가락이 얼굴 등에 닿으면 발진이 일기도 했어요. 지하로 내려가서 작업할 때도 있었는데 그곳에 있는 설비는 훨씬 오래된 것들이었죠."<sup>11)</sup>

[http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=4&dirId=406&docId=34624733&qb=7JeY7KeAlOyXrOyEsSDsg53sgrDsp4Eg7LGE7Jqp&enc=utf8&section=kin&rank=13&search\\_sort=0&spg=0&sp=2](http://kin.naver.com/qna/detail.nhn?d1id=4&dirId=406&docId=34624733&qb=7JeY7KeAlOyXrOyEsSDsg53sgrDsp4Eg7LGE7Jqp&enc=utf8&section=kin&rank=13&search_sort=0&spg=0&sp=2)

10) 전자산업 청정실의 작업환경 및 유해물질농도 평가, 한국산업위생학회지 제 19권 제 3호(2009년 9월) 한국 산업안전보건공단 연구

11) '삼성 백혈병' 비밀?... "밀려드는 작업량에 맨손으로 칩 다루" 프레시안 2010.05.25

## 2> 하청업체

### ① 채용과정

대기업 사업장 주변에 밀집해 있는 하청업체들은 주로 파견업체를 통해 노동자를 고용함. 파견업체는 사용사업주인 하청업체의 근로조건을 반영한 구인광고를 내고, 찾아온 노동자를 채용함. 구인광고는 업무내용, 연령대, 성별, 근무형태, 기본급 및 수당 등의 급여, 근무시간, 기타 복리 후생 등의 내용을 담고 있음. 파견업체는 노동자에게 임금 근로조건이 비슷한 여러 개의 업체를 소개해준 다음 하청업체로 보냄. 노동자는 하청업체에서 간단한 면접을 보고 근무를 시작함.

제조업 생산직 파견은 현행법 상 불법임. 파견노동자를 일시적으로 3개월 간 고용할 수 있으며 한 번 계약을 연장할 수 있는 것이 전부임. 그러나 전자업체 밀집 공단지역에서는 도급을 위장한 파견으로 간접고용이 만연하고 있음. 노동자들은 도급업체로 가장한 파견업체와 근로계약서를 작성하고 월급여 역시 파견업체에서 지급받지만 실질적인 업무지휘 감독과 인사관리 등은 사용사업주 격인 하청업체가 행사하고 있음.

하청업체는 고용주로서의 책임을 회피하고 비용절감의 효과를 누리기 위해 위장도급을 통해 노동자를 간접적으로 고용하는 것임. 대기업 원청의 단가인하 압력과 물량 변동 시 고용유지 비용을 노동자에게 전가할 수 있기 때문. 한편 파견업체는 사용사업주로부터 관리비 명목으로 받는 수수료에서 수익을 얻고 있음. 형식적으로는 사용사업주로부터 수수료를 받는 형식이지만 사실상 파견노동자의 임금 몫에서 삭감되어 지급된 것임. 결과적으로 하청업체에 고용되는 노동자의 임금은 매우 낮은 수준에 머물 수밖에 없음. 전자산업 하청업체에 기혼여성들의 비중이 높은 이유임. 기혼여성들은 노동시장에서 가계수입의 보조자로 여겨져 저임금 노동력으로 활용되고 있음.

### ② 고용안정

전자업종은 경기변동에 영향을 크게 받고 제품의 순환주기가 짧아 물량변동이 큼. 하청업체는 원청으로부터 발주 받는 물량이 줄면 고용인원을 조정하기 때문에 하청업체 생산직의 고용은 불안정해짐. 2008년 하반기부터 본격화된 경제위기의 영향으로 하청업체의 대대적인 고용조정이 있었음. 원청의 물량 조정과 경제위기에 기인한 부담 전가에 따라 하청 기업 내에서 ‘고용의 JIT(Just In Time, 적기생산)화

현상'과 더불어 대량 해고 상황 또한 전개되었던 것임.<sup>12)</sup>

“한 예로, 회사가 작년에 일거리가 없어 가지고, 사람을 잘랐어요. 회사에서 대놓고 자른 게 아니라, 일거리가 없으니까, 내년쯤이면 일이 많아서, 다시 고용을 해 줄 테니까, 그러면서 몇 개월만 쉬어라, 그리고 퇴직금도 미리 땡겨서 주겠다, 이런 식으로 ...”<sup>13)</sup>

### ③ 임금 및 노동강도

하청업체 파견노동자들의 시급은 최저임금에 고정되어 있음. 워낙 저임금이라 일정한 월 소득을 얻기 위해서는 잔업 특근을 해야 하는 상황임. 그러나 잔업과 특근을 노동자가 자율적으로 선택할 수 없음. 물량이 없으면 잔업특근을 원해도 못해서 월 수입이 감소하고, 물량이 많을 때에는 사정이 있어 잔업 특근을 빠지려고 하면 해고사유가 되기도 하기 때문.

“최저임금 시급에 월급 120-150정도 받으려면 잔업을 뛰어야 해요. 밤늦게까지 매일 잔업하고, 주말에도 특근 나오고 ... 그래야 그만큼 벌 수 있어요.”<sup>14)</sup>

“잔업 특근을 할지말지 여부는 본인의 몫이지만, 대개 주위 동료들의 분위기 상, 그리고 자신의 생계문제 때문만이라도 거부를 못해요. 게다가 잔업 특근을 자주 빼면 해고사유가 되죠.”<sup>15)</sup>

상여금의 경우 업체별로 기준이 다르며 상황에 따라 자의적으로 삭감하는 일도 있음. 특히 주 5일제가 5인 이상 사업장으로 확대 실시 되면서 하청업체 노동자들의 임금이 감소했음. 법 시행으로 인한 임금인상 압력 때문에 각종 수당이나 상여금을 깎거나 없애면서 기존의 수준을 유지하려고 한 것임. 마찬가지로 최저임금이 높게 인상되거나, 원청의 단가 압력이 더 높아졌을 경우에도 수당 및 상여금 삭감 시도 가능성이 커짐.

“상여금 지급이 사장 맘대로 예요. 1년에 4번 주는데 금액이 정해져 있지 않아요. 그런데 상여금이 조금씩 줄고 있어요. 노동법 개정 이후 사장이 바꾼 거죠. 연차수당 생리수당 상여도 400%인가 있었는데 다 없어졌대요. 지금은 명절, 연말,

12) 「다층적 하청구조가 파견 노동자의 임금, 고용에 미치는 영향」 손정순(2010)

13) 「다층적 하청구조가 파견 노동자의 임금, 고용에 미치는 영향」 손정순(2010)

14) 「서울구로지역 전자산업 노동자의 노동실태」 사회진보연대, 서울 남부노동자권리 찾기 사업단 노동자의 미래(2011)

15) 상동

노동절일 때, 사람에 따라 부정기적으로 줘요. 남자는 50%, 여자는 예뻐하거나 오래된 사람은 30만원, 20만원, 근속연수가 짧은 사람을 10만원...이런 식이에요. 딱 값인 거죠.” 16)

하청업체들이 고용을 유지하면서 수당이나 상여금을 줄이는 것 이외에 비용을 절감할 수 있는 유력한 방법 중 하나가 노동강도 강화. 노동자들이 적은 인원으로 또는 짧은 시간 안에 물량을 소화하면 할수록 비용이 절감되기 때문에 노동 강도를 지속적으로 높이려고 함. 이처럼 고임금 장시간 고강도 노동을 감내해야 하기 때문에 하청업체 파견노동자들의 이직률이 높음.

“물량이 줄어들면, 회사는 잔업을 최대한 안 시키려고 낮 근무 시간의 라인을 빨리 돌려요. 노동강도가 도리어 세지는 거죠. 임금은 줄고, 노동강도는 올라가고... 동료들이 ‘치사하고 더럽다’ 그러면서 나가요. 다른 일자리를 알아보죠.” 17)

### ⑤ 노동안전

하청업체는 주로 전자제품 부품을 생산하거나 조립 가공하는 역할을 맡고 있음. 하청업체 노동자들은 대기업 노동자들이 노출된 유해한 환경과는 다른 조건에서 일하고 있으나 노동안전문제가 없는 것은 아님. 다수의 하청업체 노동자들이 단순 반복 작업을 장시간 하고 있어 근골격계 질환을 호소하는 경우가 많음. 또한 대기업과 다른 방식으로 유해물질에 노출되어 있는데 납땜 작업 시 안전시설을 갖추지 않는 다거나 노동자에게 보호장비 착용을 의무화 하고 있지 않으며, 다루는 물질의 성분에 대한 설명과 위험성에 대해서도 알리고 있지 않음.

“손목이나 손가락이 아픈 경우가 많아요. 콘넥터 다리(핀)를 손가락으로 눌러야 되는데 하루 종일 하다보면 손이 마비가 되는 경우도 있어요. 어느 순간에 느낌이 없고(...)”

“저희도 납땜 작업이 있는데, 환기 시설이 없어요. 장비를 착용하고 하라지만, 사람들은 답답하니까 안 끼고 해요. 원청에서 감독 오면 착용하고, 그런 것 없으면 그냥 하죠. 빨리 만들라고 하니까 빠리는 해야겠고, 노동자는 답답하니까

16) 상동

17) 상동

벗고(...)"

“10분 동안 세정제에 한번 담그고 증류수에 세 번 담구고 건조하죠. 그리고 불량선별해요, 세정제에는 풀 죽일 때 나는 농약냄새가 나요. 부품이 작고 불빛이 어두워 형광등을 켜 놓는데 그래도 눈이 아프고, 목도 아파요.”

### 3> 소결

기업의 규모에 상관없이 전자산업 생산직 여성노동자들의 공통으로 겪고 있는 노동 실태는 임금에서 기본급이 차지하는 비중이 낮다는 것임. 삼성전자 생산직 여성의 기본급은 최저임금을 조금 상회하는 수준이고 중소하청업체 노동자들은 최저임금을 기본급으로 받음. 임금격차는 성과급 등의 변동급에서 벌어짐. 이에 따라 전자산업 생산직 여성노동자들은 잔업특근 수당으로 수입을 보충해야 하기 때문에 장시간 노동을 할 수 밖에 없고, 임금이 물량에 좌우되므로 안정성이 낮음.

노동안전에 있어서도 사업체 규모별로 제품과 공정이 달라 유해물질에 노출되는 등의 조건은 다르지만, 보호 장비가 불충분하다거나 안전교육을 진행하지 않는 등의 문제가 공통적으로 발생하고 있음. 대기업의 경우 최근 몇 년간 삼성반도체공장에서 일한 노동자들이 유해물질에 노출되어 백혈병, 뇌종양 등 희귀병에 걸려 숨졌다는 사실이 반올림 활동을 통해 밝혀지고 있음. 중소기업의 경우는 특별하게 사회쟁점이 되지는 않았지만 노동자들의 진술을 통해 확인되는 바로는 납땀이나 세정작업 등의 공정에서 유해물질에 노출된다거나 단순반복 작업으로 인한 근골격계 질환 등이 발생하고 있음.

차이점으로는 기업 규모별 노동자의 연령대임. 대기업은 고강도 노동을 견뎌낼 체력이 있는 젊은 여성을 선호하는 한편, 중소하청업체들은 30대 이상의 여성들이 다수 분포. 기혼여성들은 우선적으로 가정을 돌봐야 하고 가계수입의 일부를 보충한다는 성별이데올로기가 기혼여성들의 저임금고용불안을 정당화하고 있음. 때문에 기혼여성들이 노동조건이 열악한 중소하청업체로 기혼여성들이 대거 유입되는 것임.

고용형태 역시 차이가 있음. 대기업에 비해 중소기업체들은 파견업체를 통해 노동자들은 간접적으로 고용하는 것이 일반적. 중소기업체들이 원청으로부터 전가 받은 위기비용이나 단가인하 압력 등을 파견노동자에게 다시 전가하면서 수익을 남기기 위해서임. 그러나 최근 전자대기업에서도 사내하청 비중이 상당하는 보도가 있음.<sup>18)</sup> 생산유연성 극대화과 위기비용 전가를 보다 용이하게 하기 위해 대기업들은 정규직 비율을 줄이고 사내하청으로 전환을 확대하는 것임.

전자산업 생산직 여성노동자들은 공통적으로 장시간 고강도 노동에 시달리고 있어 근속년수가 길지 않은 편임. 견디기 어려운 생산현장을 노조를 통해 집단적으로 통제할 수 없는 상황에서 노동자들이 선택하는 방법은 직장을 그만두는 것. 그러나 연령대에 따라 양상이 다르게 드러남. 대기업 젊은 여성들은 결혼을 통해 생산현장을 탈출하는 경우가 다수. 중소기업체 여성들은 대다수가 기혼이며 가족의 생계를 책임지고 있기 때문에 생산현장을 떠날 수가 없는 처지임. 다만 좀 더 나은 조건을 제시하는 업체로 옮겨다니는 것이 유일한 방법이라 인근 공단지역을 떠돌게 됨.

이처럼 한국 전자기업들이 직접 생산과 외주생산을 조절하면서 경쟁력을 확보할 수 있었던 것은 여성노동자들을 저임금으로 착취할 수 있었기 때문임. 탈제조 전기기업들의 제품을 전문적으로 생산하는 EMS 업체들은 주로 노동자의 권리보장이 취약하거나 여성에 대한 차별이 심한 지역에 선택적으로 진출함. 이러한 지역은 법적 제재를 피하고, 성별 이데올로기를 활용하여 여성노동자들에게 유순하게 일 할 것을 강요하거나 저임금을 정당화하기 쉽기 때문에 EMS 업체들이 선호. 한국의 전자기업들 역시 다르지 않음. 성차별이데올로기를 활용하여 저임금을 정당화 할 수 있었으며, 불법파견을 도급으로 위장하고 있음에도 정부로부터 제재를 받지 않아 법적인 규제를 피할 수 있었음. 여성에 대한 차별을 활용한 착취와, 탈법을 방치하는 정부의 친자본적 행태가 전자산업 대기업 성장의 자양분이 되고 있음.

18) 한겨레 2011년 10월 8일자 '사내하청, 대기업 일자리 줄이고 영세기업 일자리 늘려'에서 대기업 전체노동자 중 사내하청 노동자 비중이 삼성전자(기흥공장54.7%, 탕정공장 16.8%) 엘지전자PDPA(공장 23.9%) 엘지이노텍(14.4%) 등으로 나타나고 있음을 보도함.

## 4. 노동실태에 기반 한 조직화의 매개

한국 전자산업은 대기업을 정점으로 하여 하청업체들이 원청대기업에 종속된 형태로 공급사슬이 형성되어 있음. 따라서 노동자 조직화 방안으로는 삼성과 LG 같은 대기업 현장을 조직하고 노조 민주화 투쟁을 하는 것, 공급사슬에서 중요한 지위를 점하고 있는 대형 부품 하청업체를 조직하는 것, 공단지역의 하청노동자를 조직하는 것 등으로 나뉘어서 생각해 볼 수 있을 것. 여기에서는 주요부품 하청업체나, 공단지역 노동자들의 노동실태에 기반 한 조직화의 매개 고리를 찾아보고자 함.

공급사슬의 하위에 위치한 중소부품업체들은 상위기업들에게 종속되어 있어 협상력이 약하고 노동자들 역시 교섭력을 확보하기가 쉽지 않음. 따라서 개별사업장 조직화방식이 봉착하게 되는 물량협박과 폐업이라는 위협을 넘어서기 위해 다차원적인 접근이 필요. 사회적인 이슈를 제기하거나 다양한 연대를 조직하는 것, 공단지역의 집단적 투쟁을 기획하는 것 등을 고려해 볼 수 있음.

특히 세계적으로 전자산업의 유명 기업들은 깨끗한 첨단산업의 이미지를 구축하고 있음. 전자제품 생산과정의 가혹한 노동현실은 은폐되고 있는 것임. 생산시설이 중심부 국가에서 주변부 국가들로 대거 이전해버린 전자산업의 특성이 은폐를 더욱 쉽게 만들기도 했음. 때문에 전자산업의 초국적 기업들을 규제하고 감시하기 위한 캠페인이 국제적인 차원에서 진행되고 있음. 한국에서도 삼성과 엘지전자는 국가경제성장에 커다란 기여를 하는 대기업이라는 긍정적인 이미지가 큼. 그러나 삼성과 엘지가 이룩한 경영성과의 원천이 사실상 대기업생산직 노동자들의 건강을 담보로 한 것이자 중소하청업체 노동자를 출혈적으로 착취한 결과임을 폭로하는 것이 필요한 실정임. 노동자 건강권 문제를 사회적으로 제기하는 반올림 활동을 주목하면서 중소하청업체 노동자들의 저임금 장시간 노동의 문제, 간접고용의 문제 등의 쟁점들도 사회쟁점화 할 기획을 모색해야 함. 또한 공단밀집 지역은 온갖 불법이 자행되고 있다는 사실을 감안해 법제도를 활용하여 공단지역의 여론을 환기하고 노동자들의 집단적 움직임을 조직하는 것이 필요함. 아래에서는 전자산업 여성노동자들이 처해 있는 상황에 기반 하여 조직화의 매개가 될 수 있는 단초를 살펴보겠음.

### ①고용- 불법과건

공단지역의 중소하청업체 대다수가 불법적으로 파견업체를 통해 노동자를 고용하고 있음. 형식적으로는 도급의 형태를 취하지만 중소하청업체가 파견노동자에 대한 작

업지시를 행사하고 있어 사실상 사용자사업주이기 때문에 위장도급. 그나마 규모가 큰 업체들은 정규직과 파견노동자의 작업을 분리하고 파견업체별로 라인 작업을 시키는 등의 법의 규제를 피하기 위해 도급으로 위장하려는 시도를 하기도 함. 그러나 규모가 작은 파견업체들은 직업알선소 수준. 파견노동자는 항상적인 고용위협에 놓여 있어 권리를 요구하기 어렵고, 파견업체가 챙기고 있는 수수료는 사용자사업주가 지불하지만 결과적으로는 파견노동자의 임금 몫에서 제하는 것이기 때문에 저임금을 고정시키는 효과를 낳고 있음. 이런 실태에 기반 해 불법파견 정규직화 투쟁을 기획해 볼 수 있을 것임.

그러나 지금까지 불법파견 투쟁에서 확인할 수 있는 것처럼 하나의 사업장에서 불법파견문제를 해결하기란 쉽지 않음. 법원판결이 나오기까지 오랜 시간이 걸리며, 불법파견이라 하더라도 현행법상 파견계약 기간이 2년이 되지 않을 경우에는 법적 구제를 받을 수 없는 상황. 또한 같은 회사임에도 부서별 라인별 법인을 분리한 경우가 있어 불법파견 판정을 받으면 폐업할 가능성이 높음. 따라서 불법파견을 공단지역에서 집단적으로 제기할 수 있는 방법을 모색해 볼 수 있음. 집단 진정, 중요거점 업체를 대상으로 동시다발 투쟁 기획 등을 통해 지역차원의 이슈를 제기하면서 해결책을 요구하는 방법 등.

## ②임금- 무료노동, 포괄임금제, 통상임금 소송

공단지역 중소하청업체 노동자들의 기본급은 최저임금에 고정된 경우가 대부분이라 잔업특근으로 부족분을 보충하는 상황. 근로기준법에 초과수당 할증률 조항을 두는 이유는 사용자가 연장/야간/휴일 근로를 남용하지 못하도록 하기 위함임. 그러나 매우 낮은 시급이 노동자들에게 초과근로수당을 통한 소득보전을 위해 연장근로를 하도록 부추기고 있음. 이처럼 저임금 장시간 노동이 일반화 되어 있음에도 업주들은 임금지급에 있어 탈법적인 행태를 자행하고 있음.

특히 공단의 중소하청업체들에서 무급으로 노동시간을 연장하는 일이 빈번함. 규정 노동시간 외 조회, 교육, 정리정돈 등이 존재하며, 규정 노동시간 종료 이후에도 5~10분, 많게는 20분에서 30분까지 짜투리 노동을 강제하는 분위기. 이는 명백한 근로기준법위반. 그리고 최근 공단지역의 상당수 업체들에서 포괄임금제 형식으로 임금을 지급하고 있음. 포괄임금제는 실제로 연장근무를 한 만큼 수당을 받는 것이 아니라 미리 일정금액을 정해놓고 받는 것. 그러나 포괄임금제로 포장되어있을 뿐 실 근로시간을 따지면 최저임금을 위반한 사업장이 다수 있을 것으로 예상됨.

2010년 대법원에서는 업무 성격상 연장근로 시간을 계산하기 어려운 것이 아니라면 근무시간을 따져 수당을 줘야한다는 판결을 내림. 이에 따라 임금삭감을 은폐하기 위한 수단으로 자행되는 포괄임금제의 문제를 제기해 볼 수 있을 것임. 한편 2010년 1월 대법원에서 잔업, 특근수당 등을 계산할 때 기본급과 함께 통상적인 수당도 포함시켜야 하는데 이를 빼고 지급해온 것을 소송으로 제기한 호남여객 퇴직자들에게 승소 판결을 내림. 공단지역 전자업체들을 대상으로 통상임금 소송을 제기하는 방법을 고려해 볼 수 있을 것.

이처럼 무료노동, 포괄임금제로의 임금삭감 은폐, 통상임금 소송 등의 임금과 관련된 쟁점을 매개로 투쟁을 기획해 볼 수 있을 것임. 그러나 고용이 불안정하기 때문에 개별 대응했을 때 위험부담이 크다는 점을 고려하면서, 단순히 법원의 판결에 기대 체불성 임금을 되찾는 것을 넘어 노동조합으로 조직될 수 있도록 투쟁을 기획하는 것이 필요.

### ③노동안전

공단지역 중소하청업체들은 원청대기업의 전자제품을 조립하는 일이 많아 작업자체가 단순반복적임. 또한 영세한 기업들이 수익성을 조금이라도 높이기 위해 적은 인원으로 짧은 시간 안에 물량을 소화하려고 때문에 노동 강도가 높아짐. 따라서 근골격계 질환을 호소하는 노동자들이 다수 발생. 장시간 동안 고강도 노동으로 골병이 든 노동자들과 함께 근골격계 투쟁을 기획해 볼 수 있을 것<sup>19)</sup>. 한편 중소하청업체 노동자들이 대기업 청정실(클린룸) 작업에서 발생하는 안전문제와 같은 위험에 처해있는 것은 아니지만, 유해물질을 다루는 작업공정이 상당수 존재. 납땀을 한다거나 유기용제 성분의 세척액을 사용한 작업 등이 있으나 노동안전 교육이나 충분한 보호장비를 제공하지 않고 있는 실정. 이와 같은 실태를 사회적인 문제로 제기하면서 건강하게 노동할 권리를 주장할 수 있을 것임.

### ④성폭력 및 비인격적 대우

중소하청업체의 경우 생산직 여성노동자들의 연령은 평균 30~40대. 그러나 여성들은 근속이 길어져도 관리자로 승진하는 일이 드물고, 관리직은 처음부터 젊은 남성을 고용하는 일이 많음. 여성노동자들은 젊은 남성 관리자로부터 반말을 듣는다거나, 비하하는 발언 등 비인격적인 대우를 당하는 일이 발생하기도 함. 이는 상사로

19) 중소하청업체에 고용된 과건노동자 대다수는 4대보험에 가입하고 있지 않음. 그러나 산재보험에 노동자나 사용자가 가입해 있지 않더라도 노동자는 보험혜택을 받을 수 있음. 다만 근로복지공단에서 미가입 사용주에게 지출비용의 50%를 요구하게 됨.

서의 권력과 기혼여성은 함부로 대해도 된다는 식의 인식에서 비롯된 것. 유사한 사례로 청소노동자를 조직하는 과정에서 가장 큰 불만 중 하나로 제기되었던 것이 관리자의 태도였음. 청소라는 업무 자체가 여성들이 가정에서 하던 일로 여겨져 아무나 쉽게 할 수 있는 일로 저평가 되고, 따라서 해당업무를 하는 여성들 역시 무시했던 것임. 그러나 노동조합을 결성한 후부터 관리자들이 함부로 굴지 못하게 되었고, 본인들도 당당하게 맞설 수 있게 된 점이 가장 후련한 일 중 하나라고 평가하기도 함.

비인격적인 대우뿐만이 아니라 노동자로서의 권리를 요구하기 어려운 환경에 있는 여성일수록 성폭력적인 상황에 처하기 쉬움. 어느 지하철역에서 청소하는 중년의 여성노동자가 용역업체 직원으로부터 성폭력을 일상적으로 경험하고도 자식들이 알게 될까 두려워 말도 못하고, 문제를 폭로한다고 해도 돌아오는 것은 명예훼손이라는 반격과 해고이기 때문에 참을 수밖에 없었던 사례도 있었음. 최근에는 현대아산 사내하청 노동자가 관리자로부터 일상적인 성적 괴롭힘을 당해, 이를 해결해달라고 제기하자 부당해고 되는 사건이 발생하기도 했음.

이처럼 여성노동자들의 열악한 노동조건과 비인격적인 대우가 동떨어진 문제가 아님을 사회적 쟁점으로 제기하는 기획을 구상을 해 볼 수 있을 것임. 여성노동에 대한 저평가가 저임금 노동으로 이어지고 직장에서의 비인격적인 대우와 성폭력적 상황을 초래하기 때문. 청소노동을 낮게 평가하는 사회적 인식이 청소노동자를 보이지 않는 ‘유령’으로 취급하고 있으며 열악한 노동조건으로 이어졌음을 사회적으로 고발한 ‘따뜻한 밥 한 끼의 권리 캠페인’은 좋은 참고사례가 될 수 있음. <끝>