

노동자권리찾기 상담전화

부평/주안/검단	032-525-9938 032-524-7574	전북 익산	063-835-7868
인천 남동공단	032-466-1802	광주	062-453-4012
경기(수원)	031-251-7095	전남 서남	061-462-7177
안산/시흥	031-491-7097	대구 성서/달성	053-584-2286
구로/금천/관악/동작	02-867-2260	울산	052-265-4961
성동/중랑/광진/동대문	02-469-8572 02-463-2475	포항	054-278-1339
의정부/양주/파주	031-866-4849, 8489	경남	1899-2090
충남	041-549-4344	거통고조선사내하청	055-688-4268
대전	042-633-7982	부산/양산	051-637-7433
충북	043-236-5077	녹산공단	051-941-8211
		정관공단(동부산)	051-727-8977
		사상공단	051-637-7466

해지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 5월호

발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

- 2면 개정 근로기준법 해설
- 3면 알면 당하지 않는 노동법 / 5월1일 임금계산과 임금반납요구 효력
- 4면 문화와 노동 / 독일과 한국, 탄광 지대의 전혀 다른 풍경
- 5면 노동자 건강권 / 노동자가 마시는 공기 '나쁨'
- 6면 이주노동 칼럼 / 이주노동자에게 노동절이란?
- 7면 금속노조는 내 친구 / 경남·인천·충남지역 신규사업장
- 8면 금속노조 가입하자 / 부산양산지부 아이리사회

5월 1일 메이데이, 노동절은 어떤 날이에요?



19세기 후반 미국은 이민 노동자가 가파르게 늘어나고, 소수에게 부가 집중되어 독점 자본가가 탄생하는 등 대기업의 천국이었어요. 부자들은 강아지에게 다이아몬드 목걸이를 걸어 주거나, 100달러짜리 지폐로 담배를 말아 피우는 유행을 즐겼고, 이에 다이아몬드 장식 을 박는가 하면, 하인한테 애완용 원숭이의 시중을 들게 했지요.

반면, 노동자는 하루에 14~18시간씩 일하면서 낮은 임금에 시달렸어요. 동물 우리와 같은 판잣집에 모여 살았는데, 한 노동 운동가의 동생은 자기 형을 이렇게 표현했어요. “형님은 웃이 남아 입지 못할 때까지 입었다. 죽는 날까지 걸치고 있었던 외투는 노동조합을 권하러 방문했던 주물 공장에서 튼 쇠뿔 때문에 뚫린 구멍투성이였다.”

1880년 초부터 8시간 노동 요구가 널리 퍼졌어요. 8시간 노동제 쟁취 움직임은 세계 각국으로 번졌고, 미국 노동자들은 1886년 5월 1일에 8시간 노동제를 요구하는 총파업을 하기

로 했지요. 운명의 5월 1일이 밝아 오자 노동자들은 ‘8시간 노동 구두(이미 8시간 노동제를 시행하는 공장에서 만든 제품)’를 신고 ‘8시간 노동 담배’를 피우며 깨끗한 외출복으로 갈아 입고 온 가족이 거리에 나와 마치 축제처럼 노래를 부르면서 평화 행진을 벌였어요.

5월 3일부터 경찰과 군대가 노동자들을 대대적으로 탄압했어요. 5월 4일에는 노동자 30만 명이 시카고 광장에서 집회하던 중 폭탄이 터져 200여 명의 노동자가 부상당하거나 죽었고, 대대적으로 노동자를 잡아 들였어요. 수백 명의 노동자가 붙잡히거나 처형됐지요. 역사는 다시 한번 후퇴한 거예요.

파업 지도자 일곱 명에게는 사형이 선고되었고, 그중의 한 명인 스파이스가 한 최후 진술은 전 세계 수많은 노동자의 가슴속에 영원히 기억되었어요.

“만약 그대가 우리를 처형함으로써 노동 운동을 쓸어 없앨 수 있다고 생각한다면, 우리의 목숨을 가져가라! 가난과 불행과 힘겨운 노동으로 짓밟히는, 그러면서도 해방되기를 애 타게 원하는 수천만 노동자의 운동을 없애겠다면 말이다! 그렇다! 그대는 하나의 불꽃을 짓밟아 버릴 수 있다. 그러나 그대 앞에서, 뒤에서, 사면팔방에서 노동 운동의 불꽃은 끊임없이 들불처럼 타오른다. 그렇다! 그것은 들불이다. 그대라도 이 들불을 끌 수는 없을 것이다.”

1899년에 세계 여러 나라의 노동 운동 지도자들이 ‘국제 노동자 대회(제2 인터내셔널)’ 창립 대회인 ‘파리 총회’에서 8시간 노동제 쟁취

를 위한 미국 노동자들의 투쟁을 전 세계에 알리고, 전 세계 노동자의 단결을 북돋우려고 매년 5월 1일을 국제적인 노동자의 명절로 기념하기로 했어요.

한국의 노동자들이 그 약속을 세계 노동자들과 함께 지키는 데에는 또다시 수많은 희생과 세월이 필요했어요. 우리나라의 노동자들 역시 일제 식민지 시대인 1923년부터 세계 노동자들과 함께 노동절 행사를 치렀어요. 그 전통은 해방 뒤까지 이어졌지요. 그런데 이승만 정권이 “잔인무도한 공산도당과 같은 날에 기념할 수 없다”라는 이유로 그 날짜를 대한노총 설립일인 3월 10일로 바꾸었고, 박정희 군사 정권은 그 이름마저 ‘노동절’에서 ‘근로자의 날’로 바꿔 버렸지요.

대한민국 정부가 그 날짜를 다시 5월 1일로 되돌린 것은 1994년이었으니, 우리나라 노동자들이 전 세계의 노동자들과 함께 노동절을 지키게 되기까지 50년의 세월이 걸린 셈이지요. 그러나 오늘날 법적으로 5월 1일의 이름은 여전히 ‘근로자의 날’이에요. 지금은 아나운서들도 대부분 ‘노동절’이라고 자연스럽게 말하는 마당에 ‘근로자의 날’이라는 이름에 미련을 가질 이유는 없다고 봐요.

『선생님, 노동이 뭐예요?』
(글 하종강, 철수와 영희 펴냄) 중에서

전국금속노동조합은 국내 최대 산별노조로 자동차, 조선, 철강업종, 수리 서비스업 등에서 일하는 노동자 18만여 명이 가입해 있습니다. 전국 14개 지역지부를 두고 있는 금속노조는 지역, 사업장 규모, 성별, 나이 등과 상관없이 언제든지 가입할 수 있습니다.
금속노조 가입문의, 무료상담 (02)2670-9509, 9500
민주노총 최저임금 신고센터 ☎ 1577-2260

바뀐 근로기준법은 이렇습니다

1주 최장노동시간은 52시간...공휴일 유급휴일 조항 신설

1. 1주 최장 노동시간은 52시간, 위반 시 형사처벌

근로기준법 일부가 2018년 2월 28일 개정됐다. 개정 근로기준법은 1주가 '휴일을 포함한 7일임'을 명시했다(근기법 2조 7호). 1주의 노동시간은 40시간을 초과할 수 없다. 연장노동은 12시간으로 제한한다(50조, 53조). 사용자가 이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다(110조 1호).

개정 전 근로기준법으로도 1주 노동시간은 연장근로 포함 52시간을 초과할 수 없다. 고용노동부는 지금까지 1주 12시간 한도로 규제하는 연장노동시간(근로기준법 53조 1항)에 휴일근로는 포함하지 않는 행정해석을 해왔다. 1주를 7일이 아니라 5일로 봤다. 고용노동부의 과소한 해석 아래 사용자는 1주 68시간의 장시간 노동을 아무 제한 없이 시켰다.

2018년 7월 1일부터 평일, 주말 모두 합쳐 1주당 연장노동은 12시간으로 제한한다. 예를 들어 평일인 월, 화, 수요일에 각 4시간씩 연장노동을 했다면 1주의 연장노동 한도를 다 사용했기 때문에 평일인 목, 금요일은 물론 주말에도 연장노동을 할 수 없다.

1주 노동시간 52시간 제한 조항은 사업장규모에 따라 단계로 시행한다. ▲상시 300명 이상 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2018년 7월 1일부터 ▲상시 50명 이상 300명 미만 사업 또는 사업장은 2020년 1월 1일부터 ▲상시 5명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장은 2021년 7월 1일부터 적용한다(부칙 1조 2항).

2. 8시간 특별연장노동 : 30명 미만 사업장

개정 근로기준법은 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 상시 30명 미만을 사용하는 사용자가 노동자대표와 서면으로 합의한 경우, 1주 연장노동 한도 12시간에 8시간 추가 연장을 허용하고 있다(근기법 53조 3항, 부칙 1조 3항과 2조).

상시 30명 미만 사업장은 2021년 7월 1일부터 1주 최장노동 한도 52시간이 적용되지만, 2023년 1월 1일 돼야 52시간 제한 조항을 온전하게 적용받는다. 상시 30명 미만 사업장이라도 15세 이상 18세 미만의 연소노동자는 추가 연장노동을 할 수 없다.

사용자가 8시간의 특별연장노동을 하려면 노동자대표와 서면으로 ① 1주 연장근로 12시간을 초과할 필요가 있는 사유 ② 추가연장 기간 ③ 대상 노동자 범위를 합의해야 한다. 여기서 노동자대표란 사업 또는 사업장에 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 사람을 말하고, 노동자대표는 사용자의 개입을 배제한 상태에서 노동자들이 자유롭게 선출해야 한다. 노동자대표는 당해 사업이나 사업장의 노동자만이 과반수 노동자대표가 될 수 있다.

3. 연소자 1주 35시간 법정 노동시간제 도입, 연장노동 한도 축소

개정근로기준법은 15세 이상 18세 미만인 사람의 기준노동시간 한도를 1주 40시간에서 35시간으로, 연장노동 한도는 5시간으로 축소했

다(근기법 69조). 연소자가 1주 35시간을 초과해 노동하면 50%의 가산임금을 받아야 한다. 위 규정은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

4. 휴일근로 가산임금 지급 기준 신설

개정 전 근로기준법은 연장·야간·휴일노동에 통상임금의 50% 이상을 가산해 지급하도록 정했다. 고용노동부는 휴일은 1주에 해당하지 않으므로, 휴일 8시간을 초과하는 노동만 휴일·연장 중복할증이 된다고 봤다.

반면 법원의 주류 판례들은 1주에 휴일이 포함되므로, 1주 40시간 기준노동시간을 초과해 휴일노동을 하면 1일 8시간 이내라도 휴일노동인 동시에 연장노동이라고 해석했다. 휴일노동은 1일 8시간 초과여부와 상관없이 1주 40시간을 초과했으므로 휴일·연장 중복할증이 된다고 봤다.

연장노동 가산규정과 법원의 입장에도 국회는 8시간 이내 휴일노동은 50%, 8시간을 초과한 휴일노동은 100% 이상을 가산한다는 규정을 신설했다(근기법 56조 2항). 계약이다. 평일에 기준노동시간 40시간을 일한 뒤 휴일인 토요일에 12시간을 일했다면 8시간까지 50% 이상, 8시간을 초과한 4시간에 대해 100% 이상을 가산한 임금을 받아야 한다.

5. 공휴일 유급휴일 조항 신설

현재 법정 유급휴일은 <근로기준법> 55조의 주휴일과 <근로자의 날 제정에 관한 법률>에서 정한 5월 1일 '근로자의 날' 뿐이다. 개정 근로기준법은 사용자는 노동자에게 '대통령령으로 정하는 휴일'을 유급으로 보장해야 한다는 조항을 신설했다. 개정 근로기준법 55조 2항의 '대통령령으로 정하는 휴일'은 <관공서의 공휴일에 관한 규정>(대통령령 24828호)에서 정한 공휴일과 대체공휴일을 의미하는 것으로 해석한다.

일부는 <관공서의 공휴일에 관한 규정>이 명시한 공휴일 중 임시공휴일이나 선거일은 제외할 수 있다고 주장한다. 개정 법률안에 명시한 입법 취지, 개정 근로기준법 부칙 4조, 부대의견을 종합하면, 입법자의 입법 의도는 명확히 '공무원과 일반 노동자가 공평하게 휴일을 누리도록 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 유급휴일로 하는 것'이다.

관공서 공휴일 유급휴일 조항은 기업 규모별로 2년, 3단계에 걸쳐 확대한다. ▲상시 300명 이상의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장 2020년 1월 1일 ▲상시 30명 이상 300명 미만 사업장은 2021년 1월 1일 ▲상시 5인 이상 30명 미만 사업장은 2022년 1월 1일부터. 개정 근로기준법은 노동자대표와 서면합의로 공휴일에 갈음해 다른 근무일로 대체할 수 있도록 정하고 있다. 이때 '공휴일에 갈음해 다른 근무일로 대체'한다는 의미는 사전에 공휴일인 유급휴일을 다른 근무일로 바꾸는 것을 말한다. 이 경우 사전에 유급휴일인 공휴일을 근무일로 정하고, 다른 근무일을 유급휴일로 바꾸는 것이기 때문에 공휴일에 일해도 휴일노동에 해당하지 않고, 휴일노동 가산수당이 발생하지 않는다. 유급휴일을 다른 근무일로 대체하려면, ① 사전에 ② 노동자대표와 ③ 서면으로 합의해야 한다.

노동절 근무 시 임금계산법과 사측 임금반납 요구 효력

[알면 당하지 않는 노동법 05] 노동절 일하면 유급휴일 수당·휴일 임금 모두 받아야

문1 출근길에 '5월 1일 노동절은 법정유급휴일'이라는 금속노조 선전물을 받았습니다. 5월 1일에 일하면 휴일근로수당을 받을 수 있나요. 5월 7일 대체공휴일도 마찬가지로인가요?

답1 받을 수 있다. 5월 1일에 일하면 아래와 같이 '휴일노동 임금'과 '유급휴일 수당'도 받아야 한다. 노동절(근로자의 날)은 법령에 따른 유급휴일이므로 회사는 연차유급휴가를 쓰게 하면 안 된다.

① 유급휴일에 받는 수당

우리 법이 정하고 있는 유급휴일(유급으로 보장하는 휴일, 즉 급여를 지급하는 휴일)은 주휴일(1주에 평균 1회 이상의 유급휴일)과 근로자의 날(5월 1일), 공휴일(▲상시 300명 이상의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장 2020년 1월 1일 ▲상시 30명 이상 300명 미만 사업장은 2021년 1월 1일 ▲상시 5인 이상 30명 미만 사업장은 2022년 1월 1일부터 적용)이 있다.

법률상 유급휴일에 해당하는 노동절(근로자의 날)은 유급으로 보장하는 휴일이기 때문에 원칙적으로 일하지 않고, 통상임금의 100%를 받는 날이다.

② 휴일에 일한 임금

유급휴일에 일을 한다면, 위 유급휴일수당과 별도로 휴일에 일한 대가를 받을 수 있다. 휴일노동은 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 임금을 받도록 근로기준법이 규정하고 있다. 사용자는 휴일노동에 대해 임금 대신 휴가를 줄 수 있다.

8시간 이내 휴일노동은 통상임금의 100분의 50 이상, 8시간을 초과한 휴일노동은 통상임금의 100분의 100이상 가산해 받을 수 있다. 휴일인 노동절(근로자의 날)에 일하면 휴일노동수당은 8시간 이내까지 통상임금의 150%, 8시간 초과분은 통상임금의 200% 이상 받을 수 있다.

법률상 유급휴일인 노동절(근로자의 날)에 일하면 '유급휴일이기 때문에 받는 수당, 통상임금의 100%'와 '휴일에 일한 임금, 8시간 이내인 경우 통상임금의 150%'를 모두 받을 수 있으므로, 통상임금의 250% 이상에 해당하는 임금을 받을 수 있다.

올해 어린이날(5월 5일)이 토요일이라, 그 다음 주 월요일인 5월 7일이 대체공휴일이다. 이는 관공서의 공휴일에 관한 규정 3조 2항의 규정에 따라 어린이날이 토요일이거나 다른 공휴일(일요일 등)과 겹칠 경우 다음 주의 첫 번째 공휴일이 아닌 날로 하도록 규정했기 때문이다. 대체공휴일은 공휴일의 일종이라 모든 노동자가 당연히 쉴 수 있는 날은 아니다. 금속노조 대다수 사업장은 단체협약 등에 따라 대체공휴일을 유급휴일로 보장받고 있다.

문2 회사가 경영상 어려움을 내세워 올해 지급해야 할 나머지 상여금을 반납하라며 반납동의서 제출을 요구합니다. 법 위반 아닌가요. 동의서 제출 않는 사람은 상여금을 계속 받을 수 있습니까.

답2 회사가 일정 시점 이후부터 상여금을 주지 않기로 노동조건을 변경하려고 노동자 개별 동의를 강요하는 상황으로 보인다. 회사는 노동자가 앞으로 받을 이익을 포기하라는 상여금 반납동의서를 강요할 수 없다. 상여금은 주요한 노동조건인 임금 가운데 하나다. 임금 삭감은 사용자가 일방적으로 결정할 수 없다. 노동자가 명백한 동意的 의사표시를 해야 하기 때문이다.

법원은 "회사가 경영 위기 상황을 극복하기 위해 일방적으로 상여금 지급을 중지한 경우, 근로자들이 별다른 이의를 하지 않았다고 해도, 그러한 사정만으로 근로자들이 장래에 발생할 상여금청구권을 포기했다고 볼 수 없고, 근로자의 명백한 의사표시가 필요하다"라고 판단했다.

삭감 대상 상여금의 지급근거가 취업규칙이나 단체협약에 있다면, 노동자가 개별로 작성한 상여금 반납동의서만으로 회사가 상여금을 삭감할 수 없다.

기존에 지급하던 상여금 삭감은 취업규칙을 노동자에게 불이익하게 변경하는 것이다. 이 경우 노동자 과반수 조직 노동조합의 동의(과반수 노동조합이 없는 경우 노동자 과반수의 회의 같은 집단 의사결정 방식의 동의)를 얻어야 한다. 회사가 설명회를 열어 일방 정보를 전달하고, 노동자의 동의를 받았다고 주장하면 위에서 말한 '동의'를 받았다고 볼 수 없다. 단체협약에 상여금 지급근거가 있다면, 노동자 과반수의 집단 동의로 충분하지 않고, 노동조합이 주체가 되는 새로운 단체협약이나 노사합의가 필요하다.

노동자는 우선 삭감 대상 상여금의 지급근거가 어디에 존재하는지 확인해야 한다. 이에 따라 어떤 종류의 의사결정 절차가 필요한지 점검해야 한다. 노동자는 회사가 강요하는 반납동의서를 제출하지 않고, 회사에게 지급의무가 있는 상여금을 받겠다는 의사를 분명히 표시해야 한다. 회사는 노동자가 상여금 반납동의서를 제출하지 않는다는 이유로 징계 등 불이익한 처분을 할 수 없다. 만약 회사가 이를 강행할 경우 부당징계 등으로 판단 받을 수 있다.

임금, 근로계약, 취업규칙, 부당해고 등 일터에서 일하다 이상하고 궁금한 점, 억울하고 답답한 문제 생기면 아래 무료상담번호로 연락 주세요.
 금속노조 서울법률원 02-2670-9500 경남법률원 055-262-3984
 충남법률원 041-910-1414

[문화와 노동 01] 독일과 한국, 탄광 지대의 전혀 다른 풍경



루르 지역에서 루르 트리엔날레(ruhr triennale)라는 예술제가 열린다. 여기에 참여하는 예술가들은 실험적이고 전위적이다. 기존의 극장에서 볼 수 없는 성격의 전시와 공연이 많다. 기상천외한 공간들이 많이 있기 때문이다. 이렇게 에센의 탄광 지역은 과거 산업화의 영광과 노동의 기억을 고스란히 간직한 채 문화와 예술의 도시로 거듭났다.

강원랜드 채용비리 뉴스를 접하다 문득 다른 생각이 들었다. 왜 우리의 탄광 지대에는 카지노가 들어섰을까. 스페인 빌바오는 세계적인 구겐하임 미술관이 들어서서, 급증하는 관광 수입은 물론 20세기 폐광 공업 도시가 아니라 21세기의 예술 중심 도시로 변모했다. 무엇보다 지역 주민의 삶이 달라졌다. 왜 우리는 카지노였을까. 그러다 보니, 독일의 탄광지대가 생각났다.

독일의 북서쪽 노르트라인베스트팔렌주. 독일의 산업혁명을 일으킨 전통 산업 도시들의 집산지다. 루르강을 중심으로 수도 뒤셀도르프, 뒤스부르크, 도르트문트, 에센 같은 도시들이 모여 있다. 이를 한데 묶어 루르 탄전 지역이라 부른다. 우리의 광부, 간호 노동자가 1960~1970년대에 일했던 곳이다. 2차 대전 때 수많은 독일 청년들이 사망했기 때문에 전후 복구와 산업화 과정에서 거의 한 세대만큼의 노동력이 절실했다. 그리스, 터키, 한국 노동자들이 대거 그곳으로 이동했다.

1990년대 이후 루르 지역 일대가 침체기에 들어갔다. 석탄산업의 사양화, 거주여건 훼손, 지역경제 침체, 환경오염 등이 동시다발적으로 진행돼 이른바 '라인강의 기적'을 상상하기 어려울 정도가 됐다. 축구 국가대표였던 안정환 선수가 한때 뒤스부르크에서 뛰었는데, 안

정환은 어느 인터뷰에서 “뒤스부르크에 가보니 도대체 여기서 뭘 해야 하나 싶을 정도였다”라고 말했다. 어두컴컴하게 저물어가는 산업도시였다.

그랬던 곳이 지금 문화예술 중심지로 탈바꿈했다. 루르 지역 폐광지 17개 도시가 주 정부와 공동으로 기존 산업용 건축물을 완전히 새로운 방식으로 전환했다. 무려 85개 프로젝트가 가동됐다. 단순히 옛 산업 건물을 재활용하는 데서 그치지 않고 주변 강을 생태적으로 복원하면서 21세기에 걸맞은 교육과 거주를 가능케 하는 과감한 프로젝트였다. 무려 3조 1500억 원이 투입되고 수많은 전문가가 참여했다. 그리고 당연히 아직 그곳에서 사는 주민의 의견을 적극적으로 반영한 이 프로젝트가 1989년부터 지속한 결과 지금 이 지역은 관광, 문화, 교육, 생태의 새로운 지역으로 거듭났다. 2010년 유럽의회(EU)는 이 지역을 '유럽문화수도'로 선정했다.

이중 에센 지역에 졸페라인(Zollverein)이라는 탄광이 있다. 1986년 폐광하기까지 세계 최대의 석탄 생산 지대였다. 석탄 산업이 사양길로 들어서면서 쇠락한다. 우리로 치면 강원도 탄광 지역과 비슷하다. 주 정부는 이를 계기로 기존 탄광 시설을 개조해 역사

와 문화가 있는 공간으로 재탄생시켰다. 세계적인 건축가들이 참여해 박물관, 극장, 디자인 센터, 공원 등을 만들었다.

대표 건물로 '레드닷 디자인 박물관'이 있다. 국제 디자인 공모전을 주관하는 '노르트라인 베스트팔렌 디자인센터'가 운영하는 건물이다. 영국 출신의 건축가 노먼 포스터가 설계했는데, 광산 시설로 쓸 당시의 외관을 그대로 유지하고 있다. 건축 설계 분야의 최고 전문가로 꼽히는 그는 왜 기존의 건물을 부수지 않고 그대로 이용했을까? 그 건물이 탄광 지역의 삶과 역사를 그대로 담고 있었기 때문이다. 노먼 포스터는 이걸 지우고 싶지 않았던 것이다. 이처럼 이 지역의 건물은 대부분 과거의 흔적을 그대로 유지하면서 정교하게 재생해서 사용한다. 박물관, 극장, 디자인스쿨 등이 들어왔다.

이를 중심으로 하여 루르 지역에서 루르 트리엔날레(ruhr triennale)라는 예술제가 열린다. 여기에 참여하는 예술가들은 실험적이고 전위적이다. 기존의 극장에서 볼 수 없는 성격의 전시와 공연이 많다. 기상천외한 공간들이 많이 있기 때문이다. 이렇게 에센의 탄광 지역은 과거 산업화의 영광과 노동의 기억을 고스란히 간직한 채 문화와 예술의 도시로 거듭났다.

이곳 탄전 지대를 연고지로 하는 분데스리가 축구팀이 여럿 있다. 그중 하나가 'FC 샬케04'다. 에센 북쪽에 있는 도시 겔젠키르헨을 연고로 한다. 이 팀 선수들은 라커룸에서 그라운드로 뛰어나갈 때 석탄갱도 같은 터널을 지나간다. “우리는 탄광 노동자의 자식들이다.” 이런 메시지다. 실제로 수많은 관중이 “우리는 모두 광부와 노동자의 자식들이다”라고 쓴 현수막을 들고 응원한다.

앞서 파독 광부 얘기를 했다. 한국에서는 이분들을 외화를 벌기 위해 이역만리 타국에 고생하러 간 '산업 전사'라고 묘사한다. 이 표현은 지극히 국가주의적인 묘사다. 파독 광부 출신으로 한국교원대 교수를 지낸 권이중 씨는 지난 2005년 <연합뉴스>와 인터뷰에서, 우리가 꼭 되새겨야 할 중요한 이야기를 들려준다.

“한국 정부는 파독 광부는 물론 국내의 광부들에게 아무것도 해준 게 없다. 수천 명의 광부는 대부분 광산촌을 떠났고 제대로 일

자리를 찾지 못하고 있다. 1960년대나 지금이나 광부와 가족의 삶은 바뀌지 않았다. 하지만 독일은 달라졌다. 150여 년 전의 탄광 시설들을 그대로 보존하면서 그 안에 관광, 예술, 교육 시설이 들어섰다. 폐광촌의 갯도, 승강기, 건물 등이 소중한 역사적 기억으로 존중받고 있다. 실직자들은 재교육 프로그램을 통해 관광, 지역 문화, 휴식 공간, 놀이 공간이 복합적으로 구성된 지역 사회에서 여생을 살아간다. 독일 광부들이 정말 부럽다.”

물론 한국의 대표 탄광 지역이었던 강원도 정선에서 해마다 석탄 문화제를 연다. ‘탄광 문화 관광촌’을 조성해 갯도 체험도 한다. 그러나 표피적이다. 심지어 그 시설에 큼직하게 ‘나는 산업 전사 광부였다’라고 쓰여 있다. 노동자 개인의 힘겨우면서 위엄 있는 소

중한 삶을 제대로 기억하는 대신 ‘산업 전사’라는 국가주의적 기억이 압도한다.

더욱 안타까운 사실은, 독일의 루르 지역이나 스페인의 빌바오 지역이 문화예술의 새로운 터전이자 일자리로 거듭남에 비해 우리는 ‘카지노’를 밀어 넣었다는 것이다. 전당포와 유흥시설과 가산을 탕진한 노숙자가 방황하는 도시가 되고 말았다.

왜 이렇게 됐을까? 독일처럼은 아니더라도 최소한 그때 고생했던 사람들의 삶을 존중하는 마음이 있어야 했으나 한국 정부는 정반대의 선택을 했다. 도박장과 드라마 세트장, 관광 리조트뿐이다. 이는 단순히 도시 재생에 관한 정책의 실종이나 새로운 도시 문화에 관한 상상력 빈곤의 문제가 아니다. 결정적인 것은 노동하는 삶에 관한 이해와 존중, 이것이 현저히 결핍되었기 때문이다.

노동하는 삶에 대한 경멸과 천대가 빛은 또 하나의 참사다.

독일의 탄광 지역에 보존한 광산 시설은 무려 6천 800여 개에 달한다. 그 하나하나가 소중한 역사적 유산이다. 단순한 시설 보존이 아니다. 이 시설들에 스며든 노동의 기억과 삶의 추억을 보존하는 것이다. 19세기 중엽 이후 전개된 독일의 산업 혁명, 이 과정에서 발전한 노동운동의 역사에 따라 그들은 노동을 제대로 기억하고 그 폐광 위에서 그 후손들이 의미 있게 살아갈 수 있도록 노력했다. 반면 우리는 카지노를 들여보냈다. 그리하여 탄광 지대가 더 파괴됐다. 노동을 천시하고 노동의 기억을 외면해 온, 한국의 오랜 폐습이 낳은 슬픈 풍경이다.

정윤수 문화평론가/성공회대 문화대학원 교수

노동자가 마시는 공기, 공장 안 ‘나쁨’, 공장 밖 ‘나쁨’

[노동자 건강권] 마스크 착용보다 국소배기장치 등 작업환경 관리가 필요

미세 먼지가 극성이다. 언론과 기상청은 미세 먼지를 이유로 외출과 운동 등 야외 활동을 자제하라고 한다. 굳이 나가야 한다면 마스크 착용을 권유한다. 미세 먼지의 위험성에 대해 강조하는 각종 논문을 인용한 언론 기사 때문에 가정에 공기 청정기와 마스크가 필수품이 됐다.

현재 시민들이 착용하는 대부분 마스크는 산업용 마스크다. 노동자에게 지급하는 마스크를 개조해 시민들에게 판매하고 있다. 미세 먼지를 얼마나 걸러주는가에 따라 가격이 달라진다. 마스크 제조 회사 사업주만 미세 먼지 ‘나쁨’으로 이익을 보고 있다.

노동자 건강 해치는 공장 안 미세먼지

미세 먼지가 ‘나쁨’이라는 소식에 대부분 노동자는 마스크를 착용하고 회사로 향한다. 출근길에 나선 노동자들은 미세 먼지와 사투를 벌이고 공장에 들어간다.

그런데 공장 안은 더 심각하다. 하늘이 맑아도 공장 공기는 항상 ‘나쁨’ 단계다. 용접 흠과 오일 미스트로 공장 내부는 항상 뿌옇다. 공장 밖도 미세먼지로 위협하지만, 공장 안은 더욱 위협하다. 미세 먼지는 항상 노동자의 코와 폐를 노리고 있다.

특히 작업하는 동안 노동자의 심장 박동수는 증가한다. 지속해서 부적절한 자세로 움직이고, 때로 중량물을 들기 때문이다. 이로 인해 호흡이 증가한다. 호흡이 증가할수록 공장에서 발생하는 미세 먼지 등이 호흡기로 침투할 가능성이 매우 크다.

마스크는 만능해결사? 임시방편일 뿐

한번 생각해 볼 문제가 있다. 시민들이 미세먼지를 마시지 않기 위해 마스크만 착용하면 모든 것이 해결될까. 당연히 공장에서 일하는 노동자에게도 해당하는 이야기다.

얼마 전 한 언론은 마스크의 부작용을 경고했다. 미국 흉부학회 가이드라인을 들어 마스크를 착용하면 1회 호흡량이 감소하고, 호흡 빈도가 늘고 결국 심박출량 감소 등의 문제를 일으킬 수 있다는 것이다. 일부 국가는 마스크 착용에 대해 주의 사항을 내놨다. 특히 노약자나 임산부 등은 주의하라고.

국소배기장치 설치와 작업장 개선이 우선

현장에서 일면서 마스크를 착용하기가 얼마나 힘든지 노동자 스스로 잘 알고 있다. 그런데도 노동자는 마스크를 착용하고 일해야 한다. 마스크 착용으로 움직임이 많은 노동자는 정상 호흡을 방해받을 수 있다는 부작용이 있는지 모른 채 말이다.

대부분 사업주는 미세 먼지가 가득한 현장을 개선할 생각은 않고 마스크 착용을 강조한다. 미세 먼지 등의 발생을 줄이기 위해 국소배기 장치를 설치하고 이를 지속 관리해야 한다. 설비와 관리만으로 미세 먼지 문제가 해결되지 않는 공정은 밀폐해야 한다. 이런 조치들을 우선해야 하고, 법 제도로 강제해야 한다. 사용자는 마스크 지급만으로 기업의 의무를 다한 것처럼 굴면 안 된다.

공장 밖도 나쁨, 공장 안도 나쁨. 이 ‘나쁨’ 상태를 개선하기 위한 노력이 필요하다. 그렇지 않으면 노동자의 호흡기는 언제나 위협에 노출될 수밖에 없다.

〈마창거제산재추방운동연합〉

이주노동자들에게 노동절이란?

[이주노동자] “주야맞고대로 일해서 우리는 쉴 수 없어요”...“쉬어도 돈 나온다는 거는 몰랐어요”

산업단지에서 일하는 이주노동자들과 노동절에 관해 이야기를 나눴다. 이들은 노동절에 관해 얼마나 알고 있을까? 한국어로 소통하다보니 정확하고 풍부하게 의사전달을 하기 어려웠다. 그렇지만 이주노동자들이 노동절을 얼마나 인식하고 있는지, 현장 상황은 어떤지 들을 수 있는 의미 있는 시간이었다.

5월 1일이 무슨 날인지 아세요?

시리 작년엔 쉬었는데 무슨 날인지는 모르겠어요.

호센 저는 쉬지 않았는데…….

테리 친구 생일

아루 인터내셔널 레이버 데이(International Labor Day) 아닌가요?

인터내셔널 레이버데이, 맞습니다. 한국어로는 노동절이라고 해요. 하지만 달력에는 근로자의 날이라고 쓰여있어요. 노동자가 일하는 사람이라면, 근로자는 열심히 일하는 사람이에요. 열심히, 부지런히 일하는 사람은 사업주가 좋아하는 사람이겠죠?

시리 우리 우즈베키스탄에도 비슷한 말 있어요. 열심히 힘들게 일하는 사람이라는 뜻으로 ‘쿨랄’이라고 하는데, 주인이 시키면 시키는 대로 하는 사람이에요. 하지만 요즘에 사장이 일하는 사람을 그렇게 부르다면 싸움이 날거예요. 그렇게 부르면 화가 나니까요.

시키면 시키는 대로 해야 하고 권리도 없던 시절에 만든 이름 같아요. 노동절은 유급휴일인거 알고 있어요? 한국의 노동법은 쉬라고 해요. 쉬더라도 하루 임금을 받을 수 있는 날 이에요. 노동절에 쉬는 사람 있나요?

테리 주야맞고대로 일해서 우리는 쉴 수 없어요. 그럼, 노동절에 일하면 특근인거네요?

시리 노동절이 무슨 요일이에요? 화요일이면…… 월, 화, 수요일은 제품이 많아서 일해야 해요.

후세인 쉬는지 안 쉬는지 그때 가봐야 알아요.

알리 쉬어도 돈 나온다는 거는 몰랐어요.

130여 년 전 노동자들이 시위하면서 했던 주장이 8시간 일하고, 8시간 놀고, 8시간 휴식하게 해달라는 것이었어요. 여러분은 하루 몇 시간 일하세요?

일후 주간 할 때는 8~9시간이지만, 야간은 12~13시간 일해요.

리아 저도 주야 일하는데 둘 다 12시간씩 해요.

로힌 요새 회사에 일이 없어서 8시간만 일해요.

아웅 우리도 8시간.

호센 보통 12~13시간 일하는데, 우리는 점심시간이 20분밖에 안돼요.

아루 저는 12~13시간. 100년 전에 8시간 일하자고 말했다는데, 우리 지금 한국에서 12~13시간 일 해요.

1886년 5월 1일 미국 시카고 노동자들의 시위 이후 전 세계는 5월 1일을 노동절로 기념하고 있어요. 한국 노동자들은 여러 도시에서 집회를 합니다. 우즈베키스탄, 방글라데시, 미얀마 노동자도 노동절에 행사를 하나요?

아루 방글라데시에서는 공장이 많이 있는 곳 주변에서 노동자들이 모여 행사하는 걸로 알고 있어요. 인터넷으로 봤는데 기본적인 없어요.

아웅 미얀마는 양곤 같은 대도시에서 하는 것 같은데 저는 잘 몰라요.

테리 우즈베키스탄은 사람들이 모여서 데모하면 경찰이 총으로 쏘 거예요. 우리는 한국처럼 그렇게 할 수 없어요.

한국 노동자와 시민들이 예전에 노동자의 권리나 민주주의를 외치며 시위하면 경찰과 군인들에게 두들겨 맞거나 총에 맞아 죽기도 했어요. 우즈베키스탄처럼요. 여러분들은 지금 일하면서 어떤 문제를 겪고 있나요? 가장 힘든 점은 어떤 거예요?

아루 아침 7시 50분 출근해서 저녁 9시까지 매일 일하고, 점심, 저녁식사 30분 말고는 쉬는 시간이 없어요. 우리가 기계인가 하는 생각이 들어요. 틈틈이 한국어 공부하고 싶은데 시간도 없고, 너무 피곤해서 도저히 할 수 없어요. 그리고 기숙사 문제인데요. 한 방에 네 명이 같이 쓰고 있어요. 그것도 좀 힘들어요. 편하게 쉴 수가 없어요.

호센 저는 냉장고부품 만드는 회사에서 일하는데요. 점심시간이 너무 짧은 거하고, 휴가에도 일해야 하는 거. 그리고 식당에서 나오는 한국음식이 입에 안 맞는 경우에 좀 힘들어요. 그래도 다른 회사들하고 달리 여기는 우리한테 보너스를 주고 월급도 밀린 적 없어요. 그리고 방글라데시 친구들 여럿이 같이 일하니까 그건 좋아요.

하신 저는 밀링 일을 해요. 너트, 볼트 등 여러 부품을 만들어요. 위험해서 항상 조심해서 일해야 하고, 밀링 할 때 소리가 많이 나요. 일은 그래도 괜찮고요. 그런데 제가 방글라데시에서 대학 다니다가 졸업을 못하고 한국에 왔어요. 지금 회사문제보다 공부할 때 졸업까지 했어야 하는데, 방글라데시에 돌아가서는 다시 공부를 못 할 것 같아서 그게 마음이 아프고 후회가 돼요. 이제 나이가 서른 다 되어가고요…….

테리 섬유회사에서 일하는데 월급이 적어요. 얼마 전에 5kg 정도 하는 실이 제 머리 위에 떨어져서 쓰러졌어요. 피도 나고 아팠어요. 병원에 가서 치료는 했는데, 공장장님이 괜찮다고 다음날 바로 일하라고 해서 출근해서 일했어요.

시리 저는 도금회사에서 일하는데요, 냄새가 많이 나요. 일 때문인지, 왜 그런지 모르겠는데 밤에 잠이 안와요. 잠을 잘 못자니까 낮에 너무 피곤하고 힘들어요.

테리 신발 사출회사에서 일해요. 아침 7시 출근이고 저녁 6시 퇴근인데, 하루 종일 서서 일하는 것이 좀 힘들어요.

경남, 인천, 충남에서 금속노조에 가입한 노동자들

[금속노조는 내 친구 05] 아스트지회, 동광FRP, 세일철강지회

금속노조 경남지부 아스트지회

경남 사천시 사남공단에 있는 ‘아스트’는 보잉(BOEING) 등 세계 여러 항공기 제작업체에 부품을 납품하는 회사다. 노동자의 기술력이 큰 비중을 차지하는 사업장이다. 노동자들은 금속노조에 가입하기 전 일상적인 장시간 노동에 시달렸다. 회사는 성과급제와 무분별한 취업규칙 불이익 변경 등으로 노동자를 괴롭혔다. 2017년 6월 28일, 아스트에서 일하는 노동자 220명이 금속노조 깃발을 올렸다. 금속노조 아스트지회 설립 직후 사측은 급하게 기업노

조를 띄우고, 금속노조에 가입한 사무직 조합원 일부가 회사의 압박에 못 이겨 금속노조를 탈퇴했다. 며칠 새 조합원이 170명으로 줄었으나 다행히 교섭대표노조가 됐다. 최초의 단체협약을 체결하는 과정에서 신입사원 등이 금속노조의 민주성과 자주성을 신뢰하며 가입했다. 현재 조합원 수는 300여명에 이르며, 아스트 전체 노동자 과반수 이상이 금속노조에 가입해 있다. 이러한 힘을 발판삼아 현재 아스트지회는 2018년 임금교섭을 벌이고 있다. 사천 사남공단에서 아스트 노동자들이 처음으

로 금속노조에 가입했다. 사남공단과 인근 제조업 노동자들이 아스트지회 상황을 살피고 있다. 지회의 현재와 행보가 다른 항공업체 사업장에 많은 영향력을 미칠 것이다. 아스트지회 간부와 조합원들은 막중한 사명감을 갖고 있다. 현재 금속노조 경남지부로 가입문의가 자주 온다. 아스트지회처럼 사천의 많은 노동자들이 금속노조와 함께하길 바란다. 아스트지회는 아스트 노동자의 임금·노동조건 향상과 노동환경 개선하고, 주변 공단에서 금속노조 조직 확대를 위해 최선을 다 할 것이다.

금속노조 인천지부 동광FRP

동광에프알피산업은 선박레이더 반사판과 돔을 생산하는 회사이다. 김포에 있다. 모든 제품을 수작업으로 생산하고 있다. 노동자들의 기술력이 없으면 대체생산이 어렵다. 노동자들은 맡은 일의 책임을 다했다. 노동자의 품격을 지키며 살고 싶었다. 그런데 돌아오는 것은 사측의 “어, 이봐, 이리와 봐”, “임금인상은 없어. 동결” 등 어처구니없는 소리들이었다. 10년, 15년…… 회사 덩치는 커졌다. 회사는 자리 잡으면 대접해 주겠다고 했다. 참을 수 없다고 생각한지 오래지만, 임금인상 요구하면, “나중에 한꺼번에 올려 줄게”란다. “우리가 회사를 키웠다. 회사야, 맞장 한번 떠보자. 나중에? 댕

어. 지금 한꺼번에 올려줘 봐.” 노동조합 문을 두드리기로 했다. 보통 사업장 단위로 지회를 결성한다기에, 우리는 인원이 적은데 그게 가능할까 고민했다. 그러다 금속노조는 한 명도 가입이 가능하다는 사실을 알았다. 일단 2017년 7월부터 매주 모여 교육과 회의를 했다. 우리는 무엇을 해야 하는지, 어떤 협의를 하고 싶은지, 차근차근 준비했다. 이 과정에서 금속노조 인천지부 개별조합원으로 가입했다. 인천지부 간부들이 우리에게 말했다. “중요한 것은 사업장 규모가 아니다. 몇 명이든 뽕뽕 뭉쳐 끝까지 함께 하면 이길 수 있다”라고 말이다. 우리는 모임이 끝날 때마다 손을 포개고 힘을 내자고 “파이팅”을 힘차게 외쳤다. 2018년 1월 기본급 인상, 상여금·성과급지급,

법정수당 적용, 공휴일 유급, 정년 폐지, 노조활동 보장, 인간적 대우 등의 요구를 세우고, 회사에 교섭을 요청하고 잔업거부에 들어갔다. 벽 같은 회사는 조금씩 태도가 달라졌다. 가장 먼저 우리에게 예전처럼 함부로 말하지 않았다. 교섭 과정에서 회사는 금속노조를 배제하려는 시도를 계속 했지만 우리는 흔들리지 않고 2018년 2월 28일 조인식 날까지 잔업거부를 이어갔다. 결국 우리는 승리했다. 노동자의 품격을 찾았다. 우리는 정기모임을 계속하면서 함께 일하는 이주 노동자와 주변 소규모 사업장 노동자들이 당당하게 일할 수 있도록 ‘우리는 무엇을 할 수 있을까’를 고민하기로 했다. 신규조합원이 생기면 연대하고 우리의 경험을 얘기해주고 싶다. 하나가 되면 반드시 승리 할 수 있다고 말해줄 것이다.

금속노조 충남지부 세일철강지회

충남 아산에 위치한 세일철강은 칼라강판, 드럼통, 용융아연도금 제품 등을 생산하는 공장이다. 회사는 2016년 말 상여금 400% 중 300%를 삭감 후 기본급화하고, 2016년 1월 입사기준으로 이중임금제를 도입하는 등 최저임금 인상을 무력화하는 꾀수를 준비해왔다. 이 같은 취업규칙 개악안을 노동자 개별 동의를 받는 과정에서 집단 설명회 한 번 없이 관리자를 동원해 반강제로 서명을 강요했다. 게다가 주 노동시간이 80시간에 육박하는 대표 저임금 장시간 노동 사업장이다. 사측의 만행을 받아들일 수 없던 노동자들은

2017년 12월 29일 한국노총 금속노련 소속으로 노조를 설립했다. 그러나 한국노총의 지원이 전혀 없어 금속노조 충남지부를 방문했다. 2018년 2월 19일 기존 금속노련 소속 기업노조 해산총회와 금속노조 지회설립 총회를 연이어 열어 100% 찬성으로 가결했다. 현재 조직대상 70명중 조합원은 32명으로 과반수에 이르지 못하고 있다. 회사는 기업노조 설립 시기부터 관리자를 동원해 노조가입을 막고, “노조가 생기면 회사 문을 닫겠다”라는 협박으로 현장을 위축시키고 있다. 교섭창구단일화를 통해 교섭권을 확보한 지회는 3월 16일 노사 상견례를 열었으나, 회사는 사외 장소에서 교섭, 월 1회 교섭, 교섭

위원 축소 등을 주장하며, 현재 교섭원칙도 합의하지 못하고 있다. 회사는 경영악화, 신규설비 시험가동, 회장 사망 등의 핑계를 대며 교섭을 해태하고 있다. 회사는 지회 설립부터 공장 정문 앞에서 벌인 출근선전전을 불법 노조활동이라며 참가한 조합원에게 경고장을 보내는 등 도발하고 있다. 지회 조합원들은 매일 출근선전전을 전개하고, 공장별 간담회를 통해 조직 확대 사업을 벌이고 있다. 지회는 신속한 단체협약 체결로 조직안정화를 꾀할 생각이다. 상황이 녹록치 않지만, 금속노조가 있어 든든하다고 조합원들이 입 모아 얘기한다.

금속노조는 이기는 조직이다

[금속노조 가입하자 05] 금속노조 부산양산지부 아이리지회

부산 사상구에 자리 잡은 수술용 칼과 바늘을 만드는 회사 아이리에 노동조합이 있다. 금속노조 부산양산지부 아이리지회는 2013년 9월 노조 부산양산지부의 식구가 된 조직이다. 조합원들이 합심해 지회를 만들고 견실하게 조직을 지켜 조합원을 불렀다.

“노조해서 좋은 것만 있고 나쁜 건 없는데요.” 아이리지회 간부들은 노조하고 나빠진 점이 있느냐는 질문에 기다릴 사이도 없이 대답했다.

배미순 지회장은 “아이리에 휴일이 없었어요. 그러니까 일요일에 쉬었지만, 공휴일에 어김없이 출근해서 일 했던거죠”라고 말했다. 노조를 만들며 단협으로 쉬는 날을 정하고, 명절휴무와 하계휴가를 정비했다. 노조를 만들고 알음알음 눈치 보며 쓰던 휴가가 단협에 따라 당당히 누리는 권리가 됐다. 화장실에 휴지가 없어 각자 준비해 들고 다니던 때가 있었지만 지금은 옛날이야기다.

노조 없던 때로 돌아가고 싶지 않아

“식당도 엄청 구식이었죠. 열악하기 짝이 없었죠. 직원 중에 당번을 정해서 일하다가 시간되면 밥하러 식당에 내려가야 했어요. 부식비가 없어서 매일 멀건 된장국에 나물 반찬 해서 밥을 먹었죠. 식사시간은 40분이었고요.” 아이리지회 간부들은 그렇게 말하며 고개를 저었다. 지금은 제대로 된 식당에 회사에서

제공하는 밥을 먹고 있지만, 이렇게 환경이 바뀐 지 불과 몇 년 전이다. 하지만, 노동조합 활동이 물 흘러가듯 쉽게 풀리지만은 않았다. 배미순 지회장은 “작년에 아이리에 복수노조가 생겼습니다. 지회 조합원의 제보로 비밀리에 준비하던 복수노조를 파악했죠. 복수노조를 인지하고 3개월 만에 상황을 정리했습니다. 복수노조는 해체됐고, 주범은 회사를 나갔습니다”라고 떠올렸다. 아이리지회 간부들은 복수노조로 노조파괴를 겪은 사업장 사례를 보며 큰 위기의식을 느꼈다고 했다.

배미순 지회장은 “조합원 중에 노조가 여러 개 생기면 경쟁해서 노동자 조건도 더 좋아지는 것 아니냐고 묻던 사람이 있었죠. 그럴 때 복수노조가 어떤 식으로 노동자 사이를 갈라놓는지, 노동조건을 어떻게 갇아 먹는지 설명했죠”라고 경험을 풀어냈다.

노조를 지키자며 조합원들이 나섰다. 전 조합원이 복수노조에 반대하며 세 달 동안 출근집회를 이어갔다. 지회 간부들이 놀랄 정도로 조합원들의 참석률과 열의가 높았다. 회사는 조합원들의 의지를 확인하고 복수노조 카드를 슬그머니 내려놨다.

지회 간부들은 “조합원들이 노조 없던 때, 어려웠던 때가 기억났나 봅니다. 노조 만들면서 좋아진 현장의 환경이 조합원들이 뭉치는 힘이 됐습니다”라고 평가했다.

금속노조는 무서운 조직 아닌 이기는 조직

“한진중공업 싸움을 언론에서 보고 금속노조라면 무서운 조직이라고 생각했죠. 그런데 제가 금속노조 조합원이 될 줄 누가 알았나요.”

배미순 지회장은 금속노조에 가입한 경위를 설명하며 민주노총부터 한국노총까지 가입할 조직을 알아봤다고 얘기했다. 아이리지회 간부들은 노조 부산양산지부와 함께 초동모임을 하며 금속노조에 관한 확신이 섰다고 설명했다. 아이리는 그렇게 사상공단의 유일한 금속노조 사업장이 됐다.

배미순 지회장은 “만드는 물건은 다르지만 제조업 노동자가 겪는 환경과 상황은 크게 다르지 않다고 생각했죠”라며 “금속노조는 공장의 어려움을 사업장 넘어 공유하고, 함께 싸울 수 있는 조직입니다. 노하우와 저력이 있습니다”라고 덧붙였다.

아이리지회 간부들은 노동환경을 개선하고, 노조 파괴에 맞서 싸우면서 금속노조에 덧씌워진 강성 이미지를 다르게 바라보게 됐다고 말했다. 금속노조가 조합원을 위해 싸우지 않고, 어려운 사업장을 내버려뒀다면 강성이라는 말을 듣지 않았을 거라고 했다.

배미순 지회장은 “아이리만 잘하면 되지 왜 바깥일에 신경 쓰냐는 불만이 있어요. 그런데 아이리지회 파업 출정식에 연대온 동지들을 보며 또 한번 느꼈습니다”라며 “연대의 힘이 크다. 우리 힘에 노조의 힘을 더하면 파장이 더 커진다는 사실 알게 됐죠”라고 설명했다.

아이리지회 간부들은 올해 지회 사업에서 조합원 교육 비중을 확 높였다고 한다. 조직을 더 탄탄하게 만들기 위해서다. 아이리는 금속노조 부산양산지부 집단교섭에 참가한지 2년째다. 사업장을 넘어선 교섭이 낫설어 올해 제시한 노조의 공동요구안에 관한 질문이 많이 들어온다고 했다.

아이리지회 간부들은 안으로 조합원 교육과 토론을 벌이고, 밖으로 미조직 사업에 결합해서 부산의 노동자들에게 노조를 만들자고 선전하고 있다. 아이리지회 간부들은 자기 사업장에 노조를 만들고 싶지만 주저하는 사람들에게 힘을 주고 싶다는 뜻을 밝혔다.

배미순 아이리지회장은 “우리가 싸워서 이길 수 있을까 묻기 전에 ‘한번 해보자, 이기려고 하는거다. 끝까지 가보자’라는 마음으로 나서면 못할 게 없어요. 혼자 할 수 없다면 주변 동료들과 함께 그리고 금속노조와 함께하면 됩니다”라며 웃었다.



배미순 지회장, 김진순 수석부지회장, 이수진 사무장이 (왼쪽부터) 아이리지회 깃발 앞에서 서 있다. 부산=성민규