2면 **성명** / 최저임금 공약 폐기 유감
3면 **기획** / '2019년 최저임금' 신문 만평 모음
4면 **알면 당하지 않는 노동법法** / 탄력적 근로시간제
5면 **노동이 뭐예요** / 연예인, 운동선수도 노동자예요?
6면 **문화와 노동** / '냉혹한 현실을 있는 그대로' 켄 로치 영화
7면 **이주노동 칼럼** / 이주노동자에게는 최저임금 적게 주자고?
8면 **노동자 건강권** / 폭염의 시대, 노동자는 괜찮은가?
9면 **가끔은 쉼표** / 부산 꼼장어, 징그러워도 맛은 있다
10면 **노동만화** / 도서관 사서도 권리가 있다고!
12면 **금속노조 가입하자**/ 대구지부 대구지역지회 금복주분회

樂지樂

바꿀 건 바꾸고 지킬 건 지키고 즐겁게 살자

2018년 8월호 발행처 전국금속노동조합 02-2670-9509

노동자 권리와 임금 제대로 올리고 지키는
가장 확실한 방법, **금속노조에 가입하세요!**

노조가입 문의 (02) 2670-9509 전국금속노동조합

‘최저임금 3년 내 1만 원 실현 공약’ 폐기 선언에 조의를 보낸다

2019년 적용 최저임금이 결정됐다. 올해 대비 10.9% 인상한 시급 8,350원, 월 174만 원이다. 월 200만 원조차 되지 않고, 최저 생계비에 턱없이 부족한 임금으로 2019년을 다시 견디라는 결정이다. 우려했지만 결과를 보니 참담하기 이를 데 없다.

10.9% 인상이 문제지만 실질 인상률을 추산하면 더 심각하다. 외형상 두 자릿수 인상이지만 산입범위 확대로 실질 인상 효과는 한 자릿수에 불과하고, 그 수준도 역대 최악이 될 것으로 보인다. 노동연구원이 최저임금위원회에 공식 보고한 ‘산입범위 확대 시 최저임금 실질 인상 효과’에 의하면 산입범위 확대로 10%를 인상할 경우 실질 인상률은 2.2%에 불과한 것으로 나타났다. 딱 그렇게 됐다.

고려대 노동문제연구소 김성희 교수에 의하면 산입범위 확대로 최저임금 인상률은 낮게는 2.74% 많게는 7.7% 삭감피해를 보는 것으로 나타났다. 이를 적용할 경우 10.9% 인상은 실질 인상률이 3.2%에 불과하거나 많이 잡아도 8.2%에 불과하다. 단순 산술평균으로도 5%~6% 인상수준에 불과해 최악의 인상률이다.

최저임금법 개악, 저임금 노동자 기만하고 농락

10.9% 인상률은 정부의 일관된 최저임금 대폭 인상억제 기조와 의중이 반영된 결과다. 홍영표 더불어민주당 원내대표가 주도한 최저임금법 개악이 그렇고, 김동연 기획재정부 장관이 최저임금 결정시한 이틀을 남겨놓고 고용 악영향과 인상억제 속도조절론을 이야기하며 지침을 제시한 것도 마찬가지다. 정부 · 여당은 3년 내 최저임금 1만 원 실현 공약을 지키기 위해서라도 산입범위 확대를 해야 한다고 했다. 그러나 그 기준인 15.2%에 훨씬 못 미친 결정수준은 오로지 최저임금법 개악을 위해 저임금 노동자를 철저히 기만하고 농락한 것임을 보여준다.

문재인 정부의 3년 내 최저임금 1만 원 실현 공약은 산입범위 확대 개악으로 무너지고, 이번 10.9% 초라한 인상률로 공약폐기에 쐐기를 박았다. 문 대통령은 2017년 대선 당시 3년 내 1만 원 실현을 공약하면서 임기 5년 내 1만 원 실현을 공약했던 당시 홍준표, 안철수 후보와 차별을 강조했다. 그러나 지금 그 차이가 무엇인지 알 수 없게 되었다. 심지어 박근혜 정권 집권 4년간 평균 인상률이 7.4%였다. 교도소에 있는 박근혜가 비웃을 수준의 결과다.

낯부끄러운 정부의 ‘노동존중’ 구호

소득주도 성장, 최저임금 대폭 인상을 내건 노동존중 정부의 구호가 낯부끄럽다. 지난해 16.4% 인상 이후 정부와 여당은 자본의 공세에 소득주도 성장 정책 기조를 사실상 포기했다. 정부와 여당이 자본의 편에 기울어 알아서 해주니 자유한국당은 손 안 대고 코 푼 격이다.

민주노총은 2019년 최저임금 인상률은 전적으로 산입범위 확대를 강행한 정부가 책임져야 함을 분명히 밝힌 바 있다. 문재인 정부는 최저임금위원회의 독립성 운운하며 책임을 피해갈 수 없음을 분명히 경고한다.

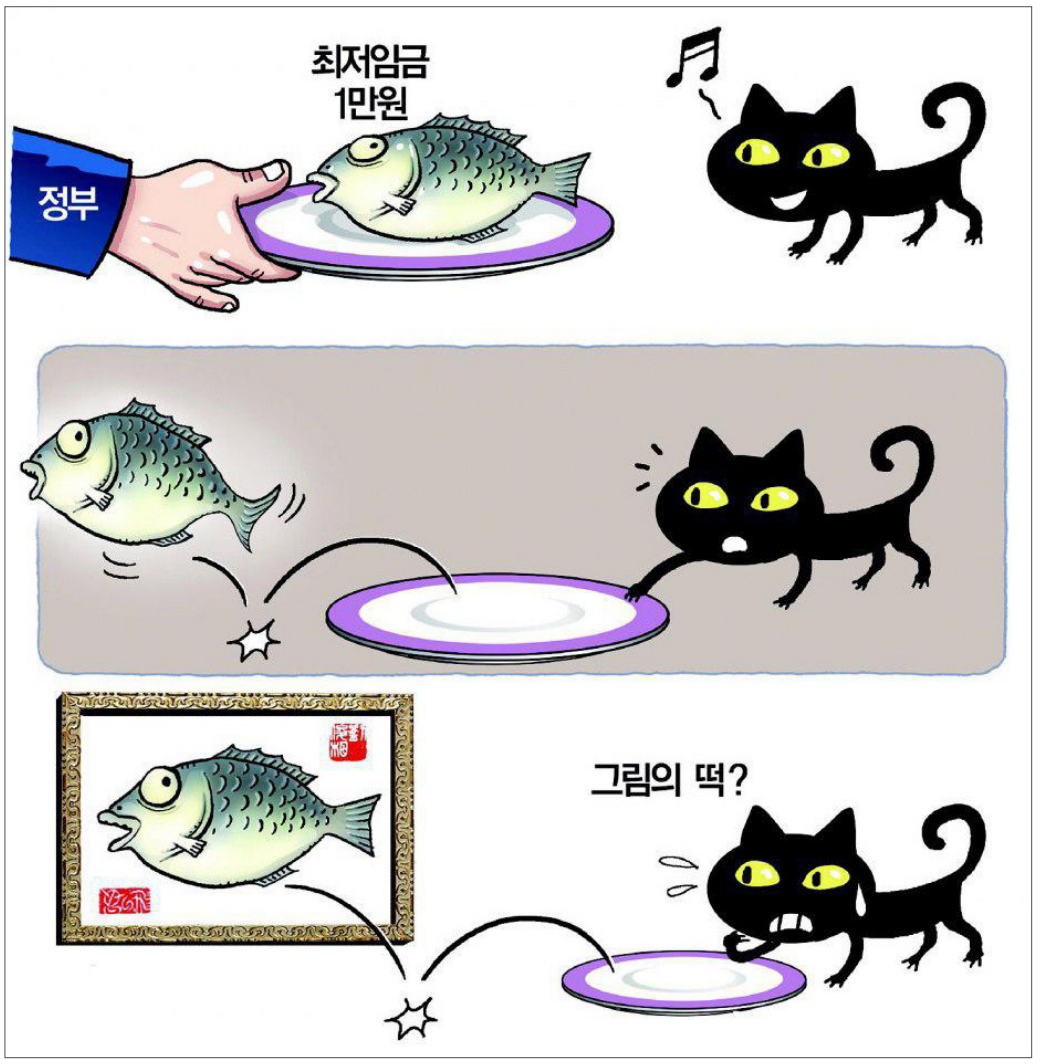
민주노총은 문재인 정부의 최저임금 1만 원 실현 공약폐기 입장이 분명히 확인된 만큼 더는 공약이행요구를 하지 않고 전면적인 최저임금 제도개선과 온전한 1만 원 실현에 총력 매진할 것이다. 특히 산입범위 확대로 도둑질당한 최저임금 삭감피해를 원상으로 회복시키기 위한 최저임금법 재개정이 우선이라고 한 민주노총의 입장이 틀리지 않았음을 보여주었다. 민주노총은 더 강력하게 최저임금법 재개정 투쟁을 전개할 것이다.

전국민주노동조합총연맹

노동자권리찾기 상담전화

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

최저임금 개악, 뒤에서 웃는 자 누구인가



대부분 인건비 줄일 목적... 회사 일방적으로 시행할 수 없어

[알면 당하지 않는 노동법法 07] 탄력적 근로시간제란?

문 1 회사에서 탄력적 근로시간제를 실시한다고 합니다. 탄력적 근로시간제가 무엇인가요?

답 1 법정근로시간이 1주에 40시간이고, 여기에 더하여 당사자(회사와 노동자 개인)가 합의하면 1주에 최장 12시간 연장근로를 할 수 있다는 것은 이미 잘 알고 계시지요.

탄력적 근로시간제는 1주 40시간인 법정근로시간의 예외를 허용하는 제도입니다. 업무량이 시기별로 다른 경우, 일이 많은 주(혹은 일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 법정근로시간(주 40시간) 내로 근로시간을 설계하면 적법하다고 허용하는 제도입니다. 주로 계절 영향을 받거나 성수기와 비수기가 나뉘는 등 시기별로 업무량 편차가 큰 업종에서 운용하고 있습니다.

최근 '주 52시간제 시행 무력화'와 '노동시간 연장 꼼수'를 위해 '탄력적 근로시간제'를 악용하는 기업들이 늘고 있어 이에 대한 노동자들의 각별한 주의가 필요합니다.

문 2 탄력적 근로시간제를 실시하면 무엇이 달라지나요?

답 2 탄력적 근로시간제를 적법하게 실시하면 특정 주에 40시간을 초과하고, 다른 주에 40시간에 미달하더라도 평균해 주 40시간 이내라면 법정근로시간을 준수하는 셈입니다.

예를 들어, 2주 단위 탄력적 근로시간제를 실시하면서, 첫째 주에 월요일부터 금요일까지 7시간씩 일하고, 둘째 주에 월요일부터 금요일까지 9시간을 일하도록 정하고 있는 사업장이 있습니다. 둘째 주의 실근로시간이 45시간으로 법정근로시간 주 40시간을 넘지만, 첫째 주 근로시간 35시간과 평균하면 주 40시간 이내이므로, 법정근로시간인 주 40시간을 위반하지 않은 것으로 판단합니다. 근로기준법이 정하고 있는 요건을 갖춘 적법한 탄력적 근로시간제에 의해 법정근로시간이 변경되는 것이므로, 둘째 주에 주 45시간을 일했더라도 연장근로는 발생하지 않습니다. 사용자의 연장근로수당 지급의무가 없어지므로 노동자들에게 유리한 제도라고 보기 어렵습니다.

유의할 점은 탄력적 근로시간제는 특정한 1주 또는 1일의 근로시간을 법정근로시간에 비춰 탄력적으로 정할 수 있다는 의미이지, 업무상 필요가 있다는 이유만으로 이미 정한 근로시간을 임의로 변경할 수 있는 제도가 아닙니다. 회사가 마음대로 근로를 시키고 다음에 근로시간을 정산했을 때 평균 주당 40시간 이내인 경우라고 하더라도 이는 탄력적 근로시간제로 볼 수 없으며, 주별로 40시간을 넘어서는 시간은 연장근로에 해당하고, 연장근로에 대한 가산임금을 지급해야 합니다.

문 3 탄력적 근로시간제를 실시하면 1주나 1일에 제한 없이 일하는 건가요?

답 3 아닙니다. 2주 단위 탄력적 근로시간제를 실시해도 특정주의 근로시간은 최장 48시간입니다. 3개월 단위 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우 특정 주에 최장 52시간, 특정일에 최장 12시간까지 가능합니다. 노동자가 최장 한도 내에서 주별, 일별 근로시간을 예측할 수 있도록 구체적으로 정해야 합니다.

문 4 탄력적 근로시간제는 회사가 마음대로 실시할 수 있는 건가요?

답 4 아닙니다. 법정근로시간을 변경하는 제도이기 때문에 우리 근로기준법은 엄격한 요건 아래서 허용하고 있습니다. 근로기준법 51조 '2주 이내'와 '3개월 이내' 단위기간(근로시간을 평균하는 단위기간을 의미)에 대한 탄력적 근로시간제만 허용하고 있습니다.

2주 이내 탄력적 근로시간제의 경우 '취업규칙'에서 구체적인 내용과 그 실시를 정하고 있어야 합니다. 특히 취업규칙에 따르는 것은 모두 해당하는데, 명칭이 취업규칙이 아니더라도 직원인 노동자들의 노동조건을 구체적으로 정하고 있는 사규 등도 취업규칙에 포함됩니다.

3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제는 근로자대표와 서면 합의를 해야 시행할 수 있습니다. 근로자대표란 사업장의 노동자 과반수로 조직한 노동조합이 있는 경우 노동조합 대표, 없는 경우 노동자들의 대

표를 말합니다. 3개월 단위 탄력적 근로시간제에서 서면 합의해야 할 내용은 ① (탄력적 근로시간제가 실시될) 대상 근로자의 범위, ② 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간), ③ 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간, ④ 탄력적 근로시간제 실시 합의의 유효기간입니다.

문 5 **2주 단위 탄력적 근로시간제는 취업규칙만 바꾸면 되기 때문에 회사가 마음대로 할 수 있는 건가요?**

답 5 탄력적 근로시간제 실시로 노동자는 같은 시간 만큼 일하더라도 연장근로로 인정받지 못해 임금이 줄 수 있습니다. 따라서 탄력적 근로시간제의 도입은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당할 수 있습니다. 근로기준법은 사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경할 경우 노동자들의 동의를 받도록 하고 있습니다.

여기서 동의란 서명지에 서명하게 하는 등의 방식이 아닌, 노동자들이 집단 회의를 통해 토론 후 결정하는 집단 동의를 의미합니다. 이러한 방식을 거치지 않고 불이익하게 변경한 취업규칙은 기존 노동자들에게 효력이 없습니다.

문 6 **탄력적 근로시간제를 실시하면 임금 상 불이익이 있는데, 보전할 방법이 있나요?**

답 6 근로기준법은 사용자(회사)에게 탄력적 근로시간제에 따라 근로를 시킬 때 기존의 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안을 마련할 의무를 규정하고 있습니다. 그러나 구체 내용은 정하지 않고 있습니다. 임금보전방안의 구체 내용은 회사마다 다를 수 있습니다.

결국, 탄력적 근로시간제 실시를 논의하는 과정에서 근로자집단 혹은 근로자대표가 보전방안을 요구해 사용자가 보장하도록 만드는 방법밖에 없습니다. 따라서 민주적이고, 노동자들의 요구를 잘 반영할 수 있는 근로자대표가 특히 중요합니다.

문 7 **탄력적 근로시간제를 실시하면 연장근로는 하지 않나요?**

답 7 아닙니다. 탄력적 근로시간제를 실시하면서, 당사자의 합의로 주 12시간 이내 연장근로가 추가로 가능합니다. 탄력적 근로시간 이외 별도로 사용자와 노동자 간의 합의에 따른 연장근로는 당연히 연장근로수당을 받습니다.

다만, 탄력적 근로시간제를 실시하면서 특정주에 일별과 주별 상한 시간까지 최장으로 근로시간을 설정한 경우라면 1주간의 근로시간이 매우 길어질 수는 있습니다. 3개월 단위 탄력적 근로시간제 상한 시간은 특정주 52시간까지 가능한데, 연장근로까지 12시간 수행하게 되면 주 근로시간이 64시간이 될 수 있습니다.

문 8 **탄력적 근로시간제, 유의할 사항이 있나요?**

답 8 회사가 인건비를 절감하기 위해 탄력적 근로시간제를 실시하려는 경우가 많습니다. 탄력적 근로시간제는 연장근로수당 등의 측면에서 볼 때 전반적으로 노동자에게 불리한 제도입니다. 회사가 탄력적 근로시간제를 실시하려면 취업규칙 변경, 근로자대표와 합의, 노동자 집단 혹은 대표와 합의해야 합니다.

따라서 노동자대표 등이 회사와 합의 과정에서 노동자들에게 불리하지 않도록 잘 합의해야 합니다. 결국, 민주적인 노동자대표 선출과 의견수렴이 중요합니다. 이를 가장 잘 지킬 방법은 건강하고 민주적인 노동조합의 설립과 가입입니다.

연예인, 운동선수도 노동자예요?

연예인도 노동자예요?

당연히 노동자예요. 우리나라 탤런트들은 한국 방송 연기자 노동조합에 가입해서 활동해요. 다른 나라도 대부분 배우 노조가 있어요. 탤런트는 드라마를 촬영하는 동안 계약을 맺어 연기한 만큼 출연료를 받아요. 말하자면 임금이죠. 탤런트는 연기라는 노동을 제공하고 임금을 받는 노동자예요.

요즘 아이돌 가수들은 기획사에 소속돼 있어요. 아이돌 가수들이 엄청나게 인기를 끈 것에 비교해서 수입은 별로 없고 계약에 불공정한 내용이 많다는 기사가 가끔 나오잖아요. 기획사에 소속되어 일정한 계약 조건 안에서 활동하는 연예인도 말하자면 노동자라고 볼 수 있죠. 예능 프로를 보면 아이돌 가수가 출연해서 소속 기획사 대표를 사장님이라고 부르지요.

조금 더 범위를 넓혀 보면 예술가도 노동자인 경우가 많아요. 우리나라 예술의 전당이나 국립극장에서 활동하는 무용가나 교향악단 단원도 노동조합에 가입한 경우가 많아요. 외국의 유명한 교향악단에서 연주하는 백발의 예술가도 상당수가 노동조합원이에요.

운동선수도 노동하는 거예요?

아마추어가 아닌 프로 선수는 당연히 그렇지요. 미국과 일본에는 프로 야구 선수 노조가 있어요. 미국에는 심판 노조도 있는데, 메이저 리그의 선수 노조와 심판 노조가 실제로 파업을 벌인 적이 있고, 일본 프로 야구 선수 노조는 경기 수가 너무 많아지는 것에 반발해서 파업하겠다고 밝히는 기자 회견을 한 적이 있어요.
우리나라에서도 선수 노조를 세우려는 시도가 있었지요. 프로 야구 선수들은억대 연봉을 받아도 노동자예요.

하종강, 『선생님, 노동이 뭐예요?』 (철수와 영희 펴냄) 중에서

“함부로 감성팔이 하지 않고, 있는 그대로를 담아낸다”

[문화와 노동 04] 영화 통해 냉혹한 현실 보여주는 켄 로치 감독

2015년에 개봉한 영화 〈소수의견〉. 영화는 철거 사태가 벌어지는 상황 속에서 끔찍한 사망 사고가 발생하는 장면을 보여준다. ‘용산 참사’를 바탕으로 한 이 영화는 소재의 중요함에도 불구하고, 주인공인 윤진원 변호사를 ‘영웅’으로 그리며 그의 결단을 영화의 중심에 세우면서 아쉬움을 많이 남겼다.

예컨대 강제 진압한 경찰이 사망 사고의 피의자로 철거민 박재호를 검거하게 되는데, 윤진원 변호사가 처음 그를 면회하는 과정에서 박재호는 “나는 내 아들 구하려는 죄밖에 없어요”라며 소리를 지르기만 한다. 법정에서도 마찬가지다. 박재호는 자신의 주장을 제대로 전달하지 못하고 울부짖을 뿐이다. 박재호의 상황을 설명하고 그를 옹호하는 것은 그 자신이 아니라, 고뇌에 찬 결심 끝에 영웅적인 활동을 하기로 결심한 변호사의 몫이다.

한국의 영화와 드라마에서 사회적 약자나 피해자들은 비참한 사람으로 표현되기만 할 뿐, 자신을 변호하지 못하고 감정도 다스리지 못하여 늘 울부짖거나 눈물만 흘리는 식으로 묘사되는데, 이 영화에서는 특히 그러하다.

영웅과 고정관념만 가득한 비현실적인 영화들

철거 사태에 연대하여 투쟁하는 시민단체의 사무국장이 “우린 다 박재호 씨 편입니다”라고 말하자, 변호사는 “저기 사무국장님, 다신 그런 말 하지 마세요”라며 단호한 모습을 보인다. 현실 속에서 구체적으로 연대하고 투쟁하는 사람을 흡사 아무런 근거도 논리도 실증도 없이 그저 ‘정의감’ 하나 갖고 말만 하는 사람처럼 대한다.

그리고 이야기를 이끌어가는 중요한 조연으로 여기자가 출연하는데, 영화 분위기를 전달하기 위해 일부러 ‘여기자’라고 표현했다. 왜냐하면, 단지 여성이 역할을 맡았을 뿐인 ‘기자’인데도, 영화는 내내 상업 영화나 드라마에서 줄곧 재현되는 상투적인 ‘여기자’ 모습을 반복하기 때문이다. 영화 속에서 ‘여기자’는 복잡한 사건의 맥락을 제대로 파악하지 못한다. 선배 ‘남기자’나 ‘남자 변호사’에게 계속 물어본다. 자기가 취한 정보인데도 자기가 파악을 못 한다.

한국영화 전반에서 ‘기자’라는 캐릭터가 특종을 위해서라면 수단과 방법을 가리지 않거나 과도한 정의감에 취해 감정을 남발하는 경우가 많았다. 특히 ‘여기자’라는 캐릭터가 되면, 상황 파악을 잘 못 해서 수사를 방해하거나 몸싸움 때 걸림돌이나 되는 식으로 묘사되기 일쑤였다. 이 영화에서도 그런 고정관념이 재현된다.

켄 로치 감독은 부당한 복지제도와 관료주의 앞에서 인간의 존엄을 지키고자 하는 한 노동자의 이야기를 다룬 영화 〈나, 다니엘 블레이크〉로 2016년 칸국제영화제 황금종려상을 받았다.

‘노동계급’ 영화감독이 보여주는 노동자들의 진짜 모습

이런 점에서 켄 로치 감독의 영화들은 가치가 있다. 아, 오해하지 말기를. 나는 지금 ‘한국영화’는 형편없는데 ‘외국 영화’는 잘 만들었다는 식의 주장을 하는 게 아니다. 외국 영화에서도 비현실적이고 황당하고 차별적인 영화들이 얼마나 많은가. 나는 지금 ‘외국 영화’를 말하려는 게 아니라 ‘켄 로치 감독’을 말하려는 중이다.

켄 로치는 1936년 영국 워릭셔주의 노동자 가정에서 태어났다. 공군 타자병으로 제대한 뒤 옥스퍼드 대학에서 법학을 공부했다. 그가 대학을 다니던 당시 영국 사회는 2차 세계대전 직후로 극심한 계급투쟁과 세대 간의 혼돈으로 뒤엉켜 있었다. 리처드 호가트, 레이먼드 윌리엄스, 스튜어트 홀 같은 학자들이 등장하여 이 혼돈의 계급적 성격을 해명하면서 노동자 계급의 집합적 열망을 옹호하기시작했다. 켄 로치는 이러한 흐름을 공부하였고, ‘영화’로 그 배운 것들을 실천하였다.

켄 로치 감독의 아버지는 이곳저곳을 전전하던 전기 노동자였다. 그의 영화들 속에는 가난한 동네의 아버지와 삼촌과 어머니와 동네 사람들의 상처 입은 삶이 꾸미지 않은 채 그대로 묻어난다.

그의 영화 〈케스〉를 보자. 영국의 탄광촌이 무대다. 가난한 노동자 가족이 있고 소년이 있다. 이 소년은 미국 할리우드에서 매끄럽게 잘 만든 영화 〈죽은 시인의 사회〉의 근사한 주인공들과 달리, 비참함 속에서 더욱 비참함 속으로 더 깊이 빠져든다. 이 영화는 ‘희망’ 같은 약속어음을 남발하지 않는다. ‘감동’ 같은 서 푼어치 장면도 보여주지 않는다. 현실은 그런 ‘정신승리’나 ‘감성팔이’ 보다 훨씬 냉혹하지 않은가.

뻔한 결말이 아닌 “어라? 왜 그렇지?”

마찬가지로 실직자의 처절한 삶을 다룬 〈레이닝 스톤〉, 마약과 실업의 위기에 시달리는 중년을 다룬 〈내 이름은 조〉, 신자유주의 민영화 조치 때문에 생의 막바지로 내몰리는 철도 노동자를 다룬 〈네비게이터〉, 불법 이민 노동자의 불안한 삶을 다룬 〈칼라송〉 등 켄 로치 감독의 영화들은 그 어떤 희망의 약속어음도 없는 상태에서도 결국 연대와 유머의 힘으로 버텨내는 사람들의 현실을 생생하게 그려낸다.

무엇보다 중요한 것은, 켄 로치가 할리우드 법정 영화나 앞서 언급한 〈소수의견〉처럼 감

동 스토리와 뻔한 결말을 제시하는 게 아니라 "어라? 왜 그렇지?" 하는 의미 있는 질문을 제시한다는 점이다. 부당한 시스템에 의하여 쫓겨났으면서도 불법 이주노동자들을 악용하는 사업자가 되고 마는 상황을 그린 〈자유로운 세계〉 같은 작품 말이다.

신자유주의가 만들어낸 비정한 현실, 영화 〈네비게이터〉

특히 〈네비게이터〉가 중요하다. 강력한 신자유주의 노동 정책을 밀어붙인 마거릿 대처 시대 이후, 1990년대 영국 남부 요크셔에서 철도청이 없어지고 민간 회사들이 경쟁하는 시스템으로 바뀌었다. 과도한 경쟁 논리로 인하여 철도 노동자들이 서로를 미워하고 경쟁하고 싸우는 처지가 되었다.

켄 로치 감독은 서로 분열되어 으르렁대는 관계들을 냉정하게 보여준다. 한 푼이라도 더 벌어야만 하는 경쟁 상황에서 무리하게 철야 작업에 내몰리는 상황을 보여준다. 그러다가 그만 동료가 열차에 치여 죽는 사고가 벌어진다.

여느 영화라면, 이런 상황에서 분열되었던 노동자들이 뒤늦게 '감동적으로' 하나가 되어 저항하는 장면으로 진행될 텐데, 켄 로치 감독은 그런 뻔한 영화적 결말을 외면한다. 왜냐하면, 적어도 영국의 현실에서 그러한 '감동적인 연대와 저항'은 쉽게 이뤄지지 않았기 때문이다.

오히려 감독은 더 냉정하게 상황을 몰아간다. 사망 사고가 벌어진 순간, 철야 작업에 나섰던 노동자들은, 이 사고로 인해 일자리를 잃을지 모른다는 두려움에 사로잡힌다. 그래서 죽은 동료를 도로로 옮겨서 그가 실수로 교통사고를 당했다는 쪽으로 상황을 짜 맞춘다. 이때 카메라는 그들의 복잡한 심경과 침통한 눈빛, 어쩔 수 없는 선택을 비통하게 보여준다. 이들을 압도하는 비정한 현실은 그토록 냉정한 것이었음을.

차별받는 사람들에게 켄 로치 영화를 추천합니다

켄 로치 감독의 작품 속에서 등장인물들은 끝없이 토론한다. 일부러 '토론 장면'을 연출하는 게 아니라, 모든 상황이 다 격렬한 토론과 선택의 기로다. 아일랜드 독립운동 과정에서 형과 동생이 겪어야 하는 갈등을 다룬 〈보리밭을 흔드는 바람〉에서의 형과 동생은 물론 독립 투쟁에 나선 주요 인물들이 다 격렬한 논쟁을 벌인다.

〈네비게이터〉나 〈나, 다니엘 블레이크〉 같은 영화들, 그러니까 이러지도 저러지도 못하는 상황에 내몰린 노동자들 역시 가족이나 직장 동료나 권위적인 공무원과 끝없이 논쟁한다. 그러는 동안에 관객들도 토론의 당사자가 되어 그들의 상황에 격렬히 개입하게 된다. 상투적인 상황 전개에 따라 뻔한 결말, 즉 영웅의 고뇌에 찬 결단으로 마무리되는 영화들에 비교하여 힘겨운 상황에 내몰린 사람들이 지금 이 순간 수많은 형태로 차별받는 사람들이 켄 로치 영화를 봐야 하는 이유가 바로 거기에 있다.

정윤수 문화평론가

이주노동자 최저임금 차등 적용 주장은 틀렸다

최근 최저임금을 업종별로 차등 적용하자는 주장에 이어 이주노동자에게 최저임금을 적게 주자는 주장까지 나와 심각성을 더하고 있다. 중소기업중앙회는 이주노동자에게 최저임금 차등 지급을 주장하는 '외국인노동자 수습제'를 들고 나왔다. 이주노동자의 한국 취업 1년 차에 최저임금의 80%, 2년 차에 90%를 지급하는 장기 수습기간을 두자는 내용이다. 이들은"이주노동자는 숙련도와 생산성이 떨어진다", "숙식을 받는 경우가 많으므로 최저임금이 중소기업에 부담이 크다"라고 말한다.

이주노동자에게 최저임금을 동일하게 적용하지 말자는 주장은 새로운 주장이 아니다. 박근혜 정부 시절 새누리당 권성동 의원은 "싼 맛에 외국인 근로자를 쓴다"라는 말까지 했고, 당시 이기권 고용노동부 장관은 이주노동자 최저임금에 숙식비 포함을 검토하겠다고 밝혔다.

이주노동자 최저임금 차별 논리는 맞지도 옳지도 않다. 이주노동자 일부는 한국인보다 숙련도와 생산성이 떨어질 수 있으나 모두가 그렇다고 볼 수 없다. 이주노동자의 숙식비는 실제 사업주가 온전히 부담하는 비중은 높지 않고, 최저임금 상승에 따라 숙식비를 과하게 임금에서 공제해 문제가 되고 있을 뿐이다. 컨테이너와 같은 임시 혹은 불법 주거시설을 제공하면서 말이다.

숙련도와 생산성이 떨어진다고 최저임금 적용에 예외를 둔다면, 그 대상은 이주노동자에서 그치지 않을 것이다. 그다음은 청소년이나 고령 노동자, 장애가 있는 노동자 등 한국 사회의 취약계층을 향할 것이다. 이미 이명박 정부 시절, 노동부는 고령 노동자의 최저임금을 감액하는 내용의 최저임금법 개정을 추진했다. 최저임금은 한국 사회 취약계층도 최소한 이 만큼은 받아야 한다는 최저선의 임금이다.

근로기준법 6조는 '국적 · 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다'라고 정하고 있고, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 22조와 한국정부가 비준한 국제노동기구의 협약도 국적에 따른 차별을 금지하고 있다.

이주노동자의 인권과 노동권 측면에서 최저임금을 동등하게 적용해야 하지만, 무엇보다 "외국인이니까 한국인보다 적게 받는 게 당연하지"라고 내국인 노동자들이 생각할 때 문제가 커진다. 대부분 사업주는 권리와 사회 지위가 취약한 노동력을 선호하기 때문이다. 권리를 주장하기 어렵고, 임금까지 적게 줘도 되는 노동자가 있다면 사업주는 당연히 고용을 원할 것이다. 이런 속성은 한국의 높은 실업률에도 불구하고, 이주노동자가 지속해서 증가한 주요한 원인이다.

1960년대 독일의 경제 호황기 시절, 노동력 부족으로 경영계와 정부가 터키 노동자를 대거 받아들이고자 했을 때 독일 금속노조의 입장은 선명했다. 이주노동자에 대한 동일노동 동일임금 요구였다. 저임금에 취약한 지위의 이주노동자들이 들어오면 자국 노동자의 일자리를 지킬 수 없다고 보기도 했다. 독일 금속노조 역시 한계는 분명히 있지만, 적극적으로 이주노동자를 받아들여 현재 조합원의 10%는 이주노동자다.

최저임금마저 업종에 따라, 국적에 따라 달리 적용하면 이제 중소영세사업장 노동자의 공통 요구마저 사라질 것이다. 이해관계가 달라지면 각각의 요구가 달라진다. '우리'의 범주도 더 작아진다. 국적은 달라도 노동자끼리 손을 잡아야 한다.

〈이주와 인권연구소〉

무더운 시간 휴식 보장과 작업장 냉방기 설치 필요

[노동자 건강권] 폭염의 시대, 노동자는 괜찮은가?

폭염이 연일 기승을 부리고 있다. 기상청은 온도에 따라서 폭염 주의보를 발령하거나 폭염 경보를 발령한다. 폭염은 통상 33℃ 이상의 고온을 뜻하는데, 폭염주의보는 최고 기온이 33℃ 이상인 상태가 2일 이상, 폭염 경보는 35℃ 이상인 상태가 2일 이상 지속할 것으로 예상할 때 발령한다. 현재 한국은 연일 최고 온도를 갱신하고 있으며, 매일 폭염 경보가 나오고 있다. 더위(온열)질환으로 사람들이 쓰러지고 있다.

현장에서 주물, 용접, 사상, 가공, 조립 작업 등을 수행하는 노동자의 경우 더욱 심각하다. 공장 안은 철판과 각종 기계 열로 매우 덥다. 각종 보호구를 착용한 상태의 작업은 노동자를 더욱 지치게 만든다. 무더위에 장시간 노출될 때 노동자는 열사병, 열경련, 열탈진, 피부발진 등 온열 질환에 걸릴 수 있으며, 심할 경우 사망에 이를 수 있다.

무더위에 오래 노출되면 경련, 탈진 발생

열사병은 신체가 체온 조절에 실패해 발생하는데, 땀이 나지 않은 특징이 있다. 신체 온도는 40도 이상 올라가는데 땀이 나지 않으면서 현기증이나 오심, 구토, 헛소리하거나, 심하면 혼수상태에 빠진다. 열사병은 높은 습도와 온도의 환경에서 발생한다.

열경련은 물만 계속 마시는 경우 과도한 염분 손실로 인해 발생한다. 증상으로 근육 경련을 들 수 있다. 사람의 체온은 정상이라는 특징이 있다. 열탈진의 경우 높은 온도에서 작업할 때 수분과 염분이 손실되면서 발생한다. 주요 증상은 현기증, 구토, 구역감, 근육 경력, 실신 등이다.

열피로는 열허탈증이라고 하는데, 고열 환경에서 저혈압이나 뇌에 산소가 부족하게 되면 두통, 현기증, 실신 등을 일으킨다. 흔히 땀띠라고 하는 피부 발진도 있다.

강제 환기 설비와 충분한 휴식 제공 필수

노동자는 무더운 현장에서 일하며 체력을 소진한다. 열대야로 잠을 제대로 자지 못하고 출근해서 다시 무더운 현장에서 일하면 신체는 더욱 피로를 느낀다. 수면 부족과 무더운 현장은 노동 재해 발생 원인이 되기도 한다. 폭염으로부터 노동자를 보호하고 현장 온도를 낮추기 위해 두 가지 방법을 반드시 시행해야 한다.

첫째, 강제 환기다. 동력을 사용해 시원한 공기를 불어넣는 동시에 공장 내부 공기를 바깥으로 빼내거나, 에어컨 등을 설치해 주변 공기를 차갑게 만들어야 한다. 이 방법들은 모두 비용이 들어간다. 그래서 대부분 중소사업장 사업주들은 비용을 줄이기 위해 대형 선풍기를 틀어 놓고 작업을 시킨다. 대형 선풍기가 과열되면 뜨거운 바람만 나와 노동자의 더위를 식혀주지 못한다.

둘째, 날이 더운 오후에 충분한 휴식을 주는 방법이다. 오후 가장 무더운 시간에 노동자에게 휴식을 취하게 해 온열 질환을 예방하는 방법이다. 휴식을 취하는 장소는 공장 내부가 아니라 별도의 냉방을 한 휴게실이어야 한다. 대부분 사업주는 휴식 시간을 늘리려 하지 않는다. 노동자의 건강보다 생산이 우선이기 때문이다. 이런 사업주 때문에 노동자들은 가장 무더운 시간에 뜨거운 열기를 참으며 일하고 있다.

사업주들은 안타깝게도 시원한 물이나 아이스크림을 제공하면 자신의 의무를 다했다 착각한다. 이 정도로 이 폭염에서 노동자들을 절대 지키지 못한다. 비용 절감이 노동자 건강보다 결코 우선일 수 없다.

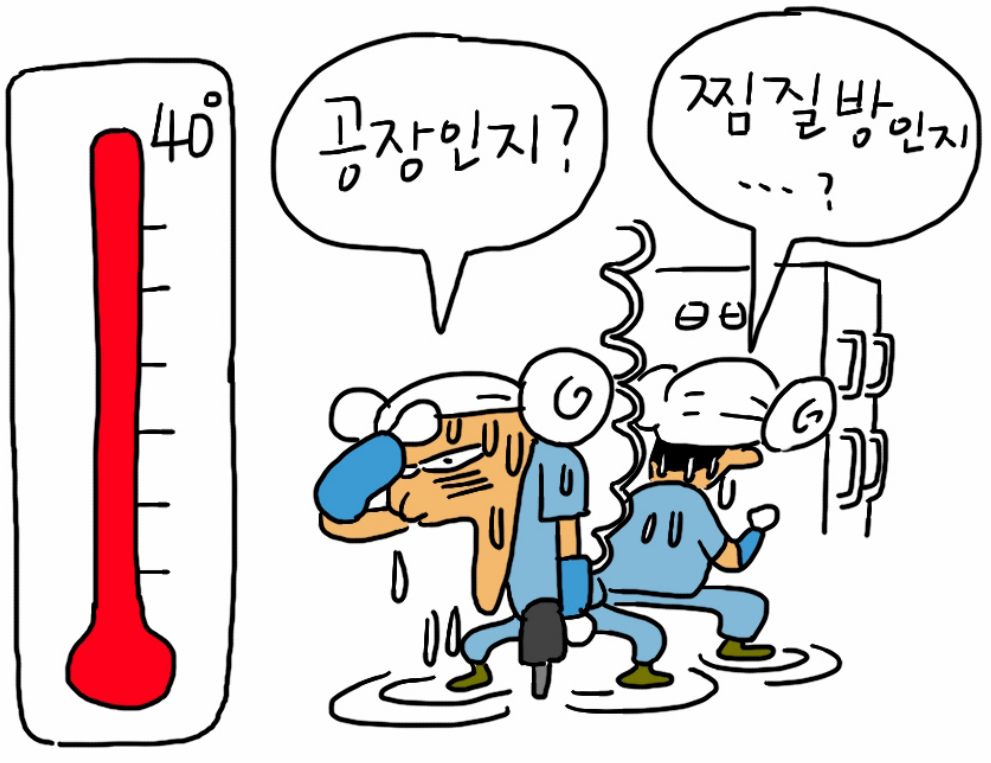
폭염은 노동자의 건강을 상당히 위협하고, 심할 경우 사망에 이른다. 올 7월 한 달에 온열질환 사망자가 27명이었다. 만약 일하고 있는 곳에 폭염을 피할 수 있는 적절한 환경이 없다면, 나와 동료의 건강을 지키기 위해 사업주에게 무더운 시간 휴식 보장과 작업장 냉방기 설치를 반드시 요구하자.

정부는 철저히 관리감독하고 실질 작업중지권 보장해야

노동부는 지난 7월 4일 건설과 조선소 등 옥외 작업 노동자를 보호하겠다는 명목으로 '열사병 예방 3대 기본수칙 이행 가이드'를 나누어 주고, 폭염 취약 사업장에 대해 특별점검을 하겠다고 발표했다. 이 가이드는 ▲폭염경보 땐 1시간에 15분, 폭염주의보 땐 1시간에 10분 휴식 시간 제공 ▲시원한 음료수 제공 ▲현장 그늘막 설치 등을 하라고 명시하고 있다. 이를 지키지 않는 사업주는 '산업안전보건법'에 따라 징역 5년 이하 또는 벌금 5천만원 이하의 처벌을 받는다.

물론 이 가이드는 열사병을 제대로 예방하는데 매우 부족한 내용이며, 최소기준이라고 하기 민망한 수준이다. 이마저도 지키지 않는 사업주가 많다. 노동부는 온열질환이 발생한 사업장은 작업중지 조처를 하는 등 강력하게 대응해야 하며, 폭염 취약 사업장에 대한 사전 관리감독을 철저히 시행해야 한다. 특히 요즘 같은 상황에서 작업중지권은 실외에서 일하는 현장 노동자들에게 절실하다. 하지만 노조가 없는 대다수 사업장의 개별 노동자에게 작업중지권 제도는 실효성이 없다. 사람이 죽고 사는 문제다. 날씨로 인한 경우, 급박한 위험의 기준을 완화해 노동자에게 사업주와 동등한 수준의 작업중지권을 줘야 한다.

〈마창거제산재추방운동연합〉



매콤 구수한 맛과 향에 담겨 있는 자갈치 아지매들의 삶

[가끔은 쉼표 01] 부산 꼼장어, 징그러워도 맛은 있다

꼼장어의 제철은 봄에서 여름까지이다. 사철 먹을 수 있지만 기름진 맛은 이 계절의 것이 좋다. 자갈치 시장에 가득한 비린내 사이로 꼼장어구이 냄새가 자극적이다.

꼼장어는 먹장어와 묵꾀장어를 함께 이르는 부산과 경남 지역 사투리이다. 먹장어와 묵꾀장어는 색깔과 생태에서 조금 차이가 나지만 식용으로 쓰일 때는 이를 구별하지 않는다. 사투리이지만 꼼장어라는 단어를 대중들이 널리 쓰고 있으므로 여기서도 꼼장어라고 부르기로 한다.

뱀장어, 갯장어, 붕장어처럼 몸이 길고 비늘 없이 미끄덩거려 장어라는 이름을 함께 쓰지만, 이들 장어와는 생태에서 많은 차이가 있다. 꼼장어의 입은 흡판이다. 먹이에 붙어 그 즙액을 빨아 먹는다. 펄 속에 살면서 눈이 퇴화하여 식별이 안 된다. 스트레스를 받으면 점액을 분비한다. 겉보기에는 분명 징그럽다. 그러나, 구우면 맛있다.

꼼장어는 머리에 눈이 안 보인다. 입도 흡판이다. 묘하게 생긴 생선이다.

자갈치와 꼼장어의 인연

꼼장어는 통발로 잡는다. 일본과 닿아 있는 우리나라 동남쪽 바다가 주요 어장이다. 최근에는 어획량이 많지 않아 아메리카 대륙 앞바다의 꼼장어를 수입하기도 한다. 수입 꼼장어는 껍질의 색깔이 짙다. 살아 있는 수입 꼼장어도 있는데, 조건만 맞으면 먹이 없이 2개월은 버티는 강한 생명력 덕일 것이다. 꼼장어의 가치는 껍질에 더 있다. 질기면서 부드러워 가죽 제품으로 인기가 있다. 부산에 꼼장어 식용 문화가 번진 것도 일제강점기에 꼼장어 가죽 공장이 있었기 때문으로 보인다. 일본인들은 꼼장어 가죽으로 게다(일본 나막신) 끈과 모자 테를 만들었다. 일본인들은 고기는 먹지 않았다.

꼼장어 식용의 역사는 자갈치 시장의 역사와 함께한다. 자갈치는 원래 자갈이 많던 곳이라 붙은 지명인데, 1930~40년대 해안이 매립되면서 자갈이 다 없어졌다. 해방되면서 일본에 살던 사람들이 부산으로 대거 몰려들었다. 집도 재산도 없던 그들은 어물 저장고, 냉동고 등이 있던 자갈치에다 좌판을 냈다. 자갈치 시장이 열린 시초이다. 한국전쟁은 자갈치 시장을 한층 더 번창하게 했다. 피란민들이 너도나도 자갈치에 좌판을 벌였다. 이즈음에 꼼장어구이 좌판이 등장한다. 1950년대 중반 자갈치에 일곱 곳의 꼼장어구이 좌판이 있었다고 기억하는 자갈치 토박이들이 있다. 가난한 피란민들의 안주였을 것이다.

가난과 고추장의 힘

꼼장어는 살에 끈적한 점액이 있다. 그러니 회로도 국으로도 먹지 못한다. 일부 지역에서는 살짝 데쳐서 먹기도 하지만, 가장 일반적인 조리법은 굽는 것이다. 자갈치에서는 살아있는 꼼장어의 조리 과정을 다 볼 수 있다. 도마에 박힌 송곳에 꼼장어의 머리를 꽂고 껍질을 벗긴다. 내장을 떼어낸 후 토막을 치는데, 그래도 그 삶은 꿈틀거린다. 이 장면을 보고 나서는 꼼장어구이 먹기가 버거울 수 있으니 손님상 자리에 앉아 모르는 척하고 있는 것이 편하다. 불판에 올라가서도 빠닥빠닥 용을 쓰며 최후의 발악을 하며, 어떤 꼼장어 토막은 불판 밖으로 탈출을 감행하기도 한다. 여기에 고추장 양념이 더해지고 꼼장어가 익어 가면 이런 징그러움은 잊힌다. 이즈음에 이르면 꼼장어는 꼬들꼬들 야들야들 매콤 구수한 맛있는 음식으로 보일 뿐이다.

꼼장어는 우리나라만 먹는 것으로 보인다. 꼼장어 식용 문화는 먹을 것 없던 가난한 시대의 산물이기도 하지만, 한편에서는 고추장이 없었더라면 그 식용의 확대는 이루어지지 않았을 것으로 추측해 볼 수 있다. 꼼장어구이는 달콤하고 매콤한 고추장이 불에 익으면서 내는 맛과 향에 많이 기대고 있는 것이다.

자갈치 토박이의 포장마차들

자갈치 시장에서 꼼장어구이를 파는 가게는 100여 곳이나 된다. 바다를 등지고 일렬로 늘어선 포장마차들이 오랜 전통을 지니고 있는 가게들이다. 1950년대 좌판으로 시작하였던 '자갈치 아지매'들이 이 포장마차의 주인이었다. 이 아지매들은 나이가 들어 물러나고 2세대, 3세대들이 그 뒤를 잇고 있다. 간판들이 대부분 타지역의 지명을 달고 있는 게 인상적이다. 한국전쟁 피란의 흔적들이다. 부산 토박이는 아니지만 자갈치 토박이들인 것은 맞다. 이 포장마차의 꼼장어구이에는 자갈치 아지매들의 삶이, 한국전쟁으로 인한 고통과 가난을 버텨낸 우리 여인네들의 삶이 담겨 있다. 자갈치 포장마차 꼼장어구이는 고추장 타는 매운 내 때문만이 아니더라도 눈물을 살짝 어리게 할 수도 있다. 포장마차는 어물전이 서는 낮시간을 피하여 밤에 문을 연다.

『황교익의 행복한 맛 여행』(터치아트 펴냄) 중에서

꼼장어구이는 달콤하고 매콤한 고추장이 불판에 익으면서 내는 맛이 8할이다.

사서 고생해서 사서?

노원구립도서관 노동자들 이야기

-1-

-2-

지금이야 학교측에서 먼저 도서 프로그램을 하고 싶어 하지만
아, 저흰 됐어요.
당시엔 잡상인 마냥 대해지는 게 부담스러웠어요.
이게 사서의 모습인지 영업사원의 모습인지 조금 헷갈리기도 하고…
도서관은 진화하는데 사서가 앉아서 사람만 기다릴 순 없잖아요?
사회가 바뀌고, 도서관에서 책만 보는 시대는 지났다는 말에 저도 동의 하지만…
새로운 사업시 충분히 교육받지 못하고, 업무가 추가 돼도 임금은 그대로고, 무조건 해야 하고, 못 하면 무능한 사람이 되어야만 했죠.
간식은?
버스 대절 했어?
본부장 임기 중 마을공동체 사업을 확대한다고 해요. 3-4년 새 10개 가량의 사업이 생겼죠. 사업비는 늘었지만 인력은 그대로예요.
단적인 예로, 같은 재단 소속인 불암도서관이 개관을 앞뒀는데 여기랑 비슷한 규모임에도 직원은 여덟 명 뿐이에요. 남는 건 자원활동가로 채우겠단 거죠.
무엇보다 힘든 건 열심히 하는데도 성장한다는 느낌이 없어요.
매년 바뀌는 유행에 사업이 뒤엎어지고, 윗사람 자리보전을 위해 우리가 수단이 되는 느낌이랄까.
그러던 2016년 말에
시대가 시대니까, 우리 도서관도 노동조합 같은 거 필요하지 않나?
내가 있을 때 만드는 게 너희한테도 좋을 거야.
사측이 먼저 노동조합을 제안했어요.
무슨 꿍꿍이인지 모르겠어.
우리한테 필요한 건 맞다만…
수십명의 노동자들이 모여 밤을 새가며 이야기 나눴어요. 노조가 구체화 된 건 이때였죠.
노조 만들었다가 위탁 바뀔 때 잘리면 어째?
오히려 있어야 안 잘리는 거야.

-3-

오케이! 내가 민주노총에 전화할게!
노조를 만들기로 의견이 모아졌어요. 구립도서관 최초의 노조 출범이었죠.
탈권위주의를 표방하던 사측은… 막상 까보니 '전형적인 사측'이더군요.
직종 차별 없는 동일한 임금 인상!
회계직은 조합원 자격 없다!
협상하겠다더니 뒤로는 노동청 진정을 넣더라고요.
너희만 단결권 있나? 우리도 있다.
사측의 몇몇은 노조에 호의적이라 할지라도
우리의 권리는 호의에만 기댈 순 없잖아요.
이러시면 안되죠!
'모든 조합원에게 동일한 임금인상'을 요구하며 조끼와 등자보를 맞춰입기로 했어요. '지금부터가 진짜'라는 생각이었죠.
투쟁
단결
쟁의행위까지 하룻밤을 앞둔 시점에 극적으로 타결이 이뤄졌습니다.
각종 수당이 생겼고, 예전엔 본부장 권한이던 승진이 근속 승진으로 전환됐어요. 1년밖에 안 된 것 치고는 많은 변화가 있어요.
아직 갈길은멀지만… 예전에는 사측이 하란대로 했지만 이젠 우리측을 헤아릴 수 있게됐죠.
노동조합을 만들고 좀 더 생산적인 논의들로 하루를 채워가서 좋아요. 예전엔 일에만 지쳐있었는데…
조합원들과 역사 문학 기행같은 소모임을 꾸려보고 싶어요.
최초의 구립 도서관 노조잖아요. 우리를 통해 다른 도서관 노동자들도 '노동조합 할 수 있다'는 용기를 얻었으면 좋겠어요.
최저임금, 근로시간같은 노동 관련 정책은 계속 후퇴하는 것 같아요. 이럴수록 노동조합이 필요하다고 생각해요. 다른 사업장과의 연대 필요성도 절감하고 있습니다.
사서 커뮤니티에 저희 출범선언문을 올렸는데 반응이 좋았어요. 사서들이 연대해서 노동조건, 임금의 상향평준화를 이뤄내면 좋겠어요.
도서관 곳곳에 개별화 된 사람들과 함께 가도록 저희가 모범이 돼야죠.

-4-

“금속노조 가입하니 전원 정규직 됐다”

[금속노조 가입하자 08] 금복주분회…“민주노조 들어서고 회사 발전했다는 말 듣겠다”

5월 23일 창립총회를 마친 금속노조 대구지부 대구지역지회 금복주분회 조합원들이 기념촬영을 하고 있다. 지회 제공

“금복주가 금속노조 식구가 됐으니, 금속노조 조합원들이 소주 마실 때, 참소주 한 번 더 생각해 주셨으면 합니다.”

대구 성서공단 한가운데 있는 금복주 공장에 금속노조 깃발이 올랐다. 금복주는 ‘맛있는 참’ 소주와 ‘금복주’를 만드는 사업장이다. 대구광역시와 경상북도의 지역 소주로 사랑을 받고 있다. 자기 지역의 소주를 의무적으로 구매해야 하는 자도 소주 구입 강제 조항이 사라지며 금복주의 소주는 전국 곳곳에 유통되고 있다.

금복주의 이름은 신문의 경제면이나 기업면보다 사회면을 더 크게 장식하기도 했다. 여직원 성차별과 하청 비리가 알려지며 매출에 큰 타격을 받기도 했다. 사내하청제도를 악용해 비정규직을 고용하고, 노동자에 대한 임금과 복지를 축소하기도 했다. 이런 불합리한 점들을 바꿔보자는 노동자들의 목소리가 터져 나왔다. 금복주에 민주노조가 필요하다는 노동자들의 뜻이 모여 기어이 올해 5월 23일 금속노조 대구지부 대구지역지회 금복주분회를 세웠다.

금복주분회는 90여 명의 조합원이 있다. 한국노총 소속의 조합원 10여 명을 제외한 현장직 노동자 대부분이 분회에 가입했다. 금복주분회가 첫 깃발을 올렸을 때 조합원 대부분이 비정규직이었다. 조합원 중 정규직은 96명 중에 21명뿐이었다.

금속노조 가입하고, 전원 정규직화

김영만 대구지역지회 금복주분회장은 “조합을 만들고 사내하청 비정규직 전원이 정규직으로 전환됐습니다. 업무시간 외 조회나 교육도 폐지했죠”라고 성과를 얘기했다. 분회를 만들고 1주일 만에 얻어낸 성과다.

분회는 가장 먼저 불법파견 정규직화와 정규직과 비정규직 간의 차별을 없애는 투쟁에 나섰다. 분회 출범식을 열고 같은 날 대구서부지방고용노동청에 회사의 불법파견을 고발했다. 금복주에서 매년 300억 원의 이익이 나지만, 금복주는 법에 따라 정규직으로 고용해야 할 노동자를 비정규직으로 고용하며 부당한 이익을 취했다. 조합원들 모두 이런 회사의 행태가 부당하다고 생각했다.

금복주분회 창립총회를 열고 1주일 만에 금복주의 비정규직 노동자들은 하청업체에서 일한 기간 그대로 근속을 인정받고, 임금 차액도 얻어내는 합의를 했다. 김영만 금복주분회장은 분회가 모범적인 정규직 전환을 끌어냈다고 평가했다. 분회를 만들 때 60여 명의 조합원이 함께하며 초반 조직화에 힘을 실어줬던 것이 회사의 태도 변화를 끌어낸 원동력이라고 덧붙였다.

금속노조에 술을 만드는 사업장이 가입한 건 처음이다. 조합원들이 생산과정에서 어떤 역할을 하고 있는지, 공장 환경은 어떤지 궁금했다. 흔히 술의 병입부터 포장까지 자동화돼있고, 하얀 가운을 입은 노동자가 생산과정을 통제하는 식으로 상상하지만, 조합원들은 소주 공장에 사람 손이 많이 필요하다고 설명했다.

한 조합원이 “공장 절반 이상이 공병을 재활용하기 위한 공정입니다. 공병의 위생이 가장 중요합니다. 가성소다로 병을 닦고 헹구고 뜨거운 증기로 다시 세척합니다. 공장 안에 냉방장치가 없고 스팀까지 나오니 더울 수밖에 없죠”라고 공장 안 환경을 설명했다.

“한 공정 끝나면 다른 공정으로 넘어가는데, 사람 손이 필요합니다. 기계가 일하긴 하지만 사실상 반자동이라고 보면 됩니다. 불량 검사는 사람의 눈으로 해야 하고요. 병 세척부터 출하까지 모두 사람이 필요합니다”라고 덧붙였다.

김영만 분회장은 조합 전임활동을 하기 전에 완성된 제품을 보내는 출하업무를 맡았다. 김 분회장의 머릿속에 아직도 어느 지역으로 몇 대 분량의 소주가 올라가는지 남아있다고 한다. 제품이 나가는 상황을 파악하면 회사의 상황을 쉽게 파악할 수 있다.

시민들에게 사랑받는 회사로 만들겠다

금복주 조합원들의 목표는 금복주를 다시 지역주민과 이웃에게 사랑받는 회사로 만드는 것이다. 금복주에 대한 나쁜 뉴스가 나가면 상품 출고가 눈에 띄게 줄어드는 현상을 누구보다 현장의 노동자들이 잘 알고 있다.

김영만 분회장은 “예전엔 이 근처 식당가서 소주 달라고 하면 당연히 참소주를 갖다 줬는데, 요즘엔 어떤 소주를 원하는지 물어봅니다”라며 “참소주가 갑질 회사 제품인데, 왜 말도 없이 식탁에 올려놨냐고 항의하는 손님들이 있다고 하더군요”라고 안타까워했다.

꾸준히 영업이익을 내고 있지만, 금복주의 매출과 이익은 몇 년째 꾸준히 제자리를 맴돌고 있다. 금복주의 여직원 성차별과 하청갑질 뉴스가 언론에 나오며 소비자들에게 나쁜 인식을 심어줬기 때문이다. 조합원들은 노동조합이 제 역할만 했어도 막았을 일이라고 입을 모았다.

김영만 분회장은 “비정규직 없는 회사가 됐으니, 이제 좋은 뉴스만 나오도록 해야죠. 국민이 찾고, 마시는 소주 회사가 돼야 노동자 고용을 유지할 수 있습니다”라고 말했다. 조합원들은 금복주가 성서공단의 상징적인 사업장인 만큼, 민주노조를 잘 키우고 유지해 성서공단 노동자들과 동종업계 노동자들에게 좋은 영향을 주겠다고 포부를 밝혔다.

김영만 금복주분회장은 “금복주분회를 만들고 두 달 만에 전원 정규직화를 쟁취하고, 임금이 오르는 성과를 만들었습니다. 노조는 만들기보다 지키는 게 더 어렵다는 얘기를 들었습니다”라며 “성과에 안주하지 않고 민주노조를 오랫동안 유지할 수 있는 조직력을 다지고 연대 활동에 적극적으로 나서겠습니다”라고 다짐했다.