**고 발 문**

“비정상이 정상이 되어가는 세계1위 대한민국의 조선소”

얼마 전 세월호 참사로 인하여 우리나라 대통령이 대국민사과를 하면서 “비정상을 정상으로 만들겠다는 약속”을 듣는 순간 내가 일하고 있는 우리나라 조선소의 현실이 떠올랐다. 세계 1위를 자랑하는 대한민국의 조선소야 말로 비정상이 정상이 되어 가는 곳이라는 생각을 버릴 수 없는 것은 무엇 때문일까?

나는 조선소에서 용접사로 일 한지 올해로 8년째이다. 처음 직업훈련원을 통하여 용접을 배워가던 과정이 새삼 떠오른다. 그때 까지만 하더라도 어렵게 배운 힘든 기술인 만큼 좋은 대우를 받으며 일 할 수 있을 거라는 기대에 부풀어서 열심히 배웠고 용접기능사, 용접산업기사 2개의 국가자격증도 취득 하였다. 그러나 그 희망은 오래가지 않아서 깨어졌다. 조선소에 취업하고 일하면서 겪어본 우리나라 조선소의 시스템은 그야 말로 법이 필요 없는 무법지대였으며, 상식이 통하지 않는 곳이었다.

“물량팀”이라는 듣지도 보지도 못한 고용시스템에 의해 고용이 되어 8년간 일하면서 정규직이었던 적이 한번도 없었고 취업을 하게 되면 누구나 들게 되는 4대 보험에 가입한적이 한번도 없었다. 가입이 없었으니 당연히 그 혜택을 받아 본적도 없었다. 이뿐만이 아니라 국민 누구나 소득이 발생하면 의무적으로 부담하는 근로소득세를 내어 본적도 없었다. 즉 국가가 주는 어떠한 혜택을 받아 본적도 없고 국민으로서 부담하여야 하는 납세의 의무를 다해 본적도 없었던 것이다. 그런데 이러한 일들이 나의 의지와는 상관없이 일어나는 일이었다. 바로 이것이 조선소의 고용시스템이었기 때문에 내가 어찌 할 수 없는 일이었다.

조선소에서 일을 시작한지 1년이 되던 때 나는 열심히 일하고 받아야 할 45일치의 임금을 받지 못하였다. 처음 겪어보는 일이라 어떻게 대응하여야 할지 몰라 당황하고 억울해

하고 있는데 주변에서 같이 일하던 선배가 이런 조언을 해주었다. “조선소에서 일하려면

임금 한두 번 정도 떼이는 것은 감당 해야 하는 일이다” 그래서 나는 그래도 받을 수 있는 방법이 있지 않느냐고 물었더니 노동부에 고소하고 민사소송을 해야 한다고 하였다.

나는 그 선배가 가르쳐준 데로 노동부에 고소하였고 민사소송을 하였다. 소송은 이겼으나 물량팀장이 모든 재산을 부인명의로 돌려놓아 압류 할 재산이 없었다. 그래서 결국 포기 하고 말았었다. 그때 물량팀장이 체불한 전체 임금이 칠천만 원이 넘었었다. 그런데

법원에서 내린 형사처벌은 약식 기소하여 벌금 오백만 원이 전부였다.

그 후로도 수 차례의 임금을 체불 당하였으나 모두 포기하였다. 노동부 고소하고 민사소송 해 봤자 못 받을 것이 뻔한데 헛된 일에 소요하는 시간이 아깝다는 생각이 들어서였다. 알고 보니 선배의 말대로 조선소에서 일하는 노동자중 임금체불 한두 번 정도 안 당해 본 사람이 없었다. 한달 간 피 땀 흘려 일하고 월급 받을 일을 매월 걱정해야 하는 곳이 바로 조선소였다.

나는 오늘도 이번 달 월급을 제대로 받을 수 있을지를 걱정하면서 새벽 5시30분에 일어나 하루 일과를 시작한다.

아침 7시에 공장에 도착하여 커피 한잔 마시고 현장으로 나가 현장 정리정돈 후 팀장으로부터 작업지시를 받고 현장에 투입된다. 팀장의 작업지시 내용 중 가장 많이 이야기 하는 것이 작업속도이다. 검사일정이 정해져 있으니 그 일정을 맞추려면 작업속도를 올려야 한다는 것이다. 그런데 작업속도를 올리기 위해서는 표준작업을 할 수가 없다.

용접은 그 목적이 부재와 부재를 튼튼하게 접합하는 것이다. 이것을 융착이라고 하는데 이 융착 상태를 보고 품질이 결정된다. 그런데 융착 상태는 눈으로 보아서는 확인이 어렵다. 융착은 표면보다 내부의 상태가 더 중요한데 대부분의 검사는 표면검사로 이루어진다. 이렇다 보니 용접부의 내부 상태보다는 표면만 깔끔하게 작업하여 작업속도를 올리는 경우가 많다. 그래도 검사는 통과가 된다. 왜냐하면 겉은 멀쩡하니까…..

그런데 내가 8년간 여러 조선소에서 일 해봤지만 이런 식의 작업을 하는 곳이 대부분이었다. 오히려 물량팀장이 그렇게 작업을 하라고 지시한다.

조선소의 생산시스템은 원청에서 사내하청업체에 사내하청업체는 물량팀에 도급을 주는 피라미드 다단계 구조로 이루어져 있다. 사내하청업체와 물량팀은 투입원가의 90%가 인건비이다. 이렇다 보니 적은 공수를 투입해서 생산량을 늘려야만 이익이 남는 시스템이다. 원청은 사내하청업체에 원가 부담을 시키고 하청업체는 물량팀에 물량팀장은 그 밑에서 일 하는 작업자에게 부담시키면서 결국은 작업자의 피고름을 짜내어 이익을 남기는 것이 대한민국 조선소의 시스템이었다.

나는 내가 만들고 있는 이 배가 과연 안전한 것인지 의문을 가진 적이 한두 번이 아니다.

안전보다는 품질을 품질보다는 생산량을 우선시 할 수 밖에 없는 시스템에서 과연 제대로 된 품질의 안전한 선박을 만들 수 있을까 하는 생각이 든다.

기업이 이윤을 남기는 것이 목적이라고는 하지만 사람을 팔아서 이윤을 남기는 기업이 얼마나 오래 가겠는가! 나는 10년 후의 조선소를 상상해본다. 점심식사 시간에 밥을 먹기 위하여 줄을 서있는 노동자의 대부분이 외국인 일 것이다. 지금 조선소에서는 젊은 노동자를 찾아보기가 힘들다. 조선소 노동자의 평균 연령이 50대는 되지 않을까 싶다.

힘든 작업강도, 위험한 작업환경, 불안정한 고용, 임금체불 등 여러 가지 비정상이 정상처럼 되어 가는 이곳에 누가 젊은 사람들이 일 하러 오겠는가! 10년 후면 우리 조선소에는 우리나라 사람을 찾아 보기 힘든 곳이 되지 않을까 하는 생각이 든다.

나는 대한민국에서 조선소를 경영하는 경영진에게 말하고 싶다. 당장 눈앞에 보이는 이익만 쫓지 말고 장기적인 안목으로 경영을 제발 좀 해달라고! 비정상적인 시스템을 다시 정상으로 돌려놓고 10년 후에도 우리조선소에서 우리나라 젊은이들이 일 하는 모습을 볼 수 있게 해달라고 간곡히 부탁하고 싶다.