



## 7·15 총파업 투쟁으로 원청교섭 쟁취하자!

### ☑ 사용자성 발뺌하는 원청, 99.99%

사실상 '0'이다.  
 지난 3월 10일 개정 노조법이 시행된 지 3개월이 되어가고 있지만 현재까지의 원청 단체교섭 현황이다. 민주노총 취합 6월 8일 기준, 상견례를 마치고 교섭에 들어간 노조가 2곳, 상견례를 마친 노조가 1곳이다. 교섭에 들어간 곳조차 원청이 '교섭 의제'를 두고 판단을 받아보겠다고 교섭 지연을 꾀하고 있다. 공공부문 사용자인 정부와 원청 기업 모두 노동부의 지방노동위원회, 판단지원 위원회의 한 달 이상 걸리는 '결정문'을 확인한 뒤 교섭에 응하겠다고 교섭 태업 상황이다.

심지어 노동부가 만든 <개정 노동조합법 해석 지침>으로 그동안 하청노조가 투쟁으로 쌓아온 '원청의 사용자성' 인정마저 형해화시키고 있다. 한마디로 노동부의 제도와 지침이 원청 사용자의 든든한 방패가 되어버렸다.

조금 더 자세하게 들여다보자.

개정 노조법 시행 뒤 원청 사용자와 교섭 권리를 가진 민주노총 가맹 소속 노조는 원청교섭 대상 485곳에 공문을 보내 교섭을 요구하였다. 법대로 라면 원청은 교섭 요구 사실을 공고하고 교섭에 들어갔어야 한다. 그런데 99.99%의 원청이 자신들에게 사용자성이 없다고 발뺌했다.

이러면, 노조는 지방노동위원회(지노위)에 교섭 요구 사실 시정신청을 한다. 지노위 심의 뒤 결과를 문자로 우선 알려준다. 노동부는 결과가 전달된 뒤부터 교섭을 할 수 있다고 '안내'한다지만, 원청은 '결정문' 확인을 이유로 교섭에 나서지 않는다. 그 결정문이 문서로 전달되는 시간만 한 달이다.

### ☑ 방패가 된 노동부, 원청교섭 불능 조장

지난달 29일, 10대 건설사 중 최초로 교섭 사실을 공고했다며 언론을 탄 삼성물산도 4월 24일 서울지방노동위원회의 사용자성 인정 한 달 뒤에야 교섭 절차를 이행했다.

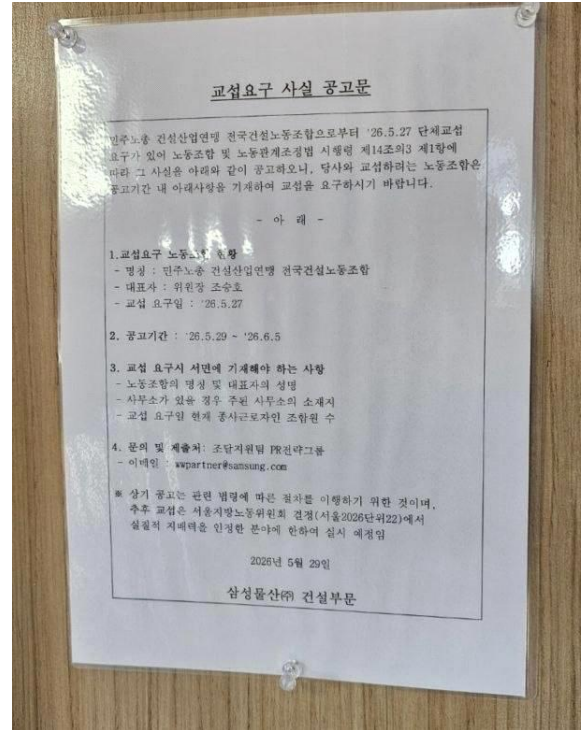
시공능력평가 1위인 원청 종합건설사의 교섭 사실 공고로 다른 건설사와의 원청교섭도 탄력을 받을 수 있다는 점에서 긍정 신호이다. 하지만 건설노조가 3월부터 86개 원청 종합건설사를 대상으로 교섭을 요구해왔다는 사실을 짚어보면, 교섭도 아닌 교섭 사실 요구를 알리는 데까지도 너무 오랜 시간이 걸렸다.

여기서 끝나지 않는다. 원청 요구로 창구 단 일화, 교섭 단위 분리 신청 등 다시 넘어야 할 산이 등장하면 교섭 절차에만 수개월의 시간이 걸릴 수 있다. 이런 고구마 수십 개를 먹은 듯한 답답한 사태가 원청교섭의 현재다. 개정 노조법으로 원청교섭 권리가 생긴 하청노조 대다수가 원청의 이런 행태에 불필요한 시간을 빼앗기고 있다. 이것을 가능하게 만든 것이 바로 노동부의 시행령, 해석 지침, 매뉴얼, 판단지원위원회 등이다. 노동부가 원청의 방패, 바리케이트가 되어 교섭 회피, 지연을 넘어 '교섭 불능' 상태를 조장하는 셈이다.

### ☑ 개정 노조법을 공격하는 자들

하청노동자의 교섭 권리를 부정하고 개정 노조법 무력화에 열을 올리는 원청에 회초리를 들어야 마땅하지만, 오히려 개정 노조법 폄훼에 힘을 쏟는 곳도 있다. 국민의힘, 수구 언론, 최근 대법원 판결이다.

국민의힘은 5월 18일 국회에서 코리아 디스카운트가 우려된다며 이번 6·3 지방선거가 끝나면 노란봉투법(개정 노조법)을 재개정하겠다고 공언했다. 법과 아무런 상관없는 삼성전자 파업까지 끌어들이 노란봉투법의 정신을 훼손하였다. 법 개정 당시에는 필리버스터로 방해하더니, 구시대 에나 통했던 이유를 들며 얼토당토않은 주장을 내뱉는다. 오직 사용자 편, 오직 가진 자 편인 극우 정당의 허언증 같은 주장이지만 수구 언론과 만나 노란봉투법 재개정이 필요하다는 선동에 이용되고 있다.



▲삼성물산의 교섭 요구 사실 공고문

삼성전자 노조의 파업은 통상의 임단협 과정에 있는 자연스러운 노동조합의 단체행동권일 뿐이다. 심지어 삼성전자 노조는 하청노동자가 아닌 원청 정규직 노조였다. 수구 언론들은 이때다 싶을 정도로 삼성전자 노조 파업과 노란봉투법을 무리하게 엮었고 그 속내는 자본이 요구하는 노란봉투법 재개정이었다.

대법원도 시대착오에 손을 보았다. 5월 21일, 조희대의 대법원은 HD현대중공업 사내하청지회 단체교섭 청구 소송에서 원청 현대중공업의 교섭 의무가 없다고 했다. 현대중공업이 오랫동안 하청 업체의 출·퇴근, 휴식 시간, 업체 분공 인원, 물량 팀 인원 활용, 잔업과 특근, 작업 배치와 안전 문제까지 생산 전반을 실질적으로 지배·결정해 온 현실을 단지 노란봉투법 이전에 제기된 소송이라며 원청 책임을 부정한 것이다.

민주노총의 20여 년 현장 투쟁과 사법 투쟁, 시민사회단체의 연대 속에 우리 사회는 노동조건을 실질적 구체적으로 지배·결정하는 자가 사용자라는 인식을 키워왔다.

조희대의 대법원은 이런 사회 변화를 인식하지 못함으로써 원청의 이윤 창출에 날개를 달아주는 위험의 외주화, 불법 다단계 하청구조에 숨을 불어넣어 준 셈이다.

**☑ 계약서에는 없는, 현장에는 있는 원청**

“고객용 에스컬레이터 & 엘리베이터 & 화장실 이용은 오픈 전이나 오픈 후에도 자제해 주시고...중략...소방 점검이 추후에 수시로 나올 예정입니다(창고 지속적으로 정리를 부탁드립니다.)”

“OOO 과장님 전달 사항입니다. X월 XX일 임시공휴일로 백화점 연장 영업합니다. 수고하세요.”

백화점에 입점해 일하는 노동자들에게 원청 백화점이 카톡으로 공유한 내용이다. 카톡 사례에서 보듯 현실에서 원청은 입점 노동자의 화장실 동선까지 통제할 정도로 지배력을 행사한다. 하지만 노동조합이 원청교섭 투쟁에 돌입하자 정부 기관을 포함 원청 사용자들은, 자신들은 하청노동자들과 직접계약 당사자가 아니라고 사용자성을 부정했다. 중앙노동위원회(중노위), 법

원이 계약 당사자가 아니더라도 사실상 ‘실질적·구체적 지배력’이 있다면 원청이 교섭에 응할 의무가 있다고 결론 내려왔음에도 말이다. 중노위는 대우조선해양(현 한화오션) 하청노동자들이 임금 인상을 요구하며 파업했을 때, 원청이 실질적인 임금 결정권과 교섭력을 쥐고 있으므로 교섭 의무가 있다고 판정했다.

서울고등법원은 CJ대한통운이 택배노조의 단체교섭 요구를 거부한 것을 부당노동행위로 판정하며 원청 사용자성을 인정했다. 서울행정법원은 롯데·신세계·현대 등 백화점·면세점이 입점 노동자의 휴식권, 근무일, 근무 시간 등 노동환경에 실질적 지배력을 행사한다며 단체교섭에 응해야 한다고 판결했다. 하청노조와 단체교섭을 거부했던 현대제철과 한화오션(옛 대우조선해양) 판결 내용도 살펴보자(2025년).

“원청이 하청근로자의 근로조건에 관해 실질적으로 영향력을 행사하고 있음에도 **단지 근로계약에 직접적 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭 상대방에서 원천적으로 배제된다면 하청근로자의 단체교섭권을 사실상 무력화**시키는 결과를 초래할 수 있다.”



즉, 하청노동자의 근로계약서에는 없는 원청이 노동 현장에서는 실질적이고 구체적인 지배력을 행사한다는 것이다. 이것은 정부와 공공기관에서도 맥을 같이 한다. 정부는 수많은 공공기관의 예산과 운영권을 쥐고 있어 공공부문 하청노동자의 실질적 사용자다.

그런데, 정부 역시 원청교섭에 응하지 않는다. 왜? 노동부가 내놓은 문제의 해석 지침 때문이다. 민주일반연맹 공공연대노조에 따르면 5월 18일 기준으로 노조의 원청교섭 요구에 중앙행정기관 단 한 곳도 교섭에 응하지 않았다고 한다. 다수의 지방자치단체도 노동위원회 판단이 있을 때야 교섭에 움직임을 보인다는 것이다.

이유는 노동부의 해석 지침 21쪽, “법령과 예산에 의해 이루어지는 행정서비스는 노사교섭의 대상이 아니”라는 문구 때문이다. 공공부문 하청노동자의 임금과 노동조건에 정부와 지방자치단체의 절대적 영향력이 있음에도 노동부 해석 지침의 몇 줄 탓에 사용자성이 없다는 궤변에 힘을 실어 주고 있다.

아무리 사용자성을 부정해도 원청이 진짜 사장(하청)을 내세워 이윤은 더 많이 가져가고 책임에서는 회피하고 있다는 사실을 우리는 안다. 원청의 결정으로 임금과 노동조건, 성과금, 학자금, 복지포인트, 노동안전보건 등 수많은 노동환경이 좌우되기 때문에 원청이 내세우는 하청업체 사장님은 아무런 결정을 할 수 없다. 원청이 교섭 상대다.

교섭을 지연하고 회피하는 원청, 이들의 막강한 지원군이 되어버린 노동부의 각종 지침과 기

구, 노란봉투법 퇴행을 바라는 국민의힘, 수구 언론이 원청교섭을 방해하고 있다. 하지만 그것이 원청교섭을 멈추게 할 수는 없다.

원청교섭은 대세다. 선배 노동자들의 피와 땀과 목숨, 민주노총의 투쟁으로 쟁취한 노란봉투법이다. 하청노동자에게 당연히 있었어야 할 교섭 권리는 넓어지고 또 넓어져야 한다.

### ☑ 7·15 총파업 투쟁으로 원청교섭 쟁취!

민주노총이 쌓아온 모든 전진의 역사는 투쟁으로 쟁취했다. 법과 제도도 현장 투쟁이 받쳐주지 않는다면 무용지물임을 우리는 ‘원청교섭 현장’에서 다시 확인하고 있다. 더 많은 이윤을 갖되 더 많은 책임은 회피하고 싶은 원청을 교섭 현장으로 나오도록 하는 힘은 결국 민주노총의, 노동자의 단결 투쟁이다.

우리는 이미 2월 정기대의원대회에서 ‘원청교섭 원년 쟁취’를 결의했다. 원청교섭 사업장부터 총파업 동력을 만들자. 공공부문 비정규직, 돌봄, 콜센터 등 의제별·업종별 투쟁도 7월 총파업 성사를 향해 길을 걷고 있다. 원청 사업장 노조는 임단협 흐름을 7월 총파업 지지, 엄호 투쟁으로 형성해가자.

원청교섭은 하청노동자의 차별 해소, 노동시장 불평등을 타파하는 시작이다. 제도는 거들뿐이다. 원청교섭을 무력화하려는 모든 세력과 책동에는 타협 없이 맞서자. 전 조직적, 전면적 투쟁으로 7월 총파업을 성사하고 원청교섭 반드시 쟁취하자. 투쟁! 