



모든 노동자의 노동기본권 보장·사회공공성강화·사회대개혁 실현

민주노총 교육지

▶ 민주노총 교육선전실 | 🌐 www.nodong.org | ☎ 02-2670-9120 | 2026년 2월 20일



☑ 바짝 다가온 투쟁의 시기

오는 3월 10일 개정 노조법이 시행된다.

2025년 8월 24일 국회 본회의에서 의결된 노조법 2·3조 개정이 약 6개월 반 만에 현실과 마주하는 것. 개정 노조법 핵심은 세 가지로 요약할 수 있다.

먼저 **사용자 정의가 넓어진다**. 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 노동자의 노동조건에 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다. 둘째, **쟁의 범위가 확대된다**. 노동관계 당사자 사이에 임금·노동시간·복지·해고·노동자 지위 등 노동조건 결정과 노동조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 법 제 92조 제2호 가목부터 라목까지 사항에서 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 발생한 분쟁도 노동쟁의 대상이다.

셋째, **손해배상 청구가 제한된다**. 법원이 손해배상책임을 노동자에게 지울 때 노동조합에서의 지

위와 역할, 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도, 손해의 원인과 성격 등에 따라 책임 비율을 정해야 한다.

노조법 2·3조 개정에 걸린 시간 속에 우리는 배달호 열사 김주익 열사 최강서 열사를 가슴에 묻었다. 손해배상·가압류라는 제도적 폭력에 쌍용자동차, 철도노조, 대우조선해양 하청노동자 등 수많은 노동자의 삶과 가정이 무너졌다. 노동계 요구가 온전하게 반영되지 않은 아쉬움이 있는 개정이었다. 법 시행을 앞두고 민주노총이 할 일은 부족한 것은 채우고 제도가 현장에서 살아 움직이게 하는 투쟁일 것이다.

☑ 탐색전 아닌 전면전으로 교섭 쟁취

1997년 금융위기(IMF) 뒤 사용자들은 직접고용을 회피하면서 하청·외주화, 고용계약이 아닌 사업계약 형식의 특수고용을 광범위하게 확대했다. 강력한 구조조정이라는 현실에 자본과 정부는 계속해 노동자의 뒤통수를 쳤고 노동 현장에는 비정규·하청·특수고용이 급격하게 증가한다.

노동자도 그냥 있지는 않았다. 2000년대 들어 현대기아차, 현대제철 등 제조업 사내하청의 불법파견 정규직화 투쟁, 학습지·화물·건설·택배 등 특수고용노동자의 노조설립 투쟁이 이어졌다. 쉽지 않은 투쟁으로 노동부가 인정하지 않은 노조를 법원에서 인정받기도 했고, 그것도 안 되면 법외 노조로 계속 투쟁했다.

2020년 이후 택배 노동자 과로사 사회문제화, 한화오션(옛 대우조선해양) 비정규직 노동자 투쟁으로 사내하청·특수고용노동자의 권리보장이 사회적 쟁점으로 부각하고 노조법 개정으로 이어졌다. 2026년은 20여 년 투쟁 성과인 개정 노조법이 시행되는 첫해이다.

원청교섭은 지금까지 우리나라 노사관계에 없던 제도이다. 창구 단일화 제도에서도 나오지 않았던 원청사용자들이다. 지금까지 무수하게 경험한 것처럼 법과 제도, 정부가 노동자 권리를 확장하고 보장하지 않는다. 2026년을 원청교섭 쟁취 원년으로 만들기 위해 원청사용자와 탐색전이 아니라 전면전으로 붙어야 한다.

☑ 법을 이해하되 얽매어서는 안 돼

개정 노조법 시행에 따른 시행령과 해석 지침을 제대로 알고 이해하는 것은 중요하다. 하지만, 여기에 발목이 잡혀서는 안 된다. 시행령과 해석 지침은 자본의 의견을 무시할 수 없는 정부가 쳐놓은 덫에 불과하다. 시행령 조항 하나하나,

해석 지침 문장 하나하나를 살피기 보다, 노동조합만의 다양한 투쟁을 고민하고 조합원과 함께 실현할 방법을 찾는 게 우선이다. 그래야 덫을 파괴하고 개정 노조법 취지대로 원청교섭을 쟁취할 수 있다. 다만, 투쟁을 준비하는 차원에서 몇 가지 사실은 알고 넘어가자.

1. 교섭 단위 분리와 창구 단일화 절차를 거쳐야 하나?

2026년 1월 26일~2월 6일 입법예고 한 노조법 시행령은 민주노총이 지적한 것처럼 원청교섭을 촉진하기보다 원청교섭 절차를 더 복잡하게 만들 악법이다.

시행령이 원청교섭을 보장해주지는 않는다. 시행령 조문이 어떻게 만들어지더라도 원청사용자들은 사용자성을 부인하고 교섭에 응하지 않을 것이다.

가능하다면 시행령 조문에 매이지 않고 원청사용자에게 교섭을 요구하자. 조직력이 있다면 강제하면 되고, 그렇지 않다면 시행령 절차에 따라 교섭단위 분리 신청을 통해 원청 사용자성을 인정받고 교섭권을 확보해야 한다.

2. 교섭 단위 분리 신청 절차를 거치면 교섭 단위는 어떻게 결정되나?

시행령에 따르면 원청사용자에게 교섭을 요구하기 전에, 지방노동위원회에 교섭 단위 분리를 신청한다. 지방노동위원회는 (원청)사용자성 판단과 원청과 하청에 대한 교섭 단위 분리 결정을 하게 된다.



이 과정에서 하청 내 복수노조가 있을 때 교섭 단위를 분리할지, 교섭 창구 단일화 절차를 거칠지 결정하게 된다.

하청 내 교섭 단위 분리 기준은 근로조건·고용 형태·교섭 관행과 함께 한국노총과 민주노총 등 상급 단체가 다른 경우 등이다. 원청과 하청은 상급 단체가 같더라도 교섭 단위는 분리하지만, 민주노총 내 산별(가맹) 조직이 다르면 원칙적으로 교섭 단위 분리가 적용되지 않는다.

3. 원청사업장 내에 업종·지역이 다른 복수노조가 있으면?

일반적으로 사용자성이 인정되고 교섭 단위 분리 결정이 내려지면 원청사용자에게 교섭을 요구하고 교섭 절차가 진행된다. 특별한 사정이 없다면 별도의 창구 단일화는 불필요하다.

다만, 건설 현장이나 청소·경비 등 원청사업장 내에 지역과 업종(직종)이 다른 복수노조가 존재한다면 교섭 단위 분리 또는 창구 단일화 절차는 복잡해질 수 있다.

이와 같은 사업장에서 원청사업장을 기준으로 교섭 단위를 설정하면 교섭 단위 분리와 창구 단일화 절차가 한없이 복잡해진다. 민주노총이 시행령의 주요한 문제점으로 밝힌 바 있다.

현재 이런 사업장에서 어떻게 교섭 단위를 결정할지는 명확하지 않다. 상식적으로 노동조건 차이가 매우 다른 점을 고려해 업종과 지역별로 별도 교섭 단위를 인정해야 한다는 것이 민주노총 주장이다.

4. 원청 사용자성이 인정되었음에도 원청이 교섭을 해태하면?

시행령에 따르면 교섭 단위 분리 여부는 지방노동위원회에서 30일 이내에 결정하게 되어있다. 교섭 단위 분리, 사용자성 인정 등에 노사가 이의를 제기하면 중앙노동위원회에서 재심하고 중앙노동위원회 결정에 불복해 행정소송도 제기할 수 있다.

한화오션, 현대제철, CJ택배 등 기존 노조법에 서도 원청 사용자성이 인정된 사용자들은 중앙노동위원회 판정에 불복해 행정소송을 제기했다. 앞으로도 다수 사업장에서 같은 행태를 보일 것이다.

노동부는 중앙노동위원회 판결에도 불구하고 교섭에 응하지 않으면, 교섭 해태에 따른 부당노동행위로 규율하겠다고지만 실효성은 의심스럽다. 교섭 성사 또한 현장의 투쟁과 사회적 여론을 통해 원청사용자를 압박하여 교섭장에 앉혀야 한다.

원청에 교섭 요구와 함께 원(하청)사업주에게도 동시에 교섭을 요구하고 진전시켜 원청사업주가 교섭에 나오지 않더라도 쟁의권을 확보하고 교섭을 강제해야 한다.

☑ 모범답안보다 중요한 결의와 태세

원청교섭 원년 쟁취는 모든 노동자의 민주노총이라는 전체 노동계급을 대표하는 권위를 쟁취하고, 비정규·하청·특수고용노동자 손에 노동조합이라는 무기를 잡게 하는 투쟁이다. 원청교섭 실현을 위해 무엇을 해야 할까?

앞서 밝혔듯이 원청교섭은 지금까지 없던 노사관계제도이다. 교섭을 요구하는 과정에서 예상하지 못한 쟁점과 문제점이 발생할 수밖에 없다. 시행과 적용과정에서 문제가 발생하면 시행령을 보완하고, 시행령으로 안 되면 법을 재개정하는 투쟁을 전개하자.

지금 할 일은 모든 경우의 수를 예측하고 모범답안을 내는 것이 아니라 법 개정 취지에 맞게 원청사용자가 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는 자라는 것을 입증하는 자료를 제대로, 잘 준비하는 것이다. 가장 중요한 것이 있다. 개정 노조법을 바탕으로 하청·특수고용노동자 노동조건 개선과 조직 확대를 연결하고 2026년 원청교섭 투쟁을 힘있게 벌이기 위한 조직적 결의와 태세이다.

국면 국면마다 어려움과 고비에 부딪힐 수 있지만, 노동자에게는 단결과 연대라는 가장 큰 무기가 있다. 지난 민주노총 30년의 역사는 어려움이 있다 해도 기꺼이 돌파해 나갈 힘과 역량이 있다는 것을 증언하고 있다.

원청교섭 원년 쟁취 투쟁은 활자로 박혀 있는 개정 노조법을 실물로 구현하는 투쟁이다. 상상 이상의 상상을 발휘해 노조법 개정에 바쳐진 수많은 열사와 노동자의 희생과 노고의 가치를 구현하는 일이다.

개정된 노조법이 미치는 현장 곳곳에서 노동자를 조직하자. 실질 사용자 범위를 확대하고 하청노동자들의 교섭권을 온전히 보장하는 현장을 우리의 투쟁으로 쟁취하자! 

원청교섭 현실화를 위한 민주노총 투쟁계획

■ (3월~4월) 여론화쟁점화 및 투쟁 발동기

- (2월 중·하순) 원청사업주 교섭 요구 공문 발송 (3.10 교섭 시작일 명기)
- (3월) 현장 조직사업을 위한 지도부 현장 순회 및 조직 확대 사업
- (3월 초) 간접고용 실태조사 결과 발표 : 산업·업종별 간접고용 실태, 원청 사용자성 근거 등
- (3.10) 원청교섭 촉구 투쟁 선포대회 (전국 집중)
- (3.11~3.20) 산별·업종별 원청교섭 요구 릴레이 기자회견
- (3월) 언론 기고·기획 기사 조직 및 라디오·지하철 광고
- (4월) 교섭 단위 분리 및 원청 사용자성 인정을 위한 중앙노동위·지방노동위 대응 투쟁
- (4월) 공공부문 노정 교섭 (모범사용자 역할) 촉구 투쟁

■ (5월~6월) 산별·업종별·의제별 집중 투쟁

- (5.1) 원청교섭 촉구! 모든 노동자의 노동기본권·노조할권리 쟁취! 2026 세계노동절대회

- (5.11~5.15) 원청교섭 쟁취 민주노총 실천 활동, 원청교섭 불응 대표사업장 타격 투쟁
- (5월) 교육감·자치단체장 후보자 공공부문 모범사용자 정책협약 및 이행 약속서 쟁취 투쟁
- (5월) 총파업 조직화를 위한 위원장·임원 현장 순회 (5.6~5.31)
- (6말, 7초) 사업장별 쟁의행위 발생 결의, 쟁의권 확보, 원청교섭 쟁취 산별·업종·의제별 결의대회
- (6월) 특고·플랫폼 최저임금 적용, 최저임금 인상 집중 캠페인

■ (7월) 원청교섭 쟁취 총파업 투쟁

- 원청교섭 쟁취·모든 노동자의 노동기본권 쟁취! 총파업 (7.15)

현장에서 만나요

원청교섭 투쟁 결의, 원청교섭 실현을 위한 조직 확대를 위해 민주노총 지도부가 현장을 순회합니다. 지금 문의하세요!
민주노총 조직실 02-2670-9141

