

### “노조법 2조 개정, 하청노동자·원청 교섭 보장해야”

금속노조·손잡고·민주당, 조선업 위기 돌파 연속 토론회 ... “원청 적용 단협, 하청까지 확장하자”

간접고용 노동자가 원청과 직접 교섭하려면 원청 사용자성 확대와 함께 복수노조 교섭창구 강제 단일화 문제를 해결해야 한다는 주장이 나왔다. 원·하청 노동자 격차를 줄이려면 원청 노동자에게 적용하는 단체협약을 하청노동자까지 확대 적용해야 한다는 의견도 나왔다.

금속노조와 더불어민주당 대우조선해양대응TF·울지로위원회, 손잡고가 8월 25일 국회에서 ‘간접고용 노동자의 교섭권 보장, 어떻게 할 것인가?’ 라는 토론회를 열고, 하청노동자의 온전한 노동삼권 보장을 위한 방안을 검토했다.

국회 앞 농성장에서 51일 파업 합의 이행과 고용보장을 촉구하며 8월 18일부터 단식투쟁을 벌이고 있는 김형수 금속노조 경남지부 거제통영고성 조선하청지회장은 토론회에 참석해 “생명을 담보로, 자신을 가두고 자유를 버려가면서 목소리를 내야 하는 상황이 더는 발생하지 않는 사회를 만드는 자리가 되었으면 한다” 라는 바람을 전했다.

이김춘택 금속노조 경남지부 거제통영고성조선하청지회 사무장이 현장 증언을 하고, 권오성 성신여대 법과대학 교수가 ‘하청노동자의 단체교섭



권 실현 방안’을 발제했다. 토론 사회는 이병훈 중앙대 사회학과 교수가 맡았다.

이김춘택 사무장은 현장 증언을 통해 “자본의 노동자 대상 손해배상 청구 소송 남발을 제한하는 ‘노란봉투법’ 제정이 중요하지만, 원청 상대 단체교섭 권리를 보장하는 ‘노조법 2조 개정’이 더 중요하다고 생각한다”라며 “원청 대우조선해양과 교섭이 필요하다”라고 힘주어 말했다.

하청노동자의 교섭권 보장이, 사후 조치가 될 수밖에 없는 손해가압류 제한·금지보다 근본 해결책이라는 의미다. 이김춘택 사무장은 “대우조선이 단체교섭 책임을 철저히 회피해 하청노동자들이 결국 파업으로 내몰렸다”라면서 “노란봉투법에 관한 관심만큼 노조법 2조 개정엔 힘을 실어달라”라고 촉구했다.

권오성 성신여대 법과대학 교수는 하청노동자 노동삼권 행사와 관련해

▲원청기업의 노동조합 상 사용자성 인정 ▲중층 노동관계에서 단체교섭 구조가 법률상 쟁점이라고 지적했다. 원청의 사용자성 확대 자체가 논쟁 대상이지만, 원청 사용자성을 확대하더라도 기존 원청노조와 하청노조들 사이에 교섭창구 단일화 문제가 발생할 수 있다는 뜻이다.

권오성 교수는 해법으로 ▲노동자 노동조건 결정에 영향력 미치는 사용자 기업을 사용자로 규정하는 노동조합법상 사용자 개념 확장 ▲교섭창구단일화 폐지 또는 ▲단일 사용자사업주에게 ‘원청노동자와 하청노동자를 결합한 교섭단위’와 단체교섭 의무 규정하는 미국 제도 수용 ▲원청노동자 적용 단체협약을 하청노동자까지 확장 적용하는 방안 등을 제시했다.

권오성 교수는 단체협약 확장 제도를 설명하며 “한국은 단체협약을 개별 기업의 취업규칙 정도로 보고 있지만, 유럽은 원래 단체협약을 법규범에 가깝게 인정한다”라면서 “사실 단체교섭은 개별 기업 밖에 있는 게 낫다. 단체교섭은 업종별, 산업별로 하고, 개별 기업의 노동조건은 사업장 특성에 따라 조정하는 구조를 설계하는 방향으로 논의할 필요가 있다”라고 발제를 마쳤다.

# “지회가 버티고 금속노조가 받치니 이기더라”

[사람과 현장] 213일 파업, 임금인상·단협 쟁취한 신일정밀지회 - 1편

신일정밀은 한창 새 단장을 하느라 분주했다. 마중 나온 용석일 금속노조 신일정밀 지회장과 함석용 사무장을 따라 들어가니, 방금 페인트칠을 마친 바닥을 밟지 못하게 보행을 차단하는 경고 테이프가 공장 안을 길게 가로질렀다. 용석일 지회장은 “공장에서 조만간 투자설명회가 열린다” 라고 귀땀했다.

굴착기 등 산업 장비에 들어가는 대형 선회 베어링을 생산하는 강릉향토 중견기업 신일정밀과 금속노조 신일정밀지회가 올해 6월 30일 임금·단체협약 교섭을 마무리했다. 2020년 10월 23일 전면파업 돌입부터 2년, 자본 교체 이후 새로운 경영진과의 협상 너 달 만이다.

금속노조 신일정밀지회와 사측은 이번 협상으로 수년간 동결한 임금을 월 13만 원 인상했다. 임금피크제 유보와 일방중재 조항 폐지, 조합원 교육 시간 확보, 작업장 감시 CCTV 철거, 안전 위한 노동환경 개선 등도 합의했다. 용석일 지회장은 200일 넘는 전면파업과 임단협 체결이 “금속노조라서 가능했다” 라고 평했다.

2019년부터 사측이 노동자들을 거세게 압박하기 시작했다. 금속노조로 상급 단체를 바꿔야 한다는 조합원들의 요구가 커졌다. 신일정밀지회는 지난 2020년 8월 임시총회를 열고 기존 한국노총에서 금속노조로 조직 형태 변경을 결정했다. 같은 달 31일 신일정밀노조는 금속노조의 승인을 얻어 신일정밀지회가 됐다.

용석일 지회장은 “당시 손재동

위원장 부탁으로 사무장을 하고 있었는데 2020년 7월 1일 회사가 나를 강제 전환 배치 했다. 다음에 ‘누구 차례다’ 하는 말들이 돌면서 ‘나도 당할 수 있겠구나’ 하고 조합원들이 불안했다” 라며 “그 사건이 시발점이 되어 금속노조로 왔다” 라고 당시를 회상했다.

사측 강제 전환배치,  
금속노조 전환 시발점

사측은 2공장에 있던 용석일 지회장을 차로 10여 분 떨어진 3공장으로 배치했다. 함석용 사무장은 “1공장과 3공장은 바로 옆에 붙어있고 2공장은 좀 멀리 떨어져 있다. 당시 2공장에 노동조합 활동에 애착이 큰 분들이 많았다” 라며 “손재동 당시 위원장과 용석일 사무장이 2공장을 중심으로 활동하니 사측이 아예 다른 조합원과 분리했다” 라고 덧붙였다.

강제 전환배치가 부당하다고 아무리 설명해도, 인사 의도가 처음부터 명확했던 사측은 들을 태도를 보이지 않았다. 그 당시 노조 단체협약에 ‘공정하고 객관적으로 본인 의사를 존중한다’ 라고 쓰여있었지만, 허울뿐이었다. 용석일 지회장은 20년 동안 일한 설비에서 하루아침에



배제당하면서 스트레스로 정신과 치료를 받기도 했다.

함석용 사무장은 “같은 일을 20년 동안 하면 몸이 알아서 움직인다. 20년 동안 하던 일을 강제로 멈추고, 새로운 일을 배우기는 쉽지 않다. 오른팔만 쓰던 사람이 왼팔까지 쓰는 식으로 안 쓰던 근육을 써야 하니까. 지회장의 몸과 마음이 모두 아팠다” 라고 안타까워 했다.

용석일 지회장은 “업무가 힘든 것보다 자존심이 상하고 분함이 컸다. 연차가 서른 한 개 있었는데 그걸 그냥 다 써버렸다. 치료를 위해 병원에 다니면서 민주노총에 관해 알아보기도 하고, 직접 만나기도 하고 그렇게 준비해서 8월에 총회를 열고, 한국노총에서 민주노총 금속노조로 바꿨다” 라고 설명했다.

신일정밀 사측은 왜 2019년부터 노조탄압을 노골화했을까? 용석일 지회장과 함석용 사무장은 사측이 이전까지 노동조합을 크게 건드리지 않았다고 입을 모았다. 용석일 지회장은 “손재동 전 지회장이 2019년 당시 노조위원장을 맡으면서 산업안전 활동을 강화한 것이 사측의 비위를 건드린 듯하다” 라고 추측했다.