

## 노조법개정\_집담회 250917

### [사회자\_본부]

이재명 정부 노란봉투법이라고 얘기했던 노조법 2 3조가 8월 24일 국회 본회의는 통과 됐습니다. 아직 6개 월간의 유예기간이 있어서 내년 3월 10일 날 시행되는데요.

노조법 2,3조 시행을 앞두고 우리가 또 아직 충분한 준비는 돼 있지 않지만 문제의식을 좀 나누고 이후에 어떻게 실제 사업장에서 진짜 사장과 교섭하기 위한 교섭 전술을 어떻게 짤 것인가 이런 문제의식의 단초를 마련하기 위해서 오늘 토론회를 좀 급하게 잡았습니다.

오늘 모든 얘기가 다 될 수는 없겠지만 필요하면 또 이후에 이런 과정들 속에서 다시 또 이런 자리들을 추가로 만들 수 있을 것 같습니다.

지금 그래도 저희 노동조합에서 하는 행사니까 시작할 때 민중의례를 좀 잠시 진행하고 시작했으면 좋겠습니다. 자리에서 일어나 주시기 바랍니다.

일단 제 소개를 좀 안 드린 것 같은데요. 저는 오늘 집단의 좀 진행을 맡았고요.  
민주노총 세종충남지역본부 현재 사무처장 대행을 하고 있습니다.

본부장 하동현입니다. 반갑습니다. 진행은 일단 이두규 금속 충남 법률원 이두규 동시에 먼저 발제와 그다음에 금속노조 충남지부 김다운 정책국장 동지의 발제를 먼저 들어보고요.

그 다음에 집단 토론을 할 건데요. 집단 토론회 때 현재 당면에서 이 관련해서 가장 긴밀하게 연결돼 있는 현대제철 비지회 지회장 동지에 현장 발제를 시작으로 쭉 발제와 그다음에 토론을 진행할 계획입니다.

우선 이 집단을 시작하면서 오늘 세종 충남 지역본부 주최로 이 집담회를 기획하게 됐는데요.

본부장님 인사 말씀 먼저 드려보도록 하겠습니다.

### [유희종\_본부]

네 동지들 오늘 우리 지역에서 노조법 2,3조 관련 아 집담회를 진행하는 이유는 명백합니다.

아 이 노조법 2,3조가 개정되면서 경총을 비롯해서 자본가 단체들 그리고 자본가 단체를 옹호하는 언론들이 마치 이 노조법 2,3조가 통과되면서 우리 기업들이 망할 것처럼 이렇게 호도를 하고 있습니다.

그런데 사실 이따가 이제 우리 이두규 변호사 내용 관련해서 발제도 하겠지만은 실질적으로 노조법 2,3조가 개정되면서 크게 바뀌는 내용은 없습니다. 오히려 과거 2010년인가 현대중공업 대법원 판결에서 이미 나왔던 내용들이 여기에 담겨져 있는 거고 실질적으로 이 노조법 2,3조가 개정됐다고 그래 가지고 당장 뭔가 변화가 있을 거라고 저희는 생각하지 않습니다. 더군다나 노조가 없는 사업장들은 아마 이 노조법 2,3조가 개정된 게 그다지 효력이 없을 거라고 저는 단언합니다.

그리고 거기에 더해서 경총을 비롯한 자본가 단체 사실은 이 노조법 2,3조 관련해 가지고 원청 사장들이

직접적으로 교섭에 응해야 됨에도 불구하고 일단은 무조건 교섭에 응하지 말라는 이런 주문들을 내고 있습니다. 그래서 오늘 우리 토론 잘해가지고 내년에 당장 원청 교섭을 할 때 어떻게 효과적으로 끌어내고 우리가 이걸 가지고 어떻게 투쟁할지에 대한 이런 내용들을 오늘 깊이 있게 좀 이야기들을 많이 다뤘으면 좋겠습니다. 동지는 분명한 거는 우리 노동자들이 투쟁하지 않고 아무것도 바뀌지 않는다는 것 이거 한 가지는 분명한 것 같습니다. 아시겠지만은 현대자동차 사내하청이 대법원으로부터 판결 받은 게 지금 굉장히 오랜 시간 지났습니다. 그럼에도 불구하고 자본들은 개별 사건으로 이렇게 다 응대를 하고 있습니다. 저는 자본이 사법 권력조차도 끌어버리려고 하는 이 행태들을 우리 노동자들의 투쟁으로 반드시 잡아야 된다고 생각합니다.

오늘 집담회 우리 동지들 토론 의미 있게 잘하시고 이걸 가지고 내년에 또 투쟁을 만들어봤으면 좋겠습니다. 고맙습니다.

### **[사회자]**

일단 토론할 시간이 충분히 보장되기 위해서는 좀 신속하게 진행이 돼야 될 것 같아서 바로 발제를 하겠습니다. 발제는 각 한 20분 정도씩 이렇게 해 주시면 될 것 같습니다.

시간 좀 더 필요하시면 조금 더 오버해 주셔도 되겠는데 가급적이면 그 정도 시간을 해 주시면 될 것 같습니다.

첫 번째 발제는 어쨌든 개정 노조법 법안 내용을 우리가 대부분 언론을 통해서 아시겠지만 그 내용에 대해서 다시 확인하는 측면에서 법안 요약하고 그다음에 이후에 우리가 좀 쟁겨야 될 것들이 무엇이 깨나 이런 걸 중심으로 해서 금속노조 법률원 충남 사무소 이두규 소장 동지 모시고서 첫 번째 발제 들어보도록 하겠습니다.

### **[이두규\_법률원]**

네 동지들 반갑습니다. 금속노조 법률원 충남사무소의 이두규 변호사입니다.

일단 이 발제문을 쓰면서 제가 가장 드리고 싶었던 말씀은 맨 마지막에 있습니다. 돌파가 필요하다고 저는 생각합니다. 돌파가 필요한 이유는 명백합니다.

지금 노조법 개정에도 불구하고 사용자 단체들은 이 노조법 개정의 취지에 부합하지 않도록 그것도 실무를 짜가야 한다고 이미 전략을 짜고 있기 때문입니다. 이따가 또 말씀드리겠지만 말하자면 침대 축구를 들어갔습니다.

우리는 이 침대 축구 들어간 이 전략을 사측의 전략을 우리는 어떻게 돌파할 것인가 우리가 지금 논의해야 되는 이야기라고 생각합니다. 그래서 개정 법안의 요약부터 말씀을 드릴 건데 이 부분은 좀 가능한 한 짧게 말씀드리겠습니다.

사실은 이미 다 알고 계실 거라고 생각해요. 뉴스를 통해서 다 확인을 하셨을 거고 법무는 고시기만 해도

직관적으로 이해가 되시기 때문에 제가 설명은 굉장히 짧게만 드려도 될 것 같습니다. 일단 2페이지 같이 보시겠습니다.

노조법 2조와 3조에서 개정된 내용들은 그동안 금속노조 금속노조뿐만 아니라 우리 민주노총 전체가 굉장히 오랜 기간 동안 싸워서 얻어낸 조항들입니다. 이 조항이 이렇게 바뀌기 위해서 그렇게 길고 긴 시간이 지났습니다.

밑줄 친 부분만 같이 보시겠습니다. 일단 노조법 제2조 제2호입니다.

이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니라도 근로자의 근로조건에 대해 실질적인 구체적으로 지배를 결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다라고 되어 있습니다.

이게 그 유명한 지배력설입니다. 사용자가 누구냐라는 질문에 노조법 개정안이 명확하게 밝히고 있습니다. 노동 조건에 대해서 실질적이고 구체적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있는 자라면 그 범위에 있어서는 노조법상의 사용자입니다.

당연히 단체 교섭의 의무를 부담하고 있고 당연히 부당 노동 행위를 하지 말아야 할 의무를 부담하게 됩니다. 제2조 제5호입니다. 변경 조항만 보시겠습니다.

임금 근로복지, 해고 근로자의 지위 기타 대우 등 근로 조건의 결정과 근로 조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 등에 대한 구제, 협약 위반 등인 경우를 우리는 노동쟁의라고 부르기로 했습니다.

노조법이 이렇게 이야기하기로 했습니다. 그래서 쟁의 행위의 대상에 근로자의 지위가 포함되어 있다는 점에 대해서 주목해 주시기 바랍니다.

이 노동자가 누구이냐 이 사용자가 고용 계약을 맺어서 실질적으로 지배 결정을 하고 있는 자가 누구냐라는 근로자의 지위 역시 노동 쟁의의 대상에 포함됐습니다.

그리고 이 점 역시 주목하셨으면 좋겠습니다. 사업 경영상의 결정 역시 포함됐습니다.

뉴스들에서 굉장히 겁을 많이 집어먹고 있다는 조항 중에 하나가 이거죠.

예를 들면 어떤 공장이 해외로 나간다 아니면 어떤 공장이 정리해고에 들어간다 그러면 이 역시 사업 경영상의 결정에 포함된다라고 판단될 가능성이 있습니다.

그렇다면 이 것이 사업 경영상의 결정에 포함된다면 노동 쟁의의 대상이 된다는 거죠. 지금까지보다는 훨씬 노동 쟁의의 범위가 넓어졌다고 볼 수 있습니다. 그리고 단협 위반 역시 여기에 포함됐습니다. 그래서 그동안 권리 분쟁이라고 불리던 영역이 있습니다. 어떠한 권리가 노동자한테 있는지 없는지 모르겠을 때 그것을 쟁의행위로 해결할 수 있는지 없는지에 대한 논쟁이 있었습니다.

이제 법안으로 정리된 부분이 있다고 보면 될 것 같습니다. 그래서 권리 분쟁 역시 노동 쟁의의 대상이 됐다는 점 주목해 주시면 감사하겠습니다.

3 페이지로 넘어가겠습니다. 2조는 그러면 이렇게 말할 수 있을 것 같아요

그럼 누가 노동자가 누가 사용자냐 그리고 뭐가 쟁의 행위냐라는 것에 대해서 개정한 게 2조였고요.  
3조는 이렇습니다. 변경된 내용만 보시겠습니다.

이 법에 의한 단체 교육 또는 행위 그 밖에 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에는 그 배상을 청구할 수 없다라고 해서 그동안에 굉장히 좁게 보았던 단체 협약 또는 쟁의행위로 인하여 발생한 손해를 넘은 손해들 역시 조합 활동으로 인하할 것이라면 사용자가 노동조합에 청구할 수 없다라는 규정을 신설 하였습니다.

다시 한 번 말씀드리지만 노동조합의 활동이라는 손대가 면책될 수 있다는 근거 조항입니다.  
굉장히 중요한 조항이니까요. 다시 한 번 봐주시면 좋겠고요. 그리고 이 조항이 들어갔다는 점도 주목해주시면 좋겠습니다. 사용자의 불법 행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다는 조항 역시 신설되었습니다.

예를 들면 이런 거죠. 사용자가 단체 협약에 위반해서 노동자들한테 줘야 될 것을 그동안 안 주고 있었습니다.

그러면 그동안 이와 같은 사용자의 불법에 대항하기 위한 쟁의 행위라고 하더라도 이것이 법원의 판단에 의해서 손해가 결정될 수 있을 뿐 법원에는 법 문헌에는 별도의 규정이 없었어요.  
법 문헌에 이런 규정이 신설되었기 때문에 앞으로 사용자가 어떤 행위를 했고 그 행위가 부당한 경우라면 그에 항거한 쟁의 행위라면 손해의 범위가 줄어들 수 있다라는 점이 법문항에 신설됐다는 점 주목해주시면 좋겠습니다.

다음 조항도 주목되어야 합니다. 법원은 이런 경우에 책임 비율을 정하여야 한다고 합니다.

그동안 가장 문제가 됐던 손배 가압류의 사건들은 보통 일반 참가자 조합원 일반 조합원에 대해서 손대와 가압류가 모두 인정될 수 있는 것이 그동안의 범위였어요.

쌍차에서 그렇게 굉장히 오랫동안 조합원들이 고통스러웠을 수 있었던 이유 중에 하나는 여기에 있었습니다. 근데 이제 법이 바뀌었어요.

그래서 예를 들어서 노동조합이 쟁의 행위에 들어가서 손해가 발생했다.

모든 조합원에게 모든 손해를 묻는 것이 더 이상 불가능해졌습니다.

법원은 책임 비율을 정해서 어떤 조합원에게 어느 정도 책임이 물어져야 하는지 판단할 수 있게 되었습니다. 꽤 진전된 조항이라는 거 염두에 두시면 좋겠고요.

그렇기 때문에 이제 법원의 배상을 향해 감면을 청구할 수 있다는 조항도 들어갔다는 점도 중요하고 나아가서 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 등으로 손해배상 청구권을 행사하여서는 안 된다라는 조항이 들어 그다음부터 역시 봐주시면 좋겠습니다. 제3조에 이의 신설된 부분 같이 봐주시면 되는데 이 부분은 어떤 내용인지 설명이 좀 필요할 것 같아요.

예를 들면 그렇습니다. 과업을 진행을 했어요. 그래서 사용자한테 손해가 발생을 했습니다.

우리가 교섭을 통해서 이 손해 노동조합에게 손배 청구 못하게 하자라고 하면 사용자들이 꼭 뭐라고 얘기를 했냐면 내가 그거 면제해 주면 내가 배임죄로 고소되고 형사처벌을 받을 수 있어 라는 취지의 얘기를 꼭 했거든요. 아마 다들 현장에서 한 번 정도는 다 들어보셨을 내용이라고 생각합니다.

이거 그 변명을 법적으로 봉쇄한 조항이라고 이해하시는 게 편하 사용자는 단체 교섭 또는 재미, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 노동자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다고 봤습니다. 면제할 수 있으니까 사용자는 고소를 통해서 면제해야 할 판단이 들었으면 그냥 면제해 주면 됩니다.

배임죄 등을 걱정하지 않고 면제해 주면 된다는 조항이 신설됐다고 보시면 될 것 같습니다.

시행 시기 같이 보겠습니다. 개정법 규칙 제1조가 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다고 규정했습니다. 25년 9월 9일에 공포됐고요. 따라서 26년 3월 10일부터 시행됩니다.

혹시 여기까지 해서 혹시라도 질문 있으신 분 계실까요?

제가 요즘 이렇게 성격이 급하고 제가 오늘 아침에 이 재판에 늦지 않게 해서 커피를 많이 마셨더니 지금 굉장히 성만한 상태입니다. 하고 싶은 말을 따딱따딱 계속할 가능성이 있어서 질문 있으시면 이 점에서 잠깐만 질문받고 가겠습니다. 없으시면 넘어가겠습니다.

개정후 상황은 이렇습니다. 사측의 경우에는 아까도 말씀드린 것처럼 침대 축구를 도입했습니다.

소위 말해서 대형로펌 김앤장, 광장, 태평양 세종 등은 이미 설명을 해서 사용자들 모아놓고 지금부터 우리는 들어줬습니다. 모든 걸 입증의 문제로 돌리고 우리는 교섭에 응하지 않습니다라는 취지의 우리로 치면 지침 같은 것이 나갔습니다.

그래서 사용자들은 최근에 각 대형 로펌들과 테스크 포스를 꾸려가지고 컴플라이언스라고 말하는 영역을 확대하기 시작했어요. 컴플라이언스가 뭐냐 하면 보통 사내에서 사내 변호사들이 하는 역할인데 이 회사가 굴러갈 때 법적 문제가 없게 만들어주는 일종의 팀 같은 거예요.

그래서 예를 들어서 불파가 문제 될 것 같다 그러면 이 회사에서 콤플렉스에서 이 회사 컴플라이언스 팀에서 돌파에 관한 이런저런 위협이 있으니 이런 저런 위협을 없애가면서 불파를 하시면 어떨까요라고 말해 주는 게 컴플라이언스 팀이에요. 이런 팀들이 계속 생기게 되었습니다. 이미 대형 로펌과 TF를 꾸리고 있고요. 협력업체 구조 파악에 돌입했습니다. 이렇게 하라고 대형 펌들이 이미 사측한테 권고를 했어요. 그래서 교섭 단위 획정을 이미 시도하고 있을 가능성이 높습니다. 어떻게 교섭 단위를 짤 것이냐에 대해서 사측의 개별적인 목소리를 이미 낼 것이라고요. 현장에서는 교섭 단위가 이미 이거 해 너네 바른 소리 하지 마라는 해석을 이미 만들고 있을 가능성이 높습니다. 잠깐만 2페이지 다시 돌아오시면 제2조 1보 보시면 제가 아까 이게 지배력 설이라고 말씀드렸잖아요. 이 법문 보시면 뭐라고 돼 있느냐면 노동자의 노동 조건에 대해서 실질적이고 구체적으로 지배 결정할 수 있는 자라면 그 범위에 있어서 사용자라고 했잖아요. 그래

서 어느 안전 어느 의제에 대해서 회사가 사용자에 해당하느냐에 대한 논의가 앞으로 이루어질 가능성이 높아요. 그래서 회사는 회사들은 이미 이 작업에 들어갔습니다. 어떤 의제에 있어서는 우리가 누구에 대해서 사용자인지 스스로 판단하기 시작했습니다. 우리는 그 판단 범위를 범주를 넘어가야 할 위인이 굉장히 클 가능성이 높습니다. 사측의 상황은 그렇고요. 고용노동부로 넘어가겠습니다. 고용노동부는 가이드라인 제작에 들어갔습니다.

왜 타임오프 때도 마찬가지였고 통상임금 때도 마찬가지였는데 고용노동부가 가이드라인을 여러 방식으로 내놓잖아요. 그 가이드라인이 이미 제작되게 되었습니다. 고용노동부에서는 여기저기 지금 의견을 물어보는 중이고 근로감독관들을 만나면 근로감독관들이 어떻게 생각하느냐 의견 계속 물어봐요. 현재 가이드라인의 내용은 미확인입니다. 이 가이드라인이 어떻게 나올 것인가 예상할 수 있는 발언들을 제가 좀 실어봤습니다. 장관 브리핑이에요. 7월 29일이었습니다. 정부는 입법 이후 노동위원회와 법원에서 원청의 사용자성을 인정하면서 고려했던 판단 요지들을 바탕으로 노사 현장의 구체적 사례를 고려하여 판단 기준과 교섭 절차 등을 면밀히 준비하겠습니다.

그래서 판단 기준 누가 어느 범위 내에서 사용자인지에 대한 판단 기준, 그리고 그 사용자 이미 확인이 됐다면 그 사용자와 어떤 방식으로 교섭을 하게 될지에 대해서 가이드라인을 내놓겠다라는 입장이 이미 보인 거나 다름이 없습니다.

법적 불확실성이 상당 부분 해소된 만큼 법의 취지에 맞게 자율과 책임에 기반한 대화와 타협의 문화를 정착시켜 주시기 바랍니다라는 문화 역시 7월 29일 장관 브리핑을 통해서 나왔고요. 이건 장관 브리핑뿐만 아니라 대통령도 마찬가지였습니다. 대통령이 계속 뭐라고 얘기하고 있으면 노동계 원하는 대로 어느 정도 받아들이지 않았느냐 그렇다면 우리 대화와 타협을 현장에서 정착시키는 게 중요하지 않겠느냐라는 얘기 계속하고 있습니다. 말하자면 말하자면 지금 정부가 고용노동부가 이런 식으로 가이드라인을 주고 있으니 이거 넘는 투쟁하지 말라라는 소리로 저는 들었습니다.

9월 9일 보도자료입니다. 앞으로 6개월의 준비 기간 동안 현장 지원 TF를 통해서 현장의 다양한 의견을 수렴하고 구체적인 지침 매뉴얼을 마련해 나가겠다라는 입장이 나왔고요. 저는 이다음 얘기를 좀 주목할 필요가 있다고 생각합니다.

9월 9일에 천안에서 무슨 행사가 있었느냐면 지방 정부 및 지역의 노동 정책 추진 방안 마련이라는 행사가 있었어요. 이것도 말하자면 정부가 한 집담회 같은 거였습니다. 지금 우리가 하고 있는 거랑 비슷한 거였는데 그때 정홍준 교수라는 분이 말씀을 하셨거든요.

이분이 국정기획위원회의 전문위원입니다. 이게 지금 대통령이 인수위를 꾸릴 시간이 없었잖아요.

그래서 국정기획위원회가 이 인수위 기능을 대체하고 있어요.

그래서 사실은 이 정홍준 교수의 이 이야기는 지금 대통령실이 이런 방향으로 가려고 생각하고 있다는 보관일 가능성이 높다고 저는 생각해요. 그 보안의 내용은 이렇습니다. 수정 조항을 삽입하고 같은 조항을

노동위원회법에 넣는 것을 검토하고 추진하려고 한다라고 했습니다. 이게 무슨 질문에 대한 답변이었느냐 노조법 2조가 개정됐습니다.

사용자 범위가 넓어졌어요. 근데 어디서부터 어디까지가 노조법상의 사용자인지 명확하지 않다라는 얘기가 언론뿐만 아니라 여기저기서 계속 나옵니다.

그러면 이 모든 사용자성 판단을 전부 법원에 끌고 가야 되느냐 정부는 이에 대해서 어떻게 대책을 세우고 있느냐라는 질문이었어요. 그 질문에 대해서 이렇게 얘기했습니다. 추정 조항을 넣겠대요.

근데 추정 조항을 어디다 넣겠다는 소리냐 하면 노조법은 이미 개정이 됐잖아요. 차가 떠났잖아요. 그럼 여기다는 추정 조항을 못 넣겠죠. 그럼 추정 조항을 어디다 넣겠다는 소리냐? 노동위원회 법을 다시 개정해서 노동위원회 법에다가 추정 조항을 넣겠다는 겁니다.

이 말은 뭐냐하면 사용자성을 판단하는 기구를 노동위원회에 신설하겠다는 소리일 가능성이 매우 높아요. 사용자성이 노동위원회를 통해서 판단된다면 이 노동위원회에 있는 사용자처럼 판단하는 기구에서는 함부로 어떤 노동자가 어떤 사용자의 노동자가 아니라는 판단을 하지 말라는 소리입니다.

이해되시죠? 예 이런 식으로 정부가 갈 거라고 보이는데 문제는 지금 노동위원회법 개정안인 거잖아요. 이게 지금 정부가 생각하는 노조법 개정에 얼마나 우리가 힘들었는지 기억하시죠?

노동위원회법 개정에도 우리가 공을 들여야 할 필요성이 높다는 얘기일 거라고 저는 이해합니다.

이건 이제 동지들께서 어떻게 생각하시는지 좀 말씀을 드렸으면 좋겠습니다.

지금 개정 후 상황이 이러한데 이러한 논리적 맥락을 우리는 법원의 판단에서 찾을 수 있어요. 노조법 2,3조가 개정이 됐지만 개정되기 전에 이미 법원의 판결들이 있었습니다. 그 법원의 판결들이 있었기 때문에 개정이 됐다고 보는 게 맞을 거거든요. 그럼 법원에서 뭐라고 봤기 때문에 노조법 2,3조가 이런 식으로 개정이 됐는지 좀 간략하게만 보겠습니다.

일단 현대제철 사건부터 같이 보겠습니다. 현대제철 사건을 제가 수행했기 때문에 제가 가장 익숙해서 이거 먼저 소개시켜 드립니다. 원청이 교섭 요구 의제에 대해서 지배력을 가지고 있는지 판단하는 판단 기준으로 다음과 같은 것을 설치했습니다.

첫 번째 노동 조건을 실질적이고 구체적으로 지배를 결정할 수 있는 지위에 있는지, 그리고 두 번째 그 노동 조건을 노동 조건과 관련된 노동자들이 사용자의 업무에 실질적으로 편입되었는지, 그리고 세 번째 그 사람들의 노동 조건을 단체 교섭을 통해서 결정할 필요성이 있는지 이 세 가지를 보겠다고 법원은 얘기했습니다.

다시 한 번 정리하면 첫 번째 노동 조건을 실질적으로 지배할 수 있는 권한을 가지고 있는지, 그리고 두 번째 해당 업무를 하는 사람이 사용자의 업무에 실직으로 편입이 됐는지 그리고 세 번째 노동 조건이 단체 교섭을 통해서 일률적으로 결정될 필요성이 있는지 이 세 가지를 보겠다고 했습니다.

그래서 이와 같은 판단을 함에 있어서 다음과 같은 사정을 고려해야 한다고 합니다.  
고려돼야 되는 건지 뭔지도 같이 모르겠습니다.

첫 번째 그 산이 하청 업체 노동자들이 그 회사 내에서 사업에서 차지하는 비중 얼마나 많은 일을 하고 있는지, 이 사람들이 여기서 일을 굴러갈 수 있는지, 이 사람들이 이 사업에서 필요 불가결한 일을 하고 있는지 이런 걸 보겠다고 합니다. 두 번째 그 사람들이 업무를 수행하는 업무 방식과 그에 대한 원청의 직간접적 관여 정도를 보겠다고 합니다. 이게 이 판결이 판결에서도 이제 나중에 업무 보시면 아시겠습니다만 업무 지시가 굉장히 구체적으로 내려온 사건이었어요. 이 업무 지시가 얼마나 구체적으로 내려왔는지를 모두 고려해서 확인을 해야 한다고 합니다.

세 번째 원청과 사내 하청 업체와의 관계 등을 종합적으로 고려해야 한다고 봤습니다.

그래서 이 구체적인 내용들을 아래에서 하나하나 설치하고 있어요.

이게 굉장히 긴 판결문인데 제가 일부러 굉장히 축약해서 왔고 이 축약한 내용 정도는 같이 읽어주시는 게 좋을 것 같아서 이렇게 축약해서 올려드렸습니다. 확인해 주시면 감사하겠습니다.

넘어갈게요. 다음 판결입니다. 이 현대제철 판결이 있기 전에 직전에 굉장히 사회적으로 뜨거웠던 판결이 CJ 대한통운 사건이었습니다. CJ 대한통운 사건의 경우에는 원청인 CJ 대한통운이 집배 노동자들, 택배 노동자들에 대해서 노동조합법상 사용자성을 가지고 있는지가 쟁점이 됐던 사건이고요.

다음과 같은 점들을 고려할 때 원청이 노조법상 사용자가 맞다라고 봤습니다. 간략하게만 볼게요. 월 배송 물량을 기준으로 집배점에 분류 작업 비용을 지급하고 있다 물량을 기반으로 비용을 산정하고 있다.

그리고 실질적으로 택배 노동자들이 수행하고 있는 업무가 CJ 대한통은 전국적인 배송 물류 시스템에 편입되어 운영되고 있다. 그리고 원청이 그 택배 업무가 실질적으로 어떻게 운영되어야 되는지 지배 결정하고 있다.

다음 장 보시면 7페이지 상단입니다. 업무 일수도 역시 원청이 결정을 하고 있었어요. 대부분 주6일제 근무를 기반으로 하고 있었고 주 6일제를 결정한 건 원청이라는 거였습니다. 그리고 원청이 사전에 정해둔 배송 급지 기준표 그리고 급지 수수료 등을 준수하고 있었고 그리고 나아가서 손해배상 금액의 일행의 기준을 이미 정해뒀다는 점 등을 통해서 봤을 때 원청이 사용자에 해당한다고 봤습니다.

지금 이런 법원의 판례가 쌓여 있다는 것으로 미루어 봤을 때 노조법 개정에 아까 말씀드린 것처럼 유예 기간이 붙어 있지만 그 유예기간 내에 우리가 아무것도 할 수 없느냐라는 질문이 있다면 저는 아니라고 말씀드리고 싶습니다. 판례는 이미 쌓여 있어요. 많이 쌓여 있다고는 말 못합니다.

지금 한 2억개 쌓여 있죠 이 판례들이 쌓여 있다는 것을 통해 미뤄 볼 때 지금 우리는 이미 원청하고 교섭할 권한을 가지고 있고 그에 따라서 이 판례들이 결정한 바에 따라서 우리는 교섭을 할 수 있다고 봄아 될 것입니다. 그래서 시행되지 않았으니 권리가 없는 상황이라고 볼 수는 없다는 것이 재현입니다.

8페이지 보시면 법리적으로 나눈 이야기들이 있는데 창구 단일화 얘기가 있습니다.

이게 조금 복잡해서 시간상 제가 지금 생략을 할까 싶은데 일단 궁금하신 점이 있을 것 같아요 창구 단일화 범위가 어떻게 돼야 할 것이나에 대해서 궁금하신 점이 있을 것 같은데 그때 좀 더 논의를 하시는 게 맞을 것 같아요 제가 지금 여기서 창구 단일화 얘기를 하게 되면 굉장히 학술적인 논의로 빠지게 될 것 같습니다. 제가 지금 드리려는 말씀이 노동법에서 이렇게 해석이 돼야 된다 이런 얘기가 아니잖아요 우리 투쟁 계획 어떻게 설계할 이 거지 않습니까? 그래서 일단 생략을 하고 다만 이 말씀을 드리고 싶어요 법원하고 노동위원회하고 판정과 판결 따라서 나온 입장은 명확합니다.

명확합니다. 뭐라고 얘기를 하고 있느냐면 창구 단일화, 하청을 단위로 하는 창구 단일화를 해서 하청을 단위로 교섭 대표 노조가 되었으면 원청을 상대로 한 창구 단일화 절차를 별도로 뺏지 않고 원청과 교섭할 수 있는 대표 노조가 된다라고 보고 있습니다. 이에 따라서 사용자들이 굉장히 격분을 해가지고 말들이 많을 것 같은데 일단 노동위원회와 법원의 태도는 명확합니다.

그리고 최근에 법원의 태도는 이와 같은 판단이 왜 이루어져야 되는지 굉장히 간명하게 설명해요

8페이지 중간 보시면 나 바로 위예요 특히 법원은 창구단일화라는 이유로 기본권을 제한할 수 없다라는 취지로 되게 여러 차례 판시를 하고 있어요

하나의 판결문에서 비슷한 문장이 굉장히 여러 차례 나왔다는 소리는 이게 비단 한 판사만의 개인적인 의견이 아니라는 것을 보여줄 가능성이 매우 높습니다. 법원 전체가 이렇게 결정한 것일 가능성이 매우 높다는 소리예요 따라서 다시 한 번 말씀드리지만 창구 단일화에 대해서 원청이나 사용자들은 굉장히 많은 얘기를 할 겁니다.

지금 시점에서 하청을 단위로 창구 단일화를 했으면 원청을 상대로 창구단일화를 다시 할 필요 없이 원청과 교섭을 할 수 있다라고 보는 것이 타당할 것인가 그러면 교섭은 누구와 누가 해야 될 것인가는 문제가 나왔습니다.

원청만이 사용자인가라고 한다면 그 사업장의 하청은 아예 존재하지 않는 거잖아요 우리가 상정하고 있는 그림 자체가 아닙니다. 따라서 지배력을 중첩적으로 가지고 있을 수 있고요 원청과 하청이 중첩적으로 지배력을 가지고 있는 범위 내에서 사용자성을 공유하고 있으니 같이 교섭에 나와야 할 겁니다. 그럼 어떻게 될 것인가 그 교섭의 의제에 따라서 지배력을 가지고 있는 사장 둘이 나오고 하청이 그에 대해서 교섭을 같이 해야 되죠

결국은 원청과 하청이 하청 노동자들과 교섭해야 되는 것이 지금의 그림이라고 하는 게 맞아야 됩니다.

하청 노조가 자신의 안전을 여기서 원청과 교섭하라는 것이 노조법의 정신이기 때문에 원청이 우리 원청 지회들이 많으신 걸로 알고 있습니다. 원청 지회가 원청과 하청의 안전에 대해서 교섭하시는 건 일단 제 생각에는 법의 근본 정신과는 좀 부합하지 않지 않나 하는 생각입니다. 페이지로 8페이지 하단입니다. 왜 돌파가 필요한지에 대해서 다시 좀 말씀을 드리고 싶어요

사용자들은 입증을 평계로 교섭에 응하지 않을 거면 그 노동위와 법원에서 아직 내가 사용자성을 인정받은 바가 없잖아 그럼 나는 아직 사용자 아니잖아라고 얘기할 가능성성이 지금 매우 높은 상황이에요 그러면 우리는 어떤 안건을 들고 어떻게 교섭을 하자고 얘기를 해서 결국은 이 사용자들을 교섭 장소에 끌어다 앉힐 것이냐를 고민을 해야 되는 상황입니다.

지금 그래서 돌파가 필요하고 굉장히 천재적인 돌파가 저는 필요하다고 생각합니다.

사용자가 무슨 움직임을 보이기 전에 우리가 먼저 움직여서 이것이 원하청 교섭이다 이것이 노조법 2,3조에 따라서 우리가 하기로 하게 되어 있는 교섭이다라는 모습을 우리가 먼저 보여줘야 할 필요가 있다고 생각합니다.

이것이 민주노총의 가이드라인이다는 것처럼 보여줄 필요가 있다고 생각합니다.

전 9페이지 상단 보시면 전제에 대해서 짧게만 말씀드리면 당연하게도 당연히 생각해도 사업장 내 조합원들의 결의 수준과 동의 그리고 원청 교섭의 효율성이 있다는 것이 모든 논의의 전제입니다.

사업장 내의 동력 없이 어떤 것을 하자고 말씀드리는 것은 절대로 아닙니다.

그러면 어떤 교섭 요구를 해서 사용자를 끌어다 앉힐 것이냐의 문제가 남는데 일단 필요성이에요.

아까 말씀드린 것처럼 고용노동부는 가이드라인을 만들겠다고 들었습니다.

그리고 그 가이드라인 우리 못 믿습니다. 언제나 되듯이 그러면 우리가 어떤 방식으로 교섭 요구를 했기 때문에 현실에서 이것이 관행이 되어 간다는 걸 보여줄 필요가 있습니다.

그래서 우리는 굉장히 법리적이고 원칙적으로 교섭을 요구해야 할 필요가 있어요.

그럼 무엇에 대해서 교섭을 요구할 것인가가 있는데 일단 우리는 지금까지 원청 우리 지회들이 원청과 고섭했던 내용을 결과적으로 다 담는 것이 원칙적인 모습이라고 생각합니다.

하청 노동자들의 노동 조건에 대해서 원청이 지배하지 못하는 영역은 제 생각에는 그렇게 많지 않을 가능성이 매우 높습니다. 그러면 모든 노동 안전 모든 노동 의제들을 들고 교섭을 요구하고 그 교섭 요구 중 설령 어떤 것이 지배력이 인정되지 않는다고 하더라도 오케이 그럼 그건 빼자라고 말하는 것이 맞지 않나 일단 우리는 저인 방식으로 모든 교섭 안전에 대해서 교섭 요구를 하는 것이 맞지 않나라고 생각합니다. 다만 이제 그 과정에서 몇 가지 드리고 싶은 조언은 있습니다.

첫 번째로 산안 의제는 빼지 않기를 제안드립니다. 사안은 지금 시점에서 가장 확보하기 쉬운 의제입니다. 일단 지금 시점에서 우리의 가장 큰 목표는 사용자를 교섭 자리에 끌어다 앉히는 거고 끌어다 앉혀놓고 난 다음에 교섭의 범위를 확대시키는 것이 저는 맞다고 생각하거든요 그러면 산안 의제에 대해서는 일단 빼지 않고요.

사안을 통해서 교두보를 마련하고 마련된 교두보를 통해서 교정 의제를 늘려나가는 것이 맞지 않나라는 생각을 합니다. 그리고 개정법에 노동자의 지위라는 문구가 중인의 범위를 다루는 조문에 들어갔다는 걸 다시 한 번 고려해야 할 필요가 있다고 생각합니다. 이게 무슨 얘기냐면 노동쟁의 노사 갈등의 범위에 내

가 어떤 지위를 가지고 있느냐가 들어가에 없는 그러면 내가 이 사업장에서 어떤 지위를 가져야 하는지에 대해서 원하청이 교섭을 할 수 있다는 소리로 선 부분이다. 그래서 안전을 짤 때 이거는 꼭 들어가는 게 좋다고 생각해요. 왜냐하면 이거 하라고 국회가 의결을 해줬으니까요. 들어가는 게 좋다고 생각합니다. 그래서 다시 한 번 결과적으로 예를 들면 금속의 기본 협약과 같은 수준으로 교섭을 요구하는 것이 우리의 가장 기본적이고 원칙적인 전략이 돼야 한다고 생각하고요. 요구안에 구체적인 내용을 넣을 것을 제안드립니다.

조금만 더 설명을 드리고 싶은데 굉장히 구체적인 요구안에 몇 개 정도는 들어가는 게 좋다고 생각해요. 굉장히 구체적인 요구안 이 의제에 대해서는 사용자가 절대로 지배력이 없다고 말도 못할 것 같은 안들을 몇 개 넣어놓는 게 전략적으로 좋다고 생각합니다.

예를 들면 공장들 같은 경우에 바닥 미끄러운 데 많잖아요. 그럼 그 공장의 바닥이 안 미끄럽게 할 수 있는 지배력을 가지고 있는 건 누구겠습니까?

원청일 수밖에 없다고 생각합니다. 예를 들면 저는 이런 안전이 들어가는 게 전략적으로 전술적으로 검토되어야 한다고 생각합니다. 이따 토론하실 때 좀 더 말씀드리면 좋겠습니다. 더 중요한 건 법률안에서 이렇게 늘 말씀드리는 게 늘 어색하고 늘 좀 답답하지만 결과적으로 투쟁입니다. 사용자들은 교섭에 응하지 않을 것이 명확합니다. 투쟁 전략 없이 사용자를 교섭장을 소유해 끌어앉힐 수가 없습니다.

지금 교섭 요구를 어떻게 하고 교섭 안전을 어떻게 할지 짜는 게 굉장히 필요한 일인데 이 교섭 요구를 통해서 사용자를 결과적으로 교섭 자리에 끌어앉히기 위해서는 결과적으로 투쟁의 경영에 대해서 사용자를 압박해야 한다고 생각합니다. 그래서 이 투쟁을 어떤 방식으로 어떤 프로세스로 할지 논의하시기를 조언드립니다.

증거 수집에 대해서도 조금만 말씀드리고 싶어요. 현실화가 되지 않길 정말 간절히 바라 맞지 않는데 만약에 사용자가 나 사용자 아니라고 드러눕기 시작하면 우리는 결과적으로 절차도 고려를 해야 돼요. 그럼 절차를 고려를 할 때 우리는 증거를 들고 있어야 합니다. 매번 말씀드리지만 증거는 사용할 때 수집되면 늦습니다. 증거는 항상 먼저 수집돼야 돼요. 내가 증거를 들고 있는 상태에서 싸움에 들어가야 합니다. 싸움에 들어가서 증거를 수집하기 시작하면 늦어요. 이미 사용 제한 소멸될 거고요. 그리고 사용자들은 이미 뛰고 있습니다.

우리는 증거를 안 쓰더라도 안 쓰더라도 곳간에 쟁여놓는다는 느낌으로 지금 쟁여놔야 한다고 저는 생각합니다. 어떤 증거가 어떻게 수집돼야 될 것인지에 대해서 제가 지금 말씀드리기엔 시간이 없으니까요. 나중에 논의될 때 필요한 시간이 있으면 말씀드리도록 하겠습니다. 그래서 제 제언을 요약하면 이와 같습니다. 추진 전략을 먼저 수립하시기를 조언드립니다. 사용자들은 아무것도 바뀌지 않을 것입니다. 그리고 의제 선별 및 의제에 따른 지배력 입증 자료를 수집할 것을 권해드립니다. 이걸 미리 쟁여놔야 우리가 필요할 때 쓸 수 있습니다.

그리고 교섭 요구안을 세밀하고 구체적으로 작성하실 것을 조언드리고요.

그리고 교섭 요구에도 불구하고 사용자가 응하지 않을 경우 굉장히 많을 것이기 때문에 이때 어떤 압박 전투를 수립하고 시행할 것인지에 대해서 논의를 시작하실 것을 조언드립니다.

제가 너무 마음이 급해서 따닥따닥 말씀을 드렸는데 이따가 혹시 좀 더 말씀드릴 시간 있으면 말씀드리도록 하겠습니다. 감사합니다.

### **[정상만\_금속]**

금속노조 충남지부 지부장입니다. 결국은 우리 변호사님께서 마지막에 문제를 던지면서 결국 사용자성의 입증에 대한 내용 그 내용을 추기로 한 증거 자료 수집이라고 말씀하시는 데 이 사용자성과 관련된 내용으로 적합한지 우리가 요구하는 의제로 다뤄야 될 항목으로 적합한지에 대한 질문을 드리고 싶습니다.

예를 들어서 현대제철에 대한 조건을 가지고 공정 재분배라는 이유로 전원 배치를 무지막지하게 하고 있습니다.

그리고 사내 하청들을 필두로 해서 본부 통폐합이라는 이유로 무지막지하게 통폐합을 시행을 했습니다.

이러한 내용들이 결국에는 사용자성으로 입증을 해서 이러한 부분들을 우리 근로자의 지위 향상들을 급격하게 추락시키는 내용들이기 때문에 이러한 상황들을 과연 입증의 자료로 우리의 체험 달성을 요구할 수 있는 의제로 다룰 수 있는지 우선 가능한지 이런 답변을 좀 듣고 싶습니다.

### **[이두규]**

일단 지금 시점에서 제가 이제 언제나 그렇지 딱 잘라서 확답은 못 드리겠습니다만 저는 충분히 우리 전략에 반영할 필요가 있다고 생각합니다.

이유는 다음과 같습니다. 첫 번째로 공정 재배치는 사실 우리 사내 하청 업체들만 들어가 있는 내용이 아니잖아요.

ITC 같이 들어가지 않습니까 그러면 ITC와 사내 하청을 모두 지배할 수 있는 자가 누구냐라는 질문으로 바뀌게 된다고 생각하고 당연히 그러면 그 질문에 답을 해드릴 수밖에 없다고 생각을 합니다.

적절한 시기에 이 공정 재분배 공정 재배치에 대한 얘기가 교섭 안건으로 들어가는 것이 좋다고 생각합니다. 그리고 이제 이를 위해서 이 공정 재배치가 어느 범위에서 이루어지고 있는지 이 공정 재배치를 실질적으로 주도한 게 누구인지를 입증할 수 있는 자료들을 우리가 확보해내는 게 좋다고 생각합니다.

### **[정상만]**

끝으로 두 번째 질문인데요 이 원청하고의 관계가 한하청 구조 속에 대단히 복잡하게 얹혀져 있어서 현장

은 초토화되기 쉽고 어렵습니다.

변호사님께서 말씀하셨던 것처럼 매체를 통해서 확인되고 있는 거는 노조법 13조 개정 이후에 해외 공장 이전이라든가 구조조정의 문제까지도 다루고 있습니다.

가령 예를 들어 현대제철에 170만 톤이라는 해외공장을 신설해서 짓게 되면 결국에는 국내는 타격이 있을 수밖에 없습니다.

근데 이런 것들을 선도해서 원청이 움직여줘야 되는데 움직여주지 않았을 때 이 하청 구조를 가지고 있는 그 인원들에 해당되는 작업장은 반드시 피폭을 받을 수밖에 없는 구조적인 측면을 가지고 있습니다.

이랬을 때 하층의 내용들을 조건부로 해서 다룰 수 있는 사용자성을 입증할 수 있는 충분한 재료라고 보는 데 이러한 문제들을 과연 어떻게 원청과의 관계 속에서 돌파구를 찾을 수 있을지 대단히 답답한 현안입니다.

### **[이두규]**

전적으로 동의합니다. 일단 지금 노조법에 따라서 사용자의 경영상 판단 역시 노동 쟁의의 범위에 들어갈 수 있게 되었기 때문에 공장 이전 같은 것도 우리가 충분히 교섭을 통해서 갖출 수 있다고 생각합니다.

그래서 지금 시점에서는 사실은 어 얼마나 가능할지는 모르겠습니다만 궁극적으로 우리가 목표해야 되는 바는 원하청 공동 교섭해서 원하청이 같이 파업을 진행하고 원하청 모두의 고용 총보장을 쟁취해 나가는 것이 우리가 궁극적으로 목표여야 될 바가 아닌가라고 생각합니다.

이게 지금 시점에서 얼마나 빠르게 가능할지에 대해서는 같이 논의해 볼 필요가 있다고 생각합니다.

### **[김동규\_플랜트]**

안녕하십니까 전국 플랜트 건설 노동조합 충남지부 노동안전보건부장 김동규입니다.

변호사님께 질문 먼저 드리기 전에 혹시 이 집단회가 금속노조와 관련되어 있는 부분만 국한된 것인지 아 그렇지 않고 세종 충남 본부에 전체에 해당되는지.

(사회자 : 전체입니다)

전체 전체에 해당되는 거죠 그러면은 여기 나와 있는 원청이라고 언급되어 있는 부분에 발주처라는 개념도 포함이 될 수가 있는지

### **[이두규]**

지금 논의가 굉장히 넓어지고 있는 중인 걸로 알고 있고 저는 일단 오늘 이 자리에서는 당연히 발주처가 여기에 말하는 원청에 들어가야 한다고 생각합니다. 적어도 이 자리에서는

## [김동규]

저희 같은 경우에는 이제 산별 노조로서 일용직의 조합원들이 많이 활동을 하고 계시는데 원청이 1년에 한 두세 번씩 바뀝니다. 일을 하다 보면 그래서 사실 교섭을 전제로 한다라고 했을 때 원청을 사용자라는 의미를 두고 교섭을 해 나가기에 사실상 어려움이 있거든요. 그래서 그런 부분들도 조금 고려의 대상이 되는지 전략적으로 좀 대안이나 대응을 많이 염두하고 계시는지 그걸 한번 여쭙고 싶습니다.

## [이두규]

일단 저는 법률원에 있는 변호사고 지금 민주노총의 전체 큰 그림을 그리는 사람은 아니잖아요. 그럼에도 불구하고 제가 드릴 수 있는 말씀만 드리자면 제가 이해하기로는 노조법 2,3조는 사용자성을 확대하면서 건설이나 플랜트 같은 경우에도 사용자성이 확대된다고 의도하고 만들었다고 저는 이해하고 있고요. 당연히 이제 플랜트의 경우에도 원성 사용성 등에 대해서 얘기할 수 있다고 생각합니다. 제가 지금 좀 설명이 협소했던 이유는 저에게 익숙한 구조가 이거였을 뿐이기 때문이지 여기에 우리가 논의가 되어서 국한되어야 한다고 말씀드리기 위해서 이랬던 건 아닙니다. 그리고 예를 들면 제가 이해하기로는 이미 원청 교섭을 일정 부분에서는 하고 계시는 걸로 알고 있어요. 이게 무슨 얘기냐면 예를 들어서 화물 같은 경우에 화물연대 같은 경우에 각 사용자가 임금을 결정할 수 있는 룰이 있고 그 사용자가 임금을 결정할 수 없는 룰이 있잖아요.

예를 들면 도급비가 총 얼마가 되느냐 이런 문제가 있을 때 화물연대 같은 경우에는 지금 애초에 원청을 상대로 지금 투쟁을 여러 차례 해 왔던 걸 저는 이미 기억하고 있습니다. 그리고 플랜트도 어떠한 순간들에는 그런 투쟁을 하셨던 걸로 저는 기억하고 있어요. 그러니까 이것이 지금 제도 안으로 들어올 수 있느냐 없느냐의 문제일 뿐이지 이 투쟁들은 앞으로 계속되어야 한다고 생각합니다.

## [이정규\_엠시트]

근데요 이게 법적으로 조항이 제정됐다 하더라도 결국에는 이제 노동자들 저희 스스로가 아직 준비가 안 된 것들이 많잖아요. 예를 들어서 공동 투쟁에 대한 원하청에 대한 공동 교섭이 가능한지 그것도 답보가 안 돼 있는 상태고요. 그리고 공동 투쟁 저희가 많이 해봤지만 이탈성 많더라고요. 여태까지 수십 년 동안 지금 계속적으로 계속 그렇게 되고 있고요.

그 다음에 노동자들의 교섭의 단위와 범위가 지금 정확하게 저희가 지금 확보돼 있는 게 없어요. 정확하게 만든다 하더라도 뭐 아시겠지만 공투본도 해봤고 여러 가지 해봤지만 중간중간 다 깨져 나왔잖

아요.

그래서 저는 적어도 노조법 2,3조가 만들어진다 하더라도 결국 때는 그 법은 제정이 되지만 아직까지 우리 내부적으로는 그런 것들이 다 정리되지 않았기 때문에 그런 것들을 만들어내는 내용 여러 가지 내용들이 좀 만들어내는 부분들이 필요하다 생각이 드는데 어떻게 생각하시는지.

### **[사회자]**

토론은요 저희가 지금 발제 이렇게 지금 자료를 바로 토론으로 넘어가게 되면은 전체적인 진행에 좀 어려움이 있으니까 좀 양해해 주시고요.

단순하게 발제문에 대한 질의가 아니면요 지금 이 발제는 좀 마무리 짓고 다음 발제로 넘어가겠습니다. 그렇게 해도 되겠죠 이두규 변호사 동지 질문 쪽 발제해 주셨는데 수고했다고 박수 한번 쳐주시죠.

바로 이어서 다음 발제 들어보겠습니다. 어쨌든 노조법 2조가 개정됐는데 지금 아쉬움도 많이 있습니다. 지금 특히 플랫폼 같은 경우는 저희 노동자 수의 추정 이 내용이 다 빠졌습니다. 특히 플랫폼 단위가 20년 이 넘게 싸웠음에도 불구하고 이 내용이 빠져 있고요. 어쨌든 이 법이 바뀌었다고 해서 현실에서 적용되는 거는 우리가 기준에도 마찬가지였지만 근거를 마련한 수준이다라고 볼 수 있을 것 같습니다.

우리는 어쨌든 이 노조법 2조 개정 이후에 이걸 어떻게 현장에서 실무를 시킬 것인지 이 고민과 대안을 던지는 내용인 것 같습니다. 금속 충남지부 김다운 정책국장이 모시고 발제 들어보겠습니다.

### **[김다운\_금속]**

20분 만에 끝내볼게요 제목이 진짜 사장과 진짜 교섭 하자입니다.

이거는 이제까지 우리는 가짜 사장과 가짜 교섭을 했다라는 것 같은 얘기입니다.

이런 얘기를 했던 제 생각은 지역에서 10년 가까이 여기 모이신 동지들과 다양한 얘기를 또 하나는 특히 임금 교섭과 물량 교섭에서 데이터를 확보했을 때, 즉 결론은 우리는 이제까지 가짜 사장과 가짜 교섭을 했다. 우리의 임금 결정권, 물량 결정권 모든 사업에 대한 것들은 다른 사람 다른 기구에서 했다라는 게 전제입니다.

본부 동지들과 이거를 준비하는 시간을 가지면서 이런 고민입니다.

노조법 2조 개정돼도 원청 교섭 열리지 않는다. 회사는 1년 내내 교섭할 거라고 언론에서 아우성이지만 그렇지 않다. 왜 교섭을 요구할 우리가 준비가 안 됐다. 하청 노조라고 하는 하청 사람들은 스스로 하청이라고 생각을 하고 있는가 그리고 원청이랑 교섭할 준비 고민이 있는가 내가 하청인지 자회사인지 정규직인지 업체의 정규직인지 비정규직인지 정체성에 혼란이 있다.

그리고 왜 이제까지 모든 노조 2 3조 토론회들은 현장의 고민을 얘기하지 않고 교수, 국회의원, 변호사, 단체 활동가들의 토론회만 난무하는 건지, 내셔널 센터라고 하는 민주노총 산별 노조는 노조법 2조 개정 투쟁을 2년 가까이했으면서 이것이 통과될 이후를 대비하는 움직임은 과연 하고 있는지 지금 이 순간에도 그리고 앞으로도 적어도 이런 고민들을 최소 공약수로 해서 같은 고민하는 동지들은 도대체 뭘부터 해야 되는지 제 제안은 일단 모여보자. 각자 얘기하지 말고 모여서 얘기하자라는 게 제안의 시작이었습니다.

왜냐하면 제가 볼 때 여기 계신 분들은 처지가 동일합니다. 그런데 실제 스스로를 규정하거나 바라보는 풍경은 다소 다른 것 같습니다. 하청업체 정규직인지 원청의 비정규직인지 자회사인지 모회사가 원청인지 그룹사 계열사, 생산 전문사 자회사 아니면 거대한 하청업체 이 수많은 단어 속에서 우리는 정체성에 혼란이 있습니다.

계급 규정이 안 됩니다. 내가 을인지 갑인지 병인지 현실의 장벽 그래서 내가 비정규직이면 뭘 할 수 있지? 아니야 나는 현대차 그룹사 정규직이야 하청이 아니라. 일종의 자아 분열입니다. 현실의 한계를 인정하면서 하청이랑 교섭하면서 살 수 있어요 그러면 권리 향상되고 현장의 변화도 이뤄 갈 겁니다.

다만 우리가 하고 있는 일이 노동조합 운동, 노동운동이라고 한다면은 변화를 위해서 선을 넘어야 된다고 생각합니다. 그리고 노조법 2조는 이제 법적으로도 그 선을 넘어도 된다라고 이야기하고 있습니다. 다만 우리는 그 선을 넘을 수 있는 준비가 되어 있는지 그 준비부터 하자는 제안입니다.

우리는 교섭과 투쟁 시기의 동지를 다 알고 있습니다. 어디가 끝나야 우리 임금 교섭 끝나고요 우리 인원 충원할 때 우리 사장이 아니라 그 위에 있는 누군가가 결정해야 우리 인원 충원이 되는 거고요 우리 신규 아이템, 교섭에 나오는 사장이 아니라 그 위에 누군가가 결정해야 신규 아이템 나온다는 건 다 알고 있습니다.

그런데 그 한계 앞에서 좌절하거나 포기하거나 우리 회사는 원래 그랬지 우리 20년 동안 그렇게 살아왔지 우리가 뭐 어떻게 할 수 있겠어라고 해왔던 것 또한 사실입니다. 이거 극복합시다. 지금 사장이 진짜가 아니라고 생각한다면 그리고 그 근거가 우리 술자리에 안주거리나 푸념이 아니라고 한다면 그 근거를 지금부터 찾읍시다. 그리고 그 노동자들 다 모읍시다. 그래서 내가 우리가 스스로 자회사 정규직 업체 정규직이 아니라 내가 스스로 을이라고 생각한다면 갑하고 진짜 사장하고 뭐부터 해야 될지 그 결의를 다지는 게 저는 오늘 이 자리라고 생각합니다.

충남에 제가 있으면서 제가 생각하는 하청의 노동조합이라 하는 사업장들을 적어봤습니다.

유형과 상태 다 다릅니다. 공동교섭을 하는데도 있고요 저는 정규직 포기할래요라고 부제소 동의서 쓰고 자회사 입사한 동지들도 여기 계십니다.

저는 이런 최소 공약수를 뚫어서 진짜 사정과 교섭을 시도하자라는 것 그것부터 시작을 해야 된다. 가장 첫 번째는 다음 페이지의 교섭 전략입니다. 우리가 혁명 조직이거나 준군사 비밀조직이 아닌 한 당연히 자본하고 대화부터 시작을 해야죠.

그 시작은 요구안입니다. 조합원들을 조직하고 조합원들의 권리를 가지고 요구를 만들고 교섭하고 수 틀리면은 파업하고 그래서 노사 간의 타결물로 합의를 하고 그 성과를 가지고 다시 조직해서 다음해 임단협을 또 준비합니다. 이거는 아마 정년 때까지 최소 30번은 합니다. 그게 노동조합의 본류입니다.

이 본류가 준비가 되지 않으면 우리는 노사 간 관계도 교섭과 투쟁과 타협 그리고 그 결과물로 조직화 방식 이런 것들이 상실되면서 노동조합의 기능이 없어질 겁니다.

따라서 시작은 누구랑 교섭할 건지 뭘 가지고 교섭할 건지 그 교섭의 테이블과 방식은 어떻게 될 건지 아주 단순합니다.

우리 다 해봤습니다. 원청한테 교섭 요구합니다. 요구안 만듭니다. 안 나옵니다. 찾아갑니다. 피켓팅하고요 천막 칩니다. 사진 찍고요. 부노라고 겁니다. 교섭 안 나와요. 조정 신청합니다. 쟁의권 확보합니다. 그리고 파업합니다. 교섭 나올 때까지 파업합니다. 올해 안 나오니까 내년에 또 합니다. 아주 단순합니다.

우리가 하청이나 우리 지금 사장하고 교섭할 때 처음에 노조 만들 때 이 경우가 다 봤았습니다. 아주 심플하고 단순합니다. 이제는 이거를 각자가 하는 게 아니라 우리가 다 같이 모여서 해보자는 제언입니다.

교섭 의제에 대해서 간소화할지 넓힐지에 대한 쟁점이 있습니다.

제 주장은 아까 변호사님하고 이제 비슷한데요. 우리가 노동부 매뉴얼이나 이제까지 나왔던 노동위원회의 판정과 판례에 따라서 스스로 가둬두지 말자.

자본주의에서 노사 관계는 법 제도가 규정하는 게 아니라 우리의 실력껏 하는 겁니다. 자본의 이윤을 차단 시켜서 대다수의 노동자들이 생산을 끊고 이윤을 차단시킬 때 사용자들이 움직인다. 그건 법하고 하나도 상관이 없습니다.

모든 자본주의에서 노사관계는 그렇게 형성돼 왔습니다. 그래서 우리는 그 틀을 깨고 거기에 가둬두지 않고 우리가 할 수 있는 요구를 다 던진다.

A라는 사업장 경우에 교섭 모델로 보면 이럴 수 있습니다. 일단 내가 하청이라고 생각하면은 정규직화 요구를 합니다. 그 교섭의 형태가 어떻든지 정규직화 요구를 합니다.

그리고 우리 현장에 있는 권리와 권리 확장과 현장의 변화를 위해서 가장 약하게는 산업안전 가장 최대는 정규직화 임금 협약, 단체 협약, 그 임금 협약도 금속노조의 임금 협약과 동시에 성과 배분에 대해서도 원청하게 정규직 노조가 하는 만큼 똑같이 할 수 있습니다. 지금 단체협약도 하청 노조랑 맞은 단체협약의 개선 요구를 포함해서 더 나아가서는 원청 노조가 원청 자본에게 하는 단체협약 요구안도 그대로 우리는

해야 된다고 봅니다. 그래야 우리는 실제로 우리가 정규직이고 정규직화해야 된다라는 주장과 일치가 되는 교섭 구조로 갈 수 있습니다.

동시에 자칫 잘못하면 우리가 교섭 테이블을 여는 것 자체, 원청과 교섭을 만드는 것 자체가 궁극의 목표가 될 수 있지만 저는 대단히 위험하다고 봅니다. 하청 노동자의 궁극의 목표는 정규직입니다. 직접 고용입니다. 그리고 직접 고용 정규직이 돼서도 민주노조를 사수하고 지키는 게 우리의 궁극의 목표입니다. 원청과 교섭이 테이블이 성사되는 것 자체만으로 우리가 목표가 달성됐다고 생각하는 거는 착각입니다. 그래서 금속노조의 경우 저희가 10월 말부터 선거입니다. 차기 집행부 선거에 나가는 모든 하청 노조의 후보자들은 공약부터 현장의 간담회를 시작으로 내년에 원청과 직접 교섭을 한다라는 사업 계획을 제출하고 현장에 토론을 한 다음 내년 2월 3월 임단협 시기에 금속노조 민주노총 관장하에 전국에 있는 모든 하청 노동자들이 일제히 원청과 교섭을 합니다.

뚫리는 데는 뚫리는 대로 막히는 데는 같이 뚫어주고 그리고 결국에는 공동 총파업을 성사시키자라는 제안입니다.

아까 변호사님이 얘기했던 원청과의 창구 단일화, 노동부 매뉴얼은 우리 고려 대상 아닙니다. 창구 단일화를 하라면 하라는 대로 안 하면 안 하는 대로 창구 단일화를 원청이 안 해서 나중에 조정 중지가 떨어지지 않으면 않은 대로 돌파해 나간다. 그것부터 우리가 사고하고 생각하고 법적 제도에 대한 가능성을 타진하는 순간에 우리는 여기서 한 걸음도 전진을 못할 겁니다.

궁극의 목표는 총파업입니다. 각계 총파업이 아니라 쟁의권을 한 나라란 시에 일제히 확보해서 하청 공동 총파업을 지금부터 조직하자는 겁니다. 변호사님도 말씀드렸지만 현장 투쟁 없이는 노조법 개정 의미 없습니다. 조만간 몇 년 뒤에 다 까먹을 거고 아마 사문화될 겁니다. 이 조항은 현장에서 싸워주지 않으면 그리고 현장에서 싸워줘야 그나마 노동부 매뉴얼도.

저는 노동부 매뉴얼 만들면 안 된다는 주장입니다. 민주노총에서 어떻게 김영훈 장관한테 얘기하는지 모르겠지만 노동부가 매뉴얼을 만드는 순간 또 우리는 거기에 갇힐 수밖에 없어요. 지청 노동위원회 안 움직입니다. 그 매뉴얼은 한 빨자국도 다만 우리가 매뉴얼을 막는 것 자체를 막지를 못한다면 그 매뉴얼 자체를 현장에서 투쟁으로 무력화시키고 매뉴얼을 박살 내는 것까지 우리는 해야 된다고 봅니다. 그래야 그나마 매뉴얼이 우리한테 유리하게 나올 겁니다.

이거는 여러분들 간부 중심으로 되지 않을 겁니다. 이 원청 교섭은 금속노조 위원장의 지침이나 아니면 조합원들한테 무조건 해라 될 수 있는 게 아니에요. 조합원들이 스스로 내가 하천이라고 생각하지 않고 진짜 사장은 따로 있다라고 생각하지 않으면 이 미션은 불가능합니다.

이게 간부 중심에서 결의가 된다고 한다면은 끊임없이 지금부터 교육 선전, 선동, 조직화 다 알지 않느냐 우리 진짜 사장은 따로 있다는 거 그러면 진짜 사장과 교섭 공문이라도 보내보고 그게 안 되면은 반발짝이라도 나가는 걸 해보자.

우리 사업장만 한다고 그러면 우리는 고립되고 하청이 폐합되고 하청도 이제 교섭을 안 하면 어떡하냐 걱정이 있지 오케이 민주노총 금속노조 전국을 다 묶어서 같이 하자.

같이 하면 데미지는 적습니다. 같이 하면 고립되는 사업장 돌파시킬 수 있습니다.

가능한 사업장을 먼저 뚫어서 모범 사례를 만들 수 있고요

후발 주자는 그 모범사례를 통해서 엄호 지원을 받으면서 갈 수 있습니다. 이게 노동조합의 역사입니다. 다만 먼저 나서는 동지들이 총대를 메고 나가는 영접 투쟁은 우리한테는 대단히 의미 있고 성과지만 그걸 다른 노조들은 구경하고 아 너네가 잘하면 우리 뒤따라 갈게 그렇게 방치할 거냐 그건 저는 연대 아니라 고 생각합니다.

두 번째 원청 노조의 지원과 연대 공동 투쟁 대단히 중요합니다. 하지만 원청 노조의 연대와 공동 투쟁에 대한 결의가 없는 것이 하청 노조의 독자적인 투쟁과 노선을 막는 데 방해물이 되느냐 아니면 그게 전제가 되자면 우린 못하냐 저는 여기서 깨야 된다고 봅니다.

하청 노조는 원청 노조의 연대와 지원에 의지할 것이 아니라 스스로 독자적으로 어떻게 하면 원청 교섭과 투쟁을 만들 것인가에 대한 자기 계획, 자기 역량, 자기 조직화, 자기 비전 그것이 전제가 돼야 그다음에 원청과 공동 교섭과 공동 투쟁을 제한을 하고 그게 코어가 중심이 돼야 연대와 지원도 받을 수 있다라고 생각합니다.

결론적으로 말씀드리면 결국 현장의 힘으로 교섭을 끌어내야 되는 거고 이번 전국 단위의 한낱한시 하청 노동자 공동 총파업을 실제로 내년에 해보자.

그리고 최대한 이 단위에 많은 단위들이 결합하자 우리가 준비가 부족하고 아직 형상 상태에 대한 이해도나 설득력이 어렵다라고 한다면 차츰차츰 가보자라는 계획과 결의 정도는 같이 해보자.

그리고 먼저 나서는 데를 지역이나 정부 차원에서 외면하지 말고 단순한 지침으로 집회 있으니까 가야지 저기 도와주지 그게 아니라 모든 동지들이 하청 노동자들이 자기 문제라고 인식을 하고 일정 돌파를 하는 사업자들을 적극적으로 엄호하고 지원하는 결의를 같이 하자.

그걸 하기 위해서 전국적 투쟁 기구가 필요합니다. 민주노총과 금속노조가 노조법 개정 이후에 TF 팀을 꾸리고 있지만 저는 지역에 있는 사람으로서 대단히 답답합니다.

이거를 2년간 투쟁을 해왔는데 이제서야 TFT가 가동되고 민주노총은 9월 말에 투쟁본부 발족식을 한다고 합니다. 그 발족식에 현장 누가 들어갔는지 저는 대단히 의문입니다.

지역에 있는 저도 연락을 받은 바가 없습니다.

또다시 상충이나 변호사나 국회의원 몇몇으로 발족식을 꾸리는 거 아닌지 도대체 현장 실제 투쟁할 동력들은 어떻게 점검을 민주노총에서 하고 있는지 오늘 금속노조 조직실도 오셨고 민주노총은 안 오셨는데 민주노총 본부 동지들도 혹시 민주노총과 토론을 하거나 회의를 한다고 하면 이 점을 꼭 말씀드리기를 당부드립니다.

상총 몇몇이 빨족식 하고 기자회견 한다고 이 싸움은 절대 되지 않습니다. 지금부터 현장 조직해야 됩니다. 내셔널 센터인 민주노총과 금속노조는 이런 기구를 지금부터 만들 것을 제안드립니다.

공공 금속 서비스 건설 빠진 산별도 있지만 하청의 비정규직 문제 노조법 2조가 해당되지 않는 산별 없습니다. 민주노총에 민주노총이 중심이 돼서 선별해서 이 기구를 각각 만들자. 금속 같은 경우는 업종별로 기구를 만드는 게 가장 효율적입니다.

특히 자동차 1점 돌파입니다. 어딥니까? 양재동입니다. 다 알잖아요. 다 양재동입니다. 그러면 양재동을 상대로 싸우는 겁니다.

우리 산별 노조입니다. 금속노조 위원장과 정의성과 이재명 그렇게 해서 교섭 의제를 가지고 붙는 게 노사정입니다. 현장동력과 투쟁 전략 고섭 전략이 하나도 없는 상태에서 사회적 대화 노사정 다 빙입니다.

허구입니다. 그거 안 됩니다. 예를 들어 자동차 관세 문제 현지 생산 문제, 자동차 부품의 국내 생산량에 대해서는 의무적으로 사용하는 문제, 납품 단가 문제 그런 의제를 가지고 그 의제의 이해관계가 있는 당사자를 조직하지 않으면요. 이재명 새 시대 아닙니다. 뭘 민주노총이 주도를 합니까?

의제가 없고 교섭 전략, 투쟁 전략 그다음에 그거를 같이 이해관계에 있는 당사자들이 내 문제다라고 생각하고 양재동에 몰려가서 파업 투쟁을 할 당사자를 조직하지 않으면 불가능한 거다. 다 빙이다. 그거는

공동 교섭과 공동 투쟁은 동일한 목적과 이해를 가지고 교섭 투쟁 합의, 공동 책임 평가로 가는 겁니다. 이 싸움은요 당위성 그다음에 지원 어려운데 돌파해 주자. 노조법 2조 투쟁할 때 실제로 정규직 동지들은 많이 관심 없던 거 사실입니다. 이해 당사자가 아니니까요. 그래서 노조법 2조 투쟁 마지막에는 동력 떨어지는 거 사실이에요. 당사자들이 나서야 됩니다. 우리가 가만히 있으면은 연대는 자연스럽게 오지 않는다.

다시 한 번 말씀드리면 많은 고민들이 있을 거예요. 그리고 갑작스러운 얘기들이 있을 겁니다. 그거는 여러분들의 책임이라기보다는 이 투쟁을 이끌어왔던 민주노총 산별노조 그다음에 지역에 있는 책임입니다.

일찍이 5월 달 6월달 7월달에 계엄령 이후에 이재명이 당선됐을 때 노조법이 통과된다고 했을 때 이 자리 를 만들어왔어야 됩니다. 저도 지역에 있는 활동가로서 대단히 책임과 반성을 많이 하고 있고요.

아마 전국적으로 현장 단위들까지 이런 자리를 만든 게 민주노총 세종충남본부가 처음일 겁니다.

처음이에요. 그래서 오늘 저희는 허심탄회하게 여러분들이 가지고 있는 고민과 내용, 현장의 상태 그런 것들을 이야기를 해야 진단을 해야 실제로 내년에 공동 교섭과 공동 투쟁을 준비할 때 실질적인 데이터의 실무를 가지고 본부든 산별에 있는 지역 조직이든 움직여야 됩니다.

그 말씀을 들으려고 이 자리를 만들었고요. 저는 그래서 모인 것 자체가 대단히 의미가 있다.

이걸 모여서 얘기해야 된다라는 겁니다.

노사관계 판도가 바뀔 겁니다. 정규직 노조도 지금 이거에 대해서 고민을 많이 하고 있는 걸로 알고 있어요. 현대모비스 현대자동차 현대제철까지 사용자들도 지금 이 대응 방안을 어떻게 해야 되는지 고민을 많이 하고 있습니다.

그런데 우리가 아무것도 안 하면요 자본은 편합니다. 노조법 2조가 쟈네 호들갑이 아니라 진짜 우리가 준비를 안 하고 내년에 아무도 하청 노조가 원청한테 교섭 요구를 안 해서 쟈네가 호들갑이 아닌 실제로 비아냥 그래 노조법 2조 통과됐지 너는 뭐 할 수 있어 못하겠지 그렇게 나오는 현실이 가장 두려운 거예요 가장 공포스럽습니다. 우리가 실력이 안 돼서 급하게 갈 게 아니라 지금부터 이런 이런 고민들을 펼쳐 놓고 얘기하고 현장과 조합원들과 소통하고 조직 사업을 각 단위에서 하자. 낡은 것은 깨지고 있는데 기회가 열렸는데 새로운 것이 우리가 준비가 안 돼서 실력이 안 돼서 도래하지 않는 것이 저는 진짜 위기라고 봅니다. 노조법 2조 투쟁 고생들 많이 하셨어요 우리 승리했다고 했습니다.

이게 몇 년하에 그냥 법조문에 남겨 있는 사문화된, 5년 뒤에는 아무도 기억하지 못한 그렇게 안 되기 위해서는 우리 현장에서 각급 단위에서 지금부터 터놓고 토론하고 대안을 만들어 가기를 기대하겠습니다. 이상입니다.

## **[이상규\_제철비정규]**

현대제철 비정규직 이상규입니다.

지금 저희 지혜가 원청 교섭 투쟁을 8월 25일부터 시작해서 지금 4주차 진행을 하고 있습니다.

그래서 투쟁 방식은 지금 국회하고 저희 현대제철 본사 지금 투쟁을 하고 있고 노조법 이 3조가 24일 일요일날 개정되면서 저희가 25일 날 투쟁을 시작하니까 노조법 2,3조 개정되니까 투쟁을 시작하는 거 아니냐 이런 이제 언론에서 그런 내용들이 많이 나왔습니다.

근데 사실 저희는 원청 교섭 투쟁을 21년부터 좀 준비를 했었고 본격적으로 이제 투쟁을 준비했던 거는 24년도 24년도부터 준비를 하고 투쟁 시점은 25년 하반기 정도 잡았었습니다.

그래서 그런 내용들이 노조법 2,3조하고 연계가 되면서 좀 이제 오해가 좀 발생을 한 지점들이 있습니다.

그래서 저희가 왜 투쟁을 원청 개선 투쟁을 시작하고 지금 이렇게 하고 있는지에 대해서 좀 설명을 드리겠습니다.

그 투쟁 배경은 저희는 이제 현대제철에 속해 있는 사내하청 노동자들로 구성되어 있는 노동조합입니다.

그래서 21년 투쟁 이 저희가 이제 투쟁의 형태를 좀 바꾸는 계기가 되었다 되었습니다.

왜냐하면 21년 당시에 저희가 조합원들이 4300명 정도 그렇게 소속이 되어 있었는데 21년 현대제철의 자회사 공세 맞서 싸우면서 조합원이 2100명으로 줄고 그런 투쟁 과정 속에서 저희 조합원들이 이제 피부로 빼저리게 좀 느낀 게 원청이 우리 실제 사용이다라는 거를 이제 빼저리게 느꼈습니다.

노동 조건부터 해서 고용 관 관련된 내용까지 다 원청이 다 이제 결정하는 구조에 대해서 저희가 투쟁 과정 속에서 빼저리게 느낀 상황들이 발생을 했습니다. 그래서 21년 투쟁 이후에 저희가 목표를 어떻게 잡았냐 저희의 목표는 21년 이전부터 법원 판결에 의존했지만 직접 고용이 목표였습니다.

그래서 21년 투자 이후에는 저희의 목표를 이루기 전까지 현장에서 버틸 수 있는 조건들을 만들고 그 이후에 적정한 시점에 우리의 모든 것을 다 두어서 목표를 이루는 투쟁 등을 전개하겠다라는 내용으로 해서 22

년부터 23년 24년까지 그런 내용들을 계속해서 만들어 왔습니다. 그리고 25년 지금 투쟁은 이제 1차 집중 투쟁 기간입니다. 그래서 저희가 투쟁은 좀 중장기적으로 보고 있고 1차 투쟁이 마무리되면 또 적정한 시점에 시점에 2차 투쟁을 전개할 생각입니다.

노조법 2,3조가 개정되면서 저희도 이제 투쟁 지점을 잡는데 노조법 2,3조 개정이 되게 좀 영향을 많이 미쳤습니다. 근데 노조법 2,3조가 개정될 때도 저희가 봤던 지점들, 민주노총에서 요구했던 내용들이 들어가지 않는다는 게 좀 확실시되면서 저희 투쟁도 좀 시기를 당기는 그런 투쟁으로 진행이 됐습니다. 이게 뭐냐 하면 첫 번째는 노동자 추정 조항이 삽입되지 못한 겁니다.

두 번째는 원청의 사용자성이 명확하게 명시되지 못한 거, 세 번째는 개인에 대한 개별 선배가 가능하다는 지점 세 가지가 들어가지 못하면서 사실은 노조법 2,3조가 성과 면에서 보면 이 세 가지 조항이 들어가지 못하면서 기존의 원청 교섭을 요구하면서 싸웠던 단위에서는 크게 변한 게 없다라고 좀 생각할 수 있는 지점들이 있었습니다.

다만 이제 투쟁을 하면서 특히 현정의 동력이 중요한데 현정의 동력을 끌어내는 데는 일반 노조법 2,3조의 개정이 많은 영향은 있을 거라는 게 이제 성과라고 좀 할 수 있습니다.

그래서 저희가 기존의 투쟁을 진행하면서도 계속해서 봤던 내용들이 저희가 법의 의존하다 보면 의존하다 보면 상당히 많은 문제점들이 발생을 하고 법에 좌지우지될 수 있는 그런 상황들이 발생을 합니다.

그래서 노조법 2,3조 투쟁도 마찬가지라고 생각을 하는데, 노조법 2,3조 개정됐다고 해서 저희의 교섭 형태나 그런 내용들이 바뀔 거라고 아마 예상하시는 분은 없을 거라고 생각을 합니다.

그래서 이 내용들을 당연히 저희 투쟁으로 꽂을 수밖에 없는 내용들이고 기존에 계속해서 노조법 2,3조 개정 이후의 사항들, 그리고 노조법 2,3조에 대해서 원청 교섭을 고민했던 강의에서는 이런 내용들을 개정 전부터 계속 고민을 했을 거라고 생각을 합니다.

그래서 사실은 많이 늦었죠 그래서 노조법 2,3조가 이제 다시 또 고용노동부로 넘어갔는데 고용노동부에 대한 투쟁들도 배치를 못하고 있고 현장에서도 투쟁들이 배치 배치가 못 되고 있는 게 좀 안타깝습니다.

그래서 오늘을 계기로 이렇게 투쟁들이 좀 배치가 됐으면 좋겠고 좀 걱정되는 부분들이 저희가 8월 초 정도에 충남지부의 투쟁본부 결성은 그때 당시에 저희 목표는 원하청 2호 교섭장으로 교섭 사업장으로 좀 만들어 달라는 요구를 충남지부에서 통과를 시키고 금속에서는 그게 통과가 못 돼서 사실은 그런 투쟁 본부가 구성이 되지는 못했습니다.

그럼에도 불구하고 이제 투쟁을 진행하면서 저희가 다듬어 가는 부분들이 몇 가지가 있습니다.

우선은 원청 교섭에 대한 요구와 관련된 내용에 대해서 기존에는 저희가 특별 교섭이라는 요구를 했었습니다. 근데 이제 특별이라는 단어를 빼고 이제 당연한 거죠.

원청에 대한 교섭 요구가 당연한 거기 때문에 원청에 대한 교섭요구로 이렇게 명칭을 변경을 했고 또 한

가지는 저희는 22년도에 중노위에서 사업 산업안전 관련된 의제에 대해서는 원청에 귀속하다는 판단을 받고 얼마 전에 행정법원에서도 승소를 했습니다.

그래서 저희가 지금 지구에서도 참여하고 법률원에서도 참여하고 손잡고에서도 같이 참여하고 있는 투쟁 회의가 있습니다. 거기에서 원청 교섭 요구안 관련된 내용들을 정리를 하면서 저희는 사실 산업안전 의제만 들어가면 원청이 쉽게 나오고 단기간에 좀 나올 수 있다라는 좀 판단들을 했었는데 이런 논의 과정 속에서 그걸로 해서는 안 된다라는 게 좀 명확해졌던 것 같습니다.

저희가 교섭 의제를 한정할 필요가 없다는 판단이 있어서 요구안이 확정이 안 돼서 자리 보행을 안 실었는데 좀 전반적인 내용들은 다, 노동자 지위까지 다 실은 내용으로 해서 원청 교섭은 한 가지 요구로 한 가지 요구안으로 해서 들어갑니다. 그래서 그런 내용들까지 같이 논의가 되고 이런 논의들이 있은 후에 저희가 어떤 투쟁들을 할 것인가에 대해서 같이 자리가 되었으면 좋겠습니다.

그래서 자료는 한번 보시면 될 것 같고 지금 순간에도 사실은 노동조합이 되게 지금 뒷담아 가는 경향이 있어서 그런데 정부나 고용노동부는 이미 저희보다 몇 발자국 먼저 가 있는 상태입니다.

그래서 사실은 저희는 좀 상당히 좀 급한데 이제 현장에서는 그런 내용들이 좀 만들어지지 못해서 좀 다급한 내용들이 있습니다. 그래서 저희가 좀 속도를 내서 다 같이 싸울 수 있는 내용들을 같이 고민하고 좀 만들었으면 좋겠습니다. 이상입니다.

### **[김영훈\_KPS]**

저는 공공운수노조 한전 KPS 비정규직 지회장 김영훈이라고 하고요. 지금 태안화력발전소 고 김충현 노동자 사망자 지금 투쟁을 하고 있습니다. 반갑습니다. 저희 간단하게 말씀드리겠습니다.

6월 2일 날에 돌아가시면서 투쟁을 계속 전개를 하고 있고요.

지금 저희는 한전 KPS 그다음에 서구 발전을 상대로 중대재해처벌법 위반으로 고소를 한 상태고 그다음에 그와 덧붙여서 저희가 저희가 21년에 9월에 창설이 돼서 지금껏 3년 이제 불법 파견 관련해서 자료를 계속 제출하고 해서 8월 28일에 3년 걸려서 불법 파견 신도 1심 판결을 받았습니다.

근데 그렇게 판결을 받았는데도 불구하고 저희 원청인 한전 KPS는 판결에 불복해서 항소를 한 상태고요. 함수를 산 상태에서 현장은 그러면 도대체 어떻게 한전 KPS가 조치를 하고 있느냐는 현장에서 안전 개선 조치를 한전 KPS에 직접 안 하려고 합니다.

왜냐하면 그거를 하는 순간 한전 KPS 자체적으로 불법 파견을 시인하는 형국이 돼서 오히려 현장 노동자들이 안전 개선 조치를 말했음에도 불구하고 해달라고 실질적 설비들인지 기구에 대한 그런 모든 권한을 원청이 가지고 있음에도 불구하고 그거를 해줄 수 없다라는 입장을 밝히고 있어서 현장 노동자들이 상당히 괴로워하고 있고요.

하청 노동자들이 실질적으로 위험하고 더러운 좀 업무들을 맡아가면서 지금 현장에 있습니다.

그래서 토론 자료 좀 봤는데 상당히 공감 가는 내용이 너무 많았고 특히나 노동 노란 복지법 이제 통과돼

서 3월달에 그 이주의 투쟁도 계획을 한번 해봐야 되는데 정말 어려운 실정이라고 사실 판단을 하고 있음에도 큰 힘이 될 거라고 저희는 생각을 하고 있습니다.

그래서 그 교섭을 지금 저희가 아까 8개월 이후에 본청 교섭을 했는데 현실적으로 진짜 저희 한전 KPS 비정규직 노동조합이 이제 원청 나와라 얘기했는데도 지금 사실 그냥 무시하고 있는 실정임을 좀 알려드리고 싶었습니다.

그래서 이 내용이 지금 이 내용은 이제 미래를 얘기하고 있지만 저희한테는 진짜 그냥 지금 당장 나타는 현실이거든요 그래서 그 부분들을 저희 조합원들이 몇 명 되지 않지만 정말 뜰뜰 뭉쳐서 그냥 뜻을 길 밖에 없겠다 하는 게 지금 저희 조합의 현실이고 앞으로 잘 뚫어나갈 수 있을 거라 생각을 하고 있습니다. 감사합니다.

### **[정상만]**

새로운 조직하자라는 이야기들을 결국은 귀결하고 있는데요.

투쟁을 조직하기 위해서는 일상적인 상황들을 점검해 볼 때 시스템 가동이 가장 중요하다고 봅니다.

그 투쟁을 배치할 때 이게 아래로부터 올라갈 거냐 또는 위에서부터 내려올 거냐에 대한 고민을 가지고 갈등도 많이 있습니다.

지금 현재 이 의제를 가지고 다루고 있는 이 내용은 사실은 지역 아래로 볼 수 있는데 아래로부터의 의제를 다루자라고 올리고 있는 상황으로 이해됩니다. 그렇다고 하면 김다운 정책국장이 제안했던 16페이지를 다시 한 번 우리가 돌아가 봐야 되는데 지난 민주노총은 중앙위원회 통해서 사회적 대화에 참여하는 그 부분이에요 있는 그대로 이야기하면 노사정은 참가를 결정했습니다.

6개월 정도 그리고 한 10회 정도 거치면서 안을 만들어 본다는 내용입니다. 그러면서 민주노총은 하반기 투쟁까지도 결의를 했습니다. 사회적 대화가 이루어지는 그 시기에 과연 이 내용을 토대로 시스템을 가동 가능한 건지 지역본부 내에서 프로세스를 구축할 수 있는 건지 총연맹 중심으로 이러한 사안들과 관련된 긍정적인 내용을 다룰 수 있는지 이런 부분들에 대해서 저희들은 현장은 대단히 의구심과 우려와 걱정이 많습니다.

그래서 본부장님한테도 질문을 좀 드려보고 싶은데 이러한 체제를 갖추자 라고 현장의 목소리를 담아내고 오늘 집담회를 임하고 있는데 민주노총의 상황은 과연 이런 연결 구도를 가지고 사회적 대화 기구 속에서 이 내용들을 다룰 수 있는 것인지 만약에 이러한 것들을 다룬다라고 하면 마저 우리는 기다려야 되는 것 이지 그래서 기다렸다가 6개월 뒤에 이러한 내용들이 타결점으로 우리의 의지에 맞는 내용으로 다뤄지지 않을 때는 바로 투쟁을 선언하고 돌입할 수 있는 체제 정비는 민주노총 총연맹 중심으로 가동되고 있는지 궁금해서 한번 묶어서 우리 본부장님께 여쭙고 싶습니다.

## **[유희종]**

우선은 국회 사회적 대화기구 참여에 대해서 그동안에 진행돼 왔던 얘기부터 잠깐 드리도록 하겠습니다. 원래 민주노총은 이러한 시안들에 대해서 지금까지 소명을 하지 않았습니다. 민주노총 중심에서 모두가 다 동의를 해야지만 이거를 중앙위에 올렸습니다. 근데 그럼에도 불구하고 이번에는 중지부터 반대가 심해가지고 중지 의견으로 올린 게 아니라 위원장 직권으로 올렸다는 걸 좀 말씀드리도록 하겠습니다. 사회적 대화에 대해서 굉장히 우려들이 많습니다.

특히나 민주노총 지난 과거 정부가 추진하는 노사정 위원회 들어갔다가 우리가 흔히 이야기하는 노동법들이 모두 노사정위원회를 통해서 통과가 됐습니다. 그런 지난날의 과오가 있음에도 불구하고 이번에 저는 명확하게 이 국제 사회적 대화가 잘못된 판단이라고 생각합니다. 중앙위 표결 결과도 보셨겠지만은 거의 근소한 차이로 표결이 통과가 되는 바람에 그렇게 됐다는 것.

다만 제가 이 자리에서 좀 우리 동지들하고 같이 고민하고 말씀드리고 싶은 거는 민주노총 중앙이나 다른 산별에서 이 부분에 대해서 적극적으로 지금 추진을 하고 있지 않습니다. 사실상 제가 알기로는 거의 우리 지역 빼고 나머지 15개 지역본부에서 지금 진행되는 노조법 2,3조 내용은 거의 대부분 법률 노동자들을 통한 법률 교육이 전부인 걸로 제가 파악을 하고 있습니다.

그런데 오늘 이런 자리를 만든 이유는 그럼에도 불구하고 우리 지역에 앞서 김다운 동지가 발제할 때 우리 지역에 많은 사업장들이 거기에 포함됩니다.

그리고 우리 한전 KPS 여기 지회장 동지 계시지만 발전 노조에도 많은 단위들이 포함이 되고 있습니다. 그리고 다른 선별로 저희가 파악을 다 하지는 못했지만은 우리 지역에 많은 다른 산별에서도 이 노조법 위상과 관련된 사업장들이 많이 있는 걸로 저는 알고 있습니다.

그래서 저는 우리 지역에서라도 먼저 이렇게 준비를 하고 싸울 태세를 만들었으면 한다는 말씀을 먼저 드리도록 하겠습니다. 사실 총연맹에서 계획적으로 해서 전체적으로 이런 사운드를 만들어내고 금속 중앙에서 적극적으로 이렇게 하면 좋겠지만은 그게 안 되면 우리 지역에서라도 먼저 좀 준비를 해서 저는 대응해야 될 필요가 있다고 저는 생각을 합니다.

그래서 일단은 민주노총 중앙과는 별개로 우리 지역에서 할 수 있는 것들, 우리 지역에서 찾아서 같이 할 수 있는 것들은 해보자라는 게 제 입장입니다.

## **[장동만\_엠시트]**

안녕하십니까? 현대 엠시트 지회의 수석 부지회장을 맡고 있고 지금 직무 대행을 진행하고 있는 정동만 수석 부지회장입니다.

이두규 변호사님께서 얘기하셨던 증거 수집 건에 대해서 제가 몇 가지 좀 질문을 드리고 싶고요 증거 수집이라 하면 구체적인 방향이 어떤 식으로 증거를 수집 해야 되는지 예를 들면 저희 회사 같은 경우는 지금 트랜시스가 지분율을 99% 가지고 있고 그 상황 속에서 교섭을 진행을 하다 보면 사측에서 얘기하는 것들이 교섭상에서도 트랜시스의 컨펌을 받고 움직일 수밖에 없다.

기다려 달라 이런 것 또한 증거 수집이 되는 건지 또 하나는 일정 금액에 대한 사업비에 대해서 이거 일정 금액이 넘어가면 트랜시스에 인가를 받고 진행할 수밖에 없다 이런 것들도 증거에 수집이 돼야 되는 건지 그리고 그 부분은 일단 질문을 드리고요.

그리고 김다운 국장님께서 얘기하셨던 공동 사업과 공동 교섭 원청에 대한 공동 교섭 요건이 솔직히 저희 회사 같은 경우는 트랜시스의 자회사라고 저희들은 인식을 하고 있는 상황입니다.

근데 작년에 24년 24년도에 공장장밖에 없던 회사에 갑자기 대표이사가 선임이 되었고 그 대표이사가 선임이 된 이유는 단독 법인으로 승인을 내서 현대엠시트라는 단독 법인으로 지금 조직이 변경되었다는 그런 내용은 잡혔지만 실질적으로는 트랜시스에 지금 컨펌을 받고 지금 움직이고 있다는 사실이 확인되고 있는 상황이에요.

이런 상황 속에서 김다운 정책국장님이 공동 파업을 추진하기 위해서는 자체적으로 사용자 측에 대한 교섭 테이블에 공동으로 교섭을 할 수 있는 테이블을 이끌어내라고 그렇게 주문을 하셨잖아요.

근데 이게 자체적으로 저희들이 할 수 있는 한계가 있다고 저는 생각을 하거든요. 실질적으로 어떻게 이렇게 파업과 투쟁을 배치를 해서 공동 사업장 공동 교섭을 이끌어낼 것인가 저희들은 숙제가 아닌 숙제일 수밖에 없습니다. 그 부분이 가장 큰 숙제라고 생각을 하고 있고요.

또 하나는 이거를 이끌어내기 위해서는 저희들은 투쟁을 배치를 해야 되는 상황인데 이 투쟁의 배치에 있어서는 분명히 임단협을 통해서 투쟁 쟁의권을 확보한 이후에에 대한 부분이 형성이 될 수밖에 없습니다. 그전에는 모든 거 신고 니네들 공동 교섭을 해야 된다 이런 목적으로 파업을 했을 시에는 우리는 불법 파업으로 인해서 고소 고발이 진행될 수 있는 부분이라고 저는 생각을 하고 있어.

그렇다 하면은 일단은 교섭을 지금 우리 대표이사인 현대 엠시트 사측의 교섭을 요구하다가 중간에 이게 또 트랜시스가 지금 지분율을 갖고 있는 지분에 대한 부분이 99.9%를 갖고 있는 회사한테 갑자기 교섭을 요구한다는 게 이게 현실적으로 가능한가. 이게 자동차 그룹사들이 모든 여기 계신 모트라스나 테크젠 자회사들은 다 저희 같은 똑같은 입장이라고 저는 생각을 하고 있거든요.

이런 것들을 충남지부에서나 민주노총 세종충남본부에서도 이거를 투쟁을 계획하고 전개해 나갈 수 있게 이렇게 기구를 구성한다 그렇게 얘기를 해 주셨는데 어떤 측면에서 그거를 투쟁으로 계획을 삼고 나아갈 것인지 그것 또한 저희들도 궁금한 상황이거든요.

실질적으로 저희들이 움직이지 않는 이상은 세종충남 민주노총 본부에서도 그리고 금속노조 충남지부에서도 이 부분을 어떻게 투쟁을 해서 공동 교섭단을 꾸릴 것인지 그런 부분도 솔직히 제가 볼 때는 아까 정책 국장님이 얘기했을 때도 솔직히 들어가면서 너무 현실과는 거리감이 있다 이렇게 느낄 수밖에 없었거든요. 현대제철비정규직과 모트라스 같은 경우는 좀 저희들하고 좀 상황이 틀릴 수도 있다고 저희는 생각을 하고 있거든요. 왜냐하면 그룹 현장에 있는 조직이고 모회사의 현장에 있는 조직과 모 회사에 떨어져 있는 자회사에 있는 조직하고는 좀 틀린 개념이거든요.

이런 부분에 대해서 어떻게 돌파를 할 것인가 충남지부에서도 어떤 기획에서도 어떤 식의 투쟁을 배치할 것인가 민주노총에서도 어떤 식의 투쟁을 전개해서 저희들의 응집력을 이끌어낼 것인가 그것도 한 궁금한 사항입니다. 이상입니다.

## [이두규]

일단 증거 먼저 말씀을 드릴게요. 제철비정규 행정법원 케이스에서 제일 중요하게 제가 제일 중요하다고 생각합니다. 일단 자료를 진행하는 회의록이었습니다. 회의록이 꽤 많이 들어가 있어요.

그러니까 원하청 그러니까 하청의 회의록이 꽤 많이 들어가는데 그중에 하청 사장들이 가끔 뭐라고 얘기하는지 들어가느냐 하면 왜 이러십니까? 이거 저희한테 결정권 없는 거 잘 아시지 않습니까라고 말하는 걸 냈거든요.

이게 법원도 꽤 주목해서 봤다라고 판결문에 실렸어요. 법원이 뭐라고 했냐 하면 그러면 하청이 할 수 있는 게 없네. 그러면 이건 원청을 지배할 수밖에 없는 거 아니야라고 봤거든요. 이게 사실은 앞으로 이자율 확보하시기가 조금 어려워질 수도 있다고 저는 생각해요. 왜냐하면 판결문 이렇게 바가 있으니까 중요하다고 생각하니까요. 그럼에도 불구하고 교섭 자리에서 결국은 나와서 하청 사장들이 이 얘기를 끝끝내 안 하지 못할 거라고 생각하거든요.

결국은 저는 증거 수집돼야 된다고 생각합니다. 회의록이 그래서 이 회의록 중에는 여러 가지 회의록이 있을 수 있죠. 임금 교섭을 했는데 지금 우리가 이 정도의 임금을 원한다고 하면 사장 실장님의 우리한테 권한 없다라고 얘기할 거 아닙니까?

저는 이제 그런 것도 그러니까 회의록뿐만 아니라 교섭 회의록 같은 것도 저는 중요한 직무가 될 수 있다고 생각해요. 그래서 앞으로 하청 사장들 나아가서 원청 사장들이랑 대화할 게 있으면 꼭 회의록 만드시기를 좀 권해드리고 싶습니다.

그리고 저 6페이지 잠깐만 보시겠어요 6페이지 하단에 있는 메모 칸 두 번째 줄이에요. 월 배송 물량을 기준으로 배 시간에 비용을 지급하고 있는 것으로 보인다라고 지금 판결문이 적었잖아요.

이게 조금 말이 어려워서 그런데 그냥 제가 이해하는 것과 같이 거칠게 말씀드리면 결국은 원청이 어떤 방식으로 임금을 결정해서 그 임금이 하청 노동자들한테 지급될 수밖에 없다라는 취지의 말로 저는 읽혀요. 이와 같이 원청이 됐든 모회사가 됐든 뭐가 됐든 간에 임금을 결정할 수 있는 단위가 누구라는 것을 확인해 줄 수 있는 자료가 있으면 된다고 생각하는데 그 자료가 뭐여야 될지는 저는 이제 구체적인 해결 돼야 된다고 생각해요. 그러니까 사업장마다 이 자료가 뭔지 다 다를 수 있어요.

예를 들면 CJ 대한통운 같은 경우에는 대한통운이 만들어낸 무슨 이렇게 도급비 기준표 이런 게 그런 자료가 됐었던 것 같고 제철비 같은 경우에는 원청에서 하청이 어떤 방식으로 임금을 지급하라고 지시한 문

서가 나왔어요

확보하기 되게 어려운데 어쨌든 확보가 돼서 나왔습니다. 이런 문서가 있으면 좋을 거라고 저는 생각합니다. 그리고 한 가지 더 말씀을 드리면 좀 이전에서 이렇게 말씀드리는 게 조금 조심스럽긴 한데 집단이니까요. 실무를 얘기하는 자리니까 지배력설에 따라서 지금 고용노동부는 의제별로 사용자가 다르게 판단되어야 한다고 주장하고 주장하고 있지 않죠?

아직 고용노동부는 입장을 밝힌 바가 없으니까 사용자들이 이런 입장에서 주장하고 있는데 이게 제 생각에는 하한선이거든요.

우리가 교섭을 할 수 있는 범위의 하한선 그러면 우리는 실무를 부리기 위해서 최소한 이 의제는 니네가 결정력을 가질 수밖에 없다라는 취지의 증거를 보라면서 아까 말씀드린 것처럼 공장 바닥 같은 거 굉장히 구체적인 수준에서 굉장히 낮은 단계의 증거를 모아놓는 게 지금 시점에서는 중요할 것 같은데 예를 들면 예를 들면 제가 뭐라고 할까요?

공장에서 제가 지금 선반을 빌리고 있습니다. 이 선반에 이 가드라인을 설치하면 참 좋겠어요.

가드 하여튼 가드를 설치하면 좋겠습니다. 이 가드를 설치하기 위해서는 이 선반의 주인이 누군지 확인하는 게 중요할 거 아닐까? 선반의 주인 아니면 가드를 설치하지 못할 텐데 예를 들면 이런 것도 증거가 될 수 있죠 이렇게 공장 기계의 등기부 등본 이런 걸 확인해 본다든가 대장을 확인해 본다든가 소유권을 확인할 수 있는 자료를 확보를 해놓는다든가 저는 이런 것도 자료가 될 수 있다고 생각합니다.

요컨대 증거 수집할 때는 저는 조금 더 구체적인 안에서 구체적인 회의가 필요하다고 생각합니다. 일단 이 상입니다.

### [김다운]

저 자회사 단독법인 그다음에 지분 출연 저는 뭐 그거 의미 없다고 봅니다. 우리가 아까 말씀하신 대로 실제로 트랜시스에서 컨펌을 하고 있다라는 근거 느낌 빌언 그래서 우리 스스로가 진짜 사장이 따로 있다고 하면은 요구하는 겁니다. 엠시트 모트라스 비엠아이다 똑같습니다. 엠시트 인력 충원할 때 엠시트 사장이랑 합의했는데 트레이스서 틀어버리면 못하잖아요 맞죠?

비엠아이 협력업체를 6개월 단위로 계약하는데 하다가 사장 나가면은 원청에서 그 업체 구하고요.

그 새로운 업체랑 고용 등 3승계 하는데 원청이 내려와 가지고 합의서 원청 애들이 만들어 줍니다. 하청 합의서를.

모트라스는 현대차랑 똑같잖아요. 모트라스에 노조 창립일, 회사 창립 기념일이 있습니까? 다 현대차 쉬는 날 쉬잖아요. 현대차 지부장 선거할 때 같이 쉬잖아요. 사업적으로 완전 편입돼 있죠. 독자적으로 모트라스 노사 관계라는 게, 교섭이라는 게 있습니까? 현대차 임금 정리되면은 딱 80% 그렇게 하잖아요.

그래서 우리가 어떤 자회사 그다음에 단독 법인, 그런 거에 대해서는 회사가 만든 질서고 그 프레임에서 우리 스스로 깨야야 된다라는 게 하나가 있고요.

두 번째 이제 구체적으로 오늘 시간 제약상 좀 그랬는데 이제 그림을 한번 그려보면요 그런 겁니다.

오늘 한 13개 지회 오셨는데요 13개 지회가 각자 원청한테 요구할 요구안을 만듭니다. 조합원 토론이 전제가 돼야죠. 요구안은 간부 몇 명이 만드는 게 아니잖아요. 요구안을 만듭니다. 실제로 우리가 실질적 구체적인 지배 결정을 하는 원청의 내용이 뭘까. 너무 많이 만들면 원청이 자빠질 거다. 너무 적게 만들면 동력이 안 붙겠죠. 핵심은 임금 아닙니까? 조합원들한테 그러면 요거 안부터 만듭니다.

그리고 금속노조 민주노총이요. 준비된 단위를 싹 다 모아요. 그러면 우리가 3월달에 요구안을 확정하면 4월부터 상견례하잖아요. 하청과 원청에 동시에 요구안을 발송하는 겁니다. 동시에 교섭을 투트랙 전략으로 병행하는 거예요.

같이 하청과 원청에 둘 다 그럼 내년에 원청 교섭은 좀 더 특별한 사회적 쟁점이 되겠죠. 금속노조 민주노총이 기자회견 세게 때립니다. 그리고 나서 각자 자기 공장 또는 본사에 교섭 요구를 들고 갑니다.

공동 교섭단을 꾸리는 게 아니에요. 공동교섭단 나중에 원하청 공동교섭, 원청노조랑 하청 노조의 공동교섭단이 있을 수 있고 여기에 있는 단위들이 하청 공동교섭단이 꾸릴 수 있는데 첫 번째는 각자 자기 원청에 가서 교섭 요구안을 던집니다.

그리고 당연히 몇 일 몇 시 어디로 나와라 공문에 적시하죠. 안 나오죠 또는 예를 들어서 현대제철 비정규직 지회가 당진 공장장이 교섭장에 갑니다. 지금도 교섭 밖에서 하고 있잖아요. 하청 노조가 들어갑니다. 정문에서 막히겠죠. 판교를 갑니다. 구사대들 나오겠죠. 뚫어요.

누가? 지역에서 중앙에서 같이. 그래서 투쟁본부가 필요하다는 겁니다. 같이 뚫읍시다. 각자 전국에서 한 날 한시에 전국에서 동시다발로 교섭 요구 내고 교섭장까지 갑니다. 안 나와요.

동시에 하청 교섭은 같이 진행되는 겁니다. 쭉 갑니다. 그래서 피켓팅하고 투쟁하고 이건 정공법이잖아요. 교섭 안 나오면 그렇게 하는 거죠.

물론 여기에 부당 노동 행위를 같이 걸 거냐 저는 위험하다고 봅니다. 왜 첫 번째는 부당 노동 행위가 성립이 안 될 가능성이 저는 높아 보일 것 같아요. 근데 이거를 계속 치면은 이제 선례가 남기고 판례가 남길 텐데 이제 그렇게 갑니다.

조정 신청 같이 넣습니다. 조정 신청이요 조정 중지 안 나오고 행정지도 나와도요. 파업할 수 있습니다. 그리고 이게 행여나 법적 소지가 있다? 저는 이번 판은 법 넘어야 된다고 봐요. 그래서 원청하고 원청 교섭을 요구했는데 안 나와서 조정신청 했는데 노동위원회에서 이거 행정 지도입니다. 아니면 뭐 나올 거 아니에요 그래서 파업을 못한다?

이번 판은 이거 뚫고 불법을 감수하고 한다. 그리고 그건 법에서 다툰다. 조정 전치주의입니다. 절차만 밟으면 돼요. 조정 중지만 나와야 우리가 합법적 파업을 할 수 있다? 그거 아닙니다.

만약에 그렇게 되면요 우리가 요구안을 어떻게 냈을 때 이거 원청하고 다를 의제가 아닙니다라고 판정 났을 때 우리는 파업 하나도 못 해요. 딱 사람만 하세요. 그렇게 할 가능성이 높다는 거죠. 그러면 이 판은

안 됩니다. 그거 선을 뛰어넘자는 거예요.

근데 아까 말씀하셨던 엠시트 독자로 안 되죠 독자적으로 현대제철 비정규직도 독자적으로 힘에 부칠 겁니다. 그래서 이걸 같이 하자는 거예요 다만 사업장마다 어디는 일단 산안만, 어디는 정규직화 어디는 원청 요금이랑 똑같이 영업이익 성과 배분 정규직 요구하는 거 똑같이 해달라 할 수 있죠 왜 못합니까? 해야죠 그것 때문에 우리가 차별받는다고 이제까지 생각했는데 그렇게 가야 되고

교섭단은 사별로 꾸리지만 이거를 금속노조 민주노총 관장 내셔널 센터에서 컨트롤 하에 일시적으로 동시다발로 한 날 한시에 쭉 밀고 6월 말 7월 초 파업할 때 하청 노동자가 한 나라씩 같이 파업을 한다. 그 파업을 할 때 여러 가지 현장에 부침이 있는 거 지역에서 단체 정당이 노동부를 치고 동시다발로 같이 싸운다. 이거 일정과 기획을 누군가가 위해서 해야 된다라는 겁니다.

저는 이게 동시에 가능해야 되고 가능하게 만들려고 저 같은 사람들 계속 얘기하고 다닐 거예요 중앙에다가 계속 끊임없이 그래서 이게 가능한가를 우리가 먼저 타진은 어느 정도 해야겠지만 그게 우리가 이제까지의 과거에 했던 경험 아니면 한계 거기에 갇혀서 스스로 가능성은 축소하는 게 아니라 이 선을 다 같이 한번 넘어보자. 누군가는 속도가 늦을 수 있고 누군가는 더 빠를 수 있습니다.

빠른 데는 지원해서 일점돌파 하는 거고 늦은 데는 조금이라도 한 발자국 더 스텝을 밟아 나가기 위해서 견인하고 내년이 안 되면 내후년 또 안 되면 5년 10년 우리가 집행부 끝나고 정년퇴직하면 후배들한테도 원청과 직접 교섭을 할 수 있는 담대한 꿈을 포기하지 마라.

우리 선배는 노조법 개정 투쟁을 하기 위해서 노력을 했고 관철이 됐는데 우리 대에서 못하면 우리 후배들은 니네가 진짜 사장이라고 진짜 우리의 운명을 결정하는 사람과 교섭 테이블을 한번 만들어보는 그 꿈을 포기하지 말고 계속 가라라는 것까지 인수인계를 해줄수 있다. 단번에 안 되겠죠 근데 같이 하면 반발자국은 저는 나갈 수 있다고 봅니다.

## [이상규]

이 금속 중심으로 좀 얘기를 하면 저희도 현장에 이제 고용 형태가 정규직도 있고 저해사도 있고 저희까지 해서 그런 형태로 이루어져 있고 어제 현대제철 ISC 자회사인 ISC에서 원청 교섭 요구를 하는 기자회견을 했습니다.

근데 사실은 좀 인식의 차이인 것 같아요 저희가 어떤 한계를 좀 그어놓고 어떤 한계를 그어놓고 현장에서 원청이 이렇게 하는 것 같은데 우리가 원청한테 교섭을 요구해야 돼 라든가 이걸로 싸우면 어떤 명분이 있을까 아니면 현장에서 어떤 증거를 갖고 와야 돼라는 생각에 빠지는 순간 사실은 원청하고 못 싸웁니다. 이게 인식의 차이인데 최소한 저는 그렇게 생각해요.

어떤 누구의 설비에서 누구의 제품을 생산하냐 그 사람이 우리 진짜 사장이다.

근데 장소가 다르다고 그냥 우리 우리끼리 자회사끼리만 있다고 해서 그 설비가 다른 사람의 설비가 아니

잖아요. 거기에서 생산하는 게 모비스나 트랜시스의 제품을 생산을 하는 거잖아요. 그러면 그게 진짜 사장이죠.

그리고 보면 저희도 현대제철 내에 이제 저희는 정규직하고 현재 혼재되어 있는 공장들이 있었고 그냥 비정규직만 사내 친구만 있는 공장들도 있었습니다.

울산의 스텔 파이프하고 순천 반죽 공장이 사내하청만 있는 공장이었어요.

근데 그 당시에도 사실은 저희가 불법 소송을 할 때 현대모비스도 마찬가지겠지만 불법 소송할 때 사내하청에 불법 소송을 하지 않거든요.

그냥 이름만 바뀌었을 뿐인데 모트라스의 불판 소송을 할 게 아니잖아요. 저희는 현대모비스가 사용자니까 현대모비스에 불법 소송을 해야 되는 거잖아요.

근데 현장에서는 자회사로 바뀌었는데 하청 때보다 임금이 좀 좋아 다른 사업장을 보니까 나도 다른 사업장에 정규직 한 번 봤는데 우리가 왜 하청이야 아니면 다른 비정규직이야 그렇게 인식하는 내용들을 바꾸지 못하면 저는 사회 노조법 2,3조 개정돼도 아무것도 할 수 없다고 봐요.

그 인식부터 바꾸는 내용들이 있어야지 어쩌면 진짜 사용자와 싸울 수 있는 거잖아요.

CJ는 CJ 대한통운 같은 경우는 저희 같은 경우는 직접 고용을 요구하면서 원청 교섭을 요구하고 있지만 CJ 같은 경우는 직접 고용을 요구하는 게 아니에요.

원청 교섭을 하는데 직접 고용을 요구하는 게 아니고 그쪽에서 뭘 요구하냐면 나의 노동 조건을 실질적으로 결정하는 사람이 CJ니 니네가 우리의 노동 조건을 결정하기 위해서 나와 근데 우리는 직접 교육 요구하는 거 아니야 근데 너네가 우리의 노동 조건을 결정하는 실체잖아 그걸로 싸우고 있는 거거든요.

자회사도 마찬가지라고 봐요. 자회사도 모트라스는 대규모 회사고 직원이 3천 명 4천 명이지만 실제 모트라스나 다른 자회사들의 노동 조건을 개선하는 거는 원청이거든요.

현대모비스나 트랜시스 같은 원청이거든요. 거기마다 거기마다 요구를 해야죠. 그게 노조법 2,3조 개정의 전 축지라고 생각을 해요.

## [김다운]

제가 말이 많아서 죄송합니다. 현장 얘기를 많이 들어야 되는데 아까 그 엠시트 수석부지부님께서 말씀드린 것 중 빠뜨린 게 좀 있어서요.

그러니까 지부 정책국장으로서 이제 구상은 좀 그런 게 있습니다. 이제 선거니까 이제 내년에 하면 내년 사업 중에는 현대트랜시스 엠시트 트라니스 4개 지회 내년 초에 공식적으로 안정적인 주기적인 협의체 회의 전 만들어 봅시다.

같은 자본이거든요. 저는 이것부터 시작되면요.

현대 트랜시스를 상대로 성연지회, 지곡지회, 엠시트지회, 트라니스지회까지 공동교섭단 한 3개년 계획 가지고 아니면 5개년 계획으로, 집행부가 누가 바뀌든 간에 성향이 어떻든 간에 한 가지 목표로 노동자들이

단결해서 공동의 이해관계를 같이 쟁취하자 그러면 트랜시스 앰시트 트라닉스 같은 날에 파업하면 돼요  
그게 효과가 적다고 하면은 풍당풍당 파업하면 돼요  
오히려 우리가 뭉치면 파업에 대한 전술은 피해를 최소화하면서 상대방의 파괴력을 높이는 전술을 저는  
짤 수 있다고 봅니다.

현대제철 우리 충남에 4개 지회 있습니다. 현대제철정규직지회와 현대철비정규직지회 상시적이고 주기적인  
교섭 전략과 이해의 목표를 만들 수 있는 협의체를 충남지부가 관장해서 만드는 겁니다.  
그것부터 시작하는 겁니다. 그래서 우리가 현재 현대제철 공장 안에서 발생하는 정규직과 비정규직들의 공  
동의 이해관계를 요구안으로 만들고 그거를 공동 투쟁으로 관철시키는 지난한 과정과 노력들을 그것부터  
시작해 보자.

그럼 만나서 얘기를 해야 됩니다. 현장 조합원들의 정서나 평계 그런 것들은 차치하고요. 그걸 이유로 떨  
것 그건 불가능한 미션인거죠.

예를 들어서 모트라스 테크젠 사정 비슷합니다. 부품하고 모듈 만드는 다 자회사예요. 부재소 동의서 썼습  
니다. 그렇다고 정규직화 요구 못합니까? 할 수 있잖아요.

삼성전자 서비스는 부제소 동의서 썼는데 이재용이가 해줬습니다. 자기 면죄부 할려고  
법이랑 상관없습니다. 부제소 동의서랑 그런 요구를 모비스와 테크젠 자동차 핵심 부품과 모듈을 만드는  
사업장들이 공동 교섭을 꾸려서 테크젠 사장과 모트라 사장 같이 나와 저는 이런 기획도 해야 된다고 보  
는 거예요.

그리고 그 가능성들이 열려 있는 겁니다. 더 나가면 지역 교섭, 업종 교섭, 초기업 단위 교섭 그런 교섭들  
까지 나갈 수 있는 교두보이기 때문에 그거를 현장에서 먼저 당사자들이 뚫어야 된다는 거고 저는 불가능  
한 꿈이 아니다.

단방에는 힘들겠지만 근데 우리가 그거를 시도를 해볼 거냐 말 거냐라는 이제 자기 결단의 시기가 좀 오  
지 않았나라는 그런 생각이 듭니다.

## **[0]태한\_삼성AS]**

안녕하십니까 저는 삼성전자 서비스 신청시 지회장 이태한입니다.

저희는 삼성전자에서 만드는 제품들을 수리하는 회사이고요 2013년 7월 14일 날 노조가 결정이 됐고 진짜  
선정에 나와라 투쟁을 하면서 2018년에 직고용 합의를 이뤘고 19년 1월 1일 날 저희가 직고용이 됐습니다.  
현재 삼성전자 99% 지분을 가지고 있는 자회사이고요.

저희가 작은 규모의 조합원이거든 한 2100명 정도 전국적으로 있는 조합원들이 있는 지회인데 조직이 이제  
다른 초기업 노조 전산 노조랑 같은 그런 노조들이랑 이제 투쟁 방향이라든지 이제 초점을 어떻게 만들어  
야 되는지에 대한 좀 고민이 지금 현장에서 좀 있거든요.

그런 것들이랑 아까 증거 수집 관련해서 말씀 좀 하셨었는데 MBO라든지 성과급 평가 같은 데서 성과급 같은 경우에도 저희가 목표라든지 이런 것들을 저희가 만들 수 없어요.

그쪽에서 만들어서 저희한테 이제 계약 사항을 만든 사항들에 대해서 저희가 수정을 할 수 있는 부분도 없고 회사에서도 그런 부분은 저희가 할 수 있는 상황에 제약이 있다 이런 이야기들을 좀 많이 하고 있거든요.

그리고 저희가 그 회사에서 시행하는 전자에서 내려오는 시행하라고 하는 주말에 근무를 함께 하는 그런 업무 협약 이런 것들이 좀 생기고 있는데 이런 것들도 증거로 좀 활용을 할 수 있는 건지 이런 것도 좀 질문 드립니다.

방향성을 어떻게 가져가야 되는지 아니면 다른 조직이 다른 초기업 노조 전삼노 이런 데들이랑 어떻게 저희가 방향성을 잡아가야 되는지 이런 질문 드립니다.

## [이두규]

일단 지금 여기서 이렇게 제가 발제를 드리고 있습니다만 이제 약간 제 룰을 벗어난 지금 여기에 있는 것 같아서 제 룰 안에서만 일단 말씀을 드리고 그리고 나서는 답변을 어떻게 될지 모르겠습니다.

일단 제 룰 안에서만 말씀드려보자면요. 일단 모든 증거는 문자여야 합니다. 문자 그러니까 왜 증거가 문자여야 하냐면 판사가 봐야 되기 때문이에요. 그러니까 지금 계속 말씀드리지만 이 증거가 쓰일 일이 없기를 정말 간절히 원합니다. 근데 만약에 쓰인다 그러면 결국은 판사를 설득해야 됩니다.

판사는 글자 하면 안 봅니다. 안 들어요 안 봅니다.

영상 형사 재판 아니던 거의 안 들어니다. 그래서 문자여야 됩니다. 공문 문서 녹취록이어야 합니다. 최근에 녹취록 만드는 거 너무 쉽습니다. 녹취록이 있고 없고는 하늘과 땅 차이입니다. 그래서 녹음을 항상 하시고 됐다 이거다.

지금 오늘 하청이 이렇게 말했구나라고 생각되시면 그날 꼭 정리해 주실 것을 권해드려요.

사실 여기 계신 동지들은 항상 이렇게 조합 활동 가장 열심히 하시는 동지들이실 거라서 제가 이렇게 말씀 안 드려도 돼요.

다 하고 계실 거라고 생각합니다. 그럼에도 불구하고 노파심을 말씀드리는 이유는 그날 회의 때 이 얘기했는데 제가 녹음 못했어요라는 말을 제가 항상 듣고 살기 때문입니다. 기억이 나시면 그날 밤에 정리해 주실 거 제가 다시 한 번 보여드릴게요. 그리고 지금 전삼노랑의 관계는 제가 말씀드리기 적절하지 않을 것 같습니다.

## [조세화\_법률원]

계속 구체적인 증거나 이런 거에 대해서 말씀을 많이 하셔 가지고 그냥 저는 충남 법률원의 조세화 변호사이고 강빈 후임으로 들어왔습니다.

앞서 이제 우리가 부당 노동행위 구제 신청 보다는 투쟁과 조직화를 통해서 이 국면을 돌파해 가자고 얘기를 하는데 사실은 이제 증거라고 하는 건 이런 여러 가지 구제 절차나 소송을 염두에 두고 하는 거라서 다를 수 있겠습니다만 제가 이게 사실은 각 사업장마다 특성이 다르고 또 이게 제조업이냐 서비스업이냐 또는 사내 하청에 있느냐가 왜에 있느냐에 따라 다 다르기 때문에 사실 일률적으로 말할 수 없고 그리고 또 이두규 변호사가 말하는 것처럼 그냥 원칙적인 얘기밖에 할 수밖에 없는데 다만 이제 좀 감각을 가지시라는 의미에서 한 가지 말씀드리고 싶은 것은

어차피 저는 이게 나중에 소송을 가서 이기게 하더라도 하는 문제나 그다음에 지금 우리 안에서 우리 조직 안에서 그것도 의제를 만들어내는 사안이랑 결국은 다 연결되고 언제 하느냐 시기의 문제라고 생각하는데요.

사실 그러니까 가끔 질문하신 걸 들어보면은 우리는 사외에 있는데 어떻게 원청이랑 하냐 이런 질문들은 제가 느끼기에는 약간 불파 직접 고용 의무를 요구하고 있는 파견 관계랑 좀 혼동하시는 면도 있는 것 같아요.

사실은 교섭은 그런 나를 직접 고용하라 이런 걸 요구하는 게 아니라 나랑 대화하자라는 권리이거든요 그러니까 그 자리에서 여러 가지 문제를 논의하자는 그런 권리이기 때문에 사실은 그냥 되게 거칠게 얘기하면 불파 여러분 우리 국민이 제조업이니까 불 대법원 판단 요소들 많이 알고 계시잖아요 그거는 직접 고용하기 위해서 그런 법률 효과를 발생시키기 위해서 있는 조건이니까 그것보다는 훨씬 뭔가 낮은 수준의 입증만 하면 되겠죠.

쉽게 거칠게 표현하자면 근데 우리가 또 학습지 교사 노조 판결을 많이 받지 않습니까?

1번 거기 보면 한 가지만 떼서 얘기하면 거기는 어느 정도의 지휘 명령 이렇게만 돼 있어요.

그러니까 불파는 상당한 지휘 명령이고 노조법상 근로자는 어느 정도의 지휘 명령이니까 그 사이에 어디쯤이라고 생각하는 그러니까 지배라는 말을 너무 어렵게 생각하지 않으셔도 될 것 같아요.

그러니까 이건 대화를 요구하는 같이 얘기를 하자는 권리이고 그렇기 때문에 직접 고용을 말할 만큼 엄격한 수준의 입증이 필요한 건 아닌데 다만 이제 핵심은 노동 조건이나 교섭 의지에서 실질적으로 지배하거나 결정할 수 있다는 말의 의미는 우리가 지금 하청 회사에서 일을 하고 있다 하더라도 구청 사업장에 일을 하고 있다 하더라도 내가 일하고 있는 노무 제공의 조건에 대해서 사전적으로 누가 정하고 있는가 그 규범과 원칙을 누가 정하고 있는지 잘 살펴서 그게 무엇인지에 대해서 탐구하는 과정이거든요.

사실은 그거는 소송 가면은 서로 협의해서 잘 받는 거지만 이런 일들은 사실은 현장에 계시는 조합원들이나 간부분들이 더 잘 아는 문제라고 생각하고 그에 비해서 불파는 지금 노무 제공 과정에서 사용자가 우

리를 어떻게 통제하고 있느냐 이 현재적 조치에 관한 문제이거든요.

그런 점에서 차이가 있기 때문에 우리의 노동 제공 조건의 환경 이런 규범들을 누가 만들지 이거를 유심히 관찰해 보면 사실은 특히나 제조업 현장 내에서 또는 제조업도 보면은 생산되는 제품의 균일한 분량을 맞추고 수 분량 제품 질을 유지해야 되기 때문에 여러 가지 생산 기준이나 어떤 작업 기준들을 마련하고 있을 거고요.

서비스업도 아마 그런 일정한 통일적인 서비스 기준을 마련하기 위해서 규범들을 원청사나 자회사나 원을 마련하고 있거나 일부 여기 발전사들도 나왔지만 실제 발전 설비를 건청사가 제공하고 있다면 그 소유 관리하고 있는 설비를 관리하고 정비하는 일이라면 그 작업 규범도 원청이 맞을 수밖에 없지 않습니까 그러니까 사실은 내가 일하는 것을 규범을 누가 만들어오고 있는지 잘 주목하면서 그에 필요한 자료가 뭔지 또 잘 생각해 보시면 조금만 유의 깊게 가시면 충분히 찾아볼 수 있고 준비해 나갈 수 있는 거라고 생각하고

또 하나는 하청이 결정권이 없거나 하청권의 결정력은 제한적이어야 한다는 걸 입증해야 되니까 그 하청에 대한 결정권의 범위를 알 수 있는 건 이 원청과 하청을 연결해 주는 여러 가지 용역 계약이나 도급 계약서에 보면 여러 가지 갑과 을이 어떻게 해야 된다든지 권리 의무 관계가 여러 가지 정해져 있지 않습니까?

그런 것들을 좀 유심히 살피시면서 이 권한의 분배가 어떻게 원청에서 나눠져 있는지 그런 식으로 한번 생각해 접근해 보시면 더 이해하기 쉽지 않을까.

## **[0정호\_본부]**

바로 솔직히 말씀드려가지고요 지금 이 집담에는 증거 수집의 방법은 각 사업장별로 증거 수집이 필요하다고 얘기하시면 저는 변호사분들하고 문의하면 된다고 생각합니다.

각 사업장별로 상황들이나 이런 거 다 다를 텐데 그거의 얘기가 저는 핵심이 아니라고 생각을 하고요.

오늘 얘기 핵심 사실 현장 동지들이 고민해 보셔야 되는 거는 무조건 2 3조로 해 가지고 원청 직접 교섭 관련해서 투쟁을 하지 않으면 안 되는 문제가 있는데 우리 현장은 어떻게 할 거지에 대한 얘기를 현장에서 판단을 해보셔야 되는 문제가 있어야 되고 왜냐하면 지역이나 선별해서 뭔가를 뚫어내려고 하더라도 현장을 좀 추진할 만한 사항들이 있어야 그걸 뚫어낼 거 아닙니까?

그거의 투쟁의 시작과 끝은 현장 인지들이 아시는 거잖아요 딴 사람들이 하는 거 아니잖아요

그러면은 각각의 현장들이 여기 모여 있다고 얘기하면서 산별해서 계신데 사실은 여기 계신 산별자들은 중앙 산별이 아니라 지역 산별들이니까 다 현장하고 연동돼 계시지 않습니까?

그러면은 그 현장들 관련해서 현장 동지들은 어떠한 생각을 할 건가요? 물론 조합원 동지들 다 모르실 거 아닙니까? 내용 노조법 2 3조 내용을 조합원 동지들이 어떻게 다 아시겠어요?

그러면은 어쨌든 간에 저희의 중심축을 이루고 계시는 간부 대의원 이런 것들이 우리 체계 안에 있지 않습니까?

이 동지들의 의사가 어떤지 어떤 데는 선거도 있을 것이고 내년에 사업을 고민하는 동지들도 계실 텐데 이거를 그렇다고 얘기하면 저희에서 반영을 할 건지 말 건지 관련해 가지고 저희가 먼저 판단을 해야 되는 문제들 단위들이 이게 저는 현장 동지들이 답을 해야 되는 저는 문제라고 생각하고요.

그다음에 지역과 산별은 사실은 그 현장 동지를 진짜 모아낸다고 했을 때 저는 그냥 솔직히 말씀드려서 지역에서부터 시작해 보자 이런 얘기가 되게 어렵다라고 생각합니다.

저는 그러면 중앙 단위에 재개하거나 해 가지고 체계를 짜는 문제가 그거를 안 되면 지역하지 말자는 얘기는 절대 아니고요.

그걸 전체를 깔되 얘기해야죠 그럼 민주노총에도 뿐만 아니라 금속에도 뿐만 아니라 사실은 지금 보시면은 금속 동지들 대부분의 제가 알기로는 저희 지역에서 이번에 연락 돌린 거 파악해 봤을 때 제가 확인하고 있는 것 만 금속 외에도 공공운수 서비스 민주일반연맹 건설이 해당이 됩니다.

근데 지금 구성이 그렇지 않지 않습니까? 그렇다고 얘기하면 각 산별에서 움직이려고 하면 우리가 조직 체계가 있기 때문에 그거에 대해서 판단들을 하고 실제로 산별한테도 현장에서 공유된 뜻을 모아 가지고 요청하는 과정들이 필요한 거라고 저는 생각합니다.

그래서 채비를 짜고 동지들의 투쟁을, 예를 들어서 그냥 조정신청을 낼 때 금속노조 동지들만의 문제가 아니라 더 확장시키고 그게 금속만의 문제가 아니라 공공으로 확장시키고 이런 역할들을 만들어낼 수 있어야 파괴력이 있으실 거잖아요.

그래야 더 한 발이라도 빨리 가실 거 아닙니까? 이런 것들을 하기 위한 고민들을 해야 되는 문제 출발점이 적다면 아니야 이런 생각입니다.

그리고 사실 발전 동지들도 계신데 중면에 있죠 근데 그러면은 이게 전체 발전 비정규직 연대에 계신 분들하고 다 논의가 돼 있나 그건 아니죠.

공공운수노조 전반으로 보면 논의가 돼 있을까요? 그건 전혀 저는 아니라고 생각합니다.

그러니까 현장에서 해야 될 것과 그리고 실질적으로 선별과 지역에서 해야 될 것들을 실질적으로 논의를 붙여가는 과정들을 제가 보기에는 내년에 붙이는 게 아니라 올해부터 이제 시작을 당장 해야된다고 시기상은 보여요.

왜냐하면 사업 계획이나 이런 것들이 올해 평가를 거쳐가지고 내년에 사업 계획을 세우는데 선거가 계시는 데들도 계실 거고 그런 데들은 그 선거의 공약으로도 제출이 될 수 있는 얘기고 집행부에 사업 계획으로 제출이 돼야 된다고 하면 평가라든가 이럴 때 반영이 돼야지만 지금 조직에 반영이 되는 거니까 이런 부분들을 같이 좀 답을 해 가는 문제지 않을까라는 생각을 하고요.

얘기를 좀 드리게 되는데 이렇게 법률적인 문제에 관련해서의 판단이라고 하는 거는 사실은 그거는 당연

히 이제 가장 많은 질문들이 나오고 하겠지만 그거는 법률적인 부분에 대한 부분은 제도적으로 해가지고 자세하게 확실하게 확인하는 게 맞다.

저는 그게 아니라 전제적으로 우리가 그럼 활동 노동조합 활동가인 거잖아요.

일단 어디서 어떤 것들을 해야 되는지가 좀 더 얘기가 되면 좋지.

## [장동민]

아니 저는요 저는 그 부분에 대해서 제가 증거의 수집 관에서 그 왜 질문을 던졌냐면요.

이게 지금 민주노총에서 얘기하시는 것들하고 지금 현장에 있는 우리 조직하고는 너무 확연한 차이가 있다고 저는 생각을 하는 거예요.

이게 노동조합이라는 게 예전처럼 그냥 마구 마구잡이식으로 얘네가 우리 지배하네. 너네한테 우리는 대표가 있지만 우리는 법인이 따로 떨어져 있지만 니네가 우리 집에 하는 게 목격이 됐으니까 우리는 너네한테 교섭권을 요구할 거야.

무조건 때려박자 이게 현장에서는 이게 성립이 안 된다니까요 이게 성립이 안 되는데 지금 상황에서 지금 민주노총에서 그것들을 갖다가 성립을 시키려고 한다고 하는 것 자체가 저희들한테는 노동조합이 조합원들을 설득하고 그 구조를 어떻게 파악하냐가 저는 먼저라고 생각을 하고 있는 거예요.

현장에서는 솔직히 근데 그 부분을 어떻게 공격할 것인가 그거를 민주노총하고 금속노조에서 틀을 만들어 달라고 해서 집담회 참석을 한 거잖아요.

그 부분을 어떻게 추진할 것인가를 질문을 던졌고요 그 과정 속에서 우리는 지하에서는 솔직히 각 단위 지회에서는 이게 우리가 지배 구조가 맞냐 안 맞냐 이거를 놓고 고민할 수밖에 없는 겁니다. 그래서 질문을 던지는 거고요 그냥 민주노총 자체에서 그냥 우리 이거 집단을 해서 그냥 사용자 측이니까 뚫어봅시다. 그냥 이렇게 해서 우리 맞으니까 갑시다.

그러면 역으로 생각했을 경우에는 현대 엠시트 같은 경우는 트랜시스가 모회사예요 그럼 트랜시스는 어디가 모 회사예요?

고민할 수밖에 없는 겁니다. 그런 구조 속에서 지금 단계적으로 내열화 있는 그런 구조가 형성이 돼 있는데 저희들이 솔직히 트라 여기 트랜시스 지회장님도 계시지만 현대 엠시트하고 모트라스랑 우리 자회사니까 같이 협력해서 한번 해봅시다. 이랬을 때 트랜시스지회에서는 또 조합원들은 왜 내가 왜 우리랑 같이 했냐 우리는 자동차 가서 할 거야 위아랑 로템이랑 힘을 합쳐서 갈 거야 이런 구조가 형성이 될 수도 있는 겁니다.

이게 그냥 간단하게 금속노조나 민주노총에서 그냥 준비한다고 해서 그냥 현장에서 그냥 뚫어봅시다 이렇게 해서 뚫을 수 있는 그런 구조가 아니라는 거예요.

그래서 이런 것들이 형성이 되려면 지혜 자체적으로 정확하게 증거를 수집을 하고 그거를 압박을 해서 나아갈 수밖에 없다는 거 말씀드리고 싶습니다.

## [이정규]

현대엠시트 대의원 이정규입니다.

저희가 그룹사도 그렇고 계열사도 그렇고 자회사도 그렇고 다 이해관계가 다 틀려요.

구조적인 내용이 틀리기 때문에 아시겠지만 저희가 여러 가지 이제 공동투쟁도 해보고 그리고 여러 가지 이제 논의도 해보고 해봤지만 그런 내용들이 다 정리가 안 돼요.

왜 내부적인 정리가 안 되니까 그리고 외부적인 내용도 마찬가지예요.

금속노조 솔직하게 저희가 아시겠지만 자동차분과회의조차도 지금 잘 정립이 안 되고 회의가 안 돼요.

중심축에 대한 내용들도 정리가 안 된 상태에서 이런 것들을 법제화 돼있다고 해가지고 내용들 내려서 밑에 이제 하부 조직 대해서 내용 어떻게 만들자 안 됩니다.

다들 아시잖아요 정확하게 중심을 잡으려면 적어도 중앙 쪽에서의 내용들이 어떻게 정리가 됐고 그 문제에 대해서 하부 조직에서 어떻게 그거에 대해서 받아 안을 거냐 이런 고민을 해야 된다는 얘기죠.

무조건 뭘 만들어서 하자 하자 하는 건 아니라는 얘기잖아요 아니란 말이죠 말씀을 드리고 싶어요.

다 틀리다 말씀드리고 싶은 거예요.

## [정상만]

의사 진행과 관련해서 한 가지만 좀 제안을 좀 드리고 싶습니다.

지금도 노조법 2,3조 하면서 매체에서 떠돌고 있고 있지만 우리가 과연 어느 정도나 인식을 하고 있느냐 대부분 저는 많이 부족하다고 봅니다.

그리고 오늘은 집담회라고 해서 처음으로 열고 있는 자리입니다. 뭘 계획하고 어떤 준비를 해가지고 이 자리에 와 있는 자리는 아니에요.

공감대가 형성이 돼서 내려서 다시 한 번 회의 체계를 각 산별 연맹별로 집중을 해야 됩니다.

의견들을 모아와서 그 사업장에서 또는 브리지로 되어있는 산별 연맹에서 주축이 돼서 본부 운영위에 올려서 운영위 속에서 논의되는 그 지점들을 만들어가는 시간이 필요한 것이지 이 자리에 집단 얘기 1번 3번 하면서 여기서 현장에서 어떻게 할 거냐에 대한 내용들을 여기서 이야기해 보자.

이건 조금 맥락은 이해하겠지만 사실은 좀 너무 오바센스다라는 판단이 들고요.

우리가 급할수록 촘촘하게 세워야 됩니다. 꼼꼼하게 준비하지 않으면 사업장의 파업도 사실 힘들 때가 많았잖아요.

실패하고 이 부분은 지역으로 본부장님한테도 여쭤봤지만 지역에서 아래서부터 한번 조직해 보자라고 했는데 우리 본부 운영위에서 한 번도 논의해 본 적은 없습니다.

지금 현재 집중적으로 고민되고 있는 학비 동지들 발전 동지들 수많은 고통을 받고 있는 동지들이 있지만 단 한 번도 집중된 주장을 펼쳐본 적이 없습니다.

우리 조직 내에 정확한 진단이 필요합니다. 본부 평가 제가 하자라는 얘기 아닙니다.

의견이라고 말씀드렸습니다. 우리 시스템 프로세스 구축할 수 있을 만큼 이 제도로 제도권에 진입시킬 수 있는 우리 체제 준비되어 있느냐 하려면 다시 밑에서부터 재점검 필요합니다.

시간 관리를 촘촘하게 그물 짜게 하지 않으면 이거 무용지물입니다.

그래서 제안드릴 건데 각 산별연맹별로 각 사업별로 의견들 모아서 다시 한 번 거쳐갈 수 있는 단위들 프로세스 구축해서 본부 운영위까지 올라올 수 있는 그 기회 다시 한 번 해봤으면 좋겠다

### **[사회자]**

저도 잠시만요 일단 토론회에 사항들이 좀 다른 것 같아요.

그러니까 다 노조법 2사도 통과됐는데 준비 태세가 너무 부족한 거 아니냐 우리는 뭘 준비하고 있나 그래서 총연맹도 그렇고 상급들도 준비 태세가 부족한데 모여서 좀 문제의식을 좀 나누자 어떤 고민들을 가지고 있는지 이런 문제의식을 가지고 있는 반면에 이 준비 태세가 너무 부족하기 때문에 또 이런 조급함도 있을 수 있고 그래서 일단 우리가 당장 이 법에 의해서 어떤 혜택을 받느냐를 떠나서 우리가 일단 결의와 의지를 모아서 이걸 현실에서 돌파하자 그 돌파하면 결의를 모아내는 자리가 필요하다.

그래서 각자의 아직까지의 상은 통일적으로 우리가 또 이 집단 매도 처음 이거 관련해서 모아내는 자리다 보니까 상이 좀 차이가 있는 것 같아요.

그건 어쩔 수 없는 지점들도 있는 것 같고요 일단은 계속 진행하기 전에 저희가 지금 아까 4시 20분에 시작해서 지금 한 70분째 진행하고 있거든요.

### **[김다운]**

아니 그리고 죄송한데 저도 진행 관련해서.

애초에 이 자리는 토론회도 아니고 교육도 아닌 컨셉이에요.

현장의 동지들을 모아서 현장에서 어떻게 생각하는지를 얘기를 들으려고 하는 거기 때문에

현장 얘기를, 엠시트 동지들이 얘기를 잘 해 주신 거잖아요.

현장에 고민하고 그거를 오시는 분들이 저는 적어도 한마디씩은 좀 얘기를 듣는 시간을. 그러니까 지부나 본부 간부들 발언 그만하고 발제자들도 현장 얘기를 들으시는 게 저는 맞다고 보거든요 또 모이기가 어렵잖아요.

### **[한춘화\_EWP]**

당진 발전소 EWP서비스 지회장 한춘화합니다. 잠깐 이렇게 말을 듣다 보니까 약간 꿈을 꾸었어요 직고용 되는 건가.

그래서 이게 시작점인가 싶기도 하고 그래서 저는 이거 약간 했을 때 약간 바람이 불 때 바람을 타자 저는 이런 생각을 이게 통과되는 생각을 했거든요.

그래서 아까 말씀하셨는데 이제 증거 수집 이런 거 보면 저희는 증거 수집할 필요가 없을 것 같은 아침 저녁으로 가서 보고를 해요. 특정 보안부에 가서 그다음에 소방은 재난 안전 그다음에 저희 판경은 그다음 총무부에 가서 다 아침저녁으로 보고를 하고 이런 게 다 이루어지고 있거든요.

아침 저녁으로 보고를 한다는 거는 울산에 본사가 있지만 울산하고 소통을 하는 거 아니거든요.

그래서 울산의 인원을 하나 더 채워주세요. 안 된대요. 설계에 반영을 해서 총무부에서 허락이 떨어져야 받을 수 있다는 거죠.

그러니까 이런 모든 게 그러니까 이루어지고 있는 거잖아요. 근데 이것조차도 문자로 필요한 건지 그래서 그런 게 너무 궁금해요.

그래서 만약에 이게 그냥 이루어지는 시스템만으로도 증거가 돼서 내년에 그럼 하자 이렇게 하면 할 수 있는 건지 궁금해서 했습니다. 그리고 저희들 과업 지시서라는 지시서가 있거든요.

특정 기사 모두 다 이렇게 지시서가 다 있어요.

그런게 또 증거가 되는 건지. 죄송합니다. 그런 게 궁금해 그리고 또 하나 이게요. 저희가 이 증거 수집이 원청하고 교섭을 하자 이런 증거 수집인지 아니면 나중에 직고용 너네가 해야 돼라는 증거 수집인지.

## [이두규]

빨리 빨리 말씀드리겠습니다. 아무래도 저한테 질문하신 걸 것 같아 가지고 증거가 지금 현재 매일 보고를 하고 있음에도 불구하고 필요하나라고 말씀하셨잖아요.

필요 없으면 참 좋겠습니다. 필요할 것 같습니다. 혹시 모르니까 제게 주십시오 증거를 확보해 주시기를 권해드립니다. 언제 어떻게 쓸지 말씀드릴까요?

요구하는 게 말로 녹음이라도 해야 된다고 생각합니다. 아니면 사진이라도 아니면 영상이라도 저는 다시 말씀드리지만 이 증거가 안 쓰이기를 참 원합니다.

근데 만약에 절차를 봤을 때 증거 없이 판사를 설득할 수 있는 방법은 없습니다.

증거는 꼭 수집해 주시길 권해드리고 싶고요. 그 지시서도 마찬가지로 증거가 된다고 생각합니다.

수집해 주시길 권해드립니다. 그리고 이제 아까 이제 이정호 동지께서 지금 이 자리에서 이제 증거적 측면에서 계속 얘기되는 게 적절하지 않지 않겠느냐라고 말씀하셨던 건 저는 이런 맥락이라고 생각해요.

증거 필요하죠. 각 단위에서 증거를 수집하는 건 필요할 수도 있습니다.

근데 지금 이 자리에서 얘기하기에는 좀 적절치 않지 않겠느냐 왜냐하면 아까 조 변호사님께서 말씀하셨듯이 각 단위에서 필요한 증거가 무엇인지는 각 단위 회의를 통해서 다시 한 번 얘기가 돼야 되거든요.

어차피 법률원이 있고 법률원 변호사들은 어디 안 갑니다. 그러니까 이거 가지고 회의를 하려면 언제든지

할 수 있습니다. 저는 각 단위에서 필요하시다 싶으시면 저희에게 연락 주시면 돼요 구체적인 회의 별도로 증거 수집할 때 제기해야 된다고 저는 생각합니다.

그리고 이거는 참석자로서의 제안 같은 건데요. 이제 법률원에서 이런 제안을 드리는 게 이제 현장을 잘 모르고 이루어지는 제안이라 좀 적절하지 않을 수도 있다고 생각하는데 이제 금속 단위에서는 이제 방금 어떤 방식으로 계속 모여서 얘기해 보자 이런 구상을 말씀하셨잖아요.

저는 이 지역 단위에서도 이런 얘기가 계속 있었으면 좋겠다고 생각합니다.

오늘이 그 자리라고 생각하고 이런 방식의 자리가 좀 더 있으면 좋지 않을까. 이게 너무 힘들게 만들어진 건 잘 알고 있어요. 그럼에도 불구하고 좀 더 있으면 낫지 않겠나라는 생각을 해봤습니다.

### **[사회자]**

저도 제가 진행자이긴 하지만 저도 참가자로서 한 말씀드리겠습니다. 저희 전 금속 중심으로 이렇게 모인다는 다른 단위들이 고민이 없어서라기보다 이 고민을 좀 구체화할 정도의 아직 조직이 부족한 거다라는 생각이 듭니다.

그리고 저는 어쨌든 건설 조합원입니다. 그래서 건설 관련해서 지금 어떤 상황인지 말씀을 좀 드릴게요.

저는 건설만큼 원청 사용자수 인정 투쟁 먼저 시작할 의지가 없다라고 알고 있습니다.

제가 2000년도에 원청 단협약을 처음으로 체결을 했고요. 그걸로 인해서 그 당시에 원청 사용자들 그 건설사들이 로비 되면 좋잖아요. 그래서 애네들이 모여서 법인이라는 걸 만들었었어요.

건설사 인사 관리자 회의라고 그래서 2003년도 사건 터지고 또 2006년도 또 했는데 그때 법적인 핵심적인 내용이 뭐였냐면은 권한이 없는 자가 책임이 없는 자를 대상으로 교섭을 요구하고 그 사당법 고발이나 이런 걸 통해서 투쟁을 통해서 단체 협약을 체결했다.

이걸로 저희가 처벌을 받았었거든요. 그리고서 2006년도 이후에 전문 업체랑 직고용 투쟁하고 했는데 지금은 건설은 내부적으로 어떤 상태냐면은 윤석열 정부 이후에 직고용 체계도 거의 다 무너져 있고 거의 물량 도급하고 다단계 하도로 돌아가고 있어서 당장 원청 사용자성 인정 투쟁의 문제가 아니라 직고용을 복원하는 투쟁 이걸 먼저 할 수밖에 없는 상황이고 그걸 준비하고 있고요.

건설 기계 같은 경우도 마찬가지로 이번에도 노동 기본권 관련해서 제외됐잖아요.

그래서 노동 기본권을 인정받는 게 오히려 우선적 과제인 상황입니다.

그래서 그런 지점들이 있어서 당장 또 저희가 전문 건설업체의 단협을 준비할 때 4년을 준비해서 전국의 아파트 건설할 수 있는 업체들 250개를 모아내는 데 4년 동안 기생을 했어요.

근데 이 원청사들을 가지고서 사용자들한테 뿌려내는 거는 훨씬 더 어려운 문제다라고 생각을 합니다.

그래서 저희한테는 이게 당장 해야 될 문제이긴 하지만 당장 할 수 있는 문제야는 아니고 한편으로는 저는 예전에 우리가 원청 단정을 맺었을 때 현장 출입 문제 복지 문제 안전 보건 문제 휴게시설 문제 이런

법 제도 관련한 문제들을 가지고 했거든요.

그런 것들이 다 원청이 관할하기 때문에 할 수밖에 없는 문제지만 일정하게 그걸 준비하려면 몇 년 걸리지 않을까 이건 저 개인적 생각이 아니라 건설 노조 전체적으로 좀 공감대가 그런 것 같아요.

### **[유세풍\_테크젠]**

네 안녕하십니까? 충남지부 테크젠 지회장 유세풍이라고 합니다. 반갑습니다. 저희 사업장도 현대위아라는 원청사를 둔 자회사인데요.

저는 다른 말씀보다는 현실적인 고민을 동료들하고 좀 나누고 싶어요. 저희 사업장이 현재 1 2 3공장으로 나눠져 있는데 지금 이 공장이 물량이 없습니다.

그래서 실질적인 이 물량을 결정할 수 있는 지배력을 가진 원청사의 결정이 있어야만 물량이 수급이 되는 상황이었습니다.

그래서 올해 교섭을 핵심 의제로 고용 안정이라는 틀을 놓고 물량 확보를 우선시해야 되겠다라는 것을 가지고 조합원들을 만났습니다.

근데 1 2 3공장에 그러니까 본인이 일하고 있는 공장이 아닌 조합원들이 우리는 힘들지 않다라는 그런 서로 상호 간에 다른 생각들 때문에 그 지회 집행부에서도 이 조합원들을 설득을 하는 과정이 굉장히 힘들었었거든요.

여기서 제가 말씀드리고 싶은 거는 어쨌든 원청 교섭을 끌어내는 거에 있어서는 우리가 지금도 많이 말씀들을 해 주셨지만 그러니까 방법은 이미 여러 갈래로 다들 많이 알고 계시다.

이것을 설계하고 계획하고 실행하는 데 있어서 결국에 가장 중요한 건 현장을 조직해내는 일일 것인데 제가 이번에도 지금 올해만 비가동이 36일 40일이 지금 발생을 하고 있어서 그 해당 되는 조합원들한테 1시간이 넘는 이 상황에 대한 설명들을 다 해줬는데도 불구하고 이게 피부에 와닿는데도 불구하고 조직력이 안 올라오더라고요.

그래서 제가 가지고 있는 고민은 어쨌든 이 조직화를 하는 데 있어서 조합원들을 만나서 설득하는 데 물론 집행부가 많이 더 움직이면서 소통을 해야 되겠지만 실질적으로 그렇게 소통을 해도 잘 이루어지지 않았었다.

앞으로 이제 지회 집행부들이 더 어떤 방법으로서 이거를 조합원들 동력을 끌어낼 것인지 혹시 좋은 아이디어들이 또 있으신지 그런 게 있으시면은 같이 좀 고민을 받았으면 하는 마음에서 제 고민을 한번 말씀드려봤습니다.

### **[진환\_금속중앙]**

금속노조 조직국장 진환이라고 합니다. 오늘 충남에서 집단 만담 얘기 듣고 내려와서 현장 동지들의 얘기를 좀 많이 듣고 싶었는데요.

근데 이제 고민도 많으시겠지만 일단 이 노조법 2조 개정이 현장에 어떻게 반영될까에 대한 아직 구체적인 것들을 누구도 가지고 있지 못하기 때문에 다 그게 제일 고민이실 것 같아요.

그래서 지금 이게 구체화되고 있는 과정이기도 한데 진행 상황도 말씀드리면은 노조법 개정되고 난 뒤에 노동부에서 여러 가지 시도를 하고 있습니다.

그래서 실제 쟁점에서 교섭의 의제 원칙을 대상 교섭 의제 교섭 범위 어느 사업장 자회사에 되나 구분하면 되나 이런 거 교섭 방법 창구단일화 절차 할 거나 말 거나부터 해서 공동교섭이냐 개별 교섭이나 집단 교섭이냐 이런 등등의 것들이 하나도 지금 정리가 안 돼 있는데 일단 정리가 안 되는 게 그게 단점이기도 하지만 저는 장점이라고도 생각을 합니다.

원래 이거를 7월달에 노조법 개정안 당시에 민주당 일부와 그다음에 노동부가 짜고 후퇴안을 만들려고 했었잖아요 그때 후퇴안에 이런 것들을 시행령에 넣으려고 했었거든. 근데 이거는 어쨌든 투쟁으로 막아내서 다행스러운 안타깝지만 우리가 원하는 건 아니었지만 이런 부분들을 막아서 다행스러운 일인데 그런데 이걸 막아놓고 보니까 공백 상태예요.

지금 구체적으로 뭘 할 건지가 노동부도 없고 경총도 없고 우리도 구체화시켜 가는 과정이고 그러니까 아무것도 없는 상태에서 자본은 지금 총력전을 하고 있습니다.

경총에서 해서 현대제철 교섭한다 하니까 온갖 언론사들 다 끌어모아 가지고 언론화 시키면서 노조법 개정 했더니 하청 비정규직들이 쌩 난리를 치고 이렇게 무리한 요구한다 그러면 해외 공장 이전해야 된다 이런 식의 얘기들이 엄청 많았었잖아요 협박이라고 저는 생각합니다.

이 협박의 이유는 이 빈 공간을 자본이 요구하는 대로 채워야 된다라는 메시지 아니냐 반대로 가면 우리는 그런 공백을 잘 활용해야 된다는 생각이 들거든요. 그걸 활용할 것들이 굉장히 중요하다는 생각을 합니다.

노동부는 지금 그래서 이승우 교수라는 사람을 통해서 이게 청소 경비는 핵심 핵심 분야가 아니기 때문에 어떻게 안 돼 이런 식으로 한다거나 하천끼리 하청과 원청이 같이 교섭을 참고 다녀 해야 돼 이런 식으로 얘기한다든가 말도 안 되는 얘기들을 지금 하고 있어서 이런 것들부터 대응하는 1차전에 개정은 됐지만 2차전이 개정 가이드라인을 둘러싼 투쟁이 이제 시작되었고 이 투쟁에 에너지를 많이 집중해야 된다 이런 말씀을 일단 먼저 드리고 싶고요.

원청 교섭 이걸 해가지고 무슨 이득이 있나 이게 제일 고민스러요.

현장에서 정도 어느 정도 안정돼 있고 사업이 업체가 안정돼 있고 임금도 어느 정도 받는다 이런 생각이 들면 굳이 원청 교섭할 필요가 없지 않습니까?

근데 올해에 원청 교섭해야 된다. 필요성을 느끼는 간접 고용 비중이 다 이제 생겨나고 있는데 그게 모비스 김천쪽에 램프 사업부 매각건이라든가 아니면은 현대제철 저기 포항에서 자회사이지만 안정적일 줄 알았는데 바로 아이템 없애버리고 폐쇄한다 이렇게 하면서 상당히 큰 문제가 됐었잖아요.

그러니까 실질적으로 파견법 비정규직 만들고 나서 왜 비정규직 제도를 만들었냐 다들 알지 않습니까?

첫 번째는 돈을 아끼려고 절반은 임금 주려고 더 중요한 건 필요 없을 때 버리려고 이게 핵심 아닙니까?

그러니까 필요 없을 때 버리기려고 하기 위해서 비정규직 자회사든 하청이든 만들었기 때문에 실제 자회사 하청 이런 간접 고용 비정규 단위 때 제일 고민해야 될 것들은 필요 없을 때 버려지지 않는 방안을 찾아야 된다. 이게 아까 우리 엠시트 저 분께서 말씀하신 문제와도 연결돼 있는 것 같아요.

물량을 원청사가 핵심적으로 결정하기 때문에 이것들에 대한 교섭을 해야 되고 그들과의 싸움들을 하지 않으면 안 된다.

이게 저는 가장 중요한 지점 중에 하나가 아닌가 싶고 당장의 임금이나 성과급이나 이런 것들이 이득이 될 수 있는데 이런 것도 문제를 삼아야 돼요.

근데 장기적으로 보면은 이 노동자들의 고용 안정을 지키는 데 있어서는 실질적인 사장 진짜 사장 이렇게 교섭하고 그런 사례들을 좀 만들어가야 되지 않는가라는 생각이 듭니다.

그래서 다들 아시겠지만 이게 교섭에 할 수 있는 공간이 열린 거지 뭔가 쟁취되는 건 아니지 않습니까?

근데 교섭의 공간이 열렸기 때문에 쟁취로 가는 길도 열렸다. 저는 이렇게 봐야 되는 다고 생각이 들고요 좀 장기적인 시각으로 보면서 이것들의 사례들과 판례들을 좀 축적을 해야 되지 않나 싶습니다.

그래서 20년 투쟁을 해서 이제 노조법 2조가 개정이 됐는데 이 노조법 개정된 내용들을 살펴보시면 진짜 별거 없잖아요.

지금까지 쌓아가지고 만들어 놓은 거 그냥 정리해 준 것밖에 없기 때문에 그럼 이게 그릇 뒤에 보면 지금부터 또 이 교섭 길이 열렸기 때문에 여기서부터 계속 쌓아가지고 우리한테 유리한 것들을 계속 만들어 가야 된다.

저는 이렇게 좀 지금 중요한 거는 좀 시야를 좀 다르게 보는 거 교섭과 투쟁과 이런 시야들을 다르게 보는 것들이 먼저 좀 이루어지는 그런 공감대가 있어야 되지 않나 이런 고민을 좀 해봤습니다.

## [유희종]

거의 많은 이야기들이 나오고 있어가지고 마무리를 좀 말씀드릴.

아까 우리 엠시트 수석부지회장 말씀하셨던 부분들 어쨌든 지역 본부가 또는 지부가 우리 현장 상황을 전혀 감안하지 않고 어떤 투쟁을 하자는 이야기는 아마 그렇게 가지는 않을 겁니다.

그리고 오늘 이 자리는 앞서 이제 지부장님 말씀하셨다시피 처음으로 이렇게 우리가 한데 모여가지고 이야기하는 자리입니다.

그래서 현장 이야기도 들어보고 우리가 앞으로 어떤 거를 할 것이냐 근데 저는 그렇습니다.

앞서 제가 서두에 인사 발언을 하는 말씀드렸다시피 이게 노조법 2,3조가 개정됐다고 그래가지고 뭔가 우리가 바뀔 거라고 기대는 할 게 별로 없어요 대신에 우리가 이거를 의미 있게 만들어가는 거 그거는 우리의 뜻이라고 저는 생각합니다.

제가 여전히 지금까지도 이 노동 운동을 하면서 가장 안타깝게 생각하는 거는 여기 현대차 사내하청지회장도 와 계시지만 우리가 현대차 사내하청 동지들의 근로자 지위확인 소송 대법원 승소를 했을 때 민주노총이나 금속노조가 우리 노동자들이 더 촘촘하게 논의를 하고 대응했더라면은 어떻게 됐을까 하는 이런

아쉬움이 항상 남아 있습니다.

저는 그때 제대로 대응하고 제대로 싸우지 못했기 때문에 매번 개별 소송으로 가고 개별 단위를 소송으로 가고 굉장히 오랜 시간 동안 또 노동자들이 고통받고 있습니다.

의미적으로 봤을 때 노조법 개 이 2 3조 개정이 크게 지난 법원에서 판단한 내용에 대해서 크게 앞서가지 않는다고 봐요 하지만 우리가 이걸 어떻게 만들어낼 것인가는 저는 우리의 몫이라고 생각합니다.

그래서 오늘 시작이고 지속적으로 같이 지역에서 또 단위별로 현장에서 논의해가지고 어떻게 쌓을 것인가에 대한 고민들을 함께 해서 이번에는 정말로 민주노총이 우리 전체 노동자들을 책임지고 함께 싸울 수 있는 그런 틀을 한번 마련해 봤으면 좋을 것 같습니다. 고맙습니다.

### [사회자]

이제 좀 마무리하려고 하는데요 저희가 아마 여기 이상규 지회장님도 아실 테고 저희도 그런 경험이 있지 만 사실 법 이전에 우리가 원청 사용자성 인정들이 무수히 많이 있습니다.

법이 없을 때도 그거는 그럴 수밖에 없는 조건이었기 때문에 했다고 생각합니다.

오늘 어제 어쨌든 의지를 구하는 기회는 이 즉답이 한 번으로는 부족한 것 같고요 그래 오늘 어쨌든 이 문제의식을 좀 나누는 자리였다고 생각합니다.

그렇죠 일단 이후에 어떻게 이걸 실물화시켜 낼지 이거는 저희가 또 본부 상집이라든가 어떤 본부 운영위 통해서 올해 집단에서 평가하고 이후 사업 관련해서 계획도 잡아가면서 구체적으로 이거를 현실에서 뭔가 만들어내는 데 본부 그리고 또 진로가 같이 팀이 될 수 있게끔 지금 그런 계획들을 세워 나가겠습니다.

마무리 짓기 전에요 짧게 오늘 빨제 동지들 좀 정리 빨언 듣고서 오늘 이 토론회 마무리 짓겠습니다.

### [김다운]

모인 것 자체로 의미가 있습니다. 요즘 노동조합 잘 안 모이잖아요 자주 봅시다. 그리고 중앙이나 본부 지부에 있는 사람들은 뭐 저도 어차피 따로 또 사업장 들어가서 여러분들 얘기 들을 거예요 오늘 같은 자리의 취지는 현장에 계신 동지들끼리 서로의 내용들을 공유하면서 서로한테 배웠으면 좋겠습니다.

변호사한테 배우거나 뭐 상급한테 배우는 게 아니라

그래서 오늘 아쉬운 점은 현장 얘기를 서로 같이 충분히 못 나눴다라는 좀 기획한 바의 의도와 좀 다른 게 좀 아쉬움이 있고요 그러면서도 모이는 거에 좀 취지가 있다.

한 말씀만 드리면 노동조합은 자주성이라고 봐요 그리고 자율성이죠 우리나라에는 너무나 법에 의존하고 있습니다. 그러니까 우리나라 사람들은 법을 너무 좋아하고요 법을 되게 지켜야 되고요 또 그러면서 법을 되게 무서워하죠 그래서 민주노총 투쟁은 죄다 30년 동안 노조법 개정 투쟁이었습니다. 법을 어떻게 바꾸자 그게 저는 한계라고 봐요.

오히려 그래서 저는 이번을 계기로 우리가 정말 원청이나 모회사에 가지고 있는 불만과 분노가 있었다면 다시 한 번 노동조합답게 우리가 그 법과 제도의 틀을 넘어서서 불만과 분노를 요구로 집약시켜서 교섭하자는 겁니다.

아까 조세아 변호사님 얘기했죠 다른 거 아닙니다.

원청과 대화하자는 거예요 대화하자는 데 뭐 이렇게 복잡하고 제약이 많고 따져야 될 게 많은지 다시 한번 저는 복기를 해봤으면 좋겠고요.

그 현장 동지들도 다양하게 다양하게 얘기를 서로 간에 많이 하시는 계기가 됐으면 좋겠습니다.

엠시트 동지들 트랜시스 동지랑 많이 얘기했으면 좋겠고요. 물류 동지들 모비스 위원회 정규직 파업 투쟁하는데요 같이 얘기할 수 있잖아요 같은 회사 안에 같이 있습니다. 금속노조 조합원들이.

얘기 못할 거 없어요 저는 그런 장들이 열어지는 그런 계기가 좀 되기를 기대하겠습니다. 고생하셨습니다.

## **[이두규]**

노동조합의 한계를 담당하고 있는 법률원입니다. 농담이 있습니다. 죄송합니다. 좋습니다. 지금 당장 모든 사업장 부노 고소 바로 하자고 말씀드리는 거 아닙니다. 지금 같이 교섭을 끌어보고 같이 투쟁을 해보자고 말씀드리는 중이고요 여유도 법률원 없습니다. 죽겠습니다. 저희 계속 같이 논의하셨으면 좋겠고요. 같이 지원하도록 하겠습니다. 감사합니다.

## **[이상규]**

우선 이런 자리가 되게 의미 있는 것 같고요 저희 현장도 그렇지만 이제 지금 민주노총이나 민속노조 조합원들의 인식이 좀 많이 후퇴되어 있는 것 같고 우선 그걸 바꾸는 거는 어쨌든 교육이나 그런 것도 중요하지만 기도 집행부의 의지가 되게 중요하다고 생각해요.

저희가 안 된다고 생각하고 지금 현실에 만족하고 안주하면 사실은 아무것도 바뀌지 않죠 법이 아무리 좋게 바뀌어도 저희 삶은 하나도 변하지 않는다고 생각합니다.

그래서 그런 내용들에 대해서 저희가 고민하고 좀 힘들고 어려운 길일지라도 좀 더 나은 삶을 위해서 같이 싸워 나가는 게 그리고 싸워나갈 수 있는 방법을 고민하는 게 저는 더 중요하다고 생각을 하고요. 어쨌든 여기 참석해 주신 동지들은 그런 마음들이 있어서 참석하셨다고 생각하고 그런 고민들 같이 해서 같이 싸워 나갈 수 있는 길을 좀 만들었으면 좋겠습니다. 이상입니다. <끝>