

## “원청은 또 꿈수 찾을 것, 중요한 건 우리의 대응 태세”

- 금속노조충남지부 현대제철비정규직지회 13기 집행부 인터뷰

임용현 상임활동가

바늘구멍 통과만큼이나 어렵다는 원청 교섭이 노란봉투법 개정으로 활로가 열릴 것 이란 기대감이 크다. 법 개정 이후 기존의 근로계약 당사자뿐 아니라 “근로자의 근로 조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”(노조법 제2조 제2호)까지 사용자 정의 규정에 포함 해 범위가 넓어졌기 때문이다. 이로써 원청 이 직접 고용하지 않았더라도, 노동조건을 통제하고 결정할 수 있는 힘을 가진 경우에는 노조법상 사용자로서 하청노조와 교섭에 임할 의무가 명문화됐다. 그러나 여전히 현 장에서는 권리의 공백 상태가 지속될 것이란 우려도 적지 않다. 이른바 원청의 ‘실질 적 지배력’을 둘러싼 해석 및 적용 투쟁이 예견되고 있고, 원·하청 공동교섭의 방식과 의제에 있어서도 원·하청 노동조합 간 이견 과 갈등이 불가피할 거란 전망이 우세한 탓 이다. 물론, 노조법 개정 이전에도 노동안전 보전에 관한 의제의 경우 지난한 법적 공방

을 통해 원청의 지배력이 어느 정도 인정돼 온 게 사실이다. 이번 법 개정이 노동안전 보건의제를 비롯한 제반 노동조건의 개선을 위한 원청과의 교섭과 투쟁을 온전히 뒷받 침할 수 있을까. 그간 노조법 2·3조 개정 투 쟁에 최선을 다해 싸워 온 하청 노동조합 중 한 곳인 금속노조 충남지부 현대제철비정규 직지회(이하 지회)에서는 이를 어떻게 바라 볼지 궁금했다. 10월 20일, 충남 당진에 있 는 지회 사무실에서 이상규 지회장, 안영근 부지회장, 이유섭 노안1부장, 최병률 노안2 부장 등 네 명의 간부 활동가들을 <인터>가 만났다.

### 위험 대응이 사라진 자리 ...

### 책임 전가와 오더 갑질만 남았다

현대제철 당진공장의 부지 면적은 여의도 의 3배 크기인 약 267만 평(882만㎡)에 달 한다. 이곳에선 원료인 철광석과 유연탄을

녹여 쇳물을 만드는 ‘제선’부터, 쇳물에서 불순물을 제거하는 ‘제강’, 커다란 쇠판으로 형태를 뽑은 뒤 높은 압력을 가하는 ‘압연’까지 물 흐르듯 연속공정으로 작업이 이뤄지고 있다. 기본적으로 중량물을 취급하는 사업장인데다 철을 생산하기 위해 고온·고압 작업을 빈번하게 수행하는 만큼, 일터의 위험은 돌이킬 수 없는 중대재해로 이어지기도 한다. 특히, 원청과 하청으로 이원화된 사업장 안전보건관리체계는 사업주의 책임 공백과 하청 노동자의 권리 부재라는 문제를 동시에 야기했다. 이러한 구조 아래서는 원청 노동자의 안전 또한 지킬 수 없다는 점도 지난해 12월 12일 당진공장 가스누출 사고를 통해 명백해졌다.

“작년 사고 같은 경우엔 정년을 2년 앞둔 정규직 노동자가 밀폐된 공간이 아닌 탁 트인 야외 작업장에서 가스가 새어나오는 배관을 혼자서 서둘러 막음 조치를 하다가 일산화탄소 중독으로 돌아가셨어요. 이 분이 가스설비팀 기장이라서 베테랑 중에서도 베테랑이셨어요. 그런 분이 결국엔 회사가 노후 배관을 제때 교체하지 않아서, 긴급 보수 작업에 나섰다가 변을 당하신 거거든요. 그런 분에게까지 회사는 개인이 안전조치를 다하지 않았다는 등, 왜 혼자서 올라갔는지 모르겠다는 등 작업자 개인의 잘못으로 돌린 겁니다.” (최병률 노안2부장)

지난해 가스 누출로 인한 중대재해 사례는 원청의 ‘비용절감’ 압력에서 비롯한 문제라고 지회 간부들은 한목소리로 말했다. 메

탈본드 시공 같은 땀질식 처방을 반복할 게 아니라, 노후배관을 즉각 교체했어야 한다는 것이다. 회사의 비용절감 및 생산 우선주의는 위험작업에 대한 현장의 개선 요청조차 버젓이 무시하는 상황으로 이어졌다.

“가령 저희 조합원들이 ‘여기 위험 요소를 좀 제거해 달라. 그러면 작업 투입을 하겠다’라고 요청하면, ‘작업 거부’라고 해서 저희들한테 할당된 일을 취소시켜요. 거기서 그치지 않고 ‘앞으로 이 업체엔 여기 오더(작업지시) 주지 마’ 이런 얘기까지 하고요. 이러니 현장에선 위험해도 그냥 울며 겨자 먹기로 일할 수밖에 없는 거죠.” (최병률 노안2부장)

무엇이 나와 동료들의 작업환경을 위태롭게 하는지 언제든 자유롭게 말문을 터야 하지만, 현장에서는 이른바 ‘오더 갑질’이 횡행하고 있다고도 지회 간부들은 덧붙였다. 그동안 하청 노동자들은 부족한 벌이를 잔업, 특근 등 시간외 수당으로 벌충해 왔는데, 회사가 양값을 차원에서 잔업, 특근 인원에서 위험작업 개선을 요청한 이들을 배제한 것이다. 이런 식으로 임금하락을 경험한 하청 노동자들은 이제 위험에 직면하더라도 제대로 문제 제기할 수 없는 상황에 이르렀다.

## 특정 의제에 대해서만 교섭해라?

위험 상황을 소통하고 개선하는 과정에 사실상 참여가 봉쇄돼 있고, 사고가 나면 개인의 실수나 잘못된 추궁하는 구조 속에서 하청 노동자들의 안전은 정작 아무도 책임

지지 않았다. 하청 노동자들이 보다 안전한 노동환경에서 일하기 위해서는 원청 교섭이 절실했다. 이에 2021년 7월 9일, 지회는 ▲산업안전보건(하청 안전보건 시스템 구축, 작업 중지권 보장 등) ▲정규직·비정규직 간 차별시정 ▲직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환 ▲자회사 채용 중단 등 네 가지 의제에 대한 단체교섭을 원청에 요구했다. 하지만 원청은 교섭 거부로 일관했고, 노동위원회 판정(2022년 중노위)과 행정소송 절차(2025년 서울행정법원)를 거쳐 현대제철의 노조법상 사용자 지위를 인정하는 판단이 연거푸 나왔다. 그런데 이번 법원 판결을 두고 일각에선 “여러 교섭 의제 중 산업안전에 관해서만 원청의 교섭 의무를 일부 인정한 것일 뿐”이라며 그 의미를 깎아내리고 있다. 당사자들의 생각은 어떨까.

“현대제철이 우리 하청 노동자들의 실질적인 사용자라는 판단은 이미 4년 전부터 고용노동부 근로감독이나 불법파견 민사 소송(근로자지위확인소송)을 통해서 여러 차례 입증된 사실입니다. 이번 판결에서 눈여겨 봐야 할 점은 현대제철이 ‘파견법상 사용자 업주’ 지위에 있느냐와 별개로 ‘노조법상 사용자’ 지위 또한 법원이 인정했다는 거예요. 집단적 노사관계를 다루는 노조법상 사용자 책임을 ‘최소한’ 산업안전보건에 있어서는 현대제철이 저야 한다고 본 겁니다. 그래서 이번 판결의 의미라면, 현대제철이 하청 노동자들의 ‘진짜사장’이라는 게 여러모로 확연해졌고, 저희 투쟁의 정당성을 새삼 확인했다는 점입니다.” (이상규 지회장)

이번 판결에서 지회가 원청 교섭 의제로 요구한 네 가지 의제 중 산업안전보건에 관해서만 사용자성을 인정한 것은 “산업안전 의제를 특정해 교섭하라”는 주문이 아니고 이상규 지회장은 잘라 말했다. 차별시정, 불법파견 해소, 자회사 전환 관련 의제에서 원청의 지배력을 인정받지 못한 것은 맞지만, 그 사유는 소를 제기한 자(지회)가 온전히 입증 책임을 져야 하는 현행법의 한계에서 기인한 ‘증거의 불충분함’과 당시 불법파견 확정판결이 존재하지 않았던 상황 때문이라는 것이다. 아울러, 산업안전에 관해 실질적 지배력이 인정된다면, 다른 의제에 있어서도 원청의 지배력을 인정하지 않을 이유가 없다고 그는 강조했다. 인력공급업체에 불과한 사내하청업체가 독자적으로 결정할 수 있는 것은 사실상 아무것도 없다는 점을 간과해선 안 된다는 얘기다.

“노조에서 2017년 4월쯤 국가인권위를 상대로 ‘비정규직 차별시정 권고결정 촉구’ 진정서를 낸 적이 있었어요. 1년 반이 지나서야 인권위 권고결정문이 나왔는데, 이제 거기서도 ‘원청이 하청 노동자들의 작업수행 방식이나 인사노무관리, 처우 등에 광범위하게 개입하고 있고, 하청노조가 사내하청업체들과 단협을 체결하더라도 처우의 결정에 있어서는 원청이 실질적인 영향력을 행사한다’는 내용이 기재돼 있었거든요. 그만큼 산업안전, 임금, 고용, 복리후생 등 모든 사안에서 하청업체들이 뭘 알아서 판단하거나 결정할 수 있는 게 전혀 없다는 뜻이죠.” (이상규 지회장)



▲ 2025.10.29. 노동조합 사무실 앞에 나란히 선 현대제철비정규직지회 집행부 동지들 모습(왼쪽부터 안영근 부지회장, 이상규 지회장, 이유석 노안1부장, 최병률 노안2부장). 사진: 현대제철비정규직지회

## 법·제도가 하청 노동자의 권리를 떠먹여 주지 않는다

원청 현대제철이 지회와의 교섭을 줄곧 거부하고 있는 가운데, 개정 노조법은 과연 원·하청 교섭을 촉진하는 마중물 역할을 하게 될까. 한편에서는 지나친 기대감으로, 다른 한편에서는 오래된 체념으로 현장 분위기마저 양극화되는 게 아니냐는 우려가 나왔다. 이럴 때일수록 좌고우면하지 않고 현장 투쟁을 조직해 나가는 게 중요하다는 얘기도 이구동성으로 쏟아졌다.

“이재명 정부가 들어서고 ‘이번엔 뭔가 좀 달라지겠지’ 밀도 끝도 없이 낙관적인 전망이 현장에서 많이 나오고 있어요. 노조법 개정 관련해서도 아직까지 구체적으로 정리된 게 없는데도, 막연한 기대 심리만 표출하는 분들이 당연히 계시고요. 그래서 저 같은 경우엔 ‘자꾸 법제도에 의존하려 들지만 말고 우리 스스로 싸워야 한다’는 애길 동료들한테 자주 건네게 되는 것 같아요.” (안영근 부지회장)

## 테 자주 건네게 되는 것 같아요.” (안영근 부지회장)

노조법 개정은 하청노조의 단체교섭권을 확인하는 첫걸음일 뿐, 법적 근거 마련이 실질적인 변화로 이어지려면 현장의 힘이 뒷받침돼야 한다. 그래서 일상적인 노동안전보건 활동의 정착이 중요하다는 이유석 노안1부장의 얘기는 사뭇 무겁게 느껴진다.

“안전 문제는 365일 발생하고 일 년에 한 번 단체교섭한다고 중대재해가 없어지고 그러지 않거든요. 원·하청 공동 산보위 구성이라든지 명예산업안전감독관 활동 보장이라든지 노동자 참여권 문제는 기존에도 계속 요구해 왔던 것들이지만, 앞으로 실제 작동할 수 있도록 요구하고 만들어가는 게 필요하겠죠. 한편으론 단체교섭권이 보장됨으로써 이런 일상 안전보건 활동이 뒷전으로 밀려날까봐 좀 걱정이에요.” (이유석 노안1부장) **인터뷰**