

이 논문은 2006년 노동부의 노동정책 연구에 관한 학술
연구용역사업의 일환으로 연구되었음

2006년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 건설플랜트 부문

2006. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 노사정책팀 수탁연구과제 『2006년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 건설플랜트 부문』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2006. 12.
한국노동연구원
원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 임상훈(한국노동연구원 초빙연구위원)

목 차

I. 머리말	1
II. 건설플랜트 관련 산업의 현황과 노사관계	5
1. 발주처 산업의 현황과 노사관계	5
2. 건설산업의 특성과 생산구조	20
III. 선진국 건설일반 및 건설플랜트 노사관계 비교	35
1. 건설산업 일반 노사관계 비교	35
가. 영국과 유럽	35
나. 일본	41
다. 전체비교와 시사점	45
2. 건설플랜트 노사관계 사례 비교	46
가. 일본 - 신일본제철 사례	47
나. 호주의 사례	51
IV. 건설플랜트산업 노사관계 체제	59
1. 건설플랜트 노사관계 체제	59
2. 도급	60
3. 고용과 훈련	63
4. 교섭	65
5. 임금과 근로조건	66
V. 2006 임단협 교섭 쟁점과 전개과정	70
1. 교섭 주체와 쟁점	70
2. 교섭경과와 노사분규	76
3. 사회적 협의 전개	83
4. 임단협 결과와 협약 내용 및 특징	83

VI. 개선방안	91
1. 노동조합	92
2. 사용자	94
3. 정부	97
<참고문헌>	100
<부록 1> 2006년 이전 건설플랜트 노사관계 현황과 역사	102
<부록 2> 2006 임금 및 단체협약	116

표 목 차

<표 2-1> IMF 경제위기 이후 주요 철강업체의 구조조정 내용	7
<표 2-2> 국내 철강재 시장수요 구조(2002년)	8
<표 2-3> 포스코의 임금 구성 항목별 임금액	9
<표 2-4> 포스코의 노무관리 전략의 변화	11
<표 2-5> 한국석유화학산업 단지 및 주요 나프타 분해 업체 현황	14
<표 2-6> 여수국가산업단지내 주요 석유화학업체들의 고용형태	15
<표 2-7> A사의 직급 및 직책 체계	16
<표 2-8> 건설업과 일반제조업의 특성비교	23
<표 2-9> 건설업의 작업조직	34
<표 3-1> 영국 건설산업 노사관계 변천과정	39
<표 3-2> 1980년대 이후 영국 건설산업 노사관계변화	39
<표 3-3> 일본의 기업형태별 근로자구성	41
<표 3-4> 일본 건설업의 고용형태별 근로자 구성	42
<표 3-5> 일본 건설업의 근로자에 대한 임금지급방법	43
<표 4-1> 기업규모별 전체 수주비중 변화	60

<표 4-2> 전문건설관련 업체 수 변화	61
<표 4-3> 전문직별 공사업의 평균 수주실적 추이	62
<표 4-4> 전문건설업 기업체수 및 종사자수 변화	64
<표 4-5> 2006년 지역노조 기능학교 운영 현황	65
<표 4-6> 1단계 하도급의 교섭구조	65
<표 4-7> 2단계 하도급의 교섭구조	65
<표 4-8> 명목임금상승률(전년동기대비)분포	66
<표 4-9> 숙련인력 임금 변화 (단위:원/일)	67
<표 4-10> 건설업 근로자 월간 근로일수(2003년 4월)	68
<표 4-11> 건설업 근로자 월간 근로시간(2003년 4월)	68
<표 5-1> 2006년 임단협 쟁점	73

그림 목 차

[그림 2-1] 제강 생산량 추이	6
[그림 2-2] 경비중 복리후생비, 수선비, 외주가공비, 연구개발비, 비율 비교	18
[그림 2-3] 건설공사의 도급구조	27
[그림 2-4] 건설산업의 생산구조	29
[그림 2-5] 십장의 비공식적 인적유대에 의한 건설노동시장의 구조화	33
[그림 3-1] 영국과 유럽의 노동과정 분화 현황 비교	36
[그림 3-2] 일본 건설업의 청부단계별 종사상 지위	43
[그림 3-3] 다카다코교쇼와 하청기업의 관계	48
[그림 3-4] 산큐(주)의 플랜트사업프로젝트 작업조직도	49
[그림 3-5] 산큐(山九) 건설현장의 1일 작업흐름	50
[그림 4-1] 건설플랜트 노사관계 체제	59

I. 머리말

이 글은 2006년 건설플랜트 업종 임단협 교섭과 노사분규가 발생하는 원리를 규명하는데 초점을 두었다. 그러한 원리를 파악하는 것은 매해의 교섭과 분규의 진행을 기록하고 그 해의 특성을 분석하는데 그치지 않는다. 원리를 발견하기 위해서는 건설플랜트 업종 노사관계의 환경요인을 분석하고 노사관계 역사를 통해 나타나는 일관성을 발견하고 해외 사례와 비교할 때 보이는 우리나라의 특수성을 파악하려는 노력이 덧붙여져야 한다. 이러한 원리 규명의 노력은 건설플랜트 업종 노사관계의 변화 필요성을 반영하는 것이기도 하다.

1997년 외환위기 후 우리나라 노사관계는 기업별 노조에서 초기업노조로, 정규직 근로자에서 특수고용직을 포함한 비정규직 근로자의 문제로 현안이 이전되는 과정에 있다. 토목, 전기, 건설플랜트, 화물운송, 레미콘, 덤프트럭, 보험모집인, 캐디, 학습지 교사 등 특수고용형태의 종사자들이 지역이나 업종을 중심으로 노동조합을 결성하여 그들의 근로조건 개선을 도모하려는 움직임이 가시화되고 있다. 이들 노조는 그들의 종사상 지위가 임시직 또는 일용공 내지는 특수고용형태 종사자를 조직대상으로 하고 있다는 점에서 정규직 근로자 중심의 기업별노조와 산별노조와는 그 성격을 달리한다.

본고의 연구대상인 건설플랜트업종의 노사관계도 기업별 노사관계와 다음과 같은 점에서 차이가 있다. 첫째, 조합원의 구성면이나 종사상 지위면에서 건설플랜트노조는 일용직으로 구성되어 있는 반면 기업별 노조는 기업 또는 사업장단위의 정규직 종업원으로 구성되어 있다. 둘째, 원하청 관계측면에서도 기업별 노조는 원청 또는 1, 2차 도급관계에 있는 기업의 종사자로 구성된 반면 건설플랜트노조는 불법다단계로 인해 근로감독의 사각지대에 있는 주로 영세기업에 속해있다는 차이가 있다. 셋째, 생산 측면에서도 기업별 노조의 조합원은 주로 실내에서 일을 하지만 건설플랜트노조의 조합원은 일부 예외를 제외한다면 실외에서 근무한다는 점 등에서 차이가 있다.

초기업노조, 특히 지역·업종노조의 결성이 급증함에 따라 이들 노조의 노동문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 산별노조의 경우 2000년 이후 금속산업노조, 보건의료산업,

금융산업노조 등이 결성된 이후 국민 경제적 중요성과 대규모 조직이라는 점, 그리고 전국적인 사안이라는 이유로 정부는 물론 많은 학자들의 관심의 대상이 되어 왔다(김훈 외, 2005; 은수미, 2005; 이주희, 2004; 조성재, 2004). 그러나 지역노조의 노사관계에 대한 연구는 이들 조직의 영세성, 국지성 등의 이유로 국민적 관심사로 대두되지 않아 산별노조에 비해 연구가 미진한 실정이다. 지역노조에 대한 기존연구는 주로 지역노조운동의 현황과 과제를 제시하는 수준에 머물러 있으며(탁종렬, 1999), 건설플랜트노조에 대해서도 일부 월간지에서 포항지역건설노조의 조직화사례를 소개하는데 그치고 있다(한국비정규노동센터, 2002).

건설플랜트업종의 노사관계는 주체형성의 측면에서나 노사분규 발생연혁에서도 나타나듯이 1998년 외환위기 이후 형성되었다는 특성을 보여주고 있다. 포항, 광양, 여수, 울산 4개 지역의 건설플랜트 노조 가운데 포항을 제외한 나머지 3곳의 노조가 외환위기 이후에 형성되었다. 1998년 여수(1988 여수건설플랜트 노조 설립 그러나 1993이후 활동중단)를 비롯해 2002년 광양, 그리고 2004년 울산에서 건설플랜트노조가 설립되었다. 사용자단체도 2004년 포항과 광양, 그리고 2005년 여수에서 형성되었다. 이러한 설립 추세에서도 가늠하여 알 수 있듯이 건설플랜트업종의 노사분규도 1989년 포항과 여수에서 발생한 이후 15년이 지난 2004년에야 다시 포항과 여수, 그리고 광양에서 나타났다. 다시 나타난 노사분규는 매년 되풀이하여 발생하는 모습을 보이고 있다.

외환위기 이후 비정규직 등 취약근로자계층의 확산은 정규직 노조의 이기주의와 맞물려 근로자계층간 양극화를 초래하고 있다. 이와 같은 근로자 계층간 양극화는 노동시장의 건전한 발전과 사회통합을 저해하는 주요 요인으로 작용하고 있다. 근로자 계층간 양극화에 대해 건설일용공들은 지역·업종노조를 결성하여 그들의 권익을 신장하려고 하고 있다. 그러나 건설플랜트업종은 다수사용자로 인한 사용자 측의 책임회피, 횡단적 노동시장으로 근로자들의 노동이동 빈번으로 인한 사용자 및 조합원 확인문제, 하도급이라는 업종의 특성과 관행의 노동문제화, 그리고 다단계 하도급으로 근로조건, 특히 기본적인 복리후생이 열악하다는 특성을 지니고 있다.

본 연구는 건설플랜트업종의 노사관계를 심층적으로 분석하여 바람직한 대안을 제시함으로써 노동시장의 건전한 발전과 사회통합을 구현하는데 기여함을 목적으로 한다. 즉, 건설플랜트업종 노사관계 체제를 구성하는 도급, 고용, 교섭, 훈련 등 하부 구조의 변화를 통해 건설플랜트 노사관계를 정상화하고자 한다. 건설플랜트의 경우 지역단일노조라는 특성이외에도 사용자와 고용주의 분리, 다단계 하도급구조로 인해 단일사용자가 아니라 다수사용자가 존재하고 사용자간 지불능력 등에서 현격한 격차가 존재하여 기업별 노조에서 상

정하고 있는 노사자치주의만으로는 해결하기 어려운 과제가 적지 않다. 이와 같은 문제점으로 건설플랜트노조는 결성 이후 거의 매년 분규가 발생하여 사회문제화 되고 있을 뿐 아니라 갈등이 점진적으로 해소되기 보다는 확대되어 심각한 사회문제로 대두되고 있는 실정이다.

본 연구는 2006년도 포항, 여수, 광양(전남동부 및 경남서부 포괄) 및 울산지역의 임단협 과정에 대한 심층적인 분석과 향후 건설플랜트 업종 노사관계의 선진화를 가져올 수 있는 실천적 대안제시를 주된 연구내용으로 하고자 한다. 2006년은 광양 지역을 제외한 포항, 여수, 울산지역에서는 임금교섭 뿐 아니라 단체협약 갱신교섭이 있어 2005년과 달리 노사관계가 험난할 것으로 예상되었고 이러한 우려가 현실화 되었다. 이 연구는 단순히 교섭과정에 대한 검토를 넘어 건설플랜트 산업의 움직임과 사용자측의 조직적, 재정적 노사관계 대응능력을 파악하고 해외 사례에 대한 분석을 통해 근본적인 중장기 대안을 마련하고자 한다.

이러한 연구 목적을 달성하고 내용을 서술하기 위해 문헌연구, 인터뷰, 비교연구 등 질적 연구방법론을 사용하였다. 즉, 문헌조사를 통해 노사관계 역사와 환경을 분석하여 건설플랜트 노사관계 체제를 구성하는 하부시스템을 찾아 그들 사이의 상호관계를 정리하였다. 또한 심층인터뷰를 통해 노사관계 주체의 전략과 전체 노사관계 체제를 구성하는 하부 시스템의 실질 운영원리를 파악하고자 하였다. 이를 위해 사용자의 경우 원청-전문건설-십장별로 구분하고 지역사용자단체도 포함하여 인터뷰하였고 노조의 경우 원청노조와 지역 건설플랜트 노조, 지역본부와 건설플랜트지부 별로 구분하여 주요 행위자를 인터뷰하였으며 지방자치단체의 건설, 화학, 제철관련 공무원과 지방노동청 근로감독관을 대상으로 인터뷰도 진행하는 한편 지역 시민단체와 언론기관도 인터뷰하였다. 마지막으로 해외 사례 비교연구와 전문가 간담회를 통해 현황 평가 및 대안이 모색되었다.

본고는 다음과 같이 전개된다.

제2장에서는 건설플랜트 노사관계를 둘러싼 철강, 화학, 건설플랜트산업의 현황과 특성을 분석하였다. 이는 노사의 상호작용에 영향을 주는 환경을 구성한다. 제3장에서는 해외 선진국의 건설플랜트산업의 현황과 노사관계를 점검하였다. 이는 우리나라 사례의 특수성을 이해하는데 도움을 줄 수 있을 뿐만 아니라 2006년 임단협을 분석하는데 어떠한 관점을 가져야 하는지를 제시해준다. 제4장에서는 우리나라 건설플랜트산업 노사관계 구조와 2006년 임단협 쟁점을 서술하였다. 이는 교섭과정과 노사분쟁을 이해하는데 도움을 준다. 제5장은 2006년 임단협 교섭, 파업, 사회적 협의의 전개과정을 분석하였고 그 결과 나타난

임단협의 내용과 특성을 정리하였다. 마지막 6장에서는 간략하게 2006년 임단협의 특징을 정리하고 향후 건설플랜트업종의 노사관계를 개선할 수 있는 방안을 각 주체별로 제시하였다.

II. 건설플랜트 관련 산업의 현황과 노사관계

1. 발주처 산업의 현황과 노사관계¹⁾

발주처 산업의 동향을 분석하는 것은 건설플랜트 업종 노사관계를 살펴보는 시발점이 된다. 이는 발주처 산업 동향이 건설플랜트업종 노사관계의 환경이 되기 때문이다. 서론에서 언급하였듯이 건설플랜트 업종 노사관계는 외환위기 이후 활성화된 특징을 가진다. 이는 발주처 산업인 철강과 화학 산업이 외환위기 이후 많은 변화를 보인 때문이기도 하다. 아래에서 철강과 화학 산업의 동향을 보다 자세하게 서술하였다.

가. 철강산업

1) 산업 현황

철강업은 각종 산업부문에 기초 소재를 공급하는 일국 경제의 기간 산업으로서 전·후방 연관효과가 매우 높은 핵심산업이다. 비단 이러한 전략적 중요성 이외에도 철강업종은 2002년 기준으로 제조업 임금근로자의 2.4%, 제조업 생산액의 5.8%, 제조업 부가가치액의 5.1%, 제조업 설비투자액의 9.7%를 차지하고 있을 정도로 국가 경제에서 차지하고 있는 비중이 매우 높다.

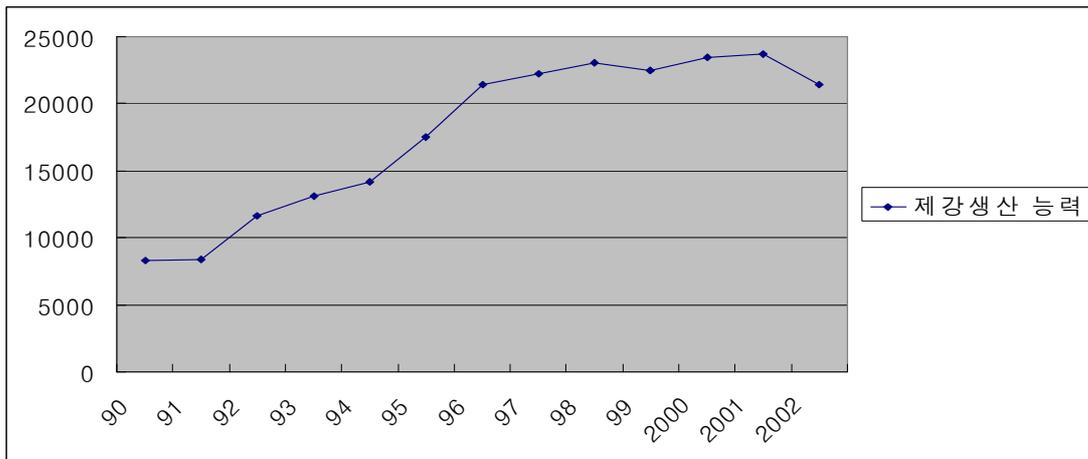
철강업종이 본격적인 성장궤도에 접어들기 시작한 시기는 제 1차 경제개발 5개년 계획 수립시부터였다. '64년, '철강산업 육성 기본계획'을 수립하여 연산 100만톤 규모의 일관 제철소 건립을 추진하였고, 그 결과로 현재의 포스코(포항제철)가 설립되게 되었다. 종합 제철소의 건립은 국내 철강산업을 비약적으로 도약시키는 계기가 되었다. '73년, 포철 1기 체제를 가동함으로써 국내 조강생산 능력은 '72년 60만톤에서 '73년 120만톤으로 103%가 증가할 정도로 국내 철강업종의 생산능력은 배증하였고(한국철강협회, 1995), 무엇보다 당

1) 한국노동연구원(2004), 「철강산업 하도급 구조와 노사관계」와 「화학산업 하도급 구조와 노사관계」를 요약하였음.

시 추진중이던 중화학 공업화에 필요한 핵심적 기초 소재를 공급할 수 있게 됨으로써 이후 중화학 위주의 산업화가 급속히 추진될 수 있는 기반을 만들어 냈던 것이다. 이후 포철은 지속적으로 설비를 확장, '81년, 4기 설비를 완공함으로써 포항공장은 조강능력 850만 톤을 확보하게 되었고, '85년부터는 광양에 새로운 철강공장을 건립하기 시작, '92년 설비 확장이 완료됨에 따라 조강능력 2,080만톤을 지닌 세계 5위의 철강기업이 되었다.

[그림 2-1] 제강 생산량 추이

(단위 : 천톤)



이러한 포항제철의 도약과 더불어 '90년대 초부터는 고로 업체인 포철 뿐만이 아닌, 일반 전기로 업체들도 대거 설비확충에 나서기 시작하였다. 당시 주택 200만호 건설 등, 건설경기 호황에 따라 봉강 및 H형강 등 전기로 주력제품의 수요가 증가하였고, 이와 더불어 중국의 산업화가 본격화되면서 철강 제품에 대한 수출 수요가 증가하였기 때문이다. 이에 따라 '90년대 중반부터 조강과 선철 생산량의 격차가 벌어지기 시작한 것으로 나타나고 있으며, 제강 생산량 또한 '92년부터 급격히 증가하기 시작한 것으로 나타나고 있다 (위 [그림 2-1] 참조).

그러나 이 시기의 과도한 설비확장은 이후 IMF 경제위기를 맞으면서 철강업종의 구조조정을 야기한 직접적인 원인이 되었다. IMF 경제위기 직후, 고로 업체인 포항제철을 비롯, 한보철강, 동국제강, 강원산업, 동부제강 등 주력 전기로 업체 등에서 구설비 폐쇄와 설비 투자 축소, 경영 위기에 따른 인수합병이 전개되었고(아래 <표 2-1> 참조), 이 과정에서 대부분의 철강업체에서 인력 구조조정이 더불어 전개되었다.

<표 2-1> IMF 경제위기 이후 주요 철강업체의 구조조정 내용

구 분	업체명	완료시기	내용	
인수, 합병	강원산업	2000. 3.	INI스틸에 매각, 합병	
	포항강재, 포항도금	1999. 3	합병후 포항강관으로 출범	
	미주제강	1999. 8	합병	
	삼미특수강	2000. 12.	INI 스틸에 매각	
	한보철강	2004. 5.	INI 스틸 콘소시움에 매각	
	환영철강	2002. 7	한국철강 인수	
전략적 제휴	한보철강, 환영철강	2000. 11	생산, 판매 협력	
생산전문화	창원특수강, 기아특수강	1999. 1	제품품목 전문화	
설비 폐쇄, 매각	포스코	1998. 5	광양 2미니밀 건설 중단	
	동국제강	1998. 12	부산공장 폐쇄	
	한국철강	1999. 7	마산 2압연공장 폐쇄	
	대한제강	2000. 9	동래 1압연공장 폐쇄	
	서울제강	1998. 8	공장 폐쇄	
	동부제강		1999. 8	중소구경 강관설비 매각
			2000. 7	서울공장 폐쇄 및 인천 이전
연합철강	1998. 1	강관설비 매각		

* 한국산업은행 (2002)

철강산업의 구조조정은 건설플랜트업종의 도급관계 변화를 초래하였다. 예로 포스코 도급 낙찰률은 경제위기 이전의 경우 발주처인 포스코에서 원청업체인 포스코건설로 발주될 때 설계가 대비 95%의 낙찰률을 보였고 또 포스코건설에서 전문건설업체로 하청될 때 발주금액의 90%의 낙찰률을 나타냈다. 그러나 경제위기 이후 설계가의 70-75%로 발주되고 발주금액의 80%에서 하청되는 현상이 일반화되었다 (사용자, 노조 인터뷰)

IMF 경제위기라는 충격을 경험하였지만, 국내 철강 산업은 2002년 기준으로 조강 생산 4,539만톤을 기록, 세계 6위의 철강 생산국이며, 포스코는 단일 철강 기업으로는 세계 최고의 경쟁력을 갖고 있는 것으로 평가받고 있다(WSD 2002.6). '60년대 후반 중화학 공업화를 추진한 조선, 자동차 등의 여타 업종과 유사하게 한국이 불과 30여년만에 철강업종에서 이처럼 급속하게 성장할 수 있었던 배경에는 당시 국가적 자원의 집중적 투여²⁾와 철강업종 자체의 특징이 후발 자본주의 국가였던 한국의 상황과 결합하여 일종의 시너지 효과를

2) 사실 이는 철강업종 전반에 대한 국가적 차원의 자원 투여였다기 보다는 포철 건설과 운영에 대한 자본 투여였다(포항제철, 1993). 실례로 포철 건설과 운영 과정에서 지원된 정부의 간접 지원금액(제철소 및 도로·항만 등 부대 SOC 건설 비용은 제외)만 1990년까지 약 8,302억원에 달하는 것으로 나타나고 있다 (김방립 의원실, 2000). 이들 금액은 저리 용자 등의 금융지원과 세금 감면 등의 방식으로 지원되었다.

내었기 때문이다.

국내 철강업종은 건축용 철강재를 생산하는 전기로 부문과 기타 산업부문이 필요로 하는 철강재를 생산하는 고로부문이 제품별로 차별화되어 있는 시장구조를 지니고 있으며(서정현, 한성호, 2004), 이러한 시장구조의 원인은 고로업체인 포스코의 半제품 시장에 대한 독점력에 있다. 반제품 수요처인 2차, 3차 가공업체(단순 압연 사업체)에 대해 포스코는 반제품인 열연강판을 독점적으로 공급하고 있으며, 경쟁업체라 할 수 있는 전기로 부문에 대해서는 고로를 이용한 일관생산공정상의 가격우위를 통해 제조업 부문에서 가장 많이 필요로 하는 열연강판 시장에 대한 진입장벽을 구축하고 있는 것이다³⁾. 결국, 전기로 사업체는 포스코가 생산하지 않는 철강 제품에 특화될 수밖에 없었던 것이다.

포스코의 주력 제품인 열연강판과 후판, 스테인레스강 등의 특수강은 전자와 자동차, 기계, 조선 등 거의 모든 제조업종에서 활용하는 중요 철강재중의 하나이다. 결국, 포스코는 제조업 부문 철강 수요를 사실상 독점하고 있는 것이라 할 수 있으며, 이들 수요의 규모는 2002년, 59%에 이르는 것으로 나타나고 있어, 사실상 포스코는 국내 철강시장의 59%를 좌우하는 시장 지배자인 셈이다.

〈표 2-2〉 국내 철강재 시장수요 구조(2002년)

(단위 : %)

제조업								건설업		
조립금속	일반기계	전기전자	조선	철도	자동차	기타	소계	건설	토목	소계
7.3	4.7	7.7	17.7	0.6	17.6	3.4	59	27.2	13.7	40.9

* 출처 : 한국 철강협회 (<http://www.kosa.or.kr>)

2) 철강산업 임금 및 근로조건, 노사관계

철강업종 정규직의 임금 결정 체계는 제조업 전반의 경우와 그리 크게 다르지 않은 바, 대체로 연공에 기초한 “기본급 + 직급, 또는 직책 수당 등의 제수당 + 법정 수당 + 상여금”으로 구성이 이루어져 있으며, 연말 경영 성과 달성도에 따라 지급되는 성과급이 추가되게 된다.

3) 포스코는 철강제품중 산업부문에서 가장 널리 쓰이는 냉연강판의 半제품이라 할 수 있는 열연 강판 시장을 100% 독점하고 있지만(서정현, 한성호, 2004), 국내 열연강판 수요를 충족시키지 못하고 있는 상태이다.

아래의 <표 2-3>은 앞서 설명한 포스코의 임금 구성 항목별로 임금액을 표시한 것이다. 포스코는 전체 종업원 19,400여명의 국내 최대의 철강회사로서, 그 규모와 매출액 등에서 국내 철강업종을 주도하고 있는 회사이다. 포스코 근로자의 평균 근속은 17.6년으로 근속 기간이 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 이에 더해 주 5일제 실시에 따른 임금손실분 보상과 함께, 철강업종의 생산과정상의 특징상 교대제 근무에 따른 연장 및 야간 근로수당이 추가되기에 총액 기준으로의 임금 수준은 철강업종을 포함, 국내 최고 수준을 나타나고 있다.

<표 2-3> 포스코의 임금 구성 항목별 임금액

구분	항목	내용/지급 기준
기본임금	기본급	. 45호봉(단일 호봉제)
	직능급	. 직능기초급 : 389,650원 ~ 771,360원 . 직능가급 : (단가 770원~900원)*자격점수
고정수당	직책수당	. 반장 50,000원 . 주임 10,000원
	직무환경수당	. 직무환경에 따라 20,000원 ~ 73,000원
	교대근무 수당	. 교대제 근무일수가 월 15일 이상인 경우, (기본급 + 직능급)*6.5%
	중식비	. 100,000원
기타 수당	주5일 관련 수당	. 상주 : 월차 대체 수당 . 지정휴무일 근무 수당
법정 수당	연·월차/연장/야간	-
고정 상여금	년 400% (체력단련비 년 50%)	-

위 임금에는 기업복지 제공에 따른 간접임금액이 제외되어 있으며, 또한 경영성과에 따라 지급되는 성과급여가 제외되어 있다. 현재, 포스코의 성과급여액 지급 기준은 영업이익의 5.5%를 상여기준 임금 비율대로 배분, 1년에 2차례 지급하도록 되어 있다.

'03년 이전까지는 평균적으로 300%대의 성과급여를 지급했지만, 2003년의 경우에는 총 500%를 지급했으며, 종업원 1인당 약 940여만원을 지급했던 것으로 밝히고 있다. 성과급여액은 경영성과에 따라 매년 지급되는 금액이 다르므로 일괄적으로 평가하기는 어렵지만, 2003년 기준으로 성과급여액을 포함한 평균 1인당 연간 총임금액은 약 5,227만원인 것으로 밝히고 있다. 이러한 높은 임금은 건설플랜트 근로자의 상대적 박탈감을 강화하고 있다(포항노조, 2006.07).

포스코 정규직의 경우, 2003년 8월부터 주 40시간 근무제를 도입하여 실시하였다. 한편, 사내하도급 업체의 경우에도 상주근무자(비교대제 근무자)에 한해 주 40시간 근무제를 도

입하였지만, 사내 하도급 근로자의 대부분을 차지하고 있는 생산직 근로자인 교대제 근로자가 3조 3교대제를 유지함에 따라 실질적인 근로시간 감소 효과는 거의 없는 것으로 자체 분석하고 있다. 이는 모경쟁사의 경우에도 동일하다. 모경쟁사 정규직의 경우에도 2002년 1월부터 4조 3교대제를 실시하면서 실질적인 주 40시간제를 시행하였지만, 사내하도급 근로자의 경우에는 아직 실시하지 못하고 있는 상황이며, 사내하도급 근로자의 경우에는 3조, 3교대제가 보편화되어 있는 상태이다.

철강업종의 경우, 연속생산공정이라는 특성으로 인해 근로자에 대한 회사측의 철저한 통제는 필수적이다. 즉, 연속생산공정이라는 철강업종의 특성상, 팀 단위의 생산편제 하에서 자동화된 생산라인과 연동된 근로자의 책임성을 제고하면서도, 세부화된 직무범위 하에서 엄격한 직무통제가 이루어져야 생산과정 자체가 원활하게 진행될 수 있기 때문이다.

이러한 특성은 국내 최대의 철강업체인 포스코의 경우에 전형적으로 드러난다. 포스코는 이미 '70년대부터 체계적이면서 고도로 관료화된 노무관리 시스템을 도입, 운영해 온 몇 안되는 기업중의 하나로서, 이미 '68년 회사 설립과 함께 노무관리 전담기구를 둘 정도로 노무관리에 있어서는 당시로서는 매우 앞서 있었다.⁴⁾ 이는 포스코가 일본으로부터 대규모 고로 건설에 따른 설비와 기술 노하우(know-how)를 도입하면서, 그에 따른 노무관리 기구와 전략, 또한 수입한 결과이기도 하며(박준식, 1991:250), 군 출신 최고 경영진의 병영적 경영 전략과 문화가 반영된 결과이기도 하다.

현재 약 2만여명에 이르는 포스코 근로자에 대한 노무관리 전략은 비단 포스코 뿐만이 아닌 국내 철강업종 전체에 일종의 유형설정자로서 역할하고 있는 바, 그 전략의 핵심은 풍부한 기업복지 시스템에 기반한 기업내 포섭 전략이라 할 수 있다. 이러한 과정은 크게 3단계를 거치면서 진행되었다고 할 수 있다.

1단계는 포스코 설립부터 포스코에서 노동조합이 결성된 '88년까지의 기간이다. 이 시기는 앞서 언급한 바와 같이, 설립 초기부터 경영측의 인사노무관리 기구를 통한 병영적 통제전략이 지속된 시기라 할 수 있다. '80년대에 이르러서는 법적으로 강제된 노사협의회를 구성하기도 하였지만, 이러한 병영적 통제 전략 자체는 지속되었다. 이러한 병영적 통제전략에는 직원카드 작성으로 대표되는 회사 인사노무관리 기구를 통한 근로자 밀착 감시에서부터 두발, 복장, 등에 이르기까지 각종의 물질적 통제와 함께 '철강보국'이라는

4) '68년 설립 당시에는 총무부에서 인사, 노무관리를 담당하다가, '69년 인사과를 설립하였고, '72년에는 인사실로 확대 개편, 산하에 인사과, 노무과, 안전과, 충원과를 두어 공장 가동 본격화에 따른 기본적인 노무관리 기구를 확립하게 된다.

산업화 과정에서의 이데올로기적 통제까지도 포괄하는 것이며, 이러한 통제에 대한 보상으로 온정주의적이고 가족주의적인 이데올로기와 함께 이를 뒷받침하는 기업복지 시스템을 구축하기 시작하였던 것이다.⁵⁾ '80년대에 들어오면서 노사협의회 구성이 법적으로 강제됨에 따라 포스코에도 노사협의회가 설립되어, 운영되게 되지만, 이는 본질적으로 '현장 권력에 대한 일부의 공유를 통한 통제'(Edwards, 1979)라는 성격을 벗어나지 못하였으며, 경영층의 병영적 노무전략 또한 일부 완화된채 지속되게 된다.

<표 2-4> 포스코의 노무관리 전략의 변화

구 분	1 단계	2단계	3단계
시기	설립 ~ '88년	'88년 - '91년	'91년 - 현재
주요 특징	. 병영적 통제	. 작업장 대항권력으로서의 노조 등장	. 노동조합의 배제와 포섭을 통한 무력화
노사관계 기구	. 회사 노무관리 기구 . '81년 이후 노사협의회	. 노동조합	. 직장협의회

* 출처 : 회사측 자료 및 박준식, 김훈(1994)의 내용을 재구성

2 단계는 '87년 근로자 대투쟁의 여파로 작업장 내에서 경영층의 대항권력으로서 노동조합이 등장하게 된 시기이다. 포스코의 경우에도 '87년 근로자 대투쟁의 여파에서 자유로울 수 없었다. '87년, 포스코의 대형 사내하도급 업체에서 노동조합이 결성된 이후 '88년 6월, 포스코에도 노동조합이 설립되게 되었다. 그러나 간선제로 설립된 포스코 최초의 노동조합은 과거 노사협의회 구조의 연장선상에서 운영될 정도로 일종의 회사주도형 노동조합(company union)의 틀을 벗어나지 못했다. 이 시기 경영층의 전략은 과거 노사협의회 구조의 연장선상에서 노동조합 인정을 통한 포섭 전략이었고, 그에 따라 '88년, '89년에는 큰 폭의 임금인상과 직제 개편이 이루어지게 된다. 그러나 이러한 포섭전략은 이후 '90년, 직선제를 통해 선출된 2기 노동조합이 들어서면서부터 배제 전략으로 선회하게 된다. 이러한 배제 전략하에서 2기 노동조합은 민주노총에 가입하는 등, 상대적으로 자주적 노동조합의 외양을 갖추려 했지만, 노동조합 내부의 부정사건으로 인해 급격하게 위축되면서 사실상 노동조합 해체 단계로 접어들게 되었다.

3 단계는 실질적인 노동조합 소멸의 과정에서 직장협의회가 현장 근로자의 요구(voice)

5) 이미 포스코는 공장 설립 당시부터 종업원에 대한 주택지원 제도를 도입할 정도로 포스코의 기업복지 시스템은 국내에서는 선도적이자 최고 수준을 나타내고 있다. 실제로 포스코가 위치한 P시에는 포스코 직원과 가족을 위해 교육기관에서부터 주거, 근린생활시설 등이 밀집된 120만평 규모의 포스코 '타운(town)'이 형성되어 있다.

를 반영하도록 제도화된 단계라 할 수 있다. 현재 형식적으로는 포스코에 노동조합이 존재하고 있지만, 그 역할과 기능은 사실상 사멸한 단계라 할 수 있으며, 최소한의 현장관리 전략의 일환으로 경영측은 각 사업소별로 직장협의회를 설치, 현장 근로자의 이해를 반영하고 있다. 이 단계에서는 사실상 과거 경영측의 노동조합 배제 전략이 확고하게 뿌리 내린 상태로서 이러한 노동조합 배제와 직협을 통한 현장 근로자 포섭을 통해 노동조합 기능이 정지된 상태라 할 수 있다.

포스코는 상대적으로 치밀하게 조직된 인사노무관리 구조를 지니고 있다. 본사 차원에서는 인사실, 노무 후생실, 개별 근로자에 대한 인적자원 개발을 담당하는 HR 개발 그룹 및 각종 교육·훈련을 담당하는 인재개발원을 두고 있으며, 이외에도 사내하도급 업체 전반을 관리하는 외주실을 두고 있다. 이에 더해 현장 사업소별로는 노무안전부를 두고서 산업안전 및 현장 근로자에 대한 개별, 집단적 노사관계를 담당하고 있다.

앞서 설명한 바와 같이 포스코의 경우에는 사실상 노동조합이 그 기능을 상실한 상태에서, 직장협의회가 그 역할을 대신하고 있는 상태다. 직장협의회는 각 공장-부서-사업소별로 상향식 간선 선출과정을 통해 선발되며, 최종적으로는 16명의 소(所) 협의회 위원이 사실상 포스코 근로자 전체의 이익을 대표하고 있다.

그러나 이러한 직장협의회는 회사측의 주도하에 설립된 기구라는 한계를 안고 있다. 원래, 회사측은 사측에 우호적인 노동조합을 통해 현장 근로자에 대한 통제력을 행사하려 하였지만, 이후 민주파 현장 조직에 의해 2기 집행부가 들어서게 되면서, 노동조합 배제 전략으로 급선회하였고, 2기 노동조합의 와해 이후, 이를 대체할 새로운 근로자 조직의 필요성을 느끼게 되었다(박준식, 김훈, 1994).⁶⁾ 이에 따라서 직장협의회라는 전혀 새로운 내용과 형식을 갖춘 근로자 이해대변 기구가 탄생하게 되었던 것이다. 현재 포스코의 경우에는 직장협의회가 사실상 노사협의회와 노동조합을 대표하고 있는 상태로서, 산업안전, 작업장 조직 변경 등의 노사협의회 안건 뿐만이 아닌 임금과 고용 등의 임·단협 상의 문제에 대해서도 논의하고 있는 상태이다.

6) 법적으로 노사협의회가 구성되어 있음에도 불구하고 포스코가 직협을 발전시킨 이유는 과거 노사협의회가 노동조합으로 발전한 경험을 반면교사로 삼았던 것으로 밝히고 있다(김훈, 박준식, 1994). 이에는 노사협의회가 고용과 임금 등에 대해서는 교섭권한이 제도적으로 보장되지 못한다는 한계를 반영한 것이기도 하다.

나. 화학산업

1) 산업 현황

화학산업은 광의로는 한국표준산업분류상 펄프·종이·종이제품(D21), 코크스·석유정제(D23), 화합물 및 화학제품(D24), 고무·플라스틱제품(D25), 유리·비금속광물제품(D26)의 제조업을 포함하나, 흔히 보다 좁은 의미에서 화합물과 화학제품제조업(D24)을 가리킨다. 이 글에서 화학산업은 양적 통계자료의 이용 편의를 위해 표준산업분류상 세자리(산업세세)분류인 화합물제조업(D241)에 초점을 맞추고자 하나 D241 통계가 없는 경우에는 두자리(산업세)분류(D24) 또한 활용할 것이다.

화합물 및 화학제품제조업은 석유화학산업과 중첩되는 부분이 크다. 석유화학산업은 석유(naphtha) 또는 천연가스(ethane)로부터 기초 유분과 관련 유도품⁷⁾을 제조하거나, 이를 원료로 가공하여 합성수지, 합성섬유원료, 합성고무 제품 및 각종 기초 화학제품 등을 제조하는 산업을 말한다. 논자에 따라서는 보다 엄격한 의미에서 석유화학산업을 한국표준산업분류상 ‘화합물 및 화학제품 제조업’(D24) 중 석유화학계 기초유기화합물(24111), 기타 기초화합물(24119), 합성고무(24151), 합성수지(24152)에 국한하기도 하지만 대개의 경우 석유정제업(D232) 및 화합물 및 화학제품 제조업(D24) 전체를 포함하는 의미로 사용된다.

석유화학산업은 석유 또는 천연가스를 원료로 에틸렌, 프로필렌, 부타디엔 등 올레핀계 기초유분과 벤젠, 톨루엔, 크실렌 등 방향족계 기초유분을 생산하는 부문과 이러한 기초유분을 원료로 합성수지, 합성섬유원료, 합성고무 및 기타 화학품 등의 유도품을 생산하는 부문을 포괄한다. 따라서 석유화학산업은 후방의 석유산업으로부터 원료를 제공받고, 그리고 플라스틱 가공업, 고무산업, 화학섬유산업, 페인트, 비료, 세제 등 전방의 제조업에 원료와 기초소재를 공급하는 중간에 위치하여 전후방 산업과 긴밀하게 관련되어 있다.

1960년대까지 소규모 합성수지공장에 불과하던 우리나라 석유화학산업은 1972년 울산석유화학단지⁸⁾와 1979년말 여천석유화학단지의 건설 이후 짧은 역사에도 불구하고 급속하게 성장하여 왔다. 특히 1986년 '투자자유화조치'를 계기로 정부주도형 산업에서 민간주도형 산업으로 전환한 이래 신증설투자가 활성화되어 세계적인 석유화학 공급국가로 부상하였

7) 기초유분이란 석유제품의 하나인 나프타(naphtha)를 분해하여 얻은 에틸렌, 프로필렌, 부타디엔 등 올레핀계 제품과 벤젠, 톨루엔, 크실렌 등 방향족 제품을 말한다. 유도품(derivatives)이란 에틸렌, 프로필렌 등의 기초 유분을 중합해 만든 고밀도·저밀도 폴리에틸렌, 폴리프로필렌, 스티렌모노머, PVC, 아크릴로니트릴 등 석유화학제품의 중간원료를 가리킨다.

고8) 내수의존형에서 수출 비중이 40%를 웃도는 수급구조를 거졌다.

석유화학산업의 과도한 설비증설에 따른 외부자금 차입은 1997년 외환위기를 거치면서 석유화학산업 전체가 심각한 위기상황에 직면하게 되었다. 1998년 이후 구조조정 시기를 맞이하여 인사, 노무, 도급에서 많은 변화가 나타났다. 특히 도급관계에서 철강산업에서 발생하였듯이 발주처-원청건설회사-하청전문건설업체 사이의 낙찰률은 경제 위기 이후 급속히 저하되었다.

그러나 2002년 이후 세계 석유화학경기의 회복으로 현재 우리나라 석유화학산업은 비교적 호황기를 맞고 있다(김성환 2004). <표 2-5>는 우리나라 석유화학 산업 단지 및 주요 나프타 분해 업체의 현황을 보여준다. 나프타로부터 추출된 석유화학산업의 기초 원료 중의 하나인 에틸렌의 생산 능력을 기준으로 볼 때 3개 산업단지 가운데 여수산단의 생산능력이 가장 높고, 업체별로는 여수산단의 여천 NCC, 대산산단의 현대석유화학 등의 순으로 생산능력이 분포되어 있으며, 여타 기업들은 비슷한 수준을 보여준다.

<표 2-5> 한국석유화학산업 단지 및 주요 나프타 분해 업체 현황

	설립시기	에틸렌 생산능력 (만톤)	나프타 분해 업체	
			업체명	생산능력
울산 석유화학단지	1972	113	SK	73
			대한유화	40
여수 석유화학단지	1979	289	여천 NCC	143
			LG석유화학	76
			호남석유화학	70
대산 석유화학단지	1991	168	삼성아토피나	63
			현대석유화학	105
합 계		570		

자료: 한국석유화학공업협회

8) 1991년 말 대산석유화학단지의 조성 이후 양적 질적으로 크게 발전하여 한국은 2002년 현재 에틸렌 생산능력 570만톤(세계 생산능력의 5%)을 보유하여 에틸렌을 기준으로 미국, 일본, 사우디에 이어 세계 4위이며 독일, 중국과는 거의 비슷한 수준이다. 범용수지 중심의 합성수지 분야에서도 한국은 연산 902만톤의 설비능력으로 미국, 일본에 이어 세계 3위이며, 그리고 합성섬유의 주력인 폴리에스터의 주원료인 TPA는 세계 1위(435만톤)를 지키고 있다.

2) 고용, 임금, 근로조건 및 노사관계

석유화학산업의 고용형태는 크게 다양화되고 있다. <표 2-6>에서 보듯이, 민주노총 화학섬유연맹 광주전남지부(준)가 2004년 5월 4일에서 12일까지 여수 국가산업단지내 17개 사업체를 대상으로 고용형태를 조사한 결과에 따르면, 조사대상 사업장에서 일하는 전체 근로자 1만여 명 가운데 76.1%만이 정규직이고 나머지 23.9%는 비정규직으로 나타났다. 비정규직 근로자의 구성을 보면, 임시 계약 촉탁 등 당해 업체가 직접 고용한 비정규직은 전체의 1.0%에 불과하고, 용역 도급 등 하청업체 근로자 18.9%, 파견근로자 4.2%로 간접 고용형태의 근로자가 22.9%에 달하는데 특히 용역 도급 등 사내하청 근로자가 다수를 점하고 있다.

<표 2-6> 여수국가산업단지내 주요 석유화학업체들의 고용형태

(단위: 명, %)

회사명	고용형태							합계 (C)	비율 B/A(%)
	정규직			비정규직					
	조합원(생산직)	관리직	소계(A)	직접고용 ¹⁾	간접고용1 ²⁾	간접고용2 ³⁾	소계(B)		
LG화학 여수나주	1,410	450	1,860		323	81	404	2,264	21.7
LG 정유	1,094	307	1,401	39	582		621	2,022	44.3
여천 NCC	679	142	821	8	15	125	148	969	18.0
호남 석유화학	580	200	780		310	10	320	1,100	41.0
한화 석유화학	620	158	778		180	70	250	1,028	32.1
엘지 석유화학	345	110	455		102	55	157	612	34.5
한국 바스프	235	62	297		93	15	108	405	36.4
삼남 석유화학	157	91	248	1	89	0	90	338	36.3
위스컴	141	90	231	33	25	11	67	298	29
금호 피엔비	170	54	224	9	42	3	54	278	24.1
대림산업석유화학	183	37	220	1	121	31	153	373	69.5
한국 화인케미칼	154	46	200	3	30	16	49	249	24.5
폴리 미래	80	30	110		5		5	115	4.5
호성 케멕스	45	30	75			8	8	83	10.7
대림산업프라스틱	52	18	70		32		32	102	45.7
KRCC	32	22	54	2			2	56	3.7
송원 물류	23	11	34	3	1	11	15	37	8.8
합계	6,000	1,858	7,858	99	1,950	436	2,485	10,329	31.4
구성비(%)	58.1	18.0	76.1	1.0	18.9	4.2	24.1	100.0	

주 : 1) 직접고용 비정규직은 임시직, 계약직, 촉탁 등 사업체에 의해 직접 고용된 비상용 근로자.

2) 간접고용 1 형태의 비정규직은 용역, 도급 등 사내 하청 업체의 근로자.

3) 간접고용 2 형태의 비정규직은 파견 근로자.

자료 : 민주노총화학섬유연맹 광전지부(준) 여수지역 공동투쟁본부. '2004년 비정규직 조사결과', 2004. 5.

우리나라 석유화학산업의 대기업에는 모두 노동조합이 조직되어 있으며 이들 기업에서의 임금은 기본적으로 단체교섭에 의해 결정되고 있다. A사의 한 고위 관리직에 따르면, 우리나라 석유화학업체들은 한때 다른 산업과는 달리 직무급에 기초한 임금 체계를 적용하였다.⁹⁾ 1970년대 말 A사가 여천공단에 설립되었을 때 이미 가동 중이던 다른 업체들이 직무급을 운용하고 있었기 때문에 A사도 이러한 추세에 따라 직무급을 도입했다고 한다. 당시 우리나라 석유화학업체들의 대부분은 외국자본의 직·합작 투자기업들로, 설비와 기술들을 전적으로 수입하였을 뿐만 아니라 관리시스템도 상당부분 외국식을 따랐는데 직무급에 기초한 임금체계도 그 중의 하나였다. 이렇게 운용되던 직무급은 1987년 근로자대투쟁 이후 폐지되었고, 그 대신 연공급에 기초한 임금체계가 자리 잡게 되었다.

<표 2-7> A사의 직급 및 직책 체계

구분	직급	직급호칭	직책	
사무기술직	I급	수석부장	팀장, 지사장, 소장, 생산파트장 지사장, 소장, 생산파트장 지사장, 소장, 생산파트장 (4년제 대졸이상) (2년제 대졸) (고졸)	
		부장		
	II급	차장		
		과장		
	III급	과장		
		대리		
	IV급	1		사원
		2		
3				
지도직	S급	주임	실장	
	1급	주임	실장, 소장	
	2급	주임	실장	
	3급	주임	실장	
전문기술직	E급	실장	실장	
	1급	사원	계장	
	2급	사원	계장	
	3급	사원		
	4급	사원		

석유화학산업에서도 다른 대부분의 산업들과 유사하게 근속년수와 비례하여 임금이 상승하는 특징을 갖고 있다. 즉, 근속년수에 따라 정해진 간격으로 기본급이 상승하는 호봉표를, 사무관리직 뿐만 아니라 생산직 근로자에 대해서도 적용하고 있다.¹⁰⁾ 예컨대 A사의

9) A사 ㄴ 공장장과의 인터뷰 녹취. 여수, 2004.9.15.

10) A사에서 간부와 사무기술직 사원의 임금은 연봉제에 의거하고 있으나 연봉은 근속년수가 여전히 임금결정의 가장 중요한 요소 가운데 하나로 되고 있다.

경우 사무관리직을 ‘사무기술직’이라고 부르고 생산직을 ‘전문기술직’이라고 부르는데, 2004년 ‘전문기술직’ 4급 사원의 월 기본급은 55호봉 130.4만원에서 1A호봉 246.1만원까지 모두 110급의 호봉이 있으며, 한 호봉 승급에 약 1만원 차이를 두고 임금의 사닥다리가 세밀하게 설계되어 있다.

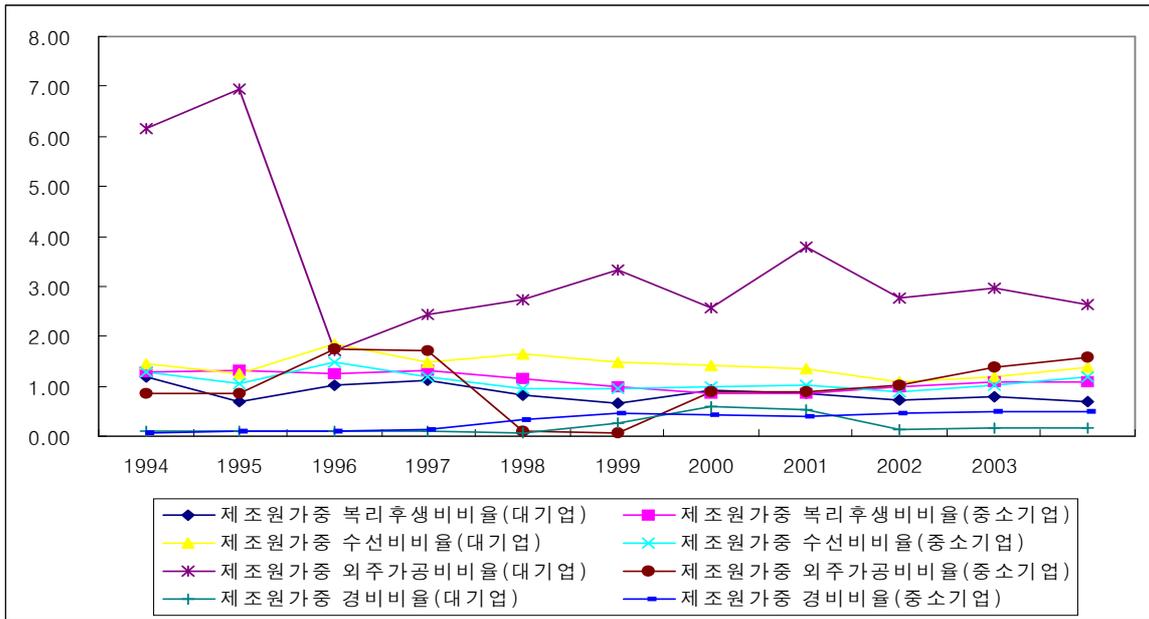
이 회사는 인사고과에 의하여 호봉상승을 달리하는 제도를 병행하고 있다. 이 회사의 취업규칙에 의하면, 근로자의 근무평정의 결과와 근속을 기준으로 년 1회 정기승급을 실시한다. 정상승급은 연간 2호인데 근무성적이 우수한 사람에게는 특별승급이 주어지고 근무성적이 불량한 사람에 대해서는 1호만 승급시키거나 승급을 시키지 않을 수 있다. 그러나 거의 대부분의 근로자는 매년 2호의 호봉 승급을 받고 있다.

한편 기본급 이외에 근속수당이 별도로 있고, 진급 시에는 상향 설정된 새로운 호봉테이블의 적용을 받기 때문에 근로자의 통상임금이나 평균임금은 근속년수가 올라감에 따라 기본급이 보다 우상향하는 경향이 나타난다. 그리고 제수당 속에는 일부 직무급적 요소나 직능급적 요소가 포함되어 있으나 그 비중은 크지 않으며, 초과근무수당 등 각종 변동수당 등은 기본급에 연동되어 있다. 이러한 특성은 A사에만 한정된 것은 아니고 석유화학산업 원청업체들의 임금 결정은 대체로 연공급적 요인에 의해 결정된다고 할 수 있다.

한편 화학산업의 생산직 근로자들이 일하는 대표적인 근무형태는 3교대제이다. 이는 생산공정의 특성에서 비롯된 것이다. 즉 석유화학공장의 생산라인은 일련의 연속공정이기 때문에 정기정비기간을 제외하고는 하루 24시간 1년 365일 쉬지 않고 가동된다. 비록 자동화가 고도로 진전된 사업장들이지만, 생산라인이 적정 상태를 유지하며 연속 생산이 되기 위해서는 근로자들 또한 24시간 계속해서 교대로 작업을 해야 한다. 여수산단의 화학사업장들에서는 다양한 형태의 교대근무제가 시행되고 있다. 사무관리직과 공무직은 일근을 하고 있다. 하지만, 공장의 지속적인 생산조업을 위해 생산직은 4조가 3교대로 근무하고 있다. 공단 설립 초기인 1970년대 말 생산직의 근무형태는 3조 3교대제였지만 1987년 근로자 대투쟁 이후 근로자들의 요구를 수용하여 1988년에서 1989년 사이에 4조 3교대제로 전환되었다.¹¹⁾

11) 4조3교대 작업은 오전 7시에서 오후 3시까지는 아침 근무조가, 오후 3시에서 11시까지는 저녁 근무조가, 오후 11시에서 오전 7시까지는 밤 근무조가 교대로 각각 담당한다. 각 근무조는 4일 아침 근무를 하고 하루 쉬고, 4일 저녁근무를 하고 하루 쉬고, 다시 4일 밤 근무를 하고 이틀 쉬는 형태로 돌아간다.

[그림 2-2] 경비중 복리후생비, 수선비, 외주가공비, 연구개발비, 비율 비교



출처: 한국산업은행, 『기업재무분석』, 각년호

화학산업내 정규직과 비정규직간의 복지격차는 광주전남지부(준)(2004)에서 실시한 비정규직 조사현황 결과를 통해 파악할 수 있다. 이 조사 결과에 따르면 하청업체 대부분 4대 보험에는 가입되어 있으나, 학자금을 지원하는 곳은 조사대상 업체 중 1군데(년 20만원)밖에 없으며, 수당(월 18만원)을 지급하는 곳은 모두 3군데에 불과하다. 한편 선물비 50,000원은 이들 14개 업체에서 모두 지급하고 있다.

우리나라 석유화학산업의 노사관계는 다른 산업과 마찬가지로 기본적으로 국내의 정치적 사회문화적 맥락과 제도적 조건들을 공유하고 있다. 그러나 석유화학산업은 고유한 시장과 생산시스템에 기초하여 다른 산업과는 구별되는 노사관계의 구조와 관행을 발전시켜왔다. 이것은 산업내 주체들의 상호 선택에 의한 것이다.

먼저 사용자측의 기본적인 특성에 대해 살펴보기로 한다. 석유화학산업의 사용자들은 대규모 자본투자를 필요로 하는 장치산업의 특성상 이른바 재벌 계열 기업이 다수이고, GS-칼텍스, 바스프, 삼남석유화학(삼양사-미쓰비시) 등 상당수는 외국자본의 합작 또는 단독 투자 기업이다. 현재 대부분의 석유화학기업들은 고수익을 올리고 있다.

다른 한편 노동측에서는 석유화학산업에서 어느 정도 규모 이상의 사업장에는 대체로 노동조합이 조직되어 있으며 조직대상 근로자들의 노조 조직률은 대단히 높은 편이다. 조직률이 거의 100%에 육박하는 사업장들도 상당 수 존재한다. 그러나 석유화학산업의 노조

는 기업별 노조 체제에 기초하고 있으며 개별 기업의 정규직 근로자들의 권익을 옹호하는데 치중하고 있다.

하지만 석유화학산업의 콤비나트 체제라는 특성은 노사관계에 중요한 영향을 미치고 있다. 사업장과 근로자들이 석유화학단지라는 동일지역에 밀집되어 있는 것은 이들간의 의사소통을 촉진하여 기업간 노동조건이나 노사관계의 격차를 줄일 가능성이 보다 더 크게 제공하기 때문이다.

현재 여수산단의 노동조합들은 민주노총 화학섬유연맹으로 조직되어 있으며, 울산석유화학단지의 사업장들은 대체로 한국노총 화학연맹을 상급노조로 하고 있다.

민주노총 소속 화학섬유연맹은 1997년 화학노조연맹으로 창립되었다가 2000년 섬유연맹과 통합하여 화학섬유연맹(화섬연맹)을 결성하여 오늘에 이르고 있다. 민주노총소속 화섬연맹은 2000년경부터 산별노조 건설을 추진하여 왔으며 이후 최근까지 산별노조로의 조직형태 전환 문제는 화학산업의 노사관계에서 가장 중요한 쟁점 가운데 하나로 부각되었다.

마침내 2004년 10월 29일 민주화학섬유노조 창립대회를 개최하였는데 이때까지 화섬연맹 산하 기업별노조 130여개 가운데 과반수 이상인 70개 노조가 산별전환을 참여하였다. 그러나 기업별노조의 수로 보아서는 50%가 넘지만 여기에 속한 조합원 수 기준으로는 약 27,000명의 조합원 가운데 30% 남짓인 9,500명 가량에 불과하다. 이러한 사정은 금속산업의 경우와 유사하게 화학산업에서도 산별노조 건설이 중소기업 중심을 중심으로 전개되어 왔으며 대규모 사업장의 기업별 노조들에서는 미온적이었음을 말해 준다. 향후 추이를 더 두고 보아야 하겠지만 화섬연맹에 따르면 현재 연맹 산하 1000인 이상 노조가 4군데 있으나 산별전환결의를 하지 않았고 500인 이상 노조 중에는 2군데가 산별전환 결의를 하였다.

산별노조가 본격적으로 활동하게 되면 화학산업에서 임금 단체교섭 등 집단적 노사관계가 새로운 양상을 빚어낼 가능성이 크다. 광주전남지역의 경우 이미 2004년도 임단협의 경우 공동투쟁본부를 조직하여 공동교섭을 시도하였다.

이밖에도 최근 여수 석유화학산업단지에서 제기된 노사관계의 주요 쟁점을 살펴 보면 다음과 같다. 첫째, 기업별 혹은 사업장 단위의 노사문제만이 아니라 기업의 지역사회에 대한 책임과 기여의 문제가 제기되고 있다. 이는 '지역사회발전기금'이라는 의제로 나타나고 있는데, 이의 주 내용은 지역사회의 환경과 지역주민들의 복지를 위한 기업의 사회적 공헌이다. 그러나 극히 소수의 대기업을 제외하고 이 문제에 대해 적극적으로 나서고 있는 기업은 현재까지 드문 실정이다. 예컨대 L사 노동조합의 주장에 따르면 L사의 연간 매출

액은 11조원이 넘고 2003년의 경우 3,875억원, 2004년 1/4분기에만 2천억원의 순이익을 내었지만, 이의 성과는 경영진과 미국석유자본에만 배분되고 지역사회에는 공해만 남겼다는 주장을 펼치고 있다. 이에 노동조합은 회사 매출액의 0.01% 정도 되는 금액을 지역사회의 환경과 지역시민들의 복지를 위해 투자를 하라는 요구를 하고 있다.

둘째, 비정규직 근로자의 조직화 문제가 쟁점으로 되어 있다. 석유화학산업의 경우 고용 창출효과가 비교적 적고, 1997년 이후 신규 입사자가 거의 없는 실정이기 때문에, 현업 근로자의 노동력 재생산 문제와 지역 노동시장의 활성화가 노사간의 주요 쟁점으로 부각되고 있다. 지역 노동시장의 경우 여수, 순천 지역 주민의 약 600여명이 1년 계약직의 비정규직으로 고용되어 있고, 이들의 대부분이 불법으로 파견되어 있다는 것이 노동조합측의 주장이다. 이에 노동조합에서는 향후 주5일제의 본격적인 실시를 앞두고 장시간 초과근무에서 발생하는 노동력 재생산의 문제점을 해결하고, 지역의 실업 및 일자리 문제를 해결하기 위해 비정규직의 정규직화 및 고용확대를 요구하고 있다(노동시간 단축을 통한 일자리 창출의 요구하였다.¹²⁾

셋째는 석유화학산업의 공정 성격과 밀접한 관련이 있는 사업장과 지역의 환경 및 안전 문제이다. 산업안전사고는 여수 석유화학산업단지가 생긴 이래 35년 동안 크고 작은 203건의 사고가 발생하였으며, 이 결과 사망 97명, 부상 168명의 인명 피해가 생겼다. 사고의 대부분은 가스 질식 또는 화상을 입는 폭발 화재사고였다(한창진, 2004). 가장 최근에는 엘지 석유화학 폭발사고(2004. 8. 25)가 있었다. 이에 대해 노동 측과 시민사회단체를 중심으로 다양한 단체들이 모여 여수산단의 근본문제를 해결하고자 「여수산단 정부대책 촉구 범시민위원회」를 결성하고 2003년 11월 4일부터 35일간 정부의 대책을 촉구하는 천막농성을 하기도 하였다.

넷째, 2004년 여름에 발생한 GS칼텍스의 대규모 파업은 그동안 무풍지대와 같았던 석유화학산업에서도 노사관계가 크게 요동하고 있음을 보여준 사례이다.

2. 건설산업의 특성과 생산구조

건설플랜트업종은 건설산업의 한 영역으로 건설산업의 일반적인 성격을 가지고 있는 동시에 플랜트 건설이라는 특수한 성격을 지닌다. 외환위기 이후 건설산업의 위축 속에서도

12) 예컨대 주5일제 실시에 따른 노동시간 단축분을 고용확대를 통해 일자리를 창출하자는 주장과 현업 근로자의 연장근로를 통한 보상 증대 주장간의 쟁점이 대표적이다.

급 낙찰률의 저하라는 현상이 건설플랜트업종에도 적용될 수 있음은 일반적 성격을 보여주는 예이기도 하다. 여기에서는 건설산업의 일반적 특성과 플랜트 건설의 특수성을 살펴보기로 한다.

가. 건설산업의 특성

건설업은 건설공사를 수행하는 업으로서 토목공사, 건축공사, 산업설비공사, 조경공사, 및 환경시설공사 등 시설물을 설치, 유지, 보수하는 공사(시설물을 설치하기 위한 부지조성공사를 포함한다), 기계설비 기타 구조물의 설치 및 해체공사 등을 의미한다(건설산업기본법 제2조 2호).

우리나라 건설공사는 일반공사, 특수공사 및 전문공사의 3종으로 대분류 할 수 있다(건설산업기본법 시행령 제2조). 일반건설업이란 건설업 면허를 받은 사업자가 건설공사의 종합적인 계획·관리 및 조정하에 시설물을 시공하는 건설업을 말하며, 토목공사업, 건축공사업, 토목건축공사업, 산업·환경설비공사업, 조경공사업 등이 있다. 전문건설업이란 전문건설업 면허를 받거나 등록된 사업자가 건설공사의 각 공종별 전문공사를 직접 또는 하도급 받아 해당 분야의 전문 시공기술을 가지고 공사를 수행하는 업을 말한다. 건설업 면허 구분도 일반공사업, 특수공사업, 전문공사업으로 분류되며, 소분류에 따라 각각의 별도 면허로 구분된다.

건설업의 기본성격은 건설공사에 관련된 제반 영업 활동의 범위 및 형태가 전적으로 특정 발주자(수요자)와의 계약에서 정한 바에 따라 결정된다는 점에서 볼 때 불특정수요자를 대상으로 일정한 제품 또는 설비를 제조하여 공급하는 제조업과는 근본적으로 성격이 다르다. 건설업의 특성을 제조업과 비교하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 주문생산 중심으로 선 판매 후 생산 형태이다. 일반적으로 제조업은 동종 동질의 제품을 생산계획에 의거 대량 생산하는데 반해 건설업은 발주자의 개별적 주문에 따라 입찰 제도를 통하여 생산 활동을 전개하는 주문생산형태로 수동적인 입장에 있다. 그리고 주문생산이기 때문에 특수한 부문을 제외하기 어려우며 설계도에 따라 건축물의 내용과 형태가 상이하므로 표준원가설정이 곤란하고 대부분 재고품이 허용되지 않는다. 또한 개별기업의 독자적인 계획에 의한 규격생산 및 반복생산이 어렵고 대량생산이 불가능하여 경영에 탄력성을 발휘하기 어려운 산업이다.

둘째, 건설업은 도급계약의 형식이며 불완전 시장구조를 갖고 있다. 건설산업의 수요구

조는 건설제품의 수요자이며 구매자인 발주자 1인의 독점적 수요구조를 갖고 있다. 즉, 1인 발주에 의한 수요 독점적 구조와 공종별, 규모별, 공사규모, 자격과 면허, 전문분야별로 제한적인 공급구조로 불완전 경쟁체제를 가진다. 또한 낮은 기술과 적은 자본으로 시장 진입이 가능하여 대형업체와 소형업체가 상존하는 중층구조를 이루고 진입규제가 없을 때는 난립의 우려가 있다.

셋째, 건설업은 작업환경과 시공조건의 제약성이 과다하다. 토지에 대한 의존도가 높아 자연환경에 큰 제약을 받는다. 즉, 건설업은 통상 도시이나 농촌의 오지, 옥상, 지하, 해상, 해저 등 유동적 환경이나 강우, 강설, 바람, 기온 등 자연조건의 영향을 크게 받게 된다. 또한 중장비의 사용, 위험물의 취급, 미완성물의 지하 및 공중이나 수중에서의 작업으로 산업재해 등 안전사고의 발생 위험이 커 효율적이고 과학적인 관리를 통한 철저한 리스크 관리가 요청된다. 이러한 자연 환경과 산업 재해 등은 시공상 원가와 공사기간 등에 영향을 미쳐 수익성을 저해하는 간접적 원인이 된다.

넷째, 시공설비, 장소의 이동성이 크고 시공기간이 길다. 제조업의 생산시설은 일반적으로 장기간 사용하지만 건설업은 공사별로 시공 장소가 다르기 때문에 설비를 계속적으로 고정시켜 놓을 수가 없으며 수주된 공사의 종류, 규모, 형태, 입지, 토질 및 교통 등과 발주 조건에 따라 시공방법이 다르고 목적물(고속도로 등)의 시공 장소에 따라 장소를 옮겨야 됨으로 시공 활동에 어려움이 수반된다. 또한 시공기간의 장기화로 수익계산이 특이하다. 제조업은 일반적으로 공정설비에 의한 대량생산으로 제품생산기간이 짧으며 수익도 판매 기준에 의거 계산하나 건설업에 있어서는 개별주문생산형태로서 공사기간이 목적물에 따라 다르다.

다섯째, 건설업은 재해율이 높은 노동집약적 산업이다. 건설시공현장은 옥외의 불규칙한 기후와 기온 가운데 생산활동이 이루어지고 많은 경우 고층에서의 작업이 필연적이므로 사고가 많이 발생할 수밖에 없는 환경을 갖고 있다. 그리고 수주된 공사 종류에 따라 직종이 변화되며 공사규모와 공기에 따라 고용자 수와 취업기간이 변경됨으로 시공을 위한 인력은 주로 임시 기능인력에 의존하여 노동인력의 이동이 유동적이고 건설경기과 계절에 따라 고용구조가 빈번하게 변화하는 산업이다.

여섯째, 건설산업의 시장형성은 정부의 정책에 매우 민감하며 간접비 비율이 불균형을 이룬다. 정부는 건설산업의 가장 큰 고객으로 정부의 사회간접자본의 투자정책과 국민주택 사업의 방향에 따라 건설기업의 시장이 형성된다. 또한 국가경제의 기본정책에 따라 다른 산업부문에서의 건설수요가 결정되기 때문에 정부의 정책과 밀접한 관련이 있다. 그리고

간접비 비율이 불균형을 이루고 있어 건설업에서는 공사마다 지출이 일률적이지 못하다. 또한 공사비의 규모가 클수록 간접비율이 상대적으로 감소하고 공사비의 규모가 작을수록 간접비율은 커지는 것이 일반적이다.

〈표 2-8〉 건설업과 일반제조업의 특성비교

	건설업	일반제조업
산업정책	비첨단산업	첨단, 비첨단 혼재
생산장소	불일정	일정
생산기간	장기	단기
생산구조	공종별·전문별 분할도급구조	대부분 직접생산
생산예측	수요의 불확실성·불안정성	수요의 안정성
생산환경	고정된 생산물과 이동하는 가설 작업시설, 옥외생산으로 기후의존성이 강함, 현장의 이동성	고정된 완전작업시설과 이동하는 생산물, 옥내생산으로 기후조건과 무관, 현장의 고정성
생산비	고정투자보다 인력비중이 큼	고정투자 필요
구조물	(반)영구적, 내구재, (준)공공재적 성격, 단위생산물의 고가성, 복합성	소비재, 소모재, 단위생산물의 저가성, 단순성
수주방식	선수주 후생산, 일회적·개별적 생산	선생산 후판매, 반복적·표준적 생산
반복생산	불가능(1회성)	가능
품질	불확실성	표준화
판매	생산 전(주문생산)	생산 후
가격	유통적	동일
공공투자	직접적 영향	간접적 영향
고용구조	일용직 중심의 고용구조	상용직 중심의 고용구조
훈련제도	개별기업은 훈련 회피, 현장에서 습득	개별기업 중심의 훈련 실시
개인관리	개별기업에 의한 근로자 경력 관리 부재	개별기업에 의한 근로자의 경력관리
사회보장	개별기업을 통한 사회보장 수혜 부재	개별기업을 통한 사회보장 수혜

자료: 정연택(1998), 이규방·양지청(1990)에서 재구성

건설플랜트산업은 건설업내에서도 일반건설업과는 여러 가지 면에서 차이가 있다. 일반적으로 플랜트의 의미는 제품을 제조하기 위한 기계·장비 등의 하드웨어와 하드웨어의 설치에 필요한 설계 및 엔지니어링 등의 소프트웨어 그리고 건설시공, 유지보수가 결합된 종합산업이다(박광순, 2002). 플랜트 비용을 구성하는 요소로는 노하우·엔지니어링·기가장차·건설의 5개로 구별되며 광의로는 기술도 플랜트 산업의 한 요소로 포함되고 기술이 어느 생산요소와 결합되느냐에 따라 그 형태가 다양해진다. 따라서 플랜트 건설산업은 기계 및 전기 그리고 제어장치 등의 설치가 수반되는 생산 및 처리 등의 산업시설물공사를 의미하며, 설계에서 설비설치공사까지의 전체과정을 일련의 순서에 따라 수행하는 업종이라고 정의할 수 있다. 현재 플랜트 산업은 플랜트를 수주하고 설계해 건설하는 단순한 제조업차원을 넘어 이에 관련한 사전조사·설계·운전지도에 이르는 서비스 및 엔지니어링영

역까지 확대되고 있으며, 전통적 기계산업의 개념으로는 파악하기 어려운 산업 영역까지 범위가 넓어지고 있다(산업자원부, 2004b).

플랜트는 직접적인 생산활동 설비인 제철, 화학, 섬유 플랜트 등과 사회 간접자본 설비인 발전플랜트, 송수설비 등을 산업플랜트라고 규정하고 있으며, 도로나 교량, 항만시설 및 댐 등을 국토개발플랜트로, 그리고 통신플랜트인 유무선 설비, 통신국, 통신위성 등과 공공 플랜트인 위생시설, 공익시설 및 도시개발을 위한 기자재 등을 사회개발플랜트로 분류하고 있다. 본 고의 연구대상인 건설플랜트는 주로 직접적인 생산활동 설비인 제철, 화학 등 산업플랜트를 대상으로 하고 있다.

플랜트 건설산업이 생산하는 생산물 또는 생산과정의 특성을 살펴보면 다음과 같다(황인주, 2000:18).

첫째, 복잡성을 들 수 있다. 대부분의 경우 이들 설비 또는 시설은 집합체를 형성하고 적어도 수천으로부터 수 만 종의 기계기구나 부품 등으로 이루어져 있으며, 기존의 산업이 보유하고 있는 수많은 고유의 기술이 통합되어 구성된 복잡한 물적 시스템이라고 볼 수 있다. 예를 들면 화학공장설비는 화학기술, 기계기술, 전기기술과 같은 고유기술을 통합하고 재료기술, 가공기술, 조립기술과 같은 별도의 고유기술을 활용하여 만들어 진다.

둘째, 플랜트건설은 비양산형, 비범용적인 생산물을 요구하는 고객의 요청에 따라 생산되는 주문생산시스템으로 이루어지며, 단품 생산형과는 달리 비슷한 것일지라도 동일한 시방에 의하여 생산되는 경우는 드물다. 플랜트건설은 설치되는 장소의 지리적, 사회적 환경에 완전히 정합하는 시스템으로서 기후 및 지리적 제 조건과 사회적인 조건 등이 모두 물리적인 시스템의 설계에 충분히 고려되어야 하며, 이러한 의미에서 특정 플랜트를 조건이 다른 타 지역에 적용하는 것은 거의 불가능하다.

이와 같은 플랜트 건설 산업은 다른 산업에서 볼 수 없는 광역시장형 산업이며 동시에 기술집약산업으로서 하나의 프로젝트를 완성하기 위하여 엔지니어링, 기계장치의 제조 및 설치, 시설의 시공 등 핵심 분야의 참여가 필요로 하는 분야이다. 또한 플랜트 건설 시장의 범위는 프로젝트, 수주, 설계, 시공은 물론 사전조사, 파이낸싱, 유지보수 등 서비스 영역의 중요성이 점차 확대되고 있고 설계 및 사전 조사에 시간과 비용이 많이 드는 산업이다. 따라서 플랜트 산업에 있어서 일반건설과는 달리 기술력, 인지도, 통합관리 능력 등이 주요한 경쟁요소가 되는 산업이다. 즉, 일반 건설과는 달리 기술경쟁력과 기자재 구입비용이 경쟁지배 요소가 되고 있고 프로젝트 관리 및 통합관리가 사업의 손익과 성패를 좌우한다.

오랫동안 건설산업의 구조를 직접 규정해 온 법률은 1958년에 제정된 「건설업법」이었다. 제정된 이후 1995년까지 15차례에 걸쳐 개정된 「건설업법」은 시장개방을 앞두고 건설산업의 경쟁력 강화와 부실방지를 위하여 1996년 “건설산업기본법”으로 재편되었다(건설교통부 건설경제국, 2003.5).

“건설산업기본법”은 일반건설업, 전문건설업 및 특수건설업으로 구분되어 있던 면허체계를 일반건설업과 전문건설업으로 단순화하고, 매년 1회에 한하여 발급하던 건설업 면허를 수시발급으로 전환하였다. 철강재공사업 등 일부 전문건설업종은 일반 건설업과의 겸업을 허용하고, 전문건설업종간의 겸업도 5개 업종까지 허용하였다.

도급한도액제도를 폐지하는 대신 시공능력공시제도를 도입하였고, 대규모 복합공사의 효율적인 수행을 위하여 발주자의 건설사업관리 업무 전부 또는 일부를 건설사업 관리자(CM)에게 위탁할 수 있도록 하는 제도적 근거도 만들었다. 건설협회 가입 의무제도를 폐지하였고, 공제조합 출자의무도 단계적으로 축소하면서 일반건설업자에 대해서는 2000년 7월부터, 전문건설업자에 대해서는 2001년 7월부터 폐지하도록 하였다.

건설산업기본법의 핵심적인 내용은 건설업 등록제도에 기반한 건설업역 및 생산체계에 대한 규제라고 볼 수 있는데, 1996년에 제정된 이후 몇 차례의 개정과정을 거치면서 규제 완화라는 흐름에 맞추어 건설업 등록기준을 지속적으로 완화시킨 결과 건설업체의 난립을 초래하였다는 평가를 받고 있다.

우리나라 건설산업 구조는 국가계약법, 건설산업기본법, 건설기술관리법 등을 근간으로 하는 설계시공분리방식과 설계시공일괄방식 등의 건설생산체계를 바탕으로 하고 있다. 건설시장점유도를 기초로 건설산업 구조를 보면 설계-엔지니어링업체가 1.5~1.8%, 책임감리업체가 1.2~1.5%, 일반건설업체가 25~30%, 그리고 전문건설업체가 60~70%를 점하는 구조이다.

건설시장 진입제도를 보면 건설체계 내에서 시장활동을 하는 건설산업체는 건축사사무소, 엔지니어링업체, 건설감리업체, 일반건설업체, 전문건설업체, 안전진단전문기관 등이 있다. 이들은 각각 건축사사무소는 건축설계를, 엔지니어링업체는 토목설계를, 일반건설업체와 전문건설업체는 건설공사를, 건설감리업체는 감리업무를, 안전진단업체는 정밀진단업무를 수행한다.

건설산업체로서 건설시장에 참여하여 설계, 시공, 감리 등의 업무를 수행하기 위해서는 건축사 면허를 획득하여 건축설계사무소를 등록하거나, 일반건설업체, 전문건설업체, 건설감리업체로 등록하거나 엔지니어링업체로 신고를 하여야만 한다. 건설산업체 등록 및 신고

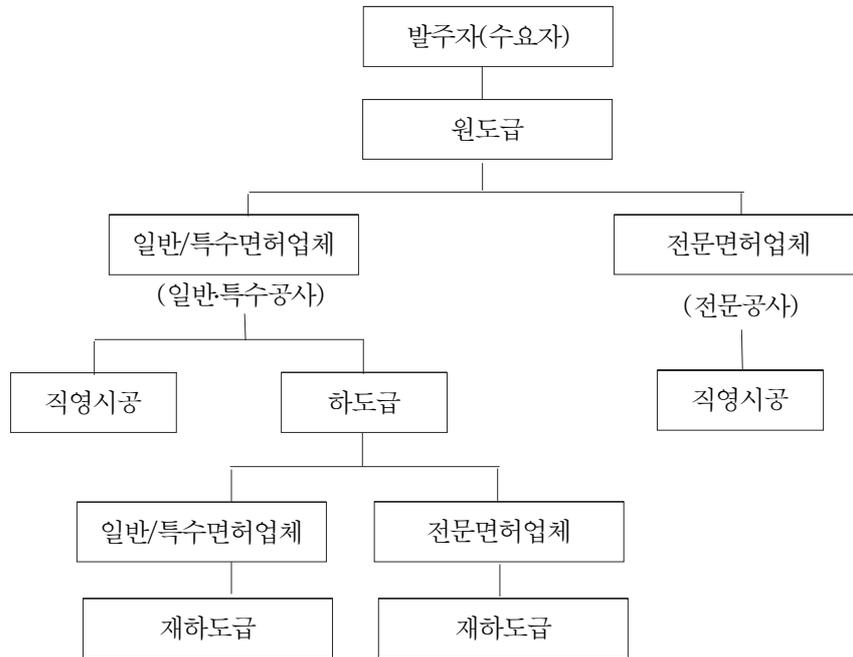
제도 이외에 건설산업체간의 시장진입을 제한하는 규정도 있다. 건설산업기본법에서는 일반과 전문건설업체간의 겸업 및 영업을 법률로 제한하여 일반건설업체는 원도급자로 전문건설업체는 하도급자로서 역할을 하도록 규정하고 있다. 건설기술관리법, 엔지니어링기술진흥법 등에서는 책임감리와 엔지니어링 업무내용 등을 규정하고 있으며, 건축사법에서는 건축사에 대한 독점적인 지위를 부여하고 있다.

나. 건설산업의 생산구조

건설업 생산구조의 특수성은 주문생산성과 생산물의 복잡성으로 특징지어진다. 건설업의 생산물시장은 제조업에서처럼 생산-축장(蓄藏)-판매의 순환과정이 아닌, 전적으로 주문생산에 의해서 이루어지는 시장으로서 수요가 불안정하고 단절적인 것이 특징이다. 또한 건설상품은 여러 가지 다양한 복합공정을 거쳐 완성되는 복합생산물로서 하나의 기업에 의한 모든 생산공정상의 인력, 기술 및 생산수단의 보유를 어렵게 만든다(박승희, 1986).

건설수요의 불안정성 및 단절성 그리고 생산물의 복잡성은 기업들로 하여금 자본, 설비, 노동 등 생산요소에 대한 고정적 투자보다는 고정비용과 수요의 불안정에 의한 위험부담을 기업간의 수직적 분업인 하도급구조를 통해 분산시키려는 전략을 택하게 한다. 즉 건설업의 구조적 특성에 따른 생산전략은 생산요소의 동원 및 통제와 관리에 있어서 이윤의 극대화를 위해 기업간의 수직적 분업체계를 낳게 하고 그러한 수직적 분업체계에서 상위업체는 하위업체에 생산공정의 일부 혹은 전부를 하도급의 형태를 통해 넘기게 되며 이러한 하도급구조는 또 다른 하위의 하도급구조를 재생산함으로써 건설업에 있어서 생산은 [그림 2-2] 와 같은 '중층적 하도급구조'를 통해 이루어지고 있다(황익주, 1986; 구윤철, 1989).

[그림 2-3] 건설공사의 도급구조



자료 : 구윤철(1989)

전술한 바와 같이 건설산업에서의 생산과정은 프로젝트 수행과정으로 복잡성 및 종합성을 띠므로 하나의 기업이 모든 공종을 수행하고 다양한 기술을 보유하는 것이 거의 불가능하다. 또한 건설산업은 수주산업으로서 거의 모든 생산 활동이 발주, 도급구조를 통해서 이루어지고 있으며 일반적 형태의 건설 프로젝트 시공구조는 주로 수직 구조로 이루어지고 있다. 이외에 건설 산업의 생산구조는 금융, 보증, 기술, 자재, 인력, 장비 등 지원부문이 포함된다. 즉, 직접거래에 의한 주문생산 방식의 생산구조를 갖고 있는 건설 산업은 유일성, 복잡성을 지니므로 다른 산업과는 현저히 다른 생산구조이다. 이러한 우리나라 건설업의 생산구조는 수평적인 전문생산구조의 측면과 수직적인 중층적 하도급생산구조의 측면을 동시에 지니고 있다.

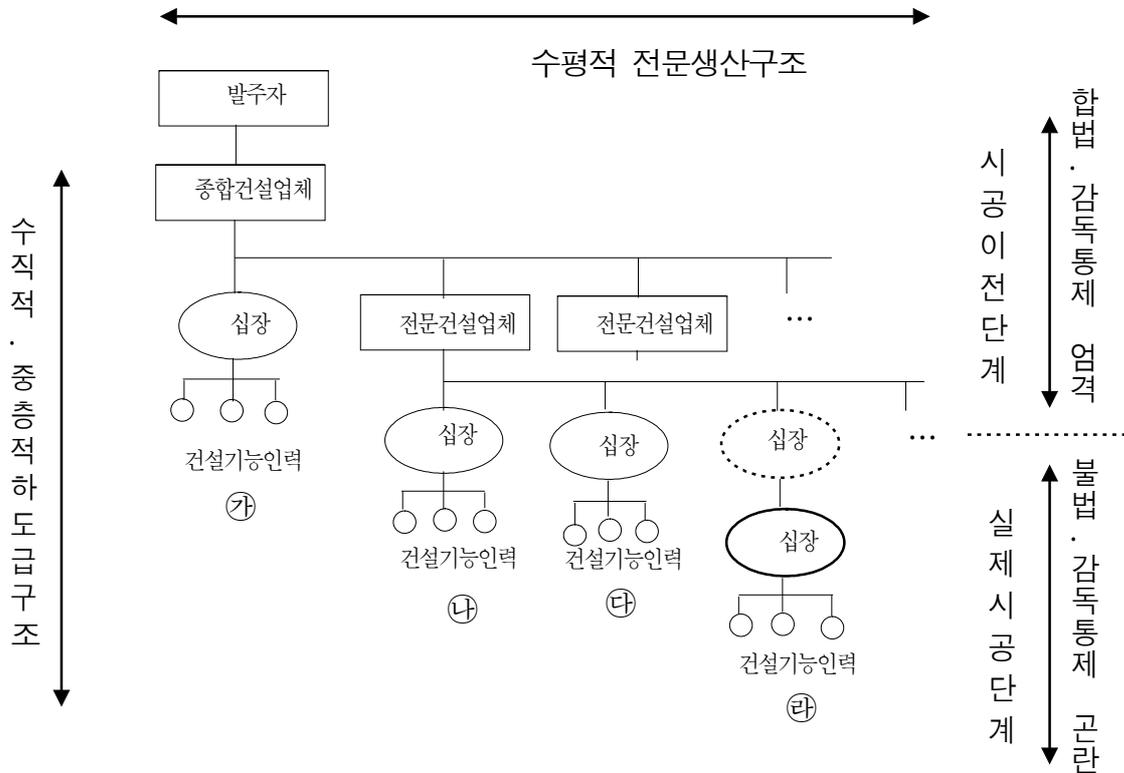
수평적인 전문생산구조란 건설생산물의 복잡성이라는 특성에서 기인하는 것으로 어느 단일 기업이 건설생산의 모든 과정을 담당하지 않고 각 공종별로 전문적인 생산구조를 갖게 됨을 의미한다. 한편, 수직적인 중층적 하도급생산구조란 발주자로부터 공사를 수주한 원도급자가 이를 직접 시공하지 않고 여러 단계의 도급단계를 거쳐 생산이 이루어지는 생산구조를 의미한다. 이는 각 사회의 건설관련 제도 및 여건에 따라 달리 나타난다. 즉, 도급구조가 ‘원-하도급’이라는 2단계 정도의 단순한 구조를 갖는 경우가 있는가 하면 ‘원도급

-하도급-재하도급...’으로 이어지는 중층적 구조를 갖는 경우도 있다. 도급구조의 중층화로 인해 생산 효율성이 증대되는 측면도 있지만 실제공사비 잠식 또는 직접 시공자에 대한 원도급자 통제의 어려움 등의 부작용도 언급되고 있다.

우리나라의 건설현장에도 다양한 형태의 도급구조가 혼재하고 있다. [그림 2-5]에서 ㉠은 원도급자인 일반건설업체에서 직접 시공하는 경우, ㉡는 1차 하도급자인 전문건설업체에서 직접 시공하는 경우, ㉢는 1차 하도급자인 전문건설업체가 다시 십장에게 도급을 주어 시공하는 경우, ㉣는 앞의 경우에서 도급받은 십장이 다시 다른 십장에게 도급을 주는 경우를 나타내고 있다. 이러한 다양한 생산구조 유형 중 우리나라의 건설현장에는 ㉢와 ㉣의 경우가 가장 일반적인 것으로 알려져 있으며 그 도급단계는 더욱 많을 수 있다. 특히, ㉣의 경우 점선으로 표현된 십장의 경우에는 외견상 보이지 않는 사례가 많다. 이들은 공사를 수주하여 다음 단계의 십장에서 재하도급을 주는 브로커의 역할(1차 십장)을 담당하고 있다. 따라서 이들은 직접 시공과는 관계없이 도급단계를 중층화하고 있을 뿐이다. 대신 그 아래의 십장은 전문건설업체가 아닌 다른 십장으로부터 수주하여 자신이 직접 시공하고 있다(2차 이하의 십장). 물론 이러한 십장도 공사의 일부에 대해서는 다른 십장 또는 기능공에게 성과급으로 넘기기도 한다. 또한 대부분의 유형에서 최말단의 시공단계에는 십장과 건설근로자가 위치하고 있음을 볼 수 있다. 이들은 일반업체나 전문업체의 정규근로자가 아니라 외부노동시장에 존재하는 비정규근로자 신분을 띠고 있다.

시공참여자가 활동하는 생산여건으로서 건설산업의 생산구조를 살펴볼 때 주목해야 할 것은 실제 시공 이전 단계와 실제 시공단계에 대한 감독 및 통제 여부이다. 현재 건설산업의 생산여건을 가장 포괄적으로 규정하고 있는 건설산업기본법을 비롯하여 계약 행태 또는 공정 거래 행위를 규정하고 있는 국가계약법이나 하도급거래공정화에관한법률 등은 모두 실제 시공 이전 단계까지만을 감독대상으로 한다는 점이다. 그에 반해 실제 시공 단계인 십장 이하로 넘어가는 재하도급 관행에 대해서는 아무런 감독이나 통제 장치가 없는 실정이다. 공식제도의 사각지대인 십장 이하의 단계에 대해 최초로 제도화하려는 시도가 바로 ‘시공참여자’ 제도라고 할 수 있다. 1996년 도입된 시공참여자 제도의 취지는 “불법적 하도급을 방지하고 시장으로 하여금 길명으로 공사를 수행하게 함으로써 부실공사를 위한 것이지만 현실적으로는 이들의 위상(노동법상 근로자도 사용자도 아닌)으로 인해 분쟁의 원인이 되고 있다.

[그림 2-4] 건설산업의 생산구조



건설공사는 현행법상 공식적으로는 건설업의 하도급이 건설업법의 적용을 받는 면허업체사이에서만 이루어지게 되어 있고 일반면허업체가 받은 원수주를 특수 및 전문면허업체가 하도급을 받게 되어 있다. 그러나 현실적으로는 전문면허업체로부터 다시 하청업자(즉 청부업자, 독립심장 등)에게 불법적(그러나 비공식적으로 묵인된) 재하도급이 이루어지는 것이 건설업계의 현실이다(건일노협, 1995; 대한전문건설협회, 1991). 이 단계의 하청은 형식적 의미에서 공식적 거래관계가 비공식적 거래관계로 넘어가는 단계로서 이 단계에서 건설일용 노동력의 실제고용이 이루어지고 생산에 투입되게 된다.

이러한 중층적 하도급구조는 형식적으로는 건설업 생산과정의 복잡성에 따른 자본(장비)과 기술의 분업체계로 볼 수 있지만 실질적 내용에 있어서는 자본간의 분업체계로 볼 수 있다. 또한 실질적 내용에 있어서는 자본간의 수직적 이윤착취체계이면서 동시에 노동통제기제의 역할을 한다. 이러한 체계속에서 상위자본은 하위자본을 자신의 직·간접적인 통제하에 두면서 최저가 낙찰제도를 통해 이윤을 취득하게 되고 동시에 직접생산과정을 다수의 하청자본의 통제하로 이전시킴으로써 자본과 노동의 고용관계가 간접적이 되고 노동

및 생산과정의 통제가 분산되고 분절화되게 하는 역할을 수행한다(박승희, 1986; 백낙기, 1995).

건설업 노동과정에서의 특수성은 작업환경과 관련하여 ① 작업현장이 대부분 옥외이고 이동성이 높다는 것과 ② 따라서 기상, 기후 등 자연조건의 영향을 많이 받아 작업이 단속적이 되기 쉽다는 것이고, 실제 작업과정은 ③ 개별 근로자의 기예성에 의존하여 기계화 및 표준화가 어렵다는 것이다. 건설업의 생산과정은 특히 세 번째 특성과 관련하여 제조업의 노동과정과 비교된다. 즉 건설업의 생산공정은 많은 부분이 수공노동(handcraft work)에 의존해야 하기 때문에 포드주의적 생산체제하에서의 제조업에서처럼 노동과정의 기계화 및 분업화가 어렵고 생산근로자의 기예성에 의존할 수밖에 없다. 건설업에서의 생산기술은 단순직무에 대한 단순기술이 아니라 복합직무에 대한 복합숙련으로써 축적되게 되며 기술과 노동력의 분리가 불가능한 것이 특징이다. 건설업에서의 기술의 이러한 기예성은 제조업에서처럼 소수의 관리자에 의해 작업의 속도나 강도를 일괄적으로 통제하는 것을 어렵게 만드는 요소이다(심규범, 1990).

건설업 노동과정의 위와 같은 특성들로 인해 건설업에서의 노동통제는 제조업과는 다른 형태를 띠 수밖에 없는데 통제유형에는 직영식, '돈내기식', 직영처리식 등이 있다(박승희, 1985; 이선희, 1986). 이 중 가장 특징적인 방식은 작업결과에 대한 통제의 성격을 갖는 돈내기식 통제방식이다. 돈내기식 통제방식은 최종 하청회사가 하청오야지에게 일정한 건설공정을 노임하청 줌으로써 이루어지는데 이때 회사는 하청오야지와 작업의 결과 - 일정한 공정을 일정한 기일내에 끝내는 것-에 대해서만 계약을 하고 작업에 대한 통제 및 통제에 따른 비용은 하청오야지에게 전임시키는 것이다. 하청오야지는 하청받은 공정을 수행하기 위해 노동력의 동원 및 통제를 책임지게 되는데 하청에서 이윤을 남기기 위해서는 공정을 되도록 빠른 시일내에 끝내야 하기 때문에 작업과정에 대한 강도 높은 통제를 수행하게 된다.¹³⁾

이러한 돈내기식 통제는 과정에 대한 통제를 우회하고 결과에 대한 통제를 수행하는 통제유형의 전형인데 이러한 통제가 가능한 이유는 건설일용노동력의 특수한 시장적 상황에

13) 하청오야지의 수입은 하청회사로부터의 하도급액에서 작업에 소요된 총비용을 뺀 것이 되는데 소요되는 경비의 주요소는 투입되는 노동력의 일당 및 기타경비에 소요된 작업일수를 곱한 것이 된다. 즉 하청오야지의 수입, $R = T - \{d(A+B) + a\}$ 로 쓸 수 있는데 여기에서 R : 수입; T = 하도급액; d = 총작업일수; A = 기능공일당; B = 잡부일당; a = 기타경비 등이다. 위의 수입공식에서 T, A, B는 상수로 보아야 하고 변수는 d, 즉 소요되는 작업일수인데 작업일수는 노동과정의 통제와 직접연관이 되므로 여기에 돈내기식 통제의 본질이 있다(윤영산·안정화, 1992 참조).

기인한다. 첫째, 건설일용노동력은 외부노동시장에서 언제든지 교체가 가능하다는 것, 둘째 고용형태가 상용이 아닌 일용이기 때문에 작업일수(혹은 공수)가 소득과 직접 연계가 되므로 일정한 공정을 단시일 내에 끝낼수록 소득은 그만큼 늘어나게 된다는 것이다. 따라서 이러한 돈내기식 노동통제는 잉여착취를 위한 자본의 노동에 대한 억압적 통제와는 그 성격이 다소 다르다. 그 차이는 첫째, 자본의 노동에 대한 통제가 직접적이 아니라 간접적이라는 것(즉 자본과 노동의 중간적 위치를 가진 오야지를 통해 이루어진다는 것), 둘째, 통제에 있어서 자본과 노동의 이해가 상충적이지 않다는 것(즉 통제에 대해 노동측의 이해도 어느 정도 합치하고 있다는 것)이다.

건설업의 이러한 생산과정은 포드주의적 자본주의 생산양식하에서 기계화와 더불어 이루어지는 숙련의 단순화 혹은 탈기술화(deskilling)와는 대조적인 특성을 가지고 있다 (Braverman, 1974). 그러나 건설일용노동력은 전통적으로 단순육체근로자들에 비해 수공근로자들이 누렸던 작업에 있어서의 상대적 독립성이나 자본 혹은 고용주에 대한 조직력의 특권은 누리지 못하는데 이는 크게 세 가지 구조적 요인에 기인한다고 볼 수 있다. 즉, ① 중층적 하도급구조를 통해 노동이 원자본(원청)과의 직접적 고용관계 하에서 생산을 하는 것이 아니라 중층의 하도급구조를 통해 자본-노동간의 관계가 중간 고용주(즉 오야지)를 통한 간접적 고용관계 하에 놓이게 된다는 것([그림 2-4] 참조), ② 건설공정의 복잡성으로 각 공정이 각기 다른 직종에 의해 동시적으로 이루어지는 것이 아니라 순차적으로 이루어지고 전문화되어 건설일용 근로자체가 직종에 따라 분절도미에 따라 고용, 임금, 근로조건 등에 있어서 실질적 차원에 있어서 각기 다른 하부 노동시장을 형성하고 있다는 것, 그리고 ③ 작업현장과 인력의 이동성이 높고 일정하지 않아, 다른 조건이 같을 경우, 다른 노동계층에 비해 동질성형성 및 결집력이 약하다는 것 등이다. 특히 마지막 세 번째 요소는 일용노동의 조직력과 직접 연관되는 것으로 그들의 고용관계 및 근로조건에 영향을 미치는 주요한 사회제도적 요인으로 볼 수 있다. 요약하면 중층적 하도급 생산구조에 따른 자본과 노동의 간접고용관계, 건설일용노동시장 내부의 직종에 따른 분절, 높은 이동성에 따른 조직력의 약화 등이 건설업에 있어서 고용의 불안정성 및 근로조건 열악성을 항구화하고 있는 주요한 구조적 특징들이다.

건설일용노동시장은 노동의 수요와 공급, 고용 및 근로조건에 있어서 대표적인 비공식부문에 속한다고 볼 수 있다. 즉, 건설일용노동시장은 “무구조”(structureless)의 노동시장으로 진입 및 퇴출에 따른 기회비용이 거의 없으며, 공식적인 경력이나 숙련형성 그리고 승진기회 등으로 특징지어지는 내부노동시장이 존재하지 않는 완전한 외부노동시장의 성격

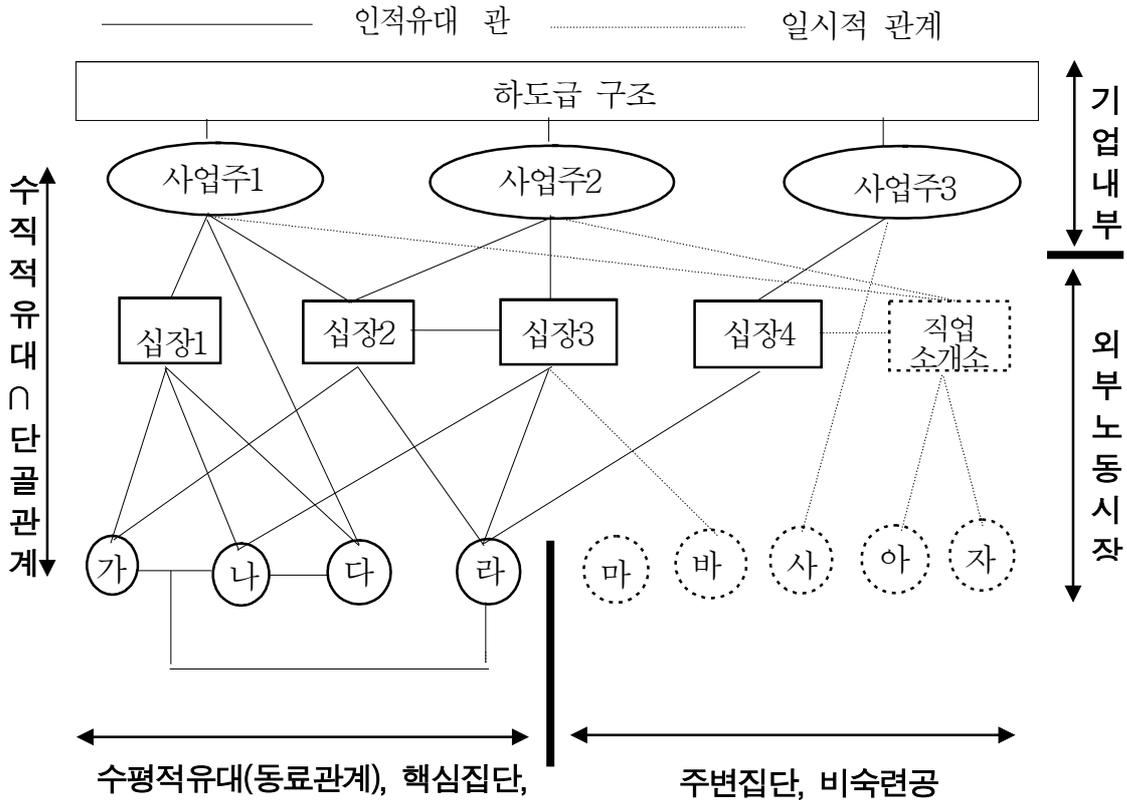
을 갖는다. 즉, 극도의 유연한 건설생산구조에서 최하위 단계의 십장 아래 위치한 건설기능인력은 대개 기업의 외부노동시장에 존재하는 불안정하고 단속적인 비정규근로자이다. 하지만 우리나라의 공식제도는 개별 사업주 및 정규근로자를 중심으로 편제되어 있어 대부분의 건설기능인력은 공식제도의 관리 틀에서 벗어나 있다.

특히 건설업에서 사용되는 일반 작업기술은 대부분 특별한 교육훈련을 필요로 하지 않고 현장에서 경험을 통해 배울 수 있기 때문에 건설산업으로의 노동력의 진입 및 퇴출이 상대적으로 쉬우며 정형화된 직업경력이 존재하지 않고 존재하더라도 금전적 보상으로 직접 연결되지 않기 때문에 진입 및 퇴출에 따른 기회비용이 아주 낮아 노동력의 이동이 높은 것이 특징이다. 동시에 건설일용노동력은 기업과의 고용관계가 대부분 간접적이며 비공식적이기 때문에 근로기준법이나 각종 사회보장의 보호밖에 존재하는 비공식부분으로 존재하고 있다(건일노협, 1995).

전통적으로 건설업 일용근로자의 공급은 주로 팀장이나 반장이 개인적인 네트워크를 통하여 이루어지고 있다. 즉, 우리나라의 건설노동시장은 비공식적인 인적유대 관행에 의해 짜여진 나뭇대로의 시장구조를 지니고 있다. 이러한 인적유대는 수직적 유대와 수평적 유대로 나누어 볼 수 있다. 수직적 인적유대란 ‘건설사업주-십장-근로자’에 이르는 일련의 상하 또는 주종간의 인간관계로서 단골유대(patron-client ties)를 통해 표출된다. 한편 수평적 인적유대란 ‘근로자-근로자’ 사이에 존재하는 작업팀(work team)내의 동등한 인간관계로서 동료유대(fellowship, fellow ties)를 통해 발현된다. 건설노동시장에서는 주로 단골유대와 동료유대를 통해 일거리 및 노동력에 대한 정보가 유통되고 임금이 결정되며 적정량의 노동력이 생산과정에 배분된다(심규범, 2003).

이러한 구조를 가진 건설업에서의 실질생산은 중층적 하도급구조의 말단에서 영세자본이 노동력을 고용하여 생산에 투입함으로써 이루어지는데 이 단계에서 생산노동력은 자본과의 직접적인 관계에 들어가지 못하고 보통 ‘오야지’ 혹은 ‘십장’이라고 불리는 말단 노무 하도급업자를 통해 동원 및 통제가 이루어지게 된다. 즉, 팀장이나 반장이 이른바 ‘야리끼리’ 방식으로 일정 부분 전문건설업체로부터 도급을 받아 자신이 작업원에게 임금을 주며, 근로를 지휘·감독하는 체계이다. 따라서 일용직근로자는 전문건설업체 사업주보다는 작업 반장이나 팀장에 대한 충성심과 연대감이 강한 편이다. 그리고 숙련공과의 인맥관계 없이 건설현장에 진입한 건설근로자는 이후에도 비숙련공으로서 주변집단에 속해 핵심집단으로

[그림 2-5] 십장의 비공식적 인적유대에 의한 건설노동시장의 구조화



진입하지 못하는 특성을 가지고 있다. 따라서 건설노동시장에서 숙련공으로 구성된 핵심집단의 중심에는 십장이 자리잡고 있는 것으로 건설산업기본법에서 양성화하고자 하는 십장이 인력수급경로 및 직접 생산과정에서 핵심적 역할을 수행하고 있다.

건설노동시장 및 직접적인 생산과정에서 핵심적인 역할을 수행하고 있는 십장이라고 불리는 부류도 동질적인 집단이 아니다. 고용구조 또는 생산구조 속에 위치한 십장의 양태를 크게 '1차 십장'과 '2차 이하의 십장'으로 나뉘어져 있다. 브로커 역할을 담당하는 십장은 건설근로자와 직접적인 고용관계를 맺고 있지 않다. 따라서 부실시공의 방지 또는 건설근로자들의 보호 측면에서 중요한 십장은 브로커 역할을 담당하는 1차 십장이 아니라 실제 시공을 담당하고 건설근로자를 동원하고 통제하는 2차 이하의 십장이다.

이러한 중층적 하도급구조를 가진 생산체계의 말단에서 이루어지는 생산노동력의 동원 및 투입은 '오야지'라고 불리는 독립십장을 정점으로 하는 작업조직을 통해서 이루어진다. 하나의 작업조직은 독립십장 아래 기능장, 기능공, 조공 및 보통 인부로 구성이 되어 있는데 그들의 고용관계 및 역할은 <표 2-9>와 같다.

〈표 2-9〉 건설업의 작업조직

작업상의 직위	소속 및 고용관계	역할
독립십장 (오야지, 작업반장)	노무하도급업자 (Labor-Only Contractor)	일반업체 또는 전문업체로부터 공사를 노무하도급 받아 인력을 동원하여 공사수행하는 말단 하도급업자
기능장 (세와, 반장)	독립십장에게 월급제로 고용됨	독립십장이 여러 개의 공사현장을 동시에 수행할 경우 공사기간동안 독립십장에 의해 고용되어 공사를 감독
기능공	독립십장에게 일당제로 고용됨	실제 공사를 수행하는 노동력으로 숙련기능공
조 공	독립십장에게 일당제로 고용됨	기능공 밑에서 작업을 보조하며 기능을 익히는 비숙련 기능공
보통인부(잡부)	일반업체에게 일당제로 고용됨	특수한 기능이나 기술이 없이 건설현장에서 공사진행을 보조하는 단순노무(예: 자재반입, 운반, 정리 등)를 수행

주 : 운영선안정화(1992)

Ⅲ. 선진국 건설일반 및 건설플랜트 노사관계 비교

1. 건설산업 일반 노사관계 비교

건설플랜트업종 노사관계의 국제비교는 건설플랜트업종을 다루는 해외 자료의 희소성 때문에 불가능하였다. 그러나 다행히 건설산업 수준에서 영국과 유럽, 그리고 일본을 다룬 자료가 존재하여 이들 국가의 건설산업 노사관계 체제 비교가 가능하였다. 아래에서는 건설산업 노사관계 체제를 구성하는 도급, 고용, 훈련, 교섭, 임금별로 영국과 유럽을 비교하고 일본의 사례를 첨가하였다.

가. 영국과 유럽

1) 도급관계와 고용

영국과 유럽 대륙은 도급관계와 고용구조에 있어서 대조적인 모습을 지니고 있다. 먼저, 도급관계와 관련하여 영국 건설 산업의 경우 경쟁계약에 의한 단기적인 도급관계가 주종이다. 하청 계약 비율이 매출액 기준으로 65%를 차지하고 있어 하청 계약에 의한 건설이 대부분을 차지한다고 할 수 있다. 특이한 점은 인력만 하청 계약하는 것이 합법화 되어 있다는 점이다. 1974년 계약에 의한 건설근로자에 대한 일시불 지급이 합법화 되었다. 동시에 일시불에 대한 특별세를 납부할 경우 다시 일시불 지급 계약을 할 수 있도록 자격증을 부여하였다. 이런 제도적 변화는 건설 근로자가 직접고용에서 자영업자로 전환하는데 촉진제 역할을 하였다. 이로 인해 영국 건설 산업에서 자영업자 비중은 급속하게 증가하여 1970년 직접 고용 비중이 65%인데 반해 자영업자 비중이 22%에 머물렀던 고용구조가 1990년엔 직접고용 39%와 자영업자 42%의 고용구조로 전환되었다.

유럽대륙의 도급관계는 영국과 달리 장기적인 모습을 지닌다. 하청계약에 의한 건설이 차지하는 비중도 전체 매출액 기준 58%에 불과하다. 영국과 대조적으로 인력만 하청 계약

하는 것은 불법으로 되어 있어 기술, 장비, 인력이 패키지로 계약된다.

고용구조를 보면 영국은 건설업체에 의한 직접고용 비중이 전체의 1/3에 불과하다. 이에 비해 자영근로자와 임시근로자의 비중이 높아 2002년의 경우 직접 고용 37%, 자영 근로자 36%, 임시근로자 33%를 보였다.

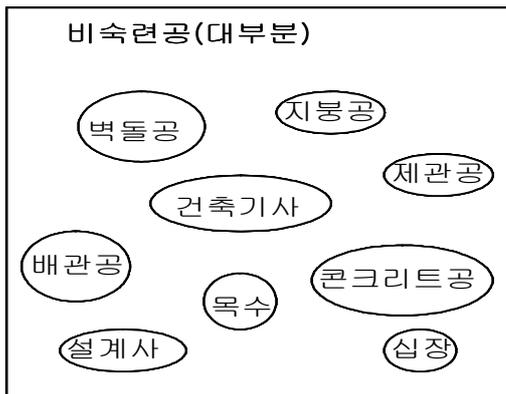
유럽의 경우 직접고용 비중이 대부분을 차지한다. 독일의 경우 직접고용이 전체의 80%를 차지해 영국과 명확하게 다른 모습을 보인다. 하청업체도 직접고용이 원칙이며 자영근로자는 기능장(Meister) 자격을 가진 건설근로자에 한해 가능하기 때문에 고용 비중도 12%에 불과하다. 유럽의 경우에 비해 영국의 원청업체 직접고용, 하청업체 임시직 고용 혹은 자영업자 하청 계약이라는 분절적인 고용구조는 건설 산업 수준에서 임금을 결정하고 훈련체계를 조직화하기가 어려우며 개별 기업에서의 인사 관리 체계화의 어려움도 크다.

2) 훈련

영국과 유럽대륙의 훈련체제를 비교 검토하기 전에 건설 산업의 기술과 자격증 제도의 특징이 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다. 영국의 경우 기술은 직종을 기준으로 세분화된다.

[그림 3-1] 영국과 유럽의 노동과정 분화 현황 비교

직종(기술)중심 영국 노동과정 분화



산업(자격)중심 유럽노동과정

지붕공	콘크리트공		
벽돌공	목수	제관공	배관공
심장			
건축기사	설계사		

위 그림에서 보듯이 영국은 직종 구분 강하여 50여개 달하는 다양한 직종이 존재한다. 이는 훈련에도 영향을 미쳐 훈련 수강생 86%가 전통적 직종에 소속되어 있다. 유럽의 경우 영국식 전통 직종에 대한 훈련 수강생은 59%에 불과하다. 영국의 기술과 직종의 동일시 경향성은 비체계적인 숙련 인증제도를 낳았다. 또한 기술이 한 직종에만 적용되도록 협소하게 정의되어 있어 직종간 기술이전 가능성이 낮다. 숙련 인증제도의 비체계성과 기술과 직종의 동일시 경향성은 훈련과 임금간 연계도 미약하게 만들었다. 따라서 영국의 경우 임금-자격-훈련간 연계가 매우 약하다. 이러한 가운데 숙련공과 일반공이 구분되어 있으나 숙련공 비율이 36%에 불과하여 일반공의 역할과 중요성은 유럽대륙과 달리 높다.

유럽 대륙의 경우 위 그림에서 나타난 것처럼 기술은 직종이 아니라 산업/업종별로 구분되어 있다. 숙련기준의 결정과 훈련 운영도 노사교섭과 노사정 협의를 통해 이루어진다. 임금구조와 훈련간 밀접한 연계가 이루어져 임금-자격-훈련간 통일성이 높다. 기술이 협소한 직종이 아닌 산업/업종별로 정의되어 여러 직종에 적용될 수 있고 기술 이전 가능성이 높다. 영국과 달리 숙련공 비율이 높아 83%를 차지하며 숙련공 내부 세분화가 가능하며 일반공의 역할과 중요성은 낮다. 직종구분이 약해 15개 직종만 존재하고 직종별 다양한 기술을 포괄한다. 숙련공은 체계적 훈련을 통해 형성되며 현장에서 기술 습득 및 작업통제에 대한 권한이 강하다.

영국의 직종별 훈련체제는 사용자 중심으로 운영된다. 직종별 훈련이기 때문에 도제 개념이 유지되고 있지만 도제수가 격감하여 숙련 진입이 축소되고 있다. 도제수가 1966의 경우 112,000에 달하였으나 1985년 16,400으로 감소하였으며 이나마 1995년엔 8,000에 머물렀다. 이는 고용에도 반영되어 고용에서 차지하는 도제 비중이 4.1%에 불과하다. 이러한 도제수의 격감은 훈련을 담당하는 건설산업훈련위원회의 구성이 변화하였기 때문이다. 이 위원회는 노사정 삼자구조로 되어있었으나 대처 수상의 보수당 정부가 1980년에 등장한 이후 사용자 주도로 변화되었다. 건설산업 사용자들은 업체규모의 축소와 자영업 건설근로자의 증가, 단기 원하청 계약의 확대를 빌미로 이론과 실습훈련을 결합한 훈련과 같이 중장기에 걸쳐 효과가 발생하는 것을 회피하였다. 대신실습 훈련과 같이 단기간에 현장에서 사용될 수 있는 훈련을 선호하였다. 즉, 사용자는 근로자 기술제고 보다 즉각적 산출물 확대가 훈련의 목표였던 것이다. 이에 따라 영국의 훈련 중심이 개별 사업장에 특화된 훈련으로 이동하였다. 이러한 개별 사업장 특화 훈련은 근로자의 기술 이동성을 제약하게 되었다. 그러나 특화된 훈련을 받은 근로자에게 개별 사업장 고용이 보장되지 않아 근로자의 개별 사용자 의존도가 더욱 높아지는 반면 고용 보장을 두고 노사간 갈등이 증폭하였다.

사용자의 훈련에 대한 투자는 감소하였고 건설산업훈련위원회에서 사용자는 훈련 분담금 지출을 최소화하기 위해 노력하였다. 사용자는 점차 분담금을 훈련 책임 회피용으로 인식하게 되었다. 이러한 훈련체제하에서 건설 기능인력의 양성은 매우 어려워졌고 사용자는 원하청 계약에서 단기 이익 극대화를 위해 임금이 적은 초보자 사용을 증대하여 영국 건설산업 고용구조는 2년 이하 훈련경험을 가진 초보자 비중이 높아졌다.

유럽의 훈련체제의 특징은 영국과 대조적으로 산업별 훈련이라는 점과 노사정 파트너십에 의해 운영된다는 점에서 특징 지워질 수 있다. 도제 개념은 점차 훈련생 개념으로 대체되었고 적정 수준의 훈련생 비중이 유지되었다. 독일의 경우 22%, 덴마크 18%, 네덜란드 9%로 영국에 비해 2배에서 5배 정도의 훈련생 비중이 유지된다. 유럽 훈련은 이론과 실습이 동시 제공되어 산업일반에 적용되기 쉽고 기술이동성이 크다. 대체로 전문기능대학 교육 - 현장실습 - 개별사업장 훈련 사이의 연계가 높은 가운데 훈련이 이루어진다. 사용자의 훈련에 대한 투자 커서 네덜란드 사용자의 훈련분담금은 영국사용자 훈련분담금의 8배, 독일사용자의 경우 영국의 5배에 해당한다. 유럽 건설산업 사용자의 높은 훈련 분담금 지출이 유지되는데 이는 노사정 파트너십을 통해 사용자가 근로자 기술 제고의 중요성이 높다는 점을 인식하고 확인할 수 있기 때문이다.

3) 교섭

영국 건설산업 노사관계는 사용자주도의 경쟁적 노사관계의 특성을 지닌다. 사용자의 배타적 경영권이 보장되고 노조조직률이 급격하게 저하되었다. 1980년 건설산업 노조조직률이 38%였으나 보수당 정부 20년 통치 이후인 2002년 노조조직률은 12%로 감소하였다. 영국의 단체협약은 법적 구속력 없이 자발적 구속력만 있어 단체협약적용률은 매우 낮다.

현재 영국 건설산업의 교섭은 아래 표에서 보이는 것처럼 19C와 유사한 자발적 교섭이 중심이 된다. 이는 1945년 이후 사회적 파트너십 시기 동안 발전한 여러 가지 제도적 장치와 근로조건이 후퇴하였음을 보여주는 것이다. 사회적 파트너십 시기 동안 노사정은 주당 최저 32시간 임금지급, 나쁜 기후나 현장 봉쇄 및 접근금지, 자재 미도착 등 문제와 상관 없는 임금지급, 그리고 병가, 보험료, 휴일수당 지급 등 사회적 임금을 구축하였다. 또한 임금 구조는 훈련과 긴밀하게 연계되었다. 법적 노사정 기구인 건설산업훈련위원회가 훈련을 담당하여 노사정은 훈련관련 정책, 기준, 시험, 교과목, 비용, 자금조달 방식을 교섭과 협의를 통해 결정하였다. 숙련근로자가 되는데 3년 훈련과정을 거치도록 하는 등 기능인력

양성에 많은 노력을 기울였다. 이러한 훈련체제는 건설 산업 내 많은 직종별 노조를 통합해 유일 산별노조가 형성되도록 하는데 공헌하기도 하였다.

<표 3-1> 영국 건설산업 노사관계 변천과정

시 기	지배적 임금형태	훈련제도	규제결정방식
중세 수공업시기 (14-15c)	-법정 일급제 -과업기준 총액지급	-장인과 7년 종속 도제 -숫자제한	-1349 근로자법 -업종회사
인허가업종시기 (16-18c)	-행정 일급제 -일별생산량기준지급	-장인재량 -직공 1명당 3도제 -교구별, 업종회사별, 장인별 운영	-수공업자법과 법정 -지역행정관청
자유교섭시기 (19-20c)	-시간당 임금 -주당 근로일수 고정	-국가도제제도 -연령/기간/성/숫자 제한	-노사교섭
사회적 파트너십시기 (1945-1980)	-임금차등지급 -월급/연봉	-산업 수준 훈련제도 -공식적, 사업장 밖 훈련	-노사정 협의 -산업수준지급/ 산별기여금제도

<표 3-2> 1980년대 이후 영국 건설산업 노사관계변화

	기 존	최 근	이 유
훈련제도	-산업수준에서 운영 -건설현장 밖에서 훈련 이루어짐	-개별 사용자의 단기 이행 이후 기술, 훈련 요구 -훈련, 기술 파편화	-삼자훈련기구의 전환 (노사 균등원칙보다 사용자 주도성 두드러짐) -직종 구분 강화 -장인과 초급근로자 구분 강화
임금제도	-생산에 대한 댓가 뿐만 아니라 사회적 임금 포함 -병가, 훈련수당, 동계보상수당, 유급휴가, 나쁜 기후수당 제공	-사회적 임금지급 축소 -계약 일시금제 확대와 자영 근로자 급증	-배타적 경영권 강화와 교섭 제도의 약화 -직접고용의 감소와 임시·자영노동 확대 -급격한 훈련감소

1980년대 영국 보수당 정부의 출현과 통치 속에 영국 건설산업 노사관계는 삼자주의 약화와 산별수준 노사협의 약화를 경험하였다. 이제 노사 공동협의 대상은 휴가와 퇴직수당 정도에 불과하다. 훈련을 관장하는 건설산업위원회는 노사정 삼자 균등 구성에서 변화해 지금 노조대표는 전체 24명중 2명에 불과하다. 이제 도제제도는 노사교섭 영역에서 제외되

었다.

유럽 건설산업의 노사관계는 노사파트너십의 특징을 지니고 있다. 사회적 임금과 훈련제도가 발달되었고 이와 더불어 노조의 역할과 중요성도 증가하였다. 사업장·지역·국가수준별 노사공동위원회에서 훈련 기금이 관리되고 산업수준에서 동계수당, 훈련수당, 휴일수당이 지급되며 훈련기관과 훈련관련 위원회는 노사정삼자주의에 의거 운영된다. 대체로 사업장과 지역수준 훈련위원회의 경우 노사대표와 훈련전문가로 구성된다.

유럽의 건설산업의 단체협약은 산별 수준에서 결정되며 협약은 규범적·법적 강제력을 가져 건설산업 근로자 대부분에 적용된다. 독일의 경우 사업장·기업수준에서 작업장 평의회가 실제로 협약이행을 점검하기도 한다.

4) 임금

영국 건설산업은 직종별 임금체계를 가진다. 직종별 임금격차가 높으나 직종별 임금과 기술수준 연계가 미흡하다. 임금은 기본적으로 과업량을 기준으로 지급하며 보너스 비중이 높다. 보너스도 과업량에 비례하여 지급한다. 임금뿐만 아니라 생산성을 노동 강도로 측정하기 때문에 새로운 기술의 도입이나 작업과정의 변화와 같은 방식을 통한 생산성 증가가 배제되어 혁신 어려움이 크다.

이에 반해 유럽은 임금과 기술수준 및 훈련수준간 연계가 강하고 노사교섭을 통해 연계가 구체화된다. 산업별로 체결된 단체협약의 적용률은 매우 높아 독일의 경우 현장 근로자뿐만 아니라 건설 기사관리직까지 협약이 적용된다. 임금은 기본적으로 근로시간과 자격이 기준이 된다. 독일의 경우 8등급 임금체계를 네덜란드의 경우 5등급 임금체계를 형성하는데 신기술이 도입될 경우 훈련을 통해 근로자는 새로운 기술을 습득하며 이는 임금에 반영된다. 임금의 사회적 요인을 감안하여 간접수당이 마련되어 지급되는 데 예로 독일의 경우 동계수당, 연금, 직업훈련수당(임금의 50%까지 지급)이 지급된다. 영국과 달리 산출물량에 근거한 보너스가 차지하는 비중은 최소화되어 독일의 경우 임금의 10% 내에 불과하다.

위와 같은 요인들로 인해 영국 건설산업은 혁신과 숙련투자가 어려운 파편적, 비생산적, 비혁신적, 고비용 고갈등의 노사관계가 형성되어 있다고 평가된다. 이에 반해 유럽은 혁신과 숙련투자가 용이한 통합적, 생산적, 혁신적, 적정비용, 저갈등 노사관계가 구축되어 있다. 혁신과 관련한 예로 주택건설 1평방미터당 현장근로자의 근로시간은 영국 19.3시간, 독

일 14.3시간. 덴마크 12.9시간이다. 영국의 문제는 이러한 저혁신, 저생산성이 향후 오랫동안 지속될 것이라는 점이다. 특히 숙련근로자 부족과 기능인력양성 어려움의 문제를 해결하기 전에는 영국 건설산업의 경쟁력은 유럽에 비해 낮은 수준에 머물 것이며 노사간 갈등은 높은 수준에 머물 것이다.

나. 일본

일본의 경우, 대규모 건설공사는 이른바 ‘제네콘’이라고 하는 종합건설업체(“總合工事業”)가 수주하고, 이를 전문건설업체(“專門工事業”)에게 도급을 주는 방식으로 건설공사가 진행되고 있어 대체로 한국과 상당히 유사한 구조를 가지고 있다. 종합건설업체는 현장에 담당자를 파견하여 해당 공사를 총괄감독하며, 전문건설업체는 담당 직인(職人)이 공사를 진행한다. 전문건설업체는 일반적으로 종합건설업체에 종속성이 강한 편이며 이를 하청(下請)관계라 한다. 일본 건설업의 경우에도 중층적 하도급구조로 인하여 종합건설업체가 덤핑으로 수주한 공사에 대하여 하도급업체가 더욱 저가로 수주함으로써 위험이 전가되는 문제를 역시 앓고 있다. 일본 건설업의 경우 대체로 근로자들이 제1차 하청기업과 제2차 하청기업에서 종사하고 있다. <표 3-3>에서 볼 수 있듯이 제1차 하청기업과 제2차 하청기업에 종사하는 근로자는 각각 조사대상 근로자 전체의 42.5%와 38.1%를 차지하여, 이를 합하면 80.6%에 이른다. 곧 8할 정도의 근로자가 제1, 2차 하청기업에 취업하고 있다. 이 사실은 원청회사가 가능한 한 하청을 제2차 이내로 제한하려 한다는 신일본제철의 사례를 뒷받침하고 있다. 제3차 하청 이하의 기업에 종사하는 근로자는 전체의 12.3% 수준이다.

<표 3-3> 일본의 기업형태별 근로자구성

(단위 : 명, %)

	회답자수	구성비
원청업자	588	7.0
1차 하청	3,565	42.5
2차 하청	3,197	38.1
3차 하청	867	10.3
4차 하청 이하	169	2.0
전체	8,386	100.0

자료 : 「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」, 財団法人建設業振興基金, 2003. 3.

일본 건설업에서 종사하고 있는 근로자는 상용직을 중심으로 구성되어 있다 <표 3-4>에서 볼 수 있듯이 상용직이 조사대상 전체의 65.3%를 차지하고 있다는 사실에서 한국과는 상이한 점이 발견된다. 그리고 [그림 3-2]에서 볼 수 있듯이 청부단계가 내려갈수록 상용직 근로자의 비중이 낮아지는 반면, 자영업주와 독립도급근로자(一人親方)의 비중은 증가하고 있는 양상을 보인다. 상용직 근로자는 4차 하청 이하의 회사에서도 40% 수준을 유지하고 있다.

<표 3-4> 일본 건설업의 고용형태별 근로자 구성

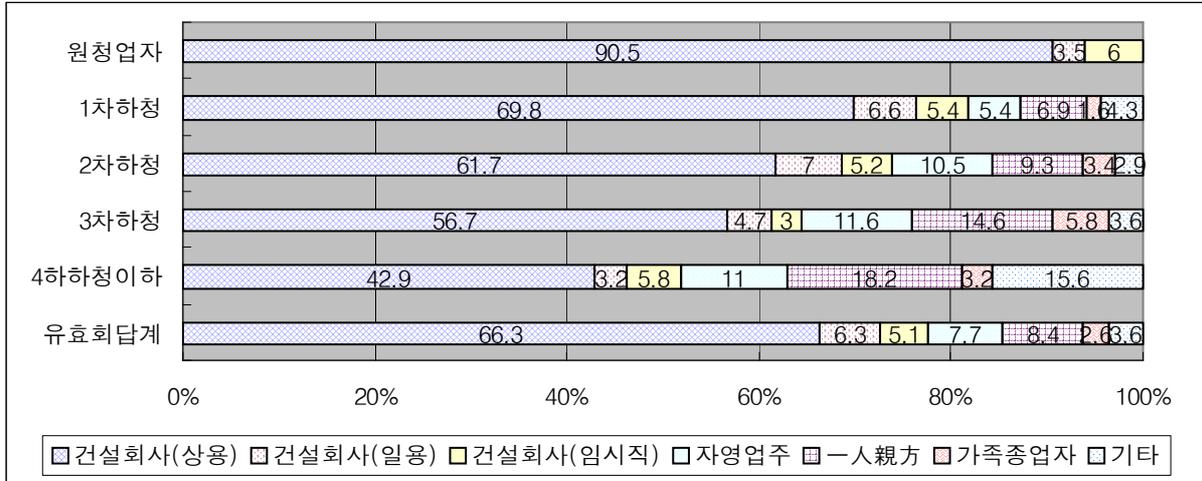
(단위 : 명, %)

	회답자수	구성비
건설회사(합계)	6,154	76.6
건설회사(상용직)	5,250	65.3
건설회사(일용직)	498	6.2
건설회사(임시직)	406	5.1
자영업주	622	7.7
독립도급근로자(一人親方)	699	8.7
가족종사자	222	2.8
기타	337	4.2
계	8,034	100.0

자료 : 「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」, 財団法人建設業振興基金, 2003. 3.

[그림 3-2] 일본 건설업의 청부단계별 종사상 지위

(단위 : %)



자료 : 「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」, 財団法人建設業振興基金, 2003. 3.

근로자에 대한 임금지급방법을 보면(<표 3-5> 참조), 일반적으로 상용제가 중심인 것을 반영하여 월급제가 30.5%이며, 일급월급제(임금이 1일 단위로 정해져 있지만 지급은 월별로 이루어지는 형태)가 58.3%를 차지하고 있다. 그리고 작업능률을 중시하여 성과급제(이른바 “出来高制”)도 있는데 성과급제란 작업단위당 임금단가를 약속하고, 1일 작업성과에 따라 임금을 계산하는 방식이다. 이밖에 청부급제라 하여 한국의 인건하도급과 같은 방식도 존재한다(곧 일괄 작업과 관련된 임금을 약속하여 고용시간과 관계없이 일하도록 하는 방식)

<표 3-5> 일본 건설업의 근로자에 대한 임금지급방법

(단위 : 명, %)

지급방법	회답자수	구성비
월급제 (결근차감이 없는 경우)	651	20.9
월급제 (결근차감이 있는 경우)	487	15.6
일급월급제	1,817	58.3
일급일불제	73	2.3
성과급(出来高給)제	61	2.0
청부급제	19	0.6
기타	10	0.3
계	3,118	100.0

자료 : 「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」, 財団法人建設業振興基金, 2003. 3.

그리고 중층적 하도급구조로 인하여 말단의 근로자에게 임금이 지불되지 않는 경우가 발생하여 「건설업법」에 따라 종합건설업체가 근로자에 대한 임금지불을 반드시 파악하도록 하는 규정을 두고 있다. 「건설업법」 제41조 제2항에서 “특정건설업자가 발주자로부터 직접 도급을 받은 건설공사의 전부 또는 일부를 시공하고 있는 다른 건설업을 경영하는 자가 당해 건설공사의 시공을 위하여 사용하고 있는 근로자에 대한 임금 지불을 지체한 경우에 필요하다고 인정될 때는 당해 특정건설업자를 허가한 국토교통대신 또는 도도부현지사는 당해 특정건설업자에 대하여 지불을 지체한 임금 가운데 당해 건설공사에서 노동의 대가로서 적정하다고 인정되는 임금의 상당액을 대신 지불할 것과 기타 적절한 조치를 강구할 것을 권고할 수 있다”라고 하고 있다.

위에서 언급하였듯이 상용직 근로자 중심으로 근로자가 구성되어 있어 건설업 노동조합은 기업별 노동조합의 형태를 보인다. 일용직 노동조합에 가깝다고 볼 수 있는 “전국건설노동조합총연합회”이라는 전국적 노동조합 조직이 존재한다. 한국의 일용직 근로자에 가까운 이른바 건설직인(職人)을 대상으로 하는 조직이며, 개인이 지역별로 가입하도록 되어있어 한국의 지역건설노조의 전국연합이라 간주할 수 있을 것이다. 1960년 11월 24일 결성되었으며, 1년 뒤인 1961년에 협정임금 인상 운동을 전국적으로 전개하였다고 하다. 조직활동으로서 임금·단가인상과 퇴직금공제제도가 포함되어있으나 이와 같은 활동보다는 “국민보험조합”과 “노동보험조합”을 설립하여 건강보험과 산재보험을 제공하고 있는 것이 주요한 활동이라 할 수 있다. 8개 지방협의회로 구성되며, 칸토(關東), 칸사이(關西), 토카이(東海), 시코쿠(四国), 추고쿠(中国), 큐슈(九州), 기타신에쓰(北信越), 토호쿠(東北), 홋카이도(北海道) 협의회를 들 수 있음. 이 지방협의회 산하에 지역별 노동조합이 소속되어있다. 2003년 12월말 현재 조합원은 70만 1,401명이다. 이와 유사하게 “전국건설산업총연합회”라는 전국 형태의 노동조합도 있는 것으로 보이나 이에 대한 정보는 부재한다(다만 역시 이상급단체도 2000년 10월 대형건설회사와 교섭을 하였다는 기록이 있음).

노사분규 사례에서는 신일본제철 야와타제철소가 있는 기타큐슈시(北九州市)는 후쿠오카현(福岡県) 노동조합에 소속되어있어 후쿠오카현 노동조합의 노사분규 사례를 살펴보면, 1955년 1월 25일에 결성된지 약 1년이 지난 1956년 2월 鴻池組(건설회사명) 현장에서 5일간 파업이 발생한다(파업 결과, 잔업까지 포함하여 1일 330엔 받던 임금을 8시간 근로로 550엔을 받게 됨). 이후 1957년에도 한 건설회사 현장에서 임금인상타결이 있었으며, 정치집회(종합건설업체의 불법정치자금제공에 대한 항의집회 등)에 참가한다든지 메이데이 행사에 참가하고 있다. 아마 신일본제철 사례에서 노사분규가 없었다고 증언하는 면담자들의

인식을 이해하여 본다면, 이들에게 인상을 줄 만한 노조활동이 없었던 것으로 추측된다.

칸토지방협의회의 사례에서는 2004년 10월 12일과 13일 양일간 동경의 토요시마(豊島) 공회당에서 칸토지방협의회소속 조합원 약 1,600명과 대형건설회사주택기업 49사가 만나 교섭을 하였다고 한다. 이밖에 칸토지방협의회 소속인 동경토건일반노동조합의 경우는 관련 개별기업을 방문하거나 회의장에서 만나 해당 기업과 관련된 주제(산재문제 등)에 대하여 교섭을 하였다고 한다.

다. 전체비교와 시사점

아래 표는 도급과 고용, 훈련, 교섭, 임금별로 영국과 유럽, 일본의 건설산업노사관계체제를 비교한 것이다.

	영국 건설산업 일반	유럽 건설산업 일반	일본 건설산업 일반
고 용	-직접고용 37% 자영근로자 36% 임시근로자 33% 로 직접고용비중 낮음	-자영근로자 12% 임시근로자 약 10% 직접 고용비중 80%로 매우 높음.	-하청기업에 의한 직접고용이 대세 상용직 65.3% 자영근로자 16.4% 일용·임시직 11.3% 기타 7.0%
도 급	-하청계약 매출액 대비 65% 차지. -인력만 하청계약 하는 것이 합법화	-하청계약 매출액 대비 50% 미만 -인력만 하청계약 하는 것은 불법	-우리와 비슷한 중층적 도급 관계 -90-99% 낙찰률 -계열화를 통해 하청기업에 상시적 물량 제공
교 섭	-직종별 및 사업장별 교섭 혼재 -협약 적용률 매우 낮음. (임시, 자영 근로자 제외)	-산별교섭 -협약 적용률 높음 (협약적용확대제도 운영)	-기업별교섭
훈 련	-직종별 훈련 -사용자 중심 -초보기술, 현장기술 중심	-산업별훈련 -노사정파트너십 -고급기술, 이론과 실습현장 기술 연계	-원청기업이 하청기업 근로자 교육 담당
임 금	-임시·자영근로자 일당제 -직접고용근로자	-교섭에 따라 산업수준에서 임금 결정	-월급제 88.8% (일급월급제 58.3%) -잔업수당은 대체로

	시간당 임금 및 보너스계 -임금과 숙련연계미흡 -직종별·지위별 임금 격차 높음	-동계수당·연급 ·직훈수당 지급 -임금은 근로시간, 기술, 자격이 기준 ·독일 8등급 ·네덜란드 5등급	지급 하지 않음
전 체	-저숙련, 고비용, 고갈등, 저생산성 파편적, 비혁신적 노사관계	-고숙련, 고비용·저갈등. 고생산성, 통합적 혁신적 노사관계	-저숙련, 저비용, 저갈등, 저생산성, 파편적 노사관계

위 표에서 나타나듯이 해외 사례는 우리에게 몇 가지 주요한 시사점을 제공한다. 먼저, 도급관계에서 안정적이며 적정수준의 하청계약이 노사관계 안정화에 매우 중요하다는 점이다. 이는 일본에서 분명하게 나타나는데 90%이상의 낙찰률과 계열화를 통해 하청기업의 노사관계가 안정화될 수 있도록 발주처와 원청업체가 노력한다. 둘째, 고용관계에서 상시적 직접고용의 확대가 노사관계를 안정시키는데 중요한 역할을 제공한다는 점이다. 이는 유럽과 일본에서 분명하며 이에 반해 영국처럼 직접 고용의 비중이 낮을 경우 갈등적 노사관계가 형성된다. 셋째, 훈련에 있어서 이론과 실습, 현장을 연계하는 훈련체제의 형성과 활성화를 통해 건설산업의 경쟁력이 확보되고 근로자의 경우 고용의 안정성을 확보할 수 있다는 점이다. 유럽의 예는 우리에게 바람직한 발전 모델을 제시하고 있다. 마지막으로 국가별로 독특한 노사파트너십이 형성된다는 점과 이는 노사관계 안정화에 기여한다는 점이다. 유럽의 경우 산업수준에서 교섭과 훈련을 중심으로 노사(정)파트너십이 형성되었고 일본의 경우 기업수준에서 직접고용을 중심으로 노사파트너십이 구축되어 노사관계 안정화를 꾀하였다. 이에 반해 영국의 경우 산업수준이나 작업장 수준 어디에서도 노사파트너십이 형성되지 않아 갈등적 노사관계를 보이고 있다.

2. 건설플랜트 노사관계 사례 비교

건설플랜트업종 노사관계에 대한 해외 연구의 부족으로 말미암아 체계적인 비교연구가 불가능하였다. 다만, 신일본제철과 호주의 제철회사 사례를 통해 건설플랜트 업종 노사관계 비교를 시도하였다. 각 국가 수준으로 일반화하기에는 한계가 있으나 건설플랜트 노사관계 특성이 나타난다고 보인다.

가. 일본 - 신일본제철 사례

신일본제철(NSC) 아와타(八幡) 제철소의 경우, 플랜트·환경사업부를 통하여 제철소내 플랜트 신설·보수공사가 수행되고 있다. 현장 작업자는 대부분 정사원으로 구성되고 제2차 하청의 경우 10~20명으로 구성된다. 용광로 등의 제작에는 제6차 하청까지 이루어지기도 한다(다만 원청회사에서는 가능하면 기능유지를 위해 제2차 하청까지로 제한하고 있다고 함). 작업원의 경우 대부분 원청기업과 하청기업 모두 정사원(상용직)을 고용하고 있는 것이 특징이며, 따라서 기업별 노조가 존재한다. 소규모 기업의 경우에는 노조가 없는 경우도 있다. 면담대상자 모두 자신들이 알기로는 건설업에서 노사분규가 일어난 적이 없다고 하고 있다. 대체로 원청기업을 중심으로 하청기업들이 계열화되어있다. 한번 계열관계에 속하게 되면, 이 관계를 지속하고 있다. 원청은 하청의 1년 물량을 가능한 한 제공하고 있다(예를 들어 어느 한 하청회사에 공사가 없는 경우에는 다른 하청회사들의 양해를 구하여 공사를 해당 하청회사로 넘겨주기도 함). 이 때문에 계열화된 하청기업들은 일종의 전략기업에 가깝다고 볼 수 있다.

신일본제철과 원청 사이에는 경쟁입찰이 이루어지고 있다. 공사의 90%가 경쟁입찰이라고 하다. 공사금액예산은 첫째, 과거의 계약실적을 참조하고(물가가 안정적인 때) 둘째, 거래회사의 거래조건 견적을 받아서(물가변동이 심할 때) 결정한다.

입찰가 결정의 경우, NSC에서는 첫째, 실적계약금액, 둘째 실적공수(이에 대한 통계를 NSC가 가지고 있음)를 기초로 예산을 편성하기 때문에 경쟁입찰을 하더라도 편성된 금액에 가깝게 결정된다. 예산의 거의 90~99%에서 결정되고 있다.

예산편성방식에서는, 포스코와는 달리 정부단가계산방식을 따르지 않으며, 자체기준을 사용하고 있다. 실적단가는 작업일보(작업지시서)를 근거로 하고 있고, 작업일보에는 작업아이템이 포함되며, 현장의 컴퓨터에 매일 담당자가 작성하고 있으며, 대체로 3~5개의 프로젝트를 기초로 하여 작성하고 있다.

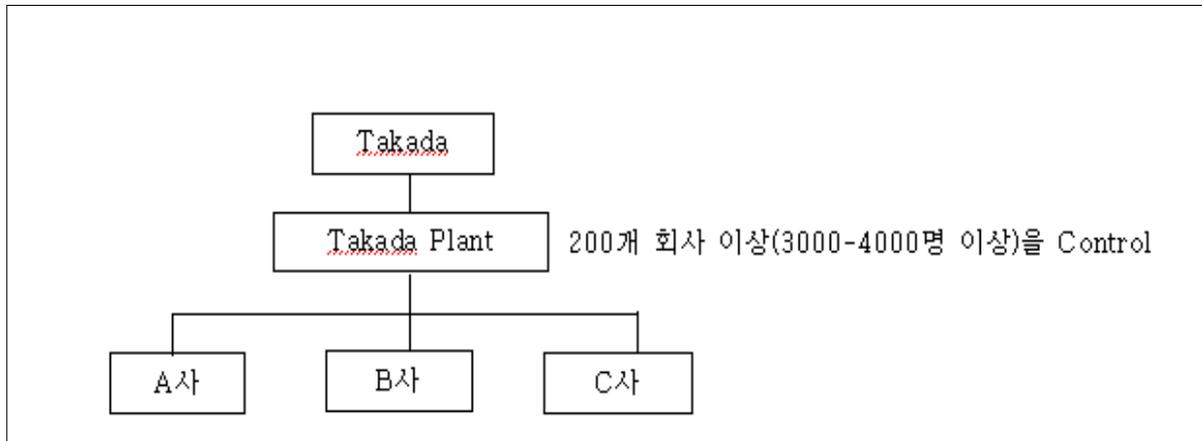
NSC가 하청회사의 작업원에게 제공하는 근로조건으로는, 사무소, 휴게소, 화장실 및 휴게실, 숙면실 및 건강상담원(간호원)

NSC는 원청기업에 출향(出向)제도를 운영하고 있다. 산큐(山九)에는 부사장부터 작업원까지, 다까다(高田)에는 이사부터 계장까지, 타이헤이(太平)에는 이사부터 작업원까지 출향하고 있는 상태이다.

하청기업의 관리는 자회사인 Takada Plant가 맡고 있다. 협력업체는 총 180사 정도이나

야하타¹⁴⁾지사와 관계하는 건설관련 협력회사는 15 ~ 20사이다. 대체로 [그림 3-3] 과 같이 전형적인 하도급구조를 보이고 있다.

[그림 3-3] 다카다코교쇼와 하청기업의 관계



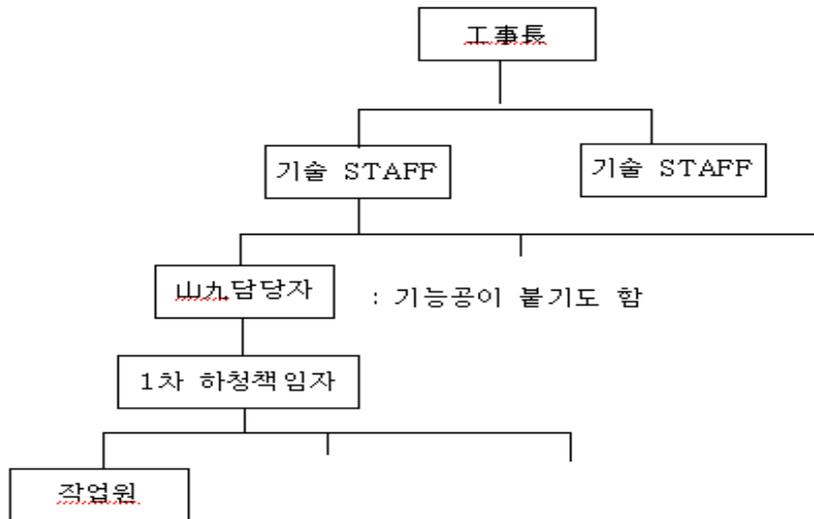
A사가 공사기한을 맞추기 어려우면, B사에서 근로자를 파견하는 형식으로 조정이 이루어진다. 이때 임금은 우선 A사가 B사에 지급하고, B사가 근로자에게 지불하는 형태이다. 형식적으로는 A, B, C사의 양해를 통해서 유연한 노동공급구조를 보이는 것처럼 보이나 실제로는 Takada Plant라는 자회사를 통해서 조정이 이루어진다.

원청기업과 하청기업의 유대관계가 강한 편이라 할 수 있다. 1년에 한 차례(12월 1일) 다카다코교쇼의 사장과 협력회사의 사장 및 후계자가 모여서 연수를 받는다. 협력사의 후계자(차기사장)을 어떻게 할 것인가 하는 것 등 마인드에 대한 의논이 이루어지며, 회사경리방법이나 공사관리 노하우 등을 공유하거나 전수하고 있다. 하청기업의 작업원에는 정규직과 비정규직 모두 존재하나 다카다코교쇼의 경우는 기본적으로 本工主義(정사원주의)를 채택한다. 다카다코교쇼는 하청기업의 근로자들을 관리하고 있다. 계약시점에서 배치되는 인원들이 A사의 사원인지 B사의 파견인지 파악을 하고 있는데 건강진단서 제출을 통해서 파악이 가능하다. 다카다코교쇼가 모든 근로자에게 교육을 반드시 행하며, 이때 건강진단서, 근로자 명부, 자격사항을 확인하고 관리한다. 따라서 일용직 근로자는 건강진단서 제출이 어려우므로 일용직 근로자가 다카다코교쇼 현장에는 없는 것으로 볼 수 있다. 하청기업에서 파견된 근로자에 대하여 다카다코교쇼의 감독자가 처음에 평가한다. 기본자격이 없으

14) 八幡의 옛 지명이 “야와타”였으나 현재는 “야하타”라 부른다고 함. 신일본제철 야와타제철소는 옛 지명을 그대로 사용하고 있음.

면 일에 참여할 수 없다. Takada Plant는 하청기업이 맞출 수 있는 단가를 고려하여 단가를 제시한다. 그리고 하청계열화를 통해 이익이 날 수 있도록 배려하고 있다. 또 다른 원청기업인 산큐(山九) 주식회사의 플랜트사업프로젝트의 작업조직은 [그림 3-4] 와 같다.

[그림 3-4] 산큐(주)의 플랜트사업프로젝트 작업조직도

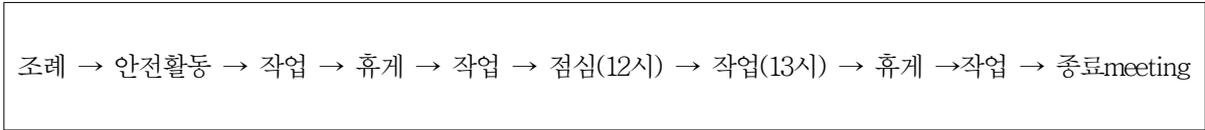


하청기업과 장기적 거래관계를 유지하고 있다. 오랫동안의 관계를 가져온 하청기업에 일을 맡기며, 작업은 주로 하청기업의 작업자가 담당한다. 만일 어느 하청기업의 작업원으로 인원이 부족할 경우에 다른 하청기업으로부터 파견을 받는 식으로 하청이 이루어지고 있다. 제철관련업종의 경우 3차 이상의 하청까지는 이루어지지 않는다. 상위의 기업일수록 관리비가 크게 드는 반면, 하청기업인 경우 영세하기 때문에 관리비가 거의 들지 않아 도급금액이 낮더라도 적자폭이 크지 않다. 산큐(山九)의 경우 자체 기준단가를 가지고 있으며, 정해진 단가를 하청기업이 맞추는 형식이다. 하청기업이 정해진 단가를 맞추는 대신 해당 기업에게 1년간 일거리를 보장한다. 산큐(山九)의 기준단가와 발주처의 기준단가는 20%정도 차이를 가지고 있는 정도이다. 발주처와는 단가의 차이보다는 전례를 더 중요시 하기 때문에, 과거에 비춘 단가를 가지고 협상을 하려고 하는 경향이 있다. 단가를 맞출 수 있도록 공법과 공정을 변경하여 이익을 내려고 한다. 발주처와 기준단가에 대한 직접적 이야기는 오가지 않는다.

현장의 작업시간의 경우, 산큐(山九)의 경우 형식적으로 작업시작은 정해져는 있으나 시작과 종료시간이 정확히 적용되지는 않는다. 대체로 다음의 [그림 3-5] 와 같이 하루

작업이 이루어진다.

[그림 3-5] 산큐(山九) 건설현장의 1일 작업흐름



잔업과 공수산정의 경우, 잔업수당은 통상 지급하지 않는 경우가 많으나, 위험수당(작업환경수당)은 존재한다. 잔업수당은 오후 5~10시까지 1.25배, 오후 10~오전 5시까지 1.25×1.25배, 오전 5시~8시까지 1.25배이다. 이는 하청업체에도 동일하게 적용하다(법에 의하여 규정되어있음). 법률상 오후 10시까지 야근하는 경우에는 휴게시간 1시간(17시 이후에 1시간)이 규정되어 있으나 이에 대한 임금지급은 없다.

임금지급의 경우, 산큐(山九)는 월급제이지만, 협력업체는 월급제가 아닌 곳도 있을 것으로 추측된다. 협력업체의 경우, 때로는 월급제이지만 시급·일급제 형태로 주는 경우도 존재할 것으로 본다. 식대는 회사에서 직접 지급하지 않으며 이미 노임에 포함되어있는 것으로 이해하고 있다. 예외적으로 심야작업이 이루어질 때, 야식이 나가는 경우가 종종 있다.

2) 신일본제철 사례로부터 얻는 시사점

설계가 산정되어 있다는 점에서는, 포스코와 달리 공사예산을 실적계약금액과 실적공수를 기초로 편성하므로 예산의 90~99%에서 결정되어 계약률이 낮다는 인상을 주지 않고 있다. 이를 위하여 관련 통계를 지속적으로 축적하는 노력을 기울이고 있다. 뿐만 아니라 NSC와 원청기업 사이에 단가의 변경이 없도록 계약 이전에 조정이 이루어지도록 하는 구조를 가지고 있다. 또한, 장기적 거래관계를 중요시하고 있으며, 전략기업에 대하여 NSC와 원청기업 모두 하청기업에 대하여 장기적으로 유지 가능한 공사물량을 제공하고 있다. 대신 이에 대하여 근로자 파견과 단가 인하 등의 편의를 제공받고 있으며, 하청기업으로 하여금 근로자 파견이 가능한 구조를 만들어 놓음으로써 인력동원이 용이하게 이루어진다. 개정예정인 근로자파견법을 검토하여 법에 저촉되지 않는지를 파악한 뒤 가능하면 이와 같이 상호협력적인 관계를 구성하는 것도 인력수요의 변동성을 줄이는 한 가지 대안일 것으로 생각된다.

하청기업의 경우에도 상용직 중심으로 구성되어 있으므로 인하여 안정적인 노사관계를

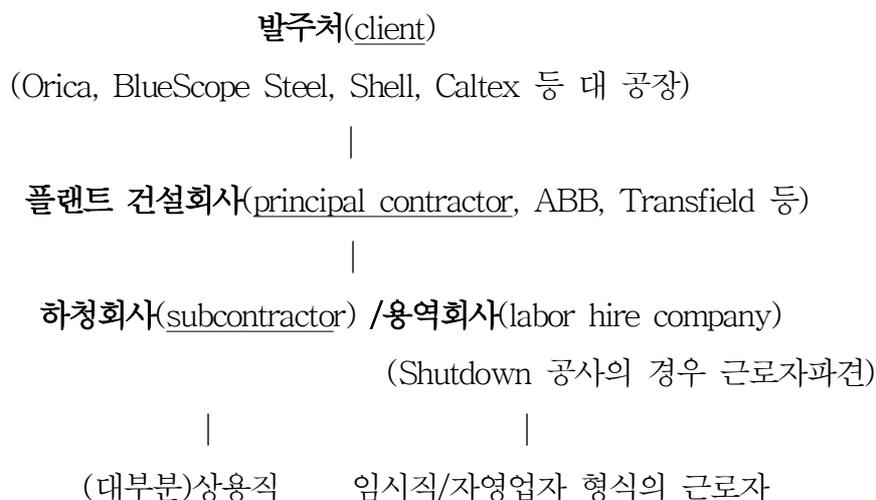
유지하고 있다. 특히 20인 정도의 종사자로 구성되는 기업 규모이므로 종업원의 충성심이 보장되고 있다. 뿐만 아니라 종업원의 기능을 정확히 평가하여 임금에 반영할 수 있으며, 사용여하를 불문하고 NSC가 하청기업소속의 작업원에게 현장 목욕시설 등을 제공하고 있다. 실제로는 이용도가 낮다는 언급이 있었으나 이는 일본의 경우 샤워보다는 목욕문화가 발달되어있기 때문인 것으로 보인다.

나. 호주의 사례

1) 도급관계

호주의 플랜트건설분야 하청구조는 아래의 그림에서 보듯이, 「발주처 → 플랜트 건설회사 → 하청회사(전문건설회사) 또는 용역회사(셔트다운 공사의 경우 인력활용) → 근로자」의 구조로 되어 있다. 발주처는 입찰을 통해 플랜트 건설회사(원청회사)와 도급계약을 하고, 건설회사는 전문건설회사(하청회사)에게 다시 업종별로 입찰을 통해 하청을 준다. 하청회사들은 그 형태에 따라 크기가 200명 이상을 고용하는 회사부터 1인 회사(혼자 일하는 자영업자)에 이르기까지 매우 다양하다. 전문건설회사는 직접 건설 근로자를 고용하는데, 원청회사에 직접 고용된 근로자도 있으며, 이들은 대부분 현장에서 작업을 지시하는 십장 (foreman)이나 현장소장, 중장비 운전자, 현장 응급치료요원 등이다.

<대규모 공장의 플랜트 건설관련 고용구조>



※ 뉴 사우스 웨일스주의 대표적인 대 공장은 Orica화학회사(전 ICI), BlueScope Steel 철강회사(전 BHP), Shell 정유공장과 Caltex 정유공장들이며, 이 공장들이 발주처가 됨. 대표적인 플랜트 건설, 유지 보수 회사는 ABB Australia Pty Ltd, Transfield Service Limited이며, 이 두개 회사가 뉴 사우스 웨일스 대공장의 플랜트 건설, 유지 보수 공사를 전담해 전문성이 강함.

1980년대 중반 이전에는 발주처가 직접 근로자를 고용하고, 셔트다운 공사만 외주(아웃소싱)를 주는 형식이었으나, 현재는 주로 하도급에 의하여 공사를 수행하고 있다(1996년 보수 연방 자유국민 연합당이 정권을 잡은 이후 강력하게 추진되는 ‘노동시장 유연화 정책’에 의한 영향이 크다고 평가됨). 호주의 건설분야에서 1970년대 초에는 10인 이하를 고용하던 회사의 비율이 전체의 5% 이고, 150인 이상을 고용하던 회사의 비율이 50% 정도였으나, 1980년대 말에는 5인 이하 기업이 43%였으며, 1996/97 회계연도에는 70%로 증가했음. 실제로 이와 같은 소규모의 회사들이 생산하는 건설업의 총생산의 비율이 54%에 이르고 있다. 큰 규모의 기업은 중요한 공사수주, 생산관리, 회계·마케팅 등 주요 업무만 담당하고, 작은 규모의 직종별 하청회사들에게 생산을 맡기거나 필요시 용역회사의 인력을 활용하고 있다. 하청에 의한 생산구조는 대기업에게 비용절감과 직접고용에서 오는 책임을 피하게 하고, 기업 운영에 전문성과 유연성을 부여하며, 하청업체인 전문 건설업체도 기술력을 바탕으로 양질의 생산품을 생산하여 발주처나 플랜트 건설회사에 공급하는 긍정적인 면이 있다고 평가된다. 그러나, 동시에 하청의 확산으로 인한 많은 문제점들이 발생하고 있다. 하청의 확대로 기업의 규모가 작아지면서 견습생 양성 등 기술 향상에 투자가 줄어들어 기술 부족 현상이 점점 심해지고 있으며, 기능의 부족은 한 명의 근로자가 해도 될 일을 여러 명의 근로자에게 담당하게 하고, 생산성을 떨어뜨림으로써, 인건비가 늘어나는 결과를 초래한다. 즉, 처음에는 비용절감을 위해 하청을 선호하였으나, 기술 부족으로 인건비가 다시 늘어나고 있다(※한인 건설근로자의 경우, 비교적 기능이 높은 근로자 1명이, 기능이 없는 단순 노무자 2~3명을 동반하고 다니면서 작업을 하는데, 이는 실제로 기능공의 수준이 높거나, 다기능을 보유한 기능공이라면 혼자서 할 수 있는 일이라고 함). 또한, 하청의 확대에 따라 안전사고의 발생율이 높아져서 그에 따른 사회적 비용이 증가하였으며, 자영업자의 증가는 국가 세금 수입을 감소시키고 있다. 특히, 공사 수주 금액을 낮추는 방향으로 이루어지는 하청은 단기적으로 건설회사에 비용절감 효과나 노무관리의 용이함을 부여한다고 해도, 장기적으로는 전문건설업체인 하청회사들도 과도한 경쟁으로 인해 손해

를 보거나 생산의 질을 낮추게 된다는 문제가 제기되고 있다. 발주처와 일반건설회사는 하청관계에서 발생하는 폐해를 없애기 위하여 다양한 시도를 하고 있다. 하청 회사 간에 무리한 경쟁을 하는 경우, 양질의 공사를 저해할 뿐만 아니라, 부정·부패가 끼어들기 쉬움. 이를 방지하기 위하여 호주의 한 발주처인 Orica라는 화학공장은 설계, 기술 감리 부문과 건설 시공을 따로 맡기고 있음. 설계 및 기술 감리는 KLI라는 회사에 맡기고, 시공 부문인 플랜트 건설, 유지·보수는 ABB라는 다국적 기업의 호주 회사와 Transfield라는 회사에 50 %씩 맡기고 있다. 호주의 제조업체 약 1만개를 대표하는 Australian Industry Group (AIG) 은 공사 수주에 있어서, 입찰가격보다 전문건설업체의 기술수준과 그 분야의 경력을 우선적으로 고려하고 있다. 즉, 기술력이 공사 수주의 관건이 된다(패턴 협약으로 전문 건설업체가 지불해야 하는 근로자들의 임금이 비슷하기 때문에 수주를 위한 견적 중 인건비가 비슷하여 입찰 가격의 차이가 크지 않음). 시드니 지역의 전문건설업체인 약 10개의 전기 업체는 전기 부문의 공사 수주를 위해 플랜트 건설·유지 보수 회사에 견적서를 내면, 공사 수행 경력 등의 검사에 의하여 6개 정도의 업체가 탈락되고, 나머지 4개 업체 중에서 입찰가격이 낮은 회사로 정해진다고 한다. 즉, 수주는 가격경쟁에 의하여 이루어지는 것이 아니고, 기술력에 의하여 결정된다.

2) 고용

대부분의 근로자가 상용직(permanent)이며, 임시직(casual) 근로자는 주로 셔트다운 공사가 발생할 때 용역회사가 파견하는 근로자들이다. 상용직은 호주 건설업 분야에서 가장 일반적인 고용형태이며, 일반적으로 임금은 시간당 산정되고, 연차휴가, 퇴직수당, 병가 등이 적용된다. 그러나 상용직이라고 해도, 건설업의 경우 정해진 고용기간은 없으며, 사업주가 수주한 물량에 따라 연속적인 고용이 결정된다. 사업주가 상용직 근로자를 해고하려면 정당한 이유(물량이 없는 경우도 이에 해당됨)가 있어야 하며, 1일에서 1주일(단체협약이 있는 경우) 사이의 기간 전에 사전 통고를 해야 한다. 따라서 상용직의 경우에도 고용불안은 마찬가지라고 할 수 있다. 임시직은 상용직에 비해 전혀 고용보장이 되지 않으며, 고용기간이 정해져 있는 경우에도 사업주가 언제든지 즉시 해고할 수 있는 것이 특징이며, 임시직은 상용직 근로자에게 부여되는 근로조건의 혜택을 받지 못하는 대신, 상용직 임금의 25%를 수당으로 더 받게 된다. 그러나, 임시직이라도, 한 사업주에게 4일 이상 고용되는 경우 상용직의 근로조건을 받게 되며, 십장, 현장소장 등은 대부분 원청회사에 직접 고용

되는 근로자들인데, 이들과 회사의 계약은 'individual contract'에 의하게 되어 있다 (우리나라의 성과급 근로자와 유사한 개념으로 이해할 수 있음).

건설업의 일부 근로자들은 자영업자(Self-employed worker)에게 부여되는 세금 혜택을 위하여, 사업자등록을 하고 외관상 자영업자의 형식을 취하고 있다. 이와 같은 경우, 사업주는 PPS 제도(Prescribed Payment System)¹⁵⁾에 의하여 이들에게 시간외수당, 휴가비, 산재보험 비용 등을 지불하지 않으며, 대신 이들 근로자들은 근로소득에 상관없이 정규직이나 비정규직보다 적은 액수의 세금을 지불하고 있음.¹⁶⁾

용역회사는 주로 한인들이 운영하고 있으며, 한인 근로자들을 플랜트 건설작업의 셔트다운 공사에 파견하고 있다. 그 이유는 한인들은 언어 소통의 문제로 큰 회사에 정식으로 고용되어 일하는 것이 어렵기 때문이다.

3) 교섭

교섭은 1) 각 직종산업별로 사용자 단체와 노동조합 사이에 중앙교섭을 하고, 2) 이와 같은 중앙교섭을 바탕으로 각 회사와 노동조합 사이에 별도의 기업별 단체교섭을 행하는 방식이다. 동일 업종과 산업을 대표하는 사용자단체와 해당 업종이나 산업의 근로자를 대표하는 노조(산별 노조 또는 직종별 노조)가 중앙 단위에서 단체교섭을 하여, Award를 체결한다(※ 플랜트 건설, 유지 보수와 관련된 대표적인 사용자 단체는 MTIA(Metal Trade Industry Association, 현재 Australian Industry Group, AiG), MBA (Master Builders Association)이며, 플랜트 관련 노동조합은 AMWU(Australian Manufacturing Workers' Union)¹⁷⁾, CFMEU(Construction Division of Construction Forestry Mining Energy

15) 호주의 소득세제도는 PAYE(Pay As Your Earn) 과 PPS(Prescribed Payment System)로 나뉘는데, PAYE에 의하면, 근로자들은 주된 소득을 기준으로 소득의 약 30%를 내고 있음. PPS란 원청 자가 원칙적으로 자영업자의 임금의 20% 정도를 공제하여 세무서에 보내고, 자영업자는 업무관련 비용을 제하고, 개인소득을 신고하는 방식임. 그러나 PPS 제도는 사업주의 입장에서는 임금외 비용을 줄이고(생산 장려수당, 시간외수당, 연차휴가, 산재보험금, 병가, 휴일 임금 등), 근로자 입장에서는 세금을 적게 내는(5~10% 정도) 목적으로 악용되고 있음.

16) 소규모 사업체의 근로자들은 자영업자 형식을 취하는 경우가 많음, 이들은 실제로는 자영업자가 아님에도 불구하고, 개인회사를 만들어 자신의 회사 명의로 임금을 받고, 비용처리를 통해 과세 표준을 낮추어서 세금 덜 내기 또는 세금 회피로 이용하고 있음. 누구나 호주 세무서에서 발행하는 세금 번호만 있으면 개인회사를 만들 수 있기 때문에, 이와 같은 편법이 가능하다고 함.

정규직, 비정규직 근로자들의 세금은 수입의 20-30%로 높은 편이나, 자영업자들은 편법에 의하여 세금을 적게 내거나, 내지 않는 경우가 있으므로, 정부의 세금 수입이 줄어들고 있다는 논란을 일으킴. 노동조합은 1980년 초부터 자영업자들도 비정규직 근로자로 보고 모두 노동조합 회원으로 받아들이고 있음.

Union), ETU(Electrical Trade Union)이 있음).

각 직종산업별로 사용자 단체와 노동조합 사이에 체결된 직종산별 협약(Award)은 호주 노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission)에 등록함으로써 효력이 발생하며, Award는 최저 임금과 근로조건으로서 각 사업장에 적용됨. Award 가 적용되는 곳은 노동조합 대의원이 없는 소규모 사업장이다. 호주노총(Australian Council of Trade Unions, ACTU)은 중앙집권적 노사관계 및 직종산별 협약에 의해 임금 및 근로조건이 정해지는 경우, 근로자간의 공정성(Equity)을 추구할 수 있다고 판단하고, 적극적으로 협조하고 있다(※ 중앙교섭 방식 : 건설근로자 상용화의 대안으로서의 의미 : 호주 노동조합은 1970년대에서 1980년대에 이르기까지, 비정규직 철폐(정규직화)를 추진해왔으나, 정부의 구조조정 정책으로 효과를 거두지 못하자, 비정규직을 보호하는 정책을 개발함. 즉, 단체행동, 로비 등을 통해 직종별·산별 협약(Award) 및 기업협약 (EBA)에 보호 조항을 추가하여 법적 효력을 갖도록 하였음. 이와 같은 제도를 통해 공정성·형평성(Equity 또는 Fairness) 이라는 사회적 가치를 구체적으로 실천하여 비정규직 근로자의 수입의 안정성을 보장하고, 동시에 비정규직의 정규직화를 달성하려고 하였음. 이러한 제도를 건설 노동조합은 '가족 복지 개념 (Family Welfare Concept)' 또는 '수입 안정 정책 (Income Security Policy)'라고 칭함. 이는 신자유주의에 바탕을 둔 네오 포드주의적 축적 전략을 이론처럼 정면으로 거부할 수 없는 상황에서 택한 '타협적 정책'이라 평가할 수 있을 것임)

Award는 근로시간, 시간당 최저임금, 휴가, 통근수당 지급 등 구체적이고 상세한 근로조건을 규정하며, 사업주는 반드시 이를 지켜야 한다. 따라서 동일업종에 종사하는 모든 근로자가 Award에서 정한 최저임금과 최저 근로조건을 보장받게 된다. 노사관계 위원회(Australian Industrial Relations Commission)는 노사조정위원회의 성격을 갖고 있으며, 노동조합과 사용자단체가 등록되어 있음. 동 위원회는 Award의 해석 권한이 있으며, 노사분쟁에 대한 강제중재권을 갖고 있다. 기업별 단체교섭은 산별·직종별 노조가 발주처, 하청회사, 용역회사와 각각 행하며, 노조와 각 회사는 기업별 단체협약(Enterprise Bargaining Agreement)을 체결한다. 기업별 단체협약에서는 Award에서 정한 임금, 근로조건을 최소한으로 하고, 그 이외의 근로조건들을 정하고 있다. 그러나 노조는 동일 업종에 대하여 동일한 내용의 단체협약을 체결하는 pattern agreement를 맺고, 전체 근로자의 임금을 같이 상향시키는 전략을 구사하고 있다. (※ 기업별 교섭방식 : 1) 발주처인 대 공장들과 그 공장의 플랜트 공사관련 근로자들을 대표하는 업종별 노동조합들 사이에 교섭이 이루어짐

17) Automotive, Food, Metals, Engineering, Printing and Kindred Industries Union 으로 등록되어 있음.

(Caltex/Kurnell Maintenance Agreement, 2003). 업종별 노동조합은 AMWU, AWU('Australian Workers Union), CFMEU, ETU가 해당됨. 2) 플랜트 건설회사와 건설 회사에 고용되어 있는 근로자들을 대표하는 업종별 노동조합 사이에 교섭이 이루어짐 (ABB Australia Pty Ltd, 2003.6.30 ; ABB Australia Pty Ltd - Botany Strategic partnership Agreement, 2004.03.22). 3) 각 플랜트 건설회사에서 하청을 받는 직종별 하청 회사 (전문 건설업체)와 이 회사에 고용되어 있는 근로자들을 대표하여 각 직종별 노동조합이 교섭주체가 됨(Kaefer Integrated Services Pty Ltd - Botany Strategic Partnership Agreement, 2004.5.27). 4) 일정기간 발생하는 셔트 다운 (Shutdown) 공사를 플랜트 건설 회사로부터 하청을 받는 직종별 용역업체와 관련 노동조합이 맺는 기업협약이 있음.)

각 직종별로 기업협약은 같은 시기에 맺어 지는데, 금속 산업(호주에서는 건설업이 금속에 포함되어 있음)의 경우 최근의 기업협약은 2004년 3월에 맺어졌고, 2006년 3월까지 3년간 효력이 발생한다. 결론적으로, 호주 건설업에 종사하는 근로자들의 근로조건은 중앙교섭에 의한 Award의 '최저근로조건 보장'과 기업별 단체교섭의 'Pattern Agreement' 방식에 의하여, 사업주가 누구이나와 상관없이, 모두 '동일 기능 동일임금의 원리'가 적용된다고 할 수 있다.¹⁸⁾ 즉, 발주처, 플랜트 건설회사, 직종별 전문 건설업체, 하청업체, 용역업체에 근무하는 근로자가 동일한 기능 수준이면, 임금 수준도 동일한다. 따라서, 호주의 하청구조에서는 발주처나 건설회사가 하청에 의하여 '장비, 재료구입과 노무관리 비용'을 하청회사나 용역회사로 전가하여 자금의 유연성은 확보할 수 있지만, 하청을 통한 임금 격차를 이용하는 것은 쉽지 않다. 그 이유는 협약의 주체가 직종 산별 노동조합이기 때문이다.

4) 임금 및 근로조건

사업장관계법(Workplace Relations Act 1996)은 임금 및 근로조건 결정 방식으로 4가지를 허용하고 있다. 이에 따르면, 1) 직종 또는 산별에 적용되는 최저 임금을 정해 놓은 Award, 2) 기업별 협약, 3) 노동조합이 배제된 기업협약, 4) 개인협약을 허용한다.

18) 뉴 사우스 웨일스 노사관계 위원회 (NSW Industrial Relations Commission)는 뉴 사우스 웨일스 전기공 노동조합 (Electrical Trades Union, ETU)이 제기한 한 시범례 (Test Case, 2003.12.4)를 승인하였는데, 이 시범례는 “한 현장의 하청업자와 용역업체도 그 현장에서 그들이 고용한 비정규직 근로자 또는 자영업자들에게 그 현장의 단체협약에 맞는 임금과 근로조건을 제공해야 한다”는 것이었음. 이처럼 한 현장에서 임금, 근로조건이 다르면 노동조합들이 문제제기를 통해 ‘패턴 협약’을 유지시키고, 효력을 갖도록 할 수 있음.

임금 수준을 정하는 기준은 절대적으로 ‘자격증’과 ‘경력’이며, 근속연수나 부양가족 수에 따라 임금을 결정하는 제도는 없다. 호주에서는 쉽게 기술학교 (Technical And Further Education, TAFE)를 통해 주간 또는 야간에 기술을 배우고 자격증을 취득할 수 있으며, 기술학교는 현장경험이 많은 기능공에게 자격증을 부여하고 있다.¹⁹⁾ 따라서, 경력이 많아도 기능공 1 등급의 자격증을 가진 경우 기능공 자격 2 등급보다 임금 수준이 낮을 수 있으며, 각종 자격증 제도를 통하여 임금지급 수준의 차등화를 피하고 있다. 또한, 임시직 근로자는 상용직 근로자와 달리, ‘4주의 연차휴가, 병가, 공휴일 임금 등’이 지급되지 않으므로, 그 부분이 추가 임금(Casual Loading)²⁰⁾으로 계산되어 더 지급되고 있고, 플랜트 건설, 유지보수와 관련이 깊은 제조업, 전기업, 건설업의 경우 25%의 추가임금이 지급되고 있다(ABB Australia Pty Ltd, 2003.6.30).

(※ 기업협약(EBA)이 적용되는 큰 현장에서 일하는 경우, 풀타임 정규직의 시간당 임금은 16불 8퍼센트 (1년에 4주의 유급휴가, 10일의 병가 등 혜택)이며, 임시직 경우 임금은 시간당 21불 10센트 (25% Casual Loading 포함)임(Classic Tiles Pty and CFMEU, 2001: 20-21; CFMEU, 2000, 33-34). 임시직이라도 오버타임 수당, 교통 수당, 현장 수당, 퇴직연금, 정리해고 수당은 정규직과 같음)

플랜트건설 산업분야에 종사하는 근로자들의 경우, 다른 업종에 비해 오버 타임이 많은 직종이므로(플랜트관련 건설, 전기, 용접 등), 전체 근로자들의 임금보다 10% 정도 높다고 분석되고 있다²¹⁾.(호주 통계청의 각 연도 (ABS 2000f, 각년 8월)

5) 직업훈련 및 기술부족 문제에 대한 대응

호주에서는 고등학교 2학년부터 기술학교 (TAFE)에 등록하여, 학교에서 기술을 배우고 동시에 기업에 고용되어 현장실습을 할 수 있다. 대부분의 견습생((Trainee)의 경우 1년

19) 용접관련 용역회사(한인이 운영하는 서트다운 공사업체)에서 4년간 일하던 윤씨의 경우 낮은 임금(현실적으로, Award의 최저 임금과 근로조건 속에서 일하는 근로자들은 기술학교에서 정식 교육을 받지 않아 자격증이 없거나 기술 수준이 매우 낮은 근로자들 또는 불법체류자들임)을 받아왔으나, 현재는 자격증을 따서 자영업자로 일하고 있음. 윤씨의 고용관계 : 「발주처(Orica 화학공장) - 건설회사(ABB, Australia Pty Ltd) - 용접 관련 용역회사 - 윤씨(자영업자)」

20) 호주의 비정규직 근로자들은 정규직 보다 많은 임금을 1980년대부터 받아 왔음. 임시직, 자영업자를 포함한 비정규직 근로자들에게는 직종산별로 차이가 있지만 대략 20%에서 33%의 추가임금을 받고 있음.

21) 현재 빅토리아와 뉴 사우스 웨일스 주의 기준 근로시간은 주당 36시간이며, 대부분의 근로자들이 오버타임(1.5 또는 2배 임금)과 토요일 근로를 하고 있음. 임금 이외에 임금 총액의 9%가 퇴직연금 (주당 100불), 약 6%가 정리해고 수당 (주당 60불)으로 관리공단에 적립됨.

차는 시간당 10불 정도를 받으며, 4년차는 시간당 20불 정도를 받고 있음. 4년이 지나 자격증을 따면 시간당 기능공 1이 되어 건축 19.35불, 금속 22.50불, 전기 25.67불의 임금을 받는다. 현장에서 기술을 습득하여 자격증을 취득하는 경우에는 반드시 정부에서 인정하는 실습시험이나 일정한 과정을 거치도록 하고 있다. 호주 건설업 분야에서도 하청의 확대는 기술투자의 부족을 초래하고 있다. 기업은 견습생 양성을 위한 직업훈련에 투자하기보다는, 필요시에 준비된 국내의 기술자를 고용하거나 세계 노동시장을 통하여 기능기술직종 이민자 또는 단기 체류 이주 기능인·기술자를 통하여 기술 부족을 채우는 단기적인 정책을 취하고 있다.²²⁾ 호주 건설노동조합은 정책적으로 20명 이상을 고용하고 있는 사기업의 경우 5명 기능공에 1명의 견습생 (20% 견습생 비율)과, 공기업의 경우 기능공 4명당 1명 (25%)을 큰 현장의 직종별 전문 건설업체와의 단체협약을 통해 확보해 나가고 있다. 또한, CFMEU 뉴 사우스 웨일스 지부는 사용자단체인 MBA(Master Builders Association), 정부와 공동으로 Comet Training Centre를 설립하여 건설관련 기능공 및 건설산업 안전교육을 직접 실시하고 있으며, 호주 제조업 노동조합(AMWU)은 견습생을 고용하는 기업에 대한 정부의 지원을 늘려 견습생 고용에 따르는 재정 부담을 줄여 주어야 하며, 기술훈련과 훈련비용을 연구정책 개발과 연계시켜야 하며, 기술훈련을 위해 TAFE (기술학교), 노동조합 그리고 사용자 단체가 협력하여 파트너십을 구축할 것을 건의하고 있다. 플랜트 건설, 유지 보수와 직접 관련이 있는 사용자 단체인 Australian Industry Group(AIG)도 기술 증진을 위해 연방 및 주 정부가 노력할 것을 촉구하고 있다 이 단체의 기술에 대한 전략은 '세계 수준의 산업을 위한 세계 수준의 기술'을 유지하기 위한 세계 수준의 훈련 시스템 확보에 초점을 맞추고 있으며, 이를 위해 기술, 지식 그리고 교육이 새로운 고용패턴, 새로운 종류의 작업과 작업 조직에 맞게 재조직되어야 한다고 주장하고 있다.

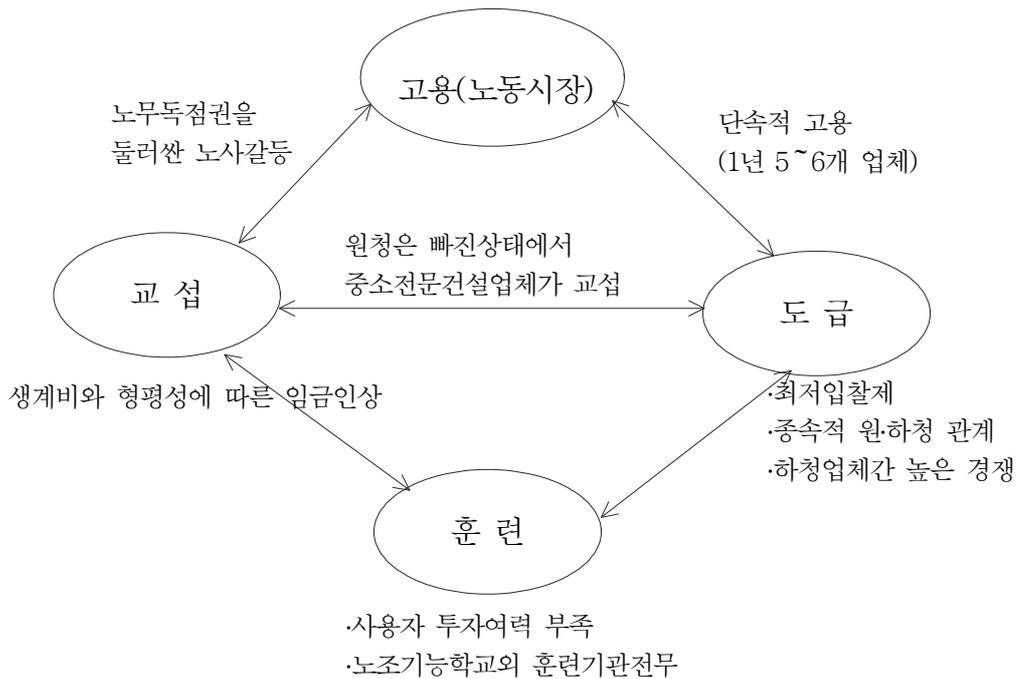
22) 견습생과 기능/기술직 종사자의 비율(견습생 훈련 비율)이 1974-92년의 평균 12.7% (매년 평균 148,780명) 에서 1993-2001년 사이에는 평균 10.6 % (매년 평균 126,099명)로 떨어졌고, 플랜트 건설, 유지보수와 관련이 깊은 금속 산업의 경우 1974년에 20.4 %, 1983년 25.4 %에서 2001년에는 8.2%로 떨어 졌음

IV. 건설플랜트산업 노사관계 체제

1. 건설플랜트 노사관계 체제

건설플랜트 산업의 노사관계 체제는 도급, 고용, 숙련, 그리고 교섭 사이에 상호 유기적 관계가 형성되어 이루어진다. 도급은 발주처 (포철과 SK 등)-원청종합건설사(포스코건설과 SK건설 등)-하청전문건설업체로 이어지는 수직-종속적 구조를 보이며 노동조합 조직화는 하청전문건설업체와 고용관계를 맺는 일용직 근로자를 대상으로 한다.

[그림 4-1] 건설플랜트 노사관계 체제



건설플랜트 업종의 고용은 대체로 원청종합건설사의 경우 엔지니어 등 전문직 정규직 고용, 하청전문건설업체의 경우 소수 관리직을 대상으로 한 정규직 고용과 건설 근로자를 대상으로 한 일용직 고용으로 이루어져 있다. 그리고 훈련은 한국폴리텍(이전 산업인력

관리공단 산하 직업학교) 중심의 건설기능직 인력 양성훈련과 작업현장에서 이루어지는 비체계화된 OJT 훈련으로 이루어져 있다. 그러나 건설플랜트 현장에서는 한국폴리텍의 숙련 인증을 인정하고 있지 않고 있다.

교섭은 포항, 광양, 여수의 경우 지역별로 조직화된 노동조합과 이에 대응한 지역별 전문건설업체 연대기구인 전문건설협의회 사이에 임금과 단체협약을 대상으로 이루어지고 있으며 울산의 경우 지역별교섭을 회피하는 전문건설업체의 입장으로 인해 타 지역과 유사한 지역교섭이 이루어지고 있지 않다.

아래는 건설플랜트 노사관계 체계를 구성하는 주요 하부 요인별로 경제위기 이후의 변화와 현재의 모습을 서술하였다.

2. 도급

건설플랜트 업종의 도급 관계에서 나타나는 가장 큰 특징은 1997년 경제위기 이후 전문건설업체의 영세화가 지속되고 있으며 이러한 현상의 근본적인 이유로 최저입찰제의 도입과 확대를 들 수 있다. 다른 점이다.

〈표 4-1〉 기업규모별 전체 수주비중 변화

	1997	2005	증감률(%p)
대형 및 초대형 건설업체(1-30위)	35.5%	41.6%	+6.1%p
중형 건설업체 (31-100위)	46.2%	34.5%	-11.7%p
영세 건설업체 (100위 이하)	18.3%	23.9%	+5.6%p

전문건설업체의 영세화는 먼저 위 표에서 나타나듯 건설산업 전반에서 나타나는 중형건설업체의 수주비중 격감에서 알 수 있다. 이는 적격심사제 축소와 최저입찰제의 도입확대로 인해 대형 건설업체 및 영세업체로부터 경쟁이 심화되었기 때문이다. 조달청 발주 공공공사의 경우 적격심사제가 급격하게 축소하고 있어 중소형업체 물량이 2001년 70.7%에서 2005년 1-8월 51.3%로 급감하고 있다. 최저입찰제 도입은 도급관계 투명성 시장의 자율성 강화 등과 같은 명분 때문이었으나 건설사업 경쟁력 약화현상을 초래하였다(이복남, 최석

인 2006).

국내 건설산업은 산업 및 기업조직의 수평적 분업화가 취약하고 발주자와 원·하청 건설업체간 동반자적 관계보다는 수직적 관계를 유지하고 있다. 이는 효율성보다 투명성·객관성을 중요시하게 때문인 것으로 해석된다. 세계화가 지속되어 건설산업의 경쟁이 높아질 경우 국내기업의 국제경쟁력은 저하될 가능성이 높다.

건설업체가 경쟁력 제고를 위해 주력해야할 중요 분야로 인적자원개발을 들고 있지만 최저가 낙찰제 확대는 저가수주경쟁을 심화하면서 상대적으로 임금이 낮은 불법체류자 활용을 늘려 국내 근로자 고용의 감소, 기능인력 채용의 축소, 임금억제로 이어졌다(이복남·최석인2006)..

이러한 문제점을 극복하기 위해 적격심사제의 적극적 활용을 통해 기술력과 경쟁력, 직접 고용창출능력을 가진 중소기업 선별하여 육성할 것이 요구되고 있다. 한편, 업체관리, 감독 강화 등 부실업체 퇴출시스템을 통해 부적격·부실건설업체의 진입억제 및 퇴출을 지속적으로 추진되어야 한다는 점이 지적되고 있기도 하다. 이복남과 최석인에 따르면 저가심의제도 확대도 고려할 필요가 있다. 예로 조달청 발주 공공공사의 경우 2005년 최저가 낙찰제 공사에 대한 개정 저가 심의제가 도입되면서 2004년에 비해 2005년 1-9월 동안 3%p 높아졌다고 한다.

〈표 4-2〉 전문건설관련 업체 수 변화

	'98 이전 ('97)	'98 이후 ('04)
전체 건설업체수	31,630	57,569
전문 건설 관련 업체수	24,167	38,328
비중	76.4%	66.6%
※건설업체평균 수주액	205억	70억

자료: 건교부, 각 협회

출처: 백성준 (2006)

경제위기 이후 전문건설업체 재정·운영 건전성이 낮아진 현상이 두드러졌다. 위 표에서 알수 있듯이 전문건설 관련 업체의 전체 건설업체수 증가 현상에 대비한 전체 건설업체에서 차지하는 비중의 하락에서 볼 수 있듯이 전문건설업체는 영세업체로부터 경쟁압력을 강하게 받고 있다. 전문건설업체를 육성하기 위해서는 먼저, 최저입찰제가 아닌 전문기술자수 직접 고용을 반영한 적격심사제 도입과 둘째, 영세업체의 무분별한 전문건설업체 전환을 규제하고 경쟁력없는 기존 전문건설업체의 퇴출을 양성화할 필요가 있다.

〈표 4-3〉 전문직별 공사업의 평균 수주실적 추이

(단위: 백만원/연)

	1998	1999	2000
전문 건설업	1,842	1,652	1,573
설비 공사업	2,042	1,792	1,800
전기 공사업	972	1,122	1,144
통신 공사업	1,037	1,188	1,537
전 체	1,102	1,061	1,076

자료: 통계청, 「전문건설업 실태조사 분석보고서」(2001.09)

출처: 박종현(2003)

위 표에서 나타나듯이 전문직별 공사업의 평균 수주금액은 점차 하락하고 있다. 이는 전문 건설업체의 재정적 여력이 낮아지고 있음을 뜻한다. 1998년 한 업체당 1년간 수준한 평균 금액은 11억 수준이었으나 2000년에는 10.8억으로 낮아졌다. 특히 전문 건설업과 설비 공사업의 하락 추세가 분명하게 나타나고 있다.

〈포스코 도급 낙찰률 변화〉

'98 이전	'98 이후 ('06)
<p style="text-align: center;">포스코</p> <p style="text-align: center;">↓ 설계가 95% 발주</p> <p style="text-align: center;">포스코건설</p> <p style="text-align: center;">↓ 발주금액 90% 하청</p> <p style="text-align: center;">전문건설업체</p>	<p style="text-align: center;">포스코</p> <p style="text-align: center;">↓ 설계가 73% 발주</p> <p style="text-align: center;">포스코건설</p> <p style="text-align: center;">↓ 발주금액 80% 하청</p> <p style="text-align: center;">전문건설업체</p>

출처: 인터뷰(노사), 포항노조(2006.07.20)

건설플랜트업종 전문건설업체의 재정적 여력이 약화되고 있음을 직접적으로 알 수 있는 것은 낙찰률의 저하이다. 위 표에서 나타나듯이 도급 낙찰률은 경제위기 이전의 경우 발주처인 포스코에서 원청업체인 포스코건설로 발주될 때 설계가 대비 95%의 낙찰률을 보였고 또 포스코건설에서 전문건설업체로 하청될 때 발주금액의 90%의 낙찰률을 나타냈다. 그러나 경제위기 이후 설계가의 70-75%로 발주되고 발주금액의 80%에서 하청되는 현상이 일반화되었다 (사용자, 노조 인터뷰) 이는 아래의 표에서 나타나듯이 현장 공사단가 변화에서 분명하다.

〈포스코 현장 공사단가 변화〉

	'98 이전	'98 이후
철물제작설치비	1,660천원 ('96)	1,550천원('01)
강재류 조직설치비 0.5t 이하공사	699천원('95)	639천원('03)
일반기기류 0.5t 이하 공사	931천원('95)	678천원('03)
일반기기류 0.5t-1t 공사	854천원('95)	654천원('03)

출처 : 인터뷰(노사),포항노조(2006.07.20)

발주처 - 원청건설회사- 전문건설업체는 최저입찰제 하에서 단기적 비용절감을 통해 기업의 이득을 제고하고자 하나 이는 중장기적으로 고용, 인적자원개발, 근로조건, 노사관계 모두를 악화시킬 가능성이 농후하다. 특히 전문건설업체 채산성 약화로 인해 전문건설업체 협의회와 건설플랜트 노조 간 임금협상을 둘러싼 갈등이 고조되며 이는 2004년 이후 매년 되풀이 되는 노사분규에서 확인된다. 정부는 시장실패를 시정하는 제도적 장치를 강구하여 건전한 도급관계를 형성하도록 해야 할 것이다.

3. 고용과 훈련

전문건설업체가 고용한 연평균 종사자 수는 1998 IMF 경제위기를 전후로 지속적으로 감소한 것으로 나타난다. 아래 표에서 나타나듯 1997년 전문건설업체가 고용한 평균 종사자 수는 37명에서 2000년 27명으로 급속하게 감소하였다.

〈표 4-4〉 전문건설업 기업체수 및 종사자수 변화

	기업체수	종사자	평균 종사자
1997	10,431	384,829	36.9
1998	10,098	358,697	35.5
1999	11,241	342,877	30.5
2000	12,359	33,9478	27.5

자료: 통계청, 건설업 통계조사(2001.01.12)

이는 전문건설업체의 소규모화를 보여주는 것으로 전문건설업체의 고용 창출여력이 약화되고 있음을 뜻한다.

동시에 건설기능인력 기반은 양적인 측면과 질적인 측면 모두에서 약화되었다. 예로 2004년말 140만명에서 2005년말 130만명으로 10만명 급감되었다. 2004년에 비해 2005년 건설투자가 미비하지만 증가하였던 것을 고려하면 불법체류자에 의한 국내 근로자의 퇴출에서 비롯된 것으로 보인다. 한편, 연령분포에서 숙련도가 가장 높은 50대 근로자의 비중이 감소하여 질적 측면도 약화되었다. 이는 저가 수주 경쟁의 심화와 근로환경의 악화, 불법체류자의 저임금 및 장기간 노동 공세가 강화된 결과로 보인다 (심규범 2006.07).

건설산업 기능인력 육성 필요성에 대해 노사정은 물론 발주처-원청건설업체-전문건설업체-시공업자 모두 인식하고 있다. 그러나 정규직을 대상으로 한 현재의 기능인력육성 방식을 일용직이 중심인 건설산업 기능인력을 육성하고 못하였다. 예로 건설현장의 고용보험 활용실적을 보면 고용보험 지급액 가운데 타 산업에서 직업능력개발에 지출된 비용의 비중은 30.1%이지만 건설산업은 11.0%에 불과하며, 건설산업 직업능력개발 비용 지출 가운데에서 건설현장에서 지출된 직업능력개발 비용은 0.2%로 거의 없다고 해도 지나치지 않는다.

건설플랜트 산업의 경우 훈련은 포항과 광양지역 노조가 운영하는 기능학교에서 제공되고 있을 뿐이다. 이 두 지역의 기능학교는 노동부가 올해 시작한 노사공동훈련시범사업으로 지정되어 운영되었다. 포항의 경우 기존 기능학교를 확대하여 운영되며 광양의 경우 신설되었다. 폴리텍(구 직업전문학교)출신 자격증소지자 32명 (광양 21명, 포항 11명)이 기능학교 훈련을 마친 뒤 조공에서 기능공으로 채용되었다. 이는 기존 폴리텍이나 자격증 제도가 건설플랜트산업 기능인력 양성이나 고용과 연계되지 않았음을 의미한다.

<표 4-5> 2006년 지역노조 기능학교 운영 현황

	배출기능인력	지원금	노조자체예산 ²³⁾
광양	127명	2억5천만원	1억2천4백50만원
포항	171명	2억5천만원	3천1백84만원

4. 교섭

외환위기 이후 새롭게 형성된 건설플랜트업종의 임단협 교섭은 기업별 교섭이 아닌 지역교섭이라는 특성을 가진다. 울산의 경우를 제외하면 아래 <표 4-6> 형태의 교섭구조를 보이고 있다. 즉, 발주처와 원청건설회사는 노사관계 당사자성을 부정하고 전문건설업체협의회가 지역노조와 교섭한다. 그러나 이러한 형태의 지역교섭이 채 정착되기 이전에 <표 4-7>에서 보이는 것처럼 시공참여자가 지역노조와 교섭하면서 노사관계가 더욱 불안정하게 되는 현상이 나타나고 있다.

<표 4-6> 1단계 하도급의 교섭구조

(발주처 - 원청건설회사 -)		사용자 전문건설업체	노동조합 지역노조
· 건설현장제공 현장출입통제 · 노사관계 당사자 부인	· 하급업체 공기연장 또는 계약파기 권한 보유 · 노사관계 당사자 부인	· 임단협 당사자 · 현장유지 권한 없음.	· 임단협 당사자 · 현장 파업 전략

<표 4-7> 2단계 하도급의 교섭구조

(발주처 - 원청건설회사 -)		사용자 전문건설업체-시공참여자		노동조합 지역노조
· 건설현장제공 현장출입통제 · 노사관계 당사자 부인	· 하급업체 공기연장 또는 계약파기 권한 보유 · 노사관계 당사자 부인	· 임단협 당사자 부정 · 공기연장 또는 계약파기 권한 보유 · 집단해고 발생시 실질 사용자인지 불분명	· 임단협 여력 부족 · 집단해고 발생시 실질 사용자인지 불분명	· 임단협 당사자 · 현장 파업 전략

건설기본법상 시공참여 계약은 발주처 통보 대상이다. 노동조합은 발주처의 불법다단계 하도급 일차 감독 권한과 현장출입통제 권한을 빌미로 사용자성, 노사관계 당사자성 주장

23) 과양의 경우 광양시와 사용자협의회 지원금 6,450만원 포함

한다. 발주처와 원청은 노사관계 당사자성 부정, 전문건설업체와 시공참여자는 도급관계로 인한 취약한 경영상태를 빌미로 노사관계 당사자성이 제약받고 있음을 주장한다. 일부 전문건설업체는 지역별 교섭 대신 기업별/사업체별 교섭을 주장하였다. 실질 당사자에 대한 논쟁 속에서 임단협 장기화, 노사분규 참여화 초래한다.

5. 임금과 근로조건

건설플랜트업종의 임금과 근로조건에 대한 체계적인 조사는 아직 이루어지고 있지 못한 실정이다. 다만 건설산업 일반에서 보이는 동향에서 건설플랜트업종의 임금과 근로조건에 대한 추정이 가능하다.

건설산업 전체 임금인상은 1998년 이후 지속적으로 억제되고 있다. 2006년 상반기 적용한 대한건설협회의 건설업 임금실태조사보고서에서도 이러한 임금억제 경향성이 지적되고 있다.

〈표 4-8〉 명목임금상승률(전년동기대비)분포

	'98 이전 (‘91-‘97)	'98 이후 (‘98-‘2004)
-10~-5%	-	1 회
-5-0%	1회	1회
0-5%	5회	7회
5-10%	5회	2회
10% 이상	1회	-
전체	12회 (1년 2회조사)	12회 (1년 2회조사)

자료: 대한건설협회 (2006)

건설업체 종사자의 임금수준은 아래 표에서 보이는 것처럼 1998년 IMF위기사 급격하게 하락하였고 이후 상승하였으나 IMF 이전과 비슷한 수준으로 회복하는데 3-4년이 걸린 것으로 보인다.

	종자시수(명)	급여액(백만원)	평균 급여(천원/연간)
1997	384,829	7,058,336	18,341
1998	358,697	5,947,871	16,582
1999	342,877	5,980,697	17,443
2000	339,478	6,160,032	18,146

자료: 통계청, 건설업 통계조사(2001.12)

대한전문건설협회의 숙련인력임금(실제임금기준) 조사에서도 임금억제현상이 확인된다. 임금 억제는 최저가낙찰제 확대와 저가수주경쟁의 심화, 그리고 저임금 불법체류자 활용 증대 때문이다. 직종간 임금 낙폭의 양극화는 노동시장 변화를 완충할 수 있는 제도적 보완 장치가 미흡하다는 것을 뜻하며 이는 건설산업의 훈련체제 구축 필요성을 반증하는 것이다.

<표 4-9> 숙련인력 임금 변화 (단위:원/일)

	2004.3	2005.3	2006.3	2004-2006 상승률
평균(9개직종) [7개직종하락 2개직종상승]	118,578	118,248	113,806	-0.4%
타일공 (대표 하락)	147,00	142,00	125,000	-15.0%
방수공 (대표 하락)	99,900	88,500	81,500	-18.4%
배관공(상승)	118,500	129,900	142,000	+19.8%
콘크리트공 (상승)	118,000	119,020	119,000	+0.8%

자료 : 대한전문건설협회(2006)

이러한 임금 억제 현상은 고용불안정성과 맞물려 노사간에 일당을 둘러싼 갈등을 불러 일으키고 있으며 현장의 노사관계는 공수 및 실제근로시간을 중심으로 갈등이 격화되고 있는 실정이다.

한편, 노동부 2004년 4월 조사에 따르면 월간 정상실근로일수(<표 4-14> 참조)의 경우, 종합건설업(45)의 경우, 일용직 전일제와 시간제의 정상실근로일수는 각각 평균적으로 1개월에 17.2일과 15.2일 일하는 것으로 나타났으며, 전문건설업(46)의 경우, 일용직 전일제와 시간제의 정상실근로일수는 각각 1개월에 18.7일과 16.8일 일하고 있는 것으로 나타난다.

월간 휴일실근로일수(<표 4-10> 참조)의 경우, 종합건설업의 일용직 전일제와 시간제 그리고 전문건설업의 일용직 전일제와 시간제는 각각 0.4일과 0.2일 그리고 0.3일과 0.4일을 나타내고 있다.

<표 4-10> 건설업 근로자 월간 근로일수(2003년 4월)

(단위 : 시간)

			정상실근로일수	휴일실근로일수	총실근로일수
전국	종합건설업	전일제(1,851)	17.21(8.49)	0.41(0.98)	17.62(8.68)
		시간제(202)	15.23(8.27)	0.21(0.64)	15.44(8.43)
	전문건설업	전일제(4,043)	18.69(8.33)	0.26(0.98)	18.96(8.49)
		시간제(451)	16.76(8.40)	0.42(1.14)	17.18(8.78)

주 : 세 번째 열에 있는 괄호안의 수치는 관찰치수를 나타내며, 나머지 열에 있는 괄호안의 수치는 표준편차를 나타냄.

월간 총실근로일수(<표 4-10> 참조)의 경우, 정상실근로일수와 휴일실근로일수를 합한 총실근로일수를 구하여 보면, 종합건설업의 일용직 전일제와 시간제 그리고 전문건설업의 일용직 전일제와 시간제는 각각 17.6일, 15.4일, 19.0일과 17.2일로 전문건설업의 일용직 전일제가 가장 근로일수가 많으며, 다음으로 종합건설업의 일용직 전일제, 전문건설업의 일용직 시간제, 종합건설업의 일용직 시간제의 순으로 나타난다(다만 전문건설업의 일용직 전일제와 종합건설업의 일용직 시간제 사이에는 3.6일의 차이를 보일 뿐임).

월간 정상실근로시간(<표 4-11> 참조)의 경우, 종합건설업의 일용직 전일제와 시간제 그리고 전문건설업의 일용직 전일제와 시간제는 각각 143.1시간, 128.3시간, 154.3시간, 139.9시간 일하는 것으로 나타난다. 최장 월간 정상실근로시간을 보이는 전문건설업의 일용직 전일제와 최단 월간 정상실근로시간을 보이는 종합건설업의 일용직 시간제 사이에는 26.0시간의 차이를 보이고 있다.

<표 4-11> 건설업 근로자 월간 근로시간(2003년 4월)

(단위 : 시간)

			정상실근로시간	초과실근로시간	총실근로시간
전국	종합건설업	전일제(1,851)	143.13(71.69)	7.35(18.44)	150.48(76.55)
		시간제(202)	128.30(76.04)	10.72(22.55)	139.01(83.02)
	전문건설업	전일제(4,043)	154.28(71.23)	3.72(13.07)	158.00(73.42)
		시간제(451)	139.91(69.24)	4.80(12.89)	144.72(73.04)

주 : 세 번째 열에 있는 괄호안의 수치는 관찰치수를 나타내며, 나머지 열에 있는 괄호안의 수치는 표준편차를 나타냄.

월간 초과실근로시간(<표 4-11> 참조)의 경우, 종합건설업의 일용직 전일제와 시간제 그리고 전문건설업의 일용직 전일제와 시간제는 각각 7.4시간, 10.7시간, 3.7시간, 4.8시간 일하는 것으로 나타난다. 월간 초과실근로시간의 경우는 월간 정상실근로시간이 가장 짧았던 종합건설업의 일용직 시간제가 가장 긴 반면, 월간 정상실근로시간이 가장 길었던 전문

건설업의 일용직 시간제가 가장 짧은 것으로 나타나며, 포항지역의 경우, 종합건설업의 일용직 전일제와 시간제 그리고 전문건설업의 일용직 전일제와 시간제는 각각 50.4시간, 0.0시간, 8.3시간, 7.5시간으로 나타난다. 대체로 전국 평균에 비하여 초과실근로시간이 긴 편이며, 특히 종합건설업 전일제는 전국 평균에 비하여 43시간의 차이를 보이고 있다.

월간 총실근로시간(<표 4-15> 참조)의 경우, 정상실근로시간과 초과실근로시간을 합한 총실근로시간을 구해보면, 종합건설업의 일용직 전일제와 시간제 그리고 전문건설업의 일용직 전일제와 시간제는 각각 150.5시간, 139.0시간, 158.0시간, 144.7시간으로 나타나며, 대체로 근무형태별(전일제와 시간제)로 월간 총실근로시간의 차이가 크지 않으며 전일제와 시간제의 근로시간은 약 11~13시간 정도의 차이를 보이고 있다.

V. 2006 임단협 교섭 쟁점과 전개과정

1. 교섭 주체와 쟁점

가. 교섭주체

2006년 임단협을 분석하기 위해서는 교섭주체인 노동조합과 사용자를 이해할 필요가 있다. 더 나은 이해를 위해서는 포항과 광양 지역의 제철설비 건설플랜트 교섭 주체와 여수와 울산등 화학설비 건설플랜트 교섭 주체를 나누어 검토하는 것이 바람직하다. 먼저 제철설비 건설플랜트 노사관계는 포스코 공장이 소재한 포항과 광양지역에서 형성되어 있으며 교섭은 두 지역 모두 지역노조와 지역전문건설업체연대기구 사이에 이루어진다. 포항의 경우 1989년 설립된 포항지역건설노조가 포항지역의 건설업체, 협력업체, 연관업체와 여기에서 근무하는 일용근로자의 이해를 대변한다. 2005년 8월 말 기준으로 등록 조합원 5,000명(조합비 내는 활동조합원 2,500명)과 기계, 기계설치, 전기, 배관, 제관, 용접, 보온 등 7개 분회, 55명의 간부, 7명의 상근자가 있었으며 2006년에 들어 철근, 목공, 비계 등 3개 분회가 신설되었고 활동조합원도 3,000여명으로 증가하였다²⁴⁾. 포항노조의 조합원 동원 능력은 상당히 강해서 2006년 7월 중순 포스코 본사 점거시 노조는 3,500명 조합원 중 3,000명이 참가하였다고 발표하였다. 그러나 이러한 동원능력이 2006년 교섭 이후에도 지속할지에 대해 의문이 제기되기도 한다.²⁵⁾

포항건설노조의 상대방은 2004년 말 구성된 전문업체협의회로 그 아래 전문건설기계협의회와 전문건설전기협의회가 소속되어 있다. 이들 협의회는 포스코건설과 연관된 33개 기계업체와 포스코건설, POSCON, POSMEC 등과 연관된 30여 전기업체, 그리고 7개 철근

24) 노동조합 조합원수는 일용직 근로자의 고용특성을 반영하여 변동이 심함. 예로 노동조합은 조합원수를 7.1일 4,000명으로, 7.18에는 3,500명으로, 9.13에는 3,000명으로 발표하였음. 그러나 전기분회 1,500, 기계분회 1,000, 철근 목공 분회 300, 나머지 200명으로 구성되어 전체 3,000명 선으로 추정함 (한겨레 7.14).

25) 2006년 1차 노사 잠정합의에 대한 조합원 투표가 있었던 9.13에는 200여명 정도의 조합원이 현장에 출근하여 투표에 참여하지 않았으나 2차 노사잠정합의에 대한 투표가 있던 9.20에는 1,400여명의 조합원이 이탈하였음.

목공업체들을 대신하여 노조와 교섭한다(Naver 7.14).²⁶⁾ 포항지역의 전문건설기계협의회는 회장 1명과 부회장 2명, 감사 2명을 임원으로 하고 4명의 상임이사와 총무 1명 등으로 구성되어 있다. 협의회에 참여하는 업체들이 사업비와 회비를 내 사무실 운영비를 비롯해 총무 등 전임자들에 대한 임금을 지급하고 있다. 전기협의회는 회장 1명, 부회장 2명, 감사 1명과 5명의 이사를 비롯해 5명의 자문위원과 1명의 사무국장을 두고 있다. 이들 협의회는 2004년 노조가 40여일이 넘는 파업을 벌이면서 포스코와 포스코건설을 상대로 근로자들의 근로조건 개선을 촉구하는 등 발주처, 원청업체의 책임성을 촉구하고 나서자, 포스코와 포스코건설 등 발주처와 원청이 전문건설업체들에게 적극적으로 노사관계 주체로 나서줄 것을 요구하면서 구성된 것으로 알려진다. 협의회 전임자의 수에서 드러나듯이 회원 전문건설업체에 대한 지도력이나 재정지원능력은 그리 강하지 않은 것으로 평가된다 (회장단 인터뷰 2006. 5).

한편, 포스코 광양공장이 소재한 광양지역을 중심으로 전남동부경남서부지역건설노동조합 (이하 광양노조와 이름 병행 사용)이 활동하고 있다. 포항에 비해 13년이 지난 2002년에 여수나 포항 등지에서 일하던 근로자들이 노조가 없는 광양지역의 임금이 더 낮고 근로조건이 더 열악하다는 문제를 제기하면서 창립하였다. 창립과 함께 인근지역인 여수건설노조 파업에 적극 동참하였고 2004년 45일 간의 파업을 지속한 경험이 있다. 노조는 하동지역에 대한 조직화 사업을 진행하면서 2005년 8월 5,000명의 등록조합원(활동 조합원은 3,000여명) 7개 분회, 50여명의 간부와 8명의 전임자가 있던 데에서 2006년 등록조합원 6,000명, 9개 분회의 조직으로 성장하였다. 광양노조의 동원력도 강한 것으로 나타나 지난 7월 포스코점거시 포항노조를 지원하기 위해 1,000여명의 조합원을 동원하였다.²⁷⁾

포스코건설을 원청으로 삼고 있는 광양지역도 포항과 동일한 이유로 사용자단체가 구성되었다. 전남동부경남서부건설노조와 관련된 업체는 기본적으로 광양제철소 내의 기계전업체들과 하동의 발전소 건설현장에서 일하는 사업장 등이 중심이다. 이들 업체 중 광양지역에만 기반한 지역업체는 3개 정도로 소수이고, 대부분 서울에 본사를 두고 전국적인 사업을 벌이거나 포항에 본사를 두고 2개 지역에서 모두 포스코를 상대로 사업을 한다. 2004년 말에 결성된 ‘건설인협의회’에는 약 40여개 사업장이 소속되어 있는 것으로 알려진다 (Naver 7.14). 전임자 1명이라는 데에서도 나타나듯이 포항지역에 비해 협의회는 규

26) 한겨레 21에서는 100여개로 추정 (9.26)

27) 광양노조의 조합원수도 변동이 심하다는 점을 참조할 필요가 있음. 이 당시 조합은 1,500조합원 중 1,000명이 동원되었다고 하였음.

모도 작고 응집력도 약해 교섭시 노조가 회사측으로부터 위임장을 받아 협의회 대표단들에게 전달해 주기도 한다.

화학설비 건설플랜트 노사관계는 여수와 울산 지역에서 형성되어 있으며 교섭은 여수의 경우 지역노조와 전문건설업체연대기구 사이에 이루어지는 반면 울산은 지역노조와 전문건설업체 사이에 형식적으로 집단교섭 그러나 내용적으로 개별적 교섭 형태로 이루어진다. 먼저 여수의 경우 1998년 재건된 여수건설노조가 6,000여명의 등록조합원(활동조합원 2,000)의 이해를 대변하며 교섭에 참여한다.²⁸⁾ 포항보다 1년 앞서 1988년 6월 25일에 반장급을 중심으로 200여명이 주축이 되어 결성되어 1989년 53일 파업, 1990년 1월 신고필증 교부, 90년 3월 8시간 노동제, 주차·월차·연차 및 유급 휴일제 도입, 퇴직금 및 법정수당 도입 등을 내용으로 한 협약체결 등의 활동을 보였으나 1993년 7월 이후 노조활동이 중단되기도 하였다. 10여명의 상근자와 2002년 55일 파업에서 나타나듯이 여수건설노조의 동원력은 타 지역과 마찬가지로 강한 것으로 파악된다.

여수노조에 대응한 사용자연대기구는 두 개이다. 여수국가산단 플랜트건설업 협의회는 2005년 1월 결성되어 GS-Caltex, LG 화학 등 발주업체 설비의 개보수를 담당하는 40여개 전문건설업체 회원사를 대신하여 노조와 단체교섭을 수행한다. 정관에 따르면 플랜트건설업협회는 발주처의 비용절감정책과 함께 전문건설업체간의 과열경쟁으로 인한 경영적 압박이 심각한 가운데 여수지역건설노조의 설립과 각 현장에서의 분쟁으로 대내외적인 경영요건이 가중되자 지속적인 상호교류를 통한 정보공유와 노사 공동현안에 대처하기 위해 결성되었다. 계전업체들은 느슨한 형태의 사용자 모임인 여수계전협의회를 구성하여 교섭에 응한다. 플랜트건설업협의회 전임자 1명, 여수계전협의회 전임자 없음에서 나타나듯이 사용자단체로서 조직역량이나 응집력은 강하지 않은 것으로 판단된다.

한편, 2004년 창립된 울산건설플랜트노조는 등록조합원 3,000여명(활동조합원 1,000)의 이해를 대변하여 교섭을 수행한다. 울산은 타 지역과 달리 노조와 교섭을 진행하는 사용자연대기구가 존재하지 않다. 울산의 전문건설업체들은 울산에 일반건설 200개, 전문건설 356개, 설비업체 186개, 전기공사업체 230개 등 건설 관련업체가 1,200개 정도이고 플랜트에 한정하더라도 400여개 이상의 회사가 있다는 점을 들어 사용자연대기구의 구성이 어렵다는 점을 지적한다. 그러나 (주)SK가 울산의 화학설비 건설플랜트 발주의 1/2을 담당한다는 사실을 고려할 때 연대기구가 형성될 여지는 충분히 존재한다고 보여진다.

28) 2004년 말 7,000명에 이르는 등록 조합원(활동조합원 2000명)이 있었으나 약간 감소한 것으로 보인다 (인터뷰 2006. 5),

나. 2006 임단협 쟁점

2006년 임단협 쟁점은 도급, 임금 및 근로조건, 노사관계, 고용 측면에서 지역수준과 업종수준으로 나누어 볼 수 있다. 아래 표에서 나타나듯 건설플랜트 노사관계의 정상화는 한 요인의 해결을 통해서가 아니라 각 요인을 종합하여 통합적으로 해결하여야만 가능하다는 것을 뜻한다.

〈표 5-1〉 2006년 임단협 쟁점

	지역수준	업종수준 (건설산업연맹 대정부 요구)
도급관계	- 시공참여계약 폐지	-불법 다단계 하도급 근절(실태조사, 처벌) -저가하도급 제도 개선 법안 마련(실태조사)
임금 및 근로조건	-8시간노동 -주 5일 근무 -노동환경개선(화장실, 식당, 휴게실)	
노사관계	-신설분과지역협약 체결	-전문건설업체 부당노동행위 사업주 처벌(지역 단체교섭 거부, 집단해고, 연장한 수당 미지급) -발주처(포스코),교섭당사자로 등장(하처업체 파업시 대체인력 투입) -발주처 부당노동행위 처벌
고용	-외국인력 고용 금지 -조합원 우선 채용	-외국인력 고용금지

아래는 각 부분을 보다 상세하게 서술하였다.

1) 교섭 형식 관련

4개 지역건설플랜트노조는 올해를 플랜트산별노조 건설 원년으로 삼아 교섭의 형식과 제도적 개선에 관련한 공동 입장을 정리하였고 이를 사용자측과 정부에 전달하고 요구 사항을 관철하기 위해 노력하였다. 먼저, 교섭의 형식과 관련하여 볼 때 건설플랜트노조는 지역교섭을 정착시키고 발주처와 원청업체의 교섭 참여 여지를 마련하고자 하였다. 노동조

합은 발주처나 원청업체가 교섭의 당사자로 참여하지 않는 한 교섭의 실효성이 없다고 주장하면서 지역교섭을 사회 이슈화하였다. 그 반면 발주처나 원청업체는 교섭의 당사자가 아니라고 부인하고 있으나 지역 노사관계에 지속적으로 개입하고 있다. 따라서 전문건설업체는 이들 발주처와 원청업체에 대한 눈치보기 속에 교섭을 진행하였다. 이들 사용자의 지역교섭 회피는 여러 군데에서 나타났는데 울산의 전문건설업체나 포항의 신규분회(목공, 철근)의 영세 건설업체는 지역수준의 교섭 대신 기업별 교섭을 주장하였다. 이 반면 노동조합은, 포항의 경우 기존 교섭에 신규 분회(목공, 철근)와 작년에 생긴 분회(보온)을 포괄하고자 하으며 여수의 경우 플랜트와 계전으로 나뉘어진 교섭을 하나로 모으려는 지역교섭 강화 전략을 추진하였다.

교섭 형식과 관련하여 노사 모두 다양한 내부 이해 조정이라는 어려움에 부딪혔다. 전문건설업체의 영세성과 단속적 고용으로 말미암아 개별 기업별로 노사협의회가 활동하기가 불가능한 상태에서 지역교섭이 지역수준 노사의 이해, 개별 업종별로 다양한 노사의 이해, 그리고 개별 현장별로 다양한 노사의 이해를 조정해야 하기 때문이었다. 포항의 경우 신규분회(목공, 철근)와 작년에 생긴 분회(보온)의 이해가 2006년 교섭에서 독자적으로 등장하여 노사 모두 기존 분회 교섭과 이들 분회 교섭에서 드러나 서로 다른 이해를 조정하여야 했으며 그 진행과정도 서로 조절하여야 하였다. 여수의 경우 플랜트와 계전으로 나뉘어진 교섭을 하나로 모으는 변화를 모색하였으나 계전업종 사용자들의 반발로 교섭 진행에 애로가 발생하였다. 노조의 경우 플랜트와 계전간 상이한 임금인상률 합의가 이루어졌으나 향후 이 차이에 대한 조합원 불만 해소가 과제로 남는다. 또한, 울산의 경우 노조가 지역교섭을 성사하고자 노력하였으나 사용자의 반대로 말미암아 노조는 조합원이 있는 기업들과 교섭이 모두 종료될 때까지 다수의 교섭을 동시에 진행하여야 하였는데 향후 조합원 이해 조정의 문제가 발생할 가능성이 높다.

2) 임금 및 근로조건 관련

임금교섭의 경우 노동조합은 15% 임금인상을 사용자측은 동결을 주장하였다. 노동조합은 실질보수는 줄어들면서 조업시간은 연장되는 등 건설 근로자의 근무여건이 악화되었다고 하여 임금인상과 근로시간 단축을 요구하였다²⁹⁾. 여수의 경우 유급휴일의 증가가 주요한 이슈가 되기도 하였다. 이에 사용자측은 수직-종속적 하도급 구조에서 1998년 IMF 위

29) 04년도 연수입은 2,064만원이며, 연평균 공수는 234.68로 드러남 (노동연구원 실태조사)

기 이후 저가 낙찰제가 정착함에 따라 전문건설업체 지불능력 부족 주장하였다. 이들은 공사예정가의 61% 수준에서 하도급 계약이 낙찰되어 전문건설업체의 이윤이 하락하였다고 한다. 전문건설업체수는 '00년 31,823개소에서 '06.6 40,552개소로 증가하면서 전문건설업체의 소규모화와 업체간 경쟁 심화가 발견된다. 이러한 노사간 입장차이로 인해 임금인상 등 근로조건 개선과 관련한 노사대립이 발생하였다.

3) 고용관련 사안

사용자측은 2006년 교섭에서 노동조합이 노무독점권을 누리고 있다고 주장하고 이에 대한 문제점을 개선하여야 한다고 주장하였다. 포항과 여수에서 단체협약 갱신관련 교섭이 진행하면서 사용자측은 기존 단협 합의사항인 '조합원 우선채용'에 대해 이제 인정할 수 없다면 변경을 요구하였다. 울산의 경우에서도 사용자측은 '조합원 우선채용' 불가 원칙을 강조하였다. 이에 반해 노동조합은 기존 합의사항을 개악하는 것이라며 강력하게 반발하였으며 울산의 경우 타 지역 합의 사안 대신 '고용시 조합원 불이익 금지'라는 안을 중심으로 노사간 격론이 벌어지기도 하였다.

4) 제도 개선 요구

건설플랜트 노동조합은 건설산업연맹을 통해 정부에 다단계 하도급 폐지, 무분별한 외국인력 도입 반대, 노동시간 단축, 건설인력 육성대책 마련 등 제도개선을 주장하였다. 노조는 이러한 정부에 대한 제도 개선 요구와 별도로 임단협 교섭에서 사용자측이 노조의 이러한 요구를 수용할 것을 주장하였다. 노조의 불법다단계 하도급 근절 주장과 시공참여자 제도 폐지 주장에 대해 사용자측은 불법다단계의 경우 개선이 필요하다는 점은 인정하나 시공참여자 제도는 존속되어야 한다는 입장이었다. 노조의 주5일제 실시 및 근로시간 단축, 1일 8시간 근로 준수 주장에 대해 사용자측은 노임 상승 및 공기연장 등으로 주5일제 실시가 곤란하다는 입장을 보였다. 한편, 외국인력 도입에 대해 노동조합은 저임금과 장시간 노동의 원인이며 노조 무력화 수단으로 활용될 수 있다며 반대를 주장하는 반면 사용자측은 노조가 조합원 우선채용을 통해 노무공급권을 독점하고 있다며 외국인력 도입을 통해 유연한 노동공급이 이루어져야 한다고 주장하였다. 노동조합의 건설인력 육성에 대해 사용자도 원칙적인 찬성입장을 보여 노사간 합의가 가능한 사안으로 등장하였지만 구체적

인 방안에 대한 논의까지 나아가지는 못하였다.

5) 지역별 쟁점

포항은 신규 목공 분회 교섭 성사, 15% 임금인상과 토요일급휴일, 노무독점권 폐지를 둘러싸고 노사가 공방을 벌였으며, 광양은 기능공 일급 대비 15% 임금인상을 주장하는 노조와 동결을 주장하는 사용자간 대립으로 모아졌다. 여수의 경우 임금인상이나 단체협약 개정보다 계전과 플랜트를 아우르는 단체협약 일원화를 둘러싸고 노사간 논쟁이 가열되었으며, 울산의 경우 지역교섭들을 마련하기 위해 노동조합이 대사용자 그리고 대울산시 투쟁을 전개하였다.

2. 교섭경과와 노사분규

가. 전체

올해와 마찬가지로 포항과 여수에서 임단협이 함께 진행되었던 2004년과 비교하면 2006년의 교섭 경과는 두 가지 다른 점을 보인다. 가장 드러난 점은 올해의 교섭이 좀 더 늦게 종료하였다는 점이다. 포항 노사는 2004년 5월초 상견례를 계기로 임단협 교섭을 시작하여 8월말 합의서를 작성하였으나 2006년의 경우 4월초 상견례를 시작 이후 5개월이 지난 9월말에 단체협약을 맺게 되었다. 여수는 2004년 5월초 임단협 교섭을 시작하여 8월중 합의서를 작성하였으나 2006년의 경우 5월초 상견례를 시작 이후 4개월이 지난 9월에 협약을 맺게 되었다. 이러한 더딘 진행은 노동조합의 교섭준비가 미비하였던 데도 기인하지만 사용자측의 입장이 더욱 강해졌기 때문인 것으로 판단된다. 광양의 경우 올해와 마찬가지로 임금교섭만 이루어졌던 2004년엔 8월말 협약이 체결되었으나 2006년의 경우 4월초 교섭을 시작하여 9월 포항지역노조가 협약을 체결하고 나서야 노사간 협상이 종결되었다. 울산의 경우 2005년 5월말 지역노사정시민단체 공동합의안 작성과 6월초 조합원 추인을 거쳐 교섭이 종료되었으나 2006년의 경우 7월말 지역 노사잠정합의 8월초 조합원 추인, 8월~9월 개별업체 교섭진행 과정을 거쳤다.

한편, 2004년과 비교할 때 2006년 교섭이 좀 더 지연되었다는 점 이외에도 2006년의 임단협 교섭 종료시점이 2004년에 비해 지역노조별 편차가 더 발생하였다는 점이 드러난다.

2004년의 경우 노사분쟁이나 교섭체결이 거의 동시에 진행되었으나 2006년 4개 지역 분쟁과 체결이 서로 다르게 진행되었다는 점이 돋보인다. 이는 향후 건설플랜트 단일노조 건설에 좋은 영향을 주지 못할 것으로 예상된다.

2006년 건설플랜트의 임단협 교섭 경과를 볼 때 네 가지 특징이 나타나고 있다. 첫째, 교섭준비 기간과 교섭진행 시기가 구분되지 않고 동시에 진행되었다. 이는 건설플랜트 노사 모두 준비가 덜 된 상태를 반영한 것으로 교섭의 차수와 교섭 비용만 높이는 결과를 초래하였다. 포항의 경우 두 번 상견례와 1차 교섭이 있는 다음에야 노조의 임금교섭 요구안이 결정되었으며, 여수의 경우도 2차 교섭이 진행된 다음에야 노조의 임단협 요구안이 확정되었다. 둘째, 대화와 타협을 통한 윈윈교섭 방식이 아니라 분규 압박을 점점 강화시키는 파국교섭 방식이 전형적으로 나타났다. 이는 시간이 지날수록 교섭 합의나 분쟁 수습의 어려움이 더욱 커진다는 점을 뜻한다. 포항의 경우 3차 교섭후 투쟁알림대회, 5차 교섭후 임단투출정식과 투쟁결의 대의원대회가 배치되었고 여수의 경우 2차 교섭후 임단투 출정식, 4차 교섭 후 임시대의원회의의 투쟁본부 전환이 이어졌다. 이러한 압박 수단이 계속된다면 노조 지도부가 조합원으로부터 잠정합의 비준을 이끌어내기 위해서는 높은 수준의 목표치가 달성되어야 한다는 압력에 시달리게 된다. 셋째, 교섭 기간이 장기화되는 경향이 강했다. 이는 대체로 사용자측의 강한 교섭태도 때문인 것을 판단된다. 극단적인 예는 울산의 경우로 울산의 사용자들은 노조의 집단교섭 요구를 거부하여 노조가 교섭을 요청한 지 2달만에야 그리고 파업돌입한지 일주일이 되어서야 교섭에 임하였다. 3개 회사가 노동조합과 유사 집단교섭을 통해 합의를 만들어낸 이후에도 개별 회사들은 조합과 교섭을 해태하여 노조가 9월 중순에도 33개 업체에 교섭 종용 공문을 발송하기도 하였다. 광양의 경우에도 교섭이 시작된 지 3개월이 지난 다음에야 사용자측은 임금동결 대신 2% 인상안을 제시하였다. 넷째, 전체 교섭기간은 장기화되는 반면에 요구안 제시부터 쟁의조정까지 평화적 본격 교섭기간은 매우 짧았다. 포항의 경우 전체 교섭기간은 5개월인데 반해 평화적 교섭기간은 불과 한달에 머물며, 광양은 9월말 현재까지 5개월간 교섭이 진행되었으나 본격 교섭기간은 두달에 불과하였다. 울산은 사용자가 노동조합의 지역교섭을 거부하고 노조는 이에 파업으로 맞서 평화적 교섭기간이 없었다. 그러나 파업이 시작한 후 열린 본 교섭은 겨우 두 주일만에 합의문을 도출하였다.

위에서 본 데로 2006년 건설플랜트 교섭은 예년과 마찬가지로 전문건설업체가 발주처(혹은 원청업체)와 노동조합 사이에 샌드위치 되어 있어 교섭 타결의 어려움이 컸고 여러 우여곡절 속에 진행되었다. 노동조합의 임금과 근로조건 향상 요구를 충족할 수 있는지 여

부와 관련하여 전문건설업체 사이에 많은 다양성 존재하였고 지역에서 사용자단체의 리더십과 회원들간 결집력이 약하였다. 임금지급능력의 제한과 공시시기 준수 등의 조건 등으로 인해 전문건설업체가 노동조합에 비해 힘의 상대적 열위에 놓여있어 전문건설업체가 주도적으로 교섭을 진행하기가 어려웠다. 발주처와 원청, 그리고 노동조합 사이에 끼어서 전문건설업체가 건강하게 경영이익을 확보하고 노사관계 전문성을 제고하지 못할 경우 2006년식 우여곡절 진행은 매년 되풀이 될 것이다.

건설플랜트 노사관계 역사에서 드러난 임금교섭과 단체협약 동시교섭 시 파업 발생이라는 경향성을 고려할 때 2006년 포항과 여수의 임단협이 파행에 이를 것이라는 예상이 가능하였다. 예로 포항의 경우 임단협이 있었던 2004년 43일 파업, 여수의 경우 2002년 55일 파업과 2004년 16일 파업이 발생하였다. 이들 해에 포항과 여수 모두 새로운 집행부가 등장하였던 점을 참조하면 새로운 집행부가 등장한 포항의 경우 2006년 임단협 교섭에 파업의 우려가 컸다. 여수의 경우 집행부가 2005년 선출되어 파업에 대한 우려는 포항에 비해 낮았다.

한편, 울산의 경우 2005년에 이어 2006년에도 '지역교섭의 성사'라는 동일한 사안이 쟁점이 되었기 때문에 임단협의 어려움이 예견되었다. 광양의 경우 올해 임금교섭만이 진행되었고 45일간 파업을 벌였던 2004년 임금인상요구율 50~60%에 비해 1/4수준인 15% 인상을 요구하였다는 점을 들어 예년에 비해 순조로운 교섭진행을 예상하였다.

결국 포항은 우려가 현실로 드러나 건설플랜트 노사관계 역사상 가장 긴 82일 파업이 발생하였다. 이에 따라 포항은 2004년 43일 파업, 2005년 보은분회 파업, 2006년 파업의 역사를 가지게 되었다. 82일 파업으로 인해 노동조합은 발주처인 포스코 본사 불법 점거 관련하여 조합원 1인 사망, 68명 구속, 174명 불구속, 그리고 16억 손배소라는 비용을 치러야 했다. (경향신문 9.21). 사용자측도 포스코의 경우 공사지연에 따른 간접손실액이 3500억에 이르고 전문건설업체에 대한 공사기성금 미지급액이 600억원에 미치는 것으로 보도되었다. (동아일보 9.21).

광양은 교섭개시 3달 동안 8차례 열린 교섭에도 노조의 15% 인상과 사용자측의 2% 인상 사이의 입장차이가 좁혀지지 않아 노조가 파업에 돌입하게 되었다. 조합원의 파업반대로 말미암아 1차례 파업이 연기되는 우여곡절도 있었으나 결국 7.10일 협상이 결렬된 이후 파업에 돌입하였다. 근 한 달간의 파업 이후 노사는 포항의 교섭이 정리된 후 임금협상을 전개하기로 합의하였고 8월 초 조합원들이 현장에 복귀하였다. 이에 따라 광양은 2004년 임금교섭시 파업, 2005년 임단협교섭 무파업, 2006년 임금교섭 파업을 기록하였다.

울산의 경우 사용자들이 노조의 집단교섭 요구를 거부하여 노조는 교섭을 요청한지 2달 제인 7월 파업에 돌입하였고 한 달이 지난 8월 노사잠정합의가 추인되어 파업을 종료하였다. 울산의 파업은 노조가 교섭을 요청한 업체들에 노조 조합원이 존재하는지 여부와 이에 따른 교섭당사자 여부를 둘러싸고 발생하게 되었다. 05년 울산건설플랜트노조가 사측이 조합원 없음을 이유로 교섭참여를 거부한 것과 동일한 현상이 06년에도 되풀이 된 것이다. 이에 동일 사유로 05년 76일 파업, 06년 25일 파업 발생이 기록되었다. 반면, 여수는 임단협 교섭이 있던 2002년, 2004년 파업이 발생하였던 것과 달리 2006년에는 파업 없이 지역 노사가 임단협을 체결하였다.

건설플랜트 파업의 특징은 타 부문 (예, 제조업, 서비스업, 공공부문)과 비교하여 볼 때 오랜 시간 지속하며, 대규모이고, 폭력성을 보이고 있다고 할 수 있다. 이러한 특징은 건설플랜트 노사관계가 아직 제도대로 정착되고 있지 못하고 있음을 보여준다. 우리나라 노사관계 법제도가 정규직, 원청기업 (혹은 1차 하청 중견기업), 그리고 기업별 교섭을 중심으로 구축되어 있기 때문에 비정규직, 하도급업체, 초기업 교섭이 중심이 되는 건설플랜트 노사관계가 제도화 되는데 어려움이 크다.

나. 지역별 전개상황

1) 포항

포항 건설노조와 전문건설협의회는 4월 11일부터 단체교섭을 시작하였다. 노조는 임금 15%인상, 토요일 유급 휴일화 등을 요구했으나 사용자측은 임금 및 근로조건이 타 지역 대비 우위에 있고 최근 임금 인상률이 높았기에 수용여력이 없다고 밝히며 임금 2%인상, 토요일 무급화(주 40시간 인정)를 제시하여 협상이 우여곡절을 겪었다.

포항건설노조는 단위사업장에서 점차 업종, 그리고 사회적 연대를 강화하는 압박전략을 수행하였다. 포항의 교섭은 포항건설노조의 파업 돌입과 플랜트건설노조협의회의 연대단계를 거쳐 7월 13일 포스코 본사 점거농성단계, 그리고 점거농성 해체 이후 단계로 진행되었다.

2006년의 포항교섭은 포스코본사 점거농성이라는 극단적 사건을 맞게 되었다. 7월 13일 파업대체 인력 여부를 두고 벌인 포스코 정문 앞 노사갈등에서 노조지도부는 포스코 본사 점거를 결정하고 2,000여 조합원과 함께 본사 점거농성에 들어갔다.

플랜트건설노조협의회 노조들의 연대는 매우 강하였는데, 울산건설노조 조합원들은 7월 16일 포항으로 들어가는 도로가 차단된 상황에서 경찰의 도로봉쇄에 맞서 3시간 동안 항의투쟁을 전개한 후에 600여 명의 조합원들이 개별적으로 승용차를 이용해 포항에 들어가서 연대집회에 참석했다. 전남동부·경남서부건설노조 조합원들 역시 고속도로상에서 경찰의 봉쇄로 차단당하자 개별 승용차를 이용해 1,100여 명의 조합원들이 포항으로와 집회에 참가하였다. 7월16일 집회도중 하중근씨가 뇌사상태에 빠졌다.

7월 18일 정부는 법무부 장관, 행정자치부 장관, 노동부 장관 명의로 ‘합법보장, 불법필벌’을 요점으로 한 합동담화문을 발표했다. 이후 경찰의 단전조치와 단수조치 속에 2천여 명의 대규모 인원이 점거농성을 유지하기는 어려워짐에 따라, 7월 21일 새벽부터 대부분의 조합원들이 자진해산하였다. 노조지도부 8명이 경찰에 점거됨으로써 7월 21일 오전 5시경 점거농성은 끝났다.

포항건설노조 비상투쟁본부는 7월 26,27일 전문건설업체들과 교섭을 재개했으나 노조는 15%임금 인상과 임금삭감 없는 주5일제 시행을 여전히 요구하였고 이에 대해 전문건설업체들은 2% 임금인상안(3천원 인상)을 고수하여 진행은 더디었다.

8월 11일 밤 마라톤 교섭에서 사용자의 5.2% 임금인상과 손배청구액을 포스코와 협의해 17억원 정도로 최소화하고 출입제한 인원을 12-13명으로 최소화하겠다는 ‘구두약속’에 일부 교섭위원들이 잠정합의했다. 그러나 노조의 비상투쟁본부는 12일 전문건설업체쪽의 최종안을 거부했다.

새롭게 구성된 노조의 교섭단은 사용자측과 교섭을 계속하여 잠정합의안을 9월 12일 도출하였다. 포항지역건설노조의 잠정합의안에 대해 9월 13일 조합원 찬반투표가 개최됐으나 부결되어 포항지역건설노조는 새로운 비대위 체계로 전환하고 교섭재개를 추진하였다.

마침내 9월 20일 진행된 조합원 찬반투표에서 투표참가 조합원 1,633명중 67.6%의 찬성으로 사측과의 잠정합의안이 가결되어 80여일간의 파업이 종료되었다. 노사는 합의안 내용을 둘러싸고 막판까지 재교섭을 벌인 결과, 포스코 출입과 관련한 노조간부의 제한을 최대한 완화하기로 노력할 것 등에 추가로 합의하기도 하였다.

2) 광양

전남동부·경남서부건설노조는 1월(21일) 제3대 임원진 취임식을 치루었고 4월 조합원 설

문조사를 거쳐 임금요구안을 확정하고 사용자 협의회에 교섭을 신청하였다. 4월 이후 교섭을 진행하였지만 노조의 15% 임금인상요구에 사용자가 동결을 주장하며 협상은 6.12 조정 신청에 이르렀다.

6월13일 6차 임금교섭 진행하였으나 사용자의 임금동결주장이 계속되어 7월1일 노조는 쟁의행위 찬반투표를 실시하였다. 7월8일 다시열린 찬반투표에서 1500여명이 투표에 참여하고 63% 찬성을 얻었다. 7월10일 파업에 돌입한 후 7월26일 교섭을 진행하였지만 전문건설업체들이 노조의 15%임금인상 요구에 2%인상안을 제출해 교섭은 더이상 진전을 보지 못했다.

8월 3일 교섭에서 노사는 포항지역의 임금협상 결과에 따르기로 합의하였고 노조는 현장복귀를 결정하였다. 마침내 9월20일 포항에서 노사의 조정합의안이 추진되어 광양에 적용되었다.

3) 울산

울산건설플랜트 노조는 1월 제2차 정기총회를 개최하고 2대 임원진과 분회장, 대의원 선거를 실시하여 이종화위원장을 선출하였다. 2월18일 2대 임원진 이,취임식을 갖고 5월 20일 임시대의원대회에서 단체협약요구안을 확정하였다. 노조는 울산지역 전문건설업체에 지역교섭을 신청하였으나 전문건설업체는 개별교섭을 주장하여 교섭이 진행되지 않았다.

6월13일 노동부 중재로 13개 업체와 간담회를 진행하였으나 전문건설업체는 조합원 존재유무 확인 이후 교섭참가를 주장하였다. 6월16일 쟁의조정신청 후 7월 5일 903명이 파업 찬반 투표에 참여 87% 찬성으로 파업에 돌입하였다. 7월 13일 1차 본교섭 진행 되었으나 교섭업체는 불참하고 노무사만 참석하였다. 7월30일 6개사와 잠정합의 후 노조는 현장복귀를 결정하였다. 울산지역노조는 동부와 제이콘, 대창 HISG, 천일, 국제플랜트, 대성 등 6개 업체와 잠정합의안을 도출했다. 노사는 조합원에 대한 불이익 처분 금지, 조합비 일괄공제, 하루8시간, 주44시간 노동, 주,월급차 지급, 다단계 하도급 금지 등을 합의하였다.

4) 여수

여수노조는 4월 중순 전체 조합원의 설문조사를 통해 임금인상요구안을 결정하였다. 설문조사에서 직종별 평균나이는 보은 52세, 도장 49세였으며, 전체조합원 평균연령은 45세

로 나타났고, 연평균 근로개월 수는 10개월 미만이 50%를 차지하였고, 연평균 8개월로 나타났다. 부양가족수는 평균 4명이었고, 현실임금에 대한 의견으로 부족하다와 매우 부족하다는 의견이 전체 68%를 차지하였다.

2006년도 임금협약 및 단체협약 갱신을 위한 상견례는 5월 12일 여수시 대회의실에서 열렸다. 플랜트 협의회, 계전협의회가 참석하고 관계기관이 참관하였다. 5월 17일 제2차 교섭에 여수계전협의회는 교섭시간 직전에 공문을 통해 교섭불참을 통보해왔다. 노동조합은 계전협의회와 플랜트협의회를 통합하여 단일 협상단을 구성할 것을 요구하였다. 그러나 사용자측은 업무특성차이로 인해 분리교섭을 요구하여 협상이 진행되지 않았다. 5월 26일 교섭에서 교섭불참 대표업체 없었으나 각 업체 간 책임공방으로 인해 1차 교섭에서의 내용이 되풀이되었다.

6월 7일 교섭이 여수시 대회의실에 진행되었다. 노동조합은 사측의 교섭대표(계전협의회, 플랜트건설협의회)를 10인 이내로 꾸릴 것을 요구하였으나, 협의회측은 여전히 분리교섭을 주장하였다.

7월25일 제 10차 교섭에서 노동조합은 임,단협 요구안을 전달하였다. 여수노조측은 2006년 임,단협 요구안으로는, 임금 15%인상, 단체협약 단일화, 주 5일제 시행에 따른 유급휴일 적용, 유급휴일확대, 시공참여자 및 다단계하도급 철폐, 외국인력 투입금지, 퇴직공제제도 실시 등을 요구하였다. 계전과 플랜트 사측은 요구안을 전달받고 11차 교섭에서 요구안을 검토하여 수정제시안을 제출하기로 하였다. 사측은 분리교섭과 별도 요구안을 요청하였으나 노조측은 단일요구안을 무시하는 것이라고 주장하며 2006년 단체협약을 단일화하겠다는 입장을 고수하였다.

8월 11일 임단협 15차 교섭이 진행되었고 교섭이 시작된 지 3개월이 지났지만 양 협의회는 지속적으로 분리교섭을 주장하였고 이에 노조측은 전남지방 노동위원회에서 쟁의조정을 신청하였다.

8월19일 노조의 쟁의행위 투표결과 75.6 % 찬성으로 나타났으며, 16차 교섭(8/22)에서 노사는 41개조항의 잠정합의를 이끌어 내었다. 17차 교섭(8/29)에서 사측은 이전의 합의안에 대한 보류를 제시하였으며, 집단교섭이 아닌 개별교섭을 요구하기도 하였다.

마침내 9월 9일 24차교섭에서 노사는 잠정합의안에 도달하였다. 2002년 55일, 2004년 16일 파업을 통하여 임단협을 체결하였던 노사는 2006년 파업 없이 임단협을 체결하였다. 협의회별로 2개 단체협약이 존재하였던 것이 하나로 되었기 때문에 직종에 상관없이 하나의 단체협약이 적용하게 되었다.

3. 사회적 협의 전개

건설플랜트 산업에서 공식적이고 정례적인 사회적 협의는 아직 이루어지고 있지 않다. 그러나 노동부의 노사공동훈련과 고용지원사업을 두고 노사정간 간헐적인 모임이 있어 왔다. 올해 6월 이후 경북 대구지역 아파트 건설교통부문과 4개 지역건설플랜트 노사관계가 불안정해짐에 따라 노정간 대화 필요성이 강하게 제기되었으며 7월 초 건교부와 건설산업연맹이 만나 노동계의 제도 개선 요구 사항에 대해 논의가 이루어졌다. 이후 청와대 지시로 8월초부터 건설교통부 차관을 위원장으로 두고 재경부, 공정위, 건설교통부, 노동부와 정부출연연구소 등이 참여한 제도개선 TFT가 발족하여 제도 개선 요구 사항을 집중검토하고 개선방안을 마련하고 있다.

정부와 전문가로 구성된 TFT는 건설플랜트 노동조합이 주장을 수용하여 불법 하도급시 건설업 등록취소 및 형사처벌 규정을 신설하고 불법 다단계 하도급 수단으로 악용되고 있는 시공참여자 제도를 조속히 폐지하는 방안을 논의하고 있다. 또 노동조합의 요구 검토 결과 건설현장의 내국인 보호 대책 없는 방문취업제를 전면 보류하고 재외동포 도입대상 공사 확대를 철회하기로 하였으며, 건설현장에 동포인력의 대폭유입이 우려되는 방문취업제 등 제도개선을 위해 노동계가 참여하는 T/F 구성하기로 하였다.

한편, TFT는 건설기술기능인력 육성을 위한 일정과 방안을 구체화하는 동시에 건설현장 노동시간 단축방안을 마련하기로 하였다. 동절기 휴업수당 신설을 적극 검토하고 주40시간 적용 사업장을 근로기준법상 상시근로자 기준이 아닌 총공사금액 기준 또는 공공공사부터 우선 실시하는 방안을 강구 중이다.

4. 임단협 결과와 협약 내용 및 특징

가. 임단협 결과

1) 임금협약

82일간의 파업 과정에 집행부 구속과 잠정합의 부결 등 난항을 겪은 포항에서 결국 보은부문 3.5%, 토목(목공과 철근) 일당 3000원 인상, 기계 5.15%, 전기 5.3% 임금인상 합의가 이루어졌다. 토목 부문의 경우 지역교섭을 통해 첫 임금협약이 체결되었다. 한편 여수

의 경우 플랜트(기계정비, 배관, 비계, 보온, 용접, 제관, 탱크, 도장)는 5%인상, 계전은 3.5%에 합의하였다. 울산의 경우 지역교섭을 통해 임금이 결정되지는 않았으나 동일한 화학 설비 건설플랜트를 다루는 여수의 노사가 합의한 임금수준을 적용하기로 공감대가 형성된 것으로 알려진다. 광양의 경우 아직 임금협상이 종료되지 않았으나 포항의 경우를 준거로 임금인상이 마련될 것으로 보여진다. 위 네 사례를 보면 올해 건설플랜트 임금교섭은 15% 인상을 주장한 노동조합 보다 동결을 주장한 사용자의 목소리가 좀 더 반영된 것으로 평가된다.

2) 단체협약

포항의 경우 보온부문에서 처음으로 단체협약이 체결되었으며 토목 부문 (목공과 철근)에서도 처음으로 휴일과 근로시간, 시공참여자 폐지와 관련한 노사간 합의가 이루어졌다. 기계와 전기부문은 기존 단체협약을 유지하는 것을 골자로 하여 협약이 체결되었으나 몇 가지 주요한 변화가 이루어졌다. 우선, 노동조합의 노무공급권을 규정하였다고 사용자가 문제시 삼은 ‘조합원 우선채용’ 조항은 ‘고용시 조합원 불이익처분 금지’로 바뀌었다. 그 외 변경사항은 노동조합 주장을 수용한 것으로 주 40시간제 도입과 토요일 절반 유급화, 연차 휴가 신설, 시공참여자 폐지에 대한 합의 등이다.

여수의 경우 플랜트와 계전으로 나뉘어져 있던 단체협약이 단일화되었다. 근무시간 관련하여 주40시간 업체는 토요일 오전 근무시 0.75공수, 17시까지 근무시 1.5공수를 적용하기로 하고 여성조합원 생리휴가 등 유급휴가를 확대하였다. 포항과 달리 ‘조합원 우선 채용’ 조항은 유지되었고 새로운 인사원칙으로 “회사는 각 현장의 반장, 계전은 차장, 과장을 채용할시 현장소장과 노동조합이 협의한다(신설현장에 한한다)”가 추가되어 시공참여자제도 폐지를 노사가 공동으로 준비하고 노동조합의 목소리가 반영되도록 하였다.

울산지역의 경우 2005년 노사정시민단체 사이에 맺은 지역협약의 모습과 달리 유사 집단교섭을 통해 지역건설플랜트 노조와 3개 기업 사이에 처음으로 노사간 단체협약이 체결되었다. 합의의 내용은 노동조합 설립 때부터 지속적으로 주장하였던 ‘조합원에 대한 불이익 및 부당노동행위로 인한 취업거부등 조합원 불이익처분을 하지 않는다’는 것과 조합비 일괄공제, 일일8시간 주44시간, 다단계하도급 금지, 4대보험 적용 등이다.

올해 단체협약 교섭이 진행되지 않았던 광양을 제외한 위 세 사례를 보면 올해 건설플랜트 단체협약은 울산과 포항, 여수 모든 지역에서 지역교섭 형식의 틀이 더욱 갖추어진

속에서 체결되었으며 내용에 있어서 주40시간과 시공참여제 폐지와 같은 제도개선 사안을 포함하는 특징을 보인다. 한편, 포항의 경우 노무독점권 관련 조항에서 노동조합의 양보가 있었지만 전문건설업체의 고용능력의 제약을 고려하면 노동조합에게 악영향을 줄 만큼 개악된 것은 아닌 것으로 판단된다. 도리어 여수의 경우에 노동조합이 인사와 관련해 보다 많은 목소리를 낼 수 있게 됨을 알 수 있다.

건설플랜트 단체협약의 내용은 제조업 등 일반 업종의 단체협약 내용과 별다른 차이는 없으나 일부 조항에서 건설플랜트업종의 고유한 특징이 나타나기도 한다.

건설플랜트업종의 단체협약은 포항지역건설노조와 포항지역 전기통신공사업체 및 포항지역 건설업체대표간에 2004년 체결한 단체협약(이하 포항건설플랜트 단체협약)을 중심으로 분석한다. 포항지역건설노조는 건설플랜트업종에서는 1990년 처음으로 단체협약을 체결하였을 뿐 아니라 포항지역의 단체협약이 광양, 여수 등 다른 지역의 건설플랜트업종의 단체협약의 모델이 되기 때문이다.

포항건설플랜트 단체협약은 전문, 제1장 총칙, 제2장 노조활동, 제3장 근로시간 및 휴일 휴가, 제4장 인사, 제5장 후생복지 및 산업안전보건, 제6장 단체교섭, 제7장 노사협의회, 제8장 부칙 등 총 57개조로 구성되어 기업별 협약과 체계면에서는 대동소이한 편이다.

건설플랜트 단체협약을 기업별 단체협약과 비교하면 다음과 같은 특징을 지니고 있다.

첫째, 100여개 넘는 규정으로 이루어진 기업별 노조하의 단체협약과 비교하면 건설플랜트 단체협약의 규정수는 적은 편이다. 건설플랜트 단체협약에는 기업별 협약과는 달리 조직강제제도, 조합활동규정, 각종 인사관련규정, 정년 및 휴직, 복리후생규정, 노동쟁의규정 등이 거의 없기 때문에 당연히 규정수도 적은 편이다.

둘째, 노조활동 규정 중에서 특이한 것은 노조사무보조비와 노조간부 현장출입보장 규정이 있는 반면 조직강제제도가 없다는 점이 특징이다.

기업별 단체협약에는 대부분 노조사무실을 비롯하여 비품집기, 전화전기수도, 사무용품소모품, 관리유지비 등 각종 시설편의제공규정이 협정되어 있다. 기업별 노조가 아닌 지역업종노조인 건설플랜트노조는 당연히 기업별 노조가 누리고 있는 회사로부터의 시설편의제공을 제공받지 못하기 때문에 각종 시설편의제공 규정 대신에 회사로부터 노조사무보조비를 받고 있는 것으로 해석된다. 노조사무보조비는 회사의 종업원수에 따라 차등하여 지원받고 있다. 포항건설업종 단체협약에는 예를 들면 종업원 20인 미만은 월 8만원, 70인 미만은 월 12만원, 70명 이상인 회사는 월 15만원을 조합비와 함께 노동조합에 인도하도록 규정되어 있다(제12조 노조사무보조비).

한편 기업별 협약에는 없는 노조간부의 현장출입보장 규정이 포항건설업종 단체협약에 포함되어 있다. 기업별 노조에서는 기업이나 사업장단위로 구성되어 있을 뿐 아니라 정규직 종업원만이 조합간부자격을 보유하기 때문에 현장출입에 대한 제한이 없는 것이 일반적이다. 그러나 지역업종노조인 포항건설노조는 사업장 종업원의 극히 일부 그것도 사용기간이 정해진 조합원만을 포괄하기 때문에 기업별노조에서와 같은 자유로운 현장출입이 보장되기 어렵고 사용자 또한 자유로운 출입을 보장하려하지 않는다는 것은 쉽게 예상할 수 있다. 이에 따라 포항건설노조는 단체협약에 “회사는 노조전임자 및 간부가 노조원이 근무하고 있는 현장이라면 출입을 보장해야 한다”라고 협정하고 있다(제15조 노조간부 현장출입 보장).

셋째, 근로시간 및 휴일휴가 중에서는 유급시간조항과 휴업보장규정이 특징이다. 포항건설업종 단체협약에는 유급시간을 “회사는 주6일 근무를 원칙으로 하고, 사측의 사유로 토요일에 작업을 못할 시 4시간을 유급화하고 주차를 지급할 수 있다. 동일 회사 사업장의 타 현장에 근로를 시킬 때는 노사협의하여 토요일 근무를 할 수 있다. 토요일 작업시 현행대로 한다”라고 규정되어 있다(제18조 유급시간). 이러한 규정은 기업별 협약에는 일반적으로 없는 규정이다. 이는 포항건설업종 단체협약에 기준근로시간이 1일 8시간 주 44시간으로 협정되어 있기 때문으로 보인다.

한편 포항건설업종 단체협약에도 기업별 노조에서와 같이 회사측의 사유로 인해 휴업할 경우 회사가 휴업수당을 지급하도록 하고 있다. 그러나 기업별 협약에서는 평균임금의 70% 이상을 휴업수당으로 지급하는 것이 일반적이지만, 포항건설업종 단체협약에서는 오전 50%, 오후 100%의 휴업보상을 지급하도록 되어 있다. 휴업사유는 기업별 협약에서는 사용자측의 귀책사유로 정전단수, 원료 및 자재수급 부족, 기계점검보수, 기타 회사귀책사유 등이지만, 포항건설업종 단체협약에서는 정전단수, 자재 또는 장비수급 부족, 기타 귀책사유 이외에 회사 요구사항 불이행시는 무급처리되지만 천재지변(비, 눈)도 휴업보장사유로 협정되어 있는 것이 기업별 협약과 다른 점이다. 기업별 협약에 비해 휴업보상비율이 다르고 천재지변이 휴업보장사유로 협정된 것은 주로 옥외에서 근로하는 건설플랜트업종의 특성이 반영된 결과로 분석된다.

넷째, 인사규정 중 기업별 협약에 비해 가장 차이가 두드러지는 규정은 “작업자 채용시 조합원을 우선으로 채용”한다는 협정과 “회사가 각 현장의 반장, 전기에서는 과장(총괄시 공과장 1인 제외)을 채용할 시 현장소장과 노동조합이 협의한다”라고 협정한 조항이다.

작업자 채용시 조합원을 우선적으로 채용하는 협정은 사실상 클로즈드숍(closed shop)에

해당된다. 클로즈드숍은 비조직근로자에 대하여 조합원자격의 취득 및 유지를 강제할 수 있는 조직강제제도 중 가장 강력한 솥제도이다. 노조는 가능한 한 고용조건으로서 조합원이 되어야 한다는 클로즈드숍이나 유니언솥제도를 선호하는데 반해 사용자는 노조가입이 자유로운 오픈솥제도를 선호하는 것이 일반적이다. 작업자 채용시 조합원을 우선적으로 채용하는 협정은 사용자에게는 노조사무보조비와 아울러 삭제되거나 우선적으로 개정하여야 할 규정으로 인식되고 있다. 조합원 우선 채용규정은 노조에서는 부인하고 있지만 사용자에게는 노조의 노무독점권으로 인식되어 건설일용공들이 노조를 결성할 때 노조를 불인정하거나 노조와의 단체교섭을 거부하는 주된 요인으로 작용하기도 한다.

현장의 반장이나 과장을 채용할 때 노조와 협의하도록 하는 협정 또한 사용자측의 반발을 초래하는 규정이다. 기업별 협약에서는 반장이나 과장과 같은 일선감독자나 중간관리자는 일선감독자나 중간관리자에 해당되어 현장분위기나 노사관계의 성격을 좌우하는 중요한 직책보유자이기 때문에 회사측의 일방적인 의사결정에 의해 채용이 결정되는 것이 일반적이다.

다섯째, 단체교섭 중에서는 교섭대표 선정과 교섭체결권, 지역적 구속력이 기업별 협약에 비해 특징이다. 기업별 협약에서는 사용자가 일방적으로 지명하는 자가 사용자측 교섭대표가 되지만, 건설플랜트 단체협약에서는 사용자측의 대표성을 확보하고 협약의 구속력을 강화하기 위한 방안의 하나로 전년 일년간 총 연인원 최고순위 1순위에서 10위까지 속하는 업체대표로 한다는 점이다. 또한 노조측 단체교섭대표도 대의원대회나 총회에서 민주적 절차에 의해 선출된다는 점도 흥미로운 규정이다.

한편 교섭체결권 또한 기업별 협약에서는 노동조합및노동관계조정법(제31조 제1항)에 규정된 바와 같이 서면으로 작성하고 당사자 쌍방이 서명·날인하여야 한다고 규정되어 있는 대로 협정되는 것이 일반적이다. 이에 반해 포항건설업종 단체협약에는 “회사는 사용자측 5인의 교섭대표가 단체교섭에 참석할 때 반드시 여타 사용자의 교섭체결권 위임장을 지참하여 참석하며 체결된 협약에 대해서는 이의를 제기할 수 없다”(제43조 교섭체결권)라고 협정되어 있다. 이와 같은 협정은 노조가 단체협약의 실효성(實效性)을 제고하기 위한 노력의 일환으로 분석된다.

한편 포항건설업종 단체협약에는 기업별 협약에서는 찾아볼 수 없는 지역적 구속력 규정이 협정되어 있다. 즉 “단체협약이 회사측 교섭대표와 노조측 교섭대표가 합의하여 서명·체결되면 당해연도에 포항지역 플랜트 전문건설업체 및 전기통신업체, 철구조물 전문제작업체 중 교섭체결권의 위임장 제출업체나 교섭에 참여하지 않은 업체, 신설된 업체도 단

체협약을 준수할 의무를 지니며 어떠한 이의도 제기할 수 없다”라고 협정되어 있다. 단체협약의 확장에는 크게 지역적 구속력과 일반적 구속력을 들 수 있다. 지역적 구속력이란 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있“는 것을 의미한다(노동조합및노동관계조정법 제36조 제1항). 행정관청이 지역적 구속력을 결정한 경우에는 지체없이 이를 공고하도록 되어 있다(동법 제36조 제2항). 이에 반해 일반적 구속력이란 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용”되는 것을 의미한다(동법 제35조). 지역의 특정직종 종사를 대상으로 조직된 포항건설노조의 경우 특정 기업의 종사자로 구성되는 기업별 노조와는 달리 일반적 구속력은 해당되지 않는다. 조합원의 이동이 심한 건설플랜트업종의 성격을 고려할 때 협약의 실효성 제고를 위해 교섭미참여업체나 신설업체에도 단체협약을 확장하여 적용하는 이른바 지역적 구속력을 협정하려는 것은 당연한 것으로 파악된다.

여섯째, 부칙 중에서 특징적인 규정은 단체협약 후 효력(제52조)과 재하청 금지조항(제54조)이다. 협약의 신설 또는 불참회사에도 적용한다는 단체협약 후 효력은 지역적 구속력(제49조)을 재확인한 것에 지나지 않는다. 재하청 금지조항은 “회사는 근로자에게 일체의 하청을 줄 수 없다”는 노조가 지속적으로 문제제기를 하고 있는 불법하도급 금지를 재확인한 것으로 볼 수 있다.

이상에 분석한 바와 같이 건설플랜트 단체협약의 내용은 제조업 등 일반 업종의 단체협약 내용과 별다른 차이가 없는 규정도 있으나 사용자측의 반대 여부에 관계없이 일부 규정에서 건설플랜트업종의 고유한 특징이 나타나기도 한다.

가. 사회적 협의를 포함한 종합

2006년 건설플랜트 임단협 주요 쟁점별 결과를 종합하면 아래의 표로 정리할 수 있다.

쟁점	교섭	사회적 협의(정부대책)	
		노동부	노동부의
도급 -최저가낙찰제 도입 및 확대 ('01 이후 낙찰률 지속적 저하) -시공참여제도 도입 ('96이후 불법 다단계 하도급 수단으로 악용) -발주사, 원청사 관리 책임 부재	<포항> -재하청금지 -불법재하청시 전문건설업체 직접 고용 -시공참여제도는 정부가 정한 법에 따름		-'06.현재 대안 마련중(건교부) ·시공참여제 폐지, 신고센터 운영 ·형사처벌 규정 신설 및 2회 이상 적발시 면허취소, 원청사 불법하도급 과태료 부과, 하도급 정보망 구축 ·저가낙찰에 따른 근로조건 악화 방지(재정부)
고용 -상시고용 비중낮음 -계절·경기변동에 따른 높은 고용 불안정 -경력관리 미흡 -발주사, 원청사 책임부재 -외국인 근로자 유입	<여수> -조합원 우선 채용 <포항> -조합원 이유 차별 금지 -외국인 근로자 고용 금지('08까지)	'06,현재 대안 마련 중 -건설근로자 계속 고용지원 -건설근로자 전자카드제 확대 조기 시행 -고용우수업체 인센티브 강화 (건설교통부와 함께) -건설기능인력통합 DB구축 (건설교통부, 재정부와 함께) '06 노사공동훈련사업 실시로 포항,과양에서 노동조합 주관 기능학교 운영	
훈련 -교육기관 태부족 -자격과 고용, 근로조건연계 부족 -전문기술인력 부족 -발주사, 원청사 책임 부재 -낮은 훈련 투자		'06,현재 대응방안 마련중 -Sectoral Council 구성(건교부와 함께) -훈련기관 확충 및 훈련프로그램 다양화(건교부와 함께) -교육훈련비 지원확대(건교부와 함께) -건설근로자 자격증체계 개선(건교부와 함께) -상위자격증 고용비중 높은 전문건설업체 세제감면, 고용비용 지원(재정부와 함께)	
교섭 -지역교섭 형성중	<포항, 광양, 여수> -회사는 노조가 유일교섭단체임을 인정	'06,현재 대안 마련중 -건설분야 교섭지도지침 마련 -지역노사정협의회 등을 통한	

<p>일부 사용자측 기업별교섭지지 -발주사, 원청사 책임소재를 둘러 싼 갈등</p>	<p>-노동조합과 전문건설협회의 가 교섭대표선정 -지역적 구속력 <울산> - 대각선교섭</p>	<p>교섭지원 -발주사,원청사의 협력 요청 (건교부와 함께)</p>	
<p>임금 및 근로조건 -주 40시간 근로 -4대 보험 -동계 수당 -휴업 수당 -휴일</p>	<p>-직종별 조공/기능공 임금체계(4개 지역 공통) -주5일제 도입, 토요일 무급(포함) 토요일 유급(여수) -휴가휴일 (여수, 포함: 월차, 생리, 연차,청원, 하기,공가) -휴일수당(여수,포함) -퇴직금 (여수, 포함)</p>	<p>'06 현재 대안 마련중 -현장 근로시간단축 및 주휴 수당 보장(건교부,재경부와 함께)</p>	<p>·건설근로자 퇴직공제 제 도 도입 및 확대(건교 부,'98이후) ·국민임대주택 가산점 부 여(건교부,05) '06 현재 대안 마련중 ·4대보험 보장 강화(재경 부,건교부,복지부)</p>

VI. 개선방안

2006년 건설플랜트 입단협 교섭의 전개와 합의사항을 보면 건설플랜트 노사관계체제에 대한 합의가 나타난다. 즉, 2006년의 교섭은 지역교섭의 정착, 하도급 구조 개선에 긍정적인 기여를 한 것으로 보인다. 그러나 여전히 숙련과 고용의 문제를 풀기위한 노력은 충분히 경주되고 있지 못하다. 숙련은 사회적 협의과정에서만 논의될 뿐 노사간 교섭에서는 주요 의제로 등장하지 못했다. 또한, 고용의 문제는 노무독점권만을 두고 노사간 논쟁이 벌어졌으나 전문건설업체나 발주처 고용확대나 정규직화 등을 비롯한 고용안정성을 확보하는 문제에 대한 논의는 미진하였다.

2006년 입단협 교섭에서 드러나는 미진한 점을 근거로 향후 건설플랜트 노사관계 체제 변화에 맞는 개선 방안을 정리하면 4가지로 요약할 수 있다. 먼저, 도급과 관련하여 수직 종속적 하도급 관계가 상생적 관계로 변화하여야 한다. 최저입찰제의 적격심사제 전환을 통해 전문건설업체가 육성되고 불법 하도급으로 악용되는 시공참여자 제도는 철폐되어야 한다. 향후 보다 적합한 대안을 마련하기 위해서는 일본에 대한 사례연구가 마련되어야 할 것이다. 또한 도급문제를 해결하기 위해서는 노동부와 건설교통부의 공동 노력이 중요하다. 한편, 공동 노력을 밀반침하기 위해 노동연구원과 건설산업연구원이 공동 연구를 통해 보다 구체적인 정책적 제안을 만들어야 할 필요가 있다.

또 고용 유연안전성 제고와 관련하여 건설플랜트 산업의 과도한 수량적 유연성 개선되어 발주처와 전문건설업체에서 정규직화가 촉진되고 건설플랜트 업종의 높은 노동시장유연성에 대응한 사회안전망이 더욱 강화되어야 한다.

한편, 건설플랜트 업종 고용안전성 제고와 고임금화를 지원하기 위해 고숙련 인적자원개발 체제를 구축하여야 할 것이다. 인적자원개발과 고용의 연계성을 높이기 위해 노사정파트너십을 기반으로 한 수요맞춤형훈련 체계가 구축되도록 하며 발주처와 원청이 도급입찰에서 전문건설업체의 고숙련 근로자 정규직화 정도를 반영하여야 할 것이다.

마지막으로 지역 사용자단체와 지역노조 사이의 교섭을 정착시키도록 하여야 할 것이다. 발주처가 교섭의 당사자가 되지는 않겠지만 건전한 지역교섭 정착을 지원하는 역할을 수

행하여야 한다. 이 과정에서 발주처의 이사회에 근로자 추천 이사가 참여하거나 발주처의 적대적 M&A를 제어할 수 있는 노사간 합의가 마련될 수도 있다.

하나 더한다면 건설플랜트 관련 업종과 지역수준 사회적 협의 활성화와 예방갈등조정시스템 구축을 도모하여야 할 것이다. 지역별 고용, 임금 및 근로조건, 경영 실태를 조사하고 정보를 교환하기 위한 노사정간 사회적 협회가 시급하며 하도급, 고용, 숙련, 교섭 이슈별로 중앙수준과 지역수준의 노사정간 사회적 협의를 활성화하여야 할 것이다. 울산의 경우에서 보이는 것처럼 지역노사정뿐만 아니라 시민단체가 참여하는 지역 사회적 협의체 구축은 노사간 교섭에서 발생하는 소모적 갈등을 최소화하고 노사가 지역전체의 입장에서 자신의 이해를 조정할 수 있도록 할 것이다.

아래에서는 위 개선점을 노사정 주체별로 나누어 정리하였다.

1. 노동조합

가. 교섭구조와 고용에 대한 전망과 전략 구축

건설플랜트 노동조합은 아직 어떠한 교섭체계를 구축할 것인지에 대한 전망을 확실하게 가지고 있지 못하며 이는 노사관계 정상화에 장애 요인으로 작용할 것으로 보인다. 현재 노동조합은 발주처와 원청업체를 실질적 사용자로 인식하고 있으며 교섭에 나설 것을 주장하고 있다. 그러나 그 모습이 기업별 교섭 즉, 발주처-지역노조 사이의 교섭으로 진행되어야 할지 아니면 현재 지역의 전문건설업체 협의회에 발주처가 참여하여 진행되는 지역교섭으로 할지 정해지지 못한 상태이다. 이러한 노동조합의 주장은 전문건설업체의 영세성과 도급관계에서 차지하는 발주처와 원청업체의 주도적 역할을 반영하기는 하지만 법제도적 적합성이나 사용자의 반발을 고려할 때 현실적이지 못하다고 볼 수 있다.

한편, 노동조합은 건설일용공의 고용에 대해 어느 정도가 직접 고용되어야 하고 누가 건설일용공을 어떤 기준을 가지고 직접 고용해야 하는가에 대한 전망을 가지고 있지 못하다. 현재 일부에서 발주처, 원청건설업체, 전문건설업체별로 일정 부분을 할당해서 직접 고용하여야 한다고 주장하고 있기도 하다. 그러나 그 할당 근거와 할당률을 구체화하고 있지 못하다. 일부에서는 직접 고용 없이 지금처럼 노조가 노무 공급권을 독점하는 것이 더 나을 수 있다고 주장하고 있기도 하다.

이 연구에서는 해외 사례나 현재 우리나라의 상황을 고려하여 전문건설업체의 건설한

육성과 이들 전문건설업체의 직접 고용확대, 그리고 전문건설업체 사용자단체의 강화를 토대로 지역별 교섭의 정상화가 필요하다고 본다. 건설플랜트 노동조합의 고용과 교섭구조에 대한 구체적인 전망과 전략의 구축이 절실하다.

나. 건설일용공의 기능차이에 따른 임금 차등 및 숙련 제고

건설업이 공통적으로 당면하고 있는 과제는 건설일용공의 고령화와 아울러 기능에 따른 임금차등임금이 거의 이루어지지 않고 있다는 데 있다. 기능에 따른 임금차등이 거의 이루어지지 않는 이유는 일용공에 대한 기능차이를 객관적으로 어렵다는 측면도 있지만 노조 스스로 기능차이에 따른 임금차등을 인정하지 않았다는 측면도 적지 않다. 이와 같은 기능차이에 대한 임금미차등은 결과적으로 일용공의 숙련향상에 대한 동기부여의지를 꺾을 뿐만 아니라 숙련미형성으로 장기적으로는 건설일용공들의 고용불안정을 초래할 가능성이 적지 않다. 그러나 2005년 임금교섭에서 포항지역건설노조가 기능정도에 따라 합리적으로 임금격차를 둔 것은 형평성 차원뿐만 아니라 건설플랜트노조의 향후 위상과 관련해서도 중요한 의미를 지닌다.

또한 2005년도 포항지역건설 임금교섭에서 건설일용공의 기능평가를 객관적으로 수행하기 위한 '직무수첩'을 도입한 것도 건설플랜트 노사관계의 합리화를 위한 중요한 발전으로 평가된다. 직무수첩은 건설일용공의 고령화추세에 비추어 볼 때 연령이 아니라 기능을 기준으로 임금이 결정되는 합리적인 임금체계를 마련하기 위한 토대가 된다는 점에서 의의가 있다. 즉 본격적인 고령화시대를 맞이하여 기업수준에서 중고령자의 고용을 확보하기 위해서는 종래의 연공급 임금체계에서 직무의 상대적 가치에 따라 임금이 결정되는 직무급으로의 전환이 시급하다는 점을 감안할 때 건설플랜트업종에서 직무수첩을 도입한 것은 다른 업종에까지 영향을 미치는 중요한 사건으로 기록되어야 할 것이다.

다. 불법행동 지양과 사회적 협의 적극적 참여

단체행동이 기업내부가 아니라 기업 외부에서 할 수밖에 없고, 파업의 성과를 극대화하기 위해서는 출근저지 및 출근방해, 작업방해 등 불법적인 일탈행위가 발생할 수밖에 없는 건설플랜트업종의 성격을 감안하더라도 노조의 불법행위는 노조집행부에 대한 구속과 이에 따른 집행부의 와해, 그리고 노조에 대한 손해배상청구, 노조에 대한 부정적인 여론 형

성 등으로 노조의 힘을 현저히 약화시키는 결과를 초래한다. 그러므로 노조 스스로 불법행동을 지양하는 것이 노조는 물론 건설플랜트 노사관계의 선진화를 위해서도 바람직한 것으로 평가된다.

노동조합과 조합원의 불법행동을 단기간에 변화시키기는 어렵다. 대체로 해외 사례에서 보면 직접 고용의 확대와 숙련 향상, 그리고 공사현장의 근로조건 개선 속에서 노동조합과 조합원이 불법 행동에서 벗어나 정상적인 노사관계 문화를 형성하게 됨을 알 수 있다. 그러나 이러한 과정은 많은 시간을 필요로 한다.

이런 점에서 건설플랜트 노동조합의 사회적 협의에 대한 적극적 참여가 보다 적극적으로 고려되어야 한다. 현재 불법행동을 유발하는 요인을 보면 개별 지역이나 개별 전문건설업체가 해결하지 못하는 제도적인 문제가 그 시발점이 된다는 점을 알 수 있다. 예로 시공 참여자 문제나 외국인 근로자 도입 문제 등은 교섭 보다는 제도적 개선방안을 만드는 사회적 협의 과정에서 해결될 수 있다. 따라서 건설플랜트 노동조합은 보다 적극적으로 사회적 협의 과정에 참여하고 정부 역시 적극적으로 건설플랜트 노사의 참여를 보장하도록 하여야 할 것이다. 특히 훈련 분야의 사회적 협의의 활성화는 노사정 모두의 이해를 충족할 수 있는 것으로 시급히 이루어져야 할 것이다.

2. 사용자

가. 발주처 및 원청의 지원을 통한 전문건설업체 견실화: 사용자 허리층 강화

건설플랜트업종의 노사관계는 전문건설업체와 노조와의 교섭에 의해서만 해결될 성질이 아니다. 전문건설업체의 지불능력은 발주처 및 원청에 크게 의존하기 때문에 원청 및 발주처의 적극적인 지원이 요청된다. 그렇다고 해서 협력업체 소속 근로자들의 근로조건 결정에 있어 발주처나 원청이 당해 교섭석상에 참가하여야 한다는 것은 결코 아니다. 발주처나 원청의 교섭 참여는 건설플랜트노조로 하여금 실질적으로 사용자의 지위에 있는 자는 원청이나 발주처이며, 협력업체는 단지 발주처나 원청의 중간 관리자의 지위에 있는 것으로 간주될 가능성이 있기 때문에 바람직스럽지 않다.

예로, 포항이나 광양지역의 경우 포스코가 그리고 울산이나 여수지역의 경우 SK나 GS칼텍스가 지역건설플랜트노조와의 교섭에 직접적인 당사자는 아니지만 간접적으로 노사관계 안정화에 기여할 수 있는 방안을 고려할 필요성이 있다.

발주처와 원청의 입장에서는 직접적으로 노사관계상의 당사자가 아니기에 선택할 수 있는 개입방안은 크게 ① 임금수준 및 기능수준간의 연계성을 강화하는 지역노동시장적 촉진방안, ② 인사노무관리 및 노사관계 대응능력을 하도업체 평가에서 중시하는 도급관계상의 개선방안, ③ 일용직의 고용안정성 제고, 하도업체의 전략적 육성, 원청사의 관리능력제고, 발주처의 공사설계 합리화 등 발주처 현장관련 플랜트건설시장의 발전을 위한 간접적 지원 등이 있을 수 있다.

즉, 발주처와 원청의 대응방식은 노사관계상의 직접적인 개입이 아닌 지역노동시장개발, 하도업체역량강화, 도급구조의 개선 등으로 진행되어야 할 성격으로 판단된다. 노조가 제기하는 문제를 포함한 하도업체-지역건설노조간 노사관계 문제가 발생된 데는 노사관계 당사자인 하도업체 차원의 적극적 대응능력 제고가 일차적으로 이루어져야 할 필요가 있지만 고용관계, 도급관계의 개선방안을 통한 전체 플랜트건설시장 노사관계의 안정적 발전을 위해서 원청사와 발주처의 개선노력이 역시 필요하다는 점을 의미한다.

결론적으로, 발주처와 원청은 전문건설업체와 지역건설노조간 효율적인 노사관계 구축을 위해서 전문건설업체의 교섭대응능력 제고, 임금 향상 여지 제고, 기능, 상용직 직접 고용 확대 등을 지원하여야 한다. 이는 도급관계의 개선을 통한 노동시장과 노사관계 안정화 모습을 띠는 것이다.

보다 구체적으로 보면 발주처와 원청은 최저임찰제 대신 전문건설업체의 기능인력 직접 고용정도를 반영한 적격심사제를 통해 도급계약을 체결하여 낙찰률을 제고하고 전문건설업체의 견실화를 꾀하여야 한다. 이를 위해 발주처와 원청은 건설플랜트 업종 훈련제도 개선에 참여하여 현장 수요에 맞는 기능인력 양성이 이루어지도록 하여야 할 것이다.

한편, 발주처와 원청, 전문건설업체는 해당지역의 노사정협의회 등에 적극적으로 참여하여 지역 일용근로자에 대한 기술훈련 및 복지제공에 필요한 자원을 공급해줌으로써 기업 이미지를 개선하고 노동력의 안정적 공급을 보장받는 방안을 검토할 필요가 있다. 특히 해당사와의 협력 및 재정지원 하에 플랜트건설일용근로자의 복지수요를 조사하고 전문건설업체들의 협의체 혹은 콘소시움을 통해 자녀 학자금이나 주거비 마련과 관련된 공동기금을 마련하는 것도 이들의 상대적 박탈감을 감소시킬 수 있는 한 방안이다. 동시에, 지역수준에서 건설일용직을 위한 체계적인 훈련기관 및 시스템을 구축하여 지역 청년의 건설업종 진입을 유도하고 유경력 근로자의 기술 및 기능향상을 도모할 수 있도록 하여야 할 것이다.

나. 사용자단체 강화 및 노사관계 대응능력 제고

포항의 신규 분회에서 노사갈등이 격화되어 결국 포스코 진입이라는 초유의 사태가 초래된 것처럼 그리고 2005년 포항지역과 광양지역에서의 임단협교섭이 파업없이 끝날 수 있었던 이유로 전문건설업체 협의회 구성을 드는 것처럼 사용자 및 단체의 강화는 노사관계 안정화를 위해 필수적이다.

사용자단체의 리더십 부족은 사용자간의 이해관계 조정을 어렵게하여 노사관계 불안정성을 강화한다. 따라서 전문건설업체들이 지역건설노조를 노사관계의 당사자로 인식하고 사용자단체를 보다 강화하여 노조와의 상시적인 의사소통기체로서 기능할 수 있도록 인원과 예산을 확대할 필요성이 있다. 단순히 사용자단체의 구성이 곧 노사관계의 안정을 가져오는 것은 결코 아니라는 점에 비추어 볼 때 사용자단체 임원 및 사용자들을 대상으로 노사관계에 대한 전문성을 배양할 수 있는 노사관계교육도 시급히 이루어져야 할 것으로 보인다.

지역의 전문건설업체협의회 강화를 위해서는 발주처와 원청, 그리고 지방자치단체의 지원이 필요하다. 이는 사용자단체가 자신의 허점, 즉 free-rider의 문제를 해결하는데 이들 주체가 주요한 도움을 줄 수 있기 때문이다. 특히 발주처와 원청의 역할은 결정적이라 할 수 있는데 예를 들어 발주처와 원청이 해당 지역의 도급거래를 전문건설업체협의회를 통해 이루어지도록 할 경우 전문건설업체협의회가 급속하게 강화될 수 있다. 담합과 불투명성의 문제를 해결하는 수단은 여러 가지로 개발되어 있기 때문에 이러한 문제를 빌미로 전문건설업체협의회 강화가 가지는 순기능을 외면하지 말아야 할 것이다.

다. 직접 고용 확대와 작업장 지도력 제고

발주처, 원청, 그리고 전문건설업체는 현재 노동조합의 노무공급권 독점을 문제 삼고 있지만 이를 대신할 수 있는 고용 방안을 가지고 있지 못하다. 직접 고용을 확대하는 것이 사용자의 유력한 대안이 될 수 있다. 만약 현재처럼 직접 고용을 확대하지 않고, 기능인력 양성 훈련을 도외시 하면서 노동조합의 노무공급권 독점 반대 주장을 견지한다면 이 주장의 정당성은 쉽게 부정될 수 있다. 대신 직접 고용을 확대하고 작업 현장에서 경영진의 지도력을 강화할 수 있도록 하여야 할 것이다.

3. 정부

가. 제도 개선을 위한 정부부처 협력 강화

건설플랜트업종 노사관계 개선을 위해서는 도급, 훈련, 고용 등 여러 가지 영역에서 사회적 협력이 활성화되어야 한다는 점은 분명하다. 예로 기능인력 양성을 위한 훈련과 고용지원서비스 개선에 노사정간 사회적 협력이 필요하며 고용안정을 위한 건설플랜트 업종 수준에서의 고용보험 관리 검토와 지역수준에서의 고용보험 효율적 집행에 노사정간 사회적 협력이 필요하다.

그런데 사회적 협의를 통한 제도적 개선은 주무 부처간 협력이 요청된다. 예로 도급관계 개선에서 건설교통부, 기획예산처, 재경부, 노동부간 협력이 필요하며 훈련의 경우 노동부와 건설교통부간 협력이 필요하다. 따라서 사회적 협의의 활성화 전에 관련 부처간 협력을 강화할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다. 이 경우 매년 평가위원회를 통해 협력의 결과가 평가되고 협력이 개선될 수 있다.

나. 지역노사정협의회 등 사회적 협의 활성화

지역노사정협의회는 지방자치시대에 걸맞는 지역차원의 노·사·정 협의체로서 신뢰와 협조를 바탕으로 ① 지역노사정 협력방안에 관한 사항, ② 지역 내 실업 및 고용대책에 관한 사항, ③ 기타 지역경제에 관한 사항 등을 협의하며 궁극적으로는 지역 산업의 평화를 도모하고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 하는 대표적인 지역협의기구로서 노사정위원회법에 그 설치근거를 두고 있다(법 제19조 지역노사정협의회).

지역노사정협의회는 1998년 12월 광주광역시 광산구에서 처음 설치한 이후 특히 1999년 8월 6일 노사정위원회설치및운영등에관한법률시행령이 제정된 이후 경기도, 군포시, 부천시에서 설치되었다. 2000년 이후 지역노사정협의회가 본격적으로 설치되었다. 그러나 2005년 1월 말 현재 설치현황을 보면 16개 광역시도에는 전부 설치되어 있으나 234개 기초자치단체 중 지역노사정협의회가 설치된 곳은 38개에 지나지 않는다. 38개 기초자치단체 중에서도 조례를 제정하여 운영 중인 지자체는 50%인 19개에 지나지 않으며, 16개 지자체는 조례는 제정하였지만 협의회는 미운영상태에 있으며, 3개 지자체는 조례는 제정하지 않았지만 협의회는 운영중에 있다.

본 연구대상인 포항, 광양, 여수, 울산 중 지역노사정협의회가 설치운영중(조례 제정) 더 시는 여수(2000년 6월 5일), 울산(2003년 7월 4일), 포항시이며, 광양지역은 아직까지 지역 노사정협의회가 설치운영되지 않았을 뿐 아니라 조례도 아직 제정되지 않고 있는 실정이다.

초기업노조의 노사관계는 기업별 노조에서와 같이 노사자치주의만으로는 해결 가능하지 않기 때문에 지역노사정협의회의 활성화가 시급한 실정이다. 지역노사정협의회의 설치가 곧 지역노사정협의회의 활성화를 의미하는 것은 아니기 때문이다. 실제로 지역노사정협의회가 설치되어 있는 울산의 경우 2004년의 경우 본협의회 개최실적이 전무할 뿐 아니라 실무협의회의 개최실적도 2월 12일과 3월 19일 2차례에 지나지 않는다. 여수와 포항에서도 2004년 기간동안 개최실적은 2차례에 불과한 실적이다. 따라서 상시 대화를 통한 문제 해결기체인 지역노사정협의회가 활성화 되도록 정부차원에서의 노력 또한 요구된다.

한편, 건설플랜트업종 노사관계체제 개선을 위해 하부 주요 요인별로 사회적 협의의 활성화가 필요하다. 예로 건설플랜트 노사관계에서 노사간 가장 문제가 되는 사항으로 불법 하도급관행이 지적되었다. 건설산업기본법의 금지규정에도 불구하고 수차례에 걸쳐 이루어지는 불법적 재하도급관행은 리베이트의 성행과 함께 현장의 공사금액을 형편없이 낮추는 결과를 초래하였고 이는 전문건설업체의 경쟁력 약화는 물론 현장근로자의 임금저하 등 근로조건 저하를 가져오는 요인으로 작용하면서 노사간 갈등을 야기하였다. 그런데 2006년 사회적 협의과정에서 불법하도급 관행 개선 방안이 마련된데서 알 수 있듯이 사회적 협의는 노사갈등을 해소할 수 있는 주요한 기제이다. 따라서 도급, 고용, 훈련, 임금 및 근로조건 영역에서 사회적 협의회가 보다 다양화되고 활성화될 필요가 있다. 특히 고용보험과 관련하여 훈련과 고용지원, 그리고 실업급여 운영에 있어서 건설플랜트 업종 수준에서 그리고 지역수준에서의 사회적 협의회가 절실히 요청된다. 예로 현안으로 등장하고 있는 동계수당의 문제는 고용보험의 지원 없이는 불가능하다.

다. 사전예방적 근로감독 강화 및 적극적인 법 운용

근로조건 미비가 노조 파업의 빌미가 되지 않도록 개별적 근로관계, 예컨대 기본적 복리후생 개선에 대해서는 노동부가 원청과 협력업체로 하여금 적극적으로 개선하도록 사전근로감독행정을 철저히 할 필요성이 있다. 기본적인 복리후생 미흡은 여론의 지지를 받아 노조의 주장을 합리화시켜 주는 동시에 노조 파업에 대한 동정여론 형성 등 노조의 불법과

업을 희석시키는 기제로 작용할 가능성이 많으므로 근로조건 미비가 노사관계 악화 또는 노조 투쟁을 위한 빌미가 되지 않도록 개선할 수 있는 부분은 사전근로감독을 통해 미리 개선하여야 할 것이다.

또한 집단적 노사관계에 대해서는 노사자치주의가 기본이지만, 건설플랜트업종의 특성을 고려할 때 노동부가 적극적인 법 운용을 통해 교섭을 지도하거나 분위기를 조성하는 방안도 강구될 필요성이 있다. 법과 원칙은 비단 노조뿐만 아니라 사용자측에 대해서도 적극적으로 운용될 수 있다. 특히 비정규직, 초기업노조, 원하청 관계가 상호작용하고 있는 건설플랜트업종의 경우 기존 법제도를 경직적 적용하기만 할 경우 노사관계가 정상화되는 데는 많은 시간이 필요할 것이다. 예로, 지역수준의 단체협약 확대적용은 노동부로서 적극적으로 검토될 수 있다고 본다. 지역 단체협약 체결시 개별 전문건설업체의 기업별 교섭 고집으로 인한 노사갈등 참여화나 단체협약 체결이후 개별 전문건설업체의 준수 여부로 인한 소모적 노사갈등을 단체협약 확대적용을 통해 완화할 수 있다. 이는 지역교섭을 조기에 정상화할 수 있는 길이기도 하다.

참 고 문 헌

- 건일노협(1995), 건설근로자 : 역사와 과제.
- 김정한 외(2002), 단체협약분석 III, 한국노동연구원.
- 김태형(1997), '대외시장 개장에 따른 플랜트 건설산업의 대응방향' 「건설기술정보」.
- 김훈 외(2005), 2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 금속산업부문.
- 박광순(2002), '플랜트산업의 여건변화에 따른 제도 개선방안' 「기계산업」.
- 박광순(2004), '플랜트산업 특집' 「한국건설신문」.
- 박승흡(2003), '비정규근로자의 조직화 사례와 그 전망1'.
- 박승희(1986), "건설대기업 노동시장의 형성과 성격", 한국사회연구 4, 한길사.
- 박종현(2003), 「최초의 건설업 및 별목업 경기동향과 고용·임금실태」, 국회.
- 방하남(1999), "건설업 일용노동시장의 구조와 과정", 한국사회학 제33집, 191-225쪽.
- 백성준 (2006), '2006년 건설경기전망', 한국건설산업연구원
- 산업자원부(2004a), "해외플랜트 수주 200억불 달성을 위한 플랜트 산업 경쟁력 강화 전략".
- 산업자원부(2004b), '2010년 플랜트 수주 300억불 달성을 위한 플랜트 수출산업 중장기 발전방안 연구'.
- 심규범 (2006.07), '기능인력임금상승률 미비할 듯, 하락하는 직종도', 건설저널, pp37-8
- (1990), 건설일용근로자의 노동문제와 노동조합활성화를 통한 대응, 고려대학교 석사학위논문.
- 윤성천 외(1990), 단체협약분석, 한국노동연구원.
- 윤성천 외(1998), 단체협약분석 II, 한국노동연구원.
- 은수미 외(2005), 2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 보건의료산업부문.
- 이복남·최석인(2006), 「한국과 미국 건설산업의 과거 10년 진단과 향후 경쟁력 제고방안」, 한국건설산업연구원.
- 이주희 외(2004), 보건의료산업 교섭실태와 개선방안.
- 전국건설산업노동조합연맹(2005), '2005년 정기 대의원대회 회의자료'

전국건설산업연맹(2001), 건설산업연맹 10년사.
조성재 외(2004), 금속산업 교섭실태와 개선방안.
탁종렬(1999.4). “지역노조운동의 현황과 과제”, 노동사회 제32호, 한국노동사회연구소.
통계청 (2001.1), 건설업 통계조사.
황인주(2000), ‘국내 플랜트건설산업의 현황 및 경쟁력 강화방안’ 「건설기술정보」.
한국노동연구원(2004), ‘효율적인 노사관계 정립방안’ 자료집.
한국비정규노동센터(2002.1), “포항지역건설노조 조직화사례”.

건설산업연맹 홈페이지 [www. kfcitu.org](http://www.kfcitu.org)

노동부 홈페이지 www.molab.go.kr

노사정위원회 홈페이지 www.lmg.go.kr

산업자원부 홈페이지 www. mocie.go.kr

울산지역건설플랜트노조 홈페이지(www. usplanttu.nodong.net)

플랜트건설노동조합협의회 홈페이지(www.plantunion. net)

<부록 1> 2006년 이전 건설플랜트 노사관계 현황과 역사

1. 노사주체

가. 노동조합

1) 건설산업연맹

건설산업연맹은 정규직 사무직 중심의 기업별 노조의 연합체였던 전국건설노동조합연맹과 건설일용공을 대상으로 하는 지역별 건설일용노동조합의 연맹체였던 ‘전국건설일용노동조합연맹’(전일노련)이 1999년 12월 17일에 통합된 조직이다 (뒤 표 참조).

종사상 지위나 근로조건 면에서 이질적인 조직이라고 할 수 있는 양 조직이 통합하게 된 계기는 1995년 11월 민주노총 출범 시 함께 창립조직으로 참가하고, 1996년 국제건설목공노련의 프로젝트사업을 공유함으로써 지속적 공동사업의 필요성을 인식하고 또한 동일 건설산업노조라는 인식에 기인한다.

그러나 기업노조의 사무직 근로자와 이들의 관리를 받는 일용공간의 갈등으로 2004년 6월 22일 개최된 제3차 중앙위원회에서 기업노조 측에서 연맹해산발의안이 제시되었다. 양 조직간의 갈등은 건설현장에서 비롯되었다. 건설현장에서 지역·업종노조가 건설회사를 산업안전보건법 위반으로 고발하려고 하자 기업노조에서는 고발을 유예하도록 요구하고 연맹에서 양 조직을 중재하려고 하였으나 지역·업종노조에서 연맹과 기업노조의 요청을 거절하고 고발을 한데서 뿌리 깊은 양 조직 간의 갈등이 현재화된 것으로 보인다. 비록 연맹 해산안이 찬성 18표, 반대 29표로 부결되었지만, 위원장을 비롯한 수석부위원장, 부위원장, 사무처장이 사퇴하고 비상대책위원회(기업 3명, 지역 2명)가 구성되었다. 이후 기업노조는 해산발의안이 부결되었음에도 불구하고 기업노조는 지속적으로 연맹 탈퇴를 표명하는 한편 의무금도 납부하지 않는 결과가 야기되었다. 양조직간의 갈등은 2004년 10월 임시대의원대회에서 규약을 개정하여 연맹의 조직체계를 건설사무노조와 지역업종건설협의회라는 두 개의 산하조직으로 재편하여 연맹의 역할을 상당 정도 축소시키는 선에서 봉합되었다 (건설노련, 2005:71-72). 건설사무노조와 지역업종건설협의회는 각각 단일적 지도·집행체제로 구축하고, 산하조직은 각자의 규약, 규정과 연맹규약에 준하는 회의·집행체제를 갖출 뿐만 아니라 사업과 예산도 분리함으로써 연맹의 역할이 일정정도 축소되면서 연맹은 사

실상 한지붕·두가족의 형태를 갖추고 있다(건설노련 규약 제27조).

<부표 1> 건설노련과 전일노련 (건설산업연맹 전신) 연혁

		건설노련 연혁	전일노련 연혁	
1988	12.10	-전국건설노동조합협의회 결성		
1989	12.16	-전국건설노동조합연맹 결성 (초대위원장 배석범)	04.23	-전국건설일용노동조합 (약칭 전일노)창립 -초대 위원장 이규재 선출
1990	05.30	-전국업종노동조합협의회 참여		
1991	04.25 06.01	-국제건설목공노련(IFBWW)가입 -전국노동조합대표자회의 결성 참여		
1992			11.07	-서울, 인천, 성남, 포항 4개 조직의 전국건설일용노동조합협의회로 재편
1993	01.20 06.16	-전국건설노동조합연맹 제2대 위원장 선출 (배석범위원장 연임) -전국건설노동조합연맹 합법성 획득(노동조합 설립신고증 교부)		
1994			11.	-대의원대회 제2기 집행부 구성 위원장 이규재 연임 -전국노동조합대표자회의에 참가
1995	11.10 12.29	-전국민주노동조합총연맹 창립 참여 -전국건설노동조합연맹 제3대 위원장 선출(3대 위원장 배종배) -전국민주노동조합총연맹 가입 결의		-민주노총(준)에 공식 가입 -민주노총 가맹조직(대의원 파견)
1996	12.26	-근로자 최초의 '노동법 개정' -정치총파업 투쟁에 조직적으로 참가		
1997			02.21	-제3기 집행부 구성-위원장 이규재 재선
1998	12.	-건설근로자 무료취업알선센터 설립(전일노련과 공동사업) -전국건설노동조합연맹 제4대 위원장 선출(이용식 위원장)	02. 11.20	-제3기 2차 대의원대회 개최 -건설노련과의 통합 결의 -전국건설일용노동조합연맹으로 합법성 획득
1999	12.17	-전일노련과 통합 -전국건설산업노동조합연맹 출범	02.26 06. 12.17	-제4기 1차 대의원대회 제4기 집행부 구성 (위원장 공식) -수도권 지역본부(14), 충청남권지역본부(8) 영남권 지역본부(6) 등 3개 지역본부 28개 조직으로 구성 -건설노련과 통합 -전국건설산업노동조합연맹 출범

연맹의 조직규모는 자체 집계로는 2004년 11월 말 현재 20,810명(기업노조 8,700명, 지역
업종노조협의회 12,110명)으로 조직률은 1%에도 미치지 못하는 것으로 파악하고 있다. 예
산규모(일반회계)는 2004년 1년동안 4억원으로 영세한 편이다.

건설산업연맹은 연맹해산이라는 최악의 내홍을 겪으면서 가까스로 통합하였지만 건설사
무노조와 지역업종노조와의 갈등은 내재되어 있는 상태라고 스스로 평가하고 있다(건설산
업노련, 2005:151). 건설노련은 새로운 조직체계의 안정화에 주력하는 한편 대정부 공동투
쟁을 매개로 한 실질적인 통합을 도모하는 느슨한 형태의 통합이 될 것으로 전망하고 있
다.

2) 지역업종건설노조협의회

건설산업연맹의 두 축의 한 조직인 지역업종건설노조협의회는 4개 업종분과위원회(협의
회)와 5개 지역본부로 구성되어 있다. 지역업종건설노조협의회를 이해하기 위해서는 먼저
조직구성을 살펴볼 필요가 있다.

건설 및 토목현장을 중심으로 현장에서 토목·건축 조직화사업을 전개하는 조직으로서
서울건설산업노조, 인천건설산업노조, 경기서부지역건설노조, 경기도건설산업노조, 대전충
청건설산업노조 등 10개 조직이 있으며, 이들 조직들은 2005년 1월 현재 토목·건축협의회
(준)를 구성하고 있다.

외선전기원노조는 과거 전일노련에서부터 전기분과위원회 활동을 전개해 온 조직으로서
(외선)전기원만 조합원으로 구성되어 있는 조직은 강원지역전기원노조, 광주·전남지역전기
원노조, 대구지역전기원노조, 충북지역건설노조(건축조합원이 함께 있으나 현장사업은 하고
있지 않음) 등이 있다.

플랜트건설현장을 중심으로 조직사업을 하는 조직으로는 포항지역건설노조, 여수지역건
설노조, 전남동부경남서부지역건설노조, 울산지역건설플랜트노조가 있다. 4개 조직은 공단
조직으로 용접, 배관, 제관, 비계, 보온, 전기 등의 직종을 갖고 있는 건설근로자로 구성되
어 있다. 이외에도 서산, 창원 등에서 조직화의 움직임이 있다. 이외에 건설근로자를 조직
하고 있는 조직으로는 부산인테리어목공노동조합, 강원지역건설노조, 안동지역건설노조 등
이 있다. 건설기계업종은 현재 연맹에 펌프카, 기중기(하이드로) 등의 조직이 있으나 유명
무실한 상태이다.

이상의 내용을 정리하면 건설지역건설노조는 광역 시도별 명칭을 중심으로 활동을 하고
있으며, 전기원노조는 지역건설노조와 결합하는 것을 원칙으로 하고 있다. 플랜트노조는

공단지역을 중심으로 조직활동을 하는 관계로 구체적인 지역명칭을 사용하고 있다. 각 지역건설노조 조직체계에서 공통적 특성은 직종별 조직을 근간으로 하고 있다는 점이다.

한편 과거 전일노련과 건설노동조합연맹이 통합되기 이전부터 지역을 권역별(수도권, 충청남권, 영남권)로 나누어 운영되어 온 관행을 감안하여 2004년 11월 30일 지역업종노조협의회를 결성하면서 4개 업종분과위원회(토목건설, 플랜트건설, 건설기계, 외선전기), 5개 지역본부(수도권, 충청, 전북, 광주·전남, 영남)로 재편되었다. 업종분과위(협의회)는 정책, 교섭, 조직확대사업을 주된 사업으로 하고, 지역본부는 지역·업종협의회의 골간조직으로 지역단위에서 업종간의 벽을 허물고 연대사업을 조직하는 사업과 미개척지역 또는 지역에서 조직화가 미약한 업종사업을 지원하는 사업을 주된 사업으로 하고 있다. 지역업종노조협의회는 2006년 12월까지 지역업종단일노조의 결성을 목표로 설정하고 있다.

지역건설업종노조협의회의 조직규모는 2004년 12월 말 현재 기준으로 조합비 납부기준으로 약 15,000명 정도이지만, 연맹의무금 납부수준은 4,000명에 지나지 않는다. 조합원수와 조합비 납부인원간의 현격한 차이는 지역노조의 운영형태가 기업별노조와는 달리 모든 면에서 자급자족할 수밖에 없는 실정이며, 조합원의 이동이 많기 때문이기도 하다.

지역건설노조는 노조 출범 이후 자체적으로 많은 성과가 있었음에도 불구하고 조직적 성과를 최대화 하고 한 단계 높은 수준으로의 발전전망이 부재한 상황으로 평가하고 있다. 각각 상이한 조직체계 및 운영의 혼재, 집중되지 않는 투쟁, 정책개발 일관성 등의 과제가 있으며, 이는 조직의 통일성과 집중성의 한계에 기인한다고 한다(건설노련, 2005:179). 이러한 한계를 극복하기 위해서는 건설노조 운동 전반에 대한 조직적 결의에 의해 일치단결된 실천으로 집중할 수 있는 지도집행력의 마련과 아울러 대중성을 근거로 한 투쟁과 일상사업을 만들어나가기 위해서 조직화 전략이 수립하여야 한다고 한다.

지난 4년여 동안의 현장사업이라 일컬어졌던 사업에 대한 평가가 긍정적이지 못한 이유도 치열한 고민 속에서 힘 있는 공동 실천사업이 이루어지지 않았기 때문으로 평가하면서 첫째, 주제들의 장기적 안목에서의 노력 부족, 둘째, 논의는 무성했으나 실천 부재를 그 이유로 제시하고 있다.

구체적으로 건설현장의 조직화를 위해서 다단계하도급을 근절해야 한다는 것에 대한 절실함이 있음에도 불구하고 전국적 단위에서 구체적 사업 수립조차 되지 못하고 있다고 자평하고 있다. 이는 각 조직의 현안 해결이 너무 어렵기 때문이기도 하지만 어떤 현안이든 현장 내의 핵심적 모순을 풀지 않고는 해결 될 수 없다는 판단에서 전 조직이 머리를 맞대고 투쟁을 조직했었어야 한다고 분석하고 있다. 산업안전, 체불임금, 단체협약 등의 어려

움의 이면을 보면 불법적 임금착취구조인 하도급 구조에 기인하기 때문이다.

2004년 타워, 플랜트, 용인동백 투쟁 등을 보면 이미 전문건설업체나 임대업체를 대상으로 하는 투쟁을 넘어설 것을 요구받고 있다. 이는 발주처, 원청과의 관계를 제대로 설정하지 않고는 상시적 어려움에 처할 수밖에 없음을 알 수 있다.

또한 타워크레인 파업에 의해 일이 중단되면 목수, 철근 등의 직종을 가진 건설근로자는 일을 할 수 없게 되어 임금을 받을 수 없게 된다. 또한 철근근로자들의 파업에 목수들의 일자리가 없어지기도 한다. 또한 플랜트 업종의 파업이 다른 지역의 현장에 임금 하락을 가져오기도 한다. 이와 같이 한 직종 일용공들의 파업은 다른 직종 일용공의 실직을 초래하기 때문에 자칫 잘못하면 근로자들 간에 감정이 생기게 되고 이것이 길어지면 집단적이기주의가 팽배하게 된다고 분석하면서 건설노조 운동의 통일성과 집중성 확보를 시급한 과제로 상정하고 있다.

구체적으로 지역건설노조협의회는 2005년 주요 과제로서 ① 지역·업종노조 조직확대, ② 지역·업종노조 단일노조 건설을 위한 공동투쟁, ③ 2006년 총력투쟁을 위한 투쟁주체 형성, ④ 건설근로자 관련 법·제도 개선, ⑤ 비정규 사업에의 결합, ⑥ 이주근로자 관련사업, ⑦ 연맹의 정치세력화 및 통일사업 적극 참여 등을 제시하고 있다.

3) 플랜트노조협의회

건설현장을 중심으로 노동조합을 결성하고 있는 곳은 서울건설산업노조, 전국건설운송노조, 전국타워크레인기사노조를 비롯하여 전국적으로 24개 노조에 이른다. 건설관련노조 중에서 본 고의 대상인 건설플랜트노조는 2005년 11월 말 현재 포항지역건설노조, 울산건설플랜트노조, 여수건설노조, 전남동부건설노조(광양) 등이 있으며, 이외 서산, 창원 등지에서 조직화의 움직임이 있다.

이들 4개 지역건설노조는 업종별 조직체계를 근간으로 하는 조직으로서 2004년 5월 17일 플랜트노조협의회를 구성하여 공동요구·공동투쟁을 전개하고 있다. 현재 플랜트노조협의회 의장은 박신용 포항지역건설노조 위원장이다.

건설플랜트노조협의회는 대의원대회, 대표자회의, 집행위원회, 회계감사위원회 등 4개 기관을 두고 있다. 먼저 대의원대회는 협의회의 최고 결정기관으로 참여조직에서 선출한 대의원으로 구성하며, 정기대의원대회는 매년 1월중에 개최된다. 대의원대회는 ① 규정의 제정과 개정 ② 의무금 및 예산의 심의와 결산의 승인 ③ 사업계획의 수립과 사업보고의 승인 ④ 임원의 선출과 불신임 ⑤ 분담금 책정과 기금의 설치, 관리, 처분 ⑥ 기타 중요한

사항을 심의, 의결한다. 그리고 의장은 대회일로부터 7일전까지 일시, 장소, 회의안건을 명기하여 소집공고 하여야 한다. 또한 의장은 ① 의장이 필요하다고 인정할 때 ② 대표자 과반수 이상의 찬성으로 결의할 때 ③ 재적대의원 3분의 1이상이 회의에 부의할 안건을 명기하여 요구할 때 임시대의원대회를 소집할 수 있다. 대의원 배정기준과 임기는 다음과 같다. 첫째, 협의회 참여 노동조합의 대표자 및 의장단은 당연직 대의원이 된다. 둘째, 대표자를 제외한 파견대의원 배정은 지역분담금 납부 조합원수에 따라 배정된다(100명당 1명씩). 셋째, 파견대의원의 임기는 1년으로 연임할 수 있으며, 그 선출은 가입조직 자체의 규정에 의거 선출한다.

대표자회의는 대의원대회 다음가는 의결기관으로 의장, 부의장, 각 단위노조 대표자로 구성된다. 대표자회의는 월 1회 정기회의를 개최하며, 기타 의장이 필요하다고 인정할 때, 대표자회의 성원 중 3분의 1이상이 회의에 부의할 안건을 명기하여 요구할 때는 임시회의가 소집된다. 대표자회의의 기능은 ① 대의원대회 수입사항 처리 ② 대의원대회 준비와 상정안건 심의 ③ 각종 세칙의 제정 및 개정, 규칙의 해석 ④ 일상업무 집행과 관련된 사항의 심의, 결정 ⑤ 참여조직 심의 확정 ⑥ 의장 유고시 권한대행 위촉 ⑦ 사무 부의한 사항 처리 ⑧ 사무국장 임면 ⑨ 각종위원회 설치 ⑩ 기타 필요한 사항이다.

집행위원회는 의장, 부의장, 사무국장, 각 단위노조 사무국장(실무책임자), 각종위원회 위원장으로 구성된다. 집행위원회는 의장이 필요하다고 인정할 때 회의가 소집된다. 집행위원회의 기능은 ① 대의원대회, 대표자회의의 수입사항 집행 ② 대의원대회, 대표자회의 개최 준비와 상정안건 작성 ③ 기타 필요한 사항이다.

회계감사위원회는 대의원대회에서 선출된 약간명의 회계감사로 구성된다. 회계감사위원회는 재정집행사항을 연 2회 이상 감사하고 의장과 대의원대회에 보고한다. 그리고 회계감사위원회는 대의원의 3분의 1이상, 또는 운영위원의 3분의 1이상의 요청이 있을시 지체없이 감사를 실시하여야 하여야 한다.

4) 지역건설플랜트노조

포항지역건설노조는 1987년 시작된 포항지역 용접공들의 친목모임인 ‘불꽃회’와 배관공들의 모임인 ‘넝쿨회(배관라인이 넝쿨처럼 복잡하게 꼬여 있다고 해서 붙여진 이름)’에서 그 기원을 찾을 수 있다. 1988년에는 ‘배관사 기능인 협의회’를 결성하고, 1989년 3월에는 ‘포항지구 기능인 협의회’를 발족하여 이후 노동조합의 근간이 되었다. 이러한 토대 위에서 1989년 4월 13일 199명의 기능인(기계, 제관, 비계, 용접, 배관 등)을 발기인으로 ‘포항지역

건설노동조합'을 창립하였고 1991년에는 조합원 2,308명으로 성장하였다. 노조 설립 이후 1년만인 1990년에 첫 번째 단체협약을 체결하였다. 조합원 및 협약 적용의 범위는 포항지역의 건설업체, 협력업체, 연관업체와 여기에서 근무하는 일용근로자를 조합원 대상으로 하였다. 2002년 4월에는 포항지역건설노조 전기분회, 2005년 4월에는 포항지역건설노조 보온분회를 각각 결성하였다. 2005년 8월 말 현재 기준으로 5,000명의 조합원(활동조합원 2,500명)과 기계, 기계설치, 전기, 배관, 제관, 용접, 보온 등 7개 분회, 55명의 간부, 7명의 상근자를 구성하여 운영해오고 있다.

여수건설노조는 포항보다 1년 앞서 1988년 6월 25일에 건설되었다. 그러나 반장급을 중심으로 200여명이 주축이 되어 결성된 노동조합은 조직적인 준비의 부족으로 초대위원장이 한 달 만에 사퇴하고 1988년 12월 18일 조합 재건을 위한 임시총회에서 새 집행부를 선출하였다. 그리고 8시간 노동제와 노동조합 합법화를 위해 1989년 1월 13일 1,500명의 건설근로자가 호남에틸렌 광장 앞에서 집회를 하고 53일간 파업을 한 이후인 1990년 1월 31일 신고필증을 교부받아 합법성을 획득하였다. 1990년 3월 16일 8시간 노동제, 일급을 시급으로 개선, 주차·월차·연차 및 유급 휴일제, 퇴직금 및 법정수당 도입 등으로 파업은 마무리 되었다. 1993년 7월 이후 노조활동이 잠시 중단되었다가 1998년 12월 11일 '여수지역건설노동조합' 창립총회를 개최하면서 다시 본격적인 활동을 전개하고 있다. 2004년 말 현재 7,000명에 이르는 조합원(활동조합원 2,000명), 8개 분회, 100여명의 간부와 9명의 상근자로 운영되고 있다.

전남동부경남서부지역건설노동조합은 순천, 광양지역을 중심으로 2002년 7월 창립한 조직이다. 여수나 포항 등지에서 일하던 근로자들이 노조가 없는 광양지역은 임금이 더 낮고 근로조건이 더 열악하다고 제기하게 되면서 "우리 지역에도 노조를 만들어야 한다"는 문제의식이 자연스럽게 싹트게 되었다. 이에 2002년 7월 노조가 창립되었고, 창립과 함께 7월 중순 발생한 인근지역인 여수건설노조 파업에 적극 동참하였다. 노조는 2005년 8월 현재 5,000명의 조합원(활동 조합원은 3,000여명)이 가입해 있으며 7개 분회, 50여명의 간부와 8명의 전임자로 구성되어 있다.

울산건설플랜트노조는 2004년 1월 6일 창립한 조직으로서 2005년 현재 조합원 3,000여명, 전임자 4명으로 구성되어 있다. 울산은 일반건설 200개, 전문건설 356개, 설비업체 186개, 전기공사업체 230개 등 다수가 있고 관련업체가 1,200개 정도이다. 플랜트 쪽으로 활동하는 회사가 400여개 이상 되는 것으로 추정된다(전문건설업체, 2005. 05.11) 울산에는 석유화학단지, 여천공단, 온산공단, 용연공단 등이 있는데 이 중 (주)SK, 삼성정밀화학(주) 등

이 주요 발주처이다.

나. 사용자단체

지역건설노조가 결성되면 노조는 사용자들에게 교섭을 요구하지만 사용자들은 “우리 업체에는 조합원이 없다”는 이유로 거부하고, 노조는 이에 반발하여 파업을 벌이는 악순환이 전개된다. 포항이나 비슷한 조건의 전남동부, 여수 등과 마찬가지로 2005년 울산에서도 노조 설립 초기에는 노사간 교섭테이블 형성을 둘러싼 갈등이 끊임없이 제기되었다. 조합원이 확인된 다음에는 노조와 사용자는 교섭방식을 둘러싼 분쟁으로 나아간다. 노조는 집단 교섭을, 사용자는 개별교섭을 각각 주장하면서 분쟁이 장기화되고, 이 과정에서 출근방해 및 저지, 점거농성 등 불법행위가 행해져 노조집행부 및 적극가담자가 구속되는 등 분쟁은 악화된다. 분쟁이 계속되는 가운데 지역의 시청, 노동부 지방사무소, 시민단체 등이 분쟁해결을 주선하는 가운데 노사가 단체협약을 체결하는 수순으로 파업이 종료되는 것이 일반적인 형태이다.

사용자들이 지역건설노조와의 교섭을 거부하는 이유는 노조와 교섭하여 단체협약을 체결할 경우 임금 등 근로조건의 개선으로 경영실적이 악화된다는 이유가 가장 큰 설득력을 지닌다. 그 다음 집단교섭을 거부하는 이유로는 1998년 건설산업기본법 제정으로 허가제에서 등록제로 전환한 이후 업체간 경쟁이 심화된 가운데 각기업마다 규모와 지불능력이 상이하다는 이유를 거부명분으로 내세우고 있다. 사용자들의 반발에도 불구하고 지역건설노조는 전문건설업체와 임금협약 및 단체협약을 체결하게 된다.

2004년 포항, 전남동부, 여수 등 플랜트노조들의 공동임단투가 벌어지면서 각 지역은 장기파업 및 극한 대립을 경험하게 된다. 특히 이때부터 노조는 도급업체인 전문건설업체가 교섭에서 지불능력의 한계가 있다고 판단하고 원청 및 발주처의 책임, 즉 사용자성을 주장하면서 직접 교섭에 나설 것을 촉구하게 된다. 이러한 구도는 사용자들 내에서도 복잡한 이해관계를 탄생시키게 된다. 매년 반복적인 노조의 요구와 노사관계에 대한 전문성 부족, 일사불란하지 못한 사용자들의 대응으로 인해 노사갈등이 점차 고조되고 장기파업으로 연결되자, 발주처 및 원청업체들은 전문건설업체에 좀더 전문적이고 일상적인 대응을 촉구하게 된다. 이 과정에서 2004년 노조 장기 파업 이후 포스코건설을 주요 원청업체로 두고 있는 포항과 전남동부지역에 전문업체협의회(산하 전문건설기계협의회, 전문건설전기협의회)가 구성되었다. 예를 들면 광양제철산업단지 전문건설인 협의회는 회장, 부회장, 총무 등

임원진 뿐 아니라 상근 사무국장을 두고 있다. 이들은 노조와의 대화 창구를 마련하고 일상적인 고충처리 및 산업재해 등의 문제를 논의하고 있다. 여수에서는 노조와의 대화 채널을 위한 협의회 등이 구성된 것은 아니지만 기존에 존재하던 공단 내 사장단모임의 대표자들이 임단협 시기에는 노조의 교섭 대상으로 나서고 있다.

지역별로 사용자단체에 대해 살펴보면 다음과 같다.

포항건설노조와 관련된 기계업체는 25개 가량이고, 전기업체는 약 23개사에 이른다. 기계업체는 주로 POSCO E&C 등록위주업체로 구성되었으며, 전기업체는 POSCO E&C POSCON, POSMEC 등과 연관된 업체들로 모두 포스코 내에서 프로젝트를 수행하는 업체들이다. 현실적으로 업체들마다 노조에 대한 입장이 다르고 조건이 달라 사용자들 간의 일사불란한 대응이 이루어지지 못했었다. 특히 사용자들은 사업 입찰에 있어서는 경쟁업체이기 때문에 사용자 업체들이 서로 협력한다는 것은 본질적으로 어려운 현실이다.

그런데 2004년 노조가 40여일이 넘는 파업을 벌이면서 포스코와 포스코건설을 상대로 근로자들의 근로조건 개선을 촉구하는 등 발주처, 원청업체의 책임성을 촉구하고 나서자, 포스코와 포스코건설 등 발주처와 원청은 실질적인 사용자성을 가진 전문업체들이 좀 더 적극적으로 노사관계 주체로 나서줄 것을 협력업체들에게 요구하게 된다. 이러한 발주처와 원청의 요구는 전문업체 사장단의 협의회 구성으로 가시화되었다. 2004년 말 포항공단 내 전문업체협의회가 구성되고 그 아래 전문건설기계협의회와 전문건설전기협의회가 각각 구성되었다. 이들은 노사관계의 실질적인 주체를 자임하게 되었고, 노조와의 대화 창구를 마련하여 일상적인 고충처리 및 산업재해 등의 문제를 논의하고 있다. 포항지역의 전문건설기계협의회는 회장 1명과 부회장 2명, 감사 2명을 임원으로 하고 4명의 상임이사과 총무 1명 등으로 구성되어 있다. 협의회에 참여하는 업체들이 사업비와 회비를 내 사무실 운영비를 비롯해 총무 등 전임자들에 대한 임금을 지급하고 있다. 전기협의회는 회장 1명, 부회장 2명, 감사 1명과 5명의 이사를 비롯해 5명의 자문위원과 1명의 사무국장을 두고 있다.

포스코건설을 원청으로 삼고 있는 광양지역도 포항과 동일한 이유로 사용자단체가 구성되었다. 전남동부경남서부건설노조와 관련된 업체는 기본적으로 광양제철소 내의 기계·전기업체들과 하동의 발전소 건설현장에서 일하는 사업장 등이 중심이다. 이들 업체 중 광양지역에만 기반한 업체는 3개 정도로 소수이고, 대부분 서울에 본사를 두고 전국적인 사업을 벌이거나 포항에 본사를 두고 2개 지역에서 모두 포스코를 상대로 사업을 하는 기업들이다. 2004년 말에 결성된 '건설인협의회' 소속에는 약 40여개 사업장이 소속되어 있으나, 실제 조합원이 존재하는 곳은 약 94개에 이른다. 8개 업체가 대표업체를 맡고 있는데, 나

머지 사업장에 대해서는 노조가 회사측으로부터 위임장을 받아 협의회 대표단들에게 전달해 주고 있다. 한편 하동지역에서 노조 가입 조합원이 증가할 것으로 예상되기는 하지만 현재로서는 광양제철소를 중심으로 한 노사관계가 중심이 되고 있고, 한동안 그렇게 될 가능성이 크다.

여수에서는 계전, 도장, 토목건축, 플랜트건설 중 플랜트업종에서만 여수국가산단 플랜트 건설업 협의회가 2005년 1월 25일 결성되어 노조와의 단체교섭은 물론 노조와의 의사소통 채널로 기능하고 있다. 플랜트건설업협회는 발주처의 비용절감정책과 함께 전문건설업체 간의 과열경쟁으로 인한 경영적 압박이 심각한 가운데 여수지역건설노조의 설립과 각 현에서의 분쟁으로 대내외적인 경영요건이 가중되자 지속적인 상호교류를 통한 정보공유와 노사 공동현안에 대처하기 위해 결성되었다(여수국가산단 플랜트건설협의회 정관 전문). 동협의회는 여수지역건설노동조합과의 임금 및 단체협약에 대한 교섭권과 체결권을 집행하며, 집단적 노사관계에 대해서는 일관성 및 대표성에 의한 기준과 원칙을 적용하여 노사관계의 상시적인 창구역할 수행을 그 목적으로 하고 있다(정관 제2조 목적). 동협의회는 총 41개 회원사로 구성되어 있으며, 회장을 비롯하여 부회장 1인, 수석총무국장 1인, 총무국장 1인, 운영국장 1인, 조직국장 1인, 감사 3인(이상 회원사 대표)을 두고 있으며, 채용직원인 사무장을 두고 있다. 여수지역은 플랜트건설협회를 제외한 계전, 도장, 토목건설업종 및 울산지역에는 아직까지 노조와의 대화 채널을 위한 협의회 등이 구성된 것은 아니지만 기존에 존재하던 공단 내 사장단 모임의 대표자들이 임단협 시기에는 대표단을 구성하여 노조의 교섭 대상으로 나서고 있다.

이러한 사용자단체들의 ‘협의회’ 구성에 대해 노조는 일단 긍정적인 반응을 보이고 있다. 일상적으로 노조와의 대화 통로를 갖겠다는 문제의식은 “노조를 불인정하던 태도에서 우선 노조를 인정하고 있다는 점에서 발전된 것”이라는 지적이다. 하지만 “협의회 자체를 인정하지만, 그들이 교섭당사자일 수는 없다”고 그 한계를 지적하면서 실질적인 사용자인 원청이 교섭에 참가하여야 한다고 주장하고 있다.

2. 노사분쟁

2000년대 들어서면서 플랜트건설노조의 파업이 매우 자주, 장기간에 걸쳐 벌어지고 있다. 특히 포항노조의 경우 2003년과 2004년 2년에 걸쳐 장기파업을 벌였고, 2002년에 설립된 광양지역의 전남동부노조 또한 2004년 광범위하고 강력한 파업을 벌였다. 2004년에는 포

항, 광양, 여수지역까지 포함한 3개 지역의 노조들이 공동투쟁을 결의함에 따라 전 지역에 걸쳐 전면적으로 이루어지게 되었다.

1) 포항지역건설노조 : 지속적으로 격렬한 파업

포항지역건설노조는 1989년 설립초기부터 격렬한 파업을 전개하였다. 당시 법정근로시간인 48시간 준수 및 주월차 보장, 국공휴일 준수 등을 핵심요구로 하여 사용자들이 교섭에 나설 것을 촉구하는 포항시내 가두투쟁을 겸한 파업을 전개하였다. 파업 투쟁은 34일간이나 지속되었다. 결국 포항시의 중재로 노조는 하청업체 대표들과 교섭을 하게 되었고, 1990년에는 ‘하루 8시간 노동’ 등이 명시된 첫 단체협약을 맺으면서 파업의 성과를 남기게 되었다. 첫 단체협약이 체결되었지만 실제 수많은 현장에서 단체협약이 준수하도록 강제하는 것도 노조에게는 주요한 과제가 되었다. 따라서 이후에도 지속적으로 크고 작은 단체행동이 벌어질 수밖에 없었다.

2000년대 들어서면서 포항건설노조의 파업이 매우 잦게 벌어지고 있고, 특히 2003년과 2004년 2년에 걸쳐 장기파업을 벌이게 된다. 노조의 임금인상요구율이 12%로 가장 낮았던 2002년을 제외하고 매년 파업이 발생하고 있었다.

2004년 노조는 43일이라는 장기파업을 벌였는데, 파업 16일이 지나도록 전문업체 사용자들이 노조의 높은 임금인상 요구에 적극적으로 나서지 않자 대규모 상경투쟁에 돌입, 과천 정부청사 및 포스코센터 앞에서 집회를 갖고 발주처가 직접 나설 것을 요구하였다. 정부에 대해서는 불법적인 하도급문제 및 건설작업 현장에서의 근로기준법 적용문제 등에 제기하여 실태조사 약속을 받아내기도 하였다. 결국 노사는 약 90,000원선에서 합의를 했는데, 제조업과는 다른 업무 특성으로 인해 “9만원어치만 일하겠다”는 태업방침으로 인해 타결임금은 9만원선이었지만 실제로는 이보다 높은 수준의 임금을 받고 있는 실정이다. 이에 대해서는 노사 대표자 양측이 모두 문제점으로 제기하고 있다.

포항지역건설노조의 2004년 분규양상을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

노조는 2004년 5월 4일 임금교섭관련 노사상견례를 실시한 다음 5월 11일 56-66%의 임금인상을 요구한 후 한 달이 훨씬 지난 6월 24에야 동결의견을 제시하였다. 이에 노조는 경북지방노동위원회에 노동쟁의조정을 신청한 후 경북지노위에서 7월 9일 조정중지결정을 내리자 7월 6일의 노사교섭에서 노조는 50-56%의 수정요구안, 사용자는 3.8%의 제시안을 제시하였으나 노사간 견해의 차이가 현격하여 노조는 7월 7일부터 천막투쟁에 들어가고 7월 8일 파업찬반투표에서 82%의 찬성으로 7월 11일부터 파업에 돌입하였다. 노조의 전면

파업 이후에도 교섭이 진행되었으나 교섭에 진전이 없자 노조는 원청인 포스코, 포항시청과의 협의를 비롯하여 포스코 앞에서의 집회, 여수, 전남동부지역건설노조와 공동으로 상경연대투쟁을 벌이는 등 작업장 및 지역의 문제를 전국화, 극대화시켜나가게 된다. 파업 과정에서 노동부에 대해서는 불법 하도급 문제 및 건설현장의 근로기준법 적용 문제에 나설 것을 촉구하고 발주처인 포스코 측에는 원청의 사용자성을 들어 교섭에 직접 나설 것을 요구하였다. 파업 17일자인 7월 28일 본교섭을 다시 재개하였으나 합의에 이르지 못하자 노조는 다시 포스코 정문을 봉쇄하고 형산강 다리를 봉쇄하는 등 시위는 점차 격화되었다. 파업 40일째인 8월 19일에야 임금인상에 잠정합의하고 8월 21일 임금인상안 조합원 찬반투표에서 70.5%의 찬성을 얻은 후인 8월 23일 단체협약을 포함하여 임금협약이 체결되었다. 8월 24일에는 광양지역의 임금교섭이 포항과 같은 수준에서 타결되었다.

2004년 포항건설노조의 파업이 장기화된 이유로는 첫째, 사용자측의 교섭당사자를 둘러싼 노사간 견해의 차이가 아주 크기 때문이다. 노조는 전문건설업체(하도급업체)의 지불능력을 문제삼아 시공업체보다는 발주업체인 포스코가 실질적으로 하도급업체를 주력, 협력 등록업체로 구분하여 관리하고 있을 뿐 아니라, 건설일용근로자들의 임금과 근로조건이 포스코의 결정에 따라 이루어지기 때문에 포스코가 순이익을 건설노조원에게도 일부 분배해야 한다고 주장하면서 포스코에 직접 압박을 가함으로써 고율의 임금인상을 시현하려고 하였다. 노조의 이와 같은 주장에 대해 포스코는 관련법상 임단협 교섭에 임하여야 할 직접 당사자가 아니며, 건설근로자는 다른 회사의 건설현장에서도 일하고 있으므로 일부 공사의 발주자로서의 포스코가 건설근로자의 임금을 보장해 줄 수는 없다고 노조의 요구를 거부하였다. 포스코의 교섭 거부로 노조의 요구를 일시에 충족할 수 없는 하도급업체들과의 임금조정은 자연스럽게 난항을 겪었기 때문에 파업이 장기화된 것으로 파악된다. 2004년 단체교섭이 난항을 겪었던 데에 대한 조합원의 평가를 보면 노조측의 문제를 지적하기보다는 발주자측의 문제를 가장 많이 지적하였으며, 그 다음으로 원청, 하도급업체의 문제를 지적하여 기업별 노사관계와는 달리 정상적인 노사관계에서 단체교섭을 바라보기 보다는 도급상의 문제로 교섭의 어려움을 인식하는 것으로 나타났다(한국노동연구원, 2004:84-85).

둘째, 노조의 2004년 임금 인상요구가 지나치게 고율이었다는 점도 파업이 장기화된 하나의 이유가 된다. 노조는 2004년 임금인상요구율을 처음에는 기계설치공(기능공)에 대해서는 전년(78,500원)보다 56.7%(44,500원) 인상된 123,000원을, 전기공(기능공)에 대해서는 66.2%(49,000원) 인상된 123,000원을 각각 요구하였다³⁰⁾. 2004년도 노조의 요구는 최저임금

30) 노조는 기존 일당(8시간 기준) 74,000원의 60%가량 인상된 123,000원(기계 56.7%, 전기 66.2%)을 요구하

이 아니라 실제 작업현장에서 받는 임금을 기준으로 제시했기 때문에 2003년도에 비해 높은 인상률이었다는 점에 유의할 필요성이 있다.

이에 반해 사용자측은 기계설치공에 대해서는 일급 3,500원 인상된 82,000원, 전기공에 대해서는 일급 3,250원 인상된 77,250원을 각각 제시하였다. 노조의 요구안과 사용자의 제시안의 차이는 기계설치공은 일급 41,000원, 전기공은 45,750원이라는 현격한 차이를 낳은 결과 자연스럽게 교섭은 장기화될 수밖에 없었다. 40일이 넘는 파업결과 합의된 임금인상액은 기계설치공은 11,500원이 인상된 90,000원, 전기공은 9,000원 오른 83,000원으로 전년도에 비해 기계설치공은 14.6%, 전기공은 18.4% 인상으로 노조요구율에 비해서는 상당히 낮은 수치이다. 한편 장기간 파업에도 불구하고 노조요구율에 비해 낮은 임금인상률에 대해 조합원들은 80% 정도가 불만족을 표시하였다(한국노동연구원, 2004:83-84).

셋째, 노조에 비해 취약한 사용자측의 단체교섭 당사자의 대표성과 교섭능력이 미흡했다는 점을 들 수 있다.

포항지역건설노조의 경우 포항지역 전체 건설일용근로자 대비 조직인원 비율(조직률)은 거의 100%수준으로, 파업 중 대체인력 투입을 막을 수 있어 노조의 교섭력이 아주 높은 편이다. 그러나 하도업체들은 기업규모별로 편차가 클 뿐 아니라 상호 경쟁관계에 있기 때문에 의견조율이 쉽지 않으며, 단체교섭기간 중에 사측 교섭대표들끼리의 대책위원회조차 마련하지 못하는 등 노조에 비해 대표성과 전문성이 크게 결여되었다는 점도 파업의 장기화를 초래한 주요 요인으로 제시된다.

넷째, 지역건설플랜트노조의 경우 건설현장이 자기들 기업의 현장이 아닌 관계로 이들의 투쟁의 거점은 공단 밖일 수밖에 없고, 이로 인해 기업을 근간으로 하는 기업별노조들과 달리 이들의 문제가 훨씬 더 정치적 이슈화될 가능성이 높다는 점도 파업의 장기화를 초래한 요인의 하나이다. 파업이 장기화될수록 투쟁의 방식 또한 불법적인 점거농성이나 상경투쟁, 대체인력 방지를 위한 협박 등으로 격한 양상을 띠게 되는 것도 건설플랜트 파업 의지역 특징이다.

2) 전남동부서부경남건설노조 : 2004년 45일간의 장기파업

2002년 설립한 전남동부건설노조(당시 명칭)는 2003년 임단협을 파업 없이 타결지었으나,

었다. 노조는 민주노총의 월 급여 산정방식을 토대로 인상액을 확정하였는데, 이런 높은 인상액이 나온 것은 현장에서 협약임금 이외에 '뒷돈'으로 지급하는 것을 근절하고 현실적인 임금을 지급하라는 것이 노조의 요구였다.

2004년에는 임금협상만이 있었음에도 불구하고 45일간의 파업이라는 장기파업을 벌였다.

포스코건설이라는 동일한 원청업체를 갖고 있는 포항건설노조와 전남동부건설노조는 2004년 공동 임단협 투쟁을 벌이기로 하였다. 이에 2개 노조는 공동요구안에서부터 공동 임금협상, 파업 투쟁까지 함께 전개하였다.

임시총회를 시작으로 파업은 부분파업 3일, 전면파업 42일 동안 실시되었고, 매일 약 1,000명의 조합원들이 파업에 참가하는 등 높은 참가율을 보였다. 2004년 포항과 공동으로 마련한 요구안의 핵심인 “비공식적으로 이루어지던 임금체계를 변화시켜보겠다”던 노조의 노력은 결국 현실을 인정한 협상에 만족할 수밖에 없어 기계부문 14.6%, 전기부문 12.2%의 임금인상에 합의하였다.

노조는 임금인상이라는 파업 고유의 성과 이외에 ‘노조 조직력의 확대’라는 더 큰 성과를 얻었다고 자평하고 있다. 파업 돌입 이전에 조합원수는 3,300여명 수준이었던 것이 파업 과정에서 꾸준히 증가하여 5,000여명에 이르게 되었다. 일반적으로 파업이 진행되면서 조합원들의 참여가 떨어지는 특징을 보이는데 전남동부건설노조에서는 반대 현상이 벌어진 것이다. 이는 파업 동참을 독려하고 대체근로를 막는데 노조가 성공했다는 것을 의미하며, 이 과정에서 파업은 과격한 양상을 보이게 된다. 이로 인해 파업 이후 폭력, 집시법 위반, 업무방해, 명예훼손 등 갖가지 이유로 위원장 등 4명이 구속되고 투쟁본부 구성원 10명 전체에게 벌금납부 등의 조치가 내려지기도 하였다.

<부록 2> 2006 임금 및 단체협약

1. 울산건설플랜트 단체협약

단체협약

(이하 '회사'라 한다.)와 전국건설연맹 울산지역건설플랜트노동조합(이하'조합'이라한다)은 상호 이해와 신의 성실의 원칙아래 노사관계의 안정과 건실한 기업발전을 기하고자 본 협약서를 체결하며, 상호 성실하게 준수할 것을 약속한다.

제 1조(적용범위)

본 협약은 회사 내 근무중인 조합원에게 적용한다.

제 2조(근로시간)

기준 근로시간은 주44시간 1일 8시간을 원칙으로 한다.

제 3조(임금체계)

회사가 지급하는 기본급에는 주휴수당, 년월차수당, 연장·야간근로수당과 퇴직금등 각종 수당은 포함하지 아니한다.

제 4조(사회보험)

4대 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 보험료 중 사용자 부담금은 사용자가, 근로자 부담금은 근로자가 부담하며 일방의 보험료를 타방에 전가하여서는 아니 된다.

제 5조 (불법하도급 금지)

불법하도급을 금지하고 향후 건설산업기본법의 개정(시공참여자 포함)시 법 개정내용에 따른다.

제 6조(조합원 불이익금지)

조합원이라는 이유로 채용, 임금등 근로조건에 있어 불이익을 주지 아니하며 회사는 근로자의 노동조합 가입을 방해하지 않는다.

제 7조(편의제공)

회사는 조합이 근로자명부를 제출하고 조합원의 개별 동의를 있을 경우 조합비를 일괄 공제하여 조합에 인도한다.

제 8조(준용)

본 협약에 규정되지 아니한 사항은 노동관계법에 따른다. 제 9조(유효기간)본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 하며, 2년 경과 시 갱신되지 않을 경우 갱신될 때까지 단체협약의 효력은 지속된다.

2006년 7월 30일

사업주 대표 서명날인

울산지역건설플랜트노동조합 위원장(서명날인)

2. 2006년 여수 임금협약 (울산 동일 적용)

구분		2005년 임금	3.5%, 5% 인상	2006년 임금
TANK		108,652	5,433	114,085
기계, 배관 신설		98,461	4,923	103,384
보온 합석공		78,599	3,930	82,529
보온공		73,528	3,676	77,204
기계배관(maintenance)		82,184	4,109	86,293
(maintenance)합석공		72,793	3,640	76,433
(maintenance)보온공		67,858	3,393	71,251
조 력 공				
TANK	A급	76,057	3,803	79,860
	B급	70,624	3,531	74,155
	C급	자율		
기계, 배관 신설	A급	68,923	3,446	72,369
	B급	64,000	3,200	67,200
	C급	자율		
(maintenance) 기계, 배관	A급	57,529	2,876	60,405
	B급	53,420	2,671	56,091
	C급	자율		

계 전	기능공	89,000	3,115	92,115
	조공	기능공의 70%		기능공의 70%
	여성(여공)	47,700	1,670	49,370
도 장				
단일공사(45일 미만)	기능공(A급)	84,000	42,00	88,200
	기능공(B급)	75,000	3,750	78,750
	여 A급	48,000	2,400	50,400
	여 B급	44,000	2,200	46,200
건설 (45일이상~12개월미만)	기능공(A급)	71,000	3,550	74,550
	기능공(B급)	67,000	3,350	70,350
	여 A급	45,000	2,250	47,250
	여 B급	40,000	2,000	42,000
직영(1년이상 근무하는 자)	기능공(A급)	60,000	3,000	63,000
	기능공(B급)	55,000	2,750	57,750
	조공	50,000	2,500	52,500
	여공 A급	40,000	2,000	42,000
	여공 B급	36,000	1,800	37,800
특수도장	A급단가기준(88,200원) +0.2적용(노,사합의하 에 임금책정)	SANDING,AIRLESS,고소15M이상 작업시 적용		

가. 플랜트 부문

2006년도 임금 협약 서

2006년도 협약임금은 2005년 협약임금 대비5%정률 인상한다. 단, 보은은 6%로 인상한다.

1. 적용기간

2006년 8월 7일부터 2007년 8월 6일까지 적용한다.

2. 적용시점

2006년 9월 9일부터 적용한다.

2006년 9월 13일

여수지역건설노동조합 (인)

여수국가산단플랜트건설업협의회 (인)

나. 계전부문

2006년도 임금 협약서

2006년도 협약임금은 2005년 협약임금 대비 3.5%정률 인상한다.

1. 적용기간

2006년 8월 7일부터 2007년 8월 6일까지 적용한다.

2. 적용시점

2006년 9월 9일부터 적용한다.

2006년 9월 13일

여수지역건설노동조합 (인)

여수계전협의회 (인)

3. 여수 단체협약

전 문

여수지역 플랜트 전문건설업체, 정비업체, 보은, TK제작, 소방공사업체, 전기, 계장, 통신공사, 도장 및 철구조물관련 전문업체 중 근로자를 고용하는 모든 업체 (이하 “회사”라

칭함)와 여수지역건설노동조합(이하 “노조”라 칭함)은 헌법과 노사관계법의 기본정신에 따라 상호이해와 신의, 성실의 원칙 아래 노동조합과 회사는 경영권과 노동권을 존중하며 노사관계와 안정을 도모함으로써 산업평화를 유지하고 건실한 기업의 발전과 조합원의 경제적, 사회적 권리향상을 기하고자 본 협약을 체결하며 상호 성실하게 준수할 것을 다짐한다.

제 1 장 총 칙

제1조 【유일교섭 단체 인정】

회사는 노조가 근로자를 대표하며 임금 및 단체협약, 기타 사항에 대하여 교섭하는 단체임을 인정하고 여타의 어떠한 단체도 교섭단체를 인정하지 않는다.

제2조 【조합원의 범위】

1. 회사에 근무하는 근로자는 자유로이 조합에 가입할 수 있다.
2. 회사는 회사에게 근무하는 근로자중 조합에 가입한 근로자를 조합원으로 인정한다.
3. 노동조합의 가입의 선택은 근로자의 자율로 하며, 누구든지 그 권리를 침해, 강요, 방해할 수 없다.

제3조 【협약의 적용】

본 협약은 회사에 근무하는 근로자 중 조합원과 회사에 적용한다.

제4조 【협약의 우선】

본 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사가 정한 사규 및 제 규칙 규정 또는 근로자와 맺은 개별근로계약에 우선하며 협약의 효력기간이 경과된 경우에도 갱신체결 때까지 그 효력은 지속된다.

제5조 【기존의 근로조건의 저하불가】

회사는 본 협약을 이유로 기존 근로조건을 저하시키지 못한다.

- 1.본 협약에 정하지 않은 사항은 노동관계법령에 따른다.

제6조 【문서열람 및 자료제공】

회사는 노조의 요청이 있을 시 노조원의 개별근로관계 사항에 한하여 노조업무에 필요한 제반문서 및 자료를 열람케 한다.

제7조 【규정의 제정과 개정】

회사는 취업규칙을 개정 또는 폐쇄하고자 할 때에는 노동관계법령을 준수한다.

제8조 【시설편의 제공】

회사는 노조의 각종회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며 노조와 관련된 간부 및 상급단체 간부의 자유로운 현장출입을 보장한다.

제 2 장 노조활동

제9조 【노조활동의 보장】

회사는 노조활동의 자유를 보장하며 노조활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 못한다.

1.회사는 조합원의 국적, 성별, 종교, 사회적 신분 및 조합원이라는 것과 노조의 업무수행 행위로 차별대우를 하지 아니한다.

2. 회사는 노조 및 조합원의 정보통신망을 이용한 노조활동을 감시, 방해해서는 안된다.

제10조 【노조간부 활동시간 보장】

1. 회사는 노조간부에 대하여 노조의 요청이 있을 경우 월1회 4시간씩 근무 중 노조 활동시간을 정상근무로 인정한다.(단, 15명이상 회사별 현장 책임자 1명만 적용하되 총괄은 예외로 한다.)

2. 회사는 매년 노조 정기대의원대회 1일을 유급으로 인정한다. 단, 토요일 오전 정상근로한 이후 1.5공수 적용한다.

3. 노조는 간부명단을 회사에 통보한다. 변경시 일주일 이내에 통보한다.

제11조 【근무시간 중의 노조활동 인정】

회사는 노조의 요청이 있을시 근무 시간 중 월1회 1시간을 노조활동 및 조합원 교육시

간으로 유급 처리하여 인정한다.(단, 교육시간은 노사 협의하여 시행한다.)

제12조 【노조전임자 신분보장】

회사는 노조가 임명하는 자를 노조업무에 전임함을 인정한다.

제13조 【조합비 공제】

회사는 정기급료 지급시마다 노조비(급여의 1.2%)와 노조 의결기관에서 결의된 각종 부과금을 일괄 공제하여 명세서와 함께 3일 이내에 노조에 인도한다.

1. 회사는 전월 작업자 명단을 매월 5일까지 성명, 주소(동까지만), 주민등록번호(앞6자리), 직종, 임금지급을 구분하여 서면으로 조합에 통보한다.
2. 조합은 매월 임금지급 5일전까지 조합원 명부를 회사에 서면 통보한다.

제14조 【홍보활동의 보장】

1. 회사는 노조활동으로 행하여지는 각 홍보물 및 인쇄물의 게시와 배포의 자유를 인정한다.
2. 회사는 현장 내 조합원이 쉽게 볼 수 있는 곳에 노조게시판을 1개 이상 설치한다.(단, 원청회사와 합의 후 설치한다.)

제15조 【노조간부 현장출입 보장】

회사는 노조전임자 및 간부가 조합원이 근무하고 있는 현장이라면 출입을 보장해야 한다. 노조는 원청과 협의한다.

제 3 장 근로시간 및 휴일 휴가

제16조 【근무시간】

근무시간은 노동관계법령에 의한다.

1. 근로시간이라 하면 출근 후 퇴근시간까지 점심시간을 제외한 휴게시간(근로시간을 엄격하게 적용하는 부분에 이의를 제기하지 않는다.), 준비작업, 종료 전 정리 및 대기시간을 말한다.
2. 근로시간이라 하면 점심시간을 제외한 조회, 휴식활동, 교육, 각종회의, 모임 등을 말

한다.

3. 주40시간 해당업체는 토요일 오전 근무 시 0.75공수, 17:00까지 근무 시 1.5 공수를 적용한다.

4. 회사는 회사 측의 필요한 입사 전 기능시험을 실시하며, 채용시 근무한 것으로 간주하여 임금을 0.5공수 지급한다.

제17조 【시작 및 종료시간】

시작시간: 08:00, 종료시간: 17:00. 단, 노사합의에 의하여 연장근로는 할 수 있으며, 원청사의 사정에 따라 시업과 종업시간을 자율로 조정할 수 있다.

제18조 【근로계약서】

1. 회사는 노조와 합의된 표준 근로계약서를 사용한다.

(단, 1개월 단위로 근로계약을 체결한 것을 금지한다.)

2. 정비, 보수 작업 시 현장 공정(일정)에 맞추어서 근로계약을 체결한다.

제19조 【유급시간】

회사는 노조원에게 다음 각 호의 유급휴일을 준다.

1. 주, 휴일은 입사일 기준 6일이 경과할 경우 1일 유급(노동관계법령에 따른다.)

2. 신정 1일 무급, 구정 3일 유급, 추석 3일 유급, 그 외 휴무 시 무급

3. 법정공휴일 1일 유급 : 삼일절(3월 1일), 어린이날(5월 5일), 석가탄신일, 제헌절(7월 17일), 광복절(8월 15일), 개천절(10월 3일), 성탄절(12월 25일)

4. 근로자의 날(5월 1일) : 1일 유급

5. 노조창립일(12월 12일) : 1일 유급

6. 공민권 행사를 위한 정부가 정한 임시공휴일 4시간 유급

7. 노조 정기총회 : 1일 유급(토요일 오후에 개최한다.)

8. 현충일(6월 6일) : 1일 무급

제20조 【월차휴가】

1. 1개월간 소정의 근무일수를 개근한 조합원에게는 월차휴가를 준다.

2. 월차휴가는 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 결근(무단결근 시 제외) 시는 월

차휴가로 대체할 수 있다.

3. 회사는 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 월차휴가를 부여한다.
4. 미사용 적치 월차휴가는 공사종료 등의 사유로 퇴사 시 임금에 합산 지급한다.
5. 1년을 개근한 조합원은 이후 1년이 경과한 첫 급여일에 포함 지급한다.
(단, 주40시간 적용 사업장은 노동관계법령에 따른다.)

제21조 【생리휴가】

여성 노조원에게 월 1일의 유급 생리휴가를 준다.

제22조 【연차휴가】

1. 회사는 근로기준법에 정한 1년을 근무한 조합원에게 년차 휴가 10일을 지급한다.
2. 회사는 근로기준법에 정한 1년 중 9개월을 근무한 조합원에게 8일의 연차휴가를 부여한다.
3. 회사는 합법적인 쟁의기간에 한하여 관계법령을 따른다.
(단, 주40시간 적용 사업장은 노동관계법령에 따른다.)

제23조 【청원휴가】

회사는 조합원에게 다음과 같이 청원휴가를 준다.

(단, 증빙서류를 제출해야 하며, 7~12호 사항은 입사일로부터 15일이 경과된 자로 한다.)

1. 부모 사망(장인, 장모 포함) : 3일 유급, 2일 무급
2. 자녀사망 : 3일 유급, 2일 무급
3. 배우자 사망 : 3일 유급, 2일 무급
4. 조부모 사망(처가 포함) : 1일 유급, 2일 무급
5. 형제 사망(배우자) : 1일 유급, 2일 무급
6. 삼촌(숙모 포함) 사망 : 1일 무급
7. 본인 결혼 : 2일 유급, 3일 무급
8. 자녀 결혼 : 1일 무급
9. 부모 칠순(장인, 장모 포함) : 1일 유급
10. 형제 결혼 : 1일 무급
11. 본인 회갑 : 1일 무급

12. 자녀 출산 : 1일 유급

제24조 【하기휴가】

회사는 조합원에게 7월부터 8월 사이에 1일 무급 하기휴가를 실시한다.

제25조 【임금】

1. 임금은 단체교섭에 의하여 별도 규정한다.
2. 임금교섭은 매년 하되 노사합의 하에 1년 이내 협상한다. (이때 물가상승률 등에 비례한 생활비 등 기초자료를 감안한다.)
3. 회사는 기 약정된 월급일을 초과 지급할 수 없다.
4. 회사는 월 임금 지급 시 조합원에게 임금지급 내역서를 통보한다.

제26조 【휴업보장】

1. 천재지변으로 인하여 출근 후 곧바로 퇴근 시 0.2를, 10시 퇴근 시 0.3를, 12시 퇴근 시 0.5를, 15시 퇴근 시 0.7공수를 지급한다. (단 우천으로 인하여 사전 통보 시 무급 처리한다.)
2. 자재 또는 장비수급 부족 시
3. 기타 귀책사유 휴업

제27조 【퇴직금】

1. 회사는 1년 이상 근무한 자에 대하여 평균 임금 1개월분 이상의 금액을 퇴직금으로 지급한다.
2. 회사는 조합원이 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면 그 날로부터 14일 이내에 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급할 수 있다.

제28조 【공가】

회사는 조합원이 다음 각 호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며 이로 인해 근무하지 못한 시간 및 일수를 근무한 것으로 한다.

1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때.
2. 공가에 대한 사전통보 및 증빙서 미제출시 무급 처리한다.

제 4 장 인사

제29조 【인사원칙】

1. 회사는 조합원의 해고, 휴업에 관하여는 노조와 사전 협의하여야 한다.
2. 회사는 노조간부의 인사는 노조와 사전협의를 있어야 한다.
3. 회사는 작업자 채용 시 조합원으로 인정된 자를 우선 채용한다.
4. 회사는 노조가 인정하는 간부를 우선 채용하되 당해 현장소장과 사전 협의하여 시행한다.
5. 회사는 각 현장의 반장, 계전은 차장, 과장을 채용할 시 현장소장과 노동조합이 협의한다. (신설 현장에 한한다.)

제30조 【외국인 근로자 채용】

1. 회사는 내국인을 우선으로 채용하여야 하며, 인력이 없어 외국인 근로자를 부득이 채용할 경우 노조와 협의한다.

제31조 【징계】

회사는 다음 각 호 사항에 대하여는 징계 조치한다. 징계의 종류는 경고, 견책, 해고

1. 무단결근 연속 3일 (본인 서면 결근계 제출 시는 제외)
2. 월 총 무단결근 7일 이상인 자
3. 지각 및 무단조퇴 등 3회 이상인 자
4. 작업장을 고의로 재산상의 손실을 끼쳤을 때
5. 안전지시에 불응하거나 안전장구 미 착용자
6. 기타 사회통념상 징계사항에 해당되는 자

제32조 【인사정리】

1. 조합원의 일부를 감원하고자 할 때 회사는 30일전에 감원기준 등을 노사가 충분히 협의하여 시행한다. 공사 종결시 동일적용, 30일 미만 공사는 제외.
2. 회사는 사업을 양도하고자 할 때는 조합원의 고용승계 및 근로조건에 관한 책임과 의무를 다한다.

제 5 장 후생복지 및 산업안전 보건

제33조 【후생복지 시설】

1. 회사는 조합원을 위하여 작업장에 식사장소, 간이세면장, 탈의장, 화장실, 휴게실을 필히 갖춘다.

제34조 【작업장구 지급】

1. 회사는 조합원에게 산업안전보건법에 의하여 규격안전화를 지급한다. 지급은 입사 후 일주일 이내 지급한다.(단, 입사후 1개월 이내 본인 퇴사시 그 비용을 본인 부담으로 한다.)

2. 회사는 조합원에게 작업에 수반되는 공용공구를 지급한다.

제35조 【산업안전보건】

1. 회사는 산업안전보건법 및 관계법령을 준수한다.

제36조 【안전보건 시설】

회사는 안전 및 보건상 필요한 제반시설을 완비하여야 한다.

제37조 【안전보건 장구】

회사는 안전보건 장구를 필요로 하는 조합원에게 검정(필) 합격품을 지급해야 한다.

제38조 【안전보건 교육】

1. 회사는 조합원의 안전보건을 위해 안전보건 교육을 주 1시간을 배정한다.
2. 노조는 회사가 안전보건 교육을 위탁할 시에는 무상으로 교육을 담당한다.

제39조 【중식제공】

회사는 조합원에게 중식을 제공한다. 단, 중식을 제공하지 못하는 경우 그에 해당하는 금액을 출근일수에 곱한 금액을 임금 지급 시 지급한다.

제40조 【건강진단】

1. 회사는 근로기준법에 준하여 지정한 의료기관으로 하여금 전 조합원을 대상으로 일반 건강진단을 매년 1회 이상 실시하며 시기는 매년 5월, 11월로 한다. 근로 계약 후 6월 이상 경과한 조합원으로 한다.

2. 채용 시 건강진단 비용은 회사가 부담한다.

3. 회사는 채용 시 건강진단 일을 1시간 유급으로 인정한다.(단, 채용시 건강진단을 이유로 취업을 거부하지 못하며 현장작업조건에 따라 적용한다.)

제41조 【재해인정】

회사는 산업재해보상보험 및 동법 시행령에 정해진 재해인정 기준을 준수한다.

제42조 【재해사고시 대책】

1. 재해 발생시 회사는 재해발생 원인이 일어난 현장에 안전보건조치를 취하고 작업을 한다.

2. 재해사고 발생시 노조는 재해사실을 확인할 수 있으며 회사는 이에 협조하여야 한다.

3. 회사는 재해가 발생한 일주일 이내에 처리 결과를 조합에 서면 또는 구두로 통보한다.

제43조 【노조의 산업안전 보건활동】

회사는 노조가 조합원의 산업안전 보건문제에 대한 작업장 환경, 안전예방 활동을 위한 교육방문을 요청할 시에는 이를 인정하고 현장출입을 수락한다. (노조는 원청과 협의한다.)

1. 산업안전보건법, 시행령, 시행규칙을 적용한다.

제44조 【용접기능 수당】

1. 용접공에 한하여 R/T수당을 지급한다. 금액에 관하여는 임금협약에 의하며, 세부기준에 관해서도 현장 상황과 관행을 고려하여 기준을 정한다.

제45조 【산업안전보건위원회 구성】

1. 노동관계법령을 적용한다.

제 6 장 단체교섭

제46조 【교섭요구】

회사와 노조는 단체교섭을 요청하고자 할 때에는 단체협약 만료일 3개월 전일을 개시일로 하며 요구서에 교섭일자, 장소, 교섭위원 명단, 조합원 명단, 안건을 명시하여 대표자가 날인한 문서로 7일전에 상대방에게 제출하여야 하고 정당한 사유 없이 이를 거절할 수 없으며, 현재의 단체협약 당시 참가하지 않았던 신생업체라 하더라도 동종의 공사를 진행중에 있는 업체는 임금 및 단체협약 갱신을 위한 시기에 노조측 교섭요구에 반드시 응해야 하며, 사측대표 구성을 위한 상견례에 참가하지 않는 업체는 교섭을 거부한 것으로 보며 사법적 책임을 물을 수 있다. 단, 특별한 사정이 있을시 변경 요청할 수 있으나 3일 이상 지연할 수 없다.

제47조 【교섭대표 선정】

1. 회사는 사용자측 단체교섭 대표를 양협의회로 구성하여 참석하며 변경 시 반드시 노조와 합의하여 교섭대표로 선정한다.
2. 노조는 노조 측 단체교섭 대표를 대의원대회 등 민주적 절차에 의해 선출한 교섭대표로 선정한다.

제48조 【교섭체결권】

회사는 사용자측 교섭대표가 단체교섭에 참석할 때 반드시 여타 사용주의 교섭체결권 위임장을 지참하여 참석하며 체결된 협약에 대해서는 이의를 제기할 수 없다.

제49조 【교섭위원】

1. 단체교섭위원은 노사가 각 10인 이내로 하며 쌍방 대표자는 교섭위원에 포함되어야 한다.
2. 회사는 단체교섭 시 노조 측 교섭위원의 교섭에 소요되는 교섭 일을 정상근무로 인정한다.

제50조 【대표위원 의무 참석】

노사 대표위원은 교섭에 필히 참석하여야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때에는 대리

대표위원에게 결정권을 부여해야 하며 위임장을 제시해야 한다.

제51조 【일반원칙】

쟁의에 관한 일반원칙은 노동쟁의 조정법에 따른다.

제52조 【쟁의 중 신분보장】

회사는 정당한 노동쟁의에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의행위 중 어떠한 징계나 인사조치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 조합원을 불이익 처분할 수 없다.

제53조 【쟁의 중 신규 채용 및 대체 근무 금지등】

1. 노동관계 법령을 적용한다.
2. 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.

제54조 【합의중재 신청】

행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동쟁의가 알선조정에도 실패하여 중재를 필요로 할 시에는 반드시 노사쌍방의 명의로 신고하며 어느 일방의 신고는 무효로 한다.

제55조 【서명날인】

협약이 노사합의 되면 회사측 교섭대표와 노조측 교섭대표가 전원이 서명 날인한다.

제56조 【지역적 구속력】

단체협약이 회사 측 교섭대표와 노조 측 교섭대표가 합의하여 서면 체결되면 당해 년도에 여수지역 플랜트 전문건설업체, 정비업체, 보온, TK제작, 전기, 계장, 소방업체, 도장 업체 및 철구조물, 전문제작업체 중 교섭체결권의 위임장 제출업체나 신설된 업체도 단체협약을 준수할 의무를 가지며 어떠한 이의도 제기할 수 없다.

제 7장 노사 협의회

제57조 【노사협의회】

회사와 노조는 노사협조와 산업평화를 위하여 월1회 개최하여 운영한다.

제58조 【협약 유효기간】

본 협약의 유효기간은 2008년 8월 6일까지 적용하며 다음 체결시까지 유효한다. 단, 임금교섭은 별도협약에 의한다.

제59조 【단체협약 후 효력】

이 협약이 체결된 후 신설된 회사도 이 협약은 함께 적용한다.

제60조 【불이행 책임】

본 협약 불이행으로 발생하는 모든 책임은 불이행 측에 있다.

제61조 【관계법령 준용】

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규 및 관례에 따른다.

제62조 【재 하청 금지조항】

1. 회사는 근로자에게 일체의 재하청을 줄 수 없다.
2. 회사는 건설산업기본법을 준수하여야 한다.

제63조 【평화조항】

노사쌍방은 산업평화의 안착과 건설한 기업육성 근로자의 사회적, 경제적 지위 향상을 위해 노동관계법령의 위반행위를 어떠한 이유로도 하지 못한다.

제64조 【협약서 보관】

회사와 노조는 본 협약서를 3부 작성하여 회사와 노조가 1부씩 보관하고 1부는 관계기관에 신고한다.

부 칙

【보충협약】

본 협약의 유효기간 중 협약에 누락 되었거나 법률의 개정으로 인하여 당연히 수정되어야 할 사항에 대해서는 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다.
2. 노사쌍방 중 어느 한 쪽이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 이에 응해야 한다.

4. 포항 2004년도와 2006년도 단체협약 비교

2004	2006
<p>전문 포항지역 플랜트 전문건설업체, 전기통신업체, 정비업체, 소방업체 및 철구조물 전문제작업체(이하 “회사”라 칭함)...(이하 중략)...다짐한다.</p>	<p>전문 현행</p>
<p>제1조 유일교섭 단체 인정 회사는 노조가 근로자를 대표하여 임금 및 단체협약, 기타사항에 대하여 교섭하는 단체임을 인정하고 여타의 어떠한 단체도 조합원으로 인정한다.</p>	<p>제1조 교섭단체 인정 (사측안 철회) 회사는 노조가 근로자를 대표하여 임금 및 단체협약, 기타사항에 대하여 유일교섭 하는 단체임을 인정한다.</p>
<p>제2조 조합원의 범위 2항. 회사는 회사에서 근무하는 근로자 중 조합에 가입한 근로자를 조합원으로 인정한다.</p>	<p>제2조 조합원의 범위 (노사양측 철회) 현행</p>
<p>제7조 문서열람 편의 및 자료제공 회사는 노조의 요청이 있을 시 노조원에 관한 사항, 임금 및 근로조건, 산업안전에 관한 사항 등 노조업무에 필요한 문서 및 자료의 열람을 협조한다. 1.회사는 전월 작업자 명단을 매월 5일까지 주소, 주민등록번호, 직종, 성명을 구분하여 서면으로 조합에 통보한다. 2.조합은 매월 임금지급 5일전까지 조합원 명부를 회사에 서면 통보한다.</p>	<p>제7조 문서열람 편의및자료제공(사측안수용) (조문동일) 1.조합은 매월 임금지급 5일전까지 조합원 명부를 회사에 서면 통보한다. 2.회사는 노조의 요구가 있는 경우 전월 조합원 명단을 개인정보보호법에 저촉되지 않는 범위내에서 개별조합원의 동의를 있는 경우에 매월 5일까지 주소, 주민등록번호(앞자리만 기재), 직종, 성별을 구분하여 서면으로 조합에 통보한다.</p>
<p>제12조 노조사무보조비 회사는 노조의 사무비품, 보조비를 다음과 같이 매월 1회 보조하며 노조비와 함께 노조에 인도한다. 20명 미만 : 8만원 70명 미만 : 12만원 70명 이상 : 15만원</p>	<p>제12조 노조사무보조비 (사측안 철회) 현행안 대로 하고 법 개정 시 재 논의한다.</p>
<p>제13조 조합비 공제 회사는 정기급료 지급시마다 노조비(총액1%)와 노조의결기관에서 결의된 각종 부과금을 의괄 공제하여 명세서와 함께 3일 이내에 노조에 인도한다.</p>	<p>제13조 조합비 공제 (사측안 철회) 현행</p>
<p>제14조 홍보활동의 보장 1.회사는 노조활동으로 행하여지는 각 유인물 및 인쇄물의 게시와 배부의 자유를 인정한다.</p>	<p>제14조 홍보활동의 보장 (사측안 철회) 현행</p>
<p>제16조 근로시간 기본 근로시간은 1일 8시간 주 44시간으로 한다.</p>	<p>제16조 근로시간 (노측안 수용) 기본 근로시간은 1일 8시간 주 40시간으로 한다.</p>
<p>제17조 시업 및 종업시간 시업시간 : 08:00, 종업시간 : 17:00 (단, 노사합의에 의하여 연장근로는 할 수 있다.)</p>	<p>제17조 시업 및 종업시간 (사측안 철회) 현행</p>
<p>제18조 유급휴일</p>	<p>제18조 유급휴일 (노사합의)</p>

<p>회사는 주 6일 근무를 원칙으로 하고 사측의 사유로 토요일에 작업을 못할 시 4시간을 유급화하고 주차를 지급한다. “동일회사 사업장의 타 현장에 근로를 시킬 때는 노사 협의하여 토요일 근무를 할 수 있다.” 토요일 작업시 현행대로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.신정 1일, 구정3일, 추석 3일 2.법정공휴일 : 1일 유급 3.노조창립일(4월 13일) : 1일 유급 4.근로자의 날 (5월 1일) : 1일 유급 5.공민권 행사를 위한 정부가 정한 임시공휴일 : 1일 유급 	<p>회사는 주40시간 근무를 원칙으로 하고 주차를 지급하며, 토요일은 휴무로 한다.</p> <p>단, 토요일 15시까지 작업시와 사측사유로 15시 이전 퇴근시에는 1.0공수, 17시까지 작업시에는 1.5공수를 지급한다.</p> <p>사측의 사유로 작업이 이루어지지 않을 시 0.5공수를 지급하며, 노측 사유로 작업을 못할 시는 유급처리한다.</p> <p>1~5 : 현행 6.노동조합 정기총회일 (12월) : 1일 무급</p>
<p>제19조 월차휴가</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1개월간 소정의 근무일수를 개근한 노조원에게는 월차휴가를 준다. 2. 월차휴가는 자유로이 적치분할하여 사용할 수 있고 결근시는 월차휴가로 대체할 수 있다. 3. 회사는 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 월차휴가를 부여한다.(단, 5일전 회사에 월차휴가를 신청하여야 한다.) 	<p>제19조 월차휴가 (노사합의)</p> <p>삭제. 연차로 이동</p>
<p>제20조 생리휴가</p> <p>여성 노조원에게는 월 1일의 유급 생리휴가를 준다.</p>	<p>제 20조 생리휴가 (사측안 철회)</p> <p>현행</p>
<p>제21조 연차휴가</p> <p>삭제</p>	<p>제21조 연차휴가 (노사합의)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.회사는 1년간 8월이상 출근한 조합원에 대하여는 15일의 연차휴가를 준다 2.회사는 계속근로년수가 1년미만인 조합원에 대하여는 1개월간 개근시 1일의 연차휴가를 준다. 3.연차휴가는 자유로이 적치분할하여 사용할 수 있고 결근 시는 연차휴가로 대체할 수 있다. 4.회사는 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여한다. (단, 사전회사에 연차휴가를 신청하여야 한다.)
<p>제22조 청원휴가</p> <p>회사는 노조원에게 다음과 같이 청원휴가를 준다.(단, 해당자는 입사 일로부터 15일이 경과된 자로써 증빙서류를 제출하는 자에 한한다)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 본인 결혼 : 4일 유 3일 무 2. 자녀 결혼 : 2일 유급 3. 부모 회갑 : 1일 유급(장인, 장모포함) 4. 부모 사망 : 4일 유급, 3일 무급(장인, 장모 포함) 5. 자녀 사망 : 4일 유 3 일 무 6. 배우자 사망 : 4일 유 3일 무 7. 조부모 사망 : 1일 유급, 2일 무급 8. 형제 결혼 : 1일 무급 9. 형제, 삼촌(숙모포함) 사망 : 1유 2무 	<p>제22조 청원휴가 (노측안 수용)</p> <p>회사는 노조원에게 다음과 같이 청원휴가를 준다. (단, 해당자는 입사일로부터 15일이 경과된 자로써 증빙서류를 제출하는 자에 한한다.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 본인 결혼 : 4일 유 3일 무 2. 자녀 결혼 : 2일 유급 3. 부모 회갑 : 1일 유급(장인, 장모, 시부모포함) 4. 부모 사망 : 4일 유급, 3일 무급(장인, 장모 시부모 포함) 5. 자녀 사망 : 4일 유 3 일 무 6. 배우자 사망 : 4일 유 3일 무 7. 조부모 사망(처가조부모, 시조부모 포함) : 1일 유급, 2일 무급(단 손자가 상주가 되는승중상은 부친

<p>10. 자녀 출산시 1일유급</p>	<p>사망과 동일하게 적용) 8. 형제 결혼 : 1일 무급 9. 형제(형제배우자), 삼촌(처삼촌, 처숙모, 외삼촌, 외숙모, 시삼촌, 시숙모 포함)사망: 1일유급 2일무급 10. 자녀 출산시 1일유급</p>
<p>제23조 하기휴가 회사는 노조원에게 7월 25일부터 8월 25일 사이에 1일유급, 1일무급 휴가를 실시한다. (단, 해당자는 입사일로부터 15일이 경과된 자로 하며 8월 25일로부터 역순 15일을 적용한다.)</p>	<p>제23조 하기휴가 (사측안 철회) 현행</p>
<p>제24조 임금 2항. 임금교섭은 매년 4월에 노사합의하에 협상한다.</p>	<p>제24조 임금 (노측안 철회) 현행</p>
<p>제27조 인사원칙 3. 회사는 작업자 채용 시 조합원을 우선으로 채용한다.</p>	<p>제27조 인사원칙 (사측안수용, 노측안 이면합의) 3.회사는 작업자 채용 시 조합원이라는 이유로 차별하지 않는다. 5.회사는 일체의 해외동포를 포함한 외국인 근로자를 고용하지 못한다. (단, 2008년까지 한 한다.)<별도 노사합의사항으로 작성날인></p>
<p>제31조 작업장구 지급 회사는 노조원에게 다음 각 호의 물품을 지급한다. 1. 작업복 간소단정과 소속감 및 복지향상을 위하여 년 1회에 걸쳐 작업복 1벌, 안전화 1작 을 지급한다. (단, 입사 후 15일 이내에 지급하되 3개월 미만의 기간을 근무하고 자진 퇴직하는 작업복 및 안전화 비용을 임금에서 공제한다.)</p>	<p>제31조 작업장구 지급 (노측안 수용) 회사는 노조원에게 다음 각 호의 물품을 지급한다. 1항.작업복 간소단정과 소속감 및 복지향상을 위하여 작업복 1벌, 안전화(정품) 1작을 매년 4월 10일부터 25일 사이와 10월 10일부터 10월 25일 사이에 노조원이 소속한 회사에서 각각 지급한다.</p>
<p>제34조 안전보건 장구 및 유해위험수당 1. 회사는 안전보건 장구를 필요로 하는 노조원에게 검정 합격품을 지급해야 한다. 2. 회사는 용접작업을 하는 조합원에 대하여 월 50,000원의 유해위험수당을 지급한다. 단, 입사 시 직종을 용접으로 입사한 조합원으로 한 하며 근로일수가 15일 경과한 조합원으로 한다.</p>	<p>제34조 안전보건 장구 및 유해위험수당 (노측안 철회) 현행</p>
<p>제42조 교섭대표 선정 1. 회사는 사용자측 단체교섭 대표를 전년 일년간 총연인원 최고 순위 1순위에서 10위까지 에 업체대표로 구성하여 참석하며 변경시 반드시 노조와 합의하에 교섭대표를 선정한다. 2. 노조는 노조측 단체교섭 대표를 대의원 대회(총회)에서 민주적 절차에 의해 선출한 교섭 대표로 선정한다.</p>	<p>제42조 교섭대표 선정 (노사합의) 노사교섭대표는 사용자측은 전문건설협회의회에서 노측은 노동조합에서 각기 선정한다.</p>
<p>제55조 재하청 금지조항 회사는 근로자에게 일체의 재하청을 줄 수 없다.</p>	<p>제55조 재하청 금지조항 (노측안 수용) 1.회사는 근로자에게 일체의 재하청을 줄 수 없다. 2.회사가 행한 어떠한 형태의 불법 재하청을 무효로 하며, 이 경우 불법 재하청을 받은 자와 그 소속의</p>

	<p>근로자는 모두 회사가 직접 고용한 것으로 한다.</p> <p>3.시공참여제도는 정부가 정하는 법에 따른다.</p>
<p>제58조 평화조항</p> <p>노사쌍방은 산업평화의 안착과 건설한 기업의 육성 근로자의 사회적, 경제적 지위향상을 위해 노동관계 법령의 위반행위를 어떠한 이유로도 하지 못한다.</p>	<p>제58조 평화의무 및 평화조항 (사측안 수용)</p> <p>1.노사쌍방은 산업평화의 안착과 건설한 기업의 육성 근로자의 사회적, 경제적 지위향상을 위해 노동관계 법령의 위반행위를 어떠한 이유로도 하지 못한다.</p> <p>2.이 협약의 유효기간 중 노사쌍방은 협약내용을 성실히 준수하며 Shut Down현장 등에서 추가공수 요구 등 어느 일방의 부당한 요구가 있을시 그 일방이 노측일 경우는 조합이 사측일 경우는 협의회가 책임진다.</p>
<p>임금 (최저단가)</p> <p><기계></p> <p>기능공 97,000원</p> <p>조공 A 84,000원</p> <p>조공 B 81,000원</p> <p>조공 C 자율</p>	<p>임금 (최저단가) (노측안 수용)</p> <p>기능공:5,000원 인상(기계, 전기 평균 5.2%)</p> <p>조 공:기능공 인상율로 인상</p> <p>여 상:최저 45,000원</p>