

이 논문은 2005년 노동부의 노동정책 연구에 관한 학술
연구용역사업의 일환으로 연구되었음

2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 건설플랜트 부문

2005. 11.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 노사관계조정팀 수탁연구과제 2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 건설플랜트 부문에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2005. 11.
한국노동연구원
원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 김정환(한국노동연구원 연구위원)

연 구 원 : 진숙경(고려대학교 경영학과 박사과정)

김주희(한국노동연구원 R.A)

목 차

I. 머리말	1
II. 건설플랜트산업의 현황과 특성	3
1. 건설플랜트의 정의 및 특성	3
2. 건설플랜트 산업의 정의 및 특성	5
3. 건설산업의 법률적 환경	7
4. 건설산업의 생산구조	8
5. 건설일용노동시장의 고용구조	14
III. 건설플랜트산업 노사관계의 구조와 특성	17
1. 노동조합	17
2. 사용자단체	25
3. 2005년 이전 노사관계의 특징 및 평가	28
4. 건설플랜트 노사관계의 특징	34
5. 건설플랜트 단체협약의 특징	36
IV. 2005년 건설플랜트 노사 교섭 전개과정	41
1. 임단협 전략	41
2. 2005년 임단협 진행상황	43
V. 개선방안	60
1. 정부	60
2. 사용자	63
3. 노동조합	65

참고문헌	67
<부록 1> 건설산업연맹 연혁	69
<부록 2> 2005년 건설플랜트노조의 교섭 및 분류일지	70
<부록 3> 전남동부경남서부건설노조 2005 임단협 합의안	75
<부록 4> 울산건설플랜트 근무여건 중간실태조사 결과	79

표 목 차

<표 II-1> 건설업과 일반제조업의 특성비교	5
<표 II-2> 건설업의 작업조직	16
<표 III-1> 건설플랜트 노동조합 현황 (2005년 8월 현재)	25
<표 IV-1> 2005년 포항지역 전기부문 임금교섭 내용	44
<표 IV-2> 포항지역건설노조 보은분회 임금협약서	48
<표 IV-3> 주요 단체협약 노사안 대비표	51

그림 목차

[그림 II-1] 건설공사의 도급구조	9
[그림 II-2] 건설산업의 생산구조	11
[그림 II-3] 십장의 비공식적 인적유대에 의한 건설노동시장의 구조화	15
[그림 III-1] 건설산업연맹의 조직체계	18

I. 머리말

최근 노동조합 조직형태의 주요 변화로 초기업단위 노조의 결성, 즉 산별노조와 지역·업종노조의 결성을 들 수 있다. 산별노조는 1997년 3월 법 개정으로 초기업단위 복수노조 허용과 노조전임자에 대한 임금지급금지가 규정됨에 따라 주로 기업별노조가 그 대응방안으로 적극적으로 추진한 결과로 보인다. 물론 산별노조 조직화의 배경에는 기업별 노조의 한계를 극복함으로써 영세기업 및 비정규직 근로자의 조직화, 기업규모 간 근로조건 격차 해소, 재정자립 및 정치세력화의 촉진 등의 목적도 지니고 있다.

한편 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. .

산별노조와 지역·업종노조는 기업의 틀을 벗어난 초기업단위 노조라는 점에서는 공통적이지만, 조직대상이 산별노조는 산업인데 반해 지역·업종노조는 특정지역이나 특정업종의 종사자라는 점에서 구분된다.

산별노조와 지역·업종노조의 결성이 급증함에 따라 이들 노조의 노동문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 산별노조에 대한 연구는 1997년 3월 노동관계법 개정, 특히 2000년 이후 금속산업노조, 보건의료산업, 금융산업노조 등이 결성된 이후 이들 조직의 국민경제적 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). 반면 지역·업종노조의 노사관계에 대한 연구는 이들 조직의 영세성, 국지성 등의 이유로 국민적 관심사로 대두되지 않아 산별노조에 비해 연구가 미진한 실정이다. 지역업종노조에 대한 기존연구는 주로 지역노조운동의 현황과 과제를 제시하는 수준에 머물러 있으며(탁종렬, 1999), 건설플랜트노조에 대해서도 일부 월간지에서 포항지역건설노조의 조직화사례를 소개하는데 그치고 있다(한국비정규노동센터, 2002).

본고의 연구대상인 건설플랜트업종의 경우 근로자들의 종사상 지위가 상용공이 아닌 일용공이나 임시공이라는 점과 이들이 집중적으로 종사하는 사업장이 하도업체라는 특징을 지니고 있다. 특히 종사상 지위가 일용공 내지 임시공이라는 점은 조합원 지위 확인을 어렵게 하고 사용자가 다수라는 점에서 기존의 기업별 노조는 물론 제조업의 노사관계와는 차원을 달리한다.

전술한 바와 같이 외환위기 이후 기업별 노조의 한계를 극복하기 위한 방안의 하나로 초기업노조가 대폭적으로 결성되고 있다. 기업별 노조형태를 전제로 한 법 운영이 초기업 노조에 대해서도 그대로 적용되어 현실 부적합성을 야기하고 있다. 노조 조직형태와 현행 노동관계법 간의 부정합성은 창구분쟁과 교섭비용 및 노동쟁의의 증가를 초래하여 노사관계의 안정을 저해할 가능성이 적지 않다.

특히 건설플랜트는 다수사용자로 인한 사용자 측의 책임회피, 횡단적 노동시장으로 노동자들의 노동이동 빈번으로 인한 사용자 및 조합원 확인문제, 하도급이라는 업종의 특성과 관행의 노동문제화, 그리고 다단계 하도급으로 근로조건, 특히 기본적인 복리후생이 열악하다는 특성을 지니고 있다. 또한 건설플랜트의 경우 지역단일노조라는 특성 이외에도 사용자와 고용주의 분리, 다단계 하도급구조로 인해 단일사용자가 아니라 다수사용자가 존재하고 사용자간 지불능력 등에서 현격한 격차가 존재하여 기업별 노조에서 상정하고 있는 노사자치주의만으로는 해결하기 어려운 과제가 적지 않다. 이러한 문제점으로 인해 건설플랜트노조는 결성 이후 거의 매년 분규가 발생하여 사회문제화 되고 있을 뿐 아니라 갈등이 점진적으로 해소되기 보다는 확대되고 있는 실정이다.

본고는 건설플랜트업종의 노사관계에 대한 기존연구가 기업별노조나 같은 초기업노조이면서도 산별노조와 종사상 지위, 근로조건 면에서 상당한 차이를 보이고 있는 건설플랜트업종의 노사관계에 대한 사실확인(fact-finding)에 주안점을 둔 탐색적 연구이다.

본고는 다음과 같이 전개된다.

제2장에서는 건설플랜트산업의 현황과 특성파악을 통해 건설플랜트업종의 노사관계가 어떠한 이유로 다른 산업의 노사관계에 비해 다른 가를 설명하고 대응측면에서도 상이해야 하는 이유를 분석한다.

제3장에서는 건설플랜트산업 노사관계의 구조와 특성을 분석한다. 건설플랜트산업의 노사의 특성 파악과 더불어 2005년 이전까지의 단체교섭 실태와 특징을 고찰한다.

제4장에서는 2005년도 단체교섭실태와 문제점 및 특징을 지역별로 고찰한 다음 제5장에서는 건설플랜트업종의 노사관계를 개선할 수 있는 방안을 제시한다.

II. 건설플랜트산업의 현황과 특성

1. 건설플랜트의 정의 및 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 등록한 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 경영

에 탄력성을 발휘하기 어려운 산업이다.

둘째, 건설업은 도급계약의 형식이며 불완전 시장구조를 갖고 있다. 건설산업의 수요구조는 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 II-1〉 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, 복잡성	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 노동자 경력 관리 부재	개별기업에 의한 노동자의 경력관리
사회보장	개별기업을 통한 사회보장 수혜 부재	개별기업을 통한 사회보장 수혜

자료: 정연택(1998), 이규방·양지청(1990)에서 재구성

2. 건설플랜트 산업의 정의 및 특성

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·기·기·장·차·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 엔지니어링영역까지 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 공공플랜트인 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.

3. 건설산업의 법률적 환경

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%, 책임감

리업체가 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 신고제도 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.

4. 건설산업의 생산구조

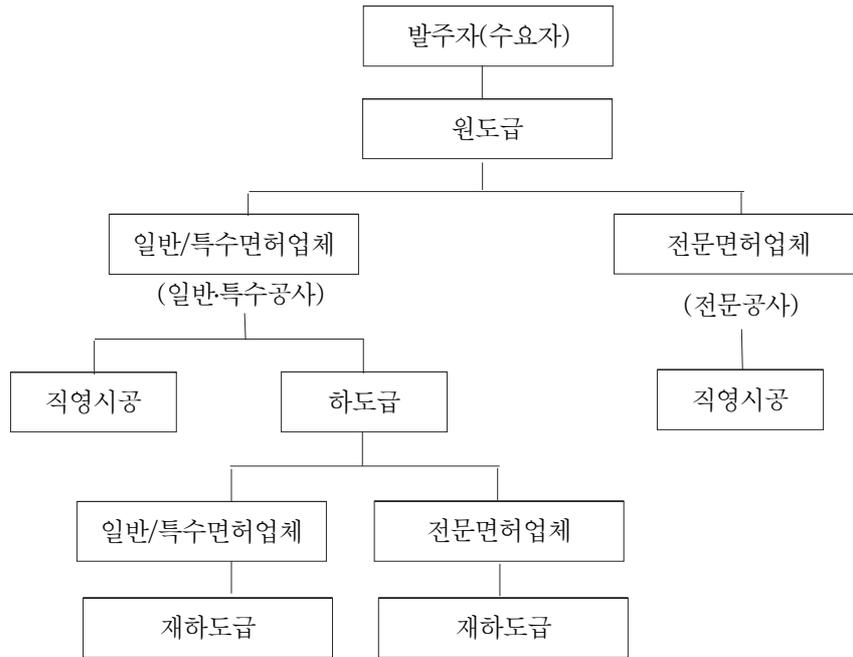
가. 건설업 생산구조의 특수성

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 상위

업체는 하위업체에 생산공정의 일부 혹은 전부를 하도급의 형태를 통해 넘기게 되며 이러한 하도급구조는 또 다른 하위의 하도급구조를 재생산함으로써 건설업에 있어서 생산은 [그림 II-1]과 같은 ‘중층적 하도급구조’를 통해 이루어지고 있다(황익주, 1986; 구윤철, 1989).

[그림 II-1] 건설공사의 도급구조



자료 : 구윤철(1989)

나. 생산조직으로서의 중층적 하도급구조

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 측면

면을 동시에 지니고 있다.

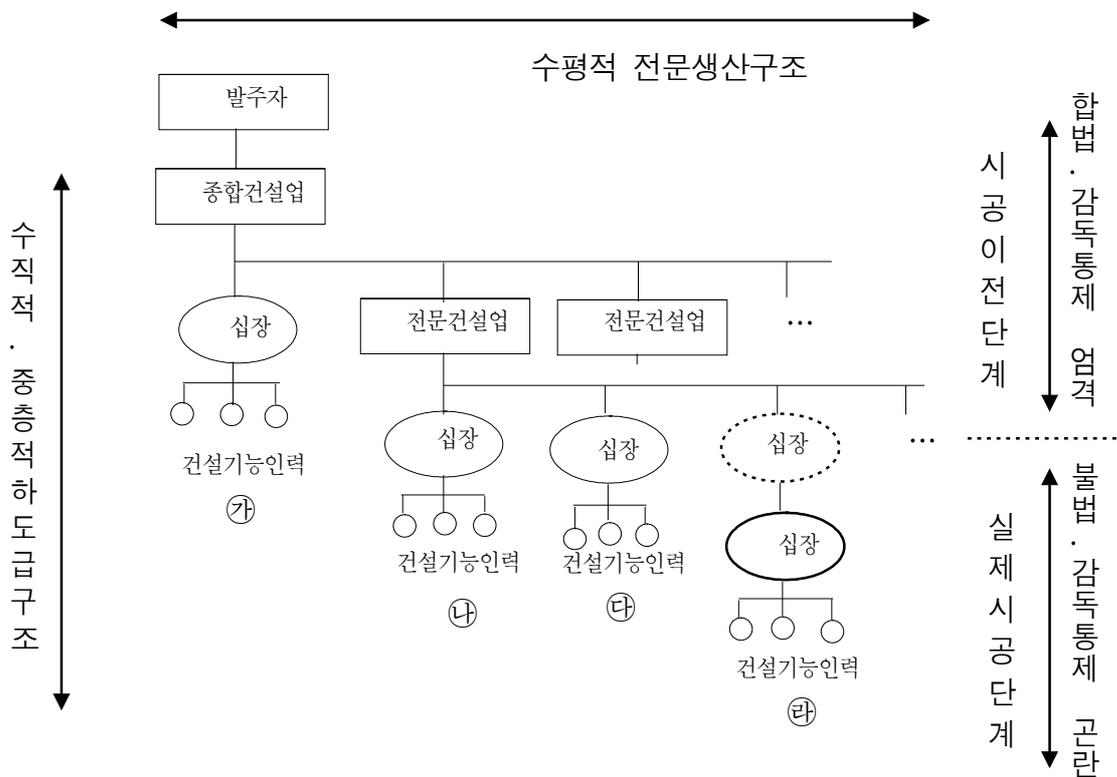
수평적인 전문생산구조란 건설생산물의 복합성이라는 특성에서 기인하는 것으로 어느 단일 기업이 건설생산의 모든 과정을 담당하지 않고 각 공종별로 전문적인 생산구조를 갖게 됨을 의미한다. 한편, 수직적인 중층적 하도급생산구조란 발주자로부터 공사를 수주한 원도급자가 이를 직접 시공하지 않고 여러 단계의 도급단계를 거쳐 생산이 이루어지는 생산구조를 의미한다. 이는 각 사회의 건설관련 제도 및 여건에 따라 달리 나타난다. 즉, 도급구조가 ‘원-하도급’이라는 2단계 정도의 단순한 구조를 갖는 경우가 있는가 하면 ‘원도급-하도급-재하도급-...’으로 이어지는 중층적 구조를 갖는 경우도 있다. 도급구조의 중층화로 인해 생산 효율성이 증대되는 측면도 있지만 실제공사비 잠식 또는 직접 시공자에 대한 원도급자 통제에 어려움 등의 부작용도 언급되고 있다.

우리나라의 건설현장에도 다양한 형태의 도급구조가 혼재하고 있다. [그림 II-2]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 의견상 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 II-2] 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, 독립십장 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).

다. 건설일용 노동과정의 특수성¹⁾

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 노동자의 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 생산노동자의 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

1) 방하남(1999) 참조.

위해 노동력의 동원 및 통제를 책임지게 되는데 하청에서 이윤을 남기기 위해서는 공정을 되도록 빠른 시일내에 끝내야 하기 때문에 작업과정에 대한 강도 높은 통제를 수행하게 된다²⁾.

이러한 돈내기식 통제는 과정에 대한 통제를 우회하고 결과에 대한 통제를 수행하는 통제유형의 전형인데 이러한 통제가 가능한 이유는 건설일용노동력의 특수한 시장적 상황에 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 단순육체노동자들에 비해 수공노동자들이 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 II-2 참조), ② 건설공정의 복잡성으로 각 공정이 각기 다른 직종에 의해 동시적으로 이루어지는 것이 아니라 순차적으로 이루어지고 전문화되어 건설일용 노동자체가 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 요소

2) 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(윤영선·안정화, 1992 참조).

는 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 근로조건의 열악성을 항구화하고 있는 주요한 구조적 특징들이다.

5. 건설일용노동시장의 고용구조

건설일용노동시장은 노동의 수요와 공급, 고용 및 근로조건에 있어서 대표적인 비공식부분에 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 성격을 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.

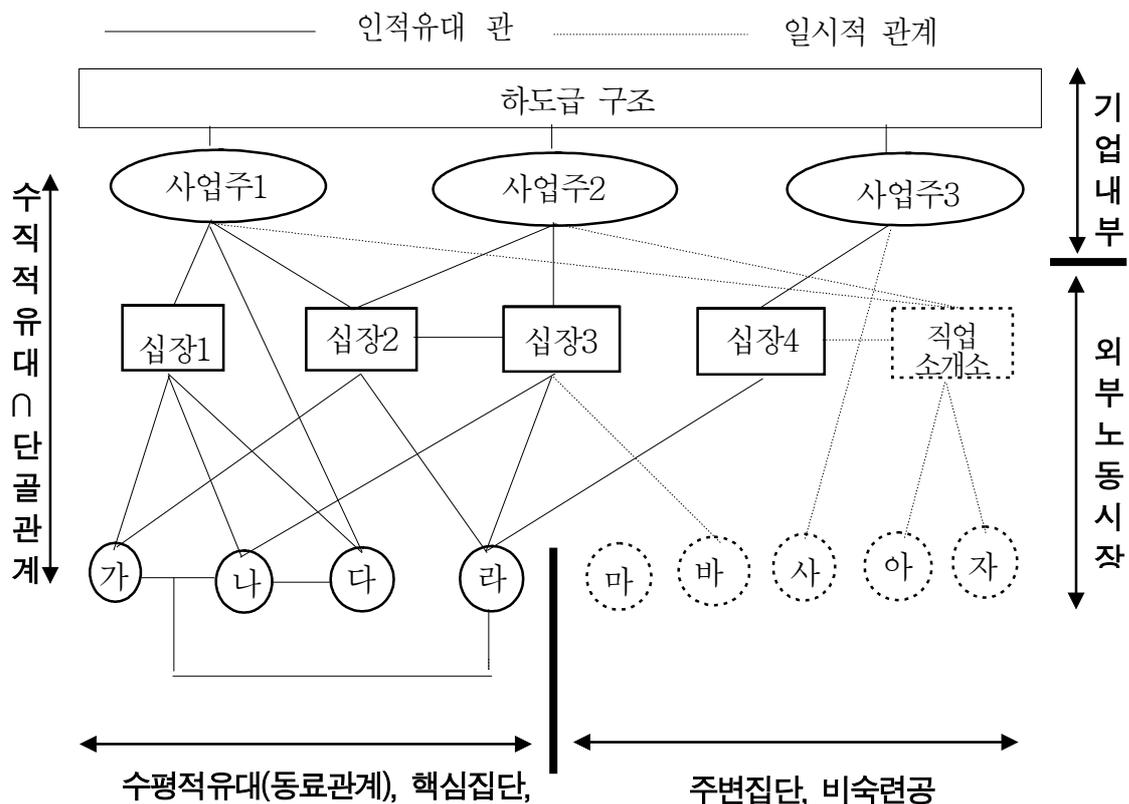
특히 건설업에서 사용되는 일반 작업기술은 대부분 특별한 교육훈련을 필요로 하지 않고 현장에서 경험을 통해 배울 수 있기 때문에 건설산업으로의 노동력의 진입 및 퇴출이 상대적으로 쉬우며 정형화된 직업경력이 존재하지 않고 존재하더라도 금전적 보상으로 직접 연결되지 않기 때문에 진입 및 퇴출에 따른 기회비용이 아주 낮아 노동력의 이동이 높은 것이 특징이다. 동시에 건설일용노동력은 기업과의 고용관계가 대부분 간접적이며 비공식적이기 때문에 근로기준법이나 각종 사회보장의 보호밖에 존재하는 비공식부분으로 존재하고 있다(건일노협, 1995).

전통적으로 건설업 일용근로자의 공급은 주로 팀장이나 반장이 개인적인 네트워크를 통하여 이루어지고 있다. 즉, 우리나라의 건설노동시장은 비공식적인 인적유대 관행에 의해 짜여진 나름대로의 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 단골

유대와 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 II-3] 십장의 비공식적 인적유대에 의한 건설노동시장의 구조화



진입하지 못하는 특성을 가지고 있다. 따라서 건설노동시장에서 숙련공으로 구성된 핵심집단의 중심에는 십장이 자리잡고 있는 것으로 건설산업기본법에서 양성화하고자 하는 십장

이 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 나뉘져 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 II-2>과 같다.

<표 II-2> 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
조공	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 : 윤영선·안정화(1992)

Ⅲ. 건설플랜트산업 노사관계의 구조와 특성

1. 노동조합

본 고의 연구대상인 건설플랜트업종의 단체교섭을 고찰하기 전에 먼저 이들의 상급단체라고 할 수 있는 건설산업연맹, 지역업종노조협의회, 그리고 건설플랜트노조협의회를 살펴본다.

가. 건설산업연맹

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

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 연맹해산안이 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 한

편 의무금도 납부하지 않는 결과가 야기되었다. 양조직간의 갈등은 2004년 10월 임시대의 원대회에서 규약을 개정하여 연맹의 조직체계를 건설사무노조와 지역업종건설협의회라는 두 개의 산하조직으로 재편하여 연맹의 역할을 상당 정도 축소시키는 선에서 통합되었다 (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 사실상 한지붕·두가족의 형태를 갖추고 있다(건설노련 규약 제27조, 그림 Ⅲ-1 참조).

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

[그림 Ⅲ-1] 건설산업연맹의 조직체계



건설산업연맹은 연맹해산이라는 최악의 내홍을 겪으면서 가까스로 통합하였지만 건설사무노조와 지역업종노조와의 갈등은 내재되어 있는 상태라고 스스로 평가하고 있다(건설산업노련, 2005:151). 건설노련은 새로운 조직체계의 안정화에 주력하는 한편 대정부 공동투쟁을 매개로 한 실질적인 통합을 도모하는 느슨한 형태의 통합이 될 것으로 전망하고 있다.

나. 지역업종건설노조협의회

건설산업연맹의 두 축의 한 조직인 지역업종건설노조협의회는 4개 업종분과위원회(협의회)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, 대전충청건설산업노조 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·전남지역전기원노조, 대구지역전기원노조, 충북지역건설노조(건축조합원이 함께 있으나 현장사업은 하고 있지 않음) 등이 있다.

플랜트건설현장을 중심으로 조직사업을 하는 조직으로는 포항지역건설노조, 여수지역건설노조, 전남동부경남서부지역건설노조, 울산지역건설플랜트노조가 있다. 4개 조직은 공단 조직으로 용접, 배관, 제관, 비계, 보온, 전기 등의 직종을 갖고 있는 건설노동자로 구성되어 있다. 이외에도 서산, 창원 등에서 조직화의 움직임이 있다. 이외에 건설노동자를 조직하고 있는 조직으로는 부산인테리어목공노동조합, 강원지역건설노조, 안동지역건설노조 등이 있다. 건설기계업종은 현재 연맹에 펌프카, 기중기(하이드로) 등의 조직이 있으나 유명무실한 상태이다.

이상의 내용을 정리하면 건설지역건설노조는 광역시도별 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, 충청호남권, 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 조직했어야 한다고 분석하고 있다. 산업안전, 체불임금, 단체협약 등의 어려움의 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 건설노동자는 일을 할 수 없게 되어 임금을 받을 수 없게 된다. 또한 철근노동자들의 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 초래

하기 때문에 자칫 잘못하면 노동자들 간에 감정이 생기게 되고 이것이 길어지면 집단적 이기주의가 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 건설노동자 관련 법·제도 개선, ⑤ 비정규 사업에의 결합, ⑥ 이주노동자 관련사업, ⑦ 연맹의 정치세력화 및 통일사업 적극 참여 등을 제시하고 있다.

다. 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 규

정에 의거 선출한다.

대표자회의는 대의원대회 다음가는 의결기관으로 의장, 부의장, 각 단위노조 대표자로 구성된다. 대표자회의는 월 1회 정기회의를 개최하며, 기타 의장이 필요하다고 인정한 때, 대표자회의 성원 중 3분의 1이상이 회의에 부의할 안건을 명기하여 요구할 때는 임시회의가 소집된다. 대표자회의의 기능은 ① 대의원대회 수임사항 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 수임사항 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.

포항지역건설노조 등 4개 건설플랜트 노조의 상황을 살펴보면 다음과 같다.

1) 포항지역건설노동조합

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 2,500

명)과 기계, 기계설치, 전기, 배관, 제관, 용접, 보온 등 7개 분회, 55명의 간부, 7명의 상근자를 구성하여 운영해오고 있다.

2) 여수지역건설노조

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 건설노동자가 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 2000명), 8개 분회, 100여명의 간부와 9명의 상근자로 운영되고 있다.

3) 전남동부서부지역건설노조

전남동부경남서부지역건설노동조합은 순천, 광양지역을 중심으로 2002년 7월 창립한 조직이다. 여수나 포항 등지에서 일하던 노동자들이 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.

4) 울산건설플랜트노조

울산건설플랜트노조는 2004년 1월 6일 창립한 조직으로서 2005년 현재 조합원 3,000여 명, 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) 등이 주요 발주처이다.

전술한 4개 조직은 공업단지의 특성에 따라 직종의 차이가 약간 있으나, 전체적으로 작업현장의 동질성이 매우 강하기 때문에 작업량에 따라 노동자들의 지역간 이동성이 매우 커 조합원 변동률이 매우 심하다. 공단의 대규모 공사가 이루어지면 전국의 건설노동자들이 그 지역으로 모이는 방식이라 할 수 있다³⁾.

따라서 조합원수를 추정하기가 쉽지 않은데, 조합원 명단과 실제 조합비를 내는 인원에는 큰 차이가 존재한다<표 III-1 참조>. 이는 노조가 특정 지역에서 근무하기 위해서는 노조에 가입해야 한다는 점을 조건으로 내걸고 있기 때문에 포항건설노조 조합원이었다고 하더라도 여수지역에 가서 업무를 할 때는 여수건설노조에 가입하여 그 쪽으로 조합비를 내야한다. 이러한 특성으로 인해 한 조합원이 이중, 삼중으로 노조에 가입한 경우가 적지 않기 때문에 조합원들 사이에서는 건설플랜트 단일노조의 필요성이 자연스럽게 제기되고 있으며, 조합원 사이에도 자연스럽게 받아들여지고 있다.

포항 및 전남동부경남서부건설노조 등 노조 설립 이후 안정적인 단체교섭 체계를 형성한 지역의 노조는 상당히 안정된 활동을 벌이고 있으며, 전체 건설노동자 대비 조직인원 비율(조직률)도 상대적으로 높은 편이다.

3) 공단 내 기계 설비 보수나 새로운 시설 설치 등의 업무가 전국에서 동시다발적으로 이루어지게 될 경우 노동공급과 수요 간의 극심한 불균형이 발생할 수 있다. 따라서 건설협회는 신규 시설 설치 등 대규모 공사에 대해서는 대략적인 계획을 잡아 이를 조정하는 역할을 담당하고 있다.

〈표 III-1〉 건설플랜트 노동조합 현황 (2005년 8월 현재)

	포항건설	여수건설	전남동부경남서부	울산플랜트
노조설립년도	1989년 4월	1998.12.12	2002년 7월	2004년 1월 6일
위원장	박신용	이기봉	윤갑인제	김태경 직무대행
조합원수	5,000여명(사측 추정 2,400여명)		5,000여명(평균 3,000여명 조합비)	3,000여명(약 500여명 조합비)
전입자	7명(2명 채용직)	6명	8명(2명 채용직)	4명(1명 채용직)
주요 원청	포스코건설	GS칼텍스	포스코건설	SK
단체협약	1990년 제1차 단협 체결 2004년 제8차 단협 체결		2003년 제1차 단협 체결 2005년 제2차 단협 체결	공동
단체행동	1990년 34일 파업 2004년 43일 파업 2005년 보은분회 파업	1989년 53일 파업 2004년 파업	2004년 45일 파업	2005년 70여일 파업
특징	건설플랜트노조의 선두주자로 노사 관계 기준 형성	2005년 집행부 불신임으로 임단협 늦어짐	광양과 하동 등 포괄하는 지역 확대 노력	2005년 파업으로 구속자 대량 발생

주 : 조합원수는 노조가 추정한 인원. 조합원의 지역이동성이 강해 중복적으로 노조에 가입

자료: 노조 간부 인터뷰 자료에 근거해 작성

2. 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 체

결할 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 노동자들의 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·전기 업체들과 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, 나머지 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 플랜트건설업 협의회가 2005년 1월 25일 결성되어 노조와의 단체교섭은 물론 노조와의 의사소통 채널로 기능하고 있다. 플랜트건설업협의회는 발주처의 비용절감정책과 함께 전문건설업체간의 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, 채용

직원인 사무장을 두고 있다. 여수지역은 플랜트건설협의회를 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.

3. 2005년 이전 노사관계의 특징 및 평가

가. 단체교섭

플랜트건설노조가 있는 4개 지역 노사는 2005년 현재 각 지역 내 공단을 중심으로 사용자단체와 노조가 집단교섭을 벌이고 있다. 이런 집단교섭 형태가 정착화된 것은 그리 길지 않다. 어느 지역에서나 노조 설립 초기에는 사용자 측에서 “우리 회사에는 조합원이 없다”는 이유로 교섭을 거부하면서 노조가 쟁의행위에 돌입하는 등 심각한 갈등을 겪었다. 그 대표적인 사례가 1990년 포항사례 및 2005년 울산 사례이다.

플랜트건설 부문에서 처음으로 노조가 설립되었던 포항에서도 노조 설립 후 교섭단위를 둘러싸고 사용자측과 격한 갈등을 겪게 되었고, 노조의 투쟁이 지역경제 전반에 큰 영향을 미치게 되자, 시청과 노동부, 경찰 등 관계기관에서 중재에 나서 집단교섭 테이블이 형성되었다. 그러나 집단교섭을 희망하는 노조와 집단교섭에 소극적이었던 사용자대표들과는 이후에도 끊임없이 교섭단 구성 및 대표자들의 전문성 문제, 교섭결과에 대한 책임성 문제 등이 제기되었다.

하지만 광양지역의 전남동부건설노조는 위 노조들과는 달리 교섭 테이블 형성을 둘러싼 노사간의 대립이 심하지는 않았다. 이는 회사측이 이미 노조를 인정하고 사용자들의 대표단을 구성하여 노조와의 교섭테이블을 마련해야 한다는 점을 쉽게 받아들였기 때문이다. 전남동부건설노조는 주요 원청인 포스코건설 산하의 전문건설업체 사용자들을 상대로 하여 교섭을 벌이게 되는데, 이들 중 영향력을 갖고 있는 회사들은 이미 포항지역에서 노조

와의 교섭을 통해 단체협약을 체결하고 있었던 것이다. 따라서 포항건설노조가 격렬한 파업 투쟁 이후 첫 단체협약을 체결했던 것과는 달리 전남동부노조의 경우는 2003년 임단협을 파업 없이 마무리 짓는데 성공하였다.

건설플랜트업종의 노사는 단체교섭이라는 근대적 의미의 노조 활동의 가장 기본적인 활동을 둘러싼 갈등을 노조가 처음 설립된 1990년부터 2005년 올해에 이르기까지 지속하고 있다는 점에서 계속해 오고 있다. 건설플랜트 노사간의 불안정한 교섭 테이블은 2004년 노조의 40일이 넘는 파업 이후 큰 변화를 겪게 된다. 포항과 광양, 여수 등지의 파업은 매우 격렬한 양상을 띠었고, 지불능력에 있어서 한계를 가지는 전문업체 대표자를 넘어 원청업체 및 발주처가 나서서 교섭에 임할 것을 요구하게 된다. 즉 원청업체의 사용자성을 인정하라는 요구가 강력히 제기된 것이다. 이에 부담을 느낀 원청업체들은 전문업체 대표자들이 노사관계에 있어서 좀더 주도적인 역할을 담당할 것을 요구하게 되었고, 사용자들의 전문성을 강화하기 위해 상시적으로 ‘전문건설업체협의회’를 포항과 광양지역에 각각 구성하게 되었다. 이들 협의회는 일상적인 노조와의 대화 통로를 마련하고 현장의 고충처리의 주체로 자리매김 하게 되었다. 노동조합으로서도 임단협 시기를 제외하고는 사용자를 대표할 만한 대화 당사자를 찾지 못하다가 전문건설업체협의회가 구성되면서 안정적인 대화 창구가 열린 것에 대해 긍정적으로 보고 있다.

매년 계속되는 노조 측의 요구로 기계, 전기 등 업종의 임금인상이 꾸준히 이루어지고 있으며, 교섭의 핵심적인 쟁점이 되었던 건설현장 노동자들에 대한 근로기준법 상의 휴가, 수당 등의 적용을 위한 협약이 체결되어 그 적용범위가 확대되고 있다.

한편 포항과 광양 등에서는 전문건설업체협의회의 결성으로 공단지역의 집단교섭은 점차 자리를 잡아가고 있으나, 노조는 이들 전문건설업체협의회의 한계를 지적하며 “원청이 사용자성을 인정하고 교섭에 직접 참여해야 한다”라고 주장하고 있어, 원청의 교섭참여를 둘러싼 쟁점은 여전히 갈등의 불씨로 남아있다.

나. 단체행동

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 포항, 광양, 여수지역까지 포함한 3개 지역의 노조들이 공동투쟁을 결의함에 따라 전 지역

에 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 포항 시내 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 자연히 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, 하도급체의 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 요구하였다⁴⁾. 2004년도 노조의 요구는 최저임금

4) 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 건설일용노동자 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 파업의 지역 특징이다.

2) 전남동부서부경남건설노조 : 2004년 45일간의 장기파업

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

나, 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 과격할 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.

3) 건설플랜트노조 단체행동의 특징

조합원의 종사상 지위의 차이와 아울러 조직형태의 차이 등으로 건설플랜트노조의 단체행동은 기업별노조의 단체행동과는 여러 가지 면에서 차이가 있다.

가) 공사기간을 둘러싼 노사 갈등으로 장기화 가능성

건설업종에서는 절대적인 시간이 문제가 되는 제조업과는 달리 공사기간을 사이에 두고 노사가 줄다리기를 벌이고 있다. 이런 조건으로 인해 노조가 파업에 돌입한 초기에는 사용자들의 반응이 느린 편이다. 왜냐하면 파업으로 인한 근무 손실량은 이후 대량 인원을 투입하여 잔업이나 야간근무 등을 통해 회복할 수 있다고 보기 때문이다. 즉 “공사기간만 맞

추면 된다”는 것이 오랜 관행으로 자리잡아 왔기 때문이다. 건설플랜트 업종의 특성이 초기에 노사간의 갈등을 잡지 못하고 커질 대로 커지고 장기화하도록 만드는 주요한 배경이 되고 있다.

예를 들어 2004년 포항건설노조가 파업에 돌입한 이후 16일이 지나도록 사용자들이 노조의 무리한 임금인상 요구만을 탓하며 적극적으로 나서지 않자, 노조는 대규모 상경투쟁을 벌여 노동부, 원청 업체 등에 대한 투쟁으로 대상을 바꾸었고, 이는 작업장 및 지역의 문제를 전국화, 극대화시켜나가는 계기로 만드는 것이다.

나) 현장 거점 투쟁이 아닌 지역투쟁으로 확산

건설현장이 자기들 기업의 현장이 아닌 관계로 건설플랜트노조가 전개하는 투쟁의 거점은 공단 밖일 수밖에 없고, 이로 인해 기업을 근간으로 하는 노조들과 달리 이들의 문제가 훨씬 더 정치적 이슈화될 가능성이 높다. 2004년 격화된 포항, 광양, 여수 등 지역건설노조 파업이 지역 경제에도 심각한 문제를 발생시키고, 결국 지방자치단체 및 시민단체들이 적극적인 중재에 나서게 된 것도 건설플랜트노조의 특성에 기인한다.

다) 불법 투쟁으로 격화 가능성 큼

파업이 장기화될수록 투쟁의 방식 또한 불법적인 점거농성이나 상경투쟁, 대체인력 방지를 위한 협박 등으로 격한 양상을 띠게 되는 것도 이들 파업의 특징이다.

대체인력 방지를 위해 파업에 동참하지 않는 동료들을 설득하거나 외지 인력 도입을 막으려고 시도하는 과정에서 불법적인 협박이나 폭력이 벌어지기도 하고, 현장 업무를 정지시키기 위해 크레인 점거농성 등을 벌이는 등 합법적으로 시작된 파업은 점차 불법 투쟁으로 전환하게 되는 것이다.

4. 건설플랜트 노사관계의 특징

건설플랜트 노사관계의 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 건설플랜트 산업에서 노사관계상으로는 사용자인 하도업체의 조직력 및 교섭대표성 부족과 이에 대응한 당사자인 지역건설노조의 강한 조직력 및 파업전술로 사용자가 끌

려 다닐 수밖에 없었던 노사관계상의 비대칭적 교섭력이 가장 중요한 특징이다. 지역건설노조는 사실상 지역 내 일용직의 노무공급권을 좌우하는 막강한 조직기반 및 일반건설시장과 달리 플랜트 건설 시장에서는 쉽게 대체인력을 지속적으로 구하기 어렵다는 속성으로 인해 일용직이라는 고용관계상의 취약성을 넘어서는 강한 교섭력을 가지고 있다. 반면 사용자측인 하도업체들은 도급시장에서의 상호경쟁적인 위치, 기업규모와 경영상의 영세성, 인사노무관리상의 모호한 책임성 등으로 자발적으로 노조와 교섭에 응하기 어려운 구조적 취약성을 내포하고 있다.

둘째, 하도업체와 노조간의 비대칭적 교섭력에 기인한 교섭과 노사관계상의 파행과 갈등은 결국 쉽게 파업으로 이어지고 이는 원청과 발주처의 공기 준수 및 공사관리에 직접적인 피해로 연결되고 있다. 예를 들어 지역건설노조들은 스스로의 교섭력을 높이기 위해 짧은 기간에 많은 인력투입을 요하는 Shut Down(SD) 공사 직전에 투쟁에 돌입하고 파업 대체인력 투입을 적극 막고 있다. SD공사 기간이 길어지는 것은 발주처로서는 엄청난 경제적 손실을 낳게 되고 이는 전문건설업체에 대한 압박으로 작용해 전문업체 사용자들이 노조의 요구를 수용하지 않을 수 없도록 만드는 것이다. 플랜트 건설시장에서 쉽게 대체재를 구하기 힘들기에 하도업체와 노조간의 노사관계를 도급구조상의 원칙만 가지고 원청이나 발주처가 규율하기 어려운 난점을 가지고 있다. 아울러 노조의 최대 요구사항이 임금인상이고 이는 곧 하도업체의 지불능력과 직결되고 나아가 하도업체의 공사 수주비에 연동된다는 점에서 원청과 발주처는 사실상 이들의 노사관계 안정을 위해 관심을 둘 수밖에 없는 상황이다.

셋째, 건설일용노동자들의 경우는 연속적인 고용유지라기보다는 단속적(斷續的) 고용유지가 일반적이다. 또한 그 단속적인 고용이 단일 사업장에서 이뤄질 수 없다는 특징을 갖는다. 이로 인해 건설경기가 활성화될 때에는 각 건설업체들이 부족한 기능 인력을 확보하기 위해 노임 단가를 인상하게 되고 기능인력들은 노임단가가 조금이라도 더 나은 업체의 현장을 찾아다니고 있는 실정이다. 따라서 노조의 활동 역시 단일 사업장을 중심으로 한 것이라기보다는 일정한 지역의 건설산업 전체를 대상으로 할 수밖에 없다. 당연히도 노동자의 조합가입 여부도 해당 지역의 노조 존재 여부와 함께 개인의 노조가입 성향에 의해서도 크게 결정된다.

넷째, 건설 노동자들의 조직화 및 노동조합 활동과 관련해서는 취업알선 사업의 중요성을 그 특징으로 지적할 수 있다. 다른 산업의 노조에서는 고용안정과 임금인상을 위한 활동이 가장 두드러진다. 물론 건설일용노동조합에서 이러한 활동이 중요하기는 하지만, 가

장 대중적인 사업으로는 취업알선사업을 들 수 있다. 이는 정규직 노동조합의 경우 노동시장을 통해서 기업에 진입한 노동자들을 대상으로 하는 사업에 중점을 두는데 반해 건설일용노동조합은 노동시장 자체의 개입적인 사업을 펼친다는 뜻이다.

다섯째, 건설일용노동조합은 그 출발에서부터 노동시장, 작업현장과 결코 분리될 수 없는 성격을 갖는다. 그럼에도 불구하고 실제로 기존의 노동조합들이 과연 얼마나 현장에 뿌리를 내리고 사업을 전개했는가에 대해서는 불투명하다. 대표적인 현장조직화 방법이라 할 수 있는 분회활동 조차 현장과 분리되어 진행되는 것이 대부분이다. 또한 건설일용노동자들의 높은 고용유동성은 안정적인 조합 활동에 부담이 될 수 있다.

5. 건설플랜트 단체협약의 특징

근로자들이 노조를 결성하는 이유는 단체협약을 체결하는 것이라고 해도 과언이 아니다. 단체협약이란 단체교섭권 행사의 산물이고 단결권과 단체행동권은 단체교섭권 행사의 실효성 제고를 위한 수단으로서의 기능을 가진다고 볼 때 노동3권 행사의 결정체라고 할 수 있기 때문이다. 따라서 단체협약은 노사가 자치적으로 정한 각종 사적 규범 중 최상위에서 노사관계를 규율한다는 점에서 노사관계의 헌법(industrial constitution)이라고 할 만큼 산업현장에서 그 중요성이 지대하다.

단체협약의 중요성에 비추어 그동안 단체협약에 관한 연구(윤성천 외, 1990, 1998; 김정환 외 2002)가 행해졌으나 대부분 전체산업을 대상으로 하거나 주로 제조업을 대상으로 단체협약이 분석되었을 뿐 건설업, 특히 건설플랜트업종의 단체협약을 본격적으로 분석한 연구는 전무한 실정이다.

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, 제

8장 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, 사무용품·소모품, 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 일반적

으로 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(총괄시공과장 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 협약

에 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 단체협약을 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 지체 없이 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 적용

하는 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.

IV. 2005년 건설플랜트 노사 교섭 전개과정

1. 임단협 전략

가. 노조

2004년 임단협 당시 플랜트노조협의회는 3개 지역의 공동요구안을 마련하고 교섭 및 투쟁의 시기를 집중키로 하였고, 이에 대해 긍정적인 평가가 내려졌다. 이에 기반하여 2005년에도 이런 공동 임단협 기조를 살려나갈 뿐 아니라 한 단계 발전시켜나간다는 것이 노조의 기본전략이었다. 이를 위해 일상 조직사업, 교육선전사업, 정책사업 등을 강화하여 전국 조직화 사업 목표를 구체화시켜나간다는 계획이었다.

건설연맹은 플랜트노조협의회차원에서 기존조직의 안정화 및 지속적 확대, 미조직지역 조직결성을 적극 지원한다는 계획 하에 2004년 설립된 후 안정적인 교섭테이블조차 형성하지 못한 울산플랜트노조의 임단투에 집중한다는 계획을 수립잡고, 공동 임단투 기획단을 구성하여 공동요구안 및 연대투쟁을 기획하였다. 이들은 “2005년은 지도집행력을 세워가면서 조직체계를 세우고 일상적 공동사업을 만들어 가는 한해가 되어야”한다는 계획이었다.

2005년에 울산 및 전남동부건설노조는 임단협, 여수 및 포항지역건설노조는 임금협상이 있었다. 노조는 2005년도의 단협에 있어서 공동요구안은 큰 의미가 없다고 판단하였다. 울산은 기본적인 단체협약의 신규 체결의 문제이며 전남동부의 경우 2003년 경험을 볼 때 포항과 단일한 단협이 될 수밖에 없기 때문이다. 임금에 있어서는 4개 지역 가이드라인 정도를 제시하고, 포항과 광양의 공동교섭단, 양 지역 노사의 단일교섭단 구성을 목표로 설정하였다.

나. 사용자단체

건설노조에 대한 사용자들의 전략은 이중적이다. 첫 번째는 노조 약화를 통해 노사관계에서 우위를 점하려는 전략으로, ‘노조 회피 전략’이라 명할 수 있다. 이것이 사용자들이 추구하는 본질적인 전략이라 할 수 있다. 두 번째는 노조 존재를 인정하고 협력적 노사관계를 구축하려는 전략으로서 ‘노조 포섭 전략’이라 할 수 있다. 사용자들은 노조 회피 전략과 노조 포섭 전략을 이중적으로 실현하고자 한다. 이러한 전략들은 시기와 조건, 지역에 따라 추구되는 방법에 큰 차이가 존재한다.

2005년 울산지역 건설플랜트노조의 임단협 과정에서 나타난 사용자들의 전략은 전형적인 ‘노조 회피 전략’이다. 즉 노조를 인정하지 않고 노조와의 교섭을 회피하고자 했던 것이다. 이는 울산 사용자들이 ‘조합원 존재 여부’를 근거로 노조측의 교섭 요구를 지속적으로 거부해 왔던 것이며, 사용자의 대리인(노무사)을 통해 노조와 대응토록 하고 정작 당사자인 사용자들은 노조와 대화조차 적극적으로 수행하지 않으려고 했던 점 등이 이러한 전략이 추진되었음을 보여주는 사례라 하겠다.

이와는 달리 포항과 광양지역의 사용자들, 즉 포스코건설을 원청으로 하고 있는 사용자들은 2005년 임단협에서 ‘노조 포섭 전략’을 세우고, 어느 정도 성공을 거두었다고 할 수 있다. 이들 지역에서 포스코건설은 원청으로 향한 노조가 공격의 대상을 바꾸기를 희망하였다. 따라서 실질적인 사용자인 전문건설업체들이 노사문제에 좀더 적극적으로 나설 것을 요구하였고, 이러한 요구에 부응하는 방안으로 전문건설업체협의회가 구성된 것이다. 이렇게 구성된 업체협의회는 노조와 일상적인 대화 창구를 열었고, 임단협이 본격화되기 이전에 실무적으로는 최대 쟁점에 대해 노사 양측의 충분한 의견 교환을 이룬 상황이었던 것이다. 이제까지 노조에 대해 적대적이거나 소극적인 반응으로 일관하던 사용자들이 적극적인 자세로 바뀌면서 노조에 이에 대해 긍정적인 평가를 내리게 되었고, 기존의 대립적 관계가 상당히 진전되는 성과를 가져오게 되었다.

울산과 여수지역은 여전히 ‘노조 회피전략’이 우위를 점하고 있고, 포항과 광양지역에서는 ‘노조 포섭전략’이 처음으로 시도되었다. 2005년 임단협이 울산, 여수에서는 노조의 파업 돌입 및 격렬한 투쟁을 수반하였음에 반해 포항, 광양에서는 무파업으로 임단협이 마무리되는 것을 볼 때 이 같은 사용자들의 전략의 차이가 노사관계에 지대한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

2. 2005년 임단협 진행상황

가. 포항

노사 교섭은 4월 19일 상견례가 이루어졌으나 5월 12일에 이르러서야 기계설치, 전기협 의회의 회사측 교섭 대표업체가 구성되면서 1차 교섭이 성사되었다. 이후 교섭은 기계설치 부문과 전기부문으로 각각 나누어 교섭이 전개되었다. 노조는 기계설치부문의 기능공에 대해서는 전년보다 19%(17,100원) 인상된 일당 107,100원, 전기부문의 기능공에 대해서는 전년보다 23%(19,090원) 인상된 102,090원을 각각 요구하였다. 노조의 임금인상요구율은 2004년에 비해서는 아주 낮은 수준이다. 회사측은 6월 17일 6차 교섭에서 기계설치부문은 3%(2,700원) 인상, 전기부문은 단계별 임금제시안을 제출하였다. 이번 임금요구안의 특징은 기능정도에 따라 차등적인 임금요구안이 제시되었다는 것이다(<표 IV-1> 참조). 7월 23일 제13차 교섭에서 회사측이 수정된 임금인상안을 제시하자 노조는 7월 25일 포항실내 체육관에서 기계 및 전기부문 임시총회를 개최하여 회사측 임금인상안에 대해 설명한 후 쟁의행위 찬반투표를 실시하였다. 그 결과 전체 참가자 1,801명 중 1,620명이 투표에 참가해 찬성 621명(38.3%), 반대 999명으로 투표자의 61.7%가 반대함에 따라 쟁의행위 찬반투표는 부결되었다. 이러한 결과에 대해 노조집행부는 조합원들의 뜻이 사측의 최종제시안을 받아들이는 것이라고 해석하고, 7월 30일 회사측 최종제시안에 대해 조인식을 가졌다. 기계부문은 7.87%, 전기부문은 평균 8.4%를 기능등급별로 인상하게 되었다. 기계설치부문의 최저임금은 기능공에 대해서는 97,000원(단, 기능공의 기능정도에 따라 반장과 조장의 협의하에 단가 인상 가능), 조공 A급은 84,000원, 조공B급은 81,000원, 조공 C급(현장 무경험자)은 자율로 정하도록 하였다. 전기부문은 기계설치부문과는 달리 기능공을 기능공 A급과 기능공 B급으로 구분하고 각각 최저임금(일당)을 각각 94,000원과 90,000원으로 합의하였다.

<표 IV-1> 2005년 포항지역 전기부문 임금교섭 내용

(단위 : 원)

기능별 분류	기존 임금	노동조합 요구안	사측 제시안(7.12)	최종 합의안
기능공A	83,000	99,940	89,000	94,000
기능공B				90,000
조공A-1	75,300	88,000	81,600	84,000
조공A-2		85,240	79,560	82,000
조공A-3		82,570	76,500	79,000
조공B-1	71,300	79,380	74,460	76,000
조공B-2		76,000	72,420	75,000
조공C	자율	자율	자율	자율

2005년 포항지역의 ‘태풍의 눈’은 보은부문과 관련한 교섭이었다. 2005년 5월 11일 신규로 보은분회가 결성되면서 노조는 사용자단체에 별도의 교섭을 요청하여 5월 25일 1차 상견례가 이루어졌다. 그러나 6월 8일까지 4차에 걸친 교섭이 벌어지는 동안 노조는 집단교섭을 요구하였으나, 사용자는 회사가 영세하여 노조요구안을 수용할 수 없다고 주장하고, 교섭에 1~2개사만 참석하여 노조의 집단교섭 요구에 응하지 않았다. 이에 노조는 6월 10일 경북지방노동위원회에 11개사를 상대로 조정을 신청하였다. 6월 20일 경북지노위는 조합원이 고용되어 있는 6개사에 대해서는 조정 중지 결정을 내리고, 조합원이 없는 5개사에 대해서는 행정지도 결정을 내렸다. 6월 27일 회사측은 노조에 집단교섭에 응하지 않을 것이라는 뜻을 밝히고 개별교섭을 요구하는 서면통보를 보내자 노조는 6월 28일 파업에 돌입하였다. 7월 15일부터 8개사 조합원이 전면파업에 돌입한 후 8월 8일 보은분회 소속 삼우공무, 경북단열, 청파산업, 고광이엔씨 등 4개사 노사는 임금인상에 합의하고 8월 10일부터 업무에 복귀하였다. 미타결된 4개 업체(영원기업, KB엔지니어링, 광진기공, 연성기공) 소속 30여명의 조합원은 계속 파업을 전개하여 마침내 8월 17일 미 타결되었던 4개사가 8월 8일 합의된 내용을 받아들임에 따라 최종 합의에 이르게 되었다. 최초로 교섭을 실시하는 보은분회의 교섭과정에 노동부는 사용자측의 불법행위(대체근로 2건)에 대해서는 담당 근로감독관이 사업장을 방문하여 현장지도를 실시하고, 또한 1개사를 사법처리하는 등 파업이 장기화되지 않도록 사전적인 근로감독행정을 적극 도모함으로써 분규의 장기화를 막는 성과를 거두었다.

2005년도 포항지역의 임금교섭 특징을 보면 다음과 같다.

1) 무과업으로 임금협약 타결

2004년 공동임단협의 중심이었던 포항건설노조는 올해 임금협상만을 앞두고 있었다. 플랜트노조협의회 차원의 공동임단협의 조건이 마련되어 있지 않고 2004년 장기과업으로 조직의 피로도에서 완전히 벗어나지 못한 노조는 2005년은 가능하면 과업 없이 임금협상을 마무리 짓는다는 전략을 세웠다. 이는 전남동부노조와의 논의를 통해 공통으로 마련한 기조였던 것이다.

2005년의 경우 작년 과업으로 핵심지도부가 집행유예기간일 뿐 아니라 포항지역의 일거리가 있어 조합원들의 요구가 과업을 통한 더 많은 임금인상보다는 더 많은 일을 함으로써 수입을 증대시키려는 의지가 강했다. 이런 조합원들의 요구를 받아 노조 집행부는 무리한 임금인상보다는 원만한 타결 쪽으로 가닥을 잡게 되었다.

이러한 노조의 의지는 협상 타결과정에서 전기부문 회사 측에서 최종안을 던지자 이를 바로 조합원 찬반투표에 붙여 가결시킴으로써 불필요한 마찰을 줄이고 빠른 타결을 이끌어낸 데서 나타난다.

포항지역의 올해 임금인상액은 7.8% 정도이다. 2004년에는 장기과업의 결과로 10%이상의 임금인상을 이루어냈으나 무노동·무임금 적용을 받았던 것에 비교해 보면 2005년에는 과업 없이 원만한 타결을 이룸으로써 전체적으로 봤을 때는 적지 않은 수입 증가를 가져올 수 있을 것으로 기대해 조합원들 사이에서 임금인상 결과에 대한 평가는 나쁘지 않은 편이다.

2) 안정적 노사관계로 발전하기 위한 기반 마련

사용자측 입장에서 봤을 때도 올해 임단협은 큰 무리 없이 진행되었다고 볼 수 있다. 발주처인 포스코나 원청인 포스코건설의 입장에서 볼 때 계속되는 노조 과업으로 업무차질을 빚어 왔고, 노조가 원청의 사용자성 문제를 제기하고 나오면서 직접 나설 수도, 손놓고만 있을 수도 없는 상황이었다. 그런데 실질적인 사용자인 전문건설업체와 노조간의 안정적인 교섭의 틀을 만들어낸 첫 해 교섭이었던 2005년 임단협을 포항과 광양에서 모두 과업 없이 원만하게 타결을 이끌어 냈다는 것은 향후 현재의 틀을 강화, 발전시킬 수 있는

근간을 마련했다는 점에서 주요한 성과라 할 수 있다.

전문건설업체로서도 협의회 구성 이후 첫 교섭을 성공리에 마무리 지음으로써 사용자로서 책임감을 좀 더 분명히 보여 주었고, 노조와의 주된 파트너가 전문건설업체협의회임을 공식화 시켜 냈다고 볼 수 있다.

3) 기능에 따른 임금격차 인정

2005년 임금협약이 예년과 다른 점은 기존의 임금합의안이 임금 가이드라인의 성격이 강했다고 하면, 올해에는 기능 정도에 따라 임금 기준을 확정하였다는 점이다(<참고자료> 참조). 2003년이나 2004년에는 임금인상기준이 하나만 제시되었던 것에 비해 2005년에는 기능공도 A, B로 구분하고 조공A, B, C, 아르바이트 등 매우 세분화된 임금기준이 제시되었던 것이다. 건설의 노사 양측은 모두 숙련도에 따라 합리적으로 임금격차를 두는 것이 형평성에 부합한다고 보았다.

그동안 기준 임금에 대한 해석을 두고 노사는 팽팽히 맞서 왔다. 예를 들어 작년의 기준 임금이 9만원 정도였는데, 기능공의 입장에서는 적은 금액이고, 조공의 입장에서는 높은 임금이었다. 노조는 이를 최하직공의 임금 기준으로 삼으려고 하였고, 사용자측은 이를 평균적인 임금으로 삼으려고 하면서 현장에서는 논란이 빚어졌던 것이다. 이와 관련해 노사 양측이 모두 개선의 필요성을 인식하면서 기능공과 조공 등 직급에 따라 현장 내 최저임금 가이드라인을 차등적으로 적용하게 된 것이다. 이는 기능공 양성이라는 측면에서도 중요한 의미를 가지며, 현장 조합원들도 원하던 바이기 때문에 노사 지도부를 비롯해 조합원들의 이해가 맞물려 원만히 합의할 수 있었던 것이다.

한편 개인의 기능 평가를 객관적으로 수행하기 위한 ‘직무수첩’을 도입한 것 또한 장기적으로 합리적인 임금체계를 마련하기 위한 기초를 마련하는 첫 걸음이 될 것으로 보인다. 노조는 장기적으로 ‘기능학교’의 활성화를 통해 조합원들의 직무기능수준을 올리려는 노력을 함께 할 계획이다.

4) 신생 보온분회의 50일이 넘는 장기파업

2005년 포항건설노조의 임단협의 중심은 새로 설립된 보온분회의 임금인상 투쟁이었다. 보온분회는 금년 5월 11일 100여명의 조합원들이 집단가입 함으로써 결성되었다. 회사의

친인척을 제외하면 90% 이상의 조직 대상자들이 노조에 가입하였다.

보온부문 근로자들은 1997년까지만 해도 주월차 수당 적용을 받으면서 다른 업종의 종사자들이 약 5만5천원 일당을 받을 때 11만원이라는 높은 임금을 받았다. 당시에는 포스코 내 업무는 K**이라는 회사가 독점을 하고 있었는데, 이런 독점체계를 깨기 위해 2001년 새로 생긴 업체가 공사 단가를 의도적으로 30% 낮춰서 수주하게 되었다. 단가 하락이 곧 보온공들의 임금저하로 이어졌다. 2005년도 보온근로자들의 핵심 요구는 ‘주월차 수당을 받아보자’는 것이었다. 업체들이 대부분 영세업체들 이다보니 작업도 꾸준히 이루어지지 않아 겨울철에는 일이 많으나 여름철에는 한달에 4-5일 일하는 게 일반적이었다. 게다가 보온단열 작업은 관련 자재들이 석면이나 유리섬유 등 인체에 해로운 것들이 많기 때문에 보온업종에는 일자리를 찾기 힘든 고령자나 여성들이 많은 편이다.

협상 과정에서 가장 문제가 된 것은 업체들간의 조건의 차이였다. 전체 11개 업체 중 3개 업체가 교섭 대표자로 참석했는데, 이 중 2개 업체는 포스코의 직접 발주를 통해 정비성 보온에 대해 연간 35억 수준의 사업이 3년의 계약 기간으로 확정되어 있었다. 이는 다른 공사에 비해 낮은 단가인데, 계약기간인 3년간에는 이 단가의 변동이 없을 것이라는 것을 의미하였다. 대표단으로 나선 이들 업체들은 자신들이 포스코와 계약한 단가 수준에서 임금인상을 해 줄 것을 요구하였다. 하지만 노조는 올해 그런 조건을 감안한다고 하더라도 앞으로 3년 동안 동일한 문제에 부딪히는 것이기 때문에 사용자측 대표들의 요구를 수용할 수 없음을 분명히 했다. 이는 기업들 간의 경쟁으로 무리한 낮은 단가로 수주하는 관례들이 지속되고 있는 것에 대한 노조 차원의 문제제기로 보여진다. 이에 노조는 대표단들과의 교섭을 통한 공동합의안을 이끌어 내지 않고, 노조의 요구를 수용하겠다는 5개 업체와 임금협약을 체결하였다. 이어 보온공들이 협약이 체결되지 않은 업체에는 취업하지 않겠다고 결의함으로써 가을철을 맞아 보온공사가 본격화될 전망이었기 때문에 나머지 업체들도 노조의 요구를 수용하지 않을 수 없게 되었다. 2005년 포항지역에서 보온단열업을 시공하는 업체와 포항지역건설노동조합간에 체결된 임금협약을 보면 다음과 같다(<표 IV-2> 참조).

보온부문의 임금협약서를 보면 기계설치부문이나 전기부문과는 달리 기능공을 기능공 A, B, C급으로 구분하는 대신 조공은 등급을 구분하지 않는 대신 여공을 여공 A와 여공B급으로 구분한 것이 특징이다.

〈표 IV-2〉 포항지역건설노조 보온분회 임금협약서

직급별	협정가	포괄단가
기능공 A	일당 95,000원	회사는 협정가에 주차·월차를 적용하는 것을 원칙으로 한다. 단, 한달 미만의 작업에 대해서는 포괄 단가를 적용한다.
기능공 B	일당 88,000원	
기능공 C	일당 82,000원	
조 공	일당 67,000원	
여공 A	일당 53,000원	
여공 B	일당 48,000원	
현장초보자	자율	

작업기간이 한 달 이상 되는 현장에서는 주월차 수당을 적용키로 하고 여름철과 같이 일이 한 달 미만인 현장에서는 포괄단가로 일당 기능공A 12만원, 기능공B 11만원을 받도록 합의했다. 이는 기존 임금에 비해 약 25% 정도 되는 임금인상이라 할 수 있다(표 참조).

또한 보온분회는 임금협약 이외에 포항건설노조가 기존 전문건설업체와 체결한 단체협약의 일부 조항을 보온조합원에게도 적용하기로 결정하였다. 구체적으로는 제13조(조합비 공제), 제17조(시업 및 종업시간), 제18조(유급시간) 중 노조창립일 1일, 노동자의 날 1일, 공민권 행사를 위한 정부가 정한 임시공휴일 1일, 제19조(월차휴가), 제27조(인사원칙) 중 회사는 작업자 채용시 조합원을 우선으로 채용한다 등의 내용을 보온분회 조합원에게 적용하기로 합의하였다.

나. 전남동부경남서부건설노동조합

전남동부경남서부건설노조는 2005년 임단협을 파업 없이 마무리 지었다. 노조는 2005년 임단협 계획을 수립하면서 스스로 가능한 한 파업 없이 마무리 지으려는 계획을 갖고 있었다. 2004년 45일이라는 장기파업을 겪은 노조는 무노동·무임금 적용에 따른 파업기간 중 임금 미지급으로 조합원들의 생활상의 부담이 컸던 경험이 여전히 영향을 미치고 있었고, 파업으로 인한 구속자가 발생하여 대부분 지도부들이 집행유예기간 중에 있기도 하였다. 여기에 또한 유리한 조건으로 2004년 말 구성된 사용자들의 일상적인 단체가 임단협 교섭이 본격화되기 이전에 노사간 사전 조율 작업을 벌이고 있었기 때문에 2005년 임단협은 2004년에 비해 노사간의 격한 격돌 없이 원만하게 진행되지 않았느냐는 것이 일반적인 관

측이었다.

전남동부경남서부건설노동조합과 사용자단체는 4월 6일 상견례를 시작으로 7월 13일까지 19차례에 걸쳐 임단협과 관련한 교섭을 진행하였으나 쟁점사항에 합의하지 못하였다. 회사측이 단협안으로 기존 단협에 포함되어 있던 조합비 일괄공제 금지, 노조의 인사권 관여 금지 등의 조항을 들고 나오면서 처음 예측과는 달리 노사간 충돌이 불가피하지 않겠냐는 우려가 고개를 들기 시작했다.

이에 노조는 2005년 임단협과 관련해 7월 16일 노동쟁의 조정신청을 하였다. 전남지방노동위원회는 7월 25일 조정안을 노사 모두가 거부하자 조정 결렬을 선언하였다. 조정이 실패로 돌아가자 노조는 7월 28일 쟁의행위 찬반투표를 실시하여 1,723명이 투표에 참여해 찬성 1,330명, 반대 381명(22.1%)으로 77.2%라는 높은 찬성률로 쟁의행위를 가결시켰다.

전남동부지역 노사의 핵심사항은 임금보다는 단체협약갱신이었다. 단체협약 관련교섭은 전남동부와 울산 2곳에서 있었으나 전남동부는 단체협약 갱신, 울산은 첫 단협 체결이라는 점에서 차이가 있다.

전남동부에서 노사간에 이견(異見)이 있었던 부분은 노조활동부분에서는 노조간부 활동시간보장, 근무시간 중 노조활동 인정, 노조사무보조비, 조합비공제 등이, 근로시간 및 휴일휴가부분에서는 유급휴일, 생리휴가, 청원휴가, 휴업보장 등이, 인사부분에서는 인사원칙, 산업안전부분에서는 안전보건장구 및 유해위험수당 등이었다. 노조의 요구안 및 회사측의 제시안 중 가장 첨예한 이견이 있었던 부문은 인사원칙이었다. 물론 노조사무보조비, 조합비공제 등의 부분에서도 현행 유지를 바라는 노조와 이 조항의 삭제를 원했던 회사간에 다소 이견이 있었다. 이와 같은 회사 측의 단협개정안은 이제까지 노조 활동을 상당히 제재하는 것이어서 노조가 반발한 것은 당연한 것이라고도 할 수 있다.

2005년 단체협약 갱신교섭에서 노사간에 가장 핵심사항은 인사원칙이었다고 할 수 있다.

현행 단체협약의 규정(인사원칙)에는 ① 회사는 노조원의 해고, 휴업에 관하여는 노조와 사전 협의하여야 한다. ② 회사는 노조간부의 인사는 노조와 사전협의를 있어야 한다, ③ 회사는 작업자 채용시 조합원을 우선으로 채용한다라고 규정되어 있었다.

2005년 단협 갱신에서 노조는 이들 규정을 더욱 강화하는 방향으로 제시하였다.

① 회사는 노조원의 해고, 휴업에 관하여는 노조와 사전협의하여야 한다.

② 회사는 현장 개설시 노조가 인정하는 간부를 우선 채용하며, 채용된 간부의 인사는 노조와 사전협의를 있어야 한다.

③ 동일

- ④ 회사는 각 현장의 반장, 전기는 차장, 과장을 채용할 때 현장소장과 노조가 합의한 자로 한다.

노조는 기존의 작업자 채용 시 조합원우선 채용에서 더 나아가 노조간부 우선채용 및 인사시 노사합의, 반장, 차장급 등 일선감독자의 채용시 노사합의를 요구하였다.

이에 대해 회사는 현행 규정, 특히 작업자 채용시 조합원 우선고용은 노무독점권에 해당되는 사항으로 간주하여 극력 반대하여 왔다. 회사는 노조의 요구안에 대해 ① 인사권은 경영권의 내용으로 채용으로 인한 근로계약 체결시 사용자와 사용종속관계가 성립되면 사용자의 고유권한이며, ② 직원의 징계에 관한 사항도 노무관리권의 내용으로 노조와 협의할 사항이 아니지만, ③ 노조간부에 대한 인사권 행사는 노조활동이 법적으로 보장되어 있으므로 노사관계안정을 위하여 사전협의할 수 있다라는 의견을 제시하면서 구체적으로 다음 사항을 제시하였다. ① 회사는 인사이동, 배치 등 인사권 행사를 함에 있어서 객관적이고 공정하게 하여야 하며, 인사권을 남용해서는 아니된다. ② 회사는 노조간부의 인사 시 노조에 사전통보하고 노조와 협의하도록 한다.

이와 같이 인사권에 대한 노사간 인식의 차이가 큰 가운데 교섭이 진행되었으나 노사가 타협한 결과 다음과 같이 합의하였다.

- ① 회사는 인사이동, 배치 등 인사권 행사를 함에 있어서 객관적이고 공정하게 하여야 하며, 인사권을 남용해서는 아니된다.
- ② 회사는 노조간부의 인사 시 노조에 사전통보하고 노조와 협의하도록 한다
- ③ 회사는 작업자 채용시 조합원을 우선으로 채용한다.
- ④ 회사는 현장의 반장, 전기는 차장, 과장을 채용할 때 노조에 사전통보하고, 회사와 노조는 상호의견을 존중한다.

노조가 쟁의행위 돌입을 결의한 가운데 노사는 2005년 임단협과 관련해 7월 30일 열린 제23차 교섭에서 주요 쟁점사항에 대한 잠정합의를 이끌어냈다. 이는 포항건설노조가 7월 30일 임금협약에 대해 조인식을 실시함에 따라 관례대로 이 안을 받아들이게 된 것이다. 이에 노조는 8월 2일 광양시청 앞 광장에서 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표를 실시하여, 1,190명이 투표에 참여해 968명이 찬성, 81.3%의 찬성률로 가결되었다. 임금인상 합의안은 포항과 동일하다. 노사는 임금인상 시점을 7월 1일부터 소급 적용기로 했으며, 위 협약을 이유로 기존의 단가를 저하시킬 수는 없다는 데 합의했다. 이와 아울러 단체협약은

전문을 포함하여 총 59개 항에 대한 합의를 도출하였다.

〈표 IV-3〉 주요 단체협약 노사안 대비표

현행	노조안	협의회안	타결안
제9조(노조간부 활동시간 보장) 1. 회사는 노조간부에 대하여 노조의 요청이 있을 경우 월 2회 4시간씩 근무 중 노조활동시간을 정상근무로 인정한다.	현행 유지	삭제	현행 유지
제12조(노조사무보조비) 회사는 노조의 사무비품, 보조비를 다음과 같이 매월 1회 보조하며, 노조비와 함께 노조에 인도한다 20명 미만 : 8만원 70명 미만 15만원 70명 이상 : 15만원	현행 유지	삭제	현행 유지
제13조(조합비 공제) 회사는 정기급료지급시마다 노조비(총액 1%)와 노조의결기관에서 결의된 각종 부과금을 일괄공제하여 명세서와 함께 7일 이내에 노조에 인도한다	현행 유지	삭제	현행 유지
제26조 (인사원칙) 1. 회사는 노조원의 해고, 휴업에 관하여는 노조와 사전 협의하여야 한다. 2. 회사는 노조간부의 인사는 노조와 사전협의를 하여야 한다 3. 회사는 작업자 채용시 조합원을 우선으로 채용한다.	제27조(인사원칙) 1. 노조와 사전협의하여야 한다. 2. 회사는 현장 개설시 노조가 인정하는 간부를 우선 채용하며, 채용된 간부의 인사는 노조와 사전협의가 있어야 한다. 3. 동일 4. 회사는 각 현장의 반장, 전기는 차장, 과장을 채용할 때 현장소장과 노조가 합의한 자로 한다.	제23조(인사) 1. 회사는 인사이동, 배치 등 인사권 행사를 함에 있어서 객관적이고 공정하게 하여야 하며, 인사권을 남용해서는 아니된다. 2. 회사는 노조간부의 인사 시 노조에 사전통보하고 노조와 협의하도록 한다	인사원칙 1. 회사는 인사이동, 배치 등 인사권 행사를 함에 있어서 객관적이고 공정하게 하여야 하며, 인사권을 남용해서는 아니된다. 2. 회사는 노조간부의 인사 시 노조에 사전통보하고 노조와 협의하도록 한다 3. 회사는 작업자 채용시 조합원을 우선으로 채용한다. 4. 회사는 현장의 반장, 전기는 차장, 과장을 채용할 때 노조에 사전통보하고, 회사와 노조는 상호의견을 존중한다.

포항지역과 같은 발주처(포스코)와 원청업체(포스코건설) 및 상당수의 동일한 전문건설 업체를 가진 광양지역의 경우, 임단협 결과가 포항의 타결내용과 매우 밀접한 연관을 가질 수밖에 없다. 이에 노조는 교섭력을 높이기 위해 2004년부터 포항, 광양지역간의 공동임단 협을 추진해 왔고, 2005년의 경우도 이러한 기조가 크게 바뀌지 않았다.

하지만 광양을 기반으로 한 전남동부노조의 경우, 올해 단체협약 교섭까지 동시에 실시 해야했기 때문에 좀더 부담스러운 측면이 없지 않았다. 회사 측에서 일정정도의 임금인상을 이루어낸다고 하더라도 단체협약상의 인사권에 대한 노조의 개입을 차단하려는 의지를 강하게 내놓고 있었기 때문이다. 이와 함께 울산지역 노사간의 최대 쟁점 중에 하나였던 조합비의 일괄공제 또한 회사 측에서 개정안을 제시한 것이다. 따라서 광양지역에서는 단 협을 둘러싼 쟁점이 임금협상에까지 악영향을 미칠 것으로 전망되었다. 한편, 노조는 단체 협약 교섭을 통해 복리후생적 측면의 휴가일수 증가⁵⁾ 등에 대한 현장 조합원의 요구를 적극적으로 관철시켜나갈 계획이었다.

그러나 예상과 달리 단체협약과 관련해서는 현행유지 쪽으로 가닥이 잡히면서 큰 충돌은 없었다. 애초 사용자 측에서는 어느 정도의 임금인상이 불가피하다고 할 때 단체협약상의 양보를 따낼 계획이었다. 그러나 광양지역의 기준이 되고 있는 포항지역에서 단협 갱신 교섭이 없었기 때문에 굳이 광양지역 노사가 앞서서 충돌을 일으킬 필요는 없다고 판단하면서 현행을 유지하는 쪽으로 가닥을 잡게 된 것이다.

포항의 임금인상안이 확정되면서 전례대로 이 안을 노사가 받을 것인지를 두고 전남동부노조와 광양지역 사용자단체간의 협상이 벌어졌다. 사용자 측에서는 단협에 있어서 노조 측의 양보를 전혀 이끌어내지 못한 상황에서 임금인상안을 합의할 수 없었기 때문에 포항의 합의안을 수용할 것을 거부하였고, 그러자 노조도 합의안 거부를 선언하고 쟁의행위 찬반투표에 돌입하는 등 파업 준비에 들어가는 등 노사간의 긴장이 고조되었다. 그러나 다시 벌어진 교섭에서 임금은 포항의 합의안을 수용하고, 단협은 현행을 유지하는 선에서 타결을 보게 되면서 광양지역에서도 파업 없이 2005년 임단협이 마무리되었다.

5) 현행 단체협약에는 식목일, 현충일, 어린이날, 석가탄신일, 크리스마스 등 5대 공휴일이 유급휴가일로 포함되어 있지 않아, 노조는 유급휴가일을 늘리는 방향의 단협 요구안을 마련했던 것이다.

다. 울산

1) 분규 전개과정

울산건설플랜트 노사분규는 2005년 3월 17일 파업에 돌입한 후 5월 27일 중간합의에 도달하기까지 70여 일 동안 파업을 전개하여 금년도 상반기 중 가장 이슈화된 분규이다.

울산건설플랜트의 노사분규를 분규의 성격에 따라 분류하면 2005년 4월 29일 이전의 교섭당사자를 둘러싼 분쟁, 4월 29일 이후의 교섭방식을 둘러싼 분쟁으로 구분된다.

먼저 노조는 2004년 1월 7일 설립된 이후 58개 설비업체를 대상으로 2004년 6월부터 14차례 단체교섭을 요구하였으나 사용자측은 ‘각 회사별 조합원 현황’을 제출할 것을 노조에 제출할 것을 요구하며 교섭을 거부하였다. 사용자측은 자신들 업체에 조합원이 존재하는지 알 수 없다며 조합원 명단을 제시하지 않으면 교섭할 수 없다는 입장이었다. 조합원이 채용되어 있을 때는 교섭대상이 되지만 조합원이 채용되어 있지 않을 때는 교섭대상이 되지 않는다는 것이 업체들의 주장이었다.

노조는 2005년 3월 7일 부산지방노동위원회에 쟁의조정신청을 한 후 부산지노위에서 3월 17일 58개 설비업체 중 16개사에 대해서는 조정중지, 42개사에 대해서는 행정지도를 결정하자 3월 17일 파업찬반투표를 하여 762명의 노동자들이 투표에 참가하여 711명의 찬성으로 파업에 돌입하였다.

이들의 요구안을 살펴보면 먼저 근로조건관련사항으로 ① 1일 8시간 주44시간을 기본근로시간으로 하고, ② 주휴 인정 및 명절 12일, 법정 공휴일 및 기타 4일의 유급휴일 보장, ③ 경조사 특별휴가 및 하계휴가(3일) 보장, ④ 작업장에 화장실, 샤워실, 탈의실, 식당, 휴게실 설치, ⑤ 조합원에게 중식 무료 제공 등이었다. 노조원 채용, 해고 등 인사 관련사항으로는 ① 작업자 채용시 조합원 우선 채용, ② 조합원 해고, 휴업, 배치전환 등 조합과 사전 합의, ③ 현장관리자(작업반장) 신규 임명시 노조와 사전 합의 등이었으며, 노동조합 운영 관련사항으로는 ① 단협 체결 후 취업한 근로자는 취업과 동시에 조합원이 됨, ② 조합원이 근무하고 있는 현장에 대해 조합간부 출입 보장, ③ 조합비 일괄 공제(임금총액의 1%) 등으로 포항, 전남동부, 및 여수지역 등 기존건설플랜트노조가 체결한 단체협약 내용보다 같거나 상회하는 내용을 요구하였다. 이외에도 재하청 금지, 산업안전 보장, 쟁의 중 고용 및 신분보장, 노동조합 인정 등도 함께 요구하였다.

3월 17일 총파업 선언 후 건설플랜트 조합원들은 아침 5시부터 각 업체별로 출근 저지

를 하였다. 파업참가 인원은 약 1,000여명으로 이들은 각 현장을 순회하면서 파업에 동참할 것을 호소하였고, 현장작업자들을 그 자리에서 조합원으로 가입시키거나 작업을 중단시키는 등의 조치를 취하였다. 그러나 노사간 조합원 유무 확인 등에 대한 현격한 입장차이로 교섭에는 큰 진전이 없었다. 노동부(울산지방노동사무소)는 4월 11일 노사로부터 조합원명단 및 근로자명단을 제출받아 근로관계여부를 확인한 다음 4월 21일 7개사, 4월 29일에는 5개사를 추가로 지정하여 12개 설비업체에 성실교섭을 지도하였다.

4월 29일 이후에는 노조와 12개 설비업체는 교섭방식을 둘러싸고 노사간 갈등은 더욱 증폭된다. 4월 29일 첫 번째 단체교섭에서 사용자는 개별교섭을, 노조는 집단교섭을 각각 주장하면서 교섭은 교착상태에 들어가게 된다. 교섭에 별다른 진전이 없자 4월 20일부터 SK 본사 앞에서 노숙농성을 시작했던 상경투쟁단은 4월 30일 조합원 3명이 서울 SK건설 현장의 크레인 단식 점거농성을 하고, 5월 1일에는 조합원 3명이 SK 울산공장 내 베셀타워 점거농성을 하는 등 파업이 점차 격화되기 시작하였다.

한편 노조는 울산건설플랜트 일용근로자들의 열악한 근로조건을 집중적으로 부각시켜 파업의 정당성을 홍보하고자 하였다. 노동부(울산지방노동사무소)는 4월 6일 이후 발주처 및 설비업체를 대상으로 근무여건을 개선하도록 지도하였다, 또한 노동부와 한국노동연구원은 공동으로 5월 중순과 하순 2차례에 걸쳐 울산건설플랜트 근로자들의 임금 및 복리후생시설에 대한 실태조사를 실시하였다, 실태조사결과 노조설립 및 파업 이후 근로조건 및 복리후생시설이 여전히 미흡한 곳도 있지만, 점차 개선되고 있으며, 노조의 주장과 같이 협력업체의 복리후생시설이 아주 열악하지는 않은 것으로 나타났다(부록 4 참조)

한편 민주노총은 5월 27일 국제포경회의 개최일에 전국노동자대회를 개최하기로 하는 등 울산건설플랜트노조의 파업을 적극 지원하기로 결정하게 된다. 이에 울산시를 비롯한 지역단체에서 어떤 형태로든 파업을 해결해야 한다는 공감대가 형성되어 울산시 주관으로 노사, 시민단체(경실련, 시민포럼)등이 참여하는 ‘노사정 공동협의회’를 개최하게 되었다.

공동협의회에는 사측 대표로 울산공장장협의회 회장과 전문건설업체 8명, 노측 대표 4명, 시민대표로 2명이 참석하였다. 공동협의회는 5월 25일부터 3일간 협상을 벌여 마침내 5월 27일 임금 등 근로조건 및 복지, 불법다단계 하도급 규제 등 6개 의제에 대해 “사회적 협약”의 형태로 중간합의를 이끌어내 70여일이 넘게 진행된 플랜트 노조의 파업이 마무리되었다.

중간 합의내용을 보면 공동협의회 운영원칙으로 ① 공동협의회에 참여한 주체들은 울산건설플랜트노조 장기파업 조기 해결을 위해 만들어진 공동협의회를 최종 합의 때까지 운

용, ② 공동협의회는 대표자들 협의와 실무협의를 병행(대표자들 합의는 합의 원칙과 큰 틀에서의 합의를 도출하고, 실무협회는 대표자들 합의에서 합의된 내용을 구체화하기 위한 논의를 진행하고 실무협회는 노조 측과 회의 측의 각 2인으로 하고 간사를 각 1인으로 하여 진행키로 한다), ③ 공동협의회에 참여한 주체들은 당해 회원사와 노조로부터 대표성을 인정받아 협의에 임하고 있음을 서로 확인하는 것이다.

합의된 의제로는 ① 임금 등 근로조건, 복지, ② 불법 다단계 하도급 규제 ③ 조합원 채용시 불이익 금지, ④ 노동조합 인정과 편의 제공, ⑤ 노사분쟁 예방책, ⑥ 공동협의회 합의 내용의 적용과 효력 등이다.

의제에 대한 합의 내용은 다음과 같다. 임금 등 근로조건 복지에 대하여는 소정(기준)근로시간은 1일 8시간, 주44시간으로 한다. 회사가 지급하는 기본급에는 주휴수당, 연·월차수당, 연장·야간근로수당, 퇴직금을 포함하지 않는다. 4대 사회보험료(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 경우 사용자 부담금은 사용자가, 근로자부담금은 근로자가 각각 부담한다(국민연금과 건강보험의 구체적인 적용은 실무협의를 통해 논의한다). 유급휴일과 유급휴가의 구체적인 내용은 실무협의회에서 논의한다. 그리고 불법다단계 하도급 규제에 대하여 건설산업기본법에 정한 불법적 하도급을 금지한다. 근로자에게 도급을 주지 않는 문제는 실무협에서 논의한다. 조합원 채용 시 불이익 금지에 대하여 조합원임을 이유로 채용 시 불이익을 주지 않는다. 채용 시 불이익 금지에 대한 구체적인 방안은 실무협에서 별도로 논의한다. 노동조합 인정과 편의 제공에 대해서는 회사(협력사)는 조합원에 대한 조합비를 일괄 공제하여 노조에 인도한다. 노조간부의 사업장(발주회사 및 원청사) 출입문제는 공장장협의회의 논의를 거쳐 긍정적으로 검토한다.

그 외의 합의사항은 실무협의 내용이 결정될 때까지 대표자 회의를 존속하며, 실무 협의 팀은 노사 양측이 각 2명씩, 간사 1명씩으로 하되, 필요시 협의에 의하여 증원할 수 있도록 하였다. 실무협회는 6월 1일 수요일 오후 2시에 1차 회의를 갖는다. 그리고 미 타결 쟁점도 대표자 회의에서 논의한다. 실무협에서 타결되지 못한 사항은 대표자 회의에서 논의한다. 민주노총 울산지역본부는 이번 불법행위에 대해 울산시민과 해당기업체에 사과한다. 건설플랜트 노조는 앞으로 합법적인 조합활동을 한다. 공동협의회는 해당기업 및 관계기관에 민형사상 문제가 원만히 해결되도록 건의한다는 것이었다. 그러나 교섭방법, 공동협의회 합의내용의 적용과 효력, 노사분쟁 예방책 등 미 타결 쟁점을 추후 회의에서 논의하기로 했다.

공동협의회 합의 이후 6월 10일과 7월 4일, 7월 13일 등 몇 차례 회의를 가졌으나 사측

은 노동관계법 준수 및 단체협약사항 개별교섭 등을, 노조는 고소고발 및 손배소 선취하 등 상반된 의견제시로 진전이 없었으나 9월 22일 노측은 고소고발 취소, 사측은 손배소 가압류 해제로 화해분위기 여건이 조성되었다.

마침내 공동협의회는 10월 4일 최종합의서를 채택하였다. 최종합의서의 내용을 그대로 전재하면 다음과 같다.

울산지역건설플랜트노조 공동협의회 최종합의서

울산지역건설플랜트 노사관계의 범사회적 공감대를 형성하여 노·사·정·시민단체가 함께 참여한 『공동협의회』에서는 상호 신뢰와 협력을 바탕으로 한 상생의 노사화합에 공동 노력하여 기업의 경쟁력 강화와 생산성 향상, 고용창출을 통한 합리적인 노사안정과 지역경제 발전에 이바지하고자 다음과 같이 최종 합의한다.

< 다 음 >

1. 임금 등 근로조건, 복지에 관한 사항
 - 소정(기준) 근로시간은 1일 8시간, 주44시간으로 한다.
 - 회사가 지급하는 기본급에는 주휴수당, 연·월차수당, 연장·야간근로수당, 퇴직금을 포함하지 않는다.
 - 4대 사회보험료(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 경우 사용자 부담금은 사용자, 근로자 부담금은 근로자가 각각 부담한다.
2. 불법다단계 하도급 규제에 관한 사항
 - 건설산업기본법에 정한 불법적 하도급을 금지한다.
 - 근로자에게 불법하도급을 주지 않는다.
3. 조합원 채용시 불이익 금지에 관한 사항
 - 조합원임을 이유로 채용시 불이익을 주지 않는다.

4. 노동조합 인정과 편의제공

- 회사(협력사)는 조합원에 대한 조합비를 일괄 공제하여 노조에 인도한다.
- 노조간부의 사업장(발주회사 및 원청사) 출입문제는 공정적으로 검토한다.

5. 노사는 상호 신뢰 기반을 바탕으로 법과 원칙을 준수하며 성실히 노력한다.

6. 기타 합의사항

- 최종 합의에 따라 『공동협의회』는 해산한다.
- 노사상호 신뢰기반 조성 및 합의사항 이행노력에 필요한 『소위원회』를 구성하여 연말까지 한시적으로 운영한다.

<위원 명단 : 5명>

- * 박 중 근 울산상공회의소 상근부회장
 - * 이 헌 구 민주노총 울산지역본부장
 - * 주 영 도 울산양산경영자총협회 상임부회장
 - * 이 상 희 시민단체협의회 상임대표
 - * 이 기 원 울산광역시 경제통상국장
- 공동협의회 위원은 지속적으로 관심을 갖고 소위원회가 원활히 활동할 수 있도록 적극 노력한다.

2005년 10월 4일

비록 10월 4일 공동협의회에서 최종합의를 도출하였으나 1차 합의 이후 논의하기로 하였던 전문건설업체와 노조간 교섭방법, 공동협의회 합의내용의 적용과 효력, 노사분쟁 예방책 등 미타결쟁점 등에 대해서는 전문건설업체와 노조간 입장차이를 줄이지 못해 여전히 숙제로 남아있는 실정이다. 또한 SK 석유화학단지 내 정유탑 점거농성과 관련된 손배 문제도 여전히 해결되지 않았으며 파업과 관련한 재판이 진행 중에 있다.

2) 울산건설플랜트파업의 특징

울산건설플랜트노조의 파업 특징을 제도적 요인, 노사관계요인, 그리고 노동시장요인으로 구분하여 고찰하면 다음과 같다.

첫째, 제도적 요인을 들 수 있다.

최근 노동시장은 외환위기 이후 비정규직 증대, 특수고용형태 근로자의 증대 등으로 고용형태가 다양화되고 있다. 임시일용직의 비중은 1999년 43.2%에서 2000년 52.1%로 증가한 다음 2004년에는 49.8%로 다소 하락하였으나 임금근로자의 과반수를 점하고 있는 실정이다. 이른바 비정규직의 급증은 외환위기 이후 기업은 노조의 반대로 임금유연성을 확보하지 못하게 되자 고용유연성을 추구하는 과정에서 확대된 것으로 보인다. 아울러 기업은 분사화와 외주화를 통해 고용유연성을 도모하고 있다. 이와 같은 고용의 양극화로 소득의 양극화가 심화되고 있다. 종사상 지위별로 임금격차를 보면 상용직의 연간 임금(2003)을 100으로 하였을 때 임시직은 51.6, 일용직은 33.3에 지나지 않는다. 소득의 양극화는 비정규직이 노동조합을 결성하게 되는 주요 계기가 되어 기업단위에서의 비정규직 노조 뿐 아니라 지역별·직종별 비정규직 노조의 설립도 증대되고 있다. 특히 건설플랜트산업에서의 노사관계는 산업의 특수성으로 인해 ① 다수 사용자로 인한 사용자측의 책임 회피, ② 횡단적 노동시장으로 근로자의 노동이동 빈번, ③ 산업의 특수성과 관행이 노사문제화 될 가능성 농후, ④ 다단계 하도급으로 근로조건 특히 기본적인 복리후생이 상대적으로 열악한 편이다.

노사자치주의는 기업별 노조와 정합성을 가진다고 볼 때 건설플랜트산업은 지역단일노조, 사용자와 고용주의 분리, 다단계 하도급구조로 단일 사용자가 아니라 다수사용자가 존재하고 사용자간의 지불능력 등에서 현격한 격차가 존재하고 있을 뿐 아니라 노조의 요구(기본적인 복리후생 개선, 집단교섭, 불법 하도급 근절)에서 알 수 있듯이 노사자치주의 만으로는 해결이 불가능한 실정이다.

또한 노사간 상시적 의사소통기제, 특히 사용자단체의 미결성과 사용자측의 거부 및 노사정으로 구성된 울산노사정협의회의 활동이 미약하여 평상시 대화를 통한 문제 해결능력이 취약했다는 점도 분규의 장기화를 초래한 요인으로 설명된다.

둘째, 노사관계 요인을 들 수 있다. 노사관계요인으로는 ① 울산건설플랜트업종에는 다수 사용자가 다수 존재하고 있다는 점이다. 건설플랜트 노사관계는 기본적으로 협력업체와 지역노조간의 관계이지만, 영세한 협력업체의 난립으로 지역노조는 원청을 상대로 요구사

항을 관철하려고 하고 있다. 울산의 경우 비록 SK가 독점적인 지위에 있지만, 다른 지역과는 달리 배타적인 지위에 있지는 못하다. ② 노조의 조급성 및 제3자 개입도 분규의 장기화를 초래하였다. 정규근로자와의 상대적 박탈감과 광양, 여수, 포항 등 여타 건설플랜트 일용근로자와의 근로조건 격차를 일시에 만회하려는 노조의 조급성도 분규의 과격화와 장기화를 초래한 주요 요인으로 파악된다. 또한 전국비정규직노조연대회의(전비연), 전국노동자회(사회당) 등 제3자 개입으로 파업의 과격화 및 장기화를 초래하였다. ③ 울산이 노동운동의 메카라는 상징성 또한 분규의 장기화를 초래한 요인으로 보인다. 울산지역 사용자들은 파업에 비해 다른 지역에 비해 면역성이 있을 뿐 아니라 울산이 노조의 요구에 응할 경우 다른 지역(대산단지, 과주, 창원, 구미, 안산 등)으로 노조 결성이 확산될 가능성도 우려하였던 점도 분규의 장기화를 초래한 요인으로 제시될 수 있다. ④ 분규의 원인이 근로조건보다는 교섭당사자방식을 둘러싼 갈등이었다는 점도 특징으로 제시할 수 있다.

셋째, 노동시장요인에서의 특징이다. 울산은 사업장이 집중되어 있는 포항, 여수, 광양과는 달리 남구 석유화학단지부터 울주군의 발전소, 동구의 현대중공업에 이르기까지 폭넓게 산재되어 있다는 점도 사용자들이 노조의 요구에 쉽게 응하지 않게 하여 분규의 장기화를 초래한 요인으로 분석된다.

V. 개선방안

건설플랜트노조는 기업 또는 사업장단위의 정규직 종업원으로 구성된 기업별 노조와는 여러 가지 면에서 차이가 있다. 먼저 종사상 지위면에서 볼 때 기업별 노조는 정규직인데 반해 건설플랜트노조는 일용직으로 구성되어 있다. 둘째, 원하청 관계측면에서 보면 기업별 노조는 원청 또는 1, 2차 도급관계에 있는 기업의 종사자로 구성된 반면 건설플랜트노조는 불법다단계로 인해 근로감독의 사각지대에 있는 기업에 속해있다는 차이가 있다. 셋째, 작업장소의 차이이다. 기업별 노조의 조합원은 주로 실내에서 일을 하지만 건설플랜트노조의 조합원은 일부 예외를 제외한다면 실외에서 근무한다는 점이다. 실외에서 근무할 경우 이에 합당한 복리후생시설이 요구되나 노조 설립 이전까지는 많은 기업에서 이를 상당정도 방치하였다. 넷째, 근로기간의 차이이다. 기업별 노조는 주로 기간의 정함이 없는 조합원이 주축이지만, 건설플랜트노조는 기간의 정함이 있는 조합원이 대다수로서 지역간 이동이 심한 것이 특징이다. 기업별노조와 건설플랜트노조간의 이와 같은 차이는 건설플랜트업종의 노사관계를 개선하는 방안을 모색할 때 반드시 고려하여야 할 사항으로 판단된다.

건설플랜트업종의 노사관계를 개선하기 위한 방안을 살펴보면 다음과 같다.

1. 정부

가. 지역노사정협의회의 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) 더시는 여수(2000년 6월 5일), 울산(2003년 7월 4일), 포항시이며, 광양지역은 아직까지 지역노사정협의회가 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.

나. 사전예방적 근로감독 강화 및 적극적인 교섭지도

2005년 울산건설플랜트노조의 파업에서 잘 나타나듯이 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 불법파업을 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 교섭을 지도하거나 분위기를 조성하는 방안도 강구될 필요성이 있다. 교섭지도란 의미는 2005년 울산건설플랜트파업사태를 해결하는데 있어 당사자간 합의가 어려워 임의중재단이 구성될 경우 노사 이외의 중립적인 제3자로 구성하여 노사 양측의 입장을 청취하여 조정권고하는 것을 의미한다. 그러나 이번 울산 공동협의회에는 노사양당 사자가 협의주체로 들어가 있어 중립적·객관적 입장에서 조정하기 어려운 구조로 되어 있다. 지자체 등은 노사문제에 대한 지식이 부족할 뿐 아니라 합의내용이 초래할 파장 등에 대한 고려가 부족할 수 있고, 협상내용이나 기법에서 상대적으로 우위에 있는 노조 및 시민단체가 주도하여 원칙을 훼손하는 합의가 도출될 우려도 있기 때문이다. 그러므로 노사문제에 대한 전문성과 지식을 가지고 있고 노동문제전담부서인 노동부에서 교섭지도를 하는 것은 불가피한 것으로 판단된다.

다. 불법하도급구조 개선

건설플랜트 노사관계에서 노사간 가장 문제가 되는 사항의 하나는 불법하도급관행이라고 해도 과언이 아니다.

원청의 하도급 업체인 전문건설업체는 능력여부와 관계없이 수의계약(형식적이든 실질적이든간에)에 의해 항상적으로 시장이 확보되어 있는 실정이다. 이러한 관행은 하도급입찰과정에서 건설업체의 임원이나 소장 등 현장에 영향을 미칠 수 있는 사람들에 의해 업체가 선정되는 결과를 가져와 무원칙한 하도급을 조장하게 되고 현장에서의 노사관계를 불안하게 만드는 주요요인이 되고 있다. 또한 건설산업기본법의 금지규정에도 불구하고 수차례에 걸쳐 이루어지는 불법적 재하도급관행은 리베이트의 성행과 함께 현장의 공사금액을 형편없이 낮추는 결과를 초래하여 있다. 이는 전문건설업체의 경쟁력 약화는 물론 현장 근로자의 임금저하 등 근로조건 저하를 가져오는 요인으로 작용하므로 수차례 걸친 재도급관행을 단순화할 수 있는 방안이 정부차원에서 시급히 마련될 필요성이 있다.

라. 법과 원칙의 준수

대화와 타협 그리고 법과 원칙의 준수는 노사관계의 양바퀴와 같다. 노사간의 갈등을 조정하는 과정에서 대화와 타협도 중요하지만 법과 원칙의 준수도 노사관계의 안정화에 중

요한 역할을 담당한다. 법과 원칙의 적용은 비단 노조뿐만 아니라 사용자측에 대해서도 공평하게 적용되어야 한다. 파업이 일어날 경우 파업해결을 위해 노조와 성의있는 교섭보다는 정부의 개입을 은연 중 바라는 사용자도 적지 않았다. 노조 또한 과거에는 파업이 끝나면 파업기간중의 불법행위에 대한 처벌이 면제받는 것에 대해 사용자는 물론 정부와 교섭하기도 하였다. 노사의 행위를 오히려 하는 정부의 행위는 법과 원칙이 준수되는 노사관계의 형성에 악영향을 미친 것이 사실이었다. 그러므로 법과 원칙의 준수는 선택사항이 아니라 필수사항으로서 비단 건설플랜트업종의 노사관계 발전 뿐 아니라 우리나라 노사관계 선진화를 위해서도 앞으로도 견지되어야 할 것이다.

2. 사용자

가. 사용자단체 결성 및 활성화로 노사관계 대응능력 제고

2005년 포항지역과 광양지역에서의 임단협교섭이 파업없이 끝날 수 있었던 이유는 2005년 전문건설업체들이 협의회를 구성하여 노조와 교섭하였기 때문으로 보인다. 물론 2004년 파업으로 노조집행부가 집행유예상태에 있고 조합원들의 동력이 2004년보다 저하된 측면도 있지만 노조와의 상시적인 의사소통채널의 존재가 더 큰 힘을 발휘한 것으로 평가된다.

반면 2004년 포항지역이나 광양지역과 마찬가지로 파업이 일어났던 여수지역에서 2005년 또 다시 쟁의행위에 돌입하게 된 주된 이유의 하나는 임금인상요구율과 제시율간의 격차도 있지만, 토목건설, 도장, 계전업종에서와 같이 교섭에 불응하거나 사용자단체의 미결성으로 인해 사용자간의 이해관계 조정이 어렵다는 점도 주된 원인으로 분석된다. 그러므로 전문건설업체들도 지역건설노조를 노사관계의 당사자로 인식하여 사용자단체를 결성함으로써 노조와의 상시적인 의사소통기체로서 기능할 수 있도록 인원과 예산을 마련할 필요성이 있다. 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.

나. 발주처 및 원청의 지원 : 도급구조 개선 등

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.

그러므로 포항이나 광양지역의 경우 포스코가 지역건설플랜트노조와의 교섭에 직접적인 당사자는 아니지만 간접적으로 노사관계 안정화에 기여할 수 있는 방안을 고려할 필요성이 있다는 것이다.

원청과 발주처의 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.

노조는 하도업체만이 아니라 원청사 및 발주처를 상대로 교섭틀안에서 요구사항을 관철하려는 전략을 가진 반면 이에 대한 원청사 및 발주처의 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, 하도업체와 지역건설노조간 효율적인 노사관계 구축을 위해서는 일차적으로 하도업체의 교섭대응능력 제고방안, 이차적으로 임금, 기능, 상용직 확대 등 고용관계 개선을 통한 노동시장 안정화 방안, 마지막으로 노사관계 안정화를 위한 도급관계상의 대처방안이 모색되어야 할 것으로 판단된다.

보다 장기적으로는 원청과 발주처는 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. 이 경우

발주처가 직접적으로 하도급업체와의 교섭에 참여할 필요 없이 간접적으로 노사관계 관리 능력을 키워 갈 수 있는 장점이 있다. 특히 해당시와의 협력 및 재정지원 하에 플랜트건설 일용노동자의 복지수요를 조사하고 전문건설업체들의 협의체 혹은 콘소시움을 통해 자녀 학자금이나 주거비 마련과 관련된 공동기금을 마련하는 것도 이들의 상대적 박탈감을 감소시킬 수 있는 한 방안이다. 동시에, 건설일용직을 위한 체계적인 훈련기관 및 시스템을 구축하는 장기 계획을 세워 지역 청년의 건설업종 진입을 유도하고 유경력 근로자의 기술 및 기능향상을 도모할 수 있는 장점이 있다.

3. 노동조합

가. 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.

나. 불법행동 지양

단체행동이 기업내부가 아니라 기업 외부에서 할 수밖에 없고, 과업의 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 형성 등으로 노조의 힘을 현저히 약화시키는 결과를 초래한다. 그러므로 노조 스스로 불법행동을 지양하는 것이 노조는 물론 건설플랜트 노사관계의 선진화를 위해서도 바람직한 것으로 평가된다.

참고문헌

- 건일노협(1995), 건설노동자 : 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), '비정규노동자의 조직화 사례와 그 전망1'.
- 박승희(1986), "건설대기업 노동시장의 형성과 성격", 한국사회연구 4, 한길사.
- 방하남(1999), "건설업 일용노동시장의 구조와 과정", 한국사회학 제33집, 191-225쪽.
- 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(1990), 건설일용노동자의 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.
- 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.
- 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> 건설산업연맹 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	-노동자 최초의 '노동법 개정' -정치총파업 투쟁에 조직적으로 참가		
1997			02.21	-제3기 집행부 구성-위원장 이규재 재선
1998	12.	-건설노동자 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

<부록 2> 2005년 건설플랜트노조의 교섭 및 분류일지

<울산건설플랜트>

- 04.1.07 노조 설립, 7월부터 노조, 단체협약 체결을 위한 교섭요구
- 05.1.22 노조 총회 개최, 대의원, 분회장 등 선출
- 3.07 노조, 노동쟁의조정신청
- 3.17 노조 파업선언, 부산지노위 16개사 조정중지, 42개사 행정지도 결정
- 3.18 ~ 3.27 설비업체 근로자 출근저지 시도
- 4.01 작업방해 조합원 24명 연행, 가두시위·연좌농성
- 4.04 박승주 부위원장 등 6명과 울산지방노동사무소 근로감독과장 면담
(고소사건 조속처리 등 요구)
출근선전전(석유화학단지·온산산업단지 인근에서 유인물 배포)
사용증명신청서·근무확인서 등 분회별로 작성, 취합
연행된 조합원 중 5명 구속영장 청구, 노조간부 2명 구속영장 발부
- 4.06 단체교섭 지도촉구 집회(울산지방노동사무소 앞)
울산지방노동사무소장과 민주노총 울산지역본부 간부 등 8명 간담회
(노사간담회 4.07일 갖기로 함)
- 4.07 민주노총 울산본부장 이현구 등 4명과 울산시장 면담
(플랜트노조 파업관련 관계기관의 중재 요청)
- 4.08 조합원 824명 울산시청 농성(경찰에 전원연행, 9명 구속)
- 4.11 울산사무소 주선 노사간담회 개최(노조원명단, 근로자명부 제출)
노조측: 박승주 부위원장, 이승근 민주노총 울산본부 미조직국장 등 8명,
회사측: (주)가야공영 대표 등 4개사 대표 등 참석
- 4.13 민주노동당 단병호, 조승수 의원: 울산지방노동사무소 방문, 울산시장과 면담, (주)SK 울산공장 방문
- 4.15 민주노총 울산본부 정책국장, 플랜트 노조 간부 등 3명 울산시 통상경제국장
장과 면담

- (불법 하도급 철저 조사, 노사 교섭장소 제공, SK의 하청업체 교섭참가 방해중지 지도 등 요구)
- 4.19 울산시청 로비에서 연좌농성(시장면담과 교섭장소 제공 등 요구)
울산지방노동사무소와 노조간부 면담(조합원의 근로관계가 현존하는 사업장에 대한 조사결과를 4.21경 통보할 예정임을 알려 줌)
- 4.25 출근선전전((주)SK정문, 변전소 사거리, 석유화학단지 출입문)
- 4.26 조합원 830여명 울산시청 남문 앞 가두시위
노조: 75개사에 대하여 4.28 14:00 단체교섭을 요청하는 문서 FAX 발송
울산지방노동사무소: 교섭 지도한 7개사에 대하여 부당노동행위 혐의로 고소
- 4.29 플랜트 7개사 단체교섭 상견례(노조는 집단교섭, 사측은 개별교섭 주장)
- 4.30 조합원 3명 SK HUB 오피스텔 타워크레인 고공농성 돌입
실무협상 결렬(노측 산안국장이 사측 노무사에게 개별교섭 수용불가 입장 전달)
- 5.01 조합원 3명 SK 울산공장 정유탑 고공농성 돌입
4.28 불법시위 관련 구속영장이 청구된 5명에 대해 구속영장 발부
- 5.09 민주노총 울산본부 임시대의원대회 개최
(울산플랜트노조 파업투쟁 승리를 위한 총력투쟁 결의)
울산지역건설업체 임직원 ‘울산경제 살리기 쉼기대회’ 개최(400여명 참석)
- 5.10 구속된 조합원 11명에 대한 1차 공판(울산지방법원)
5개사 측에 보낸 문서를 통해 5.11부터 쟁의방법을 변경할 계획임을 통보
울산지방노동사무소 주선으로 교섭방법 채택 협의하였으나 교섭방법의 차이로 5.11 실무협의를 재개하기로 함
- 5.12 조합원 23명 민주노총 간부 등과 함께 5개사 출근 위해 작업장 출입 시도
- 5.17 영남권 결의대회(300명) 후 경찰과 충돌
- 5.18 경찰, SK 정유탑 농성자 하강 조치
- 5.21 SK정유탑 고공농성자 3명 구속영장 발부
- 5.23 상경투쟁 조합원 582명 3보 1배 중 경찰에 연행
민주노총, 민중연대, 민가협 등 350여명 경찰청 앞 농성
민주노총, 민주노동당, 비정규노동법공대위 등 ‘울산건설플랜트노조 문제해결 촉구’ 기자회견 개최

- 5.25 노사 관련 기관, 시민단체 등이 참여하는 공동협의회 개최(이건 좁히지 못하고 결렬)
- 5.27 공동협의회에서 1차 합의안 도출, 민주노총은 ‘비정규직 권리보장 및 건설 플랜트 노동기본권 쟁취 전국노동자대회’ 개최(7000명)
타워크레인 농성 조합원 3명 농성해제 후 병원으로 후송
- 5.31 11개사(대리인 이우현 노무사)는 노조측에게 개별교섭을 서면으로 요청
- 6.01 1차합의안에 대한 찬반투표 가결(조합원 1,281명, 투표자 858명, 찬성 741명)
민주노총 울산본부 ‘과업종료와 현장복귀에 따른 기자회견’ 개최
노사 실무협의회 개최(노측 3명, 사측 4명 참석)
- 6.07 조합원 교육 및 분임토의 후 해산
민주노총 울산본부장과 울산시장과의 면담
(플랜트조합원들의 취업에 지장이 없도록 중재 요청)
- 6.10 ‘울산건설플랜트 현안 해결을 위한 공동협의회’ 개최
- 6.17 ‘촛불문화제’ 개최
- 6.15 자진출두한 노조간부 6명에 대해 구속영장 신청
- 6.18 제2차 임시 대의원대회
노조간부 6명 중 4명에 대해 구속영장 발부(2명 기각)
- 10.4 공동협의회 최종합의서 채택

<포항>

- 05.5.25~6.8 4차례 교섭, 노조측 집단교섭 요구에 사측은 1~2개사만 참석
- 6.10 노조, 경북지노위에 사측 11개사를 상대로 조정신청
- 6.20 경북지노위 조정결정(행정지도 5개사, 조정중지 6개사)
- 6.23 교섭에서 사용자측 전원 불참(개별교섭 요구)
- 6.27 사측, 노조에 집단교섭 거부 및 개별교섭 요구 서면통보
보온분회 쟁의행위 찬반투표 실시하여 가결(61%찬성)
- 6.28 노조, 파업돌입
- 6.29 포항지역건설노조 보온분회 소속 KB엔지니어링, 범한산업, 광진기공, 연성
기공 4개사 조합원 37명 파업
파업 조합원들 피켓팅 전개
- 7.01 KB엔지니어링이 타지역 근로자 10여명 투입하여 보온작업 계속하자 노조
측 반발
- 7.06 포항지역건설노조 '불법하도급 철폐 및 05년 임투승리 포항지역 건설노동
자 결의대회' 개최
노조위원장은 투쟁사를 통해 전기·기계 부분도 7.08 교섭에서 진전이 없
을 경우 조정 신청하겠다고 밝힘
- 7.15 노조(보온분회) 8개사 전면파업 돌입
- 7.19 KB엔지니어링, 범한산업, 광진기공, 연성기공 등 8개사 조합원 64명 파업
포항지역건설노조 전기부문 노사대표 제12차 교섭에서 사측이 수정안 제시
- 7.08 기계·전기 부문 노사 대표 제9차 교섭 가졌으나 진전 없이 종료
- 7.23 기계부문 노사양측 제13차 교섭에서 각각 수정안 제시하고 교섭 종료
- 7.25 기계 및 전기 부문 임시총회 소집
쟁의행위 찬반투표 실시(61.7% 반대로 부결)
- 7.26 상견례(7.28 차기교섭 갖기로 함)
- 8.08 보온분회 8개사 중 4개사 임금인상 합의, 합의 후 8.10부터 업무복귀(미타
결 4개사 20명은 파업계속)
- 8.17 미타결 4개사 임금인상 합의

<전남동부·경남서부>

05.4.06 ~ 7.13 노사양측 19차례 교섭진행

7.16 노조, 쟁의조정신청

7.20 제20차 교섭 실시

7.25 전남지노위, 조정결렬(조정안 노사 모두 거부)

7.28 노조, 쟁의행위 찬반투표(가결), 제22차 교섭 실시

7.30 제23차 교섭에서 주요 쟁점사항에 대해 잠정합의

8.02 05년 임단협 합의타결

<부록 3> 전남동부경남서부건설노조 2005 임단협 합의안
(임금 합의안은 포항과 동일)

2005년 임금인상 및 단체협약 갱신 합의안

○ 단체협약

1. (유급시간) 회사는 노조원에게 다음 각 호의 유급휴일을 준다.

1. 주,휴일 : 월 ~ 토 만근시 1일,

2. 신정 1일, 구정 3일, 추석 3일

3. 공휴일

1일 유급 : 3.1절(3월1일), 제헌절(7월17일), 광복절(8월15일), 개천절(10월3일),

석가탄신일(음력4월8일), 어린이날(5월5일), 성탄절(12월25일)

1일 무급 : 식목일(4월5일), 현충일(6월6일)

4. 노조창립일 (7월 7일) : 1일 유급

5. 노동자의 날 (5월 1일) : 1일 유급

6. 노조정기총회 : 1일유급

7. 공민권 행사를 위한 정부가 정한 임시공휴일 1일 유급

○ 유급시간 공휴일 3일, 노조정기총회 1일 ⇒ 총 4일 유급휴일 추가

2. (연차휴가) - 신설

회사는 1년간 개근한 노조원에 대해서는 10일, 9할이상 출근한 노조원에 대해서는 8일의 유급휴가를 준다. 단 근로기준법 개정에 따라 적용 시행한다.

3. (하기휴가) - 개정

회사는 노조원에게 7월 25일부터 8월 25일 사이에 1일 유급, 1일 무급휴가를 실시하며, 사전에 휴가원을 제출한다. (단, 해당자는 입사일로부터 15일이 경과된 자로 하며 8월

25일로부터 역순 15일을 적용한다.)

4. (휴업보장) - 개정

1) 회사는 다음 각 호의 사항으로 휴업하였을 경우 휴업보상을 지급한다.

정전, 단수로 인한 휴업기간, 화재 또는 장비수급 부족시 휴업기간, 기타 귀책사유로 휴업하였을 시 0.7공수를 보상한다.

2) 천재지변(비, 눈 등)의 경우에는 출근후 곧바로 퇴근시 0.2공수, 10시0.5공수, 12시0.7공수,

15시 1.0공수를 지급한다.(단, 회사요구사항 불이행시는 무급처리한다.)

5. (건강진단) - 부분개정

1) 회사는 근로기준법에 준하여 지정한 의료기관으로 하여금 전 조합원을 대상으로 일반 건강진단을 매년 1회이상 실시하며 실시 시기는 매년 11 월까지로 한다.

2) 건강진단에 소요된 비용은 회사측 부담으로 하고 진단에 소요되는 시간은 근무시간으로 인정한다.

3) 회사는 채용 시 건강진단 비용을 부담한다.

6. (보충협약) - 부분개정

본 협약의 유효기간 중 사회적, 경제적 여건의 변화 또는 (협약에 누락되었거나 - 삭제) 법률의 개정으로 인하여 당연히 수정되어야 할 사항에 대해서는 보충협약을 체결할 수 있다.

1. 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다.

2. 노사 쌍방 중 어느 한쪽이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 이에 응해야 한다.

7. (청원휴가) - 부분개정

회사는 노조원에게 다음과 같이 청원휴가를 준다(단, 해당자는 입사일로부터 20일이 경과된 자로써 증빙서류를 제출하는 자에 한한다.)

1. 본인 결혼 : 4일 유급, 3일 무급

2. 자녀 결혼 : 2일 유급

3. 부모 회갑 : 1일 무급(장인, 장모포함)

4. 부모 사망 : 4일 유급, 3일 무급(장인, 장모 포함)

5. 자녀 사망 : 4일 유급, 3일 무급

6. 배우자 사망 : 4일 유급, 3일 무급

7. 조부모 사망 : 1일 유급, 2일 무급(처가포함)

단, 부모가 안계시고 손자가 상주인 승중상의 경우 부모사망과 동일하게 적용한다.

8. 형제 결혼 : 1일 무급

9. 형제(배우자포함), 삼촌(숙모포함) 사망 : 2일 유급, 1일 무급

10. 부모칠순: 1일 유급(장인, 장모포함)

11. 자녀출산: 1일 유급

8. (월차휴가) - 부분개정

1. 1개월간 소정의 근무일수를 개근한 노조원에게 월차휴가를 준다.

2. 월차휴가는 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있다.(결근시 대체삭제)

3. 회사는 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 월차휴가를 부여한다.(단, 3일 전 회사에 월차휴가를 신청하여야 한다.)

—> 결근시대체 삭제하고, 휴가 청구기간을 5일전에서 3일전으로 개정

9. (안전보건 장구 및 유해수당) - 2항 신설

1. 회사는 안전보건 장구를 필요로 하는 노조원에게 검정합격품을 지급해야 한다.

2. 회사는 용접직종으로 입사한 조합원에 대하여 월 50,000원의 유해수당을 지급한다.
단, 근로일수가 15일을 경과한 조합원으로 한다.

10. (근로계약 및 근로시간) - 2항 신설

1. 기본 근로시간은 1일 8시간 주 44시간으로 한다.

2. 회사는 주 6일 근무를 원칙으로 하고 회사측의 사유로 토요일에 작업을 못할시 4시간을 유급화하고 주차를 지급한다. 단, 적용시기는 2006년 7월 1일부터 적용한다.

11. (전문) - 부분개정

전남동부경남서부지역 플랜트 전문건설업체, 전기통신업체, 정비업체, 소방업체 및 철구

조물 전문제작업체, 보온업체 등(이하 “회사”라 칭함)과 전남동부경남서부지역 건설노동조합(이하 “노조”라 칭함)은 헌법과 노사관계법의 기본정신에 따라 상호이해와 신의, 성실의 원칙 아래 노조와 회사는 경영권과 노동권을 존중하며 노사관계와 안정을 도모함으로써 산업평화를 유지하고 건실한 기업의 발전과 노조원의 경제적, 사회적, 권리향상을 기하고자 본 협약서를 체결하며 상호 성실하게 준수할 것을 다짐한다.

—> 경남서부지역포함, 보온업체 추가, 노조 명칭변경

12. (지역적 구속력) - 부분개정

단체협약이 회사측 교섭대표와 노조측 교섭대표가 합의하여 서명 체결되면 전남동부경남서부지역에서 공사를 하는 플랜트 전문건설업체 및 전기통신공사업체, 철구조물 전문제작 업체, 보온업체 등은 체결된 단체협약을 반드시 준수한다.

13. (단체협약후 효력) - 개정

이 협약이 체결된 후 전남동부경남서부지역에서 공사를 하는 플랜트 전문건설업체 및 전기통신공사업체, 철구조물 전문제작 업체, 보온업체 등은 모두 이 협약을 적용한다.

14. (인사원칙) - 개정

1. 회사는 인사이동 배치 등 인사권 행사를 함에 있어서 객관적이고 공정하게 하여야 하며, 인사권을 남용하여서는 아니 된다.
2. 회사는 노조간부의 인사 시 노조에 사전 통보하고 노조와 협의하도록 한다.
3. 회사는 작업자 채용 시 조합원을 우선으로 채용한다.
4. 회사는 현장의 반장, 전기회사는 차장, 과장을 채용할 시 노조에 사전통보하고 노조와 회사는 상호 의견을 존중한다.

<부록 4> 울산건설플랜트 근무여건 중간실태조사 결과

□ 조사개요

- 조사자 : 노동연구원 김정한 연구위원 등 2명
- 기 간 : '05. 5. 20 ~ 21
- 대 상 : 발주처 9개소, 협력업체 8개소
- 내 용 : 건설플랜트 일용근로자 근로조건 및 복리후생 실태
 - ※ 5.20 현재 정기보수는 SK만 실시하고 있어 정확한 실태조사에 한계

□ 울산지역 건설플랜트 공사의 특징

- SK(주)와 S-Oil(주)이 발주량의 각각 50~60%, 20~30%를 차지하고 그 이외의 기업은 일용근로자 사용비중 낮음
 - ※ 5.20 현재 SK에 2,500명(68%) 정기보수 중, S-Oil에 188명이 정기보수를 앞두고 사전작업 중(정기보수 시 2,000여명 투입)
- 건설플랜트 공사는 계절 등에 따라 인원 변동이 심하고 정기보수공사시에는 원청회사 직원보다 협력업체 직원이 더 많아 발주처의 기존시설 이용에 한계가 있음

□ 근로조건

- 일 당 : 파업 이후 일당 대폭 상향 조정(평균)
 - 파업전 : 기능공 12만원 / 조공 8만원 수준
 - 파업후 : 용접·배관 기능공 18만원 / 조공 10만원, 전기 기능공 14만원 / 조공 10만원
 - ※ 9시간 근무의 경우 일당에 주휴, 연·월차, 1시간 연장근로 포함
- 휴일·휴가 : 남양계전(고려아연 협력업체)을 제외하고 휴일·휴가 없음

□ 복리후생

- 중식 : 협력업체에서 **무료 제공**
- 식당 : 일상보수와 정기보수냐에 따라 차이
 - 일상보수 시 일상보수업체 식당 이용
 - 정기보수 시 경우 **인원이 많은 경우 천막을 설치**, 인원이 적어 천막을 설치하지 않은 경우 근거리인 경우 일상보수업체 식당 이용, 원거리인 경우 **차로 이동하여 이용**
 - 원거리에 있는 경우 도시락을 빨리 먹고 휴식을 원하기 때문에 **이동을 꺼려하여 현장에서 식사하는 경향**

- 휴게실 : 주로 식당과 겸용

- 화장실
 - 일상보수 : 발주처 화장실 이용
 - 정기보수 : **컨테이너에 화장실 또는 이동화장실 설치**
 - ※ 작업현장에 화장실은 모두 설치되나 이동화장실 상태 열악한 경우 있음

- 세면장·샤워장
 - 세면장은 컨테이너에 설치
 - 샤워장의 경우 근로자들이 대부분 세면장을 이용하고 **자가용이나 통근버스로 퇴근하기 때문에 샤워실의 활용도가 낮아** 대부분 샤워실을 설치하지 않음

- 탈의실 : 남녀 구분 설치
 - 남자의 경우 천막(식당, 휴게실 겸용)을 활용하는 경우도 많음
 - 여자의 경우 컨테이너 내에 별도의 탈의실 설치

□ 산업안전보건

- 안전보호구 : 모든 협력업체에서 지급하고 있으나 회수여부는 업체별로 상의
- 건강진단 : 모든 협력업체에서 자사부담으로 실시하고 있으나 단기 일용근로자에게는 실시하지 않는 업체도 있음

- 안전교육 : 채용시 발주처와 협력업체에서 각각 1시간 실시하고 채용후에는 작업전 협력업체에서 5~10분간 실시

□ 사회보험

- 모든 업체에서 가입하고 있으나 일부 일용근로자의 경우 지역연금이나 지역건강보험 가입을 희망하여 일부 누락되는 사례 발생

□ 결 론

- 노조 설립 및 파업 이후 근로조건 및 복리후생시설이 점차 개선되고 있으나 미흡한 곳도 있음
- 노조에서 주장하는 것과 같이 협력업체의 복리후생시설이 아주 열악하지는 않음