

2006 건설플랜트산업의 임단협 평가

임 상 훈*

I. 머리말

세상에는 이해하기 어려운 현상이 많다. 글로벌 유망기업과 대규모 폭력적 노사분규가 한 곳에 공존한다는 사실을 이해하기는 어렵다. 마찬가지로 대학생들이 졸업 후 가장 가고 싶은 기업에 젊은이 없이 수백 명의 40~60대 중고령 노동자들로만 채워진 현장이 있다는 사실을 이해하기도 어렵다. 한편 수조원의 경상이익이 지속적으로 발생하여 적대적 M&A를 걱정하는 기업 현장에서 낮아지는 계약금액 때문에 타업종으로 전환을 고민하는 많은 하청기업이 있다는 사실도 이해하기 어렵다. 지역사회에 매년 수백억 원씩 공헌하는 기업의 현장에 근무하는 많은 근로자들이 고용불안, 저임금, 그리고 장시간 노동으로 힘들어하는 것을 상상하기는 더욱 어렵다. 그러나 이러한 부조화는 공존한다. 그리고 그 부조화가 가장 분명하게 드러나는 곳이 건설플랜트 노사관계 현장이다.

이러한 부조화가 언제까지 지속될 수 있을지 의문이다. 이 의문에 대한 답을 구하려 하지 않고 건설플랜트산업의 임단협을 이해하기는 매우 어렵다. 산업 특성이 제조업이나 일반 서비스, 혹은 건설 일반하고도 다르고 고용구조도 독특하게 형성되어 있기 때문에 건설플랜트 노사 임단협에 쉽게 다가서기 어렵다. 그러나 부조화에 대한 의문을 가지고 본다면 건설플랜트 교섭을 조금씩 이해하게 된다. 그리고 조금씩 희망을 가지게 되기도 한다.

2006년 건설플랜트 임단협은 포항의 82일 파업이 보여주듯이 많은 우여곡절을 겪었다. 그리고 이 우여곡절은 현재 건설플랜트산업의 노사관계가 가진 문제점뿐만 아니라 우리나라 노사관계 체제의 변화의 단면을 보여주는 것이다.

이 글은 2006년 임단협 분석을 통해 건설플랜트 노사관계의 문제점을 드러내고 노사

* 한양대 경영학과 교수(slim@hanyang.ac.kr).

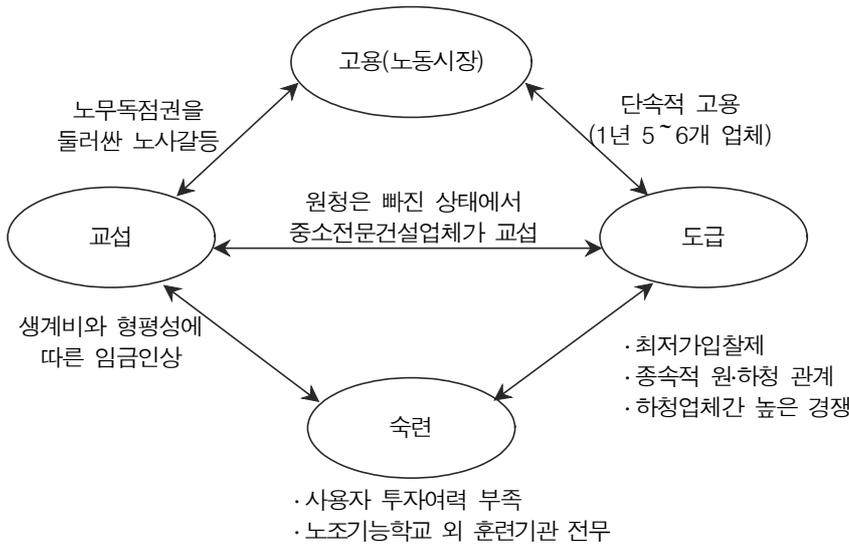
와 정부가 그 속에서 어떤 해결책들을 구하고자 하는지를 가늠해 보는 데 목적이 있다. 다음 장들에서는 건설플랜트 노사관계 체제 일반과 교섭구조, 2006년 임단협 쟁점, 임단협 교섭과 노사분규, 사회적 협의의 진행 상황, 그리고 임단협 합의사항을 정리하고 분석한다. 마지막으로 맺음말에서는 향후 건설플랜트산업 노사관계 체제가 발전되기 위한 여러 가지 제안들을 서술할 것이다.

II. 건설플랜트 교섭구조와 2006년 임단협 쟁점

1. 건설플랜트 노사관계 체제와 교섭구조

건설플랜트산업의 노사관계 체제는 도급, 고용, 숙련, 그리고 교섭 사이에 상호 유기적 관계가 형성되어 이루어진다. 도급은 발주처(포철과 SK 등)-원청 종합건설사(포스코 건설과 SK건설 등)-하청 전문건설업체로 이어지는 수직-종속적 구조를 보이며, 노동조합 조직화는 하청 전문건설업체와 고용관계를 맺는 일용직 노동자를 대상으로 한다.

[그림 1] 건설플랜트 노사관계 체제



건설플랜트 업종의 고용은 대체로 원청 종합건설사의 경우 엔지니어 등 전문직 정규직 고용, 하청 전문건설업체의 경우 소수 관리직을 대상으로 한 정규직 고용과 건설노

동자를 대상으로 한 일용직 고용으로 이루어져 있다. 그리고 숙련은 한국폴리텍(이전 산업인력관리공단 산하 직업학교) 중심의 건설기능직 인력양성훈련과 작업현장에서 이루어지는 비체계화된 OJT 훈련으로 이루어져 있다. 그러나 건설플랜트 현장에서는 한국폴리텍의 숙련 인증을 인정하고 있지 않다.

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

2006년 임단협을 분석하기 위해서는 교섭 주체인 노동조합과 사용자를 이해할 필요가 있다. 더 나은 이해를 위해서는 포항과 광양 지역의 제철설비 건설플랜트 교섭 주체와 여수와 울산 등 화학설비 건설플랜트 교섭 주체를 나누어 검토하는 것이 바람직하다. 먼저 제철설비 건설플랜트 노사관계는 포스코 공장이 소재한 포항과 광양 지역에서 형성되어 있으며 교섭은 두 지역 모두 지역노조와 지역전문건설업체연대기구 사이에 이루어진다. 포항의 경우 1989년 설립된 포항지역건설노조가 포항 지역의 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 3,000여 명으로 증가하였다.¹⁾ 포항노조의 조합원 동원 능력은 상당히 강해서 2006년 7월 중순 포스코 본사 점거시 노조는 3,500명 조합원 중 3,000명이 참가하였다고 발표하였다. 그러나 이러한 동원 능력이 2006년 교섭 이후에도 지속할지에 대해 의문이 제기되기도 한다.²⁾

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 목공업체들을 대신하여 노조와 교섭한다(Naver 7.14).³⁾ 포항지역의 전문건설기계협의회는 회장 1명과 부회장 2명, 감사 2명을 임원으로 하고 4명의 상임이사와 총무 1명

- 1) 노동조합 조합원수는 일용직 근로자의 고용 특성을 반영하여 변동이 심하다. 예로 노동조합은 조합원수를 7월 1일 4,000명으로, 7월 18일에는 3,500명으로, 9월 13일에는 3,000명으로 발표하였다. 그러나 전기분회 1,500명, 기계분회 1,000명, 철근 목공 분회 300명, 나머지 200명으로 구성되어 전체 3,000명 선으로 추정하였다(<한겨레> 7. 14).
- 2) 2006년 1차 노사 잠정합의에 대한 조합원 투표가 있었던 9월 13일에는 200여 명 정도의 조합원이 현장에 출근하여 투표에 참여하지 않았으나 2차 노사잠정합의에 대한 투표가 있던 9월 20일에는 1,400여 명의 조합원이 이탈하였다.
- 3) <한겨레 21>에서는 100여 개로 추정(9. 26)

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 40여 일이 넘는 파업을 벌이면서 포스코와 포스코건설을 상대로 노동자들의 근로조건 개선을 촉구하는 등 발주처, 원청업체의 책임성을 촉구하고 나서자, 포스코와 포스코건설 등 발주처와 원청이 전문건설업체들에게 적극적으로 노사관계 주체로 나서 줄 것을 요구하면서 구성된 것으로 알려진다. 협의회 전임자의 수에서 드러나듯이 회원 전문건설업체에 대한 지도력이나 재정지원 능력은 그리 강하지 않은 것으로 평가된다(회장단 인터뷰, 2006. 5).

한편, 포스코 광양공장이 소재한 광양 지역을 중심으로 전남동부경남서부지역건설노동조합(이하 광양노조와 이름 병행 사용)이 활동하고 있다. 포항에 비해 13년이 지난 2002년에 여수나 포항 등지에서 일하던 노동자들이 노조가 없는 광양 지역의 임금이 더 낮고 근로조건이 더 열악하다는 문제를 제기하면서 창립하였다. 창립과 함께 인근 지역인 여수건설노조 파업에 적극 동참하였고 2004년 45일간의 파업을 지속한 경험이 있다. 노조는 하동 지역에 대한 조직화 사업을 진행하면서 2005년 8월 5,000명의 등록조합원(활동조합원은 3,000여 명) 7개 분회, 50여 명의 간부와 8명의 전임자가 있던 데에서 2006년 등록조합원 6,000명, 9개 분회의 조직으로 성장하였다. 광양노조의 동원력도 강한 것으로 나타나 지난 7월 포스코 점거시 포항노조를 지원하기 위해 1,000여 명의 조합원을 동원하였다.⁴⁾

포스코건설을 원청으로 삼고 있는 광양 지역도 포항과 동일한 이유로 사용자단체가 구성되었다. 전남동부경남서부건설노조와 관련된 업체는 기본적으로 광양제철소 내의 기계·전기업체들과 하동의 발전소 건설현장에서 일하는 사업장 등이 중심이다. 이들 업체 중 광양 지역에만 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 40여 개 사업장이 소속되어 있는 것으로 알려진다(Naver, 7. 14). 전임자 1명이라는 데에서도 나타나듯이 포항 지역에 비해 협의회 규모도 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 형식적으로는 집단교섭 그러나 내용적으로는 개별적 교섭 형태로 이루어진다. 먼저 여수의 경우 1998년 재건된 여수건설노조가 6,000여 명의 등록조합

4) 광양노조의 조합원수도 변동이 심하다는 점을 참조할 필요가 있다. 이 당시 조합은 1,500조합원 중 1,000명이 동원되었다고 하였다.

원(활동조합원 2,000)의 이해를 대변하며 교섭에 참여한다.⁵⁾ 포항보다 1년 앞서 1988년 6월 25일에 반장급을 중심으로 200여 명이 주축이 되어 결성되어 1989년 53일 파업, 1990년 1월 신고필증 교부, 3월 8시간 노동제, 주차월차연차 및 유급휴일제 도입, 퇴직금 및 법정수당 도입 등을 내용으로 한 협약체결 등의 활동을 보였으나 1993년 7월 이후 노조활동이 중단되기도 하였다. 10여 명의 상근자와 2002년 55일 파업에서도 나타나듯이 여수건설노조의 동원력은 타지역과 마찬가지로 강한 것으로 파악된다.

여수노조에 대응한 사용자연대기구는 두 개이다. 여수국가산단 플랜트건설업협의회는 2005년 1월 결성되어 GS-Caltex, LG 화학 등 발주업체 설비의 개보수를 담당하는 40여 개 전문건설업체 회원사를 대신하여 노조와 단체교섭을 수행한다. 정관에 따르면 플랜트건설업협의회는 발주처의 비용절감 정책과 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 1명과 여수계전협의회 전임자 없음에서 나타나듯이 사용자단체로서 조직역량이나 응집력은 강하지 않은 것으로 판단된다.

한편, 2004년 창립된 울산건설플랜트노조는 등록조합원 3,000여 명(활동조합원 1,000명)의 이해를 대변하여 교섭을 수행한다. 울산은 타지역과 달리 노조와 교섭을 진행하는 사용자연대기구가 존재하지 않는다. 울산의 전문건설업체들은 울산에 일반건설 200개, 전문건설 356개, 설비업체 186개, 전기공사업체 230개 등 건설 관련업체가 1,200개 정도이고 플랜트에 한정하더라도 400여 개 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.

2. 2006년 임단협 쟁점

가. 교섭형식 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 하였

5) 2004년 말 7,000명에 이르는 등록조합원(활동조합원 2,000명)이 있었으나 약간 감소한 것으로 보인다(인터뷰 2006. 5).

다. 노동조합은 발주처나 원청업체가 교섭의 당사자로 참여하지 않는 한 교섭의 실효성이 없다고 주장하면서 지역교섭을 사회 이슈화하였다. 그 반면 발주처나 원청업체는 교섭 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 신규 분회(목공, 철근)의 영세 건설업체는 지역 수준의 교섭 대신 기업별 교섭을 주장하였다. 그 반면 노동조합은, 포항의 경우 기존 교섭에 신규 분회(목공, 철근)와 작년에 생긴 분회(보온)를 포괄하고자 하며, 여수의 경우 플랜트와 계전으로 나누어진 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 지역 수준 노사의 이해, 개별 업종별로 다양한 노사의 이해, 그리고 개별 현장별로 다양한 노사의 이해를 조정해야 하기 때문이었다. 포항의 경우 신규 분회(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 나누어진 교섭을 하나로 모으는 변화를 모색하였으나 계전업종 사용자들의 반발로 교섭 진행에 애로가 발생하였다. 노조의 경우 플랜트와 계전간의 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 이해조정 문제가 발생할 가능성이 높다.

나. 임금 및 근로조건 관련

임금교섭의 경우 노동조합은 15%의 임금인상을, 사용자측은 동결을 주장하였다. 노동조합은 실질보수는 줄어들면서 작업시간은 연장되는 등 건설근로자의 근무여건이 악화되었다고 하여 임금인상과 근로시간 단축을 요구하였다.⁶⁾ 여수의 경우 유급휴일의 증가가 주요한 이슈가 되기도 하였다. 이에 사용자측은 수직-종속적 하도급 구조에서 1998년 IMF 위기 이후 저가 낙찰제가 정착됨에 따라 전문건설업체의 지불능력 부족을 주장하였다. 이들은 공사 예정가의 61% 수준에서 하도급 계약이 낙찰되어 전문건설업체의 이윤이 하락하였다고 한다. 전문건설업체수는 2000년 31,823개소에서 2006년 6월 40,552개

6) 2004년도 연수입은 2,064만 원이며, 연평균 공수는 234.68로 드러난다(한국노동연구원 실태조사).

소로 증가하면서 전문건설업체의 소규모화와 업체간 경쟁심화가 발견된다. 이러한 노사간 입장차이로 인해 임금인상 등 근로조건 개선과 관련한 노사 대립이 발생하였다.

다. 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 합의사안을 개악하는 것이라며 강력하게 반발하였으며 울산의 경우 타지역 합의사안 대신 ‘고용시 조합원 불이익 금지’라는 안을 중심으로 노사간 격론이 벌어지기도 하였다.

라. 제도개선 요구

건설플랜트노동조합은 건설산업연맹을 통해 정부에 다단계 하도급 폐지, 무분별한 외국인력 도입 반대, 노동시간 단축, 건설인력 육성대책 마련 등 제도개선을 주장하였다. 노조는 이러한 정부에 대한 제도개선 요구와 별도로 임단협 교섭에서 사용자측이 노조의 이러한 요구를 수용할 것을 주장하였다. 노조의 불법다단계 하도급 근절 주장과 시공 참여자 제도 폐지 주장에 대해 사용자측은 불법다단계의 경우 개선이 필요하다는 점은 인정하나 시공 참여자 제도는 존속되어야 한다는 입장이었다. 노조의 주5일제 실시 및 근로시간 단축, 1일 8시간 근로 준수 주장에 대해 사용자측은 노임 단가 상승 및 공기 연장 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 찬성 입장을 보여 노사간 합의가 가능한 사안으로 등장하였지만 구체적인 방안에 대한 논의까지 나아가지는 못하였다.

마. 지역별 쟁점

포항은 신규 목공 분회 교섭 성사, 15% 임금인상과 토요일유급휴일, 노무독점권 폐지를 둘러싸고 노사가 공방을 벌였으며, 광양은 기능공 일급 대비 15% 임금인상을 주장하는 노조와, 동결을 주장하는 사용자간의 대립으로 모아졌다. 여수의 경우 임금인상이나 단

체협약 개정보다 계전과 플랜트를 아우르는 단체협약 일원화를 둘러싸고 노사간 논쟁이 가열되었으며, 울산의 경우 지역 교섭들을 마련하기 위해 노동조합이 대사용자 그리고 대울산시 투쟁을 전개하였다.

III. 2006년 임단협 교섭과 노사분규, 사회적 협의 경과와 특징

1. 교섭 경과

올해와 마찬가지로 포항과 여수에서 임단협이 함께 진행되었던 2004년과 비교하면 2006년의 교섭 경과는 두 가지 다른 점을 보인다. 가장 두드러진 점은 올해의 교섭이 좀더 늦게 종료되었다는 점이다. 포항 노사는 2004년 5월 초 상견례를 계기로 임단협 교섭을 시작하여 8월 말 합의서를 작성하였으나 2006년의 경우 4월 초 상견례 시작 이후 5개월이 지난 9월 말에 단체협약을 맺게 되었다. 여수는 2004년 5월 초 임단협 교섭을 시작하여 8월 중 합의서를 작성하였으나 2006년의 경우 5월 초 상견례 시작 이후 4개월이 지난 9월에 협약을 맺게 되었다. 이러한 더딘 진행은 노동조합의 교섭 준비가 미비하였던 데도 기인하지만 사용자측의 입장이 더욱 강해졌기 때문인 것으로 판단된다. 광양의 경우 올해와 마찬가지로 임금교섭만 이루어졌던 2004년에는 8월 말 협약이 체결되었으나 2006년의 경우 4월 초 교섭을 시작하여 9월 포항지역노조가 협약을 체결한 지 일주일여가 지난 시점에도 노사간 협상은 결론을 내리지 못하고 있다. 울산의 경우 2005년 5월 말 지역노사정 시민단체 공동합의안 작성과 6월 초 조합원 추인을 거쳐 교섭이 종료되었으나 2006년의 경우 7월 말 지역노사 잠정합의, 8월 초 조합원 추인, 8~9월 개별업체 교섭진행 과정을 거치고 있다. 한편, 2004년과 비교할 때 2006년 교섭이 좀더 지연되었다는 점 이외에도 2006년의 임단협 교섭 종료 시점이 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 덜된 상태를 반영한 것으로 교섭의 차수와 교섭 비용만 높이는 결과를 초래하였다. 포항의 경우 두 번의 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 강

화시키는 과교섭 방식이 전형적으로 나타났다. 이는 시간이 지날수록 교섭 합의나 분쟁 수습의 어려움이 더욱 커진다는 점을 뜻한다. 포항의 경우 3차 교섭후 투쟁 알림대회, 5차 교섭후 임단투 출정식과 투쟁결의 대의원대회가 배치되었고, 여수의 경우 2차 교섭후 임단투 출정식, 4차 교섭 후 임시대의원회의의 투쟁본부 전환이 이어졌다. 이러한 압박 수단이 계속된다면 노조 지도부가 조합원으로부터 잠정합의 기준을 이끌어내기 위해서는 높은 수준의 목표치가 달성되어야 한다는 압력에 시달리게 된다. 셋째, 교섭 기간이 장기화되는 경향이 강했다. 이는 대체로 사용자측의 강한 교섭 태도 때문인 것을 판단된다. 극단적인 예는 울산의 경우로 울산의 사용자들은 노조의 집단교섭 요구를 거부하여 노조가 교섭을 요청한 지 2달 만에야 그리고 파업 돌입한 지 일주일이 되어서야 교섭에 임하였다. 3개 회사가 노동조합과 유사 집단교섭을 통해 합의를 이끌어낸 이후에도 개별 회사들은 조합과 교섭을 해태하여 노조가 9월 중순에도 33개 업체에 교섭 중용 공문을 발송하기도 하였다. 광양의 경우에도 교섭이 시작된 지 3개월이 지난 다음에야 사용자측은 임금동결 대신 2% 인상안을 제시하였다. 넷째, 전체 교섭 기간은 장기화되는 반면에 요구안 제시부터 쟁의조정까지 평화적 본격 교섭 기간은 매우 짧았다. 포항의 경우 전체 교섭 기간은 5개월인 데 반해 평화적 교섭 기간은 불과 한 달에 머물며, 광양은 9월 말 현재까지 5개월 간 교섭이 진행되었으나 본격 교섭 기간은 두 달에 불과하였다. 울산은 사용자가 노동조합의 지역교섭을 거부하고 노조는 이에 파업으로 맞서 평화적 교섭 기간이 없었다. 그러나 파업이 시작한 후 열린 본 교섭은 겨우 두 주일 만에 합의문을 도출하였다.

위에서 본 데로 2006년 건설플랜트 교섭은 예년과 마찬가지로 전문건설업체가 발주처(혹은 원청업체)와 노동조합 사이에 샌드위치되어 있어 교섭 타결의 어려움이 컸고 여러 우여곡절 속에 진행되었다. 노동조합의 임금과 근로조건 향상 요구를 충족할 수 있는지 여부와 관련하여 전문건설업체 사이에 많은 다양성이 존재하였고, 지역에서 사용자단체의 리더십과 회원들간의 결집력이 약하였다. 임금지급 능력의 제한과 공시시기 준수 등의 조건 등으로 인해 전문건설업체가 노동조합에 비해 힘의 상대적 열위에 놓여 있어 전문건설업체가 주도적으로 교섭을 진행하기가 어려웠다. 발주처와 원청, 그리고 노동조합 사이에 끼어서 전문건설업체가 건강하게 경영이익을 확보하고 노사관계 전문성을 제고하지 못할 경우 2006년식 우여곡절은 매년 되풀이될 것이다.

2. 노사분규

건설플랜트 노사관계 역사에서 드러난 임금교섭과 단체협약 동시 교섭시 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 파

업과 2004년 16일 파업이 그것이다. 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 1/4 수준인 15% 인상을 요구하였다는 점을 들어 예년에 비해 순조로운 교섭 진행을 예상하였다.

결국 포항은 우려가 현실로 드러나 건설플랜트 노사관계 역사상 가장 긴 82일 파업이 발생하였다. 이에 따라 포항은 2004년 43일 파업, 2005년 보은분회 파업, 2006년 82일 파업의 역사를 가지게 되었다. 82일 파업으로 인해 노동조합은 발주처인 포스코 본사 불법 점거와 관련하여 조합원 1명 사망, 68명 구속, 174명 불구속, 그리고 16억 원 손해소라는 비용을 치러야 했다(<경향신문> 9.21). 사용자측도 포스코의 경우 공사 지연에 따른 간접손실액이 3,500억 원에 이르고, 전문건설업체에 대한 공사기성금 미지급액이 600억 원에 이르는 것으로 보도되었다(<동아일보> 9.21).

광양은 교섭 개시 석 달 동안 8차례 열린 교섭에도 노조의 15% 임금인상과 사용자측의 2% 임금인상 사이의 입장 차이가 좁혀지지 않아 노조가 파업에 돌입하게 되었다. 조합원의 파업반대로 말미암아 1차례 파업이 연기되는 우여곡절도 있었으나 결국 7월 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 거부하자 노조는 교섭을 요청한 지 두 달째인 7월 파업에 돌입하였고 한 달이 지난 8월 노사 잠정합의가 추진되어 파업을 종료하였다. 울산의 파업은 노조가 교섭을 요청한 업체들에 조합원이 존재하는지 여부와 이에 따른 교섭 당사자 여부를 둘러싸고 발생하게 되었다. 2005년 울산건설플랜트노조가 사측이 조합원 없음을 이유로 교섭 참여를 거부한 것과 동일한 현상이 2006년에도 되풀이된 것이다. 이에 동일한 사유로 2005년 76일 파업, 2006년 25일 파업이 기록되었다. 반면, 여수는 임단협 교섭이 있던 2002년, 2004년 파업이 발생하였던 것과 달리 2006년에는 파업 없이 지역노사가 임단협을 체결하였다.

건설플랜트 파업의 특징은 타부문(예: 제조업, 서비스업, 공공부문)과 비교하여 볼 때 오랜 시간 지속적이며, 대규모이고 폭력성을 보이고 있다고 할 수 있다. 이러한 특징은 건설플랜트 노사관계가 아직 제도 내로 정착되지 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 건설플

랜트 노사관계가 제도화되는 데 어려움이 크다.

3. 사회적 협의 전개

건설플랜트산업에서 공식적이고 정례적인 사회적 협의는 아직 이루어지지 않고 있다. 그러나 노동부의 노사공동훈련과 고용지원사업을 두고 노사정간 간헐적인 모임이 있어 왔다. 올해 6월 이후 경북대구 지역 아파트 건설부문과 4개 지역건설플랜트 노사관계가 불안정해짐에 따라 노정간 대화 필요성이 강하게 제기되었으며 7월 초 건교부와 건설산업연맹이 만나 노동계의 제도개선 요구 사항에 대한 논의가 이루어졌다. 이후 청와대 지시로 8월 초부터 건설교통부 차관을 위원장으로 하고 재경부, 공정위, 건설부, 노동부와 정부출연연구소 등이 참여한 제도개선 TFT가 발족하여 제도개선 요구 사항을 집중 검토하고 이에 따른 개선방안을 마련하고 있다.

정부와 전문가로 구성된 TFT는 건설플랜트 노동조합이 주장을 수용하여 불법 하도급 시 건설업 등록취소 및 형사처벌 규정을 신설하고 불법 다단계 하도급 수단으로 악용되고 있는 시공 참여자 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 대폭 유입이 우려되는 방문취업제 등 제도개선을 위해 노동계가 참여하는 T/F를 구성하기로 하였다.

한편, TFT는 건설기술기능인력 육성을 위한 일정과 방안을 구체화하는 동시에 건설 현장 노동시간 단축방안을 마련하기로 하였다. 동절기 휴업수당 신설을 적극 검토하고, 주40시간 적용사업장을 근로기준법상 상시근로자 기준이 아닌 총공사 금액 기준 또는 공공 공사부터 우선 실시하는 방안을 강구중이다.

IV. 협약내용 및 특징

1. 임금협약

82일간의 파업 과정에 집행부 구속과 잠정합의 부결 등 난항을 겪은 포항에서 결국 보온 부문 3.5%, 토목(목공과 철근) 일당 3,000원 인상, 기계 5.15%, 전기 5.3% 임금인상 합의가 이루어졌다. 토목 부문의 경우 지역교섭을 통해 첫 임금협약이 체결되었다. 한편 여수의 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 화학설비 건설플랜트를 다루는 여수의 노사가 합의한 임금수준을 적용하기로 공감대가 형성된 것으로 알려진다. 광양의 경우 아직 임금협상이 종료되지 않았으나 포항의 경우를 준거로 임금 인상이 마련될 것으로 보여진다. 위 네 사례를 보면 올해 건설플랜트 임금교섭은 15% 인상을 주장한 노동조합보다 동결을 주장한 사용자의 목소리가 좀더 반영된 것으로 평가된다.

2. 단체협약

포항의 경우 보은 부문에서 처음으로 단체협약이 체결되었으며 토목 부문(목공과 철근)에서도 처음으로 휴일과 근로시간, 시공 참여자 폐지와 관련한 노사간 합의가 이루어졌다. 기계와 전기 부문은 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, 연차휴가 신설, 시공 참여자 폐지에 대한 합의 등이다.

여수의 경우 플랜트와 계전으로 나누어져 있던 단체협약이 단일화되었다. 근무시간과 관련하여 주40시간 업체는 토요일 오전 근무시 0.75공수, 17시까지 근무시 1.5공수를 적용하기로 하고 여성조합원 생리휴가 등 유급휴가를 확대하였다. 포항과 달리 ‘조합원 우선채용’ 조항은 유지되었고, 새로운 인사 원칙으로 “회사는 각 현장의 반장, 계전은 차장, 과장을 채용할 시 현장소장과 노동조합이 협의한다(신설 현장에 한한다)”가 추가되어 시공 참여자제도 폐지를 노사가 공동으로 준비하고 노동조합의 목소리가 반영되도록 하였다.

울산 지역의 경우 2005년 노사정 시민단체 사이에 맺은 지역협약의 모습과 달리 유사 집단교섭을 통해 지역건설플랜트노조와 3개 기업 사이에 처음으로 노사간 단체협약이 체결되었다. 합의의 내용은 노동조합 설립 때부터 지속적으로 주장하였던 “조합원에 대한 불이익 및 부당노동행위로 인한 취업 거부 등 조합원 불이익처분을 하지 않는다”는 것과 조합비 일괄공제, 일일 8시간 주 44시간, 다단계하도급 금지, 4대 보험 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 있어서도 주40시간과 시공참여제 폐지와 같은 제도 개선 사안을 포함하는 특징을 보인다. 한편, 포항의 경우 노무독점권 관련 조항에서 노동조합의 양보가 있었지만 전문건설업체의 고용능력의 제약을 고려하면 노동조합에게 악영향을 줄 만큼 개약된 것은 아닌 것으로 판단된다. 도리어 여수의 경우에 노동조합이 인사와 관련해 보다 많은 목소리를 낼 수 있게 됨을 알 수 있다.

V. 맺음말

간략하게 입단협 합의사항을 정리하고 건설플랜트 노사관계 체제에 대한 함의를 살펴보면 2006년의 교섭은 지역교섭의 정착, 하도급 구조 개선에 긍정적인 기여를 한 것으로 보인다. 그러나 여전히 숙련과 고용의 문제를 풀기 위한 노력은 충분히 경주되고 있지 못하다. 숙련은 사회적 협의 과정에서만 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 개선방안을 정리하면 4가지로 요약할 수 있다. 먼저, 도급과 관련하여 수직종속적 하도급 관계가 상생적 관계로 변화하여야 한다. 최저입찰제의 적격심사제 전환을 통해 전문건설업체가 육성되고 불법 하도급으로 악용되는 시공 참여자 제도는 철폐되어야 한다.

또 고용 유연안전성 제고와 관련하여 건설플랜트산업의 과도한 수량적 유연성이 개선되어 발주처와 전문건설업체에서 정규직화가 촉진되고 건설플랜트 업종의 높은 노동시장 유연성에 대응한 사회안전망이 더욱 강화되어야 한다.

한편, 건설플랜트 업종 고용안전성 제고와 고임금화를 지원하기 위해 고숙련 인적자원개발 체제를 구축하여야 할 것이다. 인적자원개발과 고용의 연계성을 높이기 위해 노사정 파트너십을 기반으로 한 수요맞춤형 훈련체계가 구축되도록 하며, 발주처와 원청이 도급입찰에서 전문건설업체의 고숙련 노동자 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 수행하여야 한다. 이 과정에서 발주처의 이사회에 근로자 추천 이사가 참여하거나 발주처의 적대적 M&A를 제어할 수 있는 노사간 협의회가 마련될 수도 있다.

하나 더한다면 건설플랜트 관련 업종과 지역수준 사회적 협의 활성화와 예방갈등 조정시스템 구축을 도모하여야 할 것이다. 지역별 고용, 임금 및 근로조건, 경영실태를 조사하고 정보를 교환하기 위한 노사정간 사회적 협의회가 시급하며 하도급, 고용, 숙련, 교섭 이슈별로 중앙수준과 지역수준의 노사정간 사회적 협의회를 활성화하여야 할 것이다. 울산의 경우에서 보이는 것처럼 지역노사정뿐만 아니라 시민단체가 참여하는 지역 사회적 협의체 구축은 노사간 교섭에서 발생하는 소모적 갈등을 최소화하고 노사가 지역 전체의 입장에서 자신의 이해를 조정할 수 있도록 할 것이다. **[41]**