

건설산업 노사관계 평가와 전망*

우 상 범**

I. 머리말

2016년 현재 국내총생산(GDP) 대비 건설업의 생산비중은 5.2%이며 건설업에 취업한 인원은 1,845천 명으로 우리나라 전체 취업자 26,235천 명의 7.0%를 차지하고 있다. 또한 건설업의 고용유발계수는 10.2명으로 전체 산업 평균은 8.7명보다 1.5명 높다(대한건설협회, 2017). 과거에 비해 다소 약화되긴 했지만 건설업은 여전히 우리나라에서 주요한 기간산업의 역할을 수행하고 있다. 그러나 건설업 노사관계는 고용의 불안정성, 지속적인 불법하도급 문제, 임금 및 근로조건의 개선 미비, 건설 인력 및 건설 기계의 수급조절 문제, 특수형태근로종사자의 노동자성 문제 등으로 인해 매년 노사간에 극단적 대결 양상이 반복되고 있다(고용노동부, 2009).

건설업 노사관계 특징은 크게 4가지로 구분할 수 있다(우상범·임상훈, 2014). 첫째, 건설업은 무구조(structureless)의 노동시장으로 노동자들의 진입 및 퇴출이 자유롭고 공식적인 경력이나 숙련형성 그리고 승진기회 등으로 특징지어지는 내부노동시장이 존재하지 않는 외부노동시장의 성격을 지니고 있다. 둘째, 극도의 유연한 건설 생산구조에서 최하위 단계인 십장 아래 위치한 건설노동자들의 고용이 불안정하고 단속적인 일용직 비정규근로자들이 대부분이며 일거리를 찾아 지역을 이동한다. 셋째, 우리나라 법·제도는 개별 기업, 사업주, 정규 근로자 중심으로 구성되어 있기 때문에 건설노동자들은 공식적인 제도 보호 틀에서 벗어나 있다. 넷째, 교섭단위가 지역별 혹은 현장별로 구성되어 있다.

이런 특징들은 건설업의 노사관계를 파편화시켜 불안정성을 가중시킨다. 예를 들면, 건설노조는 11월에 서울 여의도 국회 앞에서 ‘건설근로자 고용개선 등에 관한 법률’(건설근로자법) 개정 등 건설노동자의 처우개선을 촉구하며 조합원 2만 명이 파업했고 플랜트건설노조는 지난

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2017년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서의 일부를 정리한 것이다.

** 한국노동사회연구소 객원연구위원(wadrgon@naver.com).

8월 ‘최저낙찰제 폐지’, ‘불법하도급 근절’, ‘적정임금 보장’ 등을 요구하며 서울 포스코 앞에서 1박 2일 밤샘농성을 벌이기도 했다.

따라서 본 연구는 2017년 건설업에서 제기되었던 주요 쟁점별 원인을 파악하고 임단협 결과를 분석하였으며 분석결과를 바탕으로 건설업 노사관계를 평가하고 향후 전망하려고 한다. 특히 교섭이 중앙 혹은 지역별로 이루어져 안정적으로 체결되고 있는 타워크레인, 토목·건축, 플랜트건설을 중심으로 살펴보았다.

II. 2017년 건설업 임·단협 분석

1. 노조의 법·제도적 요구사항 분석¹⁾

5월 대선을 앞두고 건설노조연맹은 건설산업 구조개혁과 건설노동자 평등사회를 실현하기 위해 6대 요구 25대 세부의제를 발표하였다. 먼저, 건설산업 구조개혁은 안전한 건설현장, 공공성이 확보되는 건설현장, 환경을 복원하는 건설현장 달성을 요구하였다. 둘째, 노조는 다단계 하도급 근절 및 처벌 강화, 직접시공제 확대, 건설현장 전자인력카드제 및 대금지급 확인시스템 도입 등 투명한 건설산업 기반 조성, 외국인력 불법고용 근절 등을 요구하였다. 셋째, 노동조건 개선을 위해 적정한 임금을 받아 안정된 생활이 되도록 하고, 노후가 보장되도록 퇴직공제부금을 인상하며, 건설기계노동자도 퇴직공제를 적용받고, 노동자면 누구나 적용되는 4대 보험을 건설노동자도 받을 수 있도록 확대해야 함을 주장했다. 넷째, 특수고용노동자 특히 건설기계노동자의 노동기본권 보장(노동자 범위 확대)을 주장했다. 다섯째, 건설노동자 산별(원청)교섭을 통해 원청과의 산별교섭 보장을 통해 건설노동자의 권리가 침해받지 않도록 해야 함을 요구했다. 마지막으로, 공안탄압분쇄의 경우 노조를 만들거나 노동조합 활동을 했다는 이유로 조합원을 차별하고 연행중지를 요구했다.

건설노조는 건설노조연맹에서 제시한 6대 요구 25대 세부의제를 바탕으로 건설현장에서 필요한 미시적 내용을 4개 분과를 중심으로 제도 개선을 요구했다. 4대 노정교섭 요구사항을 보면 건설산업구조 개편, 건설노동자 기본권·임금 및 복지보장, 안전한 건설현장, 좋은 일자리로 구분할 수 있다. 건설노조연맹과 가장 큰 차이점은 좋은 일자리 창출을 위한 요구도 함께 이루어졌다는 점이다.

1) 본고에서는 건설업 노사관계를 주도하고 있는 건설노조연맹 산하 건설노조와 플랜트건설노조를 중심으로 살펴보았다.

〈표 1〉 건설노조연맹의 6대 요구 및 25대 세부의제 요구사항

6대 요구		25대 세부의제
건설산업 구조개혁	안전보장	- 노후 도로 및 시설 교체, 내진의무 확대 - 발주자 및 원청의 안전예방 의무강화, 입찰제한 등 처벌 강화 및 위험외주화 금지 등 안전우선 건설산업 확산 - 건설현장 안전보건노사협의체 설치 의무화 - 산업안전보건법 개정
	공공성 확보	- 아파트분양원가 공개 및 분양가 상한제 - 서민공공임대주택 확대, 공공복지시설 확충 등 주거복지 보장 - 노동이사제 도입 - 취업센터 및 기능학교 공공성 강화 - 공정·상생을 위한 적정 입·낙찰제도 도입
	환경복원	- 4대강 복원, 생태공원 조성 - 에너지 절감, 친환경자재 활용 - 원전설비 비중 축소와 친환경 발전설비 확충
다단계 하도급 근절, 직접시공제 확대		- 다단계 하도급 근절 및 처벌 강화 - 직접시공제 확대 - 건설현장 전자인력카드제 및 대금지급 확인시스템 도입 등 투명한 건설산업 기반 조성 - 외국인력 불법고용 근절
노동조건 개선	적정임금제도 도입 등	- 적정임금제도 도입 - 건설기능인 육성 및 처우개선책 마련 - 건설노동자 악천후 유급휴가 법제화 - 건설현장 노동시간 단축
	퇴직공제부금 인상 및 적용 확대	- 건설노동자 퇴직공제부금 인상 적용공사 확대 - 건설기계 1인사업자 퇴직공제 당연 적용 - 퇴직공제금 발주자 직접납부
	4대보험 확대	- 건설현장 4대보험료 발주자 직접 납부 - 건설노동자 국민연금, 건강보험 가입 확대 - 건설기계노동자(1인사업자 포함) 산재보험 원청 일괄적용 및 구상권 폐지
건설기계노동자 노동기본권		- 특수고용노동자 노동기본권 보장(노동자 범위 확대)
건설노동자 산별(원청)교섭		- 원청 사용자 인정 노동조합법 개정
공안탄압분쇄		- 노동조합 활동보장

주 : 굵은색은 건설노조와 동일한 요구사항임.
 자료 : 건설노조연맹 내부자료를 바탕으로 작성.

〈표 2〉 건설노조 노정교섭 요구사항

	분 과	노정교섭 요구 내용
건설산업구조 개편	공통	- 하도급 위주 건설 생산방식 개선 - 건설기능인 적정임금(임대료)제도 도입
	토목건축	- 불법하도급 근절 - 4대보험료 발주처 직접 납부
건설근로자 기본권, 임금 및 복지보장	공통	- 노조설립신고필증 교부 관련 노동부 과도행정 금지 - 노동조합설립신고사항 변경신고 - 건설노동자 노동조합 활동보장 및 고용보장 - 건설노동자 산별(원청)교섭권 보장 - 퇴직공제부금 인상, 퇴직공제대상 확대
	건설기계	- 건설기계노동자 기본권 보장(특수고용노동자 노동기본권 보장)
	건설기계 토목건축	- 건설기계대여대금지급보증제 안착 - 임금 및 장비임대료 지급 확인시스템 전면 도입
	토목건축	- 건설노동자 국민연금, 건강보험 가입 확대 - 약천후(연차) 유급휴가 기금 조성 - 노무비 구분관리 및 지급확인제 개선
안전한 건설현장	공통	- 산재처벌 강화와 원청 및 발주처 책임 강화 법제화 - 건설현장 원하청 안전보건노사협의체 설치 의무화 - 건설현장 산업재해발생 보고 시 근로자대표확인 의무
	건설기계	- 건설기계(1인사업자 포함) 산재보험 원청 일괄적용 및 구상권 폐지
	타워크레인	- 소형타워 규제 - 타워크레인 안전인증 및 안전검사 공공기관 직접 시행 - 건설현장 전문신호수 제도 도입
좋은 일자리	건설기계	- 건설기계 수급조절 지속 시행 - 건설현장 자가용 건설기계 사용 근절
	토목건축	- 건설기능인 등급체계 확립과 처우개선 - 내국인 고용확대 및 건설기능인 육성대책 마련 - 건설업체 내국인 구인노력 관리 강화 및 이주노동자 통계조사 - 건설현장 포괄임금 근로계약 철폐
	타워크레인	- 타워크레인 자격시험 개선
	전기	- 한전 협력회사 업무처리 기준에 대한 산통부 지도감독 근거 신설 - 배전 전기노동자 보유인원 보장 - 배전 전기노동자 국가자격증 도입

자료 : 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

플랜트건설노조는 지난 8월 파업 상경투쟁을 하면서 정부에 6대 요구사항을 제시하였다. 첫째, 퇴직공제제도 부금 인상 및 적용현장 확대, 둘째, 건설현장 초단기 근로계약 반복갱신 근절, 셋째, 건설현장 포괄임금 근로계약 금지, 넷째, 건설현장 불법다단계 하도급 근절대책 마련, 다섯째, 건설노동자 단체교섭 제도개선, 여섯째, 건설노동자 원청교섭권 보장 등이다.

〈표 3〉 플랜트건설 정부 요구사항

요구사항	해결내용
퇴직공제제도 부금 인상 및 적용현장 확대	- 퇴직공제부금 5천 원 이상을 포함한 흥영표 의원의 건설근로자 법 개정안 통과 - 민간공사 30억 이상 공사현장에 퇴직공제 적용 확대
건설현장 초단기 근로계약 반복갱신 근절	- 동일공사 단기근로계약 반복갱신 금지 - 건설현장 쪼개기 근로계약 방지를 위한 행정지침 마련
건설현장 포괄임금 근로계약 금지	- 1일 8시간의 기본임금 지급 - 기본임금을 기초로 연장/야간/휴일근로에 대한 임금과 가산수당을 합산지급 - 포괄임금근로계약 금지 행정지침 마련
건설현장 불법다단계 하도급 근절대책 마련	- 원청 건설업체의 하도급관리 범위 확대 - 원청 건설업체의 하도급 관리의무 강화방안 마련 - 불이행시 영업정지
건설노동자 단체교섭 제도개선	- 부당노동행위 단속 - 지역별 및 현장별 교섭단위 분리 금지
건설노동자 원청교섭권 보장	- 일반건설업체의 공동사용성 규정

자료 : 플랜트건설노조 내부 자료를 바탕으로 작성.

2. 노사 임·단협 분석2)

건설업에서 이루어지고 있는 노사간 교섭형태는 중앙산별교섭, 지역별교섭, 현장교섭으로 구분할 수 있다. 먼저, 중앙산별교섭의 경우 타워크레인업종이 대표적이며 지난 10여년부터 진행하고 있어 다른 업종들보다 노사관계가 안정되어 있고 갈등이 적다. 최근 토목건축업종의 경우 오랫동안 현장교섭 체계를 유지하다가 2016년 산별교섭단을 구성하여 업체에 산별교섭을 제안하였으며 2017년에 처음으로 중앙산별교섭이 이루어졌다. 둘째, 지역별교섭의 경우 플랜트건설과 전기업종이 있다. 플랜트건설의 경우 2000년 초부터 지역별로 노사가 구성되어 임단협을 체결하고 있지만 여전히 중앙산별교섭을 지향하고 있다. 전기업종의 경우 한전이 지역을 중심으로 송전업무 전체를 아웃소싱하기 때문에 지역업체와 노동조합이 지역별 임·단협을 체결하고 있다. 마지막으로, 현장별교섭은 대표적인 특수고용직인 덤프트럭기사, 레미콘기사 등 건설기계업종이 체결하고 있다.

2) 본 연구에서는 지난 10년 동안 비교적 안정적으로 중앙산별교섭을 체결하고 있는 타워크레인업종과 지역별로 임·단협이 이루어지고 있는 플랜트건설노조를 중심으로 살펴보았다. 또한 올해 일부 사용자단체가 참여하여 중앙산별교섭이 체결된 토목건축을 추가하여 분석하였다.

〈표 4〉 업종별 교섭형태

	플랜트건설 노조	건설노조			
		토목건축	타워크레인	전기	건설기계
교섭 형태	지역별교섭	- 작업장 현장교섭 - 중앙산별교섭(일부)	중앙산별교섭	지역별교섭	작업장 현장교섭
산별 교섭 수준	준비단계	초기단계	성숙단계	준비단계	불가
향후 과제	- 중앙산별교섭 추진 - 노조의 산별교섭단 구성	- 2017년 산별중앙교 섭 체결 - 노조의 산별교섭준 비단 구성	- 10년 동안 중앙산별 교섭 진행	- 한전의 지역별 전기 관리 외주화	- 법적 특수고용직

자료 : 노조 관계자와 인터뷰를 바탕으로 작성.

가. 타워크레인 노사 임·단협 분석

타워크레인 노동조합은 크게 민주노총 소속 건설노조와 한국노총 소속 건설산업노조 및 연합노련으로 구성되어 있다. 건설노조 조합원은 3,000여 명이며 한국노총 소속 건설산업노조 및 연합노련 조합원은 1,000명으로 양대 노총에 가입되어 있는 타워크레인 조합원은 총 4,000여 명 정도이다. 건설노조는 타워크레인 조종사들이 대부분을 차지하는 반면, 한국노총은 조종사들보다는 타워크레인 설치 및 해체 노동자들이 다수를 차지한다. 조종사만을 볼 때 우리나라 3톤 이상 타워크레인 조종사의 40%가 건설노조 조합원이라 할 수 있다. 또한 전국에 3,200여 대의 타워크레인이 있으며, 이 가운데 민주노총 건설노조 타워크레인분과 조합원이 투입된 타워크레인은 2,100여대 정도로 상당히 많은 수를 차지한다. 무엇보다 타워크레인 조종사는 고도의 숙련을 요구하기 때문에 다른 인원으로 대체가 쉽지 않다. 이런 다양한 이유로 다른 건설업종들에 비해 타워크레인노조는 사용자에 대한 교섭력이 강하고 이를 기반으로 중앙산별교섭이 가능하다.

올해 타워크레인 노사는 임·단협이 모두 체결되는 한 해였다. 노사의 쟁점사항을 살펴보면 먼저, 임금교섭의 경우 타워크레인분과는 임금총액 10% 인상을 계속 요구했으나 사측은 기본급 10%를 고수해 왔다. 단체교섭에서 가장 쟁점이 되었던 사항은 조합원 고용에 대한 것이었다. 기존 단체협약 명시문항인 ‘회사는 현장 발생시 조합원 채용에 최대한 노력한다’에서 ‘회사는 현장 발생시 조합원을 채용한다’로 구체화하고, 노조간부의 타임오프제도 적용, 하계휴가 확대를 노조는 요구하였다. 사측은 교섭 초반 조합원 채용을 명시한 단협 조항을 오히려 삭제하자고 요구하였고, 교섭 후반에 기존 문구 유지를 주장하였다. 또한 조합원을 채용하지 않은 이유로 노조가 사용자를 고소·고발할 수 있다는 이유로 문구 변경에 대해 반대했다. 사용자는 합의 불가를 천명하여 합의에 이르지 못했다.

〈표 5〉 타워크레인업종 노사 임·단협 쟁점사항

		노측	사용자 측
임금교섭		임금총액 대비 10% 인상	기본급 대비 10% 인상
단체교섭	고용	조합원 채용을 명시한 단체협약 구체화	조합원 채용을 명시한 단협조항 명시 불가
	조합활동	근로시간면제(타임오프)제도 적용	타임오프 적용 반대
	유가	하계휴가 확대	반대

자료 : 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

타워크레인 노사의 중앙산별교섭 체결과정을 살펴보면 다음과 같다. 5월 초에 타워크레인분과(분과위원장 정민호)가 2017년 임금 및 단체협상 교섭을 통보했고 6월에 140여 개로 구성된 한국타워크레인협동조합(이사장 한상길)과 1차 교섭 및 상건례 진행했다. 이 과정에서 타워크레인 임대사들의 위임 상황을 정리하고, 차기 교섭일정을 각 주 2회씩 진행하기로 확정하면서 상건례를 마쳤다. 그러나 6월 20일에 노사간 이견차이로 최종 조정불가 결정이 이루어졌고 노조는 쟁의행위에 대해 찬반투표 실시했다. 최근 3년 중 가장 높은 수치인 70.8%로 쟁의가 가결되어 파업에 돌입한다. 이후 7월 들어서면서 지역별 대표업체들과 중앙교섭을 위한 실무교섭을 전문건설회관에서 진행하였다. 실무교섭에서 건설노조는 조합원 고용과 임금 등 중앙교섭 자리에서 논의할 의제를 정하고, 업체들에게 교섭을 성실하게 참여할 것을 요구했으나 광주전남철콘협의회가 교섭참석 거부의 뜻을 표명하고 자리를 떠났고 다른 지역 업체들 또한 중앙교섭에 대한 참여 결정을 명확히 하지 않아 파행되었다. 이후 한국타워크레인임대업협동조합 소속 98개 업체와 개별 타워크레인 임대사 40개 등 총 138개 임대사와 교섭을 진행했지만 교

〈표 6〉 타워크레인 노사 중앙산별교섭 체결과정

	주요 내용
5월 초순	- 타워크레인분과위원회(분과위원장 정민호)가 2017년 임금 및 단체협상 교섭을 본격적으로 진행 - 1차 교섭 및 상건례 진행함. 타워크레인 임대사들의 위임 상황을 정리하고, 차기 교섭일정을 각 주 2회씩 진행하기로 확정
6월 중순	- 중앙노동위원회의 조정불가 결정 - 임·단협 교섭과정을 보고하고, 쟁의행위에 대해 찬반투표 실시(70.8%로 쟁의 가결)
7월 초순	- 전국에서 모인 지역별 대표업체들과 중앙교섭을 위한 실무교섭을 전문건설회관에서 진행 - 교섭자리에서 건설노조는 조합원 고용과 임금 등 중앙교섭 자리에서 논의할 의제를 정하고, 업체들에게 교섭을 성실하게 참여할 것을 요구 - 광주전남철콘협의회는 중앙교섭 참석 거부의 뜻을 표명하고 자리를 떠났고 다른 지역 업체들 또한 중앙교섭에 대한 참여 결정을 명확히 하지 않아 파행
9월 초순	- 한국타워크레인임대업협동조합 소속 98개 업체와 개별 타워크레인 임대사 40개 등 총 138개 임대사와 교섭을 진행했지만 14차 교섭이 결렬되면서 무기한 파업에 돌입 - 전국 3,200개 중 2,100여대의 타워크레인 가동이 중단됨
9월 하순	- '2017년 임금 및 단체협약' 체결대상 업체 138개사와 합의

자료 : 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

섭이 원만히 이루어지지 않고 지지부진하였다. 결국 9월 7일에 14차 교섭이 결렬되면서 ‘2017년 임금 및 단체협약’ 교섭이 최종적으로 결렬되었음을 노사 모두 선언하였고 노조는 무기한 파업에 돌입하였다. 그로 인해 노조 추산에 의하면 현장에 설치된 타워크레인 3,200여대 타워크레인 중 2,100여대의 타워크레인 가동이 중지되었다. 공기에 대한 어려움을 겪게 된 사용자들은 교섭 재개를 요구하였고 9월 21일에 한국타워크레인임대업협동조합에 위임한 98개사, 개별 타워크레인 임대사 40개사 등 총 138개 업체는 노조와 ‘2017년 임금 및 단체협약’을 체결하였다.

임금협약의 경우 개별교섭 체결로 전환하면서 노조가 수정 제안한 총액 8.7% 인상(기본급 대비 11.3%)에 최종 합의하였다. 그 내용을 보면 시급은 18,000원에서 19,600원으로 8.9%, 기본급은 2,501,200원에서 2,783,000원으로 11.3% 인상되었다. 면허수당은 245,000원에서 258,000원으로 4.5%, 상여금은 312,650원에서 348,000으로 11.3% 인상되었다. 교통비, 체력단련비, 위험수당은 동결하였다. 결국, 최종 월임금은 총액기준 3,758,850원에서 4,087,000원으로 8.7% 인상되었다.

〈표 7〉 타워크레인업종 노사 임금협약 체결내용

	2017년 7월 1일부터 적용	2018년 7월 1일부터 적용	인상률
시급	18,000	19,600	8.9
기본급	2,501,200	2,783,000	11.3
교통비	300,000	300,000	동결
체력단련비	200,000	200,000	동결
위험수당	200,000	200,000	동결
면허수당	245,000	256,000	4.5
상여금	312,650	348,000	11.3
합 계	3,758,850	4,087,000	8.7

주: 건설노조 타워크레인분과와 타워크레인임대협동사와 맺은 협약.

단체협약 체결 주요 내용을 보면, 7조 조합활동 보장에서 타워크레인분과위원회 확대간부 수련회, 여성조합원 수련회 유급 조항을 추가하였다. 13조 인사원칙에서는 회사는 현장 발생시 조합원을 채용한다(본 사항을 이유로 사측을 고소·고발하지 아니한다)는 내용을 변경 및 추가하였다. 21조 특별유급휴가에 대해서는 하계휴가는 매년 8월 두 번째 주 월요일부터 5일간 전국적으로 동시에 실시한다는 내용으로 변경하면서 기존 4일에서 1일이 연장되었다.

〈표 8〉 타워크레인업종 노사 단체협약 체결내용

	기 존	변경내용
7조 조합활동 보장	-	③ 추가 3. 타워크레인분과위원회 확대간부 수련회 4. 여성조합원 수련회
13조 인사원칙	④ 회사는 현장 발생시 조합원 채용에 최대한 노력한다.	④ 변경 및 추가 - 회사는 현장 발생시 조합원을 채용한다(본 사항을 이유로 사측을 고소·고발하지 아니한다).
21조 특별유급휴가	③ 하계휴가는 매년 8월 두 번째 주 월요일부터 4일간 전국적으로 동시에 실시한다.	③ 변경 하계휴가는 매년 8월 두 번째 주 월요일부터 5일간 전국적으로 동시에 실시한다.

주 : 건설노조 타워크레인분과와 타워크레인임대협동사와 맺은 협약.
 자료 : 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

나. 토목건축 노사 임·단협 분석

타워크레인과 마찬가지로 토목건축분과도 올해 임·단협 모두를 체결해야 하는 한 해이다. 임·단협과 관련된 주요 쟁점은 크게 5가지로 구분할 수 있다. 임금교섭과 관련하여 형틀목수 기능공 기준 일당 20만 원 임금인상안이다. 단체교섭은 첫째, 전국의 모든 건설현장에 건설노조 조합원을 우선 고용하는 고용안정 실현, 둘째, 유급휴일 확대, 특별유급휴일 확대, 휴업보상 등 휴일 확대, 셋째, 월 12일 근로시간 0.5공수 인정 및 20일 근로시 1공수 인정하라는 연차수당, 넷째, 토요일과 일요일 근로시 작업종료시간을 15시로 제한하는 근로시간 단축 등이다.

〈표 9〉 토목건축업종 노사 임단협 쟁점사항

		내 용
임금교섭	임금인상	형틀목수 기능공 기준 일당 20만 원
단체교섭	고용안정	전국의 모든 건설현장에 건설노조 조합원을 우선 고용
	휴일확대	유급휴일 확대, 특별유급휴일 확대, 휴업보상 등
	연차수당	월 12일 근로시간 0.5공수 인정 및 20일 근로시 1공수 인정
	근로시간 단축	토요일과 일요일 근로시 작업종료시간을 15시로 제한

자료 : 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

기존 토목건축업종의 경우 지역별 혹은 현장별로 이루어졌는데 올해 처음으로 중앙산별교섭이 체결되었다. 그동안 전국 건설현장의 임금 및 근로조건이 비슷함에도 불구하고 현장마다 다르게 적용되었다. 그러나 올해 중앙산별교섭을 통해 전국의 건설현장에서 토목건축노동자 노동조건에 대한 가이드라인을 마련하게 되었다. 토목건축 노사 중앙산별교섭 체결과정을 살

펴보면 다음과 같다. 1월에 토목건축분과는 건설노조와 협력하여 산별교섭 추진단을 조직하였다. 사용자단체에 대한 지속적인 교섭요구 투쟁 결과 4월 중순에 서울시청에서 1차 교섭 및 상건례가 이루어졌지만 총 4개 업체가 참여하는데 그쳤고 같은 달 말에 서울남부고용노동청에서 중앙교섭에 대한 본교섭이 이루어졌지만 1곳만이 참석하였다. 결국 노조는 6월 중순경에 쟁의에 돌입했지만 한편으로는 여전히 실무교섭을 통해 지속적으로 접촉하였다. 그러나 7월 하순경에 공식적으로 교섭결렬을 선언하고 중앙노동위원회에 쟁의조정을 재신청하였다. 그러나 8월 들어서면서 노사간 교섭태도가 변하면서 노사는 지역별로 잠정합의안을 마련하기 시작하였고 전국 5개 지역(수도권, 대전세종, 광주전남, 대구경북, 부산울산경남)에서 합의안을 도출하여 130여개 업체와 체결하였다.

〈표 10〉 토목건축 노사 중앙산별교섭 체결과정

	주요 내용
1월 초순	- 지역별, 현장별 임·단협을 중앙교섭을 통해 교섭 준비 및 산별교섭 추진단 조직
4월 중순	- 서울특별시청 8층 간담회장 1차 교섭 및 상건례 실시 - 사용자는 대전세종지역 전문건설업체 3곳과 서울지역 전문건설업체 1곳 참여
4월 하순	- 서울남부고용노동청에서 중앙교섭에 대한 본교섭이 시작 - 전문건설업체들의 참석률은 저조하여 대전세종지역 전문건설업체 1곳 참석
6월 중순	- 쟁의행위에 관한 조합원 찬반투표를 진행
7월 하순	- 공식적으로 교섭결렬을 선언 - 중노위에 쟁의조정을 재신청 및 조정중지 결정
8월 초순	- 지역별로 잠정합의안을 마련하기 시작 - 최종 130여개 업체와 중앙임단협 합의 후 조인식 진행

자료: 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

건설노조와 부산울산경남지역 보충협약을 중심으로 임금협약 체결내용을 살펴보면, 형틀목수의 경우 기능공 일당은 195,000원으로 2016년 185,000원에 비해 10,000원 인상하였다. 또한 타설공의 경우 2016년에는 임금협약이 없었지만 올해는 기능공 기준 17만 원으로 결정하였다.

〈표 11〉 토목건축 노사 임금협약 체결내용

	내 용
형틀목수	- 기능공 일당: 195,000원 - A급 기능공(계단공, 반장)은 기능공 일당보다 높아야 한다(단, 팀장의 일당, 필요경비는 현장별로 협의한다)
타설공	17만 원

주: 부산울산경남지역 보충협약 중심.
자료: 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

단체협약에서 특이할 만한 조항은 제2조 조합원 고용과 관련된 내용이다. 이는 노사가 첨예하게 대립되었던 부분이기도 하다. 내용을 보면 회사는 개설되는 현장에 대해 조합원을 고용하고 조합원의 고용률, 고용방식 등은 지역별로 협의하기로 했다.

〈표 12〉 토목건축 노사 단체협약 체결내용

	내 용
2조 조합원 고용	① 회사는 개설되는 현장에 대해 조합원을 고용한다. ② 조합원의 고용률, 고용방식 등은 지역별로 협의한다.
3조 근로시간	① 토요일 근로시간은 지역별로 협의한다. ② 일요일 근로시 작업종료시간은 15시까지로 한다.
5조 지역별 보충 협약	① 회사는 본사 소재지에서 지역(수도권/대전세종충청/대구경북/부산울산경남/광주전라) 보충협약에 성실하게 임한다. ② 회사는 본사 소재지 이외의 지역에서 현장을 개설시 해당 지역의 보충협약을 적용한다.

자료 : 건설노조 내부자료를 바탕으로 작성.

다. 플랜트건설 노사 임·단협 분석

플랜트건설 노사의 경우 2017년에는 임금협약만 체결하는 해이다. 2017년 플랜트건설노조 소속 지부들의 지역별 임금교섭은 대체로 난항을 겪었다고 할 수 있다. 일반적으로 여수와 광양이 상대적으로 단체교섭에 따른 갈등이 낮은 편이지만 울산과 포항은 거의 매년 파업을 수반하는 갈등 양상을 이어오고 있다. 하지만 2017년의 경우 여수, 울산, 포항의 경우 갈등이 적은 반면, 광양의 경우 지도부가 사퇴하는 등의 우여곡절을 겪는 등 불안정한 노사관계를 형성하였다.

먼저, 울산지역의 플랜트부문 노사관계는 광양, 포항, 여수와 달리 2005년 민주노총 플랜트건설노조의 장기간 격렬한 파업 이래로 거의 매년 심각한 갈등을 겪어오고 있는 대표적인 지역이다. 이처럼 노사관계가 불안정한 가장 큰 요인은 SK화학과 S-oil의 사용자단체가 구성되어 있지 않기 때문이다. 그러나 올해 S-oil 협력업체를 중심으로 사용자단체가 조직되면서 교섭이 원만하게 체결되었다. 울산지역 사용자단체가 설립한 계기는 그동안 노조의 지속적인 요청의 결과이기도 하지만 정권 교체의 영향도 큰 것으로 보인다. 현재 문재인 정부가 친노동정책을 펴면서 전문건설업체들이 노사 협력을 전향적으로 결정한 것으로 보인다. 따라서 올해 울산지역 노사는 다른 해와 달리 원만하게 임금협약을 체결할 수 있었다. 노사간 주요 임금협약 내용을 보면, 일당 13,000원 인상하여 전체 기능공 213,000원으로 인상되었으며 계전분회와 준기능공, 조력공은 현재 적용되는 단가에서 일당 13,000원, 여성분회는 8만 원 기준으로 1만 원 인상

(보건휴가 유급1일 보장)하였다. 또한 탱크분회의 임금은 BALL탱크는 용접 377,000원(기타 100원 단위를 1,000원 단위 인상적용), 일반탱크는 기공 정액 7,000원(조력공 4,000원 인상/여성 동결) 인상하였다.

〈표 13〉 울산지역 노사 임금협약 체결내용

		일당(임금) 요구안				
		기능공	준기능공	조력공	여성(기능공)	
계전분회		13,000원 인상				
기계분회		213,000원	준기공·조공 13,000원 인상			
도장분회		213,000원	조공 13,000원 인상, 여성기공 10,000원 인상			
보온분회		213,000원	준기공·조공 13,000원 인상, 여성기공 10,000원 인상			
배관분회		213,000원	조공 13,000원 인상			
비계분회		213,000원	조공 13,000원 인상			
용접분회		213,000원				
제관분회		213,000원	조공 13,000원 인상			
여성분회		80,000원 기준으로 10,000원 인상				
탱크	BALL 탱크	용접	설치	사상 A	사상 B	조공
		377,000원	265,000원	295,000원	234,000원	157,000원
	일반탱크	기공	조공	여공		
		217,000원	138,000원	90,000원		

둘째, 광양 및 포항지역은 동일한 업체가 중복하여 공사하기 때문에 교섭 내용은 거의 동일하다. 광양지역을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 광양지역에서 활동하는 전동경서지부의 경우 지도부가 교체되는 등 노조 내부에서 상당한 진통을 겪었다. 원래 플랜트건설노조는 포스코를 중심으로 임·단협이 체결되는 광양과 포항의 경우 같이 협상하는 교섭전략을 세웠다. 그러나 전동경서지부에서 이를 거부하면서 각 지역별로 교섭이 진행되었다. 그러나 포항지역의 경우 큰 어려움 없이 노사가 기능공 기준 4,300원으로 잠정적인 임금인상액을 정한 상태였기 때문에 전동경서도 이를 따른다면 노사갈등 없이 임금협약이 체결이 가능했다. 그러나 전동경서지도부가 이를 거부했고 급기야 발주처인 포스코 서울사무소로 상경투쟁을 시도했다. 결국 8월 말에 포스코 앞에서 1박 2일 농성을 벌이자 원청인 포스코건설이 사용자단체에게 노사 임금협약 체결을 요청했다. 이에 사용자단체가 노조와 협의를 재개하여 최종 4,500원 인상을 잠정합의하게 된다. 그러나 이미 4,300원 인상이 잠정적으로 결정된 상태에서 포스코를 압박하는 1박 2일 상경투쟁을 했음에도 불구하고 단지 200원 인상 결과에 대해 조합원들은 불만을 나타

냈고 결국 조합원 찬반투표에서 부결되었다. 지도부가 총사퇴하였고 새 집행부가 4,500원 인상을 받아들임으로써 노사 임금협약이 체결되었다. 전동경서지부는 최근 몇 년 동안 과거와 다르게 기계설치와 전기통신 간의 임금인상액을 차별화 두지 않고 동일하게 결정하면서 두 직종간 갈등을 최소화하려는 시도를 하고 있다.

〈표 14〉 광양지역 노사 임금협약 체결내용

			2017년	비 고
기계 설치	기능공	A	147,500원	기능공의 기능정도에 따라 반장과 소장의 협의하에 단가를 인상할 수 있다.
		B	134,800원	
	조공	A	113,200원	
		B	102,600원	
전기 통신	기능공	A	133,500원	1. 기능공의 기능정도에 따라 소장과 협의하에 단가를 인상할 수 있다. 2. 기능공은 노사가 합의한 경력수첩에 준한다.
		B	118,000원	
	조공	A	104,100원	기능정도에 따라 인상할 수 있다.
		B	101,000원	
		C	99,300원	
		D	91,000원	
	초보		아르바이트	자율
※ 시공과장과 차장은 소장과 합의하여 임금을 체결한다.				
여 성			68,500원	기능정도에 따라 인상할 수 있다.
보온	함석공		127,500원	기능공의 기능정도에 따라 반장과 소장의 협의하에 단가를 인상할 수 있다.
	보온공		110,000원	
	조 공		93,400원	
	여성		69,300원	
도장	기능공		152,500원	기능공의 기능정도에 따라 현장소장의 협의하에 단가를 인상할 수 있다.
	조공		115,700원	기능정도에 따라 인상할 수 있다.
	여성		76,800원	

주 : 포항지부도 동일한 임금협약을 체결함.

III. 2017년 건설업 노사관계 평가 및 향후 전망

1. 노사관계 평가

박근혜 대통령이 탄핵되면서 5월 장미대선을 통해 문재인 정부가 들어섰다. 대선공약부터 노동존중을 외치며 친노동정책을 추진할 것을 표방하였다. 이어 노조 출신인사가 고용노동부장관과 노사정위원장에 임명되었다. 또한 일자리 창출에 중점을 두고 있는 문재인 정부는 일자리위원회에 건설분과를 조직하면서 건설업을 통해 고용창출에 대한 의지를 보였다. 이처럼 새로운 정부의 친노동정책은 노사관계에 다소 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다. 예를 들면 울산지역의 경우 사용자단체가 조직되지 않아 끊임없이 불안정한 노사관계를 보였지만 s-oil 협력업체를 중심으로 사용자단체가 구성되면서 다른 해와 달리 원만하게 임금협약이 체결되었다. 2017년에 건설업의 노사관계는 다소 불안정하였지만 정부의 친노동정책과 열악한 건설현장에 대한 사회적 인식이 증가하면서 긍정적인 영향을 미쳤다.

단체협약을 평가하면 건설노조 소속 타워크레인분과와 건축토목분과에서 이루어졌다. 노사가 첨예하게 대립되었던 주요 쟁점사항은 조합원 고용보장과 관련되었다. 노조는 외국인노동자들의 증가와 비조합원들의 현장참여가 증가하면서 조합원들의 고용안정화를 위해 조합원 채용규정을 신설하려고 한 반면, 사용자들은 비조합원에 대한 차별 발생을 이유로 완강히 거부하였다. 또한 이 조항을 삽입함으로써 향후 노조가 업체들을 고소·고발할 수 있음을 우려하였다. 결국 타워크레인 노사는 조합원 채용을 이유로 사측을 고소·고발하지 않는다는 조항을 삽입함으로써 노사 단체협약을 체결하면서 조합원 고용을 보장했다는 점에서 성과를 거두었다.

임금협약의 경우 무엇보다 토목건축의 중앙산별교섭 성과를 들 수 있다. 기존에 지역별 혹은 현장별로 이루어지고 있던 토목건축 분야에서 중앙산별교섭이 체결되면서 전국이 동일한 노동조건을 보유하게 되었다.

플랜트건설업의 경우 2017년에 임금협약만 체결하는 해였는데 사용자단체가 존재하는 지역 중에서 광양만 제외하고 큰 어려움 없이 체결된 것으로 보인다. 광양지역 노사의 경우 이미 잠정적으로 합의되었던 임금액 이상을 받아내기 위해 시도하다가 결국 시도부가 총사퇴하는 결과를 초래하기도 하였다. 플랜트건설업에서 가장 큰 성과는 울산지역에 s-oil 하청업체들이 중심이 되어 사용자단체가 조직되었다는 점이다. 노조에 대응할 사용자단체가 없어 오랫동안 불안정한 노사관계를 보였던 울산지역이 다소 진정세를 보였다는 점은 플랜트건설업의 큰 성

과라고 할 수 있다.

2. 향후 전망

먼저, 건설노조 토목건축직종의 경우 2017년 처음으로 중앙산별교섭을 달성함으로써 플랜트건설에 영향을 주었다. 플랜트건설노조는 광양과 포항지역을 하나로 묶어 임금협약을 체결하려는 교섭전략을 수립하였지만 광양 전동경서 지도부가 이를 거부하면서 무산되었고 지도부가 총사퇴하며 새로운 지도부가 들어서는 우여곡절을 겪었다. 따라서 플랜트건설노조는 포스코를 중심으로 형성되어 있는 포항과 광양지역을 하나로 묶어 체결 임·단협을 체결할 것으로 보인다. 이를 위해 토목건축분과의 교섭전략을 벤치마킹하여 산별교섭 추진단을 구성하여 가동할 것으로 보인다. 제철업 산별교섭이 실행되면 차후 석유화학업종 산별교섭을 추진하고 궁극적으로 2009년 플랜트건설노조가 추진하려고 했던 중앙수준의 산별교섭을 다시 한번 시도할 것으로 보인다. 이를 위해 현재 대한설비협회와 정책적 우호관계를 형성하고 있다. 현재 대한설비협회도 원청의 지위를 원하고 있는 상황이다. 노사의 이해 일치를 본다면 곧 플랜트건설노조와 대한설비협회 간의 중앙산별교섭도 가능할 것으로 보인다.

둘째, 건설노동자들의 임금 및 근로조건 개선을 위해 건설업의 적정임금제도와 전자 퇴직공제금 인상 등에 대한 제도가 마련될 것으로 보인다. 특히 2017년에 국회를 중심으로 적정임금제 도입을 시도할 것으로 보인다. 미국에서 시행중인 프리베일링 웨이지(PREVAILING WAGE)제도와 유사한 적정임금제도를 도입하여 시민의 세금이 투입되는 공공발주 공사현장에서부터 고품질·숙련기능인력의 활용을 촉진할 수 있도록 하여 공사의 안전과 품질 향상과 양질의 일자리 창출에 기여를 모색할 것으로 보인다. 이와 관련하여 양대 노총 건설노조가 참여하고 있는 일자리위원회 건설분과는 건설업 일자리 창출을 위해 임금보장 강화 등의 대책을 내놨다. 내용을 보면, 건설근로자 임금보장 강화와 관련하여 임금 체불을 막기 위해 발주자가 임금과 하도급 대금 등을 직접 지급하는 전자적 대금지급시스템을 공공공사에 전면 확대하고 건설업 적정임금제를 2020년부터 시행하기로 결정했다. 또한 퇴직공제부금 납입액이 현행 하루 4,200원에서 5,000원으로 인상하고 덤프트럭 등 27종의 건설기계대여업 종사자들의 권익을 위해 건설근로자 퇴직공제 당연 가입 특례를 허용하기로 하였다. 현재 건설근로자들에 처우개선과 관련된 법안이 송옥주 의원(더불어민주당, 국민의당, 정의당 등 21명 의원 참여)과 홍영표 의원(더불어민주당, 정의당 등 10명)이 발의하여 상정되어 있는 상황이며 법안 통과를 위해 양대 노총이 적극적인 자세를 취할 것으로 보인다.

셋째, 건설현장 안전에 대한 제도적 마련이 강할 것으로 보인다. 올해 건설업 현장사고가 많이 발생했던 해였다. 더불어민주당 송옥주 의원이 고용노동부에서 제출받은 2014~2016년

자료에 따르면 이 기간 동안 100대 건설사에서 시공한 현장에서 247명이 사망하여 매달 7명 정도가 공사 도중 사망한 것으로 나타났다. 또한 같은 기간 동안 발생한 산업재해는 총 4,670여 건의 산업재해가 발생한 것으로 나타났다. 특히 타워크레인을 중심으로 대형 사고가 발생하면서 국민적으로 관심이 높아졌다. 2017년에 발생한 주요 타워크레인은 4월에 세종시와 울산시, 5월에 거제시와 남양주시, 6월에 부산시, 10월에 의정부시, 12월 용인시 등 전국 건설현장에서 발생하였다. 의정부 타워크레인 사고를 보면, 의정부시 아파트 공사현장에서 20층 높이 타워크레인이 붕괴되면서 타워크레인에서 작업을 하던 근로자 4명 중 3명 추락해 사망하였다. 결국 정부는 타워크레인의 사고가 연식 검증의 한계, 복잡한 계약관계에 따른 안전관리 책임의 공백 때문으로 판단했다. 이에 따라 10년이 된 크레인은 주요 부위에 대한 정밀검사를 받아야 하고 15년 이상은 2년마다 비파괴검사를 의무화하며 크레인의 사용연한을 원칙적으로 20년으로 제한하고 20년 이상된 장비는 부품을 분해하는 수준의 세부 정밀진단을 통과할 경우에 한 해 일정기간 사용을 연장하는 대책을 마련하였다. 2017년과 같이 노조는 지속적으로 공사현장의 안전대책에 대해 요구할 것으로 예상된다.

넷째, 노조는 건설현장에 전자인력카드제와 건설현장의 실질적인 근무인력을 파악하고 숙련에 따라 임금을 지급하는 기능인등급제 등 오랫동안 이어온 건설업의 구조적 문제해결에 대한 개선책을 요구할 것으로 보인다. 전자인력카드제와 기능인등급제는 건설업이 가지고 있는 구조적인 문제인 원하청 도급구조, 훈련구조, 고용구조 문제를 상당수 해결할 수 있는 제도들로 지속적으로 노동계에서 요구했던 것들이다. 특히 건설업 적정임금제나 전자 퇴직공제금 제도를 원활하게 시행하기 위해서는 건설노동자들의 출·퇴근(전자인력카드)과 숙련(기능등급) 등의 건설현장에 대한 상황 파악이 우선 선행되어야 하기 때문이다. 일자리위원회 건설분과에서도 이에 대한 중요성을 인식하여 제도 마련을 위해 노사 의견을 취합할 것이다.

마지막으로, 건설기계노동자들이 노동권 보장을 위해 특수고용직을 중심으로 노조설립이 활발하게 이루어질 것으로 보인다. 문재인 정부는 현행 노동법의 근간을 흔들 수도 있는 특수고용직의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보장하는 방안을 마련하기 위해 실태조사를 예정하고 있다. 현재 건설업의 대표적인 특수고용직은 덤프트럭, 레미콘기사 등이다. 이들은 그동안 근로계약이 아닌 민법상의 위임, 또는 도급계약으로 종사하기 때문에 노동법이 인정하는 ‘근로자’가 아니라 개인사업자(자영업자)로 분류되어 왔다. 따라서 노동자 범위를 확대하여 이들에 대한 노동기본권이 보장되면 작업현장별로 체결되고 있는 임·단협을 지역 혹은 산별수준으로 끌어올리기 위해 업체에 강한 요구를 할 것으로 보인다.

결국 향후 건설업 노사관계는 건설업의 오랜 적폐인 발주처-원청-전문건설업체-건설노동자로 이어지는 수직적이며 중층적인 도급구조와 건설근로자들의 임금 및 안전 관련 노동조건 개선을 위해 법·제도적 이해관계가 달라 노사정 간 의견조율 과정에서 상당한 진통이 예

상된다. **KLI**

[참고문헌]

고용노동부(2013), 『노사관계 실태분석 및 평가』.

_____ (2014), 『노사관계 실태분석 및 평가』.

대한건설협회(2017), 『주요 건설통계』.

우상범·임상훈(2014), 「플랜트 건설업의 조정된 교섭에 관한 연구: 광양지역 사례를 중심으로」, 『산업관계연구』 24(2), pp.75~108.