

건설현장에 노동협약을!

윤진호

인하대 경제통상학부 교수
ecoyoon@chollian.net

1. 머리말

지금 한국의 건설업은 빈사상태에 빠져 있다. IMF 경제위기 이후 급속한 수요위축 과정에서 모든 산업이 타격을 받았지만 건설업은 어느 부문보다 심한 타격을 받았다. 건설업 생산액(1995년 불변가격 기준)은 97년의 46조원으로부터 99년에는 38조원으로 20% 가까이 위축되었으며 건설업 투자액 역시 97년의 89조원으로부터 99년에는 72조원으로 17조원이나 줄어들었다. 특히 99년 이후 다른 산업에서는 급속한 경기 회복이 나타나고 있는 반면 건설업은 여전히 깊은 침체의 늪에서 빠져 나오지 못하고 있는 형편이다.

이러한 건설업의 경기침체는 건설업에 종사하던 노동자들에게 심각한 고통을 안겨 주었다. 건설업 취업자수는 97년 200만명에서 98년 158만명으로 감소한 데 이어 99년에도 148만명으로 감소하여 2년간 무려 50만명 이상의 건설업 노동자가 실업하였다. 더욱이 99년 들어 다른 산업의 취업자가 증가세로 돌아선 데 비해 건설업 취업자수는 계속 줄어들어 경제위기로 인한 타격이 얼마나 심각했던가를 알 수 있다. 건설업의 실업률은 97년에 2.4%로 거의 완전고용상태였으나 98년에는 15.9%로 급상승하였으며 99년에도 여전히 12.9%의 높은 수준을 기록하고 있어 4.6%로 실업률이 떨어진 제조업과 대조되고 있다.¹⁾

이와 같은 건설업 노동자의 고통은 물론 IMF 경제위기와 그에 따른 건설업 기업들의 도산, 고용조정 등에 기인한 바 크지만 이번 기회에 우리가 주목해야 할 사실은 건설업에 특유한 고용구조가 이러한 건설업 노동자 고통의 근본원인을 제공하고 있다는

1) 윤진호, 강병구, 「한국 건설업의 고용구조」, 미발표 원고, 2000.

사실이다.

잘 알려져 있는 바와 같이 건설업의 산업구조는 여러 층으로 구성된 하청구조를 그 특징으로 한다. 오랫동안 지속되어 왔던 건설업의 면허제도와 도급한도제로 인해 건설업에는 강력한 진입장벽과 이동장벽이 존재하였고, 그 결과 소수의 독점대기업이 전체 건설시장의 대부분을 장악하는 독과점 시장구조가 형성되었다. 이에 따라 나머지 대부분의 기업들은 대기업의 하청기업으로 편성되었다. 이와 같은 하청관계는 여러 층으로 이루어져 하청업체가 다시 재하청하는 방식이 일반화되었다. 일단 하청업체들은 독립적인 자영업자인 '오야지'에게 일을 맡기며 이들은 일용노동자를 고용하여 실제 공사를 수행한다. 결국 건설업에서는 원청→하청→재하청→오야지→일용노동자에 이르는 중층적 하청구조가 형성되어 있다.²⁾

이와 같은 체계 속에서 상위자본은 하위자본을 자신의 직간접적 통제 하에 두면서 공사비 삭감, 대금의 지급 지연 등을 통해 이윤을 취득하고 있다. 또한 노동자와의 직접적 고용관계를 하청기업에 넘김으로써 고용관계에 따른 각종 책임을 회피하고 있다.

그러나 이러한 중층적 하청구조는 공사품질의 저하, 하청기업 노동자의 저임금 및 고용불안, 하청계약 및 대금지급과정에서의 부정부패 등 각종 문제점을 야기하고 있다. 특히 건설업 노동자의 입장에서 볼 때 중층적 하청구조는 저임금과 고용불안, 열악한 근로조건을 가져오는 주 요인이 되고 있다.

이와 같은 한국 건설업 고용구조의 특수성은 선진국과 비교해 보면 큰 차이가 난다. 선진국에서는 건설업의 경우에도 비정규직보다는 정규직이 대부분을 차지하고 있으며³⁾ 이들은 각종 사회보험, 교육훈련, 고용보장 등을 제공받고 있다.

이와 같이 선진국과 한국의 건설업 고용구조에 차이가 나는 이유는 여러 가지 원인에 기인하지만 그 중에서도 가장 중요한 것은 산업 차원의 노동협약의 존재 여부이다. 선진국에서는 일반적으로 건설업 산별노조와 사용자단체간에 산별 단체협약이 체결되어 있다. 이러한 산별단체협약은 산업 차원의 임금, 근로조건, 고충처리방법 등을 규정함으로써 사용자의 자의적인 고용관리를 막고 건설노동자들의 권리를 보장할 수 있는 것이다.

이에 비해 한국의 건설업 현장노동자들은 단체협약의 대상에서 제외되어 있다. 건설업 노동조합원의 전체 규모가 2만명 정도로서 조직률이 1%에 불과한 실정이며 산별/지역별 단체협약도 거의 전무한 형편이다. 이 같은 상황에서 건설업 노동조합은 사

2) 박승희, 「건설대기업 노동시장의 형성과 성격」, 『한국사회연구』, 4, 한길사.

3) 건설업에서 정규노동자의 비율은 독일이 90%, 스웨덴이 92%, 일본이 90% 등이다(정근숙, 강병호, 인수범, 임서정, 「주요국의 건설노동시장 고용관계」).

용자의 자의적인 노무관리, 고용관리를 규제할 힘이 거의 없는 실정이다.

정부 역시 오랫동안 건설업 현장노동자들의 고통을 방치해왔다. 정부는 건설현장에서 빈발하고 있는 장시간 노동과 근로기준법 위반행위, 산업재해 등에 대해 거의 방관해 왔을 뿐만 아니라 선진국에서 형성되어 있는 건설노동자 보호를 위한 각종 입법 및 사회보험 적용 등에도 관심을 보이지 않았다. 최근 들어 겨우 건설업 일용노동자들에게 고용보험 적용범위를 확대하고 건설근로자 퇴직공제제도를 도입하는 등 약간의 관심을 보이고 있으나 이러한 미약한 제도조차 여러 단서조항으로 그 효과가 제한적이라는 문제점을 안고 있다.⁴⁾

따라서 건설업 현장노동자들의 고용불안정과 저임금 및 열악한 근로조건을 개선하기 위해서는 한편으로는 정부가 보다 적극적으로 이들의 보호를 위한 법제도적 개혁을 단행하여야 할 것이며, 이와 동시에 다른 한편으로는 건설노동자의 조직을 향상과 산별노조로의 전환을 통해 교섭력을 강화함으로써 궁극적으로 건설업 산별 단체협약을 실현할 수 있도록 노력하여야 할 것이다.

이 글은 건설업 산별 단체협약의 실현을 위한 기초자료의 하나로서 선진국의 건설업 노사관계와 단체협약 내용을 소개하는 데 그 목적이 있다. 건설업은 그 국민경제상의 중요성이나 비정규직 노동자가 집중적으로 몰려 있다는 노동시장 및 노사관계의 특수성 등에도 불구하고 그동안 비교적 연구가 소홀했던 분야이다. 따라서 선진국의 건설업 노동현실에 대한 소개는 한국의 건설업 노동시장 및 노사관계를 연구하고 구체적으로 적용하는 데 있어 유용한 자료가 될 수 있을 것이다. 이 글에서 주로 참고한 자료는 일본의 건설업 연구자들과 노동조합 관계자들로 구성된 「건설노동협약연구회」에서 간행한 「건설현장에 노동협약을!」이라는 자료와 2000년 10월 독일 쾰른에서 개최된 건설업 고용구조에 관한 국제 세미나에서 발표된 각국 사례자료임을 밝혀 둔다.⁵⁾

2. 영국의 건설노동운동과 노동협약

1) 영국 건설산업의 노사관계

영국 건설산업에서 노동조합의 조직률은 1997년 현재 22%로서 부문별/숙련도별

4) 백석근, 「건설일용노동자의 불안정 고용현상과 극복 대안」, 전국건설일용노동조합, 1997.

5) 建設労働協約研究會 編, 「建設現場に労働協約を!」, 大月書店, 1998; International Conference on the 'Structural Change in the Building Industry's Labour Market,' Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Germany, 19-20 October 2000.

건설업은 그 국민경제상의 중요성이나 비정규직 노동자가
집중적으로 몰려 있다는 노동시장 및 노사관계의 특수성 등에도 불구하고
그 동안 비교적 연구가 소홀했던 분야이다.

조직이라는 데 그 특징이 있다. 주요한 노동조합으로서서는 두 개를 들 수 있다. 그 하나는 1971년에 각 부문별 조직조합이 합동하여 산업별 조직으로서 결성된 건설노동자·기술자조합(UCATT)이다. 이 조합은 건설산업을 건축과 토목의 두 개로 나누는 경우 주로 건축부문에 기반을 두고 있으며 목수·벽돌공·석공·도장공·내장공·타일공 등 전문적 숙련을 가진 숙련공(crafts man)과 일부 반숙련공, 소수의 사무직원, 기술직원 일부를 조직하고 있다.

또 하나는 영국에서 두 번째로 큰 조합인 운수·일반노동조합(TGWU)이다. TGWU는 일반노동조합이며 내부에 14개의 산업별·직업별 그룹(부회)을 가지고 있는데 건설산업도 그 가운데 하나이다. 이 노조는 주로 토목부문에서 반숙련공·미숙련공을 중심으로 조직되어 있다. 조직인원을 보면 대차 보수당 정권의 성립이래 그 경제정책, 노사관계정책의 영향을 받아 두 조합 모두 대폭 감소하였다.

이 양대 조합 외에 전기공과 배관공은 합동기계·전기노조(AEEU)라는 별도의 조합으로 조직되어 있다. 또한 사무직원, 기술직원의 일부는 UCATT 이외에 제조·과학·금융노조(MSF)라는 화이트칼라의 일반노동조합에 조직되어 있다.

한편 19세기 말부터 20세기 초에 걸쳐 영국의 여러 산업에서는 전국적 노동조합의 조직화와 더불어 전국적 사용자단체도 형성되었다. 건설산업에서는 1878년에 전국건축업사용자연맹(NABM)이 결성되었고 1890년대에는 노사관계기능을 충실히 수행하게 되었다. 사용자단체의 결성은 자연발생적인 것이 아니라 노동조합운동의 영향에 대한 반작용으로 형성된 것으로서 사용자측은 노사대립, 분쟁을 제도 내로 끌어들이 해결하기 위해 노사관계기능을 본격 강화했던 것이다.

전국적 노동조합과 사용자단체의 결성에 따라 건설업의 전국적 단체협약도 같은 시기에 형성되었다. 우선 1899년 일부 직종에 한정된 전국협약이 체결되었으며, 1904년 건축업 전체에 걸친 단체협약이 체결되었다. 이 협약에는 △ 임금 및 근로조건외 내용을 결정한 실질협약과 △ 분쟁이 발생할 경우의 해결의 물을 정한 절차협약의 두 가지 유형이 있다.

영국 건설산업의 주된 교섭기구는 최근까지는 건축부문의 기구와 토목건설부문의

기구 두 개가 있었다. 건축부문의 교섭기구는 1926년에 성립된 건축업 전국합동노사협의회(NJCBI)이다. 이 기구의 조합 측은 1918년에 건축업의 직능별 조합(craft union)이 합쳐서 결성한 전국건축업노동조합연합(NFBTO) 및 그 후 1971년에 탄생한 산업별 조직인 건설노동자·기술자조합(UCATT)과 운수·일반노조(TGWU)가 대표를 내었다. 또한 사용자측은 전국건축업사용자연맹(NFBTE) 및 그 후신인 건축업사용자총연합(BEC)이었다. 이 사용자단체는 대기업 및 중견기업의 1만개 회사가 가맹되어 있으며, 산하기업의 고용노동자 수는 건설노동자 수의 60%에 달한다. 원래는 지방별 사용자단체의 연합체였으나 60년대 후반부터는 몇 개의 업종별 전국단체도 가맹하였다. 이 전국합동노사협의회는 교섭 시기에만 모이는 것이 아니라 정책적인 회합을 가지며 독립된 사무국도 가진 상설기구였다.

한편 토목부문의 교섭기구는 토목건설조정위원회(CECCB)였다. 여기서의 사용자측은 토목업자연합(FCEC)이라는 조직으로 대기업 500개사가 가맹되어 있었다. 토목건설의 기구는 NJCBI와는 다르며 직능별 조합이 아니라 일반노동조합이 주도하여 1919년에 건설되었다. 이 기구는 건축부문과는 달리 회합은 정례화 되어 있지 않고 필요에 따라 적당한 장소와 시간에 개최되었다.

그러나 이 건설산업의 교섭기구도 제2차대전 후, 특히 60년대 이후 동요하게 된다. 그 주요한 원인은 정부의 정책적 뒷받침을 받으면서 사용자측이 생산조직의 변화를 수행함으로써 노동조합의 조직률이 저하되고 노조의 규제력이 약화된 데 있다.

정부는 1966년 「특정업종고용세법」을 만들었는데 이 법은 건설산업과 서비스업을 대상으로 하여 임금대장에 올라 있는 주 20시간 이상의 고용노동자 수에 따라 기업에 과세하도록 되어 있었다. 그 영향으로 건설산업에는 대기업이 직접고용 노동자 수를 줄이고 하청을 늘였으며 이에 따라 건설업 자영업자 수의 증가와 규모의 영세화, 하청의 증대 등이 이루어졌다. 이는 노동조합의 조직률을 떨어뜨리는 요인으로 작용하였다. 또한 1971년의 「재정법」에서는 자영업자에 대한 소득세의 감면조치가 도입됨으로써 건설업 부분의 자영업자가 10만 명이나 증가하게 되었다.

이러한 자영업자의 증가는 건설산업의 하청업자의 등장 및 확대를 의미하는 것이다. 건설업 자영업자의 증대 및 노무하청화는 결국 고용주 측에는 고용책임 및 사회보험, 세금부담의 회피를 가능하게 하는 메리트가 있다. 그러나 다른 한편으로는 저임금과 고용불안의 심화, 훈련 및 숙련형성의 저해 등 각종 부작용도 가져왔다. 이와 같은 자영업자의 규모는 1980년대부터 1990년대 초에 건설산업 노동력의 40%를 점하고 있었다.

노동조합은 당초 이들 자영업 하청업자의 증대에 대해 반대만 할 뿐 이를 노조로 조직화하려 시도하지는 않았다. 그러나 UCATT는 1988년의 대회에서 노무하청의 조직

화로 정책을 전환했다. 최근의 UCATT의 조합원 확대의 대상은 이 '노무하청', '자영업자'를 주로 하고 있다.

2) 90년대 후반의 새로운 움직임

90년대 후반이 되자 건설산업을 둘러싸고 몇 가지 새로운 움직임이 나타났다. 그 하나는 앞서 본 자영업자의 증대에 대한 정부 정책의 변화로서 '자영업자'의 해석을 엄격하게 하고 세법상 자영업자에 대한 특별한 혜택이 없어지게 되었다. 사용자단체 역시 노동공급의 확보와 기능기반의 재구축이라는 객관적 필요성 때문에 하청을 줄이게 되었다. 그 결과 자영업자가 급속하게 고용노동자로 전환되었다. 그러나 이러한 추세는 1999년 이후 다시 둔화되고 있어 앞으로의 방향의 주목된다.⁶⁾

둘째는 사용자단체의 재편이 일어났다는 점이다. 97년 6월에 새로운 사용자단체의 연합체인 건설산업총연합(CC)이 결성되었다. 여기에는 건축업사용자총연합(BEC)을 비롯하여 대기업 그룹(MCG), 토목업협회(CECA) 등이 참가하였다. 건설산업총연합의 결성에 따라 소영세업자의 단체인 건축업자연합(FMB)를 제외한 업계의 주요 단체 결집하게 되었다.

이러한 움직임을 배경으로 하여 새로운 노사교섭기구가 탄생하였으며 이와 동시에 새로운 전국노동협약이 발효되었다. 98년이 되자 지금까지 건축과 토목의 두 부분으로 나뉘어져 있었던 노사교섭기구가 통일되어 건설산업 전체를 포괄하는 교섭기구가 성립되었다. 새로운 교섭기구의 명칭은 「건설산업합동노사협의회」(CJIC)로서 이에 따라 앞서 본 건축부문과 토목부문의 두 개의 노사교섭기구는 소멸하였다.

그 요인의 하나는 지금까지의 건축과 토목의 두 개의 교섭기구와 노동협약도 조합 대표와 사용자 대표가 같은 얼굴이었던 점에 있다. 교섭의 수순으로서도 건축과 토목의 두 개의 노사교섭위원이 합동위원회를 구성하고 있었다. 여기에서 우선 노동협약의 큰 틀을 교섭, 협의하고 그 후 두 개의 부문의 교섭기구에서 구체화되었던 것이다.

3) 건설산업 노동협약의 내용

건설산업의 교섭기구에서 노사가 합의한 사항은 전국적 노동협약으로서 체결된다.

6) Harvey, M., "Privatisation, Fragmentation and Inflexible Flexibilisation: The UK Construction Industry from the 1970s," International Working Conference on the "Structural Change in the Building Industry's Labour Market," Gelsenkirchen, Germany, 19-20 October 2000.

98년 6월부터 발효된 협약에서 규제하고 있는 내용을 간략하게 소개하기로 한다.

첫째, 임금이다. 종래의 협약에서는 숙련공(craft man)과 미숙련공의 각각의 주당 표준임금을 정하고 있었다. 그러나 새로운 협약에서는 그 중간에 숙련도에 따라 네 가지 단계의 임금률을 설정하고 그 각각에 해당하는 직종을 예시하고 있다. 임금수준에 대해서는 이미 97년부터 3년간에 걸쳐 임금을 인상, 그 결과 함께 32%의 임금인상이 되도록 하는 노동협약이 체결되어 있다.

임금 이외 근로조건에 대해서는 우선 노동시간, 산업에 대한 규정이 있다. 소정 노동시간은 월요일부터 목요일까지는 1일 8시간, 금요일은 7시간으로 합계 주 39시간으로 되어 있다. 산업의 임금률은 월요일부터 금요일까지의 경우는 최초의 4시간까지 1.5배이며 그 후는 2배로 되고, 토요일도 마찬가지로, 일요일은 2배로 되어 있다.

그밖에는 교대제, 야근, 연차휴가, 공휴일, 고용기간, 여비 및 교통비의 지급에 관한 규정, 질병 및 산업재해수당, 도구 및 의복수당, 퇴직일시금, 사망급여일시금, 직업훈련, 산업안전, 특정직종(터널, 콘크리트믹서 등)에 관한 규정, 전국협약과 현장협정과 의 관계 등에 관한 규정을 가지고 있다.

그 가운데 「연차휴가 및 제 수당 급여제도」에 대해 보다 상세하게 살펴보기로 하자. 이 제도는 건축·토목의 양 부문에서 일하는 노동자에게 연차유급휴가의 수당 및 질병·산재수당, 퇴직일시금, 노동자 사망시의 부양가족에 대한 사망일시금을 지급하기 위해 만들어진 것이다.

연차유급휴가에 대해서는 겨울휴가가 2주간, 봄 휴가가 1주간, 여름휴가가 2주간으로 되어 있다. 또한 공휴일에 대해서도 정하고 있는데 사용자는 공휴일은 그 공휴일이 있는 주의 임금의 1일분을 지급해야만 한다. 퇴직일시금은 건설산업에서 일한 기간의 길이에 따라 그 금액이 결정된다. 사망급여일시금은 노동자의 부양가족에 대해 지급되는 것으로서 사망의 이유에 따라 가산되도록 되어 있다.

이 연차유급휴가의 수당, 퇴직일시금, 사망급여일시금의 지급을 위해 그 관리운영 조직으로서 「건축·토목업 휴일제도 관리운영회사」라는 유한회사를 만들었는데 이는 최근 「건축·토목보험회사」로 개조 개칭되었다. 이 회사가 제도의 관리운영의 책임을 지고 있지만 제도의 규정 및 각서는 노동조합과 사용자단체가 승인함으로써 비로소 효력을 가지게 된다.

휴가제도는 다음과 같이 되어 있다. 각 사용자는 매년 4월부터 1년간의 「중지침부 기간」이 시작되기 전에 관리운영회사에 대해 현재 자기 회사가 고용하고 있는 노동자의 이름, 국민보험번호, 생년월일을 보고하여야 한다. 한편 관리운영회사는 미리 휴가 일수가 인쇄되어 있는 카드를 노동자에게 발행하여야 한다. 4월 이후에 고용된 노동자

정부는 건설현장에서 빈발하고 있는 장시간 노동과 근로기준법 위반행위, 산업재해 등에 대해 거의 방관해 왔을 뿐만 아니라 선진국에서 형성되어 있는 건설노동자 보호를 위한 각종 입법 및 사회보험 적용 등에도 관심을 보이지 않았다.

의 경우에도 신속하게 같은 조치가 취해진다. 고용계약이 개시되면 노동자는 사용자에게 카드를 맡기고 사용자는 관리운영회사로부터 휴가증지를 구입하여 이를 카드에 첨부한다. 증지의 금액은 노사교섭기구가 결정한다. 증지를 구입할 때는 그 증지의 금액에 가산되는 형태로 사용자가 규정에 따른 금액의 예치금을 지불하고 이를 적립한다. 노동자는 자기의 휴가에 대해 증지의 역면에 상당하는 금액을 사용자로부터 수취할 수 있다.

또한 퇴직일시금은 휴가제도에 근거하여 휴가카드에 기록된 근무기간에 지급률을 곱하여 그 금액이 결정된다. 지급되는 것은 기본적으로는 65세에 달한 노동자이지만 「고령자조기퇴직장려제도」에 근거한 조기퇴직자도 대상으로 된다. 단 기록된 근무기간이 80주를 넘은 노동자만 지급대상이 된다.

연차휴가수당도, 퇴직일시금도, 사망급여일시금도 모두 휴가증지를 구입하는 금액 외에 사용자가 거출하는 예치금의 적립금으로부터 지불되고 있다.

전국노동협약은 또한 노동조합 입원 및 건설현장의 현장위원들(shop stewards)의 임무, 고충처리절차에 관한 규정 등 절차협약으로서의 내용도 가지고 있다.

새로운 교섭기구와 그 노동협약은 98년 6월부터 발족, 발효되었으나 교섭기구로서도 새로운 특징을 지니고 있다. 종래의 건축부분의 교섭기구는 산업의 전국(중앙) 수준의 교섭기구와 지역별의 교섭기구가 존재하고 있었다. 그러나 새로운 협약 하에서는 지역별의 교섭기구는 존재하지 않는다. 새로운 협약은 전국 어디에서도 지켜야만 할 최저선을 정하고 있으며 이를 상회하는 부분에 대해서는 현장별 협약을 체결하게 된다.

물론 현장별 협약은 지금까지도 예가 없었던 것은 아니다. 전국협약의 임금을 보완하는 능력급 및 노동시간에 관한 규정, 고충처리, 분쟁처리에 관한 내용을 가지고 있다. 이를 위한 현장위원회 구성과 역할, 현장의 노사협의회 등에 대해서 정하고 제 시설의 기준 등도 규정하고 있다. 이처럼 노동조합에서도 산업별의 전국 수준의 협약과 현장의 협약을 합쳐서 임금, 근로조건과 노사관계를 규제하여 가는 것을 본격적으로 전개하지 않으면 안될 국면으로 되고 있는 것이다.

노동조합은 또 조직화정책도 전개하고 있다. UCATT의 지부는 현재 전국에 651개가 있는데 조직형태로서는 특정의 지역 내에 있는 건설현장에서 일하는 조합원을 결집한 지역지부가 주류로 되어 있다. 건설현장의 현장위원 조직은 지부와는 별도로 조직되지 않으면 안 된다. 이를 위해 조합 중앙본부의 컴퓨터 데이터 베이스에는 약 3,000명의 활동가의 이름과 현장을 입력하여 이에 대응하고 있다.

마지막으로 약간의 점을 지적하던 다음과 같다. 영국의 경우 노사가 산업규모의 교섭기구를 가지고 있고 거기서의 합의에 기초한 노동협약에 의해 기본적인 임금 및 근로조건이 규제된다. 영국의 건설노동조합은 직능별 조합(craft union)의 규제력이 쇠퇴함에 따라 70년대가 되면 산업별 조직을 결성하지만 건설산업의 변모에 충분히 대응하지 못함으로써 조직률이 저하되었다. 이러한 조직률 저하를 가져온 결정적 요인은 건설업에서의 자영업 및 노무하청의 증대에 있었으므로 노조는 최근 들어 이들을 조직화하는 쪽으로 그 정책을 전환하였다.

3. 프랑스의 건설노동운동과 노동협약

1) 프랑스의 건설산업과 노동조합

프랑스의 건설산업에 종사하고 있는 노동자는 150~170만 명이며 그 가운데 아티장(직인)이라고 불리는 독립자영업자가 70만 명에 달하고 있다. 아티장은 기업에 고용되어 있는 계층과 하청으로서 일을 하고 있는 자영 계층이 있다.

프랑스에는 노동조합의 전국조직이 다섯 개가 있다. CGT(프랑스노동총동맹), CGT-FO(‘노동자의 힘’ 노동총동맹), CFDT(프랑스민주노동총동맹), CFTC(프랑스기독교노동자총동맹), CGC(직제관리직총동맹)이 그것이다.

프랑스의 조합원수 및 조직률에 대해서는 공식통계가 없으나 CGT가 가장 많은 조합원을 가지고 있는 것으로 되어 있다. CGT의 본부 전임자가 300명, CGT 산하의 전국산별조직의 전임자가 700명, 합쳐서 1,000명의 전임자가 CGT 본부에서 일하고 있다.

프랑스의 조직률은 9.3% 정도로서 구미 여러 나라 가운데서도 가장 낮은 수준이다. 프랑스에서는 노동조합에 가입하는 단결의 자유와 더불어 가입하지 않을 자유도 보장되어 있다. 그러므로 종업원이 되면 자동적으로 조합원이 되는 유니언 쇼프 제도도 인정되지 않는다.

조직률이 낮은 원인에 대해서는 여러 가지가 있으나 「종업원대표」 등의 법률적 제도

가 큰 영향을 미친 것으로 생각된다. 종업원 대표는 종업원 규모 11인 이상의 기업에서 설치가 의무화되어 있는 기업 내 노동자 조직이다. 교섭권은 없으나 노동법 및 노동협약에 기초한 임금, 근로조건에 관한 규정을 기업 내에 적용해주도록 하는 요구를 사용자에게 제출할 수 있다. 선출은 노동조합이 만든 후보자 명부에 기초하여 선거로 뽑는다.

이러한 기업 내 조직이 의무화되어 있기 때문에 노동조합의 조합원은 그 가운데서 선진적인 역할을 맡으며 말하자면 활동가 집단으로서의 성격을 강하게 가지고 있다. 건설산업의 경우에도 조직률은 2~3%에 불과하다. CBT 산하의 건설노동자의 조합원은 15만 명이며 CGT의 조합원만의 조직률은 단지 1%에 지나지 않는다.

2) 프랑스의 교섭기구와 노동협약

프랑스의 교섭에서 노동조합 측은 다섯 개의 내셔널센터 계열 소속 건설산업의 전국조합이 합동으로 교섭에 임한다. 경영자 측은 종업원 규모 11인 이상의 경영자단체인 FNB(프랑스 건축연맹)와 10인 이하의 경영자단체인 CAPEB(소기업·직인전국총연맹)의 양자가 함께 교섭에 응하고 있다. 여기서의 단체교섭의 결과가 협약화되는 것이다.

CAPEB는 10인 이하의 기업 29만 3,000개 사무소 가운데 9만개 사업소를 조직하고 있다. CAPEB는 독립자영업자도 조직대상으로 하여 조직인원 가운데 3만 6천명이 직인(1인 오야지)이다. CAPEB는 이들의 하청에 관한 법적 보호를 요구하고 있다.

프랑스에서는 건설산업의 구조에 의거하여 세 그룹의 노동자가 형성되어 있으며 이들간에 임금격차가 존재한다. 즉 '그룹'이라 불리는 대규모 건설회사의 노동자, 그 하청업자인 전문건설회사의 노동자, 그리고 최말단의 '암거래' 노동자가 그것이다. 그룹 노동자와 하청 노동자는 회사의 직영노동자이며 CGT는 모두를 조직하고 있다. 여기서는 협약임금이 적용되나 하청 노동자에게는 협약임금의 수준이 지불되는 것에 비해 그룹 노동자에게는 협약임금을 웃도는 임금이 지불된다. CGT 통계에 따르면 500 프랑 대 750 프랑 정도라고 한다.

암거래 노동은 불법입국 외국인 노동자를 말한다. 여기서는 협약임금 이하의 임금이 지불된다. 임금은 매일 즉석에서 현금으로 지불되며 이들은 하루하루 날뎠다살아간다.

이처럼 프랑스에서도 건설산업에서 하청구조가 존재하지만 그 의미는 한국과는 다르다. 우선 그룹은 직접고용 노동자를 많이 사용하며 하청은 매우 제한되어 있다. 또

하청을 주는 경우에도 하청기업은 협약임금을 절대로 지켜야 하므로 지나친 하청단가의 삭감은 불가능하다. 너무 하청단가를 깎을 경우 하청기업의 도산이 불가피하기 때문이다. 따라서 하청기업 간의 지나친 수주경쟁도 일어나지 않는다.

결국 프랑스의 건설업 하청구조는 협약임금이라는 안전판에 의해 그 심화가 저지되고 있다고 해야 할 것이다. 다만 이러한 노동협약체제에 의한 지나친 임금격차의 확대를 피해갈 수 있는 방법이 없는 것은 아니다. 즉 자영업자의 이용이다. 실업률이 높아짐에 따라 건설노동자가 자영업자화 되어 어떠한 조건으로라도 일을 하려고 하며 경영자는 이를 활용하게 된다. 이 경우 암거래 노동이 발생하는 것이다. 단 이것조차도 건설노동조합이나 CAPEB 와 같은 조직과의 격렬한 대립을 낳을 정도로 진전되고 있는 것은 아니다.

3) 전국노동협약이 정한 임금 및 근로조건

노동협약은 크게는 공공토목부문과 건축부문의 두 개로 나뉘어져 있다. 그밖에도 전기공사, 자재관계 등의 전문공사업에서는 별도의 노동협약이 있다. 교섭수준은 전국교섭이 중심이며 지방, 지역(군) 단위의 협약은 노동자의 이동수당 등의 보완적 교섭이다. 즉 프랑스의 노동협약은 산업별 전국협약이 기본으로 되어 있다.

● **임금:** 노동협약에 있어 협약임금은 일률적인 것은 아니며 몇 개의 수준에서 임금액이 정해져 있다. '노동 급수'라고 부르는 숙련, 기능, 직종 등의 급수가 정해져 있다. 직종별 및 기능도의 차이에 따라 임금의 차를 두고 있다. 프랑스의 건설산업에 있어 이 급수는 네 단계로서 그 가운데 다시 세밀한 구분을 포함하여 모두 일곱 개의 단계가 있다.

이 급수는 단체교섭에 의해 규정되며 또한 변동한다. 지난 10년간의 노동협약의 변화로서 경영 측이 이 급수의 수준을 낮추려는 공격을 해 왔다는 점이 중요하다. 어떤 수준의 급수에 속해 있는 숙련노동이 경영 측의 공세에 의해 그 숙련도를 낮게 평가받게 될 경우 그 급수가 떨어지게 되며 이에 따라 임금도 낮아진다. '노동 급수'는 단체교섭에 있어 노자간의 쟁점으로 되고 있다.

● **고용:** 건설산업에서는 고용의 유동성이 크지만 노동협약 내에 「고용계약의 체결」이라는 부분에는 안전판을 이루는 항목이 있다.

우선 '사용자는 노동자의 구인을 직업안정소(ANPE), 또는 구직과 구인을 관리하기 위해 ANPE와 협정을 맺고 있는 조직, 단체에 통지하여야 한다'고 규정되어 있어 기본적으로는 직업안정소를 통하여 고용하도록 되어 있다.

프랑스의 건설노동조합은 확실히 조직률이 낮지만 건설산업에 미치는 영향력은 비상하게 크다. 강력한 노동조합과 경영자단체가 전국 수준에서 단체교섭을 행하고 있다. 프랑스에서 흥미 깊은 것은 CAPEB라고 불리는 종업원 규모 10인 이하의 영세업자가 경영자단체를 구성하고 있다는 점이다.

또한 '고용계약은 기업과 체결한다'고 규정함으로써 노동자를 직접 고용하는 것을 원칙으로 하고 있으며 현장마다의 고용수요의 예측을 미리 하여 한 현장에서 공사가 완료될 경우 노동자를 해고하지 않고 다른 현장으로 배치 전환할 수 있도록 하고 있다. 이와 같이 공기가 끝나더라도 쉽게 해고할 수 없도록 한 협약이 잇기는 하지만 공기가 한꺼번에 종료되는 경우 해고하는 상황이 생기기도 한다.

유기한 고용계약(비정규 노동)에 대해서는 기업의 지속적인 통상의 활동에 결부되어 있는 고용은 공급할 수 없으며 다만 계속성이 없는 특징의 임무를 수행하는 경우에만 비정규 노동을 인정한다고 규정되어 있다. 그러나 최근 기업의 항상적인 업무에도 유기고용의 노동자가 도입되고 있는데 이는 고용의 유연화 정책에 의해 노동협약이 후퇴하고 있다는 것을 의미한다.

● **노동시간:** 노동협약에서는 '건설노동자의 실효 법정노동시간은 주 39시간이다. 기업은 연간 최고 145시간을 한도로 하여 노동기준감독관청의 허가를 받지 않고서도 연간잔업할당을 이용할 수 있다'고 규정되어 있다. 또 '130시간까지는 종업원대표와의 협의로 잔업이 가능하며, 130시간 이상의 잔업(최고 145시간)은 종업원대표의 동의를 받아야 한다'고 되어 있어 잔업규제는 매우 엄한 상황이다. 또 잔업수당에 대해서는 주 단위로 되어 있는데 최초의 잔업 8시간에는 시간급의 25%를, 그리고 8시간을 초과하는 잔업에는 50% 할증분을 지급하도록 되어 있다.

노동시간의 최대한도 규정도 있다. 즉 1일의 최대노동시간은 10시간을 넘을 수 없으며 1주 최대노동시간은 48시간을 초과할 수 없다고 되어 있다. 어떠한 잔업이라 하더라도 1일의 최대노동시간이 결정되어 있다는 것이다.

● **주5일 근무제:** 노동협약에는 '건설노동자의 주간 노동은 연속 5일간을 최대한으로 한다. 단 안전과 보수유지(maintenance)의 긴급작업을 필요로 하는 예외적인 경우는 제외한다'고 규정하고 있다. 예외규정에 대해서도 엄격하다.

● **연차유급휴가:** 유급휴가의 일수는 1개월의 노동에 상당하는 시간에 대해 평일에 2.5일간의 유급휴가권을 가진다고 설정되어 있다. 따라서 1년에 11개월 정도 노동하고 27.5일의 유급휴가를 가지는 경우가 보통이다. 노동협약에서는 '강제적인 유급

휴가기간이 총 30일을 넘을 수 없다'고 규정함으로써 노동자의 의사에 반하여 강제적인 유급휴가를 줄 수 있는 날차수의 상한선을 규정하고 있다. 물론 주5일 근무제를 전제로 하여 그 위에 유급휴가를 주는 것이다. 프랑스의 바캉스는 유명하지만 이러한 유급휴가의 보장이 있기에 바캉스가 가능한 것이다. 유급휴가의 분할사용도 가능하지만 '각 분할부분은 최저 연속 2주간 이상이 되어야 한다'고 규정함으로써 연속휴가의 최저일수를 보장하고 있다. 그러므로 프랑스의 경우 어떠한 건설노동자라고 하더라도 최저 2주간 이상의 유급 바캉스를 즐기고 있는 것이다.

더욱이 '바캉스 수당'이라는 것도 있다. 이는 통상의 휴가보상에 가산되는 것으로서 '건축, 토목의 하나 혹은 복수의 기업에서 당해 연도 중에 적어도 함께 1,675 시간을 일한 노동자에 대해 지급한다'고 되어 있다.

● **악천후수당:** '날씨가 나빠서 잃어버린 노동시간은 회수된다'고 노동협약에 정해져 있다. 실제로 비오는 날 뿐만 아니라 겨울철의 매우 추운 시기에도 일을 못했을 경우 수당이 나온다(이른바 '악천후 수당'). 수당수준은 임금의 70%를 보상해준다.

그러나 기업은 악천후 수당을 겨울철에 지급하지 않기 위해 노동자를 1년간의 휴기 한으로 고용하여 철저하게 노동시키고 겨울철에 해고하는 방법을 쓰고 있다.

● **표현의 자유, 노동조합권:** 노동협약에 의해 '단결권과 자유로 행동할 권리'가 인정되고 있다. 또한 노동자의 채용, 승진, 해고 등에 관해 노동자의 정치적, 철학적 견해, 신앙 혹은 사회적 출신, 인종 혹은 민족, 성별, 풍속 및 생활습관, 가족상황 등에 따른 차별대우를 금지하고 있다.

● **노동협약의 준법률화:** 프랑스의 노동협약에서 특징적인 것은 노동협약이 준법률화 되어 있다는 점이다. 노동협약체제가 확립되어 있는 다른 나라에서도 볼 수 없는 사례이다. 우선 1) 협약이 노사간에 사인되면 노동성에 제출된다, 2) 노동성이 법적 정합성 등의 면으로부터 심사를 한다, 3) 협약이 법령(省令)화된다는 경과를 거친다.

이것은 노동협약의 '확장'이라고 불리고 있다. 이러한 노동협약의 확장은 노동협약의 '직업적, 지역적 통용범위에 포함된 모든 사용자 및 노동자에 대하여 그 효력을 미치게 되는 행정행위이다'. 그 결과는 '관보에 공포되고' 이를 위반한 경영자에게는 '벌금이 부과된다'.

즉 노동협약의 사회적 규제력이 국가의 규제력으로 발전하고 있는 것이다. 바로 이 점에서 프랑스의 노동조합의 조직률이 극히 낮음에도 불구하고 노동자 전체가 그 혜택을 입고 있는 것이며 따라서 노동조합의 영향력이 큰 것으로 생각된다.

프랑스의 건설노동조합은 확실히 조직률이 낮지만 건설산업에 미치는 영향력은 비

상하게 크다. 강력한 노동조합과 경영자단체가 전국 수준에서 단체교섭을 행하고 있다. 또 프랑스에서 흥미 깊은 것은 CAPEB라고 불리는 종업원 규모 10인 이하의 영세업자가 경영자단체를 구성하고 있다는 점이다. 노동조합은 여기에서도 교섭기구를 확립하고 있다.

즉 노동협약은 영세기업의 노동자에게도 통용되는 것이다. 이러한 점에서 영세기업이나 '오야지'로 불리는 영세자영자의 산하에서 일하는 건설노동자에게는 단체협약이 전혀 체결되지도, 적용되지도 않는 한국의 현실과 대조적이다.

4. 미국의 건설산업 노동운동과 노동협약

1) 미국의 노동조합과 건설산업

미국의 건설산업의 노동조합 조직률은 전산업의 평균수준을 상회하며 공무, 운수통신에 이어 세 번째로 높은 수준이다. 건설업의 노동조합 중 중요 조합으로서는 국제전기공우애조합(IBEW, 678만명), 전미목공·소목장우애조합(CJA, 37만 8천명), 국제노동자조합(LIUNA, 35만 2천명), 국제운전기술회합(TUOE, 29만 8천명), 전미·캐나다 배관공조합(PPF, 22만명), 국제판금공조합(SMWIA, 10만 5천명) 등이 있다.

이상은 직종별 조직이지만 건설산업의 직종횡단적인 조직은 AFL-CIO(미국 노동총동맹-산업별조합회의)의 산별 기관인 건축·건설업부회(BCTD)가 있어 위의 6개 조합 이외의 9개 조합을 포함한 약 300만명을 조직하고 있다.

이들 건설업 노조들은 주로 미국 노사관계의 특징인 단체교섭-노동협약의 이행을 중시하는 체제이다. 미국의 단체교섭에 대해서는 전국노동관계법(NLRA, 1935년) 제7조의 노동3권의 보장규정을 전제로 하여 제8조 a(5)에서 사용자가 단체교섭을 거부하는 것을 부당노동행위로 하고 있다. 또한 8조 d에서는 단체교섭에 대해 '고용주와 피용자의 대표가 적절한 시기에 회합하고, 또한 임금, 취업시간 및 기타 고용조건, 또한 협약의 교섭 내지 그와 관련하여 생기는 모든 문제에 관해 합리적 시기에 만나서 성실하게 협의한다'고 규정되어 있다.

이 단체교섭을 통해 체결되는 노동협약의 형태는 기업 수준의 협약이 지배적, 전형적 형태이며 독일과 같은 기업횡단적 단체협약은 미국에서는 탄광업, 건축업, 인쇄업, 제사업 등 일부 산업에서만 형성되어 있는 부차적 형태이다.

2) 미국의 건설노동협약의 적용범위와 여러 가지 형태

건설업의 경우 단체협약 수는 342개, 적용 노동자 수는 1천만 명이며 1개 협약 당 평균 적용 노동자 수는 3,000명 정도로서 전체 산업 중 가장 적은 수이다. 이는 직종별, 지역별로 체결된 협약의 상대적 소규모성이 반영되어 있다. 노동협약은 상당히 광범위한 범위에 걸쳐 표준화되어 있는데 이는 고용주들을 보다 경쟁적으로 만들기 위해서이다. 협약의 지역적 범위는 업종, 직종마다 주의 범위를 넘어서지 않는 것이 대부분이며 노동조합 측의 협약교섭의 주체는 로컬(local) 조직이다. 물론 한 주 내부에서 부분적 지역을 커버하는 보다 소규모의 협약도 많다.

다음으로 건설관계의 노동조합의 로컬 조직의 조직상황을 워싱턴 주에 대해서 살펴보면 11개의 직종별 전국조합의 로컬 지부가 모두 130개가 있다. 지역에서는 시애틀 지구 30개, 스포케인 지구 12개, 타코마 지구 12개 등이 대표적이며 조합으로서는 CJI가 51개, 도장공조합이 20개, IBEWL 및 IUNA 가 각각 14개의 지부를 가지고 있다. 1995년 6월부터 97년 5월까지(미국의 단체협약기간은 통상 3년이지만 이 경우 2년임)를 기간으로 한 이 지역의 목공노조의 노동협약(이하에서는 CJI 워싱턴 협약이라고 부름)의 경우, 미국 서해안의 시애틀을 중심으로 하는 워싱턴 주 중서부 지역 사용자 단체인 AGC 워싱턴 지부와 CJI 워싱턴 주 협의회간에 체결되어 있다. 이 협약의 적용 대상지역은 워싱턴 주 내의 서경 120도 선 서쪽의 지역으로서 상당히 광역화되어 있으나 주 전체는 아니다.

한편 비건축관계의 협약에서는 파이프라인 공사처럼 전문공사에서 인터 스테이트, 즉 주의 경계를 넘어서는 전국적인 협약이 있다. 또 AFL-CIO의 건설산업협의회(BCTD) 등이 증시하는 협약으로서 프로젝트 협약도 있다. 프로젝트 협약은 공사현장을 단위로 한 협약으로서 발주자가 공사를 발주하는 단계에서 노동조합 고용기업과 비노조 고용기업의 두 종류의 공사업자 중 노동조합 고용기업에게 발주하도록 BCTD 등의 건설노조가 발주자로부터 약속을 받는 것을 말한다. 노동조합은 그 대신 훈련된 노동자의 안정적인 공급을 약속한다. 대규모 공사현장에서는 1만 5천명의 노동자를 노동조합이 공급한 경우도 있다.

3) 건설노동협약을 둘러싼 노사관계

건설업계의 사용자단체로서는 BCA(원청건설업단체), AGC(종합공사업단체), ABC(건축청부업협회) 등이 있다. 그 중 BCA와 AGC는 노조 고용기업의 업계단체이

미국의 건설업에서는 직종별, 지역별로 분산화된 형태의 단체협약이 지배적이다. 그러나 메리트 샵 운동 등 자본측으로부터의 반 노동조합 공격에 직면하여 노조 조직률이 낮아지고 비 노동조합 사업장이 늘어나는 등 단체협약을 와해시키려는 움직임이 나타나고 있다.

며 ABC는 노동조합에 대항의식을 가지고 AGC로부터 탈퇴한 비노조 고용기업단체인 다. AGC는 지방본부가 각 직종별 노동조합과의 단체교섭을 행할 때, 노조 고용제를 택한 가맹 건설회사의 총대리인 역할을 담당한다. 단 AGC는 남부 등에서 비노조 사업을 행하는 기업에 대해 조언, 지도도 담당하고 있다.

한편 ABC는 비노조 사업체를 의미하는 'merit shop' 운동을 벌이고 있는데 예컨대 건설의 법률적 권리옹호재단(CLRF)을 설립하였다. 이 재단은 공공사업 등에서 노동조합과의 협약에 참가하는 입자나 노동조합에 대항하는 운동을 벌이고 있으며 과거 약 60건의 반 노조 소송을 지원해 왔다.

이처럼 노사의 주요한 대항은 노동자의 어느 범위까지 노동협약을 적용시킬 것인가라는 형태로 전개되고 있다. 그리고 그 배경에는 건설업의 노동조합원 수의 9할 이상에 노동협약이 적용되고 있다는 사정도 있다.

이처럼 노동자측의 노동협약의 적용률이 높은 이유의 하나로서 미국에서는 사용자와의 협정을 통해 노동자에게 특정 조합의 가입을 강제하는 노동조합의 '조직강제'가 있다. 클로드스숍은 테프트-하블리 법 및 주법에 의한 금지조치로 인해 감소하긴 했으나 여전히 존재하고 있다. 건설업, 해운, 항만 등의 산업에서는 고용의 불안정성과 노동시장의 무질서성으로 인해 조합에게 노동자 공급사업을 위탁시키는 이른바 'hiring hall' 을 승인하고 조합원에 의한 숙련노동력의 제공을 받는 쪽이 보다 능률적이다. 오랫동안 노조가 노동자 공급사업을 담당해 왔던 경위가 있으므로 법적으로 금지된 이후에도 사용자측의 협력을 얻어 클로드스숍을 계속한 경우가 적지 않다.

그러나 전체적으로 볼 때 건설업 노조원 수는 계속 감소해 왔다. 대표적인 조합인 CJA의 경우 2차대전 직후에는 75만 명의 조합원을 가지고 있었으나 1995년에는 37만 8천명으로 줄어드는 등 건설노동조합의 조직은 후퇴해 왔다. 반면 샵 제를 부정하는 무노조 기업의 시장점유율은 70년대 중반의 약 55%로부터 80년대 중반에는 70%로 상승하였다. 이러한 무노조 기업의 증가는 결국 저임금 영역의 확대를 의미한다. 이는 동시에 협약임금이 실질적으로 어디까지 보충될 수 있을 것인가에 대한 의문을 낳게 만들고 있다. 실제의 노동조건은 노동협약에 보장된 수준을 하회하고 있는 것이

현실인 것이다.

이처럼 현대 미국의 건설노동조합운동은 쉼 제도, hiring hall, 공공사업에서의 일반 임금제도 등의 쟁점을 둘러싸고 반노조 업계조직과 심각한 노사대항을 계속하여 왔으며 이는 지금도 계속되고 있다.

4) 노동협약의 구성과 내용

● **노동협약의 구성:** 전국노동관계법 8조 d는 단체교섭의 대상사항으로서 의무적 사항과 임의적 사항으로 구분하고 있다. 의무적 사항은 사용자의 교섭의무가 법률적으로 규정되어 있는 것들로서 사용자에 의한 일방적 변경이 금지되어 있다. 임의적 사항은 양 당사자가 단체교섭을 행할 때 의무적 사항 외에 다룰 수 있는 사항이다. 의무적 사항의 내용은 '임금, 노동시간 및 기타 고용조건'인데, 그 범위는 상당히 넓어서 기본적인 노동조건 및 안전위생, 작업환경, 휴가 및 보너스, 기업연금, 의료보험, 해고, 일시해고, 고충처리, 중재절차, 경영권 조항, 단체교섭절차 등도 포함되어 있다. 합의가 이루어지면 이를 서면협약으로 구체화하도록 되어 있다.

노동협약서는 의무적 사항을 중심으로 합의내용이 기재되고 양 당사자의 서명이 이루어진다. 아래에서는 「CJI 워싱턴협약」을 중심으로 그 내용을 간단히 소개하기로 한다.

● **임금:** 미국의 임금은 직종과 더불어 견습공, 숙련공, 직장 등 숙련도별 임금이 정해져 있다. 임금은 주급을 기본으로 하지만 노동협약에는 '시간급'이 명시된다. 노동협약의 부속서에는 각 임금급수의 기준 및 이에 해당하는 임금액이 명시되어 있는데 예컨대 1996년 6월 1일부터 적용되는 임금표에는 목공의 경우 시간당 22.82 달러, 기계설치공의 경우 23.82 달러, 절연작업자의 경우 19.72 달러 등으로 표시되어 있다. 직종별 기본임금 격차는 그다지 크지 않아서 최대 4 달러 정도이다. 물론 협약서에 기재된 임금은 최저임금이며 실제 임금은 이보다 높을 수 있지만 이를 하회할 수는 없다. 견습공의 경우에는 제1기부터 제8기까지를 설정하여 제1기에는 숙련공 임금의 60%, 그리고 그 후 매 1기마다 5 포인트씩 증가하도록 정해져 있다. 이 1기부터 8기까지의 각 기는 현장에서 취로하면서 기능훈련학교에서 훈련과정을 거쳐 마스터까지 도달하는 체제와 연동되어 있는데 견습공은 야간 코스의 경우 평균 3-4년간이 걸린다. 즉 1과정은 약 6개월씩으로 수료하도록 되어 있으며 이를 수료해야 다음 단계로 전진할 수 있다.

● **노동시간과 시간의 노동:** 「CJI 워싱턴 협약」은 1일 노동시간은 8시간이며 1

주 노동은 월요일부터 금요일까지 5일간이다' 라고 규정하고 있다. 단일근무 시프트(비 교대제)의 경우 오전 6시부터 오후 6시까지의 범위로 노동가능시간이 제한되며 그 가운데 연속하는 8시간 고용(점심시간은 제외하고)이 하루의 노동시간이다. 식사 시간을 제외하면 주 40시간 노동제라고 할 수 있다. 또한 하루 주 40시간을 초과하는 모든 노동시간은 시간외 임금이 보장된다. 또한 '어떠한 종업원이라 하더라도 추가적인 날에 노동하는 것을 거부한다는 이유로 해고, 일시해고, 처벌, 보충, 혹은 배치전환을 강요할 수 없다' 고 명기하고 있다.

이에 대해 「CJI 뉴욕협약」에서는 식사시간을 제외하고 1일 7시간, 주 35시간제이며 토요일의 작업은 금지되어 있다.

시간외 노동의 임금은 「CJI 워싱턴 협약」에서는 월요일부터 금요일까지의 초과시간과 토요일 출근의 경우는 통상임금의 1.5배, 일요일과 기타 휴일은 2배로 되어 있으며, 「CJI 뉴욕 협약」에서는 토요일, 일요일, 법정 공휴일의 작업 및 평일의 시간외 작업은 모두에 대해 2배를 지불한다' 고 규정되어 있다.

● 휴일: 토요일, 일요일 이외의 휴일은 1월 1일, 전몰자기념일(5월 최종 월요일), 독립기념일(7월 4일), 추수감사제와 감사제 후의 금요일과 토요일, 메이데이(5월 1일), 크리스마스 등으로 되어 있다. 또한 일요일과 법정 공휴일이 겹치는 경우에는 그 다음 월요일로 대체된다. 특히 메이데이의 경우에는 생명과 재산을 지킬 필요성이 무한히 크다는 이유로 어떠한 현장작업도 금지된다. 「CJI 뉴욕협약」에서는 위의 휴일 외에 대통령선거의 투표일과 재향군인의 날도 휴일로 되어 있다.

● 임금 외의 부가급부: 「CJI 워싱턴 협약」(부속서)에서는 임금 외의 여러 가지 부가급부(fringe benefits)로서 건강과 안전, 퇴직, 유급휴가, 견습양성과 훈련 등에 대해 다루고 있다. 1995년 6월 1일부터 개시된 협약내용에 따르면 부상 및 질병수당, 적립금, 퇴직자 연금, 적립금, 견습양성, 유급휴가 등이 열거되어 있다. 한편 「CJI 뉴욕 협약」에서는 후생연금, 양로연금기금, 휴가기금, 연금기금, 견습양성훈련, 교육, 산업기금 등이 열거되어 있다. 이들은 고용주의 출연으로 기금을 조성하여 각 해당목적에 지출하게 된다. 고용주가 출연하는 기금액은 매달 뉴욕시 목수 피용자 수익업무대행업자를 수취인으로 하는 수표로 지불되며, 각 고용주의 장부 및 임금지불대장은 감사위원과 대표자의 요청에 따라 업무시간 내에는 항상 그 점점에 응할 의무가 있다.

● 산업안전: 「CJI 워싱턴 협약」(14조)은 '고용주와 종업원은 협약이 적용되는 업무가 대응하는 모든 연방 및 주의 안전규정에 따른다' 는 것을 명기하고 있다. 또한 공사현장에서의 위생설비, 신선하고 찬 음료수 등을 공급하는 것과 더불어 목공에게는 헬멧, 보호안경, 방음구, 방독 마스크 등 위험성이 있거나 오염물질에 관한 작업에 필

요한 모든 용구를 공급하도록 규정하고 있다. 미국의 연방안전위생법(OSHA)에서 정하고 있는 건설업의 연방안전규칙(모든 현장에서 원청, 하청을 막론하고 준수해야 하는 연방법 상의 안전위생계획의 최저기준)을 보면 안전 및 건강을 저해하는 업무의 강요 금지, 위험 인식 및 회피에 관한 교육 의무, 현장안전위생계획의 작성 및 준수 의무, 안전규칙의 게시 의무, 노동자 대표의 안전검사 및 회의 참가권 보장 등 고용주가 준수해야 할 의무 등을 규정하고 있다. 또한 모든 고용주는 산재보험에의 가입이 의무화되어 있으나 이는 공적 보험은 아니며 사보험제도로 되어 있다. 보험요율은 안전실적에 따라 변동한다.

지금까지 보았듯이 미국의 건설업에서는 직종별, 지역별로 분산화된 형태의 단체협약이 지배적이다. 그러나 메리트 쉐프 운동 등 자본측으로부터의 반 노동조합 공격에 직면하여 노조 조직률이 낮아지고 비 노동조합 사업장이 늘어나는 등 단체협약을 왜해시키려는 움직임이 나타나고 있다. 이에 대해 건설업 노동조합들은 막대한 기금재정과 유니온 쉐프 등 단결강제를 토대로 한 폐쇄적, 관료적 운영 등의 폐습을 버리지 못함으로써 자본측의 공격에 적절하게 대응하지 못해 왔다. 그러나 최근 들어 진정한 조합강화의 움직임이 각지에서 나타나고 있어 주목된다. 조직률 저하의 주요요인으로 되어 왔던 남부의 미조직 노동자 가운데서도 BCTD가 조직화의 공작을 강하게 하고 있다. 또한 C.I.J가 히스패닉 노동자의 조직화를 위해 스페인어를 할 수 있는 조직전문가를 파견하여 조직하고 시급 8 달러라는 저임금에 대해 투쟁하고 있는 사례도 보고되고 있다. 또한 건설업 최저임금을 규정하고 있는 데이비스-비콘 법의 폐지를 추구하는 비노조 업계단체의 로비에 대해 아래로부터의 주민들의 운동을 통해 이를 저지한 경험도 주목된다. 특히 최근 텀스터 노조에 의한 유니াই티드 파셀사에 대한 파업의 승리에 고무되어 건설업 노동조합운동에서도 이른바 「새 노조운동(New Unionism)」의 실천적 모색이 전개되고 있는 것도 주목된다.

5. 시사점과 결론

지금까지 살펴 보았듯이 선진국의 건설산업 노동운동과 노동협약은 한국과는 상당히 다른 양상을 보이고 있다. 이를 다음의 세 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, **건설산업의 구조면에서의 차이**이다. 선진국의 경우에도 건설산업에서는 하청구조가 성립되어 있을 뿐만 아니라 그 비중이 늘어나고 있는 추세이다. 그러나 그

건설업에 대한 각종 법률적 규제 및 사회보장제도의 개혁과 더불어
건설업 전체에 걸친, 산별, 직종별, 지역별 단체협약의 체결 및 이를 위한
교섭기구의 확립이 반드시 이루어져야 한다

구조 자체는 한국과 상당히 다르다. 우선 대기업의 직영공사의 비율이 높아 한국처럼 대기업이 공사역의 거의 대부분을 하청화하고 있는 것과는 상황이 다르다. 또 하청화라 하더라도 대기업이 하지 않는 전문공사 위주이므로 1-2단계에 그치며 한국처럼 하청, 재하청을 통한 중층적 하청구조와는 다르다. 원청기업과 하청기업 간의 관계도 한국보다는 훨씬 대등, 독립적 관계이며 미국의 경우 시장에서의 경쟁구매에 가까운 관계이다. 그 결과 한국의 건설업에서 나타나고 있는 하청기업의 저단가 수주로 인한 부실공사 문제, 하청기업 노동자의 저임금과 불안정 고용 등의 문제가 훨씬 덜 하다.

둘째, 노동시장 구조면에서의 차이이다. 선진국의 경우 기업에 의한 직접고용 노동자가 대부분이다. 물론 자영업 형태의 불안정한 고용이 늘어나고 있기는 하지만 그 비중은 한국에 비해 훨씬 낮다. 한국의 경우 현장노동자의 거의 대부분이 고용이 불안정한 임시, 일용노동자란 접미는 대조적이다. 또 선진국의 경우 산별 협약의 체결에 따라 산업, 직종별로 동일노동 동일임금의 원칙이 상당 정도 관철되므로 원청기업과 하청기업간, 그리고 정규노동자와 비정규 노동자간의 임금 및 근로조건의 격차가 한국에 비해 훨씬 적다. 이 글에서는 자세히 다루고 있지 않지만 선진국 건설산업에서는 산별, 직종별로 훈련기관이 잘 발달되어 있어 숙련형성과정의 체계화, 공식화되어 있다. 이에 비해 한국의 경우 기업간, 고용형태간 임금 및 근로조건의 격차가 크고 고용불안정이 심하며 직업훈련기구도 전무한 상태이다. 이는 비단 건설노동자의 저임금과 고용불안 등 노동문제를 야기할 뿐만 아니라 건설노동자의 인적 자본 형성관과 이에 따른 생산성 저하, 공사품질 저하, 우수인력 충원의 곤란 등 건설산업 전체의 발전을 가로막는 요인으로 작용하고 있다.

셋째, 노동조합 및 노사관계 면에서의 차이이다. 선진국에서는 건설업 노동조합의 조직률이 한국에 비해 훨씬 높을 뿐만 아니라 노동조합의 영향력 면에서도 비교가 안 될 만큼 크다. 건설업 노동조합은 미숙련 노동자의 훈련과정에 적극적으로 개입함으로써 이들을 자연스럽게 조직화할 수 있으며 숙련 노동력의 공급독점을 통해 영향력을 행사할 수 있다. 최근 점차 약화되고 있기는 하지만 산업별, 또는 직종, 지역별 노동협약의 체결이 일반화되어 있고 프랑스, 독일 등에서는 이 노동협약을 전체 건설노

동자에게 일반적 구속력을 가지는 협약으로 일반화시키고 있다. 그 결과 앞에서 본대로 건설노동자에게는 고임금과 고용안정 외에도 각종 부가급부가 보장됨으로써 생활에 큰 걱정을 하지 않게 되며 노후생활도 보장된다. 정부는 건설업 노동시장 및 노사관계에 대한 각종 규제를 통해 건설노동자의 고용 및 생활을 보장할 뿐만 아니라 각종 사회보장제도의 제공을 통해 이를 보완하고 있다. 이에 비해 한국의 건설산업 노사관계는 매우 취약한 상태이다. 일부 화이트칼라를 중심으로 한 기업별 노조 외에는 건설업 노동조합은 극히 취약한 상태이며 전체 노조원을 모두 합치더라도 2만명 정도로서 조직률은 1% 수준을 맴돌고 있다. 화이트칼라 중심의 기업별 단체협약 외에는 아무런 노동협약이 체결되어 있지 않으며 따라서 노동조합은 노동시장에 대한 규제력을 거의 행사하지 못하고 있다. 정부 역시 근로기준법을 비롯한 각종 노동보호법률의 적극적인 시행에 소극적이며 그 결과 각종 위법, 불법행위가 판을 치고 있지만 근로감독은 제대로 이루어지지 못하고 있다. 사회보장제도 역시 건설업 노동자의 대부분을 이루는 비정규 노동자를 거의 소외시키고 있다. 따라서 건설업 노동자들은 정부의 법률, 사회보장제도, 노동조합의 보호, 단체협약의 보호 등 모든 보호의 대상에서 제외된 채 무자비한 시장의 폭력 앞에 그대로 노출되어 있다.

이 글에서는 이러한 한국의 건설업 노동시장 및 노사관계를 올바르게 개혁하는 방안을 본격적으로 논하는 것은 다음의 과제로 돌리고자 한다. 다만 그러한 개혁을 위해 건설업에 대한 각종 법률적 규제 및 사회보장제도의 개혁과 더불어 건설업 전체에 걸친, 산별, 직종별, 지역별 단체협약의 체결 및 이를 위한 교섭기구의 확립이 반드시 이루어져야 한다는 점을 지적하고 싶다. 물론 이러한 교섭기구의 확립 및 이를 통한 산별 단체협약의 체결이 쉬운 과제가 아니라는 점은 잘 알고 있다. 그러나 한편으로는 꾸준히 노동조합 조직을 확대하고 노동조합 구조를 산별 조직으로 전환시켜 가면서, 다른 한편으로는 법률적, 제도적 개혁을 통해 보다 중앙집중적인 단체교섭기구를 창출해 가도록 노력한다면 이는 결코 불가능한 꿈이 되지 않을 것이다.⁷⁾ ♦

7) 우리와 비슷한 문제를 안고 있는 일본의 건설업에서 단체협약 확립을 위한 방안을 제시한 글로서 建設労働協約研究會 編, 앞의 책, 제6장 참조.