

▶ 보도일시: 2017.2. 7(화) 조간
<인터넷 2. 6(월) 12:00 이후>
▶ 총 7 쪽

❖ 기획관리팀장 김 창 석
과장 조 원 구
☎ 02-519-2011, 2012

건설근로자공제회 건설근로자의 고용복지 중추기관으로 거듭난다 - 공제회 중장기 발전계획 마련 -

- 건설근로자공제회(이사장 권영순)는 건설근로자의 고용·복지향상을 위한 중추기관으로 거듭나기 위해 중장기 발전계획(‘16~’20)을 마련하였다고 밝혔다
- 건설근로자공제회(이하 공제회) 설립 20주년을 맞이하여 그간의 퇴직공제제도와 고용·복지사업등에서 거둔 성과를 조명하고 미래의 발전방향을 모색하기 위해
 - 중장기적 관점에서 조직 미션과 비전, 핵심가치 등 전략체계를 재설정하고, 4대 전략목표와 12개 핵심전략과제를 선정하였다
- 이번 계획은 정부, 노사단체, 각계전문가 등으로 발전계획 추진위원회를 구성하여 자문회의, 전문가 컨설팅, 이사회 및 건설근로자고용개선 전문위원회 보고 등을 거쳐 마련되었다.
- 공제회가 추진해 나갈 4가지 전략목표는 고용·복지 사업은 대폭 강화하고 퇴직공제사업을 발전시키는 쪽으로 설정하였다
 - 첫째, 기능훈련의 현장성 강화와 취업지원 확대 등을 통한 고용지원 역량 강화
 - 둘째, 복지사업 재원 확보를 통한 다양하고 체계적인 복지 서비스 확충

셋째, 퇴직공제 적용범위 확대, 전자카드제 도입 등을 통한
퇴직공제 수혜 확대

넷째, 고용·복지서비스 기능 강화 등을 위한 조직 인프라 개선 등이다

□ 이러한 전략목표를 실행시키기 위한 12개의 핵심 전략과제중
건설근로자의 고용·복지증진을 위해

○ 올해 추진해야할 중점과제는 체계적인 훈련시스템 도입·운영,
무료취업지원서비스 강화, 다양한 복지서비스 제공, 퇴직
공제금 지급요건 완화 등이며

○ 이들 세부 실행과제 상당수는 법령, 예산과 직결되어 있어
향후 정부, 노사단체 등 이해관계자들과 충분히 협의하여
추진해 나갈 예정이다

□ 핵심전략과제의 주요 내용은 다음과 같다

○ 체계적인 훈련시스템을 도입·운영한다

- (기능향상훈련 내실화) 건설현장의 인력 수급전망을 고려하여
당해연도 부족한 숙련인력의 10%까지 훈련인원을 확대*하고
훈련과정은 숙련도에 따라 다양화**를 추진한다

* 훈련규모 : ('17) 8천명 → ('20) 16.5만명

** 3개(조적+타일, 배관+용접, 철근+형틀목공) → 3+2개(타일+석공, 미장+방수 등)

- (현장 맞춤형 도제식 훈련 도입) 고숙련 건설근로자를 마이스터
(현장교사)로 양성하여 현장에서 미숙련 근로자에게 기술 노하우가
전수될 수 있도록 도제식 훈련모델*을 도입, 시범운영한다

* 모델유형 : 학교-현장, 훈련기관-현장, 기업자체 훈련

- (건설산업 인적자원개발위원회 운영) 건설관련 노사단체, 공익위원 등으로
위원 구성, 건설산업 인력현황 분석 및 NCS 훈련과정개발·보완 등 추진한다

○ 무료 취업지원서비스를 강화한다

- (직업소개 수수료 부담 완화) 무료취업지원센터를 단계적으로 확충*하여 근로자의 소개수수료 부담을 완화하고, 알선방식 개선** 등을 통해 건설일자리 지원서비스를 강화해 나가고자 한다

* 센터 확충 : ('17) 17개소 → ('20) 25개소

** 개별 알선→숙련공(팀장) + 미숙련공 형태의 팀제로 취업알선(미숙련공은 기능향상훈련을 통해 기능습득 제공)

- (취업지원 전산망 구축·운영) 건설일용직에 특화된 취업지원전산망을 구축·운영하여 이용자 편의 및 정보 접근성을 향상시킨다

※ 지역별, 직종별 일자리 정보, 온라인 구인신청 등 서비스 제공

- (취업지원 역량 확충) 전문기관 교육을 통해 상담직원 직무역량을 강화하고, 업무 매뉴얼 제작 등 업무표준화 및 다양한 홍보*를 실시한다

* 공공기관 옥외 전광판, 버스·라디오·지역 언론 광고 등

○ 건설기능인등급제 도입 기반을 조성한다

- (등급체계 기반 조성) 건설기능인력의 숙련도에 따른 처우개선이 이루어질 수 있도록 경력·자격·교육 등을 토대로 구분한 등급체계(2~4단계)* 도입을 위한 기반을 차질없이 조성한다

* 등급체계는 정부, 노사단체 등 이해관계자와 협의를 거쳐 확정

- 이를 위해 건설근로자 정보 등을 통합관리할 수 있는 통합정보시스템을 구축하고, 경력증명서 발급 등 공공공사 등에서 시범운용 하는 등 등급제 도입을 위한 사전 준비를 시행한다

※ '17년도에 공공발주 현장을 선정하여 시범운영 후 노사정 협의를 통해 확대운영 및 등급증명 공인화 추진

○ 건설근로자를 위한 복지서비스를 확충한다

- (다양한 복지서비스 제공) 근로자 설문조사결과*, 간담회 및 전문가 회의 등을 통해 복지수요를 지속적으로 발굴하여 맞춤형 복지사업계획을 수립하고 시행한다

* 복지수요 순위 : 건강검진(19.4%), 학자금 지원(14.7%), 주택구입 자금 융자(12.4%), 생계비 대부(10.5%) 등 (건설산업연구원 '15.7월)

<주요 사업>

- 주택자금 · 의료비 등 생활안정지원을 위한 대부 실시
 - (신청사유) 자녀결혼자금, 입원 · 수술비, 전 · 월세 보증금 등
 - (한도) 본인의 252일이상 적립된 퇴직공제금 원금의 50%
 - (조건) 무이자, 2년 상환
- 건설근로자 자녀의 학비부담 완화를 위한 학습지원비 등 지원
 - (학습지원비 지원) 1인 100만원
 - (학자금 대출이자 지원) 한국장학재단과 협업을 통해 건설근로자 대학생 자녀 중 학자금 대출을 받은 근로자에게 본인이 부담해야 하는 이자를 지원
 - * 1인당 평균 이자 지원액 20만원=평균 누적대출액(664만원)×이율(2.9%)
- 건설근로자 건강검진 지원
 - 건설근로자 업(業)의 특성을 고려 암검진, 요추촬영 등 검진비 지원 (20만원 내외)
 - * 국민건강보험공단에서 지원받는 일반건강검진 항목은 제외

- (고용 · 복지서비스 원스톱 제공) 건설근로자가 공제회 지사를 방문하면 노무 · 건강 등 각종 상담서비스, 교육훈련, 취업알선, 건강관리 등 편의시설 이용 등을 한꺼번에 이용할 수 있도록 통합 고용 · 복지서비스 기능을 확충해 나간다

※ 본회 소재지에서 △전문기관 등과 연계한 종합상담서비스 제공, △건설업 진입에 필요한 기초교육과정 운영, △건강관리실 등 근로자 편의시설을 단계적으로 설치하고 이후 지방으로 확대예정

※ 현재는 기능훈련 · 취업지원서비스를 외부 민간기관에 위탁하여 제공하고 있으나, 단계적으로 지사가 입주한 건물의 한 공간에서 서비스가 제공될 수 있도록 확충 예정

○ 퇴직공제 적용범위 및 적립수준을 확대한다

* 해당과제는 정부, 사업자단체 등 이해관계자와 추가 협의 필요

- (대상공사) '98년 제도도입 이후 아직까지 일부 건설현장만 적용되는 제도상 미비점으로 건설현장 이동이 잦은 건설근로자간의 형평성 문제가 야기됨에 따라 적용범위 확대 필요성이 있어

※ 퇴직공제 적용공사 : 3억원이상 공공공사, 100억원이상 민간공사
퇴직공제 적용공사 비율 : 75.9%(공사금액 기준, '14년도 종합건설업조사)

- 모든 공공공사와 50억 이상의 민간공사 등으로 단계적으로 확대를 추진할 계획이다

※ 확대 시, 적용공사 비율이 83.2%까지 늘어날 전망

- (대상 근로자) 건설근로자와 유사한 건설기계 1인 사업자 및 콘크리트믹서트럭 사업자의 경우도 퇴직공제에 가입될 수 있도록 제도 개선도 추진할 예정이다

※ 건설기계 1인 사업자 약 19천명이 퇴직공제 수혜 가능 추정

- (공제부금 일액) 현행 1일 퇴직공제금(4천원) 적립률은 법정 퇴직금 적립수준에 비해 낮아 퇴직공제금 인상을 통한 건설근로자의 사회안전망으로써 역할 강화가 필요하다

※ 퇴직공제금 적립률은 2.7%[4천원/평균 일당(147,352원)]로 법정퇴직금 적립률 8.3%[1月/12月] 대비 32.5% 수준

※ 1일 적립액 : ('98년) 2천원 → ('07년) 3천원 → ('08년 이후) 4천원

- 이에 현행 법령상 가능한 범위내(5천원 이내)에서 퇴직공제금 인상을 건의하고, 법령개정을 통해 단계적으로 증액을 추진한다

※ (현행) 4천원 → (단기) 5천원 → (중장기) 8천원~1만원

☞ 퇴직공제금 평균수령액('15년 256만원)은 점증하여 5년후 약 297만원 예상

○ 퇴직공제 관리·운영체계를 개선한다

- (퇴직공제 이행책임 강화) 공제부금 누락을 예방하기 위해 사후정산제도 개선*, 퇴직공제부금 도급인 직접 납부제**, 근로자 직접 신고제*** 등 제도개선을 추진한다

* 낙찰금액과 관계없이 적정한 퇴직공제금 확보가능토록 ‘사후원가검토 조건부계약’ 적용

** 부도, 파산 등 사업주가 공제부금 납부가 어려울 경우 도급인이 미납금액 납부

*** 현행 사업주 신고방식을 예외적으로 인정

- (전자인력관리제 도입 추진) 전자카드를 활용한 퇴직공제 신고방식 개선* 추진을 통해 건설현장 인력관리 간소화 및 신고누락 방지를 강화한다

* 신고방식 : (현행) EDI 신고(사업주) → (개선) 전자카드 신고(근로자)

* ‘17년 시범사업(36개소 현장) 성과평가 후 법적근거를 마련하여 도입 추진

- (지급요건 완화) 현행 퇴직공제금은 적립일수가 252일 이상인 경우 지급이 가능하나, 252일 미만이라도 만 65세가 도달하거나 사망한 경우는 지급될 수 있도록 제도개선을 추진한다

※ 퇴직공제금 청구가 불가능하던 59만명에게 약 988억원 지급가능

- (시효연장) 건설근로자가 사망한 경우 유족이 퇴직공제금을 지급 받을 수 있는 청구시효가 짧아 시효기간을 개선(3년→5년)하여 소멸 시효로 인해 권리를 상실할 수 있었던 유족의 권리를 보호한다

※ 소멸시효 경과자 10만명 수급권 보호 강화

○ 안정적인 부금운용 기반을 강화한다

- (부금운용의 안정성 제고) 저금리·저성장 기조 지속에 따라 시장여건을 반영한 중장기 자산배분계획을 수립하고, 포트폴리오 다변화*를 통한 장기·안정적 수익기반을 마련한다

* 안전자산 위주로 국·내외 채권·주식 운용 및 실물·금융 대체상품 다양화

○ 고용·복지 기능 강화를 위한 조직 인프라 개선한다

- (조직 재설계 및 기능확충) 본부는 지원기능과 사업기능을 한데 묶어 시너지 창출 제고를 위한 본부제를 도입·시행* 하고, 고용·복지민원업무는 지사로 일원화한다

* ‘17.1.1자 시행 완료

- 중장기적으로 고용·복지 서비스 기능을 확충하고 사업확대에 따른 기능별 조직을 세분화해 나갈 예정이다

※ 고용·복지사업 확대시 전담 사업본부 신설, 조사·연구부서 신설 등

- (지사기능 확대) 퇴직공제·고용복지 민원업무외에도 외부 위탁기관(훈련, 취업)업무 및 종합상담 서비스를 지사와 한 공간에서 통합 제공할 수 있도록 단계적으로 확대해 나간다

※ 고객대상이 퇴직근로자 중심에서 재직근로자까지 확대

□ 권영순 공제회 이사장은 “중장기 발전계획 전략과제를 추진하기 위해서는 법과 제도개선, 예산 확보, 이해관계자들과 충분히 협의하는 등 풀어나가야 할 과제들이 남아있다”고 말하면서도

- “공제회가 명실공히 건설근로자들을 위한 고용복지 중추기관으로 발돋움해 나가기 위해 퇴직공제제도를 단계적으로 확대하고 고용복지사업을 보다 확충하여 건설근로자들의 고용이 개선되고 더 나은 복지수혜를 받아갈 수 있도록 최선을 다하겠다”고 말했다.

<참고 1>

건설근로자공제회 중장기 경영전략 체계

미션	고용복지와 퇴직공제 서비스로 건설근로자의 고용개선 및 생활안정에 기여
비전	건설근로자와 함께 성장하는 고용복지 중추기관
핵심가치 (3C)	<div>고객감동 (Customer)</div> <div>변화혁신 (Change)</div> <div>상생협력 (Cooperation)</div>
중점방향	건설근로자가 전문 직업인으로 성장할 수 있도록 특화된 고용·복지 지원체계 구축

경영 전략목표	고용지원 역량 강화	복지서비스 확충	퇴직공제 수혜 확대	조직 인프라 개선
전략과제 (12개)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 체계적인 훈련시스템 운영 ▶ 취업지원 서비스 강화 ▶ 건설기능인 등급제 도입 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 복지서비스 제공 ▶ 원스톱 복지지원 기반 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 퇴직공제 적용대상 및 적립수준 확대 ▶ 전자인력 관리제 도입 ▶ 퇴직공제 관리체계 강화 ▶ 안정적 부금운용 기반 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 조직 재설계 및 기능 확대 ▶ 성과중심 인사관리 강화 ▶ 전산인프라 개선

<참고 2>

4대 전략목표 및 12개 전략과제

전략목표 (4)	전략과제 (12)	세부 실행 과제	추진시기
고용 지원 역량 강화	체계적인 훈련시스템 운영	▪ 기능향상훈련 내실화 (훈련규모 확대, 훈련비 인상, 과정 다양화 등)	‘17년~
		▪ 현장 맞춤형 훈련체계(도제식) 도입	‘17년~
		▪ 지역별 거점 훈련기관 지정·운영	‘18년~
		▪ 직업 교육훈련센터 설립 (훈련교사 연수, 교재개발, 평가 등)	‘19년~
		▪ 건설분야 인적자원개발위원회 구성 운영 (인력수급 및 훈련 수요조사, NCS 보완 등)	‘17년~
	취업지원 서비스 강화	▪ 공공 취업지원인프라 지속 확충 (센터 확대, 사업활성화 방안 마련 등)	‘17년~
		▪ 취업지원 전산망 구축 (모바일 연계)	‘16년~
		▪ 취업지원 역량 확충 (전문인력 확보, 직무·상담교육, 홍보강화 등)	‘16년~
	건설기능인 등급제 도입	▪ 건설기능인 등급 체계 마련 지원 (통합정보시스템 구축, 시범사업 등)	‘17년~
복지 서비스 확충	다양한 복지서비스 제공	▪ 건설근로자 대부제도 도입	‘16년~
		▪ 건설근로자 자녀 학자금 지원 확대	‘17년~
		▪ 건설근로자 안전 및 건강검진 지원	‘17년~
		▪ 신규 복지사업 발굴 및 재원확보	‘17년~
	원스톱 복지지원 기반 강화	▪ 원스톱 고용복지 서비스 확충 (노무/건강/취업알선 등 종합상담, 도면보기 등 실내교육, 건강관리실, 전시홍보 등 편의시설 운영)	‘17년~
퇴직공제 수혜 확대	퇴직공제 적용대상 및 적립수준 확대	▪ 퇴직공제 적용공사 및 가입근로자 확대	‘18년~
		▪ 퇴직공제부금 일액인상	‘18년~
	전자인력 관리제 도입	▪ 퇴직공제 전자인력관리제 도입 (시범사업 확대, 평가 등)	‘17년~

전략목표 (4)	전략과제 (12)	세부 실행 과제	추진시기
	퇴직공제 관리체계 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 퇴직공제 이행책임 강화 (공제부금 사후정산제, 하도급 승인기준 상향, 도급인 직접 납부제, 근로자 직접 신고제, 가입공사기준 개선 등) 	‘18년~
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 퇴직공제제도 운영체계 개선 (수급요건 완화, 청구시효 개선, 유족의 범위와 순위 개선, 정보요청 마련 등) 	‘17년~
	안정적 부금운용 기반강화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부금운용 안정성 제고 	‘17년~
조직 인프라 개선	조직 재설계 및 기능 확대	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조직·인력 확대 및 체계 개편 	‘17년~
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조사·연구 및 정책 지원기능 강화 (정책자문위원회 운영, 고용실태·복지수요 조사 등) 	‘17년~
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지부·센터 기능 확대(고용·복지 기능 강화) 	‘17년~
	성과중심 인사관리 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직무능력과 성과중심의 인사제도 운영 	‘17년~
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 역량중심 교육훈련체계 구축 - 고용, 훈련, 취업 등 직무역량 제고 	‘17년~
	전산 인프라 개선	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정보전략 계획(ISP) 수립 	‘17년~
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공제업무 EDI 시스템 개편(Web 방식) 	‘17년~
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정보보안 시스템 강화 	‘17년~