

건설근로자 취업경로 파악 및 정책개선 방안 연구

2022. 12



건설근로자공제회

■ 연구자 : 조사연구센터 강승복 차장(경제학 박사)

<차례>

요 약	i
제1장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 내용 및 방법	1
제2장 선행 연구	3
제3장 건설근로자 취업연계기관별 현황 및 성과	9
1. 민간 유료 직업소개소	9
가. 민간 유료 직업소개소의 정의 및 한계점	9
나. 유료 직업소개소의 성립요건	10
다. 건설 유료 직업소개소의 임금대불	11
라. 오프라인 건설 유료 직업소개소의 현황	12
마. 온라인 건설 유료 직업소개소의 현황	16
2. 공공 무료 직업소개소	20
가. 오프라인 공공 무료 직업소개소(건설근로자공제회 취업지원센터)	20
나. 온라인 공공 무료 직업소개소	23
다. 공공 무료 직업소개(건설근로자공제회 취업지원) 사업의 성과	28
3. 새벽인력시장	36
4. 노동조합 가입을 통한 채용	39
5. 무등록 알선업자	43
6. 취업연계 경로별 정리	45
제4장 취업연계기관 담당자, 구인·구직자 면담조사 결과	48
1. 민간 직업소개소	48
가. 오프라인 유료 직업소개소 연합단체	48
나. 오프라인 유료 직업소개소 운영자	50

다. 민간 온라인 직업소개 앱 운영자	53
2. 공공 무료 직업소개소	57
가. 건설근로자공제회 직영 취업지원센터 운영자	57
나. 건설근로자공제회 취업지원센터를 수탁 운영 중인 민간단체의 관계자	60
3. 새벽인력시장	62
가. A 새벽인력시장 이용 근로자(구직자)	62
나. B 새벽인력시장 이용 근로자(구직자)	64
다. C 새벽인력시장 이용 근로자(집결지로 이용자)	66
제5장 결론 및 정책 제언	68
1. 건설업 공공 취업연계기관의 발전 방향	69
2. 업종별 직업소개소 통계 공개 필요	71
3. 직업소개소의 임금대불 관행 대책 마련	71
4. 직업소개소 수수료 산정방식 개선	72
5. 온라인 직업소개소 활성화를 위한 제도 개선	72
6. 무등록 알선업자 해소	73
7. 노동조합을 통한 채용 관행에 대한 신중한 접근 필요	74
참고문헌	76

<표 차례>

<표 1> 민간인력서비스업체의 유형	5
<표 2> 유료소개소 선택 시 중요하게 고려하는 요소(반값사업 참여근로자)	7
<표 3> 건설 일용 근로자에 대한 취업 알선 업무의 특성	8
<표 4> 유료 직업소개사업 등록신청서	13
<표 5> 전국고용서비스협회 회원사의 소개 분야 현황	15
<표 6> 전국고용서비스협회 회원사 내 건설일용근로자의 직무별 임금	15
<표 7> 온라인 건설 구인·구직 앱 운영사 현황	17
<표 8> 건설근로자공제회 취업지원센터 현황(2022년)	21
<표 9> 건설근로자공제회 취업지원센터의 구인·구직 매칭 경로	23
<표 10> 민간 온라인 플랫폼과 공공 온라인 플랫폼 비교	28
<표 11> 건설근로자공제회 취업지원센터, 근로일수 추이	29
<표 12> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자의 기본 정보	29
<표 13> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직경로	30
<표 14> 구직경로별 기본 정보(2021년)	30
<표 15> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자 희망 직종(2021년)	31
<표 16> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자 희망 직종별 희망 일급(2021년)	32
<표 17> 건설근로자공제회 취업지원센터 숙련수준별 희망 일급	33
<표 18> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인건수	33
<표 19> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인경로	33
<표 20> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인자 모집직종(2021년)	34
<표 21> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인자 모집직종별 제시일급(2021년)	35
<표 22> 전국 새벽인력 시장 현황(2022년 9월 현재)	37
<표 23> 노동조합 및 노동관계조정법 제81조(2022년 8월 현재)	40
<표 24> 채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조2(2022년 8월 현재)	42
<표 25> 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제51조(2022년 8월 현재)	42
<표 26> 취업연계 경로별 특징	47

<그림 차례>

[그림 1] 건설근로자 구직 경로 비율	3
[그림 2] 숙련인력에 대한 구인 경로 : 건설사업주 응답	4
[그림 3] 비숙련인력에 대한 구인 경로 : 건설사업주 응답	4
[그림 4] 유료 직업훈련소(건설 포함 모든 직종)의 지역별 분포(2022.4.5. 현재)	14
[그림 5] 네이버밴드에서 '건설' 키워드로 검색 결과(예시)	19
[그림 6] 건설일드림넷 앱 화면 예시(2022년 7월 현재)	24
[그림 7] 공공건설 일자리알리미 서비스 개요	25
[그림 8] 공공건설 일자리알리미 홈페이지 화면(2022년 8월 현재)	26
[그림 9] 공공건설 일자리알리미 구인정보 검색 화면(2022년 8월 현재)	26
[그림 10] 수도권외의 대표적인 새벽인력시장	39
[그림 11] 건설현장의 다단계 하청구조(예시)	45

요 약

본 연구는 통계분석, 행정자료 분석, 면담조사 등을 통해 건설업 취업경로를 파악하고 각 취업경로별 장단점 분석과 정책제언을 하였다.

2022년 현재, 건설업 취업경로의 종류는 팀·반장 인맥, 민간 오프라인 유료직업소개소, 민간 온라인 유료직업소개소, 단톡·밴드·카페·오픈채팅 등의 SNS, 공공 무료 취업연계기관, 노동조합, 무등록 알선업자, 새벽인력시장 등의 8가지로 파악된다. 이 중에서 건설업 구직자들은 전통적으로 팀·반장 인맥과 민간 유료직업소개소를 가장 많이 이용하고 있다. 대체로 팀·반장 인맥은 기능공들이 주로 이용하며, 민간 유료직업소개소는 비 기능공이 주로 이용한다.

민간 유료직업소개소는 그동안 소규모의 오프라인 직업소개소가 주된 형태였지만 최근에는 온라인 앱을 통한 직업소개소들이 생겨나 경쟁하고 있다. 오프라인 직업소개소 중 건설업을 매개하는 곳은 전국에 약 8천여 개로 추정된다. 단톡·밴드·카페·오픈채팅 등의 SNS는 주로 특정 직종의 숙련근로자를 모집하는 경우가 많은데, 전국에 약 1만 개 이상이 운영 중인 것으로 추정된다.

공공 무료 취업연계기관은 건설근로자공제회의 취업지원센터(오프라인)과 건설일드림넷(온라인)이 대표적이다. 공공 무료 취업연계기관은 수수료 없이 무료로 운영되며, 취업 후까지 관리한다는 장점이 있지만 아직은 이용자 수가 많지 않으며, 온라인 앱의 사용자 편의성이 민간보다 다소 부족한 단점이 있다.

노동조합을 통한 채용은 노동조합의 지역지부가 특정 공사현장과 계약을 하여 조합원을 근로하게 하는 방식이다. 이는 최근에 언론지상에 회자되는 내용으로서, 채용관계법 위반 시비가 있기도 하다. 이에 대해 정부는 법 위반 사실이 확인되면 강력히 조치한다는 입장이다.

무등록 알선업자는 지자체에 직업소개업으로 등록하지 않고 건설사와 근로자 사이에서 불법으로 일자리를 중개하고 수수료를 취하는 이들을 말한다. 이들은 근로자를 모집한 후 임금수준을 자의적으로 책정하여 지급하고 있으며 종종 체불하는 경우도 있다.

마지막으로 새벽인력시장은 현재, 역할이 많이 축소되어 현장으로 출근하기 위한 팀별 집결지 정도로 이용되는 곳이 많다. 현재 새벽인력시장에서는 예전처럼 당일에 즉석으로 구인자와 구직자가 만나 채용이 이루어지는 경우는 찾아보기 어렵다.

마지막으로 본 보고서는 정책 제언으로서 공공 취업연계기관의 구직자의 범위와 사업방법을 집중화 및 단순화, 직업소개소 통계 개선, 직업소개소의 임금대불 관행 근절, 직업소개소 수수료 산정방식 개선, 온라인 직업소개소 활성화를 위한 제도 개선, 무등록 알선업자 근절, 노동조합을 통한 채용 관행에 대한 신중한 접근 필요 등을 언급하였다.

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현재 건설근로자의 주된 구직 및 구인 경로는 비공식적 관계라 할 수 있는 ‘팀·반장의 인맥’이 가장 흔한 방식¹⁾이며, 나머지는 ‘민간 유료 직업소개소’, ‘공공 무료 직업소개소’, ‘새벽인력시장’ 등으로 파악되고 있다(강승복 외, 2021).

하지만 인맥과 같은 ‘인적 유대에 의한 비공식적 인력수급’ 관행은 구인·구직 정보 전달 범위의 편협성, 노동력 질에 대한 정보 비대칭성, 노동통제의 자의성과 이에 따른 노동 조건의 열악화 등의 한계를 갖고 있다(심규범, 2001). 따라서 체계적인 인력수급과 노동 조건의 향상을 위해서는 공식적인 취업연계기관을 통한 인력수급의 활성화가 요구되는 시점이다.

건설근로자의 구직경로와 이용 비율은 설문조사 등을 통해 대략 밝혀진 바가 있지만 인맥 이외의 취업연계 방식들인 민간 및 공공 직업소개소 및 노동조합, 새벽인력시장 등을 조사하여 정리한 연구는 많지 않다. 따라서 비공식적 취업연계 방식을 지양하고 공식적인 취업연계 방식을 활성화하기 위해 그 규모와 운영방식 및 장단점을 파악하는 연구가 필요하다.

본 연구는 인맥에 의한 비공식적인 취업연계 외의 취업연계 기관들의 규모와 성과를 건설근로자공제회, 고용노동부 등의 행정통계를 최대한 수집하여 정리하였다. 또한 취업연계 기관별 이용자 및 운영자에 대한 면담조사를 통해 취업경로별 장단점과 건설근로자 취업시장에 대한 개선방안을 도출하였다.

2. 연구 내용 및 방법

본 연구는 통계분석 등의 양적 연구와 면담조사 등의 질적 연구를 병행하였다.

먼저 각종 유, 무료 직업소개소 및 새벽인력시장의 현황과 성과 등에 대한 통계자료를 운영기관으로부터 최대한 협조를 받아 정리하였다.

1) 근로자 응답 84.2%, 사업주 응답 중 숙련 구인 68.0%, 비숙련 구인 44.3%

다음으로 취업연계 기관별 구직자 및 운영자에 대한 면담조사 등을 통해 각 취업연계 기관을 이용하는 이유와 취업연계 기관별 장단점을 파악하고자 하였다. 특히 면담조사는 아직 그 운영실태, 규모 및 현황 정리된 연구가 없었던 온라인 앱 운영자들과 새벽인력시장에 많은 부분을 할애하였다.

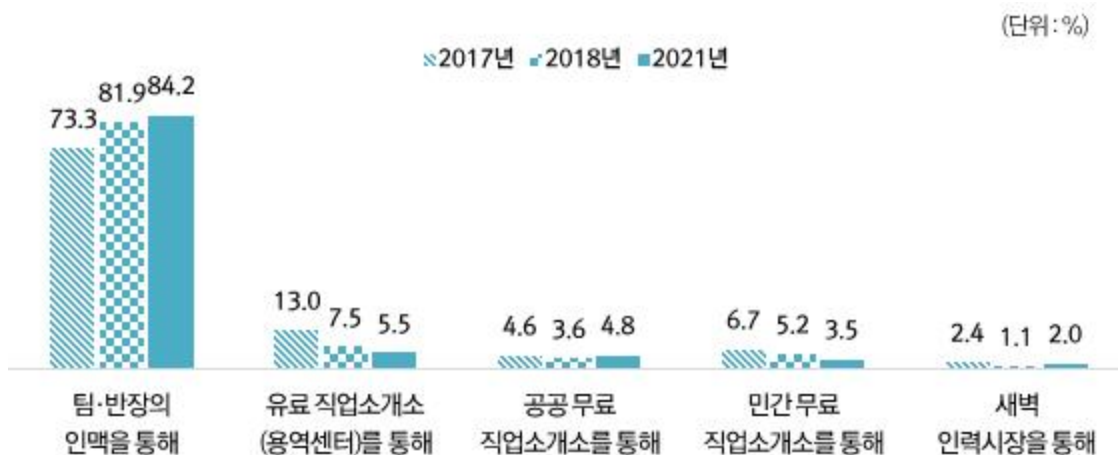
마지막으로 이상의 연구 내용을 바탕으로 건설근로자 취업연계 경로의 개선방안을 고민하였다. 세부적으로는 공공기관 취업연계 사업의 발전방향, 임금대불 문제, 수수료 문제 등에 대한 개선방안을 논하였다.

제2장 선행 연구

한국에서 건설근로자의 취업연계 문제를 중점적으로 다룬 연구는 많지 않다. 지금까지의 연구는 건설근로자 또는 사업주가 구직 및 구인 시 이용하는 경로의 이용 빈도 등을 조사하거나(강승복 외(2021)), 건설업만이 아닌 전체적인 직업소개기관의 개선방안을 다룬 연구(고혜원(2011), 김승택 외(2003) 등)들이 주를 이루었다.

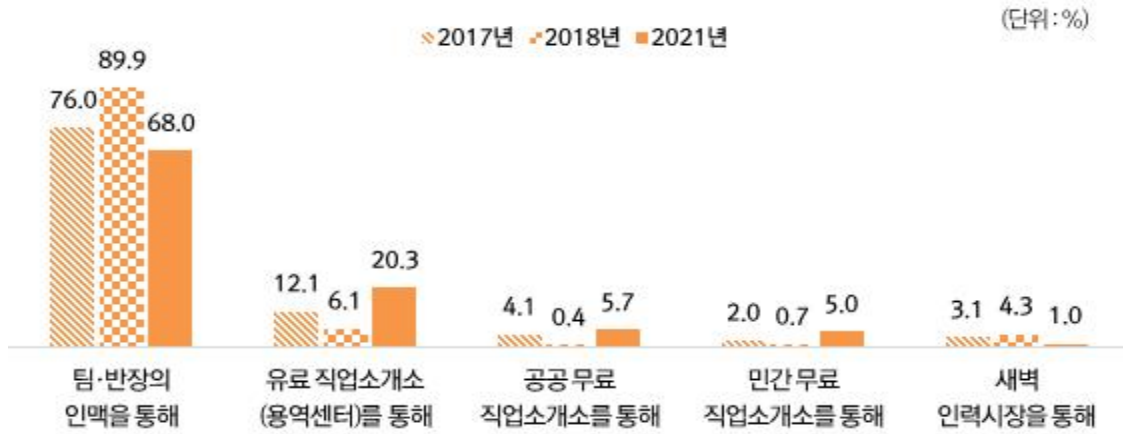
먼저, 강승복 외(2021)는 연구 내용의 일부로서 건설근로자의 구인·구직 상황을 조사하였다. 동 연구에서는 설문조사를 통해 근로자의 구직경로와 사업주의 구인경로를 질문하였는데, 조사결과 근로자의 구직경로로는 ‘팀·반장의 인맥’이 84.2%로 압도적으로 비중이 높았으며, 다음으로 ‘유료직업소개소’(5.5%), ‘공공 무료직업소개소’(4.8%), ‘민간 무료직업소개소’(3.5%), ‘새벽인력시장’(2.0%) 등의 순으로 나타났다. 사업주에게 물어본 구인경로는 숙련인력과 비숙련인력에서 다소 차이를 보이는데 숙련인력의 경우 ‘팀·반장의 인맥’이 68.0%, ‘유료 직업소개소’가 20.3%인데 비해 비숙련인력은 ‘팀·반장의 인맥’(44.3%), ‘유료 직업소개소’(44.0%) 등으로 나타나 숙련인력은 인맥을 주로 이용하고 비숙련인력은 인맥과 직업소개소를 비슷하게 활용하는 것으로 나타났다([그림 1]~[그림 3] 참조).

[그림 1] 건설근로자 구직 경로 비율



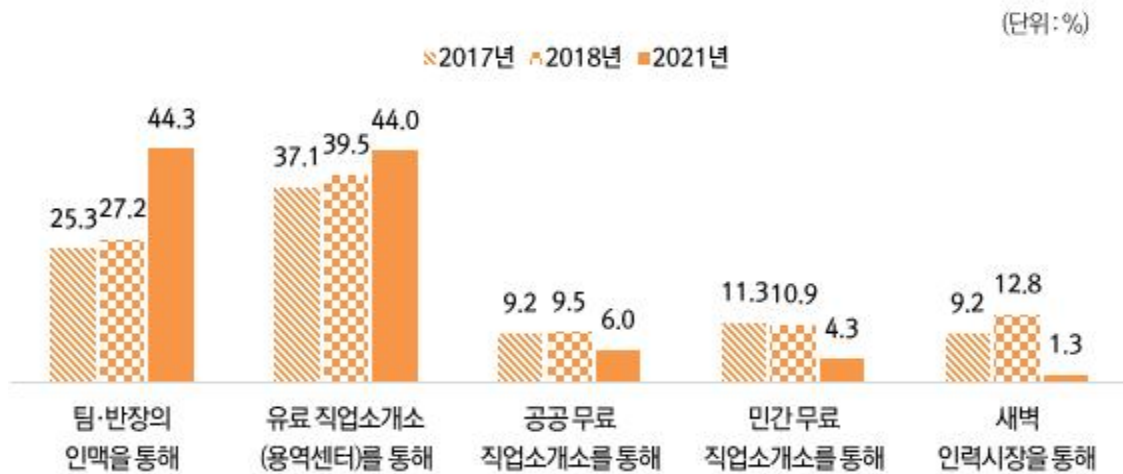
자료 : 강승복 외, 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회, 2021.

[그림 2] 숙련인력에 대한 구인 경로 : 건설사업주 응답



자료 : 강승복 외, 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회, 2021.

[그림 3] 비숙련인력에 대한 구인 경로 : 건설사업주 응답



자료 : 강승복 외, 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회, 2021.

고혜원 외(2011)는 민간 고용서비스업에 종사하는 인력의 실태를 분석하고, 관련 전문성 및 역량 강화와 관련된 정책과제를 제언하였다. 이 연구는 민간위탁 취업지원 사업의 문제점을 업무 차원, 재정 차원, 서비스 관리자 차원으로 나누어 지적하였는데, 업무 차원에서는 사전에 계획된 프로그램으로 운영되지 못하고 일자리와 개인을 매치시키는 비교적 단순한 수준의 취업알선 업무로 나타나고 있는 점, 재정 차원에서는 인건비 중심의 사업비예산 편성으로 인해 민간 고용서비스 기관이 장기적 관점에서 프로그램 등에 투자할 여력이 없는 점, 서비스 관리자 차원에서는 민간위탁 서비스 관리자인 정부기관이 순환보직으로 임명되고 있기 때문에 전문적 사업관리가 어렵고 이에 따라 민간위탁 서비스에 대한 평가 및 개선 등 사업 전반의 관리가 어려워 단기 성과

에 집착할 수밖에 없는 점 등을 지적하였다. 연구에서 제안한 민간위탁 취업지원 사업의 개선방안으로는 첫째, 장기적 관점에서 국가 차원의 커리어서비스 역량 가이드라인을 개발하여 도입, 둘째, 고용서비스 인력의 전문성 강화를 위해 직업상담사 자격증 제도가 마련되어 있으나 자격증이 시장에서 프리미엄으로 작동하고 있지 못하므로 현재의 자격증 체계를 유지하여야 하는 경우 우선적으로 인턴제 및 직무연수 도입을 검토 등을 언급하였다. 이상의 이 연구에서 제시한 문제점 및 개선방안은 고용노동부가 발주하고 건설근로자공제회가 주관하는 민간위탁 취업지원 사업인 ‘건설근로자 취업지원사업’의 발전방향에도 시사하는 바가 있다고 보여진다.

김승택 외(2003)는 민간인력서비스산업에 대한 이론적 분석, 민간인력서비스산업의 현황 파악, 산업이 가지고 있는 문제점의 인식과 원인분석, 외국의 사례와 시사점 분석, 정책과제 제시 등의 내용을 연구를 진행하였다. 이 연구에서는 민간인력서비스업체의 유형을 5개 범주에 따라 구분하였다(<표 1> 참조). 연구는 직업안정기능을 극대화하기 위한 정책과제로 첫째, 공공직업안정기구의 역할과 범위 정비, 둘째, 공공직업안정기구와 민간인력서비스산업의 공조를 통한 효율성 증대, 셋째, 민간인력 서비스산업에 대한 규제의 구조 개편, 넷째, 민간인력서비스산업의 신뢰 구축 등을 제시하였다.

<표 1> 민간인력서비스업체의 유형

범 주	유 형
노동공급과 수요의 중개업체	유료직업소개소 해외직업소개소 외국인 근로자의 모집 및 배치를 맡는 소개소
사용업체, 근로자, 민간직업안정기구 간 계약의 삼각관계를 가진 유형의 업체	파견근로업체 도급업체 직원임대업체
전문 인력을 탐색하거나 또는 경력을 상담해 주는 업체	중역탐색업체 전직지원업체 구직상담업체 인력관리상담업체
여러 가지 직업안정 기능을 동시에 제공하는 업체	교육훈련과 취업지원을 동시에 수행하는 업체 직업정보제공업체
기타 업체	직업경력관리업 위탁고용업체

자료 : 김승택 외, 민간인력서비스산업의 실태와 정책과제, 한국노동연구원, 2003.

김승택 외(2004)는 2004년 현재, 1997년 외환위기 이후 규제완화로 민간직업안정기구의 숫자가 급팽창하였으며 그 결과로 전문성이 미흡하고 영세한 직업소개업소들과 직업정보 제공업체, 종합인력개발회사의 성격을 가진 대규모 사업체 등이 혼재한 상태

라고 평가하였다. 또한 우리나라 공공직업안정기관 취업지원서비스의 문제점으로는 첫째, 양적·질적으로 낮은 취업지원서비스 수준, 둘째, 조직구성원의 문제, 셋째, 민간기관의 연계 부족 등을 들 수 있으며, 민간직업안정기관 취업지원서비스의 문제점으로는 첫째, 장부 미 비치 및 허위기재, 등록증 및 요금표 미부착, 선불금 수수, 소개요금 과다징수, 상담원 자격미달 등과 둘째, 무분별한 양적 증가로 인한 과다경쟁으로 전문성 부족, 영업부진 등 영세성을 벗어나기 힘든 업체들이 다수 존재하는 점을 지적하였다. 정책과제로는 공공직업안정기관의 역할 정립과 기능 강화를 기본 방향으로 하고, 그 과정에서 선진국의 사례에서 나타나는 것처럼 민간직업안정기관과의 연계를 고려하면서 장기적으로 효율적인 계획을 수립할 것으로 제안하였다.

김승택 외(2006)는 민간고용서비스업의 정의와 유형 그리고 추세를 분석하여 민간고용서비스업을 활성화시킬 수 있는 정책방안을 모색하였다. 연구는 민간고용서비스의 활성화를 위해서 시장규모의 확대를 위한 노력과 함께 업체들의 경쟁력과 전문성을 확대하는 한편 다양하고 차별화된 고용프로그램들의 개발을 선행과제로 제시하였다. 또한 문제점 해결을 위한 정책방안으로서 정부의 지원정책, 관련 법규제의 개선, 공공고용서비스와의 연계 등 세 가지를 언급하였다.

박광배 외(2012)는 건설근로자공제회에서 2012년에 시범 실시했던 ‘건설근로자 반값취업지원사업(이하 반값사업)’에 대한 평가와 취업지원사업의 발전방향 등을 연구하였다. 근로자와 사업주에 대한 설문조사 결과 반값사업을 통해 근로자의 소득증대 및 시범사업장으로서의 근로자 유입 증가가 관찰되었으며, 근로자와 사업주의 만족도도 높게 나타난다고 보고하였다. 한편, 설문조사에서 근로자들이 유료직업소개소를 이용하는 이유를 질문한 결과, ‘임금체불없이 매일 일당을 받을 수 있음’이 가장 높게 나타나 유료직업소개소의 임금대불 관행이 근로자에게 큰 매력으로 작용한다는 사실 또한 언급하였다(<표 2> 참조). 연구는 반값사업을 비롯한 취업지원사업의 개선방안으로 반값사업 사업장 확대, 공공 취업지원보다는 유료직업소개소의 활용을 통한 취업지원사업 모색 등을 제시하였다.

<표 2> 유료소개소 선택 시 중요하게 고려하는 요소(반값사업 참여근로자)

사례수	임금제불 없이 매일 일당을 받을 수 있는지	집과의 거리	일을 많이 나갈수 있는지	대중교통 이용여부	동료와 같은 현장에 나갈 수 있는지	소개소의 친절함	직업소개 비	소개소 사장과의 안면	계
188건	41.5%	22.3%	13.8%	6.4%	6.9%	4.3%	4.3%	0.5%	100.0%

자료 : 박광배 외, 건설근로자 반값 취업지원 성과평가 및 발전방안에 대한 연구, 건설근로자공제회, 2012.

심규범(2001)은 건설 인력의 고령화에 기인한 인력 수급의 불일치(mismatch)의 원인을 고용 구조 및 취업 경로를 통해 살펴본 연구이다. 연구의 내용 중 건설근로자의 취업경로 부분을 보면, 취업 경로를 ‘비공식적인 인적 유대를 통한 경로’, ‘공식적인 취업 알선 조직을 통한 경로’, ‘새벽 인력 시장을 통한 경로’, ‘노조 또는 무료 취업알선 센터를 통한 경로’로 나누고 그 장단점을 분석하였다. 먼저 인적유대를 통한 경로의 단점으로는 “첫째, 구인·구직 정보 전달 범위의 편협성, 둘째, 노동력 질에 대한 정보 비대칭 해소의 국지성, 셋째, 노동 통제의 자의성과 노동 조건의 열악화, 넷째, 건설 근로자 고용 조건 개선의 한계” 등을 지적하였다. 공식적인 취업 알선 조직을 통한 경로의 단점으로는 “공식적인 취업 알선망은 노동력 수급 당사자가 필요로 하는 정보-일거리 및 가용 노동력의 존재 여부와 노동력의 질적 측면에 관한 정보-를 보유하지 못함으로 인해 정보비대칭 문제를 해결하지 못하고, 건설 근로자에게 부적합한 방식으로 운영됨으로써 노동력 수급의 매개 기능을 거의 발휘하지 못하고 있다”라고 지적하였다. 다음으로 새벽 인력 시장을 통한 경로는 “새벽 시장은 소개료 등 아무런 거래 비용이 존재하지 않는 대신 조직화의 노력도 없기 때문에 체계적인 수급 경로로서 기능하기 어렵고 최근에는 쇠퇴하는 양상을 보이고 있다”라고 언급하였다. 마지막으로 노조 또는 무료 취업알선센터를 통한 경로에 대해서는 “건설 현장에 대한 경험이 많은 노조원을 상담원으로 활용하는 한편 수시로 현장을 돌며 일자리 발굴, 수요자에 대한 만족도 조사, 근로자 교육 등을 수행함으로써 건설일용 근로자에 대한 취업 알선 분야에 전문성을 크게 강화하였다”라고 긍정적인 평가를 내렸다. 연구에서 밝힌 건설 일용 근로자와 일반 근로자에 대한 취업 알선 측면의 차이점은 다음의 <표 3>과 같이 정리할 수 있다.

<표 3> 건설 일용 근로자에 대한 취업 알선 업무의 특성

구분	건설 일용 근로자	일반 근로자
구인 측면	<ul style="list-style-type: none"> · 일용직 중심의 고용 구조를 지니고 있으며 공종 별로 순차적으로 공사가 진행되므로 구인 규모가 크고 구인 활동이 일상적임. · 장기 고용 계약이 거의 없고 이직 예고 또한 없어 노동력 동원에 불확실성이 상존하므로 작업시작 직전인 새벽 시간에 구인 활동을 하는 경우도 있음. · 고용 관계가 일회적인 경우가 많으므로 채용 절차가 매우 단순함. 	<ul style="list-style-type: none"> · 상용직 중심의 고용 구조와 여러 업무가 동시에 진행되므로 구인 규모가 작고 구인 활동이 일시적임. · 대부분의 근로자가 장기 고용 계약되어 있고 이직 예고가 일반적이므로 구인의 여유를 가짐. · 상용 관계가 많으므로 채용시 선발 절차가 까다로움. · 채용 후 일정 기간의 수급 또는 교육이 진행되어 선별의 위험이 분산됨.
구직 측면	<ul style="list-style-type: none"> · 수급 또는 교육 기간 없이 채용과 동시에 작업에 투입하므로 숙련 노동력의 경우 선별이 중요함. · 일용 근로자에게 구직 활동은 일상적임. · 임금 등 근로조건도 중요하지만 일거리에 관한 유무 자체가 중요함. 	<ul style="list-style-type: none"> · 상용 근로자에게 구직 활동은 일시적임. · 일거리 유무 자체도 중요하나 임금 등 근로 조건과 전망 등이 중요함.
정보 매개 기구 측면	<ul style="list-style-type: none"> · 숙련공의 경우 맞춤 서비스가 매우 중요하나 공식적인 판단 자료가 부족해 현장을 모르는 일반 상담원에 의할 경우 취업 알선 오류(mismatch)의 가능성이 높음. · 비숙련공의 경우에는 단순한 일거리와 노동력의 매개로 취업 알선 오류의 가능성 적음. · 일자리 파악노력이 일상적으로 실시되어야 함. · 공급된 노동력에 대한 수요자의 만족 여부를 일상적으로 확인해야 함. 	<ul style="list-style-type: none"> · 구인 직무의 특성 및 구직자의 특성에 관한 고려 소홀시 취업 알선 오류 발생함.

자료 : 심규범외, 건설 기능 인력의 수급 현황 및 고령화 실태, 건설산업연구원, 2001.

이 연구는 결론으로 “우리나라 건설 기능 인력은 생산 구조의 말단에서 십장에 의해 동원 및 통제되는 모습을 띠고 있는 등 십장의 인적 유대에 의한 비공식적인 취업 경로가 가장 일반적”이라고 지적하였다. 또한 “건설 노동 시장의 실태를 파악할 수 있는 공식데이터가 생성되지 못했으며, 그 결과 현장에서 진행되어 온 직종별·숙련 수준별·연령별 노동력 수급 불일치 뿐만 아니라 노동력 풀의 건전성 상실을 감지하기가 어려우므로 건설생산 기반으로서 건설 노동력 풀을 건전하게 유지하기 위해서는 직종별·숙련 수준별·연령별 노동력 수급 분석이 이루어져야 한다”라고 주장하였다.

제3장 건설근로자 취업연계기관별 현황 및 성과

제3장에서는 오프라인 및 온라인 유료 직업소개소, 공공 무료 직업소개소, 새벽인력 시장, 노동조합 등 취업연계기관의 규모, 운영 현황, 성과 등을 해당 기관의 자료를 수집하여 정리하였다.

1. 민간 유료 직업소개소

가. 민간 유료 직업소개소의 정의 및 한계점

유료직업소개사업은 구인자와 구직자 간에 고용계약을 알선하면서 구인자 또는 구직자로부터 수수료나 회비 등을 받아 직업소개를 하는 사업이다. 유·무료를 막론하고 우리나라에서 행해지는 직업알선은 민간 유료직업소개소에서 이루어지는 경우가 공공 직업소개소보다 월등히 높다. 심지어 유료 직업소개소에서 건설 일용직에 대한 알선 시 승합차나 트럭 등 차량까지 운영하며 이동을 돕는 경우도 있어 민간 유료 직업소개소가 공공직업안정기구보다 더 높은 경쟁력을 보이는 경우가 많다고 할 수 있다.²⁾

그럼에도 불구하고 한편에서는 민간직업소개업을 규제해야 한다는 주장도 있다. 그 근거로는 첫째, 민간직업안정기구는 이윤 추구가 최우선적인 목적이기 때문에 노동시장에 적응하기 힘든 계층 즉 훈련을 받지 않은 청년층, 장기실업자, 고령자 등은 이용이 어렵다. 둘째, 기업들이 필요한 노동력을 노동시장에서 쉽게 채용할 수 있기 때문에 인적자본을 위한 투자에 소홀하게 되어 고령자나 신기술에 적응하지 못하는 근로자들의 고용이 불안해진다. 셋째, 노동시장의 정보가 공공직업안정기구에 집중되지 않고 분산됨으로써 정보 획득에 있어 기회 균등의 원칙이 깨지게 된다. 넷째, 직업간의 이동이 필요 이상으로 많아지고 또한 파견 근로자가 정규근로자를 대체하여 고용 불안정성이 야기된다는 것이다³⁾.

2) 김승택 외, 2003, p46에서 인용

3) 최강식 외, 2000, 김승택 외, 2003에서 재인용

나. 유료 직업소개소의 성립요건

직업안정법 제19조에 따르면 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 등록하여야 한다.⁴⁾ 유료직업소개사업을 하려는 자는 둘 이상의 사업소를 둘 수 없는데, 사업소별로 직업소개 또는 직업상담에 관한 경력, 자격 또는 소양이 있다고 인정되는 사람 등 대통령령으로 정하는 사람을 1명 이상 고용하는 경우에는 예외로 한다. 또한 유료직업소개사업을 등록할 수 있는 자는 다음과 같은 요건에 해당하는 자로 제한한다(<직업안정법 시행령> 제21조). ① 「국가기술자격법」에 의한 직업상담사 1급 또는 2급의 국가기술자격이 있는 자, ② 직업소개사업의 사업소, 「국민 평생 직업능력 개발법」에 의한 직업능력개발훈련시설, 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 의한 학교, 「청소년기본법」에 의한 청소년단체에서 직업상담·직업지도·직업훈련 기타 직업소개와 관련이 있는 상담업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 자, ③ 「공인노무사법」 제3조의 규정에 의한 공인노무사 자격을 가진 자, ④ 조합원이 100인 이상인 단위노동조합, 산업별 연합단체인 노동조합 또는 총연합단체인 노동조합에서 노동조합 업무전담자로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑤ 상시근로자 300인 이상인 사업 또는 사업장에서 노무관리 업무전담자로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑥ 국가공무원 또는 지방공무원으로서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑦ 「초·중등교육법」에 의한 교원자격증을 가지고 있는 자로서 교사 근무경력이 2년 이상인 자, ⑧ 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 가진 사람 등이다.

유료직업소개사업의 이용료는 다음과 같이 법률로 정해져 있다. 유료직업소개사업을 하는 자는 고용노동부장관이 결정·고시한 범위 내에서만 요금을 받을 수 있다. 「국내유료직업직업소개요금 등 고시(2017.7.1. 시행)」에 따르면 소개요금은 다음 각 목의 기준에 따라서 징수한다. 먼저 구인자에 대한 소개요금은 1) 고용기간이 3개월 미만인 경우: 고용기간 중 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하), 2) 고용기간이 3개월 이상인 경우: 3개월간 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하), 3) 구직자가 간병인, 파출부, 건설일용 근로자인 경우에는 위 소개요금의 한도 내에서 직업소개사업자와 구직자 간에 ‘건설일용 및 간병·파출 소개요금 대리수령 동의서’에서 합의한 소개요금을

4) 직업소개업은 허가제이다.

구직자가 사업주로부터 대리 수령하여 직업소개사업자에게 전달할 수 있다. 다음으로 구직자에 대한 소개요금은 1) 고용기간이 3개월 미만인 경우: 고용기간 중 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하, 2) 고용기간이 3개월 이상인 경우: 3개월간 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하이다. 다음으로 파출부, 간병인 등 일용근로자를 회원제로 소개·운영하는 경우에는 소개요금에 갈음하여 구인자 및 구직자로부터 「최저임금법」 제10조 제1항에 따라 고용노동부장관이 고시한 시간급 최저임금을 월 209시간을 기준으로 월 단위로 환산한 금액(2022년 1,914,440원)의 4% 이내의 범위에서 각각 회비를 징수할 수 있다. 이 경우 회원으로 가입한 일용근로자에게는 월회비 외에 추가 소개요금을 징수할 수 없다.

다. 건설 유료 직업소개소의 임금대불

앞서 제2장에서 선행연구를 살펴보았듯이 유료 직업소개소는 인맥에 의한 방법을 제외하고는 여타 취업경로 중 가장 이용 빈도가 높은 것으로 나타났다⁵⁾. 건설 근로자들이 유료 직업소개소를 선호하는 이유에는 임금대불, 즉 당일 제공한 노동의 대가를 당일에 지급받을 수 있는 부분이 큰 것으로 나타난다.⁶⁾

임금대불은 직업소개소에서 그들이 알선한 근로자에게 일당을 매일 자신의 돈으로 먼저 지급하고 근로 종료 후에 사업주에게 근로자 대신 임금을 받는 방식이다. 임금대불은 그동안 거의 모든 유료 직업소개소에서 관행적으로 이루어지고 있었다. 임금대불은 근로자의 입장에서 보면 임금이 일 단위로 제공되기 때문에 당장 현금이 필요한 근로자에게 도움이 되며, 임금체불 위험으로부터의 벗어날 수 있는 큰 장점이 있다. 반면에 소개비라는 명목으로 소개업자가 임금액의 약 10%를 공제한 후 근로자에게 제공하여 소득의 감소를 가져오는 단점도 존재한다. 「국내유료직업직업소개요금 등 고시」에 따르면 소개업자는 구인자에게는 임금의 10%, 구직자에게는 임금의 1% 이하를 징수하도록 하지만, 실제로는 구직자가 임금의 10%를 제한 금액을 받는 것이 보통이다. 즉, 직업소개사업자와 구직자 간에 ‘건설일용 및 간병·파출 소개요금 대리수령 동의서’에서 합의한 경우에 구인자(사업주)가 인건비로 책정한 10만원을 직업소개소에 제공하면 직업소개소는 구직자(근로자)에게 10%를 공제한 9만원을 일당으로 지급하는데, 10만원 안에 임금과 수수료가 명확히 구분되지 않았기 때문에 근로자 입

5) 강승복 외(2021)

6) 박광배 외(2012)에 따르면 유료 직업소개소 이용의 가장 큰 목적이 임금(37.0%)으로 나타났다.

장에서는 자신의 임금이 10만원인데 1만원으로 직업소개소에서 떼어간다고 인식하는 것이다. 물론 ‘건설일용 및 간병·파출 소개요금 대리수령 동의서’를 작성하지 않은 경우에 직업소개소가 구직자에게 10%를 공제한 일당을 지급하면 위법이다.

라. 오프라인 건설 유료 직업소개소의 현황

현재, 구직자를 건설업에 매개해주는 유료 직업소개소의 규모를 정확히 알기는 어렵다. 고용노동부가 주기적으로 직업소개사업으로 등록한 업체들의 전체 명단을 ‘국내 유료 직업소개소 현황’이란 이름으로 발표⁷⁾하고는 있으나 사업장명, 소재지, 전화번호 등의 3개 정보만 제공하기 때문이다. 사실 직업소개소들의 주된 소개 직종은 사업자가 지자체에 제출하는 사업신청서(<표 4> 참조)에 기입하게 되어 있으나, 사업신청서 원본은 지자체에서 관리하고 있으며 지자체가 고용노동부에 제출하는 자료는 위에 언급한 소재지 등 3개 정보뿐인 것으로 확인된다. 따라서 현재로서는 지자체별로 갖고있는 사업신청서들을 모두 모아 분석하지 않는 한 고용노동부가 발표하는 한정된 자료를 통해서만 건설업을 대상으로 하는 업체 규모를 정확히 파악하기 어렵다.

고용노동부가 발표한 전체 유료 직업소개소 자료를 분석해보면 다음과 같다. 2022년 4월 5일 현재, 국내 유료 직업훈련소는 14,404개로 집계된다. 지역별 분포는 경기도 25.1%, 서울 17.3%, 경남 9.3%, 충남 6.2%, 전남 5.1% 등의 순으로 나타났다.

앞서 언급한 대로 고용노동부의 자료로는 건설업을 대상으로 영업하는 기관을 별도로 추출할 방법은 없다. ‘○○직업소개소’라는 명칭으로는 건설업을 중개하는지의 여부를 알 수 없기 때문이다. 그럼에도 불구하고 고용노동부의 유료 직업소개를 이용하여 건설업 유료 직업소개소의 최소 숫자를 추정해 볼 수 있다. 즉, 업체명에 ‘건설’이란 단어를 가진 업체를 추려보면 건설업 유료 직업소개소의 최소 숫자를 가늠할 수 있다. ‘건설’ 명이 들어간 유료 직업소개소는 14,404개 중 261개로 나타난다.

7) 2022년 10월 현재 가장 최근의 자료는 2022.4.5 자료이며, 14,404개의 업체들이 수록되어 있다.

<표 4> 유료 직업소개사업 등록신청서

■ 직업안정법 시행규칙 [별지 제14호서식] <개정 2018. 12. 28.>

[]국내 []국외 유료직업소개사업 등록신청서

※ 유의사항과 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 √ 표시

(앞쪽)

를 합니다.

접수번호	접수일	처리일	처리기간	15일
------	-----	-----	------	-----

신청인	대표자성명 *	주민등록번호 *
	법인등기번호 *	전화번호 *

신청내용	사업소명칭 *			
	사업소 소재지 *			
	전화번호 *		휴대전화번호 *	
	팩스번호 *		이메일주소 *	
	직업상담원 *			
	사업소	동산	원	
	자산상황 *	부동산	원	
	사무실전용면적 *			
	주 소개직종 * (한국표준직 업분류코드)	1)		()
		2)		()
		3)		()
	겸업내용 *	업종	사업체명	
		사업자등록번호		
직업정보제공 사업운영여부 *	[] 해당(홈페이지주소)			
	[] 비해당			
분 사무소	갯	수	지역	

등록기준지	사업자(법인의 대표자) *
-------	----------------

「직업안정법」 제19조제1항 및 같은 법 시행규칙 제17조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인(대표자)

(서명 또는 인)

직업안정기관의 장

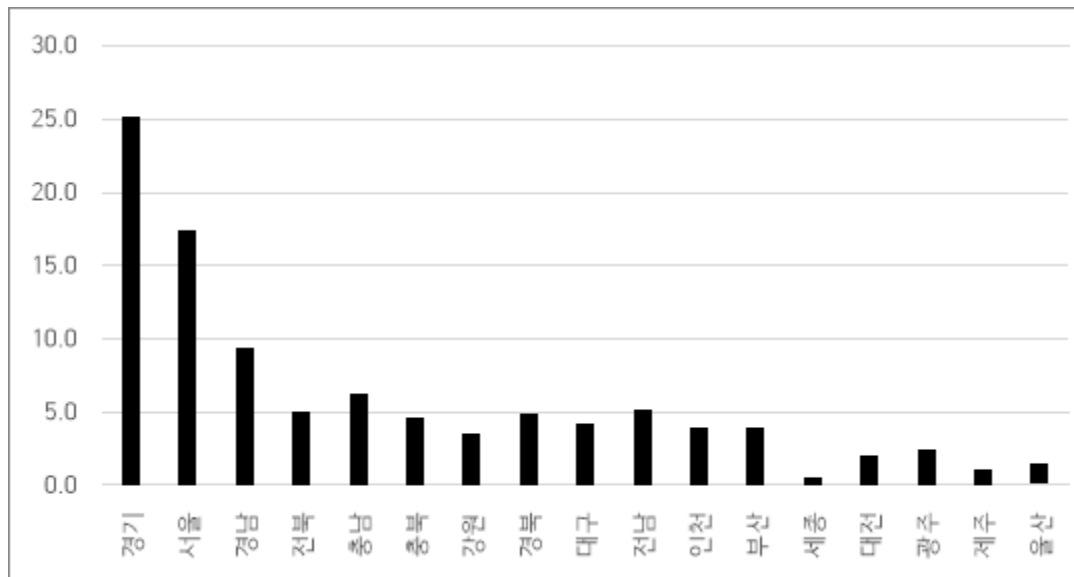
특별자치도지사 시장·군수·구청장

귀하

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

[그림 4] 유료 직업훈련소(건설 포함 모든 직종)의 지역별 분포(2022.4.5. 현재)

(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 국내 유료 직업소개소 현황(22.4.5.현재)를 이용하여 저자가 재구성

다음으로 건설업과 관련된 유료 직업소개소의 규모를 가늠할 수 있는 자료로는 전국고용서비스협회(전고협)⁸⁾의 2019년 자료를 들 수 있다. 이 자료에는 회원사 내 소개분야 비율이 조사되어 있는데, 2019년 현재 건설분야 소개업소(회원사)를 전체 13,973개소 중 62.1%인 8,680개소로 파악하고 있다(<표 4> 참조). 하지만 전고협에서 밝힌 수치는 회원사 수일뿐 전국적인 모집단 통계수치로 볼 수는 없다. 또한 또 다른 유료 직업소개소 연합 단체인 ‘전국건설일용근로자 일드림협회’⁹⁾에 따르면, 2014년 현재 전국에 약 6,500개의 건설인력소개소가 있다고 하지만 이 수치 또한 산출근거가 모호하다.¹⁰⁾

본 연구에서는 회원사 규모가 전국에서 가장 큰 전고협 보고서의 건설업체 비율을 이용하여 건설분야 소개업소 수를 추정해본다. 전고협 보고서에 따르면 2019년 전체 인력소개소 수 중 건설업 중개 비율은 62.1%로 나타난다. 이 비율이 2022년에도 유지된다는 가정하에 고용노동부의 전체 유료 직업소개소 수에 곱하여 건설분야를 소개하는 유료 직업소개소를 대략적으로나마 추정할 수 있다. 이를 통해 2022년 현재

8) 전고협에 따르면 회원사는 약 8천여사로서 전체 유료직업소개소의 약 60%를 차지한다.

9) ‘전국건설일용근로자 일드림협회’는 전고협과 다른 건설인력소개소 사업자들의 모임이다.

10) 오마이뉴스, 2014년 1월 22일자 기사(http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001949343&CMPT_CD=SEARCH)에서 발췌하였다. 하지만 2022년 4월 현재 일드림협회 홈페이지에는 전국적인 건설 직업소개소 숫자를 제공하지 않고 있다.

전체 14,404개 유료 직업소개소 중 건설업을 중개하는 업체는 약 8,945개로 추정해 볼 수 있다.

<표 5> 전국고용서비스협회 회원사의 소개 분야 현황

영역 구분	업체수(개)	업체 비율(전체 대비, %)
합계	13,973	100.0
건설인력	8,680	62.1
상용직	630	4.5
헤드헌팅	449	3.2
원어민 강사	78	0.6
가사파출	3,290	23.6
간병인	335	2.0
기타	511	3.7

주 : 전국민간고용서비스협회가 2019년 12월 17개 광역시도 중 1개 시·군·구를 대상으로 표본조사 한 결과로 오차가 있을 수 있음.

자료 : 전국민간고용서비스협회, 내부자료, 2019. 박광배(2022)에서 재 인용

한편, 전국고용서비스협회의 보고서(2014)에는 협회 내부자료를 이용하여 2014년 현재 회원사 내 건설일용근로자의 직무별 임금액을 보고하였다. <표 6>을 보면 소개요금을 포함하여 비기능공은 일당 9~13만원, 기능공은 일당 15~20만원 수준으로 나타난다.

<표 6> 전국고용서비스협회 회원사 내 건설일용근로자의 직무별 임금

	작업종목	임금	비고
일반잡부 (비기능공)	청소,신호수,잡부(난이도 하)	90,000원	소개요금 포함
	자재정리,삽질(난이도 하)	100,000원	
	철거잡부	100,000~120,000원	
	일반조력공 (미장,조적,타일,방수 등)	100,000~120,000원	
	운반조력공 (모래,자갈,벽돌,돌 등)	110,000~130,000원	
기능공	목공,콘크리트타설공,용접공	150,000원	
	조적공,미장공	160,000원	
	철근공	170,000원	
	비계공	180,000원	
	활성공(장비포함)	150,000~200,000원	

자료 : 전국고용서비스협회 회원사 내부자료. 전국고용서비스협회(연구책임자: 박동현), 민간고용서비스 직업소개요금 실태조사, 고용노동부, 2014. 에서 재 인용.

이밖에 진고협 보고서는 회원사 설문조사를 통해 임금대불에 관한 사업주의 의견

을 물어보았는데 개선이 87.2%, 현행 유지가 12.8%로 나타나 직업소개 사업주들도 현재와 같은 임금대불 시스템에 만족하지 않는 것으로 나타났다. 개선을 요구하는 이유는 구인업체를 대신하여 근로자의 임금을 지불하는 과정에서 나타날 수 있는 체불이나 기지급된 임금에 대한 보증의 문제 등이 원인으로 보인다. 이를 통해 사용자의 체불문제는 근로자 뿐 아니라 직업소개소 사업주에게도 큰 부담으로 작용하고 있다는 사실을 알 수 있다.

마. 온라인 건설 유료 직업소개소의 현황

최근 기존의 오프라인 직업소개소가 아닌 온라인 앱(APP)을 통한 직업소개소(구인·구직 플랫폼)가 생겨나고 있다. 민간에서 제공하는 온라인 직업소개소는 가다, 일가자, 일땅 등 휴대폰 앱의 형태로 운영되거나 밴드, 단톡방 등의 형태로도 존재한다. 대체로 앱으로 운영하는 온라인 직업소개소는 건설업 전 직종을 대상으로 하고 밴드 및 단톡방의 형태는 특정 기능 직종을 대상으로 운영하는 경우가 많은 것으로 나타난다.

1) 앱 형태의 플랫폼

2022년 현재, 앱 형태의 건설업 온라인 구인·구직 플랫폼으로는 가다, 일가자, 베테랑, 일다오, 일땅 등이 운영 중이다. 과거에 김소장이라는 앱도 있었지만 2022년 5월에 서비스가 종료되었다.

오프라인과 마찬가지로 온라인 구인·구직업체들도 법적으로는 등록된 형태에 따라 직업소개업체와 정보제공업체로 나눌 수 있다. 직업정보를 제공하여 구직자들의 취업을 돕는 측면에서 직업소개업과 직업정보제공 사업의 목적은 같지만, 직업소개사업은 구인자와 구직자를 직접 연결하여 고용계약의 성립을 알선하며, 직업정보제공업은 구인자와 구직자에게 직업정보를 제공하여 스스로 구인·구직하도록 하는 역할을 한다는 점에서 차이가 있다.

다음의 <표 7>은 현재 온라인 구인·구직 앱을 운영하는 대표적인 업체들의 특징을 요약한 것이다.

<표 7> 온라인 건설 구인·구직 앱 운영사 현황

앱 이름	가다	일가자	베테랑	일다오	일땅
운영업체	웍스메이트	잡앤파트너	플랫폼머스	일다오	얀트
업종	직업소개업	직업소개업	직업소개업	정보제공업	정보제공업
서비스 개시일	2020년 7월	2020년 8월	2017년 3월	2018년 1월	2019년 2월
OS	Android, iOS	Android, iOS	Android	Android, iOS	Android, iOS
중계수수료	구인자로부터 10%	구인자로부터 10%	없음	없음	없음
임금대불	있음	있음	없음	없음	없음
앱 이용료	없음	없음	구인자에게 구인등록 아이템 판매	없음	구인자에게 광고료 부과
수익모델	수수료	수수료	아이템 수익	없음	광고료 수익
투자유치	있음	있음	없음	없음	없음
회원수	-	· 구직자 4만 명(누계) · 구인자 3만5 천명(누계)	-	-	-
알선건수	-	20만건 이상(누 계)	-	-	-

자료 : 필자가 직접 각 앱을 이용해보거나 운영사와의 면담한 결과를 정리

<표 7>에서 본 바와 같이 온라인 구인·구직 앱 운영사는 모두 상황에 맞게 조금씩 다른 형태로 운영을 하고 있다. 이 중에 대표적으로 한 업체의 예를 들어 구직자가 일자리를 얻는 과정과 구인자가 일자리를 제공하는 과정을 살펴본다.

가) 구직 프로세스

- ① 회원가입 : 먼저 회원가입을 해야하는 데, 회원가입시 계좌번호, 근로를 원하는 지역, 직종을 선택한다. 회원가입을 마친 후에는 구직자의 ‘안전교육 이수증’을 사진으로 찍어 앱에 저장한다.
- ② 일자리 선택 : 다음으로 앱에서 구직자에게 지역 등을 고려하여 일자리를 추천하는데, 구직자는 이중에서 본인이 원하는 일자리를 선택하여 지원을 한다. 필자가 임의로 지역을 서울 전지역, 직종을 보통인부로 선택해본 결과 당장 일할 수 있는 일자리가 37개 검색되었다. 구직자는 원하는 출근 1일전 18시와 20시 30분까지 두 번 지원을 할 수 있으며, 출근 확정은 각각 18시 30분과 21시에 이루어진다.

- ③ 출근 : 출근이 확정되었으면 출근시간에 맞춰 앱에서 제공한 현장주소로 안전화 및 안전장비를 갖추고 직접 출근하여 작업을 한다.
- ④ 임금지급 : 근무가 종료되면 회원가입시 저장한 계좌번호로 당일 오후에 앱 운영사에서 임금이 지급(임금대불)된다. 또한 현장관리자가 익일출근을 요청하여 근로자가 수락하면 다음날 출근이 확정된다.
- ⑤ 부가기능 : 이밖에 근로자가 일한 근로이력과 공수를 월별, 일자별로 정리하여 구인자와 구직자가 확인할 수 있는 기능도 제공하고 있다.

나) 구인 프로세스

- ① 협약 체결 : 구인자는 별도의 구인자용 앱을 이용해야 한다. 이는 대부분의 온라인 구인·구직 앱들의 공통적인 모습이다. 구인자가 앱에서 구인서비스를 이용하기 위해서는 온라인 직업소개소 측과 협약을 먼저 체결해야 한다.
- ② 구인정보 등록 : 협약 체결 후에는 제공하려는 일자리의 장소, 시간, 내용을 구인자가 직접 앱에 등록한다.
- ③ 구인 : 구직을 응모한 사람 중 조건에 맞는 이에게 출근을 요청한다.
- ④ 임금 및 소개수수료 지급 : 근로자와 체결한 근로계약서에 따라 임금지급일에 임금과 소개수수료를 온라인 직업소개소 혹은 온라인 직업소개소와 협약이 체결된 금융기관에 송금한다. 온라인 직업소개소에 제공하는 수수료는 오프라인 직업소개소와 마찬가지로 법률에 정한 금액(노임의 10%)을 넘지 않는다.

2) 인터넷 소모임(밴드 및 단톡방)을 이용한 구인·구직

온라인 구인·구직 경로 중 앱을 이용한 방법 외에 각종 밴드, 단톡방, 인터넷 카페 등 인터넷 소모임을 이용한 방법도 있다. 이들 소모임은 특성상 회원들끼리만 정보를 주고받는 폐쇄성을 가지고 있는 것이 특징이다. 인터넷 소모임이 앱과 비교하여 차이점은 앱이 전국적, 전 직종의 일자리를 매칭하고 있는 반면에 인터넷 소모임은 특정 직종에 대해 특화된 일자리 정보를 제공하고 있다는 점이다. 대체로 앱은 보통 인부 등 비기능공의 비중이 높고 밴드, 단톡방, 인터넷 카페 등은 특정 기능공의 비중이 높다.

또한 각종 일자리 매칭 앱들은 운영주체가 구인자와 구직자가 아닌 제3의 소개업자임에 반해 인터넷 소모임은 주로 구인자(팀반장)가 자신의 팀원으로 특정 직종의 근로자를 모집하는 경우가 많다.

건설 구인·구직을 내용으로 하는 인터넷 소모임들의 정확한 규모는 파악된 바 없으며, 정확히 파악하기도 힘들다. 필자가 2022년 현재 네이버 밴드, 네이버 카페, 다음 카페 등에서 ‘건설’을 키워드로 검색해보면 약 7천개 이상의 소모임들이 검색되는데, 여기에 카카오톡 단체방(단톡방)까지 합하면 약 1만개 이상의 소모임이 활동하고 있는 것으로 추정된다.

[그림 5] 네이버밴드에서 ‘건설’ 키워드로 검색 결과(예시)

밴드 · 페이지

게시글

가입밴드


전체

밴드

미션밴드

페이지

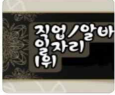
검색결과 6,795



삼성건설현장 전국건설일자리
건설업 배관 전기 조공 구인구직 밴드입니다

전기/전자/공학 구인구직 직업별모임


멤버 5,819 · 리더 밴드리디



전국 건설현장 구인-구직
전국 건설현장 구인,구직


구인구직 인테리어/건축 부동산

멤버 28,729 · 리더 no name



중장비작거래장터(굴삭기,덤프,불도...
굴삭기및각종건설기계 매매장터입니다


멤버 2,635 · 리더 정승민



전국건설현장구인구직
전국건설현장 구인구직,취업정보,단기알바 장기알바,건설현장정보,건설안전정보 공유밴드

취업준비/취준생 시험/자격증 구인구직

멤버 9,788 · 리더 고덕삼성,



건설현장일자리
전기 칸막이 닥트 씰링 유도원 신호수 철골 배관 화기감시 노가다 건설현장 공사현장 일자리 일용직

멤버 16,334 · 리더 호모인자리

2. 공공 무료 직업소개소

가. 오프라인 공공 무료 직업소개소(건설근로자공제회 취업지원센터)

1) 건설근로자공제회 취업지원센터 현황

오프라인 공공 무료 직업소개소의 종류는 다음과 같다. 건설업 외의 모든 직종에 대해서는 고용노동부의 고용복지플러스센터, 각종 지자체의 직업소개센터들이 있으며, 건설업에 한해서는 건설근로자공제회 취업지원센터가 있다. 이 중에 고용복지플러스센터와 지자체의 직업소개센터에서는 건설업 취업연계 건수가 매우 드물다. 따라서 실질적으로 건설업 대상 오프라인 공공 무료 직업소개기관은 건설근로자공제회의 취업지원센터가 유일하다고 봐도 무방하다. 이후에는 건설근로자공제회의 취업지원센터를 대상으로 취업 규모 및 성과를 기술한다.

건설근로자공제회는 고용노동부의 민간위탁 취업지원 사업인 ‘건설근로자 취업지원 사업’의 대행기관으로 지정되어 2022년 현재 17개의 오프라인 취업지원센터를 운영하고 있다. 17개의 센터 중 2개 센터(서울, 인천)는 건설근로자공제회에서 직접 운영 중이며 나머지 15개 기관은 민간기관에 위탁 운영 중이다. 민간 위탁기관은 매년 평가를 통해 실적이 안 좋은 기관은 계약을 해지하고 다음 해에 신규 기관을 선정하고 있다. 2022년의 경우에는 전년에 3개 위탁기관이 해지되고 3개의 신규 기관이 선정된 바 있다. <표 8>을 보면, 위탁 기관은 주로 공공성을 띤 노동조합, 경영자단체, 협동조합 등으로 이루어져 있는 것을 알 수 있다.

<표 8> 건설근로자공제회 취업지원센터 현황(2022년)

연번	위탁유무	센터명	법인명	비고
1	직영	서울센터	건설근로자공제회	
2	위탁	서울남부센터	심온사회적협동조합	
3	위탁	경기고양센터	(사)미래고용노사네트워크	'22년 신규
4	위탁	경기성남센터	(사)전국건설기능훈련취업지원센터	민주노총
5	위탁	경기수원센터	사회적협동조합경기수원지역자활센터	'22년 신규
6	위탁	경기평택센터	한국비정규일반노조	한국노총
7	직영	인천센터	건설근로자공제회	
8	위탁	대전센터	(사)전국건설기능훈련취업지원센터	민주노총
9	위탁	광주북부센터	(재)한국능력개발원	
10	위탁	광주남부센터	(사)한국건설기능인협회	
11	위탁	전북전주센터	일드림사회적협동조합	
12	위탁	전남순천센터	(사)일미래센터	'22년 신규
13	위탁	대구북부센터	(재)대구직업전문학교	
14	위탁	경북포항센터	(재)이찬	
15	위탁	부산진구센터	(사)부산경영자총협회	
16	위탁	부산수영센터	(사)한국인재뱅크	
17	위탁	경남창원센터	(사)고령사회고용진흥원	

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

2) 구인·구직자 매칭 절차

건설근로자공제회 취업지원센터의 구인·구직자 매칭 절차는 지역센터마다 약간의 차이는 있지만 대체로 다음과 같다.

가) 구인·구직자 발굴

센터 직원의 건설현장 방문을 비롯하여 유관기관에 의뢰, SNS 홍보, 지인소개 등의 다양한 방법을 통해 구인자와 구직자를 발굴한다.

나) 구인·구직 신청 접수 및 상담

구인·구직자를 발굴한 이후에는 구인·구직 신청서를 접수받는데, 신청서 접수 시 센터의 전담인력이 상담을 통해 참여자 정보를 상세하게 확인하여 적합한 일자리 매칭한다. 구직자 상담 시에는 구직자의 경력 및 숙련도, 자격증 유무, 근무 희망지역,

희망임금, 차량보유·숙식 희망 여부 등의 내용으로 상담을 실시한다. 구인자 상담 시에는 다음과 같이 구인 일자리정보를 검증하는 절차를 먼저 진행한다.

- 사업자등록 및 기업신용정보 조회(NICE)를 통해 구인자 실명확인
- 일자리 검증 및 근로조건* 상세 확인

* 본사·현장 소재지, 사업자 형태(원·하도급), 공사종류 및 공정률, 구인직무, 임금지급일, 임금체불 사업주 여부, 재하도급 또는 파견 수수료 부과여부 등

다) 취업알선 및 사후 관리

구인·구직 접수 후에는 센터에서 구직자에게 적합한 일자리를 소개하고, 필요 시 취업지원센터 직원의 동행면접을 통해 적극적으로 일자리를 알선한다. 알선 이후에는 구직자가 구인처에 채용되었는지 확인하고, 미채용 시에는 구직자가 최초에 원했던 구직희망기간 동안 일자리를 재알선하게 된다. 취업이 확정된 경우는 근로여부 및 근무조건(알선내용 일치여부)을 확인하는 등의 사후관리를 진행한다. 사후관리는 취업을 알선한 근로자 모두에게 센터에서 정기적으로 전화통화 등으로 근로여부를 확인하고 있다.

하지만 취업자 전수에 대한 유선확인 절차는 취업자가 누적됨에 따라 업무량이 과중되어 오히려 취업센터의 본 업무인 취업알선을 소홀하게 될 우려가 제기된다. 따라서 2022년부터는 전화통화 확인과 병행하여 건설근로자공제회의 온라인 취업 플랫폼인 ‘건설일드림넷’에서 취업자가 매일 자신의 근로여부를 직접 입력하는 방법, 건설근로자공제회 전산망을 통해 퇴직공제부금 납부여부로 근로여부를 확인하는 방법, 고용보험납부 사실로 근로여부를 확인하는 방법 등을 병행하여 진행하고 있다. 하지만 ‘건설일드림넷’을 이용하는 방법은 취업자가 반드시 입력할 의무가 없으며, 퇴직공제부금 납부여부는 퇴직공제 가입사업장(2022년 현재 공공 1억, 민간 50억 공사)이 아닌 곳에 근로하는 근로자는 추적할 수 없으며, 고용보험 납부여부는 사업주가 고용보험을 누락하였을 때 확인할 수 없는 단점이 있다. 따라서 취업센터에서는 여전히 전화통화를 통한 취업여부 확인 작업을 진행하고 있는데 향후에 업무량 개선 차원에서 개선이 필요해 보인다.

<표 9> 건설근로자공제회 취업지원센터의 구인·구직 매칭 경로

구 분	세 부 내 용	비 고
건설현장 방문 (구인·구직)	· 대규모 건설현장(공동주택, 공장건축 등)을 방문하여 취업사업홍보 및 구인·구직신청 접수	기존 근로자
유관기관 방문 (구직)	· 건설업 기초안전보건 교육기관, 훈련기관, 근로복지공단, 지역 고용 센터 등 방문하여 구직자 발굴	기존+입직 희망자
SNS 등 온라인 (구인·구직)	· 건설일드림넷, 유관기관(워크넷, 조달청) 홈페이지 · 네이버 밴드, 카카오톡 오픈채팅방 등 SNS를 이용하여 센터 및 구인 정보 게시 등 홍보 실시	기존+입직 희망자
지인소개 (구인·구직)	· 기존 이용자가 주변 지인에게 직접 센터를 소개하여 신규로 구인·구직 신청	기존 근로자

자료 : 건설근로자공제회 내부자료를 토대로 필자가 정리

나. 온라인 공공 무료 직업소개소

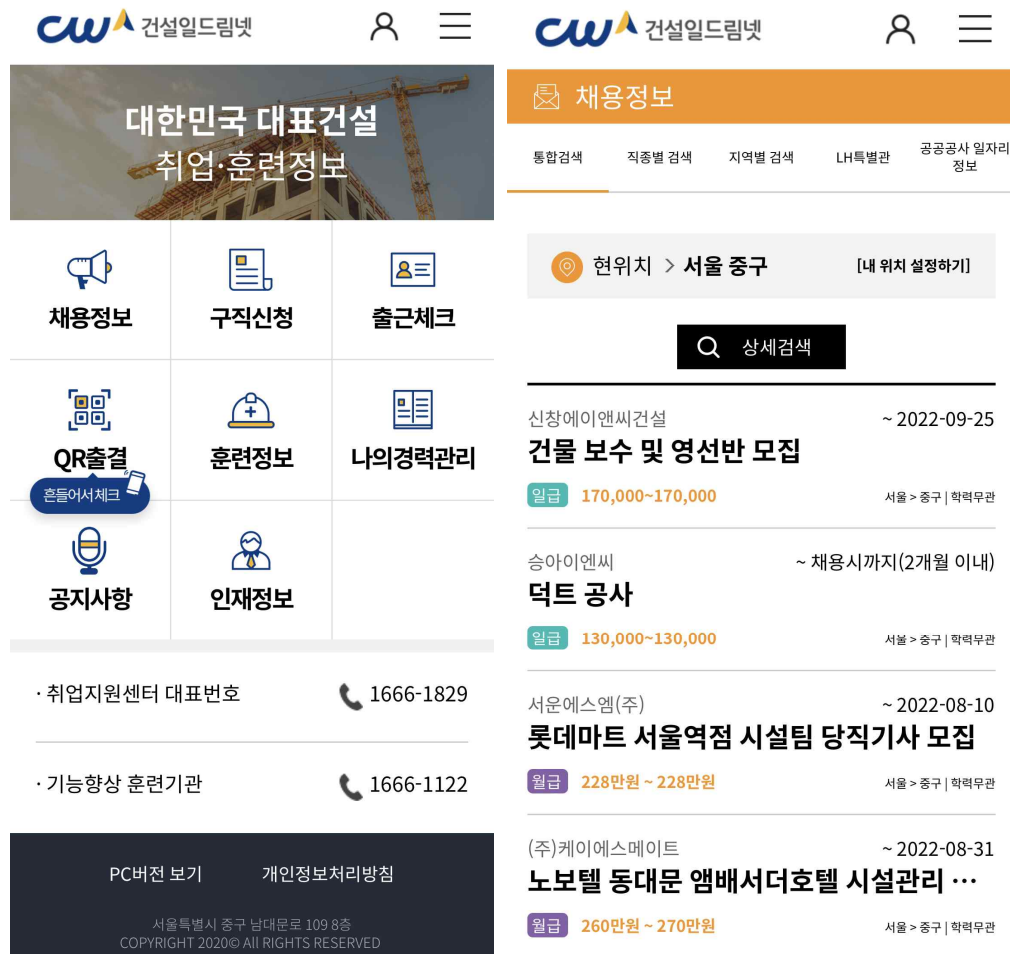
2022년 현재, 건설업에 대한 온라인 공공 무료 직업소개는 건설근로자공제회의 ‘건설일드림넷’과 조달청의 ‘공공건설 일자리알리미’가 있다. 먼저 건설일드림넷을 살펴보면 다음과 같다.

건설일드림넷은 인터넷(www.cw.or.kr/cid)와 스마트폰 앱 ‘건설일드림넷’의 형태로 서비스되고 있으며, 인터넷과 앱에서 소개하는 일자리정보는 동일하다. 건설일드림넷 앱을 실행하면 [그림 6]과 같은 화면이 보인다. 구직자들은 앱을 이용하여 채용정보 검색, 구직신청, 출근체크 등을 할 수 있다. 특히 로그인을 한 후 구직신청을 하면 앞에서 살펴본 것처럼 건설근로자공제회 취업지원센터의 취업알선, 사후 지원 등의 서비스를 이용할 수 있다. 그러나 앱 이용자들이 채용정보를 이용하기 위해서 반드시 로그인이 필요한 것은 아니다. [그림 6]에서 보는 바와 같이 로그인을 하지 않더라도 직종별, 지역별 검색을 시행하면 건설근로자공제회에서 보유하고 있는 일자리 정보를 이용할 수 있다.

건설일드림넷 앱은 별도의 구인 및 구직 비용, 즉 수수료가 발생하지 않아 무료로 편리하게 이용할 수 있으며, 건설근로자공제회라는 공공기관이 사전에 점검한 믿을 수 있는 일자리 정보를 제공받을 수 있는 장점이 있다. 또한 앱 개발 시부터 LH와 협업으로 통하며 앱 내에 ‘LH 특별관’이라는 항목을 통해 LH에서 제공하는 양질의 일자리 정보를 제공받을 수 있는 점도 장점이다. 한편, 단점으로는 앱에서 제공하는 일자리 정보가 민간 건설일자리 앱의 10분의 1 미만 수준으로 매우 적다는 점을 들 수 있다. 두 번째 단점으로는 건설일드림넷은 일부 민간 앱 또는 유료 직업소개소에

서 제공하는 임금대불 서비스를 제공하지 않는다. 하지만 임금대불 문제는 향후에 다시 언급하겠지만 그 자체가 위법적인 성격이 있어 원하는 근로자가 있다고 하더라도 향후에 지속가능한 바람직한 제도라고 볼 수는 없다. 세 번째 단점으로는 앱의 업데이트 및 리뉴얼 기간이 길다는 점이다. 민간 앱의 경우에는 이운동기의 차원에서 수시(한달에 수회)로 앱을 리뉴얼 하고 있지만 건설일드림넷 앱은 리뉴얼 주기가 연 1~2회에 그치고 있다. 따라서 수시로 바뀌는 사용자의 니즈에 대처하는데 있어 상대적으로 민간 앱에 비해 뒤쳐진 모습을 보인다.

[그림 6] 건설일드림넷 앱 화면 예시(2022년 7월 현재)



다음으로 조달청의 ‘공공건설 일자리알리미’를 살펴보면 다음과 같다. ‘공공건설 일자리알리미’는 조달청을 거쳐 발주된 공공건설에 한하여 구인·구직정보를 제공한다. 서비스는 2021년 10월부터 시작하였다. ‘공공건설 일자리알리미’는 스마트폰 앱의 형

태로는 제공되지 않고 웹(<https://pcws.g2b.go.kr>) 형태로만 서비스되고 있다([그림 7] 참조).

[그림 7] 공공건설 일자리알리미 서비스 개요



자료 : 공공건설 일자리알리미 홈페이지(pcws.g2b.go.kr)

구직자는 회원가입이 필수이며 사전에 자신이 원하는 직종, 지역 등의 정보를 입력해야 한다. 회원가입 후 구직자는 두 가지 방법으로 일자리를 검색할 수 있다. 첫째, 홈페이지가 제공하는 맞춤형 일자리 정보를 이용하는 것이다. ‘공공건설 일자리알리미’에서는 조달사업 건설 현장의 계약자, 공사기간, 현장위치, 직종별 예상 작업량 등 공사정보를 근로자의 희망조건(거주지, 직종 등)에 맞추어 맞춤형으로 제공한다. 이 경우에도 구직 신청은 구직자 본인이 구인자에게 직접해야 한다. 둘째, 구직자 본인이 공사종류, 직종, 지역, 공사기간 등을 조건으로 일자리를 검색한 후 구인자에게 연락하는 방법이다. ‘공공건설 일자리알리미’ 홈페이지의 메뉴와 구직방법은 [그림 8]과 [그림 9]에 예시되어 있다.

[그림 8] 공공건설 일자리알리미 홈페이지 화면(2022년 8월 현재)

전체 메뉴

일자리정보	인력정보	사업관리	작업일보	건설근로통계	정보제공
맞출형 구인정보 검색	맞출형 구직정보 검색	발주계획 및 계약정보	작업일보 등록 관리	대시보드	공지사항
건설사업 일자리 예측	구인정보 등록	하도급업체 관리	계약공종 관리	근로자 현황	FAQ
근로계약서 확인	근로계약서 작성	노무관리	기본지원 관리	일평균 노무비	Q&A
팀 구성	과거공사 예측정보	근로자 출역 및 안전관리	업체공종 관리	구인구직	실문조사
팀구성관리		노무실적관리	작업일보 내역	건설발주계획	용어설명
팀요청관리		노무비 지급 관리	작업일보 통계		타기관 관련 통계
참여공사현황		4대보험 가입 관리	필수노무정보 관리		정보교환
		공사계약 담당권한 등록			
		공사계약 담당권한 승인			
			일자리알리미 소개		
			일자리알리미소개		

자료 : 공공건설 일자리알리미 홈페이지(pcws.g2b.go.kr)

[그림 9] 공공건설 일자리알리미 구인정보 검색 화면(2022년 8월 현재)

구인정보 검색

맞춤형 추천 일자리 정보

건설사업자관리자

건설사업관리자...

일급 : 100,000원 ~ 150,000원
지역 : 서울특별시
직종 : 항공정비사

더보기 +

시스템관리자

향신초 신축공사...

일급 : 100,000원 ~ 110,000원
지역 : 서울특별시 종로구
직종 : 보통연부

더보기 +

건설사업자

헌법재판소 부지...

일급 : 150,000원 ~ 180,000원
지역 : 서울특별시
직종 : 건축육공

더보기 +

건설사업자

화순 동면-순천 주...

일급 : 150,000원 ~ 200,000원
지역 : 전라남도
직종 : 보통연부

더보기 +

● ● ● ●

구인정보 검색

공사종류	<input type="text" value="전체"/>		공사지역	<input type="text" value="전체"/>	
공사금액	<input type="text" value="공사금액(최소)"/> <input type="text" value="만원"/> ~ <input type="text" value="공사금액(최대)"/> <input type="text" value="만원"/>		공사기간	<input type="text" value="공사기간(최소)"/> <input type="text" value="년"/> ~ <input type="text" value="공사기간(최대)"/> <input type="text" value="년"/>	
직종명	<input type="text" value="직종을 선택하세요."/> <input type="button" value="찾기"/>		업체명	<input type="text" value="업체를 선택하세요."/> <input type="button" value="찾기"/>	
근무형태	<input type="text" value="전체"/>				

총 6 건의 게시물이 있습니다. (1 / 1 페이지)

자료 : 공공건설 일자리알리미 홈페이지(pcws.g2b.go.kr)

<표 10>은 온라인 구인·구직 서비스에 한하여 밴드·단톡방, 민간 온라인 서비스, 공공 온라인 서비스들의 특징 및 장단점을 비교한 것이다. 먼저, 소개하는 직종의 범위를 보면 민간 앱은 형식상으로는 전 직종을 대상으로 하지만 주된 이용자는 조공 등의 비기능공이 이용하고 있으며, 밴드·단톡방은 운영 목적 자체가 특정 기능공의 모집 또는 동일 직종 종사자들의 친목이므로 모집 직종 또한 특정된다. 공공 온라인

앱은 현재 특정 직종에 관계없이 모든 직종에 대해 구인·구직을 하고 있다.

수수료는 구인자에게는 모두 부과하지 않지만 민간 앱에서는 구인자에게 앱 이용료의 형태로 부과하는 곳이 많고, 밴드·단톡방은 법적으로 직업소개소가 아니므로 수수료를 부과할 수 없다. 또한 공공 온라인 앱은 구인자, 구직자에게 모두 수수료를 부과하지 않고 무료로 운영하고 있다.

접근성에 대해서는 민간 앱과 공공 앱 모두 간단한 로그인 절차를 통해 편리하게 이용할 수 있다. 반면에 밴드·단톡방은 운영방식이 폐쇄적이기 때문에 접근의 편리성은 떨어진다고 볼 수 있다.

맞춤 일자리 제공여부에 대해서는 민간 앱은 원하는 직종, 지역 등을 대상으로 앱 내 알고리즘을 통해 최적의 일자리를 제공하는 업체들이 많고, 밴드·단톡방에서는 해당 직종의 구인자가 원하는 일자리들을 올리면 구직자는 그 중에 스스로 원하는 일자리를 지원하는 형태이다. 공공 앱의 경우에는 사전에 입력된 구직자가 원하는 직종, 지역, 보수 수준 등에 대해서 오프라인 취업지원센터에서 이에 맞는 최적의 일자리를 알선하는 형태이다.

훈련기관 연계여부에 대해서는 민간 앱과 밴드·단톡방은 연계가 전혀 없으며, 공공 앱의 경우에는 앱 내에서 훈련정보(훈련기관, 훈련직종) 등을 제공하기 때문에 구직자가 원하는 경우 훈련정보를 자유롭게 이용할 수 있다.

임금대불은 온라인 앱은 일부 업체에서 진행하고 있으나 많은 업체에서 자금 여력 등으로 아직까지 도입하지 못하고 있는 상황이다. 밴드·단톡방은 운영 방법이 구인자와 구직자가 직접 만나는 형태이기 때문에 임금대불이 필요하지 않다. 또한 공공 앱도 아직까지 임금대불을 시행하고 있지 않다.

제공하는 일자리 수를 보면, 공공과 비교하여 민간 온라인 앱과 밴드·단톡방은 상대적으로 많으며, 공공 앱은 상대적으로 제공하는 일자리 수가 적은 상황이다.

<표 10> 민간 온라인 플랫폼과 공공 온라인 플랫폼 비교

	민간 온라인 플랫폼		공공 온라인 플랫폼	
	앱(APP)	밴드·단톡방	건설일드림넷	공공건설일자리알리미
직종 범위	전 직종을 대상으로 하지만 주로 조공 등 비기능공의 이용 빈도가 높음	특정 기능공	전 직종 대상	전 직종 대상
수수료	구인자에게 앱 이용료의 형태로 수수료 부과	없음	없음	없음
접근성	편리함	운영자의 허락이 있어야 접근	편리함	로그인이 반드시 필요하여 건설일드림넷 보다 접근성이 상대적으로 떨어짐
맞춤 일자리 제공	앱 내 알고리즘으로 맞춤 일자리 제공	단순히 해당 직종 일자리 나열	담당자가 맞춤 일자리 매칭	제공된 정보를 보고 구인·구직자가 스스로 연락
훈련기관 연계	없음	없음	구직자가 원하는 경우 앱 내에서 연결 가능	없음
임금대불	일부 있음	없음	없음	없음
제공하는 일자리 수	상대적으로 많음	상대적으로 많음	상대적으로 적음	상대적으로 적음

다. 공공 무료 직업소개(건설근로자공제회 취업지원) 사업의 성과

오프라인과 온라인을 망라한 건설근로자공제회 취업지원사업의 성과를 내부 데이터를 통해 분석하면 다음과 같다. 먼저 운영되었던 건설근로자공제회 취업지원센터의 수와 이를 통해 취업한 이들의 근로일수를 정리하면 <표 11>과 같다. <표 11>을 보면, 센터 수는 2015년에 16개로 시작하였으며 2016년부터 2021년까지는 17개를 유지하고 있다. 다음으로 근로일수¹¹⁾를 보면, 2015년에 약 4만일이었으나 2021년에는 71만 5천여일로 나타나 양적으로 크게 증가한 것을 볼 수 있다. 2021년 근로일수를 센터수가 17개로 동일한 2016년과 비교하면 2016년에 비해 약 334% 증가한 수치이다.

11) 근로일수는 건설근로자공제회 취업지원센터에서 근로자들에게 알선시켜준 직장에서의 근로여부를 센터 직원들이 일일이 전화연락 등으로 체크한 결과이다.

<표 11> 건설근로자공제회 취업지원센터, 근로일수 추이

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
센터수(개)	16	17	17	17	17	17	17
근로일수(일)	39,464	164,970	268,767	313,152	385,013	581,300	715,827

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

1) 구직자 취업알선

<표 12>를 보면, 건설근로자공제회 취업센터를 통한 구직건수는 2015년에 약 9천여 건에서 2021년에는 약 2만4천여 건으로 크게 증가하였다. 구직자의 평균연령은 대체로 50대 이상의 고령자가 많았으며 2015년 비교하여 최근에 연령이 다소 낮아진 모습을 볼 수 있다. 구직자 중 미숙련공 비중은 2021년에 32.8%로 나타나 숙련공의 구직문의가 미숙련공보다 많다. 구직자의 평균적인 희망 일급은 2021년에 약 17만여 원으로 나타났다.

<표 12> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자의 기본 정보

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
구직건수(건)	9,315	10,638	13,053	18,313	22,638	25,051	23,888
구직자 평균연령(세)	57.5	56.9	54.9	53.9	54.2	53.3	53.1
미숙련공 비중(%)	47.6	42.0	32.5	30.5	26.4	30.4	32.8
희망 일급(원)	174,114	133,281	132,978	144,732	152,125	160,737	167,790

주 1) : 미숙련공은 구직신청서에 자신을 ‘미숙련’, ‘반숙련’, ‘관계없음’으로 기입한 이들이다.

2) : 희망 일급은 희망하는 임금지급형태가 월급이 아닌 일급으로 응답한 이들로만 계산하였다.

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

건설근로자공제회 취업지원센터에 구직신청한 경로를 보면 취업센터, 즉 취업센터에 오프라인으로 신청하였거나 취업센터 직원이 구직자를 발굴한 경우가 가장 많으며, 다음으로 모바일, 홈페이지의 순으로 나타났다. 연도별로 보면 취업센터의 비중은 일정한 반면에 모바일은 증가, 홈페이지는 감소하고 있다.

<표 13> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직경로

(단위 : 건, %)

	2017	2018	2019	2020	2021
전체	13,053 (100.0)	18,313 (100.0)	22,638 (100.0)	25,051 (100.0)	23,888 (100.0)
모바일	749 (5.7)	1,411 (7.7)	1,482 (6.5)	2,212 (8.8)	2,376 (9.9)
취업센터	11,357 (87.0)	15,441 (84.3)	19,801 (87.5)	21,633 (86.4)	20,569 (86.1)
홈페이지	714 (5.5)	1,102 (6.0)	887 (3.9)	845 (3.4)	587 (2.5)
무응답	233 (1.8)	359 (2.0)	468 (2.1)	361 (1.4)	356 (1.5)

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

<표 14> 구직경로별 기본 정보(2021년)

	구직자 수(명)	평균 연령(세)	미숙련공 비중(%)
모바일	2,376	47.1	65.5
취업센터	20,569	54.1	45.5
홈페이지	587	47.5	77.9

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

건설근로자공제회 취업센터를 통해 구직신청을 한 구직자의 원하는 직종을 빈도수가 높은 순으로 정리하면, <표 15>와 같다. 이를 보면, 건설단순종사원이 24.6%로 가장 많았으며, 다음으로 형틀목공, 철근공, 건축배관공, 타일공, 내선전공 등의 순으로 나타났다.

구직자 희망직종별 희망임금을 2021년 기준으로 정리하면 <표 16>과 같다. 희망직종 빈도수가 높은 순으로 정리하면 건설단순종사원이 약 12만8천원, 형틀목공이 약 21만1천원, 철근공이 약 21만3천원 등을 희망하는 것으로 나타났다.

<표 17>은 구직자 중 숙련공과 미숙련공의 희망임금 차이를 연도별로 보여준다. 2021년의 희망임금은 숙련공이 미숙련공보다 약 6만원 정도 많은 것으로 나타난다.

<표 15> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자 희망 직종(2021년)

(단위 : 건, %)

직종	구직자수	비중	직종	구직자수	비중
전체	23,888	(100.0)	기타 건설기계 운전원	91	(0.4)
건설단순종사원	5,866	(24.6)	건축현장소장	87	(0.4)
거푸집설치공(형틀목공)	4,365	(18.3)	목구조목공	78	(0.3)
철근공	1,410	(5.9)	건축공무원(견적원 포함)	71	(0.3)
건축배관공	1,224	(5.1)	건축시공기술자	63	(0.3)
타일공	1,104	(4.6)	전기기기 설치 및 정비원	59	(0.2)
내선전공(건물내 전기공사원)	1,043	(4.4)	석재가공원	58	(0.2)
비계공	887	(3.7)	기타채굴및토목관련종사자	56	(0.2)
방수공	802	(3.4)	광업 단순 종사원	52	(0.2)
미장공	750	(3.1)	건물 보수원 및 영선원	50	(0.2)
내장목공(인테리어목공)	641	(2.7)	전기·전자 제어장치 설치 및 정비원	47	(0.2)
조적원	411	(1.7)	공업배관공	44	(0.2)
건물도장원	381	(1.6)	건물칸막이 설치 및 시공원	42	(0.2)
전기용접원(아크용접원)	379	(1.6)	타워크레인운전원	39	(0.2)
건축설비기술자	290	(1.2)	크레인운전원(천정, 타워 제외)	32	(0.1)
도배공	262	(1.1)	경량철골구조물시공원	31	(0.1)
현장관리원(현장소장 제외)	240	(1.0)	조명기구 설치 및 정비원	31	(0.1)
철골공(강구조물건립원)	220	(0.9)	토목현장소장	31	(0.1)
건설기능 관련 보조원(견습공)	207	(0.9)	건설 및 광업용 기계 설치 및 정비원	30	(0.1)
건물해체원	205	(0.9)	바닥재시공원	30	(0.1)
배관보조원	179	(0.7)	자동용접기조작원 및 용접보조원(견습공)	28	(0.1)
건축안전, 환경 및 품질 기술자	147	(0.6)	가스배관원(도시가스시공 포함)	25	(0.1)
CO2용접원	140	(0.6)	전기공사기술자	20	(0.1)
조경시설물설치원	137	(0.6)	건축설계사	18	(0.1)
굴삭기운전원	136	(0.6)	유리부착원(유리공)	18	(0.1)
토목시공기술자	127	(0.5)	외선전공	17	(0.1)
건축석공	126	(0.5)	전통건축(주택)원	16	(0.1)
단열공(보온공)	123	(0.5)	조경설계및시공기술자	16	(0.1)
알콘용접원(티그용접원)	122	(0.5)	토목 안전·환경 및 품질 기술자	14	(0.1)
가스용접원(산소용접원)	110	(0.5)	철로설치및보수원	13	(0.1)
경량철골공	106	(0.4)	건축구조기술자	11	(0.0)
인테리어 디자인 및 시공 기술자(의장 포함)	105	(0.4)	로더운전원(페이로더운전원)	11	(0.0)
창호목공	104	(0.4)	조립콘크리트설치원	11	(0.0)
콘크리트공	101	(0.4)	건설자재시험원	9	(0.0)
지게차운전원	100	(0.4)	굴착기 및 착암기 조작원	9	(0.0)

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

<표 16> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자 희망 직종별 희망 일급(2021년)

(단위 : 원)

직종	일급	직종	일급	직종	일급
전 직종 평균	167,790	경량철골공	174,202	철로설치및보수원	140,000
건설 단순 종사원	128,380	가스용접원	172,283	크레인운전원	255,833
거푸집설치공 (형틀목공)	211,239	굴삭기운전원	203,205	전기공사기술자(공무, 견적원 포함)	174,545
철근공	212,624	인테리어 디자인 및 시공 기술자(의장 포함)	166,267	조경설계및시공기술자	166,364
건축배관공	167,248	토목시공기술자	179,267	로더운전원	184,000
타일공	144,859	목구조목공	168,357	조립콘크리트설치원	185,000
내선전공	154,506	건축안전, 환경 및 품질 기술자	142,246	토목현장소장	185,000
비계공	168,110	석제가공원	192,241	토목 안전·환경 및 품질 기술자	167,778
방수공	148,043	지게차운전원	145,648	건설 및 광업용 기계 설치 및 정비원	167,500
미장공	182,268	기타 건설기계 운전원	167,609	건설자재시험원	127,143
내장목공	162,330	광업 단순 종사원	140,222	건축구조기술자	161,143
조직원	181,513	기타채굴및토목관련종사 자	157,209	굴착기 및 착암기 조작원	202,857
건물도장원	158,676	공업배관공	170,732	외선전공	140,000
전기용접원	167,425	전기기기 설치 및 정비원	150,000	토목구조기술자	180,000
건축설비기술자	174,248	건물 보수원 및 영선원	143,143	건축설계사	133,333
도배공	143,871	건물간막이 설치 및 시공원	146,094	공장 보수원 및 영선원	150,000
철골공	190,500	건축현장소장	182,759	발전기 설치 및 정비원	163,333
건물해체원	168,532	건축시공기술자	159,259	호이스트운전원	156,000
건설기능 관련 보조원(건설공)	130,606	경량철골구조물시공원	182,963	천정크레인운전원	142,500
배관보조원	137,500	바닥재시공원	174,444	광원 및 채석원	130,000
현장관리원 (현장소장 제외)	151,407	조명기구 설치 및 정비원	150,370	납땜원	110,000
건축석공	184,380	전기·전자 제어장치 설치 및 정비원	157,692	도시 계획 및 설계 기술자	165,000
CO2용접원	172,226	가스배관원 (도시가스시공 포함)	167,273	토목설계기술자	125,000
단열공(보온공)	155,901	건축공무원(견적원 포함)	137,818	시추장비조작원	180,000
조경시설물설치원	142,455	유리부착원(유리공)	180,556	측량기술자	150,000
알콘용접원	173,441	자동용접기조작원 및 용접보조원(건설공)	133,571	토목공무원(견적원 포함)	120,000
콘크리트공	205,561	타워크레인운전원	214,286	화염절단원	120,000
창호목공	169,485	전통건축(주택)원	170,000		

주 : 희망 일급은 월급은 제외하고 일급을 응답한 이들만 계산하였다.

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

<표 17> 건설근로자공제회 취업지원센터 숙련수준별 희망 일급

(단위 : 원)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
숙련	227,543	169,258	168,553	177,315	181,729	192,470	195,573
미숙련	122,763	111,107	115,479	124,136	126,206	131,560	137,683

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

2) 구인자 알선

다음으로 건설근로자공제회 취업센터를 통한 구인자 알선현황을 살펴본다. 취업센터를 통한 구인건수는 2021년에 약 4천 1백여건을 기록하고 있으며, 대체로 해마다 증가하는 모습이다(<표 18> 참조). <표 19>는 구인경로 비중을 보여주는데, 2021년 현재 취업센터에서 오프라인으로 발굴한 건수가 절대적으로 많이 나타나며, 다음으로 홈페이지, 모바일 순으로 나타났다.

<표 18> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인건수

(단위 : 건)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
구인자 수	3,509	3,512	2,602	2,982	2,766	3,249	4,157

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

<표 19> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인경로

(단위 : 건, %)

	2017	2018	2019	2020	2021
전체	2,602 (100.0)	2,982 (100.0)	2,766 (100.0)	3,249 (100.0)	4,157 (100.0)
모바일	16 (0.6)	19 (0.6)	12 (0.4)	6 (0.2)	25 (0.6)
취업센터	2,554 (98.2)	2,865 (96.1)	2,633 (95.2)	3,111 (95.8)	4,029 (96.9)
홈페이지	32 (1.2)	98 (3.3)	121 (4.4)	132 (4.1)	103 (2.5)

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

<표 20>은 2021년 현재 건설근로자공제회 취업센터를 통한 구인자들이 희망하는 직종을 보여주는데, 전체적인 비중은 구직자들의 희망직종과 유사한 모습이다. 건설 단순종사원이 가장 많으며, 다음으로 형틀목공, 방수공, 내선전공, 배관공 등의 순으로 나타난다.

<표 20> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인자 모집직종(2021년)

(단위 : 명, %)

직종	구직자수	비중	직종	구직자수	비중
전체	4,157	(100.0)	조경시설물설치원	19	(0.5)
건설 단순 종사원	842	(20.3)	CO2용접원	17	(0.4)
거푸집설치공(형틀목공)	562	(13.5)	공업배관공	16	(0.4)
방수공	296	(7.1)	단열공(보온공)	14	(0.3)
내선전공(건물내 전기공사원)	243	(5.8)	기타채굴및토목관련종사자	13	(0.3)
건축배관공	214	(5.1)	알콘용접원(티그용접원)	13	(0.3)
타일 및 대리석 부착원(타일공)	208	(5.0)	전기·전자 제어장치 설치 및 정비원	13	(0.3)
철근공	207	(5.0)	외선전공	12	(0.3)
미장공	146	(3.5)	기타 건설기계 운전원	11	(0.3)
비계공	110	(2.6)	유리부착원(유리공)	11	(0.3)
현장관리원(현장소장 제외)	102	(2.5)	토목공무원(견적원 포함)	11	(0.3)
건축설비기술자	81	(1.9)	건물 보수원 및 영선원	9	(0.2)
내장목공(인테리어목공)	78	(1.9)	경량철골구조물시공원	9	(0.2)
조적원	71	(1.7)	지게차운전원	9	(0.2)
건축공무원(견적원 포함)	63	(1.5)	건축설계사	7	(0.2)
배관보조원	53	(1.3)	바닥재시공원	6	(0.1)
건축현장소장	52	(1.3)	전기공사기술자(공무, 견적원 포함)	6	(0.1)
건물도장원	51	(1.2)	전기기기 설치 및 정비원	6	(0.1)
건축안전, 환경 및 품질 기술자	48	(1.2)	토목 안전·환경 및 품질 기술자	6	(0.1)
전기용접원(아크용접원)	44	(1.1)	건설 및 광업용 기계 설치 및 정비원	5	(0.1)
토목시공기술자	41	(1.0)	측량기술자	5	(0.1)
건물해체원	40	(1.0)	크레인운전원(천정, 타워 제외)	5	(0.1)
도배공	40	(1.0)	가스배관원(도시가스시공 포함)	3	(0.1)
철골공(강구조물건립원)	35	(0.8)	건축구조기술자	3	(0.1)
경량철골공	30	(0.7)	석재가공원	3	(0.1)
건설기능 관련 보조원(견습공)	29	(0.7)	타워크레인운전원	3	(0.1)
건축시공기술자	26	(0.6)	토목설계기술자	3	(0.1)
건축석공	25	(0.6)	건축감리기술자	2	(0.0)
인테리어 디자인 및 시공 기술자(외장 포함)	25	(0.6)	굴착기 및 착암기 조작원	2	(0.0)
콘크리트공	25	(0.6)	발전기 설치 및 정비원	2	(0.0)
토목현장소장	25	(0.6)	자동용접기조작원 및 용접보조원(견습공)	2	(0.0)
창호목공	24	(0.6)	조경설계및시공기술자	2	(0.0)
건물칸막이 설치 및 시공원	22	(0.5)	조명기구 설치 및 정비원	2	(0.0)
굴삭기운전원	20	(0.5)	건설자재시험원	1	(0.0)
가스용접원(산소용접원)	19	(0.5)	공장 보수원 및 영선원	1	(0.0)

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

<표 21>은 건설근로자공제회 취업센터를 통한 구인자들이 희망하는 직종의 제시 임금액을 보여준다. 2021년을 기준으로 희망직종 빈도수가 높은 순으로 정리하면 건설단순종사원이 약 13만원, 형틀목공이 약 20만7천원, 방수공이 약 14만9천원 등을 제시한 것으로 나타났다.

<표 21> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인자 모집직종별 제시일급(2021년)

(단위 : 원)

직종	일급	직종	일급	직종	일급
전 직종 평균	168,435	가스용접원	173,462	측량기술자	220,000
건설 단순 종사원	129,574	인테리어 디자인 및 시공 기술자(의장 포함)	163,077	목구조목공	200,000
거푸집설치공 (형틀목공)	206,625	조경시설물설치원	139,212	굴착기 및 착암기 조작원	180,000
방수공	149,481	CO2용접원	180,000	조명기구 설치 및 정비원	160,000
내선전공	154,471	외선전공	160,000	가스배관원(도시가스시공 포함)	150,000
철근공	210,343	알콘용접원	158,000	지게차운전원	130,000
타일공	166,288	기타채굴및토목관련종사자	177,778	공장 보수원 및 영선원	100,000
건축배관공	163,112	경량철골구조물시공원	165,714	토목공무원 (건설원 포함)	90,000
미장공	193,811	유리부착원(유리공)	138,571	발전기 설치 및 정비원	69,760
비계공	175,160	건축공무원 (건설원 포함)	108,714	발전기 설치 및 정비원	69,760
건축설비기술자	180,405	건축안전, 환경 및 품질 기술자	147,500		
조직원	190,986	굴삭기운전원	310,000		
내장목공	188,696	기타 건설기계 운전원	164,000		
배관보조원	144,231	바닥재시공원	210,000		
건물도장원	175,510	크레인운전원 (천정, 타워 제외)	148,750		
도배공	183,714	건물 보수원 및 영선원	125,000		
전기용접원	182,667	석재가공원	176,667		
현장관리원 (현장소장 제외)	159,267	전기·전자 제어장치 설치 및 정비원	166,667		
건물해체원	163,103	전기기기 설치 및 정비원	130,000		
경량철골공	156,207	토목시공기술자	250,000		
철골공	181,429	건축현장소장	235,000		
건축석공	158,400	토목현장소장	225,000		
콘크리트공	198,958	조경설계및시공기술자	155,000		
건설기능 관련 보조원(건설공)	136,957	자동용접기조작원 및 용접보조원(건설공)	135,000		
창호목공	160,455	토목 안전·환경 및 품질 기술자	125,000		
건물칸막이 설치 및 시공원	144,250	타워크레인운전원	300,000		
공업배관공	184,286	호이스트운전원	280,000		
단열공	142,857	전기공사기술자 (공무, 건설원 포함)	220,000		

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

3. 새벽인력시장

새벽인력시장은 과거와 같이 구인자와 구직자가 어느 거리에서 사전 협의없이 만나 인력을 모집한 후 현장으로 이동하는 형태는 거의 사라졌다. 또한 새벽인력시장이라는 물리적인 공간도 점차 사라지는 상황이다. 현재 남아있는 새벽인력시장은 주로 집결지 장소로 이용되거나 근처에 인력사무소들이 있어 근로자들이 새벽에 모이는 장소를 일컫는 경우가 대부분이다. 집결지 장소라는 것은 팀·반장이 사전에 구인자인 건설사로부터 일자리를 확보한 후에 자신의 팀원들에게 연락하여 현장으로 출발하기 전의 집결지 장소로 이용하는 것이다. 집결지가 필요한 이유는 해당 팀이 공사현장에 함께 출근하기 위해서인데, 이곳에서 1~2대의 차량으로 현장까지 함께 이동하는 경우가 많다. 이밖에 구직자를 구하기 어려운 특정 직종의 경우에는 건설현장 관계자가 직접 인력시장을 찾아 근로자를 모집하는 경우도 있지만 이 역시 현재는 매우 드물다.

연구자가 직접 파악한 자료에 의하면, 2022년 현재 새벽인력시장¹²⁾은 전국적으로 약 55개가 존재하는 것으로 파악된다(<표 22> 참조). 지역적으로는 일감과 인력이 몰려있는 서울, 경기, 인천 등 수도권에 전체의 절반 정도인 25개가 분포한다. 수도권의 대표적인 새벽인력시장은 남구로 새벽인력시장, 신정동 새벽인력시장, 성남태평 건설노동자 쉼터, 성남모란 새벽인력시장 등을 들 수 있다.

대표적인 수도권 새벽인력시장의 특징은 다음과 같다. 남구로 새벽인력시장은 이용자 수와 이용 직종의 다양성 등에서 전국 최대규모의 새벽인력시장이다. 일 평균 이용자수¹³⁾는 평균 약 1,000명 내외이며, 주로 건설 잡부 직종의 구직자들이 이용한다. 신정동 새벽인력시장은 일 평균 이용자수는 50~150명 수준이며, 철근, 비계 직종의 구직자들이 주로 이용한다. 성남태평 건설노동자쉼터는 일 평균 이용자수가 40~80명 수준으로서 철근 직종의 구직자들이 주로 이용하며, 성남모란 새벽인력시장은 일 평균 이용자수가 30~60명이며 철근, 비계 직종의 구직자들이 주로 이용하는 것으로 파악된다.¹⁴⁾

12) 여기서 새벽인력시장은 근로자들이 집결지로 이용하거나 인근에 인력사무소들이 모여 있어 새벽에 다수의 근로자들이 모이는 물리적인 장소를 의미하는데, 인력사무소가 있더라도 인근에 1~2개 있는 곳은 새벽인력시장이라고 보지 않았다.

13) 새벽인력시장의 이용자 수는 계절과 날씨에 따라 변동이 크다.

다른 새벽인력시장보다 남구로 새벽인력시장의 이용 규모가 월등히 큰 이유로는 내국인 뿐만 아니라 외국인 이용자 수가 많으며, 인근에 유료 직업소개소가 밀집(약 30여 개소)되어 있어 현장이동을 위한 집결지로의 이용자와 유료 직업소개소에서 당일에 일거리를 배정받는 구직자¹⁵⁾들이 섞여 있기 때문이다.

<표 22> 전국 새벽인력 시장 현황(2022년 9월 현재)

연 번	지 역	주요 위치	운 영 시 간	주요 직종	건설근로자 공제회 상담버스 방문시장
1	서울특별시 강동구	천호공원 부근	05:00~06:00	건설잡부	○
2	서울특별시 강서구	화곡역 2번출구 근처	05:00~06:00	건설잡부	○
3	서울특별시 광진구	노문산시장	05:00~06:00	건설잡부	○
4	서울특별시 광진구	군자역	05:00~06:00	건설잡부	○
5	서울특별시 구로구	대림역(7번, 성모병원)	05:00~06:00	건설잡부	○
6	서울특별시 구로구	남구로역 사거리	04:00~06:00	건설잡부	○
7	서울특별시 금천구	문성초등학교 앞	04:30~05:30	건설잡부	○
8	서울특별시 동작구	이수역	05:00~07:00	건설잡부	○
9	서울특별시 양천구	신정3동 국민은행앞	05:00~06:30	건설잡부	○
10	서울특별시 양천구	신월3동 우체국앞	05:00~06:00	건설잡부	○
11	서울특별시 영등포구	신길4동 우신초등학교 사거리	05:00~06:00	건설잡부	○
12	서울특별시 영등포구	신길역(1번출구)	04:30~05:30	건설잡부	○
13	서울특별시 영등포구	영등포역 로타리(9번출구)	04:30~06:00	건설잡부	○
14	서울특별시 종로구	창신길 47 창신종로약국 부근	05:00~06:00	비계	
15	서울특별시 중랑구	면목역 부근	05:00~06:00	건설잡부	○
16	부산광역시 동구	범일동	05:00~07:00	건설잡부, 제조	
17	부산광역시 동구	범천동	05:00~07:00	건설잡부	
18	부산광역시 사상구	사상역	05:00~07:00	건설잡부, 농업	
19	부산광역시 부산진구	부전동 서면일대	05:00~07:00	건설잡부, 제조	
20	부산광역시 동래구	동래역	05:00~07:00	건설잡부, 제조	
21	부산광역시 사하구	하단역	05:00~07:00	건설잡부, 제조	
22	부산광역시 중구	남포동 자갈치시장	05:00~07:00	건설잡부, 선원	
23	부산광역시 해운대구	반여동 반여농산물시장역(4호선) 앞 반여쉼터	05:00~07:00	건설잡부	
24	대구광역시 남구	안지랑이 네거리	05:00~06:00	일일잡부 등	

14) 새벽인력시장 이용자 수 및 이용 직종 정보는 건설근로자공제회의 내부자료(이동지원반)를 참조하였다.

15) 유료 직업소개소를 이용하는 구직자들은 구직신청 후 사무실 내부에서 대기하거나 인근 거리에서 구직 연락을 기다리며 대기한다.

25	대구광역시 달서구	서부정류장 근처	05:00~06:00	일일잡부 등	
26	대구광역시 동구	평화시장 입구	05:00~06:00	일일잡부 등	
27	대구광역시 북구	철성시장, 만평네거리	05:00~06:00	일일잡부 등	
28	대구광역시 서구	북비산 네거리	05:00~06:00	건설잡부	
29	대구광역시 중구	대구역 앞	05:00~06:00	일일잡부 등	
30	인천광역시 부평구	부평역	04:00~06:00	건설잡부	
31	인천광역시 부평구	동암역	04:00~06:00	건설잡부	
32	인천광역시 중구	동인천역앞	04:00~06:00	건설잡부	
33	광주광역시 광산구	흑석사거리 임곡방면	05:00~06:00	일일잡부 등	
34	광주광역시 북구	운암동 무등경기장 사거리	05:00~06:00	일일잡부 등	
35	광주광역시 서구	양동 발산다리 앞	05:00~06:00	일일잡부 등	
36	광주광역시 광산구	월곡동 월곡시장 옆	05:00~06:00	일일잡부 등	
37	광주광역시 북구	매곡동 비엔날레 주차장	05:00~06:00	일일잡부 등(시외 집결지)	
38	광주광역시 남구	백운동 남부 시외버스정류소 앞	05:00~06:00	일일잡부등	
39	경기도 성남시	성남시 수정구 태평동 5215번지 일대(수진리교개 일원)	04:00~06:00	철근	○
40	경기도 성남시	성남시 중원구 성남동 1575 일대 (모란시장사거리)	04:00~06:00	철근, 형틀목공, 건설잡부, 발일	○
41	경기도 안양시	인덕원역 4번출구 인근	05:00~06:00	건설잡부	○
42	경기도 안양시	삼덕공원	04:30~06:00	철근, 비계 등	○
43	경기도 용인시	신갈읍 신갈5거리 앞	05:00~06:00	건설잡부	
44	경기도 평택시	평택시 평택동 평택역 부근	05:30~06:30	농촌인력, 건설잡부 등	
45	경기도 평택시	평택시 평택동 서정리역 부근	05:30~06:30	건설잡부 등	
46	강원도 강릉시	옥천동 강릉역 육거리 인근	05:00~06:00	일일잡부 등	
47	충북 제천시	내토로 15길 43	05:00~07:00	일일잡부 등	
48	충북 제천시	의림대로 33길 52 101호	05:00~07:00	일일잡부 등	
49	충북 청주시	수동	05:00~07:00	일일잡부 등	
50	충북 충주시	문화동 삼원로터리사거리	05:00~07:00	일일잡부 등	
51	충남 천안시	대흥동	05:00~07:00	일일잡부 등	
54	전북 전주시	다가동	05:00~07:00	일일잡부, 농촌인력 등	
55	전남 목포시	목포우체국 4거리 부근	05:00~07:00	일일잡부 등	

자료 : 연구자가 건설근로자공제회의 이동지원반(새벽인력시장에서 퇴직공제 홍보 등 담당), 건설근로자공제회 취업지원센터, 해당 지역 직업소개소, 해당 지자체 일자리 담당과, 민주노총 건설노조 지역본부, 전국고용서비스협회 지회 등을 통해 직접 확인한 자료임.

[그림 10] 수도권 대표적 새벽인력시장

<남구로 새벽인력시장>



<신정동 새벽인력시장>



<성남태평 건설노동자쉼터>



<성남모란 새벽인력시장>



4. 노동조합 가입을 통한 채용

노동조합을 통한 채용은 노동조합의 지역지부가 특정 공사현장과 계약을 하여 조합원을 근로하게 하는 방식이다. 노동조합을 통한 채용방식은 건설노동조합이 설립되면서부터 시작되었다고 보아도 무방하다.

하지만, 건설사에 대한 노동조합의 소속 조합원 채용 요구 문제가 최근에 언론에서 이슈화되고 있다. 만약 사업장에서 특정 노동조합에 가입된 근로자만 채용되어 근로하게 된다면 우리나라 노조법(<표 23> 참조)에서 부당노동행위로서 금지하고 있는 클로즈드샵(closed shop) 형태의 노동조합 활동이 될 소지가 있다. 현재 정확한 전수조사가 이루어진 적은 없지만 노동조합을 통한 채용은 여러 취업경로 중 상당한 비중을 차지한다고 보여진다. 본 보고서는 노동조합 가입을 통한 채용을 둘러싼 노동조

합, 사용자, 정부의 입장을 정리한다.

<표 23> 노동조합 및 노동관계조정법 제81조(2022년 8월 현재)

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

노동조합 측은 노동조합을 통한 채용관행은 오히려 근로자에게 도움이 되는 행위이며, 채용절차법 위반 여부도 법정다툼을 하고 있어 현재로서는 위법행위라고 단정할 수 없다고 주장하고 있다. 또한 정부의 TF 활동과 사업장 지도점검이 자칫 노동조합 탄압으로 이어질 것을 우려하고 있다. 노동조합에 따르면¹⁶⁾ 근로자에 대한 부당한 채용수수료 공제, 임금체불, 개인으로서의 일자리 확보 어려움 등을 노동조합이 해결한 측면이 있다고 주장한다. 또한 채용절차법 위반 여부에 대해서는 2022년 8월 현재 과태료 부과건에 대한 소송에서 과태료부과 기각 결정¹⁷⁾이 내려진 바 있으며 이에 대한 정부의 항소로 법적다툼을 지속하고 있으므로 위법행위라고 인정할 수 없다는 입장이다. 오히려 노동조합 측은 정부의 방침이 노동조합 탄압이라고 인식하고 있다. 노동조합 측은 그동안 오히려 노조원이기 때문에 채용에 불이익을 받아왔다고 주장하며, 정부는 다단계하도급 하의 고용불안정을 해소할 방안을 마련할 것을 요구하고 있다. 노동조합 측에 따르면 “다단계하도급이 맞물려 최악의 고용불안에 시달리는 건설노동자들의 생계를 쥐고 있는 것은 건설사다. 이들은 톡하면 채용을 번복하고, 노동자 간 다툼을 유발하고 있다. 임단협을 회피하기 위한 수단으로 채용을 활용하기도 한다.”¹⁸⁾ “민주노총 조합원이라 하면 건설사는 고용을 대놓고 기피한다. 노동조합과 단체협약을 맺고서도 어떻게든 민주노총 조합원을 고용하지 않으려 온갖 꼼

16) ‘건설노동자 고용안정 및 노동기본권 보장 요구안’, 민주노총 전국건설노동조합, 2022.8.

17) 대전지방법원은 고용노동부가 전국건설노조에 부과한 과태료 4건에 대한 노동조합의 행정소송에 대해서, 과태료부과 기각결정(2022과84, 2022.7.28.)을 내리면서, “노동조합원의 채용을 사용자에게 요구하는 것 자체는 적법해 보이는데다가 노동조합원들이 2021.10.14.부터 2021.10.16.까지 타워크레인 작업을 중단한 것이 정당한 쟁위행위가 아니라고 볼 사정도 없는 이 사건에서, 위반자가 형법 등 구체적으로 어떤 법령을 위반하였다는 것 인지에 관하여 이를 인정할 자료가 없다”라고 주문하였다.

18) ‘건설현장 지긋지긋한 고용불안 외면하고, 채용 강요 덮어씌우는 고용노동부는 노동부인가 자본고용부인가’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.1.7.

수를 부린다. 심지어 단체협약에는 ‘민주노총 조합원이라 하여 차별하지 말라’는 합의된 문구가 있음에도 말이다.¹⁹⁾”라고 주장하고 있다. 또한 노동조합 측은 정부의 대책을 “불법 다단계하도급이 존재하고 상습적 체불과 현장 내 불법행위들이 만연하고, 더 값싸고 말 잘 듣는 노동자를 고용하겠다는 노동조합을 배척하겠다는 건설업계의 요구를 위해 행동하겠다는 것이다.²⁰⁾”라고 평가하며, “정부가 진정으로 건설현장의 고용 문제를 해결할 의지가 있다면, 상습적 고용불안을 겪는 건설노동자를 건설사가 직접 고용하도록 건설현장 고용구조를 양성화시키고, 건설현장에서 벌어지고 있는 불법 다단계 하도급 구조부터 적극적으로 조사하고 근절시키면 될 일이다.²¹⁾”라고 주장한다.

한편, 사용자 측은 노동조합의 채용강요를 건설노조 갑질로 규정하고 2018년 이후 청와대 국민청원, 발표문 및 탄원서 등을 통해 지속적으로 애로점을 토로하고 있다.²²⁾ 사용자 측은 “건설노조는 자신의 조합원·장비 사용을 강요하면서, 노조 전임료·월례비·급행료 등을 요구하며 이를 들어주지 않을 경우 각종 부당행위를 서슴치 않으면서 건설현장 작업을 심각하게 방해하고 있다.”, “노조에 가입할 의사가 없는 건설일용 근로자들도 노조에 가입하지 않으면, 일감을 얻을 수 없어 울며 겨자먹기로 노조에 가입할 수 밖에 없다.”, “노조활동비로 매달 수만~수십만원을 납부하게 되는데, 생계가 어려운 일용 근로자로서는 큰 부담이 아닐 수 없으며, 사실상 취업소개비를 강요당하는 것이나 마찬가지이다.”라며 노동조합을 통한 채용절차의 부당함을 주장하고 있다.²³⁾

정부의 입장을 살펴보면, 노동조합의 채용강요 행위는 채용절차법(<표 24> 참조)과 공정거래법(<표 25> 참조) 위반으로 보고 있다. 이 중에 근로자 채용은 채용절차법, 건설기계에 관한 내용은 공정거래법에서 다루고 있다. 본 연구는 근로자들의 채용경로 파악 및 개선이 주된 관심사이므로 노동조합 활동의 채용절차법 위반 여부를 둘러싼 논의로 한정하여 다룬다.

19) ‘노동조합 불법행위 딱지 붙이기 전에, 건설사 불법부터 해결하라’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.1.19.

20) ‘건설현장 불법행위 뿌리 뽑겠다며 노동조합 뿌리 뽑으려는 정부’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.3.31.

21) ‘노동조합 불법행위 딱지 붙이기 전에, 건설사 불법부터 해결하라’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.1.19.

22) 2018~2019년 ‘건설노조 갑질 근절’ 청와대 국민청원, 2019년 5월 ‘건설업계 건설노조의 불법, 부당행위에 대한 엄정한 법집행 촉구’에 대한 건의’ 발표, 2022년 6월, ‘건설노동 불법행위 대한 엄정한 법집행 촉구 탄원서’ 등이 그것이다..

23) ‘건설노조 불법행위에 대한 엄정한 법집행 촉구 탄원서’, 대한건설협회, 2022.6.

<표 24> 채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조2(2022년 8월 현재)

제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

<표 25> 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제51조(2022년 8월 현재)

제51조(사업자단체의 금지행위) ① 사업자단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제40조제1항 각 호의 행위로 부당하게 경쟁을 제한하는 행위
2. 일정한 거래분야에서 현재 또는 장래의 사업자 수를 제한하는 행위
3. 구성사업자(사업자단체의 구성원인 사업자를 말한다. 이하 같다)의 사업내용 또는 활동을 부당하게 제한하는 행위
4. 사업자에게 제45조제1항에 따른 불공정거래행위 또는 제46조에 따른 재판매가격유지행위를 하게 하거나 이를 방조하는 행위

고용노동부에서 발간한 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무매뉴얼’²⁴⁾에서는 법률상의 압력 및 강요를 다음과 같이 정의하고 있다.

먼저, ‘압력’은 가치판단이 필요한 일반적, 평가적, 주관적 개념으로서 이 법에서 정의하고 있지는 않으나 사전적 의미는 “권력이나 세력에 의하여 타인을 자기 의지에 따르게하는 힘”(표준국어대사전)이라고 정의하고 있다. 또한 타 법률, 판례에서도 이를 정의하고 있지는 않으나 공공감사기준, 공공기관의 회계감사 및 결산감사에 관한 규칙(감사원규칙) 등에 규정된 압력의 취지를 고려할 때, “구인자의 자유의사(독립성)를 제압하기에 충분할 정도의 지위·직책·영향력 등을 바탕으로 채용에 관하여 부당한 요구를 하는 행위”로 볼 수 있으며 채용의 결과가 나타나지 않아도 적용이 가능하다고 밝히고 있다. 그리고 폭행 또는 협박을 요건으로 하는 강요에는 이르지 않지만 사회 경제적 권력이나 세력을 이용하여 채용의 공정성을 침해하는 행위를 할 경우에도 채용 압력에 해당한다고 정의하고 있다.

다음으로 ‘강요’에 대해서는 형법 상 강요(미수)죄를 준용할 수 있다고 밝히고 있다. 따라서 누구든지 구인자에게 폭행 또는 협박을 행사함으로써 구인자가 자유로운 의사에 반하여 특정 구직자를 채용하거나 추가 채용하는 결과가 초래하였다면 이러한 행위는 「형법」 상 ‘강요죄’에 해당한다고 볼 수 있다. 이 경우 특정 구직자의 채용

24) 고용노동부, 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무매뉴얼, 2020.12.

또는 추가 채용이라는 결과가 나타나지 않은 경우라도 채용과 관련하여 폭행 또는 협박을 행사하면 ‘강요미수’에 해당될 수 있다. 또한 채용에 관하여 형법 상 강요죄나 강요죄의 미수범에 이르지 못하는 정도의 강요행위(즉, 강요죄가 적용되기 어려운 정도의 폭행 또는 협박)인 경우에도 채용 압력에는 해당할 수 있다고 밝히고 있다.

한편, 정부는 노동조합의 채용강요에 대한 현황 파악과 대책 마련을 위해 2021년 9월에 국무총리실 주관으로 관계부처 합동 ‘건설현장 불법행위 근절 TF’를 구성하였다. 관계부처에는 고용노동부, 국토교통부, 공정거래위원회, 경찰청이 포함되어 있다. 2022년 1월에 고용노동부는 ‘2021년 하반기 채용절차법 사업장 지도점검 및 건설현장 채용 강요 신고 처리 결과’에서 총 459개소를 점검하여 148건의 위반 사항을 적발하였다고 밝혔다. 이후 2022년 3월의 정부 발표²⁵⁾에 따르면 2021년 10월 이후 TF 운영을 통해 채용절차법 위반 과태료 6건 부과(고용노동부), 143명 기소 송치 및 2명 구속(경찰청), 건설기계 임대료 담합행위 1건에 대해 시정조치(공정거래위원회) 하였다고 밝혔다. 정부는 이 발표에서 노동조합의 채용강요에 대한 예방을 위해 부처별 ‘건설현장 담당자’를 지정하고, 국토부가 직접 운영 중인 ‘건설현장 채용질서 신고센터’의 효과성 제고 등을 진행하겠다고 하였다. 이후 2022년 5월에 고용노동부는 2021년의 459개보다 많은 600개소에 대한 점검을 예고하는 등 관련 사안을 심각하게 바라보고 있다.

5. 무등록 알선업자

무등록 알선업자는 앞에서 다룬 팀·반장과는 다른 개념이다. 팀·반장은 자신의 팀원들과 작업을 같이 하며, 도제식의 기능전수까지 담당하는 순기능을 갖고 있다. 반면에 무등록 알선업자들은 직업소개업을 등록하지 않고 건설사와 근로자 사이에서 불법으로 일자리를 중개하고 수수료를 취하는 이들을 말한다.²⁶⁾

연구진이 현장면담 등을 통해 조사한 결과, 건설현장에는 무등록 알선업자들이 다수 존재하고 있는 것이 확인되었다. 이들 무등록 알선업자들은 근로자를 모집한 후 임금수준을 자의적으로 책정하여 지급하고 있으며, 종종 체불하는 경우도 있다. 따라서 무등록 알선업자들을 통해 취업한 근로자들은 자신의 임금이 착취당했다고 느끼

25) ‘범정부 대응으로 건설현장 불법행위 뿌리 뽑는다!’, 국무조정실 보도자료, 2022.3.31.

26) 현장 근로자들은 이들을 똥쟁이 또는 똥떼기라고 부르고 있다.

는 것이다. 현재 이슈화되고 있는 노동시장 이중화 문제의 해결을 위해서라도 이러한 무등록 알선업자들에 대한 단속과 근절이 필요한 시점이다.

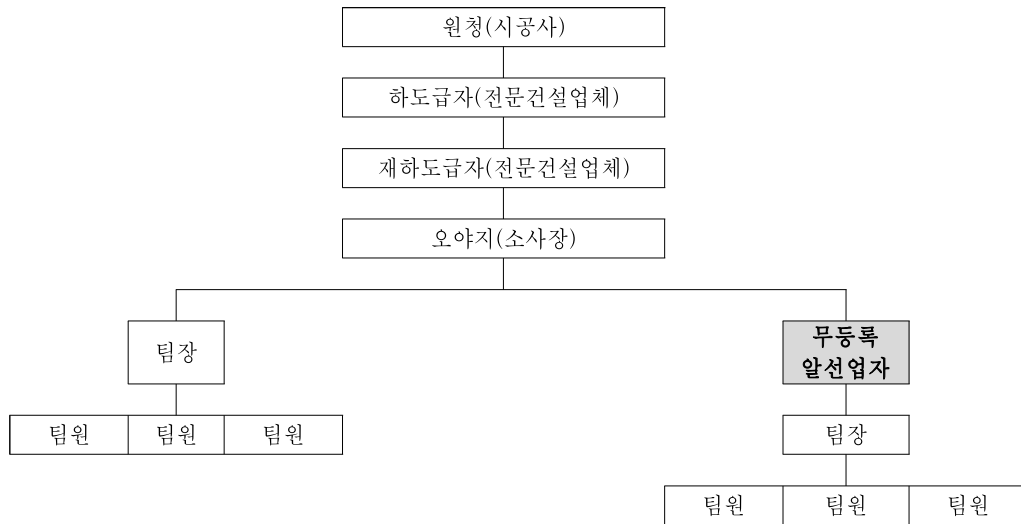
건설현장의 전형적인 다단계 하청구조 하에서 근로자의 취업경로를 예시로 들면 [그림 11]과 같다. 먼저, 원청인 시공사가 발주자로부터 공사를 수주하면 이 공사는 하도급자를 거쳐 재하도급자에게 내려가며 재하도급자는 소위 오야지라고 하는 소사장에게 특정 공정을 물량단위로 맡긴다. 이때 오야지는 다시 무등록 알선업자를 통해 인력을 구하거나 팀장에게 바로 연락하여 인력을 구한다.

이른바 오야지들은 앞서 말한 것처럼 재하도급자로부터 물량 단위로 하청을 받는데, 재하도급자으로부터 인건비를 포함한 공사비 계약을 한 후 근로자를 모집하여 작업을 시작한다. 오야지는 2008년에 ‘건설산업법’ 개정으로 시공참여자²⁷⁾ 제도가 금지되면서 없어져야 했지만 현실에서는 여전히 존재한다. 이 오야지들은 여러 현장에 걸쳐 동시에 하청을 받아 작업하는 경우가 많기 때문에 현장에서 직접 작업지휘를 할 경우도 있지만 현장에 출근하지 않고 팀장에게 작업을 일임하는 경우도 있다. 일단 오야지가 재하도급자와 물량단위의 계약을 하면 근로자를 모집하는데, 이때 무등록 알선업자에게 근로자를 모아달라고 부탁하는 경우와 오야지가 직접 팀장에게 연락하여 근로자를 모집하는 경우로 나눌 수 있다. 무등록 알선업자에게 부탁하는 경우는 오야지가 자신의 인맥으로 부를 수 있는 팀장이 부족하거나 근로자들을 신속하게 모집해야 할 경우이다.

이러한 하도급 구조에서는 임금지급 주체와 근로계약 주체가 다른 경우가 흔하다. 근로자들의 임금지급 구조를 보면, 오야지가 재하도급자에게 받은 공사비 중 근로자들의 임금부분을 무등록 알선업자 혹은 팀장에게 모두 지급한다. 그러면 이들이 다시 근로자들에게 배분하는 식이다. 반면에 근로계약은 임금지급 경로와 달리 근로자들이 근로계약은 재하도급자와 직접 맺고 오야지는 이를 매개만 하는 경우가 많다. 이는 오야지의 존재가 불법의 여지가 많기 때문에 서류 상 재하도급자가 근로자를 바로 채용한 것처럼 위장하기 위해서일 것이다.

27) 시공참여자 제도는 전문건설업체가 건설현장 팀장(시공참여자)에게 도급을 줄 수 있도록 허용한 제도인데, 다단계하도급의 병폐를 막기 위해 2008년에 ‘건설산업법’ 개정을 통해 금지되었다.

[그림 11] 건설현장의 다단계 하청구조(예시)



6. 취업연계 경로별 정리

이상에서 건설 구직자가 이용하고 있는 다양한 취업연계 경로를 살펴보았다. 이들 중에는 합법적이며 건전한 경로도 있지만 불법적이거나 앞으로 지양되어야 할 경로들도 확인할 수 있었다.

<표 26>은 앞에서 분석한 여러 취업경로들의 특징을 요약한 것이다. 취업경로의 종류는 팀·반장 인맥, 민간 오프라인 유료 직업소개소, 민간 온라인 유료 직업소개소, 단독·밴드·카페·오픈채팅 등의 SNS, 공공 무료 취업연계기관, 노동조합, 무등록 알선업자, 새벽인력시장 등의 8가지로 파악하였다.

취업경로별 특징을 살펴보면 다음과 같다. 알선하는 주요 직종을 보면, 인맥은 전 직종, 민간 오프라인·온라인 유료 직업소개소는 보통인부, SNS는 기능공, 공공 무료 취업연계기관은 전 직종, 새벽인력시장은 보통인부, 노동조합은 특정 기능직, 무등록 알선업자는 전 직종을 대상으로 한다.

채용에 따른 비용을 살펴보면, 민간 오프라인 유료직업소개소는 법적으로 구직자가 동의한 경우에 소개소가 구인자로부터 임금과 구인 수수료를 합한 금액을 받은 후에 구인 수수료를 제외한 임금을 구직자에게 전달하는데, 사전에 소개소가 임금과 수수료를 정확히 고지하지 않는 경우가 많아 구직자 입장에서는 자신의 임금이 차감되는 것으로 인식하는 경우가 많다. 노동조합을 통한 취업은 명시적인 채용비용을 따로 내

지 않지만 구직자의 입장에서는 노동조합 회비를 채용비용으로 인식할 수 있다. 또한 무등록 알선업자의 경우에는 건설사로부터 받은 용역비에서 자체적으로 임금을 주기 때문에 근로자는 자신이 받아야 할 임금에서 정확히 어느 정도가 불필요하게 알선업자에게 돌아가는지 알지 못하는 경우가 많아 이를 채용 비용을 여기는 경우가 많다. 이밖에 나머지 채용경로들은 대체로 채용에 따른 비용은 없다고 볼 수 있다.

임금 선지급, 즉 임금 대불은 민간 오프라인 유료 직업소개소와 무등록 알선업자만 하는 것으로 파악된다. 다음으로 원하는 일자리 선택 정도는 민간 온라인 유료 직업소개소, SNS, 공공 무료 취업연계기관은 정도가 높고 나머지는 정도가 낮다고 볼 수 있다.

구직자에 대한 훈련기관 연계 여부를 보면, 공공 무료 취업연계기관은 상담 시 구직자가 원하는 경우에 적극적으로 연계하고 있으며, 노동조합을 통한 경우에도 기능향상을 원하는 근로자는 노동조합 자체에서 운영하는 훈련을 받을 수 있는 경로를 안내하고 있다. 이밖에 다른 취업경로들은 특별히 훈련기관을 연계하는 경우가 없다.

취업의 신속성 측면에서는 민간 오프라인·온라인 유료 직업소개소, SNS 및 새벽인력시장은 당일이나 전일에 구직을 원하면 바로 일자리를 제공한다는 점에서 신속적이며, 나머지는 이들에 비하면 상대적으로 느리다고 볼 수 있다.

근로기간, 임금수준 등 일자리의 질 측면에서는 팀·반장 인맥과 공공무료 취업연계기관, 노동조합을 통한 경로가 비교적 높으며, 나머지는 상대적으로 낮다고 볼 수 있다.

마지막으로 구인자가 느끼는 근로자의 질 보장 정도를 보면, 팀·반장 인맥과 무등록 알선업자를 통한 구인에서 높다고 볼 수 있으며, 나머지는 상대적으로 낮다고 볼 수 있다.

<표 26> 취업연계 경로별 특징

	팀·반장 인맥	민간 오프라인 유료 직업소개소	민간 온라인 유료 직업소개소	단독,밴드,카페,오픈채팅 등	공공 무료 취업연계기관	노동조합	무등록 알선업자	새벽인력시장 (실제 찾아보기 어려움)
주된 이용 직종	전 직종	보통인부	보통인부	기능공	전 직종	주로 골조공정 투입인원(목공, 철근 등)	전 직종	보통인부
채용에 따른 비용	경우에 따라 팀·반장이 인 건비의 일정부 분을 제하고 근 로자에게 지급	구인자들은 인건 비의 10%를 자 신이 내는 채용 비용으로 생각	주로 구인자에게 구인등록 사용료 를 받음	없음	없음	노동조합비	알선업자가 인건 비의 일정부분을 제하고 근로자에 게 지급	없음
임금 선지급(대불)	없음	있음	대부분 없음	없음	없음	없음	있음	없음
원하는 일자리 선택 정도	낮음	낮음	높음	높음	높음	낮음	낮음	낮음
훈련기관 연계	없음	없음	없음	없음	있음	구직자가 원하 는 경우 가능	없음	없음
취업의 신속성	팀·반장이 일 거리를 받아야 하기 때문에 상 대적으로 느림	신속	신속	신속	매칭절차가 있 으므로 상대적 으로 느림	노동조합이 일 거리를 지속적 으로 확보하기 때문에 신속한 편입	알선업자가 일거 리를 받아야 하 기 때문에 상대 적으로 느림	신속
일자리 안정성, 지 속성	안정적	안정적이지 않음	안정적이지 않음	안정적이지 않음	안정적 일자리 제공 노력	안정적	안정적이지 않음	안정적이지 않음
일자리 질(임금, 근 로기간 등)	팀·반장이 임 금을 떼지 않을 경우에는 상대 적으로 높음.	낮음	낮음	낮음	양질인 일자리 위주로 알선 노 력	상대적으로 높 음	알선업자가 임금 의 일정부분을 떼고 지급하기 때문에 임금수준 이 상대적으로 낮음.	낮음
구인자가 느끼는 근로 자의 질 보장 정도	높음	낮음	낮음	낮음	낮음	보통 ²⁸⁾	높음	낮음

28) 동일한 노동조합에서 지속적으로 인력을 제공받았던 사업주는 신뢰도가 높을 수 있지만 그렇지 않은 사업주는 근로자의 질에 대해 100% 신뢰하지 못할 것임.

제4장 취업연계기관 담당자, 구인·구직자 면담조사 결과

이하에서는 민간 직업소개소, 공공 무료 취업연계기관 담당자, 새벽인력시장 이용 구직자들과의 면담조사 결과를 요약하였다. 민간 직업소개소는 오프라인 유료 직업소개소 연합단체 담당자, 오프라인 유료 직업소개소 운영자, 온라인 앱 운영자들을 면담하였으며, 공공 무료 취업연계기관은 건설근로자공제회 취업지원센터 운영자들을 면담하였다. 마지막으로 새벽인력시장 3곳을 이용하는 구직자들에 대해 면담조사하였다.

1. 민간 직업소개소

가. 오프라인 유료 직업소개소 연합단체

1) 단체의 소개 및 건설관련 민간 유료 직업소개소의 규모

이 단체에는 전국의 약 1만 5천여 개 유료 직업소개 사업자 중 약 8천여 개 사업자가 가입되어 있다. 회원사들의 하루 알선횟수를 합하면 계절에 따라 변동이 있지만 약 50~70만 건 정도이며, 평소에 관리하고 있는 구직자 수는 약 250~300만 명 정도로 추산된다. 이 단체 외에도 유료 직업소개소의 연합단체들이 몇 개 더 있지만 회원사 수가 작거나 활동이 활발하지 않다.

이 단체가 추정하기로는 건설인력을 전문으로 하는 유료 직업소개 사업자는 전국의 약 1만 5천여 개 사업자 중 60% 정도인 약 8천여 개로 보고 있다.

2) 직업소개업과 직업정보제공업의 차이점

외부에서 보기에 직업소개업과 직업정보제공업가 모두 직업소개소처럼 보이지만 두 사업의 신고방식과 운영내용은 차이를 보인다. 직업소개업은 등록제이지만 직업정보제공업은 단순한 신고제로 운영되고 있다. 직업정보제공업의 대표적 기업은 잡코리아

아, 사람인 등으로서 단순히 구인, 구직정보만 제공할 뿐이며 구직자와 구인자를 연결해주는 기능은 하지 않는다.

이 단체에는 직업소개업 사업자들만 가입하고 있다.

3) 최근에 생기기 시작한 건설일자리 앱 운영업체들에 대한 시각

앞으로는 직업소개업도 다른 산업들처럼 온라인화될 것으로 생각된다. 하지만 아직까지는 오프라인 직업소개 사업자들의 연합인 이 단체와 온라인 운영업체는 같은 시장을 두고 경쟁하는 상황이다.

아직까지 건설일자리 앱 운영사들은 이 단체의 회원사가 아니며, 이 단체에서도 회원사들의 자체적인 온라인화를 위해 지원계획을 마련하는 중이다.

4) 건설 구직자들이 유료 직업소개소를 이용하는 장점

건설 구직자들이 팀·반장 등의 인맥을 이용하지 않고 유료 직업소개소를 이용하는 가장 큰 이유는 임금대불과 일거리 찾기가 용이하다는 점을 들 수 있다.

하루하루 생활비가 필요한 근로자는 임금을 몰아서 받기보다는 일당으로 그날 그날 받는 것을 선호하므로 임금대불을 해주는 직업소개소를 이용한다고 생각한다. 또한 유료 직업소개소를 주로 이용하는 보통인부들의 경우 본인들이 원하면 거의 실패 없이 일거리를 알선해주므로 유료 직업소개소를 이용하는 것으로 생각한다.

5) 건설업에 존재하는 불법 소개업자들의 존재

정부에 직업소개업 신고 없이 건설업체와 구직자 사이에서 일자리를 알선하고 있는 불법 직업소개업자들이 존재한다. 이들은 합법적 직업소개 사업자들에게 큰 위협이 되고 있다. 당국에서 적극적으로 이들의 활동을 금지시켜 주기를 바라며, 이 단체도 당국에 적극적인 신고를 하도록 회원사들을 독려하고 있다. 또한 회원사들을 대상으로 하는 법률 교육을 강화할 계획이다.

6) 유료 직업소개소 운영의 애로점

일선 유료 직업소개소의 애로점은 임금체불과 이의 해결과정에서의 어려움이 가장 크다. 연합단체의 입장에서는 건설업체와 근로자 사이의 불법 알선업자들을 근절해야 하며, 현장에서는 노동조합이 일자리를 독점하는 횡포가 없어지기를 희망한다.

7) 단체가 중점적으로 추진하고 있는 정책방안

이 단체가 크게 두 가지의 정책방안을 중점적으로 추진하고 있다. 첫째는 직업안정법 개정을 통해 직업소개소 사업자들에 대한 교육을 법적으로 의무화하는 것이다. 직업소개 사업자들을 대상으로 직업소개 교육을 강화하면 법적인 규정을 몰라 피해를 입는 사업자를 방지하고, 구직자·구인자 모두가 도움을 받을 수 있을 것이다.

둘째는 외국인 취업알선과 관련된 사안이다. 현재, 출입국법 및 고용허가제법에서는 외국인 취업은 고용노동부의 고용센터를 통한 등록 및 취업만 인정되는데, 이를 민간 직업소개소에도 가능하도록 확대하여 외국인 구인자 및 구직자가 편하게 이용하도록 법 개정을 노력하고 있다.

8) 건설 취업지원 사업이 앞으로 나아가야 할 방향

민간 유료 직업소개소의 입장에서는 공공부문이 직접 일자리 알선을 하여 민간과 경쟁하지 말고 차라리 직업소개소 연합단체에 위탁한 후 연합단체 산하의 직영센터로 운영하면 지금보다 더 효과적일 것이라고 주장하였다.

나. 오프라인 유료 직업소개소 운영자

1) 건설관련 민간 유료 직업소개소의 전국적인 규모

민간 유료 직업소개소 중 건설업을 대상으로 하는 곳의 규모를 알 수 있는 정확한 통계는 없다. 피 면담자가 추정하기에는 전국적으로 약 7천개~1만개 정도 되는 것으로 보인다.

고용노동부에서 법률에 의해 등록된 유료 직업소개소 명단을 공개하고 있지만 이들의 건설업 소개여부는 알 수 없다. 직업소개소들의 단체인 전국고용서비스협회(전고협)이 있어 가끔씩 회원사들의 건설업 소개 여부를 묻는 설문조사를 하지만, 전고협에 가입하지 않은 소개소들도 있어 전국적인 규모를 대표하기에 부족하다.

2) 건설업과 타 업종(과출부 등)의 직업소개 방법의 차이

건설업 직업소개는 크게 두 가지 방법으로 운영된다. 첫째, 구직자가 오면 일단 무료로 현장을 소개해주고 근로 당일 저녁에 임금을 대불해주는 방법이 있다. 이때는 구직자가 수수료 대리수령동의서를 작성한 경우에 한하여 직업소개소는 일당의 10%를 제하고 구직자에게 임금으로 지급한다. 둘째, 구직자로부터 회비를 받고 꾸준히 직업알선을 해주는 경우가 있다. 면담에 응한 직업소개소는 첫번째 경우에 속한다. 건설업은 회비를 받는 경우보다는 첫 번째 경우로 운영되는 곳이 많으며, 건설업 외에 과출부 등은 회비로 운영하는 곳이 많다.

3) 구직자들이 유료 직업소개소를 이용하는 장점

최근에 유료 직업소개소에서 알선하는 직종을 보면, 기능공은 거의 없으며 주로 일용직(잡부)에 집중되어 있다. 기능공 이상의 근로자들은 팀·반장들의 인맥풀에 속하여 스스로 일자리를 찾는 데에 애로가 없는 것으로 알고 있다. 반면에 일용직들은 처음 건설업에 들어온 사람이거나 계속 일을 하는 사람이거나 관계없이 인맥에 의한 취업이 매우 어렵기 때문에 유료 직업소개소를 이용한다. 따라서 일용직 근로자들에게는 직업소개소가 인맥에 의한 취업경로를 대행해주고 있는 셈이다.

이밖에 유료 직업소개소의 장점으로서는 한번 이용했던 구직자는 계속 동일 소개소를 이용하는 경향이 있고, 소개소도 자신의 능력으로 확보한 건설한 구인자를 구직자에게 꾸준히 소개해주고 있으므로 구직자와 구인자 모두에게 신뢰를 줄 수 있다. 즉, 인력과 일자리의 질이 보장되므로 구직자·구인자 모두가 만족하게 된다.

유료 직업소개소들에 따라 편차가 있을 수 있지만 대부분의 소개소들은 구직자에게 최대한 맞춤형 일자리를 제공하려고 노력하고 있으며, 이들이 건설업에서 남아 더 높은 기능공으로 발전하기를 바라고 있다.

임금대불도 유료 직업소개소를 이용하는 큰 장점이라고 생각한다. 건설업체로부터의 임금은 일정 기간(월)이 지나야 지급되지만 하루하루 현금이 필요한 근로자들에게는 작업 당일에 임금을 먼저 받는 것을 큰 장점으로 생각하고 있다.

4) 유료 직업소개소 운영의 애로점

유료 직업소개소 운영의 애로점은 임금대불의 부담과 건설업체로부터의 체불이 가장 크다. 임금대불을 하기 위해서는 초기 자본이 많이 필요하기 때문에 영세 소개소들의 사업확장에 애로가 있다. 또한 건설업체로부터 임금체불이 발생하였을 때, 직업소개소는 임금체불의 직접 당사자가 아니기 때문에 체불소송 등에서 어려움이 많다.

또한 많은 직업소개소에서 구직자들에게 단순한 취업 알선뿐 아니라 훈련을 통한 기술향상을 권하고 있는데, 훈련기관에 대해 지역별, 직종별로 체계적으로 정보를 제공하는 사이트가 없어 불편을 겪고 있다.²⁹⁾ 공공기관에서 전국적인 훈련기관과 훈련직종을 일목요연하게 정리한 사이트를 개발해주기를 원하고 있다.

5) ILO 제181호 협약 가입 시 대처방안

ILO 협약 중에 우리나라에서 아직 비준을 하지 못한 제181호 협약은 구직자에게 소개요금 징수를 못하게 하는 것이 주요 내용이다. 따라서 제181호 협약이 비준될 경우에 직업소개소의 직접적인 타격이 있는가에 대한 질문에서 직업소개소 운영자는 건설업의 경우 구직자에게 수수료를 받는 곳은 거의 없기 때문에 타격이 미미할 것으로 생각한다고 답변하였다.

6) 공공과 민간 직업소개소의 상생방안

공공과 민간이 같은 대상의 구직자에 대해 경쟁하기보다는 역할 구분을 하여 상생하기를 바란다. 예컨대 공공 취업센터는 단순한 알선보다는 근로자의 기능향상과 취업알선을 패키지로 제공하는 것이 바람직할 것이다.

29) 건설근로자공제회가 운영하는 ‘건설일드림넷’ 홈페이지에 지역별·직종별 훈련기관 정보가 게시되어 있기는 하지만, 자체적으로 운영 중인 훈련기관 42개(2022년 8월 현재) 뿐이다. 그 외 훈련기관의 전체적인 기관 수, 위치, 직종 등을 알려주는 곳은 없다.

또한 공공 취업센터는 장기적인 안목으로 일자리를 접근할 필요가 있다. 즉, 건설업에 신규로 진입한 20~30대에게는 건설업 뿐만 아니라 타 산업의 다양한 일자리도 소개해주는 것이 필요하며, 40대 이상에게는 훈련을 통해 능력을 한 단계 업그레이드할 수 있도록 도움을 주는 것이 바람직할 것이다.

또한 앞에서 언급한 바와 같이 건설업 훈련기관들을 한눈에 볼 수 있는 사이트가 없는 것이 문제이다. 건설근로자공제회에서 취업과 직업훈련을 망라하는 포털사이트를 운영하기를 희망한다.

다. 민간 온라인 직업소개 앱 운영자

민간 온라인 직업소개 앱과 관련하여 주요 업체 5곳을 인터뷰하였다. 온라인 직업소개업이라는 분야 자체가 아직 초기 단계이므로 다섯 개 업체 중 네 곳은 창업한지 2~3년 되는 신생 업체이다.

1) 오프라인 직업소개소와의 차이점

현재 운영 중인 온라인 직업소개소들은 사업 초기단계로 볼 수 있으며, 아직 사업영역과 이윤창출 방식이 안착화되지 않은 것으로 보인다. 현존하는 온라인 직업소개소들은 임금대불까지 진행하는 등 오프라인 직업소개소의 업무를 그대로 온라인으로 옮긴 형태로부터 ‘배달의 민족’처럼 단순한 구인·구직자 연계, 즉 플랫폼 역할에 머무르는 형태 등 운영방식에서 다양한 스펙트럼을 보인다. 이들은 대체로 구직자에게는 무료로 서비스를 제공하고 구인자의 소개수수료 혹은 회비로 운영하고 있다.³⁰⁾

비록 현재는 오프라인 직업소개소와 유사한 사업형태를 따르는 온라인 직업소개업체들이 대부분이지만, 다른 산업의 온라인 업체들이 그러했듯이 이들도 온라인만의 사업영역을 개발하여 소비자에게 확장된 서비스를 제공하기 위해 노력 중이다. 예컨대, 일부 온라인 직업소개소에서는 소규모 오프라인 직업소개소가 하지 못했던 금융기관과의 협업을 진행하고 있다. 즉 임금대불 업무를 자신이 직접하지 않고 사전에 계약된 특정 금융기관에서 대행하고, 금융기관은 임금대불을 진행하면서 근로자에게 자신의 금융상품 등을 홍보하는 식이다. 이를 통해 온라인 직업소개소는 초기 자금

30) 구인자에게까지 수수료를 받지 않는 업체도 존재한다. 예컨대, ‘B업체’는 2022년 현재 구직자와 구인자 모두에게 수수료를 받지 않고 무료로 운영하고 있다.

조달 등의 부담을 덜 수 있다.

하지만, 현재까지는 온라인 업체들의 비즈니스 모델이 오프라인과 크게 다르지 않아 오프라인 직업소개소가 갖고 있는 단점들, 예컨대 건설업체의 임금체불 시 어려움 등을 온라인 직업소개소들도 그대로 겪고 있는 것으로 보인다. 따라서 온라인 업체들은 오프라인 업체들의 단점들을 극복하고 온라인만의 비즈니스 모델을 제시할 필요가 있지만, 주요 온라인 업체들과의 면담결과 대부분 업체들의 현재 영업상황이 그리 좋지 않아 사업 유지에 집중하고 있는 양상이다.

2) 수수료 산정

현재 영업이익을 내는 온라인 직업소개소는 구인자로부터 받는 소개수수료, 혹은 사이트 이용료에 절대적으로 의존하고 있다. 소개수수료를 받는 업체는 오프라인 직업소개소들과 마찬가지로 구인자로부터 노임의 10%를 받고 있으며, 구직자에게는 별도의 수수료를 부과하지 않고 있다. 이밖에 소개수수료가 없는 대신에 사이트 이용료를 받는 업체들도 있는데 이 경우에도 구인자에게만 이용료를 부과하고 있다.

3) 온라인 직업소개소의 장점

온라인 직업소개소의 첫 번째 장점은 오프라인 직업소개소처럼 구직자가 새벽에 사무소로 일단 나온 후 현장을 배정받지 않고 자택에서 구직한 후 직접 현장으로 출근시간에 맞추어 출근한다는 점이다. 이러한 온라인 직업소개소의 방식은 오프라인에 비해 구직자의 아침 시간을 몇 시간 절약하게 할 것이며, 이렇게 절약한 시간을 합하면 사회적 비용 절약 규모도 상당할 것이다.

두 번째 장점으로는 구직자의 직업 선택의 폭이 넓다는 것이다. 오프라인 직업소개소에서는 구직자가 선택의 여지가 거의 없이 소개소가 제공해주는 업체로 출근하는데 반하여 온라인 소개소는 많은 구인자를 구직자에게 소개해주고 구직자는 이 중에 자신에게 맞는 업체를 골라서 출근할 수 있는 장점이 있다.

세 번째 장점으로는 일부 온라인 구직 앱에서는 근로자가 일한 이후에 사용자가 이들을 평가하는 과정이 있다. 따라서 다음에 다른 구인자는 축적된 근로자 평가이력을 보고 자신이 원하는 근로자를 선발할 수 있는 장점이 있다. 이는 기존에 인맥에

의한 구인구직 방법에 비해 민간과 공공 직업소개소 모두 부족했던 근로의 질 보장 여부를 어느 정도 보완할 수 있을 것으로 기대된다.

네 번째 장점으로서는 어느 정도 구인·구직자들의 규모가 커지고 이용 경험의 많아진 이후에는 구인자와 구직자가 스스로 시스템 안에서 매칭하는 것이 가능해진다. 따라서 온라인 소개업체 운영자는 오프라인 직업소개소와 달리 신경 쓸 것이 크지 않게 된다. 또한 온라인 직업소개소는 서버 비용 등만 반드시 필요하며, 사무실과 직원 수를 소규모로 운영할 수 있기 때문에 오프라인 비해 운영비용이 대폭 절감된다.

4) 온라인 직업소개소 운영의 애로점

온라인 직업소개소라는 형태가 최근에 시작되었기 때문에 모든 업체들이 시행착오를 겪고 있는 것으로 보인다. 온라인 업체들 중 임금대불 업무를 하는 업체의 경우에는 대규모 준비자금이 필요하므로 투자기관으로부터 투자를 받아야 하는 점을 애로점으로 응답하였다. 또한 현재로서는 구인자에게 받는 수수료 수입이 영업이익의 대부분인데, 영업을 유지하기 위한 최소한의 일일 알선자 수가 충족되지 않음에 따라 고전하는 업체들도 상당수 존재함을 확인할 수 있었다.

또한 현재로서는 구인자들이 온라인 업체들을 오프라인의 서브 구인처, 즉 오프라인 직업소개소에 먼저 구인신청을 하였지만 구직자가 부족할 시 이용하는 보조수단으로 이용하고 있어 주된 구인처가 되지 못하는 점도 극복해야 할 사항이다.

그리고 현재 직업안정법상 유료직업소개소에 대한 법률이 대부분 오프라인에서 직업소개하는 상황을 가정하였기 때문에 발생한 문제도 있다. 즉, 법에는 필수 공간 요건을 갖추도록 하고 소개 절차 규정, 자격증 등의 종이 문서를 사무실에 비치하도록 하지만 이는 구직자가 사무실에 들어왔을 때에 의미있는 것으로서 온라인 업체에서는 불필요한 경우가 많다.

다음으로 일부 온라인 업체를 제외하고는 대부분의 온라인 업체들이 건설사, 즉 대규모 구인처와의 인맥이 부족하여 사업영역 확장에 애로를 겪고 있다.

마지막으로 현재 무료로 구인·구직정보를 제공하여 특별한 비즈니스 모델이 없는 업체도 존재하는데, 향후에 이익을 창출하기 위한 모델을 찾아야 하지만 국내외에서 건설업 온라인 직업소개 성공사례가 아직 없다는 점도 애로사항 중의 하나이다.

5) 민간과 공공 취업알선 사업의 상생방안

온라인 직업소개업 운영자들은 민간과 공공이 같은 대상(구직자)에 대해 유사한 서비스를 하지 말고 각각 특화된 사업에 집중하는 것이 바람직하다. 예컨대 공공은 취업알선 자체보다는 훈련과 연결되는 취업사업에 집중하는 것이다. 또한 민간과 공공이 서로의 앱에서 홍보를 교차해서 한다면 구인·구직자의 선택의 폭이 넓어지며 만족도를 높힐 수 있을 것이다. 예컨대, 민간 앱에서 전자카드, 기능인등급제 등 공공부분의 각종 사업을 홍보할 수 있을 것이며, 현재 공공부분 사업의 홍보만 이루지는 안전교육장에서도 민간 앱을 다양하게 홍보할 수 있을 것이다.

또한 향후에 공공부분이 주도하여 공공, 민간 구분없이 서로의 취업-훈련 정보가 통합된 포털사이트를 구축할 필요가 있다.

그리고 민관이 협력하여 공동 교육 프로그램을 신설하여 건설 전문 인력 부족에 대해 공동으로 대응하는 것도 의미 있을 것이다.

6) 건설노동자 취업지원 사업이 앞으로 나아가야 할 방향

좋은 일자리를 많이 발굴하고 그 일자리에 양질의 근로자를 매칭하고자 하는 목표는 공공과 민간이 다르지 않을 것이다.

앞으로 산업 전반에 자동화, 로봇화가 진행되면 타 산업에서 밀려난 인력들이 상대적으로 진입장벽이 낮으며, 기계보다 인력 비중이 높을 수 밖에 없는 건설업에 대거 진입할 것으로 예상된다. 따라서 건설업 관련 공공기관과 민간부분 모두 이 상황을 미리 준비하는 것이 필요하다.

또한 기능훈련 사업을 적극적으로 진행할 필요가 있다. 비록 건설업에 잡부로 들어왔지만 계속 잡부로 머물고자 하는 이는 극소수일 것이며, 보다 높은 단계의 기능인이 되는 것을 희망할 것이다. 이를 위해서는 기능훈련을 받아야 하는데 현재 공공이나 민간 모두 구직자에게 자연스럽게 훈련을 유도하는 곳은 없는 실정이다. 이러한 구직-훈련 연계사업은 바로 이익이 나지 않으므로 민간에서는 진행하기 어렵다. 따라서 공공 취업사업에서 이 부분을 담당해야 할 것이다. 즉, 공공부분은 단편적인 취업알선과 훈련기관 지원에서 벗어나 보다 적극적으로 구직-훈련 연계사업을 진행할 필요가 있다.

현재 많은 산업부분에서 O2O 서비스(배달, 택시, 대리운전)나 취업 지원 서비스들이 모바일과 클라우드를 통해 쉽고 편하게 서비스를 제공하고 있다. 건설업 또한 이러한 흐름에 뒤처지지 않도록 정부나 민간 자본의 적극적인 투자가 필요하다.

2. 공공 무료 직업소개소

공공 무료 직업소개소는 고용노동부가 건설근로자공제회에 위탁하여 운영 중인 취업지원센터 2곳의 담당자를 면담하였다. 한곳은 건설근로자공제회에서 직영하는 취업지원센터이고, 한 곳은 건설근로자공제회 취업센터를 수탁 운영 중인 민간단체 중 한 곳이다. 이들에 대해 공공 무료 직업소개소의 운영현황, 발전방향 등에 관한 면담하였다.

가. 건설근로자공제회 직영 취업지원센터 운영자

1) 취업지원센터의 주요 업무

취업지원센터의 운영은 크게 ‘구인 및 구직자 발굴’, ‘인력풀 관리’, ‘구인·구직자 연결’, ‘사후 관리’의 단계로 이루어진다.

‘구인 및 구직자 발굴’ 단계는 취업지원센터에 전화나 방문형태로 접수를 받거나 취업지원센터 직원들이 건설현장에서 다양한 방법(중식시간에 홍보 등)으로 취업센터를 홍보하며 구인·구직자를 모집하고 있다. 이때 시공사의 협조없이 현장에 무단 방문할 수는 없으므로 현장에 방문하기 위해서는 원도급사에 전화하여 협조를 구한 후에 협력사 현장 사무소를 방문하여 취지를 설명하며, 이후에 현장에 부스 혹은 커피차 등을 이용하여 취업지원사업 홍보와 구인·구직자를 모집한다. 현장을 가보면 아직까지는 인맥이나 인력사무소를 통해 취업한 근로자들이 대다수이며, 근로자들이 취업지원센터의 존재를 잘 모르고 있다. 현장에서 구인자로 등록하는 이들은 대부분 팀·반장들이다.

2) 취업센터의 구인·구직 규모 및 구직 성공자 수

○○취업지원센터의 2021년 구직 건수는 1,566건, 구직 인원은 1,134명이며, 구인 건수는 1,177명이다. 구직 건수가 구직 인원보다 많은 것은 동일인이 여러 번 구직하였기 때문이다. 취업은 942건 알선에 497명이 성공하여 52.7%의 취업성공률을 기록하였다.

3) 구인자 발굴

2022년 현재 여전히 팀·반장이 주된 구인처이지만 특정 직종(배관, 전기 등)에서는 거래 비용 등을 절감하기 위해 협력업체(시공사)가 직접 센터에 구인 등록하여 채용하는 경우가 많아지고 있다.

구인자 발굴 절차는 센터에서 건설현장을 방문하여 팀·반장을 대상으로 발굴하는 경우가 가장 많고 구인자가 직접 온라인을 이용하여 구직 등록하는 경우가 그 다음이다.

4) 구직자 발굴

2022년 7월 현재, 건설 구직자 수는 감소추세이다. 취업센터의 자체 판단으로는 건설업 구직자들이 현재 호황인 조선업으로 이동하거나, 임금수준은 비슷함에도 노동강도가 상대적으로 약한 배달업으로 이동한 것으로 추정하고 있다.

구직자 발굴절차는 센터에서 건설현장을 방문하여 발굴하는 경우가 가장 많고 구직자가 직접 온라인을 이용하여 구직 등록하는 경우가 그 다음으로 많이 나타난다. 반면에 구직자가 센터에 직접 방문하는 경우는 최근 코로나 상황때문에 매우 드물다.

5) 온라인 구인·구직 플랫폼(앱)

공공기관에서 제공하는 구인·구직 플랫폼은 건설근로자공제회의 건설일드림넷과 조달청의 일자리알리미가 있다. 건설근로자공제회의 건설일드림넷은 공공공사와 민간공사를 구분하지 않고 일자리 정보를 제공하지만 조달청의 일자리알리미는 공공공사

의 일자리 정보에 한하여 제공하고 있다.

민간에서 제공하는 구인·구직 플랫폼은 ‘가다’, ‘일땅’ 등의 앱을 통하는 경우가 많다. 이밖에 각종 밴드, 단톡방 등의 형태로도 존재하는데 이를 합하면 약 1만여 개가 존재하는 것으로 추정하고 있다.

6) 구인·구직자 발굴 이후 절차

취업센터가 직접 발굴했거나 건설일드림넷으로 신청받는 구인·구직자들이 자동적으로 매칭되는 시스템은 아니다. 취업센터에서 일일이 구직자에게 적당한 일자리를 알선해주고 있다. 이때 일자리는 단기 일자리가 아닌 최대한 장기적인 일자리를 연결하려고 노력하고 있다.

또한 일단 취업에 성공한 구직자는 분기별로 해당 직장에 계속 근로하는지의 여부를 체크하고 있다.

7) 건설근로자공제회 취업지원사업의 기타 개선점

구인처에서 취업센터를 통한 구인 시 유료 직업소개소의 소개료 부분을 차감한 임금을 제시하는 경우가 간혹 있다. 즉, 일부 구인자들이 공공 취업센터에서 알선 수수료를 받지 않는다는 점을 악용하여 자신들의 인건비를 절감하는 수단으로 이용한다는 것이다. 이 경우에는 실제로 근로자가 받는 임금수준은 같더라도 겉으로 보기에 유료 직업소개소는 고임금, 취업센터는 저임금 일자리를 소개해주는 것으로 오해될 소지가 있다.

또한 취업센터에서 제공하는 근로자의 질 부분을 구인처에서 완벽히 신뢰하지 못하는 문제가 있다. 건설 취업연계시장에서 여전히 인맥을 통한 구인을 하는 경우가 압도적으로 많은 이유는 인맥을 통하면 해당 근로자의 능력, 수준 등을 사전에 신뢰할 수 있기 때문이다. 다시 말하면 인맥을 통하지 않고 취업센터에서 소개한 근로자의 질을 구인처에서 믿을 수 없는 문제가 있다. 이 문제는 향후에 기능등급제가 정착되어 근로의 질을 평가하는 객관적인 지표로 확립된다면 어느 정도 보완될 수 있을 것으로 보인다.

한편, 건설근로자공제회 취업센터가 민간 직업소개소와 동일한 서비스로 경쟁하는

것보다는 공공기관의 장점을 이용한 차별화가 필요하다. 차별화는 여러 가지 방안을 생각해볼 수 있는데, 공공 취업연계 기관은 건설 구직자들 중에서 조공 등 노동시장에서 쉽게 일자리를 찾지 못하는 이들이나 건설현장에 처음으로 진입한 근로자들에게 집중하는 방안을 생각해볼 수 있다. 특히 타 산업에서 건설업으로 이동하고자 하는 근로자나 자영업자들에 대해 건설근로자공제회 취업센터가 큰 도움을 줄 수 있을 것이다. 이를 위해 타 산업에서 건설업으로 신규 진입하는 근로자에 대해서는 실업급여 교육 시 건설근로자공제회 취업센터를 홍보하는 방안을 생각해볼 수 있으며, 전직 자영업자에게는 예컨대 노란우산 공제사업 진행 시 홍보하는 방안도 유용할 것으로 보인다.

또한 현장에서 건설근로자공제회 취업센터의 존재를 잘 모르는 문제점이 있다. 건설근로자공제회 취업센터에 대한 홍보를 강화하기 위해 건설근로자공제회에서 기초 안전교육장을 직접 운영하면서 이들에게 교육과 취업알선도 병행하는 방법도 효율적일 것이다.

건설근로자공제회 취업지원사업의 온라인 플랫폼인 건설일드림넷 또한 민간 플랫폼과 경쟁하기 위해 개선이 필요하다. 현재 건설일드림넷은 단순히 구인 및 구직정보만을 나열하는 정도에 그치고 있다. 따라서 민간의 온라인 취업연계 서비스와 비교하면 사용자 편의성이 부족한 것이 사실이다. 이의 개선을 위해 민간 취업알선 앱이나 ‘배달의 민족’ 등의 서비스를 참고하여 사용자의 니즈와 지역을 바탕으로 맞춤형 구인 정보와 구직정보를 제공하는 방향으로 개선이 필요할 것으로 보인다. 최근에 구직자들이 건설일드림넷에 구직정보를 등록하는 절차가 복잡하다는 의견을 받아들여 구직자가 주민등록번호와 전화번호만 남기면 이후에 취업지원센터에서 연락하여 상담을 받을 수 있는 ‘간편구직등록’ 절차를 개발하였는데 이와 같은 사용자 편의성 증대 노력이 계속 필요하다.

나. 건설근로자공제회 취업지원센터를 수탁 운영 중인 민간단체의 관계자

1) 건설근로자공제회 취업지원센터를 수탁 운영하는 목적

건설 취업은 인맥에 의한 취업이 대부분이지만 숙련이 낮은 건설 근로자들은 인맥에 의한 취업이 쉽지 않은 현실이다. 이들은 어쩔 수 없이 일당의 10% 이상을 수수

료로 내며 유료 직업소개소를 통해 일자리를 구하고 있는 실정이다. ○○단체는 공공성을 추구하는 단체로서 건설 근로자의 이러한 현실에 도움이 되고자 건설근로자공제회 취업지원센터를 수탁 운영하여 사회적 책무를 다하고 있다.

2) 건설근로자공제회 취업지원센터 수탁 운영 외에 ○○단체에서 별도로 운영하는 무료 직업소개소 현황

○○단체에서 건설근로자공제회 취업지원센터 외에 별도로 운영하는 취업지원 센터는 이전에는 몇 곳을 운영하였으나 2022년 현재는 운영하지 않는다. 다만 구직자들이 ○○단체에 직접 취업을 문의하는 경우에는 단체에서 아는 팀장을 연결해주는 경우는 있다. 이 경우에도 법률에 위반되지 않도록 해당 지역 구청에 직업소개업 등록을 완료해 놓았다.

3) 건설근로자공제회 취업지원센터 수탁 운영의 애로점

지나친 성과위주 평가와 센터 직원의 다른 업무 겸임 등을 지나치게 금지하는 부분 등이 애로점이다. 특히 다른 업무 겸임 부분은 수탁기관의 특성(교육 프로그램 등을 병행 운영 등)을 감안하여 완화시켜주기를 바란다.

4) 건설 공공 취업지원 사업이 앞으로 나아가야 할 방향

취업알선 사업과 기능훈련 사업이 병행되어야 한다. 또한 공공 취업지원 사업은 유료 민간직업소개소처럼 단순히 근로자를 이 지역 저 지역으로 자주 보내어 수수료를 취하는데 목적을 두어서는 안된다.

공공 취업지원 사업은 취업성공 자체도 중요하지만 건설근로자의 실질적인 고용안정 보장을 추구해야 한다. 즉 공공 취업지원 사업은 기존의 무료 취업알선 중심의 취업지원 정책에서 체계적인 경력개발 및 관리·상담 중심의 취업지원 정책으로 변화해야 한다.

이를 위해 건설근로자공제회의 취업지원사업은 현재의 일자리 알선에 더하여 신규 취업자 및 재직자를 대상으로 하는 맞춤형 기능훈련 실시, 경력개발에 대한 전문 상

담, 연령 및 경력 맞춤형 일자리 알선 등의 고품질 서비스로 발전해야 할 것이다.

5) 취업지원 사업과 기능훈련 사업의 통합 방안

취업지원 사업과 기능훈련 사업이 통합된다면 공공 취업서비스가 민간의 단순한 직업소개소와 차별화를 할 수 있을 것이다.

즉, 취업지원 사업의 대상을 특성별로 분류한 후 각각 맞춤형 서비스를 제공하는 것이다. 예컨대 신규 구직자 및 미숙련공(조공)의 경우에는 기능훈련이 전제된 취업 지원을 설계하여 고용안정과 숙련향상을 도와준다. 다음으로 훈련을 원치 않고 당장 일하는 것만 원하는 구직자에게는 기존처럼 바로 일할 수 있는 근무지를 소개할 수 있을 것이다.

이상과 같은 취업지원사업과 기능훈련의 통합화와 더불어 기능인등급제가 연계된다면 기능인력에 대한 관리체계가 훨씬 체계화될 것이며, 청년층 진입에도 도움이 될 것이다.

3. 새벽인력시장

2022년 현재 새벽인력시장은 예전처럼 현장에서의 구인·구직 기능은 상당히 사라졌다. 따라서 새벽인력시장이라는 공간에 나온 근로자(구직자)들은 현장 이동 전 팀별 집결지로 이용하기 위해 나왔거나 새벽인력시장 주변의 유료 직업소개소를 이용하기 위해 나온 근로자가 대부분이다. 이하에서는 새벽인력시장에서 구직을 하기 위해 나온 근로자와 새벽인력시장을 단순한 집결지로 사용하는 근로자에 대해 대면 면담조사를 하였다. 새벽인력시장은 서울지역 세 곳에서 조사하였다.

가. A 새벽인력시장 이용 근로자(구직자)

1) 전반적인 건설 노동환경

피 면담자는 구직자이기는 하지만 엄밀하게 말하면 A 새벽인력시장 주변에 위치한 직업소개소를 통해 일자리를 얻으러 온 상황이다. 피 면담자가 구직하는 직종은 보통

인부(잡부)이다. 피면담자는 팀으로 활동하지는 않고 직업소개소를 통해 그때그때 일을 받는다고 답하였다.

최근의 상황은 코로나 때문에 전반적으로 건설경기가 좋지 않지만 일을 원했는데 가지 못했던 적이 1~2번 정도로 일자리는 꾸준하게 있는 편이었다. 한달 근로일수는 20~25일 가량 된다.

건설현장에서 외국인과의 경쟁상황은 최근에 외국인들이 눈에 띄게 줄어들었다고 답하였다. 현장에서의 근로지시는 주로 하청업체(전문건설업체)의 작업관리자가 일을 지시하며, 현장종류는 오피스텔부터 대규모 공공공사까지 가리지 않고 배정된다고 하였다.

보통인부의 일당은 소개소 수수료를 제한 후 12~13만원 정도를 받고 있으며, 퇴근 후에 소개소에 들려 당일에 바로 현금으로 받고 있다.

2) 새벽인력시장 이용 상황

A 새벽인력시장 현장에서 내국인이 구인 및 구직을 하는 경우는 거의 없으며, 주로 근무지 출발장소로 이용되고 있다. 하지만 일부 동포 및 외국인은 현장에서 구인 및 구직을 하는 경우가 아직까지 남아있다.

피 면담자가 A 새벽인력시장에 온 이유는 자신이 주로 이용하는 직업소개소가 인근에 있기 때문이라고 답하였다.

특이한 점은 피 면담자의 경우에 출근할 현장을 하루 전에 직업소개소로부터 배정받아도 당일에 바로 현장으로 출근하지 않고 직업소개소를 들렀다가 나간다고 하였다. 그 이유는 자신은 해당 현장에 계속 출근하고 있기 때문에 그 현장에 처음이라 지리를 잘 모르는 다른 근로자들을 인솔하여 함께 가기 때문이라고 한다. 한편, 피 면담자는 A 새벽인력시장 이용에 대한 특별한 불만은 없다고 답하였다.

3) 건설근로자공제회 취업지원사업 인지 여부

건설근로자공제회 무료 취업지원사업 인지 여부를 묻는 질문에는 이를 잘 모른다고 대답하였다. 면담자가 건설근로자공제회 취업지원사업을 설명한 이후에 피 면담자는 건설근로자공제회 취업지원사업이 좋은 사업인 것 같지만 개인적으로는 현재 유

료 직업소개소 이용에 만족하므로 별도의 서비스를 이용할 생각은 없다고 답하였다.

나. B 새벽인력시장 이용 근로자(구직자)

1) 전반적인 건설 노동환경

피 면담자와 면담을 한 날은 공교롭게 비가 내렸다. 따라서 우천시에는 건설작업이 멈추므로 B 새벽인력시장의 인적이 매우 드물었다.

이곳에서 만난 피 면담자의 연령은 60대 후반이며, 철근공이다. 숙련수준은 기공이며, 건설 경력은 약 30년 가량이라고 답하였다. 한달 근로일수는 약 20~25일 가량 된다고 하였다.

피 면담자는 구직자이기는 하지만 이날 일자리를 얻기 위해 나온 것이 아니라 습관처럼 매일 동일한 시간에 나온 것이라고 하였다. 일자리를 얻지 못하는 날은 자신처럼 새벽인력시장에 나온 동료들과 건설일자리 정보를 교환하는 시간으로 활용한다고 한다. 이는 새벽인력시장이 반드시 구인·구직 뿐만 아니라 일자리 정보 교환, 사교 등의 역할도 담당하고 있음을 말해준다.

최근 건설 노동환경을 질문한 결과, 코로나 초반(2년전)에는 좀 어렸웠지만, 최근에 나아지는 것을 체감한다고 하였다. 외국인과의 경쟁 정도를 묻는 질문에는 최근 건설 현장에 외국인들이 눈에 띄게 줄어들었다고 답하였다.

팀으로 움직이는가에 대한 질문에 피 면담자는 팀에 속해있기는 하지만 업무를 같이 하는 팀이 아니라 일거리를 받아오거나 친목을 도모하는 팀이며, 4~5명 정도의 팀원으로 구성된다고 하였다. 즉 해당 팀에 팀장이 있지만 주로 나이가 제일 어린 사람이 이를 맡으며 일거리 받아오기, 일당 분배 등의 굳은 일을 맡는다고 하였다. 또한 팀원들이 현장에 가면 현장에 있는 하청업체 담당자(오야지)의 작업지시를 받는다고 한다.

피 면담자가 일을 나가는 현장은 오피스텔부터 대규모 공공공사까지 가리지 않고 배정되며, 일당은 수수료를 제한 후 22만원 정도라고 하였다.

2) 구직시장에서 불법업체의 문제

언제인가부터 구직자들이 부르는 이름으로 ‘똥 따먹는 애들’ 혹은 ‘똥쟁이’들이 생겼는데, 이들은 오야지(현장에서 일을 시키는 팀장 역할)와 근로자 사이에서 일자리를 알선해주는 역할을 하고 있다. 즉, 오야지가 필요한 인력이 있을 시 이들(똥쟁이)에게 요청하면 근로자들로 구성된 일종의 팀(단순히 친분있는 근로자들의 모임)의 팀장(팀에서 대외적인 대표 역할만 하는 사람)과 연락하여 일거리를 알선해주며, 일이 끝난 후에는 매일 일당을 대불해주는 유료직업소개소의 역할까지도 한다.

따라서 이와 같은 소위 ‘똥쟁이’들은 유료 직업소개소의 업무와 거의 동일한 업무를 하지만 사무실이나 사업자등록이 없는 불법업체들이다.

피 면담자에 의하면 이들 ‘똥쟁이’들은 예전에는 없었지만 대체로 스마트폰이 본격적으로 보급된 15년 정도 전부터 등장했다고 답하였다.

구직자들에게 이들 ‘똥쟁이’들은 오야지와 근로자 사이에서 불법적으로 임금을 갈취하는 이들로 간주되고 있으며, 정부에서 적극적으로 이들의 불법행위를 금지시켜 주기를 바라고 있다.

3) 새벽인력시장 이용 상황

피 면담자는 일이 잡히건 안 잡히건 간에 매일 새벽인력시장으로 같은 시간에 온다고 하였다. 또한 다른 새벽인력시장처럼 B 새벽인력시장도 요즘에는 현장에서 구인 및 구직을 하는 경우는 거의 없으며, 근무지 출발장소로만 이용된다고 한다.

다른 새벽인력시장이 아닌 B 새벽인력시장을 이용하는 이유에 대해서는 B 새벽인력시장을 예전부터 이용했기 때문에 단순히 편하고 익숙하기 때문이라고 하였다.

한편, 소위 ‘똥쟁이’들을 이용하지 않고 합법적인 직업소개소 등을 이용할 의사를 묻는 질문에 피 면담자는 현재로서는 그럴 의사가 없다고 답하였다. 왜냐하면 어느쪽을 이용하던지 자기 주머니에 들어오는 일당은 변함이 없기 때문에 불법이던 합법이던 관계없이 익숙하게 이용하던 방식으로 계속 구직하는 것이 더 편하다고 답하였다. 또한 철근공들은 대부분 같은 방식, 즉 똥쟁이들을 통해 구직하고 있다고 하였다. 이 밖에 B 새벽인력시장 이용에는 특별한 애로점이 없다고 답하였다.

4) 건설근로자공제회 취업지원사업 인지 여부

피 면담자는 건설근로자공제회 무료 취업지원사업을 들어본 적이 있으며, 좋은 사업인 것 같지만 개인적으로는 이용할 생각은 없다고 답하였다. 그 이유는 건설근로자공제회 서비스를 이용하게 되면 현재의 팀(친분으로 구성된 그룹)을 벗어나 새로운 사람과 사귀어야 하는 것이 번거롭기 때문이라고 답하였다.

또한 현장(구인자)에서도 현재처럼 ‘똥쟁이’들을 통해 들어온 인력을 더 선호할 것이라고 언급하였는데, 그 이유는 구인자 입장에서는 건설근로자공제회 취업지원사업을 통해 알선된 인력의 질을 사전에 알 수 없기 때문에 상대적으로 검증된 기존의 방식을 선호할 것이라고 답하였다.

다. C 새벽인력시장 이용 근로자(집결지로 이용자)

1) 전반적인 건설 노동환경

피 면담자는 건설경력 30년 이상의 베테랑이며, 철근기능공이다. 최근 건설일자리 는 전반적으로 건설경기가 좋지 않지만 철근공에 대한 수요는 꾸준히 있는 상황이다. 팀장이 자신의 인맥으로 여러 협력업체에서 일거리를 받아오기 때문에 일이 잘 끊이지 않고 있다. 외국인력과 경쟁은 코로나 전과 후가 비슷하게 체감된다.

팀원들은 거의 10년 이상 같은 팀원으로 활동 중이며 대부분 50대 후반~60대 초반으로 고령화되어 있다. 팀원 결원이 생겼을 때 보충하기가 점점 힘들어지는데, 팀장이 고령화되어 자신이 알고 있는 인맥이 줄어드는 이유도 있지만, 그보다는 한국인 인력풀 자체가 줄어들고 있기 때문이라고 생각한다.

2) 새벽인력시장 이용 상황

C 새벽인력시장에서는 현장에서 구인 및 구직을 하는 경우는 거의 없으며, 팀별 집합 및 근무지 출발장소로만 이용되고 있다. 즉 팀원들이 이 곳에서 집결한 후 1대의 차량으로 현장까지 이동하는 것이다. 다른 장소보다도 C 새벽인력시장을 이용하는 이유는 팀원들이 근처에 거주하여 새벽에 집합하기 쉬운 이유가 가장 크다.

C 새벽인력시장은 구청에서 쉼터(치킨집을 새벽시간에 대기장소로 이용)를 제공하고 있어 고맙게 이용 중이며, 새벽인력시장 이용에 특별한 애로점은 없다.

3) 건설근로자공제회 취업지원사업 인지 여부

건설근로자공제회의 무료 취업지원사업을 설명한 결과 근로자들은 이에 대해 들은 바가 없다고 답하였다. 따라서 건설근로자공제회 취업지원사업의 홍보 강화가 필요할 것으로 보인다. 앞으로 건설근로자공제회의 취업지원사업을 이용할 의사를 물은 결과 건설근로자공제회 사업이 내용은 좋은 것 같지만 개인적으로는 인맥이 아니라 외부에서 일자리를 구하고 싶지는 않다고 답하였다. 즉 어느 정도 경력이 있는 기능공의 경우에는 인맥에 의해 팀별로 안정적인 근로를 하는 것을 더 선호한다는 것이다.

이와 같은 사실은 향후 건설근로자공제회 취업지원사업의 대상을 어떻게 가져갈지에 대해 시사를 한다. 즉 지금처럼 모든 직종과 경력자에 대해 취업지원을 할 것인가, 아니면 특정 직종 혹은 건설업 신규 진입자에게 취업연계 사업을 집중할 것인가에 대해 고민이 필요함을 시사한다.

제5장 결론 및 정책 제언

본 연구는 통계분석, 행정자료 분석, 면담조사 등을 통해 건설업 취업경로를 다양하게 파악하고 각 취업경로별로 장단점을 분석하였다.

2022년 현재, 건설업 취업경로의 종류는 팀·반장 인맥, 민간 오프라인 유료직업소개소, 민간 온라인 유료직업소개소, 단톡·밴드·카페·오픈채팅 등의 SNS, 공공 무료 취업연계기관, 노동조합, 무등록 알선업자, 새벽인력시장 등의 8가지로 파악된다. 이 중에서 건설업 구직자들은 전통적으로 팀·반장 인맥과 민간 유료직업소개소를 가장 많이 이용하고 있다. 팀·반장 인맥은 기능공들이 많이 이용하며, 민간 유료직업소개소는 비 기능공이 주로 이용한다.

민간 유료직업소개소는 소규모의 오프라인 직업소개소가 주된 형태였지만 최근에는 온라인 앱을 통한 직업소개소들이 생겨나 경쟁하고 있다. 오프라인 직업소개소 중 건설업을 매개하는 곳은 전국에 약 8천여개 추정된다. 한편, 온라인 직업소개소들은 사업초기로서 자금부족, 이용자부족 등의 어려움을 겪는 곳이 많다. 그리고 단톡·밴드·카페·오픈채팅 등의 SNS는 주로 특정 직종의 숙련근로자를 모집하는 경우가 대부분인데, 전국에 1만개 이상이 활동하는 것으로 추정된다.

공공 무료 취업연계기관은 건설근로자공제회의 취업지원센터(오프라인)과 건설일드럼넷(온라인)이 대표적이다. 공공 무료 취업연계기관은 수수료 없이 무료이며, 사후관리까지 진행한다는 장점이 있지만 아직은 이용자 수가 많지 않으며, 온라인 앱의 사용자 편의성이 민간보다 다소 떨어지는 단점이 있다.

노동조합을 통한 채용은 최근 언론지상에 회자되는 내용으로서 노동조합이 특정 현장에 조합원을 채용하도록 한다는 것이다. 이에 대해 정부는 실태를 파악한 후 법 위반 사실이 확인되면 조치한다는 입장이다. 사용자 측은 노동조합이 자신의 조합원 채용을 강요하면서 건설현장 작업을 방해한다고 주장하는 반면에, 노동조합 측은 고용안정을 위해 다단계하도급 하의 고용불안정을 해소할 방안을 마련할 것을 요구하고 있다.

무등록 알선업자는 직업소개업을 등록하지 않고 건설사와 근로자 사이에서 불법으로 일자리를 중개하고 수수료를 취하는 이들을 말한다. 이들은 근로자를 모집한 후 임금수준을 자의적으로 책정하여 지급하고 있으며, 종종 체불하는 경우도 있다.

마지막으로 새벽인력시장은 현재 역할이 많이 축소되어 현장으로 출근 전 팀별 집

결지 정도로 이용되는 곳이 많다. 또한 이곳에서 당일에 즉석에서 구인자와 구직자가 채용하는 일은 찾아보기 어렵다.

본 연구는 이상의 취업경로를 파악한 결과 건강한 건설업 취업시장의 활성화를 위해 다음과 같이 제언한다.

1. 건설업 공공 취업연계기관의 발전 방향

현재 건설업 취업연계 시장 상황은 인맥에 의한 비공식 부분이 지배적인 가운데 공식 부분으로는 민간 유료직업소개소와 공공 무료 직업연계기관이 존재한다. 최근에는 민간의 온라인 취업연계 플랫폼이 진입하면서 기존의 유료직업소개소와 경쟁하는 형국이다. 이러한 오프라인 직업소개소에 대항하는 온라인 취업연계 플랫폼의 등장으로 기존의 민간 오프라인 직업소개소는 물론이고 공공 취업연계기관도 변화를 모색할 시점이다. 즉, 공공 취업연계기관으로서의 동일한 구직자 층을 두고 민간 오프라인·온라인 업체들과 기존처럼 경쟁해야 하는가, 아니면 공공부문만의 특성있는 모델을 개발하여 특화시켜야 하는가의 갈림길에 서 있는 상황으로 볼 수 있다.

본 연구는 자료분석 및 면담조사를 통해 건설업 공공 취업연계기관의 향후 운영방향을 다음과 같이 제시한다.

먼저 건설업 공공 취업연계기관은 민간과의 경쟁이 아닌 공존의 길을 모색해야 할 것이다. 민간 직업소개소도 여러 가지 단점이 있을 수 있지만 엄연히 합법적으로 사업을 운영하고 있으며, 저숙련 근로자와 현금이 바로 필요한 근로자에게 신속하게 일자리를 제공하여 실업으로부터 구제하는 긍정적인 역할을 수행하고 있다.

현재의 건설업 공공 취업연계사업은 민간 직업소개소와 비교해 볼 때, 구직자의 직종, 연계 방식 등에서 매우 유사한 모습을 보이고 있으며 다만 중개 수수료가 없다는 점과 되도록 장기 일자리와 같은 양질의 일자리를 소개하려고 노력한다는 점만 다를 뿐이다. 하지만 2022년 현재 양적으로 8천여 개가 넘는 것으로 추정되는 건설업 민간 오프라인 직업소개소와 비교하여 17개소에 불과한 건설업 공공 취업연계기관은 숫적으로도 크게 미미하여 근로자에게 존재감이 거의 없다시피한 실정이다. 또한 민간 오프라인 직업소개소의 입장에서 보면 자신들의 영리 사업분야에 공공이 무료라는 무기로 진입한 위협적인 존재로 인식될 수도 있다.

본 연구는 공공 취업연계기관의 발전을 위해 알선대상 구직자의 범위와 사업방법

을 집중화·단순화할 것을 제안한다. 즉, 취업연계 대상을 지금처럼 숙련, 미숙련 모두로 하지 말고 건설업에 신규로 진입한 이를 비롯한 미숙련 근로자로 특화할 것을 제안한다.

대체로 미숙련 근로자들은 기능과 인맥이 없기 때문에 민간 직업소개소에서 정해주는 단순 일자리로만 맴도는 경우가 많으며, 이에 따라 건설업 정착과 숙련도 향상의 기회를 스스로 찾지 못하는 경우가 많다. 이러한 문제는 시장에서는 자동적으로 해결되지 못하며 공공부문의 인위적인 개입이 필요하다. 따라서 공공 무료 취업연계기관이 건설업에 신규로 진입한 이들을 비롯한 미숙련 근로자들에 대해서 첫 일자리부터 기능향상까지 맞춤형 서비스를 제공하여 건설업에 정착시키는 역할을 해줄 것을 제안한다. 또한 건설업에 신규로 진입한 이들에게 공공 무료 취업연계기관을 알리기 위해서 현재 건설업에서 일하기 위해 반드시 이수해야하는 건설기초안전교육장을 잘 활용하는 것도 의미있을 것이다. 건설기초안전교육을 신청한 이들은 대부분 건설업에 처음 들어온 사람일 것이므로 이들에 대해 공공 취업연계기관 홍보 및 구직자 확보를 한다면 효과적일 것이다.

또한 공공 무료 취업연계 서비스의 운영방법을 인터넷과 앱을 중심으로 개편할 것을 제안한다. 즉, 지금처럼 취업센터 직원이 건설현장에 가서 구인자 및 구직자 발굴을 하는 것 보다는 인터넷과 앱을 중심으로 진행하도록 개선할 필요가 있다. 이를 위해서는 현재의 단순한 정보제공이 중심이 되는 인터넷 및 앱의 기능을 이용자 위주로 대폭 개선하는 것이 전제되어야 할 것이다. 그리고 오프라인 취업센터에서는 매칭에 성공한 이들에 대해 지속적인 모니터링 및 기능훈련 연계 서비스를 제공하고, 인터넷 및 앱을 통하였지만 스스로 구직에 실패한 이들에 대해서 취업연계를 도와주는 방식으로 진행하는 것이 바람직하다고 판단된다. 이를 위해 공공 무료 취업연계기관(건설근로자공제회)에 대한 예산과 지원을 확충하고 신속적인 예산 운영이 가능하도록 하는 것이 필요하다. 예컨대 현재는 17개 취업지원센터에 지원되는 운영 예산이 동일하기 때문에 모든 취업센터의 근무자 수가 동일하다. 하지만 지역별로 구직자와 구인자의 규모가 다르므로 구인·구직 규모가 큰 지역은 작은 지역보다 더 많은 지원 인력이 필요할 것이며, 이에 대한 예산도 차등이 있어야 할 것이다.

마지막으로, 취업지원센터에 대한 지나친 성과위주의 평가³¹⁾는 ‘지양’되어야 할 필요가 있다. 물론 취업지원센터들 간의 건전한 경쟁과 긴장을 유지하기 위해서는 공정

31) 건설근로자공제회의 ‘건설근로자 취업지원’ 사업은 재정지원일자리 사업 중 고용서비스 군에 속하며, 이에 대한 평가는 고용노동부의 위탁을 받은 한국고용정보원에서 매년 수행하고 있다.

한 평가와 이에 따른 합당한 보상이 이루어지는 것이 바람직하겠지만, 지나친 성과위주의 평가는 자칫 보여주기 위한 사업과 부정행위 등으로 이어질 가능성이 있음을 명심할 필요가 있다.

2. 업종별 직업소개소 통계 공개 필요

본문에서 밝혔듯이, 고용노동부에서 발표하는 유료 직업소개소 현황 자료에는 소개업종이 빠져있어 근로자를 건설업에 매개해주는 직업소개소의 규모를 정확히 알 수 없다. 그 이유는 유료 직업소개소의 등록, 허가 및 감독의 권한이 지자체에 있는데, 지자체에 등록된 유료 직업소개소 정보를 고용노동부에 전달하는 과정에서 주된 소개업종이 빠진 채 전달되기 때문이다. 따라서 현재로서는 지자체별로 갖고 있는 사업신청서들을 모두 모아 분석하지 않는 한 건설업을 대상으로 하는 업체 규모를 파악할 수 없다.

이렇듯 취업취약 계층인 보통인부 등이 주로 이용하는 직업소개소에 대한 통계가 부실하다는 것은 국가적으로 건설 인력정책 수립의 중요한 기초자료가 부실하다는 것을 의미한다. 따라서 지자체를 관할하는 행정자치부 및 고용노동부에서 보다 충실하고 풍부한 직업소개 관련 자료를 발표하는 것이 필요하다.

3. 직업소개소의 임금대불 관행 대책 마련

현재 건설 취업을 담당하는 민간 직업소개소에서 광범위하게 이루어지는 임금대불은 엄밀하게 보면 「근로기준법」 제43조의 ‘직접지급의 원칙’에 위배되는 행위로 볼 수 있다.³²⁾ 물론, 직업소개소의 임금대불은 생계가 어려운 근로자들이 당장 하루 치의 현금을 원하고 있으며, 임금대불을 함으로써 근로자들은 임금체불의 위험에서 보호되는 순기능이 있어왔음을 부인할 수 없다. 또한 이러한 순기능의 명분 하에 임금

32) 근로기준법 제43조(임금 지급)에 따르면 “①임금은 통화로 **직접** 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ②임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.”라고 규정하고 있다. 이를 흔히 ‘통화지급의 원칙’, ‘전액지급의 원칙’, ‘직접지급의 원칙’, ‘월 1회 이상 지급의 원칙’, ‘정기일지급의 원칙’ 등 임금지급의 5원칙이라고 부른다.

대불이 관행적으로 묵인되어 온 것도 사실이다.

하지만 직업소개소에서 다른 직종에는 적용하지 않고 유독 건설근로자에 대해서만 임금대불을 지속하는 것은 그다지 설득력이 없어 보인다. 당장의 현금을 선호하는 것은 모든 근로자가 마찬가지이며, 임금체불이 발생하면 당사자인 체불 사업주와 근로자가 직접 해결하는 것이 당연하기 때문이다. 물론 국가에서도 체당금제도(대지급금)³³⁾ 등의 피해근로자에 대한 구제제도가 마련되어 있어 도울 수 있다.

그동안 임금대불 제도의 개선을 위해 건설업 안팎에서 개선의 노력이 있어왔다. 최근에는 의원입법으로 발의된 건설산업법 개정안에 임금대불 금지 내용이 담겼으나 국회에서 통과되지는 못하기도 하였다.³⁴⁾

건설 구직자에 대한 임금대불 행위는 장기적 측면에서 볼 때, 건설 취업시장의 건강한 발전, 그리고 실정법 준수를 위해 점차 사라져야 할 것으로 보여진다.

4. 직업소개소 수수료 산정방식 개선

현재, 대부분의 오프라인과 일부 온라인 직업소개소는 구인자로부터 노임의 10%를 수수료로 받고 있다. 예컨대, 직업소개사업자와 구직자 간에 ‘건설일용 및 간병·파출 소개요금 대리수령 동의서’에서 합의한 경우에, 건설업체가 10만원을 직업소개소에 지급한다면 이 10만원은 ‘노임+수수료’의 개념이다. 하지만 직업소개소에서는 관행적으로 10만원을 노임으로 간주한 후 10만원의 10%인 1만원을 소개수수료로 떼고 근로자에게 9만원을 지급하는 것이 일반적이었다.

그러나 엄밀하게 본다면 소개소가 사업주에게 받는 수수료는 법적으로 임금(노임)의 10%이기 때문에 10만원을 기준으로 하면 안되고, 10만원의 일부분인 노임을 기준으로 해야 할 것이다. 이를 산식으로 일반화하면 다음과 같다. 구인자가 10만원을 직업소개소에 지급한 경우를 예로 설명하자면, 이 경우에 근로자에게 임금으로 돌아가야 할 금액 x 는 ‘ $x+0.1x=10\text{만원}$ ’의 산식으로 결정되어야 한다. 따라서 이 경우에 근로자의 임금 x 는 90,909원이 되며, 직업소개소의 수수료는 $100,000-90,909=9,091\text{원}$ 이 된다. 즉 관행적으로 그동안 직업소개소는 909원을 더 가져간 셈이고, 근로자는 909원을 덜 받은 셈이 된다.

33) 임금채권보장법이 2021년 3월에 개정되면서 체당금의 명칭이 대지급금으로 변경되었다.

34) 건설산업기본법 일부개정법률안(윤관석 의원 대표발의, 2021.2)

5. 온라인 직업소개소 활성화를 위한 제도 개선

최근에 건설업 직업소개 사업에도 온라인 플랫폼 시장이 형성되기 시작했다. 이들 온라인 직업소개소들은 구인·구직 비용 절감, 방대한 구인·구직 정보 제공, 구직 후 현장으로 바로 출퇴근으로 근로자의 편익 증대 등의 장점이 많다.

그러나 아직 온라인 직업소개소는 그다지 활성화되지 못했으며, 운영에 어려움을 겪는 업체들도 많은 상황이다. 앞으로 다른 산업과 마찬가지로 건설업 취업시장도 온라인화가 대세가 될 것으로 보이며, 정부도 건강한 온라인화를 위해 관심을 가져야 할 것이다. 예컨대 오프라인 사업을 상정하여 만들어 온라인 사업에 맞지 않는 제도가 있다면 수정할 필요가 있다. 예컨대, 현재 직업안정법상 유료직업소개소 설립조건이 대부분 오프라인에서 직업을 소개하는 상황을 가정하였기 때문에 온라인 업체에는 맞지 않는 부분이 있다. 직업안정법에 의하면 유료직업소개사업을 위해서는 필수 공간 요건(2022년 현재 10제곱미터 이상의 시설)을 갖추도록 하고 소개 절차 규정, 자격증 등의 종이 문서를 사무실에 비치하도록 한다. 하지만 이는 구직자들이 직접 직업소개소를 찾아오는 상황에서 필요한 것이지, 온라인 구인·구직 상황에는 필요없는 규정이다. 온라인에서는 실물 사무소가 온라인 공간으로 대체되고, 종이문서는 온라인 게시판으로 대체되기 때문이다.

이밖에도 온라인 직업소개소의 활성화를 어렵게 하는 규제가 있다면 과감히 수정해야 할 것이다.

6. 무등록 알선업자 해소

무등록 알선업자들은 건설현장에 광범위하게 퍼져있으며, 특정 직종의 경우에는 이를 통한 구직이 일반적인 방식으로 자리 잡았다. 무등록 알선업자들은 자신은 작업에 참여하지 않고 단순히 인력만 모집하여 구인자에게 소개해주고 수수료를 챙기는 이들로서 근로자들은 임금이 축소되는 피해를 가져온다.

이들 무등록 알선업자들은 건설 취업시장에서 애초부터 있던 이들은 아니며, 2000년대 들어 생겨난 것으로 알려져 있다. 이 시기에 건설업에서 내국인 인력이 고령화되고 노동공급이 줄어들음에 따라 구인자들은 신속히 인력을 수급하기 어려워졌고, 고

령화된 구직자들은 이틀대로 구직에 어려움을 겪는 환경이 조성된 것이 무등록 알선업자들이 등장한 요인으로 볼 수 있다.

무등록 알선업자의 존재는 엄연히 ‘직업안정법’, ‘건설산업기본법’ 등의 실정법 위반 사항이고, 피해를 입는 근로자들이 존재하므로 감독 당국의 적극적인 조치가 요구된다.

7. 노동조합을 통한 채용 관행에 대한 신중한 접근 필요

최근에 건설현장에서 노동조합의 조합원 채용 요구 행위에 대해서 사회적인 관심이 많아지고 있다. 이에 대한 사용자 단체의 탄원이 이어지고 있으며, 언론에서도 이를 비중있게 다루고 있는 것이다. 이에 따라 정부도 2021년부터 관련 TF를 꾸려 현장 점검과 위반 건에 대한 처벌을 진행하고 있다.

본 연구는 건설현장에 공정한 채용질서를 확립하는 것은 타당하지만 노동조합을 통한 채용 관행을 무조건 범죄시하고 배타시하는 것은 조심할 필요가 있다고 판단한다. 또한 노동조합을 통한 채용 관행의 긍정적인 측면과 위법적인 측면을 분리하여 접근할 것을 제안한다. 이를 통해 근로자와 사용자에게 합법적이며 긍정적인 측면이 있었다면 이를 활성화시켜야 할 것이며, 실정법을 위반하는 행위가 있었다면 법적 조치를 통해 근절해야 할 것이다.

노동조합을 통한 채용은 건설현장에 노동조합이 설립되면서 오랫동안 지속되었던 관행이었다. 또한 노동조합을 통한 채용은 그 과정에서 강요가 아닌 당사자들의 자발적인 합의가 있었다면 그 자체로는 직업안정법³⁵⁾에서 허용한 적법 행위이다. 사용자 입장에서는 노동조합을 통해 인력을 제공받음으로써 구인비용 절감과 시장에서 부족해지고 있는 내국인 기능공을 안정적으로 확보할 수 있는 장점이 있으며, 노동조합이 어느 정도 검증된 인력들을 제공함으로써 공사의 질 또한 유지할 수 있는 장점이 있다. 근로자 입장에서는 노동조합에 가입함으로써 직업소개소의 수수료보다 적은 수준의 노동조합 회비만 내면 지속적으로 일자리를 제공받을 수 있으며, 노동조합이 존재하는 사업장에서는 임금체불이 발생하더라도 노동조합을 통해 집단적으로 해결하기 때문에 개인의 위험부담이 적어진다는 장점이 있다. 또한 근로자가 원하는 경우에 노동조합이 운영하는 기능훈련에 참여하여 인적자본을 향상시킬 기회를 가질 수 있다

35) 직업안정법은 제33조에서 무료취업알선소와 노동조합에 취업알선을 허용하고 있다.

는 점도 부가적인 장점 중 하나이다. 이와 같은 장점들 때문에 그동안 사용자와 노동조합의 합의를 통해 서로가 이익이 되는 방향으로 현장이 운영되는 곳이 적지 않았다. 이와 같이 사회적으로 긍정적인 측면은 법이 허용하는 한 향후에도 양성화 및 활성화할 필요가 있다고 판단된다.

다만, 노동조합을 통한 채용 과정에서 위법적인 행위가 발생한다면 법률에 의하여 처벌하고 근절해야 할 것이다. 즉, 채용절차법에서 금지하고 있는 부당한 청탁·압력·강요 등의 행위와, 채용과 관련하여 금전·물품·향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위가 발생한다면 당연히 금지되어야 할 것이다. 이밖에 현장에서 다수의 노동조합이 존재하기 때문에 사용자와 노동조합들 3자 간에 발생하는 문제들도 적지 않은 것으로 알려져 있다. 즉 사용자가 사전에 A 노동조합원 채용인원과 B 노동조합원 채용인원을 각각의 노동조합과 합의하여 결정하였는데 사후에 A 혹은 B 노동조합에서 자신의 조합원을 더 많이 채용해달라고 시위 및 업무방해를 하는 식이다. 이런 경우 불법적인 영업방해 행위는 실정법 위반으로 처벌하는 것도 중요하지만, 그 전에 노노(勞勞) 상호 간에 불신을 해소하고 일자리를 공유하고자 하는 자세가 필요할 것이다.

마지막으로 노동조합은 국민들의 눈높이에 맞춰 공정하지 않다고 판단되는 행위가 있다면 스스로 자정하는 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 통해 장기적으로는 노동조합을 통한 채용의 다양한 순기능을 유지 및 발전시킬 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고용노동부(2000), 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무매뉴얼
- 강승복 외(2001), 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회
- 고혜원 외(2011), 민간 고용서비스 인력 실태 및 역량 강화 방안, 한국직업능력개발원
- 김승택 외(2003), 민간인력서비스산업의 실태와 정책과제, 한국노동연구원
- 김승택 외(2004), 공공·민간 직업안정기관 운영실태 및 개선과제, 한국노동연구원
- 김승택 외(2006), 민간고용서비스 활성화 방안 연구, 한국노동연구원
- 박광배 외(2012), 건설근로자 반값 취업지원 성과평가 및 발전방안에 대한 연구, 건설
근로자공제회
- 박광배 (2022), 건설근로자의 안정적 수급을 위한 플랫폼 활용방안, 대한건설정책연구원
- 박동현 외(2014), 민간고용서비스 직업소개요금 실태조사, 고용노동부
- 심규범(2001), 건설 기능 인력의 수급 현황 및 고령화 실태, 한국건설산업연구원
- 심규범(2011), 건설근로자의 취업지원 현안 및 대응 방안, 한국건설산업연구원 세미나
자료
- 최강식 외(2000), 노동시장의 매개기능 활성화를 통한 고용확대 방안, 노동부
- 건설산업기본법 일부개정법률안(윤관석 의원 대표발의, 의안번호 24590), 의안정보시
스템([www.http://likms.assembly.go.kr](http://likms.assembly.go.kr)), 2021.2.7.