- 건설근로자 고용 · 복지 중추기관으로 도약하기 위한 -

건설근로자공제회 중장기 발전계획

2016. 12.

건설근로자공제회

순 서

Ⅰ. 추진배경 ····· 1

Ⅱ. 그간의 성과 및 시사점 ····· 2

Ⅲ. 환경분석 및 대응전략 ····· 5

Ⅳ. 중장기 발전계획(안) ····· 9

1. 고용지원 역량 강화 ····· 10

2. 복지서비스 확충 ····· 14

3. 퇴직공제 수혜 확대 ····· 15

4. 조직 인프라 개선 ····· 18

Ⅴ. 추진일정 ····· 20

참고 : 실행과제 Pool

Ⅰ 추진배경

□ 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(국무회의, '15.8.4)」에 따라 공제회를 **건설근로자의 고용·복지 향상을 위한 중추기관으로 재설계** 및 **역할강화 요구**

○ 기본계획의 효과적 실행을 위해서는 **공제회 역할**을 퇴직공제부금 징수·관리 중심에서 **고용·복지 기능 중심으로 전환 필요**

<제3차 건설근로자 고용개선 기본계획에 따른 주요 과제>

- **(체계적 훈련 강화)** 기능훈련 강화, 훈련비 현실화, 도제식 훈련체계 마련 등
- **(취업지원서비스 제공)** 공공 취업지원인프라 확대, 취업지원전산망 구축 등
- **(건설기능인 등급제 도입)** 등급제 체계마련, 통합 정보시스템 구축 등
- **(퇴직공제 강화)** 전자카드제 시범운영, 퇴직공제제도 개편 등
- **(복지서비스 확충)** 대부제도·장학금 등 복지사업 발굴·시행
- **(정책추진 인프라 강화)** 건설근로자 지원 중추기관으로 조직 재설계

○ 중장기적 관점에서 공공기관 특성에 맞는 **경영전략 및 가치체계 재정립, 新 비전 마련** 등을 통한 **장기발전 동력 확보**

□ 이에 따라, 향후 경영환경 변화, 법·제도 개선 추이 등을 고려한 연차별 **사업 추진전략**을 **체계화**하고, 실행력 제고를 위한 **조직·인력 확충방안**을 **마련**하는 등 **「공제회 중장기 발전계획」수립 추진**

<그간의 추진경과>

- ('16.1월) 발전계획 추진계획(안) 마련, 발전계획 마련 추진위원회 개최
- ('16.2월) 내·외부 환경분석 등을 통한 추진과제 Pool 및 전략요인 도출
- ('16.3월) 발전계획 초안마련, 발전계획 추진전략 수립
- ('16.4월) 발전계획 수립계획 및 추진방향 고용부 보고, 실무추진반 개최
- ('16.5월) 전문 컨설팅업체 선정((주) 라이언앤코), 소위원회 개최
- ('16.6~7월) 간부회의 논의 등을 통한 세부 실행과제 보완
- ('16.8월) 연구용역 중간보고회, 소위원회 개최, 워크숍
- ('16.9월) 연구용역 최종보고회, ('16.10월) 발전계획 마련 추진위원회 개최
- ('16.11월) 이사회 보고, ('16.12월) 건설근로자 고용개선 전문위원회 보고

Ⅱ 그간의 성과 및 시사점

1 퇴직공제사업

◈ 퇴직공제 적용범위 확대, 공제부금 인상 등 지속적인 제도 확충과 건설근로자 및 사업주에게 다양한 서비스를 제공하는 등 건설근로자 복지제도로 자리매김

□ 퇴직공제제도 개편

○ **(적용범위 확대)** '98년 도입 당시 공공공사 100억원 이상·공동주택 500호 이상에서 현재 공공공사 3억원 이상·민간공사 100억원 이상으로 확대

○ **(퇴직공제부금 인상)** 도입 당시 하루 2천원이었던 퇴직공제부금을 단계적으로 인상하여 현재 4천원 적용

<공제부금 수납실적>

구분	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
당해 연도(억원)	2,795	2,848	3,431	4,220	4,442	4,536
수납 누계(억원)	14,931	17,779	21,210	25,430	29,872	34,408

시사점	
	▪ **(적용범위 협소)** 건설공사 중 일부(금액 75.9%, 공사수 20.3%)만 퇴직공제 적용
	▪ **(적립수준 미흡)** 퇴직공제금(4천원/1일, '08년~) 적립은 법정퇴직금 대비 31.6% 수준

□ 퇴직공제금 수급권 보호 강화 및 서비스 향상

○ **(수급권 보호)** 고령자 퇴직공제금 찾아주기, 사망 피공제자 유족 청구 안내, 압류방지통장 개설, 수급요건 충족 고지 등 퇴직공제금 수급권 보호

○ **(근로자 서비스)** 온라인 퇴직공제금 접수창구, 모바일 홈페이지 개선, 종합상담센터 운영, 특별퇴직공제금 확대(10년→7년) 등 서비스 향상

○ **(사업주 서비스)** 온라인 교육 컨텐츠, 공제부금 납부전용 가상계좌(5개 은행) 운영, 전자인력카드 시범사업(6개소→36개소) 등 서비스 확대

<퇴직공제금 지급실적>

구분		'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
당해년도	인원(명)	22,935	25,290	45,257	57,968	68,113	73,776
	지급액(백만원)	37,842	48,714	90,084	124,037	154,616	187,738
누계	인원(명)	124,768	150,058	195,315	253,283	321,396	395,172
	지급액(백만원)	162,187	210,901	300,985	425,022	579,638	767,376

시사점	
	▪ **(수급요건 완화)** 퇴직공제금 적립일수 252일 미만자는 퇴직공제금 청구 불가
	▪ **(신고누락 최소화)** 다단계 하도급 구조, 잦은 현장 이동 등에 따른 건설현장 인력관리 어려움 및 사업주에 의존한 신고방식 등으로 신고누락 가능성 상존

2 자산운용사업

◈ 자산운용 체계 및 전략 정비 등을 통한 안정적인 수익 창출
-「공공기관 자산운용평가」에서 3년 연속 우수기관 선정

○ **(투명한 의사결정체계 구축)** 외부 전문가가 참여하는 분야별 위원회*를 운영하여 자산운용관리 및 투자 의사결정의 투명성, 전문성 제고

* 자산운용위원회(8명), 투자심의위원회 pool(40명), 리스크관리위원회(7명)

○ **(우수 자산관리 기법 적용)** 연기금 수준의 자산·부채관리시스템* 등 구축, 운용유형별 우수 위탁운용사 선정** 및 사후관리로 수익 제고

* 자금수지, 자산배분, 수익률, 위험 및 성과에 대한 총괄적 관리

** 채권형 14개사(단기 8, 중장기 6), 주식형 8개사(순수주식 6, 배당·성장 2) 위탁운용사 선정

○ **(협력 네트워크 구축)** 공공기관 해외투자협의회 참여, 해외 우수 자산운용사와 양해각서 체결 등으로 협력 네트워크 강화

○ **(리스크관리 체계 개선)** 자산운용실 내 리스크관리 조직을 기획관리부로 분리하여 리스크관리 업무의 견제와 균형 기능 제고

<공제부금 운용현황>

구 분	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
운용액(억원)	12,532	14,881	16,792	19,613	21,800	25,142
수익률(%)	6.02	1.63	2.10	3.61	3.57	3.30

시사점	
	▪ **(시장변화에 대응한 운용전략 마련)** 저금리·저성장 기조, 금융시장의 변동성 확대 등으로 수익과 위험을 적절히 분산하는 장기적 운용전략 마련 필요
	▪ **(운용역량 강화)** 운용규모 증가로 운용조직 전문성 및 위탁운용체계 강화 필요

3 고용복지사업

◈ 건설근로자에게 특화된 기능향상 훈련, 무료 취업알선 및 생활안정 지원 등 서비스 제공으로 건설근로자의 고용·복지증진에 기여

□ 건설근로자 기능훈련 내실화 및 취업지원사업 실시

○ **(기능훈련 강화)** 훈련규모를 확대*하고, 심화과정 및 다기능과정 신설로 수준별 훈련 강화

* 기능훈련(위탁) : ('13) 4,670명 → ('14) 4,703명 → ('15) 7,792명

※ 훈련직종 : 조적, 미장, 타일, 방수, 건축목공 등 인력공급 부족 직종 12개

○ **(취업지원)** 민간 직업소개소를 통한 과다 소개료 부담 등 구직 문제 해소와 양질의 취업알선을 위해 취업지원사업 실시('15.4월~)

* 직영센터 2개소, 위탁센터 15개소 운영 ('15년 20,682건 취업알선)

시사점	▪ **(숙련 기능인력 확보기반 강화)** 청년층 진입 기피에 따른 고령화로 숙련 인력 부족이 심화됨에 따라, 현장성 있는 숙련인력 양성체계 강화 필요 ▪ **(공공 취업지원인프라 확충)** 건설근로자의 현실을 고려, 직업소개수수료 부담완화 및 양질의 일자리 제공을 위한 무료 취업지원사업 활성화 필요

□ 맞춤형 고용·복지서비스 확대

○ **(찾아가는 서비스 강화)** 차량을 이용해 새벽인력시장 및 건설현장을 방문하여 퇴직공제, 훈련 및 복지사업에 대한 유익한 정보 제공

* 종합지원이동센터 이용자 : ('11) 5,350명 → ('15) 19,885명 (272%↑)

○ **(각종 보조금 지급 등 복지지원)** 건설근로자 단체상해보험 가입, 자녀학자금, 결혼·출산보조금 지급 등 복지지원 지속

○ **(생활자금 대부사업)** 건설경기 침체 등으로 생활이 어려운 건설근로자에게 본인 적립액의 50%내에서 무이자로 대부

* 1차('09.3월~'12.6월): 260천명/2,115억원, 2차('12.11월~'13.4월): 160명/121백만원

○ **(건설근로자 자긍심 고취)** 건설기능인의 날(매년 11월 22일), 건설근로자 사진공모전, 찾아가는 사진전시회, 한가족 탐방행사 등 실시

시사점	▪ **(복지서비스 확충 필요)** 임시·일용직 위주 고용으로 상용직 중심의 기업단위 복지체계에서 소외되는 건설근로자에게 특화된 고용·복지서비스 확대 필요

Ⅲ 환경분석 및 대응전략

1 환경분석

□ 외부환경

정책환경	▪ 국정기조에서 맞춤형 고용복지, 비정규직 차별해소, 서민생활 안정 등 중시 ▪ 공기기관의 자율성 및 사회적 책임 강화와 지속적인 혁신 요구 ▪ 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획」을 통해 건설근로자의 고용개선, 복지증진의 주체로서 공제회의 역할·기능 확대 제시 ▪ 건설산업 경쟁력 확보를 위해 건설기능인 관리의 체계화(등급제) 및 교육훈련 강화 등을 제시
경제환경	▪ 수출둔화, 설비 투자 및 민간 소비 등 내수 둔화 등의 영향으로 GDP 성장률 하락('10년 6.5%→'15년 2.6%) ▪ 정부 SOC 예산 감소, 30대 공공기관 부채관리 강화로 향후 건설투자 감소 추세 예상 ▪ 건설업은 성장 둔화, 저가수주, 불법하도급 등 왜곡된 산업구조와 산업기술 발전으로 일자리 창출에 어려움 가중 (고용계수(10억원당) : '06년 10.5명 → '14년 5.9명)
사회/문화 환경	▪ 국내 인구는 '30년을 정점으로 감소 전망되며, 고령인구는 '20년 15.7%로 고령사회 진입, '30년 24.3%로 초 고령사회로 진입 전망 (40대이상 취업자 : 건설업 81.8%로 전산업 62.6% 대비 고령화 심화) ▪ 전 산업 취업자 中 건설업 취업자 비중은 7% 수준으로 감소 추세('06년 7.9% → '15년 7.0%) ▪ 건설업 취업유발계수(10억원당, '14년)는 13.9명으로 全 산업 평균 12.9명에 비해 여전히 높은 수준을 유지
산업환경	▪ 주문생산방식, 공정별 순차진행, 옥외산업, 계절성 등 특성으로 건설업은 하도급 구조 및 비정규직 형태의 고용이 높음 ▪ 건설업 임시일용근로자 비중은 58.2%로 전 산업 34.8%에 비해 매우 높음(통계청, '15년 기준) ▪ 건설업 비정규직 임금은 정규직 대비 57.7% 수준으로 낮음 (정규직 : 3,240천원, 비정규직 : 1,872천원, '15년 기준) ▪ 전산업 재해율이 감소('10년 0.69% → '14년 0.53%)하는 반면, 건설업은 오히려 증가('10년 0.70% → '14년 0.73%)

□ 내부환경

사업분석	▪ 퇴직공제, 훈련, 취업알선, 복지지원 등 사업을 통해 건설근로자들의 고용개선 및 복지증진을 도모하기 위해 설립 ▪ 453만 건설근로자 DB를 보유하고, 전국적인 전산망을 구축·운영하는 등 퇴직공제 운영체계 안정화 및 적용범위 등 점진적 확대 ▪ 최근 5년간 주요 사업은 예산대비 퇴직공제 40.4%, 고용복지 30.7%, 자산운용 0.9% 등 지속적으로 성장 ▪ 퇴직공제 적용 건설공사(공공 3억원이상, 민간 100억원이상) 제한 및 퇴직공제금 적립수준(법정퇴직금의 31.6%) 미흡 등은 개선 필요 ▪ 건설근로자 규모를 감안하면 고용·복지사업은 초기 단계로 서비스의 질적·양적 성장 필요 ▪ 운용자산 규모가 3조 수준으로 성장하고, 자산운용체계 고도화 등을 통한 양호한 외부 평가 등 안정적 재무구조 보유
조직/인사	▪ 고객 규모(453만)에 비해 인력규모(정원 116명)가 적어 전국적 서비스 전달체계 운영 어려움 ▪ 본회와 지부의 서비스 전달체계 및 역할·책임 정립 필요 ▪ 역량기반의 인재육성(경력관리, 교육제도 등) 체계 미흡 ▪ 합리적인 평가·보상체계 마련을 통한 성과중심의 조직운영으로 구성원의 동기부여 및 건전한 경쟁구조 마련 필요
조직문화/가치체계	▪ 고객중심, 성과창출 조직문화 전환을 위한 경영진의 강한 리더십 발휘 ▪ 구성원 업무 몰입도 증대 및 조직 성장에 대한 긍정인식 증가 ▪ 원활한 내부 커뮤니케이션 활동을 통한 사업간 시너지 강화 및 갈등관리 필요 ▪ 비전의 정의에 대한 구체성 강화 및 향후 고용·복지 기능 강화에 따른 고객 관점의 목표설정 필요

□ 현장의 목소리

구분	현장의 목소리	시사점
교육훈련	▪ "훈련을 받고 싶어도 훈련기관을 방문할 시간도 없고, 현장에서 동료나 작업반장에게 기능을 배우는 것이 전부다." ▪ "도면보기는 필수적인 요소이며, 요즘은 3D 수준으로 도면을 볼 수 있어야 하는데 근로자들이 따라가지 못한다."	▪ 현장 수요에 맞춘 훈련시스템 운영 ▪ 건설업 진입을 위한 기초 교육
고용취업	▪ "요새는 일하러 나가는 날짜도 얼마 안되지만, 그나마 인력소개소에서 1만원을 소개비로 떼더라도 일자리를 찾아주는 것이 다행이다." ▪ "건설현장에 내국인 청년층 인력이 유입되지 않고 있고, 오히려 외국인 인력은 늘어나는 것 같다. 심지어 용역회사에서 외국인 인력을 팀으로 구성해주기도 한다." ▪ "건설일을 시작한지 20년이 넘었는데 임금도 별로 오르지 않고, 사람들이 보는 시각도 곱지 않아 계속 일해야 하나 하는 생각을 하기도 한다."	▪ 무료 취업지원 서비스 확대 ▪ 청년층의 건설업 유입 촉진 ▪ 숙련도에 따른 처우개선 체계 마련
복지 / 퇴직공제 (퇴직공제 포함)	▪ "건설노동은 밖에서 하는 일이라 춥고, 덥거나, 눈·비가 오면 쉴때가 많다. 이러다 보니 매달 수입이 일정하지 않아 저축을 하거나 급하게 돈을 융통하기도 어렵다." ▪ "임금이 두세달씩 밀리면 어떻게 해결해야할지 막막하다." ▪ "세면장이 부족해서 식사 때 손도 못 씻을 때도 있고, 간이 화장실이라 여름이면 파리떼로 볼일 보기가 힘들다" ▪ "일은 많이 하는데 퇴직공제가 너무 적게 쌓인다. 공제회에 전화하면 안되는 건설현장도 있다는데 일한만큼 전부다 받을 수 있어야 정상이다."	▪ 생활안정 지원, 편의시설 등 다양한 복지 서비스 제공 ▪ 퇴직공제 제도 수혜 확대

2 SWOT 분석을 통한 대응전략

강점(Strength)	약점(Weakness)
• 건설근로자 종합 DB 및 EDI 시스템 운영 • 퇴직공제 운영체계 안정화 및 적용범위 등 점진적 확대 • 신규 기능·사업 확충을 위한 기능중심 조직에 대한 내부 공감대 확보 • 자산운용체계 고도화 노력 및 성과창출 • 구성원의 업무 몰입도 및 조직 긍정인식 증대 • 고객 및 성과중심 조직문화 전환에 대한 경영진의 리더십 발휘 • 경영 효율화 노력 및 안정적 재무구조 보유	• 미래지향적 경영목표 구체화 및 전략목표 연계 필요 • 본/지부 전략 전달체계 및 역할 재정립 필요 • 전국적 서비스 전달체계 운영 미흡 • 이해관계자 소통채널 다각화 및 홍보강화 필요 • 내부 커뮤니케이션 활성화로 시너지 효과 창출 및 갈등관리 필요 • 역량기반의 인재육성체계 미흡 • 합리적 평가 및 보상체계 운영 필요
기회(Opportunity)	**위기(Threat)**
• 국정과제로 맞춤형 복지체계 구축 적극 추진 • 정부의 비정규직 차별해소 및 사회안전망 강화 의지 • 건설근로자 고령화에 따라 숙련인력 양성을 위한 교육·훈련 확대 필요성 증대 • 빅데이터 분석 등을 통한 건설근로자 DB의 활용성 증대 • 3차 건설근로자 고용개선 기본계획에 따른 공제회 기능 확대 추진 • 건설근로자의 지속적인 고용·복지 개선 요구	• 공공기관 경영효율화 및 성과중심의 운영체계 등 구조조정 추진 • GDP, 건설경기 둔화 등 내수경제 감소추세 • 정부 SOC 예산 감축 등으로 공공 건설투자 감소 전망 • 고령화에 따른 숙련인력 감소 및 신규인력 공급부족 심화 • 건설산업의 다단계 하도급 구조 폐해 지속 • 건설근로자 근로조건, 복지지원 수준 열악 • 건설산업 산업재해 지속 증가

내부역량 / 외부환경		강점(S)	약점(W)
		• 건설근로자 DB 및 서비스 인프라 보유 • 퇴직공제 안정화 및 경영 효율화 지속 • 경영진의 고객중심 조직문화 형성 의지	• 경영전략체계 미흡 • 조직 역할 정립 및 서비스 전달체계 미흡 • 인적자원 관리체계 강화 필요
기회(O)	• 복지강화 및 비정규직 차별해소 정책기조 • 기능인력 양성을 위한 훈련강화 요구 증대 • 고용복지 중추기관으로 공제회 역할 요구	SO전략(강점기반 기회활용) ► 체계적인 훈련시스템 운영 ► 퇴직공제 관리체계 강화 ► 원스톱 복지지원 기반 확충	WO전략(약점개선 기회활용) ► 취업지원 서비스 강화 ► 퇴직공제 적용대상·적립수준 확대 ► 조직 재설계 및 기능 확대
위기(T)	• 지속적인 공공기관에 대한 경영효율화 추진 • 건설산업 성장 둔화 및 고령화 심화 • 건설근로자의 열악한 고용·복지환경 지속	ST전략(강점기반 위기대응) ► 건설기능인 등급제 도입 ► 부금운용 체계 정비 ► 다양한 복지서비스 제공	WT전략(약점개선 위기대응) ► 전자인력관리제 도입 ► 성과중심 인사관리 강화 ► 전산 인프라 개선

Ⅳ 중장기 발전계획(안)

< 추진 방향 >

- 기능훈련 현장성 강화 및 취업지원 확대로 건설근로자 **고용안정 지원**
- 건설기능인 등급제 도입 등을 통해 **신규인력 유입 및 처우개선 기반 마련**
- 건설근로자 특성에 맞춰 다양한 **복지서비스 제공**
- 퇴직공제금 수준 향상, 전자카드제 도입 등을 통한 **퇴직공제제도 확충**

미 션	**고용복지와 퇴직공제 서비스로 건설근로자의 고용개선 및 생활안정에 기여**
비 전	**건설근로자와 함께 성장하는 고용복지 중추기관**
핵심가치 (3C)	**고객감동** (Customer) / **변화혁신** (Change) / **상생협력** (Cooperation)
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)	▸ 체계적인 훈련시스템 운영 ▸ 취업지원 서비스 강화 ▸ 건설기능인 등급제 도입	▸ 다양한 복지서비스 제공 ▸ 원스톱 복지지원 기반 강화	▸ 퇴직공제 적용대상 및 적립수준 확대 ▸ 전자인력 관리제 도입 ▸ 퇴직공제 관리체계 강화 ▸ 안정적 부금운용 기반 강화	▸ 조직 재설계 및 기능 확대 ▸ 성과중심 인사관리 강화 ▸ 전산인프라 개선

1 고용지원 역량 강화

□ 체계적인 훈련시스템 운영

○ **(기능향상훈련 내실화)** 인력 수급전망을 고려하여 부족한 숙련인력 공급을 위해 **훈련인원 확대*** 및 **훈련과정**은 숙련도에 따라 **다양화**** 하고, **훈련비 등 현실화***** 추진 중점

* 훈련규모 : ('16년) 8천명 → ('20년) 16.5천명 (※ 숙련공 부족인력의 10%)

** 심화과정 : 1개(목공) → 6개(건축목공, 미장, 타일, 용접 등 추가)
다기능과정 : 3개(조적+타일, 배관+용접, 철근+형틀목공) → 5개(타일+석공, 미장+방수 등)

*** 훈련비(29천원→35천원), 훈련수당(16천원→20천원)

☞ "기초 → 심화 → 다기능" 과정으로 연계·수강토록 하여 점증적 숙련도 향상 도모

< 건설기능인력 수요 및 공급 전망 >

(단위 : 명)

구분	인력수요 (A)	인력공급			수급차이		비고 (내국인 숙련공)
		계 (B)	내국인 공급(B_1)	외국인 공급(B_2)	내국인 수급차이 (B_1-A)	전체 수급차이 (B-A)	
'16년	1,388,211	1,495,039	1,243,327	251,712	△144,884	106,828	△76,219
'17년	1,390,859	1,461,246	1,209,534	251,712	△181,325	70,387	△95,390
'18년	1,393,526	1,426,614	1,174,902	251,712	△218,624	33,088	△115,012
'19년	1,396,214	1,380,290	1,128,578	251,712	△267,636	△15,924	△140,795
'20년	1,398,921	1,336,240	1,084,528	251,712	△314,393	△62,681	△165,393

※ 자료 : 건설인력 수급실태 조사(건설산업연구원, '13.11월)

○ **(현장 맞춤형 훈련체계**(도제식) **도입)** 고숙련 근로자를 **건설기능 마이스터***(현장 교사)로 **양성**하고, **건설현장 내 기능전수 등 활동 지원****을 통해 기능훈련의 현장성 제고

- 학교-현장, 훈련기관-현장, 기업자체 훈련모델 시범운영 후 확산 추진

* 현장경력 15~20년 이상 된 숙련 근로자(※ 마이스터 양성 교육과정 운영)

** 참여기업에 마이스터 채용장려금(월 1백만원/1인) 등 지원

※ 마이스터 인력은 Pool로 관리(건설기능인 등급제 도입 시 고급·특급 기능인 활용)

○ **(지역별 거점 훈련기관 지정·운영) 지역단위** 건설현장의 **기능인력 수요**에 공동으로 **대응**할 수 있도록 지역별 특화된 거점 훈련기관 운영*

* **(주요역할)** 훈련물량을 다년(3년 내외) 배정하여 안정적 운영기반을 지원하여 △지역특화 훈련과정 개설 △지역별 훈련협의체 운영 및 지원 △건설기능 마이스터 양성 등 수행

○ **(직영 교육훈련센터 설립)** "교육훈련센터" 설립을 통해 **신규인력 양성 및 건설근로자 기능훈련 중추 역할*** 수행(인자위 협업) 중점

* **(주요역할)** △민간에서 시설투자가 어려운 훈련직종 및 청년층 훈련 △현장 수요에 맞는 훈련프로그램 개발 △훈련교사 연수, 교재개발, 훈련기관 평가 등 수행

※ **(재원마련)** 미회수공제증지 운용수익 활용(건설근로자법 개정)

○ **(건설분야 인적자원개발위원회(ISC) 구성·운영)** 건설관련 노사단체·공익위원이 참여하는 ISC 구성·운영으로 **산업차원의 체계적인** 훈련실시 등 **숙련인력 양성 추진**

- 위원회 구성 : 건설관련 노사단체, 건설사 등 20여개 기관 참여
- 주요 기능 : 건설산업 인력현황 분석, NCS 개발·보완 등 수행

※ NCS 중분류 건축 1개 분야로 시작하되, 추진상황을 감안 확대 검토

※ 운영위원회, 실무위원회, 분과위원회 회의체 운영을 통해 ISC 기능 수행

< 건설근로자 훈련시스템(안) >

□ 취업지원 서비스 강화

○ **(취업지원인프라 확충)** 구인·구직 수요, 근로자 분포 등을 감안하여 **취업지원센터**를 **확충**하고, **알선방식 개선** 등을 통해 **취업지원 효율성 제고**(센터당 민간대비 알선 1.5배 수준 강화) 중점

- 취업지원센터 확충 : ('16년) 17개(연인원 120천명) → ('20년) 25개 (연인원 250천명)

- 취업알선 형태 : 일반공 구직자 → 팀제(숙련공 + 일반공) 병행

※ 건설현장은 순차 공정진행에 따른 팀 단위로 인력투입(팀 내 기능전수)

☞ 센터당 일일 취업알선 인원(65명→87명) 확대 [민간(58명/일, 하절기)대비 1.5배]

< 건설분야 민간 고용서비스 현황 >

- 민간 직업소개소 현황(고용서비스협회 회원사 기준) ※ 전체 유료 직업소개소 10,045개소

구분	총계	건설	파출	상용	간병	헤드헌팅	모델	원어민
업체수	8,510	5,100	1,280	1,110	300	450	150	120
비율	100%	60%	15%	13%	4%	5%	2%	1%

☞ 건설분야 직업소개소(5,100개소)를 이용하는 건설근로자는 일일 약 30만명 (하절기 기준) 수준으로 소개소당 일평균 58명 취업알선

- 취업알선 수수료(1만원 기준) 규모 : 연간 약 1조원(30억원/1일) 추산

※ 공제회 운영 취업지원센터(17개소)는 일 평균 1,100명 취업알선('16.9월)(일 65명/1개소)

* 자료 : 건설고용포럼 발제자료 및 민간고용서비스 직업소개요금 실태조사('14년)

○ **(취업지원 전산망 구축)** 건설일용에 특화된 **취업지원 전산망**(고용부 워크넷 연계) **구축***하여 **구직자 이용편의** 및 **정보 접근성 향상**

- 취업센터 미설치 지역 구직자 및 청장년층을 위한 모바일 App 개발

* 지역·직종별 일자리 정보, 온라인 구인신청, 메일링 서비스 등 제공

○ **(취업지원 역량 강화)** 전문기관 교육을 통해 **상담사 직무역량**을 **강화**하고, 업무매뉴얼 제작 등 업무 표준화 및 **다양한 홍보*** **실시**

* 공공기관 옥외 전광판, 지하철 역사 및 현수막 게시대 홍보, 새벽인력시장·건설현장 방문 홍보, 버스·라디오·지역 언론 광고 등

□ 건설기능인 등급제 도입

※ 건설사업주 단체, 국토교통부 등 이해관계자와 운영체계·기관 등 협의

○ **(등급체계 마련 지원) 산업차원**에서 근로 경력(현장경력, 훈련 이수, 자격증 등) 등을 종합한 **등급체계**를 통해 직업전망을 제시하여 **신규인력 유입촉진** 및 숙련도에 따른 **처우 개선**에 **활용**

- 활용방안 : △시공능력평가, 현장배치 기술자 기준 △종합심사 낙찰제 등 가점 △등급별 훈련과정 및 취업알선 △적정수준 임금체계(임의적 가이드라인) 구축 등 검토

<건설기능인 등급체계 연구용역 제시(안)>

구 분	현장 경력	자 격 증	교육 훈련
초급(29%)	6년 미만	- 기능사(경력 3년 인정) - 산업기사(경력 4년 인정)	- 신규인력 양성교육 이수 시 경력 3년 인정 ※ 자격증 보유자 50% 인정 - 등급별 역량향상교육 이수 시 경력 1년 인정 ※ 5년 동안 1회만 인정)
중급(32%)	6년 이상~15년 미만		
고급(29%)	15년 이상~25년 미만		
특급(10%)	25년 이상	- 기능장 자격증 보유자	

○ **(통합 정보시스템 구축)** 여러 기관에 **분산된 건설근로자 정보**를 **종합 관리**할 수 있도록 전산망을 연계하여 통합 정보시스템 구축

- 국가직무능력표준(NCS)를 기반으로 직종 표준화 추진(109개 직종)

<기관별 연계대상 정보(안)>

분 야	필요 정보	관련 기관
현장경력	▪ 근로현장, 직종, 근로일수, 임금, 숙련수준 등	▪ 건설근로자공제회(퇴직공제 DB) ▪ 고용정보원(고용보험 DB)
교육·훈련	▪ 과정명, 이수시간, 이수여부 등	▪ 고용정보원(고용부 훈련 DB) ▪ 한국산업인력공단(훈련 DB) ▪ 기타 민간 훈련정보
자격	▪ 국가기술자격 정보 ▪ 인정기능사 정보 ▪ 발주기관 자체 인정 자격증	▪ 한국산업인력공단(국가기술자격 DB) ▪ 전문건설협회, 설비건설협회(인정기능사 DB) ▪ 발주기관(한전, 도공 등)(자체자격정보 DB)

○ **(시범운영)** LH 등 공공공사에 등급제를 시범 적용하여 등급체계 등 확정

- 모니터링 등을 통해 현장여건을 고려한 등급체계 조정 및 활용방안 마련

2 복지서비스 확충

□ 다양한 복지서비스 제공

○ **(생활안정 대부 추진)** 소득이 불안정하여 금융서비스 이용 등 경제적 어려움을 겪는 건설근로자 **생활안정지원 대책 일환**으로 대부사업* 추진

* (대상) 퇴직공제 252일 이상자, (조건) 퇴직공제 적립원금의 50% 범위 내 무이자 (신청사유) △자녀 결혼자금 △대학생 자녀 학자금 △입원·수술비 △주택자금 △파산선고·개인 회생절차 개시

☞ 연간 13,500명에게 대부금 약 140억원 지급

○ **(자녀 학자금 지원 확대)** **학자금 지원사업**을 단계적으로 **확대***하고, 한국장학재단과 협업하여 **학자금 대출이자 지원사업**** **신규 추진**

* ('16년) 160명(1백만원) → ('20년) 320명(2백만원, 소득수준 등에 따라 차등)

** 평균 이자 지원액 : 20만원/1인 [평균 누적 대출액(664만원) × 이율(2.9%)]

► 학자금 지원 사업을 보완토록 대출이자 지원 실시(다수 근로자 수혜 가능)

※ 대학등록금(612만원, 4년제) 수준은 OECD국가 중 국공립 4위, 사립대 5위로 높고, 학자금 대출 연체는 81천명, 4,002억원에 이르는 등 부담 가중(IBK경제연구소, '14년)

○ **(건설근로자 안전지원)** 산업안전보건공단과 협업하여 소규모 사업장 안전교육, 새벽인력시장 캠페인 등 **안전지원**을 **실시**하고, **중장기**적으로 산재예방기금을 활용한 **3대 보호구**(안전모, 안전화, 안전대) **지급*** **추진**

* (지급대상) 기능향상훈련 수료한 취업자 및 취업지원센터 알선 취업자

○ **(신규 복지사업 발굴 및 재원확보)** 복지수요조사 등을 통해 **수요자 중심**의 **복지서비스**를 **발굴**하고, **'미회수공제증지 운용수익*'** 활용 근거를 마련하여 **재원 확보**(이자만 사용, 연 50억원 내외) 중점

- 건설현장 특성을 고려한 건강검진, 현장 편의시설(샤워실 등) 지원 등 복지 서비스 확대 추진

* 미회수 공제증지 규모('15년) : 2,076억원(원금 1,752억원, 이자 324억원)

※ '06년 퇴직공제 신고방식 변경(복지수첩에 증지첩부→전산 신고·납부)이후 미 회수된 퇴직공제증지 판매금액

□ 원스톱 복지지원 기반 강화

○ **(원스톱 고용복지 서비스 확충)** 건설근로자가 각종 **고충상담** 및 **고용·복지서비스**를 **쉽게 이용**할 수 있도록 **통합 복지지원기반 확충** 중점

- 전문기관 등과 연계한 종합상담*, 건설업 진입에 필요한 기초 교육과정** 운영, 전시홍보시설***, 건강관리 등 편의시설 운영

* △산재, 임금체불 등 노무 △놓치기 쉬운 복지(공제회, 타 기관) △취업알선 △훈련과정 △퇴직공제 등 (원거리 근로자를 위한 call-back 서비스 제공)

** 도면보기, 건설용어 해설, 기초안전교육 등(App 서비스 제공)

*** 건설근로자 관련 각종 통계, 홍보영상, 사진공모전 수상작 등 전시

- 본회 소재지에서 통합 복지지원기능을 시범운영하고 이후 지방 확대

3 퇴직공제 수혜 확대

□ 퇴직공제 적용대상 및 적립수준 확대

※ 건설사업주 단체, 국토교통부 등 이해관계자 협의 추진

○ **(적용 공사 및 적용대상 근로자 확대) 가입대상 공사 단계적 확대 및 건설기계 1인 사업주 퇴직공제 적용** 중점

- **(적용 공사)** (현행('10년~)) 공공 3억이상, 민간 100억이상 → (확대) 모든 공공공사, 민간 50억이상

☞ 적용공사 확대 비중 ('14년도 종합건설업조사, 대한건설협회)

- 공 사 수(25%⬆) : (현행) 20.3%(공공 43.7%, 민간 3.4%) → (개선) 45.7%(공공 100%, 6.3%)
- 공사금액(7%⬆) : (현행) 75.9%(공공 95.6%, 민간 68.7%) → (개선) 83.2%(공공 100%, 83.2%)

☞ 퇴직공제부금 추가 수납액 : 5년간 약 1,860억원(추정)

- 추가 수납액 : (1차년) 90억원 → (2차년) 323억원 → (3차년) 447억원 → (4차년) 495억원 → (5차년) 505억원

- **(적용대상 근로자)** (현행('98년~)) 1년미만의 임시·일용 근로자 → (확대) 현행 + 건설기계 1인사업자(임의) 및 콘크리트믹서트럭 사업자(당연*)

* 피공제자 본인과 사업주가 공제부금을 각각 1/2씩 부담

☞ 건설기계 사업주 19천명(당연가입 기준)에게 연 65억원 퇴직공제금 적립

○ **(퇴직공제부금 일액인상)** 현행 **법령상 가능한 범위내**(5천원 이내)에서 퇴직공제부금 일액을 인상하되, 부가금을 함께 인상 중점

- (현행('08년~)) 4,200원 → (인상) 5,000원*(19.0% 증)

* (퇴직공제금) 4,000원 → 4,700원 (부가금) 200원 → 300원

※ 중·장기적으로 8천원~10천원 추진 (※ 건설업 또는 全 산업의 80% 내외)

☞ 인상 효과(퇴직공제 신규가입 공사부터 적용하여 효과는 점증적으로 나타남)

- 퇴직공제금 평균 수령액(16%⬆) : (현행) 2,558천원('15년) → (5년 후) 2,974천원
- 연간 퇴직공제부금 수납액(22%⬆) : (현행) 4,528억원('15년) → (5년 후) 5,473억원

< 법정퇴직금 대비 퇴직공제금 수준 비교(사업체노동력조사('14년))**>**

구 분	全 산업(A)	제조업(B)	건설업(C)	퇴직공제금(D)
월 평균임금(천원)	3,190	3,506	2,497	건설근로자 1년(252일) 근무 시 1,008천원 ※ 1일 4천원
퇴직공제금 수준(%)	31.6(D/A)	28.8(D/B)	40.4(D/C)	

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

□ 전자인력관리제 도입

○ **(전자인력관리제 도입 추진)** 전자카드를 활용한 퇴직공제 신고방식 개선* 추진을 통해 **건설현장 인력관리 간소화** 및 **신고누락 방지** 중점

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

☞ 시범사업 성과평가('17년) 후 법적근거를 마련하여 도입 추진('19년 목표)

- **(시범사업장 확대)** 지금까지 적용하지 못한 토목공종 공사 등에 대해 시범사업을 확대*하여 개선방안 도출 등 현장 적용성 증대

* 6개소 → 36개소 내외(증 30개소) (※ 도로, 교량, 지하철 공사 등)

※ 스마트폰을 활용한 휴대용 단말기 등 이동성이 강한 토목 사업장 솔루션 보완

- **(실효성 제고)** 기초안전보건교육, 외국인 취업인정증 등 취업자격 및 노무비 지급* 등과 연계하여 실효성 향상

* 노무비 구분관리 및 지급확인제(서울시 대금 e-바로시스템) 연계

□ 퇴직공제관리체계 강화

○ **(퇴직공제 이행책임 강화)** △사후정산제도 개선* △하수급 승인 기준 강화(10억원→50억원) △퇴직공제부금 도급인 직접 납부제** △근로자 직접 신고제 △가입대상 적용기준 명확화*** 등 제도개선 추진

* 낙찰금액과 관계없이 적정 퇴직공제금 확보('사후원가검토 조건부계약' 적용)

** 부도, 파산 등 사업주가 공제부금 납부할 수 없는 경우, 도급인이 미납금액 납부

*** 정부 출자·출연과 관계없이 모든 공공기관 적용, 분리계약 공사 1건 공사로 적용

○ **(퇴직공제 운영체계 개선)** △퇴직공제금 수급요건 완화* △청구 시효 개선(3년→5년) △유족의 범위와 순서 조정** △행정기관에 정보요청(적립내역 고지 등 활용) 근거마련 등 수급권 보호 강화

* (현행) 252일 이상자 청구 → (개정) 252일 미만자도 65세 도달 or 사망 시 청구

☞ 퇴직공제금 청구가 불가능한 58만명에게 약 988억원 지급 가능

** ①생계를 같이 한 배우자·자녀·부모·손자녀·조부모 ②생계를 같이 하지 않은 배우자·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 생계를 같이한 형제자매 ③형제자매

※ 퇴직공제금 유족 수급자 제외 사례: △60세미만 부모·조부모 △19세 이상 자녀·손자녀 △19세이상 60세미만의 형제자매 △사망당시 외국거주 유족

□ 안정적 부금운용 기반 강화

○ **(부금운용 안정성 제고)** 저금리·저성장 기조 지속에 따라 시장여건을 반영한 **중장기 자산배분계획**을 **수립**하고, **포트폴리오 다변화***를 통해 **투자위험 축소** 및 **장기·안정적 수익기반 마련**

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

- 투자자산에 대한 신용리스크 관리, 사후관리체계 확립 및 투자성과 평가위원회 신설을 통한 성과관리 강화로 **부금운용**의 **투명성·안정성 제고**

- **운용조직**은 부서간 기능을 명확히 하여 **"PLAN - DO - SEE" 체계**를 **확립**하고, 운용인력의 **직무역량 개발 강화**

PLAN(투자총괄)	DO(자산운용)		SEE(리스크관리)
투자전략팀	증권운용팀	대체투자팀	리스크관리팀
투자계획 총괄 자산배분(SAA, TAA) 단기 유동성 관리	국내/해외 채권 국내/해외 주식	실물 대체투자 금융 대체투자	사전적·사후적 투자 리스크관리

※ 운용규모 증가에 대비 전문성, 안정성 등 제고를 위한 위탁운용체계 확대·강화 검토

4 조직 인프라 개선

□ 조직 재설계 및 기능 확대

○ **(조직·인력 확대 및 체계 개편) 고용복지서비스 기능확충 등 사업 확대와 연계한 조직개편 및 인력 확충** 중점

- **(단기 조직)** 책임경영 구현 및 기능확대에 대비한 유연한 조직운영을 위해 **본부-팀 체계로 개편***하고, **민원업무 지부 이관·일원화** 등 기능조정

  * 5부 2실 3팀 6지부 → 3본부 1실 10팀 6지사 (※ '17년~)

- **(중기 조직) 사업 확대에 따라 기능별 조직**을 **세분**화 하고, 성과관리 및 조사·연구부서 신설을 통해 질적 변화 추구

  * 3본부 1실 10팀 6지사 → 4본부 2실 14팀 6지사 (※ '18년~, 200명 내외)

- **(인력충원(안))** 신규기능 확충에 따라 연차별 인력충원

구분	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	비고
계	116	123	206	232	244	
▪ 건설기능인등급제 운영	2		8	26		준비단 인력재배치('16) 등급제 운영기관 협의 필요
▪ 원스톱 복지지원 기능 확충			5			
▪ 퇴직공제 적용공사 확대			33			지부(33명)
▪ 퇴직공제 수급요건 완화			37			지부(37명)
▪ 조사·연구부서 운영		7				기능 확대에 선제 대비
▪ 직영 교육훈련센터 설립					12	

※ 충원인력 128명 중 108명을 지부 등에 배치하여 민원서비스 강화

○ **(조사·연구 및 정책 지원기능 강화)** 체계적인 조사·연구* 수행 및 정책과제 발굴을 위해 **조사·연구 전담부서**** **신설**

  * 실태조사 체계화, 통계연보 국가공인통계 등록, 통계분석 시스템 구축 등

  ** 고용실태·인력수급·복지수요 등 조사, 통합정보 시스템 분석 등

○ **(지부·센터 기능 확대)** 지부 기능을 확대하여 **서비스 전달체계 효율화**

- **(본·지부 기능조정**(1단계)**)** 본회의 고용복지 일선업무를 지부로 이관하고, 위탁기관(훈련, 취업) 연계를 통한 서비스 보강('17년)

- **(취업지원센터 인소싱**(2단계)) 취업지원 위탁업무를 지부와 한 공간에 배치하여 통합 서비스(퇴직공제・복지 + 취업알선) 전달체계 구축('18년～)
- **(복지기능 확충**(3단계)) 지부가 지역 건설근로자의 복지허브기능을 담당하도록 복지기능(종합상담, 건설업 기초교육, 건강관리 등) 확대('20년～)

□ 성과중심 인사관리 강화

○ **(직무능력과 성과중심의 인사제도 운영)** NCS기반 채용, 성과에 대한 공정한 평가*를 실시하여 직원 경력개발** 활용 등 **효율적 인사 운영**

* KPI를 반영한 MBO기반 평가, 성과에 따른 차등보상 확대

** 직군을 구분하여 경력통로를 설정하고, 체계적인 직무능력 개발 지원

○ **(역량중심 교육훈련체계 구축)** 공제회의 역량구조를 확정하고, 중장기적 교육훈련 프로그램 로드맵*을 설정하여 체계적 인재육성 추진

* 공통/리더십/직무역량 반영한 직급·직무별 교육체계 구축 및 교육평가 시스템 운영

□ 전산 인프라 개선

○ **(정보전략 계획(ISP) 수립)** 대내외 경영환경・정보기술 환경 분석 및 최신 정보기술 적용 등 중장기 정보전략 계획* 마련

* 전문기관 컨설팅을 통해 정보기술 환경, 정보시스템 진단, 기능 확대 등을 고려한 정보화 마스터 플랜을 마련하고, 향후 통합업무관리시스템 구축 추진

○ **(공제업무 EDI 시스템 개편)** 노후화된 C/S 기반의 EDI 시스템을 사용자 중심의 Web 기반 시스템으로 개편*하여 사업주 업무 편의성 제고

* 보안성(시큐어코딩), 호환성(전자정부 프레임워크), 사용자 편의 화면구성 등

○ **(정보보안 시스템 강화)** 정보시스템을 IDC로 이전하여 시설, 환경, 통신망 등 보안 강화를 통한 침해사고 예방 및 대응능력 향상

V 추진일정

실행 과제	추진일정						비고
	'16 上	'16 下	'17	'18	'19	'20	
전략 Ⅰ. 고용지원 역량 강화							
1-1 체계적인 훈련시스템 운영							
① **기능향상훈련 내실화**							
▪ 훈련과정 및 규모 확대							
▪ 훈련비 현실화 등							
② **현장 맞춤형 훈련체계(도제식) 도입**							
▪ TFT 운영, 시범사업 준비(과정개발 등)							
▪ 시범사업 실시 및 평가							
③ **지역별 거점 훈련기관 지정·운영**							
▪ 거점 훈련기관 운영방안 검토· 준비							
▪ 거점 훈련기관 운영(시범)							
④ **직영 교육훈련센터 설립**							
▪ 직영 교육훈련센터 설립 검토							
▪ 법령개정, 재원 및 기본계획 마련							
▪ 입지선정, 운영계획 마련, 건립추진							
⑤ **건설분야 인적자원개발위원회 구성·운영**							
▪ ISC 구성 및 공모참여							
▪ 산업인력 현황분석 등 ISC 운영							
1-2 체계적인 훈련시스템 운영							
① **공공 취업지원인프라 지속 확충**							
▪ 취업지원센터 단계적 확충							
▪ 취업지원 촉진방안 마련 T/F운영							
▪ 건설근로자 생계지원 방안 마련							
② **취업지원 전산망 구축**							
▪ 취업지원전산망 구축							
▪ 취업지원전산망 기능보강							

실행 과제	추진일정						비고
	'16 上	'16 下	'17	'18	'19	'20	
③ **취업지원 역량 확충**							
▪ 직무능력 향상교육 및 워크숍							
▪ 업무매뉴얼 제작·배포							
▪ 다양한 홍보실시							
1-3 건설기능인 등급제 도입							
① **건설기능인 등급체계 마련 지원**							
▪ 건설기능인등급제 시행(안) 마련							
▪ 시스템 구축(안) 마련							
▪ 법적근거 마련 및 시범사업 실시							
▪ 건설기능인등급제 전면 도입							
전략 2. 복지 서비스 확충							
2-1 다양한 복지서비스 제공							
① **건설근로자 대부제도 도입**							
▪ 대부시스템 구축 및 사업운영							
▪ 확대방안 마련 등							
▪ 대부사업 개선 운영							
② **건설근로자 자녀 학자금 지원 확대**							
▪ 학자금 지원 확대							
▪ 학자금 대출이자 지원사업(시범)							
③ **건설근로자 안전지원**							
▪ 안전보건 홍보사업 실시							
▪ 안전보호장구 지급방안 마련 등							
▪ 안전보호구 지급사업 실시							
④ **신규 복지서비스 발굴 및 재원확보**							
▪ 복지 수요조사							
▪ 건설근로자법 개정추진(재원마련)							
▪ 복지사업 모델 개발 및 실시							

실행 과제	추진일정						비고
	'16		'17	'18	'19	'20	
	上	下					
1-2 원스톱 복지지원 기반 강화							
① 원스톱 고용복지 서비스 확충							
▪ 기능 확충방안 마련, 법개정 추진							
▪ 본회 소재지 시범운영 및 평가							
▪ 재원확보 이후 단계적 지방확대							
전략 3. 퇴직공제 수혜 확대							
3-1 퇴직공제 적용대상 및 적립수준 확대							
① 퇴직공제 적용공사 및 가입근로자 확대							
▪ 퇴직공제 적용대상 확대방안 마련							
▪ 이해관계자 협의 및 법령개정 건의							
▪ 퇴직공제 확대 적용							
② 퇴직공제부금 일액 인상							
▪ 일액인상(안) 마련 및 협의							
▪ 퇴직공제금부금 일액인상 적용							
▪ 적립방식 개선 등 검토							
3-2 전자인력관리제 도입							
① 전자인력관리제 도입							
▪ 시범대상 사업장 단계별 확대 운영							
▪ 전자카드 활용성 제고(기능보강)							
▪ 전자카드 시범사업 최종평가							
▪ 전자카드 법적근거 마련							
3-3 퇴직공제 관리체계 강화							
① 퇴직공제 이행책임 강화							
▪ 퇴직공제 이행책임 강화방안 마련							
▪ 관계법령, 예규 등 개정 추진							
▪ 개선된 퇴직공제제도 적용							

실행 과제	추진일정						비고
	'16		'17	'18	'19	'20	
	上	下					
② 퇴직공제제도 운영체계 개선							
▪ 퇴직공제 운영체계 개선방안 마련							
▪ 관계법령 개정 추진							
▪ 개선된 퇴직공제제도 적용							
3-4 안정적 부금운용 기반 강화							
① 부금운용 안정성 제고							
▪ 중장기 자산배분계획 수립							
▪ 단계적 투자 다변화 및 운용역량 강화							
▪ 효율적 부금운용방식 검토							
▪ 신용위험, 사후관리 등 리스크관리 강화							
▪ 성과평가위원회 신설							
전략 4. 조직인프라 개선							
4-1 조직 재설계 및 기능 확대							
① 조직·인력 확대 및 체계 개편							
▪ 단기 조직개편안 시행							
▪ 인력충원, 중·장기 조직개편안 시행							
② 조사·연구 및 정책 지원기능 강화							
▪ 건설근로자 통계기반 강화							
▪ 정책자문위원회 운영							
▪ 조사·연구 전담부서 신설·운영							
③ 지부·센터 기능 확대							
▪ 본·지부 기능조정							
▪ 취업지원센터 인소싱							
▪ 종합상담 등 복지서비스 확충							
4-2 성과중심 인사관리 강화							
① 조직무능력과 성과중심의 인사제도 운영							
▪ NCS 기반 채용							
▪ 평가·보수체계 개편							
▪ 경력개발제도 운영							

실행 과제	추진일정						비고
	'16		'17	'18	'19	'20	
	上	下					
② 역량중심 교육훈련체계 구축							
▪ 중장기교육로드맵 구축							
▪ 고용·복지 및 직무전문가 교육							
▪ 사내강사제도 도입·운영							
▪ 교육성과평가시스템 구축·운영							
4-3 전산 인프라 개선							
① 정보전략 계획(ISP) 수립							
▪ 정보전략 계획 수립 컨설팅							
▪ 통합업무관리 시스템 등 구축							
② 공제업무 EDI시스템 개편(Web 방식)							
▪ 시스템 설계 및 필요사항 도출							
▪ EDI 시스템 Web방식 개편							
③ 정보보안시스템 강화							
▪ IDC이전 및 통합보안시스템 구축							
▪ 통합보안시스템 운영							

참고 실행과제 Pool

전략목표 (4)	전략과제 (12)	세부 실행과제(28)	비고
고용 지원 역량 강화	체계적인 훈련시스템 운영	▪ 기능향상훈련 내실화 (훈련규모 확대, 훈련비 인상, 과정 다양화 등)	고용개선 계획(3차)
		▪ 현장 맞춤형 훈련체계(도제식) 도입	고용개선 계획(3차)
		▪ 지역별 거점 훈련기관 지정·운영	자체
		▪ 직영 교육훈련센터 설립 (훈련교사 연수, 교재개발, 평가 등)	자체
		▪ 건설분야 인적자원개발위원회 구성 운영 - 훈련 수요조사(인력수급 포함), NCS 보완 등	고용개선 계획(3차)
	취업지원 서비스 강화	▪ 공공 취업지원인프라 지속 확충 - 취업지원센터 확대, 사업활성화방안 마련 등	고용개선 계획(3차)
		▪ 취업지원 전산망 구축(모바일 연계)	고용개선 계획(3차)
		▪ 취업지원 역량 확충 (전문인력 확보, 직무·상담교육, 홍보강화 등)	자체
	건설기능인 등급제 도입	▪ 건설기능인 등급 체계 마련 지원 (시행방안 마련, 통합정보시스템 구축, 시범사업 등)	고용개선 계획(3차)
복지 서비스 확충	다양한 복지서비스 제공	▪ 건설근로자 대부제도 도입	고용개선 계획(3차)
		▪ 건설근로자 자녀 학자금 지원 확대	자체
		▪ 건설근로자 안전지원	자체
		▪ 신규 복지사업 발굴 및 재원확보	자체
	원스톱 복지지원 기반 강화	▪ 원스톱 고용복지 서비스 확충 (노무/건강/취업알선 등 종합상담, 도면보기 등 실내 교육, 건강관리실, 전시홍보 등 편의시설 운영)	자체
퇴직공제 수혜 확대	퇴직공제 적용대상 및 적립수준 확대	▪ 퇴직공제 적용공사 및 가입근로자 확대	고용개선 계획(3차)
		▪ 퇴직공제부금 일액인상	자체
	전자인력 관리제 도입	▪ 퇴직공제 전자인력관리제 도입(시범사업 확대, 평가 등)	고용개선 계획(3차)

전략목표 (4)	전략과제 (12)	세부 실행과제(28)	비고
	퇴직공제 관리체계 강화	▪ 퇴직공제 이행책임 강화 (공제부금 사후정산제, 하도급 승인기준 상향, 도급인 직접 납부제, 근로자 직접 신고제, 가입공사기준 개선 등)	고용개선 계획(3차)
		▪ 퇴직공제제도 운영체계 개선 (수급요건 완화, 청구시효 개선, 유족의 범위와 순위 개선, 정보요청 마련 등)	자체
	안정적 부금운용 기반강화	▪ 부금운용 안정성 제고	자체
조직 인프라 개선	조직 재설계 및 기능 확대	▪ 조직·인력 확대 및 체계 개편	고용개선 계획(3차)
		▪ 조사·연구 및 정책 지원기능 강화 (정책자문위원회 운영, 고용실태·복지수요 조사 등)	자체
		▪ 지부·센터 기능 확대(고용·복지 기능 강화)	고용개선 계획(3차)
	성과중심 인사관리 강화	▪ 직무능력과 성과중심의 인사제도 운영	자체
		▪ 역량중심 교육훈련체계 구축 - 고용, 훈련, 취업 등 직무역량 제고	자체
	전산 인프라 개선	▪ 정보전략 계획(ISP) 수립	자체
		▪ 공제업무 EDI 시스템 개편(Web 방식)	자체
		▪ 정보보안 시스템 강화	자체