
제3차('15~'19) 건설근로자 고용개선 기본계획

'15. 8. 4.

관계부처 합동

차 례

I. 수립 배경	1
II. 건설근로자 수급전망 및 고용실태	3
III. 정책목표 및 추진과제	7
1. 성장경로별 고용지원 체계 구축	8
2. 건설근로자의 고용안정성 제고	14
3. 안전한 근로환경 및 사회안전망 강화	19
4. 정책추진 인프라 강화	25
IV. 추진일정	26

I . 수립 배경

□ 건설업이 경제에 미치는 영향 및 일자리 창출 효과는 매우 큼

- 제조업에 비해 생산유발계수(2.223)가 높고, 취업유발계수(14.6명)는 월등히 높음

< 생산유발계수와 취업유발계수 현황 >

구 분	생산유발계수 ¹⁾			취업유발계수 ²⁾ (명)		
	건설업	제조업	전산업	건설업	제조업	전산업
'10년	2.250	2.095	1.882	14.5	9.4	13.9
'11년	2.239	2.090	1.880	14.2	8.8	13.4
'12년	2.223	2.078	1.869	14.6	8.5	13.2

* 자료: 한국은행 산업연관표 및 부속 고용표

□ 그러나, 왜곡된 산업 및 고용구조 등으로 내국인 일자리 지속 감소

- (공 급) 저가 수주와 불법 하도급으로 건설근로자에 대한 근로조건이 악화*되면서, 내국인력 유입 감소

* 대부분 임시·일용, 저임금, 장시간 근로, 산재위험 증가 등

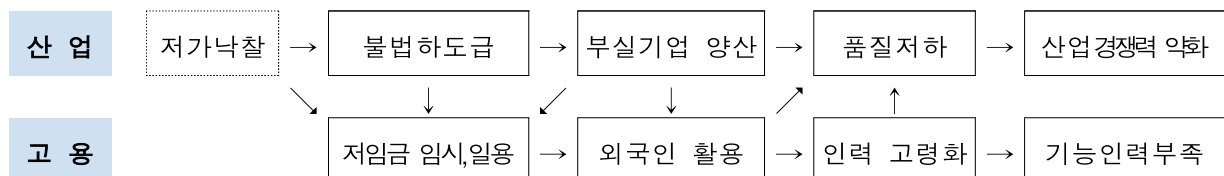
- (수 요) 건설업체는 공사비 부족을 메우기 위해 외국인력 고용을 확대하면서 공사를 진행

< 낙찰률에 따른 내국인 일자리 상실 가능성 >

구 분	낙찰률			
	80% 이상	70~79%	60~69%	60% 미만
외국인대체	대체 없음	대체 없음	30%대체	50%대체

* 자료: 건설산업의 일자리 동향 및 창출 전략, 심규범(2010)

□ 내국인 근로자 감소는 건축물 등의 품질저하 및 전체 건설업 경쟁력 약화로 연결



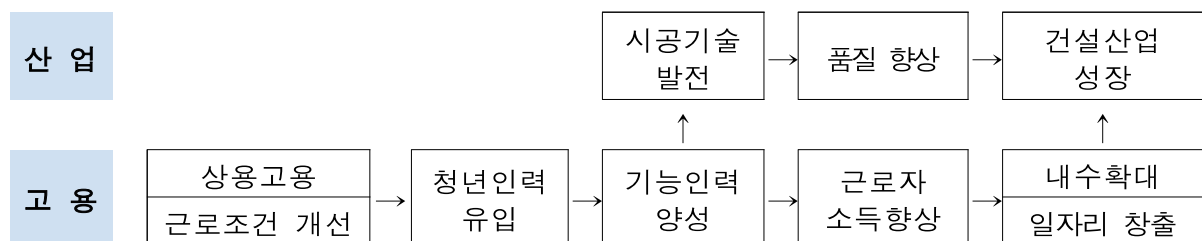
1) 어떤 산업의 생산품에 대한 최종수요가 1단위가 발생할 때, 해당 산업 및 타 산업에서 직·간접적으로 유발된 생산효과의 크기

2) 특정 산업부문에 최종수요가 10억원 발생할 때, 직·간접적으로 유발되는 취업자 수

□ 현재의 건설 산업과 고용 간의 악순환을 선순환 체계로 전환시키기 위해서는 건설업종의 “고용구조 개선”이 선행될 필요

- 고용구조·근로조건 등 제반 환경이 개선될 때, 청년들이 건설업에 취업, 숙련 기능인력으로 성장 가능
- 숙련인력 증가는 건설업체의 시공능력 향상, 건설산업 발전으로 이어지고, 나아가 내수 확대* 및 일자리 창출에도 기여

* 건설업은 수입유발계수(건설 0.285, 공산품 0.452/2012년)가 타 산업에 비해 낮고, 한계소비성향이 큰 저소득자가 많음



□ 그간 고용노동부를 중심으로 관계부처가 협력하여 고용구조 개선을 추진하였으나, 근원적 문제 해결에는 한계

* 제2차 기본계획 내용 및 평가는 붙임(p30) 참조

□ 따라서, 제3차(‘15~’19년) 건설근로자 고용개선 기본계획은 건설근로자 고용구조 개선을 위한 근본적 문제 해결에 초점을 맞춰 수립·추진

< 기본계획의 목적 및 범위 >

■ 법적근거: 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제3조

■ 기본목적: 건설근로자 고용안정 및 직업능력개발, 복지증진 등을 위한 고용개선 방안 제시

■ 기본계획의 주요 범위

- ① 건설근로자의 고용 동향에 관한 사항
- ② 건설근로자의 고용구조 개선에 관한 사항
- ③ 건설기능인력 양성 등 건설근로자의 직업능력개발·향상에 관한 사항
- ④ 건설근로자의 복지증진에 관한 사항
- ⑤ 임금·휴일·휴가 및 근로시간 등 건설업의 근로기준법 준수에 관한 사항
- ⑥ 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항

Ⅱ. 건설근로자 수급전망 및 고용실태

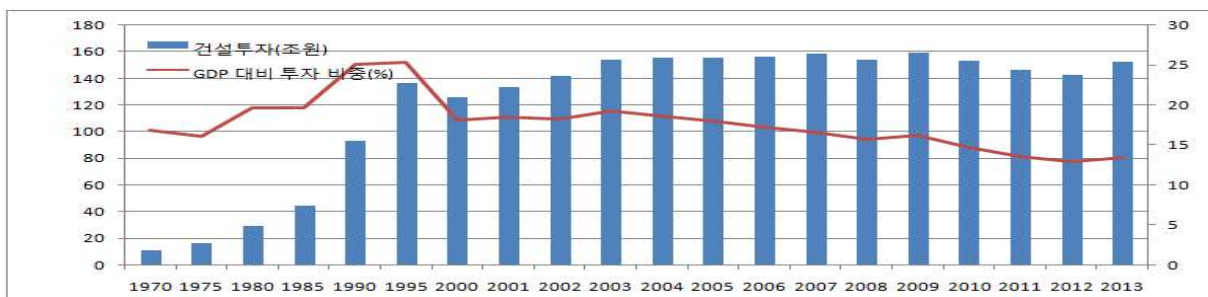
1. 건설산업 동향 및 전망

□ '90년대 급속히 증가했던 국내 건설투자는 '03년 이후 정체

○ 정부 SOC 예산이 급증했던 '09년을 제외하면, '08년 이후부터 '12년까지 전년 대비 마이너스 성장

* '09년 159.2조원을 정점으로 '12년까지 3년 연속 감소세를 보인 것은 외환 위기 이후 최장기 감소세

< 건설투자 규모 및 GDP 대비 비중 변화 >



* 자료: 한국은행, 2005년 불변금액 기준

○ '14년의 경우 건설수주 회복 및 건설투자 증가로 건설경기가 회복 국면에 진입

* 건설수주: ('13) 91조 3,069억원→ ('14년) 107조 4,664억원(17.7% 증) <건설협회>

건설투자: ('13) 213조 1,063억원→ ('14년) 218조 4,276억원(2.5% 증) <한국은행>

□ 중장기적으로는 건설시장의 성장속도 둔화로 GDP 대비 건설투자 비중은 지속 감소 예상

구 분	'15년	'16년	'17년	'18년
건설투자 성장률(%)	2.4	0.4	1.8	1.0

* 자료: 국회예산정책처

○ 다만, 아직도 선진국에 비해 도로, 철도, 주택 등 SOC 시설이 부족하여, 건설투자 비중이 급감하지는 않을 것으로 전망

2. 건설근로자 수급 전망³⁾

□ 3차 기본계획 기간('15~'19년) 동안 건설인력은 수요 보다 공급이 더 많을 것으로 예상되나, 그 차이는 매년 감소 전망

○ 다만, 외국인력을 제외한 내국인력 만을 고려할 경우, 공급이 크게 부족할 것으로 전망

< 건설기능인력 수요 및 공급 전망 >

(단위 : 억원, 명)

구분	건설투자 전망 (’05년기준)	인력수요 (A)	인력공급			수급차이	
			계 (B)	내국인 공급 (B ₁)	외국인 공급 ²⁾ (B ₂)	내국인 수급차이 (B ₁ -A)	전체 수급차이 (B-A)
'14년	1,510,600	1,382,975	1,557,128	1,305,416	251,712	-77,559	174,153
'15년	1,521,930	1,385,583	1,527,218	1,275,506	251,712	-110,077	141,635
'16년	1,533,344	1,388,211	1,495,039	1,243,327	251,712	-144,884	106,828
'17년	1,544,844	1,390,859	1,461,246	1,209,534	251,712	-181,325	70,387
'18년	1,556,430	1,393,526	1,426,614	1,174,902	251,712	-218,624	33,088
'19년	1,568,104	1,396,214	1,380,290	1,128,578	251,712	-267,636	-15,924

○ 특히, 숙련 건설근로자의 부족이 심화될 것으로 예상

< 숙련수준별 건설기능인력 수요 및 공급 전망 >

(단위 : 명)

구분	숙련수준	인력수요 (A)	인력공급			수급차이	
			계 (B)	내국인 공급 (B ₁)	외국인 공급 ²⁾ (B ₂)	내국인 수급차이 (B ₁ -A)	전체 수급차이 (B-A)
'14년	숙련공	727,542	768,910	686,741	82,169	-40,801	41,368
	비숙련공	655,433	788,218	618,675	169,543	-36,757	132,786
'15년	숙련공	728,914	753,175	671,006	82,169	-57,908	24,261
	비숙련공	656,669	774,043	604,500	169,543	-52,169	117,374
'16년	숙련공	730,297	736,247	654,078	82,169	-76,219	5,950
	비숙련공	657,914	758,793	589,250	169,543	-68,665	100,878
'17년	숙련공	731,689	718,469	636,300	82,169	-95,390	-13,221
	비숙련공	659,169	742,777	573,234	169,543	-85,935	83,608
'18년	숙련공	733,093	700,250	618,081	82,169	-115,012	-32,843
	비숙련공	660,433	726,364	556,821	169,543	-103,612	65,931
'19년	숙련공	734,507	675,880	593,711	82,169	-140,795	-58,626
	비숙련공	661,707	704,410	534,867	169,543	-126,841	42,702

3) 「건설인력 수급 실태 조사」(2013. 11, 건설산업연구원)을 요약, 정리

①건설투자는 2015~2019년까지 0.8% 수준(2014년 0.3%),

②외국인력 공급은 25만명 수준이 지속된다는 가정 하에 전망 실시

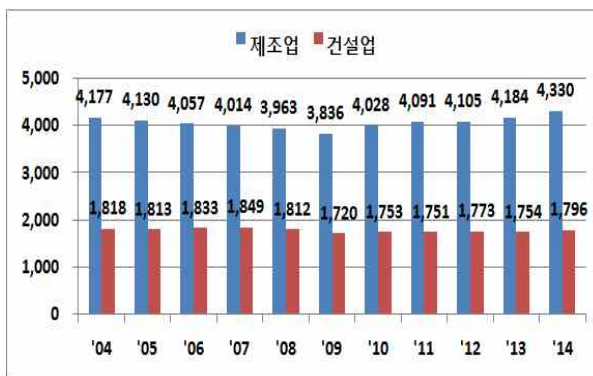
3. 건설근로자 고용실태

- (취업자 규모) 건설업 취업자는 지속적으로 감소하는 추세이며, 계절적 요인*에 따라 주기적으로 증감

* 동절기(1~3월), 장마(7~8월) 때에는 취업자 감소세가 뚜렷

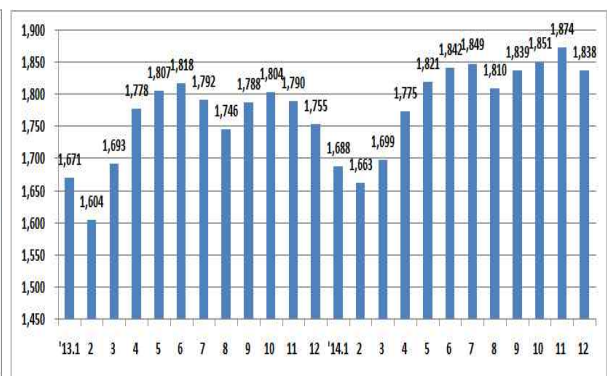
- 취업자 감소에 대한 대책과 함께 동절기 일자리 감소 문제에 대처할 수 있는 고용지원책 마련 필요

< 연도별 건설업 취업자 현황 >



* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

< 월별 건설업 취업자 현황 >

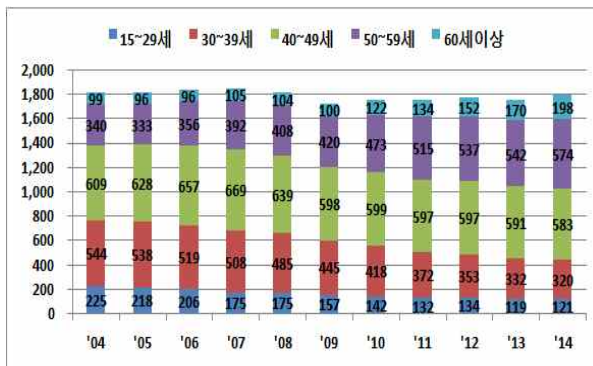


* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

- (취업자 연령) 40~50대가 취업자 대부분을 차지하고 있으며, 40세 이상의 기능인력⁴⁾ 비중이 급격히 증가

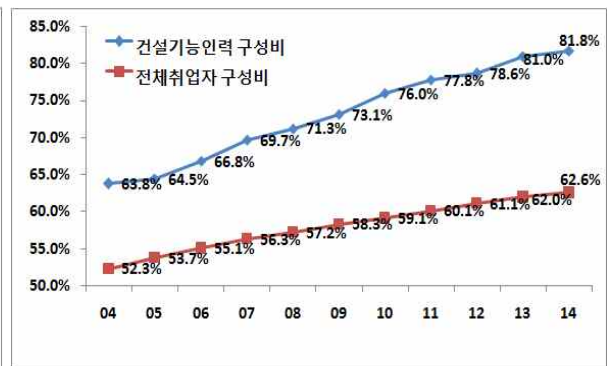
- 건설인력 고령화 문제 완화를 위해 청년이 건설업에 진입할 수 있는 산업구조 및 고용환경 마련 필요

< 건설업 취업자 연령 >



* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

< 40세 이상 구성비율 >



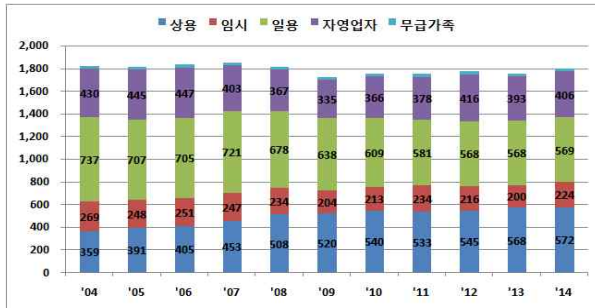
* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

4) 기능인력은 기능원 및 관련기능종사자, 장치기계 조작 및 조립종사자, 단순노무 종사자를 합한 개념

- (종사자 지위) 시공참여자 폐지('08)로 일부 개선되고 있으나, 여전히 제조업에 비해 임시·일용 비중이 매우 높은 실정

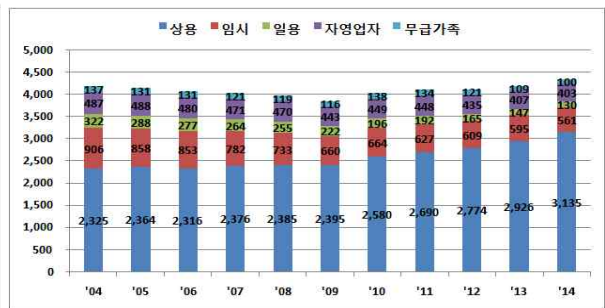
* 건설업의 일용근로자 비중은 32.4%로 제조업(14.2%) 보다 높은 상황('13년)

< 건설업 취업자 종사자 지위별 >



* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

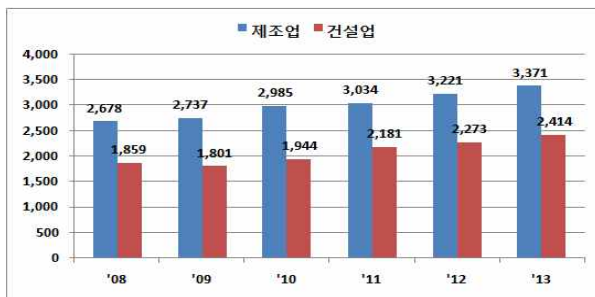
< 제조업 취업자 종사자 지위별 >



* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

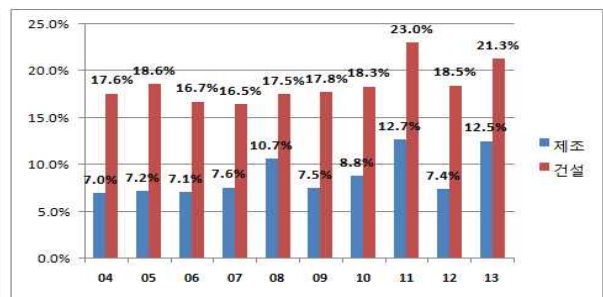
- (임금, 근로시간) 제조업에 비해 임금이 낮고, 단시간 근로 비율(21.3%)이 높아, 적정 수준의 임금과 일감 보장이 관건

< 산업별 1인당 월별임금 >



* 자료: 고용부, 사업체노동력조사

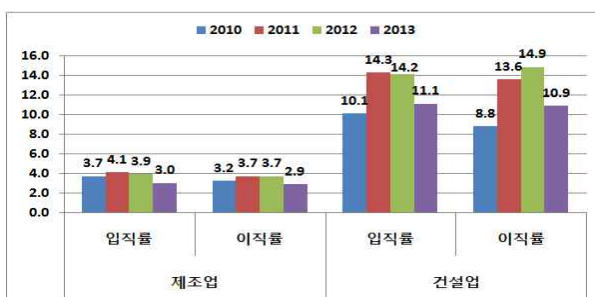
< 단시간 근로 비율 >



* 자료: 고용부, 사업체노동력조사

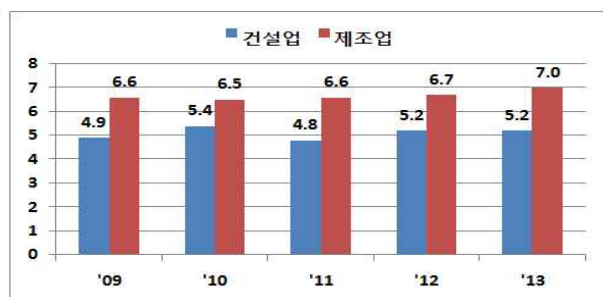
- (노동이동) 제조업에 비해 입·이직률이 약 3배 높고, 고용안정성도 저하

< 제조업 및 건설업 입이직률(%) >



* 자료: 고용부, 사업체노동력조사

< 제조업 및 건설업 근속년수(년) >



* 자료: 고용부, 고용형태별 근로실태조사

- (외국인) 통계상 '14년 건설업에 종사하는 외국인 근로자는 86천명 (전체 건설근로자의 4.8%)이나, 체감상황과는 괴리

Ⅲ. 정책목표 및 추진과제

목 표

건설산업 발전 및 양질의 일자리 기회 확대
- 청년 기능인력이 건설현장에 진입·성장할 수 있는 고용환경 조성 -



방 향

· 근로자 친화적 건설산업 환경 조성
· 건설업 특성을 고려한 고용·복지 지원체계 마련

추 진 방 안

① 성장경로별
고용지원체계 구축

① 건설 기능인 등급제 도입 및 활용
② 체계적인 훈련시스템 운용
③ 중층적 취업지원서비스 강화

② 건설근로자의
고용안정성 제고

① 하도급 근로자 보호 및
합리적 고용관행 확산
② 건설근로자의 근로기본권 강화
③ 외국인력에 대한 체계적 관리

③ 안전한 근로환경 및
사회안전망 강화

① 건설현장 안전관리 및 산재보호 강화
② 사회안전망 강화
③ 건설근로자 복지지원 강화

④ 정책추진 인프라 강화: 공제회 및 퇴직공제 계정 개편

1. 성장경로별 고용지원 체계 구축

- ❖ 건설근로자에 대한 직업훈련 및 취업지원을 강화하고, 직업경로를 명확히 제시함으로써 산업이 필요로 하는 숙련인력 양성

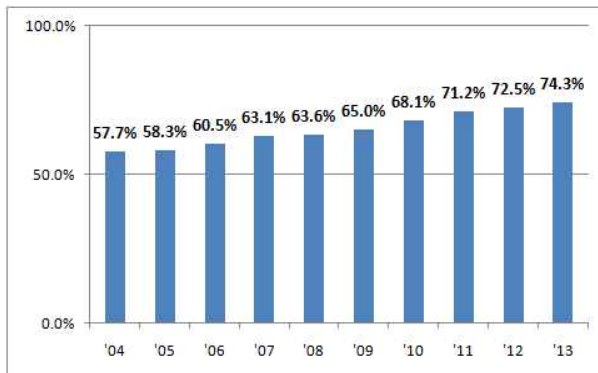
1-1

건설 기능인 등급제 도입 및 활용

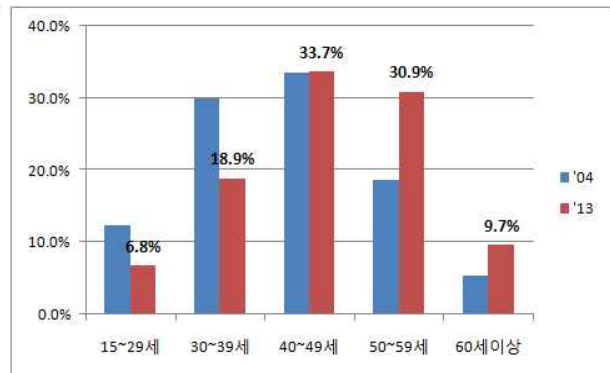
① 현황 및 문제점

- 청년층의 진입 기피 및 건설근로자 고령화에 따라 건설업종의 숙련인력 부족 문제가 심화

* 숙련근로자 부족 인원: ('17)13,221명 → ('18)32,843명 → ('19)58,626명<건설산업연구원>
< 40세 이상 취업자 비율 >



< 연령대별 구성비 변화 >



* 자료: 경제활동인구조사(통계청)

- 특히, 건설근로자 고령화로 발생한 빈 일자리를 외국인력이 채우면서, 숙련 외국인력의 기능 및 임금수준이 내국인에 상응

* 내국인 대비 동포 기능수준(숙련인력): 100%이상(20.7%), 90~100%(19.6%), 80~90%(29.3%) <'13.9월 건설산업연구원 설문조사>

- 한편, 사업주는 인력활용 시 기능인력에 대한 정보부족을 가장 큰 애로로 느끼고 있으나, 현행 경력증명서는 이를 해소하기에 미흡

* 경력증명서에 종사 직종이 포함되어 있으나, 표준화되지 않아 사업주의 신고에 따라 결정 (현재 400여개 직종)

② 개선 방안

- 국가직무능력표준(NCS⁵⁾)을 기반으로 하는 기능인 등급체계를 구축, 청년층이 숙련인력으로 성장할 수 있는 직업경로 마련
 - － 인력수요가 많은 직종*부터 등급체계를 마련하고, 건설산업 인자위를 통해 등급에 요구되는 경력·훈련·자격 기준** 마련
 - * 목공·철근콘크리트·방수·도장 등 토목·건축 8개 직종에 시범실시 후 토목 시공, 기타설비시공 분야로 단계적 확대
 - ** (예) 해당직종 일정경력(5년) 보유자→ 경력점수+훈련실적+자격 → 등급부여
 - － 공공공사에 시범적용하고, 건설근로자의 고용과 임금, 공사품질 향상 등 효과 평가 통해 제도화 추진
 - － 중장기적으로 국가기술자격체계 개편 및 적정 수준의 임금 지급 (임의적 가이드라인)과 연계 검토
 - * 숙련에 부합하는 임금 지급 문화를 공공이 선도하고, 민간에 자율적 확산
- 경력·훈련·자격·임금 등의 각종 정보 통합·제공 시스템을 구축, 건설근로자의 숙련인정 기반 마련
 - * 건고법제9조의3에 따라 건설근로자 공제회가 운영하고 있는 경력관리 시스템을 보완하여 구축
 - － 건설근로자에 대한 각종 정보 통합 및 훈련·자격·고용보험 전산망과 연계
 - * 한국산업인력공단, 한국고용정보원, 건설협회, 전문건설협회, 건설근로자 공제회 간의 정보연계를 위한 법률근거 마련
 - － 건설근로자 경력증명서를 건설기능등급증명서로 개편하여 범용화
 - * 400여개의 직종을 NCS를 기반으로 표준화하고, 증명서에 직종별 근무 경력·훈련·자격 등 명시

5) NCS(National Competency Standards): 산업현장의 직무 수행에 요구되는 지식, 기술, 소양을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것

① 현황 및 문제점

- 대다수의 건설근로자가 취업과 실직을 반복하고 있어 기존 훈련 체계(실업자 및 재직자 훈련)로는 효과적 지원에 한계
- 중층적 하도급으로 인한 임시·일용 중심의 고용구조로 인해, 건설 현장 내 근로자 대상 재직자훈련은 매우 미흡
- 산업별 수요를 반영하는 국가기간전략직종훈련과 국가인적자원개발 컨소시엄훈련도 대부분 플랜트 등에 치중

< '14년 건설관련 훈련 현황 >

국가기간 전략직종	• 건설관련 119개 훈련과정(9,100명) 대부분이 플랜트 관련이며, 건축·토목시공과 관련된 훈련과정은 17개(14.3%), 훈련생은 546명(6%)에 불과
인적자원 컨소시엄	• 건설관련 49개 훈련과정 중 건축·토목시공과 관련된 훈련과정은 11개(22.4%)이나, 이중 건설단체 또는 기업체가 운영하는 훈련과정은 1개(전문건설공제조합의 건축도장)

- 건설업체 특화형 기능향상훈련을 일부 실시하고 있으나, **훈련비·훈련과정*타 훈련과 연계 미흡**** 등 문제 상존
 - * 건설시공훈련은 재료비와 시설비 투자가 많아야 함에도 훈련비가 이를 반영하지 못하고 있으며, **훈련과정도 초급과정만 운영**
 - ** 기능향상훈련은 다른 훈련과정들과 연계되지 못하고 단절되어 운영
- **건설기능인력 전문훈련기관*이 거의 없어 대부분의 건설근로자들은 비공식적인 방법**으로 기능을 습득**
 - * 현재 건설기능관련 교육기관으로는 전문건설공제조합 기술교육원과 건설노조 훈련기관 등만 운영
 - ** 기능습득방법: ▲팀장 41.2% ▲지인 22.7% ▲스스로 21.3% 등
- 특히, 건설현장 내 기능전수는 기존 숙련인력으로부터 도제식으로 이뤄지나, 현재의 훈련제도는 이를 포섭하지 못함

② 개선 방안

- 기능인등급제 시행에 맞춰 공제회 주도로 건설시공 훈련을 직종·등급·지역별로 운영
 - － 건설산업인자위 등을 통해 건설시공 훈련수요를 파악, 필요 훈련 과정이 개설되도록 지원
 - － 특히, 동절기·장마철 등 일이 없는 시기를 활용, 기능등급이 승급되도록 훈련과정 다양화 등 기능향상훈련 내실화

○ 사업주 현장 교육훈련 지원체계 도입

- － 건설근로자의 작업현장 여건 등을 고려, 직종별로 경력 및 기능 수준이 높은 근로자를 건설기능마이스터로 선정하고, 활동을 지원
- * 상당수 건설근로자들이 고령화되어 있으므로 연령상 이유로 현장에서 일하지 못하는 숙련 기능인력을 활용

< 건설기능 마이스터제(안) >

- (훈련대상) 2~3개월 이상 현장에서 일할 예정인 근로자
- (훈련기간) 10일(20시간) 이상의 현장훈련
- (지원내용) 재료비 등 훈련비
- (훈련기관) 사업주 자체훈련 또는 위탁훈련

○ 건설근로자의 훈련참여 및 취업 촉진을 위해 대부 및 근속장려 지원

- － 건설근로자가 생계 걱정 없이 훈련에 전념할 수 있도록 대부 지원
 - * 월 100만원(1인당 1,000만원내) 한도, 연 1.0% 금리로 1~3년 거치 3~5년 분할 상환
- － 청년인턴* 사업 등을 활용, 청년들이 건설업에 취업, 장기 근속하여 핵심 기능인력으로 성장할 수 있도록 지원

* '14년 건설·기계 직종 4,755명 지원

① 현황 및 문제점

- 인력소개소를 통한 알선 비중이 증가함에 따라, 많은 유료직업 소개소가 수수료(일급 10%)가 높은 건설일용분야에서 경쟁

* 국내 유료직업소개소 8,510개 중 건설인력 분야 직업소개소는 5,100개(59.9%)

- 직업소개소가 근로자에 일급을 지급할 때, 건설업체의 노임단가에서 소개수수료를 제외하고 지급하여 건설근로자의 실질소득 저하 야기(근로기준법 위반)

* 소개수수료 대리수령제도⁶⁾와 임금대불⁷⁾ 관행 확산

【현장의 목소리】

“인력소개소는 일당 9만 5천원(일당 9만원, 식사비 5천원)에서 소개비 명목으로 1만원을 뺐다. 순수 일당만을 기준으로 보면 1천원을 더 떼 셈이다. 한 달 150만원을 번다고 했을 때, 인력소개소가 소개비 명목으로 가져가는 돈은 17만원 정도다.” - ○○○ 일용근로자 -

- 건설업체가 직업소개소와 직접 계약을 체결하여 인력을 알선 받고 임금대불을 함에 따라, 일부에서는 불법파견* 문제도 제기

* 건설업체와 직업소개소 간 인력공급에 대한 별도의 계약을 체결하고, 그 계약에 의거하여 인력공급 및 노무비 지급

- 그럼에도, 고용센터는 건설근로자 취업알선에 한계*가 있고, 일일 취업센터(3개) 및 건설인력취업지원사업(12개)도 그 역할이 제한적

* 건설근로자는 통상 오전 5~7시 사이에 구직 후, 8시부터 업무 개시

6) 구인자(건설업체) 부담 소개요금을 구직자(건설근로자)가 대리수령하여 직업소개소에 전달함을 동의한다는 내용

7) 직업소개소에서 일급의 임금을 선 지급하고, 건설업체에서 월단위로 관련 대금을 직업소개소에 지급

② 개선 방안

- 기존 유료직업소개소의 불합리한 관행 개선을 위해 지원을 통한 변화 유도 및 관련규정 정비
 - － 임금대불 및 소개수수료 실태조사를 거쳐 개선방안 마련
 - － 건설업체가 소개수수료는 직업소개소에, 임금은 근로자에 직접 지급하는 원칙 확립
- 건설근로자를 위한 공공 취업지원 인프라를 지속적으로 확충
 - － (수도권) 건설근로자가 밀집한 지역(새벽인력시장⁸⁾) 중심으로 건설 근로자공제회 부속 무료취업지원기관을 설립하여 운영

< 공제회 직접 운영 >

- (지 역) 규모가 큰 새벽인력시장을 중심으로 설립하되, 운영 성과를 보면서 점진적으로 확대 ('15년 2개소)
 - (운 영) 전문건설협회 등 건설단체 협조로 구인수요 확보
-
- － (그외 지역) 비영리법인(단체)이 자치단체, 건설 노·사 등과 연계하여 취업지원기관 운영
- 건설일용에 특화된 취업지원전산망 구축
 - * 업체별, 건설현장별, 직종별, 일 단위별 구인·구직이 가능토록 구축
- 공공 취업지원 인프라의 활용도 제고를 위해 근로자와 사업주에 대한 홍보 강화

8) 건설관련 새벽인력시장은 전국에 81개가 운영되고 있으나, 60%(52개소) 이상이 수도권에 위치

2. 건설근로자의 고용안정성 제고

- ❖ 건설근로자의 근로조건 보호 및 합리적 고용관행을 확산하고, 불법 외국인력 활용 근절 등을 통해 안정적인 고용환경 조성

2-1

하도급근로자 보호 및 합리적 고용관행 확산

□ 현황 및 문제점

- 건설업체 설립기준 완화 이후 건설업체는 증가하고 있는 반면, 전체 수주규모는 감소하여 다수 업체가 경영상 어려움에 직면
 - * 건설업체 및 수주 현황: '03년 50,113개(102조 4,478억원) → '13년 59,265개(91조 3,069억원)
- 부실업체들이 공사를 수주하여 건설근로자의 고용불안 가중
 - * 무실적 업체 비중: ('08) 18.6%→ ('09) 17.6%→ ('10) 16.4%→ ('11) 16.6%
- 최저가낙찰제 및 공사예정가격 산정상 문제로 건설업체가 지급받은 공사비로 적절한 수준의 임금을 확보하지 못하는 경우가 빈번
 - 최저가낙찰제의 경우 낙찰률*이 70%수준을 벗어나지 못하고, 낮게 책정된 공사비마저도 중층 하도급구조에서 누수
 - * 최저가낙찰제 낙찰률(%): ('09) 73.7→ ('10) 74.1→ ('11) 73.0→ ('12) 74.7
- 시공참여자제도 폐지('08)에도 불구하고, 건설현장 내에서는 불법적 중층 하도급 구조가 여전히 상존

【현장의 목소리】

“일부 건설반장(팀장)들은 전문건설업체 명의를 빌려서 공사에 참여하고, 종합건설업체는 반장(팀장)에게 공사이행각서(백지수표)를 요구하고 있음” - ○○○ 건설반장 -

② 개선 방안

- 적정 노무비를 확보한 건설업체가 시공에 참여하고, 노무비 누수 방지 등을 위해 제도 개선
 - － 공공공사 적용 종합심사낙찰제 전면 시행 및 사회적 책임 지수의 인센티브 실효성 강화*
 - * (예) 청년고용 확대 및 원하도급 동반성장을 위한 평가지표 개선
 - － 직접시공 의무 비율*의 준수 점검을 통해 건설공사 내 다단계 하도급구조에 따른 노무비 누수 방지
 - * 중장기적으로 직접시공 대상 공사규모(현 50억원 미만 10~50%) 확대 검토
 - － 노무비가 건설근로자에게 제대로 전달되는지 확인이 가능하도록 노무비 구분 관리 및 지급 확인제 도입 (건설근로자법 개정)
- 건설현장 시공 기능보유 근로자의 직접 및 상용고용을 유도, 건실한 업체의 수주·성장 및 숙련인력 기반 확충
 - － 전문인력 채용지원금을 활용, 건설업체가 일정 등급 이상의 건설 인력을 상용직으로 고용할 경우 인건비 일부 지원
- 동반성장지수 평가에 원청의 하도급 근로자 근로조건 개선 관련 항목 추가 및 불법 하도급에 대한 부처합동 단속 실시
 - * 적정 수준의 임금이 하도급 근로자까지 제대로 전달되도록, 근로조건 개선 관련 설문항목(예: 하도급 근로자 임금 적시 지급 등) 추가 또는 가점 항목 반영

① 현황 및 문제점

- 대다수 건설근로자가 지연지급*과 임금체불을 경험하는 등 건설업 체불임금이 지속 증가

* 임금지연(평균 38.8일): 30일 이상 70.5%, 15~30일 14.9% 등<건설산업연구원>
< 전산업 대비 건설업 임금체불 현황(단위: 억원,%) >

구 분	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
제조업 (A)	9,561	13,438	11,630	10,874	11,772	11,930	13,195
건설업 (B)	1,330	1,555	1,464	1,666	2,452	2,605	3,031
비 율 (A/B)	13.9	11.6	12.6	15.3	20.8	21.8	23.0

* 자료: 고용노동부

- 포괄임금⁹⁾ 관행으로 건설근로자의 법정수당 등 미지급 빈발

* 인천의 한 건설현장의 시간급은 기본급(56.13%), 유급주휴(11.29%), 휴일수당(19.35%), 연장수당(10.65%), 연차수당(2.58%)로 구성('14.11.4 건설경제)

- 다수 근로자들이 서면근로계약을 맺지 않고 있어 근로조건 관련 분쟁 해소에 많은 시간과 노력 소요

* 근로계약 형태('13년): ▲서면 55.3% ▲구두 18.4% ▲계약안함 23.9% 등

② 개선 방안

- 직종별 표준근로계약서를 개발·보급하고, 서면근로계약 점검 강화
- 포괄임금제 관행으로 인한 법정수당 미지급 상황이 발생하지 않도록 적극 지도

- 임금지급 관행 개선: 일 단위 계약의 경우 근로관계 종료시점에 임금이 지급되도록 지도하고, 임금 지급주기 단축 방안 검토

- 소액체당금 제도 시행('15.7.1) 효과 분석을 통해 미보장 임금에 대한 임금지급보증제* 도입 추진(건설근로자법 개정)

* 건설사업주가 보증기관을 통해 해당 건설현장 내 근로자의 임금지급을 보증

- 체불 생계비 용자대상 요건*을 완화: 임금체불로 어려움을 겪는 건설일용근로자의 일시적 어려움을 해소

* (현행) 신청일 현재 6개월 이내 45일 이상의 일용근로 내역이 있는 경우 / 6개월 동안 보통 인부 노임단가의 7.5일분 해당 금액이상 임금이 체불

9) 기본급 이외에 모든 제수당을 포함하는 금액을 일급으로 약정

① 현황 및 문제점

○ 건설현장 내 다수의 불법 외국인력이 취업하고 있으나, 건설현장 특성으로 인해 규모 파악도 쉽지 않은 실정

－ 고용허가제(E-9) 인력의 경우 지속적으로 불법체류자가 증가*하고 있으며, 체류기간 만료 후 취업이 용이한 아파트 건축현장에 잔류함에 따라 체류기간 만료자의 불체율이 40%에 육박

* 불법체류자(명): ('08) 396 ('09) 753 ('10) 1,031 ('11) 1,502 ('12) 2,292 ('13) 2,676 ('14) 2,830

－ 일부직종(형틀목공, 콘크리트 타설 등)은 외국인 근로자가 대다수 차지

【현장의 목소리】

“알루미늄거푸집을 다루어야 하는 형틀목공의 경우, 일이 매우 힘든 반면에 2~3개월 정도면 일을 배울 수 있기 때문에 외국인근로자가 대부분입니다.” - ○○○ 건설근로자 -

○ 불법 외국인력에 대한 지도점검 실시에도 불구하고, 건설현장의 특성으로 인해 효과적 단속에 한계

－ 중층하도급으로, 불법외국인 고용 사업주가 명확하지 않은 경우가 많고, 건설현장의 위험성으로 현장 점검에 애로

○ 동포의 무분별한 건설업 취업을 예방하고자 건설업취업등록제¹⁰⁾를 시행하고 있으나, 모르는 사업주와 동포가 다수

* 건설사업주 115명 대상 면담결과, 30명(26.1%)만 잘 알고 있다고 응답 ('12년 외국인근로자 고용사업장 지도·점검)

－ 또한, 건설업 취업등록제 위반 사업주에 대한 벌칙규정도 미비

10) 건설업에 취업하고자 희망하는 동포들은 건설업체 특화된 별도의 취업교육을 이수한 후 취업등록증을 발급받아야 함

② 개선 방안

- 건설현장 노동력 조사를 바탕으로, 매년 동포(H-2) 건설업 취업 규모를 탄력적으로 운영

- － 다만, E-9 인력의 경우 국내근로자 보호를 고려하여 제한된 공사 유형에서 활용하고, 불법 외국인력 다발국가를 대상으로 건설업 특화국가* 해지 검토

* 건설업 특화국은 태국, 캄보디아, 미얀마, 베트남, 스리랑카, 중국 등 6개국으로 '14년 태국 불체자가 전년대비 114% 급증('13) 21천 → ('14) 44천명)하고, 사증면제 단기비자로 건설현장 유입이 증가함에 따라 특화국 지정 해지 검토

< 건설현장 노동력 조사(안) >

- (개요) 건설현장에 근무하는 인력에 대한 근무실태 등 조사
- (대상) 건설현장 공사금액별로 표본을 추출
- (내용) 외국인 현황, 고용형태, 취업경로, 고용계약기간, 직종, 근로일수 등
☞ 1~2년간 연구용역 형태로 실시한 후, 별도조사 추진 여부 검토

- 퇴직공제 신고내역 현황을 토대로 집중 점검대상 건설현장을 선정, 매년 관계부처 합동단속 실시

* 점검대상인 건설현장 위험성 및 단속의 효과성 등을 고려하여 법무부 및 경찰 등과 합동단속 실시

- － 종합심사낙찰제와 연계, 건설현장 내 불법 외국인력 고용 적발 실적을 낙찰심사 시 반영 (감점 요인)

- 외국인력정책위원회 결정사항('09년)에 따라 운영되는 취업등록제를 외국인고용법에 명시하고, 위반에 따른 제재규정 정비

- － (사업주) 취업등록제 위반 사업주 제재규정을 「외국인고용법」에 신설하고 실효성 있게 집행

- － (근로자) 출입국관리 관련 지침 상에 규정되어 있는 근로자 제재 규정을 강화

* (현행) 취업등록제 위반 관련 제재 없음 → (개선) 2회 적발 시 출국 조치

3. 안전한 근로환경 및 사회안전망 강화

- ❖ 건설현장 산업재해 예방 노력과 함께 건설근로자에 적합한 사회안전망을 마련하여 직업생활의 만족도와 질 제고

3-1

건설현장 안전관리 및 산재보호 강화

① 현황 및 문제점

- 전 산업에서 재해율 지표가 개선되고 있음에도 불구하고, 하도급 비율이 높은 건설업의 재해를 지표는 오히려 지속 악화

< 사고성 재해율 및 사망만인율 >

구분	'08년		'09년		'10년		'11년		'12년		'13년	
	건설	전체	건설	전체	건설	전체	건설	전체	건설	전체	건설	전체
재해율	0.64	0.62	0.64	0.63	0.68	0.64	0.72	0.60	0.81	0.55	0.89	0.54
사망만인율	1.64	0.87	1.52	0.82	1.52	0.78	1.62	0.79	1.65	0.73	2.01	0.71

* 자료: 고용노동부

- 건설공사는 발주·설계·시공의 과정에 걸쳐 다양한 주체가 존재, 시공 건설업체의 노력만으로 재해를 방지하는 것은 한계
 - － 특히, 실질적 의사결정 권한을 가진 발주자가 건설공사 안전관리 책임과 의무에서 배제
- 현행 건설산업 안전지원제도(안전관리자, 안전관리비 등)는 산업재해를 효과적으로 예방하기에는 미흡
 - － 건설현장에 따라 안전관리자가 없거나 불안정하게 고용*

* 안전관리자 비정규비율 66.5% ('14년 전국건설기업노조 설문조사)

- 법상 공사비에 안전관리비가 책정되어 있으나, 집행률이 매우 저조

* 안전관리비 사용금액: 1/2이하 13.0%, 1/2~3/4이하 11.1%('07년 국회 환노위)

- 또한, 건설현장 내 건설기계가 증가*하고 있으나, 대다수의 1인 사업자가 산재보험에 미가입, 제대로 된 보상을 받지 못하는 경우가 빈번

* 건설기계 등록 현황(대): ('03년) 300,627 → ('13년) 414,658

② 개선 방안

- 발주자 및 원수급자의 사업장 안전관리 책임을 실질적으로 강화

- 건설재해 예방의무 부담자에 발주자도 포함하여, 책임 부여

산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무): ②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 …(중략)… 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. 3. 건설물을 발주·설계·건설하는 자

- 발주자가 건설공사를 분리 도급할 경우, 안전보건조정관을 선임, 다수 사업주 간의 안전보건조치를 총괄 (산업안전보건법 개정)
- 공공 발주기관의 산재 현황을 공표하고, 이를 자치단체 평가 등과 연계
- 원수급자에게 하수급자에 대한 공동 안전보건 조치 의무를 확대, 하수급인 근로자에 대한 안전보건 조치의무 불이행시 하수급인과 동일한 수준으로 벌칙 상향* 조정 (산업안전보건법 개정)

* (현행) 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하 벌금 → (개선) 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금

- 원수급자가 하수급자 선정시, 산업재해율을 고려할 수 있도록 하수급자에 대한 산업재해 관련 정보 제공

* 전문건설업체 사망재해 DB 구축→ 발주자 또는 원수급자 요청 시 제공

- 건설현장 내 안전관리 내실화를 위해 안전관리자 및 안전관리비 운영 개선방안 마련, 시행
 - － (안전관리자) 위험공정 시 의무선임*, 정규직 고용 지원** 등을 통해 안전관리자의 역할 내실화 (산업안전보건법 시행령 개정)
 - * 총 공사금액 50억원 이상 유해·위험방지계획서 제출대상(높이 31m 이상 건축물, 10m 이상 굴착공사, 지간거리 50m 이상 교량 등) 건설현장
 - ** 기간제인 안전관리자를 정규직 근로자로 전환하는 경우 정규직 전환지원금지금 (임금상승분의 50%, 월 60만원 한도) <'15.3월 시행>
 - － (안전관리비) 낙찰금액에 관계없이 공사예정금액 상 안전관리비를 확보하고, 안전관리비의 적절한 활용 여부 점검
- 건설현장 재해예방 및 건설근로자에 대한 산업안전 교육 강화
 - － 고위험 대규모 건설현장을 밀착관리하기 위해 전담감독관을 지정*하고, 소규모 건설현장에 대한 기술을 지원
 - * 총 공사금액 120억원 이상, 유해·위험방지계획서 제출대상, 추락·낙하·붕괴위험이 있는 건설현장 등
 - － 근로자의 안전의식 제고를 위해 무료 기초안전교육 지원
- 건설현장 내 종사하는 영세 사업주도 산재보험의 당연적용 대상이 될 수 있도록 제도개선 검토
 - * 건설기계 차종별 실태조사를 통해 특수형태근로종사자 산재보험 특례 적용방안 검토

① 현황 및 문제점

- 고용관련 신고 해태: 원수급자가 건설현장을 실질적으로 관리함에도, 각종 신고의무는 다수의 하수급자에 분산*

* 고용보험 근로내역신고(승인 하수급인), 퇴직공제 근로신고(승인 10억원 이상 하수급인)

- 건설현장에는 다수의 소규모 업체가 빈번히 진입 및 철수하고 있어 체계적인 근로자 신고관리가 이뤄지지 못함

< 건설근로자 사회보험 가입률 >

(단위: %)

구 분	고용보험			국민연금			건강보험		
	'12.3	'13.3	'14.3	'12.3	'13.3	'14.3	'12.3	'13.3	'14.3
전 체	51.46	51.53	52.36	63.08	67.00	65.60	81.54	82.92	79.92
정 규	80.69	84.07	83.64	86.46	88.63	85.84	94.06	94.49	92.53
비정규	23.55	19.00	22.93	40.73	45.27	46.56	69.58	71.29	68.04

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사

- 동절기 실업급여 수급자는 전체 건설근로자 규모를 고려하면 매우 미미한 수준

* 건설일용 실업급여 수급자: ('12.3) 44,789 → ('12.11) 17,033 → ('13.3월) 37,054 → ('13.11월) 14,994 → ('14.3월) 35,408 → ('14.11월) 17,215

- 퇴직공제 제도의 경우 보장범위 및 수준이 미약하여 건설근로자의 노후 생계보장제도로서의 역할에 한계

* 도입이후 계속 정액(현재 1일 4,200원)으로 운영되고 있으며, 통상 제조업 근로자의 퇴직금에 비해 낮은 수준

【현장의 목소리】

“40년간 건설현장에 근무했음에도 현재 480만원(1450일) 적립되었으며, 통상 건설근로자들도 연간 50만원 정도 적립되는 것으로 알고 있음”

- ○○○ 건설근로자 -

- 최근, 영세건설기계 1인사업주에 대한 사회보험 적용 요구 확대 (등록 건설기계 급증)

* 건설기계 등록 현황(대): ('03년) 300,627 → ('13년) 414,658

② 개선 방안

- 원수급인의 근로신고 책임강화, 새로운 신고방식 도입 등으로 사회보험 신고 누락 최소화

- － 고용보험 및 퇴직공제 하수급자 신고 승인 공사금액을 단계적으로 상향 (고용보험법 및 건설근로자법 시행령 개정)
- － 퇴직공제에 전자카드 시범도입('15년) 및 일용근로자 다수 고용 건설업에 대한 사회보험료 지원 (건설근로자법 개정)

< 전자카드 시범 도입(안) >

- (시 기) '15년 하반기부터 1년간
- (대 상) 총 6개 LH 공사현장 (건축, 토목 각 3개소)

☞ 향후, 동포(H-2) 취업인정증, 기초안전교육 수료증과 연계, 통합관리

- － 국세청의 일용근로 소득 자료와 사회보험 가입자 정보를 상시적으로 연계·공유

* (현행) 5인이상 사업장, 5인미만 사업장은 특정지역에 한해 → (개선) 쏘사업장

- － 산업재해를 산정 시 상시근로자수를 고용보험 피보험자수로 산정 (산업안전보건법 시행규칙 개정)

* (현행) 상시근로자수 = (공사실적액×노무비율)/(건설업 월평균 임금×12월)
(개선) 상시근로자수 = 월 평균 피보험자 수

- 국민연금 가입 적용 범위 확대 검토

* 월 20일미만 근무 시 사업장 가입 적용대상에서 제외됨에 따라 실 근로 일수를 축소 신고하는 경우 빈번

- 퇴직공제 제도 개편으로 건설근로자의 노후소득 보장 강화 (건설근로자법 개정)

< 퇴직공제제도 개편(안) >

- (참여대상) 건설근로자 외 건설기계 1인 사업자까지 확대
- (가입범위) 가입대상 공사를 단계적으로 확대
 - * (현행) 공공공사: 3억원이상, 민간공사: 100억원이상
 - (개선) 공공공사: 모든 공사, 민간공사: 단계적 확대
- (공제부금) 임금상승에 따라 퇴직공제금도 증가되도록 하고, 퇴직공제 부금 부과를 정액제에서 임금에 비례한 등급별 정액제로 변경
- (지급요건) 장기간 적립을 유도하기 위해 지급요건을 강화

* 공제가입일수(예시): (현행) 252일 이상 → (개선) 연금과 연계방안 검토

- 공제부금 사후정산 개편*으로 공제부금 부족문제 해소
 - * 공사에정가격 상 공제부금에 비해 집행된 공제부금이 많은 경우에는 발주자가 추가 부담 의무 부과(건고법 시행령 개정)
- 구직급여 수급요건 완화* 및 대기기간 미적용 등 개선 통해 건설일용근로자의 동절기 생활안정을 지원 (고용보험법 개정)
 - * 직전 한 달 간 ①근로일수가 10일 미만이거나 ②근로일수가 10일 이상이라도 14일 연속 근로내역이 없는 경우에도 수급자격 인정

3-3

건설근로자 복지지원 강화

① 현황 및 문제점

- 건설근로자는 일용 또는 임시형태로 고용되고, 업체 및 건설현장을 빈번히 이동, 개별기업이 이들에게 복지 지원을 할 유인이 없음
- 1억원 이상 공사의 경우 화장실·식당·탈의실 등의 시설 설치가 의무화되어 있으나, 세부적인 설치기준 등이 부재

② 개선 방안

- 지급불능 퇴직공제금* 이자소득을 활용한 각종 사업 발굴·시행 (건설근로자법 개정)
 - * 퇴직공제금 지급요건을 갖추지 못해 근로자에게 돌려줄 수 없게 된 퇴직공제금
 - － 수혜자가 개인인 경우에는 퇴직공제제도와 연계하여 경력 누적에 따른 혜택이 커지도록 운영
 - * (예) ▲대부사업(주택구입비, 전세자금, 자녀결혼자금 등) ▲장학사업(자녀 대학입학금) ▲단체보험 ▲특정질환 순회검진사업 ▲종합지원이동센터 ▲새벽인력시장 쉼터 설치 등
- 건설현장 내 편의시설 설치기준을 세부적으로 마련(건설근로자법 개정)
 - － 의무 설치 편의시설에 샤워실, 휴게실, 의무실을 추가 (현행은 화장실, 식당, 탈의실로 한정)
 - － 공사금액, 근로자수(노무비율상) 등에 따른 편의시설 설치기준 마련

< 건설현장 편의시설 설치기준(예시) >

구 분		설치대상 시설(면적/m ²)
공사금액	근로자 수	
1,000억원 이상	100명 이상	화장실(50), 식당(100), 탈의실(20), 샤워실(20), 휴게실(20), 의무실(20)
500~1,000억원	50~100명	화장실(25), 식당(50), 탈의실(10), 휴게실(10)

4. 정책추진 인프라 강화

- ❖ 건설근로자공제회를 건설근로자 지원 중추기관으로 재설계하고, 퇴직공제 계정 다변화로 고용·복지 지원 강화

① 현황 및 문제점

- 건설근로자는 제조업과 달리 산업차원의 각종 지원이 필요하나, 이를 위한 적절한 재원이 형성되어 있지 못한 상황
 - * 퇴직공제는 퇴직소득보장 기능에 치우쳐 그 외 사업 수행에 한계
- 건설근로자 고용개선을 위한 관계부처 협업 시스템이 미흡하고, 정책대상* 대비 건설근로자공제회 전담인력도 매우 부족(정원 97명)
 - * '13년 퇴직공제가입 사업장 21,054개소, 피공제자 385,274명

② 개선 방안

- 건설근로자고용개선전문위원회¹¹⁾를 구성, 건설업 고용개선을 위한 발전적 논의 추진
 - * 기본계획 추진상황 점검, 건설근로자 고용지원 및 퇴직공제 개편 등 논의
 - 기존 '건설고용포럼'을 전문가 중심의 자문위원회로 개편·운영
- 건설근로자공제회를 건설근로자 고용·복지 중추기관으로 재설계 (전문위원회에서 결정한 각종 사안을 집행)
 - 각종 고용관련 업무를 건설근로자 공제회로 위탁 또는 이관
 - 다양한 신설업무와 이관업무를 체계적으로 수행하기 위해, 공제회 본부 조직을 개편하고, 지부조직도 보강
- 퇴직공제 계정 중 부가금을 고용·복지지원금으로 확대, 건설근로자에 대한 각종 지원사업 실시
 - * (현행) 퇴직공제금 + 부가금 → (개선) 퇴직공제금 + 고용·복지지원금

11) 고용정책기본법 제10조 제4항 및 동법 시행령 제7조 제5호에 의한 전문위원회 (노·사대표, 전문가, 3급 또는 고위공무원 등 20명 이내 위원으로 구성)

IV. 추진 일정

과 제	15		16		17		18		19		주 관 (협조)
	3/4	4/4	상	하	상	하	상	하	상	하	
과제 1. 성장경로별 고용지원체계 마련											
1-1. 건설 기능인 등급제 도입 및 활용											
① NCS를 기반으로 기능인 등급체계 마련											국토부, (고용부)
② 기능등급 체계 공공 공사 시범적용 및 제도화											국토부, (기재부, 고용부)
③ 기능인 등급제와 연계한 국가기술자격체계 개편 검토											고용부, (국토부)
④ 기능인 등급제와 연계한 적정임금 지급 검토											고용부, (기재부, 국토부)
⑤ 건설근로자 통합 정보 시스템 구축											고용부
⑥ 건설근로자 경력증명서 개편											고용부
1-2. 체계적인 훈련시스템 운용											
① 건설시공 훈련수요 조사 및 훈련과정 개발											고용부, (국토부)
② 기능향상훈련 내실화											고용부, (국토부)
③ 도제식 교육체계 마련											고용부, (국토부)
④ 직업훈련 생계비 대부 지원											고용부
⑤ 청년 취업 및 근속 장려 지원											고용부
1-3. 중층적 취업지원서비스 강화											
① 유료 직업소개소의 불합리한 관행 개선											고용부
② 공공 취업지원인프라 확충											고용부

과 제	15		16		17		18		19		주 관 (협조)
	3/4	4/4	상	하	상	하	상	하	상	하	
③ 건설일용 특화 취업 지원전산망 구축											고용부
④ 공공취업인프라 홍보											고용부
과제 2. 건설근로자의 고용안정성 제고											
2-1. 하도급근로자 보호 및 합리적 고용관행 정착											
① 종합심사·착제 전면 시행 및 사회적 책임 실효성 강화											기재부, (고용부, 국토부)
② 직접시공 의무비율 준수 점검											국토부
③ 노무비 구분지급·확인 제 도입											고용부
④ 건설업체 기능인 직접 및 상용고용 유도											고용부
⑤ 하도급 근로자 근로 조건 개선 관련 동반성 장지수 평가 반영											산업부 (고용부, 국토부)
⑥ 불법 하도급 부처합동 단속 실시											국토부, 공정위 (고용부)
2-2. 건설근로자의 근로기본권 강화											
① 직종별 표준근로계약서 개발·보급											고용부, (국토부)
② 임금 지급 관행 개선											고용부
③ 임금지급보증제 도입											고용부
④ 체불 생계비 융자 요건 완화											고용부

과 제	15		16		17		18		19		주 관 (협조)
	3/4	4/4	상	하	상	하	상	하	상	하	
2-3. 외국인력에 대한 체계적 관리											
① 건설현장 노동력 조사 및 동포 취업규모 탄력적 운영											고용부
② E-9 외국인력 활용 공사유형 한정 및 건설업 특화국가 해지 검토											고용부
③ 건설현장 관계부처 합동 단속											법무부 (고용부, 행자부)
④ 취업등록제 위반 사업주 및 근로자 제재 규정 정비											고용부, 법무부
과제 3. 안전한 근로환경 및 사회안전망 강화											
3-1. 건설현장 안전관리 및 산재보호 강화											
① 발주자에게 건설재해 예방의무 부과											고용부
② 분리 도급시 안전보건 조정관 선임											고용부
③ 공공기관 산재 공표 및 평가 연계											고용부 (기재부, 행자부)
④ 원수급자에 대한 공동 안전보건 의무 부과											고용부
⑤ 하수급자에 대한 산재 정보 제공											고용부
⑥ 안전관리자 및 안전관리비 제도 개선 방안 마련											고용부
⑦ 고위험 현장에 전담 감독관 지정											고용부
⑧ 소규모 건설현장 기술지원											고용부
⑨ 무료 기초안전교육 지원											고용부
⑩ 건설기계 사업주 산재 보험 적용방안 검토											고용부

과 제	15		16		17		18		19		주 관 (협조)
	3/4	4/4	상	하	상	하	상	하	상	하	
3-2. 사회안전망 강화											
① 원수급인의 근로신고 책임 강화											고용부
② 전자카드제 도입 및 사회 보험료 지원											고용부, (국토부)
③ 국세청 일용근로 소득 자료와 사회보험 가입자 정보 상시 연계											고용부, 국세청
④ 산재율 산정방식 개편											고용부
⑤ 국민연금 사업장 적용제 외 범위 개선 검토											복지부
⑥ 퇴직공제제도 개편											고용부
⑦ 공제부금 사후정산제 개편											고용부
⑧ 구직급여 수급요건 등 개선											고용부
3-3. 건설근로자 복지지원 강화											
① 퇴직공제 불능금 이자 소득 활용 방안 마련											고용부
② 건설현장 편의시설 설치 기준 마련											고용부, (국토부)
과제 4. 정책추진 인프라 강화											
① 공제회를 고용·복지 중추기관으로 재설계											고용부
② 부가금을 고용·복지 지원금으로 확대											고용부, (국토부)

< 붙임 >

제2차 기본계획 주요내용 및 평가

1. 제2차 기본계획 주요 내용('09~'13년)

- 건설업 고용구조 선진화, 양질의 건설 기능인력 양성 등 5개 분야, 17개 과제, 42개 세부 과제로 구성
- 매년 반기별로 동 기본계획의 추진상황 점검

< 제2차 기본계획 주요 내용 >

5대 분야	추진 과제
건설업 고용구조 선진화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 건설업 고용구조의 개선 ▶ 건설사업장의 체계적인 고용관리 유도 ▶ 무분별한 외국인력 활용 방지 ▶ 법정 근로조건 이행 정착
양질의 기능인력 양성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 거점 훈련기관 확충 및 체계적인 훈련시스템 구축 ▶ 청년층 기능인력 유입 촉진 ▶ 건설기능인력 경력관리체계 마련 ▶ 자격의 활용 및 현장성 강화
체계적인 취업지원서비스 제공	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 건설취업지원 공공서비스 강화 ▶ 민간의 건설취업지원서비스 확대 ▶ 원활한 취업지원 기반 구축
안전한 건설현장 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 안전교육 이수제도 도입 ▶ 설계 및 감리 시 산업안전 고려 강화 ▶ 중소규모 건설현장의 산업안전 집중관리
특화된 복지프로그램 제공	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 건설근로자 특성에 맞는 복지서비스 제공 ▶ 퇴직공제제도 적용 확대 ▶ 사회보험 가입률 제고

2. 성과 및 한계

□ 성 과

구 분	성 과
건설업 고용구조 선진화	<ul style="list-style-type: none"> • 불법하도급 신고를 위한 건설현장 옴부즈만 제도 확대 • 외국인력의 무분별한 건설업 취업을 예방하기 위해 건설업 동포 취업등록제 실시
양질의 기능인력 양성	<ul style="list-style-type: none"> • 공제회 근무이력을 기반으로 경력증명서 발급 근거 조항 마련(건고법 개정) • 장학금, 검정수수료 등 건설근로자의 기능향상을 위한 지원 • 건설산업 직종별 직무능력표준 개발
체계적인 취업지원서비스 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 동절기 능력개발 지원을 위한 기능향상훈련 신설 및 건설일드림센터 등 취업지원 확충
안전한 건설현장 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 안전교육 강화(안전교육이수제도) 및 안전보건 지킴이 사업 신설 등 재해 예방 강화 • 공사감독자 업무에 안전보건관리업무 추가 및 건설 현장에 대한 각종 기술지원 실시 등
특화된 복지프로그램 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 대부사업, 자녀학자금지원 등 건설근로자에 대한 각종 복지 사업 추진 • 퇴직공제 적용범위 확대, 공제부금 상향 조정 등 퇴직공제의 보장성 강화

□ 한 계

- 각 분야별로 세부 개선과제를 마련하여 추진하였으나, 건설업 내 왜곡된 고용구조 개선은 미흡

* 특히, 고용구조 개선을 위한 각종 신설 사업(고용구조 개선 선도기업 육성사업, 계속고용지원금)이 집행 저조로 중단