

20

함께 한 20년, 나아 갈 20년

건설근로자공제회
20년사

건설근로자의 고용·복지증추기관으로 발돋움해 나가겠습니다



저희 건설근로자공제회가 1997년 말, 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 위해 설립된 지 올해로 20주년을 맞이하게 되었습니다.

90년대 중반, 성수대교와 삼풍백화점 붕괴 등의 아픔을 계기로 업무특성상 현장이동이 잦고 고용이 불안정하여 퇴직금 등 복지 사각지대에 놓여있는 건설근로자들의 처우개선을 위해 『건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률』이 제정되어 퇴직공제, 자산운용, 복지사업 등을 시작한 지 벌써 20년이 된 것입니다.

공제회 설립초기에는 30여명의 인원으로 퇴직공제 사업과 일부 복지사업에 한정되었던 기능과 역할이 점차 그 범위를 넓혀 무료취업지원과 기능향상훈련까지 담당하게 됨으로써 20년이 흐른 지금은 150여명의 인원으로 건설근로자를 위한 고용·복지서비스를 제공하는 국내유일의 공공기관으로 자리매김하게 되었습니다.

이제 퇴직공제사업은 누적 가입자 수가 500만 명을 넘어섰고, 퇴직공제부금으로 적립된 자산운용 규모는 3조 4천억 원에 이르렀으며 연간 9만여 명에게 퇴직공제금을 지급하고, 생활안정대부, 단체보험 가입, 건강검진 지원, 대학학자금 지급 등 다양한 복지서비스와 함께 연간 8천여 명의 기능인력 양성, 30만 일의 무료취업지원서비스를 제공하는 기관으로 발전하였습니다.

이와 같은 저희 공제회의 성장과 발전은 수시로 건설현장과 새벽인력 시장을 찾아 누비며 고용·복지 서비스를 제공해 온 임직원들의 열정과 노력의 결과이기도 하지만, 초기 기관설립과 기금출연을 주도한 대한건설협회 등 건설유관단체, 건설근로자의 노동여건 개선을 위해 지원을 아끼지 않은 노동단체, 건설노동시장, 일자리에 대한 이론적 체계, 각종 현안에 대안을 제시해 온 학계 관계자 등 많은 분들의 적극적인 지원과 자문, 성원 덕분이기도 합니다.

그러나 아직도 우리 건설현장은 잦은 산업재해와 임금체불 등 노동환경이 열악하고, 급속한 고령화와 청년진입기피, 외국 인력의 일자리 잠식 등으로 ‘건설기능인력 수급위기’라는 우려마저 낳고 있습니다.

저희 공제회의 퇴직공제, 복지사업도 아직은 적용범위가 좁고, 공제부금 수혜율이 낮아 충분한 노후 소득보장이 되기에는 한계가 있으며, 기능훈련, 취업지원 등 고용지원 사업은 건설현장의 수요에는 아직 미치지 못하고 있습니다.

앞으로 저희 공제회는 그간의 성과와 건설노동시장의 현실을 고려하면서, 건설 현장에도 노동의 가치가 존중되고 질 좋은 건설 일자리가 되도록 최선의 노력을 다하고자 합니다.

그동안의 퇴직공제제도를 바탕으로 건설근로자의 퇴직공제 수혜를 높이고 복지사업을 확충하면서 무료 취업지원과 기능향상훈련을 확대함으로써 명실 공히 건설근로자의 고용·복지증추기관으로 거듭나도록 노력하겠습니다.

이번에 발간하는 20년사에는 위와 같이 저희 공제회가 걸어온 발자취와 향후 나아갈 방향을 담았고, 공제회 발전에 함께한 정부, 건설노사단체와 유관기관 등의 애정 어린 관심과 적극적 지원활동도 담겨있습니다.

저희 공제회가 성년으로 성장하기 까지 물심양면으로 지원해주신 모든 분들께 감사드리고, 앞으로 나아갈 20년도 초심을 잃지 않고 건설근로자들의 고용개선과 복지향상을 위해 제대로 그 기능과 역할을 다할 수 있도록 변함없는 성원과 조언을 당부 드립니다.

감사합니다.

2017년 12월
건설근로자공제회 이사장 권영순

건설현장에서부터 “노동이 존중받는 사회”로 나아갑시다.



건설근로자공제회의 출범 20주년을 맞이하여 그간 건설근로자공제회가 걸어온 20년의 짧지 않은 역사를 담은 ‘건설근로자공제회 20년사’ 발간을 축하합니다.

1997년 건설노동자분들의 노후생활 보장을 위하여 도입된 건설노동자 퇴직공제제도 운영기관으로 출범한 건설근로자공제회가 어느덧 약관 20세가 되었습니다.

최초에 99개 건설공사를 대상으로 시작된 퇴직공제제도는 적용공사 규모로 볼 때 지난해 전국 건설공사 수주액의 76%에 이르렀고, 퇴직공제부금 누적액 규모도 3조 원을 넘어서는 등 비약적으로 성장하였습니다. 적용대상 공사 확대 등 여전히 개선되어야 할 부분이 있지만 퇴직공제제도가 명실공히 건설노동자분들의 노후보장제도로서 자리를 잡아오기까지 건설근로자공제회의 역할이 컸다고 생각합니다.

‘10년이면 강산도 변한다’고 했듯이 강산이 2번 변하기까지 건설근로자공제회 또한 조직적으로나 기능적으로 많이 변화해 온 것으로 알고 있습니다. 특히, 건설근로자공제회가 퇴직공제제도 운영기관으로서의 역할에 머무르지 않고, 무료취업지원센터 운영, 기능향상훈련 시행, 생계비 대부, 자녀 학자금 대출 및 결혼·출산 보조금 지원 등 건설노동자의 현실적 수요를 고려한 다양한 사업들을 통해, 일선 현장의 건설노동자분들 곁에서 함께 호흡하려는 그간의 노력에 큰 박수를 보내드립니다.

한편, 어느 때보다도 일자리 ‘질’에 대한 사회적 관심과 요구가 큰 가운데 건설노동자의 일자리 질 개선을 위한 다양한 논의가 진행 중인 만큼 건설근로자공제회 또한 그간의 기능과 역할에 대한 진지한 고민과 더불어 향후 나아갈 방향을 재정립해야 하는 전환점에 서 있다고 생각합니다.

건설현장에서부터 “노동이 존중받는 사회”로 한 발 더 다가갈 수 있도록 건설근로자공제회 임직원 여러분의 부단한 노력을 부탁드립니다. 문재인 정부 또한 건설근로자공제회가 건설노동자의 고용·복지 중추기관으로 거듭날 수 있도록 법과 제도를 개선하고, 공제회가 주어진 시대적 소명과 사회적 책임을 다할 수 있도록 적극 지원해 나가겠습니다.

다시 한 번 건설근로자공제회의 창립 20주년을 진심으로 축하드리고, 묵묵히 소임을 다하고 계신 건설근로자공제회 임직원 여러분께도 감사를 표합니다.

감사합니다.

2017년 12월
고용노동부 장관 **김영주**

명실상부한 건설고용복지종합기관인 건설근로자공제회 창립 20주년을 축하드립니다.



건설근로자공제회 창립 20주년과 그간의 발자취를 기록한 ‘건설근로자공제회 20년사’ 발간을 진심으로 축하드립니다.

그간 건설근로자들은 폐허가 된 국토에 도로를 닦고 철길을 놓으며 국토 경쟁력 강화와 경제발전을 이끌었습니다. 척박한 해외 건설 현장을 누비며 국가 재건과 경제 성장을 이끌 종갓돈을 마련하기 위해 땀 흘렸습니다.

하지만 건설근로자들의 막중한 역할과 기여에 비해 처우와 복지는 열악하기만 했습니다. 건설근로자공제회는 이러한 문제 인식 속에 건설 산업의 역군인 건설근로자의 고용 개선과 복지 증진을 위해 1997년 설립되었습니다.

그리고 지난 20년간 건설근로자들이 전문 직업인으로 성장할 수 있도록 제 역할을 충실히 수행해왔습니다. 현재는 550만 명이 넘는 건설근로자 회원의 3조 5천억 원에 달하는 노후 자금을 관리하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 건설근로자들의 고용은 여전히 불안정하고 소득 수준 역시 상대적으로 낮습니다.

정부는 건설 산업의 해묵은 불공정 관행들이 산업의 경쟁력을 저하시키고 이러한 피해가 건설근로자들에게 그대로 전가되고 있다는 것을 잘 알고 있습니다.

앞으로 건설근로자들이 힘들게 일한 만큼 정당한 보상을 받을 수 있도록 비정상적

인 관행을 혁파하겠습니다. 업계와 건설근로자들이 상생할 수 있는 환경을 조성하겠습니다. 건설근로자의 직업 안정성을 높이고 처우를 개선할 수 있도록 고민하고 노력하겠습니다. 건설근로자공제회 역시 정부 정책에 부응하여 잘못된 관행을 바로잡아 ‘노동이 존중받는 사회’를 만들어 가는데 전력을 다해 주시기 바랍니다.

또한, 건설 산업 발전을 기반으로 오랫동안 일하고 싶은 좋은 일자리를 많이 만드는데 힘을 모아주시기 바랍니다. 앞으로도 건설 근로자와 함께 성장하는 종합 고용 복지 중추 기관으로서 건설근로자공제회의 역할을 기대하겠습니다.

‘건설근로자공제회 20년사’는 우리나라 건설 산업과 건설근로자 복지제도 발전의 역사서인 동시에 미래 건설 산업과 건설근로자의 상생 발전 방안을 설계하는 지침서가 되어줄 것입니다.

다시 한 번 건설근로자공제회 창립 20주년과 20년사 발간을 축하드리며, 건설근로자의 고용 개선과 복지 증진에 앞장서는 최고의 복지기관으로 도약하길 기원합니다. 감사합니다.

2017년 12월 8일
국토교통부 장관 김현미

건설근로자공제회는 건설노동자들의 “희망”을 담당하는 곳



우리나라 건설노동자들의 고용, 복지 행정의 중심인 건설근로자공제회 설립 20주년을 모든 조합원들을 대신하여 진심으로 축하드립니다.

건설 산업은 우리나라 산업의 발전에 가장 중요한 역할을 담당하고 있는 기간산업이고 이러한 건설 산업을 지탱해 온 건설노동자들이야말로 최고의 대한민국 산업 역군임을 누구도 부인하지 못할 것입니다. 수십 년 동안 우리나라의 건설노동자들은 어려운 여건 속에서도 국내외 건설현장에서 묵묵히 일해 왔고 이렇게 건설노동자들이 흘린 땀과 눈물은 대한민국이 오늘날 세계 10위의 경제대국이 되는 데 큰 밑거름이 되었습니다.

하지만 이러한 과정 속에서 낮은 사회적 인식과 임금체불, 산업재해, 불결한 노동환경 등 건설노동자들이 겪어야만 했던 부당한 처우에는 그 누구도 관심을 기울이지 않았습니다. 정부와 사회의 무관심으로 방치되던 건설노동자들의 노동현실은 계속해서 추락하여 어느새 산업의 역군이 아닌 사회의 최하급 노동자, 취약계층으로 전락해 버렸습니다. 그러던 중, 1997년 IMF의 피바람이 닥치고 성수대교, 삼풍백화점 붕괴 등 대형 건축물의 부실시공이 도마에 오르면서 그제서야 정부는 건설 산업의 생산기반으로서의 건설노동자들의 중요성을 깨달았고 뒤늦게나마 보호할 필요성을 느끼게 되었습니다.

이를 계기로 건설노동자에 대한 퇴직공제제도가 최초로 탄생하게 되었으며 이 제도를 기반으로 건설근로자공제회가 설립되었습니다. 이는 사상 처음으로 산업의 생산기반을 강화하는 조치이자, 그동안 정규직 위주의 복지제도에서 벗어나 비정규직

에게도 정규직에 준하는 복지제도를 적용한 획기적인 시도였습니다.

퇴직공제는 대한민국 내 유일한 건설노동자 맞춤형 복지제도로써 그동안 수십 년간 일을 해도 결국에는 망가져 버린 몸으로 불안한 노후를 맞을 수밖에 없었던 건설노동자들에게 정말로 한 줄기 빛과 같은 제도입니다. 이러한 퇴직공제제도를 지난 20년 간 성실히 운영하는 동시에 취업지원, 기능훈련, 건강검진, 학자금 대출 등 다양한 복지사업을 진행하여 건설노동자들의 삶의 질 향상에 부단히 노력해 온 건설근로자공제회는 건설노동자들의 “희망”을 담당하는 곳이라고 말해도 지나치지 않다고 생각합니다.

건설근로자공제회 이사장님 이하 임직원 여러분!

지난 20년 간 정말로 수고가 많았습니다. 다시 한 번 그동안의 노고에 대해 감사와 격려의 말씀을 드립니다. 여러분 모두가 건설 산업의 발전과 건설노동자들의 사회적 지위향상을 위해 앞으로도 더욱 많은 역할을 담당해야 할 것입니다. 그 과정에서 항상 여러분들이 20년 전의 건설노동자들의 노동현실을 잊지 말고 항상 업무에 임하면서 그 중심에는 건설노동자들의 꿈과 염원이 있다는 사실을 잊지 않았으면 합니다. 지난 20년과 마찬가지로 우리 전국건설산업노동조합도 공제회와 함께 노력하겠습니다.

감사합니다.

2017년 12월
전국건설산업노동조합 위원장 **진병준**

건설근로자가 직업인으로서 자부심을 갖도록 노력해 주시길



건설근로자공제회 20주년을 진심으로 축하합니다.

우선 공제회를 통해 20년의 세월 동안 건설 기능 노동자들의 실질적 복지해택을 위해 노력한 모든 분들께 감사드립니다. 새삼스럽게 '건설근로자 고용개선 등에 관한 법률'이 만들어지던 1996년을 되돌아봅니다. 그때까지만 해도 건설노동자가 사회적 멸시와 천대의 대명사인 '노가다'로 불리던 것에 대해 아무 문제 제기도 못했던 시절이었습니다.

1988년 지역단위의 서울지역건설일용노동조합을 건설하고 1989년 전국건설일용노동조합을 창립하면서 직업에 대한 자부심, 기능에 대한 자긍심을 갖기 위해 많은 노력을 했지만 이 땅의 노동자로서 최소한의 생계가 해결되지 않는 건설현장에서는 공허하기만 했습니다.

그래도 노동조합은 노동자들의 대변자로 현장을 바꾸기 위한 최선의 활동을 전개하면서 현장의 목소리를 담은 정책을 세우고 잘못된 법을 바꾸고 새로운 법을 만들 것을 정부에 끊임없이 요구했습니다.

이러한 활동이 모여져서 노동조합은 스스로들의 삶의 변화를 위해 '건설일용노동자 특별법' 제정사업을 진행하였고, 당시 정부에서도 노동법과 정책의 사각지대에 놓인 건설현장 노동자들의 열악한 상황을 인지하면서 퇴직공제제도가 포함된 입법사업을 검토하게 되었습니다. 국회에서는 정부입법과 노동조합의 청원 입법이 병합 심의되었고 1996년 12월 '건설근로자 고용개선 등에 관한 법률'이 탄생하게 되었습니다. 다음해 1년을 준비하여 1998년부터 시행된 퇴직공제 사업은 많은 사람들의 우려

에도 불구하고 20년 동안 자리를 잡아왔습니다.

20년 전 공제회가 만들어졌던 배경을 기억하는 것은 이 제도를 만든 초심을 잊어서는 안 된다는 생각에서입니다. 지난 20년 동안 여러 우여곡절 속에서도 우리가 늘 지키고자 했던 것은 공제회의 실질적 주체가 건설노동자라는 것입니다. 우리 사회에서 사례를 찾기 어려운 건설근로자공제회는 우리 사회의 가장 꼬트머리에 있는 건설노동자들의 열악함을 극복하기 위해 만들어졌습니다. 건설현장은 아직도 한해에 2만 건이 넘는 재해와 600명에 이르는 산재 사망자 그리고 2천억이 넘는 체불 노임이 존재하는 곳입니다. 건설노동자들의 70% 이상이 늘 일자리를 찾아 떠도는 비정규직 노동자들입니다. 건설노동자의 꿈이 이와 같은 현장을 넘어서 직업인으로써 자부심을 가지는 것이라면 건설근로자공제회도 이러한 꿈을 현실로 만드는 사업을 중심에 두어야 할 것입니다.

앞으로 공제회의 역할은 부단히 건설노동자들의 삶에 가까이 가기 위한 노력 속에서 찾아질 것입니다. 물론 그러기 위해서 법과 제도가 바뀌어야 할 것도 있겠지만 구성원들 모두의 생각이 무엇보다 중요합니다. 건설근로자공제회 구성원들 모두의 노력이 모아지면 공제회는 실질적으로 200만 건설노동자들의 희망으로 존재하게 될 것입니다. 그러한 노력에 전국건설산업노동조합연맹은 늘 함께할 것입니다.

2017년 12월
전국건설산업노동조합연맹 위원장 백석근

건설근로자의 튼튼한 버팀목이 되어주길



안녕하십니까? 대한건설협회 회장 유주현입니다.
먼저 건설근로자공제회 창립 20주년을 진심으로 축하드립니다.
아울러 지금도 전세계 현장에서 묵묵히 땀 흘리고 계시는 모든 건설인 여러분들께 감사의 말씀을 드립니다.

잘 아시는 바와 같이 우리 건설인들은 폐허나 다름이 없던 대한민국에 기적을 불러 일으켰습니다.

특유의 독심과 추진력으로 국토를 재건하고 국가경제를 견인하며 오늘날의 대한민국을 건설하는데 일등공신의 역할을 수행하였습니다.

그러나 안타깝게도 최근 건설산업은 글로벌 경기 침체 속에서 건설물량 급감, 해외건설시장 축소 등 대내외적으로 매우 힘든 시기를 겪고 있습니다.

더 큰 문제는 산업침체의 여파로 우리 건설산업의 주축인 건설근로자들의 처우가 악화되고 특히 유능한 인재들의 유입이 해마다 줄어들고 있어 건설산업의 미래 성장 동력 자체가 흔들리고 있다는 점입니다.

그간 건설근로자공제회는 건설근로자의 고용안정과 복리증진을 위해 열심히 뛰어왔고, 건설근로자의 행복한 삶을 위하여 기능훈련을 통한 소득수준 향상, 생애주기 맞춤형 복지서비스 제공, 직업인으로서 자부심 고취를 위한 이미지 개선 등 많은 성과도 내신 것으로 알고 있습니다.

앞으로도 건설근로자공제회가 건설근로자의 가장 든든한 버팀목으로서 열정을 다해 우리 건설근로자들의 처우개선에 힘써주시기를 간곡히 부탁드립니다.

친애하는 건설 근로자 여러분!
건설산업의 근본(根本)인 건설근로자들의 튼튼한 기반이 없이는 건설산업의 성공적인 변화를 이뤄낼 수 없습니다.

대한건설협회를 비롯한 건설단체는 건설근로자들이 좀 더 나은 환경에서 일할 수 있는 토대를 만들기 위해 끊임없이 노력할 것입니다.

건설근로자 여러분들 또한 지난 반세기 동안 어려움을 딛고 지금의 대한민국을 건설한 것처럼 다시 한 번 저력을 보여주셔서 건설산업의 위기를 극복하는 주역이 되어주시기 바랍니다.

다시 한 번 건설근로자공제회 20주년을 축하드리며, 모든 건설근로자들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2017년 12월
대한건설협회 회장 유주현

건설근로자의 행복을 위하여 함께 성장하는 동반자



건설근로자와 함께 성장하는 건설근로자공제회의 20년사 발간을 전국 전문건설가족들을 대표하여 진심으로 축하드립니다.

건설근로자공제회는 지난 1997년 설립 이래 건설근로자에게 퇴직공제, 기술훈련, 취업지원 등 다양한 서비스를 제공해 건설근로자의 복지향상을 도모해 왔습니다. 그 결과, 가입근로자 485만 명, 공제부금 지급자 46만 명, 공제부금 규모는 3조 원이 넘을 정도로 눈부신 성장을 이루었으며, 명실공히 국내 최고의 건설근로자 종합서비스 기관으로 발돋움하였습니다.

땀을 흘리지 않으면 아무 일도 이룰 수 없다는 무한불성(無汗不成)처럼 건설시장의 중추가 되어 건설근로자와 함께한 건설근로자공제회의 20년이 오늘날 건설산업의 발전과 국가경제의 초석이 되었다고 생각합니다. 건설근로자분들이 흘린 값진 땀이 소중한 결실을 맺도록 그간 건설근로자 복리증진을 위해 최선을 다해 노력해 주신 건설근로자공제회 여러분들에게 힘찬 박수를 보냅니다.

하지만 이런 노력에도 불구하고 수많은 산재와 높은 체불 등으로 건설근로자들은 여전히 열악한 여건에 놓일 수밖에 없습니다. 정부에서도 이러한 문제 해결을 위해 중대재해와 체불예방 대책 등을 내놓고 있으나 현실은 녹록치 않습니다. 이러한 상황을 고려하여 건설근로자공제회에서도 건설근로자 생활안정과 노후를 위한 복지의

메카로서 자부심과 소명의식을 가지고 건설근로자의 어려움을 해소하기 위한 지원방안 마련 등에 적극 앞장서는 모습을 기대해 봅니다.

건설근로자공제회의 20년사가 건설근로자들의 발자취가 되어 존경받는 전문직업인이 될 수 있도록 더 나은 비전제시와 삶의 질을 향상시키는데 크게 일조할 것이라 믿어 의심치 않습니다.

다시 한 번 20년사 발간을 축하드리며, 건설근로자의 행복을 위하여 함께 성장하는 동반자로서 지속적으로 발전해 나가길 기원합니다.

2017년 12월
대한전문건설협회중앙회 회장 김영운

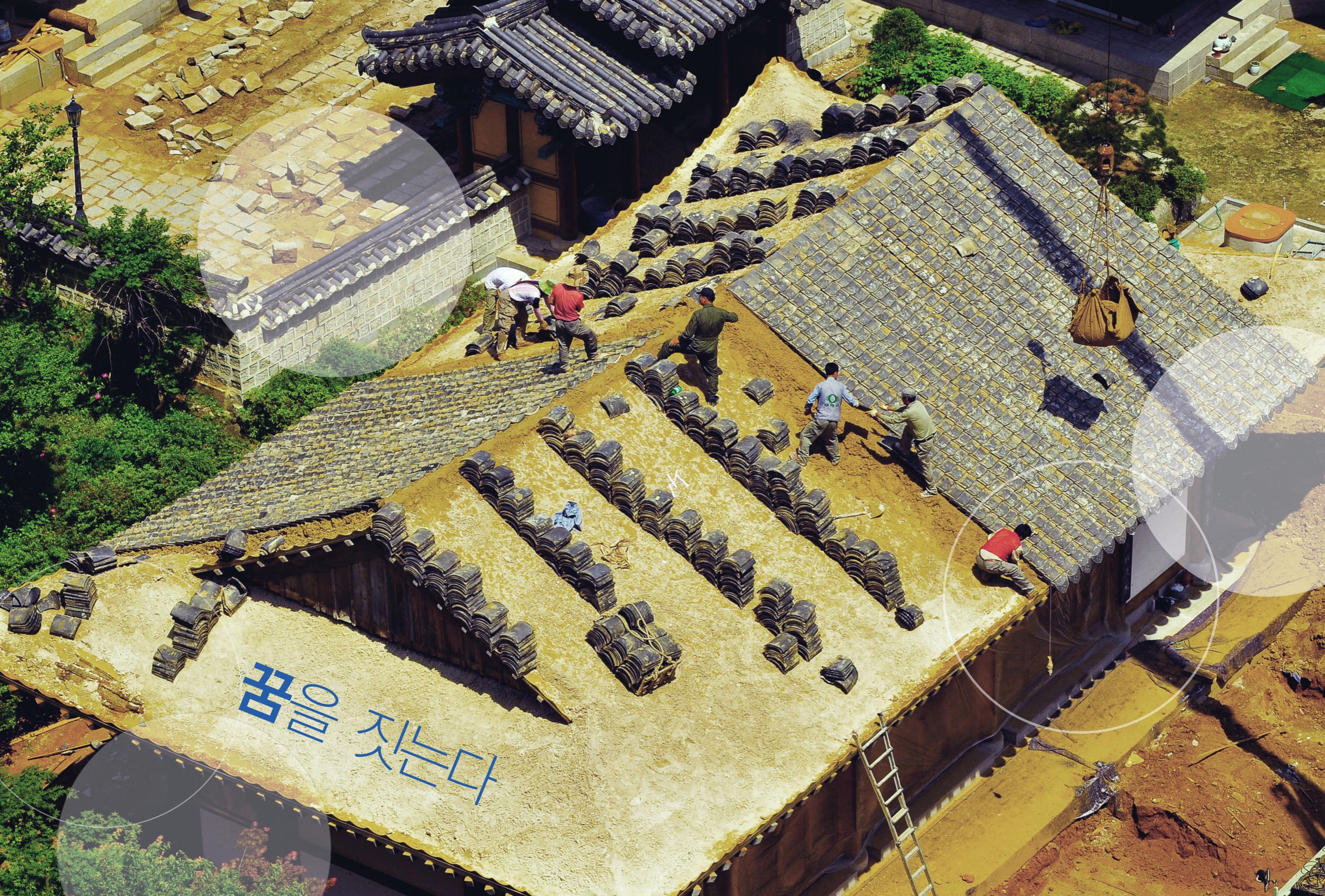
땀을 쏟고
꿈을 짓는
사람들

함께 한 20년, 나아 갈 20년
건설근로자공제회 20년사



땀을 흘린다





꿈을 짓는다

함께 세운다





다리는 떨어져 내렸고,
백화점은 무너져 내렸다.
우리가 쌓아온 지난 시절이 내려앉았고,
우리가 믿었던 그 시간들이 스러져갔다.

1994.10.21
1995.06.29

1997



1997 12 건설근로자퇴직공제회 현판식



2002 02 서울지부 개소식



2006 11 공제기금 5천억 달성



2007 12 창립 10주년 기념행사



2006 02 퇴직공제 EDI전산개편 교육 실시

2008



2008 09 건설근로자 채용박람회 참여



2008 12 건설근로자 고용개선 및 제반 관련 사업의 효율적 추진을 위해 건설산업연구원과 업무협약 체결



2009 02 이사회 회의개최



2009 06 비정규직 건설근로자 취업능력향상프로그램 실시



2009 11 노사단체 건설근로자 고용개선 간담회



2009 12 건설근로자 퇴직공제 적립왕 시상

2009



2010 03 건설근로자 금융지원사업 업무제휴 협약식

2010



2010 06
공제부금 수익률 증대방안 간담회 개최



2010 05
건설고용포럼 창립 총회 및 세미나 개최



2010 11 제회 건설기능인의 날 기념식



2010 12 건설근로자 종합지원 이동센터 개소

2011



2011 10 건설근로자 사진 전시전



2011 01 건설근로자공제회 본회 이전 개소식(역삼동)



2011 06 건설근로자공제회 대통령 표창 수상



2011 11 임직원 체육행사



2011 12 건설노동자 행복한 가정만들기 합동결혼식



2012 02
건설근로자 한가족 탐방



2012 01
권도엽 국토해양부 장관 새벽인력시장 건설근로자 격려



2012 04 건설근로자 반값 취업지원 개시



2012 05
유공직원 해외문화탐방(네팔)

2012



2013 04 임직원 워크숍



2013 06 직급별 역량강화 교육



2013 12 사회공헌활동(사랑의 연탄 나눔봉사)



2013 04 고객현장 선포식



2014 01 고객센터 운영 개시



2014 06 건설근로자 지원센터 개소



2014 10 노사한마음 체육행사



2014 09 퇴직공제제도 담당자 교육



2014 09 이기권 고용노동부장관 새벽인력시장방문 건설근로자 격려

2013

2014

2015

2015 03
건설근로자 대학생 자녀 장학증서 수여식



2015 04 임직원 체육 행사



2015 03 글로벌 부금운용 역량 강화 업무제휴 협약식



2015 05 건설근로자 취업지원 서울센터 개소



2015 05 제6회 건설인 하프마라톤 대회 참가



2015 06 임직원 소통의 날 행사

2015 07 투자 심의위원회



2015 07 충청지부 청주센터 개소식



2016 06 노사화합 워크숍



2016 07 건설근로자 금융상품 개발 업무협약식

2016 08
중장기 발전계획 비전 마련 직원 워크숍



2016 08 건설근로자 사랑의 집 고쳐주기



2016 09
건설 인적자원개발위원회 창립총회 및 제1차 운영위원회



2016 09 전자인력관리제 제2단계 시범사업 업무협약식

2016



2016 09 황교안 국무총리 취업지원센터 방문 건설근로자 격려



2016 09 청렴반부패활동 협력 협약식

2017 01
안동센터 개소식



2017 01 2017년 시무식

2017



2017 02 제1차 고용복지 정책자문위원회



2017 03 건설근로자 생활안정자금대출 금융지원 협약식



2017 05 취업지원센터 업무담당자 직무능력향상 교육



2017 03 기능향상지원사업 훈련기관장 간담회



2017 09 특성화고 맞춤형 도제식 훈련 협약식(남양주 공업고등학교)

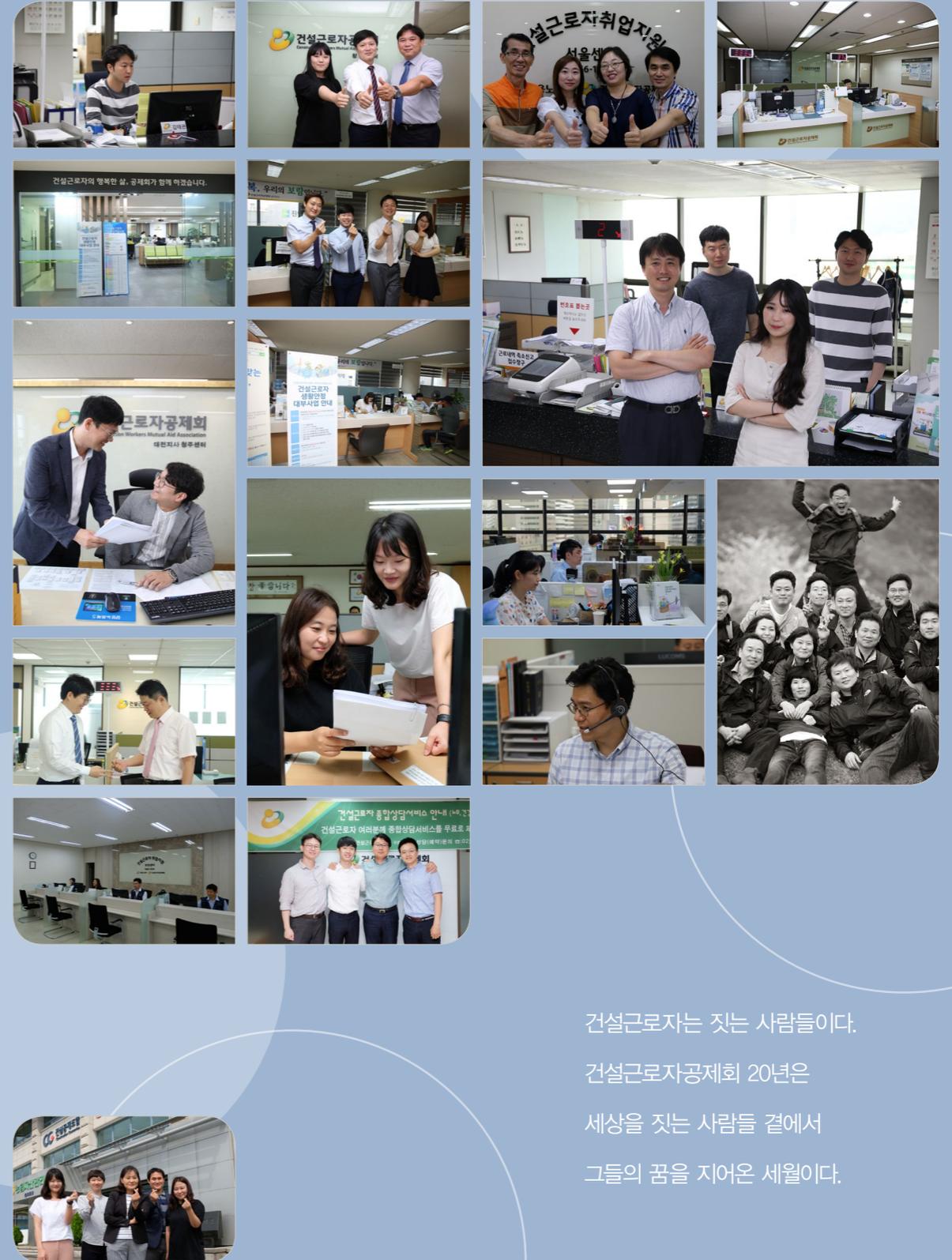


2017 07
사회공헌활동(건설근로자 삼계탕 나눔 봉사)



2017 11
제8회 건설기능인의 날 기념식

우리의 의식주는 모두 짓는 것에서 출발한다.
 옷을 짓고, 밥을 짓고, 집을 짓는다.
 그리고 삶의 출발점에서 이름을 짓고,
 고된 삶을 위로받고 싶을 때 노래와 시를 짓는다.



건설근로자는 짓는 사람들이다.
 건설근로자공제회 20년은
 세상을 짓는 사람들 곁에서
 그들의 꿈을 지어온 세월이다.



그리고, 다시
우리는 희망을 짓는
현장으로 나선다.



함께 한 20년,
나아 갈 20년

건설근로자공제회
20년사

목차

발간사 권영순 건설근로자공제회 이사장	002
축사 김영주 고용노동부 장관	004
김현미 국토교통부 장관	006
진병준 전국건설산업노동조합 위원장	008
백석근 전국건설산업노동조합연맹 위원장	010
유주현 대한건설협회 회장	012
김영윤 대한전문건설협회중앙회 회장	014

화보 땀을 흘리고 꿈을 짓는 사람들	016
----------------------------	-----

제1편 연혁 050

제1장 건설근로자를 위한 복지사업의 초석을 놓다	052
1. 퇴직공제제도의 태동	052
2. 퇴직공제제도의 도입 경과	060
3. 공제회 설립 준비과정	092
4. 공제회의 출범과 운영체계 구축	097

제2장 공제회의 성장 기반을 다지다	102
1. 건설근로자 고용개선 정책 추진	102
2. 퇴직공제 이외의 고용복지로까지 사업 확대	117
3. 기능 재정비 및 자산 규모의 증가	118
4. 기관 운영의 책임성 강화	120

제3장 건설근로자 종합고용복지기관으로 발전하다	122
1. 공제회 기능 및 역할 확대	122
2. 고객만족 경영 및 운영시스템 개선	128
3. 고용복지서비스 확충	130
4. 중장기 발전계획 마련	135

1997
2017

제2편 경영관리 138

제1장 공제회 설립 근거	140
1. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률	140
2. 건설산업기본법	156
3. 공제회 정관	161

제2장 이사회	166
1. 운영 개요	166
2. 구성 및 임기	167
3. 회의 및 운영	168

제3장 조직관리	170
1. 경영방침	170
2. 조직의 변화	174
3. 회계운영	194
4. 전산시스템 구축 및 운영	199
5. 경영개선 및 성과	200

제4장 상생경영	204
1. 노사협력	204
2. 사회공헌 활동	209
3. 유관기관과의 협력	212

제3편 사업 운영 224

제1부 퇴직공제사업 226

제1장 사업의 개요	228
1. 추진 배경	228
2. 적용대상 범위	229

제2장 주요 업무	232
1. 퇴직공제가입 신고	232
2. 공제부금 납부	234
3. 퇴직공제금 지급	236
제3장 사업운영체계의 변화와 발전	240
1. 당연가입 적용대상 범위 확대	240
2. 정산체계 및 원가반영의 변화	241
3. 공제부금 일액 인상	243
4. 근로내역신고 전산화	244
5. 가입 의무화 및 과태료 부과 신설	245
6. 퇴직공제금 수급권 보호 강화	247
7. 퇴직공제금 청구시스템 개선	252
8. 전자인력관리 시범사업 실시	255
9. 제도에 대한 노사의 인지도 제고	261
제4장 운영 현황	266
1. 총괄	266
2. 공제부금 적립일수	270
3. 공제부금 납부	272
4. 퇴직공제금 지급	273
제2부 고용지원사업	274
제1장 기능향상훈련 실시	276
1. 추진 배경	276
2. 주요 내용 및 운영체계	277
3. 운영 현황	282
제2장 무료 취업지원사업 시행	288
1. 추진 배경	288
2. 주요 내용 및 운영체계	289
3. 운영 현황	290

제3장 건설고용지수 산정·발표	298
1. 추진 배경	298
2. 주요 내용 및 의의	299
3. 운영 현황	299
제3부 복지지원사업	302
제1장 생활안정을 위한 맞춤형 복지서비스	304
1. 생활안정 및 금융지원	304
2. 건설근로자 건강지원	308
3. 자녀 장학금 등 지원	309
4. 결혼·출산 보조금 지원	311
제2장 사기 진작 및 이미지 개선	314
1. '건설기능인의 날' 지정·운영	314
2. 가족힐링캠프 운영	316
3. 사진공모전 및 사진전시회 개최	316
제3장 기타 복지서비스	318
1. 건설근로자 경력증명서 발급	318
2. 찾아가는 이동상담 서비스 제공	320
3. 고객상담센터(콜센터) 운영	322
제4부 자산운용사업	324
제1장 사업의 개요	326
제2장 자산운용사업의 변천	328
1. 운용체계의 변화	328
2. 자산운용 규모 및 수익률 추이	333

제3장 자산운용체계 및 운용현황	336
1. 자산운용의 원칙과 자산별 투자 기준	336
2. 투자 프로세스	337
3. 자산운용 관련 위원회 운영	342
4. 자산운용 현황	344
제4편 지나 온 20년, 나아 갈 20년	348
제1장 지난 20년에 대한 평가	350
1. 주요 성과	351
2. 개선이 필요한 사항들	360
제2장 향후 20년을 위한 다짐	364
1. 환경 분석	364
2. 발전방향 : 명실상부한 건설고용복지종합기관으로 도약	372
부록	384
공제회 20년 역사 속 10대 뉴스	386
건설근로자공제회 현 임원	390
역대임원 및 재임기간	392
이사회 구성현황	395
CI 변천사	396
가구표	402
꿈을 짓는 사람들의 말	404
꿈을 짓는 사람들 - 임직원 명단	420
건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률	436
연표	460
숫자로 보는 주요사업 통계	492

일러두기

- 한글 전용을 원칙으로 하였으나 전문용어 및 의미의 전달을 명확히 할 필요가 있을 경우 영문 또는 한자를 병기함.
- 사명, 직함, 직책은 시기별 명칭을 그대로 사용함.
- 띄어쓰기는 한글맞춤법 통일안을 근거로 하였으나 통상적으로 사용되는 표기는 이해를 돕기 위해 그대로 사용함.

제1편

연혁 history

건설근로자공제회 20년의 발자취

제1장 건설근로자를 위한 복지사업의 초석을 놓다
제2장 공제회의 성장 기반을 다지다
제3장 건설근로자 종합고용복지기관으로 발전하다

지나간 20년을 돌이켜 보면,
우리 건설근로자가 사는 세상은 변한 듯 변하지 않았고,
변하지 않은 듯 변했다.
나아진 변화는 더욱 촉진하고,
변하지 않은 것들은 나아지도록 만들어야 한다.

01 장

건설근로자를 위한 복지사업의 초석을 놓다

1. 퇴직공제제도의 태동

가. 개관

건설근로자공제회(이하 공제회로 약칭)의 출범 과정을 폭넓게 이해하기 위해 건설근로자퇴직공제제도(이하 퇴직공제제도로 약칭)의 도입 경위에 대해 먼저 살펴보고자 한다. 동 제도의 도입 필요성에 따라 그 관리기구로서 공제회가 만들어졌기 때문이다. 퇴직공제제도는 1년 이상 동일 사업장에서 근무하는 정규직 근로자들에게만 적용되던 퇴직금의 혜택을 1년 미만으로 고용되는 건설일용근로자들도 누릴 수 있도록 하고자 도입됐다. 여기서 건설일용근

① 본 장에서 기술하는 퇴직공제제도의 도입 경위에 대해서는 『건설근로자퇴직공제제도 10년사』(2008)(이하 10년사로 약칭)에 기술했던 내용을 활용하고자 한다.

② 건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 실시연구단 운영방안, 1995. 12. 20 참조

로자라 함은 건설현장에서 직접적인 시공을 담당하는 육체노동자를 지칭하는데, 이들을 통상 엔지니어를 의미하는 건설기술인력과 대비되는 개념에서 건설기능인력으로 부르기도 하고, 비정규직이라는 측면을 강조하는 의미에서는 건설일용근로자로 부르기도 하나, 본 『건설근로자공제회 20년사』(이하 20년사로 약칭)에서는 ‘건설근로자’로 부르고자 한다.

퇴직공제제도의 도입 논의가 시작됐던 초기(1994~1996년)에는 ‘건설근로자복지카드제도’라는 명칭으로 건설교통부(이하 건교부로 약칭)가 주도했고, 새로운 관리기구를 신설하는 것보다는 기존의 건설공제조합을 활용하는 방향에서 검토됐다. 그에 비해 노동부는 중소기업 인력난 해소 대책의 일환으로서 1995~1996년에 건설근로자에 대한 대책을 제시하면서 필요하다면 건설근로자에 관한 특별법을 제정하겠다는 의지를 밝혔다. 1996년 2월 국무총리가 주재한 중앙안전대책회의에서 노동부는 건설근로자퇴직공제제도에 대해 건교부의 지침보다는 별도의 법적 기반을 강구해 도입하자는 의견을 제시했고, 건교부도 노동부와 실무 협의하여 추진하기로 동의했다. 결국 건교부가 지원하기로 협의하고 노동부는 1996년 7월 9일 ‘건설근로자의고용개선예관법률’의 제정을 추진하여 퇴직공제제도를 시행하게 됐다. 건교부에서 노동부로 이관되면서 큰 틀의 논의는 대체로 유지됐는데 다만, 관리기구는 기존 건설공제조합을 활용하는 방향에서 별도의 전담사업단을 설치하는 방향으로 선회했다.^①

나. 도입 배경^②

건교부의 ‘건설기능인력 고용안정화 및 육성방안’(95.7) 자료에 의하면, 당시 건설 분야의 취업자는 176만 명으로 전 산업의 8.7%를 차지하고 있었으나 인력수요의 불안정으로 고용구조가 불안정하고 일용근로자가 대부분을 차지했다. 따라서 건설근로자는 건설업에 다년간 종사했어도 여러 현장을 전전하게 되는 건설산업의 특성과 고용조건인 일용성으로 인해 퇴직금, 국민연금, 실업급여, 직업훈련 등의 노동·복지 관련제도에서 소외됐다.

건설분야 취업자	건설근로자	일용건설근로자
176만 명	142만 명(80.6%)	128만 명(90% 추정시)

한편, 낮은 복지수준과 열악한 근로환경으로 건설근로자의 책임감과 장인정신이 낮은 수준이었으며 이것이 주먹구구식 또는 적당주의 시공의 원인으로 작용했다. 또한 건설 분야의 신규인력 유입은 감소했고 기존 숙련 기능인력의 유출은 증가해 건설 분야 인력난이 심화되는 경향을 보였다. 그 예로서 건설업의 인력부족률은 '93년 3.34%, '94년 4.84%,

'95년 4.26%로 나타났다. 하지만 건설업의 특성을 고려한 교육·훈련 체계가 갖춰져 있지 않았다.

요컨대, 건설기능인은 공사품질 및 부실공사를 결정하는 핵심요소의 하나임에도 불구하고 기능인에 대한 체계적인 관리 및 지원 정책이 이루어지지 않았다. 즉, 건설현장의 최일선에서 공사를 수행하는 건설근로자가 안정된 고용 조건과 높은 기능수준을 유지하면서 건설업에 계속하여 종사하기 위해서는 복지수준의 제고가 요구됐다. 그러나 기존의 노동관련 제도 및 직업훈련체계 등은 제조업의 상시근로자 위주여서 일용근로자가 대부분인 건설업과는 부합되지 않았다.

따라서 건설산업의 특성에 맞는 '건설근로자 관리제도'를 도입하여 건설근로자의 고용안정과 복지 향상을 도모하고 건설 분야의 인력난을 완화하기 위한 대책이 요구됐다. 그러므로 건설근로자가 여러 현장을 전전하여 근무하더라도 경력관리 및 공제금 등의 합산관리가 가능한 '건설근로자 복지카드제도'의 도입이 필요했다. 이때 기능인에게 실질적인 경제적 혜택을 제공하여 기능인이 자발적으로 참여토록 하는 방법이 필요했으며, 이 방안으로서 퇴직금제도의 도입을 생각했다. 일본도 건설기능인에 대한 '퇴직금제도'를 두어 기능인의 실태 파악 및 관리를 하고 있었다. 건설근로자복지카드제도실시연구단(1996. 4)의 '건설근로자 복지카드제도 추진방안'이라는 자료에서도 위와 유사한 취지가 기술되어 있다.

다. 비정규직 건설근로자의 퇴직금 부재

일반적으로 건설근로자가 비정규직으로 고용되는 주된 원인으로서 건설생산물 수요의 불확실성과 기후적 요인에 의한 생산과정의 중단 가능성을 꼽는다. 두 가지 특성은 건설근로자에 대한 수요 역시 불확실하게 하거나 또는 고용 중에 일을 시키지 못하고 놀려야 하는 상황이 발생하도록 한다. 따라서 건설사업주는 생산해야 할 수주물량이 존재하거나 기후적으로 생산이 가능한 시기에만 근로자를 고용하려고 하는데, 그 결과 정규직 고용보다는 비정규직 고용 형태를 더 선호하게 된다.

이러한 특성은 퇴직공제제도가 도입되기 이전에도 동일했으며 당시에도 건설근로자 중 비정규직 비율은 70~80%로 높았다. <표 1>은 통계청의 1996년 「건설업통계조사보고서」에 나타난 건설업의 종사상 지위별·직종별 종사자수

를 보여준다. 건설업 전체 종사자 중 임시기능공과 단순노무직을 포함하는 임시·일용고용의 비율은 71.2%로 나타나는데 사업주를 제외한 피고용자만을 기준으로 할 경우에 그 비율은 더 높아져 72.3%가 된다. 그러나 본 조사에는 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허공사사업자에 의한 공사를 제외하고 있는 바 이들을 포괄할 경우 건설업의 임시 및 일용근로자의 비율은 80% 가량 될 것으로 추정된다.

<표 1> 건설업의 직종별 종사자수(1995)

(단위 : 천 명, %)

종사자 합계	피고용자	사무직 및 기타 종업원	생산 종업원					사업주 및 무급가족 종사자
				기술자	기능공	임시 기능공	단순 노무자	
1,550 (100.0)	1,529 (98.6)	159 (10.3)	1,370 (88.4)	140 (9.0)	125 (8.1)	399 (25.7)	706 (45.5)	21 (1.4)

주 : 본 조사는 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허공사사업자에 의한 공사(주요 주택 및 직영공사)를 제외하여 근로자수가 과소평가되었음.

자료 : 통계청, 「건설업통계조사보고서」, 1996. 12.

퇴직금이란 계속적인 고용의 종료로 사유로 기업 또는 특정조직이 퇴직자에게 지급하는 급부이다. 퇴직금은 미지급임금을 퇴직 시에 일괄적으로 지급하는 것이라는 임금후불설의 입장이 일반적이는데, 사회보장제도가 불완전한 단계에서는 근로자의 노후 또는 실업 중의 생활보장수단이라는 측면에서의 퇴직금 성격이 강조된다. 따라서 직업의 기본조건으로서 퇴직금은 매슬로우의 생리적 욕구 및 안전의 욕구를 충족시키는 것과 관련된다. 퇴직공제제도가 도입됐던 1998년 당시『근로기준법』 제34조에 의하면 사용자는 퇴직하는 근로자에게 '계속근로연수 1년'에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 지급해야 했다.^① 하지만 건설근로자는 전체 공정 중에서 자신의 직종을 필요로 하는 시기에 순차적으로 투입되거나 현장을 떠나게 되므로 동일한 현장에서 1년 이상 근무하는 경우가 드물었다. 따라서 당시 『근로기준법』상의 퇴직금 수급요건을 채우기 어려웠고, 20~30년을 건설근로자로서 일하다 이직하더라도 퇴직금을 받지 못해 노후대책이 없는 경우가 대부분이었다. <표 2>에서 보듯이 당시 실업자를 대상으로 한 설문조사에서 건설일용근로자의 4.8%만이 법정퇴직금을 받았다고 응답했다.

① 20017년 현재의 「근로자 퇴직급여 보장법」 제8조로 연결된다.

〈표 2〉 이직 시 법정 퇴직금 수령여부

(단위 : 명, %)

구분	전체	건설일용근로자	건설업 외 일용근로자	정규임금근로자	비(非)임금근로자
계 (응답자수)	100.0 (2,519)	100.0 (331)	100.0 (487)	100.0 (1,665)	100.0 (36)
있다	29.9	4.8	6.1	42.5	-
없다	70.1	95.2	93.9	57.5	100.0

자료 : 건설근로자공제회, 2010~2015 건설고용포럼 세미나 자료집, 2015

라. 퇴직공제제도의 필요성 및 도입 목적

1) 개요

‘퇴직공제’라 함은 사업주가 고용기간이 1년 미만인 건설근로자를 피공제자로 하여 공제회에 공제부금을 납부하고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 공제회가 퇴직공제금을 지급하는 것을 말한다(『건설근로자고용개선등에관한법률』 제2조, 이하 『건설근로자법』으로 약칭)⁴ 이것은 타 업종의 일용근로자와 달리 건설업에 종사하는 일용근로자는 퇴직공제제도를 통해 동일 사업주의 현장에서 1년간 근속하지 않고 여러 현장을 이동하더라도 일정 수준의 퇴직공제금을 받을 수 있게 되었음을 의미한다. 이것을 가능케 한 퇴직공제제도는 1998년부터 시행됐다.

2) 필요성

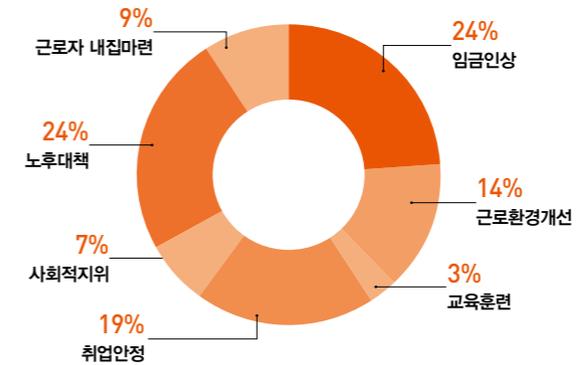
고령화되는 건설산업의 인력기반을 확충하기 위해서는 기존 근로자의 이탈을 방지하고 신규 근로자의 진입을 촉진할 수 있는 대책이 필요했다. 퇴직공제제도는 사업장간 잦은 이동이라는 특성을 지닌 건설근로자에게도 노후대책을 마련해줌으로써 신규근로자의 진입을 촉진할 수 있는 방안이었다.

첫째, 노후대책에 대해 당사자인 건설근로자의 욕구가 절실했다. 상술했듯이 건설일용근로자는 1년 이상을 동일 현장에서 머무는 경우가 드물어 대개 일반적인 퇴직금제도로부터 소외되어 있었다. 또한 기업 내부의 정규직 근로자들이 누리는 일정한 직무사다리 또는 승진사다리가 존재하지 않아, 고령으로 근력이 약해지면 직무급의 성격이 짙은 임금은 오히려 감소하는 경향을 보

⁴ 건설근로자공제회(2007). 건설근로자퇴직공제제도 주요내용 및 EDI 사용방법 해설 참조

였다. 따라서 노후에는 근로조건이 더욱 취약해지는 구조를 지니고 있었다. 이러한 사정이 한국노동연구원(1998)의 설문조사 결과에도 반영돼 있다. 〈그림 1〉에서 보듯이 “건설기능인력의 복지증진을 위해 어떤 것들이 가장 시급히 이루어져야 한다고 보는가?”라는 질문에 대해 노후대책(24%)과 임금인상(24%)이 가장 높은 비율을 차지했다. 노후에 대한 불안한 인식은 건설근로자의 고용 불안정, 높은 노동 강도 및 육체노동에서 기인하는 짧은 근로생애기간, 정규직 근로자들이 누리고 있는 기업중심의 퇴직금제도와 연금 등 사회보장제도로부터의 배제 등을 반영한 것이라고 짐작된다. 노후생활에 대한 불안감은 직업에 대한 헌신성과 성실도를 낮추고 자긍심과 사기를 저하시켜 궁극적으로는 생산물의 품질과 견고성에도 부정적인 영향을 미쳤다. 따라서 건설근로자의 잦은 이동이라는 특성에도 불구하고 보호받을 수 있는 노후대책을 마련함으로써, 노후 걱정이 없이 자신의 직업에 충실할 수 있는 여건을 조성할 필요가 있었다.

〈그림 1〉 건설근로자의 복지증진을 위해 필요한 사항(근로자 982명 응답)



자료 : 방하남 외(1998), 건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구, 한국노동연구원

둘째, 산업차원에서도 고령화 심화에 대한 대응책으로서 건설근로자 확보 방안이 필요했다. 1990년대 중반에도 이미 전형적인 3D 직종으로 분류되어 젊은 층의 진입이 줄고 고령화가 심각하게 진행되면서 건설산업의 생산 기반이 약화되고 있었다. 방하남 외(1998)에 의하면 당시에도 건설일용근로자의 고령화가 제조업에 비하여 심각했음을 알 수 있다. 〈표 3〉에서 보듯이 연령분포에 있어서는 고용구조조사와 건설근로자설문조사가 비슷한 분포를 보여주고 있다. 건설일용근로자 중 50세 이상의 비중은 약 20~26%인데 이는 제조업의 10.6%에 비하여 크게 높았다. 반면, 30세 이하 젊은 층의 비율은 건설근로자의 경우 약 15%로 제조업의 약 33%에 비하여 절반 수준에 불과했다.

〈표 3〉 건설일용근로자의 연령 분포

(단위: 명, %)

구분	건설일용근로자 설문조사(1996)	고용구조특별조사(1992)	
		건설업 생산직근로자	제조업 생산직근로자
19세 이하	0.2	1.2	2.8
20 ~ 29세	13.4	13.7	30.1
30 ~ 49세	66.8	59.1	56.5
50세 이상	19.6	26.0	10.6

자료: 방하남 외(1998) 앞의 책 참조

3) 도입 목적

동 제도는 성수대교 붕괴(94.10) 및 삼풍백화점 붕괴(95.6) 등 대형 건설 사고를 계기로 '건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책'의 일환으로서 도입됐다. 당시 부실공사의 원인을 다양한 경로에서 규명하던 중 '건설근로자의 사기 저하로 인해 건설시공이 어렵다'는 지적에 주목해 이를 시정하려 한 것이었다. 퇴직공제제도의 도입 취지는 동일 현장에서 1년 이상 근로하지 못해 『근로기준법』상의 퇴직금 혜택으로부터 소외된 대부분의 건설근로자에게도 퇴직금을 지급함으로써 사기를 진작시켜 성실 시공을 유도하고 나아가 양질의 노동력을 확보해 부실시공을 방지하려는 것이었다.⁵ 제도의 도입 목적을 다음과 같이 요약할 수 있다.

- 비정규직인 건설일용근로자의 복지 증진
- 건설기능인력의 자긍심과 책임의식 고취를 통한 공사의 품질 향상과 재해 예방 도모
- 장기근속에 따른 명확한 직업전망 제시를 통한 건설기능인력의 확보육성 및 건설산업의 경쟁력 강화 유도

마. 의의 : 최초의 복지제도이자 패러다임의 전환

1) 건설일용근로자에 대한 최초의 국가적 배려 : '소외'에서 '보호'로

퇴직공제제도가 도입되기 이전에 건설현장은 이른바 '노가다'라는 암울한 분위기에 둘러 있었다. 퇴직공제제도가 도입된 지 20년이 지난 지금 그 누

⁵ 건설근로자공제회(2007), 건설근로자퇴직공제제도 주요내용 및 EDI 사용방법 해설 참조. 자세한 도입 배경 및 경위는 다음 장에서 기술한다.

⁶ 건설근로자복지수첩이란 근로자가 일한 날수만큼 사업주가 퇴직공제증지를 붙여주던 수첩을 말하는데 2006년부터는 EDI 시스템 도입으로 폐지됐다.

앙스가 많이 희석되기는 했으나 아직도 불식시키지는 못하고 있다. 그 유래는 일본말 '토방'(土方, どかた, dokata)에서 왔다고 하며, 노동자들이 공사장 주변의 작은 토방에서 숙식을 해결하며 일했기 때문에 붙여진 것으로 추정된다. 우리 국어사전에는 '공사판 노동자', '노동자', '막일꾼' 등으로 풀이되어 있다. 하지만 문제는 이 호칭이 지니는 사회적 어감이다. 즉, '사회적으로 가장 천대받는 밑바닥 인생'을 의미하고 있기 때문이다. 당시 건설근로자들이 이러한 의미를 싫어하면서도 여전히 그러한 표현을 사용했던 이유는 자신의 처지에 대한 비하적인 푸념이기도 했다. 그 이면에는 다른 사람들은 모두 보호하면서 자신들만은 외면하는 이 사회의 공식적인 제도에 대한 소외감도 서려있었다. 건설현장의 근로자들은 정부의 정책을 잘 모르기도 했지만 알게 되더라도 그대로 믿지 않았다. 정부의 정책으로 덕을 본 것이 없다고 생각했기 때문이다. 이러한 피해의식과 정부에 대한 불신을 털어내기 시작했던 것이 바로 건설근로자퇴직공제제도였다.

퇴직공제제도가 도입된 후 달라진 건설근로자들의 모습들 중 하나가 바로 '건설근로자 복지수첩'을 소중히 품고 다니는 모습이었다.⁶ 이것을 가지고 있으면 퇴직 후에 약간의 목돈을 만질 수 있으리라는 기대가 생겼고, 오래 일하면 그 돈이 더 커진다는 재미도 알게 됐다. 뿐만 아니라 '근로자로서의 신분과 근로경력을 입증할 수 있어 임금체불이나 산재가 발생할 경우 불이익을 당하지 않도록 막아줬다. 또한 이전에 경력을 입증하지 못해 배제되었던 각종 제도에 접근할 수 있게 했다. 따라서 소중히 간직했던 것이다. 그러나 건설근로자복지수첩이 주었던 가장 중요한 가치는 '우리도 국가로부터 대접을 받는 사회 구성원이자'라는 자긍심이었다. 따라서 퇴직공제제도는 건설근로자들로 하여금 정부 정책에 대한 불신과 피해의식으로부터 벗어나 '세상이 달라졌다'는 생각을 갖게 만든 건설근로자에 대한 최초의 복지제도라는 의미를 지닌다.

2) 초기업 단위로 패러다임 전환(비정규근로자에 대한 접근 시도)

퇴직공제제도는 개별 기업과 정규근로자 중심의 마인드에서 벗어나 초기업 단위에서 비정규근로자의 이동성이라는 특성을 반영해 접근한 최초의 공식제도였다. 그 결과 제도는 존재하되 겉돌기만 했던 비정규근로자들에게도 효과적으로 노동 및 복지제도가 전달될 수 있음을 보여준 획기적인 시도였다는 의미를 지닌다. 당시 팽배해 있던 정부의 제도는 훌륭하나 현장의 고용관행이 잘못 되어서 혜택을 받을 수 없으니 정부를 탓하지 말라는 식의 마인드에서 탈피하여, 현실의 고용관행을 인정하고 그에 적합한 제도를 설계하여 시행한 최초의 시도였고 그 결과 비정규근로자임에도 불구하고 정부가 시행하는 공식제도의 보호를 받을 수 있게 된 것이다.

이러한 성과로부터 한 걸음 더 나아가간다면, 비정규근로자의 특성 즉, 잦은 이동과 잦은 소득 변동이라는 특성에도 불구하고 초기업 단위에서 공식적인 제도를 마련할 수 있

다면 이러한 시도는 퇴직공제제도에 국한되지 않고 다양한 근로조건 및 근로 복지 정책에도 확대될 수 있음을 시사한다. 지금껏 개별 기업 중심 그리고 정규근로자 중심으로 설계되어 비정규근로자들에게는 전달되지 않았던 훈련의 실시, 산업안전의 시행, 연차휴가의 실시 등 건설근로자에게 필요하기는 하나 기존의 제도로는 접근할 수 없었던 분야에서도 유사한 초기업 단위 또는 산업 차원의 시도가 가능함을 시사하는 것이다.

나아가 비정규근로자인 건설근로자에게 퇴직금 제도를 비롯한 노동정책을 전달할 수 있다면 이러한 정책을 여타 비정규근로자에게도 전달할 수 있음을 시사한다. 즉, 건설근로자에 대한 적용 경험을 나침반 삼아 전체 비정규노동시장으로 들어갈 수 있을 것이다. 향후 노동정책에 대한 평가에서 정규노동시장에 국한된 노동정책으로부터 비정규노동시장까지 포괄할 수 있는 온전한 노동정책으로 한층 업그레이드되는 계기로 평가될 수 있다고 본다. 이것이 퇴직공제제도의 도입이 지니는 또 다른 의의다.

2. 퇴직공제제도의 도입 경과

가. 건교부의 '건설근로자복지카드제도' 추진

200만호 건설 과정에 겪은 건설기능인력 부족 및 임금 상승 등의 경험으로부터 건교부는 건설기능인력 육성 대책에 대한 필요성은 인식했으나 구체적인 실시단계에까지 이르지 못하다가 성수대교 붕괴('94.10) 및 삼풍백화점 붕괴('95.6) 등 대형 건설 사고를 계기로 건설근로자 복지카드제도를 진지하게 추진하게 됐다.

1) 건교부의 건설기능인력 육성 대책 추진(1994. 6)

건교부에서는 건설기능인력을 제도권 내에서 관리하기 위해 건설근로자복지수첩제도를 구상했다.^① 첫째, 모든 기능인력에 수첩을 발급하여 경력사항을 기록하게 한다. 둘째, 전문건설업체의 인력보유현황 및 기능인력의 경력사항을 전산 관리한다. 셋째, 기능인력 수급계획을 수립 관리한다. 넷째, 기능인력 전문회사를 설립하여 인력을 공급한다. 이러한 구상 중 복지수첩제도는 이후에 건설근로자공제제도로 계승되어 실현되었으나 다른 항목은 구상에 그

① 건설기술국, '건설기능인력 육성 대책', 1994. 6. 16

② 건설교통부, '건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안)', 1995

③ 건설교통부, '건설제도 개선기획단 설치(안)', 1995. 7. 15

④ 건설교통부 건설경제과, '건설기능인력 고용안정화 및 육성방안', 1995. 7. 28

쳐올 뿐 실제로 실행에 옮겨지지는 못했다.

2) 직접적인 추진 계기(성수대교 및 삼풍백화점 붕괴)

1996년 2월의 '중앙안전대책위원회'에서는 신행주대교 붕괴('92.7), 성수대교 붕괴('94.10) 및 삼풍백화점 붕괴('95.6) 등 대형 건설 사고를 계기로 부실시공 방지를 위한 제도개선의 필요성이 크게 부각된 바 있다. '건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안)'에 건설근로자 복지카드 및 임의공제제도 도입이 포함됐다.^② 구체적인 운영 방안에 대해서는 '건설근로자 복지카드제도실시 연구단'을 설치하고 여기서 세부안을 도출하고자 했다.

3) '건설제도개선기획단' 설치(1995. 7)

신행주대교 붕괴('92.7) 사고 이후 건설공사의 건설시공과 건설업의 경쟁력 강화를 위하여 설계·입찰·계약·시공·하도급·감리·유지보수 등 각 분야에 걸쳐 제도개선을 꾸준히 추진하여 왔다.^③ 그러나 아직 제도개선의 효과가 일선 현장에까지 제대로 정착되지 못했으므로 그 동안 추진되어 온 각종 대책을 재점검하여 체계적인 제도개선안을 마련하는 한편, 건설산업을 국민의 신뢰를 받고 경쟁력을 갖춘 21세기의 미래산업으로 발전시키기 위하여 건설산업에 대한 중장기 정책방향을 정립할 필요가 있었다.

따라서 건교부에 업계·연구기관·민간전문가 및 공무원으로 구성되는 '건설제도개선기획단'을 설치하고, 그 동안 추진되어온 각종 대책을 재점검하여 체계적이고 근본적인 제도개선안을 마련하고자 했다. '건설제도개선기획단'은 건교부 차관을 단장으로 하고, 건설지원실장을 간사로 하여 23명의 위원으로 구성됐다. 또한 건설지원실장을 단장으로 하는 실무작업단을 설치하고 총괄반, 건설관련 제도반, 시공 및 안전반, 설계 및 감리반 등으로 나누어 운영했다. 그리하여 1995년 10월까지 과제별 개선방안을 확정하기로 했다.

4) '건설기능인력 고용안정화 및 육성방안' 회의(1995. 7. 28)

건교부 건설경제과장 주재로 '건설기능인력 고용안정화 및 육성방안'에 대한 회의가 개최되어, 노동부 직업훈련 담당사무관, 국토연구원, 전국일용노조협의회, 건설협회, 전문건설협회, 설비협회, 건설공제조합, 전문건설공제조합 등이 참여했다. 회의 결과보고에 의하면 퇴직금제도 도입에 대해 각 협회 및 조합 등에서 원칙적으로 찬성하면서 몇 가지 지적사항이 있었다고 기술하고 있다.^④ 즉, 건설업체가 추가로 부담하게 되는 퇴직금 부담분을 공사에정가격에 반영하여 줄 것을 요청했고, 원도급업자와 하도급업자 간에 퇴직금 부담을 어떻게 분배할 것인지에 대한 문제제기가 있었으며, 건설기능인 퇴직금 관리로 건설업체에 과중한 업무 부담을 초래할 수 있음을 지적하고 있다. 또한 일부 참석자(전문협회, 설비협회 등)는 자율시행보다는 의무시행이 효과적일 것이라고 했다. 한편, 건설업체에 실

질적인 혜택이 될 수 있도록 직업훈련 및 고용보험(실업급여) 등의 제도를 개편해 줄 것을 요청하고 있다.

5) 건설제도 개선에 대한 관계부처 회의(1995. 10. 23)

‘건설제도개혁기획단’에서 도출한 건설제도 개선(안) 중에는 ‘건설기능인력의 고용안정 및 육성대책’이 포함되어 있었다.^① 동 자료에는 건설기능공이 여러 현장을 전전하여 근무하더라도 경력관리, 퇴직금 등의 합산관리가 가능하도록 가칭 ‘건설근로자복지카드’ 제도를 도입하는 방안이 담겨 있다. 종합관리 업무는 기존의 건설공제조합이 담당하고, 복지카드에 기능공의 경력, 자격증, 현장별 근무기간 등을 기재하며, 기능공을 고용하는 건설회사는 근무일수에 상응하는 퇴직금충당금을 공제조합에 납부하는 방안이다. 그리하여 공제조합이 기능공 개인별 퇴직금을 종합관리하고, 기능공이 건설업에서 이직하는 경우 퇴직금을 지급하는 방안을 구체적으로 검토하기 위해 ‘건설기능공 퇴직금제도 실시연구단’을 구성하기로 했다.

또한 새로운 제도 도입으로 건설업체의 부담이 과중해지지 않도록 건설근로자 복지재원을 다음과 같이 충당하는 방안이 제시됐다. 첫째, 건설업체의 부담금이다. 둘째, 공제조합 및 전문공제조합의 출연금이다. 각 조합이 부담하고 있는 약 430억 원의 법인세 등을 복지재원에 출연한다. 셋째, 정부의 출연금이다. 넷째, 건설업체가 부담하고 있는 분담금과 보험료(직업훈련 200억 원, 고용보험료 270억 원 등)다.

그 외에 직업훈련제도 및 자격증제도 등을 건설업의 특성에 맞게 개편하고, 중장기적으로는 숙련기능공 부족에 대처하기 위한 방안도 강구하기로 했다. 또한 위와 같은 내용을 제도화하기 위해서 가칭 ‘건설근로자 고용안정에 관한 특별법’ 추진을 검토하기로 했다.

동 회의에서 노동부는 ‘건설근로자 복지카드제도’ 도입을 위한 재원을 직업훈련 및 고용보험료에서 충당하는 것은 제도의 근본목적 및 취지와 동떨어진 발상으로 재검토되어야 하며, 국무총리실 주관 ‘중앙안전대책회의’의 심의를 거쳐 확정할 사항이므로 관계부처에서 의견을 개진해 주기 바란다는 주장을 폈다. 한편, 1995년 11월 1일에는 건설제도개선(안)에 대해 다음과 같은 노동부 의견을 송부했다.^②

우선, ‘건설근로자복지카드제도’는 근로기준법상 퇴직금과는 법적 성질이 상이하므로 명칭을 달리하여 명백히 구분할 필요가 있다. 아울러, 정부조직법상 근로자

의 직업안정 및 복지증진은 노동부 소관 사항으로 규정되어 있으므로 동 업무는 노동부에서 검토 중인 중소기업퇴직금공제제도가 입법화 된 후 동법에 의거하여 건설공제조합이 실무를 담당하는 것이 실효성 있고 합리적인 것이나 법 제정 이전에 건설업계 자발적으로 임의공제제도를 운영할 수는 있을 것이다. 한편, 건설업체가 부담하는 직업훈련분담금 및 고용보험료를 복지재원으로 충당하는 것은 직업훈련이나 고용보험제도의 기본 틀을 벗어나므로 수용하기 어렵다. 또한 근로기준국에서는 공제제도의 실효성 확보를 위해 모든 건설공사를 적용대상으로 하여야 하며, 건설근로자퇴직금공제제도는 전국 조직을 가지고 있는 근로복지공단에서 담당하는 것이 제도운영의 효율성 제고와 관리의 합리화 측면에서 바람직하다.^③

6) ‘건설근로자복지카드제도실시연구단’ 설치(1996. 1)

건교부의 ‘건설근로자 복지카드제도 실시연구단 운영방안’(95.12.20)에 따라 ‘건설근로자 복지카드제도 실시 연구단’(이하 제도실시연구단)을 설치하기로 했다.^④ 또한 ‘상설실무작업반’을 제도실시연구단 산하에 구성하여 세부적인 운영방안을 연구하도록 하고, 연구단에서 도출된 내용을 관계 부처와 협회 등의 의견수렴 과정을 거쳐 최종안으로 확정하기로 했다.^⑤

① 제도실시연구단 구성

제도실시연구단은 건설경제심의관을 단장으로 하고, 건설경제과장, 노동부 임금복지과장, 건설협회(오진웅 실장), 전문협회(이정규 이사), 설비협회(이재희 이사), 건설공제조합(문덕호 이사), 전문건설공제조합(장형섭 이사), 주택건설공제조합(정준영 이사), 한국건설산업연구원(박명수 연구위원) 등 9명의 단원으로 구성됐다.

② 실무작업반 구성

실무작업반은 건설경제과장을 반장으로 하고, 건설경제과 2인(도태호 사무관, 어명소 사무관), 노동부 1인(이재운 사무관), 건설협회(김성락 차장), 전문협회(채규주 부장), 설비협회(조현일 차장), 건설공제조합(윤영욱 팀장), 전문건설공제조합(주선일 과장), 국토개발연구원(김석주 책임연구원) 각 1인 등 8명의 반원으로 구성됐다.

③ 제도실시연구단의 임무

제도실시연구단은 다음과 같은 사항에 대한 실무를 수행했다. 특히, 복지카드제 도입에 있어 일본의 건설업퇴직금공제제도를 적극 참조했다.

① 건설제도 개혁기획단 회의자료, 1995. 10. 23 참조

② 노동부, 건설근로자 퇴직금 공제제도 추진경위, 1996(추정)

③ 노동부 근로기준국, 건설제도 개선(안)에 대한 검토의견 제출, 1995. 10

④ 건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 실시연구단 운영방안, 1995. 12. 20. 그에 따라 실시연구단 위원에 대한 위촉 공문은 1995년 12월 28일에 발송했다.

⑤ 건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 운영방안, 1996. 1. 12.

- 복지제도 대상업체, 근로자의 범위 및 가입의무화 여부
- 관리기관 및 인원, 예산 등에 관한 사항
- 복지카드, 기타 제반 서식의 발행 및 교부절차 등에 관한 사항
- 복지카드 시행을 위한 도상연습 등

④ 추진일정

제도실시연구단은 '96년 상반기에 최종안을 마련하고 하반기에 입법화 과정을 거쳐 '97년 중에 실시하기로 했다.

7) '건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책'(안)(1996. 2. 13)

중앙안전대책위원회의 '건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안)'(96.2.13) 자료(제출자 : 건교부 장관)에는 '건설제도개혁기획단'의 운영으로부터 도출된 주요 대책 중 건설근로자와 직결되는 다음의 내용도 포함되어 있었다.¹⁶⁾

건설공사에 참여하는 십장 등 현장근로자를 신고 받아 권익을 보호하고 시공책임도 부과하는 '건설공사 현장실명제'를 도입한다. 그리고 건설기능공이 여러 현장을 전전하여 근무하더라도 경력관리, 공제금 등을 합산 관리하는 '건설근로자 복지카드' 제도를 도입한다.

8) 건설근로자퇴직공제제도 실무회의 : 1996. 3. 20

1996년 3월 20일에 관계 부처의 담당자들이 참석한 실무회의가 있었다. 이 회의에서는 아래와 같은 주요 쟁점에 대한 논의가 이루어졌다.¹⁷⁾

첫째, 건설근로자퇴직공제제도의 근거 법률 제정 문제다. 건교부는 퇴직공제제도 근거법 제정 이전에 건설공제조합법 등을 근거로 퇴직공제제도를 실시하자는 의견을 제시했다. 이에 대해 노동부는 현행 공제조합법만으로 건설근로자를 위한 공제사업을 실시할 수 있을 것이나, 법정 퇴직금과의 조정이 곤란하고, 공제사업에 대한 정부의 지원도 불가능할 것이므로 당초 협의된 바와 같이 관련법 제정이 필요하다고 주장했다.

둘째, 퇴직공제제도와 법정퇴직금과의 조정문제다. 건교부는 피공제 근로자가 근로기준법상 퇴직금 지급대상에 해당될 경우 공제부금을 업체에 반환하도록 하면 퇴직금과의 중복 지급문제의 해결이 가능하다고 했다. 이에 대해 노동부는 다수 업체가 장기간 부담한 공제부금을 특정업체의 퇴직금에 해당

¹⁶⁾ 중앙안전대책위원회, 건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안), 1996. 2. 13(제출자 : 건설교통부 장관)

¹⁷⁾ 노동부, 건설근로자 퇴직공제제도 실무회의결과 보고, 1996. 3 참조

¹⁸⁾ 건설교통부, 건설근로자 복지제도 도입 방안 검토, 1996. 8. 19

한다는 이유로 반환시키는 것은 근로자가 건설업계에서 장기 근속하도록 하기 위한 공제제도의 취지에 위배되며, 또한 근로자가 공제금을 받은 후에 업체에 퇴직금을 청구할 경우 법정 퇴직금에서 임의적 공제금을 감액할 수 없어 업체에 이중 부담을 초래할 것이라고 주장했다. 이러한 주장에 대해 건설협회 등 참석자 대부분이 법정 퇴직금제도와와의 조정을 위해 근거법 제정이 필요하다는 점에 공감했다.

셋째, 중소기업체에 대한 공제부담 경감 문제다. 건교부는 중소기업체에 대해 정부 보조로 공제증지 10~30% 할인 혜택을 주는 방안을 제시했다. 하지만 재경원은 일반회계에서 지원하는 문제는 타 업종과의 형평상 곤란할 것이라고 주장했다.

넷째, 관리기구 문제다. 건교부는 건설공제조합이 총괄관리기관이 되고, 전문건설조합·주택사업공제조합 등은 소속업체의 공제업무를 처리하는 방안을 제시했다. 노동부는 조합원에 대한 용자, 보증업무만 취급하는 건설공제조합은 근로자를 위한 공제사업 실시에 부적합하므로 별도 관리기구를 신설하고 개별 공제조합은 퇴직공제업무를 위탁·대행하는 방안을 검토할 필요가 있다고 피력했다.

다섯째, 퇴직공제사업 시행 시 건설근로자 소득세 부담 문제다. 건설협회는 건설업계가 갑근세 면탈을 위해 임금을 면세점(1일 5만 원)으로 낮추고 근로일수 및 인원을 늘려 임금대장을 작성하는 바, 공제제도 시행 시 실제 근로자 수가 확인되면 '실제 근로자 수에 의한 임금 외의 인건비'는 사업소득으로 과세될 것으로 우려되므로 세무당국의 배려가 필요하다는 의견을 개진했다. 또한 퇴직공제수첩이 근로자 연간 소득 추적 자료로 활용될 경우 공제혜택보다 소득세 부담이 클 것이므로 근로자들이 오히려 공제가입을 기피할 것이라고 주장했다. 하지만 재경원은 국민이라면 세금은 제대로 내야 할 것이므로 이 문제는 논의 대상이 될 수 없다고 일축했다.

동 실무회의에서 논의되었던 내용은 향후 관계부처 과장 등이 참석하는 실시연구반에서 계속 논의하기로 했다.

나. 논의 초기의 도입 방안

논의 초기에는 건교부가 건설근로자 복지제도의 도입 방안으로서 퇴직공제제도 이외에도 다양한 방안을 검토했는데, 국민연금제도 내에 수용하는 방안, 국민연금제도 내에 건설근로자 복지카드방식 연금을 도입하는 방안, 일본식의 별도 건설근로자 공제제도를 운영하는 방안 등이 논의됐다.¹⁸⁾

1) 제1안 : 국민연금제도 내에 수용하는 방안

① 주요 내용

자영업자에 준하여 건설근로자들에게 국민연금 가입을 의무화하는 방안으로서, 건설근로자가 소득월액의 3~6%를 연금보험료로 납부하는 것이다. 이때 보험료의 일부는 정부에서 보조한다.

② 장단점

장점은 노후에 연금을 수령할 수 있으므로 노후생계 안정에 기여한다는 점이다. 반면 단점은 건설근로자가 연금보험료를 부담해야 하므로 부담이 과중(월 3~10만원)해 연금보험료 체납이 예상된다는 것이다. 그리고 부실공사 방지를 위해 필요한 건설근로자 경력관리 및 직업훈련 등은 불가능하다.

여기에 노동부는 몇 가지 단점을 덧붙였다.¹⁰ 즉, 소속 사업장이 일정치 않고 취업상황도 불규칙한 건설일용근로자의 특성상 매월 보험료 납부를 기대하기 곤란하다는 점과 건설업자의 부담으로 건설근로자 복지카드제를 실시기로 한 총선공약과 상이하여 건설근로자들의 반발이 우려된다는 점이다.

2) 제2안 : 국민연금제도 내에 건설근로자복지카드방식 연금을 도입하는 방안

① 주요 내용

근로자별로 복지카드를 교부하고 사업주가 근로일수에 따라 공제증지를 첨부하게 하여 근로자별로 공제분담금을 적립하는 방안이다. 보험료는 사업주와 근로자가 각각 1/2씩 부담한다. 건설근로자가 다른 업종에 취업할 경우 납부된 보험료를 산정하여 국민연금에 소급하여 인정한다. 그리고 복지카드는 연금관리 및 경력관리, 자격관리 등으로 활용한다.

② 장단점

장점은 노후에 연금을 수령할 수 있으므로 노후 생계안정에 기여할 수 있다는 점이다. 또한 건설근로자의 고용 특성에 맞는 연금제를 실시할 수 있고 사업주가 보험료 일부를 부담하여 근로자의 부담이 경감된다. 그리고 복지카드를 통해 건설근로자의 경력 및 자격관리 등에 활용할 수 있다.

반면 단점은 소득이 일정치 아니한 건설근로자가 연금보험료를 정기적으

로 납부하여야 하므로 연금보험료 체납이 예상된다라는 점이다. 또한 건설근로자가 타 직종 취업 시 건설근로자 연금에서 국민연금으로 기간을 소급하여 산정해야 하는 기술상의 복잡한 문제가 발생한다. 그리고 건설 분야 일용근로자에게만 특별한 연금제도를 두게 되어 타 산업 일용근로자와 형평성 문제가 발생된다. 한편 부담능력이 취약한 중소기업체 등의 부담이 가중된다.

여기에다가 노동부는 일당임금제의 특성상 임금에서 보험료의 원천징수가 어렵기 때문에 사업주가 보험료를 전액 부담해야 하는 불합리한 결과가 초래될 수 있다는 단점을 지적했다.

3) 제3안 : 일본식의 별도 건설근로자공제제도를 운영하는 방안

① 주요 내용

건설업자가 근로자가 소지한 복지카드에 근로일수에 따라 공제증지를 첨부해 건설업계 근무경력이 상응하는 공제금을 연금 또는 일시금으로 지급하되, 임의가입제도로 운영한다. 그리고 복지카드에는 기술자격, 경력관리, 건강진단·직업훈련 여부 등을 기재하게 한다. 건설업계의 부담 경감을 위해 공공 발주공사의 공사원가에 공제부금을 반영한다.

② 장단점

장점은 건설근로자의 비용 부담 없이 고용 특성에 맞는 복지제도의 실시가 가능하다는 점이다. 그리고 체계적인 경력관리를 통해 상용근로자와 같은 근로복지, 주택공급, 건강진단 실시 등 혜택을 부여할 수 있다. 또한 공제증지 첨부방식을 통해 업체의 행정관리 부담을 최소화할 수 있다.

단점은 근로자에게 지급되는 공제금의 수준이 건설일용근로자의 기초노후대책으로는 미흡한 수준이며, 공제부담금의 전부를 업체가 부담하게 되어 재정 부담을 초래하게 된다는 점이다.

노동부는 타 업종 일용근로자와의 형평성 문제를 초래한다는 점과 공제제도 가입업체와 미 가입 업체 간 근로조건의 격차를 초래하여 공제가입이 어려운 영세업체의 인력난을 가중시킬 것이라는 단점을 추가했다.

한편, 노동부는 건설산업의 문제는 불안정한 고용구조, 기능인력 부족, 열악한 근로조건 및 복지혜택으로 집약되는 바, 그 대책으로 복지카드제도 도입만으로는 한계가 있고, 고용관리 개선, 능력개발 지원, 복지수준 향상이 동시에 이루어져야 할 것이라고 강조했다. 또한 이를 위해서는 노동부에서 추진 중인 ‘건설근로자의고용개선관련법률’의 제정을 통해 종합적이고 체계적인 대책을 강구할 필요가 있다고 주장했다.

¹⁰ 노동부, 건설근로자 복지제도 도입방안에 대한 검토, 1996. 8

다. 주요 쟁점 : 건교부 제도실시연구단 논의 중심

건교부 제도실시연구단에서 논의됐던 건설근로자 복지카드제도 시행 시 예상되는 문제점 및 쟁점을 중심으로 정리하고자 한다.⁴⁰⁾

1) 건설업체의 행정관리 부담

① 문제점

현장 간의 이동이 빈번하고, 현장에서 즉석 채용되는 등 고용관리가 어려운 건설근로자를 건설업체가 개인별로 파악·관리하는 것은 업체에 과중한 행정관리 부담을 초래하게 된다.

② 대안 검토

건설업체의 행정관리 부담을 완화하기 위하여 건설근로자 개인별로 복지카드를 교부해 주고 공제금 명목으로 공제증지를 첨부해 주는 방안을 검토할 수 있다. 건설업체는 공제증지만 첨부해 주고 복지카드를 근로자 개인이 관리하는 방안이다. 장점은 업체의 행정관리 부담이 대폭 경감된다는 것이다. 문제점은 업체에 근로자의 근무기록이 존재하지 아니하므로 복지카드 분실 시 근로자의 근무경력을 확인하기 곤란하다는 것이다. 따라서 복지카드 분실 시를 대비하여 근로자 또는 건설업체가 일정 기간(분기 등)마다 공제조합 등에 복지카드를 확인 받도록 하는 방안을 강구해야 한다.

2) 건설근로자의 직종, 임금수준, 업체 수준의 다양성

① 문제점

건설공사에는 철근공, 비계공, 미장공, 토공 등의 다양한 건설근로자가 참여한다. 또한 각 직종별로 임금수준도 다양하다(5~20만 원). 업체의 규모 역시 대기업부터 중소 전문건설업체에 이르기까지 다양하다. 따라서 다양한 직종 및 임금 수준을 가지는 건설근로자에 대해 공제금 수준을 개별적으로 어떻게 결정할 것인지의 문제가 발생한다.

② 대안 검토

동일 수준의 공제금을 지급하는 방안을 검토할 수 있다. 건설근로자는 현

장간의 이동이 많고 직종이 다양하므로 공제금을 차등 지급하는 것은 어려움이 있으므로 동일 수준의 공제금 지급이 바람직하다. 단점은 임금 수준(5~20만 원)의 차이가 현저함에도 공제금을 일률적으로 지급하는 것은 불합리하다는 것이다.

3) 관리기구

① 검토 필요성

현행 공제조합은 건설공제조합, 전문건설공제조합, 주택사업공제조합이 있으며, 향후 설비공제조합이 설립될 예정이다. 각 공제조합에서 복지카드 업무를 담당하고, 1개 공제조합에서 총괄 관리하는 방안 등이 검토될 수 있다. 또한 별도의 제3의 기관을 설립하는 방안도 검토 가능하다.

② 대안 검토

제1안은 공제조합이 담당하는 방안이다. 현재 공제조합으로 건설공제조합, 전문건설공제조합, 주택사업공제조합이 있어, 각 기관이 복지카드 업무의 담당이 가능하나 이를 총괄 관리하는 기관이 필요하다. 이들 중 하나의 공제조합이 총괄관리기관이 되는 경우 근로자가 일반, 전문건설업체 등을 이동할 수 있으므로 각 공제조합 간 협조체제가 필요하다. 따라서 월말마다 공제금 내역을 총괄관리조합에 통보하고 연말에 결산하는 방안에 대한 검토가 필요하다.

장점은 기존의 기관을 활용할 수 있으므로 비용절감 효과가 있다는 것이다. 그리고 각 시도에 공제조합지부가 산재해 있으므로 건설업체 및 근로자의 실제 이용에 편리하다. 또한 공제조합 등으로부터 일정 기금을 출연 받을 수 있다. 문제점은 기존의 공제조합회계와는 별도로 회계 처리해야 하는 등 기술상의 문제가 존재한다는 것이다. 또한 공제조합 지부에서는 건설근로자 복지카드업무가 부수업무로 취급되어 소홀해질 우려가 있다.

제2안은 제3의 기관이 담당하는 방안이다. 장점은 건설근로자 복지카드 업무를 전담할 수 있어 동 제도를 실효성 있게 추진할 수 있다는 것이다. 문제점은 새로이 제3의 기관을 설립하는 경우 기관설립에 따른 추가 비용 부담 문제가 야기된다는 점이다. 또한 건설업체 및 근로자와 유기적인 관계가 적으므로 실제 이용에는 불편이 따른다.

제3안은 절충안으로서 동 제도 시행 초기에는 공제조합에서 담당하다가 가입자가 일정 수(300,000명) 이상이 되는 경우 별개의 기관을 설립하여 운영하는 방안이다. 일본의 경우에는 '건설업퇴직금공제본부'라는 독립된 기관에서 전담하고 있다. 가입자는 200만 명에 이른다.

⁴⁰⁾ 건설근로자복지카드제도실시연구단, 건설근로자 복지카드제도 시행 시 예상되는 문제점, 1996

4) 업체의 재정 부담 경감 및 참여 유인

① 문제점

건설근로자에 대한 공제금의 추가 부담으로 건설업체는 재정적인 부담 문제를 안게 된다.

② 대안 검토

건설업체의 부담을 경감하거나 우대할 수 있는 다양한 방안을 생각할 수 있다. 첫째, 공사에정가격에 반영하는 방안이다. 가입을 의무화하는 경우에 공사에정가격에 반영하면 문제가 없으나, 임의화하는 경우에는 일단 공사에정가격에 반영하고 복지카드 미 참여업체가 공사를 수주하면 설계변경을 통해 삭감하는 방안을 검토해야 한다. 둘째, PQ 심사 시 가산점(+10점)을 부여하는 방안이다. 셋째, 업체가 부담한 공제금은 손금, 필요경비로 인정하도록 한다. 넷째, 일용직 건설근로자가 동 제도의 대상이 되는 경우 고용보험료 납부대상에서 제외되는 방안도 검토한다. 다섯째, 중소기업체가 동 제도에 참여하는 경우 중소기업체가 납부할 부금에 대해서는 정부에서 일부 보조하는 방안을 검토한다.

일본의 건설업퇴직금제도 참여업체에 대한 지원 내용은 다음과 같다.

- 입찰심사기준에서 우대
- 업체가 부담한 부금은 손금, 필요경비로 인정
- 중소기업업체 소속 근로자에 대해서는 국가가 보조
- 공사에정가격에 반영(건설성 공사)
- 조합의 운영비는 국가가 보조
- 신규가입자에 대해서는 50일분의 부금 면제

5) 법제화 여부

① 검토 필요성

건설근로자에 대한 퇴직금적 성격을 가지는 공제금에 대한 근거 규정으로 새로운 법률을 제정할 것인지, 아니면 기존의 공제조합법 등을 활용할 것인지를 문제가 발생한다.

① 이것은 건설교통부의 입장에서 본 문제점이다.

② 대안 검토

세 가지 대안을 검토할 수 있다. 제1안은 공제조합법에 근거 규정을 두는 방안이다. 예컨대, '공제조합은 건설근로자를 위한 공제사업을 할 수 있다'고 규정하는 것이다. 장점은 공제조합법의 개정만으로 동 제도의 추진이 가능하므로 실제 추진이 용이해진다는 것이다. 또한 기존에 있는 공제조합 등을 활용할 수 있으며 단계적인 접근이 가능하다. 반면, 문제점은 공제조합법에 근거 규정을 두는 경우 민간 차원의 공제제도의 성격을 갖게 되므로 정부지원 등에 한계가 있다는 점이다.

제2안은 새로운 법률을 제정하는 방안이다. 예컨대, 건설근로자 고용개선에 관한 특별법을 새로이 제정하는 것이다. 장점은 별도의 특별법 제정은 정부기금지원 및 건설근로자에 대한 체계적인 지원을 가능케 한다는 것이다. 또한 복지카드제도는 근로자 개인의 퇴직금적 성격을 갖고 있으므로 가입, 해약, 공제금의 지급 등에 관해 법률적 규정이 필요하다. 그리고 건설근로자의 복지수준 및 지위향상을 위해 별개의 독립된 법률을 입법화함으로써 건설근로자에게 적합한 복지제도 및 직업훈련의 실시가 가능하다. 문제점은 새로운 법률 제정은 건설업체에 대한 규제를 초래할 수 있다(예컨대, 가입 강제 또는 공제기금 부담의 강제 등이다). 또한 근로자의 고용개선 등에 관한 업무는 노동부 소관이므로 건교부에서 추진하기는 곤란하다는 점이다. ① 만일 건교부에서 건설근로자에 관한 법률을 입법화하는 경우 노동부 등의 반대가 예상된다.

제3안은 건설업법에 수용하는 방안이다. 예컨대, '건설업자는 건설근로자의 고용개선을 위해 노력하여야 한다'고 규정하는 것이다. 장점은 건설업법의 개정만으로 동 제도 추진이 가능하므로 추진이 용이하다는 것이다. 문제점은 건설업법은 건설업의 면허, 건설공사의 도급, 시공, 기술관리 등에 관하여 정한 법으로 건설근로자의 고용개선 등에 관한 규정을 건설업법에 규정하는 것은 불합리하다는 것이다. 또한 근로자의 임금적 성격을 갖는 공제금은 법률에 명백한 근거 규정이 필요하나 현행 건설업법으로는 미흡하다.

일본의 경우 중소기업퇴직금공제법(소관 : 노동부)을 두고 있으며, 동 법에 근거하여 정부에서 초기가입근로자에 대해 50일 분치 증지구입을 면제하여 주고 있으며, 조합운영비도 보조하고 있다. 또한 건설근로자의 고용개선에 관한 법률(소관 : 노동부)도 있다.

6) 근로자 가입 임의화 여부

① 검토 필요성

먼저 대상 근로자는 건설 분야에 종사하면서 근로기준법에 의한 퇴직금 혜택을 받지 못하는 근로자로서 동 제도에 가입을 희망하는 자다. 한편, 적용 제외자는 3개월 미만 건설업 종사자(예컨대, 방학 중 건설업에서 아르바이트하는 자)와 기타 건설업에 상시 종사

함이 불분명한 자이다. 일본의 경우에는 건설업을 영위하는 사업자와 근로자는 모두 가입이 가능하다. 문제는 모든 건설근로자에 대해 가입을 강제할 것인지 아니면 임의로 할 것인지에 관한 것이다.

② 대안 검토

제1안은 가입을 강제하는 방안이다. 장점은 건설근로자 전부가 동 제도의 혜택을 받을 수 있으므로 근로자의 복지향상 등에 유리하다는 것이다. 문제점은 건설근로자 전부에 대해 동 제도 가입을 강제화하여 실시하는 것은 건설업계의 현실상 실제 추진에 있어 어려움이 예상된다. 또한 중소기업체는 행정 부담이 과다해지는 문제를 야기할 수 있다. 그리고 업체에게 과다한 재정 부담을 초래하는 문제도 발생한다.

제2안은 임의화 하는 방안이다. 장점은 업체에 과다한 부담을 초래하지 않으면서 단계적인 추진이 가능하다는 것이다. 또한 행정능력, 재정능력이 일정 수준 이상인 업체의 자발적인 참여를 유도할 수 있다. 문제점은 일부 건설근로자만 동 제도의 혜택을 받게 되는 불합리가 야기된다는 점이다.

일본의 경우 근로자의 가입 여부를 임의화 하여 실시하고 있다.

7) 대상 사업장 및 업체

① 검토 필요성

대상 사업장의 문제는 가입의 임의화 여부와 불가분의 관계에 있다.

② 대안 검토

제1안은 PQ 공사를 대상 사업장으로 하는 방안이다. 장점은 대규모 공공공사에 대해 우선적으로 적용함으로써 단계적으로 추진이 가능하다는 것이다. 또한 PQ공사에 대해서는 복지카드 참여업체 PQ심사 시 가산점을 부여함으로써 업체의 자발적 참여를 유도할 수 있다. 문제점은 일부 사업장에만 적용하게 됨으로써 건설근로자의 일부만 동 제도의 혜택을 받게 되는 불합리를 야기한다는 점이다. 그 외에 50억 원 이상 공공공사를 대상 사업장으로 하는 방안을 제2안으로, 모든 사업장에 대해 동 제도의 실시를 임의화 하는 방안을 제3안으로 검토할 수 있다.

일본의 경우 대상 사업장 및 업체에 대한 강제규정을 두지 않고 있으며, 동 제도의 참여여부는 업체의 자율적인 의사에 의해 결정된다. 다만, 대부분

의 대규모 또는 중소기업체는 모두 참여하고 있다.

8) 공제금 부담 주체의 문제

① 검토 필요성

동일 현장에서 시공하고 있는 원수급자와 하수급자 중 누가 부담의 주체가 될 것인가의 문제다.

② 대안 검토

제1안은 일반건설업체는 하도급 부분을 제외한 잔여공사에 대해 공제금을 부담하는 방안이다. 하도급업체는 하도급 받은 부분에 대해 공제금을 부담한다. 이 경우 전문공사는 노임성 공종이 대부분이므로 하도급업체의 부담이 과중해지는 문제를 초래할 수 있다.

제2안은 일반건설업체가 공제증지를 일괄 구입하고 부담하는 방안이다. 일반건설업체가 공제증지를 일괄 구입한 후 하도급업체에 교부한다.

제3안은 하도급대금에 공제증지대금을 포함하여 하도급 하는 방안이다.

일본의 경우 일반건설업체가 총공사비의 1~2%에 상당하는 금액에 대해 공제증지를 일괄 구입하여 하도급업체에 교부하는 경우가 일반적이다.

9) 증지 첩부의 기준

① 현황 및 문제점

일부 건설업체는 노임대장을 허위(이중)로 작성할 수 있다. 건설업체는 건설근로자의 소득세 원천징수를 회피하기 위해 소득세가 부과되지 않는 50,000원 이하의 저임으로 노임을 지급한 것처럼 허위의 노임대장을 작성할 수 있다. 만일, 건설업체가 근로자가 실제 작업한 일수에 따라 공제증지를 첩부시켜주면, 실제 첩부시켜 준 공제증지 수(A)와 노임대장상의 근로자 수(B)가 불일치하게 될 것이다(A<B). 건설업체가 실제 고용한 근로자수에 따라 공제증지를 첩부시켜주는 경우 건설현장에서 실제로 고용한 총 근로자 수가 나타나게 됨으로써, 업체의 세원이 노출되어 과중한 소득세, 법인세 등을 부담하게 될 가능성이 있으며, 이 경우 업체는 복지카드제 참여를 기피하게 될 것이다.

또한, 일부 업체가 복지카드제에는 가입하되 세원 노출을 최소화하기 위하여 공제증지를 실제 고용한 근로자 수보다 많이 구입하는 사례도 발생할 수 있다. 건설공제조합에서 총괄 관리되는 근로자별 공제증지 첩부실적에 의해 근로자의 연간 총소득금액이 노출되어 종합소득세가 부과되면, 당초 취지와는 다르게 건설근로자에게 혜택보다는 부담만을 초래할 수 있으며, 건설근로자도 복지카드제 참여를 기피할 우려가 높다.

한편, 실제 고용한 근로자 수에 따라 공제증지를 첨부시켜 주는 경우, 근로자의 소득세 원천징수가 불가피하며, 업체는 소득세의 원천징수로 인한 근로자의 자사 현장 기피를 방지하기 위하여 근로자가 납부하여야 할 소득세분까지 포함하여 노임을 지급할 가능성도 있는 바, 이 경우 건설근로자 노임이 소득세 분만큼 상승하게 된다.

② 대안 검토

제1안은 업체가 공제증지를 임의로 구입해 첨부하는 방안이다. 장점은 업체의 세원 노출이 최소화되므로 복지카드제에 많은 업체의 참여가 가능해진다는 것이다. 단점은 실제 현장에서 작업한 근로자 수보다 많은 허수의 근로자에 대하여 공제증지를 첨부시켜 주는 결과를 초래할 수 있다는 점이다. 또한 업체의 허위 노임대장 작성 등의 관행을 시정기 어렵다.

제2안은 근로자가 실제 작업한 일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 주는 방안이다. 장점은 실제 현장에서 작업한 일수만큼만 공제증지를 첨부시켜 줌으로써 실제 고용하는 근로자와 노임대장과의 일치를 유도할 수 있다는 점이다. 또한 업체의 회계처리 정상화 및 탈세방지 효과를 기대할 수 있다. 단점은 건설업체가 실제 구입한 공제증지 수는 세무당국이 인정추징 과세하는 근거가 되어 업체는 많은 세금부담을 질 수 있다는 점이다. 또한 업체는 실제 고용한 근로자 수에 따라 노임대장을 작성하기 위해서는 근로자의 노임에서 소득세 원천징수가 불가피하며, 근로자에 대한 소득세 원천징수로 자사 현장에 근로자가 취업하기를 기피하는 것을 방지하기 위하여 소득세 원천징수 분까지 포함한 노임을 지급할 가능성도 있으며, 이 경우 소득세 분만큼 노임상승 효과가 있게 된다.

실시연구단이 제시한 안은 업체가 실제 고용한 근로자수에 따라 노임대장 작성 및 공제증지를 첨부하도록 권장하되, 복지카드제가 정착되기 전까지는 업체가 이중으로 노임대장을 작성하여 온 관행을 인정하고, 노임대장에 근거하여 업체가 임의로 공제증지를 첨부하는 경우도 인정하자는 것이다. 또한 일용근로자의 면세점을 상향 조정함으로써 업체의 허위 노임대장 작성요인을 최소화하고, 일용건설근로자에 대해서는 홍보 등의 방법을 통해 소득세를 납부토록 권장하고, 건설업체가 근로자에 대한 노임지급 시 갑근세의 원천징수를 철저히 하도록 지도하는 것이다.

10) 일용근로자의 소득세 공제액 상향 조정

① 현황 및 문제점

현행 소득세법상 일용근로자에 대한 소득세 공제는 50,000원까지 인정하고 있으나, 일용근로자의 대부분을 차지하는 건설근로자의 실제 임금은 50,000~100,000원선으로서 소득세법상 공제액을 대부분 상회하는 것으로 보인다. 만일 복지카드제 실시로 근로자의 노임에 대해 소득세를 원천징수한다면, 근로자는 소득세가 원천 징수되는 공사현장을 기피할 가능성이 높으며 복지카드제가 정착되기는 어려울 것으로 예상된다.

② 대안 검토

현행 소득세법상 일용근로자의 공제액을 상향 조정함으로써 업체가 실제 고용한 근로자수에 따라 노임대장을 작성토록 유도하고(50,000원 ⇒ 70,000원 : 소득세법 개정), 공제액 이상의 노임을 받는 일용건설근로자에 대해서는 건설업체가 소득세의 원천징수를 철저히 하도록 지도·감독하고, 일용근로자에 대해서도 홍보 등을 통해 소득세를 납부토록 권장한다. 한편, 소득세 원천징수로 인한 근로자의 피해를 최소화하기 위하여 업체로 하여금 원천 징수되는 소득세를 보전한 노임을 지급하도록 권장한다.

라. '건설근로자복지카드제도'의 주요 추진 방안

건설근로자복지카드제도 실시연구단(1996. 4)은 위에서 살펴본 바와 같은 주요 쟁점에 대해 다양한 논의를 거쳐 아래와 같이 '건설근로자 복지카드제도 추진방안'을 마련했다.

1) 제도의 개요 및 기본 추진 방향

건설업자가 '건설근로자복지카드'에 근로자가 작업한 일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 줌으로써 근로자별로 건설업계에서 일한 일수가 전부 합산되도록 하여 해당근로자가 건설업에 일정기간 종사 후 건설업계를 이직하게 되었을 때는 공제조합이 근로자에게 직접 공제금을 지급토록 한다. 건설업체가 공제조합과 건설근로자 공제계약을 체결하여 공제금충당금을 납부함으로써 공제계약자가 되고 건설근로자를 피공제자로 한다.

기본 추진 방향은 다음과 같다. 첫째, 복지카드제도 실시로 건설업체의 행정관리 및 재정부담이 줄어드는 방향으로 검토한다. 둘째, 새로운 관리기구를 신설하기보다는 기존의 공제조합 등을 활용하는 방향으로 검토한다. 셋째, 복지카드제도 실시로 건설근로자가 실질적인 혜택을 받을 수 있도록 하고 건설공사의 질을 높이는 방향으로 접근한다.

2) 세부 추진 방안

① 가입대상 근로자 및 적용대상

대상근로자는 건설업계에 계속하여 종사하는 근로자로서 근로기준법 등에 의한 퇴직금 혜택을 받지 못하고 있는 자(직종 여하 불문, 일급제 또는 주급제 등 불문)이다. 따라서 중장비기능공, 기타 상용근로자 등과 같이 근로기준법상 퇴직금적용대상이 불분명한 근로자도 복지카드제에 참여할 수 있으나, 이들이 나중에 퇴직금 적용대상이 되는 경우에는 업체가 해당근로자에 첩부시켜 준 공제증지에 상당하는 공제금충당금은 공제조합으로부터 반환 받을 수 있도록 한다.

대상건설업체는 건설업을 영위하는 건설업자 중 복지카드제 가입을 희망하는 건설업자로 한다. 건설업자별 또는 공사현장(사업장)별로 복지카드제에 대한 업체 가입은 임의로 하되, 적용은 공사현장별로 함으로써 해당 현장에 고용되는 모든 근로자가 복지카드제 혜택을 받을 수 있도록 하는 것을 원칙으로 한다. 다시 말해, 업체의 행정관리 부담을 최소화하고, 능력 있는 업체부터 복지카드제에 단계적으로 참여할 수 있는 임의적용 방식으로 추진하되, 적용은 공사현장(사업장)별로 함으로써 해당 현장에 고용되는 모든 근로자가 복지카드제 혜택을 받을 수 있도록 한다.

② 관리기관

관리기관으로써 건설공제조합을 활용한다. 건설공제조합이 총괄관리기관이 되고 전문공제조합, 주택사업공제조합, 설비공제조합 등은 필요한 부분을 처리하도록 한다. 향후 가입 근로자가 증가하는 경우 별도의 '건설근로자복지카드 관리기관'을 신설한다.

복지카드업무가 공제사업의 일종이므로 업종별로 설립된 공제조합에서 담당토록 해야 하나, 공제조합 간 회계처리 등의 기술적인 문제로 1개 공제조합에서 위탁받아 총괄 관리하는 것이 바람직하다. 이때 공제조합 간에는 업무 제휴협약을 체결한다. 건설근로자 복지카드제도의 운영에 관한 사항을 결정하기 위해 정부, 각 협회, 각 조합의 관계자가 참여하는 '운영위원회'를 건설공제조합에 설치한다.

건설근로자를 위한 공제사업 재산이 다른 용도로 전용되지 않도록 기존 공제조합의 회계와는 별도의 계정으로 구분 처리하도록 한다. 건설근로자에게 보다 많은 혜택이 돌아갈 수 있도록 공제금충당금은 수익률이 높고 안정적

인 금융기관에 예치토록 한다.

업무를 총괄하는 건설공제조합의 기능은 다음과 같다.

- 건설근로자 개인별 복지카드 총괄 관리(공제증지첩부실적, 경력관리 등)
- 업체별 공제금충당금 납부실적 관리
- 공제증지 발행교부
- 공제금충당금의 수납 및 반환
- 공제금충당금의 운영
- 공제금의 지급
- 건설근로자 복지카드 발행교부
- 건설근로자 공제계약 체결(일반업체 등)
- 기타 건설근로자의 경력관리, 건강진단 실시 등

전문건설공제조합, 주택사업공제조합 등 다른 조합의 기능은 다음과 같다.

- 공제증지 교부
- 공제금충당금의 수납 및 반환
- 공제금의 지급
- 건설근로자 복지카드 교부
- 건설근로자 공제계약 체결(전문업체, 주택업체)

③ 건설근로자 복지카드 기재 사항

건설근로자 복지카드에 기재할 사항은 다음과 같다.

- 개인별 인적사항(이름, 주소, 주민등록번호 등)
- 건설기능사 자격수첩 등 각종 자격증 보유 여부
- 현장별 근무기간, 작업공종 등
- 건강진단 실시, 직업훈련, 안전교육 이수 여부 등

④ 공제증지 발행 및 교부

공제증지의 1일 권 금액은 근로자가 지급받게 될 공제금의 수준과 업체의 부담 측면도 고려하여 1,500원~2,500원 선으로 정한다. 예컨대, 1일 권을 1,500원으로 정하는 경우 예상 지급금액(연리 10% 복리적용)은 다음과 같다.

5년 근무 근로자	2,307,727원
10년 근무 근로자	6,024,346원
20년 근무 근로자	21,649,949원

공제증지는 건설근로자를 고용하는 건설업자가 각각 구입해야 하나, 공사 현장별로 복지카드제가 모두 적용되게 하고, 공제증지 구입에 따른 편의를 기하기 위해서는 원도급업체가 일괄 구입하여 하도급업체에 공제증지를 직접 교부토록 하는 것이 바람직하다. 예컨대, 일본의 경우 원도급업체가 공제증지를 일괄 구입하여 하도급업체에 필요한 증지를 무상으로 교부하는 것이 원칙이다(원도급업체 부담).

건설업체는 공사규모 및 공종별로 공사금액의 일정 비율 이상의 공제증지를 구입하고, 그 구입실적을 공제조합에 제출한다. 일본의 경우에는 공제증지 매입기준으로 토목공사는 공사도금액의 3.5/1,000 이상, 건축공사는 2.5/1,000 이상을 구입하도록 정하고 있다.

건설업체는 근로자의 임금지급일 등의 매 일정시기마다 근로자가 실제 작업한 일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 준다. 공제증지를 첨부시켜 주면서 현장소장 등은 근로자가 실제 작업한 기간, 공종 등을 복지카드에 확인하여 준다. 이때 현장소장이 공종, 기간 등을 직접 기재하는 방법은 번거로울 수 있으므로 공종 등이 나타나는 인영을 제작하여 간편하게 확인하는 방안을 검토해야 한다. 한편, 근로자가 복지카드를 분실한 경우에는 그때까지 첨부 받은 공제증지를 합산 받지 못할 수 있으므로 근로자가 일정기간(분기 등)마다 공제조합에 복지카드를 우편으로 발송하거나 직접 제출케 함으로써 공제증지 첨부상황을 확인받도록 한다.

한편, 건설근로자 복지카드 참여업체는 공사현장별로 복지카드제가 적용됨을 알리는 표지판을 게시하도록 의무화한다.

⑤ 공제금의 지급

건설업계에 장기간 종사한 근로자가 우대받을 수 있도록 공제금 지급대상을 정한다. 공제금 지급대상은 '건설근로자 복지카드에 공제증지 첨부월수가 최소한 12개월 이상인 근로자에 한해서만 수급권을 부여한다. 이때 1개월은 21일로 환산하므로, 12월은 252일분이다. 장기 근로자가 보다 많은 혜택을 받을 수 있도록 공제금 지급방식은 연차별 누진체계를 적용한다.

공제금 지급사유는 다음과 같다.

- 건설근로자 본인이 사망하게 된 때(유족에게 수급청구권 발생)
- 부상 또는 질병으로 더 이상 건설업 종사가 곤란하게 된 때
- 건설업 이외의 다른 산업에 고용되게 된 때
- 기타 공제금을 지급하여야 할 사유가 발생하게 된 때

⑥ 도상 연습 실시

복지카드제를 실시하기 전에 도상연습을 실시하여 예상되는 문제점을 사전 점검하고 도상연습에서 나타난 문제점을 보완하여 시행착오를 최소화하도록 한다('96.5~6월 중). 이를 위해 건설공제조합에서 협회, 업계 직원들이 참여한 모의연습을 실시한 후 2~3개 공사현장을 선정하여 실제 도상연습을 실시하여 문제점을 발굴한다.

3) 지원이 필요한 사항(각 부처 협조 사항)

① 건설업체에 대한 지원

ㄱ. 공사예정가격 반영(재경원)

공공발주공사에는 건설근로자에 대한 공제금을 공사예정가격에 반영한다. 건설업법 및 공제조합규정에 공사규모 및 공종별로 구입해야 할 최소한의 공제증지매입기준(2/1,000)을 정하고, 공사예정가격에도 동 기준을 적용해 반영한다. 건설공사의 규모 및 공종별로 투입되는 근로자의 연인원 및 총인건비 등을 조사하여 공종·규모별 공제증지매입기준을 정한다. 복지카드 미 참여업체가 공공공사를 낙찰 받게 되는 경우는 설계변경시 건설근로자에 대한 공제금을 감액조치토록 한다. 50억 원 이상의 공공공사를 낙찰 받은 건설업체는 공사금액의 일정비율 이상의 공제증지를 구입하도록 의무화한다(공사계약 일반조건 개정). 발주관청에는 건설업체가 공사완공보고 시 공제조합이 교부한 '공제금충당금 납부확인서'를 제출토록 의무화한다.

ㄴ. 입찰자격심사기준(PQ)에 반영(재경원)

복지카드 참여업체에 대해서는 PQ기준의 신인도 항목에 가점(+10점)을 반영하여 우대한다. 건설업체의 공제증지매입실적을 매년 평가하여 PQ기준으로 활용한다. 다만, 동 제도가 정착되는 경우에는 폐지한다. 공사실적 신고 시 함께 제출토록 한다. 일본의 경우도 건설업퇴직금공제제도 가입 여부를 PQ 기준으로 반영한다.

ㄷ. 수급능력 공시기준에 반영(건교부)

건설업자의 수급능력 공시기준으로 건설근로자 복지카드제도 참여 여부를 반영하여 동 제도 가입업체를 우대한다. 개별 건설업체가 구입한 공제증지 매입실적으로 매년 평가하여 반영한다.

ㄹ. 건설업체가 납부하는 공제금충당금의 손금, 필요경비 인정(재경부)

현행 법인세법 및 소득세법에 의해 손금, 필요경비에 산입되는 퇴직급여충당금은 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 사용인에게 지급한 총급여액의 10분의 1을 한도로 인정한다. 따라서 건설업체가 납부하는 공제금충당금은 단기간 근무하는 건설근로자를 위한 퇴직급여충당금적인 성격을 갖고 있으나, 현행 법인세법 및 소득세법의 규정으로는 손금처리가 어려운 문제점이 있다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 건설업체가 일용건설근로자를 위해 납부하는 공제금충당금은 퇴직급여충당금으로 간주하여 손금, 필요경비로 인정하도록 한다(법인세법, 소득세법 시행령 개정).

ㅁ. 중소기업에 대한 특별지원(노동부, 재경원)

대형건설업체는 복지카드제 참여에 따른 공제금충당금을 부담할 능력이 있으나 중소기업은 재정적 곤란 등으로 부담능력이 떨어질 것으로 예상된다. 그 결과 건설근로자는 복지카드제가 적용되는 대형건설업체 사업장에만 취업하기를 원하게 됨으로써 중소기업은 숙련기능공 확보가 상대적으로 어렵게 될 것으로 예상된다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 중소기업이 납부하는 민간공사의 공제증지대금에 대해서는 고용보험기금에서 일부 보조하도록 한다.

② 공제조합에 대한 지원

ㄱ. 건설근로자 복지카드제도 운영비 보조(노동부, 재경원)

공제조합은 복지카드제 운영에 따른 운영경비 등으로 연 10~20억 원의 추가경비가 소요될 예정이다. 건설업체가 납부하는 공제금충당금으로 운영비를 충당하는 경우 건설근로자에게 지급되는 공제금의 혜택이 그만큼 감소하게 된다.

따라서 복지카드제 실시에 따른 운영비는 국가에서 보조하도록 한다. 고용보험기금의 고용안정사업 항목에서 공제조합에 매년 일정액의 운영비를 보조

하거나 정부예산에 운영보조비를 편성하여 공제조합에 지원하는 방안이 필요하다. 일본의 경우에는 건설업퇴직공제본부의 운영비는 국고에서 보조하고 있다.

ㄴ. 건설근로자 공제사업으로 생기는 수익에 대한 비과세(건교부, 재경원)

건설근로자 공제사업은 비영리사업의 성격을 가지나, 공제조합이 복지카드제를 운영하여 수익이 발생하는 경우 현행 법인세법의 규정으로는 법인세의 과세가 불가피하다. 따라서 건설업법에 공제조합이 건설업체가 납부하는 공제금충당금을 관리할 수 있는 근거규정을 신설하고 공제금충당금 운용에서 발생한 수익은 별도의 특별계정에 고유목적 사업준비금을 적립하도록 한다.

ㄷ. 공제조합의 출연금에 대한 세액공제지원(재경원)

건설업체의 부담을 경감시켜 주기 위해서는 건설공제조합, 전문건설공제조합 등으로부터 출연금을 납부 받아 건설근로자 공제금 재원으로 활용할 필요가 있다. 그러나 공제조합 등이 출연금을 납부하더라도 세액공제 혜택을 받지 못한다면 출연금 납부를 기피할 우려가 있다. 따라서 공제조합이 건설근로자 공제금 재원으로 납부하는 출연금은 손금 혜택을 받을 수 있도록 조치해야 한다(법인세법 개정).

4) 법제화 방안

① 현황 및 문제점

현행 공제조합법에 공제조합이 조합원사에 고용된 자의 복지향상 등을 위한 공제사업을 할 수 있도록 규정하고 있어 임의사업으로 건설근로자공제사업을 실시하는 것은 가능하다. 그러나 '건설근로자 복지카드제도'를 공제조합법에만 근거하여 실시하는 경우에는 민간차원의 공제제도의 성격을 띠게 되어, 공사예정가격 반영이나 공제사업에 대한 정부 지원 등에 한계가 있다. 또한 건설근로자에게 지급되는 공제금은 임금적 성격도 있으므로 공제금의 지급대상, 공제계약의 체결 등에 관하여 법적인 근거를 두어 근로자의 권리를 보호할 필요가 있다.

② 법제화 방안

세 가지 법령에 관련 근거 조항을 마련해야 한다. 첫째, 건설업법에 근거 규정을 신설한다. 공제조합이 일용건설근로자를 위해 건설근로자 공제사업을 실시할 수 있도록 한다. 또한 각 공제조합 간 정보교류 등 상호협력과 공동사업을 할 수 있도록 한다. 그리고 건설업자는 건설근로자의 고용개선을 위해 건설근로자 공제사업에 참여해야 한다는 규정을 신

설한다. 건설근로자 공제사업을 실시하는 공사현장에는 건설근로자 공제제도가 적용됨을 알리는 표지판을 게시하도록 하고, 건설업자가 건설근로자의 고용개선을 위해 공제금충당금을 납부하는 경우 국가는 필요한 지원을 할 수 있도록 한다.

둘째, 건설일용근로자 고용개선에 관한 특별법을 제정한다(노동부). 건설일용근로자의 고용개선 및 복지증진을 위해 건설근로자 복지카드제도를 실시할 수 있다는 규정을 둔다. 세부적으로는 건설근로자 공제계약의 체결, 해제, 가입대상 근로자 및 건설업자 등을 정한다. 또한 공제금 수급청구권자 및 수급청구권의 발생 시기 등을 정하고, 공제금을 지급받지 못하는 결격사유 및 양도금지규정 등을 두며, 공제금의 지급방법 및 공제금을 청구할 수 있는 시효 등을 둔다. 한편, 건설업자 및 공제조합이 건설근로자의 고용조건을 위해 건설근로자 공제사업에 참여하는 경우 고용보험기금에서 보조할 수 있다는 규정을 둔다. 그 외에 건설일용근로자의 기능수준 향상을 위해 건설일용근로자의 특성에 맞는 직업훈련제도 및 기능사자격증제도를 둘 수 있다는 규정을 신설한다. 세부적으로는 건설관련 협회, 공제조합 등이 건설근로자의 기능향상을 위한 직업훈련원을 설치하여 직업훈련을 실시할 수 있도록 하고, 건설관련 직업훈련원을 이수한 자나 2개 이상의 회사에서 발부하는 현장기능사자격증을 취득한 자는 국가기술자격법상 기능사자격증을 취득한 것으로 갈음할 수 있다는 규정을 둔다. 다른 한편, 건설근로자의 복지향상을 위해 건설업자가 현장숙소 등을 설치하는 경우 고용보험기금에서 지원할 수 있도록 한다.

셋째, 건설근로자 공제규정을 제정한다(공제조합, 건교부). 건설근로자 복지카드제도에 대한 대강은 건설업법 및 '건설일용근로자 고용개선에 관한 특별법'에 정하되, 기타 세부사항은 '건설근로자 공제규정'에 정해 건설업자가 자율적으로 동 제도에 참여할 수 있도록 한다. 이때 건설근로자 공제규정에 정할 사항은 다음과 같다.

- 건설근로자 공제계약의 체결에 관한 사항(공제계약자, 피공제자 등)
- 건설근로자 복지카드의 교부 등에 관한 사항
- 건설업자가 납부할 일일부금 및 공제증지에 관한 사항
- 공제금의 청구 및 지급에 관한 사항
- 공제금충당금의 운영에 관한 사항
- 원수급인의 사무 처리에 관한 사항
- 건설근로자 복지카드제도 운영위원회의 설치 및 운영에 관한 사항

㉑ 노동부, 건설산업 경쟁력 강화 및 부실방지 대책(안)에 대한 종합의견, 1996

㉒ 노동부 중소기업인력대책반, 중소기업 인력난 해소 대책(안), 1996. 1

- 공제계약자의 조합에 대한 보고에 관한 사항

5) 기대 효과

건설근로자 복지카드제도의 실시로 다음과 같은 효과가 기대된다. 첫째, 퇴직금적 성격을 가지는 공제금을 근무연수에 비례하여 지급함으로써 건설근로자의 복지수준이 제고될 것이다. 그 외에 건강진단의 실시 및 근로자주택 입주자격 부여 등의 인센티브를 검토할 수 있다. 둘째, 복지카드 가입자에 대해서는 경력관리, 직업훈련 등을 실시함으로써 숙련기능공 양성 및 확보에 기여할 것이다. 셋째, 건설근로자의 책임감과 장인정신이 제고될 것이다. 이를 통해 주먹구구식 또는 적당주의식 시공을 지양할 수 있을 것이다. 넷째, 건설근로자의 실태 파악이 가능해지므로 건설근로자 수급대책 및 고용개선 대책 등의 구체적인 정책 실시가 가능해질 것이다.

마. 노동부의 '건설근로자퇴직공제제도' 추진

1) 건설근로자 관련 특별법안 준비

노동부가 작성한 '건설산업 경쟁력 강화 및 부실방지 대책(안)에 대한 종합의견'에 의하면, 노동부 역시 건설공사의 부실방지과 건설시장 개방에 대비한 건설산업의 경쟁력 강화를 위해서 건설근로자의 고용안정과 기능향상이 필요하다는 인식에는 공감하고 있었다.^㉑ 당시 노동부는 '건설근로자의고용개선등에관한법률(안)'을 추진하고 있었다. 이 법에서는 복지카드제도와 임의적 퇴직금공제제도를 도입하는 방안을 검토하고 있었으며, 또한 건설근로자의 고용개선, 기능향상 및 복지증진을 위한 각종 사업을 규정하여 직업훈련분담금과 직업능력개발보험기금을 건설근로자들에게 집중적으로 투입할 수 있는 근거를 마련하고자 했다. 따라서 노동부는 '건설산업 경쟁력 강화 및 부실방지 대책(안)에 포함된 지침으로 임의공제제도를 도입하는 방안보다 건교부와 노동부가 실무협의를 거쳐 근거법령을 마련하는 것이 바람직하다는 의견을 제시했다. 그에 대해 건교부 장관도 "대책(안)의 내용에 들어 있는 특별법(안)을 노동부가 만들어 준다면 노동부 공무원도 참여하고 있는 실시연구단에서 연구하여 구체적인 실천방안을 마련하여 시행하도록 하겠다"고 긍정적인 반응을 보였다.

2) '중소기업 인력난 해소 대책(안)'에서의 건설근로자 논의

노동부는 중소기업 인력난 해소 대책의 일환으로서 건설근로자에 대한 대책을 제시했다.^㉒ 건설직업훈련원 설치 지원 등 건설기능 향상 방안을 강구함과 동시에 건설일용근로자

고용안정대책을 마련하는 것이 그 추진 사업이었다. 그 내용은 다음과 같다.

건설일용근로자는 실업노후대책이 없으므로 이를 해결하기 위해 일용근로자에 대한 실업급여 지급을 검토한다. 이를 위해 '96년 중 노동연구원 고용보험연구센터에서 실시 방안을 연구하고 이를 토대로 고용보험법을 개정하기로 한다. 재원은 노사가 각각 50%를 부담하고, 건설일용근로자와 사업주가 고용보험료 수입인지를 구입하여 근로한 날에 수첩에 첨부하고 소인하며, 실업이나 이직 시 납부한 일수에 비례하여 지급하는 방식이다. 또한 고용보험기금을 활용하여 건설일용근로자를 위한 이동식 숙소 등 고용안정대책을 수립하여 시행하기로 한다.

한편, 건설일용근로자 등록관리 및 취업알선 전담창구를 개설하고자 한다. 심장별로 휘하의 인부 수, 기능수준, 경력 등을 직업안정기관에 등록케 하여 관리토록 함으로써 건설일용근로자의 취업알선창구를 직업안정기관으로 점진적으로 유도한다. 또한 건설일용근로자별로 개인의 기능, 채용 시 안전보건교육 실시 유무 등을 기재한 '건설근로자 근로수첩'을 배포하고 관리한다. 이를 위해 전국 직업안정기관에 건설일용근로자 취업알선 전담창구를 개설하고 전문인력을 배치하고자 한다.

추진계획으로서 노동부, 건교부 등 관계부처와 한국노동연구원, 건설협회 등에 연구반을 구성('96. 1월 중)하고, 건설근로자의 고용동향 및 고용형태, 작업환경 및 복지실태, 기능 및 직업훈련에 관한 사항 등에 대한 실태를 조사하도록 한다. 그 결과를 토대로 건설근로자의 고용관리, 복지 및 보호 강화, 기능수준 향상 등을 포함한 대책을 마련하여 시행한다. 또한 시행 결과 등을 토대로 실효성 있는 추진을 위해 필요한 경우 '건설근로자고용개선등에관한법률'의 제정을 추진하기로 한다.

1996년 2월 16일에 고용정책과의 주도로 '건설근로자고용개선등에관한법률' 제정 추진을 위해 고용관리과, 고용보험기획과, 훈련정책과, 능력개발과, 훈련지도과, 임금복지과 등 관련 부서 실무자가 참석하는 회의를 거친 후, 2월 21일에는 차관 주재로 검토회의를 개최한다.

3) 건교부로부터의 제도 이관 및 시행 방안

노동부 근로기준국의 '건설근로자 퇴직공제금제도 추진방안 검토'('96.8) 자료를 살펴보면 건교부에서 논의되던 건설근로자 복지카드제도가 노동부의 '건설근로자의고용개선등에관한법률'로 이관되는 과정과 특별법안에 담길 제도의 내용이 나타나 있다.

① 건교부에서 노동부로의 이관 과정

1995년 7월 28일 건교부는 '건설기능인력 고용안정 및 육성방안' 관련 관계기관 회의 시 건설근로자 퇴직공제제도 도입 문제를 제기하면서 고용보험기금과 직업훈련기금으로 공제사업 운영비 등을 지원해 줄 것을 요구한다.

1995년 11월 1일 노동부는 제도의 취지상 직업훈련분담금과 고용보험료를 건설근로자 복지에 사용하기는 곤란하다고 건교부에 통보한다.

1996년 2월 13일 건교부에서 '건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책'을 국무총리 주재 중앙안전대책회의에 제출한다. 노동부는 건설근로자 퇴직공제제도에 대해 건교부 지침보다는 법적 기반을 강구해 도입하자는 의견을 제시한다. 건교부는 퇴직공제제도의 법적 기반 마련에 대해 노동부와 실무 협의하여 추진하기로 동의한다. 그에 따라 1996년 2월 22일과 3월 20일에 관계부처 및 건설업단체 관계자 등이 참여한 실무회의를 개최했고, 법제화 방안 등 건설퇴직공제제도 도입 문제를 협의했다.

1996년 4월 13일 건교부에서 건설산업 경쟁력 강화와 부실방지대책 추진현황을 노동부에 요청한 것에 대하여, 노동부는 '96년 중 '건설근로자의고용개선등에관한법률'의 제정을 추진하여 퇴직공제제도의 시행 방안을 강구하겠다는 의견을 통보했다.

1996년 4월 24일 건교부는 '건설근로자 복지카드제도 추진방안' 시안에 대한 의견을 노동부에 요청했다.

1996년 7월 9일 노동부는 '건설근로자의고용개선등에관한법률'의 제정을 추진하여 퇴직공제제도의 시행방안을 강구하겠다는 의견을 건교부에 통보했다. 이미 노동부의 건설근로자 퇴직공제제도 추진에 건교부가 지원하기로 협의된 바 있다.

② 퇴직공제제도의 추진 방안

ㄱ. 제도의 개요

건설업의 사업주가 퇴직공제금사업단과 소속 근로자를 수혜대상으로 하는 '공제계약'을 체결하여 공제부금을 납부하고, 근로자의 퇴직 시 사업단이 근로자에게 퇴직공제금을 지급한다. 피공제 근로자에게 근무경력, 공제부금의 납부내역이 기재된 '공제수첩'을 발급하여 근로자가 다른 건설현장으로 전직하더라도 근무경력의 합산을 통해 퇴직공제금의 혜택을 받을 수 있도록 한다.

ㄴ. 법제화 방안

건교부는 '건설업법'과 '건설근로자의고용개선등에관한법률'로 퇴직공제제도에 대한 대강을 정한 후, 세부내용은 '건설근로자공제규정'(건교부 훈령)으로 규정해 건설업자들이

자율적으로 참여하게 한다는 입장이었다.

그러나 건설근로자에 대한 중요한 근로조건으로 적용될 퇴직공제제도를 건교부 훈령 등에 의해 건설업자가 자율적으로 운영하게 할 경우 퇴직공제금에 관한 권리의무 관계 등과 관련해 발생할 문제에 대한 해결이 어렵고 특히, 법정 퇴직금과의 조정방안이 마련되어야 할 것인 바 이를 건설관계법령이 규정하기는 어려울 것이다. 공제금 청구권 및 부정수급자에 대한 반환 등의 문제가 발생할 경우 법령으로 명확히 규정하지 않으면 민사절차에 의해 해결할 수밖에 없을 것이기 때문이다.

따라서 퇴직공제에 관한 권리 및 의무와 제도운영 및 법정퇴직금과의 관계 등을 명확히 할 수 있도록 노동법 체계 내에 법적 근거를 마련할 필요가 있다. 이에 건설근로자에 대한 직업능력개발, 고용관리개선사업 등과 연계하여 퇴직공제제도를 시행할 수 있도록 '건설근로자의고용개선등에관한법률'의 제정을 추진한다. 또한 법정 퇴직공제도와와의 조정을 통해 기업의 이중부담 방지 방안을 강구하고 관리기구 설치 및 운영에 따른 부담 경감을 위해 기존 조직을 최대한 활용한다.²⁴⁾

③ 퇴직공제제도의 시행 방안

ㄱ. 가입대상 및 가입단위

건설업법 제2조제2항의 규정에 의한 건설업의 사업주가 임의로 가입할 수 있도록 한다. 공제가입 사업주가 건설업이 아닌 다른 업종의 사업주가 되었을 경우 사업단이 공제계약을 해지할 수 있게 하고, 부금을 납부하는 것이 곤란하다고 인정되거나 피공제자의 3/4 이상의 동의를 얻은 경우에는 사업주(공제계약자)가 해지할 수 있게 한다.

사업주단위로 가입함을 원칙으로 하되, 건설공사 현장별로도 공제계약을 체결할 수 있도록 한다. 사업주단위로만 가입케 할 경우 동일사업주 소속 근로자는 퇴직공제의 혜택을 계속 받을 수 있는 장점이 있으나, 이 경우 공사원가에 공제부금이 반영되지 않을 때에는 공제부금을 사업주가 전적으로 부담하게 되어 퇴직공제 가입을 기피할 것이므로 현장단위의 가입도 가능케 해야 한다.²⁵⁾

ㄴ. 피공제자

공제가입 사업주가 고용한 모든 근로자를 피공제자로 함을 원칙으로 하되,

근로시간·근로형태 및 직종 등의 특성상 일부 근로자를 제외할 수 있게 한다. 단시간 근로자, 퇴직공제금을 지급받을 수 없음이 분명한 자 및 공제계약 체결 당시 법정퇴직금 해당자 등은 제외한다. 만일 퇴직공제금을 부정수급 하려는 근로자는 피공제자 자격을 1년간 정지시킨다.

ㄷ. 재원의 조달

사업주는 피공제자에게 임금을 지급할 때마다 퇴직공제수첩에 근로일수에 상당하는 공제증지를 붙이고 소인을 찍어 공제부금을 납부한다. 공제부금은 건설근로자의 임금수준을 감안하여 1일 1,000~2,000원 범위 내에서 정한다.

공사현장별로 공제제도가 모두 적용될 수 있도록 원수급업체가 공제증지를 일괄 구입하여 하수급업체에 교부하도록 권장한다. 또한 부담능력이 취약한 중소건설업체의 가입 촉진을 위해 고용보험기금에서 중소건설업체 공제부금의 일부를 지원할 수 있도록 한다.

공제사업의 사무집행에 소요되는 비용은 일반회계에서 부담하도록 하여 사업주가 납부하는 공제부금은 퇴직공제금 지급에만 사용되도록 한다.

ㄹ. 퇴직공제금의 지급

사업단은 피공제자가 건설업을 이직한 때는 '퇴직공제금'을 공제부금의 납부월수에 따라 피공제자 또는 그 가족에게 지급한다. 다만, 부금 납부월수가 12개월 미만인 피공제자가 건설업을 이직하는 경우에는 법정퇴직금과의 형평 차원에서 퇴직공제금을 지급하지 아니한다.

공제금 등을 받았거나 받을 수 있는 피공제자가 법정퇴직금을 지급받을 권리가 발생한 경우에 퇴직금 지급의무 사업주는 자신이 납부한 공제부금 납부월수에 상응하는 공제금의 범위 내에서 퇴직금 지급의무를 면할 수 있게 한다.

공제금 등을 받을 수 있는 권리는 양도 또는 담보로 제공하거나 압류할 수 없으며 미성년자인 피공제자도 법정대리인의 동의 없이 독자적으로 공제금을 청구·수령할 수 있게 한다.

ㅁ. 부정이득의 징수

사업단은 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금 등을 받은 자에 대하여 그 공제금의 2배에 해당하는 금액을 징수할 수 있다. 이 경우 공제금 등의 지급이 공제계약자의 허위 보고 또는 증명에 기인한 때에는 공제계약자에게 연대하여 책임을 지운다.

ㅂ. 퇴직공제금수첩

사업단은 공제계약이 체결된 경우 피공제자 1인당 1매의 퇴직공제금수첩을 교부한다.

²⁴⁾ 근로기준국 임금복지과, 건설근로자 퇴직공제금제도 추진방안, 1996. 6

²⁵⁾ 당시 건교부에서는 퇴직공제제도의 활성화를 위해 공공부문 입찰자격심사 시 공제가입자 가점 부여 및 공사예정가 반영방안 등을 추진 중이었다.

퇴직공제금수첩에는 근로자 인적사항, 기술·기능자격증 보유, 현장별 근무기간, 작업공종, 건강진단, 안전교육사항 등을 기재하도록 하여 건설인력의 종합적인 관리에 활용한다.

ㄱ. 관리기구

퇴직공제금사업과 건설근로자 복지사업 등을 효율적으로 수행하기 위하여 '건설퇴직공제금사업단'을 설치한다. 건설공제조합 등 건설업 관련단체를 활용하는 방안은 동 공제조합이 사업주간의 상부상조를 위한 사용자단체로서 임금적 성격이 큰 퇴직공제금사업을 주관하기에는 적합하지 않다. 따라서 퇴직공제금사업의 합리적 운영과 권리분쟁에 공정하고 중립적인 해결을 위해 사용자로부터 독립된 기구에서 주관함이 바람직하다. 일본의 경우 '건설업·청주제조업·임업퇴직공제조합'을 별도의 법인으로 설치하여 노동대신이 지도·감독한다.

퇴직공제제도 가입자의 편의와 관리비용의 절감을 위해 사업단의 조직은 최소화하고 공제계약의 체결, 증지판매, 공제금 지급업무 등을 금융기관 및 건설공제조합 등에 위탁할 수 있게 한다.

ㅇ. 세제지원

건설업체가 부담하는 공제부금은 퇴직급여충당금적인 성격을 갖고 있음에도 현행 법인세법 및 소득세법상 손금처리가 어려우므로, 건설업체가 납부하는 공제부금을 퇴직급여충당금에 준하여 세법상 손금 또는 필요경비로 인정하는 방안을 강구한다(법인세법 제13조, 소득세법 제33조).

근로자가 지급받는 퇴직공제금 또는 해약수당의 퇴직급여적 성격을 감안하여 세법상 퇴직소득에 준하여 조세감면을 받을 수 있게 한다(소득세법 제22조).

한편, 사업단을 조세감면규제법상 공공법인의 범위에 포함시켜 법인세 및 소득세를 감면받을 수 있게 함으로써 사업주가 납부한 공제부금이 최대한 퇴직공제금 지급과 근로복지에 사용될 수 있게 한다(조감법 제59조~제61조).

4) '건설근로자의고용개선등에관한법률' 제정을 위한 공청회

노동부는 1996년 9월 16일 '건설근로자의고용개선등에관한법률' 제정을 위한 공청회를 개최했다. 공청회에서는 노동부가 법률안을 발표하고 사용자대표 4명, 근로자대표 4명, 학계 및 연구기관 3명, 정부대표 1명 등의 토론이 이

²³ 노동부·한국노동연구원, '건설근로자의고용개선등에관한법률' 제정을 위한 공청회, 1996. 9. 16 참조

루어졌다.²³⁾

동 법률(안)은 5개장 25개 조항과 부칙 2개 조항으로 구성되어 있다. 제1장 총칙(4개 조항), 제2장 건설근로자의 고용개선(4개 조항), 제3장 건설근로자퇴직공제금제도(12개 조항), 제4장 보칙(2개 조항), 제5장 벌칙(3개 조항), 부칙(2개 조항) 등이다.

법률의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 법률의 목적이다. 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정 및 직업능력의 개발·향상을 지원·촉진하고 건설사업주가 소속 근로자를 수혜대상으로 하는 공제계약을 체결하여 공제부금을 납부하고, 근로자의 퇴직 시 퇴직공제금을 지급하는 '퇴직공제금제도'를 실시함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하려는 것이다. 둘째, 건설고용개선계획의 수립 및 시행이다. 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정과 능력개발 및 복지증진 등을 지원하기 위한 시책을 건설고용개선계획에 따라 종합적·체계적으로 추진한다. 셋째, 건설근로자 고용개선 조치다. 이를 위해 고용관리책임자를 지정하고 고용에 관한 문서를 교부하고 서류를 비치하도록 한다. 넷째, 건설근로자 고용개선 등 사업의 실시다. 노동부 장관은 고용보험이 정하는 바에 의하여 건설근로자의 고용관리 개선·고용안정 및 직업능력의 개발·향상 등을 도모하기 위하여 규정된 사업을 지원할 수 있다. 다섯째, 퇴직공제금제도의 실시다. 건설사업주가 임의로 가입토록 하고, 건설공사 현장별로도 공제계약을 체결할 수 있도록 하며, 공제제도가입 사업주가 고용한 모든 근로자를 피공제제자로 함이 원칙이다. 사업주가 피공제자에게 임금을 지급할 때마다 퇴직공제금수첩에 근로일수에 상당하는 공제증지를 붙이고 소인을 찍어 공제부금을 납부한다. 피공제자가 건설업을 퇴직한 때에는 퇴직공제금을 지급한다. 피공제자에게는 1인당 1개의 퇴직공제금수첩을 교부하고, 수첩에는 근로자 인적사항, 기술·기능자격증 보유, 현장별 근무기간, 건강진단, 안전교육사항 등을 기재토록 하여 건설인력의 종합적인 관리에 활용한다.

공청회의 주요 내용을 요약·정리하면 다음과 같다.

〈표 4〉 「건설근로자고용개선등에관한법률」 제정을 위한 공청회 요약

구분	내용
공청회 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일시 : 1996. 9. 16. 월. 14:00 ~ 17:50 ○ 장소 : 한국노동연구원 대회의실(중소기업회관 10층) ○ 방청인원 : 50여 명 ○ 진행순서 <ul style="list-style-type: none"> - 인사말 및 사회 : 한국노동연구원 이선 부원장 - 주제발표 <ul style="list-style-type: none"> • 건설근로자의고용개선등에관한법률안 주요내용(전진희 과장)

공청회 개요	<ul style="list-style-type: none"> - 토론 <ul style="list-style-type: none"> • 윤지선(전국건설노동조합연맹 정책기획부장) • 오진웅(대한건설협회 정책사업본부장) • 정연택(충남대학교 교수) • 홍재혁(대한전문건설협회 상임부회장) • 백석근(전국건설일용노동조합협의회 사무처장) • 김정호(국토개발연구원 건설경제연구실장) • 이재희(대한설비공사협회 사업총괄이사) • 김성오(포항건설일용노동조합 위원장) • 방하남(노동연구원 부연구위원) • 김영배(한국경영자총협회 상무) • 조한천(한국노동조합총연맹 정책본부장) • 방청석 2명 : 심규범(한국노동연구원), 조상구(대한전문건설협회) - 토론내용에 대한 답변 <ul style="list-style-type: none"> • 조순문(근로기준국장) • 전진희(고용정책과장)
토론내용 요약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제정의 필요성 <ul style="list-style-type: none"> - 대다수 참석자들이 법제정의 필요성 및 취지에 찬성 - 현재와 같이 경제가 어려운 상황에서는 경제성장을 저해할 우려가 있으므로 퇴직금공제제도의 도입을 신중히 검토(홍재혁) - 국민연금제가 시행되고 있고 퇴직금제도도 임의제도로의 전환이 검토되고 있는 시점에서 새로운 형태의 규제 법안을 만드는 것은 전반적인 방향과는 맞지 않는 면이 있으며 건설업이 다른 업종과 그렇게 차별성이 있는지 동감하기 어려우며, 다른 업종의 일용근로자와 형평성 문제 발생 우려(김영배) ○ 고용관리책임자 지정, 문서교부 및 서류비치 <ul style="list-style-type: none"> - 고용관리책임자 지정, 고용관계에 대한 문서교부 및 원수급인의 하수급인별 고용관계의 관리는 건설업 특성상 사업주에게 커다란 부담으로 작용 <ul style="list-style-type: none"> ※ 특히, 고용관계가 매일 매일 변동되는 일용근로자에 대한 고용계약 관계를 문서로 교부하는 것은 현실적으로 곤란(오진웅, 이재희) - 고용관리책임자 선임과 고용관계서류비치 위반에 대해서는 과태료를 벌금으로 상향 조정(정연택) ○ 퇴직금공제제도 가입 형태 <ul style="list-style-type: none"> - 사업주가 임의가입토록 되어 있는 퇴직금공제제도를 강제규정으로 변경(윤지선, 김성오) - 퇴직금공제제도 가입은 일정규모 이상은 무조건 강제로 적용하고, 사업주별로 가입토록 하는 것이 바람직(정연택, 백석근) - 퇴직금공제제도가 임의제도화 됨에 따라 사업주가 가입을 기피할 경우 법의 실효성 문제 발생이 우려(조한천) - 퇴직금공제제도가 실효성 있는 제도가 되기 위해서는 고용보험기금, 보조금 등으로 많은 지원을 하는 것이 필요(오진웅, 이재희)

토론내용 요약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 퇴직금공제사업단 설치 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직금공제사업단은 각 분야별로 설립되어 있는 건설공제조합 등 기존 조직을 활용하는 것이 바람직(오진웅, 이재희, 홍재혁) - 퇴직금공제사업단은 건설일용근로자의 취업·기능훈련, 사회복지, 자격심사 등 업무를 수행토록 구성(백석근) - 퇴직금공제사업단의 별도 설치에 반대이며, 산재보험업무, 근로자복지제도에 관한 업무를 수행하고 있는 근로복지공단에서 담당하는 것이 바람직(조한천) - 퇴직금공제사업단은 중립성을 갖춘 기관에서 담당하는 것이 바람직하며, 노동부에서 관장하는 기관이어야 함(김세창, 윤지선) ○ 퇴직금공제수첩 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직금공제수첩을 의료보험, 국민연금, 건강진단과 연계될 수 있도록 관리·운영하는 것이 필요(정연택, 백석근, 김세창) - '퇴직금공제수첩'의 명칭을 '복지카드제도'로 변경(이재희) - 퇴직금공제수첩을 향후 도입될 실업급여제와 연계되도록 검토(방하남) - 퇴직금공제수첩을 건설근로자수첩제도화하여 전체 건설근로자에게 교부하고 관리할 수 있도록 하고 이를 담당할 기구, 출장소를 설치(심규범) ○ 기타 <ul style="list-style-type: none"> - 건설근로자의 개념을 각 건설업법에서 등록된 업자들이 고용한 근로자를 대상으로 규정(이재희, 김세창) - 건설일용근로자의 고용안정과 취업문제를 전담하기 위한 고용안정기관의 설립 필요(윤지선, 백석근, 김세창, 정연택, 심규범) - 법률안에 건설근로자의 휴일·휴가 등 근로조건, 안정적인 일자리 등 고용안정을 위한 조항을 규정(윤지선) - 고용보험기금에서 퇴직금공제부금에 대한 지원이 가능한 것인지 의문이며, 퇴직금공제제도도 장기적으로는 국민연금제도와 실업급여 등에 포함되는 것이 바람직(정연택, 방하남) - 건설노동에 내재된 본질적인 문제와 법이나 제도의 실효성 확보를 위해서는 기본적으로 불법적인 다단계 하도급제의 개선이 필요(백석근, 김세창) - 건설근로자의 직업능력개발에 있어서도 근로자단체, 현장 오아지 참여 보장이 필요(김성오, 심규범, 방하남) - 고용관리개선, 직업능력개발 등 주요사업의 내용 및 사업주체를 구체화하고 명확히 하는 것이 바람직(방하남, 김정호, 김세창)
----------------	--

자료 : 근로기준국 임금복지과, 건설근로자고용개선등에관한법을 제정을 위한 공청회개최 결과보고, 1996. 9

5) '건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률' 제정

'건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률'(이하 건설근로자법)은 공청회를 마친 후 규제개혁위원회, 환경노동위원회, 법사위 등을 거쳐 정기국회에 제출되어 1996년 12월 31일자로 제정됐다(법률 제5249호). 시행일은 1998년 1월 1일이다.

3. 공제회 설립 준비과정

가. 정부의 건설근로자퇴직공제회 설립 추진

노동부와 건교부가 건설근로자퇴직공제회 설립 초기에 설립방안을 마련하였고 건설업 관련 단체가 공제회 설립을 도왔다.

1) 설립 추진 배경

건설근로자법에 의하면 건설근로자 퇴직공제사업은 ‘건설근로자퇴직공제회(이하 퇴직공제회로 약칭)가 수행하도록 되어 있으며, 퇴직공제회는 건설업 관련 단체(사업주단체 및 공제조합)가 노동부장관의 인가를 받아 공동으로 설립하도록 되어 있다. 그러므로 퇴직공제사업을 법정기일(98.1.1)부터 시행하기 위해서는 사업주체인 퇴직공제회가 조속히 설립되어 동 사업의 진행에 필요한 준비를 해야 했다. 그런데 퇴직공제회는 건설업 관련단체가 공동으로 설립하도록 되어 있어 현실적으로 정부의 적극적인 지도 없이는 설립이 곤란한 상황이었다. 따라서 노동부와 건교부가 협의하여 공제회 설립방안을 마련하여 설립준비를 위한 지도를 도왔다.⁷⁾

건설근로자법 부칙 제2항(공제회의 설립준비)은, 노동부장관 및 건교부장관이 이 법 시행 전에 제9조의 규정에 의한 공제회의 설립인가, 공제회의 설립업무에 대한 지원 등 공제회 설립에 필요한 사무 처리를 할 수 있다고 규정하고 있다.

2) 퇴직공제회의 설립인가

법적 근거는 민법과 건설근로자법이다. 민법 제32조(비영리법인의 설립과 인가)는 학술, 종교, 자선, 기예, 사교 기타 영리 아닌 사업을 목적으로 하는 사단 또는 재단은 주무관청의 허가를 얻어 이를 법인으로 할 수 있다고 규정하고 있다. 또한, 건설근로자법 제9조(공제회의 설립 등)는 건설근로자퇴직공제사업을 실시하는 자는 노동부장관이 인가를 받아 건설근로자퇴직공제회를 설립하여야 한다고 규정하고 있다.

설립인가 시 검토사항은 다음과 같다. 첫째, 설립주체의 적법성 여부(건설근로자법 제8조, 동법 시행령 제4조)다. 공제조합 및 사업주단체의 적법 여부(가입자격이 있는 자의 2분의 1 이상의 총족 여부)와 시행령에 규정된 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체의 누락 여부다. 둘째, 정관의 내용이 공제회의

설립목적에 부합하는지 여부다. 공제회의 ‘목적’의 적법성 여부, 공제회의 출연금 등 ‘자산에 관한 사항’의 적정성 및 합리성 여부, ‘이사의 임면 등’ 조직규모의 적정성 여부 등이다. 설립인가의 신청 및 심사에 관한 구체적인 사항은 ‘노동부소관비영리법인의설립및감독에 관한규칙’에 규정되어 있다.

3) 퇴직공제회의 법적 성격

퇴직공제회는 비영리재단법인으로 하고, 퇴직공제회의 설립·운영 및 감독에 관하여는 민법 중 재단법인에 관한 사항을 준용하며(건설근로자법 제9조제2·3항), 다음의 설립요건을 충족시켜야 한다.

- 비영리사업목적(민법 제32조)
- 설립행위(민법 제43조)
 - 재산의 출연
 - 정관의 작성 : ①목적 ②명칭 ③사무소의 소재지 ④자산에 관한 사항 ⑤이사의 임면에 관한 사항(이상 필요적 기재사항)
- 주무관청(노동부)의 인가(민법 제32조)
- 설립등기(민법 제33조)

4) 설립주체

설립주체는 건설업관련 공제조합 및 사업주단체로서, 당해 단체의 가입자격이 있는 사업주의 2분의 1 이상이 가입되어 있는 공제조합 및 사업주단체(건설근로자법 제8조, 시행령 제4조)다. 이러한 관련단체에서 설립준비단을 구성하여 실무작업을 추진한다. 건설업 관련단체란 대한건설협회, 건설공제조합, 대한전문건설협회, 전문건설공제조합, 대한설비공사협회, 설비공제조합, 대한주택협회, 대한주택건설사업협회, 주택공제조합 등 9개 단체를 말한다. 당시 건설업 관련단체의 현황은 <표 5>와 같다.

⁷⁾ 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회 설립방안 검토, 1997. 4 및 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회의 설립·운영(안), 1997. 4 참조

〈표 5〉 건설업 관련단체 현황(1996. 9 현재)

구분	근거법률	가입대상	조직
대한건설협회	건설업법 제42조제1항	일반건설업자(토목, 건축공사업) 특수건설업자(철강재설치, 준설, 조경)	15개 시·도 지부
건설공제조합	건설공제조합법		30개소(지점 23, 출장소 7)
대한전문건설협회	건설업법 제42조제1항	전문건설업자(의장, 토공, 미장, 석공, 조적, 창호, 비계·구조물 해체공사업 등)	15개 시·도 지부
전문건설공제조합	전문건설공제조합법		36개 지부
대한설비공사협회	건설업법 제42조제1항	설비공사업자(냉난방, 주방, 위생설비, 환기, 배관, 세탁설비 등)	13개 시·도회
설비공사공제조합	전문건설공제조합법 제1조의2제2호		17개 지점
대한주택건설사업협회	주택건설촉진법 제47조의3	주택건설사업자	13개 시·도 지회
주택사업공제조합	주택건설촉진법 제47조의6		16개 지점
주택협회			

자료 : 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회의 설립·운영(안), 1997. 4

5) 설립 및 운영의 기본 방향

첫째, 자율설립 및 자립운영의 원칙이다. 공제회 조직구성의 자율성 확보, 공제회 재정자립 기반의 조성, 운영위원회를 통한 자율운영방식 등이 주요 내용이다.

둘째, 정부간섭의 최소화 원칙이다. 퇴직공제사업의 조기정착 지원, 관리의 효율성 제고를 위한 최소한의 지도 등이 그 내용이다.

6) 퇴직공제회의 재정 규모

출연금 규모는 100억 원 이상으로 하며, 출연단체는 대한건설협회, 건설공제조합, 대한전문건설협회, 전문건설공제조합, 대한설비공사협회, 설비공제조합, 대한주택협회, 대한주택건설사업협회, 주택공제조합 등 9개 건설업 관련 단체이다.

〈표 6〉 퇴직공제회의 재정 규모

구분	재정 규모
출연금	100억 원 이상 ※ 연간 소요경비(약 10억 원) = 출연금(100억 원) × 10%(이자율)
공제회 연간 소요경비	1,190백만 원(추정)
설립준비 관련 소요경비	1,000백만 원 • 경상경비 등 : 400백만 원(사무실임대료, 비품 및 집기구입) • 사업비 : 300백만 원(전산시스템구축, 공제증지발행·복지수첩제작 및 필요서류 인쇄) • 인건비 : 300백만 원(16명, 6개월분)

7) 퇴직공제회의 사무감독

① 민법에 의한 사무감독

법적 근거는 민법이다. 법인의 사무는 주무관청이 검사·감독하도록 규정(민법 제37조)하고 있고, 감독권의 행사는 과태료의 제재(민법 제97조)와 설립허가의 취소(민법 제38조, 제77조)로 보장된다. 사무감독 사항은 일반업무가 법인의 목적사업에 적합한지 여부다. 즉, 정관에 기재된 관련 사항의 이행 여부와 출연금 기타 자산관리의 적법 여부 등이다. 다만, 법인의 해산과 청산에 대한 검사 및 감독은 법원이 행한다(민법 제95조). 재단법인이 정관을 변경하는 경우에는 주무관청의 허가를 얻어야만 가능하다(민법 제45조제3항).

② 건설근로자법에 의한 사무감독

법적 근거는 건설근로자법이다. 공제회의 설립·운영 및 감독 등에 관하여는 민법 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다(건설근로자법 제9조제3항). 노동부장관은 공제회에 대한 법인설립의 인가 및 사무감독을 행한다(동법 시행령 제5조).

인가권과 관련된 사무감독사항은 다음과 같다. 공제부금의 금액 승인(시행령 제7조제4항), 퇴직공제금 산출을 위한 '기준이자율'의 승인(시행령 제8조제5항), 특별퇴직공제금 가산 시 승인(시행령 제8조제6항), 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대한 반환요구의 독촉에 따른 징수에 대한 승인(법 제16조제3항), 업무의 위탁(공제계약의 체결, 수첩의 발급, 퇴직공제금의 지급, 공제증지의 판매 등의 전부 또는 일부) 시 승인(시행령 제11조제1항) 등이다.

나. 건설근로자퇴직공제회 설립위원회

공제회 정관 부칙 제3조(설립위원회의 업무) 제1항 설립위원회는 공제회의 설립등기를 마친 후 이사장에게 사무를 인계하여야 하며, 설립위원회 위원은 공제회의 운영위원회 위원으로 위촉된 것으로 본다고 규정하고 있다.

1) 설립준비회의(1997. 7. 2)

대한건설협회의 주관으로 공제회 설립준비회의가 개최됐다. 설립위원회는 대한건설협회, 대한전문건설협회, 대한설비공사협회, 한국주택협회, 대한주택건설사업협회, 건설공제조합, 전문건설공제조합, 설비공사공제조합, 주택사업공제조합, 노동부, 건교부 등으로 구성됐다.

2) 설립위원회 제1차 회의(1997. 7. 25)

설립위원회 제1차 회의를 개최하여 공제회 설립위원회 구성 등 3개 안건을 처리했다. 이때 동 설립위원회와 퇴직공제회설립준비단 구성을 의결하고 동 설립준비단 요원을 노동부, 건교부, 협회 및 공제조합에 추천하여 줄 것을 의뢰했다. 기관별 추천 인원은 노동부 6인(4급 이상 1인, 5급 1인, 6급 이하 4인) 이내, 건교부 5인(5급 1인, 6급 이하 4인) 이내, 협회 및 공제조합 5인(부장급 1인, 기타 직원 4인) 이내 등이다.

3) 설립위원회 제2차 회의(1997. 9. 19)

공제회 설립위원회 운영규정(안)과 공제회 운영위원회 운영규정(안) 등을 원안 의결하고, 공제회 정관(안)과 공제회 설립예산(안) 등을 수정조건부 원안 의결했다.

4) 설립위원회 제3차 회의(1997. 11. 12)

공제회 정관(수정)안과 취업규칙(안) 등을 원안 의결하고, 공제회 직제규정(안)은 수정조건부 원안 의결했다. 그 외에 공제회 인사규정(안) 내지 퇴직공제증지 취급규정(안) 등에 대해서도 원안 의결했다.

5) 설립위원회 제4차 회의(1997. 11. 25)

공제회 이사장, 비상임감사, 전무이사 선임(안)과 공제회 비상임이사 임면인준(안), 그리고 건설근로자퇴직공제부금액 결정(안)을 서면으로 원안 의결했다.

⑳ 연합뉴스, 건설근로자퇴직공제회 정식 출범, 1997.12.13. 참조

다. 건설근로자퇴직공제회 설립준비단

1997년 8월 8일 설립위원회 회의를 통해 설립준비단 직원선임(안)을 원안대로 의결하고, 그 결과 8월 11일에는 공제회 설립준비단을 구성했다. 준비단장이 협회 및 공제조합, 노동부, 건교부로부터 추천받은 직원 중에서 16명으로 구성했다. 설립준비단 직원은 협회 및 공제조합 5인(부장급 1인, 기타 직원 4인), 노동부 6인(4급 1인, 5급 1인, 6급 이하 4인), 건교부 5인(5급 1인, 6급 이하 4인) 등이었다.

설립준비단은 다음과 같이 업무를 분장했다. 총무부서는 정관 및 법인설립, 설립위원회 운영, 공제회 개소 준비, 공제기금 관리, 조직 관리, 총무, 창립기념행사 등을 담당한다. 업무부서는 복지수첩 발급 및 교부 관련규정 제정, 공제회 가입업체 및 근로자경력관리 전산망 구축, 공제증지 발급관련 규정, 공제부금액 결정, 각종 서식 인쇄, 공제제도의 효율적 운영방안 강구, 전산관리 규정 등을 담당한다. 사업부서는 공제계약체결 규정, 공제부금 납부 규정, 공제금 지급 규정, 공제업무 위탁 규정, 공제제도 기획홍보, 공제제도 발전 방안 연구 등을 담당한다.

설립준비단은 1997년 10월 22일에 노동부장관에게 건설근로자퇴직공제회의 법인인가를 신청하여 동년 12월 9일에 설립등기를 마쳤다.

4. 공제회의 출범과 운영체계 구축

가. 공제회의 출범

퇴직공제회는 1997년 12월 15일에 서울특별시 강남구 역삼동의 신봉빌딩에서 이기호 노동부장관, 김건호 건교부차관과 대한건설협회 등 관련단체장들이 참석한 가운데 건설근로자퇴직공제회 현판식을 갖고 정식으로 출범했다(〈그림 2〉 참조).^㉑ 이로써 1994년부터 논의되기 시작했던 퇴직공제제도의 마련 및 공제회의 설립 준비가 결실을 맺었고, 비로소 건설일용근로자의 고용개선을 위한 실질적인 교두보가 마련됐다.

〈그림2〉 건설근로자퇴직공제회 출범 현판식



나. 기관의 역할 정립

공제회의 설립근거인 건설근로자법과 공제회의 정관에 기관의 역할이 큰 틀에서 명시됐다. 건설근로자법 제8조(건설근로자퇴직공제사업의 실시)에는 대통령령이 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체 중 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자는 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위하여 사업주가 고용하는 건설근로자를 피공제자로 하여 퇴직공제금을 지급하는 건설근로자퇴직공제사업을 공동으로 실시하여야 한다고 규정되어 있다. 그리고 제9조(건설근로자퇴직공제회의 설립) 제1항에서는 제8조의 규정에 의하여 건설근로자퇴직공제사업을 실시하는 자는 노동부장관의 인가를 받아 건설근로자퇴직공제회를 설립하여야 한다고 명시했다. 즉, 공제회 설립 당시 건설근로자법이 명시하고 있는 공제회의 주된 역할은 퇴직공제사업의 추진이었다.

한편, 제정 당시 공제회의 정관 제1조(목적)에 공제회는 건설근로자법에 의하여 건설업관련 공제조합 및 사업주단체가 실시하여야 하는 건설근로자퇴직공제사업을 행함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하고 건설산업의 발전에 이바지함을 목적으로 한다고 규정하고 있다. 요컨대, 궁극적으로는 건설근로자의 고용개선과 복지증진으로 도모하는 것이지만, 직접적인 공제회의 역할은 퇴직공제사업을 수행하는 것이었다.

다. 운영체제 구축

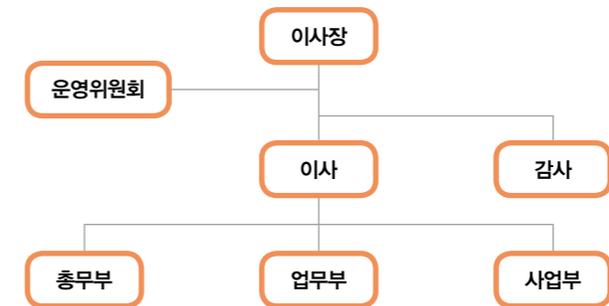
공제회는 퇴직공제사업을 효과적으로 수행하기 위해 〈표 7〉에서 보듯이 공제회 본부와 수탁기관으로 구분하여 주요 업무를 규정했다. 공제회 본부는 재산 및 조직 관리, 업무처리규정의 제정, 공제계약약관의 제정, 퇴직공제증지의 발행, 복지수첩의 제작 및 배포 등을 주요 업무로 규정했고, 관할구역의 지부 업무를 함께 수행하는 것으로 했다. 수탁기관은 건설업관련 공제조합 및 사업주 단체, 금융기관 및 체신관서 등을 의미하는데, 공제계약의 체결, 공제증지의 판매, 복지수첩의 발급, 퇴직공제금의 지급 등의 업무를 수행하는 것으로 규정했다.

〈표 7〉 퇴직공제회의 주요 업무

구분	주요업무	비고
공제회 본부	재산 및 조직 관리 업무처리규정의 제정 공제계약약관의 제정 퇴직공제증지의 발행 복지수첩의 제작 및 배포	관할구역의 지부 업무 수행
수탁기관	공제계약의 체결 공제증지의 판매 복지수첩의 발급 퇴직공제금의 지급	수탁기관 : 건설업관련 공제조합 및 사업주 단체, 금융기관 및 체신관서

공제회의 조직은 〈그림 3〉에서 보듯이 이사장을 정점으로 운영위원회, 이사, 감사, 총무부, 업무부, 사업부 등으로 구성됐다.

〈그림3〉 퇴직공제회 조직도



운영위원회는 건설업관련 협회장, 조합이사장, 노동부·건교부 공무원으로 15인 이내에서 구성하여 임원의 선임 및 공제회 운영에 관한 중요 사항에 대해 심의·의결하도록 했다. 한편, 공제회 지부는 기존의 건설업관련 공제조합(각 16~36개 지부)이나 사업주단체(각 15개 시·도지부)의 조직을 활용하고, 시행 초기에는 관련 조합이나 협회의 인력을 활용토록 하여 관리비를 절감토록 했다.

정원 및 업무 소관은 <표 8> 및 <표 9>와 같다.

<표 8> 공제회 직급별 부서별 정원

구분	계	직급별			
		이사	1급	2급	3급
계	33	3	3	9	18
임원	3	3	-	-	-
총무부	10	-	1	3	6
업무부	10	-	1	3	6
사업부	10	-	1	3	6

<표 9> 공제회 직급별 부서별 업무 소관

구분	소관업무
이사장	공제회 대표권
이사	공제업무 전반에 대한 집행 및 감독
감사	공제업무 전반에 대한 감사
총무부	총무업무 경리업무 법무업무
업무부	공제금 지급 업무 증지발급 업무 수탁기관 관리 업무
사업부	공제계약체결 업무 증지판매 업무 수첩발급 업무

공제회 설립 당시(1998. 1. 1 시행)에는 임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명 등 27명으로 구성됐다. 기구는 총무부, 관리부, 사업부 등의 3부와 총무과, 기획과, 관리과, 부금과, 기금과, 사업과, 급여과 등의 7과로 나뉘었다. 그리고 증지 판매, 복지수첩 발급 등 일선 업무는 건설관련단체가 대행하는 체제였다.

02 장

공제회 성장의 기반을 다지다

1. 건설근로자 고용개선 정책 추진

공제회가 출범하기 이전까지 사실상 건설근로자를 중심에 놓고 고민했던 고용개선 정책은 거의 없었다. 아마도 건설근로자의 고용 또는 고용관리에 대해 처음으로 관심을 갖게 한 계기는 1995년 7월에 도입된 고용보험제도일 것으로 판단된다. 고용보험의 3대 사업 중 하나인 실업급여의 주된 대상으로서 실업이 잦은 건설일용근로자 문제가 부각됐기 때문이다. 하지만 이동이 잦은 건설일용근로자에 대한 고용관리를 어떻게 해야 할 지에 대해 마땅한 접근 방법을 찾지 못했고, 실질적인 해법은 퇴직공제제도 도입 이후에 개인별 수첩과 증지라는 형태로 도입됐다. 고용개선 정책에 대한 접근 방식도 점차 체계화

되었고 그러한 고민은 건설근로자 고용개선 기본계획으로 구체화됐다.

가. 건설근로자 고용개선 정책의 접근 방식

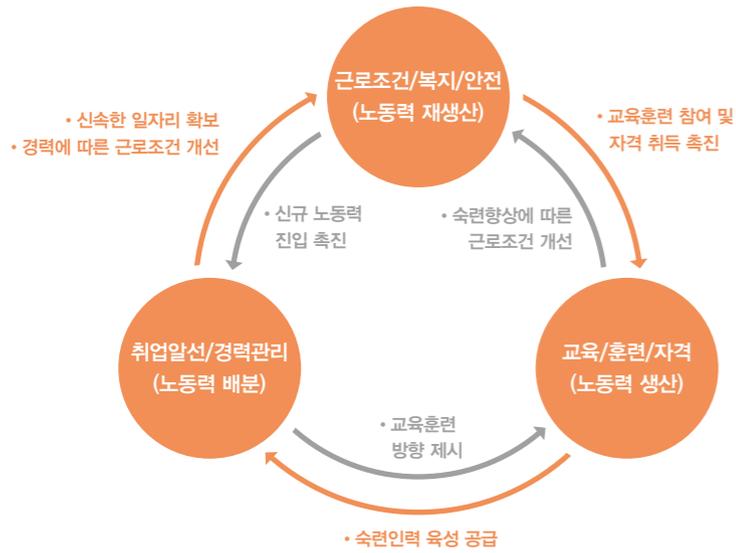
건설근로자 고용개선 정책의 접근 방식은 정책분야별 접근과 생애경로별 접근으로 대별된다.

1) 정책분야별 접근

고용개선이란 근로자의 신속한 일자리 확보·안전한 일터·안정적 고용·원활한 숙련 향상·숙련에 따른 임금 향상·안락한 노후 등을 모두 포괄하는 개념이다. 따라서 건설근로자의 고용개선은 매우 다양한 내용과 맞물려 있다. <그림 4>는 건설근로자 고용개선을 위한 주요 3대 축을 도시하고 있다. 첫째, 근로조건·복지·산업안전 분야다. 이것은 직업으로서의 기본 요소로서 노동력의 진입 및 지속 가능한 재생산 여부를 결정한다. 둘째, 교육·훈련·자격 분야다. 이것은 숙련 향상을 촉진하는 요소로서 숙련 노동력의 생산 가능성 여부를 결정한다. 셋째, 취업알선·경력관리 분야다. 이것은 적재적소 원칙의 구현을 좌우하는 요소로서 노동력 배분의 효율성 여부를 결정한다. 이들은 상호 유기적으로 연계되어 있어 어느 하나의 요소가 결여되거나 질적으로 저하될 경우 다른 요소와의 시너지 효과를 기대하기 어렵다.

하지만 건설노동시장에서 이들 3대 축은 원활하게 작동하지 못했다. 특히, 공식적인 제도의 역할이 미미하고 그 공백을 비공식적인 인맥이 대신해 왔다. 그러나 비공식적인 인맥 역시 심화되는 건설근로자의 고령화 과정에서 그 위력을 점차 상실했다. 이러한 양상을 띠게 된 근본적인 원인은 건설산업의 특성에서 비롯된 건설근로자의 고용구조에서 찾을 수 있었다. 그리고 그러한 양상을 띠는 보다 근본적인 이유는 건설산업의 특성에서 비롯됐다. 따라서 건설근로자의 고용개선 정책 역시 일회적인 처방으로는 그 효과를 기대하기 어렵고 다양한 분야의 정책이 유기적으로 연계되어 시행될 필요가 있었다. 이것이 고용개선 5개년 기본계획을 체계적으로 수립하고 꾸준히 추진해야 할 필요성이었다.

〈그림 4〉 건설근로자의 고용개선 정책: 정책분야별 접근



자료: 심규범·이의성·김지혜·허민선(2009), 건설근로자 고용개선 2차 기본계획 세부 과제의 효과적 추진 방안, 건설근로자공제회 참조

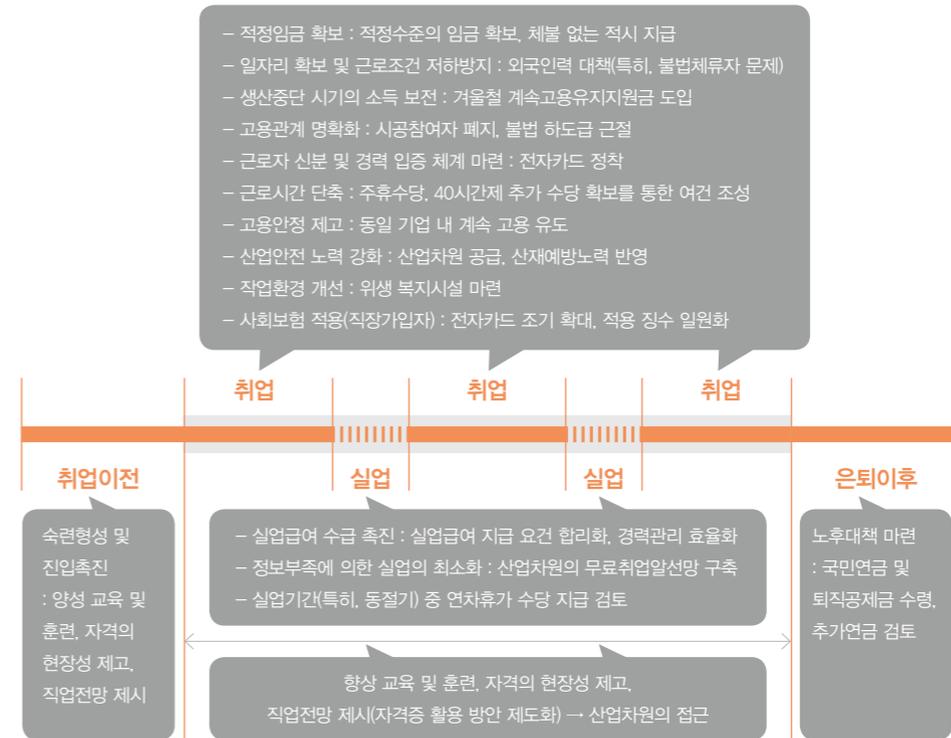
2) 생애경로별 접근

또 하나의 접근 방법은 〈그림 5〉와 같은 생애경로별 접근이다. 건설현장 진입 이전, 진입 후 취업 시기, 진입 후 실업 시기, 퇴직 후 시기로 나누어 각 시기에 적합한 정책적 접근 방안을 모색하는 것이다. 첫째, 취업 이전 시기이다. 숙련 형성 및 진입 촉진을 위해 양성 교육 및 훈련 그리고 자격의 현장성 제고와 직업전망 제시 등의 대책이 필요하다. 둘째, 진입 후 취업 시기이다. 적정 임금 확보, 일자리 확보 및 근로조건 저하 방지, 고용관계 명확화, 근로자 신분 및 경력 입증 체계 마련, 실제 근로시간 단축, 고용안정 제고, 산업안전 노력 강화, 작업환경 개선, 사회보험 적용(직장가입자) 강화 등의 대책이 필요하다. 셋째, 진입 후 실업 시기이다. 겨울철 실업 최소화, 실업급여 지급 요건 합리화, 민간 취업알선망 구축, 연차휴가 도입을 통한 수입 안정화 대책 등이 필요하다. 넷째, 진입 이후 은퇴 이전까지 전체의 시기이다. 향상 교육 및 훈련, 자격의 현장성 제고, 직업전망 제시(자격증 활용 방안 제도화) 등의 대책이 필요하다. 다섯째, 퇴직 후 시기이다. 노후대책 마련을 위한 국민연금 및 퇴직공제금 수령의 적정화와 중장기적으로는 추가연금의 검토 등이 필요하다.

이러한 접근 역시 문제점과 그에 대한 대책이 복합적으로 얽혀 단일 부처

의 단순한 처방으로 문제를 풀기 어려움을 일깨워 주었다. 하지만 공제회가 출범한 직후인 1999년에는 상술한 문제를 풀 수 있는 제도적 장치가 거의 작동하지 않았다. 따라서 건설근로자의 고용개선을 위해서는 다수의 부처에 걸쳐 있는 다양한 분야의 정책이 유기적으로 연계되어 시행될 필요가 있음을 시사했다. 이러한 인식 역시 고용개선 5개년 기본계획의 수립을 낳는 배경이 됐다.

〈그림 5〉 건설근로자의 고용개선 정책: 생애경로별 접근



자료: 심규범·김지혜·허민선(2006), 건설근로자 고용개선 방안 연구, 노동부 참조

나. 건설근로자 고용개선 기본계획의 수립

건설근로자법을 관장하는 노동부는 건설근로자의 열악한 근로환경을 개선하고 퇴직공제제도를 원활하게 정착시키기 위한 건설근로자의 고용개선 정책을 보다 효과적으로 추진하기 위한 방안을 다각적으로 모색했다. 그러한 노력 중 하나가 2003년부터 시작된 5개년

기본계획의 수립이었다. 상술했듯이 다양한 영역의 구조적 문제에 대해 다수의 정부 부처가 연관돼 있는 건설근로자의 근로환경을 노동부의 일회적인 노력만으로는 해결하기 어려움을 깨달았던 것이다. 동 기본계획은 제1차 기본계획(2003~2007), 제2차 기본계획(2009~2013), 제3차 기본계획(2015~2019) 등 세 차례 수립됐다. 2003년에 처음 수립되었고, 때로는 지연되기도 했는데, 2017년 현재 제3차 기본계획이 추진 중이다. 1차 기본계획은 노동부가 단독으로 추진했고, 2차 기본계획부터는 노동부가 주도하고 건설근로자공제회가 협조하는 협업의 방식으로 추진했다. 제1편에서는 해당 시기별로 각 기본계획의 추진 배경과 주요 내용에 대해 소개하고, 세부 사업의 추진실적에 대해서는 제3편 사업 운영 부분에서 다루고자 한다.

건설근로자법 제3조는 고용노동부(이하 고용부로 약칭)장관은 건설근로자의 고용안정을 도모하고 직업능력의 개발·향상을 촉진하며 건설근로자의 복지증진을 지원하기 위하여 건설근로자 고용개선 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다고 규정하고 있다. 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직전 기본계획에 대한 평가에 관한 사항
2. 건설근로자의 고용 동향에 관한 사항
3. 건설근로자의 고용구조 개선에 관한 사항
4. 건설기능인력 양성 등 건설근로자의 직업능력 개발·향상에 관한 사항
5. 건설근로자의 복지증진에 관한 사항
6. 임금·휴일·휴가 및 근로시간 등 건설업의 「근로기준법」 준수에 관한 사항
7. 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항

다. 제1차 기본계획(2003 ~ 2007)의 주요 내용

1차 기본계획의 대상 기간은 2003년부터 2007년까지의 5개년이고, 추진 주체는 노동부다.⁴⁾

1) 추진 배경

건설공사의 품질은 건설인력에 의해 좌우됨에도 불구하고 직업능력개발 기회의 미흡·고용의 불안정·근로자복지제도의 미비 등으로 직업전망이 불투명

⁴⁾ 노동부, 건설근로자 고용개선 기본계획, 2002. 11 참조

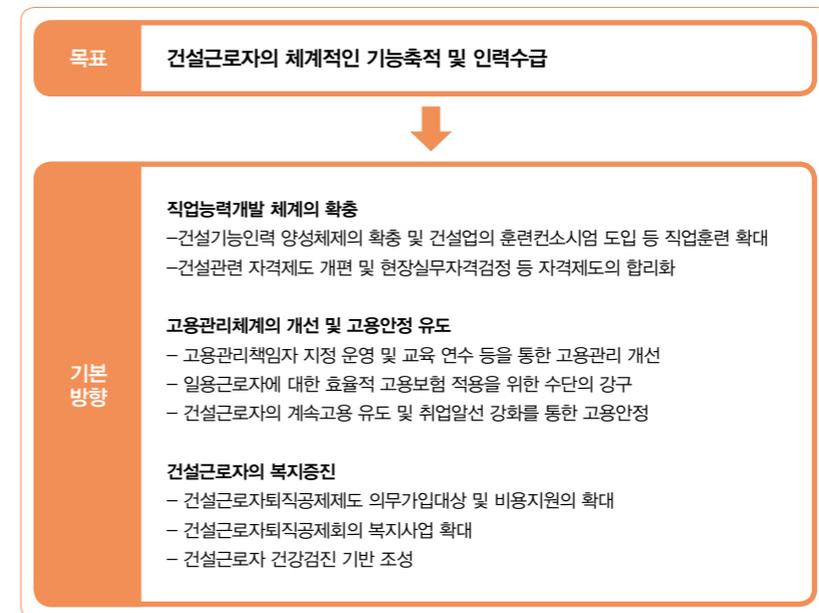
해, 건설기능인력의 고령화가 진행되고 기능축적이 이루어지지 않아 숙련공을 중심으로 건설기능인력이 부족했다. 한편, 일용근로자에 대한 고용보험 확대적용을 위한 고용보험법 개정안이 2002년 12월에 통과됐고 그에 따라 2004년 1월부터 일용근로자에 대한 고용보험이 확대 적용되어 건설일용근로자에 대한 체계적인 고용대책을 추진할 수 있는 계기가 마련됐다. 따라서 일용근로자에 대한 고용보험의 원활한 적용을 위해 고용관리체계의 개선도 동시에 추진할 필요가 있었다.

이러한 점에 입각해 『건설근로자 고용개선 기본계획』을 수립함으로써 건설근로자 고용동향을 종합·분석한 후, 이를 기초로 건설근로자 직업훈련체제를 확충해 원활한 기능인력 양성을 지원하고, 건설현장의 고용관리체계를 개선하고 계속고용 유도 및 취업알선·상담 체계 강화 등을 통해 고용구조개선을 도모하며, 건설근로자 퇴직공제제도의 확충 등 산업차원의 복지제도를 증진시켜 나갈 필요가 있었다.

2) 주요 내용

〈그림 6〉에서 보듯이, 제1차 기본계획의 목표는 ‘건설근로자의 체계적인 기능축적 및 인력수급’이었고, 기본방향은 직업능력개발 체계의 확충, 고용관리체계의 개선 및 고용안정 유도, 건설근로자의 복지증진의 세 분야로 나누어 작성됐다.

〈그림 6〉 제1차 기본계획(2003 ~ 2007)의 목표 및 기본방향



3) 과제별 추진 체계

〈표 10〉에서 보듯이, 제1차 기본계획의 수립 및 추진은 대개 노동부가 단독으로 추진해 세부 과제별 주관부서와 협조부서 모두 노동부의 관련 부서가 배정되어 있고, 직업훈련의 경우 교육인적자원부의 직업교육정책과도 협조부서로 기재되어 있다.

〈표 10〉 제1차 기본계획(2003~2007)의 과제별 추진체계

추진과제	주관부서	협조부서
I. 직업능력개발 체계의 확충		
1-1. 건설근로자 직업훈련의 확대	훈련정책과	인적자원개발과 교육인적자원부 (직업교육정책과)
1-2. 자격제도의 합리화	자격지원과	훈련정책과
II. 고용관리체계 개선		
2-1. 고용관리책임자에 의한 고용관리 개선	고용정책과	고용보험과
2-2. 고용 산재보험 가입 시 하수급사업주 인정승인 기준완화	산재보험과	
2-3. 일용근로자에 대한 효율적 고용보험적용수단 강구	고용보험과	
2-4. 계속고용 유도를 통한 고용안정	고용정책과	고용보험과 고용지원과
2-5. 취업알선 강화를 통한 고용안정	고용관리과	
III. 건설근로자의 복지증진		
3-1. 건설근로자퇴직공제제도 개선	임금정책과	
3-2. 건설근로자의 건강검진	산업보건환경과	

4) 성과 및 한계

1차 기본계획에 의거해 고용관리책임자 지원, 고용보험전자카드 도입, 계속 고용지원금 도입, 퇴직공제제도의 적용 확대 등이 이루어졌다. 하지만 일부의 성과를 제외하면 지속적으로 추진되지 못해 대체로 부진한 것으로 평가됐다. 그럼에도 불구하고 부진한 원인을 분석하고 개선 방안을 모색하는 과정에서 건설근로자공제회의 참여 촉진이나 건설고용포럼의 필요성을 인식시킨 것은 큰 성과로 평가될 수 있다.^⑩

⑩ 심규범(2010), 건설근로자의 고용 개선을 위한 '건설고용포럼'의 필요성과 역할, 건설고용포럼 창립 세미나, 건설근로자공제회 참조

⑪ 노동부 고용정책실, 제2차(2009~2013) 건설근로자 고용개선 기본계획(안), 2008. 11. 11. 참조

⑫ 노동부 고용정책실, 제2차(2009~2013) 건설근로자 고용개선 기본계획(안), 2008. 11. 11. 참조

① 성과^⑪

제1차 기본계획은 건설근로자의 고용환경 개선을 위하여 최초로 종합적·체계적인 중장기 전략계획을 수립·추진하였다는 점에서 큰 의의를 지닌다. 이것을 통해 건설근로자의 고용안정, 기능인력양성 및 복지증진 필요성에 대한 관심을 산업차원으로 확산하는 데 기여했다. 주요 분야별로는 다음과 같다. 첫째, 직업능력개발 체계를 확충했다. 건설업의 훈련 컨소시엄 및 노사공동훈련 등 건설사업주의 수요에 밀착하는 훈련방식을 도입하고 추진했다. 둘째, 고용관리체계를 개선하고 고용안정을 유도했다. 건설일용근로자에게 고용보험을 적용(04년)하고 전자카드에 의한 피보험자 관리에 대해 시범사업을 실시했다(04년). 그리고 사업장내 보험업무 등의 처리를 위해 고용관리 책임자에 대한 지원금 제도를 신설했고(06년), 건설근로자 취업지원 민간위탁사업을 도입했다(06년). 셋째, 건설근로자의 복지증진을 위해 퇴직공제제도 의무가입대상을 확대하고 공제부금을 상향 조정했다. 2004년과 2008년에 두 차례의 적용범위 확대 조치를 통해 공공공사는 10억 원 이상에서 5억 원 이상으로 그리고 민간 공중주택공사는 300호 이상에서 200호 이상으로 확대됐다. 공제부금의 인상도 이뤄졌는데 2006년까지 2,000원이던 것이 2007년에는 3,000원 그리고 2008년에는 4,000원으로 높아졌다. 한편, 건설현장 편의시설 제공 의무가 신설돼 1억 원 이상 건설공사에서는 화장실, 식당, 탈의실 등의 편의시설 제공이 의무화됐다(07년 건설근로자법 개정).

② 한계^⑫

제1차 기본계획은 다양한 세부추진과제를 담고 있었으나 전담조직 미비와 계획관리에 대한 관심부족으로 전반적인 성과는 부진했다. 첫째, 고용구조 개선이 미진했다. 시공참여제도 폐지로 제도상으로는 다단계 하도급구조의 개선이 이루어졌으나 아직 현장은 종전제도를 유지하려는 유인이 커 고용구조 개선으로 이어지지 않고 있으며 외국인력에 대한 의존도가 급증했다. 둘째, 불합리한 근로관행이 지속됐다. 건설현장 체불임금에 대한 직상수급인 연대책임제도의 도입과 주40시간제 확대 시행 등으로 근로자 보호가 강화되었으나, 현장은 각종 편법을 통해 불합리한 근로관행을 지속하려는 경향이 강하고 영세업체의 산업안전에 대한 인식도 낮았다. 셋째, 직업능력개발 시스템이 갖춰지지 않았다. 훈련컨소시엄, 노사공동훈련 등 다양한 방식의 훈련이 개발되었으나, 건설산업의 규모에 비추어 교육훈련, 인력수급 및 자격체계 등 기능인력을 양성 및 관리할 수 있는 시스템이 제도화되지 못했다. 넷째, 취업지원서비스가 취약했다. 민간단체를 활용해 취업지원서비스를 제공하려는 시도가 있었으나 제대로 정착되지 못했으며 건설일용근로자 대부분이 현장동료나 용역센터 등 부실한 취업 루트에 의존하는 등 고용서비스 사각지대가 광범위하게 존재했다. 다섯째, 사회안전망 및 복지수준이 미흡했다. 종전 공식제도의 적용을 받지

못하던 건설일용근로자에 대하여 고용보험 적용, 퇴직공제제도 확대 등 제도적 기반은 상당한 수준으로 진전되었으나, 여전히 건설일용근로자의 사회보험 가입률이 저조하고 건설일용근로자가 활용할 수 있는 복지제도도 매우 제한적이었다.

③ 부진했던 원인⁴³⁾

1차 기본계획 추진이 부진했던 원인은 다음과 같이 분석됐다. 첫째, 노동부 차원에서 건설근로자라는 특정 산업의 근로자에게 특별한 배려를 지속하기 곤란했다. 노동부는 전체 산업의 근로자를 대상으로 정책을 수립하고 시행하는 부처이므로, 건설근로자에 국한된 정책에 상당한 역량을 집중하기에는 한계가 있었다. 둘째, 노동부의 모든 부서에서 건설근로자 문제는 전체 업무 중 극히 일부만을 차지하는 비중이 낮은 업무로서 인식할 수밖에 없어 소홀하게 처리됐다. 건설근로자는 다단계 하도급과 비정규근로자라는 특성을 지니고 있어 실상을 파악하기도 어렵고 정규직 중심의 제도로 접근하기는 더 더욱 어려웠기 때문이었다. 따라서 노동부 모든 부서에서 건설근로자와 관련된 사업은 기피하는 업무가 될 수밖에 없었고 적극적 추진이 어려웠다. 셋째, 공무원의 일관된 정책 추진이 어려웠다. 건설근로자와 관련된 업무가 여러 부서에 나뉘어 있고 담당자는 일정 임기 이후에는 다른 부서로 이동했다. 하지만 건설근로자의 특성상 사업의 취지와 추진 상황을 정확히 파악하는 데 어려움이 있어 정책 추진의 일관성이 저하될 수밖에 없었다. 넷째, 타 부처와의 연계성이 강해 노동부의 사업 추진만으로는 역부족이었다. 건설근로자 고용개선 문제는 국토교통부(이하 국토부로 약칭)의 「건설산업기본법」과 기획재정부의 입·낙찰제도 그리고 교육과학기술부의 전문계 고교 또는 마이스터 고교 정책과도 깊이 연결되어 있었다. 따라서 노동부 내부의 부서에서 추진하면서 여러 부처의 유기적인 협조를 얻기는 어려웠다. 다섯째, 다양한 참여 주체의 참여를 통한 현실적인 대안의 구축이 필요했다. 건설현장에는 ‘발주자-원수급자-다수의 하수급자-다수의 팀·반장-다수의 근로자’ 등 다양한 참여 주체가 있었다. 따라서 이들이 모두 수긍할 수 있는 현실적인 대안이 수립되어야 했다. 또한 현장 밖의 지자체 및 유관 공공기관·교육훈련기관·취업알선기관·근로복지기관 등도 유기적으로 연계되어 있었다. 따라서 이들의 역할도 고려된 대안을 모색해야 했다. 하지만 당시 상황으로서는 추진되기 어려웠다.

⁴³⁾ 심규범(2010), 건설근로자의 고용 개선을 위한 ‘건설고용포럼’의 필요성과 역할, 건설고용포럼 창립 세미나, 건설근로자공제회 참조

⁴⁴⁾ 심규범(2010), 건설근로자의 고용 개선을 위한 ‘건설고용포럼’의 필요성과 역할, 건설고용포럼 창립 세미나, 건설근로자공제회 참조

⁴⁵⁾ 노동부 고용정책실, 제2차(2009~2013) 건설근로자 고용개선 기본계획(안), 2008. 11. 11. 참조

5) 새로운 접근의 시도 : 건설근로자 전담 논의기구 필요⁴⁴⁾

1차 기본계획이 부진했던 것에 대한 평가와 원인 분석에 따라 2차 기본계획의 수립 과정은 물론 추진과정에서도 노동부 이외에 건설근로자공제회의 참여가 이루어지도록 했고, 공제회에 ‘건설고용포럼’을 운영하면서 관련 당사자들과의 소통 창구를 상설화하는 시도로 이어졌다.

첫째, 추진 주체를 명확히 하기 위해 전담기구의 지정과 역할의 명시가 필요했다. 특정 부처의 특정 부서에서 포괄하기에는 업무의 범위가 광범위하고, 일관성을 유지하기 어려우며, 다른 부처의 유기적인 협조를 얻기도 어려웠다. 법을 운용하는 정부 부처 이외의 기관 중 건설근로자 고용개선 문제를 전담하면서 범 정부차원에서 안정적으로 추진할 수 있는 전담기구가 필요했다. 이러한 고민으로부터 ‘건설근로자공제회’를 건설근로자 고용개선 전담기구로 지정하려는 분위기가 조성됐다.

둘째, 다양한 관련 당사자의 의견을 상시적으로 수렴할 수 있는 체계의 구축이 필요했다. 건설현장의 ‘발주자-원수급자-다수의 하수급자-다수의 팀·반장-다수의 근로자와 현장 밖의 지자체 및 유관 공공기관·교육훈련기관·취업알선기관·근로복지기관 등이 유기적으로 연계되고, 모두가 수긍할 수 있는 현실적인 대안이 필요했다. 그리고 노동부·국토해양부·교육과학기술부 등의 주도적 참여 역시 필요했다. 이러한 요구는 다양한 당사자의 의견을 수렴해 제도적 개선을 추진하는 데 기여할 수 있는 ‘건설고용포럼’의 운영이 필요하다는 것으로 이어졌다.

셋째, 비정규직인 건설근로자의 특성을 반영하여 산업 차원의 접근 방법이 필요했다. 교육훈련·취업알선·근로복지 등에 대해 산업 차원의 추진 주체와 재원 활용 방안 등을 모색해야 했다. 따라서 건설산업 차원에서 각 분야의 계획을 수립하고 재원을 운영하는 주체의 설치가 검토돼야 한다는 공감대가 형성됐다.

라. 제2차 기본계획(2009 ~ 2013)의 주요 내용

2차 기본계획의 대상 기간은 2009년부터 2013년까지의 5개년이고, 추진 주체는 고용부이나 건설근로자공제회가 결합되어 협업 방식으로 추진됐다.⁴⁵⁾

1) 추진 배경

건설산업은 GDP의 6.9%(51.4조원)를 차지하고, 약 180만 명이 취업하고 있는 국가 기간산업이다. 그러나 건설업은 수주산업, 중층적 하도급 생산구조 등의 특성으로 인하여 고용구조가 불안정하고 근로여건도 취약했다. 특히, 외국이나 타 산업에 비해 주로 영세업

체에 일용·임시직 형태로 고용되는 심한 고용구조 편중 현상이 나타났다. 인맥 및 용역회사 등 부실한 취업루트, 어깨너머 기술습득 관행 지속, 낮은 사회안전망 등에 노출됐다. 아울러 저출산·고학력화에 따른 신규인력의 유입 정체와 기존 숙련인력의 빠른 고령화 진행이라는 이중고에 처해 있었다. 당시 단기적으로는 건설업의 인력부족 문제가 다소 완화될 수 있을 것으로 보였지만, 근본적으로 건설근로 여건이 개선되지 않아 청년층의 기능인력 유입이 진전되지 못할 경우 숙련인력공급 부족 문제가 본격화될 수 있었다. 따라서 건설산업의 지속적인 발전을 위해서는 산업경쟁력의 기반이 되는 건설기능인력의 체계적인 양성과 고용여건 개선이 필요했다.

제1차 기본계획을 통해 건설근로자 고용안정 및 복지증진을 위한 기초적인 제도적 기반은 마련하였으나 아직도 추가적인 제도정비 등 개선해야 할 부분이 많은 상황이었다. 이에 건설근로자의 노동경쟁력 및 삶의 질 향상을 통한 건설산업의 선진화에 기여하기 위하여 『제2차 건설근로자 고용개선 기본계획』을 수립하여 향후 5년간 시행하고자 했다.

2) 주요 내용

〈그림 7〉에서 보듯이 2차 기본계획의 비전은 “매력적인 건설일자리, 보다 나은 건설근로자의 삶 보장”이고, 목표는 “선진적인 건설업 고용환경 구축 및 건설근로자 근로여건 개선”이었다. 추진과제는 다섯 분야로 구분했는데, 건설업 고용구조 선진화, 양질의 건설기능인력 양성, 체계적인 취업지원 서비스 제공, 안전한 건설현장 구축, 특화된 복지프로그램 제공 등이었다. 추진 전략은 이전에 퇴직공제제도 운영만을 담당했던 건설근로자공제회를 건설근로자에 대한 고용·복지허브기관으로 확대 개편해 협력기관으로 세웠고, 노동부 내 전담추진체계를 구축하여 계획 추진의 실행력을 확보했으며, 건설산업 차원의 조성 재원으로 건설근로자에 특화된 사업을 추진하려 했다.

〈그림 7〉 제2차 건설근로자 고용개선 기본계획의 비전과 전략

비전	매력적인 건설일자리, 보다 나은 건설근로자의 삶 보장
목표	선진적인 건설업 고용환경 구축 및 건설근로자 근로여건 개선
추진 과제	과제1 건설업 고용구조 선진화 과제2 양질의 건설기능인력 양성 과제3 체계적인 취업지원 서비스 제공 과제4 안전한 건설현장 구축 과제5 특화된 복지프로그램 제공
추진 전략	<ul style="list-style-type: none"> • 건설근로자공제회를 건설 고용 복지허브기관으로 확대개편 • 노동부내 전담추진체계를 구축하여 계획추진의 실행력 확보 • 산업차원의 조성 재원으로 건설근로자 특화 사업 추진

3) 건설근로자공제회의 기능 확대

2차 기본계획을 통해 공제회는 비로소 건설근로자에 대한 고용·복지사업을 총괄하는 전담기관으로서의 위상을 갖추게 됐다. 당시 기본계획에는 아래와 같이 그 필요성과 전략과제가 기술돼 있다.

① 필요성

정부의 고용 및 복지정책은 전 산업을 대상으로 추진함으로써 건설업의 특성에 기반한 고용·복지 수요와 괴리가 발생해 왔다. 따라서 건설업의 고용환경 개선을 위해서는 산업현장의 수요를 반영하고 산업전체의 지원을 이끌어 낼 수 있는 산업차원의 추진조직(Sector Council)이 필요하다.

② 전략과제

첫째, 건설근로자공제회를 확대 개편하고자 한다. 건설근로자공제회를 「건설근로자의 고용·복지사업을 총괄 수행하는 허브기관」으로 확대 개편하여 Sector Council의 역할을 담당하도록 한다. 건설근로자의 고용·복지사업을 총괄할 추진기관으로는 기관을 새로이 신설하기 보다는 건설산업 차원에서 유일하게 건설근로자를 대상으로 사업을 해 온 건설

근로자공제회의 조직과 기능을 확대하는 것이 적합하다. 공제회의 조직 및 기능 개편과 관련된 중요한 사항은 법적 근거를 신설하고자 한다. 둘째, 건설근로자공제회의 운영시스템을 개선코자 한다. 건설산업 관련 다양한 주체가 참여하여 건설기능인력의 양성 및 활용, 근로환경 개선 및 복지 등의 사업을 기획·집행·평가할 수 있도록 공제회 운영시스템을 개선할 필요가 있다.

4) 과제별 추진 체계

〈표 11〉에서 보듯이 2차 기본계획은 총 5대 과제와 17개 중점과제 그리고 총 47개의 실행과제로 구성됐다. 대부분의 과제는 노동부가 주관하나, 일부 과제에 대해서는 국토부와 복지부 등이 주관하기도 했다. 한편, 건설근로자에 관한 고용복지허브기관인 건설근로자공제회가 실무적으로 거의 모든 과제에 관여했고, 필요 시 한국산업인력공단, 한국기술교육대학교, 한국고용정보원, 한국산업안전공단 등도 참여했다.

〈표 11〉 제2차 기본계획의 세부과제별 추진 체계

과제	소관부처	협조기관
1. 건설업 고용구조 선진화		
1-1. 건설업 고용구조의 개선		
① 고용구조개선 선도기업 육성	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
② 계속고용지원금 제도 개선	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
③ 불법 하도급 단속 강화	국토해양부	
④ 건설고용포럼 운영	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
1-2. 건설사업장의 체계적인 고용관리 유도		
① 건설현장 고용관리책임자 제도의 정비	고용부(지역고용개발팀)	
② 고용보험관리지원금 제도 개선	고용부(고용서비스지원과)	
1-3. 무분별한 외국인력 활용방지		
① 건설업 취업허가제 실시	고용부(외국인력정책과)	
② 건설업 외국인력 실태조사	고용부(지역고용개발팀, 외국인력정책과)	건설근로자공제회
1-4. 법정 근로조건 이행 정착		
① 서면근로계약 확산	고용부(근로기준과, 지역고용개발팀)	
② 건설업 사용자 개념의 정비	고용부(근로기준과)	

③ 건설현장 편의시설 설치정착	고용부(지역고용개발팀, 근로조건지도과)	
④ 사업장 지도 감독 강화	고용부(근로조건지도과)	
2. 양질의 건설기능인력 양성		
2-1. 거점 훈련기관 확충 및 체계적인 훈련시스템 구축		
① 지역별 거점 훈련기관 확충	고용부(지역고용개발팀, 직업능력정책과)	건설근로자공제회
② 훈련수요조사 및 훈련계획 수립	고용부(지역고용개발팀, 노동시장분석과)	건설근로자공제회
③ 훈련교재개발 및 훈련교사양성	고용부(지역고용개발팀)	한국산업인력공단, 한국기술교육대학교
2-2. 청년층 기능인력 유입 촉진		
① 훈련생 인센티브 강화	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
② 인턴 사원제 활용	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
2-3. 건설기능인력 경력관리체계 마련		
① 경력관리 시스템 구축	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
② 경력증명서 발급 법적 근거 마련	고용부(지역고용개발팀)	
2-4. 자격의 활용 및 현장성 강화		
① 건설직종 자격증 활용방안 마련	국토해양부	
② 자격의 현장성 강화	국토해양부, 고용부(자격정책과)	
③ 건설직종 직업능력표준 개발	국토해양부, 고용부(자격정책과)	한국산업인력공단
④ 건설기능경기대회 지원 강화	고용부(직업능력정책과)	한국산업인력공단
3. 체계적인 취업지원서비스 제공		
3-1. 건설취업지원 공공서비스 강화		
① 동절기 집중적인 취업지원서비스 제공	고용부(고용서비스지원과, 지역고용개발팀)	
② 체계적인 고용서비스 제공	고용부(고용서비스기획과, 고용서비스지원과, 지역고용개발팀)	
3-2. 민간의 건설취업지원서비스 확대		
① 무료취업지원서비스 강화	고용부(지역고용개발팀, 고용서비스기획과, 고용서비스지원과)	건설근로자공제회
② 양질의 직업소개소 양성	고용부(고용서비스기획과, 지역고용개발팀)	건설근로자공제회
③ 불법직업소개소 단속 강화	고용부(고용서비스기획과)	

3-3. 원활한 취업지원 기반 구축		
① 구인개척 시범사업 추진	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
② 구인정보 통합DB구축	고용부(지역고용개발팀)	한국고용정보원 건설근로자공제회
③ 취업지원 전문인력 교육연수 및 사기진작	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
4. 안전한 건설현장 구축		
4-1. 기초안전교육이수제도 도입		
① 기초안전교육제도 도입	고용부(안전보건정책과)	한국산업안전공단
4-2. 설계 및 감리 시 산업안전 고려 강화		
① 공공발주공사 설계 시 산업안전전문가 참여	국토해양부	
② 감리에 의한 산업안전 지도감독 강화	국토해양부	
③ 재해율 산출방식 개선	고용부(안전보건정책과)	
4-3. 중소기업 건설현장의 산업안전 집중 관리		
① 대·중소기업 안전관리 협력모델 개발·보급	고용부(안전보건지도과)	한국산업안전공단
② 중소기업 건설현장의 기술지원·지도의 활성화	고용부(안전보건지도과)	한국산업안전공단
③ 재해위험이 높은 중소기업 건설현장 감독 강화	고용부(안전보건지도과)	
5. 특화된 복지 프로그램 제공		
5-1. 건설근로자 특성에 맞는 복지서비스 제공		
① 특화된 고용복지사업 추진	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
② 건설현장 복지시설관련 사업	고용부(지역고용개발팀)	건설근로자공제회
5-2. 퇴직공제제도 적용확대		
① 적용범위의 확대	고용부(지역고용개발팀)	
② 공제부금 상향조정	고용부(지역고용개발팀)	
5-3. 사회보험 가입률 제고		
① 사회보험 적용범위 통일	보건복지가족부	
② 보험료 부과기준 통일	고용부(산재보험과)	
③ 고용보험 피보험자 관리강화	고용부(고용서비스지원과)	

5) 성과 및 한계⁴⁾

제2차 기본계획의 분야별 성과는 다음과 같다. 첫째, 건설업 고용구조 선진화와 관련해 불법하도급 신고를 위한 건설현장 옴부즈만 제도를 확대했고, 외국인력의 무분별한 건설업 취업을 예방하기 위해 건설업 동포 취업등록제를 실시했다. 둘째, 양질의 기능인력 양성 분야에서는 공제회 근무이력을 기

⁴⁾ 관계부처 합동 제3차(’15~’19) 건설근로자 고용개선 기본계획, ’15. 8. 4. 참조

반으로 경력증명서 발급 근거 조항을 마련했고(건설근로자법 개정), 장학금, 검정수수료 등 건설근로자의 기능향상을 위한 지원을 실시했으며, 건설산업의 직종별 직무능력표준을 개발했다. 셋째, 체계적인 취업지원서비스 제공 분야에서는 동절기 능력개발 지원을 위한 기능향상훈련을 신설하고 건설일드림센터 등 취업지원을 확충했다. 넷째, 안전한 건설현장 구축 분야에서는 근로자 안전교육(안전교육이수제도)을 마련하고 안전보건지킴이 사업을 신설해 재해 예방을 강화했고, 공사감독자 업무에 안전보건관리업무를 추가했으며, 건설현장에 대한 각종 기술지원을 실시했다. 다섯째, 특화된 복지프로그램 제공 분야에서는 대부사업, 자녀학자금지원 등 건설근로자에 대한 각종 복지사업을 추진했고, 퇴직공제 적용범위 확대와 공제부금 상향 조정 등 퇴직공제의 보장성을 강화했다.

반면, 각 분야별로 세부 개선과제를 마련하여 추진하였으나, 건설업 내 왜곡된 고용구조의 개선이 미흡했던 점은 2차 기본계획의 한계로 지적됐다. 특히, 고용구조 개선을 위한 각종 신설 사업(고용구조 개선 선도기업 육성사업, 계속고용지원금)의 경우 정책대상인 건설사업주들의 참여가 저조해 중단되기도 했다.

2. 퇴직공제 이외의 고용복지로까지 사업 확대

2차 기본계획의 수립을 통해 공제회는 건설근로자에 대한 고용·복지사업을 총괄하는 전담기관으로서의 위상을 갖추고 사업영역을 다각화하게 됐다. <표 12>는 2차 기본계획에 포함된 건설근로자공제회 주요 기능 및 역할을 기술한 것이다. 공제회의 기능을 총괄적으로 요약해 “건설산업의 고용-훈련-복지 center link 및 Sector Council 역할 수행”으로 규정했다.

하위 분야는 크게 4개로 구분했다. 첫째, 건설기능인력 양성 지원사업이다. 이를 위해 건설기능인력 경력관리시스템 구축 및 운영, 건설기능훈련기관 인프라 지원 및 훈련생 지원, 훈련교재 개발 및 훈련교사 양성 등을 구체적인 역할로 규정하고 있다. 둘째, 건설기능인력의 취업지원 및 고용환경개선사업이다. 이를 위해 취업지원 민간위탁시설 및 민간직업소개소 지원, 구인개척 및 구인정보 DB 구축 및 관리, 고용구조개선 선도기업 육성 등의 역할을 기술하고 있다. 셋째, 건설근로자 복지증진 사업이다. 퇴직공제제도 운영, 대부사업, 장학사업, 창업지원, 특정질환 진단사업 등 다양한 복지사업 개발 추진 등을 규정하고 있다. 넷째, 조사연구 및 홍보사업이다. 건설근로자 인력수급, 훈련수요, 고용실태 등에 대한 실태조사, 건설근로자 고용개선을 위한 홍보사업, 사업주 및 고용관리책임자 인식개선을 위한 건설고용포럼 운영 등을 적시하고 있다.

2차 기본계획을 추진하면서 각 분야에서의 역할이 점차 체계적으로 자리를 잡아 갔고

유기적인 시너지 효과를 보였다.

〈표 12〉 개편 후 건설근로자공제회 주요 기능 및 역할

<ul style="list-style-type: none"> ■ 기능 : 건설산업의 고용-훈련-복지 center link 및 Sector Council 역할 수행 (서비스는 민간기관 등을 최대한 활용) ■ 자원 : 산업차원에서 조성하는 자원과 정부위탁사업비, 수익사업 등으로 운영
<ul style="list-style-type: none"> ■ 건설기능인력양성 지원사업 <ul style="list-style-type: none"> - 건설기능인력 경력관리시스템 구축 및 운영 - 건설기능훈련기관 인프라 지원 및 훈련생 지원 사업 - 훈련교재 개발 및 훈련교사 양성 사업 ■ 건설기능인력 취업지원 및 고용환경개선 사업 <ul style="list-style-type: none"> - 취업지원 민간위탁시설 및 민간직업소개소 지원사업 - 구인개척 및 구인정보 DB구축, 관리 - 고용구조개선 선도기업 육성 등 ■ 건설근로자 복지증진 사업 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직공제제도 운영 - 대부사업, 장학사업, 창업지원, 특정질환 진단사업 등 다양한 복지사업 개발 추진 - 기능인 우대사업 및 우수기능인 해외연수사업 - 건설현장 복지증진 관련 수익사업 ■ 조사연구 및 홍보사업 <ul style="list-style-type: none"> - 건설근로자 인력수급, 훈련수요, 고용실태 등에 대한 실태조사 - 건설근로자 고용개선을 위한 홍보사업 - 사업주 및 고용관리책임자 인식개선을 위한 고용포럼 운영

3. 기능 재정비 및 자산 규모의 증가

가. 사업 다각화에 따른 조직 개편

2011년 3월에는 퇴직공제 이외에도 훈련·취업지원·복지 등 근로자의 요구에 맞도록 사업을 다각화하고, 중장기 미래의 바람직한 조직구조를 설계함으로써 대내외 환경변화에 능동적으로 대처하기 위해 실·본부제 도입을 골자로

하는 조직 개편을 단행했다.

(중전) 8팀, 8지부 2출장소 → (변경) 2실 2본부 15팀, 9지부 1출장소

실·본부제 도입으로 업무의 권한과 책임을 실·본부장에 위임하여 조직운영에 활력을 불어 넣었으며, 내부통제 기능 강화를 위해 감사부서를 신설하고 전담인력을 배치했다. 또한, 전문적·기술적 사항에 대한 자문 등을 위해 전문위원제도를 도입했으며, 경영합리화(아웃소싱 또는 인소싱) 조치가 가능하도록 부서업무의 전부 또는 일부를 외부기관에 도급 또는 위탁할 수 있는 근거도 마련했다. 한편, 정보기술 변화에 따른 대내외 환경변화에 탄력적으로 대응하고, 업무효율성을 제고하기 위해 정보화 업무 추진방법을 체계화하는 등 전산규정도 전면 개정했다. 특히, 전산자료의 사용 및 열람기준을 마련하고, 개인정보 보호근거를 마련하는 등 정보를 투명하게 운영하면서도 법률에 저촉되지 않도록 통제장치를 마련했다.

나. 자산의 증가

공제회는 사업주가 납부하는 공제부금을 받아 운용한 후, 근로자가 건설업에서 퇴직할 때 이자를 붙여서 퇴직공제금으로 지급하는 기관이다. 사업주의 납부액은 퇴직공제제도 당연적용 범위의 확대와 공제부금 일액의 인상으로 증가했다. 당연가입 대상 공사의 범위는 1998년에 공공공사 100억 원 이상과 민간공사 500호 이상으로 시작해, 2010년 9월 말에 공공공사 3억 원 이상 그리고 민간공사 200호 이상 또는 100억 원 이상으로까지 확대됐다. 공제부금 일액은 퇴직공제제도 출범 이후 2006년 말까지는 2,100원이었고, 2007년에는 3,100원, 2008년부터 2012년 3월까지 4,100원, 2012년 4월부터는 4,200원으로 인상됐다. 이러한 제도 개선에 힘입어 설립초기인 1998년 당시 공제부금 수납액이 95백만 원에 불과하던 것이 10년이 지난 2007년에는 7천억 원을 넘어섰고, 2009년에는 1조 원을 돌파하였으며, 2013년 2조 원, 2016년 3조 원 등으로 괄목상대하게 성장했다. 또한 안정적인 자산운용으로 연 평균 4% 내외의 수익률을 달성했다.

4. 기관 운영의 책임성 강화

가. 자산운용 체계 정비

공제부금 규모가 커지다 보니 자연스럽게 건설근로자들뿐만 아니라 국민들의 관심도 높아졌다. 이제 공제회의 투명성 및 책임성 강화가 당면과제로 부각됐다. 종전에는 공제부금 운용규모에 비해 자산운용조직이 작고(1팀 3명), 자산운용부서에서 리스크관리를 병행하여 견제와 균형의 원리가 제대로 작동하지 못하는 등 일부 미비한 점이 있었다. 이를 개선하기 위해 자산운용본부를 신설한 후 그 밑에 자산운용팀, 투자개발팀, 리스크관리팀을 설치했고, 자산운용, 투자개발, 회계 등 관련분야의 전문인력을 대폭 충원하여 다른 연기금 조직과 비교해도 손색이 없을 만큼 전문성을 강화했다. 또한, 전문기관의 컨설팅을 받아 회계규정을 정비하고, 투자·리스크관리·성과평가보상위원회를 신설했으며, 전문성과 지명도를 겸비한 외부 위원을 대폭 증원하여 공제부금을 보다 체계적이고 안정적으로 투자하고 사후 관리할 수 있도록 시스템을 구축했다. <표 13>은 개선된 투자 및 사후관리의 흐름을 보여주고 있다. 이러한 노력의 궁극적인 목적은 소중하게 쌓여가는 자산을 잘 불려서 더 많은 수익을 근로자들의 몫으로 되돌려 주기 위함이었다. 이 같은 노력의 결과로 2010년 이후 투자에서는 단 1건의 부실도 없었고 2013년에는 ‘공공기관 자산운용체계 평가’에서 우수 자산운용기관으로 인정받기도 했다.

<표 13> 투자 및 사후관리 흐름도

구분	증진	개선
상품투자	내부결정	연간자산운용계획(자산운용위원회 심의) → 투자상품 검토 → 투자심의위원회 심의 → 투자 집행
사후관리	내부결정	연간 리스크관리계획(리스크관리위원회 심의) → 리스크점검 및 회의 → 일일 모니터링 점검·조치

나. 기타공공기관으로 지정

2013년 1월 고용부는 공제회가 퇴직공제사업을 비롯하여 건설근로자의 고

용·복지 등 사업범위가 확대되고 공제부금 적립규모가 지속적으로 증가함에 따라 공제회 운영의 투명성 및 책임성 확보가 필요하다고 판단해 고용부 산하 기타공공기관으로 지정했다. 이로 인해 공제회는 공공기관으로서 몇 가지 변화를 맞았다. 첫째, 공제회의 경영활동에 대한 투명하고 책임 있는 운영을 위해 이사장은 고용부장관과 경영계약을 체결하였고, 둘째, 경영의 투명성을 제고하고 효율성을 높이기 위해 공제회 홈페이지를 통해 주기적으로 경영사항을 공시했다. 셋째, 예산을 편성할 때 체계적이고 투명한 집행관리를 위해 ‘공기업·준정부기관 예산편성지침’을 준용하도록 했고, 넷째, 예산의 효율적 관리 및 운영을 위해 경상적 경비 지출도 절감하여 운영했다. 다섯째, 자산운용에 있어서도 중장기 자산운용체계를 구축하고 공정가치평가 등을 통해 재정건전성을 확보해 나갔으며, 여섯째, 미가입 공사에 대한 직권가입, 공제부금 미납부 사업장에 대한 민사청구 등 철저한 사후관리로 공제부금 누락방지를 한층 강화했다. 전반적으로 제규정을 공공기관에 맞도록 정비했고, 시스템적으로 조직을 운영하고 사업을 추진함으로써, 투명성과 책임성이 강화되는 방향으로 기관의 체질이 바뀌었다.

03 장

건설근로자 종합고용복지기관으로 발전하다

1. 공제회 기능 및 역할 확대

제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(2015~2019)이 수립됐던 2015년부터 2017년 현재에 이르는 기간 동안 공제회의 내부와 외부에 다양한 변화가 발생했다. 여기서는 공제회의 기능 및 역할 확대에 직접적으로 영향을 준 3차 기본계획의 주요 내용을 소개한다.

가. 개요

공제회의 기능과 역할에 직접적 영향을 주는 것이 건설근로자 고용개선 기

① 관계부처 합동 제3차('15~'19) 건설근로자 고용개선 기본계획, '15. 8. 4. 참조

본계획이다. 3차 기본계획의 대상 기간은 2015년부터 2019년까지의 5개년이고, 추진 주체는 고용부이나 건설근로자공제회의 해당 부서가 결합되어 협업 방식으로 추진됐다.① 주안점은 '건설산업 발전 및 양질의 일자리 기회 확대'라는 목표를 달성하기 위해 공제회를 명실상부한 건설근로자 종합복지기관으로 육성하고 활용하려는 데 있었다.

나. 추진 배경

〈표 14〉에서 보듯이 건설업이 경제에 미치는 영향 및 일자리 창출 효과는 매우 크다. 제조업에 비해 생산유발계수(2.223)가 크고, 취업유발계수(14.6명)는 월등히 크다.

〈표 14〉 생산유발계수와 취업유발계수 현황

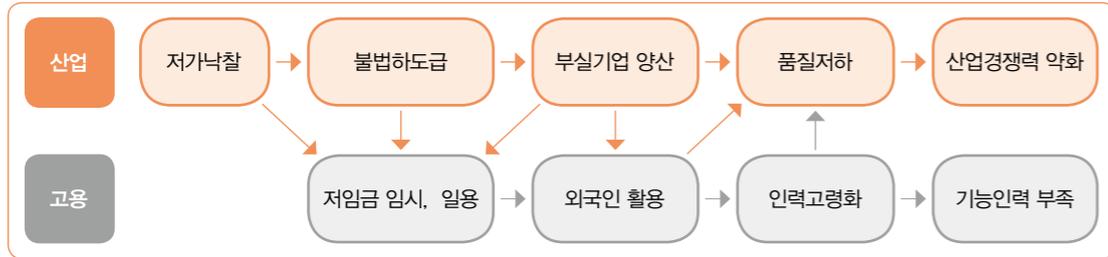
구분	생산유발계수			취업유발계수(명)		
	건설업	제조업	전산업	건설업	제조업	전산업
2010년	2.250	2.095	1.882	14.5	9.4	13.9
2011년	2.239	2.090	1.880	14.2	8.8	13.4
2012년	2.223	2.078	1.869	14.6	8.5	13.2

주 : 생산유발계수란 어떤 산업의 생산품에 대한 최종수요가 1단위가 발생할 때 해당 산업 및 타 산업에서 직간접적으로 유발된 생산효과의 크기를 말하고, 취업유발계수란 특정 산업부문에 최종수요가 10억 원 발생할 때 직간접적으로 유발되는 취업자 수를 의미함.

자료 : 한국은행 산업연관표 및 부속 고용표

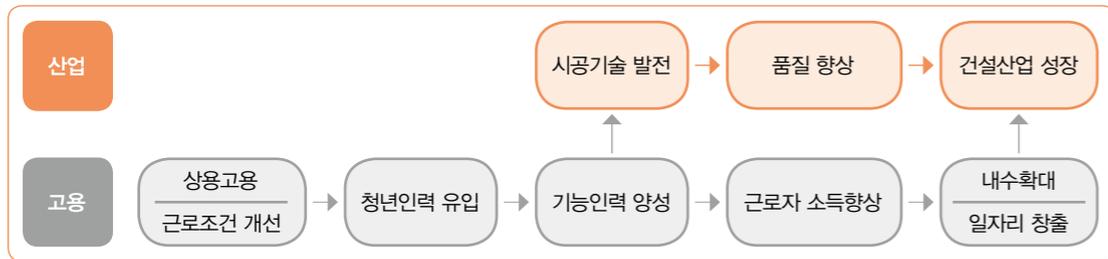
그러나 왜곡된 산업 및 고용구조 등으로 내국인 일자리가 지속적으로 감소하고 있다. 공급 측면에서는 〈그림 8〉에서 보듯이 저가 수주와 불법 하도급으로 건설근로자에 대한 근로조건이 악화(대부분 임시일용, 저임금, 장시간 근로, 산재위험 증가 등)되면서 내국인력의 유입이 감소했으며, 수요 측면에서는 건설업체가 공사비 부족을 메우기 위해 외국인력 고용을 확대하면서 공사를 진행하고 있다. 내국인 근로자 감소는 건축물 등의 품질 저하 및 전체 건설업의 경쟁력 약화로 귀결된다.

〈그림 8〉 저가낙찰이 건설산업과 건설근로자의 고용에 미치는 폐해



따라서 현재의 건설산업과 고용 간의 악순환을 선순환 체계로 전환시키기 위해서는 〈그림 9〉와 같은 건설업종의 “고용구조 개선”이 선행될 필요가 있다. 고용구조·근로조건 등 제반 환경이 개선될 때, 청년들의 건설업 취업이 촉진되고 숙련 기능인력으로 성장도 가능해 질 것이다. 숙련인력 증가는 건설업체의 시공능력 향상, 건설산업 발전으로 이어지고, 나아가 내수 확대 및 일자리 창출에도 기여하게 될 것이다. 건설업은 수입유발계수(건설 0.285, 공산품 0.452/2012년)가 타 산업에 비해 낮고, 한계소비성향이 큰 저소득자가 많기 때문에 그 효과는 타 산업에 비해 클 것으로 기대된다.

〈그림 9〉 “고용구조 개선”을 통한 건설산업과 고용 간의 선순환 체계 구축



그간 고용부를 중심으로 관계부처가 협력하여 고용구조 개선을 추진하였으나, 근원적인 문제를 해결하기에는 한계가 있었다. 따라서 제3차(15~19년) 건설근로자 고용개선 기본계획은 건설근로자 고용구조 개선을 위한 근본적인 문제 해결에 초점을 맞춰 수립하고 추진하고자 했다.

다. 주요 내용

〈그림 10〉에서 보듯이 3차 기본계획의 정책목표는 ‘건설산업 발전 및 양질의 일자리 기회 확대’이고 ‘청년 기능인력이 건설현장에 진입·성장할 수 있는 고용환경 조성’이라는 부제가 명기되어 있다. 이것은 지속된 청년층의 진입 기피와 그 결과 심화되어 온 기능인력의 고령화 문제의 심각성을 환기시키는 내용이다. 기본방향은 근로자 친화적 건설산업 환경 조성 및 건설업 특성을 고려한 고용·복지 지원체계의 마련으로 맞춰져 있다. 추진 방안은 성장경로별 고용지원체계 구축, 건설근로자의 고용안정성 제고, 안전한 근로환경 및 사회안전망 강화, 정책추진 인프라 강화 등 4대 분야의 9개 중점과제로 구성돼 있다.

〈그림 10〉 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(2015 ~ 2019)의 정책목표 및 추진과제

목표	건설산업 발전 및 양질의 일자리 기회 확대 청년 기능인력이 건설현장에 진입·성장할 수 있는 고용환경 조성	
방향	• 근로자 친화적 건설산업 환경 조성 • 건설업 특성을 고려한 고용·복지 지원체계 마련	
추진 방안	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	① 공제회 및 퇴직공제 계정 개편

〈표 15〉 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(2015 ~ 2019)의 추진체계

과제	주관 부처	협조 부처
과제 1. 성장경로별 고용지원체계 마련		
1-1. 건설기능인등급제 도입 및 활용		
① NCS를 기반으로 기능인 등급체계 마련	국토부	고용부
② 기능등급 체계 공공공사 시범적용 및 제도화	국토부	기재부, 고용부
③ 기능인등급제와 연계한 국가기술자격체계 개편 검토	고용부	국토부
④ 기능인등급제와 연계한 적정임금 지급 검토	고용부	기재부, 국토부
⑤ 건설근로자 통합 정보시스템 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 대부지원	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	
③ 건설일용 특화 취업지원전산망 구축	고용부	
④ 공공취업인프라 홍보	고용부	
과제 2. 건설근로자의 고용안정성 제고		
2-1. 하도급근로자 보호 및 합리적 고용관행 정착		
① 종합심사낙찰제 전면 시행 및 사회적 책임 실효성 강화	기재부	고용부, 국토부
② 직접시공 의무비율 준수 점검	국토부	
③ 노무비 구분지급 확인제 도입	고용부	
④ 건설업체 기능인 직접 및 상용고용 유도	고용부	
⑤ 하도급 근로자 근로조건 개선 관련 동반성장지수 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	

2-3. 외국인력에 대한 체계적 관리		
① 건설현장 노동력 조사 및 동포 취업규모 탄력적 운영	고용부	
② 외국인력 활용공사 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 안전보건조정관 선임	고용부	
③ 공공기관 산재 공표 및 평가 연계	고용부	기재부, 행자부
④ 원수급자에 대한 공동 안전보건 의무 부과	고용부	
⑤ 하수급자에 대한 산재정보 제공		고용부
⑥ 안전관리자 및 안전관리비 제도 개선 방안 마련	고용부	
⑦ 고위험 현장에 전담감독관 지정	고용부	
⑧ 소규모 건설현장 기술지원	고용부	
⑨ 무료 기초안전교육 지원	고용부	
⑩ 건설기계 사업주 산재보험 적용방안 검토	고용부	
3-2. 사회안전망 강화		
① 원수급인의 근로신고 책임 강화	고용부	
② 전자카드제 도입 및 사회보험료 지원	고용부	국토부
③ 국세청 일용근로 소득자료와 사회보험 가입자정보 연계	고용부, 국세청	
④ 산재율 산정방식 개편	고용부	
⑤ 국민연금 사업장 적용제외 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 이자소득 활용 방안 마련	고용부	
② 건설현장 편의시설 설치기준 마련	고용부	국토부
과제 4. 정책추진 인프라 강화		
① 공제회를 고용·복지 중추기관으로 재설계	고용부	
② 부가금을 고용·복지지원금으로 확대	고용부	국토부

라. 과제별 추진 체계

〈표 15〉에서 보듯이 3차 기본계획은 총 4대 과제와 9개 중점과제 그리고 총 51개의 실행과제로 구성되어 있다. 대부분의 과제는 고용부가 주관하나, 일부 과제에 대해서는 국토부, 기재부, 산업부, 공정위, 법무부, 국세청, 복지부 등이 주관하기도 한다. 한편, 건설근로자에 관한 고용복지종합기관인 건설근로자공제회가 실무적으로 거의 모든 과제에 관여하여 시너지 효과를 내도록 했다.

2. 고객만족 경영 및 운영시스템 개선

「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(15.8월, 국무회의)」에 따라 공제회를 건설근로자의 고용·복지 향상을 위한 중추기관으로 재설계하고 역할을 강화하자는 요구가 있었다. 공제회에 주어진 정책과제를 성공적으로 수행하기 위해 기존의 퇴직공제부금 징수·관리 중심에서 건설근로자의 고용·복지 기능 중심으로 대전환을 하게 된 것이다. 2차 기본계획 수립을 통해 기능훈련, 취업지원, 복지지원 등의 기능이 공제회의 역할에 포함되기는 했지만, 2015년 시점에서도 초기단계에 불과해 관련 기능을 보강하고 사업 규모를 확대할 필요가 있었다.

하지만, 무료 취업지원사업이나 전자인력관리 시범사업, 종합심사낙찰제의 고용지수산정 등 신규 정책과제를 수행하면서 기존의 퇴직공제업무량도 지속적으로 증가하는 상황에서 업무를 수행해야 하는 실무인력은 그에 비례하여 늘지 않았다. 이에 조직을 슬림화하는 한편, 확대 예정인 기능을 효율적으로 수행하기 위해 조직 개편이 불가피했다. 우선 부서간 기능을 조정하고 지부 조직을 확충하는 일이 시급했다. 기능과 역할이 모호했던 부서끼리는 기능을 일원화하고, 이질적인 기능이 혼재됐던 부서 업무는 분리했다. 그리고 본회에서 수행하던 일선 고용복지 민원업무를 지부로 이관하여 민원서비스 전달체계를 일원화했다.

한편, 외부전문가 등이 참여하는 건설고용포럼, 고용복지정책자문위원회, 중장기발전계획 추진위원회 등을 정례적으로 개최하여 공제회의 발전방향과 사업운영에 대해 활발하게 토론하고 의견을 교환함으로써 정책제언, 새로운 전략과 효과적인 추진방안을 도출하기 위해 노력했다. 또한, 청렴하고 건강한

조직문화 구현을 위해 임직원 청렴교육 의무화, 청탁금지법 대응 청렴인프라 확충, 반부패 실무추진반 운영, 1부서 1청렴과제 발굴 및 청렴인센티브제 운영 등을 활발히 전개하여 임직원 모두가 공정하고 청렴한 자세로 근무할 수 있는 풍토를 조성했다. 이런 노력의 결과로 2016년 고용부 부패방지 시책 평가에서 3년 연속으로 평가가 상승되는 성과가 있었다.

이와 함께 건설근로자와 사업주 등 고객들에 대한 행정서비스 강화가 공공부문 경쟁력 제고를 위해 중요한 전략인 만큼, 기관의 미션과 비전을 달성하기 위한 목표를 고객중심의 경영전략 실행과 변화·혁신으로 설정했다. 고객지향 서비스 제고, 미래 성장기반 강화, 선진경영 인프라 구축이라는 성과목표를 제시하고, VOC(Voice of Consumer; 고객의 소리) 관리체계를 강화하기 위해 전담직원을 지정하고 VOC 운영위원회 신설, 민원 해피콜 제도를 운영했으며, 건설근로자의 부담을 완화하고 고객서비스 향상을 위해 금융복지사업 등 9개 과제를 발굴해 시행했다.

그 외에도, 성과·역량중심의 인사관리와 합리적인 평가와 보상체계 마련, 노사문화 개선, 대내외 경영정보환경 변화에 능동적이고 안정적으로 대처하기 위한 중장기 정보전략 계획수립 등을 추진했다.

한편, 공제회 출범 20주년을 한 해 앞둔 시점인 2016년에는 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획」의 요구를 반영하여 공제회에 특화된 경영전략체계를 새로이 마련하고자 했다. 우선 내부적으로 기 수립한 중기 경영전략의 한계점을 극복하고자, 정부·건설노사단체·학계 등 이해관계자의 다양한 의견을 수렴하고 전문기관에 연구용역을 위탁하여 기 수립된 경영전략 등을 보완했다. 건설근로자의 고용개선 및 복지증진이라는 설립목적에 되새기며 건설일용근로자의 고용·복지 향상을 위한 중추기관으로 거듭나기 위해 중장기적 관점에서 조직의 역할과 비전, 핵심가치 등의 전략체계를 새롭게 마련하고, 4대 전략목표와 12개 핵심전략과제를 담은 중장기 발전계획을 수립했다. 4가지 전략목표는 퇴직공제 사업을 발전시키고 고용·복지 사업을 강화하는 데 중점을 두었다. 도출된 경영전략목표는 고용지원 역량 강화, 복지서비스 확충, 퇴직공제 수혜 확대, 조직 인프라 개선 등이었다. 상세한 내용은 후술한다.

성년기를 맞이한 공제회가 앞으로 건설일용근로자를 위한 다양한 사업 활동을 전개하여 근로자의 복지증진 뿐만 아니라 건설산업 발전에 이바지한다는 각오로 긍지와 사명감을 가지고 열심히 업무를 수행할 것을 다짐하면서 공제회 발전의 청사진을 준비했다.

3. 고용복지서비스 확충

제3차 고용개선 기본계획을 계기로 공제회는 기존의 퇴직공제부금 징수·관리 중심에서 건설근로자의 고용·복지 기능 중심으로 대전환을 했는데, 이 전부터 있었던 기능은 더욱 강화하고자 했고 건설근로자의 니즈에 따른 다양한 맞춤형 서비스를 새로이 제공하고자 했다.

가. 고용서비스 강화

고용서비스는 크게 건설근로자의 직업능력 개발·향상을 지원하기 위한 훈련실시와 직업소개 수수료 부담을 완화하기 위한 무료취업지원센터의 설치·운영으로 구성된다. 재원은 주로 정부위탁사업으로 고용보험기금을 활용했다.

1) 기능향상훈련

일과 실업이 반복되는 건설일용근로자의 고용특수성을 고려하여 일과 훈련을 병행하면서 기능향상 및 소득증대를 기대할 수 있는 훈련의 실시가 필요했다. 또한, 정부가 실시하지 않으나 기능인력 공급이 부족한 직종에 대해서는 추가로 훈련을 실시해 건설일용근로자의 훈련참여에 대한 애로사항을 해결하고자 했다. 기능향상 훈련은 구직 희망자 및 재직자를 대상으로 실시하는데, 미장, 조적 등 12개 직종에 대해 30개소에서 56개 과정을 개설해 민간 위탁 훈련기관 운영(1일 6시간, 20일) 방식으로 추진했다. 훈련과정은 1일 완성형으로 20일 모듈식 훈련과정을 편성·운영했다. 1일(6시간) 훈련을 이수한 확정 훈련생에게 훈련장려금을 지급(1일 16천원)했다(2017년 기준).

2009년부터 2016년까지 실시한 고용부 위탁 훈련은 총 39,479명이 참여해 29,853명이 수료해 75.6%의 수료율을 기록했다. 최근 상황을 좀 더 살펴보면, 2014년부터 2016년까지 3년간 총 20,939명이 기능향상훈련을 이수했는데, 2014년 4,703명, 2015년 7,792명, 2016년 8,444명 등 매년 배출인원이 늘었다. 2016년에는 기능향상훈련을 강화하고자 미장·조적 등 12개 기본과정 위주의 훈련과정에서 심화과정과 다기능과정을 신설하여 훈련의 질적 수준을 높였다. 심화과정을 운영한 직종은 건축목공, 미장, 타일, 조적 등이고, 혼합과정은 '조적+타일', '배관+일반용접', '건축/형틀+철근' 등 인접 직종을 묶어서 운영했다. 그 결과 2016년에는 훈련인원이 8,444명으로 전년대비 8.3% 증

가했을 뿐만 아니라 취업률도 49%에서 55%로 그리고 수료율도 89.7%에서 90.9%로 상승했다.

공제회 자체 훈련을 실시하기도 했는데, 이것을 시작하게 된 동기는 일감이 부족한 동절기(1~2월)를 활용하려는 측면도 있으나, 정부위탁 훈련이 매년 3월(공모 및 선정)에 실시하여 훈련의 공백기가 발생한다는 점을 보완하려는 취지가 강했다. 2010년부터 2016년까지 실시한 공제회의 자체 동절기 기능향상 훈련은 총 4,690명이 참여해 3,453명이 수료해 73.6%의 수료율을 기록했다.

2) 무료취업지원

무료취업지원이란 건설근로자의 취업촉진을 위한 취업지원시설의 설치·운영을 통해 고용안정을 도모하려는 것으로서, 취업지원서비스 강화를 위해 인프라를 확충하고 양질의 일자리를 적극적으로 발굴하고자 했다. 건설일용근로자의 과도한 소개료 부담을 해소하고 건설업체의 불법적 인력 활용 논란을 차단하기 위해 건설현장이 밀집된 지역을 중심으로 무료취업지원센터 설립·운영을 지원하고, 특화된 취업지원 제공 차원에서 건설일용근로자에 대한 공공 취업지원 서비스 사업을 2015년부터 실시했다. 취업지원센터 수는 2015년의 16개소에서 2016년에는 17개소(민간위탁 15개소, 공제회 2개소 직접운영)로 확충하고, 건설근로자 취업지원 서비스 제공 정보를 통합하여 관리했으며, 취업지원 전산망(건설일드림넷)의 구축과 모바일 앱의 개발도 추진했다. 또한 센터 전담자의 전문성 제고를 위한 교육을 실시하고 구인·구직자가 많은 건설현장을 방문하는 등을 통해 서비스를 강화했다.

한편, 공제회는 2016년 8월에는 건설근로자 취업지원 전산망인 '건설일드림넷'을 구축하고 운영하기 시작했다. 동 전산망은 건설현장의 일자리를 희망하는 건설일용근로자와 기능인력이 필요한 사업주가 건설현장의 일자리 정보를 쉽게 얻을 수 있도록 구축한 것이었다. 이전에는 건설일용근로자나 사업주가 구인·구직신청, 건설현장 취업·채용 상담 및 무료알선서비스 등 무료 취업지원서비스를 이용하려면 건설근로자취업지원센터를 직접 방문하거나 팩스 등을 통해 신청해야만 했다. '건설일드림넷'은 다른 취업정보 관련 사이트와 달리 건설일용근로자 중심의 건설현장 관련 일자리 정보만을 제공한다는 점이 큰 특징이다.

무료 취업지원사업(위탁)의 성과는 취업알선 연일수로 측정할 수 있는데 2015년에는 39,464일수 그리고 2016년에는 164,790일수를 기록해 전년에 비해 크게 증가했다. 이것은 취업지원센터 업무의 효율성을 제고하고 경쟁력 등을 강화하고자 센터별 경쟁 시스템을 구축하고 전년 대비 취업알선 실적 목표치를 상향 조정해 운영한 결과였다.

나. 복지서비스 강화

복지지원서비스란 건설근로자를 위한 다양한 복지서비스 제공을 통해 생활안정을 지원하고, 사기 진작 및 직업이미지 제고를 통해 복지향상을 도모하려는 것이다. 생활자금 대부, 단체보험 가입, 장학지원금 지급, 결혼·출산보조금 지급, 근로자가족 힐링캠프, 건설기능인의 날 개최, 새벽시장 편의시설 설치 지원 등의 사업을 추진했고, 퇴직공제가입 근로자 중에서 사업 활동별로 적격대상자를 정해 예산 범위 내에서 지원했다. 주요 서비스의 내용과 성과는 다음과 같다.

1) 생활자금 대부사업

생활자금 대부사업은 1차 사업('09.3.2~'12.6.30), 2차 사업('12.11.1~'13.4.30) 그리고 3차 사업('16.10~'17년 현재 진행 중) 등으로 구분된다. 동절기 일자리 감소와 임시·일용 고용형태 등으로 어려움을 겪고 있는 건설근로자의 생활안정지원 대책의 일환으로 대부사업을 추진했다. 1차 및 2차 사업을 통틀어 대부지급 인원은 259,817명이고 금액은 2,116억 원인데 비해 대부상환 인원은 79,560명이고 금액은 739억 원으로 집계됐다. 3차 사업은 건설근로자 수요에 맞는 맞춤형 금융서비스를 제공하되, 목적자금 대부를 통한 생활안정을 지원하고자 했다. 신청자격은 퇴직공제 적립일수 252일 이상자 중 신청사유에 해당하는 사유가 있는 자로 한정했다. 그리고 기존 대부사업 이용 후 미상환한 피공제자는 제외기로 했다. 재원은 피공제자 본인의 퇴직공제 적립원금이며 최대 50%를 대부 한도로 설정했다. 상환 시 이자는 없으며(다만, 대부기간 퇴직공제 이자 미적용), 상환기간은 2년(일시·분할·조기상환)이다. 신청사유는 생활지원 측면의 총 6개 사유로 특정했다.

2) 단체보험 가입

직업특성 상 민간 보험가입이 어려운 건설근로자를 대상으로 건설근로자 특성에 맞는 보험상품을 구성하여 개별부담 없이 보험혜택을 부여하고자 단체보험 가입을 지원해 왔다. 2011년에 3,000명의 피보험자를 대상으로 시작되어 예산 여건에 따라 인원 변동이 있었는데, 2017년에는 피보험자가 6,000명에 이르고 있다. 7년간 피보험자 32,000명을 가입시켰고 1,442건에 대해 약 23.5억 원의 보험금을 지급했다.

⑩ 심규범·이의섭·김지혜·허민선(2009), 건설근로자 고용개선 2차 기본계획 세부 과제의 효과적 추진 방안, 건설근로자공제회 참조

3) 결혼·출산보조금

건설경기 등에 민감한 건설근로자의 가정생활에 실질적으로 도움이 되는 생활부조형 복지사업으로 장기근속 근로자의 결혼 또는 출산 시 보조금을 지원하고자 2010년에 시작된 지원사업이다. 건설근로자의 결혼과 양육 부담을 경감시키고, 청년층의 건설업 취업을 유도하고 출산장려 분위기를 조성하려는 것이다. 보조금 액수는 결혼은 30만원이고, 출산은 출산순위별 차등 지급하되, 연간 사업예산의 범위 내에서 신청·접수순으로 지급하고 있다. 2010년부터 2017년 7월말까지 결혼보조금은 1,164명에게 약 3억 5천만 원이 지급됐고, 출산보조금은 1,888명에게 약 5억 2천만 원이 지급됐다.

4) 건설근로자 대학생 자녀 '장학지원금'

건설근로자의 자녀에게 장학금을 지급함으로써 경기침체로 인하여 경제적 어려움을 겪는 건설근로자의 교육비 부담을 완화하고자 2014년에 동 사업을 시작했다. 이것은 경제적으로 어려운 건설근로자 자녀들이 학업을 중도에 포기하는 것을 방지함으로써 사회적 형평성을 제고하는 효과도 있을 것으로 기대된다. 지급기준을 충족하는 대학생 자녀가 있는 건설근로자를 대상으로 신청·접수 후 저소득층 순서로 심사를 통해 장학지원금을 지급했다. 1인당 금액은 2014년과 2015년에는 2백만 원이었는데 2016년과 2017년에는 1백만 원으로 낮추는 대신 지급인원을 늘렸다. 4년간 지급인원은 총 470명이었고 지급금액은 총 5억 6천만 원이었다. 2017년에는 신규사업으로 대학생 자녀 학자금 대출이자 지원도 실시하고 있다.

5) 「건설기능인의 날」 제정 및 정부포상 수여

「건설기능인의 날」은 건설기능인력의 사기 진작 및 이미지 제고를 위해 지정됐다. ⑩ 공제회에서 2009년에 발간한 「건설근로자 고용개선 2차 기본계획 세부 과제의 효과적 추진 방안」 보고서에서 처음 제안한 것을 당시 국토해양부가 받아들여 2010년에 기념일로 지정되도록 추진했다. 기념일은 '11월 22일'로 정해졌는데, 그 이유는 '11'은 '서서 일하는 건설근로자의 모습'을 형상화 한 것이고, '22'는 '허리굽혀 앉아서 일하는 건설근로자의 모습'을 형상화 한 것이라는 측면에서 의미를 부여했다.

또한, 건설산업 발전에 기여한 건설기능인, 퇴직공제업무 담당자, 직업훈련교사 등의 개인분야와 퇴직공제 이행우수 사업주 등 단체분야로 나눠 엄격한 심사를 거치도록 했고, 여기에서 선정된 개인 및 단체에게 훈장, 포장, 표창 등을 수여했다. 2010년 제1회 기념식에서는 25명에게 표창이 수여됐으나, 2011년부터는 훈장 및 포장이 추가됐고, 2016년에는 36명에게 정부포상이 수여됐다.

6) 가족힐링캠프 운영

특정한 휴일 또는 휴가기간이 없는 건설현장의 특성상 상대적으로 가족여행 기회가 적은 건설근로자에게 가족 1인을 동반한 2박 3일의 여행기회를 제공했다. 여행 중 공제회가 추진하는 다양한 복지사업을 소개하기도 하고 근로자의 의견을 청취·수렴하기도 했으며, 참여자로 하여금 타 근로자에게 전파될 수 있도록 협조를 요청했다. 동 사업이 시작됐던 초기에는 대상자를 선정하기 위해 퇴직공제 적립 근로자 중 8년 이상 장기 근속자에 대하여 안내 공문을 발송하여 신청 접수하고 노동단체 추천 근로자의 경우 건설노조에 협조를 요청하기도 했는데, 근래에는 사업취지를 살려 공모를 통해 건설근로자의 사연이 담긴 참가신청을 받아 심사하여 참가 대상자를 선발했다. 2010년부터 2017년까지의 8년 동안 총 621명이 가족힐링캠프에 참가했다.

7) 사진공모전 및 사진전시회 개최

건설근로자에 대한 사회적 인식 전환 및 직업이미지 개선을 위해 국민을 대상으로 건설근로자를 주제로 한 '사진공모전'을 개최한 후 수상작을 모아 찾아가는 '사진전시회'를 개최했다. 2010년부터 2016년까지 7년간 접수된 사진은 총 1,846건인데 그중에서 130건의 수상작이 선정됐다.

8) 퇴직공제금 압류방지 통장 마련

퇴직공제금 청구인이 신용불량자인 경우 지급된 공제금도 압류 대상에 포함되어 수급권을 포기하는 사례가 발생했다. 공제회는 퇴직공제금 지급 이전까지 건설근로자법에 따라 법원 등의 압류명령으로부터 적극 보호할 수 있었지만, 지급 이후에는 보호할 수 없었다. 따라서 공제회는 피공제자가 신용불량자라 하더라도 지급 이후의 퇴직공제금 역시 법원 등의 압류명령으로부터 보호할 수 있는 수단을 마련하고자 했다. 그러한 노력의 결과 2014년 우리은행, 2015년 KEB하나은행과 협약을 통해 '퇴직공제금 압류방지 전용 통장'을 개설함으로써 퇴직공제금 수급권자의 권리를 한층 더 보호할 수 있게 됐다.

9) 건설근로자 맞춤형 금융상품 마련

건설근로자는 소속된 회사가 없는 경우가 많아 소득증빙이나 재직증명 서류를 제출하지 못해 대출을 받고 싶어도 제1금융권을 이용하기가 어려워 부득이 고금리의 제2금융권이나 대부업체를 이용할 수밖에 없었다. 건설근로자공제회는 정부의 저소득계층에 대한 금융지원 강화 정책에 부응하기 위해

2016년 전북은행, 2017년 KEB하나은행과 건설근로자의 이자부담을 낮춰줄 수 있는 '건설근로자 우대 대출 상품'을 상호 협력 하에 출시했다. '건설근로자 우대 대출 상품'은 별도의 소득증빙이나 재직증명 서류를 제출하지 않아도 일정기간 퇴직공제금이 적립된 사실만 확인되면 대출해주는 상품이다.

10) 건설근로자 종합건강검진 지원

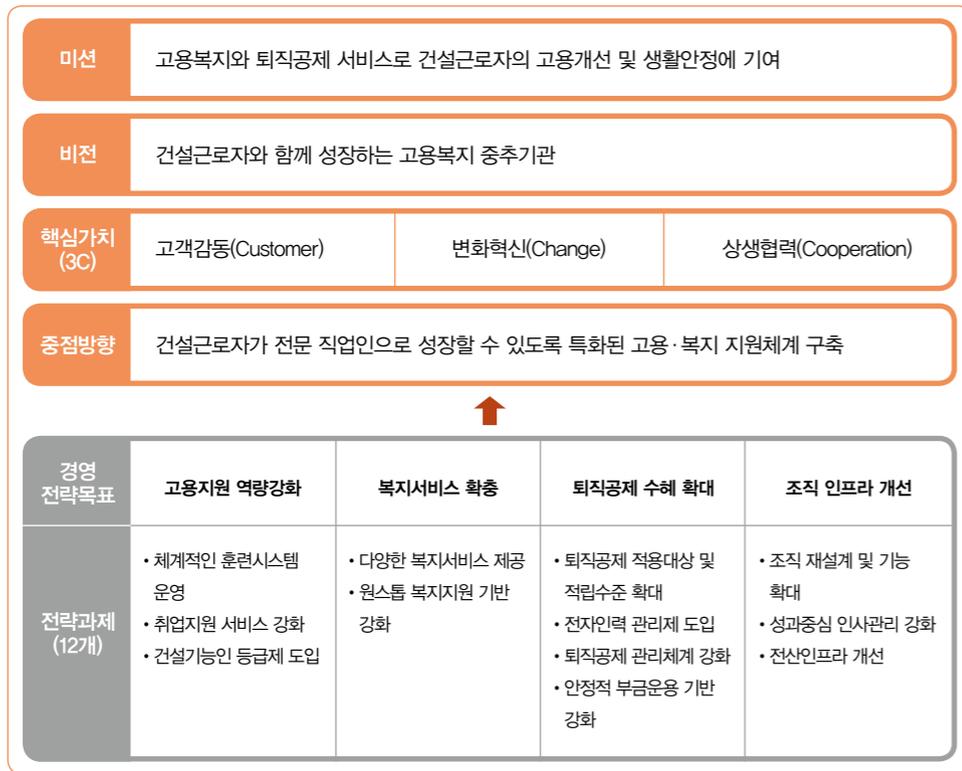
분진, 소음 등 열악한 외부환경에 상시적으로 노출되어 있으면서도 여러 사유로 건강관리를 제대로 받지 못하고 있는 건설근로자의 건강권을 보장하기 위해 건강검진을 지원하였다. 동 사업은 2017년도 신규 복지사업으로서 2억 원의 예산을 편성하여 약 1,200명의 건설근로자에게 종합건강검진을 제공하는 서비스인데, 상시 신청·접수를 받되, 신청일로부터 2개월 이내에 (사)한국건강관리협회 전국 센터에서 검진을 받을 수 있도록 하였다. 평소 시간적 또는 경제적 사유로 건강관리에 소홀한 건설근로자들에게 조기 질병발견 등의 계기를 만들어 건강관리에 큰 도움을 줄 것으로 기대된다.

4. 중장기 발전계획 마련

상술한 바와 같이 공제회는 2016년에 정부·건설노사단체·학계 등 이해관계자의 다양한 의견을 수렴하고 전문기관에 연구용역을 위탁하여 중장기 발전계획을 수립했다. 이러한 과정을 거쳐 최종적으로 제시된 공제회의 중장기 발전계획이 <그림 11>인데, '고용복지와 퇴직공제 서비스로 건설근로자의 고용개선 및 생활안정에 기여'를 최고의 미션으로서 설정하고, 이를 구현하기 위해 "건설근로자와 함께 성장하는 고용복지 중추기관"이라는 비전을 제시했다. 경영전략목표는 고용지원 역량 강화, 복지서비스 확충, 퇴직공제 수혜 확대, 조직 인프라 개선 등으로 분류했고, 각 목표 아래 12개의 전략과제가 배치됐다.

즉, 고용지원 역량 강화를 위해 체계적인 훈련시스템 운영, 취업지원 서비스 강화, 건설기능인등급제 도입 등이 배치됐고, 복지서비스 확충을 위해서는 다양한 복지서비스 제공과 원스톱 복지지원기반 강화가 과제로 채택됐다. 퇴직공제 수혜 확대를 위해 적용대상 및 적립수준 확대, 전자인력관리제 도입, 퇴직공제관리체계 강화, 안정적 부금운용기반 강화 등이 필요하고, 조직인프라 개선을 위해서는 조직 재설계 및 기능 확대와 성과중심 인사관리 강화 그리고 전산인프라 개선 등이 전략과제로서 포함됐다.

<그림 11> 건설근로자공제회 중장기 발전계획



제2편

하드웨어 hardware 경영관리

- 제1장 공제회 설립 근거
- 제2장 이사회
- 제3장 조직관리
- 제4장 상생경영

건설근로자공제회는 「건설근로자법」에 따라 퇴직공제사업, 건설근로자의 복지증진사업 및 직업 능력의 개발·향상사업 등을 실시하여 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하고 건설산업의 발전에 이바지함을 목적으로 설립됐다.
- 건설근로자공제회 정관 제1조(목적)

01 장

공제회 설립 근거

제1장에서는 공제회의 설립 근거인 건설근로자법령 및 건설산업기본법령 그리고 공제회 정관 등이 변화되어 온 과정을 살펴보고자 한다.

1. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률

가. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(이하 건설근로법으로 약칭)

1) 제정[법률 제5249호, 1996.12.31.](시행일 1998.1.1)

동 법률은 5개장 26개 조항과 부칙 2개 조항으로 구성되어 있다. 구체적으로는 제1장 총칙(4개 조항), 제2장 건설근로자의 고용개선(3개 조항), 제3장 건설근로자퇴직공제사업(12개 조항), 제4장 보칙(2개 조항), 제5장 벌칙(3개 조항), 부칙(2개 조항) 등이다.

신규 제정된 법률의 목적은 불안정한 고용환경과 열악한 근무조건 속에

서 근무하는 건설근로자의 고용안정과 직업능력의 개발·향상을 위하여 필요한 지원을 하고 건설근로자에게 퇴직공제금을 지급하는 건설근로자퇴직공제사업을 실시함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하며 건설산업의 발전을 도모하려는 것이다.

법률의 주요 내용은 다음과 같다.

- ① 노동부장관은 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 및 복지증진 등을 지원하기 위한 시책을 종합적체계적으로 추진하기 위하여 건설근로자고용개선기본계획을 수립·시행하도록 함.
- ② 건설근로자를 고용하는 사업주는 건설근로자의 모집·고용·배치 업무와 기능향상을 위한 교육·훈련 및 작업환경개선 등의 업무를 담당할 고용관리책임자를 사업장별로 지정하도록 함.
- ③ 노동부장관은 건설근로자의 고용안정 및 직업능력의 개발·향상을 위하여 필요한 직업훈련·교육·훈련 등을 실시하거나 건설근로자의 취업·고용문제에 대한 상담·시설을 설치·운영하는 자에 대하여 필요한 비용을 지원할 수 있도록 함.
- ④ 건설관련 공제조합 및 사업주단체는 건설근로자퇴직공제회를 설립하도록 하고, 동 공제회는 건설근로자를 고용하는 사업주로부터 당해 근로자를 피공제자로 하는 공제부금을 납부 받고 피공제자인 근로자가 건설업을 퇴직하는 경우 퇴직공제금을 지급하는 건설근로자퇴직공제사업을 실시하도록 함.
- ⑤ 근로기준법에 의한 퇴직금을 지급할 의무가 있는 사업주는 이미 납부한 공제부금의 범위 안에서 그가 고용한 건설근로자에 대한 퇴직금의 지급의무를 면제하도록 하여 사업주의 이중부담을 방지하도록 함.
- ⑥ 건설근로자퇴직공제사업에 대한 참여를 촉진하기 위하여 동 사업에 참여하는 사업주에 대하여는 시공능력 평가 등 건설시책의 시행에 있어 우대할 수 있도록 함.

동 법률의 장별 구성 조항은 <표 16>과 같다. 그 중 제3장에 건설근로자퇴직공제제도 운영에 관한 자세한 내용이 규정되어 있다.

〈표 16〉 제정 당시 건설근로자법(1996.12.31)의 구성

장	조문
제1장 총칙	제1조 목적
	제2조 정의
	제3조 건설근로자고용개선기본계획의 수립·시행
	제4조 권고
제2장 건설근로자의 고용개선	제5조 고용관리책임자
	제6조 고용에 관한 서류의 교부
	제7조 건설근로자의 고용개선 등 지원
제3장 건설근로자퇴직 공제사업	제8조 건설근로자퇴직공제사업의 실시
	제9조 건설근로자퇴직공제회의 설립 등
	제10조 건설근로자퇴직공제계약의 체결
	제11조 공제계약 체결의 예외 등
	제12조 건설근로자복지수첩
	제13조 공제부금
	제14조 퇴직공제금의 지급
	제15조 퇴직의 증명 등
	제16조 반환요구 등
	제17조 법정퇴직금과의 관계
	제18조 공제계약의 해지
	제19조 근로자에 대한 고지의무
	제20조 수급권의 보호
제21조 시효	
제4장 보칙	제22조 우대
	제23조 보고 등
제5장 벌칙	제24조 벌칙
	제25조 양벌규정
	제26조 과태료
부칙	

2) 1차 개정 [법률 제6848호, 2002.12.30.](시행일 2003.7.1)

동 법률의 제1차 일부개정은 2002년 12월 30일에 있었다. 개정이유는 종전에는 동 법에서는 퇴직공제제도를 임의가입 할 수 있도록 정하고 대신 건설산업기본법에서 의무가입을 규정하고 있었으나, 이제는 동법에서도 의무가입토록 개정하고 위반 시 제재할 수 있는 과태료 부과 규정을 신설하였으며, 건

설근로자공제회의 사업범위 및 퇴직공제금의 지급대상을 확대하여 건설근로자의 복지증진을 도모하고, 건설일용근로자에 대한 고용보험의 원활한 적용을 위하여 고용관리책임자 지정·운영제도를 개선하는 한편, 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이었다.

주요내용은 다음과 같다.

- ① 건설공사를 행하는 사업주가 고용보험법 제13조의 규정에 의하여 피보험자격 취득신고를 하는 경우에는 사업장별로 지정된 고용관리책임자의 성명 그밖에 노동부령이 정하는 사항을 함께 신고하도록 함(법 제5조 제3항 신설, 동조조항은 2004.1.1부터 시행)
- ② 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경하고, 동 공제회가 퇴직공제에 관한 사업 외에 피공제자에 대한 자금의 대부, 복지시설의 설치운영 등 건설근로자를 위한 각종 복지사업을 수행할 수 있도록 하여 건설근로자의 복지를 도모함(법 제9조의2 신설).
- ③ 대통령령으로 정하는 건설공사를 행하는 사업주는 그 건설공사의 사업개시일로부터 14일 이내에 퇴직공제에 의무적으로 가입하도록 함(법 제10조 제1항).
- ④ 건설공사의 도급계약 당사자는 당해 건설공사의 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는데 드는 비용을 명시하여 반영하도록 함(법 제10조의3 신설).
- ⑤ 종전에는 공제부금의 납부월수가 12월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직한 때에 한하여 퇴직공제금을 지급하도록 하던 것을, 앞으로는 피공제자가 60세에 이른 때에도 퇴직공제금을 지급하도록 함(법 제14조 제1항).
- ⑥ 종전에는 퇴직공제에 가입한 일용근로자가 1년 이상 고용되어 근로기준법에 의한 퇴직금이 발생한 경우 퇴직금에서 퇴직공제금을 공제하고 그 잔액을 지급토록 하였지만 이를 삭제하고 대신 1년 이상 상용근로자는 피공제자가 될 수 없도록 함(법 제17조 삭제).
- ⑦ 제10조 제1항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주로서 그 건설공사의 사업개시일로부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 자 등은 200만 원 이하의 과태료에 처함(제26조 제1항 신설).

3) 2차 개정 [법률 제8560호, 2007.7.27.] (시행일 2008.1.28)

개정이유는 건설근로자고용개선기본계획에 건설업에 있어서 「근로기준법」의 준수에 관한 사항과 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항을 포함하도록 하고, 화장실·식당·탈의실 등 고용관련 편의시설의 설치 등을 의무화하며, 건설공사 사업주의 퇴직공제 당연가입을 규정하여 건설근로자의 복지증진을 도모하고, 퇴직공제금의 부정수급자에 대한 배액반환규정 및 퇴직공제금 부정수급에 대한 신고포상금제도를 신설하여 퇴직공제제도의 내실화를 도모하려는 것이다.

주요내용은 다음과 같다.

- ① 건설근로자고용개선기본계획의 대상 범위 확대(법 제3조제2항 제5호 및 제6호 신설) : 건설근로자고용개선기본계획에 임금·휴일·휴가·근로시간 등 건설업에 있어서 「근로기준법」의 준수에 관한 사항 및 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항을 포함하도록 함.
- ② 고용관련 편의시설의 설치 등(법 제7조의2 및 제26조 제1항 신설) : 대통령령으로 정하는 일정규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 하고, 이를 행하지 아니한 사업주에 대하여는 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 함.
- ③ 퇴직공제의 당연가입(법 제10조) : 「건설산업기본법」 제87조 제1항에 따른 건설공사 및 대통령령으로 정하는 건설공사를 행하는 사업주로서 하여금 그 건설공사의 사업 개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하도록 하던 것을, 그 건설공사의 사업 개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 되도록 함.
※ 종전에도 있었으나, 조항 배치만 조정하였음.
- ④ 퇴직공제금의 부정수급자에 대한 배액반환규정 등(법 제16조 및 법 제16조의2 신설) : 건설근로자공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여 그 지급받은 퇴직공제금의 반환을 요구할 수 있도록 하던 것을, 앞으로는 그 지급받은 퇴직공제금의 배액을 요구할 수 있도록 하고, 거짓, 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 등을 신고하는 자에 대하여 포상금을 지급할 수 있도록 함.

4) 3차 개정 [법률 제8811호, 2007.12.27.](시행일 2007.12.27)

개정이유 및 주요내용은 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계 등을 정비하여 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하려는 것이다.

5) 4차 개정 [법률 제9254호, 2008.12.26.](시행일 2008.12.26)

개정이유는 현행 양별규정은 문언상 영업주가 종업원 등에 대한 관리·감독상 주의의무를 다하였는지 여부에 관계없이 영업주를 처벌하도록 하고 있어 책임주의 원칙에 위배될 소지가 있으므로, 영업주가 종업원 등에 대한 관리·감독상 주의의무를 다한 경우에는 처벌을 면하게 함으로써 양별규정에도 책임주의 원칙이 관철되도록 하려는 것이다.

6) 5차 개정 [법률 제10965호, 2011.7.25.](시행일 2011.10.26)

개정이유는 고용관리책임자의 지정대상과 역할을 합리적으로 조정하고, 고용여건이 취약한 건설근로자의 고용·취업지원·복지 등을 개선하기 위하여 경력증명서를 발급할 수 있는 근거를 마련하는 한편, 건설근로자퇴직공제제도만을 담당하는 건설근로자공제회의 역할을 건설근로자를 위한 고용안정·취업지원·복지증진 등의 사업을 추진할 수 있도록 근거를 신설하며, 건설근로자공제회의 의사결정 구조를 체계화하고, 이사회 심의·의결사항을 구체적으로 정하는 등 기관 운영의 투명성과 공공성을 강화하려는 것이다.

주요내용은 다음과 같다.

- ① 고용관리책임자 지정 대상 사업장을 규모별로 달리 정할 수 있도록 함(제5조 제1항 단서 신설).
- ② 건설근로자 고용개선, 취업지원 등과 관련한 사업을 비영리법인 등에 위탁·재위탁 할 수 있도록 함(제7조 제2항).
- ③ 건설근로자공제회 정관 기재사항을 대통령령으로 정하도록 하고, 변경 시 이사회 의결을 거쳐 고용노동부장관의 허가를 받도록 하며, 공제회 이사장은 이사회에서 선출하도록 함(제9조 제4항 및 제5항 신설).
- ④ 건설근로자공제회 이사회의 심의·의결사항, 이사회 보고사항, 이사회 구성 등을 법률에서 구체적으로 정함(제9조의4 신설).

⑤ 공제회로 하여금 건설근로자의 퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액을 피공제자에게 알리도록 함(제19조 제3항 신설).

7) 6차 개정 [법률 제13895호, 2016.1.27.](시행일 2016.7.28)

개정이유 및 주요내용은 다음과 같다. 현행 『건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률』은 ‘건설근로자의 고용안정 도모’, ‘직업능력의 개발·향상 촉진’, ‘건설근로자 복지증진’을 지원하기 위하여 건설근로자 고용개선 기본계획을 수립·시행하도록 되어 있다. 그러나 기본계획 수립 후 추가 계획수립 시기가 명확하지 않으므로 기본계획을 5년에 한 번 수립하도록 하려는 것이다. 또한, 기본계획을 수립할 경우, 반드시 지난 계획에 대한 평가를 수행하고, 기본계획 수립 시 국회에 보고하도록 하려는 것이다.

나. 건설근로자법 시행령

1) 제정 [대통령령 제15457호, 1997.8.11.](시행일 1998.1.1)

동법 시행령은 모두 13개 조문으로 구성되어 있다. 제정이유는 건설근로자법이 제정(1996.12.31., 법률 제5249호)되어 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하고 건설산업의 발전을 도모하기 위하여 건설업관련 공제조합 및 사업주단체는 건설근로자를 피공제자로 하여 퇴직공제금을 지급하는 퇴직공제사업을 공동으로 실시하도록 함에 따라, 퇴직공제사업을 실시하여야 할 자의 범위, 공제부금의 금액 및 납부절차와 퇴직공제금의 계산 및 지급방법 등을 정하려는 것이다.

주요내용은 다음과 같다.

① 건설산업기본법에 의한 건설협화전문건설협화건설공제조합전문건설공제조합, 주택건설촉진법에 의한 주택사업자협화주택사업공제조합 등은 건설근로자 퇴직공제회를 설립하여 건설근로자퇴직공제사업을 실시하도록 함(영 제4조).

② 건설근로자퇴직공제계약을 체결한 사업주가 공제부금을 납부하는 경우에는 건설근로자퇴직공제회로부터 퇴직공제증지를 교부받아 피공제자의 복지수첩에 이를 붙이도록 함으로써 납부된 공제부금을 나타내는 퇴직공제증지에 따

라 피공제자가 퇴직공제금을 지급받을 수 있도록 함(영 제6조 제1항 및 제2항).

③ 건설근로자퇴직공제계약을 체결한 사업주가 납부하여야 할 공제부금의 금액은 1일 1천 원 이상 5천 원 이하의 범위 안에서 건설근로자퇴직공제회가 노동부장관의 승인을 얻어 정하도록 함(영 제6조 제4항).

④ 퇴직공제금은 공제부금과 그 이자를 합산한 금액으로 하되, 공제부금의 납부월수가 48개월 이상인 건설근로자가 퇴직하는 경우에는 퇴직공제금에 특별퇴직공제금을 가산하여 지급할 수 있도록 함(영 제7조).

⑤ 퇴직공제금을 산정함에 있어서 기준이 되는 이자율은 건설근로자퇴직공제회가 매년도 공제부금의 운용수익 등을 감안하여 산정한 수익률로 하되, 매년도의 기준이자율은 노동부장관의 승인을 얻어 다음 연도 2월말까지 산정하여 고시하도록 함(영 제8조).

동 시행령 13개 조문의 항목은 <표 17>과 같다. 그 중 제4조에서 제11조까지 건설근로자퇴직공제제도 운영에 관한 자세한 내용이 규정되어 있다.

<표 17> 제정 당시 건설근로자법 시행령(1997.8.11)의 구성

조문	
제1조 목적	제8조 퇴직공제금 등의 계산방법
제2조 건설업의 정의	제9조 법정퇴직금과의 관계
제3조 기본계획의 중요사항 변경	제10조 퇴직공제금의 수령위임
제4조 건설근로자퇴직공제사업의 실시	제11조 업무의 대행
제5조 공제계약체결의 예외 등	제12조 과태료의 부과·징수절차
제6조 공제부금	제13조 권한의 위임
제7조 퇴직공제금 등의 지급	부칙

2) 1차 개정 [대통령령 제18019호, 2003.6.25.](시행일 2003.7.1)

개정이유는 건설근로자법이 개정(2002. 12. 30, 법률 제6848호)되어 건설근로자 퇴직공제 의무가입제도가 도입되고 퇴직공제금 지급대상이 확대됨에 따라, 의무가입 대상이 되는 건설공사의 범위 등 동 법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정하는 한편, 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이다.

주요내용은 다음과 같다.

- ① 건설산업기본법의 적용을 받지 아니하여 그동안 퇴직공제 의무가입대상공사에서 제외되었던 전기공사업법에 의한 전기공사, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사, 소방법에 의한 소방시설공사, 문화재보호법에 의한 문화재수리공사로서 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사에정금액 10억 원 이상의 공사를 새로이 퇴직공제 의무가입대상공사로 정함(영 제4조의2 신설).
- ② 하수급인을 건설근로자 퇴직공제의 가입대상인 사업주로 볼 것을 원수급인이 건설근로자공제회에 신청을 하는 경우 건설근로자공제회가 이를 승인하는 기준을 정함(영 제4조의3 신설).
- ③ 건설근로자 퇴직공제 의무가입 대상공사의 도급계약 시 작성되는 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제로 건설근로자 퇴직공제 가입사업주가 납부한 금액을 초과한 경우 그 사업주는 초과 금액을 발주자에게 반환하도록 함(영 제4조의6 신설).

3) 2차 개정 [대통령령 제19050호, 2005.9.14.](시행일 2006.1.1)

개정이유 및 주요내용은 건설근로자 퇴직공제부금의 납부 및 피공제자 관리방법을 퇴직공제증지 구입·첩부방식에서 전산관리방식으로 변경하여 민원인의 편의증진과 행정능률의 향상을 도모하려는 것이다.

4) 3차 개정 [대통령령 제20565호, 2008.1.25](시행일 2008.1.28)

개정이유는 건설근로자법의 개정(법률 제8560호, 2007. 7. 27. 공포, 2008. 1. 28. 시행)으로 일정 규모 이상의 건설공사 현장에서 화장실 등의 편의시설을 설치하도록 함에 따라, 편의시설을 설치하거나 이용하도록 조치하여야 하는 건설공사의 규모를 정하는 등 같은 법에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하고, 어려운 용어와 표현 등을 이해하기 쉽게 고치며, 복잡한 문장 등을 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이다.

주요내용은 다음과 같다.

가) 편의시설 설치·이용조치 대상 건설공사의 범위(영 제4조)

- ① 법률의 개정으로 일정한 건설공사의 사업주는 건설근로자의 편의를 위하여 화장실 등 편의시설을 설치하거나 이용하도록 조치하여야 할 의무를 부과함.
- ② 화장실, 식당 및 탈의실 등을 설치하거나 이용하도록 조치하여야 하는 건설공사의 규모를 공사에정금액이 1억 원 이상인 건설공사로 함.
- ③ 상대적으로 열악했던 건설근로자의 작업환경이 개선될 것으로 기대됨.

나) 퇴직공제 가입 대상의 확대 등(영 제6조)

- ① 건설근로자의 복지를 확충하고 「건설산업기본법」의 공제제도 확대와 균형을 맞추기 위하여 퇴직공제 가입 대상 범위를 확대할 필요가 있음.
- ② 종전에는 국가와 지방자치단체 등 공공부문에서 발주하는 전기공사, 정보통신공사, 소방시설공사 및 문화재수리공사로서 공사에정금액 10억 원 이상 건설공사의 사업주에 대하여 고용한 건설근로자를 위한 퇴직공제에의 가입을 의무화하던 것을, 앞으로는 가입 대상을 공사에정금액 5억 원 이상 건설공사의 사업주로 하고 그 건설공사의 사업주는 따로 가입절차 없이 당연히 가입된 것으로 보도록 함.
- ③ 건설근로자에 대한 퇴직공제 제도의 확대로 해당 건설근로자의 복지 수준이 높아질 것으로 기대됨.

5) 4차 개정 [대통령령 제22803호, 2011.3.30](시행일 2011.7.1)

개정이유 및 주요내용은 과태료 부과 합리성을 높이기 위하여 법령 위반횟수에 따라 과태료 부과금액을 차등화하고, 위반행위의 정도, 동기 및 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액을 감경할 수 있는 사유를 구체적으로 정하려는 것이다.

6) 5차 개정 [대통령령 제23253호, 2011.10.26](시행일 2011.10.26)

개정이유는 일정 규모 이하의 사업장의 경우 고용관리 책임자의 지정·신고 의무를 면제하고, 건설근로자공제회의 심의·의결기관으로 이사회를 두는 등의 내용으로 건설근로자법이 개정(법률 제10965호, 2011. 7. 25. 공포, 10. 26. 시행)됨에 따라 법률에서 위임된

사항 및 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이다.

주요내용은 다음과 같다.

가) 고용관리 책임자 지정·신고제도 보완(제3조의2 신설)

- ① 법률에서 건설 사업장별로 고용관리 책임자를 지정·신고하도록 하면서 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 사업장의 경우에는 고용관리 책임자를 지정하지 않을 수 있도록 함에 따라 법률에서 위임된 사항 등을 정함.
- ② 사업장별로 해당 사업장에서 근무하는 근로자 중에서 고용관리 책임자를 지정하도록 하되, 총공사금액이 20억 미만인 공사를 하는 사업장의 경우에는 해당 사업장 외의 소속근로자 중에서 지정할 수 있도록 하고, 총공사금액이 2천만원 미만인 공사를 하는 사업장의 경우에는 고용관리 책임자를 지정하지 않아도 되도록 함.
- ③ 소규모의 공사를 하는 사업장에 대하여 고용관리 책임자의 지정 의무를 완화함으로써 고용관리 책임자 제도를 합리적으로 운영할 수 있을 것으로 기대됨.

나) 건설근로자공제회의 이사회 구성 등(제5조의4 및 제5조의5 신설)

- ① 건설근로자공제회 이사회의 구성, 이사의 자격 및 이사회의 운영에 관한 사항 등 법률에서 위임된 사항을 정함.
- ② 이사회는 이사장, 고용노동부장관 및 국토해양부장관이 지정하는 직위의 고위공무원, 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체의 장, 공제조합·노동조합 등이 추천하는 교수·변호사·공인회계사 등 전문가 등으로 구성하도록 함.
- ③ 다양한 전문가와 이해관계인이 참여할 수 있도록 이사회를 구성함으로써 공제회를 투명하고 합리적으로 운영할 수 있을 것으로 기대됨.

다) 퇴직공제 당연 가입 대상 확대(제6조)

- ① 「건설산업기본법」에 따라 건설근로자 퇴직공제의 가입 대상이 되는 공사의 범위가 소규모 공사 등으로 확대됨에 따라 같은 법률을 적용받지 못하는 전기공사·정보통신공사·소방시설공사·문화재수리공사의 건설근로자도 동등하게 보호받을 수 있도록 퇴직공제 당연 가입 대상을 확대할 필요가 있음.
- ② 국가나 지방자치단체 등이 발주하는 공사의 경우 퇴직공제 당연 가입 대상을 공사에정금액 5억 원 이상인 공사에서 3억 원 이상인 공사로 확대하고, 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 공사로서 공사에정금액이 3억 원 이상인 공사 등도 퇴직공제 당연 가입 대상에 포함시킴.
- ③ 소규모 사업장에서 근무하는 건설근로자에 대한 보호가 강화되고 퇴직 후 생활안정에 이바지할 것으로 기대됨.

다. 건설근로자법 시행규칙

1) 제정 [노동부령 제120호, 1997.12.31.](시행일 1998.1.1)

동법 시행규칙은 모두 19개 조문으로 구성되어 있다. 제정이유는 건설근로자의고용개선등에관한법률(1996.12.31, 법률 제5249호) 및 동법시행령(1997.8.11., 대통령령 제15457호)이 제정되어 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하고 건설산업의 발전을 도모하기 위하여 건설근로자퇴직공제사업을 실시하도록 함에 따라 건설근로자퇴직공제계약의 체결절차, 퇴직공제금의 지급절차 기타 건설근로자퇴직공제제도의 시행에 관하여 필요한 사항을 정하려는 것이다.

주요 내용은 다음과 같다.

- ① 건설근로자퇴직공제계약을 체결하고자 하는 사업주는 건설근로자퇴직공제계약신청서를 건설근로자퇴직공제회에 제출하도록 하고, 동 공제회는 신청서 접수일로부터 7일 이내에 계약 체결여부를 결정하여야 하며, 계약을 체결하는 경우에는 사업주에게 건설근로자퇴직공제계약자증을 교부하도록 함(제5조 및 제6조).
- ② 사업주는 1일의 근로시간이 4시간 미만이고, 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 건설근로자에 대하여는 건설근로자퇴직공제계약의 피공제자로 하지 아니할 수 있도록 함(제7조 제항).

③ 공제계약사업주는 피공제자인 근로자에게 임금을 지급할 때마다 그 피공제자의 근로일수 1일에 대하여 1일분의 건설근로자퇴직공제증서를 건설근로자복지수첩에 붙이도록 함(제11조 제1항).

④ 퇴직공제금을 지급받고자 하는 자는 퇴직공제금지급청구서에 건설근로자복지수첩 기타 필요한 서류를 첨부하여 건설근로자퇴직공제회에 제출하도록 하고, 동 공제회는 14일 이내에 퇴직공제금을 지급하도록 함(제15조).

동 시행규칙 19개 조문의 항목은 <표 18>와 같다. 그 중 제4조에서 제18조까지 건설근로자퇴직공제제도 운영에 관한 자세한 내용이 규정되어 있다.

<표 18> 제정 당시 건설근로자법 시행규칙(1997.12.31)의 구성

조문	
제1조 목적	제11조 증지첨부기준 등
제2조 고용관리책임자	제12조 증지의 발행
제3조 고용에 관한 서류의 교부	제13조 증지의 구입 등
제4조 공제회의 업무처리규정	제14조 퇴직공제금의 산정
제5조 공제계약의 체결 등	제15조 퇴직공제금의 지급청구 등
제6조 자격심사 및 증표의 교부	제16조 공제계약의 해지
제7조 공제계약체결의 예외	제17조 근로자에 대한 고지의무
제8조 건설근로자복지수첩의 발급	제18조 업무대행의 승인
제9조 수첩의 신청교부	제19조 과태료의 징수절차
제10조 수첩의 재교부	부칙

2) 1차 개정 [노동부령 제192호, 2003.6.30.](시행일 2003.7.1)
 개정이유 및 주요골자는 건설근로자법(2002.12.30, 법률 제6848호) 및 동법 시행령(2003.6.25, 대통령령 제18019호)이 개정되어 건설근로자 퇴직공제의 의무가입제도가 도입되고, 퇴직공제금의 지급대상이 확대됨에 따라 퇴직공제가입절차 및 하수급인에 대한 사업주인정의 승인기준 등 동법 및 동법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정하고, 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이다.

3) 2차 개정 [노동부령 제237호, 2005.10.13.](시행일 2006.1.1)
 개정이유 및 주요내용은 건설근로자 퇴직공제부금의 납부 및 피공제자를 전산관리하는 것을 주요 내용으로 건설근로자법 시행령이 개정(대통령령 제19050호, 2005.9.14, 공포, 2006.1.1, 시행)됨에 따라 이에 맞추어 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항을 정하려는 것이다.

4) 3차 개정 [노동부령 제294호, 2008.2.4.](시행일 2008.2.4)
 개정이유 및 주요내용은 건설근로자법(법률 제8560호, 2007.7.27, 공포, 2008.1.28, 시행)과 같은 법 시행령(대통령령 제20565호, 2007.1.28, 시행)의 개정으로 사업주는 일정 규모 이상의 건설공사 현장에 화장실 등의 편의시설을 설치하도록 하고, 건설근로자공제회는 부정확한 방법으로 퇴직공제금을 받은 자를 신고하는 자에게 포상금을 지급할 수 있도록 함에 따라 해당 편의시설의 설치 또는 이용조치에 관한 기준과 신고포상금의 지급 기준 및 절차 등을 정하고, 어려운 용어와 표현 등을 이해하기 쉽게 고치며, 복잡한 문장 등은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이다.

5) 4차 개정 [고용노동부령 제34호, 2011.10.25.](시행일 2011.10.26)
 개정이유 및 주요내용은 건설근로자공제회로 하여금 건설근로자의 경력증명서를 발급하고 피공제자에게 퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액 등을 고지하도록 하는 등의 내용으로 건설근로자법(법률 제10965호, 2011.7.25, 공포, 10.26, 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제23253호, 2011.10.26, 공포, 10.26, 시행)이 개정됨에 따라, 경력증명서의 발급절차 및 피공제자에 대한 고지방법 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행을 위하여 필요한 사항을 정하는 한편, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이다.

6) 5차 개정 [고용노동부령 제56호, 2012.6.4.](시행일 2012.6.4)
 개정이유 및 주요내용은 퇴직공제금 지급 청구 시 불필요한 첨부 서류를 삭제하고, 퇴직공제 관계 성립신고서의 기재사항 변경신고의 처리기간을 7일에서 4일로 단축함으로써 행정 절차를 간소화하고 국민 불편을 해소하려는 것이다.

라. 법령의 개정 시기 및 주요 내용 요약

건설근로자법, 시행령, 시행규칙의 개정 시기 및 주요 내용을 요약하면 <표 19>과 같다.

일부 개정 중 다른 법률에 의한 경우를 제외하면 2017년 4월까지 건설근로자법은 총 6차에 걸친 개정이 있었고, 시행령과 시행규칙은 총 5차의 개정이 있었다

〈표 19〉 건설근로자법, 시행령, 시행규칙 등의 개정 시기 및 주요 내용(타법 개정 제외)

건설근로자법	건설근로자법 시행령	건설근로자법 시행규칙
제정 1996.12.31 법률 제5249호 • 구성 : 5개장 26개조, 부칙 2개항	제정 1997.8.11 대통령령 제15457호 • 구성 : 13개조	제정 1997.12.31 노동부령 제120호 • 구성 : 19개조
1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호 시행일 2003.7.1 • 피보험자격 취득신고 시 고용관리책임자의 성명 등 함께 신고 • 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 '건설근로자공제회'로 변경, 건설근로자를 위한 각종 복지사업 도모 • 건설공사 사업주는 사업개시 14일 이내에 퇴직공제에 의무가입, 위반시 200만 원 이하의 과태료 부과 • 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는데 드는 비용 명시 • 피공제자가 60세에 이른 때에도 퇴직공제금 지급 규정 추가	1차 개정 2003.6.25 대통령령 제18019호 시행일 2003.7.1 • 건설근로자 퇴직공제 의무가입 대상이 되는 건설공사의 범위를 전기공사 등으로서 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사에정금액 10억 원 이상의 공사로 정함. • 원수급인이 건설근로자공제회에 하수급인에 대한 사업주 인정 신청을 하는 경우의 승인 기준 규정 • 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제 납부한 금액을 초과한 경우 발주자에게 반환	1차 개정 2003.6.30 노동부령 제192호 시행일 2003.7.1 • 퇴직공제가입절차 및 하수급인에 대한 사업주인정의 승인기준 등 법 및 동 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항 규정 • 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점 개선·보완
	2차 개정 2005.9.14 대통령령 제19050호 시행일 2006.1.1 • 전산관리방식으로 변경	2차 개정 2005.10.13 노동부령 제237호 시행일 2006.1.1 • 전산관리방식에 맞추어 복수수첩의 발급절차, 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항 규정
2차 개정 2007.7.27 법률 제8560호 시행일 2008.1.28 • 고용개선기본계획의 대상에 근로기준법 준수 및 동절기 고용안정 포함		

• 고용관련 편의시설의 설치 등 : 화장실·식당·탈의실 등 설치 또는 이용 • 퇴직공제의 당연가입 : 건설공사의 사업 개시일부터 당연히 가입 • 퇴직공제금의 부정수급자에 대한 배액 반환 규정, 부정 수급 포상		
3차 개정 2007.12.27 법률 제8811호 시행일 2007.12.27 • 법 문장을 이해하기 쉽게 정비		
4차 개정 2008.12.26 법률 제9254호 시행일 2008.12.26 • 영업주가 종업원 등에 대한 관리·감독상 주의의무를 다한 경우에는 처벌 면제	3차 개정 2008.1.25 대통령령 제20565호 시행일 2008.1.28 • 편의시설 설치·이용조치 대상 건설공사의 범위 : 1억 원 이상 • 퇴직공제 가입 대상의 확대 : 공공공사 5억 원 이상	3차 개정 2008.2.4 노동부령 제294호 시행일 2008.2.4 • 편의시설의 설치 또는 이용조치에 관한 기준과 신고포상금의 지급 기준 및 절차 등 규정 • 법 문장을 이해하기 쉽게 정비
	4차 개정 2011.3.30 대통령령 제22803호 시행일 2011.7.1 • 법령 위반횟수 및 내용에 따라 과태료 부과금액을 차등화	
5차 개정 2011.7.25 법률 제10965호 시행일 2011.10.26 • 고용관리책임자 지정 대상 사업을 규모별로 달리 규정 • 고용개선, 취업지원 등 사업을 비영리법인 등에 위탁·재위탁 허용 • 정관 기재사항을 대통령령 규정, 변경 시 이사회 의결을 거쳐 고용노동부장관의 허가 필요, 이사장은 이사회에서 선출 • 이사회의 심의·의결사항, 이사회 보고사항, 이사회 구성 등 규정 • 공제회가 퇴직공제 가입사실 및 적립금액을 피공제자에게 고지 규정	5차 개정 2011.10.26 대통령령 제23253호 시행일 2011.10.26 • 고용관리 책임자 지정·신고제도 보완 : 20억 미만인 공사의 경우 해당 사업장 외의 소속근로자 지정 허용, 2천만 원 미만인 경우 미지정 허용 • 건설근로자공제회의 이사회 구성 등 : 다양한 전문가, 이해관계인이 참여 • 퇴직공제 당연 가입 대상 확대 : 전기공사·정보통신공사·소방시설공사·문화재수리공사의 건설근로자도 동등하게 보호, 공공공사 3억 원 이상으로 확대	4차 개정 2011.10.25, 고용노동부령 제34호 시행일 2011.10.26 • 경력증명서의 발급절차 및 피공제자에 대한 고지방법 등 규정

		<p>5차 개정 2012.6.4 고용노동부령 제56호 시행일 2012.6.4</p> <ul style="list-style-type: none"> 퇴직공제 관계 성립신고서의 기재사항 변경신고의 처리기간을 7일에서 4일로 단축
<p>6차 개정 2016.1.27 법률 제13895호 시행일 2016.7.28</p> <ul style="list-style-type: none"> 기본계획을 5년에 한 번 수립, 지난 계획 평가 수행, 기본계획 수립 시 국회에 보고 		

2. 건설산업기본법

건설산업기본법령은 퇴직공제제도의 의무가입대상공사 및 원가반영 등을 규정하고 있다.

가. 건설산업기본법

1) 전문개정 [법률 제5230호, 1996.12.30 : 건설근로자퇴직공제제도의 시행 신설](제87조는 1998.1.1부터 시행)

건설산업기본법의 법명이 건설업법으로부터 변경되던 1996년 12월 30일 전문개정에서 제87조(건설근로자퇴직공제제도의 시행)가 신설됐다. 제1항은 대통령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는 건설근로자법에 의한 퇴직공제제도에 가입하여야 한다고 규정해 퇴직공제제도에 대한 의무가입을 명시하고 있다. 제2항은 퇴직공제제도에 가입하여야 하는 건설공사도급계약의 당사자는 당해 건설공사의 도급금액산출내역서에 퇴직공제제도에 가입하는데 소요되는 금액을 명시해야 한다고 규정해 소요비용이 확보되도록 여건을 조성했다. 제3항에서는 건설교통부장관은 퇴직공제제도에 가입한 건설업자에 대하여는 시공능력의 평가 기타 건설시책의 시행에 있어 우대할 수 있다고 규정해 사업주에 대한 인센티브 근거를 마련했다.

2) 일부개정 [법률 제5965호, 1999.4.15.](시행일 1999.4.15)

개정이유는 건설업의 면허제를 등록제로 전환하되 일반건설업은 건설교통부장관에게 등록하고 전문건설업은 시도지사에게 등록하도록 함(법 제9조)에 따라 제87조 제3항 중 “건설교통부장관”을 “건설교통부장관 또는 시도지사는”으로 했다.

3) 일부개정 [법률 제8477호, 2007.5.17.](시행일 2008.1.1)

개정이유는 건설업체가 자율적으로 사업범위를 선택할 수 있도록 일반건설업과 전문건설업간의 겸업제한을 폐지하고, 하수급인 및 건설기계대여업자 등 건설공사 참여자에 대한 보호를 강화하는 등 건설산업의 건전한 발전에 필요한 제도적 기반을 구축하는 등 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이었다. 제87조 제2항과 관련된 개정은 “제1항의 규정에 의하여”를 “제1항에 따라”로, “당해 건설공사의 도급금액산출내역서”를 “대통령령이 정하는 바에 따라 그 건설공사의 도급금액산출내역서”로 하고, 같은 조 제3항 중 “건설교통부장관 또는 시도지사는 제2항의 규정에 의하여”를 “건설교통부장관은 제2항에 따라”로 한 것이었다.

이때의 개정에는 시공참여자 제도의 폐지(현행 제2조 제13호 및 제29조 제2항 단서 삭제 및 법 제29조 제4항 단서)도 담겨 있는데 이것이 퇴직공제제도의 정착에 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대된다. 십장 등이 시공참여자로서 건설공사의 일부를 건설업자와 도급계약을 체결하고 건설근로자를 고용하여 건설공사를 수행하는 시공참여자 제도가 다단계 하도급의 수단이 되어 고용관계를 모호하게 만들고, 임금체불, 사회보험료 미납 등으로 인한 건설근로자 처우 악화의 원인이 되고 있었기 때문이다.

나. 건설산업기본법 시행령

1) 전문개정 [대통령령 제15433호, 1997.7.10 : 관련 조항 신설](제83조의 시행일 1998.1.1)

개정이유는 1996년 12월 31일 건설업법이 건설산업기본법으로 전문개정되고 건설공제조합법 및 전문건설공제조합법이 폐지됨에 따라 이 영의 명칭을 건설산업기본법시행령으로 변경함과 동시에 건설공제조합법시행령 및 전문건설공제조합법시행령을 폐지하고, 건설업의 종류가 일반건설업·특수건설업 및 전문건설업에서 일반건설업 및 전문건설업으로 단순화됨에 따라 건설업의 업종을 조정하며, 건설업의 면허기준을 완화하고 건설공제조합에 대한 의무출자제도를 2001년까지만 시행하도록 하여 건설업체를 쉽게 설립할 수 있도록 하고, 대규모 공공건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제제도에 의무적으로 가입하도록 하여 건설근로자의 복지향상을 도모하려는 것이었다.

퇴직공제제도와 직접 관련된 내용으로는 시행령 제83조 제1항에 500세 대 이상의 아파트건설공사와 공공기관이 발주하는 공사금액 100억 원 이상의 건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제제도에 의무적으로 가입하도록 하는 규정을 신설함으로써 건설근로자의 복지향상을 도모했다.

2) 일부개정 [대통령령 제16063호, 1998.12.31.](시행일 1998.12.31)

1998년 12월 31일의 일부개정에서는 제83조 제3항을 다음과 같이 하고, 동조에 제4항을 신설했다. 제3항에서는 발주자 등이 당해 건설공사를 시공하는 건설업자가 건설근로자퇴직공제에 가입하였는지의 여부에 관하여 확인을 할 수 있으며 이 경우 발주자 등은 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 건설업자에게 건설근로자퇴직공제회에 공제부금을 납부한 확인서의 제출을 요구할 수 있다고 규정했다. 한편 제4항은 발주자 등은 건설공사의 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 건설업자가 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산할 수 있도록 규정했다. 이러한 조치를 통해 사업주의 공제부금 납부를 촉진하는 한편 다른 용도로 전용되지 못하도록 했다.

3) 일부개정 [대통령령 제16512호, 1999.8.6.](시행일 1999.8.6)

제83조 제1항 제1호 중 "발주하는 공사"를 "발주하는 공사(국가를당사자로 하는계약에관한법률 제21조의 규정에 의한 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사를 포함한다. 이하 제2호에서 같다)"로 하고, 동조 제4항에 '이 경우 건설근로자퇴직공제회가 발행하는 공제부금납부확인서에 의하여 이를 정산할 수 있다.'는 내용의 후단을 신설했다.

4) 일부개정 [대통령령 제17347호, 2001.8.25.](시행일 2001.8.25)

2001년 8월 25일의 일부개정에서는 건설근로자퇴직공제에 의무적으로 가입하여야 하는 건설 공사의 범위를 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사예정금액 100억 원 이상인 공공공사에서 50억 원 이상인 공공공사로 확대하여 건설근로자의 복지향상을 도모했다(영 제83조 제1항 제1호 및 제2호).

5) 일부개정 [대통령령 제18092호, 2003.8.21.](시행일 2003.8.21. 다만, 제83조 제1항의 규정은 입찰 공고일 또는 사업계획승인일이 2004.1.1 이후인 공사부터 적용)

일용건설근로자의 복지향상 및 유능한 기능인력의 건설산업 유입을 위하

여 일용건설근로자에게 퇴직금 성격의 퇴직공제금을 지급하는 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 하는 공사의 범위를 확대하기 위하여 건설근로자퇴직공제제도 의무가입대상공사의 범위를 국가·지방자치단체 등이 발주하는 공사는 공사예정금액이 50억 원 이상인 공사에서 10억 원 이상인 공사로 공동주택공사는 500호 이상인 공사에서 300호 이상인 공사로 확대했다(영 제83조). 또한 제4호를 추가하여 사회간접자본시설에 대한 민간투자법에 의한 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사를 의무가입대상공사에 포함시켰다.

6) 일부개정 [대통령령 제20488호, 2007.12.28.](시행일 2008.1.1)

건설일용근로자의 복지향상을 위하여 운영되고 있는 건설근로자퇴직공제에 의무적으로 가입하여야 하는 공사의 범위를 확대할 필요가 있어 건설근로자퇴직공제에 의무적으로 가입하여야 하는 공사를 국가 등 공공시행자가 발주하는 공사로서 공사예정금액이 5억 원 이상인 공사, 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 5억 원 이상인 공사, 200호 이상인 공동주택 및 200실 이상인 오피스텔 건설공사로 확대했다(영 제83조). 또한 2의2호를 추가해 국가 또는 지자체가 출자 또는 출연한 법인이 납입자본금의 5할 이상을 출자한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 5억 원 이상인 공사를 추가했다. 한편, 영 제83조 제2항을 신설해 법 제87조 제2항에 따른 건설공사도급계약의 당사자는 건설근로자퇴직공제제도에 가입하는데 소요되는 금액을 산정하여 도급금액산출내역서에 명시하여야 한다는 규정을 추가했다. 그리고 발주자등이 건설산업종합정보망을 통하여 공제부금을 납부한 확인서의 확인이 가능한 경우에는 그 확인으로 대신할 수 있도록 단서 조항을 신설했다.

7) 일부개정 [대통령령 제22173호, 2010.5.27.](시행일 2010.6.30)

일정규모 이상 건설공사는 사업주가 건설근로자 퇴직공제에 가입하여 근로자가 퇴직시 적립된 공제금을 지급하고 있으나, 퇴직공제 가입대상이 일부 공사에 한정됨에 따라 가입 여부와 관련한 분쟁이 발생하고 있다. 따라서 퇴직공제 가입대상과 관련한 분쟁 발생을 줄임과 아울러 건설근로자의 복지 증진을 위하여 퇴직공제 가입 대상 공사의 범위를 확대하고자 한다(영 제83조). 건설근로자퇴직공제에 의무적으로 가입하여야 하는 공사를 국가 등 공공시행자가 발주하는 공사로서 공사예정금액이 3억 원 이상인 공사, 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 3억 원 이상인 공사, 국가 또는 지자체가 출자 또는 출연한 법인이 납입자본금의 5할 이상을 출자한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 3억 원 이상인 공사 등으로 확대했고, 7호를 신설해 공사예정금액이 100억 원 이상인 건설공사를 추가했다.

다. 건설산업기본법령의 개정 시기 및 주요 내용 요약

퇴직공제제도와 관련된 건설산업기본법 및 동법 시행령의 개정 시기 및 주요 내용을 요약하면 <표 20>과 같다. 2017년까지 퇴직공제제도와 관련된 건설산업기본법의 조문은 제정 이후 큰 변화는 없었고, 동법 시행령은 총 여섯 차례의 개정이 있었는데 그 중 네 차례는 의무가입대상 건설공사 범위의 확대와 관련된 것이었다.

<표 20> 건설산업기본법 및 동법 시행령의 개정 시기 및 주요 내용

건설산업기본법	건설산업기본법 시행령
전문개정 1996.12.30 법률 제5230호 시행일 1998.1.1 <ul style="list-style-type: none"> 건설근로자퇴직공제제도의 시행 신설(제87조) 대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는 퇴직공제제도에 대해 의무가입 도급금액산출내역서에 소요 금액 명시 시공능력 평가 등 사업주에 대한 인센티브 근거 마련 	전문개정 1997.7.10 대통령령 15433호 시행일 1998.1.1 <ul style="list-style-type: none"> 세대이상의 공동주택공사와 공공기관이 발주하는 공사금액 100억 원 이상의 건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제제도에 의무적으로 가입하도록 하는 규정 신설(제83조)
	일부개정 1998.12.31 대통령령 16063호 시행일 1998.12.31 <ul style="list-style-type: none"> 발주자 등이 건설업자의 퇴직공제 가입 여부 확인 이때 공제회에 공제부금납부확인서 제출 요구 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액 정산
일부개정 1999.4.15 법률 제5965호 시행일 1999.4.15 <ul style="list-style-type: none"> 건설업의 면허제를 등록제로 전환 일반건설업은 건설교통부 장관에게 등록하고, 전문건설업은 시도지사에게 등록하도록 규정 시행 주체에 건설교통부장관 외 시도지사 추가 	일부개정 1999.8.6 대통령령 16512호 시행일 1999.8.6 <ul style="list-style-type: none"> 공공기관이 발주하는 공사의 범위에 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사 포함 이때 건설근로자퇴직공제회가 발행하는 공제부금납부확인서에 의하여 이를 정산
	일부개정 2001.8.25 대통령령 17347호 시행일 1999.8.6 <ul style="list-style-type: none"> 의무가입대상 건설공사의 범위를 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 50억 원 이상인 공공공사로 확대

건설산업기본법	건설산업기본법 시행령
	일부개정 2003.8.21 대통령령 18092호 시행일 2003.8.21 <ul style="list-style-type: none"> 의무가입대상 건설공사의 범위를 공동주택공사는 300호 이상으로, 국가지방자치단체 등이 발주하는 10억 원 이상인 공사로 확대 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사를 의무가입대상공사에 포함
일부개정 2007.5.17 법률 제8477호 시행일 2008.1.1 <ul style="list-style-type: none"> 자구 수정 시공참여자 제도의 폐지 	일부개정 2007.12.28 대통령령 20488호 시행일 2008.1.1 <ul style="list-style-type: none"> 의무가입대상 건설공사를 공동주택공사는 200호 이상으로, 국가지자체 등이 발주하는 공사, 민간투자사업공사로서 예정금액이 5억 원 이상인 공사로 확대 발주자 등이 건설산업종합정보망을 통하여 공제부금을 납부한 확인서의 확인이 가능한 경우에는 그 확인으로 대신할 수 있도록 단서 조항을 신설
	일부개정 2010.5.27 대통령령 22173호 시행일 2010.6.30 <ul style="list-style-type: none"> 의무가입대상 건설공사를 공동주택공사는 200호 이상으로, 국가지자체 등이 발주하는 공사, 민간투자사업공사로서 예정금액이 3억 원 이상인 공사로 확대 공사예정금액이 100억 원 이상인 건설공사를 추가

3. 공제회 정관

공제회 정관은 1997년 11월 12일 제정된 이후 세 차례의 개정(2003.12.3, 2005.12.2, 2013.9.10)을 거쳐 오늘에 이르고 있다.

1) 제정 (1997. 11. 12)

공제회 정관은 1997년 11월 12일에 제정됐다. 당시 정관은 총 6개장 47개조, 부칙 3개조 등으로 구성됐다. 제1장 총칙(7개조), 제2장 임원 및 직원(14개조), 제3장 이사회(8개조), 제4장 사업(5개조), 제5장 재산 및 회계(9개조), 제6장 보칙(4개조), 부칙(3개조) 등이다.

2) 1차 개정 (2003. 12. 3)

2003년 7월 1일부터 퇴직공제제도의 근거법률인 건설근로자법 및 시행령이 개정되어 공제사업의 범위, 공제회의 명칭 등이 변경됨에 따라 이에 맞게 정관상 관련 일부규정을 개정하여 시행하고자 개정했다.

주요 개정 내용은 다음과 같다. 공제회의 명칭을 '건설근로자퇴직공제회'에서 '건설근로자공제회'로 변경한다(정관 제2조). 공제회 설립주체인 건설관련 단체의 명칭 변경에 따른 단체 명칭을 변경(대한설비건설협회장, 대한주택건설협회장, 설비건설공제조합이사장)한다(정관 제6조). 공제회의 사업범위에 퇴직공제에 가입한 사업주 및 근로자의 기록관리, 공제부금증식사업, 복지시설의 설치운영, 정부위탁사업 등을 신설한다(정관 제30조). 그 외에 건설근로자법 개정에 따른 관련 자구 수정이 이루어졌다.

3) 2차 개정 (2005. 12. 2)

주로 건설근로자법령 개정에 따른 관련내용이 정비됐다. 공제부금 납부방법을 '공제회가 발행한 공제증지 구입'에서 '법 제13조 제1항 규정의 근로일수에 상응하는 공제부금을 공제회에 납부'로 정비했다(정관 제32조). 또한 정부의 조직개편 내용에 부합되게 당연직 이사에 대해 '노동부·건교부 주무과장'에서 '노동부·건교부 주무팀장'으로 개정했다(정관 제9조).

그 외에 특별퇴직공제금의 적립에 관해 공제회는 매 회계연도 결산 시마다 공제사업의 종류별로 장래에 피공제자에게 지급할 특별퇴직공제금을 계상하여 적립할 수 있도록 했다(정관 제40조). 그리고 공제회의 경비는 출연금과 사업비 등 필요경비 충당금 및 사업수익금으로 충당하도록 개정했다(정관 제42조).

4) 3차 개정 (2013. 9. 10)

제안이유는 2011년 10월 26일에 「건설근로자법」이 개정됨에 따라 이사회의 법제화, 사업범위 확대 등 관련규정을 개정하고, 그동안 운영상 나타난 일부 미비점을 개선보완하기 위해서였다.

주요내용은 다음과 같다. 첫째, 임원추천위원회를 신설했다. 공제회 임원 임명에 대한 공정성·투명성 강화를 위해 임원추천위원회의 구성 및 운영 근거를 마련했다(정관 제10조). 둘째, 이사회 구성 및 운영방법 등을 구체화했다. 법률에서 위임된 이사회 구성 및 기능을 구체화하고(정관 제25조 및 제26조), 이사회 회의 및 운영에 관한 세부사항을 규정했다(정관 제27조). 셋째,

공제회 사업범위를 추가하고 고용노동부장관 승인사항을 규정했다. 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업지원을 위한 사업을 공제회 사업범위에 추가했고(정관 제36조 제1항제8호), 사업계획 및 예결산서에 대한 고용노동부장관의 승인사항을 규정했다(정관 제43조 및 제44조). 넷째, 공제회 재원관련 사항을 명확화 했다. 공제부금 및 그 운용수익 중 미회수 퇴직공제증지 판매대금의 운용수익 일부를 사용할 수 있도록 근거를 신설했다(정관 제41조 제4항). 또한, 사업범위 확대 등에 따라 안정적·체계적인 사업 수행을 위해 회계를 목적에 맞게 체계화하고, 사업비와 운영비를 구분하여 쓸 수 있도록 재원을 명확히 나누어 규정했다(정관 제48조). 다섯째, 공제회 운영 및 자산운용의 투명성·책임성을 강화했다. 이사장의 경영목표 및 성과급에 관한 사항(정관 제14조)과 경영공시 사항(정관 제54조)을 명확히 규정했고, 자산운용계획 및 자산운용성과를 고용노동부장관에게 정기적으로 보고(정관 제42조)하도록 했다. 여섯째, 감사관련 규정을 신설했다. 개정법률 내용에 따라 자체감사 및 외부감사에 관한 사항을 세부적으로 규정했다(정관 제50조 및 제51조). 일곱째, 중요규정 범위를 설정했다. 고용노동부장관과 사전협의토록 규정되어 있는 중요규정의 범위를 직제·회계·보수·인사·자산운용규정으로 명확히 규정했다(정관 제53조). 여덟째, 공제회 운영관련 중요사항에 대한 최고 심의의결 기구로 이사회가 법제화됨에 따라 운영위원회 관련 규정을 폐지했다(현행 정관 제6조).

공제회 정관 개정의 주요 내용을 정리하면 <표 21>과 같다.

<표 21> 공제회 정관 개정 주요 내용

제·개정 일	주요내용
제정 (1997. 11. 12)	<ul style="list-style-type: none"> • 총 6개장 47개조, 부칙 3개조 등으로 구성 • 제1장 총칙(7개조), 제2장 임원 및 직원(14개조), 제3장 이사회(8개조), 제4장 사업(5개조), 제5장 재산 및 회계(9개조), 제6장 보칙(4개조), 부칙(3개조) 등
1차 개정 (2003. 12. 3)	<ul style="list-style-type: none"> • 공제회의 명칭을 "건설근로자공제회"로 변경 • 공제회 설립주체인 건설관련단체의 명칭변경에 따른 단체 명칭을 변경함 • 공제회의 사업범위에 퇴직공제에 가입한 사업주 및 근로자의 기록관리, 공제부금 증식사업, 복지시설의 설치 및 운영, 정부 위탁사업 등을 신설 • 기타 건설근로자법 개정내용에 맞추어 문구를 수정
2차 개정 (2005. 12. 2)	<ul style="list-style-type: none"> • 건설근로자법령 개정에 따른 관련내용 정비 <ul style="list-style-type: none"> △ 공제부금 납부방법을 '공제회가 발행한 공제증지 구입'에서 '법 제13조 제1항 규정의 근로일수에 상응하는 공제부금을 공제회에 납부'로 정비 • 정부의 조직개편 내용에 부합되게 정비 <ul style="list-style-type: none"> △ 당연직 이사 : 노동부·건교부 주무과장 → 노동부·건교부 주무팀장

<p>3차 개정 (2013. 9. 10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 임원추천위원회 신설 • 이사회 구성 및 운영방법 등 구체화 • 공제회 사업범위 추가, 고용노동부장관 승인사항 규정 : 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업자원을 위한 사업을 공제회 사업범위에 추가 • 공제회 자원관련 사항 명확화 : 미회수 퇴직공제증지 판매대금의 운용수익 일부를 사용할 수 있도록 근거 신설, 사업비와 운영비를 구분하여 규정 • 공제회 운영 및 자산운용의 투명성·책임성 강화 : 이사장의 경영목표 및 성과급에 관한 사항과 경영공시 사항 규정 • 감사관련 규정 신설 : 자체감사 및 외부감사에 관한 사항을 세부적으로 규정 • 중요규정 범위 : 고용노동부장관과 사전협의토록 규정되어 있는 중요규정의 범위를 직제·회계·보수·인사·자산운용규정으로 명확히 규정 • 최고 심의의결 기구로 이사회가 법제화됨에 따라 운영위원회 관련 규정 폐지
--------------------------------	---

02 장

이사회

1. 운영 개요

공제회 이사회에 관해서는 건설근로자법 제9조의4(이사회)와 동법 시행령 제5조의4(이사의 구성) 및 제5조 의5(이사의 운영) 그리고 공제회 정관 제 3장(이사회)과 이사회 운영규정에서 정하고 있다. ㉔ 정관 제35조(이사의 운영규정)는 정관에서 정한 사항 이외에 이사의 운영에 관하여 필요한 사항은 이사회 운영규정으로 정한다고 명시하고 있다.

㉔ 공제회 설립 초기에 존재했던 운영위원회 관련 규정이 2013년 9월 10일 개정 시 폐지됐다.

2. 구성 및 임기

이사회는 이사장과 이사로 구성하되(정관 제25조), 다음 각 호에 해당하는 이사 중에서 20명 이내로 구성한다(건설근로자법 제9조의4).

1. 공제회 이사장
2. 고용노동부 및 국토교통부의 고위공무원단에 속하는 관련 공무원
3. 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체의 장과 이들이 추천하는 전문가
4. 고용노동부장관과 국토교통부장관이 추천하는 전문가
5. 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 전문가
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 전문가

건설근로자법 시행령 제5조의4(이사의 구성)는 이사회를 구성하는 이사에 대해 좀 더 구체적으로 열거하고 있는데, 아래의 제4호부터 제7호까지의 규정에 해당하는 이사의 선임은 이사의 심의의결을 거쳐야 하고, 이사장과 제7호에 해당하는 이사는 상근(常勤)으로 한다고 규정하고 있다.

1. 공제회 이사장(이하 “이사장”이라 한다)
2. 고용노동부장관 및 국토교통부장관이 지정하는 직위에 있는 고위공무원단에 속하는 공무원 각 1명
3. 공제회 정관으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체의 장 5명 이내
4. 제3호에 따른 공제조합 및 사업주단체의 장이 협의하여 추천하는 전문가 2명 이내
5. 고용노동부장관이 추천하는 전문가 3명 이내와 국토교통부장관이 추천하는 전문가 3명 이내
6. 전국적 규모의 총연합단체인 노동조합이 추천하는 전문가 2명 이내
7. 건설산업 또는 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람으로서 그 전문성이 인정되어 이사회에서 위촉한 사람

이사의 임기에 대해서는 정관 제9조(임원의 선임과 임기)에 규정하고 있는데, 이사장과 전무이사(이하 “상임임원”이라 한다) 및 감사의 임기는 3년으로 하되, 1차에 한정하여 연임할 수 있다. 한편, 비상임이사 중 법 시행령 제5조의4에 따른 추천이사는 이사의 심의의결을 거쳐 임면하되, 임기는 3년으로 하고 연임할 수 있다. 다만, 보궐 선임된 임원의 임기는 전임자의 잔여임기 기간으로 한다. 추천이사를 제외한 비상임이사는 소속 기관의 해당 직위에 재직하는 동안 당연직 이사로 한다. 임원은 임기가 만료된 후에도 후임자가 취

임할 때까지 그 직무를 수행할 수 있다.

3. 회의 및 운영

가. 심의의결사항

공제회는 다음 각 호의 사항을 심의의결하기 위하여 이사회를 둔다(건설근로자법 제9조의4, 정관 제26조).

1. 사업계획, 예산, 결산에 관한 사항
2. 정관의 변경에 관한 사항
3. 임원의 선임 및 해임에 관한 사항
4. 임원 및 직원의 보수에 관한 사항
5. 직제, 회계, 보수 등 중요 규정의 제정 또는 개정에 관한 사항
6. 이사장의 경영목표와 성과급 등에 관한 사항
7. 공제회 경영공시에 관한 사항
8. 자금의 차입에 관한 사항※ 공제회 정관 제26조에만 규정된 사항
9. 그 밖에 이사회가 필요하다고 인정한 사항

또한 이사장은 공제부금의 구체적인 운영실적, 자체 감사 및 외부감사 결과, 그 밖에 이사회가 이사장에게 보고하도록 요구하는 사항 등을 이사회에 보고하여야 한다(동법 제9조의4, 정관 제26조). 양자에 규정된 내용은 동일하다.

나. 회의 및 운영

이사회 의장(이하 "의장"이라 한다)은 이사 중에서 호선하고(건설근로자법 제9조의4), 선임할 수 있다(정관 제27조). 의장이 회의를 소집하고 회의의 주재한다(정관 제27조). 이사회의 회의는 의장이 필요하다고 인정하는 경우 또는 재적이사 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우 의장이 소집한다(동법 시행령 제5조의5). 의장이 사고가 있을 때에는 의장이 정한 이사가 회의를 소집하

고 의장의 직무를 대행한다. 다만, 지명한 이사가 없거나 지명한 이사에게 사고가 있을 때에는 동법 시행령 제5조의4에서 정한 각 호의 순서에 따른 이사가 회의를 소집하고 의장의 직무를 대행한다(정관 제27조). 이사회에 부의할 사항은 제출부서의 장이 이사장의 결재를 득한 후 의안을 작성하여 간사에게 부의안건의 상정을 요청하고, 간사는 특별한 사유가 없는 한 회의개최 3일 전까지 이사에게 이사회 개최를 통보하여야 한다(이사회 운영 규정 제6조).

다. 의결 방법 등

이사회는 재적과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석과반수의 찬성으로 의결한다(건설근로자법 시행령 제5조의5, 정관 제28조). 다만, 가부동수일 때에는 의장이 결정권을 가진다(정관 제28조). 이사회의 안건이 특정 이사와 이해관계에 있을 때에는 해당 이사는 그 회의에 참석할 수 없고, 이사회의 참석이 제한되는 이사는 재적이사의 수에 포함하지 아니한다(정관 제33조). 당연직 이사는 이사회에 출석하지 못하는 경우 그 소속 임원 또는 공무원으로 하여금 대리참석하게 할 수 있는데, 이사회 개최 전까지 대리참석을 공제회에 통보하고, 대리 참석하는 사람은 회의 참석 시 위임장을 지참하여야 한다(정관 제29조). 한편, 이사회의 부의사항이 경미하거나 긴급을 요하는 사항인 경우에는 서면으로 재적이사 과반수의 동의를 얻어 의결할 수 있다. 다만, 고용노동부장관의 허가, 승인을 필요로 하는 사항에 대하여는 서면결의를 할 수 없다(정관 제31조).

03 장

조직관리

1. 경영방침

가. 다수 조직의 구성원이 '근로자의 복지'로 하나 되어 (1998 ~ 2003)

조직을 설립하는 것과 조직을 실제로 운영하는 일은 달랐다. 초창기의 공제회는 노동부, 건설교통부, 각종 건설단체 등 다수의 조직으로부터 다양한 생각을 가진 직원들이 모여서 시작됐다. 설립할 때 내세웠던 하나의 목적을 지향하는 조직임에도 불구하고, 구체적으로 가는 방식에 대한 생각은 다를 수 있었다. 초대, 2대 김석봉 이사장은 바로 이러한 점에 주목하고 직원들 간의 화합을 가장 중요하게 생각하고 공제회를 경영했다. 물론 당시 직원들

이 건설일용근로자들의 복지라고 하는 대의를 향한 마음이 똑같았기 때문에 금전적으로든 심정적으로든 근로자들이 고마움을 느끼는 조직을 만들기 위해 노력했다. 설립 초기에는 건설업체뿐만 아니라 건설일용근로자마저도 공제회 업무를 외면할 정도로 어려움이 컸지만, 근로자의 근로내역을 매월 꼬박꼬박 적립해 관리하고 퇴직공제제도를 정착시켜 나가는 일에 각고의 노력을 다했다. 그 결과 공제회가 모래성이 되지 않고 튼튼한 성채를 쌓아가도록 하는 데 밑거름이 됐다.

나. 금융의 원리를 적용해 안정적인 재무구조 구축 (2004 ~ 2006)

공제회 업무 중에는 다양한 분야에 금융의 원리가 적용됐다. 3대 안광우 이사장은 금융계에서 익힌 업무경험을 토대로 보다 안정적인 재무구조를 갖추는 일을 중요하다고 보았다. 공제회 설립의 가장 기본적인 취지인 건설일용근로자 복지를 우선에 두면서도, 공제부금 납부액을 늘리고 늘어난 납부액을 잘 관리하여 보다 안정적인 재무 구조를 갖추는 일에 방점을 두었다. 안광우 이사장 재임 중에는 무엇보다 근로내역 신고방식을 종전의 복지수첩에 증지를 첨부하던 방식에서 벗어나 퇴직공제업무 전용 전산망을 구축하여 전산 신고 방식으로 바꾸는 획기적인 전기를 마련하여 업무의 효율화를 도모했다. 당시 전산화 이후 신규적용 근로자수가 복지수첩 시기에 비해 70~80% 증가한 것으로 집계됐다. 또한, 조직의 정체성을 확립하고, 그에 입각해 조직원들의 단합을 꾀했다. 보다 체계적인 목표설정과 구체적인 업무 진행을 이루어내기 위해 공제회 CI를 만들어 널리 선포했다.

다. 성실정직겸손으로 근로자를 섬겨 (2007 ~ 2009)

공제회가 설립되고 건설일용근로자의 복지사업의 새로운 역사를 만들기 시작한 지 10년의 세월이 지나자 어느 정도 퇴직공제제도가 정착하는 시기를 맞았다. 그동안 건설현장의 행정업무를 간소화하고, 공제부금 누락을 방지하여 근로자 권익을 보호하는 데 노력했다. 공제부금의 수입을 증대시키고 공제회 사업예산도 자립하는 데 부족함이 없는 수준으로 쌓였다. 4대 손정용 이사장은 공제부금 일액이 건설일용근로자의 노후생활에 실질적으로 도움이 될 수 있도록 공제제도 가입률과 이행률을 100%로 끌어올리는 데 주력했다. 공제회가 건설일용근로자를 위한 확고한 사회안전망으로서 정착될 수 있도록 경영방침을 정하고, 성실과 정직 그리고 근로자들을 마음깊이 생각해 몸을 낮출 줄 아는 겸손 세 가지 덕목을 갖추고 새로운 10년을 맞이할 준비를 했다.

라. 근로자의 행복 비전 제시, 종합서비스복지기관 지향 (2010 ~ 2012)

수주산업인 건설업의 특성과 현장 이동성이 잦은 고용불안으로 인해 건설일용근로자의 고용여건은 쉽게 개선되지 않았다. 5대 강팔문 이사장은 소득 수준이 낮고 고용도 불안정한 건설일용근로자들이 노후의 생활안정을 누리고 직업인으로서의 자부심을 가질 수 있도록 건설근로자의 행복 비전을 설정하고, 공제회가 건설근로자와 함께 행복을 다져가는 종합서비스복지기관이 되자는 포부를 밝혔다. 퇴직공제사업 외에도 건설근로자의 소득 증대에 기여하도록 건설기능훈련을 실시하고, 근로자의 생애주기에 맞춘 다양한 복지 지원을 제공하기 시작했다. 사업이 다각화되자 공제사업 및 공제부금 운용실적 등에 대한 국민적 관심이 증대됐고, 그에 부응하기 위해 공제회 경영에 대한 객관성과 투명성 제고 차원에서 정기적으로 경영실적을 공개했다. 또한, 새로운 수익상품의 개발투자와 함께 급변하는 금융환경 변화에 탄력적으로 대응하고 공공기금 수준의 자산관리체제를 확립하기 위해 자산운용본부를 신설하고 공제부금을 전문성 있게 효율적으로 관리했다. 그 결과 투명성 제고와 함께 보다 안정적인 고수익을 낳아 건설근로자에게 돌려줄 수 있었다. 그리고 2011년 건설의 날에 건설일용근로자들의 복지향상을 위해 노력한 공로를 인정받아 대통령 단체표창을 수상했다.

마. 공공기관으로서의 투명성·안정성·책임성 강화 (2013 ~ 2015)

정부와 건설노사단체를 비롯한 유관기관 등의 많은 도움을 통해 퇴직공제 제도가 발전을 이루어 어느덧 공제부금 규모가 3조원을 넘고 피공제자가 400만 명을 넘어서자, 공제부금 운용에 대한 투명성 및 안정성에 대한 국민의 관심도 커졌다. 그에 따라 2013년 1월에 공제회는 고용노동부 산하 기타공공기관으로 지정됐다. 6대 이진규 이사장은 지금까지는 공제회가 퇴직공제사업을 위주로 운영돼 온 민간단체였지만, 이제부터의 공제회는 공공기관으로서 건설일용근로자를 대상으로 훈련, 취업, 복지 등을 책임지는 종합기관으로 도약했음을 강조했다. 2014년에는 외부의 요구 없이 자발적으로 임원의 급여 삭감을 추진하였고, 노동조합에서도 직원들의 급여 인상을 동결하고 다시 3% 임금 반납에 동참하는 내부 혁신을 몸소 실천했다. 공공기관으로서의 위상에 걸맞게 규정을 정비하고 시스템을 구축하여 건설일용근로자에 대한 서비스의

질적 수준을 높여 나가고자 했다. 공제부금 일액을 현행 4천원에서 5천원으로 인상하는 방안과 퇴직금 청구 요건을 완화하는 건설근로자법 개정을 적극 건의하였다. 퇴직공제금 수급 요건은 퇴직공제제도가 준비되면 건설 호황기를 기준으로 252일 이상 근무해야만 받을 수 있도록 설계되어, 건설업이 장기 침체에 접어들 당시로서는 충족시키기 어려운 기준이 됐다. 따라서 적립일수가 252일에 조금 못 미치더라도 당사자가 65세가 되거나 사망한 경우 퇴직금을 지급받을 수 있도록 건의했던 것이다. 또한, 연기금 전문 컨설팅기관을 통해 '중장기 자산운용 마스터플랜'도 마련하여 투명성과 안정성을 강화하고자 했다. 2015년에는 건설근로자들이 직업훈련을 통해 실질적인 도움을 받을 수 있도록 기능훈련 사업 규모를 확대(4천명→8천명) 실시했고, 소개 수수료 없는 무료취업지원센터를 개소하여 서비스를 시작했다. 공제부금 누락을 방지하기 위해 전자인력관리제 시범사업을 운영하고, 단체보험자녀학자금·결혼보조금 등 다양한 복지사업을 전개했다.

바. 맞춤형 고용·복지서비스 중추기관으로의 도약을 도모 (2016 ~ 현재)

공제회는 퇴직공제사업으로 출발한 만큼, 지금까지 일반에게는 퇴직공제사업만 주로 한다는 인식이 강했다. 물론 그만큼 퇴직공제업무는 규모가 크고 공제회의 대표 사업이다. 2016년 한해 동안 근로자에게 지급한 퇴직공제금은 2,208억 원이며, 제도가 도입된 1998년부터 2016년까지의 누적치를 집계하면 48만 명에게 9,894억 원이 지급됐다. 7대 권영순 이사장은 공제회가 퇴직공제사업을 넘어서 건설근로자를 위한 고용과 복지기능을 대폭 확대하는 목표를 중장기 비전으로 제시했다. 2016년 말에 직원들과 전문가들이 함께 '2020 공제회 중장기 발전계획'을 수립했다. 고용복지와 퇴직공제서비스로 건설근로자의 고용개선 및 생활안정에 기여한다는 미션과 건설근로자와 함께 성장하는 고용복지 중추기관이라는 비전을 제시했고, 고객감동·변화혁신·상생협력의 3대 핵심가치를 설정했다. 건설근로자가 전문직업인으로 성장할 수 있도록 특화된 고용·복지 지원체계 구축이라는 중점방향을 정하고 4대 전략과제와 12개 핵심과제를 마련했다. 특히, 2017년은 공제회 설립 20주년과 공공기관 지정 5년차를 맞은 만큼 중장기적인 전략 및 목표와 과제를 재설정하고 환기하는 기회로 삼고자 했다.

구체적으로는, 퇴직공제 당연가입 대상공사 범위를 확대하고, 1일 공제부금 일액을 법정 퇴직금 수준으로 단계적으로 향상시켜 나가고, 전자카드제 도입 등을 통해 제도의 인프라를 튼튼하게 확충해 나가고자 했다. 공제부금 운용규모가 매년 증가해 2016년 말 기준으로 3조 2천억 원에 달하고 수년 후에는 5조 원에 육박할 것으로 예상됐다. 그에 따라 주식채권대체투자 등 다양한 포트폴리오 운용으로 안정적인 수익기반을 창출해 나가고,

외부전문가로 구성된 3개의 자산관련 위원회를 통해 자산배분, 투자결정, 사후 모니터링 등이 투명하고 전문적으로 이루어질 수 있도록 자산운용체계를 더욱 정비했다. 한편, 건설산업에는 하도급구조로 인한 비정규 형태의 고용 비중이 높아 다른 산업에 비해 정규직 중심의 공식제도에서 소외되는 근로자들이 많다. 공식제도의 혜택을 누리지 못하는 건설일용근로자의 고용개선을 위해 이들에게 적합한 취업지원, 기능훈련, 복지서비스 등 맞춤형 고용·복지서비스를 확충해 나가고자 했다. 이 같은 노력을 인정받아 2016년도 고용노동부 산하 기타공공기관 경영평가에서 우수등급을 획득했다.

2017년에는 무엇보다도 무료 취업지원사업에 집중하여 소개수수료 부담 없이 안정적으로 양질의 일자리를 제공하는 한편, 산업차원에서 숙련인력을 안정적으로 양성·공급할 수 있도록 체계적인 훈련시스템도 구축해 나가고자 한다. 아울러 공제회 내부의 인사보수·직제 시스템을 개선해 내부 역량을 정비하고, 중장기 발전계획의 실행력을 제고하기 위해 조직과 인력을 확충하고 안정적인 재원도 확보해 나갈 계획이다.

2. 조직의 변화

가. 설립목적

공제회는 「건설근로자법」에 따라 퇴직공제사업, 건설근로자의 복지증진사업 및 직업 능력의 개발·향상사업 등을 실시하여 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하고 건설산업의 발전에 이바지함을 목적으로 설립됐다(공제회 정관 제1조(목적)).

나. 법적 성격과 사무감독

건설근로자법 제9조는 건설근로자공제회의 설립 등에 관하여 공제사업을 실시하는 자는 고용노동부장관의 인가를 받아 건설근로자공제회를 설립하여야 하고, 공제회는 법인으로 하며, 공제회의 설립·운영 및 감독 등에 관하여는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다고 규정하고 있다.

따라서 공제회의 사무감독은 민법과 건설근로자법에 근거하여 이루어진

다. 민법에 의한 사무감독은 재단법인에 관한 사무감독 규정에 의한다. 법인의 사무는 주무관청이 검사·감독하도록 규정(민법 제37조)하고 있고, 감독권의 행사는 과태료의 제재(민법 제97조)와 설립허가의 취소(민법 제38조, 제77조)로 보장된다. 사무감독 사항은 일반업무가 법인의 목적사업에 적합한지 여부다. 즉, 정관에 기재된 관련 사항의 이행 여부와 출연금 기타 자산관리의 적법 여부 등이다. 다만, 법인의 해산과 청산에 대한 검사 및 감독은 법원이 행한다(민법 제95조). 또한 재단법인이 정관을 변경하는 경우에는 주무관청의 허가를 얻어야만 가능하다(민법 제45조 제3항).

건설근로자법에 의한 사무감독의 근거는 다음과 같다. 공제회의 설립·운영 및 감독 등에 관하여는 민법 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다(건설근로자법 제9조 제3항). 공제사업을 실시하는 자는 고용노동부장관의 인가를 받아 공제회를 설립하여야 한다(법 제9조 제1항). 공제회의 정관 기재사항은 대통령령으로 정하며, 정관을 변경하려면 이사회 의결을 거쳐 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다(법 제9조 제4항). 공제회의 이사장은 이사회에서 선출한다(법 제9조 제5항). 그리고 사무감독 사항은 다음과 같다. 사업계획서와 예산서 작성에 대한 승인(법 제9조의5 제1항), 결산보고서 작성에 대한 승인(법 제9조의5 제2항), 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대한 반환요구의 독촉에 따른 징수에 대한 승인(법 제16조 제3항), 공제부금의 금액에 대한 승인(시행령 제12조 제2항), 공제부금과 공제부금의 운용수익에 영향을 미치는 사업운영계획에 대한 승인(시행령 제12조 제4항), 특별퇴직공제금 가산 시 승인(시행령 제13조 제2항), 퇴직공제금 산출을 위한 '기준이자율'의 승인(시행령 제14조 제3항), 업무의 대행(퇴직공제금의 지급, 공제부금의 수납) 시 승인(시행령 제17조 제1항), 업무 대행기관의 업무대행에 대한 승인(시행규칙 제25조) 등이다.

다. 주요 연혁

〈표 22〉에서 보듯이 1996년 12월 31일에 건설근로자법이 제정됐고, 1997년 12월 9일에 건설근로자공제회 설립등기를 마쳤으며, 1998년 1월 1일부터 업무를 개시했다. 그 후 2002년 2월 5일에 서울지부를 개소했고, 2003년 7월 1일에는 '건설근로자퇴직공제회'에서 '건설근로자공제회'로 명칭을 변경했으며, 2006년 1월 1일에는 전국에 7개 지부(수원, 원주, 대전, 대구, 부산, 전주, 광주)를 개소했다. 2011년 3월 1에는 인천지부를 개소해 서울지부를 포함해 총 9개의 지부가 됐다. 2011년 10월 26일에는 기능훈련사업과 취업지원사업을 시작했고(건설근로자법 개정), 2013년 1월 31일에는 고용노동부 산하 기타공공기관으로 지정됐다. 2014년 4월 25일에는 남구로역 인근에 건설근로자 종합지원센터를 개소했

고, 2015년 7월 1일에는 청주센터를 개소했으며, 2016년 6~7월 중에는 의정부·창원·제주센터를 개소했다. 2017년 1월 1일에는 직제 개편(3본부 1실 10팀, 6지사 9센터)이 있었고, 2017년 1월 18일에는 안동센터를 개소했다.

〈표 22〉 건설근로자공제회의 주요 연혁

시기	내용
1996. 12. 31	「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정
1997. 12. 09	「건설근로자퇴직공제회」 설립(노동부장관 인가)
1998. 01. 01	업무 개시
2002. 02. 05	서울지부 개소
2003. 07. 01	「건설근로자공제회」로 기관명 변경
2006. 01. 01	전국 광역권 7개 지부 개소
2011. 03. 01	인천지부 개소(총 9개 지부)
2011. 10. 26	기능훈련, 취업지원사업 시작(건설근로자법 개정)
2013. 01. 31	고용노동부 산하 기타공공기관 지정
2014. 04. 25	건설근로자 종합지원센터 개소(남구로역)
2015. 07. 01	청주센터 개소
2016. 06~07	의정부·창원·제주센터 개소
2017. 01. 01	직제 개편(3본부 1실 10팀, 6지사 9센터)
2017. 01.18	안동센터 개소

라. 사업

공제회의 사업에 대해서는 〈표 23〉에서 보듯이 건설근로자법과 공제회 정관에서 규정하고 있다. 건설근로자법 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)을 통해 공제회의 명칭을 ‘건설근로자퇴직공제회’에서 ‘건설근로자공제회’로 변경하고, 법률 제9조의2(공제회의 사업)를 신설해 퇴직공제제도 이외에 공제회가 수행할 다양한 사업을 열거하고 있다. 양자에 열거된 사업은 거의 동일한데 다만, 공제회 정관에 건설근로자퇴직공제사업에 관련된 간행물의 발행 및 홍보사업이라는 항목이 추가돼 있다.

공제회 명칭의 변경과 사업 영역의 확대는 동일한 맥락으로 이해되는데, 공제회가 ‘퇴직 이후’의 건설근로자를 위한 퇴직공제에 국한된 사업 이외에

도, ‘재직 중인 건설근로자에게도 다양한 고용지원 및 복지사업을 수행하겠다는 의지의 표현인 것이다. 그 결과 기존 정규직 근로자 중심의 각종 제도로부터 소외됐던 비정규직 건설근로자들은 보다 온전한 고용지원 및 복지혜택을 받을 수 있게 됐고, 그 사업을 수행하는 공제회는 건설근로자를 위한 종합적인 고용복지기구로서의 위상을 한층 높일 수 있는 계기가 됐다.

2017년 4월 현재 주요 사업으로서 4개 분야를 꼽을 수 있다. 첫째, 퇴직공제 사업으로서 퇴직공제 가입 사업주에 대해 공제부금 수납과 건설근로자에 대한 퇴직공제금 지급으로 구성된다. 둘째, 부금운용 사업으로서 건설근로자에게 지급될 공제부금 자산을 증식시킨다. 셋째, 고용지원 사업으로서 건설근로자의 직업능력 개발·향상 및 취업지원 등을 수행한다. 넷째, 복지지원 사업으로서 건설근로자에 대한 단체보험 가입, 대학생 자녀 장학지원금 및 각종 보조금 지급 등으로 구성된다.

〈표 23〉 건설근로자공제회의 사업

구분	건설근로자법 제9조의2(공제회의 사업)	공제회 정관 제30조(사업)
사업내용	1. 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리·유지 2. 공제부금의 수납과 퇴직공제금의 지급 3. 제16조의2에 따른 신고포상금의 지급 4. 피공제자에 대한 자금의 대부 5. 적립된 공제부금의 증식을 위한 사업 6. 건설근로자에 대한 복지시설의 설치·운영 등 복지증진 사업 6의2. 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업지원을 위한 사업 7. 제1호부터 제6호까지 및 제6호의2의 사업 외에 정부로부터 위탁받은 사업 8. 제1호부터 제7호까지의 사업에 딸린 사업	1. 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리·유지 2. 공제부금의 수납 및 퇴직공제금의 지급 3. 부정수급 신고포상금의 지급 4. 피공제자에 대한 자금의 대부 5. 건설근로자퇴직공제사업에 관련된 간행물의 발행 및 홍보사업 6. 적립된 공제부금의 증식을 위한 사업 7. 건설근로자에 대한 복지시설의 설치·운영 등 복지증진사업 8. 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업지원을 위한 사업 9. 정부로부터 위탁받은 사업 10. 그 밖에 제1호부터 제8호의 사업에 딸린 사업

마. 조직 개관

〈그림 12〉에서 보듯이 2017년 현재 공제회 본회와 전국에 6지사 9센터를 두고 있다. 본

회는 이사장, 감사, 전무이사 그리고 3본부 1실 10팀으로 편제돼 있다. 3본부 중 기획조정본부는 기획관리팀, 경영지원팀, 전산정보팀, 리스크관리팀 등 4개 팀으로 구성되고, 사업운영본부는 공제사업팀, 고용지원팀, 회원복지팀 등 3개 팀과 건설근로자 종합지원이동센터로 구성되며, 자산운용본부는 투자전략팀, 증권운용팀, 대체투자팀 등 3개 팀으로 구성된다. 지역 조직으로서 서울지사에는 구로센터와 원주센터가 있고, 경인지사에는 인천센터와 의정부센터가 있으며, 부산지사에는 창원센터가 있다. 대구지사에는 안동센터가 있고, 광주지사에는 전주센터와 제주센터가 있으며 대전지사에는 청주센터가 있다.

〈표 24〉는 2017년 현재 공제회의 직급별 정원인데, 정원은 임원 3명과 직원 125명으로 총 128명인데, 현원은 임원 3명과 직원 115명, 총 118명으로 정원보다 10명 적다.

〈그림 12〉 건설근로자공제회 조직도(2017.1.1. 시행) : 3본부 1실 10팀, 6지사 9센터



〈표 24〉 건설근로자공제회 직급별 정원(2017년 현재)

(단위: 명)

구분	계	임원	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	기타
정원	128	3	5	9	14	22	32	33	10	-
현원	118	3	4	9	13	21	26	28	13	1

바. 임원의 구성 및 직무

공제회 정관 제8조는 임원에 대해 규정하고 있는데, 공제회의 임원은 이사장 1인, 전무이사 1인을 포함한 6인 이내의 이사와 감사 1인으로 하고, 이사장과 전무이사를 제외한 이사는 비상임, 감사는 상임 또는 비상임으로 한다. 그리고 제9조는 임원의 선임과 임기를 규정하는데, 이사장과 전무이사 및 감사는 임원추천위원회가 복수로 추천하여 이사회에서 임명하고, 임기는 3년으로 하되 1차에 한정하여 연임할 수 있으며, 비상임이사 중 법 시행령 제5조의4에 따른 추천이사는 이사회 심의의결을 거쳐 임면하되, 임기는 3년으로 하고 연임할 수 있다. 한편, 정관 제11조는 임원의 직무를 규정하고 있는데, 이사장은 공제회를 대표하며, 공제회의 운영과 업무를 총괄한다. 전무이사는 이사장을 보좌하며, 분장업무를 처리한다. 감사는 공제회의 재산상황, 업무 및 회계를 감사하고, 감사결과 부정 또는 부당한 사실이 있을 경우 이사장에게 그 시정을 요구하여야 한다. 이사장의 유고 시에는 전무이사가 그 직무를 대행하며, 전무이사에게도 유고가 있을 경우에는 이사장이 정한 이사가 그 직무를 대행한다.

사. 부서별 업무분장

부서별 업무분장은 「직제규정」(2016.12.23. 개정)(이하 규정으로 약칭) 및 「직제규정시행세칙」(2016.12.29. 개정)(이하 시행세칙으로 약칭)에 명시되어 있으며, 크게 본회와 지사로 나누어 규정하고 있다.

1) 본회

규정 제9조는 본회에 대해 규정하고 있는데, 공제회 본회에는 전무이사 밑에 기획조정본부, 사업운영본부, 자산운용본부를 두고, 감사 밑에 감사실을 둔다. 그리고 기획조정본부에는 기획관리팀, 경영지원팀, 전산정보팀, 리스크관리팀을 두고, 사업운영본부에는 공

제사업팀, 고용지원팀, 회원복지팀을 두며, 자산운용본부에는 투자전략팀, 증권운용팀, 대체투자팀을 둔다. 각 본부 및 감사실의 부서별 세부 업무분장이 <표 25>부터 <표 28>까지 열거되어 있다.

<표 25> 부서별 세부 업무분장 : 기획조정본부(시행세칙 기준)

부서명	업무분장
기획 조정 본부	기획 관리팀 <ol style="list-style-type: none"> 1. 중장기 경영전략 수립·조정에 관한 사항 2. 신규사업 수립 및 검토, 연도별 사업계획 수립 총괄·조정·점검(비전 및 전략 포함)에 관한 사항 3. 직제(조직·직원) 관리에 관한 사항 4. 예산의 편성 및 조정에 관한 사항 5. 경영공시에 관한 사항 6. 기관(장) 경영평가(직원, 지사성과평가업무 포함) 및 심사분석에 관한 사항 7. 법규, 정관, 제규정의 제정 및 개폐 관리에 관한 사항 8. 대외 정책(공제부금액 결정 등)에 관한 사항 9. 경영개선 및 기획관리업무에 관한 사항 10. 이사회의 운영에 관한 사항 11. 간부회의 운영, 이사장 지시사항 관리에 관한 사항 12. 건설고용포럼(자문회의) 운영에 관한 사항 13. 대외업무보고에 관한 사항 14. 기관홍보에 관한 사항 15. 온라인 콘텐츠 관리에 관한 사항 16. 본부내 업무 총괄 관리에 관한 사항
	경영 지원팀 <ol style="list-style-type: none"> 1. 인사보수·교육·복무 및 복리후생에 관한 사항 2. 노동조합 업무에 관한 사항 3. 문서수발·관리에 관한 사항 4. 인장관리 및 제증명 발급에 관한 사항 5. 서무행사에 관한 사항 6. 부동산 매매, 임대차 및 사무소 등 운영에 관한 사항 7. 재산관리에 관한 사항 8. 민방위·향토예비군 업무에 관한 사항 9. 전자문서시스템 관리에 관한 사항 10. 임원 부속실 업무에 관한 사항 11. 개인정보보호에 관한 사항 12. 사료(史料) 및 기록물 관리에 관한 사항 13. 타 부서에 속하지 아니한 사항 14. 예산의 집행 및 통제에 관한 사항 15. 일반회계(지정기부금을 포함한다)의 자금운용 및 결산에 관한 사항

부서명	업무분장
기획 조정 본부	경영 지원팀 <ol style="list-style-type: none"> 16. 부금회계 관리 및 결산에 관한 사항 17. 외부수탁사업회계 및 특별회계의 자금집행 및 결산에 관한 사항 18. 임·직원 퇴직금 적립업무에 관한 사항 19. 경력증명서 발급 수수료의 회계처리에 관한 사항 20. 지정기부금의 회계장부 기장관리 및 기부금 영수증 발급에 관한 사항 21. 물품구매, 용역, 공사의 계약에 관한 사항 22. 금전예금 및 유가증권의 출납에 관한 사항 23. 회계장부의 기장관리에 관한 사항 24. 본·지사 체계정의 조정 및 통제에 관한 사항 25. 본·지사 자금송수에 관한 사항 26. 보수지급 및 의료보험·국민연금·고용보험 업무에 관한 사항 27. 고객상담센터 관리 및 운영에 관한 사항
	전산 정보팀 <ol style="list-style-type: none"> 1. 정보화 전략 계획 수립에 관한 사항 2. 정보화 및 정보보안 관련 규정의 개폐 관리에 관한 사항 3. 정보시스템 구축 및 운영 지원에 관한 사항 4. 공제업무 전산프로그램 개발 및 운영에 관한 사항 5. EDI사용자 관리 및 운영에 관한 사항 6. 전산기기 관리 및 운영에 관한 사항 7. 전산정보 교육훈련에 관한 사항 8. 정보보안 업무 및 지도점검에 관한 사항 9. 홈페이지 시스템 관리에 관한 사항 10. 그 밖에 공제회 전산·정보보안 지원 업무 총괄
	리스크 관리팀 <ol style="list-style-type: none"> 1. 투자상품 관련 사전적·사후적 리스크관리에 관한 사항 2. 시장·신용위험 등 리스크관리에 관한 사항 3. 자산운용관련 기준 준수여부 점검에 관한 사항 4. 리스크관리위원회 운영에 관한 사항 5. 투자상품 성과평가 관련 업무에 관한 사항 6. 그 밖에 투자상품 리스크 관련 제반 업무

<표 26> 부서별 세부 업무분장 : 사업운용본부(시행세칙 기준)

부서명	업무분장
사업 운용 본부	공제 사업팀 <ol style="list-style-type: none"> 1. 당연가입대상공사의 조사관리에 관한 사항 2. 퇴직공제 가입에 관한 사항 3. 임의가입 및 하수급인 사업주 승인에 관한 사항 4. 퇴직공제부금비 원가반영관련 관계기관 협의 및 조사지도 사항 5. 임의가입 탈퇴 심사결정에 관한 사항 6. 공제제도 교육에 관한 사항

부서명		업무분장
사업 운영 본부	공제 사업팀	7. 공제부금 수납액 전망에 관한 사항 8. 업무대행계약 및 대행기관 지도에 관한 사항 9. 공제제도 해설서 제작에 관한 사항 10. 전자인력관리 업무에 관한 사항 11. 건설인력고용지수 업무에 관한 사항 12. 이행부진 사업장 파악 및 지도에 관한 사항 13. 이행부진 사업주에 대한 과태료에 관한 사항 14. 이행부진 사업장 사후관리(민사소송 등)에 관한 사항 15. 지사업무의 관리·지도 등 총괄에 관한 사항 16. 지사의 업무실적 평가심사 분석에 관한 사항 17. 지사의 관할권역 지정 및 업무분장에 관한 사항 18. 퇴직공제제도 이행(가입, 신고 등) 촉진에 관한 사항 19. 공제부금 수납 및 환급에 관한 사항 20. 공제부금납부 확인에 관한 사항 21. 공제부금의 회계처리 등 경리에 관한 사항 22. 공제부금 지원금(고용보험지원금)에 관한 사항 23. 퇴직공제사업 운영규정의 개폐 관리에 관한 사항 24. 본부내 업무 총괄 관리에 관한 사항 25. 그 밖에 본부내 타 부서에 속하지 아니한 사항
	고용 지원팀	1. 건설근로자의 훈련실시계획 수립 및 훈련실시에 관한 사항 2. 훈련과정 심사위원회 구성 및 운영에 관한 사항 3. 훈련기관 공모 및 선정, 훈련생 모집지원에 관한 사항 4. 훈련·취업 전산망 운영 및 관리에 관한 사항 5. 훈련사업 홍보 및 평가 업무에 관한 사항 6. 건설근로자 취업지원계획 수립 및 취업지원 실시에 관한 사항 7. 건설근로자 구직등록 및 취업알선 서비스 제공에 관한 사항 8. 건설기업 구인등록 및 취업알선 서비스 제공에 관한 사항 9. 취업지원서비스 민간위탁 사업 운영관리에 관한 사항 10. 외부수탁사업회계의 관리 및 정산에 관한 사항 11. 건설기능경기대회 등 지원에 관한 사항 12. 건설근로자 고용지원에 관한 사항
	회원 복지팀	1. 회원관리관련 업무의 계획수립에 관한 사항 2. 회원의 경력관리 및 통계에 관한 사항 3. 건설근로자의 경력증명발급에 관한 사항 4. 퇴직공제금 적립내역 교부에 관한 사항 5. 피공제자의 퇴직공제 가입사실 및 적립금액 등 고지에 관한 사항 6. 퇴직공제금 및 특별퇴직공제금 지급 관련 업무의 계획수립에 관한 사항 7. 퇴직공제금 기준이자율, 특별퇴직공제금 결정에 관한 사항

부서명		업무분장
사업 운영 본부	회원 복지팀	8. 퇴직근로자의 명부 등 통계자료의 유지관리에 관한 사항 9. 퇴직공제금관련 소송업무에 관한 사항 10. 퇴직공제금 지급증명 요구불응에 대한 과태료 부과에 관한 사항 11. 피공제자에 대한 자금 대부 및 상황에 관한 사항 12. 퇴직공제금의 부정수급 예방·조사 및 신고포상금 지급에 관한 사항 13. 새벽인력시장 편의시설 설치 지원에 관한 사항 14. 건설근로자 종합지원이동반 운영·관리에 관한 사항 15. 건설근로자 종합지원 사업계획 수립 및 추진에 관한 사항 16. 건설근로자 복지시설의 설치·운영에 관한 사항 17. 복지사업 개발 및 추진에 관한 사항 18. 자녀학자금 및 각종 보조금 등 지급에 관한 사항 19. 복지사업 관련 행사 기획·운영에 관한 사항 20. 건설 기능인의 날 계획 및 추진 업무에 관한 사항 21. 사진 등 공모전 기획·운영에 관한 사항 22. 이벤트 행사기획 및 진행 업무에 관한 사항 23. 건설근로자 복지 실무협의회 관련 업무 24. 건설근로자 편의시설 운영 및 지원 등에 관한 사항 25. 건설근로자 종합상담서비스 운영에 관한 사항 26. 건설근로자 안전지원(교육, 홍보 등)에 관한 사항

〈표 27〉 부서별 세부 업무분장 : 자산운영본부(시행세칙 기준)

부서명		업무분장
자산 운영 본부	투자 전략팀	1. 연도별 부금운용계획 수립·조정에 관한 사항 2. 자산 운용정책 및 중장기 운용전략 수립에 관한 사항 3. 자산운용 관련 제규정 총괄 관리에 관한 사항 4. 자산운용위원회 운영에 관한 사항 5. 운용자금 수급계획 수립·조정·통제에 관한 사항 6. 경제 및 금융시장 분석·전망에 관한 사항 7. 자산운용 대외평가에 관한 사항 8. 전술적 자산배분에 관한 사항 9. 국내·외 신상품 조사 및 발굴에 관한 사항 10. 본부내 업무 총괄 관리에 관한 사항 11. 그 밖에 본부내 타 부서에 속하지 아니한 사항
	증권 운영팀	1. 주식, 채권 등 유가증권 시장 분석·전망에 관한 사항 2. 장단기유동성 금융상품(정기예금, RP, CD 등) 운용에 관한 사항 3. 국내·외 채권 직접 및 위탁운용(일임투자 등 포함), 채권 관련 상품에 관한 투자 및 사후관리에 관한 사항

부서명		업무분장
자산 운용 본부	증권 운용팀	4. 국내외 주식 위탁운용(일임투자 등 포함), 주식 관련 상품에 관한 투자 및 사후관리에 관한 사항 5. 국내외 금융상품 위탁대상기관 선정 및 관리에 관한 사항 6. 투자심의위원회(증권) 운영에 관한 사항
	대체 투자팀	1. 대체투자 등 관련 동향조사 분석 등 제반업무에 관한 사항 2. 실물자산 개발사업 관련 직간접 투·융자 및 사후관리에 관한 사항 3. 기업 인수합병(M&A) 관련 펀드투자 및 사후관리에 관한 사항 4. 국내외 대체투자 신규상품의 발굴·투자 및 사후관리에 관한 사항 5. 국내외 대체투자상품 위탁대상기관 선정 및 관리에 관한 사항 6. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 의한 투자 대상 발굴·투자집행 및 사후관리에 관한 사항 7. 투자심의위원회(대체) 운영에 관한 사항

〈표 28〉 부서별 세부 업무분장 : 감사실(시행세칙 기준)

부서명	업무분장
감사실	1. 연도별 감사계획의 수립·시행에 관한 사항 2. 공제회의 부금운용, 회계처리 등 업무 감사에 관한 사항 3. 공제회 업무와 관련된 부정과 비위 감사에 관한 사항 4. 공제회 업무와 관련된 민원사항의 접수, 조사·처리 및 통계에 관한 사항 5. 민원사항의 사후관리, 처리결과 분석 및 평가에 관한 사항 6. 고객만족 경영에 관한 사항 7. 감독기관으로부터 감사의뢰 받은 사항 8. 외부감사 수감협조 및 처리에 관한 사항

2) 지사

규정 제10조는 지사에 대해 규정하고 있는데, 지사에는 지사장을 두고 지사장은 이사장의 명을 받아 소관업무를 관장하며 소속직원을 지휘·감독한다. 지사는 서울특별시·광역시·도청소재지 또는 필요한 곳에 둘 수 있다. 지사를 설치 또는 폐지하려면 이사회의 의결을 거쳐야 한다. 다만, 이사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 지사를 이전할 수 있다. 또한 규정 제11조는 하부조직의 설치 및 운영에 대해 규정하고 있는데, 이사장은 부서별·기관별로 하부조직을 설치할 수 있으며, 하부조직 설치 및 운영에 관한 사항은 시행세칙으로 정한다.

지사 및 센터의 세부 업무분장이 〈표 29〉에 열거되어 있다.

〈표 29〉 지사 및 센터의 세부 업무분장(시행세칙 기준)

부서명	업무분장
지사	1. 퇴직공제의 가입 및 소멸에 대한 제반업무에 관한 사항 2. 퇴직공제 이행부진사업장 이행 독려(발주처 및 사업장방문 이행 독려 포함)에 관한 사항 3. 이행부진사업장에 대한 과태료 요청 등에 관한 사항 4. 하수급인 승인 업무에 관한 사항 5. 공제회 홍보 및 교육에 관한 사항 6. 퇴직공제금의 지급심사·결정 등 지급에 관한 사항 7. 각종 민원신청서 접수 및 처리, 복지수첩 반납 업무에 관한 사항 8. 경력증명서 발급에 관한 사항 9. 민원상담 및 공제회 사업 안내에 관한 사항 10. 훈련기관 및 취업지원기관 지도·점검에 관한 사항 11. 훈련비 및 훈련수당 등 지급에 관한 사항 12. 건설근로자 종합상담서비스 제공에 관한 사항 13. 피공제자에 대한 대부금 지급에 관한 사항 14. 근로일수 및 공제부금납부신고서 처리에 관한 사항 15. 과오납 공제부금의 환급심사 결정에 관한 사항 16. 대외기관 협력업무에 관한 사항 17. 본회의 지시사항 이행에 관한 사항 18. 그 밖에 지사운영 관련 업무에 관한 사항
센터	1. 퇴직공제금 및 대부금의 접수, 지급심사 및 결정에 관한 사항 2. 각종 민원신청서 접수 및 처리, 복지수첩 반납 업무에 관한 사항 3. 경력증명서 발급에 관한 사항 4. 민원상담 및 공제회 사업 안내에 관한 사항 5. 퇴직공제의 가입 및 소멸에 대한 제반 신고서 접수 및 처리에 관한 사항 6. 하수급인 승인 업무에 관한 사항 7. 근로일수 및 공제부금납부신고서 처리에 관한 사항 8. 퇴직공제 이행부진사업장 이행 독려(발주처 및 사업장방문 이행 독려 포함)에 관한 사항 9. 공제회 홍보 및 교육에 관한 사항 10. 대외기관 협력업무에 관한 사항 11. 본회 및 지사의 지시사항 이행에 관한 사항 12. 그 밖에 센터운영 관련 업무에 관한 사항

6개 지사의 관할구역은 〈표 30〉과 같다.

〈표 30〉 소속기관의 관할구역(시행세칙)

구분	관할구역
서울지사 (원주센터, 구로센터)	서울특별시, 강원도
경인지사 (인천센터, 의정부센터)	경기도, 인천광역시
대전지사 (청주센터)	대전광역시, 세종특별자치시, 충청북도, 충청남도
부산지사 (창원센터)	부산광역시, 울산광역시, 경상남도
대구지사 (안동센터)	대구광역시, 경상북도
광주지사 (전주센터, 제주센터)	광주광역시, 전라남도, 전라북도, 제주특별자치도

아. 직제의 변천

1998년 공제회가 설립된 이래 「직제규정」 기준으로 총 14차례의 조직 개편을 거쳐 2017년 현재에 이르고 있다.

1) 설립 당시(1998. 1. 1 시행) : 3부 7과 체제

공제회 설립 당시에는 임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명 등 27명으로 구성됐다. 기구는 총무부, 관리부, 사업부 등의 3부와 총무과, 기획과, 관리과, 부금과, 기금과, 사업과, 급여과 등의 7과로 나뉘었다. 그리고 증지 판매, 복지수첩 발급 등 일선 업무는 건설관련단체가 대행하는 체제였다.

2) 1차 개편(2001. 1. 1 시행) : 최초로 지부 설치

정원은 27명(임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명)으로 유지하고, 기구 중 3부(총무부, 관리부, 사업부)도 유지하되, 부금과와 급여과 대신 지원과를 두어 7과를 6과(총무과, 기획과, 관리과, 기금과, 사업과, 지원과)로 줄이고 1지부(서울)를 신설했다. 최초의 지부가 개소한 것이다.

3) 2차 개편(2002. 1. 1 시행) : 직원 증원

직원이 5명 증가하고 전문직은 1명 줄어 총 4명의 정원이 늘었다. 그 결과 정원 31명(임원 3명, 직원 25명, 전문직 3명), 3부(총무부, 관리부, 사업부), 6과(총무과, 기획과, 관리과, 기금과, 사업과, 지원과), 1지부(서울)로 구성됐다.

4) 3차 개편(2004. 1. 1 시행) : 기금운용과 신설

적립금이 증가하면서 기금운용의 전문성과 효율성을 높이기 위해 기금운용과를 신설하고 직원을 4명 증원했다. 그 결과 정원 35명(임원 3명, 직원 29명, 전문직 3명), 3부(총무부, 관리부, 사업부), 7과(총무과, 기획과, 관리과, 부금과, 사업과, 지원과, 기금운용과), 1지부(서울)의 체제를 갖추게 됐다.

5) 4차 개편(2006. 1. 1 시행) : 팀제 개편, 퇴직공제EDI 도입, 연봉제 도입

본회는 '부과제'에서 '팀제'로 변경하고, 전국에 지부 7개소를 증설하여 8개소를 갖추게 됐다. 또한 공제부금 납부업무의 전산화에 따라 일선 업무를 건설관련단체에 대해해 오던 체제를 마치게 됐다. 공제회 내부로는 기존의 연공서열제를 폐지하고 능력급제인 연봉제를 도입했다. 또한, 기금 운용의 전문성을 부여하고 효율적인 기금증식을 위해 별도의 기금운용팀을 꾸리고 외부전문가를 특별채용 했다.

그 결과 직원이 5명 늘어 정원 40명(임원 3명, 직원 34명, 전문직 3명), 7팀(전략기획팀, 경영지원팀, 기금운용팀, 전산정보팀, 회원복지팀, 회원관리팀, 사업지원팀), 8지부(서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주)가 됐다.

6) 5차 개편(2008. 1. 1 시행) : 의무가입대상공사 확대에 따른 정원 증원 및 감사팀 신설

의무가입대상공사 범위의 확대 등에 따라 공제회 정원을 증원하고 감사팀을 신설했다. 정원은 기존 40명에서 63명으로 23명이 늘었다. 직급별로는 2급 1명, 3급 3명, 4급 5명, 5급 6명, 6급 8명이고, 직무 내용으로는 지부에 배치됐던 계약직 9명의 정규직 대체, 신설된 감사팀에 2명 배치, 적용확대에 따른 12명(지부 8명, 본회 4명) 증원 등이었다.

7) 6차 개편(2009. 5. 1 시행) : 직원 증원

'비정규직 건설근로자 취업능력향상 프로그램' 실시에 따라 동 사업의 수행에 필요한 추가인력 25명을 증원해 정원이 88명이 됐다.

8) 7차 개편(2011. 3. 1 시행) : 고용복지 종합기관으로 재편

「제2차(’09~’13) 건설근로자 고용개선 기본계획」에 따라 공제회를 건설근로자의 고용·

복지사업을 총괄 수행하는 종합기관으로 확대 개편해 퇴직공제사업 이외에 훈련취업지원·복지사업 등으로 사업을 다각화했다. 그러한 기능을 효과적으로 수행하기 위해 본회의 조직을 2실(전략기획실, 고용지원실) 2본부(자산운용본부, 복지사업본부) 15팀(경영기획팀, 재무관리팀, 정보화운영팀, 자산운용팀, 투자개발팀, 리스크관리팀, 공제사업팀, 부금관리팀, 급여심사팀, 복지사업팀, 훈련지원팀, 취업지원팀, 종합지원이동센터, 운영지원팀, 감사팀)으로 개편하고, 소속기관을 1센터 9지부(서울, 인천, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주) 1출장소로 개편했다. 한편, 관리공사 수, 공제부금 납부 등 업무량이 증가해 인천출장소를 인천지부로 승격시켰다.

9) 8차 개편(2013. 10. 7 시행) : 신규 사업 규정, 본부체제로 개편

건설근로자법 개정에 따라 훈련취업지원 등 신규 사업을 명확히 규정하고, 부서별 기능을 조정해 본부체제로 단일화했다. 비정규직 업무의 정규직 대체, 업무량 증가, 열린 고용 실현 등으로 인해 7급을 신설하고, 전문직을 폐지해 직렬을 단일화 하면서 4~6급 정원을 통합했다. 한편, 복지사업팀을 복지사업본부로부터 고용복지본부로 이관했고, '훈련지원팀+취업지원팀+종합지원이동센터' 등의 3개 부서를 고용지원팀으로 통합했다. 그 결과 정원은 7급 4명이 증원되어 92명이 됐고, 조직은 4본부(기획조정본부, 공제사업본부, 자산운용본부, 고용복지본부) 13팀(운영지원팀, 경영기획팀, 재무관리팀, 정보화운영팀, 공제사업팀, 회원관리팀, 급여심사팀, 자산운용팀, 투자개발팀, 리스크관리팀, 고용지원팀, 복지사업팀, 감사팀) 9지부(서울, 인천, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주)가 됐다.

〈그림 13〉 건설근로자공제회 조직 개편(2013. 10. 7 시행) : 4본부 13팀, 9지부



10) 9차 개편(2013. 11. 12 시행) : 업무분장, 업무이관

외부수탁사업의 회계 및 특별회계 업무처리에 관한 사항을 명확화하기 위해 자금집행 및 회계 결산 업무는 재무관리팀에 분장하고, 관리 및 정산 업무는 사업부서에 분장했으며, 피공제자 고지업무는 급여심사팀으로부터 회원관리팀으로 업무를 이관했다.

11) 10차 개편(2014. 7. 3 시행) : 지부 민원상담 업무에 대한 정규직 담당

비정규직이 담당하던 지부의 민원상담 업무를 정규직으로 대체하기 위해 7급 정원을 4명에서 9명으로 5명을 증원해 총 정원은 97명이 됐다.

12) 11차 개편(2014. 10. 1 시행) : 정원 관리, 정원 통합

상위직급의 결원 시 결원의 범위 내에서 하위직급의 임용을 허용하도록 정원을 관리하고, 직급별 정원의 유연한 운영을 통해 조직 운영의 효율성을 제고하고자, 4~7급 정원을 통합했다.

13) 12차 개편(2015. 3. 2 시행) : 본부제 폐지, 부서 통폐합

〈그림 14〉에서 보듯이 신규 위탁사업 수행 및 지부의 인력 보강 등을 위해 부서장 수를 감축하여 현장업무수행 인력을 충당하고 본부제 폐지 및 부서 통폐합을 하였다. 조직은 본회의 경우 5부(기획관리부, 경영지원부, 공제사업부, 회원관리부, 고용지원부) 2실(감사실, 자산운용실) 2팀(자산운용팀, 투자개발팀)으로 편제되고, 소속기관은 5지부(서울, 중부, 충청, 영남, 호남) 5센터(인천, 원주, 청주, 대구, 전주)로 편제됐다.

〈그림 14〉 건설근로자공제회 조직 개편(2015. 3. 2 시행) : 5부 2실 2팀, 5지부 5센터

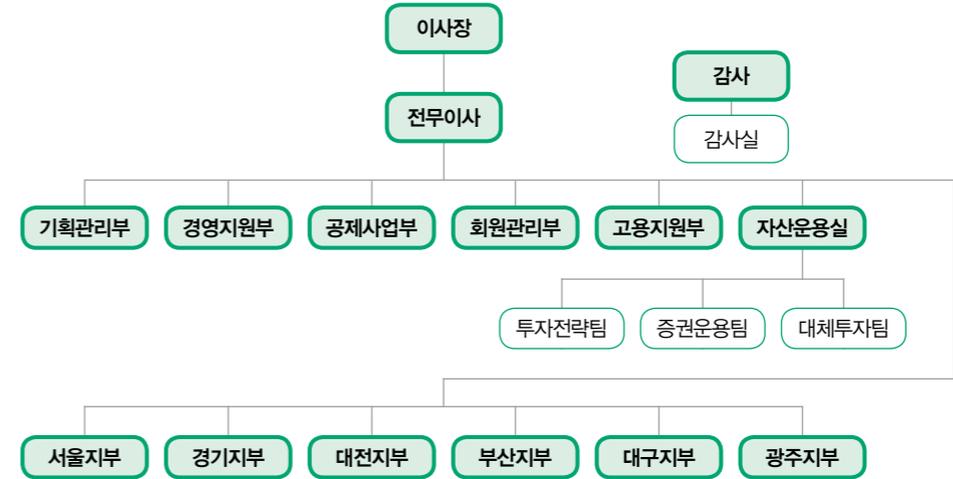


14) 13차 개편(2016. 1. 1 시행) : 센터 추가, 인력 보강

민원업무 증가, 퇴직공제 관리 강화, 정책추진 등을 위한 건설근로자 고용 서비스 인프라 확충을 위해 3개의 센터와 13명의 인력을 보강하고, 신규업무 (종합심사낙찰제) 수행에 따른 전담인력 1명을 증원하며, 부금운용의 효율성을 제고하기 위해 투자전략팀을 신설하고 5명의 인력을 충원해, 총 19명을 증원했다. 그 결과 정원은 116명으로 증가했고, 〈그림 15〉에서 보듯이 본회는 5부(기획관리부, 경영지원부, 공제사업부, 회원관리부, 고용지원부) 2실(자산운용실, 감사실) 3팀(투자전략팀, 증권운용팀, 대체투자팀)으로 편제되며, 소속 기관은 6지부(서울, 경기, 대전, 대구, 부산, 광주) 7센터(인천, 의정부, 원주, 청주, 창원, 안동, 전주, 제주)로 편제됐다.

청주, 창원, 전주, 제주)로 편제됐다.

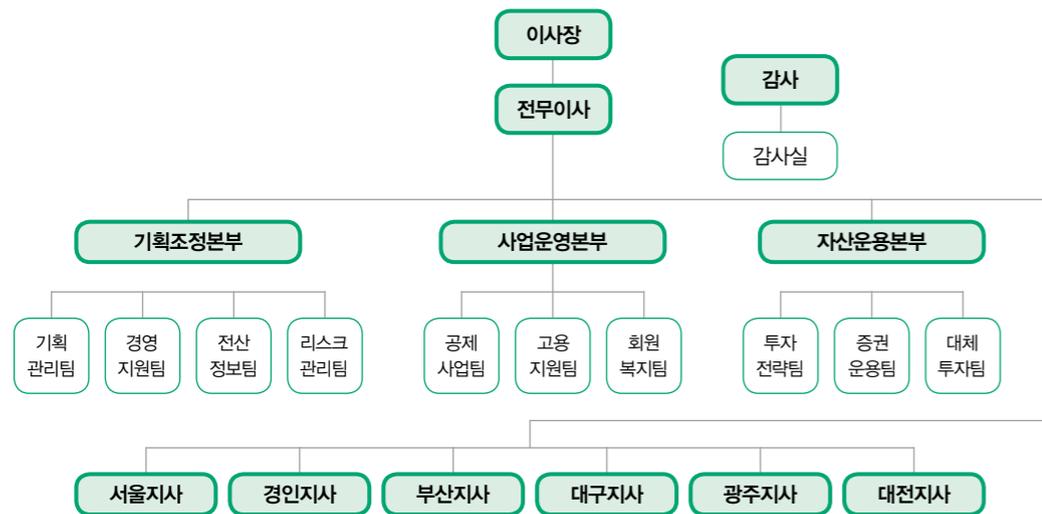
〈그림 15〉 건설근로자공제회 조직 개편(2016. 1. 1 시행) : 5부 2실 3팀, 6지부(7센터)



15) 14차 개편(2017. 1. 1 시행) : 본부제로 개편, 직원 증원

「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(국무회의, '15.8.4)」에 따라 공제회를 퇴직공제 중심에서 고용·복지 기능 중심으로 전환이 필요하고, 대부사업을 신규 실시('16.10월~)함에 따라 추가인력에 대한 수요가 발생했다. 정원은 6명이 증원된 122명이고, 〈그림 16〉에서 보듯이 본회는 3본부(기획조정본부, 사업운영본부, 자산운용본부) 1실(감사실) 10팀(기획관리팀, 경영지원팀, 전산정보팀, 리스크관리팀, 공제사업팀, 고용지원팀, 회원복지팀, 투자전략팀, 증권운용팀, 대체투자팀)으로 편제되며, 소속기관은 6지사(서울, 경기, 대전, 부산, 대구, 광주, 대전) 9센터(구로, 원주, 인천, 의정부, 청주, 창원, 안동, 전주, 제주)로 편제됐다.

〈그림 16〉 건설근로자공제회 조직 개편(2017. 1. 1 시행) : 3본부 1실 10팀 6지사(9센터)



16) 공제회 조직 및 정원 등의 개편 연혁 정리

공제회 조직 및 정원 등의 개편 연혁을 <표 31>에 요약해 제시하고 있다.

〈표 31〉 공제회 정원 및 조직 등 개편 연혁(「직제규정」 개정 기준)

개편 차수	개정일(시행일)	주요 개편 내용
제정	1997. 11. 12 (시행일 : 1998. 1. 1)	• 정원 : 27명 • 조직 : 3부 7과 ※ 증자판매, 복지수첩 발급 등 일선 업무는 대행체제
1차	2000. 12. 13 (시행일 : 2001. 1. 1)	• 조직 : 3부 6과, 1지부(서울) ※ 최초로 지부(서울지부)가 개소
2차	2001. 12. 19 (시행일 : 2002. 1. 1)	• 정원 : 31명(4명 증원) • 조직 : 3부 6과, 1지부(서울)
3차	2003. 12. 3 (시행일 : 2004. 1. 1)	• 정원 : 35명(4명 증원) • 조직 : 3부 7과, 1지부(서울)
4차	2005. 12. 2 (시행일 : 2006. 1. 1)	• 정원 : 40명(5명 증원) • 조직 : 7팀, 8지부 ※ 본회는 '부·과제'에서 '팀제'로 변경, 전국에 지부 7개소 증설 ※ 공제부금납부업무의 전산화에 따라 일선업무의 대행 체제 종결 ※ 기존 연공서열제를 폐지하고, 능력급제인 연봉제 도입 ※ 기금운용팀 신설, 외부전문가 특별채용

개편 차수	개정일(시행일)	주요 개편 내용
5차	2007. 12. 27 (시행일 : 2008. 1. 1)	• 정원 : 63명(23명 증원) ※ 의무가입대상공사 확대에 따른 정원 증원 및 감사팀 신설 - 지부에 배치됐던 계약직 9명의 정규직 대체, 신설된 감사팀에 2명 배치, 적용확대에 따른 12명(지부 8명, 본회 4명) 증원 등
6차	2009. 5. 1 (시행일 : 2009. 5. 1)	• 정원 : 88명(25명 증원) ※ '비정규직 건설근로자 취업능력향상 프로그램' 실시에 따라 동 사업 수행에 필요한 인력 증원
7차	2011. 3. 1 (시행일 : 2011. 3. 1)	• 조직 : 2실 2본부 15팀, 1센터 9지부 1출장소 • 지부 승격 : 인천출장소 → 지부 ※ 「제2차(09~13) 건설근로자 고용개선 기본계획」에 따라 공제회를 건설근로자의 고용·복지사업을 총괄 수행하는 기관으로 확대 개편 - 퇴직공제사업 외 훈련·취업지원·복지사업 등 사업다각화 ※ 관리공사수, 공제부금 납부 등 업무량 증가에 따라 지부 승격
8차	2013. 9. 30 (시행일 : 2013. 10. 7)	• 정원 : 92명(7급 4명 증원) • 조직 : 4본부 13팀, 9지부 • 부서 이관 : 복지사업팀 (복지사업본부 → 고용복지본부) • 부서 통합 : 훈련지원팀 + 취업지원팀 + 종합지원이동센터 → 고용지원팀 • 전문직 폐지 : 4~6급 정원 통합 ※ 건설근로자법 개정에 따라 훈련·취업지원 등 신규 사업을 명확히 규정하고, 부서별 기능 조정 및 본부체제로 단일화 ※ 비정규직업무 정규직 대체, 업무량 증가, 열린 고용 실현 등을 위한 7급 신설, 전문직 폐지하여 직렬 단일화
9차	2013. 11. 12 (시행일 : 2013. 11. 12)	• 업무분장 : 자금집행 및 회계 결산 → 재무관리팀, 관리 및 정산업무 → 사업부서 • 업무이관 : 파공제자 고지업무 (급여심사팀 → 회원관리팀) ※ 외부수탁사업 회계 및 특별회계 업무처리에 관한 사항 명확화 등
10차	2014. 7. 3 (시행일 : 2014. 7. 3)	• 정원 : 97명(7급 5명 증원) ※ 비정규직이 담당하는 지부민원상담 업무를 정규직으로 대체 (7급 정원 증원, 4명 → 9명)
11차	2014. 10. 1 (시행일 : 2014. 10. 1)	• 정원관리 : 상위직급 결원 시 결원의 범위 내에서 하위직급 임용 허용 • 정원통합 : 4~7급 정원 통합 ※ 직급별 정원의 유연한 운영을 통해 조직운영의 효율성 제고
12차	2015. 2. 27 (시행일 : 2015. 3. 2)	• 조직 : 5부 2실 2팀, 5지부 5센터 ※ 신규 위탁사업 수행 및 지부인력 보강 등을 위해 부서장 수 감축 ※ 본부제 폐지 및 부서 통폐합, 부서장 직책 12개 감소

13차	2015. 12. 27 (시행일 : 2016. 1. 1)	<ul style="list-style-type: none"> • 정원 : 116명(19명 증원) • 조직 : 5부 2실 3팀, 6지사 10센터 ※ 건설근로자 고용서비스 인프라 확충을 위해 조직(중 6센터) ※ 부금운용 효율성 제고를 위한 투자전략팀 신설 ※ 업무량 증가 등에 따른 인력보강(19명)
14차	2016. 12. 23 (시행일 : 2017. 1. 1)	<ul style="list-style-type: none"> • 정원 : 122명(6명 증원) • 조직 : 3본부 1실 10팀, 6지사 9센터 ※ 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(국무회의, '15.8.4)」에 따라 공제회를 퇴직공제 중심에서 고용·복지 기능 중심으로 전환 필요 ※ 대부사업을 신규 실시('16.10월~)함에 따라 추가인력 소요 발생

3. 회계운영

가. 회계 구분

공제회의 회계는 일반회계와 부금회계, 외부수탁사업회계, 미확인퇴직공제증지판매대금운영수익특별회계로 구분한다. '일반회계'란 건설근로자법 제13조 제2항에 따라 공제회의 운영 등에 필요한 수입과 지출로 발생하는 거래를 처리하는 회계를 말한다. '부금회계'란 동법 제13조 제2항에 따른 퇴직공제금의 관리·운용에서 발생하는 거래를 처리하는 회계를 말한다. '외부수탁사업회계'란 동법 제7조에 의해 위탁받은 사업에서 발생하는 거래를 처리하는 회계를 말한다. '미확인퇴직공제증지판매대금운영수익특별회계'란 공제회 정관 제41조 제4항에 따라 사업 등에 필요한 수입과 지출로 발생하는 거래를 처리하는 회계를 말한다. 특별회계는 특별한 사업을 운영할 때 또는 특정한 수입으로 특정한 지출에 충당함으로써 일반회계, 부금회계 및 수탁사업회계와 구분하여 정리할 필요가 있을 때 이사회 심의·의결을 거쳐 설치한다.

나. 회계 관리

자산 및 회계에 관해서는 정관에서 규정하고 있는데, 공제회의 재원은 다음의 각 호와 같다.

1. 법 제13조에 따라 납부하는 공제부금 및 그 운영수익
2. 법 제8조의 건설업관련 공제조합 및 사업주단체의 출연금
3. 법 제7조에 따른 고용노동부의 지원금
4. 사업에서 발생하는 수입
5. 공제회가 취득한 재산
6. 차입금
7. 그 밖에 출연금 및 기부금

공제회의 재원을 매도·증여·임대·교환하거나 담보로 제공하려면 이사회 심의·의결을 거쳐 고용노동부장관의 승인을 받아야 하고, 공제부금의 운영수익 중 피공제자를 확인할 수 없는 퇴직공제증지 판매대금의 운영수익은 그 금액의 일부를 이사회 심의·의결 및 고용노동부장관의 승인을 받아 사업에 사용할 수 있다(정관 제40조). 공제회는 건설근로자 퇴직공제사업에 소요되는 자금을 충당하기 위하여 건설근로자퇴직공제부금(이하 "부금"이라 한다)을 조성·운영한다. 공제회는 다음 사업연도 개시일 전까지 다음 연도의 사업계획서 및 예산서를 작성하여 이사회 심의·의결을 거쳐 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 다만, 변경 내용이 경미하다고 판단될 경우에는 사후에 이사회에 보고함으로써 이에 갈음할 수 있다. 공제회가 위 규정에 따라 승인을 얻은 예산을 변경하려면 그 변경사유 및 변경내용을 기재한 예산안을 작성하여 이사회 심의·의결을 거친 후 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 공제회는 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 공인회계사의 감사를 받은 결산보고서를 작성하여 이사회 심의·의결을 거쳐 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 공제회는 매 회계연도 말에 결산상 잉여금이 있을 경우 이월손실을 보전하고, 잔액은 재산조성적립금으로 적립하거나 이사회 심의·의결을 거쳐 공제회의 목적사업에 사용토록 하여야 한다. 공제회는 매 회계연도 결산시마다 공제사업의 종류별로 장래에 피공제자에게 지급할 특별퇴직공제금을 계상하여 적립할 수 있다. 공제회의 운영비는 건설근로자법 제13조제2항에 따른 부가금, 고용노동부의 지원금, 사업으로부터 발생하는 수입, 출연금, 기부금, 차입금 등으로 충당하고, 공제회의 사업비는 부가금 중 일부를 사용할 수 있으나 부가금만으로 사업비를 충당할 수 없는 경우 정관 제41조 제4항에 따른 공제부금의 운영수익을 사용할 수 있다.

다. 운영 현황

〈표 32〉는 일반회계 운영 추이를 보여주는데, 운영비, 출연금, 부금회계 전입금, 부가

금 등으로 구성된다. 운영비 총계는 158,301백만 원인데, 1998년에 1,340백만 원에서 시작해 2010년에 10,827백만 원으로 증가한 후 2016년에는 22,056백만 원으로 집계됐다. 출연금 총계는 5,925백만 원이고, 부금회계 전입금 총계는 15,322백만 원이다. 부가금 총계는 152,426백만 원인데, 1998년에 5백만 원에서 출발해 제도의 정착과 당연가입 적용범위의 확대에 따라 꾸준히 증가해 2012년에는 9,101백만 원에 도달했다. 이듬해인 2013년에는 14,547백만 원으로 전년에 비해 약 50억 원이 급증하였는데, 이것은 2012년 4월에 부가금의 금액이 기존 하루 100원에서 200원으로 인상됐기 때문이다. 2016년에는 23,754백만 원에 도달했다.

〈표 32〉 일반회계 운영 추이

(단위 : 백만원)

구분	계	'98	'99	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
운영비	158,301	1,340	1,828	2,526	2,441	2,439	3,002	3,679	5,188	4,236
출연금	5,925	2,255 ¹⁾	1,370	1,077	501	319	303	100	-	-
부금회계 전입금	15,322	-	-	-	-	-	-	-	-	-
부가금	152,426	5	343	1,266	1,944	2,228	3,294	5,303	6,480	6,350

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
운영비	4,853	6,140	9,947	10,827	12,511	16,669	17,674	12,985	17,960	22,056
출연금	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
부금회계 전입금	-	-	-	-	2,672	6,907	5,743	-	-	-
부가금	7,589	7,601	8,394	7,536	7,262	9,101	14,547	18,854	20,575	23,754

- 주 : 1) '97년 850천원, '98년 1,405천원
 2) 운영비란 기관 운영에 필요한 사업비, 인건비, 경상비를 통칭함.
 3) 출연금이란 건설업관련 공제조합 및 사업주단체의 설립당시 지원금임.
 4) 부금회계전입금이란 부금회계로부터 일반회계로 사업운영을 위해 지급의무 없이 수령하는 금액을 말함.
 5) 부가금이란 공제부금 중 기관운영에 관한 수입 해당분임.

〈표 33〉과 〈표 34〉는 2011년부터 2016년까지의 부금회계 운영 추이를 세입과 세출로 구분해 보여주고 있다. 먼저 결산액을 기준으로 세입 측면을 살펴보면, 2011년에 결산 총계는 302,017백만 원이던 것이 꾸준히 증가해 2016년에는 541,166백만 원으로 증가했다. 세입 항목의 가장 큰 비중을 차지하는 것은 공제부금인데 당연가입 적용범위의 확대와 공제부금 일액의 인상 그리고 제도의 정착에 따라 증가했는데, 2011년에 276,780백만 원이던 것이 2012년부터는 증가 규모가 커져 2016년에는 486,907백만 원으로 성장했다.

한편, 결산액 기준으로 세출 측면을 살펴보면, 2011년의 총계는 302,017백만 원이던 것이 2016년에는 541,166백만 원으로 크게 증가했다. 가장 큰 비중을 차지하는 항목은 퇴직공제금인데 제도가 정착될수록 청구요건(252일 피공제일수, 60세 도달 등)을 충족시킨 피공제자수가 늘면서 퇴직공제금 지급도 빠르게 늘었다. 2011년의 퇴직공제금은 48,714백만 원이 2016년에는 220,875백만 원으로 약 4.5배나 급증했다. 지불준비금은 2011년에 250,631백만 원에서 2016년에는 315,510백만 원으로 늘었다.

〈표 33〉 부금회계 운영 추이 : 세입

(단위 : 백만원)

구분	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	예산	결산										
총계	380,291	302,017	400,709	365,021	406,798	474,808	452,928	499,125	505,022	508,020	550,407	541,166
공제부금	315,100	276,780	325,000	333,777	339,900	405,720	376,300	424,344	428,694	432,628	465,834	486,907
이자수입등	65,180	25,216	75,700	31,229	66,886	69,075	76,628	74,781	76,328	75,392	84,573	54,259
고용보험 자원금	11	21	9	14	12	13	-	-	-	-	-	-

주 : 1) 공제부금이란 부금회계에 납부된 공제부금 원금을 말함.

〈표 34〉 부금회계 운영 추이 : 세출

(단위 : 백만원)

구분	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	예산	결산	예산	결산	예산	결산	예산	결산	예산	결산	예산	결산
총계	380,291	302,017	400,709	365,021	406,798	474,808	452,928	499,125	505,022	508,020	550,407	541,166
퇴직공제금	33,000	48,714	41,000	90,072	87,300	124,037	185,000	154,616	207,300*	187,713	234,000	220,875
특별퇴직공제금	-	-	300	12	110	76	118	143	1,100*	1,004	1,370	1,282
일반관리비	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
대부금												3,499
일반회계 전출금	2,672	2,672	7,818	7,516	9,198	4,479	-	-	-	-	-	-
지불준비금	344,618	250,631	351,590	267,421	310,189	346,216	267,809	344,366	343,736	319,303	315,036	315,510

- 주 : 1) 특별퇴직공제부금이란 공제부금 납부개월 수가 일정기간 이상인 피공제자의 퇴직공제금 청구 시 퇴직공제금에 일정금액을 더하여 지급하는 금액을 말함.
 2) 일반관리비란 부정수급포상금을 의미함.
 3) 대부금이란 퇴직공제 피공제자에게 생활안정을 지원하기 위해 생활자금 대부사업을 통해 대부한 금액임.
 4) 일반회계 전출금이란 일반회계에 사업운영을 위해 상환청구권 없이 지급하는 금액임.
 5) 지불준비금이란 매 결산시점마다 장래에 지급할 퇴직공제금에 충당하기 위하여 계상한 피공제자의 원리금을 의미함.

〈표 35〉와 〈표 36〉은 2014년부터 2016년까지의 특별회계 운영 추이를 세입과 세출로 구분해 보여주고 있다. 여기서 특별회계란 미확인 퇴직공제증지 판매대금 운영수익으로서, 2006년 이전 복지수첩에 증지를 첨부해 공제부금을 납부하던 시기에 증지가 판매되기는 했으나 그 후 그에 대한 피공제자별 내역이 전산망에 입력되지 않아 퇴직공제금으로 지급될 가능성이 희박한 증지판매대금의 이자수입을 말한다. 먼저 결산액을 기준으로 세입 측면을 살펴보면, 2014년에 2016년까지 각각 6,676백만 원, 5,141백만 원, 4,232백만 원으로 감소했다. 이것은 특별회계의 세입은 더 이상 늘지 않는데 비해 세출은 꾸준히 존재해 그 이자수입이 감소했기 때문이다.

특별회계의 경우 세입 총계와 세출 총계는 같은데, 세출 중 퇴직공제금이 2014년 794백만 원에서 2016년에는 1,176백만 원으로 늘었다. 총계와 퇴직공제금 지급액 간의 차액은 지불준비금으로 책정되어 동기간 중 5,882백만 원에서 3,056백만 원으로 감소했다.

〈표 35〉 특별회계(미확인 퇴직공제증지 판매대금 운영수익) 운영 추이 : 세입

(단위 : 백만원)

구분	2014		2015		2016	
	예산	결산	예산	결산	예산	결산
총계	6,399	6,676	6,203	5,141	6,183	4,232
이자수입	6,399	6,676	6,203	5,141	6,183	4,232

〈표 36〉 특별회계(미확인 퇴직공제증지 판매대금 운영수익) 운영 추이 : 세출

(단위 : 백만원)

구분	2014		2015		2016	
	예산	결산	예산	결산	예산	결산
총계	6,399	6,676	6,203	5,141	6,183	4,232
퇴직공제금	763	794	767	593	448	1,176
지불준비금	5,636	5,882	5,436	4,548	5,735	3,056

4. 전산시스템 구축 및 운영

〈표 37〉에서 보듯이 지난 20년간 공제회의 전산운영체계도 여러 차례에 걸쳐 진화했다. 1998년 1월에는 퇴직공제사업을 시작했는데 당시 엑셀 등을 이용해 수기 처리했고, 2000년 3월에는 퇴직공제사업 관리를 위해 내부 전산시스템을 운영했다. 1999년 5월부터 2000년 2월에 걸쳐 회원관리·복지수첩·공제증지의 전산관리를 위한 시스템을 자체 개발했다. 2006년 1월에는 피공제자 관리 방식의 큰 획을 그은 공제사업 EDI 근로내역신고 대민서비스를 개시했다. 이를 통해 복지수첩에 공제증지를 첨부하는 방식을 폐지했는데, 근로내역 전산신고 시스템 역시 2005년 3월부터 2005년 12월까지 자체 개발했다. 2007년 1월에는 근로내역 확인 전용번호(1644-1900)를 통한 ARS서비스를 개시했고, 2010년 6월에는 공제부금 납부 편의를 위한 납부전용계좌 서비스를 개시했다. 2012년 10월에는 건설근로자 경력증명서 발급서비스를 개시했는데, 이를 위해 한국고용정보원(고용보험, 능력개발) 및 한국산업인력공단(기술자격)의 정보를 연계했다. 2013년 4월에는 전국대표번호(1666-1122)를 통한 ARS서비스를 개시했고, 2015년 10월에는 건설근로자 전자인력관리 서비스를 개시했으며, 2016년 7월에는 건설일드림넷 서비스를 개시했다. 2016년 8월에는 공제회의 업무망과 인터넷망 분리를 통해 정보보안을 강화했고, 2017년 1월에는 공제회의 대표 홈페이지를 개편했다.

〈표 37〉 전산운영체계의 진화 : 시기별 주요 실적

시기	주요 실적
1998. 01	퇴직공제사업 시작 (엑셀 등을 이용한 수기처리)
2000. 03	퇴직공제사업 관리 내부 전산시스템 운영 - 회원관리·복지수첩·공제증지의 전산관리 (1999.5 ~ 2000.2 자체개발)
2006. 01	공제사업 EDI 근로내역신고 대민서비스 개시 - 공제증지 폐지, 근로내역 전산신고 (2005.3 ~ 2005.12 자체개발)
2007. 01	근로내역 확인 전용번호(1644-1900) ARS서비스 개시
2010. 06	공제부금 납부 편의를 위한 납부전용계좌 서비스 개시
2012. 10	건설근로자 경력증명서 발급서비스 개시 - 고용정보원(고용보험, 능력개발) 및 산업인력공단(기술자격) 정보연계
2013. 04	전국대표번호 서비스(1666-1122) ARS서비스 개시
2015. 10	건설근로자 전자인력관리 서비스 개시
2016. 07	건설일드림넷 서비스 개시
2016. 08	업무망과 인터넷망 분리를 통한 정보보안 강화
2017. 01	공제회 대표 홈페이지 개편

5. 경영개선 및 성과

고용이 불안정한 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하려는 공제회의 설립목적은 구현하기 위한 가장 효과적인 방법은 기관 운영의 공공성과 책임성을 확보하기 위해 끊임없이 노력하는 것과 건설근로자들에게 다양한 고용복지서비스가 제대로 전달되도록 서비스 전달체계를 마련하는 것이라고 할 수 있다. 공제회는 설립 이후 지금까지 지속적으로 업무의 효율성을 제고하기 위해 노력해 왔다. 환경변화에 적극 대응하기 위한 조직 및 규정의 재정비, 자산운용체계의 고도화, 전국적인 고객센터전달체계 확충 등을 통하여 경영 및 사업성과를 제고해 왔다. 특히, 2013년 공공기관 지정 이후부터는 보다 높은 공공성과 책임성을 갖추기 위해 본격적인 경영개선 노력을 추진해 왔다.

가. 이사회에 외부전문가 참여와 결산내역 공개

공제회는 설립 이후 2010년까지 사업주단체 중심으로 공제회 경영이나 사업 활동이 결정되어 운영돼 왔으나, 2011년부터 공제부금 운용규모 증가와 건설근로자를 위한 훈련·취업·복지 등 신규 사업들이 추진되면서 공제회의 투명성·책임성에 대한 요구가 더욱 강해졌다. 이에 공제회는 기관운영에 외부전문가와 노동단체 관계자가 참여할 수 있도록 정관에 근거를 마련하고, 공제회 의사결정기구인 이사회에 교수, 변호사, 공인 회계사 등 외부전문가와 노동단체 추천 활동가 등이 참여할 수 있도록 하였다. 2010년부터 2015년까지 운영된 건설고용포럼과 고용·복지실무협의회 등을 통해서도 노동단체 관계자들이 참여하는 소통체계를 갖추고 의견을 수렴하여 건설근로자들이 필요로 하는 실질적이고 효율적인 사업 활동이 이루어질 수 있도록 노력하였다. 또한, 2010년 이후부터는 전문 회계법인의 컨설팅을 받아 종전의 내부규정에 따른 수입과 지출의 단순 회계처리방식을 탈피하고 기업회계기준에 맞는 방식으로 고도화하였으며, 그에 따라 회계규정을 대폭 개정하고 결산내역도 홈페이지에 공시하는 등 투명성 제고를 위해 노력하였다.

나. 사업영역 다각화와 수행체계 개편

공제회 출범이후 줄곧 수행해 온 퇴직공제사업 외에도 근로자에게 필요한 훈련·취업·복지 등 사업영역을 다각화하는 방향으로 수요가 나타나기 시작하였고, 사업수행체계에 맞춰 2011년에는 조직 구조를 기존의 수평적인 팀(部) 체제에서 실·본부 체제로 개편하여 업무체계를 강화했고 사업성과를 제고할 수 있는 발판을 마련하였으며, 공제회 업무 수행 관련 전문적·기술적 사항에 대해 자문을 받는 등 효율적인 업무처리를 위해 전문위원 제도를 도입했다. 이 시기부터는 종전에 수행해오던 퇴직공제사업 외에 대부사업, 훈련·취업·복지사업이 추진되기 시작하였고, 특히 건설근로자가 많이 모이는 새벽인력시장을 직접 찾아가는 종합고용이동상담버스 운영 등 건설근로자의 일자리 연결에 역점을 두고 사업을 추진하였으며, 건설현장의 인력수요에 맞는 양질의 건설기능인력을 육성하고 적기에 건설현장에 공급함으로써 근로자의 소득증진과 건설업 인력공급에 기여하는 동시에 차별화된 복지서비스를 제공함으로써 근로자와 사업주에게 희망과 행복을 주는 종합복지기관으로 거듭나도록 임직원들 스스로 비전을 공유하고 혁신마인드를 확산시켜 나갔다.

다. 노사협력 및 윤리경영

공제회는 공공기관이라는 이름에 맞는 경영시스템 구축을 위해서 노력하였다. 2013년 8월 경영진과 노동조합 간부 등이 참석한 가운데 협력적 노사문화 정립을 위한 ‘노사협력 공동선언문’을 채택하였다. 선언문에는 노사가 상호 경영동반자로서 투명경영과 윤리경영을 실천하고, 조직 경쟁력 확보, 노사문제의 자율적·평화적 해결, 협력적·합리적 노사문화 정착 노력 등의 내용을 담았다. 이 자리에서 노사는 “건설근로자와 함께 행복을 만들어가는 종합서비스 전문기관”의 비전 달성을 위해 고객감동 실현, 사회책임완수, 창의도전 지향의 핵심가치를 바탕으로 일류 공공기관으로 거듭나기 위해 노력할 것을 다짐했다.

2013년 윤리 경영시스템을 도입하고 자율적 윤리경영 참여를 활성화하기 위해 청렴활동 인센티브 제도를 시행, 공공기관 간 협업을 통한 윤리경영 우수사례 전파 및 확산을 위해서 노력하고, 내부감사의 전문성을 제고하기 위해 감사업무 담당자 교육이수 및 자격취득과 부서별로 자율부패방지 점검제도를 도입하는 등 부패 발생을 근절하기 위해 노력하였다. 그 결과, 고용노동부 반부패 시책평가 결과에서 고용노동부 산하 6개 기타공공기관 중에서 2014년, 2015년 연속 1위를 차지하기도 하였다.

라. 중장기 발전계획 수립과 공정한 성과평가

2016년에는 퇴직공제사업 중심에서 건설근로자의 고용복지로의 확대를 전략으로 삼고자 대내외 이해관계자로 구성된 중장기 발전계획 추진위원회를 신설하여 2020 중장기 경영전략체계를 새롭게 마련하였다. 건설기능인력 양성, 무료 취업알선 확대, 다양한 복지서비스 제공 등 건설근로자 고용개선과 관련한 경영목표를 새롭게 수립하고, 기존의 퇴직공제 관련 목표와 더불어 5대 목표, 12개 전략과제, 28개 실행과제를 도출하였고 37개 성과지표(KPI)를 바탕으로 BSC 성과관리체계를 도입하여 성과지표에 대한 모니터링과 환류체계를 정비하고 공정한 성과평가를 실시하였다. 성과평가 대상은 조직평가와 개인평가로 구분해 실시하였으며 조직평가의 경우 본회 사업부서와 지부단위로 구분하여 사업실적 중심의 평가를 실시하였다. 개인평가의 경우에는 부서평가 결과와 업무실적과 업무수행능력을 토대로 한 근무성적평정 결과를 반영하고 경영혁신 기여도, 역량개발 노력 등 전사적관리가 필요한 활동에 공적이 있는 경우 가·감점을 반영하여 평가하였고, 업무특성과 평가의 공정성 확보를 위해 평가부서를 포함한 지원부서와 감사부서는 성과평가를 실시하지 않았다. 평가방법은 고용노동부 기타공공기관 평가방법을 준용하여 계량평가와 비계량평가로 구분하였으며, 비계량평가는 9등급평가로, 계량평가는 목표대비 실적평가, 목표부여 평가, 가·감점 평가 등으로 구분하여 실시하였다. 조직성과평가를 반영한 개인종합평가결과는 인사 및 보수에 적용하였고, 향후 핵심역량개발 등 반영폭을 지속적으로 확대할 필요가 있다고 본다. 공제회의 성과평가제도는 매년 평가방식, 대상, 항목, 절차 등 평가기준을 현실상황에 맞게 내부구성원의 의견수렴과 전문가의 자문 등을 거쳐 합리적으로 보완, 개선해 나가고 있고 경영효율화를 통한 대내외 경쟁력을 강화하고 고객감동 서비스를 제공하는 데 중요한 역할을 수행하고 있다.

마. 자산운용의 전문성 및 투명성 제고

2010년 건설사업주로부터 받은 공제부금이 1조 5천억 원에 다다랐고 안정적인 자산운용을 통해 연 평균 7% 내외의 높은 수익률을 달성하였다. 이처럼 부금규모가 커지다 보니 건설근로자뿐 아니라 국민들의 관심도 높아지게 되어 부금운용 시 투명하고 책임성을 높여야 한다는 의식이 생겨 이에 대한 자

체적인 노력이 요구되었다. 공제회는 이에 대한 답을 내놓기 위해 고심 끝에 '전문성의 강화'라는 답을 찾았다. 부금운용 규모에 맞춰 기금운용팀을 자산운용본부로 확대·개편하고, 본부 밑에 자산운용팀, 투자개발팀, 리스크관리팀으로 세분화하였다. 자산운용 분야별 전문인력을 보강하였는데, 자산운용·투자개발·공인회계사 등 관련분야에 대해 지식과 경험이 풍부한 전문인력을 대폭 충원하였다. 그 다음은 '통제 시스템의 강화'였다. 자산운용, 투자, 리스크관리 등을 소관 위원회의 심의를 통해 결정토록 했다. 위원회의 구성원은 외부위원 중심으로 배치했다. 전문성의 보완과 함께 객관적인 결정이 이뤄질 수 있도록 해야 한다는 판단에서 나온 결과이다. 또 자산운용을 얼마나 잘 했는지 평가할 수 있도록 성과평가위원회를 구축했다. 여기에 전문기관의 컨설팅을 받아 자산운용규정을 새로 정비했으며 투자 상품도 다양화했다. 투자방법도 운용사의 성과를 반영해 투자를 의뢰하도록 하는 등 선진화했다. 이러한 노력의 궁극적인 목적은 소중하게 쌓여가는 건설근로자들의 자산을 잘 불려서 더 많은 수익을 근로자들의 몫으로 되돌려 주기 위해서였다. 그 결과, 2015년에는 공공기관 자산운용평가단이 24개 공공기관의 2014 회계연도의 자산운용정책수립과 성과, 집행과정을 평가한 결과 2013년 이후 연속 전체 2위이자 양호 등급을 받는 성과가 있었다. 2016년말 기준 3조 원이 넘어선 공제회의 자산은 투자심의위원회, 자산운용위원회, 리스크관리위원회 등 투자 안전장치를 거쳐서 합리적이고 투명하게 운용되도록 하고 있으며, 외부위원은 기획재정부 기금평가단 참여위원 등 전문성과 지명도를 겸비한 위원을 대폭 증원하여 운영하고 있다.

바. 공공기관 경영평가 향상

공제회는 2013년 공공기관 지정 이후 2014년 외부 경영평가가 시작된 이후 매년 경영평가를 받았다. 경영평가 목적은 경영실적을 통해 경영효율성을 제고함으로써 고용노동행정 서비스 개선에 기여하고자 함이다. 평가지표는 경영실적을 체계적이고 종합적으로 평가할 수 있도록 경영관리와 주요사업 2개의 범주로 나눠 계량평가와 비계량평가로 구분된다. 평가등급은 6단계(탁월, 우수, 양호, 보통, 미흡, 아주미흡)로 구분된다. 공제회는 공공기관 지정 첫해인 2013년에 보통(C) 등급을 받았고 2014년, 2015년에는 양호(B) 등급, 2016년에 우수(A) 등급을 받아 경영관리와 주요사업에서 점진적으로 평가가 향상되었다. 이 같은 이유는 공제회가 2010년대 들어와 더 본회와 지방조직과의 역할분담을 명확히 하면서 조직운영과 민원서비스에 대한 경영효율화, 합리화를 위한 노력을 전사적으로 추진하고 제반 사업운영에 있어서도 실질적인 성과를 거둬 대외적으로 긍정적인 평가를 받았다.

04 장

상생경영

1. 노사협력

가. 노동조합 창립

공제회 노동조합은 합리적인 노사관계를 확립하고 대내외 환경변화에 대응하기 위한 소통 채널을 강화하기 위하여 2013년 1월 9일 창립총회를 개최해 정식 출범했다(표 38) 참조. 이날 총회에서는 나세준 위원장, 이상현 부위원장, 김지홍 사무처장으로 제1대 집행부를 구성했다. 2013년 3월 18일에는 상급단체인 한국노총 공공연맹에 가입했다. 2017년 10월 현재 노동부유관기관노동조합 산하 건설근로자공제회지부로 소속되어 있으며 제3대 집행부가

구성되어 있다.

〈표 38〉 건설근로자공제회 노동조합 개요

구분	주요내용
명칭	노동부유관기관노동조합 건설근로자공제회지부
대표자	김지홍 위원장
설립일	2013. 1. 9
설립근거	「노동조합 및 노동관계조정법」에 의한 노동조합
기타	• 조합원수 : 79명 • 상급단체 : 한국노총 공공연맹('13.3.18)

나. 노동조합 조직 현황

공제회 노동조합은 〈그림 17〉에서 보듯이 위원장·부위원장·사무처장과 총무국장·정책국장·조직국장·여성국장 그리고 상무집행위원회로 구성된 집행부가 있고, 의사결정기구로서 대의위원회가 있으며, 회계감사의 감사를 받는다. 지역조직으로는 서울·경인·대전·부산·대구·광주 등에 6개의 분회를 두고 있다.

〈그림 17〉 공제회 노동조합 조직 현황



다. 추진 현황

노동조합은 노사협력을 통하여 조합원들의 복리증진과 공제회 발전을 위해 앞장서 오고 있다.

1) 2013년도 : 협력적 노사관계 문화 조성

2013년은 공제회 노동조합 태동과 함께 고용노동부 산하 공공기관으로 지정된 해이기도 하다. 노사는 공제회가 공공기관으로 지정됨에 따라 사회통념 및 국민정서 등을 고려하여 노사공동의 목표와 핵심가치를 공유하고 상생 방안과 전략 과제를 수립하였다. <표 39>에서 보듯이 추진전략에 따라 공제회 비전을 구현하기 위한 명확한 목표의식과 핵심가치를 공유하고 상호 협력을 도모하였다. 추진성가로 노사협력 공동선언문 발표, 노사공동 워크숍 및 체련행사 개최, 노사협의회 활성화 등을 이뤄냈고, 의사소통 채널을 다양화하기 위해 계층별·직급별 간담회, 좋은 일터 만들기 GWP(회의문화 개선, 부서별 크로스 점심, 칭찬 릴레이 등)도 활성화했다. 또한 노사는 고졸자 채용에 대한 필요성을 인식하고, 조합원 설명회 등을 거쳐 운영방안을 수립하고 일반직 7급(고졸자)을 신설하여 고등학교 졸업자 채용을 건의하는 등 정부정책에도 부응하였다.

<표 39> 공제회 노동조합 활동의 주요 실적 및 성과 : 2013년

구분	주요성과
핵심가치 공유	• 노사 공동의 목표와 핵심가치 공유를 위한 노사 상생 방안 마련 - 공제회 비전을 달성하기 위한 명확한 목표 의식과 핵심가치공유를 통한 상호 협력 증진
노사협력 공동선언	• 노사협력 공동선언문 채택
공동체 의식함양 행사	• 노사공동 워크숍 및 체련행사 개최, 사회공헌 활동
노사협의회 활성화	• 주요 정책 결정을 위한 노사협력의 장(場) 정례화 추진
의사소통 채널 다양화	• 계층별(직급별, 여직원) 간담회(3회), 전 직원 회의(2회), Cross 점심(주1회), 공감 Day(주1회)
노사공동 노사교육 참여	• 공공기관 실무 노동법 과정(11.6 ~ 11.8)
합리적 보수체계 구축	• 보수규정 개정(2.25, 9.30, 12.24), 급여체계 개편 및 임금 삭감 - 급여체계 단순화, 대학생 학자금 융자전환, 경조금 폐지, 퇴직금 가산지급 폐지
법과 원칙에 따른 노사관행 정착	• 노사가 법과 원칙을 준수하고 사회통념 및 국민정서 등을 고려하여 공동 노력하는 노사관계 형성

2) 2014년도 : 노사 소통 강화 및 공동 나눔 활동 실천

2014년에는 노사 간 의사소통 활성화를 통해 직원 면담프로그램을 운영(2개월)하여 직무 적합도와 조직문화 등 5개 분야를 조사하여 개선사항을 도출하였고, 노동조합 위원장의 경영참여 확대를 위해 인사위원회 참관, 경영혁신위원회 위원, 핵심인재 선발 심사위원 등으로 참여하였다(<표 40> 참조). 또한 경영환경 변화에 따른 경영효율성 제고를 위해 “인적자원관리 기본계획”을 수립하였다. 특히 노사는 공공기관으로서의 합리적 보수체계를 구축하고 임금 3%를 반납하여 자금을 마련하고 사회공헌활동인 “건설인애 봉사단”을 활성화하였다.

<표 40> 공제회 노동조합 활동의 주요 실적 및 성과 : 2014년

구분	주요 성과
성과평가 수용성 제고 방안 마련	TFT 운영을 통한 성과평가 체계 등 전면 개선
노사 공동 중장기 비전 마련	중기 경영전략 수립·통보, 조직 및 정원 확대를 위해 '15년 조직진단 예산 반영
근무환경 개선 추진	가정의 날(수), 자기계발의 날(금) 운영 및 연차휴가 사용 적극 권장
직원 역량 제고 방안 마련	2015년 교육 예산 대폭 증액(30백만 원 → 141백만 원) 및 사내 도서관 개관
사회적 신뢰구축 추진	임금반납분을 활용한 사회공헌활동 자금 조성

3) 2015년도 : 노사 파트너십 강화

2015년에는 <표 41>에서 보듯이 노사 파트너십 강화를 위해 외부전문가를 참여 노무법인 자문계약 및 전문기관에 컨설팅을 실시하였다. 양방향 커뮤니케이션 활성화를 위해 소통의 날 실시, 사내메신저 도입, 직원고충처리위원회도 운영했다. 노사 간 합리적인 교섭을 통해 노동쟁의 없이 단체협약을 체결했고 임금피크제를 도입했다.

〈표 41〉 공제회 노동조합 활동의 주요 실적 및 성과 : 2015년

구분	주요 성과
노사관계 발전을 위한 컨설팅 등 추진	임금피크제 조기 합의 노사파트너십컨설팅 자문
양방향 커뮤니케이션 활성화(직원 고충사항 청취 및 개선)	계층별 노사관계 역량 강화 교육 실시 지부 건승 프로그램 마련 등
전략적이고 단계적인 접근을 통한 단체협약 개선 추진 (근로시간 중 조합 활동, 근로시간 면제, 홍보활동 등)	임금협약·단체협약 체결
정기적 노사협의회 운영	약성민원 응대요령 마련 등 8건 경영반영

4) 2016년도 : 노사관계 선진화

2016년에는 노사관계 선진화를 위해 전략목표를 설정하고, 경영현안 공유 및 직원고충처리 활성화, 노사관리 역량 강화 등 선진 노사문화를 구현했다 (〈표 42〉 참조).

〈표 42〉 공제회 노동조합 활동의 주요 실적 및 성과 : 2016년

구분	주요 성과
노사전략 수립을 통한 협력적 노사관계 구축 추진	新노사관계 선진화 전략 수립
노사갈등 극복을 통한 성과연봉제 확대 도입 추진	노사합의에 의한 성과연봉제 확대 (15% → 20%)
노사협의회 운영, 노사공동 고충처리제도 운영	노사공동 직원 고충처리(3건)등 협력적 노사관계구축
노사공동 임금체계 개선 TF 운영	임금체계 단순화
노사관계 역량 강화를 위한 교육 프로그램 추진	4회(전직원 92% 참여)

2. 사회공헌 활동

가. 추진 배경

공제회가 공공기관으로 지정(13.1.31)된 이후 정부와 이해관계당사자들은 지속적인 변화와 혁신을 요구하고 있으며, 공공기관으로서의 사회적 책임이 부각되고 있는 상황이었다. 또한, 공공기관은 기업성과 공공성을 동시에 지니고 있는 기업시민으로서, 공생발전을 위한 사회적 책임경영에 대한 요구가 더욱 강조되었다. 2013년 당시 공공기관 및 민간기업의 경우에는 사회적 책임의 일환으로 사회공헌에 대한 관심이 높아지고 있었으며, 기업의 사회공헌활동은 반기업 정서극복에서 출발하여, 이해관계자의 신뢰구축, 기업의 이미지를 제고한다는 점에서 적극적으로 전개해 나가고 있었다. 따라서 공제회도 공공기관의 역할 및 이미지 제고를 위해, 사회공헌활동 계획을 수립하고 다양한 사회공헌활동 프로그램을 개발하는 등 지속적인 활동이 필요했다.

나. 추진 기구

2013년 6월에 공제회 사회공헌 활동계획을 수립했는데, 기본 방향은 노·사 공동 사회공헌활동 추진, 임·직원 자발적 참여, 균형 잡힌 사회공헌활동 추진(지역사회공헌활동, 건설근로자 가정지원활동, 사회적기업 배려) 등으로 잡았다. 그리고 공제회 사회공헌활동 계획을 수립하고, 체계적인 운영 및 관리를 하기 위한 심의·의결기구로서 사회공헌위원회를 운영하기로 했다. 동 위원회는 사용자측 3명(이사장, 전무이사, 전략기획실장)과 근로자측 3명(노조위원장, 부위원장, 사무국장) 총 6명으로 구성됐다.

다. 주요 내용

사회공헌활동의 구체적 내용은 초기에는 소규모의 일회성 행사로 시작했으나, 해가 거듭되면서 서서히 자리를 잡아 정례화 되어 가고 있다.

1) 2013년도 : 사회공헌활동의 시작

2013년은 사회공헌 활동계획을 수립한 해로서, 〈표 43〉에서 보듯이 사회복지시설 방문, 사랑의 연탄 나눔 운동, 사망 건설근로자 유족 사랑의 쌀 전달 등의 활동을 벌였다.

〈표 43〉 건설근로자공제회의 사회공헌활동 : 2013년도

사업명	사업내용
사회복지시설 방문	사회복지시설 방문 위문품 전달(50만원 상당 과일, 쌀, 위문금 등)
건설근로자 무료취업센터 위문	성남 태평고개 건설근로자 무료취업센터 위문(쌀 1,000kg 기부)
사랑의 연탄 나눔 운동	연탄 후원 및 배달(연탄 1,000장, 60만원)
사랑 건설근로자 유족 사랑의 쌀 전달	유족에게 쌀 및 부식 전달(쌀 90kg, 20만원 상당 부식)

2) 2014년도 : 새로운 사업의 시도

2014년에는 기존의 사회복지시설 등 지원 사업 외에 새로운 사업으로서, 〈표 44〉에서 보듯이 새벽인력시장 방문 자원봉사, 건설근로자 지원사업, 건설근로자 및 자녀 의료비 지원 등의 활동을 벌였다.

〈표 44〉 건설근로자공제회의 사회공헌활동 : 2014년도

사업명	사업내용
새벽인력시장 방문 자원봉사	새벽인력시장 방문하여 주변 청소 등(5회 실시)
건설근로자 지원사업	• 건설기능경기대회 행사 지원 • 훈련기관 책상 기부 • 동절기 대비 건설근로자 귀마개 800개 지급
건설근로자 및 자녀 의료비 지원	사회복지공동모금회
기타 사회복지시설 등 지원 사업	성심효주의 집 지원(기부금 전달, 영화관람 및 식사)

3) 2015년도 : 사업의 정례화

3년차를 맞은 2015년에는 공제회의 사회공헌활동 중 매년 반복적으로 실시하는 사업이 많았는데, 〈표 45〉에서 보듯이 건설근로자 아침밥 배식 봉사, 사랑의 쌀 나누기, 함께하는 나들이, 함께 나눠줍시다 캠페인, 사랑의 연탄 나누기 등의 활동을 벌였다.

〈표 45〉 건설근로자공제회의 사회공헌활동 : 2015년도

사업명	사업내용
건설근로자 및 자녀 의료비(생계비) 지원	• 생계가 어려운 건설근로자 4명에게 의료비 총 1천만 원 지원 ※ '14년 기탁금액(사랑의 열매) 활용
건설근로자 아침밥 배식 봉사	• 남구로 새벽인력시장 건설근로자에게 아침밥 제공 및 배식 봉사 - 중북 삼계탕(200인분) 나눔 행사 별도 실시
사랑의 쌀 나누기	• 건설기능인의 날 기념식을 통해 후원된 쌀 486kg 건설근로자 (피공제자) 8명에게 전달
함께하는 나들이	• 지역 아동복지시설(성심효주의 집) 아이들과 야외활동 실시 (사회적 유대감 및 정서적 친밀감 형성) • 수능선물 전달
함께 나눠줍시다 캠페인	• 임직원의 옷, 생활용품 등을 기부 받아 자선 바자회(위아자 나눔장터, 서울 시중양일포 개척)를 통해 판매, 수익금 기부
사랑의 연탄 나누기	• 동절기 어려운 이웃에게 사랑의 연탄 5,000장 후원(3가구, 900장 직접 배달)

4) 2016년도 : 지역별 활동 병행

2016년에는 〈표 46〉에서 보듯이 2015년도 사업 중 건설근로자 아침밥 배식 봉사, 건설근로자 삼계탕 나눔행사, 함께하는 나들이, 함께 나눠줍시다 캠페인, 사랑의 연탄 나누기 등의 사업을 정례화 하여 실시하였으며, 건설근로자 집 고쳐주기와 지역의 복지시설 방문 등 지부 특성에 맞는 사회공헌활동 등도 병행하였다. 2017년에도 사회공헌활동을 꾸준히 이어나갈 계획을 수립하였고, 8월 현재 추진 중이다.

〈표 46〉 건설근로자공제회의 사회공헌활동 : 2016년도

사업명	사업내용
건설근로자 아침밥 배식 봉사	'희망식당 빨간밥차'(서울가톨릭사회복지회)와 연계하여 남구로 새벽인력시장 건설근로자에게 아침밥 배식 봉사(1,500명)
건설근로자 삼계탕 나눔행사	건설현장을 직접 찾아가 근로자 300여 명을 대상으로 삼계탕 제공 및 직접 배식, 주요 고용복지사업 홍보 실시
함께하는 나들이	지역 아동복지시설(성심효주의 집) 아이들과 야외활동, 학업·진로 상담 등을 함께하며 사회적 유대감 및 정서적 친밀감 형성
건설근로자 집 고쳐주기	노후된 집에 거주하여 생활이 불편한 건설근로자를 찾아가 도배, 장판교체 등 주거환경 개선

사업명		사업내용
함께 나눠씀시다		임직원들이 자발적으로 기부한 옷, 생활용품 등을 대규모 자선바자회(위아자 나눔장터)를 통해 판매하고, 수익금을 저소득층 아동을 위해 전액 기부
사랑의 연탄 배달		사단법인 '따뜻한 한반도 사랑의 연탄나눔 운동'과 협업하여 동절기 주변의 어려운 이웃에게 사랑의 연탄(1,200장) 배달 및 비용 지원
지역별 사회공헌활동	서울지부	(재) 사랑의 장기기증 운동본부 방문 배식봉사 및 후원물품 전달
	경기지부	새터민 자녀, 한부모 자녀 거주 복지시설 방문 및 도서 지원
	부산지부	보호가 필요한 학생들에게 맞춤형 교육을 제공하는 기관(파랑새 그룹홈) 방문 및 아동들의 학교생활 지원
	대구지부	대구 서문시장 화재피해 지원 성금 ※ (사)전국재해구호협회
	광주지부	아동복지시설 방문 및 위문품 전달
	대전지부	아동복지시설 '평화의 마을' 무료 노후시설 개량 등 주거환경 개선

라. 평가

2013년부터 사회공헌활동을 지속적으로 추진해 옴으로써, 첫째, 나눔과 봉사의 문화를 정착시켜 나가고 있다. 둘째, 임직원의 자발적 참여가 크게 증가해 다양한 사회공헌활동을 실시할 수 있게 됐다. 2016년 기준으로 봉사시간도 669시간으로 전년대비 35.9%가 증가했고, 자발적인 기부금 조성에 참여하는 임직원도 96명으로 늘었다. 셋째, 노사공동 참여로 협력적인 노사관계의 구축에도 기여하고 있다. 넷째, 새벽인력시장을 방문하여 구직활동을 하고 있는 건설 근로자들을 격려하는 사회공헌활동 중에 공제회가 실시 중인 퇴직 공제고용·복지 주요 사업을 안내하거나 홍보하는 효과도 거두었다.

3. 유관기관과의 협력

가. 건설고용포럼 운영

건설고용포럼(이하 포럼으로 약칭) 운영은 제2차 기본계획(2009~2013)에 포함된 건설업 고용구조 선진화 분야의 세부과제로서 포함되었고, 2010년에

출범해 2015년까지 운영됐다. 2016년부터는 전문가 그룹을 중심으로 '건설고용복지정책자문위원회'로 전환됐다.

1) 포럼의 목적 및 사업근거

포럼의 운영 목적은 건설근로자 고용개선을 위한 정책이슈를 발굴하고 정책대안을 제시하는 것과 정부·건설업체·근로자단체·연구기관 등의 관계자들이 고용현안에 대해 경험, 지식 등을 교류하여 정보를 공유하고 공감대를 형성하는 것이었다. 사업근거는 건설근로자법 제3조 제1항에 따라 고용부에서 수립한「건설근로자 고용개선 기본계획」에 있었다.

※ 제2차 건설근로자 고용개선 기본계획(2009~2013) 정책과제
1-1-4 건설고용포럼 운영(시행주체 : 건설근로자공제회)

2) 포럼 연혁

〈표 47〉에서 보듯이 2009년 9월에 건설고용포럼 기본계획이 수립되었고, 2010년 4월의 발기인 대회를 거쳐 2010년에 창립총회 및 시범세미나를 가졌다. 그 후 2015년까지 8차례의 세미나 개최와 15차례의 분과위원회 논의를 통해 다양한 당사자의 의견을 수렴하고 수많은 정책 이슈를 발굴했다.

〈표 47〉 건설고용포럼 연혁

시기	주요 내용	
2009. 09.	건설고용포럼 기본계획 수립	
2010. 04.	발기인 대회	
2010. 05.	창립총회 및 시범세미나	• 교육·훈련·자격 분과위원회('10.6)
2010. 09.	제2차 세미나	• 취업지원 분과위원회('10.6)
2010. 11.	제3차 세미나	• 근로복지 분과위원회('10.7)
2011. 11.	제4차 세미나	• 제1차 분과위원회('11.4)
		• 제2차 분과위원회('11.6)
		• 제3차 분과위원회('11.9)
2012. 11.	제5차 세미나	• 제1차 분과위원회('12.6)
		• 제2차 분과위원회('12.9)
2013. 10.	제6차 세미나	• 제1차 분과위원회('13.7)
		• 제2차 분과위원회('13.8)

시기	주요 내용	
2014. 12	제7차 세미나	<ul style="list-style-type: none"> • 제1차 분과위원회('14.7) • 제2차 분과위원회('14.10)
2015. 12	제8차 세미나	<ul style="list-style-type: none"> • 제1차 분과위원회('15.4) • 제2차 분과위원회('15.7) • 제3차 분과위원회('15.10)

자료 : 건설근로자공제회, 2010 ~ 2015 건설고용포럼 세미나 자료집, 2015

3) 포럼 설립의 의의와 역할⁴⁰⁾

2010년 5월에 개최된 창립 세미나 자료에서는 포럼 설립의 의의를 '물고기 잡는 방법을 아는 사람들의 모임'이라고 규정짓고 있다. 첫째, 관련 당사자의 현장 요구를 수렴하고 정책에 반영할 수 있으므로 정책의 현장성을 높일 수 있다. 둘째, 건설산업에 대한 수직적 패러다임의 구축이 가능하므로 건설산업 관련 모든 당사자의 참여로 '문제 제기'와 '해법 제시' 가능하다. 셋째, 분야 간 유기적인 연계 가능성을 높일 수 있으므로 유기적으로 연계되어 있는 문제를 하나의 논의기구 내에서 교류할 수 있다. 넷째, 포럼의 운영을 통해 정책의 일관성이 제고되므로, 담당 공무원의 이동 또는 여러 부서로의 업무 분산에서 비롯된 기존의 정책 일관성 저하 문제를 극복할 수 있다. 다섯째, 관련 당사자의 의견을 수렴할 경우 산업차원의 비용 확보 가능성이 제고되므로 고용보험기금 활용 및 자율적인 재원 마련을 통해 사업의 안정성 역시 제고할 수 있다.

포럼의 기본 역할은 건설근로자 고용개선에 필요한 제반 노력을 수행하는 것이다. 첫째, '열린 논의의 장'으로서 이곳에서 모든 당사자의 참여를 통한 의견 수렴과 정책 반영이 가능하다. 둘째, 현장의 다양한 사례를 발굴하고 전파하는 역할로서 반드시 학술적인 성격이 아니더라도 얼마든지 논의가 가능하다. 셋째, 필요한 정보 및 자료를 제공하는 역할로서 법령 정보 및 통계 자료 등의 교류가 가능하다.

건설고용포럼은 건설근로자의 고용개선을 위해 '세미나 개최' 이외에도, '홈페이지 구축 및 운영', '홈페이지를 통한 안전관리 및 노무관리 상담서비스', '자료집 발간', '정책이슈 발굴 및 정부 건의', '고용개선 사업 연계' 등의 사업을 추진했다.

⁴⁰⁾ 심규범(2010), 건설근로자의 고용 개선을 위한 '건설고용포럼'의 필요성과 역할, 건설고용포럼 창립 세미나, 건설근로자공제회 참조

4) 포럼의 조직 및 구성

건설고용포럼의 세부조직은 <그림 18>과 같이 포럼 대표와 근로복지교육훈련자격취업 지원 3개의 분과로 구성된다. 초대 포럼 대표는 김홍수 원장(한국건설산업연구원)과 박영범 교수(한성대학교)가 공동으로 역임했다. 각 분야별 논의 내용과 포럼 구성 초기의 구성원은 <표 48>과 같다. 분과위원장과 간사를 포함해 근로복지분과는 16명, 교육훈련자격분과는 18명, 취업지원분과는 13명의 분과위원으로 구성돼, 포럼 대표 2명을 포함해 모두 49명으로 이뤄졌다. 포럼의 조직 및 구성에 약간의 변동은 있었으나 기본적인 틀은 대체로 유지됐다.

<그림 18> 건설고용포럼 조직 구성(포럼 구성 초기)



<표 48> 건설고용포럼 분과별 논의 내용 및 구성원(포럼 구성 초기 : 총 49명으로 구성)

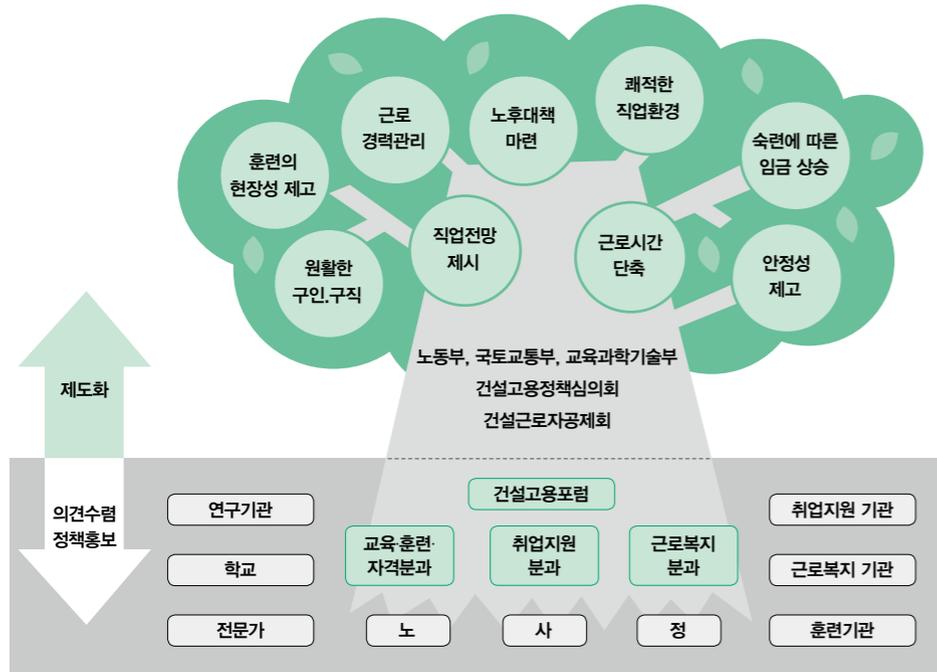
분과	논의 내용	구성원 및 소속 기관		
		공동대표	김홍수	한국건설산업연구원 원장
건설고용포럼 대표	포럼 총괄	공동대표	박영범	한성대학교 교수
		분과위원장	김맹룡	건설근로자공제회 전무이사
근로복지 분과 (16명)	피보험자 관리 및 실업급여, 사회복지, 퇴직공제, 현장복지시설, 기타 복지수요 등	간사	신익철	건설근로자공제회 고용지원실 팀장
		분과위원(14명)	나영돈	노동부 노동시장정책과장

분과	논의 내용	구성원 및 소속 기관		
		구분	소속 기관	
근로복지 분과 (16명)	피보험자 관리 및 실업급여, 사회복지, 퇴직공제, 현장복지시설, 기타 복지수요 등	분과위원(14명)	박정일	국토해양부 건설인력기재과 서기관
			김근성	대한건설협회 기술안전실장
			최기현	전문건설협회 경영지원실 본부장
			장성주	한국토지주택공사 건설기술부문장
			박창언	삼성물산 주택사업부문 상무이사
			이영록	민주노총 건설산업연맹 정책국장
			진병준	한국노총 건설기계연맹 위원장
			황덕순	한국노동연구원 연구위원
			김태황	명지대학교 교수
			이명숙	대한산업보건협회 국장
			김지혜	한국건설산업연구원 연구위원
			박태휘	기능장협회
			박건호	건설근로자공제회 사업지원팀장
			교육훈련 자격분과 (18명)	자격, 교육, 훈련, 직업전망 등
간사	백종진	건설근로자공제회 고용지원실 팀장		
분과위원(16명)	김영곤	교육과학기술부 진로직업교육과장		
	천태삼	대한건설협회 기술지원본부장		
	조상구	전문건설협회 경영지원실 노동정책부 장		
	마성희	건설산업연맹 교육특별위원회 위원장		
	이명래	건축기능장협회		
	하현백	노사발전재단 팀장		
	김남경	서울현대직업전문학교 이사장		
	윤성준	한양공업고등학교 교사 취업실과부		
	김현수	한국직업능력개발원 직업자격연구실장		
	강기순	건설기술교육원(인천) 부장		
	최종만	전문건설공제조합 기술교육원 팀장		
	최윤미	노동부 인적자원개발과 사무관		
	임상훈	한양대학교 교수		
	최경식	부산시 건설정책과		
	박균학	고창군청 기획관리실 계장		
	이용세	한국산업인력공단 산업응용기준팀장		

분과	논의 내용	구성원 및 소속 기관		
		구분	소속 기관	소속 기관
취업지원 분과 (13명)	일자리, 근로경력 증빙, 네트워킹 구축, 취업지원서 비스, 공공-민간 연계, 노 동시장 통계 등	분과위원장	심규범	한국건설산업연구원 연구위원
		간사	이상현	건설근로자공제회 고용지원실 팀장
		분과위원(11명)	오희익	노동부 노동시장정책과 사무관
			최재균	대한건설협회 기술안전실 부장
			이규태	전문건설협회 경영지원실장
			조현일	대한설비건설협회 정책지원실장
			송주현	건설노조정책기획실장
			이제봉	한국건설기술인협회 경력관리실장
			김용태	건설인력지원단 사무국장
			김두호	충북건설인력종합지원센터장
			윤이중	건축기능장협회 회장
			조인호	한국고용정보원 정보화사업본부장
			박광배	대한건설정책연구원 책임연구원

〈그림 19〉는 건설고용포럼의 조직 및 구성원과 그 역할을 도시한 것이다. 건설근로자와 관련된 다양한 당사자의 참여에 의해 3개 분과로 구성되고, 포럼을 통해 의견 수렴과 정책 홍보가 이루어지며, 발굴된 근로복지·교육훈련·취업지원 등의 정책이 제도화될 수 있음을 상징적으로 보여주고 있다.

〈그림 19〉 건설고용포럼의 조직 및 구성원과 역할



5) 포럼의 주요 논의 내용

포럼은 〈표 49〉에서 보듯이 2010년부터 2015년까지 6년 동안 8차례의 세미나를 개최해 14개의 주제를 논의했다. 공개된 자리에서 노·사·정을 포함한 관련 당사자가 당시의 현안에 대해 진지한 토론 거쳐 의견을 수렴했으며 발굴된 정책은 제도 또는 기본계획에 반영됐다.

〈표 49〉 건설고용포럼 세미나 발표 주제(8차례, 14개 주제)

시기	차수	주제 및 발제자
2010. 05	시범	• 건설근로자의 고용개선을 위한 '건설고용포럼'의 필요성과 역할 (심규범, 한국건설산업연구원)
2010. 09	제2차	• 건설교육인증제 "보도블록 포장 교육훈련 사례" (정일곤, 전문건설공제조합 기술교육원) • 건설근로자취업지원센터의 허브화 및 네트워크 구축과 산업 차원의 자원 확보 방안 (심규범, 한국건설산업연구원)
2010. 11	제3차	• 건설근로자의 고용 및 복지 실질화 방안 (정정열, 건설근로자공제회) • 건설산업 차원의 교육훈련 실시 및 자원 확보 (심규범, 한국건설산업연구원)

시기	차수	주제 및 발제자
2011. 11.	제4차	• 건설근로자 임금지급보증제도 활용 방안 (김명수, 카톨릭대학교) • 건설근로자의 취업지원 현안 및 대응 방안 (심규범, 한국건설산업연구원)
2012. 11.	제5차	• 건설근로자 취업지원 활성화 방안 (박광배, 대한건설정책연구원) • 건설근로자 직업능력개발 활성화 방안 (김철희, 한국직업능력개발원)
2013. 10.	제6차	• 건설인력 수급 실태 및 전망 분석과 주요 시사점 (심규범, 한국건설산업연구원) • 건설근로자 고용개선 방안 (임상훈, 한양대학교)
2014. 12.	제7차	• 건설기능인력에 대한 효과적인 교육훈련 실시 방안 모색 (심규범, 한국건설산업연구원) • 건설근로자 무료취업지원모델 발굴 방안 (박광배, 대한건설정책연구원)
2015. 12.	제8차	• 독일 건설산업의 숙련인력 육성체계 및 시사점 (심규범, 한국건설산업연구원)

자료 : 건설근로자공제회, 2010 ~ 2015 건설고용포럼 세미나 자료집, 2015

나. 건설고용복지정책자문위원회

2016년부터는 기존의 '건설고용포럼'을 전문가 중심의 「건설근로자 고용복지 정책자문위원회(이하 자문위원회)」로 개편하여 운영했다.

1) 개요

고용부와 국토부 간 협업의 장을 마련하여 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획」을 지속적으로 보완 및 발전시키고, 건설현장 전문가의 다양한 의견을 청취하여 건설근로자의 고용개선 및 복지증진을 위한 실천 가능한 정책 대안을 제시할 필요가 있었다. 이를 위해 정부, 노사단체, 학계, 연구자 등 다양한 이해관계자로 구성된 자문위원회를 운영함으로써, 상호 협력을 통해 건설근로자 복지증진을 위한 실효성 있는 정책수립 시스템을 구축하고자 했다. 자문위원회의 운영 근거는 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(15~19)에 포함되어 있는 건설고용포럼 운영 근거와 같다.

2) '16년 추진 현황 및 평가

〈표 50〉에서 보듯이 2016년에는 세 차례에 걸쳐 자문위원회의 분과위원회(6/3, 9/21, 12/22)를 개최해 근로복지 등 현안사항에 대해 논의했다.

〈표 50〉 건설근로자 고용복지 정책자문위원회 운영 현황

구분	주제
제1차	복지수요 및 기능교육 관련 설문조사(안) 논의
제2차	복지수요조사 설문결과 및 현장 간담회 개최 결과 논의 향후 건설근로자 복지센터 설립 시 주요기능 논의
제3차	2017년 신규 복지지원사업 추진방식 논의 2016년 공제회 복지지원사업 실적 등 성과 논의

2016년에 구성된 자문위원회는 분야별로 선택과 집중을 통한 효율적인 운영을 위해 ①교육훈련, ②고용관리 ③근로복지 등 총 3개 분과로 구성했는데, 분과위원회(고용관리) 위주로 실시하고 전체 자문위원회는 개최되지 못했다. 2017년에는 정식으로 현안 과제 등에 대한 연구발제를 추진하여 위원회의 내실화를 도모하고, 중장기 발전계획 및 제3차 고용개선 기본계획과 연계하여 정책을 제언하는 등 본연의 목적에 부합하도록 운영의 활성화를 도모하고자 한다.

3) '17년 운영 현황(2017년 10월 현재)

〈표 51〉에서 보듯이 정부·사업주단체·근로자단체·연구기관 등 각 분야의 전문가들이 참여할 수 있도록 자문위원회를 구성했다. 자문위원회 위원장은 강순희 교수(現 경기대 직업학과)가 맡았고, 분과별 분과위원장은 위원장이 지명하거나 위원 중에서 호선하여 교육훈련분과에는 주인중 한국직업능력개발원 본부장, 고용관리분과에는 오성욱 한국고용정보원 연구위원, 근로복지분과에는 박광배 대한건설정책연구원 책임연구원 등을 선정했다.

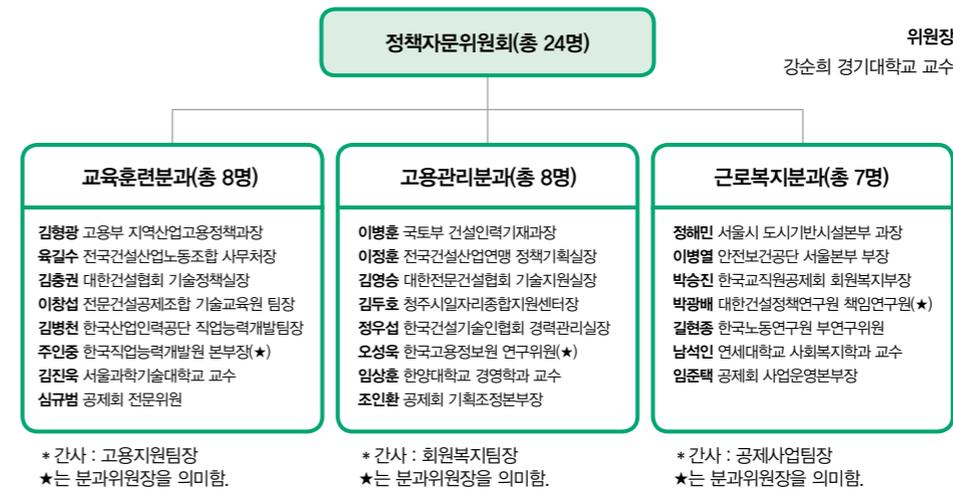
자문위원으로는 다양한 현장 의견들을 수렴 반영하고 포괄적이고 균형 잡힌 자문 및 정책지원을 도모하기 위해 정부, 건설노사단체, 전문가 등 각계각층의 이해관계자를 참여시키고자 했다. 건설근로자의 고용개선 및 복지증진 등에 대한 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음에 해당하는 자로 구성됐다.

- (정부) 고용부 및 국토부의 소관부서 과장
- (관련기관) 서울시 안전보건공단·교직원공제회 등 소속의 직원
- (사업주) 건설협회, 전문건설협회 소속의 직원
- (근로자) 전국건설노조, 전국건설노조연맹 소속의 관계자

- (전문가) 건설근로자 고용개선 및 복지증진 등 관련 지식과 경험이 풍부한 교수, 연구자, 전문가
※ 전문가는 분과별로 구분하되, 필요시 중복 참여가능

자문위원회의 역할은 건설근로자의 고용개선 및 복지증진을 위한 정책제언, 과제 발굴 및 자문 등을 수행하는 것이다. 자문위원회는 분야별로 선택과 집중을 통한 효율적인 운영을 위해 ①교육훈련, ②고용관리 ③근로복지 등 총 3개 분과로 구성하고, 분과별 인원은 분야별로 위원장을 포함하여 15명 내외로 구성된다. 분과위원장 및 자문위원 임기는 2년이며, 연임할 수 있다. 각 분과위원회의 자문분야와 그에 상응하는 공제회의 관련부서는 〈표 52〉에 정리되어 있다.

〈표 51〉 건설근로자 고용복지 정책자문위원회의 구성



〈표 52〉 분과위원회 구성 및 자문분야

분과구성	자문분야	관련부서
교육훈련	교육, 훈련, 자격, NCS, 기능등급제, 건설산업인적자원개발위원회 구성 등	고용지원팀 회원복지팀
고용관리	취업지원, 직종표준화, 구인구직 DB 관련, 건설노동시장 정보 제공 등	고용지원팀 회원복지팀
근로복지	퇴직공제(적용범위 확대, 부금일액 인상, 연금제 도입 등), 근로조건(적정임금, 임금지급보증, 사회보험 등), 편의시설, 건설안전, 복지사업(단체보험, 장학사업, 생계비 용자 등) 등	공제사업팀 고용지원팀 기획관리팀

자문위원회는 연 2회 개최하는 것을 원칙으로 하되, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 횟수를 조정할 수 있으며, 분과위원회는 정기(연 2회) 또는 수시로 개최할 수 있다. 위원장이 정책자문 또는 과제의 발제가 필요하다고 판단되는 경우 별도의 세미나 등을 개최할 수 있다. 자문위원회는 위원장이 소집하고, 회의를 주관하며, 분과위원회는 분과별 소관부서장이 분과위원장과 협의하여 개최할 수 있고 분과위원장이 회의를 주관한다. 안건은 “제3차 건설근로자 고용개선 기본계획” 추진과제의 자문 또는 공제회 중장기 발전계획 관련 정책의 제언 등이다. 자문위원회 총괄 간사는 기획관리팀장이 맡고, 분과위원회 간사는 주된 업무 관련 부서 팀장이 담당한다.

다. 건설인적자원개발위원회(ISC; Industry Skills Council)

1) 추진 배경

직업전망이 불투명하고 근로조건이 열악해 청년층의 진입 기피가 지속되면서 기능인력의 고령화는 심화되어 숙련인력 기반이 붕괴되어 감에도 불구하고 대부분의 건설기능인력은 비정규직이므로 개별 기업 입장에서는 이들을 육성할 유인이 없다. 따라서 초기업 단위인 건설산업 차원에서 건설인력에 대한 현황 조사 및 연구, 체계적인 기능인력 육성, 건설기능인에 대한 직업전망 제시, 근로조건 개선 방안 모색 등의 다양한 활동이 필요했다.

2) 추진 체계 및 방향

공제회가 건설ISC 대표기관으로서 참여하여 조직 내 사무국을 설치하고 사업을 수행했으며, 정부, 건설노사단체, 유관기관 상호간 기능인력 육성을 비롯한 기능인등급제 도입 기반에 대한 의견을 교환했다. 동 위원회에는 사업주단체와 근로자단체, 건설업체 등 22개소가 참여했으며, 사업범위는 국가직 무능력표준(NCS; National Competency Standards) 중분류 기준의 「건축」 분야로 신청했다. <표 53>에서 보듯이 건설ISC 내부에는 운영위원회, 분과위원회, 실무위원회 등을 두었다.

<표 53> 건설 ISC 조직 구성 및 운영

건설 ISC	대표기관 : 공제회	• 건설사업주·근로단체, 건설업체 등 22개소 참여
위원회	운영위원회	• 사업계획 및 예산 등 중요사항 의결·보고(9.22, 12.22)
	분과위원회	• NCS 및 일학습병행제 활성화 방안 논의(10.7, 11.24)
	실무위원회	• ISC 역할 및 사업내용 추진방안 논의 등(10.17, 12.7)

3) 추진 내용 및 성과

2016년에 추진한 네 가지 주요 사업의 내용 및 실적이 <표 54>에 정리되어 있다. 첫째, 산업 인력 현황 조사다. 동 조사를 수행함으로써 인력대책(양성, 교육훈련 등)을 수립하는 정책담당자와 경영진 등 관련자에게 정보를 제공하고자 했다. 둘째, 전략 분야 발굴 조사다. 인적자원 분야의 관련 문제점 파악, 현황 및 개선사항 등 조사·분석을 통해 정책대안을 도출하고자 했다. 그러한 목적을 달성하고자 보고서를 발간하여 ISC 위원 및 관련 기관에 배포했다. 셋째, 사업 홍보다. 건설산업 차원의 ISC 역할 및 사업 수행 내용, NCS, 일-학습병행제 등을 홍보하기 위해 리플릿 제작 및 배포, 사업주단체 회원사 대상 설명회 개최, 신문 및 주간지 광고 등을 실시했다.

<표 54> 2016년에 추진한 사업 내용 및 실적

구분	추진 목적	추진 실적
산업 인력 현황 조사	인력대책(양성, 교육훈련 등)을 수립하는 정책 담당자와 경영진 등 관련자에게 정보 제공	• 보고서를 발간하여 ISC 위원 및 관련 기관에 배포 - 인력현황 관련 통계자료 등 수집분석 및 설문조사 결과 등을 활용하여 자료 제공
전략 분야 발굴 조사	인적자원 관련 문제점, 현황 및 개선사항 등 조사·분석을 통해 정책대안 도출	- 건설기능인등급제 도입을 통한 교육훈련 활성화 방안 제시
사업 홍보	산업차원의 ISC 역할 및 사업 수행 내용, NCS, 일학습병행제 등 홍보	• 리플릿 10,000부 제작 및 배포 • 사업주단체 회원사 대상 설명회 개최(6회) • 신문 및 주간지 광고 실시(5회)

제3편

소프트웨어 software 사업 운영

- 제1부 퇴직공제사업
- 제2부 고용지원사업
- 제3부 복지지원사업
- 제4부 자산운용사업

퇴직공제사업에서 시작한
건설근로자공제회의 사업 영역은
이후 고용지원사업, 복지지원사업, 자산운용사업까지
확대되어 명실공히 건설근로자를 위한
고용복지종합기관의 역할을 해왔다.



제1부 퇴직공제사업

- 제1장 사업의 개요
- 제2장 주요 업무
- 제3장 사업운영체계의 변화와 발전
- 제4장 운영 현황

퇴직공제제도란 사업주가 퇴직공제금을 납부하면, 공제회가 이를 적립하였다가 후에 건설근로자가 건설업에서 퇴직 또는 사망, 60세에 이른 경우 이자를 더하여 지급하는 제도를 말한다.

01 장

사업의 개요

1. 추진 배경

퇴직공제제란 사업주가 매월 고용한 일용직 건설근로자의 적립일수에 따라 퇴직공제금을 납부하면, 공제회가 이를 적립하였다가 후에 건설근로자가 건설업에서 퇴직 또는 사망, 60세에 이른 경우 이자를 더하여 지급하는 제도를 말한다.

상술했듯이 동 제도는 성수대교와 삼풍백화점 붕괴 이후에 '건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책'의 일환으로서 건설근로자의 사기 진작을 통해 부실 시공을 막고 품질을 제고할 목적으로 1998년에 건설근로자법 제정을 통해 도입됐다. 일반적인 퇴직금제도에서 소외될 수밖에 없었던 일용직 건설근로자가

④ 심규범·이의섭(2014). 건설근로자 퇴직공제제도 및 '퇴직공제 통계 연보'의 성과와 개선과제. 한국건설산업연구원 참조

동일 사업장에서 1년 미만으로 근무를 해도 누적 근로일수가 252일이면 이를 1년 근무한 것으로 보아 퇴직금을 지급한다. 이것은 이동이 잦은 건설근로자의 특성을 반영한 '최초의 건설근로자 맞춤형 복지제도'라는 매우 중요한 의미를 지닌다. 여타 산업의 1년 미만 피고용인은 별도의 노후대책이 없으나, 건설근로자법에 의거 일용직 건설근로자에게는 특성을 반영한 노후대책이 마련된 셈이다.^④

동 제도는 건설근로자에게 자신의 퇴직금을 지급하는 데 그치지 않고, 고용개선에 필요한 보다 근본적인 인프라인 '근로자로서의 신분과 경력'을 되찾아 주었다. 동 제도 도입 이전에는 비정규직으로서 개별 사업주의 관심과 고용관리에서 방치되어 건설근로자로서의 경력은 고사하고 신분조차도 입증하지 못했기 때문이다.

또한 근로자의 부담이 전혀 없는 동 제도는 근로자의 가입 요구에 힘입어 여타 사회보험에 비해 정착이 쉬웠고 그 결과 피공제자 자료의 관리를 통해 건설노동시장의 미시적 데이터를 추적할 수 있는 계기를 만들었다. 고용보험이나 국민연금 그리고 건강보험에는 근로자의 보험료 부담이 존재해 이를 빌미로 사업주가 신고를 누락시켜도 근로자의 불만이 크게 제기되지 않아 정착이 어려웠다.

요컨대, 동 제도는 정규근로자 중심의 마인드에서 벗어나 비정규근로자에게도 노동 및 복지제도가 접근할 수 있음을 보여준 획기적인 시도다. 비정규 노동시장에 공식제도의 적용이 가능함을 입증하는 첨병으로서 역할을 수행해 왔으므로, 향후 국내의 여타 비정규직 근로자 나아가 국외의 건설근로자를 비롯한 비정규직 근로자에게도 벤치마킹 사례가 될 수 있을 것으로 기대된다.

2. 적용대상 범위

적용범위는 건설공사와 근로자로 나누어 살펴볼 수 있다. 건설근로자와 관련된 규정에는 큰 변화가 없으나, 건설공사와 관련된 규정은 의무가입대상공사의 범위가 확대되는 방향으로 개정됐다.

피공제자 범위

피공제자의 범위에 대해 건설근로자법령은 네거티브 방식으로 폭넓게 규정하고 있다. 상위법령인 건설근로자법 제11조(피공제자의 범위)는 퇴직공제에 가입된 사업 또는 사업장에 근무하는 건설근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 제외하고는 그 퇴직

공제의 피공제자가 된다고 명시하고 있다.

1. 근로시간이 고용노동부령으로 정하는 기준 미만인 자
2. 고용형태, 고용기간 및 직종 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 자

피공제자가 될 수 없는 자에 대한 구체적인 내용은 건설근로자법 시행령 제11조(피공제자가 될 수 없는 자의 범위)와 건설근로자법 시행규칙 제12조(피공제자가 될 수 없는 자)에 아래와 같이 규정되어 있다.

- 기간을 정하지 아니하고 고용된 상용근로자
- 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자(이상 건설근로자법 시행령 제11조)
- 1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(건설근로자법 시행규칙 제12조)

따라서 일용근로자 또는 1년 미만의 기간을 정하여 고용된 피공제자가 동일 사업장에서 근로한 기간이 1년을 경과하여 법정퇴직금 지급대상이 된 때에는 그 이후의 기간(1년이 경과한 날의 다음날)부터 퇴직공제부금을 납부할 의무가 없다.^㉔

1. 국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사예정금액(국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률, 제21조에 따른 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사의 경우에는 해당 공사의 예정금액을 말한다. 이하 제2호에서 같다)이 3억원 이상인 공사
2. 국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 3억원 이상인 공사
- 2의2. 제2호에 따른 법인이 납입자본금의 50퍼센트 이상을 출자한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 3억원 이상인 공사
3. 「주택법」 제15조제1항에 따른 사업계획의 승인을 얻어 건설하는 200호이상인 공동주택의 건설공사
4. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 3억원 이상인 공사
5. 200호 이상의 공동주택(건축법 시행령에 따른 공동주택을 말한다)과 주거용 외의 용도가 복합된 건축물(다수의 건축물이 연결된 하나의 건축물을 포함한다)

^㉔ 건설근로자공제회(2017), 건설근로자퇴직공제제도 업무처리 해설서 참조. 일용근로자가 법정퇴직금 지급대상이 된 경우에는 법정퇴직금 발생시점 이전까지 적립된 퇴직공제금은 인정받을 수 있으며, 법정퇴직금을 지급할 때 장래에 퇴직공제금 수급권 발생이 예정되어 있다는 이유로 이미 적립된 퇴직공제금을 공제할 수 없다. (관련 유권해석 : 고용노동부 노동시장정책과 - 1148, 2010.6.9.)

의 건설공사(「주택법」 제15조에 따라 사업계획의 승인을 받은 경우를 포함한다)

6. 「건축법 시행령」에 따른 일반업무시설 중 200실 이상인 오피스텔의 건설공사
7. 공사예정금액이 100억원 이상인 건설공사

또한, 건설근로자법 시행령 제6조(퇴직공제의 당연가입 대상)에 「전기공사업법」에 따른 전기공사, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공사라고 명시되어 있다. 여기서 공사예정금액은 '설계금액(부가가치세 포함)'을 의미하며, 발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시장가격 및 운임도 포함한 금액을 말한다.

1. 국가나 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사예정금액(국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률, 제21조에 따른 장기계속계약의 경우에는 해당 공사의 예정금액을 말한다. 이하 이 조에서 같다)이 3억원 이상인 공사
2. 국가나 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인(해당 법인이 납입자본금의 5할 이상을 재출자한 법인을 포함한다)이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 3억원 이상인 공사
3. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」 제2조제5호에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 3억원 이상인 공사
4. 공사예정금액이 100억원 이상인 공사

02 장

주요 업무

1. 퇴직공제가입 신고

공제제도 가입과 관련된 규정은 건설근로자법과 건설산업기본법(이하 건설법으로 약칭)에 나뉘어 있다. 먼저 건설근로자법 제10조(퇴직공제의 가입)는 퇴직공제제도 대상 건설공사를 하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업시작일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다고 규정하고 있다. 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수(收受)하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 받은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다. 이때 하수급인을 사업주로 보도록 하기 위하여 공제회가 원수

급인의 신청을 승인하는 기준은 다음 각 호와 같다(동법 시행령 제7조).

1. 하수급인이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자일 것
 - 가. 「건설산업기본법」에 따른 건설업자
 - 나. 「전기공사업법」에 따른 공사업자
 - 다. 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자
 - 라. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사업자
 - 마. 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리업자일 것
2. 그 하도급공사의 공사금액이 10억 원 이상일 것
3. 원수급인과 하수급인 간에 공제부금의 납부에 관한 사항을 하도급계약서에 밝힐 것
4. 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급금액 산출명세서에 밝힐 것

퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주 이외의 사업주로서 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 사업주는 공제회의 승인을 얻어 퇴직공제에 임의로 가입할 수 있다. 이 경우 공제회가 가입을 승인한 날부터 가입의 효력이 발생한다.

한편, 임의가입 대상공사에 한하여 공제부금의 계속적인 납부 곤란 등의 사유가 있는 경우에 사업주는 퇴직공제에서 탈퇴할 수 있다(건설근로자법 제18조 및 동법 시행규칙 제23조). 퇴직공제 탈퇴 사유는 피공제자의 4분의 3이상의 동의를 받은 경우, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 의한 파산의 선고가 있거나 회생절차의 개시 결정이 있는 경우, 공제부금을 계속해서 납부하는 것이 현저하게 곤란하여 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 등이다.

건설법 제87조(건설근로자 퇴직공제제도의 시행)는 대통령령으로 정하는 건설공사를 하는 건설업자는 건설근로자법에 따른 건설근로자 퇴직공제제도에 가입하여야 함을 규정하고 있다. 한편, 건설법 시행령 제83조(건설근로자퇴직공제 가입대상공사)는 발주자나 사업계획의 승인을 한 자는 당해 건설공사를 시공하는 건설업자가 규정에 의하여 건설근로자퇴직공제에 가입하였는지의 여부에 관하여 확인을 할 수 있다.

이 경우 발주자 등은 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 건설업자에게 건설근로자공제회에 공제부금을 납부한 확인서의 제출을 요구할 수 있다. 다만, 발주자등이 건설산업종합정보망을 통하여 공제부금을 납부한 확인서의 확인이 가능한 경우에는 그 확인으로 대신할 수 있다.

퇴직공제에 가입하려는 사업주는 건설근로자 퇴직공제 가입신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다.(건설근로자법 시행규칙 제7조).

1. 도급계약서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 사업계획승인서 또는 건축허가서를 말한다)나 하도급계약서 사본 1부
2. 도급금액 산출명세서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 공사원가계산서를 말한다)나 하도급금액 산출명세서 중 공제부금의 금액이 명시된 부분의 사본 1부

한편, 가입에 대한 인센티브제도를 두고 있다. 후술하듯이 건설근로자법에서 퇴직공제제도에 가입하는 데 소요되는 공제부금을 공사원가에 반영하도록 규정하는 것 이외에, 건산법 제87조는 국토교통부장관은 시공능력의 평가나 그 밖의 건설시책을 시행할 때 건설근로자퇴직공제제도에 가입한 건설업자를 우대할 수 있다고 규정하고 있다. 공제가입사업주에 대하여는 시공능력평가 시 우대되어 공사수주에 유리하며 기술능력평가액에 공제부금 납부액의 10배수를 가산한다(건산법 시행규칙 제23조제2항).

한편, 건설근로자에 대한 혜택으로서 건설근로자법에 따른 피공제자 중 1년 이상 적립된 사람이 국민임대주택을 분양받거나 할 경우 동일 순위 내에서 3점의 가점을 받는다(공공주택 특별법 시행규칙 제15조제1항, [별표 4] 국민임대주택의 입주자 자격).

2. 공제부금 납부

가. 공제부금에 대한 공사원가 반영

건설근로자법 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)과 시행령 1차 개정(2003.6.25 대통령령 18019호)을 통해 사업주가 퇴직공제제도에 가입하는 데 소요되는 비용을 확보하고 명시하도록 규정했다. 즉, 동법 제10조의3(소요비용의 원가계산)을 신설하여 제1항에서는 '퇴직공제에 가입하여야 하는 건설공사의 도급계약 당사자는 그 건설공사의 물량명세서 및 도급금액 산출명세서에 퇴직공제에 가입하는 데에 드는 금액을 밝혀야 한다.'고 규정했고, 제2항에서는 '하수급인이 퇴직공제에 가입한 경우에 원수급인은 그 하도급 부분에 해당하는 건설공사의 하도급금액 산출명세서에 퇴직공제에 가입하는 데에 드는 금액을 밝혀야 한다.'고 규정했다.

한편, 건산법 시행령 제83조(건설근로자퇴직공제 가입대상공사) 제2항에 의해 2008년 1월부터는 국토교통부장관이 퇴직공제부금비 적용요율을 고시

하고, 모든 의무가입대상공사는 동 요율에 의거하여 퇴직공제부금비를 공사원가에 반영하도록 규정하고 있다.

건설근로자 퇴직공제 가입 소요금액 산정기준
(국토교통부 고시 제2015-610호)(2015.8.20.)

퇴직공제 가입 소요금액 = 직접노무비 × 2.30%

나. 공제부금 납부 및 정산

퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 임금을 지급할 때마다 해당 피공제자의 근로일수(勤勞日數)에 상응하는 공제부금을 공제회에 내야 한다(건설근로자법 제13조). 공제가입사업주는 매달의 피공제자별 근로일수와 납부한 공제부금의 금액을 명시한 신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 공제부금을 냈다는 것을 증명하는 서류(전자문서를 포함한다)를 첨부하여 다음 달 15일까지 공제회에 제출하여야 한다(건설근로자법 시행령 제12조).⁴⁵

납부할 공제부금 = 지난 달 근로자들의 총근로일수 합계 × 공제부금일액

건설근로자법 시행규칙 제16조는 근로일수의 산정기준에 대해 공제가입사업주는 다음과 같이 근로일수를 산정하도록 규정하고 있다. 첫째, 1일에 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정근로시간을 근로하였을 경우 1일을 근로한 것으로 할 것. 이 경우 1일의 근로시간이 소정근로시간에 미달한 근로일의 경우에는 해당 근로시간을 합산하여 1일 소정근로시간에 달한 경우 근로일수 1일로 계산한다. 둘째, 고용기간 중 실제로 근로한 날을 근로일수로 산정하되, 당사자 사이에 약정한 유급휴일이 있는 경우에는 당사자 사이의 약정내용에 따른 것.

건설근로자법 시행령 제9조(공제부금납부확인서의 제출 등)는 발주자등이 건설공사의 사업주에게 공제회가 발행하는 공제부금납부확인서의 제출을 요구할 수 있도록 하고, 공제부금납부확인서를 확인하여 도급금액 산출명세서에 명시한 금액이 공제가입사업주가 실제로 낸 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산하여야 한다. 이러한 조치를 통하여 원수급인 또는 하수급인 사업주가 퇴직공제제도에 가입하는 소요비용을 확보하고 다른 용도에 쓰지 못하도록 규정함으로써 동 제도의 정착을 촉진시켰다.

⁴⁵ 공제회의 체계적이고 다각적인 납부 독려(과태료 부과처분 등 포함)에도 불구하고 미납이 해소되지 않는 준공 사업장에 대해서는 법적조치(강제 집행 등)를 통해 미납공제금이 해소되도록 노력하고 있다.

3. 퇴직공제금 지급

가. 퇴직공제금의 청구

1) 청구 자격

공제회는 공제부금의 납부 월수(月數)가 12개월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직·사망한 경우나 60세에 이른 경우에는 공제부금의 납부 월수를 고려하여 퇴직공제금을 지급하여야 한다(건설근로자법 제14조제1항). 건설근로자법 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호) 이전에는 공제부금의 납부월수가 12월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직한 때에 한하여 퇴직공제금을 지급하도록 하던 것이 변경됐다.

이때 퇴직공제금의 청구사유가 되는 '퇴직'이란 개념은 피공제자가 몸담고 일했던 건설업 생활을 청산하고 영원히 떠나게 된 때(사망 포함)를 의미한다. 따라서 건설공사 종료 시마다 현장철수 등으로 퇴사한 후 잠시 실직상태에 있는 상황은 수없이 반복되는 일시적인 고용관계의 중단상태일 뿐이므로 이런 경우는 건설업에서 퇴직한 것에 해당되지 않는다.

2) 청구권자

퇴직공제금의 청구권자는 피공제자 본인이며, 피공제자가 사망한 경우에는 그 유족이 퇴직공제금의 청구권자가 된다(건설근로자법 제14조제1항). 유족의 범위 및 그 순위에 대하여는 산업재해보상보험법 제63조 및 제65조의 규정을 준용한다(건설근로자법 제14조제2항).

나. 퇴직공제금 지급 금액(산정방식)

퇴직공제금은 납부한 공제부금에 그 이자를 더하여 산정한 금액으로 한다(건설근로자법 시행령 제13조제1항). 이때 이자란 노동부장관의 승인을 얻어 고시된 기준이자율을 월 단위 복리로 적용한다(동법 시행령 제14조).

$$\text{퇴직공제금} = \text{납부한 공제부금} + \text{이자(월 단위 복리)}$$

공제회는 공제부금의 납부월수가 48월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴

직하는 경우에는 특별퇴직공제금을 가산하여 지급할 수 있고, 퇴직공제금 및 특별퇴직공제금을 일시금으로 지급하여야 한다(동법 시행령 제13조제2항 및 제3항). 여기서 퇴직공제금 지급의 기준이 되는 납부 월수는 납부 일수 21일분을 1월로 보아 공제부금의 총 납부 일수를 21로 나누어 산정한다(동법 시행규칙 제17조).

다. 신청 및 지급

퇴직공제금을 지급받으려는 자는 퇴직공제금지급청구서에 다음 각 호의 서류와 종전에 발급받은 복지수첩이 있는 경우 그 복지수첩을 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다(동법 시행규칙 제18조).

1. 피공제자 자신이 독립하여 새로운 사업을 시작한 경우에는 관할 세무서에서 발행한 사업자등록증 사본 등 그 사실을 증명하는 서류
2. 건설업 외의 사업에 고용된 경우에는 그 사업의 사용자가 발급한 고용사실 증명서
3. 기간을 정하지 아니하고 고용된 상용근로자의 경우에는 그 사실을 증명하는 서류
4. 부상이나 질병으로 건설근로자로서 건설업에 종사하지 못하게 된 경우에는 이를 증명하는 사업주의 증명서나 의사의 진단서 또는 소견서
5. 피공제자가 사망한 경우에는 사망사실을 증명하는 서류와 청구인의 자격을 증명하는 서류
6. 피공제자의 나이가 60세에 이른 경우에는 주민등록증 사본 등 이를 증명하는 서류
7. 퇴직공제금의 수령을 위임받은 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류
8. 그 밖에 건설업에 더 이상 종사할 수 없는 사유가 있거나 종사할 의사가 없음을 증명하는 서류

공제회는 퇴직공제금지급청구서를 접수하면 특별한 사정이 있는 경우 외에는 접수일부 터 14일 이내에 퇴직공제금을 지급하여야 한다.

라. 법정퇴직금과의 상계 금지

퇴직공제금 지급과 관련해 주의해야 할 점은 한 때 가능했던 법정퇴직금과의 상계가 금지됐다는 점이다. 2003년 6월 30일 이전에는 퇴직공제 가입사업주가 행하는 건설공사에 1년 이상 재직 중인 건설근로자가 건설업에서 퇴직함으로써 근로기준법 제34조 규정에 의한 법정퇴직금이 발생한 경우 사업주는 지급할 법정퇴직금에서 납부한 공제부금을 공제하

고 그 잔액을 법정퇴직금으로 지급할 수 있었으나, 2002년 12월 30일 건설근로자법 개정으로 법정퇴직금과의 상계조항을 삭제했다.⁴⁴⁾

마. 부정수급 반환 및 벌칙

공제회는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여는 그 지급받은 퇴직공제금의 두 배에 해당하는 금액을 반환하도록 요구할 수 있다. 다만, 자진하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 사실을 신고하는 경우에는 그 지급받은 퇴직공제금만을 반환하도록 한다(건설근로자법 제16조제1항). 그리고 사업주의 거짓 보고나 거짓 증명으로 퇴직공제금을 지급받은 경우에는 그 사업주도 그 퇴직공제금을 지급받은 자와 연대(連帶)하여 책임을 진다(동법 제16조제2항). 한편, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자와 거짓 보고나 거짓 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자는 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처한다(건설근로자법 제24조). 또한 법인·단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제24조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다(건설근로자법 제25조).

건설현장의 근로자를 감시자로 나서게 해 부정수급을 효과적으로 억제하기 위해 신고포상금의 지급도 규정하고 있다. 즉, 공제회는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 또는 거짓 보고나 거짓 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자를 신고하는 자에게는 포상금을 지급할 수 있다(동법 제16조의2).

퇴직공제금 지급에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 <표 55>와 같이 정리할 수 있다.

⁴⁴⁾ 건설근로자법 제17조(법정퇴직금과의 관계)의 “근로기준법 제28조제1항의 규정에 의하여 피공제자에게 퇴직금을 지급할 의무가 있는 공제계약사업주는 당해 피공제자에게 지급할 퇴직금 중 그가 납부한 공제부금의 납부월수에 따라 대통령령이 정하는 기준에 의하여 산정한 금액을 미리 퇴직금으로 지급한 것으로 본다.”는 내용이 2002년 12월 30일 개정 시 삭제됐다.

<표 55> 퇴직공제금 지급에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

시행 연도	관련 법령	주요 내용
1998	건설근로자법 제정 1996.12.31 법률 제5249호, 시행일 1998.1.1	• 건설업에서 퇴직한 때 퇴직공제금 지급(제14조) • 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여는 그 지급받은 퇴직공제금의 반환 요구(제16조)
2003	건설근로자법 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호, 시행일 2003.7.1	• 건설업에서 퇴직사망한 때 또는 60세에 이른 때 퇴직공제금 지급(제14조) • 법정퇴직금과의 상계조항 삭제(제17조)
2008	건설근로자법 2차 개정 2007.7.27 법률 제8560호, 시행일	• 지급받은 퇴직공제금의 배액 반환 요구(제16조) • 부정 또는 허위로 지급받거나 지급받게 한 자를 신고하는 자에 대하여 포상금 지급(제16조의2)

03 장

사업운영체계의 변화와 발전

1. 당연가입 적용대상 범위 확대

당연가입 대상 공사의 범위는 여러 차례의 법령 개정을 거쳐 확대됐는데 현행 적용 범위와 지나 온 개정 과정을 함께 정리하면 <표 56>과 같다. 공공공사와 민간공사로 대별하여 살펴보면, 공공공사의 경우 1998년 1월에 100억 원 이상을 시작으로, 2001년 9월에 50억 원, 2004년 1월에 10억 원, 2008년 1월에 5억 원, 2010년 9월 말에 3억 원 이상 등 소규모 공사에까지 확대됐다. 그에 비해 민간공사의 경우 1998년 1월에 500호 이상으로 시작해, 2004년 1월에 300호 이상, 2008년 1월에 200호 이상, 2010년 9월 말에 200호 이상 또는 100억 원 이상으로 중규모 공사까지만 확대됐다.

<표 56> 퇴직공제의 당연가입 대상 건설공사 범위의 확대 추이 : 적용일 기준

공사종류	1998.1.1	2001.9.1	2004.1.1	2008.1.1	2010.9.30
국가·지자체 발주공사	100억 원 이상	50억 원 이상	10억 원 이상	5억 원 이상	3억 원 이상
정부출자·출연법인 발주공사	100억 원 이상	50억 원 이상	10억 원 이상	5억 원 이상	3억 원 이상
민간투자사업 시행공사	-	-	10억 원 이상	5억 원 이상	3억 원 이상
공동주택공사, 주상복합공사, 오피스텔공사	500호 이상	500호 이상	300호 이상	200호 이상	200호 이상
민간이 발주하는 공사	-	-	-	-	100억 원 이상

주 : 1. 근거 법령은 건설산업기본법 시행령 제83조임. 건설근로자법 시행령 제4조의2(2003.6.25)의 개정으로 2003. 7. 1 이후 건설근로자퇴직공제제도의 적용대상으로서 "대통령령이 정하는 건설공사"에 전기공사업법에 의한 전기공사, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사, 소방법에 의한 소방시설공사, 문화재보호법에 의한 문화재수리공사 등이 포함됨.
 2. 공사에정금액은 '설계금액(부가가치세 포함)'을 의미하며, 발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시장가격 및 운임도 포함한 금액을 말함.
 공사에정금액 = 설계금액 + 부가가치세 + 도급자설치 관급자재 금액(관급자설치 관급자재 금액은 제외)
 3. 민간이 발주하는 공사의 경우 건설산업기본법 시행령 제83조(2010.5.27)의 개정으로 2010.9.30.부터 시행 후 최초로 입찰공고를 하는 경우(입찰공고를 하지 아니한 경우에는 도급계약을 체결하는 경우)부터 적용함. 국토교통부 유권해석(국토해양부 건설경제과-2842, 2010.6.18.)에 따르면 200호(실) 미만의 공동주택, 주상복합건축물, 오피스텔의 건설공사라도 해당 공사에 정금액이 100억 원 이상인 건설공사의 경우에는 건설근로자퇴직공제 가입대상공사에 해당됨.

2. 정산체계 및 원가반영의 변화

가. 퇴직공제부금 납부 및 정산

퇴직공제부금 납부 및 정산에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 <표 57>과 같이 정리할 수 있다. 1998년 시행 초기에는 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산하는 내용만을 규정했고, 2008년에는 건설공사도급계약의 당사자는 건설교통부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 건설근로자퇴직공제에 가입하는데 소요되는 금액을 산정하여 도급금액산출내역서에 명시하고, 발주자등이 건설산업종합정보망을 통하여 공제부금을 납부한 확인서의 확인이 가능한 경우에는 그 확인으로 대신할 수 있도록 단서 조항을 신설했다.

〈표 57〉 퇴직공제부금 납부 및 정산에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

시행연도	관련 법령	주요 내용
1998	건설산업기본법 전문개정 1996.12.30 법률 제5230호, 시행일 1998.1.1	• 도급금액 산출명세서에 소요금액 명시(제87조)
	건설산업기본법 시행령 일부개정 1998.12.31 대통령령 16063호, 시행일 1998.12.31	• 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액 정산(제83조)
1999	건설산업기본법 시행령 일부개정 1999.8.6 대통령령 16512호, 시행일 1999.8.6	• 공공기관이 발주하는 공사의 범위에 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사 포함 • 이때 건설근로자퇴직공제회가 발행하는 공제부금납부 확인서에 의하여 이를 정산(제83조)
2003	건설근로자법 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호, 시행일 2003.7.1	• 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 드는 비용 명시(제10조의3)
	건설근로자법 시행령 1차 개정 2003.6.25 대통령령 18019호, 시행일 2003.7.1	• 발주자등은 건설공사의 사업주에게 공제회가 발행하는 공제부금납부확인서의 제출 요구(제9조) • 발주자등은 도급금액 산출명세서에 명시한 금액이 공제가입사업주가 실제로 낸 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산(제9조)
2008	건설산업기본법 시행령 일부개정 2007.12.28 대통령령 20488호, 시행일 2008.1.1	• 건설공사도급계약의 당사자는 건설교통부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 건설근로자퇴직공제에 가입하는데 소요되는 금액을 산정하여 도급금액산출내역서에 명시(제83조) • 발주자등이 건설산업융합정보망을 통하여 공제부금을 납부한 확인서의 확인이 가능한 경우에는 그 확인으로 대신할 수 있도록 단서 조항을 신설(제83조)

나. 퇴직공제부금 원가반영요율 변화

상술한 바와 같이 2008년 1월부터는 국토교통부장관이 퇴직공제부금비 적용요율을 고시하고, 모든 의무가입대상공사는 동 요율에 의거하여 퇴직공제부금비를 공사 원가에 반영하도록 규정했으나, 2007년까지는 조달청에서 상반기와 하반기로 나누어 건축공사와 토목공사에 대해 각각 적용요율을 고시했다. 〈표 58〉에서 보듯이 퇴직공제부금비 공사가 반영비율은 1998년 건축공사 2.66%와 토목공사 2.51%로 시

작해 대체로 하락세를 보이다가, 2006년 하반기에 전자의 경우 1.42% 그리고 후자의 경우 1.35%로 최저 수준에 이른 후 다시 상승해, 2008년 이후에는 공사 종류 구분 없이 2.30%의 단일 요율을 적용하고 있다.

〈표 58〉 퇴직공제부금비 공사가 반영비율 : 직접노무비 × 적용요율(%)

구분	상반기			하반기		
	건축(%)	토목(%)	적용시기	건축(%)	토목(%)	적용시기
1998	2.66	2.51	1998.03.18	2.83	2.62	1998.09.15
1999	2.92	2.75	1999.01.15	2.26	2.13	1999.09.15
2000	1.62	1.51	2000.01.15	1.59	1.48	2000.09.15
2001	2.11	1.95	2001.02.05	2.06	1.91	2001.09.01
2002	1.87	1.79	2002.02.07	1.71	1.63	2002.09.01
2003	1.57	1.48	2003.02.15	1.55	1.45	2003.09.01
2004	1.48	1.40	2004.03.09	1.46	1.37	2004.09.01
2005	1.55	1.47	2005.03.01	1.54	1.47	2005.09.01
2006	1.44	1.37	2006.03.09	1.42	1.35	2006.09.07
2007	2.03	1.89	2007.01.01	1.90	1.99	2004.09.19
2008~	2.30		2008.01.14	2.30		-

주 : 적용시기 이후 입찰 공고된 공사에 대해 해당 요율을 적용함.

3. 공제부금 일액 인상

공제부금의 금액은 1일 1천원 이상 5천원 이하의 범위에서 공제회가 고용노동부장관의 승인을 받아 정한다(건설근로자법 시행령 제12조, 공제회 정관 제38조). 공제부금액은 근로자 몫인 퇴직공제금과 공제회의 사업 및 운영비에 쓰이는 부가금으로 구성된다. 실제 공사착공일을 기준으로 준공 시까지 계속 동일한 공제부금 일액을 적용한다.

$$\text{공제부금액} = \text{퇴직공제금(근로자 몫)} + \text{부가금(사업·운영비)}$$

〈표 59〉에서 보듯이 공제부금액은 4차례 인상되었는데, 공제부금액의 인상이 세 차례 그리고 부가금의 인상이 한 차례 있었다. 공제부금액을 기준으로 살펴보면, 퇴직공제제도

출범 이후 2006년 말까지는 2,100원이었고, 2007년에는 3,100원, 2008년부터 2012년 3월까지 4,100원, 2012년 4월부터는 4,200원이다. 공제부금액 인상은 인상시점 이후 최초로 사업이 개시되는 건설공사부터 적용한다. 근로자의 노후대책인 퇴직공제금은 2008년에 4,000원으로 인상된 이후 2017년 5월 현재까지 거의 10년째 제자리에 머물고 있다.

〈표 59〉 공제부금액 변동 추이

적용기준	공제부금액	퇴직공제금	부가금
2006년 말까지	2,100원	2,000원	100원
2007년	3,100원	3,000원	100원
2008년 이후	4,100원	4,000원	100원
2012년 4월 1일 이후	4,200원	4,000원	200원

4. 근로내역신고 전산화

건설근로자법 제9조의2는 공제회로 하여금 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리 및 유지를 담당하도록 규정하고 있다. 퇴직공제제도 도입 초기에는 퇴직공제수첩과 증지를 활용하여 피공제일수를 관리하였으나, 2006년부터는 EDI를 통한 전산관리방식으로 변경됐다. EDI(Electronic Data Interchange)란 직접 방문 또는 우편 대신, 인터넷을 이용해 공제업무를 수행하고 필요한 자료도 받아 볼 수 있는 민원처리 서비스다. 건설근로자법 시행령 2차 개정(2005.9.14 대통령령 19050호, 시행일 2006.1.1.)에서는 제12조(공제부금)에 '공제가입사업주는 매달의 피공제자별 근로일수와 납부한 공제부금의 금액을 명시한 신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 공제부금을 냈다는 것을 증명하는 서류(전자문서를 포함한다)를 첨부하여 다음 달 15일까지 공제회에 제출하여야 한다.'고 규정해 전자문서를 포함시켰다. 건설근로자 퇴직공제부금의 납부 및 피공제자 관리방법을 퇴직공제증지의 구입 및 첨부방식에서 전산관리방식으로 변경함으로써 민원인의 편의 증진과 행정 능률의 향상을 도모했다.

〈표 60〉은 근로내역신고 전산화 관련 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 간략히 정리한 것이다.

〈표 60〉 근로내역신고 전산화 관련 법령의 개정 시기 및 주요 내용

시행 연도	관련 법령	주요 내용
2006	건설근로자법 시행령 2차 개정 2005.9.14 대통령령 19050호 시행일 2006.1.1	• 전산관리방식으로 변경
	건설근로자법 시행규칙 2차 개정 2005.10.13 노동부령 제237호 시행일 2006.1.1	• 전산관리방식에 맞추어 복지수첩의 발급 절차, 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항 규정

5. 가입 의무화 및 과태료 부과 신설

〈표 61〉에서 보는 바와 같이 건설근로자법의 제정 당시 퇴직공제제도의 가입 여부는 사업주가 임의로 결정할 수 있었다. 단지 건설산업기본법 제87조에서만 100억 원 이상 공공공사 등은 퇴직공제에 가입하여야 한다고 규정했다. 따라서 임의가입규정을 갖고 있는 건설근로자법에서는 처벌규정도 없으므로, 건설사업주가 퇴직공제제도에 가입하지 아니하여도 제재규정이 없었다. 따라서, 1997년 말에 발생한 외환위기 사태로 금융사정이 어려워진 상황에서 자발적으로 퇴직공제제도에 가입하기는 쉽지 않았다. 건설근로자법의 사업주 의무가입제도는 2002년 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)으로 도입됐다. 이전 법률 제10조(건설근로자퇴직공제계약의 체결)에는 '사업주는 당해 사업주가 운영하는 사업의 전부를 대상으로 하거나 사업장별로 건설근로자퇴직공제계약을 체결할 수 있다.'고 규정하고 있었으나, 1차 개정 법률 제10조(퇴직공제의 가입)는 '건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하여야 한다.'고 규정했다. 따라서 가입 의무를 위반한 사업주에게는 처벌이 주어졌는데 제26조(과태료) 제1항을 신설하여 법률 제10조제1항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주로서 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 자는 300만 원 이하의 과태료 제재를 처한다고 규정했다.

한편, 2차 개정(2007.7.27 법률 제8560호)에서는 퇴직공제의 당연가입을 규정했다. 개정 법률 제10조(퇴직공제의 가입)는 '건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주는 그 건설공사의 사업개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다.'고 규정했다. 이러한 조치를 통해 제도 적용 실효성이 제고되었고, 그 결과 사업주의 가입이 한층 촉진된 것으로 평가된다.

퇴직공제제도 가입 방법에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 <표 61> 과 같이 요약할 수 있다.

<표 61> 퇴직공제제도 가입 방법에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

시행 연도	관련 법령	주요 내용
1998	건설근로자법 제정 1996.12.31 법률 제5249호, 시행일 1998.1.1	• (임의가입)사업주는 퇴직공제계약을 체결할 수 있음(제10조). ※다만, 가입대상공사 범위를 건설산업기본법 제87조에서 규정
	건설산업기본법 시행령 일부개정 1998.12.31 대통령령 16063호, 시행일 1998.12.31	• 발주자 등이 건설업자의 퇴직공제 가입 여부 확인 • 이때 공제회에 공제부금 납부 확인서 제출 요구(제83조)
2003	건설근로자법 1차 개정 2002.12.30. 법률 제6848호, 시행일 2003.7.1	• (의무가입)사업주는 그 건설공사의 사업개시일로부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하여야 함(제10조). • 위반 시 200만 원 이하의 과태료(제26조)
	건설근로자법 시행령 1차 개정 2003.6.25 대통령령 18019호, 시행일 2003.7.1	• 원수급인이 건설근로자공제회에 하수급인에 대한 사업주 인정 신청을 하는 경우의 승인 기준 규정(제4조의3) 1. 하수급인이 건설산업기본법에 의한 건설업자 등일 것 2. 그 하도급공사의 공사금액이 10억 원 이상일 것 3. 원수급인과 하수급인간에 공제부금의 납부에 관한 사항을 하도급계약서에 명시할 것 4. 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급금액산출내역서에 명시할 것 • 건설업 폐지한 날 다음날 또는 건설공사 완공일의 다음 날에 관계 소멸
	건설근로자법 시행규칙 1차 개정 2003.6.30 노동부령 192호, 시행일 2003.7.1	• 퇴직공제가입절차 및 하수급인에 대한 사업주인정의 승인기준 등 동법 및 동법시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항 규정
2008	건설근로자법 2차 개정 2007.7.27 법률 제8560호, 시행일 2008.1.28	• (당연가입)사업주는 건설공사의 사업개시일로부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 됨(제10조).

6. 퇴직공제금 수급권 보호 강화

가. 피공제자 내역 고지

동법 제19조(근로자에 대한 고지)와 시행규칙 제24조(근로자에 대한 고지의무)는 근로자에 대한 고지의무를 규정하고 있다. 즉, 공제가입사업주는 사업장의 입구나 건설근로자의 출입이 잦은 현장사무실 등에 다음 각 호의 사항을 서면으로 게시하여야 한다. 또한 퇴직공제에서 탈퇴한 사업주는 지체 없이 그 탈퇴사실을 건설근로자가 보기 쉬운 장소에 게시하는 등의 방법으로 피공제자의 자격이 상실된 사실을 알려야 한다. 또한 공제가입사업주는 공제회의 규정이 정하는 바에 따라 “퇴직공제가입사업장”이라는 문구가 표시된 표지를 부착하여야 한다.

1. 피공제자의 범위
2. 건설근로자별 공제부금 납부명세
3. 퇴직공제금의 지급방법
4. 퇴직공제의 탈퇴 사실(퇴직공제를 탈퇴한 경우에만 해당한다)

공제회는 아래의 제1호 및 제2호의 사항은 서면 또는 전자적 방법으로, 제3호의 사항은 서면으로 각각 피공제자에게 알려야 한다. 이 경우 제2호의 사항은 매년 1회 이상 알려야 한다(시행규칙 제24조).

1. 건설근로자가 처음 퇴직공제 피공제자가 된 경우 그 사실
2. 법 제13조에 따른 피공제자의 연간 공제부금 적립일수 및 적립금액
3. 공제부금의 납부 월수가 12개월 이상인 피공제자가 60세에 도달하여 법 제14조에 따라 퇴직공제금을 지급받을 수 있게 된 경우 그 사실

<표 62>는 근로자 고지에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 간략히 정리한 것이다.

〈표 62〉 가입내역 고지에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

시행 연도	관련 법령	주요 내용
2011	건설근로자법 5차 개정 2011.7.25 법률 제10965호 시행일 2011.10.26	• 공제회가 퇴직공제 가입사실 및 적립금액을 피공제자에게 고지하도록 규정
	건설근로자법 시행규칙 4차 개정 2011.10.25. 고용노동부령 제34호 시행일 2011.10.26	• 서면 또는 전자적 방법으로 처음 퇴직공제 피공제자가 된 사실, 연간 공제부금 적립일수 및 적립금액, 퇴직공제금을 지급받을 수 있게 된 사실 등에 대해 고지

2012년 이전에는 퇴직공제 적립일수 252일 이상인 근로자 등에게 문자메시지(SMS) 서비스를 이용하여 적립일수를 안내하는 등 공제회 자체적으로 피공제자에 대한 적립내역 등을 고지하고 있었으나, 2011년의 건설근로자법 개정으로 피공제자에게 퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액 등을 고지하도록 법제화됨에 따라, 피공제자에 대한 고지 방안과 근로자 스스로 적립내역을 확인할 수 있도록 하는 방안을 마련하게 됐다.

〈 근거 〉

건설근로자법 제19조(근로자에 대한 고지)

- ① 퇴직공제에 가입한 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 건설근로자가 보기 쉬운 장소에 퇴직공제의 내용을 게시하여야 한다.
- ② (생략)
- ③ 공제회는 건설근로자의 퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피공제자에게 알려야 한다.〈신설 2011.7.25〉

건설근로자법 시행규칙 제24조(근로자에 대한 고지)

- ①~②(생략)
- ③ 공제회는 법 제19조에 따라 다음 각 호의 사항을 서면 또는 전자적 방법으로 피공제자에게 매년 1회 이상 알려야 한다. 다만, 제3호의 사항에 대하여는 반드시 서면으로 하여야 한다.〈신설〉
 1. 건설근로자가 처음 퇴직공제 피공제자가 된 경우 그 사실
 2. 법 제13조에 의한 피공제자의 연간 공제부금 적립일수 및 적립금액
 3. 공제부금 적립일수가 12개월 이상인 근로자가 60세에 도달한 경우 법 제14조에 따라 퇴직공제금을 지급받을 수 있다는 사실

피공제자에 대한 고지 방안으로서 최초 가입 피공제자에게는 퇴직공제 신규가입 사실을 알리고, 연간 적립일수가 있는 피공제자에게는 연간 공제부금 적립일수 및 적립금액을 알리며, 적립일수 12개월 이상인 근로자가 60세에 도

달할 경우 퇴직공제금을 지급받을 수 있다는 사실을 알리도록 했다. 고지방법으로는 전자적(SMS) 방법과 서면을 병행했다.

한편, 근로자 스스로 적립내역을 확인할 수 있도록 사업주와 근로자 각 주체를 대상으로 방법을 강구했다. 사업주 대상 노력으로서 공제가입 사업주가 “근로자별 납부명세”의 현장계시를 강화했고, 사업주가 안전교육 시간에 공제부금에 대한 홍보를 실시할 수 있도록 지도(지부 이행 독려 시)했으며, 공제회가 지로장표 발송 시 사업주로 하여금 현장 근로자들에게 ARS 및 홈페이지 인증을 통해 근로일수 확인방법을 안내해 줄 수 있도록 협조 안내문을 발송했다. 근로자 대상 노력으로서 신규 가입 사실 안내(SMS)로서 “○○년○○월 퇴직공제제도에 신규 가입되었음을 알려드립니다.”라는 문자를 발송했고, 각종 홍보 시 ARS(1666-1122) 번호를 안내했으며 민원 상담 시에도 ARS 등 적립내역 확인방법을 안내했다. 2016년 1월부터는 스마트폰에서도 자신의 적립정보를 확인할 수 있는 어플리케이션을 제작해 보급했다.

〈표 63〉은 피공제자 내역 고지 건수다. 2012년부터 2017년 10월까지 총 10,143,236건이 고지됐는데, 연간 적립내역 고지 77.2%, 신규가입자 고지 21.4%, 252일 이상 적립된 60세 도달자 고지 1.4% 등이었다.

〈표 63〉 피공제자 내역 고지 건수

구분	계	신규가입자 고지		252일 이상 적립된 60세 도달자 고지		연간 적립내역 고지	
	건수	건수	%	건수	%	건수	%
계	10,143,236	1,960,209	21.4	126,535	1.4	7,077,255	77.2
2012	1,676,275	383,346	22.9	26,673	1.6	1,275,644	76.1
2013	1,499,741	312,702	20.9	17,285	1.2	1,160,366	77.4
2014	1,753,923	359,620	20.5	23,664	1.3	1,370,639	78.1
2015	1,675,315	329,054	19.6	23,765	1.4	1,322,496	78.9
2016	1,708,600	386,117	22.6	24,052	1.4	1,298,431	76.0
2017.10	1,829,382	393,647	22.3	13,925	1.3	1,421,810	76.4

나. 고령자 퇴직공제금 수급권 찾아주기

공제부금 적립일수가 252일 이상이고 60세 이상인 고령자 중에는 자신에게 퇴직공제금 수급권이 발생한 사실을 몰라 신청하지 못할 가능성이 있었다. 하지만 2012년 이전까

지는 수급권이 발생한 고령자 중 최근 3년 이상 근로내역이 없는 자에게 퇴직공제금을 받을 수 있음을 공제회가 별도로 고지한 적이 없었다. 공제회는 건설근로자법 시행규칙 개정(2011.10.25) 이전까지 별도의 고지의무가 없었다. 따라서 동법 시행규칙의 개정을 계기로 수급권이 발생한 고령자에 대한 적극적인 홍보를 통해 수급권을 찾아 주고자 했다.

『고령자에게 퇴직공제금 수급권 찾아주기!』라는 명칭으로 고령자 중 주소 정보(휴대폰 포함)가 유효한 자에게 피공제자가 수급권을 행사할 수 있도록 우편과 휴대전화, 홈페이지 등을 활용하여 적극적으로 안내를 실시했다. 또한 언론매체 등 간접 홍보물을 통해 건설현장에 근무한 이력이 있는 고령자는 누구나 공제회로 전화하여 문의하도록 알렸다.

〈표 64〉는 ‘고령자 퇴직공제금 수급권 찾아주기’를 통한 지급실적이다. 2014년에는 7,585명에게 10,637백만원을 지급했고, 2016년에는 23,270명에게 41,026백만원을 지급했으며, 2017년에는 10월 기준으로 4,079명에게 78,333백만원을 지급했다. 2017년 사업은 추가로 진행될 계획이어서 지급실적은 증가될 것으로 예상된다.

〈표 64〉 ‘고령자 퇴직공제금 수급권 찾아주기’를 통한 지급실적(2017. 10월 말 기준)

(단위 : 명, 백만원, %)

구분	안내대상자	안내인원(A)	지급실적		
			지급인원(B)	지급금액	지급률(B/A)
2014 09	26,682	22,446	7,585	10,637	33.8
2016 03	126,281	64,703	15,272	29,268	23.6
2016 11	130,381	46,410	7,998	11,758	17.3
2017 06	136,902	31,681	4,079	7,833	12.9

다. 사망 피공제자 유족 수급권 찾아주기

퇴직공제금 수급요건을 충족한 피공제자가 사망한 경우 그의 유족이 퇴직공제금을 청구할 수 있음에도 제도 및 청구방법을 알지 못해 청구를 못하는 경우가 발생했다. 2012년부터 유족의 수급권을 보호하기 위해 행정자치부로부터 사망여부가 확인된 피공제자의 유족에게 퇴직공제금 청구 안내를 실시

했다.

〈표 65〉는 ‘사망 피공제자 유족 수급권 찾아주기’를 통한 지급실적이다. 2012년에는 900명에게 1,480백만원을 지급했고, 2013년에는 531명에게 934백만원, 2014년에는 657명에게 1,214백만원, 2015년에는 595명에게 1,086백만원, 2016년에는 882명에게 1,930백만원을 지급했다.

〈표 65〉 ‘사망 피공제자 유족 수급권 찾아주기’를 통한 지급실적(2017. 10월 말 기준)

(단위 : 명, 백만원, %)

구분		2012	2013	2014	2015	2016	2017. 10
신규 확인자	안내(A)	2,667	1,591	2,112	2,375	4,034	1,944
	지급(B)	900	531	657	545	785	196
시효 입박자	안내(A)	-	-	-	766	2,554	1,812
	지급(B)	-	-	-	50	97	35
지급액		1,480	934	1,214	1,086	1,930	494
지급률(B/A)		33.7	33.4	31.1	18.9	13.4	6.1

라. 퇴직공제금 압류방지 통장 마련

퇴직공제금 청구인이 신용불량자인 경우 지급된 퇴직공제금도 압류 대상에 포함되어 수급권을 포기하는 사례가 발생했다. 현장 이동이 잦아 국민연금의 가입률이 낮은 건설근로자에게 퇴직공제금은 은퇴 후 공식적인 제도권에서 받을 수 있는 거의 유일한 생계 재원이기도 했다. 따라서 퇴직공제금마저 압류당한다면 건설근로자는 극심한 생활고에 직면하게 될 가능성이 높았다.

공제회는 퇴직공제금 지급 이전까지 건설근로자법에 따라 법원 등의 압류명령으로부터 적극 보호할 수 있었지만, 지급 이후에는 보호할 수 없었다. 따라서 공제회는 피공제자가 신용불량자라 하더라도 지급 이후의 퇴직공제금 역시 법원 등의 압류명령으로부터 보호할 수 있는 수단을 마련하고자 했다. 그러한 노력의 결과 2014년 우리은행, 2015년 KEB 하나은행과 협약을 통해 ‘퇴직공제금 압류방지 전용 통장’을 개설함으로써 퇴직공제금 수급권자의 권리를 한층 더 보호할 수 있게 됐다.

7. 퇴직공제금 청구시스템 개선

가. 추진 배경 및 기대효과

건설근로자에 대한 서비스 수준 향상, 원거리 청구의 어려움 해소, 본인인증을 통한 타인청구 예방, 청구방법의 다양성 확보 등을 위해 2015년 9월에 퇴직공제금 온라인 접수창구를 개설했다. 이러한 조치를 통해 365일 언제, 어디서나(Anytime, Anywhere) 퇴직공제금 청구가 가능한 환경을 구축함으로써, 근로자의 편의성을 제고하고 지급기간을 단축(7일→3일)했다. 또한, 고객 서비스 만족도의 향상과 온라인 청구에 따른 민원업무의 효율적 처리도 가능해졌다.

나. 추진 경과

온라인 청구시스템을 개설함으로써 <표 66>과 같은 “방문·종이서류 없는” 퇴직공제금 청구 환경을 구축했고(2015.9월), <표 67>에서 보듯이 퇴직공제금 신청 사유를 확대하고 접수 관련 업무를 개선함으로써 시간적·공간적 장애요인을 극복했다(2016.5월).

<표 66> 퇴직공제금 청구환경 개선

구분	기존	개선
퇴직공제금 청구방법 다양성 확보	• 방문, 팩스, 우편, 이메일	• 온라인시스템을 통한 인터넷 청구
퇴직공제금 접수서류 제출방법 등 간소화	• 퇴직공제금 지급청구서 작성 후 본인 서명하여 서면 또는 스캔본 제출 • 방문 외 청구 시 본인 유선확인 의무	• 공인인증을 거쳐 퇴직공제금 지급청구서 온라인 작성(서면 불필요) • 전자서명법에 따라 청구사실 유선확인 생략
퇴직공제금 청구가능 시간대 확장	• 방문청구는 주중 업무시간 내에 가능	• 365일 24시간 접수 가능
개선 효과	• 원거리 이동으로 인한 청구 어려움 해소 및 청구 가능 시간의 제한성 극복 • 온라인 청구시스템 접수건수 : 628건	

<표 67> 퇴직공제금 온라인 청구시스템 개선

구분	기존	개선
신청사유 확대	• 고령 등 6개 사유	• 출국(외국인), 학업 등 7개 사유 확대(6개→13개)
접수담당자 실명제 도입 및 접수증 출력	• 접수증 없음	• 접수증(실제 업무 처리자 기재 포함) 발급

다. 추진 실적

고객의 시간적, 공간적 거리 단축을 통한 민원 편의 제공 등 고객 맞춤형 서비스를 지향함으로써, 온라인 청구 이용자가 매월 약 33% 증가했다. <표 68>은 퇴직공제금 청구방법에 따른 분포를 2015년 9월 이전과 이후로 구분해 비교한 것이다. 아직 그 절대 규모가 크지는 않으나 ‘97명(9월) ⇒ 130명(10월) ⇒ 172명(11월) ⇒ 229명(12월)’ 등으로 늘었다. 이것은 365일 언제, 어디서나 청구 가능한 수요자 중심 서비스 제공을 통해 정부정책에도 부응하려는 노력이었다. 한편, 공제회가 위치한 지역 외의 거주자 중 54%가 온라인을 이용했고, 주말 및 공휴일 청구비율이 10%에 진입했다. 상대적으로 방문, 팩스, 우편, 이메일 접수는 감소했고, 미미하나 이를 온라인 접수가 대체하는 경향을 보였다.

<표 68> 퇴직공제금 청구방법에 따른 분포 : 2015년 9월 이전과 이후 비교

구분	방문	팩스	우편	이메일	온라인	총계
2015.1~8월 청구(건)	36,112	14,032	1,372	1,411	2	52,933
비율(%) (A)	68.22	26.51	2.59	2.67	0.004	100
2015.9~12월 청구(건)	14,220	5,334	509	358	626	21,047
비율(%) (B)	67.56	25.34	2.42	1.70	2.98	100
증감율(%) (B-A)	△0.66	△1.17	△0.17	△0.97	△2.97	-

주 : '15.8월 온라인 청구 2건은 시범운영 시 접수된 것임

<표 69>는 퇴직공제금 온라인 신청 및 지급 현황을 보여주는데, 2016년에 시행한 온라인 신청 사유 확대로 신청 인원 3,542명 중 3,323명에게 80억 원을 지급했다. 분기마다 ‘779명(2016.1분기) → 1,011명(2016.2분기) → 844명(2016.3분기) → 908명(2016.4분기)’

등으로 증가했다. 한편, 전년대비 월평균 신청자수는 138명이 증가했고, 지급액은 3.1억원이 증가했다.

〈표 69〉 퇴직공제금 온라인 신청 및 지급 현황

구분	2015년		2016년		전년대비 증가폭		
	전체	월평균	전체	월평균	전체	월평균	
신청(명)	628	157	3,542	295	2,914	138	
지급	인원(명)	571	142	3,323	277	2,752	135
	금액(억원)	14	3.5	80	6.7	66	3.1

〈표 70〉은 퇴직공제금 청구방법에 따른 분포를 2015년과 2016년으로 구분해 비교한 것이다. 공제회의 지사·센터가 없는 지역 거주자의 92.9%가 이용했고, 주말 및 공휴일 청구비율이 10.38%로 나타났다. 청구방법 중 방문이 차지하는 비율이 여전히 가장 크기는 하나 전년에 비해 4.1%p 감소했고, 온라인이 차지하는 비율은 3.22%p 증가했다.

〈표 70〉 퇴직공제금 청구방법에 따른 분포 : 2015년과 2016년 비교

구분	방문	팩스	우편	이메일	온라인	총계
2015년 청구(건)	50,344	19,366	1,881	1,769	628	73,988
비율(%)(A)	68.04	26.17	2.54	2.39	0.85	100.0
2016년 청구(건)	55,616	22,980	3,259	1,572	3,542	86,969
비율(%)(B)	63.94	26.42	3.74	1.80	4.07	100.0
증감(%p)(B-A)	△4.1	△0.25	△1.20	△0.59	△3.22	-

8. 전자인력관리 시범사업 실시

가. 추진 배경 및 개요

건설업은 다단계 하도급 구조에 따라 고용관계가 불분명하고, 현장 이동이 잦아 건설현장의 인력관리가 어려우므로, 건설현장 인력관리 업무의 간소화와 퇴직공제 신고 누락방지를 위해 전자카드를 이용한 인력관리방식의 개선이 필요했다.

기존의 퇴직공제 신고업무의 흐름은 〈그림 20〉에서 보듯이 건설업체의 공사현장 담당자가 직접 매일 건설근로자의 근로일수를 파악하여 서면 또는 EDI로 신고하는 것이었다. 하지만 건설공사의 특성상 근로자 파악이 어려워 공제업무 담당자의 퇴직공제 신고만으로 근로자의 누락을 예방하기는 사실상 어려웠다. 따라서 퇴직공제 신고 활성화와 근로자 누락방지를 위해 근로자가 스스로 근로내역을 신고할 수 있는 체계의 도입이 필요하다는 문제제기가 대두됐다. 실제로 현장점검을 실시해 본 결과 출력일보의 작성 및 관리를 수기에 의존하고 있어 부정확한 경우가 발견됐다. 특히 인력투입이 많은 다수의 하도급업체가 매일 출력일보를 제출하는 경우 자료 취합과정에서 근로자의 누락이 발생하기도 했다.

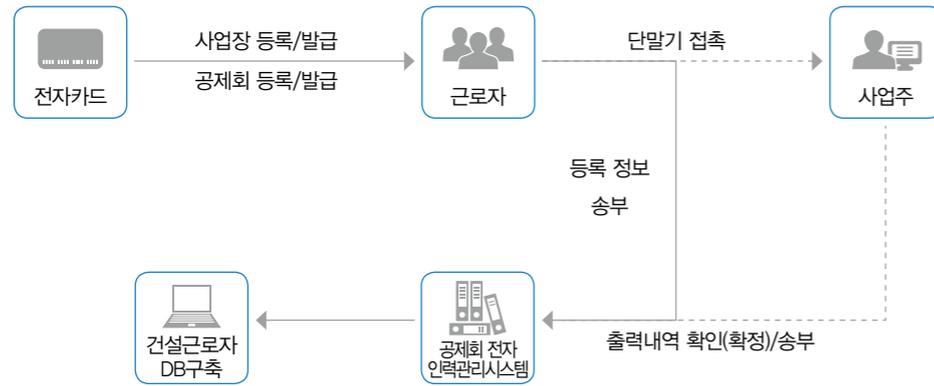
〈그림 20〉 기존의 퇴직공제 신고업무 흐름도



기존의 퇴직공제 신고업무 흐름에서 발생한 문제점을 해소하고자 전자인력관리방식에 서는 〈그림 21〉에서 보듯이 근로자에게 전자카드를 발급하고 근로자가 스스로 자신의 전자카드를 건설현장에 설치된 단말기에 태그함으로써 퇴직공제 신고가 이루어지도록 했다.

기존의 EDI 신고방식에 비해 가장 큰 차이는 수혜자인 근로자가 신고의 주도권을 갖게 되어 신고 과정에서 근로자의 누락을 예방할 수 있다는 점이다.

〈그림 21〉 전자카드에 의한 퇴직공제 신고업무 흐름도



전자카드 시범사업을 시작하게 된 직접적인 계기는 고용노동부의 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(15~19)」이었다. 동 계획에 따라 체계적인 건설현장 인력관리를 통한 사회보험 등의 적용률 제고를 위해 2015년 9월부터 '건설근로자 전자인력관리 시범사업'을 시작했다. 2016년 상반기까지 6개 사업장을 대상으로 1차 시범사업에 대한 중간평가를 실시해 본 결과 전자카드 사용률은 77%(16.4월말 기준)로서 유사사업장에 비해 공제부금 납부율이 약 34% 높게 나타났다. 그리고 2016년 9월부터는 토목 등 다양한 공종의 사업장을 추가해 서울시 발주 100억 원 이상 사업장(30개소)을 대상으로 2차 시범사업을 실시했다. 전자카드 사용률은 84.2%(22,395명/26,611명)로 1차 시범사업보다 높아졌다(16.12월말 기준). 2017년도에 시범 사업에 대한 종합적인 성과평가를 거쳐 법제화를 추진하고 재원확보 방안을 마련할 계획이다.

나. 추진 경과 및 실적

먼저 1단계 시범사업은 2015년 9월에 6개 사업장(건축공종)을 대상으로 금융형 전자카드 또는 지문 방식을 이용했는데, 〈표 71〉과 〈표 72〉에서 보듯

이 당시의 전자카드 사용률은 67.64%였다. 성과로는 건설근로자들의 능동적·자발적 참여 유도를 통한 권리의식의 증가, 신고 업무의 편의성 제고, 건설현장 고용문제의 해결책으로서의 역할 기대 등을 꼽을 수 있다. 하지만 카드 소지 필요성 및 활용성 미흡, 적정성 및 수용성 검증 불충분, 전자카드 운영시스템 활용성 저하 등의 한계도 노정됐다. 따라서 개선방향으로서 일정 규모 이상 사업장에 대한 확대 운영 모색, 건설공사의 다양한 공종에 대한 검증 체계 마련, 노무관리 분야 등 고객요구를 반영한 전산시스템 개편 등이 도출됐다. 그 결과 2016년 9월 8일에 유관기관 간의 전략적 제휴(MOU)를 통해 전자카드 시범사업의 효율적인 운영·관리 체계를 마련하기에 이르렀다.

〈표 71〉 퇴직공제제도 전자카드 1차 시범사업의 성과와 한계

1차 시범사업	개요 <ul style="list-style-type: none"> • (대상) '15.9월 6개 사업장(건축공종)을 대상으로 시범사업 추진 <ul style="list-style-type: none"> ※ 서울시 및 한국토지주택공사 발주사업장 각 3개소 • (운영방식) 금융형 전자카드 또는 지문 • (운영실적) 전자카드 사용률 67.64%(대상인원: 13,429명, 사용인원: 9,083명) 			
	성과 <ul style="list-style-type: none"> • 건설근로자들의 능동적·자발적 참여유도를 통해 퇴직공제금이 '자신의 몫'이라는 권리의식 증가 • 현장 투입인력에 대한 별도의 인적정보 입력 불필요에 따른 신고업무의 편의성 제고 • 건설현장의 고용문제의 해결책으로서 역할 기대 			
	<table border="1"> <tr> <th>한계</th> <th>개선(극복)방향</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 전자카드 시범사업의 제한적(6개소) 운영으로 자발적 카드 소지 필요성 및 활용성 한계 봉착 • 건축공종만을 대상으로 선정 운영함에 따라 적정성 및 수용성 검증 필요 • 전자카드 운영시스템 활용성 저하 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 건설근로자 전자카드 소지율 및 활용성 증대를 위한 일정 규모 이상 사업장 운영 방안 모색 • 건설공사의 다양한 공종에 대한 검증 체계 마련을 통한 시범사업장 확대 운영 • 단순 제도이행 뿐 아니라 노무관리 분야 등 고객요구를 반영하여 전산시스템 개편 </td> </tr> </table>	한계	개선(극복)방향	<ul style="list-style-type: none"> • 전자카드 시범사업의 제한적(6개소) 운영으로 자발적 카드 소지 필요성 및 활용성 한계 봉착 • 건축공종만을 대상으로 선정 운영함에 따라 적정성 및 수용성 검증 필요 • 전자카드 운영시스템 활용성 저하
한계	개선(극복)방향			
<ul style="list-style-type: none"> • 전자카드 시범사업의 제한적(6개소) 운영으로 자발적 카드 소지 필요성 및 활용성 한계 봉착 • 건축공종만을 대상으로 선정 운영함에 따라 적정성 및 수용성 검증 필요 • 전자카드 운영시스템 활용성 저하 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설근로자 전자카드 소지율 및 활용성 증대를 위한 일정 규모 이상 사업장 운영 방안 모색 • 건설공사의 다양한 공종에 대한 검증 체계 마련을 통한 시범사업장 확대 운영 • 단순 제도이행 뿐 아니라 노무관리 분야 등 고객요구를 반영하여 전산시스템 개편 			
전략적 제휴(MOU)을 통해 전자카드 시범사업의 효율적 운영·관리 체계 마련 (2016.09.08., 고용노동부, 서울특별시, 건설근로자공제회, KEB하나은행, 신한카드)				

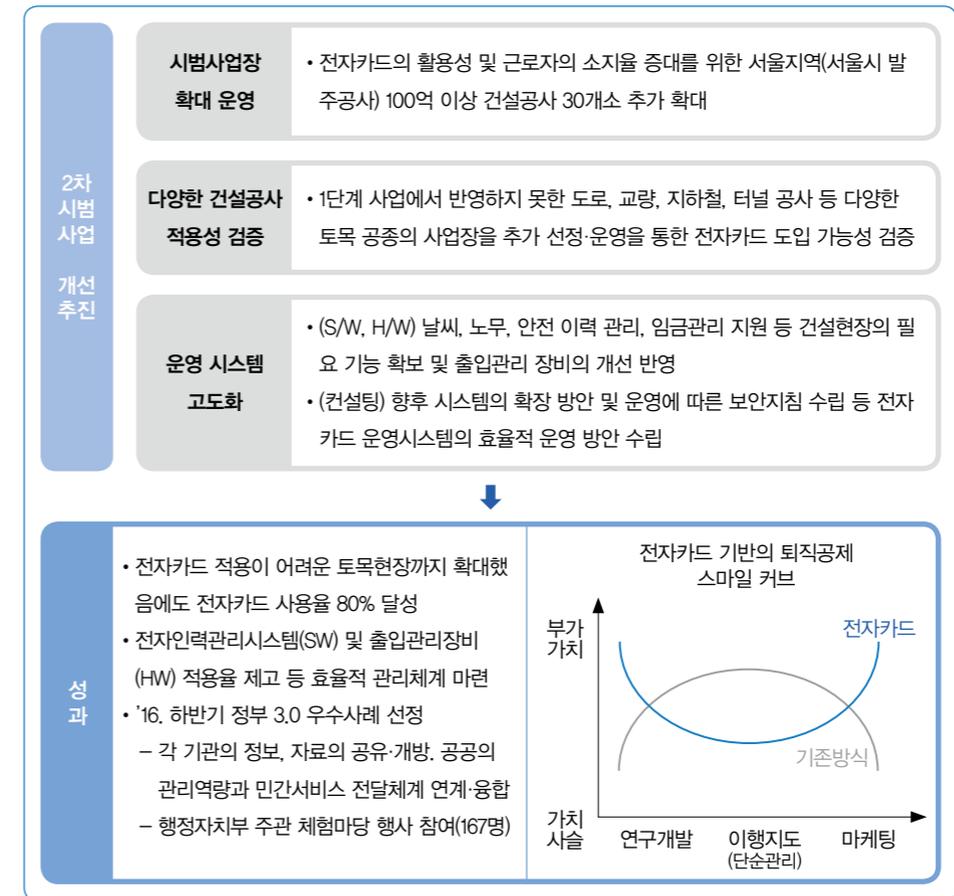
〈표 72〉 전자카드 1차 시범사업 운영 현황(6개소)

구분	공사명	단말기 설치(대)	카드 발급(매)	대상 인원(명)	사용 인원(명)	사용률 (%)
계		45	5,848	13,429	9,083	67.64
수도권	서남물재생센터 고도처리 및 시설현대화사업	9	1,953	3,359	3,278	97.59
	서울시 어린이병원 발달센터 증축공사	3	231	2,342	937	40.01
	문정법무시설 신축공사	12	1,849	3,592	2,852	79.40
	수원호매실 B-2BL 아파트 건설공사 13공구	9	614	1,542	586	38.00
영남	대구신서혁신 A-1BL 아파트 건설공사 7공구	6	887	1,672	1,250	74.76
호남	광주효천2 A4BL 행복주택 건설공사 6공구	6	314	922	180	19.52

주 : 1. 1단계 6개소 사업장 중 서남물재생센터(한신공영) 현장 및 대구신서혁신 7공구(두산건설) 현장을 제외한 4개소에 대해서는 2017년 1월 중 준공 등의 사유로 단말기 철거 예정
 2. 법정관리 사업장 2개소의 사용률은 31.09%(766/2,464)이며, 정상운영 중에 있는 4개소의 사용률은 75.85%(8,317/10,965)임.

〈표 73〉에서 보듯이 2차 시범사업에서는 1차 사업에서 제시된 개선 방향에 따라 다양한 개선 노력을 기울였다. 첫째, 시범사업장을 확대 운영했다. 전자카드의 활용성 및 근로자의 소지율을 높이기 위해 서울지역(서울시 발주공사)의 100억 이상 건설공사 30개소를 추가로 포함시켰다. 둘째, 다양한 건설공사에 대한 적용성을 검증하고자 했다. 1단계 사업에서 반영하지 못한 도로, 교량, 지하철, 터널 공사 등 다양한 토목 공종의 사업장을 추가로 선정하고 전자카드 운영을 통해 도입 가능성을 검증했다. 셋째, 운영 시스템을 고도화했다. 소프트웨어 및 하드웨어 모든 측면에서 날씨, 노무, 안전이력 관리, 임금관리 지원 등 건설현장의 필요 기능을 확보하고 출입관리 장비의 개선을 반영했다. 또한 컨설팅을 통해 향후 시스템의 확장 및 운영에 따른 보안지침 수립 등 전자카드 운영시스템의 효율적 운영 방안을 수립했다. 그러한 노력을 통해 〈표 74〉에서 보듯이 30개소 현장에서의 사용률이 90%를 달성했다.

〈표 73〉 퇴직공제제도 전자카드 2차 시범사업의 개선 노력과 성과



〈표 74〉 전자카드 2차 시범사업 운영 현황(30개소)

사업장 수	전자인력관리제 참여현황		
	근로인원(명)	사용인원(명)	사용률(%)
30개소	15,646	14,078	90.0

주 : 확인기간은 2017.01.01~13일까지임.
 2차 시범사업장(30개소) 중 2개소는 현장 상황(미착공 등)으로 전자카드 시범사업 미 운영 중임.

동 시범사업에서 전자카드는 금융기관의 체크카드 또는 신용카드와 연계되어 발급됐다. 참여한 금융기관은 하나은행과 신한카드인데 〈표 75〉에서 보듯이 2016년 12월말 기준

으로 각각 13,719매와 4,295매가 발급됐다.

〈표 75〉 금융기관별 전자카드 발급 현황(2016.12월 말 기준)

구분	건설애 카드 (매수)	건설애 통장(발급매수)	
		계좌잔액	
하나은행	13,719	13,469	1,273백만원
신한카드	4,295	-	-

한편, 〈표 76〉은 2016년 12월말 기준으로 집계한 전자카드 운영 현황으로서 전자카드와 지문으로 신고된 피공제일수와 등록인원을 비교해 볼 수 있다. 지문으로 신고하는 경우는 전자카드가 발급되기 이전 또는 소지하지 않았을 때 일시적으로 발생하게 된다. 시스템 집계일수의 경우 카드 대 지문의 비율은 74.6 대 25.4이고, 등록인원의 경우 각각 71.9 대 28.1로 집계됐다. 카드의 비율이 압도적으로 높기는 하나, 지문에 의한 신고가 임시적인 방편임을 감안할 때 그 비율이 높은 편이므로 그 원인을 분석하여 낮춰나가고자 한다.

〈표 76〉 전자카드 운영 현황 : 카드 vs. 지문(2016.12월 말 기준)

사업장수 (개소)	단말기수 (대)	시스템 집계일수(일, %)			시스템 등록인원(명, %)		
		계	카드	지문	계	카드	지문
33	152	390,346 (100.0)	291,278 (74.6)	99,086 (25.4)	20,761 (100.0)	14,920 (71.9)	5,841 (28.1)

다. 추진 성과

1차와 2차 시범사업을 실시함으로써 다음과 같은 가시적 성과를 거뒀다. 첫째, 전자카드 적용이 어려울 것으로 예상됐던 토목현장까지 시범사업이 확대됐음에도 불구하고 전자카드 사용률은 80%로 1차 사업보다 더 높아졌다. 특히, 신규 추가 적용사업장 30개소의 사용률은 90%에 이르렀다. 둘째, 전자인력관리시스템(SW) 및 출입관리장비(HW)의 적용률 제고 등 효율적인 관리체계를 마련했다. 셋째, 2016년 하반기 ‘정부 3.0 우수사례’로 선정되어 행정

자치부 주관 제3회 정부 3.0 국민체험마당 행사에 참여하여 대국민 홍보를 실시하였다.

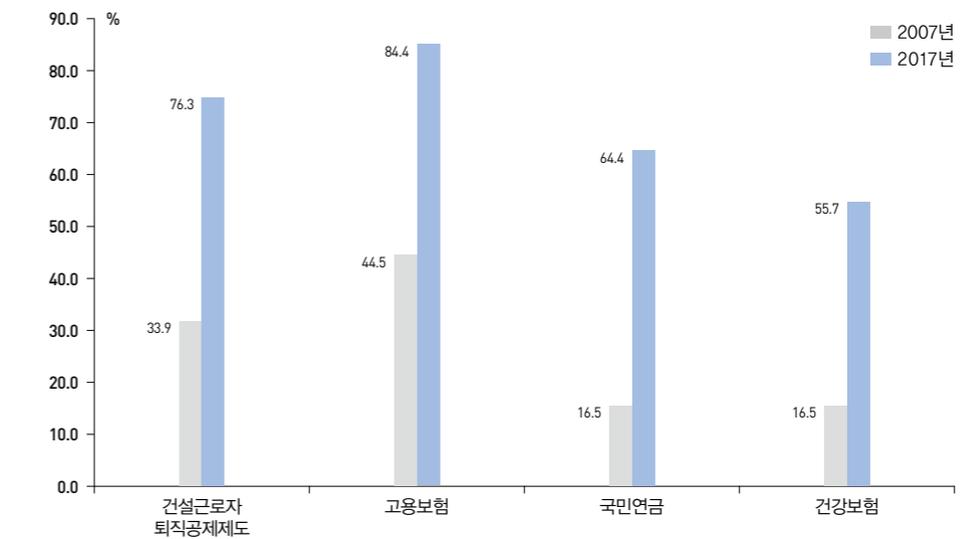
9. 제도에 대한 노사의 인지도 제고

퇴직공제제도가 도입된 후 10년이 되던 2007년에 실시했던 것과 유사한 문항을 20년이 되는 2017년에 다시 한 번 조사하여 양 시점 간에 제도의 당사자인 건설사업주와 건설근로자가 퇴직공제제도에 대해 알고 있는 정도가 얼마나 달라졌는지 비교해 보고자 한다.

퇴직공제제도에 대한 인식 : 설문조사 주요 결과

〈그림 22〉는 근로자가 응답한 각 사회보험제도 등에 대한 가입 비율이다. 2017년의 경우 고용보험 84.4%, 퇴직공제제도 76.3%, 국민연금(직장가입자) 64.4%, 건강보험(직장가입자) 55.7%의 순이다. 각 제도에 대한 가입 비율 순위는 2007년과 유사하나 가입 비율 자체는 크게 개선됐다. 퇴직공제제도의 경우 상승폭이 42.4%p로 크게 나타났다.

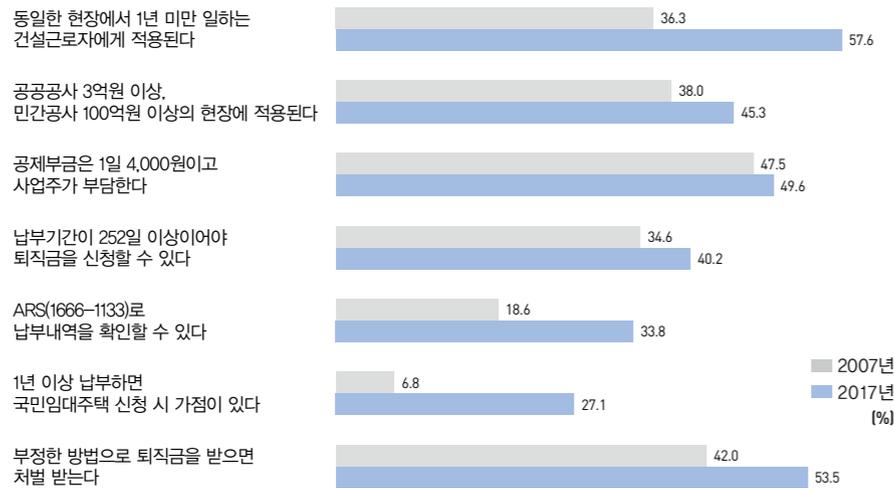
〈그림 22〉 각 사회보험제도 등에 대한 가입 비율(근로자)



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5
건설근로자공제회, 건설근로자 수급실태 조사, 2017. 8

〈그림 23〉은 근로자가 응답한 건설근로자퇴직공제제도의 세부 내용에 대한 인지도다. 2017년에는 최저 27.1%에서 최고 57.6%의 인지도를 보여 2007년의 최저 6.8%에서 최고 47.5%에 비해 크게 높아졌다. 2017년의 경우 상대적으로 인지도가 높은 항목은 ‘동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설근로자에게 적용된다.’(57.6%), ‘부정한 방법으로 퇴직금을 받으면 처벌 받는다.’(53.5%), ‘공제부금은 1일 4,000원이고 사업주가 부담한다.’(49.6%), ‘공공공사 3억 원 이상, 민간공사 100억 원 이상의 현장에 적용된다.’(45.3%) 등이다. 2007년에 비해 인지도가 높아진 세부 내용은 ‘동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설근로자에게 적용된다.’와 ‘1년 이상 납부하면 국민임대주택 신청 시 가점이 있다.’는 항목이다.

〈그림 23〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자)

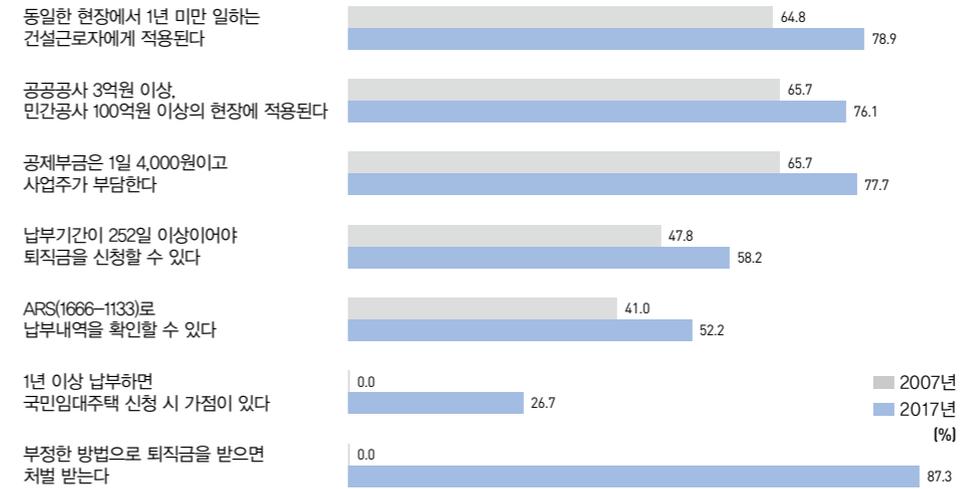


자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5
건설근로자공제회, 건설근로자 수급실태 조사, 2017. 8

〈그림 24〉는 사업주가 응답한 건설근로자퇴직공제제도의 세부 내용에 대한 인지도다. 2017년에는 최저 26.7%에서 최고 87.3%의 인지도를 보여 2007년의 최저 41.0%에서 최고 65.7%에 비해 크게 높아졌다. 2017년의 경우 상대적으로 인지도가 높은 항목은 ‘부정한 방법으로 퇴직금을 받으면 처벌 받는다.’(87.3%), ‘동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설근로자에게 적용된다.’(78.9%), ‘공제부금은 1일 4,000원이고 사업주가 부담한다.’(77.7%), ‘공공공사 3억 원 이상, 민간공사 100억 원 이상의 현장에 적용된다.’(76.1%) 등이다. 근로자의 인지도와 비교해도 크게 높다. 2007년에도 물었던 동일 항목의 인지도는 약 10%p 이상 고루 높아졌다.

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5
건설근로자공제회, 건설근로자 수급실태 조사, 2017. 8

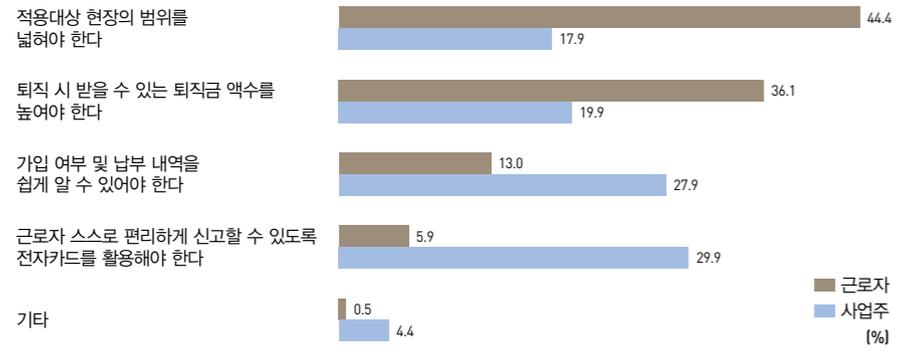
〈그림 24〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(사업주)



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5
건설근로자공제회, 건설근로자 수급실태 조사, 2017. 8

〈그림 25〉는 근로자와 사업주가 응답한 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항이다. 근로자 응답의 경우 ‘적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다.’는 응답이 44.4%로 가장 많고, 그 다음이 ‘퇴직 시 받을 수 있는 퇴직금 액수를 높여야 한다.’(36.1%), ‘가입 여부 및 납부 내역을 쉽게 알 수 있어야 한다.’(13.0%) 등의 순이다. 그에 비해 사업주 응답의 경우 ‘근로자 스스로 편리하게 신고할 수 있도록 전자카드를 활용해야 한다.’(29.9%)로 가장 많고, 그 다음이 ‘가입 여부 및 납부 내역을 쉽게 알 수 있어야 한다.’(27.9%), ‘퇴직 시 받을 수 있는 퇴직금 액수를 높여야 한다.’(19.9%) 등의 순이다. 노사 간의 시급한 개선 사항에 대한 우선순위가 서로 엇갈려 나타났다.

〈그림 25〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(2017)



자료 : 건설근로자공제회, 건설근로자 수급실태 조사, 2017. 8

04장

운영 현황

지난 20년간의 퇴직공제사업 운영 실적을 살펴보기 위해 피공제자수, 퇴직자수, 공제부금 납부액, 퇴직공제금 지급액 등 주요 항목의 시계열 자료를 살펴보고자 한다.

1. 총괄

가. 주요 운용 실적 추이

〈표 77〉은 퇴직공제제도가 출범한 1998년 이래 2016년까지의 운영 실적을 개관하고 있다. 주요 항목의 경우 누계치를 보여주고 있는데 2016년 현재 퇴직자를 제외한 피공제자 누계는 4,846,307명이고, 퇴직자 누계는 481,630명이며, 퇴직공제금 지급액을 제외한 공제부금 납부액 누계치는 2조 9,637억 원이다. 그 외에는 연도별 통계를 시계열로 보여 주는데 2016년도의 공제부금 적립근로자는 1,506,096명이고 연간 적립일수는 117,262천일로 1인당 평

균 적립일수는 77.9일이다. 2016년도의 공제부금 납부사업장은 32,593개소이고 연간 공제부금 납부액은 5,114억 원으로 사업장당 평균 납부액은 15,689천원이다. 1998년부터 2016년까지의 공제부금 납부액 총계는 3조 9,522억 원이다. 그리고 2016년도의 퇴직공제금 지급인원은 86,457명이고 공제금 지급액은 2,207억 원으로 1인당 평균 지급액은 2,553천원이다. 1998년부터 2016년까지의 지급인원은 481,630명이고 퇴직공제금 지급액 총계는 9,885억 원으로서 1인당 평균 지급액은 2,052천원이다. 각 항목의 시계열 추이에 대해서는 아래서 그래프와 함께 살펴보고자 한다.

〈표 77〉 퇴직공제사업 운영 실적 총괄(1998 ~ 2016)

구분		합계(누계) (또는 평균)	1998 ~2011	2012	2013	2014	2015	2016
주요 항목 누계	피공제자 누계(명) (퇴직자 제외)	4,846,307	3,375,402	3,680,507	4,005,756	4,285,447	4,538,129	4,846,307
	퇴직자 누계(명)	481,630	150,058	195,315	253,283	321,396	395,173	481,630
	공제부금 누계(억원) (공제금 지급액 제외)	29,637	15,656	18,194	21,173	24,071	26,730	29,637
연도별 공제부금 적립일수	적립근로자(명)(A)	-	-	1,310,318	1,429,986	1,394,179	1,387,428	1,506,096
	적립일수(천일)(B)	-	-	85,588	104,683	107,139	109,290	117,262
	1인당 평균 적립일수 (일)(B/A)	-	-	65.3	73.2	76.8	78.8	77.9
연도별 공제부금 납부	납부사업장(개소)(C)	295,186	140,782	30,513	31,031	29,762	30,505	32,593
	납부액(억원)(D)	39,522	17,778	3,431	4,220	4,442	4,537	5,114
	사업장당 평균 납부액(천원)(D/C)	13,583	10,689	11,243	13,601	14,926	14,872	15,689
연도별 퇴직 공제금 지급	지급인원(명)(E)	481,630	150,058	45,257	57,968	68,113	73,777	86,457
	지급액(억원)(F)	9,885	2,123	893	1,241	1,544	1,878	2,207
	1인당 평균 지급액 (천원)(F/E)	2,052	1,415	1,972	2,141	2,267	2,545	2,553

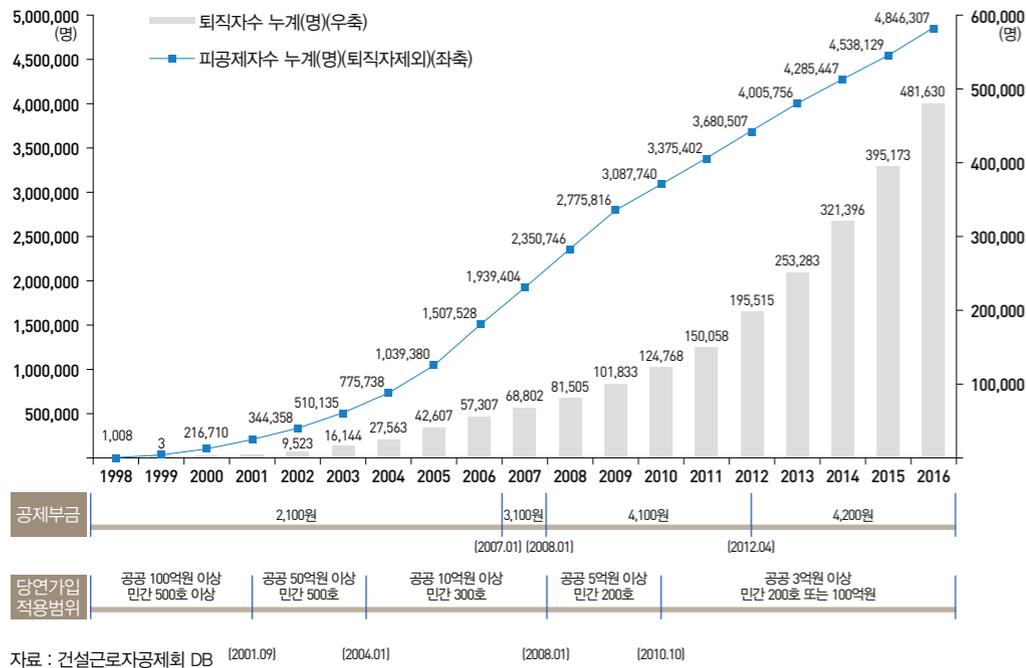
주 : 연도별 적립근로자의 경우 동일 근로자가 다른 해에도 중복되므로 일정 기간에 걸친 누계는 실적으로서의 의미가 없어 생략함.
자료 : 건설근로자공제회 DB

나. 퇴직공제 피공제자 및 퇴직자 누계

〈그림 26〉은 퇴직공제 피공제자 및 퇴직자 누계의 시계열 추이를 보여준다. 상술했듯이 공교롭게도 퇴직공제제도는 1997년 말에 발생한 IMF 외환위기 직후인 1998년에 출범했다. 당시 건설업계는 외환위기의 충격에서 비롯된 재정난에 봉착해 극심한 혼란을 겪었는데

데, 퇴직공제제도 역시 어려움에 직면해 퇴직공제에 가입한 피공제자는 1,008 명에 그쳤다. 출범 당시 당연가입 적용대상 공사의 범위는 공공공사 100억 원 이상 그리고 민간공사 500호 이상이었는데 2001년 9월에는 공공공사의 범위가 50억 원 이상으로 확대됐다. 공제사업 초기에 제도 정착의 계기가 된 것이 공제부금 일액의 인상과 당연가입 적용범위가 확대이기는 하나 제도적 운영 체계 측면에서 기여가 컸던 것은 2002년에 시행된 퇴직공제 가입 의무화 및 위반 시 과태료 부과 규정을 신설한 것과 2006년에 퇴직공제 근로내역 신고 방식을 EDI로 전산화한 것이었다.

〈그림 26〉 퇴직공제 피공제자 및 퇴직자 누계 추이(1998 ~ 2016)



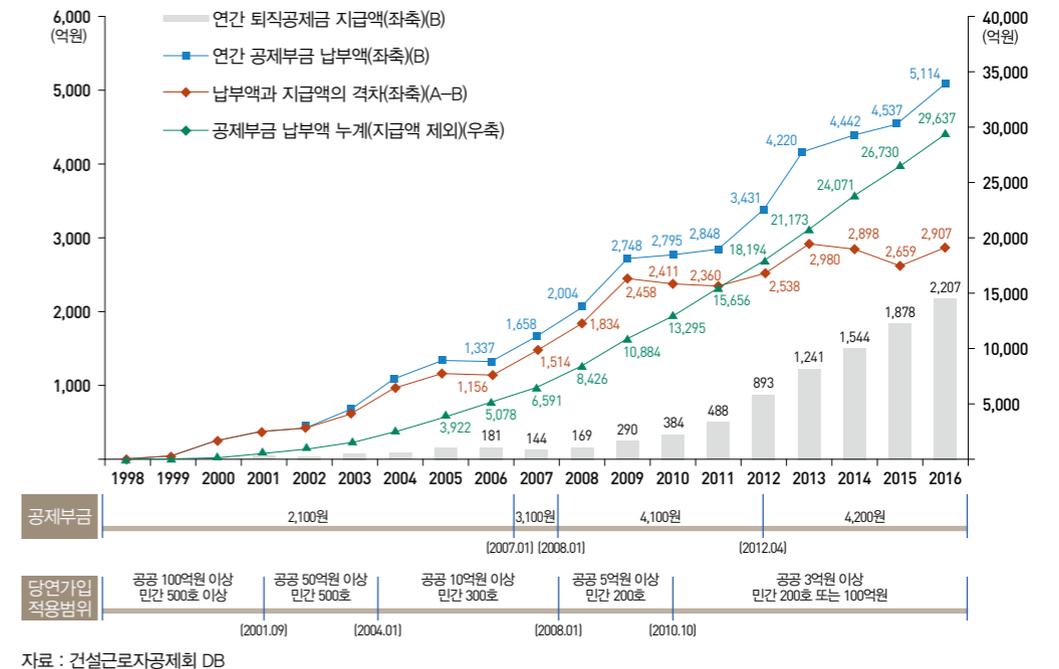
피공제자 누계가 처음으로 백만 명을 넘어간 시점은 2005년이었고, 2008년에는 약 235만 명, 2010년에는 약 309만 명, 2013년에는 약 400만 명을 넘어섰고, 2016년 말에는 약 485만 명에 이르렀다. 그에 비해 퇴직자수는 초기에는 미미하게 증가하다가 2005년 이후 속도가 붙기 시작하더니 2009년에는 누적 퇴직자수가 10만 명을 넘어섰고 2014년부터는 매우 증가 속도가 빨라지

는 양상을 보이고 있다. 2016년 말의 누적 퇴직자수는 481,630명에 달했다. 이러한 모습을 보이는 이유는 퇴직공제금의 청구 요건과 관련이 있다. 청구권이 발생하려면 원칙적으로 피공제일수가 252일 이상 적립되어야 하고 노후대책이라는 제도의 성격상 퇴직 시 또는 60세 이후가 되어야 하므로, 제도 초기에는 대상자가 적을 수밖에 없고 시간이 지나면서 청구권자가 증가하게 된다.

다. 공제부금 납부액 누계 및 연도별 수치 추이

〈그림 27〉은 연간 공제부금 납부액과 퇴직공제금 지급액 그리고 양자 간의 차액이 누적된 공제부금 납부액 누계치를 함께 보여준다. 연간 공제부금 납부액은 제도가 도입된 지 9년차인 2004년에 처음으로 1,000억 원을 넘어 1,115억 원을 기록했고, 그로부터 4년 후인 2008년에는 2,004억 원, 다시 4년 후인 2012년에는 3,431억 원, 이듬해인 2013년에는 4,220억 원, 2016년에는 5,114억 원에 이르렀다. 그에 비해 퇴직공제금 지급액은 2004년에는 128억 원이던 것이 2013년에는 1,241억 원 그리고 2016년에는 2,207억 원으로 급격히 증가했다.

〈그림 27〉 공제부금 납부액 누계 및 연도별 수치 추이(1998 ~ 2016)



향후 공제부금 납부액 누계치의 증가 속도는 공제부금 납부액과 공제금 지급액 간의 격차에 따라 결정될 것이다. 전자가 후자에 비해 클 경우 공제부금 누계치는 계속 증가할 텐데 격차가 클수록 증가 속도는 빨라질 것이고 격차가 준다면 증가 속도는 느려질 것이다. 반대로 후자가 더 커진다면 그때부터 공제부금 납부액 누계치는 감소하기 시작할 것이다. 양자 간의 격차는 대체로 증가 추세를 이어오고 있으며 2016년에는 2,907억 원에 달해 최고치를 기록했다. 2016년 현재 지급액을 제외한 공제부금 납부액 누계는 2조 9,637억 원으로 집계되었고 상승하는 속도도 상당히 빨라 앞으로 공제부금 적립액의 증가 추세는 계속될 것으로 예상된다. 하지만 향후 252일 미만 적립한 피공제자에게도 퇴직공제금을 지급할 수 있도록 제도가 변경될 경우 퇴직공제금의 지급액이 급격히 늘면서 공제부금 납부액 누계치의 증가 속도가 둔화될 것으로 판단된다.

2. 공제부금 적립일수

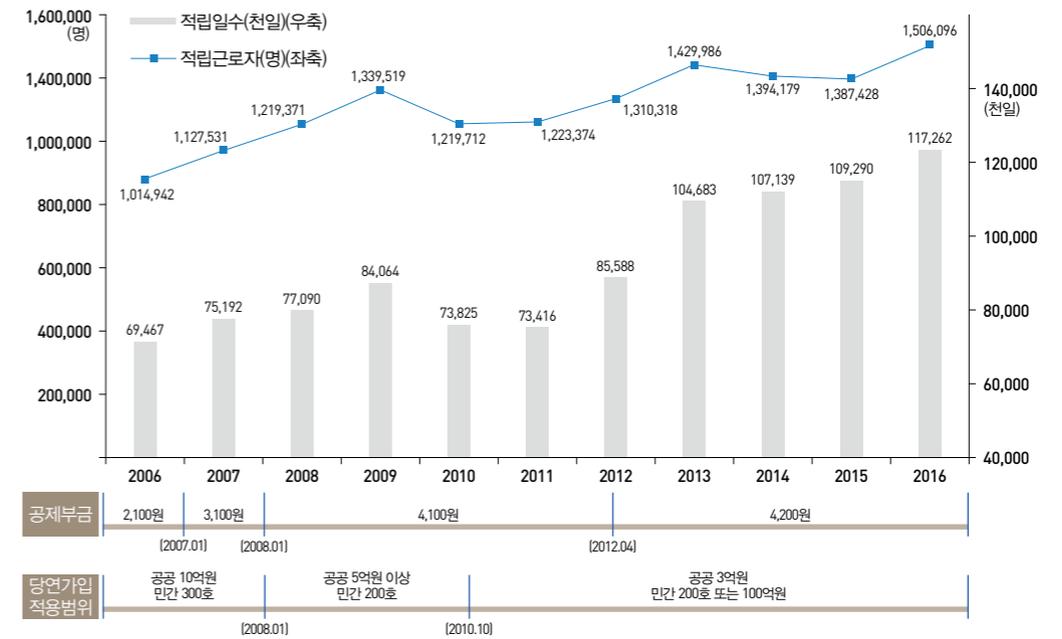
〈그림 28〉은 2006년부터 2016년까지의 연도별 퇴직공제 적립근로자 및 적립일수 추이를 보여준다. 근로자의 근로내역과 관련된 적립근로자 및 적립일수 통계는 2005년까지의 시계열자료를 제시하지 못하는데, 그 이유는 신고 방식의 차이 때문이다. 2006년에 퇴직공제 근로내역 신고 방식을 EDI로 전산화한 다음부터는 피공제자의 근로내역이 발생한 시점을 알 수 있다. 하지만, 1998년부터 2005년까지는 복지수첩에 근로일수만큼의 증지를 첨부하는 방식으로 근로내역 신고가 이루어졌는데 이 경우 근로자별 증지 매수에 대한 정보만 존재할 뿐 근로내역이 발생했던 시점에 대한 정보가 없다. 따라서 근로자가 복지수첩을 공제회로 반납해 전산망에 입력할 때 근로자별로 수첩에 첨부된 총 매수만 입력됐고, 결과적으로 2005년까지의 적립근로자 수 또는 적립일수를 연도별로 구분할 수 없다. 이렇게 근로내역이 발생한 시기에 대한 정보를 관리할 수 있게 해준 것이 신고의 편의성 제고 못지않게 중요한 EDI 도입의 의의이다.

적립근로자는 2006년에 1,014,942명에서 2016년에는 1,506,096명으로 1.5배 증가했으며, 동 기간 중 적립일수는 69,467천일에서 117,262천일로 1.7배 증가했다. 전자에 비해 후자의 증가 배율이 더 큰 이유는 당연가입 대상 공사의 적용범위 확대로 동일한 근로자가 여러 현장에서 퇴직공제제도의 적

용을 받게 된 데에서 기인하는 것으로 풀이된다. 따라서 동 기간 중 1인당 평균 적립일수는 68.4일에서 77.9일로 증가했다.

대체로 적립근로자와 적립일수는 같은 방향으로 움직이는데 2014년과 2015년에는 적립근로자는 약간 줄어드는데 반해 적립일수는 증가세를 이어가는 양상을 보였다. 동 기간 중 앞에서 본 건설기성은 2014년 일시적으로 약간 감소하나 건설업취업자는 2013년 이래 꺾속 증가세를 보였다. 따라서 적립일수의 증가 추세가 더 건설노동시장의 실제 흐름과 부합하는 모습일 것으로 판단된다. 다만, 2010년과 2011년에는 적립근로자와 적립일수가 함께 감소세를 보였는데 동 시기에는 미국 서브프라임 모기지 사태의 여파로 국내 건설기성의 흐름 역시 감소세를 보이고 있어 이것은 자연스런 현상으로 이해할 수 있다.

〈그림 28〉 연도별 퇴직공제 적립근로자 및 적립일수 추이(2006 ~ 2016)

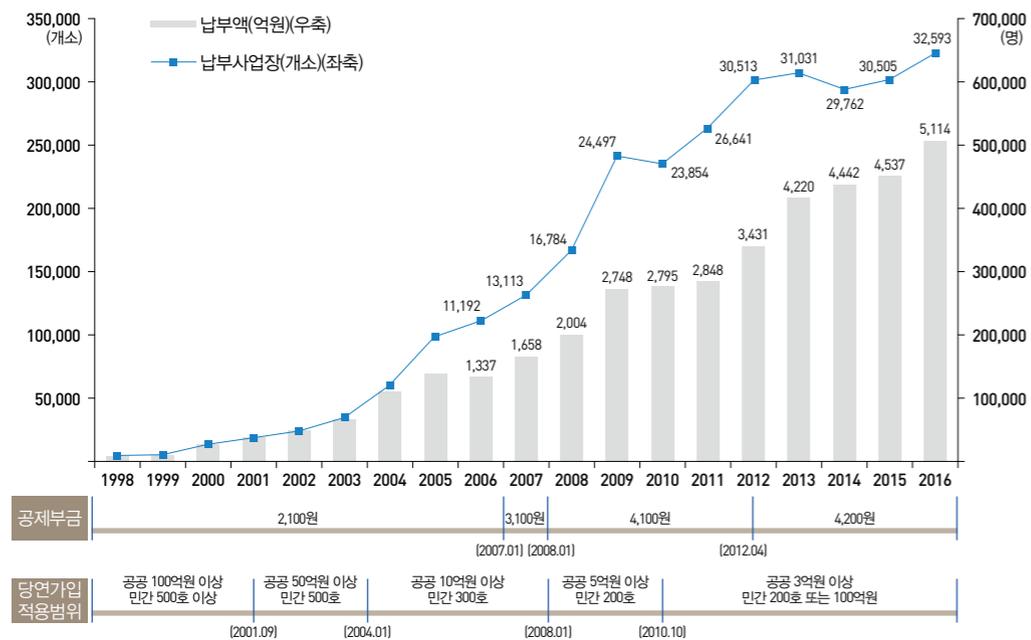


자료 : 건설근로자공제회 DB

3. 공제부금 납부

〈그림 29〉는 1998년부터 2016년까지의 연도별 공제부금 납부사업장 및 납부액 추이를 보여준다. 전체 흐름 중 납부사업장 수와 납부액 규모가 이전 흐름에 비해 크게 비약하는 시점이 2009년으로 보이는데, 이것은 2008년 1월부터 시행된 당연가입 대상 공사의 적용범위 확대와 공제부금의 인상 효과가 동시에 작용한 결과인 것으로 판단된다. 2008년에 16,786개소이던 사업장 수가 2009년에는 24,497개소로 전년 대비 46.0%가 증가했고, 동 시기에 납부액은 2,004억 원에서 2,748억 원으로 37.2%가 급증했다. 2013년 이후에는 건설기성의 증가에 따라 납부사업장과 납부액이 동반 증가했고 2016년에는 각각 32,593개소와 5,114억 원에 이르렀다. 1998년부터 2016년까지의 공제부금 납부사업장 및 납부액 누계는 각각 295,186개소와 3조 9,522억 원이고 사업장당 평균 납부액은 13,583천원이다.

〈그림 29〉 연도별 공제부금 납부사업장 및 납부액 추이(1998 ~ 2016)



자료 : 건설근로자공제회 DB

4 퇴직공제금 지급

〈그림 30〉은 1998년부터 2016년까지의 연도별 공제부금 납부사업장 및 납부액 추이를 보여준다. 전체 흐름 중 지급인원 수와 지급액 규모가 이전 흐름에 비해 크게 비약하는 시점이 2012년으로 보이는데, 이것은 2008년 1월부터 시행된 당연가입 대상 공사의 적용범위 확대로 피공제일수의 적립이 촉진된 것과 건설기능인력의 고령화 심화 등의 효과가 동시에 작용한 결과인 것으로 판단된다. 2011년에 25,290명이던 지급인원 수가 2012년에는 45,257명으로 전년 대비 79.0%가 증가했고, 동 시기에 지급액은 488억 원에서 893억 원으로 83.1%가 급증했다. 2013년 이후에는 양자 모두 가파르게 증가했는데 2016년에는 각각 85,457명과 2,207억 원에 달했다. 1998년부터 2016년까지의 공제금 지급인원 및 지급액 누계는 각각 481,630명과 9,885억 원이고 퇴직자 1인당 평균 지급액은 2,052천원이다.

〈그림 30〉 연도별 퇴직공제금 지급인원 및 지급액 추이(1999 ~ 2016)



자료 : 건설근로자공제회 DB



제2부 고용지원사업

- 제1장 기능향상훈련 실시
- 제2장 무료 취업지원사업 시행
- 제3장 건설고용지수 산정·발표

고용지원사업은 건설근로자의 안정적 고용을 위해 초기업단위의 기능향상훈련을 실시하고 취업촉진을 위해 무료 취업지원시설을 설치, 운영하고 각종 건설고용지수를 산정해 발표하는 다양한 사업으로 이어졌다.

01 장

기능향상훈련 실시

1. 추진 배경

대체로 건설일용근로자들은 특정 건설업체에 정규직으로 고용되는 경우가 드물어 개별 기업 입장에서는 이들을 자신의 직원으로 여기지 않으므로 기능향상훈련을 실시할 유인이 없다. 따라서 초기업 단위인 건설산업 차원에서 훈련을 추진하고 있다.

기능향상훈련 실시의 추진 근거는 건설근로자법 제7조 및 동법 시행령 제3조의3 등이다.

〈 근거 〉

건설근로자법 제7조(건설근로자의 고용개선 등)

① 고용노동부장관은 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 실시 할 수 있다.

1. 건설기능인력의 양성 및 기능향상 등을 위하여 실시하는 직업훈련 및 교육훈련

건설근로자법 시행령 제3조의3(건설근로자의 고용개선 등 지원)

고용노동부장관은 법 제7조제2항에 따라 같은 조 제1항 각 호의 사업을 다음 각 호의 구분에 따른 법인 또는 단체에 각각 위탁한다.(중간생략)

2. 법제7조제1항제1호에 따른 건설기능인력의 기능향상 등을 위하여 실시하는 교육훈련 사업 : 법 제9조에 따른 건설근로자공제회

2. 주요 내용 및 운영체계

가. 개요

〈표 78〉 건설일용근로자 기능향상훈련 과정의 주요 내용

구분	주간과정	야간과정
학급당 정원	• 30명 이내 [교사 1명당 최대 20%까지(36명)허용]	작 등
훈련기간	• 2017.1~12(1개월 단위로 훈련개시)	• 2017.1~12(2개월 단위로 훈련개시)
훈련시간	• 20일 120시간(1일 6h)	• 40일 120시간(1일 3h)
지원 금액 (1인/1일)	• 훈련비 : 29천원(기본) 32천원(심화) • 훈련생 수당 : 16천원	• 훈련비 : 18천원 • 훈련생 수당 : 10천원
훈련수강 횟수 등	• 직종별로 기본과정 3회, 심화과정은 2회까지 수강 가능	
승인인원 조정	• 훈련생 모집 및 수료율 등 훈련실시상황에 따라 훈련승인 인원 조정 • 훈련기간은 예산 소진 상황에 따라 조기 종료되거나, 연장될 수 있음	
기타사항	• 건설기능인력 수요 및 공급, 직전년도의 훈련기관별 수료자 취업률 등을 종합적으로 고려	

일과 실업이 반복되는 건설일용근로자의 고용특수성을 고려하여 일과 훈련을 병행하면서 기능향상 및 소득증대를 기대할 수 있는 훈련의 실시가 필요했다. 따라서 주간과정 이외에 야간과정도 개설했고, 훈련수당도 지급하고 있다. 또한, 정부가 실시하지 않으나 기능인력 공급이 부족한 직종에 대해서는 추가로 훈련을 실시해 건설일용근로자의 훈련 참여에 대한 애로사항을 해결하고자 했다. 2009년부터 시작된 건설일용근로자 기능향상

훈련 과정의 세부 내용과 규모는 계속 진화해 왔는데, <표 78>은 2017년 현재 진행 중인 과정의 주요 내용을 요약한 것이다.

나. 훈련 실시

훈련 과정은 1일 완성형으로 20일(야간 40일) 모듈식 훈련과정으로 편성했다. 1교시는 이론, 2~6교시는 실습 위주로 편성했다(야간과정도 주간과정에 준하여 편성). 훈련시간에 기초안전보건교육(4시간)을 포함하도록 했다. 기능의 난이도와 완성도를 고려해 수준별(3~4단계)로 조를 편성하여 개인별 수준에 맞는 훈련을 실시하되, 심화과정 훈련은 관련자격증 시험과 연계된 과정을 마련하여 자격취득을 유도했다. 예컨대, 조적의 경우 하급(일자형), 중급(반원형), 상급(원형) 쌓기 등으로 구조화했다. 훈련교사가 훈련생과 상담을 통해 기능수준을 측정하고 수준별로 실습조를 편성하도록 했다.

훈련방법은 집체훈련으로서 훈련시설 또는 그 밖에 훈련을 실시하기에 적합한 시설(건설현장 제외)에서 훈련을 실시했다. 학급당 30명 기준으로 50명까지 훈련인원의 편성이 가능하다. 단, 1일 훈련인원이 기준인원의 20%(6명)을 초과하는 경우 보조교사 1명을 추가해야 한다.

출결관리 및 재해예방대책도 수립해야 한다. 훈련개시 전에 훈련생으로부터 서약서와 지문인식 출결관리 동의서 등을 징구해야 한다. 훈련기관은 훈련생 등록 시 본인 확인(신분증 대조)을 철저히 하여야 하며, 훈련과정 시작과 종료 시에 지문인식기를 사용하여 출석여부를 확인하고, 매 시간 수기 출석부에 훈련생의 출석여부를 점검해야 한다. 시스템장애 및 지문인식이 등록되지 않는 훈련생은 출결관리대장을 관리하고, 공제회 직업훈련정보망을 통하여 출석인정을 요청해야 한다. 또한, 훈련기관은 훈련생에 대한 재해보험은 훈련 실시 전에 가입하여야 하며, 훈련 상의 위험요인을 파악하고 안전대책을 수립·시행해야 한다.

다. 훈련기관 지도점검

지도·점검은 정기와 수시로 나뉜다. 정기 지도·점검은 훈련과정별로 분기별 1회 시행(필요 시 고용부와 합동점검)되는데, 적격 훈련생 모집 및 훈련생 출

결관리, 훈련계획 준수 적정 여부 그리고 훈련교사·장비·시설 등의 적정 배치 및 보유 여부 등을 지도·점검한다. 수시 지도·점검은 훈련 출결관리 및 훈련생 민원제기 등이 있는 기관을 대상으로 불시에 시행한다. 필요시 공제회 지부를 활용하여 수시 점검을 실시하여 훈련 내실화를 도모하려는 것이다.

지도·점검 결과 훈련기관이 약정서를 위반하거나 기타 부정행위 등으로 지침을 위반하는 경우에는 훈련기관 처분기준 등에 따라 위반행위별로 처분 조치를 실시한다. 세부사항은 훈련실시지침 처분기준에 명시되어 있다.

라. 훈련비 지급 등 위탁비 관리

훈련비의 경우 1일 주간과정은 29천원, 야간과정은 18천원에 월 훈련인원을 곱하여 산출된 금액을 훈련기관에 매월 지급한다(단, 심화주간과정은 32천원). 훈련장려금의 경우 1일 주간과정 16천원, 야간과정 10천원에 월 참여일수를 곱하여 산출된 금액을 훈련생에게 지급한다. 한편, 위탁사업비는 「건설일용근로자 기능향상 지원사업 회계처리 지침」에 따라 별도의 계좌를 개설하고 회계프로그램을 도입하여 집행 및 관리한다.

마. 취업지원 등 사후관리

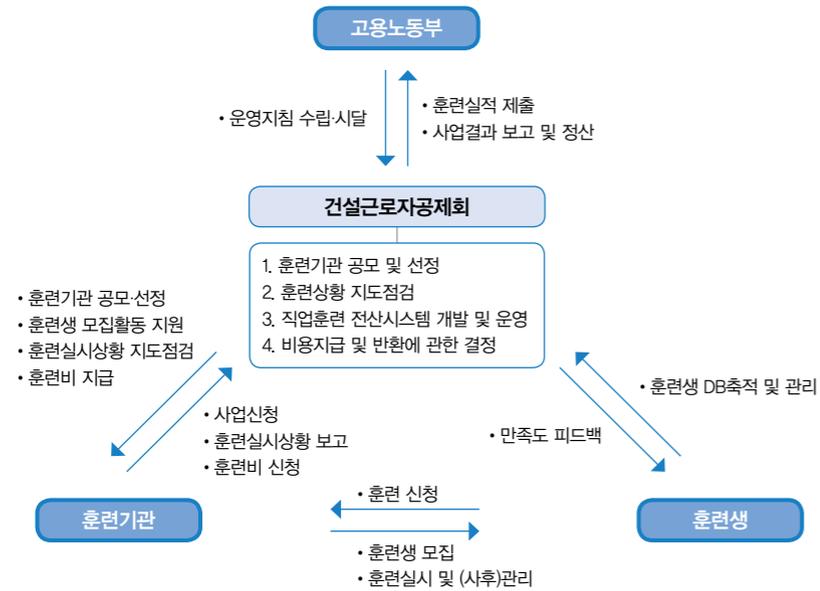
훈련기관에서 훈련수료자에 대해 훈련 종료 후 3개월까지 사후 관리를 실시한다. 훈련수료자에 대해 지속적으로 취업알선 및 자격증 취득을 지원하고, 수료자에 대한 임금수준, 고용안정(일용직→임시직→정규직), 숙련수준(조공→기공), 자격취득 여부 및 건설현장 취업여부 등을 확인·분석한다. 훈련기관은 수료한 훈련생에 대한 지속적인 관리와 무료 취업지원센터(공제회 위탁사업)를 통한 취업알선이 될 수 있도록 협조체제 구축한다.

공제회는 훈련기관 사후관리를 지원하고, 수료생에 대한 인센티브를 제공한다. 훈련기관과 무료취업지원센터(공제회 위탁사업) 간 연계를 통한 취업알선을 지원하고, 공사현장 정보(퇴직공제가입 사업장) 등 구인처 정보를 제공한다. 또한 훈련생 중 자격 취득자에 대한 검정수수료 지원 등 인센티브를 제공하고 기타 훈련기관 지원 방안도 검토한다. 그리고 건설기능경기대회에 우수 훈련생을 추천해 입상할 수도 있도록 돕는다.

바. 사업 추진 체계

〈그림 31〉에서 보듯이 전체적으로는 고용노동부가 사업을 기획하고 공제회에 위탁하면, 공제회가 훈련기관을 선정하고 재 위탁해 사업을 추진하는 체계를 갖추고 있다. 고용노동부는 ‘건설일용근로자 기능향상지원사업’ 시행을 위한 운영지침을 수립하여 시달하고, 위탁계약 체결 및 선정훈련기관 재 위탁 승인, 분기별 예산 배정, 매일 추진실적 관리 및 사업종료 시 사업결과 평가 등을 담당한다. 공제회는 훈련 목표인원의 달성과 적정한 훈련이 이루어지도록 위탁사업의 범위 내에서 훈련기관 공모·선정, 훈련생 모집활동 지원, 훈련생 출결관리 등을 위한 직업훈련전산시스템 개발 및 운영, 훈련 실시상황 지도 점검, 비용 지급 및 반환에 관한 결정, 체계적인 홍보 활동 등을 담당한다. 훈련기관은 건설근로자 공제회와의 훈련약정에 따라 훈련을 실시하고 훈련생 기초상담, 구직 등록 및 취업지원 등을 담당한다.

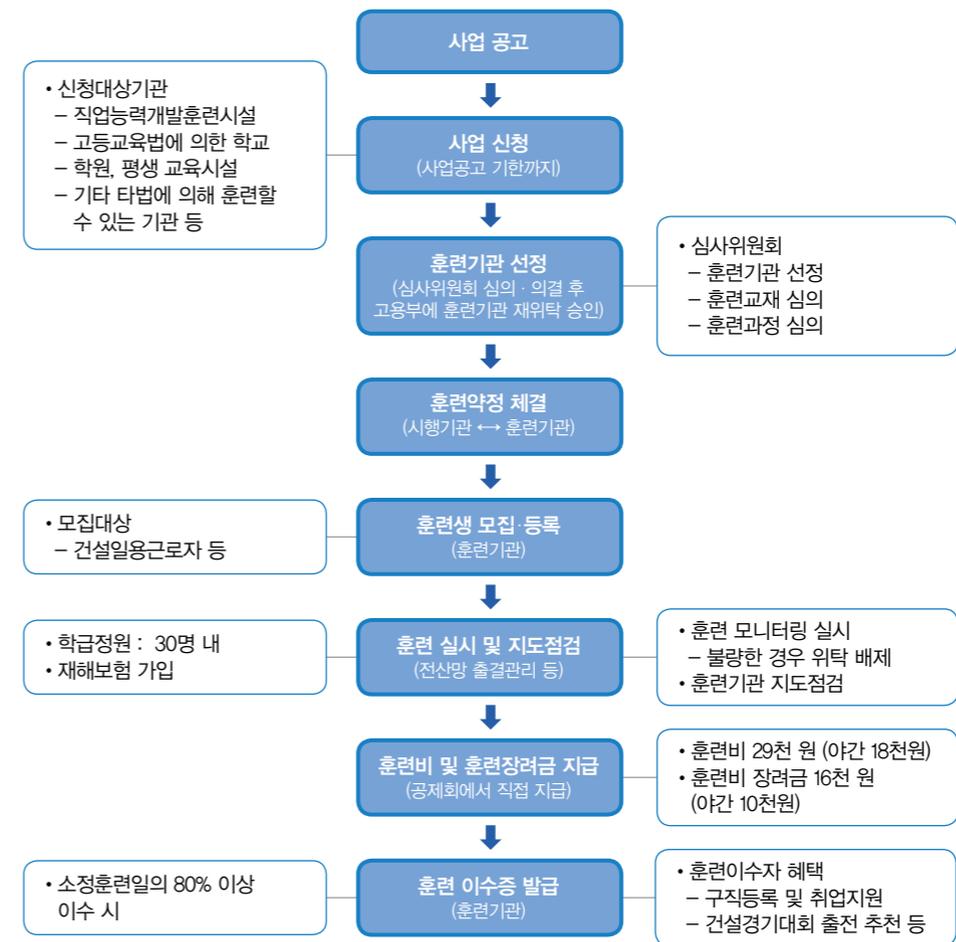
〈그림 31〉 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 체계



사. 사업 추진 절차

〈그림 32〉는 기능향상지원사업의 추진 절차를 도시한 것이다. 사업 추진의 객관성과 투명성을 확보하기 위해 사전에 관련 규정 및 지침 등 사업전반에 관한 내용을 규정하고 이에 근거하여 운영계획을 수립한다. 다양한 홍보매체를 통하여 사업을 전국적으로 홍보하고, 공정한 심사를 통해 훈련기관을 선정하며, 훈련담당자에게 교육을 실시한다. 훈련기관에게 훈련비를 지급하고, 훈련생에게는 훈련장려금 지급 및 취득 자격증 검정수수료 지원, 건설기능경기대회 출전 추천 등 지원하며, 취업 훈련생에게는 현장물품 등을 지원한다. 훈련기관은 훈련 수료자에 대한 취업지원 등 사후관리를 실시하도록 한다.

〈그림 32〉 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 절차



아. 최근의 변화

사업의 내용 및 운영 체계에 약간씩의 변화가 있어 왔는데, 2016년과 2017년에 추진된 최근의 변화 중 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 숙련인력 및 다기능공 양성을 위해 기본과정을 단일 및 혼합직종으로 운영하고, 별도의 심화과정 운영을 통해 수준별 맞춤 훈련 실시했다. 기본과정(단일 및 혼합)은 공급부족 규모가 큰 12개 직종으로 하되, 직무연관성이 크고 현장수요가 많은 직종을 대상으로 한 개 과정에서 두 가지 직종의 기능을 습득할 수 있도록 혼합과정을 운영했다. '조적+타일', '배관+일반용접', '건축(형틀)+철근' 등이 혼합과정이다. 공급부족 4개 직종 즉, 건축(일반·형틀)목공, 미장, 조적, 타일 등에 대해서는 심화과정(단일)을 운영했다. 둘째, 건설근로자의 특수성을 고려하여 훈련생 확정 기준을 변경했다. 2015년까지는 '훈련과정 최초 참여일로부터 3일 이상 연속 훈련참여자를 훈련생으로 확정했으나 일용근로자의 특성상 이를 엄격히 충족시키기 어려워 '훈련과정 최초 참여일로부터 훈련일 기준 5일 중 3일 이상 훈련참여자로 변경했다. 셋째, 훈련 내실화를 위해 훈련생 출결관리를 매시간 단위로 강화했다. 2016년부터는 공제회와 연계된 지문인식기를 설치·운영하는 것과 함께 매시간 교사의 수기 출결관리를 병행토록 했다. 넷째, 훈련수료 후 사후관리를 강화했다. 2016년부터는 취업률 향상을 위해 훈련수료자를 대상으로 취업지원센터와 연계하여 취업·정보지원을 강화하도록 했다.

3. 운영 현황

가. 고용노동부 위탁 훈련

2009년부터 2016년까지 실시한 고용노동부 위탁 훈련은 <표 79>에서 보듯이 총 39,479명이 참여해 29,853명이 수료해 75.6%의 수료율을 기록했다. 참여한 훈련인원과 수료인원은 2009년에 11,297명과 8,894명으로 가장 많았고, 수료율은 2015년에 89.7%로 가장 높았으며, 취업률은 2014년에 56.1%로 가장 높았다. 이러한 취업률은 고용노동부의 일반적인 훈련 취업률인 2012년의 24.1%, 2013년의 45.5%, 2014년의 37.7% 등에 비하면 높은 편이다(15년판 고용노동백서 참고, 고용부). 상술했듯이 2016년에는 기본과정 외 다기능

공 양성을 위해 '조적+타일', '배관+일반용접', '건축(형틀)목공+철근' 등의 혼합과정을 신설하여 운영하였고, 2017년에는 현장수요에 따라 건축목공, 미장, 조적, 타일 등의 직종에 대해 심화과정을 운영해 수준별 기능훈련을 강화하고자 했다.

<표 79> 고용노동부 위탁 훈련 추진 실적

구분	훈련기간	훈련인(명)	수료자(명)	수료율(%)	취업자(명)	취업률(%)
2009	2009.07 ~ 2009.12	11,297	8,894	78.7	2,100	38.4
2010	2010.02 ~ 2010.12	6,041	3,815	63.2	2,538	50.8
2013	2013.05 ~ 2014.01	4,670	3,608	82.2	1,593	41.1
2014	2014.03 ~ 2015.01	4,703	3,670	86.3	2,312	56.1
2015	2015.03 ~ 2015.12	7,792	6,478	89.7	3,453	49.0
2016	2016.03 ~ 2017.01	8,444	7,184	90.7	4,289	55.5
2017. 10	2017.01 ~ 2017.10	8,018	7,052	88.0	3,527	56.0

주 : 고용부 훈련 취업률 2012년 24.1%, 2013년 45.5%, 2014년 37.7%(2015년판 고용노동백서 참고, 고용부)
2011년, 2012년은 위탁훈련 미실시(고용부 사업예산 미편성)

<표 80> 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 실적 : 직종별

구분	계	건축 목공	도장	미장	방수	배관	용접	조적	철근	타일	조적 +타일	형틀 +철근	배관 +용접
2013	4,670 (100.0)	1,229 (26.3)	139 (3.0)	404 (8.7)	76 (1.6)	126 (2.7)	301 (6.4)	151 (3.2)	154 (3.3)	2,090 (44.8)	-	-	-
2014	4,703 (100.0)	1,180 (25.1)	395 (8.4)	215 (4.6)	88 (1.9)	422 (9.0)	640 (13.6)	248 (5.3)	162 (3.4)	1,353 (28.8)	-	-	-
2015	7,792 (100.0)	2,145 (27.6)	539 (6.9)	669 (8.6)	-	425 (5.5)	719 (9.3)	870 (11.2)	103 (1.3)	2,322 (29.8)	-	-	-
2016	8,444 (100.0)	2,240 (26.5)	486 (5.8)	664 (7.9)	174 (2.1)	527 (6.2)	397 (4.7)	439 (5.2)	-	2,277 (27.0)	1,033 (12.2)	147 (1.7)	60 (0.7)
2017.10	8,018 (100.0)	1,777 (22.1)	564 (7.0)	383 (4.8)	269 (3.3)	430 (5.4)	681 (8.5)	207 (2.6)	165 (2.1)	2,695 (33.6)	794 (9.9)	-	53 (0.7)

2013년부터 2016년까지의 주요 특성별 훈련 인원 분포의 변화를 살펴보고자 한다. <표 80>은 직종별 분포인데, 매년 타일과 건축목공이 각각 1위와 2위의 비중을 보이고 있다. 2016년에는 혼합과정을 신설하여 운영했는데, '조적+타일'의 경우 12.2%로 꽤 높은 비중을 보인 반면, '건축(형틀)목공+철근'과 '배관+일반용접' 등의 경우에는 인원수가 적었다.

〈표 81〉은 과정별 분포인데, 대체로 주간 과정이 약 80% 정도를 차지하는데 2016년에는 주간 과정의 비중이 89.2%까지 높아졌다.

〈표 81〉 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 실적 : 과정별

구분	계	주간	야간
2013	4,670 (100.0)	3,876 (83.0)	794 (17.0)
2014	4,703 (100.0)	3,570 (75.9)	1,133 (24.1)
2015	7,792 (100.0)	6,565 (84.3)	1,227 (15.7)
2016	8,444 (100.0)	7,532 (89.2)	912 (10.8)
2017.10	8,018 (100.0)	7,203 (89.8)	815 (10.2)

〈표 82〉는 연령별 분포다. 대체로 50대와 40대가 각각 1위와 2위의 비중을 차지하는데, 2015년에는 60대가 2위를 차지해 약간의 차이가 있었다. 주목할 것은 30대 이하의 참여가 점차 늘고 있다는 점으로서 2013년에 15.8%에서 2016년에는 21.0%로 증가했다.

〈표 82〉 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 실적 : 연령별

구분	계	10대	20대	30대	40대	50대	60대
2013	4,670(100.0)	28(0.6)	162(3.5)	547(11.7)	1,234(26.4)	1,915(41.0)	784(16.8)
2014	4,703(100.0)	14(0.3)	193(4.1)	529(11.2)	1,229(26.1)	1,735(36.9)	1,003(21.3)
2015	7,792(100.0)	45(0.6)	404(5.2)	823(10.6)	1,784(22.9)	2,907(37.3)	1,829(23.5)
2016	8,444(100.0)	80(1.0)	656(7.8)	1,032(12.2)	1,826(21.6)	3,322(39.3)	1,528(18.1)
2017.10	8,018(100.0)	176(2.2)	849(10.6)	1,026(12.8)	1,748(21.8)	3,057(38.1)	1,162(14.5)

〈표 83〉은 성별 분포인데, 해가 거듭되면서 남성의 비중이 점차 높아지는 경향을 보인다. 2013년에는 79.8%이던 것이 2016년에는 87.1%로 높아졌다.

〈표 83〉 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 실적 : 성별

구분	계	남성	여성
2013	4,670 (100.0)	3,725 (79.8)	945 (20.2)
2014	4,703 (100.0)	4,026 (85.6)	677 (14.4)
2015	7,792 (100.0)	6,699 (86.0)	1,093 (14.0)
2016	8,444 (100.0)	7,358 (87.1)	1,086 (12.9)
2017.10	8,018 (100.0)	7,064 (88.1)	954 (11.9)

〈표 84〉는 참여유형별 분포인데, 해가 거듭되면서 경력자의 비중이 크게 높아지고 있다. 2013년에는 59.9%이던 것이 2016년에는 83.7%로 높아졌다.

〈표 84〉 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 실적 : 참여유형별

구분	계	경력자	구직자
2013	4,670 (100.0)	2,799 (59.9)	1,871 (40.1)
2014	4,703 (100.0)	2,951 (62.7)	1,752 (37.3)
2015	7,792 (100.0)	5,619 (72.1)	2,173 (27.9)
2016	8,444 (100.0)	7,071 (83.7)	1,373 (16.3)
2017.10	8,018 (100.0)	6,980 (87.1)	1,038 (12.9)

나. 공제회 자체 동절기 기능향상 훈련

〈표 85〉 공제회 자체 동절기 기능향상 훈련 실적

구분	훈련기간	훈련인(명)	수료자(명)	수료율(%)	취업자(명)	취업(%)
2010	2010.08 ~ 2011.02	611	458	74.9	349	60.2
2011	2011.01 ~ 2011.12	836	519	62.1	541	72.1
2012	2012.02 ~ 2013.01	1,249	923	73.9	711	51.0
2013	2013.02 ~ 2013.04	327	225	68.8	182	64.0
2014	2014.12 ~ 2015.03	1,228	1,005	81.8	482	55.0
2016	2016.02 ~ 2016.03	439	323	73.6	141	39.9

공제회 자체 훈련을 시작하게 된 동기는 일감이 부족한 동절기(1~2월)를 활용하려는 측면도 있으나, 정부위탁 훈련이 매년 3월(공모 및 선정)에 실시하여 훈련의 공백기가 발생한다는 점을 보완하려는 취지가 강했다. 2017년부터는 정부위탁사업으로 연간 상시 운영될 수 있도록 2016년 11월에 공모를 실시하여 훈련기관 및 과정을 조기에 선정하고자 했다.

2010년부터 2016년까지 실시한 공제회의 자체 동절기 기능향상 훈련은 〈표 85〉에서 보듯이 총 4,690명이 참여해 3,453명이 수료해 73.6%의 수료율을 기록했다. 참여한 훈련인원과 수료인원은 대체로 2014년에 1,228명과 1,005명으로 가장 많았고, 수료율도 2014년에 81.8%로 가장 높았으며, 취업률은 2011년에 72.1%로 가장 높았다.

02 장

무료 취업지원사업 시행

1. 추진 배경

무료 취업지원사업이란 건설근로자의 취업촉진을 위한 취업지원시설의 설치·운영을 통해 고용안정을 도모하려는 사업이다. 무료 취업지원사업의 추진 근거는 건설근로자법 제7조 및 동법 시행령 제3조의3 등이다.

〈 근거 〉

건설근로자법 제7조(건설근로자의 고용개선 등)
 ① 고용노동부장관은 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 실시 할 수 있다.
 2. 건설근로자를 위한 취업지원시설의 설치·운영

〈 근거 〉

건설근로자법 시행령 제3조의3(건설근로자의 고용개선 등 지원)
 고용노동부장관은 법 제7조제2항에 따라 같은 조 제1항 각 호의 사업을 다음 각 호의 구분에 따른 법인 또는 단체에 각각 위탁한다.(중간생략)
 3. 법 제7조제1항제2호에 따른 건설근로자를 위한 취업지원시설의 설치·운영에 관한 사업 : 「직업안정법」 등 관련 법령에 따라 취업지원을 할 수 있는 요건을 갖춘 건설업 관련 사업주단체 또는 근로자단체로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 법인 또는 단체(중간생략)
 6. 법 제7조제1항제5호에 따른 그 밖에 건설근로자의 고용안정, 취업촉진 및 복지증진을 위하여 필요한 사업 : 공제회

2. 주요 내용 및 운영체계

무료 취업지원사업에는 무료취업지원센터 운영, 건설일드림센터 운영, 취업성공패키지 특화사업, 특성화고 졸업자 등 젊은 건설기능인력 취업지원사업, 취업지원 전산망 및 모바일 앱 개발 등이 포함된다. 공제회는 2015년과 2016년에 건설일용근로자의 과도한 소개료 부담을 해소하기 위해 무료취업지원센터 설립·운영을 지원했고, 2012년과 2013년에는 유료직업소개사업자를 공모·선정하여 건설근로자공제회에서 운영비를 지원하고 건설근로자는 해당 소개소 활용 시 1/2의 소개비로 취업할 수 있도록 소개비를 지원하는 건설일드림센터를 운영했다. 동 기간 중 특성화고 졸업자 등 젊은 건설기능인력 취업지원사업도 추진했는데 동 사업은 특성화고 건설관련학과 등을 통하여 양성된 젊은 건설기능인력의 건설업 취업을 지원함으로써, 근로자에게는 경력형성 기회 및 안정적인 일자리를 제공하고 사업주에게는 양질의 인력 확보 기회를 제공하려는 것이었다. 또한 2012년에는 고용노동부의 위탁기관으로 근로자에게 1일 8시간의 취업특강과 노동관계법(퇴직공제 포함) 교육 등을 실시하는 취업성공패키지 특화사업에 참여했다. 공제회는 취업지원 전산망을 구축하고 모바일 앱을 개발하기도 했다. 2015년에 고용(훈련·취업)정보망을 구축했는데 2015년 이후 건설근로자 직업훈련 규모가 증가하게(4,200명→8,000명) 됨에 따라 안정적인 훈련데이터 관리를 위한 백업시스템 구축 등 훈련정보망의 전면적인 재구축을 추진하게 됐다. 그리고 2016년 8월에는 건설근로자 취업지원 전산망인 '건설일드림넷'을 구축하고 운영하기 시작했다. 이것은 다른 취업정보 관련 사이트와 달리 건설일용근로자 중심의 건설현장 관련 일자리 정보를 제공한다는 점이 큰 특징이다. 2017년 2월에는 건설일드림넷의 '모바일 앱'을 오픈했다. 주요기능은 현위치 중심 서비스 기능과 개인맞춤형 서비스(PUSH) 기능 등이다. 상술한 바와 같이 다양한 취업지원서비스의 강화를 위해 인프라를 확충하고 양질의 일자리를 적극적으로 발굴하고자 했다. 취업지원센터 수는 2015년의 16개소에서 2016년에

는 17개소로 확충하고, 건설근로자 취업지원 서비스 제공 정보를 통합하여 관리했으며, 취업지원 전산망(건설일드림넷)의 구축과 모바일 앱의 개발도 추진했다. 또한 센터 전담자의 전문성 제고를 위한 교육을 실시하고 구인·구직자가 많은 건설현장을 방문하는 등을 서비스를 강화했다.

3. 운영 현황

가. 건설근로자 무료취업지원센터 운영(2015 ~)

건설일용근로자의 과도한 소개료 부담을 해소하고 건설업체의 불법적 인력 활용 논란을 차단하기 위해 건설현장이 밀집된 지역을 중심으로 무료취업지원센터 설립·운영을 지원하고, 특화된 취업지원 제공 차원에서 건설일용근로자에 대한 공공 취업지원 서비스 사업을 2015년부터 실시했다. 2016년에는 센터의 수가 16개소에서 17개소(민간위탁 15개소, 공제회 2개소 직접 운영)로 늘었고 센터 전담자의 전문성 제고를 위한 교육 실시 및 취업지원 전산망 구축, 구인·구직자가 많은 건설현장 방문 등의 공공 취업지원 서비스를 강화한 결과 <표 86>에서 보듯이 앞선실적이 전년도의 4만일에서 16만일로 급증했다.

<표 86> 건설근로자 취업지원사업 추진 실적

구분	목표 근로일수(A)	추진실적(B)	달성율(B/A)
2015	16,980일	39,464일	232.4%
2016	82,954일	164,970일	198.9%
2017. 10	154,700일	219,284일	141.7%

나. 건설일드림센터 운영(2012 ~ 2013)

건설일용근로자의 취업 및 구직비용 지원을 위하여 유료직업소개사업자를 공모·선정하여 건설근로자공제회에서 운영비를 지원하고, 건설근로자는 해당 소개소 활용 시 1/2의 소개비로 취업할 수 있도록 소개비를 지원했다. <표

87>에서 보듯이 동 사업은 2012년과 2013년에 추진됐고, 3개의 유료직업소개사업자가 참여하여 약 8만 4천여 건의 취업실적을 거뒀다.

<표 87> 건설일드림센터 추진 실적 (2013.12.31 기준)

구분	업체수	취업목표	취업실적	달성률
2012	1	20,000명	20,425명	102.1%
2013	2	50,000명	63,208명	126.4%

다. 취업성공패키지 특화사업(2012)

한국산업안전보건공단과 함께 고용노동부의 「건설일용근로자 취업성공패키지 특화사업」의 위탁기관으로 참여하여 근로자에게 1일 8시간의 취업특강과 노동관계법(퇴직금제 포함) 교육 등을 실시했다. <표 88>에서 보듯이 2013년 3월 말 기준으로 교육회수는 115회, 참여인원은 6,702명, 확정인원은 4,761명 등의 추진 실적을 보였다.

<표 88> 취업성공패키지 추진 실적 (2013.3.31 기준)

지역	교육회수(회)	참여인원(명)	확정인원(명)
계	115	6,702	4,761
서울	20	1,231	1,039
경기인천	24	1,695	1,386
부산경남	14	1,035	304
대구경북	13	815	506
대전충청	15	641	595
광주전라	17	779	479
강원	12	506	452

주 : 참여인원은 고용안정정보망 워크넷 참여자 입력 기준으로 산출
 확정인원은 참여 적격자로 확정되어 위탁비가 입금된 인원

라. 특성화고 졸업자 등 젊은 건설기능인력 취업지원사업(2012~2013)

동 사업은 특성화고 건설관련학과 등을 통하여 양성된 젊은 건설기능인력의 건설업 취업을 지원함으로써, 근로자에게는 경력형성 기회 및 안정적인 일자리를 제공하고 사업주에게는 양질의 인력확보 기회를 제공하고자, 제2차 건설근로자고용개선 기본계획 상「청년층 기능인력 유입촉진」의 일환으로 추진됐다.

〈표 89〉에서 보듯이 특성화고 및 대학 중 건설관련 학과와 기능경기대회 등을 통하여 양성되고 있는 젊은 건설기능인력을 대상으로 취업을 지원했다. 고용노동부의 지원금 이외에 공제회의 자체 예산을 편성하여 지원금을 추가적으로 지급했다. 고용노동부는 「중소기업 청년취업인턴제」 중 건설업 맞춤형으로 접목시켜 인턴을 알선하고 지원금을 지급했으며, 공제회는 건설업체의 인턴 채용 및 정규직 고용을 촉진하기 위하여 공제회 예산으로 채용장려금을 추가로 지급했다. 첫째, 인턴을 채용하고 6개월 초과 고용 시 실시기업에 건설인재 채용장려금으로 60만원을 지원했고, 둘째, 인턴으로 고용되어 6개월 초과 근무시 근로자에게 건설업 정착지원금으로 30만원을 지원했으며, 셋째, 졸업(예정)자를 동 사업에 3명(인턴으로 3개월 초과 재직자 기준) 이상 참가시킨 특성화고에 1인당 15만원씩 건설꿈나무 육성지원금을 지원했다.

〈표 89〉 사업단계별 지원 내용

구분	사업단계별 주요 지원 내용		비고	
	채용일~(4)6개월 (인턴기간)	(5)7개월~(10)12개월 (정규직기간)		
고용노동부 (청년취업인턴제)	사업장	• 약정임금의 50%지원 (최고 월80만원)	• 월 65만원씩 6개월간 지원(최대 390만원)	인턴기간 중 정규직 전환 가능
	운영기관	• 1명당 운영비 30만원, 정규직전환지원금 5만원		
	교육기관	• 인턴참가자 교육(의무) • 교육(비) 10만원 지원(식대·교통비 포함)		
공제회 (특성화고 졸업자 채용촉진지원)	사업장	• 6개월 또는 12개월 이상 채용 시 50만원씩 지원		지원금액, 시기, 조건 등은 추후 변경 가능
	근로자	• 6개월 이상 재직자에게 10만원 지원		
	특성화고	• 청년취업인턴제를 통해 채용되어 3개월 이상 근무한 졸업예정자를 3명이상 배출한 학교에 1인당 15만원 지원		

〈표 90〉은 2012년도와 2013년도의 중소 건설업 맞춤형 청년취업인턴제 추진 실적을 보여주고 있다. 신청기업은 각각 126개소와 149개소였으며, 구인자수는 286명과 259명 그리고 취업자수는 115명과 160명이었다.

〈표 90〉 중소 건설업 맞춤형 청년취업인턴제 추진 실적(2013.12.31 현재)

(단위: 개소, 명, %)

구분	신청기업		취업자수			비고 (배정인원)
	업체수	구인자수	연간목표	실적	달성률	
2012	126	286	100	115	115.0	100
2013	149	259	200	160	80	200

마. 취업지원 전산망 및 모바일 앱 개발

1) 고용(훈련·취업)정보망 구축(2015)

① 추진배경

동 정보망을 구축하기 이전에는 고용부 위탁사업인 「2009년 비정규직 건설근로자 취업능력향상프로그램」을 관리하기 위해 한시적으로 개발했던 공제회 직업훈련정보망(www.jobgohrd.or.kr)을 사용했었다. 하지만 2009년 이후 교육훈련을 실시하는 과정에서 그 때마다 프로그램을 부분적으로 개선하거나 보완하여 사용하면서 훈련자료의 일관성을 유지하기 어려웠고 부하도 많아져 응답속도의 개선을 위한 데이터베이스 재설계 등 프로그램의 재개발이 필요했다. 또한, 2015년 이후 건설근로자 직업훈련 규모가 증가하게(4,200명→8,000명) 됨에 따라 안정적인 훈련데이터 관리를 위한 백업시스템 구축 등 훈련정보망의 전면적인 재구축을 추진하게 됐다. 이를 통해 생체정보를 이용한 출결관리(지문인식) 시스템을 통해 직업훈련의 투명성을 높이고 부정수급을 예방하는 한편, 행정업무 간소화를 통해 업무효율성을 제고하고자 했다. 또한, 강화된 개인정보보호 관련 법령에 따른 관리 등 최신 인터넷 환경변화에 대응하고 홈페이지의 표준 및 접근성에 부합하는 콘텐츠로 전면 개선함으로써 훈련생 등의 활용도 역시 제고하고자 했다.

② 구축 이전의 상황 및 문제점

먼저 훈련 관리시스템 측면에서 제2차 건설근로자 고용개선 기본계획에 따른 「비정규직 건설근로자 취업능력향상프로그램」사업을 2009년에 수탁 받아 추진하면서 기존의 직업훈련정보망을 개발해 사용했으나, 기존 시스템은 시스템 최초 개발 시 표준 프레임워크가 적용되지 않았으므로 소프트웨어 재사용으로 효율성이 저하됐다. 백업시스템이 구축되지 않았으므로 전산 장애가 발생할 경우 훈련생 데이터 등의 손·망실 우려가 있었다. 또한, 훈련생 등록 및 출결상황을 전산에 수기로 입력토록 하여 공제회에서 모니터링을 하고 있으나, 원천적으로 훈련생 출결관리 등 부정수급 방지를 위한 보완 개선책 마련이 필요했다. 그리고 「전자정부표준 프레임워크 기반」의 환경을 도입하여 유지보수의 용이성과 업무의 효율성을 위한 시스템 개선도 필요했다.

한편, 훈련생 취업관리 등의 측면에서도 이전에는 훈련이수자 등에 대한 취업지원 및 취업률 관리 등을 서면(팩스 송·수신)으로 하고 있었기 때문에 업무의 효율성이 낮아 전산화가 필요했다. 즉, 훈련생 취업관리 및 취업지원서비스 제공을 위한 취업정보망의 구축이 필요했다. 또한, 훈련이수자 만족도 및 의견사항 등의 의견 수렴을 위하여 서면에 의한 만족도 조사 등이 필요한데, 이것을 효율적으로 처리하기 위해서라도 업무의 전산화가 필요했다.

③ 추진방향

크게 네 가지 방향으로 개선노력이 추진됐다. 첫째, 홈페이지를 개편했다. 한국고용정보원 HRD-Net 및 워크넷·알바넷을 벤치마킹하여 건설일용근로자 직업훈련 및 취업에 대한 자료가 제공될 수 있도록 개발했다. 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 사용자의 편의성과 친숙성을 지원하는 홈페이지를 구현하고자 했다. 홈페이지 화면은 미적 감각이 있게 구성했고, 향후 디자인 변경이 용이하도록 설계했으며, 아이콘은 직관적으로 기능을 쉽게 이해할 수 있도록 구성했다. 또한 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침 2.0을 준수(장애를 가진 사람도 웹사이트 이용 가능 구현)했고, 국가표준 지침과 개인정보보안을 준수할 수 있도록 서비스를 설계하고 구현했다(보안코딩, SSL, I-PIN 등).

둘째, 행정업무를 효율화했다. 고용정보망 관리시스템을 표준화하고 통합 운영되도록 했다. 직업훈련정보망 업무 프로세서를 재설계 및 개선함으로써 업무의 효율성을 제고(전자정부표준 프레임워크 기반)했고, 급변하는 정보화 환경에 능동적으로 대처하고 경쟁력을 확보하기 위해 훈련정보망 관리시스템을 표준화하고 통합운영(훈련정보망·홈페이지·백업시스템)함으로써 다양한 정

보서비스를 제공했다. 직업훈련정보망 신규 구축에 따른 다양한 정보(훈련·취업 등)를 공유토록 했고, 건설일용근로자 기능향상 지원사업의 운영과 정책수립 등의 의사결정을 효율적으로 지원할 수 있는 시스템을 구축하고자 했다. 또한, 건설근로자 고용정보망을 통합적으로 구축하기 위해 홈페이지·훈련정보·취업정보·백업시스템 등의 도입으로 사용자 중심의 서비스 질 향상과 편의성을 강화하여 행정업무의 효율성을 제고했다. 그리고 직업훈련정보망으로의 입력은 쉽고 간단하게 작업할 수 있도록 했고, 업무는 내부용과 외부용으로 구분해 관리되도록 했으며, 훈련비 지급 청구 및 훈련기간·시설·장비 등 변경사항을 전산으로 신청·변경하여 승인토록 했다.

셋째, 백업시스템을 구축했다. 직업훈련정보망은 신규 H/W를 구입하여 전산시스템 운영을 최적화했고, 당시 사용 중인 H/W를 활용하여 백업시스템 구축하고 데이터 관리의 안정성을 확보(효율적인 예산 사용)했으며, 기존 직업훈련정보망 자료는 백업시스템으로 이전 관리하고 건설근로자 경력관리시스템과 연계했다. 또한, 최적의 백업환경을 구성하여 직업훈련 데이터관리의 안정성도 확보했다.

넷째, 고용안정망 기능 확대를 통해 업무를 효율화했다. 이를 위해 훈련생 출결관리시스템(지문인식)을 구축했다. 훈련생 출결정보를 지문인식기를 통해 실시간으로 훈련정보망 서버로 전송 출결현황이 기록되도록 개발(신뢰성 확보)했고, 향후 업그레이드(다른 유형의 생체정보인식) 할 수 있도록 시스템을 개발했다. 지문인식기는 훈련기관에서 위탁 훈련비로 구매하여 별도로 설치 운영하되, 고용부 등에서 검증된 단말기를 사용하도록 했다. 그리고 훈련생 취업지원관리시스템도 구축했다. 구인·구직정보를 등록하고, 훈련생 개인별 취업실적을 관리하며, 직업훈련 및 취업지원과 관련된 각종 통계 및 보고서 관리도 가능하도록 했다. 출력물은 화면, 프린터, 파일(TEXT), 엑셀 등으로 출력될 수 있도록 개발했다. 또한, 훈련이수자에 대한 고객만족도 평가 및 의견수렴시스템도 구축했다. 훈련을 수료한 후 훈련프로그램, 시설, 장비, 교사, 훈련생 지원 부분에 대한 만족도조사가 될 수 있도록 직업훈련 행정지원 시스템 설문조사 관리 기능을 개발했다. 한편, 안정성, 통합성, 유연성, 확장성 등을 목표로 구축했다. 안정성 확보를 위해 차기 시스템들과 연동되도록 표준화되고 검증된 전자정부표준 프레임워크 기반을 통해 시스템을 구축했고, 통합성 확보를 위해 표준화를 통해 데이터 및 정보망 프로세서 개발환경을 통합했으며, 유연성 확보를 위해 환경 변화에 따른 업무 프로세스의 변경 시 효율적으로 시스템이 변경되도록 프로그램을 개발했다. 끝으로 확장성 제고를 위해 사용자 급증 및 새로운 시스템 구축에 대비할 수 있도록 했다.

2) 건설근로자 취업지원 전산망(건설일드림넷) 개설(2016)

공제회는 2016년 8월 건설근로자 취업지원 전산망인 '건설일드림넷'을 구축하고 운영하기 시작했다(그림 33) 참조). 동 전산망은 건설현장의 일자리를 희망하는 건설일용근로자와 기능인력이 필요한 사업주가 건설현장의 일자리 정보를 쉽게 얻을 수 있도록 구축한 것이다. 이전에는 건설일용근로자나 사업주가 구인·구직신청, 건설현장 취업·채용 상담 및 무료알선서비스 등 무료 취업지원서비스를 이용하려면 건설근로자취업지원센터를 직접 방문하거나 팩스 등을 통해 신청해야만 했다. '건설일드림넷'은 다른 취업정보 관련 사이트와 달리 건설일용근로자 중심의 건설현장 관련 일자리 정보를 제공한다는 점이 큰 특징이다.

〈그림 33〉 '건설일드림넷' 메인 화면



3) 건설근로자 취업지원 모바일 전용앱 오픈(2017)

2017년 2월에는 <표 91>과 같은 건설일드림넷의 '모바일 앱'을 오픈했다. 주요기능은 다음과 같다. 첫째, 현위치 중심 서비스 기능이다. 스마트폰 GPS를 활용한 사용자의 현재 위치 주변의 채용정보를 확인할 수 있고, 사·군·구 단위로 현위치 분류 및 데이터 분류를 통한 검색의 효율성을 증대할 수 있으며, 지역 변경을 통한 타지역의 검색도 가능하다. 둘째, 개인맞춤형 서비스 (PUSH) 기능이다. 건설일드림넷 홈페이지(www.cid.or.kr)와 연계하여 근로

45 한국토지주택공사 보도자료, LH-건설근로자공제회, 건설기능인 취업지원 스마트앱 오픈, 2017.5.12 참조

자가 희망직종, 희망지역, 숙련도에 대한 정보를 등록하고, 업체에서 구인정보를 등록하게 되면 구인정보에 맞는 근로자에게 PUSH를 발송하게 된다. 따라서 근로자는 원하는 맞춤형 정보를 실시간으로 확인가능하며 바로 알선 요청도 가능하다.

2월에 오픈한 이후 건설근로자공제회와 LH(한국토지주택공사)는 정부3.0 공공기관 협업과제로서 인터넷 기반 건설기능인 취업지원 전산망을 스마트앱으로 추가 개발했는데, 이를 통해 건설근로자는 공공분야의 최대 발주자인 LH 현장의 맞춤형 일자리를 더욱 신속하게 구할 수 있게 됐다.⁴⁵

<표 91> 건설근로자 취업지원 모바일 전용앱 콘텐츠 개발 구성화면



03 장

건설고용지수 산정 발표

1. 추진 배경

종합심사낙찰제란 건설공사 입찰 시 가격과 함께 공사수행능력, 사회적 책임 등을 종합적으로 평가하여 낙찰자를 선정하는 제도로서, 최저가낙찰제 하에서 과도한 가격경쟁으로 발생하는 저임금, 산재 유발, 공정거래 저해 등의 폐해를 개선하고자 2016년도에 도입됐다.

건설근로자공제회는 매년 300억 원 이상의 공공공사에 적용되는 종합심사낙찰제의 평가요소로 포함되어 있는 건설인력고용지수(이하 건설고용지수)를 산정·발표한다. 2017년에는 종합건설업체 8,300개사에 대한 '2017년도 건설인력고용지수'를 산정 발표했는데 고용보험 홈페이지를 통해 확인 가능하다.⁴⁵

⁴⁵ 건설근로자공제회, 2017년도 건설인력고용지수 관련 보도자료, 2017. 2. 16 참조

2. 주요 내용 및 의의

건설인력고용지수는 입찰 점수 산정 시 100점 만점을 기준으로 고용창출을 많이 하고 임금체불이 없는 기업에 최대 0.4점의 가점을 부여토록 설계되어 있으며, '사회적 책임(가점 1점)' 분야 평가 시 건설안전(0.2~0.4점), 공정거래(0.3~0.4점) 항목과 함께 합산하여 점수를 산정한다.

공제회는 매년 말까지 종합건설업체의 기성실적 및 고용보험 신고 피보험자수, 임금체불 횟수 등 지수 산정에 필요한 자료를 각각 관련기관으로부터 수집하고, 취합된 자료를 기초로 하여 업체별 점수를 산정하고 있다. 우선 종합건설업체를 대상으로 업체별 '고용탄력성'(=고용보험 피보험자 증감율-기성총액 증감율)을 구한 다음 6등급으로 나누어 0.4점~0점까지 차등 점수를 부여하고, 최근 3년간의 고용노동부 '임금체불 명단공개 횟수'에 따라 5등급으로 나누어 최대 0.4점까지 감점하여 업체별 최종 지수를 산정하게 된다.

건설인력고용지수가 종합심사낙찰제에 포함되었다는 것은 원수급자인 건설업체로 하여금 자신의 하수급자에 대해서도 합법적인 근로자의 고용 여부와 임금체불 가능성에 대해 적극적으로 감독하라는 메시지다. 이것은 기존의 입찰가격에 치중하던 입·낙찰제도와는 차원이 다른 사회적 인식의 변화다. 비록 가점 0.4점에 불과하지만 건설기능인력과 관련된 문제의 중요도 또는 경각심을 높이는 데는 크게 기여했다고 볼 수 있다.

3. 운영 현황

2017년도 건설고용지수 산정결과, 8,300개사 중 상위 10.0%(830개사)는 1등급(0.4점)을 받은 반면, 하위 10.2%(845개사)는 6등급(0점)을 받은 것으로 나타났으며, 구간별 업체의 점수 분포는 <표 92>와 같다. 지수의 등급이 높을수록 고용이 많이 증가한 반면, 임금체불은 감소하여 기업의 사회적 책임을 충실히 수행하고 있다는 것을 의미하며, 반대로 지수의 등급이 낮을수록 고용은 감소하고 임금체불은 증가했다는 것을 의미한다.

<표 92> 건설고용지수 점수별 업체분포 현황

구분	계	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급
		0.4점	0.32점	0.24점	0.16점	0.08점	0점
점수별 업체 수	8,300	830	1,239	2,068	2,076	1,242	845

(단위: 개소)

〈표 93〉에서 보듯이 2017년도의 건설고용지수 산정대상 업체 수는 2016년도의 8,212개소에서 8,300개소로 88개소가 증가하였으며, 전체 평균 점수는 지난해 0.198점에서 0.199점으로 소폭 오름세를 보였다. 평균 점수가 상승한 원인은 임금체불이 없는 사업장이 지난해 8,064개소에서 8,244개소로 증가하였으며, 아울러, 점수가 높은 1~2등급의 업체수 증가율이 다른 구간에 비해 상대적으로 높은 것에 기인한다.

〈표 93〉 2016년도 대비 2017년도 건설고용지수 구간별 업체 현황(0.4만점 기준)

(단위: 개, %)

구분	계	1~2등급	3~4등급	5~6등급
2016년도	8,300	2,069	4,144	2,087
2017년도	8,212	2,027	4,092	2,093
증감률	1.07	2.07	1.27	△0.28

한편, 2016.10월부터 지자체가 발주하는 추정가격 50억 이상 공사 입찰에 참여하는 업체의 신인도 평가 시 고용탄력성 점수를 적용하는 등 건설고용지수 활용은 앞으로 지속적인 확대가 예상된다.



제3부 복지지원사업

- 제1장 생활안정을 위한 맞춤형 복지서비스
- 제2장 근로자 자긍심 고취
- 제3장 기타 복지서비스

건설근로자들은 대부분 안정적이지 못한 생활환경과 부정적 사회인식 등으로 인한 어려움을 겪고 있다. 따라서 금융지원, 건강지원 등 맞춤형 복지서비스와 사기 진작을 위한 건설기능인의 날 지정, 경력증명서 발급, 상담서비스 등을 제공하고 있다.

01 장

생활안정을 위한 맞춤형 복지서비스

1. 생활안정 및 금융지원

가. 생활자금 대부사업

건설근로자 대부사업은 1차 사업(2009.3.2~2012.6.30), 2차 사업(2012.11.1~2013.4.30) 그리고 3차 사업(2016.10~2017.7 현재 진행 중) 등으로 구분된다.

1) 3차 사업('16.10 ~ '17.7 현재 진행 중)의 추진 배경

동절기 일자리 감소와 임시·일용 고용형태 등으로 어려움을 겪고 있는 건

설근로자의 생활안정지원 대책의 일환으로 대부사업을 추진했다. 한국건설산업연구원의 설문조사(2015.7월) 결과에 의하면, 학자금·주택자금·의료비 등 생활안정 대책에 대한 수요가 높게 나타났다. 또한, 건설근로자는 임시·일용 고용형태 등으로 고용돼 경제활동이 불안정하므로 대부 등 금융서비스 이용에도 어려움을 겪었다. 따라서 기존 대부사업의 문제점을 보완하고 건설근로자의 실질적인 생활안정에 기여할 수 있도록 '대부용도'를 설정하여 목적자금을 지원하는 대부사업을 실시했다. 동 사업의 근거는 「건설근로자법」제9조의2 '피공제자에 대한 자금의 대부'다.

2) 기존 대부사업 현황

〈표 94〉는 1차 및 2차 대부사업을 비교해 정리한 것이다. 1차 사업(2009.3.2~2012.6.30, 2년 4개월)은 적립일수가 252일 이상이고 적립원금이 100만 원 이상인 근로자를 대상으로 적립원금의 50% 범위 내에서 최소 50만원부터 최대 500만원의 범위에서 대부했다. 그에 비해 2차 사업(2012.11~2013.4, 6개월)은 적립일수 252일 이상이고 적립원금이 100만 원 이상인 기초생활수급자를 대상으로 적립원금의 50% 범위 내에서 최소 50만원부터 최대 500만원의 범위에서 대부했다. 다만, 기 대부자 중에서 상계처리 또는

〈표 94〉 1차 및 2차 대부사업 비교

구분	1차	2차
시행기간	2009. 3. 2 ~ 2012. 6. 30(2년 4개월)	2012. 11. 1 ~ 2013. 4. 30(6개월)
대상	적립일수 252일 이상, 적립원금 100만원 이상	적립일수 252일 이상, 적립원금 100만원 이상인 기초생활수급자 ※ 단, 기 대부자 중에서 상계처리 또는 미상환액이 있는 근로자 제외
한도	적립원금의 50% 범위 내 최소 50만원~500만원(추가 대부의 경우 최소 30만원)	적립원금의 50% 범위 내에서 최소 50만원~500만원
이자	이자 없음 ※ 단, 퇴직공제금 지급시 대부금액에 대하여 대부기간 동안 이자 적용	1차와 동일
재원	피공제자 적립원금	1차와 동일
횟수	1회/년(2회 이상은 최소 금액 30만원)	1회(추가 대부 없음)
상환기간	최대 2년(6개월 또는 1년 연장가능)	3년(연장불가)
상환방법	일시분할조기상환	1차와 동일
미상환시 처리방법	상환만기일 30일 경과시까지 미상환시적립원금에서 상계처리	1차와 동일
사업수행	공제회 본·지부 및 접수 대행기관(신한은행)	1차와 동일

〈표 95〉 대부금 지급금액 및 상환 현황 (2015.12.31. 기준)

(단위: 명, 억원)

구분	계	1차				2차	
		2009년	2010년	2011년	2012.1~2012.6	2012.11~2013.4	
대부 지급	인원	259,817	67,614	70,743	73,954	47,346	160
	금액	2,116	570	516	641	388	1.2
대부 상환	인원	79,560	3,027	9,534	4,284	7,467	55,057
	금액	739	20	39	82	70	528

주: 상환인원에는 퇴직상계처리 및 분할상환 건수도 포함됨.

미상환액이 있는 근로자는 제외했다.

한편, 〈표 95〉는 대부금 지급금액 및 상환 현황(2015.12.31. 기준)을 보여 주는데, 1차 및 2차 사업을 통틀어 대부지급 측면의 인원은 259,817명이고 금액은 2,116억 원인데 비해 대부상환 측면의 인원은 79,560명이고 금액은 739억 원으로 집계됐다.

1차 및 2차 대부사업의 주요 문제점은 다음과 같다. 첫째, 대부금 상환율이 저조했다. 사업기간 동안 약 2,116억 원의 대부금이 지급된 반면 실질 상환율은 1.5%(3,834명, 27억원)수준이며, 퇴직상계를 포함할 경우 35% 수준이었다. 둘째, 대부금 지급규모가 과다했다. 1차 사업 시 퇴직공제금 지급규모보다 더 많이 지급되는 결과가 발생했다. 셋째, 신청자격이 변동됐다. 1차 및 2차 대부 신청자격의 차이로 인한 대부 미신청자 및 자격미달자의 형평성 문제가 제기됐다. 넷째, 상계처리의 적법성 문제도 제기됐다. 미상환 대부금을 적립된 퇴직공제금에서 상계 처리할 수 있는지 여부에 대한 적법성 문제가 지적됐다.

3) 3차 대부사업(2016.10~2017년 현재 진행 중)의 실시

3차 사업은 건설근로자 수요에 맞는 맞춤형 금융서비스를 제공하되, 목적자금 대부를 통한 생활안정을 지원하고자 했다. 신청자격은 퇴직공제 적립일수 252일 이상자 중 신청사유에 해당하는 사유가 있는 자로 한정했다. 그리고 기존 대부사업 이용 후 미상환한 피공제자는 제외하기로 했다. 재원은 피공제자 본인의 퇴직공제 적립원금이며 최대 50%를 대부 한도로 설정했다. 상환시 이자는 없으며(다만, 대부기간 퇴직공제 이자 미적용), 상환기간은 2년(일시·분할·조기상환)이다. 신청사유는 생활지원 측면의 총 6개 사유로 특정했다.

- ① 자녀 결혼자금 지원
- ② 대학생 자녀 학자금 지원
- ③ 본인 또는 부양가족의 입원수술비 지원
- ④ 본인 명의 주택구입 및 주거 목적의 전월세 보증금
- ⑤ 최근 5년 이내에 파산선고를 받은 경우
- ⑥ 최근 5년 이내에 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

〈표 96〉은 2017년 10월 말 기준으로 집계한 생활안정 대부의 사유별 지급 현황이다. 총 9,467건에 대해 14,266억 원이 지급됐다. 건수가 많은 사유는 주택구입·전월세, 입원·수술, 자녀학자금 등이다.

〈표 96〉 생활안정 대부 사유별 지급현황 (2017. 10월 말 기준)

(단위: 건, 억원)

구분	계	자녀결혼	자녀학자금	입원·수술	주택구입·전월세	파산선고	개인회생
건수	9,467	441	2,143	2,890	2,934	452	607
비율	100.0	4.7	22.6	30.5	31.0	4.8	6.4
금액	14,266	839	3,622	4,082	4,470	514	739

나. 건설근로자 맞춤형 금융상품 마련

건설근로자는 소속된 회사가 없는 경우가 많아 소득증빙이나 재직증명 서류를 제출하지 못해 대출을 받고 싶어도 제1금융권을 이용하기가 어려워 부득이 고금리의 제2금융권이나 대부업체를 이용할 수밖에 없었다. 이러한 문제점을 개선함과 더불어, 건설근로자공제회는 정부의 저소득계층에 대한 금융지원 강화 정책에 부응하기 위해 2016년 전북은행, 2017년 KEB하나은행과 건설근로자의 이자부담을 낮춰줄 수 있는 ‘건설근로자 우대 대출 상품’을 상호 협력 하에 출시하기로 했다.

‘건설근로자 우대 대출 상품’은 별도의 소득증빙이나 재직증명 서류를 제출하지 않아도 일정기간 퇴직공제금이 적립된 사실만 확인되면 대출해주는 상품이다. 퇴직공제금이 적립된 사실은 공제회가 피공제자 정보를 활용해 발급한다. 전북은행 대출대상은 퇴직공제 적립일수 252일 이상 최근 3개월 이내 10일 이상이고, KEB하나은행 대출대상은 최근 6개월간 90일 이상이거나 최근 1년간 180일 이상인 근로자다. 대출이자율은 신용등급에 따라 연 6%대 ~ 연 12%대이며, 대출한도는 최대 2천만 원이다.

2. 건설근로자 건강지원

가. 건설근로자 단체상해보험 지원

직업특성 상 민간 보험가입이 어려운 건설근로자를 대상으로 건설근로자 특성에 맞는 보험상품을 구성하여 개별부담 없이 보험혜택을 부여하고자 단체보험 가입을 지원해 왔다. 가입 희망신청 등을 통해 피보험자를 선발하여 단체보험에 가입시키고 골절, 상해, 사망 등의 사유가 발생할 경우 해당 보장금액을 지급하고 있다. 동 사업은 2011년에 3,000명의 피보험자를 대상으로 시작되어 예산 여건에 따라 인원 변동이 있었는데, 2017년에는 피보험자가 6,000명에 이르고 있다. <표 97>은 7년간의 추진 현황 총계를 보여주고 있는데, 피보험자 32,000명을 가입시켰고 1,442건에 대해 약 23.5억 원의 보험금을 지급했다.

<표 97> 단체보험 추진 현황 (2017.10월 말 기준)

구분	총계	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
피보험자	32,000명	3,000명	5,000명	6,000명	1,000명	5,000명	6,000명	6,000명
보험료	3,885백만원	360백만원	549백만원	600백만원	110백만원	697백만원	839백만원	730백만원
보험기간	-	2011. 3. 1~ 2012. 2. 29	2012. 3. 1~ 2013. 2. 28	2013. 3. 1~ 2014. 2. 28	2014. 3. 1~ 2015. 2. 28	2015. 3. 1~ 2016. 2. 29	2016. 3. 1~ 2017. 2. 28	2017. 3. 31~ 2018. 3. 30
보험금 지급실적	1,552건 (2,449백만원)	132건 (191백만원)	266건 (538백만원)	361건 (743백만원)	102건 (251백만원)	291건 (282백만원)	228건 (303백만원)	172건 (141백만원)

나. 건설근로자 종합건강검진 지원 : 2017년 신규 시행

분진, 소음 등 열악한 외부환경에 상시적으로 노출되어 있으면서도 여러 사유로 건강관리를 제대로 받지 못하고 있는 건설근로자의 건강권을 보장하기 위해 건강검진을 지원한다. 동 사업은 2017년도 신규 복지사업으로서 2억 원의 예산을 편성하여 약 1,200명의 건설근로자에게 종합건강검진을 제공하는 서비스인데, 상시 신청·접수를 받되, 신청일로부터 2개월 이내에 (사)한국건강관리협회 전국 센터에서 검진을 실시하면 된다. 평소 시간적 또는 경제적 사유로 건강관리에 소홀한 건설근로자들에게 조기 질병발견 등의 계기를 만들어 건강관리에 큰 도움을 줄 것으로 기대된다.

3. 자녀 장학금 등 지원

가. 건설근로자 대학생 자녀 '장학지원금'

건설근로자의 자녀에게 장학금을 지급함으로써 경기침체로 인하여 경제적 어려움을 겪는 건설근로자의 교육비 부담을 완화하고자 2014년에 동 사업을 시작했다. 이것은 경제적으로 어려운 건설근로자 자녀들이 학업을 중도에 포기하는 것을 방지함으로써 사회적 형평성을 제고하는 효과도 있을 것으로 기대된다. 지급기준을 충족하는 대학생 자녀가 있는 건설근로자를 대상으로 신청·접수 후 저소득층 순서로 심사를 통해 장학지원금을 지급했다. <표 98>에서 보듯이 1인당 금액은 2014년과 2015년에는 2백만 원이었는데 2016년과 2017년에는 1백만 원으로 낮추는 대신 지급인원을 늘렸다. 4년간 지급인원은 총 470명이었고 지급금액은 총 5억 6천만 원이었다.

<표 98> 장학지원금 추진 현황 (2017.10월 말 기준)

구분	총계	2014년	2015년	2016년	2017년
지급인원	470명	30명	60명	160명	220명
1인당 금액	-	2백만원	2백만원	1백만원	1백만원
총 지급금액	560백만원	60백만원	120백만원	160백만원	220백만원

나. 건설근로자 대학생 자녀 '협성장학금'

동 장학금은 (재)협성문화재단의 재원으로 신청자격에 부합하는 건설근로자 대학생 자녀를 대상으로 신청을 받아 소득수준과 성적 등 종합적인 심사를 통해 선발된 장학생에 대하여 등록금 전액 및 학기당 학습보조비 50만원을 지급하는 것이다. <표 99>에서 보듯이 2011년에 시작되어 2017년까지 7년째 이어오고 있는데, 총 290명에 대해 약 16억 원의 장학금을 지급했다.

〈표 99〉 협성장학금 추진 현황 (2017.10월 말 기준)

구분	총계	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
지급인원	290명	48명	60명	58명	33명	26명	34명	31명
1인당 금액	-	등록금 전액			등록금 + 학습보조비(학기당 50만원)			
총 지급금액	1,595백만원	310백만원	241백만원	230백만원	182백만원	170백만원	232백만원	230백만원

다. '고등학생 자녀 무료 인터넷 수강' 지원

경제적으로 취약계층인 건설근로자의 사교육비 부담을 경감하기 위해 교육업체인 (주)현현교육과 업무협약을 통해 고등학생 자녀에게 온라인 무료 수강권 2과목(100명) 및 30% 할인쿠폰(100명)을 제공했다. 〈표 100〉에서 보듯이 2014년부터 2017년 10월까지 총 2,675명에게 무료수강 혜택이 주어졌다.

〈표 100〉 무료 인터넷 수강 추진 현황 (2017.10월 말 기준)

(단위 : 명)

구분	합계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
2014년	412	29	30	31	32	34	35	36	37	37	37	37	37
2015년	578	20	21	21	22	49	58	63	64	65	65	65	65
2016년	860	65	41	43	44	67	70	83	86	87	87	87	100
2017년	825	100	14	64	64	83	100	100	100	100	100	-	-

주 : 수강인원은 매월 수강 중복인원을 포함하여 산정

라. 대학생 자녀 학자금 대출이자 지원 : 2017년 신규 시행

건설근로자들의 고용환경이 대부분 불안정함에 따라 소득수준이 낮아 자녀의 교육비 부담을 크게 느끼고 있으므로, 대학생 자녀 장학지원금 지원과 더불어 학자금 대출자의 경우 재학 중 마음 편히 학업에 열중할 수 있도록 대출이자의 지원이 필요하다. 동 사업은 2017년에 신규로 시작한 것으로서 6천만 원의 예산으로 330명을 지원하고자 하며, 한국장학재단의 대출분에 대해 지원하고자 한다.

마. 기타 장학금 (종료된 사업)

〈표 101〉에서 보듯이 건설근로자 '고등학생 자녀 장학금' 지원은 2010년에 시작돼 2013년까지 추진되다가 중단된 사업인데, 4년간 총 1,304명에게 약 8억 7천만 원의 장학금을 지급했다.

〈표 101〉 건설근로자 '고등학생 자녀 장학금' 추진 실적

구분	총계	2010년	2011년	2012년	2013년
지급인원	1,304명	204명	300명	400명	400명
1인당금액	-	500천원/년	700천원/년	700천원/년	700천원/년
지급금액	872백만원	102백만원	210백만원	280백만원	280백만원

한편, 신한은행의 재원으로 지급되던 고등학생 자녀 장학금 지원도 있었다. 〈표 102〉에서 보듯이 2010년부터 2013년까지 4년간 추진됐으며 총 158명에게 2억 4천만 원이 지급됐다.

〈표 102〉 건설근로자 '고등학생 자녀 장학금' 추진 실적(신한은행 재원)

구분	총계	2010년	2011년	2012년	2013년
지급인원	158명	30명	30명	30명	68명
1인당금액	-	1백만원/학기 (2학기 지원)	좌동	좌동	1백만원
지급금액	240백만원	60백만원	60백만원	60백만원	60백만원

주 : 2013년에는 학교 내부 규정에 따라 일부는 잔여 등록금액만 지원

4. 결혼·출산 보조금 지원

건설경기 등에 민감한 건설근로자의 가정생활에 실질적으로 도움이 되는 생활부조형 복지사업으로 장기근속 근로자의 결혼 또는 출산 시 보조금을 지원하고자 2010년에 시작된 지원사업이다. 건설근로자의 결혼과 양육 부담을 경감시키고, 청년층의 건설업 취업을 유도하고 출산장려 분위기를 조성하려는 것이다. 보조금 액수는 결혼은 30만원이고, 출산은 출산순위별 차등 지급되며, 연간 사업예산의 범위 내에서 신청·접수순으로 지급하

고 있다. <표 103>에서 보듯이 2010년부터 2017년 10월말까지 결혼보조금은 1,268명에게 약 3억 8천만 원이 지급됐고, 출산보조금은 2,033명에게 약 5억 4천만 원이 지급됐다.

<표 103> 결혼·출산 보조금 지원 추진 현황 (2017.10월 말 기준)

(단위: 명, 백만원)

구분	종류							
	예산	계		결혼보조금		출산보조금		
		인원	금액	인원	금액	인원	금액	
연도	계	1,270.0	3,301	923.9	1,268	380.4	2,033	543.5
	2010	300	28	8.4	8	2.4	20	6.0
	2011	30	42	12.6	13	3.9	29	8.7
	2012	18	34	10.2	9	2.7	25	7.5
	2013	255	850	255.0	232	69.6	618	185.4
	2014	127	414	124.2	174	52.2	240	72.0
	2015	180	616	180.0	278	83.4	338	96.6
	2016	180	624	179.9	278	83.4	346	96.5
	2017.10	180	693	153.6	276	82.8	417	70.8

02 장

근로자 자긍심 고취

1. '건설기능인의 날' 지정·운영

가. '건설기능인의 날' 지정 및 기념식 개최

'건설기능인의 날'은 건설기능인력의 사기 진작 및 사회적 공헌을 통한 이미지 제고를 위해 지정됐다. 공제회에서 2009년에 발간한 「건설근로자 고용 개선 2차 기본계획 세부 과제의 효과적 추진 방안」 보고서에서 처음 제안한 것을 당시 국토해양부가 받아들여 2010년에 기념일로 지정되도록 추진했다. 기념일은 '11월 22일'로 정해졌는데, 그 이유는 '11'은 '서서 일하는 건설근로자의 모습'을 형상화 한 것이고, '22'는 '허리굽혀 앉아서 일하는 건설근로자의

모습'을 형상화 한 것이라는 측면에서 의미를 부여했다.

추진배경은 다음과 같다. 첫째, 건설기능인의 자긍심 고취 및 사기 진작을 통한 정부의 친서민 중도실용정책에 기여한다는 점이었다. 저임금, 힘든 노동, 잦은 현장이동 등 열악한 건설고용 환경에서 곳곳이 땀 흘려 일하는 건설기능인의 노고 치하를 통하여 MB 정부 3대 국정운영기조의 하나인 "친서민 중도실용 정책" 실현에 일조했다. 둘째, 건설기능인에 대한 사회적 인식전환 및 직업이미지 개선으로 건설업의 인력구조 개선을 도모하고자 했다. 건설기능인이 자신의 직업에 대한 자신감을 가지고 전문기능인으로서 당당히 살아 갈 수 있는 사회적 우대 분위기 조성을 통하여 고령화가 심화되고 있는 건설업의 인력구조를 개선하고자 했다. 셋째, 건설산업의 주축인 건설근로자에 대한 사회적 관심과 배려를 유도하려 했다. 건설 산업현장의 주인공이자 중추적인 역할을 담당하는 150만 건설기능근로자 등은 그들의 기념일을 절실히 희망했다. 고단한 직업과 낮은 소득 속에서 실제 공사의 완성과 품질이 그들의 손에 좌우되는 중요성과는 달리 실제로는 부정적으로 형성된 사회적 인식 등을 해소하여 그들의 삶에 활력을 부여할 필요성이 있었다. 따라서 '건설기능인의 날'을 제정하여 기념식을 개최하고 유공자를 표창함으로써, 건설기능인의 사기 진작과 사회적 인식 제고를 도모하는 한편, 나아가 건설현장의 생산성 및 품질향상 등 건설산업 경쟁력 강화에 기여하고자 했다.

나. 정부포상 수여

건설산업 발전에 기여한 건설기능인, 퇴직공제업무 담당자, 직업훈련교사 등의 개인

〈표 104〉 정부포상 수여 현황

(단위 : 명)

구분	총계	정부포상					장관표창		
		소계	산업훈장	산업포장	대통령표창	국무총리표창	고용노동부장관 표창	국토교통부장관 표창	
2010	25	6	-	-	3	3	9	10	
2011	34	8	1	1	3	3	9	17	
2012	36	8	1	1	3	3	12	16	
2013	35	8	1	1	3	3	12	15	
2014	35	8	1	1	3	3	12	15	
2015	35	8	1	1	3	3	12	15	
2016	36	8	1	1	3	3	12	16	

주 : 2017년도 포상규모는 2016년도와 동일

분야와 퇴직공제 이행우수 사업주 등 단체분야로 나눠 엄격한 심사를 거치도록 했고, 여기에서 선정된 개인 및 단체에게 훈장, 포장, 표창 등을 수여했다. <표 104>에서 보듯이 2010년 제1회 기념식에서는 25명에게 표창이 수여됐으나, 2011년부터는 훈장 및 포장이 추가됐고, 2016년에는 35명, 1개 단체에게 정부포상이 전수됐다.

2. 가족힐링캠프 운영

특정한 휴일 또는 휴가기간이 없는 건설현장의 특성 상 상대적으로 가족 여행 기회가 적은 건설근로자에게 가족 1인을 동반한 2박 3일의 여행기회를 제공했다. 여행 중 공제회가 추진하는 다양한 복지사업을 소개하기도 하고 근로자의 의견을 청취·수렴하기도 했으며, 참여자로 하여금 타 근로자에게 전파될 수 있도록 협조를 요청했다. 동 사업이 시작됐던 초기에는 대상자를 선정하기 위해 퇴직공제 적립 근로자 중 8년 이상 장기 근속자에 대하여 안내 공문을 발송하여 신청 접수하고 노동단체 추천 근로자의 경우 건설노조에 협조를 요청하기도 했는데, 근래에는 사업취지를 살려 공모를 통해 건설근로자의 사연이 담긴 참가신청을 받아 심사하여 참가 대상자를 선발했다. <표 105>에서 보듯이 2010년부터 2017년까지의 8년 동안 총 621명이 가족힐링캠프에 참가했다.

<표 105> 가족힐링캠프 추진 현황 (2017.10월 말 기준)

(단위 : 천원)

구분	총계	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
참가인원	621명	104명	54명	109명	74명	38명	76명	86명	80명	
행사장소		제주특별자치도							제주(1차) 상해(2차)	큐슈
인당 지원액	486	-	422	544	528	480	536	647	827	

3. 사진공모전 및 사진전시회 개최

건설근로자에 대한 사회적 인식 전환 및 직업이미지 개선을 위해 국민을 대상으로 건설근로자를 주제로 한 '사진공모전'을 개최한 후 수상작을 모아

찾아가는 '사진전시회'를 개최했다. <표 106>에서 보듯이 2010년부터 2017년까지 8년간 접수된 사진은 총 2,181건인데 그중에서 149건의 수상작이 선정됐다. <표 107>은 2016년도와 2017년도에 추진했던 7차례의 사진전시회 현황이다.

<표 106> 사진공모전 추진 현황 (2017.10월 말 기준)

(단위 : 건)

구분	총계	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
접수	2,181	264	183	341	207	240	143	468	335
수상작	149	19	20	17	17	20	19	18	19

<표 107> 사진전시회 전경



03 장

기타 복지서비스

1. 건설근로자 경력증명서 발급

1998년 퇴직공제제도 시행 이전에 비정규직인 건설일용근로자들은 개별 사업주의 관심 밖에 존재하거나 또는 공식적인 제도의 적용을 받지 못해 자신들의 근로자 경력은 물론 신분조차도 입증하지 못하는 경우가 많았다. 따라서 신분 또는 경력의 입증을 전제로 혜택이 주어지는 공식적인 고용복지제도로부터 소외되어 사각지대에 방치되었다. 그로부터 20년이 지난 2017년 현재 건설근로자는 공제회가 발급하는 '건설근로자 경력증명서'를 통해 자신의 근로자 신분과 경력을 입증할 수 있는데, 현행 체제를 갖추게 된 계기가 2012년의 증명서 발급시스템 구축이었다.

「제2차 건설근로자 고용개선 기본계획」에 따라 2009년부터 공제회 자체적으로 건설근로자의 경력사항을 확인해주는 시스템인 “건설근로자 근무이력관리제”를 구축하여 건설직종 경력 확인을 요청하는 근로자를 대상으로 “근무이력확인서”를 발급하였다. 이것이 공제회가 최초로 근로자 신분 및 경력 입증 자료를 발급한 시스템으로서 건설근로자의 경력관리 필요성에 대한 사회적 분위기를 조성하고 경력관리 체계에 대한 토대를 마련하는 성과를 거두었다. 하지만, 당시에는 외부 기관이 보유하고 있는 근무이력 자료를 조회할 수 없어 고용보험 이력 또는 타 기관의 자격증 및 교육·훈련 정보 등은 제공되지 않았다. 따라서 퇴직공제 미 가입 건설현장의 근무이력이 표시될 수 없어 근로자의 경력 자료로서는 불완전한 상태였다.

개선의 계기가 마련된 것은 2011년의 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」개정이었다. 동법 제9조의3(경력증명서 발급)을 통해 공제회가 외부 기관이 보유한 건설근로자의 근무이력 자료를 조회하여 경력증명서를 발급할 수 있는 법적 근거가 마련됐다. 그에 따라 기존 운영방식을 포함하여 건설근로자의 경력증명을 보다 충실하고 신속하게 발급할 수 있는 새로운 시스템을 구축할 수 있었다.

〈근거〉

건설근로자법 제9조의3(경력증명서의 발급) [본조신설 2011.7.25.]

- ① 공제회는 건설근로자가 경력증명서의 발급을 신청하는 경우에는 근로자의 근무이력을 확인하여 경력증명서를 발급할 수 있다.
- ② 공제회는 제1항에 따른 경력증명서의 발급을 위하여 대통령령으로 정하는 관련 기관에 대하여 관련 자료의 조회를 요구할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 경력증명서의 발급절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

새로운 시스템을 구축하기 이전에는 공제회가 보유한 DB내용만을 증명서 형태로 발급했으나, 시스템을 구축한 이후 각 기관의 자료를 개인정보를 보호하는 범위 내에서 연계하여 근무경력, 퇴직공제 및 고용보험 자료를 병기하고 교육·훈련, 자격증은 각 기관의 조회 내역을 기재했다. 증명서의 발급 대상은 퇴직공제 가입 피공제자를 포함한 모든 건설근로

〈표 108〉 건설근로자 경력증명서에 포함되는 정보 항목

구분	기관	연계 대상 자료
근무경력	공제회	• 퇴직공제 피공제자별 사업장 근무경력
	고용정보원	• 고용보험 피보험자별 사업장 근무경력
교육·훈련	공제회	• 건설근로자 교육·훈련 이수정보
	고용정보원	• 고용부 실시 교육·훈련 이수정보
자격증	산업인력공단	• 국가기술 자격정보

자가 됐고, 경력관리 항목에는 <표 108>에서 보듯이 근무경력, 교육훈련, 기술기능 자격증 사항 등이 모두 포함됐다.

포함되는 정보가 많아지면서 건설근로자의 체계적인 경력관리, 사회적으로 통용될 수 있는 경력확인 자료로 활용, 경력에 따른 임금책정 등 근로조건 의 기초자료로 제시, 인정기능사 경력증명 자료로 활용 추진 등 경력증명서의 활용 폭도 넓어졌다.

<표 109>는 건설근로자 경력증명서의 발급 건수다. 2012년부터 2017년 6월까지 총 6,215건이 발급됐는데, 방문 발급이 53.9%이고 인터넷 발급이 46.1%였다. 시간이 지나면서 방문 발급 건수의 비중이 늘어나고 있어 일반적인 사회적 양상과는 차이가 있는데, 이것은 건설근로자 중 고령자가 많기 때문인 것으로 짐작된다.

<표 109> 건설근로자 경력증명서 발급 건수

구분	계		방문		인터넷	
	건수	%	건수	%	건수	%
계	6,215	100.0	3,936	56.6	3,022	43.4
2012	122	100.0	37	30.3	85	69.7
2013	1,017	100.0	487	47.9	530	52.1
2014	1,515	100.0	795	52.5	720	47.5
2015	1,335	100.0	626	46.9	709	53.1
2016	1,431	100.0	870	60.8	561	39.2
2017.6	1,538	100.0	1,121	72.9	417	27.1

2. 찾아가는 이동상담 서비스 제공

가. 종합지원 이동상담 버스 운영

2010년 11월부터 찾아가는 행정서비스의 일환으로 대형버스를 활용한 '종합지원이동센터(job oasis)'를 운영해 오고 있다. 새벽인력시장과 건설현장을 직접 찾아가 건설근로자에게는 퇴직공제제도 안내 및 고용·복지서비스를 제공하고, 건설사업주에게는 퇴직공제교육 등을 실시하고 있다. 2013년도 하반기에 1대를 증차하여 총 2대의 차량으로 서비스를 제공하고 있으며, 2017년도

부터는 보다 많은 건설현장을 찾아가기 위하여 매분기 실시하던 전국순회서비스를 매월로 확대했다.

<표 110>은 건설근로자 「종합지원 이동상담 버스」추진 실적이다. 2011년부터 2017년 10월까지 총 활용인원은 98,694명이었고, 방문했던 새벽인력시장은 2,214개소, 건설현장은 1,979개소로 집계됐다.

<표 110> 건설근로자 「종합지원 이동상담 버스」 추진 실적

구분	활용인원(명)	방문현장(개소)	
		새벽인력시장	건설현장
계	98,694	2,214	1,979
2011	5,200	138	124
2012	6,932	219	175
2013	9,646	249	199
2014	19,782	471	380
2015	19,885	462	379
2016	19,327	466	380
2017.10.	17,922	209	342

나. 새벽인력시장 편의시설 설치

동절기에는 새벽인력시장 건설근로자에게 천막과 난로 등의 편의시설 설치를 지원함으로써 근로환경 개선을 도모했다. <표 111>에서 보듯이 2010년에 양천구청을 지원대상으로

<표 111> 건설근로자 「새벽인력시장 편의시설 설치 지원」 추진 실적

구분	지원대상	예산 편성액	예산 집행액
2010	양천구청	35백만원	17백만원
2011	양천구청	50백만원	29백만원
2012	양천구청, 구로구청, 중랑구청	200백만원	126백만원
2013	양천구청, 구로구청	50백만원	50백만원
2014	양천구청, 구로구청	49.6백만원	49.6백만원
2015	양천구청, 구로구청	50백만원	50백만원
2016	양천구청, 구로구청	50백만원	50백만원
2017	양천구청, 구로구청	50백만원	50백만원

시작했고 2012년에는 구로구청이 추가됐는데, 2017년까지 꾸준히 이어오고 있다.

(센터 포함) 또는 고객상담센터 등 고객이 원하는 부서가 통화 중일 때 전화번호를 남긴 고객에게 사후에 전화를 거는 서비스를 말한다.

3. 고객상담센터(콜센터) 운영

필요성

2011년 7월 건설근로자법 시행규칙 제24조에 고지의무가 신설되면서 그에 따른 적립내역 고지 등으로 늘어나는 민원이 증가했다. 2012년 5월부터 전화 응대만 전담하는 민원응대반(콜센터)을 설치·운영함으로써 건설근로자에 대한 민원서비스 향상을 도모하고자 했다. 상담범위는 근로자 대상과 건설업체 대상으로 대별된다. 먼저 건설근로자 대상 상담의 주요 내용은 적립일수 안내, 퇴직공제금 청구, 대부신청 등으로서, 보다 구체적으로는 퇴직공제금 적립내역 안내, 퇴직공제금 청구관련 상담, 대부관련 신청 절차, 복지사업 관련 상담, 연간고지, 수급요건 충족고지 등 각종 고지에 대한 문의전화 응대 등이다. 건설업체 대상 상담은 주로 퇴직공제 업무처리절차 및 문의사항 등에 대한 안내로서, EDI 신고방법 안내, EDI 오류 시 원격상담, 지사업무지원(성립 신고 방법 및 근로내역 신고방법 등 안내) 등이다.

고객상담센터 상담인원은 2017년 10월 현재 19명인데, 2016년 10월 대부 신청 상담업무의 증가에 응대하기 위해 5명을 추가했다. <표 112>는 2014년 1월부터 2017년 10월까지의 고객상담센터 운영 현황이다. 2016년의 총 통화량은 349,713건이고 그 중 콜백서비스는 14,568건으로서 2015년에 비해 크게 늘었는데, 이것은 대부신청 업무의 증가와 상담인원 증원의 영향인 것으로 판단된다. 2017년 상반기에도 증가 추세는 이어지고 있다. 콜백서비스란 지사

<표 112> 고객상담센터 운영 현황

구분	총 통화량(건)	콜백서비스(건)
2014	305,850	20,776
2015	282,811	11,040
2016	349,713	22,716
2017. 10	372,003	20,590



제4부 자산운용사업

- 제1장 사업의 개요
- 제2장 자산운용사업의 변천
- 제3장 자산운용체계 및 운용현황

공제회가 보유하고 있는 퇴직공제금을
안정성·유동성·수익성·공공성을 고려하여,
채권, 주식 등 유가증권이나, 부동산, 인프라, 사모펀드 등
대체자산에 투자하여 수익을 창출하는 사업이다.

01 장

사업의 개요

상술했듯이 퇴직공제사업은 퇴직공제가입 건설사업주가 매월 고용한 일용직 건설근로자의 근로일수에 따라 퇴직공제금을 납부하면, 공제회는 이를 적립·증식하였다가 건설근로자가 건설업을 퇴직할 때 퇴직공제금을 지급하는 사업이다. 그 중에서 퇴직하는 건설근로자에게 지급할 퇴직공제금을 적립 및 증식하는 사업을 자산운용사업이라고 할 수 있다.

피공제자들에게 지급될 퇴직공제금은 퇴직공제부금으로 구성되어 관리되고 있다. 해당 내역의 흐름은 아래와 같이 부금수납액 등에 운용수익을 더하고 퇴직공제금 지급 등을 제외한 것이다. 여기서 부금수납액 등이란 사업주 납부금 및 고용보험지원금 등(부가금 제외)을 의미하고, 퇴직공제금 지급 등이란 퇴직공제금, 퇴직공제증지 환매금 등을 의미한다.

$$\text{부금수납액 등} + \text{운용수익} - \text{퇴직공제금 지급 등} = \text{퇴직공제부금 순조성액}$$

퇴직공제부금의 수납재원 중 2006년까지 판매되었다가 아직까지 반환되지 않아 피공제자를 특정할 수 없는 퇴직공제증지(이하 '미확인퇴직공제증지'라 한다)는 해당 원금과 운용수익을 별도로 산정, 기존 부금회계에서 분리된 특별회계로 관리하고 있다.

자산운용사업은 공제회가 보유하고 있는 퇴직공제금을 안정성·유동성·수익성·공공성을 고려하여, 채권, 주식 등 유가증권이나, 부동산, 인프라, 사모펀드 등 대체자산에 투자하여 수익을 창출하는 사업이다. 창립 초기에는 은행의 정기예금이나 신탁상품 중심으로 예치하다가 이후 국내 자본시장이 확충되면서 채권, 주식 펀드상품 등을 통해 유가증권에 투자하였고, 부동산, 인프라, 사모투자(Private Equity Fund) 등 대체자산과 해외투자도 점차 투자범위를 확대해 왔다.

지난 20년 간 지속된 퇴직공제금 유입과 운용수익의 누적으로 퇴직공제금 운용 규모가 증가함에 따라 자산운용사업의 규모도 지속적으로 확대되어, '17년 10월 현재 자산운용 전체 사업 규모는 3조 4,214억 원에 이르며, 국내 주요 공제회의 운용 자산과 대비해서도 상당한 규모에 이른 상황이다.

자산운용과 관련된 주요 규정은 「공제회 정관」, 「자산운용규정」, 「자산운용지침」 등에서 찾아볼 수 있다. 자산운용지침(Investment Policy Statement)은 통상 '투자정책서'라고도 하는데, 공제부금의 자산운용 정책에 대한 기본적이고 핵심적인 사항을 담고 있으며, 공제회 자산운용사업의 주요 체계는 동 지침 및 규정에 담겨 있다.

특히, 공제회의 경우 과거 글로벌 금융위기 및 부실화된 투자로 인한 어려움을 겪으면서 꾸준히 자산운용체계와 조직을 정비해 왔다. 2010년 현행 자산운용본부 체계가 출범한 이후 외부위원 과반수가 참여하는 자산운용 관련 위원회를 통한 의사결정체계를 구축하고 다수의 외부 전문인력 채용을 통해 운용 전문성과 효율성을 크게 강화하였다.

02 장

자산운용사업의 변천

1. 운용체계의 변화

가. 설립 초기 : 자산규모 미미, 안정성 위주 투자

현재 3조원을 훌쩍 뛰어넘는 대규모 자산을 운용하는 공제회 자산운용사업은 처음에는 100억원 미만의 소규모 자금으로 시작되었다. 공제회는 설립 초기에는 자산규모가 미미하였기에 정기에금 등 안정성 위주의 자산에 투자하여 운용해 왔다.

나. 기금운용 조직 설치(2004 ~ 2007) : 간접투자 상품 투자 시작

2004년 내부조직인 기금운용과 신설, 2005년 자산운용을 위한 기금운용위원회(현재의 자산운용위원회 전신에 해당)를 설치하였고, 2006년 기금운용팀을 신설하여 외부전문가를 채용하였고 운용 전문성 부여 및 효율적인 부금증식을 피하면서 간접투자상품에 대한 투자를 시작하였다.

동 기간 중 특기할 만한 사항은 ‘기금운용시스템’이 정비되었다는 점이다. 첫째, 기금운용의 전문성을 강화했다. 금융투자부와 부동산개발사업부를 담당하는 전담부서를 설치하고 전문인력을 확보했으며, 자문위원 위촉과 전문용역업체 활용 등을 병행했다. 둘째, 기금운용 의사결정 과정을 합리화했다. 공제기금의 투자원칙, 투자기본계획, 투자자산배분, 기타 투자관련 중요사항을 심의·결정하는 위원회 형태의 의사결정기구를 설치·운영함으로써 합리적이고 신중한 투자를 도모했다. 셋째, 기금운용 전산시스템을 구축했다. 급변하는 금융 시장환경에 능동적으로 대처하고 자산운용의 효율성 및 안정성을 극대화하기 위하여 우리공제회 업무환경에 적합한 종합자산운용 시스템 구축이 필요했다. 넷째, 기금운용규정을 개정했다. 퇴직공제기금을 안정적이고 효율적으로 운용하기 위하여 투자의 범위, 투자의사결정 및 리스크 관리 등에 대해 구체적으로 규정하는 등 당시 규정의 미비점을 개선 및 보완했다. 주요 내용은 ‘공제기금운용및관리규정’으로의 규정 명칭 변경, 투자심의위원회 설치 및 운용(제3~5조), 유가증권 투자범위 규정(제7조), 유가증권의 관리·대여·결산에 관한 사항 규정(제8~17조), 개발사업 투자범위 규정(제19조), 사업계획승인 범위 명시(제23조), 채권투자 적격등급 명시(제24조), 채권투자한도 명시(제25조), 투자제한주식명시(제26조), 주식투자한도 명시(제27조), 개발사업 투자한도 명시(제30조) 등이었다.

다. 글로벌 금융위기(2008) : 투자 손실, 정비 필요성 대두

공제부금 수납액 증가와 더불어 서서히 자산운용 규모와 종류가 다양화되었으나 2008년 글로벌 금융위기를 겪으면서 공제회는 처음으로 상당 규모의 투자손실을 입게 되었고, 금융위기 이전에 투자했던 자산 중 일부가 부실화되며 공제회 내부 및 외부에서 자산운용체계 전반에 대한 정비의 필요성이 대두되었다.

라. 자산운용체계의 대대적 정비(2009 ~ 2010) : 운용체계의 기틀 마련

2010년은 공제회 자산운용체계가 대대적으로 정비되면서 현재 운용체계의 기틀이 확립된 전환기라 할 수 있다. 외부 컨설팅기관을 통한 자산운용체계 진단 및 제도개선용역을 통해 공제부금 운용체계에 대한 진단 및 개선방안이 마련되었다.

당시 자산운용과 관련해서는 제도적 장치 및 전반적인 프로세스가 미흡하다는 진단이 대두었다. 자산운용 기준과 절차에 대한 명확하고 객관적인 규정이 미흡하였고 투명하고 전문적인 자산운용 의사결정 시스템이 갖추어지지 않았으며 기금운용팀 1팀 체제로는 상호 견제·감독할 수 있는 자산운용조직체계가 미비하다는 것이었다.

이러한 진단을 바탕으로 자산운용체계 및 프로세스, 자산운용조직 및 인력, 리스크관리의 3개 분야를 크게 개선하였다.

우선, 자산운용 관련 의사결정기구인 자산운용위원회(舊기금운용위원회), 리스크관리위원회, 투자심의위원회를 설치하고 외부전문가를 과반수 이상 참여하도록 함으로써 자산운용 의사결정의 전문성과 공신력을 제고하였다.

또한, 자산운용 프로세스 전반의 투명성 강화를 위해 금융기관 선정 시 지침에 의한 공정한 절차에 따라 매년 거래대상 금융기관 풀을 선정하고, 모든 금융상품(주식, 채권 등)과 대체투자상품의 투자 결정 및 중요사항 변경은 투자심의위원회 의결을 거치도록 함으로써 판단의 합리성을 제고하였다. 일반사무관리회사를 선정하여 상품별 회계처리 일원화 및 공제회에 특화된 투자관리시스템을 구축하였으며, 외부 성과평가기관을 통해 반기·연간 단위 성과평가 실시 및 운용성과의 합리적 객관적 측정을 위해 시간가중수익률을 산출하기 시작하였고, 이의 근거가 되는 자산운용 및 회계처리 관련 규정 및 지침 제·개정이 병행되었다.

자산운용조직은 기존 기금운용팀에서 탈피하여, 자산운용본부를 신설하여 본부 체제로 개편하였고, 자산운용 전략, 금융투자, 대체투자, 리스크관리에서 분야별 지식과 경험이 풍부한 전문인력을 지속 충원함으로써 내부역량을 강화하게 되었다.

리스크관리 부문에서는 체계화된 리스크관리 실시로 자산운용 내부통제 기능을 강화하였다. 전체자산에 대하여 연간 허용위험한도를 설정하여 소진율을 관리하며 개별 투자건 사전적 리스크 검토 및 사후적 모니터링을 실시하여 사전적·사후적 리스크관리 체계를 확립하였고, 매년 대체투자상품 등

비시장성 자산에 대한 외부전문기관의 공정가치평가 실시 후 그 결과를 회계에 반영함으로써 부실징후 조기 발견·관리를 통한 부금재정 건전성이 유지되는 기반을 구축하였다.

마. 자산운용의 본격화(2011 ~ 2016)

2011년 금융시장은 상반기 상승세를 이어간 주식시장이 하반기 들어 미국 신용등급 강등과 유럽 재정위기 부각으로 급격한 조정을 보이며 크게 하락하였고, 채권은 기준금리 인상에도 불구하고 대외적 불안요인과 양적 완화에 따른 유동성 환경에 힘입어 강세를 보임에 따라, 공제회 부금 운용규모는 1조 6,104억원, 성과는 1.63% 저조한 수익률을 보였다. 주식혼합형이 -1.39%, 채권형은 6.61%의 수익률을 기록하였다. 대체투자는 2010년 이전에 투자되어 부실화된 대체자산에 대해 손상차손을 인식함에 따라 -10.79%의 수익률을 기록하였다.

2012년 공제회 부금 운용규모는 1조 8,515억원, 수익률 2.10%를 기록하였다. 주식혼합형은 주식시장의 변동성이 확대된 가운데 3.88%의 수익률을 보였고, 채권은 하반기 유례없는 초강세장 연출에 5.05%로 높은 수익 기여도를 보였다. 대체투자는 2012년부터 부실화된 대체자산에 대한 공정가치평가를 실시하여 손상차손을 인식함에 따라 전년도에 이어 -12.63%의 저조한 수익률을 기록하였으나, 전반적인 회계처리를 완료하며 이후 정상적인 운영궤도에 오르게 되었으며 투명한 회계처리를 통한 재정 건전성 확보 노력은 긍정적인 점으로 평가할 수 있다.

2013년 운용규모는 2조 2,152억원, 수익률 3.61%를 기록하였다. 주식시장은 상저하 고의 양상을 보이며 0.72% 상승에 그쳤으나 주식혼합형의 수익률은 4.52%의 수익률을 보였고, 채권은 미국 양적완화 축소 우려로 금리상승 추세가 촉발된 가운데 3.03%의 수익률을 기록하였다. 대체투자는 6.24%의 우수한 성과를 기록하며 전체 운용수익률에 큰 기여도를 보였다.

국내 주요 공제회들의 무리한 지급이자율, 과도한 위험투자 등 운용실태의 문제점이 일부 부각된 가운데 매일경제신문 주관으로 민간의 공공기관자산운용평가단에서 17개 공제회를 대상으로 공제회 자산운용평가를 최초로 실시하였으며, 건설근로자공제회는 최상위 2개 기관 중 하나로 선정됨에 따라 그 동안의 자산운용체계 전반의 개선에 대한 결과를 대외적으로 인정받는 계기가 되었다.

2014년 부금 운용규모는 2조 3,766억원, 성과는 3.57%를 기록하였다. 주식, 채권은 위탁운용체계 전반의 개선을 통해 운용 효율성을 제고하면서 위탁운용사의 선정과 관리 체계의 투명성을 강화하였다. 주식시장은 박스권을 등락하다 하락 마감하면서 주식혼합형의 수익률이 0.46%를 기록하였고, 채권시장은 두 차례 기준금리 인하와 추가 인하 기대감으로 사상 최저치를 경신하는 가운데 채권 투자집행 시점과 맞물리며 수익률 4.23%로 양호한 수익률을 기록하였다. 대체투자는 해외부동산 펀드 편입자산 일부 매각수익과 국내 오피스빌딩 배당수익 등으로 수익률 4.89%를 기록하였다. 한국투자공사 주관 공공기관 해외투자협의회 MOU를 체결하며 해외·대체투자 및 리스크관리 정보를 공유하고 공동투자 기반을 마련하였다.

또한, 전년도에 이어 2회째 실시된 매일경제신문 주관 “2014년 공공기관 자산운용평가” 결과 27개 공제회 및 중앙회 중 최상위 2개 기관에 선정되는 쾌거를 이루었다.

2015년 부금 운용규모는 2조 7,065억원, 운용수익률은 3.11%를 기록하였다. 규정체계 정비 TF를 구성하여 타 기금과의 비교, 분석을 통해 공제회 특성에 적합한 규정체제로 개선을 진행하였다. 주식과 채권은 변경된 위탁운용체계를 적용하여 기존 집합투자기구(펀드) 외에 투자일임계약 방식의 운용을 재개하였으며, 세부 운용유형도 다변화하였다. 주식시장의 상고하저 흐름에 맞추어 주식형 9.54%, 주식혼합형 4.22%의 수익률을 기록하였고, 채권은 2.76%의 수익률을 기록하였다. 대체투자는 부동산 상품 투자, 보유자산 적기 매각 등에 따른 차익실현으로 수익률 5.21%를 기록하였다.

3회째 매일경제신문 주관 “2015년 공공기관 자산운용평가”에서는 24개 공제회 및 중앙회 중 전체 2위 순위 및 양호 등급을 지속하였다. 3년 연속 상위기관 선정으로 공제회 자산운용에 대한 대외 신뢰성을 더욱 공고히 하게 되었다.

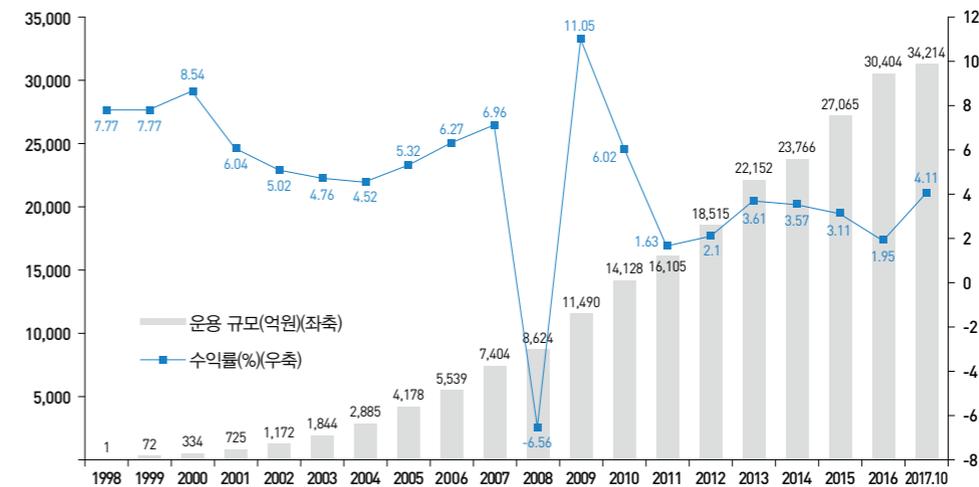
2016년 운용규모는 3조 404억원, 운용수익률은 1.95%를 기록하였다. 주식시장이 대형주 중심 상승세를 보인 가운데 액티브운용 중심의 주식 포트폴리오 구성으로 주식 수익률은 -3.08%를 기록하였다. 채권은 금리 변동에 노출된 시가채권형 중심에서 만기보유채권 및 확정금리 상품 투자로 금리 등락에 따른 수익 변동성 축소를 추진하였으며, 하반기 금리 인상의 영향으로 전체 채권 운용수익률은 1.81%를 기록하였다. 2016년은 신규 대체투자가

활성화되면서 대체투자 비중이 10.8%까지 큰 폭으로 확대되었다. 신규투자의 절반 이상을 해외자산으로 투자하였고 인프라 분야 투자 확대로 포트폴리오를 다변화하여 수익률 7.63%로 높은 수익 기여도를 보였다.

2. 자산운용 규모 및 수익률 추이

〈그림 34〉와 〈표 113〉에서 보듯이 공제회의 자산운용 규모는 설립 이후 꾸준한 증가 추세를 보이며, 2002년 1천억원 돌파를 시작으로 2007년 및 2008년 공제부금 일액 증가, '10년 민간공사 등 의무가입 대상공사 확대에 따른 부금납입 증가로 2009년 최초로 운용규모 1조원을 돌파한 후, 2013년 2조원 도달에 이어 2016년 3조원에 이르기까지 빠른 증가 속도를 보이고 있다.

〈그림 34〉 공제부금 운용 규모 및 수익률 추이



또한, 부금회계로 운용해 온 공제부금은 미확인퇴직공제증지판매대금운영수익특별회계가 2014년 1월 1일부로 설치됨에 따라 미회수공제증지 판매원금과 이자적립금 등을 분리하여 특별회계로 운영하게 되었다. 〈표 114〉는 특별회계의 운용 규모 추이를 보여준다.

〈표 113〉 공제부금 운용 규모 및 수익률 추이

연도	운용 규모(억원)	수익률(%)	연도	운용 규모(억원)	수익률(%)
1998	1	7.77	2008	8,624	-6.56
1999	72	7.77	2009	11,490	11.05
2000	334	8.54	2010	14,128	6.02
2001	725	6.04	2011	16,104	1.63
2002	1,172	5.02	2012	18,515	2.10
2003	1,844	4.76	2013	22,152	3.61
2004	2,885	4.52	2014	23,766	3.57
2005	4,178	5.32	2015	27,065	3.11
2006	5,539	6.27	2016	30,404	1.95
2007	7,404	6.96	2017.10	34,214	4.11

〈표 114〉 특별회계 운용 규모 추이

연도	2014	2015	2016	2017.10
운용 규모(억원)	2,034	2,070	2,114	2,186

03 장

자산운용체계 및 운용현황

1. 자산운용의 원칙과 자산별 투자 기준

가. 자산운용의 원칙

공제회에서는 '공제부금 수납 및 퇴직공제금 지급', '복지증진 사업', '피공제자에 대한 자금의 대부' 활동을 원활히 지원하기 위하여 다음과 같은 원칙에 의거해 공제부금을 운용해 오고 있다.

자산의 변동성에 대응하면서 손실위험을 최소화하는 안정성과 적정 수준의 유동자금을 확보하는 유동성의 원칙을 기본으로 하며, 국내 금융시장에 미치는 파급효과를 감안하여 부금의 설치 목적과 정부의 정책 추진 방향

에 부합하도록 운용하는 공공성의 원칙과 투자기간의 확대 및 투자상품의 다양화 등을 통해 수익을 도모하면서 부금의 확대 조성에 기여하는 수익성의 원칙을 동시에 추구하고 있다.

나. 자산별 투자 기준

또한, 각각의 자산별로 투자기준을 정하여 운용하고 있다.

첫째, 채권 운용은 장기 안정적인 수익확보를 위하여 채권종류별, 발행기관별, 계열별(회사채) 및 만기구조별 분산투자를 원칙으로 하며 발행자의 신용과 무위험채권과의 스프레드 등을 고려, 일정범위 안에서 듀레이션을 조정하여 초과수익을 내도록 운용한다. 또한 분산투자 및 수익제고 목적으로 해외채권에 투자할 수 있으며, 이 경우 환 변동위험 축소를 위해 환 헷지 비율을 설정하여 운용하도록 하고 있다.

둘째, 주식 운용은 내재가치가 우량한 종목에 대하여 장기투자를 지향하고, 허용된 위험한도 내에서 수익을 최대로 증대시킬 수 있도록 한다. 위탁운용기관의 투자기법을 활용하여 투자 스타일을 다양화하며, 중장기적으로 패시브 운용을 기초로 초과수익을 증대시키기 위해 액티브 운용을 지향하고 있다.

셋째, 대체투자는 주식, 채권 등 전통적인 투자자산과 상이한 위험-수익특성을 활용하여 국내외 부동산, 인프라, 사모투자 등에 장기투자를 지향하며 안정성과 수익성을 동시에 고려하여 투자한다.

마지막으로, 단기자산은 단기자금의 특성 및 목적을 감안하여 안정성 및 유동성을 최우선적으로 고려하여 수익성이 높은 상품에 투자하도록 하고 있다.

2. 투자 프로세스

가. 자산운용전략 및 계획 수립(PLAN)

자산운용지침(IPS)에서 설정한 방법론에 따라 연간 단위의 자산운용계획을 수립하며, 연간 운용계획으로 자산의 운용 방향, 자산운용전략 및 자산배분계획, 목표수익률 및 허용위험한도, 기타 필요한 사항을 정한다. 운용부서에서 수립한 운용계획은 자산운용위원회의 심의의결을 거쳐 고용노동부 장관의 승인을 얻어 확정된다.

공제회의 목표수익률은 부금의 목적 또는 자산운용의 목적을 달성하기 위해 자산배

분에 앞서 사전적으로 설정하는 지표로서 공제회의 목적사업을 안정적으로 수행하기 위해 필요한 실질가치 보존 이상의 수익률을 말한다. 또한 공제회의 목표수익률은 “전략적 자산배분을 위한 제약조건의 하나로써, 전략적 자산배분안이 충족시켜야 할 최소 수익률”로 정의하고, 운용의 효율성 및 수익성 제고를 위하여 단기자산 및 중장기자산의 목표수익률과 전체 목표수익률을 구별하여 설정하고 있다. 단기자산은 콜금리 예상수익률, 중장기자산은 3년 만기 국고채권 수익률 초과하는 수준으로 설정된다.

허용위험한도는 자금운용의 목적을 추구하는 과정에서 발생하는 불리한 결과(손실 등)의 수용 가능한 정도를 의미하며, 자산배분안은 향후 1년 동안의 누적 투자수익률이 원금을 초과하지 못할 가능성(Shortfall Risk)이 5% 이하로 통제되도록 허용위험한도를 부여하고 있다.

자산배분안을 구성하는 자산군은 채권, 주식, 대체투자, 단기자산으로 각각 분류되며 국내외를 모두 포함한다. 공제부금의 실질가치 유지를 바탕으로 투자가능 자산 범위 내에서 투자대상을 다양화하고, 허용된 위험수준 내에서 수익률을 극대화할 수 있는 자산배분안을 선택하여 운용하도록 하고 있다.

먼저, 전략적 자산배분은 객관적인 시장분석을 근거로 시장 중립적인 관점에서 부금의 목표 자산배분 비중을 설정하는 과정으로 목표수익률과 허용위험을 반영한 자산의 상대적 비율을 결정하는 것을 의미하며 자산배분 비중은 연간 자산운용계획에서 정한다. 전략적 자산배분안 도출방법은, 결과도출이 투명하고 여러 자산배분 시나리오별 비교분석이 가능한 시뮬레이션 방법을 중심으로 평균-분산 최적화(Mean-Variance Optimization)모형을 보조적으로 사용한다.

다음으로, 전술적 자산배분은 변화하는 시장상황에 대응하고 이를 이용하기 위해 전략적 자산배분으로부터 주어진 범위 안에서 자산배분을 조정하는 것을 의미하며 자산별 투자허용 범위는 연간 자산운용계획에서 정한다.

나. 투자 실행(DO) : 투자대상

자산운용 시 투자실행 방법은 자산운용규정, 금융자산 투자지침 등에서 정하고 있으며,

공제회의 자산운용은 수익성을 목표로 투자하는 민간 기관들과는 달리

공공기관으로서의 기관 특성, 공제부금의 수익자인 건설근로자들의 신뢰 유지 등을 고려하여 안정성을 우선 하면서 수익성을 추구하고 있으며, 투자자산의 특성을 고려하여 내부운용과 외부운용을 병행하고 있다.

1) 채권 투자

채권은 국내 및 해외 채권을 투자대상으로 한다. 채권에 투자할 때는 국가, 지방자치단체 또는 한국은행이 발행한 채권 또는 특별법에 따라 설립된 법인이 발행하는 채권 등 공제회 금융자산 투자지침 제5조에서 정하고 있는 9개 항목을 투자대상으로 한다.

투자대상 채권의 신용등급은 국내 신용등급이 A-(기업어음은 A2-) 이상인 경우에 한하며, 보증채권의 경우 보증기관과 발행기관의 국내 신용등급 중 높은 등급을 적용한다.

외국 정부, 중앙은행, 외국기관 등이 발행하는 외화표시 채권의 해외 신용등급은 BBB- 또는 Baa3 이상으로 하며, 신용등급은 채권에 부여된 신용등급을 원칙으로 하되, 해당등급이 없는 경우에는 발행기관의 신용등급을 기준으로 적용하고 있다.

또한 채권은 종류별, 신용등급별, 기업별로 투자한도를 정하고 있으며, 국내외 금리, 신용, 상품, 통화 등 준거자산의 가치에 연계되어 가치가 변동되거나 파생상품이 내재된 파생결합증권에 투자하는 경우는 파생결합증권의 수익구조가 원금보장 추구형이어야 한다.

2) 주식 투자

주식은 국내 및 해외 주식을 투자대상으로 한다. 주식에 투자할 때는 한국증권거래소가 개설한 유가증권시장 및 코스닥시장에 상장된 주식을 대상으로 한다. 다만, 시가총액 500억원 미만인 종목이나 2년 연속 당기순손실 시현종목 등에 대해서는 투자를 제한하고 있다.

동일회사 발행한 주식에 대해서는 발행주식 총수의 10%를 초과하여 투자할 수 없고, 동일종목에 대한 투자는 보유 주식투자총액의 10%를 초과할 수 없으나, 직전월 1개월 가중평균 시가총액비중이 10%를 초과하는 종목에 한해서 그 비율까지는 투자할 수 있다. 단, 상장지수집합투자기구(ETF)인 경우는 투자한도 산정에서 제외하고 있다.

또한, 국내외 주가(지수를 포함) 등 주식 관련 파생결합증권에 투자하는 경우는 수익구조가 원금보장 추구형이어야 한다.

3) 대체 투자

대체투자의 투자대상은 국내외 부동산, 인프라SOC, 사모투자(PEF) 등으로 정하고 있다. 대체투자는 전통적 투자자산과 상이한 위험·수익 구조를 가지므로 이를 활용하여

자산운용의 효율성을 제고하는 것을 목적으로 하며, 투자기간의 장기성을 고려하여 장기 안정적인 수익 확보를 위하여 만기보유를 원칙으로 하되, 평가이익의 실현, 투자의 만기분산, 원리금 회수가 곤란한 경우 등에는 만기 이전이라도 처분할 수 있다.

구체적인 투자범위로는 사회기반시설사업에 대한 투·융자, 리츠(REITs)에 대한 출자, 자본시장법 제9조 제18항에 따른 집합투자기구에 대한 투·융자, 벤처기업 및 중소기업창업투자조합, 신기술사업투자조합, 한국벤처조합에 대한 출자, 기업구조조정조합 및 기업구조개선 사모투자전문회사에 대한 출자, 부동산의 개발·취득·관리 등을 목적으로 하는 사업에 대한 투·융자, 에너지 및 자원 개발 사업에 대한 투·융자 등으로 하고 있다.

4) 단기자산 운용

단기자산의 경우 퇴직공제사업에 필요한 적정 수준의 유동성 확보 및 중장기 자산의 적기 투자에 차질이 없도록 안정성을 우선하여 만기 1년 미만으로 투자한다. 투자대상은 기업어음(CP), 금융기관 발행어음, 전자단기사채, 양도성예금증서, 정기예금 등 금융자산 투자지침 제28조에서 정한 대상으로 한다.

다. 투자 실행(DO) : 운용방식

1) 투자 의사결정

공제회의 자산운용은 1개월 미만의 단기자산을 제외하고 모든 채권, 주식, 대체투자 자산 및 상품의 투자 의사결정 시 투자심의위원회의 심의의결을 거치도록 함으로서 운용의 전문성 및 안정성을 더욱 강화한 체계를 갖추고 있다.

2) 내부운용 및 외부운용 정책

공제부금은 관련법령 및 규정상 내부 전문인력을 통한 내부운용과 외부 전문운용기관을 통한 외부운용이 가능하도록 운용한다. 내부 및 외부운용의 규모는 내부 운용 인프라 및 자금의 성격, 위험분산효과, 운용기법 등을 고려하여 정하며 연간 자산운용계획에서 정한 목표와 투자계획에 따라 적절한 규모를 채권, 주식, 대체투자 및 단기자산에 투자한다.

내부운용의 경우 부금은 내부 전문 운용인력을 활용하여 투자 포트폴리오의 분산투자효과 및 안정적인 수익 실현을 위하여 연간 부금운용계획에 따라 적절한 규모를 내부운용 형태로 운용한다. 외부운용의 경우 부금은 외부 위탁운용사의 전문성을 활용하여 투자방식의 다양화를 통한 수익률 제고와 위험분산효과 확대를 위해 연간 부금운용계획에 따라 적절한 규모를 외부 위탁운용 형태로 운용한다.

3) 위탁운용 방법

위탁운용은 주식, 채권 및 대체투자자산 등에 대하여 연간 자산운용계획에 근거한 자산배분 비중 및 목표수익률을 토대로 위탁운용계획을 수립하여 객관적이고 투명성 기준 및 절차에 따라 수익증권 또는 투자일임 형태로 운용한다.

위탁운용 유형은 채권, 주식의 경우 자산별 특성에 따라 운용스타일 및 전략 등을 특화하여 운용방식을 차별화한 세부 운용유형별로 운용하고, 대체투자 자산의 경우 별도의 기준에 따라 투자상품별로 구분하여 운용한다.

집합투자계약 또는 투자일임계약에는 운용대상, 운용방법, 기준수익률, 손실허용한도, 성과평가 등에 관한 내용을 포함함으로써 위탁운용사가 자의적으로 운용방식을 변경하거나 과도한 위험을 선택하지 않도록 한다. 수수료는 동일 유형 업계평균수수료와 유사기관의 수수료를 고려하여 적절한 수준에서 지급하도록 하며 덤핑입찰을 금지하고 있다.

4) 위탁운용사의 선정

주식, 채권 위탁운용사의 선정은 “금융기관 선정지침” 및 “주식·채권 위탁운용사 선정 및 관리기준”에서 정한 세부 선정기준에 의해 선정한다. 대체투자의 경우 상품마다 개별성 및 비정형성의 특성에 따라 “대체투자 위탁운용사 선정 및 관리기준”에 따라 선정한다. 위탁운용사(집합투자업자 및 투자자문일임업자) 선정은 투명성과 객관성을 확보하기 위해 외부평가기관의 지원을 받아 운용사의 재무안정성, 과거 운용성과, 리서치 능력, 위험관리, 컴플라이언스 능력 등을 고려하여 선정한다.

「위탁자산 운용기준」에 의거하여 위탁자산의 투자 및 위험한도 등을 종합적으로 관리하고 있으며 「위탁운용사 선정 및 관리기준」에 따라 운용성과, 투자내역, 계약내용 준수 여부 및 운용인력 변동사항 등에 대한 위탁운용사 정기평가 및 위탁자산 분기평가를 시행하여 우수 위탁운용사 추가예탁 및 성과저조 위탁운용사 자금회수 등의 조치를 취한다. 또한, 자산별 위탁운용사 예탁한도를 두어 특정 운용사에 부금자산이 과도하게 위탁되지 않도록 관리하고 있다.

라. 리스크관리(SEE)

공제회는 자산을 안정적으로 운용하기 위하여 각종 위험한도 및 관련 기준을 설정·관리하고 있으며 정기적으로 운용 성과를 평가하여 그 결과를 반영하는 등 효율적인 자산운용을 도모하고 있다. 리스크관리팀을 자산운용 본부에서 분리하여 자산운용 견제 기능을 강화하였다

1) 위험관리 방법

리스크관리지침, 성과평가지침 및 연간 리스크관리계획 등에 따라 각종 위험 한도를 설정·관리하는 등 공제부금의 안정적인 운용을 도모하고 있다. 시장, 신용 위험 관련 지표를 지속적으로 모니터링하면서 금융 시장 변화 시 적절하게 대응하고자 노력하고 있다. 대체투자 상품 등 개별 상품 투자 시에는 투자심의위원회를 통해서 투자의사결정하고 리스크관리부서에서도 검토 의견을 개선하는 등 면밀한 검토가 이루어질 수 있도록 노력하고 있다. 특히 투자심의위원회 외부위원은 관련 학계, 업계 전문가 집단(Pool)을 구성하여 운영하고 있으며 의사결정이 더욱 객관적으로 이뤄질 수 있도록 리스크관리 팀에서 위원 위촉 등의 업무를 수행하고 있다

2) 자산운용 성과평가

공제회는 정기적으로 자산운용 성과평가를 실시하고 그 결과를 반영함으로써 효율적인 운용을 도모하고 있다. 객관성, 신뢰성 확보를 위하여 성과평가 시 외부평가기관을 활용하고 있다. 또한 비시장성 상품의 경우 실질적인 가치의 반영이 어려운 점을 고려하여 매년 대체투자상품에 대한 공정가치평가를 실시하는 등 합리적인 성과평가가 이뤄질 수 있도록 노력하고 있다.

3. 자산운용 관련 위원회 운영

공제회는 다수에 전문가에 의한 운용 의사결정체계 확립을 통해 자산운용의 전문성, 효율성 및 투명성 제고를 위해 자산운용규정 및 자산운용지침(IPS)에서 정한 바에 따라 외부전문가 중심으로 구성된 자산운용위원회, 리스크관리위원회, 투자심의위원회를 설치하여 그 기능을 적극적으로 활용하고 있다.

가. 자산운용위원회

자산운용 전반에 관한 심의·의결기구인 자산운용위원회는 기본적인 투자정책 방향 설정, 연간 부금운용계획(전략적 자산배분안 포함)의 수립 및 변경, 자산운용지침(IPS)의 제·개정, 기타 자산운용과 관련한 중요사항 등을 주요 심의사항으로 한다.

자산운용위원회는 위원장 1인을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성하며, 이사장은 정해진 자격요건을 갖춘 사람 중에서 위원을 선임 또는 위촉하되, 외부 위원의 정수는 전체 위원 정수의 과반수가 되도록 구성한다. 재적위원 2/3이상의 출석으로 개의하며 과반수 이상 찬성으로 의결한다. 위원의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있으나, 위원회 간의 독립적 운영을 위하여 겸임할 수는 없다.

위원회의 심의 및 보고 사항 등은 회의록으로 작성하여 보관하고, 이사장에게 보고하여야 한다.

나. 투자심의위원회

투자심의위원회는 개별 투자건 심의, 투자상품 선정 등 투자 의사결정 전반을 담당한다. 국내외 주식 및 채권자산 관련 상품에 대한 결정 및 변경, 국내외 SOC 및 부동산 등 실물 대체투자의 결정 및 변경, 국내외 M&A관련 사모펀드 및 기타 대체투자 결정 및 변경 등을 심의·의결 사항으로 하며, 공제회 투자의 대부분은 반드시 투자심의위원회를 거치도록 규정화되어 있다.

투자심의위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 이사장이 운용 여건 등을 고려하여 선임하며, 정해진 자격요건을 갖춘 사람 중에서 위원을 선임 또는 위촉하되, 외부 위원의 정수는 전체 위원 정수의 과반수가 되도록 구성한다. 외부 위원의 경우 전문가 집단(Pool)을 구성하여 운영하되, 투자심의위원회 개최 시마다 위원장이 위원의 전문성을 고려하여 참석대상 위원을 지명하고 있다. 재적위원 2/3이상의 출석으로 개의하며 과반수 이상 찬성으로 의결한다. 위원의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.

투자심의위원회는 필요한 경우 외부전문가 또는 전문기관의 의견을 들어 활용할 수 있으며, 위원회의 심의 및 보고 사항은 회의록으로 작성하여 보관하고, 이사장에게 보고하여야 한다.

다. 리스크관리위원회

리스크관리위원회는 자산운용의 리스크관리 및 성과평가 전반에 관한 심의·의결기구로 설치되었다. 주요 심의사항은 위험관리정책 및 전략, 위험 측정 및 평가에 관한 사항, 리스크관리지침 및 성과평가지침의 제개정, 자산운용 성과평가정책 및 기준, 자산운용 성과측정 및 평가에 관한 사항 등이다.

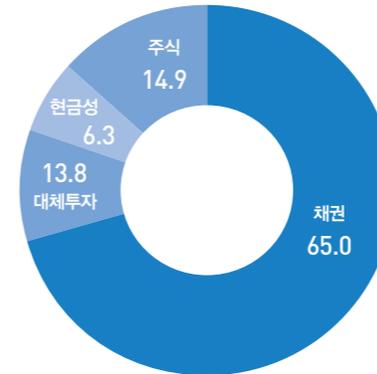
리스크관리위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 리스크관리 위원 중에서 호선한다. 이사장은 정해진 자격요건을 갖춘 사람 중에서 위원을 선임 또는 위촉하되, 외부 위원의 정수는 전체 위원 정수의 과반수가 되도록 구성한다. 재직위원 2/3이상의 출석으로 개의하며 과반수 이상 찬성으로 의결한다. 위원의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.

위원회의 심의 및 보고 사항은 회의록으로 작성하여 보관하고, 이사장에게 보고하여야 한다.

4. 자산운용 현황

공제부금의 안정적인 증식을 위해 주식, 채권, 대체투자, 단기 자산으로 분산 투자하여 운용하고 있으며, <그림 35> 및 <표 115>와 같이 2017년 10월 말 기준으로 주식 14.9%, 채권 65.0%, 대체투자 13.8%, 단기자산 6.3%의 비중으로 운용하고 있다. 최근에는 수익원 다변화를 위해 채권 비중을 축소하고 주식 및 대체투자 확대, 해외투자 활성화를 통해 포트폴리오 변화 노력을 지속 중이다. 자산별로 주식은 2016년까지는 국내주식 액티브운용 위주의 투자였으나 2017년부터는 패시브운용 중심으로 전환하고 해외주식에도 투자하는 등 점차 투자 유형을 다변화하고 있으며, 채권은 금리 등락에 따른 손익 변동성 축소를 위한 만기보유채권 투자, 절대수익형 위탁운용상품 투자 외에 해외채권에 대한 투자도 진행 중에 있다. 대체투자의 경우 국내외 부동산 중심의 포트폴리오에서 인프라, 사모투자 등으로 다변화 노력을 기울이고 있다. <그림 36>은 주요 대체투자 현장이다.

<그림 35> 공제부금 자산배분 포트폴리오 구성 비율(2017. 10월 말 기준)



<표 115> 공제부금 자산배분 포트폴리오(2017. 10월 말 기준)

자산군	운용 규모		
	금액(억원)	비중(%)	
중장기	주식	5,099	14.9
	채권	22,234	65.0
	대체투자	4,723	13.8
단기	현금성	2,158	6.3
계		34,214	100.0

〈그림 36〉 주요 대체투자 현장



미국 시애틀 오피스



구리 롯데복합쇼핑몰



화성안성 물류센터



호주 시드니 오피스



폴란드 아마존 물류센터

제4편

비전 vision

지나 온 20년, 나아 갈 20년

제1장 지난 20년에 대한 평가
제2장 향후 20년을 위한 다짐

건설근로자공제회의 지난 20년은
건설근로자들의 꿈을 짓는 과정이었다.
그리고 앞으로 나아갈 길은
그들과 함께 호흡하고 뛰면서
내일의 희망을 짓는 일이다.

01 장

지난 20년에 대한 평가

지난 20년을 되돌아보니 우리 건설근로자가 사는 세상은 변하지 않은 듯 변했고, 변한 듯 변하지 않았다. 40년 평생을 건설현장에서 살았어도 경력은 커녕 신분조차 입증할 수 없었던 건설일용근로자들에게, 그들도 당당한 사회의 일원임을 증명해주고 퇴직공제금이라는 노후대책까지 적립해 지급하고 있다. 게다가 기능향상훈련과 무료취업지원 그리고 생활자금 대부나 단체상해보험 가입 등 다양한 맞춤형 복지서비스까지 제공한다. 공제회 출범 이전과 비교하면 거의 무에서 유가 만들어진 셈이다. 하지만 건설현장에는 여전히 다단계 불법하도급이 존재하고 고용이 불안정해 별로 달라진 게 없으며, 심지어 고령화 정도는 예전보다 심해져 숙련인력이 부족하고 대가 끊길 지경에 이르렀다고 한다. 그리고 저임금을 무기로 저숙련 외국인력이 우리의 일자리를 대

체하기도 한다.

요컨대, 공제회가 태어나 성년이 되기까지 고용노동부와 국토교통부 그리고 공제회와 노사가 힘을 모아 건설근로자의 삶의 질을 개선시켜 왔지만, 반대로 공제회의 사업을 둘러싼 건설현장의 구조적 환경은 더욱 어려워졌고 근로조건이 나빠지기도 했다. 따라서 향후 미래를 논의하기 이전에 앞서 살펴본 공제회의 20년을 되짚어보면서 주요 성과와 미흡한 점을 정리해보고자 한다.

1. 주요 성과

가. 공식제도를 통해 '건설일용근로자도 당당한 사회 구성원'임을 천명

지난 20년간 공제회가 이룩한 여러 성과 중 단연 으뜸은 '건설일용근로자도 우리 사회의 당당한 구성원임을 천명하고 공식제도를 통해 대접하기 시작했다'는 점이다. 공제회가 출범하기 이전에도 건설현장에 근로자들은 있었으나 그들은 자신이 누구인지 인정받지 못했다. 현장에서 만난 근로자의 푸념처럼 자신은 40년 평생을 건설현장에서 일 했지만 자신의 경력은 현장 모래밭의 발자국처럼 바람 불면 사라지는 것이고, 근로자라는 신분 역시 소위 '오야지'(팀·반장)의 '테스라'(임금지급수첩)에나 존재하는 것이었다. 따라서 당시에도 근로자를 위한 사회보험 등 복지제도가 존재했으나 '그림의 떡'이었고, 체불이나 산재를 당해도 피해 사실을 입증하기 어려웠으며, 자격증을 따고 싶어도 경력 입증이 불가능해 응시조차 할 수 없었다. 더욱 서글픈 것은 '노가다는 원래 그러려니 했다'는 것이었다.

하지만 공제회가 출범하면서 한줄기 서광이 비추기 시작했다. 1998년부터 시작된 퇴직공제제도는 건설일용근로자 개인별로 공제부금을 적립하도록 했다. 적용범위가 넓어지고 시간이 지나면서 공제회 DB에 포함되는 근로자 수는 많아졌고 이들의 적립일수에 비례해 공제부금도 불었다. 아직까지 모든 공사를 대상으로 하지 못해 모든 근로자를 포괄한다고 말할 수는 없으나, 적어도 공제회 DB에 포함된 건설일용근로자에 대해서만큼은 '우리 사회를 건설한 당당한 건설근로자'라고 공언할 수 있게 됐다. 그리고 부족하나마 이들이 지나온 현장의 이력을 빠곡히 담아 법적인 근거와 효력을 지닌 '건설근로자경력증명서'를 제공할 수 있게 됐다. 이제 공식적으로 인정받은 신분과 경력을 바탕으로 과거에 배제되었던 각종 제도에 접근할 수 있게 됐고, 임금체불이나 산재가 발생할 경우 피해 사실을 입증할 수 있게 됐으며, 자격시험에도 응시하고 제1금융권 은행에서의 통장 개설 및 저금리 대출 등 거래도 쉬워졌다. 이러한 신분과 경력의 입증자료의 축적은 훈련 및 취업지원 그리고 여타 복지지원 사업을 가능케 한 공통적인 인프라였다. 그럼에도 불구하고 공제회 출

범이 가져온 무엇보다 가장 큰 성과는 늘 소외되어 피해의식이 컸던 근로자들 스스로 '우리도 국가로부터 대접을 받는 사회 구성원이다'라는 위안과 자긍심을 느낄 수 있게 됐다. 이는 점이다. 공제회가 출범하면서 우리의 건설일용근로자는 근로자로서의 신분과 경력을 입증할 수 있게 되어 비로소 우리 사회의 당당한 구성원으로서 거듭 태어날 수 있었다.

나. 1년 미만 건설일용근로자도 퇴직금 수혜, 제도의 확대 및 정착

2016년 말 기준으로 공제회가 관리해 온 총 피공제자수는 533만 명, 공제부금 적립액은 3조 2,574억 원에 이르렀고, 실제로 퇴직공제금을 받아 간 지급인원은 481,630명 그리고 퇴직공제금 지급액은 9,885억 원이었다. 듣기만 해도 가슴이 벅차오르는 스무 살이 된 공제회의 위용이다. 이러한 기적을 실현시키기는 쉽지 않았다.

공제회가 출범하기 이전인 1997년에도 그랬고 20년이 지난 2017년 현재에도 그렇듯이, 우리 사회의 퇴직급여제도는 통상 동일 사업장에서 1년 이상 근로하는 상용근로자를 대상으로 한다. 상술했듯이 동일 현장에서 1년 미만으로 짧게 일하는 일용근로자들은 이동이 잦아 국민연금에서도 누락되는 경우가 많고 퇴직급여제도의 혜택도 받지 못해 대개 노후대책의 사각지대에 놓인다.

하지만 공제회가 추진해 온 퇴직공제제도는 달랐다. 처음부터 건설일용근로자를 정책목표로 시작했다. 건설근로자법 제2조에 '퇴직공제'라 함은 사업주가 고용기간이 1년 미만인 건설근로자를 피공제자로 하여 공제회에 공제부금을 납부하고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 공제회가 퇴직공제금을 지급하는 것을 말한다. 따라서 타 업종의 일용근로자와 달리 건설업에 종사하는 일용근로자는 퇴직공제제도를 통해 동일 사업주의 현장에서 1년간 근속하지 않고 여러 현장을 이동하더라도 일정 수준의 퇴직공제금을 받을 수 있게 됐다. 가히 무에서 유를 창조했다 해도 과언이 아니다.

1998년 공제회의 출범 당시 엄청난 기대를 받았음에도 불구하고 다른 한편에서는 우려 또한 컸다. 일용근로자에 대한 최초의 공식적인 시도라는 점도 있었지만, 하필 1997년 말에 몰아닥친 IMF 외환위기와 맞물렸기 때문이었다. 당시 건설업계는 하루아침에 자금난에 봉착하게 됐고 현장 가동이 어려워지면서 건설근로자들이 실업자로 쏟아져 나왔다. 그 와중에 퇴직공제제도가 도입되었으니, 건설업체 입장에서도 그 제도가 달가울 리 없었고 따뜻하게 돌봐

줄 겨를조차 없었다. 더욱이 초기에는 임의가입제도였으므로 자발적 가입이 저조할 수밖에 없었다.

이렇듯 어려운 상황에서도 퇴직공제사업을 확대시키고 정착시킬 수 있었던 것은 의무가입제도로의 전환, EDI 시스템의 도입, 적용범위 확대 및 일액 인상 등의 도움이 컸다. 건설근로자법의 사업주 의무가입제도는 2002년에 도입됐고, 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 사업주는 200만 원 이하의 과태료 제재를 받게 됐다. 이러한 조치를 통해 제도 적용 실효성이 제고되었고, 그 결과 사업주의 가입이 한층 촉진된 것으로 평가된다. 또한 2006년에 시행된 EDI(Electronic Data Interchange) 도입을 통해 가입자 관리 방식을 전산화함으로써 편의성 및 효율성을 제고할 수 있었다. 당연가입 대상 공사의 범위는 여러 차례의 법령 개정을 거쳐 확대됐는데 1998년에 공공공사 100억 원 이상과 민간공사 500호 이상으로 시작해, 2010년 9월 말에 공공공사 3억 원 이상 그리고 민간공사 200호 이상 또는 100억 원 이상으로까지 확대됐다. 공제부금 일액은 퇴직공제제도 출범 이후 2006년 말까지는 2,100원이었고, 2007년에는 3,100원, 2008년부터 2012년 3월까지 4,100원, 2012년 4월부터는 4,200원으로 인상됐다. 한편, 2015년 9월에는 건설근로자에 대한 서비스 수준 향상, 원거리 청구의 어려움 해소, 본인인증을 통한 타인청구 예방, 청구방법의 다양성 확보 등을 위해 퇴직공제금 온라인 접수창구를 개설했으며, 제도의 수혜자인 근로자가 신고의 주도권을 갖고 직접 신고해 누락을 예방할 수 있는 전자인력관리방식의 시범사업도 시작했다. 2016년 상반기까지 6개 사업장을 대상으로 1차 시범사업에 대한 중간평가를 실시했고, 2016년 9월부터는 토목 등 다양한 공종의 사업장을 추가해 서울시 발주 100억 원 이상 사업장(30개소)을 대상으로 2차 시범사업을 실시했다.

다. 초기업단위(산업차원)에서의 기능훈련 및 취업알선 추진

개별 건설업체 입장에서는 기업이 직접 고용하고 있는 내부인력에 대해서는 교육훈련 투자를 실시하고 향상된 생산성을 향유하고자 하나, 기업 밖에 존재하는 외부인력의 육성에는 관심이 없다. 2017년 현재도 유사하나 공제회 출범 당시 건설일용근로자는 대부분 비정규직으로서 건설업체의 외부에 존재했다. 따라서 숙련인력이 부족하다는 인식은 컸으나 실제로 기능인력에 대한 기능훈련은 거의 실시되지 못했다. 또한 근로자들 입장에서 비정규직으로서 훈련 중에는 임금을 받을 수 없어 훈련과정이 마련되더라도 참여하기 어려웠다. 이러한 어려움을 모두 알고 있는 공제회는 일과 실업이 반복되는 건설일용근로자의 고용특수성을 고려하여 일과 훈련을 병행할 수 있는 방법을 모색했다. 또한, 정

부가 실시하지 않으나 기능인력 공급이 부족한 직종에 대해서는 추가로 훈련을 실시해 건설일용근로자의 훈련참여에 대한 애로사항을 해결하고자 했다.

2009년부터 2016년까지 실시한 고용노동부 위탁 훈련에는 총 39,479명이 참여했고 숙련수준이 향상된 29,853명의 수료생을 노동력으로 공급했다. 2016년에는 기능향상훈련을 강화하고자 미장·조적 등 12개 기본과정 위주의 훈련과정에서 심화과정과 다기능과정을 신설하여 훈련의 질적 수준을 높였다. 공제회 자체 훈련을 실시하기도 했는데, 2010년부터 2016년까지 실시한 공제회의 자체 동절기 기능향상 훈련은 총 4,690명이 참여해 3,453명이 수료했다.

한편, 개별 기업 밖에 존재하는 건설일용근로자는 항상 고용불안에 직면해 있었다. 근로자 자신과 가족의 생계를 위해서는 일자리 확보가 가장 절실했으며, 이를 위해서는 하루 임금의 10%에 해당하는 과도한 수수료를 지불하기도 했다. 건설현장에 만연한 임금체불 또는 부불(임금을 떼이는 것)도 과도한 수수료를 감내해야 하는 이유에 포함됐다. 높은 소개수수료는 임금만으로 생계를 유지해야 하는 건설근로자에게는 큰 부담이었다. 따라서 공제회는 건설근로자들이 소개수수료의 부담이 없이 보다 용이하게 일자리를 찾을 수 있도록 만드는 무료 취업지원사업을 실시하게 됐다. 건설근로자의 취업촉진을 위해 무료취업지원센터의 설립 및 운영을 지원하고, 특화된 취업지원 제공 차원에서 건설일용근로자에 대한 공공 취업지원서비스사업을 2015년부터 실시했다. 취업지원센터 수는 2015년의 16개소에서 2016년에는 17개소(민간위탁 15개소, 공제회 2개소 직접운영)로 확충하고, 건설근로자 취업지원 서비스 제공 정보를 통합하여 관리했으며, 취업지원 전산망(건설일드림넷)의 구축과 모바일 앱의 개발도 추진했다. 또한 센터 전담자의 전문성 제고를 위한 교육을 실시하고 구인·구직자가 많은 건설현장을 방문하는 등을 서비스를 강화했다. 나아가 공제회는 2016년 8월에는 건설근로자 취업지원 전산망인 '건설일드림넷'을 구축하고 운영하기 시작했다. 동 전산망은 건설현장의 일자리를 희망하는 건설일용근로자와 기능인력이 필요한 사업주가 건설현장의 일자리 정보를 쉽게 얻을 수 있도록 구축한 것이다. 이것은 다른 취업정보 관련 사이트와 달리 건설일용근로자 중심의 건설현장 관련 일자리 정보만을 제공했고, 모바일 앱으로도 개발해 근로자와 사업주의 접근성을 크게 높였다.

라. 건설근로자의 니즈에 따른 맞춤형 복지지원서비스 제공

일반적으로 기업에 소속된 근로자들은 해당 기업에서 제공하는 기업복지와 기업을 매개로 국가적 차원에서 공급하는 근로복지를 아울러 향유한다. 하지만 건설일용근로자의 경우 소속된 기업이 없으므로 기업복지란 존재하지 않았고, 기업의 관심 밖에 놓여 신분이나 경력 또한 입증하지 못했으므로 국가 차원의 근로복지에서도 소외됐다. 공제회는 복지의 사각지대에 놓인 건설일용근로자에게 이들이 원하는 요구를 반영해 다양한 복지서비스를 제공함으로써 이들의 생활안정을 도모함을 물론, 자긍심 고취를 통한 복지향상에 기여하고자 했다. 주요 성과를 간략히 언급하면 다음과 같다.

첫째, 생활자금 대부사업이다. 동절기 일자리 감소와 임시·일용 고용형태 등으로 어려움을 겪고 있는 건설근로자의 생활안정지원 대책의 일환으로 대부사업을 추진했다. 동 사업은 1차 사업('09.3.2~'12.6.30), 2차 사업('12.11.1~'13.4.30) 그리고 3차 사업('16.10~'17.12 현재 진행 중) 등으로 구분된다. 1차 및 2차 사업을 통틀어 대부자금 인원은 259,817명 그리고 대부금액은 2,116억 원이었다.

둘째, 단체보험 가입이다. 직업특성 상 민간 보험가입이 어려운 건설근로자를 대상으로 건설근로자 특성에 맞는 보험상품을 구성하여 개별부담 없이 보험혜택을 부여하고자 단체보험 가입을 지원해 왔다. 2011년부터 2017년까지 7년간 피보험자 32,000명을 가입시켰고 1,442건에 대해 약 23.5억 원의 보험금을 지급했다.

셋째, 결혼·출산보조금을 지급했다. 건설경기 등에 민감한 건설근로자의 가정생활에 실질적으로 도움이 되는 생활부조형 복지사업으로 장기근속 근로자의 결혼 또는 출산 시 보조금을 지원했다. 2010년부터 2017년 7월말까지 결혼보조금은 1,164명에게 약 3억 5천만 원이 지급됐고, 출산보조금은 1,888명에게 약 5억 2천만 원이 지급됐다.

넷째, 건설근로자의 대학생 자녀에게 '장학지원금' 등을 지급했다. 건설근로자의 자녀에게 장학금을 지급함으로써 경기침체로 인하여 경제적 어려움을 겪는 건설근로자의 교육비 부담을 완화하고자 동 사업을 시작했다. 2014년부터 2017년까지 4년간 지급인원은 총 470명이었고 지급금액은 총 5억 6천만 원이었다.

다섯째, 「건설기능인의 날」 지정 및 정부포상 수여를 시행했다. '건설기능인의 날'은 건설기능인력의 사기 진작 및 이미지 제고를 위해 지정됐다. 2010년 제1회 기념식에서는 25명에게 표창이 수여됐으나, 2011년부터는 훈장 및 포장이 추가됐고, 2016년에는 36명에게 정부포상이 수여됐다.

여섯째, 가족힐링캠프를 운영했다. 특정한 휴일 또는 휴가기간이 없는 건설현장의 특성상 상대적으로 가족여행 기회가 적은 건설근로자에게 가족 1인을 동반한 2박 3일의 여행 기회를 제공했다. 2010년부터 2017년까지의 8년 동안 총 621명이 가족힐링캠프에 참가했다.

일곱째, 사진공모전 및 사진전시회를 개최했다. 건설근로자에 대한 사회적 인식 전환 및 직업이미지 개선을 위해 국민을 대상으로 건설근로자를 주제로 한 '사진공모전'을 개최한 후 수상작을 모아 찾아가는 '사진전시회'를 개최했다. 2010년부터 2016년까지 7년간 접수된 사진은 총 1,846건인데 그중에서 130건의 수상작이 선정됐다.

마. 자산운용의 수익성 제고 및 투명성 확보

자산운용의 목적은 부금 운용을 통해 공제부금 수납 및 퇴직공제금 지급, 복지증진 사업, 피공제자에 대한 자금의 대부 등을 원활하게 지원 하는 것이다. 지난 20년 간 지속된 퇴직공제금 유입과 운용수익의 누적으로 퇴직공제금 운용 규모가 증가함에 따라 자산운용사업의 규모도 지속적으로 확대됐다. 1998년부터 조성된 공제회 자산은 1998년 말 약 1억 원을 시작으로 10년이 경과한 2007년에는 7,404억 원 그리고 20년에 다가가는 2017년 10월 현재 자산운용 전체 사업 규모는 3조 4,214억 원에 이르러, 국내 주요 공제회의 운용 자산과 대비해서도 상당한 규모에 도달했다.

공제회의 자산운용체계와 조직을 정비하게 된 계기는 2008년 글로벌 금융 위기에 따른 투자 손실이였다. 공제부금 수납액 증가와 더불어 서서히 자산운용 규모와 종류가 다양화되었으나 2008년 글로벌 금융위기를 겪으면서 공제회는 처음으로 상당 규모의 투자손실을 입게 되었고, 금융위기 이전에 투자했던 자산 중 일부가 부실화되며 공제회 내부 및 외부에서 자산운용체계 전반에 대한 준비의 필요성이 대두되었다. 2010년 현행 자산운용본부 체계가 출범한 이후 외부위원 과반수가 참여하는 자산운용 관련 위원회를 통한 의사결정체계를 구축하고 다수의 외부 전문인력 채용을 통해 운용 전문성과 효율성을 크게 강화했다.

자산운용체계 및 프로세스, 자산운용조직 및 인력, 리스크관리의 3개 분야 개선 내용은 다음과 같다. 우선, 자산운용 관련 의사결정기구인 자산운용위원회(舊기금운용위원회), 리스크관리위원회, 투자심의위원회를 설치하고 외부전문가를 과반수 이상 참여하도록 함으로써 자산운용 의사결정의 전문성과 공신력을 제고하였다. 또한, 자산운용 프로세스 전반의 투명성 강화를 위해 금융기관 선정 시 지침에 의한 공정한 절차에 따라 매년 거래대상 금융기관 풀을 선정하고, 모든 금융상품(주식, 채권 등)과 대체투자상품의 투자

결정 및 중요사항 변경은 투자심의위원회 의결을 거치도록 함으로써 판단의 합리성을 제고하였다. 일반사무관리회사를 선정하여 상품별 회계처리 일원화 및 공제회에 특화된 투자관리시스템을 구축하였으며, 외부 성과평가기관을 통해 반기·연간 단위 성과평가 실시 및 운용성과의 합리적·객관적 측정을 위해 시간가중수익률을 산출하기 시작하였고, 이의 근거가 되는 자산운용 및 회계처리 관련 규정 및 지침 제·개정이 병행되었다. 자산운용 조직은 기존 기금운용팀에서 탈피하여, 자산운용본부를 신설하여 본부 체제로 개편하였고, 자산운용 전략, 금융투자, 대체투자, 리스크관리에서 분야별 지식과 경험이 풍부한 전문인력을 지속 충원함으로써 내부역량을 강화하게 되었다. 리스크관리 부문에서는 체계화된 리스크관리 실시로 자산운용 내부통제 기능을 강화하였다. 전체자산에 대하여 연간 허용위험한도를 설정하여 소진율을 관리하며 개별 투자건 사전적 리스크 검토 및 사후적 모니터링을 실시하여 사전적·사후적 리스크관리 체계를 확립하였고, 매년 대체투자상품 등 비시장성 자산에 대한 외부전문기관의 공정가치평가 실시 후 그 결과를 회계에 반영함으로써 부실징후 조기 발견·관리를 통해 부금재정 건전성이 유지되는 기반을 구축하였다.

바. 조직 인프라 확충을 통한 서비스 전달체계 강화

건설일용근로자는 기업에 소속되어 있지 않아 기업을 통한 제반 서비스의 전달이 불가능했고, 고용노동부의 지방관서 역시 건설업에 특화된 서비스를 전적으로 책임지기에 부적합했다. 공제회 출범 초기에는 건설공제조합 등의 지역조직을 통해 퇴직공제사업의 일부 기능을 의존했으나 각 조직에서 퇴직공제 관련 업무는 부차적인 업무로 인식되어 효율성과 효과성 모두 저조했다. 따라서 건설근로자에게 온전한 서비스를 전달하고 전문성을 제고하기 위해 공제회 조직의 확충과 직원의 증원은 불가피했다.

1998년 공제회의 설립 당시에는 임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명 등 27명으로 구성됐고 3부와 7과로 나뉘었으며, 증지 판매, 복지수첩 발급 등 일선 업무는 건설관련단체가 대행하는 체제였다. 2001년의 1차 개편에서는 정원은 27명으로 유지하되, 최초로 지부(서울)를 설치했다. 2002년의 2차 개편에서는 직원이 5명 증원되어 31명이 됐고, 2004년 3차 개편에서는 기금운용과를 신설하고 직원을 4명을 늘려 정원 35명이 됐다. 2006년 4차 개편에서는 본회는 '부·과제'에서 '팀제'로 변경하고, 전국에 지부 7개소를 증설하여 8개소를 갖추게 됐다. 또한 공제부금 납부업무의 전산화에 따라 일선 업무를 건설관련단체에 대행해 오던 체제를 마치게 됐다. 기금 운용의 전문성을 부여하고 효율적인 기금증식을 위해 별도의 기금운용팀을 꾸리고 외부전문가를 특별채용 해 직원이 5명 늘어 정원 40명이 됐다. 2008년 5차 개편에서는 의무가입대상공사 범위의 확대 등에 따라 공제회 정원을 증

원하고 감사팀을 신설해 정원은 23명이 늘어 63명이 됐고, 2009년의 6차 개편에서는 '비정규직 건설근로자 취업능력향상 프로그램' 실시에 따라 동 사업의 수행에 필요한 추가인력 25명을 증원해 정원이 88명이 됐다.

2011년 3월의 7차 개편에서는 「제2차(09~13) 건설근로자 고용개선 기본계획」에 따라 공제회를 건설근로자의 고용·복지사업을 총괄 수행하는 종합기관으로 확대 개편해 퇴직공제사업 이외에 훈련·취업지원·복지사업 등으로 사업을 다각화했다. 그러한 기능을 효과적으로 수행하기 위해 본회의 조직을 2실 2본부 15팀으로 개편하고, 소속기관을 1센터 9지부 1출장소로 개편했다. 2013년 10월의 8차 개편에서는 건설근로자법 개정에 따라 훈련·취업지원 등 신규 사업을 명확히 규정하고, 부서별 기능을 조정해 본부체제로 단일화했다. 비정규직 업무의 정규직 대체, 업무량 증가, 열린 고용 실현 등으로 인해 7급을 신설하고 4명을 증원해 정원은 92명이 됐고, 조직은 4본부 13팀 9지부가 됐다. 2013년 11월의 9차 개편에서는 업무분장 및 업무이관을 실시했고, 2014년 7월의 10차 개편에서는 비정규직이 담당하던 지부의 민원상담 업무를 정규직으로 대체하기 위해 7급 정원을 4명에서 9명으로 5명을 증원해 총 정원은 97명이 됐다. 2014년 10월의 11차 개편에서는 정원 관리의 조정과 정원 통합이 이뤄졌고, 2015년 3월의 12차 개편에서는 신규 위탁사업 수행 및 지부의 인력 보강 등을 위해 부서장 수의 감축이 필요해 본부제 폐지 및 부서 통폐합을 통해 부서장 직책 12개가 감소했다. 2016년의 13차 개편에서는 민원업무 증가, 퇴직공제 관리 강화, 정책추진 등을 위한 건설근로자 고용서비스 인프라 확충을 위해 6개의 센터와 13명의 인력을 보강하고, 신규업무(종합심사·낙찰제) 수행에 따른 전담인력 1명을 증원하였으며, 부금운용의 효율성을 제고하기 위해 투자전략팀을 신설하고 5명의 인력을 증원해, 총 19명을 증원했다. 그 결과 정원은 116명으로 증가했고, 본회는 5부 2실 3팀으로 편제되었으며, 소속기관은 6지부 10센터로 편제됐다. 2017년의 14차 개편에서는 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획(국무회의, '15.8.4)」에 따라 공제회를 퇴직공제 중심에서 고용·복지 기능 중심으로 전환이 필요하고, 대부사업을 신규 실시('16.10월~)함에 따라 추가인력에 대한 수요가 발생했다. 정원은 6명이 증원된 122명이었고, 본회는 3본부 1실 10팀으로 편제되며, 소속기관은 6지부 9센터로 편제됐다. 2017년의 122명의 직원 수는 출범 당시인 1998년의 27명에 비하면 20년간 95명이 증가해 약 4.5배로 성장해, 건설일용근로자에 대한 고용·복지서비스 전달 능력과 전문성이 크게 향상됐다.

사. 패러다임 전환을 통한 비정규 노동시장에 대한 성공적 접근 입증

우리 노동시장을 정규직과 비정규직으로 대별해보면, 논자에 따라 차이가 있고 합의된 통설은 없으나, 대체로 비정규 노동시장이 차지하는 비중이 40% 내지 50%에 달하는 것으로 추정된다. 문제는 정부의 고용 및 복지 정책 대부분이 아직도 정규직 노동시장을 중심으로 편제되어 비정규 노동시장에는 그 온기가 전달되지 못하고 있다는 점이다. 그 결과 정부의 정교한 정책을 통해 기존에도 보호 틀 안에 있던 정규직 근로자들의 삶의 질은 점점 더 향상되어 온 것에 비해 사각지대에 놓였던 비정규직 근로자들의 삶은 제자리에 정체됐거나 또는 더욱 추락하게 되어 양자 간의 격차는 더욱 벌어졌다. 따라서 모든 정부는 저마다 비정규직 근로자의 삶의 향상을 위해 노력하겠노라 장담했지만 실제 실현된 예는 거의 없었다.

하지만 퇴직공제제도를 중심에 둔 건설일용근로자에 대한 공제회의 접근 방식은 기존의 여타 제도와 달랐다. 근로자의 이동성을 감안하여 기업 차원이 아닌 초기업 차원에서 접근했다. 개별 기업의 눈으로 바라볼 때는 일용직으로서 1년 넘게 근로해야 받을 수 있는 퇴직금제도에서 배제될 수밖에 없었으나, 이를 산업 차원에서 바라봄으로써 모든 현장의 근로일수를 모아 252일이 되면 퇴직금의 혜택을 받을 수 있도록 했다. 그리고 그 부산물인 피공제자 DB는 근로자의 신분 및 경력을 입증할 수 있도록 했고, 이러한 자료는 기능훈련과 취업알선 그리고 여타 복지서비스의 기초자료로 활용됐다. 퇴직공제제도는 개별 기업과 정규근로자 중심의 마인드에서 벗어나 초기업 단위에서 비정규근로자의 이동성이라는 특성을 반영해 접근한 최초의 공식제도였다.

그리고 20년이라는 시간을 걸쳐 그 성과를 누적함으로써 이러한 시도가 일부 근로자와 일부 현장에 국한된 것이 아니라 건설산업의 전체 근로자와 현장을 대상으로 성공할 수 있음을 입증했다. 즉, 퇴직공제제도를 중심으로 공제회가 추진해 온 제반 사업의 가장 중요한 성과 중 하나는 개별 기업의 관심 밖에 놓인 비정규직 건설근로자도 초기업 단위의 접근을 통해 공식적인 제도의 적용이 가능해질 수 있음을 실증했다는 점이다. 이것은 비정규직 노동시장의 관점에서 본다면 가히 '무'에서 '유'를 창조한 것이라고 해도 과언이 아니다. '정규직 중심 기업단위 패러다임'에서는 결코 성공할 수 없었던 비정규 노동시장의 문제를 '비정규직 중심 초기업단위 패러다임'으로 전환함으로써 성공할 수 있음을 보여준 것이었다.

2. 개선이 필요한 사항들

공제회가 출범한 이래 20년 동안 비정규직 중에서도 접근하기 어려운 것으로 알려졌던 건설일용근로자에 대해 공식적인 제도를 통해 보호할 수 있다는 성공 사례를 만들어 냈다. 하지만 아직은 탄실한 내실을 갖추었다고 평가하기에는 부족함도 크다. 노후대책이 만들어지기는 했으나 아직 미흡하고, 고용지원이나 복지지원 등도 사업의 종류는 다양하나 전달체계가 부족하고 포괄할 수 있는 적용대상이 적다. 그러한 한계에 봉착하게 된 이유는 퇴직공제제도의 적용범위나 일액의 인상이 부진하고 조직 및 인원의 확대가 부족한 데에서도 찾을 수 있지만, 보다 근본적인 원인은 건설근로자의 고용을 둘러싼 구조적 문제점이 여전히 해결되지 않았다는 점에 있는 듯하다.

가. 퇴직공제사업 확대 지체 : 실질적인 노후대책으로서 미흡

퇴직자가 받을 수 있는 퇴직공제금의 액수는 기본적으로 '근로신고일수 × 공제부금일액(근로자 몫)'으로 결정된다. 따라서 신고일수가 늘고 공제부금이 높을수록 퇴직공제금 액수는 커진다. 하지만 2016년 한 해 동안 공제부금 적립근로자 1,506,096명의 평균 적립일수는 78일에 불과해 여기에 공제부금일액 4,000원을 곱하면 연간 312,000원의 퇴직공제금이 적립되는 셈이다. 연간 퇴직공제금이 낮아지는 이유는 근로신고일수가 적고 공제부금일액이 낮기 때문이다. 근로신고일수가 낮은 이유는 당연가입 적용범위가 좁기 때문이다. 2016년 현재 공공공사 3억 원 이상 그리고 민간공사 100억 원 이상의 경우 공사금액 기준으로 전체의 약 76% 정도만 포괄하는 것으로 추정된다. 이러한 적용범위는 2010년 9월 말에 확대된 이래 더 이상 넓어지지 않고 지체되고 있다. 또한 공제부금일액 4,000원은 2016년 당시 시중노임단가 평균(일반공사 직종)인 165,389원 대비 2.4%에 불과한 것으로서, 일반적인 퇴직급여 수준인 1/12(8.3%)으로 산정한 13,782원의 29%에 해당한다.

2016년 기준으로 평균적인 근로자는 30년을 적립해도 받아갈 수 있는 기본적인 퇴직공제금은 936만원에 불과하다. 따라서 이것으로 노후대책을 삼기에는 부족하고 금액이 적어 연금형태로 전환하기도 불가능하다.

나. 고용지원사업의 적용대상 확대 필요

개별기업의 관심 밖에 놓인 건설일용근로자에 대해 기능향상훈련을 실시하고, 무료로 취업알선을 실시함으로써 소개 수수료의 부담을 덜게 하고 고용안정을 도모한 것은 커다란 진전이고 성과인 것은 분명하나, 아직까지 적용대상이 일부에 국한된다는 한계를 지닌다. 공제회의 정책대상인 건설일용근로자는 공제부금 적립근로자 기준으로 2015년에는 139만명 그리고 2016년에는 151만명으로 나타났는데, 그에 비하면 공제회에서 실시한 2009년부터 2016년까지의 고용노동부 위탁훈련과 공제회 자체훈련의 수료자의 누적 합계인 33,306명은 크지 않은 수치다. 더 큰 아쉬움은 숙련인력 육성의 핵심 인프라인 특성화고를 아직까지 결합시키지 못하고 있다는 점이다. 또한, 무료취업지원센터의 수가 2016년에 17개소(민간위탁 15개소, 공제회 2개소 직접운영)로 확충되고, 취업지원 전산망(건설일드림넷)의 구축과 모바일 앱의 개발도 이뤄졌으나 전체 건설일용근로자수를 고려하면 아직은 부족하다. 따라서 적용대상 근로자의 참여를 확대할 수 있는 방안이 모색돼야 한다. 그 방안에는 전달 체계의 확충과 그에 필요한 재정의 확보 수단도 포함되어야 한다.

다. 복지지원서비스 대상이 일부에 국한

복지지원서비스 역시 건설일용근로자의 특성과 니즈에 적합한 다양한 아이템을 발굴하고 맞춤형 서비스를 제공했다는 자체가 성과라는 점에는 이견이 있을 수 없으나, 그 적용대상이 일부에 국한됐다는 한계점 역시 부인하기 어렵다. 생활자금 대부사업의 경우 1차 사업('09.3.2~'12.6.30)과 2차 사업('12.11.1~'13.4.30)을 통틀어 대부지급 인원은 259,817명으로 적지 않았으나 이것은 본인의 퇴직금을 중간 정산한 것과 유사한 것으로서 근로자들 입장에서는 새로운 서비스를 받았다고 보기는 어렵다. 단체보험 가입의 경우 2011년부터 2017년까지 7년간 피보험자 32,000명을 가입시켰으나 전체 건설일용근로자 규모를 생각하면 큰 규모는 아니다. 결혼·출산보조금 역시 2010년부터 2017년 7월말까지 3,052명 그리고 건설근로자의 대학생 자녀 '장학지원금'은 2014년부터 2017년까지 4년간 지급인원은 총 470명이었다. 「건설기능인의 날」 제정 및 정부포상 전수, 가족힐링캠프 운영, 사진공모전 및 사진전시회 등의 사업 역시 공제회 출범 이전과 비교하면 무에서 유를 만들어 낸 서비스들이기는 하나 아직 발전시킬 여지가 많다. 따라서 기존 서비스의 적용대상을 확대하기 위해 재원 및 전달체계 확충 등을 고민해야 하고, 다른 한편으로는 우리 사회의 근로자들이 일반적으로 누리는 보편적인 복지혜택 중 건설일용근로자들이 누락되어 있는 서비스를 추가적으로 발굴하여 제공할 필요가 있다.

라. 자산운용 포트폴리오 다변화 필요

2010년 이후 자산운용체계의 효율성 및 투명성 제고를 위한 개선 노력들이 강화되면서 전반적인 자산운용체계 개선을 이루었으나, 저금리·저성장 구조의 지속 및 금융시장 변동성 확대 등 외부 여건에 대응하면서 자산운용 수익을 제고하기에는 나날이 어려움이 가중되고 있다. 공제회의 주요 사업 대비 조직 및 인력 인프라가 부족한 상황에서 상대적인 수익률 저조를 개선하기 위해서는, 주식, 채권, 대체 자산군에서 해외 투자 및 신상품 발굴·투자 등 자산 포트폴리오 다변화로 투자위험을 축소시키고 장기적·안정적 수익기반을 마련할 필요가 있다. 이를 위한 운용인력 보강 및 운용역량 강화 노력도 지속적으로 필요하다고 하겠다.

마. 공제회의 조직 인프라 부족, 고용복지종합기관으로서 역부족

2017년 현재 공제회의 직원 수는 122명으로서 출범 당시인 1998년의 27명에 비하면 20년간 95명이 증가해 약 4.5배로 성장한 규모다. 소속기관은 역시 전무한 상태에서 6지사 9센터로 크게 확대됐다. 하지만 공제부금 적립근로자 기준으로 2016년에는 151만 명이었던 정책대상의 규모를 감안하면 현재의 지사 및 센터 등의 전달체계의 수와 직원 수는 전체 건설기능인력에게 고용복지 서비스를 종합적으로 전달하기에는 턱없이 부족한 규모다. 이러한 조직 인프라의 부족이 기능훈련, 취업알선, 복지지원 등의 적용대상을 확대시키지 못하는 원인 중 하나이고, 고용복지전문기관을 자임하기는 하나 아직까지 명실상부한 역할을 수행하지 못하고 있으며, 공제회를 둘러싼 이해당사자와 유관기관을 주도하기에는 전문성의 축적도 충분치 않다. 따라서 공제회가 명실상부한 건설일용근로자에 대한 고용복지종합기관으로 도약하기 위한 조직 인프라 측면의 구축 방안을 모색해야 한다.

바. 건설현장을 둘러싼 구조적 문제점 미해결

공제회의 사업의 원활한 추진을 어렵게 한 요인으로서, 위에서 적시한 이슈들 이외에, 건설현장을 둘러싼 구조적 문제점들이 있다. 예컨대, 건설공사

입·낙찰제도의 결합에서 비롯된 과도한 낙찰률 저하에 따른 공사비 부족과 공제부금 하락, 임금지불능력 부족에 따른 저임금 불법외국인력 고용 증가, 사업주의 공제부금 부족에 따른 퇴직공제 신고 기피, 불법취업자 증가로 인한 전자카드 사용 기피, 현장의 근로조건 악화 및 산재 증가, 직업전망 불투명에 따른 청년층 진입 기피 등의 구조적 문제점들이 여전히 상존하고 있다. 따라서 구조적인 문제점들이 해결된다면 공제회의 제반 사업 여건들 역시 개선될 수 있을 것이다.

02 장

향후 20년을 위한 과제

먼저 공제회가 직면하게 될 건설현장을 둘러싼 대내·외적 환경을 분석해보고, 향후 공제회가 나아가야 할 발전방향에 대해 제시하고자 한다.

1. 환경 분석

공제회의 퇴직공제, 고용지원, 복지지원 그리고 자산운용 등의 사업에 직접적인 영향을 줄 환경으로서 건설경기, 고용구조, 노동시장 동향 등에 대해 먼저 파악하고, 이것을 종합한 대내·외 환경 분석을 살펴보았다.

가. 건설경기 전망 : 향후 10년간 하향국면에 머물 것으로 예상

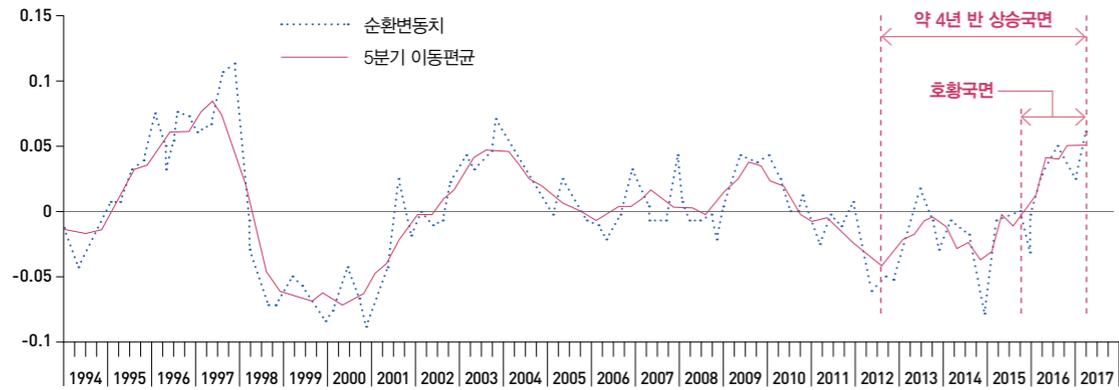
공제회가 운영하고 있는 사업은 크게 퇴직공제, 고용지원, 복지지원, 자산운용 등으로 구성되는데, 모든 사업의 정책대상이자 출발점 그리고 운영 실적을 좌우하는 것이 '건설근로자의 고용'이고, 건설근로자의 고용 상황을 규정짓는 가장 중요한 요인은 '건설경기'다.

건설생산물의 수요 및 공급의 활성화 정도를 건설경기라고 할 수 있는데, 건설경기의 상승 또는 하강을 알려주는 건설경기지수를 동행지수와 선행지수로 구분할 수 있다. 동행지수(Coincident Index)란 현재의 경기 상태 및 동향을 파악하고 예측하는 지수를 의미하고, 선행지수(Leading Index)란 앞으로의 경기 동향을 예측하는 지수를 의미한다. 건설관련 지표 중 건축허가나 건설수주 활동이 건설시공 활동에 앞서기 때문에 실제로 건축허가면적통계나 건설수주통계가 건설투자의 선행성 지표로 활용되고 있으며, 건설공사 실적을 측정하는 건설기성액은 건설투자의 동행성 지표로 활용되고 있다.

선행지수인 건설수주와 동행지수인 건설투자 간에는 시차가 발생하는데, 양자 간의 시차가 어느 정도인지 알 수 있다면 공제회의 각 사업에 미칠 영향을 미리 파악하고 대비할 수 있으므로, 그 시차는 매우 중요한 정보로서의 의미를 갖는다. 건설수주와 건설투자 간에는 시차가 보이는데, 2015년과 2016년에 보이는 건설수주와 건설기성 간의 시차는 약 1년 반 수준이다. 즉, 건설수주가 상승세를 보이다가 2015년 6월경에 최고조에 이르렀다면, 건설투자 역시 상승세를 이어가다가 2017년 1월경에 정점에 이를 것임을 미리 전망할 수 있게 된다.

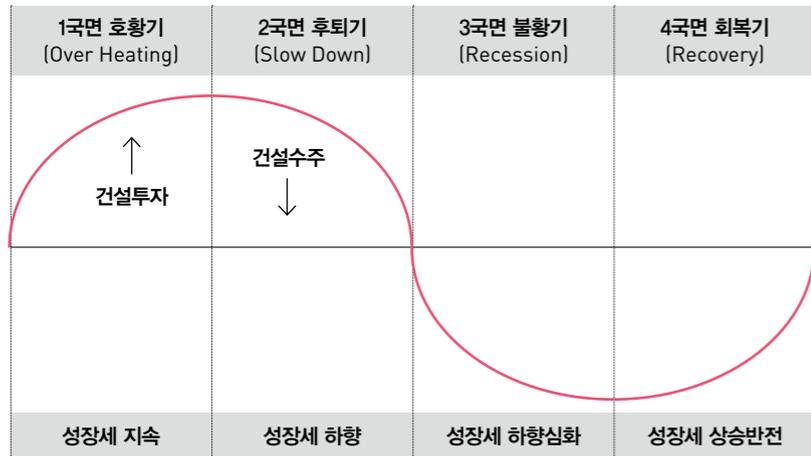
〈그림 37〉과 〈그림 38〉은 순환변동치 국면 중 현재의 위치를 알려주고 있다. 건설투자는 2012년 하반기부터 상승국면에 들어서 2016년 이후 호황국면에 위치하고 있으며 2017년 하반기 이후에는 후퇴국면에 진입하기 시작할 것으로 보인다. 건설수주는 2016년에 후퇴국면에 들어와 있으며 2017년 하반기 이후 하락세가 본격화되어 향후 2~3년 간 하락세가 지속될 가능성이 높다. 따라서 1년 반의 시차를 두고 따라오게 될 건설투자는 2017년 하반기 이후 후퇴국면에 진입한 후, 특히 4/4분기에는 증가세가 본격적으로 둔화될 것으로 예상되며, 2019년 하반기에서 2020년 중 불황기가 시작될 것으로 보인다. 추정컨대, 향후 10년간 건설투자는 3국면과 4국면의 하향국면에 머물 것으로 보이는데, 2020년경에는 불황기에 접어들고 2025년경에는 최저점을 통과한 후 상승국면으로 돌아서는 과정이 진행될 것으로 예상된다.

〈그림 37〉 건설투자 순환변동치 추이



자료 : 한국은행

〈그림 38〉 건설경기 선행 및 동행 지표의 경기 주기상 현재 위치



나. 건설현장의 생산 및 고용구조 : 향후 구조적 개선 노력 활발 기대

공제회가 출범한 시점인 1998년과 20년이 지난 2017년 현재 건설현장을 둘러싼 도급생산구조와 그에 따른 모호한 고용구조는 크게 달라지지 않았다. 20년 전과 마찬가지로 일반건설업체가 수주해 세부 공종에 따라 전문건설업체에게 하도급을 주어 생산하는 구조가 유지되고 있다. 물론 2008년 시공참

여자제도가 폐지되면서 법률상으로는 하수급자의 재하도급이 금지되어 모든 건설근로자는 합법적인 건설업체와 직접 고용을 맺을 수 있는 길이 열렸다. 하지만 아직도 일부 현장에서는 시공참여자 방식의 공사수행이 남아 있는 듯하다. 또한, 건설근로자가 비정규직으로 고용되는 문제점도 그대로다.

하지만 건설생산물과 생산과정에서 비롯된 비정규직 고용이라는 결과가 불변인 것은 아니다. 그러한 특성을 감안해 비정규직에 적합한 제도를 마련함으로써 건설근로자를 정규직으로 고용할 수도 있기 때문이다. 그러한 사례를 독일 건설산업에서 볼 수 있는데, 그곳에서는 건설기능인력의 80% 이상이 정규직으로 고용되어 있다. 건설생산물과 생산과정이 지니는 특성은 우리와 동일하다. 하지만 낙찰자 선정과정에서 건설근로자의 보유를 건설업체의 필수적인 시공능력 요소로 평가함으로써 건설업체로 하여금 자발적으로 건설근로자를 보유하도록 만들고, 생산이 중단되어 일을 할 수 없는 시기에는 인건비를 지원해 건설업체의 부담을 덜어주는 제도를 마련함으로써 건설근로자에 대한 정규직 고용을 가능케 했다. 물론 현장성 높은 교육훈련 및 자격제도를 건설산업 차원에서 운영한 것과 적정공사비를 확보하고 전달할 수 있는 장치를 마련한 것도 정규직으로 고용할 수 있는 여건을 조성하는 데 기여했다.

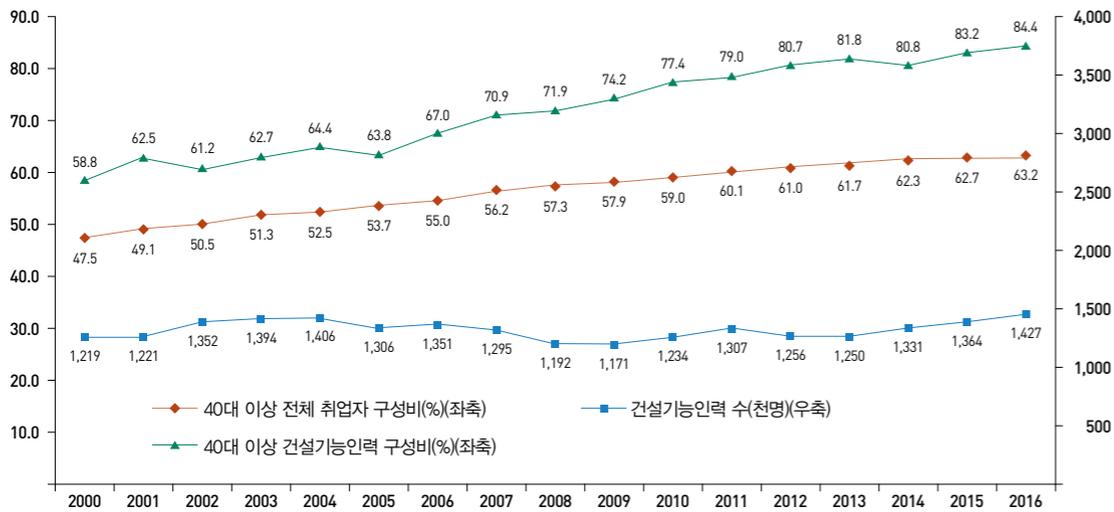
2017년 문재인 정부가 들어서면서 건설현장을 둘러싼 입·낙찰제도와 생산 및 고용구조에 커다란 전환점이 될 만한 논의들이 추진되고 있다. 대통령 공약에 포함된 적정임금제, 임금지급보증제도, 발주자 임금 직접지급제도 등은 구조적 문제점의 근본적인 해법으로 꼽히는 적정공사비의 확보와 중간착취 또는 공사비 누수 없이 임금을 근로자에게까지 전달할 수 있는 메커니즘을 내재하고 있기 때문이다. 그리고 시중노임단가 이상의 직종별 최저임금을 규정함으로써 내국인 숙련인력을 우선 고용하고 근로조건을 개선시킬 수 있는 여건을 조성하게 된다. 그리고 국정과제 또는 일자리위원회의 의제에 포함된 건설현장의 기능인등급제, 건설산업 차원의 교육훈련체계 구축 등은 청년층에게 직업전망을 제시하고 현장성 높은 교육훈련을 고등학교 시기부터 시작할 수 있도록 하는 개선방안을 담고 있다. 따라서 공제회의 정책대상인 건설근로자를 둘러싼 생산 및 고용 상황을 구조적으로 개선시킬 수 있는 잠재적 가능성이 담겨 있다. 향후 구조적 문제점이 개선된다면 공제회의 사업 여건도 크게 개선될 것으로 기대된다.

다. 건설노동시장 동향 : 고령화 심각, 하지만 구조적 개선 가능성 기대

공제회의 사업이 원활하게 시행되려면 사업의 대상인 건설근로자를 정확히 파악하고 근로실태에 관한 정보를 효율적으로 관리할 수 있어야 한다. 또한 공제회 사업의 지속 가

능성이 높아지려면 사업의 대상인 건설근로자의 풀이 안정적으로 재생산되어야 한다. 하지만 <그림 39>에서 보듯이 건설기능인력의 고령화가 심각하다. 40대 이상 구성비를 전체 취업자와 비교해보면 그 심각성이 더욱 극명하게 드러난다. 2000년에 건설기능인력의 40대 이상 구성비는 58.8%이고 전체 취업자의 경우 그것이 47.5%로 나타나 양자 간의 격차가 11.3%p였는데, 2016년에는 각각 84.4%와 63.2%로 그 격차가 21.2%p로 크게 벌어졌다. 내국인의 고령화가 심각하다는 것은 건설근로자 풀의 재생산과 지속 가능성이 불투명해졌음을 의미하고, 신고를 기피하는 불법취업자의 증가는 피공제자에 대한 관리가 더욱 어려워졌음을 의미한다. 하지만 상술한 바와 같이 향후 구조적 문제점이 개선된다면 건설근로자의 고령화 및 불법취업 문제도 크게 개선될 것으로 기대된다.

<그림 39> 건설기능인력의 규모 및 고령화 추이



주 : 건설기능인력은 건설업취업자 중 기능원 및 관련기능종사자, 장치기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자 등 3개 직종을 합한 개념임.

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도 12월 기준

라. '공제회 증장기 발전계획'에 담긴 대내외 환경분석

2016년에 공제회가 수립한 증장기 발전계획에 의하면, 공제회가 처해 있는 환경을 <표 116>에서 보는 바와 같이 외부와 내부로 구분해 분석했다. 외부환경은 다시 정책·경제·사회문화·산업 분야로 나누고, 내부환경은 사업분석·조직인사·조직문화가치체계 등으로 분류해 정리했다. 눈 여겨 보아야 할 주요 내용은 다음과 같다. 외부환경 측면의 정책환경 중 「제3차 건설근로자 고용개선 기본계획」을 통해 건설근로자의 고용개선, 복지증진의 주체로서 공제회의 역할 및 기능이 확대되었다는 점과, 경제환경 중 향후 건설투자자의 감소 추세가 예상되고 건설업은 성장 둔화, 저가수주, 불법하도급 등 왜곡된 산업구조와 산업기술 발전으로 일자리 창출에 어려움이 가중될 것이라는 점이다. 한편, 내부환경 측면의 사업분석 중 퇴직공제, 훈련, 취업알선, 복지지원 등 사업을 통해 건설근로자들의 고용개선 및 복지증진을 도모하기 위해 설립되었다는 점과 조직/인사 중 고객 규모(453만)에 비해 인력규모(정원 116명)가 적어 전국적 서비스 전달체계를 운영하기 어렵다는 점, 그리고 조직문화/가치체계 중에서는 비전의 정의에 대한 구체성 강화 및 향후 고용·복지 기능 강화에 따른 고객 관점의 목표설정이 필요하다는 점도 공제회 내부환경의 핵심 포인트다.

<표 116> 건설근로자공제회의 환경분석

환경	분석
정책환경	<ul style="list-style-type: none"> • 국정기조에서 맞춤형 고용복지, 비정규직 차별해소, 서민생활 안정 등 중시 • 공공기관의 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
외부환경	<ul style="list-style-type: none"> • 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 / 문화환경	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 인구는 '30년을 정점으로 감소 전망되며, 고령인구는 '20년 15.7%로 고령사회 진입, '30년 24.3%로 초 고령사회로 진입 전망 (40대 이상 취업자 : 건설업 81.8%로 전산업 62.6% 대비 고령화 심화) • 전 산업 취업자 중 건설업 취업자 비중은 7% 수준으로 감소 추세('06년 7.9% → '15년 7.0%) • 건설업 취업유발계수(10억원당, '14년)는 13.9명으로 전 산업 평균 12.9명에 비해 여전히 높은 수준을 유지

외부환경	산업환경	<ul style="list-style-type: none"> · 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%) 	
	사업분석	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직공제, 훈련, 취업알선, 복지지원 등 사업을 통해 건설근로자들의 고용개선 및 복지증진을 도모하기 위해 설립 · 453만 건설근로자 DB를 보유하고, 전국적인 전산망을 구축운영하는 등 퇴직공제 운영체제 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 고용복지사업은 초기 단계로 서비스의 질적양적 성장 필요 · 운용자산 규모가 3조 수준으로 성장하고, 자산운용체계 고도화 등을 통한 양호한 외부평가 등 안정적 재무구조 보유 	
내부환경	조직 / 인사	<ul style="list-style-type: none"> · 고객 규모(453만)에 비해 인력규모(정원 116명)가 적어 전국적 서비스 전달체계 운영 어려움 · 본회와 지부의 서비스 전달체계 및 역할책임 정립 필요 · 역량기반의 인재육성(경력관리, 교육제도 등) 체계 미흡 · 합리적인 평가보상체계 마련을 통한 성과중심의 조직운영으로 구성원의 동기부여 및 건전한 경쟁구조 마련 필요 	
		조직문화 / 가치체계	<ul style="list-style-type: none"> · 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 고용복지 기능 강화에 따른 고객 관점의 목표 설정 필요
		조직문화 / 가치체계	<ul style="list-style-type: none"> · 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 고용복지 기능 강화에 따른 고객 관점의 목표 설정 필요

중장기 발전계획에서는 <표 117>과 같이 SWOT 분석을 통해 대응전략을 도출했다. 외부환경의 기회(O) 요소로서 복지 강화 및 비정규직 차별 해소 정책 기조, 기능인력 양성을 위한 훈련 강화 요구 증대, 고용복지 중추기관으로 공제회 역할 요구 등을 꼽고, 위기(T) 요소로는 지속적인 공공기관에 대한 경영 효율화 추진, 건설산업의 성장 둔화 및 고령화 심화, 건설근로자의 열악한 고용·복지환경 지속 등을 언급했다. 또한, 내부역량의 강점(S)으로서는 건설근로자 DB 및 서비스 인프라 보유, 퇴직공제 안정화 및 경영 효율화 지속, 경영진의 고객중심 조직문화 형성 의지 등을 열거하고, 약점(W)으로는 경영전략

<표 117> SWOT 분석을 통한 대응전략의 도출

<p>강점(Strength)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 건설근로자 종합 DB 및 EDI 시스템 운영 · 퇴직공제 운영체제 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 	<p>약점(Weakness)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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
<p>기회(Opportunity)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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 	<p>위기(Threat)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 공공기관 경영효율화 및 성과중심의 운영체제 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



외부환경	내부역량	<p>강점(S)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 건설근로자 DB 및 서비스 인프라 보유 · 퇴직공제 안정화 및 경영 효율화 지속 · 경영진의 고객중심 조직문화 형성 의지 	<p>약점(W)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 경영전략체계 미흡 · 조직 역할 정립 및 서비스 전달체계 미흡 · 인적자원 관리체계 강화 필요
	<p>기회(O)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 복지강화 및 비정규직 차별해소 정책기조 · 기능인력 양성을 위한 훈련강화 요구 증대 · 고용복지 중추기관으로 공제회 역할 요구 	<p>SO전략(강점기반 기회활용)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 체계적인 훈련시스템 운영 - 퇴직공제 관리체계 강화 - 원스톱 복지지원 기반 확충 	<p>WO전략(약점개선 기회활용)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 취업지원 서비스 강화 - 퇴직공제 적용대상·적립수준 확대 - 조직 재설계 및 기능 확대
<p>위기(T)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지속적인 공공기관에 대한 경영효율화 추진 · 건설산업 성장 둔화 및 고령화 심화 · 건설근로자의 열악한 고용·복지환경 지속 	<p>ST전략(강점기반 위기대응)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 건설기능인 등급제 도입 - 부금운용 체계 정비 - 다양한 복지서비스 제공 	<p>WT전략(약점개선 위기대응)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전자인력관리제 도입 - 성과중심 인사관리 강화 - 전산 인프라 개선 	

체계 미흡, 조직 역할 정립 및 서비스 전달체계 미흡, 인적자원 관리체계 강화 필요 등을 명시했다.

최종적인 분석 결과로서 SO전략(강점기반 기회활용)으로서 체계적인 훈련 시스템 운영, 퇴직공제 관리체계 강화, 원스톱 복지지원 기반 확충 등을 도출했고, WO전략(약점개선 기회활용)으로는 취업지원 서비스 강화, 퇴직공제 적용대상 및 적립수준 확대, 조직 재설계 및 기능 확대 등이 도출됐다. 그리고 ST전략(강점기반 위기대응)으로는 건설기능인 등급제 도입, 부금운용 체계 정비, 다양한 복지서비스 제공 등이 도출됐으며, WT전략(약점개선 위기대응)으로는 전자인력관리제 도입, 성과중심 인사관리 강화, 전산 인프라 개선 등이 도출됐다.

2. 발전방향 : 명실상부한 건설고용복지종합기관으로 도약

이제 향후 공제회가 도달하려는 발전 방향에 대해 제시하고자 한다. 앞에서 살펴본 환경분석과 2017년 새정부 출범 이후 달라진 국정기조 또는 사회적 분위기를 반영하여 나아갈 길을 조망하고자 한다. 지금까지는 건설고용복지종합기관을 자임하면서 지향점을 제시해 왔다면, 향후에는 여기서 조망하는 길을 걸어 명실상부한 건설근로자의 고용복지종합기관으로서 큰 역할을 할 것이다.

가. 노후대책의 내실화 : 퇴직공제금 증가 및 연금제도로 전환

공제회의 근간인 퇴직공제제도를 내실화하여 건설근로자의 안락한 노후를 책임질 수 있는 안전망이 되고자 한다. 연간 피공제일수를 늘리기 위해 퇴직공제 당연가입 적용대상 공사를 전체 공사로 확대하고, 공제부금 일액을 높이기 위해 현행 4,000원을 끌어올려 임금의 1/12 수준 즉, 일반적인 퇴직급여 수준으로 개선해야 한다. 이러한 조치와 함께 증액된 퇴직공제금을 일시금이 아닌 연금방식으로 지급할 수 있도록 지급방식을 전환시키고자 한다.

한편, 공제제도의 과거 20년과는 달리 향후 20년 동안에는 퇴직금 청구요건에 해당하는 적립일수를 충족시키고 60세 이상에 도달하는 퇴직자들이 크게 늘면서 퇴직공제금의 지급규모가 급증할 가능성이 있다. 따라서 공제부금

수입과 퇴직공제금 지급에 대해 보다 면밀한 추계와 대응 방안 마련이 필요하다.

그리고 2017년 9월 현재 점차 논의가 활발해지고 있는 퇴직급여제도의 확대 적용(계속 근로기간이 1개월 또는 3개월 이상 1년 미만인 근로자까지 확대)과 공제회가 운영해 온 퇴직공제제도와와의 관계를 어떻게 설정하고 발전시켜 갈지에 대한 방향도 모색해야 한다. 확대 적용 이후의 상황을 예상해 보건대, 공제제도 또는 공제회와 무관하게 퇴직급여제도를 운영할 경우 퇴직금의 이중 지급, 근로자와 사업주의 적용제의 기간에 따른 혼선, 기존에 축적해 온 공제회의 피공제자DB 분산 등이 우려된다. 따라서 지난 20년간의 공제제도 운영 경험을 통해 건설근로자에 대한 관리 및 공제부금 수납의 노하우를 축적한 공제회가 1년 미만 근로자에 관한 한 퇴직공제제도와 퇴직급여제도의 운영을 전담하도록 하는 것이 가장 효과적인 추진 방안일 것으로 판단된다.

나. 퇴직공제 적용 현장에 전자카드 전면 시행

이동이 잦은 근로자와 생겼다 사라지는 건설현장에 대해 가장 효율적으로 관리할 수 있는 방안은 전자카드 방식이다. 이동하는 근로자의 인적 정보를 카드에 담고 사업장 정보를 리더기에 담아 양자를 결합함으로써 근로사실을 관리하는 것이 가장 효과적이기 때문이다. 2017년 9월 현재 공제회는 LH와 서울시 발주 현장을 중심으로 약 2년간의 전자인력관리 시범사업을 실시해 왔다. 그리고 그에 대한 평가와 외국사례에 대한 조사 결과 향후 동 사업을 확대 실시하는 것으로 추진방향을 잡았다. 전자카드의 성공적인 시행을 위해서는 내국인 우선 고용 및 합법 외국인 고용을 통한 투명한 신고 여건을 조성하는 것도 중요하지만, 퇴직공제제도의 양 당사자인 근로자와 사업주가 대부분의 현장에서 전자카드를 이용할 수 있도록 일반화되는 것이 매우 중요하다. 또한 건설기초안전교육 이수증과 합법적인 외국인근로자가 보유해야 하는 건설업취업인정증명서를 퇴직공제 전자카드로 일원화함으로써 이를 보유하거나 확인해야 하는 노사 당사자의 편의성과 효율성도 높일 수 있다. 따라서 가급적 신속하게 전자카드 시행을 확대해 20년 후에는 모든 건설현장에서 모든 건설근로자들이 보유하고 이용할 수 있도록 해야 한다.

다. 기능인등급제의 정착을 통한 직업전망 제시

2016년 말 현재 건설기능인력의 40대 이상 구성비가 84.4%로 전체 취업자의 63.2%에 비해 고령화가 매우 심각하다. 이것은 그간 지속된 젊은 층의 진입 기피가 누적된 결

과이고 그것은 다시 직업전망 부재에서 비롯됐다. 건설현장의 일이 힘들다고는 하나 그에 상응하는 대접을 해주고 전망을 보여준다면 청년실업이 심각한 상황에서 젊은 층으로부터 이렇게까지 외면당할 리는 없다. 실제로 2009년과 2015년에 건설 관련 특성화고 학생들을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 보더라도 청년층의 진입 가능성을 엿볼 수 있다. 졸업 후 진로를 묻는 항목에 대해 '대학에 진학할 계획이다'는 응답이 61.7%에서 13.3%로 낮아진 반면, '건설 현장에 기능직으로 취업할 계획이다'는 응답은 1.0%에서 26.7%로 높아졌다.

일반적으로 직업전망은 그 직업에서의 경력이 누적되면서 임금이 상승되거나 직위가 높아지는 것을 의미한다. 건설업체의 정규직에게는 기업 내부의 직무사다리가 존재하고, 건설기술인력에게는 기술인등급에 따른 임금 기준과 현장배치기준 등이 존재하나, 건설기능인력에게는 공식적인 등급의 기준도 없고 그에 상응하는 대접도 없었다. 따라서 건설기능인력의 직업전망은 불투명했고 청년층은 현장으로의 진입을 기피했다.

이러한 문제점을 해결하고자 2012년부터 건설현장의 근로경력, 자격증, 훈련 참여 여부 등을 종합하여 건설기능인력에게도 기능인등급제를 설정하려는 논의가 시작됐다. 그 후 여러 차례 초급·중급·고급·특급 등 4개의 적정한 등급구분 기준에 대한 조사와 연구가 진행됐다. 하지만 2017년 9월 현재 아직도 기능인등급제의 정의 및 활용에 대한 법적인 근거 조항이 마련되지 못했다. 시행이 지연되는 동안 건설현장의 고령화는 지속됐고 숙련인력의 대가 끊길 지경이라는 불안함이 점차 가시화하고 있다. 따라서 신속하게 기능인등급제의 법적 근거를 마련하고, 이것을 기초로 건설현장의 기능인력 배치기준, 시공능력평가, 건설업체 등록기준, 입찰자의 작업팀 보유 등의 규정을 정비해야 한다. 그리고 기능인등급이 상승함에 따라 임금과 고용에 인센티브를 줄 수 있는 직업전망을 제시해야 한다. 이러한 노력은 청년층의 진입을 촉진하고 기존 인력의 숙련형성을 촉진해 건설산업의 숙련인력 기반을 확고히 하는 데 기여할 것이다.

라. 건설산업 차원의 교육훈련체계 구축(특성화고 결합)

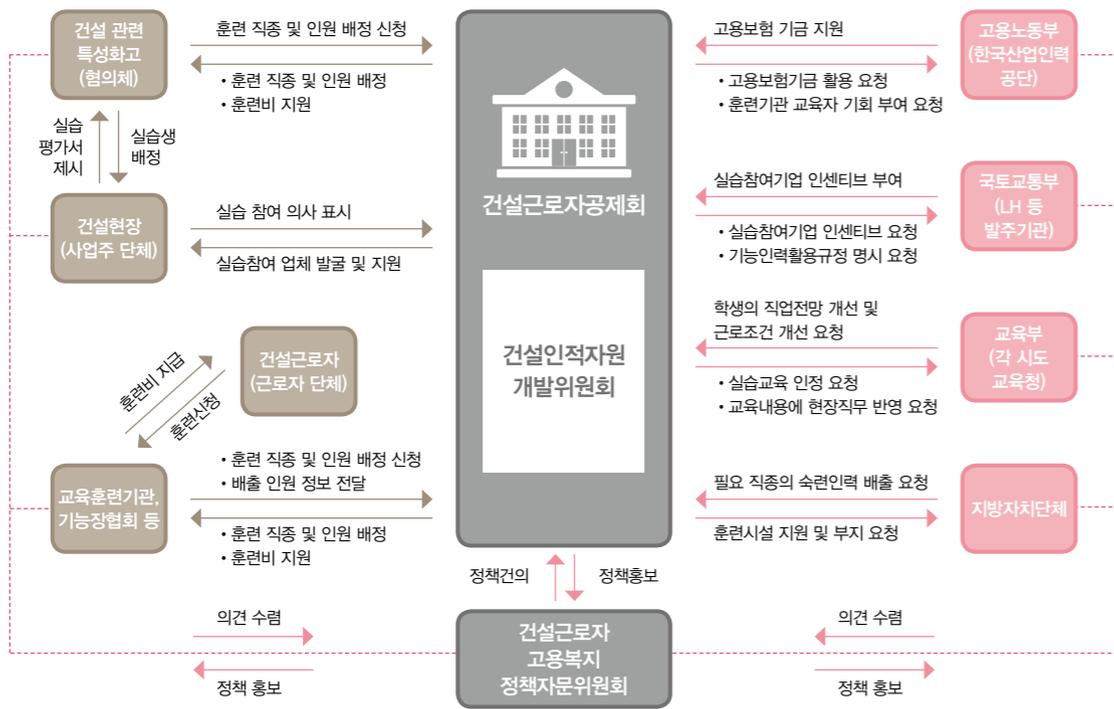
공제회가 고용노동부 위탁훈련과 자체훈련을 통해 2009년부터 2016년까지 33,306명의 수료생을 배출해 왔으나, 전체 건설노동시장 규모에 비하면 인원이 적고 아직까지 지역별·업종별·직종별 수요를 체계적으로 담아내지 못하

고 있다. 가장 큰 한계점은 숙련인력 배출의 산실이 돼야 할 특성화고를 놓치고 있다는 점이다. 대부분의 건설 강국에서는 숙련인력을 직업학교(즉, 공고 또는 특성화고)의 교육훈련과정을 통해 육성한다. 예컨대, 독일의 경우 대체로 3년간의 교육기간 중 현장과의 연계 프로그램(Dual system, 일-학습병행제라는 명칭으로 통용)을 만들어 현장성을 높이고, 자격과 경력을 결합하는 방식으로 숙련기준을 만들어 그에 상응하는 대접을 한다. 건설현장의 마이스터의 소양도 여기에서 시작된다. 기능직의 경우 6단계의 임금체계를 만들어 숙련수준에 상응하는 임금을 지급하고, 낙찰자 선정 시 숙련인력을 중요한 생산요소로 반영해 기능인력 중 정규직 비율이 80%를 넘는다. 이렇게 숙련인력을 공급할 수 있는 기반이 건설업종 차원에서 교육훈련 체계를 구축하고 현장의 특성을 반영해 운영한다는 점이다.

우리에게도 교육훈련 체계가 존재하고 건설 관련 특성화고도 있으나 문제는 건설현장과 괴리되어 상호 유기적으로 연계되어 있지 못하다는 점이다. 지금까지 밝혀진 주된 원인은 첫째, 공식적이고 명확한 직업전망을 주지 못해 특성화고 학생들이 기능습득에 소극적이고 졸업 후에도 건설현장을 기피하고, 둘째, 건설업체에서 도급단계마다 저가수주 경쟁을 벌이면서 임금지불능력이 저하되어 숙련도가 개선되어도 그에 상응하는 대접을 하지 못하며, 셋째, 교육훈련의 내용과 방법이 건설현장의 실제 작업과 괴리되어 현장성이 떨어진다는 점이다. 그 중에서 직업전망 부재의 문제는 상술한 기능등급제의 도입 및 처우 개선을 통해 해소하고자 하고, 임금지불능력 부족 문제 역시 후술하게 될 적정임금제를 통한 적정공사비 확보와 공사비 누수 방지를 통해 대응하고자 한다. 그리고 또 하나의 과제인 교육훈련의 현장성 저하 문제는 건설산업 차원에서 교육훈련 체계를 구축하고 운영함으로써 해결해야 한다. 여기에는 특성화고를 숙련인력의 기반으로서 결합시키는 내용도 반드시 포함돼야 한다. 특성화고가 중요한 이유는 공식적인 교육과정에 입학한 청년층을 확보할 수 있고, 이들에게 3년 동안 체계적인 교육훈련을 시킬 수 있기 때문이다. 따라서 현장 업무를 기초로 3년간의 교육훈련과정을 설계하고 현장과 연계하도록 한다면, 여기서는 졸업과 동시에 초보 숙련인력이 공급되는 물론 팀·반장을 거쳐 최고의 숙련수준인 기능장까지도 배출할 수 있다. 특성화고를 가리켜 소위 '기능사관학교'라고 불리는 이유는 여기에 있다.

건설산업 차원에서의 교육훈련 체계를 구축하고 운영하려면 이를 전담할 수 있는 상설 기구가 필요하다. 아직까지는 맹아적 수준에 머물러 있기는 하나 2016년에 출범한 '건설인적자원개발위원회(건설인자위로 약칭)'를 활용할 수 있다. <그림 40>에서 보듯이 건설산업을 구성하고 있는 당사자들이 모두 참여하는 건설인자위가 매년 건설산업 기능인력 수급 및 훈련수요 조사 결과를 기초로 지역별·직종별·숙련수준별(양성 또는 향상) 훈련계획을 수립하고, 실제 교육훈련을 담당할 특성화고를 포함한 교육훈련기관을 인증하거나 직접 설치하며, 필요한 재원을 마련하는 역할도 수행해야 한다. 교육훈련에 소요되는 주된

〈그림 40〉 건설산업 차원의 교육훈련체계 구축 및 운영 : 건설인적자원개발위원회 활용



재원은 고용보험기금이다. 고용보험법 제32조(건설근로자 등의 직업능력개발 지원)와 시행령 제54조에서 '건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자에 대해 사업을 추진할 경우 개별 사업주가 아닌 '사업주 단체에 대하여도 지원'할 수 있도록 규정하고 있다. 건설인자위에는 이미 대표적인 사업주 단체들이 참여하고 있다. 요컨대, 매년 건설인자위의 주도로 건설산업 교육훈련 기본계획을 수립하고, 사업주 단체가 고용보험기금의 활용을 신청하며, 그에 대해 고용부가 심의해 지원을 결정하면, 사업주 단체는 그 재원으로 건설인자위 또는 공제회에 훈련실시를 위탁하는 방식이다. 향후에는 공제회 지사가 중심이 되어 지역 차원에서도 건설인자위 소위원회를 구성하여 각 지역별 특성을 감안해 교육훈련을 실시하면서 지자체 및 특성화고와 훈련기관들을 주도해야 할 것이다. 예컨대, 지역 건설업체와 관련 직종을 보유한 특성화고 또는 훈련기관을 매개하면서 교육훈련과 현장 간 유기적인 연계프로그램을 개발하고 운영하는 것이다. 이것이 특성화고를 건설산업의 숙련인력 육성체계의 인프라로서 견고히 결합시키는 과정이 될 것이며 현장의 도제식 훈련체계 또는 진정

한 의미의 일-학습병행제를 구현하는 방법이 될 것이다. 그리고 숙련인력 육성체계 구축의 중심에서 공제회가 각 구성원들의 허브(Hub) 역할을 수행하게 될 것이다.

마. 촘촘한 취업지원 네트워크 구축 및 모바일 앱 활용

공제회는 2016년에 무료취업지원센터의 수를 17개소(민간위탁 15개소, 공제회 2개소 직접운영)로 확충하고 취업지원 전산망(건설일드림넷)과 모바일 앱도 개발하는 등 큰 성과를 이뤘으나, 약 150만 명에 이르는 전체 건설일용근로자수를 고려하면 아직은 부족하다. 그리고 향후 취업지원센터의 역할이 구인·구직이라는 업무를 넘어 종합적인 서비스 공급의 전달체계로 활용될 가능성이 있으므로 네트워크의 배치가 좀 더 촘촘해질 필요가 있다. 한편으로는 일을 나가기 전인 새벽에 굳이 센터 또는 특정 장소(이른바 인력시장)에 모임 필요가 없도록 모바일 앱을 통해 사전적으로 구인·구직을 매개할 수 있다. 또한, 모바일 앱에 전자근로계약서를 탑재하는 방안도 검토해 봐야 한다. 정부는 PC 또는 스마트폰을 활용해 근로계약서 작성을 간소화함으로써 고질적인 문제인 근로계약서 미 작성 문제를 해결하고자 한다. 건설근로자의 경우에도 이동이 잦고 현장의 생성과 소멸이 반복되어 근로계약서 미 작성 문제가 존재하고 임금체불 등 발생하더라도 근로사실을 입증하기 어려운 문제 역시 상존한다. 따라서 모바일 앱에 전자근로계약서를 탑재함으로써 손쉽게 근로사실을 명확히 입증할 수 있는 시스템을 구축함으로써 임금체불 등을 예방하거나 신속히 해결할 수 있는 방안도 아울러 검토해야 한다. 이것이 가능하다면 모바일 앱의 공급도 빠르게 확산될 것이며 맞춤형 공급 또는 신속한 구인·구직에서 더 나아가 근로자의 권익보호에도 크게 기여하게 될 것이다.

바. 맞춤형 복지지원서비스 공급 확대 및 신규 서비스 발굴

공제회가 건설근로자에게 적합한 다양한 서비스를 제공하고 있는데, 앞에서도 지적한 바와 같이 그 수혜대상을 확대해 나갈 필요가 있다. 이것은 재원의 문제와 맞물려 있어 관련 재원의 규모가 커지면서 자연스럽게 해결될 수도 있으나, 재원 확보 방법 자체에 대해서도 고민이 필요하다. 기존의 서비스를 확대 공급하는 것 이외에 전체 건설근로자를 대상으로 실시해야 하는 다음의 서비스를 신규 발굴하는 것도 검토해 봐야 한다. 두 가지 모두 건설일용근로자의 근로이력DB를 기초로 수행 가능한 서비스이므로 공제회가 담당해야 한다.

첫째, 건설일용근로자에 대한 연차휴가보상 지급방안을 검토해야 한다. 건설일용근로자는 건설현장에서 연간 지속적으로 근로하지만 직종별로 현장 간 이동이 잦을 수밖에 없고 그 결과 동일 현장에서의 근로일수는 적게 산정된다. 따라서 1년의 소정일수 중 8할 이상을 동일 현장에서 근무해야 하는 일반적인 연차유급휴가의 적용은 거의 불가능하다. 즉, 근로자로서 성실하게 건설현장에서 일을 했다고 하더라도 산업의 특성을 반영하지 못한 제도 때문에 다른 업종의 근로자들은 누리는 혜택을 평생 누리지 못하는 불합리가 발생하고 있는 것이다. 따라서 건설근로자의 특성을 반영하여 산업차원에서 현장별 근로일수를 집계함으로써 연간 총근로일수를 환산하고 이를 기준으로 연차유급휴가수당을 지급할 수 있도록 설계할 수 있다. 현행 ‘건설근로자퇴직공제제도’도 동일한 취지에서 도입되어 건설일용근로자의 노후대책으로서 역할을 수행하고 있다. 그리고 이미 공제회DB에 건설근로자의 근로경력이 축적되어 있다. 따라서 개인별로 합산된 근로일수를 기초로 연차휴가보상 수급 요건과 지급 수준 그리고 재원 마련 방안 등을 검토해야 한다.

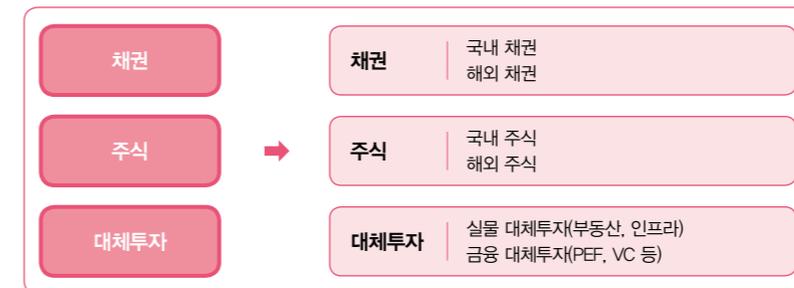
둘째, 건설산업 차원에서의 기초안전보건요소 공급 방안에 대해서도 검토해야 한다. 여기서 기초안전보건요소란 모든 건설현장에서 공통적으로 필요한 3대 보호구(안전모, 안전화, 안전대), 정기건강검진, 기초안전보건교육 등을 말한다. 해당 비용은 관련 규정에 의거해 의무적으로 계상해야 하는 산업안전보건관리비(이하 산안비로 약칭) 항목으로 이미 건설공사 원가에 포함돼 있다. 산안비는 공사금액이 큰 대규모현장에서는 많은 금액이 책정되지만, 소규모현장에서는 산안비도 작아진다. 따라서 현재와 같이 개별 현장에서 사업주가 이를 공급할 경우 이동이 잦은 건설일용근로자는 대규모현장에서는 중복해서 지급받기도 하지만, 소규모현장에서는 아예 공급받지 못하고 누락되는 경우가 있다. 하지만 20억 원 미만의 소규모현장에서 재해자수의 약 75% 그리고 사망자수의 약 50% 이상이 발생하고 있다. 그럼에도 불구하고 소규모현장은 연간 60만개 이상 발생했다가 사라지는 것으로 추정되어 일일이 현장을 따라다니는 것은 불가능하다. 따라서 공급방식의 패러다임을 개별 현장 차원에서 건설산업 차원으로 전환하는 게 중요하다. 건설산업 차원에서 공급한다는 의미는 기초안전보건요소에 해당하는 금액을 산안비에서 각출해 가칭 ‘건설근로자안전보건기금’을 조성하고 각 요소의 공급에 따른 비용이 동 기금에서 지불하는 방식을 말한다. 소규모공사의 경우에는 산안비가 소액이므로 각출하지 말고 산재예방기금에서 지원하는 방법이 효과적이다. 기초안전보건요소를 공급하는 방법은 건설현장의 공식적인 진입구가 된 건설업 기초안전보건

교육을 이수하는 근로자에게 장착시키는 것이다. 이것을 장착한 근로자는 대규모뿐만 아니라 소규모현장에서도 일하게 되는데, 적어도 기초안전보건요소를 장착하고 있으므로 소극적이거나 산재를 예방하는 데 기여할 수 있을 것이다.

사. 안정적 부금운용 기반 강화

저금리·저성장 기조가 지속됨에 따라 시장여건을 반영한 중장기 자산배분계획을 수립하고, 국·내외 채권과 주식 운용유형과 실물·금융 대체상품을 다양화하는 등의 포트폴리오 다변화를 통해 투자위험을 축소시키고 장기적·안정적 수익기반을 마련하고자 한다. 국내주식, 채권 위주의 포트폴리오에서 2018년 해외주식, 해외채권에 대한 자산군 세분화 및 벤치마크 부여를 시작으로 중장기적으로는 대체투자 부문도 <그림 41>과 같이 세부 자산군으로의 다변화를 강화할 예정이다. 이러한 전략 변화를 수행하기 위해 운용 조직 및 프로세스상 부서간 분업 및 협업 구조를 강화하는 등 <그림 42>와 같은 “PLAN-DO-SEE” 체계를 공고히 하며, 인적·물적 운용인프라의 지속적인 개선 및 운용인력의 내부역량 강화에 지속적인 노력을 경주할 계획이다. 한편, 투자자산에 대한 신용리스크 관리, 사후관리체계 확립, 자산운용 성과관리 부문을 강화함으로써 부금운용의 안정성을 제고하고자 한다.

<그림 41> 자산군별 세분화 및 포트폴리오 다변화 강화



〈그림 42〉 안정적 부금운용 기반 강화 : PLAN-DO-SEE 체계 구축



아. 공제회의 조직 인프라 확충

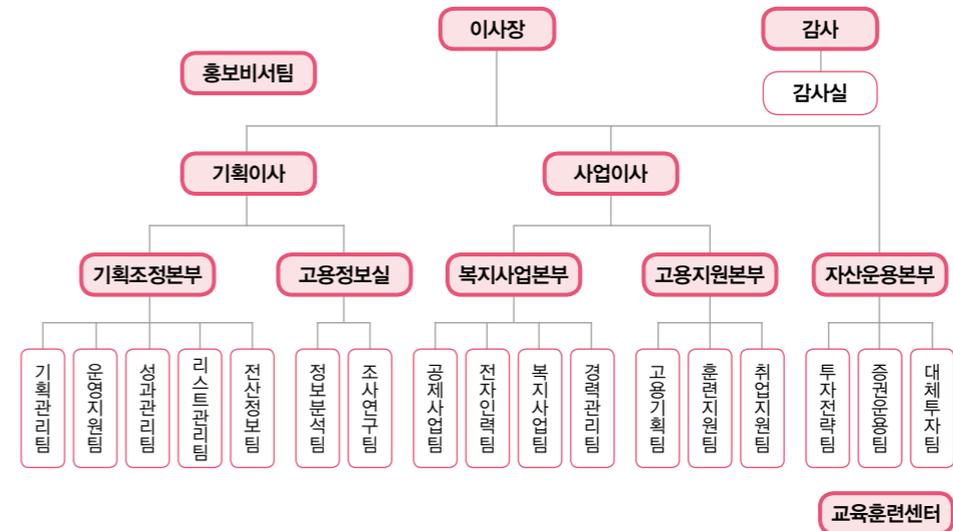
상술한 바와 같이 앞으로 공제회의 역할과 기능은 한편으로는 보다 촘촘하게 그리고 다른 한편으로는 새로운 영역으로 더욱 확대돼야 할 것이다. 이것은 건설일용근로자의 삶 속으로 그리고 그들의 곁으로 한층 가까이 다가감을 의미한다. 다가가는 구체적인 모습은 각 서비스마다 달리 드러난다. 취업지원서비스 측면에서는 지사 등의 네트워크를 촘촘히 배치하고 모바일 앱 등을 구축하는 모습으로 나타나고, 기능향상훈련 측면에서는 지역 차원에서 교육훈련의 유관기관을 아우르는 허브(Hub) 역할을 수행하는 양상을 띠게 되며, 복지지원서비스 측면에서는 서비스의 양적 질적 개선과 신규 서비스의 증가로 다가갈 것이다. 예컨대, 퇴직공제제도 자체의 적용범위 확대 및 일액 증액도 이루어지겠지만 퇴직급여제도의 확대 적용에 따라 공제회의 업무가 추가될 가능성도 있다. 기능인등급제를 실시하려면 이를 뒷받침할 수 있는 기능인등급증명서의 발급이 가능해야 하고, 이것이 정확해지려면 각 기관마다 달리 사용하는 직종의 명칭 정리와 호환성 또한 높아져야 한다. 또한, 교육훈련 계획을 통해 정부와 특성화고 그리고 교육기관 등을 옹운 방향으로 유도하려면 정합도가 높은 건설노동시장 통계의 산출이 전제돼야 한다. 요컨대, 건설일용근로자에 관한 한 명실상부한 전문클리닉이자 고용복지종합서비스기관으로 성장해야 함을 의미한다. 전문클리닉이 되려면 건설일용근로자에 대한 전문성이 그 어떤 기관보다 높아야 하고, 고용복지종합서비스기관이 되려면 건설일용근로자가 필요로 하는 니즈를 원스톱으로 공급할 수 있어야 한다.

이렇듯 공제회의 역할과 기능이 향후 확대되거나 세밀해지고 또는 복잡해짐에 따라 이 모든 업무를 효과적으로 처리할 수 있으려면 공제회의 조직 인프라 또한 그에 상응하는 수준으로 반드시 확충돼야 한다. 이때 조직 인프라라 함은 조직의 부서, 지사, 직원수, 재정 규모, 관련 정보망, DB 구축, 프로

그램 마련 등을 망라하는 의미다. 조직의 부서 측면에서는 기존 사업과 신설 사업의 집행 부서를 양적으로 강화하는 것도 필요하지만 각 사업의 유기적 연계 및 효과적인 정책 추진 및 제도화 방향을 모색할 조사·연구·정책을 전담할 부서의 구축도 필요하다. 향후 지사의 수를 늘리는 것도 필요하지만, 지사 내부의 조직 역시 세부 사업별로 특화된 부서를 신설할 필요가 있다. 그에 필요한 직원 수와 재정은 수반돼야 하는데 효과적인 방안에 대한 모색이 필요하다.

〈그림 43〉는 2016년에 수립한 공제회의 중장기 발전계획에 포함된 조직 인프라 확충의 예시다. 고용복지서비스 기능의 확충 등 사업 확대와 연계한 조직개편 및 인력 확충을 보여주고 있다. 지사·센터가 지역 건설근로자의 복지허브기능을 담당하도록 취업지원 위탁 업무를 지사와 한 공간에 배치하여 통합 서비스(퇴직공제·복지, 취업알선, 종합상담, 건설업 기초교육, 건강관리 등)의 전달을 효율화하려는 것이다. 또한, 공제회가 수행해야 할 역할에 대해 선제적으로 대응하기 위해 체계적인 조사·연구 수행 및 정책과제 발굴을 담당할 조사·연구전담부서를 신설하고자 한다. 여기서는 실태조사 체계화, 통계연보 국가공인 통계 등록, 통계분석 시스템 구축 등과 고용실태·인력수급·복지수요 등 조사, 통합정보 시스템 분석 등의 기능을 담당하게 된다.

〈그림 43〉 공제회의 조직 인프라 개선 예시(20이사 4본부 2실 18팀, 직원 300명 규모)



자. 공제회DB의 질적 개선 및 건설노동시장 정보 제공

공제회DB는 20년간 운영된 퇴직공제제도의 부산물로서 형성되었지만, 공제회가 추진하고 있는 취업지원, 기능향상, 다양한 복지서비스 등을 효과적으로 실시할 수 있는 기초자산이다. 어느 사업이든 지역별·직종별·경력별 분포 등의 건설노동시장 기본 정보와 개인별 근로이력 정보가 있어야 효과적인 추진이 가능하기 때문이다. 또한 공제회는 퇴직공제DB를 바탕으로 해당 근로자의 공식적인 경력증명서를 발급하고 있다. 향후 기능인등급제가 도입되면 각 근로자의 기능인등급증명서도 발급해야 한다. 따라서 이들 증명서가 중요한 인적 정보로서 통용되기 위해서는 한국고용정보원 고용보험DB의 직종, 한국산업인력공단의 자격증 및 훈련 정보의 직종, 대한건설협회의 시중노동임단가 기준인 117개 직종 등이 상호 동일한 내용으로 호환될 필요가 있다. 하지만 아직까지 직종 표준화가 추진되지 못하고 있다. 따라서 빠른 시일 내에 각 기관들이 협조하여 직종의 종류와 내용 등을 표준화해야 한다.

한편, 공제회DB를 기초로 작성한 통계가 건설기능인력에 대한 노동시장 분석 자료로서 온전히 활용되도록 퇴직공제제도의 개선을 통해 다음과 같은 보완이 필요하다. 첫째, 퇴직공제제도의 적용 범위 확대를 통한 포괄 범위의 확대가 필요하다. 동 제도의 적용 범위를 확대시킬수록 동 제도의 DB를 통해 전체 건설노동시장 구조를 파악할 수 있는 가능성은 높아진다. 둘째, 임금 정보 신고를 통한 노동시장 중요 정보인 임금의 파악을 가능케 해야 한다. 건설사업주가 매월 공제부금 납부 신고 시 각 근로자의 근로일수 뿐만 아니라 지급한 임금도 동시에 기입하도록 한다면 개별 근로자의 임금 정보도 파악할 수 있다. 이것은 향후 공제부금을 정액제가 아닌 정률제로 변화시키는 데에도 필요한 필수 여건이기도 하다. 상술한 바와 같이 2017년 9월 현재 국회에서 심사 중인 퇴직급여보장법 확대 적용에 따라 공제제도의 개선 문제도 함께 추진될 것으로 예상된다. 그리고 일정한 계속근로기간을 기준으로 건설일용근로자가 퇴직급여제도의 적용만을 받는 경우에도 근로일수와 임금 정보를 함께 신고 받도록 해 건설근로자DB가 분산되거나 필수정보의 내용이 누락되지 않도록 제도적 여건을 조성해야 한다.

차. 비정규직 근로자 고용개선의 벤치마킹 사례 구축 및 전파

지난 20년간 공제회가 추진해 온 일을 요약하면, 정규직근로자에게 서비스를 제공하는 기업 차원에서 사업주를 대신하여, 사업주의 관심 밖에 놓인 비정규직근로자에 대해 건설산업 차원에서 공제회가 서비스를 공급해 온 것이다. 이들은 개별 기업 또는 현장에서 보면 며칠을 일하는 근로자이지만, 건설산업 또는 건설현장에서 보면 평생을 일하는 근로자이기 때문이다. 20년 동안 이러한 일을 수행해 온 공제회 입장에서는 이것이 자연스런 것으로 보일 수 있으나, 이것은 매우 획기적인 '패러다임의 전환'으로서 건설산업의 비정규직 근로자에게만 존재하는 고유한 접근방식이다. 다른 업종의 비정규직 근로자들은 여전히 개별 기업의 관심 밖에서 공식적인 제도의 사각지대에 놓여 있다. 마치 퇴직공제제도의 도입 이전에 신분과 경력조차도 입증하기 어려웠던 건설일용근로자의 상태가 지금도 계속되고 있는 것이다. 따라서 타 업종의 비정규직 근로자들이 보기에는 아직까지 충분치 못한 공제회의 서비스조차도 매우 경이로운 선망의 대상이자 벤치마킹 대상이 될 수 있다.

향후 공제회가 해야 할 일 중에는 타 업종의 비정규직 근로자들에게 공제회가 20년간 걸어오면서 겪었던 시행착오와 효과적인 방법에 대한 경험과 노하우를 공유하는 일도 반드시 포함돼야 한다. 신분과 경력조차 입증할 수 없어 사회 구성원으로서 긍지와 자부심을 가질 수 없었던 어려움서 벗어날 수 있도록 성심을 다해 도와야 한다. 건설일용근로자에 대한 고용개선 노력이 우선이겠으나, 타 업종의 비정규직 고용개선을 위해 공제회의 경험을 전파하는 것 역시 비정규 노동시장의 고용개선을 위한 첨병으로서 또는 선구자로서의 역할을 수행해 온 공제회가 수행해야 할 사회적 소명이다. 정부에서도 공제회가 걸어온 20년의 길이 지나는 이러한 의미를 인식하고 보다 온전한 서비스를 제공할 수 있도록 지원해야 한다. 한 걸음 더 나아가 공제회의 경험을 우리나라의 타 업종뿐만 아니라 다른 나라의 건설일용근로자 고용개선에 기여할 수 있을 것으로 보인다. 유럽이나 미국 등의 선진국과 달리 동남아 국가들과 중국 그리고 일본까지도 건설현장에는 비정규직 근로자들이 대부분을 차지하고 있으며 개별 기업의 관심 밖에서 제도적 사각지대에 놓여 있다. 이들 국가에서는 유럽이나 미국 등의 사회는 자신들의 사회와 너무 격차가 커서 그 나라의 건설근로자 고용개선 사례는 이질감이 많이 느낄 것이고, 지리적으로 또는 문화적으로도 가까운 한국의 건설일용근로자에 대한 고용개선 사례가 더 가깝게 느껴질 것이다. 따라서 향후 공제회의 경험을 위에 언급한 외국에도 전파해야 할 가능성도 있다. 향후 공제회가 우리나라의 타 업종 비정규직 근로자 나아가 외국의 건설일용근로자에게 공제회의 경험과 노하우를 공유하고자 노력하는 모습을 상상해 본다.

부록

10대 뉴스

건설근로자공제회 현 임원

역대임원 및 재임기간

이사회 구성현황

CI 변천사

기구표

꿈을 짓는 사람들의 말

꿈을 짓는 사람들 - 임직원 명단

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률

연표

숫자로 보는 주요사업 통계

공제회 20년 역사 속 10대 뉴스

건설근로자공제회는 20주년을 맞아 '지난 20년간 공제회 주요 이슈 중에서 가장 의미 있다고 생각되는 뉴스'들을 선정했습니다.
건설근로자공제회 20년 역사 속 10대 뉴스는 어떤 것들일까요?

2 건설근로자 퇴직공제회 정식 출범

건설근로자 퇴직공제회 정식 출범

건설교통부는 15일 서울 강남구 역삼동의 신봉빌딩에서 李起浩 노동부장관, 金建鎬 건교부차관과 대한건설협회 등 관련단체장들이 참석한 가운데 건설근로자 퇴직공제회 현판식을 갖고 이 기구를 공식 출범시킨다고 14일 발표했다.
- 연합뉴스, 1997년 12월 13일 -

3 공제회 지부 설치

2차 개편(2002. 1. 1 시행) : 직원 증원

직원이 5명 증가하고 전문직은 1명 줄어 총 4명의 정원이 늘었다. 그 결과 정원 31명(임원 3명, 직원 25명, 전문직 3명), 3부(총무부, 관리부, 사업부), 6과(총무과, 기획과, 관리과, 기금과, 사업과, 지원과), 1지부(서울)로 구성됐다.
- 건설근로자공제회 20년사 -

건설근로자법 제정

1

건설근로자 고용 개선 관련 법률 제정 추진

정부는 84만여명에 달하는 건설 일용근로자의 고용안정과 근로조건개선을 위해 고용관리, 근로자복지 및 보호강화, 건설기능수준 향상 등을 주요 내용으로 하는 "건설근로자고용개선등에 관한 법률" 제정을 추진키로 했다. (실제 제정은 1996년 12월 31일, 시행은 1998년 1월 1일)
- 한국경제, 1996년 1월 17일 -

퇴직공제제도 복지수첩에서 전산 EDI 개편

4

일용노동자 '복지수첩' 사라진다

노동부는 내년부터 건설근로자의 퇴직부금 관리를 공제증지 부착 방식에서 전산관리 방식으로 개선키로 했다고 6일 밝혔다. 이에 따라 건설사업주는 근로자 퇴직공제제도 관리를 위해 공제증지를 붙일 필요없이 해당 공제부금을 금융기관에 납부하기만 하면 되고, 이후에는 건설근로자공제회에서 관리를 맡게 된다.
- 머니투데이, 2005년 9월 6일 -

5 퇴직공제제도 대폭 확대

(2천 원 → 3천 원 → 4천 원), 대상사업 5억, 200호 이상

건설 일용직 퇴직공제 대폭 확대

내년부터 5억원 이상 공공공사와 200가구 이상 공동주택 공사 현장에서 일하는 일용직 건설 일용 근로자들도 퇴직금을 받을 수 있게 된다. 또 사업주가 내는 납입금액이 1일 4000원으로 높아진다.
- 경향신문, 2007년 7월 31일 -

건설 일용근로자 퇴직공제제도 확대

건설 근로자의 노후생활 보장을 위한 '건설근로자퇴직공제제도'의 의무가입 대상이 대폭 확대되고, 건설 근로자가 퇴직하지 않아도 만 60세가 되면 퇴직공제금을 받을 수 있게 된다.
- 연합뉴스, 2002년 10월 13일 -



6

건설기능인의 날 지정

국토부, '건설기능인의 날' 제정

올해부터 매년 11월 22일이 '건설기능인의 날'로 지정된다. 국토해양부는 150만명에 달하는 일용직 건설근로자 등 건설기능인의 사기진작과 직업에 대한 국민적 인식을 개선하기 위해 '건설기능인의 날'을 제정하기로 했다고 17일 밝혔다. 기념식은 다음달 11일 서울 논현동 건설회관에서 열린다.
- 국민일보, 2010년 10월 17일 -



"당신은 자랑스러운 건설기능인"

건설산업과 국가경제를 이끌어가는 역군으로 투철한 장인정신과 완벽시공에 대한 강한 의지로 후배 기능인들에게 모범이 되고 있는 일용직 건설근로자와 가족들이 한 자리에 모였다. 일용직 근로자들의 퇴직금을 적립관리하는 건설근로자공제회는 지난 27~29일 2박 3일 간 제주도에서 건설근로자의 자긍심 고취를 위한 '건설근로자 가족 힐링 캠프'를 열었다. 건설근로자 가족 힐링 캠프는 건설근로자들에게 가족과 함께하는 여행의 기회를 마련해 주는 취지로 매년 개최되고 있다.
- 아시아투데이, 2016년 4월 1일 -

건설근로자 복지사업 실시

7

8

건설근로자 무료취업지원사업 실시

건설근로자공제회, 건설근로자 취업 지원 사업 운영기관 모집

고용노동부 산하 건설근로자공제회는 2015년도 건설근로자 취업지원사업에 참여할 14개 민간위탁 운영기관을 모집한다고 16일 밝혔다. 이 사업은 건설 임시 일용직 근로자의 취업 알선시 근로자의 경제적 부담을 해소하고, 양질의 일자리 발굴 등을 위해 공제회가 정부 위탁을 받아 실시한다. 위탁에 응모하고자 하는 기관은 직업안정법 제8조에 따른 무료직업소개사업자로 취업상담 및 알선을 목적으로 하는 민간업체라면 누구나 가능하다.
- 파이낸셜뉴스, 2015년 3월 16일 -

9

고용노동부 산하 기타공공기관 지정

건설근로자공제회,

고용부 산하기관으로 지정

비영리 재단법인이었던 건설근로자공제회가 고용노동부 산하기관으로 지정됐다. 고용노동부는 지난달 31일 공공기관운영위원회에서 '2013년도 공공기관 지정안' 의결을 통해 건설근로자공제회가 고용부 산하 공공기관(기타 공공기관)으로 새롭게 지정됐다고 1일 밝혔다.
- 머니투데이, 2013년 2월 1일 -

10

공제회 중장기 발전계획 마련

건설근로자공제회, 중장기 경영전략 마련

건설근로자공제회는 건설근로자의 고용복지향상을 위한 중추기관으로 거듭나기 위해 중장기 발전계획(2016~2020)을 마련했다고 6일 밝혔다. 올해 설립 20주년을 맞은 공제회는 미래의 발전방향을 모색하기 위해 중장기적 관점에서 조직 역할과 비전, 핵심가치 등 전략체계를 재설정하고, 4대 전략목표 및 12개 핵심전략과제를 정했다.
- 뉴시스, 2017년 2월 6일 -

건설근로자공제회 현 임원



권영순 이사장

2016.02.04 ~ 현재

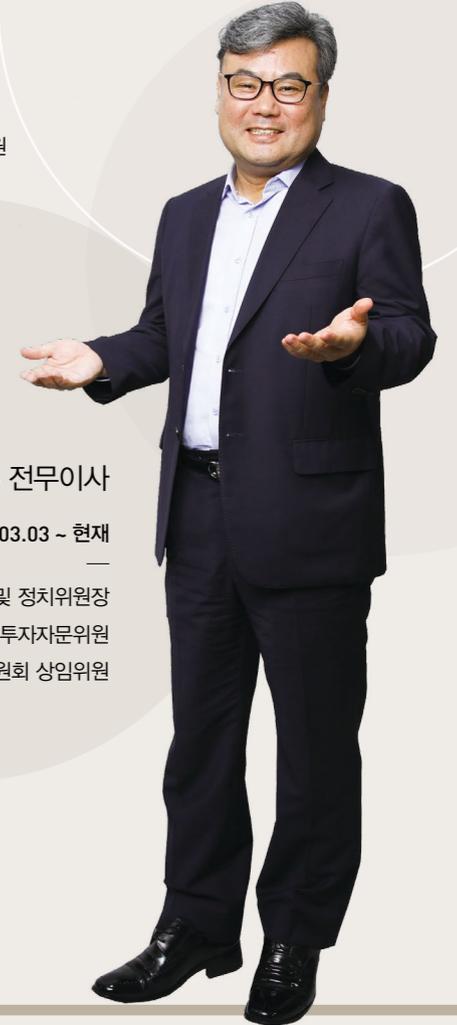
고용노동부 고용정책실 고용평등정책관
서울지방노동위원회 위원장
고용노동부 노동정책실장



이동주 상임감사

2016.04.01 ~ 현재

새누리당 사무처 국토교통위 수석전문위원
새누리당 경북도당 사무처장
국무총리비서실 정무실 정무기획비서관



이강본 전무이사

2015.03.03 ~ 현재

전국금용산업노동조합 부위원장 및 정치위원장
국무총리실 새만금위원회 투자자문위원
고용노동부 경기지방 노동위원회 상임위원

역대임원 및 재임기간

이사장



제1대~제2대(연임)
김석봉
1997.12.09~2003.12.08

국토계획국지역계획과장
부산지방항공청장



제3대
안광우
2003.12.09~2006.12.17

신한은행상무이사
(주)신한투자신탁대표이사
(주)삼도물산회장



제4대
손정웅
2006.12.18~2009.12.17

국무조정실연구조정심의관
국무조정실노동여성심의관
건교부 서울지방항공청장

상임감사



제1대~제2대(연임)
김평수
1997.12.09~2004.07.02

건설공제조합총무이사
건설공제조합기획이사



제3대
조한규
2004.07.02~2007.07.01

건설공제조합감사실장
건설공제조합중앙지점장



제4대
박승태
2007.07.10~2010.07.09

광주지방노동청장
충북지방노동위원회 위원장



제5대
강팔문
2009.12.18~2013.01.06

익산지방국토관리청장
주택국장, 주거복지본부장
국토정책국장



제6대
이진규
2013.01.18~2016.01.17

국회사무처 보좌관
대통령직 인수위 실무위원
정무수석실(정무기획) 비서관



제5대
정병국
2010.07.10~2013.10.18

제2무임소장관실정책조정담당관
국회입법정책보좌관
(사)입법정책연구회부회장



제6대
김석진
2013.12.20~2016.01.12

MBC문화방송 부장
OBS 경인TV 이사
연합뉴스TV 상무이사

이사회 구성현황

전무이사



제1대
김기천
1997.12.09~2000.12.08.
—
서울관악지방 노동사무소장
산업안전국산업보건과장
근로기준국산재보험과장



제2대
이영대
2000.12.17~2002.04.12
—
노동부 공보관
노동부 노사정책과장
강원태백지방 노동사무소장



제3대
신재면
2002.05.23~2003.01.15
—
대전지방노동청장
노사협력관
근로복지공단복지이사



제4대~제5대(연임)
전진희
2003.01.16~2008.10.07.
—
노동부 공보관
광주지방노동청장
서울지방노동청장



제6대
김맹룡
2008.10.08~2011.12.15.
—
기획관리실기획예산담당관
인천지방노동위원회위원장
대전지방노동청장



제7대
이경철
2011.12.16~2015.03.02
—
주독일대사관참사관
노동부 장애인고용과장
고용보험심사위원회위원장

소속 및 직책	성명	현직 또는 경력	임기
건설근로자공제회 이사장	권영순	전, 고용부 노동정책실장	2016.2.4 ~ 2019.2.3
건설근로자공제회 전무이사	이강본	전, 경기지노위 상임위원	2015.3.3 ~ 2018.3.2
비상임이사	박성희	고용노동부 노동시장정책관	2017.9.25 ~ 재직 시
	김일평	국토교통부 건설정책국장	2017.9.25 ~ 재직 시
	이지만	연세대 경영학과 교수	2016.4.1 ~ 2019.3.31
	노용진	서울과학기술대 경영학과 교수	2015.5.22 ~ 2018.5.21
	박지순	고려대학교 법학과 교수	2015.5.22 ~ 2018.5.21
	정삼정	대한전문건설협회 전문위원	2015.5.22 ~ 2018.5.21
	김한수	세종대학교 경제학과 교수	2015.5.22 ~ 2018.5.21
	김명수	카톨릭대 경제학과 교수	2015.5.22 ~ 2018.5.21
	홍순관	전국건설산업노조연맹 부위원장	2016.11.25 ~ 2019.11.24

CI 변천사

2009년 이전



건설근로자공제회의 심볼마크는 건설업계에 종사하는 어려운 여건속의 일용직 근로자 한사람, 한사람을 위해 건설근로자공제회가 1년 365일을 단단한 나무처럼, 단단한 울타리처럼 든든한 버팀목이 되어 함께한다는 의지를 형상화한 것입니다.

깨끗함을 상징하는 블루와, 생명과 활력을 상징하는 그린, 따뜻함을 상징하는 오렌지칼라를 사용함으로써, 항상 청렴결백하고, 생동감이 넘치며 일용직 근로자를 따뜻하게 감싸안은 건설근로자공제회가 되고자하는 의지를 더하였습니다.

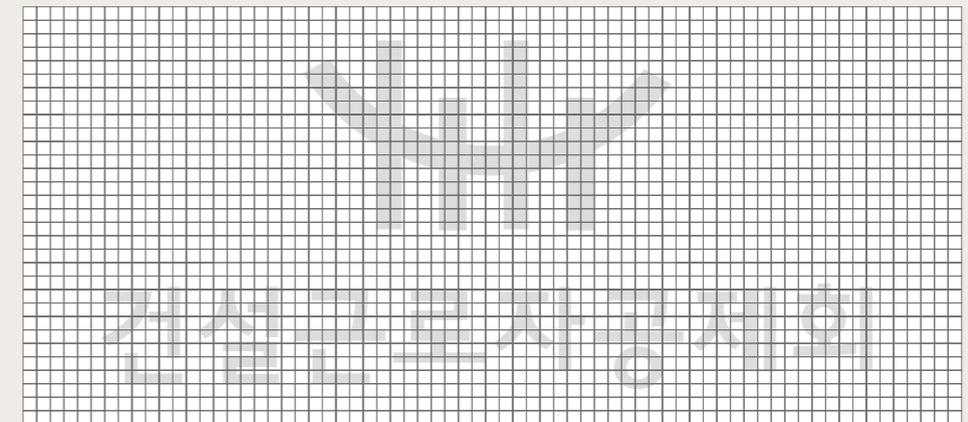
심볼마크



최소사용규정



그리드시스템

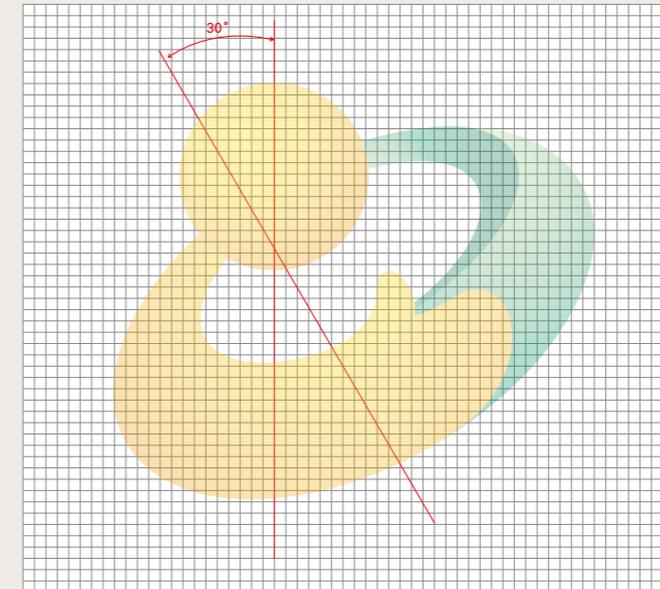


2010년 이후



새 C는 고리 안으로 떠오르는 태양을 나타내어 밝은 미래를 표현함과 동시에 사람이 감싸 안은 모습의 형상화를 통해 보호와 사랑, 신뢰와 결속을 담아냈다. 조형적으로는 원과 타원형 고리의 조화를 통해 기존 공제회에서 부족했던 따뜻하고 감성적인 면을 부각시킴으로써 공제회의 역할 및 비전을 강조하고 있으며 간결하고 입체적인 표현으로 현대적이며 세련된 심벌의 형태를 갖추고 있다. 공제회 심벌컬러 Orange는 공제회의 행복을, Green은 건설근로자를 보호하는 공제회를 의미한다.

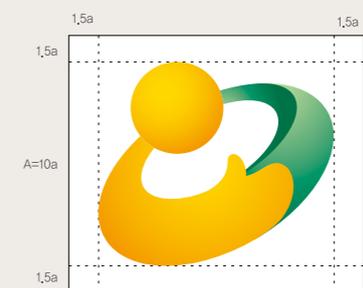
그리드시스템



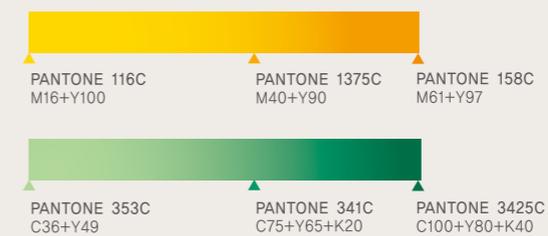
심벌마크 최소사용규정



최소공간규정



컬러표현



시그니춰 상하조합

한글조합_심벌마크 강조형



영문조합_심벌마크 강조형



혼용조합_심벌마크 강조형



한글조합_로고타입 강조형



영문조합_로고타입 강조형

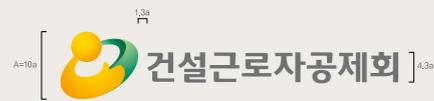


혼용조합_로고타입 강조형

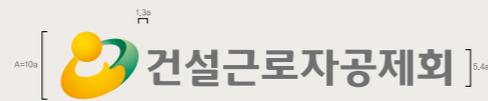


시그니춰 좌우조합

한글조합_심벌마크 강조형



한글조합_로고타입 강조형



영문조합_심벌마크 강조형



영문조합_로고타입 강조형



혼용조합_심벌마크 강조형



혼용조합_로고타입 강조형



심벌마크 색상활용

그라데이션표현



별색표현



단색표현



흑백표현



검정색표현



금색표현



은색표현

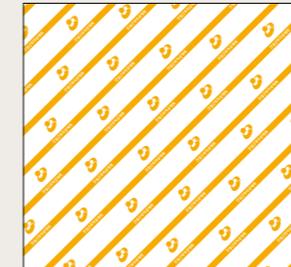


음화표현

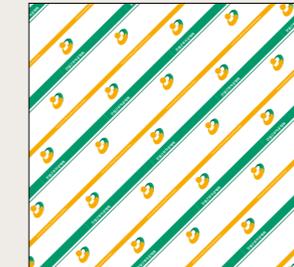


패턴

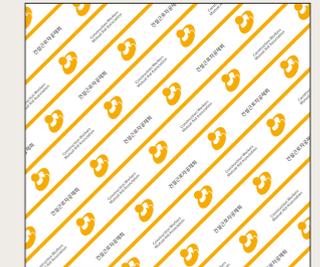
Type A



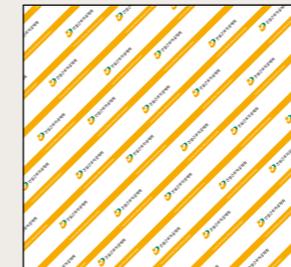
Type B



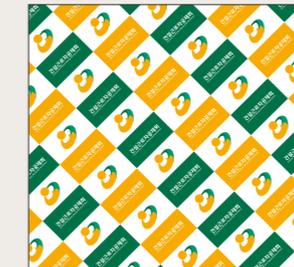
Type C



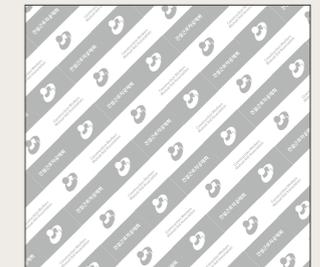
Type D



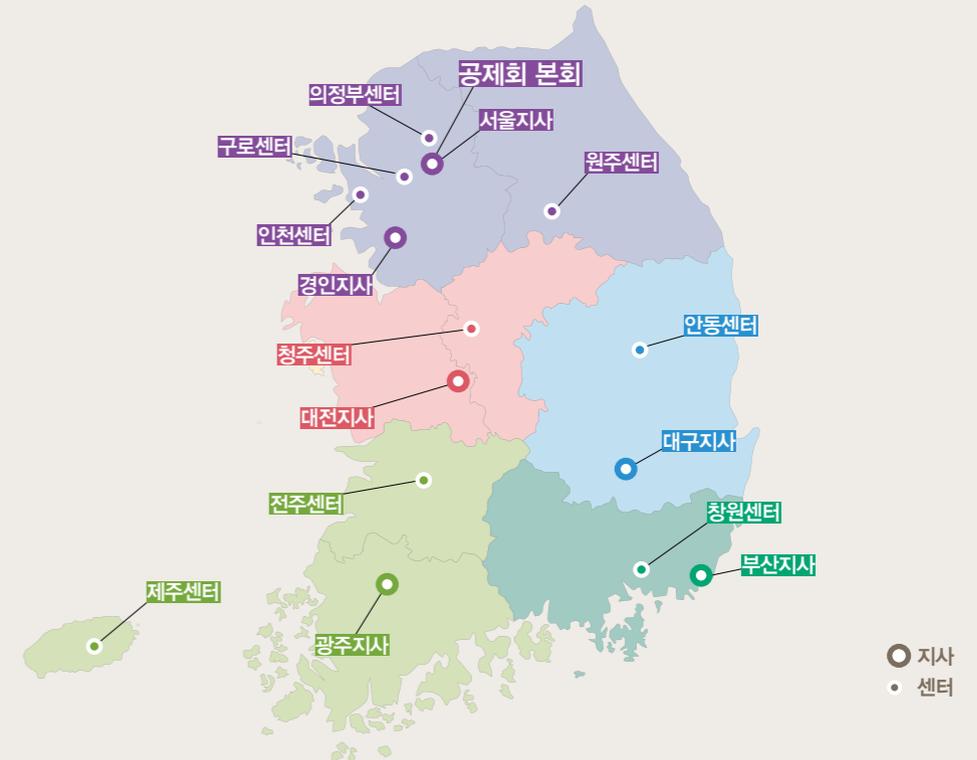
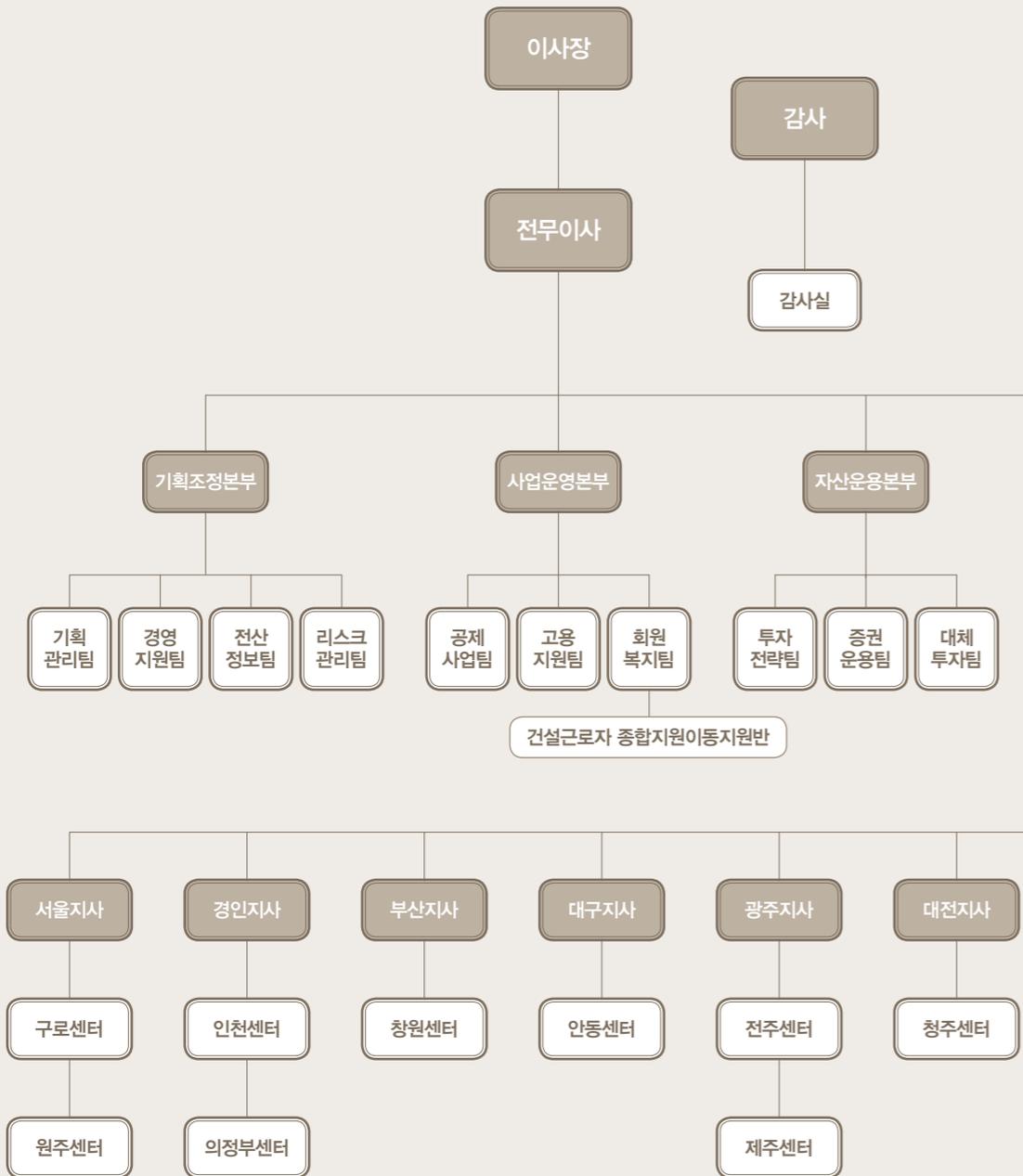
Type E



Type F



기구표



구분	주소	연락처	팩스
공제회 본회	(04522) 서울특별시 중구 남대문로 109, 국제빌딩	대표번호 : 1666-1122	02-547-5718
서울지사	(04522) 서울특별시 중구 남대문로 109, 8층	ARS 연결 후 311	0505-182-8371
경인지사	(16272) 경기도 수원시 장안구 팔달로 205, 2층	ARS 연결 후 313	0505-182-8373
부산지사	(48821) 부산광역시 동구 중앙대로 192, 5층	ARS 연결 후 321	0505-182-8374
대구지사	(42012) 대구광역시 수성구 국제보상로 860, 5층	ARS 연결 후 322	0505-182-8375
광주지사	(61932) 광주광역시 서구 죽봉대로 52, 5층	ARS 연결 후 331	0505-182-8376
대전지사	(35233) 대전광역시 서구 둔산북로 56, 11층	ARS 연결 후 341	0505-182-8377
구로센터	(08320) 서울특별시 구로구 도림로 11, 2층	ARS 연결 후 315	0505-182-8380
원주센터	(26387) 강원도 원주시 시청로 2, 2층	ARS 연결 후 343	0505-182-8379
인천센터	(21544) 인천광역시 남동구 백범로 357, 13층	ARS 연결 후 312	0505-182-8372
의정부센터	(11650) 경기도 의정부시 시민로 62, 7층	ARS 연결 후 314	0505-182-8382
청주센터	(28399) 충청북도 청주시 흥덕구 풍산로 50, 6층	ARS 연결 후 342	0505-182-8370
창원센터	(51430) 경상남도 창원시 의창구 중앙대로 257, 2층	ARS 연결 후 323	0505-182-8383
안동센터	(36664) 경상북도 안동시 경북대로 367, 1층	ARS 연결 후 324	0505-182-8324
전주센터	(54984) 전라북도 전주시 완산구 백제대로 280, 2층	ARS 연결 후 332	0505-182-8378
제주센터	(63198) 제주특별자치도 제주시 전농로 118, 4층	ARS 연결 후 333	0505-182-8384

꿈을 짓는 사람들의 말

건설근로자공제회 20년의 역사는 공제회의 설립 이후 지금까지 현장에서 건설근로자들과 함께 땀 흘린 모든 구성원들의 노력이 모인 결과입니다. 새로운 50년, 그리고 100년을 위한 새로운 길을 걷고 있는 우리 모두의 자축과 다짐의 목소리입니다.

새로운 20년도 건설근로자와 함께 나아갑시다!



이동주 상임감사

오늘날 우리나라가 눈부신 경제성장을 통해 세계가 놀랄만한 비약적인 발전을 이룬 데는 건설산업이 견인차 역할을 했다고 말할 수 있습니다. 1960년대 이래 국내 건설산업이 연 14%의 고성장을 지속하며 국내 경제를 사실상 주도하여 온 것을 보면 알 수 있습니다. 이 같은 성과에는 열악한 고용환경 속에서도 묵묵히 땀 흘린 건설근로자들의 노고가 숨어 있음을 외면해서는 안 될 것입니다.

지난 20년간 공제회는 일용직 건설근로자들에게 퇴직공제금을 지급하고, 훈련취업복지서비스를 제공하며 명실공히 건설근로자를 위한 고용복지기관으로 우뚝 성장했습니다.

우리 공제회가 건설하게 성장할 수 있었던 것은 임직원들이 흘린 땀의 결실이기도 하지만, 건설근로자들의 숨은 노고와 함께 정부의 지속적인 관심과 지원, 건설노사단체의 애정과 신뢰가 있었던 결과라고 봅니다. 건설근로자에게 꼭 필요한 고용복지 수요를 채워주는 것이야말로 공제회의 몫이라고 생각하며, 지난 20년간 한결같은 관심과 신뢰를 보여준 건설근로자들에 대한 보답으로 새로운 20년도 건설근로자와 함께 힘차게 나아갔으면 합니다.

비정규직 근로자의 희망에너지를 한껏 발산하길 기대합니다.



이강본 전무이사

1997년 건설근로자退職공제회에서 출범하여 설립 20년을 맞은 공제회는 이제는 150여 명의 직원과 다양한 고용복지사업을 영위하는 중견기관으로 성장 발전하고 있습니다.

하지만, 공제회의 주인인 건설일용근로자의 삶은 여전히 고단하고 고용여건 및 근로환경도 열악하기 그지없습니다.

우리나라 비정규직근로자의 모든 문제를 안고 있는 건설일용근로자... 우리나라 비정규직 문제의 축소판입니다.

우리 임직원은 20주년을 맞아 건설근로자를 위한 고용복지전문기관으로 자리매김하고 실천을 다짐함으로써 이 땅의 654만 비정규직근로자의 고용복지 선도기관으로 꿈을 짓고 희망에너지를 한껏 발산하길 기대해 봅니다.

기획조정
본부

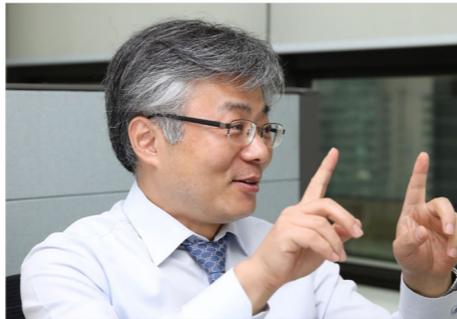
조인환 본부장



1997년 12월 출범해서 지난 20년동안 엄청난 변화와 성장을 지속해 왔다고 봅니다. 퇴직공제금과 피공제자의 대폭 증가, 퇴직공제 가입대상 공사의 확대 등에 비례하여 조직의 규모와 직원들의 역량 또한 한층 강화되었을 뿐만 아니라, 공공기관으로서의 투명성 확보와 함께 사회적 책임도 다하고 있습니다. 앞으로도 혁신과 도전정신으로 조직의 경쟁력을 강화해서 진정한 고용복지 중추기관으로 거듭날 수 있도록 최선을 다해 나가겠습니다.

사업운영
본부

임준택 본부장



스무살 청년이 된 공제회와 건설근로자 퇴직공제제도! 이제부터는 경험과 열정을 바탕으로 고용복지의 중추기관으로 힘차게 달려가야 할 때입니다. 조직이 커지고 사업이 확대되어도 건설근로자의 사랑과 신뢰, 이해관계자들과의 소통, 협력이 소중하다는 점을 잊지 않아야 합니다. 20주년을 맞아 무에서 유를 창조하신 선배님들과 노사정 많은 분들께 감사드리며, 퇴직공제제도가 획기적으로 개선되고 건설근로자의 삶을 제대로 보듬을 수 있는 우리 공제회의 멋진 그 날이 멀지않음을 확신합니다.

자산운용
본부

한정수 본부장



건설근로자공제회는 다른 기관에 비해 작지만 알찬 기관입니다. 창립 이후 부금 운용 규모가 꾸준히 증가하면서, 자산운용본부도 조직과 운용 체계를 지속적으로 개선하는 등 급변하는 국내외 투자 환경 변화에 효과적으로 대응하기 위한 노력을 끊임없이 기울여왔습니다. 특히 20주년을 맞이하면서 자산운용본부도 안정적인 부금 운용을 위한 인프라 강화에 박차를 가하고 있습니다. 해외투자 확대 및 포트폴리오 다변화를 통해 부금 운용의 안정성을 제고하고 투자기회를 확대하도록 하겠습니다. 또한 이를 위한 인력 및 운용 시스템을 지속적으로 강화하겠습니다. 앞으로도 건설근로자 여러분의 소중한 자금을 안정적으로 관리하고 증식하는 책무를 충실하게 수행할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

감사실

김윤식 실장



지난 20년간 건설기능인을 위한 든든한 울타리로 성장 하였습니다. 앞으로 퇴직공제제도의 지속적인 발전과 건설기능인에게 보다 나은 고용·복지서비스를 제공으로, 건설기능인과 함께 성장하는 종합 복지기관이 되었으면 좋겠습니다. 청청백백(淸淸百百)의 자세로 “윤리”와 “신뢰”를 최우선 가치로 생각하고, ‘청렴한 조직, 국민에게 신뢰 받는 공공기관’이 될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다. 건설근로자공제회가 앞으로도 건설기능인을 위한 대표 복지기관으로 든든한 버팀목이 되길 기원합니다.

서울지사

서봉헌 이사장



건설근로자공제회 20년의 세월, 때로는 눈총을 때로는 칭찬을 받으며 커나갔다고 생각합니다. 그 누구도 일하기 싫어하는 대표적인 3D업종, 건설현장에서 맘 흘려 일하는 일용근로자는 과거나 현재에도 외롭고 낯뜨게 그 힘든 일에 종사하고 있습니다. 그동안 공제회가 퇴직공제금 그리고 대부와 각종 복지제도를 통해 그들과 함께 해보기도 하지만 많이 부족하다 봅니다.

지금의 우리 공제회는 그들 삶의 터전에서 안전과 인력관리, 취업지도, 기타 모든 혜택까지 할 수 있는 근로자종합복지기관으로 거듭나고 있습니다. 서울지역은 모든 관공서의 편의시설이 집중된 지역인 만큼, 건설근로자공제회 서울지사가 그 중심이 되어 건설근로자 복지제도의 교두보가 되었습니다.

경인지사

이재금 이사장



저도 건설근로자공제회의 역사와 함께 일한 지 20년이 되었습니다. 지금처럼 앞으로도 50년을 맞는 건설근로자공제회가 되었으면 좋겠습니다. 지금은 근로자들이 혜택을 받을 수 있는 현장이 제한적입니다. 이제는 모든 공사 현장에서 저희 제도가 적용이 되어서 근로자에게 좀 더 많은 혜택을 줄 수 있었으면 좋겠습니다.

경인지사는 건설근로자공제회에서 관리하고 있는 공사, 공제부금 수납액의 40%를 차지하고 있는 큰 지사입니다. 직접적인 대민홍보 등에서 앞으로도 선도적으로 해나가겠습니다.

부산지사

정정열 이사장



공제회 설립 당시 발생한 IMF외환위기 사태로 사업 시행과 동시에 존폐위기에 부딪히기도 하였지만 모든 임직원이 혼연일체가 되어 불합리한 제도를 개선하고 전국의 공사현장과 발주기관을 일일이 방문하여 퇴직공제 이행을 요구하는 등 적극적으로 대처하여 위기를 극복하고 퇴직공제를 정착시켰습니다. 그 결과 현재 퇴직공제 가입 근로자 480여만명, 퇴직공제부금 3조 원을 넘어섰으며, 고용복지사업으로 영역을 확대하여 명실상부한 건설근로자를 위한 고용복지기관으로 그 역할을 하고 있습니다.

앞으로의 공제회는 지속적인 혁신으로 건설근로자의 고용안정을 이루는 주춧돌이 되어 건설근로자에게 행복과 희망을 줄 수 있는 기관이 되었으면 합니다. 부산지사는 부산, 경상남도 전체를 아우르는 지역으로, 규모로 보면 수도권 다음으로 큼니다. 지역 건설근로자 분들의 보다 더 나은 생활안정과 고용안정을 위해 더욱 노력하겠습니다.

대구지사

최창석 이사장



퇴직공제 사업 초기에 공제부금 1억 달성을 위하여 불철주야 뛰여다닌 시절도 있었는데 어느 듯 자산 규모가 3조원을 넘는 장족의 발전을 이루었습니다. 그간 도약하는 고비마다 있었던 난제들을 해결하는데 건설근로자를 위한 정부나 유관기관 등 각계각층의 관심과 노력도 있었지만 우리 공제회 임직원들의 숨은 열정과 애정도 큰 힘이 되었을 것이라고 생각합니다.

이제 20년을 넘어 앞으로 힘차게 비상할 우리 공제회는 이제 획기적인 전환점을 맞이할 것으로 봅니다. 퇴직공제제도가 20년 간 많은 성과를 이루고 근로자에게 큰 힘이 되었듯이 지금 걸음마를 댄 직업훈련이나 취업지원, 복지지원 등 근로자에게 필요한 고용복지 부분을 채워나가 근로자들이 환하게 웃을 수 있기를 기대합니다.

이에, 대구지사로도 직원들이 합심하여 고용·복지를 선도해 나가는 선도지사로 더욱 활력있게 움직이겠습니다. 창립 20주년을 진심으로 자축합니다.

광주지사

나세준 이사장



20년 동안 공제회가 커나가는 모습을 지켜봐 왔습니다. 처음에 23명이 사무실 한 곳에서 시작했는데 20년 동안 발전한 것이 너무나 놀랍습니다. 말 그대로 자축을 하고 싶네요. 그동안 공제회에서 근무한 임직원분들께 모두 수고하셨다는 말씀을 드리고, 무엇보다 이 모든 것을 가능하게 해주신 건설근로자분들에게 진심으로 감사드립니다. 광주지사는 전라도와 제주까지 가장 넓은 지역을 관할하고 있습니다. 열악한 현장이 많기 때문에 한발 더 찾아가는 서비스를 실시하도록 하겠습니다.

대전지사

백종진 이사장



1997년 출범한 우리 공제회가 창립 20주년을 맞이하였습니다. 우리 공제회는 추진 사업 영역을 확대해 조직의 역량을 키웠고, 기타공공기관으로 지정되어 그 위상이 더욱 공고하게 되었으나, 한편으로는 국민의 눈높이에 맞는 역할을 요구받고 있습니다. 퇴직공제 적용대상공제부금액은 10년 전 수준에 머무르고 있고, 건설근로자를 위한 제도 개선은 20년 전 수준에 머물러 있습니다. 그럼에도 20여 명으로 출발한 공제회 직원이 150여 명에 이르고, 사업 확장과 운용 자산 3조 원의 성장을 이룬 것은 전현직 공제회 임직원들의 적극적인 노력의 결과라고 할 수 있습니다. 고객인 건설근로자의 삶의 질이 향상되고, 건설일자리가 노가다가 아닌 전문가로 인정받아 합당한 대우를 받을 수 있도록 우리 공제회가 건설근로자 고용복지서비스 제공의 중추적 기관으로 더욱 성장해 나가길 기대하며, 그 길에 대전지사가 앞장서겠습니다. 파이팅!

건설근로자의 과거와 미래를 잇는 징검다리가 되길



김지홍 노동조합 위원장

오늘의 공제회가 있기까지 노력해주신 건설근로자와 공제회 선배들에게 감사의 마음을 전합니다. 우리 공제회는 어엿한 성년이 되었습니다. 1997년 창립이후, 우리는 오롯이 건설근로자만을 바라보았고, 그들의 숨은 노고가 조금이나마 세상에 알려져 기능인으로서 최소한의 예우가 지켜지도록 노력했습니다. 눈부신 경제성장 속에 고속도로가 이어지고, 아파트가 지어질 때 건설근로자는 한 걸 같이 그 자리를 지켜왔고, 지금도 건설산업의 중심에서 역할을 하고 있습니다. 이런 노력들이 모여져 공제회 20년의 역사를 이루고 그 과정 속에 건설근로자가 보여줬던 열정과 책임의식이 공제회의 원동력이 되었습니다. 이제 우리는 성년의 첫 걸음 앞에 우리에게 자긍심이 되었던 건설근로자분들이 훗날 건설산업의 자부심이 될 수 있도록 도전을 이어갈 것입니다. 20년사가 단순히 공제회 역사에 그치지 말고 건설근로자의 과거와 미래를 이어줄 수 있는 징검다리 역할을 기대해 봅니다. 끝으로 이 땅의 건설근로자분들에게 무한한 감사의 말씀을 전합니다.

여러분과 함께 한 지난 20년이 자랑스롭습니다.

강영선 광주지사 건설근로자공제회 20주년 축하합니다. 40년, 60년 계속 번영하는 공제회가 되길 바라고, 저도 힘을 보태겠습니다! | **강인교** 부산지사 공제회 창립 20주년에 입사하여 그 감회가 남다릅니다. 지난 20년처럼 앞으로도 건설근로자공제회가 빛날 수 있도록 노력하겠습니다. | **강승현** 고용지원팀 20년사 발간을 진심으로 축하드립니다. 앞으로도 건설근로자공제회의 무궁한 발전을 기원합니다! | **고승민** 회원복지팀 공제회의 창립 20주년을 축하합니다. 건설근로자의 행복을 지켜주는 동반자로서 언제나 성장할 수 있는 기관이 되었으면 합니다. | **고진석** 대구지사 첫걸음을 잘 때 주신 선배님들이 있었기 때문에, 공제회가 20년 동안 달려올 수 있었습니다. 선배님들이 만들어 오신 건설근로자공제회가 앞으로 더 발전되기를 진심으로 소망합니다. | **공주영** 대체투자팀 제가 입사한지는 1년 남짓 되었지만 그 동안 공제회의 걸어온 발자취를 보니 공제회가 20년이라는 시간을 참 잘 보내온 것 같습니다. 20년사 다시 한번 축하드립니다. | **곽윤주** 회원복지팀 탄생 20주년을 축하하며, 성년기 공제회는 건설근로자들의 좋은 일자리를 위해 역량과 열정을 집중했으면 합니다. | **권오윤** 증권운용팀 공제회 창립 20주년을 진심으로 축하합니다. 앞으로도 사회-경제적 약자인 건설근로자 분들이 더욱 믿고 기댈 수 있는 고용복지 중추기관으로 발전하기를 기원합니다. | **권유나** 투자전략팀 더 많은 건설근로자분들께 행복을 드리기 위해 최선을 다하겠습니다. | **권진환** 전산정보팀 창립 20주년을 진심으로 축하합니다. 지금과 같이 앞으로도 건설근로자의 미래를 밝히는 곳곳한 등대가 되길 기원합니다. | **김규탁** 경인지사 공제회 20주년을 진심으로 축하합니다. 앞으로도 건설근로자와 함께 성장하는 든든한 동반자가 되기를 기원합니다. | **김나영** 인천센터 공제회 직원 모두 화합하여 달려온 20년은 앞으로의 20년을 더욱 빛내 줄 것입니다. | **김도연** 경영지원팀 공제회에 처음 입사했을 때는 조그만 어린아이였다면, 20년이 지난 현재는 어엿한 청년이 된 느낌입니다. 계속해서 성장발전하는 공제회가 되었으면 좋겠습니다. | **김민석** 청주센터 공제회가 벌써 사람의 나이로 성인이 되었다는 거에 놀랍니다. 아직 오래된 회사는 아니지만, 누구보다 열심히 하고, 노력하는 모든 임직원분들의 힘을 받아 크게 성장하길 기도하겠습니다! | **김선호** 대구지사 20년 동안 공제회의 모든 구성원과 건설근로자의 파·땀·눈물이 있었기에 지금의 건설근로자공제회가 있었다고 생각합니다. 향후 더욱 발전된 건설근로자공제회가 되길 기원합니다. | **김성국** 회원복지팀 건설근로자와 함께 걸어온 20년, 이제는 날아오를 시간입니다. | **김연섭** 회원복지팀 공제회 20주년이라는 뜻깊은 자리에 함께할 수 있어서 무한한 영광으로 생각합니다. | **김완균** 인천센터 공제회 창립 20주년을 축하합니다. 공제회를 통해 많은 사람들이 건설근로자들의 행복을 들여다 볼

수 있도록 더욱 더 발전해나가면 좋겠습니다. | **김용유** 경영지원팀 공제회 20주년을 함께 맞이하여 영광입니다. 건설근로자를 위해 끊임없이 새로운 시도를 해나가고 있는 공제회의 일원으로서 더욱 더 자부심을 갖고 일하겠습니다. | **김운영** 대체투자팀 공제회가 창립 20주년이 되었다니 기쁘면서도 한편으로는 책임감을 가지고 좀 더 잘해야겠다는 부담도 생기네요. 이제껏 그래왔던 것처럼 앞으로도 한마음으로 목표를 향해간다면 회원들도 더욱 행복해질 것이라고 믿습니다. | **김윤진** 제주센터 그간 지속적인 환경변화 등 어렵고 힘든 일들도 많았는데 벌써 20년이러니 감개무량합니다. 건설근로자의 버팀목으로 계속해서 발전하여 앞으로 그들의 희망이 될 수 있는 공제회가 되길 기원합니다. | **김재환** 구로센터 새 직장에서의 새로운 시작을 공제회 20주년과 함께 해서 기쁩니다. 건설근로자공제회의 20주년을 축하합니다. | **김정환** 경영지원팀 조직의 일원으로써, 공제회가 20년이 되었다는 게 믿기지 않습니다. 앞으로 더 혁신하고 발전해가는 공제회가 될 수 있도록 모두 함께 노력했으면 좋겠습니다. | **김지민** 구로센터 20살을 공제회 20주년과 함께 맞이할 수 있게 되어 기쁩니다. 앞으로 공제회의 발전을 위하여 더욱 노력하겠습니다. 공제회 화이팅! | **김지현** 기획관리팀 앞으로도 건설근로자의 행복이 우리의 보람이 될 수 있도록, 지나온 20년을 밀거름 삼아 더욱 노력하고 발전하는 공제회를 기대합니다. | **김지현** 서울지사 공제회의 20번째 생일을 축하합니다. 앞으로도 건설근로자에게 빛이 되어주는 공제회가 되길 기원합니다. | **김창석** 기획관리팀 건설근로자가 있기에 공제회도 있다는 것을 항상 기억했으면 합니다. 우리가 하고 있는 일이 분명히 건설근로자에게는 크고 작은 도움이 된다는 것을 기억하면서 우리들의 보람도 키워 가면 좋겠습니다. | **김창섭** 대구지사 공제회 일원으로서 20주년을 함께 맞이하고 축하할 수 있어서 감사드립니다. 건설근로자와 함께 더욱 성장할 앞으로의 20년을 기대합니다. | **김채윤** 공제사업팀 차분한 걸음으로 지나온 지난 20주년을 축하합니다. 더 힘차게 도약할 공제회를 함께 응원하겠습니다. | **김초롱** 건설기능등급관리기획단 더 나은 현장, 나아가 더 나은 세상에서 일할 수 있도록 힘써주는 건설근로자공제회 항상 응원합니다. | **김태관** 인천센터 공제회의 20년 노하우를 살려 앞으로의 백년대계를 잘 세움으로써 대외적으로 공제회의 위상을 드높이고, 내부적으로는 임직원들이 긍지를 가질 수 있도록 공제회가 성장하길 바랍니다. | **김현우** 리스크관리팀 공제회의 20주년을 축하합니다. 앞으로도 계속 발전해나가는 공제회가 되기를 응원합니다! | **김현웅** 회원복지팀 건설근로자 고용 및 복지 증진을 위해 달려온 20년을 스스로 되돌아보고 널리 알릴 수 있는 기회인 것 같습니다. 건설근로자의 든든한 친구! 건설근로자공제회 화이팅! | **김혜원** 건설기능등급관리기획단 공제회가 지나온 길이 벌써 20년이 되었습니다. 제가 함께한 것은 6년 남짓 하지만 앞으로 함께 할 날이 더 많겠죠. 가끔은 '내가 월급을 받고 일을 하는 이유가 무엇인가' 라는 생각을 할 때가 있습니다. 보통 회사의 경우에는 기업의 이윤 창출이 내 노동의 이유가 되겠죠. 그러나 우리 공제회 임직원들의 노동의 목적은 그 방식이 무엇이 되었든 간에 결론적으로는 다른 누군가의 삶에 도움을

주는 것입니다. 이점이 우리 공제회가 달려온 20년이 더 뜻깊은 것 같습니다. 앞으로도 지난 20년처럼 더욱 그 뜻깊은 길을 나아가길 기대하고 노력해보고자 합니다! | **김해진 광주지사** 공제회 20주년 축하합니다! 향후 50년, 100년 지속될 수 있는 공제회를 응원합니다! | **김호정 경영지원팀** 공제회 20주년을 진심으로 축하드립니다. | **김희택 인천센터** 사람으로 따지면 성년이 된 공제회가 스스로 자기 일을 하며 한 일에 대해 책임을 다하는 기관이 되길 바랍니다. 먼 훗날 창립 60년이 되어 그 시간들을 되돌아 볼 때 값진 역사에 한 자락에 같이 있었음을 행복해 했으면 좋겠습니다. | **나동원 부산지사** 건설근로자공제회 창립 20주년을 축하드립니다. 건설근로자를 위해 더욱 더 분발하는 건설근로자공제회가 됩시다. | **노주현 광주지사** 공제회 20주년 축하합니다! 공제회가 나아가는 길에 늘 함께하겠습니다! | **문선혜 고용지원팀** 공제회 20주년을 축하합니다! 지금까지 우리 공제회가 건설근로자와 함께 성장해 온 것처럼 앞으로도 건설근로자의 행복을 위한 기관으로 더욱 발전하길 바랍니다. | **민기현 고용지원팀** 20년간의 노력을 더욱 발전시켜 건설근로자들과 함께 200년의 역사를 가진 공제회로 성장하길 기원합니다. | **민상현 기획관리팀** 스무살이 된 건설근로자공제회가 스무살 청년의 열정을 담아 건설근로자를 위한 특화된 서비스를 제공하는 기관으로 더욱 성숙할 수 있기를 바랍니다. | **박미은 창원센터** 공제회 20주년을 진심으로 축하합니다. 근로자를 위해 더 발전하는 기관이 되길 기원합니다! | **박민희 경인지사** 공제회 20주년을 진심으로 축하합니다. 앞으로 건설근로자 공제회가 건설근로자 복지 중추기관으로 더 성장해나갈 수 있길 진심으로 기원합니다. | **박상열 공제사업팀** 지난 20년간 건설근로자의 행복, 우리의 보람이라는 한결같은 마음으로 앞으로의 100년을 바라보는 건설근로자공제회가 됩시다! 공제회 20주년 축하합니다! | **박수훈 공제사업팀** 성년을 맞은 우리 공제회 지난 20년! 수고 많으셨습니다. 지나온 20년을 기반으로 새로운 20년을 준비하는 도약의 계기가 되었으면 합니다. | **박인경 경인지사** 공제회가 벌써 20주년이 된다니 참 감회가 새로운 것 같습니다. 앞으로 더 근로자에게 다가가고, 먼저 발로 뛰고 가슴으로 다가가는 공제회가 되었으면 좋겠습니다. 공제회의 앞으로의 20년이 더 기대되고 설레네요!^^ | **박준하 서울지사** 공제회 20주년 축하하고 건설근로자와 함께 걸어가는 공제회가 되길 바랍니다. | **박준협 공제사업팀** 건설근로자공제회 20년을 축하드리며, 뜻깊은 날을 모든 건설근로자분들과 함께하고 싶습니다. 건설근로자의 꿈! 희망! 사랑! | **박지혜 경인지사** 모두에게 사랑받는 공제회로 거듭나길 기원합니다. 20주년 축하합니다!! | **박한솔 증권운용팀** 지난 20년 간 건설근로자를 위한 길을 묵묵히 걸어온 공제회와 직원들 수고 많으셨습니다. 다음 20년을 향해 더욱 더 건승하고 도약하기를 기원합니다. | **방정수 경영지원팀** 공제회 20주년을 진심으로 축하드리며, 앞으로 30년, 40년 계속 혁신발전하는 공제회가 되었으면 좋겠습니다. | **배정현 투자전략팀** 공제회 20주년을 진심으로 축하합니다. 앞으로의 행보가 더욱 기대됩니다! | **서주형 고용지원팀** 공제회 20주년 축하합니다. 과거에 걸어온 20년 동안 많은 변화가

있었고 이 변화를 성공적으로 이끌어준 공제회 임직원분들 고생하셨습니다. 앞으로도 씩씩하게 공제회를 이끌어 갑시다. | **석주현 서울지사** 공제회의 20번째 생일을 함께하게 되어 정말 기쁩니다. 건설근로자들의 든든한 버팀목으로 성장해나갈길 바랍니다. | **석지훈 부산지사** 공제회 설립 20주년을 진심으로 축하드리며 앞으로도 더욱 발전하는 건설근로자를 위한 고용복지 기관으로 거듭나기를 기원합니다. | **성가진 회원복지팀** 지난 20년간 공제회의 발전을 위해 힘써주신 선배님들의 노고에 경의를 표합니다. 공제회가 더욱 단단하고도 유연한 조직으로 성장하기를 기원합니다! | **송진욱 기획관리팀** 지난 20년 동안 이룬 선배님들의 노고와 업적에 감사드리며, 지나간 20년보다 다가올 미래가 더욱 빛나는 조직이 될 수 있도록 최선을 다하겠습니다. | **신승환 의정부센터** 건설근로자공제회의 20주년을 진심으로 축하드립니다. 지난 20년을 바탕으로 새롭게 재도약하는 공제회가 되길 기대합니다. | **신익철 경영지원팀** 공제회가 20살이나 되었다니 감회가 새롭습니다. 경영지원팀장으로써 임직원 모두 안전하고 활기차게 업무에 임하고 화목한 가정을 일구어 나갈 수 있도록 우리 경영지원팀에서 최선의 노력을 다하도록 하겠습니다. 공제회 20년을 진심으로 축하드립니다. | **신현애 부산지사** 건설근로자공제회 20주년을 진심으로 축하드립니다. 근로자들의 자랑이자 희망으로 거듭나는 공제회가 되기를 진심으로 기원합니다. | **심규범 기획관리팀** 공제회는 건설근로자를 당당한 사회구성원으로 세웠고, 비정규근로자도 공식제도로 보호할 수 있음을 보여주었습니다. 건설기능인이 존경받을 수 있는 그날까지 앞장 서 주십시오. | **심규철 구로센터** 20살 멋진 청년이 된 공제회! 건설근로자의 복지와 행복을 위해 더 열심히 일하겠습니다. | **심승섭 창원센터** 건설근로자들의 행복한 삶을 위해 한걸음 더 나아가는 건설근로자공제회가 되길 바랍니다. | **안성근 제주센터** 공제회 20년 진심으로 축하드립니다! 20년의 준비과정을 발판삼아 근로자들을 위한 중추기관이 되길 기원합니다. | **안영선 원주센터** 공제회의 20번째 생일을 함께하게 되어 정말 기쁩니다! 20주년을 도약점으로 더 활기찬 공제회가 되길 기대합니다. | **우성훈 건설기능등급관리기획단** 건설근로자공제회의 20주년을 진심으로 축하드리며, 앞으로도 건설근로자 삶의 희망을 전달하는 기관으로 이어지길 기원합니다. | **원상연 경영지원팀** 입사하여 10년사 이야기를 들었는데 벌써 20년이 되었다니 시간이 빠름을 느낍니다.公私 모두 많은 변화를 겪었던 시간이었습니다. 앞으로 더욱 발전하는 공제회가 되도록 힘을 냈으면 좋겠습니다. | **원혜영 의정부센터** 20주년을 맞이한 공제회 정말 축하합니다! 곧 20살을 맞이할 저에게도 큰 의미로 다가옵니다! 새로운 보람을 느끼게 해준 공제회 감사합니다! | **유미소 공제사업팀** 수고하셨습니다. 지난 20년. 함께 갑시다, 다음 20년. | **유용선 서울지사** 건설근로자공제회의 20주년을 진심으로 축하합니다. 앞으로도 근로자분들을 위해 더욱더 노력하는 공제회가 됩시다. | **유재승 안동센터** 입사 후 10년사 책을 보며 신기해 한 기억이 납니다. 20주년을 맞이한 지금 여러 선배님들, 동기들과 함께 근로자분들을 위해 일한다는 마음으로 열심히 보람차게 일하고 있습니다. 공제회가 앞으로 계속 건설근로자를 위한

대표기관으로 우리 사회에 많은 활동을 할 수 있도록 직원분들과 함께 최선을 다하겠습니다. 공제회 20주년 축하합니다. 공제회 파이팅! | **유형규 구로센터** 건설근로자공제회의 20주년을 매우 기쁘게 생각하며, 앞으로도 계속 우리 공제회가 건설근로자들에게 기쁨과 행복을 드릴 수 있기를 진심으로 기원합니다! | **이경목 회원복지팀** 선배님들께서 건설근로자를 위해 걸어온 20년! 이제 후배님들과 또다른 20년을 위해 열심히 뛰도록 하겠습니다. | **이길원 증권운용팀** 우리 공제회와 직원들이 뜻깊은 창립 20주년을 맞이하게 됨을 진심으로 축하합니다. 앞으로도 건설근로자 분들에게 신뢰와 희망을 계속 전달하는 든든한 동반자가 되기를 희망합니다. | **이상민 대체투자팀** 건설근로자를 위해 한길만 보고 달려온 공제회 창립 20주년을 진심으로 축하드리며, 건설근로자와 함께하는 중추적인 기관으로 발전하였으면 합니다. | **이상민 회원복지팀** 창립 20주년을 진심으로 축하합니다! 20년 역사에 걸맞게 건설근로자들에게 실질적인 도움을 주는 공제회가 되길 바랍니다. | **이상준 공제사업팀** 성년을 축하합니다. 여러 가지 쉽지 않은 여건 속에서 태어난 공제회가 변화의 파고를 넘어가며 조금씩 성장하는 모습이 대견스럽습니다. 공제회가 더욱 새로운 모습으로 성장발전하여 50년사, 100년사를 쓸 수 있도록 함께 노력합시다! | **이상현 고용지원팀** 건설근로자공제회는 'of the 건설근로자, by the 건설근로자, for the 건설근로자'를 위해 더욱 노력하겠습니다. | **이석순 고용지원팀** 20년사 발간을 진심으로 축하드립니다. 지난 20년을 한눈에 볼 수 있어서 너무 좋습니다. | **이영하 전산정보팀** 공제회의 20번째 생일을 진심으로 축하합니다. 30년, 40년 계속해서 성장할 수 있도록 저 역시 최선을 다하겠습니다. | **이운성 대전지사** 공제회가 어느덧 무엇이든 해낼 수 있다는 약관의 나이가 되었습니다. 앞으로도 어려운 여건에서 일하시는 건설근로자를 위해 굉장한 일을 해내리라 믿어 의심치 않습니다. | **이유주 대전지사** 지난 20년간 꾸준히 성장해온 건설근로자공제회, 20주년 진심으로 축하드리고, 파이팅입니다!! | **이주영 제주센터** 건설근로자공제회 20주년을 진심으로 축하합니다. 지금처럼 근로자들의 권익보호를 위해 힘써주시기 바라며, 무궁한 발전을 기원합니다. | **이재탁 회원복지팀** 공제회 창립 20주년을 진심으로 축하하며, 건설근로자분들의 희망찬 내일을 함께하는 따뜻한 공제회가 되어주기를 기원합니다. | **이진성 고용지원팀** 신입직원으로서 공제회 20주년을 진심으로 축하하는 동시에 앞으로도 더욱 성장할 공제회와 함께 하겠습니다. | **이태호 회원복지팀** 나와 함께 인생 제2막을 함께 해줄 공제회! 20번째 생일을 진심으로 축하합니다. | **이현정 경영지원팀** 공제회 20주년을 진심으로 축하합니다! 앞으로 공제회의 더 큰 발전을 기대하며 저도 미흡하지만 도움이 되는 일원이 되도록 노력하겠습니다. | **이형도 경인지사** 건설근로자공제회의 20주년을 진심으로 축하드립니다. 지나온 20년보다 더 뜻깊은 앞으로의 20년을 위해 열심히 노력하겠습니다. | **임성우 창원센터** 건설근로자공제회의 20주년을 축하하며 앞으로도 건설근로자들을 위한 공제회로 거듭나길 바랍니다. | **임수정 전주센터** 공제회 직원과 건설근로자가 함께 만들어온 공제회의 20주년을 진심으로 축하합니다! | **임양진 경영지원팀** 우리 회사의 20년 역사에

희를 갖는 현장에서 함께 일하고 있다는 게 자랑스럽습니다. 공제회는 저의 自矜心입니다. | **임지홍 대전지사** 건설근로자를 위해 달려온 공제회의 지난 20년, 향후 20년뿐만 아니라 30년, 40년 까지도 건설근로자와 함께 빛날 수 있기를 바랍니다! | **임지희 경영지원팀** 건설근로자공제회와 함께 성장하는 구성원으로서 20주년 창립기쁨을 맞이하게 되어 기쁩니다. 앞으로도 건설근로자들의 든든한 기둥이 되며, 더욱더 건승하는 공제회가 되기를 기원합니다. | **임청록 공제사업팀** 건설근로자공제회 20년을 축하합니다. 우리나라가 전 세계에서 건설근로자가 일하기 가장 좋은 나라가 될 수 있을 때까지 열심히 나아가셨으면 좋겠습니다! | **임화진 원주센터** 공제회 20주년을 축하하며, 그 동안 함께 하셨던 모든 임직원 분들의 노고에 감사드립니다. 앞으로도 힘차게 나아가길 기원합니다!! | **장성엽 서울지사** 건설근로자 공제회 창립 20주년 축하합니다. 앞으로도 건설근로자의 행복을 위해 노력하는 공제회가 되기를 기원합니다. | **장성호 대전지사** 건설근로자들의 복지향상을 위해 달려온 지난 20년을 발판으로 삼아 50년, 100년을 도약하는 건설근로자 공제회가 되기를 기원합니다! | **전경호 안동센터** 공제회 창립 후 20년의 시간을 건설근로자분들과 함께 달려왔습니다. 공제회가 앞으로도 근로자분들과 함께하며 근로자분들의 힘이 되겠습니다. | **정동환 감사실** 걸어온 20년을 되돌아보고, 부족한 부분을 채워가며 앞으로도 건설근로자의 든든한 버팀목이 되길 기원합니다. | **정호경 전주센터** 공제회 20주년을 진심으로 축하합니다. 그동안 노력해 오신 선배님들의 노고에 깊은 감사를 표합니다. | **조경구 리스크관리팀** 건설근로자공제회 20주년, 축하합니다. 건설근로자들이 믿고 찾아오는 보금자리가 될 수 있도록 더욱 노력하는 공제회가 되었으면 합니다. | **조원구 기획관리팀** 건설근로자공제회는 건설근로자의 '동반자'입니다. 지난 20년간 건설근로자 고용개선에 많은 역할을 해왔습니다. 이번 계기를 통해 한 단계 도약하여 힘이 될 때마다 버팀목을 될 수 있는 공제회로 발전해 나갔으면 합니다. | **조유진 대구지사** 건설근로자들의 20년 동안의 행복이 우리들의 행복이었습니다. 이러한 행복이 앞으로 쭉 이어지기를 기원합니다. | **조혜미 부산지사** 20살 성인이 되는 것처럼, 공제회의 20주년이 설렘과 도전정신을 가지고 새롭게 도약하는 출발점이 될 수 있기를 응원합니다. | **주혜진 원주센터** 20주년 진심으로 축하드립니다. 건설근로자의 버팀목으로 더욱 성장해나갔으면 좋겠습니다. 파이팅! | **채봉주 광주지사** 건설근로자공제회 20주년을 축하합니다. 앞으로 더 힘차게 나아가길 수 있도록 함께 하겠습니다! | **최병준 전주센터** 지난 20년 동안 <건설근로자공제회>는 사회의 다양한 가치로 바뀌었고, 앞으로 50년, 그리고 100년이 더 기대됩니다. | **최아현 서울지사** 건설근로자공제회의 20주년을 진심으로 축하합니다. 앞으로도 더욱 발전해나가는 공제회가 되기를 기원합니다. | **최용훈 안동센터** 복지수첩 발급시스템 개발을 시작으로 EDI 시스템으로의 전환... 공제회 창립 후 20년이란 시간 동안 많은 변화가 있었습니다. 그 변화 속에서 우리 직원들이 공제회가 발전할 수 있도록 많은 노력을 함께 해 왔습니다. 공제회 20주년을 축하하며, 앞으로 건설근로자들의 복지와 생활안정을 위해 보다 더 발전하여

건설근로자를 위한 대표 공공기관으로 자리매김 할 수 있도록 다같이 노력해 나갑시다. | **최지수 경인지사** 공제회의 20주년에 신입직원으로 들어오게 되어서 정말 영광으로 생각합니다. 앞으로 공제회가 나아갈 밝은 미래를 위해 끝없이 노력하고 기원하겠습니다. | **최태훈 경영지원팀** 공제회가 20살이 되는 순간에 함께 할 수 있어서 영광입니다. 앞으로도 계속 발전할 수 있는 공제회가 되도록 노력하겠습니다. | **최한빈 대구지사** 건설근로자분들이 있었기에 공제회가 20년이란 시간을 올 수 있었습니다. 앞으로도 건설근로자와 공제회 모두가 발전할 수 있기를 기원합니다. | **한기열 전산정보팀** 공제회가 20년을 넘어 앞으로 50년, 100년까지 근로자와 함께 꿈을 꾸고 그 꿈을 이루어가길 기원합니다. | **한승민 감사실** 창립 20주년으로 성년이 된 공제회, 30주년은 더욱 든든하고 건설근로자가 기뻐할 수 있는 지킴이가 되기를 희망합니다!!! | 한정수 자산운용본부 건설근로자와 함께 성장하는 고용복지 중추기관으로 우뚝 서기를 기원합니다. | **허진 고용지원팀** 건설근로자공제회 설립 20주년을 축하합니다. 앞으로도 공제회가 건설근로자들의 든든한 희망이 되기를 기원합니다! | **홍민진 전산정보팀** 공제회가 20년 동안 발전할 수 있었던 것은 많은 선배님 덕분입니다. 앞으로도 공제회의 밝은 미래를 위해 우리 모두 파이팅입니다. | **홍성보 부산지사** 공제회 설립 후 20년이 되는 기념비적인 순간에 함께 할 수 있어 영광입니다. 고용복지 중추기관으로 성장해나갈 공제회의 앞날을 축하드립니다.



꿈을 짓는 사람들 - 임직원 명단



기획관리팀

민상현 과장, 김창석 팀장, 조원구 과장, 심규범 전문위원, 송진욱 과장



전산정보팀

권진환 대리, 한기열 팀장, 홍민진 과장, 이영하 주임



경영지원팀

(앞줄 왼쪽부터) 김도연 과장, 신익철 팀장, 심기택 과장, 김현태 과장
(뒷줄 왼쪽부터) 김용유 주임, 임지희 대리, 김효정 주임, 임양진 대리, 김정환 과장, 원상연 과장, 최태훈 대리, 방정수 대리, 이현정 사원



리스크관리팀

조경구 팀장, 김현우 대리



| 공제사업팀

이상준 팀장, 임정록 주임, 유미소 대리, 박준협 대리, 박상열 대리, 박수훈 과장, 김채운 주임



| 건설기능등급관리기획단

김혜원 대리, 이상현 단장, 김초롱 책임연구원, 우성훈 연구원



| 고용지원팀

(앞줄 왼쪽부터) 문선희 대리, 이상현 팀장, 민기현 주임
(뒷줄 왼쪽부터) 장해영 사원, 서주형 대리, 허 진 대리, 이석순 과장, 강승현 사원, 김영경 사원



| 회원복지팀

(앞줄 왼쪽부터) 박윤주 팀장, 성가진 사원
(뒷줄 왼쪽부터) 고승민 주임, 이상민 대리, 김성국 대리, 이재탁 과장, 김현웅 대리, 이경목 사원, 이태호 대리, 김연섭 사원



취업지원 서울센터
이기선 과장, 김수진 대리, 김은정 대리, 김용식 센터장



투자전략팀
권유나 주임, 배정현 팀장



취업지원 부천센터
최선영 대리, 윤예심 대리, 한문섭 과장, 정의대 센터장



증권운용팀
박한솔 과장, 권오윤 팀장, 이길원 과장



대체투자팀
김운영 과장, 공주영 대리, 이상민 팀장



고객상담센터
(윗줄 왼쪽부터) 조희진, 김휘진, 이지수, 정지혜, 박선영, 박경옥센터장, 박은정
(아랫줄 왼쪽부터) 최은영, 박효연, 신은경



감사실
정동환 대리, 김윤식 실장, 한승민 차장



| 서울지사

(앞줄 왼쪽부터) 최아현 주임, 석주현 주임, 성홍준 사원, 유용선 사원, 박준하 대리,
(뒷줄 왼쪽부터) 서봉현 지사장, 김지현 사원, 장성엽 과장



| 원주센터

임화진 차장, 주혜진 사원, 안영선 과장



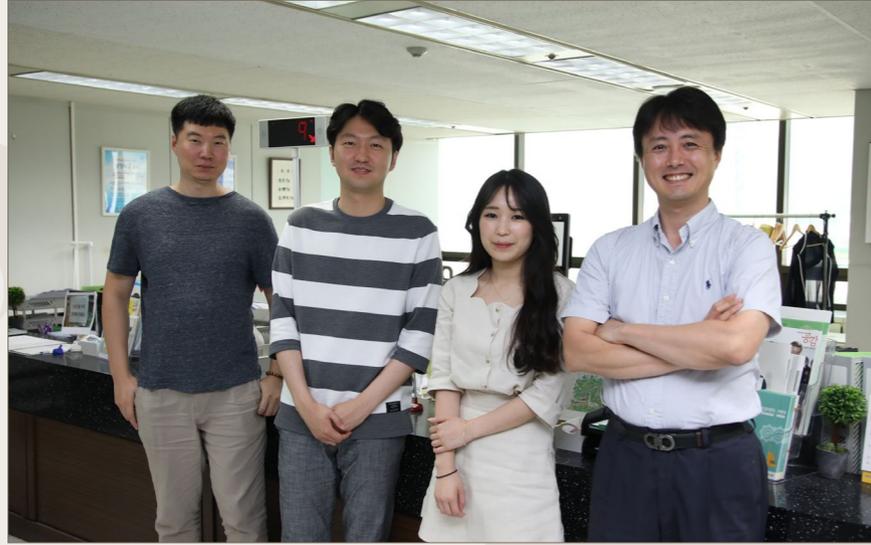
| 구로센터

김재환 사원, 김지민 사원, 심규철 과장, 유형규 대리



| 경인지사

(앞줄 왼쪽부터) 이재금 지사장, 박인경 사원
(뒷줄 왼쪽부터) 이형도 주임, 김규탁 과장, 박지혜 대리



인천센터
김완균 사원, 김태관 주임, 김나영 사원, 김희택 차장



대전지사
백종진 지사장, 이유주 주임, 이해린 사원, 장인석 주임, 장성호 과장



의정부센터
신승환 주임, 박찬홍 차장



청주센터
임지홍 주임, 이운성 차장



부산지사

정정열 지사장, 조혜미 사원, 신현애 사원, 나동원 과장, 홍성보 주임, 석지훈 대리



대구지사

조유진 주임, 최한빈 사원, 김선호 주임, 김창섭 과장, 최창석 지사장



창원센터

박미은 사원, 임성우 대리, 심승섭 차장



안동센터

최용훈 차장, 유재송 대리, 김지현 대리



광주지사
노주현 주임, 나세준 지사장, 김혜진 사원, 채봉주 과장



제주센터
이주영 사원, 안성근 사원, 김윤진 차장



전주센터
최병준 차장, 임수정 사원

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 [법률 제13895호, 2016.1.27., 일부개정]	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 [대통령령 제27751호, 2016.12.30., 타법개정]	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 [고용노동부령 제168호, 2016.10.20., 타법개정]
제1장 총칙 <개정 2007.12.27>		
제1조(목적) 이 법은 건설근로자의 고용안정과 직업능력의 개발·향상을 지원·촉진하고 건설근로자에게 퇴직공제금을 지급하는 등의 복지사업을 실시함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하고 건설산업의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. [전문개정 2007.12.27]		
	제1조(목적) 이 영은 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.	
		제1조(목적) 이 규칙은 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "사업주(事業主)"란 근로자를 고용하여 대통령령으로 정하는 건설업(이하 "건설업"이라 한다)을 하는 자로서 관계 법령에 따라 면허·허가·등록 등을 받거나 한 자를 말한다. 2. "건설근로자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 건설업에 종사하는 자를 말한다. 3. "원수급인(元受給人)"이란 발주자로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주를 말한다. 4. "하수급인(下受給人)"이란 원수급인으로부터 건설업의 공사를 도급받은	제2조(건설업의 정의) 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1호에서 "대통령령으로 정하는 건설업"이란 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 건설업을 말한다.	

사업주와 그로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주를 말한다. 5. "퇴직공제(退職共濟)"란 사업주가 건설근로자를 피공제자로 하여 건설근로자공제회에 공제부금(共濟賦金)을 내고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 건설근로자공제회가 퇴직공제금을 지급하는 것을 말한다. [전문개정 2007.12.27]		
제3조(건설근로자 고용개선 기본계획의 수립·시행) ① 고용노동부장관은 건설근로자의 고용안정을 도모하고 직업능력의 개발·향상을 촉진하며 건설근로자의 복지증진을 지원하기 위하여 건설근로자 고용개선 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다. <개정 2010.6.4, 2016.1.27> ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2016.1.27> 1. 직전 기본계획에 대한 평가에 관한 사항 2. 건설근로자의 고용 동향에 관한 사항 3. 건설근로자의 고용구조 개선에 관한 사항 4. 건설기능인력 양성 등 건설근로자의 직업능력 개발·향상에 관한 사항 5. 건설근로자의 복지증진에 관한 사항 6. 임금·휴일·휴가 및 근로시간 등 건설업의 「근로기준법」 준수에 관한 사항 7. 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항 ③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립하려는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장과 협의를 한 후 「고용정책기본법」에 따른 고용정책심의회 의 심의를 거쳐야 한다. 기본계획 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같다. <개정 2010.6.4> ④ 고용노동부장관이 제1항에 따라 기본계획을 수립한 때에는 지체 없이 국회	제3조(기본계획의 중요사항 변경) 법 제3조제3항 후단에서 "기본계획 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다. 1. 건설기능인력의 양성을 위한 직업훈련에 관한 사항 2. 건설근로자 고용촉진시설의 설치에 관한 사항	

<p>소관 상임위원회에 보고하여야 한다. <신설 2016.1.27></p> <p>⑤ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 관계 중앙행정기관의 장에게 기본계획의 수립과 변경에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다. <개정 2010.6.4, 2016.1.27></p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		
<p>제4조(권고) 고용노동부장관은 기본계획을 원활하게 시행하기 위하여 필요하다고 인정하면 사업주나 사업주단체 등에 대하여 건설근로자에 관한 다음 각 호에 관하여 필요한 사항을 권고할 수 있다. <개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고용관리 개선 2. 고용안정 3. 직업능력의 개발·향상 4. 복지증진 <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		
<p>제2장 건설근로자의 고용개선</p> <p><개정 2007.12.27></p>		
<p>제5조(고용관리 책임자) ① 사업주는 다음 각 호에 관한 해당 사업장의 업무 처리를 위하여 사업장별로 고용관리 책임자를 지정하고 이를 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 사업장의 경우 그러하지 아니하다. <개정 2010.6.4, 2011.7.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건설근로자의 모집·고용 및 배치에 관한 사항 2. 건설근로자의 기능 향상을 위하여 실시하는 교육훈련에 관한 사항 3. 건설근로자의 편의시설의 설치 및 이용에 관한 사항 4. 고용보험 피보험자격 취득·상실의 신고 등 고용보험사무 처리에 관한 사항 5. 퇴직공제의 가입, 공제부금의 납부 등 퇴직공제에 관한 사항 6. 그 밖에 건설근로자의 고용관리에 관 	<p>제3조의2(고용관리 책임자 지정·신고)</p> <p>① 사업주는 법 제5조제1항 각 호 외의 부분 본문에 따라 사업장별로 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자나 해당 사업장에서 근무하는 근로자 중에서 고용관리 책임자를 지정하여야 한다. <개정 2012.10.29></p> <p>② 법 제5조제1항 각 호 외의 부분 단서에서 “대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 사업장”이란 총공사금액이 20억원 미만인 공사를 하는 사업장을 말한다. <개정 2014.12.9></p> <p>③ 고용관리 책임자는 법 제5조제1항 각 호에 따른 업무 수행에 지장이 없는 범위에서 다른 업무를 수행할 수 있다.</p> <p>④ 사업주는 「고용보험법」 제15조에 따라 피보험자격의 취득신고를 할 때에는 고용관리 책임자의 성명, 직위 및 직무 내용을 함께 신고하여야 한다.</p>	<p>제2조(고용관리책임자) ① 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5조제1항제6호에서 “고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건설근로자의 명부 및 임금대장에 관한 사항 2. 건설근로자의 산업재해보상보험 및 고용보험에 관한 사항 3. 법 제7조에 따른 건설근로자의 고용개선 등의 지원과 관련된 사항 <p>② 법 제5조제2항에서 “고용노동부령으로 정하는 사항”이란 고용관리책임자의 직위와 직무 내용을 말한다. <개정 2010.7.12, 2011.10.25></p>

<p>한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항</p> <p>② 사업주는 고용관리 책임자를 지정하면 고용관리 책임자의 성명과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업장에 게시하는 등의 방법으로 건설근로자에게 그 지정 사실을 알려야 한다. <개정 2010.6.4></p> <p>③ 고용관리 책임자의 지정·신고에 관한 구체적인 사항 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2011.7.25></p> <p>④ 사업주는 고용관리 책임자에게 교육·연수를 시키는 등 그의 업무수행능력을 향상시키기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>⑤ 원수급인이 지정하는 고용관리 책임자는 같은 사업장의 하수급인이 지정하는 고용관리 책임자의 제1항제3호부터 제5호까지의 사항에 관한 업무 처리를 지도 및 지원하여야 한다. <개정 2011.7.25></p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>	<p>[본조신설 2011.10.26]</p>	
	<p>제5조의5(이사회 운영) ① 이사회회의는 이사회의 의장(이하 “의장”이라 한다)이 필요하다고 인정하는 경우 또는 재적이사 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우 의장이 소집한다.</p> <p>② 이사회는 재적과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>③ 이사회는 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 공제회의 임직원 등에게 출석, 자료 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다.</p> <p>④ 의장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 의장이 지명한 이사가 직무를 대행한다.</p> <p>⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 이사회의 운영에 필요한 사항은 정관으로 정한다</p> <p>[본조신설 2011.10.26]</p>	

<p>제6조(고용에 관한 서류의 발급) 사업주는 건설근로자를 고용한 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 적은 서류를 해당 건설근로자에게 내주어야 한다. <개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주(법인인 경우에는 대표자를 말한다)의 성명 2. 사업장의 명칭 및 소재지(사업주가 법인인 경우에는 법인의 명칭 및 소재지를 포함한다) 3. 근로시간, 임금 및 고용기간 4. 업무의 내용 5. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항 <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		<p>제3조(고용에 관한 서류의 교부) ① 사업주는 건설근로자를 고용하면 법 제6조에 따라 고용에 관한 서류를 즉시 그 건설근로자에게 내주어야 한다.</p> <p>② 법 제6조제5호에서 “고용노동부령으로 정하는 사항”이란 건설근로자의 배치 장소, 그 사업의 퇴직공제 가입대상 여부와 가입 여부를 말한다. <개정 2010.7.12></p>		<p>2011.7.25></p> <p>④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 사업을 위탁받은 자에 대하여 그 소요되는 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. <신설 2011.7.25></p> <p>⑤ 고용노동부장관은 퇴직공제에 가입한 사업주에게 「고용보험법」으로 정하는 바에 따라 사업주가 내야 할 공제부금의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010.6.4, 2011.7.25></p> <p>⑥ 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업을 실시함에 있어 건설일용근로자를 우선적으로 배려하여야 한다. <신설 2011.7.25></p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p> <p>[제목개정 2011.7.25]</p>	<p>설근로자의 고용안정, 취업촉진 및 복지증진을 위하여 필요한 사업: 공제회</p> <p>[본조신설 2011.10.26]</p> <p>제13조(퇴직공제금 등의 지급) ① 법 제14조제1항에 따른 퇴직공제금은 제12조에 따라 납부한 공제부금(법 제7조제5항에 따라 지원된 공제부금을 포함하되, 부가금은 제외한다. 이하 같다)에 그 이자를 더하여 산정한 금액으로 한다. <개정 2011.10.26></p> <p>② 공제회는 공제부금의 납부 개월 수가 48개월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 경우에는 제1항에 따른 퇴직공제금에 고용노동부장관의 승인을 받아 공제회가 정하는 특별퇴직공제금을 더하여 지급할 수 있다. <개정 2010.7.12></p> <p>③ 공제회는 퇴직공제금 및 특별퇴직공제금을 일시금으로 지급하여야 한다.</p>	
<p>제7조(건설근로자의 고용개선 등) ① 고용노동부장관은 건설근로자의 고용관리 개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다. <개정 2010.6.4, 2011.7.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건설기능인력의 양성 및 기능향상을 위하여 실시하는 직업훈련 및 교육 훈련 2. 건설근로자를 위한 취업지원시설의 설치·운영 3. 건설근로자의 고용개선 프로그램 시행 4. 고용관리 책임자의 교육 및 연수 5. 그 밖에 건설근로자의 고용안정, 취업촉진 및 복지증진을 위하여 필요한 사업 <p>② 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업을 수행할 인력·시설을 갖춘 것으로 인정되는 자로서 대통령령으로 정하는 법인 또는 단체에 사업의 일부를 위탁할 수 있으며, 위탁받은 법인 또는 단체는 고용노동부장관의 승인을 받아 재위탁할 수 있다. <신설 2011.7.25></p> <p>③ 제2항에 따라 위탁이나 재위탁을 받는 법인 또는 단체가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 실시하기 위하여는 「근로자직업능력 개발법」, 「직업안정법」 등 그 사업실시와 관련된 법령에서 정한 요건을 갖추어야 한다. <신설</p>	<p>제3조의3(건설근로자 고용개선 등 지원) 고용노동부장관은 법 제7조제2항에 따라 같은 조 제1항 각 호의 사업을 다음 각 호의 구분에 따른 법인 또는 단체에 각각 위탁한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제7조제1항제1호에 따른 건설기능인력의 양성 등을 위하여 실시하는 직업훈련 사업: 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “공단”이라 한다) 2. 법 제7조제1항제2호에 따른 건설기능인력의 기능향상 등을 위하여 실시하는 교육훈련 사업: 법 제9조에 따른 건설근로자공제회(이하 “공제회”라 한다) 3. 법 제7조제1항제2호에 따른 건설근로자를 위한 취업지원시설의 설치·운영에 관한 사업: 「직업안정법」 등 관련 법령에 따라 취업지원을 할 수 있는 요건을 갖춘 건설업 관련 사업주단체 또는 근로자단체로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 법인 또는 단체 4. 법 제7조제1항제3호에 따른 건설근로자의 고용개선 프로그램 시행 사업: 공제회 5. 법 제7조제1항제4호에 따른 고용관리 책임자의 교육 및 연수 사업: 공제회 6. 법 제7조제1항제5호에 따른 그 밖에 건 				<p>제19조의2(고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(법 제7조제2항에 따라 사업의 일부를 위탁받거나 재위탁받은 자를 포함한다) 또는 공제회(법 제9조의2제3항에 따라 사업의 수행을 의뢰받은 자를 포함한다)는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2014.8.6></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제7조제1항 각 호에 따른 건설근로자의 고용관리 개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 등을 위한 사업에 관한 사무 2. 법 제9조의2제1항제6호의2에 따른 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업지원을 위한 사업에 관한 사무 3. 법 제9조의3에 따른 경력증명서의 발급에 관한 사무 4. 법 제10조제1항 후단에 따른 하수급인에 대한 사업주 인정의 승인에 관한 	

	<p>사무</p> <p>5. 법 제10조제2항에 따른 퇴직공제 가입 승인에 관한 사무</p> <p>6. 법 제10조제4에 따른 퇴직공제 관계의 성립 신고에 관한 사무</p> <p>7. 법 제13조제1항에 따른 공제부금의 납부에 관한 사무</p> <p>8. 법 제14조 및 제15조제1항에 따른 퇴직공제금의 지급에 관한 사무</p> <p>9. 법 제16조에 따른 퇴직공제금 반환요구에 관한 사무</p> <p>[본조신설 2012.1.6]</p>	
<p>제7조의2(고용 관련 편의시설의 설치 등) 사업주는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 한다. 이 경우 설치 또는 이용조치에 관한 기준과 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.6.4> [전문개정 2007.12.27]</p>	<p>제4조(고용 관련 편의시설 설치 등의 의무 건설공사의 규모) 법 제7조의2에 따라 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 하는 건설공사는 공사예정금액(공사현장이 둘 이상으로 분리된 경우에는 전체 공사예정금액 중 각 현장에 해당하는 공사예정금액을 말한다)이 1억원 이상인 공사로 한다.</p>	<p>제4조(고용 관련 편의시설 설치 또는 이용 조치의 기준) 법 제7조의2에 따른 고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용조치에 관한 기준은 별표와 같다.</p>
<p>제3장 공제사업 <개정 2007.12.27></p>		
<p>제8조(공제사업의 실시) 대통령령으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체 중 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자는 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위하여 퇴직공제에 관한 사업 등 건설근로자를 위한 공제사업을 공동으로 실시하여야 한다. [전문개정 2007.12.27]</p>	<p>제5조(공제사업의 실시) ① 법 제8조에서 “대통령령으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. <개정 2010.7.12, 2016.8.11></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「건설산업기본법」 제50조에 따라 설립된 건설업자단체 2. 「건설산업기본법」 제54조에 따라 설립된 공제조합 3. 「주택법」 제85조에 따라 설립된 주택사업자단체 4. 그 밖에 다른 법률에 따라 허가 또는 인가 등을 받아 설립된 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 고용노동부장관이 소관 행정기관의 장과 협의하여 지정한 공제조합 및 사업주단체 <p>② 법 제8조에서 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자”란 제1항 각 호에 규</p>	

	<p>정된 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 해당 공제조합 및 사업주단체의 가입자격이 있는 자의 3분의 1 이상이 가입되어 있는 공제조합 및 사업주단체를 말한다.</p>	
		<p>제8조(퇴직공제 가입신청서 기재사항 변경의 신고) 퇴직공제에 가입한 사업주(이하 “공제가입사업주”라 한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 변경되면 별지 제4호서식의 퇴직공제 가입신청서 기재사항 변경신고서에 변경사항을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 공제회에 지체 없이 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 상호 또는 명칭, 주된 사무소의 소재지 2. 사업장의 명칭 또는 소재지 3. 사업기간 4. 도급금액 산출명세서나 공사원가계산서에 명시된 공제부금의 금액
<p>제9조(건설근로자공제회의 설립 등)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 제8조에 따라 공제사업을 실시하는 자는 고용노동부장관의 인가를 받아 건설근로자공제회(이하 “공제회”라 한다)를 설립하여야 한다. <개정 2010.6.4> ② 공제회는 법인으로 한다. ③ 공제회의 설립·운영 및 감독 등에 관하여는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다. ④ 공제회의 정관 기재사항은 대통령령으로 정하며, 정관을 변경하려면 이사회 의결을 거쳐 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. <신설 2011.7.25> ⑤ 공제회의 이사장은 이사회에서 선출한다. <신설 2011.7.25> [전문개정 2007.12.27] 	<p>제5조의2(정관의 기재사항) 법 제9조제4항에 따라 공제회의 정관에 포함되어야 하는 사항은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 목적 2. 명칭 3. 주된 사무소와 분사무소의 설치·운영에 관한 사항 4. 공제회 이사회(이하 “이사회”라 한다)에 관한 사항 5. 임원 및 직원에 관한 사항 6. 조직 및 기구에 관한 사항 7. 자체 감사 및 외부 감사에 관한 사항 8. 사업범위 및 내용과 그 집행에 관한 사항 9. 자산 및 회계에 관한 사항 10. 정관의 변경에 관한 사항 11. 해산과 잔여재산의 처리에 관한 사항 12. 공고의 방법에 관한 사항 13. 그 밖에 공제회의 운영에 필요한 사항 <p>[본조신설 2011.10.26]</p>	<p>제5조(공제회의 업무처리 규정) 법 제9조에 따른 건설근로자공제회(이하 “공제회”라 한다)는 법 제9조의4제1항제5호에 따른 중요 규정을 제정 또는 개정하는 경우에는 미리 고용노동부장관과 협의하여야 한다. <개정 2010.7.12, 2011.10.25></p>
<p>제9조의2(공제회의 사업) ①공제회는 다음 각 호의 사업을 수행한다. <개정</p>	<p>제19조의2(고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(법 제7조제2항에 따라 사업</p>	

<p>2011.7.25)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리·유지 2. 공제부금의 수납과 퇴직공제금의 지급 3. 제16조의2에 따른 신고포상금의 지급 4. 피공제자에 대한 자금의 대부 5. 적립된 공제부금의 증식을 위한 사업 6. 건설근로자에 대한 복지시설의 설치·운영 등 복지증진 사업 <p>6의2. 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업지원을 위한 사업</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 제1호부터 제6호까지 및 제6호의2의 사업 외에 정부로부터 위탁받은 사업 8. 제1호부터 제7호까지의 사업에 딸린 사업 <p>② 공제회는 제1항의 사업을 수행하기 위하여 필요한 범위에서 수익사업을 할 수 있다. <신설 2011.7.25></p> <p>③ 공제회는 제1항제6호의2의 사업을 직접 수행하거나 필요한 경우 관련 기관에 의뢰하여 수행할 수 있다. 이 경우 공제회 또는 의뢰를 받는 기관이 해당 사업을 실시하기 위하여는 「근로자직업능력 개발법」, 「직업안정법」 등 그 사업실시와 관련된 법령에서 정한 요건을 갖추어야 한다. <신설 2011.7.25></p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>	<p>의 일부를 위탁받거나 재위탁받은 자를 포함한다) 또는 공제회(법 제9조의2제3항에 따라 사업의 수행을 의뢰받은 자를 포함한다)는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2014.8.6></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제7조제1항 각 호에 따른 건설근로자의 고용관리 개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 등을 위한 사업에 관한 사무 2. 법 제9조의2제1항제6호의2에 따른 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업지원을 위한 사업에 관한 사무 3. 법 제9조의3에 따른 경력증명서의 발급에 관한 사무 4. 법 제10조제1항 후단에 따른 하수급인에 대한 사업주 인정의 승인에 관한 사무 5. 법 제10조제2항에 따른 퇴직공제 가입 승인에 관한 사무 6. 법 제10조의4에 따른 퇴직공제 관계의 성립 신고에 관한 사무 7. 법 제13조제1항에 따른 공제부금의 납부에 관한 사무 8. 법 제14조 및 제15조제1항에 따른 퇴직공제금의 지급에 관한 사무 9. 법 제16조에 따른 퇴직공제금 반환요구에 관한 사무 <p>[본조신설 2012.1.6]</p>	
<p>제9조의3(경력증명서의 발급) ① 공제회는 건설근로자가 경력증명서의 발급을 신청하는 경우에는 근로자의 근로이력을 확인하여 경력증명서를 발급할 수 있다.</p> <p>② 공제회는 제1항에 따른 경력증명서의 발급을 위하여 대통령령으로 정하는 관련 기관에 대하여 관련 자료의 조회를 요구할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 경력증명서의 발급절차</p>	<p>제5조의3(자료 조회 요청) 공제회는 법 제9조의3제2항에 따라 다음 각 호의 기관에 경력증명서 발급을 위한 관련 자료의 조회를 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「고용정책 기본법」 제18조에 따른 한국고용정보원: 고용보험 피보험자의 근로 및 직업훈련 이력 조회 2. 공단: 건설근로자의 자격증 발급 사실 조회 	<p>제5조의2(경력증명서의 발급) ① 법 제9조의3제3항에 따라 경력증명서를 발급 받으려는 사람은 별지 제1호서식에 따른 경력증명서 발급신청서에 자격증 또는 교육훈련 수료증 사본(자격증 또는 교육훈련 수료증이 있는 사람만 해당한다)을 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 신청을 받은 공제회는 경력증명서의 발급을 위하여 필요한 경</p>

<p>등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> <p>[본조신설 2011.7.25]</p>	<p>3. 그 밖에 건설근로자의 경력을 확인하기 위하여 반드시 조회할 필요가 있는 자료를 가지고 있다고 판단되는 기관</p> <p>[본조신설 2011.10.26]</p>	<p>우에는 관련 사업주에게 사실관계의 확인을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 공제회는 제1항에 따라 경력증명서 발급신청서를 접수하면 접수일부터 7일 이내에 별지 제1호의2서식의 경력증명서를 발급하여야 한다. 다만, 제2항에 따른 사업주에 대한 사실관계 확인이나 법 제9조의3제2항에 따른 관련 기관의 자료 조회를 위하여 필요한 경우에는 14일 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>④ 공제회는 제3항에 따라 경력증명서를 발급한 경우에는 서면 또는 전자적 방법으로 별지 제1호의3서식의 경력증명서 발급대장에 이를 기재하고 관리하여야 한다.</p> <p>⑤ 공제회는 경력증명서를 발급할 때에는 실비의 범위에서 수수료를 받을 수 있다.</p> <p>[본조신설 2011.10.25]</p>
<p>제9조의4(이사회) ① 공제회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업계획, 예산, 결산에 관한 사항 2. 정관의 변경에 관한 사항 3. 임원의 선임 및 해임에 관한 사항 4. 임원 및 직원의 보수에 관한 사항 5. 직제, 회계, 보수 등 중요 규정의 제정 또는 개정에 관한 사항 6. 이사장의 경영목표와 성과급 등에 관한 사항 7. 공제회 경영공시에 관한 사항 8. 그 밖에 이사회가 필요하다고 인정한 사항 <p>② 이사장은 다음 각 호의 사항을 이사회에 보고하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공제부금의 구체적인 운영실적 2. 자체 감사 및 외부감사 결과 3. 그 밖에 이사회가 이사장에게 보고하도록 요구하는 사항 <p>③ 이사회는 다음 각 호에 해당하는 이사 중에서 20명 이내로 구성한다. <개정 2013.3.23></p>	<p>제5조의4(이사회 구성) ① 이사회는 다음 각 호의 이사로 구성한다. <개정 2013.3.23></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공제회 이사장(이하 “이사장”이라 한다) 2. 고용노동부장관 및 국토교통부장관이 지정하는 직위에 있는 고위공무원단에 속하는 공무원 각 1명 3. 공제회 정관으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체의 장 5명 이내 4. 제3호에 따른 공제조합 및 사업주단체의 장이 협의하여 추천하는 전문가 2명 이내 5. 고용노동부장관이 추천하는 전문가 3명 이내와 국토교통부장관이 추천하는 전문가 3명 이내 6. 전국적 규모의 총연합체인 노동조합이 추천하는 전문가 2명 이내 7. 건설산업 또는 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람으로서 그 전문성이 인정되어 이사회에서 위촉한 사람 <p>② 제1항제4호부터 제7호까지의 규정에 해당하는 이사의 선임은 법 제9조의4제1</p>	<p>제5조(공제회의 업무처리 규정) 법 제9조에 따른 건설근로자공제회(이하 “공제회”라 한다)는 법 제9조의4제1항제5호에 따른 중요 규정을 제정 또는 개정하는 경우에는 미리 고용노동부장관과 협의하여야 한다. <개정 2010.7.12, 2011.10.25></p>

<p>1. 공제회 이사장 2. 고용노동부 및 국토교통부의 고위공무원단에 속하는 관련 공무원 3. 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체의 장과 이들이 추천하는 전문가 4. 고용노동부장관과 국토교통부장관이 추천하는 전문가 5. 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 전문가 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 전문가 ④ 이사회의 의장은 이사 중에서 호선한다. ⑤ 이사회의 구성, 이사의 자격, 그 밖에 이사회의 운영에 관한 세부적인 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2011.7.25]</p>	<p>항제3호에 따라 이사회의 심의·의결을 거쳐야 한다. ③ 이사장과 제1항제7호에 해당하는 이사는 상근(常勤)으로 한다. ④ 제1항제4호부터 제6호까지의 규정에 따른 전문가란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 대학 또는 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조에 따른 정부출연연구기관에서 부교수 또는 부연구위원 이상의 직에 재직하고 있거나 재직하였던 사람으로서 건설산업, 사회보험, 노동 또는 금융 분야를 전공한 사람 2. 변호사 또는 공인회계사의 자격을 가지고 3년 이상 그 업무를 수행한 사람 3. 민간연구기관에서 3년 이상 건설산업 또는 건설노동 관련 분야 연구를 수행한 사람 4. 비영리법인에서 3년 이상 건설산업 또는 건설노동 관련 업무를 수행한 사람 [본조신설 2011.10.26]</p>	
<p>제9조의5(사업계획과 예산·결산) ① 공제회는 매 사업연도 개시일 전까지 사업계획서와 예산서를 작성하여 이사회의 의결을 거쳐 고용노동부장관에게 제출하고 승인을 받아야 한다. ② 공제회는 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 공인회계사의 감사를 받은 결산보고서를 작성하여 이사회의 의결을 거쳐 고용노동부장관에게 제출하고 그 승인을 받아 결산을 확정한다. ③ 공제회의 모든 회계는 경영성과와 수지상태를 파악할 수 있도록 발생의 사실에 의하여 기업 회계의 원칙에 따라 처리한다. [본조신설 2011.7.25]</p>		
<p>제10조(퇴직공제의 가입) ① 「건설산업기본법」 제87조제1항에 따른 건설공사와 대통령령으로 정하는 건설공사를 하</p>	<p>제6조(퇴직공제의 당연 가입 대상) 법 제10조제1항 전단에서 “대통령령으로 정하는 건설공사”란 「전기공사사업법」에 따</p>	<p>제6조(하수급인에 대한 사업주 인정의 승인) ① 법 제10조제1항 후단에 따라 원수급인이 하수급인을 사업주로 보도록</p>

<p>는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 수행되는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업시작일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다. 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수(引受)하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 받은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다. <개정 2007.12.27> ② 제1항에 따라 퇴직공제의 가입자가 된 사업주 외의 사업주로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사업주는 공제회의 승인을 받아 퇴직공제에 가입할 수 있다. 이 경우 공제회가 가입을 승인한 날부터 가입의 효력이 발생한다. <개정 2007.12.27> ③ 삭제 <2007.7.27> ④ 제1항과 제2항에 따른 퇴직공제의 가입방법 및 가입절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2007.12.27, 2010.6.4> ⑤ 퇴직공제는 사업주가 건설업을 폐지한 날의 다음 날이나 그 사업주가 행하는 건설공사 완공일의 다음 날에 관계가 소멸한다. <개정 2007.12.27> [전문개정 2002.12.30]</p>	<p>른 전기공사, 「정보통신공사사업법」에 따른 정보통신공사, 「소방시설공사사업법」에 따른 소방시설공사, 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리공사로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공사를 말한다. <개정 2011.10.26> 1. 국가나 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사예정금액(「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 제21조에 따른 장기계속계약의 경우에는 해당 공사의 예정금액을 말한다. 이하 이 조에서 같다)이 3억원 이상인 공사 2. 국가나 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인(해당 법인이 납입자본금의 5할 이상을 재출자한 법인을 포함한다)이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 3억원 이상인 공사 3. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」 제2조제5호에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 3억원 이상인 공사 4. 공사예정금액이 100억원 이상인 공사 제7조(공제회의 승인기준) 법 제10조제1항 후단에 따라 하수급인을 사업주로 보도록 하기 위하여 공제회가 원수급인의 신청을 승인하는 기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2011.10.26> 1. 하수급인이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자일 것 가. 「건설산업기본법」에 따른 건설업자나, 「전기공사사업법」에 따른 공사업자다. 「정보통신공사사업법」에 따른 정보통신공사사업자 라. 「소방시설공사사업법」에 따른 소방시설공사사업자 마. 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리업자일 것 2. 그 하도급공사의 공사금액이 10억원 이상일 것 3. 원수급인과 하수급인 간에 공제부금의 납부에 관한 사항을 하도급계약서에 밝힐 것</p>	<p>하기 위하여 승인을 신청하려면 별지 제1호의4서식의 하수급인 사업주인정 승인신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다. <개정 2011.10.25> 1. 하도급계약서 사본 1부 2. 하도급금액 산출명세서 중 공제부금의 금액이 명시된 부분의 사본 1부 ② 공제회는 제1항에 따라 하수급인 사업주인정 승인신청서를 접수하면 접수일부터 7일 이내에 별지 제2호서식의 하수급인 사업주인정 승인(불승인)통지서를 그 원수급인과 하수급인에게 각각 보내야 한다. 제7조(퇴직공제의 가입) ① 법 제10조제2항에 따라 퇴직공제에 가입하려는 사업주는 별지 제3호서식의 건설근로자 퇴직공제 가입신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다. 1. 도급계약서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 사업계획승인서 또는 건축허가서를 말한다)나 하도급계약서 사본 1부 2. 도급금액 산출명세서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 공사원가계산서를 말한다)나 하도급금액 산출명세서 중 공제부금의 금액이 명시된 부분의 사본 1부 ② 공제회는 제1항에 따라 제출된 서류에 보완이 필요하거나 사실 확인이 필요하다고 판단되면 그 사업주에게 10일 이내의 기간을 정하여 서류의 보완을 요구하거나 사실을 확인할 수 있다. 제11조(퇴직공제가입자증의 발급) ① 공제회는 제6조제2항에 따라 하수급인 사업주인정 승인을 통지한 날이나 제7조제1항에 따른 건설근로자 퇴직공제 가입신청서 또는 제9조제1항에 따른 건설근로자 퇴직공제 관계 성립신고서를 받은 날부터 7일 이내에 그 사업주에게 별지 제7호서식의 건설근로자 퇴직공제 가입자</p>
--	--	---

<p>4. 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급 금액 산출명세서에 밝힐 것</p> <p>제8조(퇴직공제의 가입 등) ① 법 제10조 제1항 전단에서 "건설공사의 사업시작일"이란 그 공사의 실제 착공일을 말한다. ② 법 제10조제5항에서 "건설공사 완공일"이란 그 공사의 실제 종료일을 말한다.</p> <p>제9조(공제부금납부확인서의 제출 등) ① 법 제10조제1항에 따른 건설공사의 발주자 및 「주택법」 제15조제1항에 따른 사업계획의 승인을 한 자(이하 "발주자 등"이라 한다)는 그 건설공사의 사업주에게 공제회가 발행하는 공제부금납부확인서의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2016.8.11> ② 발주자등은 제1항에 따라 받은 공제부금납부확인서를 확인하여 법 제10조의3제1항에 따른 도급금액 산출명세서에 명시한 금액(도급금액 산출명세서에 명시한 금액이 발주자가 공제부금으로 산정한 금액과 다른 경우에는 발주자가 공제부금으로 산정한 금액을 말한다)이 퇴직공제에 가입한 사업주(이하 "공제가입 사업주"라 한다)가 실제로 낸 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산하여야 한다.</p> <p>제10조(퇴직공제 임의가입의 요건) 법 제10조제2항 전단에서 "대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사업주"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. <개정 2011.10.26> 1. 「건설산업기본법」에 따른 건설업자 2. 「전기공사사업법」에 따른 공사업자 3. 「정보통신공사사업법」에 따른 정보통신공사업자 4. 「소방시설공사사업법」에 따른 소방시설공사업자 5. 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리업자</p>	<p>증(이하 "공제가입자증"이라 한다)을 내주어야 한다. 다만, 그 사업주가 법 제10조제1항 전단에 따른 당연가입 대상이 아니거나 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제7조에 따른 승인기준 또는 영 제10조에 따른 임의가입 요건을 충족하지 못하여 공제가입자증을 내주지 아니하는 경우에는 같은 기간에 그 사유를 해당 사업주에게 통지하여야 한다. ② 공제가입사업주는 제1항에 따라 받은 공제가입자증과 관련하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 별지 제8호서식의 퇴직공제가입자증 재발급신청서를 공제회에 제출하여 공제가입자증을 다시 발급받을 수 있다. 1. 잃어버린 경우 2. 헛어서 못쓰게 된 경우 3. 기재사항에 변동이 있는 경우</p>	<p>증(이하 "공제가입자증"이라 한다)을 내주어야 한다. 다만, 그 사업주가 법 제10조제1항 전단에 따른 당연가입 대상이 아니거나 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제7조에 따른 승인기준 또는 영 제10조에 따른 임의가입 요건을 충족하지 못하여 공제가입자증을 내주지 아니하는 경우에는 같은 기간에 그 사유를 해당 사업주에게 통지하여야 한다. ② 공제가입사업주는 제1항에 따라 받은 공제가입자증과 관련하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 별지 제8호서식의 퇴직공제가입자증 재발급신청서를 공제회에 제출하여 공제가입자증을 다시 발급받을 수 있다. 1. 잃어버린 경우 2. 헛어서 못쓰게 된 경우 3. 기재사항에 변동이 있는 경우</p>	<p>제10조의2 삭제 <2007.7.27></p> <p>제10조의3(소요 비용의 원가계산) ① 제10조제1항에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 건설공사의 도급계약 당사자는 그 건설공사의 물량명세서 및 도급금액 산출명세서에 퇴직공제에 가입하는 데에 드는 금액을 밝혀야 한다. 다만, 발주자가 직접 시공하는 건설공사의 경우에는 공사원가 계산서에 퇴직공제에 가입하는 데에 드는 금액을 밝혀야 한다. ② 제10조제1항 후단에 따라 하수급인이 퇴직공제에 가입한 경우에 원수급인은 그 하도급 부분에 해당하는 건설공사의 하도급금액 산출명세서에 퇴직공제에 가입하는 데에 드는 금액을 밝혀야 한다. [전문개정 2007.12.27]</p> <p>제10조의4(퇴직공제 관계의 신고) ① 제10조제1항에 따라 당연히 퇴직공제의 가입자가 된 사업주는 그 건설공사의 사업시작일부터 14일 이내에 공제회에 퇴직공제 관계의 성립을 신고하여야 한다. ② 제1항의 사업주는 그가 운영하는 사업의 전부를 대상으로 하거나 사업장별로 구분하여 신고할 수 있다. [전문개정 2007.12.27]</p>	<p>제9조(공제부금납부확인서의 제출 등) ① 법 제10조제1항에 따른 건설공사의 발주자 및 「주택법」 제15조제1항에 따른 사업계획의 승인을 한 자(이하 "발주자 등"이라 한다)는 그 건설공사의 사업주에게 공제회가 발행하는 공제부금납부확인서의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2016.8.11> ② 발주자등은 제1항에 따라 받은 공제부금납부확인서를 확인하여 법 제10조의3제1항에 따른 도급금액 산출명세서에 명시한 금액(도급금액 산출명세서에 명시한 금액이 발주자가 공제부금으로 산정한 금액과 다른 경우에는 발주자가 공제부금으로 산정한 금액을 말한다)이 퇴직공제에 가입한 사업주(이하 "공제가입 사업주"라 한다)가 실제로 낸 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산하여야 한다.</p>	<p>제10조(퇴직공제 관계 성립신고서 변경 사항의 신고) 퇴직공제 관계의 성립을 신고한 사업주는 제8조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 변경되면 지체 없이 별지 제6호서식의 퇴직공제 관계 성립신고서 기재사항 변경신고서에 변경사항을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다.</p> <p>제9조(퇴직공제 관계의 성립신고) ① 법 제10조의4에 따라 공제회에 퇴직공제 관계의 성립을 신고하려는 사업주는 별지 제5호서식의 건설근로자 퇴직공제 관계 성립신고서에 제7조제1항 각 호의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다. ② 공제회는 제1항에 따라 제출된 서류에 보완이 필요하거나 사실 확인이 필요하다고 판단되면 그 사업주에게 10일 이내의 기간을 정하여 서류의 보완을 요구하거나 사실 확인을 할 수 있다.</p>
---	--	--	--	---	--

<p>제11조(피공제자의 범위) 퇴직공제에 가입된 사업 또는 사업장에 근무하는 건설 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 제외하고는 그 퇴직공제의 피공제자가 된다. <개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로시간이 고용노동부령으로 정하는 기준 미만인 자 2. 고용형태, 고용기간 및 직종 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 자 <p>[전문개정 2007.12.27]</p>	<p>제11조(피공제자가 될 수 없는 자의 범위) 법 제11조제2호에서 “대통령령으로 정하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기간을 정하지 아니하고 고용된 상용 근로자 2. 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자 	<p>제12조(피공제자가 될 수 없는 자) 법 제11조제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 기준 미만인 자”란 1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다. <개정 2010.7.12></p>
<p>제12조 삭제 <2011.7.25></p>		
<p>제13조(공제부금의 납부) ① 퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 임금을 지급할 때마다 해당 피공제자의 근로일수(勤勞日數)에 상응하는 공제부금을 공제회에 내야 한다.</p> <p>② 공제부금은 피공제자에게 지급할 퇴직공제금과 공제회의 사업 및 운영 등에 필요한 비용인 부가금으로 한다. <신설 2011.7.25></p> <p>③ 공제부금의 금액과 납부 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2011.7.25></p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p> <p>[제목개정 2011.7.25]</p>	<p>제12조(공제부금) ① 법 제13조에 따라 공제가입사업주는 매달의 피공제자별 근로일수와 납부한 공제부금의 금액을 명시한 신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 공제부금을 냈다는 것을 증명하는 서류(전자문서를 포함한다)를 첨부하여 다음 달 15일까지 공제회에 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 근로일수의 산정기준은 고용노동부령으로 정하며, 공제부금의 금액은 1일 1천원 이상 5천원 이하의 범위에서 공제회가 고용노동부장관의 승인을 받아 정한다. <개정 2010.7.12></p> <p>③ 공제가입사업주는 제1항에 따라 제출한 신고서에 잘못이 있는 경우에는 지체 없이 공제회에 정정신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)를 제출하여야 한다.</p> <p>④ 공제회는 공제부금과 공제부금의 운용수익에 영향을 미치는 사업운영계획에 대하여는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. <개정 2010.7.12></p>	<p>제16조(근로일수의 산정기준 등) ① 공제가입사업주는 영 제12조제2항에 따라 다음 각 호를 기준으로 근로일수를 산정하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1일에 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정근로시간을 근로하였을 경우 1일을 근로한 것으로 할 것. 이 경우 1일의 근로시간이 소정근로시간에 미달한 근로일의 경우에는 해당 근로시간을 합산하여 1일 소정근로시간에 달한 경우 근로일수 1일로 계산한다. 2. 고용기간 중 실제로 근로한 날을 근로일수로 산정하되, 당사자 사이에 약정한 유급휴일이 있는 경우에는 당사자 사이의 약정내용에 따른 것 ② 공제가입사업주는 그 사업에 고용된 퇴직공제 피공제자에 대한 피공제자별 공제부금 납부실적을 별지 제11호서식의 건설근로자별 공제부금 납부명세서대장에 기록하여 보관하여야 한다. ③ 피공제자나 공제가입사업주는 공제회에 공제부금 납부명세의 확인을 요청할 수 있다. 이 경우 공제회는 이를 즉시 확인하여 주어야 한다. <개정 2011.10.25> ④ 영 제12조제1항에 따른 피공제자별 근로일수 및 공제부금 납부신고서는 별지 제12호서식에 따른다. ⑤ 영 제12조제3항에 따른 피공제자별 근로일수 및 공제부금 납부 정정신고서는 별지 제13호서식에 따른다.

<p>제14조(퇴직공제금의 지급) ① 공제회는 공제부금의 납부 월수(月數)가 12개월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직·사망한 경우나 60세에 이른 경우에는 공제부금의 납부 월수를 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 따라 피공제자나 그 유족에게 퇴직공제금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 퇴직공제금을 지급받을 유족의 범위와 그 순위에 대하여는 「산업재해보상보험법」 제63조 및 제65조를 준용한다. <개정 2011.7.25></p> <p>③ 제1항에 따른 공제부금의 납부 월수는 퇴직공제에 가입한 사업주에 고용되어 근로한 일수(日數)를 기준으로 하여 계산한다. 다만, 피공제자가 둘 이상의 퇴직공제에 가입한 사업주에게 고용되어 근로한 경우에는 각각의 근로일수를 합산한 일수를 기준으로 하여 납부 월수를 계산한다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 납부 월수의 계산방법과 퇴직공제금의 지급 방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.6.4></p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>	<p>제13조(퇴직공제금 등의 지급) ① 법 제14조제1항에 따른 퇴직공제금은 제12조에 따라 납부한 공제부금(법 제7조제5항에 따라 지원된 공제부금을 포함하되, 부가금은 제외한다. 이하 같다)에 그 이자를 더하여 산정한 금액으로 한다. <개정 2011.10.26></p> <p>② 공제회는 공제부금의 납부 개월 수가 48개월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 경우에는 제1항에 따른 퇴직공제금에 고용노동부장관의 승인을 받아 공제회가 정하는 특별퇴직공제금을 더하여 지급할 수 있다. <개정 2010.7.12></p> <p>③ 공제회는 퇴직공제금 및 특별퇴직공제금을 일시금으로 지급하여야 한다.</p>	<p>제13조 삭제 <2011.10.25></p> <p>제17조(퇴직공제금의 산정) 법 제14조제4항에 따른 퇴직공제금 지급의 기준이 되는 납부 월수는 납부 일수 21일분을 1개월로 보아 공제부금의 총 납부 일수를 21로 나누어 산정한다.</p>
	<p>제14조(퇴직공제금 등의 계산방법) ① 제13조제1항에 따른 이자를 계산할 때 적용기준이 되는 이자율(이하 “기준이자율”이라 한다)은 공제회가 매년도 공제부금의 운용수익 등을 고려하여 산정한 수익률로 한다. 다만, 기준이자율이 확정되지 아니한 경우에는 전년도 기준이자율을 적용한다.</p> <p>② 제13조제1항에 따른 이자는 납부한 공제부금에 해당 연도의 월 기준이자율을 적용하여 월 단위 복리로 산정한다. 이 경우 이자계산기간은 공제부금의 납부일로부터 퇴직공제금의 지급청구일까지로 한다.</p> <p>③ 공제회는 고용노동부장관의 승인을</p>	

	받아 매년도의 월 기준이자율을 다음 연도 2월 말일까지 고시하여야 한다. <개정 2010.7.12>	
		제14조 삭제 <2011.10.25>
<p>제15조(퇴직의 증명 등) ① 퇴직공제금을 지급받으려는 자는 퇴직사실을 증명하는 서류와 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 서류를 공제회에 제출하여야 한다. <개정 2010.6.4></p> <p>② 사업주는 피공제자가 퇴직공제금을 지급받기 위하여 필요한 증명을 요구하면 그 요구에 따라야 한다.</p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		<p>제18조(퇴직공제금의 지급청구 등) ① 법 제15조제1항에 따라 퇴직공제금을 받으려는 자는 별지 제14호서식의 퇴직공제금 지급청구서에 다음 각 호의 서류와 종전에 발급받은 복지수첩이 있는 경우 그 복지수첩을 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다. <개정 2011.10.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 피공제자 자신이 독립하여 새로운 사업을 시작한 경우에는 관할 세무서에서 발행한 사업자등록증 사본 등 그 사실을 증명하는 서류 2. 건설업 외의 사업에 고용된 경우에는 그 사업의 사용자가 발급한 고용사실 증명서 3. 기간을 정하지 아니하고 고용된 상용근로자의 경우에는 그 사실을 증명하는 서류 4. 부상이나 질병으로 건설근로자로서 건설업에 종사하지 못하게 된 경우에는 이를 증명하는 사업주의 증명서나 의사의 진단서 또는 소견서 5. 피공제자가 사망한 경우에는 사망사실을 증명하는 서류와 청구인의 자격을 증명하는 서류 6. 피공제자의 나이가 60세에 이른 경우에는 주민등록증 사본 등 이를 증명하는 서류 7. 퇴직공제금의 수령을 위임받은 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류 8. 그 밖에 건설업에 더 이상 종사할 수 없는 사유가 있거나 종사할 의사가 없음을 증명하는 서류 9. 삭제 <2012.6.4> <p>② 공제회는 제1항에 따른 퇴직공제금 지급청구서를 접수하면 특별한 사정이 있는 경우 외에는 접수일부터 14일 이내에 퇴직공제금을 지급하여야 한다.</p>

		제15조 삭제 <2011.10.25>
<p>제16조(반환요구 등) ① 공제회는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여는 그 지급받은 퇴직공제금의 두 배에 해당하는 금액을 반환하도록 요구할 수 있다. 다만, 자진하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 사실을 신고하는 경우에는 그 지급받은 퇴직공제금만을 반환하도록 한다.</p> <p>② 사업주의 거짓 보고나 거짓 증명으로 제1항에 따른 퇴직공제금을 지급받은 경우에는 그 사업주도 그 퇴직공제금을 지급받은 자와 연대(連帶)하여 책임을 진다.</p> <p>③ 공제회는 제1항에 따른 반환 요구에도 불구하고 퇴직공제금을 내지 아니하면 기한을 정하여 그 납부의무자에게 납부를 독촉하여야 하며 납부 독촉을 받은 자가 그 기한 내에 내지 아니한 때에는 고용노동부장관의 승인을 받아 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. <개정 2010.6.4></p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>	<p>제15조(부정행위에 따른 퇴직공제금의 반환) 법 제16조제1항에 따라 반환을 요구할 수 있는 금액은 퇴직공제금으로 받은 금액 중 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 것으로 인정되는 금액의 두 배에 해당하는 금액으로 한다.</p>	
<p>제16조의2(신고포상금의 지급) 공제회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 신고하는 자에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 포상금을 지급할 수 있다. <개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 2. 거짓 보고나 거짓 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자 <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		<p>제19조(신고포상금의 지급대상 등) ① 공제회는 법 제16조의2에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받거나, 거짓 보고 또는 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 행위(이하 “부정행위”라 한다)를 신고한 자(이하 “부정행위 신고자”라 한다)에게 포상금을 지급한다.</p> <p>② 부정행위를 신고하려는 자는 별지 제15호서식의 건설근로자 퇴직공제 부정행위신고서에 부정행위를 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 신고를 받은 공제회는 부정행위와 관련된 사실관계를 조사하고, 그 결과를 부정행위신고서를 받은 날부터 30일 이내에 부정행위 신고자에게 통지하여야 한다.</p>

		<p>④ 부정행위 신고자는 법 제16조의2에 따른 포상금을 받으려면 제3항에 따른 통지를 받은 후 별지 제16호서식의 신고 포상금 지급신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공제회에 포상금 지급을 신청하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 부정행위 신고자가 2명 이상인 경우 포상금 배분에 관한 합의서 1부(배분금액에 관한 합의가 성립된 경우에만 해당한다) 계좌번호가 표시된 예금통장 사본 1부 <p>⑤ 공제회는 포상금 지급 신청일(피신고자가 이의를 제기하는 경우에는 재조사가 끝나는 날)부터 14일 이내에 포상금을 지급하여야 한다.</p>	<p>동부령으로 정하는 바에 따라 피공제자에게 알려야 한다. <신설 2011.7.25> [전문개정 2007.12.27] [제목개정 2011.7.25]</p>		<p>서 정하는 바에 따라 “퇴직공제가입사업장”이라는 문구가 표시된 표지를 부착하여야 한다.</p> <p>③ 공제회는 법 제19조제3항에 따라 제1호 및 제2호의 사항은 서면 또는 전자적 방법으로, 제3호의 사항은 서면으로 각각 피공제자에게 알려야 한다. 이 경우 제2호의 사항은 매년 1회 이상 알려야 한다. <신설 2011.10.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 건설근로자가 처음 퇴직공제 피공제자가 된 경우 그 사실 법 제13조에 따른 피공제자의 연간 공제부금 적립일수 및 적립금액 공제부금의 납부 월수가 12개월 이상인 피공제자가 60세에 도달하여 법 제14조에 따라 퇴직공제금을 지급받을 수 있게 된 경우 그 사실
<p>제17조 삭제 <2002.12.30></p>					
<p>제18조(퇴직공제의 탈퇴) 제10조제2항에 따라 퇴직공제에 가입한 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 퇴직공제에서 탈퇴할 수 있다. <개정 2010.6.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 피공제자의 4분의 3 이상의 동의를 받은 경우 공제부금을 계속 내는 것이 곤란한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		<p>제23조(퇴직공제의 탈퇴 사유) 법 제18조제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고를 받은 경우 사업주에 대하여 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우 그 밖에 공제부금을 계속해서 납부하는 것이 현저하게 곤란하여 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 		<p>제19조(권한의 위임) 고용노동부장관은 「정부조직법」 제6조에 따라 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010.7.12></p> <ol style="list-style-type: none"> 법 제23조제1항에 따른 사업주와 공제회에 대한 보고, 자료의 제출, 시정명령, 그 밖의 필요한 지시 법 제26조에 따른 사업주와 공제회에 대한 과태료의 부과 및 징수 	
<p>제19조(근로자에 대한 고지) ① 퇴직공제에 가입한 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 건설근로자가 보기 쉬운 장소에 퇴직공제의 내용을 게시하여야 한다. <개정 2010.6.4></p> <p>② 제18조에 따라 퇴직공제에서 탈퇴한 사업주는 지체 없이 그 탈퇴 사실을 건설근로자가 보기 쉬운 장소에 게시하는 등의 방법으로 피공제자의 자격이 상실된 사실을 알려야 한다.</p> <p>③ 공제회는 건설근로자의 퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액 등을 고용노</p>		<p>제24조(근로자에 대한 고지의무) ① 공제가입사업주는 법 제19조제1항 및 제2항에 따라 사업장의 입구나 건설근로자의 출입이 잦은 현장사무실 등에 다음 각 호의 사항을 서면으로 게시하여야 한다. <개정 2011.10.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 피공제자의 범위 건설근로자별 공제부금 납부명세 퇴직공제금의 지급방법 퇴직공제의 탈퇴 사실(퇴직공제를 탈퇴한 경우에만 해당한다) <p>② 공제가입사업주는 공제회의 규정에</p>		<p>제19조의3(규제의 재검토) 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 대하여 다음 각 호의 기준일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 기준일과 같은 날 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. <개정 2016.12.30></p> <ol style="list-style-type: none"> 제3조의2에 따른 고용관리 책임자 지정·신고: 2017년 1월 1일 제5조의4에 따른 이사회 구성: 2017년 1월 1일 <p>[본조신설 2014.12.9]</p>	
			<p>제20조(수급권의 보호) ① 퇴직공제금을 지급받을 권리는 양도 또는 압류하거나</p>	<p>제16조(퇴직공제금 수령의 위임) ① 법 제20조제2항에 따라 퇴직공제금을 받을</p>	

<p>담보로 제공할 수 없다. 다만, 공제회로부터 자금을 대부받는 경우에는 이를 담보로 제공할 수 있다. <개정 2011.7.25></p> <p>② 퇴직공제금의 수령은 대통령령으로 정하는 바에 따라 위임할 수 있다.</p> <p>③ 미성년자인 피공제자는 독자적으로 퇴직공제금을 청구할 수 있다.</p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>	<p>권리가 있는 자는 부상이나 질병으로 퇴직공제금을 직접 받을 수 없는 경우에는 그 가족에게 이를 위임할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 퇴직공제금의 수령을 위임받은 자는 퇴직공제금을 받으려면 가족관계와 퇴직공제금 수령을 위임받은 사실을 증명할 수 있는 서류를 공제회에 제출하여야 한다.</p> <p>③ 공제회는 제1항에 따른 퇴직공제금 수령의 위임이 있는 경우에는 해당 퇴직공제금을 받을 권리가 있는 자에게 위임 여부를 확인하여야 한다.</p>	
		<p>제20조(신고포상금의 지급기준) 부정행위의 신고에 대한 포상금은 퇴직공제금으로 받은 금액 중 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 것으로 인정되는 금액의 100분의 10에 해당하는 금액으로 하되, 그 100분의 10에 해당하는 금액이 1만원 미만인 경우에는 1만원을, 50만원을 초과하는 경우에는 50만원을 그 포상금으로 하고, 신고에 대한 포상금의 1인당 연간 지급상한은 100만원으로 한다.</p>
<p>제21조(시효) ① 퇴직공제금을 지급받을 권리와 반환금을 징수할 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효(時效)로 소멸한다.</p> <p>② 제1항의 소멸시효에 관하여는 이 법에 규정된 것 외에는 「민법」에 따른다.</p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		
		<p>제21조(신고의 경합 시 포상금의 지급 방법) 동일한 부정행위를 2명 이상의 자가 각각 신고한 경우 포상금을 산정할 때에는 이를 하나의 신고로 본다. 이 경우 포상금은 부정행위의 적발에 기여한 정도 등을 고려하여 각각의 자에게 배분하여 지급하되, 포상금을 지급받을 자가 배분방법에 미리 합의하여 포상금의 지급을 신청한 경우에는 그 합의된 방법에 따른다.</p>

<p>제4장 보칙 <개정 2007.12.27></p>		
<p>제22조(우대) 정부는 퇴직공제에 가입한 사업주에 대하여 건설 관계 법령으로 정하는 바에 따라 시공능력의 평가나 그 밖에 건설시책의 시행에서 우대할 수 있다.</p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		<p>제22조(포상금의 지급제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 포상금을 지급하지 아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 신고받은 부정행위의 내용이 언론매체 등에 의하여 신고 전에 공개된 내용이거나 공제회나 관계 행정기관에서 신고 당시에 이미 조사 또는 수사 중인 경우 2. 공무원이 직무와 관련하여 부정행위를 발견하여 신고한 경우 3. 부정행위를 한 자가 신고한 경우 4. 신고 내용이 불충분하여 부정행위의 확인이 현저히 곤란한 경우 5. 부정행위 신고자가 익명이나 가명으로 신고하여 부정행위 신고자를 확인할 수 없는 경우 6. 포상금을 받을 목적으로 미리 공모하는 등 부정한 방법으로 신고한 경우
<p>제22조의2(준비금의 적립) 공제회는 결산기마다 장래에 지급할 퇴직공제금에 충당하기 위하여 준비금을 계상(計上)하고, 별도로 회계처리하여야 한다.</p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>		
<p>제23조(지도감독 등) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 사업주와 공제회에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 필요한 보고, 자료의 제출, 그 밖에 필요한 지시를 할 수 있다. <개정 2010.6.4, 2011.7.25></p> <p>② 공제회는 피공제자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주 및 피공제자에게 공제사업에 관하여 필요한 보고서나 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 공제회의 운영이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 기간을 정하여 운영 및 업무의 시정명령, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다. <신설 2011.7.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 회계 또는 업무집행이 법령, 정관, 그 	<p>제18조(보고의 요구 등) ① 법 제23조제1항에 따른 보고 및 자료 제출의 요구는 문서로 하여야 한다.</p> <p>② 법 제23조제3항에 따른 시정명령을 하는 경우에는 2개월 이내에 시정조치를 하도록 하되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 1차에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2011.10.26></p>	

<p>밖의 공제회 규정을 위반한 때 2. 공제회의 운영이 현저하게 부당한 때 3. 정당한 이유 없이 공제사업의 전부 또는 일부를 중단한 때 [전문개정 2007.12.27]</p>		
<p>제5장 벌칙 <개정 2007.12.27></p>		
<p>제24조(벌칙) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자와 거짓 보고나 거짓 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자는 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처한다. [전문개정 2007.12.27]</p>		
<p>제25조(양벌규정) 법인·단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제24조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. [전문개정 2008.12.26]</p>		
		<p>제25조의2(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제8조에 따른 퇴직공제 가입신청서 기재사항 변경의 신고에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 매 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. <개정 2016.10.20> [본조신설 2014.12.31.]</p>
<p>제26조(과태료) ① 제7조의2에 따라 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 하는 사업주로서 그 설치 또는 이용조치를 행하지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p>	<p>제20조(과태료의 부과기준) 법 제26조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. [전문개정 2011.3.30]</p>	<p>제26조(과태료의 징수절차) 영 제20조 제4항에 따른 과태료 징수절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의제기의 방법 및 기간 등을 함께 적어야 한다.</p>

<p>② 제10조의4제1항에 따른 신고를 하지 아니한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2011.7.25> ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2011.7.25> 1. 제5조제1항에 따른 고용관리 책임자 관련 신고를 하지 아니한 자 2. 삭제 <2011.7.25> 3. 삭제 <2011.7.25> 4. 제13조제1항에 따른 공제부금을 내지 아니한 자 5. 제15조제2항에 따른 증명 요구에 따르지 아니한 자 6. 제23조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓 자료를 제출한 자와 같은 조 제3항에 따른 시정명령, 그 밖에 필요한 조치에 따르지 아니한 자 ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010.6.4> ⑤ 삭제 <2011.7.25> ⑥ 삭제 <2011.7.25> ⑦ 삭제 <2011.7.25> [전문개정 2007.12.27]</p>		
	<p>제17조(업무의 대행) ① 공제회는 고용노동부장관의 승인을 받아 다음 각 호의 업무를 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행 및 체신관서로 하여금 대행하게 할 수 있다. <개정 2010.7.12, 2010.11.15> 1. 법 제14조제1항에 따른 퇴직공제금의 지급 2. 제12조제1항에 따른 공제부금의 수납 ② 공제회는 제1항 각 호의 업무를 대행하는 기관에 대행수수료를 지급할 수 있다.</p>	<p>제25조(업무대행의 승인) 공제회는 영 제17조제1항에 따라 공제회의 업무를 대행기관으로 하여금 대행하게 하려면 다음 각 호의 사항을 적은 서류를 고용노동부장관에게 제출한 후 고용노동부장관으로부터 업무대행의 승인을 받아야 한다. <개정 2010.7.12> 1. 대행기관의 명칭 및 주된 사무소의 소재지 2. 대행업무의 내용 3. 업무대행에 따른 계약조건 4. 대행업무의 사무처리 개요</p>

연표

1996

고용보험법 일부 개정
 - 건설근로자 등의 고용안정지원 신설(제18조의2)
 - 고용상태의 개선, 계속고용기회의 부여 등, 기타 고용안정사업을 실시하는 사업주 지원

1996 12 30 — **건설산업기본법 전문 개정**
 - 건설근로자퇴직공제제도의 시행 신설(제87조)
 - 대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는 퇴직공제제도에 대해 의무가입
 - 도급금액 산출내역서에 소요금액 명시
 - 시공능력의 평가 등 사업주에 대한 인센티브 마련

1996 12 31 — **건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 및 공포**
 - 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하고 건설산업의 발전을 도모하기 위하여 제정

고용보험법 시행령 일부 개정
 - 퇴직공제부금의 지원 신설(제23조의2)
 - 30일분의 공제부금 지원

1997

건설근로자퇴직공제회 설립 준비위원회 구성
제1차 설립위원회
 - 건설근로자퇴직공제회설립위원회및설립준비단 구성의견 등 의결

1997 07 10 — **건설산업기본법 시행령 전문 개정**
 - 500세대 이상의 공동주택공사와 공공기관이 발주하는 공사금액 100억 원 이상의 건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제제도에 의무적으로 가입하도록 하는 규정 신설(제83조)

1997 08 11 — **건설근로자퇴직공제회 설립 준비단 발족**

1997 08 11 — **건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행령 제정**
 - 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률이 제정되어 퇴직공제 사업을 실시하여야 할자의 범위, 공제부금의 금액 및 납부절차와 퇴직공제금의 계산 및 지급방법 등을 정하려는 것임

제2차 설립위원회
 - 건설근로자퇴직공제회 정관 등 의결

1997 11 12 — **제3차 설립위원회**
 - 건설근로자퇴직공제회 직제 규정 등 의결

1997 11 12 — **건설근로자퇴직공제회 정관 제정**

1998

건설근로자퇴직공제회 설립 인가(노동부장관)

초대 김석봉 이사장, 김기천 전무이사 취임

1998년 제1차 운영위원회

- 공제회운영경비 부가금 결정
 - 공제회 업무의 대행방안 결정 등 의결

업무개시

- 정원 : 27명, 조직 : 3부 7과

퇴직공제부금비 공사원가 산정기준

- 건축공사 : 직접노무비×2.66%
 - 토목공사 : 직접노무비×2.51%

초대 김평수 감사 취임

제2차운영위원회

- 건설근로자퇴직공제회 감사 임면 의결

1997 11 25 — **제4차 설립위원회**
 - 건설근로자퇴직공제회 임원 선임 및 건설근로자 퇴직공제부금액 결정 등 의결

1997 11 27

1997 12 09 — **건설근로자퇴직공제회 설립등기**

1997 12 15 — **창립행사(노동부장관, 건교부차관 참석)**

1997 12 24

1997 12 31 — **건설근로자고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 제정**
 - 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 및 동법 시행령이 제정되어 건설근로자퇴직공제 계약의 체결 절차, 퇴직공제금의 지급 절차 기타 건설근로자퇴직공제제도의시행에관하여 필요한 사항을 정하려는 것임.

1998 01 01

1998 02 — **제1차 이사회 개최**

1998 03 18

1998 04 — **건설근로자퇴직공제제도 홍보 - 내외건설신문**
건설근로자퇴직공제제도 주요내용 해설 - 일간건설
건설근로자퇴직공제제도 주요내용 해설 - 건설환경신문

건설근로자퇴직공제제도 어떻게 운영되나 - 전문건설신문

건설산업기본법 해설집 - 일간건설

건설근로자퇴직공제제도 안내 - 건설교통부 홈페이지

<p>1999</p>		1998 06 11 — (주)우신 퇴직공제 첫 가입 - 일간건설	<p>2000</p>		1999 12 15 — 제2차 이사회 - 건설근로자 퇴직공제사업 운영규정 중 개정규정 및 건설근로자 퇴직공제사업 증지 취급 규정 중 개정 규정 등 의결
		1998 08 — 문화방송 '여성시대'에서 공제제도 해설 공제제도 가입업체 PQ가점 내용 홍보 건설근로자퇴직공제 설명회 한국방송 '무엇이든 물어보세요'에서 공제제도 해설			1999 12 31 — 1999년도 중무식 실시
<p>1999</p>		1998 09 15 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×2.83% - 토목공사 : 직접노무비×2.62%	<p>2000</p>		1999 12 31 — 공제부금 7억
		1998 11 26 — 제3차 운영위원회 - 취업규칙 중 개정규칙 및 보수규정 중 개정 규정 등 의결			2000 01 03 — 2000년도 시무식 실시
<p>1999</p>		1998 12 15 — 제2차 이사회 - 1999년도 사업계획 및 예산 등 의결	<p>2000</p>		2000 01 15 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×1.62% - 토목공사 : 직접노무비×1.51%
		1998 12 31 — 건설산업기본법 시행령 일부 개정 - 발주자 등이 건설업자의 퇴직공제 가입여부 확인 및 공제부금 납부확인서 제출 요구 - 도급금액 산출내역서에 명시된 금액이 납부한 공제 부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액 정산			2000 02 29 — 제1차 운영위원회 - 1999회계연도 세입세출결산 및 1999회계연도 잉여금처분 계산서 의결
<p>1999</p>		1999 01 01 — 건설근로자퇴직공제회 본회 사무실 이전 (역삼동 신봉빌딩 → 논현동 건설회관)	<p>2000</p>		2000 03 07 — 제1차 이사회 - 1999회계연도 세입세출결산 및 1999회계연도 잉여금처분 계산서 의결
		1999 01 04 — 1999년도 시무식 실시			2000 04 21 — 2000년도 건설근로자퇴직공제회 연찬회 실시
<p>1999</p>		1999 01 15 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×2.92% - 토목공사 : 직접노무비×2.75%	<p>2000</p>		2000 09 15 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×1.59% - 토목공사 : 직접노무비×1.48%
		1999 02 08 — 제1차 운영위원회 - 1998회계연도 세입 및 세출 결산 의결			2000 11 16 — 제2차 운영위원회 - 이사장 선임, 전무이사 선임 의결
<p>1999</p>		1999 02 23 — 제1차 이사회 - 1998회계연도 세입 및 세출 결산 의결	<p>2000</p>		2000 12 09 — 제2대 김석봉 이사장 취임(연임)
		1999 08 06 — 건설산업기본법 시행령 일부 개정 - 공공기관이 발주하는 공사의 범위에 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사 포함			2000 12 17 — 제2대 이영대 전무이사 취임
<p>1999</p>		1999 09 15 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×2.26% - 토목공사 : 직접노무비×2.13%	<p>2000</p>		2000 12 13 — 제2차 이사회 - 2001년도 사업계획 및 예산 - 건설근로자퇴직공제사업 운영규정 중 개정규정 의결
		1999 11 26 — 제2차 운영위원회 - 2000년도 사업계획 및 예산, 2000년도 출연금 규모 및 출연금배정 의결			2000 12 20 — 국군장병위문(육군제15사단)
<p>1999</p>			<p>2000</p>		2000 12 28 — 불우이웃돕기성금기탁행사 - 천사의 집(경기도 고양시)
					2000 12 30 — 2000년도 중무식 실시
<p>1999</p>			<p>2000</p>		2000 12 31 — 공제부금 336억

2001

- 2001 01 01 — 조직 : 3부 6과
- 2001 01 02 — 2001년도 사무식 실시
- 2001 02 05 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준
- 건축공사 : 직접노무비×2.11%
- 토목공사 : 직접노무비×1.95%
- 2001 02 26 — 제1차 운영위원회
- 2000회계연도 세입·세출 결산 및 2000회계연도 잉여금 처분계산서 등 의결
- 2001 03 — 건설근로자퇴직공제회 홈페이지 오픈
- 2001 03 07 — 제1차 이사회
- 2000회계연도 세입·세출 결산 및 잉여분처분계산서 등 의결
- 2001 05 — “건설현장”창간호 - 건설근로자퇴직공제회 발간
- 2001 07 13 — 적립 공제부금 500억 달성 기념행사 실시
- 2001 08 25 — 적용범위 확대
(공공 100억·공동주택 500호 이상 → 공공 50억·공동주택 500호 이상)
- 2001 09 — 가입대상 건설공사 범위의 확대
(공공건설100억이상 → 50억이상)
- 2001 09 01 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준
- 건축공사 : 직접노무비×2.06%
- 토목공사 : 직접노무비×1.91%
- 2001 11 27 — 제2차 운영위원회
- 직제중 일부 개정 및 2002년도 출연금 배정 등 의결
- 2001 12 19 — 제2차 이사회
- 건설근로자퇴직공제사업 운영규정 중 개정 규정
- 건설근로자 복지수첩 규정 중 개정 규정
- 건설근로자퇴직공제증지 취급규정 중 개정규정 등 의결
- 직제규정 일부 개정(증원 : 27명 → 31명)
- 2001 12 19 — 국군장병 위문(육군제15사단)
- 2001 12 20 — 불우이웃돕기 성금 기탁 - 천사의 집
- 2001 12 31 — 2001년도 종무식 실시
- 2001 12 31 — 공제부금 729억

2002

- 2002 01 01 — 정원 : 31명(4명 증원), 조직 : 3부 6과
- 2002 01 02 — 2002년도 사무식 실시
- 2002 02 05 — 서울지부 개소
- 2002 02 07 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준
- 건축공사 : 직접노무비×1.87%
- 토목공사 : 직접노무비×1.79%
- 2002 02 21 — 제1차 운영위원회
- 2001회계연도 세입·세출 결산 및 비상임이사 인준 등 의결
- 2002 03 07 — 제1차 이사회
- 2001회계연도 세입·세출 결산 및 인장규정 중 개정 규정 등 의결
- 2002 05 23 — 제2차 운영위원회
- 건설근로자퇴직공제회 전무이사 선임 의결
- 2002 05 23 — 제3대 신재면 전무이사 취임
- 2002 08 20 — 수재민 성금 기탁
- 2002 09 01 — 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준
- 건축공사 : 직접노무비×1.71%
- 토목공사 : 직접노무비×1.63%
- 2002 09 18 — 불우이웃돕기 성금 기탁 - 천사의 집
- 2002 12 11 — 제3차 운영위원회
- 2003년도사업계획 및 예산 등 의결
- 2002 12 20 — 불우이웃돕기 성금 기탁 - 은혜의 집, 요한의 집
- 2002 12 23 — 제2차 이사회
- 2003년도 사업계획 및 예산 등 의결
- 2002 12 30 — 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정
- 피보험 자격취득 신고시 고용관리 책임자의 성명 등 함께 신고
- 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경, 건설근로자를 위한 각종 복지사업 도모
- 건설공사 사업주는 사업 개시 14일 이내에 퇴직공제에 의무가입, 위반시 200만 원 이하의 과태료 부과
- 도급금액 산출내역서에 퇴직공제에 가입하는데 드는 비용 명시(중전에는 동내용이 건설산업기본법 제87조에만 규정됨)
- 공제부금의 납부월수가 12월 이상 이외에 피공제자가 60세에 이른 때에도 퇴직공제금 지급

2003

	2002 12 30	고용보험법 시행령 일부 개정 - 공제부금 지원 대상 공사중 건설산업기본법에 따라 공제부금이 공사원가에 반영되는 공사 제외							
2002년도 종무식 실시	2002 12 31								
공제부금 1,178억(1,000억 돌파)	2002 12 31								
	2002 12 31	- '30일분의 공제부금'을 '그 사업주가 납부한 공제부금의 3분의1에 해당하는 금액'으로 변경							
2003년도 시무식 실시	2003 01 02								
	2003 01 04	고용보험법시행규칙일부개정 - 제35조의3 전문개정 - 퇴직공제부금을 지원받고자 하는 사업주는 연간 건설근로자 퇴직공제부금 납부 실적을 기재한 신청서를 다음해 3월 31일까지 소재지 관할 직업 안정기관의 장에게 제출							
제1차 운영위원회	2003 01 15								
- 전무이사 선임 의결									
	2003 01 16	제4대 전진희 전무이사 취임							
퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보	2003 02 15								
- 건축공사 : 직접노무비×1.57%									
- 토목공사 : 직접노무비×1.48%									
제1차 이사회	2003 03 11								
- 2002회계연도 세입세출 결산									
- 2002회계연도 잉여금 처분계산서									
- 건설근로자 복지수첩 규정 중 개정규정 의결									
건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙1차개정	2003 06 30								
- 퇴직공제 가입절차 및 하수급인에 대한 사업주 인정의 승인기준 등 동법 및 동법시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항 규정									
- 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점 개선보완									
	2003 06 25	건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행령 1차 개정 - 건설근로자퇴직공제 의무가입대상이 되는 건설공사의 범위를 전기공사 등으로서 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사예정금액 10억원 이상의 공사로 정함 - 원수급인이 건설근로자공제회에 하수급인에 대한 사업주인정신청을 하는 경우의 승인기준 규정 - 도급금액산출내역서에 건설근로자 퇴직공제 가입 소요비용으로 명시된금액이 실제 납부한 금액을 초과한 경우발주자에게 반환							
	2003 07 01								
	2003 07 01	건고법 개정 - 명칭변경 (건설근로자퇴직공제회 → 건설근로자공제회) - 각종 복지사업 수행 단서 신설 - 퇴직공제 의무가입 단서 신설 (사업개시일로부터 14일 이내) - 지급대상 확대 (만60세 이상) ※ "퇴직한 때(사망한 때를 포함한다)" → "퇴직·사망한 때 또는 60세에 이른 때"							
	2003 08 21								
	2003 08 21	건설산업기본법시행령일부개정 - 의무가입대상 건설공사의 범위를 공동주택공사는 300호 이상으로, 국가지방자치단체 등이 발주하는 10억원 이상인 공사로 확대 - 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 10억원 이상인 공사를 의무가입 대상 공사에 포함							
	2003 09 01								
	2003 09 01	퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×1.55% - 토목공사 : 직접노무비×1.45%							
	2003 09 18								
	2003 09 18	불우이웃돕기 성금 기탁 - 천사의 집							
	2003 09 24								
	2003 09 24	태풍 매미 재해복구 성금 기탁							
	2003 09 29								
	2003 09 29	국군장병위문(육군제15사단)							
	2003 10 16								
	2003 10 16	운영위원회 간담회							
	2003 11 21								
	2003 11 21	제3차 운영위원회 - 2004년도 사업계획 및 예산 - 2004년도 출연규모 및 출연금 배정 - 직제규정 중 개정규정 - 정관 중 개정규정 - 건설근로자공제회 이사장 선임 의결							
	2003 11 29								
	2003 11 29	건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행령 2차 개정 - 주택법 전문개정에 따른 일부 개정							
	2003 12 03								
	2003 12 03	제2차 이사회 - 2004년도 사업계획 및 예산 - 건설근로자퇴직공제사업 운영규정 중 개정 규정 - 건설근로자 복지수첩 규정 중 개정 규정 - 건설근로자퇴직공제증지 첨부 규정 중 개정 규정 등 의결 - 직제 개정(정원증원 : 31명 → 35명)							
	2003 12 03								
	2003 12 03	건설근로자공제회 정관 일부 변경							
	2003 12 09								
	2003 12 09	제3대 안광우 이사장 취임							
	2003 12 23								
	2003 12 23	불우이웃돕기 성금 기탁 - 은혜의 집, 요한의 집							
	2003 12 29								
	2003 12 29	국군장병 위문(육군 제15사단)							

2004

- 2003 12 31 — 2003년도 종무식 실시
- 공제부금 1,854억 — 2003 12 31
- 2004 01 01 — **적용범위 확대**
(공공 50억 공동주택 500호 이상 → 공공 10억 공동주택 300호 이상)
- 정원 : 35명(4명 증원)
- 조직 : 3부 7과, 1지부(서울)
- 2004년 시무식 실시 — 2004 01 02
- 2004 01 27 — **동남아시아 지진해일피해자 돕기 성금기탁**
- 대한적십자사
- 2004 02 22 — **제1차 운영위원회**
- 2004회계연도 세입세출 결산
- 2004회계연도 잉여금 처분계산서 의결
- 제1차 이사회 — 2004 02 28
- 2004회계연도 세입세출 결산
- 2004회계연도 잉여금처분 계산서 의결
- 기금운용전문가 채용 — 2004 03 09
- 2004 03 09 — **퇴직공제부금비 공사원가 산정기준**
- 건축공사 : 직접노무비×1.48%
- 토목공사 : 직접노무비×1.40%
- 2004 06 — **전국 5개 시도 퇴직공제 순회교육 실시**
- 제2차 운영위원회 — 2004 06
- 감사 선임 의결
- 2004 06 — **전국 5개 시도 순회교육 실시(1,669명 참석)**
- 제3대 조한규 감사 취임 — 2004 07 02
- 2004 08 14 — MBC 시사매거진 보도
- '건설근로자퇴직공제제도 활기' 기사게재 - 일간건설
- '건설근로자공제부금 전산관리' 기사게재 - 일간건설
- '건설근로자공제관리 간소화' 기사게재 - 일간건설
- 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 — 2004 09 01
- 건축공사 : 직접노무비×1.46%
- 토목공사 : 직접노무비×1.37%
- 2004 09 14 — **건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행령 4차 개정**
- 전산관리 방식으로 변경

2006

- 2004 10 13 — **건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 2차 개정**
- 전산관리방식에 맞추어 복지수첩의 발급 절차, 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항 규정
- 고용보험법 일부개정 — 2004 10 26
- 법령표기 수정
- 복지수첩 반납 홍보 — 2004 11 09
- 2004 11 18 — **제3차 운영위원회**
- 운영위원회 위원장 선출의 건
- 정관 일부개정
- 직제규정 전부개정
- 2006년도사업계획 및 예산 등 의결
- 제2차 이사회 — 2004 12 02
- 인사규정 일부개정
- 건설근로자 퇴직공제사업 운영규정 전부개정
- 공제기금운용 및 관리규정 일부개정 등 의결
- 2004 12 02 — **건설근로자공제회 정관 일부 변경**
- 국군장병 위문(육군 제15사단) — 2004 12 27
- 2004 12 30 — 2005년도 종무식 실시
- 공제부금 2,897억 — 2004 12 31
- 2005 03 01 — **퇴직공제부금비 공사원가 산정기준**
- 건축공사 : 직접노무비×1.55%
- 토목공사 : 직접노무비×1.47%
- 2005 09 01 — **퇴직공제부금비 공사원가 산정기준**
- 건축공사 : 직접노무비×1.54%
- 토목공사 : 직접노무비×1.46%
- 전국 5개 시도 순회교육 실시 — 2005 10
- 2005년도 종무식 실시 — 2005 12 30
- 2006 01 01 — **전국 7개 지부 개소**
(수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주)
- 정원 : 40명(5명 증원), 조직 : 7팀, 8지부
- 기금운용팀 신설
- 건고법 개정
- 직제개편(3부7과지부 → 7팀 8지부)
- ED도입 (공제증지 첨부 방식 폐지 → 전산화)
- 연봉제 도입

2007

2006년도 시무식 실시	2006 01 02				2006 12 27	제3차 이사회 - 2007년사업계획 및 예산
	2006 01 13	제1차 운영위원회 - 건설근로자공제회 전무이사 선임 : 전진희 전무 연 임 의결		12.27 국군장병위문(육군제15사단)	2006 12 27	
	2006 02 24	제2차 운영위원회 - 2005회계연도세입 세출결산 - 2005회계연도 잉여금 처분계산서 의결			2006 12 29	2006년도 종무식 실시
퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×1.44% - 토목공사 : 직접노무비×1.37%	2006 03 09				2006 12 31	공제부금 5,589억
	2006 03	공제업무 프로그램 지적재산권 등록			2007 01 01	공제부금일액 인상 (07.1.1부터 3천원)
	2006 03 10	제1차 이사회 - 2005회계연도 세입 세출결산 - 2005회계연도 잉여금 처분계산서 의결			2007 01 01	퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×2.03% - 토목공사 : 직접노무비×1.89%
복지수첩 반납 안내 공문발송	2006 03 21			2007년도 시무식 실시	2007 01 02	
	2006 05 03	제2차 이사회 - 공제부금액 인상 결정(안) : '07년 3천원, '08년 4천원			2007 02 20	ARS(근로일수확인등) 운영 시작
공제부금일액 인상 ('07. 1.1부터 3천원, '08. 1.1부터 4천원)	2006 05 11			SMS(퇴직금지급통보등) 운용 시작	2007 02 28	
	2006 06	전국7개 시도 순회교육실시			2007 03	2007년도 상반기 퇴직공제부금 비공사원가 산정기준통보
	2006 06	공제회CI 제작 및 상표 출원		제1차 운영위원회 - 2006회계연도 세입세출 결산 - 2006회계연도 잉여금 처분계산서 의결	2007 03 07	제1차 이사회 - 2006회계연도 세입세출 결산 - 2006회계연도 잉여금 처분계산서 의결
수해지역수재민돕기성금기탁 - 대한적십자사	2006 07 21			건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 2,3차 개정 - 근로기준법 개정에 따른 일부 개정 - 산업재해보상보험법 개정에 따른 일부 개정	2007 03 07	
퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 - 건축공사 : 직접노무비×1.42% - 토목공사 : 직접노무비×1.35%	2006 09 07			건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 4차 개정 - 고용보험법 개정에 따른 일부 개정	2007 04 11	
	2006 11 30	제3차 운영위원회 - 2007년 사업계획 및 예산 - 건설근로자공제회 비상임이사 인준 - 건설근로자공제회 이사장선임 : 손정웅 이사장 등 의결			2007 04 25	서울지방노동청, 퇴직공제 가입사업장 이행실태 집중 점검(4.25 ~ 5.15)
제4대 손정웅 이사장 취임	2006 12 18			건설산업기본법 일부 개정 - 지구수정	2007 05 11	고용보험법 전부 개정 - 내용의 개정 없이 조문의 번호만 제18조의 2에서 제24조로 변경
	2006 12 21	불우이웃돕기성금기탁 - 사회복지공동모금회			2007 05 17	
					2007 06 29	제2차 운영위원회 - 건설근로자공제회 감사 선임 의결

2008

- 2007 07 10 — 제4대 박승태 감사 취임
- 2007 07 24 — **건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 3차 개정**
- 근로기준법 시행규칙의 개정에 따른 일부 개정
- 2007 07 27 — **건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 5차 개정**
- 건설근로자 고용개선 기본계획의 대상범위 확대 : 근로기준법의 준수 및 동절기건설근로자 고용 안정 포함
- 2007 09 19 — **퇴직공제부금비 공사원가 산정기준**
- 건축공사 : 직접노무비×1.99%
- 토목공사 : 직접노무비×1.90%
- 2007 12 27 — **정원 : 63명(23명 증원)**
※ 의무가입대상공사 확대에 따른 정원 증원 및 감사팀 신설
- 2007 12 28 — **건설산업기본법 시행령 일부 개정**
- 의무가입대상 공사의 범위를 공공기관이 발주하는 5억원 이상 공사, 민간투자사업으로 시행하는 5억원 이상 공사, 200호 이상 공동주택공사(주상복합공사 포함), 200실 이상 오피스텔공사로 확대
- 2007 12 31 — **공제부금 7,466억**
- 2007 12 31 — **2009년도 중무식 실시**
- 2008 01 01 — **공제부금일액 인상 (4천원)**
- 2008 01 01 — **2008년도 시무식 실시**
- 2008 01 02 — **적용범위 확대**
(공공 10억,공동주택 300호 이상 → 공공 5억 원, 공동주택 200호,오피스텔 200실 이상)
정원증원 : 40명 → 63명(23명 증원)
- 2008 01 14 — **퇴직공제부금비 공사원가 산정기준**
- 직접노무비×2.30%

2009

- 2008 01 28 — **건설근로자법 개정**
- 퇴직공제 당연가입 단서 신설 (사업개시일로부터 당연가입)
- 고용관련 편의시설 설치 위반시 과태료 부과
- 2008 02 — **제1차 운영위원회**
- 2007회계연도 세입세출 결산
- 2007회계연도 잉여금 처분계산서 의결
- 2008 10 07 — **제2차 운영위원회**
- 전무이사 선임 의결
- 2008 10 08 — **제6대 김맹룡 전무이사 취임**
- 2008 12 — **국군장병위문 및 불우이웃돕기 성금 기탁**
- 2008 12 — **건설근로자 고용개선 및 제반 관련 사업의 효율적 추진을 위한 업무협력 양해각서(MOU) 체결** - 한국건설산업연구원
- 2008 12 31 — **2008년도 중무식 실시**
- 2009 01 02 — **2009년도 시무식 실시**
- 2009 02 — **제1차 운영위원회**
- 건설근로자 생활자금 대부계획, 2009회계연도 추가경정예산, 세입·세출결산, 잉여금처분계산서 의결
- 2009 03 02 — **생활자금 대부사업 시행**
- 2009 04 — **제2차 운영위원회**
- 비정규직 건설근로자 취업능력향상 교육·훈련계획 및 2009년도 제2차 추가경정예산
- 2009 05 01 — **정원증원 : 63명 → 88명(25명 증원)**
- 2009 07 — **공제부금 1조 달성**
- 2009 07 01 — **'09년 「비정규직 건설근로자 취업능력향상 프로그램」 사업 시작**
- 2009 08 — **건설근로자 근무이력 관리업무 시범 시행**

	2009 09	건설고용포럼 기본계획 수립		건설기능경기대회 지원	2010 05	
퇴직공제사업 촉진을 위한 공동캠페인 업무협약 체결 - 건설경제신문사 (2009.11 ~ 12월 캠페인실시)	2009 10 29				2010 06	건설근로자 결혼·출산 보조금 지원
	2009 10	건설근로자 임금실태조사 실시		건설기능인력 직업훈련 실시지침 제정	2010 06 15	
인천출장소 개소	2009 12 09				2010 07 01	공제부금 납부전용계좌 서비스 도입 (국민·신한·농협은행)
	2009 12 15	제3차 운영위원회 - 이사장 선임 의결		건설근로자 사진공모전 실시	2010 07	
제5대 강팔문 이사장 취임	2009 12 18				2010 07 09	제2차 운영위원회 - 감사 선임 의결
국군장병위문 및 불우이웃돕기 성금 기탁	2009 12			제5대 정병국 감사 취임	2010 07 10	
	2009 12	가입공사수 5만개소 돌파(55,518개소) 및 공제부금 수납액 누적 1조 2,137원 달성			2010 08 16	2010년 자체 건설기능인력 양성훈련 시작
2009년도 종무식 실시	2009 12 31			건설업 퇴직자 재취업 훈련비 지원사업 시작	2010 09 01	
2010	2010 01 04	2010년도 시무식 실시			2010 09 30	적용범위 확대 (공공 5억원·공동주택 200호·오피스텔 200실 이상 → 공공 3억원·공동주택 200호·오피스텔 200실· 민간 100억원 이상)
	2010 02 01	제주출장소 개소		제2차 건설고용포럼 세미나	2010 09	
	2010 02 01	2010년 동절기 「비정규직 건설근로자 취업능력향상 프로그램」 사업 시작		건설근로자 가족힐링캠프(구. 한가족탐방) 실시	2010 10	
건설근로자 고등학생 자녀 장학금 지원	2010 03			전국 8개 시도 순회교육실시(1,697명 참석)	2010 10 28	감사팀 신설
	2010 03 11	건설근로자 금융지원사업 업무협약 체결(신한은행)		새벽인력시장 편의시설 설치 지원	2010 10-11	
건설근로자 종합지원계획 “꿈과 희망 무지개 플랜” 사업 수립	2010 04 07				2010 11 22	건설기능인의 날 제정 및 기념식
	2010 04	퇴직공제제도 이행촉진 캠페인 실시(건설경제신문)		국군장병위문	2010 11	제3차 건설고용포럼 세미나
자산운용본부 내 리스크관리팀 신설	2010 04				2010 12	건설근로자 종합지원 이동센터 운영 개시
건설고용포럼 창립 총회 및 시범세미나	2010 05 17				2010 12 16	
	2010 05 25	제1차 운영위원회 - 2009회계년도 결산 및 재무제표 승인 및 2010년 도 추가경정 예산, 회계규정 개정 등 4개 규정 개 정 의결		2012년도 시무식 실시	2010 12 31	2010년도 종무식 실시
				2011		
					2011 01 01	재무관리팀 신설
					2011 01 03	
					2011 01	건설근로자 대학생 자녀 협성장학금 지원

2012

- 2011년 2월 — 노사협의회 1차 정기회의 개최
- 2011년 1월 17일 — 2011년도 자체 건설기능인력 양성과정 시작
- 2011년 2월 24일 — 제1차 이사회
- 2010회계연도 결산 및 재무제표 승인, 직제규정 등 14개 규정 개정
- 2011년 2월 28일 — 2010년 월기준이자율 고시
- 2011년 3월 — 건설근로자 단체상해보험 지원
- 2011년 3월 1일 — 직제개편 2실 2본부 15팀, 1센터 9지부 1출장소 인천지부 개소
- 2011년 3월 — 2011년 건설고용포럼 운영(3, 4, 6, 9, 11월)
- 2011년 5월 — 노사협의회 2차 정기회의 개최
- 2011년 7월 4일 — 「2011 건설의 날」 대통령 표창(단체표창) 수상
- 2011년 7월 25일 — 건설근로자법 개정
- 2011년 8월 — 노사협의회 3차 정기회의 개최
- 2011년 9월 10일 — 건설노조 합동 퇴직공제 일제점검 실시
- 발주기관 2개소, 현장 34개소
- 2011년 10월 26일 — 건고법 개정
- 이사회 법제화, 운영위원회 폐지
- 공제회 사업범위 확대(직업능력의 개발·향상, 취업지원사업 등)
- 2011년 10월 — 건설근로자 경력증명서 발급 시행
- 2011년 11월 — 노사협의회 4차 정기회의 개최
- 2011년 11월 22일 — 제2회 건설기능인의 날 기념식
- 2011년 11월 — 2011 건설고용포럼세미나
- 2011년 12월 12일 — 공제부금 특별관리단 신설
- 2011년 12월 15일 — 제2차 이사회
- 이사회 의장 선임, 전무이사 선임 의결
- 정관 개정 계류
- 2011년 12월 16일 — 제7대 이경철 전무이사 취임
- 2011년 12월 23일 — 퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액 고지 시행
- 2011년 12월 31일 — 2011년도 종무식 실시

- 2012년 1월 2일 — 2012년도 시무식 실시
- 2012년 1월 — 젊은 건설기능인력 취업지원사업 실시(~2013.12월)
- 2012년 2월 — 노사협의회 1차 정기회의 개최(1월)
- 2012년 2월 3일 — 전국 7개 시·도 순회교육 실시(1,945명 참석)
- 2012년 2월 13일 — 2012년도 자체 기능훈련사업 시작
- 2012년 2월 28일 — 제1차 이사회
- 2011년 결산에 관한 사항, 공제회 이사장의 경영목표와 성과급 등에 관한 사항, 경영공시에 관한 사항 의결
- 2012년 2월 28일 — 2011년 월기준이자율 고시
- 2012년 3월 31일 — 제주출장소 폐지(광주지부 업무이관)
- 2012년 4월 1일 — 1일 부가금 인상 (100원 → 200원)
- 2012년 4월 — 노사협의회 2차 정기회의 개최
- 2012년 4월 — 건설 일드림센터(건설근로자 반값 취업지원사업) 운영(~2013.12월)
- 2012년 4월 27일 — 건설산업종합정보망(KISCON) 이용 협약 체결
- (재)건설산업정보센터
- 2012년 4월-6월 — 2012년 건설근로자실태(공제회) 포함 근로감독계획 시달
- 고용노동부 인력수급정책과, 합동점검 121개소
- 2012년 5월 2일 — 민원응대반(콜센터) 설치·운영 실시
- 2012년 5월 7일 — 건설근로자 퇴직공제부금 누락 방지 대책 발표
- 고용노동부 인력수급정책과
- 2012년 6월 13일 — 퇴직공제 미납사업장 대상 민사청구 절차 업무 실시
- 2012년 6월 30일 — 생활자금 대부사업 종료
- 2012년 6월 — 2012년 건설고용포럼 운영(6,9,11월)
- 2012년 6월 — 공제부금 2조 달성
- 2012년 6월 — 제2차 이사회
- 직제·회계·자산운용규정 일부 개정 부결

노사협의회 3차 정기회의 개최(7월)	2012 07		건설근로자공제회 노동조합 설립	2013 01 09	
	2012 10	특별퇴직공제금 지급 시행 - 10년 이상 50만원, 15년 이상 100만원			
퇴직공제 명예위원회 제1차 시범사업 실시 및 위촉식 시행	2012 10 16			2013 01 17	제2차 이사회 - 이사장 선임에 관한 사항 의결
	2012 10 18	제3차 이사회 - 2012년도 추가경정 예산 원안가결	제6대 이진규 이사장 취임	2013 01 18	
경력증명서 발급 홈페이지 구축	2012 11 01		중·소 건설업 맞춤형 청년취업인턴제 운영(~12월)	2013 01	
제3회 건설기능인의 날 기념식	2012 11 22	동절기 생활자금 대부사업 시행	2013년도 자체 기능훈련사업 시작	2013 01 31	고용노동부 산하 기타공공기관으로 지정
	2012 11	2012 건설고용포럼세미나			
제4차 이사회 - 2013년도 사업계획 및 예산에 관한 사항, 이사장 경영평가소위원회 구성운영에 관한 사항, 이사장 선임에 관한 사항 미상정	2012 12 06	건설일용근로자 취업성공패키지 특화사업 실시 (~2013.3월)		2013 01	건설근로자 무료법률지원 사업 실시
	2012 12 21	제5차 이사회 - 2013년도 사업계획 및 예산에 관한 사항, 이사장 경영평가소위원회 구성운영에 관한 사항, 이사장 선임에 관한 사항 미처리		2013 02 13	
가입공사수 10만개소 돌파(108,125개소) 및 공제부금 수납액 누적 2조 1,188억원 달성	2012 12	2012년도 일선장병 위문행사	2012년 월기준이자율 고시	2013 02 25	제3차 이사회 - 2012년도 종합감사 결과에 관한 사항 - 2012년도 회계연도 결산 및 재무제표 승안 - 2012년도 이사장의 경영평가와 성과급에 관한 사항 - 보수규정 일부 개정 - 이사회 의장 선임
	2012 12 28	제6차 이사회 - 2013년도 사업계획 및 예산에 관한 사항, 이사장 경영평가소위원회 구성운영에 관한 사항 의결 - 이사장 선임에 관한 사항 미처리	건설근로자법 개정	2013 02 28	
	2013 01 02	2013년도 사무식 실시		2013 03	전국 7개 시·도 순회교육 실시(1,542명 참석)
	2013 01 03	제1차 이사회 - 이사장 선임에 관한 사항 미처리	고객현장 선포식 개최	2013 03 23	
			2013년 1분기 경영공시	2013 03 29	제4차 이사회 - 2013년도 고용노동부 업무검사 결과 보고 - 이사장의 경영목표와 성과급 등에 관한 사항 - 경영공시에 관한 사항
			이사장 경영계약 체결(고용노동부장관)	2013 04 23	건설일용근로자 기능향상 지원사업 실시지침 제정
				2013 04 30	
				2013 04 30	동절기 생활자금 대부사업 종료
				2013 05 09	
				2013 05 13	2013년 건설일용근로자 기능향상지원사업(위탁) 시작

2013

2014년도 건설일용근로자 기능향상지원사업(위탁) 시작	2014 03 10		퇴직공제 유관기관 공동협의체 3차 간담회 개최 - 공제회 및 발주기관 2곳, 사업주단체 2곳	2014 09 29	
	2014 03 18	퇴직공제 유관기관 공동협의체 1차 간담회 개최 - 공제회 및 발주기관 4곳, 사업주단체 4곳		2014 10 01	제5차 이사회 - 2014년도 퇴직공제금 지급 추계에 관한 사항 - 2014년도 추가경정 예산
퇴직공제금 압류방지 통장 출시(우리은행)	2014 04 23		건설근로자 외국인 우대 특화서비스 실시(농협은행)	2014 10 01	- 직제규정 일부 개정 - 인사규정 일부 개정
	2014 04 28	건설근로자 종합지원센터 개소(남구로역)		2014 10 27	공제부금 납부전용계좌 추가(우리은행)
제2차 이사회 - 건설근로자 지원센터 설치·운영 - 인사규정, 보수규정 일부 개정 - 2014년도 1/4분기 경영공시에 관한 사항	2014 04 28		노사협의회 4차 정기회의 개최	2014 11 13	
	2014 05 15	노사협의회 3차 정기회의 개최		2014 11	건설근로자 본인 및 자녀 의료비 지원 (사회복지공동모금회)
	2014 05 29	외국인 건설근로자 통역서비스 실시 - 13개 외국어 전화상담서비스(한국외국인력지원센터)	제5회 건설기능인의 날 기념식	2014 11 22	
2014년도 건설근로자 보호 수시감독 계획 시달 - 고용노동부 인력수급정책과, 합동점검 419개소	2014 06		제6차 이사회 - 임원추천위원회 구성에 관한 사항	2014 11 28	
	2014 06 24	퇴직공제 유관기관 공동협의체 2차 간담회 개최 - 공제회 및 발주기관 3곳, 사업주단체 3곳	2014 12	2014 12 16	2014 건설고용포럼세미나
건축도면보기 APP 및 전자책(e-BOOK) 배포	2014 06 26		2014년 건설일용근로자 동절기 기능향상 훈련(자체) 시작	2014 12 16	제7차 이사회 - 2014년도 종합감사 결과에 관한 사항 - 2015년도 사업계획 및 예산 - 2015년도 이사장의 경영목표와 성과급 등에 관한 사항 - 인사규정 일부 개정
	2014 07 03	제3차 이사회 - 상반기 주요사업 실적 및 하반기 추진계획 - 「건설근로자 퇴직공제 통계연보」 발간 - 직제규정 일부 개정, 97명(7급 5명 증원) - 사회공헌활동계획		2014 12 24	동절기 대비 건설근로자 귀마개 지원
건설고용포럼 운영	2014 07		2014년도 증무식 실시	2014 12 30	상생의 노사관계 발전방안 수립
	2014 08 18	노사협의회 4차 정기회의 개최		2014 12 30	
조직문화 활성화 방안 마련	2014 08 20			2015 01 01	특별퇴직공제금 지급기준 변경 시행 - 7년이상 30만원, 10년이상 50만원, 15년이상 100만원
	2014 09 01	제4차 이사회 - 이사장의 성과급 지급에 관한 사항		2015 01 02	2015년도 시무식 실시
추석맞이 사회복지시설(성심효주의 집) 위문 방문	2014 09 05				
	2014 09 23	건설근로자 퇴직공제제도 교육 실시 (논현동 건설회관, 452명 참석)			

2015

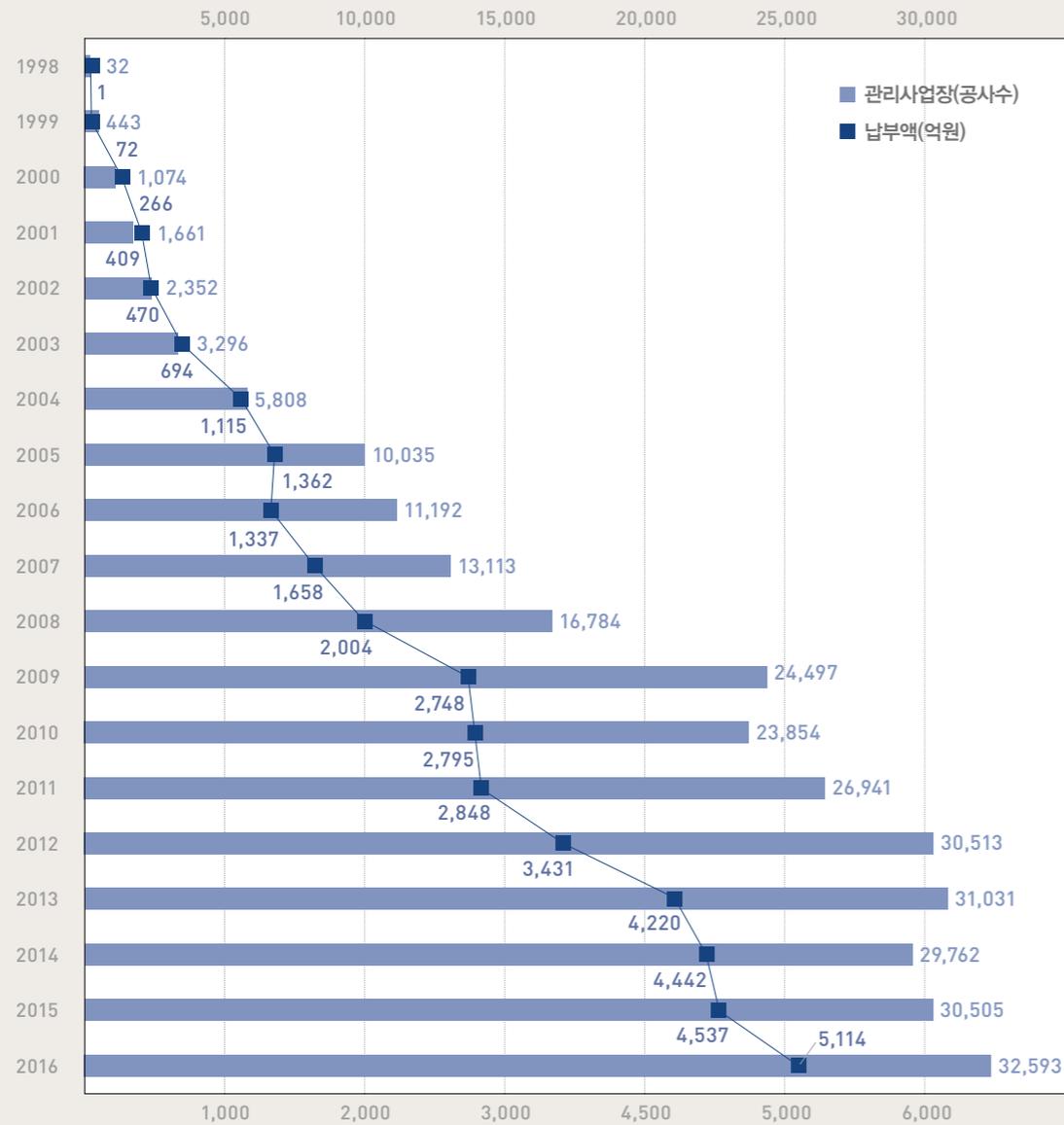
	2015 02 17	건설근로자 「사랑의 쌀 나누기」 실시	건설근로자 아침밥 배식 봉사	2015 07 23	
노사협의회 1차 정기회의 개최	2015 02 24			2015 07	2015년도 건설근로자 보호 정기감독 계획 시달 - 고용노동부 지역산업고용정책과, 합동점검 905개소
	2015 02 27	제1차 이사회 - 주요 현안사항 보고 - 2014 회계연도 결산 및 재무제표 승인 - 인사규정 일부 개정 - '15년도 예비비 사용승인 - 직제규정 전부 개정 5부 2실 2팀, 5지부 5센터 - 전무이사 선임에 관한 사항		2015 07 30	2015년 상반기 퇴직공제 이행 우수사업장 시상 (27개소)
2014년 월기준이자율 고시	2015 02 28		지역 아동복지시설 「함께하는 나들이」 야외활동 실시	2015 08 02	
	2015 03 03	제8대 이강본 전무이사 취임		2015 08 20	건설근로자 아침밥 배식 봉사
2015년도 건설일용근로자 기능향상지원사업(위탁) 시작	2015 03 30		제4차 이사회 - 인사규정 일부 개정	2015 08 28	
	2015 04	건설근로자 고용(훈련·취업)정보망 구축 운영		2015 08 31	건설근로자 지원 및 정보 공동활용을 위한 업무협약 체결 - 서울시 도시기반시설본부
건설고용포럼 운영	2015 04		전국 8개 시·도 순회교육 실시(691명 참석)	2015 07~08	
	2015 04 21	종합심사낙찰제 건설인력 고용지수 산정·발표		2015 09 01	퇴직공제금 온라인신청 홈페이지 구축
2015년도 건설근로자 취업지원사업 실시(위탁)	2015 05		건설근로자 전자인력관리 시범사업 1단계 실시(6개소)	2015 09	
	2015 05	건설근로자 취업지원 서울센터(직영) 개소		2015 09 17	퇴직공제 성실이행 실천 캠페인 행사 개최 - 잠실 제2롯데월드타워 신축공사 현장 (공제회-롯데건설(주))
	2015 05 21	제2차 이사회 - 비상임 이사 선임에 관한 사항 - 충청지부 청주센터 신설 및 예비비 사용승인 - 2015년도 1/4분기 경영공시에 관한 사항	건설근로자 아침밥(중복 삼계탕) 배식 봉사	2015 09 17	
노사협의회 2차 정기회의 개최	2015 05 22		공제부금 납부전용계좌 추가(하나은행)	2015 09 21	
	2015 06			2015 09 23	제5차 이사회 - 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획 주요 내용 - 2015년도 부금회계 예산 전용 - 인사규정 일부 개정 - 보수규정 일부 개정 - 전산시스템 전면 개편
건설근로자 의료비 지원 실시	2015 06 01	퇴직공제금 압류방지 통장 발급기관 확대(하나은행)	노사협의회 3차 정기회의 개최	2015 09 24	
	2015 06 18		건설근로자 취업지원 부천센터(직영) 개소	2015 10	
건설근로자 아침밥 배식 봉사	2015 07 01	청주센터 개소		2015 10 18	위아자 나눔장터 「함께 나눠줍니다」 캠페인 참여
	2015 07 17	제3차 이사회 - 경영평가 성과급 지급에 관한 사항	건설근로자공제회 모바일 서비스 전면 개편	2015 10 21	

2015	2015 11 05	건설근로자 아침밥 배식 봉사	2016	2016 02 03	제2차 이사회 - 이사장 선임에 관한 사항		
	노사파트너십 향상을 위한 워크샵	2015 11 09		제7대 권영순 이사장 취임	2016 02 04		
		2015 11 13		2015년 임·직원 워크샵 개최	2016 02 25	제3차 이사회 - 2015 회계연도 결산 및 재무제표 승인	
	건설근로자 아침밥 배식 봉사	2015 11 19			2015년 월기준이자율 고시	2016 02 28	- 인사규정 일부 개정 - 건설근로자 대부사업 실시 계획
		2015 11 22		제6회 건설기능인의 날 기념식	노사협의회 1차 정기회의 개최	2016 03 15	- 임원추천위원회 구성에 관한 사항
	2015년 하반기 퇴직공제 이행 우수사업장 시상 (27개소)	2015 12 10				2016 03 22	2016년도 건설일용근로자 기능향상지원사업(위탁) 시작
		2015 12		2015 건설고용포럼세미나		2016 03 28	2016년 건설근로자공제회 단체협약 체결
	사랑의 연탄 나누기 실시	2015 12 11				2016 03 31	제4차 이사회 - 상임감사 선임에 관한 사항 - 비상임 이사 선임에 관한 사항
		2015 12 17		제6차 이사회 - 임원 보수에 관한 사항 - 정관 일부 개정 - 2016년도 사업계획 및 예산 - 2016년도 이사장의 경영목표와 성과급 등에 관한 사항	직업훈련 생계비 대부지원을 위한 업무협약 체결 (근로복지공단)	2016 04	- 2016년 상반기 신입직원 채용계획
		2015 12 23		2015년도 임금협약 체결		2016 04 01	제7대 이동주 상임감사 취임
	2015 12 30	노사협의회 4차 정기회의 개최	퇴직공제 온라인 동영상 교육서비스 개시 - 퇴직공제 업무해설 온라인 교육콘텐츠 제작	2016 04 15			
	2015 12 31	공제부금 수납액 누적 3조 4,355억원 달성		2016 04 21	건설근로자 아침밥 배식 봉사		
2016	2015 12 31	2015년도 종무식 실시		2016 05 17	제5차 이사회 - 2016년도 예비비 사용승인 - 2016년도 1/4분기 경영공시에 관한 사항		
	2016 01 04	2016년도 시무식 실시		노사협의회 2차 정기회의 개최	2016 05 25		
	2016 01 05	제1차 이사회 - 임원추천위원회 구성에 관한 사항		제6차 이사회 - 보수규정 일부 개정	2016 05 26		
	'16년도 건설근로자 취업지원사업 실시(위탁)	2016 01		건설근로자 아침밥 배식 봉사	2016 06 15	2016년 노사화합 워크샵 개최	
	'16년 건설일용근로자 동절기 기능향상훈련(자체) 시작	2016 02 01		부산지부 창원센터 개소	2016 06 16	서울지부 의정부센터 개소	
					2016 06 22		
					2016 06 29		
					2016 07	2016년도 건설근로자 보호를 위한 정기감독 계획 시달 - 고용노동부 지역산업고용정책과, 합동점검 668개소	

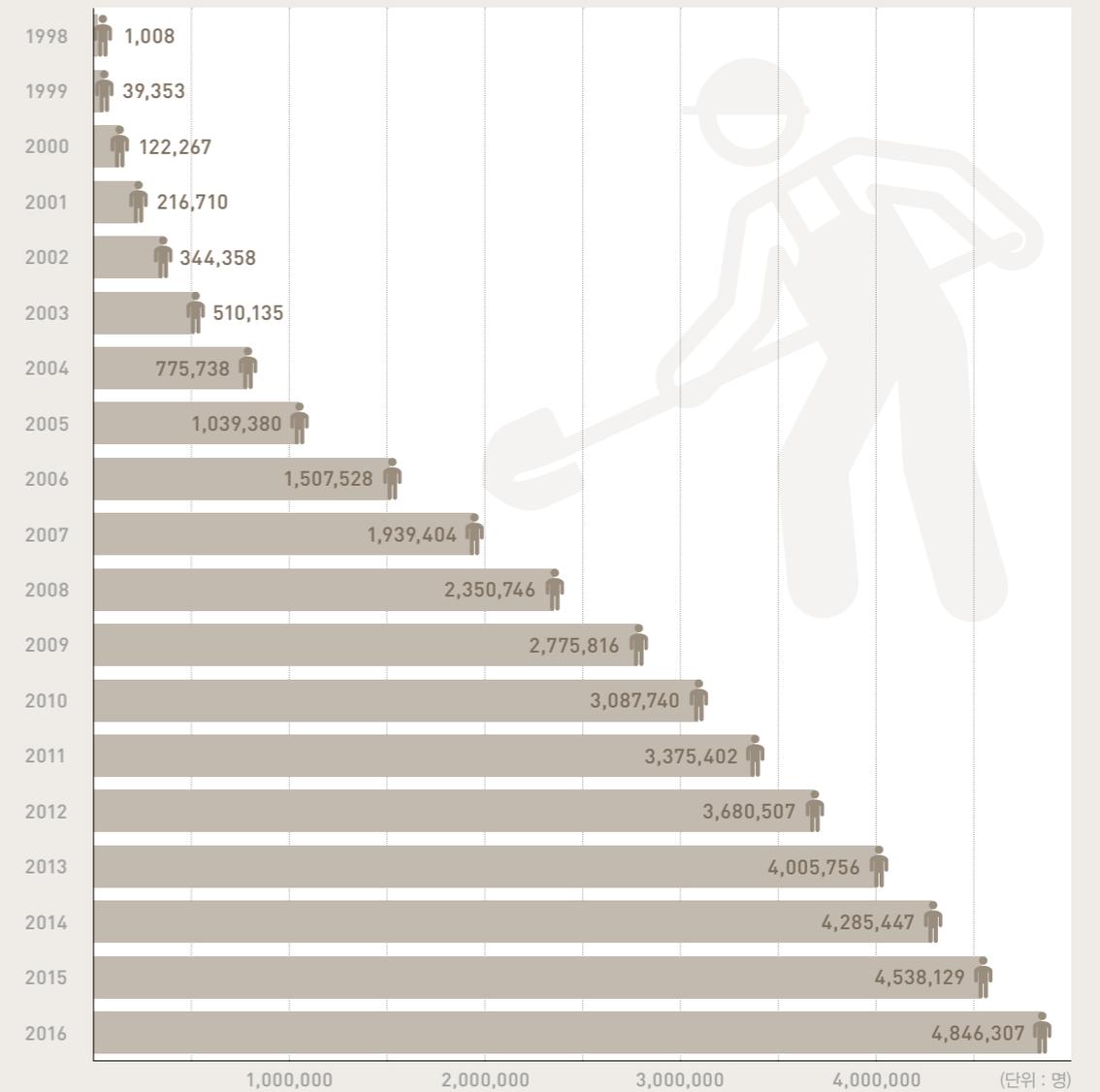
광주지부 제주센터 개소	2016 07 06		(재)사랑의 장기기증 운동본부 방문 배식봉사 (서울지부)	2016 11 10	
	2016 07 12	2016년 상반기 퇴직공제 이행 우수사업장 시상 (30개소)		2016 11 10	제3회 정부3.0 국민체험마당 행사 참여 (부산 BEXCO) - 건설근로자 전자인력관리시스템 구축을 통한 스마트정부구현(참여인원 167명)
건설근로자 아침밥 배식 봉사	2016 07 21		제7회 건설기능인의 날 기념식	2016 11 22	
	2016 07 22	제7차 이사회 - 경영평가 성과급 지급에 관한 사항 - 2016년도 예비비 사용승인		2016 11 25	제8차 이사회 - 비상임 이사 선임에 관한 사항 - 상생결제시스템 도입을 위한 차입금 한도 승인
중복맞이 건설근로자 삼계탕 나눔행사 실시	2016 07 27		2016년 하반기 퇴직공제 이행 우수사업장 시상 (29개소)	2016 11 29	
	2016 07 30	지역 아동복지시설 「함께하는 나들이」 야외활동 실시		2016 12 08	2016년 창립기념일 개최
건설근로자 취업지원 전산망(건설일드림넷) 오픈	2016 08			2016 12 08	대구 서문시장 화재피해 지원 성금 기부(대구지부)
	2016 08	건설분야 인적자원개발위원회 운영		2016 12 13	2016년 임금협약 체결
건설근로자 맞춤형 금융상품 출시 - 대환대출상품(전북은행)	2016 08 01			2016 12 13	노사공동 직원 고충처리위원회 개최
	2016 08 18	건설근로자 아침밥 배식 봉사		2016 12 14	사랑의 연탄 나누기 실시
노사협의회 3차 정기회의 개최	2016 08 25			2016 12 15	연간 공제부금 5천억원 수납 달성
	2016 08 31	청소년 보호·교육기관 방문 및 생활지원(부산지부)		2016 12 16	2016년 임·직원 워크샵 개최
건설근로자 집 고쳐주기 봉사활동 실시	2016 09 02			2016 12 17	지역 아동복지시설 「함께하는 나들이」 야외활동 실시
	2016 09 08	건설근로자 전자인력관리제 확대시행에 따른 성공적 수행을 위한 업무협약 체결(5개 기관) - 고용노동부, 서울특별시, 건설근로자공제회, (주)하나은행, 신한카드(주)		2016 12 23	제9차 이사회 - 2017년도 사업계획 및 예산 - 이사장의 경영목표와 성과급 등에 관한 사항 - 직제규정 일부 개정 3본부 1실 10팀, 6지부 9센터, 정원 : 122명(6명 증원) - 인사규정 일부 개정 - 보수규정 전부 개정
건설근로자 전자인력관리 시범사업 2단계 실시 (30개소)	2016 09			2016 12 28	노사협의회 4차 정기회의 개최
	2016 09 22	건설근로자 아침밥 배식 봉사		2016 12 30	2016년도 중무식 실시
건설기능인 고용구조 개선을 위한 업무협약 체결(LH)공사	2016 10			2016 12	공제부금 3조 달성
	2016 10	새터민 자녀, 한부모 자녀 거주 복지시설 도서 지원 (경기지부)			
건설근로자 생활안정 대부사업 시행	2016 10 04				
	2016 10 08	아동복지시설 환경개선 및 생활용품 전달(대전지부)			
위아자 나눔장터 「함께 나눠드립니다」 캠페인 참여	2016 10 16				
	2016 10 25	아동복지시설 방문 및 위문품 전달(광주지부)			
노사파트너십 강화 추진계획 수립	2016 11 08				

숫자로 보는 주요사업 통계

연도별 퇴직공제 관리사업장 및 납부액

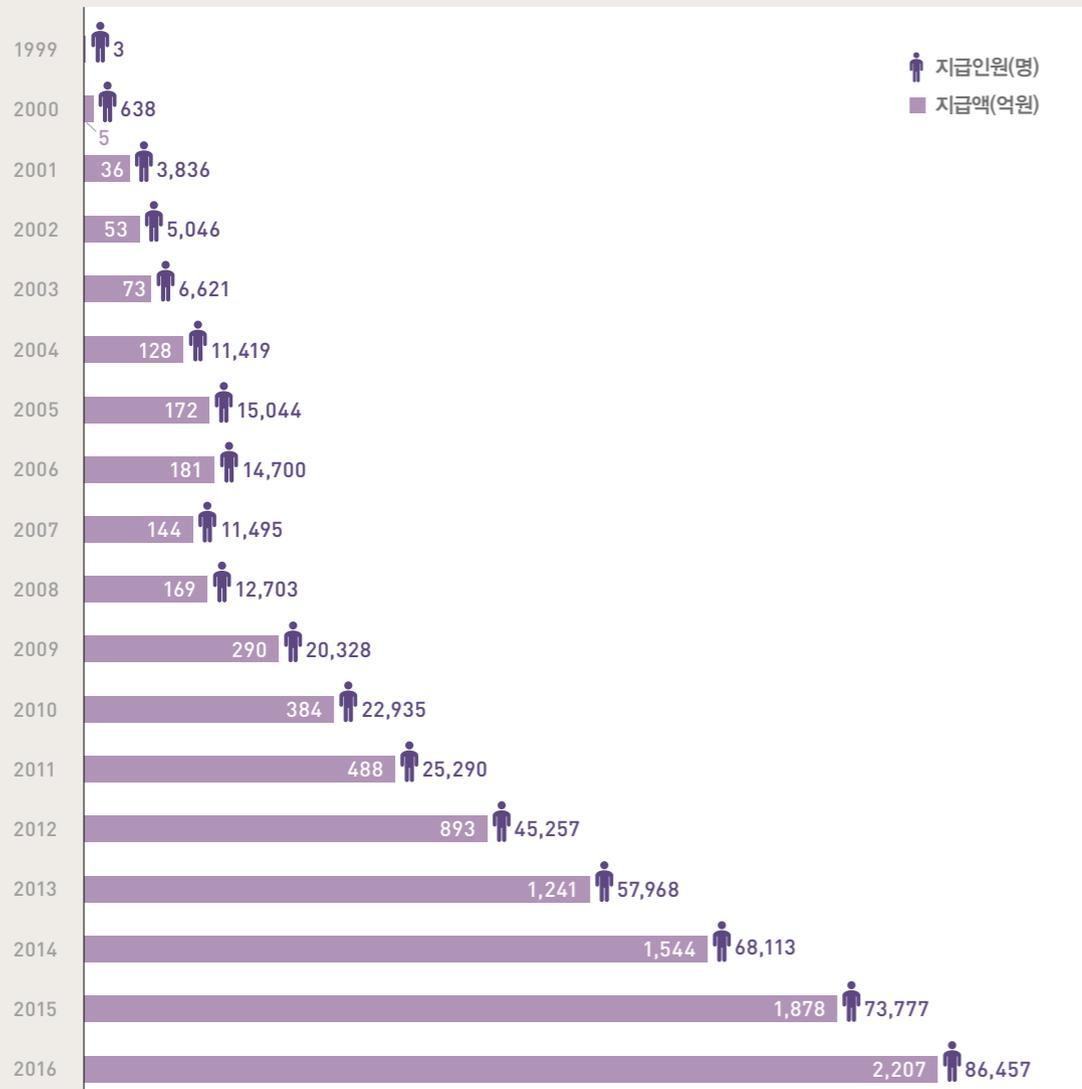


연도별 건설근로자 퇴직공제 피공제자 수 누계

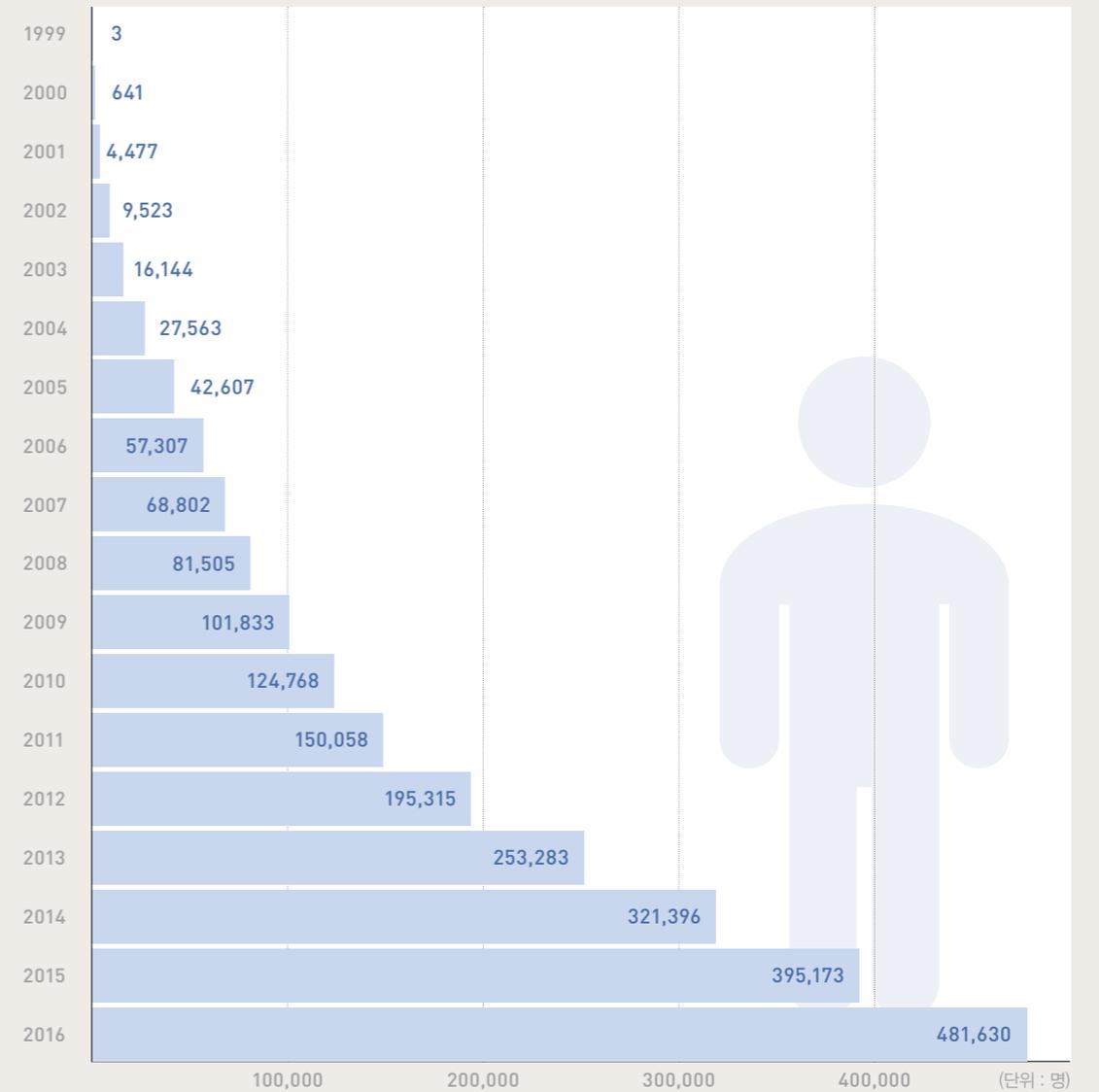


※ 퇴직자 제외

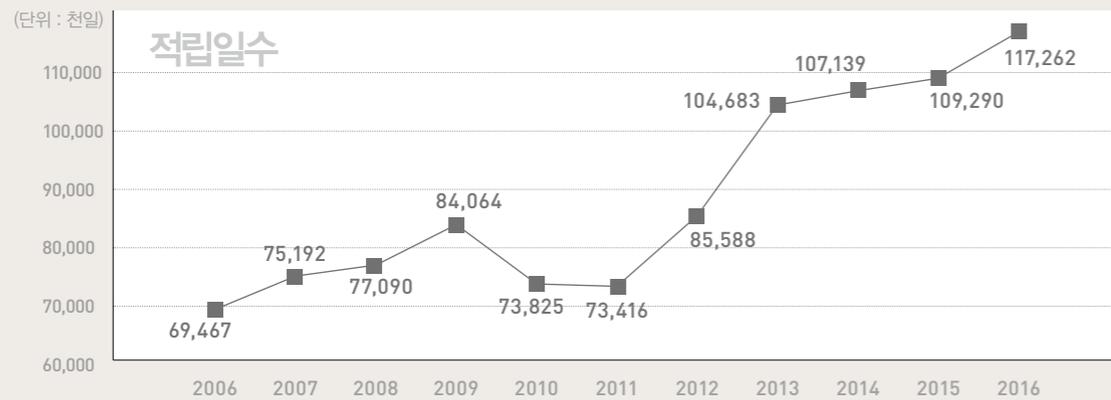
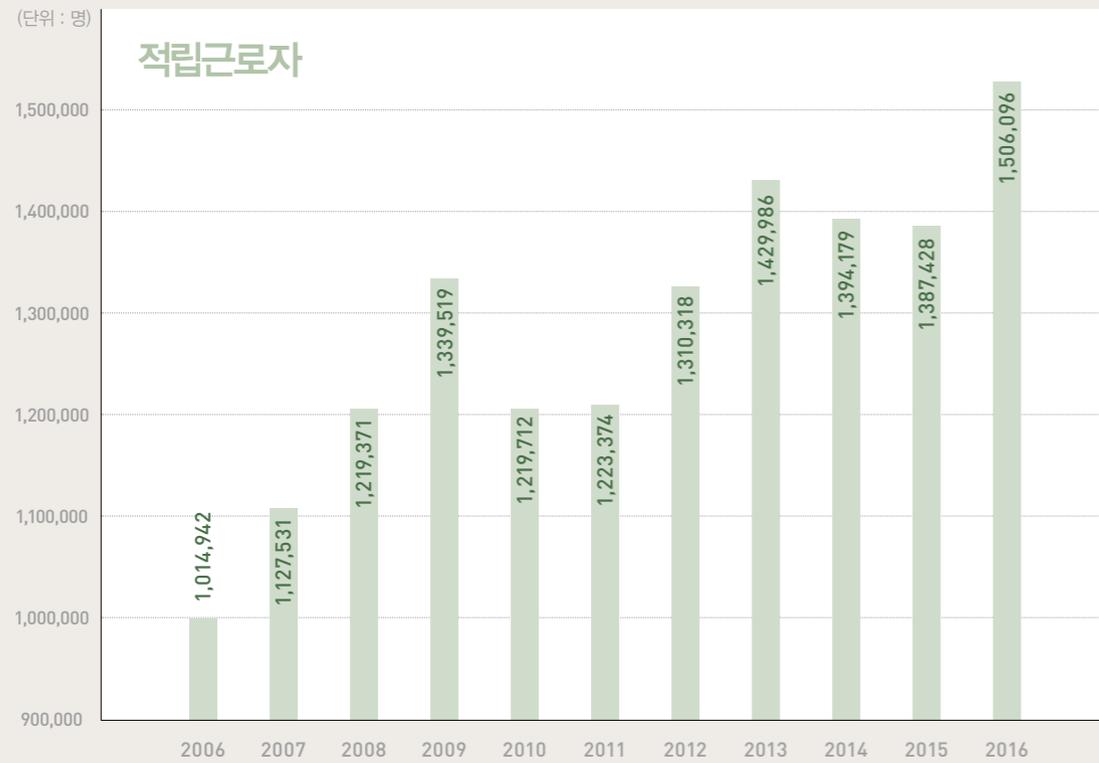
연도별 퇴직공제 지급인원 및 지급액



연도별 퇴직공제 지급인원 누계

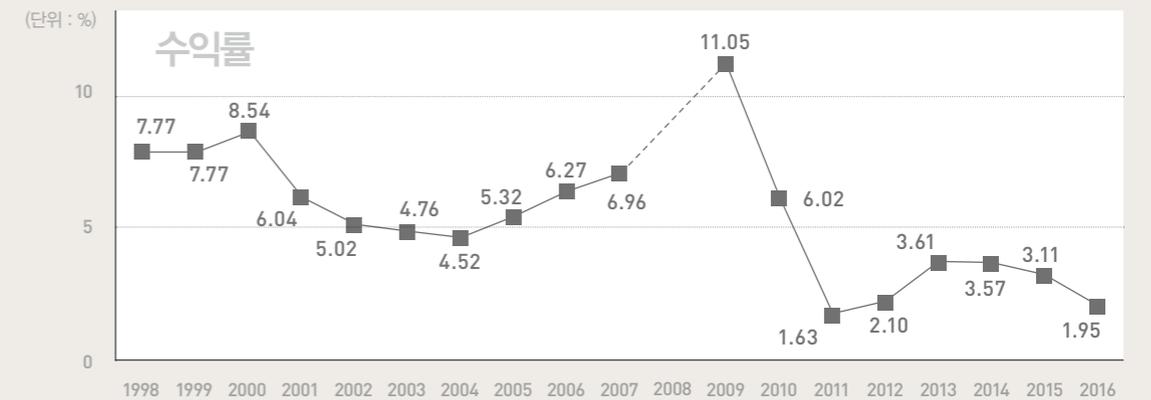
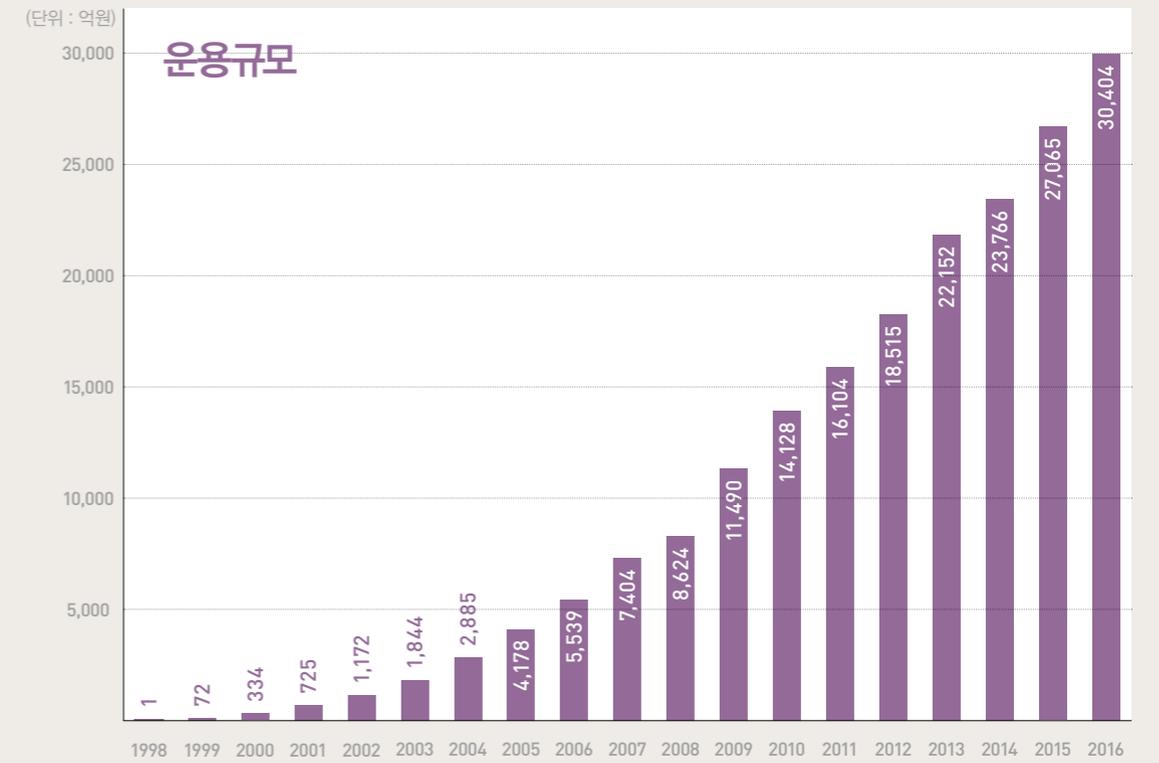


연도별 퇴직공제 적립자 수 및 적립일수



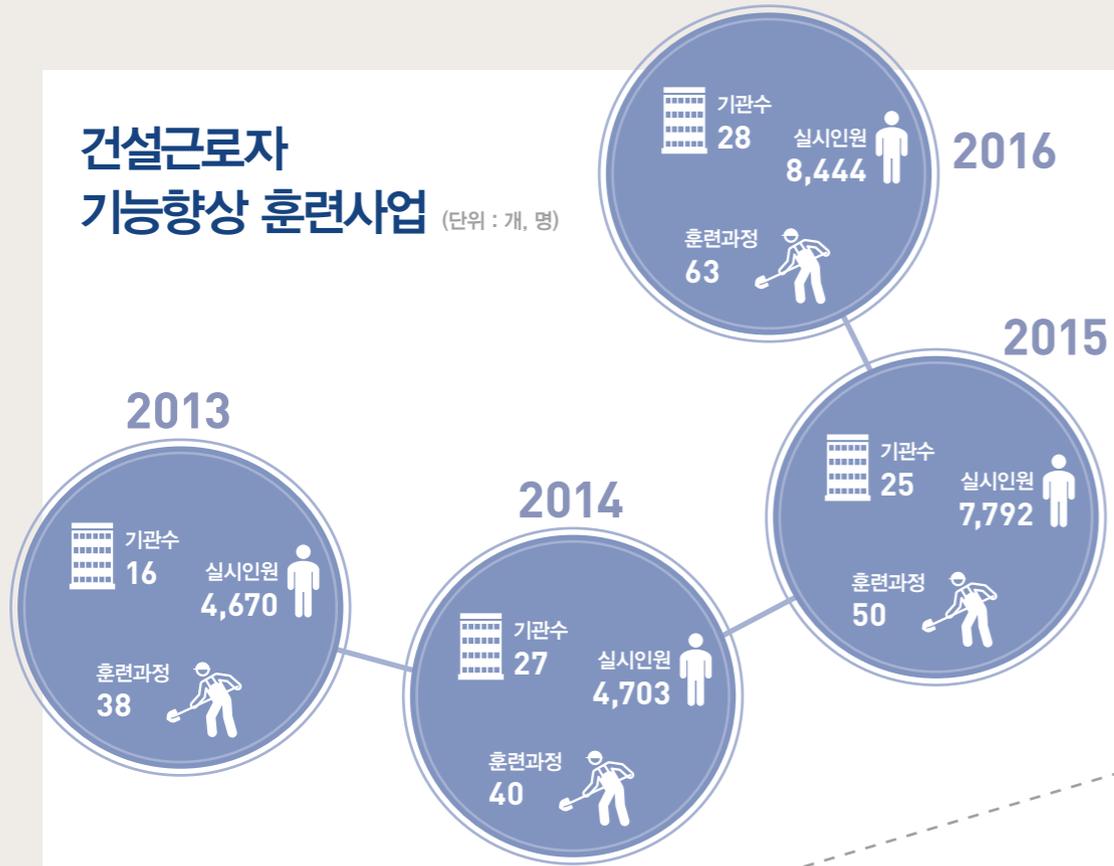
※ 근로내역 신고가 전산화(EDI)된 2006년 이후부터 표시

퇴직공제부금 운용규모 및 수익률



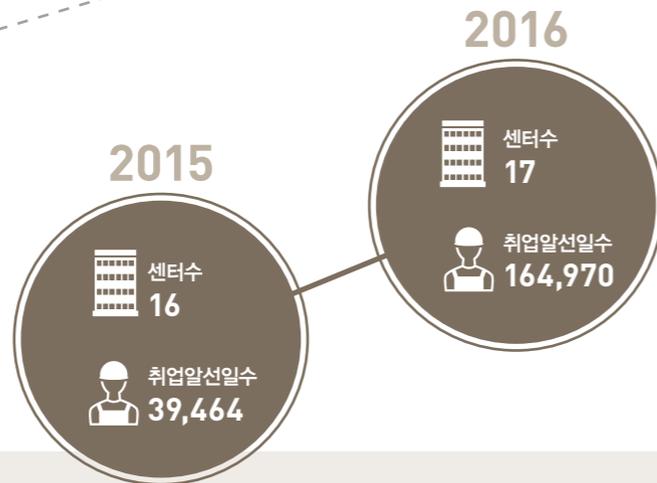
건설근로자 기능향상 훈련사업

(단위 : 개, 명)



건설근로자 무료취업지원사업

(단위 : 개소, 일)



건설근로자 복지지원사업



편찬후기

우리 건설근로자공제회 20년사 편찬과정은 공제회의 지나온 발자취를 찾는 행복한 시간이었습니다.

20년 전의 사업들을 찾고 정리하면서 반갑고 그리운 얼굴들을 만났고 시대 곳곳에서 묻어나는 꿈과 보람들 덕분에 감동있는 작업이었습니다.

1998년 일용직 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하기 위해 출범한 공제회가 그간 퇴직공제사업, 고용복지사업, 자산운용사업을 통해 건설근로자들의 고단한 삶을 위로해드리고 고용복지 서비스를 제공하는 중심에 서 있었다는 자부심을 확인하는 여정이었습니다.

이번 20년사 발간은 지나온 과거 20년을 담고, 희망찬 미래 20년을 다짐하는 계기가 되었습니다. 어느 하나라도 빠짐없이 기록하려고 애썼지만, 제한된 분량 안에서 모두 담아내지 못한 아쉬움이 남습니다.

그동안 책자가 나오기까지 노력해주신 편찬위원들께 감사드리며 제작사인 (주)레이버플러스의 노고도 잊지 못할 것 같습니다.

건설근로자공제회를 아끼고 사랑하시는 모든 분들께 “건설근로자공제회 20년사”를 드립니다.

2017년 12월

편찬위원장 이강본 외 위원, 편찬추진실무 T/F팀원 일동



편찬위원회 회의



편찬추진실무 T/F팀 회의

편찬위원회

위원장	이강본 전무이사
위원	조인환 기획조정본부장 임준택 사업운영본부장 한정수 자산운용본부장 김윤식 감사실장 서봉현 서울지사장 정정열 부산지사장 최창석 대구지사장 심규범 전문위원
간사	김창석 기획관리팀장

편찬추진실무 T/F팀

총괄	조인환 기획조정본부장
팀원	김창석 팀장, 신익철 팀장, 한기열 팀장, 조경구 팀장, 이상준 팀장, 이상현 팀장, 곽윤주 팀장, 배정현 팀장, 한승민 차장, 김정환 과장, 홍민진 과장, 박수훈 과장, 이석순 과장, 이재택 과장, 박한솔 과장, 심규범 전문위원
간사	조원구 과장

제작에 도움주신 분들

기획제작	(주)레이버플러스 서울시 마포구 연남로 47(연남동369-17) 영진빌딩 4층 02-2068-4187, www.laborplus.co.kr
총괄기획	하승립
교정교열	박석모
편집디자인	김자영
사진촬영	이현석
인쇄제작	내일북문화인쇄

함께 한 20년, 나아 갈 20년

건설근로자공제회 20년사 1997 ~ 2017

발행처 건설근로자공제회
서울시 중구 남대문로 109(다동, 국제빌딩)
1666-1122 <https://www.cwma.or.kr>

발행인 권영순

발행일 2017년 12월 9일

이 책의 저작권은 건설근로자공제회에 있습니다.

