

엠바고: 11.19(화) 15:30부터
사용가능합니다.

양질의 일자리 창출을 위한

건설 일자리 지원 대책

2019. 11.

일자리위원회 · 관계부처 합동

||| 목 차 |||

I. 추진배경	1
II. 건설산업 일자리 현주소	3
III. 건설일자리 정책 추진방향	6
IV. 건설일자리 개선방안	7
1. 일자리 전달체계 혁신	7
2. 사각지대 종사자 보호	12
3. 근로환경과 현장안전 개선	15
V. 과제별 추진계획	20

I. 추진배경

□ 노·사·정 합의를 거쳐 「건설산업 일자리 개선대책」 발표('17.12)

- 공공발주자 임금 직접지급제 전면 시행('19.6), 체당금 지급한도 상향(400→1,000만원, '19.7), 적정임금제 선도도입(20개소) 등 임금보장 강화

* 임금직불제, 불법 노무행위 처벌강화 등 건설산업기본법 개정·시행('19.6)

- 퇴직공제 日납입액 인상(4,200→5,000원, '18.1), 전자카드제·기능인등급제 입법화 등 근로환경 개선과 숙련인력 양성도 차질없이 추진

* 전자카드제, 기능인등급제 등 건설근로자 고용법 개정 완료('19.11)

□ 가시적 성과가 나타나고 있으나, 아직 근본적 체질개선에는 미흡

- 국토부 현장의 체불근절('18.추석, '19.설·추석)이 확인 되는 등 현장 근로자의 고용·생활 안전망 정비에 노동계 등 높은 기대감 표현

* (20대 건설업 취업자 조사결과, '19.4) 임금직불제, 적정임금제가 ①건설업 진입에 영향을 주었다 50.9%, 65.1%, ②도움이 될 것이다 81.5%, 88.5%

- 다만, 건설분야 일자리를 기피·편하하는 사회적 인식이 여전히 상존하고, 노조원 채용강요 등 勞使, 勞勞간 일자리 갈등도 표출

□ 양질의 일자리 창출을 위한 건설일자리 체질개선이 긴요한 상황

- 산업활력 제고를 위해 과감히 규제를 개선(건설산업 활력제고 방안, '19.8) 하고 도시재생뉴딜, 생활SOC 등 대규모 건설투자를 확정·시행 중

* '19년 19.8조원 대비 12.9%가 증가한 22.3조원을 '20년 정부SOC 예산안에 반영

- 다만, 건설산업 일자리에 대한 구조적 개선 없이는 건설근로자에 대한 고용안전망 정비와 일자리 창출의 효과가 반감될 우려

* 외국인 불법고용, 불법 재하도급 등 지속시, 정책효과가 중간브로커 등에게 전달

◆ '17.12월 대책의 확고한 시장안착을 위한 추가·보완 과제를 반영, 건설 일자리 구조적 환경의 혁신을 위한 보다 강화된 대책 마련

* 勞使專政 협의체(일자리위원회 건설분과 TF) 등 다양한 의견수렴

참고

건설산업 일자리 개선 현황 및 평가

- 「건설산업 일자리 개선대책」을 발표('17.12)하고 건설산업기본법('18.12), 건설근로자 고용법('19.11) 개정 등 본격적인 추진기반 조성

< 건설산업 일자리 개선대책 핵심과제 및 현황 >

핵심과제	추진현황
임금 직접지급제	■ 쫄공공사 의무화(‘19.6), 민간확산 병행(‘19.7 상호협력평가) 국토부 현장 시범적용→체불근절 확인(‘18.추석, ‘19.설·추석)
적정임금제	■ ‘18년(300억 이상), ‘19년(300억 미만) 각각 10개소 시범사업 중 → 도급과정의 임금삭감 방지를 위한 제도화 추진(‘20년 시행)
전자카드제	■ 국토부, 지자체 등 현장에서 ‘18년부터 시범사업 중(약 150개소) → 건고법 개정(‘19.11)으로 단계적 의무화 예정
기능인등급제	■ 근로경력과 기능수준에 따른 등급부여 시스템 도입을 위해 건설근로자법 개정 완료(‘19.11), TF를 통해 세부방안 마련 중
근로환경 개선	■ 퇴직공제 일 납입액 인상(‘18.1), 건설기계 체불방지를 위한 근보증제 도입(‘19.6), 원·하청의 노무관리 강화(‘19.6) 등

- 일자리위원회 내에 설치한 **노사정 협의체***, 관계부처TF 등을 통해 대책의 **이행현황**을 지속적으로 점검하고 세부방안 논의 중

* '17.9월부터 양대노총, 산업계(종합, 전문), 전문가(건산연, 건정연, 공제회 등), 관계부처(국토, 기재, 고용, 공정 등) 참여로 총 35회('19년 12회) 개최

- 건설일자리 환경을 고려한 보다 근본적인 혁신이 요구되는 시점

- '18년 역대최대인 203만 일자리를 창출하였으나, 건설투자 둔화로 일자리 감소 우려→ 불법채용 차단과 고용지원 확대 요구 증가
- '17.12월 대책의 주요 과제가 법령정비에 상당시간 소요, 임금직접 지급제 등 기 시행과제도 제도숙지, 편법운영 방지 등 시장안착 필요
- 십·반장 등 무등록 시공팀에 의존하는 현장작업, 계속되는 안전 경시 풍조 등 구조적 문제점의 개선도 더 이상 지체할 수 없는 상황

☞ 총 15여 차례에 걸친 노사정 협의와 관계부처 논의를 통해 채용, 근로여건, 임금, 현장안전 등을 망라하는 **종합적 처방** 추진

Ⅱ. 건설산업 일자리 현주소

1. [현황] 낙후된 채용시스템, 빠른 고령화, 불법인력 등 문제 누적

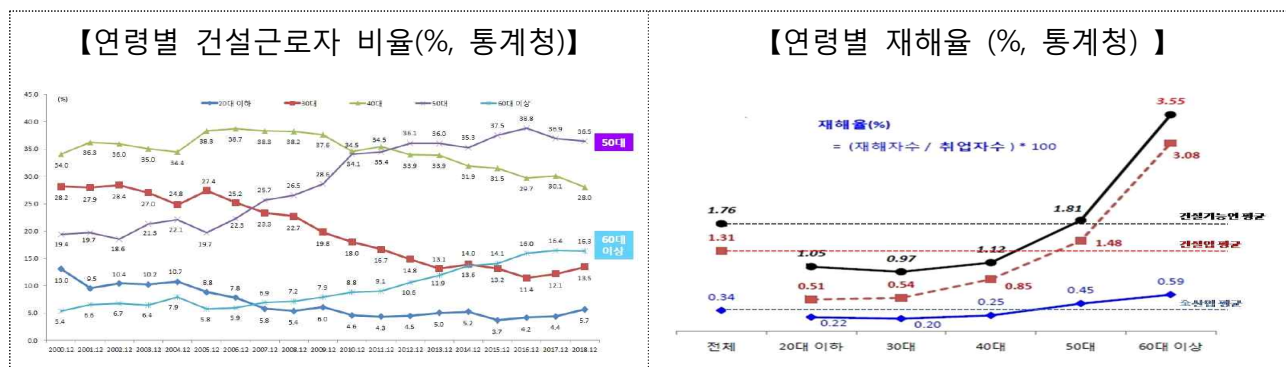
□ (취업경로) 건설 취업시스템은 팀·반장 인맥, 조합원 채용강요, 새벽인력시장 등 폐쇄적 방식으로 이루어져 채용과정이 불투명

* 취업자의 76.3%가 인맥을 통해 진입(유료소개소 18.5%, 새벽시장 3.3% 順)

○ 특히, 불법 재하도급을 받은 무등록 시공팀장을 통한 취업은 근로 계약관계 불명확 등 근로자 보호를 어렵게 만드는 주요 요인

* '18년 합동단속에 적발된 불법고용주의 85%(221건)가 팀·반장 등 무등록시공팀

□ (인력구성) 청년층 진입저조와 빠른 고령화 및 외국인 근로자 비율 증가, 현장기술·노하우 전수 단절에 따른 산업 생산기반 약화 우려



○ 50대 이상 고령자가 절반 이상(52.8%), 인구구조 변화에 따른 문제이기도 하나 육체노동 특성을 고려하면 특히 안전 등 대책 긴급

* 60대 이상 현장근로자의 재해율은 3.55%로서 평균 재해율 1.76%를 크게 상회

○ 건설현장 외국인은 32만명을 상회하고 합법취터(6.2만명) 제외시 불법취업 외국인력은 약 26만명 수준으로 추산, 계속 증가 추세

* 불법취업 외국인(만명, 추정치) : ('14) 21.1 → ('16) 22.4 → ('18) 26 내외

** 건축현장의 형틀목공(33%)·철근공(31%) 등에서 외국인력비중이 높음(건설협회)

○ 여성근로자는 건설업 취업자의 약 10%(202만명 중 20.4만명, '19.8)를 차지하나, 남성 중심의 문화와 작업환경의 개선은 더딘 상황

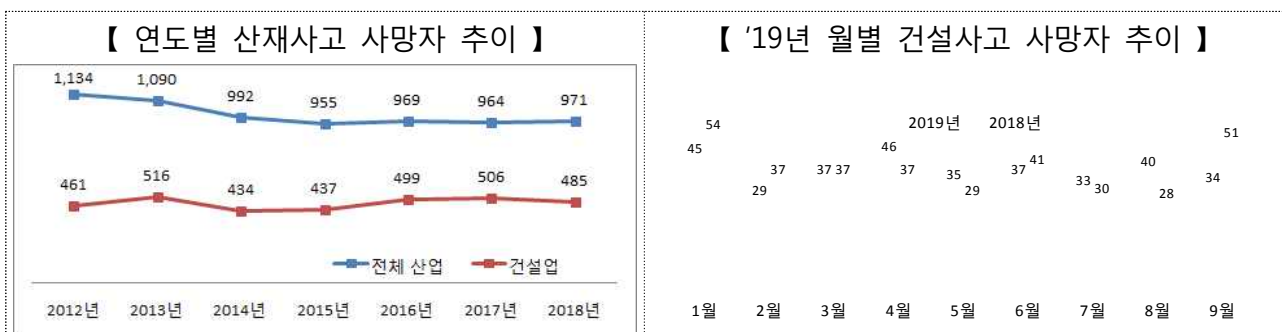
□ (생활여건) 불안정한 근무시간, 임금체불·삭감 등에 따라 현장 근로자의 평균소득 수준이 낮은 상황

○ 건설기능인력(150만명 내외)의 약 75%는 소득2분위 이하*에 분포할 것으로 추정(1분위 약 30%, 2분위 약 45%), 안정적 생계유지에 어려움

* 평균임금은 월286만원으로 2분위에 해당, 저숙련 일용직들은 1분위 추정

○ 전체 임금체불 규모 중 건설업이 차지하는 비중은 17~18% 수준, 산업규모(국내총생산의 4.2%, '18년)에 비하여 체불액 과다

□ (현장안전) 전체 산재사고 사망자 수는 감소 추세이나, 건설사고 사망자 수는 각종 대책에도 불구하고 뚜렷한 감소 효과 미약



2. [수급상황] 現내국인만으로는 인력부족, 인력양성·신규진입 지원 필요

□ (단기) '19년기준 내국인만으로는 20만명의 인력부족 예상(산업인력공단)

【 '19년 건설산업 인력수급 규모 예상 ('18.12, 산업인력공단) 】

인력수요 (A)	인력공급			수급차이*	
	계 (B=B1+B2)	내국인 공급 (B1)	외국인 공급 (B2)	내국인 수급차 (B1-A)	전체 수급차 (B-A)
1,729,301	1,851,833	1,529,493	322,340	-199,808	122,532

* 수급차이에서 음수(-)는 인력공급이 부족하다는 의미

○ 불법취업 외국인력(26만) 일자리 중 절반*이 내국인 일자리로 전환되고 청년 등 신규 진입되면 최소 13만명 이상의 신규 일자리 창출 기대

* 일부의 현장 인력난, 공기지연 등 우려에 따라 단계적인 대체 가정

□ (중·장기) 향후 건설투자 규모 및 산업의 인력수요는 증·감 요인이 혼재하나, 대체로 현재 수준에서 유지될 것으로 전망

* (감소요인) 주택 등 수요감소, SOC스톡 일정 확충, 자동화기술로 인력대체 등
(증가요인) 노후SOC 유지보수·생활인프라 확충 필요, 산업특성상 자동화 한계 등

【 건설투자 및 취업자 동향 및 전망 】



3. [정책여건] 고용·생활 안전망 정비 중, 혁신동력 지속 확보 필요

□ 건설일자리 체질개선에 대한 사회적 요구 지속

- 공공공사 임금체불 차단, 적정임금 지급, 체불시 사후구제, 근로환경 개선 등 건설근로자에 대한 고용·생활 안전망을 획기적으로 정비 중
- 다만, 다단계 하도급 방지, 건설 기계·Eng. 종사자 보호 등 각 분야별 개선이 이루어 지고 있으나, 아직 근본적 체질개선에 미흡

□ 다만, 일부 지표를 중심으로 건설경기가 하방세를 보임에 따라 업계에 부담이 되는 근로자 보호강화 조치의 추진동력 저감 우려

* 전년 동기비 (3분기 누적) : 수주 △3.4%, 기성 △5.0%, 투자 △4.4%

< 시사점 >

- ◆ 건설 일자리에 대한 구조적 개선을 통해 산업의 선호도가 증가하는 경우, 근로자 삶의 질 개선과 신규 일자리 창출이 모두 가능
- ◆ 다만, 先수주 後고용 특성상, 사내복지, 직장교육 등 개별기업의 대응에 한계, 일부과제는 시행과정에서 산업계 부담 증가 우려
- ☞ 노·사·정간 사회적 합의를 통해 모두가 상생할 수 있는 방안을 마련하고 협력체계를 구축하여 이행해 나가는 것이 중요

Ⅲ. 건설일자리 정책 추진방향

비전

건설산업을 양질의 일자리 산업으로 체질개선

핵심목표

일자리 확충

질 좋은 일자리

안전한 일터

전략

- ◆ 다양한 주체의 참여와 협의를 통한 종합적 처방
- ◆ 필요한 규제와 민간참여 촉진 유인설계 병행
- ◆ 현장에서 발생하는 구조적·관행적 문제 해소

3대 추진목표

일자리
전달체계 혁신

사각지대
종사자 보호

근로환경과
현장안전 개선

9개 세부과제

① 일자리 채용구조 개선

② 공정한 채용시스템 정착

③ 인력육성 지원

④ 건설기계 종사자 보호

⑤ 건설Eng. 일자리 개선

⑥ 고령·여성 근로자 보호

⑦ 근로자 경력관리 및 적정보상

⑧ 임금체불 근절

⑨ 안전한 일터 조성

IV. 건설일자리 개선 방안

1 일자리 전달체계 혁신

◆ 건설시장의 일감이 많아지면 건설 일자리가 자연스럽게 증가하고 취업도 용이해 진다는 수동적 관점에서 탈피

☞ 적정수준의 공공 건설투자를 확대하면서 인력양성 지원의 효과를 체감할 수 있도록 일자리를 근로자와 매칭하는 '전달체계' 개선

As-Is	To-Be
■ 외국인력 불법채용 만연(약 26만명) ■ 폐쇄적·제한적 구직기회 ■ 숙련인력 양성 프로그램 미흡	■ 불법채용 외국인력 퇴출 ■ 취업매칭·알선 지원 5만건/年('22) ■ 국내외 현장훈련 1천명/年 이상 시행

(1) 일자리 채용구조 개선

□ (외국인 근로자 관리강화) 건설현장 안전교육*을 통해 현장에 안전 문화를 정착시키고 외국인력 불법고용 차단방편으로도 동시 활용

* 취업 전 교육으로 기초안전보건교육(4시간), 위험작업 시 안전보건교육(2시간 이상) 등

○ (이수증 개선) 기초안전보건교육 이수증에 외국인력의 체류자격과 기간을 함께 명시(산업안전·보건교육규정 개정, '20.上)

* 근로감독관의 현장 감독시 기초안전보건교육 이수증 확인(근로감독관 집무규정)

○ (대조확인 절차) 안전관리책임자(원도급사)가 교육이수증을 안전 보건교육 이수 DB와 대조·확인할 수 있는 접근권한 부여

- 공공현장은 하수급업체의 임금 및 4대보험 신고내역서, 외국인력 현황표 등을 통해 외국인 명단 대조검토 의무화(건설법 개정, '20.上)

* 공사규모에 따른 단계적 도입 등 세부 설계과정에서 노·사 의견을 충분히 수렴

◆ 건설사업자의 사업별 관리책임 범위에 따라 고용인의 관리의무, 위반시 처벌 등을 합리적으로 조정·적용 추진

- (전자카드제 연계) 향후 건설근로자 전자카드에 교육이수·외국인 근로자 등록정보를 포함하여 통합관리(건고법 시행령 등 개정, '20.上)

□ (불법고용 단속강화) 외국인 불법고용에 대한 단속·조사 범위를 확대하고 관계부처 합동 단속체계 구축

- 현재 출입국관리법 위반만 처벌 → 국토부·지자체·경찰청이 불법 하도급 등도 조사하여 행정제재(지자체) 및 형사처벌(경찰청)

- 불법채류 및 불법고용자 단속을 위해 법무부·고용부·국토부·경찰·해경청 등 범정부 합동단속 실시(매년, '19년: 연24주, 500명이상)

* 작업숙련도를 요하는 공종보다는 단순 반복적인 작업(例 : 지상 골조공사)에 불법채용이 많은 점 등을 고려하여 효과적으로 단속대상, 시기 선정

- 10개 지방경찰청의 외사범죄정보관을 활용하여 인력시장, 대규모 건설현장 등 대상 불법취업 브로커·직업소개소에 대한 첩보 수집

□ (불법하도급을 통한 취업 차단) 원·하도급사의 책임·단속 확대와 함께 무등록 시공팀의 제도권내 관리를 강화

- 건설산업정보시스템(KISCON)을 통한 불법·불공정 하도급 혐의업체 추출을 고도화(기능개선, '20.上)하고 불법하도급 처벌 강화*

* 공공공사 참여 제한(최대 6개월), 3진 아웃제 도입(5년 3회→등록말소), 원청의 관리책임 강화(벌점→영업정지·과징금) 등 강화된 불법하도급 처벌('19.6 시행)

- 십·반장 등 시공팀장과 소속 시공팀을 직접 고용하는 중소 건설 업체는 고용평가 가점, 성장 바우처* 등을 집중 지원하여 육성

* 경영(노무·회계), 사업(공사·계약관리), 투자(기술개발·사업성분석) 등 컨설팅 지원

- 시공참여 없이 근로자만 건설업체에 알선하는 무등록 업체는 퇴출, 현장 경력과 역량을 갖춘 십·반장 등은 건설사업자로 등록* 촉진

* 정식업체 등록시 시공능력평가 우대 조치(건산법 시행규칙 개정, '19.3)

→ 등록실적 분석을 통해 자본금 등록요건 경감 등 추가 인센티브 부여 검토

□ (우수고용업체 인센티브) 개별 사업별로 일용직 형태로 근로자를 채용하는 것이 아니라 정규직으로 직고용하는 우수업체 우대 강화

○ 청년 및 신규 채용 정규직자수 등을 사업자 고용평가* 요소로 반영하여 시공능력평가 시 우대('19.12 시행)

* 불법고용 업체는 평가대상 제외(2년), 내국인 비율 등 서류조작시 형사고발 등 조치

○ 제도시행 후, 성과평가를 통해 추가 인센티브 부여방안 검토('20)

◆ 불법체류자 단속현황, 외국인력 현장소요 등을 종합적으로 고려, 외국인력정책위원회(위원장 : 국무조정실장)를 통해 합리적으로 쿼터 설정

* 합법 외국인 건설근로자(E-9, H-2/ 천명): ('16) 63 → ('18) 64 → ('19.10) 69

○ 이와 함께, 노·사 의견을 수렴하여 건설업 특성을 반영한 외국인력제도 개선방안 검토·마련('20.上)

* 외국인 고용제한에 따른 인력 재배치, 공사규모별 내국인 고용비율 확보 등

◆ 근원적으로 외국인력 불법채용 유인을 저감하고 더 많은 내국인력이 진입할 수 있도록 '적정임금제'도 차질없이 도입('20)

* 시중노임단가 이상의 임금지급을 의무화하여 외국인력 고용 축소 및 내국인 고용증가 등의 효과가 지속적으로 발생할 것으로 기대

○ 적정임금 확보 및 지급확인, 시중노임단가 개편 등 별도대책 마련

[2] 공정한 채용시스템 정착

□ (공적시스템 강화) 과도하게 의존도가 높은 십·반장 등 인맥, 새벽 인력시장 등 폐쇄적 채용경로를 공적 취업지원 시스템으로 보완

○ (정보제공 확대) 건설 일자리 관련 종합적인 정보 공개·제공

- 건설기능인력에 특화구축(건설근로자공제회 운영)한 취업지원 서비스인 건설일드림넷(온라인, 앱)에 일자리정보 제공기능 강화

* (즉시) 국토부 소속·산하기관 현장에서 발생하는 인력소요는 모두 제공 → ('20~'21) 공공공사로 확대(지침) 및 민간의 자발적 참여유도(MOU)

- **인력수급 현황**, 향후 발주·공정 계획에 따른 **예상 인력소요** 등 공공건설 일자리 정보를 취합·공유·조정하는 **지역별 협의회** 운영

* 국토부(지방국토관리청)·지자체·발주기관·취업지원센터·업계·노조 등으로 구성

** 건설정보시스템(공공공사 정보 제공)과 건설근로자공제회 DB(공종별 예상 인력소요 제공) 등 정보연계→ 건설일드림넷과 공유

- (구인·구직 매칭) 워크넷에 편중된 **내국인 구인경로***를 건설근로자 취업지원센터**의 매칭·알선 기능 내실화를 통해 다양화

* 외국인(E-9, H-2) 고용을 원하는 사업주는 내국인 구인노력(2주 이상) 의무, 워크넷에 구인정보 등재 일반화

** 건설근로자공제회 직영(2개소) 및 민간위탁을 통해 전국 17개소 운영 중

- 구인·구직매칭 촉진을 위해 **고용센터**(소산업, 워크넷 운영)의 **구인기업 정보**와 **건설근로자 취업지원센터**(건설업 특화, 일드림넷 운영)를 **상호연계**

* 워크넷에 등재된 구인기업 정보를 건설일드림넷과 공유(구인기업 동의)
→ 건설일드림넷 구직자 정보를 워크넷에 연계

- 취업지원센터의 알선을 받은 사업장은 외국인 채용의 선결조건인 **구인노력 기간을 단축***(14일→7일)하여 민간의 활용확대 유도

* (現) 고용센터, 지자체 알선 시 기간단축→ (改) 취업지원센터(건설업) 추가

- 구직자 능력·적성을 고려한 **맞춤일자리 알선**, 구인기업 **노무상담 실시** 등 취업지원센터의 **일자리 매칭·지원 기능 강화**

- (채용질서 확립) 고용질서 확립노력을 통한 조합원 채용강요 등 위법행위 시정과 함께 관계기관 공조를 통한 **법질서 확립** 추진

- 채용강요 등 ‘**채용절차법**(’19.7 시행)’ 위반 행위에 대해 **의법 조치*** 하고 **업무방해** 등 행위도 관계법령에 따라 적극 대응

* 매년 상·하반기 지방노동관서별 ‘집중신고 및 지도·점검’ 기간 운영

- **勞使, 勞勞간 분쟁사항**에 대해 노사정이 공동으로 참여하는 **갈등 해소센터**(’19.7월 개소)를 통해 **불법사례 관리**와 **이해조정** 지속

* 채용강요 등 위법한 행위에 해당하는 적용례 마련·배포(’19.下)

[3] 인력육성 지원

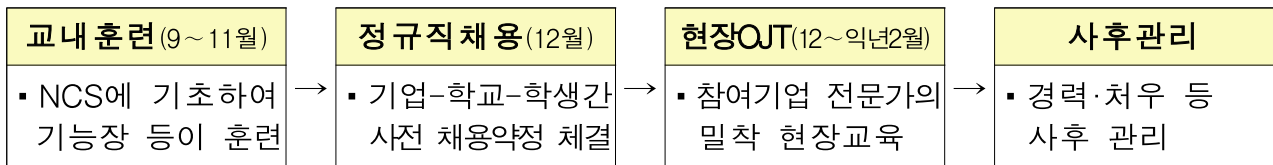
- (우수인력 양성) '사람이 없어서' 불법고용하는 사례가 없도록 산업계와 공공발주자 주도로 청년인력 양성 및 취업매칭 강화

* 현재 연 2.6만명 신규 교육·배출 중(직업전문학교 1.3만명, 사설학원 0.6만명 등)

- 건설 특성화고교는 사전에 기업의 수요를 받아 교내에서 맞춤형 교육후 정규직 채용(전문공제조합, 근로자공제회 등에서 15개교 운영 중)
- 졸업생 취업지속 여부, 특성화교육에 대한 현장 만족도 등에 대한 심층분석('20)을 통해 프로그램 확대*, 추가 학교지정 등 추진

* 예) 드론 측량, 3D지형도 등 교육 중→ BIM(3차원 설계) 등 新기술 교육 확대

[건설 특성화고교 프로그램]



- 직업학교, 건설기술교육원 등 훈련·교육기관을 이수한 인재(연간 8천명)를 공공공사에 인턴으로 채용, 숙련인재로 양성(3개월 OJT)
- OJT교육실적과 업무숙련도 등을 체계적으로 관리하고 인턴 종료 후에도 공공 발주기관의 타 현장으로 취업연계(약 2년간) 추진

* 안정적인 발주물량을 가진 LH 시범사업('20년 100명)후 성과평가 및 확산 추진

** OJT 교육비 등에 대한 지원방안 검토

- 청장년층, 재취업자 등에 대해서도 거점훈련기관(인천 소재)과 전문 건설협회간 채용지원 협약을 통해 고용지원 추진
- 국내 중소기업, 공기업 해외사업 대상 현장훈련도 지속(연간 약 200명)

- (체계적 수급계획 마련) 불법채용 차단, 스마트 건설기술 등 대내외 환경을 고려, 건설인적자원위원회를 통해 인력수급계획 수립('20.下)

- 기능·기술인력 직업훈련 및 NCS(국가직무능력표준) 개선, 국가기술 자격 개편 등 인력수급 기반 개편 병행

◆ 그간 상대적으로 보호가 미흡했던 건설기계·Eng. 분야 종사자와
점차 비중이 증가하고 있는 고령자·여성 근로자 대상 맞춤형 지원

As-Is	To-Be
■ 건설기계 시장의 불법·불공정 관행 ■ 고강도 업무로 청년층 Eng.산업 기피 ■ 취약한 고령근로자 안전(재해율 3.6%)	■ 기계 불법영업과 임대료 착취 근절 ■ Eng.분야 신규고용 연간 1천명 이상 ■ 고령근로자 재해율 50%↓('25년)

(1) 건설기계 종사자 보호

- (건설기계임대 시장질서 확립) 자가용 기계를 활용한 유상운송,
타 대여사업자의 기계 재임대 등 건설기계 불법 영업행위 방지
 - (자가용 기계) 합법적 거래질서 정립 및 영세한 대여사업자 보호를
위해 자가용 건설기계의 유상운송 및 임대 금지
 - 건설사업자(임차인)이 기계대여업자와 임대계약시 건설기계 등록·
검사 여부를 확인하고 미등록 또는 자가용 기계는 임대사용 금지
 - (대여사업용 기계) 건설기계 임대 시 자기 소유의 건설기계가 아닌
다른 대여사업자의 건설기계 재임대(전대) 금지
 - 중간 알선자의 부당한 임대료 착취 방지를 위해 건설기계 임대차
계약의 당사자를 건설사업자와 건설기계 대여사업자로 명문화
- (대여대금 보장 강화) 대여대금 보호 강화를 위해 도입('19.6)한 현장별
보증제를 보증서 발급여부 점검, 보증실적 관리 등을 통해 현장 정착
 - * 국토부·지자체·사업자단체 등 합동 점검반을 구성하여 운영(수시)하고,
현장별 보증서 미발급시 건산법에 따라 행정처분
- (등록번호판 일원화) 타 지역에서의 사업영위가 부당하게 제한되지
않도록 건설기계 등록번호판의 등록관청 표식을 삭제, 전국 일원화
(전산시스템 보완방안 마련 착수 : '19.11)

[2] 건설 Eng. 일자리 개선

- (근로여건 개선) 과도한 업무, 적정대가 미지급, 발주기관 갑질 등 불공정 관행을 개선하여 전문 청년 일자리 창출 기반 조성
 - 신규채용 없이 청년 기술인이 과도한 업무를 담당하지 않도록 PQ심사의 업무중복도 평가 내실화 및 신규인력 채용시 가점 부여
 - * (중복도평가 범위, '19.4) : (당초)책임기술인→(개선) 참여기술인, 실무기술인 추가
 - ** 신규 고용 또는 젊은 기술인이 설계 참여시 PQ 가점 신설('19.12.)
 - PQ기준 개정에 따른 신규고용 효과를 분석하여 추가 개선('20.下)
 - 현행 대가기준의 적정성 검증을 바탕으로 설계 엔지니어링 분야 적정 대가기준(안)을 마련('20.上)
 - 발주처의 갑질 신고접수 및 개선을 위한 '공정계약 지원센터' 설치
- (하도급 실적관리) 원도급사가 실적 독점을 위해 하도급 신고를 기피하는 관행을 개선하고 소규모 하도급 업체의 성장기반 조성
 - * 고시금액(2억원) 이상 건설기술용역은 발주청 승인을 받아 하도급 가능
 - 설계·사업관리 등 건설기술용역의 사후평가지 하도급사의 실적을 별도 평가하여 향후 입찰시 수행능력 평가에 반영될 수 있도록 관리('20.上)
 - * 발주기관의 하도급 승인절차를 간소화하고, 하도급업체가 자신의 실적을 관리시스템(CEMS)에 바로 통보하여 관리될 수 있도록 기 개정('19.4)

[3] 고령·여성 근로자 보호

- (고령근로자) 고령근로자가 안전하게 근무할 수 있는 여건 조성
 - (작업환경 개선) 미끄럼 방지턱 설치, 안내·알림판 글씨크기 확대, 편의·휴게시설 확충 등 고령 친화적인 작업 환경 조성
 - 국토부 산하기관 현장을 대상으로 시범적용('20)하여 공사비 증가수준 등을 평가하고 토목-건축 등 사업유형별 표준모델 마련(고용부 협조)

○ (안전관리 강화) 현장별로 인근병원과의 핫라인을 구축하고 현장 사무소에 연계병원 리스트와 비상연락망 비치

- 건강관리와 산재예방을 위한 자체교육 실시 등 자발적인 기업의 고령자 보호노력을 고용평가에 반영(건산법 시행규칙 개정, '20.上)

○ (건강관리 지원) 50대 이상 고령근로자의 건강검진 지원

- 우선, 국토부 소속·산하기관 발주공사의 희망자를 대상으로 산업 안전보건관리비를 활용하여 연 2회 건강검진 시범실시('20)

□ (여성근로자) 기초 편의시설을 설치하고 성인지·평등 교육을 강화하는 등 지나치게 남성 중심적인 현장근무 환경과 인식을 개선

○ (편의시설 개선) 남녀 구분 화장실, 샤워실, 휴게실, 탈의실 등을 설치하고 위생적으로 유지될 수 있도록 관리(건고법 시행규칙 개정)

- 편의시설 항목·기준정비에 따른 적정비용을 설계단계부터 반영

* 컨테이너, 조립식 건물 등을 활용한 가설 편의시설 설치지원 방안도 검토

○ (성인지·성평등 교육) 성별 분업 인식을 바로 잡기 위해 기능훈련과 취업알선 담당자들에게 '성인지 교육' 실시(집체교육, 워크숍 등)

* 기능훈련 및 취업알선 담당기관 평가시 여성의 기능훈련 참여율, 여성 건설 노동자 채용실적 등을 고려한 인센티브 지급 방안 검토 추진

- 산업안전보건 정기교육* 전후로 성희롱 예방교육 정례화

* 분기별 6시간 이상 산업안전, 사고예방 등 교육 → 성희롱 예방 교육 추가

○ (정책수립 과정 참여) 건설근로자 고용개선 기본계획 수립·심의 등을 위한 전문위원회 등 정부위원회에 여성위원 위촉 비율 상향

◆ 편의시설 등 작업환경 개선에 대한 세부계획과 정책방향을 종합하여 「제4차 건설근로자 고용개선 기본계획('20~'24)」 고시

* 향후 5개년간 건설근로자 고용안정과 복지증진 등에 관한 법정계획(건설근로자법)

◆ ‘건설산업 일자리 개선대책(‘17.12)’ ‘산업안전보건법’ 전부 개정(‘19.1 공표) 등의 성과확산과 시장안착을 위한 추가·보완대책 마련

As-Is	To-Be
■ 숙련인력도 승진, 임금 등 보상 미흡 ■ 연간 임금체불 규모 2,500억원 상회 ■ 현장 안전사고 계속	■ 경력·자격에 따라 적정 처우 보장 ■ 공공공사 체불근절 → 민간 확산 ■ 건설업 사망만인율 1.66→1.0(‘25년)

(1) 근로자 경력관리 및 적정보상

□ (전자카드제) 전자적 근무관리시스템 도입이 점차 확산*됨에 따라 그간의 운영현황을 점검하고, 사용률이 미흡한 현장은 관리강화

* 국토부 현장 시범적용(‘18~), 운영기관과 지자체간 MOU체결 등 도입확대

○ 전자카드DB에 축적된 근로자별 근무시간과 계좌 정보를 대금지급 시스템을 통해 확인하여 임금지급이 가능토록 시스템간 연계(‘19.下)

○ 이동식 단말기, 모바일* 등 전자카드 인식방식 개선, 단말기 업체(現 1개) 확대(‘19.10), 시범사업(신규 발주공사) 확산* 등 지속정비

* 실물카드 대신 카드 어플을 활용한 단말기 태그 가능(既도입), GPS 방식을 활용한 모바일 방식은 시범운영(도공, 철도공단) 결과를 통해 확대 추진

* (‘19) 국토부 산하 4개 공공기관 → (‘20) 국토부 주소속·산하기관, 지자체 등

□ (기능인등급제) 건설근로자의 경력과 자격에 따라 적절한 처우를 받을 수 있도록 기능인등급제를 도입하고 제도 구체화

○ 경력, 자격증, 교육 등을 총괄한 환산 경력에 따라 직종별(약 60개), 초·중·고·특급 4단계 등급 분류(‘20, 국토부 산하기관 시범적용)

○ 통합경력관리시스템을 구축(건설근로자 공제회 위탁)하여 현장경력, 교육훈련 이수 및 자격증 정보 등을 일원화하여 종합 관리

- 건설업 등록기준, 입·낙찰제도, 현장배치기술자 규정 등에 기능인 등급제를 반영하여 우수 기능인력의 정규직 채용 유도

[참고. 제도 활성화를 위한 인센티브(안)]

구 분	주요 내용	관련 법령
현장배치기준	- 금액별 건설기술자 현장배치 기준에 등급 부여 기능인도 반영	• 건설산업기본법 제40조
건설업체 등록기준	- 건설업 등록기준에 기능인 보유기준 지정 및 보유시 자본금 경감	• 건설산업기본법 제9조, 제10조
시공능력평가	- 기능인 보유현황에 따라 가중치 부여	• 건설산업기본법 제23조
입낙찰 제도	- 종합심사낙찰제·적격심사제 등 반영 * (중심제) 사회적 책임 중 건설인력 고용항목	• 종합심사낙찰제 세부기준(조달청)
	- 적격심사제 반영 * PQ 신인도 항목에 반영 등	• 적격심사 세부 기준(조달청)

(2) 임금체불 근절

- (임금직불제 보완) 임금 직접지급제의 편법·관행적 운영을 방지하고, 보다 확실히 임금이 보장되도록 시스템 개편

* 건설사가 임금, 자재·장비 대금 등을 인출할 수 없고 근로자 등에게 송금만 가능한 대금지급시스템을 쏘공공사에 의무화하고 세부운영지침 마련('19.6)

- 인력소개소의 임금 대리지급 금지, 사(私)기성*도 대금지급시스템 의무활용 등 세부운영기준의 법제화 및 위반시 처벌조항 신설 추진

* 기성실적 검사, 대금청구·지급 등의 불편함과 소요시간에 따라 정식기성은 2~3달에 1회 실시하고 대신 건설사에서 자체적으로 임금 등을 지급하는 관행

- 건설기계 대여시, 기계 대여대금과 운전자 급여를 명확히 구분 청구·지급토록 개선 (적정임금제 시범사업과 연계하여 임금 매달지급 등 제도설계)

* 전체 영업용 기계의 62.5%를 1인 연명사업자가 운용(기계 1대 보유, 보유기계 직접 운전, 16만명)하여 대여대금과 운전자 급여를 관행적으로 일괄 지급

- 이를 위해 '건설기계임대차 표준계약서*'를 개정하고 선급금으로 기계대금 지급을 허용하는 방안도 검토(건설법 개정, '20.上)

* 계약서 내에 건설기계 대여대금 몫과 운전자 급여 몫을 명확히 구분

- 건설사 부도·파산 등의 경우에도 임금보장이 가능하도록 공공공사 임금직불제 대상 대금지급시스템을 단계적으로 개편
 - (1단계) 노무비는 발주자가 건설사 고정계좌가 아닌 노무비 전용계좌로 바로 이체하도록 개선('20.上) * 임금은 압류 금지(건설법 제88조)
 - (2단계) 노무비外 하도급대금, 자재·장비 대금 등 지급방식 개선 및 근로자가 임금수령 여부를 바로 확인할 수 있는 시스템 도입 추진
 - (2-1) 하나의 전용계좌를 통해 원·하도급사, 현장근로자 등 모든 참여자의 계좌로 임금 등을 직접 지급하는 방식으로 시스템 개편
 - * 자체 대금지급시스템을 운영하는 철도시설공사 대상 시범사업 실시('19.말)
 - 성과평가를 통해 쏘부처·지자체·공공기관 시스템으로 확산 검토('20)
 - (2-2) 시스템을 통해 발주자가 임금지급 내역을 근로자에게 통보하고 근로자의 수령여부를 즉시 확인할 수 있는 알림·확인기능 추가

【 대금지급시스템 개선 개요 】



- (불법재하도급에 의한 체불 근절) 심·반장 등 무등록 시공업자를 통한 임금체불 방지를 위해 직상수급인의 연대책임 위반 조사·처벌 내실화
- 근로감독관이 근로감독 또는 신고사건 조사 과정에서 필수적으로 확인해야 할 조사항목과 조사요령에 불법 재하도급 사항 규정
 - * 하도급 여부, 직상 수급인 및 하수급인 현황, (재)하수급인 건설업 등록 여부 등
 - ** 불법 하도급 여부 및 현황을 확인할 수 있는 진술조서 표준 양식 마련
- 근로감독과 신고사건 조사 결과 확인된 불법하도급 사항을 관할 기관(지자체)에 통보하는 절차, 내용 등을 포함한 업무지침 마련('19.下)

[3] 안전한 일터 조성

- (현장이행력 제고) 현장점검과 감독을 강화하는 등 그간 마련한 건설현장 안전사고 방지대책*의 이행력을 제고

* 추락사고 방지대책('19.4, 일체형 작업발판 사용 등), 산업재해사망사고 감소대책('18.1, 발주자·원청 책임강화 등), 타워크레인 중대재해예방대책('17.11) 등

- (안전관리자) 재해예방계획 수립, 근로자 건강관리 등을 총괄관리 하는 안전관리자 의무선임 공사를 단계적 확대(現120억→改50억원)

* 120→100억원 : '20.7, 100→80억원 : '21.7, 80→60억원 : '22.7, 60→50억원 : '23.7

** 50억원 미만 소형 건축현장은 재해예방기술지도를 통해 관리되도록 지도·감독

- (건설안전지킴이) 안전관리자 퇴직자 등을 지킴이로 추가 채용, 중·소규모 건설현장에 대한 기술지원과 추락위험현장 순찰* 강화

* 순찰인력 및 횟수: 現150명/45,000회→ 改200명(+50명)/60,000회(+15,000회)

- (점검패트롤) 건설현장 밀집지역에 사고예방 패트롤카(전국 27대, 19.7월 구매) 운영→ 개선 미비*, 점검거부 등 사업장은 감독 실시

* ① (즉시시정) 보호구 미착용 등의 미비사항 ② (계도기간 부여) 시간이 소요 되는 안전난간 설치, 개구부 추락방지조치, 작업발판 고정 등

- (일체형 작업발판) 추락사고 예방효과가 큰 일체형 작업발판 확산

* 특별용자, 보증 수수료 할인 등을 통한 민간현장 확산(공제조합) 및 예산지원 확대 [現20억원 이하 공사, 총 4천개소(예산: 352억)→改50억원 이하, 총 6,900개소(554억)]

- (현장안전 지원) 현장간에 이동이 잦고 비정규직 비중이 높은 산업 성격과 작업·공사 특성을 감안한 건설현장 안전 지원

- (보호구 지원) 근로자 맞춤형 보호구 지급과 중복지원 방지를 위해 필수 3대 보호구(안전모·안전화·안전대)를 사후 지원방식으로 변경 검토

* 現사업주가 구매·지급→ 改근로자가 자신에게 맞는 장비 구매 후 비용청구

- 지원여력과 사업규모를 감안하여 50개소 현장을 시범운영 하고 향후 전자카드를 통해 보호구 구매이력과 사용연한 관리 추진

○ (자격제도) 유해·위험작업에 대한 자격기준과 교육내용을 전면 재검토하여 경험·기능요건 등 개선(유해·위험작업 취업제한 규칙, '20.9)

* 비계작업, 거꾸집 및 동바리 작업 등 자격·면허·경험 등에 따라 취업이 제한되는 작업에 대해 현실과 동떨어진 교육내용, 전문성을 확보를 위한 교육강화 등 개편

** 대상 공사와 적용 시기는 인력수급 상황, 자격보유자수 등을 고려하여 결정

○ (공사계약제도) 현장 안전관리계획의 이행여부 등을 전담 확인하는 인력을 배치하고, 그 비용을 발주자가 부담(건설법령 개정, '20.上)

* 전담 인력 선임비용을 사업비에 반영하고 누수없이 전달

- 사업자 선정시 공사특성을 반영한 사망만인율 산정방식 개선*도 검토

* (現) 토목·건축 분야 구분없이 '건설투자액 대비 인력투입'으로 산정 → (改) 공사종류별로 근로자수 가중치 적용 등

□ (스마트 안전기술) 인력에 의존하던 현장 안전관리를 ICT 기반의 안전사고 예방기술 개발 등을 통해 고도화

○ 스마트건설 R&D를 통하여 현장안전 통합 관제시스템 개발(~'25)

- 근로자의 위치를 실시간으로 파악하고 위험지역에 접근하거나 장비 등과 충돌위험이 있는 경우 사전 경고하여 예방형 안전관리

○ 추락상황 등에 대한 체험형 VR 안전교육도 확대



◆ 단기적으로 현장점검·감독 강화 등 기존대책의 이행력을 제고하고 안전을 위협하는 구조적 문제에 대한 근원적 해소대책도 마련('19.12)

○ 안전혁신 핵심과제에 대한 엄밀한 진단과 충분한 논의를 위해 노·사·민·정 합동 '건설안전 혁신위원회'를 구성·운영

* 특히, 현장순회 간담회 등을 통해 현안에 종사하는 건설사업자와 근로자 등 의견을 광범위하게 수렴하여 현실성 있는 대책 마련

V. 과제별 추진계획

세부 과제		조치사항	추진시기
1. 일자리 전달체계 혁신			
(1) 일자리 채용구조 개선			
① 안전교육 이력관리·접근권한 부여(고용)	산업안전·보건 교육규정개정 등	'20.上	
② 공공현장 외국인 명단 대조검토 의무화(국토)	건산법 개정	'20.上	
③ 건설근로자 전자카드제 연계 통합관리(고용)	건고법령 개정	'20.上	
④ 불법고용 합동 단속 실시(법무·경찰·고용·국토)	현장단속	계속	
⑤ 불법 다단계 하도급 근절(국토)	건산법령 개정	'20.上	
⑥ 건설업 고용평가 실시(국토)	사업자 평가	'20.上	
(2) 공정한 채용시스템 정착			
① 지역별 건설일자리 협의회 운영(국토)	협의회 구성(지침)	국토부: 즉시 공공확대 '20~	
② 건설일드림넷 정보제공 확대(고용, 국토)	일자리 정보 연계	'20.上	
③ 취업지원센터 알선 내실화(고용)	외국인고용법령 개정 등	'20.上	
④ 갈등해소센터 운영(국토)	채용강요 적용례 배포 등	'19.末	
⑤ 채용절차법 집중 신고·점검 기간 운영(고용)	노동관서별 신고센터 설치, 채용절차 교육 등	'20.上	
(3) 인력육성 지원			
① 특성화고교 운영(국토, 고용)	교내훈련, 채용지원 등	계속	
② 공공공사 인턴제도 시범운영(국토)	시행방안 마련 및 시행	'20.上	
③ 거점훈련기관 채용지원(국토)	채용지원 협약 체결	'20.上	
④ 체계적인 인력 수급계획 마련(국토)	인력수급·양성계획 수립	'20.上	
2. 사각지대 종사자 보호강화			
(1) 건설기계 종사자 보호			
① 불법영업 및 다단계임대금지(국토)	건설기계관리법 개정	'20.上	
② 기계대여대금 현장별 보증 강화(국토)	현장점검 및 실적관리	즉시	
③ 건설기계 등록번호판 전국 일원화(국토)	전산시스템 보완방안 마련착수	'19.11	

(2) 건설 Eng 일자리 개선		
① 신규인력 채용시 가점부여(국토)	지침개정	'19.末
② 적정 대가기준 마련(국토, 기재)	개정안 마련	'20.上
③ 과도한 장시간 근무방지(국토)	제도 모니터링	즉시
④ 하도급 실적관리(국토)	지침개정	20.上
(3) 고령·여성근로자 보호		
① 고령 친화적인 작업환경 조성(국토, 고용)	시범사업 및 표준모델 마련	'20.上
② 고령자 보호노력 고용평가 반영(국토)	건산법시행규칙 개정	'20.上
③ 고령근로자 건강관리 지원(고용, 국토)	지침시달	'20.上
④ 편의시설 설치 기준 개선(고용)	건고법시행규칙 개정	'20.年
⑤ 성인지 및 성평등 교육실시(고용)	지침시달	'20~
⑥ 정부위원회 여성위원 위촉비율 상향(고용)	여성위원 위촉	'20~
3. 근로환경과 현장안전 개선		
(1) 근로자 경력관리 및 적정보상		
① 전자카드와 대금지급시스템 연계(고용, 조달)	시스템 개선	'19.下
② 전자카드 운영개선 및 시범사업 확대(국토)	시범사업 등	'20.上
③ 기능인등급제 시행방안 구체화(국토, 고용)	건고법령 개정 등	'20.上
(2) 임금체불 근절체계 강화		
① 임금직불제 세부운영기준 법제화(국토)	건산법 개정	'20.上
② 건설기계 대여대금과 운전사급여 구분(국토)	세부운영기준 개정	'20.上
③ 전자대금지급시스템 기능개선(국토, 조달)	시스템 개선	'20.上
④ 근로감독관 불법하도급 조사 강화(고용)	업무지침 개정	'19.末
(3) 안전한 일터 조성		
① 안전대책의 현장이행력 제고(고용, 국토)	안전관리자 확대 현장 순찰 강화 등	'20.上
② 보호구 지원(고용)	산재예방보상기금 지원 시범사업 등	'20.上
③ 유해·위험작업 자격제도 개선(고용)	규칙개정	'20.下
④ 공사계약제도 개선(국토)	건진법령 개정	'20.上
⑤ 스마트 안전기술 개발(국토)	R&D사업 착수	'20.上