
건설산업 일자리 개선대책

2017. 12. 12.

일자리위원회 · 관계부처 합동

||| 목 차 |||

I. 추진배경	1
II. 건설산업 고용실태	2
III. 정책 추진방향	4
IV. 과제별 세부 추진방안	5
1. 임금보장 강화	5
2. 근로환경 개선	10
3. 숙련인력 확보	13
V. 신규 일자리 창출 지원	16

I. 추진배경

□ 건설산업은 단일업종으로는 가장 많은 인원(185만명, 전체 취업인원의 7.0%, '16)이 취업하고 있는 대표적인 일자리 산업

* 업종별 취업자(만명, '16): (총취업자) 2,624 (제조) 448, (건설) 185, (운수) 141

○ 그러나, 건설업 취업자의 73.5%를 차지하는 건설근로자(136만명, '16)는 대부분이 비정규직으로 산업 전반의 고용 안정성이 낮음

○ 청년세대의 유입이 줄어들면서 다른 산업에 비해 빠른 속도로 고령화가 진행중(40대 이상 취업비중 84% vs 전 산업 63%, '16)

□ 건설산업의 청년인력 진입기피는 임금체불·삭감, 열악한 근로여건 등으로 건설 일자리를 3D 일자리로 여기는 사회적 인식에 기인

○ 다단계 도급구조에서 위험과 부담을 말단의 건설근로자에게 전가하는 잘못된 관행*이 일상화

* 저가하도급 손실을 건설근로자의 임금삭감과 불법외국인력 고용으로 만회

○ 비정규직 고용*으로 사회보장, 직업훈련 등에서는 소외되는 반면, 장시간 옥외근로와 빈번한 산재로 노동강도는 높은 실정

* 건설업 등록요건상 기능인력 보유기준이 없어 상시고용업체가 거의 없음

□ 그간 건설산업 일자리 질 개선을 통한 숙련 건설인력 육성을 위해 체불해소 등 일부 제도개선*을 추진한 바 있으나,

* ('11) 건설근로자 임금보호 강화방안, ('12) 체불사업주 명단공표제 도입 등

○ 건설근로자의 소득수준 제고, 근로환경 개선, 직업전망 제시 등을 망라하는 종합적·근본적 처방에는 한계

⇒ 그간 노사정 협의(일자리위 건설분과*, 8차례 논의)를 토대로 도출한 일자리 개선대책을 통해 '질 좋은 건설 일자리'를 적극 창출

* 국토부, 기재부, 노동부, 건설협회, 전문건설협회, 한노총·민노총 등

Ⅱ. 건설산업 고용실태

① 건설업 고용현황

- (고용규모) 건설업 취업자수는 최근 건설경기 호조에 따라 '13년 이후 증가세를 유지중이나 비정규직*이 많아 경기변동에 민감

* 총 취업자 중 비정규직 비중('16): 51.9%(전 산업 평균 32.8%)

【건설업 고용 현황 (만명, 통계청)】



【취업자 중 비정규직 비중 (% , 통계청)】

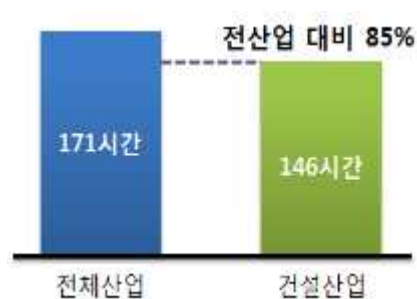


- (임금 및 근로시간) 동절기 등에 소득이 줄어들고 다단계 도급과정에서 임금이 삭감되어 소득수준은 낮고 근로시간은 짧은 측면

【건설업 월평균 임금 비율 ('16, 통계청)】



【건설업 월평균 근로시간 ('16, 통계청)】



- (외국인력) 낮은 소득수준, 비정규직 중심 고용관행 등에 따라 내국인력 취업이 줄면서 합법* · 불법 외국인** 취업규모가 모두 확대

* 합법 건설근로자(만명): ('14) 4.7 → ('15) 4.9 → ('16) 5.1

** 건설현장 불법체류 외국인(만명, 산업인력공단 추정): ('14) 21.1 → ('16) 22.4

2 문제점

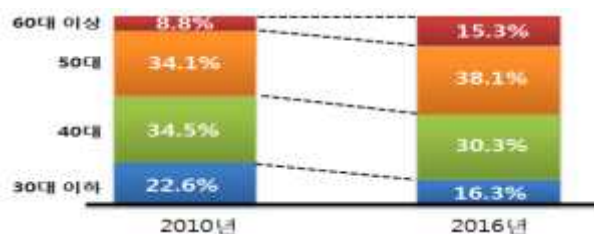
◆ 반복되는 체불로 임금보장이 미약하고 사회보장에서도 소외

- 일부 건설업체의 공사대금 목적외 사용, 2~3개월치 임금을 사후 지급하는 유보임금 관행 등으로 타 산업에 비해 임금체불이 빈번
 - * '16년 기준 전 산업 대비 건설업 체불액 비중은 16.6%(2,366억원)이나 매출액 비중은 6.0%(162조원)로 산업규모에 비해 체불액 과다
- 타 업종에 비해 국민연금, 건강·고용보험 적용이 미흡하고, 건설 현장은 탈의실, 화장실도 제대로 갖춰지지 않아 근로환경도 열악

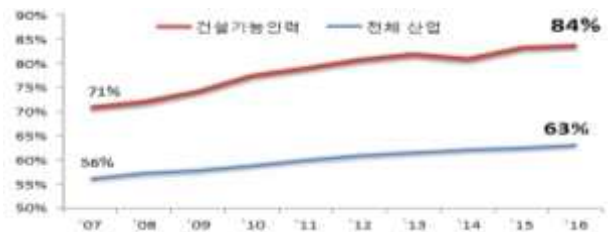
◆ 청년층의 취업기피와 빠른 고령화로 산업 생산기반 약화

- 30대 이하 청년근로자 비중감소로 향후 숙련인력 수급차질* 전망
 - * 건설 숙련인력 수급전망(고용부): ('14) △4만명 → ('19) △14만명

【연령별 건설근로자 비율(%), 통계청, '16】

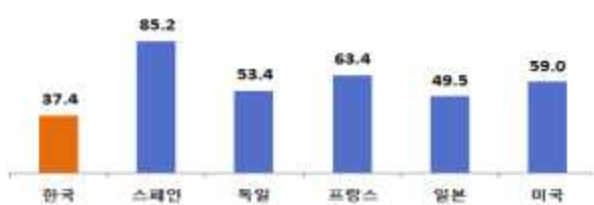


【40대이상 취업자 추이 (%), 통계청, '16】

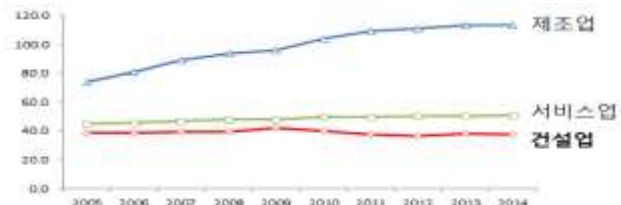


◆ 낮은 일자리 질과 신규인력 진입부진으로 노동생산성도 저하

【건설업 노동생산성(천\$, 생산성본부, '14)】



【업종별 노동생산성(천\$, 생산성 본부, '14)】



⇒ 건설업체의 숙련인력 구인난을 완화하고 산업 경쟁력을 제고하기 위해서는 산업 전반의 일자리 개선대책을 강도높게 추진할 필요

Ⅲ. 정책 추진방향

비전

근로의 가치와 전문성이 공정하게 평가받는 건설일자리 창출

3대 추진목표

10개 세부과제

임금보장 강화

- ① 공공공사 발주자 임금직접지급제 의무화
- ② 임금지급보증제 도입
- ③ 적정임금제 추진

근로환경 개선

- ④ 건설근로자 복지사각지대 해소
- ⑤ 건설기계대여업 종사자에 대한 보호 강화
- ⑥ 설계·엔지니어링 업계의 일자리 질 개선

숙련인력 확보

- ⑦ 기능인 등급제 도입
- ⑧ 전자카드제를 통한 경력관리 기반구축
- ⑨ 교육훈련 강화를 통한 인력양성체계 확립
- ⑩ 불법외국인력 퇴출 및 노무관리 책임강화

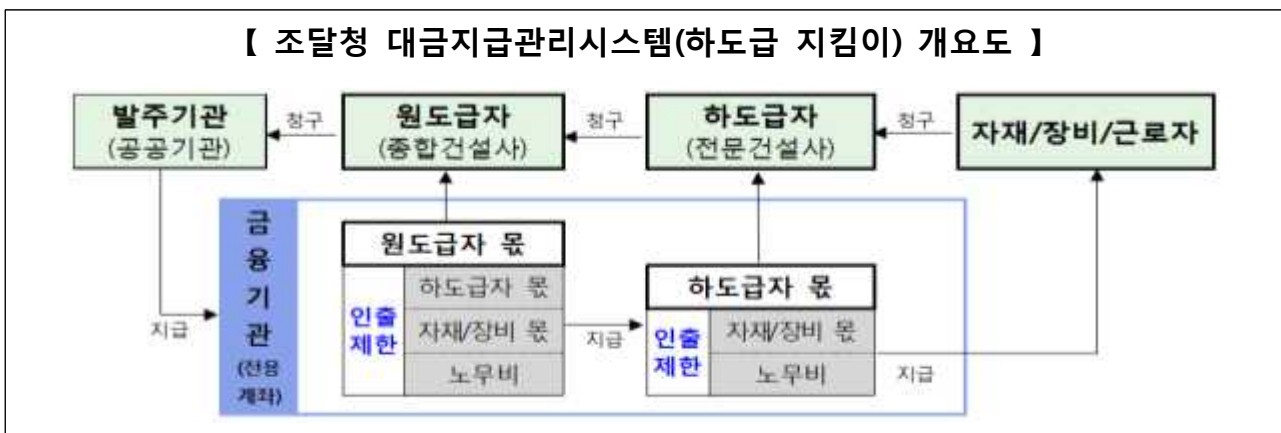
10대 과제를 중심으로 건설 일자리 개선을 추진하면서 양질의 신규 일자리 창출을 위한 산업경쟁력 강화 병행

IV. 과제별 세부추진 방안

1 임금보장 강화

① 공공공사 발주자 임금직접지급제 의무화

- (현황) 임금체불은 건설근로자의 생계를 위협하는 고질적 병폐이나 그간 지속적 제도개선과 단속강화에도 근절되지 않고 있는 실정
 - * 노무비 구분관리제 도입('12), 매년 설·추석명절 관계기관 합동단속 실시 등
 - 제 때 현금으로 대금을 지급하는 공공공사*에서도 체불이 발생하는 상황으로 건설사의 임금유용을 원천차단하는 근본적 대책 필요
 - * '17년 추석, 국토부 및 산하기관 현장 전수조사 결과 임금 체불액은 106억원
- (개선) 임금체불의 사전예방을 위해 발주자가 임금, 하도급대금 등을 직접 지급하는 「전자적 대금지급시스템*」을 전면 확대
 - * 건설사가 임금, 하도급 대금 등을 인출하지 못하도록 제한하고 근로자 계좌 등으로 송금만 허용(중기부, 조달청, 서울시 등에서 개발·보급 중)



◆ 국토부 공사에 전면시행 → 전체 공공공사에 의무화

- ① (1단계) 대책발표 즉시, 행정지도를 통해 국토부 및 산하기관 공사 현장에 대해 전자적 대금지급 시스템 전면 적용 착수('17.12~)
- * '17.10월 현재, 국토부 및 산하기관 공사의 17.6%에 기시행중(366개 현장)

- 신규공사는 입찰 공고문에 시스템 적용대상 공사임을 명시하고, 기존 공사는 기성금 지급방식 변경 통보(발주자 → 건설사)

② (2단계) '18년중 모든 공공공사(5천만원 미만 소액공사, 30일 이내 단기 공사 제외)에 의무화(건설산업기본법·전자조달법 개정안 제출, '18.2)

- * 건산법: 건설사의 공공공사 대금 유용금지, 시스템 적용 수용의무 부과
- 전자조달법: 공공발주자의 인출제한 등 전자적 시스템 사용의무 부과 등

- 전자적 대금지급시스템이 갖추어야 할 인출제한 등 제반요건에 대해서는 관계부처 협의, 노사단체 의견수렴 등을 거쳐 법제화
- 법개정 전에도 시스템 사용이 확산될 수 있도록 자율적으로 전자적 대금지급시스템을 활용하는 공공기관에 대해 인센티브* 강화

- * 공공기관 동반성장 평가 가점을 현행(0.2~0.5점)보다 상향하는 방안 검토

※ 민간공사: 원도급사의 건설근로자 임금직불을 적극 장려

- 원도급사가 전자적 대금지급시스템과 유사한 체불방지 기능을 탑재한 것으로 인정되는 시스템(예: 노무비 닷컴)을 활용 시,
 - 해당 시스템을 활용하는 원도급사의 신청을 받아 국토부가 공공 시스템 운영기관과의 협의·검증을 거쳐 인정·고시
 - 시스템 활용실적(공사현장 적용비율 등)에 따라 상호협력평가 우대*를 통해 공공 입찰시 가점부여('18.2 상호협력평가기준 개정 → '19년 적용)
- * 원도급사의 하도급사 지원실적 등을 업체별로 평가(국토부, 매년) → 평가 결과에 따라 시공능력평가 및 공공공사 사전적격성심사(PQ)에서 가점 부여

② 임금지급보증제 도입

- (현황) 건설사 부도·파산, 공사대금 수취 후 고의잠적* 등으로 인한 체불발생시 건설근로자의 임금보전을 위한 사후 구제장치 미흡

- * [사례] 인천시 상가신축 현장의 하도급사인 ○○건설은 근로자 100여명분의 임금을 체불하고 잠적하였으나 원도급사는 건설근로자 집단항의에도 불구하고, 이미 하도급사에 대금을 모두 지급한 상태라며 뒷집

○ **소** 산업 차원의 체불임금 구제를 위해 **소액체당금 제도***를 운영중 (고용부)이나 **건설산업의 특성상** 활용에 한계

* 임금채권보장기금을 재원으로 400만원 이하의 체불임금에 대해 법원의 확정 판결을 거쳐 지급하는 제도로 통상 7개월 내외 소요

- **건설근로자 평균임금***을 고려시, 보장범위가 협소하고 긴 지급소요 기간으로 일용직 건설근로자의 **생계곤란**이 장기화될 우려

* 3개월 체불시, 약 1,000만원 보전 필요(동절기 등 제외 월평균 임금: 331만원)

□ **(개선) 체불피해 건설근로자의 보호를 위해 체불임금 사후구제를 위한 임금지급보증제 도입**(건설근로자법 개정안 제출, '18년중)

○ **(대상공사)** 일부 **소액공사***를 제외한 **모든 공공·민간공사**(착공전 까지 보증가입 후 발주자에게 제출, 미가입시 과태료 처분 부과)

* 건산법 적용이 제외되는 5천만원 미만 종합공사, 15백만원 이하 전문공사 등

- **공공공사는** 대금지급관리시스템 의무적용에도 불구하고, 건설사 부도·파산시 **건설근로자 임금의 압류 가능성이 있어 적용 불가피**

○ **(보장한도) 1,000만원**(건설근로자 3개월치 평균임금 상당액)

○ **(보증운영 기관) 전문건설공제조합, 건설공제조합*** 등

* 건설근로자를 고용하여 직접 시공하는 경우 원도급사도 보증가입 의무화

○ **(보증수수료) 공사원가***에 반영하여 **공공·민간 발주자가 부담**

* 공사규모, 공종별 직접노무비 비중 등을 감안하여 반영비율 고시(국토부)

** 체불이력 업체는 보증료 대폭할증, 보증가입 거절을 통해 영구퇴출도 유도

○ **(지급절차)** 체불 근로자가 지방노동관서에 **근로관계 존재 및 체불 금액**을 확인받아 보증기관에 제출시 지급(2개월 내외 소요예상)

※ **임금지급보증제 도입여부·시기·범위 등은 체당금제도 개편방안(고용부)***과 연계하여, 관계부처 협의를 거쳐 재검토

* 법원 확정판결→ 노동관서 체불사실 확인으로 대체하여 현행 7개월 내외인 소요기간을 2개월까지 단축추진 등(일자리위 일자리로드맵 발표, '17.10)

3] 적정임금제 추진

- (현황) 원도급사→하도급사→십·반장으로 이어지는 다단계 건설 생산 구조에서 건설근로자의 임금삭감을 통한 가격경쟁이 당연시
 - 노무비 쥐어짜기를 통한 저가수주, 십반장의 중간착취* 등에 따른 임금수준 하락은 내국인의 건설업 취업기피의 주된 원인
 - * [사례] 이○○는 박△△ 팀장의 소개로 ◇◇반도체 공장 건설현장의 하도급 업체 □□와 일당 12만원에 근무하기로 했으나, 팀장은 실제 □□로부터 14만원을 받고 2만원을 가로챈 뒤 이○○에게 12만원만을 지급, 이를 항의 하자 박△△팀장은 이○○를 8일 만에 해고
 - 건설근로자의 실질임금 하락에 따라 내국숙련인력 부족을 불법 외국인력으로 대체하는 악순환 발생
- (개선) 다단계 도급과정에서 건설근로자 임금이 삭감되지 않고 당초 공공발주자가 정한 금액대로 지급될 수 있는 적정임금제 도입

시범사업 산업영향, 국가재정* 등을 감안, 시범사업 우선추진

- * 공공공사(연간 40조원 내외)에 전면시행시 연간 2조원의 공사비 증가 예상
- (사업대상) 발주물량이 많고 사업관리 경험이 풍부한 LH, 도공, 철도공단, 수공 소관 10개 내외 현장을 매년 선정, 2년간 실시
 - * ('18) 대형업체가 참여하는 종합심사낙찰제(300억원 이상) 현장 10개소 → ('19) 중소업체가 참여하는 적격심사낙찰제(300억원 미만) 현장 10개소 내외
- (사업방식) 건설업체는 발주자가 고시한 임금(시중노임단가*) 이상을 의무지급하되, 2개 시범사업 모델을 마련·시행
 - * 건설협회가 조사·발표하는 직종별 건설근로자 평균임금으로 공공발주기관에서 공사가격 산정기준으로 활용중
 - 발주자가 시중노임단가 이상 지급을 확인(대금지급관리시스템 활용)
 - 시범사업 기간 중 사업모델별로 건설근로자의 소득, 공사비, 노동시간 증감 등 시행성과를 비교평가

【 적정임금제 시범사업 방식 비교 】

방식	(1안) 노무비 경쟁 방식	(2안) 노무비 비경쟁 방식
입찰 방식	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">재료비</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">노무비</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">경비</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">이윤 등</div> </div> <p style="text-align: center;">× 낙찰률 + α</p> <p style="text-align: center;">α : 적정임금 시행에 따른 임금상승분을 낙찰률에 반영</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">재료비</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">경비</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">이윤 등</div> </div> <p style="text-align: center;">× 낙찰률</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">노무비</div> <p style="text-align: center;">→ 경쟁제외</p>
공사비	• 노무비를 포함한 입찰금액 (입찰 시 확정)	• 노무비를 제외한 입찰금액 + 실제 지급한 노무비(준공시 확정)
노무비 관리	• 다른 비용과 노무비를 함께 관리 (발주자는 노무단가 준수만 확인)	• 다른 비용과 노무비를 구분관리 (노무비는 업체 청구에 따라 지급)
장 점	• 기술경쟁을 통한 공사비 절감가능	• 노무비의 충분한 확보가 가능하여 근로자 처우개선 효과가 큼
단 점	• 건설업체가 인력투입을 줄이고 노동 강도를 높일 가능성	• 공사비 증가폭이 크고 건설업체의 노무비 허위청구도 우려
공 통 사 항	• 노무비 허위청구 방지, 발주자가 책정한 노무단가 지급여부 확인 등을 위해 전자카드제, 대금지급관리시스템 등을 함께 적용	

○ (인프라 구축) 본격적인 제도시행에 앞서, 적정임금의 기준이 되는 현행 시중노임단가 산정체계 전면개편 추진('18~'19)

- 직종별 평균임금 → 근로자의 경력·자격 등을 반영, 세분화
- 사용자단체(건협) → 독립적·객관적 기관*이 조사·발표

* (예) 전문기관(국토研, 건기研 등) 산정 또는 노사정 공동조사위원회 심의 등

제도화 시범사업 성과를 토대로 '20년부터 시행*(건고법 등 개정)

- * 시범사업 성과평가('18~'19) → 제도도입을 위한 관계부처 T/F 구축('19.上)
- 시행근거 마련을 위한 건고법, 계약법령 등 개정완료('20.上)

① 건설근로자 복지사각지대 해소

□ (현황) 건설근로자는 대부분 비정규 일용직 근로자로 사회보험 가입 비율이 낮고 노후보장이 미흡하며 현장 근로여건도 열악

① 他 업종에 비해 국민연금·건강보험 직장가입 의무요건이 낮아 사회보험 가입률*이 저조

* '16년 기준 직장가입 건설근로자는 전체의 15.3%(타 비정규직 평균: 41.9%)

② 65세 이상 건설 근로자의 노후 생계보장을 위해 퇴직공제제도*를 운영중이나 납입액이 작고 적용공사가 제한되는 등 실효성 부족**

* 일정 공사(공공: 3억원, 민간: 100억원 이상)에 참여하는 건설근로자에 대해 1일당 4,200원을 건설사가 근로자공제회에 퇴직금 명목으로 적립('98~)

** [사례] 10년간 현장근무한 경우, 퇴직공제 수령액은 약 1,000만원

③ 1억원 이상 공사현장에 휴게실, 탈의실, 화장실 등 편의시설을 의무설치하도록 하고 있으나, 준수율이 낮고 기준 세부화도 필요

□ (개선) 건설근로자에 대한 사회보장을 강화하고 근로환경도 개선

① (사회보험) 건설근로자의 국민연금·건강보험 가입요건 확대 (20→8일, '18년말)에 따른 후속조치* 실행

* 공사원가 반영요율 인상(2.5→4.5%), 민간공사 납부확인제(감리) 도입('18.下)

② (퇴직공제) 납입액·대상공사를 지속 확대(건고법 시행령 개정, '18.上)

- 日 납입액을 5천원으로 인상하고 납입한도액도 현행 5천원→

1만원으로 인상(실제 납입액도 단계적으로 상향, 발주자 납부방식도 검토)

- 대상공사는 공공은 3→1억원 이상, 민간은 100→50억원 이상까지 확대('19년중 모든 공공공사에 적용하는 등 대상 공사 지속확대)

③ (현장복지) 편의시설 준수여부에 대한 단속을 강화하면서 화장실·탈의실 성별구분 등 설치기준 세분화(건고법 시행규칙 개정, '18.上)

② 건설기계대여업 종사자에 대한 보호 강화

- (현황) 건설기계 대여업자는 다단계 도급구조의 말단에 위치하여 건설근로자와 유사하게 임대료 체불 등 각종 부조리에 노출
 - * 전문업체와 장비임대계약을 체결하는 건설기계대여업체 중 사실상 근로자와 유사한 1인 사업자(건설기계 1대 소유, 본인운전)는 13만명(전체의 약 30%)
 - 임대료 체불방지를 위해 건설기계 대여금 보증제도*를 운영중이나 전문업체의 보증가입이 저조(10% 내외 추산)하여 대금보호에 한계
 - * 전문업체가 건설기계대여계약 체결시 보증가입이 의무화되어 있으나 단기임대 등을 사유(7일 미만이 30%)로 구두계약을 체결하여 보증서 발급 회피
 - 건설기계대여대금 체불시, 체불에 따른 지연이자 지급규정이 없어 관행적으로 대금을 지연지급하는 경향
 - * 하도급 대금의 경우 하도급거래공정화법에서 지연이자제 운영중(연 15.5%)
 - 1인 건설기계 대여업자는 건설근로자와 근로형태가 유사하나 퇴직공제 가입대상에서 제외되어 노후보장도 미흡
-
- (개선) 건설기계 대여대금 보장을 강화(건설법 개정안 제출, '18.2)하고 1인 사업자의 퇴직공제 가입 허용(건고법 개정안 환노위 계류중)
 - ① (보증방식 개편) 현행 계약건별 개별 보증방식을 원하도급 업체별 공사현장 단위로 묶어서 보증하는 방식(근보증)으로 개편
 - * 해당 건설현장에서 건설업체가 임대하는 모든 건설기계의 임대료를 일괄보증
 - ② (퇴직공제) 직접 건설기계를 운전하는 1인 사업자에 대해서는 건설근로자 퇴직공제에 당연가입되도록 특례부여
 - ③ (처벌강화) 건설기계 대여대금 보증 미가입에 따른 처벌을 하도급 대금 보증 미가입에 대한 처벌 수준*으로 강화
 - * 과징금: 2천만원→ 4천만원 / 영업정지: 1개월→ 2개월
 - ④ (지연이자제 도입) 하도급대금 수준의 지연이자 의무 부과

3 설계·엔지니어링 업계의 일자리 질 개선

□ (현황) 설계·엔지니어링은 대표적인 고부가가치 산업이지만 다양한 불공정 관행으로 일자리 질이 열악하고 청년층 취업*이 감소중

* 29세 이하 청년 엔지니어: ('06) 10,708명→ ('14) 3,961명

○ 턴키, 민자 등 설계사·시공사가 컨소시엄을 이루어 참여하는 사업은 설계비 미지급 등 시공사의 횡포*에 노출

* [사례] △△ 철도공사 민자입찰에 참여한 A시공사는 B설계사에 구두로 설계를 맡기고, 민자사업자 선정에서 탈락하자 설계사가 지출한 설계비 미지급

○ 현행 기술용역 입찰제도는 가격경쟁 중심으로 저가수주로 인한 적정대가 미확보로 산업전반의 임금수준*이 낮은 상황

* 엔지니어링 상위 11개사 평균연봉: 4,100만원(10대 건설사의 54%)

□ (개선) 시공사 갑질 등에 대한 관리감독을 강화하면서 기술력 중심 입찰제도 도입으로 설계·엔지니어링 종사자의 근로여건 개선

① (턴키공사) 입찰 시 설계-시공사간 계약서를 제출받아 발주자가 시공사의 적정 설계비 지급여부를 확인('17.12 시행)

- 시공사-설계사의 책임없이 발생한 추가비용*의 미지급, 세부 계약 조건을 입찰참여 후 공지하는 불공정 관행도 개선

* 민원, 천재지변 등에 따른 공기연장 발생시 추가비용 청구제한 등

② (민자사업) 시공사 불공정 행위 방지를 위해 민자사업자 선정 평가시, 적정 설계대가 지급여부를 발주자가 확인·평가

* 민자사업 제안서 제출시, 설계대가 지급증빙서류를 첨부하도록 의무화('18.1)

③ (입찰제도 개선) 설계·엔지니어링에 대해서도 가격과 기술력을 함께 평가하는 종합심사낙찰제를 도입, 적정대가 확보를 통해 청년인재 취업 촉진(국가계약법·건설기술진흥법 시행령 등 개정, '18.上)

* 건설공사는 저가낙찰에 따른 폐해방지를 위해 최저가낙찰제를 폐지하고 종합심사낙찰제를 既시행중('16)

① 기능인등급제 도입

- (현황) 건설근로자는 오랜 기간 건설현장에 종사하여 숙련도가 향상되어도 직위상승, 임금수준 향상 등 적절한 보상이 부족한 상황
 - 청년층 진입 촉진을 위해서는 건설현장의 근로경력과 기술 수준 등을 체계적으로 관리하여 명확한 직업전망을 제시할 필요
- (개선) 기능인 등급제를 도입(건고법 개정안 환노위 계류중)하고 등급제 실효성 제고를 위해 다양한 인센티브 부여방안 강구
 - ① (도입기반 마련) 건설근로자공제회, 고용보험공단, 인력관리공단 등으로 분산된 건설근로자 정보를 공제회로 일원화('18)
 - 경력, 자격, 훈련정도 등을 반영한 직종별 등급 분류체계* 마련('19)
 - * (현행) 건설근로자공제회(433개), 고용보험(139개), 인력공단(109개)으로 분산
→ (개선) 단일기준으로 통합(예: 국가직무능력 표준체계, 품셈기준 등)
 - ② (인센티브 부여) 건설업 등록기준, 시공능력평가 등에 반영하여 우수기능인력의 정규직 채용 등 고용안정을 유도
(건설법 등 관계법령 개정, ~'20)
 - * (예) 건설업등록기준: (현행) 기술자 보유만 의무화→ (개선) 기능인 보유 추가
현장배치 기술자 기준: (현행) 기술자 배치만 인정→ (개선) 기능인 배치 허용

② 전자카드제(전자적 근무관리시스템)를 통한 경력관리 기반구축

- (현황) 건설현장은 건설근로자의 출결관리가 용이하지 않아 경력 정보를 체계적으로 확보·관리하기 곤란
 - 건설업체에 의한 사회보험 고의누락, 임금편취 목적의 공사비 허위청구 등 각종 부조리에도 취약

□ (개선) 전자카드, 지문인식 등을 통한 전자적 근무관리시스템*을 건설현장에 도입, 경력관리를 체계화하면서 각종 부조리도 예방 (업계 부담경감을 위해 단말기 설치비용 등은 발주기관에서 부담)

* 고용부 주관으로 LH 등 36개 공공공사 현장에 시범사업 추진중('15.9~)

① 관리정보 체계화* 등 세부 시행계획을 수립('18.上)하여 국토부 소관 300억원 이상 신규발주 공사에 선도시행('18.下)

* (예) 퇴직공제, 국민연금 등 사회보험정보, 근무기간, 수행공종 등 경력정보

② 300억 이상 공공공사에 카드제 적용을 의무화('18년 건고법 개정→ '19년 시행)하고 향후 시행성과를 보아가며 100억 이상으로 확대

3 교육훈련 강화를 통한 건설인력 양성체계 확립

□ (현황) 비정규직 고용의 특성상, 개별 건설업체는 건설근로자 양성에 무관심하여 인력소요에 비해 교육훈련기관*이 부족

* 건설근로자 전문양성기관은 전문건설공제조합 기술교육원(연 300명 내외 기능인력 배출) 1개소에 불과

○ 공고*, 폴리텍대학 등의 건설교육 프로그램도 줄어드는 추세

* 공업계 고등학교 건설관련 학과 정원: ('99) 15,670명→ ('15) 3,193명

□ (개선) 상시고용이 드문 건설업 현실을 감안, 건설업체가 아닌 건설 산업계 차원에서 교육·훈련을 주도하는 체계로 전환

① (거점 훈련기관 지정·운영) 인력 수요가 많은 수도권에 사업자 단체 등과 협의를 거쳐 거점훈련기관* 선정(1개소) 추진('18.下)

* 훈련시설 증·개축비용, 기자재 및 프로그램 운영비 등 지원(고용보험기금)

- 운영실적을 보아가며 타 권역으로 단계적으로 확대('19~'20)하면서 향후 수요 증가에 대비한 훈련기관 신설도 검토

② (프로그램 확충) 건설기능향상 훈련규모를 늘리고(8,000→ 12,000명) 하고 직종혼합(예: 조적+타일) 프로그램 확대 등도 추진(~'20)

④ 불법외국인력 퇴출 및 노무관리 책임 강화

- (현황) 임금체불, 불법외국인력 고용, 재하도급 등 건설사의 불법 노무행위가 빈번히 발생중이나, 단속이 부진하고 처분체계도 미흡
 - 특히, 공공입찰과 무관한 하도급업체는 행정처분에 따른 불이익이 크지 않고 포괄적 관리책임을 지는 원도급사는 처분근거 미비

- (개선) 불법체류 외국인력 단속을 강화하고 하도급사 불법행위에 대한 처벌과 원도급사의 관리 책임을 강화(건설법 개정안 제출, '18.2)
 - ① (불법외국인력에 대한 단속강화) 건설업종 불법외국인력에 대한 집중단속 실시(특별단속지역 지정 등)로 내국인 일자리 잠식 최소화
 - 정부합동 집중단속기간 연장* 및 단속 참여기관·인원 확대**
 - * 年 20주→ 22주 / 법무·고용부·경찰·해경(340명)→ 국토부 포함(400명)
 - 불법 고용주 등에 대한 범칙금*을 강화하면서 단속인력 증원 등 외국인력 관리 인프라 확충도 지속 추진
 - * 고용인원(1~10명) 및 기간별(3월~2년) 범칙금 기준 개선(출입국법령 개정)
 - 전자카드제* 확대 병행으로 불법체류자의 건설현장 근로를 차단
 - * 건설근로자공제회의 전자카드 DB와 법무부·고용부 외국인 등록정보를 연계
 - ② (하도급업체 불이익 강화) 임금체불, 불법 외국인고용 등 노동관련 법령 위반 하도급사는 공공공사 하도급을 일정기간(예: 2년) 금지
 - ③ (원도급업체 책임강화) 하도급자의 노동관련 법위반행위 발생시, 원도급업체에게도 불이익을 주는 노무관리 평가제* 도입('18)
 - * 하도급자 행정처분에 대해 원도급사 귀책사유(고의·과실)가 있으면 벌점을 부과하고, 벌점이 누적되면 과태료→ 과징금→ 영업정지 등 원도급사 처분
 - ④ (불법다단계 하도급 근절) 불법하도급 2진 아웃제(7년 2회→ 등록 말소)를 도입하고 불법하도급 발생시, 원도급사의 처벌*도 강화
 - * (현행) 지시·묵인시 과태료 처분 → (개선) 관리소홀 포함, 과징금으로 상향

V. 신규 일자리 창출 지원

① 고용우수 건설업체 인센티브 강화

① (수주기회 확대) 정규직 채용 확대 등 고용실태를 평가하여 우수 기업에 대해 시공능력평가 등 우대('18년 도입→ '19년 시행)

* (예) 청년층 정규직 채용규모 등이 증가된 전문건설업체를 하도급사로 선정시, 해당 원도급업체에 대해 공공공사 입찰가점 부여 등

② (중소건설업체 혁신성장 지원) 일자리 창출실적이 우수한 우량 중소기업에 대해 컨설팅 바우처* 지원('18년말 시행)

* (英) 시공관리, 공법 자문 등 / (日) 고용관리 어드바이저 파견·컨설팅

- 공모를 거쳐 중소기업 선정(정부·건설단체 합동심사)→ (가칭) 혁신성장 컨설팅 바우처(기술·노무관리·경영회계 등) 지급

* 우선 산업계 자원(공제조합 등)을 활용하여 年 20개 내외 업체를 지원 검토

② 적정 공사비 확보

○ 업계 부담을 경감하고 건설분야 신규 일자리 창출을 위해 적정 공사비 확보방안 마련(기재부·국토부 등 TF 구성, '18.2→ '18.下 확정)

▪ 주요 검토과제(예시)

- ① 표준시장단가 등 건설공사 원가산정기준 개선
- ② 저가낙찰 방지를 위한 발주제도 개선 및 적정 사회보험료 확보방안 마련
- ③ 공공기관 부당특약(물가상승분 미반영, 대가없는 추가업무 지시 등) 시정

③ 건설산업 경쟁력 강화방안 마련

○ 업역규제 완화, 해외시장 진출 활성화, 설계·엔지니어링 기술역량 강화 등을 위한 건설산업 경쟁력 강화방안* 마련('17.12~'18.1월중)

* IT·건설간 융복합 촉진을 위한 규제혁신, 해외인프라·도시개발공사 설립, 공공공사 3차원 설계 플랫폼(BIM) 적용 활성화 등

과제별 세부추진계획

세부 과제	조치사항	추진시기
1. 임금보장 강화		
(1) 공공공사 발주자 임금직접지급제 의무화		
① 국토부 공사에 전면시행	지침시달	'17.12
② 모든 공공공사에 의무화	건설산업기본법, 전자조달법 개정	'18.2 (법안제출)
③ 민간공사 임금직불 장려	상호협력평가 개정	'18.2
(2) 임금지급보증제 도입	건설근로자법 개정	'18년중 (법안제출)
(3) 적정임금제 추진		
① 시범사업 및 시중노임단가 산정체계 개선	사업계획 수립시행	'18~'19
② 적정임금제 제도화	건설근로자법 개정	'20
2. 근로환경 개선		
(1) 건설근로자 복지사각지대 해소		
① 사회보험 가입요건 확대관련 후속조치	국토부 지침 개정	'18.下
② 퇴직공제 납입액 인상 및 대상공사 확대	건고법 시행령 개정	'18.上
③ 건설현장 편의시설 설치기준 세분화	건고법 시행규칙 개정	'18.上
(2) 건설기계대여업 종사자에 대한 보호강화		
① 근보증 도입 및 보증미가입 처벌강화	건산법 개정	'18.2 (법안제출)
② 건설기계대여대금 지연이자제 도입	건설기계관리법 개정	'18.2 (법안제출)
③ 1인 사업자 퇴직공제 가입특례 허용	건고법 개정	'18년중
(3) 설계·엔지니어링업계 일자리 질 개선		
① 턴키·민자사업 불공정관행 개선	국토부 지침 등 개정	'18.1
② 설계·엔지니어링 종심제 도입	국계법, 건진법 시행령 개정	'18.上
3. 숙련인력 확보		
(1) 기능인등급제 도입		
① 각종 경력정보 DB 일원화	통합방안 수립	'18~'19
② 기능인 등급에 따른 인센티브 도입	건산법 등 관계법령 개정	'20
(2) 전자카드제를 통한 경력관리 기반구축		
① 300억원 이상 국토부 공사 선도시행	지침시달	'18.下
② 300억원 이상 공공공사 의무화 등 확대	건고법 개정	'18.3 (법안제출)
(3) 교육훈련 강화를 통한 인력 양성체계 확립	고용부 훈련비 지원계획 반영	'18~
(4) 불법외국인력 퇴출 및 노무관리 책임성 강화	건산법 개정	'18.2 (법안제출)