



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공 학 박 사 학 위 논 문

건설생산직 근로자 실태조사 및
대가지불체계 개선 연구



부 경 대 학 교 대 학 원

건설관리공학협동과정

윤 태 형

공 학 박 사 학 위 논 문

건설생산직 근로자 실태조사 및
대가지불체계 개선 연구

**A Study on Improvement of Cost Payment System with
Investigation of Workers' Present State in Construction Site**

지도교수 이 수 용

이 논문을 공학박사 학위논문으로 제출함

2013년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

건설관리공학협동과정

윤 태 형

윤태형의 공학박사 학위논문을 인준함

2013년 8월 23일

주 심 공학박사 김 수 용 (인)

위 원 농학박사 이 영 대 (인)

위 원 공학박사 임 남 기 (인)

위 원 공학박사 김 대 영 (인)

위 원 공학박사 이 수 용 (인)

목 차

그림 목 차	iv
표 목 차	v
국문 요약	vii

1. 서론

1.1 연구 배경 및 목적	1
1.2 연구 범위 및 방법	4

2. 이론적 배경

2.1 건설생산체계 및 대가 지불	7
2.1.1 건설생산 체계	7
2.1.2 근로자 임금	8
2.1.3 임금 외 대금	11
2.2 국내외 연구동향	13
2.3 관련 법규 고찰	18
2.3.1 건설생산직 근로자 수혜관련 법령	18
2.3.2 관련법규 해설	21

2.4	외국의 사례	32
2.4.1	호주	34
2.4.2	스웨덴	35
2.4.3	독일	36
2.4.4	일본	38
2.4.5	미국	41
2.4.6	프랑스	41
2.4.7	영국	42

3. 건설생산직 근로자 근로현황 실태조사

3.1	설문조사	43
3.1.1	설문문항 도출	43
3.1.2	설문조사 실시	45
3.2	설문조사 결과분석	46
3.2.1	응답자 정보	46
3.2.2	개선을 위한 문제점	47
3.3	소 결	61

4. 건설생산직 근로자 근로환경 개선요인 분석

4.1	AHP 분석 수행	63
4.1.1	AHP 분석의 개요	63
4.1.2	AHP 계층구조의 설정	64

4.2 AHP 설문조사	66
4.2.1 AHP 설문조사 실시	66
4.2.2 AHP 분석	67
4.2.3 AHP 분석 결과	70
4.3 주요 개선항목별 개선안 도출	71
4.3.1 현재 기성금 지불방식	71
4.3.2 주요 개선항목 현 실태	74
4.3.3 현황에 대한 개선방향	79
4.4 현장 대가지불체계 개선	81
4.4.1 기성금 지불방식 개선	81
4.4.2 대가지불체계 개선에 따른 유발효과	90
4.4.3 지불체계 개선에 따른 추가 국가세수규모 추정	92
4.4.4 개선 후 예상효과	102
5. 결론	
결론	106
참 고 문 헌	108
영 문 요 약	112
부 록	114

1. 근로자 대상 설문지
2. AHP 분석 설문지.

그림 목차

<그림 1.1> 연구 흐름도	6
<그림 2.1> 건설현장의 관례적 생산체계	8
<그림 3.1> 임금체불 경험	48
<그림 3.2> 급여방식 선정	49
<그림 3.3> 근속 기간	50
<그림 3.4> 근로계약서 작성	51
<그림 3.5> 사회보험가입 현황	52
<그림 3.6> 건설기능인력 40대 이상 고령화 추이	53
<그림 3.7> 건설기능인력의 연령계층별 구성	54
<그림 3.8> 건설생산직 근로자 연령 대	55
<그림 3.9> 근로자 학력수준	56
<그림 3.10> 이직희망 여부	57
<그림 3.11> 이직희망 사유	57
<그림 3.12> 자격증 보유 유무	58
<그림 3.13> 자격증 필요성, 취득의사	59
<그림 3.14> 기능능력개발교육훈련 수혜여부	60
<그림 4.1> AHP 설문조사 참여자 업무분야	66
<그림 4.2> Level 1. 분석결과	67
<그림 4.3> Level 2. Overall 분석결과	69
<그림 4.4> 기성금 지급 기준절차	72
<그림 4.5> 개선된 직불실행 절차도	81
<그림 4.6> 현장직불 내역서 구비흐름도	87

표 목차

<표 1.1> 연도별 건설, 제조업 취업자 현황	1
<표 1.2> 산업별 임금체불 발생 현황	2
<표 2.1> 규모별 임금체불 발생 현황	9
<표 2.2> 연도별 체당금 지급현황	10
<표 2.3> 기존 연구자료 별 특징	13
<표 2.4> 관련법규 고찰	18
<표 2.5> 편의시설 설치기준	25
<표 2.6> 산업별 고용보험 피보험자	28
<표 2.7> 공사금액별 계약현황	31
<표 2.8> 주요국의 임금체불 관련제도 요약	33
<표 3.1> 근로자대상 설문조사 항목선택	44
<표 4.1> AHP계층구조 용어의 정의	65
<표 4.2> 현장직불용 신규개발 문서양식	82
<표 4.3> 현장직불합의 이행각서	84
<표 4.4> 현장직불합의서	86
<표 4.5> 현장직불내역서	88
<표 4.6> 정산내역서	89
<표 4.7> 건설근로자 수	93
<표 4.8> 건설근로자 임금실태	94
<표 4.9> 업종별 근로자의 주당 근무시간	95
<표 4.10> 주요경제지표	96
<표 4.11> 근로자 개인당 납부액	97
<표 4.12> 업체의 근로자 1인당 납부액	98

<표 4.13> SOC 부문별 재정규모	100
<표 4.14> 중앙정부 교통SOC 투자액 추이	100
<표 4.15> 부문별 건설투자 현황	101



국문 요약

건설생산직 근로자 실태조사 및 대가지불체계 개선 연구

건설관리공학협동과정 윤 대 형

지도교수 이 수 용

건설공사관리·엔지니어링기술 측면에서는 많은 부분 발전을 거듭하고 있으나, 현장 생산작업 분야의 근로관리에 있어서는 과거로부터 현재까지 변화가 타 분야에 비하여 지연되고 있다. 자재의 모듈화, 자동화, 근로환경 등 생산성 향상, 원가절감 및 생업의 터전인 일터로서의 정체감이 있는 곳이 아닌 오히려 젊은 층의 건설생산직에 대한 부정적 직업관, 근로자들의 노령화로 인하여 생산직의 기능은 숙련화되지 못하고 있는 실정이다. 근로자들이 항상 이직을 염두에 두고 있는 사유는 여러 자료와 금번 설문조사 결과에서 나타난바와 같이 여러 가지 사유가 있으나 그 중 가장 큰 회의감은 건설 직업인으로서 향후 더욱 발전할 수 있는 전망이 불투명하다는 것이다. 더욱이 최근 3년간(2009년도 60.8조, 2010년도 54.7조, 2011년도 53.3조 원) 정부의 건설분야 투자는 해가 갈수록 줄어들고 있다. 건설산업은 전체산업에서 생산유발, 취업유발 및 부가가치 유발계수가 주종산업인 제조업과 비교해볼 때 거의 동등하거나 차 순위의 위치에 있다. 우리경제에 그만큼 중요한 역할을 하고 있다고 할 수 있다. 건설생산의 중심에 있는 현장 근로자들에게도 임금수령 보장, 숙련자 우대, 근로환경 양호, 장기근무 퇴직금보장 등의 기대감과 미래희망을 품을 수 있는 우대시책을 수립하여 글로벌화 되고 있는 우리 건설산업에서 중요한 축으로 정착

될 수 있게 하여야 한다.

건설공사의 종류도 최근 우리업체들이 해외에서 많이 수주하고 있는 플랜트위주에서 벗어나 주거용, 단지개발, 도시개발, 특수건설, 기획건설, 대규모 리모델링 등으로 사업도 다각화 하여야 하고 그에 따라 일선생산기능도 상당 수준 수반되어야 한다. 건설생산직 근로자들을 위한 정책적 배려 및 근로자의 능력과 사기를 배가시킬 수 있는 견인역할을 정부가 나서야 할 시점이라고 본다. 임금과 제 비용 지불 체계 개선 및 건설생산직 근로자 우대정책을 펼쳐 근로자와 기타 재화제공자들에게 생활에 활력을 느끼며 장래희망을 품을 수 있도록 유도하여 자기직업에 대한 충성심과 정직도를 향상시키고, 국가적으로는 새로운 세원에 의하여, 그 동안 누락되어있던 소득세와 제 보험료의 추가세입을 통하여 해마다 늘어가고 있는 국가 세출재원을 위한 세수 확보에 일조할 수 있게 하여야 한다.



1. 서 론

1.1 연구 배경 및 목적

건설산업은 전체산업에서 생산, 취업, 부가가치 유발계수가 주종 산업인 제조업과 비교해 볼 때 거의 동등하거나 다음의 위치에 있어 우리경제에 그만큼 중요한 역할을 하고 있다고 할 수 있다. 각 산업별 취업자 수를 보면 2012년도 7월 현재 전체 취업자는 2,510만 명이고 그 중 건설업 취업자는 178만 명으로 전체취업자에 대하여 7.1%의 비중을 차지하고 있다. 한편 제조업취업자는 표 1.1과 같이 411만 명으로서 16.4%로 건설업의 2배 이상을 차지하고 있다.

표 1.1 연도별 건설, 제조업 취업자 현황

년도	취업자 (천명)	건설업		제조업		실업자 (천명)	
			비중(%)		비중(%)		실업률 (%)
2004	22,557	1,818	8.1	4,177	19.0	860	3.7
2005	22,856	1,813	7.9	4,130	18.1	887	3.7
2006	23,151	1,833	7.9	4,057	17.5	827	3.5
2007	23,433	1,849	7.9	4,014	17.1	783	3.2
2008	23,577	1,812	7.7	3,963	16.8	769	3.2
2009	23,506	1,720	7.3	3,836	16.3	889	3.6
2010	23,829	1,753	7.4	4,028	16.9	920	3.7
2011	24,244	1,751	7.2	4,091	16.9	855	3.4
2012.7	25,106	1,781	7.1	4,114	16.4	795	3.1

※ 자료 : 통계청

산업별 임금 체불현황을 살펴보면 2010년도 제조업은 20,129개 사업장의 63,899명이 3,981억 원의 임금부문 체불을 겪었다. 건설업에서는 표1.2에서와 같이 8,168개 사업장의 33,372명이 임금부문에서 1,464억 원의 체임을 겪었다. 1인당 체임금액은 제조업 약 623만 원, 건설업 439만 원이고 사업장 당 체불임금액은 제조업 약 2,000만 원, 건설업 1,800만 원이다. 제조업 대비 건설업의 취업비율은 표1.2에서와 같이 절반에 미치지 못하나(40% 수준) 1인당 체임액은 제조업의 70% 수준, 사업장당 체임액은 제조업의 90% 수준으로서 거의 대등하다.

표 1.2 산업별 임금체불 발생 현황

구 분		계	제조업	전기·가스 및 수도사업	건설업	도·소매 및 음식숙 박업	운수·창고 및 통신업	금융·보험 부동산 및 서비스	기 타 (미 등록 포함)
2008	사업장수	100,155	19,764	84	8,652	12,587	4,465	5,919	49,219
	근로자수 (명)	249,485	62,558	162	29,472	23,339	14,140	17,625	102,189
	체불금액 (억원,%)	9,561 (100.0)	3,241 (33.9)	5 (0.1)	1,330 (13.9)	746 (7.8)	714 (7.4)	571 (6.0)	2,954 (30.9)
2009	사업장수	106,293	20,739	47	8,601	13,045	4,547	6,132	53,780
	근로자수 (명)	300,651	83,773	78	34,959	25,719	16,307	20,017	119,798
	체불금액 (억원,%)	13,438 (100.0)	5,550 (41.3)	2 (-)	1,555 (11.6)	988 (7.5)	903 (6.7)	789 (5.8)	3,648 (27.1)
2010	사업장수	106,434	20,129	53	8,168	13,263	4,550	6,346	54,456
	근로자수 (명)	276,417	63,899	88	33,372	24,586	16,886	13,644	118,867
	체불금액 (억원,%)	11,630 (100)	3,981 (34.2)	370 (3.2)	1,464 (12.6)	929 (8)	906 (7.8)	745 (6.4)	3,602 (31)
2011 .6	사업장수	58,278	10,983	31	4,565	6,689	2,354	3,588	30,229
	근로자수 (명)	131,959	29,107	53	18,102	11,031	5,944	9,438	58,284
	체불금액 (억원,%)	525,444 (100)	141,891 (27.0)	209 (0.04)	85,976 (16.4)	41,439 (7.9)	36,061 (6.9)	47,577 (9.1)	172,293 (32.8)

자료 : 고용노동부

즉 국가경제에 중추적으로 기여하고 있는 건설산업에 종사하고 있는 생산직근로자들의 임금체불 문제가 심각한 상태라는 것을 나타내고 있다.

건설생산직 근로자가 노무를 제공하고 받게 되는 임금수령은 생계와 직결되는 필수 금전수입으로서 반드시 약속된 일자에 수령해야 하나, 생산직 근로자 본인의 의사와 관계없이 여러 사유로 인하여 체불이 발생된다. 현재의 건설공사비 지불시스템에서 생산직 근로자들의 임금은 공사비 지불에서와 같이 법적으로 절차, 시기, 방법 등이 명문화 되어있지 않다. 업체 또는 고용주 측의 일방적 처분에 의존하고 있다. 체임을 겪는 건설생산직 근로자는 생계타격은 물론이고, 고공농성 또는 폭력적 행동이 나타나기도 한다. 현장의 건전한 생산활동에도 나쁜 영향을 미치게 된다. 근로자를 채용할 시에는 고용에 관한 표준계약서를 고용자, 취업자 상호간 취업초기에 작성하여야 하나, 그렇지 않음으로서 임금과 복지 등에 관한 고용자 측의 의무감이 결여되고 있는 것도 사실이다. 이러한 문제점들은 과거부터 현재까지 장기간 동안 반복되어져 오고 있으나 전혀 개선이 되지 않고 건설업계의 고질적인 폐해로 인식되고 있는 실정이다. 몇몇 공공기관에서 이 문제점들을 해소하려고 노력을 하고는 있으나, 행정 관료적 개선안에 그쳐 제대로 추진이 되지 않고 있다.

이에 본 연구에서는 기존 연구대상에서 제외되어온 건설현장생산직 근로자들의 근무실태 파악과 함께 임금체불 문제의 근원을 분석하고 이를 근절시킬 수 있는 방안을 모색하여, 임금수령이 제도적으로 확립될 수 있는 새로운 대가지불 체계를 수립코자 하며, 이를 위하여 건설생산직 근로자들의 업무능력과 의식수준 등에 대한 실태조사를 통하여 현 수준을 분석하고 개선방안을 제시하고자 한다.

1.2 연구 범위 및 방법

본 연구에서는 사업수행체계가 비교적 조직적이고 업무처리구분이 분명하며 모든 면에서 선도적인 역할이 필요한 관급공사 건설현장을 대상으로 연구를 진행한다. 민간부문 공사에 관하여는 금번 연구를 통하여 필요한 부분의 보완을 거쳐 추후 재 논거의 대상으로 삼기로 한다. 직종에 있어서는 건설현장 근무자라 할지라도 관리직 분야는 제외하고 임금을 일당제로 산정하고 체불기회가 많으며 노무를 제공하는 생산직 근로자(현장의 작업자)로 범위를 한정하며, 그 중 실제로 현장에서 생산직 근로자 채용범위가 넓으며, 체불 등의 문제가 빈번하게 발생되고 있는 하도급업체 및 그 이하계층 소속 근로자를 대상으로 한다.

연구 진행방법은, 먼저 유사한 논제의 기존 연구에 대하여 연구과정과 결과를 분석하고, 현존하는 관련법규 중 「근로기준법」, 「근로계약서 작성 여부」, 「최저임금법」, 「건설 산업 기본법」, 「건설근로자 고용개선 등에 관한법률」, 「임금채권보장법」, 「고용보험법」, 「근로 장려를 위한 조세특례」 등 건설생산직 근로자들과 관련된 법령들을 분석정리하고, 현황파악 및 객관성을 높이기 위하여 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하여 분석하고 집계한다. 설문조사에 의하여 분석 집계된 항목들에 대한 차별성 있는 중요도 산정을 위하여 AHP 분석을 수행하여 추출된 주요 개선필요항목 중 가장 가중치가 높은 항목을 중심으로 현장에서 즉시 활용 가능하도록 집행절차 및 관련 문서형식까지 포함하여 개선방안을 제시한다. 제시된 시스템의 적용 시 발생하는 추가 국가세수 규모도 수치적으로 추정 산출한다.

본 연구는 다음과 같은 순서로 진행된다.

첫째, 본 연구와 관련되는 기존연구 자료들을 고찰한다.

둘째, 관련 법령들에서 건설생산직 근로자들에게 혜택이 가능한 법령의 존재여부를 조사한다.

셋째, 생산직 근로자들의 현장근무실태 및 건설생산 환경실태조사를 위하여 전국 주요지역에서 현장생산직 근로자들에게 설문제시, 답변집계 후, 정리하여 당면한 실태를 파악한다.

넷째, 설문조사로부터 도출된 주요사안에 대하여 근로자들의 요구 우선순위와 개선방안을 도출하기 위한 객관적 검증을 위하여 AHP 분석법(Analytic Hierarchy Process, 계층적 분석법)을 활용하여 항목별 중요도 분석을 실시한다.

다섯째, 도출된 주요항목에 대한 개선방안으로 대가지불체계를 구축하고 이를 현장에서 바로 활용할 수 있도록 집행절차와 새로운 문서형식 등을 구체적으로 제시한다.

여섯째, 대가지불체계 구축에 따라 부수적으로 발생될 수 있는 추가 국가세수 규모를 추정 산출한다.

일곱째, 결론에서는 건설현장 생산직근로에 대한 문제점, 임금을 포함한 각종 대가체불의 해소방안 제시를 통한 건설생산 활동의 양질화와 건설생산 직종에 대한 사회 전반적인 새로운 각도의 인식필요성 등을 제시한다.

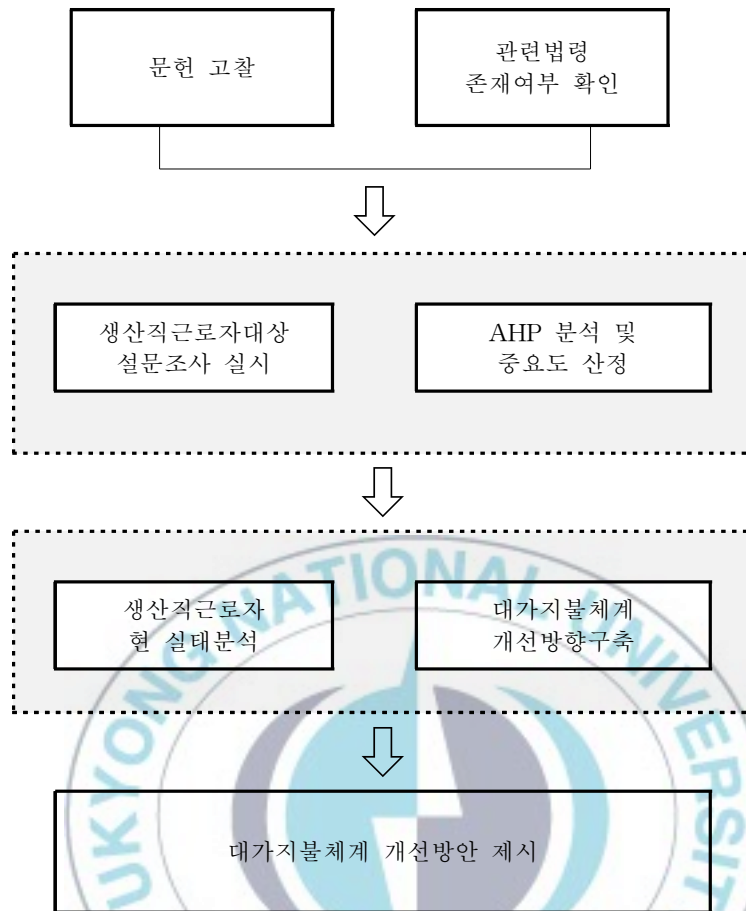


그림 1.1 연구 흐름도

2. 이론적 배경

2.1 건설생산체계 및 대가 지불

2.1.1 건설생산 체계

우리나라 건설현장의 생산체계는 관례적으로 그림 2.1과 같은 시스템으로 진행된다. 통상적으로 500억 원대 규모 이하의 건설공사를 발주받은 원수급자는 현장대리인이라는 관리자 1명, 행정 및 공사 진행관리를 담당하는 관리직 1~3명 및 필요 시 잡역을 담당하는 일당직 잡역부 1명 정도가 현장주재 인원의 전부이다. 1,000억 원대 정도 공사 경우는 그보다 2배 정도의 공사 진행관리 인원이 투입된다. 거의 모든 공사가 공종별로 전문건설업체인 하수급업체를 선발하여 공사를 위임한다. 그 하수급업체들 대부분이 다시 실제시공을 담당할 업자(통상 숙련된 개인/팀)를 선정 재하도급을 하고 있다. 재하도급업자들은 숙련공과 비숙련공을 포함한 3명에서 20명 이하의 근로자들을 동원하여 실제공사를 진행한다. 재하도급업자들은 전문직종의 건설업 면허를 소지한 자들이 아니다. 기능을 보유한 자들이 팀을 구성하여 저가로 수주하여 공사를 진행한다. 각종발표에 의하면 임금체불, 공사 중단, 공기지연, 품질저하, 부실공사 등이 대부분 이 과정에서 발생된다. 정부 및 지방자치단체들도 이러한 문제점을 해소시키려 노력하고는 있으나 발표되는 대책마다 현실성이 결여되고 이론에 치우친 정책들이 대부분이었다. 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」, 「근로자퇴직급여보장법」, 「임금채권보장법」, 「고용보험법」, 「근로자복지기본」, 「근로 장려를 위한 조세특례」 등 제정된 관련 법규만도 10여개가 된다. 그 법규의 내용을 살펴보면 대부분 정상적인 영업을 영위하는 건

실한 업체를 보호하기 위한 규정들이고 일선 근로자들에게 발생하는 문제점을 근본적으로 해소시킬 조항은 대부분 없다.

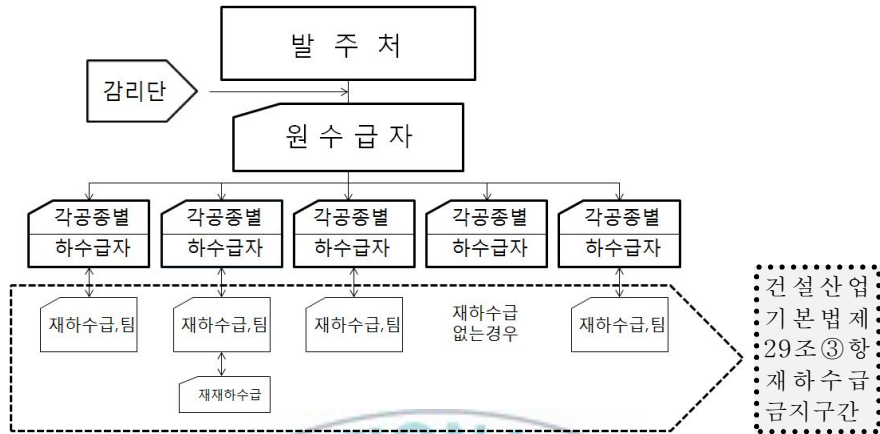


그림 2.1 건설현장의 관례적 생산체계

2.1.2 근로자 임금

현재 근로임금에 대한 체불이 가장 많이 발생하고 있는 사업장 규모는 다음의 표 2.1과 같이 종사자 5~29인 미만의 사업장으로 2010년의 경우 전체체불사업장 대비 42.3%를 차지하고 있다. 전체 대비 재하수급자 규모와 유사한 63.9%의 비율이다.

표 2.1 규모별 임금체불 발생 현황

연도별		계	5인미만	5~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
2008	사업장수 (개소)	100,155	52,166	38,162	7,342	1,994	315	306
	근로자수 (명)	249,485	91,226	98,693	37,170	15,319	4,296	2,781
	체불금액 (억원,%)	9,561 (100.0)	2,312 (24.2)	4,023 (42.1)	1,971 (20.6)	899 (9.4)	207 (2.2)	149 (1.5)
2009	사업장수 (개소)	106,293	55,096	41,297	7,535	1,947	279	299
	근로자수 (명)	300,651	100,857	121,282	41,298	17,736	4,047	15,431
	체불금액 (억원,%)	13,438 (100.0)	2,693 (20.0)	5,307 (39.5)	2,360 (17.6)	1,309 (9.8)	154 (1.1)	1,614 (12.0)
2010	사업장수 (개소)	106,434	54,747	41,705	7,466	1,993	307	367
	근로자수 (명)	276,417	97,720	113,421	37,618	16,346	4,601	6,701
	체불금액 (억원,%)	11,630 (100)	2,510 (21.6)	4,925 (42.3)	2,108 (18.1)	1,265 (10.9)	229 (2)	593 (5.1)
2011. 6	사업장수 (개소)	58,278	29,275	22,971	4,438	1,302	196	237
	근로자수 (명)	131,959	47,831	53,440	16,933	6,490	1,858	5,400
	체불금액 (억원,%)	525,444 (100)	122,182 (23.3)	235,620 (44.8)	98,606 (18.8)	42,103 (8.0)	6,757 (1.3)	20,166 (3.8)

자료 : 고용노동부

경제위기 시기에는 제조업의 비율이 높아 2009년도 41.3%를 차지 하였으나, 2010년도 34.2%, 2011년 6월까지의 제조업구성 비율이 27.0%로서 제조업에서는 체임사태가 점차 감소하고 있으나 건설업종에서는 2009년도 11.6%, 2010년도 12.6%, 2011년 6월 현재 16.4%로서 체임이 점차 증가 추세에 있다. 체임발생 시 정부에서 대신 지급하는 체당금의 경우 표 2.2와 같이 해가 갈수록 증가하고 있어 국가재정 낭비요소가 되고 있다.

표 2.2 연도별 체당금 지급현황

구분(연도)	체당금(억원)	근로자수(명)	사업장수(개소)
2006	1,608	44,765	1,945
2007	1,499	41,502	1,990
2008	1,881	44,121	2,135
2009	3,080	66,073	3,093
2010	2,639	58,760	3,114

자료 : 통계청

기성금 수령 후 원수급자가 하수급업체로의 재 지불 후 5일 이내 보고의무, 공사비 4,000만 원 이상의 경우 하도급대금지급보증서 발급 의무 등도 임금의 연체사고발생시 근로자에게는 아무런 보장성이 없다. 하도급대금 수령 후 임금지급을 연체, 보류, 어음지급, 잠적, 부도 처리, 업자의 법적문제발생 등의 경우는 때이거나 체임으로 변화될 수밖에 없다. 공사비 4,000만 원이하 현장의 경우 현행법규에서는 하도급대금지급보증서를 제출하지 않아도 되므로 근로자들은 임금수령에 관하여 항상 우선적으로 염려하고 있다. 체불을 겪는 근로자의 경우 임금회수에만 생각을 집중하게 되어 현장에서 제대로 근무 할 수가 없다. 품질준수, 공기개념은 고사하고 사고로 이어질 수도 있으므로 원천적인 임금체불 차단시스템이 필요하다. 현재 체당금제도가 있고, 원수급자가 하도급자와 함께 근로자의 임금지불을 연대 책임지도록 규정되어 있으나, 도주, 파산, 지연, 분할지급 등의 상호책임전가로 인하여 쉽게 해결되지 않고 있다. 어떤 문제해결에 대한 최선의 대책인 예방적 대책이 아니고 사후 수습책 중심이므로 현실적으로 체불이 봉쇄될 수 있는 적극적 방안이 필요하다. 국가에서 체불임금을 대신 지

불하는 「임금채권보장법」에 의한 체당금제도는 적용되는 요건이 있으며 정부가 지불하나 국민의 돈이다. 개선방안을 수립하여, 제도적으로 의무화하여 근로자들이 임금수령 걱정없이 본분에 충실할 수 있도록 해야 하고 국가재정의 낭비도 막아야 한다.

2.1.3 임금 외 대금

건설공사를 진행하기 위해서는 노무를 제공하는 근로의 인건비 외에도, 각종자재, 화물차량을 비롯한 건설용 차량과 굴삭기 등 건설장비, 식음료, 안전관련 용품, 심지어 걸레류까지 소요된다. 이러한 물품의 공급 시 아주 소액이거나 공급횟수가 적을 경우는 사용 후 즉시 현금으로 대금을 지불하지만, 연속사용하거나 대가의 규모에 따라서 외상거래 후 익월에 지불하는 거래형식이 많다. 이러한 거래는 보증이나 담보설정 없이 순수무보증 외상거래로 유지된다. 철근, 시멘트, 콘크리트, 철강재, 외장재 등 대단위 소요 주요자재 외는 대부분 재하수급자와 사용거래가 발생되며 이 과정에서 대금체불사태가 많이 발생된다. 건설현장 근로자들은 「근로기준법」을 비롯한 여러 법령에 의하여 체불신고도 할 수 있고 필요 시 체당금을 수령할 수도 있다. 건설장비를 운용하는 자들은 근로자로서 해결할 수 있는 것이 아니고 사업자 신분으로서 민사소송으로 해결하는 수밖에 없다. 시간, 비용, 법률지식 등 난제가 많아 대부분 포기하는 사례가 많다. 또한 식음료 공급대가 역시 민사소송의 형태이고 손실은 더욱 큰데 식사용 자재구입비와 조리인건비가 포함된 대가이기 때문이다. 문제발생 후 대책보다는 예방적 성격의 대책이 훨씬 효율적이다. 좀 더 구체적이고도 현실에 부합되게 법령, 규칙, 조례, 각종대책 등을 보완·선진화시켜 글로벌화 되고 있는 건설업 환경변화에 발맞출 수 있도록 건설현장의 근로와 제비

용 대가지급에 있어서 건전한 지불질서가 정착될 수 있도록 필요한 부분은 개선시켜야 한다. 미온적 제도보다는 현실적으로 채불이 봉쇄될 수 있는 적극적 방안을 마련해야 한다. 현재 시행되어 상당한 효과 발생과 100% 지불이 보장되고 있는 하수급대금 직불제도의 사례와 같이 가칭 현장대금직불제도를 법제화 할 필요가 있다.



2.2 국내외 연구동향

건설생산직 근로자들과 각종 재화제공자들의 대가체불에 관한 현황 점검 및 개선안에 관한 직접적인 연구 자료는 상당히 빈약하다. 국가적, 사회적, 업종적 정책의 지표로 활용되고 능력 있고 성실한 자가 업계의 지도층으로 육성되기 위한 방향설정을 제시할 수 있는 자료로 활용하기 위하여 논리적인 연구결과물이 필요하다. 기 연구자들의 연구 내용 중 특징적 요소들을 먼저 표 2.3에 요약 정리하였고, 그와 관련한 설명을 첨가하였다.

표 2.3 기존 연구자료 별 특징

연구자	기존 연구자료 별 특징		
강승복 (2012)	체불 발생 시, 각국의 법률적인 민, 형사적 대처현황 및 근로자 입장 연구 수록		
	일본	형사적 해결	체임 발생 시 노동기준감독관에 의한 사건처리, 체당금 지급, 우리나라와 비슷함. 노재기금에서 체당금 지급 함.
	미국	법원에 의한 민사적 해결위주	체임 발생 시 당사자가 상호해결, 중재 또는 법원소송, 노동부 진정 제도에 의함. 벌금부과, 기소처리.
	독일	법원에 의한 민사적 해결위주	체임 시 유치권 행사, 체임기간 동안 법적 업무중단 가능함. 체임기간 중 실업급여 수령 함.
	프랑스	법원에 의한 민사적 해결위주	체임기간 동안 법적 업무중단 가능함. 업무중단 기간만큼 보상 수령 가능.
	영국	법원에 의한 민사적 해결위주	체임 시 근로감독제도, 형사처벌 규정 없음. 업주 파산 시 법정 고용조정수당 지급 함.
유재상 외1 (2010)	건설현장 근로자의 현 근무 실태를 파악하고, 경력관련, 기능도, 교육수혜 경험 여부, 생활수준, 향후의 전방예측 등 근로자들의 만족감에 대한 연구.		
손창백 외1 (2010)	사회 호황기(1991년도), 불황기(1999년도), 침체기(2009년도) 때의 건설생산직 근로자들의 직업에 대한 만족도 - 노동수입향상, 작업환경, 복지, 직업안정, 동료 간 우의, 기술교육, 능력인정, 능력발휘 기회, 의사 결정 참여 등 욕구사항에 대하여 연구.		
박광배 외1 (2008)	건설기능인력의 관리상 문제점인 출석 율, 작업능력, 외국인력 취업 등 거론 및 민간주체에 위탁관리 주장.		
강팔문 (2010)	건설 필수요원인 건설생산직 노동자의 노령화, 낮은 임금 및 주택보유율, 일자리 연결의 낙후성, 낮은 퇴직공제금으로 인한 행복생활 권리 보장을 위한 정부의 관심을 촉구함.		

본 연구와 유사한 이론으로 건설근로자들의 욕구, 임금지급·체불, 직업만족, 고용보장 등에 관한 기 연구문헌들을 고찰한 결과는 다음과 같다. 강승복(2012)은 기존의 「근로기준법」상의 임금과 체불의 정의로부터 체불발생 후의 민·형사상 대책, 일본, 미국, 프랑스, 영국 등 외국의 현행 체불관련제도, 법적 권리행사를 소개하고 있다. 이 연구에 따르면 일본은 우리나라와 같은 형사적 해결방법이 중심인 반면, 미국을 비롯한 독일, 프랑스, 영국 등의 서구 국가들은 법원을 통한 민사적 해결방법이 중심이었다. 일본의 임금체불 관련 제도는 노동기준감독관에 의한 사건처리, 지연이자제도, 체당금지급 등 우리나라와 매우 유사한 제도를 갖고 있었다. 체당금의 재원이 우리나라는 별도의 임금채권기금이 운용되는 것과 달리 일본은 산재보험기금에 해당하는 노재기금에서 운용되는 점이였다. 미국은 법원소송제도와 더불어 노동부(Department of Labor)를 통한 진정제도가 운영되고 있었으며, 노동부에 진정사건이 접수되면 우리나라나 일본처럼 노동부의 조사를 거쳐 벌금, 기소 등의 절차를 거치게 된다. 또한 필요한 경우 노동부나 법원을 거치지 않고 중재인(arbitrator)의 중재(arbitration)를 통해 해결한다. 독일과 프랑스의 근로자들은 유치권(Zurückbehaltungsrecht)의 행사를 통해 급여가 지급되지 않는 기간 동안 자신의 근로제공을 일시적으로 거부할 수 있는 제도가 있다. 이 경우 근로자는 현재 근로관계가 진행 중임에도 불구하고 연방노동국(Bundesagentur für Arbeit : BA)에 실업자로 신고를 하고 실업급여를 신청한다. 업체에는 영업상 불이익제공, 근로감독강화가 시행된다. 또한 독일은 우리나라의 체당금 지급과 유사하게 기업의 파산 시 파산급여를 지급하고 있었다. 프랑스도 독일과 마찬가지로 근로자들이 임금체불을 이유로 업무를 중단하는 행위를 할 수 있으며, 업무중단기간에 해당하는 보상도 받을 수 있어 우리나라의 임금체불제도개선에 참고할 만하다. 프랑스

는 우리나라의 임금채권보장제도와 유사한 임금보장국민기금(Fonds national de garantie des salaires : FNGS)이 운영되고 있었다. 영국은 법원에 의한 민사해결이 중시되어 근로감독제도나 형사적 처벌규정이 존재하지 않으며, 사업주가 파산하면 고용조정기금(redundancy fund)에서 법정고용조정수당을 지급하는 것이 특이한 점이다¹⁾. 위 모든 제도들은 체불발생 후의 대책들이며, 각국에서 시행하고 있는 체임 근로자에게 일시대출, 체불업주 금융거래 제한, 입찰제한, 영업상 불이익제공, 근로감독강화, 유치권행사 등은 현실적으로 체불을 예방할 수 있는 안정되고 자연스러운 사전차단 대책들이 아니며, 더욱이 이 내용들은 사업장이 고정되어 있고 사업의 연속성이 유지되는 제조업과 상업에 적합한 방법이며 건설현장의 생산직 근로자들에게 해당되는 특화된 제도가 아니다.

유재상 외(2010)은 건설현장근로자들의 현장근무실태를 파악하고 경력, 기능, 교육수혜 경험, 생활수준, 향후 전망예측 등 건설기능인으로서의 만족감에 대한 연구를 진행하면서 기능인력의 적정관리에 대한 방향을 제시하려고 노력하였다²⁾. 손창백·이동은(2010)은 사회경기의 호황기(1991년), 불황기(1999년) 및 침체기(2009년)때 건설생산직 근로자들의 직업만족도 및 욕구항목에 관한 설문조사에 매슬로우의 욕구 5단계이론을 적용하여 노동수입향상, 작업환경, 복리, 직업안정, 동료간 우의, 기술교육, 관리감독자, 능력인정, 능력발휘기회, 의사결정참여 등 이렇게 10개 항목에 대한 욕구상대지수를 산정하여 시대별 근로자들의 행복을 위한 희망사항을 연구하였다³⁾. 이 연구에서 건설생산직 근로자의 불만족항목에 대하여 조사한 결과에 따르면, 첫 번째 불

1) 한국노동연구원. 2012.8. 체불임금의 실태와 정책과제. 강승복 pp.101~102.

2) 건설현장 실무자들의 실태조사에 관한 기초연구. 유재상 외1, 2010.12.

3) 대한건축학회논문집.v.26n.07.2010.7. 건설경기변화의 건설근로자욕구수준 및 직업만족도에 대한 영향분석. 손창백·이동은 pp.156~160.

만족은 임금, 욕구순위 첫 번째도 임금으로서 노동에 의한 수입의 향상인 것으로 나타나 근로의 대가로 받는 임금이 적절하거나 만족스럽지 못하다는 의미를 나타내고 있었다. 임금 다음으로는 복리후생과 안정된 직업보장으로서 1회성 생산업의 한계를 드러내는 항목이 도출되었다. 이와 같이 항상 불안스런 여건 속에 근무하는 건설현장 생산직 근로자들은 자기직업에 대하여 행복만족감을 느끼지 못하고 있다. 이와 같은 문제 외에도 직업으로서의 안정성, 발전성에 대한 회의감, 사회의 인식차이 등 여러 문제들이 이들을 불만 속에서 살아가게 하고 있다. 박광배·김혜원(2008)은 현재의 기능인력 관리현황을 설명하면서, 문제점을 거론하고, 새로운 조직 및 인력을 구비한 민간주체에게 관리를 의무화시키는 제도를 역설하였다⁴⁾. 강팔문(2010)은 건설산업의 필수요원이며 전체종사자의 80%에 육박하는 건설일용직 근로자들의 노령화, 낮은 임금과 주택보유율, 일자리 연결시스템의 낙후성, 제조업 대비 37%수준의 퇴직공제금 등 고달픈 삶의 그들도 행복할 권리를 누릴 수 있는 정부의 관심과 업계의 노력이 필요하다고 역설하였다⁵⁾. 이러한 연구물들의 내용은 우리 건설현장이 안고 있는 건설생산직 근로자들에 대한 후진적 문제들을 재인식시키고 사회경기의 호황·불황·침체기시대의 건설근로자들의 욕구상태를 조사, 통계화 하였다. 본 연구는 기 연구물들의 현황분석 결과를 참고하여 어떤 방법으로 기존의 관습적인 절차와 현장에서의 제반시스템을 개선할 것인지에 대한 구체적인 개선안에 대하여 고찰하였다.

참고로 ‘일본후생노동성’의 건설생산직 근로자들의 고용관련 개선 대책을 살펴보면 일본 건설근로자들의 현 근무실태와 문제점 등을 알 수가 있고, 일본정부 측의 해소하려는 노력을 짐작할 수 있다. 일본은 ‘일본후생노동성’ 주관으로 매 5년 단위의 「건설고용개선계획을 수립,

유관기관과 협력하여 시행하고 있다. 최근의 제8차 계획의 시행기간은 2011년 ~ 2015년까지 5개년 간이며, 그 내용은 건설경제분야 분석, 건설 근로자의 취업촉진, 고령자 취업추세 비교 및 우대대책, 여성근로자 우대, 탈의실, 숙소, 휴게실, 샤워실, 안전 등 노동환경의 정비관련, 완전월급제 및 일급월급제 등 급여조건의 변화에 따른 시책, 노동조건, 개인직업 능력개발, 청소년 및 외국인 근로자 취업관련, 지역별실정 맞춤형고용 대책 등 광범위하게 망라되어 있다⁶⁾. 일본정부도 자국의 건설생산직 근로자들에 대하여 전문직업인으로서 확고한 정체성 부재 및 사회적 으로 여러 문제점이 상존하고 있다는 것을 인지하고 해소하려 노력하고 있다.



4) 건설 기능인력의 효율적인 경력관리방안. 2008.5. 박광배·김혜원

5) 한국건설산업연구원. CERIK 저널칼럼. 2010.4. 건설근로자의 행복활권리. 강팔문. pp.1.

6) 일본 厚生労働省. 建設雇用改善計画 (第8次)

2.3 관련 법규 고찰

2.3.1 건설생산직 근로자 수혜관련 법령

건설생산직 근로자들의 복지와 능력배양에 관한 법제도 유무 및 시행의 실효성에 관한 검토를 위하여 관련되는 현행법규들을 분석하였다. 다음의 표 2.4와 같이 대부분의 법규에 건설생산직 근로자들에 대한 정책적 배려는 없는 수준이다.

표 2.4 관련 법규 고찰

제 규 정		대상 및 주요내용	건설생산직 근로자 관련
근로기준법	① 기본법률	전 업종, 전 근로자 해당 경우에 따라 4인 이상적용	건설일용직은 대부분 적용 개념 없음
	② 근로계약서 작성	임금구성항목, 계산방법, 지급 방법, 장소, 시간, 휴일, 유급휴가 등 명기해야 함.	제조업 및 정규직 근로자 반드시 작성되나 건설생산직에서는 대부분 없음. 근로자 본인도 강력요구 입장 못됨.
	③ 해고 법제27조	해고예고 및 정당한 사유필요	개념 없음
	④ 유급주휴일 제55조	6일 근무에 1일을 유급휴일로 제공	개념 없음
	⑤ 취업규칙 신고 제93조	10인 이상 사용자가 노동관서에 신고	업체 소속 정규직만 해당. 업체와 근로자상호 준수 개념 없음
	⑥ 재해보상	업무상 부상, 질병 시 근로계약 만료 무관하게 완쾌 시까지 요양보상의무, 휴업보상 필수	산재보험 범위 내 종료됨
	⑦ 「최저임금법」	모든 근로자에 해당.	개념 없음.
⑧ 「근로기준법」 제44조의2, 3		건설근로자 임금지불에 대한 연대책임. (수급인, 직상수급인 연대)	반드시 2차례이상 하도급 경우에 적용 가능. 채권 소멸 시 불가. 청구시효 3년. 상호 책임 회피함.

		중·소규모 현장에서 문제 많이 발생 중. 직상수급인거부 시 가압류, 독촉, 민사소송, 소액심판청구 필요. 근로자 처리능력 없음. 비용 소요되며, 당장생계 문제 급급.
⑨ 「건설근로자 고용개 선 등에 관한 법률」 제7조의 2	건설근로자 현장편의시설 설치의무, 화장실, 식당, 탈의실 3개만 명시됨.	실제 현장에는 지저분하 고 열악하게 설치. 휴게장 및 편의시설 추가 필요함. 전용탈의실 없음.
⑩ 「건설산업기본법」 제87조, 「건설산업기본법 시행령」 제83조 「건설근로자고용개선 등에 관한 법률」 제1조, 「근로자퇴직급여 보장법」	근로기간 합산 1년이상(252일) 근무자 에게만 퇴직공제금 지급 하는 제도. 공공 5억 이상, 민간 100억원이상 의무가입 (그 이하규모공사현장 근로자 혜택불가)	건설근로직업 완전히 이 직 시 수령가능. 공사비 일정금액 이하 경 우 혜택 없음. 1일 4시간미만 근로,1주15 시간미만, 기간설정없는 근로,1년이상 근로는 제외됨. 생계보장의 현실성 없음.
⑪ 「임금채권 보장법」 제7조	미지급 3개월간 임금, 3년 이내의 퇴직금, 재해보상금, 3개월분 휴업수당 범위 내에서 정부가 대신 지불 (채당금 제도). 50세 이상부터는 상한금액 점차 낮아짐. 사전차단대책 아님.	반드시 사업주 도산, 폐업 및 300인 이하업체 시 가 능 산업재해보상보험법상 적용대상 사업체근부 필 수. 근무기간과 조건있음, 필요서류 등 조건 많음. 노동부 진정, 신청 시 2-3 년이 소요되는 경우도 있 음.
⑫ 「산업안전보건법」	전 산업에 해당. 위험, 안전, 보건에 관한 사업주의 의무조항.	수십 개 항목 중 건설현장에는 불과 몇 개정도만 시행 중. 사고 다발 중.
⑬ 「고용보험법」 제15조 및 동조 5항	전 산업의 근로자 해당되나 법 개정으로 건설일용근로자는 강제가입, 적용 중.	“EDI신고” ^{주)} , “고용보험전 자카드 발급” 등으로 가 장 적용율이 좋음. 근로자 본인이 원하지 않으면 업 체에서도 신고하지 않음.
⑭ 「근로복지기본법」	5인 이상 전 산업체에 해당. 국가,지방자치단체는 제외. 근로자의 주거,생활, 재산, 복지관련, 우리사주, 복지재원 마련 등.	초대형 건설업체의 정규 직 외는 개념 없음. 특히 건설생산직 근로자 에게는 무의미한 법률임.
⑮ 「계약예규,공사계약 일반조건」 제43조의 2	원수급인이 기성 수령 후 15일내 하수급인,자재· 장비업자에게 현금지급필수 이후 5일내 감독관, 발주기관에 통보의무.	소모품·부자재대금, 식대, 임금 등에서 문제 발생이 많음. 하수급인, 재하수급 인, 팀장 등이 지연지급, 도주하는 경우많음. 최하 층 근로자에 대한 보호조 치 필요함.

⑯ 「건설산업 기본법」 제34조	건설하도급대금 지급 보증제도로써 수령 못할 시를 대비하여 원수급자가 “지급보증서”를 교부.	하도급업체에 대한 보증 방법이며, 소속 근로자에 대한 보증 아니며 또한 공사비 4,000만원 이하는 해당없음
⑰ 「근로장려를위한조세 특례」 제100조의 2~13	전 산업 근로자 해당. 성실한 저소득 근로자 소득지원 정책	건설업에서도 일부 근로자 수령 중이나 조건이 많아 대부분 해당되지 않음. 부정 수급자 많아 까다로워지거나 혜택이 줄어들 전망
⑱ 「건설산업 기본법」 제88조, 「건설산업 기본법 시행령」 제84조.	근로자의 임금압류 금지	근로자의 임금 압류금지 및 공제범위
⑲ 「건설산업 기본법」 제 68조의 3	건설기계 대여대금 지급보증	원·하수급인이 기계사용비 지급보증서 발행 필요. 내역반영해야 하나 발행하는 현장 없음.

주) EDI(Electronic Data Interchange) 신고 : 건설업체가 신규채용자의 고용보험 가입을 위하여 신고 시 자기회사에서 컴퓨터로서 신고하는 방법.

표 2.4의 내용과 현실을 비교하여 보면, 근로의 기본법인 「근로기준법」은 전체산업근로자에 적용하게 되어 있으나 건설생산직 최하층근로자에게 적용되고 있는 규정 중 현장사고 시 산재보험처리의 경우, 그나마 업체의 추후 수주사의 입찰평가점수의 영향을 의식하여 일부 업체는 축소 신고하기도 한다. 업체의 규모가 중, 소규모일수록 해당 근로자를 종용하여 업체에 유리한 방향으로 처리하기도 하여 당해 근로자에게 불리한 결과로 귀착되는 문제를 안고 있다. 「근로기준법」 제44조의 ‘건설근로자 임금지불에 대한 연대책임’ 규정은 당해 공사가 반드시 2차례 이상 하수급 했을 시 효력이 있으므로 체불발생 시 해당 원, 하수급자는 상호책임이 없다고 미룬다. ‘임금채권(체당금), 퇴직공제금, 근로 장려금’ 등은 근로자를 위한 정책적 배려이나 엄격한 기준에 적합해야 수령이 가능하므로, 근로자 본인이 기준에 맞는 서류준비, 증빙, 진정 등을 진행하려면 무리가 있다. 당장의 생계가 우선이며 경우에 따라서 종결될 때까지 수년이 소요되기도 한다. 또한 하수급자

보호에 관한 법규도 업계현실을 더 많이 반영한 방향으로 개선시켜야 한다. 실제로 많은 근로자가 하수급업체 또는 재하수급업자(팀장, 반장)에 소속되어 있는 것이 우리 건설업계의 현실이다. 하도급대금 수령 후 임금지급을 연체, 보류, 어음지급, 잠적, 부도처리, 업자의 법적 문제 발생 등의 경우는 떼이거나 체임으로 변화될 수밖에 없다. 근로현장의 안전·환경여건도 법규항목에는 나열되어 있으나 실제 건설현장에서 사용이 가능할만한 구체성이 없다.

이상의 건설생산직 근로자들에게 직·간접적 영향을 미칠 수 있는 몇 가지 법규조항들은 현실적으로 그들을 위한 조항은 미흡하거나 준수개념이 없다. 사후 대책보다는 예방적 성격의 대책이 훨씬 효율적이므로 좀 더 구체적이고도 현실에 부합되게 법령, 규칙, 조례, 각종대책 등을 보완·선진화시켜 건설현장의 근로와 제비용 대가의 건전한 지불질서 정착, 퇴직금의 현실화 등 선진화된 현장이 될 수 있도록 관급공사 현장부터 선도적으로 개선할 필요가 있다.

2.3.2 관련법규 해설

1) 「근로기준법」

법률 제11270호로 개정 공포되어 2012년 8월부터 시행되고 있는 「근로기준법」은 국내의 전 업종 및 전 근로자에 해당되는 법률이며, 모든 근로형태에 대하여 근로계약서 작성, 해고유의 관련, 유급 주휴일 실시, 취업규칙 제정, 재해보상, 최저 임금법, 임금 연대책임 등에 대하여 포괄적으로 기술하고 있다. 주요항목을 보면 ‘임금구성 항목작성, 장소, 시간, 휴일, 해고예고, 유급휴일, 취업규칙 신고, 미지급금 지

연이자 지불, 휴게시간, 야간, 년차, 재해 보상관련' 등 반드시 기재 및 교부하게 되어있는 여러 사항들이 건설근로자들에게는 실효성이 없으며 사용자와 근로자 상호간 작성이나 확인을 하려하지 않을 뿐더러 존재하는 것조차도 모르는 경우가 대부분이다. 제조업체에서 근로하는 근로자들에게는 위 항목의 많은 부분이 적용되고 있고 업주 측에서도 가급적 준수하려고 노력하고 있다

2) 「근로기준법」상 임금 지불

「근로기준법」 제44조의2 건설근로자의 임금 지불에 대한 연대책임 조항에 수급인과 직상수급인이 연대하여 근로자의 임금지급을 보장하도록 되어 있다. 하수급업체의 업주, 팀장 또는 반장급이 대가를 수령 후 잠적하거나, 고의지연, 분할 지불하는 경우에는 상당한 애로가 발생한다. 수급인과 직상수급인이 현존한다 하더라도 수급인과 직상수급인 상호간 책임을 전가하는 과정에서 날짜만 지연되고 근로자는 제때 수령하지 못하며, 심지어 관할청에 제소하는 결과를 초래하기도 한다. 또한 제소한다 하여도 반드시 수령된다는 보장도 없이 시간과 비용이 소요되는 경우가 많다. 표 1.2를 보면 2010년도 국내산업 전체체불대비 약 12.6%의 수준인 1,460억 원이 약 8,000여 개의 건설사업장에서 발생되어 33,000여 명의 근로자들이 대가를 수령하지 못하였다. 고용노동부 2010년 12월 자료에 의하면 이 중 80%정도는 하수급업체와 그 이하계층에서 발생되었다. 체불의 주요원인은 원수급자로부터의 지불지연, 정기지급일자 위반, 하수급업체 도산·도주 및 재하도급자인 팀장으로부터의 지불중지 등이다. 손창백과 이동은(2010)의 연구자료와 금번 논문의 설문조사에서도 근로자들이 임금수령에 관하여 우선적으로 염려를 하고 있었다. 체불을 겪는 근로자의 경우 임금회수에만

생각을 집중하게 되어 현장에서의 바른 근무가 될 수 없다. 품질준수나 공기개념은 고사하고 사고로 이어질 수도 있다. 원천적으로 근절시키기 위하여 모든 근로자의 임금은 지정된 일자에 발주자 또는 원수급자로부터 개인별 금융기관 계좌로 입금되게 하여야 한다. 현재 일부 현장에서 원·하수급자간 합의에 의하여 계좌로 직접지급이 시행되는 곳도 있으나 일부이며, 제도적으로 체당금제도가 있고, 원수급자가 하수급자와 함께 근로자의 임금지불을 연대 책임지도록 규정하고 있으나, 도주·파산·지연·분할지급 등의 경우는 상호책임전가로 인하여 해결이 원만하지 않다. 이러한 미온적 제도보다는 현실적으로 체불을 방지할 수 있는 적극적 방안을 마련해야 한다. 현재 시행되어 상당한 효과 발생과 100% 지불이 보장되고 있는 ‘하수급대금 직불제도’의 사례와 같이 ‘현장대금 직불제도’를 법제화 할 필요가 있다.

국가에서 체불임금을 대신 지불하는 「임금채권보장법」에 의한 ‘체당금’제도도 적용되는 조건이 있으며 정부가 지불하나 국민의 돈이므로 개선방안을 제도화하여 근로자들이 임금수령 걱정 없이 본분에만 충실할 수 있도록 해야 한다. 이 경우도 법규상 반드시 2차례 이상 하도급 되었을 때 적용가능하고 청구시효 3년이 지나면 불가능하다. 임금체불은 대부분 중소규모 현장이나 재하도급 시 많이 발생되고 직상수급인이 거부 시는 독촉장, 가압류, 민사소송 등을 해야 하므로 건설생산직 근로자는 지식적, 금전적, 시간적 능력이 부족하여 법률구조공단 등을 활용할 수 있으나 역시 시간을 투자해야 하고 분명한 채권확보가 불가능할 시는 실효성이 없다. 임금을 일일단위로 산정하는 건설생산직 근로자들에게는 사실상 불가능하다고 보아야 한다.

3) 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」

법률 제11690호로 개정 공포되어 2013년 3월부터 시행되고 있는 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에는 건설현장 근로자를 위하여 편의시설 설치를 의무화 하도록 명시하고 있다. 항목으로는 ‘화장실, 식당, 탈의실’의 3가지가 명시되어 있으며, 샤워시설과 휴게장 등은 지정되어 있지 않으나 추가가 필수적이다. 법으로 명시하지 않으면 시공사측은 설치하지 않으며 더 나은 시설을 추가로 하는 경우도 있으나 사례는 극히 찾기가 어렵다. 그나마 유지관리를 철저히 하지 않아 사용이 불편한 경우가 많다. 또한 현장의 면적이 넓거나 고층화 공사현장의 경우는 적정거리나 층별로 간이 소변대 및 공사 폐자재 외 근로자들의 생활 쓰레기 집하장이 필요하나 설치 개념이 없다. 시공자는 발주처 및 감리 측에서 거론하면 유별난 처사라고 오히려 이상하게 생각한다. 현장곳곳에 오물들이 있고 악취를 풍긴다. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」상 설치하도록 되어있는 ‘화장실’도 어느 장소, 어떠한 규모 등 수량과 규모 등의 상세한 지정이 없어 실효성이 미약하다. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제4조의 별표 ‘고용관련 편의시설설치 또는 이용조치의 기준’ 상에는 표 2.5와 같이 구체적인 기준이 없다. 특히 화장실의 경우, 300m 이내 기준은 건설생산현장의 실정과는 다소 동떨어진 기준으로 사무 관리직에게도 불편한데 근로자가 작업 도중에 그 정도의 거리를 왕복하긴 어려우므로 개정이 필요하다.

표 2.5 편의시설 설치기준

항목	설치 또는 이용조치 기준
화장실	*건설공사가 시행되는 현장으로부터 300미터 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것. *화장실 관리자를 지정하여 관리할 것. *건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것.
식당	*휴게(식사) 시간 내에 모든 근로자가 식사를 마칠 수 있도록 식당을 설치하거나 근로현장 주변의 식당을 이용할 수 있도록 할 것. 다만, 바다나 산악지대 등 식당을 설치하거나 이용하게 하는 것이 현저히 곤란한 경우로서 도시락을 제공하는 등의 방법으로 식사를 할 수 있게 한 경우에는 식당을 설치하거나 이용하게 한 것으로 본다.
탈의실	*탈의실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 탈의실을 이용할 수 있도록 할 것. *건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에 남녀를 구분하여 탈의실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것. * 외부로부터 차단된 공간이 확보되도록 할 것.

자료 : 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제4조의 별표

4) 「근로자 퇴직급여 보장법」

법률 제11690호로 개정 공포되어 2013년 3월부터 시행되고 있는 「건설산업기본법」 제87조와 동 「시행령」 제83조 및 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제1조의 건설근로자 퇴직급여에 관한 조항을 보면 공공공사 3억 원 이상, 200호 이상 공동주택, 200실 이상 오피스텔 및 건축법시행령에 따른 100억 원 이상 현장 등은 건설근로자 퇴

직공제 의무가입 대상이므로 그 이하규모 현장은 가입하지 않아도 된다. 물론 업주의 의향에 따라 임의가입은 가능하나 임의 가입하는 현장은 찾아보기가 어렵다. 가입되지 않은 현장의 근로자들은 노무에 대한 미래가치를 보장받지 못하며 퇴직급여 신청요건도 건설근로의 일을 완전히 그만두었을 시 가능하다. 일시 쉰다든지 일이 없어 못했다고든지 하는 경우는 신청자격이 없다. 1일 4시간미만 이거나 1주 15시간 미만 및 기간을 설정하지 않은 근로자 역시 신청자격이 없으므로 생계 보장의 실효성이 없다.

피공제자가 될 수 없는 자의 범위를 보면,

- ① 기간을 정하지 아니하고 고용된 상용근로자,
「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제11조 1호
- ② 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자,
「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제11조 2호
- ③ 1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만 근로자,
「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조이다.

5) 「임금채권보장법」

법률 제11277호로 개정 공포, 2012년 8월부터 시행되고 있는 「임금채권보장법」(채당금)은 미지급된 3개월간의 임금, 재해보상금, 3년 이내의 퇴직금, 3개월분 휴업수당 범위 내에서 정부가 대신 지급하는 제도이나 반드시 사업주가 도산 또는 폐업했어야 하고 300인 이하업체 근무자만 청구가능, 고령자지급상한액 제한, 적은 금액은 지불거절, 근

무기간, 구비서류 등 여러 조건 있으며 청구이후 수령 시까지 심지어 2~3년이 소요되는 경우도 있으므로 현실적으로 힘겨운 근로자들에게 도움이 되는 제도라고 할 수 없다. 이렇게 해당업체 규모설정, 기간제한 등 제약조건이 현실성 없이 설정되어 있어 모든 근로자들에게 평등하게 혜택이 주어지도록 배려되어 있지 않으므로 보편성 있게 보완되어야 한다.

6) 고용보험 가입 현황

최근 법 개정으로 '건설일용근로자'는 고용보험에 의무적으로 가입하게 되어 있으나 근로자 본인이 원하지 않으면 사용자측에서 가입시키지 않는다. 근로자 본인이 가입을 원하지 않는 이유는 소액의 고용보험료라도 지출하지 않으려고 하는 것이다. 고용보험 미가입자는 추후 실직 시에 실업급여를 수령할 자격이 없으므로 재취업 때까지 생계곤란을 겪게 된다. 국가에서 이와 같은 사회보장제도를 규정, 운영하고 있으나 건설근로자들에게는 제도의 권역에서 벗어나거나 제외되기도 한다. 표 2.6의 고용보험 피보험자 통계는 상근직 및 정규직의 통계 수치이다. 건설일용직의 고용보험 가입현황에 대한 통계자료는 없다.

표 2.6 산업별 고용보험 피보험자(정규직, 관리직)

구분(연도)	전체(명)	농림업(명)	어업(명)	광업(명)	제조업(명)	전기·가스·수도사업(명)	건설업(명)	도소매(명)	숙박·음식점(명)			
2004	7,481,618	18,087	8,453	16,105	2,708,435	60,801	561,392	771,879	158,811			
2005	7,965,597	22,376	8,966	15,991	2,807,348	62,283	570,882	839,831	176,596			
2006	8,436,408	25,531	8,418	16,211	2,860,428	63,087	595,035	885,579	192,739			
2007	8,941,639	29,412	8,014	15,833	2,944,117	64,283	619,544	935,464	214,784			
구분	전체	농림업	광업	제조업	전기·가스·수도사업	하수·폐기물처리	건설업	도소매업	운수업	숙박·음식점	출판·영상·방송	금융·보험업
2008	9,271,701	34,347	14,262	290,141	64,272	48,835	626,679	973,888	545,326	223,583	490,635	425,957
2009	9,653,678	38,169	13,793	296,662	64,033	51,269	632,144	1,006,874	560,066	225,481	500,920	427,718
2010	10,131,058	34,164	13,074	311,974	63,763	54,611	635,769	1,055,533	560,496	233,683	517,148	435,842
2011. 1	10,088,463	33,108	13,043	312,965	63,356	53,966	629,499	1,062,778	569,483	239,292	520,353	436,620
2	10,151,930	37,308	13,046	313,872	63,473	53,921	637,781	1,069,535	562,050	240,973	524,090	439,373
3	10,272,410	40,436	12,942	315,925	63,893	54,748	641,809	1,074,233	562,575	242,140	524,166	441,837
4	10,405,782	41,478	12,942	317,935	64,782	55,063	643,614	1,079,158	564,470	251,935	525,601	443,879
5	10,456,759	36,410	12,912	318,479	65,369	55,254	645,045	1,087,388	565,665	254,430	528,498	444,325
6	10,472,283	35,663	12,378	319,653	65,411	55,412	644,576	1,080,299	567,120	255,727	531,513	444,950
7	10,482,843	36,159	12,381	321,757	65,666	55,237	646,333	1,100,355	568,324	257,621	535,422	449,046
8	10,513,279	37,121	12,392	321,714	66,322	55,617	645,569	1,105,343	567,327	259,023	538,431	450,198
9	10,565,617	37,258	12,291	322,409	65,981	55,779	645,785	1,107,741	569,761	261,528	539,467	451,534
10	10,625,266	35,982	12,198	322,941	65,843	55,606	645,011	1,109,004	560,229	265,673	530,222	451,173
11	10,689,204	37,821	12,113	324,515	65,805	55,661	645,597	1,116,216	562,064	269,865	533,446	451,721
12	10,675,437	33,439	12,089	320,336	65,720	55,405	646,487	1,123,253	563,589	273,271	535,942	451,211
2012. 1	10,601,936	32,197	12,004	322,947	65,304	54,679	643,264	1,128,209	562,461	275,770	539,872	452,741
2	10,686,666	35,764	11,873	327,156	66,042	54,880	644,744	1,135,727	562,080	282,685	543,156	454,560
3	10,750,548	38,036	11,871	327,846	66,502	55,102	647,252	1,134,519	561,857	282,116	544,539	440,089
4	10,856,400	38,345	11,891	327,475	66,659	55,391	648,065	1,133,021	562,224	282,404	544,921	455,417
5	10,922,932	35,651	11,946	330,154	68,078	55,540	649,654	1,137,328	562,197	284,974	547,811	457,199
6	10,958,902	35,087	11,985	330,457	68,276	55,785	649,881	1,143,291	562,346	287,640	552,455	459,092
7	10,970,725	35,507	12,008	331,969	68,718	56,081	649,436	1,149,743	563,206	292,752	555,289	460,399
8	11,015,969	35,887	11,965	331,541	68,755	56,093	649,751	1,155,761	564,123	299,982	556,812	464,403
9	11,067,737	36,425	11,949	334,312	69,280	56,052	650,568	1,159,876	565,801	302,631	556,670	467,022
10	11,113,233	36,518	11,906	335,904	68,615	56,010	648,455	1,161,376	569,089	303,759	557,106	466,568

자료 : 한국고용정보원. 2010.10.고용보험통계현황.

7) 근로자 복지에 관한 법령

법률 제11690호로 개정 공포되어 2013년 3월부터 시행되고 있는 「근로복지기본법」은 근로자의 주거, 생활, 재산, 복지를 보장하고 우리사주나 복지재원마련에 기여하기 위한 법률로서 5인 이상 근무하는 전 산업에 해당되지만 대형건설업체의 정규직사원에게 해당되므로 현장작업자인 근로자들에게는 무의미하다. 이는 건설생산직 근로자들이 고정근무자가 아닌 일용직이나 임시직으로서 근무하므로 1회성 생산산업인 건설업의 특성에 기인한다고 볼 수 있다.

8) 공사 기성금 수령에 따른 근로자 혜택

안전행정부 제정 「계약예규」와 「공사계약일반조건」 제43조의 2항에 따르면 원수급자는 공사 기성금을 수령 후 15일 이내에 하수급자, 자재 납품업자, 장비 대여업자 등에게 대금을 지불해야 한다 라고 명시되어 있고 지불일 이후 5일내에 감독관과 발주처에 보고하도록 되어 있다. 여기에 추가하여 하수급자는 근로자임금, 식대, 제비용 등을 정해진 기간 내에 지불하고 역시 감독관에게 명세서를 작성하여 서면 보고해야 한다는 내용도 추가로 필요하나 법률은 간과하여 왔다. 건설현장에서의 대금체불발생은 대부분 하수급자와 재하수급자의 사이에서 발생된다. 고용노동부 2010년 12월 자료에 의하면 약 80%정도가 하수급자와 그 이하 계층에서 체불관련사태가 발생되었다. 원수급자가 하수급자와 함께 근로자의 임금지불을 연대 책임지도록 제 법규에 규정되어 있으나, 하수급자 또는 재하수급자의 도주·파산·지연·분할지급 등의 경우는 책임전가로 인하여 원만히 해결되지 않고 있다.

9) 하수급대금 지급보증 제도

법률 제11690호로 개정 공포되어 2013년 3월부터 시행되고 있는 「건설산업기본법」 제34조에는 원수급자가 하수급자에게 공사대금을 지불하지 못할 시를 대비하여 신용평가회사의 적정평가 기준상 적격자 외의 원수급자는 보증기관의 하수급대금 지급보증서를 제출하도록 되어있다. 이는 하수급업자를 보호하기 위한 법률로서 그 하수급업체에서 근로한 작업자들의 임금이나 각종자재대금이나 장비대여료 등을 지칭하는 것이 아니다. 가끔씩 하수급자가 기성금 수령 후 도주하거나 각종대금의 지불을 회피하는 등의 경우가 있다. 공사비 4,000만 원 이하의 경우는 현행 법률상, 하수급대금 지급보증서를 제출하지 않아도 되는 법의 운영 상 문제점이 발견된다. 국내에서 4,000만원미만 공사의 건수 및 금액은 표 2.7과 같이 전 공종을 합산하면 공사 건수는 18,000건이 넘고, 공사비는 2,700억 원 이상이다. 즉 2,700억 원 이하규모의 공사에서 하수급자는 공사대금 수령에 아무런 담보권리 없이 위험을 무릅쓰고 공사를 진행하고 있는 실정이다. 그 결과 대금지불이 제때 이루어지지 않으면 공사 중단, 폭력적 행동 등을 표출시키기도 한다.

표 2.7 공사금액별 계약현황

공사규모별	세분공종별	2008연도		2009연도		2010연도	
		건수 (건)	금액 (10억원)	건수 (건)	금액 (10억원)	건수 (건)	금액 (10억원)
합계	합계	76,297	137,394.3	78,508	122,555.7	75,665	124,084.8
	토목	29,251	47,508.9	30,349	41,472.6	27,741	41,595.4
	건축	41,857	78,091.1	41,833	70,830.6	42,123	70,872.5
	산업설비	1,170	9,228.4	1,466	6,855.2	1,379	8,867.6
	조경	4,019	2,565.8	4,860	3,397.2	4,422	2,749.1
4,000만원 미만	합계	18,284	272.5	19,650	295.5	18,186	272.5
	토목	6,368	99.2	6,950	108.9	6,001	94.3
	건축	10,886	157.8	11,330	165.1	10,923	158.7
	산업설비	123	1.6	295	5.0	153	2.4
	조경	907	13.8	1,075	16.4	1,109	17.0
4,000~5,000만원 미만	합계	2,008	89.1	2,150	95.3	1,884	83.6
	토목	755	33.3	790	35.0	716	31.7
	건축	1,133	50.4	1,199	53.1	1,038	46.0
	산업설비	7	0.3	17	0.7	13	0.5
	조경	113	4.9	144	6.4	117	5.1
5,000만원~ 1억원미만	합계	7,511	553.1	8,145	600.6	7,523	552.3
	토목	3,058	226.9	3,420	254.5	2,977	218.3
	건축	3,884	283.3	4,130	301.7	3,931	288.5
	산업설비	63	4.6	60	4.3	63	4.6
	조경	506	38.2	535	40.0	552	40.7

자료 : 통계청 주계별 공사계약실적/대한건설협회 건설정보실

10) 저소득 근로자 소득지원 정책

성실하게 근무하는 저소득 근로자를 지원하고자 제정된 법규로서 법률 제11459호로 개정 공포, 2013년 6월부터 시행중인 「조세특례제한법」 중, 근로장려를위한 조세특례 제100조의 2~13항은 전 산업체에 근무하며 사업소득이 있는 거주자로서 대통령령이 정하는 자 또는 근로소득이 있는 거주자는 요건을 모두 갖춘 경우 해당 소득세과세기간

의 근로장려금을 신청할 수 있다. 연간 총소득의 합계액이 부양자녀 수에 따라 정한 총소득 기준금액 미만이어야 하며, 거주자를 포함한 대통령령으로 정하는 한세대의 구성원 전원이 주택을 소유하지 아니하여야 하고, 거주자를 포함한 세대원이 소유하고 있는 토지·건물·자동차·예금 등 재산의 합계액이 1억원 미만인 저소득근로자를 위하여 정부에서 일정금액을 지원하는 제도이나 수령조건에 제한이 많아 대부분의 건설근로자를 제외한 극히 소수만 수혜 되고 있다.

2.4 외국의 사례

선행 연구자 심규범, 허민선(2007.7)의 ‘건설근로자 고용안정실태 및 정책방안’, ‘허재준 외4(1999.12)의 ‘주요국의 건설노동시장 고용관계와 복지제도’ 및 강승복(2011.11)의 연구자료 ‘채불임금의 실태와 정책과제’에 의하면 외국 주요국가의 임금채불 관련제도에서 일본은 우리나라와 비슷하게 형사적 해결방법을 활용하는 반면, 미국, 독일, 프랑스, 영국 등은 채불초기에 당사자 상호간 합의가 되지 않을 경우, 중재 또는 법원을 통한 민사적 해결방법을 활용한다. 일본의 채당금 재원은 우리나라의 별도 재원인 ‘임금채권기금’에서 운용되는 것이 아니고 ‘노재기금(우리나라의 산재보험기금에 해당)’에서 운용되고 있다. 미국에서는 법원소송과 더불어 노동부(Department of Labor)를 통한 진정제도가 운용되고 있다. 프랑스와 독일은 근로자들이 임금채불을 이유로 업무중단을 할 수 있으며, 물론 업무중단기간에 해당하는 보상도 된다. 프랑스는 우리나라의 ‘임금채권보장제도’와 유사한 ‘임금보장국민기금(FNGS)이 운용되고 있다. 영국에는 자유주의 전통에 기반해서 근로감독제도와 형사적 처벌규정이 없으며, 고용주가 파산하면 ‘고용조정기금(Redundancy Fund)’에서 수당을 지급 한다⁸⁾. 아래에 각국의

근로자 근무여건과 체임관련 해결방안을 표 2.8에 요약 소개하고 국가 순서 무작위로 근로자 고용관련 현황 및 체임관련 내용을 각국 별로 구체적으로 설명한다.

표 2.8 주요국의 임금체불 관련제도 요약

제도 국가	대처 방안	계절에 따른 보상	보상 관련	체임기간 동안 휴무가능	기 타
호주	1차로 개인상대, 2차로 법원 제소	하절기 Award 조항 에 의거 4주당 4일분 임금 수령	없음	불가	동절기 특례조항 없음
스웨덴	1차로 개인상대, 2차로 법원 제소	없음	통상의 사회복 지 혜택과 동일 수혜	불가	특례 조항 없음
독일	1차로 개인상대 요구하며, 가급적 민사해결 위주	동절기 악천후수당 수령(근로자 사회보험료 면제)	체임기간 보상 있음	중단가능	동절기 기간 해고금지
일본	1차로 개인상대, 2차로 법원 제소 또는 형사적 해결	없음	체임만큼 노재기금에서 보상	불가	다단계하도 급 금지법 없으므로 하층단계에 서 체임 많이 발생
미국	1차로 당사자 간 해결, 이후 중재 또는 노동부 소송 진행	없음	없음	불가	-
프랑스	1차로 개인상대, 2차로 법원 제소	없음	사회보장 보험금 수령, 이자 및 보상 청구 가능	중단가능	-
영국	1차로 개인상대, 2차로 노동법원 에 민사소송 제소	없음	고용조정수당 수령, 손해배상청구 가능	불가	형사법적 처리보다 민사처리 위주
한국	1차로 개인상대, 2차로 고용노동부 진정접수 또는 법원 제소	없음	일시 실업 시 실업급여 수령 가능. 완전히 퇴직시 퇴직공제금 수령 가능	불가	근로자를 위한 다른 우대정책 없음.

자료 : 건설근로자 고용안정 실태 및 정책방안. 2007.7. 심규범, 허민선. pp69~129
체불임금의 실태와 정책과제 2011.11. 강승복

2.4.1 호주

호주 국 건설업노동자의 경우, 관련 Award에 의하여 본인은 일을 하고자하나 기후 관련으로 작업이 불가할 시, 최소한의 임금수령이 보장되어 있다. 구체적 내용을 보면, 4일 이상 고용된 이후에는 상용직 고용조건이 적용 된다⁷⁾. 상용직이라고 해도 건설업에서는 정해진 고용기간이 없으며, 현장작업이 끝난 이후에는 고용주가 수주한 공사 량에 따라 계속고용이 결정된다. 호주에는 계절적으로 겨울시즌이 없으므로 ‘겨울철 보상제도’는 없다. 더운 여름이 길고 강우가 많은 관계로 혹독한 기후 (Inclement Weather)조항이 Award에 나타나 있다. 많은 비가 오거나 날씨가 무더워 작업을 할 수 없는 상황일 때는 매 4주마다 최고 4일에 한하여 기후관계로 작업을 못해도 임금을 받는다. 아침 7시부터 비가 내릴 경우, 고용주는 근로자들이 비를 맞으며 일을 하게 할 수 없으며, 비를 맞지 않고 작업을 하게 하려면, 비를 피해 작업장까지 통행할 수 있는 통로를 만들어야 한다. 이러한 조건들은 오래된 현장문화와 노동조합의 감시로 비교적 잘 준수되고 있다⁷⁾.

7) 주요국의 건설노동시장 고용관계와 복지제도.1999.12.
허재준, 장은숙, 강병조, 인수범, 임서정. p 13~130

2.4.2 스웨덴

스웨덴의 건설산업은 이웃국가들인 노르웨이, 덴마크, 핀란드 등과 함께 ‘노르딕 모델’이라 하여 서유럽의 다른 국가들과는 다른 특성을 지니고 있다. 스웨덴의 건설생산직 근로자의 취업 형태는 대부분 정규직이며 여타 국민들과 동등한 사회복지 혜택을 수혜 받고 있다. 일을 하지 못할 경우, 사회보험혜택으로 생계문제를 염려하지 않는다. 노르딕 국가 외 대부분의 이웃국가에서 건설근로자의 상당수가 비정규직 근로자(임시직, 일용직, 계절노동 등)로 구성되어 있는데 반해 노르딕 국가의 건설근로자는 거의 모두가 정규직 근로자이다(92%). 두드러진 특징은 건설산업의 특성상 우리나라의 건설근로자는 타 산업의 근로자와는 달리 고용안정이 보장되어 있지 않고 의료보험 등 사회복지제도에서 벗어나 있기 때문에 생활상의 기본적인 문제를 개인이 풀어나갈 수밖에 없는 실정 등 불안정한 경제시장에 내몰려져 있으나 스웨덴의 경우는 정규직 근로자가 아니라 하더라도 스웨덴 국민이라면 사회복지혜택을 모두 받을 수 있는 보편적 사회복지제도를 유지하고 있기 때문에 우리나라의 일용직 건설근로자와는 비교가 되지 않는다. 건설근로자의 실업급여는 타 업종의 근로자와 동일하다. 스웨덴의 사회보험은 직종과 관계없이 동일하게 적용되는 보편적 사회보험체계이기 때문이다. 건설근로자의 실업률은 타 분야 대비 매우 높다. 근로자가 부담하는 실업보험료는 다른 생산직근로자나 사무직근로자가 비슷하다. 스웨덴에서는 이러한 체계가 오랫동안 유지되어 왔기 때문에 국민들이 보편적으로 당연한 것으로 받아들이고 있다. 또한 사회전체가 다양한 사회보험제도를 갖추고 있기 때문에 건설근로자에 대한 보호정책이 일반적 보험과 달리 책정되어지고 있지는 않다⁷⁾.

2.4.3 독일

독일의 경우, 모든 근로생활자는 지방자치단체로부터 매년 ‘근로소득세 카드(Lohnsteuerkarte)’를 수령하게 되고 이를 자신의 고용주에게 제출해야 한다. 고용주는 근로자를 채용한 일자로부터 근로자의 월 총 임금, 근로소득세, 사회보장보험료 등을 기록하여 재정청에 제출 한다. 또한 임금과 급여로 생활하는 모든 독일 근로생활자들은 의무적으로 사회보장보험에 가입하여야 하며 자신의 수입에 해당하는 보험료를 납부하여야 하고 그 혜택을 받는다. 사회보장보험료 납부의 기준은 근로자 총임금(근로소득세 공제 전)이고 이는 정규직과 비정규직 등 고용형태나 직업, 업종 등과 무관하게 동일하게 적용된다. 더우기 주당 15시간 이하, 연간 2개월 또는 50일 이하, 월 급여 620마르크 이하인 자는 의무적 사회보장보험료 부담이 면제된다. 의무적 사회보장보험으로는 ‘연금보험, 실업보험, 의료보험, 간호보험 및 산재보험’이 있다. 고용주가 작성한 각종 의무적 사회보장보험신고를 공공의료보험기관이 접수하는 절차로 이행한다. 고용주는 자신이 고용한 근로자가 가입되어 있는 의료보험기관에 신고서를 작성하여 보내는데 이때에 근로자가 민간의료보험에 가입되어 있을 경우, 근로자가 직접 의료보험기관에 신고하고, 고용주는 연금기관에 신고한다. 근로자의 주거지에 소재한 지방공공의료보험에 접수된 자료는 중앙(연방)의료보험사무소로 전산처리를 통하여 전달된다. 중앙(연방)의료보험에서는 이 자료를 중앙노동청과 연금보험기관으로 역시 전산처리를 통하여 전달한다. 중앙노동청에서는 다시 근로자 주거지역 지방노동청으로 보내고 지방노동청에서는 이를 근거로 근로자의 실업보험을 관리한다. 연금보험기관은 주 단위로 관리되고 있으므로 중앙(연방)의료보험사무소는 근로자 주거지역 주(州)의 연금기관에 자료를 보낸다. 이러한 상호 연계된 시스

템으로 전 사회보험 체계가 연결된다. 건설산업에 종사하는 근로자들을 위한 사회보장장치에 있어서 모든 국가에서 공통되는 점은 근로기록의 관리가 전제되고 있다는 것이다. 외국 대부분의 국가들은 회사가 경력증명서를 발급하는 시스템을 갖고 있다.(독일, 스웨덴의 이직확인, 호주의 Reference 등). 고용주가 고용한 근로자들의 임금과 고용기간은 납세기록 관리차원에서 자연스럽게 준수되고 있다. 독일 건설산업에는 우리나라에서의 의미인 일용근로자는 없다. 건설업종사자 중에서 파트타임 근로자는 전체 건설업 종사자의 4.6% 정도인데 이는 주로 건설업체 행정직에 근무하는 여성들이다. 1997년 현재 고용관계의 90%가 고용기간을 정하지 않은 정규직 형태이며, 10% 정도가 고용기간을 정하고 있다. 건설업뿐만 아니라 전체산업 고용관계의 10% 정도도 고용기간을 정하고 있다. 정규직 고용관계의 비율이 절대적으로 높은 이유는 첫째, 고용주 스스로의 결정에 의한 것으로서 정규직 고용조건이 근로자의 근로의욕을 북돋울 수 있어 노동생산성을 증대시킬 수 있다는 판단에서이며, 둘째, 노사 간의 단체협약을 통해서 정규직 고용관계를 촉진하고 있기 때문이다. 독일에는 1956년도부터 악천후수당에 관한 법(현재의 명칭은 조정수당-Uberbrückungsgeld)이 있어 겨울철(11.1~3.31) 기후로 인하여 공사를 할 수 없는 기간에는 고용주가 근로자를 해고하지 못하도록 하였고, 이를 통하여 고용관계를 유지토록 하였다. 노동청에서는 이 기간 동안 실업수당에 해당하는 금액인 악천후수당을 건설근로자에게 지급하고 고용주는 근로자의 사회보험료를 근로자 총임금(Brutto)의 80%에 기준하여 납부한다. 이에 따라 근로자는 사회보험료를 납부하지 않으면서도 그 혜택은 동일하게 수혜 된다. 이렇게 지급되는 수당은 사회복지기금에서 지출되게 된다⁷⁾.

2.4.4 일본

일본 건설근로자의 근로 및 대가지불체계는 다음과 같다.

첫째, 일본의 건설근로자는 주문생산, 개별생산, 이동생산, 옥외생산, 종합생산이라는 건설생산의 특성과 압도적으로 높은 비율의 중소기업, 광범위하게 발달한 하청제도 등 건설업계의 특성으로 인해 여타 산업에 비하여 불명확하고 불안정한 고용관계를 유지하는 근로자가 많으며 근로 조건 또한 여타산업에 비하여 아직 뒤떨어져 있는 실정이다. 이러한 실정은 하청구조의 말단으로 갈수록 심하다. 일본에서는 다단계 하수급에 의한 부작용을 최소화하고자 원수급자의 책임을 강화하고 있다. 일정 금액 이상의 공사를 하수급 하기 위해서 특정건설업(한국의 일반건설업) 허가를 필요로 한다. 특정건설업자가 되려면 국토교통성 장관의 허가를 필요로 하는 대신 지역적 수주제한은 없지만 일반건설업자보다 규제가 강하다. 이러한 규제는 발주자와 1차 원수급자 간에 적용되고 협력업체 이하에서는 일정규모 이상의 공사를 하도급 하더라도 이러한 규제의 적용을 받지 않는다⁸⁾.

일본에는 다단계하수급을 금지하는 법률이 없다. 따라서 우리나라보다 생산구조 및 고용구조가 더욱 복잡하다. 예컨대, 아파트현장의 경우 원수급자, 협력회사, 1차 하청, 2차 하청, 3차 하청 등의 도급구조를 가진다. 따라서 2차 하청 이하에서는 재해의 발생 또는 임금체불 등의 문제점이 발생하게 된다. 이러한 문제 때문에 건설업법에서 특정건설업체에게 하청의 도주에 따른 임금지불 의무를 부여하고 있다. 즉, 원청회사의 통제를 통해 임금체불 등 부작용을 막으려는 것이다. 협력회사는 기능 인력을 보유하고 있기도 하지만 실제시공은 하청을 통해 이루어지는 경우가 많으며 의무적인 직접시공비율은 없다. 하위

단계 도급제의 경우에 이름은 도급이지만 사실상 상위도급자의 지시대로 작업한다. 따라서 실질적으로는 지휘·명령의 관계가 성립할 수 있다⁸⁾.

둘째, 건설근로자 현황은 1997년 현재 피고용 근로자가 563만 명으로 전체 산업의 10.4%를 차지하고 있으며, 이 중에서 임시직과 일용직이 9.6%를 차지한다. 타산업과 다른 점은 일용직이 30만 명으로 임시직 24만 명보다 많다는 것이다⁸⁾.

셋째, 건설근로자의 근로조건을 보면 임금은 1997년 월평균 현금급여 총액이 산업계 평균을 상회하고 있으나, 임시직과 일용직은 생산능률제로 임금지급 형태를 정하고 있다. 근로시간은 1인 평균 월간 실근로시간이 산업계 평균을 훨씬 상회하고 있으며, 심야근로 등 근로시간대의 문제도 많이 발생하고 있다. 근로자에 대한 사회보험적용은 영세소규모 사업장이 많고 일용직고용의 비율이 높아 적용도가 타 산업에 비하여 떨어지고 있으며, 산업재해는 제조업 대비 사망비율이 높다⁸⁾.

넷째, 「건설고용개선법」에 수록되어있는 건설근로자의 고용개선 내용을 살펴보면 동법 제정 후 매 5년 단위로 「건설고용개선계획」을 수립하여 시행중이며, 주요항목으로는 근로자 고용동향, 고용개선, 능력개발, 복지증진 등을 위한 시책이 포함된다. 또한 정부(고용촉진사업단)는 건설근로자의 복지향상을 위하여 노력하는 건설중소기업 사업주, 그 단체 등에게 건설고용개선금을 지급하는 등의 지원을 행하고 있다. 일본 건설현장에서는 주당 40시간이 법률에 의한 근로시간이다. 하지만 노사협약에 의해 잔업을 할 수 있다. 실제로는 규정대로 잘 안 되는 것이 현실이다. 대체로 아침 8시부터 오후 5시까지로 정해져 있으나, 실

제로는 5시 이후에 잔업을 하고 보통 7시 내지 8시에 끝난다. 초과근로에 대한 수당은 25%이다. 일요일 휴일작업수당은 35%이다. 하지만 협력업체 아래 2~3차 하청 단계에서는 추가수당이 거의 없다. 1차 원청에 소속된 근로자에게는 법대로 적용되나 2차 이하에서는 거의 적용되지 않는다. 기후적 요인에 의해 생산이 중단되기도 하나 이러한 시기에 대한 특별한 보완책은 없다. 원수급자 소속 근로자의 경우 월급제로 고용되므로 겨울철에도 문제될 것이 없다. 노동기준법에는 휴업수당으로서 임금의 60%를 지급하도록 규정하고 있다. 도쿄지역에서 최근에 겨울철에도 따뜻해 협력업체의 작업이 가능하다. 동북부 지방에서는 겨울철에 온풍기를 틀고 작업을 하기도 한다. 대개는 겨울철이 시작되기 이전에 콘크리트작업을 마무리하고자 한다. 일본 건설근로자와 관련된 주요 법률은 노동기준법과 고용안정법이 기본이고, 건설근로자에 고유의 「건설노동자의 고용의개선 등에 관한법률」(이하 건노법)이 있다. 이것은 건설업특유의 열악한 고용사정 때문에 1976년에 마련되었다. 크게 고용개선, 능력개발, 복지증진 등 3개 분야가 포함되어 있다. 2005년 10월부터 시행된 개정법에는 「건설업무 유료직업소개사업」 및 「건설업무 노동자취업기회확보사업」이 신설되어 건설근로자의 고용안정을 도모하고 있다⁸⁾.

다섯째, 고용촉진사업단의 조사를 통하여 1996년 건설사업장의 노동보험과 퇴직금공제제도의 도입 현황을 보면 노재보험이 89.7%이고, 고용보험은 사무부문 62.7%, 현장의 상용고용자 83.0%, 현장의 임시·일용고용자 17.7%가 가입되어 있으며, 현장의 임시·일용직의 퇴직금공제제도 가입은 12.7%에 불과하다⁷⁾. 사회보험에 대해서는 약 50%의 근로자가 적용받을 것으로 판단된다. 고용보험의 경우 31만개의 사업소와 220만 명의 피보험자로 관리되고 있다. 이는 근로자 중 약 50% 수준이다. 하지만

최근 낙찰률이 저하되면서 보험료부담을 회피하려는 생각은 노사 간에 동일하다. 따라서 의도적인 가입기피현상이 발생한다. 대체로 3차 이하의 하청 단계에서는 피보험자관리가 어려울 것으로 본다. 중장년층의 경우에는 사회보험 특히, 연금보험에 가입하려는 성향이 보이거나 젊은 층에서는 가입을 더욱 기피하고 있다⁸⁾.

2.4.5 미국

미국의 근로자는 임금체불이 발생되면 4종류의 해결방법을 활용한다. 첫째 당사자 상호간 해결방법, 둘째 중재(Arbitration)를 통한 해결, 셋째 노동부에 진정서 접수로 해결, 넷째, 법원소송에 의한 해결이다. 소송은 개인이 할 수도 있고 단체로 할 수도 있다. 세번째 방법인 노동부에 진정하는 경우, 노동부는 조사에 착수하며 동시에 「공정노동기준법(Fair Labor Standards Act: FLSA)」 준수 여부를 확인하며, 고용주 서류 검토, 근로자인터뷰 등 절차를 거치고 체임지불을 명한다⁸⁾.

2.4.6 프랑스

프랑스의 근로자는 임금이 체불되었을 경우 ‘임금지급이행청구권’을 행사한다. 최고한 시점 또는 법원에 제소한 시점부터 체불임금에 대한 연체이자를 함께 청구할 수 있다. 고용주가 악의적으로 임금을 체불하여 근로자에게 간접적으로 손실을 끼쳤다면, 근로자는 입증서류로서 손해배상 청구를 할 수 있다. 계약법상의 원리로는 일종의 동시이행의 항변권으로서 우리나라의 근로현장에서는 사례를 볼 수 없는 사안으로서 근로자는 더 이상 본인의 채무를 이행하지 않아도 무방하다는 것이다. 즉 사용자가 임금체불이 되면 업무중단도 무방하며, 이는 합법적이라는 것이다⁸⁾.

2.4.7 영국

영국의 근로자 체임해결의 원칙은 다른 근로관계의 청구와 마찬가지로 노동법원의 소송에 의한다. 지속적, 전면적 체불임금을 사유로 한 계약위반 소송의 경우에는 일반법원에 민사소송이 가능하다. 체불임금의 범위로서,

- ① 고용종료일을 기점으로 한 최고 8주분 미지급 임금,
- ② 법정 고용조정 수당,
- ③ 해고예고 수당(금속기간에 따라 차등),
- ④ 연차 유급수당(최고 6주까지),
- ⑤ 기타 법정 수당(모성휴가, 부성휴가, 입양휴가, 질병휴가 등)이 있으며, 노동법원에서는 계약위반소송의 제척기간을 3개월 단기로 규정하고 있으므로 이 기간이 경과한 경우에는 일반 민사절차에 의하여 손해를 배상 받을 수 있다⁸⁾.

8) 건설근로자 고용안정 실태 및 정책방안.2007.7. 심규범, 허민선.p69~129
체불임금의 실태와 정책과제 2011.11. 강승복

3. 건설생산직 근로자 근로현황 실태조사

3.1 설문조사

3.1.1 설문문항 도출

설문항목 선정절차로서 건설관련 학회지, 협회지, 노동백서, 건설백서, 건설근로관련 연구논문, 정부의 지침, 고시, 관련 조합, 유보임금센터, 통계연보, 징수공단, 각 연구단체의 기고문 내용 중에서 건설생산직 근로자들에 해당되는 집필내용 중 중복성이 많거나 문단의 주요단어로 많이 활용되는 용어 등을 집약하여 40개 항목을 추출하였다. 선정된 40개 항목을 블록화 하기 위하여 근무여건, 근로자개인신상, 입지향상욕구의 대분류 3개 체계로 구분하였다. 객관성 있는 설문문항 채택을 위하여 건설분야에서 다년간 연구 및 현장경력을 가진 전문가들을 Panel로 선택하였다. 5년에서 10여 년의 건설관리 경력을 지닌 공직자 4명, 건설현장에서 10년 전후의 작업관리 경력이 있는 현장의 팀장급 3명, 건설현장에서 실제 작업임무를 2년에서 6년 정도 수행한 경력의 생산직근로자 4명, 종합대학의 건설관리 분야에 서 다년간 연구원으로 재직 중인 대학의 관련연구원 3명, 건설관리분야 대학교수 1명, 정부부처에 근무하며 복지관련 경력이 3년에서 5년 정도인 복지행정전문가 2명, 20년 이상의 건설현장 총괄 관리자급 1명, 총 18명의 관련전문가들에게 40개 문항의 질문지를 배포하여 표 3.1과 같이 건설현장에 근무하는 생산직근로자들에게 질문할 주요문항 10개 항목을 도출하였다.

표 3.1 근로자대상 설문조사 항목선택

대분류	중분류 항목	세분류 구조	panel 선택항목
근무여건 (18)	근무시간대	조기 출근 지양, 적절한 출근시간대 필요	
	야간근무	야간근무 필요성 유무	
	안전시설	작업장 안전관련 시설, 개인장구, 공통시설	
	환경쾌적성	먼지, 공해, 오염물없는 작업환경	
	근무현장 접근성	근무지 근거리, 원거리 선택성	
	임금체불	체불, 늑장지급, 어음 지불 등	o
	통근방식	통근차량 또는 교통비 지급	
	근무자간 유대성	직원 간 수시 회합 필요성	
	휴게시간 필요성	정책적 배려 요구	
	급여방식선정	일당, 주당, 월별 구분	o
	근속자 우대	장기근무로 인한 급여상승, 자영업 등	o
	휴게시설	필요 유무, 종류	
	화장실·위생시설	근거리 설치필요, 쾌적성 필요	
	샤워·세척시설	필요성, 비치 물품 항목 등	
	식사	횟수, 종류, 선택여부, 제공필요	
	의료시설	필요성	
	근로계약서 작성	작성의 필요성 인식	o
	운동·여가시설	필요성, 종류	
근로자 개인신상 (9)	고용안정 보장	중도 퇴사없는 고용 보장	
	사회보험 가입	산재, 고용, 건강, 연금, 장기요양보험가입	o
	직업 만족감	불만 없는 만족한 근무의식	
	사회적 신분	전문 직업인으로서의 사회적 위치	
	조직 구성원	단체 소속원 개념, 사회적 활동일원	
	지도층 진출	직업훈련교사, 전문 컨설턴트 진출	
	자영업 진출	자영업 가능여부	
	근무희망 연령 대	정년 없는 건강 허락 시까지 근무 희망	o
	학력 필요성	학력무관 전문분야 기량 우대	o
	전문직업인 정체성	전문인으로서의 자부심	

입지향상 욕구 (13)	이직 희망	가급적 전문가로서 전문직 계속근무희망	o
	생계보장성	종류 급 보장	
	노후보장성	장기 근무 시 노후 보장성	
	금전적 수입향상	장기근무자, 능력자 급여상승체계 필요성	
	기능자격증필요성	자격증 보유자로서 공인 우대정책 희망	o
	종류충 인식	본인의 인식정도	
	기능능력개발교육	수시 교육 필요성	o
	자녀교육 보조	자녀 교육관련 지원	
	문화생활혜택	각종 문화적 혜택 지원	
	동호회 활동	소규모 주기적 활동 필요성	
	레저·스포츠 활동	단체 활동 필요성	
	직급 상승	필요 유무	
합계	최초제시 40개 문항		10개문항

3.1.2 설문조사 실시

건설생산직 근로자들의 업계에서의 신분확립 상태, 불 만족감을 갖는 사유, 임금과 복지 등 욕구항목 발취 및 건설업체의 근로자들에 대한 임금처리 및 처우, 조세 징수납부 등의 실태파악을 위하여 생산직 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 근로자대상 설문조사로서 서울, 부산 및 지방도시에서 건설현장생산직으로 근무 중인 현장생산직 근로자(작업자)를 대상으로 2011년 01월 21일부터 2011년 07월 13일까지 방문 및 e-mail로 연구방향 설정을 위한 질문을 실시하였다. 설문지는 총 170부를 배포하여 156부를 회수하고(91.7%), 유효한 회신은 150부(96.1%)로 집계하여 각 항목별 백분율과 우선순위를 정리하였다.

3.2 설문조사 결과분석

3.2.1 응답자 정보

1) 연령대

금번 설문조사 응답 근로자들은 국내 건설현장에서 생산직 근로자로 근무 중인 근로자들로서 연령대는 50대가 47%이고, 40대가 31%의 비율이며, 나머지는 60대, 30대 의 비율로서 40~50대 연령층이 78% 수준이었다.

2) 근무 연수

응답자들이 건설생산직으로 근무한 기간은 10년 정도 근무한 근로자들이 28%로서 가장 많았으며, 다음이 20년 가까이 근무한 근로자가 응답자들의 19%, 5년 정도 근무 경력이 17%, 3년 정도가 16%로서 3년에서 20년 이하 기간 근무한 근로자들로 이루어져 있었다.

3) 근무 직종

설문조사 응답 근로자들이 근무하고 있는 직종을 보면, 소방분야를 제외한 전 직종이었다. 건축 철근콘크리트 공종이 응답자 전체의 15%, 건축내장 분야 21%, 건축목공 14%, 건축도장 13%, 건축창호 11%, 건축철물 10%, 건축설비 9%, 토목 공종 6%이며 전기 분야도 1%이었다.

4) 학력

응답근로자들의 학력은 고교졸업 학력이 48%로서 가장 많았으며, 다음이 중졸 근로자들로서 29%를 차지하였다. 초등학교와 대졸은 각각 15%와 8%로서 가장 적었다. 대학원 졸업자는 없는 것으로 나타났다.

3.2.2 개선을 위한 문제점

1) 임금체불

금번 설문조사에서 임금체불에 관한 질문은 체불을 겪은 적이 있다와 없다로 단순히 구분하여 질문하였다. 체불된 금액의 다소도 중요하겠으나, 근로자의 입장에서는 금액이 적다고 하여 경시할 사안이 아니며, 체불을 당한 것만으로도 생활상은 급격히 추락하게 된다. 체불을 겪은 경험이 있는 근로자가 57% 수준이고, 겪어보지 않은 근로자가 31%, 그 외 12%는 응답하지 않았다. 건설생산직 근로자들의 임금체불 경험이 57%라는 현실은 우리나라 건설업의 후진적인 면을 나타내는 것이라 할 수 있다. 이렇게 많은 근로자들이 임금체불을 겪는 사유는 결국 우리나라 건설생산의 다단계 하수급체계와 정부 측의 체불문제 해소에 대한 강력한 의지가 결여되어 있기 때문으로 판단된다. 체임발생은 건설생산 체제상 가장 상위체계인 원수급자로부터는 거의 발생되지 않는다. 대부분의 체임발생은 2단계 또는 3단계 하수급단계에서 발생되고 있다. 앞서 언급한 고용노동부 자료에 의하면 종사원 29인 이하 규모의 사업장에서 전체의 약 절반정도 발생되고 있다. 우리나라는 원수급자가 공종별로 하수급하는 한 단계까지만 분할하여

공사를 위탁할 수 있도록 법으로 정해놓고 하수급업체가 다시 하수급하는, 즉 재하수급행위는 불법으로 간주한다. 재하수급 이하로 내려갈수록 회사 규모가 아닌 개인이 수주한다. 팀장이라 칭하면서 기능공 여러 명과 함께 활동한다. 현실적으로도 재하수급 및 그 이하 단계에서 대부분의 체임사태가 발생되고 있다. 노동의 대가로 수령하는 임금에 대하여 체불금지 대책뿐만 아니라 지급하는 방식도 개선해야 한다고 본다. 월1회 주기, 발주처 기성금 수령 후 노임 지불 등도 변경하여 매 주간 또는 2주 간격, 일당제가 아닌 기본급과 추가 작업 수당제 등으로 개선할 필요가 있다고 본다.



2) 급여방식 선정

생산직 근로자들이 노무를 제공하고 그 대가로 수령하는 임금은 과거부터 현재까지 계속 일일단위 보수로 산정하여 수령한다. 금번의 설문조사에서도 그 시스템은 바뀌지 않고 계속 유지되고 있는 것으로 나타났다. 설문응답자의 99%가 일당계산 방식으로 대가를 수령한다고 답하였고, 나머지 1%가 월급여 수령으로 답하였다. 하절기에 비가 오거나 겨울철에 물을 사용해야 하는 습식공사가 불가능할 경우는 금전적 수입이 발생하지 않는다. 불안정한 생계가 이어질 수밖에 없다. 많

은 건설생산직 근로자의 가정에는 부부간 맞벌이로 생계를 꾸려간다. 기후영향에 관계없이 근로자 가정의 기본생계를 보장해주는 외국 몇몇 사례처럼 제도개선이 절실하다.

우리업계가 현실적으로 근로자들의 임금을 월급여제로 전환 하는 것이 어려울 경우, 대체 보완적 수단으로서 독일의 ‘악천후수당’(조정수당, Überbrückungsgeld)은 겨울철(11.1~3.31) 기후로 인하여 공사를 할 수 없는 기간에는 고용주가 근로자를 해고하지 못하도록 하였고, 이를 통하여 고용관계를 유지토록 한다. 노동청에서는 이 기간 동안 실업수당에 해당하는 금액인 악천후수당을 건설근로자에게 지급하고 고용주는 근로자의 사회보험료를 근로자 총임금(Brutto)의 80%에 기준하여 납부한다. 근로자는 악천후수당은 수령하나 그에 상응하는 보험료납부는 면제되는 셈이다. 호주의 혹독한 기후임금 (Inclement weather), 스웨덴의 사회 전체적으로 잘 준비된 사회보험제도 등과 같이 건설현장 일선 생산직 근로자들의 사기진작과 최소한의 기초적 생계비 보장, 의지할 수 있는 평생직장의 의미 등 희망과 기대감을 품을 수 있는 실질적인 정책이 필요하다.



그림 3.2 급여방식 선정

3) 근속자 우대

생산직 근로자들의 업계에서의 근무기간을 확인하기 위하여 개인별 근무기간을 질문하였다. 10년 정도 근무한 근로자들이 가장 많았고 다음으로 20년 이하라고만 답하였으며, 그 다음이 5년 정도, 3년 정도, 15년 정도 근무한 근로자들이었으며, 20년 이상 건설기능직종에 근무한 근로자들도 9%나 되었다. 10년 내지 20년 이하 근무한 기능직들은 현장의 모든 작업을 총괄할 정도의 경륜은 된다고 판단할 수 있으나 그들의 역량은 그렇지 못하다. 이유는 수시로 부가적인 보수교육을 받지 않으며, 자기가 할 수 있는 직종의 작업만 일관되게 계속해왔기 때문이다. 본인의 업무 및 이와 연계되는 타 분야의 교육을 수시로 할 필요성이 대두된다. 10년 이상 동일직종에서 근무한 근로자들이 제대로 능력을 발휘하지 못하고 있다고 본다. 장기근무자가 우대받는 제도가 있어야 할 것이다. 꾸준히 장기근무한 자에게는 이동이 많은 타 근로자보다는 우대성격의 급여보상이나 복지관련 등에 있어서 차별화가 필요하다. 사기진작에 필수요소가 된다고 본다. 장기근무자에게는 보통의 직원과 동급으로 대우하지 않고 직급, 호칭, 수당 및 관리자층과 함께 대화/토론할 수 있는 위상을 배려함으로써 자부심을 갖게 되고 맡은 일에 대하여 충성심을 유발할 수 있다고 본다.

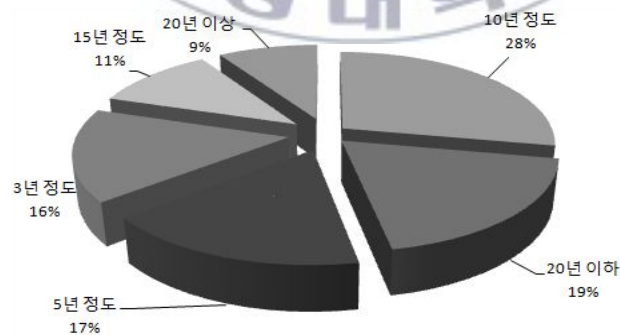


그림 3.3 근속 기간

4) 근로계약서 작성

근로를 제공하고 그 대가를 수령하기 위한 계약을 명문화한 문서로서 「근로기준법」 제17조에 임금, 근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 임금구성항목, 계산방법, 지급방법 등을 명시하여야 하고, 근로자에게 교부하도록 되어 있다. 금번 설문조사에 의하면 고용관계가 시작될 때 고용주와 피고용자 간 근로계약서를 작성하지 않는 비율이 설문 답변자의 89% 정도이다. 근로계약서의 형식에 있어서 정부에서 제정해 놓은 표준근로계약서가 있으나, 별도 용지에 고용일자, 급여 관련, 추가근무 관련, 휴무일, 휴가 등 상호 합의된 사항이 기재되면 된다. 대부분의 근로자들은 근로계약서의 중요성을 모르고 있다. 고용관계가 성립되는 증표로서 후일 상호간 마찰, 시비가 유발될 시 중요한 역할을 한다. 정부에서 중요성을 실감하고 표준양식을 제정하여 보급하고 있으나, 대부분 활용하지 않고 있다. 서구처럼 모든 업무를 수리적, 계약원칙, 법률적 절차에 따라 이행하지 않는 우리나라의 관습 때문에 등한히 하고 있다고 본다. 정부주도로 불시감사 등을 시행하여 제도적으로 정착시킴으로서 임금과 근무조건 등에 있어서 고용주 측의 근로자에게 부당한 처사 등이 한결 감소될 것이라 판단된다.



그림 3.4 근로계약서 작성

5) 사회보험 가입 현황

설문조사결과에 의하면 근로자들의 보편적인 사회보험 수혜현황은 아주 저조하다. 건설생산직 근로자들의 사회보험 가입현황을 살펴보면, 고용보험 1개는 대부분 가입되어 있다. 근무하는 회사 측에서 입사 초기에 신고가입 하기 때문이다. 그 외, 건강보험, 연금보험, 산재보험, 노인 장기요양보험은 대부분 가입되어 있지 않다. 보험 가입율이 저조한 위 4개 보험은 우리나라 국민 대다수가 가입되어 있다. 국가에서 국민들의 삶을 위하여 최소한의 건강 유지와 노후보장을 위하여 정책적으로 구성한 제도이나 이렇게 가입율이 저조하다는 것을 정부에서는 심각하게 받아들여야 한다. 노후가 건강하지 못하거나 최소한의 생계도 유지할 수 없는 국민들이 많다면 사회적 여러 문제가 봉착될 것이다. 개인적으로 사설보험에 가입하려면 보험료 부담, 장기적 적정 보장여부 등 확인노력 후 가입여부를 숙고해야 하나 정부의 정책적 복지시책에는 의문의 여지없이 따라야 한다고 본다.

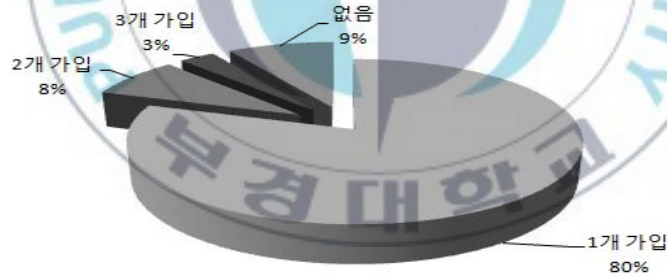
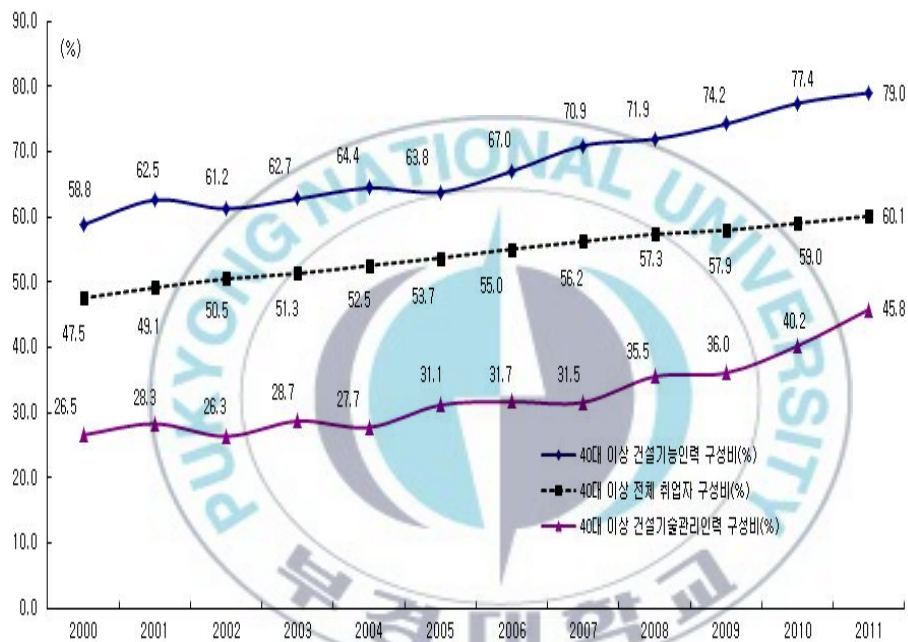


그림 3.5 사회보험 가입 현황

6) 근무희망 연령 대

설문 결과, 건설생산직 근로자들의 연령대는 50대가 가장 많았으며,

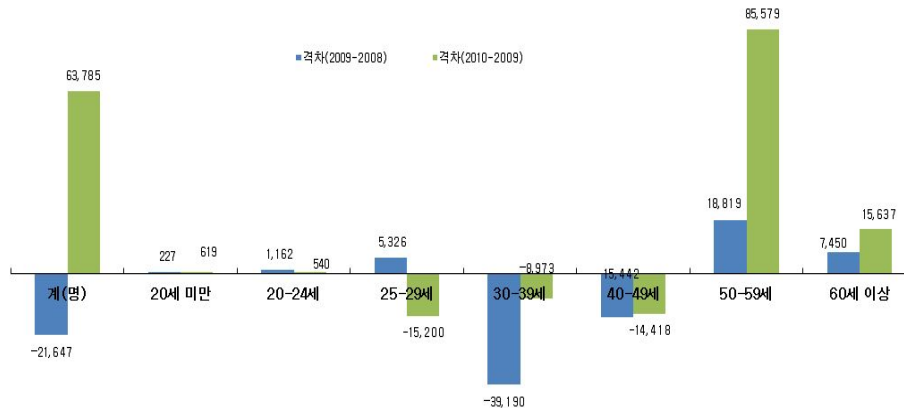
다음으로 40대, 30대, 60대, 20대 순이었다. 통계청의 경제활동 인구조사 통계자료에 의하면 40대 이상 연령층의 전체취업자 대비 건설기능인력 취업자의 비율이 그림 3.6의 그래프와 같이 10여 년 동안 계속 높아가고 있는 것을 알 수 있다. 또한 그림 3.7의 그래프를 보면 건설기능인력 중 50에서 59세 및 그 이상 고령대의 건설인력 분포가 2008~2009년대보다 2009년~2010년대에 급격히 높아진 것을 알 수 있다.



주 : 기능인력은 기능원 및 관련기능종사자, 장치기계조작 및 조립 종사자, 단순노무종사자 등을 포함한 개념임. 기술관리인력은 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자 등을 포함한 개념임.

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도(12월 기준)

그림 3.6 건설기능인력 40대 이상 고령화 추이



자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도(12월 기준)

그림 3.7 건설기능인력의 연령계층별 구성

2011년도 우리나라 전체산업에서 40대 이상 연령이 취업중인 비율은 60.1%이다. 그러나 건설업종에서는 40대 이상 취업자비율이 79%이다. 전체산업 대비 약 20% 정도 높다. 이는 타 업종에 비하여 건설생산직종이 고령화되고 있음을 보여준다. 청년층의 진입이 빈약하므로 인하여 그나마 현장에서 자연스럽게 이행되던 기능전수가 리듬을 잃게 되어 건설품질 확보에 해가 갈수록 문제점이 야기되고 있다. 건설근로품질의 우량화와 지속발전을 위해서는 이렇게 고령화되고 있는 원인을 분석, 문제점을 해소시켜 신선하고 활기찬 근로현장이 되도록 유도해야 한다. 건설기능관련 전문교육기관을 설립하여 독일의 마이스터 형태와 유사한 교육제도로써 건설기능인으로서 전문화 되고, 기능직은 물론 관리자로도 인정받아 사회적으로도 유망한 직종으로 자리할 수 있도록 해야 한다. 한편 건설생산직 근로자들의 근무희망 연령에서는 60세에서 70세까지와 체력이 될 때까지로 답한 근로자가 가장 많았다. 이것은 본인의 건강에 문제가 없고 희망한다면 계속 근무하겠

다는 의견이다.

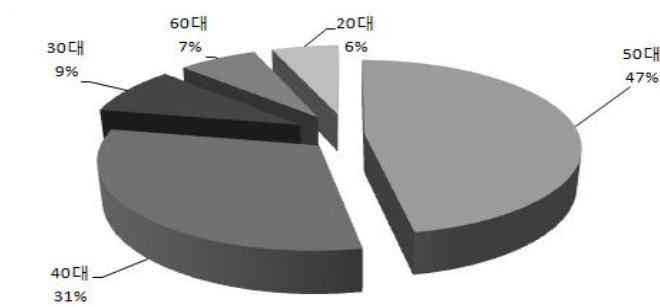


그림 3.8 건설생산직 근로자 연령 대

7) 학력 필요성

응답 근로자들의 학력분포는 고교졸업 학력보유자가 48%로서 가장 많았으며 중졸 학력자도 29%를 차지하였다. 초등학교 졸업자는 15%이며, 전문대를 포함한 4년제 대학 졸업자도 8%의 비율이었다. 대학원 수료 또는 졸업자는 없었다. 건설생산직 근로자의 학력정도는 대부분 고졸 이하의 분포를 나타내었다. 이는 해당공종에 유용한 전문적인 지식이 없는 순수 경험중심의 현장직무가 수행되었다는 것을 의미한다. 따라서 공종별, 경력별로 적절한 교육기관에서 기본적인 직무교육이 필요하다고 판단된다. 건설생산직 근로자의 직업에 학력의 필요성에 대해서는 대부분 필요하지 않다고 답함으로서 건설작업자는 주어진 일만 잘하면 되며, 굳이 학력은 필요치 않다고 생각하고 있었다. 이것은 과거로부터 건설생산직 근로직업은 일용직 노무자로서의 일만 하면 된다는 고정관념이라고 본다.

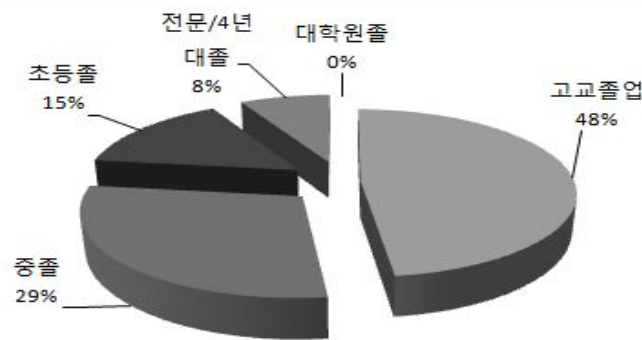


그림 3.9 근로자 학력수준

8) 이직 희망

근로자들이 타 직종으로의 이직을 희망하는지의 여부는 응답자의 76%가 이직을 원하고 있었으며 이직하지 않고 현재의 건설생산직으로 계속생계를 유지하겠다는 군도 34% 수준이었다. 또한 이직하려는 사유로서 건설업보다 안정된 직업을 희망한다가 67%로서 가장 많았다. 다음으로 적은 임금과 우대받지 못하는 근무환경이 19%를 차지하였고, 떳떳이 직업의 존재를 말할 수 있어야 한다는 응답군도 9%를 차지하였으며, 위험하지 않은 일을 하고 싶다 와 지금보다 더욱 깨끗한 일을 하고 싶다가 각각 2%를 차지하였으며 출근시간이 너무 이르다는 군도 1%가 있었다. 이직희망과 그 사유를 살펴보면, 가장 큰 사유는 안정된 직업과 적정임금이 보장되는 직종을 희망하고 있는 것으로 나타났다

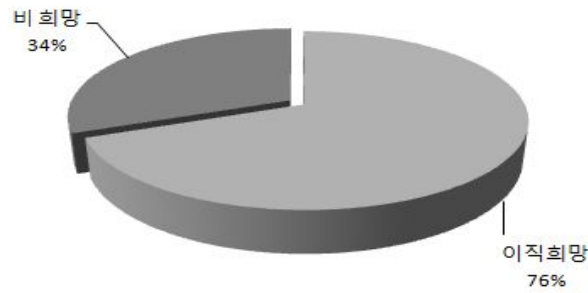


그림 3.10 이직희망 여부



그림 3.11 이직희망 사유

9) 기능자격증 필요성

금번 응답근로자들의 기능관련 자격증 보유실태는 89%가 보유하고 있지 않았으며, 보유하고 있는 근로자들은 11% 수준이었다. 자격증 보유보다는 본인의 전문 기능도 우수여부가 더 중요하기 때문이다. 실제 건설현장에서는 작업시간과 공기 준수를 위하여 기능숙련도가 우수한 근로자를 선호한다. 어느 직종이라도 숙련도가 우수한 근로자를 선호 하는 것은 당연하나 수시로 변화하는 품질기준을 충족시키기는 어렵다. 적절한 교육이 필요하나 시행하지 않고 있다. 그런 측면에서

본다면 자격증을 보유한 근로자는 최소한의 이론적 기준에 대한 지식이 있으므로 건설품질에 대한 준수의식을 갖고 있다고 할 수 있다.

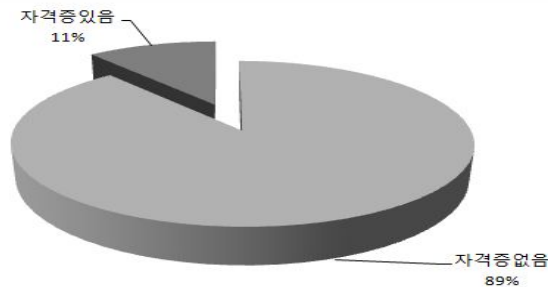


그림 3.12 자격증 보유 유무

근로자들의 기능관련 자격증 취득의사는 대부분 없는 편이다. 취득의사가 있는 근로자는 전체 응답자의 33%에 불과하다. 자격증을 소지하였다고 일당 또는 신분상 우대받지 않기 때문이다. 또한 당해업체에서 필요한 몇몇 기능인 외는 공사 수주시 자격증 가점 또는 우대받는 제도가 없기 때문이다. 정부에서 공사 입찰 시 업체별 보유기술자/기능자 중에서 자격증을 보유한 기술자/기능자 숫자를 우선시하여 수주에 유리한 제도적인 배려가 있음으로서, 근로자 본인은 전문지식을 보유하려 노력하고 자격증을 보유하여야 공인된 기능인으로서 역할 할 수 있다는 분위기 조성이 되어야 업계의 기술적인 발전이 가능하다. 독일에서는 고급학벌이 아닌 직업교육, 마이스터 과정 등을 이수하면 미래가 보장되는 전문인으로서 본인의 사회적 위치가 확립되어 간다. 우리나라도 기술교육을 활성화시킬 필요가 있다고 본다. 독일, 스위스, 일본, 영국, 싱가포르 등 세계적으로도 기술을 중요시 한 국가들이 부유해졌다. 우리나라처럼 고학력으로 졸업하여도 취업을 못하고 있는 고학력실업자만 계속 배출하거나, 당장의 생산직 인력난에 저임금 외국인을 투입시킬 것이 아니라, 직업교육을 활성화시켜 건설생산직 근로

자를 예우하고, 근무하는 현장의 여러 환경을 예전과는 달리 개선하여 취업경로의 양상이 지금과는 다르게 변화될 수 있도록 하는 사회적 분위기가 요구된다.

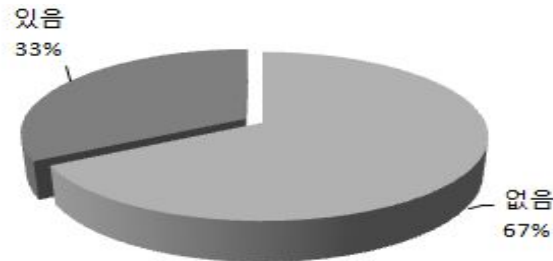


그림 3.13 자격증 필요성, 취득 의사

10) 기능능력개발교육

근로자들이 건설생산관련 교육 또는 훈련을 받은 경험으로서는 80%가 없었으며 20%가 받은 적이 있다고 응답하였다. 이와 같은 교육 또는 훈련은 당초설문에서 기간, 교육/훈련의 종류, 교육/훈련기관 등을 명기하여 질문하지 않았으므로 상세한 교육/훈련종류를 판단하기 어려우나 건설생산직 근로자를 대상으로 하는 최소한의 직무교육 실시는 전체 근로자의 20% 정도만이 수혜 되고 있다고 유추할 수 있다. 이와 같이 최소한의 직무교육도 없이 현장생산 작업에 투입하게 되는 업계현실로 인하여 자연히 기능관련 자격증 취득에 대한 관심과 학력의 필요성도 희박해질 수밖에 없다고 판단된다. 근로자들도 교육 수혜를 대부분 희망하지 않는다고 한다. 소속 회사가 교육 참가일의 일당을 지급하지 않으므로 참가하기를 원하지 않는다는 것이다. 우리나라 각종법률에는 어떠한 교육이든 공식적인 교육 참가는 출근한 것으로 간주, 해당급여를 지급하게 되어있으나 고용주들이 일당근무제라

고 하여 지급하지 않는다. 근로자도 본인이 일을 안했으니 일당을 달라고 할 수 없다고 판단하고 있는 실정이다. 정부 또는 공공기관에서 홍보뿐 아니라, 지속적인 안내활동을 펼쳐야 한다. 학력은 필요치 않고 하드라도 과거와 달리 최근의 건설생산 작업은 도면보기 능력, 관련 부자재의 매립, 고기능의 전기, 전자 장치 등 용어, 자재, 성능 면에서 한층 발달되어 있으므로 단순작업능력만 갖추고서는 고기능의 건설작업을 수행하기에는 무리가 있다. 현장 투입 전 최소한의 기량을 갖추 수 있는 교육을 우선 수료하여야 한다고 본다. 경영학자 피터 드러커도 그의 저서 ‘프로페셔널의 조건(이재규 역, 2002)’에서 “자본도 기술도 사람을 대신 할 수는 없다”라고 역설하였다. 고 자동화된 시스템에서도 조종, 통제, 관리하는 업무는 결국 사람이 한다. 건설생산직 사람(근로자)을 중요시하는 사회적 분위기가 요구된다.



그림 3.14 기능능력개발교육/훈련 수혜여부

3.3 소결

건설생산직 근로자들의 근무현황 파악을 위한 실태조사결과에 의하면 임금체불을 겪은 경험이 있는 근로자들은 응답근로자의 57% 수준으로서 건설업 또는 전체산업 평균치보다 2배 이상으로서 심각한 상태를 나타낸다. 노무를 제공하고 그 대가를 제대로 수령하지 못함으로써 근로자들이 일에 대한 의욕상실과 직업에 대한 긍지를 가질 수가 없게 된다. 국민들의 기본적 복지혜택인 5대사회보험 가입 역시 상당히 저조하여 질병에 대한 대처뿐만 아니라 노후에 대한 기본대책이 전혀 되어있지 못하다. 취업 시 작성해야 하는 근로계약서도 작성하지 않는 경우가 많았다.

설문응답 근로자들의 연령 층이 50대가 47%이고, 다음으로 40대가 31%의 비율을 차지하는 등 40~50대가 78%이상으로 건설현장의 생산직 근로자들의 고령화 추세가 지속적으로 나타나고 있음을 알 수 있었다. 기능관련 자격증보유자는 응답 근로자의 10% 만이 보유하고 있었으며, 이는 국내의 건설현장에서 자격증보유 유무는 중요하게 여겨지지 않는다는 의미로서 이론과 실무가 겸비된 체계화된 기능도가 결여되어 있음을 알 수 있었다. 이와 관련하여 향후 자격증 취득의사를 가진 근로자는 33%선이며 나머지근로자들은 취득의사를 갖고 있지 않았다. 또한 학력은 절반정도가 고교졸업자이며 중졸도 29%나 차지하고 있다. 따라서 기능교육 수혜가 가능한 수준은 되므로 우리나라 건설업계의 경쟁력 향상을 위해서 체계적인 훈련계획을 수립함이 타당할 것으로 판단되며 자격증제도를 활성화하여 건설생산직 근로자에 대한 객관적 기능능력 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

실태조사에서 나타난 여러가지 문제점들은 우리나라 대다수의 국민들이 현재 혜택 받고 있는 기본적 사항들이나 건설생산직 근로자들 대부분이 기본 권리에서 도외시 되고 있는 실정이었다.



4. 건설생산직 근로자 근로환경 개선요인 분석

4.1 AHP 분석 수행

4.1.1 AHP 분석의 개요

본 절에서는 설문조사를 통해 최종 도출된 10개 주요항목에 대한 각각의 중요도 분석을 위하여 AHP tool(Analytic Hierarchy Process, 계층적 분석법)을 활용하여 분석을 실시하였다. AHP 분석방법은 펜실베이니아 대학의 Thomas. Satty 교수에 의하여 1970년대에 개발된 계층적 분석방법이며, 의사결정을 위하여 계층구조를 구성하고 있는 요인들 간에 쌍대비교(Pair-wise Comparison)를 실시하여 논리적으로 판단한다. 특히, AHP 분석은 의사결정 문제를 수학적 이론에 근거하고 사용자 측면에서 상대적인 비교에 의한 이론적용의 단순성, 명확성, 간편성 및 범용성이라는 장점으로 많이 활용되고 있으며 평가자의 지식범위, 경험에 근거하기 때문에 해당분야 전문가들의 참여가 요구된다⁹⁾.

1) AHP 계층구조화

분석을 하기 위하여 먼저 문제의 대상을 목표와 의사결정 요소로 계층구조화 한다. 본 연구에서는 Level 0의 목표를 위하여 Level 1 ~ 2까지 2개 층의 의사결정 요소로 분류하였다.

9) 앞서가는 리더들의 계층분석적 의사결정. 조근태, 조용근, 강현수. 2003

2) AHP 적용 절차

AHP 분석과정은 요인추출을 시작으로 계층요소 간 쌍대비교, 중요도 산정을 한 후 일관성지수(CI-Consistency Index.)가 0.1이하가 되는지 검토하는 절차로 진행된다. 일관성평가는 쌍대비교 과정에서 평가자가 결정한 판단에 일관성이 있는지를 검증하는 것으로서 평가의 일관성이 높을수록 CI 값은 작아진다. AHP 적용절차는 7단계를 거쳐 진행되게 된다.

4.1.2 AHP 계층구조의 설정

AHP 계층구조는 ‘근무여건, 근로자 개인신상, 입지향상욕구’를 기준으로 설문조사를 통해 최종 추출된 주요 10개 요인을 아래와 같이 재분류하여 구성하였고 본 연구에서 10개 요인의 항목별 의미에 대한 정의를 표 4.1에 나타내었다.

1) 근무여건 :

임금체불, 급여방식 선정, 근속자 우대, 근로계약서 작성.

2) 근로자 개인신상 :

사회보험 가입, 근무희망 연령, 학력 필요성.

3) 입지향상욕구 :

이직희망, 기능관련 자격증, 기능관련 능력개발 교육.

표 4.1 AHP계층구조 용어의 정의

계층구조	10개요인 용어	용어의 정의
근무여건	임금체불	근로자 본인의사 관계없이 타의에 의한 건설생산 노무제공의 대가인 임금의 체불발생 문제
	급여방식 선정	사용자 일방결정이 아닌 취업자, 사용자 상호간 협의를 임금산정방식 결정 필요성
	근속자 우대	건설생산직 경력이 많을수록 직책, 호칭, 임금 등 에서 우대하는 방안
	근로계약서 작성	기간, 시간, 급여 등 근로기준법에 의한 항목을 취 업 시 종이문서로 작성 필수.
근로자 개인신상	사회보험 가입	전 국민 보편적 사회보장보험제도인 5대 사회보험 을 취업 시 필수가입 (고용, 산재, 건강, 연금, 장기요양)
	근무희망 연령	근로자가 희망하는 최대 근무 연령
	학력 필요성	건설생산직 근로자 직업에서의 학력 필요 유무
입지향상 욕구	이직 희망	건설생산직이 아닌 타 직종으로 이직 희망
	기능관련 자격증	건설생산직 근로자로서 근무에 필요한 관련 기능 자격증
	기능관련 능력개발교육	건설생산직 근로자로서 기능능력향상을 위한 공식적인 수시교육

4.2 AHP 설문조사

4.2.1 AHP 설문조사 실시

AHP 설문조사 대상에는 그 특성상 해당분야의 전문성을 지닌 전문가들의 참여가 요구된다. 이에 본 연구에서는 앞서 설문조사에 참여하였던 총 18인의 전문가들을 참여대상으로 하였으며, AHP 설문지는 설문응답자의 직업이 공직자로부터 현장근로자까지 분포하므로 각 내용을 쉽게 이해할 수 있도록 구성하였다. 2013년 4월15일부터 익월 5월1일까지 17일간에 걸쳐 방문 및 e-mail을 통하여 실시하였다. 전문가들의 업무분야는 그림 4.1의 도표와 같이 건설분야에서 다년간 연구 및 현장경력을 가진 전문가들이다. 5년에서 10여 년의 건설관리 경력을 지닌 공직자 4명, 건설현장에서 10년 전후의 실무경력이 있는 현장의 팀장급 3명, 건설현장에서 실제 작업임무를 2년에서 6년 정도 수행한 경력의 생산직근로자 4명, 종합대학에서 다년간 연구원으로 재직 중인 대학의 관련연구원3명, 건설관리 분야 대학교수 1명, 정부부처에 근무하며 복지관련 경력이 3년에서 5년 정도인 복지행정전문가 2명, 20년 이상의 건설현장 총괄관리자급 1명, 총 18명의 관련전문가들에게 실시하였다.

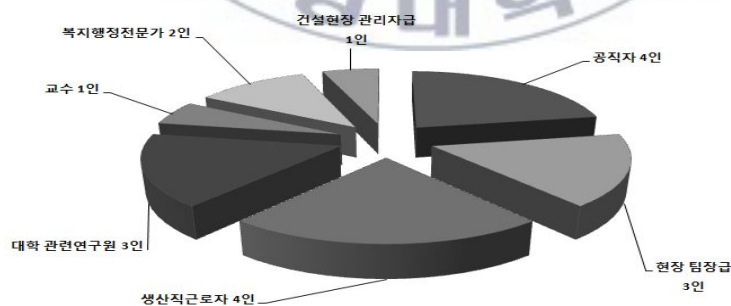


그림 4.1 AHP 설문조사 참여자 업무분야

4.2.2 AHP 분석

AHP 분석은 전문프로그램인 Expert choice 11을 사용하였다. 총 18부 중 일관성 지수(Consistency Index) 검토결과 0.1 이상으로 나타나 일관성이 없는 것으로 판단된 3부를 제외하고 총 15부에 대하여 분석을 실시하였다.

1) Level 1

Level 1은 근무여건, 근로자 개인신상 및 입지향상욕구의 상대적 중요도를 분석한 결과이다. 가중치 산정결과 근무여건이 0.547로 근로자 개인신상, 입지향상욕구에 비하여 상대적으로 중요도가 높으며 다음으로 근로자 개인신상, 입지향상욕구의 순서를 나타내었다.



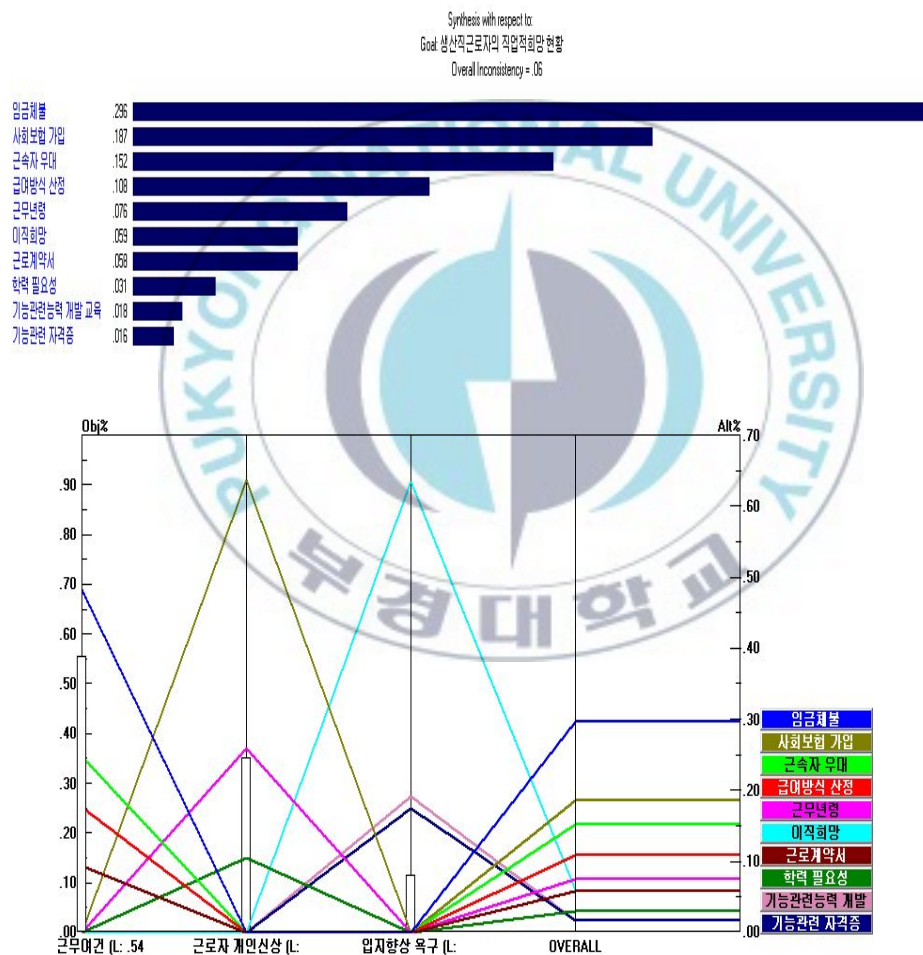
Consistency Index : 0.05

Level 1	중요도
근무여건	0.547
근로자개인신상	0.345
입지향상욕구	0.109

그림 4.2 level 1 분석결과

2) Level 2 Overall

Level 2는 임금체불, 급여방식선정, 근속자우대, 근로계약서 작성, 사회보험가입, 근무희망 연령, 학력필요성, 이직희망, 기능관련자격증, 기능관련능력개발교육의 상대적 중요도의 분석결과이다. 전체 10개 요인들의 상대적 중요도를 비교하여 우선순위를 산정한 결과 그림 4.3과 같이 임금체불이 0.296으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 사회보험 가입 0.187, 근속자 우대 0.152의 순서로 나타났다 .



Overall Consistency Index : 0.06

Level 2. Overall	중요도
임금체불	0.296
사회보험가입	0.187
근속자우대	0.152
급여방식선정	0.108
근무년령	0.076
이직희망	0.059
근로계약서	0.058
학력필요성	0.031
기능관련능력개발교육	0.018
기능관련자격증	0.016

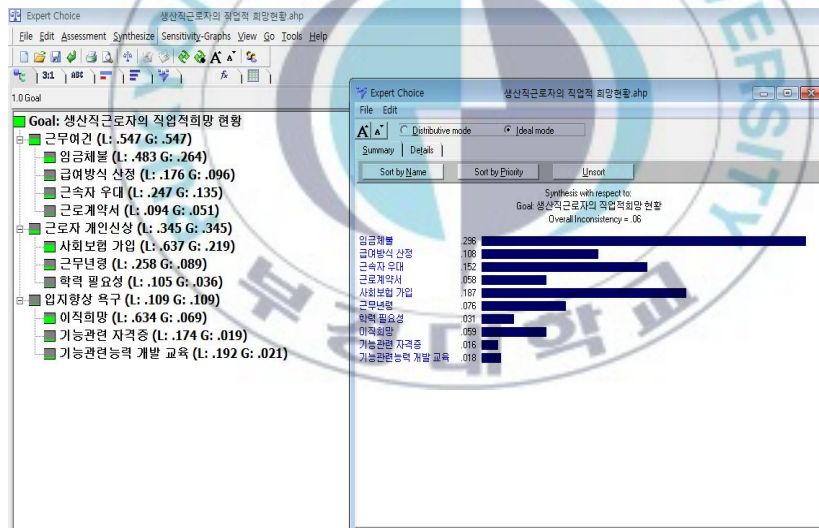
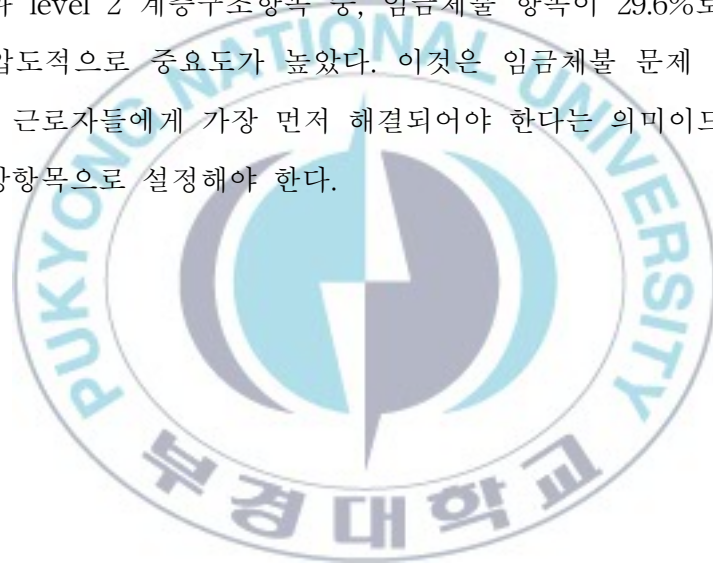


그림 4.3 level 2. overall 분석결과

4.2.3 AHP 분석 결과

AHP 분석결과 level 1 계층구조의 근무여건 분야가 50%(0.547)를 상회하여 근로자 개인신상(34.5%), 입지향상욕구(10.9%)에 비하여 절대적으로 중요도가 높은 것으로 나타났다. 이것은 Level 0 계층의 목표인 생산직 근로자의 직업적 희망을 충족시키기 위해서는 타 계층구조인 근로자의 개인신상과 입지향상욕구에 대한 기대보다 근무여건에 대한 문제점 해소가 최우선적으로 요구된다는 의미이다.

또한 Level 2의 10개 항목을 가중치 산정을 통하여 상대적 중요도를 분석한 결과 level 2 계층구조항목 중, 임금체불 항목이 29.6%로서 타 항목보다 압도적으로 중요도가 높았다. 이것은 임금체불 문제 해소가 건설생산직 근로자들에게 가장 먼저 해결되어야 한다는 의미이므로 집중 개선대상항목으로 설정해야 한다.



4.3 주요 개선항목별 개선안 도출

본 절에서는 앞서 AHP 분석을 통하여 개선이 요구되는 주요항목으로 추출된 임금체불, 사회보험 가입, 근속자 우대에 관련한 현 실태를 먼저 확인하고 실태에 따른 개선안을 도출하고자 한다.

4.3.1 현재 기성금 지불방식

건설공사는 공사금액의 다소에 따라서 발주관청에 의하여 입찰 또는 수의로 계약을 체결한다. 계약된 공사기간에 따라서 시공자(원수급자)는 총괄계획을 수립, 예정공사기간을 추정하여 공정표를 제작성하고 공사착수에 임한다. 통상 원수급자는 그의 책임 하에 각 공종별로 공개경쟁입찰에 의하여 적정한 하수급업자를 선정, 계약하고 발주관청에 그 내용을 문서로 통보한다. 이후는 원수급자의 책임 하에 공사를 속개 진행한다. 공사 진행과정 중, 공사대금의 청구는 공사 진행량에 따라서 규정상 월 1회 하도록 되어 있다. 발주청과 원수급자 상호 협의 하에 월 1회의 주기를 더 늘일 수도 있다. 공사 진행량에 따른 대금청구(기성금)는 원수급자의 청구에 의하여 관련증빙문서 제출 후 7일 이내 기성검사 실시, 이후 5일 이내에 기성대가를 원수급자 측에 지불해야 한다. 그림 4.4는 기성금 지급의 기존절차를 설명한 것이다. 기성대가를 수령한 원수급자는 수령일자로부터 15일 이내에 하수급자들에게 해당금액을 지급하고 지급완료 사항을 이후 5일 이내에 발주처로 통보하게 되어있다. 원수급자이든 하수급자이든 간에 그들에게 소속되어 있는 근로자들에게의 임금지불 및 장비사용료, 식사대, 각종 부자재대금 등 외상거래 한 여러 대가에 관하여는 기성대가 수령 후 즉시 지불하여야하나 각종자료와 보도에 의하면 이 과정에서 대가의

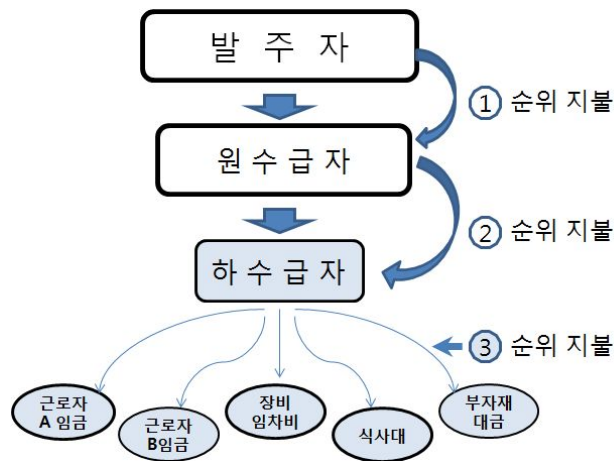


그림 4.4 기성금 지급 기존절차

체불, 지연, 도주 등의 상황이 대부분 발생된다. 문제 발생의 유형을 살펴보면,

- 1) 대부분의 경우 원수급업체보다 하수급업체가 기성금 수령 후 부실 또는 고의로 파산하게 되는 경우에 문제가 발생되며,
- 2) 하수급업체가 파산되지는 않았으나 업주가 자의 또는 타의에 의하여 도주 또는 행방불명되는 경우,
- 3) 수령한 기성금이 당해 분 공사의 원가에 못 미치거나, 하수급 금액보다 적어 지급해야 할 여러 대가금액보다 적은 경우, 고의로 지급을 회피하며,
- 4) 하수급업체가 지불해야 할 대금들을 지급기로 약속된 일자보다 지연시키는 경우,
- 5) 하수급업체가 지불해야 할 금액을 어음으로 지급하는 경우(2~

6개월까지 지연되기도 함). 심지어 임금을 어음으로 지급하는 경우도 있음.

- 6) 하수급업체가 지불한 어음이 부도처리 되는 경우,
- 7) 수령예정인 기성금이 타 채권자에 의하여 압류되거나 당해 업체의 공사용 부자재가 압류, 사용금지 되는 경우,
- 8) 하수급업체가 근로자를 고용하여 직접시공을 시행한 경우 외, 재하수급을 한 경우, 하수급업체는 기성금을 통상 회사가 아니고 개인인 재하수급업자에게 지급하게 된다. 이 경우, 재하수급업자가 도주, 지연 지불, 분할 지불, 어음 지불 등을 행할 경우, 인력이나 물품공급(제공)자들은 피해를 보게 되며, 일부는 회수가 되나 대부분 회수하지 못하게 된다.

건설생산직 근로자들의 주된 취업경로를 보면, 임시직은 물론이거니와 숙련도를 지니고 있는 근로자들이 개별적으로 건설현장에 취업하는 경우는 드물며 소수의 숙련공들이 한 팀을 이루어 건설현장에 투입되게 된다. 일명 팀장의 수주능력에 따라서 근로일수가 상당히 차이가 난다. 근로의 대가체불이 가끔씩 이와 같은 팀장에 의하여 발생된다. 기후영향도 커서 건설생산의 특성상 옥외 또는 지붕이 없는 장소에서의 작업이 대부분으로 계절에 따라 비, 눈, 바람, 한파 등의 영향으로 작업이 없는 날이 많을 수 있다. 월급여제가 아닌 일당 급여제로 운용되므로 금전적 수입에 기복이 심하다.

영세한 원수급자의 부도, 폐업, 부실사태 등이 수시로 발생됨에 따라 정부에서는 하수급자의 공사대금을 발주처에서 직접 수령할 수 있도록 하수급대금 직불제도를 신설, 운용중이다. 최근의 건설공사 현장에서는 대부분의 하수급자들이 이 제도를 이용하여 안심하고 공사에

임하고 있다. 즉, 기성금 지불을 원수급자에게 일괄 지불 후 원수급자의 책임 하에 하수급자들 및 외상 거래한 부 자재대, 용역비, 장비 사용료 등을 지불하게 하는 것이 아니고, 총 기성금에서 각 공종 하수급자에 해당되는 기성금액과 원수급자에 해당하는 금액을 개별분리 작성한 기성 청구서류에 의하여 각각 지급하는 제도이다. 하수급자는 대금지체 우려 없이 안정된 공사를 수행할 수 있어 대부분 이 제도를 이용한다.

이에 관련한 필요서류는 원·하수급자 상호간 최초공사계약 시 하수급대금 직불합의서 1부로 정리된다. 즉 동일계약서 3부를 작성, 발주처, 원수급자, 하수급자 각각 1부씩 보관함으로 직불계약이 체결 완료되게 된다. 하수급대금 직불제도는 원, 하수급자 만 보호하는 제도이며, 업체가 대금을 수령하였다고 하여도 근로자, 재화제공자들에게도 반드시 대금지급이 철저히 이행되는 것은 아니다. 별개의 사안이므로 체불사태가 계속해서 발생되고 있는 것이다.

4.3.2 주요 개선항목 현 실태

1) 임금 및 대가체불

근로자들이 가장 우려하는 항목이다. 건설생산직 근로자들의 근로대가 지불방식은 당월 1일을 시작기일로 하여 당월 말일까지 근로한 일수 × 일당 임금(사용자와 근로자간 상호 약속된 금액)을 산출하여 익월 15일~25일 사이 상호 합의한 지급일에 지급하므로 이 기간 동안 임금지불이 유보된다. 실태조사 결과에 의하면 응답 근로자의 57%가 임금체불을 겪어 보았다고 한다. 근로자들의 임금은 생계와 직결되는 비용으로서 체불될 경우 근로자들의 근무의욕이 저하될 수밖에 없

다.

또한 각종자재 구입대금 중 대부분은 외상 거래를 하고 기성금 수령 후 그 대금을 지불하는 방식이 통상의 건설현장에서 활용된다. 생산직 근로자들의 식음료대금 역시 기성금 수령 후 지급하게 된다. 지급일자는 통상 발생 월의 익월 말일 경에 지급하는 것이 통상의 방식이다. 각종보도에 의하면 체불문제발생의 유형은 대부분 하도급업체와 그 이하 단계에서 주로 발생된다. 발생하는 문제점 유형을 살펴보면 다음과 같다.

- 1) 하수급업체가 기성금 수령 후 부실 또는 고의로 파산하는 경우,
- 2) 하수급업체가 파산하지는 않았으나 업주가 도주 또는 행방불명 되는 경우,
- 3) 수령한 기성금이 당해 분 공사의 원가에 못 미치거나, 하수급금액보다 적어 지급해야 할 금액에 못 미치는 경우, 고의로 지불 회피.
- 4) 하수급업체가 지불해야 할 대금들을 지급 지정된 일자보다 지연시키는 경우,
- 5) 하수급업체가 지불금액을 어음으로 지급하는 경우(2~6개월 까지 지연되기도 함)
- 6) 하수급업체가 지불한 어음이 부도처리 되는 경우,
- 7) 수령 예정인 기성금이 타 채권자에 의하여 압류되는 경우,
- 8) 하수급업체가 근로자를 고용하여 직접시공을 시행한 경우 외, 재하수급을 한 경우는 하수급업체는 기성금을 재하수급업자(통상 회사가 아니고 개인이 많음)에게 지급하게 된다. 이 경우, 재하수급업자가 도주, 지연지불, 분할지불, 어음지불 등을

행할 경우, 인력이나 물품 공급(제공)자들은 피해를 보게 된다.
일부는 회수가 되나 대부분 회수치 못하게 된다.

2) 사회보험 가입 및 납세의무

설문조사결과에 의하면 근로자들의 보편적인 사회보험인 건강보험, 산재보험, 연금보험, 장기요양보험 가입율은 극히 저조하였다. 다행히 고용보험 가입율은 100%는 아니나 대다수 근로자들이 가입되어 있었다. 사회보험가입현황 중 산재보험·고용보험은 상당수 가입되어 있으나 건강보험·연금보험·장기요양보험은 일반인들과 비교해 볼 때 상대적으로 가입이 아주 저조하여 우리나라민으로서 누릴 수 있는 사회복지권에서 배제될 수 있다는 점은 사회문제화의 우려가 있다고 할 수 있다. 우리나라민으로서 사회보장보험은 당연히 100% 가입되어 있어야 한다.

또한 우리나라 납세제도의 근간은 거주자 중심이다. 즉 우리나라에 존재하는 등록거주자는 개인이든 회사이든 단체이든 간에 정부에서 제정한 납세부과 의무를 준수해야 한다. 건설현장에 근로하는 많은 생산직근로자들이 임금에 대한 각종세금을 납부하지 않고 있다. 자재공급자와 식음료대금 역시 탈루되고 있다. 근로소득세, 사업소득세, 건강보험료를 비롯한 각종 보험료 등이다. 현장 실태조사결과에서와 같이 표준근로계약서도 대부분 작성하지 않고 있다. 건강, 연금, 장기요양보험료 및 퇴직금 지출을 하지 않기 위함으로 「근로기준법」과 「조세법」 등의 위반인 편법이라기보다 불법이다. 사회구성원으로서의 동반성장 대열에서 배제되어 있다고 볼 수 있다. 각종 세금탈루, 형평성위배, 관행적 묵인 등으로 인하여 사회질서를 파괴할 위험이 있다. 현재

의 관리자급 기술자의 경력관리와 유사하게 임금지급관리를 철저히 함으로서 국가조세관리를 통하여 사회보험 혜택권역으로 자연히 유입 시킴으로서 문제를 해소해야 할 것이다.

3) 근속자 우대 및 작업환경

건설현장의 생산직 근로자에게 있어서 장기근속자란 개념은 없는 상태라고 할 수 있다. 이유는 건설생산이 개별현장 단위로 매 Project 마다 완전히 종료되기 때문이다. 일부근로자는 동일회사가 수주한 타 현장으로 연결 배치되기도 하나 극히 소수에 지나지 않는다. 99%는 고용관계가 종료된다. 금번설문조사에서도 생산직근로자들은 가급적 동일회사에서 장기근속하기를 희망하였다. 건설생산직 근로자로서의 경력이 많게는 20년 정도, 적게는 3년 정도의 경력을 가진 근로자들이었다. 여러 현장으로 옮겨 근무하였다 하더라도 경력이 많은 근로자는 우대할 수 있는 정책이 근로자들의 사기진작과 업계의 안정을 위해서라도 필요하다고 본다. Project에 따라서 공사기간이 수개월에서 수년까지 소요되기도 하며 공사 진행과정에 근로자 본인의사에 따라서 임의로 타 현장 진출, 타 직종으로 이직을 하기도 한다. 건설생산의 특성상 장기근속이라는 개념이 없다고 볼 수 있다. 외국의 사례로서 독일이나 스웨덴, 호주 등의 건설업계에서는 정부 측에서 건설생산직 근로자 보호차원으로 오래 전부터 여러 정책을 수립, 무난히 시행중에 있다. 독일의 겨울철 혹한기를 대비하여 악천후수당, 호주의 하절우기를 대비하여 혹독한 기후대비 Award 조항 등 선진화 되어 있다. 고용안정이 정착되어 있는 셈이다. 장기근속자 우대의 개념은 여러 중요한 부분을 시사한다. 나의 생업을 지탱해주는 직장의 개념을 가질 수 있고, 가정의 안정을 도모할 수 있는 일터의 개념, 한 회사의 구성원이라는 생각, 즉 사회구성원이라는 개념이 자리 잡아 정신적으로 건강

한 사고와 사회성을 확립시켜 준다. 회사를 아끼게 되고, 소모성낭비를 줄여주기도 하므로 원가절감에 기여하게 된다. 회사 측에서는 구성원을 위하여 다양한 복지시책시행, 발전적 아이디어 창출, 이에 따라 자연스럽게 회사가 더욱 발전할 수 있는 기회가 많아지게 된다.

앞서 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서도 거론한 바 있으나 건설현장 근로(작업)환경의 열악함은 과거부터 인식되어 온 것은 사실이나 개선되지 않고 있다. 건설현장의 안전한 작업용 가설시설물의 근로자를 위한 안전·환경관련 규정은 「근로기준법」과 「산업안전보건법」 등에 비교적 상세히 기술되어 있으나 철저히 준수되지 않고 있는 것이 문제이다. 설문조사결과에 따르면 작업환경에 대한 문제도 잦은 이직원인의 하나였다. 또한 2011년 07월 25일 개정되어 2011년 10월부터 시행된 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제7조의 2와 이에 따른 「시행규칙」을 보면 대통령령으로 정하는 규모이상의 공사현장에는 ‘화장실, 식당, 탈의실 등을 설치해야한다’라고 규정되어 있지만, 냉·온수 샤워장, 휴게장 등은 제외되어 있다. 건설현장에서는 중식 후 잠깐동안이라도 휴식을 취하려고 구석구석에서 불편하게 앉거나 누워있는 모습을 쉽게 볼 수 있다. 종사인구와 단순직이 가장 많은 제조업의 경우도 그렇지 않으며, 심지어 호텔에 버금가는 훌륭한 시설을 갖춘 곳도 있다. 건설현장 생산직근로업종만 복지후생 면에서 낙후되어 있다. 사람은 일을 하는 동안에 즐겁거나 행복해야 하는 일의 성과도 좋다고 한다. 하기 싫거나 마지못해 하는 일일 경우 성과보다 사고나 손실이 발생한 사례를 우리는 많이 보아왔다. 정부에서는 건설사고의 건수를 발주 시 업체별 평가 자료로 삼아 수주평가 시 영향을 끼치도록 하는 등 안전사고 예방에 많은 노력을 하고 있으나, 이는 어디까지나 강제적 수단에 의한 조치이다. 관련법규를 강화하여

작업환경과 여건을 대폭 개선시키면 현재 법적으로 부담해야 할 안전 관리비도 상당 폭 줄어들 수 있어 생산원가도 줄일 수 있고 근로자는 전문직으로서의 자부심을 갖게 될 것이다.

4.3.3 현황에 대한 개선방향

건설산업은 신공법 및 신자재개발, 관련 자료의 정보화 등 공사 관리·기술측면에서는 상당부분 발전을 거듭하고 있으나, 현장생산 및 근로분야에 있어서는 과거나 현재나 거의 변화된 것이 없다고 할 수 있다. 오히려 최근 청년층의 건설생산직에 대한 부정적 직업관 및 근로자들의 노령화로 인하여 생산직의 기능은 오히려 퇴보하고 있는 실정이다. 일본, 독일, 스웨덴의 경우는 작업의 체계화나 규격화와 더불어 작업인력에 대한 정규화, 능력의 고급화, 사회적 신분확립 및 생산성 향상을 위하여 지속적인 노력을 기울이고 있다. 독일의 경우는 건설근로자에 대한 사회보장 시스템이 잘 구축되어져 있다⁹⁾.

현황조사에서 나타난 건설생산직 근로자들에 대한 직업상의 문제점과 해소 또는 개선되어야 할 사안들로서,

첫째 - 근로자들의 관습적인 체임우려 해소 및 체임으로 인하여 발생하는 각종 낭비요소 배제와 불신감·위화감 없는 현장분위기가 조성되어 생산직의 본분인 작업에만 전념할 수 있도록 임금지불시스템을 개선하여야 한다.

9) 한국건설산업연구원, 2010.10. 독일 건설 산업의 숙련인력 육성, 심규범 pp.37, 2010.07.08. 건설동향브리핑, 스웨덴 건설근로자의 사기진작 및 육성방식, 심규범 pp.9

둘째 - 국민모두의 보편적 사회보장제도인 정부의 사회보험가입 혜택으로 건설생산직종에 근무하는 근로자들도 현재뿐 아니라 장래 안정된 가계유지 및 가정의 돌발 상황발생에 다소나마 대처할 수 있는 여유가 있도록 하여야 한다. 이에 따라 사회와 봉직하는 직장에 충성도가 높아져 생산성향상, 불량율 감소, 품질보장, 공기 준수 개념, 안전사고 감소 등 여러 원가절감 요인이 자연히 나타나게 된다. 현재 법테두리 내에서 합법적인 불법으로 처리되고 있는 일용직·단순직 근무형태가 아닌 전문직업인으로 정립될 수 있도록 강제할 수 있는 제도적 장치가 필요하다.

셋째 - 건설생산직종이 전망 밝으며 이직하고 싶지 않고 긍지를 가질 수 있는 사회적신분이 확고한 직업군으로서 젊은층·여성층뿐 아니라 장·노년층까지도 선호하는 직종으로서 자리매김 될 수 있도록 정부차원의 특화된 정책수립과 함께 업계 스스로도 우대시책을 펴 근로자가족 대대로 봉직하고자 하는 장기근속근무가 가능한 선망의 직업군으로 업계구조를 변화시켜야 한다. 근로자 삶의 터전인 건설현장의 작업환경·여건개선에 관하여 기존의 법령을 보완하여 일명 3D업종이라는 개념에서 탈피, 더욱 안전하고 쾌적하며 활동감 있는 건강직장이라는 인식을 갖도록 만들어야 한다. 당뇨병, 고혈압증, 골다공증 등 주요 성인병도 건설현장에서 작업하는 근로자들에게는 그 비율이 낮다고 한다. 아름답고 깨끗하고 적절한 시설을 구비하게 되면 여성층·젊은 층들에게도 선호직장으로 환영받게 될 것이다. 제조업 등 타 업종에서 과거와는 전혀 달라진 환경으로 인하여 몰라보게 선호도가 발전된 양상을 많이 보아왔다. 국가산업에 중추적역할은 하고 있으나 우리사회 하층계급으로 인식되어 주목받지 못하는 건설생산직 근로자들을 위한 정책적 배려와 업계 스스로의 각별한 노력이 필요하다.

4.4 현장 대가지불체계 개선

4.4.1 기성금 지불방식 개선

발주청은 원, 하수급자 예게만 대금을 직접 지급할 것이 아니라, 관련 재화 제공자들에게 임금, 외상거래 각종 대금들을 우선적으로 직불하고 정산 정리하여 공사목적물 계약자인 원수급자에게는 정산후의 대금을 지급하면 문제가 발생되지 않는다. 그림 4.5는 이러한 지불체계를 설명한 도표이다.

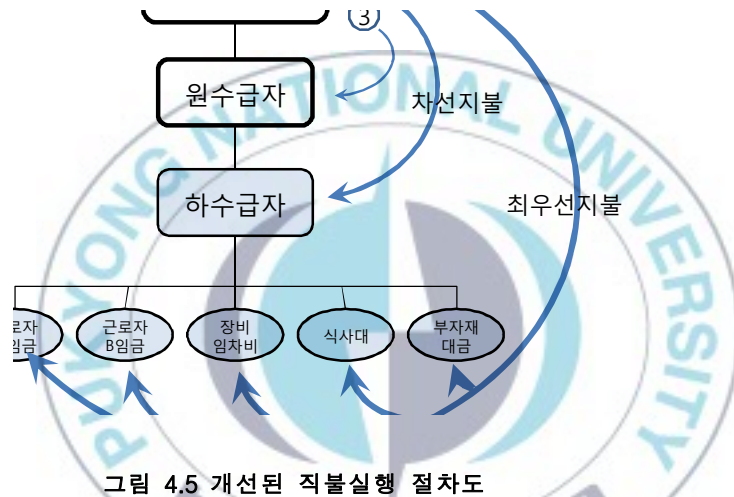


그림 4.5 개선된 직불실행 절차도

이 과정에 발주처로서는 행정력이 추가로 요구된다고 할 수 있으나 금번 제시하는 양식의 추가 필요서류만 갖추면 되며, 추가 필요서류는 현장에서 원수급자 및 하수급자가 작성하게 되므로 발주처의 부가적 업무는 요구되지 않는다.

1) 구비서류

현장에서 원, 하수급자가 지불해야하는 임금 및 각종외상거래 대가

를 원·하수급자의 공사 기성금 지급이전에 발주처에서 먼저 직접지급하기 위해서는 직불을 상호 합의하는 합의서, 직불내역서, 정산서류 등이 필요하다. 본 연구에서는 이에 필요한 4종류의 양식을 새로 개발하여 작성하였다. 다음의 표 4.2는 4종류의 양식과 관련한 작성자, 사용자 및 적용되는 대금유형을 설명, 정리한 것이다.

표 4.2 현장직불용 신규개발 문서양식

양 식 1	(원수급자 직불합의, 파기 이행각서)
용 도	원수급자가 기성금 수령 이전에 임금, 자재비, 식대, 용역비 등 외상대금을 발주처가 먼저 지불, 정산 후 기성금 수령하겠다는 각서.
발주처	원수급자로부터 문서 접수, 승인, 보관, 기성금 지불 시 사용
원수급자	작성 → 발주처 제출
하수급자	-
대금유형	임금, 자재비, 식사대금, 장비사용료, 수선비 등 외상대금
양 식 2	(현장직불합의서, 파기서)
용 도	사용자와 제공자간 직불처리 합의서
발주처	원수급자로부터 접수, 승인, 보관, 기성금 지불 시 사용
원수급자	제공자 있을 시 작성, 하수급자 분과 함께 → 발주처 제출
하수급자	작성 → 원수급자에 제출, 원수급자의 현장직불합의서 있을 시 포함하여 함께 → 발주처 제출
대금유형	임금, 자재비, 식사대금, 장비사용료, 수선비 등 외상대금
양 식 3	(현장직불내역서)
용 도	현장에서 직불할 거래선, 금액, 확인날인이 있는 문서.
발주처	원수급자로부터 접수, 보관, 기성금 지불시 사용
원수급자	제공자 있을 시 작성, 하수급자 분과 함께 → 발주처 제출
하수급자	작성 → 원수급자에 제출, 원수급자의 현장직불합의서 있을 시 포함하여 함께 → 발주처 제출
대금유형	임금, 자재비, 식사대금, 장비사용료, 수선비 등 외상대금

양 식 4	(정산내역서)
용 도	총기성금에서 직불할 금액을 공제, 잔액을 산출한 문서
발주처	원수급자로부터 접수, 보관, 기성금 지불시 사용
원수급자	작성, 하수급자 분과 함께 정리하여 → 발주처 제출
하수급자	작성 → 원수급자에 제출, 경유 → 발주처 제출
대금유형	임금, 자재비, 식사대금, 장비사용료, 수선비 등 외상대금

상기 표 4.2에 대한 구체적인 운용방법과 양식은 다음과 같다.

① 직불합의 각서 (양식1)

원수급자는 발주처에 표 4.3과 같은 양식의 “현장직불합의(파기)이행 각서”를 공사 착공 전에 공사계약서류 제출 시 함께 제출한다.



표 4.3 현장직불합의 이행각서

(양식1)

현장직불합의(과기)이행 각서 (예시)

1. 공사명 : 000 노인복지센터 신축공사
2. 공사위치(현장) : 부산시 강서구 명지동 일원.
3. 공사기간 : 2013년 8월1일 ~ 2016년 3월31일.
4. 발주처 : 부산시 건설본부
5. 원수급자 : 00 건설주식회사.
6. 각서내용 :

위 원수급자 00 건설주식회사는 위의 공사를 도급받아 시공함에 있어서 공사기성금 수령 시 원,하수급자 및 각종 재화제공자로부터 당 현장공사와 관련하여 발생하는 노무비, 식음료대, 장비사용료, 자재구입비, 용역비, 청소비를 위시한 제반 외상거래 건에 대하여 상호 직불합의가 있는 경우, 절차에 따라 발주처가 직불한 후, 정산하여 당사 기성금을 수령하겠음을 각서 합니다. 끝

2013년 0월 0일

00 건설주식회사

대표이사 0 0 0 (인)

부산시 건설본부장 귀하

② 현장직불합의서 제출 (양식2)

원수급자가 하수급업체 선정 계약 시, 근로임금, 장비사용료, 물품대, 식음료대, 제용역비 및 기타 대금지불이 필요한 항목에 관하여 기성 청구서류 제출 시, 함께 제출하는 현장직불내역서에 의거 발주처에서 당 회차 기성금의 원·하수급자에게 지불 전, 우선적으로 직접 지불한다는 내용의 현장직불합의서 표 4.4를 작성, 발주처에 하수급자 선정서류 제출 시 함께 제출한다. 하수급자에 관할되는 근로자는 첫 출근 일, 물품거래 시는 첫 납품일자, 장비사용 시는 첫 사용 일, 식사대는 첫 식사일자 또는 사전 하수급자와 제공자¹⁰⁾ 상호간 표준근로(공급)계약서 사본 + 현장직불합의서 4부를 작성, 원수급자에게 공문으로 제출한다. 원수급자는 매월 1회씩 또는 기성금 청구와 관련되는 경우는 기성금 청구 이전에 수시로 발주처에 제출 확인을 받아 발주처, 원수급자, 하수급 및 제공자가 각 1부씩 보관한다. 이는 신규 첫 거래 발생 시 와 직불합의 파기 시의 경우이며, 기 직불 합의된 동일 거래 선일 경우는 매월 재작성이 필요하지 않다. 또한 거래 후 당일즉시 대가를 지불하는 경우는 작성을 하지 않는다. 제공자가 외상거래를 하며 위의 현장직불합의를 원치 않을 경우에도 현장직불합의서를 합의 또는 파기여부를 표기하여 제출해야 한다.

하수급자와 제공자 상호간 거래가 종료될 시는 현장직불파기서 표 4.4를 작성 제출하여 종료되었음을 역시 공문으로 원수급자에게 제출한다. 파기서를 제출하지 않아 발생하는 손실은 당해 업체에서 책임진다.

10) 제공자:근로자,자재공급자,장비대여자,식음료공급자등
현장생산에 필요한 용역, 물품제공자를 칭함.

표 4.4 현장직불 합의서

(양식2)

현장직불(불)합의서 · 파기서

1. 공사 명 : OO 노인복지센터 신축공사
2. 공사기간 : 2013.08.01 ~ 2016.03.31
3. 위 치 : 부산광역시 강서구 명지동 일원
4. 발주처 : 부산광역시 건설본부
5. 원수급자 : OO 건설주식회사
6. 착공 연월일 : 2013.08.01
7. 대금종류 : 노임 식대 화물차량 지게차 자재비 잡자재비
청소 운반 (기타.)
8. 직불대상금액 : 현장 작성 직불내역서에 의함.
9. 지급주기 : 매월 1회
10. 합의내용 : 위 각항에 해당되는 금액은 원·하수급자가 제출하는 확인서류에 따라 건설산업기본법 제____ 호(법 제정 후 삽입)에 의하여 아래 제공자(대금수혜자)에게 발주처에서 직접 지급하기로 합의하며, 지급 후 당해 금액은 아래의 제공자(수혜자) 관할 업체 기성대금의 일부로 정산하며 아래의 제공자에게 당해 금액이 이미 지급된 사실이 확인 되거나 아래 제공자의 부실, 기타 지급이 중지되어야 하는 사실이 발견될 시는 발주처의 직접지급을 중지, 철회할 수 있고 이미 지급 됐을시는 지급자에게 즉시 원상 반납하기로 한다.
11. 합의파기 : 위 10항의 직불 합의를 상호 협의 하에 파기하고자 할 경우, 본 직불합의서의 “파기서” 부분을 확인 날인하여 제작성 제출해야 하며, 제작성 제출하지 않았거나 원·하수급자 및 제공자 측의 발주처의 사실인지관련 통보의무를 태만히 했을 경우, 관련 대금이 위 10항 내용에 따라 지불되어도 사용자 또는 권리자는 이의를 제기할 수 없다.
12. 합의서제출 : 본 직불합의서는 관계자 상호간 직불의 합의여부와 상관없이 합의 또는 파기를 명기, 제출해야 한다.(제출하지 않았을 시는 기성 대가 지급 시 해당금액 만큼 추산한 금액을 지급 유보하여도 이의 없음)
13. 기 록 : 본 합의서는 4부 작성하여 사용자, 제공자, 원수급자, 발주처 각 1부씩 보관한다.

발주처: 부산시 건설본부 건축과(회계과) 직 · 성명 _____인

사용자: 대한건설주식회사 (부산 금정구) 직 · 성명 _____인

제공자: O O O 직 · 성명 _____인

입회자: O O O (없을 시 무 기재 무방) 직 · 성명 _____인

③ 현장직불내역서 (양식3)

원·하수급자는 발주처에 기성대가 청구 시 표 4.5~4.6과 같이 각각의 현장직불내역서 및 정산내역서를 기성청구 서류와 함께 그림 4.6과 같은 순서로 제출함으로서 서류제출 절차는 종료된다.

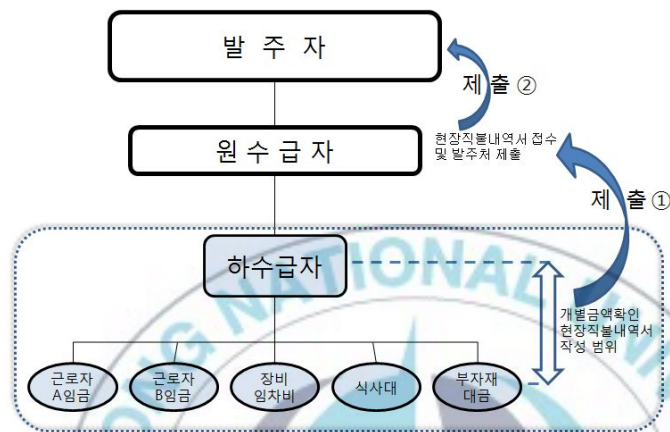


그림 4.6 현장직불 내역서 구비흐름도

(양식3)

표 4.5 현장직불내역서

현장직불내역서(예시)

작성 : 2013년 12월 25일 OO건설주식회사 기성 : 제1차공사 제2회분 기성금 범위

No	공종	상호 또는 성명	주민번호 또는 사업자번호	금 액									금 용 계 좌 번 호		연락번호	본인 확인	사 용 자 인	입 회 인	비 고
				총금액	소득 세	주민 세	건강 보험	고용 보험	장기 요양 보험	국 민 연금	공 제 계	공제후 잔액							
1	목공	김목수	110632-242567	1,620,000	6,900	690	46,980	8,910	1,536	72,900	137,910	1,482,000	국민	264032-07-000	010-9676-0000				
2	철물	진홍상회	602-03-77862	380,000									국민	264765-07-000	010-9876-0000				
3	목재	삼양목재	632-07-88627	0									-	-	011-2345-0000				
4	철근	강철제강	603-78-64567	7,900,000									우리	10637-4763-00	010-3872-0000				
5	식대	초원집	632-07-88632	820,000									제일	65072-03-0000	010-9862-0000				
6																			
7																			
8																			
9																			
10		소 계		10,720,000															

작성요령 : 금회 지불할 대금이 없어도 기재하고 금액란에 “0”으로 기재 및 본인 확인, 날인할 것.

본인 및 사용자의 확인 인이 없으면 무효이므로 준수할 것.

표 4.6 정산내역서

(양식4)

정산내역서

- 1) 공사명 : OO 노인복지센터 신축공사
 - 2) 회차 : 제1차 공사 제2회분 기성금
 - 3) 금회 총기성금 : ₩100,000,000(금일억 원 정)
 - 4) 하도급대금 직불금액 합계 : ₩60,000,000(금육천만 원 정)
 - 기계 : ₩20,000,000
 - 토목 : ₩10,000,000
 - 건축 : ₩20,000,000
 - 전기 : ₩10,000,000
 - 5) 현장직불내역서 금액 합계 : ₩30,000,000(금삼천만 원정)
 - 기계 : ₩10,000,000
 - 토목 : ₩ 5,000,000
 - 건축 : ₩10,000,000
 - 전기 : ₩ 5,000,000
 - 6) 정산 후 기성금액 : ₩10,000,000(금일천만 원 정)

(산출식)=금회 총기성금 100,000,000에서-하도급대금 직불금액 60,000,000
 공제 (하도급대금 직불금액합계 60,000,000-현장직불내역서 상의 금액
 합계 30,000,000을 공제) = 10,000,000원 정.(원수급자가 수령할 기성금)
- 첨부 : 금회 기성서류 1부,
 현장 직불내역서 1부.끝

부산시 건설본부장 귀하

작성 일자	2013.O.OO	작성자	OO건설(주) 대표이사 OOO (인)
----------	-----------	-----	----------------------

4.4.2 대가지불체계 개선에 따른 유발효과

1) 현장직불 시 제 세금 적용

현장직불내역서 작성 시 근로자 개인의 소득에 대해서 근로소득세, 건강보험료, 고용보험료, 장기요양보험료, 국민연금 보험료를 산출한 후 공제한 금액 및 수령액을 작성한다. 각종 사회보험료 납부는 절차에 따라 처리한다. 근로소득세는 국세청 간이세액표를 적용하여 세액을 산출 납부하며 건강보험료, 고용보험료, 장기요양보험료, 국민연금 보험료는 각 요율에 따른 보험료를 현장직불내역서 작성주체가 각각 납부(원수급자·하수급자) 완료하고 사본을 첨부한다. 근로소득세의 연간 정산은 소득발생 익년도 초 정부에서 지정한 신고기한 내에 건설 현장에 근무하고 있는 근로자에 대해서는 해당업체에서 대리 신고가 가능하며, 그렇지 않을 경우, 근로자 개인이 연말 지정기한 내에 관할 세무서를 방문, 신고한다. 회사의 납부의무 역시 절차에 따라 통상적으로 회사원의 매월 급여에서 체세금 등을 공제 정리하는 방식과 동일하다.

2) 퇴직금

「건설산업기본법」 제87조, 령83조와 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제 1조에 따르면 공공공사 3억, 민간공사 100억 원 이상, 공동주택 공사는 200호 이상의 현장이 건설근로자공제 의무가입 요건이다. 건설근로자공제회에서 관장하며, 퇴직금 성격으로 건설근로자들에 게만 적용하고, 건설근로직 종사 누계 1년 이상자(적립일 수 252일)에 게 지급하는데 건설근로자 퇴직공제 제도는 일당의 고저에 관계없이 2012년도 기준 1인당 4,200원씩/일 을 납부한다. 현재는 개인별 소득과 관계없이 근무일수 $\times$ 4,200원/인으로 납부금액을 산출한다. 개인별

당월 소득금액에 따라 차이가 있어야 기능숙련도 향상의지 유발, 근로 의욕 상승효과를 노릴 수 있으며 수령하는 임금이 많으면 퇴직금이 많이 쌓인다는 개념이 도입되어야 한다. 등급별로 세분화하여 징수할 필요가 있다. 또한 퇴직공제부금 납부 당연가입현장 기준은 일정규모 이상 현장이 의무가입 요건으로서 그 이하규모 현장은 가입하지 않아도 된다. 1일 4시간미만 근로자, 1주 15시간미만 및 기간을 설정하지 않은 근로자 역시 신청자격이 없으므로 생계보장의 실효성이 없다. 본 제도의 핵심도 건설업계에 장기근무자, 숙련도 높은 자 등에게 유리하도록 단계별로 구분하여야 한다. 단거나 장기근무에 관계없이 일정한 금액이라면 업계에 충실하게 봉직하려는 의욕이 유발되지 않는다. 현재 법적으로 퇴직공제금을 신청할 자격의 발생요건은 아래와 같다.

1. 피공제자 자신이 독립하여 새로운 사업을 시작한 경우
2. 건설업 이외의 사업(제조업, 서비스업 등)에 고용된 경우
3. 기간의 정함이 없는 상용근로자로 고용된 경우
4. 부상 또는 질병으로 건설업에 종사하지 못하게 된 경우
5. 피공제자가 사망한 경우
6. 피공제자의 연령이 60세에 이른 경우
7. 기타 건설업에 종사할 수 없는 사유가 있거나 종사할 의사가 없음을 입증하는 경우에 한한다.

피공제자 가입자격요건과 퇴직공제금 신청가능 요건이 건설생산직 근로자들에게 보편적으로 혜택이 주어질 수 있도록 더욱 확대시킬 필요가 있다고 본다.

4.4.3 지불체계 개선에 따른 추가 국가세수규모 추정

1) 제비용 지불체계 개선

(기존 지불방법) 근로자 임금 및 현장에서 지불해야하는 제비용, 잡자재비, 식대, 용역비, 장비사용료, 소모품비 등 모두를 과거에는 원수급자 또는 하수급자가 발주처로부터 기성금 수령 후 각 수급자 측에서 해당자에게 각각 지불하였다.

(개선방안) 기존 지불방법과 달리 발주처에서 근로자 임금, 잡자재비, 식대, 용역비, 장비사용료 등을 최우선 지불한 후 다음으로 하수급자분에 해당하는 기성금을 지불하고, 원수급자에게는 선 지급한 각 금액을 정산하여 공제한 기성금을 지불하는 시스템이다. 즉, 과거의 기성금 지불방식과 완전히 반대 순서로 지불처리 된다.

2) 추가 국가세수규모 추정 산출

본 절에서는 임금을 비롯한 제비용의 지불체계 개선에 따른 연간 추가 세수확보 예상치를 추정 산출해 보고자 한다. 본 절의 진행은 세수확보가 가능한 건설생산직 근로자 숫자, 평균 임금 대, 월 임금에 대한 각종 세율적용, 총금액 추출의 항목으로 구성하여 산출하며 근로자 개인에 해당하는 제 세금을 먼저 산출하고, 근로자 개인에 대하여 업체 측에서 부담하게 되는 제 세금을 산출하여 마지막으로 연간 총금액을 도출한다. 총금액이 우리나라 연간 예산중에서 비슷한 규모의 예산항목을 찾아 비교해 본다.

1) 건설생산직 근로자 수.

가장 최근 통계자료로서 건설생산직 근로자 수는 표 4.7에서와 같이 상용직과 임시직을 합하면 2010년도 1,416,217명이다.

표 4.7 건설근로자 수

분류 부호	종 사 자 규 모 별 (인)	생산종업원 (명) Operatives			
		상용직 regular			임시직 Temp.
		계 Total	기술자 Engineers	기능공 Craftsmen	임시 종사자 Temporary workers
F	건설업	493489	344365	149124	922728
5	5인미만	27065	15122	11943	6372
10	5 ~ 9	62849	41305	21544	37358
15	10 ~ 19	93951	64541	29410	95478
20	20 ~ 49	108834	76082	32752	176995
30	50 ~ 99	51202	34029	17173	124530
40	100 ~ 199	30738	20230	10508	101038
50	200 ~ 299	14434	9918	4516	62168
60	300 ~ 499	13373	9055	4318	70824
70	500 ~ 999	18513	14177	4336	80101
80	1,000인 이상	72530	59906	12624	167864

자료 : 통계청.2010년 건설업조사보고서

2) 건설생산직 근로자 평균임금.

2012년도 건설업 전체직종의 평균임금은 표4.8과 같이 일일 138,571 원이나 특수직종의 임금이 높은 관계로 일반공사 직종의 임금을 기준으로 하여 132,168원/일을 적용 한다.

표 4.8 건설근로자 임금실태

구 분	적 용 기 간 (조사시점)			증 감 률	
	'12.9.1-'12.12.31 ('12.5월)(원/일)	'12.1.1-'12.8.31 ('11.9월)(원/일)	'11.9.1-'11.12.31 ('11.5월)(원/일)	전기 대비 (%)	전년 대비 (%)
전체 직종	138,571	132,576	129,029	4.5	7.4
일반공사 직종	132,168	126,684	123,735	4.3	6.8
광전자 직종	204,110	191,119	185,429	6.8	10.1
문화재 직종	156,713	149,495	144,563	4.8	8.4
원자력 직종	175,792	165,930	159,211	5.9	10.4
기타 직종	141,355	136,032	129,806	3.9	8.9

※ 자료 : 대한건설협회, ()는 조사기준 시점

3) 건설생산직 근로자 주당 근무시간.

건설생산직 근로자의 주당평균 근무시간은 표 4.9에 따라 최근 3회의 통계치의 평균을 계산하면 $(44.5+42.7+44.4) \div 3 = 43.9$ 시간이고, 이를 하루 8시간으로 나누면 주당 5.5일 근무하는 것으로 계산된다. 따라서 5.5일씩 4주를 근무하면 월 22일 근무하는 것으로 산출할 수 있다. $5.5 \text{ 일} \times 4 \text{ 주/월} = 22 \text{ 일}$ 근무 한다.

표 4.9 업종별 근로자의 주당 근무시간

구 분	2011. 10		2012. 9				2012. 10			
	(천명)	구성비 (%)	(천명)	구성비 (%)	증감 (%)	증감률 (%)	(천명)	구성비 (%)	증감 (%)	증감률 (%)
< 전 체 >	24,673	100.0	25,003	100.0	-12,345	2.8	25,069	100.0	396	1.6
○ 36시간미만	3,114	12.6	3,327	13.3	-1,208	-78.8	3,137	12.5	23	0.7
1~17시간	988	4.0	1,083	4.3	-11,137	-52.7	977	3.9	-10	-1.0
18~35시간	2,127	8.6	2,244	9.0	13,290	-83.2	2,160	8.6	33	1.5
○ 36시간이상	21,251	86.1	21,340	85.4	8,870	165.1	21,630	86.3	379	1.8
36~53시간	15,196	61.6	15,245	61.0	4,420	139.1	15,184	60.6	-12	-0.1
54시간이상	6,055	24.5	6,096	24.4		263.8	6,446	25.7	391	6.5
○ 일 시 휴 직	308	1.2	336	1.3		-43.7	302	1.2	-6	-2.1
○ 주당 평균										
취업시간		45.0		44.7	13.8	44.7		45.3	0.3	0.7
- 제 조 업		47.2		46.8	17.7	60.8		47.1	-0.1	-0.2
- 건 설 업		44.5		42.7	15.4	56.4		44.4	-0.1	-0.2
		48.0		48.7	13.4	38.0		48.9	0.9	1.9
-도소재·숙박음식점업										

자료 : 2012년10월 통계청 고용동향

4) 건설생산직 근로자 월 임금 산출.

기후조건이 양호한 봄과 가을에는 근무일수를 위 통계에 의한 22일 기준으로 하고 일당 132,168원으로 계산하면 월 2,907,696원이 된다.

기후조건이 불량한 여름과 겨울계절 근무일수는 정상 근무 일수의 1/2로 추정하면 월 1,453,848원이 된다.

따라서 평균임금은 $(2,907,696 + 1,453,848) \div 2 = 2,180,772$ 원으로 계산된다.

위의 추정산출 월 임금 2,180,772원의 산출 적정성을 확인하기 위하여 표 4.10의 한국은행이 발표하는 주요경제지표 상의 건설업 평균임금과 대조한 결과 거의 유사한 것으로 나타나 유효한 값으로 활용한다.

표 4.10 주요경제지표(건설업 평균임금)

구 분 (연도)	고용 및 임금					물가 ¹⁾		인구 ²⁾
	총취업자 ¹⁾			실업률 ¹⁾	건설업 ¹⁾ 평균임금	소비자 물가지수	생산자 물가지수	연중 추계인구
		제조업	건설업					
	1000명			%	원	2005=100	2005=100	천명
2002	22,169	4,241	1,746	3.3	1,858,504	90.8	90.3	47,622
2003	22,139	4,205	1,816	3.6	2,072,367	93.9	92.3	47,859
2004	22,557	4,177	1,818	3.7	2,129,889	97.3	97.9	48,039
2005	22,856	4,130	1,813	3.7	2,123,065	100	100.0	48,138
2006	23,151	4,057	1,833	3.5	2,319,199	102.2	100.9	48,297
2007	23,433	4,014	1,849	3.2	2,319,946	104.8	102.3	48,456
2008	23,577	3,963	1,812	3.2	2,476,731	109.7	111.1	48,607
2009	23,506	3,836	1,720	3.6	2,335,674	112.8	110.9	48,747
2010	23,829	4,028	1,753	3.7	1,949,150	100	115.1	49,410
2011	24,244	4,091	1,751	3.4	2,181,300	104	122.1	49,779

주1) 2001~2003 구분류 기준, 2004~2009 신분류 기준

자료 : 1)한국은행 경제통계 시스템, 2)통계청

5) 근로자 월 임금 대비 제 세금 공제액 산출.

근로자 본인이 납부하여야 하는 근로소득세 및 제 보험료는 다음과 같다.

월 소득 2,180,772원 중 현행 세법상 교통비, 식대, 현장수당 등의 명목으로 약 30%정도를 비과세항목으로 구분할 수 있다. 즉 2,180,772

원의 70%인 1,526,540원이 제세 산출대상 금액이 된다. 공제대상 가족 수는 2인으로 설정하고 근로일 수는 (22일+11일)÷2=16.5일 근무로 계산하면 근로자 개인수령 월 임금은 1,526,540원이므로 이에 대한 제세금을 산출하면 표 4.11과 같다.

표 4.11 근로자 개인당 납부액

세 제	2012년요율(%)	세 액(원)	비 고
근로소득세	최저 6	4,830.	소득에 따라 차등, 국세청 간이세액표 기준함
건강보험	2.9	44,269.	5.8%의 1/2씩 업주, 근로자 부담
고용보험	0.55	8,395.	근로자 0.55%, 업주 0.8%임
장기요양보험	건강보험율의 6.55의 1/2	2,900	6.55%의 1/2씩 업주, 근로자 부담
국민연금	4.5	68,694	9.0%의 1/2씩 업주, 근로자 부담
산재보험	3.7	-	전액 사업주 부담
합 계		129,088원/월	정부 세수/월

월 공제액 129,088원을 연간 가동 월수 9개월로 추정하면 1,161,792 원/년/인의 세수확보가 가능하다. 근로자 전체인원 1,416,217명의 공제액은 약 1조 6,453억 원의 세수가 확보된다.

항목별로 분개하면,

- ① 근로소득세 : $4,830 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 616\text{억}$
- ② 건강보험료 : $44,269 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 5,643\text{억}$
- ③ 고용보험료 : $8,395 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 1,070\text{억}$
- ④ 장기요양보험 : $2,900 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 370\text{억}$
- ⑤ 국민연금보험 : $68,694 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 8,756\text{억}$

의 세수가 확보되며, 이 숫자는 근로자 개인으로부터의 세수이며, 국민연금보험료는 소득공제대상으로서 연말정산 시 적용된다. 또한 고용주(업체)는 위 각 보험료를 개인별 요율보다 높은 율의 금액을 납부하므로 위 금액을 훨씬 상회하는 금액이 추가로 확보될 수 있다.

6) 소속업체의 제세금과 보험료공제액

근로자 월 임금 1,526,540원/월에 대한 소속업체가 납부하는 사업소득세와 제 보험료를 산출하면 표 4.12와 같다.

표 4.12 업체의 근로자 1인당 납부액

세 제	2012년요율(%)	세 액(원)	비 고
사업소득세	업종과 형태에 따라 상이	-	업종, 사업장 형태, 매출에 따라 상이하므로 추정 불가능
건강보험	2.9	44,269	5.8%의 1/2씩 업주, 근로자 부담
고용보험	0.65기준 (0.85~0.55)	9,922	근로자 0.55%, 업주: 기업형태에 따라 0.85~0.55%임. 0.65%를 기준으로 산정
장기요양보험	건강보험율의 6.55의 1/2	2,900	6.55%의 1/2씩 업주, 근로자 부담
국민연금	4.5	68,694	9.0%의 1/2씩 업주, 근로자 부담
산재보험	3.7	56,481	전액 사업주 부담
합 계		182,266원/월	정부 세수/월

월 공제액 182,266원을 연간 가동월수 9개월로 추정하면 1,640,394원/년/인의 세수확보가 가능하다. 전체근로자수(1,416,217명) 대비 세수금액은 약 2조 3,232억 원/년의 세수가 확보 된다.

항목별로 분개하면,

* 사업소득세는 업종, 사업장형태에 따라 정부에서 정한 세율이 상이하므로 총괄추정이 불가능하므로, 금번산출에서 제외한다.

- ① 건강보험료 : $44,269 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 5,643\text{억}$
- ② 고용보험료 : $9,922 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 1,265\text{억}$
- ③ 장기요양보험 : $2,900 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 370\text{억}$
- ④ 국민연금보험 : $68,694 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 8,756\text{억}$
- ⑤ 산재보험 : $56,481 \times 9\text{개월} \times 1,416,217 \approx 7,199\text{억 원}$

의 세수가 확보된다. 업체 분은 사업소득세 추정산출이 불가하여 제외된 금액으로서 추가된다면 더욱 많은 재정적수입이 가능하다.

7) 추가 세수 합계액

위의 근로자 임금부문 외, 자재구입비, 각종경비부문도 세원이 노출됨으로서 사업자소득세로서 국가세수가 발생된다. 그 규모는 각 업체의 사업형태와 매출규모에 따라 상이하므로 산출 또는 추정이 불가하나 상당한 금액이 세수로서 작용한다는 것은 분명하다.

근로소득세와 제 보험료 부문만 하더라도 근로자와 업체 분 합계 약 4조원을 초과하는 금액이 된다. 거시적 측면에서 비교하면 표 4.13 ~ 4.14와 같이 2010년도 우리나라 SOC 부문별 투자액 중에서 철도부문 전체(4조 2천억)의 규모이며, 항만 투자액(1조8,565억)의 2배가 넘는 규모이다. 또한 이에 관련하여 자연히 발생하는 절감액도 상당한 금액이라 추정한다.

표 4.13 SOC 부문별 재정규모

구분	2009년		2010년		비중변화 (B-A) (%p)
	예산액 (억원)	비중(A)(%)	예산액 (억원)	비중(B)(%)	
도로	95,850	37.6	80,038	31.9	-5.7
철도	47,654	18.7	42,020	16.7	-2.0
도시철도	15,898	6.2	11,492	4.6	-1.6
해운·항만	21,298	8.4	18,617	7.4	-1.0
항공·공항	592	0.2	666	0.3	0.1
물류 등 기타	22,264	8.7	22,386	8.9	0.2
수자원	28,434	11.2	51,076	20.3	9.1
지역 및 도시	17,177	6.7	15,919	6.3	-0.4
산업단지	8,808	3.5	8,893	3.5	-
합 계	254,974	100.0	251,106	100.0	

자료 : 국회예산정책처. 2010대한건설협회

표 4.14 중앙정부 교통 SOC 투자액 추이

구분		도로	철도	도시 철도	공항	항만	물류 등 기타	합계
년도	규모							
2008	규모 (억원)	79,259	40,345	14,108	2,109	20,605	13,277	169,703
	비중 (%)	(46.7)	(23.8)	(8.3)	(1.2)	(12.1)	(7.8)	(100.0)
2009	규모 (억원)	92,736	51,838	16,143	592	21,263	17,066	199,638
	비중 (%)	(46.5)	(26.0)	(8.1)	(0.3)	(10.7)	(8.5)	(100.0)
2010	규모 (억원)	77,281	42,020	11,492	666	18,565	18,619	168,643
	비중 (%)	(45.8)	(24.9)	(6.8)	(0.4)	(11.0)	(11.0)	(100.0)

자료 : 국회예산정책처. 2010대한건설협회. 민간건설백서

표 4.15 부문별 건설투자 현황

구 분 (연도)	건설투자				
	건설투자	건물건설	(조원)		토목 건설
			주거용 건물	비주거용 건물	
2002	119.9	70.6	33.6	36.9	49.3
2003	139.2	84.9	38.8	46.0	54.3
2004	151.1	93.1	42.9	50.1	58.0
2005	155.3	95.7	46.1	49.6	59.5
2006	160.8	98.6	46.2	52.4	62.1
2007	170.9	102.8	46.8	56.0	68.0
2008	185.0	108.8	47.5	61.2	76.1
2009	196.0	108.5	44.8	63.7	87.4
2010	199.9	108.8	44.1	64.7	97.0

자료 : 한국은행 경제통계시스템, 2010대한건설협회, 민간건설백서

SOC분야 재정투자는 고용·생산유발효과 등 경제적 파급효과가 클 뿐만 아니라 국가경쟁력 강화와 지역의 경제개발을 가능하게 하는 중요한 요소이다. 건설투자부문에서도 2010년도 주거용 건물투자액이 44조원을 초과하므로 그중 1/10에 상당하는 금액이 유용하게 활용되지 못하고 사장되고 있는 셈이다. 고용보험료의 경우, 2010년 말 현재 고용보험 징수결정 액은 4,310,417백만 원이며, 수납 액은 4,188,403백만 원¹¹⁾으로서 금번 개선방안에 의하여 추정된 추가세수 4조원을 초과한다. 즉 연간 우리나라 고용보험료 총수입만큼의 세수가 확보될 수 있다. 더욱이 최근 관심이 집중되고 있고 우리나라 예산 중 가장 많이 소요되는 보건·복지·노동 분야(약 93조, 28%)의 재정충당을 위해서라도 건설현장의 각종 대가지불에 대한 제도적 정비는 세원발굴뿐 아니라, 임금

11) 2012년도 분야별 자원배분현황, 국회예산정책처 해설편.pp.2.
고용보험5.2. 징수실적, 총괄현황.

의 체불, 제경비체불이라는 고질적 병폐해소와 더불어 행정력 낭비배제 및 국가재정흑자에 기여할 수 있는 중요한 정책이라고 할 수 있다. 물론 위에서 산출한 금액은 추산한 것이며 제도시행 초기단계에서는 근로자와 업체의 부담에 대한 저항을 완충시킬 수 있는 대책으로서 각 세율의 조정경감, 상한선 설정 또는 정부보조 성격의 지원금제도 시행 등에 따라 예상보다 낮은 세수가 확보될 수 있겠지만 세수발생은 분명하므로 투명세원 확보의 시작이 중요하다.

4.4.4 개선 후 예상효과

이와 같은 현장직불제도개선에 따른 예상효과를 추출해 보면,

1) 발주처에서 표준근로계약서로 작성된 근로만을 정당한 취업으로 인정하게 되므로 취업인구 통제, 관리, 세원노출, 노동 관리에 획기적 기원이 될 수 있다. 현재는 대부분 작성하지 않고 구두계약으로 취업이 가능하지만 근로계약서를 작성한 근로만이 현장 대가직불이 집행되도록 개정 법규에 명시하게 되기 때문이다. 건설생산직 관련 통계자료가 명확해진다.

2) 근로임금(노임) 지불체계 개선이 정착되면, 하수급 체계에 의한 소속회사의 신분이 노출되므로 재하수급 및 불법 재하수급이 자연스럽게 근절 된다. 우리나라 건설현장에는 하수급자가 다시 하수급하는 재하수(도)급 관행이 필수적인 것처럼 통용되고 있다. 하수급자는 불과 몇 명의 직원보유로서 명목상의 전문건설업을 영위하고 있고, 재하수급자의 유형은 건설면허 없이 개인이 기능공수명을 거느리고 수주하는 형태이다. 이미 우리업계에서 공공연히 적용하고 있고 정부 측에서도 알

고는 있으나 너무나 뿌리 깊고 대중적인 공사 진행유형으로 자리 잡고 있으므로 당연시 하고 있다. 체임과 체불사태가 주로 이 과정에서 나타나고 있는 것은 많은 자료와 보도, 정부의 각종대책을 통하여 알려져 있다. 금번 개선책으로서 대부분 재하수급자들이 사라지고 하수급업체의 직원으로 근무하는 것이 토착화 되리라 기대한다. 인적관리 측면에서 유리한 면이 많다. 임금의 적기수령으로 인하여 근로자 개인이 생계계획을 수립할 수 있고, 건전한 사회성을 고취시킬 수 있다.

3) 근로임금(노임) 지불체계 개선에 따라, 근로자는 임금의 적기수령으로 계획적인 생계유지가 가능하여 만족감을 가질 수 있고, 비 규칙적인 생활이 해소되므로 사회적 측면에서도 건전한 풍토조성 유지에 일조를 하게 된다. 개선안에 의하여 임금이 발주처로부터 직불처리됨으로서 지정된 지불일자에 정확히 지불이 가능하므로 임금에 대한 체불이란 있을 수 없다. 이로 인하여 사용자(원, 하수급업자)측은 對 생산직 근로자 채용 시 임금협상에서 유리한 측면이 있다. 정확한 임금 수령으로 인하여 근로자는 해고되지 않으려 현장작업 임무에 유의하면서 과거보다 더욱 성실도가 상승되며 건설품질 향상도 동반된다.

4) 건설현장에 취업희망자는 근로계약서 작성을 위하여 인적사항, 여권사항 등의 기재가 필수인데 불법외국인 체류자는 즉시 확인됨으로서 취업을 할 수가 없게 된다. 불법체류 여부가 투명하게 되어 건설업종취업 외국인 인력관리가 보다 용이하게 된다. 만약 근로계약서를 작성하지 않고 현장에 근무할 경우, 임금수령에 대한 보장이 없으므로 현장에 취업하기를 두려워한다. 건설업 현장근무 인사관리의 부조리한 관습이 정상으로 회귀된다고 볼 수 있다. 현장에서 근로계약서를 작성하지 않을 경우, 사용자는 처벌, 근로자 본인은 임금수령문제 발생 등

으로 인하여 취업이 불가능해진다.

5) 현장직불내역서 작성 시, 근로자에 대한 근로소득세가 자동적으로 산출되고 국고로 납부되어 국가세수가 증대되므로 국가와 국민전체에 영향을 미치는 각종 정책수립에 기여하게 된다.

6) 근로소득세 납부와 동시에 고용보험료, 건강보험료, 노인 장기요양보험료, 국민연금보험료, 산재보험료의 수입이 증대됨으로서 대중적 복지재원에 여력이 확보되어 국가재정 중 복지재원 운용에 운신의 폭이 넓어짐에 따라 국민에게 더 나은 복지혜택이 가능하다.

7) 임금직불과 마찬가지로 외상거래한 제대자의 직불이 지정일자에 가능하므로 역시 임금직불과 마찬가지로 각종거래 개시 시에 구매자(원, 하수급자)측에게 단가, 납기, 품질, A/S, 시공 등의 협상 시 유리한 측면이 있다. 사업자에게는 안정된 경영을 보장하여 보다 나은 사업의욕을 북돋울 수 있게 된다.

8) 근로자와 사업자에게 당해현장이 즐거운 삶의 터전으로서 충성도를 높일 수 있게 되어 품질확보 등 여러 측면에서 긍정적 결과가 나타나게 된다. 정확한 임금수령으로 인하여 근로자는 현장작업임무에서 불량한 근무로 인하여 해고되지 않으려 과거보다 더욱 성실하게 되며 건설품질 상승도 동반된다.

9) 현장 일을 하는 과정에 성의와 진정성이 스스로 유발되어 안전사고 위험에서 상당부분 벗어날 수 있다. 이로 인하여 공사 기간 중에는 안전사고 발생 시 사후수습비용 절약은 물론, 장기적으로는

공사 원가계산서 상 법적의무 부담 율의 안전 환경 관리비 축소 적용
이 가능하여 공사원가절감에 기여하게 된다.

10) 근로자들이 회사 측의 지시와 요구에 적극 동참하는 자세로 근
무하게 됨으로서 현장업무 전반에 걸쳐 조직적 활동이 가능하다.



5. 결 론

본 연구는 건설현장 생산직 근로자들에 대한 실태조사를 거쳐, 근로자들의 수준과 문제점을 파악하고, 문제점에 대해서는 발생 원인을 분석하여 이를 해소시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 이와 더불어 임금 외 현장에서의 제반 대가에 대한 건전한 지불정착을 위한 새로운 대가지불체계를 정리·제안한 결과는 다음과 같다.

첫째, 설문조사 시 임금체불을 겪은 근로자들은 응답근로자의 57% 수준으로서 건설업 또는 전체산업 평균치보다 2배 이상으로서 심각한 상태로 나타났다. 노무를 제공하고 그 대가를 제대로 수령하지 못함으로서 근로자들이 일에 대한 의욕상실과 직업에 대한 긍지를 가질 수가 없게 된다. 임금체불과 관련하여 본 연구에서는 기존의 기성대가직불 체계의 장점을 건설현장 최하위 레벨인 노무제공자까지 확대하여 이들의 임금체불을 방지하고자 이에 필요한 개선된 대가지불체계, 절차 및 관련 양식들을 개발·제안하였다. 본 연구에서 제시한 임금직불제도의 확대가 건설생산직 근로자들의 업무의욕 촉진과 일에 대한 동기유발을 촉진시켜 줄 것으로 기대한다.

둘째, 국민들의 기본적 복지혜택인 5대 사회보험 가입 역시 상당히 저조하여 질병에 대한 대처뿐만 아니라 노후에 대한 기본대책이 전혀 되어있지 못하며, 반드시 작성해야하는 근로계약서도 작성되지 않은 상태에서 공사를 수행하는 경우가 많은 것으로 나타나 이에 대한 대책으로서 임금직불체제로 개선되면 이 문제들도 동시에 해소 된다. 또한 건설생산 직종에서 장기 근속하는 근로자에게도 경륜자로서 우대하는 방안이 있어야 사기를 높여줄 수 있다.

셋째, 건설생산직 근로자 실태조사 결과에 의하면 근로자들의 연령층이 40~50대가 78%이상으로 근로자들의 고령화 추세가 지속적으로 나타나고 있었다. 근로여건이 개선되면 이러한 문제도 해소된다. 기능 관련 자격증보유자는 응답근로자의 10% 미만이며, 향후 자격증 취득 의사를 가진 근로자는 불과 약 30% 선으로 건설생산직 근로자들은 자격증 취득의사를 갖고 있지 않았다. 일당제 급여방식의 개선이 필요하며, 또한 학력은 절반정도가 고교졸업자이며 중졸도 29%나 차지하고 있어 전문적인 직무교육이 이루어지지 않은 상태에서 현장 실무경험만을 바탕으로 공정을 진행하고 있는 것으로 파악되어 국내 건설업계의 경쟁력 향상을 위해서 체계적인 훈련계획이 수립되고 제시되어야 할 것으로 판단된다.

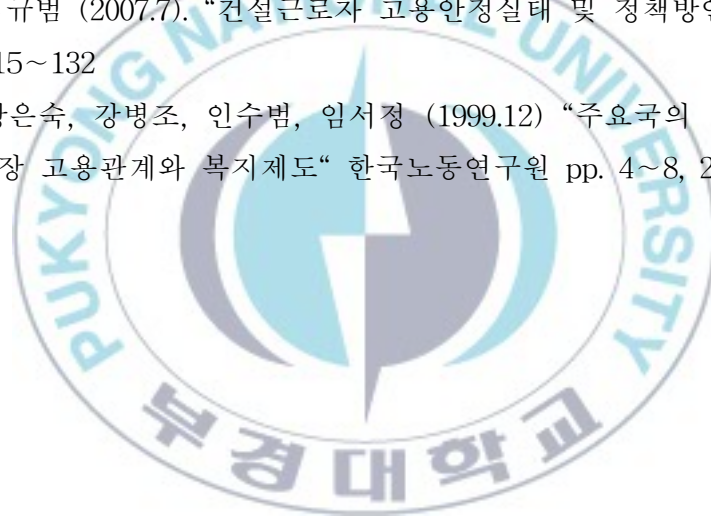
본 연구는 현재까지 연구대상에서 다소 제외되어졌던 건설생산직 근로자들에 대한 관심을 유도하고자 하였고, 그에 따라 건설생산직 근로자들의 근로환경과 여건, 그리고 의식수준이 향상되어지길 바라며, 추후 이와 관련된 연구들의 기초데이터로 활용되길 기대한다.

참 고 문 헌

- 건설교통부 (2007.05). “건설기술 관리법” 제8486호
- 건설교통부 (2007.12). “건기법시행령” 제20509호
- 국토해양부,기획재정부,고용노동부 합동 (2011.08). “건설근로자 임금
보호 강화 방안“
- 국토연구원 (2010.02). “지역경제 활성화에따른 건설산업 역할강화
방안 보고서.
- 국토해양부 (2009.03). “불법하도급대금 지급행위 조사결과”
- 강승복 (2012.08). “채불임금의 실태와 정책과제” 한국노동연구원
- 강팔문 (2010.04). “건설근로자의 행복할 권리”, 한국건설산업연구원,
CERIK 저널, 칼럼 pp. 1
- 김군태, 김창한 (2010.5). “설문조사를통한 건설근로자의 현황분석
연구“
- 김봉주, 정명호, 문현석, 현창택, 구교진 (2006.10). “건설기능인력
자격 및 직급체계 구축방안 제안” pp. 106~113
- 김승권, 장영식, 조홍식, 차명숙 (2008.12). “한국인의 행복결정요인과
행복지수에 관한 연구”, 한국보건사회연구원. 연구 2008 - 13.
pp. 302~340
- 김정훈, 이승욱, 정태상, 김용수 (2009.1). “건설일용근로자 보호
제도의 문제점과 개선방안” 대한건축학회논문 구조계 제25권
1호 pp. 169~174
- 국민권익위원회 (2009.6). “공공발주사업 하도급대금지급 실효성제고”
국민권익위원회 제도개선기획 담당관실
- 국제노동정책브리프 (2010.6). 고용노동부. 국제노동정보. 제84호.
- 노동부 (2008.4). “건설업에서의 임금채불해소 및 예방대책” 근로기준국
대한건축학회지회연합회, 학술발표대회 논문집, v. 2010n. 01. pp.376

- 대한건설협회 (2012.2/4분기). 건설통계.
- 대한건설협회 (2010,2011년도). 민간건설백서
- 문경직, 박정호 (2009.7).“건설산업의 지속가능성 제고방안”pp. 115~118
- 박광배, 김혜원 (2008.05). “건설 기능 인력의 효율적인경력관리방안”,
대한건설정책연구원.
- 방하남, 김진옥, 이성균, 심규범, 정연택, 박혁 (2008.6). “일용근로자
실업급여 수급실태와 제도개선 과제” 한국노동연구원.
- 손창백, 이동은 (2010.07). “건설경기 변화의 건설근로자육구수준 및
직업 만족도에 대한 영향분석”, 대한건축학회논문집, 구조계.
v. 26n. 07(2010-07). pp. 156~160
- 신재민, 유성민, 허경무, 김광희 (2010.11). “건설근로자의 동기-위생
요인 순위조사”
- 심규범 (2010.10). “독일건설산업의 숙련인력 육성”, pp 37,
(2010.07.08). 건설동향브리핑, “스웨덴 건설근로자의 사기진작
및 육성방식” pp. 9
- 심규범 (2005.10). “4대 사회보험의 건설업 적용방법 개선 및 적정
사회보험료 확보방안“. 한국건설산업연구원. (2005.10.25). pp.168
- 일본후생노동성 Ministry of Health, Labour and Welfare (2005.10).
雇用・労働, 雇用, 施策情報, 建設・港湾労働対策, 建設労働対策,
建設雇用改善計画 (第八次)
- 유재상, 김대영 (2010.12). “건설현장 실무자들의 실태 조사에 관한
기초연구”,
- 안형준, 홍창의, 김주형, 김재준 (2009.10). “글로벌 아웃소싱 증가에
대응하기위한 건설공급관리 협력프로세스 구축에 관한 연구”
pp. 614~615
- 안혜균, 서희창, 김재준 (2010.5). “건설노무제공자제도의 도입에 따른
영향 및 개선방안” pp. 150~152
- 이재규 (2002.10). 피터 드러커 의 “프로페셔널의 조건”, 자기실현 편, pp. 93

- 이기봉 (2011.1). 기획특집. “건전한 생산체계 창출목표로 건설한 정책 추진“. 건설기술인. 2011.1/2통권 102호. pp. 28
- 이의섭 (2007.8). “하도급대금지급보증제도의 개선방안” 한국건설산업연구원, 건설산업동향 2007-14
- 이영환, 최석인 (2009.5). “공공건설현장 기성처리방법 및 절차의 개선방안” 한국건설산업연구원 건설이슈포커스 pp. 6~21
- 이홍일, 이승우, 박성민 (2007.5). “건설산업기본법의 주요 개정내용과 시사점” 한국건설산업연구원 2007-7, pp. 8~22
- 공정거래위원회 (2009.8). “하도급법 위반사업자에 대한 과징금부과기준에 관한 고시” 제 2009-58호
- 한동백, 김동현, 김찬규 (2006.11) “다단계 하도급의 실태조사에 따른 하도급개선 및 발전방향에 관한 연구“ pp. 123~125
- 허민선, 심규범 (2007.7). “건설근로자 고용안정실태 및 정책방안” pp. 15~132
- 허재준, 장은숙, 강병조, 인수범, 임서정 (1999.12) “주요국의 건설노동시장 고용관계와 복지제도“ 한국노동연구원 pp. 4~8, 26~29



참 고 world wide web site

<http://www.moel.go.kr/> (고용노동부)
<http://www.ftc.go.kr/> (공정거래위원회)
<http://www.law.go.kr/> (국가법령정보센터)
<http://www.mltm.go.kr/> (국토해양부)
<http://www.cwma.or.kr/> (건설근로자공제회)
<http://www.cnews.co.kr/> (건설경제신문)
<http://www.cgbest.co.kr/> (건설공제조합)
<http://www.kiscon.net/> (건설산업지식정보시스템)
<http://www.kcomwel.or.kr/> (근로복지공단)
<http://www.ricon.re.kr/> (대한건설정책연구원)
<http://www.cak.or.kr/> (대한건설협회)
<http://www.kosca.or.kr/> (대한전문건설협회)
<http://www.kfcitu.org/> (전국건설산업노동조합연맹)
<http://www.kscfc.co.kr/> (전문건설공제조합)
<http://www.nlrc.go.kr/> (중앙노동위원회)
<http://www.kfctu.or.kr/> (한국건설기업노동조합연맹)
<http://www.cerik.re.kr/> (한국건설산업연구원)
<http://www.cn.co.kr/> (한국건설정보시스템)
<http://www.keis.or.kr/> (한국고용정보원)
<http://www.kli.re.kr/> (한국노동연구원)
<http://www.kihasa.re.kr/> (한국보건사회연구원)
<http://www.bok.or.kr/> (한국은행)
<http://kostat.go.kr/> (통계청)
<http://www.mhlw.go.jp/> (일본 후생노동성厚生労働省)

ABSTRACT

A Study on Improvement of Cost Payment System with Investigation of Workers' Present State in Construction Site

Interdisciplinary Program of Construction

Engineering and Management Graduate School Yoon Tai Hyong

Directed by Professor Lee Soo Yong

Our construction field grows with profusion in the field of construction management & techniques, but the production and labor field was not changed about system from the past to present time. On the contrary, young peoples do not want to serve for construction worker and construction techniques go backward because advanced in age worker. The reason of change occupation in their mind is confirmed several kinds through some research & the results of investigated questionnaire that enforced at this time for this research. The one of them is the future is not clear, opacity for construction specialty. The investment in the construction field of government is decreasing every year, 2009 year U\$47 billion, 2010 year U\$43 billion, 2011 year U\$40 billion invested. Induction factor of production, beginning work & value added is much the same or second level compare to manufacturing industry. It the mean of important to our economy. We have to establish the policies about earning, favourable to technical ability, working circumstances, retirement cost of long time service with

the prospect to the future, so they can have pride about working at the field of construction. Moreover, construction companies must develop to residence, housing complex, urban development, special field, program construction, big volume remodeling project get out of plant project only. According to this alteration, worker's techniques must follow to them. This is the suitable time to develop double the ability & morale of construction worker, need the policy for workers to get more earnings without delay payment, prospect in the future. So they will work with allegiance in the field. In addition, government will be get more funds through new financial resource - income tax, social insurance fee as new public welfare policy to workers.



부 록

1. 근로자 대상 설문지.
2. AHP 분석 설문지



設問紙

(非公開)



釜慶大學校 大學院

建設管理工學 博士과정 修了

尹 泰 亨

E-mail : specialisty@naver.com

부록.1

답변 기재 요령 : 해당 ☐에 ☒표시 하십시오

1. (임금체불) 귀하는 임금체불을 겪은 적이 있습니까 ?

☐ 개인적으로 있다

☐ 없다

2. (급여방식 선정) 귀하의 임금은 월급/일당계산(일 한 일수만 계산)
중에서 어느 방식입니까 ?

☐ 월 급여

☐ 일당 계산

3. (근속자 우대) 귀하의 건설생산직 근무 년 수는 얼마나 되었습니까 ?

☐ 3년 정도

☐ 5년 정도

☐ 10년 정도

☐ 15년 정도

☐ 20년 이하

☐ 20년 이상

4. (근로계약서 작성) 귀하는 고용주와 근로계약서를 작성 하였습니까 ?
(표준양식이든 아니든 관계없이 근로시간, 임금, 임금 지급일자,
휴일, 기간, 작성일자 등이 기재된 종이문서)

☐ 작성하였다.

☐ 작성하지 않았다.

5. (사회보험 가입) 귀하는 현재 몇 개의 사회보험에 가입되어
있습니까 ? (개인적으로 보험회사 가입 외, “건강보험, 고용보험,
연금보험, 산재보험, 노인장기요양보험“ 5개 중에서)

☐ 1개 ()

☐ 2개 (,)

☐ 3개 (, ,)

☐ 4개 (, , ,)

☐ 5개 모두

9. (기능자격증 필요성) 귀하는 기능관련 자격증을 보유하고 있습니까 ?

☐ 있음.

☐ 없음.

9-1. (기능자격증 필요성) 귀하는 기능관련 자격증이 필요하여 신규
취득 또는 추가 취득할 의사가 있습니까 ?

☐ 의사가 있다.

☐ 의사가 없다.

10. (기능관련능력개발 교육) 귀하는 건설생산 작업관련
기능교육/훈련을 받은 적이 있습니까 ?

☐ 있다

☐ 없다.

10-1. (기능관련능력개발 교육) 귀하는 수시로 건설기능과 관련된
직능교육이나 훈련받기를 희망합니까 ?

☐ 희망함.

☐ 희망하지 않음 (사유 : 도움 않됨, 당일 일당 못받음, 귀찮다)

☐ 해도/않 해도 무관하다.

◎ 수고해 주셔서 감사합니다. 요긴한 자료로 활용 하겠습니까 ◎

답변 기재 요령 : 해당 란에 √ 표시 하십시오

AHP 분석을 위한 설문조사지

1. 설문 응답자 조사

1) 귀하는 아래 중 어느 분야에서 근무하고 계십니까 ?

- ① 공직자 ()
- ② 건설현장관리자 ()
- ③ 복지행정전문가 ()
- ④ 대학 교수 ()
- ⑤ 건설현장 생산직근로자 ()
- ⑥ 건설현장 팀장급 ()
- ⑦ 대학의 관련연구원 ()

2) 귀하의 업무경력은 어떻게 되십니까 ?

- ① 5년 미만 ()
- ② 6년 이상 ~ 10년 미만 ()
- ③ 10년 이상 ~ 15년 미만 ()
- ④ 15년 이상 ()
- ⑤ 20년 이상 ()

2. AHP 설문조사

AHP 설문조사 답변 시 유의사항은 아래와 같습니다.

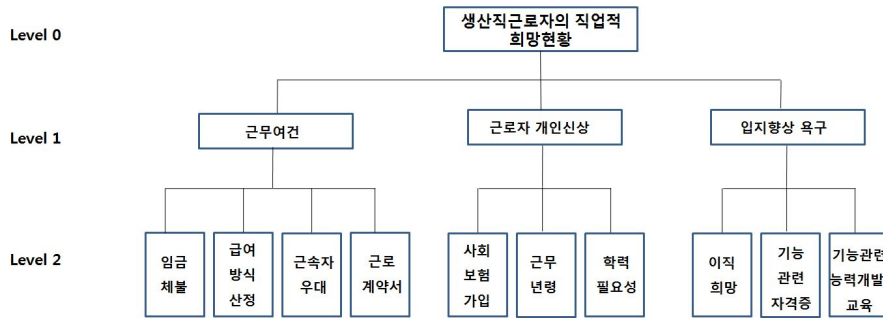
첫째, 평가요인들 간의 비교는 A가 B에 대비해 상대적으로 어느 정도 중요한가를 평가하기 위함입니다.

둘째, 평가요인들의 계층구조와 내용을 충분히 숙지하신 후 결정하시기 바랍니다.

셋째, 중요도 척도는 아래 표와 같습니다.

< 중요도 척도 >

중요도	정 의	비 고
1	동일하게 중요함(Equal Importance)	
3	약간 중요함(Weak Importance)	
5	중요함(Strong Importance)	
7	매우 중요함(Very Strong Importance)	
9	극히 중요함(Extreme Importance)	
2, 4, 6, 8	위 중요도들의 중간 값	
역수	중요도의 반대 개념	



AHP 계층구조의 설정

< 예시 > 근무여건이 근로자 개인신상보다 확실히 중요할 경우

분 야	항목	평가척도									항목
		9 절대 적 유리	7 확실 히 중요	5 매우 중요	3 약간 중요	1 동등 중요	3 약간 중요	5 매우 중요	7 확실 히 중요	9 절대 적 중요	
Level 1	근무여건		✓								근로자 개인신상

1) Level 1에 대한 AHP 설문지

분 야	개선 항목	평가척도									개선 항목
		9 절대 적 유리	7 확실 히 중요	5 매우 중요	3 약간 중요	1 동등 중요	3 약간 중요	5 매우 중요	7 확실 히 중요	9 절대 적 중요	
Level 1	근무여건										근로자 개인신상
	근무여건										입지향상 욕구
	근로자 개인신상										입지향상 욕구

2) Level 2 전체 개선항목에 대한 AHP 설문지

분 야	개선 항목	평 가 척 도									개선 항목
		9 절대 적 중요	7 확실 히 중요	5 매우 중요	3 약간 중요	1 동등 중요	3 약간 중요	5 매우 중요	7 확실 히 중요	9 절대 적 중요	
Level 2	임금체불										급여방식 선정
	임금체불										근속자우대
	임금체불										근로계약서
	임금체불										사회보험 가입
	임금체불										근무년령
	임금체불										학력필요성
	임금체불										이직 희망
	임금체불										기능관련 자격증
	임금체불										기능관련 능력개발 교육
	급여방식 산정										근속자우대

분 야	개선 항목	평 가 척 도									개선 항목
		9 절대 적 중요	7 확실 히 중요	5 매우 중요	3 약간 중요	1 중등 중요	3 약간 중요	5 매우 중요	7 확실 히 중요	9 절대 적 중요	
Level 2	급여방식 산정										근로계약서
	근속자 우대										근로계약서
	사회보험 가입										근무연령
	사회보험 가입										학력 필요성
	근무연령										학력 필요성
	이직희망										기능관련 자격증
	이직희망										기능능력 개발교육
	기능관련 자격증										기능능력 개발교육

1) Level 1에 대한 AHP 설문결과

구 분	근무여건	근로자 개인신상															입지향상욕구														
		전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5	전문가 6	전문가 7	전문가 8	전문가 9	전문가 10	전문가 11	전문가 12	전문가 13	전문가 14	전문가 15	전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5	전문가 6	전문가 7	전문가 8	전문가 9	전문가 10	전문가 11	전문가 12	전문가 13	전문가 14	전문가 15
근무여건		3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	5	3	5	1	3	3	5	5	5	3	1	5	3	5	3
근로자 개인신상																	3	5	5	3	3	5	3	1	3	3	5	5	3	5	5
입지향상욕구																															

감 사 의 글

참 세월이 흘렀습니다. 건설관리공학분야 공부를 시작한지 어언 9년이 되어서야 건설현장 관리를 어떻게 하는 것이 올바른 방법인지 좀 알 것 같습니다. 현장경험만 갖고서는 지도자로서의 역할을 할 수 없다는 것을 깨닫게 해줍니다. 논리적인 지식이 함께해야 진정한 건설관리 전문가라 할 수 있음을 알았습니다. 교수님들뿐만 아니라 학우들에게서도 여러모로 많은 것을 배웠습니다. 진정으로 감사하는 마음을 갖고 있습니다.

학문에는 빈 깡통 같은 저에게 논리적인 이론적 체계능력을 갖추도록 지도해주신 이수용 교수님과 김수용 교수님, 또한 수학(修學)기간 동안 여러 가지 조언과 지도를 베풀어주신 이영대 교수님을 비롯하여 공학, 경영학분야 여러 교수님들께 진정으로 감사드립니다. 이제야 논리적인 글씨가 눈에 들어옵니다. 물론 지금시점이 끝이 아니라 어떠한 형태로든 지속적으로 학습을 이어나가야 할 것입니다. 또한 근로환경이 열악한 건설현장에서 오로지 가족의 생계와 행복을 위하여 참고 묵묵히 일을 할 수 밖에 없는 생산직근로자들의 삶이 조금이라도 나아지기를 바라면서 그동안 설문조사 및 상담에 응해주신 근로자들에게도 감사한 마음을 전합니다. 금번 연구결과와 함께 정부 측에서도 과거와는 다른 시각으로 건설생산 분야의 제반 문제점을 관심있게 조명해주시기를 기대하는 마음 간절합니다.

그동안 본인의 지성적 성장을 위하여 꾸짖고 충고하고 이끌어주시고 아낌없이 도움을 주신 많은 분들에게 다시 한번 감사의 말씀을 올리는 바입니다. 특별한 인연으로 간직하렵니다. 이 모든 분들의 가정과 본인들에게 항상 희망과 기쁨이 충만한 행복한 나날이 있게 되기를 기원합니다.

2013년 8월 정열적인 태양과 함께.....

윤 태 형 드림