

2021년도 건설근로자 정책자문위원회 운영 결과

1 보고 배경

- '21년도 실시한 정책자문위원회(이하 위원회) 운영 성과 점검 및 환류
- ※ 코로나19 방역 강화로 지연된 '2021년 정책자문위원회 세미나' 개최 완료 ('22.2.11) 후 보고

2 운영 개요

구분		일시 (장소)	참석	회의주제
전체 회의		'21.4.26 공제회	위원장 등 20명	·공제회 사업 현황 보고 ·'21년도 정책자문위원회 운영 계획 보고 ·자문주제(안) 논의 등
고용개선 분과위원회	1차	'21.7.29 (서면)	발제자 등 11명	·경험학습인증제도의 소개 및 건설 기능등급제에 주는 시사점 ·건설기능인력 '시공경험'의 중요성과 '기능인등급제'를 통한 활용방안 모색
	2차	'21.11.25	발제자 등 8명	·건설근로자 비대면 직업훈련 적용에 대한 검토 ·건설 관련 특성화고의 현장연계 교 육훈련방안 모색
근로복지 분과위원회	1차	'21.7.26	발제자 등 11명	·여성 건설근로자 취업현황과 정책방안 ·건설업 배치전 건강진단 개선방안
	2차	'21.12.6 (서면)	발제자 등 8명	·건설근로자 고용복지개선을 위한 서울시의 정책방향 제언 ·건설근로자 전자카드제 효과 분석
공개세미나		'22.2.11 공제회	위원장 및 토론자 등	·건설근로자 기능등급제 출범 성과 보고 ·건설근로자 적정임금제 도입취지 및 추진방향

※ 세부 참석자 명단 등 불임 참조

3 운영 성과

□ 논의주제의 범위 확대

- 산업차원의 현안 이슈를 포괄하는 다양한 주제 발굴하고, 각 분야 전문가에게 발제 의뢰하여 현장성과 전문성 제고

- * (대외적 이슈 발제 주제) ①여성 건설근로자 취업현황과 정책방안, ②건설업 배치전 건강진단 개선방안, ③건설근로자 고용복지개선을 위한 서울시의 정책방향 제언

- ⇒ **[평가]** 공제회 내부사업과 직결된 주제 이외에도, 산업차원의 대외적 과제와 연관된 주제를 발굴하여 위원의 관심과 참여 유도
- ⇒ **[환류]** '22년에도 코로나19등으로 인해 대면회의가 불가할 경우 위원회 홈페이지 등을 활용하여 위원의 활발한 참여 유도 지속

□ 대내·외 환류 강화

- 공개세미나 개최하여 현안 이슈인 기능등급제와 적정임금제를 주제로 발제 및 토론 진행

- ⇒ **[평가]** 일반청중이 참석하는 공개세미나를 통해 대외적 관심과 참석을 유도하고 이해관계자의 의견 수렴
- ⇒ **[환류]** '22년 코로나19 상황에 따라 토론자 및 청중 범위를 사업주 등으로 확대하여 폭넓은 의견 수렴 추진

□ 자문위원 POOL 확대

- 건설기능인등급제, 적정임금제 도입, 특성화고 연계 등 현안사항에 대응하기 위해 관련 분야 전문가를 위원에 추가

추가 위원	비고
경기도 공정건설정책과* 이운주 과장	건설기능인등급제 시범사업 도입 추진
은평문화예술통정보학교 구만호 교감	특성화고 연계 등 전문가
그린건축기술사사무소 이명래 이사(기능장)	기능인등급제 등 현장 전문가

* 기존 경기도 일자리경제정책과장 전보로 신규 추가

□ 위원회 운영지침 개정

- (위원회 운영 규정화) 위원회 운영의 효율성 제고를 위해 위원 구성, 회의 운영 등의 내용을 담은 지침 개정

4 향후 계획

- (소통 활성화) 코로나19로 인해 서면으로 개최해온 회의를 되도록 대면회의로 정상화 개최하여 소통·공유의 효과 확대 노력

2021년 정책자문위원회 참석자 명단

※ 서면회의의 경우 의견서 제출자

연번	구분	성명	소속	비고
1	전체 회의	심경우	前) 근로복지공단 이사장	위원장
2		이운주	경기도 건설국 공정건설정책과 과장	
3		홍성준	전문건설공제조합 기술교육원 팀장	
4		정우섭	한국건설기술인협회 감사실장	
5		육길수	한국노총 전국건설산업노조 사무처장	
6		현석호	민주노총 전국건설산업노동조합연맹 실장	
7		구만호	은평문화예술정보학교 교감	
8		김민형	한국건설산업연구원 선임연구위원	
9		주인중	한국직업능력개발원 부원장	
10		신영철	건설경제연구소 소장	
11		김영건	한국플랜트건설연구원 원장	
12		오성욱	한국고용정보원 연구위원	
13		이복남	서울대학교 건설환경종합연구소 교수	
14		안홍섭	군산대학교 건축공학과 교수	
15		강휘호	대한전문건설신문 기자	
16		김희용	E-대한경제 기자	
17		임광빈	세계정치경제연구소 상임연구위원	
18		신익철	경영전략본부장	
19		곽윤주	고객사업본부장	
20		심규범	조사연구센터장	
21	1차 고용개선 분과위원회	김진욱	서울과학기술대학교 건축학부 교수	
22		육길수	한노 전국건설산업노조 사무처장	
23		정우섭	한국건설기술인협회 감사실장	
24		김병천	한국산업인력공단 서울본부 서부지사 부장	
25		구만호	은평문화예술정보학교 교감	
26		이명래	그린건축기술사사무소 이사(기능장)	
27		주인중	한국직업능력개발원 선임연구위원	
28		오성욱	한국고용정보원 연구위원	
29		김민형	한국건설산업연구원 선임연구위원	
30		김안국	한국직업능력개발원 선임연구위원	발제
31		심규범	건설근로자공제회 조사연구센터장	발제
32	1차 고용개선 분과위원회	김진실	한국산업인력공단 국가직무능력표준원장	분과위원장
33		육길수	한국노총 전국건설산업노조 사무처장	
34		홍성준	전문건설공제조합 기술교육원 교학팀장	
35		김민형	중앙대학교 건설대학원 겸임교수	
36		주인중	한국직업능력연구원 선임연구위원	발제
37		오성욱	한국고용정보원 연구위원	
38		신익철	건설근로자공제회 경영전략본부장	
39		심규범	건설근로자공제회 조사연구센터장	발제
40	1차	이복남	서울대학교 건설환경종합연구소 교수	

연번	구분	성명	소속	비고
41	근로복지 분과위원회	남석인	연세대학교 사회복지학과 교수	
42		김세영	부산대학교 직업환경의학과 교수	
43		안홍섭	군산대학교 건축공학과 교수	
44		현석호	민노 전국건설산업노조연맹 실장	
45		길현종	한국노동연구원 부연구위원	
46		신영철	건설경제연구소 소장	
47		임광빈	세계정치경제연구소 상임연구위원	
48		심규범	건설근로자공제회 조사연구센터장	
49		김경희	한국여성정책연구원 선임연구위원	발제
50		김영기	부산대학교 교수	발제
51	2차 근로복지 분과위원회	남석인	연세대학교 사회복지학과 교수	
52		안홍섭	군산대학교 건축공학과 교수	
53		길현종	한국노동연구원 부연구위원	
54		신영철	건설경제연구소 소장	
55		임광빈	세계정치경제연구소 상임연구위원	
56		심규범	건설근로자공제회 조사연구센터장	
57		임소람	건설기술연구원 수석연구원	발제
58		강승복	건설근로자공제회 조사연구센터 차장	발제
59	세미나	심경우	前) 근로복지공단 이사장	위원장
60		송문현	건설근로자공제회 전무이사	토론자
61		전 철	경기도 건설국 공정건설정책과 팀장	
62		홍성준	전문건설공제조합 기술교육원 팀장	
63		이명래	그린건축기술사사무소 이사	
64		안홍섭	군산대학교 교수	
65		송주현	민주노총 전국건설산업노동조합연맹 정책실장	
66		신영철	건설경제연구소장	
67		심규범	건설근로자공제회 조사연구센터장	발제
68		임화진	건설근로자공제회 기능등급관리팀장	발제
69		정우섭	한국건설기술인협회 경력관리본부장	청중
70		길현종	한국노동연구원 연구위원	
71		김수봉	기능인협회 회장	
72		배상운	대한건설협회 기술안전실 부장	
73		이수욱	인덕과학기술고등학교 교사	
74		김영일	인더과학기술고등학교 교사	
75		김용학	(사)건축시공기능장협회 부회장	
76		이세재	(사)건축시공기능장협회 조직위원장	
77		김영림	민주노총 전국건설산업노동조합연맹	
78		이윤재	민주노총 전국건설산업노동조합연맹	
79		소영호	민주노총 전국건설산업노동조합연맹	
80		박기웅	한국노총 전국건설산업노동조합	
81		조혁기	한국노총 전국건설산업노동조합	
82		김천희	현대건설 전략기획사업부	
83		고승희	민주노총 전구플랜트건설노조 정책실장	
84		이영록	건설산업연맹 법인 운영위원장	

2021년 정책자문위원회 분과위원회별 발제 결과[요약]

☐ 고용개선 분과

연번	안건명	주요내용
1	프랑스 경험학습인증 제도 현황과 정책 시사점 (김안국 한국직업능력개발원 연구위원)	<p><발제 요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - 우리나라 평생학습정책 및 직업능력 개발정책에 경험학습인증* 제도 도입이 필요하며, ‘건설기능인등급제’ 도입에 많은 시사점을 줄 수 있음 * 주로 직장에서의 일 경험을 학위 및 자격으로 인증해 주어, 노동시장에서의 숙련불일치를 극복하게 하고, 평생학습의 기회를 제공하는 역할을 함 • ①경험학습인증은 이동이 잦은 비정규직 노동시장에서 활용 가능함, ②정보비대칭성 하에 있는 노동자의 숙련에 대해 신뢰할 수 있는 인증이 이루어진다면, 노동자 개인·기업·산업·국가 경제에 모두 이익 발생 가능함, ③우리나라의 학위 및 자격에 대한 주요한 비판 중의 하나가 현장성이 결여되어 있는 점인데, 경험학습인증은 그 자체로 직무 중 얻어진 능력에 대한 것이므로 현장을 담보하는 것임, ④학위 과정에 대해서도 교육과정 중에 핵심능력을 익힐 수 있는 실기과정을 필수적으로 배치해 현장경험을 통한 능력을 획득할 수 있도록 하는데, 이때 경험학습인증의 방법이 활용될 수 있음 <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - 경험학습인증제도는 우리나라 건설분야에 도입이 필요. 단, 국내 현실에 대응할 수 있도록 직종을 구분하는 등 현지화 필요 - 경험학습인증제도는 “사적인 학습경험”을 “공적인 자격”으로 인정하는 제도로 비표준적인 개념을 객관화 및 합리화하는 과정이 포함되어야 함 - 현재 국내에서 추진 중인 ‘건설기술인 등급제’가 경험학습인증제도와 비슷한 효과를 보일 것으로 기대됨 - 우리나라는 고등교육기관에서부터 인적자원개발 제도 도입이 이루어져 있지 못한 것이 현실

연번	안건명	주요내용
		<p>이므로 건설현장 근로자를 대상으로 적용하기에는 한계가 있음. 자격과 현장 경험을 동등하게 연계시키는 국가역량체계(National Qualification Framework)를 활용하는 것이 더 효과적일 것으로 사료</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경험학습인증 사례는 건설기능등급제의 기능등급 산정에 적절한 시사점을 줌 - 경험학습이 인정받기 위해서 경험학습을 통해 얻은 ‘역량’의 측정방법 및 프로세스 구축 방안 마련이 선행되어야 함
2	<p>건설기능인력 ‘시공경험’의 중요성과 ‘기능인등급제’를 통한 활용방안 모색 (심규범 건설근로자공제회 조사연구센터장)</p>	<p><발제요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 현장에서 축적된 기능인력의 ‘풍부한 시공경험’을 체계적으로 활용함으로써, 품질 제고와 생산성 향상 나아가 직업전망 제시를 통한 숙련인력 육성기반 구축을 가능케 할 ‘건설기능등급제’에 대해 살펴보고자 함 • ① 모든 숙련이 일을 통해 형성되지만 특히, 건설생산물의 특성상 기능인력의 숙련은 다양한 ‘시공경험’을 쌓아야만 완성될 수 있어 ‘사람이 재산’이라고 함, ② 국내외 사례를 통해, 숙련인력에게 관리직의 지위를 부여해 ‘시공경험’의 활용여건을 조성함으로써 생산성 향상 및 품질 제고라는 긍정적 효과를 확인했으나, 이러한 시도는 일부에 국한되고 지속여부가 불투명하다는 한계를 지님, ③ ‘건설기능등급제’를 통해 기능인력에게 체화된 ‘시공경험’을 체계적·일반적·지속적으로 건설생산에 되돌릴 수 있는 효과적 활용방안을 모색함 <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - 등급부여와 동시에 역량검증 도구가 함께 개발되어야 함 - 등급제가 단순 성과급 체계는 교육인증제로 변질되지 않도록 제도적 보완 필요 - 실효성 있는 인프라 확대방안으로 공공 및 민간 취업지원서비스 사례 기초한 온라인 서비스 활용방안, 온라인-오프라인 활용한 공공 취업지원서비스 기반 확대방안, 훈련기관 연계 강화 통한 취업지원서비스 확충 등 고려 가능

연번	안건명	주요내용
3	<p>건설근로자 비대면 직업훈련 적용에 대한 검토</p> <p>(주인중 한국직업능력개발원 선임연구위원)</p>	<p><발제요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - ①기술의 발달로 인한 사회경제 및 산업구조 변화는 직업 소멸 및 생성, 또는 기존 직업의 직무 변화를 초래하여 일자리에 직접적인 영향을 미치고 있으며, 4차 산업혁명 관련 기술의 진전은 다양한 학습을 가능하게 하여 교육서비스의 활발한 혁신을 일으키고 있음, ②4차 산업혁명으로 인한 급속한 직무 및 스킬 변화로 인해 성인교육과 기업교육 시장이 확장될 것으로 전망, ③1인 가구 및 고령인구 증가와 주52시간 근무제 도입 등으로 여가시간이 증가하면서, 자기계발 및 취미생활에 대한 관심이 더욱 늘어나 성인 대상 사교육 시장 활성화됨, ④신기술 발달은 비대면 교육서비스를 가능하게 구현함, ⑤언제 어디서나 접할 수 있는 비대면 교육은 성인교육 수요를 주도하여 새로운 시장을 창출하는 기회요인이 될 것임 • (건설분야 적용 시사점) ①4차 산업혁명 관련 기술의 진전에 따라 새로운 인적자원개발 경향이 나타나고 있음, ②새로운 교수-학습 방법을 도입하여 대면 교육의 한계점을 보완하고 새로운 학습환경에 적절한 비대면 교육훈련이 요구되고 있음, ③교수-학습 방식은 집체교육과 원격교육으로 나뉘고 원격교육의 유형은 화상수업과 동영상 수업이 있음, ④원격교육 시설 구비와 온라인 교육 시스템 개발, ⑤건설기능분야 교수-학습 모형 개발, ⑥교수-학습자료 개발과 지도에 현장 실무 전문가를 활용 <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - 실습이 중요한 기능훈련은 비대면 실시가 쉽지 않을 것. 그러나 휴대폰 카메라를 활용하는 등 영상강의도 충분히 가능 - 비대면 강의는 강사의 역량과 콘텐츠의 질이 굉장히 중요할 것
4	<p>건설 관련 특성화고의 현장연계 교육훈련방안 모색</p> <p>(심규범 건설근로자공제회 조사연구센터장)</p>	<p><발제요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - ①기능인력 고령화로 청년층 진입 절실, ②특성화고 건설 관련 학생의 인식은 변화했으나 정원 지속적으로 감소, ③현장연계 부족으로 현장연계 교육훈련과정 마련 필요, ④특성화고 선생님 및 학생 면담에서 현장연계 필요성 인식, ⑤현장실습을 통한 특성화고 학년의 성장가능성 확인

연번	안건명	주요내용
		<ul style="list-style-type: none"> • (추진방안) ①주어진 3년을 활용해 현장과 연계된 교육훈련 실시하여 차별적 근본적 해법 기대 - 근본적인 해법은 1학년부터 다양한 교과과정을 개설하고 분야별 교사를 배정해 배우도록 하고, 낮은 수준의 견학부터 향후 높은 수준의 실습으로 결합시켜 현장성도 높이는 방법 필요, ②교육청에 의한 ‘교과과정’ 공식화 필요 - 교육과정 편성을 할 때 부터 교육청이 인정하도록 하고, 독일의 직업학교처럼 1학년부터 3학년까지 ‘이론-실기-실습’의 체계적인 과정을 만들어야 함. 연속성을 가지고 추진되어야 함, ③학생들의 참여를 위한 ‘전제조건’으로 근로조건 개선 병행 - 고용 및 임금 전망 제시, 기능등급제 및 적정임금제 추진, 유급 주휴수당 지급, 실근로시간 단축 등 추진 <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - 특성화고 교육체계는 국가차원에서 추진해야 하며, 주체별 역할분담이 선행되어야 함 - 비대면 강의는 강사의 역량과 콘텐츠의 질이 굉장히 중요할 것

□ 근로복지 분과

연번	안건명	주요내용
1	<p>여성 건설근로자의 취업현황과 정책방안 (김경희 한국여성정책연구원 선임연구위원)</p>	<p><발제요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - (연구목적) 건설업 여성근로자의 노동현황 및 성차별 실태를 분석하여 여성 진출 지원 정책 방안 및 노동환경 개선방안을 모색 - (주요내용) 여성 건설근로자의 근로환경과 고용관행 개선 및 성희롱 예방교육을 위한 정책 마련 <ul style="list-style-type: none"> • 비전통적 직종 여성지원법 제정 • 여성 건설기능인 양성 및 향상 훈련 확대 • 건설분야 여성 강사 양성 프로그램 개발 • 여성 건설근로자를 위한 기능향상 교육훈련의 활성화

연번	안건명	주요내용
		<ul style="list-style-type: none"> • 건설기능 직업훈련기관 선정 및 평가시 여성참여 제고를 위한 항목 포함 • 성차별적 고용관행 개선 및 성희롱 예방교육 • 성별을 고려한 편의시설 및 안전보호장비 제공 • 직업상담사 성인지 교육 및 여성 건설노동자 고용 확대를 위한 체계적 지원 <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - 국내 실태 조사·분석에 현실이 잘 반영되어 있고 제시한 정책방안이 여성근로자를 위한 성희롱과 현장 근로환경 개선에 도움이 된다고 생각되며 여성근로자를 양성근로자로 대체하면 활용도가 상승할 것으로 예상 - 성차별 및 성희롱 관련 문제는 엄중한 대처 방안이 제시되면 좋겠음 - 건설 노동자들을 대상으로 한 연구들은 주로 남성을 위주로 이루어졌고, 취약 계층으로 볼 수 있는 여성 노동자나 이주민 노동자들을 대상으로 한 연구들은 드문 편으로 중요한 연구로 생각됨 - 현장의 노동환경이 개선될 수 있는 후속 방안이 강구되어야 하며, 성인지 교육 확대와 고용확대를 위한 체계적 지원이 필요 - 여성 건설기능인력의 육성 계획에는 직종별 수요와 여성 근로자의 적합성도 함께 검토하여 진입이 유리한 직종부터 시작하여 입직 분위기를 형성하고 점진적으로 확대하는 방안을 제안 - 노동조합이 기능학교를 통해 일부 직종에 대해 기능훈련을 진행하고 있고, 공제회 및 유관기관 지원 하에 여성노동자를 양성하고 있지만 훈련비 지원이 10년째 동결되어 현실을 반영하여 지원을 확대할 필요가 있음 - 관련 이슈는 법률제정도 중요하지만 실질적인 내실화가 중요하다고 생각하며 ‘비전통적 직종 여성지원법’이 법률제정 자체로 목적을 다해버리는 것이 아닌지에 대한 우려가 있어 직업훈련과 고용서비스의 역할이 더 강조될 필요가 있고 건설업체를 대상으로 여성 일자리를 발굴하는 노력을 강화할 필요가 있다고 생각됨 - 제시된 ‘비전통적 직종 여성지원법’ 필요성에 원칙적으로 동의하지만 여성근로자의 취업이 증가한 이유와 산업특성 등을 종합적으로 비교분석하여 사회구조적 현상을 개선하기 위한 노력이 우선 필요하고 부족한 부분을 정부가 법률로 지원하는 것이 합당하다 판단됨

연번	안건명	주요내용
		<ul style="list-style-type: none"> - 연구가 제시하는 정책들이 제도화된다면 여성근로자의 노동환경 및 처우개선에 큰 도움이 될 것으로 기대되며, 더불어 기존 건설업의 산업재해 감소를 위한 인적, 물적인 안전에 관한 연구와 건설업 종사 여성근로자의 재해에 대한 연구가 진행될 필요가 있음 - ‘비전통적 직종 여성지원법’ 제정을 위한 사회적 공감대 형성과 추진동력을 확보하기 위한 추가적 노력이 필요하며, 여성 건설기능인 양성 및 향상 훈련 확대의 구체화가 필요함
2	배치전 건강진단 개선방안 (김영기 부산대학교 교수)	<p><발제요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - (연구목적) 건설업 일용노동자의 ‘배치전 건강검진’의 실태조사를 통해 현황과 문제점을 파악하고 개선방안을 도출하여 노,사,학 전문가의 의견을 수렴하고자 함 - (주요내용) 배치전 건강검진 개선 방안 <ul style="list-style-type: none"> • (건설일용직 등록제 도입) 건설근로자 DB를 구축 후 데이터를 수집하고 수요자와 공유 • (건설업 검진 도입) 현행 배치전, 특수건강진단은 건설업 특성에 맞지 않아 건설업 검진 신규 도입 <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - 건설근로자카드에 건강검진기록을 연계하는 방안을 제안함 - 중대재해처벌법과 건설안전특별법 대비 일용직근로자의 건강검진이 필수임을 사용자에게 사전 예고하는 방안을 연구에 포함시키면 좋겠음 - 건설근로자의 노동권 및 건강권에 더 초점을 맞출 경우 실효성 있는 제언을 펼칠 수 있을 것으로 생각되며 이 과정에서 공제회가 적극적 역할을 수행하는 방안을 마련하는 것이 필요 - 추후 초기업단위, 산업체 단위에서 건설업 일용직 노동자들의 안전보건 문제를 책임지고 건강검진 비용문제의 제3자 지불제접근 및 사후관리 영역이 해결되어야 할 것이며, 여기에 건설근로자공제회의 역할이 필요할 것으로 생각됨. - 수검 여부, 중복검진 등 현황파악은 데이터베이스화하여 그린카드 등 기존 신분증을 통하여 쉽게 확인할 수 있게 하고, 필요시 민원서류처럼 언제 어디서나 발급받을 수 있게 조치하여 결과 수령시간 단축할 필요가 있음 - 배치전 건강검진이 사측의 채용배제의 근거로 되지 않고 노동자의 건강상태에 도움이 될 수 있도록 사측에 결과를 통보하지 않고 안전보건공단 또는 근로복지공단에 데이터를 축

연번	안건명	주요내용
		<p>적하는 방향으로 진행되어야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> - 본 주제의 가장 중요한 논점은 현재의 노동 시스템을 크게 변화시키지 않으면서도 어떻게 이의 목적을 비용효과적으로 달성할 수 있는가? 라고 생각함 - 배치전 건강검진제도는 제조업의 정규직 위주의 제도로 건설업에 적용하는 것은 한계가 있어 제도적 접근보다는 업종별 접근방식이 불가피함 - 발제자가 제안한 바처럼 공공기관이 건강검진 자료를 관리토록 하는 것은 필요 - 건강진단을 통해 현장작업자의 건강을 확보하는 것이므로 ① 유해작업에 종사하는 근로자를 등록하는 효과, ② 자신이 어떤 유해인자에 노출되는지, 건강영향은 무엇인지, 어떻게 보호해야 하는 지에 대한 기본 정보를 제공받는 효과, ③ 검사결과 이상소견 초기 발견시 악화 방지 효과, ④ 정기적인 검진과정에서 제공되는 건강정보를 통한 인식 향상, 이에 따른 작업습관 및 생활습관 개선 등의 효과가 있을 것으로 생각됨 - 건강진단 비용 확보 방안에 공감하며 건강진단 참여 유도 방안 및 건설근로자공제회의 구체적 역할에 대한 추가 검토가 필요
3	<p>건설근로자 고용복지 개선을 위한 서울시 정책방향 제언</p> <p>(임소람 서울기술연구원 수석연구원)</p>	<p><발제요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - (연구목적) 서울시 건설 산업 현황 분석 및 이해관계자별 건설근로자 고용 복지 관련 실태 진단을 통해 서울시에 필요한 건설근로자 정책 제언 마련 - (주요내용) 일하고 싶은 건설일자리 조성을 목표로 ‘기능인 양성 및 경력관리’, ‘건설근로자 취업 지원’, ‘현장 근로환경 및 건설업 이미지 개선’을 추진과제로 한 정책 방향 제시 <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - ‘서울시민 근로자 고용 우대’의 경우, 이로 인한 부정적 영향고려 필요. 서울이 다른 지자체와 달리, 대표성 및 특수성을 띠고 있으며, 실제 서울 인근 지역에 거주하면서 서울에서 일하는 사람들이 실질 주거비 문제로 서울에 거주하지 못하는 경우가 다수임을 고려할 때, 서울시민 근로자 고용을 우대하는 것은 지역 차별 문제를 야기할 수 있음 - 건설근로자 고용·복지 개선을 위한 광역자치단체 노력은 큰 의미가 있고, 성과를 내어 타 광역자치단체로 파급되어야 할 것임. 이를 위해 건설근로자 고용·근로 실태에 대한 냉철한 분석 및 평가 선행 필요

연번	안건명	주요내용
		<ul style="list-style-type: none"> - 건설 산업의 경쟁력 강화와 복지 사각지대로 밀려나 있는 건설일용근로자들의 소득보장 및 노후보장 체계에 대한 고민과 대안 수립이 필요함. - 건설 산업 경쟁력 강화를 위해서는 사회보험료 지원, 적정임금제 시행, 교육훈련 및 취업 지원 등을 통해 건설일용직을 좋은 일자리로 전환시켜 청년층의 장기근로를 유도하는 것이 무엇보다 중요 - 서울시가 추진해야 할 건설근로자 정책제언으로, 다양한 분야에 대해 포괄적으로 조사하고 문제점과 개선방안을 정리한 것은 큰 의미가 있으나, 다루는 내용이 많다보니 구체적 추진방법과 주체가 불명확해 실제 구현 가능성여부는 모호. 실현가능성을 높이기 위해 시간적 우선 순위에 따라 단계적 접근전략을 제시 필요
4	<p>건설근로자 전자카드제 효과분석</p> <p>(강승복 건설근로자공제회 조사연구센터 차장)</p>	<p><발제요지></p> <ul style="list-style-type: none"> - (연구목적) '20.11 전자카드제 의무시행 후 효과 분석을 통한 향후 확대 시행에 대비 필요 - (주요내용) 전자카드제 시행 후 근로내역 신고 현황 및 내외국인 비중, 공정별 상관관계, 기타 효과 등 <ul style="list-style-type: none"> • (근로내역 신고 현황) 공제DB 분석결과 제도 시행 후 신고 일수 및 신고인원이 뚜렷이 증가, 퇴직공제 신고 누락 예방 성과 도출 • (내·외국인 비중) 신고일수 및 신고인원 증가는 내국인 근로자에서 뚜렷이 증가하는 반면, 외국인 근로자 신고일수는 감소 • (공정별 상관관계) 건축공정에서 월 신고일수(인원) 증가하는 반면 토목공정에서는 감소, 세부원인은 현장 면담조사 등을 통해 상세확인 필요 • (기타 효과) 전자카드제 시행 후 내외국인 전체 연령은 50.9세에서 52.0세로 증가하였으며, 내국인 연령은 51.6세에서 52.0세로 소폭 증가 등 연령변화 발생(청년층 유입 증거 발견할 수 없음) <p><위원 주요 의견></p> <ul style="list-style-type: none"> - 양적 연구를 뒷받침 할 수 있도록 구체적 상황을 경험한 이들을 대상으로 심층 인터뷰 기반의 질적 연구를 진행하는 것이 필요. 소규모 인원일지라도 인터뷰 기반의 질적 연구를 진행하여 '순차적 설명적 혼합연구방법(sequential explanatory design)'을 용할 것을 권함

연번	안건명	주요내용
		<ul style="list-style-type: none"> - 전자카드제는 블랙박스에 가까운 전문건설사를 투명하게 할 수 있는 유일한 카드로서 지속적으로 다차원에서 분석하고 모니터링할 필요가 있는 것으로 판단(자격, 역량 등과 연계하여 대우를 받을 수 있는 증빙으로 사용될 수 있게) - 행정자료를 통한 분석결과가 현장의 실제 역동과정에 대한 분석과 함께 이루어져야 정확한 정책 효과를 이해할 수 있다고 판단되어, 관련한 추가적 연구가 반드시 필요 - 내국인의 외국인 대체 효과 가능성을 발견한 것도 전자카드제의 효과임을 명확히 하였음. 외국인의 내국인 대체가 발생했을 가능성 추정 부분은 후속 연구를 통해 더 명확히 할 필요가 있음 - 건축공정과 토목공정에서의 효과가 상반된다는 분석결과와 관련하여, 토목공사의 경우에는 대안의 모색 및 현장에 맞는 적절한 실행방안 수립이 요구됨 - 후속 연구로 현장면담 등을 통한 근로자, 사업주 등 당사자들의 의견을 토대로 전자카드제 운영의 구체적인 애로점을 파악하여 개선점을 도출하는 과정이 필요함. 아울러 전자카드제의 건설기능등급제, 적정임금제 등과 연계한 만족도 분석도 필요 - 전자카드제 도입 효과에 대한 정부정책에 대한 성과분석 수단인 통계기법을 활용해 검증해 보았다는 점은 의미가 있으나, 전체 공종에 대한 분석의 효과에 비해 건축 공종을 분리시킨 분석의 효과가 더 작게 나타났다는 점과, 질적인 원인 분석이 병행되지 못했다는 점에서 한계 - 내외국인 고용 또는 신고일수에 영향을 미치는 요소에 대해 추가적 자료를 활용하여 분석할 필요 - 토목현상에서 나타나는 반대현상 또는 건축현장의 효과의 이면이 존재하는 원인 파악을 위해 현장의 면담조사를 거쳐 보완할 필요

□ 공개세미나

연번	안건명	주요내용
1	건설근로자 기능등급제 출범 성과 보고 (임화진 건설근로자공제회 기능등급관리팀장)	<p><토론내용></p> <ul style="list-style-type: none"> - 기능등급제 목적은 고용안정, 적정임금, 작업환경개선 등에 있음 <ul style="list-style-type: none"> · 제도가 시행된 것에 비해 활성화와 그 효과가 미비함. 근로자와 사업주 인지가 부족하여 홍보가 절실한 상태임 - 기능등급제는 제도시행은 되었으나 여건 조성은 미흡하다는 것에 같은 의견임 <ul style="list-style-type: none"> · 제도가 성공하려면 근로자와 사업주를 동시에 만족시킬 수 있어야 할 것임 · 활성화를 위해서는 사업주 입장에서 등급증이 근로자의 숙련도를 입증할 수 있어야 함 - 경기도에서는 등급제 활성화를 위해 선도사업 추진중 <ul style="list-style-type: none"> · 10개 현장 대상으로 전자카드제, 퇴직공제 발주자 직접납부, 성별 복지시설을 통한 고용환경개선, 계약서 의무제출 등 경기도 자체 맞춤형 제도를 시행중임 · 시기상 동절기인 탓에 가시적 효과는 없지만, 중장기적으로 건설현장의 생산성 향상과 근로자 근로조건 개선에 큰 도움이 될 것이라 기대함 - 등급제와 적정임금제 모두 근로자의 고용안정이 근본적인 목적임 <ul style="list-style-type: none"> · 건설업계의 역량검증 체계 부재는 국가 차원의 손실임. 등급제 안착을 통해 이 부분이 반드시 개선되어야 함 · 제도가 활성화 되려면 사업주 입장에서 영업에 영향력이 있어야 함. 이는 발주자가 선도적으로 이끌어야 가능한 부분으로 공공부문부터 움직임이 필요함 - 적정임금제는 이해관계자 간 의견이 상충 <ul style="list-style-type: none"> · 공공의 영역에서 좋은 도구로 사용될 수 있는 만큼 근로자 근로조건 개선을 위해 추진되어야 함 - 등급제 관련 <ul style="list-style-type: none"> · 컨트롤 타워를 중심으로 한 기관별 정보연계는 매우 바람직함. 단, 한 기관에서 정보를 독점하는 것은 지양하고 다양한 기관에서 활용할 수 있도록 공개해야 함 · 활성화를 위해서는 홍보가 필요하다는 것에 공감함. 대기업뿐만 아니라 중·소기업, 전문건설업체 모두 대상으로 적극 홍보가 필요함 · 입낙찰제도에 가점 등으로 반영하는 방안은 민감한 사항으로 신중함이 필요
2	건설근로자 적정임금제 도입취지 및 추진방향 (심규범 건설근로자공제회 조사연구센터장)	

연번	안건명	주요내용
		<ul style="list-style-type: none"> - 적정임금제 관련 <ul style="list-style-type: none"> · 적정임금제의 당위성에 대해서는 상당부분 공감대가 형성됨 · 이해당사자별 찬성·반대는 각자의 입장이므로 이해할 수 있는 수준이라고 사료됨 · 직종별 임금조사체계 구축이 중요하며, 임금조사 주체에 근로자·사업주단체·사용자단체를 포함시켜야 함 · 등급제 활성화 위해 홍보가 필요함 · 등급제 출범 당시, 현장 근로자들은 높은 등급을 위해 자격증 획득, 누락경력 확인 등의 개인적 노력을 보인 반면, 업체의 요구나 고용창출 등의 체감되는 효과는 아직 없음. · 등급제 공신력 확보가 필요함. 사용자 입장에서 등급보유자가 그 등급에 맞는 역량을 가지고 있다는 확신을 가질 수 있어야 함. 신고일수, 직종 입력 등을 정확히 할 수 있도록 공제회 차원에서 사업주 지도가 필요함 · 등급증 발급의 편의성 확보가 절실함. 현재 등급증 발급 절차가 복잡한 실태임. 간소화가 필요함 · 업계에서 등급제와 적정임금제에 대한 이해도가 현저히 낮은 것이 현실임 · 또한, 업체 규모별로 해당 제도를 받아들이는 입장차가 존재할 수 있으므로 의견수렴의 자리마련이 필요함 · 등급산정 시, 청년층 가점 부여 방법도 검토 바람 · 시공능력 평가나 입찰PQ에 반영된다면 건설업계에서는 저절로 등급제가 활성화 될 것임. 다만, 제도 반영시 구체적 명시가 필요함 · 기능등급제가 활성화 안되고 있는 것이 현실이며, 요즘 기능공들은 근로조건을 우선시 하고 있음. 따라서, 적정임금과 연계 시, 위험도 측면을 반영 할 필요가 있음 · 또한, 등급별로 적정임금 산정시, 등급 기준을 넘어가면 반드시 상급 임금을 지급해야 하는지 등에 대한 것도 고민해야 할 필요가 있음 · 전자카드제는 현재 금융카드 형태로 발급되고 있어 신용불량자들이 현장 바깥으로 물리는 부작용이 있음. 개선이 필요함 · 등급제 활성화를 위해 사용자 측면의 기반 마련이 중요하다는 데에 동의함 · 공신력 확보 관련해서는, 시범사업의 설문결과 등급과 실제 경력이 77%정도 일치하는 결

연번	안건명	주요내용
		<p>과를 보였음. 설문결과를 완전히 신뢰할 수 없지만 등급의 신뢰도를 확보할 수 있는 방안을 찾도록 하겠음</p> <ul style="list-style-type: none"> · 등급제의 신빙성과 공신력에 대한 우려가 있는 것이 사실이나 우리의 역할은 등급을 부여하고 이를 사용할 제도적 여건을 마련하는 것이고, 수요자인 건설업체는 시장원리에 따라 등급에 상응하는 우수한 근로자를 채용할 것임 · 미국이 최저가낙찰제를 사용함에도 적정 낙찰률을 유지하는 것은 임금은 깎지 못하도록 하는 PW제도 때문임. 우리도 적정임금제 도입을 통해 적정공사비를 확보하여 근로자의 고용개선을 도모해야 함