

# 건설근로자 취업경로 파악 및 정책개선 방안

2022. 11. 24

강 승 복



건 설 근 로 자 공 제 회  
경영전략본부 조사연구센터

## <제 목 차 례>

1. 연구 배경 및 내용 .....	1
2. 건설근로자 취업연계 기관별 현황 및 성과 .....	1
가. 민간 유료 직업소개소 .....	1
1) 유료 직업소개소의 성립요건 .....	1
2) 건설 유료 직업소개소의 임금대불 .....	1
3) 오프라인 건설 유료 직업소개소의 현황 .....	2
4) 온라인 건설 유료 직업소개소의 현황 .....	3
나. 공공 무료 직업소개소 .....	5
1) 오프라인 공공 무료 직업소개소(건설근로자공제회 취업지원센터) .....	5
2) 온라인 공공 무료 직업소개소 .....	6
3) 공공 무료 직업소개(건설근로자공제회 취업지원) 사업의 성과 .....	7
다. 새벽인력시장 .....	9
라. 노동조합 가입을 통한 채용 .....	10
마. 무등록 알선업자 .....	12
3. 정책 제언 .....	14
가. 건설업 공공 취업연계기관의 발전 방향 .....	14
나. 업종별 직업소개소 통계 공개 필요 .....	16
다. 직업소개소의 임금대불 관행 대책 마련 .....	16
라. 온라인 직업소개소 활성화를 위한 제도 개선 .....	17
마. 무등록 알선업자 해소 .....	18
바. 노동조합을 통한 채용 관행에 대한 신중한 접근 필요 .....	18

## <표 차례>

<표 1> 온라인 건설 구인·구직 앱 운영사 현황 .....	4
<표 2> 건설근로자공제회 취업지원센터의 구인·구직 매칭 경로 .....	6
<표 3> 민간 온라인 플랫폼과 공공 온라인 플랫폼 비교 .....	7
<표 4> 건설근로자공제회 취업지원센터, 근로일수 추이 .....	8
<표 5> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자의 기본 정보 .....	8
<표 6> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인건수 .....	9
<표 7> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인경로 .....	9

## <그림 차례>

[그림 1] 건설현장의 다단계 하청구조(예시) .....	14
---------------------------------	----

## 1. 연구 배경 및 내용

건설근로자의 취업경로는 비공식적 관계라 할 수 있는 ‘팀·반장의 인맥’이 가장 흔한 방식이며, 나머지는 ‘민간 유료 직업소개소’, ‘공공 무료 직업소개소’, ‘새벽인력시장’ 등으로 파악되고 있다.

건설근로자의 구직경로와 이용 비율은 설문조사 등을 통해 대략 밝혀진 바가 있지만 민간 및 공공 직업소개소 및 노동조합, 새벽인력시장 등을 전반적으로 조사하여 정리한 연구는 많지 않다.

본 연구는 각종 유, 무료 직업소개소 및 새벽인력시장, 무등록 불법 알선업자, 노동조합을 통한 취업 등의 현황과 개선방안을 논하였다.

## 2. 건설근로자 취업연계 기관별 현황 및 성과

### 가. 민간 유료 직업소개소

#### 1) 유료 직업소개소의 성립요건

직업안정법 제19조에 따르면 국내 유료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 등록하여야 한다.<sup>1)</sup>

유료직업소개사업의 이용료는 다음과 같이 법률로 정해져 있다. 구인자에 대한 소개요금은 건설일용의 경우 100분의 10 이하이며, 구직자에 대한 소개요금은 고용기간이 3개월 미만인 경우 고용기간 중 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하이다.

#### 2) 건설 유료 직업소개소의 임금대불

유료 직업소개소의 임금대불은 직업소개소에서 그들이 알선한 근로자에게 일당을 매일 자신의 돈으로 먼저 지급하고 근로 종료 후에 사업주에게 근로자 대신 임금을 받는 방식이다. 임금대불은 그동안 거의 모든 유료 직업소개소에서 관행적으로 이루어지고 있었다. 임금대불은 근로자의 입장에서 보면 임금이 일 단위로 제공되기 때문

---

1) 직업소개업은 허가제이다.

에 당장 현금이 필요한 근로자에게 도움이 되며, 임금체불 위험으로부터의 벗어날 수 있는 큰 장점이 있다. 반면에 소개비라는 명목으로 소개업자가 임금액의 약 10%를 공제한 후 근로자에게 제공하여 소득의 감소를 가져오는 단점도 존재한다. 「국내유료 직업소개소요금 등 고시」에 따르면 소개업자는 구인자에게는 임금의 10%, 구직자에게는 임금의 1% 이하를 징수하도록 하지만, 실제로는 구직자가 임금의 10%를 제한 금액을 받는 것이 보통이다. 즉, 직업소개사업자와 구직자 간에 ‘건설일용 및 간병·과출 소개요금 대리수령 동의서’에서 합의한 경우에 구인자(사업주)가 인건비로 책정한 10만원을 직업소개소에 제공하면 직업소개소는 구직자(근로자)에게 10%를 공제한 9만원을 일당으로 지급하는데, 10만원 안에 임금과 수수료가 명확히 구분되지 않았기 때문에 근로자 입장에서는 자신의 임금이 10만원인데 1만원을 직업소개소에서 빼어간다고 인식하는 것이다. 물론 ‘건설일용 및 간병·과출 소개요금 대리수령 동의서’를 작성하지 않은 경우에 직업소개소가 구직자에게 10%를 공제한 일당을 지급하면 위법이다.

### 3) 오프라인 건설 유료 직업소개소의 현황

현재, 구직자를 건설업에 매개해주는 유료 직업소개소의 규모를 정확히 알기는 어렵다. 고용노동부가 주기적으로 직업소개사업으로 등록한 업체들의 전체 명단을 ‘국내 유료 직업소개소 현황’이란 이름으로 발표하고는 있으나 사업장명, 소재지, 전화번호 등의 3개 정보만 제공하기 때문이다. 사실 직업소개소들의 주된 소개 직종은 사업자가 지자체에 제출하는 사업신청서에 기입하게 되어 있으나, 사업신청서 원본은 지자체에서 관리하고 있으며 지자체가 고용노동부에 제출하는 자료는 위에 언급한 소재지 등 3개 정보뿐인 것으로 확인된다. 따라서 현재로서는 지자체별로 갖고 있는 사업신청서들을 모두 모아 분석하지 않는 한 고용노동부가 발표하는 한정된 자료를 통해서만 건설업을 대상으로 하는 업체 규모를 정확히 파악하기 어렵다.

고용노동부가 발표한 전체 유료 직업소개소 자료를 분석해보면 다음과 같다. 2022년 4월 5일 현재, 국내 유료 직업훈련소는 14,404개로 집계된다. 지역별 분포는 경기도 25.1%, 서울 17.3%, 경남 9.3%, 충남 6.2%, 전남 5.1% 등의 순으로 나타났다.

건설업과 관련된 유료 직업소개소의 규모를 가늠할 수 있는 자료로는 전국고용서비스협회(전고협)<sup>2)</sup>의 2019년 자료를 들 수 있다. 이 자료에는 회원사 내 소개분야 비율이 조사되어 있는데, 2019년 현재 건설분야 소개업소(회원사)를 전체 13,973개소 중

62.1%인 8,680개소로 파악하고 있다. 하지만 전고협에서 밝힌 수치는 회원사 수일뿐 전국적인 모집단 통계수치로 볼 수는 없다.

따라서 전고협 보고서의 건설업체 비율을 이용하여 건설분야 소개업소 수를 추정해보면 다음과 같다. 전고협 보고서에 따르면 2019년 전체 인력소개소 수 중 건설업 중개 비율은 62.1%로 나타난다. 이 비율이 2022년에도 유지된다고 가정하면, 이를 고용노동부의 전체 유료 직업소개소 14,404개에 곱하여 2022년 현재 건설업을 중개하는 업체를 전국적으로 약 8,945개로 추정해 볼 수 있다.

#### 4) 온라인 건설 유료 직업소개소의 현황

최근 기존의 오프라인 직업소개소가 아닌 온라인 앱(APP)을 통한 직업소개소(구인·구직 플랫폼)가 생겨나고 있다. 민간에서 제공하는 온라인 직업소개소는 가다, 일가자, 일땅 등 휴대폰 앱의 형태로 운영되거나 밴드, 단톡방 등의 형태로도 존재한다. 대체로 앱으로 운영하는 온라인 직업소개소는 건설업 전 직종을 대상으로 하고 밴드 및 단톡방의 형태는 특정 기능 직종을 대상으로 운영하는 경우가 많은 것으로 나타난다.

##### 1) 앱 형태의 플랫폼

2022년 현재, 앱 형태의 건설업 온라인 구인·구직 플랫폼으로는 가다, 일가자, 베테랑, 일다오, 일땅 등이 운영 중이다.

오프라인과 마찬가지로 온라인 구인·구직업체들도 법적으로는 등록된 형태에 따라 직업소개업체와 정보제공업체로 나눌 수 있다. 직업정보를 제공하여 구직자들의 취업을 돕는 측면에서 직업소개업과 직업정보제공 사업의 목적은 같지만, 직업소개사업은 구인자와 구직자를 직접 연결하여 고용계약의 성립을 알선하며, 직업정보제공업은 구인자와 구직자에게 직업정보를 제공하여 스스로 구인·구직하도록 하는 역할을 한다는 점에서 차이가 있다.

다음의 <표 1>은 현재 온라인 구인·구직 앱을 운영하는 대표적인 업체들의 특징을 요약한 것이다.

---

2) 전고협에 따르면 회원사는 약 8천여사로서 전체 유료직업소개소의 약 60%를 차지한다.

<표 1> 온라인 건설 구인·구직 앱 운영사 현황

앱 이름	가다	일가자	베터랑	일다오	일땅
운영업체	웍스메이트	잡앤파트너	플랫폼즈	일다오	안트
업종	직업소개업	직업소개업	직업소개업	정보제공업	정보제공업
서비스 개시일	2020년 7월	2020년 8월	2017년 3월	2018년 1월	2019년 2월
OS	Android, iOS	Android, iOS	Android	Android, iOS	Android, iOS
중계수수료	구인자로부터 10%	구인자로부터 10%	없음	없음	없음
입금대불	있음	있음	없음	없음	없음
앱 이용료	없음	없음	구인자에게 구인등록 아이템 판매	없음	구인자에게 광고료 부과
수익모델	수수료	수수료	아이템 수익	없음	광고료 수익
투자유치	있음	있음	없음	없음	없음
회원수	-	· 구직자 4만명(누계) · 구인자 3만5천명(누계)	-	-	-
알선건수	-	20만건 이상(누계)	-	-	-

자료 : 필자가 직접 각 앱을 이용해보거나 운영사와의 면담한 결과를 정리

## 2) 인터넷 소모임(밴드 및 단톡방)을 이용한 구인·구직

온라인 구인·구직 경로 중 앱을 이용한 방법 외에 각종 밴드, 단톡방, 인터넷 카페 등 인터넷 소모임을 이용한 방법도 있다. 이들 소모임은 특성상 회원들끼리만 정보를 주고받는 폐쇄성을 가지고 있는 것이 특징이다. 인터넷 소모임이 앱과 비교하여 차이점은 앱이 전국적, 전 직종의 일자리를 매칭하고 있는 반면에 인터넷 소모임은 특정 직종에 대해 특화된 일자리 정보를 제공하고 있다는 점이다. 대체로 앱은 보통 인부 등 비기능공의 비중이 높고 밴드, 단톡방, 인터넷 카페 등은 특정 기능공의 비중이 높다.

또한 각종 일자리 매칭 앱들은 운영주체가 구인자와 구직자가 아닌 제3의 소개업자임에 반해 인터넷 소모임은 주로 구인자(팀반장)가 자신의 팀원으로 특정 직종의 근로자를 모집하는 경우가 많다.

건설 구인·구직을 내용으로 하는 인터넷 소모임들의 정확한 규모는 파악된 바 없으며, 정확히 파악하기도 힘들다. 필자가 2022년 현재 네이버 밴드, 네이버 카페, 다

음 카페 등에서 ‘건설’을 키워드로 검색해보면 약 7천개 이상의 소모임들이 검색되는데, 여기에 카카오톡 단체방(단톡방)까지 합하면 약 1만개 이상의 소모임이 활동하고 있는 것으로 추정된다.

## 나. 공공 무료 직업소개소

### 1) 오프라인 공공 무료 직업소개소(건설근로자공제회 취업지원센터)

오프라인 공공 무료 직업소개소의 종류는 다음과 같다. 건설업 외의 모든 직종에 대해서는 고용노동부의 고용복지플러스센터, 각종 지자체의 직업소개센터들이 있으며, 건설업에 한해서는 건설근로자공제회 취업지원센터가 있다. 이 중에 고용복지플러스센터와 지자체의 직업소개센터에서는 건설업 취업연계 건수가 매우 드물다. 따라서 실질적으로 건설업 대상 오프라인 공공 무료 직업소개기관은 건설근로자공제회의 취업지원센터가 유일하다고 봐도 무방하다.

건설근로자공제회는 고용노동부의 민간위탁 취업지원 사업인 ‘건설근로자 취업지원 사업’의 대행기관으로 지정되어 2022년 현재 17개의 오프라인 취업지원센터를 운영하고 있다. 17개 취업지원센터는 주로 공공성을 띤 노동조합, 경영자단체, 협동조합 등으로 이루어져 있다.

### 2) 구인·구직자 매칭 절차

건설근로자공제회 취업지원센터의 구인·구직자 매칭 절차는 지역센터마다 약간의 차이는 있지만 대체로 다음과 같다.

#### 가) 구인·구직자 발굴

센터 직원의 건설현장 방문을 비롯하여 유관기관에 의뢰, SNS 홍보, 지인소개 등의 다양한 방법을 통해 구인자와 구직자를 발굴한다.

#### 나) 구인·구직 신청 접수 및 상담



구인·구직자를 발굴한 이후에는 구인·구직 신청서를 접수받는데, 신청서 접수 시 센터의 전담인력이 상담을 통해 참여자 정보를 상세하게 확인하여 적합한 일자리 매칭한다. 구직자 상담 시에는 구직자의 경력 및 숙련도, 자격증 유무, 근무 희망지역, 희망임금, 차량보유·숙식 희망 여부 등의 내용으로 상담을 실시한다.

#### 다) 취업알선 및 사후 관리

구인·구직 접수 후에는 센터에서 구직자에게 적합한 일자리를 소개하고, 필요 시 취업지원센터 직원의 동행면접을 통해 적극적으로 일자리를 알선한다. 알선 이후에는 구직자가 구인처에 채용되었는지 확인하고, 미채용 시에는 구직자가 최초에 원했던 구직희망기간 동안 일자리를 재알선하게 된다. 취업이 확정된 경우는 근로여부 및 근무조건(알선내용 일치여부)을 확인하는 등의 사후관리를 진행한다. 사후관리는 취업을 알선한 근로자 모두에게 센터에서 정기적으로 전화통화 등으로 근로여부를 확인하고 있다.

<표 2> 건설근로자공제회 취업지원센터의 구인·구직 매칭 경로

구 분	세 부 내 용	비 고
건설현장 방문 (구인·구직)	· 대규모 건설현장(공동주택, 공장신축 등)을 방문하여 취업사업홍보 및 구인·구직신청 접수	기존 근로자
유관기관 방문 (구직)	· 건설업 기초안전보건 교육기관, 훈련기관, 근로복지공단, 지역 고용 센터 등 방문하여 구직자 발굴	기존+입직 희망자
SNS 등 온라인 (구인·구직)	· 건설일드림넷, 유관기관(워크넷, 조달청) 홈페이지 · 네이버 밴드, 카카오톡 오픈채팅방 등 SNS를 이용하여 센터 및 구인 정보 게시 등 홍보실시	기존+입직 희망자
지인소개 (구인·구직)	· 기존 이용자가 주변 지인에게 직접 센터를 소개하여 신규로 구인·구직 신청	기존 근로자

자료 : 건설근로자공제회 내부자료를 토대로 필자가 정리

#### 2) 온라인 공공 무료 직업소개소

2022년 현재, 건설업에 대한 온라인 공공 무료 직업소개는 건설근로자공제회의 ‘건설일드림넷’과 조달청의 ‘공공건설 일자리알리미’가 있다.

건설일드림넷 앱은 별도의 구인 및 구직 비용, 즉 수수료가 발생하지 않아 무료로

편리하게 이용할 수 있으며, 건설근로자공제회라는 공공기관이 사전에 점검한 믿을 수 있는 일자리 정보를 제공받을 수 있는 장점이 있다. 단점으로는 앱에서 제공하는 일자리 정보가 민간 건설일자리 앱의 10분의 1 미만 수준으로 매우 적다는 점을 들 수 있다. 두 번째 단점으로는 건설일드림넷은 일부 민간 앱 또는 유료 직업소개소에서 제공하는 임금대불 서비스를 제공하지 않는다. 하지만 임금대불 문제는 향후에 다시 언급하겠지만 그 자체가 위법적인 성격이 있어 원하는 근로자가 있다고 하더라도 향후에 지속가능한 바람직한 제도라고 볼 수는 없다. 세 번째 단점으로는 앱의 업데이트 및 리뉴얼 기간이 길다는 점이다.

<표 3>은 온라인 구인·구직 서비스에 한하여 밴드·단톡방, 민간 온라인 서비스, 공공 온라인 서비스들의 특징 및 장단점을 비교한 것이다.

<표 3> 민간 온라인 플랫폼과 공공 온라인 플랫폼 비교

	민간 온라인 플랫폼		공공 온라인 플랫폼	
	앱(APP)	밴드·단톡방	건설일드림넷	공공건설 일자리알리미
직종 범위	전 직종을 대상으로 하지만 주로 조공 등 비기능공의 이용 빈도가 높음	특정 기능공	전 직종 대상	전 직종 대상
수수료	구인자에게 앱 이용료의 형태로 수수료 부과	없음	없음	없음
접근성	편리함	운영자의 허락이 있어야 접근	편리함	로그인이 반드시 필요하여 건설일드림넷 보다 접근성이 상대적으로 떨어짐
맞춤 일자리 제공	앱 내 알고리즘으로 맞춤 일자리 제공	단순히 해당 직종 일자리 나열	담당자가 맞춤 일자리 매칭	제공된 정보를 보고 구인·구직자가 스스로 연락
훈련기관 연계	없음	없음	구직자가 원하는 경우 앱 내에서 연결 가능	없음
임금대불	일부 있음	없음	없음	없음
제공하는 일자리 수	상대적으로 많음	상대적으로 많음	상대적으로 적음	상대적으로 적음

### 3) 공공 무료 직업소개(건설근로자공제회 취업지원) 사업의 성과

오프라인과 온라인을 망라한 건설근로자공제회 취업지원사업의 성과를 내부 데이터를 통해 분석하면 다음과 같다. 먼저 운영되었던 건설근로자공제회 취업지원센터의 수와 이를 통해 취업한 이들의 근로일수를 정리하면 <표 4>와 같다. <표 4>를 보

면, 센터 수는 2015년에 16개로 시작하였으며 2016년부터 2021년까지는 17개를 유지하고 있다. 다음으로 근로일수를 보면, 2015년에 약 4만일이었으나 2021년에는 71만 5천여일로 나타나 양적으로 크게 증가한 것을 볼 수 있다. 2021년 근로일수를 센터수가 17개로 동일한 2016년과 비교하면 약 334% 증가한 수치이다.

<표 4> 건설근로자공제회 취업지원센터, 근로일수 추이

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
센터수(개)	16	17	17	17	17	17	17
근로일수(일)	39,464	164,970	268,767	313,152	385,013	581,300	715,827

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

#### 1) 구직자 취업알선

<표 5>를 보면, 건설근로자공제회 취업센터를 통한 구직건수는 2015년에 약 9천여 건에서 2021년에는 약 2만4천여 건으로 크게 증가하였다. 구직자의 평균연령은 대체로 50대 이상의 고령자가 많았으며 2015년 비교하여 최근에 연령이 다소 낮아진 모습을 볼 수 있다. 구직자 중 미숙련공 비중은 2021년에 32.8%로 나타나 숙련공의 구직문의가 미숙련공보다 많다. 구직자의 평균적인 희망 일급은 2021년에 약 17만여원으로 나타났다.

<표 5> 건설근로자공제회 취업지원센터 구직자의 기본 정보

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
구직건수(건)	9,315	10,638	13,053	18,313	22,638	25,051	23,888
구직자 평균연령(세)	57.5	56.9	54.9	53.9	54.2	53.3	53.1
미숙련공 비중(%)	47.6	42.0	32.5	30.5	26.4	30.4	32.8
희망 일급(원)	174,114	133,281	132,978	144,732	152,125	160,737	167,790

주 1) : 미숙련공은 구직신청서에 자신을 ‘미숙련’, ‘반숙련’, ‘관계없음’으로 기입한 이들이다.

2) : 희망 일급은 희망하는 임금지급형태가 월급이 아닌 일급으로 응답한 이들로만 계산하였다.

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

## 2) 구인자 알선

다음으로 건설근로자공제회 취업센터를 통한 구인자 알선현황을 살펴본다. 취업센터를 통한 구인건수는 2021년에 약 4천 1백여건을 기록하고 있으며, 대체로 해마다 증가하는 모습이다(<표 6> 참조). <표 7>은 구인경로 비중을 보여주는데, 2021년 현재 취업센터에서 오프라인으로 발굴한 건수가 절대적으로 많이 나타나며, 다음으로 홈페이지, 모바일 순으로 나타났다.

<표 6> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인건수

(단위 : 건)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
구인자 수	3,509	3,512	2,602	2,982	2,766	3,249	4,157

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

<표 7> 건설근로자공제회 취업지원센터 구인경로

(단위 : 건, %)

	2017		2018		2019		2020		2021	
전체	2,602	(100.0)	2,982	(100.0)	2,766	(100.0)	3,249	(100.0)	4,157	(100.0)
모바일	16	( 0.6)	19	( 0.6)	12	( 0.4)	6	( 0.2)	25	( 0.6)
취업센터	2,554	( 98.2)	2,865	( 96.1)	2,633	( 95.2)	3,111	( 95.8)	4,029	( 96.9)
홈페이지	32	( 1.2)	98	( 3.3)	121	( 4.4)	132	( 4.1)	103	( 2.5)

자료 : 건설근로자공제회 내부자료

## 다. 새벽인력시장

새벽인력시장은 과거와 같이 구인자와 구직자가 어느 거리에서 사전 협의없이 만나 인력을 모집한 후 현장으로 이동하는 형태는 거의 사라졌다. 또한 새벽인력시장이라는 물리적인 공간도 점차 사라지는 상황이다. 현재 남아있는 새벽인력시장은 주로 집결지 장소로 이용되거나 근처에 인력사무소들이 있어 근로자들이 새벽에 모이는 장소를 일컫는 경우가 대부분이다. 집결지 장소라는 것은 팀·반장이 사전에 구인자인 건설사로부터 일자리를 확보한 후에 자신의 팀원들에게 연락하여 현장으로 출발하기 전의 집결지 장소로 이용하는 것이다. 집결지가 필요한 이유는 해당 팀이 공사현장에 함께 출근하기 위해서인데, 이곳에서 1~2대의 차량으로 현장까지 함께 이동하는 경

우가 많다.

연구자가 직접 파악한 자료에 의하면, 2022년 현재 새벽인력시장<sup>3)</sup>은 전국적으로 약 55개가 존재하는 것으로 파악된다. 지역적으로는 일감과 인력이 몰려있는 서울, 경기, 인천 등 수도권에 전체의 절반 정도인 25개가 분포한다.

## 라. 노동조합 가입을 통한 채용

노동조합을 통한 채용은 노동조합의 지역지부가 특정 공사현장과 계약을 하여 조합원을 근로하게 하는 방식이다. 노동조합을 통한 채용방식은 건설노동조합이 설립되면서부터 시작되었다고 보아도 무방하다.

하지만, 건설사에 대한 노동조합의 소속 조합원 채용 요구 문제가 최근에 언론에서 이슈화되고 있다. 만약 사업장에서 특정 노동조합에 가입된 근로자만 채용되어 근로하게 된다면 우리나라 노조법에서 부당노동행위로서 금지하고 있는 클로즈드샵(closed shop) 형태의 노동조합 활동이 될 소지가 있다. 현재 정확한 전수조사가 이루어진 적은 없지만 노동조합을 통한 채용은 여러 취업경로 중 상당한 비중을 차지한다고 보여진다. 여기는 노동조합 가입을 통한 채용을 둘러싼 노동조합, 사용자, 정부의 입장을 정리한다.

노동조합 측은 노동조합을 통한 채용관행은 오히려 근로자에게 도움이 되는 행위이며, 채용절차법 위반 여부도 법정다툼을 하고 있어 현재로서는 위법행위라고 단정할 수 없다고 주장하고 있다. 또한 정부의 TF 활동과 사업장 지도점검이 자칫 노동조합 탄압으로 이어질 것을 우려하고 있다. 노동조합에 따르면<sup>4)</sup> 근로자에 대한 부당한 채용수수료 공제, 임금체불, 개인으로서의 일자리 확보 어려움 등을 노동조합이 해결한 측면이 있다고 주장한다. 또한 채용절차법 위반 여부에 대해서는 2022년 8월 현재 과태료 부과건에 대한 소송에서 과태료부과 기각 결정<sup>5)</sup>이 내려진 바 있으며 이에 대한 정부의 항소로 법적다툼을 지속하고 있으므로 위법행위라고 인정할 수 없다

3) 여기서 새벽인력시장은 근로자들이 집결지로 이용하거나 인근에 인력사무소들이 모여 있어 새벽에 다수의 근로자들이 모이는 물리적인 장소를 의미하는데, 인력사무소가 있더라도 인근에 1~2개 있는 곳은 새벽인력시장이라고 보지 않았다.

4) '건설노동자 고용안정 및 노동기본권 보장 요구안', 민주노총 전국건설노동조합, 2022.8.

5) 대전지방법원은 고용노동부가 전국건설노조에 부과한 과태료 4건에 대한 노동조합의 행정소송에 대해서, 과태료부과 기각결정(2022과84, 2022.7.28.)을 내리면서, “노동조합원의 채용을 사용자에게 요구하는 것 자체는 적법해 보이는데다가 노동조합원들이 2021.10.14.부터 2021.10.16.까지 타워크레인 작업을 중단한 것이 정당한 쟁위행위가 아니라고 볼 사정도 없는 이 사건에서, 위반자가 형법 등 구체적으로 어떤 법령을 위반하였다는 것인지에 관하여 이를 인정할 자료가 없다”라고 주문하였다.

는 입장이다. 오히려 노동조합 측은 정부의 방침이 노동조합 탄압이라고 인식하고 있다. 노동조합 측은 그동안 오히려 노조원이기 때문에 채용에 불이익을 받아왔다고 주장하며, 정부는 다단계하도급 하의 고용불안정을 해소할 방안을 마련할 것을 요구하고 있다. 노동조합 측에 따르면 “다단계하도급이 맞물려 최악의 고용불안에 시달리는 건설노동자들의 생계를 쥐고 있는 것은 건설사다. 이들은 특하면 채용을 번복하고, 노동자 간 다툼을 유발하고 있다. 임단협을 회피하기 위한 수단으로 채용을 활용하기도 한다.”<sup>6)</sup>, “민주노총 조합원이라 하면 건설사는 고용을 대놓고 기피한다. 노동조합과 단체협약을 맺고서도 어떻게든 민주노총 조합원을 고용하지 않으려 온갖 꼼수를 부린다. 심지어 단체협약에는 ‘민주노총 조합원이라 하여 차별하지 말라’는 합의된 문구가 있음에도 말이다.”<sup>7)</sup>라고 주장하고 있다. 또한 노동조합 측은 정부의 대책을 “불법 다단계하도급이 존재하고 상습적 체불과 현장 내 불법행위들이 만연하고, 더 값싸고 말 잘 듣는 노동자를 고용하겠다는 노동조합을 배척하겠다는 건설업계의 요구를 위해 행동하겠다는 것이다.”<sup>8)</sup>라고 평가하며, “정부가 진정으로 건설현장의 고용 문제를 해결할 의지가 있다면, 상습적 고용불안을 겪는 건설노동자를 건설사가 직접 고용하도록 건설현장 고용구조를 양성화시키고, 건설현장에서 벌어지고 있는 불법 다단계하도급 구조부터 적극적으로 조사하고 근절시키면 될 일이다.”<sup>9)</sup>라고 주장한다.

한편, 사용자 측은 노동조합의 채용강요를 건설노조 감질로 규정하고 2018년 이후 청와대 국민청원, 발표문 및 탄원서 등을 통해 지속적으로 애로점을 토로하고 있다.<sup>10)</sup> 사용자 측은 “건설노조는 자신의 조합원·장비 사용을 강요하면서, 노조 전임료·월레비·급행료 등을 요구하며 이를 들어주지 않을 경우 각종 부당행위를 서슴치 않으면서 건설현장 작업을 심각하게 방해하고 있다.”, “노조에 가입할 의사가 없는 건설일용 근로자들도 노조에 가입하지 않으면, 일감을 얻을 수 없어 울며 겨자먹기로 노조에 가입할 수 밖에 없다.”, “노조활동비로 매달 수만~수십만원을 납부하게 되는데, 생계가 어려운 일용 근로자로서는 큰 부담이 아닐 수 없으며, 사실상 취업소개비

6) ‘건설현장 지긋지긋한 고용불안 외면하고, 채용 강요 덮어씌우는 고용노동부는 노동부인가 자본고용부인가’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.1.7.

7) ‘노동조합 불법행위 딱지 붙이기 전에, 건설사 불법부터 해결하라’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.1.19.

8) ‘건설현장 불법행위 뿌리 뽑겠다며 노동조합 뿌리 뽑으려는 정부’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.3.31.

9) ‘노동조합 불법행위 딱지 붙이기 전에, 건설사 불법부터 해결하라’, 민주노총 건설산업노동조합 보도자료, 2022.1.19.

10) 2018~2019년 ‘건설노조 감질 근절’ 청와대 국민청원, 2019년 5월 ‘건설업계 건설노조의 불법, 부당행위에 대한 엄정한 법집행 촉구’에 대한 건의’ 발표, 2022년 6월, ‘건설노동 불법행위 대한 엄정한 법집행 촉구 탄원서’ 등이 그것이다..

를 강요당하는 것이나 마찬가지이다.”라며 노동조합을 통한 채용절차의 부당함을 주장하고 있다.<sup>11)</sup>

정부의 입장을 살펴보면, 노동조합의 채용강요 행위는 채용절차법과 공정거래법 위반으로 보고 있다. 정부는 노동조합의 채용강요에 대한 현황 파악과 대책 마련을 위해 2021년 9월에 국무총리실 주관으로 관계부처 합동 ‘건설현장 불법행위 근절 TF’를 구성하였다. 관계부처에는 고용노동부, 국토교통부, 공정거래위원회, 경찰청이 포함되어 있다. 2022년 1월에 고용노동부는 ‘2021년 하반기 채용절차법 사업장 지도점검 및 건설현장 채용 강요 신고 처리 결과’에서 총 459개소를 점검하여 148건의 위반 사항을 적발하였다고 밝혔다. 이후 2022년 3월의 정부 발표<sup>12)</sup>에 따르면 2021년 10월 이후 TF 운영을 통해 채용절차법 위반 과태료 6건 부과(고용노동부), 143명 기소 송치 및 2명 구속(경찰청), 건설기계 임대료 담합행위 1건에 대해 시정조치(공정거래위원회) 하였다고 밝혔다. 정부는 이 발표에서 노동조합의 채용강요에 대한 예방을 위해 부처별 ‘건설현장 담당자’를 지정하고, 국토부가 직접 운영 중인 ‘건설현장 채용질서 신고센터’의 효과성 제고 등을 진행하겠다고 하였다. 이후 2022년 5월에 고용노동부는 2021년의 459개보다 많은 600개소에 대한 점검을 예고하는 등 관련 사안을 심각하게 바라보고 있다.

## 마. 무등록 알선업자

무등록 알선업자는 직업소개업을 등록하지 않고 건설사와 근로자 사이에서 불법으로 일자리를 중개하고 수수료를 취하는 이들을 말한다.<sup>13)</sup>

건설현장에는 무등록 알선업자들이 다수 존재하고 있다고 알려져 있다. 이들 무등록 알선업자들은 근로자를 모집한 후 임금수준을 자의적으로 책정하여 지급하고 있으며, 종종 체불하는 경우도 있다. 따라서 무등록 알선업자들을 통해 취업한 근로자들은 자신의 임금이 착취당했다고 느끼는 것이다. 현재 이슈화되고 있는 노동시장 이중화 문제의 해결을 위해서라도 이러한 무등록 알선업자들에 대한 단속과 근절이 필요하다.

건설현장의 전형적인 다단계 하청구조 하에서 근로자의 취업경로를 예시로 들면

11) ‘건설노조 불법행위에 대한 엄정한 법집행 촉구 탄원서’, 대한건설협회, 2022.6.

12) ‘범정부 대응으로 건설현장 불법행위 뿌리 뽑는다!’, 국무조정실 보도자료, 2022.3.31.

13) 현장 근로자들은 이들을 똥쟁이 또는 똥떼기라고 부르고 있다.

[그림 1]과 같다. 먼저, 원청인 시공사가 발주자로부터 공사를 수주하면 이 공사는 하도급자를 거쳐 재하도급자에게 내려가며 재하도급자는 소위 오야지라고 하는 소사장에게 특정 공정을 물량단위로 맡긴다. 이때 오야지는 다시 무등록 알선업자를 통해 인력을 구하거나 팀장에게 바로 연락하여 인력을 구한다.

이른바 오야지들은 앞서 말한 것처럼 재하도급자로부터 물량 단위로 하청을 받는데, 재하도급자으로부터 인건비를 포함한 공사비 계약을 한 후 근로자를 모집하여 작업을 시작한다. 오야지는 2008년에 ‘건설산업법’ 개정으로 시공참여자<sup>14)</sup> 제도가 금지되면서 없어져야 했지만 현실에서는 여전히 존재한다. 이 오야지들은 여러 현장에 걸쳐 동시에 하청을 받아 작업하는 경우가 많기 때문에 현장에서 직접 작업지휘를 할 경우도 있지만 현장에 출근하지 않고 팀장에게 작업을 일임하는 경우도 있다. 일단 오야지가 재하도급자와 물량단위의 계약을 하면 근로자를 모집하는데, 이때 무등록 알선업자에게 근로자를 모아달라고 부탁하는 경우와 오야지가 직접 팀장에게 연락하여 근로자를 모집하는 경우로 나눌 수 있다. 무등록 알선업자에게 부탁하는 경우는 오야지가 자신의 인맥으로 부를 수 있는 팀장이 부족하거나 근로자들을 신속하게 모집해야 할 경우이다.

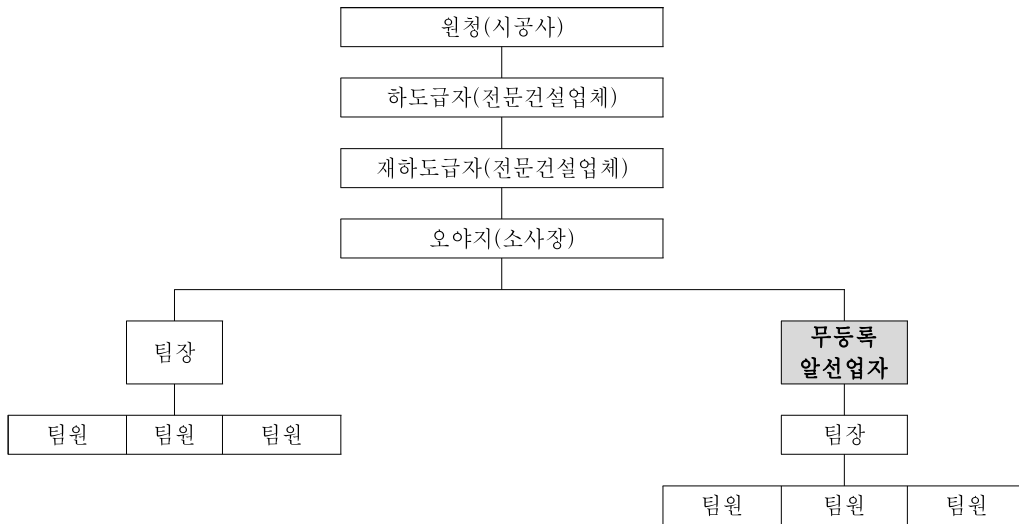
이러한 하도급 구조에서는 임금지급 주체와 근로계약 주체가 다른 경우가 흔하다. 근로자들의 임금지급 구조를 보면, 오야지가 재하도급자에게 받은 공사비 중 근로자들의 임금부분을 무등록 알선업자 혹은 팀장에게 모두 지급한다. 그러면 이들이 다시 근로자들에게 배분하는 식이다. 반면에 근로계약은 임금지급 경로와 달리 근로자들이 근로계약은 재하도급자와 직접 맺고 오야지는 이를 매개만 하는 경우가 많다. 이는 오야지의 존재가 불법의 여지가 많기 때문에 서류 상 재하도급자가 근로자를 바로 채용한 것처럼 위장하기 위해서일 것이다.

---

14) 시공참여자 제도는 전문건설업체가 건설현장 팀장(시공참여자)에게 도급을 줄 수 있도록 허용한 제도인데, 다단계하도급의 병폐를 막기 위해 2008년에 ‘건설산업법’ 개정을 통해 금지되었다.



[그림 1] 건설현장의 다단계 하청구조(예시)



### 3. 정책 제언

#### 가. 건설업 공공 취업연계기관의 발전 방향

현재 건설업 취업연계 시장 상황은 인맥에 의한 비공식 부분이 지배적인 가운데 공식 부분으로는 민간 유료직업소개소와 공공 무료 직업연계기관이 존재한다. 최근에는 민간의 온라인 취업연계 플랫폼이 진입하면서 기존의 유료직업소개소와 경쟁하는 형국이다. 이러한 오프라인 직업소개소에 대항하는 온라인 취업연계 플랫폼의 등장으로 기존의 민간 오프라인 직업소개소는 물론이고 공공 취업연계기관도 변화를 모색할 시점이다. 즉, 공공 취업연계기관으로서의 동일한 구직자 층을 두고 민간 오프라인·온라인 업체들과 기존처럼 경쟁해야 하는가, 아니면 공공부문만의 특성있는 모델을 개발하여 특화시켜야 하는가의 갈림길에 서 있는 상황으로 볼 수 있다.

본 연구는 건설업 공공 취업연계기관의 향후 운영방향을 다음과 같이 제시한다.

먼저, 건설업 공공 취업연계기관은 민간과의 경쟁이 아닌 공존의 길을 모색해야 할 것이다. 민간 직업소개소도 여러 가지 단점이 있을 수 있지만 엄연히 합법적으로 사업을 운영하고 있으며, 저숙련 근로자와 현금이 바로 필요한 근로자에게 신속하게 일 자리를 제공하여 실업으로부터 구제하는 긍정적인 역할을 수행하고 있다.

현재의 건설업 공공 취업연계사업은 민간 직업소개소와 비교해 볼 때, 구직자의 직

중, 연계 방식 등에서 매우 유사한 모습을 보이고 있으며 다만 중개 수수료가 없다는 점과 되도록 장기 일자리와 같은 양질의 일자리를 소개하려고 노력한다는 점만 다를 뿐이다. 하지만 2022년 현재 양적으로 8천여 개가 넘는 것으로 추정되는 건설업 민간 오프라인 직업소개소와 비교하여 17개소에 불과한 건설업 공공 취업연계기관은 숫적으로도 크게 미미하여 근로자에게 존재감이 거의 없다시피한 실정이다. 또한 민간 오프라인 직업소개소의 입장에서 보면 자신들의 영리 사업분야에 공공이 무료라는 무기로 진입한 위협적인 존재로 인식될 수도 있다.

본 연구는 공공 취업연계기관의 발전을 위해 알선대상 구직자의 범위와 사업방법을 집중화·단순화할 것을 제안한다. 즉, 취업연계 대상을 지금처럼 숙련, 미숙련 모두로 하지 말고 건설업에 ‘신규로 진입한 이를 비롯한 미숙련 근로자’로 특화할 것을 제안한다.

대체로 미숙련 근로자들은 기능과 인맥이 없기 때문에 민간 직업소개소에서 정해주는 단순 일자리로만 맴도는 경우가 많으며, 이에 따라 건설업 정착과 숙련도 향상의 기회를 스스로 찾지 못하는 경우가 많다. 이러한 문제는 시장에서는 자동적으로 해결되지 못하며 공공부문의 인위적인 개입이 필요하다. 따라서 공공 무료 취업연계기관이 건설업에 신규로 진입한 이들을 비롯한 미숙련 근로자들에 대해서 첫 일자리부터 기능향상까지 맞춤형 서비스를 제공하여 건설업에 정착시키는 역할을 해줄 것을 제안한다. 또한 건설업에 신규로 진입한 이들에게 공공 무료 취업연계기관을 알리기 위해서 현재 건설업에서 일하기 위해 반드시 이수해야하는 건설기초안전교육장을 잘 활용하는 것도 의미있을 것이다. 건설기초안전교육을 신청한 이들은 대부분 건설업에 처음 들어온 사람일 것이므로 이들에 대해 공공 취업연계기관 홍보 및 구직자 확보를 한다면 효과적일 것이다.

또한 공공 무료 취업연계 서비스의 운영방법을 인터넷과 앱을 중심으로 개편할 것을 제안한다. 즉, 지금처럼 취업센터 직원이 건설현장에 가서 구인자 및 구직자 발굴을 하는 것 보다는 인터넷과 앱을 중심으로 진행하도록 개선할 필요가 있다. 이를 위해서는 현재의 단순한 정보제공이 중심이 되는 인터넷 및 앱의 기능을 이용자 위주로 대폭 개선하는 것이 전제되어야 할 것이다. 그리고 오프라인 취업센터에서는 매칭에 성공한 이들에 대해 지속적인 모니터링 및 기능훈련 연계 서비스를 제공하고, 인터넷 및 앱을 통하였지만 스스로 구직에 실패한 이들에 대해서 취업연계를 도와주는 방식으로 진행하는 것이 바람직하다고 판단된다.

마지막으로, 취업지원센터에 대한 지나친 성과위주의 평가<sup>15)</sup>는 ‘지양’되어야 할 필요가 있다. 물론 취업지원센터들 간의 건전한 경쟁과 긴장을 유지하기 위해서는 공정한 평가와 이에 따른 합당한 보상이 이루어지는 것이 바람직하겠지만, 지나친 성과위주의 평가는 자칫 보여주기 위한 사업과 부정행위 등으로 이어질 가능성이 있음을 명심할 필요가 있다.

## 나. 업종별 직업소개소 통계 공개 필요

본문에서 밝혔듯이, 고용노동부에서 발표하는 유료 직업소개소 현황 자료에는 소개업종이 빠져있어 근로자를 건설업에 매개해주는 직업소개소의 규모를 정확히 알 수 없다. 그 이유는 유료 직업소개소의 등록, 허가 및 감독의 권한이 지자체에 있는데, 지자체에 등록된 유료 직업소개소 정보를 고용노동부에 전달하는 과정에서 주된 소개업종이 빠진 채 전달되기 때문이다. 따라서 현재로서는 지자체별로 갖고 있는 사업신청서들을 모두 모아 분석하지 않는 한 건설업을 대상으로 하는 업체 규모를 파악할 수 없다.

이렇듯 취업취약 계층인 보통인부 등이 주로 이용하는 직업소개소에 대한 통계가 부실하다는 것은 국가적으로 건설 인력정책 수립의 중요한 기초자료가 부실하다는 것을 의미한다. 따라서 지자체를 관할하는 행정자치부 및 고용노동부에서 보다 충실하고 풍부한 직업소개 관련 자료를 발표하는 것이 필요하다.

## 다. 직업소개소의 임금대불 관행 대책 마련

현재 건설 취업을 담당하는 민간 직업소개소에서 광범위하게 이루어지는 임금대불은 엄밀하게 보면 「근로기준법」 제43조의 ‘직접지급의 원칙’에 위배되는 행위로 볼 수 있다.<sup>16)</sup> 물론, 직업소개소의 임금대불은 생계가 어려운 근로자들이 당장 하루 치

15) 건설근로자공제회의 ‘건설근로자 취업지원’ 사업은 재정지원일자리 사업 중 고용서비스 군에 속하며, 이에 대한 평가는 고용노동부의 위탁을 받은 한국고용정보원에서 매년 수행하고 있다.

16) 근로기준법 제43조(임금 지급)에 따르면 “①임금은 통화로 **직접** 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ②임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.”라고 규정하고 있다. 이를 흔히 ‘통화지급의 원칙’, ‘전액지급의 원칙’, ‘직접지급의 원칙’, ‘월 1회 이상 지급의 원칙’, ‘정기일지급의 원칙’ 등 임금지급의 5원칙이라고 부른다.

의 현금을 원하고 있으며, 임금대불을 함으로써 근로자들은 임금체불의 위험에서 보호되는 순기능이 있어왔음을 부인할 수 없다. 또한 이러한 순기능의 명분 하에 임금대불이 관행적으로 묵인되어 온 것도 사실이다.

하지만 직업소개소에서 다른 직종에는 적용하지 않고 유독 건설근로자에 대해서만 임금대불을 지속하는 것은 그다지 설득력이 없어 보인다. 당장의 현금을 선호하는 것은 모든 근로자가 마찬가지이며, 임금체불이 발생하면 당사자인 체불 사업주와 근로자가 직접 해결하는 것이 당연하기 때문이다. 물론 국가에서도 체당금제도(대지금금)<sup>17)</sup> 등의 피해근로자에 대한 구제제도가 마련되어 있어 도울 수 있다.

그동안 임금대불 제도의 개선을 위해 건설업 안팎에서 개선의 노력이 있어왔다. 최근에는 의원입법으로 발의된 건설산업법 개정안에 임금대불 금지 내용이 담겼으나 국회에서 통과되지는 못하기도 하였다.<sup>18)</sup>

건설 구직자에 대한 임금대불 행위는 장기적 측면에서 볼 때, 건설 취업시장의 건강한 발전, 그리고 실정법 준수를 위해 점차 사라져야 할 것으로 보여진다.

## 라. 온라인 직업소개소 활성화를 위한 제도 개선

최근에 건설업 직업소개 사업에도 온라인 플랫폼 시장이 형성되기 시작했다. 이들 온라인 직업소개소들은 구인·구직 비용 절감, 방대한 구인·구직 정보 제공, 구직 후 현장으로 바로 출퇴근으로 근로자의 편익 증대 등의 장점이 많다.

그러나 아직 온라인 직업소개소는 그다지 활성화되지 못했으며, 운영에 어려움을 겪는 업체들도 많은 상황이다. 앞으로 다른 산업과 마찬가지로 건설업 취업시장도 온라인화가 대세가 될 것으로 보이며, 정부도 건강한 온라인화를 위해 관심을 가져야 할 것이다. 예컨대 오프라인 사업을 상정하여 만들어 온라인 사업에 맞지 않는 제도가 있다면 수정할 필요가 있다. 예컨대, 현재 직업안정법상 유료직업소개소 설립조건이 대부분 오프라인에서 직업을 소개하는 상황을 가정하였기 때문에 온라인 업체에는 맞지 않는 부분이 있다. 직업안정법에 의하면 유료직업소개사업을 위해서는 필수 공간 요건(2022년 현재 10제곱미터 이상의 시설)을 갖추도록 하고 소개 절차 규정, 자격증 등의 종이 문서를 사무실에 비치하도록 한다. 하지만 이는 구직자들이 직접 직업소개소를 찾아오는 상황에서 필요한 것이지, 온라인 구인·구직 상황에는 필요없

17) 임금채권보장법이 2021년 3월에 개정되면서 체당금의 명칭이 대지금금으로 변경되었다.

18) 건설산업기본법 일부개정법률안(윤관석 의원 대표발의, 2021.2)

는 규정이다. 온라인에서는 실물 사무소가 온라인 공간으로 대체되고, 종이문서는 온라인 게시판으로 대체되기 때문이다.

이밖에도 온라인 직업소개소의 활성화를 어렵게 하는 규제가 있다면 과감히 수정해야 할 것이다.

## 마. 무등록 알선업자 해소

무등록 알선업자들은 건설현장에 광범위하게 퍼져있으며, 특정 직종의 경우에는 이를 통한 구직이 일반적인 방식으로 자리 잡았다. 무등록 알선업자들은 자신은 작업에 참여하지 않고 단순히 인력만 모집하여 구인자에게 소개해주고 수수료를 챙기는 이들로서 근로자들은 임금이 축소되는 피해를 가져온다.

이들 무등록 알선업자들은 건설 취업시장에서 애초부터 있던 이들은 아니며, 2000년대 들어 생겨난 것으로 알려져 있다. 이 시기에 건설업에서 내국인 인력이 고령화되고 노동공급이 줄어들음에 따라 구인자들은 신속히 인력을 수급하기 어려워졌고, 고령화된 구직자들은 이들대로 구직에 어려움을 겪는 환경이 조성된 것이 무등록 알선업자들이 등장한 요인으로 볼 수 있다.

무등록 알선업자의 존재는 엄연히 ‘직업안정법’, ‘건설산업기본법’ 등의 실정법 위반 사항이고, 피해를 입는 근로자들이 존재하므로 감독 당국의 적극적인 조치가 요구된다.

## 바. 노동조합을 통한 채용 관행에 대한 신중한 접근 필요

최근에 건설현장에서 노동조합의 조합원 채용 요구 행위에 대해서 사회적인 관심이 많아지고 있다. 이에 대한 사용자 단체의 탄원이 이어지고 있으며, 언론에서도 이를 비중있게 다루고 있는 것이다. 이에 따라 정부도 2021년부터 관련 TF를 꾸려 현장 점검과 위반 건에 대한 처벌을 진행하고 있다.

본 연구는 건설현장에 공정한 채용질서를 확립하는 것은 타당하지만 노동조합을 통한 채용 관행을 무조건 범죄시하고 배타시하는 것은 조심할 필요가 있다고 판단한다. 또한 노동조합을 통한 채용 관행의 긍정적인 측면과 위법적인 측면을 분리하여 접근할 것을 제안한다. 이를 통해 근로자와 사용자에게 합법적이며 긍정적인 측면이

있었다면 이를 활성화시켜야 할 것이며, 실정법을 위반하는 행위가 있었다면 법적 조치를 통해 근절해야 할 것이다.

노동조합을 통한 채용은 건설현장에 노동조합이 설립되면서 오랫동안 지속되었던 관행이었다. 또한 노동조합을 통한 채용은 그 과정에서 강요가 아닌 당사자들의 자발적인 합의가 있었다면 그 자체로는 직업안정법<sup>19)</sup>에서 허용한 적법 행위이다. 사용자 입장에서는 노동조합을 통해 인력을 제공받음으로써 구인비용 절감과 시장에서 부족해지고 있는 내국인 기능공을 안정적으로 확보할 수 있는 장점이 있으며, 노동조합이 어느 정도 검증된 인력들을 제공함으로써 공사의 질 또한 유지할 수 있는 장점이 있다. 근로자 입장에서는 노동조합에 가입함으로써 직업소개소의 수수료보다 적은 수준의 노동조합 회비만 내면 지속적으로 일자리를 제공받을 수 있으며, 노동조합이 존재하는 사업장에서는 임금체불이 발생하더라도 노동조합을 통해 집단적으로 해결하기 때문에 개인의 위험부담이 적어진다는 장점이 있다. 또한 근로자가 원하는 경우에 노동조합이 운영하는 기능훈련에 참여하여 인적자본을 향상시킬 기회를 가질 수 있다는 점도 부가적인 장점 중 하나이다. 이와 같은 장점들 때문에 그동안 사용자와 노동조합의 합의를 통해 서로가 이익이 되는 방향으로 현장이 운영되는 곳이 적지 않았다. 이와 같이 사회적으로 긍정적인 측면은 법이 허용하는 한 향후에도 양성화 및 활성화할 필요가 있다고 판단된다.

다만, 노동조합을 통한 채용 과정에서 위법적인 행위가 발생한다면 법률에 의하여 처벌하고 근절해야 할 것이다. 즉, 채용절차법에서 금지하고 있는 부당한 청탁·압력·강요 등의 행위와, 채용과 관련하여 금전·물품·향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위가 발생한다면 당연히 금지되어야 할 것이다. 이밖에 현장에서 다수의 노동조합이 존재하기 때문에 사용자와 노동조합들 3자 간에 발생하는 문제들도 적지 않은 것으로 알려져 있다. 즉 사용자가 사전에 A 노동조합원 채용인원과 B 노동조합원 채용인원을 각각의 노동조합과 합의하여 결정하였는데 사후에 A 혹은 B 노동조합에서 자신의 조합원을 더 많이 채용해달라고 시위 및 업무방해를 하는 식이다. 이런 경우 불법적인 영업방해 행위는 실정법 위반으로 처벌하는 것도 중요하지만, 그 전에 노노(勞勞) 상호 간에 불신을 해소하고 일자리를 공유하고자 하는 자세가 필요할 것이다.

마지막으로 노동조합은 국민들의 눈높이에 맞춰 공정하지 않다고 판단되는 행위가

---

19) 직업안정법은 제33조에서 무료취업알선소와 노동조합에 취업알선을 허용하고 있다.

있다면 스스로 자정하는 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 통해 장기적으로는 노동조합을 통한 채용의 다양한 순기능을 유지 및 발전시킬 수 있을 것이다.

## 참고자료

- 고용노동부(2000), 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무매뉴얼
- 강승복 외(2001), 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회
- 고혜원 외(2011), 민간 고용서비스 인력 실태 및 역량 강화 방안, 한국직업능력개발원
- 김승택 외(2003), 민간인력서비스산업의 실태와 정책과제, 한국노동연구원
- 김승택 외(2004), 공공·민간 직업안정기관 운영실태 및 개선과제, 한국노동연구원
- 김승택 외(2006), 민간고용서비스 활성화 방안 연구, 한국노동연구원
- 박광배 외(2012), 건설근로자 반값 취업지원 성과평가 및 발전방안에 대한 연구, 건설  
근로자공제회
- 박광배 (2022), 건설근로자의 안정적 수급을 위한 플랫폼 활용방안, 대한건설정책연구원
- 박동현 외(2014), 민간고용서비스 직업소개요금 실태조사, 고용노동부
- 심규범(2001), 건설 기능 인력의 수급 현황 및 고령화 실태, 한국건설산업연구원
- 심규범(2011), 건설근로자의 취업지원 현안 및 대응 방안, 한국건설산업연구원 세미나  
자료
- 최강식 외(2000), 노동시장의 매개기능 활성화를 통한 고용확대 방안, 노동부
- 건설산업기본법 일부개정법률안(윤관석 의원 대표발의, 의안번호 24590), 의안정보시  
스템([www.http://likms.assembly.go.kr](http://likms.assembly.go.kr)), 2021.2.7.