

건설근로자정책자문위원회 세미나 자료



# 건설기능인력 진입 촉진 및 근속 유도 방안 모색

- 직업전망 제시, 교육훈련 체계 구축, 임금지불능력 · 작업환경 개선 등 -

2022. 12. 20.

심 규 범

(건설근로자공제회 조사연구센터 전문위원, 경제학박사)

# 목차

1. 문제 제기
2. 현황 및 시사점
3. 관련 사례 및 시사점
4. 개선 방안 모색

# 1. 문제 제기

고령화 및 숙련인력 부족 → 위기 의식 고조

하지만, 안정적 육성 체계 미흡

단편적 대책으로는 역부족 → 큰 그림 필요

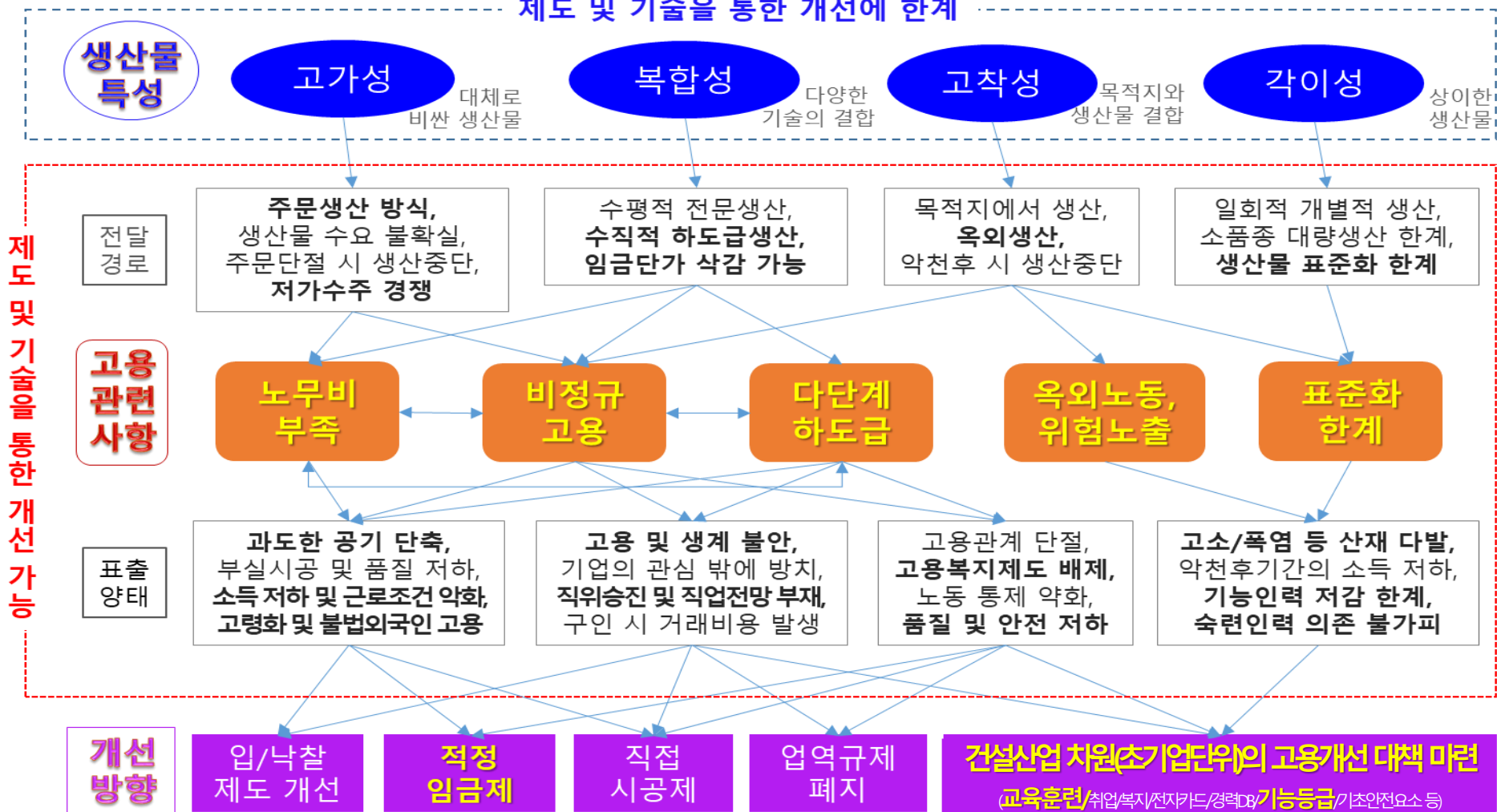


# '건설생산물'의 특성으로부터 '노동력'의 특성 파생 :(현황) 근로조건 열악, 전망 부재 → (개선) 전망 제시, 작업환경 개선

4

생산물 특성에서 비롯된 건설근로자 고용 관련 주요 사항 및 개선방향

제도 및 기술을 통한 개선에 한계



# (문제 제기) 기능인력 고령화 및 숙련인력 부족 심각 → '대(代)가 끊길지 모른다'는 위기의식, 하지만 육성체계 미흡

5

- (논의 목적) 건설현장 숙련인력의 안정적 확보 방안 마련
  - ✓ (진단) 근로조건 열악, 직업전망 부재 → 청년층 진입 기피, 이탈, 숙련인력 육성 부진
  - ✓ (처방) 작업환경 개선, 숙련인력 우대 → 진입 촉진, 근속, 숙련인력 육성 유도
- (논의 흐름) 체계적 숙련 '활용' → 효과적 숙련 '형성' 유도
  - ✓ (숙련, skill) 직접적으로 생산에 영향을 미치는 체화된 생산능력, '노동력의 질적 수준' 의미
  - ✓ (건설현장의 '숙련') 옥외의 상이한 환경에서 다양한 시공을 경험하면서 장기간에 걸쳐 축적

건설현장 내부로 진입

건설현장에서 근속(취업 및 실업 반복)

건설현장 외부로 이탈

건설생산물의 품질, 안전, 생산성 제고

진입 전  
숙련  
형성

숙련 기초 습득  
(기본지식  
+ 기본기능)

진입 후  
숙련  
형성

숙련인력으로 성장  
(다양한 경험 노하우 축적  
+ 수준별 교육훈련 참여)

숙련  
인증

기능등급 부여  
(질적 수준 인증)

숙련  
활용

등급별 역할 부여,  
고용 및 임금 우대  
(자긍심/직업전망/전문성)

숙련  
전수

관리자/교육자로서 지도  
(교육훈련 현장성 제고)

은퇴

장기 근속 유도

신규 진입 촉진

타  
업종에서  
진입

특성화고  
등에서 진입

## 2. 현황 및 시사점

기계화 · 자동화 한계 → 숙련인력 의존 불가피  
이른 진입 및 장기 근속 → 숙련 형성에 유리  
진입 · 근속 촉진 → '직업전망 제시'가 출발점

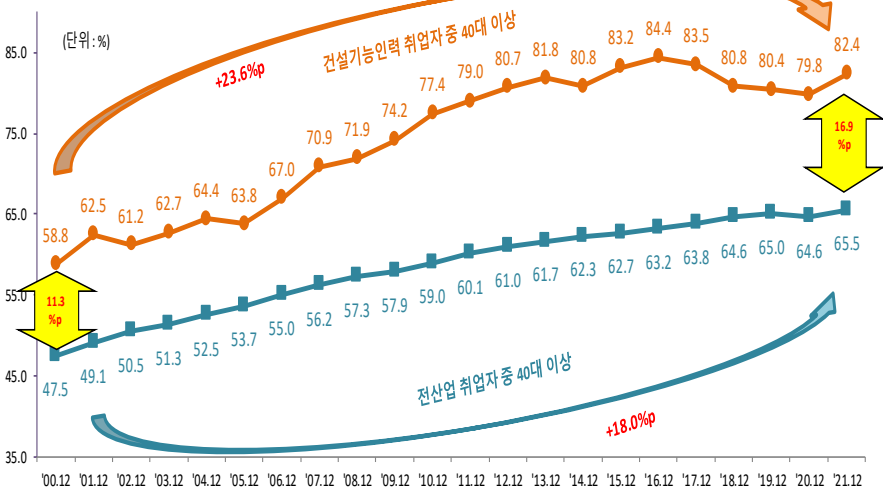
# 건설기능인력 고령화 심화

: 직접 원인은 30대 이하 급감, 향후에도 지속될 가능성

7

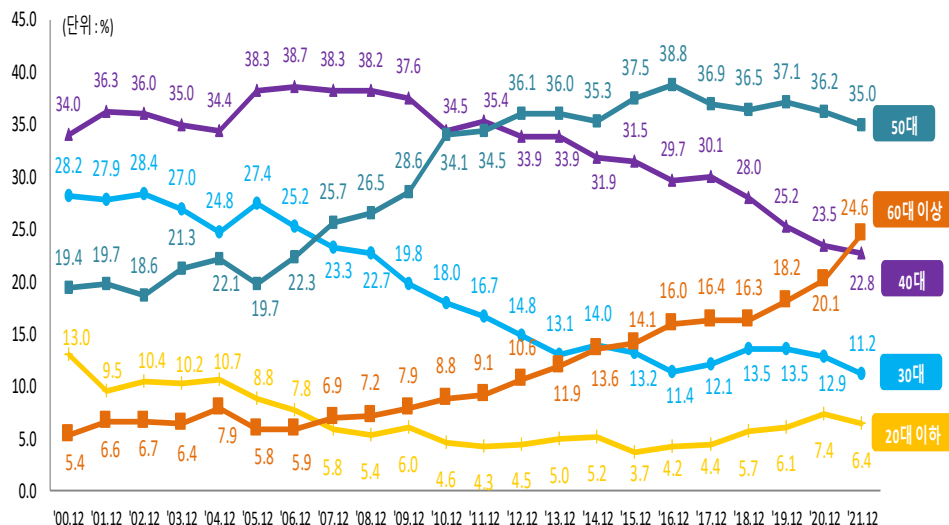
- (현황) 고령화 심화 ➔ 숙련기반 약화, 지속 가능 불투명, 건설산업의 존립 위협
  - 품질 저하, 생산성 저하, 산재 증가, 일자리가 있어도 일할 사람 부족 가능성 등 우려
  - 50대 이상의 증가와 40대 이하의 감소로 요약
  - 2021년에 60대 이상의 비중이 40대 추월
- (시사점) 20대 이하와 30대의 진입 촉진 및 숙련인력 육성 대책 마련 시급

건설기능인력의 고령화 추이



자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도 12월 기준

건설기능인력의 연령대별 추이

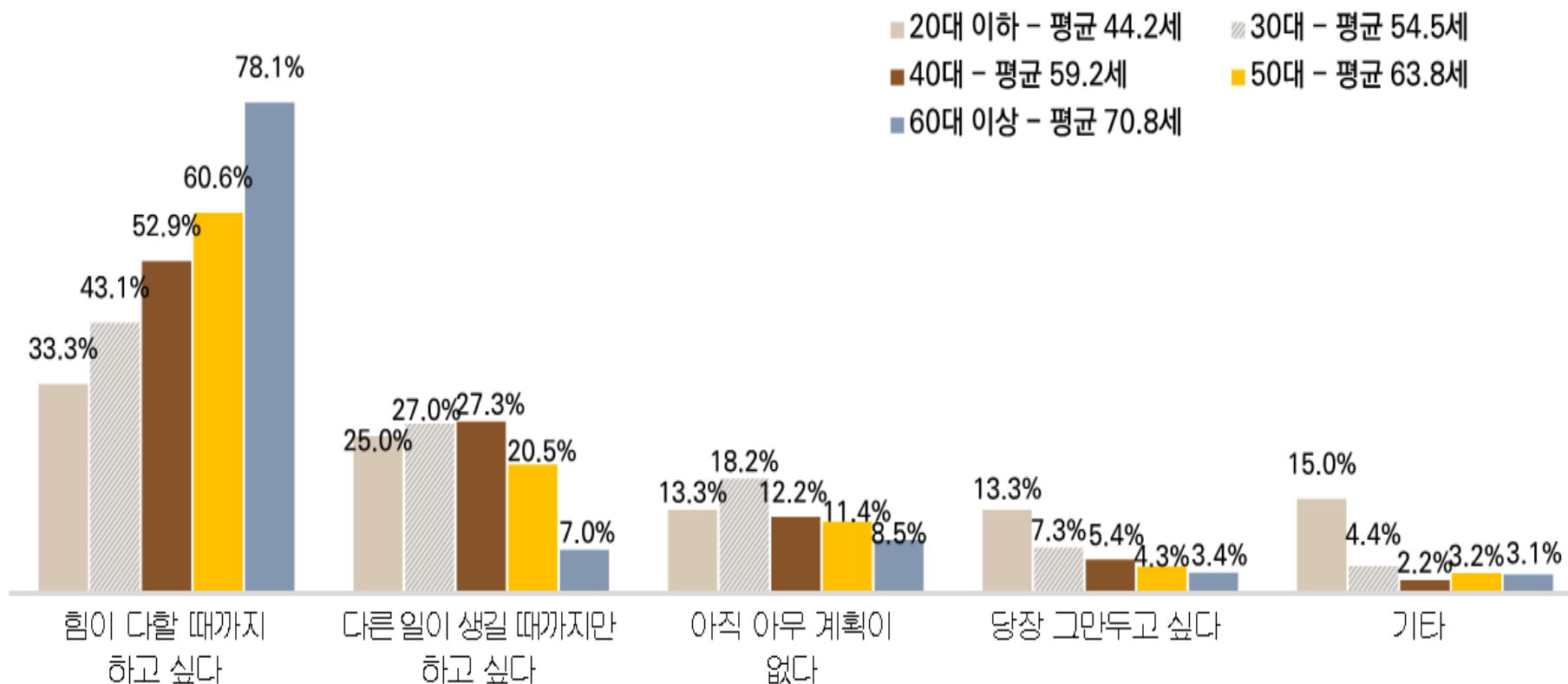


# 건설기능인력의 향후 근무 계획

8

- (현황) 고령자일수록 '힘이 다할 때까지' 근무 희망 ➔ 고령화 지속 예상
- (시사점) 장기근속을 유도해야 하는 대상이 30대 이하의 젊은 층임을 재확인

연령별 향후 근무 계획





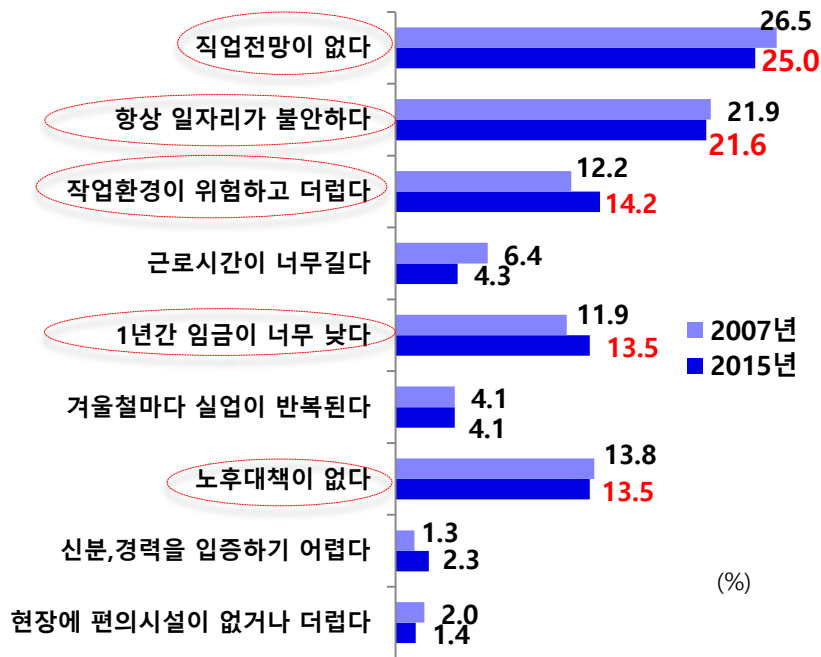
# 청년층 진입 기피 → 건설기능인력의 고령화

9

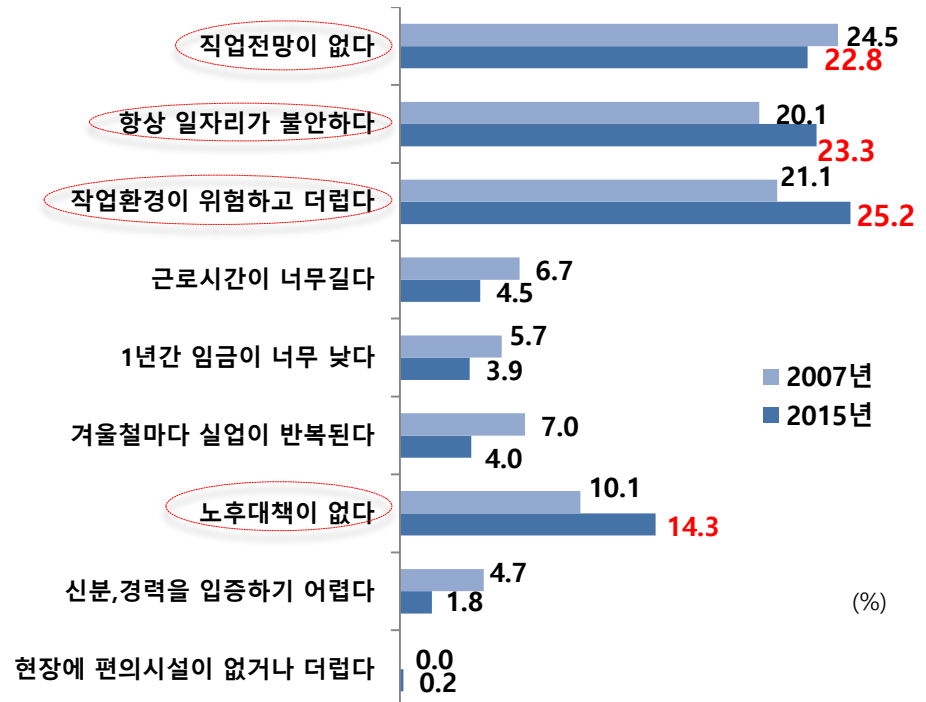
- (현황) 직업전망 부재, 일자리 불안, 작업환경 열악, 연간 저임금 등
- (시사점) 청년층 진입 촉진 및 근속 유도를 위해 직업전망 제시, 근로환경 개선 시급

## 청년층의 건설현장 기피 원인

<건설근로자 응답>



<건설사업주 응답>

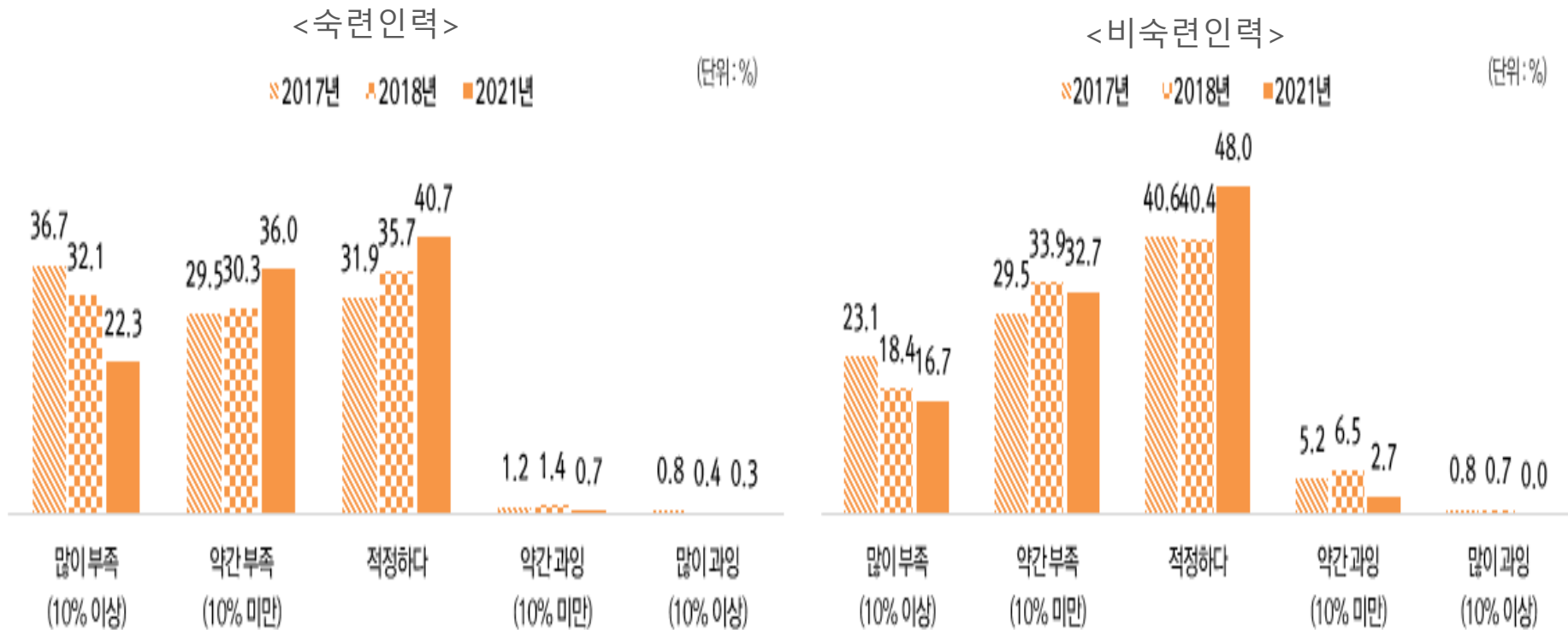


# 건설기능인력 수급 실태

10

- (현황) 한국인 기능인력 부족 심각, 숙련인력 부족이 더 심각
- (시사점) 신규 기능인력 진입 촉진 및 기존 숙련인력의 근속 유도 절실

## 한국인 기능인력 수급 상황 : 건설사업주 응답



# 숙련인력 부족에 대한 대응책

11

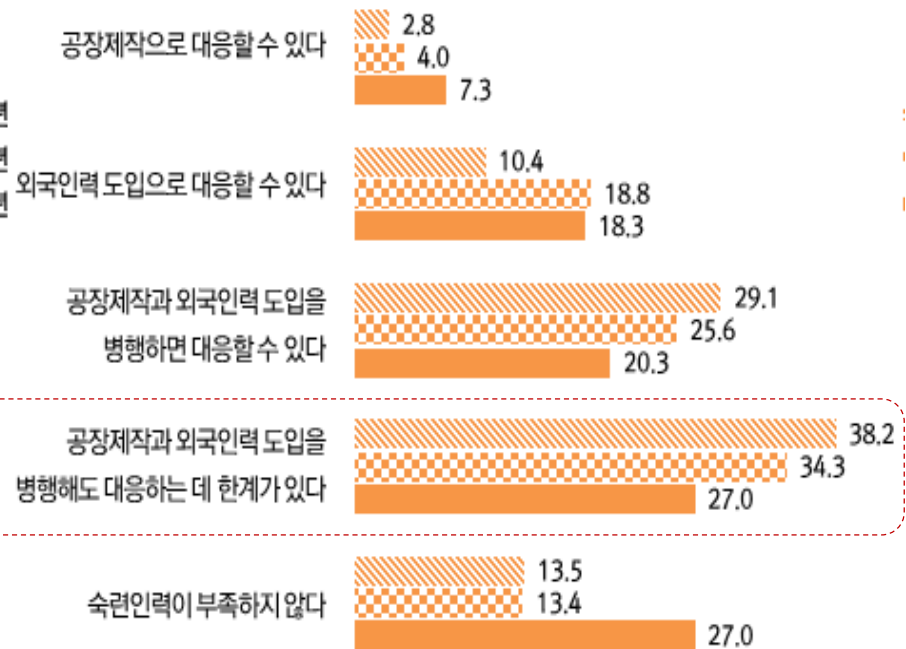
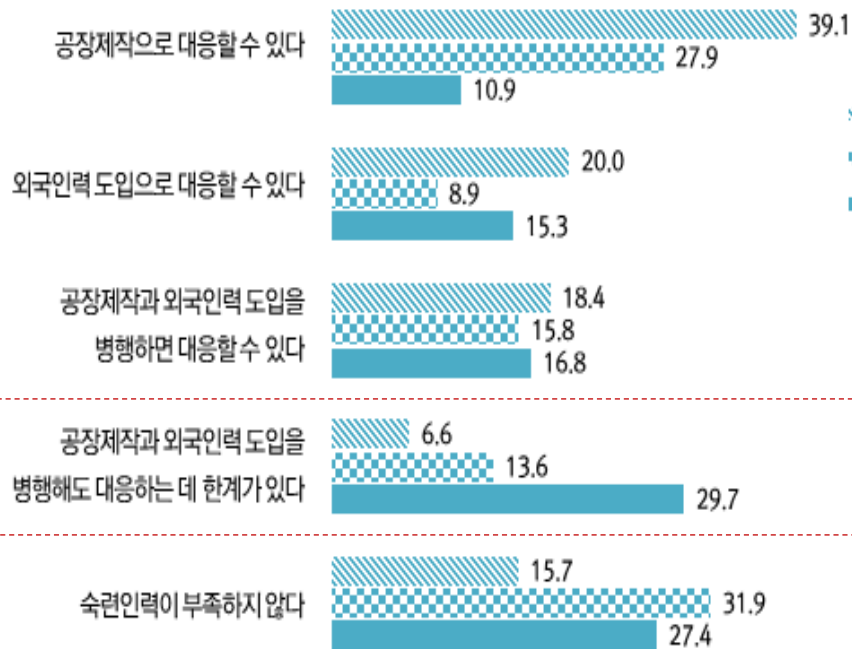
- (현황) '공장 제작 및 외국인력 도입을 병행해도 한계'라는 응답 다수
- (시사점) 내국인 숙련인력 육성 불가피

## 숙련인력 부족에 대한 대응책

<건설근로자 응답>

(단위: %)

<건설사업주 응답>



# 4차 산업혁명 및 기술변화와 건설기능인력 대체 가능성

## : 옥외의 건설현장엔 적용 한계 → 숙련인력 의존 불가피

12

(일본) <로봇신문> (2018.4.26.)

... 시미즈의 마사히로 인도는 "공사 기술은 매우 다양하고 섬세하고 복잡하기 때문에 로봇이 처리할 수 있는 건설 기술은 전체의 1%에 불과하다"고 말한다. 이를 10%까지 끌어 올리는 것은 큰 도전이며 비용이 너무 많이 들 수도 있다는 것이다. 로봇은 자동차 공장과 같은 제조 현장에서 흔히 볼 수 있지만 무균 및 밀폐된 환경에서 동일 작업을 반복하기 때문에 야외 건설 현장과는 상황이 다르다. 이에 반해 건설 현장에서 사용되는 로봇은 움직여야 한다... 물론 작업의 대부분은 반복적이지만 건물의 설계에 따라 고르지 않은 바닥과 지그재그식 경로에 대응해야 하기 때문에 복잡하다. ...

(독일) 건설훈련센터 마이스터 인터뷰 (2015.10.)

(질문) 4차 산업혁명의 진원지인 독일의 기술력으로 건설기능인력 대부분을 기계화·자동화로 대체할 수 있을까?

(답변) 건설현장에서 사람을 얼마나 기계로 대체할 수 있을까? 건설현장의 자동화 및 기계화는 자동차공장과 다르다. 훈련센터 뒤에 있는 오펔자동차 공장의 경우 온도나 습도 그리고 모든 조건을 균일하게 유지하면서 모든 공정을 표준화할 경우 무인화까지도 가능하다. 하지만, 건설현장의 경우 분산된 현장에서 상이한 생산물을 만들어야 하므로 한계가 있다. 따라서 건설현장의 기계화 및 자동화는 무인화가 아니라 숙련인력을 중심에 놓고 그가 가장 효율적으로 일할 수 있도록 자재. 장비. 도구를 첨단화시켜 주는 것이다. 이때 첨단화된 자재. 장비. 도구는 매우 고가이므로 건설현장에서 기능인력의 숙련도는 더욱 중요해진다. 따라서 건설업에서 숙련인력의 육성은 더욱 중요해진다.

(한국) 건설업체 스마트건설 담당자 인터뷰 (2021.11.)

최근 건설로봇 등 건설자동화, 3D 프린팅 기술, 드론 및 모바일 인터페이스 등에 대한 도입이 시작되어, 옥외의 건설현장에서 안전 및 측량 등에서 일부 활용하고 있으나, 가까운 미래에 기능인력을 대체하기는 매우 어렵다...

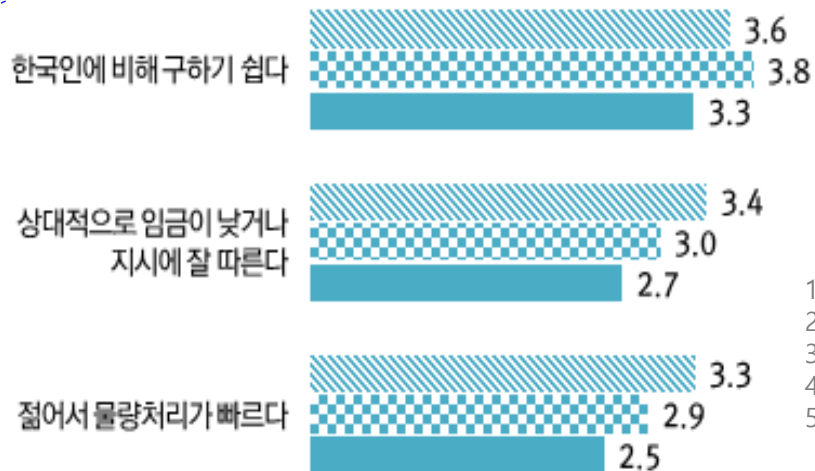
# 외국인근로자를 고용할 경우 예상되는 장점과 단점 : '장점 < 단점' 동의 강해 → 내국인 숙련인력 확보 중요

13

<건설근로자 응답>

(단위:점)

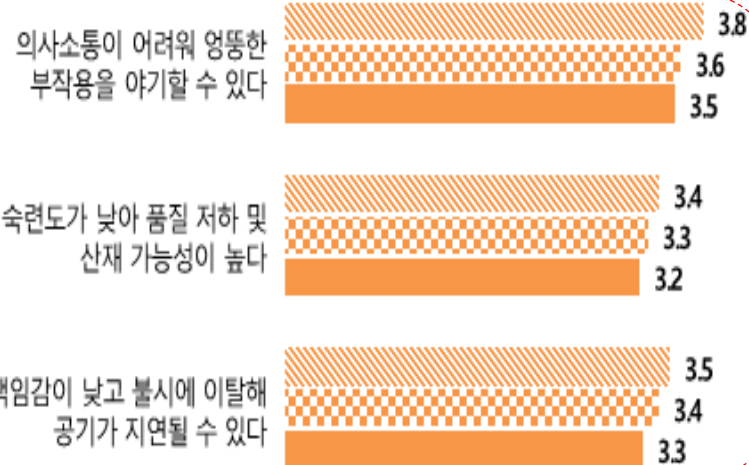
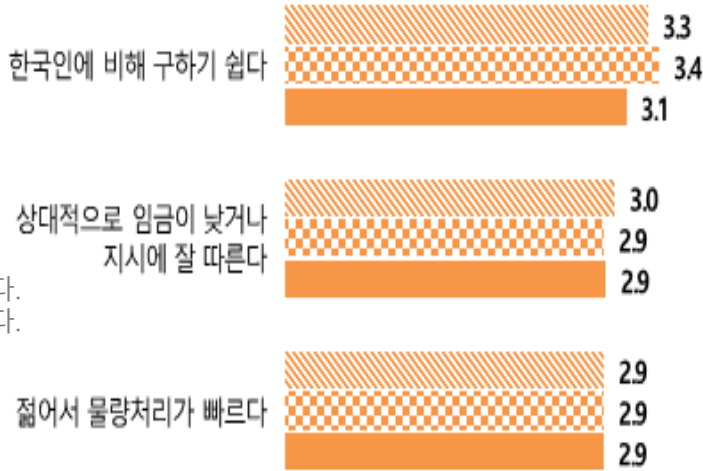
<건설사업주 응답>



2017년  
2018년  
2021년

(동의 정도)

1. 전혀 그렇지 않다.
2. 다소 그렇지 않다.
3. 보통
4. 대체로 그렇다.
5. 매우 그렇다.



# 한국인 대비 외국인의 재산성 비교

14

- (현황) 모두 100미만, 한국인 대비 임금도 낮지만, 숙련수준은 더 낮아 → 사업주 재산성 불리
  - (숙련인력 임금 비율) 한국인 100.0% > 중국 동포 92.7% > 여타 외국인 88.2%
  - (비숙련인력 임금 비율) 한국인 100.0% > 중국 동포 93.4% > 여타 외국인 88.8%
- (시사점) 외국인 공급 증가는 궁극적 해답이 될 수 없어 → 내국인 숙련인력 육성 필요

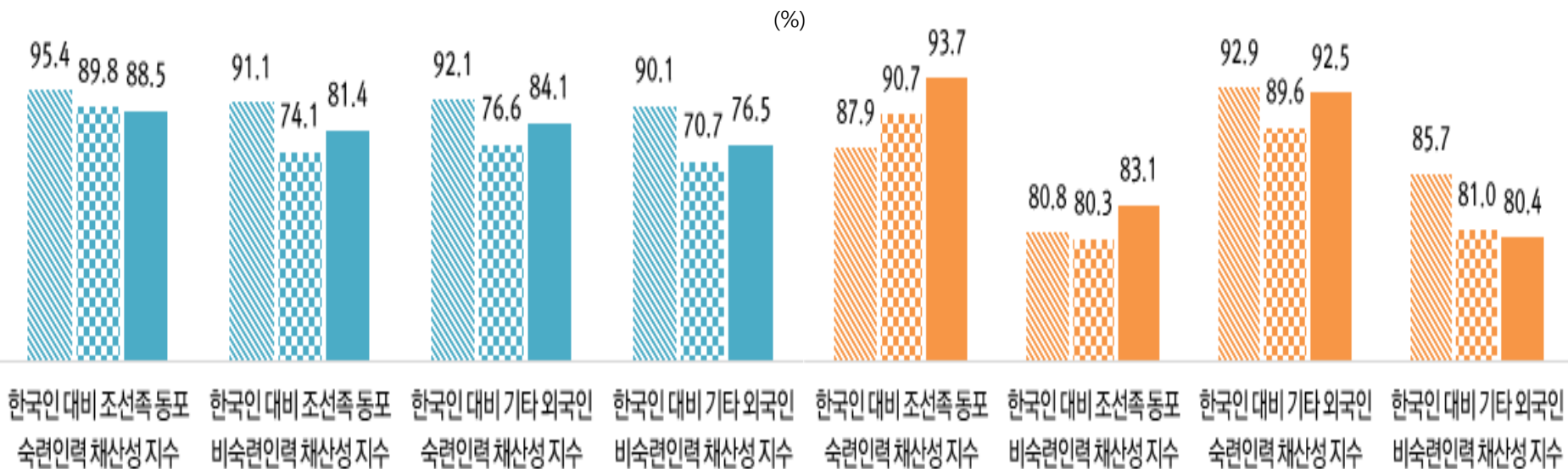
## 한국인 대비 외국인 재산성 지수 비교

<건설근로자 응답>

2017년 2018년 2021년

<건설사업주 응답>

2017년 2018년 2021년



주 : 재산성 지수 = (한국인 대비 외국인 기능 수준 비율 ÷ 한국인 대비 외국인 임금비율) × 100

자료 : 강승복 · 심규범 · 김혜원(2021), 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회 참조

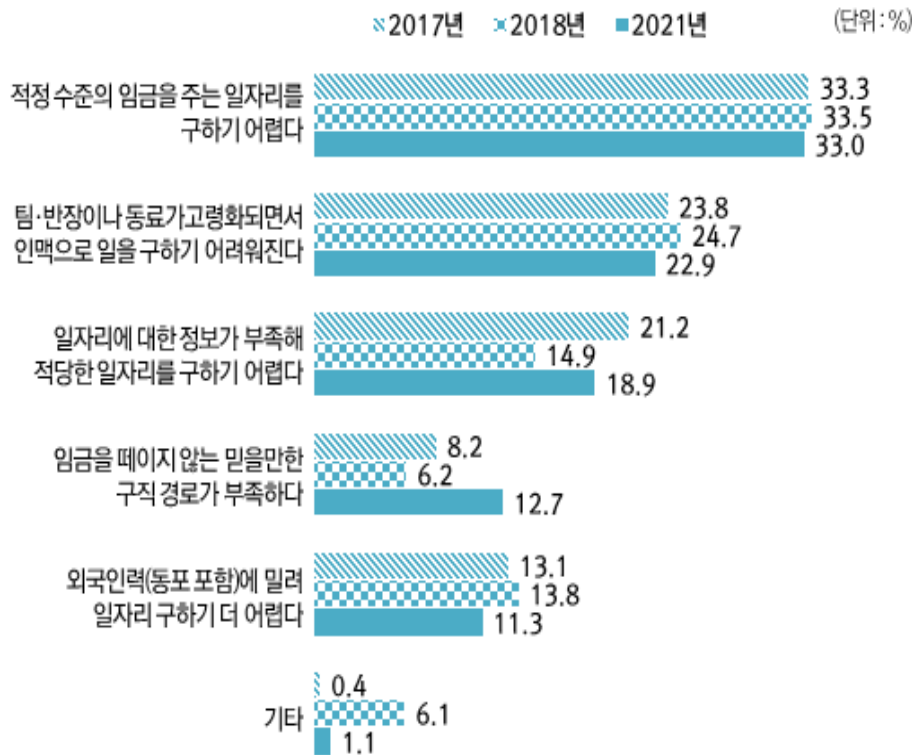


# 건설기능인력 구인/구직 과정의 어려움

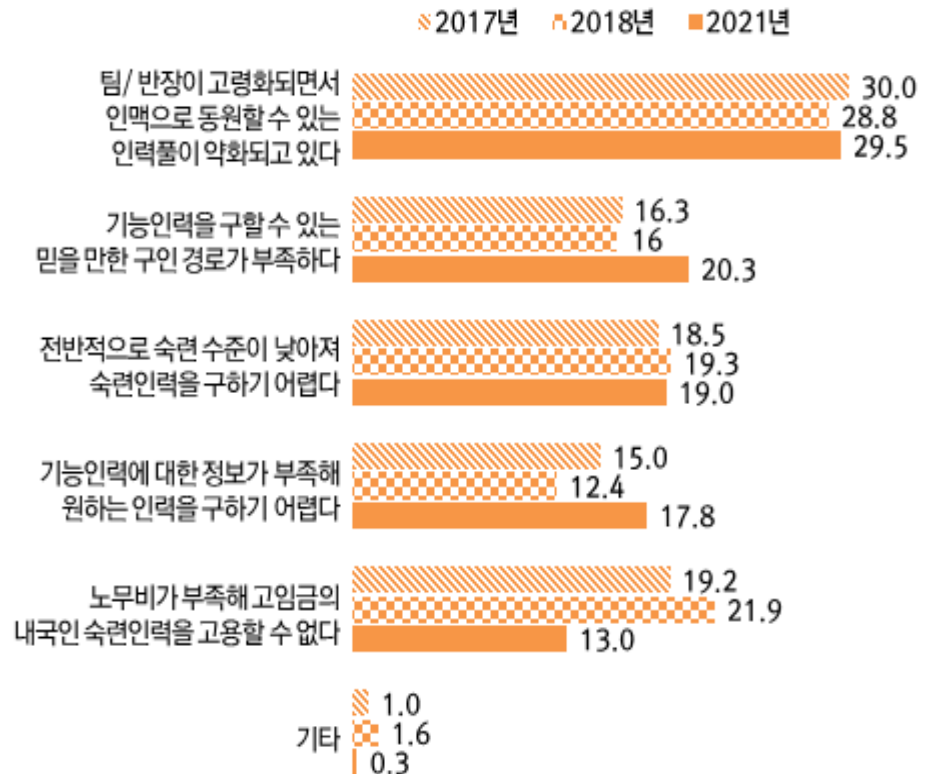
15

- (현황) 적정 수준의 임금 확보, 젊은 층을 숙련인력으로 육성, 믿을만한 일자리 정보 제공 등 필요
- (시사점) 적정임금 확보, 숙련인력 육성, 믿을만한 일자리 정보 제공 등 필요

구직 과정의 어려움 : 근로자 응답



구인 과정의 어려움 : 건설업체 응답



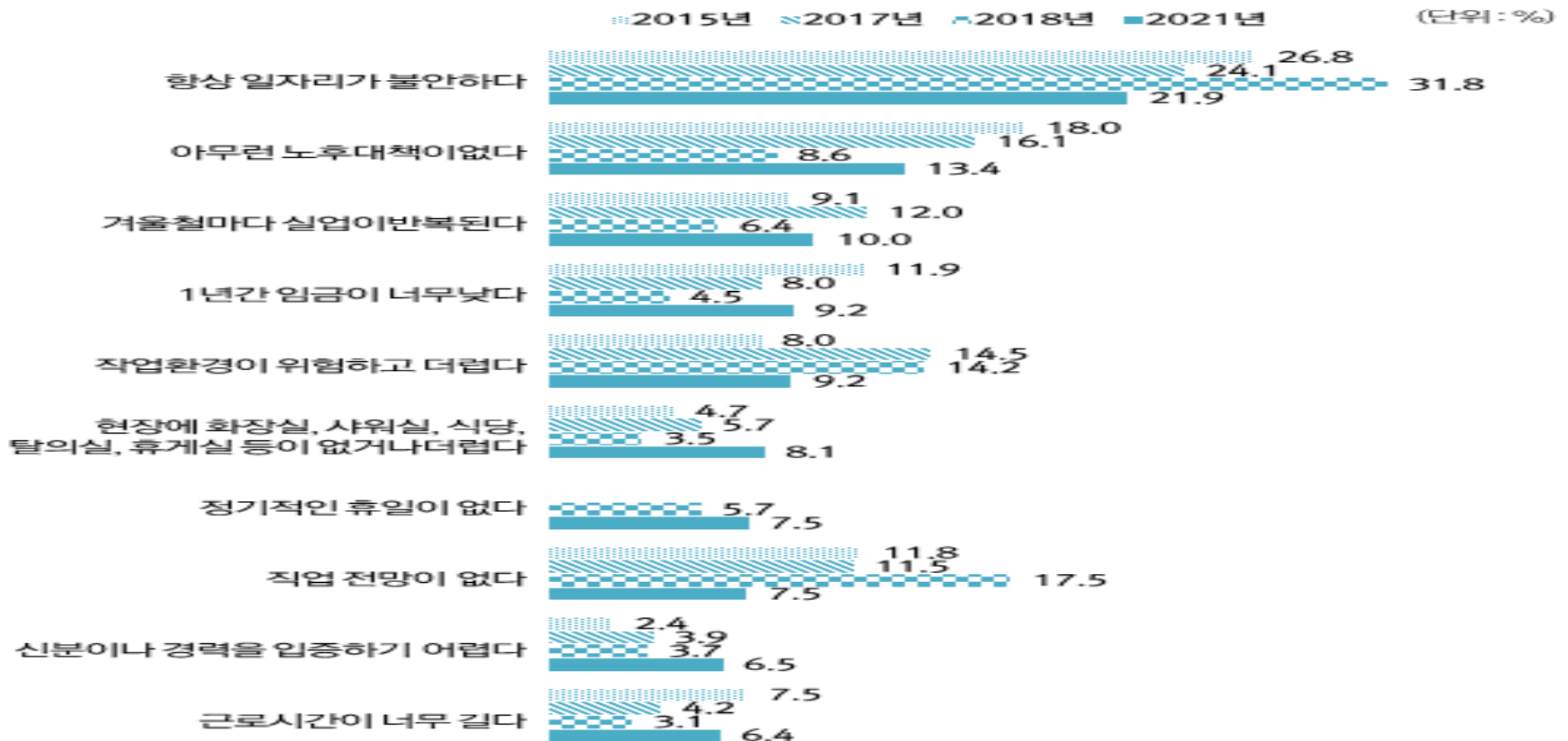
# 건설현장에서 일하면서 느끼는 불만족 사항

16

자료 : 강승복,심규범,김혜원(2021), 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회

- (현황) 일자리 불안, 노후대책 부족, 겨울철 실업 반복, 연간 저임금 등
- (시사점) 진입 촉진 및 근속 유도를 위해 불만족 사항 해결 필요

## 건설현장에서 일하면서 느끼는 불만족 사항 : 건설근로자 응답



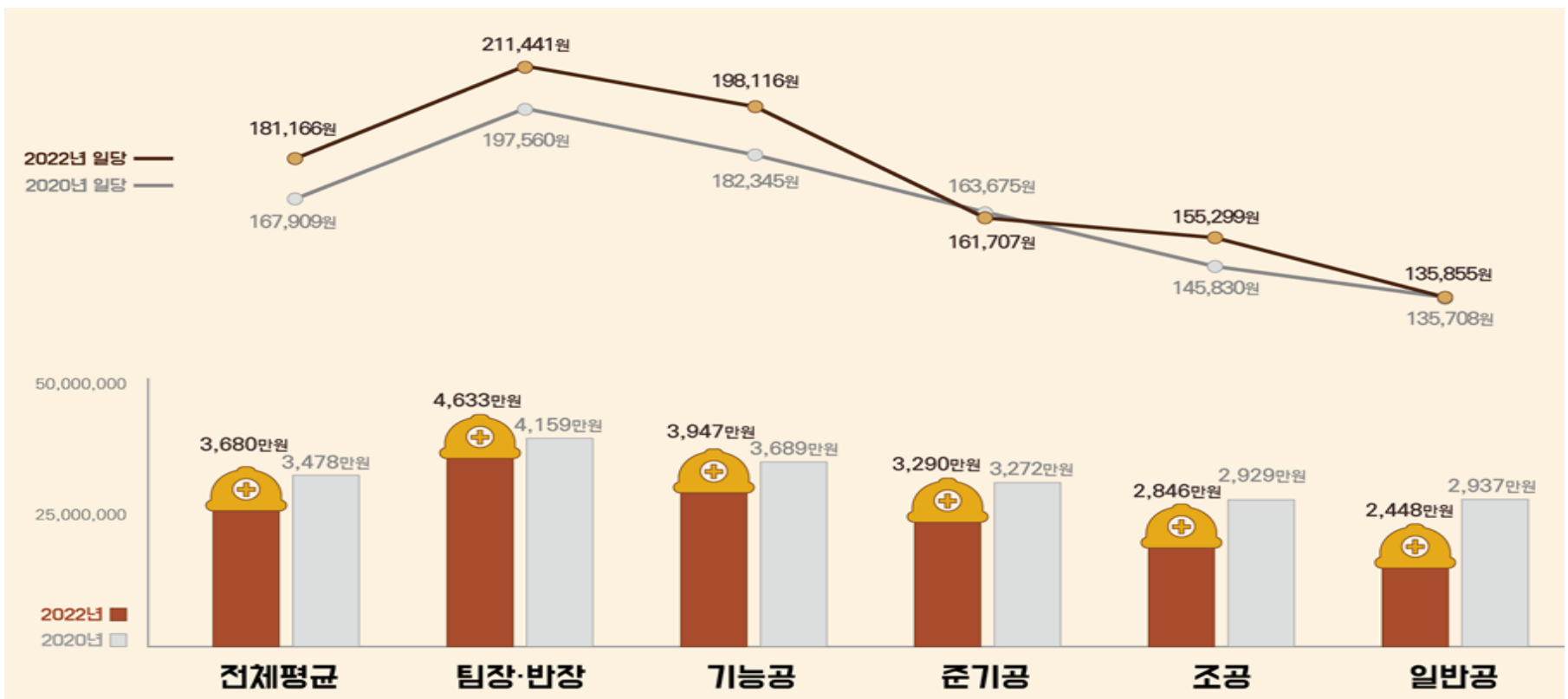


# 일일임금 및 연간 임금소득

17

- (현황) 숙련수준이 높을수록 일일임금 및 연간 임금소득 증가
- (시사점) 장기근속을 유도하기 위해 체계적인 숙련수준 향상 노력 필요

숙련수준별 일일임금 및 연간 임금소득



자료 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사, 2022 참조



# 임금함수 추정 : 형틀목공 vs. 보통인부

→ 특정 기능 숙련인력의 경우 '경력↑ ⇒ 숙련·임금↑' (직업전망 제시 가능)

18

자료 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사, 2022 참조

- (형틀목공) 임금 차이에 대한 함수의 설명력이 83.9%로 높은 정도( $R^2=0.839$ )
  - ✓ (경력) 경력이 1년 상승할 때 임금이 0.7%씩 증가(1% 유의수준)하고, 경력 44년차를 정점으로 그 이후에는 감소(5% 유의수준)
  - ✓ (숙련도) 팀장·반장의 경우 조공에 비해 임금이 14.7% 높고(1% 유의수준), 기능공은 조공에 비해 8.7% 높음(1% 유의수준).
- (보통인부) 임금 차이에 대한 함수의 설명력이 20.7%로 낮은 정도( $R^2=0.207$ )임.
  - ✓ 경력 증가에 따른 임금 차이는 통계적으로 무의미
- (소결) 특정 기능을 지닌 숙련인력의 '경력' 증가 → 숙련수준 및 임금 상승 확실
  - ✓ 경력 및 숙련도는 '진입연령이 낮을수록 길거나 높아져'
- (참고) '숙련인력으로서의 성장 가능성'을 결정짓는 주된 요소는 '숙련인력의 인맥을 통한 진입'과 '낮은 진입연령' → 진입연령이 어릴수록 숙련인력으로 성장할 가능성이 높아 (심규범(2000), 건설노동시장의 비공식성과 숙련형성의 한계, 고대 박사학위 논문 참조)
- (시사점) 특정 기능을 지닌 숙련인력의 경우 경력 증가에 따른 체계적인 임금 상승이라는 직업전망 제시 가능 → 특정 기능을 지닌 숙련인력 육성 체계 마련 필요

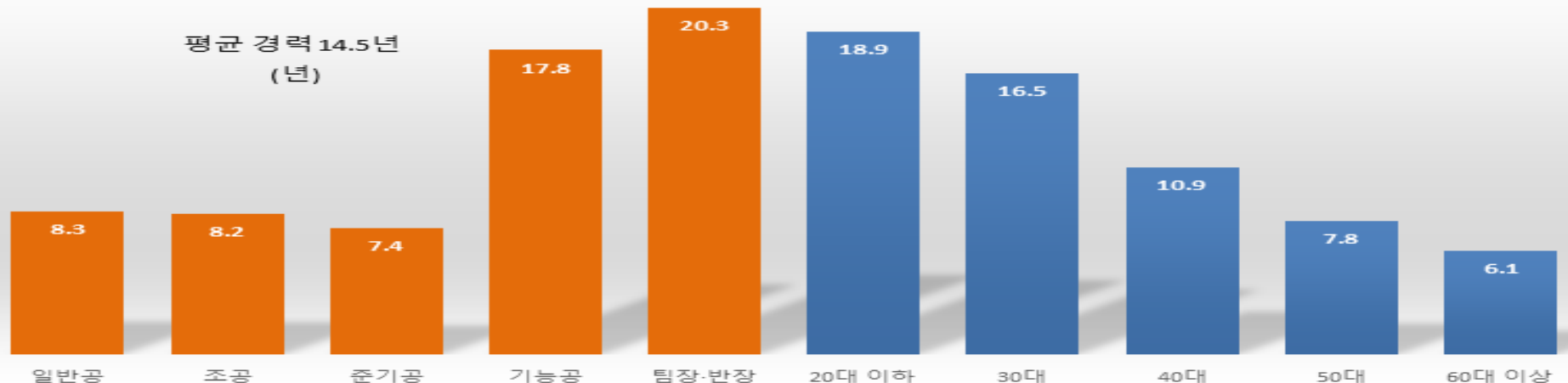
# '진입연령'과 숙련수준 및 경력 : 일찍 진입할수록 유리 → 젊은 층에 대한 진입 촉진 및 숙련인력 육성 매우 중요

19

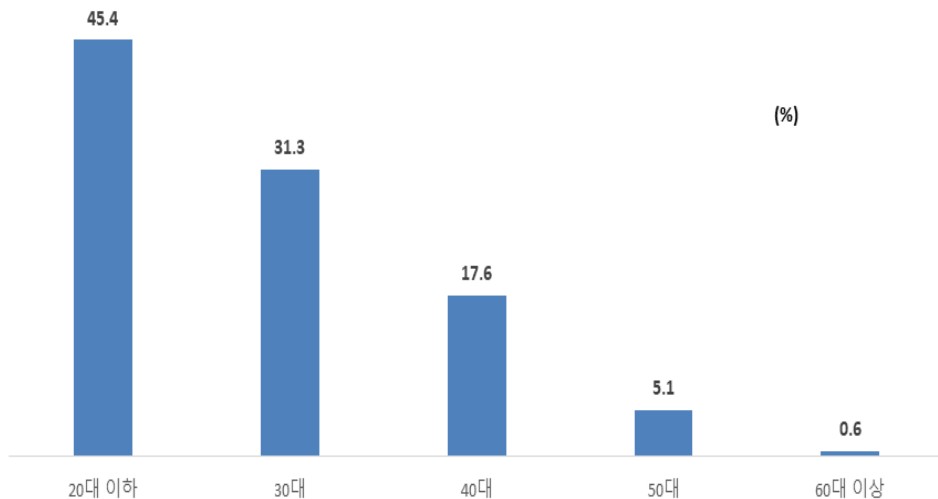
자료 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사, 2022 참조

건설현장 근로경력 : 숙련수준별, 진입연령대별

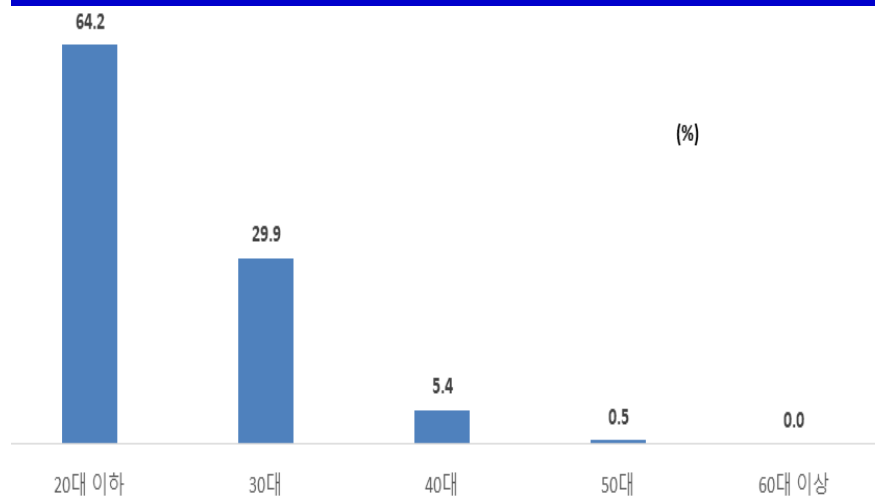
평균 경력 14.5년  
(년)



진입 당시 연령 : 팀·반장



진입 당시 연령 : 30년 이상 경력자



# '건설현장-교육훈련 연계프로그램' 마련 필요

➔ '직업전망 제시+현장성 제고' 성공 가능성, 한계점 동시 노정

20

심규범(2021), 건설 분야 특성화고의 현장연계 교육훈련방안 모색, 건설근로자공제회 참조

- '건설근로자공제회+남양주공고+기능장+건설업체' 연계 시작(2017)
  - ✓ (직업전망 제시) 전문건설업체로의 정규직 고용, 일정한 임금 약속
  - ✓ (현장성 제고) 교내훈련(1개월) 실시 + 현장 OJT(3개월)
  - ➔ '뉴마이스터' 확대 시행 중(교내훈련 3개월 연장, 참여학교 증가 등)
- '경기도형 도제학교' 시행 (남양주공고, 2018)
- LH 건설현장의 교육훈련
  - ✓ (견학) LH 건설현장 방문 (2018. 11. 1~2.) '현장에 대한 이해 높아져'
  - ✓ (현장교육) LH 소명터(작은 명장 키움터, 2018) '현장에 대한 두려움 해소'





# B건설업체의 청년층 육성 및 고용 사례

: 성장 가능성 확인, 조기 실습 필요, 병역특례 기회 부여 필요

21

심규범(2021), 건설 분야 특성화고의 현장연계 교육훈련방안 모색, 건설근로자공제회 참조

## ● 실습 현황 및 성과 : 담당 반장님 평가

- ✓ (실기+관리) 측량과 먹매김(도면을 보면서 거꾸집 라인을 형성) 작업, 형틀반장 보조역할을 수행하며 반장의 업무 교육
- ✓ (도면 해독) 현장 업무 마감 후 현장소장이 사무실에서 도면 읽는 방법 교육
- ✓ (성장 가능성) 5년 경력 축적 → 팀장; 10년 경력 축적 → 반장으로 성장 가능

## ● 실습을 경험한 학생들의 소감

- ✓ (성취감) 학교에선 사진으로만 배웠기 때문에 이론과 실무가 현장과 괴리 → 실습을 통해 공구를 능숙하게 사용, "우리 손을 거쳐 아파트가 지어진다고 생각하니 뿌듯"
- ✓ (꿈의 구체화) 원래 장래희망이 건설기능인, 현장실습 후 이에 다가선 느낌임. 실력을 키워 반장이 되고 싶고 궁극적으로 현장소장이 되고 싶음.
- ✓ (조기 실습 필요) 1~2학년 때부터 현장실습의 기회를 많이 갖게 된다면 취업 시 업무 괴리감이 덜할 것으로 보임. 또 학교에서 실무를 많이 가르쳐줬으면 좋겠고, 현장실습의 기회를 통해 정확히 어떤 일을 하는지 알 필요가 있음.
- ✓ (후배들에 대한 지도 가능) 후배들의 심정을 잘 이해하고 가르쳐 줄 수 있을 것

## ● (청년층 진입 촉진 수단) '병역특례' 수행 중 청년(공사기사)의 생각

- ✓ (청년층 진입에 병역특례 필요) 병역을 대신하면서 직장에서의 근무경력을 인정받고 군대보다 높은 급여도 받을 수 있는 제도이므로, 청년층 진입 촉진 기대
  - (2018년 현재) 건설분야 27명(전체 5,201명, 0.52%), 신청 요건 불합리로 이용 저조
  - (신청업체 요건 개선 필요) 종업원수 100인 이상 → '10인 이상'으로 완화 필요

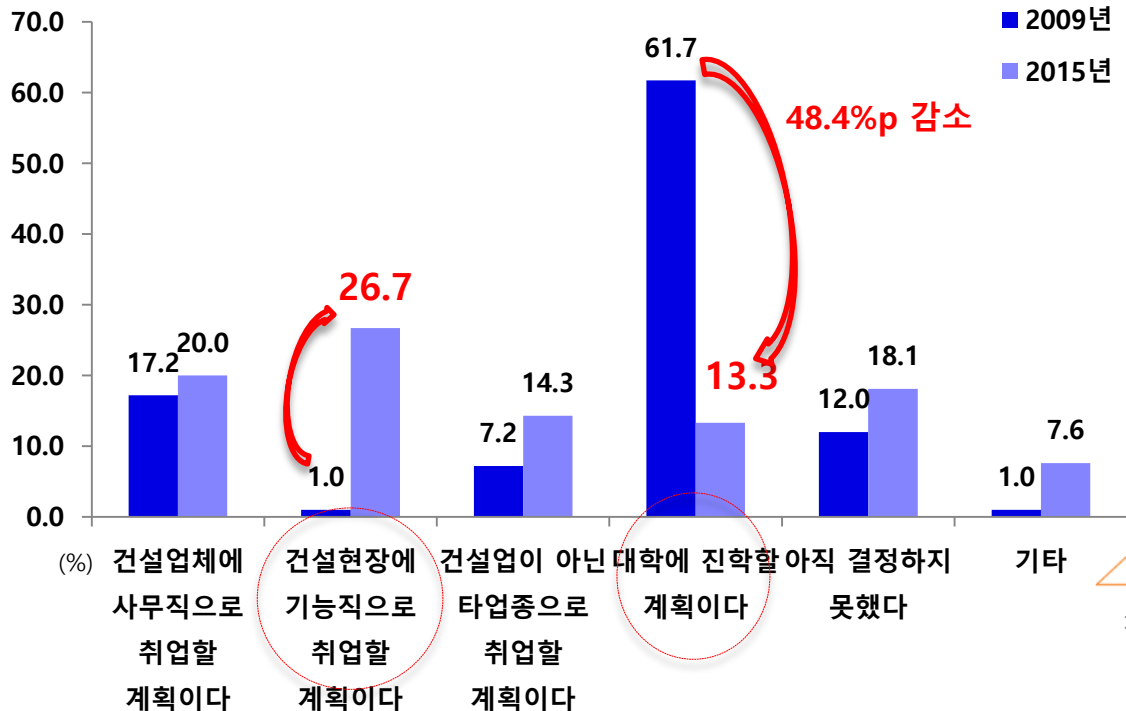
# 청년층 진입 의향 증가 → 하지만, 실제로는 진입 실패

22

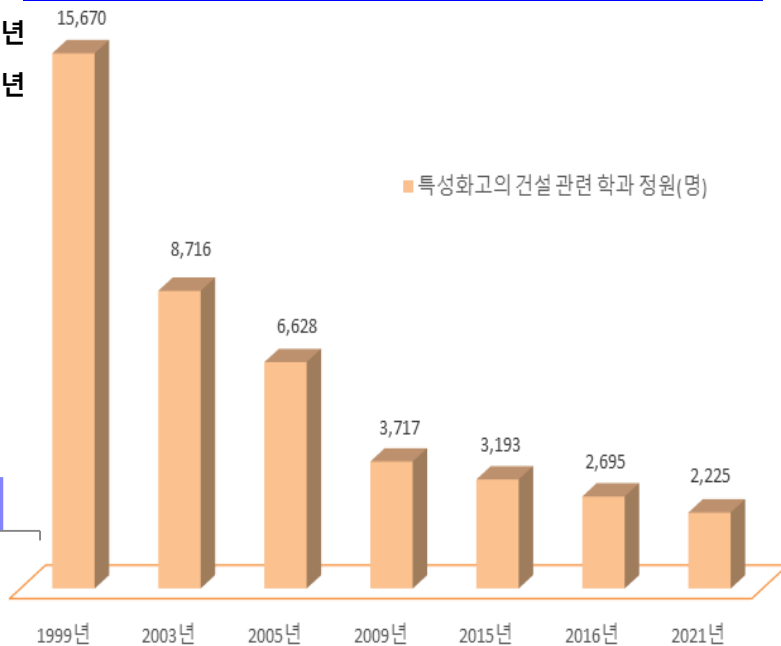
- 청년층의 건설현장 진입 가능성 증가, 실제 진입 여건 개선 안 돼 → 정원 축소

✓ 원인 : 불법취업자 과다, 물량단위 성과급제(돈내기 등) → 노동강도 강화, 근로조건 악화

졸업 후 진로(건설 관련 학과 학생 응답)



특성화고의 건설 관련 학과 정원 추이



자료 : 교육인적자원부, 교육통계연보, 각 연도

주 : 기타(7.6%)는 건축직 공무원, 부서관, 다른 곳 준비 등 응답으로 나타남.

자료 : 한국건설산업연구원, 건설근로자 고용개선 기본계획 추진을 위한 설문조사, 2009.6 ;

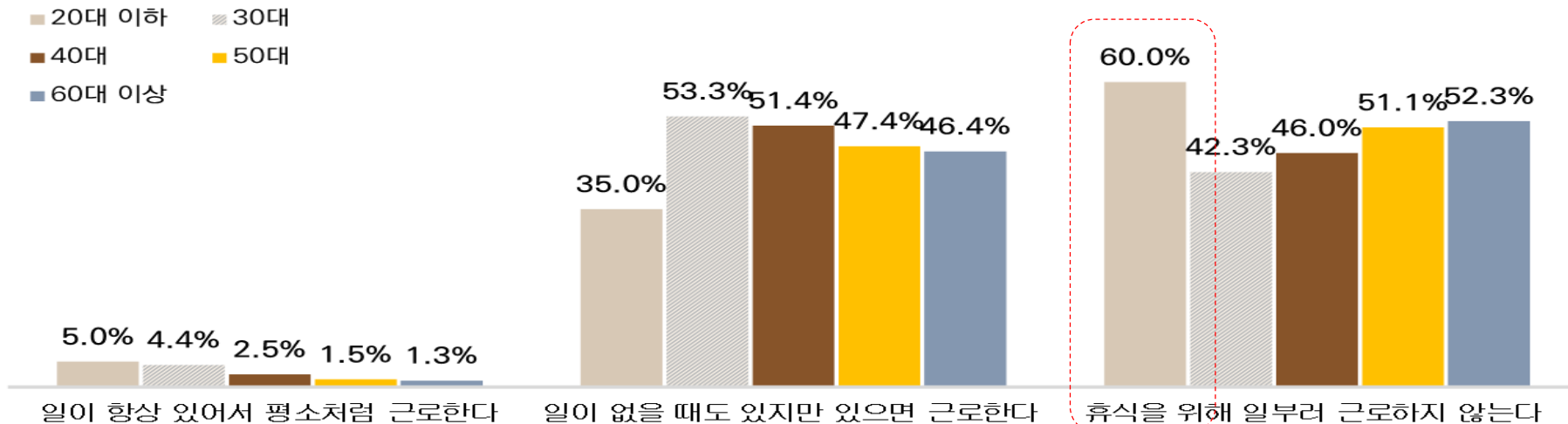
한국건설산업연구원 건설현장 노동력 현황 설문조사, 2015.7

# 주말 휴무 실태 및 희망 정도 : '워라밸' 욕구 엿볼 수 있어 → 여성과 젊은 층의 진입 촉진 위해 일요일과 토요일의 휴무 유도 필요

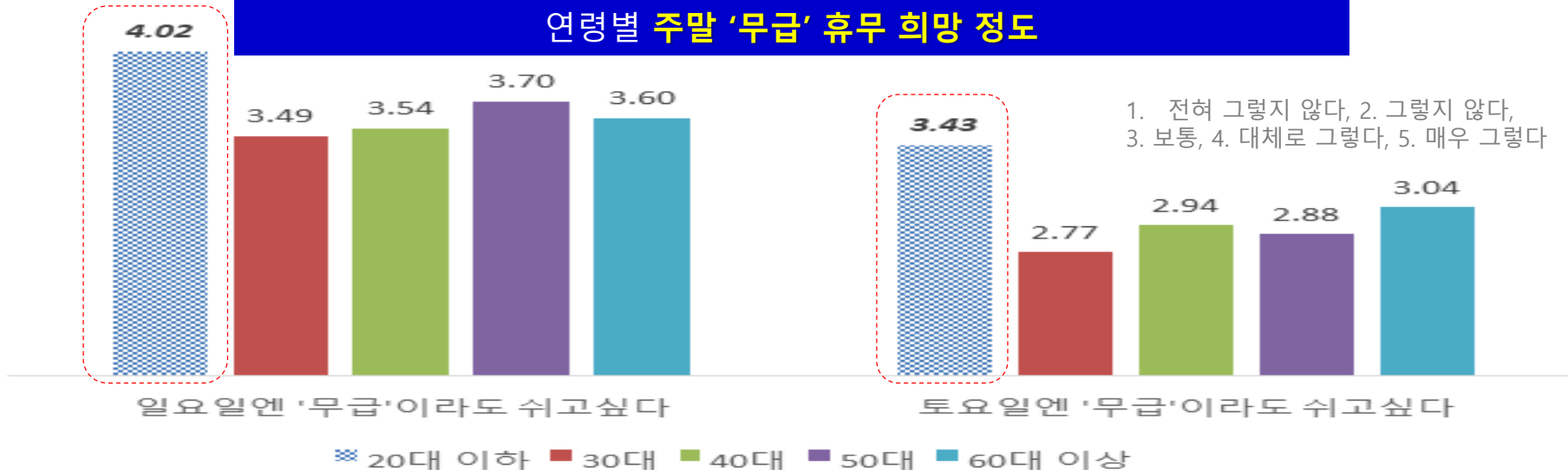
23

자료 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사, 2022 참조

## 연령별 일요일 근무 여부

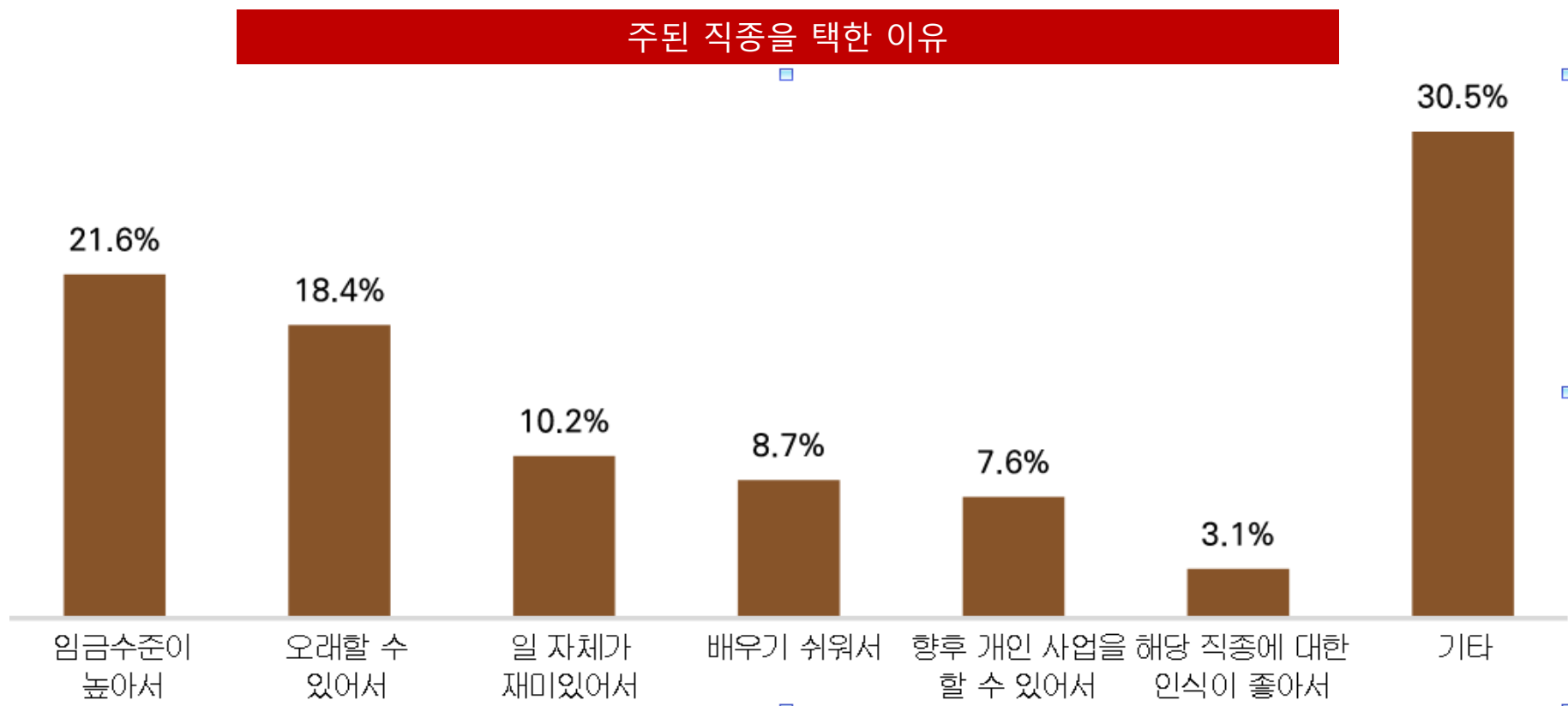


## 연령별 주말 '무급' 휴무 희망 정도



# 주된 직종을 택한 이유

- (현황) 고임금, 오래 근무, 일의 재미, 배우기 쉬워, 창업 가능성 등
- (시사점) 신규 진입과 장기 근속을 유도하기 위해 높은 임금, 장기 근무 가능, 일의 재미, 창업 가능성 등을 홍보하는 것이 효과적





# (훈련 수급 불일치) 기본계획 부재의 폐해

## : 지역별 직종별 훈련 공급 규모 도출 → 기본계획 필요

25

자료 : 강승복/심규범/김혜원(2021), 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회 참조

훈련 수급 불일치 규모 : 지역별, 직종별 (단위 : 명)

지역	2022년 수요 초과 (수요>공급)	2021년 훈련 공급	훈련 수급 차이
	(A)	(B)	(C=A-B)
서울	19,928	5,250	14,678
부산	8,541	3,578	4,963
대구	4,938	2,169	2,769
인천	8,250	1,994	6,256
광주	4,299	1,091	3,208
대전	3,893	1,550	2,343
울산	2,498	1,280	1,218
세종	523	133	390
경기	36,719	5,134	31,585
강원	4,764	637	4,127
충북	3,602	302	3,300
충남	4,590	180	4,410
전북	4,299	1,107	3,192
전남	4,183	655	3,528
경북	5,229	882	4,347
경남	6,507	797	5,710
제주	2,150	27	2,123
계	124,914	26,766	98,148

직종	2022년 수요 초과 (수요>공급)	2021년 훈련 공급	훈련 수급 차이
	(A)	(B)	(C=A-B)
건축배관	10,711	587	10,124
형틀목공	10,100	55	10,045
건축목공	8,848	4,730	4,118
강구조	8,427	0	8,427
철근	4,554	55	4,499
비계	3,875	0	3,875
내선전기	3,314	0	3,314
석공	2,729	0	2,729
조경	2,553	1,595	958
도장	2,482	1,797	685
미장	2,365	600	1,765
토공	2,300	0	2,300
일반용접	2,202	587	1,616
조적	2,118	392	1,726
<b>타일</b>	<b>1,709</b>	<b>7,043</b>	<b>-5,334</b>
방수	1,479	1,186	293
콘크리트	1,458	0	1,458
건축기계설비	1,223	370	853
창호	1,206	0	1,206
기타	51,262	7,770	43,492
계	124,914	26,766	98,148

주 : '현재 훈련 공급'에는 공업고등학교 학생이 제외됨.

공업고등학교 학생은 졸업 후 건설현장 진입이 거의 없기 때문에 이들이 포함될 경우 훈련 규모가 왜곡될 가능성이 있음.

# (공식적인 교육훈련 부족) 전체를 포괄하긴엔 역부족 : '21년도 7,914명, 9개에 집중, 단기간 ➔ 확대 및 심화 시행 필요

26

자료 : 2021년도 건설근로자 고용복지 사업연보, 건설근로자공제회 참조

## 건설일용근로자 기능향상지원사업 추진 실적: 직종별

('21.12.31, 기준, 단위: 명, %)

구분	계	건축 목공	도장	미장	방수	배관	용접	조적	철근	타일
2013	4,670 (100.0)	1,229 (26.3)	139 (3.0)	404 (8.7)	76 (1.6)	126 (2.7)	301 (6.4)	151 (3.2)	154 (3.3)	2,090 (44.8)
2014	4,703 (100.0)	1,180 (25.1)	395 (8.4)	215 (4.6)	88 (1.9)	422 (9.0)	640 (13.6)	248 (5.3)	162 (3.4)	1,353 (28.8)
2015	7,792 (100.0)	2,145 (27.6)	539 (6.9)	669 (8.6)	-	425 (5.5)	719 (9.3)	870 (11.2)	103 (1.3)	2,322 (29.8)
2016	8,444 (100.0)	2,240 (26.5)	486 (5.8)	664 (7.9)	174 (2.1)	527 (6.2)	397 (4.7)	439 (5.2)	-	2,277 (27.0)
2017	8,406 (100.0)	1,925 (22.9)	579 (6.9)	383 (4.6)	269 (3.2)	492 (5.9)	703 (8.4)	213 (2.5)	165 (2.0)	2,801 (33.3)
2018	7,852 (100.0)	1,927 (24.5)	560 (7.1)	126 (1.6)	311 (4.0)	388 (4.9)	347 (4.4)	140 (1.8)	127 (1.6)	1,951 (24.8)
2019	7,338 (100.0)	1,671 (22.8)	588 (8.0)	300 (4.1)	332 (4.5)	406 (5.5)	356 (4.9)	208 (2.8)	122 (1.7)	1,652 (22.5)
2020	7,145 (100.0)	1,409 (19.7)	558 (7.8)	133 (1.9)	234 (3.3)	318 (4.5)	552 (7.7)	95 (1.3)	36 (0.5)	1,645 (23.0)
2021	7,914 (100.0)	1,705 (21.5)	474 (6.0)	-	52 (0.7)	156 (2.0)	840 (10.6)	-	12 (0.2)	1,673 (21.1)

구분	형틀 +철근	배관 +방수	배관 +용접	타일 +미장	타일 +조적	타일 +방수	미장 +조적	미장 +방수	도장 +방수	도장 +타일	방수 +조적	철근 +미계
2016	147 (1.7)	-	60 (0.7)	-	1,033 (12.2)	-	-	-	-	-	-	-
2017	-	-	53 (0.6)	-	823 (9.8)	-	-	-	-	-	-	-
2018	-	203 (2.6)	114 (1.5)	238 (3.0)	859 (10.9)	274 (3.5)	287 (3.7)	-	-	-	-	-
2019	-	-	-	201 (2.7)	1,076 (14.7)	320 (4.4)	106 (1.4)	-	-	-	-	-
2020	-	-	-	326 (4.6)	583 (8.2)	378 (5.3)	51 (0.7)	-	341 (4.8)	-	423 (5.9)	63 (0.9)
2021	-	-	-	174 (2.2)	553 (7.0)	528 (6.7)	143 (1.8)	95 (1.2)	997 (12.5)	110 (1.4)	402 (5.1)	-

# (공식적인 교육훈련의 현장성 저하) 실질적인 작동 미흡 : '비공식경로'에 의한 기능습득 87.7% → 공식훈련의 '현장성 제고' 필요

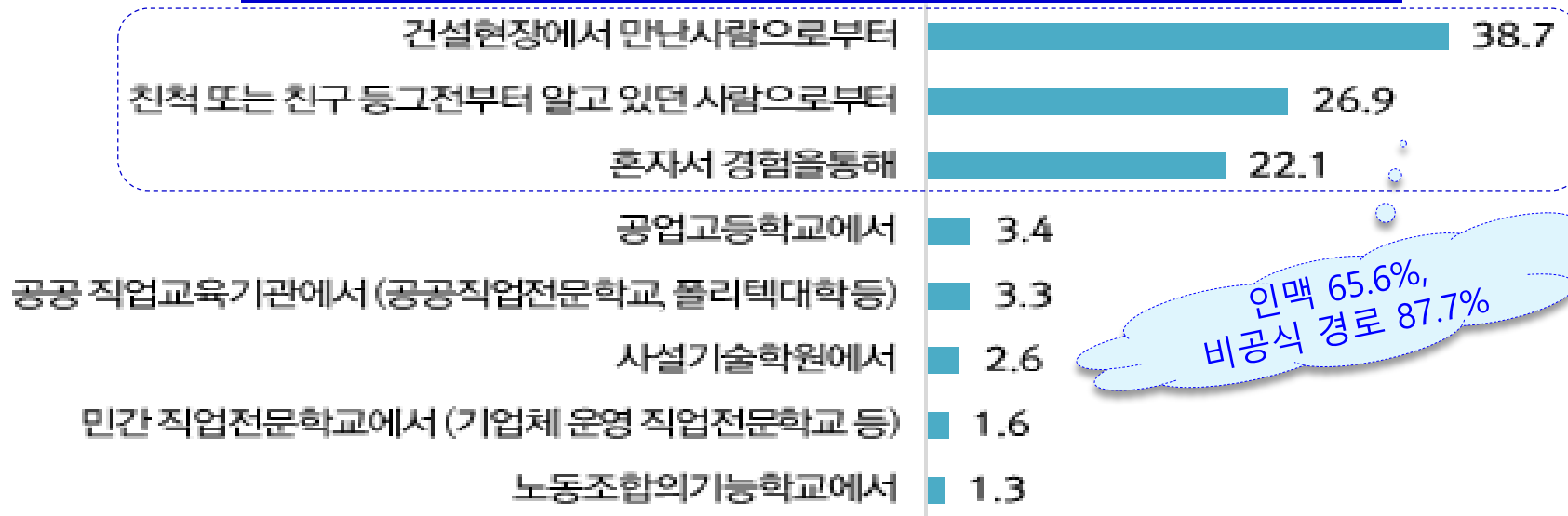
27

자료 : 강승복/심규범/김혜원(2021), 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사, 건설근로자공제회 참조

- **지자체별 교육훈련 현황 : 일부 직종에 국한** (나경연 외(2022) 참조)
  - ✓ 주로 타일, 조경, 도배, 조적, 방수, 도장, 용접, 배관, 건축목공 등을 위주로 교육을 실시
  - ✓ 교육생 모집이 용이한 직종 위주로 과목이 개설되어 있음을 시사
  - ✓ (시사점) 현장 니즈를 반영한 직종별 훈련수요를 고려하여 기본계획 수립 필요
- **건설기능인력 관련 자격증 배출 : 대개 기능사에 집중, 불균형적 분포**
  - ✓ (시사점) 현장의 실태와 특성을 반영하여 자격제도 정비 필요, 상위등급 자격증 취득 유인 강화 필요

## 실제 활용하는 기능의 습득 경로 : 근로자 응답

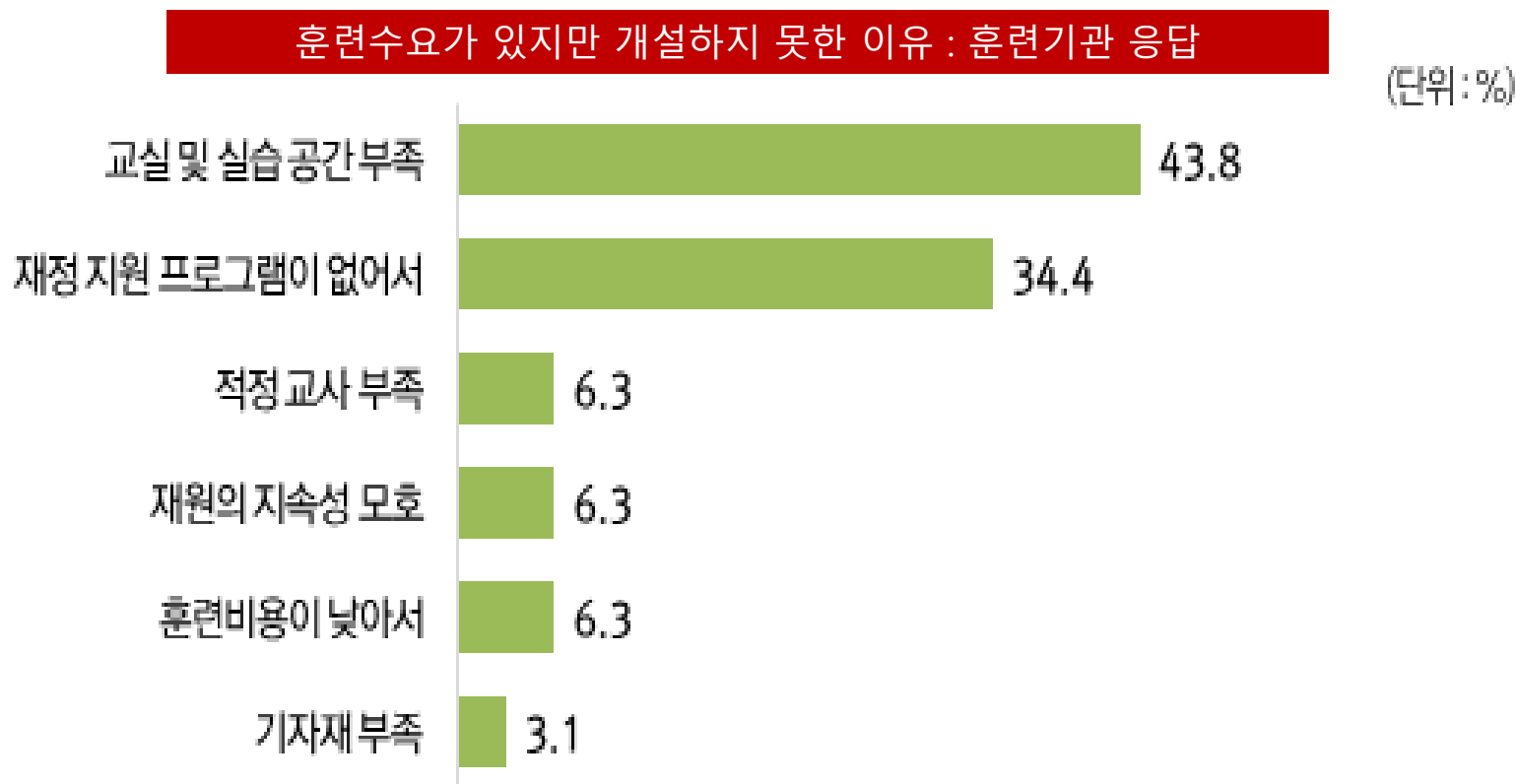
(단위 : %)



## (자원 부족) 훈련 수요가 있지만 개설하지 못한 이유

28

- (현황) '교실 및 실습공간 부족'과 '재정지원 프로그램 부족' 다수
- (시사점) '자원 증액'과 '지속성' 뒷받침 → 훈련 수요 있는 과정 개설 가능성



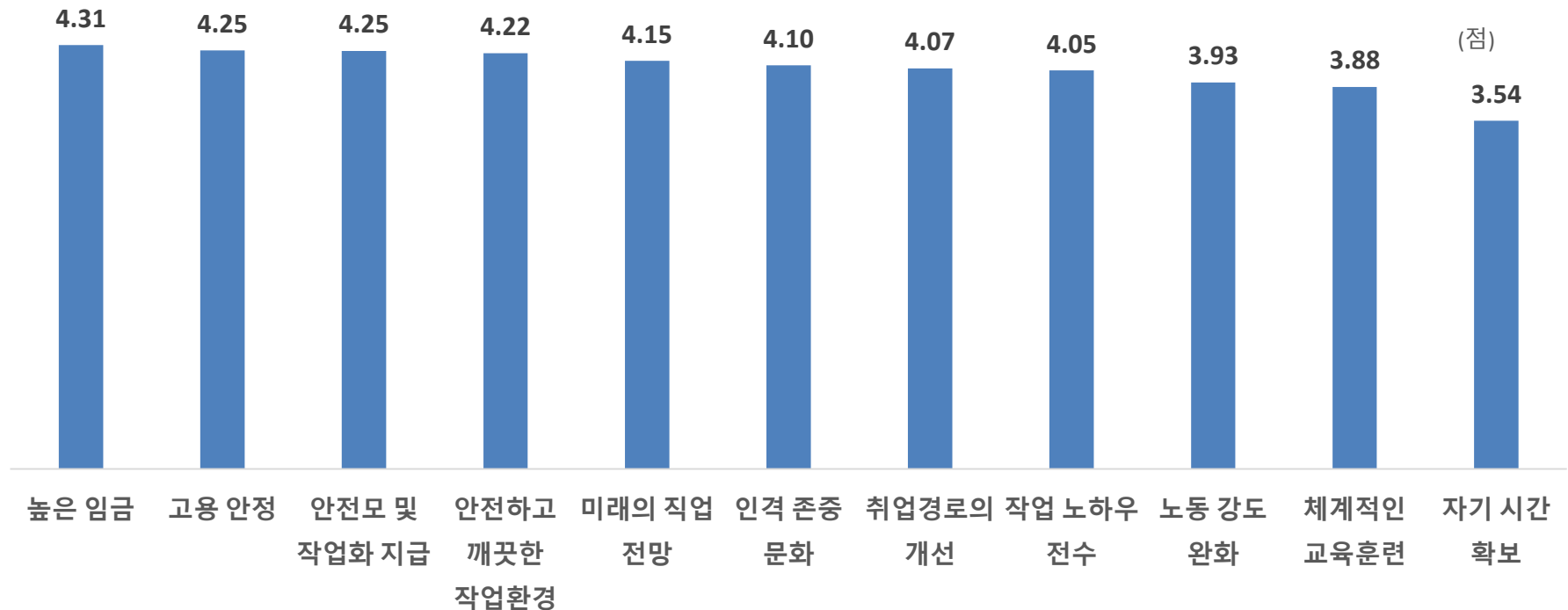
# 진입 촉진 및 근속 유도 방안에 대한 동의 정도

29

자료 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사, 2022 참조

- (현황) 고임금, 고용 안정, 안전화 지급, 안전한 작업환경, 직업전망, 인격 존중 문화 등
- (시사점) 공통 요구 사항 + 인격 존중 문화, 자기 시간 확보 등 강화  
➔ 젊은 층의 진입 및 근속 유도 가능성 제고

진입 촉진 및 근속 유도 방안에 대한 동의 정도



1. 전혀 중요하지 않다, 2. 다소 중요하지 않다, 3. 보통, 4. 대체로 중요하다, 5. 매우 중요하다

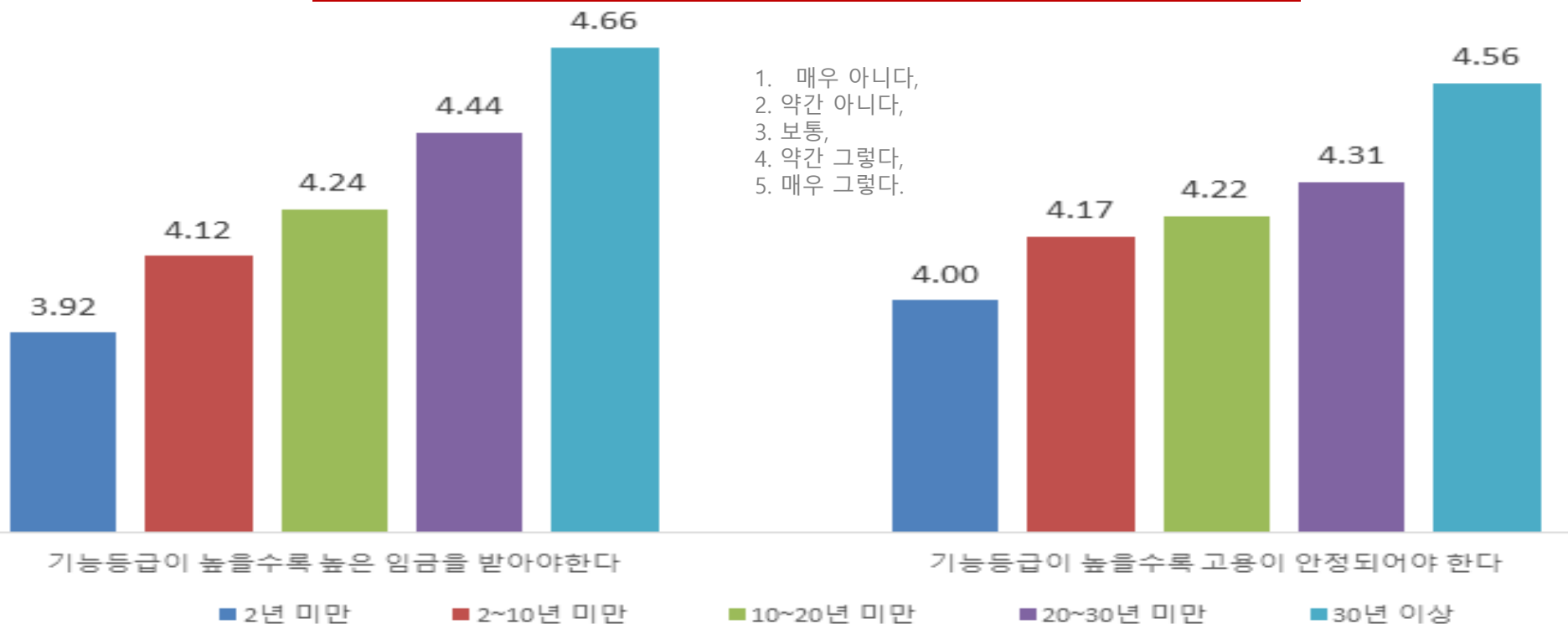
# 기능등급제 인지도 및 활용방안에 대한 동의 정도

30

자료 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사, 2022 참조

- (인지도) 전체 응답 중 '알고 있다'는 비율이 16.6%
- (현황) 고숙련자 및 장기 경력자의 동의 정도가 강해, 30대의 동의 정도 강해
- (시사점) 실효성 있는 활용방안 마련 필요, 30대에 대한 진입 촉진에 도움

근로경력별 기능등급제 활용방안에 대한 동의 정도



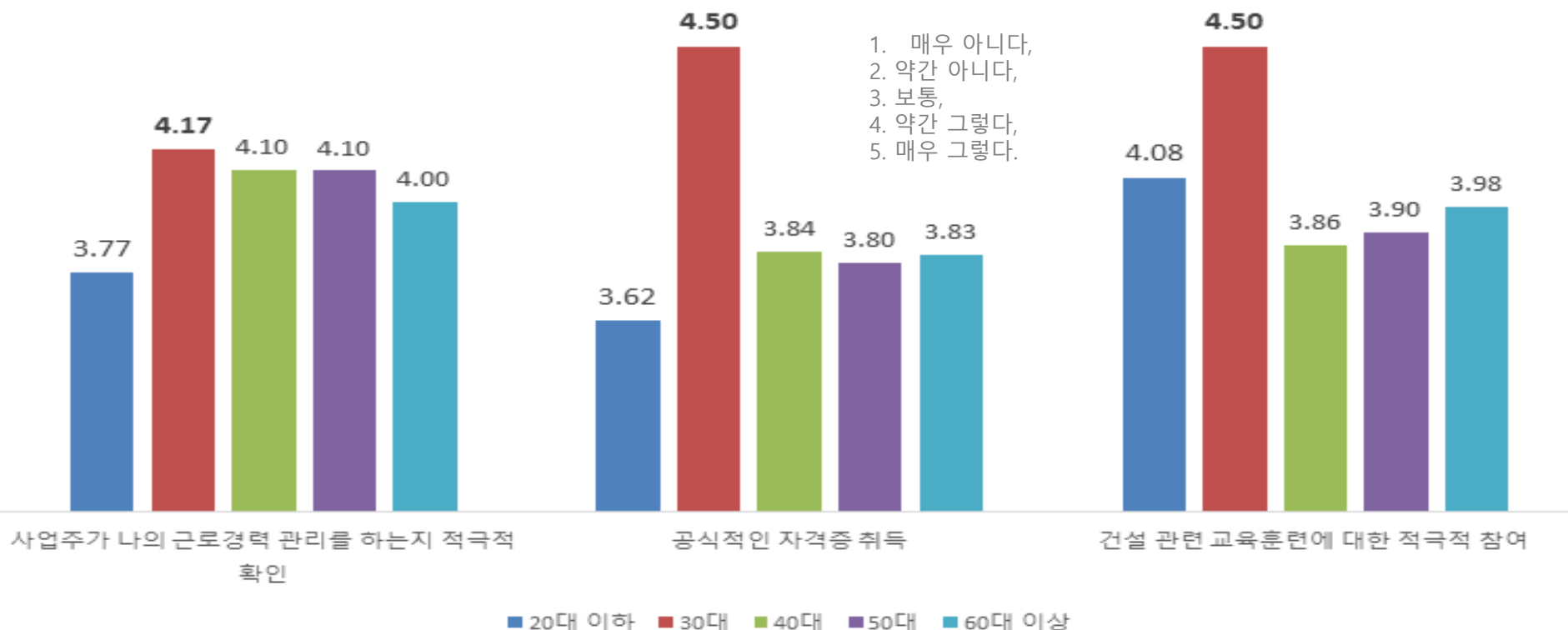
# 높은 기능등급을 받기 위한 노력 정도

31

자료 : 건설근로자공제회, 2022년 건설근로자 종합생활 실태조사, 2022 참조

- (현황) 대체로 동의 정도가 강해, 특히 30대의 동의 정도 강해
- (시사점) 30대, 2~10년 미만 경력자, 기능공의 등급 상승 노력에 대한 참여도를 높이고 근속을 유도하는 데 효과적일 것으로 기대

연령별 높은 기능등급을 받기 위한 노력 정도





# 면담조사 결과 및 주요 시사점

: 조기 진입 및 육성 필요, 실현을 위한 추진 조직 설치 필요

32

- 본 연구과제 제안 자문위원 : 교감 선생님, 기능장
  - ✓ (직업전망 제시) 기능등급제 활용방안 법제화, 숙련수준 향상에 따른 임금 상승 필요
  - ✓ (교육훈련과 현장 간 연계) 학교와 현장 간 완충 단계 필요(초보기능공 70% 정도 필요), 교육시간 증가 필요, '학교-현장연계 플랫폼기구' 설치 필요, 병역특례 및 지원제도 활용 필요
  - ✓ (작업환경 개선) 주휴수당 지급, 포괄임금역산제 폐지, 워라밸 보장 등
- 성남건설노조 및 성남건설기능학교, 전국건설기능훈련취업지원센터
  - ✓ (자기 시간 확보) 주말(토·일)과 공휴일 휴무에 대한 선호가 강함. 포괄임금역산제 폐지 필요
  - ✓ (현장 참여팀 구성 활성화 필요) 기존 팀에 2~3명씩 배치해 현장 실습 겸 작업
  - ✓ (인간적인 대우) 욕설 등 비인간적 또는 모멸적 처우 개선 필요
  - ✓ (깨끗하고 안전한 작업환경) 비산먼지 저감, 층간 화장실 등 위생편의시설 설치 등
  - ✓ (진입 촉진과 근속 유지 방안의 핵심) '현장 진입 전에 제대로 가리켜 놓는 것'(기능공의 약 70~80%)이 핵심임. 빠른 시간 내에 대접을 받을 수 있다면 이탈이 감소할 것임.
- 서울시 교육청 장학사
  - ✓ (지속적 이미지 개선) TV 프로그램 또는 유튜브에서 방영되는 목수, 인테리어디자인, 도배, 타일 등의 직종에서 성공한 사례 홍보 노력 매우 중요, 일의 중요성 홍보, 정년 없는 일 강조
  - ✓ (산학일체형(산업계 주도형) 도제학교 활용 바람직) 5년 동안 지속, '전국 단위'에서 사업을 추진, 예산지원을 통해 학교프로그램 마련, 행정전담 인력 확보, 산학협력교사 확보 등 운영 가능, 2학년부터 가능, 1학년 견학프로그램도 가능





# (종합) 현황 조사 결과 및 주요 시사점

:출발점은 '숙련 활용', 핵심은 '진입 전 숙련 형성' → 모두 놓쳐 → 숙련 단절 위기에 봉착

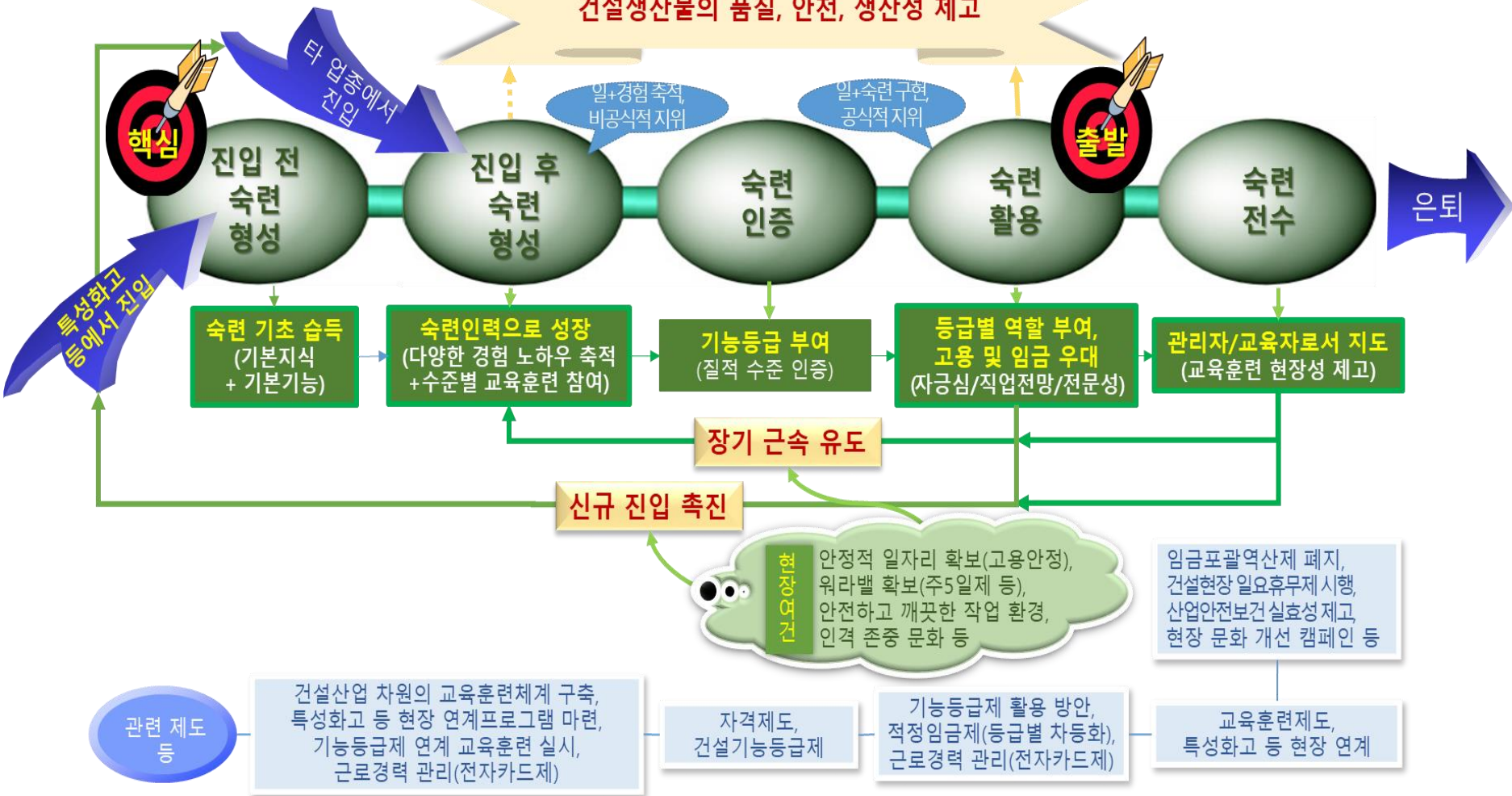
33

건설현장 내부로 진입

건설현장에서 근속(취업 및 실업 반복)

건설현장 외부로 이탈

건설생산물의 품질, 안전, 생산성 제고



### 3. 관련 사례 및 시사점

(독일) 숙련 우대 → 진입 · 근속 · 육성 촉진

(국내) 숙련 활용 → 품질 · 생산성 제고 확인

숙련 활용 법제화 필요 → 기능등급제 활용

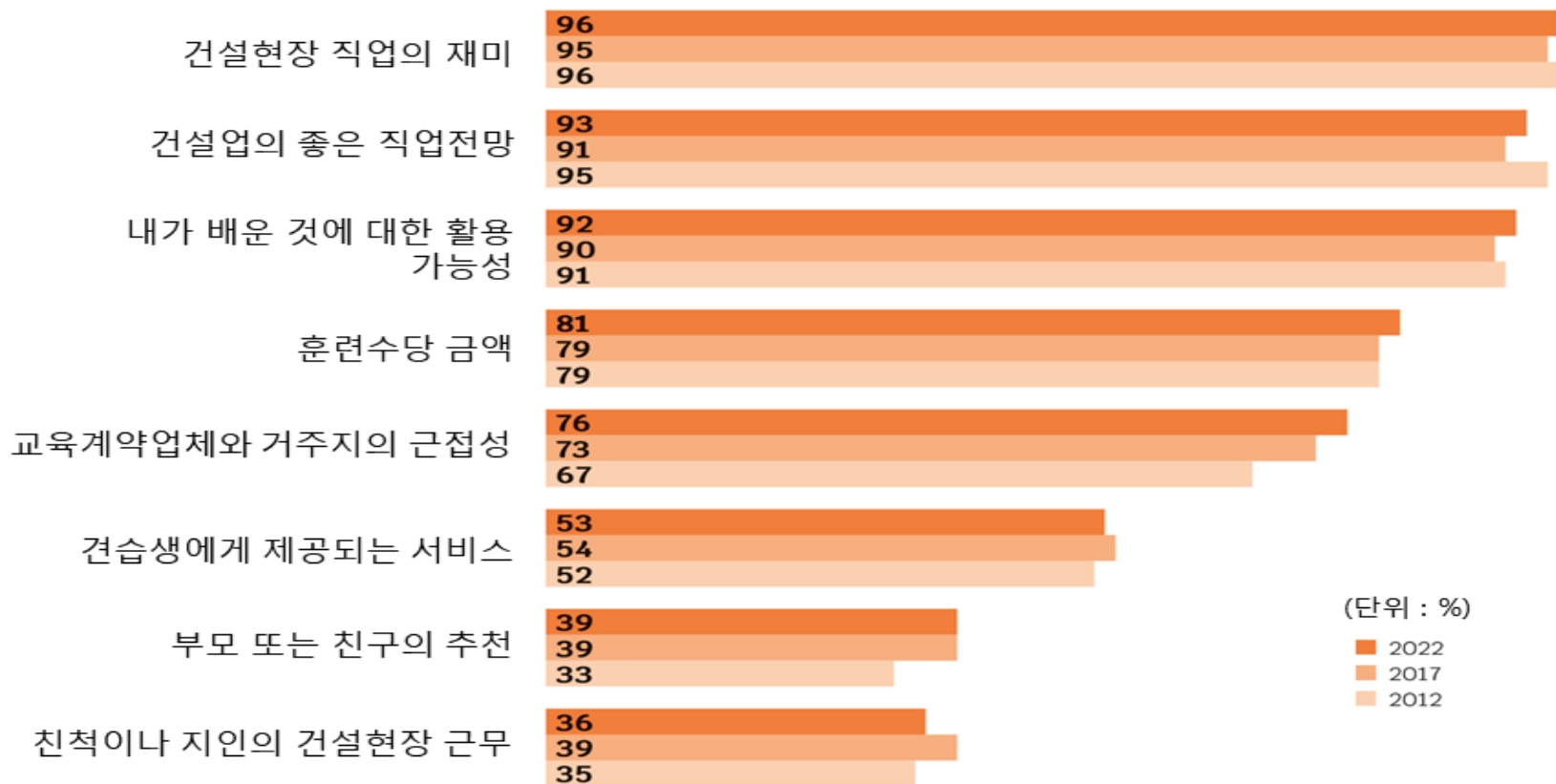
# (독일) 건설 직종에 대한 청년층의 인식

35

자료 : 독일 건설산업 사회복지기금(SOKA-BAU) 홈페이지('22.4.20. 검색)

- (현황) 건설현장 직업의 재미(96%), 좋은 직업전망(93%), 배운 것에 대한 활용 가능성(92%)
- (시사점) '건설'이라는 것은 '재미있는 일' → '여건'만 좋으면 청년층 진입 촉진 가능

## 건설업 직업훈련 선택 시 고려사항 : 건설 직종의 젊은 견습생 응답

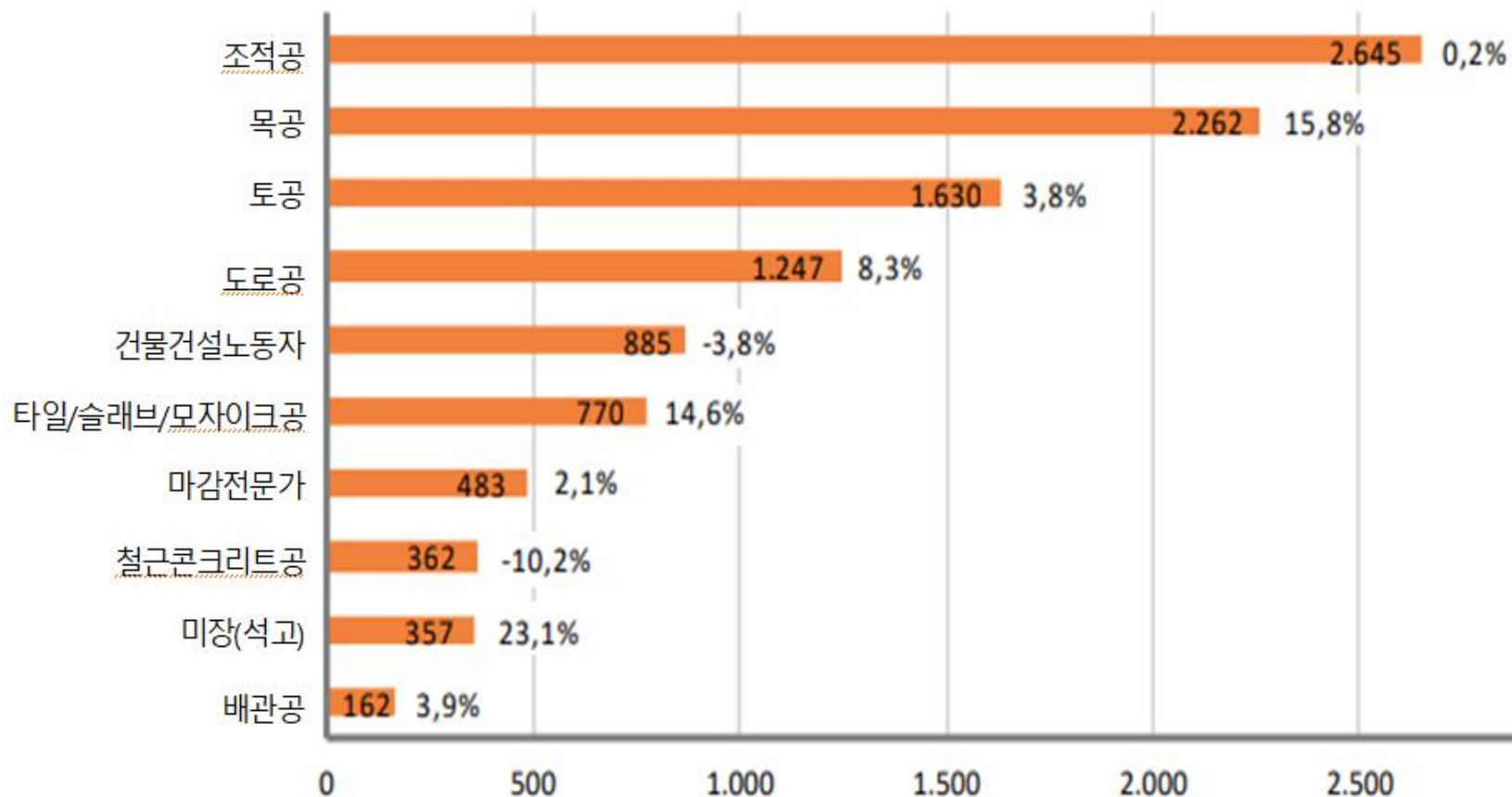


주 : 응답자수는 2022년 1,048명, 2017년 1,018명, 2012년 355명 등임. 각 항목에 대한 응답자의 비율(%)임.

# (독일) 건설산업의 가장 일반적인 10대 훈련 직종

- (현황) 조적공, 목공, 토공 등, 조적공은 가장 많은 직종으로 전년 대비 0.2% 소폭 증가
- (시사점) 4차 산업혁명 등 수준이 높은 독일에서도 기능 훈련 지속 → 숙련인력 육성 필요

가장 일반적인 훈련 직종(전년 대비 증감 및 증감률)(명, %)



# (독일)(현장성 확보) 직업훈련생의 현장연계프로그램 → 3년간 교육 → (마이스터+고용안정) 원천

37

교육훈련과 현장 간 연계프로그램 : 직업학교(이론)+훈련센터(실기)+현장(실습) → **현장성 제고**

수공업회의소 - 코블렌츠

건설 - 시간계획  
교육년도 - 2001/2002

우리 직업훈련생은 어디에 있는가?  
- 통상적 훈련계획

## 1. 1년차

요일	2001.8	2001.9	2001.10	2001.11	2001.12	2002.1	2002.2	2002.3	2002.4	2002.5	2002.6	2002.7
일	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
월												
화												
수	1											
목												
금												
토	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
주	31 32 33 34 35 36 37 38 39	40 41 42 43 44 45 46 47 48	49 50 51 52 53	1 2 3 4 5 6 7 8 9	10 11 12 13 14 15 16 17 18	19 20 21 22 23 24 25 26 27	28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9	10 11 12 13 14 15 16 17 18	19 20 21 22 23 24 25 26 27	28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9

## 2. 2년차

요일	2001.8	2001.9	2001.10	2001.11	2001.12	2002.1	2002.2	2002.3	2002.4	2002.5	2002.6	2002.7
일	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
월												
화												
수	1											
목												
금												
토	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
주	31 32 33 34 35 36 37 38 39	40 41 42 43 44 45 46 47 48	49 50 51 52 53	1 2 3 4 5 6 7 8 9	10 11 12 13 14 15 16 17 18	19 20 21 22 23 24 25 26 27	28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9	10 11 12 13 14 15 16 17 18	19 20 21 22 23 24 25 26 27	28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9

## 3. 3년차

요일	2001.8	2001.9	2001.10	2001.11	2001.12	2002.1	2002.2	2002.3	2002.4	2002.5	2002.6	2002.7
일	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
월												
화												
수	1											
목												
금												
토	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
주	31 32 33 34 35 36 37 38 39	40 41 42 43 44 45 46 47 48	49 50 51 52 53	1 2 3 4 5 6 7 8 9	10 11 12 13 14 15 16 17 18	19 20 21 22 23 24 25 26 27	28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9	10 11 12 13 14 15 16 17 18	19 20 21 22 23 24 25 26 27	28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9

□ 사업장

■ 직업학교(이론교육)

■ 수공업회의소(실기교육)

⊗ 별도과정(의무가 아님)

PN P: 시험기간, N: 보충수업(병이나 기타 사정으로 결석 시 보충)

자료 : 독일 코블렌츠 수공업회의소

# (독일)(현장성 확보) 직업훈련생의 현장연계프로그램 → 3년간 교육 → (마이스터+고용안정) 원천

38

독일의 직업교육 시간 구조 (2006년) : 지역별 또는 직종별 편차 있음 → **현장성 제고**

전체(3년)	계(주)	사업장			직업학교	초기업단위 직업훈련 (수공업회의소)
		소계	현장실습	연차휴가		
	156	83	65	18	34	39
직업훈련 1년차	52	17	11	6	18	17
직업훈련 2년차	52	33	27	6	8	11
직업훈련 3년차	52	33	27	6	8	11
구성비(%)						
전체(3년)	계(%)	사업장			직업학교	초기업단위 직업훈련 (수공업회의소)
		소계	현장실습	연차휴가		
	100.0	53.2	41.7	11.5	21.8	25.0
직업훈련 1년차	100.0	32.7	21.2	11.5	34.6	32.7
직업훈련 2년차	100.0	63.5	51.9	11.5	15.4	21.2
직업훈련 3년차	100.0	63.5	51.9	11.5	15.4	21.2



# (독일)(현장성 확보) 직업훈련생의 현장연계프로그램 → 현장성 확보, 3년간 교육 → (마이스터+고용안정) 원천

39

- **건설산업 직업양성교육 지원금 : 사회복지기금(SOKA-BAU) 운용 (건설근로자공제회 유사)**
  - (도입 시기 및 배경) 1957년 직업양성교육 지원 제도 도입. 이것은 연대원칙에 따라 도입, 소규모 사업장이더라도 전문인력을 양성하는 데 소요되는 부담을 덜어주기 위해 **사업장 밖에서 이론 및 실기교육을 받는 시간에 대한 훈련수당을 전액 환급**하고 있음.
  - (법적 근거) **건설산업 차원의 단체협약(일반적 구속력 적용) → 건설산업 특성 반영, 1976년에 '직업양성교육촉진법'이 제정**되었음.  
'70년대에 청년층 부족에 대한 대응책으로 마련됨.
  - (재원) **모든 사업주는 의무적으로 분담금 납부(현재 총임금의 1.9%)**
  - (실적) : **2015년 현재 교육훈련생 1인당 3만 유로(36,748,200원) 지원, 매년 36,000명 이상에 대해 약 3억 유로(약 3,675억 원) 지원**

독일 건설산업의 단체협약에 의한 **사용자 납부금 항목과 요율**(임금총액 대비)(2015년)

휴가 및 임금보상 기금과 추가연금기금의 합계(%)					
전체납부금 총계(%)		휴가 및 임금보상 기금			추가연금기금
		소계	휴가	직업훈련	
서독	20.4	17.2	15.3	1.9	3.2
동독	17.2	17.2	15.3	1.9	-

주 : 납부금 = 근로자 총 명목임금 × 납부금 비율



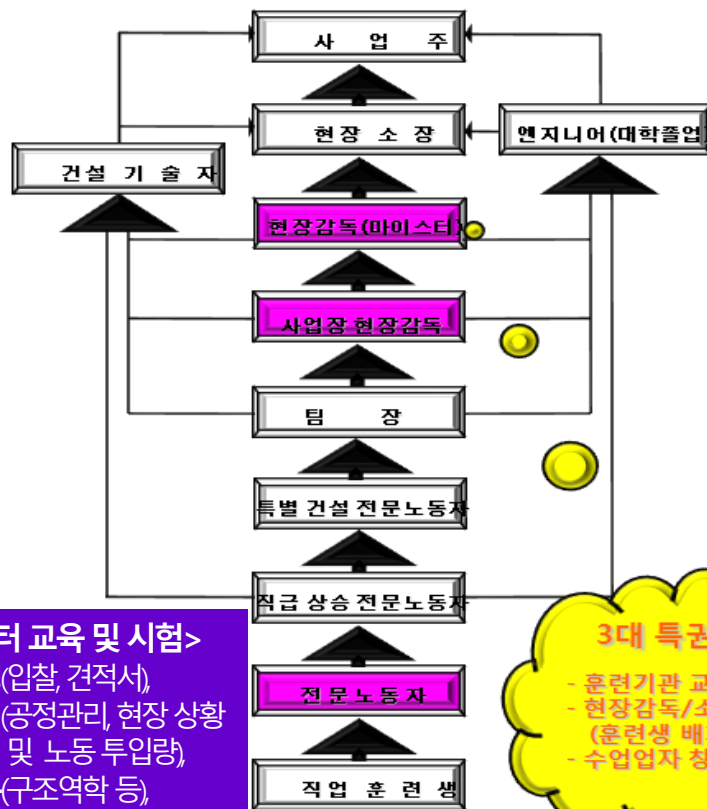
# (독일)(직업전망) '마이스터'로 대표, '경력+자격' 우대 → 청년층 진입 및 숙련인력 육성

40

## ● 미래의 소득 및 지위에 대한 청사진 제시 : 명확한 직업전망

→ 굳이 대학을 가지 않더라도 '마이스터' 자격증을 취득하면 높은 보수와 명예를 약속

### 독일 건설근로자의 직업전망 : 자격 및 경력에 따른 직위 및 임금 상승



직 급	직업교육 및 자격	시간급 1)(유로)
6급	사용자 인정의 현장감독 (Werkpolier) <sup>3)</sup>	Werkpolier 자격증을 취득하였거나 사용자가 Werkpolier 자격을 부여한 경우 18.19
5급	반장(Vorarbeiter)	직업양성교육을 이수한 후 수년간 직 업을 수행, 장기간 직업을 수행하여 숙련을 쌓은 경우 16.64
4급	전문숙련공, 건설기계조정사	건설업직업양성교육 이수, 건설기계 조정사자격증 취득, 건설장비조정교 육을 이수한 후 3년간 직업을 수행하 여 숙련을 쌓은 경우, 장기간 직업을 수행하여 숙련을 쌓은 경우 15.84
3급	숙련공, 건설장비조정사, 직업운전수	건설업직업양성교육의 2단계 수료 또는 1단계 수료 후 직업경험, 장기 간 직업을 수행하여 숙련을 쌓은 경 우, 건설장비조정교육 이수, 직업운 전수자격증 취득 등 14.50
2급	반숙련공, 기계담당자, 운전수	건설업직업양성교육의 1단계 수료, 건설업과 상관없는 다른 산업의 직업 양성교육 수료 등 12.90 <sup>2)</sup>
1급	보조공, 미숙련공	- 10.80

주 : 1) 서독지역, 2009.09.01기준

2) 2002.09.01 이전에 유효했던 단체협약의 직급 V(반숙련공)에 속했던 근로자의 시간급  
은 12.98유로

3) "Werkpolier"는 "Polier"와 구분됨. Polier는 국가자격시험에 합격하여 자격증을 취득한  
현장감독이고 Werkpolier는 국가자격증을 취득하지 않았지만 노사단체가 인정한 주  
또는 지역 단위의 시험위원회가 실시한 시험에 합격하여 현장감독자격을 인정받았거  
나 이러한 자격증을 취득하지 않았지만 사업장에서 현장감독으로 지명된 자

자료 : Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe, §5.



# (독일)(고용안정) 기능인력 80% 이상 '정규직' 고용 : 낙찰자 선정 기준 중 '사람'을 핵심요소로 평가

41

<독일 사례> 조적 분야의 전문건설업체 ISELBORN : 모두 정규직, 전문노동자 이상 70명, 직접시공 원칙  
→ 건설업체의 경쟁력 "다른 곳에서 찾기 어려운 우수한 숙련인력 보유" → "사람이 재산"(공종, 규모, 지역)

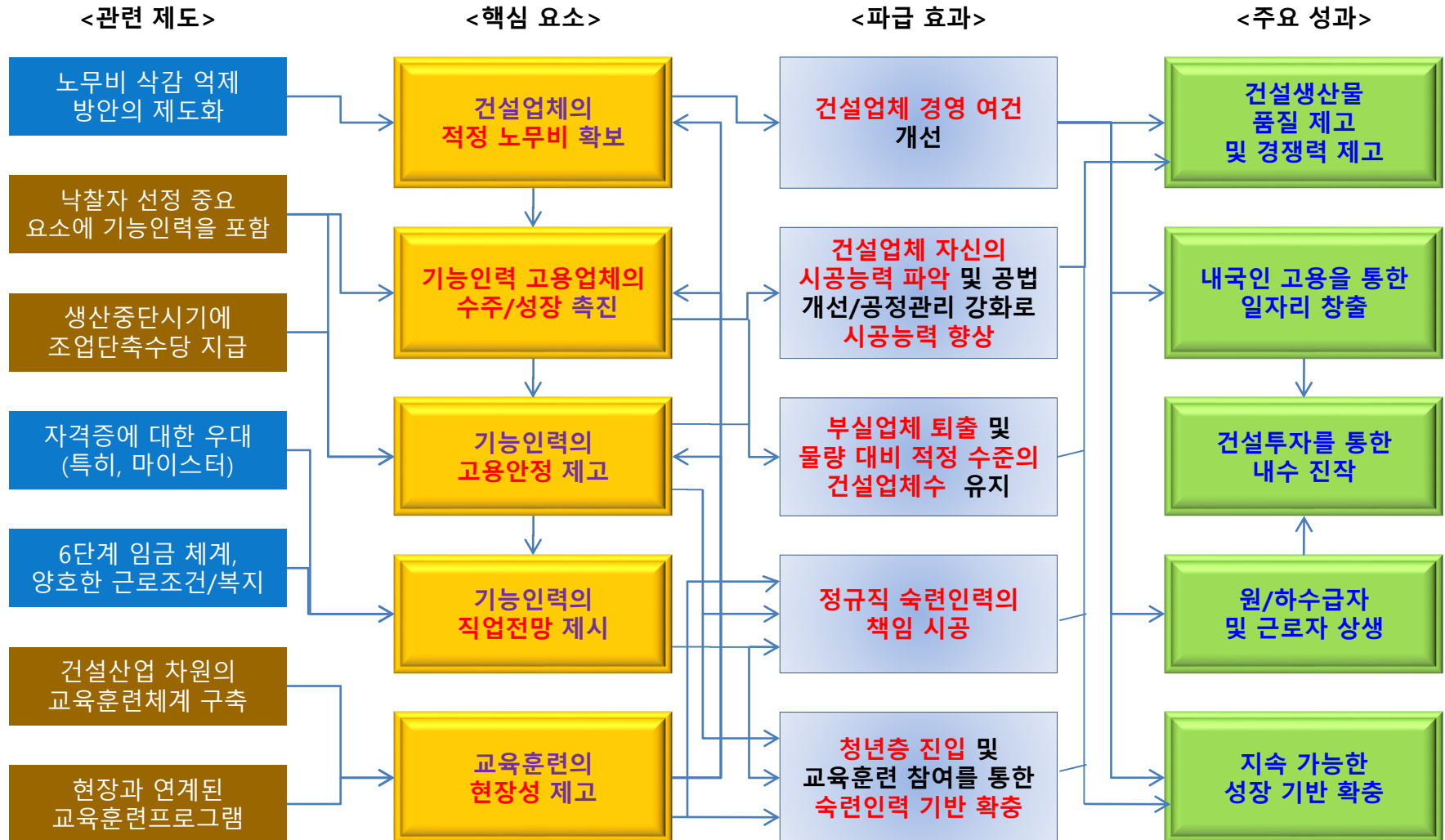
근속연수 및 연령 직종 (단위 : 명)	5년 이하	10년 이하	15년 이하	20년 이하	25년 이하	30년 이하	35년 이하	계	18세 이하	25세 이하	30세 이하	35세 이하	40세 이하	45세 이하	50세 이하	55세 이하	60세 이하	65세 이하
사무직	2	-	2	-	-	2	-	6	-	-	1	-	1	2	-	1	1	-
기술직	2	1	-	-	1	-	-	4	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1
현장소장	1	1	-	3	1	1	-	7	-	-	1	-	2	-	-	2	1	1
현장감독 (자격증 有)	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
사업장 인정 현장감독 (자격증 無)	-	-	2	-	1	1	1	5	-	-	-	-	-	1	2	1	1	-
팀장	3	-	2	1	2	-	1	9	-	-	-	-	4	3	1	1	-	-
콘크리트공	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
조적공	8	4	7	9	2	4	1	35	-	6	4	4	6	6	4	1	3	1
저장(창고)공	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
기술, 기계수리공	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
트럭 운전자	-	1	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
굴착기조종사	-	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
크레인조종사	-	-	1	2	-	1	-	4	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-
양성교육을 받지 않은 보조공	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
직업교육훈련생	7	-	-	-	-	-	-	7	2	4	1	-	-	-	-	-	-	-
청소	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
계	23	8	17	20	7	11	3	89	2	10	9	4	14	17	10	10	9	4



# (독일) 정규직 고용 및 숙련인력 육성의 비결

## : 제도적 장치로 '노동자로서의 마지막 정거장' ➔ 마이스터'

42



# (한전) 입찰 참가 전기공사업체의 '작업인원 보유' 규정 : '발주자-건설사업자-기능인' 상생 → '필수인력' 보유 필요 시사

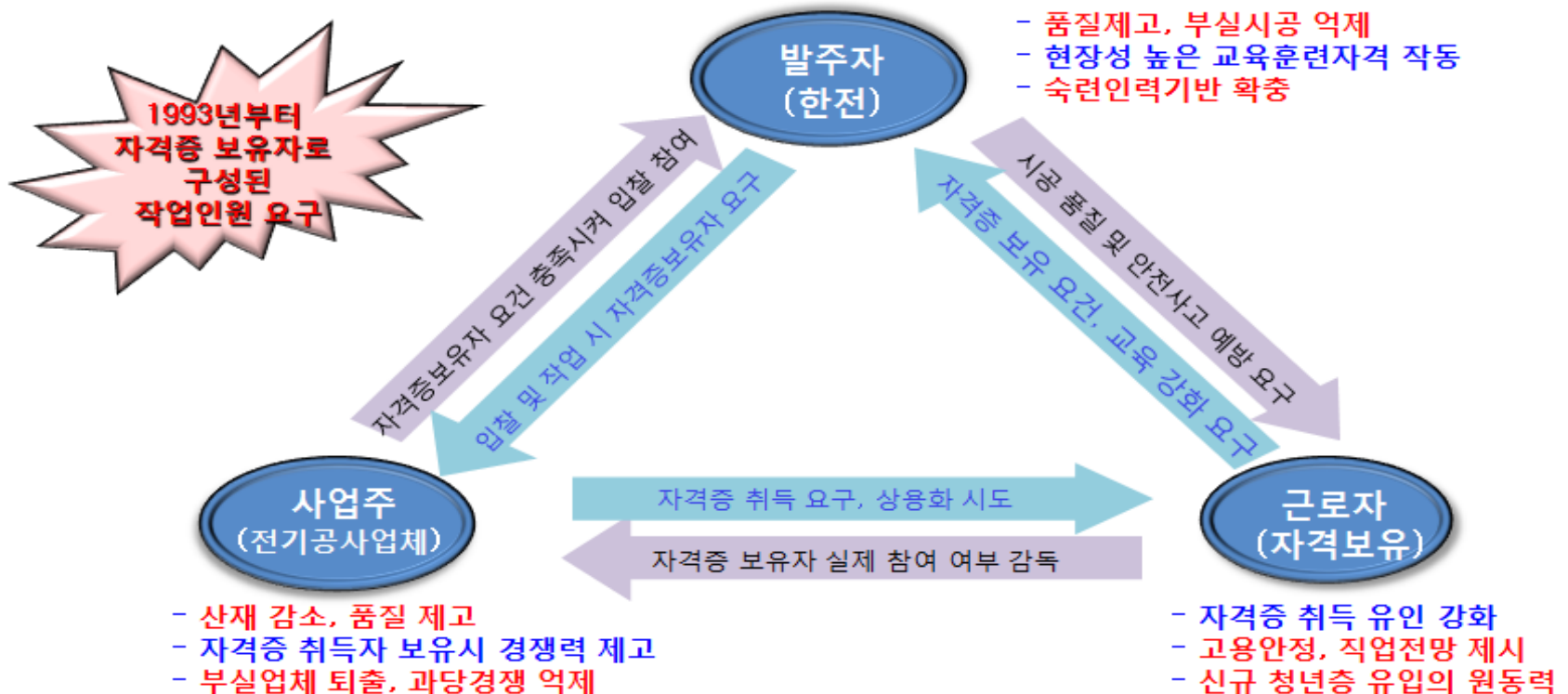
43

자료 : 심규범 · 김주희 · 이현화(2012). 건설기능인력의 체계적 육성 및 수입 안정화 방안, 국토해양부. 재정리.

## ● "무정전 배전공사 시공업체 관리기준" 제4조 활선(또는 무정전)작업인원 운영 규정

- ✓ 활선공사 : 배전활선전공(또는 무정전전공) 4명 이상
- ✓ 무정전공사 : 무정전전공 4명 이상

입찰조건으로서 '작업인원' 보유의 효과 : 한국전력공사 사례



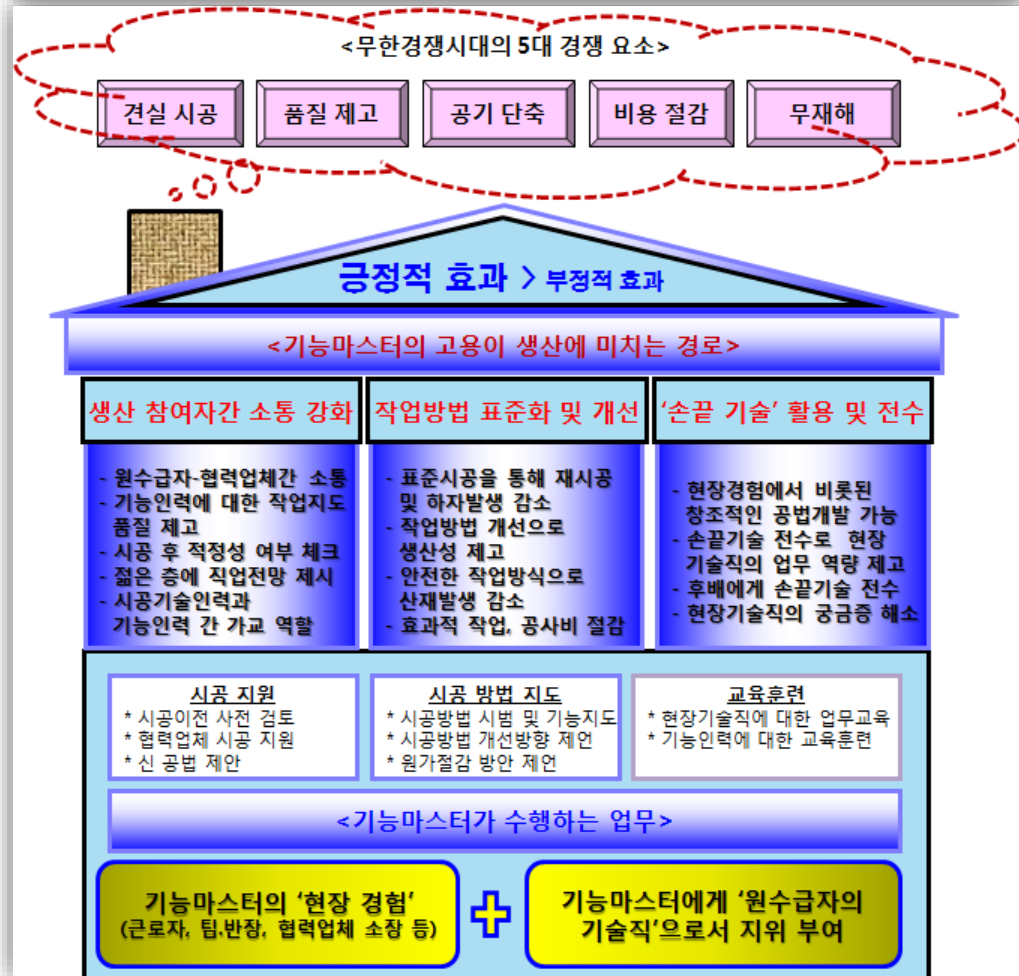
# (S건설 기능마스터) '원수급자의 과장' 지위 부여 : 숙련인력의 '현장경험 및 손끝기술' 활용 → 현장시공 장악

44

## '기능마스터' 개관

- ✓ **기능마스터**란 건설현장에서 협력업체의 시공 지원, 설계 및 시공 방법 검토, 현장 훈련, 작업 관리 등 실제 시공과 관련된 업무를 담당하는 **삼성건설 소속의 중간 관리직**을 지칭
- ✓ 이들은 대체로 **건설현장의 기능인력 경력**이 있어 실제 기능을 보유한 **고숙련 인력**이고,
- ✓ **팀·반장 또는 협력업체의 현장소장**으로 근무
- ✓ 2006년에 2명으로 시작, 2014년 5월에는 총 218명이었음. 이들은 **1년 단위 계약직**으로 **상용화**, 연봉은 개인별 평가를 통해 당시 6,000만 ~ 8,000만원을 지급하였고, 직급은 **과장급**

기능마스터의 고용이 생산에 미치는 경로 및 영향 요약  
: “기대 이상”의 긍정적 효과 발현

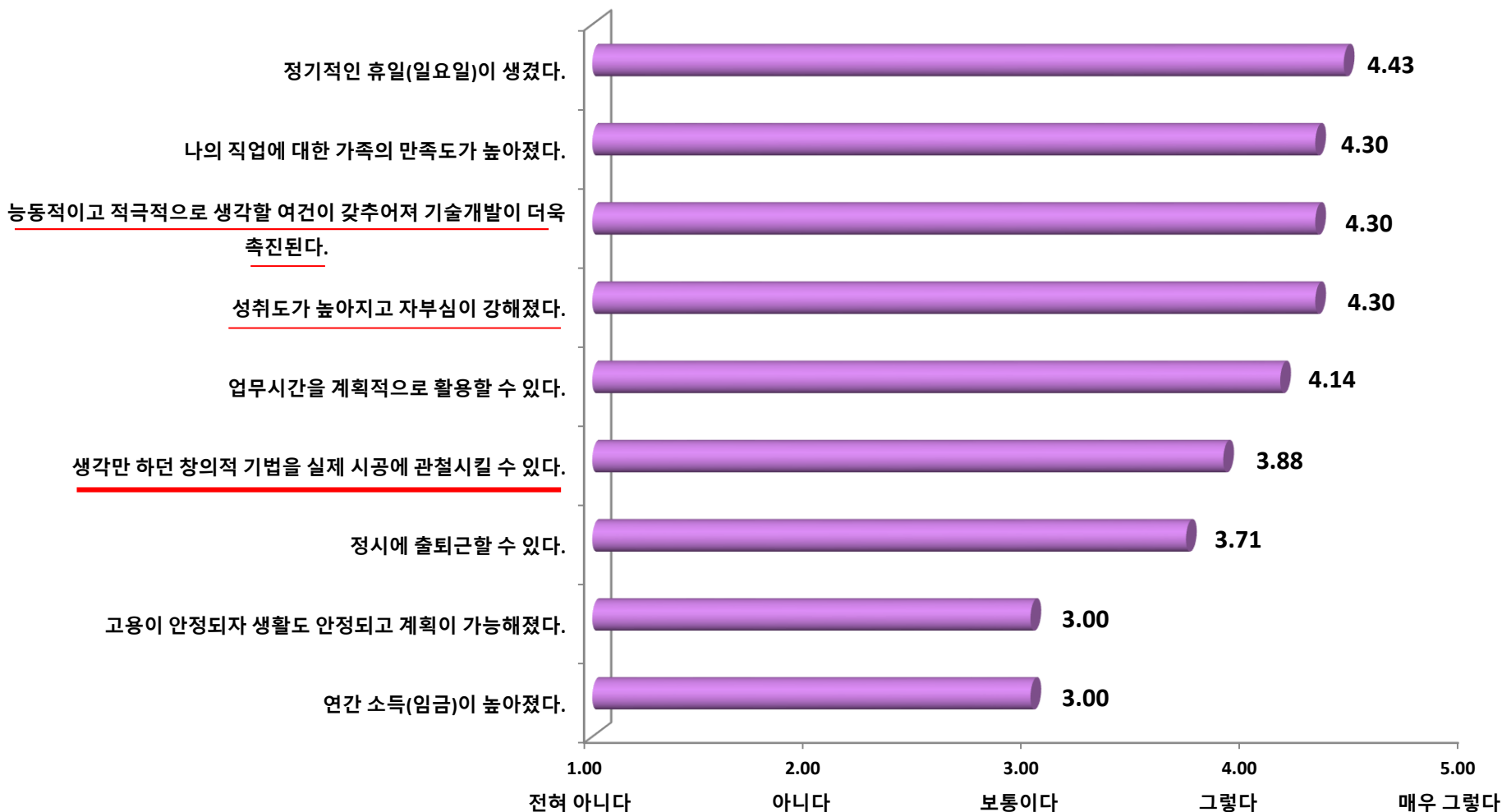


# (LH 건설품질명장) '발주기관 감독자 수준'의 지위 부여 : 숙련인력의 현장경험 활용해 생산성과 품질을 향상 (LH, 보도자료, '19.11.22).

45

자료 : 심규범(2018). 명품은 '명품'으로부터 나온다, 건설품질명장제 시범사업 성과보고회(LH) 발제문.

## LH 품질명장이 된 이후 달라진 점 : LH 품질명장 응답





# (독일 사례 시사점) 숙련 활용의 중요성 및 세부방안 도출 (국내 사례 시사점) 숙련 활용 성과 및 한계 도출

46

- (독일 사례의 시사점) '시공경험' 활용방안 및 처우개선 제도화 필요
  - ✓ (수공업자 설립요건으로서 마이스터) 전문건설업체 등록요건으로 규정
  - ✓ (낙찰자 선정요소로서 기능인력) 시공능력평가 요소 반영, 필수보유인력 규정
  - ✓ (현장소장으로서 마이스터) 숙련인력을 현장대리인으로 규정
  - ✓ (교육훈련 이수 후 자격 부여) 교육훈련 체계화, 관리자과정 마련
  - ✓ (경력 및 자격에 따른 임금 차등화) 숙련인력의 등급별 임금 차등화 지급
- (국내 사례의 성과) 시공경험 + 관리직 지위 → 차별화된 긍정적 영향 시현
  - ✓ (활용효과 확인) 숙련인력이 설계(엔지니어)와 시공(기능인력) 간 가교의 역할 수행
  - ✓ (생산성 향상 및 품질 제고) 소통 및 협력 강화, 작업 방법 표준화, '손끝 기술' 활용 등
  - ✓ (숙련인력 재생산) 롤모델로서의 직업전망 제시, 젊은 층의 진입 유도
- (국내 사례의 한계) 시행자의 의지에 존폐가 달려 있어 지속 여부 불투명
  - ✓ (지속 여부 불투명) S건설 또는 LH공사의 의지 여하에 따라 지속 불투명
  - ✓ (일부 건설공사에 국한) 일부 건설공사에 국한되어 일반화에 한계
  - ✓ (직업전망으로서 역부족) 청년층 직업전망 제시 수단으로서는 역부족
- (국내 사례의 시사점) 지속성 및 보편성 확보 필요 → 공식적 제도화 필요
  - ✓ (제도화 필요) 사례를 통해 확인된 긍정적 효과의 확산 및 활성화 유도
  - ✓ (제도화 요소) 숙련 요소의 명시, 숙련수준 인증 방법, 등급제 활용방안 마련 등 필요
  - ✓ (활용방안 모색) 독일 사례에서의 숙련인력 활용방안에 대한 검토 필요

## 4. 개선 방안 모색

(숙련 활용) 진입 · 근속 유도의 출발점

(숙련 형성) 숙련인력 육성 인프라

(환경 개선) 진입 · 근속 · 육성 여건 조성



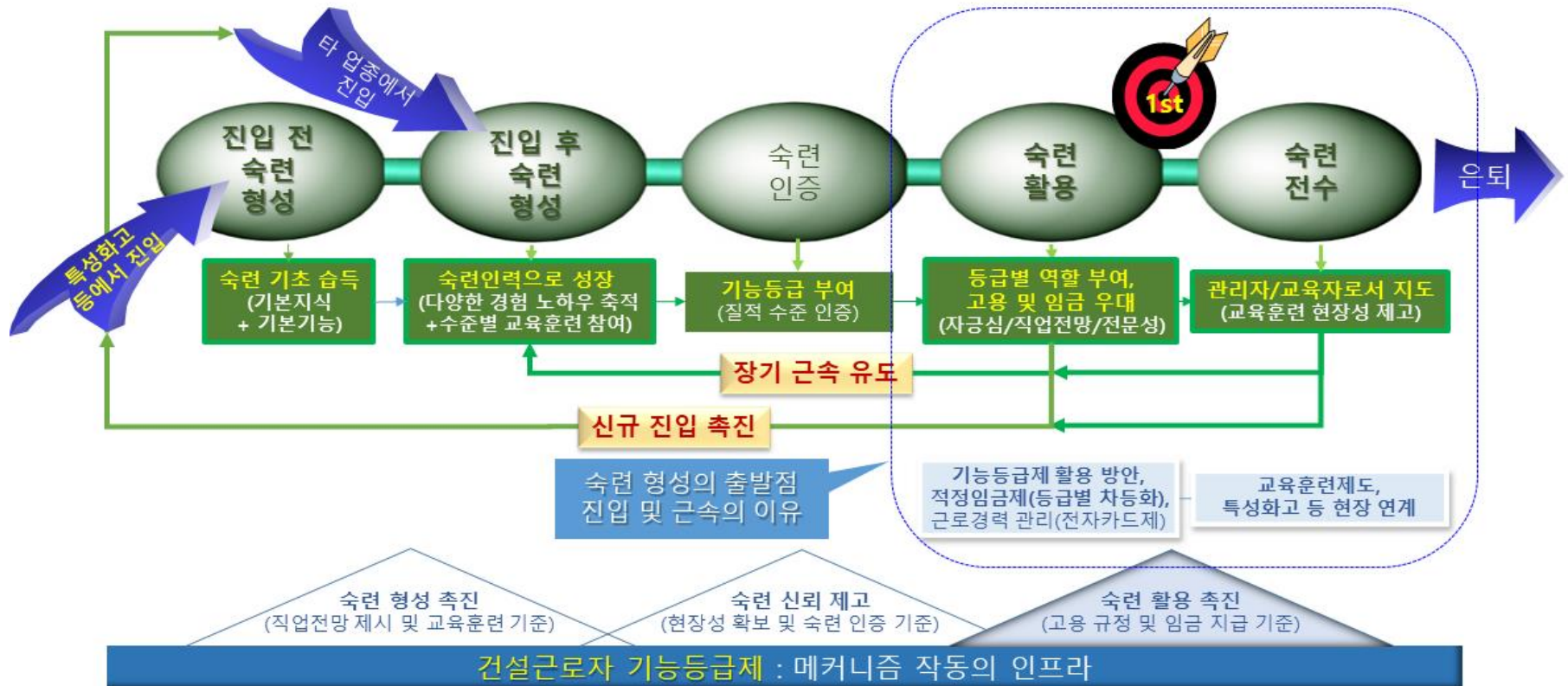
# 기능인력의 숙련 활용 및 우대 : 진입 및 근속의 '출발점'

\* 메커니즘 작동의 인프라는 '건설근로자 기능등급제'

48

- '출발점'의 의미 → 2주제(기능등급제 활용방안)에서 상세하게 논의
  - ✓ 숙련의 '형성'을 유도하려면 먼저 축적된 숙련을 어떻게 '대접'할 것인지를 보여주어야
  - ✓ '직업전망'으로서, 일련의 숙련 중심 메커니즘을 효과적으로 작동시키기 위한 출발점

건설기능인력의 '숙련 활용 및 우대' : 숙련 형성의 출발점, 진입 및 근속의 이유





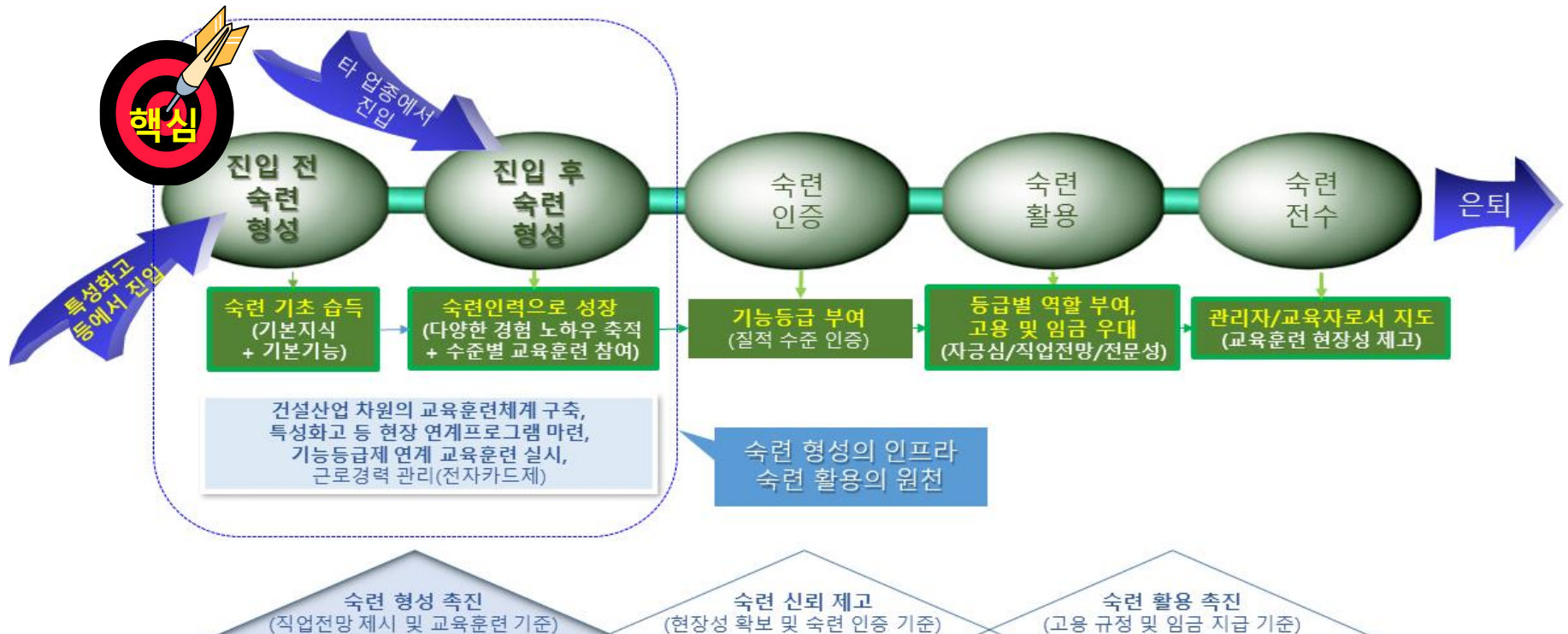
# 기능인력의 숙련 형성 체계 구축 : '교육훈련' 인프라

\* 메커니즘 작동의 인프라는 '건설근로자 기능등급제'

49

- 「제4차 건설근로자 고용개선 기본계획」에 포함된 내용(관계부처 합동(2020.3.9))
  - ✓ 청년 건설인력 성장경로 구축 지원(도제훈련+제대군인 기능인력 훈련)
  - ✓ 기능인등급제와 연계한 숙련인력 양성, 공제회 직영 종합훈련센터 신설 추진

건설산업 차원의 교육훈련체계 구축 등 : 숙련 형성의 인프라, 기능등급 연계



건설근로자 기능등급제 : 메커니즘 작동의 인프라



# 건설산업 차원의 교육훈련체계 구축(안) : 기본 인프라 → 비정규직 특성 반영 '초기업단위의 전담조직' 설치 검토

50

- 초기업단위 교육훈련 전담조직으로서의 대안 검토(안) : 가칭 '건설산업교육훈련위원회'
  - ✓ (1안) 건설인적자원개발위원회 : 건설산업의 노사단체 포괄
  - ✓ (2안) 건설근로자공제회 : 건설근로자에 대한 고용복지 담당 공공기관
- 건설산업 차원 교육훈련 전담기구의 역할(안) : 점진적 확대 검토
  - ✓ 교육훈련기본계획의 수립(양성 및 향상훈련) : 공고의 교육훈련계획 포함
  - ✓ 건설직종의 NCS 개발 : 건설현장 직무와 기능 중심
  - ✓ 교육훈련의 시설 및 장소 확보 : 기존의 훈련시설 및 기관 포함
  - ✓ 교육훈련의 교과과정 마련 및 강사의 확보 : 현장실무경력자 중심
  - ✓ 교육훈련에 소요되는 재원의 조달
  - ✓ 자격 검정과 자격증 교부 : 현장기능 중심의 실용성 우선<향후 검토>
  - ✓ 기타 교육훈련에 필요한 사항
- 초기업단위 교육훈련 전담기구의 구성 및 조직(안)
  - ✓ (구성) 노사 단체, 학교, 훈련기관, 유관기관 망라
  - ✓ (지역) 각 지역의 전문가 및 유관기관으로 구성된 '건설훈련위 ○○지역 소위원회'를 배치하여 지역차원의 훈련수요 조사 및 상호 협력사항 도출

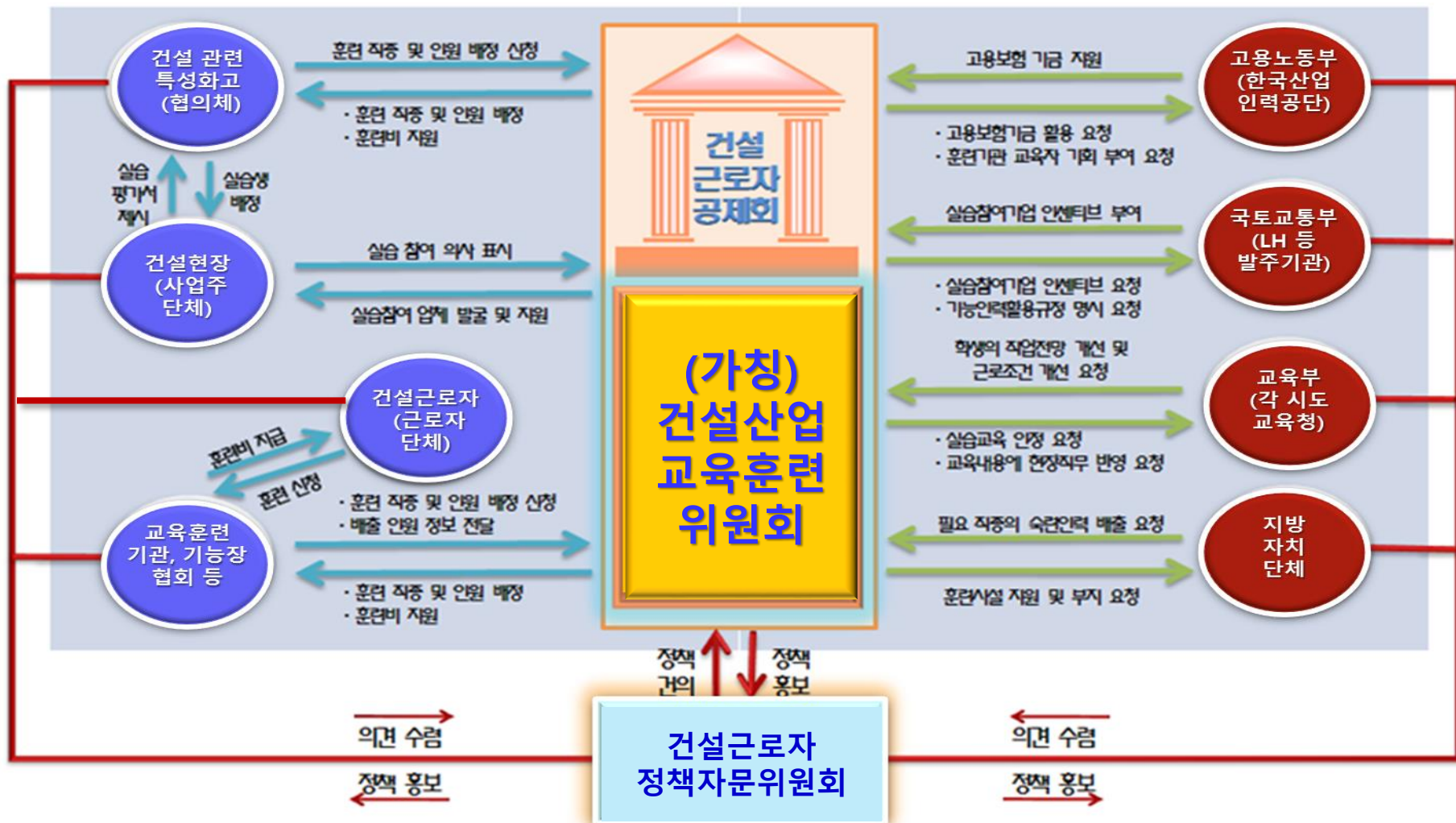
# 건설산업 차원의 육성체계 구축(전담기구 설치)(예시)

## : '교육+고용+산업현장' 유기적 결합 → 건설현장 특성 반영

51

자료 : 심규범 · 이의섭 · 손태홍 · 여경희(2015), 건설현장 노동력 현황 조사 및 그에 따른 정책시사점 도출, 고용노동부 참조 및 보완

건설산업 차원의 육성체계 구축 : '교육+고용+산업현장' 유기적 결합 → 숙련 형성의 인프라



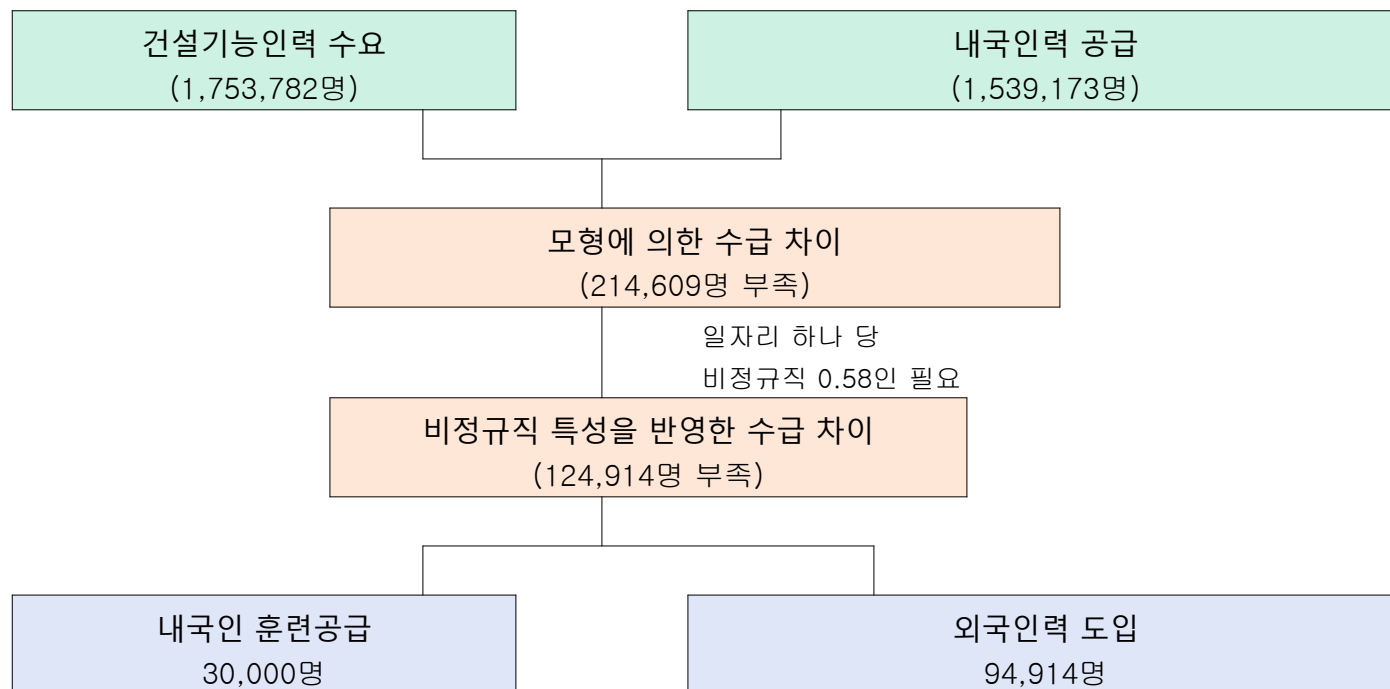
# 건설산업 교육훈련 기본계획 수립 및 부족 대응(예시)

→ 지역 · 직종 · 등급별 수급 차이 → 내국인 육성 → 외국인력 도입

52

- 훈련 공급 규모를 추정하는 방법 → 향후 기능등급제와 연계 추진(지역 · 직종 · 등급)
  - 첫째, 인력수급 모형으로부터 추정하는 방법
    - (한계) 특성별 공사금액의 비중이기 때문에 현실의 수급과 괴리
  - 둘째, 설문조사 또는 면담조사에 나타난 훈련 수요 및 공급 관련 내용을 반영하는 방법
    - (한계) 지역별, 직종별 등으로 명확히 구분되기 어려움

2021년 인력수급 전망 및 내국인력 훈련 공급 규모에 대한 분석 흐름도(예시)





# 퇴직공제DB를 활용한 훈련수요 추정(안)

➔ 모형 개발 필요 ➔ 퇴직공제 적용범위 확대 시 정확도 제고

53

- 공제회DB를 활용한 공사종류별 직종별 투입인원 표준모형 개발
  - (실제 투입 파악) 건설공사의 직종별 근로일수 파악 ⇒ 투입인원수(근로자수) 파악
  - (직종별 투입인원 표준모형 도출) 공사별 투입인원 사례를 특성별로 집계
  - (인력수요 도출) 지역별/공종별/규모별 집계 ⇒ 전국단위 공종별/직종별 인력 수요
  - (훈련수요 도출) 인력수요 규모 - 인력공급 규모 ➔ 훈련수요 규모 도출

공사규모별 공사연차별 표준근로일수(예시) : ○○○공사 (퇴직공제DB 활용)

총공사금액	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	6년차	7년차 이상
1000억원 이상	25,131	98,968	56,182	4,928	214	50	10
500~1000억원 미만	18,734	56,219	23,945	1,776	14	40	5
300~500억원 미만	14,057	37,377	10,834	791	380	40	5
100~200억원 미만	12,243	21,474	3,588	296	20	5	3
50~100억원 미만	4,391	7,412	1,959	275	20	3	-
10~50억원 미만	3,321	1,438	100	10	5	-	-
5~10억원 미만	2,000	150	30	5	-	-	-
3~5억원 미만	800	100	10	-	-	-	-
1~3억원 미만	600	50	5	-	-	-	-
1억원 미만	500	10	-	-	-	-	-
합계(일)	81,777	223,198	96,653	7,785	638	136	20
구성비(%)	19.9	54.4	23.6	1.9	0.2	0.0	0.0

자료 : 심규범(2019), 건설노동시장 통계 구축 방안, 일자리위원회 참조



# AI를 활용한 모형 개발 검토(안)

## → 퇴직공제 적용범위 확대 시 정확도 제고

54

자료 : 심규범(2021), 건설산업 차원의 교육훈련 체계 구축 방안, 건설근로자공제회 참조

- (종속변수)(산출결과) 노동량 → 인력수급 현황 및 전망, 훈련수요 도출
- (독립변수) 각 항목에 대한 선택 기능 마련, 디폴트 값은 전체
  - 원하는 추출항목 및 범위에 대해 중복적 선택
  - 직종별 기능등급별 수요 도출 가능

퇴직공제DB 분석 및 활용 방안(예시) : 기능인력 현황 · 수급 · 훈련수요 등 분석

종속변수  
(산출결과)

독립변수  
(원하는 추출항목 및 범위에 대해 중복적 선택 기능 마련)

인력수급, 훈련수요	생산물 특성			시기	근로자 특성						
	공사지역	공사종류	공사금액		직종	기능 등급	연령	근로경력	거주지역	성별	국적
노동량	공사지역	공사종류	공사금액	공사연도	직종	기능 등급	연령	근로경력	거주지역	성별	국적
신고일수 (일)	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체
근로자수 (명)	서울	토목	1000억원 이상	2015	형틀목공	초급	10대 이하	1년 미만	서울	남성	한국
	부산	일반도로	500~1000억원 미만	2016	철근공	중급	20대	1~5년 미만	부산	여성	중국
	대구	고속화도로	300~500억원 미만	2017	배관공	고급	30대	5~10년 미만	대구		태국
합계 (일, 명)	인천	...	100~200억원 미만	2018	비계공	특급	40대	10~15년 미만	인천		캄보 디아
평균값 (일, 명)	광주	건축	50~100억원 미만	2019	조적공		50대	15~20년 미만	광주		필리핀
구성비 (%)	대전	단독주택 및 연립주택	10~50억원 미만	2020	...		60대	20~25년 미만	대전		...
	울산	저층아파트(5층 이하)	5~10억원 미만	2021			70대	25~30년 미만	울산		
	...	...	...	...			...	...	...		

# 건설근로자 고용지도(Job-map) 작성(안) : 지역별/업종별/직종별/등급별 인력수급 차이 및 훈련수요 도출

55

## 건설근로자 고용지도(job-map) : 전체

서울	13.3
건설근로자 수요	273,476
건설근로자 공급	309,773
내국인력공급	242,765
내국인력수급차이	-30,711
교육훈련공급	5,443

경기	9.6
건설근로자 수요	503,898
건설근로자 공급	552,300
내국인력공급	447,310
내국인력수급차이	-56,588
교육훈련공급	5,230

전국 (2021년)	7.2
건설근로자 수요	1,714,209
건설근로자 공급	1,838,083
내국인력공급	1,521,703
내국인력수급차이	-192,506
교육훈련공급	28,991

강원	-3.9
건설근로자 수요	65,379
건설근로자 공급	62,824
내국인력공급	58,037
내국인력수급차이	-7,342
교육훈련공급	887

대구	0.1
건설근로자 수요	67,771
건설근로자 공급	67,838
내국인력공급	60,160
내국인력수급차이	-7,611
교육훈련공급	2,258

인천	5.3
건설근로자 수요	113,218
건설근로자 공급	119,186
내국인력공급	100,503
내국인력수급차이	-12,714
교육훈련공급	2,070

대전	-2.5
건설근로자 수요	53,420
건설근로자 공급	52,087
내국인력공급	47,421
내국인력수급차이	-5,999
교육훈련공급	1,641



충북	9.5
건설근로자 수요	49,433
건설근로자 공급	54,117
내국인력공급	43,882
내국인력수급차이	-5,551
교육훈련공급	357

경북	9.0
건설근로자 수요	71,758
건설근로자 공급	78,190
내국인력공급	63,699
내국인력수급차이	-8,058
교육훈련공급	976

전북	3.4
건설근로자 수요	59,001
건설근로자 공급	61,016
내국인력공급	52,375
내국인력수급차이	-6,626
교육훈련공급	1,285

광주	-1.2
건설근로자 수요	59,001
건설근로자 공급	58,264
내국인력공급	52,375
내국인력수급차이	-6,626
교육훈련공급	1,234

충남	17.1
건설근로자 수요	62,987
건설근로자 공급	73,740
내국인력공급	55,914
내국인력수급차이	-7,073
교육훈련공급	370

경남	9.6
건설근로자 수요	89,298
건설근로자 공급	97,840
내국인력공급	79,270
내국인력수급차이	-10,028
교육훈련공급	935

전남	4.6
건설근로자 수요	57,406
건설근로자 공급	60,047
내국인력공급	50,959
내국인력수급차이	-6,447
교육훈련공급	886

제주	10.2
건설근로자 수요	29,500
건설근로자 공급	32,524
내국인력공급	26,187
내국인력수급차이	-3,313
교육훈련공급	120

세종	8.3
건설근로자 수요	7,176
건설근로자 공급	7,772
내국인력공급	6,370
내국인력수급차이	-806
교육훈련공급	5,230

울산	3.2
건설근로자 수요	34,284
건설근로자 공급	35,373
내국인력공급	30,434
내국인력수급차이	-3,850
교육훈련공급	1,457

부산	-1.7
건설근로자 수요	117,204
건설근로자 공급	115,190
내국인력공급	104,042
내국인력수급차이	-13,162
교육훈련공급	3,709

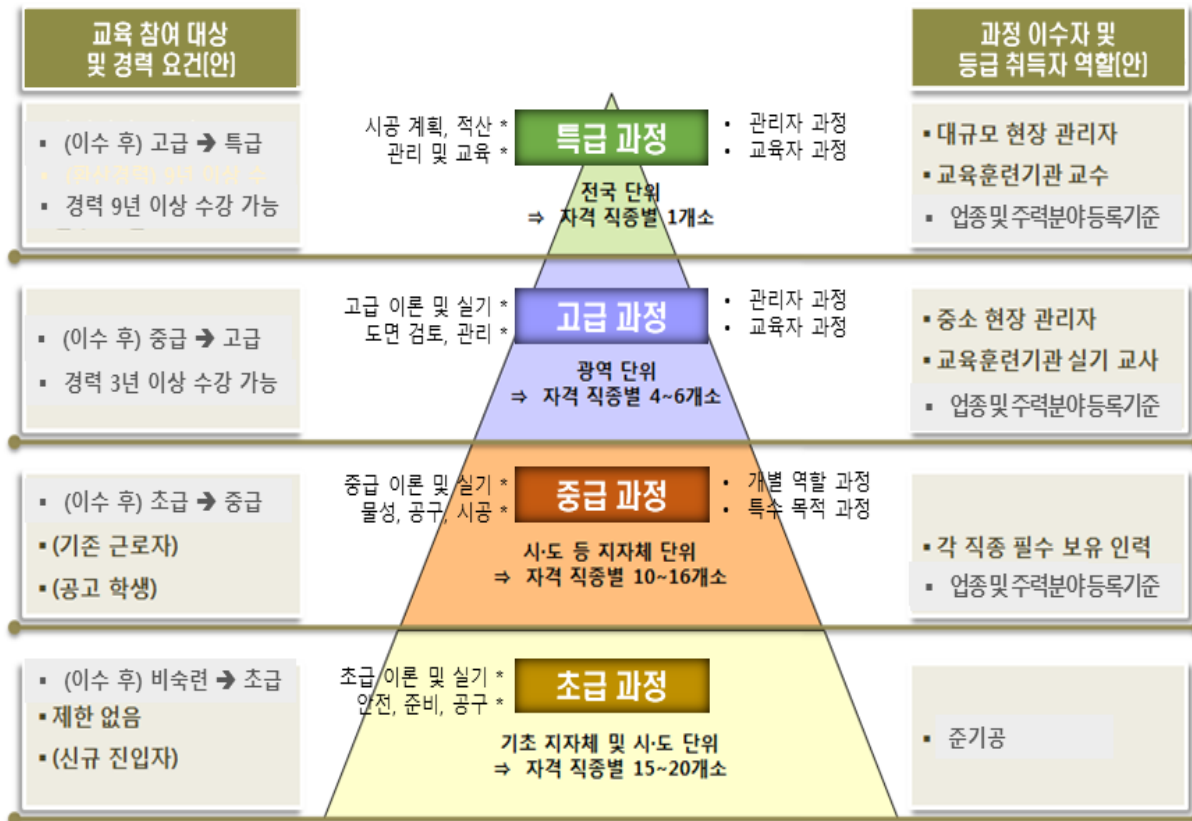


# 직종별 지역별 교육훈련시설 배치 및 운영 (안)

: 숙련수준별 · 지역별 훈련기관 배치 → 피라미드형 설계

56

- 지역별 거버넌스 체계 구축 및 훈련시설 배치 : 비영리 건설특화 전담기관 육성
  - ✓ '건설산업교육훈련 ○○지역 소위원회' 운영 검토(특성화고의 적극적 참여 필요)
  - ✓ 지역 내 전문가 및 유관기관으로 소위원회를 구성하여 지역 차원의 훈련수요 조사 및 상호 협력사항 도출 등 : 건설근로자공제회 지부 활용 검토
  - ✓ 지역별 훈련시설 배치 : 지역 특성에 따라 직종 배치, 숙련수준별 피라미드형 구축



## <교육훈련기관 지원 우선순위(안)>

(전문성 · 현장성 · 공공성 등 기준)

- (1순위) 건설전문교육훈련기관  
건설분야 사업주단체 및 근로자단체 운영
- (2순위) 공공 교육훈련기관  
건설관련 공고 학과, 건설관련 폴리텍대학 학과, 건설관련 전문대학 학과 등
- (3순위) 일반 사업주단체 훈련기관  
건설관련 대한상의 훈련 과정 등
- (4순위) 민간 일반훈련기관  
다양한 직종 개설 일반 사설 민간 학원 등



# 건설산업 교육훈련 자원 확보 및 추진 방법 검토

57

- (검토 필요성) 교육훈련 기본계획의 구현을 위한 안정적 자원 마련 필요
  - 매년 '교육훈련 기본계획 수립 ⇒ 심사 및 승인 ⇒ 교육훈련 실시 및 비용 지원' 등이 안정적으로 반복될 수 있도록 절차 및 요건 마련 필요
- (고용보험료 납부 및 지원 현황) 건설업의 능력개발사업 활용 부진
  - (건설업 고용안정·능력개발사업의 활용률 낮아) 대체로 20% 안팎, 활용 저조
  - (낮은 활용률 원인 추정 : 기업단위 시행 방식의 한계) 현행 능력개발사업 지원방식은 대체로 개별 기업단위, 건설기능인력은 대개 비정규직으로서 기업의 관심 밖에 존재

고용보험 사업별 보험료 등 수납액 및 급여(지원)액 추이 : 건설업

(단위 : 억 원, %)

구분	2016			2017			2018			2019		
	수납액 (A)	급여액 (B)	B/A (%)	수납액 (A)	급여액 (B)	B/A (%)	수납액 (A)	급여액 (B)	B/A (%)	수납액 (A)	급여액 (B)	B/A (%)
총계	9,959	5,075	51.0	10,909	5,268	48.3	12,252	7,900	64.5	12,495	10,992	88.0
소계	7,378	4,599	62.3	8,084	4,661	57.6	9,121	7,303	80.1	9,363	10,369	110.7
실업급여	7,378	4,411	-	8,084	4,469	-	9,121	7,070	-	9,363	10,079	-
모성보호		189			191			233			290	
소계	2,581	475	18.4	2,824	608	21.5	3,130	597	19.1	3,132	623	19.9
고용안정	2,581	136	-	2,824	151	-	3,130	228	-	3,132	398	-
능력개발		340			457			369			226	

주 : 1) 보험료 등이란 보험료, 가산금, 연체금 등을 의미함. 2) 모성보호 = 출산전후휴가급여 + 육아휴직급여

3) 능력개발 = 사업주 능력개발지원 + 근로자 능력개발지원(실업자 훈련 미포함)

자료 : 근로복지공단 원자료(수납액), 한국고용정보원 홈페이지 고용보험통계(지급액)

# 건설산업 교육훈련 자원 확보 : 고용보험기금 활용

## \* 고용보험기금 안정화 이전에는 다른 자원 활용 방안 모색 필요

58

- (제1안) 고용보험법 제32조(건설근로자 등의 직업능력개발 지원) 의거
  - (관련 규정) '건설근로자 등 고용 상태가 불안정한 근로자'의 경우 사업주단체에 대해 지원
  - (활용 방법) 각 사업주 단체 또는 건설단체총연합회(이하 건단련)의 '건설인적자원개발위원회'(이하 건설인자위)가 추진 주체로서 훈련비 신청 및 집행
  - (검토) 현재와 같은 불안정한 법적 지위와 1년 단위 파견직으로 구성된 직원으로는 산업차원의 교육훈련 기본계획 수립 및 시행을 감당하기 어려울 것으로 판단

### <고용보험법>

#### 제32조 (건설근로자 등의 직업능력개발 지원)

- ① 고용노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 직업능력 개발·향상을 위한 사업으로 대통령령으로 정하는 사업을 실시하는 사업주에게 그 사업의 실시에 필요한 비용을 지원할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 제1항의 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 직업능력개발 사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 사업주 단체에 대하여도 지원할 수 있다.

### <고용보험법 시행령>

#### 제54조 (건설근로자의 직업능력개발 지원)

- ① 고용노동부장관은 법 제32조에 따라 건설업의 사업주나 사업주단체가, 일정한 사업장에 고용되지 아니한 건설근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 자의 직업능력의 개발·향상을 위하여 직업능력개발훈련을 실시하는 경우에는 해당 비용의 일부를 지원하고, 건설근로자에게 훈련기간 중 훈련수당을 지급한 경우에는 그에 관하여 필요한 비용을 지원할 수 있다.



# 건설산업 교육훈련 자원 확보 : 고용보험기금 활용

## \* 고용보험기금 안정화 이전에는 다른 자원 활용 방안 모색 필요

59

- (제2안) 건설근로자법의 '건설근로자공제회 사업' 규정에 의거
  - 고용노동부장관은 건설근로자의 고용관리 개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 하는 자에게는 「고용보험법」으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있음. **건설일용근로자 우선 배려**
    1. 건설기능인력의 양성 및 기능향상 등을 위하여 실시하는 직업훈련 및 교육훈련
  - ➔ 고용노동부장관이 상술한 '**건설산업 교육훈련 전담기구**'를 위 사업을 하는 자로 **지정하고 고용보험에서 지원**

### <건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률>(약칭 : 건설근로자법)

#### 제7조(건설근로자의 고용개선 등 지원)

① 고용노동부장관(제1호의3의 사업의 경우 국토교통부장관을 포함한다)은 (중략) 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다.

#### 1. 건설기능인력의 양성 및 기능향상 등을 위하여 실시하는 직업훈련 및 교육훈련

##### 1의2. 제1호의 훈련에 대한 수요조사 및 훈련과정의 개발·보급 (중략)

② 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업을 수행할 인력·시설을 갖춘 것으로 인정되는 자로서 대통령령으로 정하는 법인 또는 단체에 사업의 일부를 위탁할 수 있으며, 위탁받은 법인 또는 단체는 고용노동부장관의 승인을 받아 재위탁할 수 있다. (중략)

④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 사업을 위탁받은 자에 대하여 그 소요되는 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. (중략)

⑥ 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업을 실시함에 있어 **건설일용근로자를 우선적으로 배려**하여야 한다.

#### 제9조의2(건설근로자공제회의 사업)

① 공제회는 다음 각 호의 사업을 수행한다. (중략)

##### 6의2. 건설근로자의 고용안정, 직업능력의 개발·향상, 취업지원을 위한 사업 (중략)

④ 공제회는 제1항제6호의2의 사업을 직접 수행하거나 필요한 경우 관련 기관에 의뢰하여 수행할 수 있다. (중략)

### <건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령>(약칭 : 건설근로자법 시행령)

#### 제3조의3(건설근로자 고용개선 등 지원)

① 고용노동부장관은 법 제7조제2항에 따라 같은 조 제1항 각 호의 사업을 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.

##### 1. 법 제9조에 따른 건설근로자공제회(이하 "공제회"라 한다) (후략)



# 교육훈련 자원 확보 : '건설기능인력육성기금' 신설(안)

60

- 가칭 '건설기능인력육성기금' 신설의 필요성
  - ✓ (고용보험 지원기준 이상의 추가 비용 필요) 고용보험은 전체 산업에 적용되는 일관된 기준 적용, 기능인력 훈련과정 중 실습공간의 마련 및 고가의 재료가 필요한 경우 지원에 한계
  - ✓ (훈련기간 중 생계 지원) 기능인력은 대부분 비정규직으로서 훈련과정을 전일제로 개설할 경우 훈련기간 중에는 임금소득이 단절되어 안정적·적극적 훈련 참여 불가
  - ✓ (우수한 청년층의 진입 촉진) 특성화고 학생에 대한 장학금 지급(예컨대, 건설현장과 연계프로그램에 참여할 경우), 제대군인 및 청년층에 대한 추가훈련수당 지원 등 필요
  - ✓ (안전하고 효과적인 현장 견학 및 실습을 위한 여건 조성 비용 필요) 실습보험 가입(상해·사고 등 대비), 실습 수당, 식사비 등의 지원과 현장정리, 실습관리·기자재, 보호구 등에 소요되는 비용 지원, 현장지도교사 관련 비용 등을 위해 추가비용 필요
- 가칭 '건설기능인력육성기금' 각출 방안(안)
  - ✓ (퇴직공제부금 징수 시 함께 각출) 발주자가 공사업가에 계상하고 건설근로자공제회가 퇴직공제부금을 징수할 때 일정 금액을 추가해 각출함으로써 동 기금 조성



# 건설현장 '진입 이전' 숙련 형성 : 특성화고 등(안) : 특성화고 연계 → 교육훈련프로그램 및 강사 등의 현장성 제고

61

- (학생 대상) 교육훈련 및 현장 간 연계프로그램 마련 : 향후 1학년부터 실시 추진 검토
  - (중요성) '3년'을 충분히 활용하여 '욕심' 낼만한 수준의 '초보 기능인' 육성
  - (교과과정 편성) '이론-실기-실습' 구성 및 시간 배분 검토
  - (교과훈련 내용 구성) 특성화고 교사로 구성된 교과개발연구회 활용 검토
  - (안전보건 확보) 안전한 현장실습 실시 방안 포함
  - (교육훈련 시설 및 장소 확보) 기숙사 보유, 접근성, 규모, 근거리(도보 또는 대중교통), 원거리(학교버스 활용) 등 고려
  - (현장-학교 연계 플랫폼 구축 방안 검토) '산학일체형 도제학교' 활용 검토
- (교사 대상) 교육연수과정 개발
  - (교육청의 역할) 교사의 연수과정 개발 및 공인 필요
  - (연수시설 확보) 연수시설의 유형 구분 및 그에 따른 활용계획 수립
- (추진 주체) 현장연계 교육훈련 프로그램 논의기구 설치 검토
  - (공제회의 역할) 현장연계 플랫폼기구 설치 검토



# 건설현장 '진입 이전' 숙련 형성 : 특성화고 등 : 학교-현장 연계 플랫폼 구축 → 건설근로자공제회에 설치 검토

62

- (필요성 및 추진 방법) 면담과정에서 만난 특성화고 선생님들의 의견
  - (필요성) 면담과정에서 만났던 선생님들께서 가장 강조했던 부분이 바로 '학교와 현장 간 플랫폼기구'의 마련, 하지만 1회성의 노력으로는 구현 불가능
  - (시행 방법) 대부분 플랫폼기구를 '건설근로자공제회'에 두자는 의견 제시
  - (제안 이유) 학교-현장 간 연계 플랫폼기구를 공제회에 두자는 이유
    - ✓ (공공성) 공제회는 '공공기관'으로서 공공성 보유
    - ✓ (전문성) 건설분야의 기능향상훈련 또는 뉴마이스터훈련 등을 통해 교육훈련 자체에 대한 경험과 특성화고와 건설업계를 연계해 본 '경험' 등 보유
    - ✓ (지속성) 향후에도 '안정적인 운영' 가능
- (1단계) 가칭 '건설 분야 특성화고 현장연계 추진TF' 운영
  - (구성) 공제회 + 특성화고, 교육청, 건설협회, 건설노조, 훈련기관, 기능장협회 등 (+ 필요시 고용부, 국토부, 교육부, 지자체, 공공발주기관 등)
  - (추진TF의 임무) 현장연계 프로그램 마련, 공동훈련소(실기) 및 실습현장 확보, 자원 마련 방안 모색
- (2단계) 가칭 '건설 분야 특성화고 현장연계 추진단' 설치
  - (공제회의 역할) 본회는 전체 총괄, 지회(또는 센터)는 지역의 허브 역할 수행
  - (추진TF의 임무) 현장연계 프로그램 마련, 수정 및 보완, 공동훈련소(실기) 및 실습현장 확보, 자원 마련 방안 모색, 지역별 학교별 과정 및 인원 배분
  - (단계적 시행 전략) 서울(또는 수도권)지역에서 먼저 시범사업을 실시하고, 점차 전국으로 확대하는 방안 검토

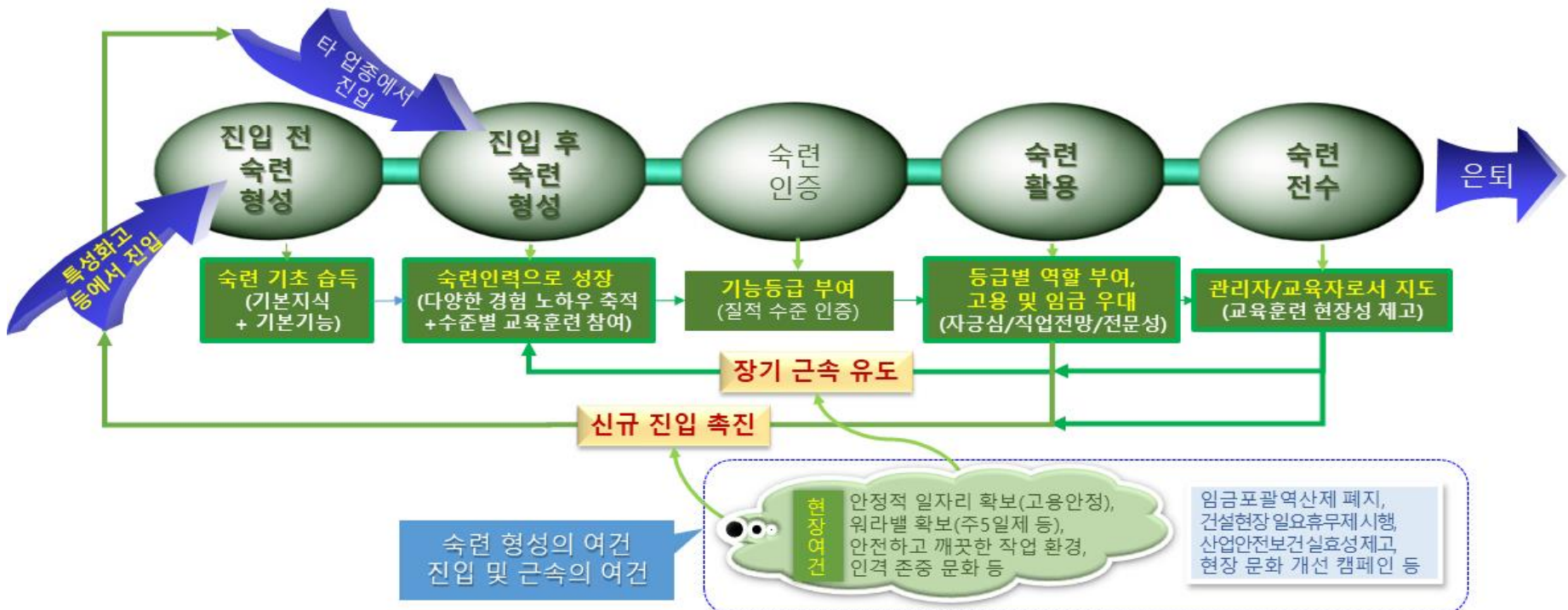
# 건설현장의 작업환경 개선 : 진입 및 근속의 여건 조성

63

## ● 「제4차 건설근로자 고용개선 기본계획」에 포함된 내용(관계부처 합동(2020.3.9))

- ✓ (주휴수당 등의 지급 보장) 주휴수당, 시간외수당, 연차휴가수당 등 법정제수당이 기본급과 구분지급되도록 하는 관행 확산
- ✓ (건설근로자 건강진단제도 개편) 배치전·특수건강진단 실시 방안과 연계 개편 추진

### 건설현장의 작업환경 개선 : 숙련 형성의 여건, 진입 및 근속의 여건





# 건설현장의 작업환경 개선 : 진입 및 근속의 여건 조성

64

- **워라밸(일과 삶의 균형, Work-life balance) 확보(자기 시간 확보)**: 일요일 유급 주휴 확보
  - (필요성) 신규 인력 특히, 청년층 진입 촉진에 필수 요소
    - ✓ '정기적인 주말 휴일이 없는 것'에 대한 불만 표출
  - (시행 방법) 표준근로계약서 정착(포괄임금제 배제)을 통한 주휴수당 등의 지급 보장
- **깨끗하고 안전한 건설현장 조성**
  - (필요성) '깨끗하고 안전한 환경'에 대한 불만족과 개선 요구 많아
  - (시행 방법) 위생편의시설 및 기초공통안전보건요소 공급 내실화 필요
    - ✓ (위생편의시설 설치 내실화) 현행 건설근로자법 제7조의2 각 항목별 설치기준(예컨대, 층간 화장실 배치, 남녀별 구분 설치 등)을 보다 세분하여 명시 필요
    - ✓ (초기업단위에서의 기초공통 안전보건요소 공급 검토) 모든 건설현장에서 필요로 하는 기초안전보건교육, 3대 보호구, 종합건강검진 등을 초기업단위에서 공급하는 방안 검토

건설산업 차원의  
기초안전요소  
공급방안  
: 산업안전보건관  
리비 활용 예시





# 건설현장의 작업환경 개선 : 진입 및 근속의 여건 조성

65

## ● 고용안정 및 상용화 유도

- (필요성) '불안정한 일자리'라는 인식이 신규 진입 기피 요인으로 지목되고, 개선 요구 강함
- (시행 방법) '고용 촉진' 및 '임금지불능력 보장'을 위한 제도적 장치 필요
  - ✓ (중요한 생산요소로서 '기능인력' 반영) 고용 측면의 기능등급제 활용방안 법제화
  - ✓ (임금지불능력 확보 여건 조성) 건설업체의 기능인력 고용 여건 조성
    - ➔ 국회 계류 중인 '적정임금제' 법제화, 지자체 조례 제정을 통한 확산(현재 서울시, 경기도 시행)

**시공 규정 준수하고 내국인을 고용하고도 건설업체의 '적정이윤' 확보 ➔ 정책 성공**

## ● 인격 존중 문화 조성

- (필요성) 건설현장에 남아 있는 비인격적인 욕설 · 반말 · 하대호칭 · 성적 모욕 · 성희롱 · 성차별 등 비인간적 또는 모멸적 처우에 대한 개선 필요
- (시행 방법) 캠페인 성격으로 추진 필요
  - ✓ (방법) 안전보건교육시간 전후 교육, 리플렛 제작, 현수막 · 포스터 게시, 캠페인 방송 등을 활용
  - ✓ (참여 주체) 정부(고용부, 국토부), 공제회, 사업주단체, 근로자단체 등 당사자 동참 필요



# (종합) 건설산업 차원의 숙련인력 육성 체계 작동(안) : 전담조직 + 기능등급제 + 적정임금제 + 현장 연계 + 환경 개선

66





# (정책적 시사점) 건설근로자공제회의 관련 '위원회' 운영(안) : 고용복지 중추기관으로서 유기적 연계의 시너지 효과 기대

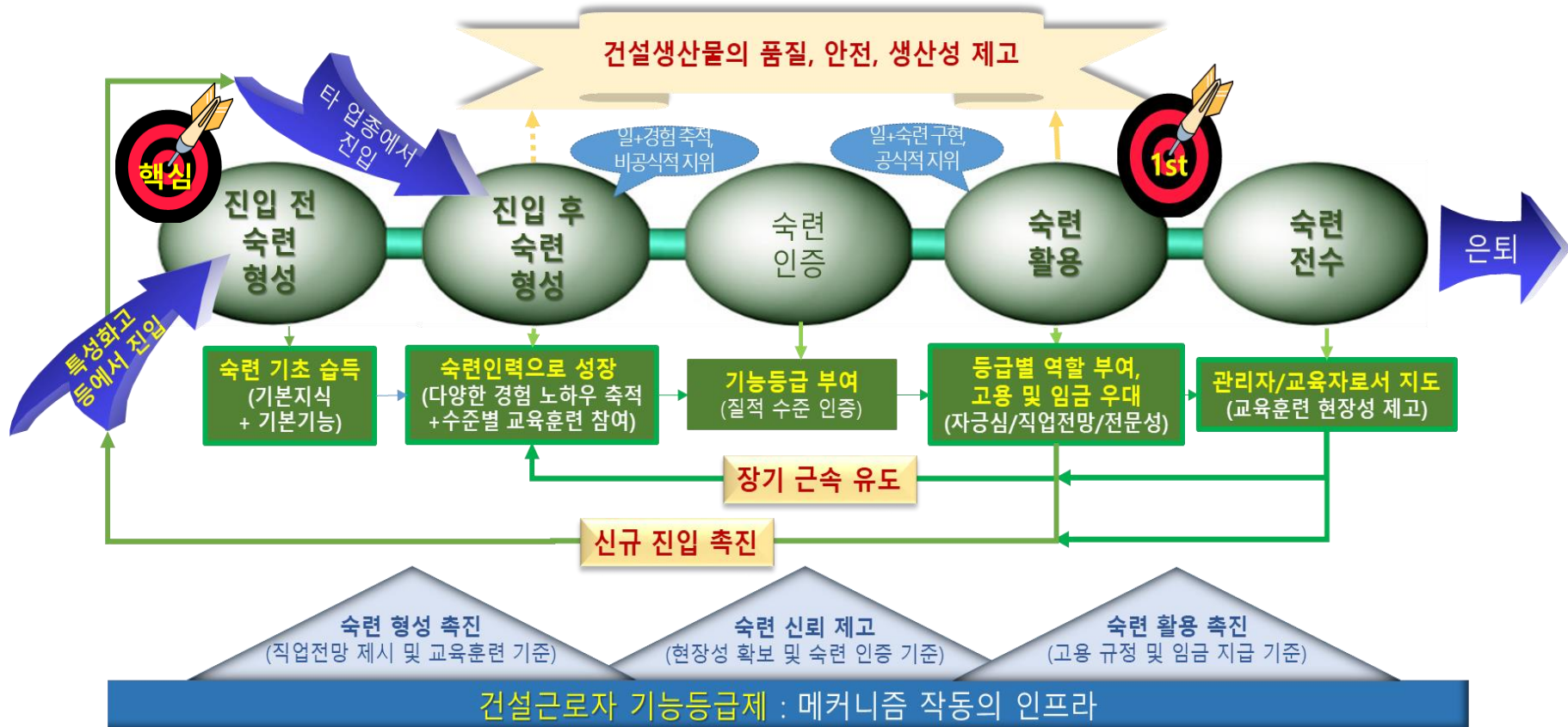
67

## 건설기능인력 진입 촉진 및 근속 유도 방안 : 기능등급제 기반 공제회 역할(안)

건설현장 내부로 진입

건설현장에서 근속(취업 및 실업 반복)

건설현장 외부로 이탈



- 건설산업교육훈련위원회(안)
- 특성화고플랫폼운영위원회(안)

- 건설근로자 기능등급제 운영위원회(운영 중)

- 건설근로자 적정임금 산정위원회(안)

유기적 연계로 ↑ 시너지 효과

오늘날 '마이스터'로서 존경 받는  
독일 건설근로자들은 1950년대까지  
'노동자로서의 마지막 정거장'이라고 불렸습니다.

어제의 '노가다',  
오늘의 '건설 전문인'을 지나,  
내일의 "존경 받는 건설인"으로 가는 길에  
건설근로자공제회가 앞장 서겠습니다.

‘대한민국 건설현장’ 을 부탁드립니다. 감사합니다.