

건설산업 변화와 노동조합 대응

이창근 | 민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원

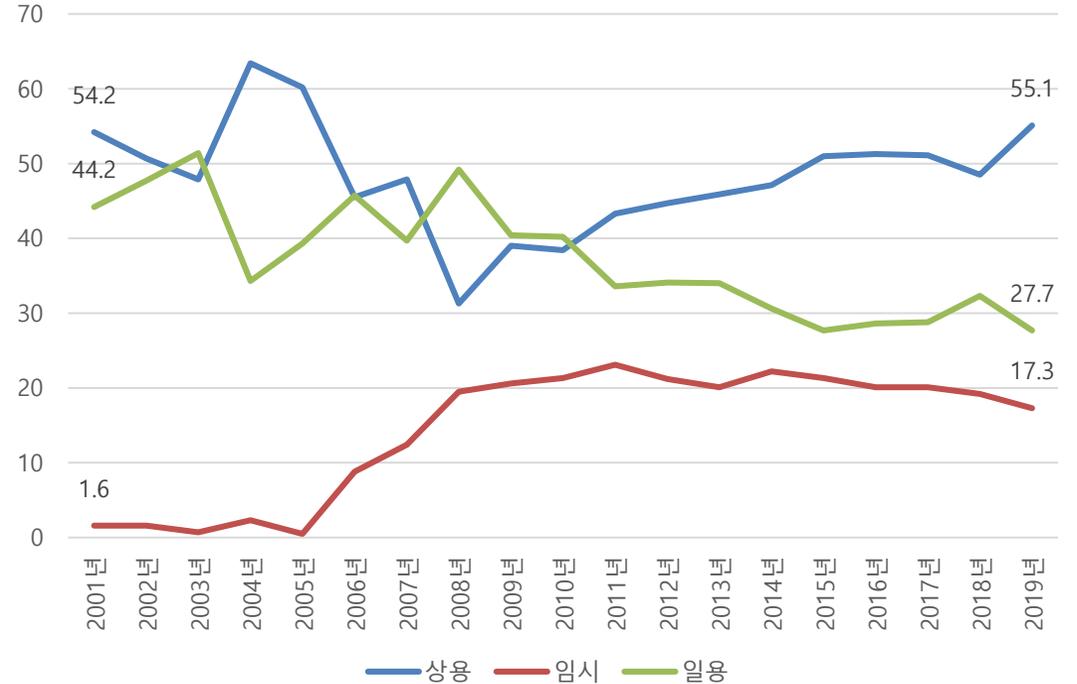
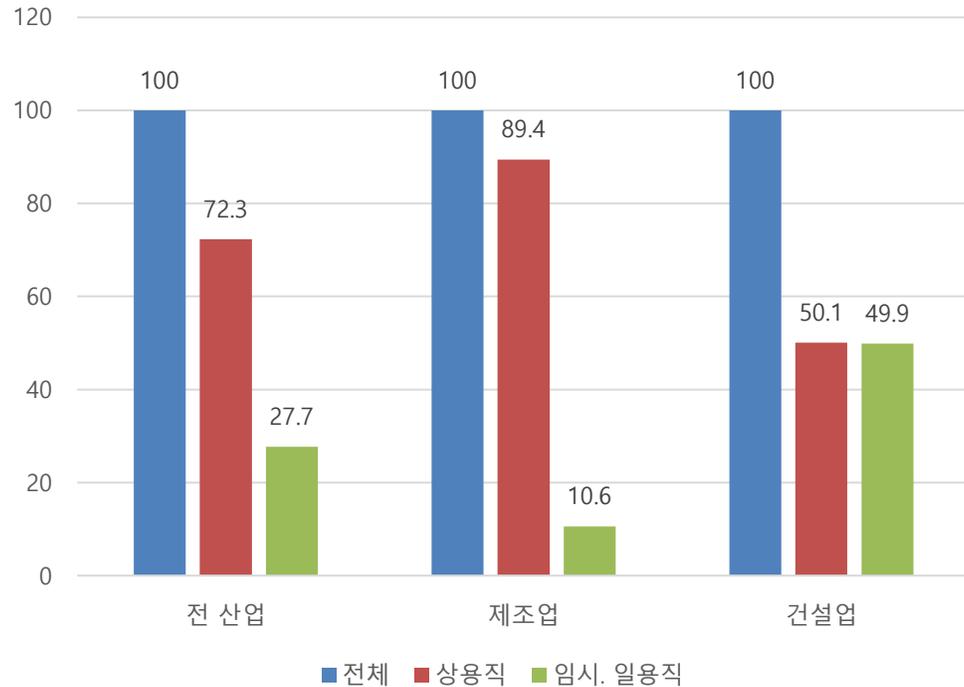
건설산업 생산구조 현황

- 2010 ~ 2019년, GDP 대비 생산비중 평균(5.0%), 투자비중 평균(14.8%)
 - ✓ 2019년, GDP 대비 제조업 생산비중(27.2%), 설비투자 비중(8.5%)
- 2000 ~ 2019년, 평균 실질성장률(1.4%)
 - ✓ 전체 GDP(4.1%), 제조업(5.3%), 서비스업(4.2%)
- 취업유발계수 : 2000년 23.1명 ⇒ 2015년 12.5명 (1.8배 하락)
 - ✓ 제조 2000년(20명) ⇒ 2015년(8명), 전 산업 2000년 (25.7명) ⇒ 2015년 (11.8명)
- 사업체 수 : 2000년 5만 1천 여 개 ⇒ 2018년 7만 5천 여 개 (1.5배 증가)
 - ✓ 제조 2000년(51,148개) ⇒ 2018년(69,013개) : 1.3배 증가

건설산업 고용구조 현황

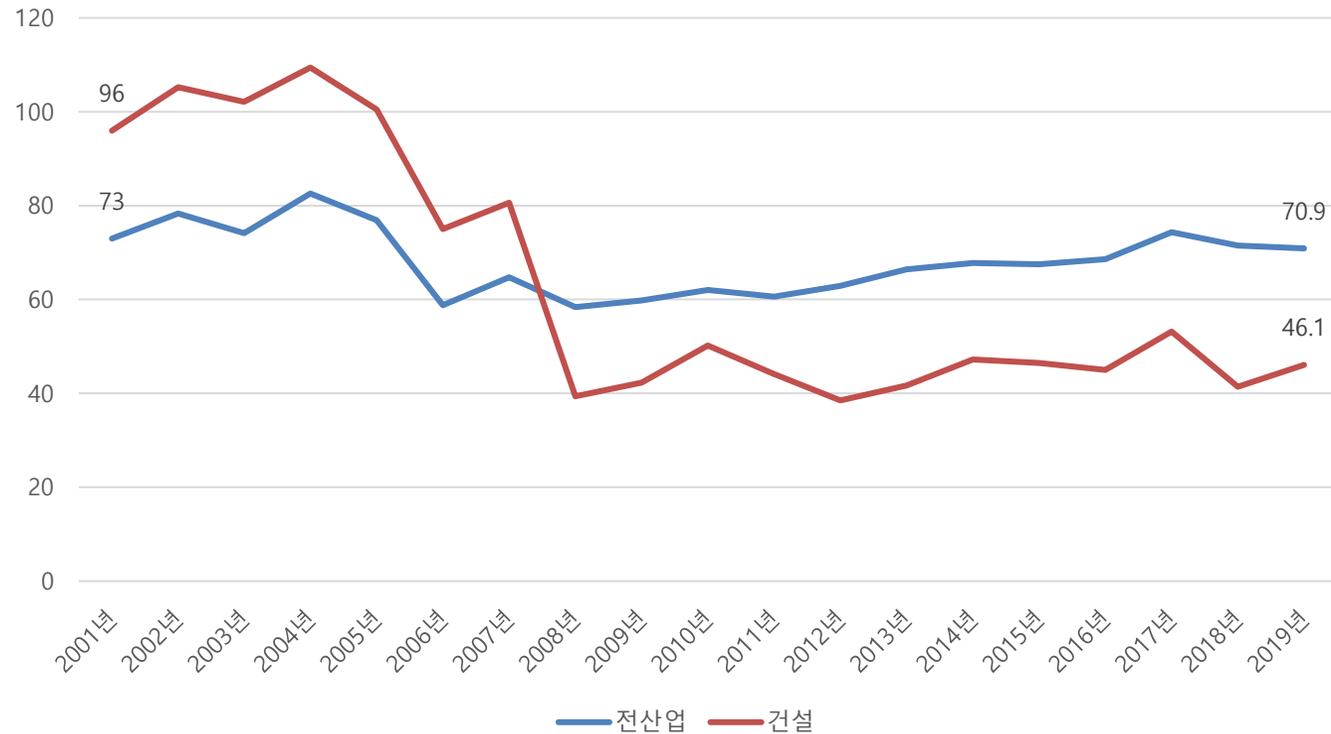
- 2001년 ~ 2019년, 취업자 수는 1.2배(32만 명) 증가
 - ✓ 전 산업 취업자 수 1.3배(542.7만 명) 증가
- 전체 취업자 대비 건설업 비중 : 2001년 7.8% ⇒ 2019년 7.4% (0.4%p 하락)
- 2019년, 취업자 중 임금노동자는 163.9만 명(80.4%)
 - ✓ 남성 147.2만 명, 여성 16.7만 명으로 약 90%가 남성 노동자
 - ✓ 여성 건설노동자 10%, but 2001년 9만 명에서 2019년 16.7만 명으로 약 1.9배 증가
- 상용 78.2만 명(47.7%), 임시 25.8만 명(15.8%), 일용 60.0만 명(36.6%) ⇒ 임시·일용 52.4%
 - ✓ (전 산업) 상용 69.6%, 임시 23.5%, 일용 6.9% ⇒ 임시·일용 30.4%
- 2001년 ~ 2019년, 30대~40대 비중 66.9% ⇒ 57.7%로 1.2배 감소

건설업 임시/일용직 비중



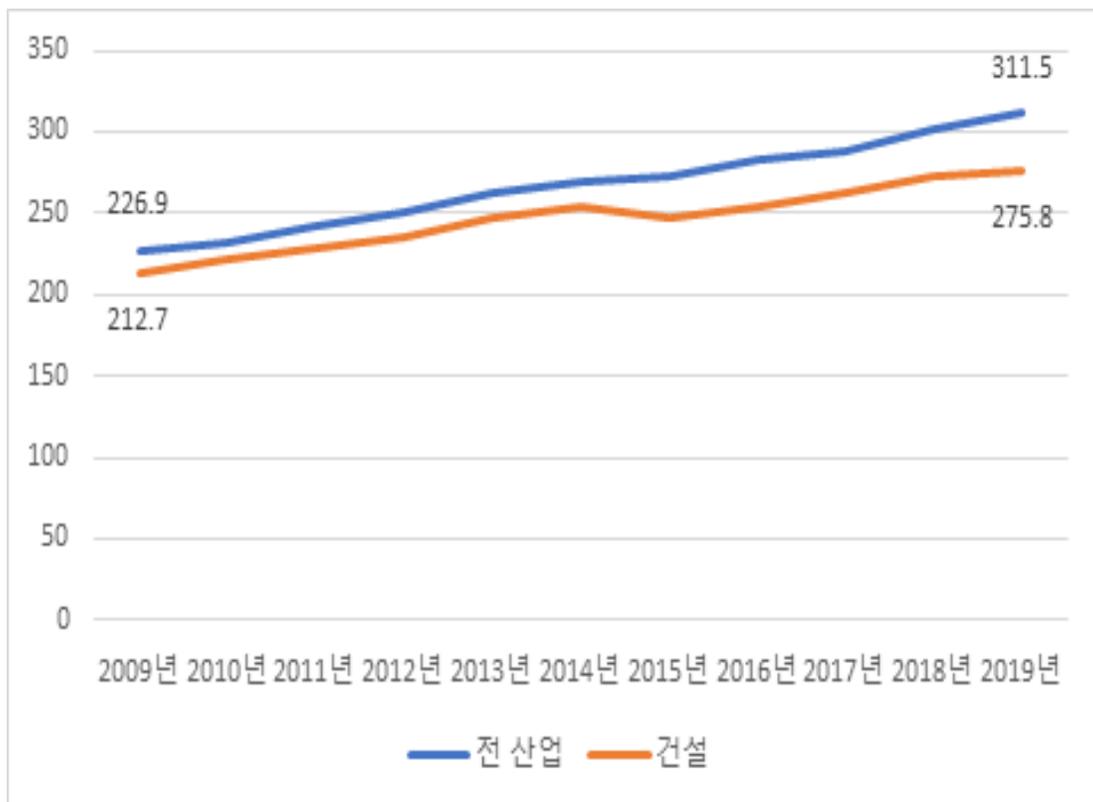
- (왼쪽 그래프) 임시일용직 비중이 전 산업 평균(27.7%), 제조업(10.6%)에 비해 매우 높음
- (오른쪽 그래프) 전문직별공사업, 2008년 기점으로 상용직 비중이 지속적으로 증가 - 시공참여 자제도 폐지와 노동조합의 직접고용 요구

건설노동자 근속기간 변화 추이

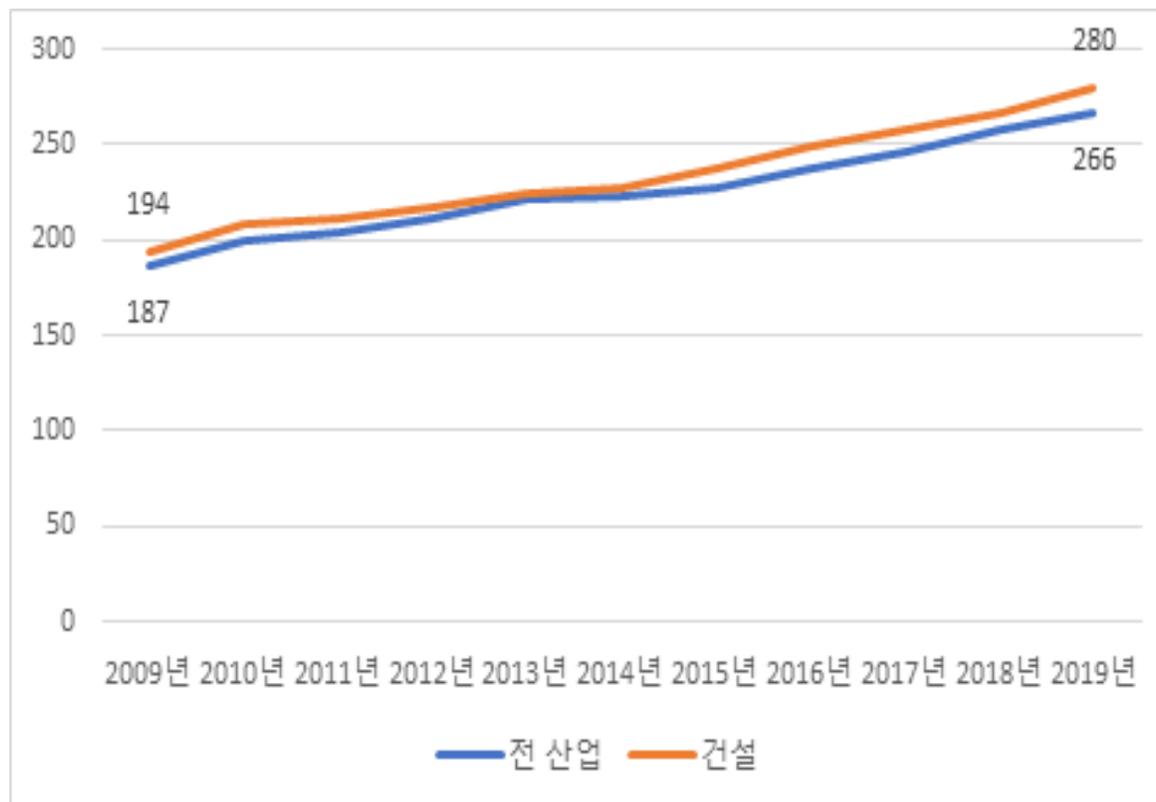


- 2008년을 기점으로 전 산업 평균 근속기간과 건설 근속기간 역전
- 2001년-2019년, 96개월에서 46.1개월로 거의 절반 축소

건설노동자 임금 변화 추이

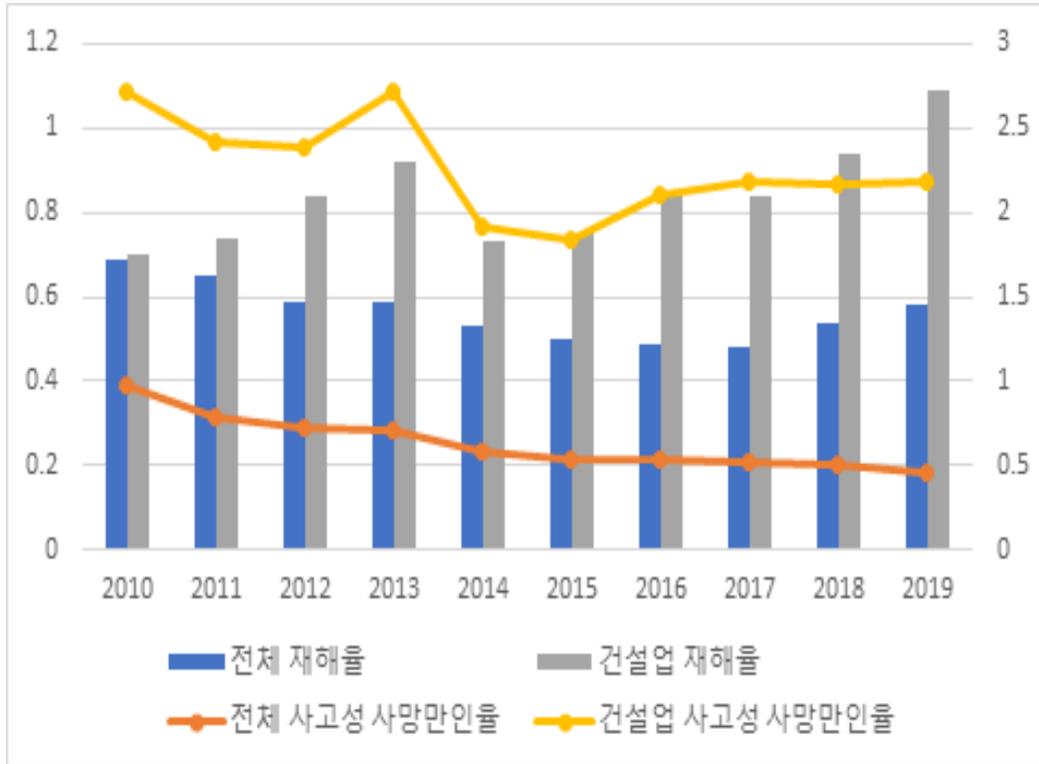


자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사

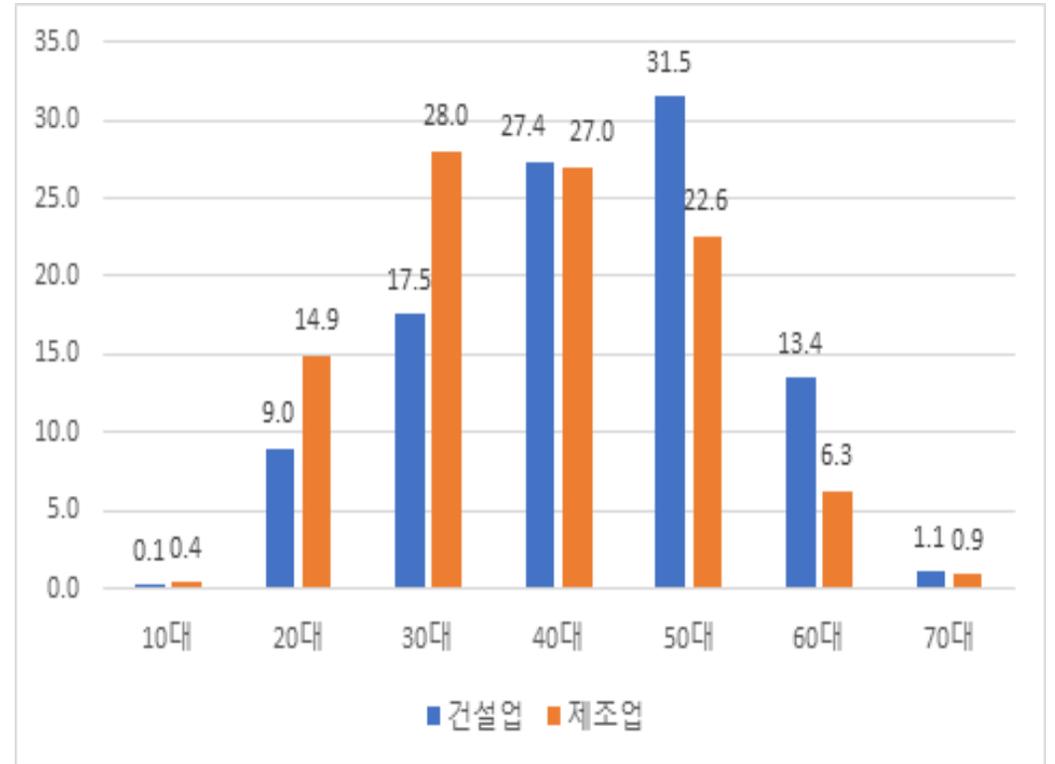


자료: 통계청, 지역별고용조사

건설노동자 산업재해 현황 추이



자료: 고용노동부, 산업재해 현황 분석(각년도).



자료: 통계청, 지역별고용조사(2019)

건설업 생산구조 관련 법제도

- 시공참여자제도
 - ✓ 2008년 폐지, but 불법 재하도급 여전히 만연
- 칸막이식 업역규제
 - ✓ 2018년 건설산업기본법 개정, 현재 시범사업, 공공공사(2021년), 민간공사(2022년)
- 직접시공제
 - ✓ 2006년 시행, 현재 70억 원 미만, 규모별로 10-50% 비율
- 최저가낙찰제. 종합심사낙찰제 등 입. 낙찰제도
 - ✓ 2016년 최저가낙찰제 폐지, 종합심사낙찰제 도입

건설업 고용구조 관련 법제도

- 임금보장/체불 방지
 - ✓ 노무비 구분관리제, 임금 구분지급 및 확인제, 임금 직접 지급제/전자적 대금지급시스템, 적정임금제, 임금지급 보증제, 건설기계대여대금 지급보증제
- 건설현장 투명성 강화
 - ✓ 전자카드제, 기능인등급제
- 사회보장 강화
 - ✓ 퇴직공제제도, 실업급여제도 개선

임금보장/체불방지

- 노무비 구분관리제 (2021년 도입)
- 임금 구분지급 및 확인제 (2020년 5월 공공공사 도입, 2022년 민간공사)
- 임금/임대료 직접 지급제 + 전자적 대금지급시스템 (2019년 6월 공공공사 도입)
- 적정임금제 (2018-2019년 시범사업 실시 중)
- 임금 지급 보증제 (미도입)
 - ✓ 임금채권보장법 개정을 통한 소액체당금 제도 개선 추진 중
- 건설기계대여대금 지급보증제 (2019년 6월 도입)

건설 현장 투명성 강화

■ 전자카드제

- ✓ 임금체불, 주휴수당 미지급, 사회보험 미가입 등 상당수 건설현장 문제점 해결을 위한 제도적 기초
- ✓ 대형 건설공사(공공 100억 이상, 민간 300억 이상)부터 도입(2020.11월~)
- ✓ 2024년까지 퇴직공제 가입대상공사에 단계적으로 도입 확대

구분	2020년 11월 이전	2020년 11월	2022년 7월	2024년 1월
공공	시범사업 확산 및 자율적 참여 (주요 발주기관 참여 유도)	100억 이상	50억 이상	1억 이상
민간		300억 이상	100억 이상	50억 이상

■ 기능인등급제

- ✓ 2020년 11월~12월까지 1만 명을 대상으로 설문조사 시행
- ✓ 2021년 5월부터 시행

사회보장 강화

■ 퇴직공제

- ✓ 1998년부터 실시
- ✓ 공공공사는 1억 원 이상, 민간공사는 50억 원 이상 적용(2020.5월)
- ✓ 퇴직공제부금 일액 6,500원(퇴직공제금 6200원+부가금300원)(2020.4월 ~)
- ✓ 모든 공공공사, 20억 원 이상 민간공사까지 확대 검토(2022년)
- ✓ 건설기계노동자(1인 사업자)까지 퇴직공제 당연가입 추진(2021년)

■ 고용보험

- ✓ 2004년 1월부터 고용 기간이 1월 미만인 건설일용노동자 가입 의무화
- ✓ “1개월 동안의 근로일수가 10일 미만” 또는 “수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로 내역이 없을 경우”

■ 건강보험/국민연금

- ✓ 사업장(직장) 가입기준이 ‘한 달 20일 이상 근무’에서 ‘한 달 8일 이상 근무’로 완화
- ✓ 2018년 8월 신규현장부터 시작해 2020년 8월부터 모든 현장 적용

노동조합 대응: 생산구조 개선

- 다단계 하도급 생산구조 근절이 핵심 목표
 - ✓ 세부 요구 △ 시공참여자제도 폐지, △ 직접시공제 확대, △ 업역규제 폐지 요구 △ 최저가낙찰제 폐지 △ 건설기계장비 수급조절
- 시공참여자제도 폐지: 생산구조(다단계 하도급) 개선 첫 단계 + 건설 현장 노동자 하청업체 직접고용 제도적 촉진
- 직접시공제 도입: 다단계 하도급 문제 해결의 단초, 원천적 해결은 어려움
- 업역규제 철폐: 향후 건설산업 생산구조와 고용구조 개선 미치는 영향은 단정하기 어려움. 노사, 정부의 목표와 후속 행동에 달려 있을 듯
- 최저가낙찰제 폐지: 종합심사낙찰제 도입됐지만, 민간공사는 적용되지 않기 때문에 상당한 한계
- 건설장비 수급조절 : 덤프트럭, 콘크리트믹서트럭, 콘크리트펌프 등 3종, 2년마다 갱신

노동조합 대응: 고용구조 개선

■ 고용보장

- ✓ 임시. 일용직 중심의 건설 고용구조 특성상 노동조합의 가장 중요한 요구
- ✓ 전국단위 교섭을 통한 단체협약 체결이 유일한 수단
- ✓ 정부/자본의 탄압에 시달리는 지점

■ 임금. 노동조건 개선

- ✓ 노무비 구분관리제, 임금 구분지급 및 확인제, 임금 직접지불제, 적정임금제 도입, 포괄임금제 폐지 등 요구
- ✓ 유보임금 근절 캠페인 진행
- ✓ 적정임금제 도입되더라도, 협약임금을 하회할 가능성이 높아, 진정한 적정임금으로 기능하기는 한계

■ 노동안전 증진

- ✓ 발주자. 원청사업주 안전 의무 강화
- ✓ 산업안전보건법 개정, but 건설기계의 경우 타워크레인·건설용 리프트·항타기·항발기로 제한, 27종 적용 필요
- ✓ 건설안전특별법 제정, 원하청 공동 건설현장 안전보건협의체 건설 의무화 등 요구

노동조합 대응: 고용구조 개선(2)

■ 사회보장 강화

- ✓ 특수고용노동자인 건설기계노동자의 산재보험 적용
- ✓ 퇴직공제제도 확대. 개선
- ✓ 퇴직공제제도 확대를 위한 전자카드제 도입
- ✓ 국민연금. 실업급여 등 사회보험 적용 확대
- ✓ 건설현장 남녀구분 편의시설 설치 의무화

■ 노동기본권 보장

- ✓ 교섭단위 통합. 원청교섭 등 단체교섭 구조 개선
- ✓ 건설기계노동자 노조할권리 보장
- ✓ 공안탄압 중단

종합 평가

- 다단계 하도급 생산구조 근절을 위한 다양한 제도개선 성과를 현장에 안착시킬 필요
- 노동기본권 분야는 여전히 후진적인 법. 제도. 관행에 의해 권리 행사를 제한받고 있어서 획기적인 진전 필요
- 노동정책 수립과 시행에 있어서 지방자치단체 노동정책에 대한 개입 필요성 증대
- 고용구조 개선 분야에서는 임금 전달. 지급체계 개선을 넘어 협약임금 보장/확대, 적정 임금제 도입, 포괄임금제 폐지 중요
- 노동조합 내적으로는 '건설 대산별' 건설 등 노동조합 조직력과 단결력 강화 필요

시사점

- 다단계 하도급 구조와 '무구조'(structureless)의 고용구조는 더 이상 건설업만의 예외적 상황이 아님
- 한국 산업구조 전반에 수직적인 하청 계열화와 하청노동화 만연
- 건설 사례는 여전히 다른 산업과 조건이 다르지만, 발주자와 원청에게 법적 책임과 의무를 묻는 문제제기와 제도적 장치 마련해 온 과정은 시사적
- 건설산업연맹과 가맹조직의 효과적인 투쟁과 교섭 병행전략도 상당히 시사적

<끝>

전태일의 벗이 되겠습니다.

