93330
9 791187 917212
ISBN 979-11-87917-21-2

연구보고서 2018-04

발행일 2018. 12. 31
발행인 문종찬
발행처 서울노동권익센터
(03147) 서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 9,10층
대표전화 02)6925-4349 상담전화 02)376-0001 Fax.070-8250-4349 www.labors.or.kr

연구보고서 2018-04
서울지역 건설일용직 노동실태와 지원방안
신태중 우상범 박종국
서울노동권익센터

연구보고서 2018-04

서울지역 건설일용직 노동실태와 지원방안

신태중
우상범
박종국

I·SEOUL·U 서울노동권익센터

발 간 사

일용직은 우리사회 가장 취약한 노동계층입니다. 고용계약기간이 1개월 미만이거나 일정한 사업장에 소속되지 않고 떠돌아 다니면서 일한 대가로 생활하는 일용직 노동자는 고용 및 생활에 어려움을 겪고 있습니다. 특히 이들은 경기 침체 등으로 그 어려움은 더욱 커질 가능성이 높습니다.

일용직 규모가 전반적으로 줄어들고 있지만, 여전히 서울에도 30여만명의 일용직 노동자가 생활하고 있습니다. 특히 일용직 중에서 건설일용직은 불안정한 일자리, 임금체불, 산업재해, 사회보험 소외 등의 열악한 노동조건으로 청년층 취업 기피가 발생하고 빠르게 고령화가 진행되고 있습니다. 그 중에서도 퇴직 및 폐업 등으로 건설현장에 진입하여 기술과 숙련없이 종사하는 건설현장 단순노무직은 더 취약한 노동집단이기도 합니다.

이번 연구에서 실시한 취약계층노동자 실태조사는 일용직 중에서도 건설업에 종사하지만 특별한 기술없이 건설현장에서 자재정리와 청소, 교통정리 등의 단순노무에 종사하는 단순노무직을 대상으로 노동 및 생활실태를 파악하였습니다. 그동안 기능공 이상의 건설노동자에 대한 연구와 논의는 활발하게 진행된 반면 단순노무직의 일용잡부에 대한 연구는 거의 이뤄지지 않고 있으며, 이들에 대한 실태조사도 제대로 진행된 적이 없는 편입니다. 건설일용직 잡부는 학계 등의 연구뿐만 아니라 법·제도적 보호 영역에서 벗어나 제대로 보호받지 못하고 있으며 사회안전망에도 취약합니다.

저임금과 열악한 노동환경에 처한 건설현장 단순노무직에 대한 연구와 논의가 부족한 상황에서 이번 실태조사는 의미가 있다고 생각합니다. 이번 연구를 통해 고된 노동으로 하루 벌어 하루 생계를 이어가는 건설현장 일용잡부의 노동 및 생활 실태를 확인할 수 있었습니다. 건설현장으로 진입경로와 배경, 현장에서의 노동조건, 민간직업소개소 이용실태, 산업재해, 교육훈련, 정책개선방안 등 이들을 둘러싼 다양한 쟁점에 대하여 설문과 면접조사를 실시하여 처우개선을 위한 정책방안을 모색하고자 하였습니다. 어려운 여건에서도 설문과 면접조사에 참여해주신 건설현장 노동자분들께 감사드립니다. 이번 연구가 건설노동자들의 처우개선을 위한 서울시의 정책 수립에 도움 되길 기대합니다.

2018년 12월

서울노동권익센터

소장 문 종 찬

조사대상 : 서울지역 건설현장 단순노무직 / 응답자 : 600명, 조사 신뢰도 95%, 표본오차 ±3.99%

서울지역 건설현장 단순노무직

Infographic

설문 응답자 속성

- 성별 · 거주지
  - 남성 94.3%
  - 서울거주 85.3%
- 결혼 · 생계
  - 기혼 89.7%
  - 생계책임자 86.3%
- 연령 · 경력
  - 평균 연령 53.7세
  - 평균 경력 6.3년
- 현장 종류
  - 민간현장 83.3%
  - 건축현장 83.4%

서울지역 건설현장 단순노무직 규모 (지역별고용조사)

- 2016년 6만 4천 명
- 2017년 8만 명

건설현장 근로자 진입과 지속

건설현장 진입 직전 직업

- 35.3% 월급 노동자
- 31.2% 자영업 종사
- 13.3% 화물, 배달 등 운송직
- 8.3% 무직
- 0.6% 기타

건설현장에서 일하게 된 계기

- 32.5% 생활비 등 당장 수입이 필요해서
- 26.0% 경력 · 전문성 없이 가능해서
- 21.3% 원하는 일자리가 없어서
- 9.7% 다른 일은 나이 때문에 못해서
- 6.0% 근로조건이 괜찮아서
- 4.5% 경력 · 전문성을 발휘할 수가 있어서

건설현장 최초 진입 경로

- 52.3% 유료직업소개소
- 18.3% 팀 · 반장 등 인맥
- 14.5% 새벽인력시장
- 8.0% 공공무료직업소개소
- 6.8% 민간무료직업소개소

이직 의향이 있나요?

계속 일하고자 하는 이유는 무엇인가요?

건설현장 단순노무직의 하루 일과

근로계약

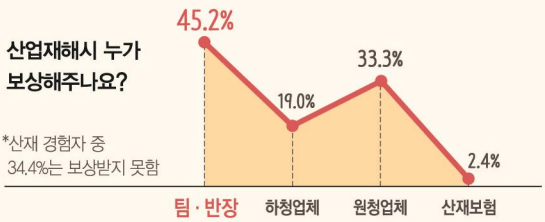
고용서비스기관 이용율

고용부 고용복지플러스센터(39.3%), 서울시 일자리플러스센터(7.3%),
건설근로자공제회 취업지원센터(23.4%), 자활센터(1.5%)

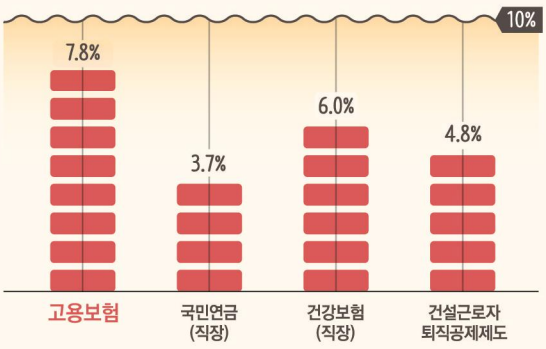
평균임금

최근 1년간 산업재해 경험 및 보상방식

10명 중 1명이 산업재해 경험 있다!



사회보험 가입율



정책방안

- 목 차 -

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구배경 및 목적 ····· 1
2. 연구대상 및 방법 ····· 2

Ⅱ. 선행연구 검토 ····· 3

1. 건설업 일자리 구조와 특성 ····· 3
2. 건설업 및 일용직 규모 ····· 6
3. 건설노동자의 노동조건 ····· 11

Ⅲ. 설문조사로 본 서울지역 건설현장 단순노무직 노동 및 생활실태 ····· 14

1. 조사개요 ····· 14
2. 응답자 특성 ····· 17
3. 건설현장 진입과 이직 ····· 19
4. 현장 노동실태 ····· 36
5. 산업안전 ····· 61
6. 교육훈련 ····· 65
7. 직업소개소 ····· 70
8. 노조 ····· 78
9. 정책과제 등 ····· 80
10. 생활실태 ····· 83
11. 소결 ····· 87

Ⅳ. 면접조사를 통해 본 서울지역 건설일용직의 노동실태와 정책방안 ····· 91

1. 서론 ····· 91
2. 인터뷰 결과 분석 ····· 92

3. 정책적 개선방안 ····· 123

V. 요약 및 제언 ····· 132

1. 실태조사 요약 ····· 132

2. 정책 제언 ····· 136

참고문헌 ····· 139

부록 ····· 140

- 표 목차 -

〈표 2-1〉 건설업과 일반 제조업의 특성 비교 ····· 3
〈표 2-2〉 전국 및 광역지자체 건설취업자 규모 ····· 7
〈표 2-3〉 건설취업자 종사상지위별 규모 ····· 8
〈표 2-4〉 건설취업자 연령별 규모 ····· 9
〈표 3-1〉 서울지역 공사종류별 실적(2016년 기준) ····· 15
〈표 3-2〉 서울지역 발주자별 실적(2016년 기준) ····· 15
〈표 3-3〉 자치구별 설문참여자 현황 ····· 16
〈표 3-4〉 주요 설문조사 문항 ····· 16
〈표 3-5〉 응답자 특성 ····· 18
〈표 3-6〉 건설현장 진입 당시 연령 ····· 20
〈표 3-7〉 건설일용직 직전 직업 ····· 22
〈표 3-8〉 건설현장에서 일하게 된 계기 ····· 24
〈표 3-9〉 처음 진입시 일자리를 구하게 된 경로 ····· 25
〈표 3-10〉 건설일자리 구직시 애로사항(1, 2순위 합계) ····· 27
〈표 3-11〉 이직 의향 ····· 30
〈표 3-12〉 건설현장에서 계속 일하고자 하는 이유 ····· 31
〈표 3-13〉 건설현장에서 이직하고자 하는 이유 ····· 33
〈표 3-14〉 이직 후 계획 ····· 34
〈표 3-15〉 이전 비교 구직 어려움 ····· 35
〈표 3-16〉 최근 1개월간 일한 현장 수 ····· 36
〈표 3-17〉 연간 평균 근로일 수 ····· 39
〈표 3-18〉 연간평균소득 ····· 41
〈표 3-19〉 근로계약체결 여부 ····· 44
〈표 3-20〉 하루 노동시간 ····· 46
〈표 3-21〉 근로계약상대방과 임금지급주체 교차분석 ····· 48
〈표 3-22〉 임금공제 항목 ····· 51
〈표 3-23〉 사회보험 가입률 ····· 52
〈표 3-24〉 현장에서 시행되는 노동조건 관련 제도 적용률 ····· 55
〈표 3-25〉 편의시설 유무, 충분, 청결, 접근편의성 ····· 58

〈표 3-26〉 산업재해 경험 ····· 61
〈표 3-27〉 건설관련 교육훈련 경험 ····· 66
〈표 3-28〉 교육훈련 필요성 ····· 68
〈표 3-29〉 직업소개소 이용방법 ····· 71
〈표 3-30〉 연간 평균 이용하는 직업소개소 ····· 72
〈표 3-31〉 직업소개소 이용 만족도 ····· 75
〈표 3-32〉 노조 필요성 ····· 79
〈표 3-33〉 생활실태 ····· 85
〈표 4-1〉 면접대상자 및 일정 현황 ····· 93
〈표 4-2〉 공사기간 산정 기준 마련 언론보도 ····· 99
〈표 4-3〉 고용노동부의 국내유료직업소개요금 등 고시에 관한 규정 ····· 123
〈표 4-4〉 건설근로자공제회 무료취업지원센터 운영 방식 ····· 127
〈표 4-5〉 건설근로공제회 기능향상 프로그램 운영 현황 ····· 128
〈표 4-6〉 서울시 4개 기술교육원의 건설 관련 훈련 프로그램 현황 ····· 129

- 그림 목차 -

[그림 2-1] 건설현장 생산구조 ····· 5
[그림 2-2] 건설현장 열악한 고용환경 ····· 6
[그림 2-3] 건설업 취업자 규모 ····· 8
[그림 2-4] 건설업과 전산업의 임시일용직 비율 ····· 9
[그림 2-5] 건설업과 전산업의 40대 이상 취업자 비율 ····· 10
[그림 2-6] 건설 및 광업 관련 단순노무직 규모 ····· 11
[그림 2-7] 전산업과 건설업의 월 평균 근로일 수 ····· 12
[그림 2-8] 전산업과 건설업의 월 평균 노동시간 ····· 13
[그림 2-9] 전산업과 건설업의 월 평균 임금총액 ····· 13
[그림 3-1] 건설현장 진입 당시 연령 ····· 19
[그림 3-2] 건설현장 진입 직전 직업 ····· 22
[그림 3-3] 건설현장에서 일하게 된 계기 ····· 23
[그림 3-4] 처음 진입시 일자리를 구하게 된 경로 ····· 25
[그림 3-5] 건설일자리 구직시 애로사항(1, 2순위 합계) ····· 27
[그림 3-6] 이직 의향 ····· 29
[그림 3-7] 건설현장에서 계속 일하고자 하는 이유 ····· 31
[그림 3-8] 건설현장에서 이직하고자 하는 이유 ····· 32
[그림 3-9] 이직 후 계획 ····· 33
[그림 3-10] 이전 비교 구직 어려움 ····· 35
[그림 3-11] 월별 평균 근로일 수 ····· 38
[그림 3-12] 월별 평균 임금 ····· 41
[그림 3-13] 근로계약체결 여부 ····· 44
[그림 3-14] 근로계약체결 상대방 ····· 45
[그림 3-15] 임금지급주기 ····· 47
[그림 3-16] 임금지급방식 ····· 47
[그림 3-17] 임금지급주체 ····· 48
[그림 3-18] 약속 임금과 실 지급임금(일당) ····· 50
[그림 3-19] 보통인부 시중노임단가 미만 비율(%) ····· 50
[그림 3-20] 사회보험 가입률 ····· 52

[그림 3-21] 국민연금 및 건강보험 미가입 이유 ····· 54
[그림 3-22] 현장에서 시행되는 노동조건 관련 제도 적용률 ····· 55
[그림 3-23] 편의시설 유무, 충분, 청결, 접근편의성 ····· 58
[그림 3-24] 근로복지제도 적용 ····· 60
[그림 3-25] 안전사고 보상방식 ····· 63
[그림 3-26] 현장 안전조치 체감도 ····· 64
[그림 3-27] 안전용품 지급 ····· 65
[그림 3-28] 교육훈련 효과 ····· 67
[그림 3-29] 교육훈련 방식 ····· 67
[그림 3-30] 희망하는 교육훈련 ····· 69
[그림 3-31] 직업소개소 이용방법 ····· 70
[그림 3-32] 연간 평균 이용하는 직업소개소 ····· 72
[그림 3-33] 직업소개소 불만족 이유 ····· 76
[그림 3-34] 기타 고용서비스 기관 인지 및 이용 ····· 78
[그림 3-35] 정책과제 우선순위 (1, 2순위 합계) ····· 80
[그림 3-36] 외국인노동자 유입 영향 인식 ····· 82
[그림 3-37] 상담수요 ····· 83
[그림 4-1] 서울시 전자인력관리제 운영 흐름도 ····· 125
[그림 4-2] 건설인적자원개발위원회 조직구성(안) ····· 126
[그림 4-3] 건설근로자공제회의 무료취업지원센터 설치 현황 ····· 128
[그림 4-4] 건설업 도급구조 현황 ····· 131

연 구 요 약 문

○ **연구목적 및 방법**

- 일용직은 고용계약기간이 1개월 미만이거나 일정한 사업장에 소속되지 않고 떠돌아 다니면서 일한 대가를 받는 노동자로 고용사정이 가장 열악한 집단임. 하루 일로 하루 생계를 이어가는 대표적인 취약계층으로, 특히 경기 침체 등으로 고용 및 생활불안을 겪을 가능성이 높으며 보호를 위한 정책방안이 매우 중요함
- 일용직 중에서도 건설일용직은 더욱 취약한 노동집단이며, 특별한 기술과 숙련없이 건설현장의 자재정리와 청소, 교통정리 등의 단순노무에 종사하는 일용직은 더욱 그러함. 위험한 작업, 작업 대비 낮은 소득, 임금체불, 산재 사고 등은 건설현장 노동자의 열악한 노동조건을 알 수 있는 대목임. 이렇다보니 건설업 일자리는 기피의 대상이 되어 젊은 층의 신규진입이 매우 낮으며, 그 만큼 고령화도 가속되고 있음. 건설업 취업자수는 7% 정도이나, 안전사고 비중은 25%로 여전히 산업재해 비율이 높음, 건설업 사망자수도 2014년부터 500명 이하로 소폭 감소하였지만, 전체 산업대비 비중은 26.3%~27.2%로 여전히 전반적인 비중은 감소하지 않고 있음. 또한 임금체불 노동자수도 2014년부터 미세하게 감소추세이지만 전체 산업에서 차지하는 비중은 20%를 넘어서는 현실임(신영철, 2017). 일의 특성상 미세먼지, 폭염, 혹한 등에 노출되어 작업을 수행하고, 열악한 작업환경 개선을 위해 정부가 대책을 수립·시행하고 있지만, 현장에서는 잘 지켜지지 않는 문제도 지적되고 있음(건설노조, 2018)
- 불안정한 일자리와 생활고를 겪는 일용직 중에서도 특별한 기술없이 건설현장에서 단순업무를 수행하는 단순노무직을 위한 지원방안이 절실한 상황임. 이에 건설현장 단순노무직의 노동 및 생활실태를 확인하고 이들의 처우를 개선하기 위한 정책방안을 모색하고자 함

○ **건설현장 단순노무직 규모**

- 통계청 지역별고용조사를 통해 건설현장의 단순노무직 규모를 추정할 수 있음. 지역별고용조사에 의하면, 건설 및 광업 단순노무직 규모는 전국 기준 2013년

39.4만명에서 2014년 39.5만명, 2015년 41.8만명으로 증가하다가, 2016년 41.2만명으로 소폭 감소한 뒤, 2017년에는 47만명으로 다시 크게 증가함. 여기에는 건설 외에 광업에 종사하는 단순노무직도 포함되어 있으나, 2017년 광업 취업자수는 2.2만명이고, 광업 종사자 중 단순노무직은 1천명에 불과해 다수가 건설업의 단순노무직이라 할 수 있음

- 서울지역의 건설 및 광업 단순노무직 규모는 2013년에서 2016년까지 6만명~6.5만명 수준이었다가, 2017년에는 8만명으로 큰 폭으로 증가함. 특히 서울지역은 광업에 종사하는 인력이 많지 않을 뿐더러, 광업 관련 단순노무 종사자는 더욱 적어서 해당 직업이 크지 않다고 하겠음. 참고로 서울지역 광업 취업자는 2013년에서 2015년까지 약 2~3천명이었으나, 2016년 상반기조사부터 2018년 상반기 조사까지 광업 취업자는 없는 것으로 나타나고 있음

○ 설문조사에서 나타난 노동 및 생활실태

- **진입과 이직** : 건설노동자 진입 당시 평균 연령은 46.3세로, 40대까지 직업을 갖고 있다가 퇴직이나 폐업 등으로 건설현장으로 진입한 경우가 다수였음. 이전 직업은 주로 월급노동자(35.3%)와 자영업자(31.2%)였음. 건설업으로 진입한 이유는 일자리의 질이 좋거나 경력을 발휘할 수 있는 등의 긍정적 측면보다 당장 수입이 필요하거나 원하는 일자리가 없어서 진입장벽이 낮은 건설업으로 취업한 경우가 대다수(89.5%)였음. 처음 일자리를 구한 방식은 거주지 주변 직업소개소를 이용하는 비율(52.3%)이 높았으며, 다음으로 팀·반장 등 인맥(18.3%)을 통해 들어오는 경우가 많았음. 계속 건설현장에서 일하고자 하는 비율은 81%로 높았으나, 이 중 68.5%는 보유한 기술이 없고 다른 일자리도 구하기 어려워 이직이 쉽지 않아 계속 일할 수 밖에 없는 형편이었음. 이직의사가 있는 응답자의 주된 이직 사유는 육체적으로 힘든 노동(68.4%)을 꼽았음
- **노동실태** : 연간 평균근로일수는 210일이었으며, 연간 평균소득은 약 2,400만원이었음. 기능공 중심의 건설근로자공제회(2018) 실태조사의 연간 평균소득 3,430만원과는 약 1천만원 정도 차이가 있었음. 근로계약을 체결한 비율은 59.3%였으며, 이 중 서면계약 체결 비율이 3/4이었음. 하지만 서울시 표준근로계약서 사용 비율은 1.4%로 매우 낮았음. 임금은 일당제의 현금지급방식이 다수였으며, 직업소개소가 주요한 임금지급주체였음. 근로계약은 주로 팀·반장과 체결하지만, 임금은 직업소개소로부터 지급받는 구조로 대불제도 관행을 확인할 수 있음. 일한 당

일에 임금을 지급받기에 임금체불이나 지연되는 경우는 많지 않았으며, 하루 일당은 12만원~13만원이 다수로, 통상 10%의 직업소개수수료를 제외하고 지급받고 있음. 지급받기로 한 하루 일당이 조사 당시 시중노임단가보다 낮은 비율은 16.7%였지만, 소개수수료를 제외한 실수령액이 시중노임단가 미만인 비율은 83.5%였음

- 하루 일당이 조사 당시의 시중노임단가 기준보다 낮은 비율은 16.7%였지만, 소개수수료를 제외한 실 수령일당의 시중노임단가 미만 비율은 83.5%였음. 다수는 지급받기로 한 하루 일당이 시중노임단가보다 높았지만, 직업소개수수료 10%를 제외하고 실제 지급받은 일당이
- 지급받기로 한 하루 일당이 시중노임단가보다
- **사회보험과 복지제도** : 사회보험 가입율은 3.7%~7.8%로 대다수가 배제되고 있었음. 건설현장에서 시행되는 제도 중 주휴수당 지급이나 유급휴가 부여, 근로복지시설 이용, 대부 제도는 사실상 단순노무직에게는 거의 적용되지 않고 있는 현실이었음
- **산업안전** : 최근 1년 이내 산재 경험 비율은 10.7%였으며, 산재 경험자 중 보상받지 못한 비율은 34.4%로 재해보상이 제대로 이뤄지지 않고 있었음. 보상방식도 산재보험으로 처리하는 경우는 2.4%에 불과해, 대부분 공상처리하고 있었음
- **교육훈련** : 건설교육훈련 경험자 비율은 4명 중 1명에 불과했으며, 여성 응답자는 2.3%로 교육훈련을 받는 경우는 극히 드물었음. 교육훈련방식은 건설현장의 동료나 아는 사람으로부터 받는 경우가 95.3%로 훈련기관의 체계적인 교육훈련은 거의 이뤄지지 않고 있음. 교육훈련의 필요성에 대한 공감대는 높았으며, 특히 경험자일수록 더욱 높았음. 다만, 경력자일수록 교육훈련 필요성 정도가 낮았는데, 이는 건설현장 단순노무직의 직무가 특별한 기술을 요하지 않으며, 경력이 쌓이면서 자연스럽게 현장에서 노하우를 습득할 수 있는 것으로 이해하기 때문인 것으로 보임
- **직업소개소 이용** : 평균 2.5개 정도의 직업소개소와 관계를 맺으며 일자리를 소개 받고 있음. 연간근로일수가 많을수록 소수의 단골 직업소개소로부터 안정적으로 일자리를 소개 받는 특징이 있음. 직업소개소에 대한 만족도는 평균 3.15였으며, 연간근로일수와 연간소득이 많거나 혹은 적은 응답자일수록 만족도가 낮았음. 이는 연간근로일수가 적고 소득도 낮은 상황에서 높은 수수료 지불에 대해 불만족하는 것으로 이해할 수 있으며, 비록 일하는 날이 많고 소득도 높지만 그 만큼

공제되는 수수료 금액이 크기에 불만이 높은 것으로 보임. 직업소개소에 대한 불만족 이유로는 절대 다수인 76.3%가 과도한 수수료를 선택하여 소개수수료 문제가 해결해야 할 중요한 과제였음. 공공 고용서비스 기관 이용실태에서는 고용노동부 고용복지플러스센터가 상대적으로 인지도와 이용률이 높았음. 하지만, 여전히 민간유료직업소개소에 비하면 낮은 인지도와 이용률이었음. 서울시 일자리플러스센터의 인지도와 이용률이 낮았으며, 건설근로자공제회 취업지원센터는 상대적으로 낮은 인지도이지만, 건설일자리만을 소개하는 기관이기에 이용률은 서울시 일자리플러스센터보다는 높은 편이었음

- **노조** : 현재 건설관련 노조는 주로 기능공 중심으로 조직되어 있어, 단순노무직을 대상으로 한 이번 설문조사에서는 노조 가입자는 6.0%에 불과했음. 노조가 필요하다는 의견은 설문조사 결과 평균 3.71로 높은 편이었으나, 이는 면접조사 결과와는 다소 상이함. 면접조사 참여자들은 노조 필요성에 대한 공감대가 낮았으며, 특히 높은 연령의 참여자일수록 노조에 대한 불신이 높았음. 또한 조합원이 비조합원보다 노조 필요성에 대한 인식이 낮게 나타난 점도 특징임. 조합원이 비조합원에 비해 일한 일수와 임금이 낮게 나타났는데, 노조가 전반적으로 건설현장의 노동조건 개선을 위해 활동하지만, 본인의 일자리 질 개선 효과는 잘 느껴지지 않기에 낮게 평가한 것으로 보임
- **개선과제** : 개선해야 할 정책과제로 무엇보다 임금이 높아져야 한다는 응답이 많았음. 다음으로 내국인 일자리 확보, 복리후생 확대, 노동시간 단축 등의 순이었음. 임금 인상과 일자리 확보를 가장 중요한 정책과제로 인식함. 외국인 노동자 유입에 따른 영향에 대해서는 전반적으로 부정적이었으며, 특히 일자리 축소와 임금 저하에 외국인노동자의 영향이 큰 것으로 인식함
- **생활실태** : 현재의 생활수준이 나쁜 편이라는 응답은 44.5%로, 좋은 편이라는 응답 1.7%보다 월등히 높았으며, 건설업 일을 하면서 생활형편이 악화되었다는 비율(32.8%)이 개선되었다는 비율(4.5%)보다 높았음. 채무불이행자는 14.0%였으며, 신용문제로 자신 명의의 통장이 없는 비율도 10.8%로 적지 않았음. 고시원과 여관 등 비주택 거주자는 3.3%였으며, 주택거주자 중 자가 28.3%, 전세 53.5% 등으로 나타났음. 건설업 단순노무직의 자가점유율은 서울지역 일반가구(42.9%)와 수도권 저소득층(소득 1~4분위) 일반가구(35.9%)보다 낮은 수준이었음

○ 면접조사에서 나타난 노동실태 및 애로사항

- **건설업 진입** : 면접조사에 참여자들의 건설업 진입배경을 유형화하면 크게 4가지로 구분할 수 있음. 첫째, 생계형은 자영업을 하다가 폐업했거나 경기 악화로 구조조정 및 부도로 인해 퇴사 후 경제적 생활을 영위하기 위해 건설업에 진입한 경우임. 둘째 창업형은 자기 사업을 위해 자금을 모으는 노동자가 이에 해당됨. 셋째, 근면형은 자신의 본업이 있음에도 불구하고 여유시간을 활용하여 소위 투잡을 뛰는 경우임. 넷째 가업승계형은 가족 중에서 건설업에 종사하고 있어 어릴 때부터 건설업에 익숙하면서 진입한 경우임. 일용직 건설노동자들의 건설업 진입 경로는 지인의 소개나 스스로 탐색하여 직업소개소 등을 통해 일자리를 알선받아 진입한 경우가 많았음. 특히 특별한 기술을 필요치 않아 진입장벽이 낮아 건설업에 쉽게 접근한 것으로 나타났음
- **노동실태** : 건설노동자들은 대부분 일당을 받고 일하는 일용직 잡부로서 공사 초기-중간-마무리 현장에 투입되어 청소를 하거나 자재정리 및 운반하는 등의 간단한 업무를 하고 있었음. 또한 노동자들은 공공건설현장이나 대형 아파트 공사현장보다 건물, 상가, 주택 등 소규모 민간건설현장에서 일하는 비중이 더 높았음. 노동자들의 월 평균 근무일수는 20-25일 정도이며 젊을수록 20일 이상, 60대 이상 고령일수록 15일도 못하는 경우가 존재했음. 임금의 경우 매달 일하는 날에 따라 다소 차이가 있지만 보통 월평균 약 200만원 정도로 나타났음. 건설노동자들은 4대 보험에 거의 가입되지 않고 있었으며 소규모 건설현장에 종사하는 경우가 많아 화장실이나 세면시설 등 전체적인 근로환경은 열악한 것으로 나타났음. 또한 산업재해 발생시 대부분 공상처리 하고 있으며 근로계약서 작성은 거의 이루어지지 않고 있었음. 날씨 등으로 일하지 않는 날에는 취미생활을 하는 경우도 있지만 상당수는 음주 혹은 수면을 취하는 것으로 나타났음
- **직업소개소 이용** : 상당수 일용직 노동자들은 집 근처 직업소개소를 활용하는 것으로 나타났음. 노동자가 건설 현장에서 일하기로 결정하면 가장 먼저 집 근처 직업소개소를 방문하였고 정부(자치단체)와 공공기관이 운영하는 무료취업지원센터에 대한 정보는 거의 모르고 있었음. 직업소개소에 지급하는 수수료는 대략 일당의 10%였으며 당일 지급받는 것을 선호했음. 건설노동자들은 주로 거래하는 직업소개소, 소위 단골 직업소개소를 정해놓고 정기적이고 우선으로 일자리를 알선받았는데 이는 일거리가 많지 않을 때 소장으로부터 일거리 알선의 우선순위 대상자가 될 수 있고 직업소개소를 매일 방문하지 않아도 SNS 등으로 출근할 현

장 정보를 제공하기 때문임. 그러나 일부 노동자의 경우 안정적 일자리 확보를 위해 단골 직업소개소 이외에 추가적으로 1-2개 정도의 직업소개소와 거래하는 것으로 나타났음. 건설일용직 노동자들이 새벽인력시장보다 직업소개소를 활용하는 이유는 첫째 새벽 인력시장의 특정 지역에 몰려 있기 때문에 현 거주지와 접근성이 떨어지고, 둘째 새벽 04:00-05;30까지 새벽시장에 이동할 수단이 여의치 않으며, 셋째 새벽시장은 일시에 많은 인원이 몰리기 때문에 일자리를 얻을 수 있는 확률이 떨어지기 때문임

- **외국인노동자 영향** : 건설현장에서 외국인 노동자들은 상당수 존재하고 주로 중국동포들이 많이 종사하는 것으로 나타났음. 이들은 주로 십장 혹은 반장 등 팀제로 운영되고 있으며 작업현장에서 정해진 공사량을 할당받아 처리하는 일명 '야리끼리' 방식이 상당수 존재했음. 또한 작업 방식과 업무가 다르기 때문에 현장에서 외국인과 내국인 노동자간 갈등 발생도 거의 발생하지 않았음. 인터뷰 대상자들은 외국인 노동자들이 일하는 것에 대해 부정적인 시각이 높지 않았음.
- **노조** : 건설노동자들은 자신들의 열악한 처우 개선을 위해 집단적 목소리를 낼 수 있는 수단인 노조 조직화를 고려하지 않고 있었고 건설노조에 대해서도 비우호적이며 노조에 가입기회가 부여된다고 하더라도 가입을 주저했음. 또한 일용직 노동자들은 건설업종을 평생직장으로 인식하고 있지 않았으며 자신의 경제적 상황이 좋아지면 언제든지 다른 업종으로 전직하거나 자영업 하기를 원하는 것으로 나타났음

○ 정책방안

- **직업소개소 관리 감독 강화** : 고용노동부의 '국내유료직업소개요금 등 고시에 관한 규정'에 의하면 현재 직업소개소에서 건설일용직에게 받는 10% 수수료는 구인자, 즉 인력을 요청한 건설업체에게 청구해야 하고 구직자인 노동자는 3% 이하의 수수료만 지불하면 됨. 하지만, 건설업체가 지불해야 할 수수료도 노동자가 지불하기에 10%의 수수료 문제가 발생함. 또한 면접조사에 의하면 건설업체는 수수료 등을 포함하여 직업소개소에 잡부 기준 인당 14~15만원에 계약하지만 노동자에게는 12만원 내외로 설명하고 수수료를 공제한 후 10만원 정도를 지급하는 경우도 있다고 함. 결국 직업소개소는 40~50%의 수수료를 취하는 것으로 이는 법정 수수료의 4~5배에 해당함. 법정 수수료율이 지켜질 수 있도록 정부 및 서울시의 지속적인 관리·감독이 필요함

- **하도급 호민관 확대** : 서울시는 2015년 3월부터 하도급 호민관제도를 운영중에 있음. 이 제도는 불공정계약·대금체불 등 억울한 피해를 당하고도 시간적·금전적 여력이 없어 법적 도움을 받지 못하는 건설노동자와 장비업자 등 사회적 약자를 돕기 위한 제도임. 하도급 호민관들은 감사위원회 소속으로 서울시와 시 산하 투자·출연기관, 민간이 발주하는 공사의 하도급과 관련 불공정 하도급 거래행위 행정지도·감시, 피해업체 구제를 위한 법률상담, 행정처분 의뢰 등을 담당함. 하지만 현재 호민관 제도는 건설공사 현장의 불법과 불공정 하도급 행위를 점검하고 하도급자 권익보호에 초점이 맞춰져 운영되고 있음. 건설노동자들은 폐업 및 실직 이후 생계를 위해 건설업에 진입하는 경우가 많아 생활의 어려움을 겪기도 하며, 유료 직업소개소에서 임금체불 등의 애로사항을 겪는 등 이들을 대상으로 한 법률상담이 절실함. 서울시 호민관제도에 대한 홍보를 강화하여 건설노동자들이 쉽게 이용할 수 있도록 문턱을 낮출 필요가 있음
- **전자카드제 확대** : 일자리를 찾아 지역 및 현장을 이동하는 건설업의 특성 때문에 일용직 건설노동자의 근무 이력 추적은 쉽지 않음. 이를 보완하기 위해 정부가 도입한 것이 전자카드제(RFID, Radio Frequency IDentification)임. 이 제도는 건설근로자가 현장에 설치된 단말기에 전자카드를 태그하면 실시간으로 출·퇴근 내역이 기록되고 이를 바탕으로 시공사가 건설근로자의 퇴직공제부금까지 신고하는 체계적인 인력관리 시스템으로 건설근로자의 퇴직공제금 누락방지는 물론 임금체불 예방 등 매우 유용함. 하지만 서울시의 경우 현재 공공 공사현장에만 적용되기에 민간 건설현장에는 아직 취약함. 서울시에 작업장을 둔 일정 규모 이상의 민간 건설현장에도 전자카드제를 의무적으로 시행하도록 단계적 정책 추진이 필요함
- **노사정 건설거버넌스 활성화** : 건설 인적자원개발위원회(ISC, Industry Skill Council)(이하 건설ISC)는 2016년 9월 건설근로자공제회를 중심으로 건설업계 종사자 및 협회·단체, 근로자단체 및 관련 기관 전문가들로 구성된 건설업의 노사정 협의체임. 건설ISC에는 노사가 모두 참여하고 있는 건설업의 주요 거버넌스 조직으로 17개 ISC 중 양대 노총이 참여하는 조직은 건설 ISC가 유일함. 서울시는 건설업 비정규직 노동자들의 처우개선과 정책개발을 위해 건설ISC에 참여할 필요가 있으며 건설업 노사정 거버넌스 조직의 활성화를 위해 노력해야 함
- **무료 취업지원센터 확대** : 건설근로자공제회는 건설노동자의 구직비용(소개비 등)의 부담을 완화하기 위한 공공 일자리 지원사업으로, 구인·구직자를 대상으로 체

계적인 건설현장 취업 또는 채용상담, 무료 알선 서비스를 위해 무료취업지원센터를 운영하고 있음. 특히 무료취업지원센터를 이용할 수 있는 대상은 건설현장에서 일자리를 찾는 구직자(노동자)와 건설현장에서 일할 사람을 찾는 구인자(건설사업주) 모두 해당됨. 하지만 현재 무료취업지원센터는 전국 16개 지역에, 그리고 서울에는 3개가 설치되어 있음. 면접조사에서 나타난 것처럼 건설노동자들이 공공 무료취업지원센터를 잘 모르고 있으며 이용하려고 해도 찾기가 어려운 현실임. 물론 노동자들이 일당제에 익숙해져 월급제를 지향하는 무료취업지원센터 이용을 주저하지만, 이는 인식개선과 설득으로 가능할 것으로 보임. 또한 공공 건설현장 및 고정적 일자리를 제공하여 상당히 좋은 일자리를 창출할 수 있음 서울시는 각 자치단체별로 서울시 일자리센터를 운영하고 있다. 따라서 건설근로자공제회의 무료취업센터와 각 자치단체 일자리센터가 연계하여 건설일용직 노동자들에 대한 일자리 알선을 도모할 수 있을 것임. 또한 서울50플러스재단과 연계한다면 중장년층의 일자리 창출에 크게 기여할 것으로 보임.

- **무료직업훈련 확대** : 건설근로자공제회는 건설노동자의 기능향상 및 건설업 구직자의 기능 습득을 위한 타일·용접 등의 건설 직종 훈련과정을 운영하고 있음. 참여대상은 고용보험이 등록된 건설현장에 근로내역이 있는 자, 공제회 퇴직공제금을 적립하는 자, 건선현장에 취업한 경력이 있는 자, 건설 구직자, 기초안전보건교육을 이수한 자 등이며 주간과 야간 모두 훈련이 개설되어 있음. 훈련과정은 기본과정과 심화과정으로 구분할 수 있는데 기본과정은 타일, 배관, 용접 등 건설현장에서 많이 활용되는 직종들이며, 심화과정은 기본과정보다 높은 숙련을 습득할 수 있는 향상과정이라 볼 수 있음. 훈련생이 1일 5시간(야간 1일 2시간30분) 이상 훈련을 참여한 경우 훈련수당을 지원하고 있는데 주간 16,000원/1일, 야간 10,000원/1일을 지급함. 서울시 산하에도 4개 기술교육원(동부기술교육원, 중부기술교육원, 남부기술교육원, 북부기술교육원)을 통해 무료로 다양한 훈련과정을 운영하고 있음. 이 중 건설업과 관련 있는 학과를 운영하는 기술교육원은 남부기술교육원을 제외한 3개 기술교육원에서 직업훈련을 실시함. 건설노동자들이 기술을 습득하여 건설업에 안정적으로 정착할 수 있도록 지원해야 함. 일정 수당을 지급하여 기본적인 기술을 습득시키고 현장에 투입한다면 생계를 유지하면서 숙련향상에 효율성을 제고할 수 있음. 특히 30~40대 노동자들을 타겟으로 설정하여 직업훈련의 유용성을 설명한다면 훈련참가생들이 증가할 것임. 특히 건설현장에서 이뤄지는 안전점검 시간에 이들을 대상으로 홍보하여 적극적으로 훈련생을

모집한다면 실효성이 높을 것으로 보임

- **건설노동자들의 이해대변 조직** : 현재 건설노동자들을 위한 주요 이해대변 조직은 노조로, 한국노총 전국건설산업노조(약 4만명)와 민주노총 전국건설산업노조연맹(약 12만명)이 대표적임. 이들 노조는 매우 열악했던 건설업의 임금과 노동조건을 개선하는데 크게 기여했지만, 현재 노조는 숙련공 중심이어서 단순노무직의 이해대변에는 한계가 있음. 따라서 불법 외국인노동자 근절 및 단순노무직을 포함한 건설노동자들의 처우개선과 사회안전망 구축을 위해 이해대변 조직을 구성하거나 확대하도록 지원할 필요가 있음

Ⅰ. 서론

1. 연구배경 및 목적

2018년 기준 서울시 만 15세 이상 임금노동자 4,075천명 중 일용직은 301천명으로, 전체 임금노동자의 7.4%를 차지하고 있다. 서울의 일용직 비중은 점차 감소 추세로, 1999년 18.9%에서 2013년 10% 미만인 9.2%로 줄었으며, 이후에도 지속적으로 일용직 비중은 축소되고 있다. 일용직 규모는 1999년 59만명에서 2008년 금융위기 직후인 2009년 50만명 미만인 48.1만명으로 줄었으며, 2018년에는 30.1만명으로 더욱 감소하였다.

일용직은 고용계약기간이 1개월 미만이거나 일정한 사업장에 소속되지 않고 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 노동자로 고용사정이 가장 열악한 집단이다. 하루 일로 하루 생계를 이어가는 대표적인 취약집단이라고 하겠다. 특히 이들은 경기 침체 등으로 고용 및 생활불안을 겪을 가능성이 높으며 보호를 위한 정책방안이 매우 중요하다.

일용직 중에서도 건설일용직은 더욱 취약한 노동집단이며, 특별한 기술과 숙련없이 건설현장의 자재정리와 청소, 교통정리 등의 단순노무에 종사하는 일용직은 더욱 그러하다. 위험한 작업, 작업 대비 낮은 소득, 임금체불, 산재 사고 등은 건설현장 노동자의 열악한 노동조건을 알 수 있는 대목이다. 이렇다보니 건설업 일자리는 기피의 대상이 되어 젊은 층의 신규진입이 매우 낮으며, 그 만큼 고령화도 가속되고 있다. 건설업 취업자수는 7% 정도이나, 안전사고 비중은 25%로 여전히 산업재해 비율이 높으며, 건설업 사망자수도 2014년부터 500명 이하로 소폭 감소하였지만, 전체 산업대비 비중은 26.3%~27.2%로 여전히 전반적인 비중은 감소하지 않고 있다. 또한 임금체불 노동자수도 2014년부터 미세하게 감소추세이지만 전체 산업에서 차지하는 비중은 20%를 넘어서는 현실이다(신영철, 2017). 일의 특성상 미세먼지, 폭염, 혹한 등에 노출되어 작업을 수행하고, 열악한 작업환경 개선을 위해 정부가 대책을 수립·시행하고 있지만, 현장에서는 잘 지켜지지 않는 문제도 지적되고 있다(건설노조, 2018).

불안정한 일자리와 생활고를 겪는 일용직 중에서도 특별한 기술없이 건설현장에서 단순업무를 수행하는 단순노무직을 위한 지원방안이 절실한 상황이다. 이에 건설현장 단순노무직의 노동 및 생활실태를 확인하고 이들의 처우를 개선하기 위한 정책방안을

모색하고자 한다

2. 연구대상 및 방법

기존 실태조사와 본 연구의 차이점은 여러 직종을 포함하지 않고 건설일용직 중에서 가장 취약집단인 단순공만을 조사대상으로 삼았다는 점이다. 건설현장 단순공은 특별한 팀에 소속되지 않고 현장 청소, 자재 운반 및 정리, 교통 정리 등의 단순노무를 제공하는 비숙련 인력으로 현장에서 임금이 가장 낮은 것은 물론 일자리를 구하는 것도 쉽지 않은 특징이 있다. 이에 본 연구는 건설현장의 일용잡부를 대상으로 설문 및 면접조사를 실시하여 이들의 노동실태와 생활실태를 확인하였다.

조사대상은 서울지역 공사현장에서 일하는 건설일용직중에서, 특별한 기능을 요하지 않는 경작업의 일반잡역에 종사하면서 단순육체노동을 하는 노동자로, 최근 6개월 이내 직업소개소(인력사무소)를 이용한 경험이 있는 한국인이었다. 즉 특별한 기술이 없는 비숙련공으로 주로 자재정리 및 청소, 교통정리 등 업무를 수행하는 한국인 건설일용직을 조사대상으로 하였으며, 현장에서는 일용잡부 혹은 단순공으로 불리는 노동자가 조사대상이었다.

사전교육을 받은 조사원이 서울지역 공사현장을 직접 방문하여 대면조사를 통해 설문지를 작성·수거하였다. 2016년 공사실적을 기준으로 공사현장과 발주처에 따라 비례로 표본을 할당하였으며, 서울시 모든 자치구의 공사현장에서 설문조사를 진행하였다. 수거된 설문지 중 유효한 설문부수는 총 600부였다.

설문조사결과 나타난 건설일용직의 노동문제를 좀 더 심층적으로 살펴보기 위해 설문조사 참여자 중 면접조사 참여의사가 있는 15명의 건설노동자를 대상으로 FGI를 세 차례 진행하였다. 노동실태와 생활실태, 그리고 지원방안에 대한 의견을 구체적으로 확인하였다.

Ⅱ. 선행연구 검토

1. 건설업 일자리 구조와 특성

건설업은 다른 산업과 비교하여 독특한 특성을 가지고 있다. 산업이 가지고 있는 특성으로 인해 일자리 구조가 여타 산업과 구분되기에, 건설업 일자리 구조를 이해하기 위해서는 건설업의 산업 및 고용구조의 특징을 이해해야 한다(방하남 외, 1998; 김훈·심규범, 1999; 방하남, 1999; 심규범 외, 2006; 심규범, 2009; 송혜련·박근혜, 2011)

건설업의 생산구조는 건설생산물 특성과 관련이 있다. 건설업체는 일의 성격에 따라 정규직 혹은 비정규직 고용을 선택하는 고용전략을 구사한다. 그 결과 건설업에는 일의 성격에 따라 상이한 고용관행이 병존한다.(심규범, 2009) 정규직 중심의 내부노동시장과 비정규직 중심의 외부노동시장이 같이 있는 것이다.

<표 2-1> 건설업과 일반 제조업의 특성 비교

	건설업	제조업
생산물 성격	(반)영구적, 내구재, (준)공공재적 성격, 단위 생산물의 고가성, 복합성	소비재, 소요재, 단위생산물의 저가, 단순성
생산수요	수요의 불확실성/불안정성	수요의 안정성
생산방식	선주문 후 생산, 일회적/개별적 생산	선생산 후판매, 반복적/표준적 생산
생산구조	공종별/전문별 분할도급구조	대부분 직접 생산
작업환경	고정된 생산물과 이동하는 가설작업시설, 옥외생산으로 강한 기후의존성, 현장 이동성	고정된 완전작업시설과 이동하는 생산물, 옥내생산으로 기후조건과 무관, 현장의 고정성
고용구조	일용직 중심의 구용구조	상용직 중심의 고용구조
직업훈련	개별기업은 훈련회피, 현장에서 습득	개별기업 중심의 훈련실시
경력관리	개별기업에 의한 근로자 경력관리 부재	개별기업에 의한 근로자 경력관리

자료 : 방하남 외(1998), 건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구

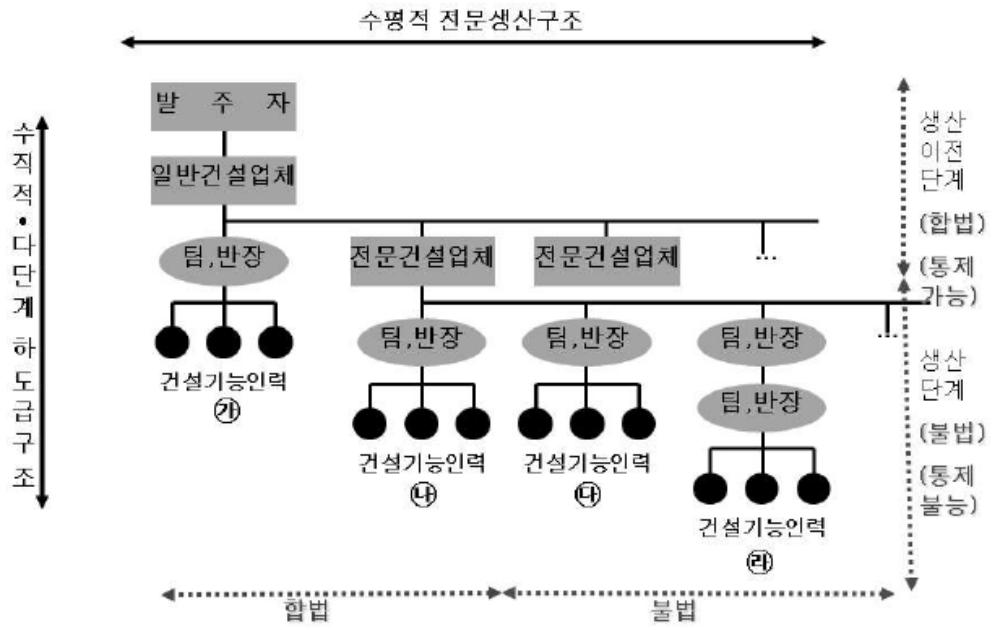
위의 표는 건설업과 일반 제조업의 특성을 비교한 것으로, 생산물의 성격, 생산방식

및 고용구조 등 모든 면에서 타 산업과 차이를 보이고 있다. 고용구조와 관련한 특성은 주로 고가성, 복잡성, 주문생산, 옥외생산 등이다. 고가성과 그로 인한 주문생산이라는 특성은 생산물에 대한 수요를 불확실하게 한다. 그 결과 파생수요인 노동력에 대한 수요도 불확실하다. 여러 생산기술이 포함된 복합성은 공종별로 순차적인 기업의 참여와 노동력 투입이 이뤄지게 해 역시 노동력 수요를 불규칙적으로 만든다. 옥외생산이라는 특성은 생산의 수행 여부가 기후에 강하게 영향을 받기에 장마철이나 겨울철에는 생산이 중단된다. 건설업체로서는 별다른 제도적 장치가 없는 한 생산활동과 직결된 노동력을 항상적으로 보유할 필요가 없으며 일이 있을 때에만 노동력을 확보하려는 유인이 존재하게 된다. 그에 비해 수주활동이나 관리활동을 위한 노동력은 항상적으로 필요하므로 이들을 상용직 또는 정규직으로 고용하고자 한다(심규범, 2009).

건설업의 특성은 건설노동자의 고용구조에 고스란히 영향을 미치게 된다. 건설업은 매우 고가의 생산물을 생산하는 산업으로 수요가 일정하지 않아 매우 불확실한 특성을 가진다. 그래서 건설생산물에 대한 생산이 성사되면 생산방식이 이뤄지는 선(先주)문, 후(後생)산 구조를 가지고 그때마다 건설현장이 일시적으로 생겨나게 된다. 각각의 건설현장에서는 공정별로 전문기술을 필요로 하기에 하나의 기업체에서 전문기술을 가진 인력들을 모두 보유하고 있지 않아 하도급 구조를 형성하고 있다(송혜련·박근혜, 2011). 건설현장의 발주자로부터 공사를 수주한 원도급자가 이를 직접시공하지 않고 여러 단계의 도급단계를 거쳐 생산이 이뤄지는 생산구조이다. 건설현장의 고용구조는 이러한 다단계식의 복잡한 하도급 구조를 가지기에 건설노동자 대부분은 발주자나 전문건설업체에 의해 고용된다기보다 하도급 단계에서 사회적 인맥으로 만난 건설현장의 팀·반장에 의해 고용되는 경우가 많다. 팀장에 의해 주로 고용되는 건설기능인력의 대부분은 기업의 외부노동시장에 존재하고 있는 비정규노동자이다(심규범, 2010). 건설현장의 팀장은 비공식적인 사회적 인맥에 따라 공식적인 제도없이 일자리 정보의 전달, 임금 책정, 작업 감독, 숙련 형성 등의 기능을 가지면서 건설일용노동자들을 고용한다. 팀장이 여러명 있을 수 있는 건설현장에서는 건설일용노동자의 관리에 대해선 소홀할 수 있는 여지가 크다. 일반적으로 정규근로자의 경우에는 사업주와의 고용관계가 명확하기 때문에 고용보험 가입자에 있어서나 노동자의 근로경력 확인 등에서 명확한 관계를 형성할 수 있다는 데에 이견이 없다. 그러나 일용노동자의 대부분을 차지하는 건설일용노동자의 경우에는 취업과 실업을 반복하고, 실업시 가장 중요한 생계수단인 실업급여 수급마저 복잡하고 모호한 고용관계로 인해 자신의 사업주는 물론 근로경력 확인을 받기에 많은 어려

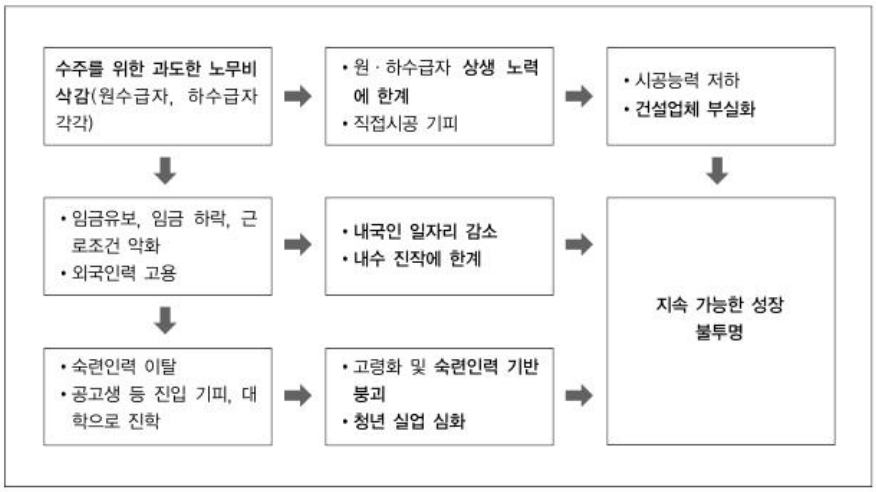
움이 있다. 건설업의 하도급 구조하에서 건설일용노동자는 합법적인 건설업자인 일반 건설업체와 전문건설업체 아래에서 여러 단계의 도급을 거친 팀장에게 고용되는 외형을 띠게 된다. 이 경우 전문건설업자 아래 단계의 근로자와 일반 또는 전문건설업자 사이의 법률관계가 도급관계인지 또는 고용관계인지가 모호해지는 문제가 발생된다. 이것은 건설일용근로자로 하여금 근로경력의 확인을 어렵게 만드는 주요한 요인 중 하나이다. 이러한 모호한 고용관계뿐 아니라 건설일용근로자의 잦은 이동성 역시 문제점으로 지적될 수 있다. 건설일용근로자는 특정 기업에 속해 있지 않기 때문에 항시 이동이 많고, 특히 동일 기업의 현장일지라도 공정에 따라 직종별로 이동해야 하기 때문에 이동이 잦다. 건설현장의 팀장은 건설일용근로자의 근로경력을 인정하기 위해서는 이동을 반복한다 할지라도 지속적으로 취득 및 상실신고를 반복해야 한다. 현장단위가 아닌 기업체의 경우에도 이러한 문제는 마찬가지이다. 업체 단위로 건설일용근로자를 관리하더라도 정산업무가 복잡해지고 번거로움 때문에 건설일용근로자의 근로경력 관리에 있어서는 많은 한계점을 지닌다고 볼 수 있다(심규범, 2009; 송혜련·박근혜, 2011).

[그림 2-1] 건설현장 생산구조



자료 : 심규범 외(2012), 건설기능인력의 체계적 육성 및 수입 안정화 방안, 한국건설산업연구원

[그림 2-2] 건설현장 열악한 고용환경



자료 : 심규범 외(2012), 건설기능인력의 체계적 육성 및 수입 안정화 방안, 한국건설산업연구원

요컨대, 수주 및 관리 등의 항상적인 활동에 필요한 노동력은 정규직으로 직접 고용하고(내부노동시장), 생산활동과 직결되어 수요가 불규칙적인 노동력은 비정규직으로 외부에서 충원(외부노동시장)하고 있다. 이것이 건설현장의 하도급 구조로 나타난다. 아래 그림에서 보듯이, 건설현장의 생산구조를 수평적 생산구조와 수직적 생산구조로 나눠 생각할 수 있다. 수평적인 전문생산구조는 건설생산물의 복합성이라는 특성에서 기인하는 것으로 어느 단일기업이 건설생산 전 과정을 담당하지 않고 각 공종별로 전문적인 생산구조를 갖게 됨을 의미한다. 이것은 전 세계적으로 공통적인 현상으로 효율적인 건설생산을 위해 필수적인 요소이다. 한편, 수직적인 다단계하도급 생산구조는 발주자로부터 공사를 수주한 원도급자가 이를 직접 시공하지 않고 여러 단계의 도급단계를 거쳐 생산이 이뤄지는 생산구조를 의미한다. 이것은 각 사회의 건설관련제도 및 여건에 따라 달리 나타나게 된다(심규범, 2009).

2. 건설업 및 일용직 규모

우리나라 가장 많은 일자리를 창출하고 있는 업종은 건설업이다. 통계청 경제활동인구조사에 의하면 2018년 현재 건설업 종사자는 총 203만명으로 전체 산업의 7.6%를 차지하고 있어 가장 많이 고용하고 있는 주요 서민 일자리 업종이다. 2013년부터 2018년까지의 건설업종사자 변화를 보면 지속적으로 증가하는 것을 확인할 수 있다.

전국 기준 2013년 178만명이 건설업에 종사하고 있으며, 2014년에는 183만명, 2015년 185만명, 2016년 187만명, 2017년 199만명, 2018년 203만명 등으로 매년 종사자 수가 꾸준히 증가하고 있다. 서울지역을 보면, 2013년 33.7만명에서 2015년 33만명까지 감소하였다가 2016년부터 다시 상승하는 형태이다. 건설업 취업자 중 서울지역 비중은 약 17.4~18.9% 정도 차지하고 있다.

<표 2-2> 전국 및 광역지자체 건설취업자 규모

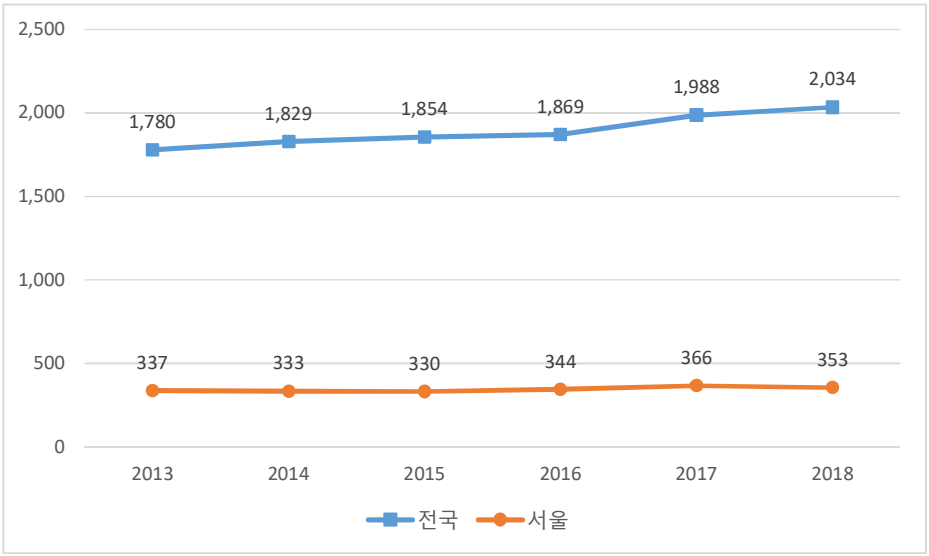
단위 : 천명

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	1,780	1,829	1,854	1,869	1,988	2,034
서울	337	333	330	344	366	353
부산	125	128	126	125	147	139
대구	89	92	90	94	97	97
인천	95	106	100	133	130	135
광주	67	74	68	70	69	76
대전	61	64	63	62	61	55
울산	36	36	42	44	48	46
세종	-	-	-	-	8	9
경기	425	470	487	454	489	541
강원	54	57	56	59	58	62
충북	50	53	55	55	60	58
충남	77	68	78	78	79	90
전북	70	70	72	65	64	72
전남	76	78	84	78	79	80
경북	95	88	88	91	101	93
경남	99	90	86	88	95	95
제주	24	23	29	31	37	34

자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

[그림 2-3] 건설업 취업자 규모

단위 : 천명



자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

지역별고용조사를 통해 건설업 취업자의 종사상 지위별 분포를 살펴보면, 산업 특성상 다른 산업에 비해 임시일용직 비율이 매우 높은 것을 알 수 있다. 2017년 기준 전산업의 임시일용직 비율은 24.4%이지만, 건설업은 43.9%로 월등히 임시일용직이 많은 것을 확인할 수 있다. 앞서 언급했듯이 건설생산물에 대한 주문이 성사되면 생산방식이 이뤄지는 '선(先)주문, 후(後)생산' 구조의 건설업 특성상 노동력 수요는 일시적인 경우가 대부분이여서 일용직노동자를 중심으로 고용되는 구조이다. 따라서 이러한 산업 특성으로 다른 산업에 비해 임시일용직 비율이 높다고 하겠다.

<표 2-3> 건설취업자 종사상지위별 규모

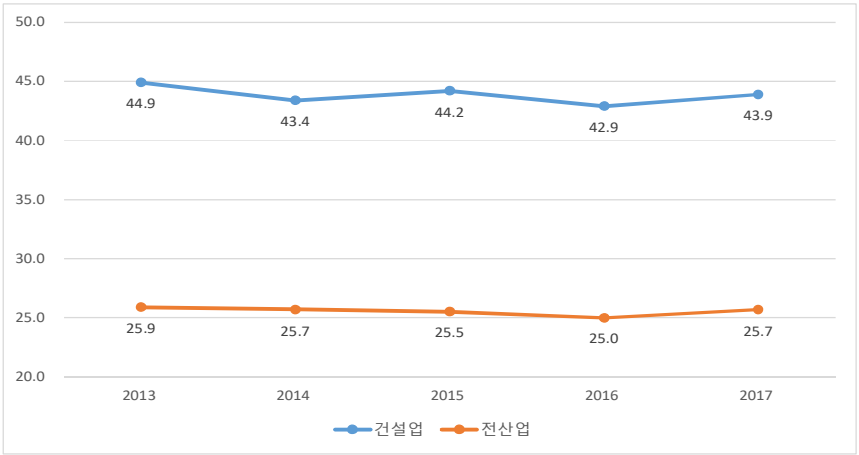
단위 : 천명, %

구분	2013	2014	2015	2016	2017
전체	1,818 (100.0)	1,847 (100.0)	1,862 (100.0)	1,866 (100.0)	2,010 (100.0)
임금노동자	1,419 (78.1)	1,427 (77.3)	1,439 (77.3)	1,444 (77.4)	1,582 (78.7)
상용직	604 (33.2)	626 (33.9)	618 (33.2)	644 (34.5)	699 (34.8)
임시일용직	816 (44.9)	801 (43.4)	822 (44.2)	800 (42.9)	883 (43.9)
비임금노동자	399 (21.9)	420 (22.7)	423 (22.7)	422 (22.6)	428 (21.3)

자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

[그림 2-4] 건설업과 전산업의 임시일용직 비율

단위 : %



자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

건설업 일자리의 특징 중 하나는 고령화이다. 고된 작업, 낮은 임금, 높은 산재위험, 불안정한 일자리 등으로 청년층이 취업을 기피하고 이에 따라 건설업 취업자의 고령화가 가속화되고 있다. 지역별고용조사에 나타난 40대 이상의 고령자 비율을 보면, 전산업은 2013년 62.7%에서 조금씩 증가하는 추세로 2017년에는 64.5%를 차지하고 있다. 이와 비교하여 건설업은 40대 이상 종사자 비율이 76.8%로 다른 산업보다 고령자 비율이 높은 것을 알 수 있다. 또한 50대 이상 비율도 2017년 전산업은 39.3%이지만, 건설업은 거의 절반에 육박한 47.0%이다. 건설업 취업자 중에서도 건설기능인력의 고령자 비율은 이보다 더 높아 건설인력 고령화 문제 완화를 위한 대책이 중요하다(관계부처 합동, 2015)

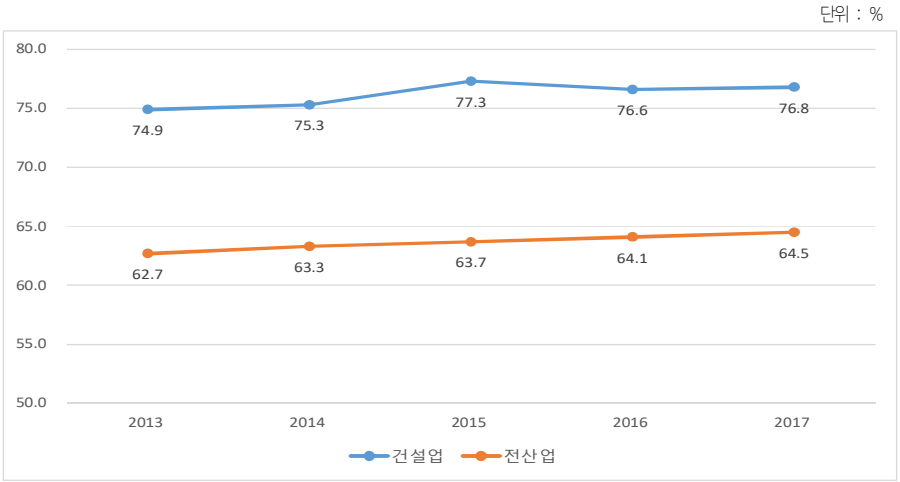
<표 2-4> 건설취업자 연령별 규모

단위 : 천명, %

구분	2013	2014	2015	2016	2017
전체	1,818 (100.0)	1,847 (100.0)	1,862 (100.0)	1,866 (100.0)	2,010 (100.0)
20대	102 (5.6)	110 (6.0)	109 (5.8)	115 (6.2)	133 (6.6)
30대	353 (19.4)	347 (18.8)	315 (16.9)	322 (17.3)	333 (16.5)
40대	620 (34.1)	612 (33.1)	619 (33.3)	589 (31.5)	600 (29.9)
50대	573 (31.5)	590 (31.9)	605 (32.5)	612 (32.8)	668 (33.2)
60대 이상	170 (9.3)	189 (10.2)	215 (11.5)	228 (12.2)	276 (13.7)

자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

[그림 2-5] 건설업과 전산업의 40대 이상 취업자 비율



자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

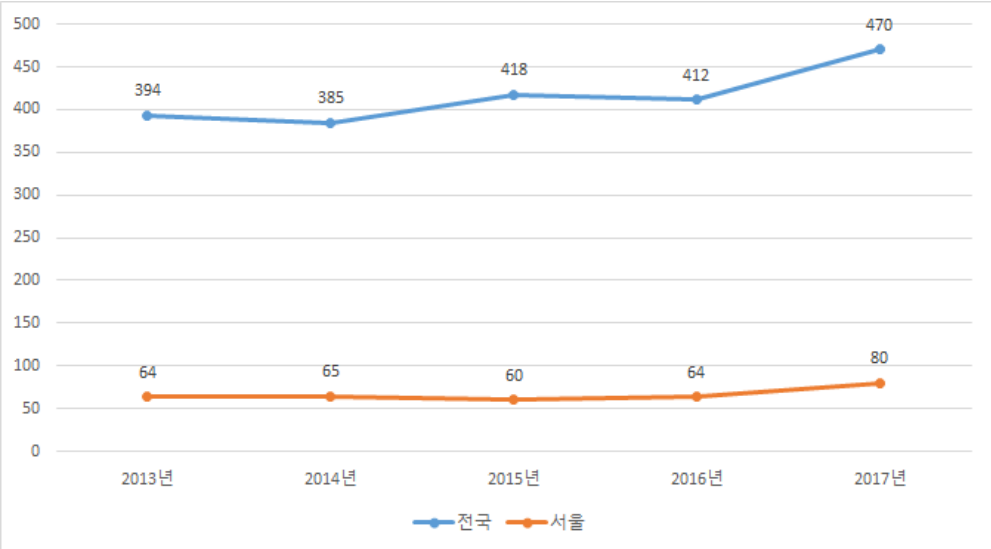
기술과 숙련도가 낮아 건설현장의 단순노무 일을 하는 일용잡부 규모는 통계청 지역별고용조사를 통해 추정할 수 있다. 각 연도별 상·하반기 직업별 취업자수를 단순평균하여 단순노무[1]에 종사하는 건설일용직 규모를 파악하면, 최근 다소 증가하는 추세로 나타난다. 지역별고용조사에 의하면, 건설 및 광업 관련 단순노무 종사자[2]는 2013년 39만 4천명, 2014년 39만 5천명, 2015년 41만 8천명으로 증가하다가, 2016년 41만 2천명으로 소폭 감소한 뒤, 2017년에는 47만명으로 크게 증가하는 것으로 나타나고 있다. 물론 여기에는 건설 외에 광업에 종사하는 단순노무직도 포함되어 있다. 하지만, 2017년 광업에 종사하는 취업자 규모는 2만 2천명이고, 광업 종사자 중 직업이 건설 및 광업관련 단순노무직은 1천명에 불과하여 해당 직업코드에서 차지하는 비중은 매우 작다. 이런 점을 감안하면, 2017년 건설현장의 단순노무직 규모를 47만명 정도로 추정하기에 무리가 없다 하겠다.

1) 한국표준직업분류상 단순노무종사자는 주로 수공구의 사용과 단순하고 일상적이며, 어떤 경우에는 상당한 육체적 노력이 요구되고, 거의 제한된 창의와 판단만을 필요로 하는 업무를 수행한다. 대부분 직업이 몇 시간 혹은 몇 십분의 직업 내 훈련(On the Job Training)으로 업무수행이 가능하며, 일반적으로 제1수준의 직무능력을 필요로 한다. 단순노무직에는 건설, 운송, 제조, 청소 및 경비, 가사·음식 및 판매, 농림·어업과 기타 서비스 관련 단순노무직 등 6개의 중분류로 구성된다(고용노동부, 단순노무종사자 한국직업분류, 2018. 3.)

2) 건설 및 광업관련 단순노무직은 2개 직업으로 분류된다. 건설 단순 종사원은 건축 및 토목공사와 관련하여 육체적인 노동으로 단순하고 일상적인 업무에 종사하는 자를 말한다. 광업 단순 종사원은 광산 또는 채석장의 폐쇄된 작업장에서 목재 및 철재 지주를 제거, 노천광에서 백악, 점토, 자갈 또는 모래를 채굴하는 등의 단순하고 일상적인 일을 수행하는 자를 말한다.

[그림 2-6] 건설 및 광업 관련 단순노무직 규모

단위 : 천명



자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)
주 : 2015년 인구센서스 조사결과에 따라 시계열로 보정된 결과
상·하반기 조사결과를 단순 평균하여 계산한 결과

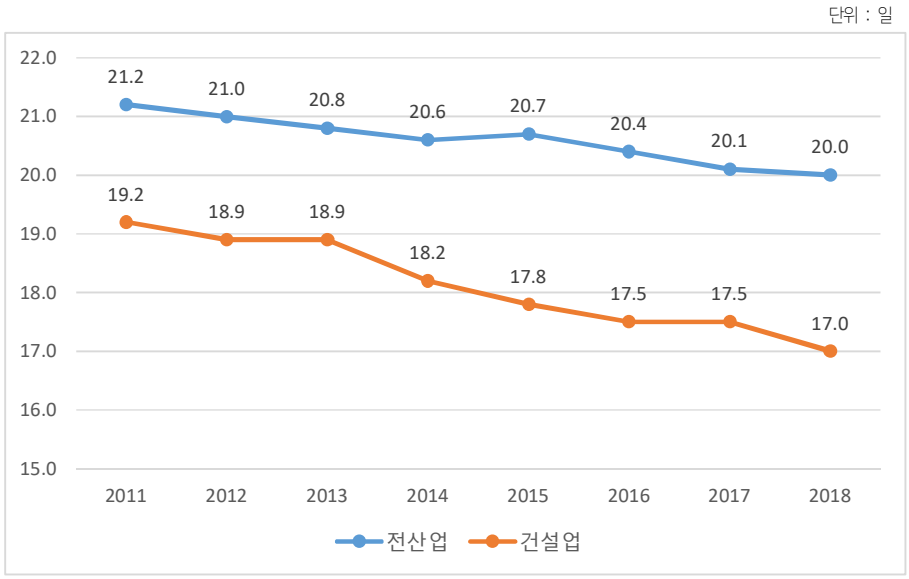
같은 방식으로 서울지역의 건설현장 단순노무직을 추정하면, 2013년 6만 4천명, 2014년 6만 5천, 2015년 6만명, 2016년 6만 4천명으로 유사한 수준이었다가, 2017년 8만명으로 큰 폭으로 증가하는 상황이다. 특히 서울지역은 광업에 종사하는 인력이 많지 않을 뿐만 아니라, 더군다나 광업 관련 단순노무 종사자는 더더욱 적다고 하겠다. 광업 단순 종사원은 광산 또는 채석장의 폐쇄된 작업장에서 목재 및 철재 지주를 제거, 노천광에서 백악, 점토, 자갈 또는 모래를 채굴하는 등의 단순하고 일상적인 일을 수행하는 자로 서울지역에는 해당 직업이 거의 없다고 하겠다. 참고로 서울지역 광업 취업자는 2013년에서 2015년까지 약 2천명에서 3천명정도 있었으나, 2016년 상반기조사부터 최근 2018년 상반기조사까지 광업 취업자는 없는 것으로 나타나고 있다.

3. 건설노동자의 노동조건

통계청 사업체노동력조사를 통해, 건설업과 다른 산업과의 노동실태를 비교할 수 있다. 크게 근로일수, 근로시간, 임금총액을 비교하면, 건설업이 다른 산업과 비교하여 일하는 날과 일하는 시간, 그리고 이에 따른 임금이 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다.

전체산업의 월 평균 전체근로일수는 2011년 21.2일에서 2018년 20.0일로 1.2일 감소하였으며, 건설업도 2011년 19.2일에서 2018년 17.0일로 2.2일 줄어들어, 다른 산업보다 월 평균 일하는 일 수가 더 줄어들었다. 월 평균 전체근로시간은 산업 전체 평균은 2011년 176.6시간에서 2018년 163.9시간으로 12.7시간 줄었으며, 건설업은 2011년 153.4시간에서 2013년 138.5시간으로 14.9시간 줄어, 근로일수처럼 다른 산업보다 일하는 시간이 더 줄어든 걸 알 수 있다. 월 평균임금총액은 전산업 평균은 2011년 261만원에서 2018년 338만원으로 약 77만원 증가하였으며, 건설업은 2011년 209만원에서 2011년 278만원으로 약 69만원 정도 상승하였다. 절대액수에서는 건설업의 월 평균임금 증가가 적기는 하지만, 증가율로 보면 건설업이 조금 더 높긴 하다. 하지만, 여전히 건설업의 임금수준이 다른 산업보다 낮은 것은 물론 그 격차도 개선되지 않고 있는 현실이다.

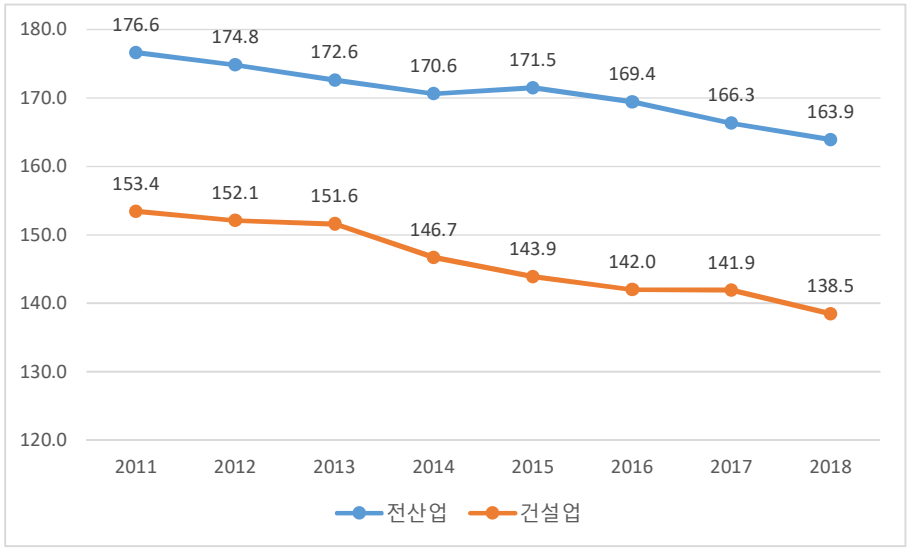
[그림 2-7] 전산업과 건설업의 월 평균 근로일 수



자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

[그림 2-8] 전산업과 건설업의 월 평균 노동시간

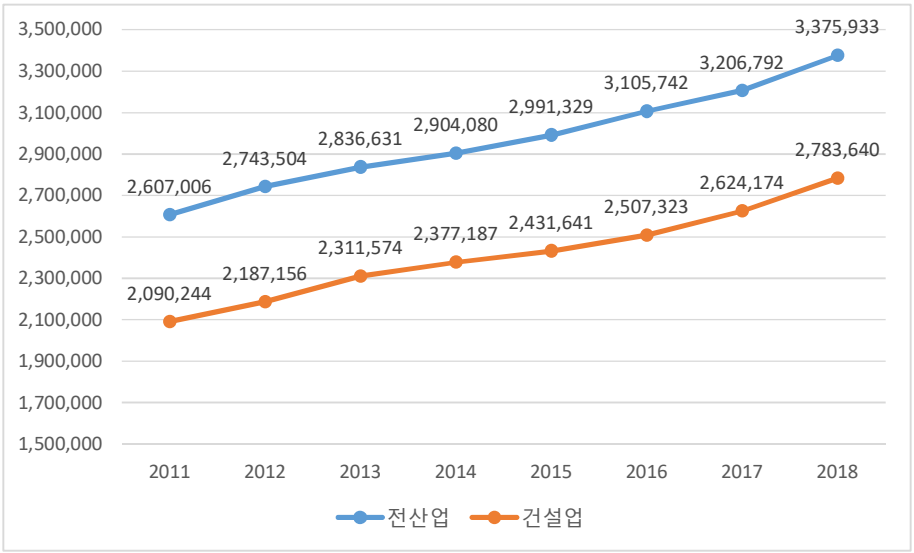
단위 : 시간



자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

[그림 2-9] 전산업과 건설업의 월 평균 임금총액

단위 : 원



자료 : 통계청[지역별고용조사, 각년도], 국가통계포털(KOSIS)

Ⅲ. 설문조사로 본 서울지역 건설현장 단순노무직 노동 및 생활실태

1. 조사개요

건설일용직 실태조사는 그 동안 여러 차례 진행되었다. 가장 최근인 2018년 11월 건설근로자공제회는 전국의 건설노동자 1,018명을 대상으로 한 실태조사 결과를 발표하기도 하는 등 건설노동자 실태 파악은 지속적으로 이뤄지고 있다. 기존 건설노동자 실태조사는 작업능력 수준별로 팀·반장은 물론 기능공, 준기공, 조공, 일반공[3]을 모두 포함하여 조사를 실시하여 건설노동자 전반의 노동실태를 확인하고 있다. 기존 실태조사가 건설노동자 전체를 포괄하다보니 건설일용직 중 가장 취약한 집단인 단순노무직 노동자의 노동실태에 초점을 맞춰 진행된 연구는 거의 없는 편이다. 다양한 직종을 포함하여 조사가 진행되고, 특히 기능공 중심으로 조사가 이뤄져 건설현장 단순노무직 종사자의 노동실태가 명확히 드러나지 않는다. 또한 일부 연구는 건설근로자공제회 가입자를 모집단으로 하여 조사가 이뤄져 결과 해석에 한계가 있다.

기존 실태조사와 본 조사의 차이점은 여러 직종을 포함하지 않고 건설일용직 중 가장 취약집단인 단순공만을 조상대상으로 삼았다는 점이다. 건설현장 단순공은 특별한 팀에 소속되지 않고 현장 청소, 자재 운반 및 정리, 교통 정리 등의 단순노무를 제공하는 비숙련 인력으로 현장에서 임금이 가장 낮은 것은 물론 일자리를 구하는 것도 쉽지 않은 특징이 있다. 이에 본 연구는 건설현장의 가장 취약집단인 단순노무직만을 대상으로 실태조사를 진행하였다.

조사대상은 서울지역 공사현장에서 일하는 건설일용직중에서, 특별한 기능을 요하지 않는 경작업의 일반잡역에 종사하면서 단순육체노동을 하는 노동자로, 최근 6개월 이내 직업소개소(인력사무소)를 이용한 경험이 있는 한국인이었다. 즉 특별한 기술이 없는 비숙련

3) 팀·반장 : 통상 숙련기술을 보유한 10년 이상의 경력자로서, 팀 단위로 노동자들에게 작업을 지시하고 감독
기능공 : 스스로 도면을 보고 작업을 수행할 수 있는 숙련기술을 갖춘 자
준기공 : 기능공 지시를 받아 작업을 수행할 수 있는 저숙련자
조공 : 특정 기능의 팀 내에서 자재조달 등 팀원들의 작업을 돕는 비숙련공
단순공(일반공) : 특별한 팀에 소속되지 않고 현장 청소, 자재 정리 등 단순노무를 제공하는 비숙련공

공으로 주로 자재정리 및 청소, 교통정리 등 업무를 수행하는 한국인 건설일용직을 조사대상으로 하였으며, 현장에서는 일용잡부 혹은 단순공으로 불리는 노동자가 조사대상이었다.

조사기간은 2018년 10월 8일부터 11월 9일까지로 약 1개월이었으며, 조사지역은 서울지역 건설현장으로 조사원이 직접 현장을 방문하여 조사하였다. 2016년 공사실적을 기준으로 공사현장과 발주처에 따라 비례로 표본을 할당하였다. 구체적인 표본할당과 실제 조사 표본은 아래 〈표 1〉, 〈표 2〉와 같다. 공사현장 실적에 따라 건축현장이 500부로 전체 조사대상의 83.3%를 차지하였으며, 이중 아파트, 학교, 관공서, 병원 등 대규모 건축현장이 51.2%, 단독주택, 연립주택, 소규모 상가 등 소규모 건축현장이 32.2%였다. 도로, 철도, 다리, 터널 등 토목현장 비율은 12.5%였으며, 플랜트 등 기타 공사현장은 4.2%였다. 수거된 설문지 중 유효한 설문부수는 총 600부였다. 서울지역 전역의 공사현장을 방문하여 조사를 실시함에 따라 25개 자치구 모두에서 설문지를 수거하엿으며, 구로구(10.0%), 강서구(9.7%), 송파구(6.7%), 은평구(6.3%), 종로구(6.2%) 순으로 설문참여자가 많았다. 주요 설문 내용은 건설현장 진입과 이직, 현재 일자리에서의 노동실태, 산업안전, 직업소개소 이용, 정책수요, 생활실태 등 건설현장 단순노무직의 노동 및 생활실태 전반을 확인하였다.

<표 3-1> 서울지역 공사종류별 실적(2016년 기준)

공사현장	계약액(백만원)	구성비(%)	표본배분	조사부수
건축	24,966,849	81.5%	500부 내외	500부(83.3%)
토목	4,706,648	15.4%	100부 내외	75부(12.5%)
플랜트	258,300	0.1%		25부(4.2%)
기타	702,258	2.3%		
전체	30.634,056	100%	600부	600부

* 자료 : 통계청[건설업조사, 2016], 국가통계포털(KOSIS)

<표 3-2> 서울지역 발주자별 실적(2016년 기준)

발주자	계약액(백만원)	구성비(%)	표본배분	조사부수
공공부문	4,539,627	14.8	100부 내외	100부(16.7%)
민간부문	26,057,264	85.1	500부 내외	500부(83.3%)
기타	37,165	0.1	-	-
총계	30.634,056	100%	600부	600부

* 자료 : 통계청[건설업조사, 2016], 국가통계포털(KOSIS)

<표 3-3> 자치구별 설문참여자 현황

구분		전체	공공민간구분		조사현장 종류			
			공공	민간	토목현장	대규모 건축현장	소규모 건축현장	기타
	사례수	(600)	(100)	(500)	(75)	(307)	(193)	(25)
종로구	%	6.2	8.0	5.8	8.0	8.1	3.1	0.0
중구	%	3.7	6.0	3.2	2.7	4.9	2.1	4.0
양천구	%	2.5	2.0	2.6	4.0	2.0	2.6	4.0
구로구	%	10.0	8.0	10.4	6.7	10.1	11.9	4.0
강서구	%	9.7	12.0	9.2	9.3	7.2	8.8	48.0
송파구	%	6.7	7.0	6.6	8.0	7.8	4.7	4.0
노원구	%	3.5	1.0	4.0	1.3	4.2	3.1	4.0
광진구	%	3.8	1.0	4.4	1.3	4.6	3.6	4.0
성북구	%	1.3	2.0	1.2	1.3	1.0	2.1	0.0
은평구	%	6.3	7.0	6.2	6.7	5.2	8.8	0.0
서대문구	%	5.2	2.0	5.8	5.3	2.0	10.4	4.0
마포구	%	4.3	1.0	5.0	2.7	5.9	2.6	4.0
서초구	%	3.8	5.0	3.6	1.3	4.9	3.6	0.0
성동구	%	3.7	5.0	3.4	8.0	2.9	3.6	0.0
강북구	%	2.3	2.0	2.4	2.7	1.6	3.6	0.0
도봉구	%	1.8	2.0	1.8	4.0	1.6	1.6	0.0
동작구	%	1.5	0.0	1.8	1.3	1.3	2.1	0.0
금천구	%	4.5	7.0	4.0	5.3	4.6	4.7	0.0
관악구	%	2.8	0.0	3.4	0.0	1.3	6.2	4.0
강동구	%	4.0	6.0	3.6	6.7	4.6	1.6	8.0
용산구	%	0.2	0.0	0.2	1.3	0.0	0.0	0.0
강남구	%	2.7	1.0	3.0	1.3	3.9	1.0	4.0
계	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

<표 3-4> 주요 설문조사 문항

설문지 구성 영역	주요 문항(예시)
응답자 특성	• 성, 연령, 혼인, 학력, 맞벌이, 자녀, 주된 생계책임자
진입과 이직	• 진입 연령, 경력, 직전 직업, 진입 계기, 진입 경로, 구직시 어려운 점 • 이직 의향, 이직하고자 하는 이유, 이직후 계획

설문지 구성 영역	주요 문항(예시)
현재 일자리	• 최근 1개월간 일한 현장과 일수, 최근 1년간 월별 일한 일수와 임금 • 근로계약 : 체결, 형태, 계약상대방 • 임금(지급방식, 주기, 주체), 약속임금과 실제지급임금, 공제항목, 체불/지연 경험 • 하루일과 : 기상, 출근, 퇴근, 점심, 오전참, 오후참, 기타휴게시간 • 사회보험 : 가입율, 미가입 이유 • 근로조건 관련 제도 시행 및 만족도 : 임금적기지급, 노동시간, 야간작업 수당 • 편의시설 : 유무, 충분정도, 청결, 접근편의성, 만족도 • 근로복지제도 : 건강검진, 보호구제공, 안전교육, 복지시설이용, 대부제도
안전	• 산재 경험, 보상, 보상방식, 안전장구 지급 • 안전관련 사업주의 적절한 조치
직업소개소	• 직업소개소 이용 경로, 이용 직업소개소 개수, 직업소개 수수료, 만족도, 불만족 사유 • 공공부문 고용서비스 기관 : 인지, 이용경험, 만족도, 만족사유, 불만족사유
정책과제	• 우선순위, 중요도
기타	• 교육훈련 : 교육훈련 경험, 방식, 효과, 필요성, 교육훈련 수요 • 노조 : 가입, 필요성, 효능감 • 외국인노동자 영향
생활	• 가구소득, 생활비, 저축액, 재산, 부채, 신용, 주거형태, 생활수준

2. 응답자 특성

설문조사에 참여한 서울지역 건설현장 단순노무직의 응답자 특성은 〈표 5〉에 제시되어 있다. 성별 분포를 보면, 건설현장 일의 특성상 남성이 압도적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 남성이 94.7%였으며, 여성이 5.7%였다. 연령별로는 30대 이하가 7.0%, 40대 18.7%, 50대 47.8%, 60대 26.5%로 10명 중 7명 이상은 50대 이상의 고령층이었으며, 30대 이하의 젊은 층은 적은 편이었다. 학력 분포는 중졸 이하 28.0%, 고졸 64.0%, 대졸 8.0%였다. 혼인 여부에 있어서는 20대~30대보다 40대 이상이 주로 종사하기에 기혼자 비율이 89.7%로 높게 나타나고 있다. 기혼자만을 대상으로 맞벌이 여부를 살펴보면, 맞벌이(70.8%)가 외벌이(29.2%)보다 높았다. 주된 생계책임자는 본인 86.3%, 배우자 등 다른 가족 13.7%로, 건설일용직 노동자가 주로 가족의 생계를 책임지고 생활하고 있었다. 거주지는 서울시 거주자가 85.3%, 경기·인천 거주자가 14.2%, 기타지역이 0.2%였다. 절대 다수는 서울시민이었으며, 경기·인천을 포함한 수도권 거주자가 99.8%로 서울지역 건설현장의 단순노무직은 수도권 거주자가 대부분이었다.

응답자들이 주로 일하는 건설현장은 조사현장 종류와 유사하게 나타났다. 대규모 건축현장에서 주로 일한다는 응답자는 46.8%, 소규모 건축현장에서 일하는 응답자는 37.0% 그리고 토목현장이 11.5%, 기타 현장이 4.7%였다. 주로 일하는 현장이 건설현장인 비율이 83.8%로 절대 다수를 차지하고 있다. 건설일용직으로 일한 경력은 응답자 평균 6.3년이었으며, 3년 이하 34.2%, 3년~5년 23.7%, 5년~10년 30.5%, 11년 이상 11.7%였다. 5년 이하의 경력 비율이 과반 이상이었다.

<표 3-5> 응답자 특성

		사례수	%
전체		(600)	100.0
공공민간구분	공공현장	(100)	16.7
	민간현장	(500)	83.3
조사현장 종류	토목현장	(75)	12.5
	대규모 건축현장	(307)	51.2
	소규모 건축현장	(193)	32.2
	기타	(25)	4.2
주로 일하는 건설현장	토목현장	(69)	11.5
	대규모 건축현장	(281)	46.8
	소규모 건축현장	(222)	37.0
	기타	(28)	4.7
경력	3년 이하	(205)	34.2
	4~5 년	(142)	23.7
	6~10 년	(183)	30.5
	11년 이상	(70)	11.7
성별	남	(566)	94.3
	여	(34)	5.7
연령	30대 이하	(42)	7.0
	40대	(112)	18.7
	50대	(287)	47.8
	60대	(159)	26.5
결혼여부	미혼	(62)	10.3
	기혼	(538)	89.7
최종학력	중졸이하	(168)	28.0
	고졸	(384)	64.0
	대졸	(48)	8.0

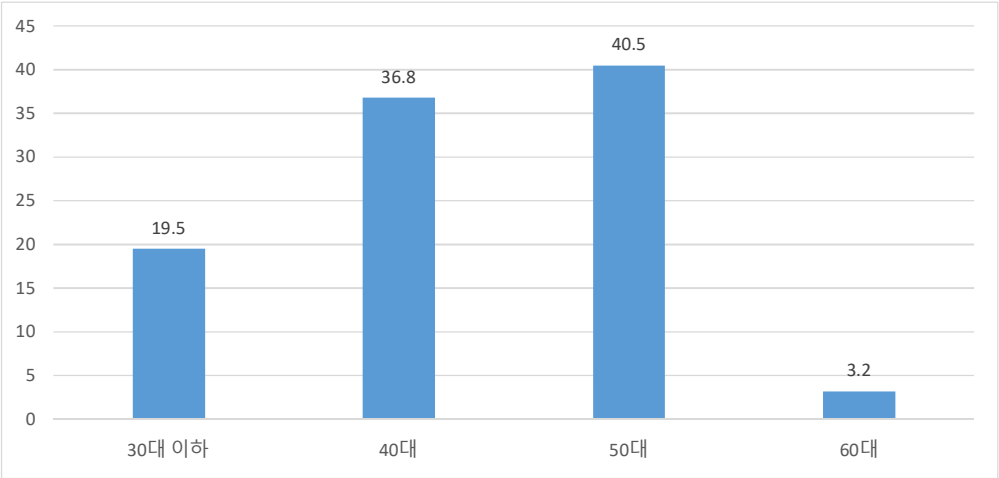
		사례수	%
현재 거주지	서울	(512)	85.3
	기타	(88)	14.7
맞벌이 여부	맞벌이	(381)	63.5
	외벌이	(157)	26.2
	미혼	(62)	10.3
주된 생계책임자	본인	(518)	86.3
	배우자 등	(82)	13.7

3. 건설현장 진입과 이직

1) 진입 연령

건설현장 처음 진입시 연령을 살펴보면, 30대 이하 19.5%, 40대 36.8%, 50대 40.5%, 60대 3.2%였으며, 진입 당시 평균 연령은 46.8세였다. 건설현장에 처음 들어오는 연령대 다수는 40대~50대로 77.3%를 차지하였다. 건설현장 단순노무직 다수는 40·50대까지 다른 직업을 갖고 있다가 퇴직이나 폐업 등으로 일자리를 잃은 후 건설현장으로 진입하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

[그림 3-1] 건설현장 진입 당시 연령



이러한 조사 결과는 최근 전국 건설일용직 1,018명을 대상으로 한 건설근로자공제

회(2018) 조사와 차이가 있다. 건설근로자공제회(2018) 조사에서는 전체 건설노동자의 평균 진입연령은 36.6세였으며, 단순노무를 하는 일반공의 평균 진입연령도 37.8세여서 기술과 숙련에 따른 진입연령 차이가 거의 없었다. 건설근로자공제회(2018) 조사의 일반공의 진입 연령대를 상세히 살펴보면, 20대 31.7%, 30대 27.1%, 40대 24.3%, 50대 이상 16.9%로, 20~30대의 젊은 연령일 때 진입한 경우가 전체의 과반 이상(58.8%)이었으며, 40대 이상의 중년 이후 진입한 경우는 41.2%였다. 하지만 이번 조사에서는 20~30대의 청년일 때 진입한 경우가 19.5%에 불과했고, 40대 이상일 때 진입한 경우는 80.5%로 절대 다수였다. 건설현장 단순노무직은 일부 청년일 때 진입한 경우도 있지만, 대다수는 기존 일자리를 상실한 후 건설현장의 가장 하위의 단순노무 일용직으로 들어온 경우였다. 그래서 진입 당시 평균 연령에도 차이가 있어, 건설근로자공제회의 일반공 진입 당시 평균 연령은 37.8세인데 반해, 본 조사에서는 46.8세로 약 9년 정도 차이가 있었다. 공제회 조사가 건설퇴직공제회 DB에 등록된 건설근로자를 모집단으로 조사를 설계하였기에 차이가 있는 것으로 보인다. 본 조사에서는 공공 및 민간현장 여부, 공사현장 종류, 성별 등에 따른 차이는 크지 않았다.

<표 3-6> 건설현장 진입 당시 연령

		사례수	30대 이하	40대	50대	60대	평균
전체		(600)	19.5	36.8	40.5	3.2	46.8
경력	3년 이하	(205)	16.6	25.9	51.7	5.9	49.0
	4-5 년	(142)	17.6	34.5	43.0	4.9	47.6
	6-10 년	(183)	19.7	41.0	39.3	0.0	45.8
	11년 이상	(70)	31.4	62.9	5.7	0.0	41.3
성별	남	(566)	20.3	35.7	40.6	3.4	46.8
	여	(34)	5.9	55.9	38.2	0.0	47.6
연령	30대 이하	(42)	100.0	0.0	0.0	0.0	31.6
	40대	(112)	45.5	54.5	0.0	0.0	39.2
	50대	(287)	7.0	44.9	48.1	0.0	48.4
	60대	(159)	2.5	19.5	66.0	11.9	53.4
결혼여부	미혼	(62)	69.4	22.6	8.1	0.0	36.4
	기혼	(538)	13.8	38.5	44.2	3.5	48.0
최종학력	중졸이하	(168)	4.8	32.1	53.0	10.1	51.0
	고졸	(384)	22.1	39.3	38.0	0.5	45.8

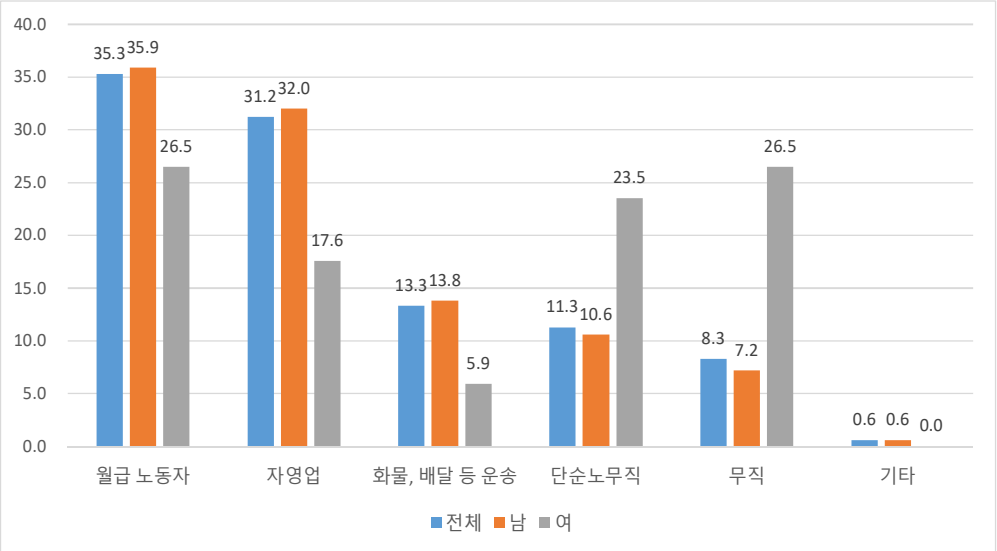
		사례수	30대 이하	40대	50대	60대	평균
	대졸	(48)	50.0	33.3	16.7	0.0	40.0
현재거주지	서울	(512)	19.7	34.0	42.8	3.5	47.0
	기타	(88)	18.2	53.4	27.3	1.1	45.7
맞벌이 여부	맞벌이	(381)	15.0	41.2	41.2	2.6	47.5
	외벌이	(157)	10.8	31.8	51.6	5.7	49.3
	미혼	(62)	69.4	22.6	8.1	0.0	36.4
주된 생계책임자	본인	(518)	16.4	37.8	42.5	3.3	47.4
	배우자 등	(82)	39.0	30.5	28.0	2.4	43.1

2) 이전 직업

건설일용직으로 진입하기 바로 직전의 직업을 살펴보면, 응답자의 8.3%만이 무직이었으며, 91.7%는 일정한 직업이 있다가 부득이한 사정으로 건설현장으로 들어온 경우였다. 건설일용직 진입 이전 직업으로 자영업 종사자가 가장 많은 31.2%였으며, 생산직 노동자 22.7%, 화물·배달 등 운송직 13.3%, 단순노무직 11.3% 순이었다. 직전 직업을 유형별로 구분하면 월급 노동자 35.3%, 자영업자 31.2%, 운수종사자 13.3%, 기타 11.8%, 무직 8.3%라고 할 수 있다. 응답자의 66.5%는 자영업 혹은 월급 노동자였다가 건설현장으로 진입한 경우였다.

성별에 따라 차이가 있는데, 여성의 경우 진입 직전 직업이 단순노무직(23.5%), 무직(26.5%)이 높게 나타난 반면, 남성은 단순노무직(10.6%), 무직(7.2%)으로 차이가 있었다. 연령별로도 40대~50대의 직전 직업이 월급 노동자 비율이 상대적으로 높았다. 40대와 50대의 직전 직업이 월급 노동자인 비율은 각각 46.4%와 34.5%로, 30대 이하(28.6%)보다 높다. 30대 이하의 직전 직업이 무직인 경우가 45.2%로 가장 높게 나타났다.

[그림 3-2] 건설현장 진입 직전 직업



<표 3-7> 건설일용직 직전 직업

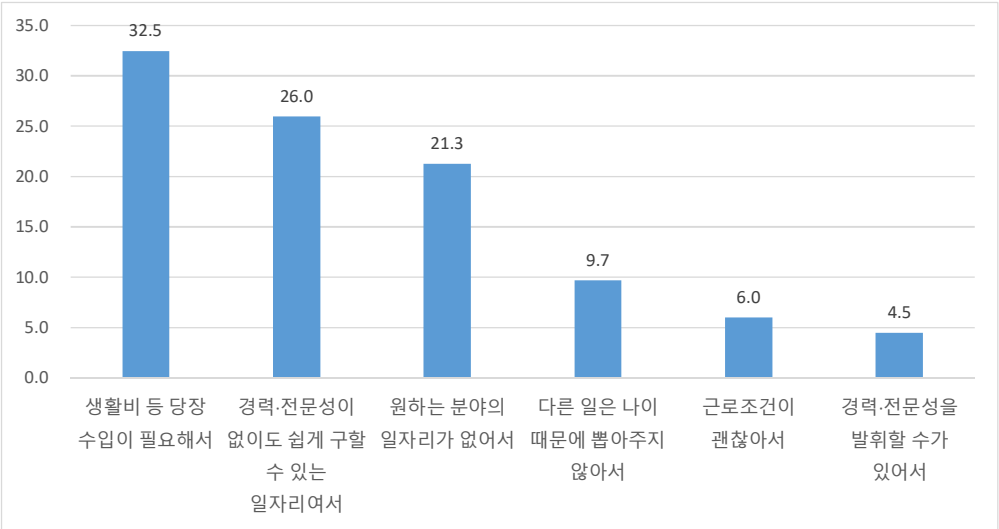
		사례수	사무직 월급 노동자	생산직 월급 노동자	영업직 월급노 동자	화물, 배달 등 운송직	자영업 종사	농림 어업 종사	단순 노무직	학생	무직	계
전체		(600)	4.8	22.7	7.8	13.3	31.2	0.3	11.3	0.2	8.3	100.0
경력	3년 이하	(205)	6.3	20.0	4.9	12.7	30.2	0.0	15.1	0.5	10.2	100.0
	4~5 년	(142)	2.8	28.2	7.0	14.8	24.6	0.7	13.4	0.0	8.5	100.0
	6~10 년	(183)	3.3	22.4	13.1	9.8	35.0	0.5	7.7	0.0	8.2	100.0
	11년 이상	(70)	8.6	20.0	4.3	21.4	37.1	0.0	5.7	0.0	2.9	100.0
성별	남	(566)	5.1	22.8	8.0	13.8	32.0	0.4	10.6	0.2	7.2	100.0
	여	(34)	0.0	20.6	5.9	5.9	17.6	0.0	23.5	0.0	26.5	100.0
연령	30대 이하	(42)	0.0	23.8	4.8	9.5	11.9	0.0	2.4	2.4	45.2	100.0
	40대	(112)	8.9	24.1	13.4	11.6	32.1	0.0	1.8	0.0	8.0	100.0
	50대	(287)	5.6	21.6	7.3	15.3	31.7	0.0	13.6	0.0	4.9	100.0
	60대	(159)	1.9	23.3	5.7	11.9	34.6	1.3	16.4	0.0	5.0	100.0
결혼 여부	미혼	(62)	0.0	25.8	12.9	8.1	14.5	0.0	6.5	1.6	30.6	100.0
	기혼	(538)	5.4	22.3	7.2	13.9	33.1	0.4	11.9	0.0	5.8	100.0
최종 학력	중졸이하	(168)	1.2	30.4	5.4	13.7	25.0	0.6	15.5	0.0	8.3	100.0
	고졸	(384)	5.2	21.4	9.4	14.1	33.6	0.3	9.9	0.3	6.0	100.0
	대졸	(48)	14.6	6.3	4.2	6.3	33.3	0.0	8.3	0.0	27.1	100.0

3) 진입 계기

건설현장에서 일하게 된 계기를 살펴보면, '생활비 등 당장 수입이 필요해서' 32.5%, '경력·전문성 없이도 쉽게 구할 수 있는 일자리여서' 26.0%, '원하는 분야의 일자리가 없어서' 21.3%, '다른 일은 나이 때문에 뽑아주지 않아서' 9.7% 등의 순이었다. 부득이하게 건설현장에서 일할 수 밖에 없었다는 비율이 전체 응답자의 89.5%를 차지하였다. 반면에 '근로조건이 좋아서' 6.0%, '경력·전문성을 발휘할 수 있어서' 4.5% 등 긍정적 측면에서 건설현장으로 진입한 경우는 10.5%에 불과했다.

성별, 학력에 따라 다소 차이가 있는데, 여성과 중졸 이하 학력의 응답자일수록 '근로조건이 괜찮아서'라는 답변이 많았다. 남성 응답자의 5.5%만이 '근로조건이 괜찮아서' 건설현장에서 처음 일을 시작했다고 한 반면, 여성 응답자는 14.7%였다. 여성의 경우, 진입 직전 직업이 무직(26.5%)이거나 단순노무직(23.5%)에 종사했던 비율이 높았던 점과도 연결되는 부분이다. 중졸이하 학력 응답자도 '근로조건이 괜찮아서' 진입했다는 비율이 11.3%로, 고졸(4.4%), 대졸(0.0%)보다 높았다. 대졸 응답자는 다른 학력 응답자보다 '원하는 분야의 일자리가 없어서'를 선택한 비율이 높게 나타난 것도 특징이다. 대졸 응답자의 41.7%가 이를 선택하여, 중졸이하(22.0%), 고졸(18.5%)보다 취업시장에서 자신이 보유한 기술과 숙련을 발휘할 수 있는 일자리를 찾기 어려워 건설현장 일자리로 진입한 것으로 이해할 수 있다.

[그림 3-3] 건설현장에서 일하게 된 계기



<표 3-8> 건설현장에서 일하게 된 계기

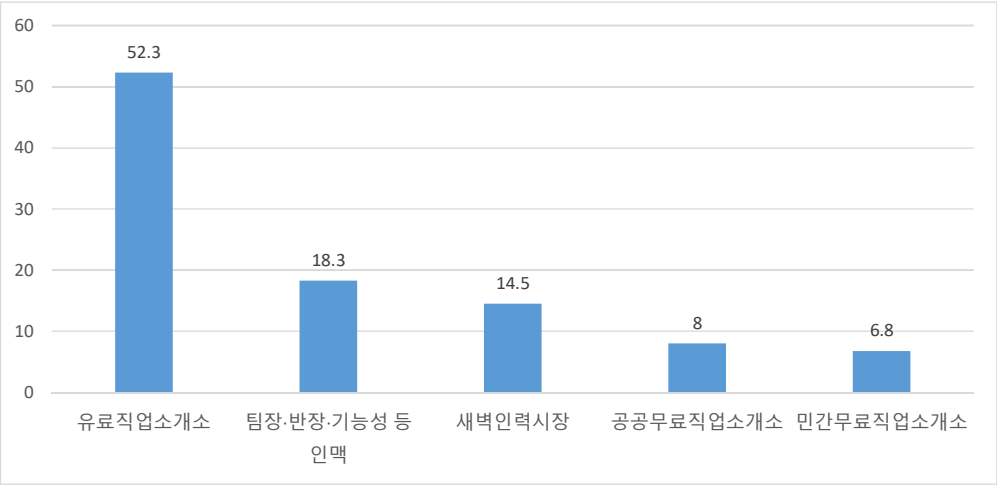
		사례수	경력·전문성을 발휘할 수가 있어서	근로조건이 괜찮아서	경력·전문성이 없이도 쉽게 구할 수 있는 일자리여서	생활비 등 당장 수입이 필요해서	다른 일은 나이 때문에 뽑아주지 않아서	원하는 분야의 일자리가 없어서	계
전체		(600)	4.5	6.0	26.0	32.5	9.7	21.3	100.0
경력	3년 이하	(205)	2.9	5.4	24.9	34.1	8.3	24.4	100.0
	4~5 년	(142)	2.1	2.8	34.5	26.8	9.2	24.6	100.0
	6~10 년	(183)	9.3	6.6	23.5	30.6	9.8	20.2	100.0
	11년 이상	(70)	1.4	12.9	18.6	44.3	14.3	8.6	100.0
성별	남	(566)	4.6	5.5	25.6	32.2	9.7	22.4	100.0
	여	(34)	2.9	14.7	32.4	38.2	8.8	2.9	100.0
연령	30대 이하	(42)	7.1	4.8	26.2	19.0	11.9	31.0	100.0
	40대	(112)	6.3	5.4	42.0	24.1	5.4	17.0	100.0
	50대	(287)	2.8	5.9	26.8	36.9	8.4	19.2	100.0
	60대	(159)	5.7	6.9	13.2	34.0	14.5	25.8	100.0
결혼여부	미혼	(62)	3.2	6.5	29.0	25.8	11.3	24.2	100.0
	기혼	(538)	4.6	5.9	25.7	33.3	9.5	21.0	100.0
최종학력	중졸이하	(168)	2.4	11.3	22.0	31.0	11.3	22.0	100.0
	고졸	(384)	5.2	4.4	27.1	35.7	9.1	18.5	100.0
	대졸	(48)	6.3	0.0	31.3	12.5	8.3	41.7	100.0
맞벌이 여부	맞벌이	(381)	3.9	6.3	27.8	33.9	9.2	18.9	100.0
	외벌이	(157)	6.4	5.1	20.4	31.8	10.2	26.1	100.0
	미혼	(62)	3.2	6.5	29.0	25.8	11.3	24.2	100.0
주된 생계책임자	본인	(518)	4.2	6.4	26.3	32.6	9.5	21.0	100.0
	배우자 등	(82)	6.1	3.7	24.4	31.7	11.0	23.2	100.0

4) 처음 진입시 일자리를 구한 경로

처음 건설현장 일자리 구직 경고를 살펴보면, 유료직업소개소를 이용한 비율이 52.3%, 팀·반장·기능공 등 인맥 18.3%, 새벽인력시장 14.5%, 공공무료직업소개소 8.0%, 민간무료직업소개소 6.8% 등이었다. 최초 건설일용직으로 일을 시작할 때, 인맥(18.3%)보다는 직업소개소나 새벽인력시장을 스스로 찾아가 일을 구했음을 알 수 있다.

건설현장 단순노무직은 다른 직업을 갖고 있다가 퇴직 및 폐업 등으로 생계를 위해 일자리를 구한 경우가 많아 건설현장 팀·반장과 직접적 인맥이 없는 편이어서 주로 거주지에서 가까운 직업소개소나 서울지역 몇몇 곳에 형성된 새벽인력시장에 나가 일을 시작하고 있었다. 공공부문 취업지원센터를 통해 처음 건설현장 일자리를 구한 비율을 8.0%로 매우 낮게 나타나고 있어, 민간부문의 건설현장 일자리 알선이 매우 높음을 알 수 있다.

[그림 3-4] 처음 진입시 일자리를 구하게 된 경로



<표 3-9> 처음 진입시 일자리를 구하게 된 경로

		사례수	팀장·반장·기능성 등 인맥	유료직업소개소	공공무료직업소개소	민간무료직업소개소	새벽인력시장	계
전체		(600)	18.3	52.3	8.0	6.8	14.5	100.0
경력	3년 이하	(205)	24.9	53.7	1.5	4.4	15.6	100.0
	4~5 년	(142)	17.6	65.5	4.2	0.7	12.0	100.0
	6~10 년	(183)	12.6	44.8	15.8	8.2	18.6	100.0
	11년 이상	(70)	15.7	41.4	14.3	22.9	5.7	100.0
성별	남	(566)	17.7	52.5	8.5	6.9	14.5	100.0
	여	(34)	29.4	50.0	0.0	5.9	14.7	100.0
연령	30대 이하	(42)	16.7	52.4	2.4	0.0	28.6	100.0
	40대	(112)	16.1	47.3	6.3	2.7	27.7	100.0
	50대	(287)	17.8	54.7	6.6	9.1	11.8	100.0

		사례수	팀장·반장·기능성 등 인맥	유료직업소개소	공공무료직업소개소	민간무료직업소개소	새벽인력시장	계
	60대	(159)	21.4	51.6	13.2	7.5	6.3	100.0
결혼여부	미혼	(62)	22.6	59.7	3.2	0.0	14.5	100.0
	기혼	(538)	17.8	51.5	8.6	7.6	14.5	100.0
최종학력	중졸이하	(168)	14.9	56.0	10.1	8.3	10.7	100.0
	고졸	(384)	20.3	51.6	6.5	6.8	14.8	100.0
	대졸	(48)	14.6	45.8	12.5	2.1	25.0	100.0

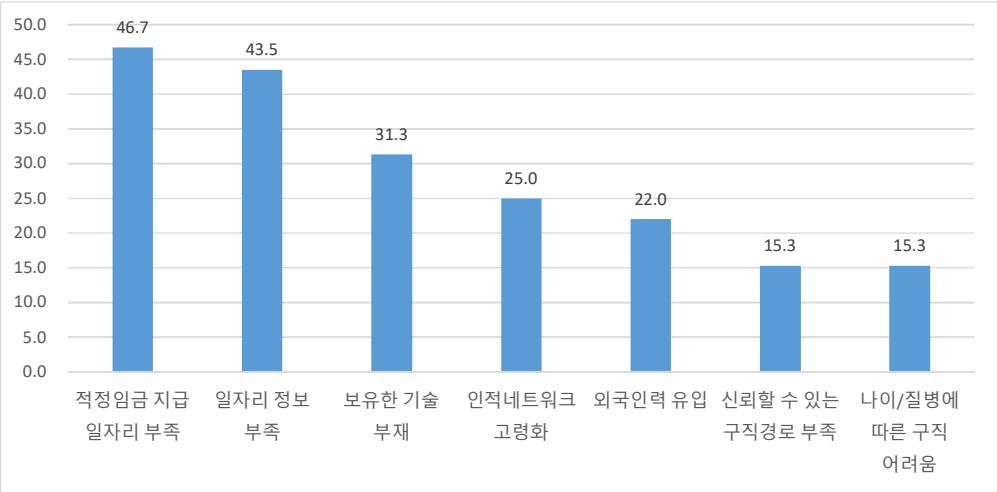
5) 건설일자리 구직시 애로사항

건설현장 일자리를 구하면서 겪는 애로사항 1순위로는 '적정수준의 임금을 주는 일자리를 구하기 어렵다' 25.8%, '팀·반장이나 동료가 고령화되면서 인맥으로 일을 구하기 어렵다' 19.2%, '일자리에 대한 정보가 부족해 적정한 일자리를 구하기 어렵다' 18.8%, '보유한 기술이 없어서 일을 구하기 어렵다' 13.5% 순이었다. '외국인 인력에 밀려 일자리를 구하기 더 어렵다' 8.2%, '나이·질병 등을 이유로 잘 뽑아주지 않아서 일을 구하기 어렵다' 8.2%, '임금을 떼이지 않을 믿을 만한 구직 경로가 부족하다'6.3% 등은 상대적으로 낮게 나타났다.

1순위와 2순위를 합산한 결과를 보면, '적정수준의 임금을 주는 일자리를 구하기 어렵다' 46.7%, '일자리에 대한 정보가 부족해 적당한 일을 구하기 어렵다' 43.5%로, 응답자의 절반 가까이는 건설현장 일자리 구직의 어려움으로 '적정 임금 지급 일자리 부족'과 '일자리 정보 부족'을 꼽았다. '보유기술 부족' 31.3%, '팀·반장 등 인력의 고령화' 25.0%, '외국인 인력 유입' 22.0% 등의 순이었다.

경력이 길수록 '인맥 고령화에 의한 구직 어려움' 비율이 높게 나타나고 있는 게 특징이다. 경력이 3년 이하 응답자는 17.1%에 불과했지만, 4년~5년은 23.9%, 6년~10년 29.0%, 11년 이상 40.0%로, 경력이 길수록 인맥을 활용한 구직의 한계를 겪는 것으로 나타나고 있다. 경력자일수록 건설현장의 인적네트워크가 확대되고 이를 기반으로 일자리를 소개받는 비중이 증가하기에 증가한다. 건설근로자공제회(2018) 실태조사에서도 처음 건설현장에서 일을 시작할 때 유로직업소를 통한 구직이 18.5%였지만, 현재 일자리 구직시 직업소개소 이용율은 9.7%로 줄어든 것으로 나타나고 있다. 경력이 증가할수록 인맥을 통한 구직이 확대되기에, 인적 네트워크의 고령화로 인한 구직 어려움은 경력자일수록 경험할 가능성이 크다.

[그림 3-5] 건설일자리 구직시 애로사항(1, 2순위 합계)



<표 3-10> 건설일자리 구직시 애로사항(1, 2순위 합계)

		사례수	팀·반장이나 동료가 고령화되면서 인맥으로 일을 구하기 어렵다	적정 수준의 임금을 주는 일자리를 구하기 어렵다	일자리에 대한 정보가 부족해 적당한 일자리를 구하기 어렵다	외국인력(동포 포함)에 밀려 일자리 구하기 더 어렵다	임금을 떼이지 않는 믿을 만한 구직 경로가 부족하다	나이/질병 등 이유로 잘 뽑아주지 않아서 일을 구하기 어렵다	보유한 기술이 없어서 일을 구하기 어렵다
전체		(600)	25.0	46.7	43.5	22.0	15.3	15.3	31.3
경력	3년 이하	(205)	17.1	44.4	44.4	18.5	12.7	23.9	38.5
	4~5 년	(142)	23.9	52.8	50.0	16.9	20.4	7.7	27.5
	6~10 년	(183)	29.0	44.8	44.8	26.2	15.3	10.9	27.9
	11년 이상	(70)	40.0	45.7	24.3	31.4	12.9	17.1	27.1
성별	남	(566)	25.4	46.1	43.1	22.6	15.5	15.9	30.4
	여	(34)	17.6	55.9	50.0	11.8	11.8	5.9	47.1
연령	30대 이하	(42)	26.2	52.4	38.1	14.3	11.9	16.7	35.7
	40대	(112)	21.4	57.1	51.8	10.7	25.0	8.0	25.0
	50대	(287)	24.4	42.2	44.6	22.3	15.7	22.0	28.6
	60대	(159)	28.3	45.9	37.1	31.4	8.8	8.2	39.6
결혼여부	미혼	(62)	29.0	41.9	48.4	9.7	12.9	21.0	37.1
	기혼	(538)	24.5	47.2	42.9	23.4	15.6	14.7	30.7

		사례수	팀·반장이나 동료가 고령화되면서 인맥으로 일을 구하기 어렵다	적정 수준의 임금을 주는 일자리를 구하기 어렵다	일자리에 대한 정보가 부족해 적당한 일자리를 구하기 어렵다	외국인력(동포 포함)에 밀려 일자리 구하기 더 어렵다	임금을 떼이지 않는 믿을 만한 구직 경로가 부족하다	나이/질병 등 이유로 잘 뽑아주지 않아서 일을 구하기 어렵다	보유한 기술이 없어서 일을 구하기 어렵다
최종학력	중졸이하	(168)	21.4	56.5	47.6	23.8	7.1	6.5	35.7
	고졸	(384)	27.1	41.4	40.6	22.1	16.9	20.3	31.0
	대졸	(48)	20.8	54.2	52.1	14.6	31.3	6.3	18.8

6) 이직

건설현장에서 계속 일할 의사가 있는지 조사한 결과, 81.0%는 계속 일하겠다고 응답하였으며, 19.0%만이 이직을 희망하였다. 다만 계속 일하고자 하는 주된 이유로 '다른 일자리를 구하기 어려워서' 40.1%, '특별히 보유한 기술이 없어서' 28.4%로, 10명 중 7명은 비자발적 선택에 의해 건설현장에서 계속 일할 수 밖에 없는 것으로 나타났다. '다른 일에 비해 적성에 맞는 편이어서' 5.1%, '시간을 활용할 수 있어서' 13.0%, '다른 일에 비해 급여가 괜찮은 편이어서' 13.4% 등 긍정적 측면에서의 계속 일할 의향은 31.5%에 불과했다.

특히 연령이 높을수록 일하고자 하는 의향이 높았으나, '기술이 없거나', '다른 일자리를 구하기 어려워' 계속 일할 수 밖에 없는 여건이었다. 30대~40대는 '적성에 맞거나', '시간을 활용할 수 있거나', '급여가 괜찮은 편이어서' 등 긍정적 측면에서 계속 일하고자 하는 비율이 각각 50.1%, 54.5%였던 데 반해, 50대와 60대는 각각 20.3%, 29.4%에 불과해 차이가 있었다. 연간 일하는 일수가 많고, 연간총소득이 높을수록 계속 일하고자 하는 비율이 높았으며, 긍정적 측면의 이유로 계속 일하고자 하는 응답이 많았다. 여성 응답자의 경우, 계속 일하고자 하는 이유로 '급여가 괜찮은 편이서'를 선택한 비율이 29.6%로, 남성의 12.4%보다 높았다.

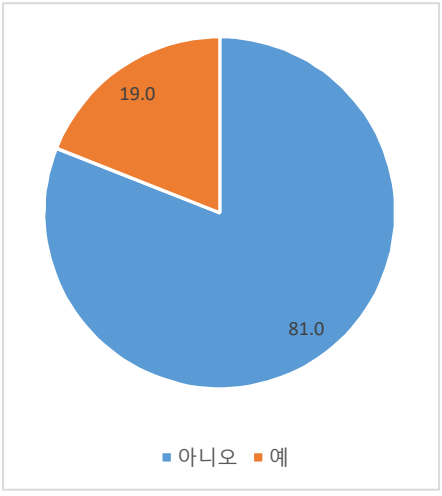
이직하고 싶다는 응답자를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '육체적으로 힘들어서'가 68.4%로 다수였으며, '적성에 맞지 않아서'와 '사회적으로 인정받는 직업이 아니어서'가 각각 11.4%였다. '급여가 너무 적어서' 6.1%, '건설현장 일자리를 구하기 어려워서' 2.6%로 낮게 나타났다. 연령이 높을수록 '육체적으로 힘들어서' 일을 그만두고 싶다는 비율이 높게 나타나는데, 고된 육체노동의 특성상 체력이 뒷받침되지 않으면 계속

일하기 힘든 일자리의 특성을 보여준다 하겠다.

건설현장 일을 그만두고 그 이후 무엇을 하고 싶은지 조사한 결과, '건설 일이 아닌 다른 일자리를 찾아 볼 것이다' 64.9%, '직업훈련을 받아 자격증을 취득할 것이다' 28.9%, '당분간 일을 쉬고 다시 건설 일을 시작할 것이다' 4.4%, '이제는 일을 하고 싶지 않다' 1.8%로 나타났다. 건설현장 일을 그만 둔 이후, 다시 현장으로 돌아오고 싶다는 비율은 4.4%에 불과하였으며, 절대 다수는 당장 다른 일자리를 찾거나 자격증 취득 후 새로운 일자리를 알아보겠다고 응답하여, 건설일자리로의 복귀 의향이 매우 낮게 나타나고 있다.

요약하면, 응답자의 다수인 81.0%가 건설현장에서 계속 일하고 싶지만, 건설현장의 일자리가 매력적적이어서가 아닌 다른 일자리 구하기 어렵고, 보유한 기술이 없어 부득이 건설현장 계속 일할 수 밖에 없으며, 이직 의향이 있는 응답자도 건설현장으로 복귀하고자 하는 비율도 낮아 계속해서 일해야 하는 일자리로 생각하지 않았다. 이는 면접조사 결과와도 유사하다. 면접조사 참여자들은 건설업종에 남아 지속적으로 근무하면서 가능하면 평생직장으로 인식하지는 않았다. 자신의 경제적 상황이 개선되면 언제든지 다른 업종으로 전직하거나 자영업 하기를 원했다. 현재 건설일용직 일은 어쩔 수 없는 불가피한 상황으로 인식하는 경향이 컸다.

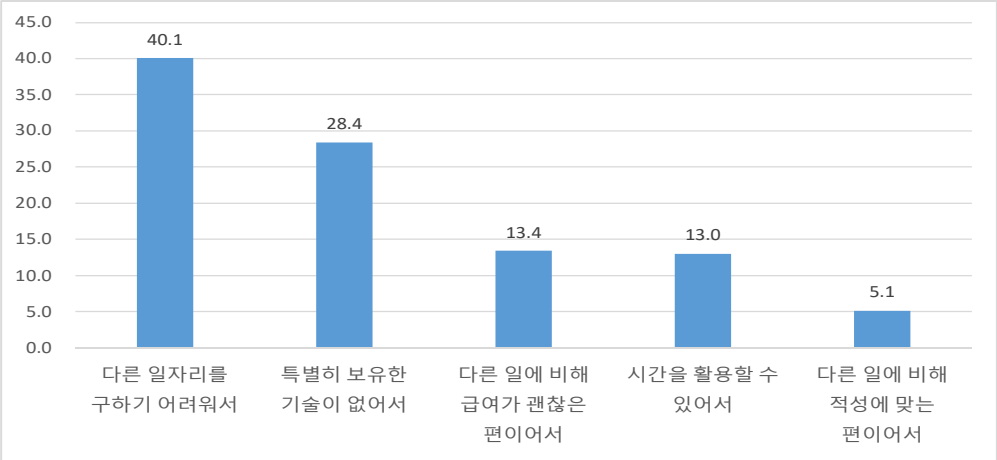
[그림 3-6] 이직 의향



<표 3-11> 이직 의향

		사례수	예, 계속할 것이다	아니오, 조만간 그만둘 것이다	계
전체		(600)	81.0	19.0	100.0
경력	3년 이하	(205)	64.4	35.6	100.0
	4-5 년	(142)	79.6	20.4	100.0
	6-10 년	(183)	93.4	6.6	100.0
	11년 이상	(70)	100.0	0.0	100.0
연간근로일수	150일 미만	(54)	68.5	31.5	100.0
	150일 이상-200일 미만	(139)	64.7	35.3	100.0
	200일 이상-250일 미만	(339)	86.1	13.9	100.0
	250일 이상	(68)	98.5	1.5	100.0
연간소득	2000만원 미만	(111)	72.1	27.9	100.0
	2000만원 이상-2500만원 미만	(247)	75.7	24.3	100.0
	2500만원 이상-3000만원 미만	(181)	88.4	11.6	100.0
	3000만원 이상	(61)	96.7	3.3	100.0
성별	남	(566)	81.1	18.9	100.0
	여	(34)	79.4	20.6	100.0
연령	30대 이하	(42)	52.4	47.6	100.0
	40대	(112)	78.6	21.4	100.0
	50대	(287)	79.4	20.6	100.0
	60대	(159)	93.1	6.9	100.0
결혼여부	미혼	(62)	72.6	27.4	100.0
	기혼	(538)	82.0	18.0	100.0
최종학력	중졸이하	(168)	86.9	13.1	100.0
	고졸	(384)	79.9	20.1	100.0
	대졸	(48)	68.8	31.3	100.0

[그림 3-7] 건설현장에서 계속 일하고자 하는 이유

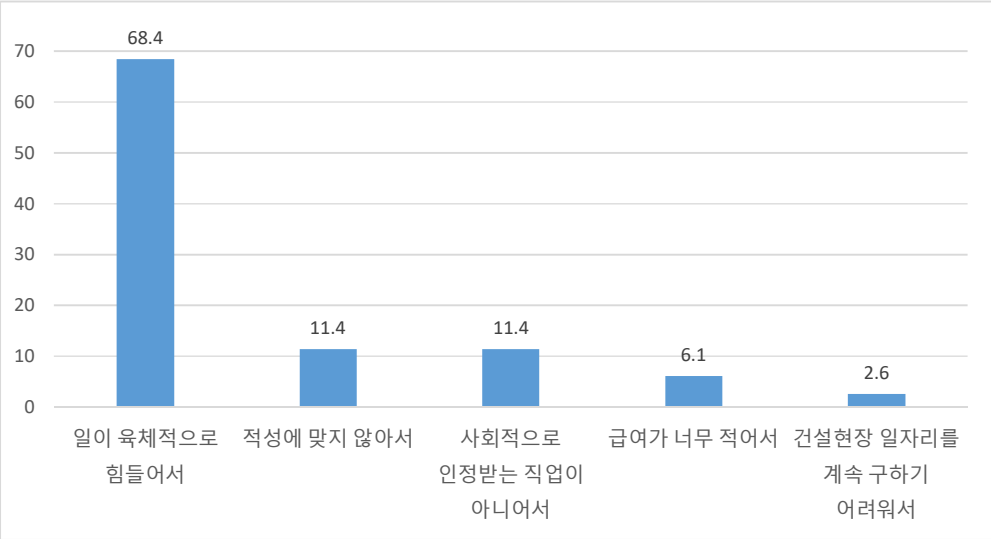


<표 3-12> 건설현장에서 계속 일하고자 하는 이유

		사례수	다른 일에 비해 적성에 맞는 편이어서	시간을 활용할 수 있어서	다른 일에 비해 급여가 괜찮은 편이어서	다른 일자리를 구하기 어려워서	특별히 보유한 기술이 없어서	계
전체		(486)	5.1	13.0	13.4	40.1	28.4	100.0
경력	3년 이하	(132)	3.0	11.4	11.4	45.5	28.8	100.0
	4~5 년	(113)	1.8	5.3	15.9	36.3	40.7	100.0
	6~10 년	(171)	10.5	21.6	16.4	29.2	22.2	100.0
	11년 이상	(70)	1.4	7.1	5.7	62.9	22.9	100.0
연간 근로일수	150일 미만	(37)	0.0	2.7	13.5	48.6	35.1	100.0
	150일 이상~200일 미만	(90)	2.2	4.4	12.2	55.6	25.6	100.0
	200일 이상~250일 미만	(292)	6.2	15.1	12.7	35.3	30.8	100.0
	250일 이상	(67)	7.5	20.9	17.9	35.8	17.9	100.0
연간소득	2000만원 미만	(80)	1.3	3.8	10.0	52.5	32.5	100.0
	2000만원 이상 ~2500만원 미만	(187)	1.6	11.8	16.6	45.5	24.6	100.0
	2500만원 이상 ~3000만원 미만	(160)	6.9	18.1	13.1	32.5	29.4	100.0
	3000만원 이상	(59)	16.9	15.3	8.5	27.1	32.2	100.0

		사례수	다른 일에 비해 적성에 맞는 편이어서	시간을 활용할 수 있어서	다른 일에 비해 급여가 괜찮은 편이어서	다른 일자리를 구하기 어려워서	특별히 보유한 기술이 없어서	계
성별	남	(459)	5.2	13.5	12.4	40.3	28.5	100.0
	여	(27)	3.7	3.7	29.6	37.0	25.9	100.0
연령	30대 이하	(22)	18.2	31.8	4.5	18.2	27.3	100.0
	40대	(88)	20.5	9.1	20.5	23.9	26.1	100.0
	50대	(228)	0.9	14.0	14.5	43.4	27.2	100.0
	60대	(148)	0.7	10.8	8.8	48.0	31.8	100.0
결혼여부	미혼	(45)	8.9	26.7	8.9	17.8	37.8	100.0
	기혼	(441)	4.8	11.6	13.8	42.4	27.4	100.0
최종학력	중졸이하	(146)	0.0	11.0	11.6	55.5	21.9	100.0
	고졸	(307)	5.5	15.3	13.4	35.8	30.0	100.0
	대졸	(33)	24.2	0.0	21.2	12.1	42.4	100.0

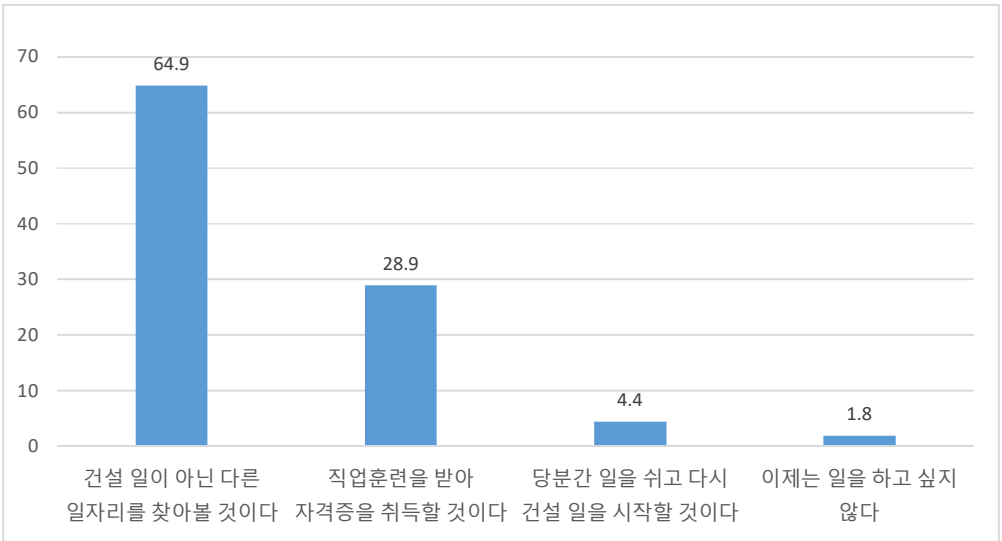
[그림 3-8] 건설현장에서 이직하고자 하는 이유



<표 3-13> 건설현장에서 이직하고자 하는 이유

		사례수	적성에 맞지 않아서	일이 육체적으로 힘들어서	사회적으로 인정받는 직업이 아니어서	급여가 너무 적어서	건설현장 일자리를 계속 구하기 어려워서	계
전체		(114)	11.4	68.4	11.4	6.1	2.6	100.0
경력	3년 이하	(73)	15.1	60.3	15.1	8.2	1.4	100.0
	4~5 년	(29)	3.4	79.3	6.9	3.4	6.9	100.0
	6~10 년	(12)	8.3	91.7	0.0	0.0	0.0	100.0
성별	남	(107)	11.2	67.3	12.1	6.5	2.8	100.0
	여	(7)	14.3	85.7	0.0	0.0	0.0	100.0
연령	30대 이하	(20)	5.0	50.0	15.0	30.0	0.0	100.0
	40대	(24)	8.3	62.5	20.8	4.2	4.2	100.0
	50대	(59)	16.9	74.6	6.8	0.0	1.7	100.0
	60대	(11)	0.0	81.8	9.1	0.0	9.1	100.0
결혼여부	미혼	(17)	11.8	52.9	17.6	17.6	0.0	100.0
	기혼	(97)	11.3	71.1	10.3	4.1	3.1	100.0
최종학력	중졸이하	(22)	13.6	81.8	4.5	0.0	0.0	100.0
	고졸	(77)	11.7	67.5	11.7	5.2	3.9	100.0
	대졸	(15)	6.7	53.3	20.0	20.0	0.0	100.0

[그림 3-9] 이직 후 계획



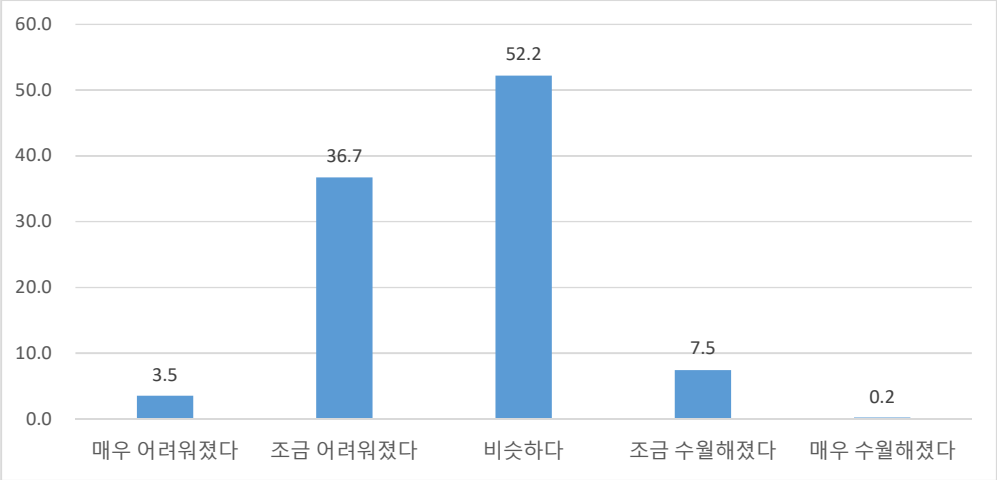
〈표 3-14〉 이직 후 계획

		사례수	이제는 일을 하고 싶지 않다	당분간 일을 쉬고 다시 건설 일을 시작할 것이다	건설 일이 아닌 다른 일자리를 찾아볼 것이다	직업훈련을 받아 자격증을 취득할 것이다	계
전체		(114)	1.8	4.4	64.9	28.9	100.0
경력	3년 이하	(73)	1.4	5.5	65.8	27.4	100.0
	4-5 년	(29)	3.4	0.0	62.1	34.5	100.0
	6-10 년	(12)	0.0	8.3	66.7	25.0	100.0
연간근로 일수	150일 미만	(17)	11.8	0.0	64.7	23.5	100.0
	150일 이상 -200일 미만	(49)	0.0	0.0	61.2	38.8	100.0
	200일 이상 -250일 미만	(47)	0.0	10.6	68.1	21.3	100.0
	250일 이상	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
연간소득	2000만원 미만	(31)	6.5	0.0	64.5	29.0	100.0
	2000만원 이상 -2500만원 미만	(60)	0.0	6.7	60.0	33.3	100.0
	2500만원 이상 -3000만원 미만	(21)	0.0	4.8	76.2	19.0	100.0
	3000만원 이상	(2)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
성별	남	(107)	1.9	2.8	65.4	29.9	100.0
	여	(7)	0.0	28.6	57.1	14.3	100.0
연령	30대 이하	(20)	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0
	40대	(24)	0.0	8.3	58.3	33.3	100.0
	50대	(59)	0.0	5.1	72.9	22.0	100.0
	60대	(11)	18.2	0.0	63.6	18.2	100.0
결혼여부	미혼	(17)	0.0	0.0	58.8	41.2	100.0
	기혼	(97)	2.1	5.2	66.0	26.8	100.0
최종학력	중졸이하	(22)	4.5	9.1	54.5	31.8	100.0
	고졸	(77)	1.3	3.9	70.1	24.7	100.0
	대졸	(15)	0.0	0.0	53.3	46.7	100.0

7) 이전과 비교하여 건설현장 일자리 구직 어려움

이전과 비교하여 최근 건설현장의 일자리 구직 어려움 정도를 조사한 결과, 어려워졌다 40.2%, 비슷하다 52.2%, 수월해졌다 7.7%로, 비슷하다는 응답이 과반 이상이었으나 어려워졌다는 응답도 10명 중 4명으로 높게 나타났다. 5점 척도를 기준으로 보통(3.0)보다 낮은 2.64로 최근 건설현장 일자리 구직의 어려움을 확인할 수 있다. 여성(73.5%)이 남성(38.2%)보다 구직 어려움 비율이 높게 나타난 점도 특징이다.

[그림 3-10] 이전 비교 구직 어려움



<표 3-15> 이전 비교 구직 어려움

		사례수	① 매우 어려워졌다	② 조금 어려워졌다	③ 비슷하다	④ 조금 수월해졌다	⑤ 매우 수월해졌다	①+② BOT2	③ MID	④+⑤ TOP2	계	평균
전체		(600)	3.5	36.7	52.2	7.5	0.2	40.2	52.2	7.7	100.0	2.64
경력	3년 이하	(205)	1.5	44.4	47.3	6.8	0.0	45.9	47.3	6.8	100.0	2.60
	4-5 년	(142)	3.5	33.1	56.3	7.0	0.0	36.6	56.3	7.0	100.0	2.67
	6-10 년	(183)	6.0	33.3	50.8	9.3	0.5	39.3	50.8	9.8	100.0	2.65
	11년이상	(70)	2.9	30.0	61.4	5.7	0.0	32.9	61.4	5.7	100.0	2.70
성별	남	(566)	2.7	35.5	53.9	7.8	0.2	38.2	53.9	8.0	100.0	2.67
	여	(34)	17.6	55.9	23.5	2.9	0.0	73.5	23.5	2.9	100.0	2.12
연령	30대이하	(42)	2.4	33.3	52.4	11.9	0.0	35.7	52.4	11.9	100.0	2.74

		사례수	① 매우 어려워졌다	② 조금 어려워졌다	③ 비슷하다	④ 조금 수월해졌다	⑤ 매우 수월해졌다	①+② BOT2	③ MID	④+⑤ TOP2	계	평균
	40대	(112)	1.8	35.7	50.9	11.6	0.0	37.5	50.9	11.6	100.0	2.72
	50대	(287)	3.1	41.1	51.9	3.5	0.3	44.3	51.9	3.8	100.0	2.57
	60대	(159)	5.7	30.2	53.5	10.7	0.0	35.8	53.5	10.7	100.0	2.69
결혼 여부	미혼	(62)	8.1	25.8	50.0	16.1	0.0	33.9	50.0	16.1	100.0	2.74
	기혼	(538)	3.0	37.9	52.4	6.5	0.2	40.9	52.4	6.7	100.0	2.63
최종 학력	중졸이하	(168)	6.0	33.3	53.6	7.1	0.0	39.3	53.6	7.1	100.0	2.62
	고졸	(384)	2.9	37.2	53.6	6.0	0.3	40.1	53.6	6.3	100.0	2.64
	대졸	(48)	0.0	43.8	35.4	20.8	0.0	43.8	35.4	20.8	100.0	2.77
생계 책임자	본인	(518)	4.1	37.8	49.6	8.3	0.2	41.9	49.6	8.5	100.0	2.63
	배우자등	(82)	0.0	29.3	68.3	2.4	0.0	29.3	68.3	2.4	100.0	2.73

4. 현장 노동실태

1) 최근 1개월간 일한 건설현장 수와 일한 일 수

2018년 10월~11월 조사 시점을 기준으로, 최근 1개월간 일한 건설현장 수와 일한 일수를 조사하였다. 한 달 동안 일한 평균 공사 현장 수는 2.34개였으며, 평균 일한 일수는 16.9일이었다. 구체적으로 1개 현장에서 일한 응답자는 32.7%, 2개 현장 32.3%, 3개 현장 18.7%, 4개 이상 현장 16.3%로, 전체 65.0%는 한 달 사이 1~2개 현장에서 일을 하고 있었다. 여성(1.38개)이 남성(2.40개)보다 최근 한 달간 일한 건설현장 수가 적었으며, 30대 이하(1.88개)가 다른 연령대보다 일한 현장 수가 적었다. 경력에 따라서도 11년 이상 일한 응답자는 평균 2.53개 현장에서 일을 해, 10년 이하 응답자의 2.31~2.32개보다 근소하게 많았다.

<표 3-16> 최근 1개월간 일한 현장 수

		사례수	일한 현장 수	일한 일 수	1개 현장당 일한일 수
전체		(600)	2.34	16.93	9.52
공공민간구분	공공	(100)	2.40	18.14	9.87
	민간	(500)	2.33	16.68	9.45

		사례수	일한 현장 수	일한 일 수	1개 현장당 일한일 수
조사현장 종류	토목현장	(75)	2.52	18.32	9.56
	대규모 건축현장	(307)	2.41	16.91	0.53
	소규모 건축현장	(193)	2.17	16.37	9.42
	기타	(25)	2.28	17.24	10.14
성별	남	(566)	2.40	16.98	9.32
	여	(34)	1.38	16.09	12.86
연령	30대 이하	(42)	1.88	17.55	11.18
	40대	(112)	2.05	17.22	10.27
	50대	(287)	2.47	17.33	9.55
	60대	(159)	2.42	15.82	8.51
결혼여부	미혼	(62)	2.05	17.15	10.56
	기혼	(538)	2.37	16.90	9.40
최종학력	중졸이하	(168)	2.36	15.08	8.86
	고졸	(384)	2.26	17.43	9.86
	대졸	(48)	2.92	19.31	9.17

최근 한 달간 일한 일수를 구분하여 살펴보면, 10일 미만 13.2%, 10일 이상~15일 미만 10.5%, 15일 이상~20일 미만 23.8%, 20일 이상~25일 미만 44.8%, 25일 이상 7.7%였다. 경력에 따라 차이가 있는데, 4년~10년 이하 경력자가 3년 이하와 11년 이상 응답자보다 최근 1개월 근무일수가 긴 것으로 나타났다. 또한 연간근로일수가 많은 응답자일수록 최근 1개월 내 근로일수도 많았으며, 남성(17.0일)이 여성(16.1일)보다, 30대 이하(17.55일)가 다른 연령대보다 일한 일수가 많았다.

최근 1개월간 일한 현장 수와 일한 일 수를 보면, 여성과 30대 이상 젊은 층이 소수의 현장에서 좀 더 길게 일을 하는 것으로 나타나고 있다. 남성이 건설현장당 9.32일 이었던 반면, 여성은 12.86일로 좀 더 일한 일수가 길었다. 마찬가지로 30대 이하의 일한 일수는 11.18일로 다른 연령대보다 1개 현장에서 좀 더 길게 일하고 있었다. 젊을수록 계속 일할 수 있는 체력이 뒷받침되기에 1개 현장에서 보다 오랫동안 일할 수 있는 것으로 추정된다.

2) 근로일수

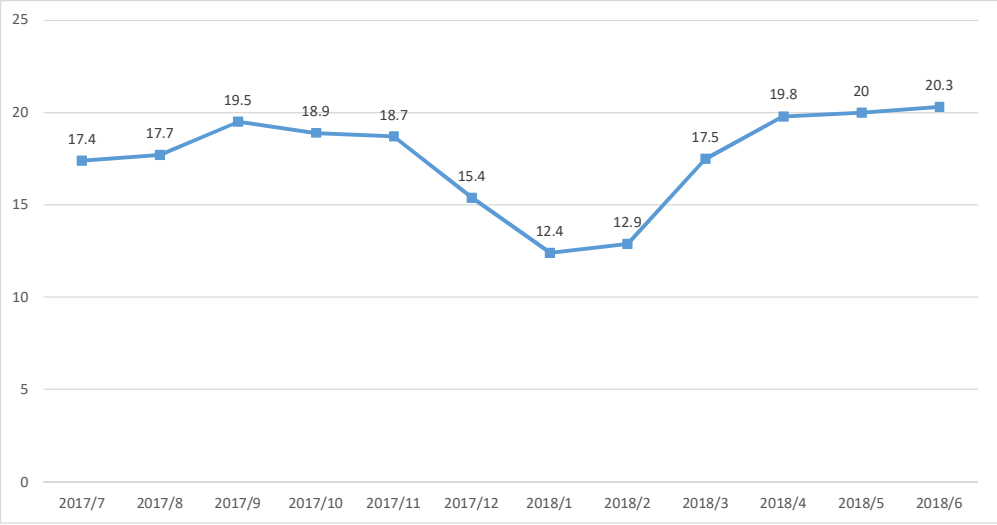
2017년 7월부터 2018년 6월까지 지난 1년간 월별 일한 일 수와 소득을 조사하였

다. 먼저 근로일 수를 보면, 계절에 따른 일하는 일 수의 변화를 확인할 수 있다. 겨울 비수기인 12월~2월까지가 근로일이 가장 짧으며, 3월부터 추위가 누그러지면서 근로일수가 증가한다. 이후 6월에 가장 많은 날을 근무하며, 7~8월 여름에 다시 근무일수가 줄었다가 더위가 점차 누그러지는 9월부터 다시 근무일수가 증가하는 패턴을 보인다. 연간근로일수는 150일 미만 9.0%, 150일 이상~200일 미만 23.2%, 200일 이상~250일 미만 56.5%, 250일 이상 11.3%였으며, 평균은 210.4일이었다.

공공공사 현장이 216.8일로 민간현장 209.1일보다 약 7일 정도 근무일수가 길었으며, 대규모 건축현장과 토목현장에서 주로 일하는 응답자가 소규모 건축현장과 기타현장에서 일하는 응답자보다 연간근무일수가 길었다.

건설현장 경력이 길수록 근로일수도 길었는데, 3년 이하는 190.6일, 4년~5년 210.3일, 6년~10년 224.3일, 11년 이상 232.1일이었다. 마찬가지로 연간총소득이 많은 응답자일수록 근로일수도 많은 것으로 나타났다.

[그림 3-11] 월별 평균 근로일 수



설문조사 참여자 중 노조 조합원 비율은 6%로 낮지만, 조합원과 비조합원간의 근로일 수에 차이가 있었다. 노조 조합원인 응답자의 연간근로일수는 195.1일이었던데 반해, 비조합원은 211.4일로 비조합원의 연간 일하는 일 수가 많았다. 남성(209.7일)보다 여성(222.5일)이 근무일수가 많은 것도 특징이다. 연령에서는 40대(217.4일)와 50대

(213.1일)가 30대 이하(195.7일) 및 60대 이상(204.6일)보다 길었는데, 고령자는 체력적 부담으로, 젊은 층은 아르바이트 및 부업으로 일하는 경우도 많아 연간근로일수가 적게 나타난 것으로 보인다. 외벌이보다 맞벌이가, 그리고 본인이 주된 생계책임자일 때 더 많이 일한 것으로 나타났다.

<표 3-17> 연간 평균 근로일 수

		사례수	150일 미만	150일 이상~ 200일 미만	200일 이상~ 250일 미만	250일 이상	계	평균
전체		(600)	9.0	23.2	56.5	11.3	100.0	210.4
공공민간 구분	공공	(566)	6.0	21.0	59.0	14.0	100.0	216.8
	민간	(34)	9.6	23.6	56.0	10.8	100.0	209.1
조사현장 종류	토목현장	(205)	1.3	33.3	50.7	14.7	100.0	215.4
	대규모 건축현장	(142)	6.5	18.6	58.6	16.3	100.0	217.9
	소규모 건축현장	(183)	14.5	25.9	56.5	3.1	100.0	198.5
	기타	(70)	20.0	28.0	48.0	4.0	100.0	195.2
주로 일하는 건설현장	토목현장	(205)	1.4	30.4	53.6	14.5	100.0	216.6
	대규모 건축현장	(142)	5.7	19.2	60.5	14.6	100.0	217.2
	소규모 건축현장	(183)	15.3	26.1	51.4	7.2	100.0	200.1
	기타(플랜트, 기타)	(70)	10.7	21.4	64.3	3.6	100.0	208.2
경력	3년 이하	(205)	17.6	40.0	37.6	4.9	100.0	190.6
	4-5 년	(142)	7.7	21.1	64.8	6.3	100.0	210.3
	6-10 년	(183)	3.3	12.0	66.1	18.6	100.0	224.3
	11년 이상	(70)	1.4	7.1	70.0	21.4	100.0	232.1
연간소득	2000만원 미만	(205)	46.8	48.6	4.5	0.0	100.0	151.7
	2000만원 이상 -2500만원 미만	(142)	0.8	33.2	62.3	3.6	100.0	209.9
	2500만원 이상 -3000만원 미만	(183)	0.0	1.7	81.8	16.6	100.0	233.2
	3000만원 이상	(70)	0.0	0.0	52.5	47.5	100.0	251.6
노조가입	조합원	(566)	8.1	22.6	58.2	11.1	100.0	195.1
	비조합원	(34)	8.0	23.0	53.1	15.9	100.0	211.4
기능교육	예	(566)	4.0	25.3	60.7	10.0	100.0	212.5
	아니오	(34)	10.7	22.4	55.1	11.8	100.0	209.7

		사례수	150일 미만	150일 이상~200일 미만	200일 이상~250일 미만	250일 이상	계	평균
성별	남	(566)	9.2	24.0	55.1	11.7	100.0	209.7
	여	(34)	5.9	8.8	79.4	5.9	100.0	222.5
연령	30대 이하	(42)	21.4	14.3	59.5	4.8	100.0	195.7
	40대	(112)	4.5	13.4	76.8	5.4	100.0	217.4
	50대	(287)	7.7	25.4	51.2	15.7	100.0	213.1
	60대	(159)	11.3	28.3	50.9	9.4	100.0	204.6
결혼여부	미혼	(62)	19.4	8.1	64.5	8.1	100.0	202.7
	기혼	(538)	7.8	24.9	55.6	11.7	100.0	211.3
최종학력	중졸이하	(168)	13.7	27.4	50.6	8.3	100.0	201.2
	고졸	(384)	6.8	22.4	58.6	12.2	100.0	214.0
	대졸	(48)	10.4	14.6	60.4	14.6	100.0	214.2
생계 책임자	본인	(518)	9.1	24.1	54.2	12.5	100.0	210.8
	배우자등	(82)	8.5	17.1	70.7	3.7	100.0	207.6

3) 평균 임금

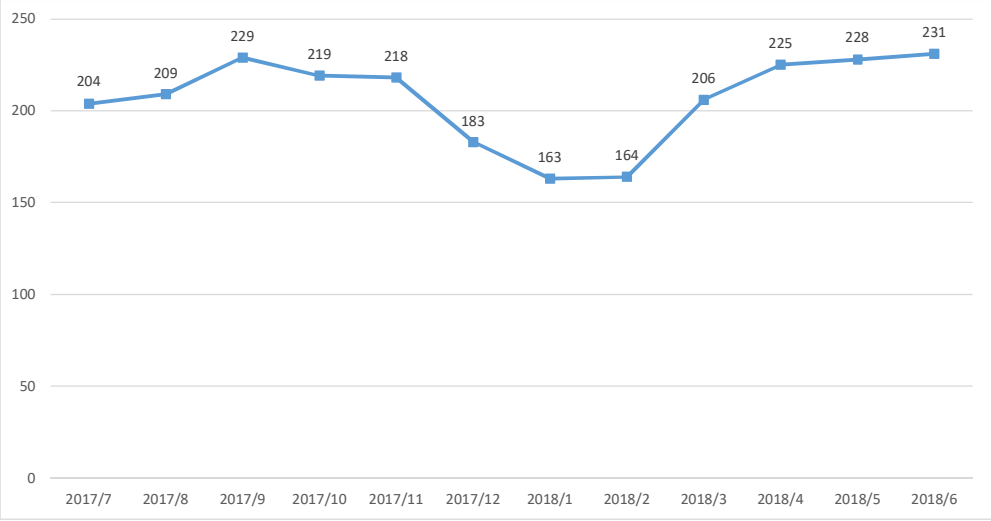
건설현장 단순노무직의 최근 1년간 임금을 살펴보면, 연간 평균 임금소득은 23,983,107원이었으며, 월 평균 임금은 200만원 미만이었다.[4] 일당제로 일을 하는 만큼 일한 날이 많은 달과 그렇지 않은 달의 임금에 차이가 있다. 겨울철 12월~3월, 여름철 7월~8월 등 6개월의 월 평균 임금이 낮았으며, 4월~6월, 9월~11월의 6개월간의 월 평균 임금은 상대적으로 높았다.

연간근로소득을 보면, 2,000만원 미만 18.5%, 2,000만원 이상~2,500만원 미만 41.2%, 2,500만원 이상~3,000만원 미만 30.2%, 3,000만원 이상 10.2%였다. 서울지역 건설현장 단순노무직 10명 중 9명은 3,000만원 미만 소득자였다. 공공공사 현장의 응답자의 연간소득이 2,541만원으로 민간공사 현장 2,370만원보다 높았으며, 토목현장(2,569만원)과 대규모 건축현장(2,436만원)에서 주로 일하는 노동자가 소규모 건축현장(2,308만원)과 기타현장(2,315만원)에서 일하는 노동자보다 연간소득이 높았다. 경력이

4) 비슷한 시기에 진행했던 건설근로자공제회(2018) 조사에서는 전체 조사대상자의 연간 평균소득은 34,296,566원이었으며, 조공·일반공은 28,676,906원으로 본 조사보다 높게 나타났다.

많을수록 연간총소득이 많았으며, 근로일수가 많은 응답자일수록 연간근로소득도 높게 나타났다. 기능교육을 받은 응답자(2,445만원)가 그렇지 않은 응답자(2,383만원) 크진 않지만 보다 높은 소득수준이었다. 노조가입 여부에 있어서는 근로일수처럼 조합원의 연간총소득이 낮았다. 조합원의 연간총소득은 2,048만원인데 비해, 비조합원은 2,421만원이었다. 연령에서도 40대~50대가 연간총근로일수가 많은 만큼 연간총소득도 높았다. 40대는 2,478만원, 50대는 2,433만원이었지만, 30대 이하는 2,224만원, 60대 2,326만원으로 차이가 있었다. 성별에 있어서는 연간근로일수는 여성이 더 많았음에도 불구하고, 연간총소득은 남성이 높았다. 남성은 2,407만원이었으며, 여성은 2,260만원으로 건설현장에서 여성의 임금이 더 낮은 것으로 추정된다.

[그림 3-12] 월별 평균 임금



<표 3-18> 연간평균소득

		사례수	2000만원 미만	200만원 이상~250만원 미만	2500만원 이상~3000만원 미만	3000만원 이상	계	평균
전체		(600)	18.5	41.2	30.2	10.2	100.0	2398.3
공공민간 구분	공공	(566)	15.0	30.0	41.0	14.0	100.0	2541.4
	민간	(34)	19.2	43.4	28.0	9.4	100.0	2369.7
조사현장	토목현장	(205)	6.7	56.0	21.3	16.0	100.0	2508.7

		사례수	2000만 원 미만	200만원 이상~ 250만원 미만	2500만원 이상~ 3000만원 미만	3000만원 이상	계	평균
종류	대규모 건축현장	(142)	17.6	34.5	36.8	11.1	100.0	2457.4
	소규모 건축현장	(183)	22.3	47.7	23.3	6.7	100.0	2279.0
	기타	(70)	36.0	28.0	28.0	8.0	100.0	2261.8
주로 일하는 건설현장	토목현장	(205)	4.3	49.3	27.5	18.8	100.0	2569.3
	대규모 건축현장	(142)	16.0	38.4	36.7	8.9	100.0	2435.6
	소규모 건축현장	(183)	23.9	44.1	23.4	8.6	100.0	2308.4
	기타(플랜트, 기타)	(70)	35.7	25.0	25.0	14.3	100.0	2314.9
경력	3년 이하	(205)	33.2	46.3	18.0	2.4	100.0	2148.1
	4-5 년	(142)	19.7	40.8	32.4	7.0	100.0	2394.1
	6-10 년	(183)	7.7	38.3	37.7	16.4	100.0	2550.2
	11년 이상	(70)	1.4	34.3	41.4	22.9	100.0	2742.4
연간근로 일수	150일 미만	(205)	96.3	3.7	0.0	0.0	100.0	1507.2
	150일 이상 -200일 미만	(142)	38.8	59.0	2.2	0.0	100.0	2074.9
	200일 이상 -250일 미만	(183)	1.5	45.4	43.7	9.4	100.0	2556.4
	250일 이상	(70)	0.0	13.2	44.1	42.6	100.0	2978.8
노조가입	조합원	(566)	38.9	52.8	2.8	5.6	100.0	2047.5
	비조합원	(34)	17.2	40.4	31.9	10.5	100.0	2420.7
기능교육	예	(566)	18.0	36.7	32.0	13.3	100.0	2445.4
	아니오	(34)	18.7	42.7	29.6	9.1	100.0	2382.6
성별	남	(566)	18.6	39.9	30.9	10.6	100.0	2406.6
	여	(34)	17.6	61.8	17.6	2.9	100.0	2260.3
연령	30대 이하	(42)	23.8	50.0	14.3	11.9	100.0	2223.9
	40대	(112)	9.8	44.6	36.6	8.9	100.0	2477.7
	50대	(287)	18.8	38.3	31.7	11.1	100.0	2433.1
	60대	(159)	22.6	41.5	27.0	8.8	100.0	2325.7
결혼여부	미혼	(62)	22.6	45.2	19.4	12.9	100.0	2326.0
	기혼	(538)	18.0	40.7	31.4	9.9	100.0	2406.6
최종학력	중졸이하	(168)	29.8	41.7	23.8	4.8	100.0	2237.2
	고졸	(384)	14.1	41.7	32.8	11.5	100.0	2458.7
	대졸	(48)	14.6	35.4	31.3	18.8	100.0	2479.0
생계 책임자	본인	(518)	18.5	38.0	32.2	11.2	100.0	2421.8
	배우자등	(82)	18.3	61.0	17.1	3.7	100.0	2249.6

4) 근로계약

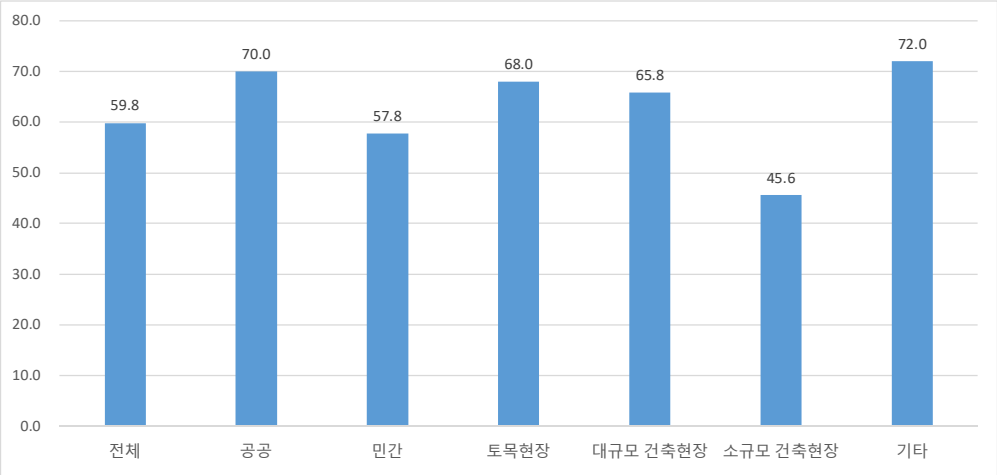
현재 일하는 현장에서 근로계약을 체결했는지에 대해서는 59.3%가 체결하였다고 응답하였으며, 체결하지 않은 경우는 40.2%로 근로계약 체결 비율은 6:4로 나타났다. 참고로 기능공 중심의 실태조사였던 건설근로자공제회(2018) 조사에서는 서면계약 84.3%, 구두계약 10.6%, 근로계약 미체결 5.1%로, 응답자의 94.9%가 서면 또는 구두 근로계약을 체결하는 것으로 나타나 본 실태조사와 크게 차이가 있었다. 기능공 중심으로 근로계약 체결이 이뤄지고 있는 것을 간접적으로 확인할 수 있다.

공사현장별로 보면, 공공 공사현장의 체결 비율이 70.0%였으며, 민간 공사현장 57.8%로 공공 공사현장의 체결 비율이 높았다. 조사현장 종류에서는 토목현장 68.0%, 대규모 건축현장 65.8%, 소규모 건축현장 45.6%, 기타 현장 72.0%로 단독주택, 연립주택, 소규모 상가를 짓는 소규모 현장의 계약체결 비율이 낮았다. 연간근로일수가 250일 이상, 연간총소득이 3,000만원 이상 집단의 근로계약 체결 비율이 각각 76.5%, 83.6%로 높게 나타났다. 남성(61.3%)이 여성(35.3%)보다, 30대 이하(64.3%)와 40대(75.0%)가 50대(57.3%)와 60대(59.1%)보다 근로계약 체결 비율이 높았다.

근로계약을 체결한 응답자를 대상으로 어떤 형태의 계약을 체결했는지 조사한 결과, 구두계약 25.6%, 서면계약(일반근로계약서) 73.0.%, 서면계약(서울시 표준근로계약서) 1.4%로 나타났다. 근로계약 형태는 구두계약이 1/4, 서면계약 3/4 비율이었다. 다만, 서울시가 마련한 표준근로계약서의 현장 사용 비율은 1.4%로 현장 활용도가 낮았다. 공사현장별로 보면, 공공 공사현장의 구두계약과 서면계약 비율은 각각 20.0%와 80.0%였으며, 민간공사 현장은 27.0%, 73.0%로, 공공 공사현장의 서면계약 비율이 근소하게 높았다. 조사현장 종류에서는 토목현장(78.4%)과 기타현장(83.3%)이 건축현장(73.1%)보다 서면계약 체결 비율이 높았다.

근로계약을 체결하는 상대방은 팀·반장이 66.3%로 가장 많았으며, 하청업체 25.1%, 직업소개소 7.2%, 원청 1.4% 등의 순이었다.

[그림 3-13] 근로계약체결 여부

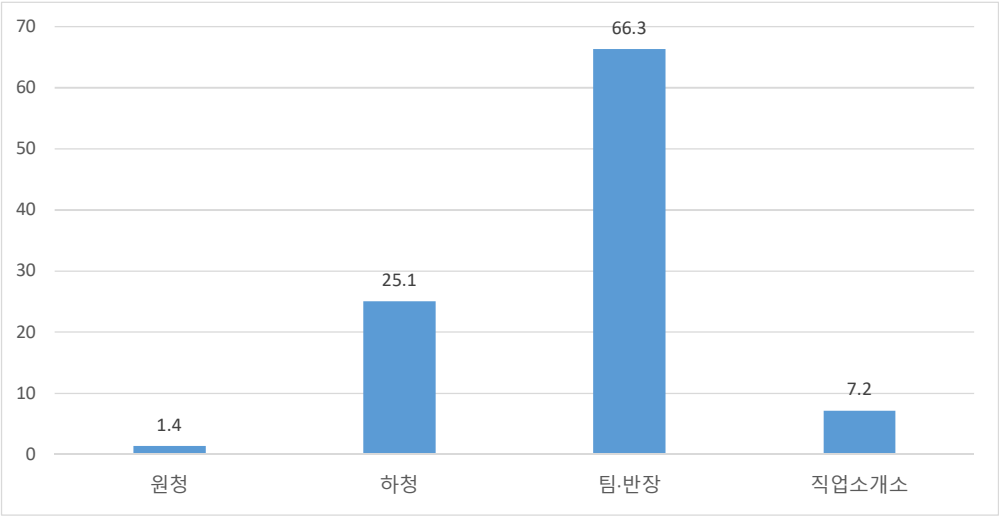


<표 3-19> 근로계약체결 여부

		사례수	예	아니오	계
전체		(600)	59.8	40.2	100.0
공공민간구분	공공	(100)	70.0	30.0	100.0
	민간	(500)	57.8	42.2	100.0
조사현장 종류	토목현장	(75)	68.0	32.0	100.0
	대규모 건축현장	(307)	65.8	34.2	100.0
	소규모 건축현장	(193)	45.6	54.4	100.0
	기타	(25)	72.0	28.0	100.0
경력	3년 이하	(205)	60.0	40.0	100.0
	4-5 년	(142)	63.4	36.6	100.0
	6-10 년	(183)	64.5	35.5	100.0
	11년 이상	(70)	40.0	60.0	100.0
연간근로일수	150일 미만	(54)	57.4	42.6	100.0
	150일 이상-200일 미만	(139)	55.4	44.6	100.0
	200일 이상-250일 미만	(339)	58.7	41.3	100.0
	250일 이상	(68)	76.5	23.5	100.0
연간소득	2000만원 미만	(111)	59.5	40.5	100.0
	2000만원 이상-2500만원 미만	(247)	51.4	48.6	100.0
	2500만원 이상-3000만원 미만	(181)	63.5	36.5	100.0
	3000만원 이상	(61)	83.6	16.4	100.0
성별	남	(566)	61.3	38.7	100.0
	여	(34)	35.3	64.7	100.0

		사례수	예	아니오	계
연령	30대 이하	(42)	64.3	35.7	100.0
	40대	(112)	75.0	25.0	100.0
	50대	(287)	53.7	46.3	100.0
	60대	(159)	59.1	40.9	100.0
결혼여부	미혼	(62)	67.7	32.3	100.0
	기혼	(538)	58.9	41.1	100.0
최종학력	중졸이하	(168)	56.0	44.0	100.0
	고졸	(384)	59.4	40.6	100.0
	대졸	(48)	77.1	22.9	100.0

[그림 3-14] 근로계약체결 상대방



5) 하루 일과

건설현장 단순노무직의 기상시간, 출근시간, 퇴근시간, 점심시간을 포함한 휴게시간을 조사하였다. 기상시간은 평균 5시 13분이었으며, 출근시간은 6시 16분, 퇴근시간은 16시 55분으로 나타났다. 구체적으로 시간대별로 살펴보면, 기상시간은 5시 이전과 5시 이후가 각각 50.2%, 49.8%였으며, 출근시간은 6시까지 51.5%, 6시~7시 47.3%, 7시~8시 1.2%였다. 응답자 거의 대다수인 98.8%는 7시 이전에 현장으로 출근하고 있었다. 퇴근시간은 4시 퇴근 9.8%, 4시~5시 68.0%, 5시~6시 20분 22.2%였다. 점심시간을 포함한 휴게시간을 살펴보면, 점심시간은 평균 약 1시간(59.9분)이었으며, 오전

참 시간 22.1분, 오후참 시간 21.4분, 기타 휴게시간 11분으로 나타났다.

현장 출·퇴근시간 기준 하루 근무시간은 약 11시간 34분(639.3분)이었으며, 점심시간을 포함한 휴게시간 114.5분을 제외할 경우, 실근로시간은 약 8시간 45분(524.8분)이었다. 공사현장 종류, 인적 특성에 따른 차이는 크지 않았으며, 소규모 건축현장이 다른 건축현장보다 근로시간이 다소 긴 것이 특징이라 하겠다.

<표 3-20> 하루 노동시간

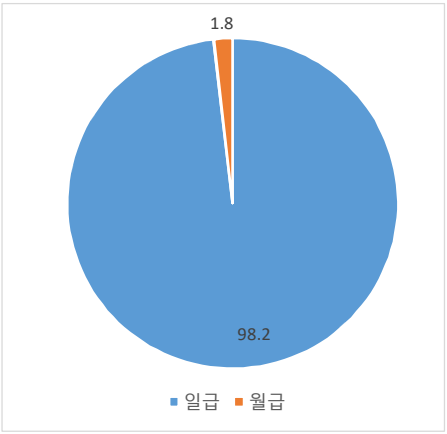
		사례수	근무시간 (단위:분)	휴게시간 (단위:분)	실근로시간 (단위:분)
전체		(600)	639.28	114.46	524.81
공공민간구분	공공	(100)	641.35	114.35	527.00
	민간	(500)	638.86	114.48	524.38
조사현장 종류	토목현장	(75)	638.60	116.00	522.60
	대규모 건축현장	(307)	635.37	113.14	522.23
	소규모 건축현장	(193)	647.41	116.49	530.92
	기타	(25)	626.40	110.40	516.00
성별	남	(566)	638.35	114.29	524.06
	여	(34)	654.71	117.35	537.35
연령	30대 이하	(42)	648.57	113.81	534.76
	40대	(112)	636.07	114.13	521.95
	50대	(287)	641.52	116.06	525.45
	60대	(159)	635.03	111.98	523.05
결혼여부	미혼	(62)	635.97	112.98	522.98
	기혼	(538)	639.66	114.63	525.02
최종학력	중졸이하	(168)	641.13	112.62	528.51
	고졸	(384)	640.01	115.30	524.71
	대졸	(48)	626.88	114.21	512.67

6) 임금지급주기와 지급방식, 지급주체

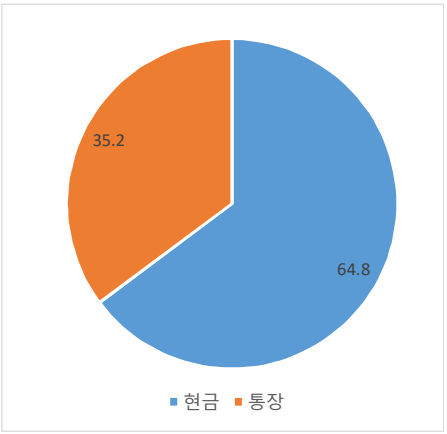
임금지급주기는 일당제 98.2%, 월급제 1.8%로 대부분 일당으로 임금을 지급받고 있었다. 연간근로일수가 250일 이상 집단이 월급으로 지급받는 비율이 10.3%로 높게 나타나 점이 특징인데, 전체 응답자 중 월급으로 임금을 받는 비율이 1.8%에 불과하여 유의미한 수치는 아니다.

일당으로 지급받는 경우 하루 일당은 12만원 미만 16.1%, 12만원 35.1%, 12만원 초과~13만원 이하 33.8%, 13만원 초과 14.9%였다. 하루 평균 일당은 125,467원으로 남성(126,205원)이 여성(113,030원)보다 높게 나타났다. 참고로 월급제로 임금을 받는 응답자는 11명에 불과하지만, 월 평균 임금은 2,545,454원이었다. 임금지급방식은 현금 지급 64.8%, 통장 입금 35.2%로, 당일 현금으로 지급받는 방식이 다수였다. 임금지급주체는 직업소개소 70.2%, 팀·반장 21.7%, 하청 7.8%, 원청 0.3%였다. 임금지급주체와 근로계약 상대방에 차이가 있는데, 직업소개소가 근로계약의 상대방인 경우는 7.2%에 불과하지만, 임금지급주체로는 73.8%를 차지하고 있다. 즉 직업소개소외 다른 팀·반장 등과 근로계약을 체결하지만, 임금은 직업소개소로부터 받는 경우가 상당한 것이다. 교차분석 결과를 보면, 원청과 근로계약을 체결했지만, 직업소개소로부터 임금을 받는 경우가 60.0%, 하청과 근로계약을 체결하고 직업소개소로부터 지급받는 경우 83.3%, 팀·반장과 근로계약을 체결하고 직업소개소로부터 지급받는 경우 69.3% 등으로, 근로계약 상대방과 임금지급 주체간의 차이가 있었다. 직업소개소가 임금을 선 지급하는 대불제도 관행을 확인할 수 있다.

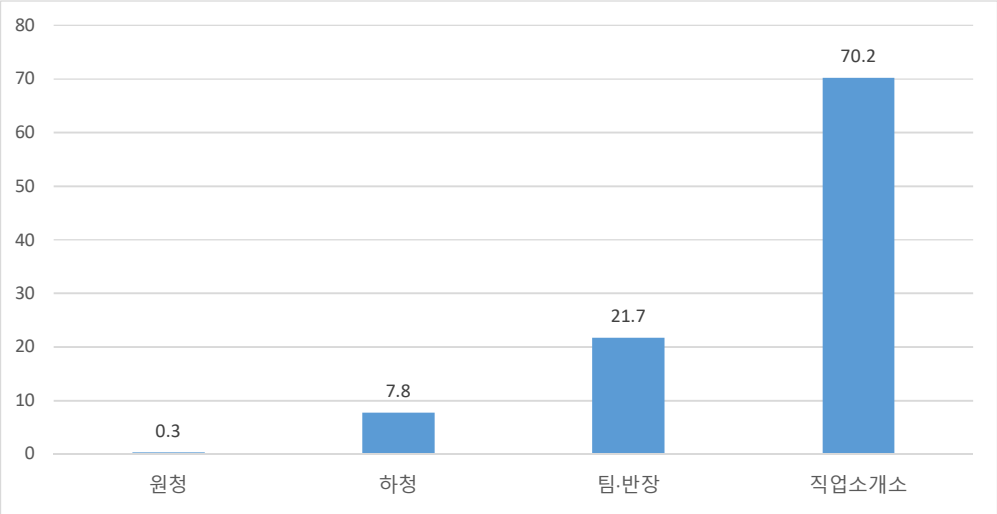
[그림 3-15] 임금지급주기



[그림 3-16] 임금지급방식



[그림 3-17] 임금지급주체



<표 3-21> 근로계약상대방과 임금지급주체 교차분석

			임금지급주체				총계
			원청	하청	팀·반장	직업소개소	
근로계약 상대방	원청	개수	2	0	0	3	5
		근로계약 상대방	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
		임금지급주체	100.0%	0.0%	0.0%	1.1%	1.4%
	하청	개수	0	8	7	75	90
		근로계약 상대방	0.0%	8.9%	7.8%	83.3%	100.0%
		임금지급주체	0.0%	44.4%	9.5%	28.3%	25.1%
	팀·반장	개수	0	8	65	165	238
		근로계약 상대방	0.0%	3.4%	27.3%	69.3%	100.0%
		임금지급주체	0.0%	44.4%	87.8%	62.3%	66.3%
	직업소개소	개수	0	2	2	22	26
		근로계약 상대방	0.0%	7.7%	7.7%	84.6%	100.0%
		임금지급주체	0.0%	11.1%	2.7%	8.3%	7.2%
총계		개수	2	18	74	265	359
		근로계약 상대방	0.6%	5.0%	20.6%	73.8%	100.0%
		임금지급주체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

7) 임금 지연 지급과 체불

임금이 제때 지급되고 있는지에 대해서는 99.0%가 그렇다고 응답하였으며, 지연된 적이 있다는 응답자는 1.0%로 매우 낮게 나타났다. 98.2%의 응답자가 당일 일당으로 임금을 지급받고, 64.8%는 현금으로 현장에서 바로 지급받고 있어 단순노무직의 임금 지연 지급 정도는 낮았다. 임금이 늦게 지급된 적 있다는 응답자 6명의 평균 지연기간은 17.5일이었다. 최근 1년간 임금체불을 경험한 응답자 비율은 2.3%였으며, 97.7%는 임금 체불 경험이 없었다. 체불을 경험한 응답자 14명이 받지 못한 임금 평균은 40.6만원이었다.

8) 약속임금과 실 지급임금

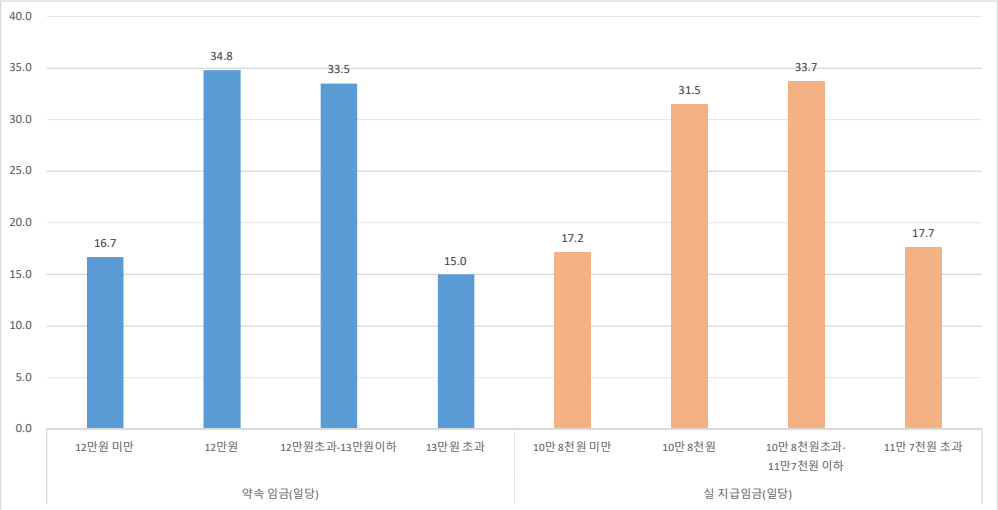
일을 할 때 약속받은 임금 평균은 125,351원이었지만, 수수료 등을 제외하고 실제 지급받은 임금은 113,056원이었다. 평균 약 12,295원이 수수료 등의 비용으로 제외되고 있었으며, 이는 약속받은 임금의 9.81% 수준이었다.

약속받은 하루 임금 분포를 보면, 12만원 미만 16.7%, 12만원 34.8%, 12만원 초과~13만원 이하 33.5%, 13만원 초과 15.0%이었으며, 응답자의 68.3%의 하루 일당은 12만원에서 13만원 사이였다. 2018년 하반기 보통인부의 시중노임단가(118,130원)보다 낮은 일당은 약속받은 비율은 16.7%였다.

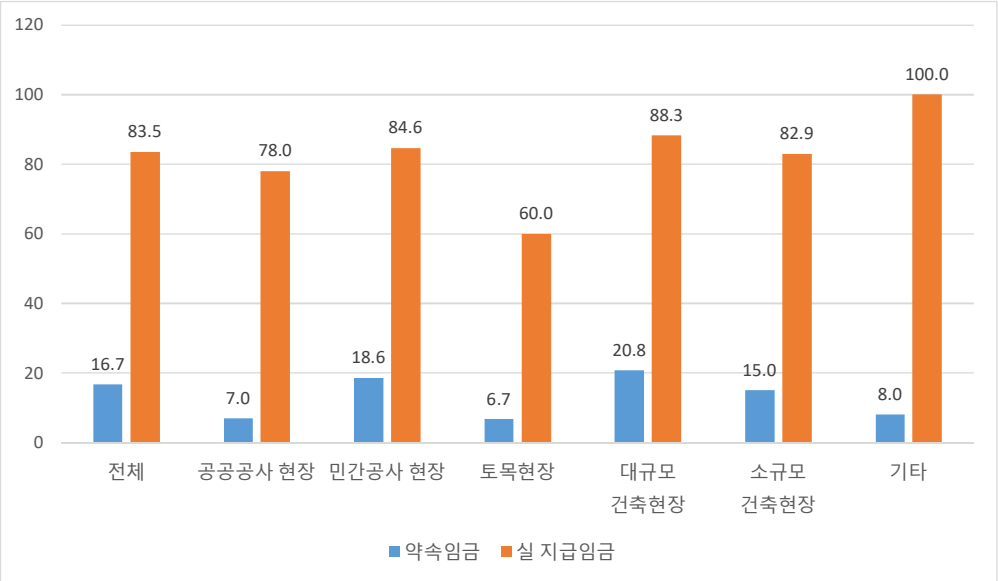
수수료 등을 제외하고 실제 받은 임금 분포를 보면, 10만 8천원 미만 17.2%, 10만 8천원 31.5%, 10만 8천원 초과~11만 7천원 이하 33.7%, 11만 7천원 초과 17.7%였으며, 실수령액이 시중노임단가보다 낮은 응답자 비율은 83.5%로 매우 높게 나타나고 있다. 건설현장의 대리수령제도[5] 관행에 따라 수수료를 제외하고 실제 지급받는 일당이 시중노임단가를 넘어서야 함에도 이에 미치지 못하는 비율이 절대 다수인 것이다. 시중노임단가가 건설현장 단순노무직에게는 사실상 제대로 적용되지 않고 있었다. 공사현장에 따라 차이가 있는데, 공공공사 현장이 민간공사 현장보다, 토목공사 현장이 건축 및 기타 현장보다 다소 나은 편이었다.

5) 대리수령제도는 구인자가 부담해야 할 소개요금을 구직자(건설노동자)가 대리수령하여 직업소개소에 전달하는 것으로, 통상 건설현장에서 일당의 10% 정도를 구인업체 부담 수수료로 책정하여 이를 제하고 지급한다.

[그림 3-18] 약속 임금과 실 지급임금(일당)



[그림 3-19] 보통인부 시중노임단가 미만 비율(%)



9) 임금에서 제외되는 항목

임금에서 제외되는 항목을 살펴보면, 소개수수료는 응답자의 98.3%가 떼고 있다고 하였으며, 교통비 34.7%, 식비 15.3%, 건강보험료 11.7%, 갑근세 9.8%, 고용보험료

7.0%, 국민연금보험료 1.8% 등으로 나타났다. 공제되는 항목이 전혀 없다는 응답자는 0.7%에 불과했다.

<표 3-22> 임금공제 항목

		사례수	고용보험료	국민연금보험료	건강보험료	갑근세	소개수수료	식비	교통비	전혀없음
전체		(600)	7.0	1.8	11.7	9.8	98.3	15.3	34.7	0.7
공공민간 구분	공공	(100)	4.0	0.0	6.0	9.0	99.0	8.0	33.0	0.0
	민간	(500)	7.6	2.2	12.8	10.0	98.2	16.8	35.0	0.8
조사현장 종류	토목현장	(75)	9.3	0.0	10.7	16.0	100.0	22.7	24.0	0.0
	대규모 건축현장	(307)	9.1	2.6	14.3	7.2	97.1	15.3	37.8	1.0
	소규모 건축현장	(193)	3.1	1.6	9.3	10.4	99.5	14.5	35.8	0.5
	기타	(25)	4.0	0.0	0.0	20.0	100.0	0.0	20.0	0.0
경력	3년 이하	(205)	7.3	2.4	17.1	17.1	99.0	21.5	37.6	0.5
	4-5 년	(142)	9.9	2.1	15.5	11.3	99.3	16.9	36.6	0.0
	6-10 년	(183)	5.5	1.6	6.6	4.4	97.3	12.6	27.9	1.6
	11년 이상	(70)	4.3	0.0	1.4	0.0	97.1	1.4	40.0	0.0
성별	남	(566)	6.0	1.9	12.4	9.9	98.8	15.4	33.7	0.2
	여	(34)	23.5	0.0	0.0	8.8	91.2	14.7	50.0	8.8
연령	30대 이하	(42)	0.0	0.0	7.1	4.8	100.0	21.4	57.1	0.0
	40대	(112)	2.7	2.7	6.3	10.7	96.4	11.6	49.1	0.0
	50대	(287)	6.3	2.8	7.3	12.9	98.3	15.3	30.3	1.0
	60대	(159)	13.2	0.0	24.5	5.0	99.4	16.4	26.4	0.6
결혼여부	미혼	(62)	4.8	1.6	9.7	6.5	98.4	21.0	61.3	0.0
	기혼	(538)	7.2	1.9	11.9	10.2	98.3	14.7	31.6	0.7
최종학력	중졸이하	(168)	16.1	2.4	22.6	8.3	98.2	13.7	41.1	1.8
	고졸	(384)	3.9	1.6	8.1	11.2	98.4	16.4	29.9	0.3
	대졸	(48)	0.0	2.1	2.1	4.2	97.9	12.5	50.0	0.0

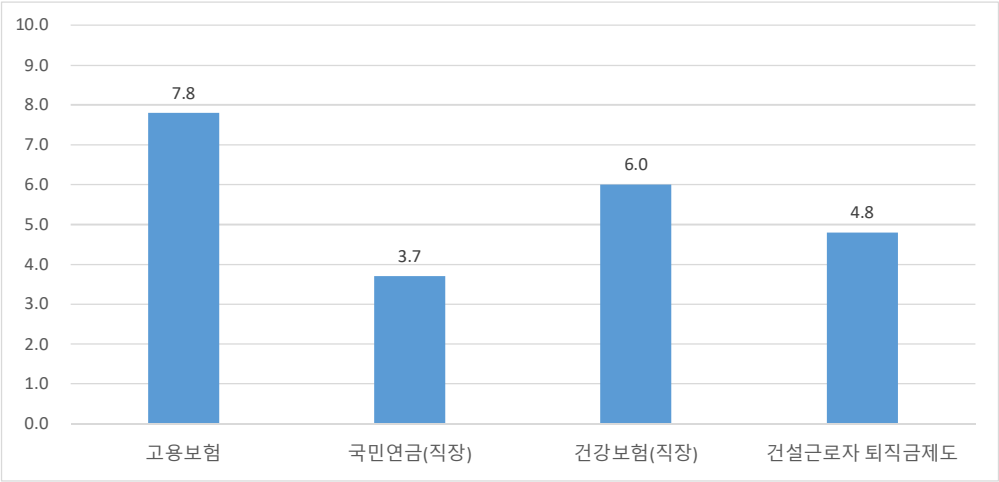
10) 사회보험 가입

건설현장 단순노무직의 사회보험 가입 현황을 보면, 고용보험 7.8%, 국민연금(직장) 3.7%, 건강보험(직장) 6.0%, 건설근로자퇴직 공제회 4.8%였다. 국민연금과 건강보험 지역가입자까지 포함할 경우, 국민연금 가입률은 16.5%, 건강보험 가입률은 93.3%였다.

어떠한 사회보험에도 가입되어 있지 않다는 응답자는 6.0%였다.

사회보험 가입률은 기능공 중심의 기존 실태조사와 큰 차이를 보이고 있다. 한국건설산업연구원(2015)의 실태조사에 의하면, 건설일용직의 사회보험 가입률은 고용보험 57.4%, 국민연금 23.5%, 건강보험 22.3%, 건설근로자 퇴직공제제도 69.6%로 본 조사와는 차이가 있었다. 조사대상 지역이 달라 단순비교는 어렵지만, 기능공 중심의 조사에서는 사회보험 가입률이 높게 나타나고 있는 반면, 본 실태조사의 단순노무직은 가입정도가 매우 낮은 것을 알 수 있다. 건설업 노동자의 사회보험 가입률이 전반적으로 저조하지만, 특히 단순노무직의 가입률은 현저히 떨어지는 것을 확인할 수 있다.

[그림 3-20] 사회보험 가입률



<표 3-23> 사회보험 가입률

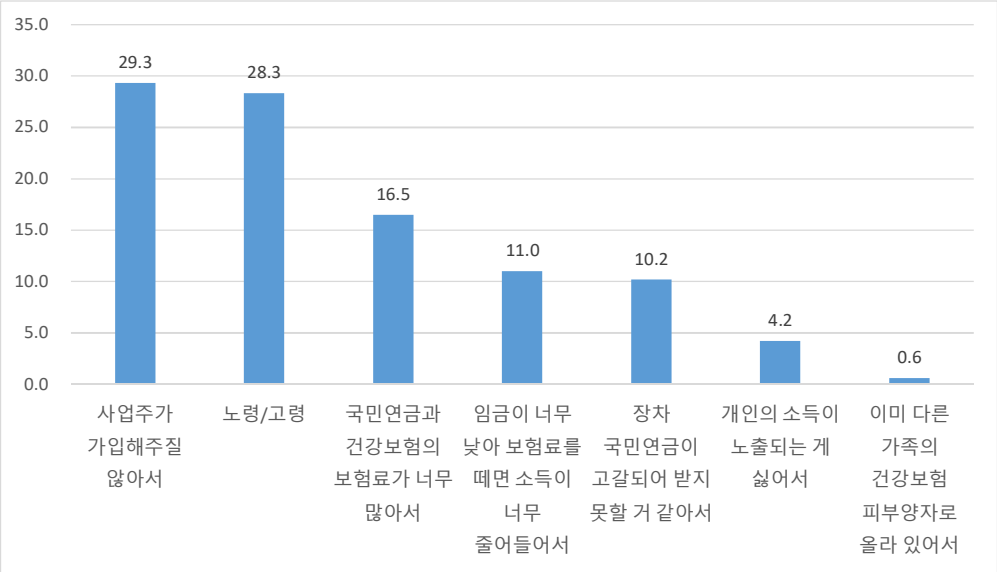
		사례수	고용보험	국민연금 (직장)	건강보험 (직장)	건설근로자 퇴직공제제도	없음
전체		(600)	7.8	3.7	6.0	4.8	6.0
경력	3년 이하	(205)	6.3	3.4	7.0	4.4	4.4
	4-5 년	(142)	11.3	2.1	4.6	4.2	6.3
	6-10 년	(183)	7.1	4.4	6.8	3.8	9.3
	11년 이상	(70)	7.1	5.7	7.4	10.0	1.4
연령	30대 이하	(42)	0.0	2.4	4.9	0.0	0.0

		사례수	고용보험	국민연금 (직장)	건강보험 (직장)	건설근로자 퇴직공제제도	없음
	40대	(112)	2.7	1.8	5.0	0.9	11.6
	50대	(287)	7.7	4.5	7.0	5.2	4.5
	60대	(159)	13.8	3.8	6.8	8.2	6.3
결혼여부	미혼	(62)	4.8	3.2	5.1	0.0	3.2
	기혼	(538)	8.2	3.7	6.6	5.4	6.3
최종학력	중졸이하	(168)	17.9	4.2	7.8	8.9	3.6
	고졸	(384)	4.4	3.6	6.4	3.6	6.8
	대졸	(48)	0.0	2.1	2.2	0.0	8.3

건강보험이나 국민연금에 가입하지 않는 이유를 살펴보면, '사업주가 가입해주지 않아서' 29.3%, '고령이어서' 28.3%, '보험료가 너무 많아서' 16.5%, '임금이 낮아 보험료 공제시 소득이 줄어들어서' 11.0%, '국민연금이 고갈되어 받지 못할 거 같아서' 10.2% 순으로 나타났다. 응답자 중 60대 이상 비율이 26.5%로 고령이어서 가입하지 않은 비율(28.3%)과 유사한 수준이었다.

최근 정부는 건설일용직 사회보험 가입 대책으로 가입기준을 완화하였다. 기존 월 20일 이상 근로에서 8일 이상으로 개선하면서 건설일용직의 건강보험 및 국민연금 가입률을 제고하고자 한다. 본 조사에서 응답자의 월 평균 근로일은 17.5일이고, 월 평균 20일 미만 비율이 76.3%, 8일 미만 비율은 1.5%에 불과한 점을 감안하면, 건설현장 단순노무직의 상당수가 가입조건을 충족할 수 있을 것으로 보인다. 다만, 사업주가 가입해주지 않거나, 보험료가 부담이 된다는 응답자도 다수여서 이에 대한 보완책도 마련되어야 효과가 클 것으로 예상된다.

[그림 3-21] 국민연금 및 건강보험 미가입 이유



11) 임금, 수당, 휴가 제도 등 시행

현재 일하는 건설현장에서 노동조건과 관련하여 시행하는 제도와 만족도를 조사하였다. 먼저 제도 시행 여부에 대해 살펴보면, 임금 적기 지급은 92.5% 하루 8시간·주 40시간 근무제 89.8%, 야간 작업수당 지급 71.8%, 주휴수당 지급 14.8%, 유급휴가 부여 12.0% 등으로 나타났다. 임금 적기 지급, 노동시간 준수, 야간 작업시 수당 지급 등은 70%~90% 가까이 적용되고 있는 반면, 주휴수당과 유급휴가 제도 시행률은 매우 낮았다.

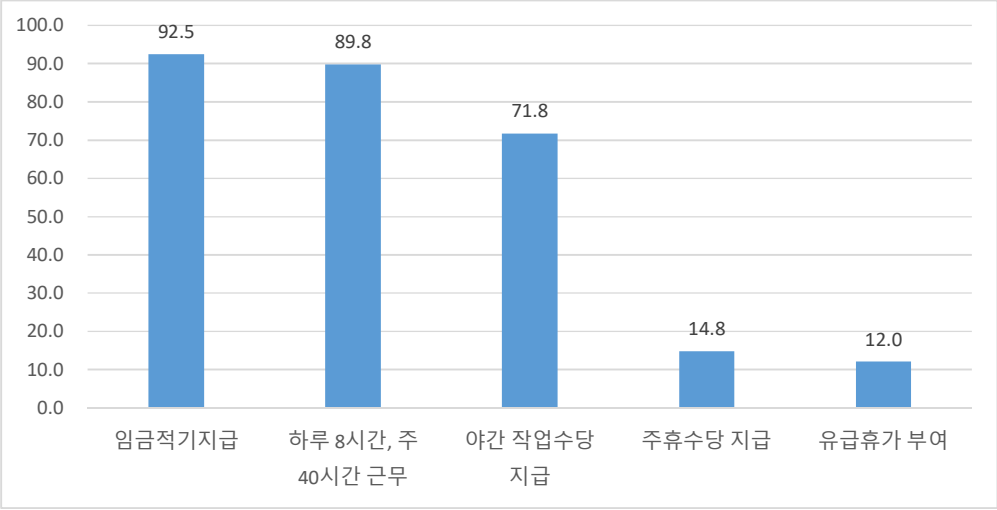
일당으로 임금을 지급받는 일자리 특성상 당일에 지급하는 등 임금을 약속한 날짜에 지급하는 제도는 상당수 지켜지고 있었다. 노동시간도 임금 적기지급 만큼은 아니지만, 10명 중 9명 가까이가 시행되고 있다고 응답하여 높은 적용률을 보였다. 다만, 야간작업시 수당 지급은 10명 중 7명 정도만 현장에서 지켜지고 있다고 응답하여 일부 현장에서는 연장근로 수당 지급이 제대로 준수되지 않고 있었다.

또한 소정근로시간 개근시 주휴수당 지급은 14.8%만이 시행되고 있다고 응답하여 현장에서 주휴수당 지급이 잘 지켜지지 않고 있었다. 유급휴가제도도 대다수 없는 상황이었다. 공사현장에 따라 다소 차이가 있는데, 주휴수당제도는 대규모 건축현장 17.9%, 소규모 건축현장 13.5%로 토목현장(8.0%)과 기타현장(8.0%)보다 상대적으로 시행 비율이 높았다. 경력이 길수록, 근로일수가 길수록, 연간총소득이 많을수록 제도 시행 비율

이 높다고 응답하였다. 유급휴가제도는 대규모 건축현장(16.0%)이 다른 공사현장보다 실시율이 높았으며, 마찬가지로 경력과 연간근로일수, 연간총소득이 많을수록 유급휴가 제도가 시행되고 있다는 응답 비율이 높았다. 연차유급휴가는 자격조건이 되지 않아 적용되지 않는 경우가 많다 하더라도, 일주일간 소정근로시간 개근시 발생하는 주휴수당은 당연히 적용되어야 한다. 앞서 공사현장당 평균 근로일수가 9.5일인 점을 감안하면 법상 주휴수당 지급조건을 충족한 건설노동자가 다수일 것으로 보인다. 이들 요건을 갖춘 건설일용직에 대한 주휴수당 지급도 당연히 이뤄질 필요가 있다.

이와 같은 노동조건과 관련한 여러 제도가 현장에서 어느 정도 중요하다고 생각하는지 5점 척도로 조사한 결과, 모든 항목에서 4.0 내외로 높게 나타났다. 구체적으로 임금적기지급 4.50, 하루 8시간·주 40시간 근무제 4.50, 야간 작업수당 지급 4.32, 주휴수당 지급 4.03, 유급휴가 부여 3.97이었다.

[그림 3-22] 현장에서 시행되는 노동조건 관련 제도 적용률



<표 3-24> 현장에서 시행되는 노동조건 관련 제도 적용률

		사례수	임금적기 지급	노동시간 준수	야간작업 수당 지급	주휴수당 지급	유급휴가 부여
전체		(600)	92.5	89.8	71.8	14.8	12.0
공공민간 구분	공공	(100)	95.0	95.0	66.0	15.0	12.0
	민간	(500)	92.0	88.8	73.0	14.8	12.0

		사례수	임금적기 지급	노동시간 준수	야간작업 수당 지급	주휴수당 지급	유급휴가 부여
조사현장 종류	토목현장	(75)	94.7	93.3	80.0	8.0	4.0
	대규모 건축현장	(307)	95.1	92.5	76.9	17.9	16.0
	소규모 건축현장	(193)	87.0	83.4	65.3	13.5	9.3
	기타	(25)	96.0	96.0	36.0	8.0	8.0
경력	3년 이하	(205)	91.7	89.3	74.1	11.7	8.3
	4-5 년	(142)	89.4	88.7	74.6	12.7	9.9
	6-10 년	(183)	94.0	90.2	61.2	13.7	12.0
	11년 이상	(70)	97.1	92.9	87.1	31.4	27.1
연간근로 일수	150일 미만	(54)	87.0	74.1	31.5	5.6	3.7
	150일 이상 -200일 미만	(139)	90.6	96.4	72.7	5.8	5.8
	200일 이상 -250일 미만	(339)	93.8	89.1	79.4	18.3	13.6
	250일 이상	(68)	94.1	92.6	64.7	23.5	23.5
연간소득	2000만원 미만	(111)	87.4	89.2	54.1	8.1	6.3
	2000만원 이상 -2500만원 미만	(247)	91.1	91.1	80.6	12.6	8.9
	2500만원 이상 -3000만원 미만	(181)	96.7	87.8	71.8	19.3	16.0
	3000만원 이상	(61)	95.1	91.8	68.9	23.0	23.0
성별	남	(566)	94.2	91.0	72.4	15.4	12.5
	여	(34)	64.7	70.6	61.8	5.9	2.9
연령	30대 이하	(42)	92.9	81.0	76.2	11.9	9.5
	40대	(112)	98.2	92.0	92.0	33.9	25.9
	50대	(287)	88.2	88.5	66.6	11.8	9.8
	60대	(159)	96.2	93.1	66.0	7.5	6.9
결혼여부	미혼	(62)	93.5	82.3	74.2	21.0	19.4
	기혼	(538)	92.4	90.7	71.6	14.1	11.2
최종학력	중졸이하	(168)	85.7	84.5	63.1	6.0	5.4
	고졸	(384)	95.3	91.1	75.0	16.7	13.0
	대졸	(48)	93.8	97.9	77.1	31.3	27.1

12) 편의시설 : 유무, 충분, 청결, 접근편의성, 만족도

현재 일하는 공사현장의 편의시설의 유무 및 상태 등에 대해서 조사하였다. 먼저 편의시설 설치 여부에서는 화장실 98.3%, 세면대 89.2%, 샤워실 34.3%, 탈의실 71.2%, 휴게실 51.0%, 식당 65.5%, 음수대 74.3%, 수면실 21.0%, 사물함 36.2% 등으로 시설이 갖춰져 있다고 응답하였다. 화장실, 세면대, 탈의실, 음수대 등은 응답자의 70% 이상이 갖춰져 있다고 하여 비교적 설치 비율이 높았지만, 그 외의 편의 시설(샤워실, 수면실, 사물함 등)은 다수의 공사현장에 없는 편이었다. 공사현장에 따라 차이가 있는데, 특히 소규모 건축현장의 편의시설이 상대적으로 부족하였다. 화장실은 대규모 건축현장과 토목현장, 기타 현장 모두 100% 있는 반면, 소규모 건축현장은 5.2%가 없었으며, 세면대도 소규모 건축현장이 75.6% 설치되어 있었지만 다른 건축현장은 95% 이상 갖춰져 있었다. 샤워실도 소규모 건축현장에서는 16.6%만이 있었지만, 다른 현장은 36.0%~43.3%로 차이가 있었다. 탈의실도 소규모 건축현장이 56.3%였지만, 다른 현장은 72.0%~81.8%로 높게 나타났다. 상대적으로 소규모 건축현장의 편의시설이 부족하다는 것을 알 수 있다.

다음으로 편의시설이 있다면, 충분하게 설치되었는지 조사한 결과, 편의시설별 충분하다고 응답한 비율은 식당(71.5%), 음수대(67.0%), 탈의실(60.4%), 휴게실(59.5%), 사물함(58.5%), 화장실(56.9%), 세면대(46.9%), 수면실(46.8%), 샤워실(36.4%)) 순이었다. 수면실과 샤워실은 설치되지 않은 현장이 많기도 하지만, 설치되어 있더라도 다른 시설에 비해 충분하게 설치되지 않은 편이었다.

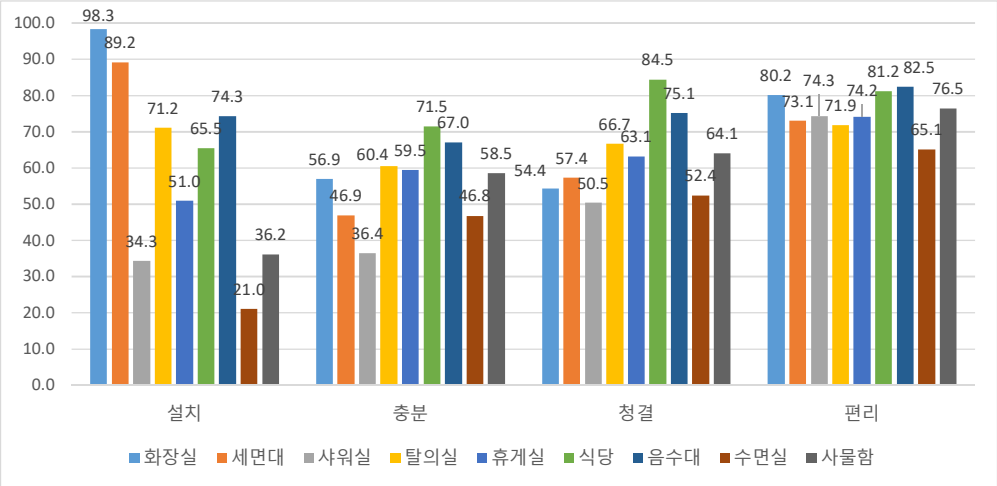
편의시설의 청결상태에 있어서는, 식당(84.5), 음수대(75.1%), 탈의실(66.7%), 사물함(64.1%), 휴게실(63.1%), 세면대(57.4%), 화장실(54.4%), 수면실(52.4%), 샤워실(50.5%) 순이었다. 마찬가지로 샤워실과 수면실이 상대적으로 청결 정도가 낮았다.

이용을 위한 접근 편의성에 대해서는 대체적으로 70%~80% 내외로 편리하다는 응답이 많았다. 음수대(82.%), 화장실(80.2%)에 대한 편의성이 상대적으로 높았으며, 수면실이 가장 낮은 65.1%였다.

정리하면, 화장실, 세면대, 탈의실, 휴게실, 식당 등을 제외하고, 다른 시설의 설치율은 낮게 나타났다. 특히 샤워실과 수면실, 휴식공간 등은 부족한 편이었다. 샤워실과 수면실은 설치된 현장이 적은 것은 물론 설치되었더라도 다른 시설에 비해 충분하지 않거나 청결하게 관리되지 못한 편이었다. 화장실과 세면대, 탈의실도 설치비율이 높긴 했지만 응답자의 40%~50%만이 충분하다고 응답하여 부족한 편이었다. 화장실, 세면대, 샤

워실, 수면실은 다른 시설에 비해 청결하게 관리되는 정도가 낮았다.

[그림 3-23] 편의시설 유무, 충분, 청결, 접근편의성



<표 3-25> 편의시설 유무, 충분, 청결, 접근편의성

			사례수	있음	충분	청결	접근 편리
화장실	공공민간 구분	공공	(100)	100.0	54.0	57.0	86.0
		민간	(500)	98.0	57.6	53.9	79.0
	조사현장 종류	토목현장	(75)	100.0	54.7	52.0	80.0
		대규모 건축현장	(307)	100.0	55.7	57.0	80.8
		소규모 건축현장	(193)	94.8	56.8	48.6	78.7
		기타	(25)	100.0	80.0	72.0	84.0
세면대	공공민간 구분	공공	(100)	31.0	12.9	58.1	77.4
		민간	(500)	35.0	40.6	49.1	73.7
	조사현장 종류	토목현장	(75)	42.7	28.1	71.9	78.1
		대규모 건축현장	(307)	43.3	42.9	45.1	78.2
		소규모 건축현장	(193)	16.6	28.1	43.8	53.1
		기타	(25)	36.0	0.0	77.8	77.8
샤워실	공공민간 구분	공공	(100)	84.0	64.3	77.4	73.8
		민간	(500)	68.6	59.5	64.1	71.4
	조사현장 종류	토목현장	(75)	74.7	64.3	75.0	62.5
		대규모 건축현장	(307)	81.8	59.8	63.3	71.3
		소규모 건축현장	(193)	52.8	59.8	66.7	74.5
		기타	(25)	72.0	61.1	88.9	94.4

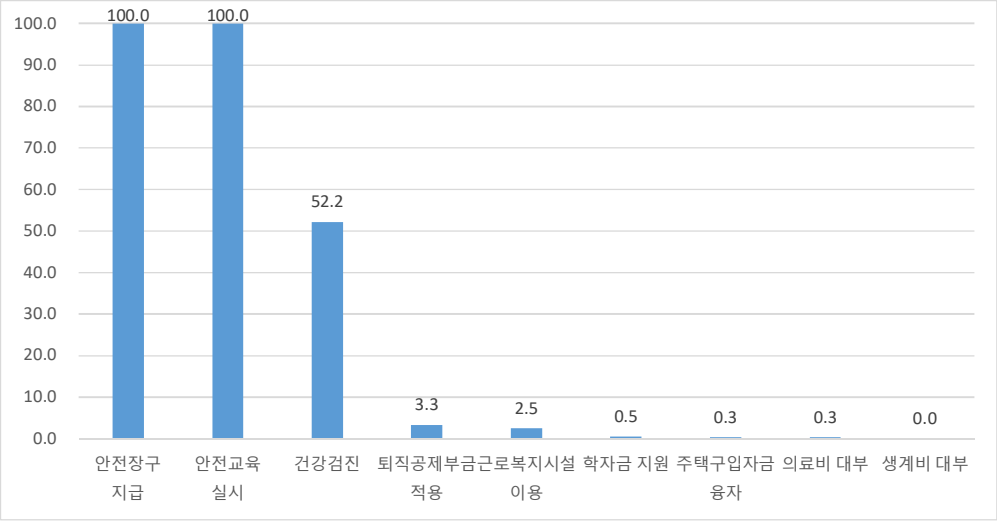
			사례수	있음	충분	청결	접근 편리
탈의실	공공민간 구분	공공	(100)	49.0	49.0	67.3	65.3
		민간	(500)	51.4	61.5	62.3	75.9
	조사현장 종류	토목현장	(75)	54.7	65.9	75.6	65.9
		대규모 건축현장	(307)	62.9	55.4	58.0	76.7
		소규모 건축현장	(193)	29.5	68.4	64.9	75.4
		기타	(25)	60.0	60.0	86.7	60.0
휴게실	공공민간 구분	공공	(100)	62.0	75.8	87.1	77.4
		민간	(500)	66.2	70.7	84.0	81.9
	조사현장 종류	토목현장	(75)	57.3	67.4	90.7	83.7
		대규모 건축현장	(307)	81.4	68.4	84.8	79.2
		소규모 건축현장	(193)	42.0	77.8	77.8	82.7
		기타	(25)	76.0	94.7	94.7	94.7
식당	공공민간 구분	공공	(100)	67.0	68.7	77.6	80.6
		민간	(500)	75.8	66.8	74.7	82.8
	조사현장 종류	토목현장	(75)	76.0	63.2	78.9	75.4
		대규모 건축현장	(307)	85.7	65.8	73.8	81.4
		소규모 건축현장	(193)	55.4	69.2	74.8	86.9
		기타	(25)	76.0	84.2	84.2	94.7
음수대	공공민간 구분	공공	(100)	21.0	19.0	33.3	57.1
		민간	(500)	21.0	52.4	56.2	66.7
	조사현장 종류	토목현장	(75)	5.3	50.0	75.0	25.0
		대규모 건축현장	(307)	34.5	46.2	51.9	67.0
		소규모 건축현장	(193)	6.7	53.8	53.8	61.5
		기타	(25)	12.0	33.3	33.3	66.7
수면실	공공민간 구분	공공	(100)	32.0	56.3	71.9	75.0
		민간	(500)	37.0	58.9	62.7	76.8
	조사현장 종류	토목현장	(75)	34.7	69.2	80.8	96.2
		대규모 건축현장	(307)	47.2	60.0	62.8	73.1
		소규모 건축현장	(193)	19.2	51.4	51.4	73.0
		기타	(25)	36.0	33.3	88.9	88.9
사물함	공공민간 구분	공공	(100)	6.0	0.0	50.0	33.3
		민간	(500)	2.6	38.5	84.6	69.2
	조사현장 종류	토목현장	(75)	1.3	0.0	100.0	0.0
		대규모 건축현장	(307)	4.9	26.7	66.7	60.0
		소규모 건축현장	(193)	1.0	50.0	100.0	100.0
		기타	(25)	4.0	0.0	100.0	0.0

13) 근로복지제도 적용

현장에서 시행되는 근로복지제도에 대한 조사 결과, 보호구 지급(100%), 안전교육 실시(100%), 건강검진 실시(52.2%) 등은 비교적 높게 나타났으나, 그 밖에 다른 근로복지제도는 건설현장 단순노무직에게는 거의 적용되지 않고 있었다.

건설근로자 퇴직공제 부금 3.3%, 콘도 등 복지시설 이용 2.5%, 학자금 지원 0.5%, 자금 등의 융자 0.3%, 의료비 대부 0.3%, 생계비 대부 0.0%로 단순노무직이 이용할 수 있는 제도는 사실상 아니었다. 특히 3억원 이상의 공공공사 현장, 100억원 이상의 민간공공 공사 현장은 건설근로자 퇴직공제제도 당연가입 대상임에도 본 실태조사에서는 적용 비율이 매우 낮게 나타났다. 기능공을 중심으로 조사한 한국건설산업연구원(2015) 연구에서도 보호구 지급, 안전교육, 건강검진 등은 높게 나타났지만 기타 근로복지제도 적용은 6.2%~11.8% 수준이었다. 다만, 이번 조사의 0.0%~3.3% 보다는 높아 적용 대상 직종에 차이가 있는 것으로 보인다. 일정한 기술과 숙련을 보유한 기능공을 중심으로 일부 적용되는 제도로 이해할 수 있겠다.

[그림 3-24] 근로복지제도 적용



5. 산업안전

1) 안전사고 경험

최근 1년간 안전사고 경험이 있는지에 대한 설문조사 결과, 10명 중 1명(10.7%) 정도 일하다 다친 경험이 있었다. 공사현장 종류에 따라 차이가 있는데, 공공공사 현장에서 일하는 응답자의 안전사고 경험은 3.0%였으며, 민간공사 현장은 12.2%였다. 조사현장 종류에서도 토목현장이 4.0%으로 가장 낮았으며, 소규모 건축현장이 17.1%로 가장 높았다. 또한 경력이 짧을수록, 연간근로일수와 연간총소득이 낮을수록 사고 경험 비율이 높았다. 경력 3년 미만의 사고 경험률은 17.1%인 반면, 4년~5년 경력자는 9.9%, 6년~10년 경력자는 7.7%, 11년 이상 경력자는 1.4%에 불과했다. 건설현장 근무 경험이 많을수록 안전사고 비율이 낮았다. 연간근로일수가 250일 이상인 집단의 안전사고 경험률은 5.9%로, 이보다 근로일이 짧은 집단의 10.0%~13.7%보다 낮았으며, 연간총소득 2,500만원~3,000만원과 3,000만원 이상 집단이 각각 4.4%, 4.9%의 사고 경험률이었는데, 그 이하의 연간소득을 올리는 집단(2,000만원~2,500만원, 2,000만원 미만)은 13.4%, 18.0%로 상대적으로 높았다. 안전사고 경험회수는 1회가 64.1%였으며, 2회 34.4%, 3회 1.6%이었으며, 사고 경험 응답자의 최근 1년간 평균 사고경험 회수는 1.38회였다.

<표 3-26> 산업재해 경험

		사례수	안전사고 경험 없음	안전사고 경험 있음	계
전체		(600)	89.3	10.7	100.0
공공민간구분	공공	(100)	97.0	3.0	100.0
	민간	(500)	87.8	12.2	100.0
조사현장 종류	토목현장	(75)	96.0	4.0	100.0
	대규모 건축현장	(307)	91.2	8.8	100.0
	소규모 건축현장	(193)	82.9	17.1	100.0
	기타	(25)	96.0	4.0	100.0
주로 일하는 건설현장	토목현장	(69)	98.6	1.4	100.0
	대규모 건축현장	(281)	89.3	10.7	100.0
	소규모 건축현장	(222)	86.0	14.0	100.0
	기타	(28)	92.9	7.1	100.0

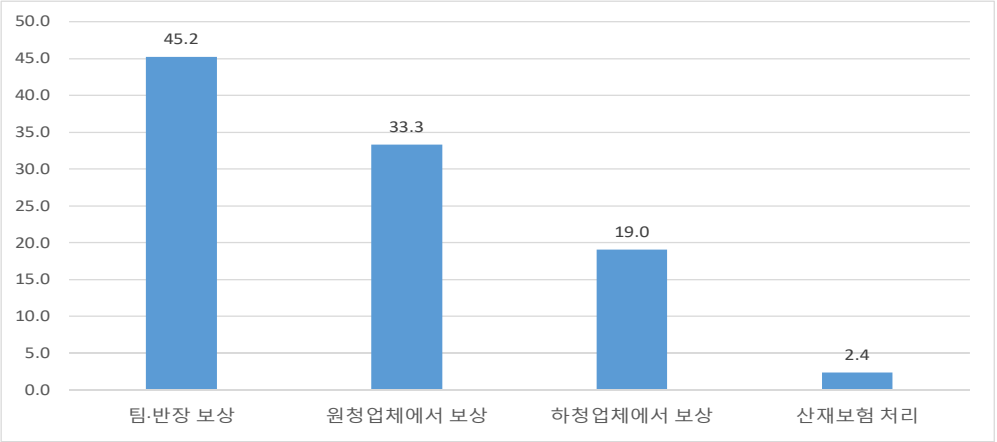
		사례수	안전사고 경험 없음	안전사고 경험 있음	계
경력	3년 이하	(205)	82.9	17.1	100.0
	4-5 년	(142)	90.1	9.9	100.0
	6-10 년	(183)	92.3	7.7	100.0
	11년 이상	(70)	98.6	1.4	100.0
연간근로일수	150일 미만	(54)	87.0	13.0	100.0
	150일 이상-200일 미만	(139)	86.3	13.7	100.0
	200일 이상-250일 미만	(339)	90.0	10.0	100.0
	250일 이상	(68)	94.1	5.9	100.0
연간소득	2000만원 미만	(111)	82.0	18.0	100.0
	2000만원 이상-2500만원 미만	(247)	86.6	13.4	100.0
	2500만원 이상-3000만원 미만	(181)	95.6	4.4	100.0
	3000만원 이상	(61)	95.1	4.9	100.0
성별	남	(566)	89.4	10.6	100.0
	여	(34)	88.2	11.8	100.0
연령	30대 이하	(42)	92.9	7.1	100.0
	40대	(112)	87.5	12.5	100.0
	50대	(287)	89.5	10.5	100.0
	60대	(159)	89.3	10.7	100.0
결혼여부	미혼	(62)	93.5	6.5	100.0
	기혼	(538)	88.8	11.2	100.0
최종학력	중졸이하	(168)	88.7	11.3	100.0
	고졸	(384)	89.3	10.7	100.0
	대졸	(48)	91.7	8.3	100.0

2) 안전사고 보상

안전사고 발생시 사고보상을 받았는지에 대해서는 65.6%가 보상을 받았다고 한 반면 34.4%는 보상을 받지 못했다고 응답하였다. 보상을 받지 못한 회수는 1회가 50.0%, 2회 45.5%, 3회 4.5%로 나타나 안전사고에 대한 보상이 제대로 이뤄지지 않고 있었다. 건설업체의 사고 보상처리도 문제지만, 면접조사에서 나타난 노동자의 인식도 보상을 어렵게 하는 요인 중 하나였다. 면접조사 참여자 상당수는 일하다 다친 책임을 노동자 개인의 잘못으로 인식하는 경향이 컸다. 개인의 부주의로 인한 결과이기에 업체

가 아닌 개인이 비용을 부담해야 한다고 인식하고 있었다. 산재 발생시 보상방식은 팀·반장이 보상 45.2%, 하청업체에서 보상 19.0%, 원청업체에서 보상 33.3%, 산재보험 처리 2.4%로 나타났다. 안전사고 발생시 절대 다수는 공상처리하고 있었으며 산재처리 비율이 극히 낮았다.

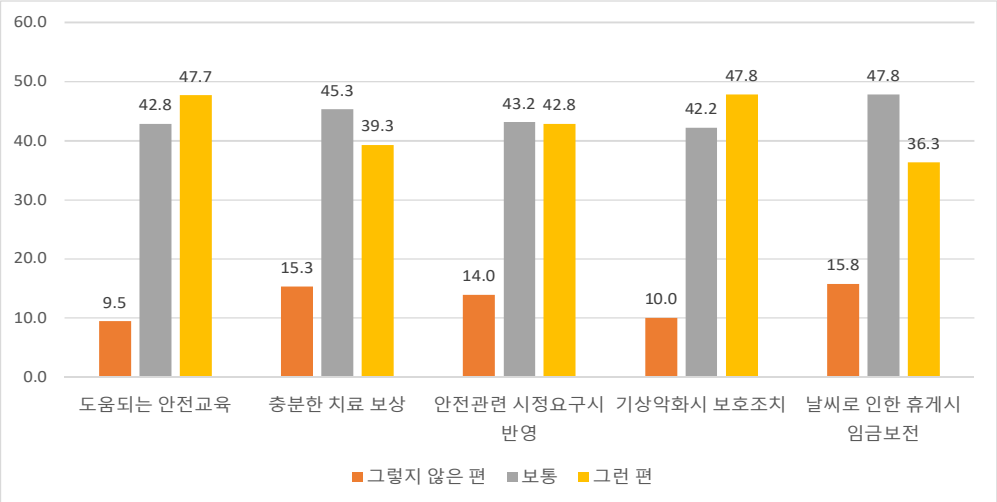
[그림 3-25] 안전사고 보상방식



3) 안전조치 체감도

현장에서 이뤄지는 다양한 안전과 관련한 조치가 어느 정도 도움이 되는지 체감 정도를 확인하였다. 먼저 현장의 안전교육이 피부에 와 닿는지에 대해서는 그렇지 않은 편 9.5%, 보통 42.8%, 그런 편 47.7%였으며, 5점 척도 기준 3.39였다. 안전사고시 치료 및 보상이 충분히 이뤄지고 있는지에 대해서는 그렇지 않은 편 15.3%, 보통 45.3%, 그런 편 39.3%였으며, 평균 3.28이었다. 안전에 대한 시정요구시 반영 여부에 대해서는 그렇지 않은 편 14.0%, 보통 43.2%, 그렇 편 42.8%였으며, 평균 3.31이었다. 작업중 기상악화시 근로자 보호 조치에 대해서는 그렇지 않은 편 10.0%, 보통 42.2%, 그런 편 47.8%였으며, 평균 3.40이었다. 날씨 영향으로 작업중단 및 휴게시간이 보장되었을 경우 임금보전이 이뤄졌는지 여부에 대해서는 그렇지 않은 편 15.8%, 보통 47.8%, 그런 편 36.3%였으며, 평균 3.17이었다.

[그림 3-26] 현장 안전조치 체감도

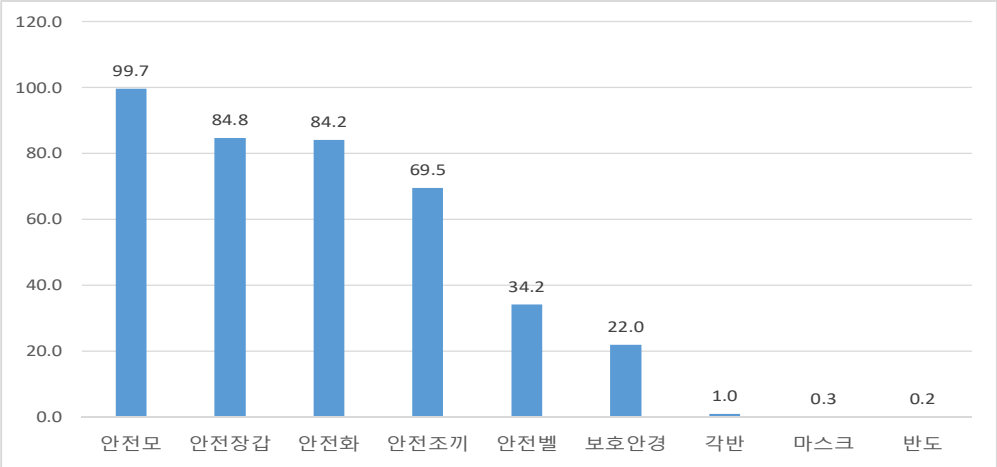


전반적으로 현장의 안전조치에 대해 부정적 평가보다는 긍정적 평가가 높기는 했다. 다양한 안전 조치에 대한 부정 평가 비율은 9.5%~15.3%였던 거에 비해, 긍정 평가 비율은 36.3%~47.8%로 상대적으로 높았다. 하지만, 현장의 안전조치에 대해 긍정적으로 평가한 비율이 절반 이하여서 다수는 여전히 크게 도움이 되지 않는 것으로 나타났다. 특이한 점은 여성은 모든 항목에 대해 긍정보다는 부정적으로 평가한 비율이 높았다는 점이다.

4) 안전용품 지급

현장에서 지급하는 안전용품을 조사한 결과, 안전모 99.7%, 안전장갑 84.8%, 안전화 84.2%, 안전조끼 69.5%, 안전벨 34.2%, 보호안경 22.0%, 각반 1.0%, 마스크 0.3%, 반도 0.2% 순으로 지급되고 있었다. 안전모, 안전장갑, 안전화, 안전조끼의 지급 비율은 높았으며, 안전벨이나 보호안경 지급률은 20~30% 수준에 불과했다. 각반, 마스크, 반도는 건설현장에서 거의 지급되지 않고 있었다.

[그림 3-27] 안전용품 지급



6. 교육훈련

1) 교육훈련 경험

건설관련 교육훈련을 받는 경험이 있는 응답자는 전체의 1/4(25.0%)에 불과했다. 공공공사 현장의 응답자의 교육훈련 경험 비율이 42.0%로, 민간공사 현장 응답자의 21.6%보다 높게 나타났으며, 소규모 건축현장이 18.1%로 다른 건설현장의 26.7%~36.0%보다 낮은 수준이었다. 경력이 11년 이상인 응답자의 교육훈련 경험(8.6%)이 특히 낮은 것으로 나타나 오랜 기간 건설 일을 했지만 교육훈련 경험은 매우 적었다. 여성 응답자는 교육훈련을 받은 경험이 2.3%에 불과해 대다수 건설현장 단순노무직 여성은 교육훈련의 수혜를 받지 못하고 있었다.

<표 3-27> 건설관련 교육훈련 경험

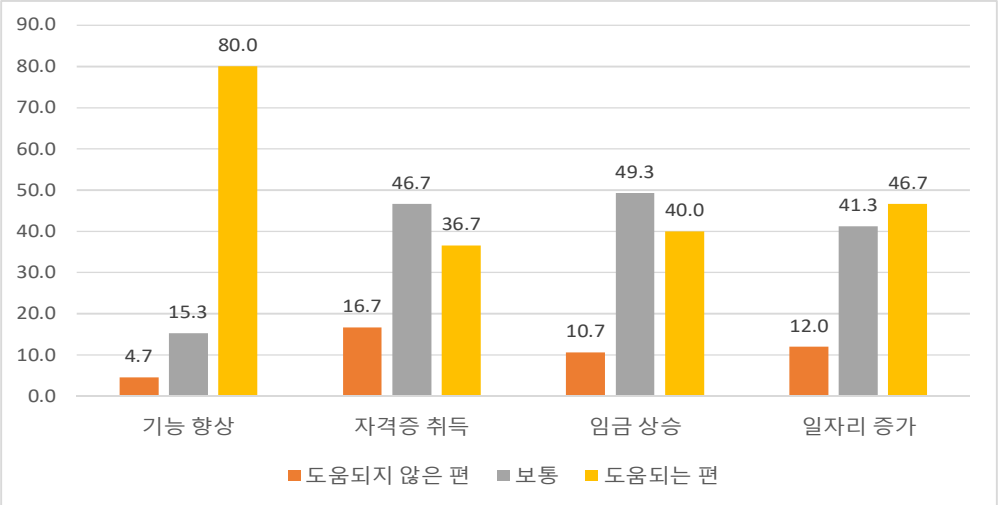
		사례수	교육훈련 경험 있음	교육훈련 경험 없음	계
전체		(600)	25.0	75.0	100.0
공공민간구분	공공	(100)	42.0	58.0	100.0
	민간	(500)	21.6	78.4	100.0
조사현장 종류	토목현장	(75)	32.0	68.0	100.0
	대규모 건축현장	(307)	26.7	73.3	100.0
	소규모 건축현장	(193)	18.1	81.9	100.0
	기타(플랜트, 기타)	(25)	36.0	64.0	100.0
총 근무기간(경력)	3년 이하	(205)	22.0	78.0	100.0
	4-5 년	(142)	32.4	67.6	100.0
	6-10 년	(183)	29.0	71.0	100.0
	11년 이상	(70)	8.6	91.4	100.0
연간근로일수	150일 미만	(54)	11.1	88.9	100.0
	150일 이상-200일 미만	(139)	27.3	72.7	100.0
	200일 이상-250일 미만	(339)	26.8	73.2	100.0
	250일 이상	(68)	22.1	77.9	100.0
연간소득	2000만원 미만	(111)	24.3	75.7	100.0
	2000만원 이상-2500만원 미만	(247)	22.3	77.7	100.0
	2500만원 이상-3000만원 미만	(181)	26.5	73.5	100.0
	3000만원 이상	(61)	32.8	67.2	100.0
성별	남	(566)	26.3	73.7	100.0
	여	(34)	2.9	97.1	100.0
연령	30대 이하	(42)	23.8	76.2	100.0
	40대	(112)	25.0	75.0	100.0
	50대	(287)	22.6	77.4	100.0
	60대	(159)	29.6	70.4	100.0

2) 교육훈련 효과

건설 교육훈련의 효과성에 대한 설문조사 결과, 먼저 기능향상 도움 여부에서는 80.0%가 그런 편이라고 응답하였으며, 자격증 취득에 도움 여부에 대해서는 36.7%가 긍정적으로 응답하였다. 임금 상승 도움 여부에 대해서는 40.0%가 긍정적이었으며, 알

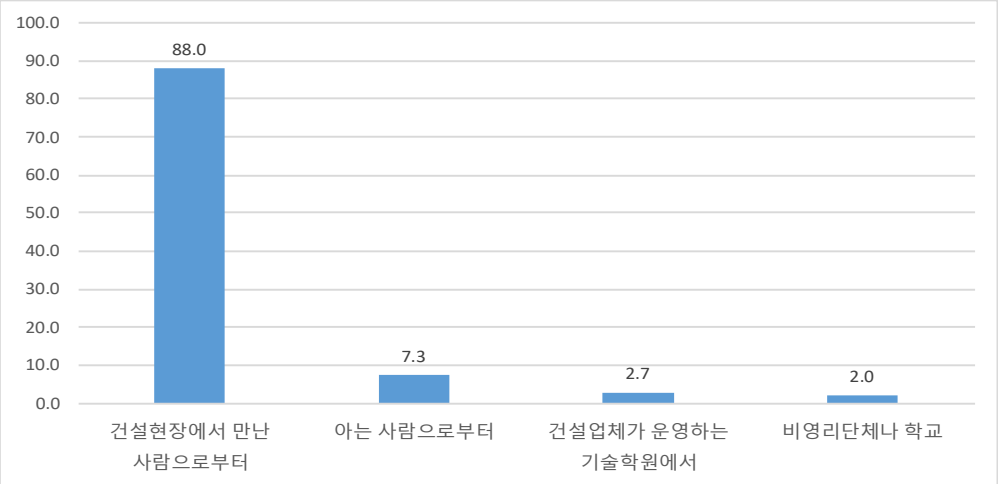
자리를 구하는데 도움이 되었다는 46.7%가 그런 편이라고 응답하였다.

[그림 3-28] 교육훈련 효과



3) 교육훈련 방식

[그림 3-29] 교육훈련 방식



교육훈련 방식은 건설현장에서 함께 일하는 사람으로부터 받은 경우가 88.0%였으

며, 개인이 아는 사람으로부터 받은 경우 7.3%였다. 비영리단체나 학교, 기술학교 등 교육기관을 이용하여 교육을 받은 비율은 4.7%에 불과하여 응답자의 절대 다수는 건설현장 경험이 있는 기능 인력으로부터 노하우 등을 전수받는 것으로 보인다. 기술습득을 위한 체계적인 교육훈련보다는 현장에서 필요로 하는 기능을 그때그때 전수받는 것으로 보인다.

4) 교육훈련 필요성

교육훈련 필요성에 대해서는 필요한 편이라는 응답자가 57.0%였으며, 보통 37.5%, 필요하지 않은 편은 5.5%에 불과했다. 5점 척도 기준으로 보통이상인 3.56이었다. 교육훈련을 받은 응답자와 그렇지 않은 응답자간에 차이가 있었다. 교육훈련을 받은 응답자의 교육훈련 필요성 비율은 79.3%이었으며, 교육훈련을 받지 않은 응답자의 긍정 비율은 49.6%였다. 5점 척도 기준으로도 3.87과 3.46으로 차이가 있어, 교육훈련을 경험한 응답자일수록 교육훈련 필요성의 공감 정도가 높았다.

건설현장 경력이 길수록 교육훈련 필요성에 대한 긍정 비율이 낮게 나타난 게 특징이다. 11년 이상 경력자의 긍정 비율은 34.3%로, 3년 이하(64.4%), 4년~5년(66.9%), 6년~10년(49.7%)보다 낮게 나타났다. 건설현장 단순공의 직무는 특별히 기술을 요하지 않으며, 경력이 쌓이면서 자연스럽게 현장에서 필요로 하는 노하우를 습득할 수 있는 것으로 생각하여 경력이 길수록 교육훈련 필요성에 대한 인식이 낮은 것으로 추측된다.

<표 3-28> 교육훈련 필요성

		사례수	① 전혀 필요 하지 않다	② 필요 하지 않다	③ 보통 이다	④ 필요 하다	⑤ 매우 필요 하다	①+② BOT2	③ MID	④+⑤ TOP2	계	평균
전체		(600)	0.7	4.8	37.5	51.7	5.3	5.5	37.5	57.0	100.0	3.56
경력	3년 이하	(205)	0.0	4.4	31.2	59.0	5.4	4.4	31.2	64.4	100.0	3.65
	4-5 년	(142)	0.0	3.5	29.6	62.7	4.2	3.5	29.6	66.9	100.0	3.68
	6-10 년	(183)	2.2	6.6	41.5	42.1	7.7	8.7	41.5	49.7	100.0	3.46
	11년 이상	(70)	0.0	4.3	61.4	32.9	1.4	4.3	61.4	34.3	100.0	3.31
기능 교육	예	(150)	0.0	0.0	20.7	72.0	7.3	0.0	20.7	79.3	100.0	3.87
	아니오	(450)	0.9	6.4	43.1	44.9	4.7	7.3	43.1	49.6	100.0	3.46
성별	남	(566)	0.2	4.2	37.8	52.1	5.7	4.4	37.8	57.8	100.0	3.59

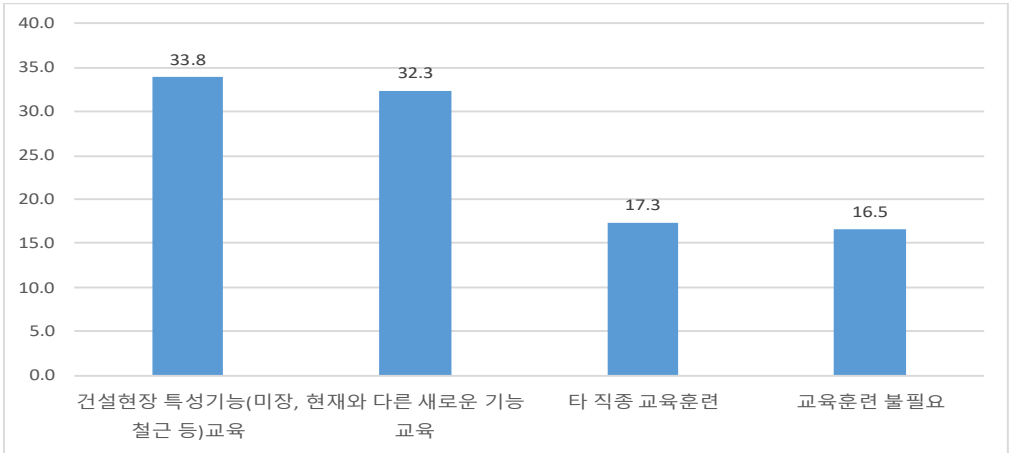
		사례수	① 전혀 필요 하지 않다	② 필요 하지 않다	③ 보통 이다	④ 필요 하다	⑤ 매우 필요 하다	①+② BOT2	③ MID	④+⑤ TOP2	계	평균
	여	(34)	8.8	14.7	32.4	44.1	0.0	23.5	32.4	44.1	100.0	3.12
연령	30대 이하	(42)	0.0	0.0	11.9	88.1	0.0	0.0	11.9	88.1	100.0	3.88
	40대	(112)	0.0	4.5	42.9	48.2	4.5	4.5	42.9	52.7	100.0	3.53
	50대	(287)	1.0	5.9	39.4	45.6	8.0	7.0	39.4	53.7	100.0	3.54
	60대	(159)	0.6	4.4	37.1	55.3	2.5	5.0	37.1	57.9	100.0	3.55

5) 희망하는 교육훈련

희망하는 직업교육에 대한 설문조사 결과, 건설현장의 기능 교육 수요가 33.8%, 현재와 다른 새로운 기능 교육 32.3%, 타 직종 교육 17.3%, 필요한 교육훈련 없음이 16.5%였다.

성별에 따라 차이가 있는데, 남성이 건설현장 기능 교육 34.8%, 현재와 다른 새로운 기능교육 33.2%, 타 직종 교육 17.1%, 필요한 교육훈련 없음 14.8%였던데 반해, 여성 응답자는 건설현장 기능 교육 17.6%, 현재와 다른 새로운 기능교육 17.6%, 타 직종 교육 20.6%, 필요한 교육훈련 없음 44.1%로 나타났다. 현재 여성의 교육훈련 경험이 낮은 것은 물론 앞으로의 교육훈련 수요도 낮아 건설현장에서의 숙련을 높이려는 시도가 거의 없는 것으로 나타났다.

[그림 3-30] 희망하는 교육훈련



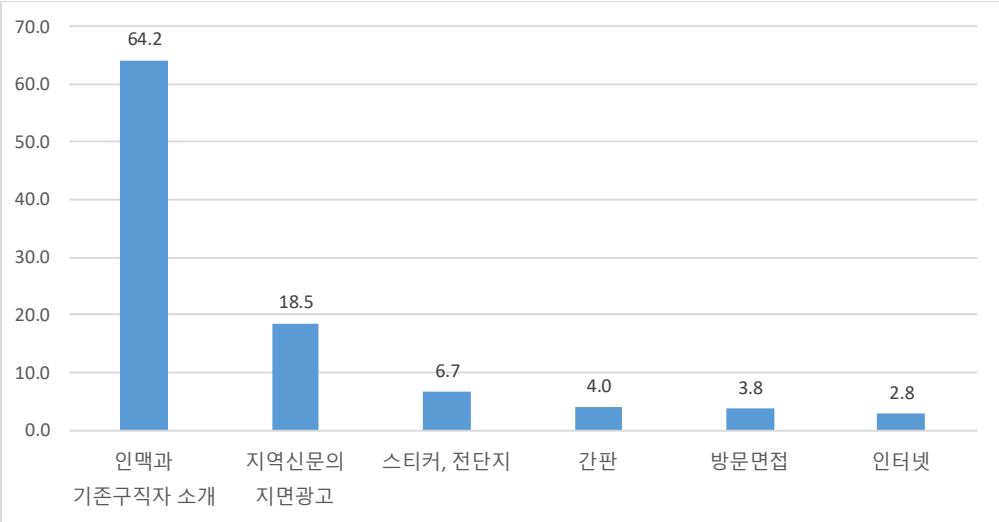
7. 직업소개소

1) 직업소개소 이용 방법

처음 건설현장에서 일을 시작할 때 응답자의 52.3%는 민간유료직업소개소를 통해 일자리를 소개받았다고 응답하였다. 건설현장 주된 진입경로인 직업소개소를 어떻게 알게 되었는지 조사한 결과, 기존 구직자 등 주변의 소개가 64.2%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 '지역신문의 지면광고(지역신문, 무가지신문, 벼룩시장 등)' 18.5%, '스티커나 전단지' 6.7%, 간판 4.0%, 방문 3.8%, 인터넷 2.8% 순이었다.

연령에 따라 차이가 있는데, 30대 이하 젊은 층은 인터넷을 활용한 직업소개소 이용률이 다른 연령대보다 높게 나타나고 있다. 30대 이하의 인터넷을 통한 직업소개소 이용이 14.3%로 다른 연령층의 0.9%~2.4%보다 높은 편이었다. 대졸 학력자도 기타 학력자에 비해 인터넷을 통한 직업소개소 이용률이 높았다. 또한 30대 이하는 인적 네트워크가 상대적으로 취약하기에 '인맥과 기존구직자 소개'를 통한 직업소개소 이용이 35.7%로, 다른 연령층의 61.6%~67.6%와는 차이가 있었다.

[그림 3-31] 직업소개소 이용방법



성별에 따라서도 다소 차이가 있는데, 주변인의 소개로 직업소개소를 이용하는 비율이 남녀 각각 65.0%, 50.0%였으나, 지역신문이나 스티커·간판 등을 통해 직업소개소를

방문하는 경우가 남녀 각각 24.0%, 44.1%로 차이가 있었다. 여성의 경우 광고·홍보물을 통해 직업소개소를 찾는 비율이 높기는 했으나, 남성과 마찬가지로 인맥과 기존구직자를 통해서 직업소개소를 이용하는 비율도 높았다.

<표 3-29> 직업소개소 이용방법

		사례수	지역신문의 지면광고	인맥과 기존구직자 소개	스티커, 전단지	간판	인터넷	방문면접	계
전체		(600)	18.5	64.2	6.7	4.0	2.8	3.8	100.0
성별	남	(566)	17.8	65.0	6.2	4.2	2.8	3.9	100.0
	여	(34)	29.4	50.0	14.7	0.0	2.9	2.9	100.0
연령	30대 이하	(42)	35.7	35.7	9.5	0.0	14.3	4.8	100.0
	40대	(112)	20.5	61.6	8.0	3.6	0.9	5.4	100.0
	50대	(287)	17.8	67.6	7.7	2.8	2.4	1.7	100.0
	60대	(159)	13.8	67.3	3.1	7.5	1.9	6.3	100.0
결혼여부	미혼	(62)	40.3	45.2	1.6	0.0	6.5	6.5	100.0
	기혼	(538)	16.0	66.4	7.2	4.5	2.4	3.5	100.0
최종학력	중졸이하	(168)	17.3	66.1	6.0	3.0	1.8	6.0	100.0
	고졸	(384)	19.0	64.6	6.0	4.9	2.3	3.1	100.0
	대졸	(48)	18.8	54.2	14.6	0.0	10.4	2.1	100.0

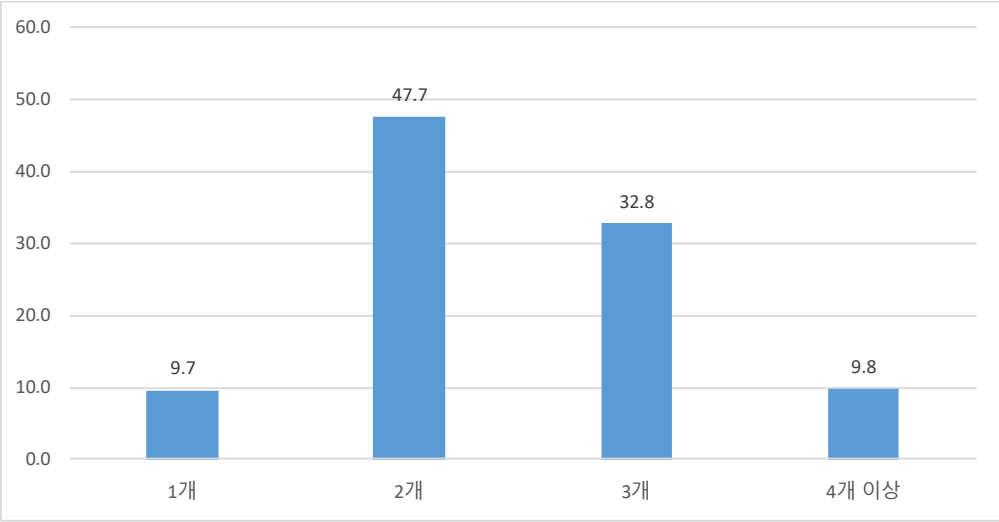
2) 최근 1년간 평균 이용하는 직업소개수

건설일용직을 하면서 연간 평균 몇 개의 인력사무소를 이용하는지 조사한 결과, 평균 2.47개였다. 구체적으로 1개의 직업소개소 이용자는 9.7%, 2개 47.7%, 3개 32.8%, 4개 이상 9.8%였다. 응답자의 80.5%는 2~3개의 직업소개소를 이용하고 있었다.

일하는 일수에 따라 차이가 있는데, 연간총근로일수가 200일 미만 응답자가 200일 이상 일하는 응답자보다 여러 곳의 직업소개소를 이용하는 것으로 나타났다. 연간총근로일수가 150일 미만 응답자의 연간 평균 직업소개소 이용회수는 2.67개, 150일 이상~200일 미만 응답자는 2.81개인데 반해, 200일 이상~250일 미만 응답자는 2.33개, 250일 이상 응답자는 2.32개로 차이가 있었다. 200일 미만 응답자의 평균 이용 직업소개소 개수는 2.77개, 200일 이상 응답자는 2.33개였다. 마찬가지로 연간 1~2개의 직업소개소를 이용하는 비율은 200일 미만 응답자는 45.1%였으며, 200일 이상 응답자

는 63.2%, 3개 이상 이용하는 비율은 각각 54.9%와 36.8%였다. 연간근로일수가 많다는 건 그만큼 안정적으로 일자리를 소개받고 있다는 의미이다. 즉 연간근로일수가 많은 노동자일수록 여러 개의 직업소개소를 이용하기보다는 소수의 단골 직업소개소를 이용함으로써 안정적으로 일자리를 소개받는 것으로 보인다. 면접조사에서도 일정하게 신뢰관계가 형성된 단골 직업소개소를 정해 놓고 정기적이고 우선적으로 일자리를 제공받는 경우가 많았다.

[그림 3-32] 연간 평균 이용하는 직업소개소



<표 3-30> 연간 평균 이용하는 직업소개소

		사례수	1개	2개	3개	4개 이상	계	평균 (단위:개)
전체		(600)	9.7	47.7	32.8	9.8	100.0	2.47
공공민간 구분	공공	(100)	14.0	48.0	28.0	10.0	100.0	2.34
	민간	(500)	8.8	47.6	33.8	9.8	100.0	2.50
조사현장 종류	토목현장	(75)	6.7	49.3	36.0	8.0	100.0	2.45
	대규모 건축현장	(307)	9.4	48.5	30.6	11.4	100.0	2.48
	소규모 건축현장	(193)	10.4	47.2	33.2	9.3	100.0	2.49
	기타(플랜트, 기타)	(25)	16.0	36.0	48.0	0.0	100.0	2.32
주로 일하는	토목현장	(69)	10.1	50.7	30.4	8.7	100.0	2.38
	대규모 건축현장	(281)	8.5	46.3	33.5	11.7	100.0	2.51

		사례수	1개	2개	3개	4개 이상	계	평균 (단위:개)
건설현장	소규모 건축현장	(222)	10.8	50.5	31.1	7.7	100.0	2.42
	기타(플랜트, 기타)	(28)	10.7	32.1	46.4	10.7	100.0	2.79
경력	3년 이하	(205)	7.8	47.8	31.7	12.7	100.0	2.57
	4-5 년	(142)	9.9	57.0	26.1	7.0	100.0	2.32
	6-10 년	(183)	10.9	44.3	37.7	7.1	100.0	2.45
	11년 이상	(70)	11.4	37.1	37.1	14.3	100.0	2.54
연간근로 일수	150일 미만	(54)	7.4	42.6	37.0	13.0	100.0	2.67
	150일 이상-200일 미만	(139)	7.2	36.0	38.8	18.0	100.0	2.81
	200일 이상-250일 미만	(339)	10.9	53.1	28.3	7.7	100.0	2.33
	250일 이상	(68)	10.3	48.5	39.7	1.5	100.0	2.32
연간소득	2000만원 미만	(111)	4.5	41.4	40.5	13.5	100.0	2.79
	2000만원 이상 -2500만원 미만	(247)	7.7	45.3	36.4	10.5	100.0	2.53
	2500만원 이상 -3000만원 미만	(181)	14.4	51.4	24.9	9.4	100.0	2.29
	3000만원 이상	(61)	13.1	57.4	27.9	1.6	100.0	2.18
성별	남	(566)	9.2	47.5	32.9	10.4	100.0	2.49
	여	(34)	17.6	50.0	32.4	0.0	100.0	2.15
연령	30대 이하	(42)	0.0	78.6	16.7	4.8	100.0	2.29
	40대	(112)	3.6	70.5	22.3	3.6	100.0	2.28
	50대	(287)	11.5	37.6	36.2	14.6	100.0	2.60
	60대	(159)	13.2	41.5	38.4	6.9	100.0	2.43
결혼여부	미혼	(62)	4.8	74.2	16.1	4.8	100.0	2.21
	기혼	(538)	10.2	44.6	34.8	10.4	100.0	2.50
최종학력	중졸이하	(168)	10.1	39.9	42.3	7.7	100.0	2.51
	고졸	(384)	9.1	49.2	30.2	11.5	100.0	2.49
	대졸	(48)	12.5	62.5	20.8	4.2	100.0	2.17

3) 소개수수료

직업소개 수수료를 지불하는 비율은 98.3%였으며, 평균수수료율은 9.92%, 평균수수료는 12,435원이었다. 수수료가 없다는 응답자는 1.7%에 불과했다. 수수료율은 10% 미만이 3.4%였으며, 10% 수수료는 96.4%, 10% 초과 수수료는 0.2%였다. 민간유료직

업소개소의 건설일용직 소개수수료는 관행적으로 10%임을 확인할 수 있다.

소개수수료 금액은 12,000원 미만이 18.5%, 12,000원 34.2%, 12,000원 초과~13,000원 이하 33.2%, 13,000원 초과 14.1%였다 응답자의 67.4%는 12,000원~13,000원의 수수료를 지불하고 있었다. 소개수수료율이 10%인 점을 감안하면, 건설 단순노무직의 하루 일당은 120,000원~130,000만원 사이라고 할 수 있다. 직업소개 소개수수료율과 수수료 금액은 앞서 약속임금과 실제지급임금 차이에서 확인한 것과 거의 동일하다. 약속임금과 실제지급임금액과 차이에 의한 수수료 등 공제 금액은 평균 12,295원이었으며, 이는 약속임금의 9.81%였다.

4) 직업소개소 만족도

직업소개소에 대한 만족도는 5점 척도 기준 평균 3.15였으며, 만족하는 편 34.0%, 보통 47.0%, 불만족하는 편 19.0%였다. 공사현장 종류에 따라 차이가 있는데, 공공공사 현장에서 일하는 응답자의 불만족 비율이 7.0%였던데 반해, 민간공사 현장의 불만족 비율은 21.4%로 높게 나타났다. 마찬가지로 토목현장(6.7%)보다는 대규모 건축현장(16.3%), 소규모 건축현장(26.9%), 기타현장(28.0%)에서 일하는 응답자의 불만족 비율이 높았다

연간 일하는 일수와 총소득이 매우 적거나 많은 응답자일수록 직업소개소에 대한 불만 정도가 높은 것도 특징이다. 연간총근로일수가 150일 미만의 불만 비율은 37.0%, 150일 이상~200일 미만의 불만 비율은 20.9%, 200일 이상~250일 미만 14.5%, 250일 이상 23.5%였다. 연간총소득이 200만원 미만 응답자의 불만 비율은 26.1%, 2000만원 이상~2500만원 미만 26.1%, 2500만원 이상~300만원 미만 12.2%, 3000만원 이상 29.5%였다. 일하는 일수가 적고 소득도 적은 상황에서 높은 수수료 지불에 대한 불만족으로 이해할 수 있으며, 일하는 일수가 많고 소득도 높은 응답자의 경우 그만큼 소개수수료 액수가 크기에 나타나는 불만으로 보인다.

<표 3-31> 직업소개소 이용 만족도

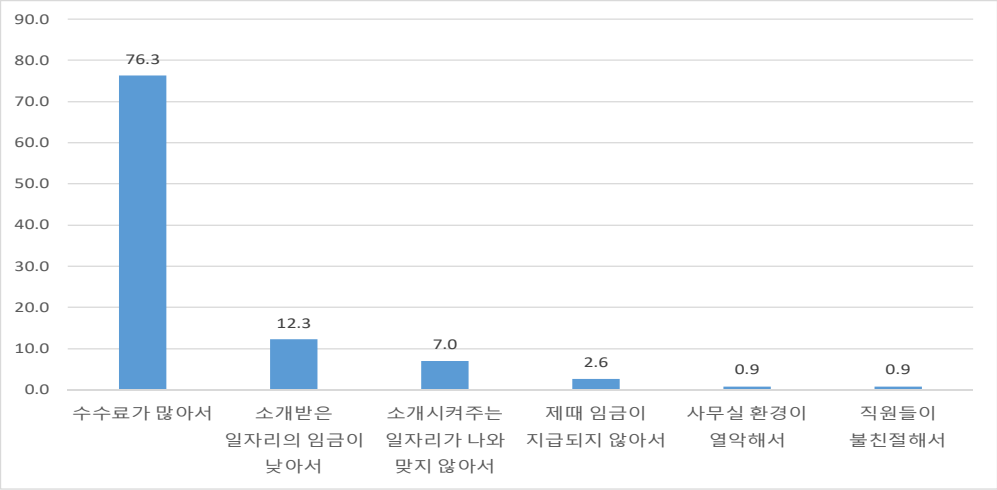
		사례수	① 매우 불만족	② 불만족하는 편	③ 보통	④ 만족하는 편	⑤ 매우 만족	①+② BOT2	③ MID	④+⑤ TOP2	계	평균
전체		(600)	1.2	17.8	47.0	32.8	1.2	19.0	47.0	34.0	100.0	3.15
공공민간구분	공공	(100)	0.0	7.0	62.0	30.0	1.0	7.0	62.0	31.0	100.0	3.25
	민간	(500)	1.4	20.0	44.0	33.4	1.2	21.4	44.0	34.6	100.0	3.13
조사현장종류	토목현장	(75)	0.0	6.7	69.3	22.7	1.3	6.7	69.3	24.0	100.0	3.19
	대규모 건축현장	(307)	0.3	16.0	43.6	38.1	2.0	16.3	43.6	40.1	100.0	3.25
	소규모 건축현장	(193)	3.1	23.8	45.6	27.5	0.0	26.9	45.6	27.5	100.0	2.97
	기타	(25)	0.0	28.0	32.0	40.0	0.0	28.0	32.0	40.0	100.0	3.12
연간근로일수	150일 미만	(54)	0.0	37.0	42.6	18.5	1.9	37.0	42.6	20.4	100.0	2.85
	150일 이상 -200일 미만	(139)	0.0	20.9	49.6	28.8	0.7	20.9	49.6	29.5	100.0	3.09
	200일 이상 -250일 미만	(339)	2.1	12.4	44.2	39.8	1.5	14.5	44.2	41.3	100.0	3.26
	250일 이상	(68)	0.0	23.5	58.8	17.6	0.0	23.5	58.8	17.6	100.0	2.94
연간소득	2000만원 미만	(111)	0.0	26.1	45.0	27.0	1.8	26.1	45.0	28.8	100.0	3.05
	2000만원 이상 -2500만원 미만	(247)	2.0	16.2	42.9	36.8	2.0	18.2	42.9	38.9	100.0	3.21
	2500만원 이상 -3000만원 미만	(181)	1.1	11.0	48.6	39.2	0.0	12.2	48.6	39.2	100.0	3.26
	3000만원 이상	(61)	0.0	29.5	62.3	8.2	0.0	29.5	62.3	8.2	100.0	2.79
성별	남	(566)	0.2	15.9	48.2	34.5	1.2	16.1	48.2	35.7	100.0	3.21
	여	(34)	17.6	50.0	26.5	5.9	0.0	67.6	26.5	5.9	100.0	2.21
연령	30대 이하	(42)	0.0	16.7	47.6	23.8	11.9	16.7	47.6	35.7	100.0	3.31
	40대	(112)	0.9	15.2	37.5	45.5	0.9	16.1	37.5	46.4	100.0	3.30
	50대	(287)	1.7	19.9	50.2	27.9	0.3	21.6	50.2	28.2	100.0	3.05
	60대	(159)	0.6	16.4	47.8	35.2	0.0	17.0	47.8	35.2	100.0	3.18
결혼여부	미혼	(62)	3.2	12.9	46.8	29.0	8.1	16.1	46.8	37.1	100.0	3.26
	기혼	(538)	0.9	18.4	47.0	33.3	0.4	19.3	47.0	33.6	100.0	3.14
최종학력	중졸이하	(168)	4.2	25.0	41.7	29.2	0.0	29.2	41.7	29.2	100.0	2.96
	고졸	(384)	0.0	13.8	49.2	35.4	1.6	13.8	49.2	37.0	100.0	3.25
	대졸	(48)	0.0	25.0	47.9	25.0	2.1	25.0	47.9	27.1	100.0	3.04

5) 직업소개소 이용 불만 이유

직업소개소에 대해 불만족하는 응답자를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, 절대 다수인 76.3%는 '수수료가 많아서'라고 응답하였다. 다음으로 '소개받은 일자리의 임금이 낮아서' 12.3%, '소개시켜주는 일자리가 나와 맞지 않아서' 7.0% 등이었다. 소개받은 일자리에 대한 불만족보다는 수수료 공제에 대한 불만족이 월등히 높았다.

연간 일하는 일수와 총소득이 매우 적거나 많은 응답자일수록 소개 수수료를 이유로 한 불만 비율이 높았다. 200일 미만 응답자의 100%가 직업소개소에 대한 불만족 이유로 '수수료가 높아서'를 꼽았으며, 150일 이상~200일 미만 응답자도 93.1%가 과다한 수수료를 문제로 지적하였다. 250일 이상 응답자도 75.0%나 수수를 이유로 불만족스럽게 생각하였다. 연간소득이 2000만원 미만 응답자의 96.6%가, 그리고 3,000만원 이상 응답자의 88.9%가 소개수수료 문제로 직업소개소에 대한 불만족을 나타냈다. 일이 적고 소득도 적은 상황에서 높은 수수료에 대한 불만, 그리고 일이 많지만 그에 따라 떼이는 과도한 수수료에 대한 불만으로 해석할 수 있다.

[그림 3-33] 직업소개소 불만족 이유



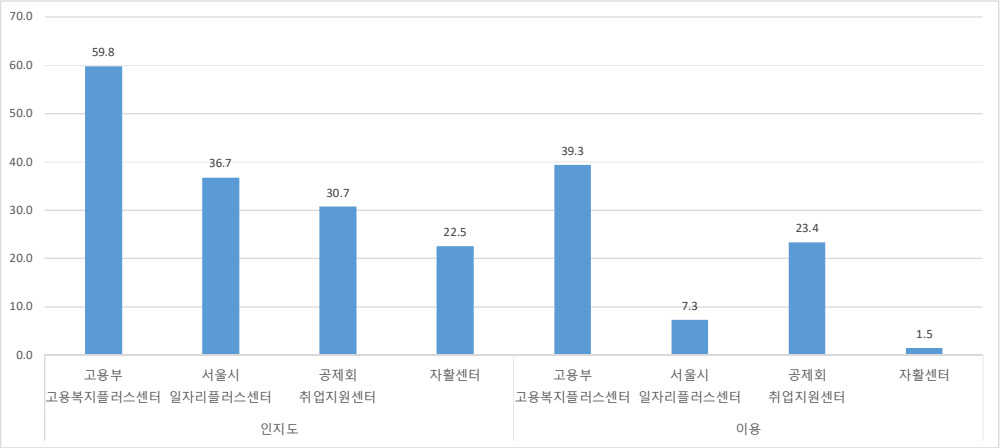
6) 공공 고용서비스기관 : 인지, 이용경험, 만족도, 만족 이유, 불만족 이유

민간유료직업소개소 외의 공공부문의 고용서비스 기관의 이용, 만족도 등을 조사하였다.

고용노동부의 고용복지플러스센터를 알고 있는 응답자는 59.8%였으며, 이들 중 실제 이용한 경험이 있는 응답자는 39.3%였다.(전체 응답자 대비 23.5%) 만족도는 평균 3.79로 비교적 높았다. 만족한다는 응답자를 대상으로 그 이유를 확인한 결과, '나에게 맞는 일자리가 많아서' 36.0%, '신뢰할 수 있어서' 26.3%, '일자리 외 다양한 서비스를 제공해서' 24.6% 순으로 나타났다. 서울시에서 운영하는 일자리플러스선테에 대한 인지 정도는 36.7%였으며, 알고 있는 응답자 중 이용 경험자 비율은 7.3%에 불과했다.(전체 응답자 대비 2.7% 수준) 서울시 일자리플러스센터를 이용한 소수의 응답자의 평균 만족도는 3.56이었음. 만족하는 편 응답자 11명을 대상으로 그 이유를 확인한 결과, '일자리 외 다양한 서비스를 제공해서' 45.5%, '신뢰할 수 있어서' 27.3%, '거리가 가까워서' 18.2% 순이었다. 건설근로자공제회에서 운영하는 취업지원센터 인지 정도는 30.7%였으며, 이 중 이용 경험 비율은 23.4%였다.(전체 응답자 대비 7.2% 수준) 이용자 평균 만족도는 3.60이었다. 만족하는 편 응답자 28명을 대상으로 그 이유를 확인한 결과, '신뢰할 수 있어서' 32.1%, '나에게 맞는 일자리가 많아서' 25.0%, '거리가 가까워서' 21.4%, '일자리외 다양한 서비스를 제공해서' 17.9% 순으로 나타났다. 마지막으로 지역자활센터에 대한 인지는 22.5%였으며, 이용 경험은 1.5%에 불과했다.(전체 응답자 대비 0.03% 수준) 이용자 평균 만족도는 3.00이었다.

민간유료직업소개소 외의 공공부문 고용서비스 기관의 이용실태를 요약하면, 고용노동부의 고용복지플러스센터가 가장 높은 인지도와 이용률을 나타냈다. 가장 높은 인지도와 이용률이긴 하지만, 알고 있는 수준이 응답자의 60% 수준이고, 전체 응답자의 23.5%만 이용하여 건설현장 단순노무직이 일자리를 구하기 위해 적극적으로 센터를 이용하는 편은 아니었다. 이용자의 만족도는 만족하는 편이 80.9%로, 불만족하는 편 1.4%보다 월등히 높게 나타나고 있어 이용활성화에 대한 고민이 필요하다 하겠다. 서울시 일자리플러스센터의 인지도는 고용부 고용복지플러스센터보다 낮은 수준이었으며, 이용률도 전체 응답자의 7.2% 수준으로 다른 공공부문 고용서비스 기관보다 낮았다. 다만, 이용자의 만족 정도는 만족하는 편이 68.8%로, 불만족하는 편 6.3%보다 높게 나타났다. 건설근로자공제회에서 운영하는 취업지원센터의 인지도는 서울시 일자리플러스센터보다 낮기는 하지만, 이용률은 상대적으로 높게 나타났다. 건설현장 일자리만 소개하기에 이용률은 좀 더 높은 것으로 보인다.

[그림 3-34] 기타 고용서비스 기관 인지 및 이용



8. 노조

현재 건설관련 노조가 주로 기능공 이상의 직종들로 조직되어 있기에 건설현장 단순 노무직의 노조 가입률은 낮게 나타났다. 이번 조사에서 노조 조합원은 6.0%에 불과했다.

노조 필요성에 대해서는 필요한 편 73.8%, 보통 18.8%, 필요하지 않는 편 7.3%였으며, 평균 3.71로 비교적 노조 필요성을 높게 인식하고 있었다. 여성보다는 남성이, 40대 이하가 50대~60대 보다, 고졸과 대졸이 중졸보다 노조 필요성에 공감하는 편이었다. 특이한 점은 조합원이 비조합원에 비해 노조 필요성이 낮게 나타난 점이다. 조합원의 노조 필요성 인식은 3.53인 반면, 비조합원은 3.72였다.

그런데 노조 필요성에 대한 설문조사 결과는 면접조사와 일부 차이가 있다. 설문조사와 달리 면접조사 참여자들은 노조 필요성에 대한 공감대가 낮았으며, 특히 연령층이 높을수록 그러한 경향이 강했다. 설문조사는 건설현장의 불합리한 점 개선, 노동조건 향상 등을 위해 당위적인 측면에서 노조 필요성에 공감한 것으로 보인다. 또한 면접조사 참여자들은 현재 조직되어 있는 건설노조들이 자신들의 일자리 개선 효과를 직접적으로 체감하지 못하기에 노조에 대한 불신을 나타낸 것으로 이해된다.

조합원이 소수이기는 하지만 조합원을 대상으로 노조 가입에 따른 효능감을 조사한 결과, 모두 높게 나타나고 있다. 임금 상승(3.75), 노동시간 감소(4.08), 노동강도 완화(4.28), 산재 감소(4.03), 노동조건 향상(4.06), 교육훈련 제공(4.08), 외국인 노동자 차단(4.03), 임금체불 방지(3.92), 일자리 제공(3.97) 등 매우 높게 나타났다. 노조의 역할

에 대한 공감대가 높음에도 불구하고 노조 가입 필요성은 비조합원보다 낮게 나타나는 점이 특이한데, 조합원의 연간소득이 크지 않고 연간근로일수가 많지 않기 때문인 것으로 풀이된다. 비록 노조가 건설현장의 일자리를 개선하는데 기여하고는 있지만, 응답자 본인의 일자리 개선 효과는 잘 느끼지 못하기에 노조 필요성을 낮게 평가한 것으로 보인다.

<표 3-32> 노조 필요성

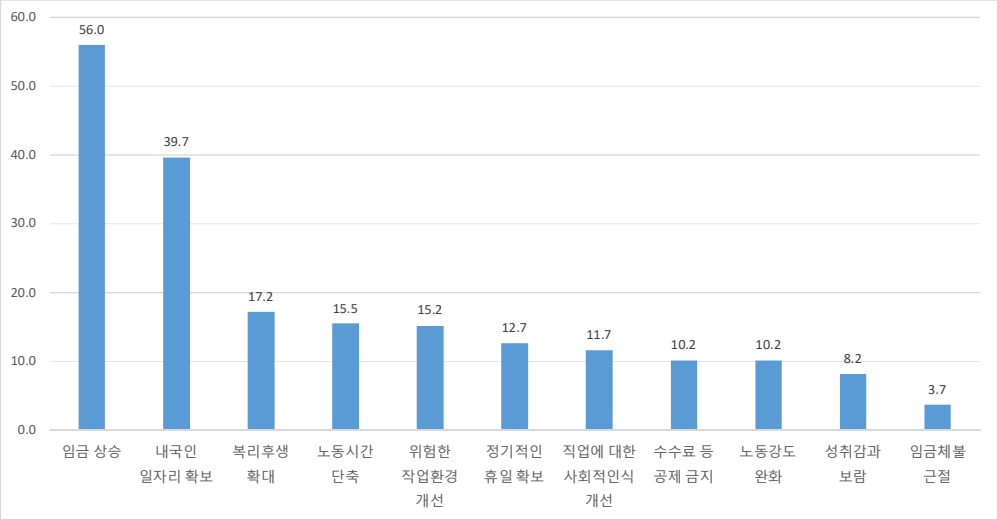
			① 전혀 필요 하지 않다	② 필요 하지 않다	③ 보통 이다	④ 필요 하다	⑤ 매우 필요 하다	①+② BOT2	③ MID	④+⑤ TOP2	계	평균
전체		(600)	2.0	5.3	18.8	67.2	6.7	7.3	18.8	73.8	100.0	3.71
연간 근로 일수	150일 미만	(54)	7.4	9.3	16.7	53.7	13.0	16.7	16.7	66.7	100.0	3.56
	150일 이상 -200일 미만	(139)	3.6	5.8	18.7	67.6	4.3	9.4	18.7	71.9	100.0	3.63
	200일 이상 -250일 미만	(339)	0.9	5.3	17.7	69.9	6.2	6.2	17.7	76.1	100.0	3.75
	250일 이상	(68)	0.0	1.5	26.5	63.2	8.8	1.5	26.5	72.1	100.0	3.79
연간 소득	2000만원 미만	(111)	6.3	9.0	18.0	62.2	4.5	15.3	18.0	66.7	100.0	3.50
	2000만원 이상 -2500만원 미만	(247)	1.6	5.7	20.6	64.8	7.3	7.3	20.6	72.1	100.0	3.70
	2500만원 이상 -3000만원 미만	(181)	0.6	4.4	18.8	70.2	6.1	5.0	18.8	76.2	100.0	3.77
	3000만원 이상	(61)	0.0	0.0	13.1	77.0	9.8	0.0	13.1	86.9	100.0	3.97
노조	조합원	(36)	13.9	0.0	5.6	80.6	0.0	13.9	5.6	80.6	100.0	3.53
	비조합원	(564)	1.2	5.7	19.7	66.3	7.1	6.9	19.7	73.4	100.0	3.72
성별	남	(566)	1.9	3.9	17.8	69.3	7.1	5.8	17.8	76.3	100.0	3.76
	여	(34)	2.9	29.4	35.3	32.4	0.0	32.4	35.3	32.4	100.0	2.97
연령	30대 이하	(42)	0.0	11.9	4.8	69.0	14.3	11.9	4.8	83.3	100.0	3.86
	40대	(112)	0.9	4.5	14.3	74.1	6.3	5.4	14.3	80.4	100.0	3.80
	50대	(287)	2.1	6.6	21.6	63.4	6.3	8.7	21.6	69.7	100.0	3.65
	60대	(159)	3.1	1.9	20.8	68.6	5.7	5.0	20.8	74.2	100.0	3.72
최종 학력	중졸이하	(168)	3.6	7.7	25.6	59.5	3.6	11.3	25.6	63.1	100.0	3.52
	고졸	(384)	1.6	4.7	17.4	69.5	6.8	6.3	17.4	76.3	100.0	3.75
	대졸	(48)	0.0	2.1	6.3	75.0	16.7	2.1	6.3	91.7	100.0	4.06

9. 정책과제 등

1) 개선과제

건설현장에서 계속 일하기 위해 개선해야 할 과제에 대한 설문조사 결과, 1순위로는 '임금이 늘어나야 한다.'가 39.8%로 가장 높았으며, 다음으로 '내국인이 일할 수 있는 건설현장 일자리가 확보되어야 한다.' 26.7%로 높게 나타났다. 두 개 개선과제가 66.5%로 다수가 선택하였다. 1순위와 2순위를 합산한 결과는 '임금이 늘어나야 한다.' 56.0%, '내국인이 일할 수 있는 건설현장 일자리가 확보되어야 한다.' 39.7%, '복리후생이 확대되어야 한다.' 17.2%, '노동시간이 단축되어야 한다.' 15.5%, '위험한 작업 환경이 개선되어야 한다.' 15.2% 등의 순으로 나타났다. '노동강도 완화'(10.2%), '소개수수료 등 공제 개선'(10.2%), '임금체불 근절'(3.7%) 등은 상대적으로 우선순위에서 낮은 것으로 나타났다. 가장 중요한 개선과제는 임금 상승, 일자리 확보였다. 각 개선과제별로 어느 정도 중요한 과제인지 5점 척도로 조사한 결과, 모든 개선과제가 4.0 이상이었다. 우선순위에서는 임금상승과 일자리 확보가 먼저이긴 하지만, 나머지 과제 또한 중요하게 개선해야 함을 지적한 것이라 하겠다.

[그림 3-35] 정책과제 우선순위 (1, 2순위 합계)



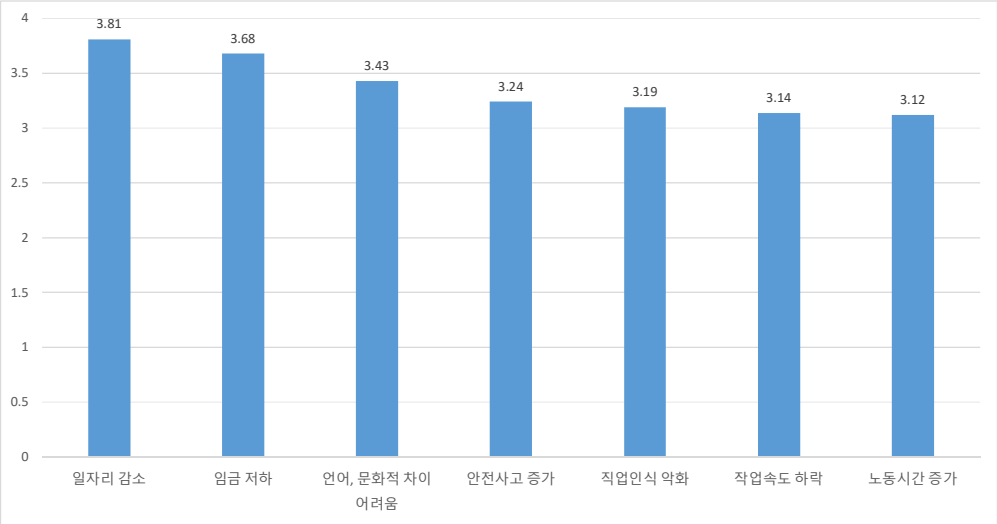
2) 외국인노동자 영향

건설현장에 외국인노동자가 증가하면서 내국인 노동자에게 어떠한 영향을 미친다고 인식하는지 설문조사한 결과, 부정적 영향을 미치고 있다는 응답 비율이 높게 나타났다.

외국인노동자 유입으로 일자리가 줄어들고 있는지에 대해서는 69.2%가 '그런 편'이라고 응답하였으며, '그렇지 않은 편'은 5.0%에 불과했다. 임금 감소에 대해서는 62.0%가 '그런 편'이었으며, 6.8%만이 '그렇지 않은 편'이라고 응답하여 차이가 컸다. '외국인노동자와 함께 일하기 힘들다'에 대해서는 '그런 편' 49.2%, '그렇지 않은 편' 14.5%였다. '사고 발생이 많아졌다'에 대해서는 '그런 편' 37.2%, '그렇지 않은 편' 18.2%로 다른 문항보다는 동의 정도가 낮았다. '공사진행 속도가 늦어진다'에 대해서는 '그런 편' 32.2%, '그렇지 않은 편' 21.3%였으며, '직업에 대한 인식이 나빠졌다'에 대해서는 '그런 편' 37.3%, '그렇지 않은 편' 20.5%였음. '근로시간이 늘어났다'에 대해서는 '그런 편' 36.2%, '그렇지 않은 편' 22.7%였다. 5점 척도를 기준으로 3.12~3.81 사이로 나타났다.

전반적으로 외국인노동자 유입으로 내국인 건설현장 일자리에 부정적 영향을 미치고 있다고 인식하고 있었으며, 특히 일자리 축소, 임금 저하를 큰 문제로 인식하고 있었다. 다만, 사고 발생, 공사 지연, 직업에 대한 인식 악화, 근로시간 연장 등에 대해서는 상대적으로 부정적 의견이 적었다. 일감이 줄고 임금이 저하되는 문제를 심각하게 느끼고 있어 외국인노동자에 대한 국내 노동자의 부정적 인식을 확인할 수 있다. 하지만, 이러한 결과는 앞의 문항과 다소 차이가 있다. 건설 일자리를 구하면서 겪는 어려움에 대해 1, 2순위 복수응답 기준으로 외국인노동자 유입은 다섯 번째에 불과하였다. 마찬가지로 면접조사 결과와도 차이가 있다. 면접조사에서는 외국인노동자와 직무가 다르고, 더욱이 이들이 어렵고 힘든 일을 대신한다고 인식하여 외국인노동자에 대한 인식이 우호적이었다. 본 설문조사에서는 외국인노동자의 유입이 건설현장 단순노무직 본인의 일자리에 대한 영향보다는 건설업 전반의 일자리에 미치는 영향에 대한 인식으로 보인다.

[그림 3-36] 외국인노동자 유입 영향 인식

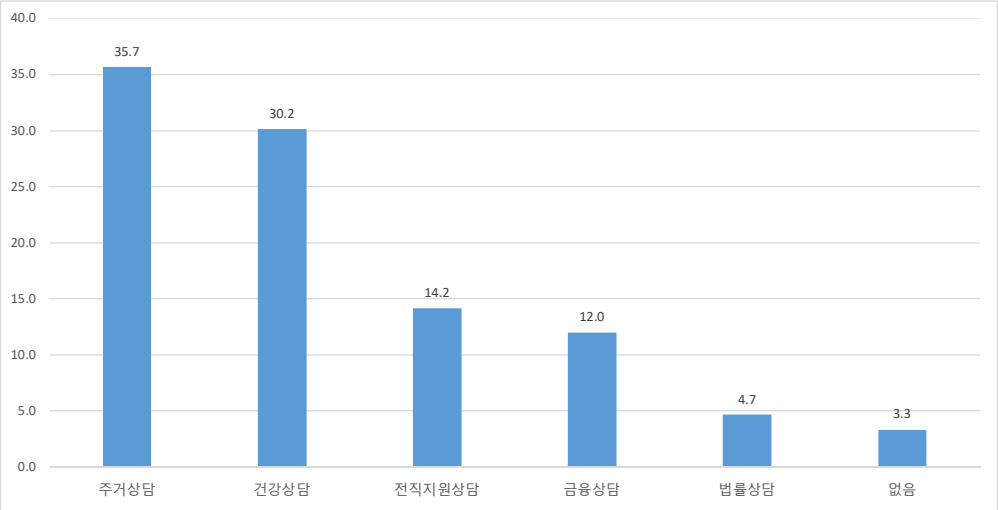


3) 상담수요

상담수요에 대한 조사 결과, 주거상담 35.7%, 건강상담 30.2%, 전직지원상담 14.2%, 금융상담 12.0%, 법률상담 4.7% 순으로 나타났다. 연령이 높을수록 건강상담에 대한 수요가 많았으며(30대 이하 9.5%, 40대 19.6%, 50대 29.6%, 60대 44.0%), 금융상담은 30대 이하의 수요가 많았다.(30대 이하 21.4%, 40대~60대 10.7%~12.5%)

전직지원상담 수요는 낮은 연령대, 대졸 학력, 서울외 지역 거주자, 미혼, 본인이 주된 생계책임자인 경우, 연간 근로일수가 적은 경우일 때 높게 나타났다. 특이한 점은 연간 3,000만원 이상 소득의 집단에서 전직지원상담 수요가 높다는 점이다. 2,000만원에서 3,000만원 사이의 집단은 전직지원상담 수요는 10.9%~12.7%였지만, 3,000만원 이상 집단에서는 36.1%로 높게 나타났다. 비록 상대적으로 소득이 높은 편이긴 하지만, 다른 직업으로의 전직 고민이 많은 것을 알 수 있다.

[그림 3-37] 상담수요



10. 생활실태

1) 소득, 부채, 재산 등

서울지역 건설현장 단순노무직의 생활실태를 보면, 월 평균 가구소득이 100만원 미만 0.5%, 100만원~200만원 8.8%, 200만원~300만원 25.5%, 300만원~400만원 48.2%, 400만원~500만원 16.5%, 500만원 이상 0.5%로 나타났다. 200만원~400만원 사이가 73.7%로 절대 다수였다.

연간근로일수와 연간총소득이 높은 응답자일수록 월 평균 가구소득이 300만원 이상 비율이 높았으며, 남성이 여성보다, 40~50대가 30대 이하와 60대보다, 고졸과 대졸이 중졸이하보다, 맞벌이가 외벌이와 미혼보다 가구소득이 높았다.

재산규모는 1000만원 미만 2.2%, 1000만원~2000만원 4.3%, 2000만원~5000만원 7.3%, 5000만원~1억원 20.8%, 1억원~3억원 48.5%, 3억 이상 16.8%였다. 연간총소득 3,000만원 이상, 경력이 3년 이하로 짧거나 혹은 11년 이상으로 긴 집단, 30대 이하, 남성이 상대적으로 재산규모 1억원 이상 비율이 높았다. 가구 재산 중 가장 큰 부문을 차지하는 자산은 주택으로, 본 조사에서도 일반주택에 자가 혹은 전세로 거주하는 집단의 자산규모가 가장 크게 나타났다.

부채규모는 부채 없음 2.8%, 1,000만원 미만 36.2%, 1,000만원~2,000만원

31.7%, 2,000만원~5,000만원 16.8%, 5,000만원~1억원 9.2%, 1억원~3억원 3.0%, 3억 이상 0.3%였다. 부채규모 5,000만원 이상 비율은 월세 거주자가 상대적으로 높게 나타났다. 월세 거주자의 5,000만원 이상 부채 비율은 22.7%였던데 비해, 반전세·전세·자가 보유 응답자는 11.2%~12.9%여서 차이가 있었다.

월 평균 저축액은 저축하지 않음 14.7%, 50만원 미만 43.2%, 50만원~100만원 38,2%, 100만원 이상 4.0%였다. 월 평균 생활비는 100만원 미만 10.2%, 100만원~200만원 44,8%, 200만원~300만원 37.3%, 300만원~400만원 6.7%, 400만원 이상 1.0%이었다.

2) 신용상태

건설현장 단순노무직 중 채무불이행자는 14.0%였으며, 신용 등으로 정상적인 금융거래가 어려워 자신명의의 통장이 없는 비율은 10.8%였다. 한국은행(2017)[6] 발표자료에 의하면, 2017년 6월말 기준 전국 채무불이행자 규모는 104.1만명으로 전체 가계차주 1,865.6만명의 5.6% 수준이었다. 전국 기준 대출이 있는 가계의 5.6%가 채무불이행자인 반면, 건설현장 단순노무직은 이보다 2.5배 높은 수준이어서 채무불이행자 다수가 건설현장에서 일하는 것을 알 수 있다. 혼인가구중 응답자 본인이 아닌 배우자가 채무불이행자일 가능성도 있으며, 본인의 신용 상태를 솔직하게 응답하기 어려울 수 있는 점 등을 감안하면, 서울지역 건설일용직 가구의 채무불이행자 비율은 이보다 높을 것으로 보인다. 면접조사 참여자 중에서도 현재 채무불이행자로 등록되어 있거나, 개인회생 및 파산 경험이 있는 응답자가 다수 있었으며, 건설현장 동료 중에도 신용불량인 경우가 많다고 응답하여 적지 않을 것으로 추정된다.

3) 주거

주거형태를 살펴보면, 일반주택에 거주하는 비율이 96.7%였으며, 비주택 거주자는 3.3%(고시원 2.0%, 여관 1.3%)였다. 일반주택에 거주하는 응답자중 자가 거주자는 29.3%, 전세 거주자는 55.4%, 반전세 11.6%, 월세 3.8% 등이었다. 국토교통부의 2017년 주거실태조사와 비교하면, 건설업 단순노무직의 자가점유율은 낮은 수준이다. 서울지역 일반가구의 자가점유율 42.9%보다 13.6%p 낮았으며, 수도권 저소득층(소득

6) 한국은행(2017), 2017년 9월 금융안정 상황, 한국은행 공보 2017-9-20호, 2017. 9. 21..

1~4분위) 일반가구의 자가점유율 35.9%보다도 6.6%p 낮은 수준이었다.

4) 생활수준

건설일용직으로 일하면서 생활수준의 변화에 대해 나빠진 편 32.8%, 보통 62.7%, 나아진 편 4.5% 등으로 개선보다는 악화되었다는 응답자가 훨씬 많았다. 주로 자영업 및 월급 노동자로 일하다가 퇴직 및 폐업 등으로 부득이 건설현장으로 진입한 경우가 많아 이전보다 생활수준이 나빠진 것으로 보인다. 또한 현재의 생활수준에 대한 인식도 나쁜 편 44.5%, 보통 53.3%, 좋은 편 1.7%로 건설현장에서 일하면서 생활수준이 좋지 않다고 인식하는 응답자가 많았다.

<표 3-33> 생활실태

		사례수	%
월 평균 가구소득	100만원 미만	3	0.5
	100~200만원 미만	53	8.8
	200~300만원 미만	153	25.5
	300~400만원 미만	289	48.2
	400~500만원 미만	99	16.5
	500만원 이상	3	0.5
월 평균 생활비	100만원 미만	61	10.2
	100~200만원 미만	269	44.8
	200~300만원 미만	224	37.3
	300~400만원 미만	40	6.7
	400~500만원 미만	3	0.5
	500만원 이상	3	0.5
월 평균 저축액	저축하지 않음	88	14.7
	50만원 미만	259	43.2
	50-100만원 미만	229	38.2
	100-150만원 미만	22	3.7
	150-200만원 미만	2	0.3
재산규모	1000만원 미만	13	2.2
	1000-2000만원 미만	26	4.3
	2000-5000만원 미만	44	7.3

		사례수	%
	5000-1억원 미만	125	20.8
	1억-3억원 미만	291	48.5
	3억 이상	101	16.8
부채규모	1000만원 미만	217	36.2
	1000-2000만원 미만	190	31.7
	2000-5000만원 미만	101	16.8
	5000-1억원 미만	55	9.2
	1억-3억원 미만	18	3.0
	3억 이상	2	0.3
	없음	17	2.8
채무불이행자	해당됨	84	14.0
	해당되지 않음	516	86.0
자신명의 통장	있음	535	89.2
	없음	65	10.8
거주공간	일반주택	580	96.7
	고시원	12	2.0
	여관	8	1.3
주거형태	월세	22	3.7
	전세	321	53.5
	반전세(월세+전세)	67	11.2
	자가	170	28.3
	고시원·여관	20	3.3
현재 생활수준	매우 나쁘다	26	4.3
	조금 나쁘다	241	40.2
	보통이다	323	53.8
	조금 좋다	9	1.5
	매우 좋다	1	0.2
건설일 후 생활수준 변화	매우 나빠졌다	18	3.0
	조금 나빠졌다	179	29.8
	비슷하다	376	62.7
	조금 좋아졌다	27	4.5
	매우 좋아졌다	0	0.0
총계		600	100.0

11. 소결

서울지역 건설현장 단순노무직 600명을 대상으로 설문조사한 결과의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 건설업으로의 진입과 이직에 대한 주요 결과로, 건설업 노동자 진입 당시 평균 연령은 46.8세였으며, 40대까지 다른 직업을 갖고 있다가 퇴직이나 폐업 등으로 건설현장으로 진입하는 것으로 나타났다. 이전 직업은 월급 노동자(35.3%)와 자영업자(31.2%)인 경우가 많았다. 건설업으로 진입한 것은 일자리의 질이 좋거나 경력을 발휘할 수 있는 등의 긍정적 측면보다는 당장 수입이 필요하고 원하는 일자리가 없어 진입장벽이 낮은 건설업으로 취업한 경우가 다수(89.5%)였다. 처음 일자리를 구할 때 거주지 주변 직업소개소를 이용하는 비율(52.3%)이 높았다. 계속 건설현장에서 일하고자 하는 비율이 81.0%로 높았으나, 이 중 68.5%는 다른 일자리를 구하기도 어렵고 보유한 기술이 없어 이직도 쉽지 않아 계속 일할 수 없는 형편이었다. 이직하고자 하는 응답자의 주된 이직 사유는 육체적으로 힘든 노동(68.4%)을 꼽았다.

둘째, 노동실태에 대한 주요 내용으로, 건설업 단순노무직의 연간근로일수는 평균 210일이었으며, 연간소득은 약 2,400만원이었다. 기능공 중심의 건설근로자공제회(2018) 실태조사의 3,430만원과는 약 1천만원 정도 차이가 있어, 단순노무직의 임금수준이 매우 낮은 것을 확인할 수 있다. 근로계약을 체결한 비율은 59.3%였으며, 이 중 서면계약 비율이 3/4이었다. 하지만 서울시 표준근로계약서 사용 비율은 1.4%로 단순노무직의 사용 비율은 매우 낮았다. 임금은 일당제의 현금지급방식이 다수였으며 직업소개소가 주요한 임금지급주체였다. 근로계약은 주로 팀·반장과 체결하지만, 임금은 직업소개소로부터 수령하는 구조로 대불제도 관행을 확인할 수 있다. 당일에 임금을 지급받기에 임금체불이나 지연되는 경우는 적었는데, 하루 일당은 12만원에서 13만원 사이가 다수로 통상 10%의 수수료를 제외하고 지급받고 있었다. 지급받기로 한 하루 일당이 조사 당시 2018년 하반기 시중노임단가보다 낮은 비율은 16.7%였지만, 소개수수료를 제외한 실수령액이 시중노임단가 미만 비율은 83.5%였다. 사회보험 가입률은 3.7%~7.8%로 대다수가 배제되고 있었다. 건설현장에서 시행되는 제도 중 주휴수당 지급이나 유급휴가 부여, 근로복지시설 이용, 대부 제도는 사실상 단순노무직에게는 거의 적용되지 않고 있었다.

셋째, 산업안전에 대한 주요 결과이다. 최근 1년 이내 산재 경험이 있는 응답자는

10.7%였으며, 이 중 보상을 받지 못한 비율이 34.4%로 재해보상이 제대로 이뤄지지 않고 있었다. 보상방식도 산재보험으로 처리하는 경우는 2.4%에 불과해 보험처리 없이 공상처리하고 있었다.

넷째, 건설 교육훈련 경험 비율은 25%였으며, 여성 응답자는 2.3%에 불과해 교육훈련을 받은 경우는 극히 드문 편이었다. 교육훈련방식은 건설현장의 동료나 아는 사람으로부터 받는 경우가 95.3%로 훈련기관의 체계적인 교육훈련은 이뤄지지 않고 있었다. 교육훈련 필요성에 대한 공감대는 높았으며, 특히 교육훈련 경험이 있는 응답자일수록 더 높게 나타났다. 다만, 경력자일수록 교육훈련 필요성의 동의 정도가 낮았는데, 이는 건설현장 단순노무직 직무는 특별한 기술이 필요치 않으며 경력이 쌓이면서 자연스럽게 현장에서 필요로 하는 노하우를 습득할 수 있는 것으로 이해하기 때문인 것으로 보인다.

다섯째, 직업소개소 이용 실태를 보면, 주변 건설노동자 소개(64.2%)로 알게 된 경우가 많았으며, 평균 2.5개 정도 직업소개소와 관계를 맺으며 일자리를 소개받고 있었다. 연간근로일수가 많을수록 소수의 단골 직업소개소로부터 안정적으로 일자리를 소개받는 특징이 있다. 직업소개소에 대한 만족도는 3.15였으며, 연간근로일수와 연간소득이 많거나 혹은 적은 응답자일수록 만족도가 낮았다. 이는 연간근로일수가 적고 소득도 낮은 상황에서 높은 수수료 지불에 대해 불만족하는 것으로 이해할 수 있으며, 비록 일하는 날이 많고 소득도 높지만 그 만큼 공제되는 수수료 금액이 크기에 불만이 높은 것으로 보인다. 직업소개소에 대한 불만족 이유로는 절대 다수인 76.3%가 과도한 수수료를 선택하여 소개수수료 문제가 해결해야 할 중요한 과제 중 하나였다. 공공부문 고용서비스 기관의 이용실태에서는 고용노동부의 고용복지플러스센터가 인지도도 높고 이용률도 상대적으로 높았다. 하지만, 여전히 민간유료직업소개소에 비하면 낮은 인지도와 이용률이었다. 서울시 일자리플러스센터는 인지도도 낮고 이용률도 낮은 편이었으며, 건설근로자공제회 취업지원센터는 상대적으로 낮은 인지도이지만, 건설일자리만을 소개하는 기관이기에 이용률은 서울시 일자리플러스센터보다는 높은 편이었다.

여섯째, 노조와 관련해서 현재 건설관련 노조는 주로 기능공 중심으로 조직화되어 있기에, 응답자 중 조합원 비율은 6.0%에 불과했다. 노조가 필요하다는 의견은 평균 3.71로 높은 편이었으나, 면접조사와는 다소 상이한 결과이다. 면접조사 참여자들은 노조 필요성에 대한 공감대가 낮았으며, 연령이 높을수록 그러한 경향이 강했다. 또한 조합원이 비조합원보다 노조 필요성에 대한 인식이 낮게 나타났는데, 이는 조합원의 일자리와 소득과 연계하여 해석될 수 있다. 조합원의 연간소득과 근로일수가 비조합원보다

낮은데, 이러한 부분으로 조합원의 노조 필요성에 대한 인식이 낮게 나타난 것으로 볼 수 있다. 노조가 전반적으로 건설현장의 노동조건의 개선을 위해 활동하지만, 본인의 일자리의 질 개선 효과는 잘 느껴지지 않기에 낮게 평가한 것으로 보인다.

일곱째, 개선해야 할 정책과제로는 무엇보다 임금이 높아져야 한다는 응답이 많았다, 다음으로 내국인 일자리 확보, 복리후생 확대, 노동시간 단축 등의 순이었다. 임금 인상과 일자리 확보가 무엇보다도 중요한 정책과제라고 생각하였다. 외국인노동자 유입에 따른 영향에 대해서는 전반적으로 부정적 인식을 나타냈다. 특히 개선해야 할 중요 과제로 꼽았던 일자리 축소와 임금 저하에 외국인노동자 유입이 크게 영향을 미치는 것으로 인식했다. 외국인 노동자 영향에 대한 인식도 면접조사와 다소 상이한데, 면접조사에서는 외국인 노동자와 직무가 다르고, 이들이 어렵고 힘든 일을 대신하기에 비교적 우호적인 편이었다. 상담 수요는 주거, 건강, 전직지원 등의 순으로 많았으며, 연령에 따라 상담수요가 상이했다.

여덟째, 생활실태의 주요 결과를 보면, 현재의 생활수준에 대해 나쁜 편이라는 응답이 44.5%로 좋은 편이라는 응답(1.7%)보다 높았으며, 건설업 일을 하면서 생활형편이 악화되었다는 비율(32.8%)이 개선되었다는 비율(4.5%)보다 월등히 높았다. 채무불이행자는 14.0%였으며, 신용문제로 자신 명의의 통장이 없는 비율도 10.8%로 적지 않았다. 고시원과 여관 등 비주택 거주자는 3.3%였으며, 주택거주자의 거주형태는 자가 28.3%, 전세 53.5%였다. 건설업 단순노무직의 자가점유율은 서울지역 일반가구(42.9%)와 수도권 저소득층(소득 1~4분위) 일반가구(35.9%)보다 낮은 수준이다.

이상의 주요 실태조사를 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업소개수수료에 대한 관리·감독이 필요하다. 2018년 하반기 기준 건설현장 단순노무직의 하루 일당은 일반적으로 12만원~13만원 수준으로, 소개수수료 10%를 공제할 경우 10만 8천원~11만 7천원이다. 소개수수료 공제 전 시중노임단가보다 낮은 일당을 받은 비율은 16.7%였지만, 소개수수료를 공제하고 지급받은 실수령액이 시중노임단가보다 낮은 비율은 83.5였다. 서울시는 서울시 발주 건설공사 참여시 건설노동자에게 시중노임단가 이상을 지급할 것을 의무화[7]하고 있으나, 일부는 여전히 시중노임단가보다 낮은 임금을 받고 있으며, 특히 법정 수수료(3%)보다 높은 직업소개수수료(10%) 공제로 실수령액이 시중노임단가보다 적게 받는 건설노동자가 크게 늘어나고 있다. 따

7) 건설업 '3불(不) 추방 선언'으로 위험요소 없앤다, 서울시 보도자료(2016.12.29.)

라서 서울시는 건설노동자의 적정한 임금보장이 이뤄질 수 있도록 과도한 직업소개수수료에 대한 관리·감독을 강화할 필요가 있다.

둘째, 건설일자리 알선·소개를 위해 건설근로자공제회 취업지원센터와 협력을 강화할 필요가 있다. 건설현장 단순노무직은 주로 직업소개소를 통해 일자리를 확보하지만, 10%의 수수료에 대한 부담이 적지 않다. 공제회 취업지원센터는 소개수수료 공제 없이 양질의 건설현장을 중심으로 일자리를 연결하고 임금체불 등의 문제가 발생하지 않는 등 장점이 많다. 따라서 서울시 발주 공사현장의 필요 인력이 연결될 수 있도록 협력을 강화할 필요가 있으며, 원청업체가 아닌 실제로 인력을 모집·공급하는 하청 혹은 팀·반장과 연계방안을 모색하여야 한다.

셋째, 일용직의 특성상 사회보험 가입률이 매우 낮다. 특히 기능공보다도 낮은 사회보험 가입률을 보이고 있다. 최근 정부는 건설일용직 사회보험 가입 대책으로 가입기준을 기존 월 20일 이상 근로에서 8일 이상으로 완화하였다. 이번 실태조사에 의하면 상당수가 가입조건을 충족할 수 있을 것으로 보인다. 하지만, 설문조사에서 나타난 바와 같이 사업주가 가입해주지 않는 경우가 많고, 직업소개 수수료도 높은 상황에서 보험료까지 공제할 경우 노동자가 느끼는 부담은 더욱 커질 수 밖에 없다. 따라서 가입기준 완화와 함께 이에 대한 보완책도 마련하여야 효과가 클 것으로 예상된다.

넷째, 직업훈련 기회 확대를 위한 지원책이 마련되어야 한다. 건설노동자들이 기술을 습득하여 건설업에 안정적으로 정착하기 위해서는 교육훈련이 중요하다. 하지만, 건설현장 단순노무직 다수가 한 가정의 주된 생계책임자이면서 하루 일당으로 생계를 유지하고 있는 상황에서, 일을 포기하고 교육에만 전념할 수 있는 여건이 아니다. 따라서 교육기간 동안 생계가 유지될 수 있는 지원책이 마련되어야 한다.

Ⅳ. 면접조사를 통해 본 서울지역 건설일용직의 노동실태와 정책방안

1. 서론

우리나라에서 가장 많은 일자리를 창출하고 있는 업종은 건설업이다. 국토교통부 자료에 의하면 2017년 현재 건설업 종사자는 총 196만명으로 전체 산업의 7.4%를 차지하고 있어 일자리 창출 효과가 큰 업종이다(국토부, 2018)[8]. 그러나 이들의 임금과 근로조건은 매우 열악하다. 건설업 취업자의 73%가 비정규직 건설근로자(143만명)로 고용안정성이 떨어지고, 소득수준도 월평균 267만원으로 전산업 평균 임금의 78%에 불과하다[9]. 또한 임금체불이 반복되고 각종 사회보장에서도 소외되는 등 열악한 근로조건으로 청년층 취업 기피가 발생하여 빠르게 고령화가 진행되고 있다. 예를 들면 한국고용정보의 '2015~2020 건설산업 수요 전망' 보고서에 따르면 2008년 14.3%였던 건설근로자의 55세 이상 장년층 비중이 2015년 26.7%이며, 2020년에는 30%로 증가할 것으로 예상했다.

현재 우리나라 경제에 중추적 역할을 수행하는 건설업은 몇 가지 특징을 가지고 있다. 첫째 노동 이동성이 높다. 한 공사현장 혹은 한 지역에서 작업이 완료되면 다른 현장 혹은 지역으로 일거리를 찾아 이동한다. 둘째 기계화·자동화가 쉽지 않아 노동력 의존성이 높은 노동집약적인 업종이다. 물론 과거에 비해 많이 상당 부분 기계화·자동화가 이루어졌지만 여전히 노동자가 직접 투입되어 제품을 완성해야 한다. 셋째 발주처-원청업체(일반건설업체)-하청업체(전문건설업체)-건설노동자로 구성된 다단계·중층적 도급구조를 형성하고 있다. 특히 건설노동자들은 직접고용이 드물고 일거리를 찾아 이동하기 때문에 고용주가 분명하지 않다. 넷째 건설노동자들은 대부분 일용직이기 때문에 고용이 불안정하다. 특히 건설업의 최하층을 구성하고 있는 고용형태는 독립십장-기능장-기능공-조공-보통인부 등 복잡하게 얽혀 있다. 먼저 독립십장(오야지, 작업반장)은 일반업체 또는 전문건설업체로부터 공사를 하도급 받아 인력을 동원 및 통제하여 공사

8) 국토교통부(2018), 2018년 주요정책 추진계획.

9) 관계부처 합동 일자리 개선대책 보도자료(2017)

를 직접 수행하는 말단 하도급업자이다. 둘째 기능장(세와, 반장)은 독립십장이 여러 개의 공사 현장을 동시에 수행할 경우 공사기간 동안 독립십장에 의해 고용되어 그를 대신하여 현장 관리·감독을 맡는 노동자이며 관리자이다. 셋째 기능공은 실제 공사를 수행하는 노동력으로 숙련 기술자이다. 넷째 조공은 기능공 밑에서 작업을 보조하며 기능을 익히는 비숙련 노동자이다. 마지막으로 보통인부는 특수한 기능이나 기술이 없이 건설현장에서 공사 진행을 보조하는 단순노무(ex. 자재반입, 운반, 정리)를 수행하는 노동자로, 일명 잡부이다(방하남 외, 1998)[10]. 제도적으로 발주처-원청-전문건설업체로 이루어지는 도급구조가 합법이지만 실질 건설현장은 독립십장을 중심으로 공사가 암묵적으로 수행되고 있다. 일반적으로 유료직업소개소 등을 통해 건설업에 종사하는 노동자들은 최하층의 단순노무를 담당하는 일용직 잡부들이며 주로 독립십장이나 열악한 중소·영세업체에 고용되어 작업현장에 투입된다.

그러나 기능공에 대한 연구와 논의는 활발하게 진행되고 있는 반면 단순노무를 담당하는 건설 잡부에 대한 연구는 거의 이루어지지 않고 있으며 이들에 대한 실태조사도 제대로 추진되지 않았다. 따라서 일용직 잡부는 학계 등의 연구뿐만 아니라 법·제도적 보호 영역에서 벗어나 제대로 보호받지 못하고 있으며 사회적 안전망에도 취약하다.

이에 시민의 사회경제적 권리향상과 복지증진을 위해 서울시가 설립한 노동권익센터는 일용직 건설노동자에 대한 노동실태를 파악하여 이들을 보호할 수 있는 정책 개선 방안을 모색하였다. 특히 저임금과 열악한 노동환경에 처한 일용직 건설노동자들에 대한 연구와 논의가 부족한 상황에서 이번 실태조사는 큰 의미가 있다고 평가된다. 따라서 본 연구 목적은 일용직 노동자들을 대상으로 심층면접을 통해 정부와 서울시가 추진할 수 있는 구체적이고 실효성 있는 정책을 제안하는데 있다.

2. 인터뷰 결과 분석

1) 조사 개요

인터뷰는 현재 서울시 공사현장에서 근무하고 있는 일용직 건설노동자들을 대상으로 실시하였다. 총 15명을 인터뷰했고 이들의 연령은 20대 초반에서 60대 초반까지 다양했으며 대부분 40-50대가 절반 이상을 차지하였다. 인터뷰는 모두 남성으로 추진되었

10) 방하남·정연택·심규범(1998), 건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구

는데 이는 남성친화적인 업종 특성 때문으로 보인다. 현재 근무하고 있는 공사현장은 다양했지만 주로 단순 건물 건설현장에서 근무하는 비율이 높았다. 경력은 6개월부터 10년 이상까지 격차가 심했지만 10년 이상 근무했어도 기능공이 아닌 청소 등 단순 업무를 처리하는 잡부에 지나지 않았다. 따라서 경력에 상관없이 노동자들의 직무와 일당은 동일했다. 인터뷰는 10월 말부터 11월 초순까지 4차례 진행되었다.

인터뷰 방식은 집단심층인터뷰(Focus Group Interview, FGI)을 선택하여 질문에 대해 건설노동자들의 의견 청취에 초점을 맞췄다. 질문지는 사전에 설계하고 현장 상황에 따라 추가로 질문할 수 있는 반구조화 방식(semi-structure)을 채택하여 면접의 실효성을 높였다.

인터뷰 내용은 크게 여섯 가지로 구분하여 실시하였다. 첫째 건설업 진입 배경 및 경로, 둘째 현재 근무 내용과 임금 및 근로조건 등의 근로현황, 셋째 직업소개소 관련 내용, 넷째 외국인 노동자와의 관계, 다섯째 노조 관련 내용, 마지막 건설업의 문제점 및 애로사항에 대해 심층 인터뷰를 진행했다.

<표 4-1> 면접대상자 및 일정 현황

면접자	연령	현장	경력	인터뷰
김○○	43	병원	1년 6개월	10월 31일
권○○	34	면세점	10년	
손○○	56	건물	3년	
민○○	53	건물	1년	
손○○	48	건물	6년	11월 2일
최○○	47	건물	3년	
장○○	26	아파트	1년	
김○○	53	상가	5년	
김○○	37	사무실	2년	11월 7일
임○○	23	터널	3년	
박○○	55	도로	6개월	
홍○○	63	토목	4년	
정○○	62	건물	10년	11월 8일
김○○	57	건물	4년	
강○○	31	아파트	1년	

2) 건설업에 진입 배경 및 경로

(1) 건설업 진입배경

건설노동자들이 처음 건설업 진입배경을 네 가지 유형화로 구분하였다. 첫 번째 유형화는 생계형 노동자로서 인터뷰 대상자 중 가장 많이 해당되었다. 이들은 자영업을 폐업하거나 경기가 좋지 않아 회사가 부도를 맞으면서 일자리를 잃은 경우이다. 이들의 나이는 대부분 40대 중반을 넘었고 결혼을 하여 중고등학생 자녀를 두고 있었다. 부도나 폐업 이후 경제적 어려움을 극복하려고 특별한 기술을 필요치 않았던 건설현장 잡부 일을 시작하였다. 이는 본 연구 실태조사에 의하면 전직 일자리가 자영업인 경우가 31.2%로 가장 높게 나왔고 '건설현장에서 일하게 된 계기'에 대한 설문에서 생활비 등 당장 수입이 필요해서 건설현장에 진입했다고 32.5%로 가장 높게 응답한 결과와 일치한다.

중학교 2학년, 1학년 연년생이고, 딸, 아들입니다. 대학교를 자동차 그쪽을 전공 해가지고 현대자동차에서 한 10년 정도 근무했었고요. 이제 자기 사업을 해보려고, 슈퍼도 좀 하고, 오토바이 가게도 하고, 일을 좀 많이 한 것 같아요. 운이 좀 안 좋았었는데, 그렇게 좀 돌고 돌고 돌아가지고, 나이가 조금 먹다가. 지금 마흔 여덟입니다. 여기저기 연락망을 취하고 있고 뭐 나름 네트워크는 형성이 되어 있는데, 일자리가 많지는 않아요. 현재 수유리 쪽에 빌라 짓는 현장에서 도배도 좀 도와주고, 허드렛일 좀 하고 있습니다.

자영업 한 20년 하다가 약간 몸에 이상이 있어서 잠깐 쉬는 사이에, 지인의 소개로 보험회사에 설계사로 일했죠. 지인들에게 좀 폐를 많이 주는 것 같아서 고만두고 친척 식당에서 지배인을 한 3년 했어요. 근데 친척하고 일하는 게 너무 불편해서 나왔어요. 쉬면서 인터넷을 보니까는 일당 이런 거 나오고, 건설현장 나오고 간단하겠더라고요. 취업하는 게 아니니까. 그러다가 직업소개소에 연락해서 가게 되었고 열심히 일하면 괜찮다 싶어서 다니게 된 것이 1년이 넘었네요

마흔두 살 때 제가 외국계 전자회사에서 근무했는데요. 그 회사가 이제 한국을 떠나게 되어가지고 그만두게 된 케이스고요. 그래서 사업을 좀 준비를 하려고 했는데 그때 시기가, 뭘 해도 안 좋을 시기였어요. 그 생각에 아르바이트를 찾다가, 우연히 이쪽(건설)도 괜찮지 않을까? 이것도 노동하는 거고 특히 이거는 내 마음대로 하니까. 나가고 싶으면 나가고 싫으면 쉬면 그거니까. 누구한테 싫은 소리 들을 것도 없고. 구속되는 게 없잖아요, 일단. 편하니까. 그래서 한번 해보자 했던 게, 조금씩 조금씩 하다보니까 지금, 한 2년 한 것 같아요.

무역회사에서 영업을 했었거든요. 회사가 좀 잘 안돼서 부도를 맞았어요. 쉬게 되면서

어쨌든, 수입이 있어야 되니까 건설일을 시작을 했고 여유시간에 가서 일도 하고요. 좀 자유롭게 하고 있습니다.

두 번째는 창업형 노동자이다. 이들은 창업을 위해 부족한 자금을 벌기 위한 수단으로 건설업에 진입한 경우이다. 특히 젊은층의 경우 큰 자본이 필요하지 않는 인터넷 쇼핑몰 등을 위해 일시적으로 건설현장에서 종사하게 되었다. 이들은 다른 업종에 비해 일당이 높아 단기간 창업자금을 마련할 수 있는 유일한 업종이 건설업이라고 인식하고 있다.

건설 쪽에 들어오게 된 것은 제가 하고 싶은 사업이 있는데 사업 자금 마련하기 위해서 지금, 사업 준비하면서 자금 모으기 위해서 일하고 있습니다. IT 스타트업인데, 큰 돈은 안 필요한데, 그래도 어느 정도 제 자본금이 있어야 해요. 대략 천만 원 정도는 필요할 것 같다고 생각해서, 지금 틈틈이 일하면서

셋째는 근면형 노동자 유형이다. 이들은 자신의 본업이 있음에도 불구하고 여유시간을 활용하여 일을 하는 경우로 투잡을 뛰고 있다고 볼 수 있다. 따라서 프리랜서로 활동할 수 있는 직업을 가진 30대가 이런 유형에 속했다. 주로 야간작업을 선호했으며 일주일에 2-3일 정도만 일하는 것을 원칙으로 설정하여 본업에 지장을 초래하지 않게 관리하고 있었다.

지금 웹툰회사 다니고 있어요. 그림을 그리는 것은 아니고 웬툰작가와 회사를 연결해주는 PD죠. 그래서 좀 시간적으로 자유로워요. 일주일에 한 2, 3일 정도 하고요. 평일은 야간만 할 수 있는 거죠. 아니면 주말에 이틀 다 할 때도 있고. 본업 때문에 많이 할 수는 없어요. 일도 힘들고요

넷째 가업승계형 노동자 유형이다. 이들은 가족 중에서 건설업에 종사하고 있어 어릴 때부터 자연스럽게 건설업에 익숙해져 있다. 특히 이들은 아버지가 건설업에 종사하면서 건설업의 특성을 잘 파악하고 있었고 현장 일에 대한 거부감이 많지 않았다.

일단 아버지가 건설업에서 오래 일을 하셨기 때문에 영향을 많이 받았고, 군대 제대 이후에 알바를 찾다가 건설로 들어오게 되었죠. 현장이 어떻게 돌아가는지는 잘 아니까. 그래서 학생 때도 아버지 일 도와드리면서 알바를 했었고요. 직장생활을 좀 했는데요. 조직생활 하는 게 너무 안 맞더라고요. 그래서 회사를 그만두고 다른 일을 찾았죠. 일단, 제가 운동 같은 걸 너무 좋아하고, 힘쓰는 거 좋아하고, 누가 지시하는 거 싫으니까, 내가 몸으

로 할 수 있는 거 해보자, 그래서 건설 일용직을 다니게 되었죠. 무엇보다 제가 출근하고 싶을 때 출근하고 임금에 대한 부분을 가져갈 수 있기 때문에 좋아요

가정형편이 넉넉지도 않았고, 학교 다닐 때 솔직히 공부보다는 그냥, 맨날 술 먹고 노는 걸 좋아하다보니까, 아버지께서 그럴 바에는 차라리, 현장 가서 일하고 경험 쌓고 기술이라도 배워라고 하셔서 오게 되었어요. 아버지도 건설현장에서 일하고 있으니까 저한테 그렇게 한거 같아요

아빠가 마흔아홉인데, 건설 현장일 하세요. 그래서 집에 두 달에 한 번씩 오시는데, 알바해서 용돈벌이 해야 되니까 그나마 일당이 센 곳을 찾다 보니 여기(건설)로 오게 되었어요

건설업에 진입한 노동자들은 신용불량자이거나 신용불량자였던 경우가 상당수 있는 것으로 나타났다. 특히 자영업을 했던 노동자의 경우 폐업 이후 부채를 감당하지 못해 신용불량자가 된 경우가 대부분을 차지했다. 현재는 신용불량자 신분을 회복했지만 여전해 신용불량자 신분으로 건설업에 종사하는 노동자들도 상당수 존재했다. 특히 신용불량자들이 일반 직장에 근무하면 임금 등이 압류될 것을 걱정하여 일당제로 운영되는 건설업에서 벗어나지 못하는 것으로 나타났다.

일용직 하시는 분들이 신불자가 많은데, 일용직 하는 사람들 도와준다고 하면서 그렇지 않은 사람들을 주로 지원하더라고요. 저도 현재 신불자고요

세운상가에서 한 30년 했는데, 사업이 여의치 않아서, 신용불량자가 됐어요, 신불 회복위원회를 통해 회복 된지가 한 삼사년 된 것 같고요. 이제는 신불자가 아니지만 여전히 불안해요

60세고요. 어, 지금은 자녀는 둘인데 둘 다 출가 시켰고요. 나이도 먹어도 여전히 일을 해야 되는 상황이고. 신용불량도 한 5년 전에 됐다가, 한 3년 전에 회복이 됐어요. 자력으로다 회복을 했어요.

(2) 건설업 진입경로

서울시 건설현장에서 근무하는 일용직 노동자들의 건설업 진입 경로는 지인을 통한 경우와 스스로 진입한 경우 두 가지로 나타났다. 첫째 건설업에 종사하거나 종사했던 지인의 소개로 건설업을 시작한 경우이다. 면접자들의 상황을 잘 알고 있었던 지인은 특별한 기술을 요하지 않는 건설업에서 일하는 것을 추천하였다. 둘째는 스스로 일할

곳을 찾다가 진입하게 된 경우이다. 이들은 대부분 유료 직업소개소를 통해 건설업에 진입했다는 공통점을 가지고 있다. 거주 지역에서 평소에는 지나쳤던 유료직업소개소(인력사무소)의 현수막이나 간판을 보고 직접 방문하여 건설업에 진입하였다. 실태조사에서 '처음 건설현장에서 일할 때 일자리를 구한 경로'에 대한 질문에 가장 높았던 '유료직업소개소 이용' 52.3%에 이어 두 번째로 높았던 '팀·반장 등 인맥' 18.3%로 나온 결과와 일치한다.

인테리어 쪽을 일하는데 아는 사람의 주위 소개로 해서 이쪽으로 들어왔어요. 저 같은 경우는 주로 호텔일을 많이 했는데, 호텔 같으면 4-5개월 혹은 반년 이상 하는 게 많아서 운이 좋아서인지 그쪽으로 들어가게 되는 경우가 많죠

처음에 들어가게 된 거는 후배가 조그만 건설회사를 하고 있었어요. 제가 놀고 있으니까 갑자기 일이 있으니 좀 도와달라고 해서 들어가게 된 계기죠

여기 들어오기 전에는 이사짐 일을 했는데, 그때 당시에 일당이 7만원에서 7만 5천원 정도 많이 받으면 8만원 이러더라고요. 어느 순간 이사 하는 어르신 중에서 자기가 새벽에 건설현장에서 돌이나 건축 자재를 올려주는 것을 한 대요. 같이 해보겠냐? 그래서, 아, 저는 돈만 많이 주면 하겠다 해서 시작하게 된 거거든요? 야근해야 되니까 많이주면 13만원도 주고 그렇게 하더라고요. 그래서 어차피 하루 힘든 거 조금 더 힘들고 돈을 더 많이 버는 게 낫지 않겠냐 싶어서 시작했죠

저 같은 경우에는 동네에 친구들이 있어요. 같은 동네 살다보니까 그 친구들이 인력사무소를 이용을 하더라고요. 저도 한번 이용해 보라고 권유하길래 전화해서 찾아가게 됐죠

보험회사에서 10년 정도 설계사로 일했는데 50대 초반에 구조조정 되었어요. 근데 그때 나와서는 뭐 할게 없더라고. 뭐 진짜, 막말로 돈이나 많이 벌어놓았으면 내 사업을 다시 시작할 텐데, 그러지도 못하고. 애들은 자꾸 저기하고, 그러니까, 할 수 없이 쉬운 게 노동 일이라는 걸 알았죠. 몸으로 쓰는 일밖에 할 수 있는 일이 없었죠. 그래서 집 근처 인력회사가 걸어놓은 현수막을 보고 처음에 사무실에 찾아가게 되었고 그래서 현재처럼 일하게 되었지요

3) 건설현장의 근무 현황

(1) 건설현장 현황

건설노동자들은 대부분 일당을 받고 일하는 일용직 잡부로서 공사 초기, 중간, 그리

고 마무리 현장에 투입되어 청소를 하거나 자재정리 및 운반하는 등의 간단한 업무를 하고 있었다. 이들의 근무시간은 07:00-07:30정도에 출근하여 조식을 먹고 보통 08:00에 투입되어 일을 시작했다. 점심시간은 현장마다 다르지만 보통 11:30-12:30에 이루어지고 퇴근시간은 16:30-17:00에 하는 것으로 나타났다. 또한 퇴근시간은 작업 투입시간과 연계되는데 작업시간이 빠를수록 퇴근시간도 빠른 것으로 나타났다. 점심시간을 제외하고 하루 8시간, 주 40시간 근무시간은 잘 지키는 것으로 보인다. 그러나 작업현장에 클수록 근무시간은 다소 유동적으로 운영되었다. 예컨대 소규모 작업현장의 경우 빠른 출근에도 불구하고 퇴근이 늦은 반면 대형 건설현장의 경우 08:00-16:30은 거의 지키는 것으로 나타났다.

그러나 건설현장마다 출퇴근 시간이 정확하지 않아 일용직 노동자들은 큰 혼란을 겪는 것으로 나타났다. 이에 최근 국토교통부는 공공공사 현장에서 적용되는 국토부 훈령인 '공공 건설 공사의 공사기간 산정기준' 제정하여 발표하였다. 발표 내용에 따르면 공기 산정 공식은 준비기간+비작업일수+작업일수+정리기간으로 정해지는데 특히 작업일수와 비작업일수를 정할 때 주 40시간 근무를 원칙으로 해야 함을 규정하고 있다. 이 규정이 공공건설공사에서 안정적으로 정착되면 민간까지 확산되어 공사시간에 따른 출퇴근 시간에 대한 혼란은 다소 줄어들 것으로 보인다.

개인이 하는 데가 있고 큰 시행사에서 하는 데가 있는데. 일의 종류가 너무 많죠. 청소, 닥트보조, 석고보드 나르는 일, 어디 학교 가서 나무 심는 거, 비료 까는 거, 타일 작업하는 것까지 다양하고 너무 많죠, 종류 저희가 원해서 일을 하는 게 아니라, 일을 받고 거기 현장에 가서 일을 하는 거니까. 물론 단순 노동이 대부분이죠. 잡부일이라고 하죠

저 같은 경우는 06;40쯤 출근을 해서 07:00부터 일을 시작하거든요. 근데 현장마다 틀린데, 08:00에 시작하는 현장도 있어요. 근데 07:00-08:00까지 한 시간 타임이면, 아침을 못 먹고 오는 사람도 있으니까, 밥 먹으라고 시간을 주는 데가 많거든요. 정작 일은 거의 08:00부터 많이 해요

어떤 현장은 16:30, 어떤 현장은 17:00를 넘기도 하고 끝나는 시간이 다 틀려요. 어떤 현장은 17:00 넘어서까지 일 시키려고 하고. 그러면 반장이랑 실갱이가 많이 붙어요. 규정이 어떤 건지 그거를 좀 알고 싶어요. 몇 시까지가 원래 하는 시간인 건지. 공장에 가도 시간, 끝나는 시간이 정해져 있잖아요. 근데, 이 잡부의 시간은, 그렇게 정해져 있지 않다는 거죠.

개인 주택 같은 데 17:00까지 무조건 시키려고 하고, 큰 현장은 16:30 정도에 어느

정도 맞춰져 있고 이런 게 있는데, 그게, 기준이 어딘지를 모르겠어요.

<표 4-2> 공사기간 산정 기준 마련 언론보도

"공사장도 주 40시간 근무 지킨다" 공사기간 산정 기준 마련

짧은 공기 맞추려 강행군속 안전사고도 잦아…건설노동자 노동권 보호

그동안 구체적인 근거 없이 주먹구구식으로 설정돼 온 건설공사 기간의 산정 기준이 마련돼 건설현장 근로자의 노동권이 한층 보호될 전망이다.
국토교통부는 6일 공공공사 현장에서 적용되는 국토부 훈령인 '공공 건설 공사의 공사기간 산정기준' 제정안을 마련해 전날 입법예고하면서 건설업계 관계자들을 상대로 공청회를 열었다고 밝혔다.
지금까지 발주처가 공사 입찰을 하면서 공사기간을 제시할 때 구체적인 기준이 없었다.
주로 건설업계 경험에 의해 공사기간이 설정됐고 일부 공사는 발주처의 필요에 의해 현실적으로 감당하기 어려울 정도로 짧은 공기(工期)가 정해지기도 했다.
갑을관계로 점철된 건설현장의 생리 때문에 건설사들이 울며겨자먹기식으로 일단 공사를 따내고는 공기를 맞추려고 강행군을 벌이다 현장에서 안전사고를 내는 경우가 적지 않았다.
이에 정부는 우선 공공공사 현장에서라도 공기를 설정하는 구체적인 기준을 마련하게 된 것이다.
공기 산정 공식은 준비기간+비작업일수+작업일수+정리기간으로 정해졌다.
준비기간은 착공 초기 하도급업체의 선정, 인허가, 도면 검토, 측량, 현장사무소 등의 설치, 건설자재 조달 등 본공사 착수 준비에 필요한 기간이다.
공동주택 공사는 30일, 도로개량 공사는 40일, 공동구 공사는 80일 등 공사 종류별로 준비기간의 예시도 제시됐다.
비작업일수는 공사진행이 불가능한 날짜로, 법정 공휴일과 기후여건으로 인한 비작업일수의 합계에서 중복일수를 제외해 산정한다. 기후여건으로 인한 비작업일수를 산정할 때에는 최근 10년간의 기상 정보를 참고하는데, 기상조건에는 강우와 적설, 바람, 혹서기, 동절기, 미세먼지, 파고 등이 포함된다.

건설현장의 노동자

작업일수는 시공에 필요한 총 일수로, 공종별로 표준작업량을 활용해 산정한다.
공종별 표준작업량은 표준품셈 등에 기재돼 있는 1일 시공량을 활용하거나 발주청에서 보유하고 있는 과거의 경험치를 활용해 산정한다.
작업일수와 비작업일수를 정할 때는 주 40시간 근무를 원칙으로 해야 한다. 건설공사장에서도 근로자에게

휴일에는 쉬게 하면서 근로시간 단축 등 변화한 노동환경을 반영해 충분한 휴식을 보장한다는 취지다.
정리기간은 준공검사 준비, 준공검사 후 보완 및 청소 등 현장 정리에 소요되는 기간으로, 보통 한달가량 부여된다.
발주처는 설계자에게 이와 같은 기준으로 공기를 산정하게 해야 하고 '국가를 당사자로하는 계약에 관한 법률' 시행령 등에 규정된 대형공사나 특정공사에 대해서는 건설기술진흥법에 규정된 기술자문위원회의 심의를 거쳐 적정성을 검토받아야 한다.
이와 함께 발주청은 자연재해나 설계변경 등으로 인해 공사기간을 연장할 경우 시공사로부터 수정 공정표를 제출받아 계약기간의 연장을 검토해야 한다.
이 기준은 내년 3월부터 시행된다. 국토부는 이 훈령을 1~2년 시범적으로 운영하고서 건설산업진흥법 등의 개정을 통해 법제화하는 방안을 검토 중이다.
강희업 국토부 기술안전정책관은 "그동안 건설현장에서 공기를 정할 때 발주처 편한 대로 1년이든 2년이든 임의로 정해놓고 건설사들이 무조건 따르게 하는 식으로 운영됐지만 앞으론 주 40시간 근무체제를 기준으로 적정한 수준에서 공기를 정하게 함으로써 노동권을 보호하고 안전사고도 줄일 수 있을 것"이라고 말했다(연합뉴스 2018. 12. 06)

일용직 노동자들은 공공건설현장이나 대형아파트 공사현장보다 건물, 상가, 주택 등 소규모 민간건설현장에서 일하는 비중이 더 높았다. 이는 일용직들에게 일자리를 알선해주는 유료직업소개소와 관련 있다. 공공건설현장 업체들은 필요한 인력요청을 직업소개소보다는 국가 혹은 지자체가 운영하는 공공무료취업센터를 통해 활용하기 때문으로 판단된다. 따라서 유료직업소개소의 경우 소장이 개인적으로 강력한 인적 네트워크를 활용하거나 특별한 영업력을 발휘하지 못한다면 공공건설현장에 일용직 인력을 보내는 것은 쉽지 않았다. 공공건설현장뿐만 아니라 대기업이 건설하는 대규모 아파트 공사현장도 유료직업소개소 알선으로 일을 하는 건설노동자들이 많지 않은 것으로 나타났다. 대형 아파트 공사현장은 반장을 중심으로 작업이 이루어지고 산재발상을 예방하기 위해 나이, 건강 확인인 엄격하게 이루어지기 때문이다. 예를 들면 공사현장 입구에서 간호사가 출입 노동자들의 혈압을 체크하고 고혈압 결과가 나오면 출입을 제한한다. 따라서 유료 직업소개소는 소형 민간건설현장에 집중하여 일용 잡부들을 공급하는 것으로 보인다.

공공이나 민간현장 모두 가지요. 저희가 선택하는 건 아니고요. 직업소개소에서 이런 현장으로 가라고 해서 가서 보면 공공건설현장이 있고 그렇더라고요. 그러나 그런 경우는 많지 않아요.

지하철 공사나 이런 공공현장은 일반 알바들을 안 쓰려고 하는 경향이 있더라고요. 숙련된 팀들 위주로 하는 것 같아요. 그러니까, 저희 잡부들은 가서 일할 수 있는 곳은 아파트나 조그마한 건물 현장이 제일 많죠. 사옥공사나 빌라 신축 같은 소규모 현장이죠. 예를 들어서 삼성은 좋아요. 저도 삼성 가서 깜짝 놀란 게, 삼성은, 그러니까, 근로자한테 해줄 수 있는 만큼 최대한 해줘요. 그리고 저는, 저, 일용직한테 의자 펴주는 건설현장은 처음 가봤어요.

공공현장이나 큰 아파트를 짓는 현장에 안 가는 게 아니라 못 가죠. 저는 거기 가면 아파트 짓는데 2년은 걸리잖아요. 1년 반 2년은 걸리잖아요? 그러면 바닥부터 천장까지 잡일 할 게 한두 가지가 아니잖아요. 그러면 거기 잡는 인력사무소, 끝빨 있거나 돈 있는 사람이면, 여기서 여기까지는 내가 할게, 잡으면 공사기간도 길고 안정적으로 인력을 보낼 수 있잖아요? 내 생각으로는 거기까지 인력사무소 사장 손이 안닿는 거죠. 그러니까 쉽게 말해서 잡부 일만 보내는 거죠

큰 공사현장은 입구에서 간호사가 혈압을 재요. 고혈압 등이 나오면 작업못하고 집으로 가야 해요

(2) 근무일수와 임금

노동자들의 월 평균 근무일수는 20-25일 정도 하는 것으로 나타났다. 젊을수록 20일 이상 일하고 60대 이상 고령일수록 15일도 못하는 경우도 있었다. 한 젊은 건설노동자의 경우 지난 10월 달에는 하루도 쉬지 않고 약 30일 가량 일하기도 했다. 이런 편차는 연령과 체력이 가장 큰 요인으로 보인다. 즉 젊을수록 일할 수 있는 현장이 많고 또한 매일 계속 일할 수 있는 체력이 뒷받침 되는 반면 40-50대 노동자의 경우 그렇지 않았다. 특히 중고령자들은 일할수 있는 현장이 있을지라도 일부러 한달에 20일 내외만 현장에 출근하는 것으로 나타났다. 이는 건설 업무가 이른 새벽에 출근하고, 더위와 추위에 노출되는 외부에서 작업하며, 무거운 자재를 옮기는 등 노동강도가 세기 때문에 건강 차원에서 일하는 것을 스스로 통제하는 것으로 보인다. 본 실태조사 결과인 최근 1개월 평균 근무일수 16.9일보다는 인터뷰에서 밝혀진 근무일수는 약 3일 정도 길게 일하는 것으로 나타났다.

저번 달(10월)에는 한 달에 한 20일 했던 것 같고 9월 달에는 한 그정도 한 것 같아요. 이번 달에는 일거리 별로 없어가지고 아직 많이 못 나간 것 같아요

저 같은 경우에는 기존에 팀을 따라 다니면서 일을 많이 하는 편이죠. 사실은 하려고

마음만 먹으면 한 달 내내 할 수도 있어요, 야간도 있고. 아직까지는 일하는데 크게 무리는 없어요. 젊어서 그런가봐요

제가 안 가서 그렇지. 평균, 20일에서 25일은 합니다. 한 달 중에서 일요일은 꼭 쉬죠. 근데 어차피 자유입니다. 토요일 날도 나가고 싶으면 직업소개소에 가서 일 좀 나가게 해달라고 하면 나갈 수 있어요.

나이가 있어서 그런지 일하는 것이 쉽지 않아요. 건설일은 노가대고 노동일이니까 많이 힘들고요. 체력도 그렇고. 일거리가 있어도 아플까봐 좀 줄이죠. 한달에 보름 정도 나갈까 아니면 20일 정도하는 것 같아요. 월마다 약간씩 다르지만 건강을 위해 오래 일하는 것을 꺼리죠

매달 일하는 날에 따라 약간 차이가 나지만 보통 임금은 월평균 약 200만원 정도이며 대부분 일당제로 지급 받는 것으로 나타났다. 한달에 평균 20일 정도 일한다고 가정하면 평균 하루 일당은 10만원 내외가 된다. 연봉으로 따지면 년 2,400만원으로 본 연구의 실태조사 결과인 연 평균 23,983.107원과 매우 유사한 결과를 보였다. 그러나 건설근로자공제회의 '2018 건설근로자 종합생활 실태조사'에서 나타난 28,676,906원보다 400만원 가량 낮은 금액이다.

건설노동자들은 대부분 그날 일하고 그날 현금으로 지급받는 경우가 많았고 일부 계좌이체로 지급 받기도 했다. 물론 직업소개소와 협의하여 주급 혹은 월급제로 전환이 가능하지만 이런 경우는 소수였다. 임금지급 방식에 대한 실태조사 결과 일당제(98.2%)가 월급제(1.8%)보다 훨씬 높게 나온 것과 같다. 건설노동자들이 일당제를 선호하는 몇 가지 이유가 있다. 첫째 힘든 노동 대가를 그날 보상받길 원하기 때문이다. 노동강도가 강한 직무를 수행하고 그에 대한 보상을 받음으로써 육체적 힘듦을 완화시키기 위한 자기 만족으로 보인다. 둘째 직업소개소에 대한 신뢰도 큰 역할을 하는 것으로 나타났다. 직업소개소가 임금을 체불할 경우 이를 받아낼 방법이 없기 때문이다. 설령 임금체불이 발생하더라도 금액이 크지 않기 때문에 법적 수단을 통해 이를 해결할 수 없고 또한 해결할 수 있을지라도 통장으로 일당을 받지 않기 때문에 매일 혹은 매달 일정 금액의 임금을 받았다는 근거가 없기 때문이다. 셋째 일에 대한 자율성 때문이다. 일하고 싶을 때 일할 수 있는 프리랜서의 특성을 극대화하기 위한 방법이다. 이는 건설근로를 직업의 개념보다는 아르바이트 정도로 인식하고 있기 때문으로 보인다.

대부분 건설현장에 나오시는 분은 생각이 일당제라는 마인드 개념이 있죠. 기술을 배워 직업으로 하려고 막상 들어온 사람이 많지 않기 때문에 그런 생각이 있는 것 같아요. 그리고 내가 이거 잠깐만 있다가 다른거 해야지, 그런 생각을 갖고 오니까요

직업소개소 소장을 믿기 어렵죠. 증거도 없는데. 그렇다고 몇 천만원 정도의 액수가 큰 것도 아니고 그것 때문에 소송걸수도 없는 거잖아요. 서로 편하게 일당제가 좋다고 봐요

그게, 다들 그게 편하실 거예요, 그리고 또 왜 이러냐면, 한 달로 하고 막 이러면은 중간에 내가 안 나갈 수도 있잖아요. 그러면 그게 또, 똑같이 일당 받는 거나 똑같은 거예요. 한 달 해봐야 보름 나가고 돈 받으나 일당제로 받으나 똑같잖아요.

직업으로 삼을 것 같으면 그 전문분야에서 그 기술을 배웠겠죠. 여기 나온 분들은 대부분 사정이, 생계로 일하시는 분들인데, 자유롭게 일하고 싶으신 사람들이거든요. 그리고 다른 걸 준비하시는, 목돈, 이런 개념이 아니라 놀 수는 없으니까, 하루하루 나와서 그때 그때 받고 싶은 거죠

(3) 근로조건

건설노동자들은 4대 보험에 거의 가입되지 않는 것으로 나타났다. 대부분 일용직들은 4대 보험에 대한 인식도 낮을 뿐만 아니라 건설회사가 4대 보험을 설명하는 경우도 거의 없는 것으로 나타났다. 2018년 건설근로자공제회의 실태조사 결과에 따르면 건설노동자들의 사회보험 가입 현황의 경우 10명 중 9명(91.6%)이 건설근로자퇴직공제에 가입한 반면 고용보험 82.7%, 건강보험(직장가입자) 37.7%, 국민연금(직장가입자) 32.4%인 것으로 나타났다. 또한 본 실태조사 결과에 따르면 국민연금(16.5%), 고용보험(7.8%), 건설근로자 퇴직공제회(4.8%)로 나타났고 그나마 건강보험 가입률이 93.3%로 높은 이유는 직장 다니는 가족에 부양가족으로 등록되었기 때문으로 보인다. 이 두 실태조사와 인터뷰 결과는 크게 차이가 나지 않았다. 즉 일용직 건설노동자들은 실질적으로 사회 안전망에 매우 취약한 것으로 나타났다. 또한 근로환경을 보면 소규모 건설현장의 경우 화장실이나 세면시설이 열악한 것으로 나타났다. 화장실이 설치되지 않거나 접근성이 용이하지 않은 곳에 설치된 경우 노상방뇨도 하고 있었다. 특히 대중교통을 이용하여 퇴근해야 하는 건설노동자들의 경우 작업 종료 후 씻을 수 있는 공간은 중요함에도 불구하고 부족한 상황이다. 특히 공공이나 대형 민간건설현장보다는 중소·영세업체가 운영하는 현장시설이 매우 열악했다. 따라서 이런 열악한 환경을 극복하기 위해 일부 노동자들은 인근 빌딩이나 공중화장실을 이용하여 세면하기도 했다.

대보험에 가입할 수 있나요? 일당제를 받는 일용직인데 가능하다는 말은 못들었어요. 잘 모르겠는데. 업체나 직업소개소 등에서 전혀 그런말도 없었고요

저 같은 경우 회사에 4대 보험 가입을 물어봐요, 그런데 4대보험 하면 일단 제 월급에서 얼마가 나가잖아요. 그러니까 회사에서 4대보험 들겠냐? 아니면 그거 없이 그냥 그만큼 더 받겠냐 물어봐요. 그래도 저 같은 경우는 4대보험 해달라고 해서 받는데 물어보는 회사가 있고, 안 물어보기도 하고. 4대 보험 없이 임금만 주기도 하고요

다른 것은 몰라도 저 같은 경우에는 맞벌이 하는데 와이프가 4대 보험 들어가거든요. 건강보험인가 거기에 저도 올라가 있어요. 딱히 4대 보험을 들 필요도 없고. 차라리 그 만큼 일당을 더 주면 좋겠는데요

세면대, 화장실이 턱없이 부족하죠. 일하는 사람이 수백 명인데 화장실도 간이 화장실이죠. 그나마 그거라도 설치되어 있으면 이용하면 되는데, 그것도 멀리 설치되어 있어 서 이용이 불편하죠. 퇴근하면서도 땀에 젖은 몸 씻어야 하는데 씻을 데가 없어요. 그러니까 옆의 빌딩의 사무실 몰래 들어가든지 지하철에 내려가서 거기서 씻기도 해요

화장실이 제대로 설치되지 않아요. 작은 현장은 더 그렇죠. 있어도 간이 화장실이 멀리 있는 경우가 있어요. 그래서 현장에다 노상방뇨하죠.

또한 산업재해가 발생한 경우 대부분 공상처리 하는 것으로 나타났다. 특히 중소·영세 건설업체가 건설하는 현장의 경우 작업하다 사고가 발생하면 개인이 모든 비용을 책임지고 있었다. 일부 업체대표, 소장, 반장의 경우 병원비나 일당을 지원하는 경우가 있지만 소수이며, 사고가 대규모거나 언론에 노출되지 않으면 산재처리는 불가능했다. 공상처리 기간만큼 일당을 지급하는 경우 건설업체에서 직업소개소로 비용을 지불하면 직업소개소는 수수료를 공제하고 산재를 당한 노동자에게 지불했다. 예를 들면 사고로 인해 1주일 동안 일하지 못하게 된 경우 용역회사는 직업소개소에 1주일에 해당되는 일당을 직업소개소에 지급하고 직업소개소는 1주일에 해당되는 모든 수수료를 공제하고 노동자에게 지급하는 방식이다. 그리고 그 이외에 추가로 들어가는 비용은 자비로 해결해야 한다.

그러나 산재처리를 하지 않는 업체에도 문제가 있지만 더 큰 문제는 건설노동자들의 인식에 있었다. 상당수는 일하다 다친 것은 노동자 개인 부주의로 인한 결과로 인식하고 있었다. 결국 건설노동자들은 산업재해 발생은 개인 잘못이기 때문에 업체의 비용부담이 아니라 개인이 부담하는 것이 당연하다고 판단했다. 산재에 대한 이런 인식은 일

용직 잡부라는 낮은 자존감과 자신들을 고용한 사용자가 누구이지 분명하게 판단하지 못하기 때문에 발생하는 결과로 판단된다.

거의 산재 신청을 못해요, 산재처리한다고 하면 회사가 불이익을 받잖아요. 그러면 직업소개소를 통해 사람을 보내달라고 안해요. 직업소개소 소장도 난감하고요

산재처리는 아예 안 되고요. 다치면 일주일치 일당을 줘버려요. 용역회사에서 직업소개소로 일주일치 일당을 줘버려요. 그러면 수수료를 빼고 일주일 일당을 다친 사람한테 주죠

돈 입금의 경우 업체에서 직업소개소로 돈을 주고, 그 분은 병원치료 잘 받고, 만약에 입원해야 된다 그러면 입원을 하시고. 입원비 당연히 여기서, 원청에서 당연히 입원비는 해주고. 퇴원하게 되면은, 일 못한 날수만큼 계산을 해가지고 수수료를 떼고 일당을 지급을 해주고요

내가 큰 현장 가면은 연계된 병원으로만 가라 그래요. 하다못해 당장 이 사람이 크게 다쳤는데도 119 못 부르게 해요. 이 사람이 10일 이상 다쳤다고 그러면은 10일 안 나오고, 대신에 그 10일치 일당을 쳐주죠. 제가 전에 있던 데는 대형 건물을 짓는 곳이었는데 서른여섯 살 먹은 젊은 친구가 일한 지 한 한 달밖에 안 됐는데 일 미터에서 떨어졌어요. 근데 튀어나온 파이프에 찍혀 가지고 이 친구가 그때 엄청 크게 다쳤는데 장애등급까지 받았는데도, 그 후론 제가 그 사람이 어떻게 됐는지 몰라요. 직영반장이 공상처리 했다고 듣기만 하고요

일용으로 오신 분이 리어카를 끌고 램프라 그러죠. 지하 내려가는 데 끌고 가다가 차를 받쳤어요. 근데 우연찮게 회사의 안전관리자라는 사람이 그걸 우연히 봐가지고 명함을 주고, 그 사람이 미안해서 한 달 동안 그 사람을 회사 소속으로 이름을 올려가지고 공상처리 해서 일당을 받았죠.

영세업체들이 많아요. 이런 일용직 근무자들은 소속이 없어요. 솔직히 소속이 없잖아요. 소속이 없는데 자기가 잘못해서 자기가 다친 거니까. 그리고 마인드 자체가 그래요. 노예근성은 아니지만 내가 다쳤으니까 내가 비용을 내야지. 또 본인이 보험을 들어 놓았잖아요. 안타까우면서도 그냥 그러느니 하는 거죠. 뭐 어떻게 합니까?

근로계약서 작성은 거의 이루어지지 않고 있으며 건설업체에서도 별도로 근로계약서 작성에 대해 설명하지 않았다. 그러나 본 연구의 실태조사에서는 근로계약 체결하는 경우(59.8%)가 체결하지 않는 경우(40.2%)보다 높게 나왔고, 건설근로자공제회 실태조사

결과에서도 건설노동자 절반(49.9%)이 회사가 작성한 계약서에 서명한다는 것과 다른 결과이다. 노동자들은 근로계약서를 작성하지 않아 자신들의 일당을 모른 채 직무 정도만 간단히 설명받고 현장에 투입되어 작업하였다. 직업소개소장의 설명과 다른 업무를 현장에서 수행할 경우 건설현장 담당자와 현장에서 즉시 임금을 조정한다. 가령 직업소개소에서 공사현장 청소하는 것으로 설명 듣고 현장에 출근했는데 실질적으로 건축자재를 옮기는 등 육체적으로 힘들거나 노동강도가 센 작업을 할 경우 현장에서 높은 일당을 요구하고 이것이 충족되지 못하면 현장을 이탈하여 바로 퇴근하기도 한다.

처음에 몰랐는데 저 같은 경우는 인테리어 회사를 따라다니다 보니까 중간에 알았죠. 어떤 분이 근로계약서 쓰시더라고요. 그때 알고 나서부터는 다른 데 옮겨가도 근로계약서 쓰자고 얘기하죠. 그런데 지금껏 회사가 먼저 쓰자고 하는 데가 별로 없더라고요. 제가 일일이 얘기를 해서 왜 안 쓰냐 하면 어쩔 수 없이 써주긴 하더라고요.

이런 경우 많이 느낍니다. 우리는 잡부로 나갑니다, 아침에 잡부로 가는데 현장 일은 시멘트를 옮기라 그래요. 그러면 그 일 자체는 인력사무소에서 알고 보낸 거예요. 업체에서 소장에게 빗자루질 하는 게 아니고 15만 원 짜리 일이라고 보냈는데 소장이 우리한테는 잡부일 하는 것이라고 얘기한 거예요. 그리고 힘들었어 하면서 따지고 들면 만원 더 주든가. 안 따지면 그냥 평소 대로 줘요. 근데, 조금 성깔 있거나 오랜 경험이 있는 분들은 현장 가서 바로 소장한테 전화를 해요. 우리가 이런 거 하러 왔냐고, 잡부로 왔는데. 그러면 그때서야 이제 몇 만원 더 줄게, 이런 식으로 처리를 하죠

내가 얘기했던 일하고 막상 가서 하는 일이 틀릴 경우에는 그걸 또 조율을 해야 해요. 단가를 맞춰야지. 무거운 짐 나른다던지, 우리가 쉽게 말해서 빗자루로 청소하는 일이라고 얘기해놓고 가는데 전혀 다른 걸 시키면은 거기서 조정을 하고 그것이 잘 안되면 일 안하고 나오고 그래요. 젊은 친구들은 그런 경우 바로 나가버려요

그 사람들도 인정을 해요. 처음에 그냥 불렀는데, 좀 힘든 일은, 그냥 이삼 만원 같은 경우는 소장이 좀 쳐주죠

식수대 또한 작업현장과 매우 떨어져 있어서 쉽게 이용하기 어려운 것으로 나타났다. 특히 외부 작업이 많기 때문에 땀으로 인한 수분보충이 중요하다. 그러나 정수기 이용이 쉽지 않아 생수를 자비로 구입하는 경우도 있었다. 특히 올 여름은 기상청에서 100년만에 찾아온 폭염이라고 발표할 정도로 매우 무더웠고 외부 작업을 수행하던 노동자가 탈진 등으로 목숨을 잃었다는 언론보도도 종종 있었다. 가령 7월 30일 오후 1

시30분쯤 광주 서구 농성동 아파트 건설현장에서 콘크리트 타설 작업을 하던 노동자가 의식을 잃고 쓰러져 119구조대에 의해 병원으로 옮겨졌지만 하루 만에 사망했다. 또한 아파트 공사현장에서 20년 베테랑 목수가 쉬지 않고 무더위 속에서 계속 작업하다 정신을 잃고 추락해 사망했다(매일노동뉴스, 2018. 8. 1) 이처럼 폭염이 지속되었음에도 건설노동자들에 대한 근무환경은 열악했다. 일부 대형 건설현장의 경우 폭염주의가 발효된 한 낮에는 공사를 중지하고 대신 야간작업으로대체했지만 소규모 현장은 한 여름 낮에 쉬는 시간 없이 작업을 진행했다. 이는 계획된 공기를 맞추기 위해 건설노동자들의 안전에 큰 주의를 기울이지 않기 때문이다.

그러니까 제가 일하다 목이 마르면은, 일하다가 갔다 오면은 십분 걸려요. 십분 이상 걸려요. 그러면 여기서 관리하는 사람이 놔두겠어요? 집에 가라 그러지

물 마시러 갈 수는 있는데, 혼자는 못 가요. 갔다 오자 이러고 같이 가요. 혼자가면 욕 먹어요

그렇죠. 너무 목이 말라서 수돗물 같은 것도 먹고 그랬어요. 구간이 길어버리면 사무실 걸어가려면, 한참 걸어갔다가 다시 한참 걸어 다시 나와야 되니까.

저 같으면 지하 4층에서 일했거든요. 창문이 없잖아요. 들어 가면은 숨을 못 쉬어요. 얘기해서 정수기를 비치해주는데 그것도 이제 워낙 많은 사람이 물을 먹으니까 계속 생수를 계속 배달해줘야 되는데 그것도 중간중간 끊기다보니까 물을 또 못 먹는 경우가 많았고요

제가 듣기로는 너무 더우면은 다운 시키고 쉰라고 국가에서 한 것으로 알고 있어요, 쉬게 시킨다고 들었는데, 33도인가? 그런데 39도에도 시키던데.

올해는 워낙에 더웠잖아요? 두 시, 한 시에는 정말 덥더라고요. 그 때는 잠깐 쉬었다가, 연장을 해버리더라고요. 밤에. 그때는 여덟시, 아홉시도 더웠으니까. 근데 두시만큼 그렇게 덥지는 않거든요.

날씨 때문에 현장이 쉬거나 일을 쉬는 날에는 등산 등 취미생활을 하는 경우도 있지만 상당수는 술을 마시거나 부족했던 잠을 자면서 휴식을 취하는 것으로 나타났다. 젊은 노동자일수록 잠을 자는 등으로 체력을 보충하지만 고령 노동자들은 상당수 술을 마셨다.

산을 많이 가죠. 평일날 산에 가는 것도 눈치 보여요. 여유 있어서 산에 간다는데, 나는 일이 없어서 백수니까 산에 올라가니까, 자괴감이 들고. 처음에는 그냥 운동 삼아 갔다가 요새는 산에 가는 것도 약간 줄었어요

거의 술을 마셔요. 딱히 할 일도 없고 그래서 그러는 것이 맘 편해요

집에서 자는 편이죠. 아침 일찍 나가야 하고 일도 힘드니까 젊은 저도 체력이 많이 딸려요. 그래서 집에서 쉬면서 체력을 보충하려고 해요

4) 직업소개소와의 관계

(1) 직업소개소 방문 경로

대부분 노동자들은 집 근처에 있는 직업소개소를 이용하고 있었다. 건설현장에서 일하기로 결정하는 순간 가장 먼저 집 근처 직업소개소를 방문했다. 이는 이른 새벽에 출근해야 하는 부담감 때문에 접근성이 용이한 집근처 직업소개소를 유용하기 때문이다. 그러나 젊은 노동자들의 경우 직접 직업소개소를 방문하기도 하지만 인터넷을 통해 직업소개소를 탐색하기도 했다.

저는 인터넷 사이트 보고 알았죠. 이런 일 하려면은 어떻게 해야 되고, 알바천국 같은 거 있습니다. 사이트 나옵니다. 다양한 정보도 많고.

저는 알바몬이나 알바천국 같은 구인구직 사이트 통해서 직업소개소를 알게 되었어요. 직업소개소들이 거기에 사람 모집한다고 공고 올라오면 거기 확인해서 찾아가고 그러는 거죠. 알바몬에 신분증 들고 가면 막 출근하라. 그러면 출근하고 이런 식이에요, 당일 지급해주니까 그건 좋은 것 같아요.

저 같은 경우는 우리가 말하는 인력회사를 가본 적이 있어요. 처음 가본 거예요. 처음 가본 건데, 새벽 일찍 가야하더라고요. 매일 나오시는 분들도 있는데 보니까 일을 못 하는 경우도 있더라고요. 일찍 출근을 해도 일이 부조하면 못하더라고요. 처음이니까 당황하기도 했지만 좀 적응을 해나갔었죠

인터넷에도 있어요. 조건이 안 맞거나 거리가 멀거나 이래서. 그런데 살 때는 몰랐는데 그거를 찾고자 하고 보니까 동네에도 인력회사가 있더라고요. 그래서 인터넷으로 보면 머니까. 아침 일찍 대중교통 타고 갈 수 없는 시간대에 오라니까 못 가잖아요. 그러니까, 동네에 있더라고요. 그러니까 동네로 전화를 해서 갔었죠.

(2) 공공무료취업지원센터 이용 부재

정부 및 자치단체가 운영하는 무료취업지원센터에 대한 정보는 매우 부재했다. 이는 무료취업지원센터가 유료직업소개소만큼 분포되어 있지 않을 뿐만 아니라 임금지급 수단에 대한 불만 때문이다. 현재 직업소개소의 일당제가 가능한 이유는 소장이 미리 자신의 자금으로 건설노동자들에게 일당을 선지급해 주고 나중에 건설업체에게 지급받는 방식을 취하기 때문이다. 그러나 무료취업지원센터의 경우 센터장이 건설노동자들에게 임금을 선지급할 수 없다. 따라서 건설노동자들에 대한 임금체계는 일당제가 아니라 월급제만 가능하다. 결국, 일당제에 익숙한 노동자들에게 무료취업지원센터는 취업하는데 유용한 기관은 아니다. 또한 월급을 받기 위해서는 노동자 본인 통장을 개설해야 하지만 건설일용직 노동자들 중 다수 신용불량자들이 존재하여 자신의 통장을 개설하기 어려운 상황이었다. 무엇보다 월급제를 한다면 채권자에게 임금이 압류될 것에 대해 우려하고 있었다. 결국, 공공 무료취업지원센터에 대한 정보와 신뢰 부족으로 이용에 부담을 느끼고 유료 직업소개소를 활용하고 있는 것으로 보인다.

근데 처음 들어보잖아. 그런데가 있었나요? 동네에도 없고 인터넷에서 찾아 봤는데 없었는데요

인력시장, 그 이용하시는 분들이 신불자가 굉장히 많습니다. 그렇기 때문에, 공개적으로 이렇게, 취업 형식으로 이용할 수가 없는 경우가 많아요. 통장압류가 다 되어버리기 때문에 그래요

저도 신불자인데 신협 통장을 써요. 신협하고 새마을금고는 압류가 안 되거든요. 전 은행이 다 압류가 들어왔어요. 그러니까 지금 일용자들, 잡부라 그러는데 이런 사람들의 마인드를 몰라서 하는 거예요, 주급이나 월급으로 주면 좋지 않냐. 이거는 굉장히, 어떻게 보면 참, 모르는 소리예요, 제가 보기에는. 하루 벌어서 하루 먹는 사람들은 이게 전쟁이에요. 실제로 그런 사람들한테 주급으로 주세요, 월급으로 주세요, 이러면은 현실하고는 괴리가 있는 것 같아요.

공식적으로 내가 직영잡부로 들어가게 되면 채권자 쪽에서 지불 못하도록 압류를 할 수 있잖아요. 통장 문제가 아니고. 그러니까 그 부분이 개선이 된다면, 굉장히 많은 사람들이 이용을 할 수 있을 것 같은데요. 현재는 신불자가 아닌 일반적인 정상인들을 위한 시스템인 것 같습니다. 정말 힘든 사람들은 신용불량자들이거든요

그걸 한다고 해 줘도 관계없는데, 거기 완전 누구말대로 일거리를 100프로 보장되어 있으니까요. 그런데 우리중에 그것을 보편적으로 아는 사람이 지금 없다는 얘기지

(3) 직업소개소의 수수료

고용노동부는 2017년 4월에 직업안정법 제19조3항의 규정에 따른 '유료직업소개요금 고시'를 개정해 발표했다. 개정된 내용은 구직자인 노동자가 부담하는 소개요금은 해당 기간 받은 임금의 4%에서 3%로 인하하면서 기업들이 부담하는 수수료는 20%에서 30%로 인상하는 내용을 담고 있다. 그동안 건설현장에서는 일당의 10%를 소개비로 떼는 것이 일반적이었는데 이것 역시 직업소개소는 건설업체가 부담하는 10%를 노동자가 대리 수령한 것을 떼는 것으로 정당화했다. 일용직 노동자에 부여하는 직업소개 수수료를 폐지하겠다는 정부의 방침이지만 정책으로 실행하지 않고 있다. 가령 2010년 고용노동부는 경제사회발전노사정위원회(현재의 경제사회노동위원회)의 노사정 합의를 토대로 구직자에 대한 수수료 폐지 방침을 밝혔지만 이후 이 방침은 입법이나 고시에 반영되지 않았다. 또한 대부분의 국가에서 직업소개를 받는 노동자에게는 요금을 징수하지 못하도록 금지하고 있다. 1997년 채택된 국제노동기구(ILO)의 민간고용서비스기관 협약도 극히 예외적인 요금설정을 허용하지만 원칙적으로 노동자에 대한 요금징수를 금지하고 있다. 그럼에도 불구하고 모든 유료직업소개소의 수수료는 일률적으로 일당의 10%를 받고 있다.

그러나 직업소개소는 일당 수수료 이외에 다른 비용도 별도로 공제하고 있지만 노동자들은 공제내역에 대해서는 정확히 모르고 있었다. 가령 수수료 10% 이외에 2천원 정도 더 공제하는데 어떤 용도인지 노동자들은 모르고 있었고 교통비 정도로 추측하고 있었다. 또한 직업소개소와 거래하는 은행이 아니라는 이유로 이체 수수료 비용을 노동자에게 부담하는 경우도 있었다.

일당은 대부분 직업소개소에서 노동자 계좌로 이체해 주거나 퇴근 당일 직접 현금으로 주는 방식이 주요하게 이용되었다. 특히 핸드폰이 보급되면서 건설현장 담당자로부터 근무했다는 수령증을 핸드폰 사진으로 전송하면 직업소개소는 수수료를 공제하고 바로 입금했다. 그러나 휴대폰이 익숙치 않거나 자체적으로 퇴근 후 직업소개소를 방문하도록 규정한 경우 직접 찾아와 일당을 수령해야 하는 번거로움이 존재했다.

제가 받는 건 10만원이고, 거기서. 근데 3만원인지, 뭐 2만원인지 정확히는 모르겠는데 많이 떼어가더라고요

좀 여러 가지 힘든 일 하게 되면 일당이 13만원, 14만원, 15만원 이렇게 다릅니다. 이 금액들에서 10% 수수료를 공제하고 저한테 줘요

10% 떼고 이천 원을 더 떼는데 그 이유를 모르겠어요. 이 2천원 항목이 뭔지 모르겠어요. 10년 이상 그 사무실 다닌 사람한테 물어봐도 모른데. 교통비는 각자 내고 버스나 전철로 이동하는데요

자기네들 지정은행 아니고 다른 은행으로 받을 거면, 수수료 천원 떼고 입금해줘요. 이런 경우도 있어요.

일이 끝나면 끝났다고 확인증을 핸드폰으로 사진 찍어서 주면은 한 10분 정도 있으면 입금합니다. 수수료 10% 떼고요

저는 핸드폰으로 문자오는 게 아니라 인력사무소에 출근합니다, 퇴근합니다를 알려주죠. 퇴근하면 사무실에 가서 일당을 직접 받아요

건설업체와 유료직업소개소간의 계약 금액을 건설노동자들이 정확히 모르는 것으로 나타났다. 건설노동자들은 업체와 직업소개소간에는 약 14-15만원 내외로 계약하고 자신들에게는 10만원 정도를 지불하는 것으로 추측하고 있었다. 만약 직업소개소가 건설업체와 14만원에 계약했음에도 불구하고 노동자들에게는 수수료를 공제한 10만원만 지급한다면 노동자 입장에서는 높은 수수료를 지급하게 된다. 그러나 직업소개소는 이것이 자신들의 영업비밀이고 영업전략이라고 주장하고 있고 일부 노동자들도 직업소개소의 입장을 다소 이해하고 받아들이는 분위기가 존재했다.

제가 생각했을 때, 우리가 받는 일당 10만원을 가정하면 한 14만 원 정도 계약할거예요. 그러면 10%가 아니라 한 40% 수수료를 인력회사가 더 받아 가는거죠.

그러니까, 업체와 인력회사간에 계약한 금액을 저희들은 모르는 거죠. 저희한테는 10만원 받아서, 만 원만 떼고 9만원 줄게, 이렇게 말하는데 실질적으로는 자기들은 15만원 받아서 5만원 받고, 거기서 만원을 더 떼먹는 거죠. 그런 경우가 있다고 하더라고요.

그 반장도 얘기를 해요. 우리한테 얼마를 줬다고, 거기다 얼마를 줬다고. 얘기하는데 액수를 말은 안 하죠. 저희 수수료 떼는데요. 반장은 약간은 꺄우뚱 하죠. 아마도 자기네들이 주는 금액과 저희들이 받는 금액이 상당히 차이가 나서 그럴꺼요. 근데 이제 이런 것이 비일비재하니까. 알고는 있는 거지 그런데 액수는 정확하게 말 안 하겠죠.

그런 정보를 저희한테 왜 알려줘요. 그것은 영업비밀이겠죠

현장에 작업 생기잖아요. 갑자기 사람이 필요한데, 그럴 경우는 돈을 얼마든지 줄 테니까 일단 사람 열 명이든 스무 명이든 보내줘라, 이런단 말이에요. 그러면 급한 쪽은 원래 일당 10만원인데 15만원이라도 준단 말이에요. 근데 우리들한테는 10만원이라고 얘기하는 거예요

(4) 취업 알선 방식

건설노동자들은 주로 거래하는 직업소개소, 소위 단골 직업소개소를 정해놓고 정기적이고 우선으로 일자리를 제공받는 것으로 나타났다. 소장과 안면을 익혀 상호 신뢰를 구축하는 것이다. 이렇게 단골 직업소개소와 거래하면 두 가지 측면에서 건설노동자들은 장점이 있게 된다. 첫째 일거리가 많지 않을 때 소장으로부터 일거리를 제공받는 우선순위 대상자가 된다. 둘째 직업소개소를 매일 방문하지 않아도 SNS 등으로 일자리를 알선 받게 된다. 예컨대 카톡으로 연락하거나 직업소개소 밴드를 통해 전날 저녁에 다음날 일할 현장을 공지해준다. 이런 경우 노동자들은 현장 작업시간에 맞춰 바로 현장으로 출근하여 작업함으로써 이른 새벽에 일어나야 하는 번거로움이 해소된다. 그러나 일부 노동자의 경우 안정적 일자리 확보를 위해 단골 직업소개소 이외에 추가로 1-2개 정도의 직업소개소를 거래하는 것으로 나타났다. 또한 직업소개소를 통한 일자리 알선의 우선순위 중 하나는 연령이다. 건설현장에서 젊은 인력을 원하기 때문에 직업소개소도 젊은 일용직을 우선 보내려고 시도한다.

그러나 건설노동자나 직업소개소가 아니라 반대로 건설업체가 특정 건설노동자를 자신의 현장에 계속 근무하기를 원하는 경우도 있다. 가령 근면하고 열심히 일한다고 판단되는 노동자의 경우 반장이 직업소개소에 연락해 그 노동자를 지속적으로 자신의 현장에 보내기를 요청한다. 그러나 이런 경우에도 여전히 수수료 10%는 공제한다.

지금 있는 데는 6-7년 정도 거래해서 고정적으로 일을 받고 있어요. 그 전에는 새벽에 나가도 하다못해 대기하고 한 두 시간 동안 사무실에 있는데 일 못나가고, 허탕치고. 그런데 지금은 그런일은 거의 없어요

사람마다 틀리겠지만 어차피 두 군데 양다리 걸쳐도 좋을 거 없어요. 그냥 믿음이 있고 해야. 그 사람이 또 상황 봐서 건설 현장 좋은 데를 주고 그러는 거지. 사람 심리는 다 똑같습니다. 그분하고 어차피 친하게 지내야지. 어차피 받아도 똑같은 일당이거든요.

소장이 나중에 얘기하더라고요. 들어온지 얼마 안 된 사람들은 일이 많으면 보내주는데, 기존에 왔던 사람들도 일거리 없다고 난리치고 하소연하는데, 그들 먼저 보내는 것이라고. 팔이 안으로 굽을 수밖에 없다고 그래요

한 곳에서 계속 일을 주면 한 곳에만 다니죠. 굳이 다른 데 갈 필요가 없는데. 제가 원하는, 저는 오늘 일 하고 싶은데 인력회사에서 일감이 거기밖에 없으면 못 주잖아요. 그러면 다른 데도 연락을 할 수 밖에 없죠.

그 전날에, 내일 일자리를 좀 미리 물어보죠. 물어 보고. 미리미리 물어봐요. 일이 없다고 하면 다른 인력회사로 가죠

그러니까 인력사무실에도요, 나이대가 다양하거든요. 저처럼 일도 좀 하고 나이 좀 젊은 사람은 선택될 확률이 좀 높아요. 근데 나이 좀 드신 분들은 늦게 까지 사무실에 있게 하는 거예요. 그래서 오랫동안 거래한 사람, 일 잘하는 사람들, 젊은 사람들을 보내고 인력회사에 조금 도움이 덜 되고, 낯이 설은 사람들은 나중에 보내는 거죠. 아예 일이 안 들어오면 그냥 집에 가야되고요

제가 극동으로 다녔거든요. 반장이 인력회사로 전화를 줘요. 이 사람은 무조건 이쪽으로 보내라. 그러면 저는 아침에 인력회사 안 가도 돼요. 그냥 거기서 바로 출퇴근 하는 거죠

직업소개소로부터 일거리를 알선받는 나이는 50대 중반 미만으로 나타났다. 고혈압이 있거나 건강하더라도 60세 이상의 노동자는 대기업 규정에 의해 대규모 아파트 건설현장에서 근무하지 못한다. 결국 50대 중반 이후 노동자는 특별하지 않다면 이런 건강확인이 엄격하지 않은 소규모 건설현장이나 서울 외곽 건설현장에서 일하게 된다.

그러니까 나이가 50밑으로는 열심히 나오면 그 인력회사에서 계속 일을 줘요. 근데 중요한 거는 연세가 좀 있으시다. 55세 정도 되고 노가다 한 5년, 10년 정도 하신 분들은 100퍼센트 고혈압이 있으세요. 그래 가지고 그 분들은 그런 데 못 보내요. 그런 분들은 삼성. 현대 등 아파트 건설현장에 가지 못하고 어디로 가냐면은 경기도 쪽, 포천 쪽으로 가던지 조그마한 건설현장으로 가요

대기업은 정해져 있어요 그게, 60 이상은 전혀 못한다고 봐야 해요. 60이상은 힘들 걸요. 왜냐면 고혈압 때문에. 그래서 인력업체에서도 60세 이상은 잘 안 보내요.

대기업이다 그러면은 직업소개소에서 어지간하면 50대 중반 이후는 안 보낼라고 하죠. 근데 건강하다, 이분이, 건강하다 그러면 보내요. 한번쯤은 보내요, 퇴짜를 당하더라도 한

번쯤은 보내요. 그래서 거기서 통과되면 일하는 거죠

중소 건설업체는 혈압 검사하고 그런거 전혀 없죠. 그러니까 작은 현장으로 연세 드신 분들이 다 몰리는 거죠. 연세 드신 분이 오니까 무거운 거 나르라고 할 수도 없고. 회사에서는 나이 드신분 오니까 인력업체에 얘기를 하더라고. 젊은 사람 없냐고. 젊은 사람 없다 그러면은 나중에 조선족 사람들을 쓰죠

(5) 새벽인력시장과 직업소개소의 비교

인터뷰 대상자중에서 새벽인력시장을 이용한 노동자는 소수에 그쳤다. 그 이유는 첫째 새벽 인력시장의 특정 지역에 몰려 있기 때문에 현 거주지와 접근성이 떨어진다. 예를 들면 구로나 양천구 등에 새벽시장이 형성되어 있어서 노원구 등에서 방문하기 어렵다. 둘째 새벽 04:00-05;30까지 새벽시장에 도착하기 때문에 새벽에 기상하기 쉽지 않고 또한 새벽시장이 형성된 곳까지 이동 할 수 있는 교통수단이 여의치 않다. 셋째 일시에 많은 인원이 몰리기 때문에 새벽시장에 참석한다고 해도 일자리를 얻을 수 있는 확률이 높지 않다. 예를 들면 새벽인력시장에서 일자리를 얻기 위해서는 일찍 도착하거나 나이가 젊거나 기술을 보유해야 한다. 이처럼 접근성, 이동성, 일자리 확률 등에서 새벽인력시장은 유료직업소개소에 비해 효율성이 떨어져 새벽인력시장을 이용하지 않는 것으로 보인다. 즉 직업소개소는 새벽인력시장에 비해 안정적으로 일자리를 확보할 수 있다.

새벽인력시장도 직업소개소처럼 천막을 이용하여 임시 사무소를 개설한 인력회사들이 존재한다. 노동자들은 도착한 순서대로 이름과 연락처를 서류에 기입하면 순서대로 인력을 현장에 보내는 방식을 취하고 있다. 오랫동안 새벽시장을 이용한 숙련공의 경우 업체들과 인적네트워크가 형성되어 있기 때문에 일할 기회가 더 많았다. 따라서 처음 건설일을 하는 젊은 청년들이 새벽인력시장에 방문할 경우 이들과 안면을 익혀 숙련공을 보조할 인력으로 공사현장에 투입되었다.

근데 새벽인력시장은 그냥 가는 거잖아요. 연락하고 가는 게 아니라 그냥 그 시간대에 모인다는 것만 알고 그냥 가는 거고, 가서 쓸 거 쓰고, 기다렸다가 인력 필요로 하는 사람들이 와서 데려가는 건데. 가도 일을 못 하는 경우가 있으니까 안 가게 되더라고요. 그렇다고 해서 거기가 일거리가 월등히 많이 주는 것도 아니고

신월동인가? 거기 예전에 가봤는데, 빠꾸 당하는 일이 많죠. 초보자는 거의 못한다고 보

면 돼요. 순서대로 일을 보내니까 30분 정도, 한 시간 정도 일찍 가야 유리하죠. 뒤에서 봤을 때 특별하게 덩치가 좋거나 일을 잘하게 생기거나 하면 괜찮은데 눈에 안 띄면 일단 그 순서대로 가긴 하니까.

아무튼 일찍 가서 먼저 줄 서 있는 게 유리해요

거기도 천막을 쳐놓고 커피도 마실수 있게 해놓고 그래요. 거기 가면은 도착한 순서대로 이름과 연락처를 등록해야 돼요. 그 다음 대기하라고 하면 대기하고. 장부책이라고 할 거는 없고요. 이름 적고 어디로 가는 지 그것만 파악해가지고 가는 거죠

거기도 천막을 쳐놓고, 그게 있어요. 이렇게 하는 데가 커피도 해놓고 다 해요. 지네들끼리 지네 딴에는. 그래서 거기 가면은 거기다 이름 등록하고 해야 돼요. 순서가 있고, 그 다음 여기서 대기하라 그러면 대기하고. 장부책이라고 할 거는 없고요. 이름 적고, 어디로 가는 지 그것만 파악해가지고 가는 거지. 그리고 나중에 왔으면 왔다고.

거기는, 신월동인가? 거기 예전에 가봤는데, 거기도 비슷하긴 비슷한데, 퇴짜 당하는 일이 많죠. 거기는, 거기는 초보자는 거의 못한다고 보면 돼요. 그러니까 잘 붙어야 돼요. 아저씨들이랑 잘 붙어야 돼요. 그러니까 30분 정도, 한 시간 정도 일찍 가서.

한 네 시 정도쯤에 가가지고, 아저씨들 딱 봐서 일 잘 하는 아저씨 옆에 붙어야 해요. 아저씨 저 처음인데, 같이 좀 데리고 가면 안 돼요? 그러면 아저씨들이 딱 상태 보고나서, 내게 붙어라, 인력을 뽑아가는 아저씨들이 알아요, 이 아저씨가 일 잘한다, 못한다, 아저씨를 알아요. 그러면은 우리 세 명 있어요, 말하면 함께 가는 거죠. 그래도 그것도 전략이 있더라고요. 처음에 몰랐을 때 가만히 있으면 하루 종일 있어야 돼요. 그러다가 시간 되면 집에 가야되고요. 저도 옆에 있는 다른 아저씨가 알려줘서 그런 식을 일을 했던 경험이 있어요

5) 외국인 노동자와의 관계

(1) 외국인 노동자의 작업 형태

건설현장에서 외국인 노동자들은 상당수 존재하는 것으로 나타났다. 주로 조선족들이 많은데 이들은 주로 십장 혹은 반장을 중심으로 팀제로 운영되고 있으며 작업현장에서 정해진 공사량을 할당받아 처리하는 일명 '야리끼리' 방식을 선호했다. 특히 젊은 조선족들로 구성된 팀은 인건비를 줄이기 위해 휴게시간을 줄이며 작업을 수행함으로써 공기를 맞추는 것으로 나타났다. 또한 중국 혹은 조선족 반장이 불법 노동자들을 중심으로 팀을 구성하여 조직적으로 건설현장을 장악하고 있었다. 이들은 불법 체류에도 불

구하고 상호 네트워크를 형성하여 큰 애로사항 없이 일자리를 알선받는 것으로 나타났다. 건설산업연구원이 건설근로자공제회 DB를 통해 추정한 외국인 근로자는 총 17만 7,000여명으로 전체 건설노동자의 10% 정도를 차지하는 것으로 나왔다. 또한 공종별로 보면 건축 현장의 외국인 근로자가 11만명으로 가장 많았으며 토목/건축 5만 1,000명, 플랜트건설 1만 6,000명으로 나타났다. 직종별로 보면 용접공 등을 제외한 모든 직종에서 외국인 노동자의 비중이 높은 것으로 나타났다. 즉 힘들고 임금이 높지 않은 형틀목수, 철근공 등에서 외국인이 많이 유입된 것으로 나타났다(나경연·최은정, 2017)[11].

> 불법은 있죠. 경기도 그쪽 가면 많죠. 그쪽에는 중국분들이 거의 다 그거죠. 그거는 어떻게 보면 개인 공사의 상당부분을 그 분들이 한다고 들었어요.

> 제가 알기론 중국분들은 팀이 있어요. 팀이 있어서, 자기네들끼리 연락하는 루트가 있을 거잖아요. 비자가 없어요. 일은 하고 싶은데. 그러면은 사람 통해가지고, 그분들 아는 사람들 공사현장에 가서 일을 해요. 불법으로 일을 하는 거죠.

> 그러니까 예전에 우리가 알던 불법 해가지고 막 일하는 그런 시스템이 아니예요, 이제는 바뀌었다고 보시면 돼요. 네트워크가 잘 되어 있어가지고, 전화 한 통이면 픽업해서 공사현장으로 가요. 그 정도 조직적으로 움직여요

(2) 외국인 노동자에 대한 내국인 인식

우리나라 일용직 건설노동자들은 외국인 노동자들에 대해 우호적인 것으로 나타났다. 외국 노동자들의 경우 대부분 팀제로 운영되고 작업현장에서 내국인 노동자와 하는 일이 서로 다르기 때문에 내국인과 외국인간 갈등 발생은 거의 없었다. 특히 고령자일수록 자신들이 하지 못하는 일들에 대해 젊은 외국인 노동자들이 대신 수행하기 때문에 오히려 도움을 받는다고 느꼈다. 이는 건설산업연구원의 연구결과에 따르면 힘들고 저임금 직종에 외국인 노동자들이 몰려 있는 것과 일치한다.

또한 국내 노동자들은 외국인 노동자들이 자신의 일거리를 뺏는 존재로 인식하지 않았다. 즉 내국인들이 못하는 일을 젊은 외국인 노동자들이 하기 때문에 이들에 대한 적대감보다는 우호적인 인식이 높았다. 그러나 일부 노동자의 경우 외국인 노동자들 때문에 일거리가 감소하고 자신들의 일당이 오르지 않는다고 보았다. 가령 수요와 공급측면

11) 나경연·최은정(2017), 2018년 건설업 외국인 근로자 적정규모 산정 연구.

을 볼 때 건설현장에서 일하려고 하는 외국인 노동자들이 너무 많이 공급되기 때문에 일당이 오르지 않는다고 생각했다. 대다수는 외국인 노동자들이 국내 노동자들 대신 위험하고 힘들 작업을 수행하기 때문에 일종의 자신들의 안전판 역할로 인식하고 있었다.

예전 10년, 15년 전에는 외국인들이 우리 일자리를 뺏는다는 느낌을 받을 수도 있었던 것 같아요. 그 당시에는. 근데 지금은 그 개념은 아니에요. 왜냐하면 외국인들이 우리가 하지 못하는 힘들고 어려운 일을 해주거든요.

외국인 노동자들이 없으면은 현장공사 힘들 걸요. 우리나라 사람들이 안하려고 하는 일들을 해주기 때문에 그렇죠. 외국인에 대한 인식이 그 정도로 변했어요.

큰 빌딩이나 대기업 아파트들은 우리나라 사람들이 한다고 하지만 솔직히 저 뒷골목 음지, 리모델링, 철거하고 그런 데 가봐요. 한국 사람 많지 않아요. 외국인 없으면 건물이 언제 올라갈지 모를 수도 있어요. 요즘 젊은 사람들 좀 좋은 것만 자꾸 찾잖아요. 그래서 공사현장은 못 하는 게 아니라 안 하겠죠. 우리나라 사람은 안하려고 하고 외국인들은 하려고 하니까 당연히 외국인을 쓰려고 하죠

저희는 잡부고 그런 사람들은 특정직종의, 철근이면 철근, 형틀이면 형틀, 이런 식으로 팀을 짜서 그 일만 해요. 우리처럼 잡부일과 분야가 다르죠.

제가 알기로는 외국인들이 기술자가 상당히 많이 올라오고 있습니다. 힘든일을 하니까 우리나라 사람들보다 두 배 이상 더 받는 거로 알고 있습니다.

애들이 젊어요. 거의 40대는 아예 없고. 젊다보니까 일단은 기술이 조금 없어도 몇일 데리고 다니면 금방 배우더라고요. 배우니까, 젊으니까 힘도 좋고 그러니까, 굉장히 활용도는 굉장히 좋은 것 같아요.

외국인 노동자들이 너무 많기 때문에 임금도 오를 수가 없어요. 사람이 많고 일자리가 없기 때문에. 지금은 사람 수요가 너무 많아요. 공급은 작고, 그러다보니까 임금이 올라갈 수가 없어요

한 달의 반을 논다고 치면 논다는 게 일자리가 완전히 없는 건 아니잖아요. 제가 갈 수 있는데 누군가가 가는 거잖아요. 근데, 요즘은 외국인 노동자가 너무 많이 오니까, 이 친구들이 우리 일자리를 어떻게 보면 뺏긴다는 감정이 되게 많죠. 근데 약간 역설적으로 생각하면 제가 만약 건설업자라면 외국인 노동자들 고용할 거란 생각은 들어요

(3) 국내 건설업체의 외국인 노동자 고용 이유

건설업체가 외국인 노동자를 고용하는 이유는 크게 세 가지 정도로 요약할 수 있다. 첫째 외국인 노동자들은 팀제로 운영되기 때문에 반장을 중심으로 강한 네트워크와 위계질서가 형성되어 있다. 따라서 건설업체는 반장만 관리하면 팀원 전체를 효율적으로 관리할 수 있다. 예컨대 조선족 반장의 경우 의사소통에 전혀 문제가 되지 않는다. 둘째 인건비 측면에서 우리나라 노동자에 비해 임금이 낮다. 팀제든 일용직 잡부 든 국내 노동자보다는 외국인 노동자가 임금이 더 저렴했다. 인터뷰에 의하면 동일한 작업을 할 경우 약 외국인 노동자가 내국인 노동자보다 일당이 10%정도 더 낮은 것으로 나타났다. 셋째 외국인 노동자들도 높은 숙련을 유지하고 있다. 건설산업연구원의 실태조사에 의하면 외국인 노동자들의 숙련도는 국내 노동자들의 80-90%로 수준으로 나타났다. 향후 몇 년후에는 동일하게 되거나 비슷한 수준에 이를 것으로 보인다. 결국 내국인 노동자와 비교하여 외국인 노동자들이 기술면에서 크게 뒤지지 않으면서 관리가 쉽고 인건비가 저렴하기 때문에 영세건설업체들은 외국인 노동자들 고용하고 그로 인한 이익을 누리고 있다.

이런 말씀 드리긴 좀 그런데 중국 분들 일 잘 해요. 한국 분들이랑 비교해 봤을 때. 예를 들면 시멘트를 한국 분들이 한 포대 나르면 그분들은 한 세 포대 날라요. 그러면 전체적으로 공사가 빨라지죠.

현장에서 십장이라든가, 현장 소장이라든가, 관리자들은 한국 사람보다 외국사람을 더 선호합니다. 말 잘듣고 일도 잘해요

젊기도 젊고요. 어려운 일을 우리나라는 안 하니까, 젊은 사람이 안 하니까, 타일 같은 거 힘든 일을 전부다 중국 사람이 한다고 봐도 되죠. 시멘트가 다 굳어서 판을 다 떼는 거, 그런 일도 한여름인데 그 사람들 쉬지도 않고 정말 열심히. 우리가 봐도 너무 열심히 일하더라고

반장급들도 많고요. 벌써 이십 몇 년 전부터 한국에 들어와서 계속 같은 일 하다보니까 현장 반장들이 많고. 또 기술자들도 외국인이 상당수 있어요, 타일 같은 경우도 외국인 많아요

6) 노조인식 및 건설업 지속 근무

(1) 노조에 대한 인식

건설노동자들은 자신들의 열악한 처우 개선을 위해 집단적 목소리를 낼 수 있는 수단인 노조 조직화를 고려하지 않으며 현재 존재하는 건설 관련 노조에 대해서도 상당히 부정적이었다. 또한 노조에 조직하거나 가입할수 있는 기회를 주어지더라도 조합원이 되지 않겠다고 응답했다. 특히 고령자일수록 파업이나 점거, 조합비 등의 이유로 노조에 대한 부정적인 인식이 높았다. 그러나 젊은층은 현재 건설 노동환경이 노조의 영향이 컸다는 것을 인정하면서 노조에 우호적이었다. 세대별로 노조에 대한 인식은 대조적이었다.

> 건설노조, 뭐 거기서 하는 일이 어떤 건지는 모르겠지만 허구헌날 여기 종로 도로 막고 그러면 눈에 확 띄니 부정적일 수밖에 없죠

> 노조비를 또 뗄 것 아니에요. 매달 3만원 정도.. 그건 적은 금액은 아닌 것 같아요, 제 입장에서는. 적은 금액은 아닌데. 조합원이 되면 취업도 시켜준다고 하는데 사실 그거 안 들어가도 취업할 수 있어요. 노조에 들어가면 뭔가 바뀔 꺼야, 그런 것은 없을 거라 봐요. 저는 20대, 30대가 아니거든요

> 노조 가입해서 제가 돈을 더 벌 수 있다든가, 경제적으로 이득이 있다고 하면은 가입을 안 할 이유가 없죠. 근데 현재는 그렇지 않으니까 문제죠

> 당연히 건설노조는 필요하다고 생각하는데. 그게 이제 자기네 노조원에 국한되어 활동하는 것이 문제인 거죠. 건설현장에서 사이드에 있는 우리 같은 일용직이나 노조의 혜택도 받을 수도 없고. 그리고 그분들이 우리한테 관심을 주지 않죠.

> 최하계층이잖아요. 노조라는 게 정말 근로자를 위해서 대변해 주고 이런 거잖아요. 근로자는 낮을수록 힘든 일을 더 많이 하잖아요. 일용직 건설하는 것이 최고의 근로자인데. 그런 사람들한테 노조가 신경을 쓰지 않는 것은 또 아이러니하죠

(2) 건설업에의 지속 근무 여부

일용직 노동자들은 건설업종에 남아 지속적으로 근무하면서 가능하면 평생직장으로 인식하고 있지 않았다. 자신의 경제적 상황이 좋아지면 언제든지 다른 업종이나 전직하거나 자영업 하기를 원했다. 현재 건설업 근무는 어쩔 수 없는 불가피한 상황으로 인식

했으며 그렇다고 전직하기 위한 특별한 기술이나 지식을 습득하지 않았다. 예를 들면 제조업 단순 생산직에 종사하고 싶은 의지도 없었는데 이는 생산직의 경우 최저임금으로 시급을 받기 때문에 현재 20일 내외 일하면서도 월 200만원을 버는 것에 비해 큰 장점이 없다고 인식하기 때문이다. 또한 집근처 일자리가 많지 않다는 점도 이들이 생산직 취업을 꺼려하는 이유이다. 산업단지나 공단을 중심으로 공장들이 형성되어 있어 출퇴근이 어렵거나 가족과 떨어져야 한다는 것이 생산직 또는 타 직종 취업을 꺼려했다. 전체적으로 현재 건설현장에서 일하는 것은 일시적으로 머무는 정거장으로 인식하는 경향이 높았고 변화에 대해 두려워하고 현실에 안주하려는 경향이 높아 보였다.

저도 1년 반 정도 다니니까 이게 고뇌에 빠져요. 여기에 계속 있으면 건설노동자들처럼 될까봐 겁이 나요. 무서워지는 거죠. 왜냐하면, 아침에 같이 일하러 가면서 맡으면 술냄새가 나요. 그리고 또 퇴근하자마자 어디서 모여서 술을 드시고, 대기업 현장은 그렇게 못하는데 중소업체 현장에서는 점심시간 때 몰래 술 드세요. 소화전 같은데다 숨겨 두시고 일하다 종종 드시고, 그래서 쫓겨나고, 다음날 또 술 드시고 오시고. 그러니까 그게 이게, 그게 생활이 자꾸 반복이 되는 거예요. 한 살이라도 젊었을 때 옮기는 것이 좋다고 생각하죠

저는 무조건 내일이래도 어느 회사에서 부르면 갈거예요. 애 둘 있는 남자가 벌어야 될 금액이 있거든요. 최하. 벌이도 되고 좀 안정적이고 출퇴근할 수도 있는 곳이라면 바로 가죠

생산직으로 가면 일단 멀리 보면 나을 수 있겠죠. 그런데 당장 1년을 못 버티잖아요. 그렇게 해서는 딱 180만원 정도 번다면. 이거는 안 되거든요, 사실 현재와 큰 차이도 없고요

다른 그냥 직장 구해서 가령 식당 같은데도 주휴수당 끼고 그러면은 기본 180에 그냥 200넘게 버는데 건설일은 주 3일 일하면서 생활하는데 크게 부족하지 않고요. 무엇보다 자유롭고 편하잖아요

예전 자영업 망하고 공백기간 동안에 생각했죠. 숙련되신 분들 수입도 알고 하다보니까, 괜찮겠더라고요. 대기업 다닐 거 아니고 중소기업을 다닌다면 스트레스 받으면서 다니는 것보다는 여기가 잘만하면은 더 벌더라고요. 그래서 고민했던 적은 있죠. 다른 일을 하려고 했었는데 여전히 생각은 간절하죠

건설업을 직업훈련을 통해 숙련을 높이려는 시도를 거의 하지 않고 있었다. 건설업은 숙련에 따라 임금차이가 많이 나고 고정적으로 일할 수 있는 현장도 생긴다는 것을

알지만 기술을 습득하려고 하지 않았다. 이는 크게 첫째는 건설업을 평생직장으로 인식하지 않고 둘째는 일당제에 대한 오랜 타성 때문이다. 따라서 지속적인 상담 등을 통해 인식개선이 필요해 보인다.

그러나 일부 건설노동자의 경우 기술 습득에 대한 의지가 있기는 하지만 기회가 없는 것으로 나타났다. 일반적으로 건설업 숙련은 현장을 통해 이루어진다. 가령 반장을 보조하면서 어깨너머로 습득하는 방식이다. 이처럼 조공-준기능공-기능공의 과정을 통해 기술을 습득하는 것은 오랜 시간이 소요된다. 또한 현장에서는 기술을 배우려는 노동자를 경쟁자로 인식하여 기술 이전에 인식하다. 건설업에 대한 인식개선과 더불어 좋은 일자리를 창출하기 위해 이들에게 생계를 지원하면서 안정적으로 기술습득 기회를 제공할 필요가 있다.

2년 정도 일하면서 봤는데 건설은 두 분류가 있더라고요. 한 분류는 건축일이 직업인 사람들. 또 한 분류가 하루 벌어 하루 사는 일당제 사람들. 이 분들은 막 10년 됐다고 하는데 청소하고 계세요. 기술있고 열심히 하면 여기저기서 데려가려고 하는데 그것을 못하고 있죠. 저는 여기서 계속 일하려고 하지 않아서 일부러 않하고 있지만요

기술을 배워서 반장 밑으로 들어가면 팀이 되는 가잖아요. 그러면 매일 출근해야 돼요. 완전 직원이 되는 거잖아요. 그런데 그것이 안 되는 거죠. 왜? 와서 밥 주고 편하게 청소 좀 하다가 때 되면 퇴근하고, 돈 받고, 내일 안 나와도 되고. 그 다음날 또 나와도 되고. 자유롭잖아요. 자기가 하고 싶은대로 하고요

현장에서는 절대 기술자로 키워주지 않습니다. 그냥 데모도(조공)는 데모도일 뿐이에요. 어떻게 해서든 자기가 습득 하게 되면 모르겠지만 한쪽에서 계속 데모도 하다가 거기서 기술자로 올라가는 경우는 힘들어요. 안 키워줘요.

도배 같은 거 있잖아요, 잘 안가르쳐 주죠, 자기도 돈주고 시간투자해서 배웠거든요. 이렇게 배운 것을 일하면서 공짜로 가르쳐줄 사람은 없죠

인테리어 쪽 일하는 여기서 일당을 제일 많이 받는 팀이 타일팀이에요. 그 사람들 일당 25만 원 정도 받거든요? 그러니까 누구나 당연히 그거 배우고 싶어하죠. 배우겠다 그러면 그 사람이 한 2년은 나 죽었다 하고 일을 해야 해요. 기술 안 가르쳐줘요. 근데 그 2년을 버티는 사람이 거의 없어요. 그 정도로 힘들어요.

7) 건설업 문제점

건설노동자들이 현재 건설업의 가장 큰 문제점으로 느끼고 있는 것은 과도한 수수료인 것으로 나타났다. 현재 10%를 유료직업소개소에 공제하고 일당을 받고 있지만 10% 수수료가 어떤 근거에 의해 결정되었고 왜 많이 공제하는지에 대해 정확히 알고 있는 노동자는 없었다. 유료직업소개소이기 때문에 일자리 알선에 대한 수수료는 지불해야 하지만 과도한 수수료에 대한 개선이 필요하다는 반응이 많았다. 둘째 일자리 알선이 무작위로 이루어져 집에서 상당히 먼 현장까지 출퇴근에 대한 불편함을 호소했다. 따라서 가급적 집근처나 인근 건설현장으로 일자리 알선을 희망했다. 셋째 작업환경의 열악한 환경을 주요하게 지적했다. 올해 폭염이 한창이던 여름에도 쉬는 시간 없이 계속 일하기도 했으며 세면대, 화장실, 음료대 등의 설치도 미흡했다. 넷째 불법 외국인 노동자들에 대한 정부의 철저한 감독이 필요하다는 응답이 높았다. 외국인 노동자들이 자신들의 하기 힘든 작업을 수행해서 우호적이지만 임금 인상의 주요 장애요인으로 인식하고 향후 증가하고 있는 외국인 노동자들 때문에 내국인 노동자의 건설업 일자리가 줄어들 것을 우려했다.

> 예전에 아마도 20년 전쯤 군대가기 전에도 노가대를 한 적이 있는데 그 때도 지금처럼 수수료가 10%였던 것 같아요. 5만원 중에 5천원 제하고 4만 5천원 받았던 것 같아요. 현재도 10%는 똑 같고요. 그때나 지금이나 이것이 너무 높다는 생각이 들어요

> 집 근처 일자리도 있지만 대부분 좀 먼곳을 알려줘요. 거리가 너무 멀더라고요. 노원 있으면 노원에 집중하여 알려주면 좋은데 영등포구로 가라고 하면 답이 안 나오니까

> 거창하게 말하기 뭐하지만 환경적인 문제겠죠. 근로환경. 정말 열악하지요. 정말 아까 말했듯이 쉴 때 콘크리트 바닥에 자는, 그런, 완전 무슨, 6.25 피난민도 아니고, 그런 약간 자괴감도 있죠. 쉴 때도 없고 씻을 때 도 없어요. 자기 돈으로 물 사다 먹고. 이런 것을 좀 바꿔줬으면 좋겠어요

> 환경이 어느 정도 개선이 되고 좋은 직업이다라고 인식이 된다면은 많은 젊은이들이 올 것 같은데, 오려는 젊은 친구들이 있기는 있어요.

> 선진국 같은 경우에는 자국민은 우선 보호대상이고, 자국민한테 혜택을 더 많이 주잖아요. 그래서 같은 노동을 한다 그래도 너는 외국인이고 우리는 자국민한테 당연히 혜택을 더 줄 수밖에 없지 않나요? 우리나라 국민한테 10만원이자만 너희들은 같은 기술자더라도 우리나라 국민이 아니라서 8만원 이상은 줄 수가 없다 만들어야 한다고 봐요

3. 정책적 개선방안

1) 직업소개소의 수수료 인하

고용노동부의 '국내유료직업소개요금 등 고시에 관한 규정'을 보면 직업소개사업자는 구인자와 구직자 간 근로계약이 체결되면 소개요금을 구인자와 구직자로부터 받을 수 있다고 명시하고 있다. 먼저 구인자에 대한 소개요금의 경우 고용기간이 3개월 미만인 경우 고용기간 중 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하), 둘째 고용기간이 3개월 이상인 경우 3개월간 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하)을 받을 수 있다고 규정하고 있다. 반면 구직자는 첫째 고용기간 3개월 미만인 경우 고용기간 중 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하(다만, 2017년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지는 100분의 3 이하로 한다)과 고용기간 3개월 이상인 경우는 3개월간 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하(다만, 2017년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지는 100분의 3 이하로 한다)으로 명시하고 있다.

따라서 현재 고용노동부 규정에 의하면 현재 직업소개소에서 건설일용직에게 받는 10% 수수료의 경우 구인자 즉 직업소개소에 인력을 요청한 건설업체에게 청구를 해야하고 구직자인 노동자는 3% 이하의 수수료만 직업소개소에 지불하면 된다. 그런데 현재는 건설업체가 지불해야 할 수수료도 노동자가 지불하기 때문에 10%의 수수료 문제가 발생한 것이다. 또한 인터뷰에 의하면 건설업체는 수수료 등을 포함하여 직업소개소에 잡부 기준 인당 약 14만원-15만원으로 계약하지만 노동자에게는 12만원 내외로 설명하고 수수료를 공제한 10만원 정도를 지급하는 것으로 나타났다. 결국 직업소개소는 40-50%의 수수료를 취하고 있는 것으로 보인다. 이는 구인자와 구직자에게 받을 수 있는 법적 수수료의 4-5배에 해당한다. 따라서 법·제도적 규정에 맞게 수수료를 지급하도록 실질 수수료를 대폭 인하하도록 정부 및 서울시의 지속적인 관리·감독이 필요하다.

<표 4-3> 고용노동부의 국내유료직업소개요금 등 고시에 관한 규정

	구인자	구직자
고용기간 3개월 미만	고용기간 중 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하),	고용기간 중 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하(다만, 2017년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지는 100분의 3 이하로 한다)
고용기간 3개월 이상	3개월간 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하)	3개월간 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하(다만, 2017년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지는 100분의 3 이하로 한다)

2) 하도급 호민관 확대

서울시는 지난 2015년 3월부터 서울시 하도급 호민관제도를 운영하고 있다. 이 제도는 불공정계약·대금체불 등 억울한 피해를 당하고도 시간적·금전적 여력이 없어 법적 도움을 받지 못하는 건설노동자와 장비업자 등 사회적 약자를 돕기 위한 제도다. 하도급 호민관들은 감사위원회 소속으로 서울시와 시 산하 투자·출연기관, 민간이 발주하는 공사의 하도급과 관련 불공정 하도급 거래 행위 현장 지도·감시, 피해업체 구제를 위한 법률상담, 행정처분 의뢰 등을 담당한다. 특히 법률적 지식이 풍부한 변호사를 호민관으로 임용하여, 불공정 하도급 감사·조사와 더불어 하도급 법률상담과 자문을 실시하여 실질적인 민원인들의 문제를 해결하고 있다. 이 제도는 사회적 약자 보호를 위해 수동적 법률상담을 벗어나 도움이 필요한 현장을 직접 찾아가는 능동적 법률상담도 제공하기 때문에 단체와 기관, 근로자 등 하도급 관련자는 누구나 신청하여 이용할 수 있다.

그러나 현재 호민관 제도는 건설공사 현장의 불법과 불공정 하도급 행위를 점검하고 하도급자 권익 보호에 초점이 맞춰 운영되고 있다. 건설노동자들은 자영업 혹은 사업체를 운영하다가 폐업 및 부도 이후 생계 수단으로 건설업에 진입했기 때문에 신용불량자들도 상당수 존재할 뿐만 아니라 유료 직업소개소에서 임금체불 등도 나타나고 있다. 따라서 이들에 신용회복, 임금체불 등에 대한 법률적 상담이 절실하다. 서울시 호민관제도에 대한 홍보를 강화하고 건설노동자들이 쉽게 이용할 수 있도록 문턱을 낮춰야 한다.

3) 전자카드제 확대

보건복지부는 올해 4월 일용근로자의 국민연금 사업장 가입 확대 등을 담은 국민연금법 시행령과 시행규칙 일부 개정안을 입법예고 했다. 구체적인 내용을 보면 건설일용근로자의 국민연금 사업장 가입 장벽을 낮추고 노후 소득보장을 강화하기 위해 현행 “월 20일 이상” 건설일용근로자의 사업장 가입기준을 “월 8일 이상”으로 개정했다. 그동안 한 달에 8일 이상 근로할 경우 국민연금 사업장 가입대상이 되는 여타 일용근로자와 달리, 건설노동자는 한 달에 20일 이상 근로를 해야 국민연금 사업장 가입대상이 될 수 있어 소외되었다. 이런 결과는 2016년 고용노동통계에서 볼 수 있다. 조사 결과에 의하면 비정규직 건설근로자의 사회보험 가입률 중 국민연금과 건강보험은 각각 16.4%, 15.7%으로 매우 취약한 것으로 나타났다.

그러나 일거리를 찾아 지역 및 현장을 이동하는 건설업의 특성 때문에 일용직 건설노동자의 근무 이력 추적은 쉽지 않다. 이를 보완하기 위해 정부가 도입한 것이 전자카

드제(RFID, Radio Frequency IDentification)이다. 이 제도는 건설근로자가 현장에 설치된 단말기에 전자카드를 태그하면 실시간으로 출·퇴근 내역이 기록되고 이를 바탕으로 시공사가 건설근로자의 퇴직공제부금까지 신고하는 체계적인 인력관리 시스템이다. 따라서 전자카드제는 건설근로자의 퇴직공제금 누락방지뿐만 아니라 임금체불 예방 등 유용하다. 2015년 8월부터 건설근로자공제회가 서울시 등과 함께 처음으로 전자카드제를 시범 실시하여 성공적으로 정착시켰다. 이에 국토교통부는 소관 하반기 발주 300억 이상 사업장 적용을 확대하고 있다. 서울시의 경우에도 본청과 사업소, 자치구, 투자·출연기관 등 전 기관에서 앞으로 발주하는 50억원 이상의 모든 건설공사에 한해 의무적으로 도입할 예정이다. 서울시의 경우 공공 공사현장에만 적용되기 때문에 민간 건설현장에는 아직 취약하다. 더군다나 인터뷰에 의하면 일용직 건설노동자들의 경우 공공 건설현장에서의 근무가 쉽지 않은 것을 볼 때 일용직 노동자들이 혜택을 누리지 못할 가능성이 크다. 따라서 서울시에 작업장을 둔 일정 규모 이상의 민간 건설현장에는 전자카드제를 의무적으로 시행하도록 단계적 정책 추진이 필요하다.

[그림 4-1] 서울시 전자인력관리제 운영 흐름도

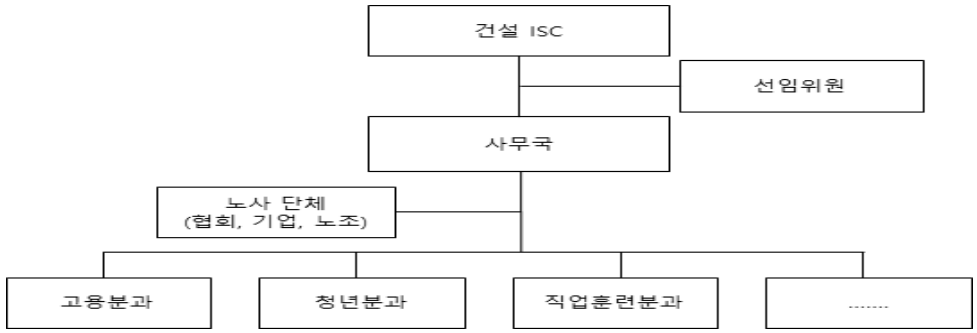
4) 노사정 건설거버넌스 활성화

건설 인적자원개발위원회(ISC, Industry Skill Council)(이하 건설ISC)는 2016년 9월 건설근로자공제회를 중심으로 건설업계 종사자 및 협회·단체, 근로자단체 및 관련 기관 전문가들로 구성된 건설업의 노사정 협의체이다. 건설ISC는 건설산업의 지속가능한 성장을 위해 업계중심으로 공동 대응체계를 마련하여 인력수급 동향을 조사하고 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 교육 훈련 자격제도를 개편하여 숙련기능인력 육성하고 있다. 특히, 건설업계 중심으로 건설기능인의 직업전망을 높여 청년층의 건설업 진입

촉진을 가능케 하는 다양한 대책 등을 논의하고 있다. 구체적으로 건설ISC의 역할을 살펴보면 첫째 건설산업 인력현황 및 동향 조사를 통하여 실태 파악, 둘째 인적 자원개발·관리·활용 등을 위한 기초자료로 제공, 셋째 실태조사를 바탕으로 전략 분야 발굴과 문제점 파악, 마지막으로 인력수급을 위한 개선사항 조사·분석 등 건설업 발전을 위해 다양한 정책대안 등을 도출하고 있다.

건설ISC에는 노사가 모두 참여하고 있는 건설업의 주요 거버넌스 조직이다. 노측에는 민주노총 전국 건설산업노동조합연맹과 한국노총 전국건설산업노동조합, 사측에는 10여개의 기업대표뿐만 아니라 건설업의 주요 단체인 대한건설협회와 대한전문건설협회가 참여하고 있다. 따라서 노사가 노사파트너십을 구축하여 사업을 운영한다면 건설업에서 양질의 일자리 창출이 가능하다. 또한 건설ISC 사무국 아래 노사 전문가들로 구성된 다양한 분과를 구성할 수 있다. 고령화 심화되고 있는 건설업에 새로운 방향을 모색할 수 있는 논의의 장으로 활용가능하다. 예컨대 건설노동자들의 고용을 창출 방안을 논의하는 고용분과, 청년들의 건설업 진입을 위한 방안을 모색하는 청년분과, 일학습병행제나 NCS 기반 직업훈련을 실시하여 현장 맞춤형 인재를 양성하는 직업훈련분과 등을 구성하여 추진할 수 있다. 따라서 건설업의 노사정 거버넌스 조직을 활성화해야 한다. 특히 17개 ISC 중에서 양대 노총이 참여하는 조직은 건설ISC가 유일하다. 서울시는 건설업 비정규직 노동자들의 처우개선과 정책개발을 위해 건설ISC를 참여해야 한다.

[그림 4-2] 건설인적자원개발위원회 조직구성(안)



5) 무료 취업지원센터 확대

건설근로자공제회는 근로여건 및 소득수준이 상대적으로 열악하고 고용이 불안정한 건설근로자들간의 상호부조 및 복리증진을 도모하고 노후생활 안정을 위하여 1997년

설립되었다. 이 기관은 건설근로자의 구직비용(소개비 등) 부담을 완화하기 위한 공공일자리 지원사업으로, 구인·구직자를 대상으로 체계적인 건설현장 취업 또는 채용상담, 무료 알선 서비스를 위해 무료취업지원센터를 운영하고 있다. 특히 무료취업지원세터를 이용할 수 있는 대상은 건설현장에서 일자리를 찾는 구직자(근로자)와 건설현장에서 일할 사람을 찾는 구인자(건설사업주) 모두 해당된다. 취업지원센터는 온라인과 오프라인 두 가지 방법으로 이용할 수 있다. 온라인은 취업포탈 건설일드림넷(www.cid.or.kr)이나, 모바일 건설일드림넷으로 이용 가능하고 오프라인은 건설근로자공제회와 위탁기관에서 운영하는 전국건설근로자 취업지원센터를 통해 이용할 수 있다.

<표 4-4> 건설근로자공제회 무료취업지원센터 운영 방식

건설일드림넷 (온라인)	• 건설근로자공제회가 운영하는 취업포털 「건설일드림넷」에서 온라인 구인·구직 신청 및 관련 정보 검색 • 인터넷 주소창에 www.cid.or.kr 또는 '건설일드림넷.kr' 입력 • 모바일 앱 플레이스토어에서 '건설일드림넷' 입력
전국건설근로자 취업지원센터 (오프라인)	• 건설근로자공제회와 위탁기관이 운영하는 '건설근로자취업지원센터'

그러나 현재 무료취업지원센터는 전국 16개 지역에 설치되어 있고 심지어 대전, 충남. 울산, 세종, 제주도에는 운영되지 않고 있다. 서울의 경우 서울성북센터, 서울영등포센터, 서울센터 등 3개 센터가 설치되어 있다. 가령 2018년 1월에 개소한 영등포센터의 경우 서울 전지역 및 경기 서남부지역 거주 건설근로자를 대상으로 연인원 약 1만명 이상이 서비스를 이용할 것으로 예상했다. 또한 센터를 통해 양질의 건설현장을 중심으로 일자리를 연결해 임금체불 및 산업재해 감소 등의 건설노동자의 권익에 앞장서고 있다.

이런 효율성에도 불구하고 서울지역을 포함하여 전국적으로 센터 운영이 소수에 불과하다. 이런 결과는 인터뷰에서 드러난 것처럼 건설노동자들이 공공 무료취업지원센터를 거의 모르고 있고 이용하려고 해도 찾기가 어려운 것으로 나타났다. 물론 노동자들이 일당제에 익숙해져서 월급제를 지향하는 무료취업지원센터를 선호할지 의문이 들지만 이는 점차 인식개선과 설득으로 가능할 것으로 보인다. 또한 공공 건설현장 및 고정적 일자리를 제공하여 상당히 좋은 일자리를 창출할 수 있다. 서울시는 각 자치단체별로 서울시 일자리센터를 운영하고 있다. 따라서 건설근로자공제회의 무료취업센터와 각 자치단체 일자리센터가 연계하여 건설일용직 노동자들에 대한 일자리 알선을 도모할 수

있을 것이다. 또한 서울50플러스재단과 연계한다면 중장년층의 일자리 창출에 크게 기여할 것으로 보인다.

[그림 4-3] 건설근로자공제회의 무료취업지원센터 설치 현황

6) 무료직업훈련 확대

건설근로제공제회는 건설근로자의 기능향상 및 건설업 구직자의 기능 습득을 위한 타일·용접 등의 건설 직종 훈련과정을 운영하고 있다. 참여대상은 고용보험이 등록된 건설현장에 근로내역이 있는 자, 공제회 퇴직공제금을 적립하는 자, 건선현장에 취업한 경력이 있는 자, 건설 구직자, 기초안전보건교육을 이수한 자 등이며 주간과 야간 모두 훈련이 개설되어 있다. 훈련과정은 기본과정과 심화과정으로 구분할 수 있는데 기본과정은 타일, 배관, 용접 등 건설현장에서 많이 활용되는 직종들이며, 심화과정은 기본과정보다 높은 숙련을 습득할 수 있는 향상과정이라 볼 수 있다. 훈련생이 1일 5시간(야간 1일 2시간30분) 이상 훈련을 참여한 경우 훈련수당을 지원하고 있는데 주간 16,000원/1일, 야간 10,000원/1일을 지급한다.

<표 4-5> 건설근로공제회 기능향상 프로그램 운영 현황

		운영 내용
참여대상		○ 만 15세 이상 만 64세 이하인 자 중 다음 하나에 해당되는 자 - 고용보험에 건설현장 근로내역이 있는 자 - 공제회 퇴직공제금 적립자 - 건설현장에 취업한 경력이 있는 자 - 건설 직종으로 구직 신청한 자 - 건설업 기초안전보건교육을 이수한 자
훈련기간	주간	20일 (1일 6시간)
	야간	40일 (1일 3시간)

		운영 내용
훈련과정	기본과정	조적, 미장, 타일, 방수, 배관, 도장, 건축목공(일반, 형틀), 용접(일반, 플랜트)
	심화과정	타일, 건축(일반)목공
훈련수당		○ 훈련생이 1일 5시간(야간 1일 2시간30분) 이상 훈련을 참여한 경우 훈련수당 지원 - 주간: 16,000원/1일 - 야간: 10,000원/1일

서울시의 경우에도 시 산하 4개 기술교육원(동부기술교육원, 중부기술교육원, 남부기술교육원, 북부기술교육원)을 통해 무료로 다양한 훈련과정을 운영하고 있다. 이중 건설업과 관련 있는 학과를 운영하는 기술교육원은 남부기술교육원을 제외한 3개 기술교육원에서 직업훈련을 실시한다.

<표 4-6> 서울시 4개 기술교육원의 건설 관련 훈련 프로그램 현황

기술교육원	학과	과정
동부 기술교육원	건물보수과	시설물의 기능보전 및 개량과 보수에 필요한 작업공구의 사용법을 익히며, 건축도장, 목공, 조적, 미장, 타일, 시트방수, 금속재, 창호 등을 할 수 있도록 교육하는 과정
	건축인테리어과	건축 일반에 대한 기초지식의 바탕 위에 '현대 건축물 및 전통목조 건축물' 전반에 관한 기초, 시공, 설계, 건물보수 등의 다목적 전문 기능인 양성
	특수용접과	ARC(전기용접), TIG, MIG, CO2, 플라즈마, 서브머지드, 레이저, 로봇용접기 등을 활용하여 도면에서 요구하는 형태로 제작, 보수하는데 필수적인 용접기능 습득
중부 기술교육원	인테리어디자인	다양한 실내공간을 목적과 용도에 맞게 감각적으로 설계하는 기능인력 양성 과정
북부 기술교육원	전기(특수)용접과	전기 및 가스 등의 열원을 이용 용접용 장비 및 기기를 조작하면서 각종 금속 및 비철금속을 주어진 도면에 따라 용접하는 전문 기술 교육

건설노동자들이 기술을 습득하여 건설업에 안정적으로 정착할 수 있도록 지원해야 한다. 인터뷰 결과처럼 현장에서 조공 혹은 잡부로 숙련을 향상시키는 것은 불가능하다. 따라서 일정 수당을 지급하여 기본적인 기술을 습득시키고 현장에 투입한다면 생계를 유지하면서 숙련 향상에 효율성을 제고할 것이다. 특히 30-40대 노동자들을 주요 타켓으로 설정하여 직업훈련의 유용성을 설명한다면 훈련 참가생들이 증가할 것으로 보인다. 특히 건설현장에서 이루어지는 안전점검 시간에 이들을 대상으로 홍보하여 적극적

으로 훈련생을 모집한다면 실효성이 높을 것으로 보인다. 예를 들면 일부 자치단체의 경우 고용노동부의 '지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업' 예산을 통해 취약계층(청년, 경단여성, 중장년 등)을 대상으로 건설(용접, 배관, 도배, 타일 등) 관련 훈련을 실시하고 있으며 이를 수료한 노동자들의 취업률과 건설업 종사 유지 비율이 높다. 또한 건설근로자공제회의 재정적 지원으로 수행되는 노사공동훈련을 통해 추진될 수 있다

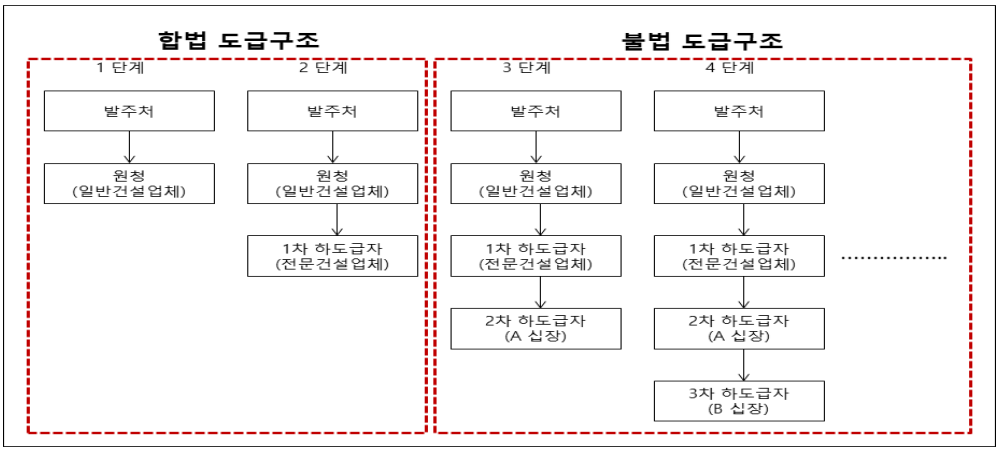
7) 건설노동자들의 이해 대변(collective voice) 조직

현재 건설노동자들을 위한 주요 이해 대변의 대표적인 수단은 노동조합이다. 건설관련 노조는 한국노총(전국건설산업노조, 이하 건설산업노조)과 민주노총(전국건설산업노조연맹, 이하 건설노조연맹) 모두 조직되어 있다. 2017년 현재 건설산업노조에는 4만명, 건설노조연맹에는 12만명 정도가 가입되어 있다. 이들 노조는 매우 열악했던 건설업의 임금과 근로조건 개선을 크게 공헌했다. 그러나 현재 노조는 대부분 숙련공이 중심으로 이루어져 일용직 노동자들이 소수에 불과하다. 현재 한국노총의 경우 김주영 위원장 체제가 되면서 공격적으로 조직화를 추진하고 있고, 민주노총에서 각 연맹을 중심을 조직화 전문가를 투입하여 신규 조합원 모집에 집중하고 있다.

양대 노조가 일용직 노동자들의 주요한 이해 대변 역할을 수행하면 건설업 건전성을 제고할 수 있다. 첫째 건설 노동자의 대표성을 향상시킨다. 현재 양대 노총 조합원은 16만명으로 전체 건설노동자 200만명의 10% 미만이기 때문에 대표성이 약하다. 따라서 일용직 건설노동자들에 대한 조직화를 추진한다면 조합원 수가 증가하여 대표성이 강화될 수 있다. 둘째 건설업의 임금향상과 근로조건의 개선이 가능하다. 인터뷰에 의하면 노동강도에 비해 상대적으로 낮은 임금과 근로환경이 열악한 것으로 나타났다. 따라서 건설노동자들의 대표성을 기반으로 사용자와 정부에 건설업의 낮은 임금과 열악한 근로조건 개선을 요구할 수 있다. 특히 대통령 직속 일자리위원회에 건설분과가 조직되었기 때문에 노정이 임금과 근로조건 개선을 협의하는데 유리할 것으로 판단된다. 이는 건설업 이미지가 개선되어 양질의 일자리 창출이 가능하고 젊은층 유입으로 고령화가 심화를 개선시킬 수 있다. 셋째 불법 외국이 노동자들의 건설현장 근무를 차단할 수 있다. 일부 연구의 경우 2015년 현재 우리나라 건설업에서 종사하는 외국인노동자 규모는 총 29만1천 명이고 이중 합법 외국인 노동자는 49,458명, 불법 외국인 노동자는 241,769명 등으로 예상했다[12]. 이런 외국인 노동자는 저숙련자 일용직 건설노동자들과 현장 일자리 경쟁이 치열하게 이루어지면서 지속적으로 임금을 하락시킨다. 마지막으로

현재 건설업의 구조적인 문제인 발주처-원청-전문건설업체-(십장, 반장)-건설노동자로 이어지는 다단계·중층적 도급구조를 개선할 수 있다. 예컨대 원청의 직접시공이나 전문건설업체 이하 재하도급을 건설현장에서 차단할 수 있다. 따라서 양대 노총이 기준을 마련하여 일용직 건설노동자들에 대한 노조 조직화가 법·제도적으로 외면받고 있는 이들에 대한 처우개선과 사회적 안전망을 구축할 수 있는 수단이 된다. 또한 향후 불법 도급구조나 불법 외국인노동자 근절 등으로 건설업 건전성을 제고할 수 있다.

[그림 4-4] 건설업 도급구조 현황



12) 심규범·이의섭·김지혜·여경희(2015), 2016년도 건설업 취업 동포 적정 규모 산정, 한국산업인력공단

V. 요약 및 제언

1. 실태조사 요약

본 연구는 서울지역 건설현장의 단순노무직의 노동실태와 생활실태를 파악하고 처우 개선을 위한 정책방안을 모색하는데 목적이 있다. 경기침체로 취약계층노동자의 고용 및 생활의 어려움은 가속화되고, 이들을 위한 보호장치 마련이 중요하기 때문이다. 특히 건설현장 일용직 중에서 기술이 없고 숙련이 낮은 단순노무직은 임금이 낮은 것은 물론 일자리를 구하는 것도 쉽지 않은 현실이다. 이에 서울지역 건설현장에서 일하는 단순노무직 600명을 대상으로 설문조사를 실시하고 노동실태를 파악하였으며, 15명을 대상으로 집단면접조사를 실시하여 건설현장 단순노무직이 직면한 노동문제의 구조적 요인을 분석하였다. 이를 바탕으로 이들의 노동조건 개선을 위한 정책방안을 도출하였다. 설문 및 면접조사에서 나타난 노동 및 생활실태를 요약하면 다음과 같다.

1) 설문조사 결과 요약

첫째, 건설업으로의 진입과 이직에 대한 주요 결과로, 건설업 노동자 진입 당시 평균 연령은 46.8세였으며, 40대까지 다른 직업을 갖고 있다가 퇴직이나 폐업 등으로 건설현장으로 진입하는 것으로 나타났다. 이전 직업은 월급 노동자(35.3%)와 자영업자(31.2%)인 경우가 많았다. 건설업으로 진입한 것은 일자리의 질이 좋거나 경력을 발휘할 수 있는 등의 긍정적 측면보다는 당장 수입이 필요하고 원하는 일자리가 없어 진입장벽이 낮은 건설업으로 취업한 경우가 다수(89.5%)였다. 처음 일자리를 구할 때 거주지 주변 직업소개소를 이용하는 비율(52.3%)이 높았다. 계속 건설현장에서 일하고자 하는 비율이 81.0%로 높았으나, 이 중 68.5%는 다른 일자리를 구하기도 어렵고 보유한 기술이 없어 이직도 쉽지 않아 계속 일할 수 없는 형편이었다. 이직하고자 하는 응답자의 주된 이직 사유는 육체적으로 힘든 노동(68.4%)을 꼽았다.

둘째, 노동실태에 대한 주요 내용으로, 건설업 단순노무직의 연간근로일수는 평균 210일이었으며, 연간소득은 약 2,400만원이었다. 기능공 중심의 건설근로자공제회(2018) 실태조사의 3,430만원과는 약 1천만원 정도 차이가 있어, 단순노무직의 임금

수준이 매우 낮은 것을 확인할 수 있다. 근로계약을 체결한 비율은 59.3%였으며, 이 중 서면계약 비율이 3/4이었다. 하지만 서울시 표준근로계약서 사용 비율은 1.4%로 단순노무직의 사용 비율은 매우 낮았다. 임금은 일당제의 현금지급방식이 다수였으며 직업소개소가 주요한 임금지급주체였다. 근로계약은 주로 팀·반장과 체결하지만, 임금은 직업소개소로부터 수령하는 구조로 대불제도 관행을 확인할 수 있다. 당일에 임금을 지급받기에 임금체불이나 지연되는 경우는 적었는데, 하루 일당은 12만원에서 13만원 사이가 다수로 통상 10%의 수수료를 제외하고 지급받고 있었다. 지급받기로 한 하루 일당이 조사 당시 2018년 하반기 시중노임단가보다 낮은 비율은 16.7%였지만, 소개수수료를 제외한 실수령액이 시중노임단가 미만 비율은 83.5%였다. 사회보험 가입률은 3.7%~7.8%로 대다수가 배제되고 있었다. 건설현장에서 시행되는 제도 중 주휴수당 지급이나 유급휴가 부여, 근로복지시설 이용, 대부 제도는 사실상 단순노무직에게는 거의 적용되지 않고 있었다.

셋째, 산업안전에 대한 주요 결과이다. 최근 1년 이내 산재 경험이 있는 응답자는 10.7%였으며, 이 중 보상을 받지 못한 비율이 34.4%로 재해보상이 제대로 이뤄지지 않고 있었다. 보상방식도 산재보험으로 처리하는 경우는 2.4%에 불과해 보험처리 없이 공상처리하고 있었다.

넷째, 건설 교육훈련 경험 비율은 25%였으며, 여성 응답자는 2.3%에 불과해 교육훈련을 받은 경우는 극히 드문 편이었다. 교육훈련방식은 건설현장의 동료나 아는 사람으로부터 받는 경우가 95.3%로 훈련기관의 체계적인 교육훈련은 이뤄지지 않고 있었다. 교육훈련 필요성에 대한 공감대는 높았으며, 특히 교육훈련 경험이 있는 응답자일수록 더 높게 나타났다. 다만, 경력자일수록 교육훈련 필요성의 동의 정도가 낮았는데, 이는 건설현장 단순노무직 직무는 특별한 기술이 필요치 않으며 경력이 쌓이면서 자연스럽게 현장에서 필요로 하는 노하우를 습득할 수 있는 것으로 이해하기 때문인 것으로 보인다.

다섯째, 직업소개소 이용 실태를 보면, 주변 건설노동자 소개(64.2%)로 알게 된 경우가 많았으며, 평균 2.5개 정도 직업소개소와 관계를 맺으며 일자리를 소개받고 있었다. 연간근로일수가 많을수록 소수의 단골 직업소개소로부터 안정적으로 일자리를 소개받는 특징이 있다. 직업소개소에 대한 만족도는 3.15였으며, 연간근로일수와 연간소득이 많거나 혹은 적은 응답자일수록 만족도가 낮았다. 이는 연간근로일수가 적고 소득도 낮은 상황에서 높은 수수료 지불에 대해 불만족하는 것으로 이해할 수 있으며, 비록 일하는 날이 많고 소득도 높지만 그 만큼 공제되는 수수료 금액이 크기에 불만이 높은 것

으로 보인다. 직업소개소에 대한 불만족 이유로는 절대 다수인 76.3%가 과도한 수수료를 선택하여 소개수수료 문제가 해결해야 할 중요한 과제 중 하나였다. 공공부문 고용서비스 기관의 이용실태에서는 고용노동부의 고용복지플러스센터가 인지도도 높고 이용률도 상대적으로 높았다. 하지만, 여전히 민간유료직업소개소에 비하면 낮은 인지도와 이용률이었다. 서울시 일자리플러스센터는 인지도도 낮고 이용률도 낮은 편이었으며, 건설근로자공제회 취업지원센터는 상대적으로 낮은 인지도이지만, 건설일자리만을 소개하는 기관이기에 이용률은 서울시 일자리플러스센터보다는 높은 편이었다.

여섯째, 노조와 관련해서 현재 건설관련 노조는 주로 기능공 중심으로 조직화되어 있기에, 응답자 중 조합원 비율은 6.0%에 불과했다. 노조가 필요하다는 의견은 평균 3.71로 높은 편이었으나, 면접조사와는 다소 상이한 결과이다. 면접조사 참여자들은 노조 필요성에 대한 공감대가 낮았으며, 연령이 높을수록 그러한 경향이 강했다. 또한 조합원이 비조합원보다 노조 필요성에 대한 인식이 낮게 나타났는데, 이는 조합원의 일자리와 소득과 연계하여 해석될 수 있다. 조합원의 연간소득과 근로일수가 비조합원보다 낮은데, 이러한 부분으로 조합원의 노조 필요성에 대한 인식이 낮게 나타난 것으로 볼 수 있다. 노조가 전반적으로 건설현장의 노동조건의 개선을 위해 활동하지만, 본인의 일자리의 질 개선 효과는 잘 느껴지지 않기에 낮게 평가한 것으로 보인다.

일곱째, 개선해야 할 정책과제로는 무엇보다 임금이 높아져야 한다는 응답이 많았다, 다음으로 내국인 일자리 확보, 복리후생 확대, 노동시간 단축 등의 순이었다. 임금인상과 일자리 확보가 무엇보다도 중요한 정책과제라고 생각하였다. 외국인노동자 유입에 따른 영향에 대해서는 전반적으로 부정적 인식을 나타냈다. 특히 개선해야 할 중요과제로 꼽았던 일자리 축소와 임금 저하에 외국인노동자 유입이 크게 영향을 미치는 것으로 인식했다. 외국인 노동자 영향에 대한 인식도 면접조사와 다소 상이한데, 면접조사에서는 외국인 노동자와 직무가 다르고, 이들이 어렵고 힘든 일을 대신하기에 비교적 우호적인 편이었다. 상담 수요는 주거, 건강, 전직지원 등의 순으로 많았으며, 연령에 따라 상담수요가 상이했다.

여덟째, 생활실태의 주요 결과를 보면, 현재의 생활수준에 대해 나쁜 편이라는 응답이 44.5%로 좋은 편이라는 응답(1.7%)보다 높았으며, 건설업 일을 하면서 생활형편이 악화되었다는 비율(32.8%)이 개선되었다는 비율(4.5%)보다 월등히 높았다. 채무불이행자는 14.0%였으며, 신용문제로 자신 명의의 통장이 없는 비율도 10.8%로 적지 않았다. 고시원과 여관 등 비주택 거주자는 3.3%였으며, 주택거주자의 거주형태는 자가 28.3%,

전세 53.5%였다. 건설업 단순노무직의 자가점유율은 서울지역 일반가구(42.9%)와 수도권 저소득층(소득 1~4분위) 일반가구(35.9%)보다 낮은 수준이다.

2) 면접조사 결과 요약

면접조사는 현재 서울시 공사현장에서 근무하고 있는 일용직 건설노동자들을 대상으로 실시하였다. 총 15명을 인터뷰했고 이들의 연령은 20대 초반에서 60대 초반까지 다양했으며 대부분 40-50대가 절반 이상을 차지하였다. 경력은 6개월부터 10년 이상까지 격차가 심했지만 10년 이상 경력자일지라도 기능공이 아닌 청소, 자재정리 등 단순 업무를 처리하는 잡부에 지나지 않았다. 인터뷰는 10월 말부터 11월 초순까지 총 4차례 진행되었다.

건설업 진입 배경을 유형화 하면, 첫째 생계형은 자영업을 하다가 폐업했거나 경기 악화로 구조조정 및 부도로 인해 퇴사 후 경제적 생활을 영위하기 위해 건설업에 진입한 경우이다. 둘째 창업형은 자기 사업을 위해 자금을 모으는 노동자가 이에 해당된다. 셋째는 근면형은 자신의 본업이 있음에도 불구하고 여유시간을 활용하여 소위 투잡을 뛰는 경우이다. 넷째 가업승계형은 가족 중에서 건설업에 종사하고 있어 어릴 때부터 건설업에 익숙하면서 진입한 경우이다. 일용직 건설노동자들의 건설업 진입 경로는 지인의 소개나 스스로 탐색하여 직업소개소 등을 통해 일자리를 알선받아 진입한 경우가 많았다. 특히 특별한 기술을 필요치 않아 진입장벽이 낮아 건설업에 쉽게 접근한 것으로 나타났다.

건설노동자들은 대부분 일당을 받고 일하는 일용직 잡부로서 공사 초기-중간-마무리 현장에 투입되어 청소를 하거나 자재정리 및 운반하는 등의 간단한 업무를 하고 있었다. 또한 노동자들은 공공건설현장이나 대형 아파트 공사현장보다 건물, 상가, 주택 등 소규모 민간건설현장에서 일하는 비중이 더 높았다. 노동자들의 월 평균 근무일수는 20-25일 정도이며 젊을수록 20일 이상, 60대 이상 고령일수록 15일도 못하는 경우가 존재했다. 임금의 경우 매달 일하는 날에 따라 다소 차이가 있지만 보통 월평균 약 200만원 정도로 나타났다. 건설노동자들은 4대 보험에 거의 가입되지 않고 있었으며 소규모 건설현장에 종사하는 경우가 많아 화장실이나 세면시설 등 전체적인 근로환경은 열악한 것으로 나타났다. 또한 산업재해 발생시 대부분 공상처리 하고 있으며 근로계약서 작성은 거의 이루어지지 않고 있었다. 날씨 등으로 일하지 않는 날에는 취미생활을 하는 경우도 있지만 상당수는 음주 혹은 수면을 취하는 것으로 나타났다.

상당수 일용직 노동자들은 집 근처 직업소개소를 활용하는 것으로 나타났다. 노동자가 건설 현장에서 일하기로 결정하면 가장 먼저 집 근처 직업소개소를 방문하였고 정부(지방자치단체)와 공공기관이 운영하는 무료취업지원센터에 대한 정보는 거의 모르고 있었다. 직업소개소에 지급하는 수수료는 대략 일당의 10%였으며 당일 지급받는 것을 선호했다. 건설노동자들은 주로 거래하는 직업소개소, 소위 단골 직업소개소를 정해놓고 정기적이고 우선으로 일자리를 알선 받았는데 이는 일거리가 많지 않을 때 소장으로부터 일거리 알선의 우선순위 대상자가 될 수 있고 직업소개소를 매일 방문하지 않아도 SNS 등으로 출근할 현장 정보를 제공하기 때문이다. 그러나 일부 노동자의 경우 안정적 일자리 확보를 위해 단골 직업소개소 이외에 추가적으로 1-2개 정도의 직업소개소와 거래하는 것으로 나타났다. 건설일용직 노동자들이 새벽인력시장보다 직업소개소를 활용하는 이유는 첫째 새벽 인력시장의 특정 지역에 몰려 있기 때문에 현 거주지와 접근성이 떨어지고, 둘째 새벽 04:00-05:30까지 새벽시장에 이동할 수단이 여의치 않으며, 셋째 새벽시장은 일시에 많은 인원이 몰리기 때문에 일자리를 얻을 수 있는 확률이 떨어지기 때문이다.

건설현장에서 외국인 노동자들은 상당수 존재하고 주로 조선족들이 많이 종사하는 것으로 나타났다. 이들은 주로 십장 혹은 반장 등 팀제로 운영되고 있으며 작업현장에서 정해진 공사량을 할당받아 처리하는 일명 '야리끼리' 방식이 상당수 존재했다. 또한 작업 방식과 업무가 다르기 때문에 현장에서 외국인과 내국인 노동자간 갈등도 거의 발생하지 않았다. 인터뷰 대상자들은 외국인 노동자들이 일하는 것에 대해 부정적인 시각이 높지 않았다.

건설노동자들은 자신들의 열악한 처우 개선을 위해 집단적 목소리를 낼 수 있는 수단인 노조 조직화를 고려하지 않고 있었고 건설노조에 대해서도 비우호적이며 노조에 가입기회가 부여된다고 하더라도 가입을 주저했다. 또한 일용직 노동자들은 건설업종을 평생직장으로 인식하고 있지 않았으며 자신의 경제적 상황이 좋아지면 언제든지 다른 업종으로 전직하거나 자영업 하기를 원하는 것으로 나타났다.

2. 정책 제언

설문 및 면접조사 결과를 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 먼저 설문조사를 통해 나타난 문제 개선을 위한 정책제언으로는 첫째, 직업소개수수료에 대한 관

리·감독이 필요하다. 2018년 하반기 기준 건설현장 단순노무직의 하루 일당은 일반적으로 12만원~13만원 수준으로, 소개수수료 10%를 공제할 경우 10만 8천원~11만 7천원이다. 소개수수료 공제 전 시중노임단가보다 낮은 일당을 받은 비율은 16.7%였지만, 소개수수료를 공제하고 지급받은 실수령액이 시중노임단가보다 낮은 비율은 83.5였다. 서울시는 서울시 발주 건설공사 참여시 건설노동자에게 시중노임단가 이상을 지급할 것을 의무화하고 있으나, 일부는 여전히 시중노임단가보다 낮은 임금을 받고 있으며, 특히 법정 수수료(3%)보다 높은 직업소개수수료(10%) 공제로 실수령액이 시중노임단가보다 적게 받는 건설노동자가 크게 늘어나고 있다. 따라서 서울시는 건설노동자의 적정한 임금보장이 이뤄질 수 있도록 과도한 직업소개수수료에 대한 관리·감독을 강화할 필요가 있다.

둘째, 건설일자리 알선·소개를 위해 건설근로자공제회 취업지원센터와 협력을 강화할 필요가 있다. 건설현장 단순노무직은 주로 직업소개소를 통해 일자리를 확보하지만, 10%의 수수료에 대한 부담이 적지 않다. 공제회 취업지원센터는 소개수수료 공제 없이 양질의 건설현장을 중심으로 일자리를 연결하고 임금체불 등의 문제가 발생하지 않는 등 장점이 많다. 따라서 서울시 발주 공사현장의 필요 인력이 연결될 수 있도록 협력을 강화할 필요가 있으며, 원청업체가 아닌 실제로 인력을 모집·공급하는 하청 혹은 팀·반장과 연계방안을 모색하여야 한다.

셋째, 일용직의 특성상 사회보험 가입률이 매우 낮다. 특히 기능공보다도 낮은 사회보험 가입률을 보이고 있다. 최근 정부는 건설일용직 사회보험 가입 대책으로 가입기준을 기존 월 20일 이상 근로에서 8일 이상으로 완화하였다. 이번 실태조사에 의하면 상당수가 가입조건을 충족할 수 있을 것으로 보인다. 하지만, 설문조사에서 나타난 바와 같이 사업주가 가입해주지 않는 경우가 많고, 직업소개 수수료도 높은 상황에서 보험료까지 공제할 경우 노동자가 느끼는 부담은 더욱 커질 수 밖에 없다. 따라서 가입기준 완화와 함께 이에 대한 보완책도 마련하여야 효과가 클 것으로 예상된다.

넷째, 직업훈련 기회 확대를 위한 지원책이 마련되어야 한다. 건설노동자들이 기술을 습득하여 건설업에 안정적으로 정착하기 위해서는 교육훈련이 중요하다. 하지만, 건설현장 단순노무직 다수가 한 가정의 주된 생계책임자이면서 하루 일당으로 생계를 유지하고 있는 상황에서, 일을 포기하고 교육에만 전념할 수 있는 여건이 아니다. 따라서 교육기간 동안 생계가 유지될 수 있는 지원책이 마련되어야 한다.

면접조사 결과를 바탕으로 몇 가지 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째 직

업소개소들이 법·제도적 규정에 맞는 수수료를 받도록 정부 및 서울시의 지속적인 관리·감독이 필요하다. 둘째 건설노동자들의 신용회복, 임금체불 등 법률적 상담을 위해 서울시 호민관제도를 확대해야 한다. 셋째 일정규모 이상의 서울시 민간 건설현장에도 점진적으로 전자카드제를 시행해야 한다. 넷째 건설업 비정규직 노동자들의 처우 개선을 위한 정책개발과 추진을 위해 서울시는 건설인적자원개발위원회에 적극 참여해야 한다. 다섯째 서울시는 건설근로자공제회의 무료취업센터와 각 자치단체 일자리센터가 연계하여 건설일용직 노동자들에 대한 일자리 알선을 도모해야 한다. 여섯째 서울시는 건설근로자공제회와 협력하고 서울시 산하 4개 기술교육원을 통해 일용직 건설노동자들을 위한 무료 직업훈련을 강화해야 한다. 마지막으로 불법 외국인노동자 근절 및 건설노동자들의 처우개선과 사회안전망 구축을 위해 이해대변 조직을 구성하거나 확대하도록 지원해야 한다.

참고문헌

건설근로자공제회(2015), 건설근로자 종합실태조사

건설근로자공제회(2018), 건설근로자 종합실태조사

권순원·박지순·이종수·이영희·최우정·김봄이(2014), 서울시 노동복지정책 기본방안 연구

박동현·전수길(2014), 민간고용서비스 직업소개요금 실태조사, 고용노동부 학술연구용역보고서

방하남·정연택·심규범(1998), 건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구, 한국노동연구원

송혜련·박근혜(2011), 건설일용근로자의 고용환경 개선을 위한 연구: 건설고용보험카드제를 중심으로, 노동연구 제21집

신영철(2017), 건설업 일자리 질 제고방안 연구, 일자리위원회 학술연구용역보고서

심규범·이의섭·송해련(2011), 건설근로자 적정임금 확보 지원 등 임금보호 강화방안, 한국건설산업연구원

심규범·김주희·이현화(2012), 건설기능인력의 체계적 육성 및 수입 안정화 방안, 한국건설산업연구원

심규범·이의섭·김지혜·김정원(2013), 건설인력 수급실태조사, 고용노동부 학술연구용역보고서

심규범·이의섭·손태흥·여경희(2015), 건설현장 노동력 현황조사 및 그에 따른 정책시사점 도출, 고용노동부 학술연구용역보고서

임상훈·이상민·인수범·박용철·우상범(2013), 건설근로자 고용개선방안 개발 연구, 고용노동부 학술연구용역보고서

이남신·엄진령·박주영·손정순·이혜수(2010), 민간노동력 중개기구의 수수료 및 노동실태와 개선방안, 홍희덕 의원실

최윤선·정형옥·최영기·윤상진·임지영(2012), 경기도 일용직 근로자 관련 정책수립 연구, 경기도 일자리센터

[부록 1]

서울지역 건설일용직 노동실태와 정책수요 조사

안녕하십니까?

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회적·경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에서 설립한 민간위탁기관입니다.

2018년 서울노동권익센터는 '서울지역 건설일용직 노동실태와 정책수요 조사'를 실시하고자 합니다. 본 조사의 취지는 **서울시에서 일하고 있는 건설일용직의 노동환경과 정책수요에 관한 의견을 객관적으로 파악하여 건설일용직 노동자의 노동환경과 처우개선을 위한 정책방향을 설정하기 위한 기초자료를 확보**하는데 있습니다. 조사결과는 서울지역 건설일용직 지원을 위한 정책개발에 활용할 예정입니다.

번거로우시겠지만 서울시 정책에 여러분의 의견을 반영하기 위한 설문조사에 협조해 주시길 부탁드립니다. 설문내용에 대한 문의사항이 있으실 경우, 아래의 연락처로 연락주시기 바랍니다.

통계법 제33조 및 제34조에 의해, 설문내용 및 응답자에 관한 모든 비밀은 엄격히 보장되며 수집된 설문지는 통계목적 이외에는 절대로 사용되지 않습니다. 또한 응답자의 개인정보는 철저히 보호됩니다.

설문조사에 적극 협조해주시길 부탁드리며, 설문조사에 응해주셔서 고맙습니다.

2018년 10월

서울노동권익센터

주관기관 서울노동권익센터
담당자 : 신태중 연구위원
first93@labors.or.kr

조사 대행기관 오감리서치
담당자 : 오미영 실장
☏ 02-2038-4797
omy@ogamm.kr

공공·민간구분	① 공공현장 ② 민간현장
조사현장 종류	① 토목현장 : 도로, 철도, 다리, 터널, 댐, 준설 등 ② 대규모 건축현장 : 아파트, 학교, 관공서, 병원 등 ③ 소규모 건축현장 : 단독주택, 연립주택, 소규모 상가 등 ④ 플랜트현장 : 발전소, 반도체, 석유화학공장 등 ⑤ 기타 ( ) ※ 설문 당시 일하지 못한 응답자는 가장 최근의 현장에 체크해주세요.
조사현장 위치	_____구

응답자 성명		**연락처**	
직종(숙련)	**귀하의 직종은 단순공(보통인부)입니까?**	**① 예 ② 아니오 (조사중단)**	
직업소개소 이용	**귀하는 최근 6개월내 직업소개소를 이용한 경험이 있습니까? ① 예 ② 아니오 (조사중단)**		
조사원 성명			

〈 설문지 작성 방법 〉
※ → 문~로 이동하라는 지시문이 있으면 지시문에 따라 이동하시고,
특별한 지시문이 없으면 아래 문항으로 이동하시면 됩니다.
※ (복수응답 가능)이라는 표시가 없는 문항 이외에는 한 가지 보기만 응답 가능합니다.

A. 직업소개소(인력사무소)와 취업지원기관에 관한 질문입니다.

문 1 직업소개소 이용시 어떻게 알게 되었습니까? 주로 이용하는 한 가지만 말씀해주세요.

① 지역신문의 지면광고(지역신문, 무가지시문, 벼룩시장 등)
② 인맥과 기존구직자 소개
③ 스티커, 전단지 ④ 간판 ⑤ 인터넷 ⑥ 방문면접
⑦ 기타 (_____)

문 2 건설일용직 일을 하시면서 연간 평균 몇 군데의 직업소개소를 이용해보셨습니까? 연간___개

문 3 최근 또는 현재 이용하고 있는 직업소개소의 하루 직업소개수수료는 어느 정도입니까?

① 수수료를 지불하지 않는다 ② 수수료를 지불한다 (임금의 _____ %, 하루 _____ 원)

문 4 최근 또는 현재 이용하는 직업소개소에 대해 얼마나 만족하십니까?

① 매우 불만족 → 문 4-1로 이동
② 불만족하는 편 → 문 4-1로 이동
③ 보통 → 문 5로 이동
④ 만족하는 편 → 문 5로 이동
⑤ 매우 만족 → 문 5로 이동

문 4-1 (문 4의 매우 불만족, 불만족하는 편 응답자만) 만족스럽지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 소개시켜주는 일자리가 나와 맞지 않아서 ② 소개받은 일자리의 임금이 낮아서
③ 제때 임금이 지급되지 않아서 ④ 사무실 환경이 열악해서
⑤ 수수료가 많아서 ⑥ 직원들이 불친절해서
⑦ 기타 ( )

문 5 아래와 같은 기관에 대해 들어본 적이 있습니까? 그리고 이용해 본 경험이 있습니까? 각 기관별로 말씀해주세요.

	인지여부		이용경험		만족도(이용자에 한함)				
	알고 있다	모른다	있다	없다	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 고용노동부 고용복지플러스센터	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 서울시 일자리플러스센터	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 건설근로자공제회 취업지원센터 (건설일드림넷)	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 지역자활센터	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤

문 5-1 **(문 5의 매우 만족, 만족 응답자만) 만족스러운 가장 큰 이유는 무엇입니까?**

	나에게 맞는 일자리가 많아서	신뢰할 수 있어서	일자리 외 다양한 서비스를 제공해서	비용이 들지 않아서	거리가 가까워서	직원들의 전문성이 높아서
1) 고용노동부 고용복지플러스센터	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 서울시 일자리플러스센터	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 건설근로자공제회 취업지원센터 (건설일드림넷)	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 지역자활센터	①	②	③	④	⑤	⑥

문 5-2 **(문 5의 매우 불만족, 불만족 응답자만) 만족스럽지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?**

	나에게 맞는 일자리가 많지 않아서	계속해서 일을 소개 받기 어려워서	소개받는 일자리의 임금이 낮아서	거주지와 가깝지 않아서	서비스의 질이 낮아서	기타
1) 고용노동부 고용복지플러스센터	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 서울시 일자리플러스센터	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 건설근로자공제회 취업지원센터 (건설일드림넷)	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 지역자활센터	①	②	③	④	⑤	⑥

B. 건설일용직으로 일하게 된 경로와 전망에 대한 질문입니다.

문 6 **건설현장 처음 진입 당시 나이는 어떻게 됩니까?** 연령 _____ 세

문 7 건설현장 일용직으로 일한 총 근무기간(경력)은 어떻게 됩니까? 총 _____ 년

문 8 주로 일하는 건설현장 종류는 무엇입니까?

① 토목현장 : 도로, 철도, 다리, 터널, 댐, 준설 등
② 대규모 건축현장 : 아파트, 학교, 관공서, 병원 등
③ 소규모 건축현장 : 단독주택, 연립주택, 소규모 상가 등
③ 플랜트현장 : 발전소, 반도체, 석유화학공장 등
④ 기타 ( )

문 9 처음 건설현장에서 일을 시작하기 바로 직전의 직업은 무엇입니까?

① 사무직 월급노동자 ② 생산직 월급노동자 ③ 영업직 월급노동자
④ 화물, 배달 등 운송직 ⑤ 자영업 종사 ⑥ 농림어업 종사
⑦ 단순노무직 ⑧ 학생 ⑨ 직업 없었음
⑥ 기타 (_____)

문 10 처음 건설현장에서 일하게 된 계기는 무엇입니까?

① 경력·전문성을 발휘할 수가 있어서 ② 근로조건(임금, 근무시간 등)이 괜찮아서
③ 경력·전문성이 없이도 쉽게 구할 수 있는 일자리여서 ④ 생활비 등 당장 수입이 필요해서
⑤ 다른 일은 나이 때문에 뽑아주지 않아서 ⑥ 원하는 분야의 일자리가 없어서
⑦ 기타(_____)

문 11 처음 건설현장 진입 당시 일자리를 구한 경로는 어떻게 됩니까?

① 팀장·반장·기능성 등 인맥
② 유료직업소개소(용역센터)
③ 공공무료직업소개소(고용노동부, 고용지원센터, 지자체 등)
④ 민간무료직업소개소(노조 취업지원센터, 건설취업지원센터 등)
⑤ 새벽인력시장
⑥ 기타(_____)

문 12 건설현장 일자리를 구하면서 겪었던 어려움은 무엇입니까? 1순위 ( ) 2순위 ( )

① 팀·반장이나 동료가 고령화되면서 인맥으로 일을 구하기 어렵다
② 적정 수준의 임금을 주는 일자리를 구하기 어렵다
③ 일자리에 대한 정보가 부족해 적당한 일자리를 구하기 어렵다
④ 외국인력(동포 포함)에 밀려 일자리 구하기 더 어렵다
⑤ 임금을 떼이지 않는 믿을 만한 구직 경로가 부족하다
⑥ 나이와 질병 등을 이유로 잘 뽑아주지 않아서 일을 구하기 어렵다
⑦ 보유한 기술이 없어서 일을 구하기 어렵다
⑧ 기타(_____)

문 13 앞으로 건설일용직 일을 계속하실 생각입니까?

① 예, 계속할 것이다 → 문 13-1로 ② 아니오, 조만간 그만둘 것이다 → 문 13-2로

문 13-1 (문 13에서 계속 일한다는 응답자만) 계속해서 건설일용직 일을 하실 생각이라면 가장 주된 이유는 무엇입니까?

① 다른 일에 비해 적성에 맞는 편이어서 ② 시간을 활용할 수 있어서
③ 다른 일에 비해 급여가 괜찮은 편이어서 ④ 다른 일자리를 구하기 어려워서
⑤ 특별히 보유한 기술이 없어서 ⑥ 기타 ( )

문 13-2 (문 13에서 조만간 그만둔다는 응답자만) 조만간 그만둘 생각이라면 가장 주된 이유는 무엇입니까?

① 적성에 맞지 않아서 ② 일이 육체적으로 힘들어서
③ 일하는 시간이 너무 길어서 ④ 사회적으로 인정받는 직업이 아니어서
⑤ 급여가 너무 적어서 ⑥ 건설현장 일자리를 계속 구하기 어려워서
⑦ 기술 습득 후 다시 돌아오기 위해서 ⑧ 기타 ( )

문 13-3 (문 13에서 조만간 그만둔다는 응답자만) 조만간 그만둔 후 무엇을 하실 생각입니까?

① 이제는 일을 하고 싶지 않다
② 당분간 일을 쉬고 다시 건설 일을 시작할 것이다
③ 건설 일이 아닌 다른 일자리를 찾아볼 것이다
④ 직업훈련을 받아 자격증을 취득할 것이다.
⑤ 기타 ( )

문 14 이전과 비교하여 최근 건설현장의 일자리를 구하는 게 어떻다고 생각합니까?

① 매우 어려워졌다 ② 조금 어려워졌다 ③ 비슷하다 ④ 조금 수월해졌다 ⑤ 매우 수월해졌다

문 15 건설현장의 외국인 인력 유입으로 한국인의 취업에 어떠한 영향을 주고 있다고 생각합니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 외국인 근로자 유입으로 일자리가 줄어든다	①	②	③	④	⑤
2) 외국인 근로자 유입으로 임금이 줄어든다	①	②	③	④	⑤
3) 언어·문화적 차이로 외국인근로자와 함께 일하기 힘들다	①	②	③	④	⑤
4) 외국인근로자 유입으로 현장에서 사고 발생이 많아졌다	①	②	③	④	⑤
5) 외국인근로자 유입으로 공사진행 속도가 늦어진다	①	②	③	④	⑤
6) 외국인근로자 유입으로 직업에 대한 인식이 나빠졌다	①	②	③	④	⑤
7) 외국인근로자 유입으로 근로시간이 늘어났다	①	②	③	④	⑤

C. 최근 또는 현재 일자리에 대한 질문입니다.

문 16 최근 한 달 동안 몇 개 건설현장에서 며칠이나 근무하셨습니까?

(　　)개 현장에서 총 (　　)일 일했음

문 17 현재 일하는 현장에서 얼마나 일하셨습니까?

지금 일하는 현장에서 지금까지 (　　)개월 (　　)일 일했고, 앞으로 (　　)개월 (　　)일 일할 예정임

※ 설문 당시 일하지 못한 응답자는 가장 최근의 현장에서의 실제 일한 일수를 작성해주세요.

문 18 최근 또는 현재 일하는 곳에서 근로계약은 체결하셨습니까?

① 예 → 문18-1로　　② 아니오 → 문 19로

문 18-1 (문 18의 예 응답자만) 근로계약을 체결했다면, 체결한 근로계약은 어떤 것입니까?

① 구두계약　② 서면계약 (일반 근로계약서)　③ 서면계약 (서울시 표준근로계약서)

문 18-2 (문 18의 예 응답자만) 근로계약을 체결했다면, 누구와 체결하셨습니까?

① 원청　② 하청　③ 팀·반장　④ 직업소개소　⑤ 기타 (_____)

문 19 일하는 시간에 대한 질문입니다. 각각에 대해서 작성해주세요

문항	응답예시	응답
1) 기상시간	오전 5시 00분	___ 시 ___ 분
2) 출근시간	오전 6시 00분	___ 시 ___ 분
2) 퇴근시간	오후 5시 00분	___ 시 ___ 분
4) 점심시간	60분	___ 분
5) 오전참	30분	___ 분
6) 오후참	30분	___ 분
7) 기타 휴게시간*	10분	___ 분

* 기타 휴게시간이 없는 경우 0으로 기입해주세요.

문 20 임금은 어떤 식으로 누구에게 받습니까?

지금방식	지급주체
① 현금	① 원청　② 하청　③ 팀·반장　④ 직업소개소　⑤ 기타 (_____)
② 통장입금	① 원청　② 하청　③ 팀·반장　④ 직업소개소　⑤ 기타 (_____)

문 21 임금 지급주기는 어떻게 됩니까? 그리고 세금 및 수수료 등을 공제하기 전 금액을 작성해주세요.

① 일당으로 지급받음. (일당 _____ 원)
② 월급으로 지급받음. (월급 _____ 원)

문 22 임금은 제때 지급받고 있습니까?

① 네, 제때에 지급받음 ② 아니오, 임금이 지연된 적이 있음 (지연기간: _____일)

문 23 최근 1년간 임금을 떼인 경험이 있습니까?

① 없음 ② 있음 (최근 1년간 떼인 임금 총액 _____ 만원)

문 24 현재 현장에서 약속받은 임금과 실제 임금 간에 차이가 있습니까?

① 일을 시작하기 전 약속받은 임금 : 일당 _____ 원
② 일을 마치고 세금 및 소개료 등을 내고 실제 손에 쥔 임금 : _____ 원

문 25 받은 임금에서 어떤 종류의 돈이 빠져 나가나요? 해당되는 항목에 모두 체크해주세요.

① 고용보험료 ② 국민연금 보험료 ③ 건강보험료 ④ 갑근세
⑤ 소개수수료 ⑥ 식비 ⑦ 교통비 ⑧ 기타 (_____)
⑨ 전혀 없음

문 26 귀하는 다음 사회보험에 가입되어 있습니까? 가입되는 항목에 체크해주세요.

① 고용보험 ② 국민연금(직장, 지역) ③ 건강보험(직장, 지역) ④ 건설근로자 퇴직금제도

문 26-1 (국민연금이나 건강보험을 가입하지 않은 응답자) 국민연금과 건강보험 가입을 꺼리는 주된 이유는 무엇입니까?

① 임금이 너무 낮아 보험료를 떼면 소득이 너무 줄어들어서
② 국민연금과 건강보험의 보험료가 너무 많아서
③ 이미 다른 가족의 건강보험 피부양자로 올라 있어서
④ 장차 국민연금이 고갈되어 받지 못할 거 같아서
⑤ 사업주가 가입해주질 않아서
⑥ 개인의 소득이 노출되는 게 싫어서
⑦ 기타 (_____)

문 27 월별근로일수와 임금을 작성해주세요. (일 / 만원)

시기		근로일수(일)	월소득(만원)	시기		근로일수(일)	월소득(만원)
2017년 (지난해)	7월			2018년 (올해)	1월		
	8월				2월		
	9월				3월		
	10월				4월		
	11월				5월		
	12월				6월		

문 28 현재 일하는 곳에서 아래와 같은 항목이 시행되고 있습니까? 그리고 얼마나 중요하다고 생각합니까?

	시행여부		중요도				
	예	아니오	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요	매우 중요
1) 임금의 적기 지급	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 하루8시간, 주40시간제 실시	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 연장근로 수당 지급(저녁 작업수 수당)	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 소정근로 개근시 주휴수당(일요일 유급휴무)	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 유급휴일·휴가 부여(결혼휴가, 연차휴가)	①	②	①	②	③	④	⑤

문 29 현장의 편의시설에 대한 질문입니다. 갖춰진 편의시설이 있으면 체크해주세요. 그리고 해당 편의시설이 적절하게 갖춰졌다고 생각하는지 표시해주세요.

	유무		있을 경우 시설 상태						만족도				
	있음	없음	충분한 정도		청결 상태		접근편의성		매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족
			충분	부족	깨끗하다	더럽다	편리	불편					
1) 화장실	①	②	①	②	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 세면대	①	②	①	②	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 샤워실	①	②	①	②	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 탈의실	①	②	①	②	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 휴게실	①	②	①	②	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
6) 식당	①	②	①	②	①	②	①	②	①	②	③	④	⑤
7) 음수대	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④	⑤
8) 수면실	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④	⑤
9) 사물함	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④	⑤
10) 기타	①	②	①	②	③	④	①	②	①	②	③	④	⑤

문 30 건설현장의 근로복지제도에 대한 질문입니다. 시행되고 있는 복지제도가 있는지 체크해주세요. 그리고 시행하고 있다면 만족도는 어떤지 표시해주세요.

	시행여부		만족도				
	예	아니오	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족
1) 건강검진	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 보호구(안전화, 안전모 등) 지급	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 안전교육	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 근로자복지시설(콘도, 펜션 등) 이용	①	②	①	②	③	④	⑤
6) 주택구입자금 등의 융자	①	②	①	②	③	④	⑤
7) 생계비 대부	①	②	①	②	③	④	⑤
8) 학자금 지원(본인 및 자녀)	①	②	①	②	③	④	⑤
10) 의료비 대부	①	②	①	②	③	④	⑤
11) 퇴직공제부금 적용	①	②	①	②	③	④	⑤

D. 현재 또는 최근 일자리의 안전에 대한 질문입니다.

문 31 **최근 1년간 건설현장에서 일하면서 크고 작은 안전사고 경험이 있습니까?**

① 없음 → 문 32으로 ② 있음 (_____ 번) → 문 31-1로

문 31-1 **(문 31의 예 응답자만) 최근 1년간 안전사고시 보상은 받았습니까?**

① 받았음 → 문 31-2로 ② 받지 못함 (총 ___ 번 보상받지 못했다) → 문 32으로

문 31-2 **(문 31-1의 받았음 응답자만) 안전사고를 당하셨을 때 주로 어떤 방식으로 보상이 처리되었습니까?**

① 팀·반장이 치료비 등을 보상해주었다 ② 하청업체에서 치료비 등을 보상해주었다
③ 원청업체에서 치료비 등을 보상해주었다 ④ 산재보험에서 치료비 등을 보상해주었다
⑤ 기타( )

문 32 **안전 등에 대한 질문입니다. 본인이 생각하기에 가까운 곳에 체크해주세요.**

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 건설현장에서 실시하는 안전교육이 피부에 와 닿습니까?	①	②	③	④	⑤
2) 안전사고시 치료 및 보상은 충분히 이뤄진다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
3) 작업중 안전에 대한 시정요구시 잘 반영이 된다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤

4) 작업중 기상악화(폭염·한파·폭설·미세먼지 등) 등 발생시 근로자 보호를 위해 적절한 조치가 취해지고 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
5) 기온변화에 따른 작업중단 및 휴게시간이 보장되었을 경우 임금보전이 되었습니까?	①	②	③	④	⑤

문 33 안전장구 등은 잘 지급되고 있습니까? 현장에서 지급되는 안전장구를 모두 체크해주세요.

① 안전조끼 ② 안전모 ③ 안전화 ④ 안전벨
⑤ 보호안경 ⑥ 장갑 ⑦ 기타 ( )

E. 만족도와 정책개선 과제에 대한 질문입니다.

문 34 건설현장에서 활용하는 기능과 관련하여 교육을 받으신 적이 있습니까?

① 예 → 문 34-1로 ② 아니오 → 문 35으로

문 34-1 (문 34의 예 응답자만) 교육훈련을 받으신 경험이 있다면, 교육훈련은 도움이 되었습니까?

	전혀 도움되지 않았다	도움되지 않았다	보통이다	도움되었다	매우 도움되었다
1) 기능이 향상되었다	①	②	③	④	⑤
2) 건설관련 자격증을 취득하였다	①	②	③	④	⑤
3) 임금(일당, 월급)이 향상되었다	①	②	③	④	⑤
4) 일거리가 많아졌다	①	②	③	④	⑤

문 34-2 교육훈련을 받으신 경험이 있다면, 어떤 방식으로 교육훈련을 받으셨습니까?

① 아는 사람(친척, 친구 등)으로부터 ② 건설현장에서 만난 사람으로부터
③ 비영리단체나 학교(공업고등학교, 직업전문학교, 노조 기능학교, 서울시 기술교육원 등)
④ 사설 기술학원에서 ⑤ 건설업체가 운영하는 기술학원에서
⑥ 기타 ( )

문 35 현재 하는 건설현장 일을 위한 직업교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까? 혹은 그렇지 않다고 생각하십니까?

① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않다 ③ 보통이다 ④ 필요하다 ⑤ 매우 필요하다

문 36 만약 직업교육을 받게 된다면 어느 직종의 기능을 배우고 싶습니까? 다음 중 한 가지만 말씀해 주세요.

① 건설현장의 특성 기능(형틀목공, 미장, 철근 등)을 배우고 싶다

② 현재와는 다른 새로운 기능을 배우고 싶다
③ 건설이 아닌 타 직종의 교육훈련을 받고 싶다
④ 어떠한 교육훈련도 받고 싶지 않다

문 37 **건설일용직이 건설현장에서 계속 일하기 위해서는 다음 항목 중 어떤 것들이 가장 먼저 개선되어야 한다고 생각합니까? 그리고 각 항목에 대해 얼마나 중요하게 개선되어야 한다고 생각하십니까?**

	개선과제 (각 1개씩)		개선 중요도 (모든 항목 응답)				
	1순위	2순위	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내국인이 안정적으로 일할 수 있는 건설현장 일자리가 확보되어야한다	①	①	①	②	③	④	⑤
2) 임금이 늘어나야한다	②	②	①	②	③	④	⑤
3) 노동시간이 단축되어야한다	③	③	①	②	③	④	⑤
4) 노동강도가 완화되어야한다	④	④	①	②	③	④	⑤
5) 정기적인 휴일이 확보되어야한다	⑤	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 위험한 작업환경이 개선되어야한다	⑥	⑥	①	②	③	④	⑤
7) 복리후생이 확대되어야한다	⑦	⑦	①	②	③	④	⑤
8) 일을 통해 성취감이나 보람을 느낄 수 있어야한다	⑧	⑧	①	②	③	④	⑤
9) 건설일용직에 대한 낮은 사회적 인식이 개선되어야한다	⑨	⑨	①	②	③	④	⑤
10) 임금체불이 없어져야한다	⑩	⑩	①	②	③	④	⑤
11) 소개 수수료 등 떼이는 돈이 없어야한다	⑪	⑪	①	②	③	④	⑤

문 38 **건설현장에서 일하는데 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?**

① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않다 ③ 보통이다 ④ 필요하다 ⑤ 매우 필요하다

문 39 **건설관련 노동조합에 가입되어 있습니까?**

① 예 → 문 39-1로 ② 아니오 → F 생활실태 문항으로

문 39-1 **(문 39의 예 응답자만) 건설관련 노조에 가입하셨다면, 어느 노조에 가입되어 있습니까?**

① 민주노총(건설노조, 플랜트건설노조 등) ② 한국노총 (건설산업노조, 연합노련 등)

문 39-2 (문 39의 예 응답자만) 노조는 귀하가 건설현장에서 일하는데 어떤 도움을 제공했습니까? 아래 문항에서 표시해 주세요.

	전혀 도움 되지 않았다	도움 되지 않았다	보통이다	도움 되었다	매우 도움 되었다
1) 임금이 늘어났다	①	②	③	④	⑤
2) 노동시간이 단축되었다	①	②	③	④	⑤
3) 노동강도가 완화되었다	①	②	③	④	⑤
4) 산업재해가 감소하였다	①	②	③	④	⑤
5) 근로조건(복지 및 휴식시간 등)이 향상되었다	①	②	③	④	⑤
6) 교육훈련을 제공하였다	①	②	③	④	⑤
7) 외국인 노동자들을 막아줬다	①	②	③	④	⑤
8) 임금체불을 막아줬다	①	②	③	④	⑤
9) 일거리를 제공하였다	①	②	③	④	⑤

F. 귀하의 생활실태에 대한 질문입니다.

성별	① 남 ② 여	**나이**	만 ( )세
결혼여부	① 미혼 ② 기혼		
최종학력	① 초등졸(또는 중퇴) ② 중졸(또는 중퇴) ③ 고졸(또는 중퇴) ④ 대졸(또는 중퇴) ⑤ 대학원 이상		
현거주지	서울지역 : ( )구 / 기타지역 : ( ) 도 ( ) 시		
동거 가족 수	본인 포함 ( )명	**맞벌이 여부**	① 예 ② 아니오
주된 생계 책임자	① 본인 ② 배우자 ③ 부모 ④ 자녀 ⑤ 형제/자매 ⑥ 기타		
월 평균 총 가구소득	① 100만원 미만 ② 100~200만원 미만 ③ 200~300만원 미만 ④ 300~400만원 미만 ⑤ 400~500만원 미만 ⑥ 500만원 이상		
월 평균 생활비	① 100만원 미만 ② 100~200만원 미만 ③ 200~300만원 미만 ④ 300~400만원 미만 ⑤ 400~500만원 미만 ⑥ 500만원 이상		
월 평균 저축액	① 저축하지 않음 ② 50만원 미만 ③ 50-100만원 미만 ④ 100-150만원 미만 ⑤ 150-200만원 미만 ⑤ 200만원 이상		
재산규모	① 1000만원 미만 ② 1000-2000만원 미만 ③ 2000-5000만원 미만 ④ 5000-1억원 미만 ⑤ 1억-3억원 미만 ⑥ 3억 이상 ※ 본인 및 배우자 소유의 부동산, 차량, 주식, 저축 등을 모두 포함함		
부채규모	① 1000만원 미만 ② 1000-2000만원 미만 ③ 2000-5000만원 미만 ④ 5000-1억원 미만 ⑤ 1억-3억원 미만 ⑥ 3억 이상 ※ 본인 및 배우자 명의의 대출, 마이너스통장, 빚 등을 모두 포함함		
채무불이행자 (신용불량자 여부)	① 해당됨 ② 해당되지 않음		

자신명의 통장	① 있음 ② 없음
거주 공간	① 일반주택 ② 고시원 ③ 여관 ④ 찜질방 ⑤ 기타 ( )
(일반주택거주자만) **주거형태**	① 월세 ② 전세 ③ 반전세(월세+전세) ④ 자가 ⑤ 기타 ( )
생활수준	① 매우 나쁘다 ② 조금 나쁘다 ③ 보통이다 ④ 조금 좋다 ⑤ 매우 좋다
건설일용직으로 일한 이후 생활형편 변화	① 매우 나빠졌다 ② 조금 나빠졌다 ③ 비슷하다 ④ 조금 좋아졌다 ⑤ 매우 좋아졌다
복지 상담 수요	① 금융상담 ② 법률상담 ③ 주거상담 ④ 건강상담 ⑤ 전직지원상담 ⑥ 기타 (____)

◎ 집필진

- 신태중 (서울노동권익센터 연구위원)
- 우상범 (한국노동사회연구소 객원연구위원)
- 박종국 (경실련 시민안전감시위원회 위원장)

서울지역 건설일용직 노동실태와 지원방안

- 발행연월일 2018년 12월 31일
- 발행인 문종찬
- 발행처 서울노동권익센터
  서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 10층
  02)6925-4349, www.labors.or.kr

ISBN 979-11-87917-21-2 (비매품)