수원시 건설일용노동자 실태조사
최종보고서

2019. 11.

연구책임자 : 이 진 수

제 출 문

수원시비정규직노동자복지센터장 귀하

본 보고서를 “수원시 건설일용노동자 실태조사” 연구용역의 최종보고서로 제출합니다.

2019. 11. 30.

연구기관명 :
경기비정규직지원단체연합회 경기비정규직지원센터

연구책임자 : 이진수
연 구 원 : 박현호
연 구 원 : 이승미
연 구 원 : 김미혜

<제목 차례>

제1장 서 론 ····· 3

제1절 연구의 배경 및 목적 ····· 3

1. 연구 배경 ····· 3

2. 연구 목적 ····· 5

제2절 연구의 내용, 방법 및 체계 ····· 5

1. 연구 내용 ····· 5

2. 연구 방법 ····· 6

3. 연구 체계 ····· 7

제2장 건설일용노동자 관련 정책 현황 ····· 11

제1절 “건설일용노동자” 개념의 조작적 정의 ····· 11

1. 통계청 고용 관련 조사 자료에서의 종사상 지위 ····· 11

제2절 중앙정부의 「건설 일자리 지원 대책」 ····· 15

1. 추진배경 ····· 15

2. 2019년 「건설 일자리 지원 대책」의 추진 ····· 18

3. 시사점 ····· 21

제3절 유사 지자체 정책 사례 ····· 23

1. 성남시 건설노동자 쉼터 운영 사례 ····· 23

2. 서울시 유급병가지원 및 새벽 일자리 쉼터 운영 사례 ····· 23

3. 시사점 ····· 26

제3장 수원시 건설일용노동자 현황 및 노동실태 ····· 31

제1절 수원시 건설일용노동자 현황 ····· 31

1. 수원시 경제활동인구 현황 ····· 31

2. 수원시 산업별·직업별 취업자 현황 ····· 32

3. 수원시 종사상 지위별 취업자 현황 ····· 35

4. 수원시 건설일용노동자 현황 ····· 35

제2절 수원시 건설일용노동자 실태 설문조사 결과 분석 ····· 39
1. 수원시 건설일용노동자 실태에 관한 설문조사 개요 ····· 39
2. 수원시 일용노동자 실태에 관한 설문조사 결과 분석 ····· 41
제3절 수원시 건설일용노동자 심층면접조사 결과 분석 ····· 70
1. 수원시 건설일용노동자 실태에 관한 심층면접조사 개요 ····· 70
2. 수원시 건설일용노동자 실태에 관한 심층면접조사 결과 분석 ····· 72
제4절 수원시 건설일용노동자 실태조사 결과 종합 ····· 89
1. 수원시 건설일용노동자 규모 ····· 89
2. 여성과 저연령대 신규인력의 유입 저조, 외국인노동자의 유입 ····· 89
3. 낮은 고용 안전성과 취업 알선 경로로서의 인맥 ····· 90
4. 기대보다 적게 일할 수밖에 없는 이유와 주휴수당의 실태 ····· 92
5. 편의시설 확충 시급 ····· 94
6. 작은 부상은 자가치료하는 현실 ····· 94
제4장 수원시 건설일용노동자 노동환경 개선방안 ····· 98
1. 2020년 상반기 시행 예정 중앙정부정책의 요지 ····· 98
2. 거점으로서 수원시 건설일용노동자 쉼터 마련 ····· 98
3. 지역 내 건설일용노동자 우선 고용 방안 ····· 100
4. 신규인력 유인 및 기존 건설노동자 교육을 위한 기능교육센터 고안 ····· 101
5. 근거 법령으로서 조례 마련 ····· 102

<표 차례>

▌표 1-1▐ 과제수행 체계 ····· 8
▌표 2-1▐ ‘2018년 현황’에서의 비정규직 분류 ····· 13
▌표 2-2▐ 「건설산업 일자리 개선대책」(‘17.12.) 핵심과제 및 현황 ····· 15
▌표 2-3▐ 2019년 「건설 일자리 지원 대책」의 체계 ····· 18
▌표 2-4▐ ‘17~’18년 「겨울철 쉼터」 운영결과 ····· 25
▌표 2-5▐ ’18년 「새벽 일자리 쉼터」 운영장소 및 운영시간 ····· 25
▌표 2-6▐ ’18년 「새벽 일자리 쉼터」 소요예산(시비보조금) ····· 25

▌표 3-1▐ 경기도 내 지자체별 산업별 취업자 인구 ····· 33
▌표 3-2▐ 2018년 상반기 및 2019년 상반기 수원시 종사상지위별 취업자 현황 ····· 35
▌표 3-3▐ 주요 조사 내용 ····· 40
▌표 3-4▐ 응답자의 성별·연령별 분포 및 혼인여부 ····· 42
▌표 3-5▐ 직종(주된 직무) ····· 43
▌표 3-6▐ 숙련 수준 ····· 44
▌표 3-7▐ 임금 수준(세전) ····· 45
▌표 3-8▐ 직종별 임금 비교 ····· 46
▌표 3-9▐ 숙련 수준별 임금 비교 ····· 47
▌표 3-10▐ 건설현장 경력 ····· 48
▌표 3-11▐ 임금 수준과 경력 간 상관관계 분석 ····· 48
▌표 3-12▐ 숙련 수준별 평균 경력 ····· 49
▌표 3-13▐ 현재 일하는 건설현장 ····· 50
▌표 3-14▐ 평균 출퇴근 시각 ····· 50
▌표 3-15▐ 노동 지속 기간 ····· 52
▌표 3-16▐ 한 달 동안 일한 기간 ····· 52
▌표 3-17▐ 노동희망일보다 적게 일한 이유 ····· 53
▌표 3-18▐ 임금 지연 경험 ····· 55
▌표 3-19▐ 계약 임금과 실제 임금 분포 ····· 55
▌표 3-20▐ 실제 임금과 계약 임금 간 차액 ····· 56
▌표 3-21▐ 일자리를 구하는 경로 ····· 57
▌표 3-22▐ 일자리를 구하는 과정에서 겪는 어려움 ····· 57
▌표 3-23▐ 휴일·휴가를 받는 방법 ····· 58
▌표 3-24▐ 현재 시행되고 있는 사회보험 등 제도 및 고용개선을 위해 필요한 사항 ····· 59
▌표 3-25▐ 현재 시행되고 있는 편의시설 및 고용개선을 위해 필요한 사항 ····· 60
▌표 3-26▐ 현재 시행되고 있는 근로복지제도 및 고용개선을 위해 필요한 사항 ····· 62
▌표 3-27▐ 최근 1년 동안 현장에서 사고를 당한 경험 ····· 63
▌표 3-28▐ 사고에 대한 처리 및 보상 ····· 63
▌표 3-29▐ 건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항 ····· 64

▌표 3-30▐ 질병 유무 및 종류 ····· 65
▌표 3-31▐ 질병 치료 ····· 65
▌표 3-32▐ 심층면접 대상자 현황 ····· 70
▌표 3-33▐ 주요 조사 내용 ····· 71

<그림 차례>

▌그림 2-1▐ 일자리 전달체계 혁신의 내용 ····· 20
▌그림 2-2▐ 사각지대 종사자 보호의 내용 ····· 21
▌그림 2-3▐ 근로환경과 현장안전의 내용 ····· 21
▌그림 2-4▐ 서울시 「새벽 일자리 쉼터」 사례 ····· 24
▌그림 2-5▐ 서울시설공단의 이동식 편의시설 사례 ····· 26
▌그림 3-1▐ 2018~2019년 수원시 경제활동참가율, 고용률, 실업률 비교 ····· 32
▌그림 3-2▐ 2018~2019년 산업별 취업자 현황 ····· 33
▌그림 3-3▐ 경기도 내 지자체별 산업별 취업자 인구 - 건설업 ····· 34
▌그림 3-4▐ 연령별 분포 ····· 42
▌그림 3-5▐ 직종별 분포 ····· 43
▌그림 3-6▐ 숙련 수준 분포 ····· 44
▌그림 3-7▐ 응답자 일당 분포 ····· 46
▌그림 3-8▐ 건설현장 경력 분포 ····· 48
▌그림 3-9▐ 노동희망일보다 적게 일한 이유 ····· 54
▌그림 3-10▐ 현재 시행되고 있는 편의시설 및 고용개선을 위해 필요한 사항 ····· 61
▌그림 3-11▐ 현재 시행되고 있는 근로복지제도 및 고용개선을 위해 필요한 사항 ····· 62
▌그림 3-12▐ 건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항 ····· 64

제1장
서 론

제1장 서 론

제1절 연구의 배경 및 목적

1. 연구 배경

1) ‘맞춤형 정책서비스’ 제공을 위한 업종별·직종별 구체적 조사 필요

□ 최근 중앙정부뿐 아니라 기초자치단체 차원에서도 지역 내 비정규직 노동자를 위한 정책서비스를 제공해야 한다는 사회적 요구가 증가함

□ 이러한 요구에 부응하기 위해 지역 내 비정규직 노동자를 위한 정책 수립의 기초자료로서 실태조사의 필요성이 제기됨

○ 현재 수원시 임금노동자(비정규직 포함) 전반에 대한 기본적 현황은 2017년 및 2018년에 이루어진 『수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』[1]이 유일함

- 이 보고서는 통계청의 <지역별 고용조사> 원자료를 분석한 내용으로, 임금노동자와 비정규직 노동자의 근로조건에 대한 분석을 개괄적 수준에서 서술함

- 따라서 업종별·직종별 비정규직 노동자의 구체적인 근로실태, 근무방식과 어려움에 대해 파악하는 데 한계가 있음

○ 수원시비정규직노동자복지센터는 이러한 문제점을 해소하기 위해 2019년 『소매업 판매직 노동자에 대한 근로실태조사』와 『아파트 경비직 노동자에 대한 근로실태조사』를 실시한 바 있음

○ 비정규직 노동자는 업종과 직종에 따라 다양한 유형의 근로계약관계를 형성하고 업무를 수행하므로, 그 속성을 일반화·집단화하기 매우 어려운 실정임

□ 기초자치단체 차원에서 지역 내 비정규직 노동자에게 ‘맞춤형 정책서비스’를

1) 박종식/이희원, 『2016년 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』, 수원시비정규직노동자복지센터, 2017; 이희원, 『2018 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』, 수원시비정규직노동자복지센터, 2018 참고.

제공하기 위해서는 상술한 소매업 판매직 노동자 또는 아파트 경비직 노동자와 같이 개별 업종 및 직종 등의 구별을 통해 미시적이고 구체적인 조사가 필요함

2) 수원시 건설일용노동자 맞춤형 정책서비스 마련의 근거자료 필요

□ 수원시 건설일용노동자[2)]에 대한 실태조사를 통해 실생활에 밀착한 '맞춤형 정책서비스' 마련의 근거자료로 활용하고자 함

- ❍ 『2018 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』에 따르면, 2018년 수원시 임금노동자 492,566명 중 건설업에 종사하는 노동자가 36,745명(7.5%)임. 이 중 임시직·일용직 비율은 각각 15.3%, 25.0%이므로, 임시·일용노동자로 분류될 수 있는 노동자는 약 14,800명으로 추정됨

- ❍ 수원시 건설업에 종사하는 36,745명 중 단순 노무 종사자로 구분되는 노동자 비율은 21.0%로, 약 7,700명 수준임. 이들은 특별한 기술 없이 수원시에 거주하면서 인력시장 등을 통해 건설현장에서 단순노무직으로 근무함

□ 수원시 건설일용노동직에 대한 이해가 선행된 구체적 실태조사가 시급함

- ❍ 건설일용노동은 고용이 불안정하고, 높은 노동강도 및 저임금 장시간 노동의 대표적 직종이자 전통적인 비정규직종임. 지자체 차원에서 관심과 보호가 시급한 직종 중 하나임

- ❍ 기존에도 일정 시간 이상의 노동, 임금 체불, 적정임금 기준 부재 등의 문제가 꾸준히 제기되어 왔음. 특히 소규모 건설현장은 안전성이 취약하고, 사고 시 재해인정의 문제도 개선이 강하게 요청되었음

- ❍ 이들의 취업 알선은 대부분 민간 직업소개소, 특히 소위 인력시장을 통해 이루어지며, 소개수수료가 상당하여 건설일용노동자의 생활을 더욱 어렵게 만들고 있다고 알려짐. 일자리를 찾기 위해 대기하거나 일자리를 찾지 못한 경우 쉴만한 장소도 마땅히 없는 실정임

- ❍ 이밖에 건강상의 문제 등으로 노동할 여건이 되지 않은 때 필수생활비의 조달이 어렵고, 노동강도가 강하여 근골격계·순환계 등의 질병 발생의 위험도 다른 직업군에 비하여 높다고 판단됨

- ❍ 더불어 실태조사 대상으로서 건설일용노동자는 다른 직업군에 비해 연구자가

---

2) '건설일용노동자'란 「한국표준산업분류」에 따른 건설업에 종사하는 일용근로자를 말함. '건설업'이란 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 다른 건설업을 말함.

접근하기에 상대적으로 어려움이 있는 집단임. 선행연구가 빈약하고, 그에 의해서는 치밀한 정책 수립을 위한 근거자료의 마련이 어려운 실정임

○ 건설일용노동자의 구직, 소득, 고용형태, 근로시간 등에 대한 실태조사가 지자체 차원에서 이루어진 적이 없음. 따라서 이러한 내용에 대한 실태조사를 기본적으로 진행하고, 취업 알선, 쉼터 제공 및 노동 상담 등 노동환경개선을 위해 수원시가 해야 할 역할에 대한 모색이 필요함

2. 연구 목적

□ 수원시 건설일용노동자를 대상으로 한 실태조사를 수행함으로써 수원시 차원의 '맞춤형 정책서비스' 마련을 위한 근거자료 확보를 목적으로 함

□ 실태조사 결과분석을 기초로 수원시 건설일용노동자의 처우와 복지를 개선하기 위해 수원시 및 정부가 추진해야 할 정책을 제안하고자 함

제2절 연구의 내용, 방법 및 체계

1. 연구 내용

□ 관련 정책 및 선행연구 조사를 통해 기존 정책의 효과성을 검토함

□ 수원시 건설일용노동자 현황을 파악하고, 노동환경을 진단함

○ 통계적 접근을 통해 수원시 내에 근무지를 둔 건설일용노동자의 수와 고용형태별 비율을 추산함

○ 노동 현장, 근로시간, 노동 지속 기간, 임금과 휴일·휴가, 안전 및 건강 등 수원시 건설일용노동자가 처한 노동환경을 파악함

□ 학계 및 업계 전문가 자문을 수렴함

□ 항목별 수요에 따른 정책방안을 도출함

2. 연구 방법

□ 기존 정책 및 타 지자체 사례를 검토함

○ 중앙정부 및 경기도, 수원시의 관련 법령, 계획, 정책 검토

○ 건설일용노동자 복지 관련 선행연구 검토

○ 타 지자체 사례 검토 및 비교분석

□ 통계청 2019년 상반기 <지역별 고용조사> 자료를 2차 가공하여 분석함

○ ‘건설업 종사자이면서 고용형태가 임시직 또는 일용직인 자’ 또는 ‘건설업 종사자이면서 직업이 기능원 또는 단순노무 종사자’의 비율을 계산하여 수원시 건설일용노동자의 규모를 추산함

○ 통계청에 공표된 자료로 추산할 수 없는 경우, 『2018 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』의 분석자료를 이용해 수원시 건설일용노동자 규모를 추산함

○ 수원시 건설일용노동자 수를 구하기에 앞서 이 보고서에서 정책대상으로 삼은 ‘건설일용노동자’의 개념을 명확히 확정함

- 통계청의 <지역별 고용조사>에 따르면, 종사자지위별 취업자를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분함. 그에 대한 설명은 아래와 같음

  • 상용직 : 고용계약 체결자는 고용계약기간이 1년 이상인 경우, 고용계약 미체결자인 경우 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정의 적용을 받거나 상여금 및 퇴직금 등 각종 수혜를 받는 사람

  • 임시직 : 고용계약 체결자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우, 고용계약 미체결자인 경우 한시적 기간(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 사람

  • 일용직 : 고용계약기간이 1개월 미만인 사람, 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람

- 이 보고서에서는 ‘건설일용노동자’를 대상으로 실태조사를 실시하여, 그 결과를 분석하고자 함. 다만, 건설업의 특성으로서 노동자가 한 건설현장에서 수개월 동안 일한 후 다른 현장으로 이동하는 경우가 잦으며, 일당제 급여를 받는 경우 임시직과 일용직의 경계가 모호하다는 점을 고려할 필요가 있음. 따라서 이 보고서에서 따로 ‘건설일용노동자’를 다르게 정의하지 않는 한, 임시직과 일용직을 포함한 것으로 보고자 함(자세한 내용은 제2장 제1절 “건설일용노동자” 개념의 조작적

정의 참조)

□ 수원시 건설일용노동자에 대해 설문조사를 실시함

○ 수원시 임시·일용직 건설일용노동자를 『2018 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』에 따라 약 14,800명으로 추정하고, 이 중 약 300명에 대해 설문조사를 실시하여 구체적 현황을 파악하고자 함

- 대개 오전 7시 ~ 오후 5시까지 근무하는 업무 특성, 근무 중 설문조사지에 집중하여 응답하기 어려운 환경, 단시간 내 조사원 및 연구진과 조사대상의 친밀감 또는 신뢰관계 형성의 어려움 등으로 인해 접근성이 낮은 집단으로 판단함

- 최소한의 대표성 확보를 위해 14,800명의 2%인 300명을 목표로 우편 및 직접조사로 설문조사를 실시함

○ 설문조사를 통해 수원시 건설일용노동자가 일하고 있는 노동 현장의 구체적 여건, 임금 및 휴일·휴가, 안전, 건강 등의 사항을 질의하고 응답을 받고자 하였음

□ 설문조사 응답자 중 추가 면접조사에 동의한 수원시 건설일용노동자에 대해 심층면접조사를 실시함

○ 5명 내외의 수원시 건설일용노동자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용해 그들이 처한 노동환경의 실정에 대해 구체적으로 파악함

○ 특히 건설일용노동자로 일하는 이유, 건설현장 이동의 경험과 빈도, 취업 알선 및 직업훈련 의사, 쉼터 마련 여부에 대한 의견 등 건설일용노동자들의 근무환경 개선방안 및 요구사항에 대해 질의하고 응답을 받고자 하였음

□ 조사기획의 내용, 추진 방향 및 계획의 적정성과 설문조사 및 심층면접조사를 통해 도출된 결론 및 정책방안에 대해 학계·업계 전문가에게 자문을 받음

3. 연구 체계

□ 상술한 바와 같이 연구의 체계를 도표로 나타내면 다음과 같음

▌표 1-1▐ 과제수행 체계

단계			내용	
1단계	연구 설계	시행계획서 제출	- 연구 목적·내용·추진방법 등	연구 방향 및 방법 설정, 연구 내용 도출
		착수보고회	- 관계자 대상 착수보고회 개최 - 착수보고서 제출	
		착수자문회의	- 학계·업계 전문가 의견 청취 - 연구 방향 및 방법 타당성 검토 - 연구 내용 적절성 검토	
2단계	자료 분석	관계 법령, 계획, 지원 현황 검토	- 중앙·지방 정부 관계 법령, 계획 검토 - 정책 지원 현황 검토	법령, 계획, 정책 현황 분석 등
		문헌연구	- 선행연구 분석, 타 지자체 사례 분석	
		통계분석, 시사점 도출	- 통계청 자료 2차 가공 및 분석 - 관련 정책의 한계점 분석 및 시사점 도출	
3단계	조사 연구	설문조사	- 수원시 건설일용노동자 300명 대상 - 우편 및 직접조사 - 의도적 표집에 의한 표본 추출 - 노동 현장, 임금과 휴일·휴가, 안전과 건강, 통계를 위한 일반사항 등	수원시 건설일용노동자의 노동환경 실태조사 및 의견수렴
		심층 면접조사	- 수원시 건설일용노동자 5명 내외 - 건설현장 인근에서 2-3명 공동 면접방식으로 1.5-2시간 진행 - 구조화된 설문지 이용 - 건설일용노동자로 일하는 이유, 건설현장 이동의 경험과 빈도, 취업 알선 및 직업훈련 의사, 쉼터 마련에 대한 의견 등 근무환경 개선방안 및 요구사항	
4단계	정책 방안 도출	결과분석 및 전문가 자문회의	- 설문조사·심층면접조사 결과분석 - 정책방안 도출을 위한 전문가 의견 청취	수원시 건설일용노동자 노동환경 개선을 위한 정책방안 도출
		정책방안 도출	- 항목별 수요에 따른 정책방안 도출	
5단계	결과 보고	연구보고서 작성	- 연구보고서 작성·제출	최종 연구보고서 제출

제2장
건설일용노동자 관련 정책 현황

제2장 건설일용노동자 관련 정책 현황

제1절 "건설일용노동자" 개념의 조작적 정의

1. 통계청 고용 관련 조사 자료에서의 종사상 지위

1) 통계청 고용 관련 조사의 임시·일용근로자

□ 대표적인 고용 관련 조사로서 매월 실시되는 <경제활동인구조사>와 반기마다 실시되는 <지역별 고용조사> 등에서 통계청은 '종사상 지위'의 개념과 그 하위 개념을 아래와 같이 이용함

○ 종사상 지위 : 취업자가 실제로 일하고 있는 신분 또는 지위상태를 말하며 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자, 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분

- 임금근로자 : 자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급받는 근로자로서 통상 상용, 임시, 일용근로자로 구분됨

  • 상용근로자 : 고용계약설정자는 고용계약기간이 1년 이상인 경우, 고용계약미설정자는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받는 사람

  • 임시근로자 : 고용계약설정자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우, 고용계약미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우

  • 일용근로자 : 고용계약기간이 1개월 미만인 자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등

- 비임금근로자 : 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자 형태의 근로자에 해당

□ 유사한 개념으로 '비정규직근로자'와 그 하위 개념은 아래와 같이 정의함

○ 비정규직 근로자 : 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자 등으로 분류됨

- 한시적근로자 : 근로계약기간을 정한 근로자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함

- 시간제근로자 : 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨

- 비전형근로자 : 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자

2) 법제처 "찾기쉬운 생활법령정보" 에서의 건설일용근로자

□ 법제처가 국민의 편의를 도모하기 위해 운영하는 "찾기쉬운 생활법령정보" 사이트(easylaw.go.kr)에서는 건설일용근로자 관련 개념을 아래와 같이 정의함

○ 건설일용근로자 : 「한국표준산업분류」[3]에 따른 건설업에 종사하는 일용근로자를 말함

○ 건설업 : 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 건설업을 말함(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」[4] 제2조 제1호 및 동법 시행령 제2조)

○ 일용근로자 : 1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당(미리 정해진 1일 동안의 근로시간에 대하여 근로하는 대가로 지급되는 임금을 말함) 형식의 임금을 지급받는 근로자로서 그날의 근로가 끝나면 근로관계가 종료되어 계속 고용이 보장되지 않는 근로자를 말함(「산업재해보상보험법 시행령」[5] 제23조 제1호 본문 및 고용노동부, 「임금의 매월 1회 이상 정기지급 원칙에 관한 해석기준」)

- 다만, 다음의 경우에는 일용근로자로 보지 않음(「산업재해보상보험법 시행령」 제23조 제1호 단서)

  • 근로관계가 3개월 이상 계속되는 경우

  • 그 근로자 및 같은 사업에서 같은 직종에 종사하는 다른 일용근로자의 근로조건, 근로계약의 형식, 구체적인 고용 실태 등을 종합적으로 고려할 때 근로 형태가 상용근로자와 비슷하다고 인정되는 경우

3) 2017. 7. 1. 시행, 통계청 고시 제2017-13호, 2017. 1. 13. 발령.
4) 2016. 7. 28. 시행, 법률 제13895호, 2016. 1. 27., 일부개정.
5) 2019. 7. 2. 시행, 대통령령 제29950호, 2019. 7. 2., 타법개정.

3) 『2018 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』의 비정규직 분류 원칙

□ 『2018 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』(이하 '2018년 현황' 라고 함)이 <지역별 고용조사> 자료를 활용하여 세운 비정규직 분류원칙은 아래와 같음[6)]

1. 임시직과 일용직은 계약기간 1년 미만이므로 비정규직으로 분류함
2. 상용직이면서 고용계약기간을 정한 경우는 '계약직 비정규직' 으로 분류함
3. 상용직이면서 주당 노동시간이 36시간 미만이면 '시간제 비정규직' 으로 분류함
4. 상용직 중 '계약직 비정규직' 과 '시간제 비정규직' 의 중복을 제거함

○ 이러한 원칙에 따라 정규직·비정규직을 구분하면 아래 표와 같음

▌표 2-1▐ '2018년 현황' 에서의 비정규직 분류

		상용	임시	일용
고용계약 기간	정함	▨	▨	▨
	정하지 않음		▨	▨
노동시간	시간제_36시간 미만	▨	▨	▨
	전일제_36시간 이상		▨	▨

※ ▨ 모양의 빗금 부분이 비정규직에 해당함

4) 본 보고서의 "건설일용노동자" 개념의 조작적 정의

□ 본 보고서에서는 통계청이 제공하는 2019년 상반기 <지역별 고용조사> 자료를 2차 가공하여 분석하고자 함

○ 기본적으로 상술한 여러 개념 중 통계청이 이용하는 종사상 지위 및 그 하위 개념을 이용하여 객관성을 유지하고자 함

○ '건설업 종사자이면서 고용형태가 임시직 또는 일용직인 자' 또는 '건설업 종사자이면서 직업이 기능원 또는 단순노무 종사자인 자' 의 비율을 계산하여 수원시 건설일용노동자의 규모를 추산하고자 시도하였음

6) 이희원, 『2018 수원시 임금노동자 및 비정규직 현황』, 수원시비정규직노동자복지센터, 2018, 5면 참조.

○ 그러나 통계청의 공표 자료는 지역별(시/군)·산업별·종사상 지위별 취업자 교차분석 내용을 제공하지 않음.

- 지역별·종사상 지위별 취업자 자료 역시 상용직의 고용계약체결 여부, 산업별 시간제 노동자 수 및 비율에 관한 자료를 제공하지 않음

- 또한, 임시직·일용직 역시 하나의 자료로 묶어 제공하여 분리할 수 없음

○ 따라서 통계청의 <지역별 고용조사> 자료 중 수원시 임금노동자 및 임시·일용노동자에 관한 내용을 이 보고서에 인용하되, 지역별·산업별·종사상 지위별 취업자 교차분석을 위한 비율은 '2018년 현황'에서 제시한 내용을 기초로 2019년 현황을 추정하고자 함

□ 건설업에 종사하는 노동자는 한 건설현장에서 수개월 동안 일한 후 다른 현장으로 이동하는 경우가 잦으며, 일당 또는 일당제 급여에 해당하는 금액을 매월 받는 형태가 많아 임시직과 일용직의 경계가 모호함

○ 본 보고서가 지향하는 개선정책의 대상이 임시직과 일용직을 모두 포함하여 분리하여 고려할 필요성이 적음

□ 결과적으로 본 보고서에서 "건설일용노동자"라 함은 건설업에 종사하는 임시직·일용직 노동자를 포함하는 개념으로 사용하고자 함

□ 나아가 법령과 계획 등 정부 정책에서는 "근로자"의 용어를 사용하므로, 이에 한하여 본 보고서에서 "근로자"의 용어를 사용하고, 그 외에는 모두 "노동자"를 사용하고자 함

제2절 중앙정부의 「건설 일자리 지원 대책」

1. 추진배경

1) 2017년 「건설산업 일자리 개선대책」 발표 및 관련 법령 개정

□ 중앙정부는 2017년 12월 「건설산업 일자리 개선대책」을 발표하고, 2018년 12월 「건설산업기본법」 개정[7], 2019년 11월 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(이하 '건설근로자법'이라 함)」 개정을 추진함[8]

○ 「건설산업 일자리 개선대책」의 핵심 내용은 아래 표와 같음

▌표 2-2▐ 「건설산업 일자리 개선대책」('17.12.) 핵심과제 및 현황

핵심 과제	추진현황
임금 직접지급제	• 全공공공사 의무화('19.6), 민간확산 병행('19.7 상호협력평가) 국토부 현장 시범적용 → 체불근절 확인('18. 추석, '19 설·추석)
적정임금제	• '18년(300억 이상), '19년(300억 미만) 각각 10개소 시범사업 중 → 도급과정의 임금삭감 방지를 위한 제도화 추진('20년 시행)
전자카드제	• 국토부, 지자체 등 현장에서 '18년부터 시범사업 중(약 150개소) → 「건설근로자법」 개정('19.11)으로 단계적 의무화 예정
기능인등급제	• 근로경력과 기능수준에 따른 등급부여 시스템 도입을 위해 「건설근로자법」 개정 완료('19.11), TF를 통해 세부방안 마련 중
근로환경 개선	• 퇴직공제 일 납입액 인상('18.1), 건설기계 체불방지를 위한 근보증제 도입('19.6), 원·하청의 노무관리 강화('19.6 등)

※ 출처 : 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 2면 참조

○ 「건설산업기본법」 개정의 주요 내용은 아래와 같음[9]

7) 현행 법령은 2019. 4. 30., 일부 개정되어 2019. 11. 1. 시행된 법률 제16415호임. 최근 일부개정은 2019. 4. 30. 있었던 법률 제16415호이며, 동 개정법은 2021. 1. 1.부로 시행예정임. 본문의 「건설산업기본법」 개정은 2018 12.. 18. 통과된 법률 제15991호로 2019. 6. 19.부로. 시행됨.

8) 현행법령은 2016. 1. 27., 일부 개정되어 2016. 7. 28. 시행된 법률 제13895호임. 최근 일부 개정된 본문의 「건설근로자법」은 2019. 11. 26. 일부 개정되어 2021. 5. 27. 시행예정인 법률 제16620호임.

9) 동법의 개정이유는 다음과 같음.
건설산업은 단일업종으로는 가장 많은 인원이 취업하고 있는 대표적인 일자리 산업이나, 건설근로자의 대부분이 비정규직으로 산업 전반의 고용 안정성이 낮고, 청년세대의 유입이 줄어들면서 다른 산업에 비해 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있음.
건설산업의 청년인력 진입기피는 임금체불·삭감, 열악한 근로여건 등으로 인하여 건설 일자리를 질 낮은 일자리로 여기는 사회적 인식에 기인한 것으로 다단계 도급구조에서 위험과 부담을 말단의 건설근로자에게 전가하는 잘못된 관행이 일상화되어 있는 실정임.
이에 발주자 임금직불 의무화, 하도급대금 지연이자제, 건설사의 고용관리 책임강화 및 불법하도급 근절 등을

- 국토교통부장관은 산업재해 발생 사실을 은폐하도록 교사 또는 공모하여 처벌을 받은 경우 등의 수급에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 벌점을 부과하고 이를 관리하도록 함(제25조 제5항 신설)

- 국토교통부장관은 건설업자가 「근로기준법」에 따라 체불사업주로 명단이 공개된 경우 등에는 국가, 지방자치단체 등 공공기관이 발주하는 건설공사에 대한 하도급 참여를 제한하도록 함(제29조의3 신설)

- 수급인은 발주자로부터 받은 준공금, 기성금 또는 선급금을 지급일이 지난 후에 지급하는 경우에는 그 초과기간에 대하여 연 100분의 25 이내에서 공정거래위원장이 정하여 고시하는 이율에 따른 이자를 지급하도록 함(제34조 제8항 신설)

- 국토교통부장관은 건설근로자에 대한 처우개선을 위하여 건설업자의 신청이 있는 경우 그 건설업자의 건설근로자 고용 실태, 복지증진 노력 등에 대한 사항을 평가할 수 있도록 함(제48조의2 신설)

- 건설업자가 타워크레인에 대하여 건설기계 대여업자와 대여계약을 체결한 경우 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 발주자에게 통보하도록 하고, 발주자는 타워크레인 대여계약금액이 대통령령으로 정하는 비율에 따른 금액에 미달하는 경우에는 타워크레인 대여계약의 적정성 등을 심사하도록 하며, 대여계약 내용이 적정하지 아니한 경우에는 그 사유를 분명히 밝혀 건설업자에게 타워크레인 대여업자 또는 대여계약내용의 변경을 요구하여야 하고, 변경요구를 받은 건설업자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이를 이행하도록 함(제68조의4 신설)

○ 「건설근로자법」 개정의 주요 내용은 아래와 같음[10)]

- 국가, 지방자치단체 등이 발주하는 건설공사로서 일정 규모 이상의 건설공사를 도급하는 도급인은 그 공사를 도급받은 수급인이 건설근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용을 다른 공사비와 구분하여 매월 지급하도록 함(제7조의3 신설)

- 국토교통부장관은 고용노동부장관과 협의하여 건설근로자를 경력, 자격, 교육훈련 등의 기준에 따라 기능별로 등급을 산정하여 구분·관리할 수 있도록 하고, 건설근

통하여 건설근로자의 소득수준을 제고하고 근로환경을 개선하여 건설일자리의 질을 시급히 높일 필요가 있음. 또한, 최근 사고가 잇따르고 있는 타워크레인 사고 예방을 위하여 건설업자가 타워크레인 대여업체를 선정할 때 발주자에게 사전 승인을 받도록 하고, 건설기계 대여업 종사자 보호를 위해 건설기계 대여대금 보증방식을 근보증으로 개편하는 한편, 체불 대여대금에 대해서도 지연이자를 부과하려는 것임.

10) 동법의 개정이유는 다음과 같음.
건설근로자의 임금 보호를 위하여 일정 규모 이상의 국가, 지방자치단체 등이 발주하는 건설공사에 대해서는 도급인이 수급인에게 임금에 해당하는 비용과 다른 공사비를 구분하여 지급하도록 함.
건설근로자의 이력을 체계적으로 관리하여 직업전망을 높이고 현장인력을 체계적으로 양성·지원하기 위하여 건설근로자를 경력 등에 따라 기능별로 등급을 산정하여 구분·관리할 수 있도록 함.
공제부금의 미납을 방지하고, 건설근로자에 대한 보호를 강화하기 위하여 도급인이 사업주를 대신하여 피공제자의 공제부금을 직접 납부하는 제도를 도입하고, 퇴직공제금의 지급대상을 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 함.

로자 등의 신청이 있으면 건설근로자의 기능등급에 관한 확인증을 발급할 수 있도록 함(제7조의4 및 제7조의5 신설)

- 사업주가 피공제자의 근로일수를 신고하지 않거나 잘못 신고한 경우 피공제자가 공제회에 직접 신고할 수 있도록 하고, 일정 규모 이상의 사업장의 사업주로서 퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 근로일수를 신고하기 위하여 피공제자에게 전자카드를 발급하고, 피공제자는 이를 사용하도록 함(제13조)

- 도급인이 공제부금을 직접 공제회에 내기로 사업주와 서면으로 합의하고 공제회에 그 사실을 통보한 경우, 사업주가 파산 등으로 공제부금을 내지 못하게 된 경우 등에 해당하는 경우에는 도급인이 사업주를 대신하여 피공제자의 공제부금을 공제회에 내도록 함(제13조의2 신설)

- 공제부금의 납부 월수가 12개월 미만인 피공제자가 65세에 이른 경우에는 퇴직공제금을 지급하도록 하는 등 퇴직공제금 지급 대상을 확대함(제14조 제1항)

- 퇴직공제금을 지급받을 권리와 반환금을 징수할 권리의 소멸시효를 3년에서 5년으로 조정함(제21조 제1항)

2) 건설산업 일자리 현주소 진단

□ 정부의 「건설 일자리 지원 대책」은 건설산업 일자리의 현주소를 아래와 같이 진단한 데서 근거함

□ 낙후된 채용시스템, 빠른 고령화, 불법인력 등 문제가 누적됨

○ 취업경로로서 팀·반장 인맥, 조합원 채용강요, 새벽인력시장 등 폐쇄적인 방식으로 이루어짐. 취업자의 76.3%가 인맥을 통해 진입함. 반면 유료소개소를 통해 진입하는 비율은 18.5%, 새벽인력시장은 3.3%순으로 나타남[11]

○ 청년층 진입이 저조하고 고령화가 빠르게 진행됨. 외국인 근로자 비율이 증가하고, 현장기술·노하우 전수가 단절되어 산업 생산기반이 약화될 우려가 있음[12]

○ 불안정한 근무시간, 임금체불·삭감 등에 따라 현장근로자의 평균소득 수준이 낮음[13]

○ 전체 산재사고 사망자 수는 감소 추세이나, 건설사고 사망자 수는 각종 대책

11) 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 3면.
12) 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 3면.
13) 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 4면.

에도 불구하고 뚜렷한 감소 효과가 나타나지 않음[14]

□ 현재 내국인만으로는 인력이 부족함. 인력양성·신규진입 지원이 필요함

□ 고용·생활 안전망 정비 계속, 혁신동력의 지속적 확보가 필요함

○ 건설 일자리 체질 개선에 대한 사회적 요구가 지속됨

- 공공공사 임금체불 차단, 적정임금 지급, 체불시 사후구제, 근로환경 개선 등 건설 근로자에 대한 고용·생활 안전망을 정비하는 중임

- 다단계 하도급 방지, 건설 기계·Eng. 종사자 보호 등 분야별 개선을 추진 중이나 근본적 체질개선에 미흡함

○ 일부 지표를 중심으로 건설경기가 하락세를 보임에 따라 업계에 부담이 되는 근로자 보호강화 조치의 추진동력이 저감될 우려가 있음

□ 건설 일자리에 대한 구조적 개선이 있어야 노동자의 삶의 질 개선과 신규 일자리 창출이 가능함

2. 2019년 「건설 일자리 지원 대책」의 추진

1) 건설 일자리 정책 추진방향

□ 2019년 「건설 일자리 지원 대책」의 추진방향은 아래 표와 같음

▌표 2-3▐ 2019년 「건설 일자리 지원 대책」의 체계

비전	건설산업을 양질의 일자리 산업으로 체질개선			
⇧				
핵심목표	일자리 확충, 질 좋은 일자리, 안전한 일터			
⇧				
전략	• 다양한 주체의 참여와 협의를 통한 종합적 처방 • 필요한 규제와 민간참여 촉진 유인설계 병행 • 현장에서 발생하는 구조적·관행적 문제 해소			
⇧				
3대 추진 목표	9개 세부과제	세부과제	조치 사항	추진 시기
일자리 전달체계	① 일 자 리	• 안전교육 이력관리·접근권한 부여(고용)	산업안전,보건교육 규정개정 등	'20.上

14) 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 4면.

혁신	채용구조 개선	• 공공현장 외국인 명단 대조검토 의무화(국토)	건산법 개정	‘20.上
		• 건설근로자 전자카드제 연계 통합관리(고용)	건고법령 개정	‘20.上
		• 불법고용 합동 단속 실시(법무·경찰·고용·국토)	현장단속	계속
		• 불법 다단계 하도급 근절(국토)	건산법령 개정	‘20.上
		• 건설업 고용평가 실시(국토)	사업자 평가	‘20.上
	② 공정한 채용시스템 정착	• 지역별 건설일자리 협의회 운영(국토)	협의회 구성(지침)	국토부 즉시 공공확대 ‘20~
		• 건설일드림넷 정보제공 확대(고용, 국토)	일자리 정보 연계	‘20.上
		• 취업지원센터 알선 내실화(고용)	외국인고용법령 개정 등	‘20.上
		• 갈등해소센터 운영(국토)	채용강요 적용례 배포 등	‘19.末
		• 채용절차법 집중 신고·점검 기간 운영(고용)	노동관서별 신고센터 설치, 채용절차 교육 등	‘20.上
	③ 인력육성 지원	• 특성화고교 운영(국토, 고용)	교내훈련, 채용지원 등	계속
		• 공공공사 인턴제도 시범운영(국토)	시행방안 마련 및 시행	‘20.上
		• 거점훈련기관 채용지원(국토)	채용지원 협약 체결	‘20.上
		• 체계적인 인력 수급계획 마련(국토)	인력수급·양성계획 수립	‘20.上
사각지대 종사자 보호	④ 건설기계 종사자 보호	• 불법영업 및 다단계임대금지(국토)	건설기계관리법 개정	‘20.上
		• 기계대여대금 현장별 보증 강화(국토)	현장점검 및 실적관리	즉시
		• 건설기계 등록번호판 전국 일원화(국토)	전산시스템 보완방안 마련 착수	‘19.11
	⑤ 건설Eng. 일자리 개선	• 신규인력 채용시 가점부여(국토)	지침개정	‘19.末
		• 적정 대가기준 마련(국토, 기재)	개정안 마련	‘20.上
		• 과도한 장시간 근무방지(국토)	제도 모니터링	즉시
		• 하도급 실적관리(국토)	지침개정	‘20.上
	⑥ 고령·여성 근로자 보호	• 고령 친화적인 작업환경 조성(국토, 고용)	시범사업 및 표준모델 마련	‘20.上
		• 고령자 보호노력 고용평가 반영(국토)	건산법시행규칙 개정	‘20.上
		• 고령근로자 건강관리 지원(고용, 국토)	지침시달	‘20.上
		• 편의시설 설치 기준 개선(고용)	건고법시행규칙 개정	‘20년
		• 성인지 및 성평등 교육실시(고용)	지침시달	‘20~
		• 정부위원회 여성위원 위촉비율 상향(고용)	여성위원 위촉	‘20~
근로환경과 현장안전 개선	⑦ 근로자 경력관리 및 적정보상	• 전자카드와 대금지급시스템 연계(고용, 조달)	시스템 개선	‘19.下
		• 전자카드 운영개선 및 시범사업 확대(국토)	시범사업 등	‘20.上
		• 기능인등급제 시행방안 구체화(국토, 고용)	건고법령 개정 등	‘20.上
	⑧ 임금체불	• 임금직불제 세부운영기준 법제화(국토)	세부운영기준 개정	‘20.上

	근절	• 건설기계 대여대금과 운전사급여 구분(국토)	세부운영기준 개정	‘20.上
		• 전자대금지급시스템 기능개선(국토, 조달)	시스템 개선	‘20.上
		• 근로감독관 불법하도급 조사 강화(고용)	업무지침 개정	‘19.末
	⑨ 안전한 일터 조성	• 안전대책의 현장이행력 제고(고용, 국토)	안전관리자 확대 현장 순찰 강화 등	‘20.上
		• 보호구 지원(고용)	산업예방보상기금 지원 시범사업 등	‘20.上
		• 유해·위험작업 자격제도 개선(고용)	규칙개정	‘20.上
		• 공사계약제도 개선(국토)	건진법령 개정	‘20.上
		• 스마트 안전기술 개발(국토)	R&D사업 착수	‘20.上

※ 출처 : 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 6, 20~21면 참조

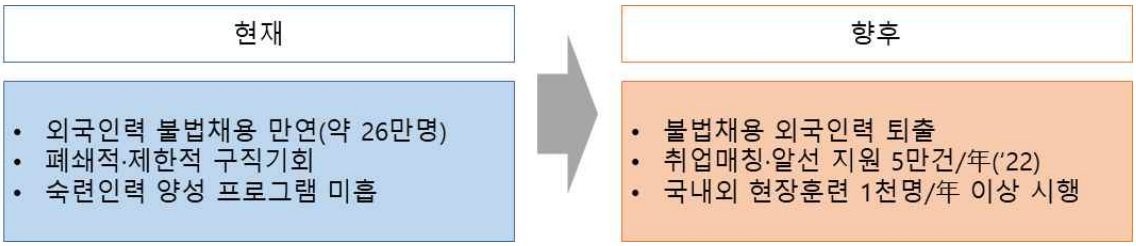
2) 건설 일자리 정책 주요 내용

□ 일자리 전달체계 혁신

○ 건설시장의 일감이 많아지면 건설 일자리가 자연스럽게 증가하고 취업도 쉬워진다는 수동적 관점에서 탈피

○ 적정수준의 공공 건설투자를 확대하면서 인력양성 지원의 효과를 체감할 수 있도록 일자리를 근로자와 결합하는 ‘전달체계’ 개선

▌그림 2-1▐ 일자리 전달체계 혁신의 내용



※ 출처 : 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 7면 참조

□ 사각지대 종사자 보호

○ 상대적으로 보호가 미흡했던 건설기계·Eng. 분야 종사자와 점차 비중이 증가하고 있는 고령자·연성 근로자 대상 맞춤형 지원

▌그림 2-2▐ 사각지대 종사자 보호의 내용

현재	향후
• 건설기계 시장의 불법·불공정 관행 • 고강도 업무로 청년층 Eng.산업 기피 • 취약한 고령근로자 안전(재해율 3.6%)	• 기계 불법영업과 임대료 차취 근절 • Eng.분야 신규고용 연강 1천명 이상 • 고령근로자 재해율 50% ↓('25년)

※ 출처 : 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 12면 참조

□ 근로환경과 현장안전 개선

○ 「건설산업 일자리 개선대책」('17.12), 「산업안전보건법」 전부 개정('19.1 공포) 등의 성과확산과 시장안착을 위한 추가·보완대책 마련

▌그림 2-3▐ 근로환경과 현장안전의 내용

현재	향후
• 숙련인력도 승진, 임금 등 보상 미흡 • 연간 임금체불 규모 2,500억원 상회 • 현장 안전사고 계속	• 경력, 자격에 따라 적정 처우 보장 • 공공공사 체불근절 → 민간 확산 • 건설업 사망만인율 1.66→1.0('25년)

※ 출처 : 일자리위원회·관계부처 합동, 「양질의 일자리 창출을 위한 건설 일자리 지원 대책」, 2019. 11., 15면 참조

3. 시사점

□ 중앙정부 정책을 고려해 지자체 차원의 건설일용노동자 노동환경 개선 세부정책 마련 필요

○ 중앙정부 차원에서 추진하고자 하는 건설 일자리 정책의 취지는 건설업 분야의 고용 및 노동환경의 체질개선을 통해 일자리를 증진하고자 하는 목적임

○ 그 과정이 고용 및 노동환경의 개선이므로, 이를 고려해 지자체 실정에 알맞은 세부정책 개발이 선행되어야 함. 다만, 지역적 특성을 고려하여야 함

- 수원시의 경우 채용이 대부분 인맥을 통해 이루어지고, 활성화된 새벽인력시장이 없음. 또한, 건설노동자의 다수가 노조로부터 일을 알선 받고 있음. 새벽인력시장의 활성화 또는 의존도가 과도한 팀·반장 등 인맥을 통한 채용에서 노조를 통한 채용 또는 건설일드림넷 이용을 도모할 필요가 있음

- 수원시는 건설현장이 적어 건설에 종사하는 노동자가 다른 지역으로 이동하는 경향이 있음. 중소규모 현장에서 건설노동자가 이용할 휴게실, 화장실, 주차장 등이 부족하나 중앙정부 정책에는 그러한 세부적 수요에 대한 대책이 부족함

- 수원시 역시 다른 지역과 마찬가지로 건설 분야 신규인력의 유입이 적고, 외국인 노동자가 증가하고 있음

○ 지자체 차원에서 건설노동자의 정책수요를 파악하기 위해 근로환경에 대한 실태조사가 선행되어야 함

□ 건설현장에서 실제 필요한 안전 지원 및 편의 지원의 발굴

○ 안전관리자를 의무적으로 선임하는 공사 범위의 단계적 확대나 점검 패트롤 등 제도상의 개선은 중앙정부 정책에 따르나, 구체적 사안에서는 지자체 차원의 지원정책을 발굴하여야 함

- 휴게시설의 부족, 샤워실 및 화장실 등 편의시설 부족, 안전모·안전화·안전대와 같은 보호구 지급의 지연 등 구체적 사안에 대해 지자체의 지원이 필요함

- 특히, 산업재해 또는 공상 처리 수준의 큰 부상이 아닌 작은 열상이나 창상은 자비로 치료를 받는 경우가 다반사임. 업무상 자주 맞게 되는 파상풍 주사나 연고, 밴드의 지급 등은 건설노동자가 자비로 구입하는 경우가 많음

○ 설문조사와 더불어 실제 건설현장에서 자주 발생하나 중앙정부의 정책 범위에 포함되기에 적절하지 않은 부분에 대해 건설노동자를 대면하여 심층 조사할 필요가 있음

□ 더불어 지자체 차원의 세부정책을 마련하는 경우 탁월한 선례가 있는지 연구하여야 할 필요성도 큼

제3절 유사 지자체 정책 사례

1. 성남시 건설노동자 쉼터 운영 사례

□ 성남시는 서울시와 경기 남부의 과천시, 광주, 수원시에 접하고 있음. 지리적 특성에 의해 새벽인력시장이 활성화되어 있는 상태임

□ 건설노동자에 대한 다른 정책은 중앙정부차원에서 실시되고 있으나, 지자체 차원에서 경기도와 성남시가 공동으로 건설노동자 쉼터를 운영 중임[15)]

○ 경기도 성남시 수정구 성남대로 1282(태평동 5211) 건물 2층에 조성된 쉼터(031-721-0826)는 82.44㎡(약 25평) 규모로 2013년 10월 개소됨

- 주로 철근공이 많이 찾는 새벽인력시장이 활성화된 장소임

○ 2019년 현재 경기도와 성남시에서는 각각 도비 1억 원, 시비 5천만 원의 예산으로 임대료를 지원하고 있으며, 운영비는 위탁처인 경기도건설노동조합 경기도건설지부가 부담함

○ 건설근로자 취업지원경기성남센터를 통해 취업알선처 기능을 함께 함

○ 건설공사가 많지 않은 12월 현재 일간 40여 명이 이용하고 있음

2. 서울시 유급병가지원 및 새벽 일자리 쉼터 운영 사례

□ 서울시는 2019년 6월 이후 유급휴가가 없는 일용근로자, 대리·퀵서비스기사, 생명보험설계사 등 특수고용직종사자, 영세자영업자 등 근로취약계층의 '의료빈곤층 방지'를 위해 '서울형 유급병가지원'을 시행함

○ 지원대상은 건강보험 지역가입자 중 중위소득 100% 이하(보건복지부 2019년도 가구규모당 소득기준 일람표 기준[16)]) 또는 재산이 2억 5천만 원 이하인

15) 성남시 주무부서는 공정노동팀임.

16) 보건복지부 2019년도 가구규모당 소득기준 일람표(단위 : 원/일)

가구규모	1인	2인	3인	4인
기준 중위소득	1,707,008	2,906,528	3,760,032	4,613,536
가구규모	5인	6인	7인	8인
기준 중위소득	5,467,040	6,320,544	7,174,048	8,027,552

※ 8인 이상 가구의 경우, 1인 증가시마다 853,504원씩 증가

근로소득자 또는 사업소득자임

○ 지원대상자가 입원치료를 받는 경우 동주민센터나 보건소에 유급병가를 신청함. 보건소에서 지원자격을 조사하여 해당자로 판단한 경우, 서울시 생활임금인 1일 81,180원을 총 11일(입원 10일, 검진 1일) 한도로 지급함

○ 일용근로자를 대상으로 하므로, 건설일용노동자를 포함함. 일용직이 아니더라도 일부 건설노동자, 봉제업 종사자 등 고용주를 특정할 수 없는 노동자도 지원 가능함

□ 서울시는 2016년 말부터 비상시국 민생안전대책의 일환으로 「새벽 일자리 쉼터」를 운영함

○ 2016년~ 2017년은 자치구 새벽인력시장 「겨울철 쉼터」설치 운영[17]을 위한 예산을 지원하고, 2017년~2018년에는 이를 확대 시행하며 표준모델을 적용함

- 당초 새벽인력시장 내 동절기(4개월간) 운영하던 「겨울철 쉼터」를 「새벽 일자리 쉼터」로 명칭을 변경하고 연중 운영함. 2018년 10월까지 4개소 시범 운영 후, 11월부터 전 자치구 대상 추가 수요 파악 및 확대 추진

- 임대건물이 아닌 천막형임

▌그림 2-4▐ 서울시 「새벽 일자리 쉼터」 사례

양천구 겨울철 쉼터　　금천구 겨울철 쉼터　　동작구 겨울철 쉼터

※ 출처 : 서울시, 「새벽 일자리 쉼터」 확대 운영계획, 2018. 5., 4면 참조

○ 2017년~2018년 「겨울철 쉼터」의 경우 총 이용인원 140,986명, 일평균 이용인원이 1,489명으로 나타났으며, 만족도가 95.4%였음

- 무료 와이파이, 핸드폰 충전기, 소화기 등 편의시설 제공

- 이용자 수요에 맞춘 다양한 냉·온음료(한방차·율무차·커피 등) 구비

17) 행정1부시장방침-제327호, 2017.12.11.

▌표 2-4▐ ‘17~’18년 「겨울철 쉼터」 운영결과

구분	운영장소	운영인력	이용인원		운영기간
			누계	일평균	
광진구	① 자양동	공공근로 2명	9,000	60	‘17. 12. 1. ~ ’18. 4. 30.
	② 중곡동	공공근로 2명	8,250	55	‘17. 12. 1. ~ ’18. 4. 30.
중랑구	③ 면목동광장	기간제근로자 12명	6,251	85	‘17. 12. 18. ~ ’18. 3. 31.
양천구	④ 신정동	기간제근로자 2명	12,000	120	‘17. 12. 1. ~ ’18. 3. 31.
	⑤ 신월동	기간제근로자 2명	3,000	30	‘17. 12. 1. ~ ’18. 3. 31.
구로구	⑥ 남구로역	기간제근로자 4명	91,000	1,000	‘17. 12. 1. ~ ’18. 3. 31.
동작구	⑦ 이수역	기간제근로자 1명	3,885	35	‘17. 11. 1. ~ ’18. 3. 31.
금천구	⑧ 독산동	기간제근로자 3명	7,600	104	‘18. 1. 15. ~ ’18. 4. 30.
계	6개구 8개소	28명	140,986	1,489	

※ 출처 : 서울시, 「새벽 일자리 쉼터」 확대 운영계획, 2018. 5., 3면 참조

▌표 2-5▐ ’18년 「새벽 일자리 쉼터」 운영장소 및 운영시간

구분	운영장소	운영인력	운영기간	운영시간
광진구	① 자양동	공공근로 2명	‘18. 6. 14. ~ 연중 (명절만 휴무)	04:30 ~ 08:30
	② 중곡동	공공근로 2명		
구로구	③ 남구로역	기간제근로자 6명	‘18. 6. 14. ~ 연중 (토・일요일 휴무)	03:00 ~ 09:00
금천구	④ 독산동	기간제근로자 3명	‘18. 6. 14. ~ 연중 (토・일요일 휴무)	03:00 ~ 07:00

※ 출처 : 서울시, 「새벽 일자리 쉼터」 확대 운영계획, 2018. 5., 5면 참조

▌표 2-6▐ ’18년 「새벽 일자리 쉼터」 소요예산(시비보조금)

(단위 : 천원)

구분	운영장소	소요예산			비고
		계	인건비	운영비	
광진구	① 자양동	-	-	-	‘18년 거울철 쉼터 예산 사용
	② 중곡동				
구로구	③ 남구로역	31,200	20,400	10,800	
금천구	④ 독산동	32,160	29,160	3,000	
계		63,360	49,560	13,800	

※ 출처 : 서울시, 「새벽 일자리 쉼터」 확대 운영계획, 2018. 5., 5면 참조

○ 서울시설공단 상수도 야간 공사현장 「근로자 이동식 편의시설」 사례

- 서울시설공단은 2019년 11월 도심지 공사장 근로자 근무환경 개선을 위해 이동식 편의시설을 운영함

- 상수도 야간공사장에서는 편의시설(화장실 등)이 없어 노동자가 근처 건물의 화장실을 이용하는 등의 불편함이 꾸준히 제기되어 왔음

- 특히 상수도 공사현장은 도심지 내에 산재하여 간이화장실 운영 시 반복적인 설치·철거 및 별도 장비(트럭 등)가 필요하고, 미관이 좋지 않았음

- 상수도 공사장에 캠핑카형 이동식 편의시설을 운영하여 인권을 증대시키고 위생시설 개선 및 공사업무 공간 확보를 도모함

- 근로자 편의시설(이동식 화장실 및 세면시설 등), 휴게시설(테이블, 의자, 노트북 및 프린터, 와이파이 이용), 안전시설 확보(후면에 비상 점멸시설 설치) 제공

▎그림 2-5▎ 서울시설공단의 이동식 편의시설 사례

※ 출처 : 민주주의 서울, 도심지 공사장 근로자 근무환경 개선을 위한 이동식 편의시설 운영(안)(https://democracy.seoul.go.kr/front/freeSuggest/view.do?sn=185406, 2019.11.28. 현재) 참조

3. 시사점

□ 새벽인력시장의 활성화 여부 등 지역 현장에 따라 고정식·이동식 쉼터 형태를 고려하여야 할 필요성이 있음

□ 성남시에서 건설노동자 쉼터 지원은 고정식의 경우 건물 임대료 정도에 한함. 다만, 위탁처를 통해 취업알선의 허브로서도 기능하며, 인건비 및 운영비 등은 위탁처가 부담하도록 함

○ 성남시의 경우 지리적 여건이 서울시와 경기도 수 개 시의 광범위한 지역에

접한 특성이 있음. 쉼터가 새벽인력시장이 활성화된 지역에 위치하고 있으나, 최근 동절기가 되어 이용인원이 줄어드는 경향이 있음

○ 도비 및 시비로 임대료만 지원하여 건설노조 등에서 인건비 및 운영비 등의 부담이 필수적임

□ 서울시의 경우 이동식 쉼터를 지원하고 있음. 주로 새벽인력시장을 이용하는 건설노동자를 대상으로 함

○ 다른 지자체에 비해 서울시는 면적이 넓고 새벽인력시장이 활성화된 장소가 다수임

○ 건물 임대료가 상당하고, 건설노동자가 광범위한 지역에 흩어져 있어 특정 지역에 고정식 쉼터를 마련하는 데 한계가 있음

○ 현재 천막형 쉼터를 표준화하여 편의를 제공하고 있으나, 건설현장에서 이용하거나 일을 마친 후 귀가 시 이용할 수 있는 편의시설의 제공에는 적합하지 않은 측면이 있다고 판단됨

○ 최근 시민이 제안한 제안으로서 캠핑카를 이용한 이동식 편의시설이 그 대안으로 떠오름. 상수도 공사 등 야간에 작업하는 현장에서 휴게공간 등을 설치하기 어려운 환경에 적용할 수 있는 장점이 있음

- 다만, 캠핑카 한 대의 임대에 월 300만 원, 운영비 100만 원 수준의 지출이 예상되어 3개월 이상 지속하는 건설현장에서는 비용부담의 측면을 무시할 수 없는 단점도 있음[18)]

□ 건물을 임대하는 고정식 쉼터의 경우 이용자의 증감이 있는 경우에도 시비의 지출이 계속되어야 하나, 취업알선, 각종 정보제공, 화장실 및 샤워실 등 편의 제공 가능성 확보 측면에서 적절함

□ 이동식 쉼터의 경우 건설현장 인근에 설치하여 편의 제공을 위한 적극적 정책을 실시할 수 있는 장점이 있음. 다만, 새벽인력시장에서의 대기시간에 이용하는 편의 정도가 아닌, 건설현장에서의 편의를 제공하기 위해서는 천막형보다 캠핑카형이 수요에 보다 적합함

□ 수원시의 경우 어떤 형태든 쉼터에 대한 건설일용노동자의 수요가 매우 큼. 그

18) 비용에 대해서는, 중아일보, “밤되면 왔다가 새벽 6시 사라진다... 공사장 찾는 캠핑카 정체” (https://news.joins.com/article/23640647?cloc=joongang-mhome-group3), 2019. 11. 25. 참조.

러나 지역 내 활성화된 새벽인력시장이 있지 않다는 사실도 고려하여 필요에 적절한 형태를 숙고하여야 할 필요성이 있음

제3장
수원시 건설일용노동자 현황 및 노동환경

제3장 수원시 건설일용노동자 현황 및 노동실태

제1절 수원시 건설일용노동자 현황

1. 수원시 경제활동인구 현황

□ 2019년 상반기 <지역별 고용조사>에서 확인한 수원시 15세 이상 추정인구는 1,039.3천 명임. 이 중 경제활동인구는 655.4천 명이고, 비경제활동인구는 383.9명임[19)]

○ 경제활동인구 중 취업자는 627.3천 명, 실업자는 28.1천 명임

○ 경제활동참가율 63.1%, 고용률 60.4%, 실업률 4.3%로 나타남

□ 2018년 상반기 <지역별 고용조사>에서 확인한 수원시 15세 이상 추정인구는 1,029.2천 명임. 이 중 경제활동인구는 634.5천 명이고, 비경제활동인구는 394.7천 명임

○ 경제활동인구 중 취업자는 603.9천 명, 실업자는 30.6천 명임

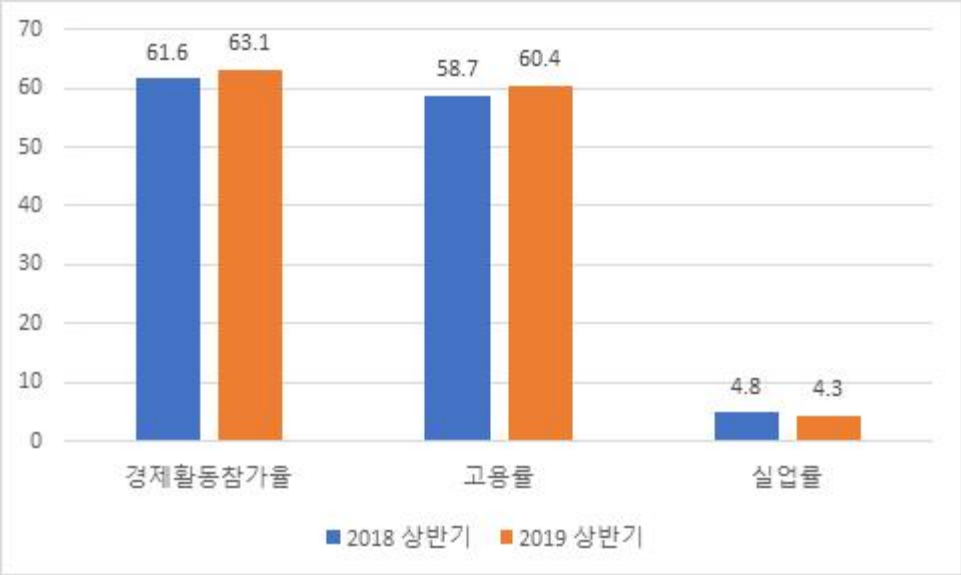
○ 경제활동참가율은 61.6%, 고용률 58.7%, 실업률 4.8%로 나타남

□ 1년 전과 비교하여 경제활동인구가 늘어난 반면, 비경제활동인구가 줄어들고, 경제활동참가율이 1.5%p, 고용률이 1.7%p 높아진 것으로 나타남. 실업률도 0.5%p 낮아짐

19) 통계청, <지역별 고용조사 - 시군(9개도)별 경제활동인구 총괄>(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3A01S&conn_path=I3, 2019.11.28. 현재) 참조.

▌그림 3-1▐ 2018~2019년 수원시 경제활동참가율, 고용률, 실업률 비교

(단위 : %)



※ 출처 : 통계청, 지역별고용조사 - 시군(9개도)별 경제활동인구 총괄(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3A01S&conn_path=I3, 2019.11.28. 현재) 참조

2. 수원시 산업별·직업별 취업자 현황

□ 2019년 상반기 수원시 취업자 627.3천 명 중 건설업에 종사하는 사람은 53.2천 명으로 나타남. 2018년 45.2천 명과 비교하여 8천 명이 증가했음

▌그림 3-2▐ 2018~2019년 산업별 취업자 현황

(단위 : %)

※ 출처 : 통계청, 지역별고용조사 - 시군(9개도)/산업별 취업자(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3A05S&conn_path=I3, 2019.11.28. 현재) 참조

□ 경기도 내 타 지자체와 비교해 건설업에 종사하는 인구가 가장 많은 것으로 나타남

▌표 3-1▐ 경기도 내 지자체별 산업별 취업자 인구

(단위 : 천 명)

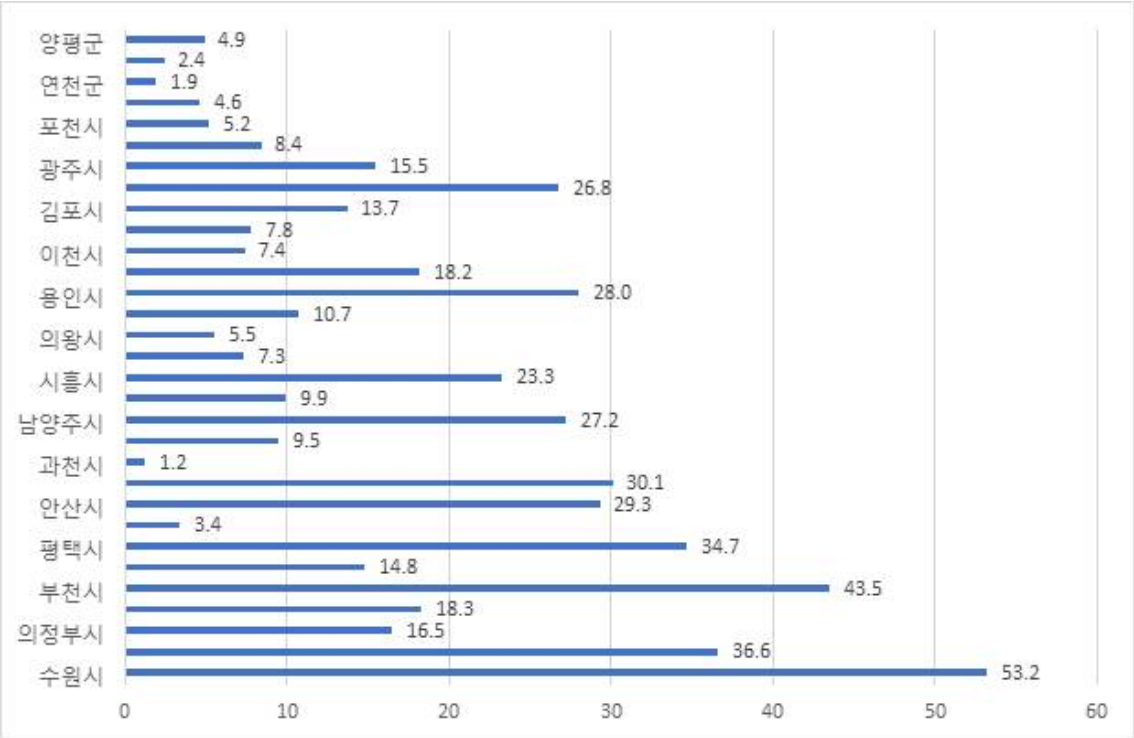
순번	지자체	계	농업, 임업 및 어업 (A)	광·제조업(B,C)	건설업 (F)	도소매·음식숙박업(G,I)	전기·운수·통신·금융(D,H,J,K)	사업·개인·공공서비스 및 기타(E,L~U)
1	**수원시**	**627.3**	**1.8**	**114.7**	**53.2**	**136.3**	**68.4**	**253.0**
2	성남시	470.4	0.3	54.7	36.6	103.2	78.7	196.9
3	의정부시	213.8	1.1	26.2	16.5	52.9	29.2	88.0
4	안양시	284.6	0.8	41.9	18.3	60.7	40.8	122.2
5	부천시	439.6	1.1	91.1	43.5	86.9	53.5	163.5
6	광명시	160.4	1.9	21.6	14.8	36.0	24.0	62.0
7	평택시	264.2	6.5	76.3	34.7	49.3	26.5	71.0
8	동두천시	45.1	0.3	9.0	3.4	10.4	4.4	17.5
9	안산시	377.1	2.2	119.8	29.3	82.0	36.9	106.9
10	고양시	488.5	1.7	45.0	30.1	115.2	88.5	208.0
11	과천시	23.9	0.1	1.7	1.2	4.2	4.3	12.5

12	구리시	98.3	0.2	9.6	9.5	24.7	13.4	40.9
13	남양주시	306.9	2.7	40.0	27.2	75.0	40.2	121.8
14	오산시	118.5	1.6	40.7	9.9	17.2	11.7	37.4
15	시흥시	266.2	2.5	103.8	23.3	46.6	21.2	68.8
16	군포시	139.0	-	30.9	7.3	26.4	17.4	57.0
17	의왕시	76.9	0.1	10.3	5.5	17.1	10.5	33.2
18	하남시	130.2	2.3	13.2	10.7	42.9	16.1	45.0
19	용인시	490.7	4.3	71.7	28.0	102.4	79.9	204.3
20	파주시	226.9	11.2	51.6	18.2	41.7	27.4	76.8
21	이천시	123.5	12.0	30.6	7.4	20.2	13.4	40.0
22	안성시	111.8	10.1	34.1	7.8	15.7	9.8	34.3
23	김포시	217.0	9.0	40.0	13.7	42.6	35.3	76.4
24	화성시	425.4	19.3	158.4	26.8	61.8	34.5	124.6
25	광주시	191.9	1.8	42.4	15.5	44.0	29.9	58.2
26	양주시	106.0	4.7	24.2	8.4	24.7	11.3	32.7
27	포천시	84.8	11.1	23.8	5.2	18.3	6.8	19.7
28	여주시	56.5	9.3	7.6	4.6	8.2	6.8	20.1
29	연천군	22.0	6.2	1.8	1.9	3.5	1.4	7.1
30	가평군	31.7	5.0	1.6	2.4	10.8	1.2	10.7
31	양평군	58.6	13.4	2.7	4.9	11.4	4.3	21.9

※ 출처 : 통계청, 지역별고용조사 - 시군(9개도)/산업별 취업자(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3A05S&conn_path=I3, 2019.11.28. 현재) 참조

▌그림 3-3▐ 경기도 내 지자체별 산업별 취업자 인구 - 건설업

(단위 : 천 명)



□ 직업별로 보아 건설업과 관련이 깊은 기능·기계조작·조립 종사자 및 단순노무 종사자는 각각 117.9천 명, 75.3천 명으로 나타남

3. 수원시 종사상 지위별 취업자 현황

□ 2019년 상반기 수원시 임금노동자는 521.3천 명임. 이 중 상용근로자는 378.8천 명이고, 임시·일용근로자는 142.5천 명임. 비임금노동자는 106.0천 명으로 나타남

▌표 3-2▐ 2018년 상반기 및 2019년 상반기 수원시 종사상지위별 취업자 현황

(단위 : 천 명)

행정구역	종사상지위별	2018 상반기	2019 상반기
수원시	계	603.9	627.3
	임금근로자	492.6	521.3
	- 상용근로자	378.2	378.8
	- 임시·일용근로자	114.3	142.5
	비임금근로자	111.3	106.0

※ 출처 : 통계청, 지역별고용조사 - 시군(9개도)/종사상지위별 취업자(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3A07S&conn_path=I3, 2019.11.28. 현재) 참조

4. 수원시 건설일용노동자 현황

□ 통계청의 <지역별 고용조사>는 산업별 취업자의 종사상 지위 정보를 제공하거나, 고용계약기간 정함 여부, 노동시간의 36시간 미만 여부에 대한 정보를 공공데이터로 공개하지 않음

○ 따라서 공개된 정보만으로는 수원시 건설업 종사자의 임시·일용직, 계약직 비정규직 및 시간제 비정규직의 규모를 도출할 수 없음

○ 다만, '2018년 현황'에서 도출된 내용은 아래와 같음

- 2018년 수원시 임금노동자 492,566명 중 건설업에 종사하는 노동자는 36,745명임(산업 5분류로 보아 전체의 7.5%)

- 건설업에 종사하는 임금노동자 중 임시적·일용직이 각각 15.3%, 25.0%이므로, 임시·일용노동자로 분류될 수 있는 노동자는 약 14,800명으로 추정됨

□ 2019년 상반기 <지역별 고용조사>에 의하면, 수원시 임금노동자는 521.3천 명이고, 건설업에 종사하는 노동자는 44.3천 명(산업 5분류로 보아 전체의 8.5%)으로 추정됨

□ 다만, 건설업에 종사하는 임금노동자 중 임시직·일용직의 비율이 얼마인지는 구할 수 없음

○ 이 비율을 '2018년 현황'에서 구한 15.3%와 25.0%라고 가정하면, 수원시에서 건설업에 종사하는 임시·일용노동자는 약 17.9천 명으로 추정할 수 있음

□ 한편, 수원시에서 조사한 바를 기초로 수원시건설일용노동자의 수를 추정하면 다음과 같음

○ 수원시 직업소개소는 2019년 12월 현재 350여개임. 이 중 건설 분야만 알선하는 직업소개소는 약 127개임

- 건설 분야만 알선하는 직업소개소 중 고용서비스협회에 가입되어 있는 곳은 29개소이고, 협회 미가입 직업소개소는 98개소임[20]

- 127개 직업소개소를 통해 건설일용노동에 알선된 건수는 485,384건임[21]

- 총 485,384건 중 외국인 비율은 약 20%였으며, 근로일수는 한 달 기준 약 20 ~ 25일임. 동절기 약 4개월이 비수기인 것으로 나타났으며, 정기적으로 구직을 한 건수[22]는 건설업체당 평균 5건으로 집계됨

- 총 485,384건 중 내국인 비율은 약 80%로 388,307건이었고, 정기적으로 구직을 한 건수는 154,940건[23]이고, 1년 중 244일을 일한다고 가정했을 경우 하루 평균 635명이 직업소개소를 통해 정기적으로 일자리를 구한 것으로 나타남.

- 내국인 중 비정기적으로 구직하는 경우는 총 내국인 구직 건수 388,307건에서 정기적 구직 건수인 154,940건을 제외한 233,367건으로 나타남. 한 번 구직하여 4일을 일한다고 가정한 경우 연중 91일을 일하며, 이처럼 비정기적으로 구직한 사람은 2,564명인 것으로 나타남

- 따라서 직업소개소를 통해 내국인 중 정기 및 비정기적으로 구직한 사람은 635명과

20) 고용서비스협회의 협조를 받아 수원시에서 조사함. 협회 미가입 직업소개소의 경우 해당 부서에서 실적을 확인한 후 조사에 응한 업체 74개소와 조사에 응하지 않은 24개소를 합산하여 98개소로 도출함.
21) 조사에 응하지 않은 24개소의 경우 조사에 응한 직업소개소 평균 실적의 절반으로 실적을 가정함(연 2,000건 정도에 해당함)
22) 매일 구직한 경우로 1개월 20일 구직, 연 244일 근무의 조건으로 도출함. 반면, 비정기적으로 구직한 사람은 평균적으로 3~4일마다 구직하는 것으로 나타남,
23) '업체당 5명 × 1년 중 244일 × 127개 업체 = 154,940건'으로 도출함

2,564명을 합산한 3,199명으로 나타남

○ 노동조합에 가입해 이를 통해 일자리를 알선받는 경우는 다음과 같음

- 한국노총의 경우 경기남부지부 조합원 중 수원시에 거주하는 건설노동자가 80여 명인 것으로 조사됨

- 민주노총의 경우 정확한 자료를 얻기 어려우나 비슷한 수준일 것으로 예상됨

- 따라서 노동조합에 가입해 이를 통해 일자리를 알선받는 수원시 건설노동자는 160여 명 정도일 것으로 추정됨

○ 생각건대, 이와 같은 조사에도 불구하고 수치에 해석의 여지가 있음

- 건설일용노동자는 일자리가 있는 곳을 찾아 수원시 거주하더라도 다른 지역의 직업소개소를 통해 일자리를 찾는 경우가 있고, 마찬가지로 다른 지역 거주자가 수원시 직업소개소를 통해 일자리를 찾는 경우도 있음

- 이 연구 심층면접과 선행연구를 통해 밝혀진 바에 따르면, 직업소개소를 거치지 않고, 기존의 팀장·반장의 인맥을 통해 직접 알선받는 경우가 가장 많음

- 노조를 통해 일자리를 알선받는 인원은 비율이 매우 낮고, 건수로 파악이 불가능한 실정임

- 따라서 이 수치는 대략적인 참고사항으로 읽고, 보다 정확한 통계를 위해서는 수원시건설일용노동자 쉼터와 같은 거점 마련 후 일자리 알선 연간 통계 자료를 확보하는 것이 적절할 것으로 생각됨

제2절 수원시 건설일용노동자 실태 설문조사 결과 분석

1. 수원시 건설일용노동자 실태에 관한 설문조사 개요

1) 조사 목적과 대상

(1) 조사 목적

□ 본 연구에서는 수원시 건설일용노동자 실태를 구체적으로 파악하고자 설문조사를 실시함

○ 구체적으로 수원시 건설현장에서 일하는 일용노동자의 임금, 평균경력, 노동시간, 휴일·휴가, 안전보건 수준 등의 근로실태를 파악하는 데 목적을 둠

○ 또한 임금체불, 불규칙한 고용, 산재사고 및 보상 등 경제적·사회적 어려움 등도 파악하고자 함

□ 이 조사의 분석 결과를 수원시 건설일용노동자 맞춤형 정책서비스를 개발하기 위한 기초자료로 활용하고자 함

(2) 조사 대상

□ 본 조사의 모집단은 다음과 같음

○ 건설현장에서 일하고 있는 19세 이상 임시직·일용직 노동자를 대상으로 함

○ 지역적 한계로서 수원시 전역을 대상으로 하였으며, 표본규모는 300명을 목표로 하였으나, 실제 325명이 조사에 응하였음

○ 아래 조사결과는 응답자 325명의 응답을 기초로 함

2) 조사 내용과 방법 및 기간

(1) 조사 내용

□ 조사 목적을 달성하기 위해 주요 조사 내용을 다음과 같이 구성함

▌표 3-3▐ 주요 조사 내용

구분	주요 조사 내용
Ⅰ. 노동현장	• 현재 일하는 건설현장 • 현재 일하는 건설현장에서의 근로시간(출근시각, 퇴근시각, 점심 식사시간, 새참시간) • 현재 일하는 현장에서의 일한 기간 • 지난 한 달 동안 일한 기간 • 지난 한 달 동안 노동희망일수보다 적게 일한 경우, 주된 이유
Ⅱ. 임금과 휴일·휴가	• 현재 일하는 현장에서의 적시 임금 지급 여부 • 현재 일하는 현장에서 “약속받은 임금”과 “실제 받은 임금” • 임금에서 제하는 명목 • 현재 현장에서 임금을 받는 방식(현금, 통장) • 현재 현장에서 임금을 주는 사람 • 일자리를 구하는 경로 • 일자리를 구하는 과정에서 겪는 어려움 • 현재 일하는 현장에서의 휴가
Ⅲ. 안전과 건강	• 현재 일하는 현장에서 시행되고 있는 사회보험 등 제도 • 고용개선을 위해 필요한 사회보험 등 제도 • 현재 일하는 현장에 설치된 편의시설 • 고용개선을 위해 필요한 편의시설 • 현재 일하는 현장에서 시행되고 있는 근로복지제도 • 고용개선을 위해 필요한 근로복지제도 • 최근 1년 동안 사고를 당한 경험 및 후속조치 • 건설노동 중 가장 불만족스러운 사항 • 현재 앓고 있는 질병 및 치료 여부
통계처리를 위한 질문	• 성별 • 출생연도 • 혼인여부 • 국적(전원 한국인으로 결과분석에서 제외함) • 직종(주된 직무) • 숙련수준 • 임금 수준(세전) • 건설 관련 자격증 • 건설현장 경력

(2) 조사 방법 및 기간

□ 구조화된 설문지를 활용한 대면 설문 조사

□ 조사기간은 2019. 9. 16.(월) ~ 10. 11.(금)까지로 4주간임

2. 수원시 일용노동자 실태에 관한 설문조사 결과 분석

1) 응답자의 일반적 특성

(1) 성별·연령별 분포 및 혼인여부

응답자의 99.7%가 "남성" 이며,
"50대" 가 51.0%로 가장 많고, 대다수(73.8%)가 기혼자로 나타남

□ 본 조사의 응답자 325명 중 성별 문항에 응답하지 않은 10명을 제외한 314명(99.7%)이 남성으로 나타남(n=314)

□ 연령대는 50대가 154명(51.0%)로 가장 많았으며, 60대가 68명(22.5%), 40대가 58명(19.2%) 순으로 높게 나타남(n=302)

○ 본 조사에 응답한 노동자의 대부분이 장년층으로 나타남

□ 응답자 중 214명(73.8%)이 기혼자였으며, 미혼자는 58명(20.0%), 이혼 및 사별은 18명(6.2%)인 것으로 나타남(n=290)

▎표 3-4▎ 응답자의 성별·연령별 분포 및 혼인여부

(명, %)

항목	구분	응답자 수	비율
성별	남성	314	99.7
	여성	1	0.3
	소계	315	100.0
연령별	60대	68	22.5
	50대	154	51.0
	40대	58	19.2
	30대	18	6.0
	20대	4	1.3
	소계	302	100.0
혼인 여부	기혼	214	73.8
	미혼	58	20.0
	이혼	17	5.9
	사별	1	0.3
	소계	290	100.0

▎그림 3-4▎ 연령별 분포

(2) 직종

응답자의 73.1%가 형틀목공으로 나타났으며,
다음으로 철근공 13.8% > 건축목공 5.9% > 미장공 3.1% 순임

□ 직종은 형틀목공 223명(73.1%)으로 이 가장 많았으며, 철근공 42명(13.8%), 건축목공 18명(5.9%), 미장공 10명(3.1%) 순으로 나타남(n=305)

○ 형틀목공이 많은 이유는 조사 당시 응답자가 아파트 건설현장에서 일하는 건설 노동자들 대부분이었으며(241명, 78,8%) 토목공사 이후 대규모 목공작업이 필요했기 때문에 형틀목공 노동자가 특히 많았음

○ 심층면접조사에서 전체 건설노동자 중 형틀목공 분야 직종이 전체 70~80%라는 응답도 있었음

▎표 3-5▎ 직종(주된 직무)

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
"직종(주된 직무)" 예: 형틀목공, 건축목공, 철근공, 미장공, 조적공, 타일공 등	형틀목공	223	73.1
	철근공	42	13.8
	건축목공	18	5.9
	미장공	10	3.3
	시스템	7	2.3
	타일공	5	1.6
	소계	305	100.0

▎그림 3-5▎ 직종별 분포

(3) 숙련 수준

응답자의 67.3%%가 기능공으로 나타남

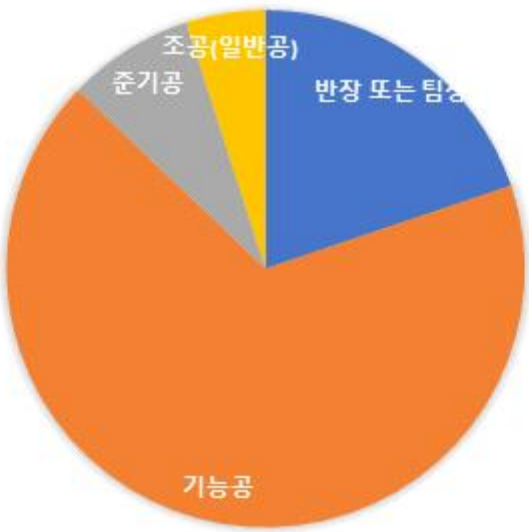
□ 숙련 수준은 기능공이 204명(67.3%)로 가장 많았으며, 반장(팀장)이 60명(19.8%), 준기공 24명(7.4%), 조공(일반공)이 15명(4.6%) 순으로 나타남(n=303)

▎표 3-6▎ 숙련 수준

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“숙련 수준” 예: 반장 또는 팀장, 기능공, 준기공, 조공(일반공)	반장 또는 팀장	60	19.8
	기능공	204	67.3
	준기공	24	7.9
	조공(일반공)	15	5.0
	소계	303	100.0

▎그림 3-6▎ 숙련 수준 분포



(4) 임금 수준(세전)

응답자의 평균 일당은 21만 5,770원(표준편차 28.810)으로 나타남
직종별로는 철근공이 21만 9천 원으로 가장 많고,
숙련 수준별로는 반장(또는 팀장)의 임금이 24만 4,333원으로 가장 많았음

□ 응답자들의 평균 일당은 21만 5,5770원(표준편차 28,810)으로 나타남(n=253)

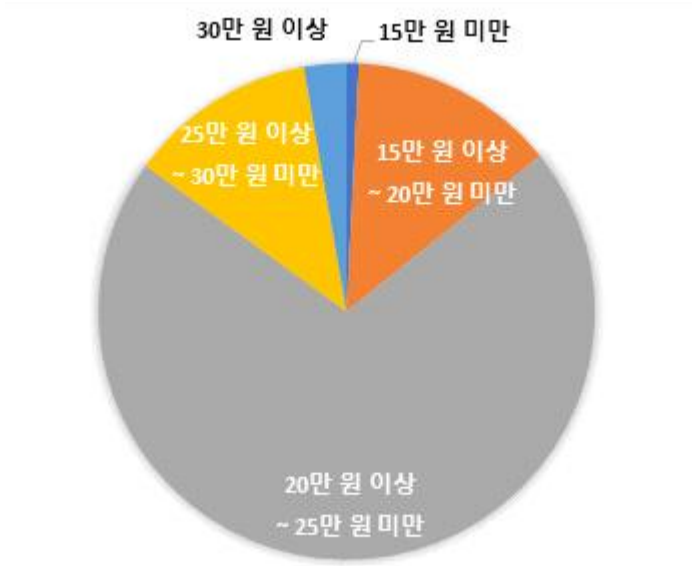
- ❍ 응답자들의 평균 월급은 약 594만 원(표준편차 1,340,099)으로 나타났으며 이는 약 27.5일분의 급여에 해당함
- ❍ 다만, 월급을 묻는 설문항에 응답한 사람이 22명밖에 없어 대표성을 가지기는 어려운 것으로 판단됨

▌표 3-7▐ 임금 수준(세전)

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
"임금 수준(세전)" 표기 방법 : ① 일당으로 _____원 ② 월급(일당 월급제 포함)으로 _____ 원 ③ 성과급으로 _____원 중 하나를 선태해 작성	15만 원 미만	2	0.8
	15만 원 이상 ~ 20만 원 미만	34	13.4
	20만 원 이상 ~ 25만 원 미만	179	70.8
	25만 원 이상 ~ 30만 원 미만	31	12.3
	30만 원 이상	7	2.8
	소계	253	100.0

▎그림 3-7▎ 응답자 일당 분포



□ 직종별 임금 차이를 살펴보면, 철근공이 21만 9천 원으로 가장 높으며, 타일공이 18만 원으로 가장 낮은 것으로 나타남(n=240)

❍ 직종별 임금 차이가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며[24] 특히, 철근공과 시스템 간의 임금에서 통계적인 차이가 있었음

▎표 3-8▎ 직종별 임금 비교

(명, 원)

구분	응답자 수	평균(원)	표준편차
철근공	28	219,643	24,568
형틀목공	179	218,547	28,652
미장공	8	208,125	49,852
건축목공	16	203,750	7,188
시스템	6	181,667	20,412
타일공	3	180,000	51,962
소계	240	215,938	29,177

□ 그러나 시스템 직종의 빈도수가 충분히 확보되어 있지 않아 이를 일반화하여

24) 본 연구에서 유의수준은 사회과학 분야에서 통상적으로 사용하는 0.05를 기준으로 설정했으며, 직종별 임금에 대한 ANOVA 분석을 실시한 결과 F값이 3.840(유의확률 0.002)으로 나타남

직종 간의 임금 차이가 존재한다고 판단하기는 어려움(n=238)

□ 숙련 수준별 임금 차이를 살펴보면, 반장(또는 팀장)의 임금이 24만 4,333원으로 가장 많았으며, 조공이 17만 7,847원이 가장 적었음

○ 숙련 수준별 임금 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났으며[25] 숙련 수준의 모든 구간에서의 유의미한 차이가 나타남

▌표 3-9▐ 숙련 수준별 임금 비교

(명, 원)

구분	응답자 수	평균(원)	표준편차
반장 또는 팀장	45	244,333	34,650
기능공	160	214,719	21,907
준기공	19	191,579	12,478
조공(일반공)	14	177,857	23,754
소계	238	216,303	29,578

(5) 건설현장 경력

응답자는 평균 20년 일했고, 보통 35세에 일을 시작한 것으로 나타남

□ 응답자의 경력을 살펴보면, 평균 20년(표준편차 9.842)으로 나타났고, 보통 35세(표준편차 10.386)에 일을 시작한 것으로 나타남(n=291)

25) ANOVA 분석결과, F값은 38.118(유의확률 0.000)으로 나타남

▎표 3-10▎ 건설현장 경력

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“건설현장 경력” 표기 방법 : 현장일 시작 당시 연령 _____세, 총 경력 _____년	10년 미만	39	13.4
	10년 이상 ~ 20년 미만	76	26.1
	20년 이상 ~ 30년 미만	114	39.2
	30년 이상 ~ 40년 미만	52	17.9
	40년 이상	10	3.4
	소계	291	100.0

▎그림 3-8▎ 건설현장 경력 분포

□ 임금(일당)과 경력 간의 상관관계를 살펴보면 계수가 0.322로 나타나 경력이 많을수록 임금이 높아지는 경향이 있는 것을 확인할 수 있음(n=230)

▎표 3-11▎ 임금 수준과 경력 간 상관관계 분석

(명, 원)

구분		건설현장 경력(총 경력)
임금 수준(일당)	상관계수	0.322
	유의확률(양측)	0.000
	응답자 수	230

□ 숙련 수준과 경력 간 관계를 살펴보면, 경력이 오래될수록 숙련 수준이 높은 것을 확인할 수 있음(n=275)

○ 숙련 수준을 높이기 위해서는 일정한 경력이 요구되며 특히, 준기공에서 기능공으로 이전하는데 가장 많은 경력이 필요한 것을 확인할 수 있었음

○ 다만, 각 숙련 수준에서의 표준편차가 상당히 높은 것으로 나타나, 숙련 수준은 반드시 일정 경력을 쌓아야만 높아지는 것은 아니며, 개인별 차이가 크다는 경향 또한 확인할 수 있음

▎표 3-12▎ 숙련 수준별 평균 경력

(명, 년)

구분	응답자 수	평균(년)	표준편차
반장 또는 팀장	58	24.64	7.372
기능공	181	20.84	9.123
준기공	23	11.87	7.922
조공(일반공)	13	9.50	15.544
소계	275	20.35	9.863

2) 노동 현장

(1) 현재 일하는 건설현장

응답자의 대부분이 아파트 현장에서 일하는 것으로 나타남(78.8%)

□ 상가건물이 다음으로 많았으며(11.4%), 공장, 주택 등을 포함하여 기타 현장에서 일하는 응답자가 약 9.7%를 차지함(n=306)

▎표 3-13▎ 현재 일하는 건설현장

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“현재 일하는 현장에서는 무엇을 건설하고 계십니까?”	아파트	241	78.8
	상가건물	35	11.4
	공장	5	1.6
	주택	1	0.3
	기타	24	7.8
	소계	306	100.0

(2) 근로시간

응답자의 대부분이 오전 6~8시 사이에 출근하고, 오후 6시 이전에 퇴근함
실제 노동시간은 약 9시간으로 나타남

□ 현재 일하는 현장에서 노동자 대부분은 오전 6시~8시 사이에 출근하고 오후 6시 이전에는 모두 퇴근하는 것으로 나타남(n=323)

❍ 평균 59.3분(표준편차 11.392)의 점심시간을 가지며, 오전에 25.22분(표준편차 7.414), 오후에 25.25분(표준편차 7.408)의 새참시간을 가지는 것으로 나타남

▎표 3-14▎ 평균 출퇴근 시각

(명, %)

출근시각	응답자 수	비율	퇴근시각	응답자 수	비율
오전 3시 ~ 4시 이전	2	0.6	오후 4시 ~ 5시 이전	64	19.9
오전 4시 ~ 5시 이전	19	5.9			
오전 5시 ~ 6시 이전	53	16.4			
오전 6시 ~ 7시 이전	95	29.4	오후 5시 ~ 6시 이전	257	80.1
오전 7시 ~ 8시 이전	153	47.4			
오전 8시 이후	1	0.3			
소계	323	100.0	소계	321	100.0

□ 노동자들은 평균 11시간 2분의 노동시간을 가지며, 점심시간과 새참시간을 제

외하면 실제 노동시간은 대략 9시간에 해당하는 것으로 나타남

□ 그러나 출근시각에 대하여 명확한 정의가 이루어진 것으로 보이지는 않음

○ 출근시각이 집에서 일터로 떠나는 시간을 의미하는 것인지, 일터에 도착한 시간을 의미하는 것인지 명확하지 않은 반면, 퇴근시각은 현장에서 일이 마무리된 시각을 기준으로 한 것으로 보이기 때문에 실제 노동시간을 산출하기는 쉽지 않음

○ 다만, 본 자료를 통해 현장과 집 간의 거리가 먼 노동자가 다수 존재한다는 것을 확인할 수 있음

(3) 노동 지속 기간

응답자들은 현재 일하는 현장에서 평균 112일 일한 것으로 나타났으며, 90일을 초과하여 일한 비율이 45.4%인 것으로 나타남

□ 응답자들은 현재 일하는 현장에서 평균 112일(표준편차 91.155) 정도 일한 것으로 나타남(n=317)

○ 그러나 표준편차가 크기 때문에 현장에서 일해온 기간은 개인별 차이가 상당히 큰 것을 확인할 수 있음

○ 현재 일하는 현장에서 90일을 초과하여 일한 비율은 45.4%로 나타남

▎표 3-15▎ 노동 지속 기간

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“현재 일하는 현장에서 며칠 동안 일하셨습니까?”	30일 이내	68	21.5
	30일 초과 ~ 60일 이내	55	17.4
	60일 초과 ~ 90일 이내	50	15.8
	90일 초과 ~ 120일 이내	23	7.3
	120일 초과 ~ 150일 이내	44	13.9
	150일 초과 ~ 180일 이내	33	10.4
	180일 초과 ~ 210일 이내	6	1.9
	210일 초과 ~ 240일 이내	22	6.9
	240일 초과	16	5.0
	소계	317	100.0

응답자들은 최근 한 달 동안 15일 이상 일한 것으로 나타남

□ 또, 응답자의 88.1%가 한 달 중 15일 이상 일한 것으로 나타나, 일단 현장에서 업무를 시작하게 되면 안정적으로 일을 지속하는 것으로 판단됨(n=319)

▎표 3-16▎ 한 달 동안 일한 기간

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“지난 한 달 동안 며칠 일하셨습니까?”	5일 미만	5	1.6
	5일 이상~10일 미만	14	4.4
	10일 이상~15일 미만	19	6.0
	15일 이상~20일 미만	109	34.2
	20일 이상	172	53.9
	소계	319	100.0

(4) 노동희망일보다 적게 일했는지 여부 및 이유

응답자들은 대부분(96.6%)이 기대했던 것보다 일을 적게 한 것으로 나타났으며, 그 주된 이유는 "날씨가 좋지 않아 공사가 진행되지 않았다"(49.8%), "들어오는 일이 없었다"(20.7%) 등이었음

□ 응답자 전제 325명 중 314명(96.6%)이 기대했던 것보다 일을 적게 한 것으로 나타남(n=325)

- ❍ 본 설문 문항은 중복을 허용하여 응답을 2개 선택하도록 구성됨

□ 예상보다 일을 적게 한 이유는 주로 외부적 요인에 있었으며 70.5%가 응답함(복수 응답)

- ❍ 날씨가 좋지 않아 공사가 진행되지 않았다고 응답은 270명이었으며, 가장 많은 비율(49.8%)을 차지함
- ❍ 다음으로는 현장 업무가 없어서 일할 수 없었다는 응답이 112명(20.7%)이었음

□ 개인적 요인으로는 집안일 등 다른 문제(15.7%), 건강 문제(13.1%), 경제적 여유로 인한 휴식(0.7%) 등으로 나타남

▌표 3-17▐ 노동희망일보다 적게 일한 이유

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
"지난 한 달 동안 일을 하려고 했던 날보다 실제 적게 일하셨다면, 그 이유는 무엇입니까? 주된 항목 2개를 선택해 주십시오."	날씨가 좋지 않아 공사가 진행되지 않았다	270	49.8
	들어오는 일이 없었다	112	20.7
	집안일 등 돌봐야 할 다른 일이 있었다	85	15.7
	건강이 좋지 않아 쉬었다	71	13.1
	경제적으로 여유가 있어 쉬었다	4	0.7
	소계	542	100.0

▌그림 3-9▐ 노동희망일보다 적게 일한 이유

□ 기타 의견으로는 타 공사 지연 등 현장 여건의 문제가 있었으며, 외국인 노동자 증가로 인해 일자리를 구하기 힘들다는 의견도 제시되었음

3) 임금과 휴일·휴가

(1) 임금 지연 경험

응답자들은 69.1%가 임금을 제때 지급받은 것으로 나타났으며,
지연되었더라도 30일 이내에는 모두 지급받은 것으로 나타남

□ 응답자들의 대부분은 임금을 제 때에 지급받은 것(69.1%)으로 나타남

○ 임금이 지연되었더라도 30일 이내에는 모두 지급받았으며 특히, 20일 이내에는 거의 대부분 임금을 지급받은 것(95.7%)으로 나타남

▎표 3-18▎ 임금 지연 경험

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“현재 현장에서 임금 지급이 제대로 이루어졌습니까?” 표기 방법 : ① 임금을 제 때에 받음, 또는 ② 임금이 지연된 적이 있음(지연기간 : _____일)	10일 이내	57	62.6
	10일 초과 ~ 20일 이내	31	34.1
	20일 초과 ~ 30일 이내	3	3.3
	합계	91	100.0

(2) 계약 임금과 실제 임금, 공제 내역 등

응답자들은 계약 임금보다 실제 약 7,921원이 적은 금액을 받는 것으로 나타났고, 그 이유는 고용보험, 국민연금 등을 제하기 때문인 것으로 나타남

□ 현장에서 약속받은 임금은 일당을 기준으로, 평균 21만 1,212원(표준편차 21,934)이었으며, 실제로 받은 액수는 20만 3,291원(표준편차 22,299)으로 나타남

▎표 3-19▎ 계약 임금과 실제 임금 분포

(명, %)

계약 임금	응답자 수	비율	실제 임금	응답자 수	비율
15만 원 미만	4	1.3	15만 원 미만	3	1.2
15만 원 이상 ~ 20만 원 미만	33	11.1	15만 원 이상 ~ 20만 원 미만	67	26.4
20만 원 이상 ~ 25만 원 미만	243	81.8	20만 원 이상 ~ 25만 원 미만	172	67.7
25만 원 이상 ~ 30만 원 미만	16	5.4	25만 원 이상 ~ 30만 원 미만	12	4.7
30만 원 이상	1	.3	30만 원 이상	-	-
소계	297	100.0	소계	254	100.0

□ 실제 임금은 계약 임금보다 약 7,921원이 적은 것으로 나타남

❍ 실제 임금과 계약 임금에 차이가 난다고 응답한 사람은 133명이며, 차이가 발생하는 이유는 고용보험, 국민연금, 건강보험, 갑근세, 소개수수료 등을 제

하기 때문임(복수 응답)

▎표 3-20▎ 실제 임금과 계약 임금 간 차액

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
"귀하께서 현재 현장에서 "약속받은 임금" 과 "실제 받는 임금" 은 얼마입니까?" 표기 방법 : 1) 일을 시작하기 전에 약속받은 임금 : 일당 ____원 2) 일을 마치고 세금 및 소개료 등을 내고 **실제 손에 쥔 임금** : 일당 _____원	실제 받는 금액이 더 많음	2	1.5
	1만 원 미만	17	12.8
	1만 원 이상 ~ 2만 원 미만	70	52.6
	2만 원 이상 ~ 3만 원 미만	36	27.1
	3만 원 이상 ~ 4만 원 미만	3	2.3
	4만 원 이상 ~ 5만 원 미만	1	.8
	5만 원 이상	4	3.0
	소계	133	100.0

□ 노동자들 대부분은 임금에서 고용보험, 국민연금, 건강보험, 갑근세, 소개수수료 등이 공제되는 것을 인지하고 있으며, 현금(1.6%)보다는 통장(98.4%)을 통해 임금이 지급됨

❍ 이를 통해 임금 지급과 관련한 부분들이 상당히 투명하게 운영되고 있음을 확인할 수 있음

(3) 구직 경로 및 어려움

응답자들의 상당수가 반장(또는 팀장)의 인맥을 통해 일자리를 얻고(49.7%), 외국인력의 유입으로 구직이 어렵다고 생각함(41.7%)

□ 노동자들 대부분은 반장(또는 팀장)의 인맥을 통해 일자리를 얻거나(49.7%), 민간 무료 직업소개소(36.3%) 또는 노동조합(10.0%)을 통해 일자리를 얻는 것으로 나타남(n=320)

▎표 3-21▎ 일자리를 구하는 경로

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“귀하께서는 주로 어떤 경로를 통해 일자리를 구하십니까?”	반장(또는 팀장)의 인맥을 통해	160	50.0
	민간 무료 직업소개소	116	36.3
	노동조합	32	10.0
	공공 무료 직업소개소	5	1.6
	새벽인력시장	4	1.3
	유료 직업소개소	3	.9
	소계	320	100.0

□ 일자리를 구하는 과정에서 겪는 어려움은 외국인력 유입으로 인하여 구직난이 발생하고 있다고 생각하는 경우가 41.7%로 가장 많으며, 임금 수준이 기대에 못 미치는 경우가 25.5%로 다음으로 많음

❍ 이는 외국인력들이 유입되면서 건설현장에서 일을 구하는 것이 어려워졌을 뿐만 아니라, 임금 수준도 동시에 저하되어 나타나는 문제도 연관 지어 볼 수 있음

□ 일자리 정보 부족으로 인하여 일을 구하는 것이 어렵다는 지적과(18.9%), 인맥 단절로 인한 구직의 어려움을 호소하는 예(14.0%)도 있음(복수 응답)

▎표 3-22▎ 일자리를 구하는 과정에서 겪는 어려움

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“귀하께서 일자리를 구하는 과정에서 겪는 어려움은 무엇입니까?” (복수 응답 2개 선택)	외국인력 유입으로 인한 구직난	232	41.7
	임금 수준의 저하	142	25.5
	일자리 정보 부족	105	18.9
	반장(또는 팀장), 동료의 노화로 인한 인맥 단절	78	14.0
	소계	557	100.0

(4) 휴가·휴일 사용 방법

응답자들의 상당수(44.8%)가 휴가일이 따로 없고,
양해를 구하고 며칠 쉬었다가 나올 수 있다고 응답함
유급휴가가 있는 경우는 0.6%로 나타남

□ 현장에서 휴가일이 있는 경우는 무급휴가(26.3%), 유급휴가(0.6%)로 구분되며, 휴가일이 따로 없더라도 양해를 구해 휴가를 사용할 수 있는 경우(44.8%)가 많은 것으로 나타남(n=315)

○ 휴가일이 따로 없고 쉬는 경우 일을 계속할 수 있을지 모르는 경우는 26.7%로서, 일자리의 안정성이 낮은 것으로 인식됨

□ 다만, 숙련 수준이 높다고 하더라도 휴가 사용에 대한 차이는 크지 않은 것으로 나타남

▌표 3-23▐ 휴일·휴가를 받는 방법

(명, %)

질문 문항	구분	숙련수준				합계	
		반장(팀장)	기능공	준기공	조공	응답자 수	비율
"현재 현장에서 귀하는 휴가를 어떻게 받으십니까?"	휴가일은 따로 없지만, 양해를 구할 수 있음	29	85	11	7	141	44.8
	휴가일이 따로 없고, 쉬면 일을 계속할 수 있을지 알 수 없음	19	47	10	5	84	26.7
	무급휴가 제공	9	63	3	2	83	26.3
	연차(유급)휴가 제공	1	1	0	0	2	.6
	기타	1	3	0	0	5	1.6
	소계	59	199	24	14	315	100.0

4) 안전과 건강

(1) 사회보험 등 제도

현장 대부분에서 사회보험 등의 제도가 시행되고 있으며,
고용개선을 위해 가장 필요한 제도는 건설근로자퇴근공제제도로 나타남(77.5%)

□ 본 조사에 따르면 현장 대부분에서 사회보험 등의 제도가 시행되고 있는 것으로 나타남(복수 응답)

○ 그러나 설문조사는 사실에 대한 조사가 아니라, 응답자의 인식을 조사한 것이기 때문에 실제 제도의 시행과는 차이가 있을 수 있음

□ 응답자의 상당수(77.5%)가 고용개선을 위해 필요한 제도로서 건설근로자퇴직공제제도을 선택함(복수 응답)

▌표 3-24▐ 현재 시행되고 있는 사회보험 등 제도 및 고용개선을 위해 필요한 사항

(복수 응답, 명, %)

구분	현재 시행 (모두 선택)		필요 사항 (2개 선택)	
	응단자 수	비율	응답자 수	비율
건설근로자퇴직공제제도	278	90.8	172	77.5
고용보험	253	82.7	88	39.6
산재보험	234	76.5	84	37.8
국민연금(직장가입자)	222	72.5	55	24.8
건강보험(직장가입자)	220	71.9	38	17.1
소계	1,207	-	437	-

(2) 편의시설 등

현장에 다양한 편의시설이 제공되고 있으나,
고용개선을 위해 수면실(40.7%)과 층간 화장실(35.9%), 지상 또는 지하 화장실(34.7%)이 가장 필요한 것으로 나타남

□ 현장에서는 다양한 편의시설을 제공하고 있는 것으로 나타났으나, 건물 층간의 화장실과 사물함에 대한 제공은 상대적으로 적은 것으로 나타남(복수 응답)

□ 고용개선을 위해 필요한 편의시설로서는 수면실(40.7%), 층간 화장실(35.9%), 지상 또는 지하 화장실(34.7%)로 나타남(복수 응답)

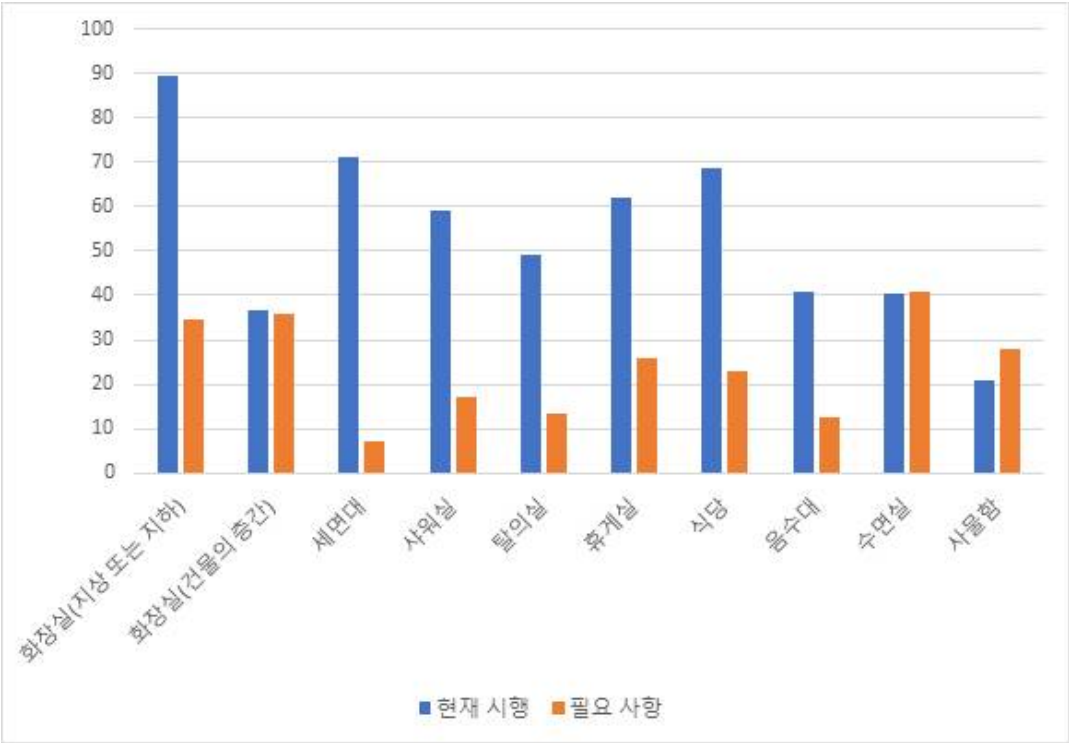
○ 이외에도 사물함과 휴게실, 식당에 대한 요구가 높은 것으로 나타나고 있음

▌표 3-25▐ 현재 시행되고 있는 편의시설 및 고용개선을 위해 필요한 사항

(복수 응답, 명, %)

구분	현재 시행 (모두 선택)		필요 사항 (2개 선택)	
	응단자 수	비율	응답자 수	비율
화장실(지상 또는 지하)	266	89.3	86	34.7
화장실(건물의 층간)	109	36.6	89	35.9
세면대	212	71.1	18	7.3
샤워실	176	59.1	43	17.3
탈의실	146	49.0	33	13.3
휴게실	185	62.1	64	25.8
식당	205	68.8	57	23.0
음수대	122	40.9	31	12.5
수면실	120	40.3	101	40.7
사물함	62	20.8	69	27.8
소계	1,603	-	591	-

▌그림 3-10▐ 현재 시행되고 있는 편의시설 및 고용개선을 위해 필요한 사항



(3) 근로복지제도

대부분의 현장에서 건강검진, 보호구 지급, 안전교육 등이 이루어지고 있으나, 생계비 대부(68.5%), 의료비 대부(58.8%)의 필요성이 높게 나타남

□ 대부분의 현장에서는 건강검진, 보호구 지급, 안전교육 등이 이루어지고 있음(복수 응답)

□ 생계비 대부, 의료비 대부를 실시하고 있는 현장이 적고, 이에 대한 노동자들의 필요도는 높게 나타남(복수 응답)

▎표 3-26▎ 현재 시행되고 있는 근로복지제도 및 고용개선을 위해 필요한 사항

(복수 응답, 명, %)

구분	현재 시행 (모두 선택)		필요 사항 (2개 선택)	
	응단자 수	비율	응답자 수	비율
건강검진	267	88.1	84	32.3
보호구(안전화, 안전모 등) 지급	269	88.8	63	24.2
안전교육	253	83.5	39	15.0
생계비 대부	41	13.5	178	68.5
의료비 대부	36	11.9	153	58.8
소계	866	-	517	-

▎그림 3-11▎ 현재 시행되고 있는 근로복지제도 및 고용개선을 위해 필요한 사항

(4) 최근 1년 동안 현장사고 경험 여부와 후속조치

최근 1년 동안 현장에서 안전사고를 당한 경험이 있는 응답자는 5.6%였으며, 그 중 보상금액이 적절하지 않았다고 응답한 경우가 74.3%로 나타남

□ 최근 1년 동안 현장에서 안전사고를 당한 경험이 있는 응답자는 15명(5.6%)이 있음(n=270)

▎표 3-27▎ 최근 1년 동안 현장에서 사고를 당한 경험

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“최근 1년 동안 현장에서 사고를 당한 경험이 있습니까?”	있다	15	5.6
	없다	255	94.4
	소계	270	100.0

□ 안전사고를 당한 14명(미응답 1명 제외) 중 1명을 제외하고 산재처리, 공상처리가 되었던 것으로 나타났으며, 보상금액이 적절하지 않았다고 응답한 경우가 64.3%로 나타남(n=14)

▎표 3-28▎ 사고에 대한 처리 및 보상

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
“최근 1년 동안 현장에서 사고를 당한 후 후속조치가 어떻게 이루어졌습니까?”	산재사고 처리되어 충분히 보상받음	1	7.1
	산재사고로 처리되어 보상받았지만, 보상금이 치료와 생계 유지에 불충분	3	21.4
	공상 처리되어 충분히 보상받음	3	21.4
	공상 처리되어 보상받았지만, 보상금이 치료와 생계 유지에 불충분	6	42.9
	산재사고 처리나 공상 처리 받지 못해 개인적으로 치료	1	7.1
	소계	14	100.0

(5) 건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항

건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항으로는 “항상 일자리가 불안하다” (59.1%), “임금이 너무 낮다” (36.5%), “아무런 노후대책이 없다” (36.2%) 순으로 나타남

□ 건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항은 항상 일자리가 불안하다는 점(59.1%)으로 나타남(복수 응답)

○ 다음으로는 임금이 낮다는 지적(36.5%)과 아무런 노후대책이 없다는 것(36.2%)이 주요 불만족사항으로 도출됨

▌표 3-29▐ 건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항

(복수 응답, 명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
"귀하께서 건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항이 무엇입니까? 2개를 골라주십시오."	항상 일자리가 불안하다	188	59.1%
	임금이 너무 낮다	116	36.5%
	아무런 노후대책이 없다	115	36.2%
	현장에 화장실, 샤워실, 식당, 탈의실, 휴게실 등이 없거나 더럽다	64	20.1%
	근로시간이 너무 길다	50	15.7%
	겨울철마다 실업이 반복된다	44	13.8%
	작업환경이 위험하고 더럽다	38	11.9%
	전망이 없다	33	10.4%
	신분이나 경력을 입증하기 어렵다	26	8.2%
	소계	674	-

▌그림 3-12▐ 건설현장에서 일하면서 가장 불만족스러운 사항

(6) 질병 유무와 종류, 치료 여부

응답자의 20.6%가 질병을 가지고 있으며, 고혈압(55.0%) > 당뇨(23.8%) > 고지혈증(15.0%) 순으로 나타남
대부분(90.3%)이 병원 진료를 통해 치료 및 관리를 함

□ 응답자의 20.6%인 67명이 질병을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 고혈압(55%), 당뇨(23.8%), 고지혈증(15.0%) 순으로 높게 나타남

▌표 3-30▐ 질병 유무 및 종류

(복수 응답, 명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
"현재 가지고 있는 질병을 모두 표시해주세요."	고혈압	44	55.0
	당뇨	19	23.8
	고지혈증	12	15.0
	우울증	2	2.5
	알코올의존증	2	2.5
	공황장애	1	1.3
	소계	80	100.0

□ 응답자의 대부분(90.3%)은 병원 진료를 통해 질병 치료 및 관리를 하는 것으로 나타남

▌표 3-31▐ 질병 치료

(명, %)

질문 문항	구분	응답자 수	비율
"위 질병에 대해 치료를 받고 계십니까?"	정기적으로 병원에서 진료 받음	44	53.0
	필요할 때만 병원에 감	31	37.3
	치료받아야 한다는 사실을 알지만 방치함	6	7.2
	민간요법으로 해결함	2	2.4
	소계	83	100.0

5) 소결

(1) 여성 및 저연령대 인력의 신규 유입 저조 및 외국인 노동자 유입

□ 성별 분포에서 대부분 남성으로 나타나 여성의 노동 참여가 매우 저조한 것으로 나타남. 연령대에서도 50대 및 60대가 73.5%를 차지하고, 20대는 1.3%에 불과함

□ 육체적 노동 강도가 높고, 임금이 낮다는 인식이 신규인력이 유입되기 어려운 환경에 있음

□ 이러한 틈새에 비교적 젊고, 육체적 노동 강도를 견디기에 유리한 외국인 남성 노동자가 유입되고 있음

- ❍ 외국인 노동자에 대한 구체적인 통계는 없으나, 한국건설산업연구원의 분석에 따르면 2017년 기준 건설업 부문의 외국인 노동자는 약 17만 7천여 명이며, 전체 건설노동자의 10.1%에 해당함.[26)]
- ❍ 이러한 현상은 기존 인력의 고용 안정성을 저해하는 요인으로 작용함

(2) 낮은 임금 수준

□ 설문조사 응답자의 평균 일당은 21만 5,770원으로 한 달 동안 20일을 일했다고 가정할 경우 급여는 4,315,400원임

□ 전문 인력으로서의 사회적 인식이 저조해 상당수가 50대 및 60대인 반장 또는 팀장이 된다 하더라도 평균 일당에 큰 차이가 없고, 숙련 수준을 인정받을 객관적 기준이 부족함

□ 계약기간이 짧거나 매일 하루씩 계약을 체결하여 지속적인 고용 보장이 되지 않는 경우가 다수임

□ 날씨가 좋지 않아 공사가 진행되지 않거나 건설현장이 줄어 들어오는 일이 없어 일하기를 원하더라도 일할 수 없는 경우가 많았음

- ❍ 심층면접조사에서 도출된 내용에 의하면, 건설현장은 계절의 영향도 크게 받음

26) 나연경・최은정, 「2018년 건설업 외국인 근로자 적정 규모 산정 연구」, 한국건설산업연구원, 2017.

○ 이 설문조사가 실시된 기간은 9월~10월이므로, 비교적 건설현장이 많은 시기이나, 건설현장이 많지 않은 동절기에는 생계가 어려운 경우가 발생함. 이에 따라 근로복지제도로서 생계비 대부와 의료비 대부 필요성이 부각됨

□ 건설사의 공사비용 후려치기식 입찰경쟁과 가장 낮은 가격에 낙찰하는 시스템도 낮은 임금의 원인임

□ 종합하면, 설문조사가 실시된 9~10월은 건설현장이 많은 시기로 비교적 고용 안정성이 유지되고, 대체로 생계에 적정한 급여를 벌어들일 수 있음

○ 그러나 동절기 또는 눈・비・태풍 등 날씨나 혹한・혹서 기간 동안에는 일자리를 구하기 어려움

○ 더불어 경력이 길고, 숙련도가 높더라도 급여가 오르는 데 한계가 있음

○ 입찰경쟁과 최저가 낙찰 시스템의 부정적 영향도 원인임

(3) 구직의 어려움

□ 노동자의 상당수가 반장(또는 팀장)의 인맥을 통해 일자리를 얻는 경우가 상당하고, 노동조합을 통해 일자리를 얻는 경우는 아직 미비함

○ 취업 알선 경로가 인맥에 좌우하므로, 신규인력이 접근하기 어렵고, 인간관계 등에서 한 번 신뢰를 잃거나 다른 경로를 이용할 경우 이전의 반장(또는 팀장)의 인맥에서 단절되는 경우가 발생함

○ 이러한 상황은 사실상 유가의 사용 등에도 영향을 미침. 매일매일 노동계약을 체결하는 형태의 건설노동자들은 휴가를 따로 쓸 수 없고, 건설사에 양해를 구하는 식으로 쉬었다가 나올 수 있다고 응답한 비율이 높았음(44.6%)

- 휴가의 사용 등이 공정하지 못한 경우가 발생할 수 있고, 고용 안정성을 해칠 위험도 높음

(4) 고용 안정성의 저조와 미래 전망에 대한 불확실성

□ 설문조사 응답자 가운에 현재 일하는 현장에서 90일을 초과하여 일한 비율이 45.4%였음. 그러나 그 현장에서의 역할이 종료되면, 다른 현장으로 갈 수 있을지의 여부는 언제나 불확실함

□ 상술한 바와 같이 반장(또는 팀장)의 인맥에서 단절되거나, 부상을 당해 비교적 장기간 일을 쉬어야 하는 경우, 또는 동절기에 접어들어 건설현장이 현저히 줄어들 경우 다시 일하게 될 수 있을지의 여부가 불안정하므로 고용 안정성을 기대할 수 없음

□ 미래 전망이 불확실하다는 사실은 단기간이 지난 후뿐 아니라 노후의 미래에 더 큰 우려를 불러옴. 고용개선을 위해 필요한 사회보험 등 제도로서 건설노동자들이 건설근로자퇴직공제제도를 가장 높은 비율로 꼽은 사실이 이러한 제도를 반증함

(5) 건설현장의 편의시설 부족

□ 건설현장의 일상적인 패턴으로서, 낮잠 문화를 언급할 수 있음. 점심식사를 단시간에 하고, 잠깐이나마 수면으로 휴식을 취함으로써 작업능률을 높이고 안전사고를 막을 수 있음

- ❍ 특히 폭염에 이러한 휴식이 필수적임
- ❍ 그러나 공사 차량이 오가고 자재가 쌓인 곳에서 안전을 보장한 휴게공간을 찾기 어려움
- ❍ 대규모 건설현장에서는 법령에 의해 휴게공간을 마련하여야 하나, 중소규모의 건설현장에서는 이를 무시하는 경우가 있음

□ 고층이나 지하에서 일할 때 화장실이 부족해 건물 외부에 설치된 화장실까지 이동해야하는 번거로움도 설문조사 결과로 언급됨

□ 근무를 마치고 귀가하는 길에 샤워시설이 없어 땀과 먼지가 묻은 채로 이동해야 하는 상황에서 샤워실과 탈의실에 대한 요구도도 높게 나타났음

□ 건설현장에 식사를 대는 식당에 대한 불만도 다수 나타났음. 이른바 함바라 불리는 식당은 식사의 질이 낮으며, 식사제공이라는 도급계약의 대가로 발주처인 건설사에 리베이트를 돌려준다는 식의 함바비리가 간혹 터져 나온 사실도 우려를 높이는 요인이 됨

(6) 건설노동시장의 변화에 대한 정부 및 지자체 대응 및 지원 부족

□ 현재까지 건설일용노동자에 대한 취약성을 인정하고, 맞춤형 정책서비스를 제공하고자 하는 시도가 적지 않았으나, 지자체의 특성을 파악하여 지역 내 건설일용노동자의 정책수요에 적합한 대안을 도출하지 못했음

□ 외국인노동자 유입과 건설현장의 감소라는 건설노동시장의 변화를 제대로 파악하지 못하고, 이를테면, 수원시와 같은 지자체의 지정학적·사회적 특성을 반영한 정책을 마련하지 못한 경향이 있음

□ 상술한 건설일용노동자 실태 파악을 위한 설문조사에 따라 여러 결과가 분석되었으며, 이러한 분석이 지자체 차원의 정책에 적극 반영되어야 할 것임

□ 이와 같은 설문조사 결과 분석 내용을 확인하고, 보다 심층적인 연구를 위해 면접조사를 시행할 필요성이 제기됨. 이하에서는 항을 바꾸어 수원시 건설일용노동자를 대상으로 한 심층면접조사의 결과를 분석하고자 함

제3절 수원시 건설일용노동자 심층면접조사 결과 분석

1. 수원시 건설일용노동자 실태에 관한 심층면접조사 개요

1) 조사 목적과 대상

(1) 조사 목적

□ 수원시 건설일용노동자 실태를 구체적으로 파악하고자 설문조사 응답자 중 추가 면접조사에 동의한 수원시 건설일용노동자에 대해 심층면접조사를 실시함

(2) 조사 대상

□ 본 조사의 대상은 아래와 같음

▌표 3-32▐ 심층면접 대상자 현황

이름	성별/나이	경력	비고
건설일용노동자A	남/50대	35년	
건설일용노동자B	남/50대	34년	
건설일용노동자C	여/40대	8년	
건설일용노동자D	남/50대	20년 이상	
건설일용노동자E	남/50대	20년 이상	
인력사무소 직원F	남/60대	10년 이상	
인력사무소 직원G	남/60대	10년 이상	

2) 조사 내용과 방법 및 기간

(1) 조사 내용

□ 조사 목적을 달성하기 위해 설문조사 내용을 토대로 다음과 같이 조사 내용을 구성함

▌표 3-33▐ 주요 조사 내용

구분	주요 조사 내용
Ⅰ. 일반	• 현재 일하는 건설현장 • 현재 일하는 건설현장에서의 근로시간(출근시각, 퇴근시각, 점심 식사시간, 새참시간) • 현재 일하는 현장에서의 일한 기간 • 현재 일하는 현장에서 향후 일할 예정기간, 이후 옮길 곳 결정 여부 • 지난 한 달 동안 노동희망일수보다 적게 일한 경우, 주된 이유 • 휴가·휴일 여부
Ⅱ. 만족도	• 현재 일하는 현장에서의 임금 • 일을 구하는 경로, 소개-근무-임금 받는 과정 설명(노조, 팀장, 동료 등의 네트워킹 과정 포함) • 근무환경 설명 및 만족도 • 불편한 점 또는 개선되어야 할 점 • 업무와 관련하여 자부심을 느꼈던 점, 기분이 나빴던 점
Ⅲ. 일자리 소개 경로	• 일자리 알선 주요 경로 • 일의 지속 여부 • 팀·반장이 알선한 경우 소개비 여부 또는 인맥관리 여부 • 현장에서 외국인노동자에 대한 선호도 • 외국인노동자로 인해 일자리를 얻기 힘들다고 느끼는지 여부 • 일이 없을 때 대기하는 장소
Ⅳ. 안전, 근무환경	• 고용보험, 산재보험, 국민연금, 건강보험, 장기요양보험 등 직장을 통해 들고 있는 제도 • 편의시설(화장실, 세면대, 샤워실, 휴게실 등) 중 현재 있는 것과 필요한 것 • 사고 경험, 건강상태 및 진료·치료(치과 포함)의 경부
Ⅴ. 미래, 가족	• 앞으로도/언제까지 일을 계속할지 여부 • 계속하지 못할 경우 그 이유 • 계속하지 못할 경우 향후 하고 싶은 일 • 건설일용노동자라는 직업에 대한 생각 • 가족과의 관계
Ⅵ. 그 외	• 개선이 필요한 부분

(2) 조사 방법 및 기간

□ 반구조화된 질문지를 활용한 심층면접조사

□ 조사기간은 1차 2019. 10. 16.(수), 2차 2019. 11. 21.(목)

2. 수원시 건설일용노동자 실태에 관한 심층면접조사 결과 분석

1) 현재 일하는 건설현장

(1) 수원시 건설일용노동자 직종별 비율

"건축에서 형틀목공의 비율이 거의 한 6, 70% 차지합니다. 그 다음에 철근공, 우리가 집을 짓기 위해서는 제일 처음에 거푸집 같은 걸 만들어요. 목수들이 집을 짓고 안에 철근이 들어가겠죠? 그 다음에 콘크리트를 갖다 붓고 콘크리트가 굳어지면 거푸집을 떼어내야 하겠죠? 해체의 일종이고요. 그 안에 공정이, 설비공정이라는 건 화장실에 물 내려가는 것, 수돗물 내려가는 거 모두 설비의 직종이구요. 우리가 사용하는 전기, 전기 직종이고 이렇게 됩니다. 이 건축이 다 끝나고 나가면 벽지 바르는 사람들이 있겠고요. 장판하는 사람들이 있을 거고요." (건설일용노동자A)

□ 형틀목공이 상당수를 차지하며, 직종별로 시차를 두고 팀 단위로 투입됨

(2) 근로계약의 형태와 직장인 4대 보험 가입 여부

"근로계약서를 1개월 치로 한 달 한 달 끊어서 근로계약을 씁니다." (건설일용노동자A)

"(직장인 4대 보험은) 회사마다 다른데요. 원래 우리 건설노동자들은 8일, 8일 이상했을 때는 4대 보험을 가입을 하게 되어 있어요. 20일 미만 했을 때, 대부분 회사가 20일 미만 했을 때는 4대 보험을 배제시켜요. 4대 보험을 안 떼니까, 의료보험이랑 건강보험이죠? 건강보험이랑 국민연금은 들어갔다 안 들어갔다 하는 경우가 많죠. 법적으로는 8일이에요. 한 달에 8일 이상했을 때에는 의무적으로 (가입되게 되어 있어요)." (건설일용노동자A)

"그러니까 예를 들어서 10월 1일부터 말일까지 일했으면 4대 보험료가 그 다음부터 들어가는 거죠. (적용은) 첫 시작할 때부터 되는 거죠. (보험료를) 떼는 건 그 다음에 급여 지급하는 날 떼고요." (건설일용노동자B)

□ 근로계약의 형태는 다양하나, 심층면접대상자의 경우 1개월 치 계약서를 한 달마다 쓰는 것으로 나타남

□ 직장인 4대 보험은 법적으로는 한 달 동안 8일 이상을 일하는 경우 의무적으로 가입하게 되어 있으나, 20일 미만으로 일하게 되면 회사에서 배제시킴. 건강보험과 국민연금 등이 지속적으로 유지되지 않음

“한 달 이상을 4대 보험이 들어가지 않으면, 국민보험공단에서 연락이 와요. 연락이 와서 왜 지난달에는 들어갔는데 이번 달에는 안 들어갔느냐. 저희 같은 경우도 저번에 국민연금공단에서 연락이 왔더라고요. 그럴 땐 이제, 일을 얼마 못했을 때는 4대 보험이 안 들어가는 거죠.” (건설일용노동자B)

□ 질병 등으로 일을 쉬게 될 경우 오히려 4대 보험이 지속되지 않는 결과가 되어 혜택을 보지 못하는 결과가 발생함

2) 편의시설 부족

“(땀, 먼지 때문에) 대중교통 이용하는 분들은 옷을, 가방을 항상 가지고 다녀요. 갈아입을 옷, 뭐 일을 하다보면 옷이 찢어지는 경우도 있고 하다 보니까요. 여벌옷을 항상 가지고 다니죠.” (건설일용노동자A)

□ 샤워실이 없어 대중교통을 이용하는 경우 작업하는 동안 입어 땀, 먼지 등에 오염된 옷을 그대로 입고 퇴근하게 됨

“(대중교통을 이용해서 출퇴근하기보다는) 자차가 더 많을 거예요. 연장 같은 것도 싣고 다니는 경우도 있고 하니까요. 거기다 놓고 다니는 경우도 있지만 아닌 경우도 있어요. 그리고 여러 명이서 같이 타고 다니는 경우도 많죠.” (건설일용노동자C)

“안에 주차공간이 따로 있긴 있어요. 그런데 많이 부족해요. 턱없이 부족하구요. 주차문제를 해결해놓고 공사를 하게 되어있거든요. 어느 현장이나요. 그런데 대부분의 현장이 그게 지켜지지 않고 있어요.

저희도 주차문제 때문에 이번에 좀 싸웠어요. 트러블이 좀 생겼거든요. 주차권을 끊어서 주차권이 있는 사람만 안으로 들어가게 되어 있어요. 그런데 부족하다고 그러는데 원청에서 거부를 하더라고요. 비싸다 힘들다, 원청사에서 안 해준다. 그러면서 아니 왜 우리한테 오냐, 이런 식으로 해서 도저히 안 되겠더라고요. 그래서 이제 틀어막았어요, 거기를.” (건설일용노동자A)

“(주차장 밖에 세우면) (주차위반)티켓 날아오고 그렇죠. 하루에 두 번 뗍니다. 거기가 공사장이고 주차할 공간이 없고…… (회사가) 관에서 허가를 받을 때 양해를 좀 구할 거 아니에요. 그게 없는 거죠. 회사에서 구청, 관할 구청이나 도로를 점유한다고 내는 경우가 있기도 한데요, 그런 경우는 희박하죠.

도로를 점유한다는 게 그 공사하는 사람들만 사용하는 게 아니라, 일반 사람들도 사용을 하기 때문에 많이 불편하니까 구청에서 그걸 많이 안 내주죠. 원래는 사측에서 주위에 가까운 곳 주차장을 얻어서 노동자들에게 제공을 하게 되어 있어요. 그런데 그걸 안 하고 있다는 거죠” (건설일용노동자B)

□ 대중교통 이용 시 옷을 갈아입기 불편한 환경으로 인해 두세 명씩 자가용을 이용하는 경우가 많음. 특히 무거운 연장을 싣고 다니기 위해 이용함

□ 주차공간을 확보하는 것이 원칙이나 잘 지켜지지 않음. 주차위반벌금을 물게 되는 경우가 다반사임

“저 같은 경우에는 경기도청 관급 공사잖아요. 제가 거기에 1년 6개월 쯤 있었거든요. 그런데 그쪽에는 휴게시설이 좀 잘 되어 있어요. 휴게시설도 그렇고, 식당 문제도요. 처음에는 외부에서 한마디로 말해서 개판으로 나왔었는데 우리가, 건설노조에서 요구를 해서 식당이 안으로 들어왔어요. 처음에는 못 해주겠다고 했지만 우리가 요구를 해서 시정해 달라 하니 잘 나오더라고요. 이 휴게시설도 다른 곳보다는 나아요. 그런데 아직 많이 부족해요, 공간이. 공간이 조금 적다고 사측에서는.” (건설일용노동자A)

“(휴게시간에 그 공간에 못 들어가면) 외부에서, 현장 안에서 사고 위험에 많이 노출되어 있죠. 그런 경우가 좀 많습니다.” (건설일용노동자A)

“현장 근로자는 아닌데 작년에 그런 식으로 주무시다가 아주머니 두 분 돌아가셨잖아요. 덤프트럭 옆에 그늘이 져 있으니까요. 나무도 있고 해서 그 트럭 옆 그늘에서 자고 있다가 그렇게.” (건설일용노동자C)

“그런 경우가 다반사에요. 우리 도청에서 일하면 ***에 갔거든요. 거기서도 오후에 작업하고 점심 먹고 휴식하는데요, 휴게실이 없으니까 좀 높은 곳에서 잤나 봐요. 그러다 두 명이 떨어져서 낙상사고를 좀 입었다는 그런 얘기도 들리고 그러더라고요.” (건설일용노동자B)

□ 안전사고 방지를 위해서도 휴게공간의 확충이 절실함

❍ 점심식사 이후 낮잠으로 휴식을 취하는 공간이 차량이 오가거나 위험한 자재가 쌓여있는 곳, 또는 난간이 설치되지 않은 높은 곳인 경우가 많아 사고가 발생한 사례가 여러 건 있었음

“휴게시설 제가 보충 설명을 드리면요. 여기는 경기도청 건설공사라서 그러는데요, 그거 보다 조금 떨어진, 그러니까 건설회사도 1군이 있고, 2군이 있고, 3군이 있고 그래요. 그래서 이제 밑으로 내려갈수록 2군이나 3군은 휴게시설이나 그런 게 많이 미비하죠.” (건설일용노동자A)

“1군은 이제 예를 들어 쉽게 말해, 삼성, 현대, GS 이런 곳이 1군이라고 하고, 2군은 보편적으로 인지도가 없는 아파트 있잖아요. 처음에 들어갔을 때 휴게시설은 거의 없다고 보면 됩니다. 그래서 이제 우리 조합원들도 많이 건의를 하죠, 처음에 들어가서는 열악한 상태고 자리도 안 나오고요. 그래서 처음에 공사를 하다가 휴게시설이 없어서 많이들 그늘을 찾아서 쉬기도 하고, 그러다가 조그만 안전사고도 나긴 나는데요. 몇 개월 지나야 휴게시설이 갖춰지고요. 규모가 있는 현장은 처음부터 하는데요. 규모가 없는 현장은 해달라고, 해달라고, 자꾸 건의를 두 번, 세 번 해야 생기고요.” (건설일용노동자A)

“그리고 여름 같은 경우하고 겨울하고는 많이 틀리죠. 일하는 분들이 여름 같은 경우는 시원한 데서 찬 물로 씻을 수 있는데요. 겨울 같은 경우에는 뜨거운 물이 안 나오니까. 그것도 온수시설 설치를 해주는데 있고, 그냥 알아서 해라 하는 곳도 있고 하니까요.” (건설일용노동자B)

“2군 밑으로 내려가면 갈수록 핑계를 많이 대고 그렇죠. 뭐 자리가 없다, 뭐 해주겠다 하고서는 그렇게.” (건설일용노동자A)

“공사현장이 수시로 바뀌잖아요. 뭐 길이 바뀌고 건물이 들어서면 길이 바뀌고 또 그 다음 건물 들어서면 또 길이 바뀌고요. 처음에 시작할 때에는 건물이 안 들어선 자리에다가 설치를 하죠. 사무실이고 컨테이너고요. 그런데 이제 그런 건 다 핑계고요. 잘 해주는 곳은 처음부터 잘 해주는데요.” (건설일용노동자C)

“만들 자리가 어디 있냐. 뭐 대꾸라도 하면 다행이구요. 여기 이렇게는 너무 하지 않느냐고 하면 1군 업체에서는 그나마 듣는 척이라도 하는데요. 좀 작은 업체라든가 이런 곳은 그럴 거면 집에 가서 먹으라고, 도시락 싸서 다니라고 그런 식으로 얘기하는 곳도 꽤 있죠.” (건설일용노동자C)

□ 현장규모에 따라 휴게시설의 확충 여부도 달라짐

○ 중소규모로 갈수록 휴게시설 확충이 어려운 실정임

“애초에 우리나라 수주하는 방식이 최하 낙찰제잖아요. 거기서 다 온 문제라고 생각을 해요. 어떻게든 싸게, 어떻게든 싸게요. 다 줄여야 하니까.” (건설일용노동자A)

□ 휴게시설 설치를 어렵게 하는 원인으로는 건설공사의 최저가 낙찰제가 언급됨

○ 공사비용을 최대한 낮추기 위해 건설회사에서 휴게시설 설치를 미루거나 하지 않는 경우가 많음

"****에서 시공을 했고 그랬는데요. 먹는 것(이 문제예요). 쌀이 햅쌀이면 반찬이 많이 없어도 맛이 있는데, 완전히 몇 년 묵은 거예요. ... 그래서 그때는 제가 노동조합에 없을 때인데요. 관리자로 있을 때인데, 일꾼들이 들고 일어났어요. 들고 일어서서 밥 먹는데 도저히 반찬도 안 좋고 쌀도 그렇고, 그냥 돌 씹는 것 같다고 그냥 거부를 했어요, 식사거부를요. 그러니까 갑질을 한다고 하나요? 강제로 먹으라고 그래요.

이건 우리를 생각해서 먹어야 일한다고 위하는 게 아니라, 일단은 여기 현장에 들어왔으면 그 함바를 먹어라. 그때 3일간인가 밥을 안 먹고 외부에서 먹었어요. 그러니까 장사가 안 되니까 제발 좀 와서 먹어라 (그러죠). 그런데 3일 지나도 밥이 똑같아요. 우리는 하루에 (현장에서) 두 끼를 먹거든요. 아침 먹고, 점심 먹고요. 두 끼를 먹으면 (하루 식사 중) 2/3를 먹는데, 먹는 걸 잘 먹어야 하죠. 그런데 그 밥 이만큼 먹고선 입맛이 없으니 힘이 없어요." (건설일용노동자A)

"지금도 ****현장도 그래요. 그래서 간부들이 가서 건의를 했거든요. 안전화 문제, 주차 문제, 식당 문제요. 거기는 지금까지 도시락을 먹고 있어요. 아침, 점심으로 도시락이 배달이 와요.

안에 들일 수가 없다, 식당을. 그래서 조합원들이 불만이 좀 많더라고요. 김치에도 곰팡이가 들어있는 것 같다, 이런 얘기도 하고 반찬도 영 부실하다. 이래서 이번에 건의를 했거든요. 식당을 바꾸지 않을 거면 (건의한 사람이) 돈을 달라고. 밖에서 사먹고 오겠다.

그런데 식당문제가 좀 애매해요. 밖에서 뭘 좀 먹고 오잖아요. 비싼 것보다 사람이 많으니까요. 시간이 (모자라요). 조합원들이 130여명 가까이 되요.

그래서 이리저리 궁리를 하다가 그럼 반찬을 좋게 해달라고 얘기를 했는데요. 시정이 될지는 모르겠습니다." (건설일용노동자A)

"(보통 1식에) 4-5,000원 받죠, 1식에. 원청에서 선정한 업체다, 어떻게 할 수가 없다, 그렇게 얘기를 하니까요. 그게 좀 난감하더라고요.

어차피 1인당 식대. 5,000원이라고 하면, 아침, 점심해서 10,000원이 들어간다고 (생각해봐요). 그럼 저기 가서 먹겠다고 했어요. 안 먹겠다고. 10,000원 주라고. 집에서 도시락을 싸오든, 난 저거 도저히 개밥이라 못 먹겠다. 그럼 뭐 어차피 나가는 돈 똑같은데요.

그래서 우리가 궁리한 게 5,000원씩, 5,000원씩, 10,000원을 임금에 계산할 때 식대로 넣어 달라 (라고 한 거예요). 우리가 아침을 집에서 먹고 오고, 점심은 나가서 사먹겠다고 얘기를 했더니, 조금 안 먹히더라고요. ****에서 원청사에서 선정한 업체가 있는데 자기네들은 거부할 수가 없다. 좀 받아라. 이런 식으로 얘기를 하더라고요." (건설일용노동자A)

"그리고 작은 현장들은 식당이 아예 없잖아요. 인원이 얼마 안 되니까 식당을 만들 수도 없고요.

멀어요, 식당이. 엄청 멀게 있어요. 휴게시간을 써야 해요. 배달도 힘들어요." (건설일용노동자C)

□ 건설현장 식당 음식의 질 문제가 많은 것으로 나타남

○ 과거 소위 함바비리가 발생했던 사례가 있어, 건설현장에 들어오는 식당이 대부분 건설업체에 리베이트를 주고 있으리라는 추측이 있었음

○ 관청의 관여는 시청 또는 구청 위생과에서 점검하는 수준이고, 음식의 질을 보장할 수 있는 수단이 없음

3) 안전화 등 보호구 지급 지연

"안전화 문제 같은 경우에는 얘기를 하고 있어요. 3일 이내에 지급을 받게 되어 있거든요. 그런데 대부분이 안 그렇죠. 한 달 넘어도 안 주고, 두 달 넘어도 안 주고요." (건설일용노동자A)

"(지급이 늦어지면 이용하는 게) 기존에 있던 거요. 다른 현장에서 신었던 오래된 거요." (건설일용노동자B)

"(건설현장이) 큰 곳에서도 그렇죠. 작은 곳은 아예 안 주죠. 자기가 다 준비해서 가야 해요, 작은 곳은요. 장비도 그렇고 전부 다요." (건설일용노동자A)

"맨 첫 날, 제가 첫 출근을 했어요. 첫 출근하면 근로계약서니 안전사항이니. 뭐. 잘 지키겠습니다, 그런 걸 다 한단 말이에요? 그때 보면 안전벨트라든지, 안전모라든지, 안전화라든지. 안 받았는데 받았다고 다 써요. 그게 관행처럼 되어 있는 거예요.
주지도 않았으면서 먼저 사인하라 하죠. 그게 그렇게 100% 거의 다 그렇게 한다고 보면 되요." (건설일용노동자A)

"모든 공사비에 안전관리비가 5% 인가요? 그게 들어가 있어요. 그걸 줘야 한대요. 5%를 써야 하는데, 쉬운 얘기로 0.5%만 쓰고 나머지는 거의 다 착복이죠.
안전벨트 같은 경우는 재사용도 되니까 안전모하고 준단 말이에요. 안전화 같은 경우는 노동자들이 신을 거라고 생각하고, 처음에 근로계약서 다 쓰고 그러다가 한 달 일하고 간 사람도 있고 계속 하는 사람도 있는데요. 한 달 일하고 간 사람들은 안전화를 지급 못 받고 가는 거예요. 그러니까 그 사람들이 선 계약서를 쓰고, 사인을 받고 이런 걸 산업안전관리공단에 제출을 한단 말이에요. 우리는 이렇게 사인 다 받고 지급을 했다. 그리고는 안 주는 거죠." (건설일용노동자C)

□ 안전화 등 보호구 지급 지연 역시 건축업체가 비용을 아끼기 위해 발생함

○ 주로 맞는 치수를 주문해 도착하는 데 시간이 소요된다는 이유이나, 미리 구비해놓고 현장에 투입됨과 동시에 지급하는 것이 옳음

4) 외국인노동자 유입으로 발생하는 현상

"우리는 조합이기 때문에 그렇진 않고, (인맥으로 들어온) 일반 팀들이 그런 데가 많죠. 특히 외국인들 같은 경우, (관리자가) 뒤로 얼마씩 받고. 요즘 또 일이 없다보니까 팀장, 소장한테 조금씩 주면 일을 더 시켜주던가 그런 식으로요. 아주 그런 곳이 많죠." (건설일용노동자A)

"(현장에서도 외국인 노동자를 선호하는 경우가) 많죠. 예전에는 우리 한국 사람들이 외국인들 데리고 기술을 가르쳐줬는데, 지금은 시대의 흐름이 바뀌었어요. 왜냐하면 사업자들이 장난질을 해서요. 예전에는 사업자가, 사용자가 시키면 시키는 대로, 주면 주는 대로만 했거든요.

지금은 우리 노동자들도, 예를 들어서 고등학교 이상, 대학교 이상 나온 사람도 있고, 배운 사람도 있단 말이에요. 알 건 다 안단 말이에요. 근로계약서, 근로기준법, 노동법도 다 알고 그러니까 예전과 달리 시키면 시키는 대로 안 해요, 지금은요. 예를 들어서 200,000원 줄게 하잖아요. 구두로 한 약속도 약속이니까. 그러면 그걸 안 주면 뭔가 액션을 좀 취해요. 항의를 해요." (건설일용노동자A)

"(외국인 노동자가 임금 단가를 낮추는 효과에 대해서) 제가 얘기를 할게요. 제가 처음에 88올림픽 끝나고 외노자들이 밀려왔어요. 그 전에는 별로 없었는데 단가 차이가 저희하고 똑같이 일한 상태에서 절반 이하였어요. 지금은 추월을 했어요. 똑같이 일을 했는데 외국인 노동자들이 우리보다 돈을 더 받는다고요.

사측의 농단이죠. 우리는 말을 잘 안 듣잖아요. 우린 알 건 다 아니까요. 외국애들은 시키면 시키는 대로. 조금 늦게까지 하자고 하면 늦게까지 하고요. 말을 잘 듣고 그러니까. 외국인 노동자들이 사측에 바치는 게 있어요. 뇌물 같은 게요." (건설일용노동자B)

"(그런 일이) 공론화 되었던 적은 없죠." (건설일용노동자A)

□ 체감이 될 정도로 많은 외국인노동자가 유입됨. 사측이 원하는 대로 부당한 일에도 응하고, 외국인노동자 집단 내 인적 네트워크를 조성해 타 지역의 외국인 노동자도 쉽게 모아 들이는 특성이 있음

□ 내국인노동자의 일자리 부족, 기대임금이 떨어지는 현상이 발생함

“합법적으로는 연수생들. 어느 대기업이나 연수를 와요. 연수생들이 1년 하고, 또 계약을 하잖아요? 그런데 재계약을 안 하고 (그 회사를) 나와 버린단 말이에요. (조건이 더 좋은 곳을 찾아가려고) 그게 불법이 되는 거예요. 불법이요.

모 건설회사에 몸담고 있는 애가 이놈을 불러요. 친구들을 불러가지고 걔네들이 같이 다니고요. 처음에는 우리가 출입국관리소에 신고도 하고 그랬는데, 요즘에는 하도 많다 보니까 신고가 들어가도 공무원들이 안 와요. 쉽게 말해서 배 째라 그래요.

(조사하러) 안 가겠다고는 말 안하죠. 갈 인원이 없다. 출입국관리소는 한 5명인데 전화 와서 신고 된 내용이 15건, 20건 이렇게 됩니다. 이것만 전담해서 찾아갈 인원이 없다 (그러는 거죠). 지금 외국인 불법체류자들이 아직 정확한 데이터가 없어요.” (건설일용노동자A)

“그리고 자기네 나라 애들끼리 네트워크도 엄청 잘 되어 있어요. 전화 한 통 때리면 한 명만 알면 백 명도 모을 수 있는 거예요.” (건설일용노동자B)

“그래서 그걸 경찰청 외사과에서 합동 단속을 한다고 발표는 했었어요, 올 4월부터요. 그런데 말로만 발표를 하고 단속은 안 나왔죠. 그런데 제가 걱정되는 것 한 가지가 정부에서 손을 놔버리니까 나중에는 큰 사회 문제가 대두가 될 것 같아요.” (건설일용노동자A)

“(신규인력이) 적은 게 아니라, 많은 인원인데 파악을 못 하고 있을 뿐이죠. 예를 들어서 대부분이 중국, 베트남, 태국 (출신이) 이렇게 있는데요, 관광비자로 와서 여기에 눌어붙어 있어요. 그냥 뭐 관광비자로 왔다가 이 사람이 조카도 데리고 오고, 또 삼촌도 데리고 오고. 그런단 말이에요, 한국으로요. 비자 3개월짜리라고 하지만 3개월 있다가 안 들어가요, 안 들어가요.” (건설일용노동자A)

□ 건설업체측에서는 외국인노동자를 선호하는 경향마저 있으나, 다수가 관광비자로 들어와 불법으로 취업한 경우임

5) 일자리 소개 경로

"저희 같은 경우에는 조합에 있다 보니까 조합을 통해서죠. 예전에 조합에 들어오기 전에는 십시일반으로 내가 가서 아는 사람한테 전화를 한다던가요, 지인들을 통해서요. 그런 경로로 하고 그랬죠." (건설일용노동자A)

"저도 예전 같은 경우에는 소개로요. 현장을 여러 군데 하다보니까 아는 사람들이 많죠. 소장들이나 사장들이요." (건설일용노동자B)

"조합은 잘 모르시잖아요. 조합은 여기서 다 해줘요. 다 지역 조합이니까요. 수원·용인 권역에 공사 나온 것들을 저분들이 찾아가서, 우리 (일할 수 있는 사람이) 형틀도 있고 뭣도 있고 다 있으니까, 우리 조합원들이 잘 하니까. 이런 식으로 해서 다 들어가는 거구요.
일반 조합, 뭐 민주노총 이런 곳에 속해있지 않은 일반 사람들은요, 제가 처음에 시작할 때 저도 아는 사람 통해서 이 일을 시작 했어요. 거기서 알게 되잖아요. 거기에서 다 소개가 되는 거예요. 아까 말씀하신 것처럼 어디서 일을 했다, **건설에서 일을 했다 하게 되면 그 건설에서 일을 하던 사람들, 소장이라든가 사무실 사람들이 다음에 나 어디 가는데 일 없으면 이쪽으로 와서 일을 좀 해주세요, 일 좀 같이 합시다. 이런 식 인거죠." (건설일용노동자C)

□ 노조, 무료 민간 인력사무소 등을 통한 일자리 알선 사례의 비율이 낮고, 인맥을 통해 알선받는 경우가 대다수임

□ 인맥을 통한 일자리 소개는 신규인력의 진입에 장애요소로 작용할 가능성이 크고, 인맥에서 단절될 경우 일자리를 소개받기 어려운 상황에 처하게 됨

6) 등급 또는 자격증 등의 경력 인정

"그거 바람직하고 그렇게 해야 하는데요. 지금까지는 전혀 그걸 안 하고 있죠. 저도 자격증을 두 개나 가지고 있습니다만, 아무 쓸 데도 없어요. 그걸 필요로 하지도 않고요." (건설일용노동자A)

□ 등급 또는 자격증이 실질적으로 경력 인정의 근거로 쓰이지 않음

7) 노후 대책에 대한 우려

"정년은 따로 없잖아요. 요즘 뭐 6-70세. 요즘 육체노동 나이를 60세에서 65세로 올렸어요. 그래서 국민연금도 늦게 받으라고 얘기를 했는데요. 보편적으로 보면 65세. 그런데 65세가 넘으면 기업 회사에서도 건강진단이나 이런 걸 떼어오라고 해요. 제약이 많이 따르죠." (건설일용노동자A)

"(채용신체검사는) 다른 곳에도 다 있어요." (건설일용노동자C)

"없었죠. 얼마 전까지만 해도요." (건설일용노동자A)

"있어야 할 상황이거든요. 연로하면, 지병도 있을 거고요. 본인에게도 좋아요, 좋긴 좋은데요." (건설일용노동자C)

"(가장 큰 문제가) 생계죠, 생계요." (건설일용노동자A)

"언제까지 이 일을 할 수 있을 건지. 뭐 상황이 바뀌는 게……" (건설일용노동자B)

"저희 동료들하고 가끔 얘기하는 게요. 여기 그만두고 그러면, 제일 찾기 쉬운 게 경비나 해야지 해요. 경비하는 분들도 힘들다고는 하는데요." (건설일용노동자A)

"팀장님 귀농하신다는 얘기 제일 많이 들었어요. 대부분 시골이시잖아요." (건설일용노동자C)

□ 건설일용노동자에게 정년이 따로 없으나, 신체를 많이 사용하는 노동이므로 건설업체에서 채용신체검사 등으로 고연령 노동자를 간접적으로 배제하는 경향이 있음

□ 고연령으로 언제 일이 끊길지 모르는 상황이므로, 노후 대책이 없는 상황의 우려가 깊음

8) 작은 부상에 대한 자가치료

"속 시끄러워서 못 하나 찔려서 파상풍 주사 하나 맞을 것 같으면, 그냥 자비로 가서 맞아요." (건설일용노동자C)

"(의무실이) 있긴 있어요. 현장에 다 있는데요. 대일밴드 같은 거라든지 소독이나 간단한 것만 합니다. 굳이 병원 안 가도 되는 건 얘기를 하죠." (건설일용노동자A)

"아주 큰 곳은 실제로 간호사들도 있죠. 제가 근무했던 곳은요. 삼성 반도체, SK 반도체 같은 경우는 정말 간호사가 상주해있어요. 회사에서 고용한 자격증 있는 간호사들이 타박상, 뭐 삔다든가 그러면 뼈도 맞춰주기도 하고요. 그런 정도에요." (건설일용노동자A)

"(혹서기 일사병 예방 교육 등은) 하죠. 1군이나 뭐 큰 곳은 다 해요. 작은 곳은 그냥 사진만 찍어요. 보고용 사진요. 더 작은 곳은 아예 안 합니다." (건설일용노동자A)

□ 공상처리나 산재처리할 수준의 큰 부상이 아니면, 자기 비용으로 치료를 받는 경우가 다반사임

□ 특히, 못, 철근 등에 상처를 입는 경우가 많아 주기적으로 파상풍 주사를 맞게 되는데, 이러한 비용이 보장되지 않음

□ 중소규모의 건설현장에서는 간단한 처치를 위한 의무실도 구비되어 있지 않은 경우가 많음

□ 안전교육은 실시되고 있으나, 형식적인 수준에 불과함

9) 건설노동자로서의 자부심

"저 같은 경우에는 예전에는 자부심이 좀 있었어요. 건설에요. 일단 금전적인 문제 때문에 제가 팀장으로 오래 일하다 보니까 돈을 좀 벌었어요. (그 번 돈으로 내 가족이 편하게 살고요) 그때는 외국인들도 적었고요. 요즘은 노동조합 들어왔으니 동료들이 생긴 거에 대해 자부심이 좀 있어요. 밖에 현장이 굉장히 많이 바뀌고 있거든요. 그것 때문에 조금, 내가 이제 노동조합도 노동조합이지만 건설 일을 하길 잘했구나. 이렇게 현장이 바뀔 수 있구나(느껴요)." (건설일용노동자A)

"제가 이제 한 8년 차인데요. 거의 6~7년 전만 해도 (여성분들이) 거의 (없었어요). 지금은 여성분 많아요. 그때만 해도 팀장이 여자가? (이러면서) 눈 똥그래질 일이었고요. 형틀 쪽을? 미쳤네? 거의 이런 분위기였죠. 그런데 말씀하신 대로 많이 바뀌었어요.

6012가 19킬로, 20킬로? (6012는) 장비 이름이에요. 거푸집이요. 한 콘크리트 포함하면 20킬로? 들긴 들어요. (들고) 100m는 달려요." (건설일용노동자C)

"남한테 제 땀 냄새가 난다거나 이런 게 미안해서 그렇죠. 제 일에 대해서 절대 신경 안 써요. 여자가 노가다를 뛰네, 뭐 이런 거. 누군가가 절 그렇게 생각하면 욕을 할망정 이때까지 떳떳하게 일했던 것 같아요, 내가 이렇게 벌어서요." (건설일용노동자C)

"제가 96년도부터 어쩌다 보니까 외국을 나갈 기회가 있었어요. 지금까지 한 15년 외국을 돌아다녔어요. 외국하고 한국은 아주 다르죠. 선진국하고 후진국도 아주 다르죠. 후진국은 주로 우리한테 와서 일하는 처지고요. 선진국은 우리한테 발주하는 처지고요.

호주 같은 경우는 보통 임금이 우리나라 변호사급이에요. 임금이요. 구청, 시청 과장급들 임금이고 그래요. 그런데 우리나라는 지금도 노동조합이나 이런 걸 보면 걸음마 상태에요. 거기에 비하면요.

아무래도 아까도 그 자부심이나 그런 얘기가 나왔었는데요. 저도 처음에는 노가다 석 자 때문에 참 힘들었고요, 예전에는 3D 업종이라고 해서 많이 안 했어요. 기피 업종. 한 사람들은 20년, 30년 쭉 해왔는데요. 그래서 어디 갈 때면 뭐 퇴근해서 보면 땀 냄새도 나고, 옷도 지저분하고. 그렇게 역경을 겪고 나서요, 예전에는 많이 내가 어디 노가다라고 밝히기도 뭐하고 그랬던 적도 있었고요. 지금은 엄청 나아졌죠." (건설일용노동자A)

"필리핀하고 인도 있죠? 그 나라가 세계적으로 엔지니어가 제일 많거든요? 외국 유명한 기술자거든요. 그런데 우리가 가면 같은 동급으로 제3국들이 보거든요. 우리도 같은 기술직이니까요. 엔지니어라고 하기도 하는데요. 게네들이 그중에서는 대학 나오고 상위직업에 속하죠, 건설인력들이요. 뭐 게네들하고 대화나 이런 걸 해보면 우리가 그때 배우기도 잘 배웠구나. 지금도 만족하고." (건설일용노동자A)

□ 응답자는 전문적인 직업군으로서 자신의 직업에 대한 자부심을 느끼고 있었음. 다만, 건설일용노동자라는 직업에 대해 타인의 인식이 좋지 않다는 사실에 대

해 알고 있었으며, 외국에서 전문직군으로 인정받는 데 비해 우리나라에서의 좋지 않은 인식을 안타까워함

10) 신규인력 유입을 위한 정부 대책 필요

"젊은 인력이 여기 많이 안 들어오고 있어요. (조금) 들어오고 있지만, 아직은 인식이요. 저희가 생활이 안정적이지가 않아요. 비 오고 눈 오고 그러면 많이 쉬고, 일요일도 쉬고요. 그러다 보니까 주휴수당을 (못 받아요), 저희가 계속 부르짖고 있거든요, 주휴수당 하나만큼은 정부에서 제대로 쳐서 젊은 층이 많이 왔으면 좋겠습니다. 그게 제 바람이에요." (건설일용노동자C)

"저 같은 경우도 뭐 이 분과 똑같은 입장이고요. 서로 생계를 위해 일하잖아요. 노동현장에 바뀌어야 할 게, 먹고 살기 위해 여기에 나왔지만요, 지금 건설현장에서 바뀌어야 할 거, 제일 중요한 게 안전 문제에요. 1년에 600여 명이 다치고 사망사고가 있어요. 하루에 2명씩 죽어가요.

추락하거나 낙하물 맞는 거요. 제일 가까운 예로 여기 가까운 **동에서 사망사고가 났어요. 그런데 너무 사람 인격을 너무 돈으로만 생각하니까요, 사람 돌아가셨으니 제 지내고 그 마음을 그냥 달래거나 해야 하는데요, 다음날 아무 일 없다는 듯이…… 예를 들어서, 철근 하나에 피가 흘렀는데 피 닦고 일을 하는 거랑 똑같아요.

사람이 안 죽었다고 거짓말하고요. 병원에 알아보니 돌아가셨는데요. 지금 너무 공정이 바쁘다 보니까.

바쁜 건 이해가 가는데요. 너무 바쁘게 해요. 바쁘게요. 제가 독일 업체에도 있고, 미국 업체에도 있었는데요. 우리가 아파트 하게 되면 보통 1~2년이면 완공이 되지만, 독일에서는 보통 5년 정도 공정 기간을 주거든요?

그런데 안전에 대해서 엄청나게, 우리가 걸어 다니는 뒷모습만 보고 FM대로 안 걸었으니 저 사람 교육을 해야겠다고 해서 교육을 하곤 하는데, 우리나라는 너무 공정이 바쁘다 보니까 안전에 대해서 너무 미비해요. 미비하고 그냥 넘어가고

예를 들어서, 이렇게 있는데 여기는 지지대가 없어요. 이 지지대가 없는데 이쪽에서 사람이 받쳐준다고 사람이 믿고 가요. 가, 괜찮아, 가, 괜찮아. 그런 식으로 하고 있어요. 지금요. 그래서 우리나라 안전 문제(가 커요), 너무 빨리 빨리 서두르다 보니까요.

기일도 그렇고. 1년 안에 완공이 되면 건설회사에 이익이 많이 남는단 말이에요. 공정이 짧아지면 짧아질수록 이익이 많이 남아요. 그래서 공정을 막 빨리 빨리 해요. 알고도 넘어가고 모르고도 넘어가요. 완전히 준비를 철저하게 하고 해야 하는데, 너무 안타까워요. 만약에 바로 일하던 동료가 사고가 나면 정말 눈앞에 아른아른해요. 며칠 동안 잠도 못 자고요. 그러니까 안전 문제는 되도록 철저하게 가야 한다 (그러는 거죠)." (건설일용노동자A)

"특히 외국인 노동자 문제는 우리나라가 너무 계획 없이 하잖아요. 한 번 지으면 그거 40년, 50년, 100년을 써야 하는 건물인데요. 단 몇 년 안에. 외국인 노동자들 많이 들어온 게 2015. 2014년부터예요. 이때 우리나라가 10년, 20년 안에 지었어야 할 건물을 4~5년 사이에 다 지었다고 알고 있어요. 그러니 (일할) 사람이 없었어요.

(1기, 2기 신도시 때) 오죽하면 건설회사 소장이건 누가 됐건 눈, 코, 입 달리고 손가락만 있으면 된다고 했어요. 비자가 없건, 뭐가 됐건, 일할 줄만 알면 데리고 와서 썼다는 거예요. 기한을 맞춰야지, 사람은 없지. 한국 사람들이 어디 있어요." (건설일용노동자A)

□ 신규인력이 들어오지 않는 이유로 응답자들은 주휴수당 등이 없는 환경, 서둘러 진행하는 공정과 안전사고의 위험성 등을 들었음

11) 여성 건설노동자를 위한 직장 내 성희롱 예방 교육 부재

"(건설현장에 여자여서 진입하기 어려운 이유는) 거의 없죠, 이제." (건설일용노동자C)

"성희롱 이런 건 뭐. 네가 나가는지, 내가 나가는지, 한 번 볼까, 그래요. 정말 한 번 있었어요, 5년 전에요. 전화번호 물어보고 어쩌고저쩌고해서요. 당신이 여기서 쫓겨나나, 내가 쫓겨나나 볼까 했거든요. 요즘에는 말 잘못 했다간 쫓겨나요." (건설일용노동자C)

"(성희롱 상담을 위한 핫라인을 잘 아는지는) 제가 아는 부분에서는 거의 그런 게 없어서 알 필요도 없을걸요? 현장 안에서 다 해결이 된다고 봐요. 어머, 팀장님, 아무개 씨가 저한테 그런 식으로 놀리고 그러는데 너무 기분이 나빠요. 이러면 바로 해결을 해주시죠." (건설일용노동자C)

"도리어 남성분들이 더 꺼려요. 까딱 말 잘 못 했다가는요, 뭐 당신은 좋게 지내자는 말로 매일 보니까 얘기한 건데 제가 오해할 수가 있으니까 더 조심하시죠." (건설일용노동자C)

"(남성보다 진입장벽이 높다고 느끼는 이유는) 솔직히 근력을 많이 쓰고 힘들잖아요. 근력을 덜 쓰고 장기적으로 (미장 등) 뭘 바른다든가, 뭐 그런 분들은 거의 다 여성분들이세요. 여성분들이 크게 근력 안 쓰고, 무거운 거 많이 안 들고 하는 거 그런 건 있는데요, 여자가 남자만큼 근력을 쓸 수는 없잖아요. 그거는 인정하고 들어가야죠. 대신에 더 잘하는 (분야에) 강점은 있어요. 그래서 하는 일이 조금 다르거든요.

사무실 쪽이나 뭐 이분들은 모르실 거예요. 저는 해체랑 자제정리 쪽을 주로 했었으니까요. 자제정리 쪽은 여성이 더 강점이 많아요. 수십 가지의 자재들이 있단 말이죠. 남자들은 대충 지나가는데 여자는 안 그래요. 그래서 굉장히 선호했던 건설회사들도 많았었어요. 아, 여자가 팀장이니까 이게 좋구나. 자재 기가 차게 잘 챙긴다고요. 남자들은 아 뭐 알아서 하겠지, 필요하면 형제팀에서 가져갈 거야, 뭐 이런 게 있어요." (건설일용노동자C)

□ 심층면접조사에서 유일한 여성 응답자였던 건설일용노동자C는 여성이라서 건설현장에 진입하기 어려운 이유는 없다고 응답함. 다만, 근력의 차이 등 신체적 조건을 인정하고, 남성보다 더 잘할 수 있는 부분에 대해 자부심을 느낌

□ 제도적 측면에서 성희롱 예방 교육을 받은 경험은 없는 것으로 나타남. 여성 노동자의 비율이 극히 적고, 책임자나 관리자 또는 동료 남성 노동자에게 도움을 받을 수 있어 성희롱 예방 교육 등의 필요성이 오히려 적다고 판단할 수 있으나, 제도 자체는 필요한 것으로 생각됨

12) 수원시 지역 내 새벽인력시장의 부재

"수원에 인력(건설인력)이 없어지고 있어요. 공사 잔여분이 없어서. 로타리클럽 인근의 인력시장이 없어졌다. 매교다리 인근 인력시장은 잘해야 5~6명 나오던 것도 요즘은 없어요.
현장 인력의 80%가 교포이기 때문에 교포들 모텔 숙박하면서 다니다 보니 다른 곳으로 쉽게 이동하죠. 대학생 아르바이트생도 대부분 택배로 가요.
예전에 구로동 못지않게 수원역 등 있었는데, 없어졌어요." (인력사무소 직원F)

"8년 차 인력사무소장 했는데 8년 전이 수원에서는 핑크(시절)이었어요.
망포, 신동탄 등 많았어요. 서울에서 와도 모자랐죠. 원인으로는, 우선 건설공사 수주 시 그 지역 인력 사용하도록 하고 있는데 수원은 그게 없는 것, 둘째로 현장이 크면 노조에서 다 빼먹어요. 예전에는 타워, 덤프 등(에서 빼먹었는데), 목수, 철근도 빼먹어 남는 거는 잡일이에요. 상가, 빌라에 일부 투입돼요. 일이 없다 보니 잡부만 남았죠. 셋째로, 일터가 있어야 하는데 없고, 다음으로 데마(날씨가 좋지 않아 쉬는 날)가 없어야 하는데, 그런 날이 많고. 소장으로서는 안타깝죠." (인력사무소 직원F)

"인력사무소가 하루에 한 곳씩 문 닫아요." (건설일용노동자D)

"7할 이상이 외국인이고, 나머지가 내국인이고요. 외국인도 일이 있는 곳으로 떠나요." (건설일용노동자E)

"모텔도 비어있는 곳이 많고요." (건설일용노동자D)

"인계동 10곳 재개발한다는데, 인력이 정상적으로 투입되도록 해야 해요." (건설일용노동자E)

"인계동 재개발 10곳인데, 인허가 원청에 지역 인력 60% 쓰라고 해야 합니다. 업체 팀장이 타 시도에서 올라오고, 자기들 지역에서 팀원 데려옵니다. 이런 것 정책적으로 대책이 필요해요." (인력사무소 직원F)

"인력사무소장님들이 발로 뛰어서 일자리 찾고, 돈 쓰고 움직여요." (인력사무소 직원F)

"그나마 노동자들이 인력소장에게 고마워해요. 돈이 40일 후에 내 통장에 들어와요. 그러면 주는데, 다 안 들어와요. 변호사 사야 할 지경이죠. 그러니 포기할 수밖에 없어요. 결국 인력사무소 접어요." (인력사무소 직원F)

□ 수원시 지역 내에는 과거 새벽인력시장이 여러 곳 있었으나, 현재 활성화된 곳은 없는 것으로 나타남

□ 지역 내 노동자를 우선 고용하도록 하는 제도적 장치가 필요함

제4절 수원시 건설일용노동자 실태조사 결과 종합

1. 수원시 건설일용노동자 규모

□ <지역별 고용조사>에 의하면, 2018년 상반기에 비해 2019년 상반기에 수원시 경제활동인구가 증가함. 취업자 수 역시 증가하고, 고용율이 높아짐

□ 수원시 산업별 취업자 중 건설업 취업자가 차지하는 비율이 2018년 상반기 7.5%에서 2019년 8.5%로 높아짐

□ 경기도 내 타 지자체와 비교해 건설업에 종사하는 인구 자체는 가장 많은 것으로 나타남(53.2천 명)

- ❍ 이 인구는 일종의 착시로 보임. 실제 건설업 종사인구가 주민등록지가 아닌 건설현장이 있는 다른 지역에 단기간 머무르기도 하므로, 주민등록지를 기준으로 건설업 종사인구가 많다는 사실은 의미가 크지 않음
- ❍ 또, 관광비자로 들어와 건설업에 종사하거나 산업연구생으로 입국하여 지정된 업체를 벗어나 일하는 외국인노동자 수가 현장 건설일용노동자들이 체감할 정도로 증가함. 이들은 통계에 잡히지 않으므로, 타 지자체에 더 많은 건설일용노동자가 거주할 가능성도 있음

□ 2019년 상반기 <지역별 고용조사>에 의하면, 수원시 임금노동자는 521.3천 명이고, 건설업에 종사하는 노동자는 44.3천 명으로 추정됨

□ 이 중 임시·일용직 비율을 '2018년 현황'에서 구한 15.3%, 25.0%로 가정하면, 2019년 상반기 현재 수원시에서 건설업에 종사하는 임시·일용노동자는 약 17.9천 명으로 추정할 수 있음

2. 여성과 저연령대 신규인력의 유입 저조, 외국인노동자의 유입

1) 수원시 건설일용노동자의 과반수는 50대 남성

□ 상술한 설문조사 결과 응답자들은 거의 남성으로, 평균 20년 일했고, 보통 35세에 일을 시작한 것으로 나타남. 연령별로 보아 51.0%를 차지한 50대 수원시 건

설일용노동자의 현실을 보여주고 있음

○ 성별 분포, 연령대 분포로 보아 여성 및 저연령대 인력의 신규 유입이 저조함. 응답자 중 20대는 1.3%에 불과함

○ 육체적 노동 강도가 높고, 임금이 낮다는 인식이 신규인력이 유입되기 어려운 환경을 조성함

- 실제 설문조사 상 응답자의 평균 일당은 21만 5,770원이었고, 숙련 수준별로 가장 높은 반장(또는 팀장)도 24만 4,333원이었음. 숙련도가 높아지고, 오랫동안 종사하더라도 임금이 크게 증가하지 않음

2) 체감이 가능한 수준으로 증가한 외국인노동자

□ 국내 신규인력이 유입되지 않는 틈새에 비교적 젊고, 육체적 노동 강도를 견디기에 유리한 외국인 남성 노동자가 유입되고 있음. 선행연구에 의하면 2017년 현재 전체 건설노동자의 10.1%로 추정됨

□ 외국인노동자의 유입은 건설일용노동자 집단에서 뜨거운 감자임. 이들은 사측이 원하는 대로 부당한 추가 업무에도 쉽게 응하고, 집단 내 인적 네트워크를 조성해 타 지역의 친분이 있는 외국인노동자도 쉽게 모아들임

□ 건설업체측에서는 외국인노동자를 선호하는 경향마저 있어, 다수가 관광비자로 들어와 불법으로 취업한 경우임에도 그러한 사실을 무시함

□ 이러한 현상은 기존 건설일용노동자의 일자리 부족과 기대임금의 저하 현상을 부추김

□ 지역 내 노동자를 우선 고용하도록 하는 제도적 장치가 필요함

3. 낮은 고용 안전성과 취업 알선 경로로서의 인맥

1) 낮은 고용 안정성을 보완하기 위한 제도적 장치 필요

□ 상술한 설문조사 응답자들은 현재 일하는 현장에서 평균 112일을 일한 것으로 나타났으며, 90일을 초과하여 일한 비율이 45.4%로 나타났음. 최근 한 달 동안 15일 이상 일한 것으로도 나타나 어느 정도 고용의 지속성이 있는 것으로 보임

○ 설문조사를 분석할 때 설문조사가 실시된 시기를 고려하여야 함

○ 설문조사가 실시된 시기는 9월~10월이므로, 날씨가 궂은날은 있더라도, 동절기에 비해 건설현장이 충분한 시기임

○ 따라서 90일을 초과하여 일한 비율이 45.4%라고 하더라도 이는 6월 이전에 현재 일하는 건설현장에 취업된 경우로서, 향후 얼마나 더 일하게 될지는 여전히 미지수인 상태가 됨

□ 현장에서의 역할이 종료되면, 다른 현장으로 갈 수 있을지의 여부는 어제나 불확실함

○ 반장(또는 팀장)의 인맥에서 단절되거나, 부상을 당해 비교적 장기간 일을 쉬어야 하는 경우, 또는 동절기에 접어들어 건설현장이 현저히 줄어들 경우, 다시 일하게 될 수 있을지의 여부를 알 수 없으므로, 고용 안정성을 기대할 수 없음

□ 이러한 결과로 설문조사 응답자들은 고용개선을 위해 필요한 사회보험 등 제도로서 건설근로자퇴직공제제도를 가장 높은 비율로 선택함

○ 낮은 고용 안정성은 단시간이 지난 후의 미래뿐 아니라 노후의 미래에 대해 더 큰 우려를 불러옴

○ 건설일용노동자에게 정년은 따로 없으나, 신체를 많이 사용하는 노동이므로, 건설업체에서는 채용신체검사 등으로 고연령 노동자를 간접적으로 배제할 수 있음

2) 인맥이 좌우하는 취업 알선 경로

□ 상술한 설문조사 결과 상당수(49.7%)가 반장(또는 팀장)의 인맥을 통해 일자리를 얻고 있음

○ 취업 알선 경로가 인맥에 좌우되므로, 신규인력이 접근하기 어렵고, 인간관계 등에서 신뢰를 잃거나 다른 경로를 이용할 경우 이전의 인맥에서 단절되는 경우가 발생함

○ 수원시 지역 내에서도 과거 새벽인력시장이 여러 곳 있었으나, 심층면접조사 결과 현재 활성화된 곳은 없는 것으로 나타남. 또, 새벽인력시장 활성화가 국가에서 제공하는 취업 알선 체계에 대해 더 나은 방법이라고 볼 근거도 없음

□ 건설일용노동자가 무료로 취업 알선을 받을 수 있는 체계가 필요함

○ 노조나 워크넷 등에서 이미 시행하고 있으나, 이용률이 현저히 낮음

○ 통상 반장(또는 팀장)의 인맥으로 취업하는 경우가 아직 상당수이나, 하나의 보완책으로 정부의 취업 알선 체계서 팀 단위로 일거리를 소개하는 경우도 상정해볼 수 있음

4. 기대보다 적게 일할 수밖에 없는 이유와 주휴수당의 실태

1) 기대보다 적게 일할 수밖에 없는 이유

□ 상술한 설문조사의 응답자 대부분(96.6%)이 기대했던 것보다 일을 적게 한 것으로 나타났음

○ 그 주된 이유는 "날씨가 좋지 않아 공사가 진행되지 않았음"(49.8%), "들어오는 일이 없었음"(20.7%)였음

○ 일한 날이 적어질 경우, 기대임금이 적어지고, 4대보험 가입의 여부도 불투명해지는 결과가 발생함

- 설문조사 결과 응답자 평균 일당은 21만 5,770원임. 한 달 동안 20일을 일했다고 가정할 경우 급여는 4,315,400원임

- 혹서기·혹한기이거나 눈·비·태풍 등으로 인해 날씨가 좋지 않은 경우 일하는 날이 적어지고, 건설현장이 줄어드는 경우에도 들어오는 일이 없어 쉬게 됨

- 한 달에 일한 날이 15일로 줄었다고 가정할 경우 급여는 3,236,550원, 10일로 줄었다고 가정할 경우 2,157,700원으로 줄어듦. 응답자의 과반수가 50대 남성임을 고려하면, 10대 또는 20대 자녀가 있을 연령대이므로 4인 가족을 상정했을 때 맞벌이를 하지 않을 경우 생계를 잇기에 적정한 금액으로 보기 어려움

- 노동계약기간이 종료한 경우, 다른 일터로 이동할 수 있을지가 불투명한 상태에서 기대보다 적게 일하게 되는 경우 고용 안정성이 현저히 낮은 상태에서 저임금을 받게 되는 결과가 발생함

- 4대보험 역시 법령에 의해 한 달에 8일 이상을 일했을 경우 의무적으로 가입되어야 하지만, 대부분의 회사에서는 노동자가 20일 미만으로 일을 한 경우 4대 보험 대상에서 배제함. 건강보험과 국민연금 등이 지속적으로 유지되지 않음

○ 응답자들이 가장 필요한 근로복지제도로서 '생계비 대부'와 '의료비 대부'가 높은 비율을 차지하게 된 원인도 여기에서 찾을 수 있음

○ 저임금의 주요 원인 중 하나는 건설업체의 공사비용 후려치기식 입찰경쟁과 최저가 낙찰 시스템임

- 건설업체는 입찰가격을 매우 낮게 제시하여 최저가 낙찰 시스템에 의해 낙찰을 받고, 그에 상응하는 만큼 공기를 단축시키고, 건설일용노동자의 임금 수준을 낮춤

2) 주휴수당의 실태

□ 「근로기준법」[27] 제55조[28] 및 동법 시행령[29] 제30조[30]는 1주일 동안 규정된 근무일수를 다 채운 노동자에게 유급 주휴일을 주도록 함

○ 주휴일에는 노동을 제공하지 않아도 되고, 해당일의 임금을 지급받음

○ 주휴일은 상시근로자 또는 단기근로자에 관계없이 일주일에 15시간 이상 일한 모든 노동자에 해당함

□ 건설일용노동자는 계약을 하루하루 체결하여 90일을 초과하여 한 건설현장에서 일하는 경우에도 주휴수당이 지급되지 않음

○ 일용노동자는 그때 그때의 필요에 의해 사용하는 노동자이므로, 노동계약을 1일 단위로 체결하고, 그 날의 근로가 끝나면 사용종속관계로 끝남

○ 그러나 90일을 초과하여 상용노동자와 동일하게 일을 하는 경우에도 주휴수당을 받지 못하게 됨

○ 「근로기준법」에서는 일용노동자라도 3개월 이상 고용된 경우 상용노동자와 같이 해고의 예고, 예고수당 지급에 관한 규정을 적용하도록 함

○ 향후에는 건설일용노동자에 대해서도 90일을 초과해 한 건설현장에서 일하는 경우 주휴수당을 받을 수 있도록 건설일용노동자 단체 또는 노조 차원에서 관련 법령의 개정을 지속적으로 요구해야 할 필요성이 있음

---

27) 2019. 11. 1. 시행, 법률 제16415호, 2019. 4. 30., 타법개정.
28) 「근로기준법」 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
29) 2019. 7. 16. 시행, 대통령령 제29964호, 2019. 7. 9., 일부개정.
30) 「근로기준법 시행령」 제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

5. 편의시설 확충 시급

□ 상술한 설문조사 응답자들은 가장 필요한 편의시설로 ‘수면실’과 ‘층간 화장실’ 및 ‘지상 또는 지하 화장실’을 선택함

- ❍ 수면실의 경우 안전사고의 위험성을 예방하기 위해서도 매우 필요한 편의시설로 나타남
- ❍ 건설현장의 일상적인 패턴으로서 낮잠 문화를 언급할 수 있음. 점심식사를 단시간에 마치고, 잠시동안의 수면으로 휴식을 취함으로써 작업능률을 높이고 안전사고를 막을 수 있음. 특히 폭염에 이러한 휴식이 필수적임
- ❍ 그러나 공사 차량이 오가고, 자재가 쌓인 곳, 난간이 설치되지 않은 높은 곳에서 안전을 보장한 휴게공간을 찾기 어려움
- ❍ 대규모 건설현장에서는 법령에 의해 휴게공간을 마련하여야 하나, 중소규모의 건설현장에서는 이를 무시하는 경우가 많음
- ❍ 고층이나 지하에서 일할 때 화장실이 부족해 외부에 설치된 화장실까지 이동해야 하는 번거로움도 설문조사 결과로 언급됨
- ❍ 일을 마치고 귀가하는 길에 샤워시설이 없어 땀과 먼지가 묻은 채로 이동해야 하는 상황에서 샤워실과 탈의실에 대한 요구도도 높게 나타남

6. 작은 부상은 자가치료하는 현실

□ 설문조사 결과 최근 1년 동안 현장에서 안전사고를 당한 경험이 있는 응답자는 15명(5.6%), 그 중 응답한 14명의 64.3%가 공상처리 또는 산재 처리되어 보상금을 받았지만, 보상금이 치료와 생계유지에 불충분했다고 응답함

□ 단가를 낮추려는 건설업체에서는 안전화 등 보호구 지급 역시 제 때에 하지 않고 지연함. 미리 갖춰 두고 맞는 치수를 제공하면 될 것이나, 차일피일 미루다가 한 달 이상 지연되는 경우도 다반사임

□ 특히, 큰 부상이 아니면, 자기 비용으로 치료를 받는 경우가 많음. 이를테면, 못, 철근 등에 상처를 입는 경우가 많아 주기적으로 파상풍 주사를 맞게 되는데, 이러한 비용이 보장되지 않음

□ 중소규모의 건설현장에서는 간단한 처치를 이한 의무실도 갖춰져 있지 않은 경우가 많고, 안전교육이 시행되고 있으나 형식적인 수준에 불과함

□

제4장
수원시 건설일용노동자 노동환경 개선방안

제4장 수원시 건설일용노동자 노동환경 개선방안

1. 2020년 상반기 시행 예정 중앙정부정책의 요지

□ 앞서 제기된 수원시 건설일용노동자 노동실태에 관한 여러 문제점은 상당 부분 타 지자체에서도 공통으로 겪고 있는 문제임

□ 중앙정부는 2017년 「건설산업 일자리 개선대책」 및 2019년 「건설 일자리 지원 대책」을 통해 건설 일자리의 노동환경을 체질적으로 변화시키고자 함

○ 이를 통해 현재 건설일용노동자가 겪고 있는 여러 어려움이 해소될 것으로 보임

○ 특히 기능인등급제와 전자카드제 연계 통합관리 계획이 시행되면, 외국인노동자의 유입, 경력 인정 체계의 미비 등의 문제점에 대해 효과를 발휘할 것으로 판단됨

○ 다만, 이러한 제도가 구체적인 내용을 마련하고 시범 운영을 거쳐 전국에 시행되기까지 상당한 시일이 소요될 것으로 예상함. 2019년 「건설 일자리 지원 대책」의 계획 대부분이 2020년 상반기 추진으로 계획되어 있으나 구체적인 내용이 마련된 이후 단계적으로 시행될 것임

○ 따라서 중앙정부 정책이 가시적으로 시행되기 이전까지 그와 부합하며, 중앙정부 정책보다 비교적 즉시로 시행할 수 있는 지자체 차원의 정책을 마련, 시행함으로써 건설일용노동자의 노동환경 개선을 도모해야 할 것임

2. 거점으로서 수원시 건설일용노동자 쉼터 마련

1) 수원시 건설일용노동자 쉼터 공간 확보

□ 수원시 건설일용노동자의 고용증진, 편의 제공을 위한 공간 절실

○ 수원시의 경우 새벽인력시장이 사라지고, 건설일드림넷이나 워크넷, 노조를 통한 취업 알선 경로가 활성화되지 않음

○ 사실상 건설일용노동자로 일을 얻기 위해서는 반장 또는 팀장의 인맥을 이용하는 방안이 대부분 이용되는 실정임

○ 건설일용노동자를 위한 정책 정보 전달, 노동환경 개선을 위한 의견 수렴, 법적 문제 발생 시 상담을 위한 거점이 미비함

○ 출근 및 퇴근 시 대기하거나 샤워실 등 편의 제공을 위한 공간 필요

□ 거점으로서 수원시 건설일용노동자 쉼터를 마련할 경우 이러한 대부분 문제점이 해소될 것으로 기대됨

○ 선례로서 성남시 건설일용노동자 쉼터를 참고할 수 있음

○ 수원시가 일정 공간을 확보하여 건설일용노동자 쉼터를 운영함으로써 출근 전 대기, 퇴근 후 편의를 제공할 수 있음

- 소요되는 비용은 임대료와 운영비, 상주하는 직원에 대한 인건비임

- 성남시에서는 도비·시비로 임대료를 지원하고, 위탁처에서 운영비와 인건비를 부담하고 있음

- 수원시가 지역 내 건설일용노동자를 위한 쉼터를 직접 운영할 경우 임대료, 운영비, 인건비 확보가 필요함

□ 다만, 거점은 대기, 편의이용하는 공간으로만 사용할 것이 아니라 잠재력 있는 프로그램을 기획, 실행함으로써 수원시건설일용노동자 간의 소통, 건설사업관계자와의 소통, 관련 교육, 취업 알선, 법률상담 등의 업무를 연결할 수 있는 허브가 되어야 할 것임

○ 대표적으로, 수원시건설일용노동자 쉼터 내에 건설근로자 취업지원센터를 함께 운영함으로써 공공 취업 알선 경로의 거점으로 삼을 수 있을 것임

- 수원시건설일용노동자뿐 아니라 건설관계자들이 일자리 정보를 제공할 수 있는 체계를 구축하여 일자리수요와 공급이 만나는 플랫폼으로서의 역할을 수행하도록 해야할 것임

- 특히 동절기에 일자리가 줄어듦으로, 이 기간 일을 하지 않는 수원시건설일용노동자가 보수교육을 받을 수 있도록 지원하는 등 거점으로서의 역할을 다양화할 필요성이 있음

- 연간 이용자 실태에 관한 통계를 정기적으로 도출함으로써 실제 수원시건설일용노동자 인원과 이들을 위한 후속의 지원정책을 개발하는 데에도 기여할 것으로 기대됨

○ 건설일용노동자를 위한 정책 정보 전달 경로, 교육 및 노동환경 개선을 위한 의견 수렴, 법적 문제 발생 시 상담을 위한 공간으로 활용 가능함

2) 이동식 쉼터 운영 방안 고려

□ 건설현장 내 휴게공간 제공, 안전사고 예방을 위해 이동식 쉼터 운영 방안을 고려할 필요성이 있음

□ 대규모 건설현장에서는 법령에 따라 휴게시설을 마련하게 되어있으나, 중소규모 건설현장에서는 미비한 것이 현실임

□ 수원시 차원에서 이동식 쉼터를 대여하는 방안에 대한 검토가 필요함

○ 선례로서 서울시설공단에서 캠핑카를 활용해 이동식 쉼터를 제공하는 방안을 참고할 수 있음

○ 컨테이너 등을 이용해 이동성을 확보한 휴게시설, 야간 상하수도 및 도로보수 공사 등에 캠핑카를 활용한 휴게시설 제공이 가능함

3. 지역 내 건설일용노동자 우선 고용 방안

□ 2019년 상반기 <지역별 고용조사> 자료 분석에서 볼 수 있듯이 건설업에 종사하는 취업자 수 및 비율이 증가함

□ 수원시 내 건설현장이 타 지자체에 비해 적고, 불법 외국인노동자가 잠식하여 수원시 건설일용노동자가 일자리를 얻기 힘든 상황임

□ 따라서 지역 내 건설일용노동자를 우선 고용하고, 수원시 경찰서와 협업하여 불법고용 현장 단속을 실시하여야 할 것임

□ 지역 내 건설일용노동자 우선 고용을 위해 등록제도를 마련할 필요성이 있고, 차후 전자카드제가 도입될 경우 이를 활용할 수 있을 것으로 기대됨

○ 다만, 전자카드제가 전국적 규모에서 시행되기 전에 수원시 차원에서 준비

제도가 필요할 것으로 판단됨

- 전자카드제의 도입이 수년 동안 논의되었음에도, 지속적으로 미루어져 온 상태임
- 따라서 중앙정부 정책의 Top-down 방식의 시행을 기다리며, 지자체 차원에서 지역 내 건설일용노동자에 대한 데이터베이스를 구축이 필요함

○ 예컨대, 수원시가 시/군/구 단위로서 수원시 내 건설일용노동자 데이터베이스를 구축하는 것을 1단계로 둠

- 최근 건설노조에서 구축하여 일자리 알선에 사용하고 있는 방식을 벤치마킹할 수 있음
- 다만, 각 시/군/구 단위의 기초자치단체는 자기 지역 내 건설일용노동자를 우선 고용하는 방안을 실행할 수 있음. 이럴 경우, 건설일용노동자가 수원시와 같이 건설현장이 점차 줄어들고 있는 지자체에 등록하기보다 연고가 있는 지역 중 건설현장이 많은 지역에 등록하려는 경향이 있을 것으로 예상할 수 있음. 결과적으로 수원시에 등록하는 사례가 적게 되며, 등록하더라도 일자리를 알선받을 기회가 다른 지역에 비해 적을 가능성도 있음
- 더불어 건설노동자는 다른 지역의 건설현장을 찾아다니며 일하는 경향이 짙으므로, 결과적으로 건설일용노동자의 고용안정성을 높이기 위해서는 시/도 단위의 지자체 및 전국 단위로의 발전이 필요함

○ 2단계로서 경기도 내 31개 시/군/구 지자체와의 MOU를 체결하고, 지역 내 건설일용노동자 우선 고용을 추진할 수 있음

- 이를테면, 우선 경기도를 북서·북동·중서·남부·동부의 5개 권역으로 나누어, 권역 내 지자체 간의 MOU를 체결해 각각의 건설일용노동자 데이터베이스를 공유함
- 이러한 공유방식이 정착되면, 경기도 5개 권역을 통합하여 도 단위 데이터베이스로 활용함

○ 3단계로서 전국 규모의 전자카드제 도입 시, 데이터베이스를 활용하여 자동 등록되도록 하고, 부족한 정보가 있을 경우, 단체 문자발송 등을 통해 소통의 원활함을 기함

□ 나아가 국외 건설 수요를 개척하는 방안도 고려할 수 있음. 예컨대, 경기도 소재 건설업체가 국외 건설사업을 추진하며 국내 인력을 필요로 하는 경우, 동 데이터베이스를 제공할 수 있을 것으로 기대됨

4. 신규인력 유인 및 기존 건설노동자 교육을 위한 기능교육센터 고안

□ 중앙정부에서는 인력육성을 지원하기 위해 특성화고교 운영, 공공공사 인턴제도 시범 운영, 거점훈련기관 채용지원 등의 방안을 마련하고 있음

○ 그러나 취업성공패키지 등 국가 차원에서 이루어지는 교육 프로그램은 다소 형식적인 측면이 있어 실제 건설현장에 사용할 수 있는 기술을 습득하기 어려운 실정임

○ 수원시 건설일용노동자 쉼터와 같은 거점 공간이 마련되면, 이를 교육공간으로 활용해 건설일용노동자로서 경력이 풍부한 강사를 초빙, 건설현장의 체계와 기술 강의 및 단기 현장 실습 연계 프로그램을 제공하는 방안의 마련이 가능함

○ 특히, 여성 및 저연령 노동자 또는 건설 노동에 최초 진입하는 노동자를 대상으로 할 수 있을 것임. 더불어 인적 네트워크를 빠르게 형성함으로써 노동환경에 쉽게 적응할 수 있도록 지원할 수 있는 장점을 기대할 수 있음

○ 기술적으로는 자격증 습득 등을 수료조건으로 하여 최소한의 기술인증이 가능하도록 할 수 있을 것임

□ 나아가 기존 수원시건설일용노동자에 대한 보수교육도 필요한 실정임

○ 기업체에 소속된 경우 보수교육을 받는 노동자도 있으나 비정규직 신분의 특성상 대부분의 건설일용노동자는 자격증을 취득한 후에 보수교육을 받거나 자기개발을 하기 힘든 환경임

○ 기능교육센터에서 보수교육을 실시함으로써 자격증을 취득한 수원시건설일용노동자의 기술 숙련도 증진에 기여할 것으로 기대됨

5. 근거 법령으로서 조례 마련

□ 수원시가 지자체 차원에서 상술한 정책을 마련하고 예산을 마련하기 위해 근거 법령으로서 조례 제정이 필요할 것으로 예상함

□ 다만, 수원시 건설일용노동자가 2만 명 이하일 것으로 예상하는 실정이므로, 단일 산업 분야의 일용노동자 노동환경 개선을 위한 조례를 마련하기는 어려움

□ 산업별・직업별 임시・일용직 노동자 또는 비정규직 노동자에 대한 실태조사를 지속함으로써 해당 노동자들에게 공통으로 필요한 내용과 산업별・직업별 특성

상 각각 필요한 내용을 분류하여 체계적인 조례를 마련하여야 할 것임

□ 이를테면, 2019년 연구된 건설일용노동자와 이동노동 종사자 등에 관한 연구를 종합하여 필요한 내용을 발굴하여야 할 것임