

# 호주 어워드 시스템과 국내 건설공사 시중노임단가 체계 비교연구

## Comparative Study on Awards System of Australia and Wage Rate in Construction of Korea

임 채 연\*

백 승 호\*\*

Lim, Chaeyeon

Baek, Seung-Ho

### Abstract

The labor cost on construction project of Korea is calculated based on the Wage Rate in Construction of Korea which is published by Construction Association of Korea. The Wage Rate in Construction of Korea does not have any variation on the wage following skill level of labor although it has 123 work categories. In addition, the classification on skill level and career of construction labor in Korea does not defined. Therefore, to establish the concept of the classification on skill level and career of construction labor, this study aim to compare the difference between Wage Rate in Construction of Korea with Award system which present grade on skilled labor.

키 워 드 : 어워드 시스템, 시중노임단가, 기능공, 건설노무자

keywords : award system, wage rate in construction of korea, skilled labor, construction labor

### 1. 서 론

국내 공공 건설공사는 공사금액 산정시 대한건설협회에서 발표하는 시중노임단가를 사용하여 노무비를 산정한다. 시중노임단가는 건설산업에 종사하는 노무자를 123개 직종으로 분류하여 노무비를 제시하고 있으나, 숙련도에 따른 차등임금에 대한 기준이 없다<sup>1)</sup>. 뿐만 아니라 국내에는 건설노무자의 숙련여부와 기술수준 등을 체계적으로 관리할 방안이 존재하지 않는다. 이는 건설근로자가 오랜기간 건설현장에 종사하여 숙련도가 향상되어도 직위상승, 임금수준 향상 등 적절한 보상이 주어지지 않고 있음을 의미한다<sup>2)</sup>. 반면 호주 어워드 시스템은 영국식 단체협상에 기초한 임금제도로서 숙련도나 경력, 자격수준 등에 의해 9개 단계로 분류하고 각 단계별로 세부 작업종류를 구분하고 있다<sup>3)</sup>. 이에 본연구에서는 호주 어워드 시스템의 체계를 국내 시중노임 단가와 비교하여 기능공의 숙련도 및 경력수준에 따른 노임차등지급 방안을 수립하기 위한 기초연구를 수행하고자 한다.

### 2. 기존연구의 고찰

국내 건설노동자의 숙련도와 임금의 상관관계 관련한 연구는 일부 수행된 바 있다. 우명숙<sup>4)</sup>은 건설노무자를 판매직과 비교분석을 통해 각 노동시장의 숙련도 구분과 임금지급 관행을 고찰하였다. 그러나 해당 연구는 현황을 분석하는데 그치고 개선방안을 제시하지 못하였다는 한계가 있다. 또한, 박명수<sup>5)</sup>는 건설기능인력 관리센터의 설립을 통한 기능인력의 확보 및 관리방안을 제시하였으나, 숙련도에 따른 임금차등 방안에 대해서는 제시하지 못하였다. 이처럼 국내 건설노동자의 숙련도에 따른 임금에 대하여 해외사례와 비교를 통해 문제점 지적 및 발전방향을 제시한 연구는 수행된 바 없다.

호주 어워드 시스템에 관한 기존의 연구는 표 1과 같이 수행되었다. 해당 연구들은 적정노무비 확보 및 지급이행 체제 관련한 관점에서의 접근이 주를 이루고 있으며<sup>6)7)8)9)</sup>, 기능공의 숙련도 및 경력수준에 따른 노임 차등지급 방안에 대한 언급은 미미한 수준이다.

### 3. 국내 및 호주 건설임금 체계 비교 및 고찰

건설임금의 체계를 중심으로 한국의 시중노임단가와 호주의 어워드시스템을 비교한 결과는 표 2와 같다.

시중노임단가는 건설업 설계금액 산출시 참고자료로 사용되지만 법정 최저임금이 아니며 강제성이 없기 때문에 실지급 임금과 차이가 발생한다<sup>4)</sup>. 반면 어워드시스템은 공공기관에 의해 강제성을 가진 적정임금 개념으로서, 모든 건설공사에 자영업자를 제외한 모든 근로자가 실지급 임금으로 보장받을 수 있다. 더불어, 어워드 시스템에서는 숙련공, 도제, 교육생의 3단계 숙련도 분류와 경력, 자격수준, 작업의 종류에 따라 직군이

\* 한국건설기술연구원 공사비원가관리센터 박사후연구원

\*\* 한국건설기술연구원 공사비원가관리센터 수석연구원, 교신저자(shbaek@kict.ac.kr)

9단계로 구분되어있어, 단계별로 합리적인 임금차이를 규정하고 있다<sup>3)</sup>. 국내 노무자의 경우 공식적으로 건설기능인력을 양성하는 유일한 방식으로 직업훈련기관이 있으나, 이러한 제도적 방식을 통해서 양성되는 인력의 규모는 매우 미미하고<sup>5)</sup>, 각 현장에서 팀별로 도제형식의 습득이 주를 이루고 있어 숙련도의 구분이 어려운 상태이다<sup>4)</sup>. 이러한 배경하에 시중노임단가는 숙련공을 기준으로 노임을 제시하고 있으나, 인부들의 숙련도 구분이 명확하지 않고, 각 직군별로 통계를 통한 단가만 제시한다는 문제점을 가지고 있다.

표 1. 호주 어워드 시스템 관련 주요 연구

연구자	연구분야	연구내용
심규범(2010)[8]	건설노무제공자 도입 및 상생방안	개요 및 도입효과 등
대한건설협회(2010)[9]	건설산업 적정노무비 확보	개요 및 도입효과 등
건산연(2011)[6]	건설산업 적정노무비 확보	개요, 도입배경, 추진체계, 임금결정과정, 감독 및 제제 방안 등
한국노동연구원(2012)[7]	전산업 최저임금제도 관련	개요, 제도 이행확보 정책 등

표 2. 한국과 호주의 건설직종 임금체계 비교

구분	한국 시중노임단가	호주 어워드 시스템
적용범위	· 건설업 설계금액 산출 참고자료	· 건설업을 비롯한 모든 업종 · 공공 및 민간 등 모든 규모의 건설공사 · 자영자를 제외한 모든 근로자
직종 특성별 분류	· 공사대상별 분류 (일반공사/광전자/문화재/원자력/기타)	· 9개 등급 구분, 각 등급별 수행 작업 구분 - 경력, 자격수준 등
숙련도 반영	· 없음(시중노임단가는 숙련공 임금임)	· 숙련공, 도제, 교육생으로 분류
숙련인력 확보 방안	· 직업훈련제도	· 임금 및 근로조건 개선을 통한 신규인력 진입 촉진 · 훈련참여 촉진을 통한 숙련인력 양성

#### 4. 결 론

호주 어워드 시스템과 국내 시중노임단가를 비교한 결과 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 시중노임단가는 실지급 노임에 대한 기준이 되지 못하여, 동일한 숙련도를 가진 인부도 각 현장에서 받는 노임 수준이 차이가 발생할 수 있으므로 제도적 효력을 갖도록 체계가 정비될 필요가 있다. 둘째, 국내 건설시장에서는 인부들의 숙련도를 구분할 기준이 존재하지 않아 직위상승, 임금수준 향상 등에 따른 적절한 보상이 주어지기 어렵다. 따라서 호주와 같이 제도적으로 교육훈련 기회를 늘리면서 참여를 장려하고 이를 바탕으로 숙련도를 구분하여 차등임금을 지급할 수 있는 체계가 필요하다. 셋째, 단순 통계자료로서의 시중노임단가를 제공하는 것이 아니라, 호주 어워드 시스템과 같이 유사직군이나 유사 난이도의 직군을 묶어 동일한 단가를 제시함으로써, 보다 체계적이고 합리적인 제도를 구축할 필요가 있다. 본 연구는 국내 시중노임단가와 호주 어워드 시스템만을 비교하였다는 한계를 가지고 있다. 향후 추가연구를 통해 다른 선진국들의 노임기준을 비교하는 동시에 직업훈련제도나 각국의 건설시장 현황 등을 함께 비교한다면 보다 구체적인 결론이 도출될 것으로 사료된다. 본 연구의 결과는 기능공의 숙련도 및 교육수준 등에 의한 노임지등지급 방안을 수립하는 연구에 활용될 것이다.

#### 참 고 문 헌

1. 대한건설협회, 건설업 임금실태 조사 보고서, 2018
2. 일자리위원회, 건설산업 일자리 개선대책, 2017
3. Awards, www.fairwork.hov.au, 2018
4. 우명숙, 직종노동시장의 숙련과 보상: 건설일용직과 판매직의 사례, 산업노동연구 제15권 제1호, pp.59~93, 2009
5. 박명수, 건설기능인력 육성·관리체계 구축방안, 규제연구 제11권 제2호, pp.29~57, 2002
6. 심규범, 건설근로자에 대한 적정임금 확보 및 지급 방안, 한국건설산업연구원, 2011
7. 이승렬 외 3인, 최저임금제도 이행체계 국제비교 연구, 한국노동연구원, 2012.12
8. 심규범, 건설노무제공자 도입요구와 건설산업의 지속가능한 상생 방안 모색, 건설산업연구원, 2010.03
9. 대한건설협회, 호주 공공공사의 적정노무비 확보 비결, 한국건설산업연구원 건설동향브리핑 241호, 2010.01