

# 건설 기능인력의 임금 지급제도 개선방안

## Improvement Measures of Wage Payment System for Construction Skilled Workers

이 근 형<sup>1</sup>

손 창 백<sup>2\*</sup>

Lee, Kun-Hyung<sup>1</sup>

Son, Chang-Baek<sup>2\*</sup>

Employee, Heerim Architects & Planners Co, Ltd, 39, Sangil-ro 6-gill, gangdong-gu, seoul, 05288, Korea <sup>1</sup>  
Professor, Department of Architectural Engineering, Semyung University, Jecheon-si, Chungcheongbuk-do, 27136, Korea <sup>2</sup>

### Abstract

Construction is a typical labor-dependent industry. However, problems related to wage payment, which directly affects the livelihood of workers, have caused other problems in maintaining skilled workers, such as increasing the turnover rate of skilled workers, resulting in a shortage of skilled workers. Against this backdrop, this study was conducted to develop measures to improve the conventional wage payment systems in order to prevent skilled workers from leaving their jobs and to maintain them as workers. It is necessary to make the registration of non-registered small-sized construction companies in Korea mandatory, and to introduce means by which construction companies that hire workers through non-registered agents can be penalized. In addition, the project bank account (PBA) system used in the domestic banking sector can be benchmarked in operating payment systems, an approach that is expected to effectively prevent delayed wage payments in the construction industry

Keywords : skilled construction worker, wage system, benchmarking, improvement measures

## 1. 서 론

### 1.1 연구의 목적

건설업은 국내 전체 취업자의 7.6%를 차지하고 있는 대표적인 산업이며, 옥외이동생산, 주문제작 생산이라는 특징을 가지고 있는 인력에 대한 의존도가 높은 산업이다. 그러나 포괄임금, 임금체불 등과 같이 생계에 직접적인 영향을 주는 임금 관련 문제들이 지속적으로 발생함으로 인해 신규 인력은 건설업으로의 진입을 기피하고, 기존 기능인력의 이직률이 증가하고 있어 숙련 기능인력의 부족현상이 심화되고 있다.

그러나, 건설현장에서는 많은 기능인력들이 사용자에게 근

로를 제공하고도 임금을 적기에 지급받지 못하거나 떼이는 임금체불이 빈번하게 발생하고 있어 사용자와 근로자의 갈등이 지속적으로 발생하고 있다.

정부에서는 이와 같은 건설기능인력의 임금지급 관련문제를 해소하기 위해 노무비 구분관리 및 지급확인제, 공공공사 발주자 임금직불제 등의 임금지급제도를 도입하여 시행하고 있다. 그러나 이들 제도가 도입되었음에도 불구하고 임금지급과 관련된 임금체불 등의 문제는 여전히 지속적으로 발생하는 실정이다.

이에 본 연구는 기존 기능인력들의 이직 방지 등 건설기능인력의 유지관리를 목적으로, 생계에 직접적으로 관련된 임금지급 관련문제를 제도적인 측면에서 분석하고, 이를 해소할 수 있는 개선방안을 제시함을 목적으로 한다.

### 1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구는 현재 건설현장에서 근로하고 있는 기능인력을 대

Received : January 20, 2020

Revision received : January 31, 2020

Accepted : January 31, 2020

\* Corresponding author : Son, Chang-Baek

[Tel: 82-043-649-1328, E-mail: cbson@semyung.ac.kr]

©2020 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

상으로 임금지급 관련제도의 실태를 파악하여 문제점을 분석한 후, 외국의 임금지급제도와 비교를 통해 개선방안을 제시하는 것으로 연구범위를 한정하였다.

설문조사는 14개 건설현장의 25개 공종 근로자 1,176명을 대상으로 실시하였고 이 중 응답이 불성실한 447부를 제외한 729부를 분석대상으로 하였다. 조사개요는 Table 1과 같다.

Table 1. Survey summary

Classification	Descriptions
Target	- 14 construction sites, 25 construction types - 729 construction workers
Period	- 2018.10 ~ 2018.12 (about 3 month)
Method	- Survey through personal visit
Contents	- General characteristics of respondents - Status and problems of wage payment systems - Measures to improve wage payment systems - Expert verification of suggested improvement measures

연구 수행방법으로는 첫째, 임금지급에 관한 선행연구를 고찰하고, 본 연구의 차별성을 제시한다. 둘째, 현행 임금지급 관련제도에 대한 이론적 고찰을 수행한다. 셋째, 임금지급 관련제도의 현황 및 문제점을 파악하기 위해 건설현장의 기능인력을 대상으로 설문조사를 수행한다. 넷째, 설문조사에서 분석된 문제점을 해결하기 위해 우선적으로 개선되어야 할 문제점을 도출한 후, 외국의 임금지급제도를 조사하여 벤치마킹 방안을 제시한다. 다섯째, 외국 임금지급제도 벤치마킹을 통한 국내 임금지급제도의 개선방안을 제시하고, 전문가 검증을 통해 개선방안의 타당성 및 실무활용성을 검증한다.

### 1.3 선행연구 고찰

건설 기능인력의 임금지급제도에 관한 선행연구로는 건설업 하도급관계의 법적 쟁점을 고려해 개선방안을 도출한 연구[1], 건설 일용근로자 보호제도의 문제점에 대해 분석하고 개선방안을 모색한 연구[2], 건설근로자의 임금유보 또는 체불을 막을 수 있는 방안으로 적정임금 지급방안을 제시한 연구[3], 건설 하도급에서 근로자 임금보호를 위해 임금체불 문제가 발생하는 중층 하도급 구간의 개선방안을 제시한 연구[4] 등 다양한 연구들이 수행되었다.

그러나 이들 선행연구들은 임금지급제도 각각의 문제점이 무엇인지, 가장 우선적으로 개선되어야 할 사항은 무엇인지 종합적으로 분석한 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 건설기능인력 임금지급 관련제도의 문제점을 도출하고, 임금

지급제도에 가장 우선적으로 개선되어야 할 사항을 도출한 후, 외국의 임금지급제도를 벤치마킹한 개선방안을 제시한다는 점에서 선행연구들과 차별성을 가지고 있다.

## 2. 이론적 고찰

### 2.1 건설 기능인력 현황

통계청 국가통계포털에 제시된 최근 5년간 청년층(15~29세) 인력의 산업별 신규취업 비중 추이를 Figure 1에 나타내었다. 최근 5년간 청년층 인력의 건설업 신규취업 비중은 평균 5.57%이며, 이 값은 전 산업과 제조업의 5년간 신규취업 비중 평균인 12.02%와 13.07%에 비해 절반 수준이다. 이를 통해 건설업의 청년층 신규인력 유입이 타 산업에 비해 지속적으로 저조하여 기능인력의 고령화가 진행되고 있는 상태임을 알 수 있다.

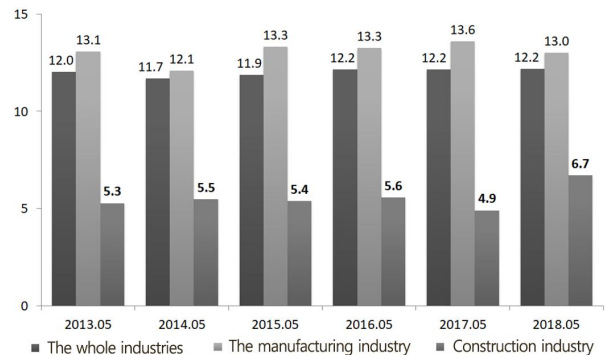


Figure 1. Share of young manpower employment rate<sup>1)</sup>

Table 2. Comparison of the number of employees and leavers in all industries and in the construction industry

Year	All industries			Construction industry		
	Employees (persons)	Leavers (persons)	Turnover rate (%)	Employees (persons)	Leavers (persons)	Turnover rate (%)
2012	14,946,534	717,456	4.8	1,002,268	146,994	14.7
2013	15,247,120	644,084	4.2	959,451	140,231	14.6
2014	15,862,789	693,931	4.4	1,003,854	151,565	15.1
2015	16,610,303	689,896	4.2	1,134,102	150,411	13.3
2016	17,240,904	695,573	4.0	1,253,966	165,266	13.2
2017	17,524,603	768,964	4.4	1,311,922	218,014	16.6
2018	17,802,301	801,512	4.8	1,307,511	218,628	17.0

1) 통계청 국가통계포털(<http://kosis.kr/>), 경제활동인구조사, 2013~2018

Table 2는 통계청 국가통계포털에서 조사한 산업별·년도별 이직률 추이다. 전체산업의 이직률은 2012년에서 2018년까지 꾸준히 4.4%정도로 비슷한 수준을 유지하는 반면, 건설업의 이직률은 최근 꾸준히 증가하는 추세로 2018년에는 17.0%에 이르고 있다. 이는 전체 산업 이직률에 비해 3배 이상 높게 나타나 숙련 건설 기능인력이 감소하고 있음을 잘 보여주고 있다.

## 2.2 국내 건설기능인력 임금지급 관련제도

### 2.2.1 노무비 구분관리 및 지급확인제

노무비 구분관리 및 지급확인제란 발주기관, 계약상대자 및 하수급인이 노무비를 노무비 이외의 대가와 구분하여, 발주기관이 계약상대자에게 또는 계약상대자가 하수급인에게 노무비를 매월 지급하고 근로자에게 대금이 지급되었는지 여부를 확인하는 제도를 말한다. 이 제도는 건설근로자의 임금보호 강화 방안의 일종으로 추진된 제도로서, 발주자 → 원도급업체 → 하도급업체 → 근로자로 이어지는 대금지급절차가 복잡함에 따라 임금 지급지연 및 임금체불이 발생한다고 판단하여 2012년 1월부터 시행되었다.

### 2.2.2 공공공사 발주자 임금직불제

2019년 6월 19일 이후로 국가·지자체·공공기관에서 발주하는 모든 공공공사에 발주자가 임금 등을 직접 지급하는 전자적 대금지급시스템<sup>2)</sup> 사용이 의무화되었다. 전자적 대금지급시스템(조달청 하도급 지킴이)은 건설사가 발주기관이 지급한 임금 등을 인출하지 못하도록 제한하고 근로자의 계좌 등으로 송금만 허용함으로써 건설근로자의 임금체불을 방지하기 위해 만들어진 시스템이다.

## 3. 임금지급제도의 현황 및 문제점 분석

### 3.1 임금지급 관련제도의 현황

현재 기능인력의 임금이 어떤 방법으로 지급되고 있는가에 대한 설문조사 결과, Table 3에 나타낸 바와 같이 '하도급 회사에서 개인계좌로 지급' 항목이 305명(41.8%)으로 가장 높게 나타났고, '노무비닷컴, 대금e바로 등 전자적 대금지급시스템을 통해 개인계좌로 지급'과 '인력사무소에서 현금으로 직접지급', '팀장·작업반장이 개인계좌로 지급' 항목이 각각 113명

(15.5%), 108명(14.8%), 101명(13.9%)으로 높게 나타났다.

Table 3. Wage payment methods

Wage payment methods	No. of responses	Share (%)
Paid to a personal bank account through e-payment systems such as nomubi.com and Seoul e-Baro payment system (sectional labor cost management system)	113	15.5
Paid by a team leader or foreman to a personal bank account	101	13.9
Directly paid by a team leader or foreman in cash	42	5.8
Paid by a subcontractor to a personal bank account	305	41.8
Directly paid by a subcontractor in cash	21	2.9
Paid by a contractor to a personal bank account	26	3.6
Directly paid by a contractor in cash	11	1.5
Directly paid by an employment agency in cash	108	14.8
No answer	2	0.3
Total	729	100

공공공사의 경우 2012년 1월 이후 전자적 대금지급시스템이 도입되어 '노무비닷컴, 대금e바로 등 전자적 대금지급시스템을 통해 개인계좌로 지급' 항목이 높게 나타난 것으로 보이고, 보통인부의 경우 대부분 인력사무소를 통해 건설현장으로 유입이 되기 때문에 '인력사무소에서 현금으로 직접지급' 항목이 높게 나타난 것으로 판단된다. 이러한 경우를 제외한 나머지 민간발주공사에서는 대부분 하도급 회사에서 또는 팀장 및 작업반장이 기능인력의 개인계좌로 직접 지급하는 것으로 나타났다.

### 3.2 임금지급 관련제도의 문제점 분석

#### 3.2.1 노무비 구분관리 및 지급확인제

노무비 구분관리 및 지급확인제의 문제점에 대한 조사결과를 Table 4에 나타내었다. 조사결과, '노무비 구분관리제는 (발주자 → 원도급업체 → 하도급업체) 까지만 관리가 될 뿐, 직접적인 임금체불이 발생하는 (하도급업체 → 근로자) 이후 구간은 관리가 잘 되지 않는다.' 항목이 277명(38%)으로 가장 높게 나타났고, '하도급업체에서 근로자의 계좌로 임금을 지급하였으나 팀장·작업반장이 기능인력의 통장을 모두 압수·관리하여 일정 금액을 삭감하고 지급하는 문제가 있다.' 항목이 152명(20.9%)으로 다음으로 높게 나타났다. 이를 통해 볼 때, 하도급업체에서 기능인력에게 임금을 지급하는 과정에 기능인

2) 건설산업기본법, 시행 2019.1

력의 임금이 제대로 보호되지 않는 것으로 판단된다.

Table 4. Problems in wage payment systems

Problems in wage payment systems	No. of responses	Share (%)
Although a subcontractor pays a wage to the bank accounts of workers, the team leader or foreman confiscates and manages all the bank accounts of skilled workers, and pays the wage after taking away a certain amount.	152	20.9
Wage payments done through e-payment systems such as nomubi.com, Seoul e-Baro and Clean Pay need to acquire approvals from a contractor, but they intentionally do not approve and make workers work additionally, delaying wage payments.	107	14.7
Since in reality, a client cannot check hundreds and thousands of payments individually, payments are checked formally only.	114	15.6
Since the sectional labor cost management system manages 'client → contractor → subcontractor' sections only, it is difficult to manage the remaining sections from the 'subcontractor → worker' sector where direct payment delays often occur.	277	38.0
When subcontractors do not pay a wage but force workers to sign a wage payment confirmation sheet through a team leader or foreman, workers feel reluctant but cannot refuse to do so.	56	7.7
No answer	23	3.2
Total	729	100

또한 지급확인제는 팀장·작업반장이 기능인력에게 임금을 모두 지급했다는 지급확인서 및 지급동의서를 작성한 뒤, 기능인력에게 서명을 받고 하도급 업체에 제출하는 제도이다. 그러나 대부분의 기능인력이 팀장·작업반장을 통해 건설현장으로 유입이 되기 때문에 지급확인서와 지급동의서에 적힌 금액보다 적은 금액을 수령하게 되는 불합리한 상황이 발생하여도 서명을 할 수밖에 없는 문제점이 발생하고 있다.

### 3.2.2 공공공사 발주자 임금직불제

공공공사 발주자 임금직불제의 경우 2019년 6월 이후 공사에 의무적으로 적용이 되었기 때문에, 본 연구의 조사기간과 맞지 않아 공공공사 발주자 임금직불제에 대해서는 문제점이 아닌 한계점을 제시하였다.

Table 4에 나타난 바와 같이 '노무비닷컴, 클린페이 등 전자적 대금지급시스템을 통한 임금지급은 원도급 업체의 승인이 있어야 지급이 가능한데, 이를 악용하여 승인을 해주지 않고 일을 추가적으로 더 시키며 임금 지급을 지연한다.' 항목의 경우 107명(14.7%)으로 상당수의 기능인력이 선택했다. 노무

비닷컴, 대금바로, 클린페이 등은 현재 민간공사에서 사용되는 전자적 대금지급시스템으로, 그 관리를 민간업체에서 하고 있어 이와 같은 문제가 발생하는 것으로 나타났다.

건설공제조합의 통계에 따르면 2017년 민간공사 계약이행 보증실적은 민간공사가 5542건, 금액은 1조5000억원에 불과하다. 공공공사가 4만7001건, 3조9000억원에 이르는 것과 비교하면 민간 부문에서는 계약이행보증이 거의 이루어지지 않음을 알 수 있다. 이와 같이 보증이나 담보가 이루어지지 않음으로 인해 공사대금 및 임금 관련 민사소송은 좀처럼 줄어들지 않는 추세다. 2015년 8789건이었던 소송 건수는 2016년 8749건, 2017년 8638건으로 매년 8000여건을 유지하고 있다.

이처럼 공공공사 뿐만 아니라 민간공사에서도 지속적으로 임금관련 문제가 발생하고 있으나, 민간공사에서 임금 지급을 보증해주는 제도는 현재 거의 없는 실정이다. 이에 하도급 지킴이와 같은 공공기관에서 관리하는 전자적 대금지급시스템을 민간공사에서도 사용할 수 있는 방안이 필요할 것으로 사료된다.

## 4. 외국 임금지급제도 분석

### 4.1 일본

#### 4.1.1 임금지급 원칙

일본에는 통화지급, 전액지급, 매월 1회 이상 지급, 일정한 기일에 지급, 직접 지급의 원칙이 노동기준법 제24조에 명시되어 있다. 이는 국내 근로기준법 제43호의 통화 지급, 직접 지급, 전액 지급, 정기 지급원칙과 거의 동일한 형태를 보이고 있다. 또한 법정 근로시간은 주 40시간, 1일 8시간으로 국내와 동일하지만, 시간 외 근로는 1주간 15시간, 1년간 360시간까지로 지정되어 있고, 특별한 이유가 발생하면 노사협정을 맺은 뒤 1년에 720시간까지 연장근로가 가능하다. 연장근로 중 시간외 노동과 심야노동(오후 10시~오전 5시)은 25%의 할증이 추가되고, 법정 휴일에 근로를 하는 경우에는 35%, 시간외 노동이 1개월 60시간을 초과하는 경우 50% 이상의 할증이 추가된다.

#### 4.1.2 체불임금 대납지불제도

체불임금 대납지불제도로란 기업이 도산하여 임금을 체불당하고 퇴직한 근로자에게 체불된 임금의 일부를 정부에서 지급

해 주는 제도로 1976년에 독립행정법인 노동자건강안전기구(独立行政法人労働者健康安全機構)에서 시행되었다.

체당금을 지급받을 수 있는 사람은 근로자재해보상보험(노재보험)의 적용을 받는 사업에서 1년 이상 사업 활동을 한 사업주(법인, 개인을 불문)에 고용되어 기업 도산에 따른 임금을 받지 못한 채 퇴직한 근로자(일본 노동기준법 제9조의 근로자에 한함)이어야 한다. 또한 법원에 파산절차 개시 등의 신청일(법률상 도산의 경우) 또는 근로기준감독서장에 대한 도산인정 신청일(사실상 도산의 경우)의 6개월 전일로부터 2년 사이에 해당 기업을 퇴직한 자이어야 한다. 다만, 퇴직 후 6개월 이내에 법원에 파산절차 개시 등의 신청 또는 근로기준감독서장의 도산인정 신청이 되지 않았던 경우에는 체당금 지급대상이 되지 않는다. 미지급 임금은 Table 5와 같이 퇴직 시 연령에 상응하여 한도액이 정해져 있고, 체당금의 실제 지급은 이러한 미지급 임금총액의 8할이 지급된다.

Table 5. Upper limit of substitute payment by age group

Retirement age	Limit of accrued wage	Upper limit of substitute payment
45 or older	3.7 million yen	2.96 million yen (3.7 million yen×0.8)
30 or older ~ less than 45	2.2 million yen	1.76 million yen (2.2 million yen×0.8)
Less than 30	1.1 million yen	0.88 million yen (1.1 million yen×0.8)

#### 4.2 영국

영국의 정부건설위원회(Government Construction Board)에서 2009년에 도입한 Project Bank Account(이하 PBA)라는 공사대금지급시스템을 북아일랜드는 2013년부터, 스코틀랜드는 2016년부터 의무적으로 사용하고 있다[5]. PBA는 공사를 발주하는 발주자가 은행과 계약을 하게 되면 은행계좌로부터 각 업체 및 근로자들에게 공사비, 노무비 등이 직접 송금되는 시스템이다. 발주자와 계약을 한 은행에서는 비용을 1회 송금 시 15펜스의 수수료를 받아 시스템을 유지한다.

영국의 기존 임금 지급방식과 PBA를 통한 임금 지급방식을 비교한 Figure 2를 보면, 기존에는 발주자에서 근로자에게 임금이 지급되기까지의 기간이 보통 60일 이상 소요되었다. 그러나 PBA를 이용하게 되면 발주자가 PBA 계약을 진행한 은행에서 직접 원도급업체부터 근로자까지 임금을 지급하므로 임금 지급까지 걸리는 시간이 7일로 단축되는 것을 알 수 있다. 또한 임금을 은행에서 직접 근로자의 계좌로 지급하기 때문에 임금

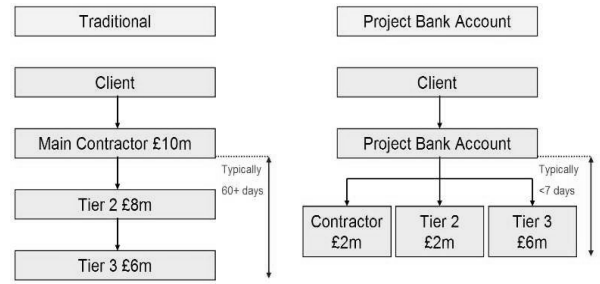


Figure 2. Comparison of conventional wage payment methods through PBA system

삭감의 우려가 없고, 하도급업체의 파산 등으로 인한 임금 체불의 위험이 없다는 장점이 있다.

### 5. 국내 임금지급제도 개선방안 및 검증

#### 5.1 임금지급제도 개선방안

국내 건설 기능인력을 대상으로 임금 지급방식의 가장 시급히 개선되어야 할 사항에 대해 조사한 결과, Table 6에 나타난 바와 같이 '발주자가 지급한 노무비가 중층 하도급을 거쳐 오면서 삭감되는 임금 지급구조' 항목이 243명(33.3%)으로 가장 높게 나타났고, '하도급 업체에서 근로자의 계좌로 임금을 지급하였으나 팀장·작업반장이 통장을 모두 관리하여 일정 금액을 떼고 지급' 항목이 111명(15.2%)으로 다음으로 높게 나타났다.

Table 6. Most urgent issue in wage payment methods

Most urgent issue in wage payment methods	No. of responses	Share (%)
In the current wage payment system, the wage paid by a client is reduced after passing through subcontractors in the middle.	243	33.3
A certain amount of the cash paid by a subcontractor to the team leader and foreman is taken out, and the rest is paid to the worker.	88	12.1
Although the wage is paid by a subcontractor to the bank accounts of workers, the team leader or a foreman controls all the bank accounts and pays the wage to workers after taking out a certain amount.	111	15.2
Wage payments done through e-payment systems such as nomubi.com, Seoul e-Baro and Clean Pay need to acquire approval from a contractor, but the contractors intentionally do not approve and make workers work additionally, delaying wage payment.	81	11.1
Commission is deducted by an employment agency every time (10% of daily wage)	88	12.1
Wage payments paid to workers are formally checked by clients.	87	11.9
No answer	31	4.3
Total	729	100.0

건설업은 2008년 재하도급에 해당하는 ‘시공참여자’ 제도가 폐지되었지만, 여전히 중층 하도급구조로 공사를 수행하고 있다. 또한 무등록 고용알선업자는 현재 직업안정법에 따라 처벌받고 있으나, 이를 통해 근로자를 알선 받는 건설업체와 직접 현장에서 관리·감독하는 현장소장에 대해서는 처벌규정이 없기 때문에 이와 같은 형태의 불법 중층 하도급이 지속되는 것으로 사료된다.

선진외국의 경우 건설업체가 시공팀을 직접 고용하거나 개인이 소규모 건설업체로 등록을 거쳐 시공에 참여하는 등의 제도가 정립이 되어 있어 하도급이 제도권내에서 관리가 가능하다. 영국의 경우 경력 근로자가 지역단위로 영업하는 프리랜서 회사를 설립하여 시공에 참여하는 형태이고, 일본의 경우에는 1인 건설업자(히토리 오야카타) 등록이 9만건 내외일 정도로 소규모 건설업체 등록을 통한 관리가 용이하다.

이에 국내 무등록 시공팀을 대상으로 소규모 건설업체 등록을 의무화 하여 하도급업체에서 재하도급을 받는 것이 아닌 원도급업체에서 소규모 건설업체로 직접 도급을 하는 등 제도권 내에서 투명하게 관리하면 중층하도급으로 인한 임금삭감의 문제가 개선될 것으로 판단된다. 또한 시공에 참여하지 않고 근로자의 고용만 건설업체에 알선하는 무등록 알선업자와 이들을 통해 근로자를 고용하는 건설업체를 동시에 처벌할 수 있는 방안이 필요할 것으로 판단된다.

앞의 3장에서 공공공사 발주자 임금직불제의 한계점으로 분석되었던, 공공공사 뿐만 아니라 민간공사에서도 하도급 지킴이와 같은 전자적 대금지급시스템을 민간공사에서도 사용할 수 있는 방안의 필요성에 대한 개선방안으로 영국의 PBA를 벤치마킹하면 효과적일 것으로 판단된다. 국내 대금지급시스템인 하도급지킴이는 공공기관인 조달청에서 관리하여 민간공사에서는 사용하기 어려운 한계점을 가지고 있지만, 영국의 PBA의 경우 은행과 계약을 하는 것이기 때문에 민간공사에서도 이용이 용이하다. 또한 하도급지킴이는 업체의 파산과 같은 상황에서 발생하는 계좌 지급 불능상황에서 대금 지급을 보장하지 못하는 단점이 있지만, PBA는 신탁계좌에서 공사대금이 지급되는 것이기 때문에 파산 등의 상황에 대처가 가능하다. 이에 국내 제1금융권 은행에서 PBA를 벤치마킹하여 대금지급시스템을 운영한다면 이는 건설업의 임금체불 방지대책 뿐만 아니라, 부가적으로 금융업에 종사하는 근로자에게도 새로운 일자리 창출을 도모할 수 있는 방안이라 판단된다.

### 5.2 실무적용성 검증

도출된 임금지급 관련제도의 개선방안에 대한 타당성과 실무

활용성에 대한 내용을 Likert Scale 7점척도를 이용해 건설현장에서 10년 이상 근무한 관리자와 작업반장을 대상으로 각각 5부씩 설문조사를 진행한 결과, Table 7과 같이 나타났다.

Table 7. Validity and applicability of improvement measures

Type	Validity		Applicability	
	Managers	Foremen	Managers	Foremen
Sectional labor cost management and payment confirmation system	5.4	5	5.4	5.6
Direct payment system by public construction project owners	5.4	5.6	5	5

노무비 구분관리 및 지급확인제의 경우 관리자의 입장에서는 중층 하도급의 경우 설계변경이 발생 시 원도급업체 관리자가 작업지시를 하면 여러 단계를 거쳐 기능인력에게 도달하기 때문에 정확한 전달이 되지 않는 경우가 있었지만, 중층 하도급이 근절된다면 작업의 전달이 수월해질 것으로 판단하여 타당성과 실무활용성이 모두 5.4점으로 높게 나타났다. 작업반장의 경우 중층 하도급이 근절되면 기능인력의 임금체불, 임금삭감이 사라져 임금을 보장받을 수 있다고 판단하여 타당성과 실무활용성이 각각 5점과 5.6점으로 높게 나타났다.

공공공사 발주자 임금직불제의 경우 관리자 입장에서는 노무비 관리에 대한 업무가 감소하기 때문에 타당성과 실무활용성이 각각 5.4점과 5점으로 높게 나타났고, 작업반장의 입장에서는 원도급 또는 하도급 업체에서 기능인력을 대상으로 임금지급을 지연하며 갑질을 하는 경우가 줄어들 것이라 판단하여 타당성과 실무활용성이 각각 5.6점과 5점으로 높게 나타났다.

## 6. 결 론

건설업은 대표적인 인력의존형 산업이다. 그러나 생계에 직접적인 영향을 주는 임금지급 관련문제들로 인해 기존 기능인력의 이직 등 기능인력 유지에 문제가 발생하여 숙련된 기능인력이 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 기존 기능인력의 이직 방지와 효율적인 유지관리를 위해, 현행 임금지급제도를 개선하는 것을 목적으로 연구를 수행한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

- 1) 노무비 구분관리 및 지급확인제의 경우 발주자에서 하도급업체까지 관리가 될 뿐, 직접적인 임금체불이 발생하는 하도급업체에서 근로자 이후 구간은 관리가 잘 되지 않고

팀장·작업반장이 기능인력의 통장을 모두 압수·관리하여 일정금액을 삭감한 뒤 지급한다는 문제점이 나타났다. 이에 중층하도급의 원인인 무등록 시공팀을 대상으로 소규모 건설업체 등록을 의무화 하여 재하도급을 근절하고, 무등록 알선업자와 이를 통해 근로자를 고용하는 건설업체를 동시에 처벌하는 방안이 필요할 것으로 판단된다.

- 2) 공공공사 발주자 임금지급체계의 경우 하도급 지킴이와 같이 공공기관에서 관리하는 전자적 대금지급시스템을 민간공사에서도 사용할 수 있는 방안이 필요한 것으로 나타났다. 이에 영국의 사례를 벤치마킹하여 국내 제 1금융권 은행에서 공공공사 및 민간공사의 대금지급시스템이 운영된다면 임금체불의 방지와 임금지급 지연의 문제점을 해결할 수 있을 것이다.

본 연구는 기존 기능인력의 이직 방지를 위한 방안으로, 임금지급 관련제도의 문제점을 분석한 후, 외국 임금지급제도를 벤치마킹하여 개선방안을 제시하였다. 그러나 본 연구는 기능인력의 유입 및 유지·관리를 위한 연구의 범위를 임금지급제도로 한정할 한계점을 가지고 있다. 이에 후속연구에서는 기능인력의 유입 및 유지·관리를 위한 연구가 복지제도, 편의시설, 불법 외국인근로자 등 다양한 분야에서 지속적으로 수행되어야 할 필요가 있다.

## 요 약

건설업은 대표적인 인력의존형 산업이다. 그러나 생계에 직접적인 영향을 주는 임금지급 관련문제들로 인해 기존 기능인력의 이직 등 기능인력 유지에 문제가 발생하여 숙련된 기능인력이 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 기존 기능인력의 이직 방지와 유지관리를 위해, 현행 임금지급제도를 개선하는 것을 목적으로 수행되었다. 국내 무등록 시공팀을 대상으로 소규모 건설업체 등록을 의무화 하고, 무등록 알선업자를 통해 근로자를 고용하는 건설업체를 처벌할 수 있는 방안이 필요하다. 또한, 국내 제1금융권 은행에서 시행하는 PBA를 벤치마킹하여 대금지급시스템을 운영한다면 건설업의 임금체불을 방지하는데 효과적일 것으로 사료된다.

**키워드** : 건설 기능인력, 임금제도, 벤치마킹, 개선방안

## Funding

This research was supported by Basic Science

Research Program through the National Research Foundation of Korea(NRF) funded by the Ministry of Education (NRF-2018R1D1A1B07046838).

## ORCID

Kun-Hyung Lee, <https://orcid.org/0000-0002-6232-0697>

Chang-Baek Son, <https://orcid.org/0000-0002-9955-2475>

## References

1. Kim SY. Subcontracting system in construction industry legal issues and implications for improvement. *Journal of Labour Law*. 2004 Dec;(19):297-325.
2. Kim JH, Lee SW, Jung TS, Kim YS, The Problems and Improvements for Regulations Protecting Day-to-Day Construction Workers. *Journal of the Architectural Institute of Korea (Structure & Construction)*. 2009 Jan;25(1):167-76.
3. Sim GC. Current status and improvement of welfare system for construction workers [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Korea University; 2014. 64 p.
4. Eom JC. Review on the wage protection system for workers in the construction subcontract. *Korean Society of Comparison Labor Law*. 2014 Aug;(31):141-74.
5. Government Construction. A guide to the implementation of Project Bank Accounts (PBAs) in construction for government clients. 2012. 45 p.