

적정임금제 도입을 통한 산업재해 감축 필요성 고찰

Need to Reduce Industrial Accidents through the Introduction of an Prevailing Wage System

조춘환¹ · 신연철² · 한경보^{3*}Choonhwan Cho¹, Yeoncheol Shin², Kyung-Bo Han^{3*}¹Ph.D, Construction Safety, Kyonggi University Graduate School, Suwon, Republic of Korea²Ph.D, Construction Safety, Kyonggi University Graduate School, Suwon, Republic of Korea³Chairman, Korea Construction Safety Association, Seoul, Republic of Korea

*Corresponding author: Kyung-Bo Han, hkb3878@hanmail.net

ABSTRACT

In order to carry out construction work, it is urgent to introduce a proper wage system so that the cost burden of projects that have been won due to bleeding competition among original government buildings based on low-priced bids can be transferred to subcontractors. **Purpose:** Construction with illegal multi-level industrial structure needs to improve the wage reduction environment leading to order (100%) → original contractor (80%) → subcontractor (65%) → load contractor (65%) and aims to ensure wages for end workers. **Method:** Investigate the current status of labor cost appropriate payment plan in the construction industry, and investigate the case of the appropriate wage system (P.W) in the United States. In addition, the effect and direction of the appropriate wage system are presented. **Result:** Individual minimum wage security was also mentioned in the Constitution, and many researchers suggested that only the introduction of an appropriate wage system could solve the problem of reducing worker labor and ensure quality and safety. **Conclusion:** The proper wage system in the construction industry will block illegal multi-level and illegal foreign work, improve the labor environment in the construction market, create an influx of young workers, and have a significant impact on the construction industry's competitive structure, safety, and quality.

Keywords: Appropriate Wage, Multi-level, Appropriate Wage System, Subcontracting, Safety Accidents, Quality Control, Wage Reduction.

요약

건설업의 적정임금제 도입 필요성은 건설공사를 수행하기 위해서는 치열한 경쟁 수준을 넘어 다수의 Project가 저가입찰에 바탕을 둔 원청사들의 출혈경쟁으로 낙찰된 프로젝트의 원가부담은 하청업체로 고스란히 넘어가고, 다시 일용 근로자의 임금삭감으로 이어지는 악순환을 끊기 위해서는 최소한의 임금이 보장될 수 있도록 적정임금제 도입이 시급하다. **연구 목적:** 불법 다단계 산업구조를 가지고 있는 건설업은 발주자(100%)→원도급사(80%)→하도급사(65%)→재하도급(65% 이하)로 이어지는 임금삭감의 환경을 개선해야 할 필요가 있으며, 미국의 적정임금제 사례조사와 같은 우리에게 맞는 적정임금제도를 시행하므로 말단 근로자들의 임금이 보장 되도록 만드는 데 목적이 있다. **연구 방법:** 건설업의 노무비 적정 지급방안의 현황을 조사하고, 미국의 적정임금제(P.W) 사례를 조사한다. 그리고 적정임금제의 효과 및 추진방향을 제시한다. **연구 결과:** 헌법에도 개인의 최저 임금보장이 언급되었으며, 다수의 연구자들은 적정임금제 도입만이 근로자 노임이 삭감되는 문제를 해결하고, 품질과 안전이 확보될 수 있다는 의견을 제시하였다. **결론:** 건설업의 적정 임금제 시행은 불법 다단계와 불법외국인 근로를 차단하고, 건설시장의 노동환경을 개선하여 청년근로자를 유입을 만들어 낼 것이며, 건설업 수주경쟁구조 개선, 안전, 품질에도 많은 영향을 미칠 것이다.

핵심용어: 적정임금제, 다단계, 하도급, 안전사고, 품질관리, 임금삭감, 불법하도급, PW

Received | 24 May, 2022

Revised | 30 December, 2022

Accepted | 2 January, 2023

OPEN ACCESS



This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© Society of Disaster Information All rights reserved.

서론

연구 배경 및 목적

본 연구는 건설업 하도급계약의 특징이 다단계 산업구조를 가지고 있는 점과 다단계의 형태는 발주자(100%) → 원도급사(80%) → 하도급사(65%) → 재하도급(65% 이하)으로 이어지며, 이 과정에서 실제로 투입해야 할 공사비(자재비&노무비)를 적정하게 집행되지 못하는 점을 제안한다. 그리고 위의 다단계 하도급 구조에서 기업은 이윤을 확보하고 공사를 수행하면서 자재비는 줄일 수 없기 때문에 대부분 노무비를 삭감하는 방식을 선택한다. 노무비를 줄이다 보면 최하위 단계 노임성 작업팀(반)장은 투입 인원을 최소화하면서 무리한 작업일정을 추진한다. 그리고 하청업체는 품질이 떨어지는 저급자재를 사용하게 된다. 이러한 다단계 산업구조는 단계별로 공사비의 하락을 심화시키고 있으며 실제로 투입되어야 하는 공사비를 부족하게 만드는 근본적인 원인이 되고 있다.

이러한 건설업 특성은 2021년 6월 학동 건물 무너짐(붕괴)¹⁾에서도 나타났다. 철거공사를 원도급사가 하도급 계약체결하고 하도급사는 “건설산업기본법”을 위배하고 재하도급을 주었고, 재하도급업체는 여기에서 한 번 더 하도급(재재하도급)을 주었다. 이러한 과정에서 3.3㎡당 28만원 이었던 공사비가 10만 원대로 삭감되어 계약 체결되고, 다단계로 재재하도급을 받은 업체는 4만 원대에 공사를 시행하는 것으로 계약을 체결하였다. 우리나라 고층 건설현장에서 가장 많이 사용하는 타워크레인의 설치 및 해체는 거의 이동식 크레인과 설치 및 해체 노무자의 인건비로 이루어진다. 여기서도 임대업자와 설치 및 해체팀과의 불법 다단계 하도급이 이루어지고 있으며, 이러한 과정에서 적게 받고 일하는 설치 및 해체팀이 발생하게 된다. 결과적으로 안전을 우선시하기보다는 하도급 금액에 따라 빠르게 작업을 진행하여 불안전상태와 행동이 발생하는 악순환이 반복된다. 빠른 시간 내에 끝내지 못하면 자신의 임금이 삭감되는 결과가 생겨나게 되는 것이다. 승강기 공사는 “건설산업기본법”에 의하면 전문 공사로서 하도급이 불가한 공사이다. 원칙적으로는 제조사와 설치 업체가 공동수급협정서를 작성하여 공동수급으로 계약을 체결해야하나 실제적으로는 원도급사와 제조사가 계약을 체결하고 제조사가 하도급식으로 설치 업체를 고용해서 공사를 진행하는 구조이다. 거의 전체가 노임으로 구성된 설치 업체는 타워크레인과 마찬가지로 안전을 무시한 채 빠른 설치만이 자신의 노임을 지킬 수 있는 결과가 나타난다. 제조사는 저렴한 설치 업체를 구하게 되고, 설치 업체는 노임이 저렴한 근로자를 구하게 될 수밖에 없다. 화물차주가 운송물량 확보하기 위한 과당 경쟁이나 저가 경쟁의 피해가 화물차 기사들에게 연계된다. 국토교통부에서는 화물차 기사들이 과로 및 노동시간 증가, 과속 운전 등으로 위험에 노출되는 것을 예방하기 위해 2020년부터 “화물자동차 안전운임 고사”하여 화물차 기사들의 적정임금을 보장하는 제도를 시행하였다.

공공 공사는 “건설산업기본법”에서 직접시공금액 확대, 직접공사비율 노무비 기준 적용, 하도급 금액 요율 적용, 건설업 업역규제 폐지 등의 개정을 시행해 왔지만 공공에만 적용된다는 문제점이 있다. 선행연구에 의하면 업역규제가 고용에 미치는 영향보다 근로조건 개선, 임금 지불능력 제고, 안전사고 발생감소에 미치는 영향이 더 크다고 조사되었으며 종합건설보다 전문건설업에 미치는 효과가 크다고 하였다.

현재 건설현장의 불법 다단계 하도급 구조가 만들어낸 피해 중에 하나는 건설현장의 내국인근로자 참여율의 현저히 줄어 들고 있다는 것이다. 2021년 건설시장의 노동인력 참여구조를 살펴보면 알 수 있으며 건설현장의 전체 외국인근로자 비율은 18.4%이며, 이 중 불법 외국인근로자는 67.7%를 차지하고 있는 것이 국내의 청년인력 유입을 막는 근본원인이라고 지적되고 있다. 건설회사들은 부족한 공사비를 충당하기 위해 하도급 금액을 깎아 내리고, 하도급 전문건설업체는 불법 다단계 하도급 계약으로 근로자 임금이 삭감되는 문제점이 발생하게 된다.

1) 2021년 6월에 발생한 ‘광주 학동 철거현장’의 건축물 철거공사중 무너짐(붕괴) 사고조사 내용을 참고하였음.

본 연구는 문헌조사로 건설업의 현황조사를 수행한다. 우선 문헌조사로 적정임금제에 대한 법령 및 정책분석을 실시하였다. 다음으로 미국의 적정임금제 사례조사를 토대로 추진방향을 제안하였다. 탑다운(top-down)이 아니고 바텀업(bottom-up) 방법으로 말단 근로자들의 임금 보장 제도를 제시하여 정부에서 적정임금제 도입의 필요성을 인지하고 시행하게 하는 것이 연구의 목적이다.

연구 방법 및 범위

본 연구의 범위 및 방법에서는 우리나라 건설현장의 노무비 적정 지급방안과 미국의 건설현장의 적정임금제를 대상으로 하였다. 그리고 본 연구의 방법은 아래와 같은 순서로 진행하였다.

- (1) 건설업과 건설현장의 임금지급체계 및 안전사고 발생 현황을 조사한다.
 - 최근 5년 건설업의 사망 만인율, 건설근로자의 임금체계, 건설산업정보망(KISCON)의 재하도급 비율
- (2) 미국의 P.W(Prevailing Wage) 제도와 적정임금제 적용 효과성을 조사한다.
 - 미국 P.W제도의 성공요인, 적정임금제도 적용시 좋아지는 점을 조사한다.
- (3) 적정임금제의 향후 추진 방향을 제시한다.

선행연구 고찰

선행연구에서는 국내 건설업에서 적정임금제도를 적용하게 되면 ‘근로자의 지위와 노동의 합리적인 대가 지급으로 근로자의 스스로 삶의 질 향상을 통하여 개인지병관리 등이 좋아진다.’ ‘적정임금은 불법 하도급비율이 감소되고, 언어 소통 어렵고, 안전사고 비율이 높은 불법외국인의 취업을 제한하므로 안전관리가 향상 된다.’는 것을 참고하여 본 연구에서 건설업의 사망만인율과 국내 근로자 임금체계를 분석하였고, 안전사고 감소를 위해서 적정임금제도 적용이 시급하다는 부분을 제시하였다. 또한 선행연구에서 제시된 내용을 아래와 같이 요약하였다.

Kim(2019)은 적정임금보장의무는 1980년 헌법에 제시되어 개인의 최저 임금을 보장하는 정도의 역할을 하였으나, 현재는 근로자의 지위를 인정하고 노동의 합리적인 대가를 지급하는 체계로 전환하여야 한다고 제시하였으며, Lee(2011)는 대법원 판례에서는 포괄임금제를 인정하였으나 고용노동부에서는 이를 인정하지 않고 개선된 포괄임금제를 제시하였다. 현재는 노임과 연장근무, 휴일근무 등이 별도로 나누어진 표준근로계약서를 사용하고 있다. 건설현장에서 삭감된 노무비의 해결방안으로 작업팀 감소, 저임금 근로자 투입, 저임금 외국인근로자 투입하는 고용 행태가 발생하고 있다고 보았으며 이를 해결하기 위해서는 적정 노무비 확보, 노무비 전달 신뢰성 구축이 필요하다고 보았다.

독일의 건설 산업은 고용의 안전성을 위해 정규직 활성화가 필요하다고 하였으며, 낙찰자 선정 시에는 투입될 기능 인력의 경력사항 등을 포함하고, 필요 시 인건비 지원을 하는 구조로 되어 있다고 하였다. 그러나 우리나라는 건설구조 특성 상 관리자를 제외하면 일용직이 대다수이며, 노임을 삭감하고 위험의 외주화가 심각하다고 하였다. 그리고 노무비 미확보는 임금체불, 건설현장의 폐해를 초래하므로 적정임금을 제시하고, 시중노임단가를 활용해야 한다고 제시하였다. 시중노임단가는 기능공의 경력이나 능력과 무관하게 일률적인 단가로 시중노임단가보다 초급에서 특급기술자까지 차등화 된 노임단가를 개발하여 적용이 필요하다고 하였다. Lim(2014)은 현재의 건설현장 고용체제에서는 합법적 임금지급체계가 이루어지지 않아

근로자의 임금 보호에 한계가 있다고 보았다.

선행연구 Jang(2013)는 직할시공제 적용 시 발주자 업무증가, 공사비 및 공사기간 증가, 적정 품질확보 어려움의 단점도 있지만 전문건설업체의 지휘향상으로 불법 하도급 예방과 예산을 절감할 수 있는 장점이 있다고 제시하였다. 직접 시공제도 확대방안도 직할시공제와 유사하다고 볼 수 있다고 했다. 선행연구에서 적정임금제도는 근로자 소득 증가 및 임금격차 해소, 공정경쟁 및 노동공급 증가의 장점이 있으나, 저 숙련자의 실업(실직) 발생의 단점도 있으므로 복지와 안정화된 일감, 경력 관리도 검토가 필요하다고 하였으며, 국토교통부 보도 자료에 의하면 적정임금제를 도입하면 다단계 산업구조로 인해서 발생하는 근로자 노임이 삭감되는 문제가 감소할 것이라고 판단하였다. 저가 덩핑경쟁으로 임금 삭감을 부추기고 있으며, 불법 외국인근로자 유입을 촉진시켰다. 이를 예방하기 위해 적정임금제 도입의 필요성을 제시하였고, 주계약자 공동도급, 적정임금제, 표준근로계약서, 전자카드(퇴직공제제도), 대금 e바로(노무비지급명세)를 적용한 시범현장에서 불공정 하도급 개선, 책임시공으로 안전·품질 확보와 내국인 일자리 확보, 임금이 적정하게 지급되는 성과가 있다고 제시하였다. Lee et al.(2020)은 우리나라 시중노임단가 기준만 존재하며 최저임금으로 볼 수 있는 적정임금은 없는 상태이라고 했다. 적정임금 조사결과 시중노임단가보다 낮은 단가로 분석되었고, 공공 공사에서 내국인과 외국인의 차등 없이 동일한 시중노임단가 지급을 의무화가 필요하며, 시중노임단가가 아닌 최빈 임금(mode)을 적용하고, 민간 건설공사에도 적용 검토가 필요하다고 하였다.

건설현장에서 발생하는 저임금 지급 현상은 낙찰제도의 문제보다 공무원가에 반영되어진 품셈을 준수하지 않기 때문이므로 품셈대로 지급여부를 관리 감독하는 것이 중요하다고 선행연구에서 제시하였다. 적정임금제는 건설현장 뿐만 아니라 공공기관에서 발주하는 용역에도 확대가 필요하다고 제시하였다. 현재 공공기관에서 발주하는 용역은 엔지니어 등의 대가로 내역을 작성하기 때문에 상당부분은 현실을 반영한 적정임금이 시행되어지고 있으나 건설현장은 다단계구조로 적정임금 확보가 어려운 구조라고 판단된다.

건설업의 업역규제 폐지와 직접 시공제도 및 적정임금제와 병행하여 사용할 경우에 효과가 증대할 것으로 보았으며, 고용 효과의 밑거름이 된다고 하였다. 건설생산 및 고용구조에서 수직적, 중층적 하도급구조가 존재하며 실제 시공단계에 있는 근로자에 대한 불법이나 관리감독, 통제가 곤란하다고 하였다. 일용근로자에 대한 4대보험 적용이 번거롭고 불합리한 규정으로 실제 반영하는 경우는 매우 적은 것으로 조사되었다.

이러한 선행연구의 고찰을 통하여, 현재 우리의 건설 환경은 4대보험 가입을 의무화하고 있는 점과, 전산화로 이력관리가 가능하여 적용을 요청하는 경우에는 누락 없이 반영되어지고 있다는 것을 확인하였다.

그리고 본 연구에서는 ‘적정임금제’를 도입하고, 앞으로 활성화하려면 우선 건설현장에서 이루어지고 있는 다단계 사업 구조 개편, 직접시공 확대, 법령개정 등이 선행되어야 한다는 것을 제안하고자 하며, 적정임금제 활성화 시 근로자의 근로복지 향상으로 연결되어 작업의 안전성과 및 품질향상에도 영향을 미친다는 점을 언급하고자 한다.

건설업 사고비율 및 임금체계

국내 건설시장의 건설근로자에게 지급되는 임금체계 현황은 열악하다고 볼 수 있다. 이 중 가장 큰 원인은 건설현장의 다단계²⁾ 사업구조로 인한 전문건설업체, 종합건설업체 모두가 과도한 가격경쟁을 통한 저가 수주라고 판단된다. 공공 공사는

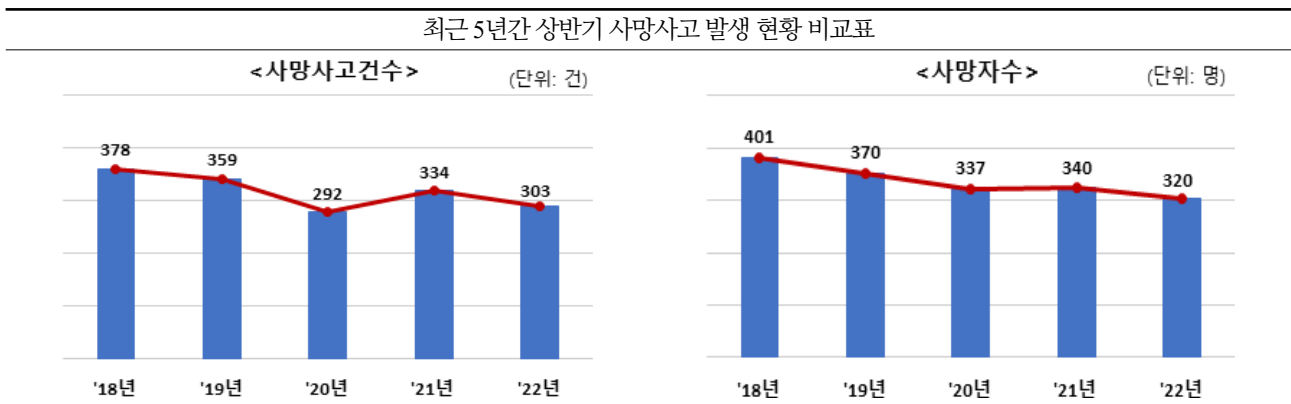
2) 출처(국토교통부 보도자료 2021.6) : 다단계란 원도급사 → 하도급사 → 팀·반장으로 이어지는 생산구조 방식이며, 팀장은 근로자로부터 중간수수료를 착취함.

원도급에서 하도급계약 시 “건설산업기본법” 제31조 및 동법 시행령 제34조에 의하여 도급금액의 82%미만, 발주자 예정가격의 64%에 미달하는 경우에는 하도급업체의 사공능력, 계약내용의 적정성 심사를 할 수 있다고 규정하고 있다. 도급금액의 82%, 예정가격의 64%이상으로 계약을 체결할 수 있도록 법으로 하한 금액을 지정하여 적정 임금 및 이윤이 확보되도록 보호하고 있다.

그러나 아직도 법이 미치지 못하는 사각지대의 소규모 현장에서는 이면 계약(다운계약)방식 등으로 인한 저가 불법하도급과 재하도급이 횡행하고 있다. 그 결과 최소 임금을 확보하기 위해 안전시설 미설치하거나 제거하고, 위험작업을 강행하기 때문에 안전사고가 줄어들지 않는 것이다.

고용노동부 보도자료에 의하면 2022.1.27. 중대재해처벌법 시행 이후에도 안전사고는 감소되지 않았다. 최근 5년간 사망 사고 발생 현황에서 2022년 상반기 사망사고는 303건, 320명으로 전년 동기대비 각각 31건, 20명 감소하기는 하였으나 매년 감소추세를 유지하는 것은 아니다. 업종별로 보면 건설업은 147건, 155명으로 제조업의 92건, 99명, 기타업종의 64건, 66명보다 약 1.5~2배정도 많이 발생하는 것으로 조사되었다. 최근 5년간 사망사고 발생 현황을 보면 Table 1과 같다.

Table 1. Current status of fatal accidents in the first half of the last 5 years



사고성 사망만인율도 주요 국가별로 비교해보면 우리나라는 일본, 독일, 미국, 영국보다 높은 것으로 조사되었다. 그 현황을 보면 Table 2와 같다.

Table 2. Accidental death rate in major countries

구분	한국	일본	독일	미국	영국
사고성 사망만인율	0.46	0.14	0.14	0.37	0.03

건설산업종합정보망(이하 ‘KISCON:키스콘’) 자료에 의하면 2018년부터 2021년까지 불법하도급 처분건수 현황은 Table 3과 같다. 특히 총 538건 중 무등록(재)하도급은 적발 시 영업정지와 과징금 처분에 해당되는 사항임에도 불구하고 386건으로 71%를 차지하고 있다.

Table 3. Kiskon, Illegal subcontract status ('21)

계	무등록(재)하도급	일괄하도급	동종하도급	재하도급
538건	386건	82건	38건	32건
비율	71%	15%	7%	5%

출처: 건설산업종합정보망(KISCON) 자료

공사비 저가 수주로 인한 임금삭감과 중간 수수료 챙기기 등은 실제 작업에 투입되는 근로자들의 임금수준을 하락시키고, 저임금 불법 외국인근로자 및 비숙련 인력을 증가시키는 현상을 가져오고 있는 것이 현재의 상황이다. 국내 젊은 청년들이 건설현장의 근로자로 참여하는데 큰 장애요소로 작용되고 있으므로 건설업 내국인근로자의 인력부족 현상은 갈수록 심화되고 필요한 노동력은 외국인(불법 외국인 포함)근로자가 충당되고 있는 것이 현실이며, 외국인근로자가 꾸준히 증가되는 현상은 Table 4에서도 확인되었다.

Table 4. Status of demand manpower in the construction industry

구분	2018년	2019년	2020년	2021년
수요인력	1391	1519	1431	1714
공급인력(내국)	1310	1389	1310	1521
부족인력	81	130	121	193
외국인 인력현황	212	228	203	316
(불법외국인)	(101)	(133)	(117)	(214)
외국인 비율	15.2%	15.0%	14.1%	18.4%

출처: (건설산업연구원, 건설근로자공제회, 심규범), 통계청 자료

2021년 12월 기준으로 실제 진행 중인 SH(서울주택도시공사) 현장의 외국인근로자 참여 현황을 조사한 바에 의하면 Table 5과 같으며, 이 자료에서도 '20년 대비 '21년에는 외국인근로자 참여 비율이 동일하게 5.1% 증가한 것을 알 수 있었다.

Table 5. Percentage of foreign workers in Seoul Housing and Communities Corporation

전체 출역	2020년		2021년		
	외국인 근로자	비율	외국인 근로자	비율	
385,653	95,610	24.8%	165,290	49,509	29.9%

SH(서울주택도시공사)에서 진행 중인 현장의 기준자료 참고.

이와 같은 기본적인 데이터(Data)는 건설현장의 저임금 외국인근로자 투입으로 인하여 국내 청년 노동력 유입이 어렵다는 것을 알 수 있다.

적정임금제 도입 필요성

미국의 Prevailing Wage

미국의 적정임금은 1931년 데이비드 베이컨 법에 근거를 두고 있으며, 연방정부에서 발주한 공공공사는 근로자에게 도시 별로 별도로 책정한 임금 이상을 지급하는 조건으로 계약을 체결하고 있다. 이를 위반할 시에는 입찰 제한 등의 제한이 주어진다. 적정임금제는 1931년 이후 현재까지도 이어지고 있다. 이러한 것은 그 효과가 입증되었기 때문에 소멸되지 않고 적용하고 있다고 볼 수 있다. 이로 인하여 양질의 기능공을 양성하고 안전사고 없는 고품질의 건축물 구현이 가능하다고 보았다.

선행연구에 의하면 임금산정체계에서 우리나라는 기본급이지만 미국은 기본급+추가수당까지 적용하고 있으며, 우리나라는 시중노임단가를 사용하지만 미국은 적정임금(P.W)을 적용하면서 숙련공과 비숙련공에 대한 노임에 차이가 있다. 우리나라 시중노임단가 시스템에서는 아직 숙련공과 비숙련공에 대한 임금 차이가 없는 실정이다. 우리나라는 지역별 편차 없이 일률적으로 시중노임단가를 적용하지만 미국은 도시별로 임금을 별도로 책정해서 적용하는 차이점이 있는 것으로 조사되었다. 적정임금을 지급하기 위해서는 기능 등급제와 경력관리가 병행되어야만 효과를 발휘할 수 있을 것으로 보여진다. 우리나라는 생산 환경 조성이 미흡하다. 생산 환경이 조성되지 않고, 원가 및 공정위주의 환경만 존재하여 안전사고가 발생할 수밖에 없는 조건을 조성하였다. 현재 많은 공공기관은 표준근로계약서 작성을 의무화하고 있다. 표준근로계약서는 미국은 기본급+추가수당에 근접한 방향으로 볼 수 있다. 이러한 방향이 공공을 넘어 민간 건설시장까지 확대된다면 생산 환경조성에 조금 더 다가갈 수 있을 것으로 보여진다.

미국의 Prevailing Wage(P.W)제도 자료에 의하면 제도 불이행 사항이 감독과정에서 80%가 적발되며, 근로자의 자발적 신고에 의해서 20%가 적발된다고 하였다. 그러나 서울의 건설현장 인터뷰 결과 우리나라는 다단계구조 및 고용의 불안정으로 자발적 신고는 쉽지 않다고 이야기하였다. 자신의 신고로 가족의 불행, 보복, 실업자, 같은팀 동료의 피해를 우려하였다. 우리나라도 미국의 Prevailing Wage(P.W)같은 제도가 적용되기 위해서는 지속적인 모니터링과 감독업무 개선과 적정임금제 도입이 필요하다고 판단된다. 우리나라 공사감독은 건설현장의 전문지식과 시스템을 인지하지 못하는 경우가 대다수이다. 제도 불이행 사항을 적발하기 위해서는 공사감독에게 적발사례 및 건설 시스템 교육의 선행이 필요하다고 보여진다.

적정임금제 적용 효과

국내의 건설현장에 적정임금제를 적용하게 되면 건설업의 구조개선으로 유명회사(paper company)가 줄어들게 되고, 재하도급이나 불벌하도급을 위한 종합건설 및 전문건설업체가 사라지게 될 것이다. 적정임금제로 인하여 근로자의 삶의 질 향상 및 3D업종에서 탈피하게 될 것이다. 건설현장의 안전사고가 감소되고 품질이 향상될 것으로 판단된다. 안전하면 품질이 좋아지고, 품질이 확보되면 안전한 시공이 되듯 안전과 품질은 연계성이 강하다. 즉 스스로 지키는 안전이 되고, 스스로 확보하는 품질이 된다면 하자도 줄어들 것이며, 사용자의 만족도도 높아질 것이다. 그러나 아직도 많은 관리자 및 근로자들이 안전과 품질은 전혀 연계성이 없다고 판단하는 관점은 교육 및 시범사업을 통해서 의식개선이 필요하다고 본다.

과거에는 외국인 근로자들이 내국인근로자한테 일을 배워서 자국의 근로자들을 유입시켜 기술을 향상시켰다. 그러나 현재는 내국인 근로자가 기술을 배우기 위해서는 외국인근로자 밑에서 일을 배워야 한다. 그러는 동안 우리나라 근로자들은 저임금, 3D에 내몰리면서 건설현장을 떠났다. 그러한 결과로 우리나라의 근로자로 채워야 할 자리를 외국인근로자에게 내어주고, 건설현장 일을 하기 위해서는 외국인근로자한테 일을 배워야 하는 역전현상이 발생한 것이다. 적정임금제 도입 및 활성화

화 한다면 역전현상이 사라지고, 청년근로자가 건설현장에 유입될 것으로 판단된다. 외국인근로자가 점차 줄어들고 청년근로자 및 내국인 숙련공이 늘어나게 될 것이다.

건설현장의 전자인력단말기 적용하여 적정임금 지급 및 출근일 관리로 주휴수당 등 지급이 원활하게 되어진다. 이를 통하여 우수한 근로자들을 선발하여 해당 원도급사에서 일을 할 수 있는 권한을 주는 근로자 등록제 시행을 하게 되면 원도급사는 우수한 근로자를 활용할 수 있게 되어 안전 및 품질이 향상될 것이다. 우수한 근로자는 좋은 조건과 환경에서 일을 할 수 있게 되며, 작업 팀.반장에게 얽매어 임금의 일부를 떼이는 일이 사라져 상호작용이 가능하게 될 것이다. 기능 및 경력에 따라 기능등급제가 가능하여 차등화된 임금 지급이 가능하여 지고, 근로자 스스로 더 많은 돈을 지급받기 위해서 노력과 기술개발을 할 것이다. 우리나라의 기능공의 기술수준이 향상되고 안전사고 감소, 품질향상, 하자감소로 이어질 것이다. 현재 기술자 경력관리처럼 기능공 경력관리도 자연스럽게 이루어 질 것이며, 기능공들도 자신들의 일한 경력에 대한 자부심을 가지게 될 것이다.

적정임금제도 추진 방향

항후 발주하는 프로젝트(Project)부터 다단계 사업구조를 개편하여 근로자들이 적절한 임금을 수령할 수 있는 정책을 추진해야 할 것이다.

첫째, 원도급자가 직접 시공(직영방식)하는 공사를 순차적으로 확대하여 저가 하도급 계약방식의 공사 범위를 줄여나아가야 한다. 직접 시공(직영방식)은 적정임금 제도 취지의 핵심인 건설 근로자의 임금을 현실화 할 수 있는 첫 단추이며, 이를 통하여 자연스럽게 건설 근로자들의 임금체제도 현실화해 나갈 수 있다고 판단된다.

둘째, 현재 추정가격 100억원 이상 공사에서는 ‘표준시장노임단가’를 적용하고 있으며, 표준시장노임단가 적용 금액을 공사비 300억원 이상 공사로 상향한다면 100억원 이상~300억 미만공사에서 공사비를 약 2%정도 상향시킬 수 있으며, 상향된 차액 공사비를 노무비에 활용한다면 적정임금 확보하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 주계약자 공동도급방식 적용 대상 공사를 ‘추정가격 2억원 이상~100억원 미만’에서 ‘추정가격 2억원 이상~300억원 미만’으로 확대한다면 하도급업체의 직접시공 공사가 증가하게 된다. 정부에서 일부 법 개정으로도 적정 임금 지급을 확대하는데 도움이 될 것이다. 기업의 이윤을 목적으로 하는 민간시장에서 적정임금제를 선도하는 건 쉽지 않기 때문에 정부에서부터 적정임금제 활성화를 위한 노력이 있어야만 민간시장으로 확대가 가능하다고 판단된다.

그리고 정부차원에서 근로자의 적정임금 기준을 만들어내고, 적정임금 지급을 통해 적정공사비 산정이 가능할 수 있도록 우리나라만의 적정임금(P.W) 시스템을 구축해 나아가야 한다. 종합심사낙찰제나 종합평가낙찰제, 표준시장단가적용 등으로 건설현장에서는 공공연하게 공기단축 및 임금 삭감으로 이어지고, 건설근로자들이 고강도 노동으로 내몰리게 되는 악순환이 되풀이되고 있는 실정이다. 적정임금제의 도입은 새로운 해결책이 될 수 있을 것으로 생각한다. 근로자의 피로도 감소와 건설업의 고용 안전성을 확보하여 안전사고 예방과 품질향상에 기초를 다질 수 있다고 판단된다. 공사계약특수조건에 명시하며, 시공평가 등에서 가산점을 부여하여 적정임금제를 활성화하고, 근로자에게 홍보하여 적정임금에 대한 인식을 확대할 필요성이 있다.

결론 및 제언

본 연구는 미국의 적정임금제를 조사하여 우리나라에 적정임금제 효과 및 추진방향을 제시하였으며, 그러나 국내 건설업

은 다단계 산업구조로서 발주자(100%) → 원도급사(80%) → 하도급사(65%) → 재하도급(65% 이하)으로 이어지며, 이 과정에서 실제 투입해야할 공사비가 줄어드는 현상이 나타나는 장애요소가 있었다. 이러한 결과로 불법하도급 및 일괄하도급, 재하도급이 횡행하는 것을 알 수 있었다. 저가수주로 인하여 임금수준이 하락되고, 하락된 임금이 맞는 근로자를 투입하기 위해서 외국인근로자를 투입시켰다. 외국인근로자로 수요가 증가하면서 불법 외국인근로자가 증가하여 내국인근로자 인력 부족, 청년근로자 유입이 차단되는 결과가 발생하였다. 미국의 Prevailing Wage같은 적정임금제를 우리나라도 도입 및 적용이 필요하며, 정부에서는 적정임금제 도입을 위해 국비 절감을 위한 관련 법령을 개선하고, 연구용역을 시행하여 말단 근로자들의 임금이 보장될 수 있도록 조치가 필요하다. 우리나라는 적정임금제를 시행하기 위해서는 다단계 사업구조 개편, 직접시공(직영공사) 확대, 법령 개정이 필요하다. 적정임금제가 정착하기 위해서는 발주처 관리감독 강화하고, 적정임금제 표지판 부착 등으로 적정임금 실시 홍보가 필요하다. 적정임금제 효과는 구조적 측면에서는 건설업의 구조 개선 및 적정임금제 정착이 가능하다. 안전 및 품질 측면에서는 안전사고가 감소되고, 품질이 향상되어 하자가 감소된다. 근로자 측면에서는 불법외국인근로자가 퇴출되고, 청년근로자가 유입되어 내국인 건설근로가 활성화 될 수 있다. 관리적 측면에서는 근로자 등록제 시행으로 근로자 관리가 손쉬워지고, 기능 등급제 시행으로 등급에 따라 차등 임금지급이 가능하여 임금 분쟁이 사라지며, 경력관리가 자동적으로 이루어져 기술향상에 도움이 될 것이다. 적정임금제는 근로자 임금체계 뿐만 아니라 근로자 복지, 건설업 구조개선, 안전, 품질에도 영향을 미친다는 것을 시사한다. 본 연구의 한계는 적정임금표가 없으며, 기능공 등급제가 시행되지 않은 상태에서 연구하여 적정임금의 구체적 제시가 미흡하고, 안전과의 연관성이 다소 부족하다. 향후 연구에서는 시중노임보다 우리나라에 적합한 적정임금표를 제시하고, 주요 국가별 임금을 비교하여 임금과 안전 그리고 공기와의 상호연관성의 조사하여 실질적인 효과가 있는지, 어느 정도인지 검증할 필요가 있다는 것을 제안하면서 연구를 마친다.

References

- [1] Jang, C.-G. (2013). "Problems and efficient application plans of the application of the direct control construction system for public construction projects." Proceedings of the Korean Society of Construction Management, Vol.14, No. 2, pp. 35-44.
- [2] Kim, L. (2019). "Review on the constitutional obligation to guarantee proper wages." Labor Law Research, Vol. 0, No. 47, pp. 333-364.
- [3] Kim, Y.-W. (2017). "It is urgent to introduce a prevailing wage system at construction sites." Voice of the people, <http://www.vop.co.kr/A00001223758.html>.
- [4] Lee, D.-J. (2011). "Controversy over the adequacy of the inclusive wage contract for daily construction workers." Korea Mechanical Construction Contractors Association, Vol. 257, No. 257, pp. 64-68.
- [5] Lee, J.-H. Baek, S.H. (2020). "Development of a wage survey framework for calculating prevailing wages in the construction sector." Journal of the Korea Academia-Industrial, Vol. 21, No. 1, pp. 138-147.
- [6] Lim, J.C.(2014). "Review of worker wage protection system in construction subcontracting." Journal of Labor Law, Vol. 31, pp. 141-174.