

2019. 12

연구보고서 2019-07

Korea  
Research Institute  
for Construction  
Policy

# 근로시간 단축에 따른 건설업 대응 및 지원방안

박공배



**RICON**  
대한건설정책연구원

연구보고서 2019-07

# 근로시간 단축에 따른 건설업 대응 및 지원방안

2019. 12.

대한건설정책연구원



## 연구진

박 광 배    연 구 위 원    대한건설정책연구원

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서  
대한건설정책연구원의 공식적인 견해와 다를 수 있습니다.



## 발 간 사

한국은 OECD 국가 중 멕시코 다음으로 장시간 근로를 하는 국가입니다. 장시간 근로는 근로자의 삶의 질을 악화시키는 요인이며, 산업 재해를 발생시키는 주요 요인이라는 인식이 많습니다. 연평균 근로시간을 1,800시간대로 줄이는 것은 현 정부의 국정과제이기도 합니다.

장시간 근로를 줄이자는 사회적 공감대 형성은 과거부터 있어 왔고, 현재도 지속적으로 제기되고 있습니다. 2018년 2월 27일 근로기준법이 개정돼 일주일 최대 근로시간이 52시간으로 단축 되었습니다.

근로개정법 개정 이전 최대 근로시간에 비해 16시간이 단축되었으며, 산업에 미치는 영향을 고려하여 기업규모에 따라 단계적으로 시행되고 있습니다. 2020년 1월부터는 상시근로자 50인 이상 업체는 모두 근로 시간 단축이 적용됩니다.

개별 산업에 따라 영향의 크기는 상이할 수 있으나, 노동의존도가 강한 생산방식을 활용하고 있는 업종은 더 큰 영향이 미칠 것으로 예상되고 있습니다.

건설업은 노동의존적인 생산방식을 활용하고 있는 대표적인 업종이며, 노동력 수급불일치가 상시적으로 발생하고 있다는 점에서 많은 우려가 제기되고 있는 실정입니다.

보고서는 근로시간 단축이 건설업에 미치게 될 영향을 면밀히 검토하고 대응방안을 제안하고 있습니다. 그리고 근로시간 단축이 건설업의 산업활동과 조화될 수 있는 제도개선 방안도 제시하고 있습니다.

보고서에서 제안하고 있는 내용이 반영돼 근로시간 단축이 건설업에 효과적으로 적용될 수 있기를 기대합니다.

2019년 12월  
대한건설정책연구원  
원장 유 병 권



## I. 서론

- 장시간 근로는 근로자의 삶의 질 저하와 생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 인식되고 있을 뿐만 아니라 재해 발생의 원인으로 지적되고 있음
  - 한국은 멕시코 다음으로 근로시간이 많은 국가이며, 장시간 근로로 인한 문제를 개선하기 위한 목적에서 지속적으로 근로시간을 단축하고 있음
- 2018년 2월 27일 근로기준법 개정으로 주52시간 근로제가 단계적으로 시행되고 있으며, 2020년 1월부터는 상시 50인 이상 사업 또는 사업장에 적용되고 있음
  - 장시간 근로 관행을 줄이는데 공감대가 형성돼 있다고 해도 급속한 시행으로 산업활동에 어려움이 발생하고 있음
  - 특히 생산요소 중 노동에 대한 의존도가 높은 생산방식이 활용되는 업종에서의 어려움이 더욱 크게 나타나고 있음
- 건설업 측면에서 근로시간 단축의 개선과제를 검토하고, 건설업의 생산 및 고용과 근로특성이 반영된 대안을 제시하는 것을 목적으로 연구가 진행되었음
  - 근로시간 단축이 건설업에 미치는 다양한 영향을 검토하고, 개선방안을 제안하여 산업활동과 근로시간 단축이 조화될 수 있는 대안을 제시하는 것이 연구의 목적임
  - 관련 연구의 축적이 부족한 상황이며, 건설업 측면에서 검토가 이루어졌다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있음

## II. 근로시간 단축의 목적 및 기대효과

- 개정 근로기준법은 1주의 개념을 명확하게 정의하고, 1주의 최장근로시간을 근로기준법에 명시하였음
  - 1주는 휴일을 포함한 7일로 정의하고, 1주의 근로시간은 연장근로를 포함하여 52시간을 초과하지 못하도록 규정하였음
  - 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없고, 연장근로는 당사자 간 합의로 12시간까지 가능함
  
- 근로시간 단축은 상시근로자수를 기준으로 2018년 7월부터 단계적으로 적용을 확대하고 있음
  - 300인 이상은 2018년 7월, 50인 이상 300인 미만은 2020년 1월, 이후 2021년 7월부터는 5인 이상 사업 또는 사업장에 적용됨
  
- 근로시간 단축은 긍정적인 영향과 부정적인 효과를 모두 포함하고 있으며, 부정적인 영향을 최소화하고 건설업 생산 특성과 조화되는 것이 중요함
  - 긍정적인 효과로 기대되는 것은 일자리 창출, 노동생산성 증대, 산업재해 감소, 근로자 삶의 질 개선 등임
  - 부정적인 영향은 일자리 감소, 근로소득 감소, 구인난 심화, 중소기업의 어려움 가중 등이라고 할 수 있음
  - 건설업은 옥외생산 등 생산의 특성으로 인하여 근로시간 단축의 부정적인 영향이 어떤 업종에 비해 크게 나타날 수 있음
  - 생산요소 중 노동의존도가 높아 근로시간 단축으로 인한 구인난이 더욱 심화될 여지가 있어 개선방안이 시급함

### Ⅲ. 근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향

- 2017년 이후 건설경기 하강국면 진입, 공사수주액 감소가 나타나고 있으나 등록 건설업체수는 증가하고 있음
  - 이에 따라 시장에서의 가격경쟁이 더욱 심화될 것으로 예상됨
  - 건설시장은 민간의 비중이 75% 안팎을 차지하는 민간주도 시장임
  
- 건설업 생산의 특성은 고용과 근로에 직접적인 영향을 미치게 됨
  - 건설생산은 자연환경에 의한 제약, 특정한 기간의 집중적 생산활동, 분업의 방식으로 하도급 활용, 원도급자 공정계획에 따른 생산진행 등을 특징으로 함
  - 사무직/기술직은 만성적인 수급불일치, 단기근속, 중소기업에 취업 등의 특성을 보임
  - 건설근로자는 임시·일용직, 일자리 확보의 어려움, 비공식적 취업경로를 통한 취업, 반복적 실업, 숙련도에 따른 근로일수 차등을 특징으로 함
  
- 근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향은 건설현장의 혼란, 공사기간 연장, 공사비 상승, 생산성 저하, 거래비용 증가, 근로소득 감소, 숙련근로자 구인난 심화 등임
  - 특히 어려움을 겪는 공사는 터널공사처럼 교대제를 활용하는 현장이며, 대체 노동력을 확보하는데 많은 어려움이 있음
  - 공공발주자는 공사기간 연장 및 공사비 상승을 보전하기 위해서 규정을 개정하여 운영하고 있음

#### IV. 건설업의 대응방안 및 지원방안

- 건설업을 대상으로 근로시간 단축이 안정적으로 정착되고 생산의 특성과 조화되기 위해서는 산업차원의 효과적인 대응과 정책적인 지원방안이 제시되어야 함
  
- 근로시간 단축에 따른 건설업의 대응방안은 현행 근로기준법 하의 대응방안과 건설업의 특성을 반영한 대응방안으로 구분하였음
  - 현행 근로기준법에서 열거하고 있는 유연근로제를 활용하는 방안이며, 특히 탄력적 근로시간제 활용도 제고가 필요함
  - 특별연장근로제도는 서면합의에 의해 1주 8시간의 연장근로가 가능하며, 이 경우 최대 1주 60시간의 근로가 가능함
  - 건설업의 생산 및 고용과 근로 특성을 반영한 대응방안은 기후와 기온 등 자연환경에 따른 생산활동 제약 및 이를 보완하기 위해 집약적인 공사진행 등의 현실을 반영할 수 있도록 탄력적 근로시간제와 특별연장근로제 요건 완화 모색
  
- 근로시간 안착을 위한 정책적인 지원방안으로는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 및 요건 완화가 이루어져야 함
  
- 특별연장근로제도 활용도 제고를 위해 일몰기한 연장, 특별한 사정의 구체화, 공기연장 및 공사비 증액 관련 입증책임 전환 및 기준 공개가 이루어져야 함

## V. 결론 및 정책제언

- 건설업의 근로시간 단축은 직접적 대상이 아니어도 간접적으로 영향을 받는 업체가 많음
  - 원도급자와 하도급자가 동일한 현장에서 생산에 참여하고 있고, 원도급자에 의해 공정관리 및 현장 운영이 이루어지고 있음
  - 원도급자가 근로시간 단축 대상 업체이면 해당 현장의 모든 하도급자도 간접적인 영향을 받게 됨
  - 이런 현상으로 인하여 건설업은 예상보다 많은 업체들이 제도의 영향권에 있음
  
- 공사기간 연장 및 공사비 상승은 보전수단이 마련되어야 하며, 입증책임의 문제에 관한 논의도 필요함
  - 원도급자와 하도급자 면담결과 근로자가 추가적으로 필요하여 노무비가 상승하며, 공기연장에 따른 간접노무비도 상승함
  - 공공발주자는 관련 비용 보전을 위한 규정을 개정하였으나, 여전히 입증책임의 문제가 있음
  
- 건설근로자의 근로소득 감소분 보전의 대안, 특례업종에 건설업 포함의 필요성, 건설근로자 요구 시 연장근로 확대를 허용하는 방안 등에 대한 검토가 필요함
  
- 건설근로자의 숙련 형성은 현장에서 생산활동을 통해서 이루어지며, 일정한 시간의 축적을 필요로 하는데, 근로시간 단축은 노동의 질적인 측면이 고려되지 못한 측면이 있어 개선이 필요함



# - 목 차 -

제1장 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
1) 연구 필요성 .....	1
2) 연구의 목적 .....	3
2. 보고서 구성 .....	4
제2장 근로시간 단축의 목적 및 기대효과 .....	7
1. 근로시간 단축의 목적 .....	7
1) 근로시간 단축 관련 개정 근로기준법 .....	7
2) 근로자수 산정방법 .....	11
2. 근로시간 단축의 효과 .....	12
1) 근로시간 단축 연혁 .....	12
2) 긍정적인 효과 .....	14
3) 부정적인 효과 .....	18
제3장 근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향 .....	27
1. 건설업 현황 .....	27
1) 건설시장 현황 .....	27
2) 건설업체 현황 .....	30
3) 소결 .....	32
2. 건설업 생산의 특성 .....	35

1) 자연환경에 의한 생산 제약 .....	35
2) 집약적 생산활동 .....	38
3) 하도급 .....	41
4) 원도급자 공정계획에 따른 생산 진행 .....	42
5) 노동의존적 생산 .....	43
3. 건설업 고용의 특성 .....	43
1) 사무직/기술직 근로자 고용 특성 .....	43
2) 건설근로자 고용 특성 .....	48
4. 근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향 .....	58
1) 건설현장의 혼란 .....	58
2) 공사기간 연장 .....	61
3) 공사비 상승 .....	65
4) 생산성 저하 .....	69
5) 거래비용 증가 .....	72
6) 근로소득 감소 .....	75
7) 숙련근로자 구인난 심화 .....	76

## 제4장 건설업의 대응방안 및 지원방안 ..... 81

1. 근로시간 단축의 대응방안 .....	81
1) 현행 근로기준법의 제도를 활용한 대응방안 .....	82
2) 건설업 특성 반영된 대응방안 .....	90
2. 근로시간 단축 적용을 위한 정책적 지원방안 .....	91
1) 전 산업 대상 지원방안 .....	91
2) 건설업 지원방안 .....	94

제5장 결론 및 정책제언 .....	101
1. 결론 .....	101
2. 정책제언 .....	102
참고문헌 .....	106

## - 표 목 차 -

〈표 2-1〉 근로시간 단축 관련 개정 근로기준법 요지 .....	9
〈표 2-2〉 연장근로시간 제한에 따른 고용형태별 임금변화 .....	20
〈표 2-3〉 기업규모별 미충원사유(1순위) .....	22
〈표 2-4〉 규모별 근로자수 및 인력수급 현황 .....	24
〈표 2-5〉 규모별 근로자 평균연령(2016년 기준) .....	25
〈표 3-1〉 업종별 건설업체수 변화추이 .....	28
〈표 3-2〉 건설업 주요 지표 .....	29
〈표 3-3〉 발주자별 공종별 계약액·기성액 현황 .....	30
〈표 3-4〉 연도별·공종별 건설수주액 .....	30
〈표 3-5〉 건설업체 부도현황 추이 .....	31
〈표 3-6〉 건설업 주요 경영지표 .....	33
〈표 3-7〉 건설업종별 경영상태 평균 비율 .....	33
〈표 3-8〉 SOC 예산 추이 .....	34
〈표 3-9〉 해외건설 수주동향 .....	35
〈표 3-10〉 LH공사의 동절기 마감공사 불능일수 및 골조공사 가정보온 양생기간	36
〈표 3-11〉 산업별 조업일수 분포 및 조업일수 .....	37
〈표 3-12〉 업종·사업체 규모별 조업의 변동성 .....	38
〈표 3-13〉 산업별 주당평균 근로시간 .....	39
〈표 3-14〉 산업별 월평균 총실근로시간(2017년 6월 기준) .....	40
〈표 3-15〉 연장근로 발생 사유 .....	41
〈표 3-16〉 수급 어려운 건설근로자 유형(전문건설업자) .....	45
〈표 3-17〉 전문건설업체 종사자 근속연구 기술통계량 .....	45
〈표 3-18〉 전문건설업체 사무직 평균 근속기간 추이 .....	46

〈표 3-19〉 종사자 1천명 이상 제외한 전문건설업체 임직원 기술통계량	47
〈표 3-20〉 전문건설업체 종사자 30인 이하 기술통계량	47
〈표 3-21〉 전문건설업체 사무직 상시종사자 보유실태 추이	47
〈표 3-22〉 직종별 피고용자수 변화 추이	48
〈표 3-23〉 건설업 임시직 기능공 변화 추이	49
〈표 3-24〉 전문건설업자의 일용근로자 평균고용기간 추이	51
〈표 3-25〉 건설근로자 경력별 구직경로(2015년)	54
〈표 3-26〉 건설근로자 현재 구직경로(2018년)	54
〈표 3-27〉 건설근로자 평균 근로일수 비교	56
〈표 3-28〉 최근 한 달 및 현장별 근로일수(2018년)	57
〈표 3-29〉 아파트 공사현장 공종의 종류	60
〈표 3-30〉 근로시간 단축 대상 하도급업체	61
〈표 3-31〉 민간건설사의 공기산정 기준(예시)	62
〈표 3-32〉 도로터널공사 공사기간 영향요소 설문	63
〈표 3-33〉 선행연구의 건설공사기간 지연 요인	65
〈표 3-34〉 하도급자 일반현장 노무비 상승(예시)	66
〈표 3-35〉 하도급자 터널공사현장 노무비 상승(예시)	68
〈표 3-36〉 산업별 교대제 근로 현황	72
〈표 3-37〉 2017년 동일 현장에서 평균 고용기간 1	73
〈표 3-38〉 2017년 동일 현장에서 평균 고용기간 2	74
〈표 3-39〉 산업별 종사상지위별 근로시간 및 임금액(2017년 기준)	75
〈표 3-40〉 산업별 근로시간	77
〈표 3-41〉 2016년과 2017년 숙련별 월평균 근로시간	79
〈표 3-42〉 숙련공 판단기준 경력(전문건설업자 응답)	79
〈표 4-1〉 산업·직업대분류별 주52시간 초과 노동자 수(2017년 기준)	81
〈표 4-2〉 유연근로제 주요 내용 및 법적 근거	83

〈표 4-3〉 탄력적 근로시간제 .....	85
〈표 4-4〉 탄력적 근로시간제 최대 단위기간 .....	85
〈표 4-5〉 아파트현장 원도급자 근로시간 단축 대응방안 .....	86
〈표 4-6〉 철도공사현장 하도급자 근로시간 단축 대응방안 .....	86
〈표 4-7〉 2019년 장마 현황 .....	95
〈표 4-8〉 한국과 외국의 근로시간 비교 .....	96

## - 그림 목 차 -

[그림 1-1] 보고서 구성 및 주요내용 .....	5
[그림 2-1] 근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기 .....	10
[그림 2-2] 근로시간 단축의 내용 .....	11
[그림 2-3] 상시근로자 규모별 근로시간 단축시기 .....	11
[그림 2-4] 사업체의 주당 총근로시간별 시간당 부가가치와 인건비 .....	15
[그림 2-5] 일과 생활의 균형을 방해하는 요소(부정적 균형) .....	17
[그림 2-6] 산업단지 입주업체 취업 시 애로사항(2014년 기준) .....	23
[그림 2-7] 산업단지 입주기업의 인력채용 시 애로사항(2014년 기준) .....	23
[그림 3-1] 종합공사 수주액 및 업체당 평균수주액 추이 .....	27
[그림 3-2] 건설업체 평균 종업원 추이 .....	32
[그림 3-3] 하도급 생산방식 .....	42
[그림 3-4] 전문건설업체 종사자 근속연수 .....	46
[그림 3-5] 건설근로자 한 달 평균 근로일수(근로자 응답) .....	50
[그림 3-6] 건설근로자 한 달 평균 근로일수(전문건설업자 응답) .....	50
[그림 3-7] 건설근로자 건설현장에서의 요구사항 .....	53
[그림 3-8] 분기별 건설업 취업자 추이 .....	56
[그림 3-9] 동절기와 춘추/하절기 한 달 평균 근로일수 .....	58
[그림 3-10] 건설현장에서 근로시간 단축 적용의 유형 .....	59
[그림 3-11] 현재 공사기간의 적정성에 대한 의견 .....	64
[그림 3-12] 전문건설업자의 생산성 영향요인 .....	70
[그림 3-13] 전문건설근로자가 필요로 하는 기능수준 .....	71
[그림 3-14] 건설근로자 경력별 하루 평균 근로시간(2015년 기준) .....	71
[그림 3-15] 연장근로시간 제한에 따른 급여감소 비율 및 월평균 임금 감소액 .....	76
[그림 4-1] 관계부처 합동 지원 대책 .....	92



## 1. 연구의 필요성 및 목적

### 1) 연구 필요성

2016년 한국의 연간 근로시간은 2,052시간이었다. OECD 국가 중 두 번째로 긴 시간 근로하는 것으로 나타났다. 가장 긴 근로시간은 2,348시간을 기록한 멕시코였다.

장시간 근로는 근로자의 삶의 질을 저하시키는 가장 직접적인 요소라고 할 수 있다. 또한 생산성 저하로 인하여 기업의 경쟁력에도 부정적인 영향을 미치며, 산업재해 발생 위험을 높이는 것으로도 인식되고 있다.

현 정부는 근로자들의 휴식이 있는 삶을 보장하기 위한 목적에서 일과 생활의 균형(work & life balance)을 적극적으로 추진하고 있다. 이를 위해서 연간 근로시간을 1,800시간대로 줄이는 것을 국정과제로 관리하고 있다.

근로시간 단축은 일자리를 창출할 수 있는 효과적인 수단으로도 인식되고 있다. 한 명의 근로자가 하는 장시간의 근로를 줄이면 다른 근로자가 일자리를 얻을 수 있는 기회가 생길 수 있다는 생각이다. 즉 일자리 나누기를 통해서 고용창출이 이루어 질 수 있는 여지가 있다는 주장이다.

그러나 업종에 따라서는 일자리 창출이 어렵고, 생산성에도 부정적인 영향을 초래할 수도 있다. 또한 숙련도 차이에 의해 저숙련자의 실업을 유발할 수도 있다. 부정적인 영향도 만만치 않게 발생할 가능성이 크다.

근로시간 및 근로조건 등에 관하여 근로자를 보호할 수 있는 최저수준을 규정하고 있는 법률이 근로기준법이다. 2018년 2월 27일 근로기준법이 개정되었다. 이에 따라 상시근로자수 300인 이상 사업 또는 사업장은 2018년

7월 1일부터 주52시간으로 근로시간이 단축됐다. 또한 2020년 1월 1일부터는 상시근로자수 50인 이상 사업 또는 사업장도 주52시간 근로제가 적용되게 된다.<sup>1)</sup>

일주일 최대 68시간 근로에서 52시간으로의 근로시간 단축은 산업 및 근로자에게 많은 영향을 미치게 된다. 특히 노동의존도가 강한 생산방식을 채택하고 있는 산업은 더 많은 영향을 받을 수밖에 없다. 산업에 미치는 영향뿐만 아니라 해당 산업에 종사하는 근로자들에게 미치는 파급효과도 클 것으로 예상된다.

이런 측면에서 근로시간 단축은 특히 건설업에 많은 영향을 미칠 것으로 예상된다. 기계 등의 자본에 의한 노동대체가 제한적이어서 노동의존도가 강한 대표적인 업종이기 때문이다.

근로시간 단축의 영향은 건설근로자에게도 매우 크게 나타날 것으로 예상된다. 계약이행의 형태로 생산활동이 이루어지고, 생산의 연속성이 약할 뿐만 아니라 외부환경에 의해 생산활동 제약이 많아서 상시고용이 어렵다. 대부분의 건설근로자는 임시일용직 형태로 노동을 제공하고 있어 다른 산업의 근로자에 비해 근로일수가 중요하게 작용하고 있기 때문이다.

이처럼 근로시간 단축으로 인하여 야기될 파급효과가 큰 건설업을 대상으로 영향을 검토하고 대응방안을 모색해야 할 필요성이 크다. 또한 제도변화

---

1) 고용노동부는 2019년 12월 11일 주52시간 보완입법이 정기국회에서 통과되지 않음에 따라 현장안착을 위한 보완대책을 발표하였다. 보완대책은 산업 현장에서 제기된 애로사항을 중심으로 마련되었다. 중소기업을 중심으로 주52시간 시행을 위한 준비기간이 부족하다는 의견에 대해서는 1년의 계도기간 부여하는 것으로 하였다. 또한 구인낙과 인건비 등 비용부담에 대해서는 인력채용에 대한 지원을 강화하고 외국인력 지원을 확대한다는 방침을 제시했다. 이외에도 산업계에서 제기된 돌발적·일시적 상황 발생 시 대응의 어려움에 대해서는 특별연장근로 인가 사유를 확대하여 대응하겠다는 방침을 정했다. 그리고 업종별 애로사항에 대한 보완대책으로는 업종별 특화 지원방안을 소관 부처를 중심으로 추진하겠다는 계획을 발표했다. 보완대책 배경은 중소기업에서 주52시간제 안착을 위해서는 탄력근로제 확대 등의 보완입법이 반드시 필요함에도 불구하고 국회에서 보완입법이 이루어지지 못한 상황에서 현실적으로 발생할 수 있는 문제를 보완하기 위해서라고 할 수 있다. 건설업 관련 보완대책은 표준시장단가 산정체계 개편과 현재 혼령으로 운영 중인 공기 산정기준을 법제화하는 방침을 발표했다.

를 통해서 추진되는 근로시간 단축이 건설업에 안착하고 산업의 생산활동에 부정적인 영향이 나타나는 것을 방지하기 위해서는 정책적 지원방안을 모색해야 할 필요성도 크다.

## 2) 연구의 목적

건설근로자 노동시장의 기반이 취약한 상황에서 시행되는 근로시간 단축은 파급효과가 보다 직접적일뿐만 아니라 영향의 규모와 범위도 클 것으로 판단된다. 근로시간 단축이 전체 산업을 대상으로 시행되지만, 각 산업의 생산방식 및 일반적인 고용형태, 그리고 생산환경 등이 상이하여 영향의 정도와 범위도 각기 다를 수밖에 없다.

건설업은 입직하는 근로자가 정체현상을 보이고 있는 상황이어서 근로시간 단축의 영향력과 파급효과가 더욱 직접적일 수밖에 없을 것으로 예상된다. 이에 대응하여 노동의 사용자인 건설업자, 그리고 공급자인 건설근로자는 충분한 대비를 하고 있지 못하다.

이로 인하여 근로시간 단축이 건설업에 야기하게 될 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 검토하고 대응방안을 모색하는 것이 중요한 과제가 되고 있다. 산업에 미치는 충격을 최소화하고, 안정적인 생산활동을 유지하는데 필요한 대안을 제시하는 것이 연구의 목적이다.

근로시간 단축의 시행과정에서 충분한 논의과정이 부족했다고 할 수 있다. 제도의 변화과정에서도 많은 준비와 산업 차원의 대비가 이루어지지 못했다. 이런 상황에서의 근로시간 단축은 건설업에 다양한 부작용과 시행착오를 초래할 수밖에 없다, 이를 최소화하고 시장의 참여자들이 제도에 순응하도록 유도하기 위해서는 정책적인 지원책이 필요하다. 또한 정책적인 지원책이 효과적으로 작동하기 위해서는 산업의 특성과 생산방식, 그리고 고용구조의 특성이 반영되어야 한다.

건설업 측면에서 근로시간 단축의 충격을 최소화하고 생산활동을 원활하게 유지하기 위해서 요구되는 정책적인 지원방안을 제안하는 것도 연구의 주요한 목적에 해당한다.

## 2. 보고서 구성

제1장은 서론으로 연구의 필요성과 목적을 제시했고, 보고서의 구성을 요약적으로 제시했다.

제2장은 근로시간 단축의 목적과 기대효과에 대해서 기술했다. 근로기준법 개정으로 1주 최대 근로시간이 68시간에서 52시간으로 줄어들었는데, 근로시간 단축을 추진한 배경과 목적, 그리고 근로시간 단축의 긍정적인 효과와 부정적인 영향에 대해서 제시했다.

제3장은 긍정적 효과와 부정적 효과가 공존하는 근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향을 분석하여 제시했다. 건설업에 미치는 영향을 검토하기 위해서는 건설업의 개괄적인 상황을 검토할 필요가 있다. 이를 위해서 건설업 현황과 생산의 특성, 그리고 생산방식에 영향을 받게 되는 고용의 특성을 검토하여 제시했다. 건설업 고용 특성 제시는 사무직/기술직 근로자와 건설근로자를 구분하여 제시했다. 현장관리직과 건설근로자를 구분하여 제시한 이유는 건설공사 현장이라는 동일한 공간에서 종사하고 있지만, 근로의 형태와 업무방식이 차이가 있고, 근로시간 단축이 미치는 영향이 상이한 것으로 판단되기 때문이다.

제4장은 근로시간 단축에 대응할 수 있는 방안이라고 생각되는 것을 제시했다. 건설업에서 활용할 수 있는 유연근로제 중 탄력적 근로시간제의 확대 필요성을 제안했다. 특히 건설근로자는 노사협의회가 조직되지 않은 경우가 많다는 점을 감안하여 취업규칙에 의한 탄력적 근로시간제 확대를 제안했다. 이와 함께 근로시간 단축의 정착을 위해서는 건설업에 맞는 지원대책이 시행될 필요가 있다는 의견을 제시했다.

제5장에서는 보고의 내용을 정리하여 결론으로 제시했다. 그리고 연구과정에서 도출된 내용 중 향후 추가적인 검토가 필요하다고 판단되는 사항을 정책제언으로 정리하였다.

구분		주요내용
제1장	서론	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연구의 필요성 및 목적</li> <li>· 보고서 구성</li> </ul>
제2장	근로시간 단축의 목적 및 기대효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간 단축의 내용</li> <li>· 근로시간 단축의 목적</li> <li>· 근로시간 단축의 기대효과</li> </ul>
제3장	근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 건설업 현황</li> <li>· 건설업 생산방식의 특성</li> <li>· 건설업 고용구조의 특성</li> <li>· 근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향</li> </ul>
제4장	건설업 근로시간 단축 대응 및 지원방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 건설업에서 근로시간 단축의 문제점</li> <li>· 근로시간 단축에 따른 건설업의 대응방안</li> <li>· 근로시간 단축 적용을 위해 필요한 정책적 지원방안</li> </ul>
제5장	결론 및 정책적 시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 결론</li> <li>· 정책적 시사점</li> </ul>

[그림 1-1] 보고서 구성 및 주요내용



## 1. 근로시간 단축의 목적

### 1) 근로시간 단축 관련 개정 근로기준법

근로기준법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제 발전을 목적으로 제정되었다.

근로기준법은 근로조건을 최저기준을 규정하고 있다. 따라서 근로관계 당사자는 근로기준법에서 정하는 기준을 이유로 근로조건을 낮추는 것을 금지하고 있다.

근로기준법은 근로자를 직업의 종류와 무관하게 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로 정의하고 있다. 근로는 정신노동과 육체노동을 포함하는 개념이다.

개정 이전 근로기준법은 1주가 며칠인지를 명확하게 정의하지 않았으나, 개정 근로기준법은 제2조 제1항 제7호에서 1주일은 휴일을 포함한 7일로 명시하였다.

근로시간에 관해서는 근로기준법 제50조에서 규정하고 있다. 1주의 근로시간은 휴게시간을 제외한 40시간을 초과할 수 없도록 명시하고 있다(제1항). 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(제2항). 또한 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간에 포함된다.

당사자 간 합의로 1주에 12시간을 한도로 근로시간 연장이 가능하고, 정산기간<sup>2)</sup>을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

2) 근로기준법 제52조 제2호는 정산기간을 1개월 이내의 일정기간으로 정하도록 명시하고 있다.

근로기준법 개정에 따라 1주 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간과 연장근로 12시간을 합한 52시간이다. 다만 주40시간 근로제가 주5일 근무제를 의미하는 것은 아니다. 따라서 주휴일인 일요일이 아닌 토요일까지 당연히 휴일이 되는 것은 아니다.<sup>3)</sup>

근로기준법 제59조는 육상운송 및 파이프라인 운송업(여객자동차 운수사업법에 따른 노선 여객자동차운송사업은 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업은 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 명시하고 있다.

제90조는 취업규칙의 작성·신고에 관한 규정이다. 제1호는 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항을 작성하여야 함을 명시하고 있다.

제94조에는 규칙의 작성, 변경절차가 규정되어 있다. 취업규칙의 작성과 변경은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우는 노동조합의 의견을 들어야 한다. 노동조합이 조직되어 있지 않은 경우는 근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 취업규칙이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.

이처럼 근로기준법은 근로시간에 관한 사항을 규정하고 있고, 1일 최대근로시간과 1주의 최대근로시간, 연장근로시간의 한도 등을 명확하게 규정하고 있다.

근로기준법 개정이 논의되는 과정에서 8시간 이내의 휴일근로에 대해서 지급되는 가산수당이 쟁점이 되기도 했으나, 현행과 동일한 기준을 유지하게 되었다. 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 100%의 할증률이 적용된다.

---

3) 월요일부터 금요일까지 주중 5일 간 7시간 근로하고, 토요일에 5시간 근로하는 것도 가능하다. 이처럼 토요일에 근로해도 휴일근로수당은 발생하지 않고, 주40시간을 초과하였거나 1일 8시간을 초과한 경우에 한해 연장근로수당만 발생하게 된다. 다시 말해 실근로시간 1주 40시간, 1일 8시간을 초과해야 연장근로에 해당하므로 무급휴무일인 토요일에 근로하더라도 1주 40시간 및 1일 8시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당되지 않는다.

〈표 2-1〉 근로시간 단축 관련 개정 근로기준법 요지

구분		주요 개정내용	비 고
노동시간	최대 노동시간	52시간 (주40시간+연장근로 12시간)	개정 이전 주당 68시간까지 가능 1주가 7일임을 명시
	시행시기	300인 이상 : 2018.7.1. 50~300인 미만 : 2020.1.1. 5~50인 미만 : 2021.7.1.	특례업종에서 제외된 21개 업종은 2019.7.1.부터 시행
	특별 연장근로	30인 미만 사업장은 2021.7.부터 2022.까지 한시적으로 노사합의를 통해 8시간을 추가 허용	주당 60시간까지 가능
휴일 노동	가산수당 (할증률)	8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과 시 통상임금의 100% 가산지급	현행과 동일
	시행시기	공포 후 즉시 시행	
유급휴일	내 용	관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 유급휴일로 함.	
	시행시기	300인 이상 : 2020.1.1. 30~300인 미만 : 2021.1.1. 5~30인 미만 : 2022.1.1.	
노동시간특례	대상업종	5개 업종[육상운송(택시, 기차 등), 수상운송(여객선, 화물선 등), 항공운송(여객기, 화물기 등), 기차운송(택배 등), 보건업(병원 등)]유지, 나머지 21개 업종제외	여객자동차운수사업법상 노선여객자 동차업 제외
	시행시기	2018.7.1.	
연소자	보완장치	근무일간 11시간의 연속 휴식시간 보장	시행시기 : 2018.9.1.
	노동시간	법정 : 35시간 연장 : 5시간	현재는 1주 노동시간 40시간, 연장노동 시간 6시간
	시행시기	2018.7.1.	
기타 부차부대의견		·특례유지 5개 업종에 대한 실태조사 실시 및 개선방안 마련 ·관공서 공휴일의 민간적용을 위한 실태조사 실시 및 지원방안 마련 ·2022.12.31.까지 탄력적 근로시간제도 개선방안 준비	

구분	규모	2018. 3. 20.(공포)	2018.7.	2018.9.	2019. 7.	2020. 1.	2021. 1.	2021. 7.	2022. 1.	
근로시간 단축	300인 이상									
	50~299인									
	5~49인									
관공서 공휴일 민간적용	300인 이상									
	30~299인									
	5~29인									
특례업종 축소(26→5개)	제외(21개)									
	유지(5개)	2018.9.1.								
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상									
휴일근로 할증률	5인 이상									

[그림 2-1] 근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기

68시간	평일 40시간 (5일 × 8시간)	평일 연장 12시간	휴일(주말) 16시간
↓			
52시간	평일40시간 (5일 × 8시간)	주중-주말 연장근로 12시간	

[그림 2-2] 근로시간 단축의 내용

	2018년 7월	2020년 1월	2020년 1월	2023년 1월
300인 이상	68시간	52시간		
50~299		68시간	52시간	
30~49인			68시간	52시간
5~29인			68시간	60시간(52+8) 52시간

주: 30인 미만 사업장은 2022년 12월 31일까지 노사간 합의에 의해 특별연장근로시간(8시간) 한시적 허용.

[그림 2-3] 상시근로자 규모별 근로시간 단축시기

## 2) 근로자수 산정방법

2018년 2월 27일의 근로기준법 개정에 따른 근로시간 단축은 이전의 개정처럼 단계적으로 시행되고 있다. 근로시간 단축에 따른 산업의 급격한 변화를 보완하기 위한 목적이라고 할 수 있다.

근로시간 단축이 적용되는 대상은 상시근로자수를 기준으로 하고 있다. 근로기준법 적용에 관한 기준은 상시근로자수로 하는 경우가 일반적이다.

근로기준법 시행령(이하 시행령)은 제7조의2에서 상시 사용하는 근로자수의 산정방법을 명시하고 있다. 상시근로자수는 근로시간 단축의 단계적인 확대 시행의 적용기준이 된다는 점에서 검토가 필요하다. 특히 건설업에서는

상시근로자수 산정방식에 대한 검토가 필요하다고 할 수 있다.<sup>4)</sup> 이는 임시·일용직으로 고용계약을 체결하는 건설근로자가 다수를 차지하고 있고, 한 업체가 여러 현장을 운영하는 것이 일반적이기 때문이다.

근로기준법은 법 적용과 관련한 상시근로자수 산정방법에 관하여 시행령에 위임하고 있다. 이를 근거로 시행령 제7조의2에서 구체적으로 규정하고 있다. 상시근로자수는 법 적용 사유발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 기간 중의 가동일수로 나누어 산정하고 있다. 주52시간제는 2018년 7월 1일부터 상시근로자수 300인 이상 사업 또는 사업장에 적용된다. 따라서 주68시간에서 주52시간으로 단축되는 근로시간 적용을 받는 300인 이상 사업 또는 사업장은 2018년 6월 근로자 연인원을 6월의 가동일수로 나누어 산정한다.

2020년 1월 1일부터는 상시근로자수 50인 이상 업체도 근로시간 단축이 적용된다. 이 경우에는 시행령 제7조의2에 따라 2019년 12월을 기준으로 상시근로자수를 산정하고, 50인 이상인 사업 또는 사업장<sup>5)</sup>은 근로시간 단축이 적용된다.

## 2. 근로시간 단축의 효과

### 1) 근로시간 단축 연혁

- 
- 4) 국내 건설업은 하도급 생산방식이 일반화 돼 있다. 이 경우 하도급자가 대부분의 생산 활동을 담당하게 되는데, 하도급자는 기계장비와 노동을 사용하여 생산활동을 한다. 이 과정에서 생산요소의 투입은 원도급자의 공정진행에 좌우되는 경우가 대부분이다. 즉 노동력이 공사의 완공 시까지 일정한 수준을 유지하면서 투입되는 것이 아니라, 일시에 다수의 근로자가 투입되는 경우가 있고 그렇지 않은 경우도 있다. 또한 강수 등으로 공사가 진행되지 못하는 시기에는 근로자가 없는 경우도 있다. 근로자수 산정이 매우 불규칙적이라고 할 수 있다.
- 5) 사업은 추상적 개념이며, 하나의 업을 반복하여 계속할 의사를 갖고 지속적으로 행하는 행위이다. 이에 비해 사업장은 물리적 개념이며, 사업이 행하여지고 있는 인적, 물적 시설이 존재하는 장소적 범위라고 할 수 있다.

법정근로시간은 지속적으로 단축되고 있는 과정이다. 한국은 국가 간 근로시간 비교에서 OECD 국가 중 가장 높은 수준에 속한다.<sup>6)</sup> 이처럼 높은 수준의 근로시간은 생산성을 저하시키고, 산업재해의 위험을 높이는 것으로 인식되고 있다. 또한 근로시간의 장시간화는 여가시간의 축소를 의미하며, 삶의 질을 하락시키게 된다.

근로시간의 장시간화는 여가시간의 단축을 의미하며, 소비에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 소비의 부진은 경제성장률을 낮추는 결과를 초래하기도 한다. 반면 근로시간을 단축함으로써 일자리 나누기를 통한 고용창출을 기대할 수도 있는 요소라고 할 수 있다.

이처럼 근로시간은 사회·경제적으로 많은 영향과 파급효과를 발휘하는 요소라고 할 수 있다. 지속적으로 근로시간 단축이 전개되고 있는 과정이라고 할 수 있다.

근로기준법이 제정된 1953년 1일 8시간, 1주 48시간 근로가 규정되었었다. 1989년 3월 29일 근로기준법 개정으로 1주 48시간 근로가 44시간으로 단축됐다. 근로시간이 전면적으로 4시간 단축되기까지 3단계의 과정을 거쳤다. 1단계로는 1989년 3월 29일 모든 사업장에서 1주 46시간으로 2시간 단축됐다. 2단계는 1990년 9월 30일부터 300인 이상 사업 또는 사업장과 금융보험업이 43시간에서 44시간으로 단축됐다. 마지막 3단계는 1991년 9월 30일부터 모든 사업장이 1주 46시간 근로에서 44시간으로 단축됐다.

2003년 8월 29일 근로기준법 개정으로 주44시간에서 40시간으로 단축됐다. 모든 사업장에서 근로시간이 주44시간에서 주40시간으로 단축되기까지는 6단계를 거쳤다. 1단계는 2004년 7월 1일부터 금융보험업, 정부투자기관, 지방공사 및 공단, 정부출연기관 및 단체, 상시 1천명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서 시행됐다. 2단계는 2005년 7월 1일부터 국가 및 지방자치단체의 기관, 상시 300명 이상 1천명 미만의 사업 또는 사업장을 대상으로 시행됐다. 3단계는 2006년 7월 1일부터 상시 100명 이상 300명 미만 사업 또는 사업장에서 시행됐다. 4단계는 2007년 7월 1일부터 상

6) 2015년 기준으로 OECD 국가 중 연간 근로시간이 2천 시간을 넘는 국가는 멕시코, 한국, 칠레였다.

시 50명 이상 100명 미만 사업 또는 사업장에서 시행됐다. 5단계는 2008년 7월 1일부터 상시 20명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장에서 시행됐다. 6 단계는 2011년 7월 1일 상시 20명 미만 사업 또는 사업장에도 시행되었다.

2018년 2월 27일 주52시간으로 근로시간을 단축하는 근로기준법이 개정되었다. 이번 개정에 따른 근로시간 단축도 상시근로자수에 따른 기업규모에 따라 단계적으로 시행되고 있다. 2018년 7월 1일부터는 상시근로자수 300인 이상 사업 또는 사업장을 대상으로 주 52시간 근로제가 시행되고 있다.

근로시간의 단축은 산업과 근로자에게 많은 영향을 미치는 요소이다. 긍정적인 효과와 부정적인 영향을 동시에 발생시키는 제도개선이라고 할 수 있는데, 이들을 구체적으로 검토하는 것이 대응방안과 정책적인 지원방안을 모색하는 과정에서 반드시 필요하다.

## 2) 긍정적인 효과

### (1) 일자리 창출

근로시간 단축은 일자리 나누기를 의미하며, 이를 통해서 이론적으로는 신규 일자리 창출이 가능하다. 한 명의 근로자가 일할 수 있는 최장 근로시간(연장근로시간 포함)을 제한하면 다른 근로자가 일할 수 있는 기회가 생기게 된다. 근로시간이 단축은 개별 근로자에게 적용된다. 따라서 근로시간 단축 이전과 이후의 가동률을 동일하게 유지하기 위해서는 추가적인 노동 수요가 발생하게 되고, 이 과정에서 신규 일자리가 창출될 수 있다.

근로기준법 개정을 통해서 근로시간을 단축하면서 의도했던 효과 가운데 일자리 창출도 중요하게 고려한 것으로 판단된다. 2018년 5월 18일 관계부처 합동으로 발표된 근로시간 단축을 지원하는 대책으로 신규채용 및 임금보전을 지원하는 내용이 포함되어 있다.<sup>7)</sup>

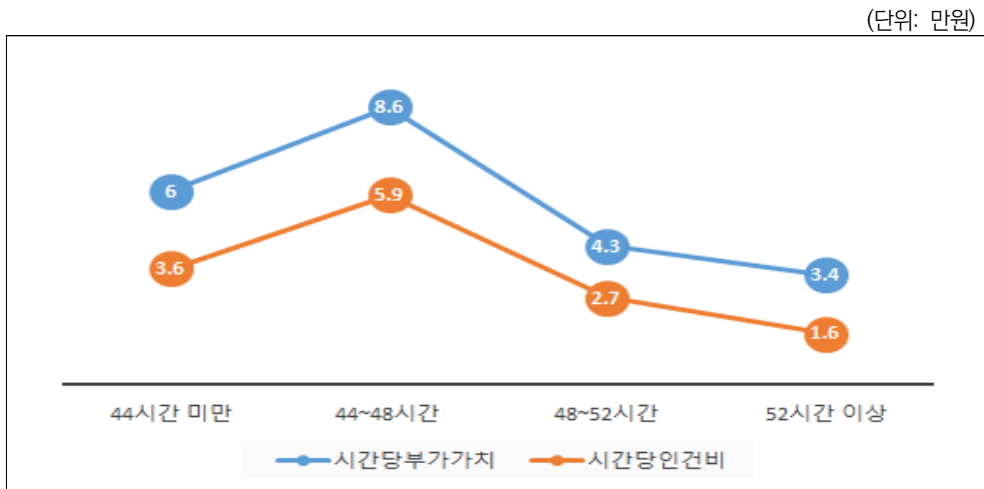
---

7) 근로시간을 단축하고 일자리를 창출한 기업에게 신규채용 인건비 및 재직자 임금보전 비용 지원을 강화하는 대책이 포함되어 있다.

## (2) 노동생산성 증대

장시간 근로는 집중력 저하와 피로누적을 유발하여 산업재해와 생산성 저하의 원인이 된다. 근로시간 단축을 통해서 근로자들이 충분한 휴식과 집중력을 발휘할 수 있는 여건이 조성되면 생산성 향상이 이루어질 수 있다.

또한 노동생산성 증대는 작업조직의 변화, 교대제의 변화, 행동상 낭비의 개선 등 일터 혁신을 통해서 가능하다. 노동생산성의 증대는 노동 강도의 강화로 나타날 수 있고, 이 경우 일자리 창출에는 부정적인 영향을 미칠 수도 있다는 주장이 제기되기도 한다.<sup>8)</sup>



주: 한국노동연구원이 2015년 사업체패널조사를 활용하여 분석하였으며, 부가가치와 인건비 모두 조사된 업체를 대상으로 하였음.

자료: 김기민, 사업체의 근로시간 실태 현황-「2015년 사업체패널조사」의 근로시간 설문을 활용하여-, 패널브리프 제17호(2019-01), 한국노동연구원.

[그림 2-4] 사업체의 주당 총근로시간별 시간당 부가가치와 인건비

8) 고용노동부, 근로시간 및 임금제도 제도개선과 노동생산성 향상을 위한 지원방안 연구 '근로시간-생산성-고용'의 노동정치: 독일의 경험에 대한 일고찰(박명준), 한국노사관계학회.

김기민은 2015년 사업체패널조사를 활용하여 근로시간과 노동생산성의 관계를 분석하였다. 분석결과 주당 근로시간이 48시간 이상인 경우 노동생산성이 하락하는 것으로 나타났다. 또한 시간당 부가가치는 주당 근로시간이 44~48시간인 사업체에서 가장 높게 나타났다. 그리고 주당 근로시간이 52시간 이상인 사업체가 가장 낮은 것으로 나타났다. 시간당 인건비는 시간당 부가가치 분포와 유사하게 도출되었다는 결과를 제시하였다.

### (3) 산업재해 감소

2017년 산업재해로 인한 사망자는 1,957명, 부상자는 79,449명이었다. 산업재해는 재해를 당한 근로자와 가족에게 불행한 일이라고 할 수 있다. 또한 사회적 비용도 막대하다. 2017년 산업재해 경제적 손실액은 22조 1,802 억원으로 추정되었다.<sup>9)</sup>

산업재해 유발요인은 인적 요소와 물적 요소로 구분할 수 있다. 산업재해 발생에 인적 요소가 더 크게 작용한다고 알려져 있다. 인적 요소에 의한 산업재해를 방지하는 것은 산업재해를 줄이는데 무엇보다 중요한 요소라고 할 수 있다.

인적 요소에 의해 발생하는 산업재해 근로자의 불안정한 행동이나, 안전수칙을 준수하지 않거나 안전장구를 착용하지 않아서 나타난다. 특히 집중력 저하를 유발하는 장시간 근로는 산업재해 발생과 밀접한 관련성을 갖고 있다. 집중력 저하를 유발할 수 있는 장시간 근로를 줄이는 것은 산업재해를 예방하는 것과 직결된다고 할 수 있다.

### (4) 근로자의 삶의 질 개선

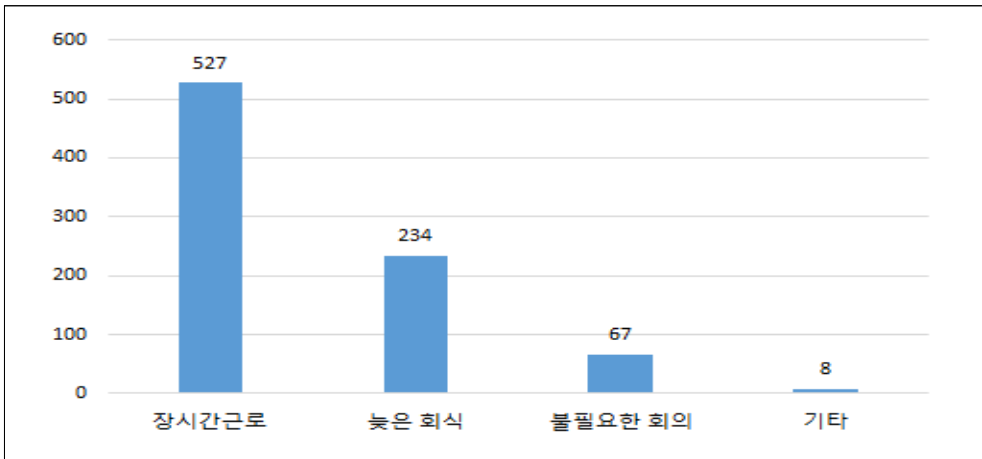
---

9) 경제적 손실액은 산재보상금(직접손실액)과 간접손실액의 합계액으로 산출된다. 간접손실액은 하인리히 방식에 의해 계산되는데, 직접손실액인 산재보상금의 4배로 계산된다. 2016년 경제적 손실추정액은 21조 4,003억원이었다.

근로자는 자신의 시간 중 가장 많은 시간을 근로에 투입한다. 근로에 투입하고 남은 시간을 여가(leisure)에 사용할 수 있다. 여가시간 활용을 통해서 삶의 질을 개선할 수 있다.

일가정양립에 관한 국내 선행연구 결과도 장시간 근로가 중요한 요소임을 보여준다. 윤자영·임주리(2014)는 일과 생활의 균형에는 시간개념이 내포되어 있다는 의견을 제시했다.

그리고 일과 생활의 균형에 영향을 미치는 긍정적 균형과 부정적 균형 요소를 설문했다. 설문결과 부정적 균형으로는 장시간 근로, 늦은 회식, 불필요한 회의 등이 제시되었다. 특히 장시간 근로는 일과 생활의 균형에 부정적인 작용을 하는 가장 큰 요인으로 나타났다.



자료: 윤자영·임주리, 근로시간체제와 일가정양립, 한국노동연구원.

[그림 2-5] 일과 생활의 균형을 방해하는 요소(부정적 균형)

근로시간의 단축은 더 많은 여가시간의 사용을 의미한다. 이처럼 근로시간은 삶의 질에 가장 큰 영향을 미치는 요소라고 할 수 있다. 일과 생활의 균형(work & life balance)이 조화되어야 삶의 질 개선이 가능하다. 일과 생활의 균형을 이루는데 핵심적인 요소가 근로시간 단축이라고 할 수 있다.

### 3) 부정적인 효과

#### (1) 일자리 감소

근로시간 단축은 일자리 나누기를 통해서 신규 일자리를 창출하기도 하지만, 노동을 자본으로 대체하는 현상을 초래하여 일자리를 감소시키는 결과를 초래하기도 한다. 즉 총근로시간이 단축될수록 자동화가 촉진된다는 결과가 제시되고 있기도 하다.

OECD국가의 자동화지표는 한국이 가장 높은 것으로 조사되었다. 근로자 만명당 102.2대로 나타났는데, 이는 OECD국가들의 평균(근로자 만명당 21.2대)보다 약 5배가 높은 수준이다. 또한 근로시간이 1.3%단축되는 경우 자동화의 진전으로 단순노무 종사자 22만명이 일자리를 잃을 수 있다는 결과를 제시했다.<sup>10)</sup>

이처럼 근로시간 단축은 로봇과 자동화를 촉진하는 역할을 하게 되고, 결과적으로 일자리 감소가 나타날 수 있다. 특히 단순노무직종에 종사하는 근로자의 일자리를 감소시킬 가능성이 높다. 단순노무직종은 기계로의 대체가 상대적으로 용이하기 때문이다.

단순노무직 종사자는 근로자 중 취약계층이라고 할 수 있다. 일자리가 없어지는 경우 다른 산업으로의 이동성도 낮은 것으로 판단된다. 즉 단순한 일자리 감소의 문제가 아니라 노동시장에서의 이탈을 의미할 수도 있는 문제라고 할 수 있다.

#### (2) 근로소득 감소

근로시간 단축은 최장 근로시간을 1주일에 52시간으로 제한하는 것이다. 근로기준법은 1주일 근로시간을 40시간으로 정하고 있고, 12시간 범위 내에

---

10) 마지현, 근로시간 단축이 자동화에 미치는 영향 분석, 파이티치연구원.

서 연장근로를 허용하고 있다. 따라서 근로시간 단축은 연장근로시간의 제한을 의미한다.

국회예산정책처의 분석에 의하면 근로시간 단축으로 인하여 근로자들의 월 임금은 평균 37만 7,000원 감소하는 추정되었다. 특히 비정규직과 한시적 근로자 및 기간제 근로자의 감소율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

근로시간 단축에 따라 임금의 감소가 발생하는 것은 예상 가능한 상황이다. 그런데 임금이 감소하는 근로자의 유형이 비정규직과 한시적 근로자 등 비교적 고용이 불안정한 근로자라는 점이 더욱 큰 문제라고 할 수 있다.

중소기업중앙회가 조사한 자료<sup>11)</sup>도 근로시간 단축으로 근로자의 월평균 임금은 27만 1,000천원 감소할 것으로 예상했다. 근로시간 단축 이전 근로자의 평균 임금은 247만 1,000원이었다. 그러나 근로시간이 단축된 이후에는 약 27만원이 감소한 220만원이 될 것으로 조사되었다.

---

11) 중소기업중앙회가 2018년 5월 24일부터 6월 4일까지 중소기업 500개 업체를 대상으로 조사한 의견조사 결과이다.

〈표 2-2〉 연장근로시간 제한에 따른 고용형태별 임금변화

구분	전체 근로자			주52시간 초과자					
	수(천명)	주당 노동시간 합계	시간당 임금(원)	수(천명)	주52시간초과 노동시간 합계(천시간)	평균 월급여(천원) (A)	시간당 임금(원)	월임금 감소액 평균(천원) (B)	급여 감소비율(B/A)
전체	8,063	332,017	19,421	955	6,475	3,284	13,161	377	11.5%
비정규직	1,696	55,889	14,213	203	1,602	2,327	9,153	403	17.3%
재택/가내	2	58	12,309	-	-	-	-	-	-
파견	45	1,898	11,746	6	44	2,016	8,008	270	13.4%
용역	232	10,295	8,790	70	563	1,815	7,080	401	22.1%
일일	497	11,456	17,019	17	69	3,669	15,375	360	9.8%
단시간	311	5,684	16,802	0	2	1,909	7,728	174	9.1%
기간제	576	25,401	12,944	106	907	2,485	9,652	411	16.5%
한시적	33	1,097	11,395	3	17	1,937	7,913	397	20.5%
정규직	6,367	276,128	20,809	751	4,873	3,542	14,245	373	10.5%

자료: 김성우, 연장근로시간 제한의 임금 및 고용에 대한 효과 분석, NABO 산업동향&이슈(2018년 2월호), 국회예산정책처.

### (3) 구인난 심화

근로시간 단축은 기존 근로자의 일하는 시간 단축을 대체할 수 있는 추가적인 노동력을 필요로 하게 된다. 사업주는 기존 근로자의 생산성과 유사한 수준의 생산성이 담보되는 근로자를 채용하는 것을 선호한다. 그러나 근로자는 전체적으로 각 개별 산업에서 필요로 하는 만큼의 공급이 이루어지지 못하고 있는 상황이다.

근로자의 수급 불일치 발생의 주요 원인으로는 근로자는 요구수준의 임금이 확보되지 않아서, 사업주는 구인하고자 하는 수준의 근로자가 부족해서라고 할 수 있다.

이처럼 근로자를 구인하려고 해도 근로자의 희망임금수준보다 낮고, 직종에 따라서는 구직자가 기피하는 직종이어서 구인이 안 되고 있다. 상대적으로 중소기업의 구인난은 더욱 심각하다. <표 2-3>에서 제시하고 있는 것처럼 '다른 사업체와의 격심한 인력유치경쟁 때문'이 중소기업이 느끼는 구인난의 가장 중요한 원인이다. 이는 중소기업이 근로자의 요구수준을 만족시킬 수 없어서라고 할 수 있다. 반면 대기업이 겪고 있는 구인난은 구직자의 학력 및 자격과 경력 등이 구인자가 요구하는 수준에 이르지 못하기 때문인 것으로 나타났다.

이렇게 볼 때 구직자와 구인자는 서로의 필요를 충족시키는 못하고 있고, 이런 이유들이 노동시장에서 불일치가 발생하는 근본적인 원인이라고 할 수 있다.

중소기업과 대기업 모두 구인의 어려움을 겪고 있는 상황이라고 할 수 있다. 근로시간 단축이 시행되기 이전에도 근로자를 구인하는데 어려움을 겪고 있는 상황이었다. 근로시간 단축은 감소되는 만큼의 근로시간을 대체할 수 있는 더 많은 근로자를 필요로 하는 변화라는 점을 감안하면 구인난이 더욱 심화되는 상황이 초래될 것으로 예상된다.

〈표 2-3〉 기업규모별 미충원사유(1순위)

(단위: %)

구분	300인 미만			300인 이상		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
적극적인 구인활동을 못했기 때문	11.6	9.3	11.3	5.8	7.8	5.0
다른 사업체와의 격심한 인력유치경쟁 때문	10.1	12.2	11.4	18.3	20.9	23.5
구직자가 기피하는 직종이기 때문	18.7	18.8	17.0	11.3	8.0	8.9
임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문	24.1	25.4	24.7	16.8	18.1	18.9
사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	16.1	14.6	14.9	27.9	18.1	19.0
사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자 없기 때문	14.0	13.7	14.9	16.1	23.9	22.9
통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문	5.2	5.1	5.1	2.9	2.6	1.8
기타	0.2	0.9	0.7	0.9	0.7	0.1

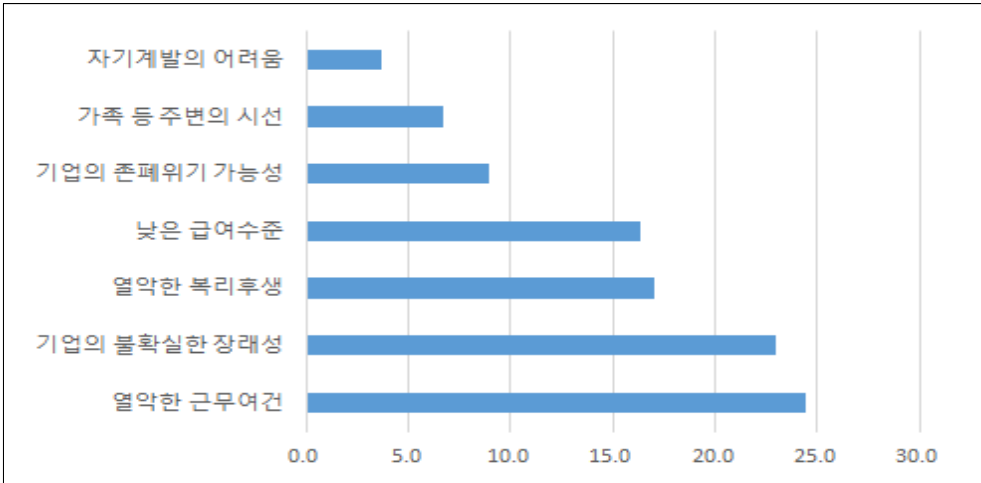
주: 직종별 사업체노동력조사는 매년 상반기와 하반기에 조사하여 발표되며, 상반기 발표자료를 기준으로 표를 작성하였음.

자료: 고용노동부, 직종별 사업체노동력조사.

제조업체가 많이 입주하고 있는 산업단지에서도 구인난이 심각한 상황이다. 이런 구인난은 최근 발생한 것이 아니라 수년 전부터 지속되고 있다는 점에 문제가 되고 있다.

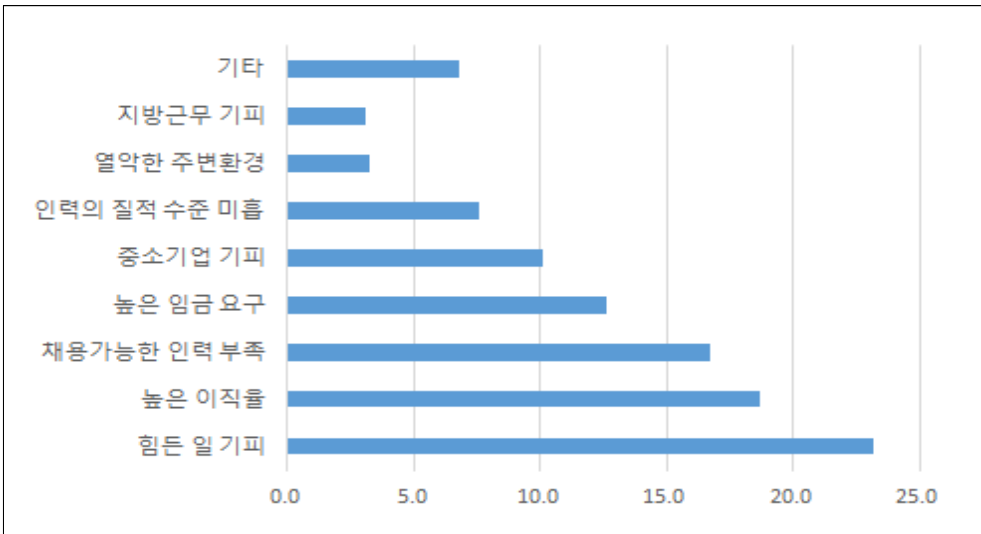
산업단지에 입주한 제조업체의 대부분은 중소기업이라고 할 수 있는데, 구인난의 원인은 열악한 근무여건과 불확실한 장래성이 주요 원인으로 나타났다. 또한 일이 힘들어서 입직을 기피하는 사례가 많은 것으로 조사되고 있다. 입직 이후에도 정착하지 못하고 있고, 이직률도 높아서 생산성을 확보할 수 있는 정도의 숙련 근로자가 되지 못하고 있고, 이런 영향으로 제조업체도 숙련 근로자의 수급 불일치가 발생하고 있다.

근로시간 단축은 양적 측면에서 일자리 나누기를 통한 일자리 창출이 가능할 수는 있으나, 질적 측면에서는 생산성을 유지할 수 있는 수준의 근로자 구인난이 심화되는 요인이 될 것으로 판단된다.



자료: 한국산업단지공단, 산업단지내 수요자 맞춤형 인력양성을 위한 실태조사 결과.

[그림 2-6] 산업단지 입주업체 취업 시 애로사항(2014년 기준)



자료: 한국산업단지공단, 전국 국가산단 기업, 대학생, 교육기관 대상 실태조사 결과.

[그림 2-7] 산업단지 입주기업의 인력채용 시 애로사항(2014년 기준)

#### (4) 중소기업체 부담 가중

직종별 사업체노동력조사<sup>12)</sup> 결과는 300인 이상의 대기업에 비해 중소기업의 인력난이 심각한 것으로 나타나고 있다. 이런 원인은 중소기업 입직을 기피하는 현상 때문이라고 할 수 있다. 인력수급의 불일치가 나타나는 주요한 원인이기도 하다.

2020년 1월 1일부터 50인 이상 사업 또는 사업장으로 확대되는 근로시간 단축은 근로자수 50인 이상 300인 미만의 중소기업에 더 큰 부담으로 작용할 것으로 예상된다. 구직자들이 중소기업에 입직을 기피하는 상황에서 기존 근로자의 근로시간 단축을 대체할 수 있는 근로자를 구인할 수 있는 수단이 없기 때문이다

〈표 2-4〉 규모별 근로자수 및 인력수급 현황

(단위: 명, %)

구분	현원	부족인원	부족률
전규모(5인 이상)	11,597,743 (100.0)	286,036 (100.0)	2.4
중소기업(5~299인)	9,243,599 (79.7)	261,702 (91.5)	2.8
5~9인	2,049,338 (17.7)	78,942 (27.6)	3.7
10~29인	2,880,982 (24.8)	79,327 (27.7)	2.7
30~99인	2,593,136 (22.4)	62,727 (21.9)	2.4
100~299인	1,720,143 (14.8)	40,706 (14.2)	2.3
대규모(300인 이상)	2,354,144 (20.3)	24,335 (8.5)	1.0

자료: 고용노동부, 2017년 상반기 직종별 사업체노동력조사.

12) 직종별 사업체노동력조사는 사업체의 정상적인 경영활동에 필요한 부족인원의 규모 등을 산업별, 규모별, 직종별로 조사하여 인력부족 해소를 위한 고용정책 기초자료로 활용하기 위하여 고용노동부가 조사하여 반기별로 발표한다. 조사대상은 상용근로자 5인 이상 사업체 중 32,205개 표본사업체이며, 조사내용은 구인인원, 채용인원, 부족인원, 채용계획인원 등이다.

2016년 기준으로 기업체 규모별 근로자의 평균연령은 중소기업의 경우 40세를 초과한 것으로 나타난다. 근로시간 단축은 상대적으로 고령 근로자의 근로시간 단축을 의미한다. 그리고 대기업에 비해 중소기업 근로자의 근로시간이 더 긴 것을 감안하면 임금에 영향을 미치게 되어 근로소득이 감소될 수 있다. 이 경우 대기업 근로자와 중소기업 근로자 간 임금격차가 더 크게 발생하는 상황이 초래될 수도 있다.

이처럼 근로시간 단축은 중소기업과 중소기업에 종사하는 근로자에게 더욱 큰 영향을 미치게 될 것으로 예상된다. 이에 따라 대기업과 중소기업 간 구인난 격차가 심화되는 상황이 발생될 것으로 판단된다.

〈표 2-5〉 규모별 근로자 평균연령(2016년 기준)

(단위: 세, 명)

구분	평균연령	근로자수
5~9인	42.6	1,707,962
10~29인	42.7	2,541,165
30~99인	41.9	2,434,716
100~299인	41.1	1,668,613
300~499인	38.6	437,995
500인 이상	38.6	1,430,890

주: 고용형태별 근로실태조사는 매년 1회, 6월 급여 계산기간 조사가 진행되며, 3만 3천개 표본사업체 및 표본사업체 소속 근로자 약 97만명을 대상으로 함.

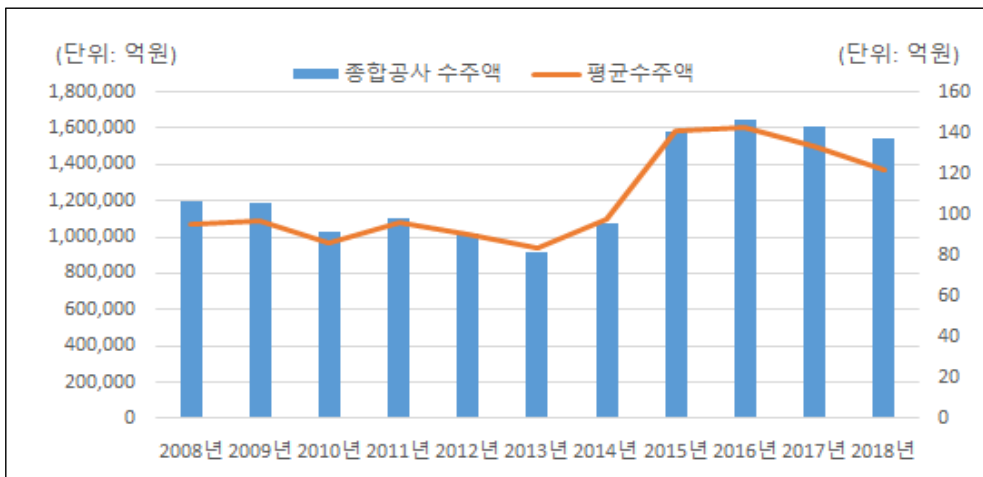
자료: 통계청, 고용형태별 근로실태조사.



## 1. 건설업 현황

## 1) 건설시장 현황

2016년은 종합공사 수주액이 최고를 기록한 해였다. [그림 3-1]에는 2008년 이후부터 제시되어 있으나, 1975년 이래 가장 높은 수주액을 기록한 것으로 나타난다. 2016년 수주액의 규모가 최고를 기록한 것과 함께 개별 업체당 평균 수주액 규모도 가장 많았던 것으로 나타났다. 2017년부터는 2015년과 2016년에 비해 떨어지는 추세를 보이고 있다.



자료: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

[그림 3-1] 종합공사 수주액 및 업체당 평균수주액 추이

종합공사 수주액이 2017년 이후 감소세로 전환된 것은 총공사수주액 감소에 기인하며, 업체당 수주액이 감소한 것은 건설업체수 증가도 영향을 미친 것으로 판단된다.

2016년 건설산업기본법에 따른 건설업체는 65,655개이며,<sup>13)</sup> 종합건설업체는 12,028개로 전년 대비 3.9%가 증가했다. 종합건설업체는 2013년 이후 지속적인 증가추세를 보이고 있는데, 건설경기 호황과 관련되어 있는 것으로 판단된다. 이런 추세는 전문건설업체도 동일하다. 2017년 전문건설업체수는 40,063개이며, 전년 대비 3.7%가 증가했다. 전문건설업체도 2013년 이후 지속적인 증가추세가 유지되고 있다. 기계설비업체와 시설물유지관리업체는 2010년 이후 증가세가 유지되고 있다.

〈표 3-1〉 업종별 건설업체수 변화추이

구분	건설업체					주택업체
	소계 (a+b+c+d)	종합(a)	전문(b)	설비(c)	시설물(d)	
2010	60,588	11,956	38,426	6,151	4,055	4,907
2011	60,299	11,545	38,100	6,330	4,324	5,005
2012	59,868	11,304	37,605	6,463	4,496	5,214
2013	59,265	10,921	37,057	6,599	4,688	5,157
2014	59,770	10,972	37,117	6,788	4,893	5,349
2015	61,313	11,220	37,872	7,062	5,159	6,501
2016	63,124	11,579	38,652	7,360	5,533	7,172
2017	65,655	12,028	40,063	7,602	5,962	7,555

자료: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

한국표준산업분류에 의해 작성된 건설업체 숫자도 2017년에는 증가한 것으로 나타난다. 2017년 국내 건설경기는 호황이 유지되고 있으나, 해외건설은 크게 하락한 것으로 나타났다.

건설시장은 민간부문이 주도하고 있다. 2017년 민간부문 계약액 비중은 전체 공사 계약액 대비 74.5%, 기성액 기준으로는 77.5%를 차지한 것으로 나타났다. 계약액과 비교할 때 기성액의 비중이 더 높게 나타나는 것은 건설 공사의 공종별 시차에서 기인한다.

13) 건설산업기본법에 의한 건설업체는 종합건설업체와 전문건설업체, 주택건설업체라고 할 수 있다. 이외에도 한국표준산업분류에 의해 건설업으로 분류되는 업종은 전기공사업, 통신공사업, 소방공사업 등이 있다. 이런 이유로 〈표 3-1〉과 〈표 3-2〉의 건설업체 숫자가 다르게 제시되어 있다.

〈표 3-2〉 건설업 주요 지표

(단위: 개, 천명, 조원, %)

구분	2016	2017	전년대비	
			증감	증감률
기업체수	69,508	72,376	2,868	4.1
종사자수	1,573	1,670	97	6.1
건설공사 매출액	356.6	392.0	35.4	9.9
국내 매출액	313.1	354.0	40.9	13.1
해외 매출액	43.4	38.0	-5.5	-12.6
건설비용	343.2	374.3	31.2	9.1
부가가치	106.3	119.7	13.4	12.6

자료: 통계청, 2017년 기준 건설업조사.

〈표 3-3〉에서 계약액과 기성액의 시차를 확인할 수 있다. 2015년 이후 계약액은 지속적인 감소를 보이고 있으나, 기성액은 증가추세가 유지되고 있다. 2년 또는 3년의 시차가 발생하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이런 측면에서 2017년의 계약액 감소는 향후 2년 혹은 3년 후에 영향이 나타나게 될 것이며, 건설경기 침체가 단기적으로는 물론 중·장기적으로 영향이 나타날 수 있을 것으로 예상된다.

민간부문 건설시장은 건축시장의 영향력이 절대적인 특징을 보여주고 있다. 2017년 민간부문 계약액 중 건축부문이 차지하는 비중은 86.0%, 기성액은 84.1%였다.

민간부문의 계약액은 감소추세가 나타나고 있다. 다만 기성액은 2015년 이후 2017년까지 증가추세를 유지하고 있는데, 이는 과거 계약된 공사가 진행된 결과이다. 계약액 감소는 민간 건설시장의 침체를 예고하는 것으로 볼 수 있다. 이에 따라 향후 건설투자의 감소가 일정기간 지속될 수밖에 없다. 부동산 대책은 건축부문의 비중이 큰 민간시장을 더욱 위축시키는 결과를 초래하게 될 것으로 예상된다.

〈표 3-3〉 발주자별 공종별 계약액·기성액 현황

(단위: 억원)

구분	계약액			기성액		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
전체	1,824,985	1,620,155	1,478,801	1,501,495	1,656,680	1,834,062
공공	403,911	374,364	377,461	443,396	410,108	412,275
토목	210,005	187,235	198,183	224,718	217,568	212,128
건축	149,472	151,964	148,680	162,588	149,370	157,977
산설·조경	44,430	35,159	30,595	56,085	43,165	42,167
민간	1,421,071	1,245,789	1,101,338	1,058,095	1,246,570	1,421,784
토목	51,715	107,747	82,530	65,317	124,686	115,491
건축	1,238,450	1,080,954	946,799	874,037	1,025,504	1,195,405
산설·조경	130,904	57,085	71,987	118,740	96,378	110,888

자료: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

〈표 3-4〉 연도별·공종별 건설수주액

(단위: 억원)

구분	합계	토목	건축		
			계	주거용	비주거용
2010	1,032,298	413,806	618,492	316,139	300,353
2011	1,107,010	388,097	718,913	387,064	331,859
2012	1,015,061	356,831	658,730	342,953	315,777
2013	913,069	299,039	614,030	292,912	321,118
2014	1,074,664	327,297	747,367	410,863	336,504
2015	1,579,836	454,904	1,124,932	676,829	448,103
2016	1,648,757	381,959	1,266,798	759,472	507,326
2017	1,603,955	421,650	1,182,306	687,746	494,558

자료: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

## 2) 건설업체 현황

앞의 〈표 3-1〉과 〈표 3-2〉에서 제시하고 있는 것처럼 최근 건설업체수는 증가추세이다. 2016년 건설경기가 최고를 기록하는 등 호황기였기 때문인데, 향후 건설경기 하강이 예상됨에 따라 건설업체 숫자도 직접적으로 영향을 받을 것으로 판단된다.

최근 건설경기 호황에 따라 건설업체 부도가 감소한 것으로 나타났다. 2014년까지 매년 100여 개 이상의 건설업체들이 부도 처리되었다. 그러나 2015년 이후 부도 건설업체의 숫자가 크게 감소한 것으로 나타났다. 건설경기 호황의 영향으로 신규 건설업체가 증가하고, 기존 업체의 부도가 감소했기 때문이다.

〈표 3-5〉 건설업체 부도현황 추이

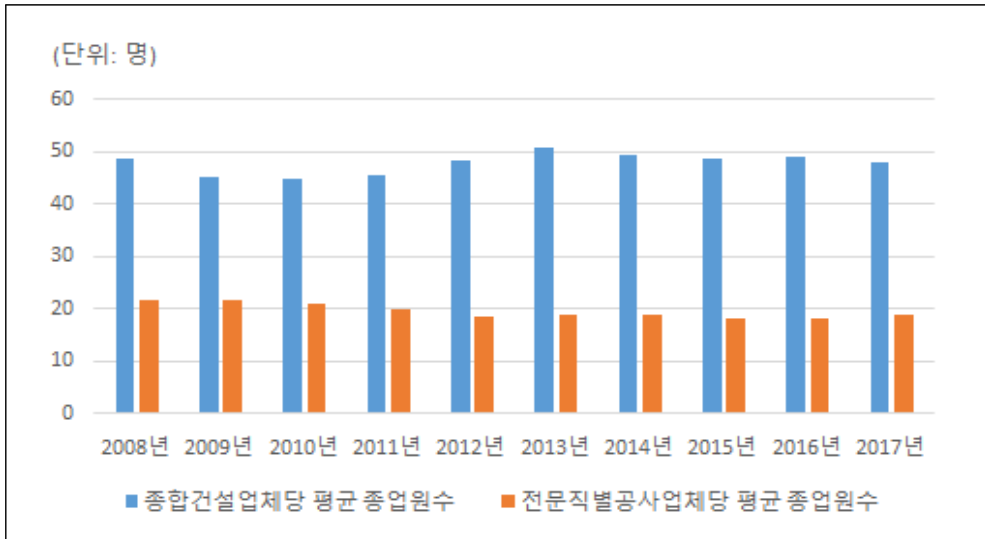
구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
합계	323	253	210	156	109	82	59	48
종합건설업	86	60	48	26	17	13	17	14
전문건설업	193	145	129	108	70	44	32	23
설비건설업	44	48	33	22	22	25	10	11

자료: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

그러나 건설업체의 평균 종업원 숫자는 건설경기 호황과 직접적인 연관성은 없는 것으로 판단된다. 등록 종합건설업체의 평균 종업원수는 50명 미만인 것으로 나타나고 있다. 계약액이 사상 최고를 기록한 2016년과 2016년 계약이 건설투자로 나타나는 2016년 이후에도 평균 종업원수는 2013년과 2014년에 못 미치는 수준이었다.

전문직별공사업체의 종업원수도 건설경기와 무관한 것으로 나타난다. 2015년부터 2017년까지 전문직별공사업체의 평균 종업원수는 감소추세를 유지한 것으로 나타났다.

종합건설업체와 전문직별공사업체 모두 건설경기 호황에도 불구하고 평균 종업원수는 감소추세를 보였다. 건설경기 호황의 영향으로 신규로 건설업에 진입하는 업체들이 증가했기 때문인 것으로 판단된다.



자료: 통계청, 2017년 기준 건설업조사.

[그림 3-2] 건설업체 평균 종업원 추이

### 3) 소결

2017년 건설업의 주요 경영지표는 개선이 이루어진 것으로 나타난다. 성장성과 안정성, 수익성 지표 모두 개선되었다. 업종별로도 종합건설업과 전문건설업종 대부분이 유동비율과 부채비율이 개선되었다.

건설업의 주요 경영지표 개선은 기성액 증가에 기인한다. 전술한 것처럼 2017년 건설 계약액은 하락한 것으로 나타나지만, 과거 계약된 공사가 진행된 결과 기성액은 증가했다.

2017년 이후 건설경기가 하강국면에 진입하고 있다. 공사수주액 감소가 나타나고 있으나, 건설업체수는 2013년 이후 증가가 지속되고 있다. 이로 인하여 건설시장의 경쟁이 격화될 것으로 전망되는 상황이다.

건설업종은 공사수주 및 계약과 건설투자가 일정한 시차를 두고 나타나는 특징이 있다. 따라서 건설경기 하락은 향후 3년까지 직접적인 영향이 나타날 수밖에 없다. 그리고 건설경기 침체가 지속되면 그 여파는 영향요인이 발생한 시기부터 3년 정도까지 파급되는 양상을 보일 것으로 예상된다.

〈표 3-6〉 건설업 주요 경영지표

구분		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
성장성	매출액증가율	3.6	8.1	5.9	2.9	2.4	3.6	7.5	4.2
	건설매출액증가율	3.9	5.1	3.7	9.0	4.2	4.9	7.9	9.3
수익성	매출액영업이익률	5.0	4.1	3.2	1.9	2.2	0.6	4.3	5.9
	매출액순이익률	2.2	1.4	0.4	-1.0	0.3	1.2	1.9	5.5
안정성	부채비율	145.6	147.1	143.7	147.5	143.1	148.7	131.5	116.5
	자기자본비율	40.7	40.5	41.0	40.4	41.1	40.2	43.2	46.2

자료: 대한건설협회, 건설업 경영분석.

〈표 3-7〉 건설업종별 경영상태 평균 비율

(단위: %)

구분	2015		2016		2017	
	부채비율	유동비율	부채비율	유동비율	부채비율	유동비율
종합건설	149.26	131.63	132.53	134.68	117.02	142.35
실내건축	76.26	150.24	80.50	145.30	80.10	148.98
토공	96.33	123.99	84.56	166.13	82.89	158.43
미장방수조적	76.83	113.25	83.49	110.02	83.31	108.28
석공	100.56	103.53	57.06	236.43	59.75	244.48
도장	72.54	128.41	67.79	128.68	70.50	118.92
비계	104.19	109.63	88.35	124.44	81.65	120.71
금속구조물창호	92.91	126.87	84.86	142.35	80.33	145.46
지붕판금건축물	104.21	103.53	99.74	106.88	90.28	93.58
철근콘크리트	85.03	138.28	78.59	176.66	77.46	168.26
상하수도	68.90	193.48	59.76	176.14	73.02	176.76
보링	88.79	149.62	90.30	152.12	74.80	188.23
철도궤도	121.94	143.21	197.89	121.61	58.05	173.02
포장	61.21	197.17	65.26	203.77	62.10	226.20
수중	67.83	177.63	65.68	170.74	73.62	142.29
조경식재	115.07	110.07	108.17	115.02	93.32	120.70
조경시설	93.20	106.94	87.00	111.89	79.02	111.45
강구조물	85.60	140.87	107.07	145.48	111.99	117.73
철강재	223.43	102.35	176.98	106.11	140.91	113.53
삭도설치	158.00	57.55	123.86	58.09	124.86	62.69
준설	160.55	141.36	182.58	132.80	180.38	120.32
승강기	112.78	107.84	98.96	111.81	86.08	110.72
전기공사업	160.90	133.44	154.25	135.28	150.93	136.69
정보통신공사업	146.63	128.64	148.76	125.04	148.29	124.10
기계설비공사업	122.27	123.43	104.78	131.17	98.55	131.52
가스시설공사업	169.75	115.57	155.60	113.06	137.63	109.61
시설물유지관리업	76.98	202.56	81.50	193.15	77.99	193.42

자료: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

건설시장은 민간의 비중이 큰 시장이다. 2017년 건설투자 기준 민간시장 비중은 77,5%로 나타난다. 민간시장은 건축의 영향이 절대적으로 크다. 건축시장은 정책의 파급효과가 직접적인 특징이 있다. 부동산시장 대책으로 민간 건축시장은 단기적으로 위축되는 양상이 나타나고 있다.

민간 건설시장보다 규모는 작으나, 공공발주자도 건설경기에 많은 영향을 미친다. SOC 투자는 정부의 재정정책 수단으로서도 활용되고 있고, 공사금액 규모가 큰 대규모 공사이다. 공사를 수주한 건설업자는 장기간 안정적인 공사수행과 기성을 확보할 수 있다.

최근 10년의 SOC 투자는 감소추세를 보이고 있다. 2011년 24.4조원 수준에서 2019년에는 19.6조원으로 축소되었다. 중앙정부 예산에서 차지하는 비중도 지속적으로 하락하고 있다.

〈표 3-8〉 SOC 예산 추이

(단위: 조원, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
총예산(A)	309.1	325.4	349.0	355.8	384.7	398.5	400.5	428.8	469.6
SOC 예산(B)	24.4	23.1	25.0	23.7	26.1	23.7	22.1	19.0	19.8
B/A	7.9	7.1	7.2	6.7	6.8	5.9	5.5	4.4	4.2
전년 대비 증감율	-	-5.3	8.2	-5.2	10.1	-9.2	-6.8	-14.0	4.2

주: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

국내시장의 하강뿐만 아니라 해외시장도 축소되는 양상이다. 2018년 종합 건설업체의 국내건설공사 업체당 평균수주액은 122억원으로 나타났다. 2015년 이후 건설경기 호황으로 업체당 평균수주액이 100억원을 초과한 수준을 유지하고 있으나, 2017년부터 감소추세가 나타나고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉 해외건설 수주동향

(단위: 억달러)

구분	수주금액	수주건수	진출국가	진출업체(하도급제외)
합계	8,115.5	12,992	156	1,608
2008	476.4	641	77	282
2009	491.5	559	81	285
2010	715.8	593	91	257
2011	591.4	625	94	248
2012	648.8	620	95	246
2013	652.1	682	104	269
2014	660.1	708	99	260
2015	461.4	697	107	254
2016	281.9	607	101	245
2017	290.1	624	105	271
2018	321.2	662	85	211

자료: 대한건설협회, 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

## 2. 건설업 생산의 특성

### 1) 자연환경에 의한 생산 제약

건설업 생산을 통해서 공급되는 시설물이나 구조물은 부동산으로서의 특징이 있다. 토지 등에 정착돼 건설이 이루어지면 이동이 불가능하다. 특정한 장소 또는 공간에 고정되어 있는 시설물을 공급하기 위해서는 해당 시설물이 입지하는 공간에서 생산활동이 이루어지게 된다.

한국토지주택공사(LH)는 공공발주자 중 가장 규모가 크고, 주로 주거시설을 공급하는데, 공사가 이루어지는 지역에 따라 골조공사 보온양생과 마감공사가 어려운 기간을 설정하여 운영하고 있다.

〈표 3-10〉 NH공사의 동절기 마감공사 불능일수 및 골조공사 가정보온 양생기간

구분	해당 지역	골조공사 가정보온 양생기간	마감공사 불능일수(기간)
1급지	강원: 춘천, 원주, 태백, 화천, 인제, 홍천, 평창, 횡성, 정선, 영월, 고성, 양구, 철원 경기: 동두천, 의정부, 고양, 파주, 포천, 가평, 양평, 양주, 연천 충북: 제천, 충주, 단양, 괴산, 보은, 영동, 음성, 옥천 충남: 금산 전북: 무주, 장수	115일 (11.21~3.15)	90일 (12.1~2.28)
2급지	서울, 인천, 대전 경기: 1급지 이외지역 충북: 청주, 청원, 진천 충남: 1급지 이외지역 경북: 구미, 김천, 영주, 영천, 안동, 상주, 문경, 의성, 청송, 영양, 예천, 봉화, 군위, 칠곡 경남: 거창, 합천, 함양 전북: 남원, 진안, 임실	90일 (12.1~2.28)	75일 (12.13~2.25)
3급지	대구, 광주 강원: 속초, 강릉, 동해, 삼척, 양양 경북: 경산, 울진, 영덕, 성주, 청도, 고령 경남: 진주, 밀양, 창령, 의령, 함안, 하동, 산청 전북: 전주, 군산, 익산, 정읍, 김제, 완주, 순창, 부안, 고창 전남: 순천, 장성, 담양, 곡성, 화순, 보성, 장흥, 구례	75일 (12.13~2.25)	60일 (12.18~2.15)
4급지	울산 경북: 포항, 경주 경남: 마산, 창원, 진해, 양산, 김해, 사천, 고성, 남해 전남: 목포, 여수, 여천, 광양, 나주, 고흥, 강진, 해남, 영광, 함평, 무안, 영암, 신안	55일 (12.21~2.13)	50일 (12.23~2.10)
5급지	부산 경남: 거제, 통영 전남: 진도, 완도	35일 (1.1~2.4)	35일 (1.1~2.4)
6급지	제주	15일 (1.17~1.31)	10일 (1.22~1.31)

자료: 산업안전보건연구원(2016), 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구보고서.

이처럼 외부의 노출된 공간에서 공사가 진행되므로 기후와 기상 등 외부 환경의 영향을 직접적으로 받게 된다.<sup>14)</sup> 또한 공정에 따라서는 물을 사용하

14) 조경업은 근로시간 단축에 따른 경제적 영향을 분석하면서“근로시간이 단축되면 특정 시점과 기간에 집중 근로가 필요한 업종의 가동률과 생산감소가 불가피할 전망이다”이라는 의견을 제시했다.

는 공정이 있고, 기온이 영하로 내려가는 조건에서는 품질의 확보가 어려워 생산이 중단되는 경우가 많다.

지속적·안정적인 생산활동 유지가 어려운 제약이 많다. 이에 따라 일을 할 수 있는 환경 및 기상을 최대한 이용하게 된다. 조업을 할 수 있는 기간과 그렇지 못한 시기가 발생한다.

〈표 3-11〉 산업별 조업일수 분포 및 평균 조업일수

(단위: 개소, %, 일/월)

구분	전체	조업일수				조업변동성
		~20일	21~25	26~30	31일	
전업종	1570	1.5	63.2	20.7	14.6	13.2
제조업	511	2.5	75.7	15.5	6.3	21.1
전기가스업	61	1.6	45.9	26.2	26.2	13.1
환경산업	63	4.8	38.1	46.0	11.1	15.9
건설업	69	1.4	71.0	27.5	0.0	23.2
도소매업	68	0.0	55.9	32.4	11.8	0.0
운수업	80	2.5	71.3	7.5	18.8	8.8
숙박음식업	70	0.0	41.4	7.1	51.4	10.0
정보서비스업	73	0.0	71.2	21.9	6.8	0.0
금융보험업	68	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
부동산업	69	1.4	56.5	20.3	21.7	7.2
전문서비스업	68	1.5	66.2	29.4	2.9	2.9
사업지원서비스업	74	0.0	63.5	20.3	16.2	2.7
교육서비스업	77	0.0	67.5	24.7	7.8	11.7
보건복지서비스업	82	1.2	17.1	31.7	50.0	3.7
문화산업	66	0.0	36.4	21.2	42.4	33.3
개인서비스업	71	0.0	56.3	35.2	8.5	11.3

주: 조업변동성은 사업체의 조업(가동, 영업)일수가 계절 등의 영향으로 월별 변동이 많다고 응답한 사례.

자료: 고용노동부, 근로시간 운용 실태조사, 한국노동연구원.

이처럼 생산 환경의 특성으로 인하여 건설업은 조업변동성이 크다. 건설업은 문화산업 다음으로 조업변동성이 큰 것으로 나타났다. 이로 인하여 한 달 평균 25일 미만으로 조업하는 비중이 제조업 다음으로 높게 나타난다. 제조업은 한 달 평균 31일 조업 비중이 6.3%인데 반해 건설업은 31일 조업은 없는 상황이다.

조업변동성이 커지면 계획적인 생산활동이 어렵게 되고, 생산요소의 가동률이 낮아지는 상황이 초래된다. 특히 이런 영향은 업체의 규모가 커서 운영하는 현장의 숫자가 상대적으로 많은 대규모 업체에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타난다.

건설업의 조업변동성은 일반적으로 기업의 규모가 커질수록 비례하여 확대되는 것으로 나타났다. 종사자 300인 이상인 대규모 건설업체의 조업변동성은 45.5%로 나타나며, 이는 30인 이상 100인 미만 종사자를 보유한 기업에 비해 37.7%p 높은 수준이다.

〈표 3-12〉 업종·사업체 규모별 조업의 변동성

(단위: %)

구분	전규모	사업체규모			
		5~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
전업종	13.2	13.5	15.0	10.9	9.6
제조업	21.1	20.8	23.5	15.9	18.9
전기가스업	13.1	11.1	14.3	18.8	0.0
환경산업	15.9	19.4	13.0	11.1	0.0
건설업	23.2	23.5	8.3	29.4	45.5
도소매업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
운수업	8.8	3.7	9.7	25.0	7.1
숙박음식업	10.0	6.9	11.8	15.4	9.1
정보서비스업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
금융보험업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
부동산업	7.2	4.2	11.5	0.0	14.3
전문서비스업	2.9	6.9	0.0	0.0	0.0
사업지원서비스업	2.7	5.9	0.0	0.0	5.9
교육서비스업	11.7	20.5	3.9	0.0	0.0
보건복지서비스업	3.7	3.3	4.2	6.3	0.0
문화산업	33.3	28.6	41.9	37.5	0.0
개인서비스업	11.3	11.9	14.3	8.3	0.0

자료: 고용노동부, 근로시간 운용 실태조사, 한국노동연구원.

## 2) 집약적 생산활동

조업의 변동성이 높다는 것은 생산의 진행이 불규칙적이라는 것을 의미하며, 생산이 가능한 시기에 최대한 많은 생산요소가 투입되어 공사가 진행되어야 한다. 이에 따라 건설업은 집약적인 생산활동의 양상을 보이고 있다.

〈표 3-13〉 산업별 주당평균 근로시간

(단위: 시간)

구분	4인 이하	5-9인	10인 이상	전규모
전체 산업	38.9	41.4	41.3	40.9
농림어업	38.7	41.3	41.5	40.3
광업	40.6	43.6	42.9	42.9
제조업	40.6	43.6	42.9	42.9
전기, 가스, 증기 및 수도사업	40.0	41.2	40.1	40.1
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	47.2	43.8	42.9	43.4
건설업	42.2	41.4	43.8	42.7
도매 및 소매업	40.9	43.2	42.0	41.9
운수업	40.9	43.8	46.7	45.9
숙박 및 음식점업	39.2	43.2	41.8	41.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	39.1	40.8	40.8	40.7
금융 및 보험업	43.1	41.3	40.5	40.6
부동산 및 임대업	41.7	43.1	44.3	43.1
전문, 과학 및 기술서비스업	38.3	40.3	40.9	40.6
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	41.2	43.9	42.7	42.7
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	19.5	26.1	37.9	36.2
교육 서비스업	28.6	35.3	37.7	36.6
보건업 및 사회복지 서비스업	32.9	36.4	38.2	37.1
예술 스포츠 및 여가 관련 서비스업	31.7	38.0	40.4	37.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	40.1	43.3	42.3	41.5
가구 내 고용활동 등	35.6	-	-	35.6
국제기관 등	-	-	40.0	40.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 원자료를 고용노동부, 연구용역인 4인 이하 사업장 실태조사에서 인용.

산업별 일주일의 평균 근로시간을 비교하면 건설업 종사자의 평균 근로시간은 긴 편에 해당된다. 운수업 종사자의 주당평균 근로시간이 45.9시간으로 가장 길고, 다음으로 광업과 제조업이며, 그다음이 건설업이다. 건설업은 주당평균 42.7시간 근로하는 것으로 나타났다.

주당평균 근로시간이 긴 건설업 종사자는 고용형태에 따라 근로시간 편차가 큰 것으로 나타난다. 2017년 6월 기준으로 조사된 자료에 의하면 건설업 종사자 중 정규직 근로자는 월평균 177.4시간 일한 것으로 나타난다. 이에 비해 비정규직 건설업 종사자는 106.2시간 일한 것으로 조사되었다.

건설업 종사자 중 현장에서 노무를 제공하는 건설근로자는 대부분 임시·일용직이다. 비정규직이 대부분을 차지하는데, 이들의 월평균 근로시간이 정규

직 근로자 대비 59.9% 수준에 불과한 것은 생산활동을 어렵게 하는 환경적인 제약이 원인이다. 노동을 제공할 수 없는 환경이 반복되기 때문이라고 할 수 있다.

〈표 3-14〉 산업별 월평균 총실근로시간(2017년 6월 기준)

(단위: 시간, %)

구분	전체	정규직(A)	비정규직(B)	B/A
농림어업	166.3	182.5	138.7	76.0
광업	193.9	196.6	159.8	81.3
제조업	188.8	191.3	168.1	87.9
전기·가스·수도	179.8	180	177.6	98.7
하수·폐기물·환경	184.6	188.9	154.6	81.8
건설업	143.5	177.4	106.2	59.9
도소매업	170.1	183.2	120.6	65.8
운수업	178.2	182.6	154.2	84.5
숙박음식점업	144.2	204.2	103.2	50.6
출판영상통신업	167.7	173.1	131.1	75.7
금융보험업	169.6	170.8	161.6	94.6
부동산임대업	183.1	184.5	181.6	98.4
전문과학기술서비스업	168.5	170.7	143.6	84.1
사업서비스업	169.8	177.8	147.1	82.7
교육서비스업	139.8	168.4	102.1	60.6
보건사회복지	166.2	178.6	122.6	68.6
예술스포츠	148.8	186.2	116.7	62.7
협회단체 기타개인서비스업	157.8	186	96.4	51.8

주: 총실근로시간 = 소정 실근로시간 + 초과 근로시간.

자료: 고용노동부, 근로시간 운용 실태조사, 한국노동연구원.

집약적인 노동사용은 연장근로의 형태를 띠는 것이 일반적이다. 이런 영향은 건설업 종사자의 연장근로시간 증가로 표출된다.

연장근로가 발생한 683개 사업체의 사유로는 업무특성의 비중이 가장 높은 41.5%로 나타났다. 업무특성으로 연장근로가 발생하는 업종으로는 운수업, 교육서비스업, 보건복지서비스업, 문화산업, 전기가스업, 건설업 등으로 나타났다. 특히 건설업은 대부분의 연장근로가 업무특성과 수요급증 등 두 가지 요인에 의해서 발생하는 것으로 나타났다.

〈표 3-15〉 연장근로 발생 사유

(단위: 개소, %)

구분	실시 사업체	연장근로 발생사유					
		업무 과다	채용 문제	수요 급증	업무 특성	관계사	근로자
전업종	683	7.4	6.0	29.9	41.5	9.6	5.5
제조업	352	5.9	7.1	33.4	34.8	9.9	8.8
전기가스업	38	10.5	7.9	21.1	50.0	10.5	0.0
환경산업	21	19.0	4.8	23.8	42.9	4.8	4.8
건설업	16	6.3	0.0	31.3	<b>43.8</b>	18.8	0.0
도소매업	23	4.3	4.3	43.5	43.5	4.3	0.0
운수업	11	0.0	0.0	18.2	81.8	0.0	0.0
숙박음식업	11	18.2	0.0	45.5	27.3	9.1	0.0
정보서비스업	22	9.1	0.0	31.8	36.4	22.7	0.0
금융보험업	27	3.7	7.4	29.6	40.7	18.5	0.0
부동산업	21	19.0	9.5	19.0	42.9	9.5	0.0
전문서비스업	21	9.5	4.8	38.1	38.1	4.8	4.8
사업지원서비스업	13	0.0	0.0	61.5	38.5	0.0	0.0
교육서비스업	24	8.3	4.2	8.3	79.2	0.0	0.0
보건복지서비스업	34	2.9	11.8	11.8	70.6	0.0	2.9
문화산업	12	14.3	0.0	21.4	57.1	7.1	0.0
개인서비스업	37	10.8	2.7	21.6	35.1	18.9	10.8

주: 조업변동성은 사업체의 조업(가동, 영업)일수가 계절 등의 영향으로 월별 변동이 많다고 응답한 사례.

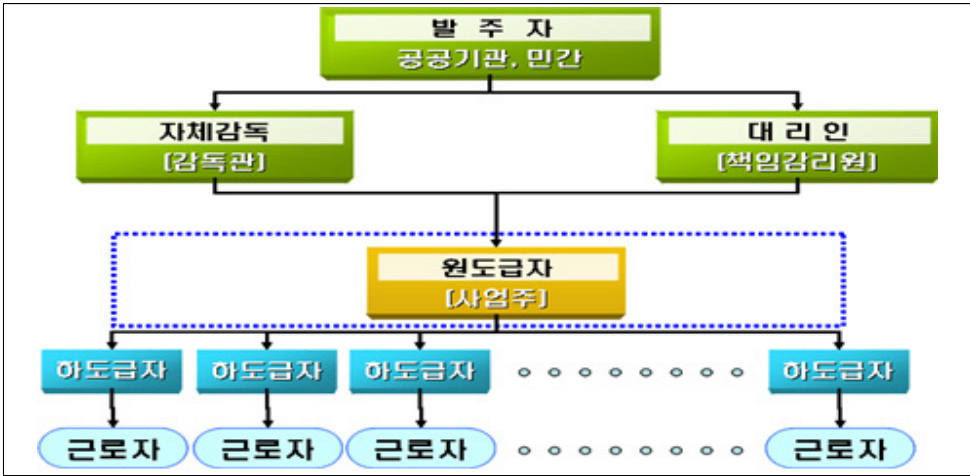
자료: 고용노동부, 근로시간 운용 실태조사, 한국노동연구원.

### 3) 하도급

건설업의 생산활동은 다양한 기술과 기능의 분업을 통해서 이루어진다. 분업은 도급계약의 방식이 활용된다. 종합공사의 경우 건설업자 사이에서 도급은 공종별 건설업자와의 계약이 활용된다.

생산은 계약을 이행하는 과정이다. 건설업자 간 도급계약 뿐만 아니라 발주자와 원도급자 사이에서도 계약이행의 과정이 건설업 생산과정이 된다.

건설업자 간 도급은 종합건설업자가 공종별 전문건설업자에게 도급을 주는 형식인데, 하도급방식이 건설업에서 가장 일반적으로 사용된다. 하도급은 건설산업기본법에서 규정하고 있는 건설업자의 업무영역에 의해 제도화되어 있다.



[그림 3-3] 하도급 생산방식

#### 4) 원도급자 공정계획에 따른 생산 진행

발주자와 도급계약을 체결하고 공사를 총괄하는 건설업자는 원도급자이다. 건설업 생산은 공급의 시간적인 제약이 강하다. 주거서비스를 제공하는 건축물은 입주시기가 특정돼 있어 이를 준수해야만 한다. 다른 사회기반시설도 서비스를 제공하는 시기가 지정돼 있는 경우가 있어 공급 시기가 매우 중요하다. 공급시기를 담보하기 위한 수단으로는 도급계약이 효과적이다.

또한 공사기간은 원도급자와 하도급자의 비용에 직접적인 영향을 미치는 요소이다. 공사를 통해서 이윤을 확보하기 위해서는 공사기간을 최대한 단축하는 것이 중요하다.

그런데 공사의 진행에 영향을 미치는 자연환경 및 여타의 요소들로 인하여 공정계획에 차질이 발생하는 경우 이를 만회하기 위하여 무리한 공사가 진행되기도 한다. 즉 원도급자의 공정계획에 따라 하도급자는 생산요소를 동원해야 하며, 이 과정에서 특히 노동력의 수요가 불규칙하게 된다.

## 5) 노동의존적 생산

동질적인 생산물을 공급하는 업종이 아닌 건설업은 단품생산을 특징으로 한다. 동질적인 제품은 표준화를 통해서 자동화 된 생산시스템을 구축하기 용이하다. 반면 단품을 생산하는 업종은 기계화 된 생산시설을 갖출 수 없게 된다. 즉 기계화·자동화에 일정한 한계를 갖게 되는데, 대표적인 업종이 건설업이다.

결국 노동의존적인 생산방식이 여전히 고수되고 있고, 산업연관분석에서 고용유발계수와 취업유발계수가 높게 나타나는 것도 노동의존적인 업종이라는 것을 보여준다.

## 3. 건설업 고용의 특성

### 1) 사무직/기술직 근로자 고용 특성

건설업체의 사무직/기술직 근로자는 건설업체 본사와 현장을 순환하며 근무하는 경우가 대부분이다. 본사에서는 사무 및 관리업무를 주로 수행한다. 현장에 배치돼 근무하는 경우는 인사관리, 건축시공, 안전관리, 공무 등의 업무를 수행하게 된다. 본사에서 일하는 기간은 사무직, 현장으로 파견되면 현장관리직이 된다. 건설업체는 동시에 여러 현장을 운영하는 경우가 많아서 현장별 인원은 공사규모와 공사기간에 따라 다르나, 평균 5~10명 정도가 근무하게 된다.

현장관리직은 본사의 사무직에 비해 업무시간이 긴 것이 일반적인 상황이다. 현장관리직의 출근시간은 대체로 오전 7시경이며, 퇴근시간은 오후 5시경이 대부분이다. 현장관리직의 업무시간이 길어지는 주요 원인은 공사기간에 대한 압박 때문이다. 공사기간은 건설업체 수익성에 가장 직접적인 영향 요인이며, 공사기간 단축 여부는 가격경쟁을 하는 건설시장에서 경쟁력을 확보할 수 있는지와 연관돼 있다. 이로 인하여 예정된 공사기간을 단축시키는데 관심이 집중돼 있고, 자연히 근로시간이 증가하게 된다.

건설업체에 종사하는 사무직/기술직 근로자 중 현장관리직은 건설현장 운영의 특성상 건설근로자에 비해 업무시간이 길다. 근로자들이 출근하여 일할 수 있도록 준비하고, 퇴근 후에는 정리와 공사 관련 사무를 처리해야 한다. 또한 공사수행이 원활치 못하여 공사기간이 늘어나는 경우에는 철야작업을 하는 경우도 종종 발생한다.

이런 요인들로 인하여 건설업체에 종사하는 사무직과 기술직 근로자는 근무여건이 좋지 않다. 또한 토목공사는 장기공사가 대부분이며, 공사현장은 기반시설과 편의시설이 없는 오지인 경우도 있어 근무환경도 좋지 않다는 인식이 많다.

건설업체는 공사기간 및 현장관리를 위해서 사무직/기술직 근로자의 역할이 중요하다. 그러나 이들을 구인하는 과정은 일상적인 수급불일치와 입직 후 단기 근속 등 여러 문제가 발생하고 있다.

### (1) 수급 불일치

하도급 생산방식이 활용되고 있는 건설업은 전문건설업자가 하도급자로 참여하여 시공을 담당하는 것이 일반적이다. 하도급자는 본사와 현장을 운영하게 되는데, 이 과정에서 구인에 가장 어려움을 겪는 근로자유형이 기술계자격자인 것으로 나타나고 있다.

기술계자격자는 본사와 현장관리직으로 근무하게 되는데, 현장관리직은 현장에서 건설근로자들에게 작업을 지시하고, 검사와 안전관리 업무를 한다. 이외에도 공무 등 공사현장에서 필요로 하는 다양한 업무를 하고 있다.

건설업체가 수익성을 확보하기 위해서는 공사기간을 효율적으로 관리하는데 많은 관심을 둘 수밖에 없다. 또한 안전관리 업무도 점점 중요도와 규제 의 강도가 강화되고 있다. 이런 업무들을 담당하는 역할이 현장에서 일하는 사무직/기술직의 역할이다.

사무직/기술직 근로자의 수급 어려움은 건설현장을 효과적으로 유지하는데 많은 어려움을 야기하고 있다. 근로시간 단축은 건설현장에서 일하는 사무직/기술직 근로자에 대한 수요를 확대시키게 될 것으로 예상된다.

〈표 3-16〉 수급 어려운 건설근로자 유형(전문건설업자)

(단위: %)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
기술계 기술자격자	52.2	47.9	45.6	40.2	36.7	41.6	43.1	41.8	43.5
비자격 숙련기능공	23.0	23.5	24.4	25.8	30.0	28.3	25.3	23.9	26.4
기능계 기술자격자	19.5	21.3	23.4	23.7	24.2	24.0	24.5	26.4	24.8
단순일용근로자	5.3	7.2	6.6	10.2	7.1	8.0	7.1	7.8	5.3

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

## (2) 단기 근속

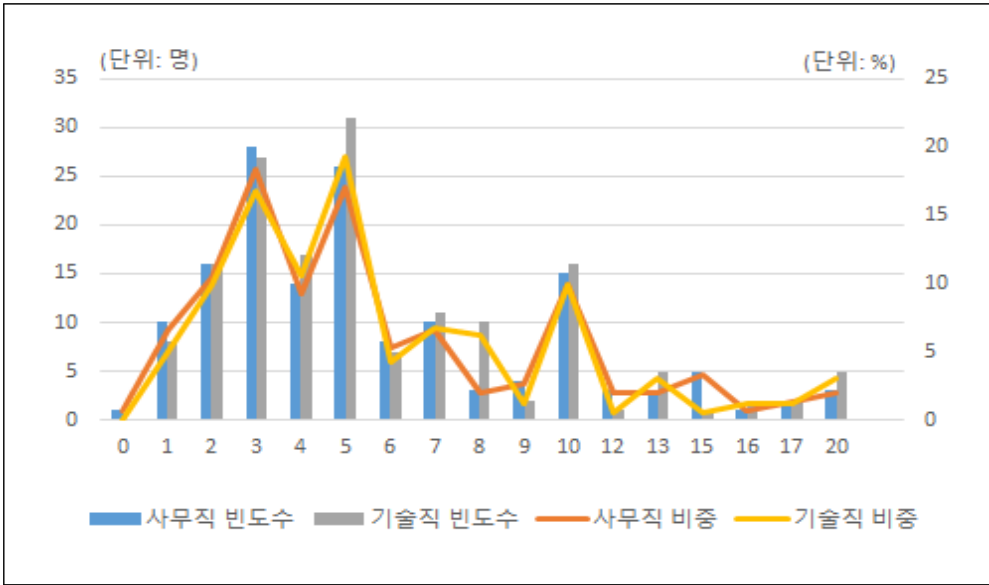
2017년 기준으로 전문건설업체 종사자의 평균 근속연수는 사무직이 5.92년, 기술직은 5.98년으로 나타났다. 3년 미만을 근속하는 사무직과 기술직 근로자의 비중도 높게 나타났다. 이런 양상은 전문건설업체를 대상으로 하는 실태조사 결과도 유사하게 나타나고 있다. 2018년 기준으로 3년 이하 근속자의 비중은 40.6%인 것으로 나타났다.

전문건설업체에 종사하고 있는 사무직/기술직 근로자는 5년을 기준으로 근속에 큰 변화를 보이는 것을 알 수 있다. 5년을 넘기는 경우 근속기간 10년까지는 이탈의 비중이 급격하게 낮아지는 경향을 보이고 있다. 설문형태로 조사된 실태조사 결과도 동일한 결과를 보이고 있다. 5년을 초과한 근로자의 비중이 높게 나타나는데, 이는 근속연수 5년을 넘기는 경우는 전문건설업체에 계속 종사하는 비중이 높은 것으로 파악된다.

〈표 3-17〉 전문건설업체 종사자 근속연수 기술통계량

구분	표본수	최소값	최대값	평균	표준편차
사무직	152	0	20	5.92	4.278
기술직	161	1	20	5.98	4.067

자료: 전문건설공제조합, 조합원에 고용된 자의 복지향상을 위한 공제사업 연구, 대한건설정책연구원.



자료: 전문건설공제조합, 조합원에 고용된 자의 복지향상을 위한 공제사업 연구, 대한건설정책연구원.

[그림 3-4] 전문건설업체 종사자 근속연수

<표 3-18> 전문건설업체 사무직 평균 근속기간 추이

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1년 이하	15.7	12.8	6.2	7.0	9.5	8.2	10.2	10.4	7.4
1년~2년 이하	18.5	17.5	15.8	13.0	13.4	13.4	10.8	16.5	13.3
2년~3년 이하	18.2	21.4	19.6	17.9	14.0	14.0	17.2	13.1	19.9
3년~4년 이하	9.0	7.6	8.7	11.2	7.7	7.7	9.1	11.3	8.0
4년~5년 이하	13.6	16.7	16.4	17.6	16.2	16.2	17.7	14.7	14.1
5년 초과	25.0	23.8	33.0	33.3	39.2	39.2	35.1	34.0	37.3

주: 2016년부터는 구분이 10~30명으로 변경되어 조사되었음.

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

### (3) 중소기업 업체 취업

전문건설업체 중 종사자수가 1천명이 넘는 업체를 제외하고 분석한 결과에 의하면 업체당 기술직은 6.54명, 사무직은 2.75명인 것으로 나타났다. 또한 전문건설업체의 종사자수가 30인 이하인 업체만을 대상으로 분석한 결과는 기술직은 평균 3.92명, 사무직은 1.42명 수준인 것으로 나타났다.

이런 상황은 실태조사 결과에서도 확인된다. 2018년 기준으로 사무직 상시종사자가 5인 미만인 업체의 비중이 76.0%인 것으로 조사되었다. 종사자 수 10인 미만으로 확대하면 91.6%에 이르는 것으로 나타나고 있다.

사무직 및 기술직으로 전문건설업체에 취업하는 근로자는 대부분이 영세한 규모의 업체에 취업하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-19〉 종사자 1천명 이상 제외한 전문건설업체 임직원 기술통계량

구분	표본수	최소값	최대값	평균	표준편차	분산	합계
총인원	38,229	1	978.0	12.785	40.8391	1,667.832	488,744
임원		0	279.0	1.980	2.4582	6.043	75,682
사무직		0	954.0	2.745	15.0720	227.166	104,954
기술직		0	901.0	6.535	23.8453	568.597	249,845
기타		0	933.0	1.524	20.1079	404.326	58,263

자료: 전문건설공제조합, 조합원에 고용된 자의 복지향상을 위한 공제사업 연구, 대한건설정책연구원.

〈표 3-20〉 전문건설업체 종사자 30인 이하 기술통계량

구분	표본수	최소값	최대값	평균	표준편차	합계
총인원	36,274	1	30.0	7.451	4.9904	270,280
임원		0	28.0	1.831	1.2662	66,421
사무직		0	26.0	1.420	1.9832	51,518
기술직		0	27.0	3.917	3.3541	142,081
기타		0	25.0	0.283	1.4513	10,260

자료: 전문건설공제조합, 조합원에 고용된 자의 복지향상을 위한 공제사업 연구, 대한건설정책연구원.

〈표 3-21〉 전문건설업체 사무직 상시종사자 보유실태 추이

구분	(단위: %)									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
5인 미만	85.2	89.4	88.6	92.3	81.5	85.9	81.1	75.4	76.0	
5~10인	8.2	7.0	7.3	6.3	11.5	9.1	12.1	17.0	15.6	
10~20인	4.3	2.3	3.0	0.9	5.1	3.8	-	-	-	
20~30인	0.9	0.8	0.6	0.0	0.9	0.2	-	-	-	
10~30명	-	-	-	-	-	-	6.5	7.7	6.4	
30인 이상	1.5	0.5	0.6	0.5	1.1	0.9	0.3	1.1	2.0	

주: 2016년부터는 구분이 10~30명으로 변경되어 조사되었음.

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

## 2) 건설근로자 고용 특성

### (1) 임시·일용직

건설근로자의 고용형태는 대부분 임시·일용직이다. <표 3-22>에 의하면 2017년 기준으로 건설업의 피고용자는 1,670천명이며, 이들 중 54.1%가 임시직인 것으로 조사되었다.

임시직 기능공 비중은 2010년 이후 감소세가 지속되고 있다. 2010년 임시직 기능공은 923천명이었으며, 건설업 피고용자 1,620천명 대비 57.0%의 비중이었다. 이후 2012년에는 809천명으로 2010년 이후 가장 적었다. 2012년 건설업 피고용자 대비 비중은 53.8%였다. 2017년에는 전년 대비 7.0%가 증가했다.

상용직 기술자의 전년 대비 증가율 다음으로 높았다. 기능공이 증가하는 것은 2016년 이후 체결된 건설계약이 공사로 진행되는 과정에서 노동에 대한 수요가 증가했기 때문이라고 할 수 있다.

<표 3-22> 직종별 피고용자수 변화 추이

(단위: 천명)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
피고용자 계	1,620	1,570	1,504	1,543	1,528	1,530	1,573	1,670
사무직 및 기타	204	209	195	188	186	185	194	198
상용직 기술자	344	359	363	376	386	386	401	430
상용직 기능공	149	144	137	134	131	133	135	138
임시직	923	857	809	844	825	825	845	904

주: 피고용자수는 총사자수에서 사업주 및 무급종사자를 제외한 숫자임.

자료: 1. 통계청, 2015년 기준 건설업조사.

2. 통계청, 2017년 기준 건설업조사.

〈표 3-23〉에는 한국표준산업분류<sup>15)</sup>에 의한 건설업 기능공 추이가 제시되어 있다. 이 자료에 의하면 건설기능공 중 임시직의 비중은 약 87% 수준을 유지하고 있는 것으로 나타난다. 2008년 이후 임시직 기능공이 차지하는 비중은 감소했으나, 86% 수준이 지속되고 있다.

이 조사를 통해서도 건설업에 종사하는 기능직은 대부분 임시·일용직이라는 것을 확인할 수 있다. 한국표준산업분류를 기준으로 작성된 통계는 전기공사업과 통신공사업 등이 포함되어 있고, 이들 업종은 상용직의 비중이 전문건설업에 고용된 근로자에 비해 높다. 이런 점을 감안하면 건설산업기본법상 건설업에 고용된 임시직 기능공의 비중은 더 높을 것으로 추측된다.

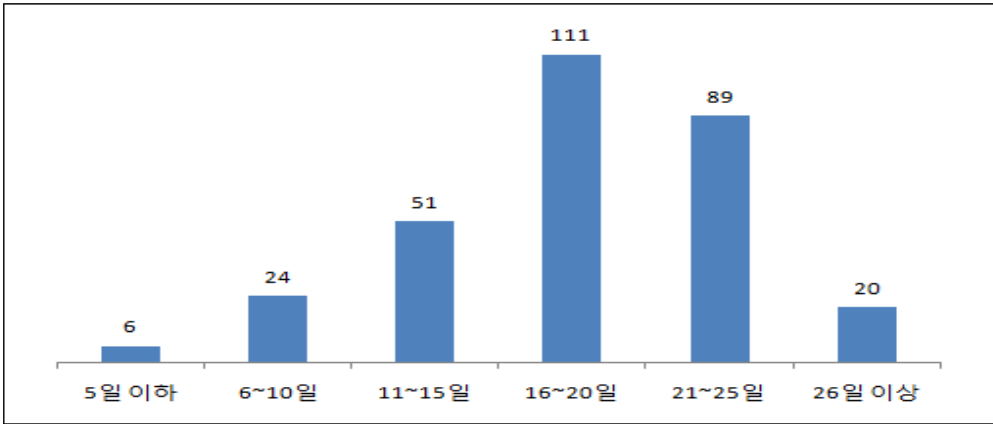
〈표 3-23〉 건설업 임시직 기능공 변화 추이

구분	계	상용직 기능공		임시직(임시종사자)	
		종사자(명)	비중	종사자(명)	비중
2008년	1,103,073	130,698	11.80%	972,375	88.20%
2009년	1,098,927	141,992	12.90%	956,935	87.10%
2010년	1,071,852	149,124	13.90%	922,728	86.10%
2011년	1,001,667	144,431	14.40%	857,236	85.60%
2012년	945,451	136,535	14.40%	808,916	85.60%
2013년	978,190	134,146	13.70%	844,044	86.30%
2014년	955,433	130,553	13.70%	824,880	86.30%
2015년	958,043	132,889	13.90%	825,154	86.10%
2016년	979,298	134,508	13.70%	844,790	86.30%
2017년	1,042,683	138,442	13.30%	904,241	86.70%

주: 건설업은 종합건설업과 전문직별 공사업을 포함한 것이며, 전문직별 공사업은 기반조성 및 시설물 축조 관련 전문공사업, 건물설치 공사업, 전기 및 통신공사업, 실내건축 및 건축마무리 공사업, 시설물 유지관리 공사업의 합계임.

자료: 통계청, 건설업 조사.

15) 건설산업기본법은 건설산업을 건설용역업과 건설업으로 구분하고 있고, 건설산업기본법이 우선 적용되는 업종을 명시하고 있다. 그런데 한국표준산업분류에서는 전기공사업과 통신공사업, 소방공사업을 모두 건설업으로 분류하고 있다. 이에 따라 통계청이 작성하는 한국표준산업분류에 의한 건설업은 건설산업기본법의 건설업에 비해 범위가 넓다.

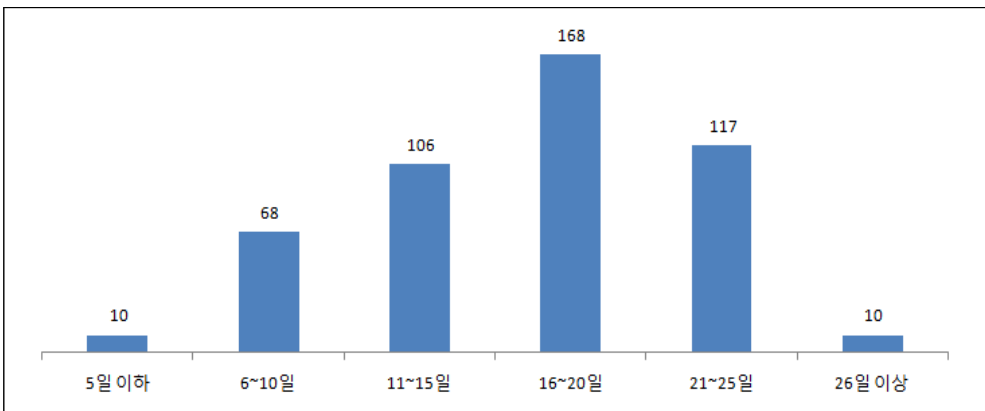


주: 설문조사는 2016년 7월 29일부터 8월 12일까지 2주에 걸쳐 진행되었음  
 자료: 박광배·김태준(2017), 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원.

[그림 3-5] 건설근로자 한 달 평균 근로일수(근로자 응답)

고용상태가 불안정한 건설근로자는 한 달 평균 16일에서 20일의 근로일수를 보이고 있었다. 한 달 평균 근로일수에 관한 설문은 근로자와 전문건설업자의 응답이 일치했다.

건설근로자의 평균 고용기간은 1개월 이상 2개월 미만이 가장 많은 것으로 나타났다. 6개월 이상 12개월 미만 고용되는 근로자의 비중도 21.1%로 높게 나타났다. 또한 12개월 이상의 고용기간을 보이는 근로자의 비중도 13.5%였다. 이처럼 6개월 이상 고용되는 근로자의 비중은 34.6%였다.



주: 설문조사는 2016년 7월 29일부터 8월 12일까지 2주에 걸쳐 진행되었음  
 자료: 박광배·김태준(2017), 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원.

[그림 3-6] 건설근로자 한 달 평균 근로일수(전문건설업자 응답)

〈표 3-24〉 전문건설업자의 일용근로자 평균고용기간 추이

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1개월 미만	4.8	5.0	6.9	8.5	8.4	6.7	4.6	6.9
1~2개월	27.8	27.3	28.8	25.3	24.3	25.7	22.4	23.2
2~3개월	10.3	13.4	11.6	12.4	11.3	12.3	11.9	11.7
3~4개월	19.4	16.7	17.1	13.4	14.2	15.9	16.1	15.0
4~6개월	8.5	6.8	6.2	6.7	7.3	6.9	4.7	8.7
6~12개월	29.3	30.7	29.3	22.1	21.9	22.9	25.9	21.1
12개월 이상	0.0	0.0	0.0	11.7	12.5	9.6	14.2	13.5

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

### ① 비용 절감

[그림 3-1]에서 제시하고 있는 것처럼 2016년은 건설수주액이 최고를 기록한 해였는데, 2008년 이후 가장 많았던 것으로 나타난다.<sup>16)</sup>

2016년은 건설 수주액이 최고액을 기록했을 뿐만 아니라 개별 업체당 평균 수주액 규모도 가장 많았던 것으로 나타났다. 2017년부터는 2015년과 2016년에 비해 건설 수주액이 감소하는 추세를 보이고 있다.

반면 건설업체수는 증가추세가 유지되고 있다(〈표 3-1〉 참조). 2016년 기준으로 건설산업기본법에 따른 건설업체는 65,655개이며,<sup>17)</sup> 종합건설업체는 12,028개로 전년 대비 3.9%가 증가했다. 2018년에는 전년 대비 5.2% 증가하여 증가규모가 확대되었다. 종합건설업체는 2013년 이후 등록 업체가 지속적인 증가추세를 보이고 있는데, 건설경기 호황과 관련되어 있는 것으로 판단된다. 2018년말 기준 종합건설업체수는 12,651개이다.

16) [그림 3-1]에는 표시되어 있지 않으나, 2016년의 건설수주액은 1975년 이후 가장 많았다.

17) 건설산업기본법에 의한 건설업체는 종합건설업체와 전문건설업체, 주택건설업체라고 할 수 있다. 이외에도 한국표준산업분류에 의해 건설업으로 분류되는 업종은 전기공사업, 통신공사업, 소방공사업 등이 있다. 이런 이유로 〈표 2-13〉과 〈표 2-14〉의 건설업체 숫자가 다르게 제시되어 있다.

이런 추세는 전문건설업체도 동일하다. 2017년 전문건설업체수가 40,063개였는데, 1년 동안 1,724개 전문업체가 증가하여 41,787개이다. 2017년에는 전년 대비 3.7%, 2018년에는 전년 대비 4.3%가 증가했다. 전문건설업체도 2013년 이후 지속적인 증가추세가 유지되고 있다.

기계설비업체와 시설물유지관리업체도 2010년 이후 지속적인 증가세가 유지되고 있는 것으로 확인된다. 2018년 기준 기계설비업체수는 7,887개, 시설물유지관리업체수는 6,349개로 나타났다. 2010년 이후 2018년까지 주택건설업체도 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 2018년은 전년 대비 증가율이 낮아졌다.

## ② 생산 특성

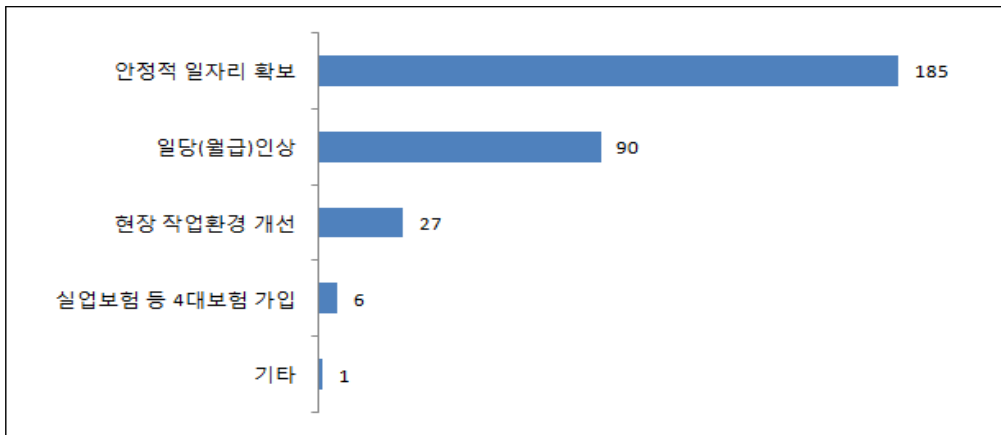
건설공사는 일정한 시간이 경과하여 완공되면 다른 지역의 현장으로 이동한다. 건설근로자도 공사 현장을 따라서 이동하거나 자신이 속한 팀을 따라 이동하게 된다. 이외에도 공사현장은 개설되어 있지만, 자신이 일하는 공종이 종료되는 경우에도 다른 현장을 찾아야 한다.

이로 인하여 건설근로자는 동일한 현장에서 장기적인 근로계약을 체결하고 노동을 제공하는 경우는 매우 드물다. 이런 단기 고용의 상황은 여러 조사에서 유사하게 나타난다.

## (2) 일자리 확보의 어려움

선행연구에서 이루어진 건설근로자를 대상으로 한 설문조사 결과에 의하면 임금 인상보다 안정적인 일자리 확보에 대한 선호가 더 높게 나타났다. 설문 응답자의 59.9%인 185명의 근로자가 건설현장에서의 요구사항에 관한 설문에서 '안정적인 일자리 확보'를 선택했다. 일당 인상은 29.1%인 90명이었다. 2배가 넘는 응답자들이 일자리 확보가 중요하다는 생각을 갖고 있는 것으로

나타났다. 이런 조사결과는 건설현장의 상황을 반영한 것이라고도 할 수 있다. 일자리가 안정적으로 확보되는 상황에서의 임금인상은 최선이라고 할 수 있다. 그러나 일자리를 확보하지 못한 상황에서의 임금인상은 자신에게 귀속되지 못하게 된다. 또한 안정적인 일자리 확보로 얻을 수 있는 소득이 예상 가능하면 계획적인 생활이 가능하게 되기 때문이다. 계획적인 가계운영은 소득을 효과적으로 사용할 수 있는 환경이 된다.



주: 설문조사는 2016년 7월 29일부터 8월 12일까지 2주에 걸쳐 진행되었음.

자료: 박광배·김태준(2017), 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원.

[그림 3-7] 건설근로자 건설현장에서의 요구사항

### (3) 비공식적 취업경로

#### ① 인맥에 의존하는 취업

건설근로자는 일자리 확보가 가장 중요한 관심사 중 하나라고 할 수 있다. 고용의 형태가 임시·일용직이 대부분이므로 빈번하게 취업과 실업을 반복하고 있기 때문이다.

대부분의 건설근로자는 인맥에 의존해 일자리를 찾는 것으로 나타났다. 건설근로자공제회가 퇴직공제 D/B에서 추출한 자료를 활용하여 설문조사 결과를 통해서도 확인된다.

인맥을 통한 일자리는 현장경력과 숙련도가 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 현장경력이 짧은 것으로 볼 수 있는 20대 근로자와 숙련수준이 일반공인 근로자는 유료직업소개소와 새벽인력시장을 이용하는 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 또한 지역정보지 등을 포함하는 기타 방법에 의한 구직 비중도 현장경력이 짧을수록 높게 나타나고 있다.

〈표 3-25〉 건설근로자 경력별 구직경로(2015년)

(단위: %)

구분	계	팀장 등 인맥	유료직업 소개소	새벽인력시 장	무료직업 소개소	기타
계	100.0	75.3	9.0	6.8	2.5	6.3
3년 미만	100.0	61.0	12.8	9.0	3.2	14.0
3~5년 미만	100.0	73.0	12.7	7.4	2.3	4.6
5~10년 미만	100.0	76.4	9.4	6.9	2.8	4.6
10~20년 미만	100.0	78.2	9.2	6.9	1.3	4.4
20년 이상	100.0	84.7	3.6	4.6	3.2	3.8

자료: 건설근로자공제회, 2015 건설근로자 종합실태조사.

〈표 3-26〉 건설근로자 현재 구직경로(2018년)

(단위: %)

구분	사례수	팀장/반장/ 기능공 등 인맥	유료직업 소개소	새벽인력시 장	무료직업 소개소	기타
전체	1,018	85.6	9.7	2.4	0.2	2.2
연령	20대	92	73.9	20.7	-	5.4
	30대	169	86.4	6.5	2.4	3.6
	40대	267	86.1	11.2	2.2	0.4
	50대	261	96.6	8.0	3.8	1.5
	60세 이상	229	87.8	7.9	1.7	2.6
작업 능력 수준	팀장/반장	87	96.6	1.1	-	10.0
	기능공	463	91.4	4.1	2.4	1.7
	준기능공	136	97.1	1.5	-	1.5
	조공	78	83.3	11.5	2.6	2.6
	일반공	254	65.7	26.8	4.3	3.1

자료: 건설근로자공제회(2018), 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.

## ② 팀 단위 취업 및 생산활동

인맥을 통해서 현장에서 노동을 제공하는 경우 생산활동도 취업을 증정한 인맥에 포함돼 함께 하는 경우가 대부분이라고 할 수 있다. 제조업 등 다른 산업의 구직활동처럼 근로자 개개인이 구직활동을 하고, 일자리를 찾은 이후 생산활동을 하는 구조가 아니라 팀별로 작업량을 할당받고 해당 팀원들이 일을 하는 구조가 일반적인 것으로 판단된다.

이런 방식의 구직경로가 일반화 되어 있기 때문에 숙련자 또는 현장경력이 오래된 근로자들이 장기간 근로일수 확보가 가능하게 된다. 보통 팀장/반장이 하도급자로부터 일정한 작업량을 할당받아 생산활동을 하게 되는데, 이들의 관계는 장기적인 유대를 기초로 성립된다. 그리고 하도급자는 한 개의 현장만을 운영하는 것이 아니다. 다수의 현장을 운영하고 있고, 다수의 현장의 작업을 유대관계가 형성돼 있는 팀장/반장에게 맡기게 된다. 예를 들어 하도급자가 2개의 현장을 운영하는 경우 특정한 팀장에게 2개 현장의 작업을 모두 일임한다. 2개 현장의 작업량을 할당받은 팀장은 근로자를 배치하여 2개 현장의 일을 동시에 하거나, 아니면 시기를 조정할 수 있으면 1개 현장의 작업량을 종료한 후 다음 현장으로 공백 없이 이동하여 일 할 수 있다. 이런 과정으로 구직이 이루어지기 때문에 현장경력이 장기인 근로자와 숙련자는 근로일수가 충분히 확보되고 실업상태가 없을 수 있다.

## (4) 반복적 실업

겨울철은 건설공사가 진행되기 어려운 환경이다. 동절기는 12월부터 2월 까지를 말하는데, 겨울이 시작되는 12월은 진행되던 공사가 유지돼 그나마 괜찮지만, 1월과 2월은 평균 근로일수가 감소하는 현상이 나타나고 있다.

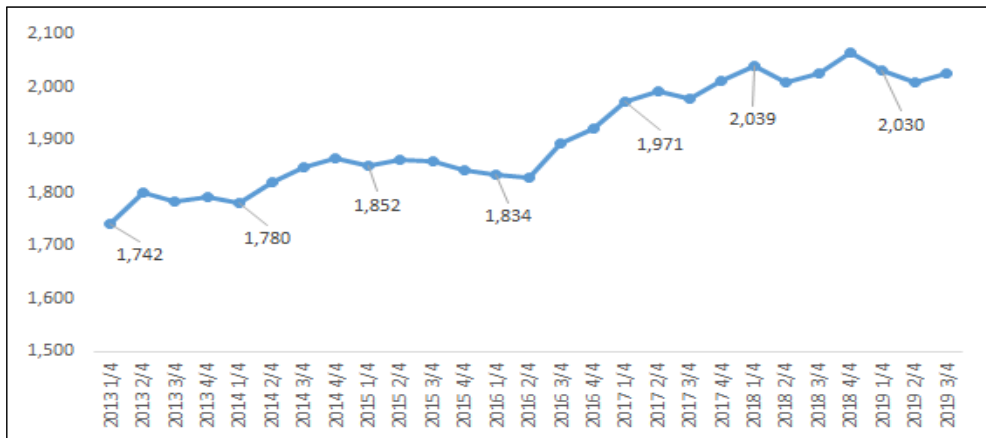
건설근로자공제회가 2018년 6월 기준으로 지난 1년 간 1일이라도 건설현장에 종사한 경험이 있는 건설근로자를 대상으로 한 실태조사 결과에 의하면 동절기인 1월~2월의 평균 근로일수는 15일이었다. 반면 1월과 2월을 제외한 달은 평균 근로일수가 20.4일로 나타났다.

동절기에는 일자리가 감소하여 건설근로자는 주기적이고 반복적으로 실업 상태에 놓이게 되는 것으로 판단된다.

〈표 3-27〉 건설근로자 평균 근로일수 비교

구분	1~2월	3~12월
사례수	1,018개	1,018개
평균	15.0일	20.4일
10일 미만	11.5	1.0
10~14일	24.8	1.3
15~19일	28.0	22.2
20~24일	28.2	59.4
25일 이상	7.6	16.1

자료: 건설근로자공제회(2018), 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.



주: 매년 1분기의 취업자수가 표시되어 있음.

자료: 통계청, 경제활동인구조사.

[그림 3-8] 분기별 건설업 취업자 추이

통계청이 조사하는 경제활동인구조사의 분기별 건설업 취업자수 추이는 주기적 실업의 상황을 잘 보여준다. 일반적으로 1월과 2월이 포함되어 있는 1분기의 취업자수가 감소하거나 정체되는 상황이 나타난다.<sup>18)</sup>

18) 예외적으로 2018년 1분기는 2분기와 3분기에 비해 취업자수가 많았다. 이런 원인은 2018년의 경우 1분기 이후 건설경기가 하강국면으로 진입하는 시기였기 때문인 것으로 판단된다. 즉 2018년 1분기까지는 2015년 이후 지속된 건설경기 호황의 영향으로 취업자수가 증가하는 추세였으나, 1분기 이후 건설경기 국면이 전환되면서 취업자수가 감소한 것으로 판단된다. 이를 반영하듯 2018년 4분기를 제외하고는 이후 분기도 2018년 1분기보다 적은 취업자수를 기록하였다.

### (5) 숙련도 차이에 따른 근로일수 차등

2018년 6월부터 7월 사이 건설근로자공제회가 조사한 결과 한 달 동안 21일에서 25일의 근로일수는 팀장/반장이 32.2%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 조공의 비중이 높았고, 기능공이 세 번째로 높은 비중을 차지한 것으로 나타났다. 팀장/반장과 기능공이 근로일수가 긴 것을 확인할 수 있다.

같은 현장에서 일할 수 있는 것은 구직 탐색활동과 비용을 절감할 수 있어 근로자에게는 긍정적이라고 할 수 있다. 팀장/반장과 기능공이 같은 현장에서 근로하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

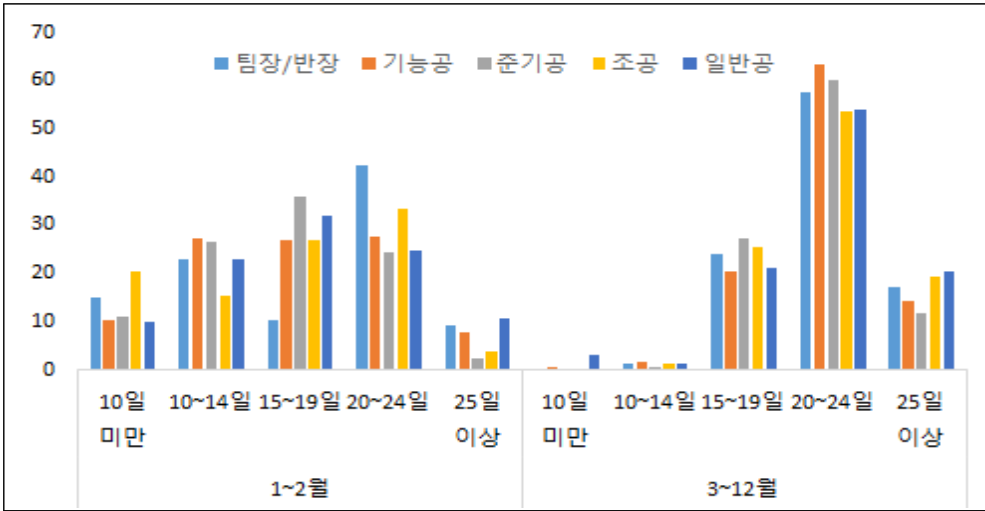
〈표 3-28〉 최근 한 달 및 현장별 근로일수(2018년)

(단위: 일, %)

구분	사례수	평균	10일 이하	11~15일	16~20일	21~25일	26일 이상	
전체	1,018	20.3	3.4	6.5	61.2	24.2	4.7	
최근 한 달	팀장/반장	87	21.5	1.1	5.7	52.9	32.2	8.0
	기능공	463	20.5	3.5	3.7	63.3	24.6	5.0
	준기공	136	20.4	-	8.8	66.9	20.6	3.7
	조공	78	20.7	3.8	1.3	61.5	26.9	6.4
	일반공	254	19.5	5.9	12.2	57.1	21.7	3.1
전체	1,018	17.6	21.5	10.0	46.9	17.6	4.0	
현장별	팀장/반장	87	19.1	19.5	4.6	42.5	27.6	5.7
	기능공	463	17.6	21.6	9.9	47.3	16.8	4.3
	준기공	136	17.8	17.6	12.5	52.2	14.0	3.7
	조공	78	16.4	26.9	12.8	43.6	11.5	5.1
	일반공	254	17.4	22.4	9.8	45.7	19.3	2.8

자료: 건설근로자공제회(2018), 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.

특히 일자리가 감소하는 동절기의 경우 팀장/반장은 20일에서 24일 일 한 것으로 조사되었다. 또한 1월과 2월을 제외한 달에도 24일 이상 근로하는 비중이 높게 나타났다. 숙련도가 향상됨에 따라 근로일수가 증가하는 경향을 보이는 것을 알 수 있다. 숙련도에 따라 일할 수 있는 기간에 차이가 있고, 숙련도 차이에 비례하여 한 현장에서 노동을 제공할 수 있는 기간이 달라지는 것을 알 수 있다.



자료: 건설근로자공제회(2018), 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.

[그림 3-9] 동절기와 춘추/하절기 한 달 평균 근로일수

## 4. 근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향

### 1) 건설현장의 혼란

하도급 생산방식을 활용하는 국내 건설현장은 동일 현장에 소수의 원도급자와 다수 하도급자의 참여로 공사가 진행된다. 이런 건설공사 현장의 특성으로 인하여 근로시간 단축은 제도 시행의 대상이 되는 업체뿐만 아니라 해당 원도급업체가 운영하는 현장에 참여하고 있는 근로시간 단축 비대상 업체에게도 영향이 미치게 된다. 당초 예상보다 많은 건설업체에서 근로시간 단축의 영향이 나타나게 된다.

건설현장에서 나타나는 근로시간 단축의 영향은 [그림 3-10]과 같다. 건설현장의 종합적인 운영과 공정관리 및 공사진행은 원도급자의 역할이다. 따라서 원도급자가 근로시간 단축의 대상이 되면 해당 현장의 모든 하도급자에게도 근로시간 단축의 영향이 나타나게 된다.

이외에도 하도급자들 중에서도 하나의 하도급자라도 근로시간 단축이 적용되는 규모이면 다른 하도급업체와 원도급자에게도 간접적으로 영향을 미치게 된다.

이런 현상이 건설현장에서 나타나는 것은 공간적으로 동일한 현장에서 생산활동이 진행되기 때문이다. 따라서 건설업 이외의 다른 업종에서는 나타나지 않는 상황이라고 할 수 있다.

자신의 업체가 근로시간 단축의 대상이 되지 않아도 동일한 현장에서 공사에 참여하는 업체, 특히 원도급업체의 상황에 의해 근로시간이 단축되는 상황은 큰 혼란을 야기할 수밖에 없다.

근로시간 단축제도의 시행 대상이 아닌 중소기업도 원도급자의 영향으로 근로시간 단축의 여파가 나타나게 되는 것은 대비할 수 있는 역량이 부족하다는 점에서 더욱 큰 혼란이 야기될 수 있다.

구분		원도급자	
		적용	비적용
하도급자	적용	○	○
	비적용	○	×
	적용과 비적용 혼재	○	△

[그림 3-10] 건설현장에서 근로시간 단축 적용의 유형

아파트 공사의 공종은 60여 개에 이른다. 공종의 대부분은 하도급자에 의해 수행되게 되는데, 아파트 공사의 경우 엘리베이터와 가구업체, 그리고 전기와 기계 업체는 규모가 커서 근로시간 단축의 대상이 된다. 또한 레미콘 업체도 근로시간 단축이 적용되는 업체가 많은데, 건설현장은 레미콘이 적기에 공급돼야 공사진행이 가능하다. 따라서 공사현장에서 통제하고 관리할 수 없는 요인들도 공사진행의 변수로 작용하게 된다.

〈표 3-29〉 아파트 공사현장 공종의 종류

구분	공정	구분	공정	구분	공정	구분	공정
1	골조	16	세대현관문	31	목창호	46	레미콘
2	AL폼	17	일반가구	32	PP집수정	47	철근
3	깁폼	18	주방가구	33	배수관	48	레미탈
4	데크	19	타일	34	샤워부스	49	파일
5	파일항타	20	운동기구	35	바닥완충재	50	타워
6	조적	21	준공청소	36	욕실천장	51	폐기물처리
7	미장	22	그래픽사인물	37	우편함	52	정기안전
8	방수	23	도배	38	인조대리석상판	53	가설울타리
9	내장	24	디지털도어록	39	창호철물	54	이동식화장실
10	잡철물	25	PL	40	카스토퍼	55	가설사무실
11	AL창호	26	가전	41	재하시험	56	임시동력
12	석공사	27	시스템가구	42	발코니난간대	57	가설사인물
13	도장	28	PC트렌치	43	철근공장가공	58	수량산출
14	유리	29	계단난간대	44	석고보드	59	시험기기
15	테라조	30	마루	45	단열재	60	준공도서/ 준공도서검토용역
						61	호이스트

[그림 3-10]에서 제시하고 있는 것처럼 하도급업체가 근로시간 단축의 대상이 되는 경우는 건설현장의 상황이 더욱 복잡하고 혼란스럽게 된다.<sup>19)</sup> 실제로 〈표 3-29〉처럼 공종을 구분하고 아파트공사를 진행하는 현장조사 결과 하도급자 중 근로시간 단축 대상 업체와 비대상 업체가 혼재하고 있었다. 아파트공사에서 총공사기간의 절반 이상의 기간을 차지하는 골조공사 하도급자 중 근로시간 단축 대상이 아닌 업체는 주중6일 근무, 1일 근로시간을 8.5시간으로 운영하고 있다. 반면 골조업체 중 근로시간 단축 대상이 되는 업체는 주중5일 주말1일 근무로 하고, 하루의 근로시간을 8.7시간(오전 7시부터 오후 4시 40분까지), 1주 근로시간을 43.3시간으로 운영하고 있다.

이처럼 동일한 공사현장에서 동일한 공종에 참여하고 있는 하도급자의 경우에도 업체에 따라 근로일 및 하루 근로시간이 다른 상황이 발생하게 된다.

19) 아파트 공사현장의 현장소장 면담결과 하도급자 중 근로시간 단축 대상이 있는지를 우선 파악하고, 현장별로 공정계획을 수립하여 본사에 제출한 후 공사진행 등을 하게 된다고 한다.

〈표 3-30〉 근로시간 단축 대상 하도급업체

구분	근무일수	하루 근로시간	1주 근로시간	비고
주중	5일	8.7시간	43.3시간	오전 7시 ~ 오후 4시 40분
주말	1일	8.7시간	8.7시간	오전 7시 ~ 오후 4시 40분
계	6일		52시간	

## 2) 공사기간 연장

LH가 공사에서 사용하고 있는 표준공사기간 산정방식은 2014년 9월 9일 제정되었으며, 일반건축공사와 PC조 건축공사로 구분하고 층수에 따라서는 6층 이하와 7층 이상으로 산정하고 있다.

총 공사기간은 공사준비기간(30일), 건축공사 착공 전 토목공사기간(15일, 1천 세대 이상인 경우 10일 추가), 건축공사기간, 건축공사 준공 후 토목공사기간, 토목공사 준공 후 조경공사기간(15일, 1천 세대 이상인 경우 10일 추가), 작업불능일(동절기(마감), 혹서기)을 합하고 주40시간 근무 가산일(35일)을 포함하여 산정하였다.

민간공사(대규모 종합건설업체 사례)는 지하 및 지상 공사의 공기에 지역 및 층 변화층 등의 유무 등을 보정하여 공사기간을 산정하고 있다.

〈표 3-31〉 민간건설사의 공기산정 기준(예시)

구분		공기(개월)	
지하	가설	1.00	
	흙막이	0.50	
	토공	2.96	
	지정	1.00	
	기초	0.40	
	PIT	0.30	
	주차장 구체	2.00	
지상	골조	7.37	
	마감	6.70	
	BS	2.30	
추가	급지	1급지	4.88
	층 변화층	없음	0.00
	TP(지하)	미적용	0.00
	필로티/테라스하우스	없음	0.00
	복층(펜트하우스)	미적용	0.00
	기타 직접입력(지상부 사유)		
	기타 직접입력(지하부 사유)		
계		29.41	

자료: 산업안전보건연구원(2016), 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구, 안전보건공단.

건설공사 중 터널공사는 장비가동률이 중요한 공사에 해당한다. 이로 인하여 24시간 공사가 진행되고, 교대제 근로가 가장 많이 이루어지는 공종이다. 근로시간 단축의 영향이 가장 직접적인 공사에 해당한다고 할 수 있다.

도로터널공사의 공사기간에 영향을 미치는 요소를 설문조사<sup>20)</sup> 한 결과에 의하면 사업특성 중 발주방식, 시공사 역량, 감리사 역할, 굴착공사 난이도에서는 발파방법, 굴착장비가동률 등이 중요한 요소인 것으로 나타났다.

도로터널공사기간에 영향을 미치는 요소 중 시공사의 역량과 굴착장비가동률은 근로시간 단축과 직접적인 영향관계가 있다. 시공사의 역할은 현장의 운영 및 공사진행, 장비가동률은 24시간 작업이 가능해야하기 때문이다. 이렇게 볼 때 근로시간 단축은 도로터널공사의 공사기간에 영향을 미칠 수밖에 없을 것으로 판단된다.

20) 산업안전보건연구원의 연구로 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구 진행과정에서 도로터널공사 경력 15년 이상인 현장소장을 대상으로 한국도로공사 및 민간건설회사 4개 사에 근무하는 8명을 대상으로 설문조사 한 결과이다.

이처럼 건설공사는 예정된 공사기간에 비해 지연될 수 있는 다수의 요인이 있다. 기본적으로 옥외생산으로 자연조건으로 인한 공사 제한이 많이 발생된다. 선행연구에서 이루어진 공사기간의 적정성 관련 설문조사 결과에 의하면 약 30%는 현재 수행중인 공사의 공사기간이 부족하다는 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 건설업체의 자체공사와 발주자로부터 수주한 공사를 비교하면 수주한 공사의 공사기간이 부족하다는 의견이 약 10% 정도 많았다.<sup>21)</sup>

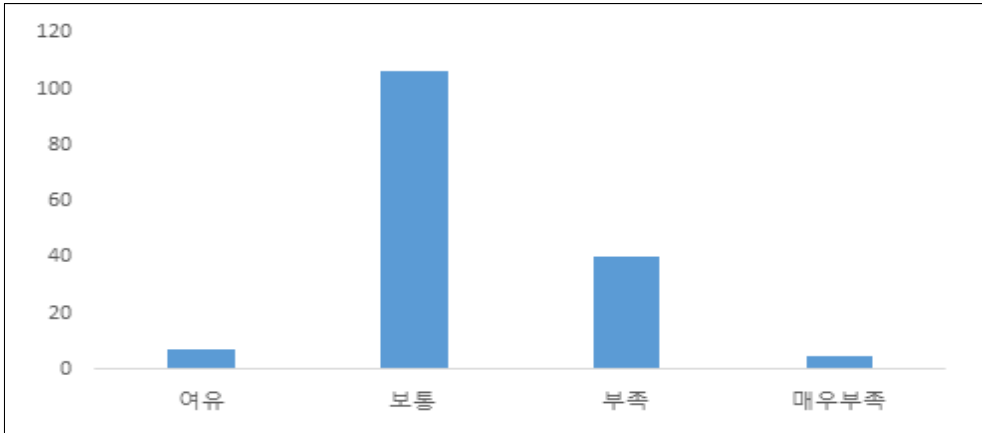
〈표 3-32〉 도로터널공사 공사기간 영향요소 설문

구분	중요도(명)					
	①	②	③	④	⑤	
사업환경	축사/문화재와의 거리		2	5	1	
	민원정도		1	6	1	
	공사위치	1	2	3	2	
	주거지 인접거리		2	5	1	
사업특성	발주방식	3	2	3		
	시공사 역량	2	3	3		
	감리사 역량	4	2	2		
	사업규모(터널길이)				2	6
	사업규모(차선수)				1	7
	사업규모(터널반경)				1	7
	암타입(RMR 수치)				1	7
굴착공사의 난이도	1일 발파횟수			1	2	5
	굴착방향			3	3	2
	여굴보강정도		1	3	4	
	지하수위정도		3	2	3	
	버력처리 지연여부			4	3	1
	발파방법	3	2	3		
	장비별 굴착속도			3	3	2
	굴착장비가동률	1	4	3		
	Ripperability	2	3	3		
	Trafficability	4	2	2		

자료: 산업안전보건연구원(2016), 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구, 안전보건공단.

21) 2016년 산업안전보건공단에 의해 수행된 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구에서 제시하고 있는 설문조사 결과이며, 설문 대상은 종합건설업체 직원들이다. 연구자들은 종합건설업체는 원도급자로 공사에 참여하여 시공을 하는 것은 아니며, 정해진 공사기간 내에 시공해야 하는 전문건설업체 직원들은 공사기간 부족을 느끼는 비중이 더 높게 나타날 것으로 예상했다.

근로시간 단축이 고려되지 않은 상황에서도 아파트 공사의 경우 공사기간 부족이 발생하고 있는 것으로 나타났다. 근로시간이 단축되는 상황에서는 현재 책정된 공사기간이 현저히 부족해 질 것이 예상된다.



자료: 산업안전보건연구원(2016), 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구, 안전보건공단.

[그림 3-11] 현재 공사기간의 적정성에 대한 의견

근로시간 단축은 건설근로자뿐만 아니라 기계와 장비 운전자에게도 적용된다. 근로자와 장비의 수급이 원활하지 못하면 공사기간이 지연되는 주요한 요인이 된다. 기계장비와 작업자 요인을 공사기간 지연의 요인으로 지적하는 연구결과도 있다.

노동의존도가 높은 생산방식을 채택하고 있는 건설업에서 노동의 사용을 규제하는 제도 변화는 필연적으로 공사기간이 연장되는 결과가 초래된다. 1주 최대 68시간 근로가 가능하던 상황에서 12시간이 줄어든 52시간이 되면 당연히 공사기간이 연장될 수밖에 없다.

근로시간 단축이 숙련정도와 무관하게 모든 건설근로자를 대상으로 동일한 영향을 미치는 것이 아니라, 숙련자에게 더 큰 영향을 미치게 된다. 건설현장에서 근로일수와 근로시간이 긴 근로자는 숙련자이기 때문인데, 이로 인하여 단순히 시간으로 표시되는 근로시간 감소가 아닌 질적인 측면에서 공사의 연장이 불가피해지는 결과가 초래된다.

〈표 3-33〉 선행연구의 건설공사기간 지연 요인

구분		이시욱 (2013)	정종현 (2010)	박창욱 (2009)	이대업 (2007)	이상범 (2007)	지근창 (2006)	한종관 (2003)	손창백 (2002)
자재	자재불량				●			●	
	자재조달 지연	●	●	●	●				●
	자재활용 계획부족			●				●	
작업자	작업자의 능력	●	●	●	●	●		●	●
	작업자의 동기부여 부족					●			
	작업인원 부족			●	●				
장비	작업자의 근무태도					●			
	장비불량/고장			●	●			●	
	장비숫자/사용시간 부족				●				
	장비제공 시점 지연	●			●		●		●
설계	부적절한 장비				●	●		●	
	설계도서 결함	●		●	●			●	●
	설계변경	●		●	●	●	●		
	설계도서 누락					●			●
관리	설계도서 제공시점 지연	●					●	●	
	재시공						●		
	노무활용계획 부족	●					●	●	
	감독관 허가/승인 지연	●	●			●	●	●	
	공법의 적정성		●	●	●			●	
	감독능력부족 및 관리소홀	●	●		●	●		●	
	다른 공종의 잘못된 시공/계획	●						●	
	안전사고 발생	●	●	●			●	●	
기타	발주자, 설계자, 감리자 간 협의 부족		●					●	
	부정확한 견적					●		●	
	노무 분쟁 및 파업		●					●	
	민원발생		●	●				●	●
기타	관련법규 변경(정부정책 변화)			●			●	●	
	관공서 허가/승인 지연	●			●		●	●	
	기상문제	●	●	●	●	●	●	●	
	협력업체 부도					●		●	

자료: 산업안전보건연구원(2016), 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구, 안전보건공단.

### 3) 공사비 상승

근로시간 단축으로 발생하는 공사비 상승은 두 가지 측면에 의해 나타나게 된다. 첫째, 기존 근로자의 근로시간이 단축됨에 따라 이를 보완하기 위해 추가로 근로자가 필요하게 된다. 둘째, 기존 근로자의 근로시간 단축은 다른

근로자가 보완하지만 공사기간은 연장되게 된다. 이에 따라 직접노무비뿐만 아니라 간접노무비도 늘어나게 된다.

근로시간 단축 제도의 도입 이전에 비해 건설근로자를 사용하는 시간이 단축되는 것은 그만큼의 인력수요가 발생하게 된다. 건설업은 노무비율이 높은 업종이라는 점에서 노무비 증가는 직접적으로 공사원가를 상승시킨다.

〈표 3-34〉하도급자 일반현장 노무비 상승(예시)

구분	직종	월	화	수	목	금	토	일	합계(hr)	인상율	
현재	목수1	10	10	10	10	10	9	9	68		
	목수2	10	10	10	10	10	9	9	68		
	소계								136		
	보통인부1	10	10	10	10	10	9	9	68		
	보통인부2	10	10	10	10	10	9	9	68		
	보통인부3	10	10	10	10	10	9	9	68		
	보통인부4	10	10	10	10	10	9	9	68		
	보통인부5	10	10	10	10	10	9	9	68		
	소계								340		
	합계									100.0%	
52시간 적용	적용 기준	주간: 7시~12시(5hr)+13시~17시(4hr)					토,일: 08:00~16:00(7hr)				
		오후 5시 종료 일일 9시간, 토요일 7시간, 일요일 쉿다운제 운영									
	목수1	9	9	9	9	9	7		52		
	목수2	9	9	9	9	9			45		
	목수3		9	9	7	7	7		39		
	소계								136		
	보통인부1	9	9	9	9	9	7		52		
	보통인부2	9	9	9	9	9	7		52		
	보통인부3	9	9	9	9	9	7		52		
	보통인부4	9	9	9	9	9	7		52		
	보통인부5	9	9	9	9	9	7		52		
	보통인부6	9	9	9	9	9	7		52		
	보통인부7		7	7	7	7			28		
소계								340			
합계									114.3%		

〈표 3-34〉는 일반 공사현장에서 하도급자로 참여하고 있는 철근콘크리트 업종을 등록한 전문건설업자의 근로시간 단축 전후의 근로시간 계획표다. 근로시간에 따라 하도급자는 직접노무비가 산정된다.<sup>22)</sup>

22) 원자료에는 근로시간과 단가가 표시되어 있고 노무비 총액도 명시되어 있으나, 업체의 원가정보에 해당하여 단가와 노무비 총액은 표시하지 않았다.

근로시간 단축 이전에는 매주 월요일부터 일요일까지 일하며, 68시간을 채운 것으로 나타났다. 그러나 근로시간 단축이 적용된 이후에는 근로자가 목수 1명과 보통인부 2명이 추가되고 근로시간이 단축되었다. 총근로시간은 동일하나 근로자가 추가됨에 따라 노무비 14.3%가 상승했다.

〈표 3-35〉도 철근콘크리트 업종을 등록한 전문건설업자가 하도급자로 참여한 도로공사의 터널현장 근로시간표다. 앞서서도 제시한 것처럼 터널공사는 장비의 임차료가 고가여서 장비가동률이 중요하다. 장비가동률이 중요한 요소여서 24시간 공사가 진행되고 교대제 근로가 일반적으로 이루어진다.

터널공사의 경우 주간조와 야간조로 구분되며, 반장 1명과 조장 1명, 보통인부 5명으로 구성된 작업팀은 7명이 팀을 이뤄 공사에 참여했다. 근로시간 단축이 시행된 이후에는 반장과 조장이 1명씩 추가되고, 3교대로 공사가 진행되고 있다. 즉 근로시간 이전 2교대가 3교대 방식으로 변화된 것이다. 이에 따라 직접노무비는 근로시간 단축 이전에 비해 42.9% 증가됐다.

직접노무비 외에도 간접비도 추가된다. 도로터널현장을 기준으로 근로시간 단축 이전에는 현장소장, 공무, 관리, 공사팀장, 토공팀장, 토공팀원, 구조물팀장, 구조물팀원, 터널팀장, 터널팀원(주간), 터널팀원(야간) 등 11명으로 운영하였다.

그러나 근로시간 단축 이후에는 현장소장, 공무, 공무보조, 관리, 공사팀장, 토공팀장, 토공팀원, 추가 토공팀원, 구조물팀장, 구조물팀원, 추가 구조물팀원, 터널팀장, 터널팀원(주간), 터널팀원(야간), 2명의 추가 터널팀원 등 총 16명으로 현장을 운영하여야 한다.

〈표 3-35〉하도급자 터널공사현장 노무비 상승(예시)

구분	직종	월	화	수	목	금	토	일	합계(hr)	가동일수	인상율	
현재	반장1(주간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	반장2(야간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	조장1(주간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	조장2(야간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	소계								280			
	보통인부1(주간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부2(주간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부3(주간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부4(주간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부5(주간)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부6(야)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부7(야)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부8(야)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부9(야)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
	보통인부10(야)	10	10	10	10	10	10	10	70	7		
소계								700				
합 계												
52시간 적용	적용 기준	주, 야간 3교대 운영 (1팀 - 반장1명, 조장 1명, 보통인부 5명)										
		1팀 07:00~16:00(8hr) , 2팀 17:00~24:00 (7hr), 3팀 01:00~06:00 (5hr) - 주간단위 로테이션 근무 조정										
	반장1(1팀)		8	8	8	8	8	8	8	48	6	
	반장2(2팀)	7	7	7	7	7	6	6	47	7		
	반장3(3팀)	13	5	5	5	5	6	6	45	7		
	조장1(1팀)		8	8	8	8	8	8	48	6		
	조장2(2팀)	7	7	7	7	7	6	6	47	7		
	조장3(3팀)	13	5	5	5	5	6	6	45	7		
	소계								280		142.9%	
	보통인부1(1팀)		8	8	8	8	8	8	48	6		
	보통인부2(1팀)		8	8	8	8	8	8	48	6		
	보통인부3(1팀)		8	8	8	8	8	8	48	6		
	보통인부4(1팀)		8	8	8	8	8	8	48	6		
	보통인부5(1팀)		8	8	8	8	8	8	48	6		
	보통인부6(2팀)	7	7	7	7	7	6	6	47	7		
	보통인부7(2팀)	7	7	7	7	7	6	6	47	7		
	보통인부8(2팀)	7	7	7	7	7	6	6	47	7		
	보통인부9(2팀)	7	7	7	7	7	6	6	47	7		
	보통인부10(2팀)	7	7	7	7	7	6	6	47	7		
	보통인부11(3팀)	13	5	5	5	5	6	6	45	7		
보통인부12(3팀)	13	5	5	5	5	6	6	45	7			
보통인부13(3팀)	13	5	5	5	5	6	6	45	7			
보통인부14(3팀)	13	5	5	5	5	6	6	45	7			
보통인부15(3팀)	13	5	5	5	5	6	6	45	7			
소계								700		142.9%		
합 계											142.9%	

사례조사 현장은 근로시간 단축으로 동일한 공사에 5명의 추가인원이 필요하며, 간접노무비로 30.6%의 상승요인이 발생하는 것으로 나타났다. 추가된 공무보조는 주33시간, 추가 토공팀원은 주42시간, 추가 구조물팀원은 주42시간, 2명이 추가된 터널팀원은 각각 주45시간 근로한 것으로 나타났다.

이처럼 근로시간 단축은 추가 고용에 따른 직접노무비와 간접노무비 상승 외에도 근로자 구인과정의 비용도 발생하게 된다. 앞서서도 제시한 것처럼 현장경력이 장기인 근로자 또는 숙련도가 높은 근로자가 일하는 시간이 길었다. 이들 근로자를 대체할 수 있는 근로자를 구인하는 과정에서 거래비용이 발생하게 되는데, 이 비용도 공사비 상승의 요인이 된다.

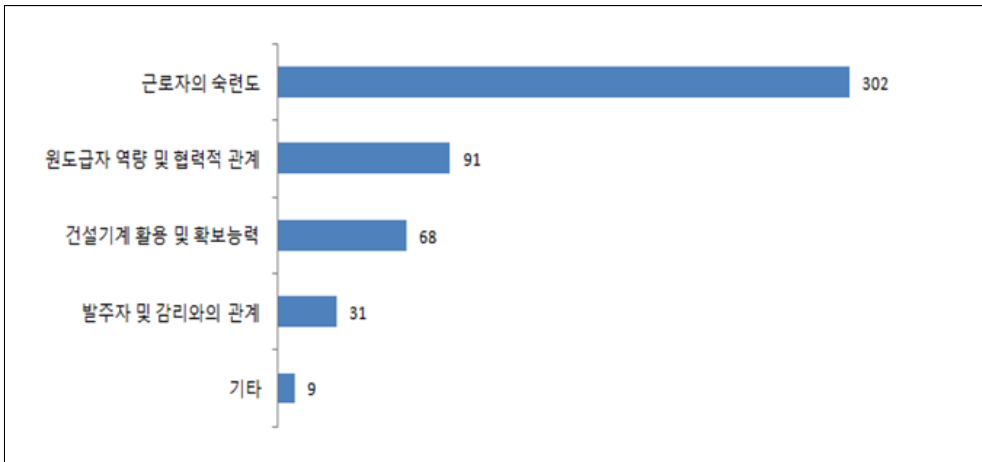
근로시간 단축에 따라 공사기간이 늘어난다는 것은 현장 운영기간이 연장된다는 것을 의미하며, 공사현장 운영에 필요한 모든 비용이 증가하게 된다.

#### 4) 생산성 저하

전술한 것처럼 근로시간 단축은 생산성 증대를 유도한다는 주장이 제기되고 있으나, 오히려 생산성 하락을 유발할 수도 있다는 주장도 있다. 특히 유사한 생산성을 갖고 있는 근로자로의 대체가 원활하게 이루어지지 못하는 경우 생산성 하락이 나타날 가능성은 크다.

건설업은 근로자가 제공하는 노동의 질(質)을 감안하면 생산성 하락의 요인이 될 수 있다. 노동의존도가 강한 생산방식을 채택하고 있고, 생산되는 각각의 건축물·구조물이 개별성이 매우 강한 것이 건설업이다. 이로 인하여 기계화 및 자동화가 어렵다는 것은 전술한 바와 같다. 따라서 근로자의 숙련도가 생산성에 직접적으로 영향을 미치는 업종이 건설업이다.

건설근로자의 취업은 인맥을 통해서 이루어지는 비중이 가장 높다. 그리고 인맥을 통한 취업과정에서 중요한 요소는 근로자가 보유하고 있는 숙련도이다. 실제로 숙련도가 높은 근로자의 근로일수가 많다.



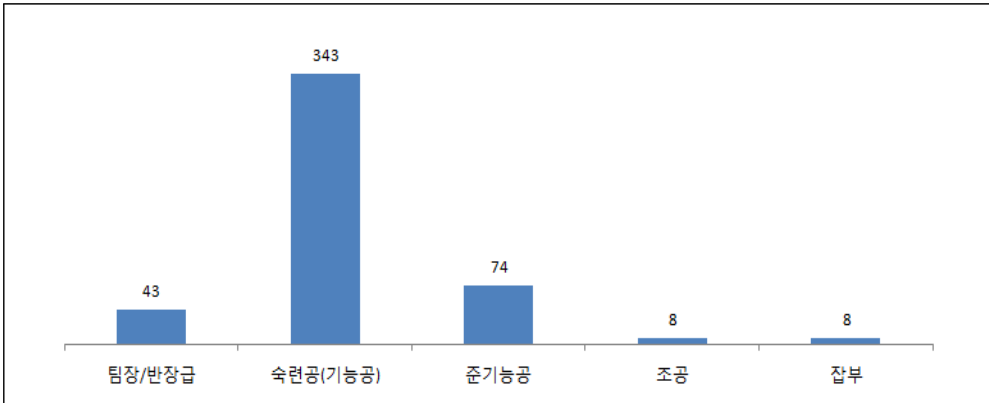
주: 설문조사는 2016년 7월 29일부터 8월 12일까지 2주에 걸쳐 진행되었음.

자료: 박광배·김태준(2017), 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원.

[그림 3-12] 전문건설업자의 생산성 영향요인

이런 상황은 개별 현장에서 상대적으로 근로일수가 긴 숙련근로자의 일할 수 있는 기회가 제약되는 것이다. 따라서 근로시간 단축이 생산성 제고로 연계되기 위해서는 동일한 숙련도를 보유하고 있어서 생산성을 향상시킬 수 있는 근로자 풀(pool)이 충분해야 하고, 이들을 활용하는 과정에서 거래비용(transaction cost)이 없어야 한다.

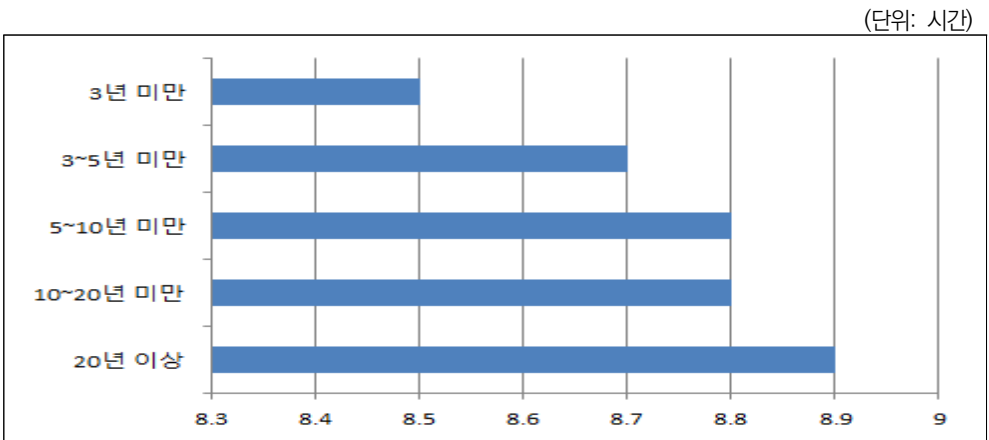
그런데 숙련된 건설근로자를 거래비용 없이 구인하는 것이 어려운 것이 현실이다. 따라서 현재 현장에서 일하는 숙련 근로자의 일자리를 저숙련 근로자가 대체하는 상황이 발생할 수밖에 없다. 이런 상황은 근로시간 단축이 건설업에서 생산성 제고를 유도하기 어렵다는 것을 알 수 있게 한다.



주: 설문조사는 2016년 7월 29일부터 8월 12일까지 2주에 걸쳐 진행되었음.

자료: 박광배·김태준(2017), 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원

[그림 3-13] 전문건설업자가 필요로 하는 기능수준



자료: 건설근로자공제회, 2015건설근로자 종합실태조사.

[그림 3-14] 건설근로자 경력별 하루 평균 근로시간(2015년 기준)

도로공사나 철도공사 시 터널공사를 하는 경우가 있는데, 터널공사에 필요한 장비는 임차가 쉽지 않다. 또한 임차비용도 높다. 따라서 장비의 가동률을 높여야만 채산성이 확보될 수 있고, 장비 가동률을 높이기 위해서는 철야로 공사가 진행되는 경우가 있는데, 이 때 2조 2교대 작업을 하는 경우가 많다. 또한 콘크리트 타설 시에도 품질확보를 위해서 연속적인 작업이 진행

되는 경우가 있다. 콘크리트를 연속해서 타설해야 하는 상황이 있는데, 이 경우에는 초과 근로가 발생하거나 교대제로 작업이 진행되게 된다.

이런 상황들은 공사 중 불가피하게 발생하게 되고, 원도급자의 공사진행 계획상 필요에 따라 발생되기도 한다. 근로시간 단축으로 인하여 해당 공사에 참여하는 근로자 구인에 어려움이 예상된다. 근로시간 단축 이전에 비해 신규로 근로자를 구인해야 하고, 숙련도가 유사한 근로자를 구인해야 생산성이 확보될 수 있다. 이런 과정이 원활하게 이루어지지 못하면 생산성에 부정적인 영향이 초래된다.

〈표 3-36〉 산업별 교대제 근로 현황

(단위: %)

구분	교대제 실시	교대제 형태						
		2조 격일제	2조 2교대	3조 3교대	3조 2교대	4조 3교대	4조 2교대	기타
전체	15.2	12.4	63.5	12.8	3.1	3.7	0.4	4.2
광업	13.0	27.5	45.7	22.5	0	4.4	0	0
제조업	22.0	1.7	77.0	12.3	2.9	4.1	0.1	1.9
건설업	1.3	0	91.0	0	0.8	8.1	0	0
운수업	35.7	19.9	63.7	3.1	2.6	1.1	0	9.7

자료: 고용노동부(2014), 장시간근로 주요 업종 기업 대상 근로시간 운영실태 패널조사, 한국노동연구원.

## 5) 거래비용 증가

계약이행을 위해 생산활동이 이루어지는 건설업은 고정된 생산시설이 없다. 목적물이 사용되는 공간이 생산활동 장소이므로 필연적으로 이동을 하게 된다. 건설근로자 고용의 중요한 특성이 이동성인 것도 이런 이유 때문이다.

건설근로자들은 동일한 현장에서 일하는 기간이 비교적 단기라고 할 수 있다. 2~3개월이 가장 큰 것으로 나타나고 있고, 숙련자는 상대적으로 동일한 현장에서 노동을 제공하는 기간이 긴 것으로 나타난다. 2~3개월마다 현장을 찾아 이동해야 한다. 또한 건설업자도 같은 주기로 건설근로자와 고용계약을 해야 한다.

이 과정에서 소요되는 비용을 거래비용이라고 할 수 있는데, 건설업자는 생산성이 담보되는 숙련자를 원하게 된다. 숙련자를 탐색하고 고용하는데 금전적·비금전적 비용이 수반된다. 건설근로자도 동일하다. 자신이 보유한 기능을 제공할 수 있고, 보다 좋은 일자리를 찾는 과정에서 금전적·비금전적 비용이 투입된다.

근로시간 단축은 한 명의 건설근로자가 동일한 현장에 종사할 수 시간이 짧아지는 것이다. 제도 시행이전 최장 근로시간이 68시간에서 52시간 12시간이 줄어들게 되는데, 감소하는 근로시간은 다른 근로자에 의해 대체되어야 한다. 특히 건설근로자를 대상으로 하는 구인 및 구직체계가 미흡한 상황에서는 거래비용이 더 많아질 수밖에 없다.

〈표 3-37〉 2017년 동일 현장에서 평균 고용기간 1

건설근로자공제회		구분	한국노총	
빈도	비중		빈도	비중
337	100.0	합계	56	100.0
64	19.0	1개월 미만	4	7.1
43	12.8	1~2개월 미만	8	14.3
57	16.9	2~3개월 미만	18	32.1
35	10.4	3~4개월 미만	15	26.8
29	8.6	4~5개월 미만	3	5.4
25	7.4	5~6개월 미만	4	7.1
25	7.4	6~7개월 미만	1	1.8
22	6.5	7~8개월 미만	2	3.6
14	4.2	8~9개월 미만	-	-
23	6.8	10개월 이상	1	1.8

자료: 건설근로자공제회, 직종별 표준근로계약서 개발·보급, 대한건설정책연구원.

〈표 3-38〉 2017년 동일 현장에서 평균 고용기간 2

구분	사례수	1개월 미만	1~2개월 미만	2~3개월 미만	3~4개월 미만	4~5개월 미만	5~6개월 미만	6~7개월 미만	7~8개월 미만	
전체	307	15.6	12.1	18.2	8.5	5.9	7.5	7.5	24.8	
현장 경력	1년	48	16.7	16.7	18.8	8.3	2.1	8.3	6.3	22.9
	2년	32	18.8	12.5	21.9	9.4	6.3	6.3	6.3	18.8
	3~5년	78	12.8	9.0	19.2	11.5	7.7	9.0	9.0	21.8
	6~10년 미만	24	20.8	16.7	16.7	0.0	8.3	0.0	8.3	29.2
	10~15년 미만	43	9.3	11.6	16.3	4.7	9.3	9.3	11.6	27.9
	15~20년 미만	19	10.5	0.0	15.8	5.3	0.0	10.5	15.8	42.1
	20~25년 미만	30	16.7	16.7	13.3	3.3	10.0	13.3	0.0	26.7
	25년 이상	33	24.2	12.1	21.2	18.2	0.0	0.0	3.0	21.2
숙련도	숙련공	199	11.1	12.1	18.6	7.5	5.0	8.5	9.5	27.6
	미숙련공	108	24.1	12.0	17.6	10.2	7.4	5.6	3.7	19.4

자료: 건설근로자공제회, 직종별 표준근로계약서 개발·보급, 대한건설정책연구원.

## 6) 근로소득 감소

건설근로자는 대부분 임시·일용직 형태이므로 비정규직에 포함된다. 건설업에 종사하는 비정규직은 전체 산업 중 임금수준이 높은 편에 속한다. 한 달 평균 근로일수와 근로시간 기준을 감안하면 더욱 그렇다.

〈표 3-39〉에 제시되어 있는 근로일수당 평균 7.87시간 근로한 것으로 볼 수 있다. 그러나 건설공사는 근로를 제한하는 요인이 많아 근로일마다 규칙적인 근로시간이 확보되는 것은 아니다. 공사진행이 가능한 시기에는 초과근로 등이 발생한다. 또한 공사 진행일정에 맞춰 근로시간이 연장되는 일도 많다. 이런 점들을 감안하면 근로시간 단축으로 인해 1주 최대 근로시간이 52시간으로 제한되면 주 단위의 근로일수와 근로시간은 감소될 가능성이 크다.

매월 정액의 급여를 받는 구조가 아닌 건설근로자는 근로일수에 따라 급여가 변하게 되는데, 주 단위 근로시간 및 근로일수의 감소는 근로소득을 낮추는 결과를 초래하게 된다.

〈표 3-39〉 산업별 종사상지위별 근로시간 및 임금액(2017년 기준)

(단위: 천원)

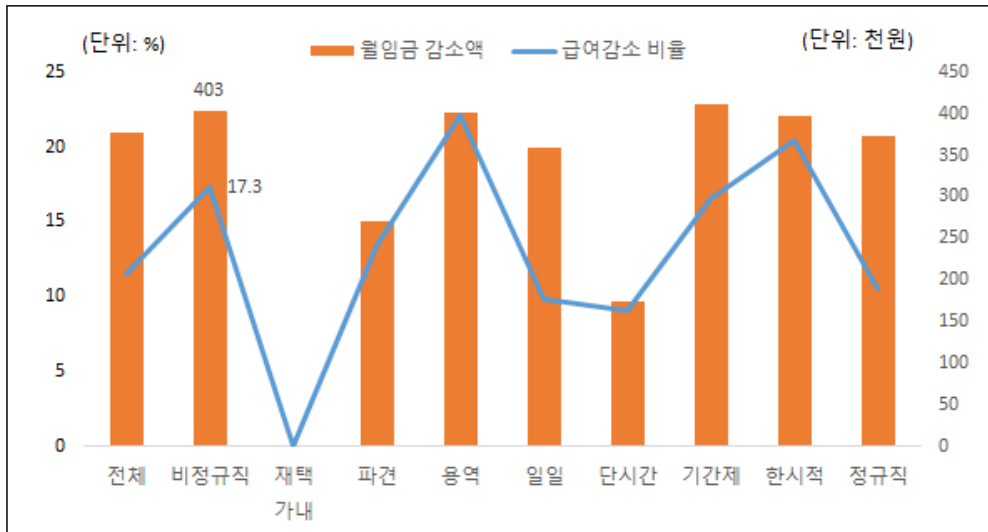
구분		총근로일수	총근로시간	월임금
전산업	전체	20.8	168.5	2,896
	정규직	21.9	183.1	3,363
	비정규직	17.4	125.1	1,506
제조업	전체	21.9	188.8	3,422
	정규직	22.2	191.3	3,609
	비정규직	19.6	168.1	1,677
건설업	전체	17.8	143.5	2,621
	정규직	21.8	177.4	3,185
	<b>비정규직</b>	<b>13.5</b>	<b>106.2</b>	<b>2,000</b>

자료: 고용노동부, 2017 고용형태별 근로실태조사.

국회예산정책처의 연구결과에 의하면 연장근로시간 제한은 정규직 근로자에 비해 비정규직의 급여감소를 더 크게 하는 것으로 분석되었다. 정규직의 급여감소비율은 10.5%, 비정규직은 11.5%가 될 것으로 예상되었다. 또한

월평균 임금 감소액은 정규직이 373천원, 비정규직은 403천원이 될 것으로 분석되었다. 이처럼 근로시간 단축의 여파는 비정규직 근로자에게 부정적인 영향이 크게 나타나게 되는 것으로 판단된다. 이는 비정규직 근로자의 근로 조건이 정규직 근로자에 불리하기 때문이라고 할 수 있다.

이런 결과는 대부분이 임시·일용직으로 고용돼 있는 건설근로자에게도 적용되는 결과라고 할 수 있다. 또한 건설근로자들 중에서도 현장경력이 길고 숙련도가 높은 근로자의 급여감소와 월평균임금 감소액이 클 것으로 예상된다. 숙련자의 근로일수와 근로시간이 길어서 근로시간 단축의 영향이 보다 크기 때문이다.



자료: 국회예산정책처(2018), nabo 산업동향 & 이슈, 2018년 2월호.

[그림 3-15] 연장근로시간 제한에 따른 급여감소 비율 및 월평균 임금 감소액

### 7) 숙련근로자 구인난 심화

건설근로자는 주당 총근로시간과 월평균 총근로시간이 전체 산업의 평균에 비해 짧다. 전문·사무직은 전체 산업의 전문·사무직보다 짧으나, 차이가 크지 않았다.

반면 생산직 종사자의 근로시간은 전체 산업의 생산직에 비해 짧을 뿐만 아니라 시간의 차이도 전문·사무직에 비해 크다.

다른 조사에서도 건설근로자의 근로시간과 근로일수가 짧은 것으로 나타났다. 대부분의 건설근로자의 고용형태는 임시·일용직이다. 비정규직이라고 할 수 있는데, 건설업 종사자 중 비정규직은 2017년을 기준으로 1개월 평균 13.5일 근로한 것으로 나타났다. 제조업을 비롯한 전체 산업의 평균에 비해 짧다. 또한 건설업 종사자 중 정규직에 비해서도 짧는데, 정규직 대비 비정규직의 1개월의 평균 근로시간은 61.9%에 불과한 것으로 조사되었다. 비정규직의 1개월 총근로시간은 정규직의 59.8%에 불과했다. 즉 건설업에 종사하는 비정규직은 근로일수에 비해 근로시간이 더 적은 것으로 나타났다.

〈표 3-40〉 산업별 근로시간

(단위: 시간)

구분	주당 총근로시간			
	전체	전문·사무직	생산직	서비스·판매직
전체	46.19	45.81	49.39	43.98
제조업	49.47	48.40	50.27	46.52
비제조업	44.46	44.44	46.24	43.36
건설업	45.64	45.67	47.53	44.19
구분	월평균 총근로시간			
	전체	전문·사무직	생산직	서비스·판매직
전체	200.6	198.9	214.5	191.0
제조업	214.9	210.2	218.3	202.0
비제조업	193.1	193.0	200.8	188.3
건설업	198.2	198.4	206.4	191.9

주: 1. 제조업은 경공업, 화학공업, 금속·자동차, 전기·전자·정밀.

2. 비제조업에는 전기·가스·수도업, 건설업, 개인서비스업, 유통서비스업, 사업서비스업, 사회서비스업이 포함됨.

자료: 김기민, 사업체의 근로시간 실태 현황-「2015년 사업체패널조사」의 근로시간 설문을 활용하여-, 패 널브리프 제17호(2019-01), 한국노동연구원.

건설업 종사자의 근로시간이 길지 않은 것으로 나타나지만, 근로시간 단축의 영향력은 크다. 건설업은 외부의 노출된 공간에서 생산활동이 이루어지기 때문에 가능한 시기와 그렇지 못한 시기가 반복적으로 나타난다. 생산이 가능한 기간에 집중적인 노동투입이 이루어지고 있어 생산활동이 가능한 시기에는 근로시간이 짧지 않다.

건설공사 현장에서 노무를 제공하는 근로자는 숙련도에 따라 근로일수의 차이가 발생한다. 숙련도가 높아서 생산성을 확보할 수 있는 근로자는 일할 수 있는 기회가 더 많다. 반대로 저숙련 근로자는 일할 수 있는 기회가 제한되게 된다.

최근 건설현장은 근로자가 부족한 상황이다. 3D 업종의 이미지가 강해서 입직이 정체되고 있다. 기존 근로자들은 고령화되고 있다. 이로 인하여 숙련 근로자는 초과수요 현상이 지속되고 있다.

근로시간 단축은 상대적으로 고숙련 근로자에게 더 큰 영향을 미치게 된다. 숙련자일수록 월평균 근로시간이 더 많다. 또한 숙련자일수록 하루 평균 근로시간도 더 길다.

건설업자는 생산성이 담보되는 숙련근로자를 선호할 수밖에 없다. 그리고 숙련근로자는 일정한 현장경력을 필요로 한다. 건설근로자의 숙련도는 현장에서 생산활동 과정에서 이루어지기 때문이다.

이처럼 숙련 건설근로자가 되기 위해서는 현장경력이라는 시간이 필요하며, 현재도 숙련근로자에 대한 초과수요 상황이다. 이렇게 볼 때 근로시간 단축은 숙련 근로자의 초과수요 현상을 더욱 가중시키는 결과를 초래할 것으로 판단된다.

〈표 3-41〉 2016년과 2017년 숙련별 월평균 근로시간

(단위: 개, %)

구분		사례수	10일 미만	10~20일 미만	20일~25일 미만	25일 이상	평균(일)
2016년	평균	307	2.9	17.9	39.1	40.1	21.3
	숙련공	199	0.5	17.6	39.7	42.2	21.7
	미숙련공	108	7.4	18.5	38.0	36.1	20.5
2017년	평균	307	6.5	19.5	34.9	39.1	20.3
	숙련공	199	2.5	20.1	36.2	41.2	21.0
	미숙련공	108	13.9	18.5	32.4	35.2	18.9

자료: 건설근로자공제회, 직종별 표준근로계약서 개발·보급, 대한건설정책연구원.

〈표 3-42〉 숙련공 판단기준 경력(전문건설업자 응답)

(단위: 개, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
계	1,128 (100.0)	937 (100.0)	493 (100.0)	715 (100.0)	674 (100.0)	784 (100.0)	583 (100.0)	680 (100.0)
1-2년	38 (3.4)	38 (4.1)	24 (4.9)	22 (3.1)	22 (3.3)	23 (2.9)	24 (4.1)	26 (3.8)
2-3년	93 (8.2)	85 (9.1)	35 (7.1)	52 (7.3)	40 (5.9)	47 (6.0)	43 (7.4)	43 (6.3)
3-5년	330 (29.3)	256 (27.3)	120 (24.3)	200 (28.0)	175 (26.0)	201 (25.6)	166 (28.5)	194 (28.5)
5-10년	448 (39.7)	362 (38.6)	188 (38.1)	273 (38.2)	271 (40.2)	307 (39.2)	214 (36.7)	266 (39.1)
10년 이상	219 (19.4)	196 (20.9)	126 (25.6)	168 (23.5)	166 (24.6)	206 (26.3)	136 (23.3)	151 (22.2)

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원



## 1. 근로시간 단축의 대응방안

선행연구에 의하면 2017년 기준으로 주52시간을 초과하는 근로자는 98.4만명이며 건설업 종사자는 2.7만명 수준이었다(〈표. 4-1〉 참조). 건설업의 기능직근로자는 8천명이 2017년 기준으로 주52시간 이상 근로를 하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-1〉 산업·직업대분류별 주52시간 초과 노동자 수(2017년 기준)

(단위: 천명)

구분	관리자	전문가	사무직	서비스직	판매직	농림어업숙련직	기능직	장치기계조작조립	단순노무직	전직업
광업	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
제조업	2	24	58	1	6	0	74	357	65	587
전기가스증기수도사업	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
하수폐기물처리원료재생활환경복원업	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6
건설업	0	8	6	0	0	0	9	3	1	27
도매소매업	0	8	17	1	32	0	3	9	17	87
운수업	0	0	2	0	1	0	0	4	5	12
숙박음식점업	0	0	4	42	3	0	2	1	16	68
출판영상방송통신정보서비스업	0	8	1	0	1	0	1	0	0	11
금융보험업	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
부동산임대업	0	0	1	1	0	0	4	15	45	66
전문과학기술서비스업	0	8	3	0	0	0	1	2	1	15
사업시설관리사업지원서비스업	0	1	3	8	0	1	5	17	26	61
교육서비스업	0	3	1	0	0	0	0	0	2	6
보건업사회복지서비스업	0	4	0	4	0	0	0	0	0	8
예술스포츠여가서비스업	0	1	2	2	0	1	0	1	2	9
협회단체수리기타개인서비스업	0	1	2	3	0	0	6	2	2	16
전체 산업	2	67	101	62	43	2	106	416	185	984

자료: 정책기획위원회(2018), 노동시간 단축에 따른 고용효과와 정책지원 방안에서 재인용.

또한 같은 선행연구에서 2018년 1월부터 9월까지의 경제활동인구조사를 활용하여 주52시간 초과근로자를 추정하였는데, 전체 근로자 2,002만명 중 12.2%인 244만명이었다. 산업별로는 제조업 48만명, 숙박음식점업 21만명, 도소매업 18만명의 순이었다. 다음이 건설업이며, 15만명 수준으로 전체 건설업 종사자 대비 11.5% 수준이었다.

건설업 종사자의 주52시간 이상 근로 비중은 높은 수준이라고 할 수 있고, 50인 이상 300인 미만 중소기업을 대상으로 제도가 적용되면 많은 혼란이 있을 것으로 판단된다.

이런 상황을 감안하면 근로시간 단축에 대한 건설업의 효과적인 대응방안 모색이 필요하다. 특히 현재의 업역구조에서 시공을 담당하는 전문건설업자는 건설근로자의 사용자에게 해당하므로 그 필요성이 더욱 크고 시급하다.

근로시간 단축의 시행에 적응하기 위해서는 현재의 근로기준법 하에서 활용할 수 있는 제도의 개선을 모색하는 방법이 가장 실효적이다. 현재의 근로기준법 등 근로관계를 규율하는 법령은 건설업 종사자에게 적용되는데 다소의 걸림돌이 있는 것으로 판단된다. 그리고 이런 측면에서는 현재의 근로기준법에서 규정하고 있지 않으나, 건설업의 생산특성과 건설업 종사자의 고용 및 업무특성이 반영된 대응방안을 제안할 수 있을 것으로 판단된다.

2018년 10월 한국경영자총협회도 근로시간 단축에 따른 경제계의 건의사항을 정부에 제출한 바 있다. 이 건의에서는 유연근무제 활성화, 직무특성이 반영된 근로시간제 마련, 근로시간의 장단이 아닌 성과중심의 다양성 확보 등이 포함되어 있다.

## **1) 현행 근로기준법의 제도를 활용한 대응방안**

### **(1) 유연근로제 활용**

고용노동부가 주52시간 보완대책을 준비하는 과정에서 법·제도 개선사항

을 조사한 결과 유연근로제 요건 완화가 42.4%를 차지한 것으로 조사되었다. 사업주들이 가장 선호하는 보완수단이라고 할 수 있다. 근로시간 단축을 대비하는 사업주로서는 현재 상황에서 선택할 수 있는 가장 효과적인 수단이라고 할 수 있다.<sup>23)</sup>

근로기준법은 유연근로제의 형태로 탄력근로제와 선택근로제, 사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로제 등을 명시적으로 규정하고 있다. 유연근로제는 근로기준법에 요건이 명시돼 있을 뿐만 아니라 운영 시에도 법에서 정하고 있는 1주의 근로시간을 초과하지 못하도록 엄격하게 운영되고 있다.

〈표 4-2〉 유연근로제 주요 내용 및 법적 근거

구분	주요 내용	법적 근거
탄력적 근로시간제	3개월 이내의 평균 1주 근로시간이 법정 근로시간(52시간)을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 배분	법 제51조
선택적 근로시간제	취업규칙에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 1개월 이내 정산기간 평균하여 1주간의 근로시간이 1주40시간 초과하지 않는 범위에서 1일 8시간을 초과하여 근로 가능	법 제52조
간주근로시간제	사업장 밖 근무로 근무시간을 측정하기 어려운 경우 사전에 정한 시간만큼 근무한 것으로 간주	법 제58조 제 1항, 제2항
재량근로시간제	법으로 정한 특정 업무에 대해 실제 근무시간에 관계 없이 사전에 정한 시간만큼 근무한 것으로 간주	법 제58조 제 3항

유연근로제 중 근로자대표와의 서면합의가 필요한 경우는 3개월 단위 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 보상휴가제, 사업장 밖 간주근로시간제 등이다.

23) 현행 근로기준법 체계에서 선택할 수 있는 수단은 매우 제한적이라고 할 수 있다. 제한적인 수단들 가운데 유연근로제 요건 완화가 선택된 것으로 이해할 수 있다. 한편 중소기업중앙회가 중소기업을 대상으로 2017년과 2018년 설문조사 한 결과에 의하면 정부의 지원정책으로 가장 선호되는 것은 신규 채용에 대한 인건비 지원과 기존 근로자 임금 감소분 일부 보전으로 나타났다.

근로자대표는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 없는 경우는 근로자 과반수를 대표하는 자가 된다. 여기서 근로자 과반수는 유연근로시간제 도입 당시 근로자수를 기준으로 한다.

합의는 반드시 서면으로 이루어져야 한다. 그리고 근로자대표와 사용자 간 서면합의가 이루어지면 개별근로자의 동의는 불필요하다.

과반수로 조직된 노동조합이 없을 때는 근로자대표를 선정하는 경우는 근로시간제도에 대한 대표권을 행사한다는 것을 근로자에게 주지시킨 상태에서 근로자의 의사를 모아 선정해야 된다. 근로자대표는 사업 또는 사업장 단위로 선정하며, 동일 사업 또는 사업장 내의 일부 부서만 적용되는 경우도 포함된다.

그런데 건설업과 관련하여서는 근로자대표와의 서면합의에 어려움이 있을 수밖에 없다. 사업장별로 근로를 제공하는 건설근로자는 노조에 가입되어 있지 않은 경우가 대부분이다. 따라서 근로자대표를 선정하여 서면합의를 하여야 하나, 근로자대표를 선출할 수 있는 여건과 환경도 아니라고 할 수 있다.

이런 건설업의 상황을 고려하면 2주를 초과하는 탄력적 근로시간제 운영 시 근로자대표와의 서면합의가 아닌 취업규칙을 통해서 할 수 있는 방안이 필요하다고 할 수 있다.

### ① 탄력적 근로시간제

한국은 탄력적 근로시간제를 근로기준법에 명시하면서 취업규칙에 의해 2주 단위, 근로자대표와의 서면합의를 통해서는 3개월 단위에서 운영할 수 있도록 하고 있다. 이 경우에도 하루의 최대 근로시간과 주당 근로시간의 상한선을 설정하고 있고, 임금보전방안 강구 등도 규정되어 있다. 근로기준법의 강행규범적인 성격을 감안하면 매우 엄격하게 운영되고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-3〉 탄력적 근로시간제

구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제
내용	2주 이내 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정 주에 40시간 특정일에 8시간을 초과하여 근로 가능	3개월 이내 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정 주에 40시간 특정일에 8시간을 초과하여 근로 가능
조건	취업규칙 특정 주 48시간을 초과하지 못함	근로자대표와의 서면 합의 특정 주 52시간, 특정일 12시간 초과하지 못함
주당 최장 근로시간	연장근로: 1주 12시간 까지 가능 주52시간 적용 이후: 48h + 12h = 60h	연장근로: 1주 12시간까지 가능 주52시간 적용 이후: 52h + 12h = 64h

자료: 고용노동부(2018), 유연 근로시간제 가이드.

한국의 탄력적 근로시간제는 선진국과 비교할 때 매우 짧은 수준이라고 할 수 있다. 최대 3개월이지만, 미국, 일본, 프랑스 등은 1년, 독일도 6개월을 단위로 탄력적 근로제를 운영하고 있다.

〈표 4-4〉 탄력적 근로시간제 최대 단위기간

구분	한국	미국	일본	프랑스	독일
기간	3개월	1년(52주)	1년	1년	6개월

자료: 노민선, 국내외 근로시간 단축 지원현황 및 정책과제, 중소기업연구원

탄력적 근로시간제는 근로기준법에서 허용하고 있는 유연근로제 중 기업들이 가장 선호하는 유형<sup>24)</sup>이면서 실제로도 활용도<sup>25)</sup>가 가장 높은 제도라고 할 수 있다.

- 24) 고용노동부가 2019년 12월 11일 주52시간제 보완대책으로 발표한 자료에 의하면 중소기업은 탄력근로제를 유연근로제 유형 가운데 가장 선호하는 것으로 나타났다. 주52시간제 대책으로 유연근로제 도입을 준비 중인 기업은 45.6%였고, 이 중 78.7%의 기업이 탄력근로제를 도입할 계획인 것으로 나타났다. 다음으로는 선택근로제가 41.2%, 사업장 밖 간주근로시간제가 16.5%, 재량근로제 11.0% 순으로 나타났다.
- 25) 실제 유연근로제를 활용하고 있는 기업들 중 탄력근로제를 활용하는 비중은 22.9%로 나타났다. 이밖에 선택적 근로시간제 12.5%, 사업장 밖 간주근로제 6.5%, 재량근로제 2.9% 순이었다.

아파트현장을 운영하는 원도급업체는 근로시간 단축에 대비해 2주를 단위 기간으로 탄력적 근로시간제 운영을 하고 있는 것으로 파악되었다. <표 4-5>에서 제시하고 있는 바에 의하면 1주는 52시간을 초과한 근로(56.5시간), 2주째는 47.5시간 근로로 계획을 수립하여 시행하였다.

〈표 4-5〉 아파트현장 원도급자 근로시간 단축 대응방안

구분		월	화	수	목	금	토	일	주시간	계
1주차	기본	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간		휴무	40시간	56.5시간
	연장	1.5시간	1.5시간	1.5시간	1.5시간	1.5시간	9시간	휴무	16.5시간	
2주차	기본	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	휴무	휴무	40시간	47.5시간
	연장	1.5시간	1.5시간	1.5시간	1.5시간	1.5시간	휴무	휴무	7.5시간	
계										104시간

〈표 4-6〉 철도공사현장 하도급자 근로시간 단축 대응방안

		현행						
1주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	×	9 hr	=	45 hr		
	토요일	1 일	×	9 hr	=	9 hr		
	일요일	1 일	×	9 hr	=	9 hr		
<b>계</b>		<b>7 일</b>	·	·	·	<b>63 hr</b>		
2주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	×	9 hr	=	45 hr		
	토요일	1 일	×	9 hr	=	9 hr		
	일요일	·	×	9 hr	=	0 hr		
<b>계</b>		<b>6 일</b>	·	·	·	<b>54 hr</b>		
		근로시간 단축 적용 시						
1주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	×	8 hr	=	40 hr		
	토요일	1 일	×	8 hr	=	8 hr		
	일요일	1 일	×	8 hr	=	8 hr		
<b>계</b>		<b>7 일</b>	·	·	·	<b>56 hr</b>		
2주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	×	8 hr	=	40 hr		
	토요일	1 일	×	8 hr	=	8 hr		
	일요일	·	×	0 hr	=	0 hr		
<b>계</b>		<b>6 일</b>	·	·	·	<b>48 hr</b>		

철도공사에 하도급자로 참여하고 있는 전문건설업자도 2주를 단위로 탄력적 근로시간제 적용을 시도하고 있는 것으로 파악되었다. 근로시간 단축 이전 주별로 각각 63시간과 54시간 공사를 진행하였으나, 근로시간 단축 이후

에는 2주를 단위로 한 주는 56시간, 다른 한 주는 48시간 공사진행 계획을 수립하여 시행하고 있었다.

현행 근로기준법 규정대로 취업규칙에 의해 2주 단위의 탄력적 근로시간제 활용을 모색하고 있고, 일부는 시행하고 있는 것으로 파악되었다.

그러나 2주 단위의 탄력적 근로시간제는 장마철이나 태풍, 겨울철 등 공사진행이 어려운 시기가 있어 제한적인 운영만 가능하다고 할 수 있다.

건설업은 취업규칙으로 현재보다 긴 기간을 단위로 탄력적 근로시간제를 운영할 수 있는 제도개선이 필요하다. 임시·일용직 근로자가 대부분인 상황에서 근로자대표와 서면합의에 의한 탄력적 근로시간제 운영은 실효성이 높지 않다. 근로자대표를 선출할 수 있는 방법이 모호하기 때문이다. 따라서 취업규칙으로 탄력적 근로시간제 단위기간을 확대할 수 있어야 하거나 고용계약 시 개별적으로 탄력적 근로시간제의 단위 기간을 확대하는 것이 필요한 것으로 판단된다.

## ② 선택적 근로시간제

선택적 근로시간제는 근로기준법 제52조에서 규정하고 있다. 1월 이내의 단위로 정해진 총근로시간 범위 내에서 업무 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정하는 제도이다.

근로자는 1주 40시간 1일 8시간의 근로시간 제한 없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 근로할 수 있다. 취업규칙에 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡긴다는 내용이 기재되어야 하며, 구체적인 시행방법에 대해서는 근로자대표와 서면합의가 이루어져야 한다.

선택적 근로시간제 활용이 가능한 업종 또는 직무는 근로일 및 근로시간에 따라 업무량 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 경우이며, 주로 소프트웨어 개발, 사무관리, 연구, 디자인, 설계 등이라고 할 수 있다.

### ③ 기타의 제도

근로기준법에는 유연근로제의 형태로 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 이외의 제도로는 사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로 시간제(법 제58조 제3항) 등이 명시적으로 규정돼 있다.

사업장 밖 간주근로시간제는 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제적으로 산정하기 어려운 경우에 실제 근로한 시간과 관계없이 노사가 서면으로 합의한 시간을 근로시간으로 간주하는 제도이다. 도입요건은 사업장 밖의 근로여야 하며, 근로시간 산정이 어려워야 한다.

재량근로 시간제는 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도이다. 요건은 근로기준법 시행령에서 정하고 있는 업무여야 하고 업무의 수행방법을 근로자의 재량에 맡긴다는 내용, 그리고 근로시간의 산정은 서면 합의에 정하는 바에 따른다는 내용이 포함되어야 한다.

재량근로 시간제 적용은 근로기준법 시행령 제31조에서 규정한 업무에 한정되는데, 신상품·신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무, 정보처리시스템의 설계 또는 분석업무, 신문이나 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 편성업무, 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안업무, 방송프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독업무, 그밖에 고용노동부장관이 정하는 업무에는 회계·법률사건·납세·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행하는 업무 등이다.

사업장 밖 간주근로시간제와 재량근로 시간제는 건설업 종사자를 대상으로는 적용하기 어려운 제도라고 할 수 있다. 따라서 이들 제도의 활용 방법에 대해서는 구체적인 검토의 필요성이 크지 않다고 할 수 있다.

## (2) 특별연장근로제도 활용

근로기준법 제53조는 연장근로의 제한을 규정하고 있는 조항이다. 제3항은 특별연장근로를 규정하고 있다. 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업주는 1주 12시간의 연장근로에 더하여 1주간에 8시간을 초과하지 않는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. 특별연장근로를 위해서는 1주 12시간의 연장근로를 초과하여 특별연장근로가 필요한 사유 및 기간과 대상 근로자의 범위에 대하여 근로자대표와 서면합의가 이루어져야만 가능하다. 제3항은 2018년 3월 20일 신설되었으며, 근로시간 단축이 적용되는 30인 미만 영세사업자의 부담을 완화하기 위한 목적이라고 할 수 있다. 제3항의 특별연장근로제도는 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 30인 미만 사업장에만 한시적으로 적용된다.

제4항의 특별연장근로는 사용자에게 특별한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 인가<sup>26)</sup>와 근로자의 동의를 받아 1주 12시간의 연장근로시간에 더해 특별연장근로가 가능하다.

제53조 제4항의 특별연장근로에 관해서는 시행규칙 제9조 제2항에서 명시하고 있다. 특별연장근로의 인가 또는 승인은 해당 사업 또는 사업장에서 자연재해와 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우로 한정하고 있다.

현재 제53조 제4항의 특별연장근로의 인가 또는 승인이 매우 한정적으로 활용되고 있다. 정부는 근로시간 단축의 정착을 위한 보완대책(2019년 12월 11일 발표)에서 ‘특별한 사정’을 폭넓게 인정<sup>27)</sup>한다는 계획을 발표했다. 이에 따르면 인명보호 및 안전 확보를 위하여 필요한 때, 시설·설비의 갑작스러운 장애·고장 등 돌발적 상황에 긴급 대처가 필요한 경우, 통상적이지 않

---

26) 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.

27) 현장 간담회에서 파악된 애로사항과 외국의 사례를 종합적으로 고려하여 확대방안이 마련되었다.

은 업무량의 대폭적인 증가가 발생하고 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되는 경우, 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 연구개발 등으로 사유를 확대하기로 했다.

## 2) 건설업 특성 반영된 대응방안

2019년 12월 11일 관계부처 합동으로 50인 이상 300인 미만 주52시간제 안착을 위한 보완대책이 발표되었다. 업종별 특화 지원방안 중 건설업에 대해서는 공사기간과 비용 산정 여건을 마련하는 것이 포함되었다. 이를 위해 현재 훈령으로 운영중인 ‘공기 산정기준’을 법제화하고, 표준시장단가 산정체계를 개편하는 방안이 구체적인 대안으로 발표되었다.

정부안은 건설업에서 가장 근본적인 문제로 제기하고 있는 공사기간 연장 과 공사비 상승에 대한 대응책을 마련했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 건설업의 생산특성에 연계된 고용과 근로의 특성을 반영하는데 미흡한 것으로 판단된다. 이에 따라 건설업에 맞는 지원방안이 마련되어야 할 필요성이 크다고 할 수 있다.

2018년 10월 한국경영자총협회가 근로시간 단축에 따른 경제계의 건의사항을 정부에 제출하면서 직무특성이 반영된 근로시간제 마련의 필요성을 언급하였다. 이와 관련된 건의는 크게 세 가지였다. 첫째, 주52시간 적용이 어려운 특수한 직무는 한시적 특별연장근로<sup>28)</sup>가 허용되어야 한다. 정유업체의 대정비사업, 조선업의 해상시운전, 건설업의 현장직, 통신업의 긴급 복구작업 등과 같은 업무는 직무의 특성상 한시적으로 근로시간 총량 자체가 평균 주 52시간 이상을 필요로 하며, 현행 관련 법령에서는 고용노동부장관의 인가와 근로자 동의를 받아 근로시간 연장이 가능하지만 그 대상이 ‘자연재해와 재

---

28) 30인 미만 사업장을 대상으로 2012년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 한시적으로 인정되는 8시간의 특별연장근로와는 별개의 특별연장근로이다.

난'으로 한정돼 있어 실효성이 없다. 따라서 직무 특성이 반영된 한시적 특별연장근로의 사유를 확대<sup>29)</sup>하는 것이 필요하다는 의견이었다.

둘째, 특례 업종에서 제외된 업종 중 일부를 다시 특례 업종으로 지정해 달라는 것이다. 바이오·소프트웨어 등 연구개발업, 노선버스업, 방송업·영상·오디오 제작 및 배급업, 전기통신업, 사회복지서비스업 등이 해당 업종들이다.

셋째, 1주 단위 연장근로 제한을 월 단위 또는 연 단위로 개선해야 한다는 주장이다. 1주 12시간의 연장근로 제한으로는 갑작스러운 경영상화 변화나 인력 공백 상황에 대비하기 어렵기 때문이다.

한국경영자총협회는 직무를 중심으로 특성이 반영된 근로시간제가 필요하다는 의견을 제시했으나, 본 보고서에서는 직무가 아닌 건설업의 생산특성과 생산특성의 직접적인 영향 하에 있는 고용 및 근로특성이 반영된 근로시간제의 대안<sup>30)</sup>을 검토하였다.

건설업에 적합한 대안이라고 판단되는 것은 탄력적 근로시간제 활용도 제고, 특별연장근로제 요건 완화, 그리고 공사기간 연장 및 공사비 관련 입증 책임을 건설업자가 아닌 발주자가 지도록 하는 내용 등이다. 그런데 이들 대안은 제도개선이 수반되어야 할 사안들이며, 이런 판단에 따라 건설업 지원 방안에서 보다 구체적인 대안을 제시하였다.

## 2. 근로시간 단축 적용을 위한 정책적 지원방안

### 1) 전 산업 대상 지원방안

---

29) 이와 관련하여서는 한시적 특별연장근로 사유가 확대되어 일시적인 업무량 급증 등 경영상 사유에 대해서도 특별연장근로를 활용할 수 있게 되었다.

30) 건설업종의 특성이 반영된 근로시간제 대안을 검토하기 위해서는 건설업종의 생산특성과 건설근로자의 고용 및 근로특성이 제시되어야 한다. 이와 관련된 내용은 보고서의 제3장에서 제시하고 있다.

2018년 5월 17일 정부는 관계부처 합동으로 노동시간 단축 현장안착 지원 대책을 발표했다. 정부 지원방안의 기본방향은 중소기업 부담완화와 조기 단축 유도에 중점, 노동시간 단축을 일자리 창출로 연계, 주요 업종별 현장 수요 특화 지원 등이다.

정부의 지원 대책은 세 가지 기본방향을 구체화 할 수 있는 수단으로 다섯 가지 추진방안이 제시되었다. 신규채용·임금보전 지원강화, 조기단축 기업 우대지원, 생산성 향상 지원 일하는 방식 개선, 구인난 완화 위한 인력 지원, 특례제의 업종 등 특화 지원·관리 등이다.

추진 방안	주요 세부내용
신규채용·임금보전 지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일자리 함께하기 지원사업 확대·개편</li> <li>· 노동자의 퇴직급여 손실 방지</li> </ul>
조기단축 기업 우대 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공공조달·정책자금·설비투자비 용자 지원</li> <li>· 산재보험료 할인</li> <li>· 외국인력 배정 및 포상 우대</li> </ul>
생산성 향상 지원 일하는 방식 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일터 혁신 컨설팅 확대</li> <li>· 중소기업 생산성 향상 지원</li> <li>· 근로조건 자율개선, 유연근무 활성화 등 지원</li> </ul>
구인난 완화 위한 인력 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직업훈련 등을 통한 인력 양성 확대</li> <li>· 일자리 매칭 서비스 강화</li> </ul>
특례제의 업종 등 특화 지원·관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유연근로시간 제도 활용 및 제도 개선</li> <li>· 주요 업종별 지원</li> </ul>

[그림 4-1] 관계부처 합동 지원 대책

신규채용·임금보전 지원은 근로시간을 단축하고 일자리를 창출한 기업을 대상으로 신규채용 인건비를 지원한다. 지원규모는 채용근로자 1명당 1~2년간 월 40~80만원이다. 임금보전 지원은 재직자의 임금감소액을 사업주가 보

전하는 경우 1~2년간 월 10~40만원 지원한다. 이 경우 임금보전 비용의 80%를 한도로 한다. 300인 이상 기업에 대해서는 신규채용 인건비 지원금액을 인상하고 재직자 임금보전 지원 대상도 확대 운영하고 있다.

신규채용 인건비 지원과 재직자 임금보전 지원은 고용창출지원금을 연계 운영하고 있다. 연계 가능한 고용창출지원금은 청년추가고용장려금, 신중년 적합직무 고용지원, 시간선택제 신규고용 지원, 청년고용증대세제 등이다.

이와 함께 근로자의 퇴직급여 손실을 방지하기 위한 대안이 마련돼 운영하고 있다. 근로시간 단축에 따라 초과근로의 감소는 평균임금을 저하시킬 수 있다. 이에 따라 퇴직급여액 감소가 예상되는 경우에는 퇴직금 중간정산 사유로 인정하여 중간정산이 가능하도록 했다.

조기단축 기업 우대 지원은 선제적으로 근로시간을 조기 단축하는 기업을 대상으로 조달계약 낙찰자 결정 시 가점 부여 등으로 공공조달 우대, 정책자금 지원 시 우대 및 조기단축 기업 우선 심사대상 추가 방안을 마련하여 시행하고 있다. 이외에도 설비투자비 용자 지원 시 우대하는 방안과 제조업 공장혁신 등에 소요되는 자금을 우선 용자가 시행되고 있다. 고용허가제 입국 외국인근로자 신규 배정 시 가점을 부여하는 방안도 시행되고 있다.

생산성 향상 지원 및 일하는 방식 개선을 통해서 장시간 근로 개선 컨설팅 지원과 업종별 표준모델을 개발한다. 중소기업 생산성 향상 지원과 스마트공장 구축 지원도 한다. 일하는 방식 개선은 근로조건 자율개선과 근무혁신에 대한 인센티브 운영, 유연근무 활성화를 지원하고 있다.

구인난 완화를 위한 인력 지원은 근로시간 단축을 통해 창출되는 일자리에 직업훈련 확대 및 일자리 매칭을 강화하여 필요 인력을 적시에 지원하는 것을 목적으로 한다. 직업훈련은 재직자 대상 훈련에 대한 지원 강화, 중소기업 재직자 대상으로 전문교육을 확대하여 핵심전문인력 양성을 지원한다. 일자리 매칭 서비스 강화는 근로시간 단축 사업장에 대해서 우선 적용된다.

특례제외 업종 등 특화 지원·관리를 통해서 유연근로시간 제도 활용 및 제도개선이 추진된다. 건설업에 대해서는 공사기간과 공사비 확보를 중심으

로 검토되었고, 지원대책으로 ‘계약기간 조정 등에 관한 지침’이 마련되었다.

2019년 11월 18일에는 2020년부터 시행되는 50인 이상 300인 미만 중소기업을 대상으로 근로시간 단축이 시행되는 과정에서의 혼란을 최소화하기 위해 제도기간 부여와 특별연장근로기간 확대 등을 내용으로 하는 정부의 보완책이 발표되었다.<sup>31)</sup>

그리고 2019년 12월 11일 중소기업으로 주52시간제가 확대되는 시점에서 보완대책이 발표되었다. 발표된 자료에 의하면 정부의 지원 필요사항으로 인건비 지원이 가장 선호되는 제도인 것으로 나타났다. 인건비 지원을 선호하는 비중은 53.4%였다. 다음으로는 생산설비 확충·개선비용 지원 18.0%, 채용지원 서비스 12.7%, 컨설팅 지원 11.9% 순이었다.

## 2) 건설업 지원방안

### (1) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대

건설업에 실질적인 도움이 되는 지원대책이 되기 위해서는 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대가 반드시 필요하다. 현재와 같이 2주와 3개월 단위 탄력적 근로시간제는 건설업에 효과적이지 않다. 원인은 건설업은 생산을 진행할 수 있는 시기가 제한적이기 때문이다.

건설생산에 직접적으로 영향을 미치는 요인은 폭서와 폭한, 그리고 태풍과 장마 등이다. 기상청 기상자료개방포털에 의하면 2019년 기준으로 국내에 영향을 미친 태풍은 7개였다. 처음 국내에 영향을 준 태풍은 5호 태풍 다나스(7월 16일~7월 20일), 다음은 8호 태풍 프란시스코(8월 2일~8월 6일), 세 번째는 9호 태풍 레끼마(8월 4일~8월 12일), 네 번째는 13호 태풍 크로사(8월 6일~8월 16일), 다섯 번째는 13호 태풍 링링(9월 2일~9월 8일), 여

---

31) 정부의 보완대책은 탄력적 근로시간제 단위기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대하는 법안이 국회에서 처리되지 못하자 수립된 것으로 보도되었다.

첫 번째는 17호 태풍 타파(9월 19~9월 23일), 일곱 번째는 18호 태풍 미탁(9월 28일~10월 3일)이었다. 태풍은 7월 중순부터 10월 초까지 국내에 영향을 미쳤다.

또한 기상청 기상자료개방포털에 의하면 2019년 강수일수는 16일이었고, 전국 평균 강수량은 291.1mm로 기록되었다.

지역별로 차이는 있으나, 2019년 장마<sup>32)</sup>는 6월 19일 시작하여 7월 25일 종료되었다. 약 32일간 국내에 영향을 미친 것으로 발표되었다.

〈표 4-7〉 2019년 장마 현황

지역	시작일	종료일	기간(일)	강수일수(일)	평균강수량(mm)
중부지방	6.24~6.25	7.24~7.25	32	17.2	366.3
남부지방	6.23	7.23~7.24	32	17.1	348.6
제주지방	6.19~6.20	7.20~7.21	32	18.3	398.6

자료: 기상청, 기상자료개방포털.

장마 이후에는 본격적인 혹서기라고 할 수 있는데, 기상청이 발표한 2019년 폭염<sup>33)</sup>일수는 13.8일이었으며, 5월부터 발생하기 시작하여 8월까지 산발적으로 나타났다. 2019년 폭염이 가장 많은 달은 8월이었으며, 폭염일수는 9일이었다.

이밖에 겨울철인 12월부터 2월까지의 기온이 영하로 내려가는 날이 많고, 이런 영향으로 골조공사를 포함하여 물을 사용하는 공종의 진행이 제한된다.

이런 요소들을 제외하면 건설생산이 가능한 시기는 매우 제한적이며, 3월부터 9월까지의 기간에 집중적인 생산이 진행된다. 따라서 건설업은 생산의 특성이 반영된 탄력적 근로시간제 적용이 요구된다.

32) 장마는 6월 하순부터 7월 하순까지 계속해서 많이 내리는 비로 기상학적으로는 장마 전선의 영향을 받아 비가 오는 경우를 의미한다.

33) 폭염일수는 일 최고기온이 33℃ 이상인 날수를 의미한다. 2019년 가장 빠른 폭염일은 5월 24일, 가장 늦은 폭염일은 9월 10일이었다. 전북 부안은 7월 30일부터 8월 11일까지 13일 동안 폭염이 지속되기도 했다.

〈표 4-8〉 한국과 외국의 근로시간 비교

구분	한국	일본	미국	프랑스	독일
법적 근거	근로기준법	노동기준법	공정근로기준법	노동법	근로시간법
근로시간(일)	8시간	-	-	-	8시간
근로시간(주)	40시간	40시간(10인 미만 특별사업장 44시간)	40시간	35시간	미규정
연장근로(일)	한도 미규정	한도 미규정	한도 미규정(일부 주는 10~12시간)	1일 최대근로 10시간 이내	2시간 한도(6개월 또는 24주간 일평균 8시간 이하)
연장근로(주)	12시간 한도	15시간 한도	한도 미규정	1주 최대근로 48시간 이내	한도 미규정
연장근로(월)	한도 미규정	45시간 한도	한도 미규정	한도 미규정	한도 미규정
연장근로(연)	한도 미규정	360시간 한도(특별 조항 체결 시 한도 미규정)	한도 미규정	1년 최대근로 1,607시간 이내	한도 미규정
가산임금	50%(휴일근로 8시간 초과분 100%)	25~35%(시간 외 25%, 휴일 35%, 야간 25%)	50%(고소득 사무직 적용 제외, white collar exemption)	25%(주44시간 이상은 50%)	규정 없음
보상휴가	부여가능(100%)	월60시간 초과분에 한해 부여 가능(25%)	공무원에 한해 부여 가능(150%)	초과근로 시 의무 부여(50~100%)	부여(근로시간계좌제)
탄력적 근로시간제	도입	도입	도입	도입	도입
단위기간	2주~3개월	1주, 1개월, 1년 단위	6개월~1년(공무원은 2주)	미규정(주기별 최대 근로한도 준수)	6개월 또는 24주(노사합의로 6개월 이상 허용)
추가근로	(2주)8시간 (3개월)12시간	(1주)14시간 (1개월)42시간 (1년)320시간	한도 없음(1주 평균 40시간)	한도 미규정(주기별 최대 근로한도 준수)	한도 미규정(주당 48시간 이내)
특이사항	근로시간 단축(2018. 7.1)	노사합의 시 법정근로시간 초과근로 허용	연방법과 주법 중에서 근로자에게 유리한 내용을 최저기준으로 적용	50인 미만 중소기업은 노사합의로 근로시간 결정	초과근무수당 지급 대신 근무시간 조정

자료: 노민선, 국내외 근로시간 단축 지원현황 및 정책과제, 중소기업연구원

한국의 탄력적 근로시간제는 외국과 비교하면 기간이 단기이며, 요건도 엄격하게 운영되고 있다(〈표 4-8〉 참조). 한국은 연장근로시간을 12시간으로 제한하고 있으나, 일본과 프랑스도 한도를 제한하고 있다. 그러나 한국에 비해 연장근로시간의 한도가 길다. 미국과 독일은 한도를 규정하고 있지 않다. 특히 탄력적 근로시간의 단위기간이 2주와 3개월로 제한돼 있는데 비해 외

국은 단위기간이 길다. 그리고 각국은 자국의 상황을 고려한 운영이 이루어지고 있는 것으로 파악된다.

한국도 엄격한 적용에만 초점을 맞출 것이 아니라 개별 산업의 특성과 상황을 고려한 제도 운영의 필요성이 있다. 특히 건설업은 생산의 특성이 있으므로 탄력적 근로시간제의 단위기간을 6개월 이상으로 해야 한다.

6개월 이상으로 탄력적 근로시간제의 단위기간이 운영되어야 하는 이유는 생산의 제약 때문이다. 앞서 제시한 것처럼 겨울철을 제외한 기간인 3월부터 11월까지 8개월이 공사가 정상적으로 진행될 수 있는 시기이다. 그런데 이 기간 중에도 장마와 태풍, 강수 등으로 공사가 중단되는 시기가 많다. 특히 장마는 한 달 이상 영향을 주고 있고, 장마 후 폭염이 시작되는 혹서기에 해당하여 공사의 중단과 진행이 불규칙적으로 반복된다.

건설시장은 민간이 차지하는 비중이 대략 75% 내외이다. 민간은 주거용 및 비주거용 건축물을 주로 공급한다. 이 중 주거용 건축물은 아파트의 비중이 높다. 아파트공사는 입주일이 지정돼 있어 반드시 공사기간 내에 공사가 종료되어야만 한다. 연장근로와 야간근로 없이는 예정된 공사기간을 준수하는 것이 어려운 경우가 많다.

생산을 제약하는 기후와 기상 등의 요인과 건설업을 통해서 공급되는 시설물의 성격을 감안할 때 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대가 필요하다.

## (2) 탄력적 근로시간제 요건 완화

탄력적 근로시간제 활용을 위해서는 취업규칙 또는 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하고 있다. 건설근로자는 임시·일용직 고용으로 개별 건설업자와 주로 단기간의 근로계약을 체결하고 근로를 제공한다. 근로자대표가 될 수 있는 노동조합이 조직돼 있지 않다. 노동조합은 산업별 노동조합의 형태로 조직돼 있으나, 골조공사에 참여하는 직종 위주의 구성인 것으로 파악되고 있다. 근로계약의 일방 당사자인 개별 건설업자와 탄력적 근로시간제에

관하여 협의할 수 있는 주체가 분명하지 않다. 이로 인하여 근로자대표와의 서면합의가 이루어지기 어려운 구조이다.

취업규칙 또는 근로계약서에 탄력적 근로시간제에 관한 사항을 명시하고, 근로계약서 작성으로 개별 근로자와 서면합의가 이루어진 것으로 간주하는 방식으로의 운영이 필요하다.

### (3) 특별연장근로제도 활용도 제고를 위한 규정 개정

#### ① 일몰기한 연장

근로기준법 제53조 제3항에 의한 특별연장근로제는 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 한시적 운영이 명시적으로 규정돼 있다. 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 건설업에서는 영세한 규모의 업체를 운영하는 사업주라고 할 수 있다. 그리고 이들이 주로 참여하는 공사도 소규모 공사가 대부분이다.

공사의 규모가 소규모이고 공사기간이 짧은 공사일수록 생산요소 중 노동에 대한 의존도가 높은 것이 일반적이다. 왜냐하면 규모의 경제를 기대하기 어렵기 때문에 고가의 기계장비를 임차하는 것이 용이하지 못하기 때문이다.

노동의 수급이 획기적으로 개선될 여지가 없는 상황에서 18개월 동안만 한시적으로 특별연장근로제가 운영되는 것은 검토가 필요하다. 일몰의 기한을 연장하여 상시 30인 미만 사용자가 근로시간 단축의 상황에 효과적으로 적응한 이후 일몰시키는 것이 합리적이라고 할 수 있다.

#### ② 특별한 사정의 구체화

근로기준법 제53조 제4항에 의한 특별연장근로 사유인 특별한 사정을 현재보다 확대하여 제도를 운영할 계획이 발표되었다. 그러나 현재보다 구체적으로 특별한 사정을 규정하는 것이 필요하다. 특히 '통상적이지 않은 업무량

의 대폭적 증가“, ”사업에 중대한 지장이나 손해“에 관해서 구체화하는 것이 필요하다.

구체화의 대안으로는 “통상적이지 않은”을 삭제하고 “업무량의 대폭적인 증가”만을 명시하면 활용도 제고가 가능할 것으로 판단된다. 더 나아가서는 완공의 제약으로 인한 생산요소의 집중적인 투입 필요성을 요건으로 포함하는 것도 검토가 필요하다.

또한 “사업에 중대한 지장이나 손해”도 보다 구체화하여 지체상금 납부 및 손실보상의 위험이 있는 경우라고 명확하게 적시하는 것이 분쟁의 여지를 사전에 제거할 수 있는 장치가 될 것으로 생각된다.

#### (4) 공기연장 및 공사비 증액 관련 입증책임 전환 및 기준 공개

공공발주자는 근로시간 단축에 따른 공사기간 연장과 공사비 상승을 보전하기 위한 규정을 마련하고 있다. 근로시간 단축이 적용되는 모든 사업 또는 사업장에 대해서 당연히 적용되는 것은 아니다. 공사기간이 늘어났거나 공사비가 상승된 경우 이를 입증해야 보전이 허용될 것으로 판단된다.

이 과정에서 입증책임의 문제가 발생한다. 원칙적으로 입증책임은 주장하는 자가 부담하는 것이 합리적이다. 그러나 입증책임은 금전적·비금전적 비용을 필요로 한다.

입증책임에 소요되는 비용을 줄이기 위해서는 발주자가 입증책임을 지도록 하는 것이 타당하다. 공사기간 연장 및 공사비 상승요인이 있다는 건설업자의 주장이 제기되는 경우 발주자가 공사기간 연장 및 공사비 상승요소가 없다는 입증을 하도록 해야 한다.

또한 건설업자에 의해 공사기간 연장과 공사비 상승이 입증되었다고 해서 모두 보전이 가능한 것이 아니며, 보전이 결정돼도 입증된 모든 비용에 대한 보전이 이루어질 것인지는 별개의 문제라고 할 수 있다.

따라서 공사기간 연장과 공사비 상승 보전이 가능한 상황과 입증자료에 대한 구체적이고 명확한 기준이 발표되어야 한다. 이렇게 해야만 입증을 위한 금전적·비금전적 비용을 줄이고, 분쟁도 방지할 수 있다.

## 1. 결론

근로기준법 개정을 통해서 1주일의 개념을 명확하게 정립하고, 근로시간 단축이 시행되고 있다. 산업에 미칠 파장을 고려하여 업체 규모에 따라 단계적으로 제도가 시행되고 있다.

그러나 건설업은 업체의 규모와 무관하게 제도의 대상이 되고 있는 것으로 파악된다. 하도급 생산방식이 일반적으로 활용되는 특성으로 인하여 원도급자가 근로시간 단축의 대상이 되면 간접적인 영향을 받게 된다. 생산활동의 장소를 관리·운영하는 책임이 있는 원도급자가 현장을 폐쇄하여 공사를 진행할 수 없게 된다.

이런 점에서 근로시간 단축은 건설업의 특성이 고려되지 못한 상황에서 시행되고 있고, 건설업은 노동의존적인 생산방식을 활용하는 대표적인 업종이라는 점에서 파장이 매우 큰 것으로 파악되고 있다.

근로시간 단축은 공사비 상승과 공사기간 연장으로 나타날 가능성이 크다. 연구과정에서 면담한 철도공사 현장의 경우 하루 100명의 근로자가 투입되는 규모의 현장은 한 달 평균 약 20명의 근로자가 추가로 필요하며, 3년의 공사기간에서 추가로 2달이 연장된다는 의견이 제시되었다. 해당 현장의 공사기간은 11개월이 남았었는데, 노무비 추가와 공사기간 연장 등으로 약 9.6억원의 공사비가 더 소요된다는 자체적인 판단을 하고 있었다. 공사비 상승과 공사기간 연장에 따른 조치가 반드시 수반되어야 한다.

공공발주자는 근로시간 단축에 따른 공사비 상승과 공사기간 연장에 따른 비용을 보전하기 위한 규정과 계약예규 등을 개정하였다. 그러나 공사비 상승과 공사기간 연장에 대한 입증책임은 건설업자가 해야 하는데, 입증하는 것은 금전적·비금전적 비용을 수반하는 과정이다.

건설시장은 민간부문이 주도하는 시장이다. 공공공사와 달리 주택과 사무용 건축물 공사가 많아 근로자 수요가 많다. 이런 상황에서 공공발주자만 공사비 상승과 공사기간 연장에 따른 비용보전 방안을 마련하는 것은 많은 혼란이 야기될 수밖에 없는 실정이다.

근로시간 단축으로 야기된 민간건설시장의 혼란 및 비용보전을 두고 발생할 수 있는 분쟁을 효과적으로 조정할 수 있는 대안이 마련되어야 한다. 특히 건설경기 하강국면과 맞물려 민간시장에서의 혼란을 가중시킬 수 있다. 그러나 이에 대한 논의는 이루어지지 못하고 있다.

## 2. 정책제언

### 1) 공사기간 연장 및 공사비용 증액

현재보다 근로시간이 단축된다는 것은 현장을 운영하는 시간이 제약된다는 것을 의미하며, 필연적으로 비용의 소요가 수반되게 된다. 추가적인 비용의 발생은 생산요소에 지불해야 되는 비용의 증가를 통해서 나타난다. 또한 현장운영의 제약은 공사기간 연장을 유발하게 된다. 공사기간의 연장은 직접비와 간접비를 더 투입하게 되는 결과로 나타난다.

공공발주자는 설계 시 1주 40시간을 기준으로 공사기간을 산정하고 있다. 그러나 공사가 진행되지 못하는 시기와 기간에 대한 고려는 반영되지 못하고 있다. 이에 따라 근로시간 단축에 따른 공사기간과 공사비의 추가적인 소요를 보전할 수 있는 대안이 시행되어야 한다.

### 2) 근로시간 단축의 질적인 영향 고려 필요

근로시간 단축은 질적인 측면에서의 고려가 부족한 것으로 판단되며, 이에 대한 대안이 마련돼야 할 필요성이 크다. 앞서 제시하고 있는 것처럼 건설근

로자는 임시·일용직 형태로 노동을 공급하고 있고, 안정적인 일자리 확보에 대한 선호가 높다. 일자리 확보가 어렵기 때문인데, 숙련도 차이에 따라 일자리 확보와 근로일수도 다르게 나타나고 있다.

이런 상황에서 현장에서 장시간 근로를 하고 있는 숙련자의 근로시간 단축은 대체할 수 있는 정도의 숙련자가 원활히 공급될 수 있어야만 생산의 차질이 발생하지 않는다. 그런데 숙련 건설근로자의 공급은 충분치 않다. 그리고 숙련에는 시간이 필요하며, 대부분의 숙련 형성 건설현장에서 이루어지고 있는 현실을 감안하면 대안이 부재한 상황이다.

근로시간 단축은 건설근로자에게도 문제를 야기하고 있다. 현장에서 숙련도 향상이 이루어지고 있는 점을 감안하면 숙련도가 높은 근로자는 비교적 현장경력이 많은 근로자라고 할 수 있고, 이들의 연령대도 높다. 생계유지의 책임을 지고 있는 연령대의 근로자들의 근로시간 단축은 근로소득의 감소를 의미한다. 일하는 양에 따라 근로소득이 결정되는 건설근로자는 소득 감소를 대체할 수 있는 수단이 마땅치 않다. 특히 근로소득 감소는 소비에 직접적인 영향을 미치게 되며, 민간소비의 감소는 경제성장에 부정적인 영향을 초래할 수밖에 없다는 점에서도 대안 마련이 시급한 상황이다.

### 3) 근로소득 감소 지원책

근로시간 단축 이전 1주 최대 근로시간은 68시간이었다. 1주 최대 12시간의 근로가 감소하는 것이며, 임금의 감소로 연계될 수밖에 없다. 특히 건설근로자는 공수제로 근로의 양이 산정되고, 일하는 양에 비례하여 근로소득이 산정된다.

근로소득은 근로자뿐만 아니라 임금이 중요한 비용항목이라는 점에서 사용자도 많은 관심을 갖고 있다. 이처럼 근로시간 단축에서 가장 핵심적인 이슈는 근로소득 감소를 어떻게 보완할 것인지의 문제라고 할 수 있다.

고용노동부는 근로시간 단축의 조기 정착을 지원하기 위해서 신규채용 및

임금보전에 대한 지원을 강화하는 방안을 마련하여 시행하고 있다. ‘일자리 함께 하기 사업’을 확대·개편하고, 정책자금 우선지원과 공공조달 우대 등을 시행하고 있다.

그러나 이런 보완 방안들은 건설업에는 적용되기 어려운 측면이 있다. 대부분의 제도들이 제조업을 기반으로 설계돼 있기 때문이며, 건설근로자의 채용은 임시·일용직의 단기 근로계약이라는 점에서 제도에 편입되기 어렵다. 구체적으로 ‘일자리 함께 하기 사업’과 연계 가능한 청년추가고용장려금과 신증년 적합직무 고용지원, 그리고 시간선택제 신규고용지원과 청년고용증대세제 등은 건설근로자의 고용 과정과는 연계성이 높지 않아 실효적이지 못하다. 건설업도 활용할 수 있는 소득 보전방안이 마련되어야 한다.

#### 4) 특례업종에 건설업 포함 필요

건설업은 조업변동성이 큰 산업이다(〈표 3-10〉, 〈표 3-11〉 참조). 조업변동성이 크다는 것은 근로시간이 불규칙적이라는 것을 의미한다. 조업변동성이 크다는 것은 일을 할 수 있는 시기와 그렇지 못한 시기가 있다는 것을 의미한다. 공사를 진행할 수 있는 기간에 집중적으로 일을 해야만 예정된 공사기간을 맞출 수 있다. 공사기간을 산정할 때 공사가 진행되지 못하는 기간을 고려하지 않기 때문이다.

공사현장별 원도급자의 상황에 따라 차이가 있으나, 대부분 근로시간 단축 이전에는 월 2회 휴무를 했으나, 근로시간 단축이 시행된 이후에는 월 4회 휴무를 하고 있다. 이렇게 건설현장이 운영되는 다양한 이유가 있을 것이다. 건설현장에서 장시간 근로가 발생하는 원인은 그대로 둔 채 근로시간만 단축하는 것은 타당한 접근은 아니라고 생각한다. 건설업과 건설현장의 운영상황 및 관행 등을 고려하는 것이 필요하다. 이런 측면에서 건설업에 대해서도 근로시간 단축의 특례를 적용하는 방안은 검토의 필요성이 크다고 할 수 있다.

## 5) 건설근로자의 요구 시 연장근로 확대 필요

건설근로자는 단기 고용계약을 체결하고 근로를 제공하는 형태인데, 이런 상황은 사업주의 요구와 근로자의 요구가 상호 일치되기 때문이다. 건설업자는 비용의 최소화를 추구하기 위해서 건설근로자와 임시·일용직 고용계약을 선호하게 된다.

건설업은 고정된 생산시설에서 양산시스템으로 생산하는 방식이 아니면, 순차적인 공종의 진행에 따라 생산이 이루어지므로 직종별 근로의 제공이 단기간 이루어진다. 따라서 임시·일용직 형태의 고용계약이 건설근로자의 선호에도 부합하는 방식이다.

임시·일용직은 고용계약을 통해 근로를 제공하는 건설근로자는 안정적인 일자리 확보에 대한 선호가 크다. 그런데 앞서 제시한 것처럼 현장경력이 길거나 숙련근로자가 일자리를 용이하게 찾고, 근로일수도 많다는 것을 알 수 있다. 이들은 연장·야간근로를 많이 하고 있다.

현장경력이 길고 숙련형성이 이루어진 건설근로자는 평균 연령대가 50대 후반에서 60대인 경우가 많다. 이들은 가장으로 가족의 생계를 책임지고 있는 경우가 대부분이다. 근로시간 단축은 일하는 양의 감소를 의미하며, 근로소득의 감소로 이어지게 된다. 현장경력이 긴 근로자일수록 근로시간 단축에 부정적인 인식<sup>34)</sup>을 가질 수 있는 여지가 많다. 근로시간 단축 이전의 근로소득을 확보할 수 있는 수단이 없기 때문이다.

건설근로자의 요청이 있고, 이에 대해 고용계약을 체결한 건설업자가 동의하는 경우 근로시간 단축의 예외를 인정하는 방안도 검토의 필요성이 있다. 근로시간과 근로일수에 따라 소득이 결정되는 상황이 고려되어야 한다.

---

34) 연구수행과정에서 면담(2018년 5월)한 건설근로자의 경우 현장경력이 25년 이상이었으며, 연장·야간근로를 통해서 2018년 4월에는 45공수를 기록했다. 그리고 그에 비례하는 월급여를 받았다. 해당 근로자는 지속적으로 장시간 근로를 하고 있으나, 그만큼의 임금이 필요한 상황이라고 했다. 그러나 면담조사 당시 사업장이 300인 이상에 해당하여 근로시간이 단축되게 되었다. 근로소득을 보전할 수 있는 방법이 없어 근로시간 단축에 부정적인 인식을 갖고 있었다. 면담의 진행은 5명의 근로자를 대상으로 했고, 나머지 4명의 근로자도 유사한 의견을 제시했다.

## 참 고 문 헌

### ■ 문헌자료

건설근로자공제회(2015), 2015 건설근로자 종합실태조사.

건설근로자공제회(2017), 직종별 표준근로계약서 개발·보급, 대한건설정책연구원.

건설근로자공제회(2018), 건설근로자 종합생활 실태조사 보고서.

경제사회발전노사정위원회(2015), 근로시간 특례업종 실태 조사 및 개선방안 연구, 한국고용노사관계학회.

고용노동부(2014), 장시간근로 주요 업종 기업 대상 근로시간 운영실태 패널조사, 한국기술교육대학교.

고용노동부(2016), 근로시간 운용 실태조사, 한국노동연구원.

고용노동부, 직종별 사업체노동력조사, 각 연호.

고용노동부(2018), 유연 근로시간제 가이드.

김기민(2019), 사업체의 근로시간 실태 현황-「2015년 사업체패널조사」의 근로시간 설문을 활용하여-, 패널브리프 제17호(2019-01), 한국노동연구원.

김성우(2018), 연장근로시간 제한의 임금 및 고용에 대한 효과 분석, NABO 산업동향&이슈(2018년 2월호), 국회예산정책처.

김유선(2017), 노동시간 실태와 단축 방안, KLSI ISSUE PAPER, 제2호, 한국노동사회연구소.

노민선(2018), 국내·외 근로시간 단축 지원 현황 및 정책과제, 중소기업 포커스, 제18-08호, 중소기업연구원.

대한건설협회(2019), 2018년 4분기 기준 주요건설통계.

대한전문건설협회(2016), 2015 전문건설업 통계연보.

대한전문건설협회(2014), 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

대한전문건설협회(2015), 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

대한전문건설협회(2016), 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.  
 마지현(2019), 근로시간 단축이 자동화에 미치는 영향 분석, 파이터치연구원.  
 박광배·김태준(2017), 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책  
 연구원.  
 산업안전보건연구원(2016), 건설공사 적정공기 판단기준에 관한 연구, 안전보건공단.  
 우광호(2017), 근로시간단축의 산업별 영향, KERI Brief, 17-09, 한국경제연구원.  
 윤자영·임주리(2014), 근로시간체제와 일가정양립, 한국노동연구원.  
 전문건설공제조합(2018), 조합원에 고용된 자의 복지향상을 위한 공제사업 연구,  
 대한건설정책연구원.  
 조경엽(2018), 근로시간 단축에 따른 경제적 영향, KERI Brief(18-07), 한국경제  
 연구원.  
 정책기획위원회(2018), 노동시간 단축에 따른 고용효과와 정책지원 방안, 한국노동  
 사회연구소.  
 통계청, 건설업 조사, 각 연호.  
 통계청, 고용형태별 근로실태조사, 각 연호.  
 통계청, 경제활동인구조사, 각 연호.  
 한국건설기술인협회(2014), 건설기능인등급제 시범사업 실시연구, 한국건설산업연구원.  
 한국건설산업연구원(2006), 글로벌 수준의 건설 현장 만들기 전략-현장 기능인력  
 수요 50% 저감 목표-, 한국건설산업연구원.  
 한국산업단지공단(2014), 산업단지내 수요자 맞춤형 인력양성을 위한 실태조사 결과.

## ■ 인터넷자료

국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

기상청 기상자료개방포털([data.kma.go.kr](http://data.kma.go.kr))

대한건설협회(<http://www.cak.or.kr>)



## 근로시간 단축에 따른 건설업 대응 및 지원방안

---

2019년 12월 인쇄

2019년 12월 발행

발행인 유병권

발행처 대한건설정책연구원

서울특별시 동작구 보라매로5길 15, 13층(신대방동, 전문건설회관)

TEL (02)3284-2600

FAX (02)3284-2620

홈페이지 [www.ricon.re.kr](http://www.ricon.re.kr)

등록 2007년 4월 26일(제319-2007-17호)

인쇄처 경성문화사(02-786-2999)

---