

건설동향브리핑

CERIK

제921호
2023. 8. 25.

- 중소종합건설기업 현장관리자 부족 실태
- 日 건설업 여성인력 육성 정책과 시사점
- 해외 주요 건설기업의 기후변화 대응수준 평가결과
- 건설산업 주요 유관 법률 입법 동향(2023년 8월)

한국건설산업연구원

Construction & Economy Research Institute of Korea

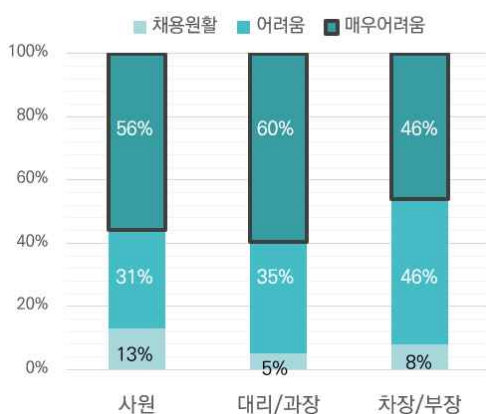
중소종합건설기업 현장관리자 부족 실태

- 직급으로는 대리·과장급, 직무로는 안전 및 공무직 채용 '매우 어려운 상황' -

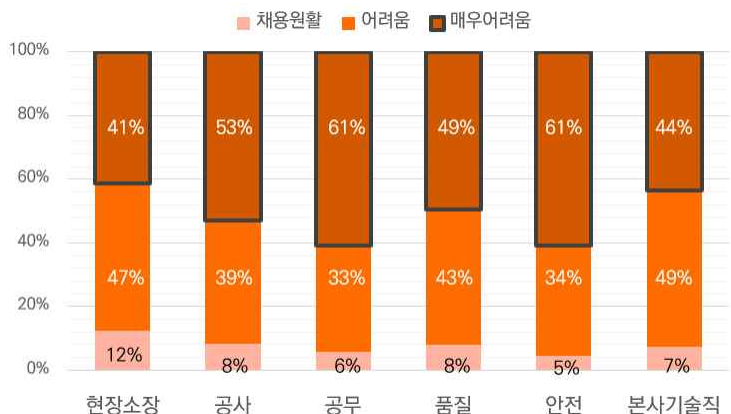
■ 중소종합건설기업, 최근 3년간 거의 모든 직급과 직무 채용에 어려움 경험

- 대한건설협회·한국건설산업연구원은 지난 6월 20일부터 7월 3일까지 설문조사를 통해 시공능력평가 200위 이하 중소종합건설기업(203개사 응답)의 직급별·직무별 채용 현황을 분석함.
 - 최근 3년간 중소종합건설기업 203개사의 전반적인 현장 기술인력 채용 여건은 '매우 어려웠다' (41%, 83개사)와 '어려운 편이었다' (53%, 108개사)로, 응답 기업의 94%가 현장 기술인력 부족으로 인한 어려움을 겪었음.
- 건설현장의 구인란은 최근 3년간 심화되었으며, 중소종합건설기업은 모든 직급의 채용이 어려운 상황에 직면함(<그림 1> 참조).
 - 채용이 가장 어려웠던 직급은 건설현장 실무자이자, 업무 숙련도를 갖춘 대리·과장급으로 '매우 어려웠다' 응답이 60%에 달했음.
 - 채용이 '매우 어려웠다'에 대한 응답은 사원 직급의 경우 56%, 차장·부장 직급의 경우 46%로, 직급과 관련 없이 모든 직급의 채용이 어려웠던 것으로 나타남.

<그림 1> 현장 직급별 채용 현황



<그림 2> 현장 직무별 채용 현황



주 : 설문은 '채용 원활', '채용 어려움', '채용 매우 어려움', '알 수 없음'으로 조사하였으며, 응답의 비중은 '알 수 없음'을 제외한 값임.

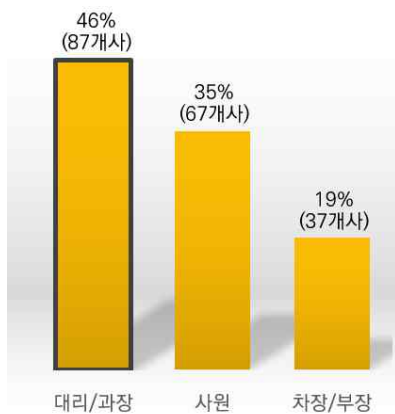
- 직무별로는 최근 3년간 안전 및 공무 직무의 채용이 가장 어려웠던 것으로 나타났으나, 그 외의 직무도 채용이 매우 어려웠다는 응답 비중이 40%를 넘어, 사실상 거의 모든 직무의 채용이 어려웠음을 알 수 있음(<그림 2> 참조).

- 채용이 '매우 어려웠다'에 대한 응답은 안전(61%), 공무(61%), 공사(53%), 품질(49%), 본사 기술직(44%), 현장소장(41%)의 순이었음.

■ 향후 '대리·과장 직급', '공사 직무'의 기술인력 부족 심화 예상

- 향후 5~10년 뒤 건설현장에서 가장 부족해질 기술인력은 직급으로는 대리·과장급(46%)이며, 직무로는 공사(35%)를 수행하는 기술인력임(<그림 3, 4> 참조).
- 공사는 현장 전반의 시공 상황을 관리하는 핵심 직무로, 역량을 갖춘 공사 담당 인력의 확보가 건설현장 전반의 관리수준 상향으로 이어짐.
- 또한, 현장소장은 공사 직무의 수행 경험을 바탕으로 전문성을 갖춰가기 때문에, 공사 직무 인력의 부족은 향후 역량 있는 현장소장의 부족, 나아가 건설산업 역량 저하의 원인이 될 수 있음.

<그림 3> 현장의 부족 예상 직급



<그림 4> 현장의 부족 예상 직무



주 : 설문은 '중장기적(5~10년 뒤)으로 인력난이 지속될 것'이라고 응답한 183개사를 대상으로 분석하였으며, '가장 심화될 직급 및 직무'에 관해 질의하였음. 분석에는 중복응답한 경우도 활용하였기 때문에 응답의 합은 183개를 넘음.

■ 기술인력 확보에 효과적인 방안은 고용 지원사업(정부)과 임금 및 성과급 인상(기업)

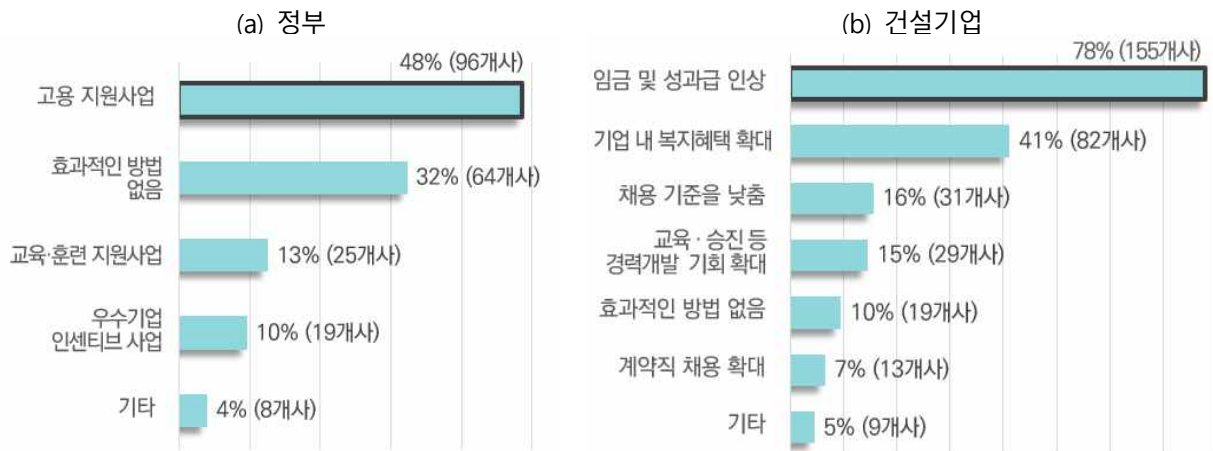
- 정부(고용노동부)는 건설업을 포함한 중소기업의 고용난 해소를 위해 여러 방안¹⁾을 시행하고 있으며, 그중에서 청년내일채움공제, 일자리 안정자금 등의 고용 지원사업이 건설현장 기술인력 확보에 도움 된 것으로 조사됨(<그림 5의 (a)> 참조).
- 고용 지원사업에는 '일자리 안정자금', '청년내일채움공제', '고용유지지원금', '고령자 고용장려금' 등이 있으며, 응답 기업의 48%(96개사)는 이러한 고용 지원사업이 효과적이었다고 응답함.
- 고용 지원사업 중 '청년내일채움공제'²⁾는 미취업 청년(만 15세 이상 34세 이하)의 중소기업 유입을

1) 정부에서 운영하는 중소기업 대상의 기술인력 지원사업은 '고용 지원사업', '교육·훈련 지원사업', '우수기업 인센티브 사업' 등으로 구분할 수 있음. 우수기업 인센티브 사업으로는 '군무혁신 인센티브제', '인적자원개발 우수기관 인증(Best HRD)사업', 교육·훈련 지원사업으로는 '기업맞춤형 현장훈련(S-OJT) 지원사업', '일학습병행제 학습기업' 등이 수행되고 있음. ; 손태홍·최수영·박희대(2019. 8), "중소건설기업의 기술인력 수급실태 진단 및 정책적 지원방안", 대한건설협회 서울특별시회.

촉진하기 위한 목적의 사업으로 청년 인력 유입에 도움을 주고 있음. 다만, 공제 기간의 만료 후에는 이직을 선택하는 경우가 일반적으로 청년 인력의 지속적 고용으로 이어지기는 어려운 상황임.

- 기업이 건설현장 인력 확보를 위해 추진할 수 있는 효과적인 방안으로는 임금 및 성과급 인상(78%), 기업 내 복지혜택 확대(41%) 등이 조사됨(<그림 5의 (b)> 참조).
 - 더 나은 임금을 제시하는 기업으로의 이직이 당연시되고 있으며, 기업은 임금 및 성과급 인상이 효과적인 방법임을 인지하고 있음.
 - 하지만, 공무원가 상승의 압박이 큰 여건 속에서 기술인력 확보를 위한 충분한 임금 인상과 복지혜택 확대는 현실적으로 어려우며, 채용 기준을 낮추거나(16%), 계약직 채용을 확대하는(7%) 등의 방안이 함께 고려되고 있음.

<그림 5> 건설현장 기술인력 확보를 위한 효과적인 방안



- 한편, 보기로 제시한 정부 지원사업 중 ‘효과적인 방법이 없다’는 응답은 32%(64개사)였으며, 건설기업의 대응 방안 중에서도 ‘효과적인 방법이 없다’가 10%(19개사)로 나타남.
- 만연화된 중소종합건설기업 현장관리자의 부족은 국내 건설산업이 지금까지와 다른 새로운 인구구조와 성장 환경에 들어섰음을 의미하며, 이에 대응하기 위해서는 건설산업의 구조적인 변화를 수반한 대책이 필요함.
 - 건설기술인력 부족 원인으로 지목된 △양적 관리가 전부인 기술자 활용구조, △도제학습과 연공서열에서 벗어나지 못한 직무·직업, △직업 전망과 비전의 사라짐, △인구구조 변화 등에 대응할 수 있는 건설기술인력 수급 정책과 관리 시스템 부재 등³⁾의 해결 노력이 시작되어야 함.

성유경(연구위원 · sungyk@cerik.re.kr)

2) 제조·건설업중 중소기업에 취업한 청년이 2년간 400만 원을 적립하면 정부가 400만 원, 기업이 400만 원을 공동 적립하여 만기 시 1,200만 원의 목돈을 마련하도록 돕는 사업

3) 이복남·김윤주·김혜원(2023. 2. 16), “건설기술자 신생태계 구축을 위한 담대한 제안”, VOICE, vol. 32, 서울대학교 건설환경종합연구소

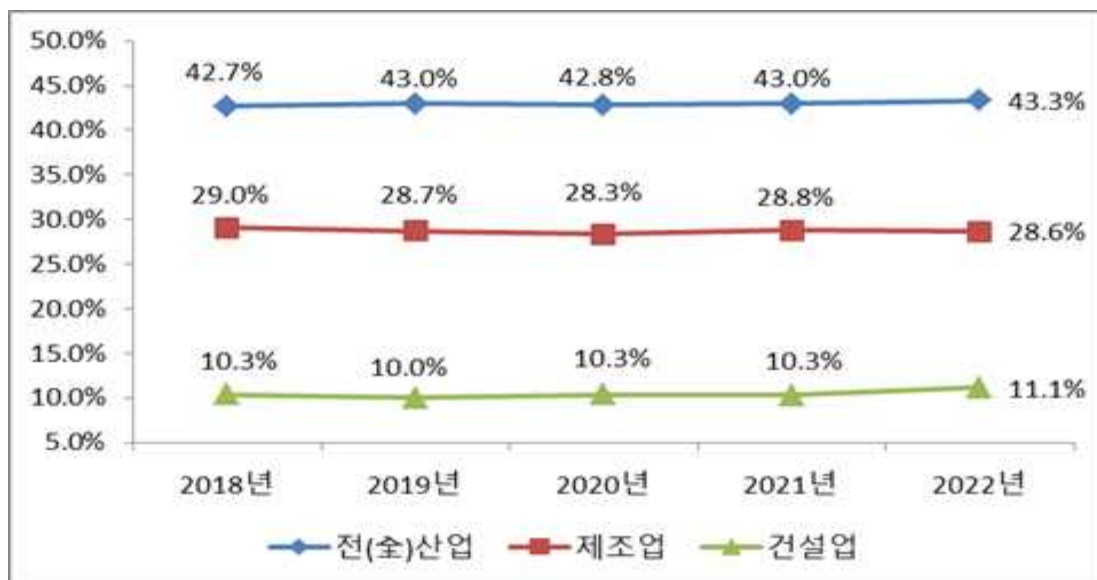
☐ 건설업 여성인력 육성 정책과 시사점

- 건설업 인력난 해소 방안, 일본은 '14년부터 여성인력 유입 적극 지원 -

■ 우리나라 건설업 여성 취업자 11.1%, 전(全)산업의 1/4 수준

- 건설업은 대표적인 피플 비즈니스(People Business) 산업으로 최근 현장 내 기술의 발전과 함께 숙련인력의 중요성이 날이 갈수록 커지고 있음. 그러나 산업의 미래를 이끌어 나아가야 할 젊은층의 기피로 현장의 고령화는 점점 심각해지고 있음.
 - 기술인협회의 자료에 따르면, 2022년 12월 말 기준 30세 이하 건설기술인의 비중은 전체의 5.9%를 차지하는 것으로 나타남.
 - 건설근로자공제회의 자료에서도 2022년 기준 40대 이하 기능인력의 비중은 전체의 14.8%(평균연령 53.1세)에 그치는 것으로 나타남.
- 이와 같은 건설현장 고령화 문제를 완화하는 방안 중 하나로 여성인력의 활용을 모색해 볼 수 있을 것임. 그러나 통계청 조사에 따르면, 건설업의 여성 취업자 비율은 11.1%로 전(全)산업의 1/4 수준에 불과함.

<그림 1> 최근 5년간 우리나라의 여성 취업자 비율 추이



자료 : 통계청, 경제활동인구조사.

- 2022년 기준 전(全)산업의 여성 취업자 비율은 43.3%를 차지함. 건설업은 제조업과 비교해도 여성 취업자가 1/3 수준에 그쳐 건설업 내 여성인력 유입이 용이하지 않은 것으로 나타남.

■ 일본은 2014년부터 건설업의 인력난 해소를 위해 여성인력 유입에 적극적 지원

- 일본은 우리나라보다 앞서 인력난 해소를 위해 건설업을 여성이 취업하기 쉬운 산업으로 만들기 위한 노력을 기울이고 있음. 이를 위해 2014년 민관 합동으로 「여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획」을 만들어 여성의 입직 촉진 및 취업활동 지속을 위한 다양한 대처방안을 제시함.
- 일본은 지역이나 직종마다 조직되어 있는 건설업단체나 건설업에서 일하는 여성을 널리 홍보하는 것의 중요성을 깨달음. 일본은 「여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획」에서 여성 기술자 및 기능인력을 5년 이내 2배로 증가한다는 목표를 세워 10대 계획을 발표함.

<표 1> 여성이 더 활약할 수 있는 건설업 10대 행동계획(2014년)

- ① 건설업에서 여성의 활기찬 활약 기대
- ② 건설업 내 여성의 취업 증가를 위한 목표 설정 및 자주적 행동 지침 설정
- ③ 교육 현장(초·중·고·대학 등)과 연계해 건설업의 매력 홍보
- ④ 화장실이나 탈의실의 설치 등 여성도 일하기 쉬운 현장 조성
- ⑤ 장시간 노동의 축소나 계획적인 휴가 사용 등 여성도 일하기 쉬운 현장을 소프트웨어적 측면에서 정비
- ⑥ 일과 가정의 양립을 위한 제도를 적극적으로 도입·활용
- ⑦ 여성을 활용하는 시범사업 공사의 실시나 여성을 주체로 하는 팀에 의한 시공사례 조성
- ⑧ 여성도 사용하기 쉬운 교육훈련 활성화와 건설업에서 활약하는 여성 표창
- ⑨ 포털 사이트 활용으로 정보를 중앙 집중화
- ⑩ 여성의 활약을 지원하는 지역 네트워크의 활동을 지원

자료 : 국토교통성·건설업 5단체⁴⁾(2014.8.22), “여성이 더 활약할 수 있는 건설업 10대 행동계획”.

- 이후 일본은 건설업 내 여성인력 유입을 위해 연도별로 다양한 활동을 추진해 옴.

<표 2> 일본의 건설업 여성 정착 및 유지를 위한 연도별 프로그램

연도별	건설업 내 여성 정착 및 유지를 위한 세부 프로그램
2014년	- 여성이 더 활약할 수 있는 건설업 10대 행동계획 발표(<표 1> 참조)
2015년	- 건설업에서 여성의 적극적 참여 촉진을 위한 실태조사 • 건설 5단체 등을 통해 협조를 받아 여성 1,588명을 대상으로 설문조사 - 건설업 내 여성 활약 촉진을 위해 지역 연계 추진 사업 신설 • 여성이 활약할 수 있는 건설산업 지역 진흥사업 실시 : 지역 내 건설회사, 산업단체, 교육기관, 행정기관 등(지역 네트워크)과 협력하여 건설업에 종사하는 여성을 지역 차원에서 지원

4) 건설업 5단체는 일본건설업자연합회, 일본건설업자협회, 일본중소기업건설업협회, 건설업전문가연합회, 전국건설업협회연합회로 구성됨.

연도별	건설업 내 여성 정착 및 유지를 위한 세부 프로그램																		
2016년	<ul style="list-style-type: none"> - 건설업 경영자를 대상으로 '더 많은 여성이 적극적으로 역할을 할 수 있는 건설업 행동계획' 활성화 위한 세미나 개최 <ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 여성 고용 시 장점 및 단점에 대한 의견 수렴 - 2015년 실시한 '건설업 내 여성 활약 촉진'을 위한 지역 연계 추진 사업'에 대한 사례 모음집 발간 <ul style="list-style-type: none"> • 여성 진출을 지원하는 지역 네트워크 사례 모음집 발간 - 여성 기술자 및 기능인력 모두 불편 사항으로 지적인 화장실에 대해 '쾌적한 화장실'의 표준 사양을 결정, 건설현장의 환경 개선을 위해 노력 																		
2017년	<ul style="list-style-type: none"> - 건설업 여성 역량 강화 사례집 발매 <ul style="list-style-type: none"> • 건설업에서 여성의 진입 및 유지를 촉진하는 지원 방안을 정리한 사례집 																		
2018년	<ul style="list-style-type: none"> - 건설업 여성 역량 강화 추진 네트워크 개설 <ul style="list-style-type: none"> • 여성의 권한 부여를 촉진하기 위해 조직 간 정보 공유를 목적으로 네트워크 구축 • 일본 건설업 연합회, 토목기술자 여성회, 건설업 협회 여성회, 여성 건설기술자 네트워크, 설비 여성 지원 네트워크 등 31개 단체가 건설업에서 여성의 입직 촉진 및 정착을 위해 네트워크를 구성 																		
2020년	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 정착 촉진을 위한 건설업 행동계획 발표 <p style="text-align: center;"><여성 정착 촉진을 위한 건설업 행동계획></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>주요 내용</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">건설업 환경 정비</td><td>- 건설업 여성 정착을 위한 건설업에 대한 인식 개혁 활동</td></tr> <tr> <td>- 일하는 방식의 개혁(장시간 노동 시정, 적정 기공 설정 등)</td></tr> <tr> <td>- 여성이 일하기 쉬운 노동환경 정비(ICT 활용을 통한 i-Construction 추진, 화장실, 탈의실 등의 환경 정비 등)</td></tr> <tr> <td>- 여성 복직을 위한 환경 정비(여성의 복직 전 리커런트 교육 등을 지원)</td></tr> <tr> <td rowspan="4">여성이 선택하는 건설업 되기</td><td>- 기술 향상을 위한 환경 정비(여성도 활용하기 쉬운 교육훈련, 연수 등 실시)</td></tr> <tr> <td>- 건설업의 매력 향상을 위한 전략 구축(학생, 일반인 대상 건설업 홍보 실시)</td></tr> <tr> <td>- 기업이나 단체의 여성 정착을 위한 이해 촉진</td></tr> <tr> <td>- 새로운 건설업 매력 창조(건설 커리어 업 시스템 활용으로 인한 능력 평가 구조의 홍보 등)</td></tr> <tr> <td rowspan="3">건설업 종사 여성을 위한 활약</td><td>- 건설업 내 여성 활약 사례 소개</td></tr> <tr> <td>- 여성인력 유치를 위한 홍보활동</td></tr> <tr> <td>- 건설업 여성 정착을 위한 네트워크 구축(단체 간 교류 활동 등)</td></tr> <tr> <td></td><td>- 지역 중소건설업체 여성 기술자 및 기능인력 확보 육성(여성 취업에 대한 지속적 데이터 구축 등)</td></tr> </tbody> </table>	구분	주요 내용	건설업 환경 정비	- 건설업 여성 정착을 위한 건설업에 대한 인식 개혁 활동	- 일하는 방식의 개혁(장시간 노동 시정, 적정 기공 설정 등)	- 여성이 일하기 쉬운 노동환경 정비(ICT 활용을 통한 i-Construction 추진, 화장실, 탈의실 등의 환경 정비 등)	- 여성 복직을 위한 환경 정비(여성의 복직 전 리커런트 교육 등을 지원)	여성이 선택하는 건설업 되기	- 기술 향상을 위한 환경 정비(여성도 활용하기 쉬운 교육훈련, 연수 등 실시)	- 건설업의 매력 향상을 위한 전략 구축(학생, 일반인 대상 건설업 홍보 실시)	- 기업이나 단체의 여성 정착을 위한 이해 촉진	- 새로운 건설업 매력 창조(건설 커리어 업 시스템 활용으로 인한 능력 평가 구조의 홍보 등)	건설업 종사 여성을 위한 활약	- 건설업 내 여성 활약 사례 소개	- 여성인력 유치를 위한 홍보활동	- 건설업 여성 정착을 위한 네트워크 구축(단체 간 교류 활동 등)		- 지역 중소건설업체 여성 기술자 및 기능인력 확보 육성(여성 취업에 대한 지속적 데이터 구축 등)
구분	주요 내용																		
건설업 환경 정비	- 건설업 여성 정착을 위한 건설업에 대한 인식 개혁 활동																		
	- 일하는 방식의 개혁(장시간 노동 시정, 적정 기공 설정 등)																		
	- 여성이 일하기 쉬운 노동환경 정비(ICT 활용을 통한 i-Construction 추진, 화장실, 탈의실 등의 환경 정비 등)																		
	- 여성 복직을 위한 환경 정비(여성의 복직 전 리커런트 교육 등을 지원)																		
여성이 선택하는 건설업 되기	- 기술 향상을 위한 환경 정비(여성도 활용하기 쉬운 교육훈련, 연수 등 실시)																		
	- 건설업의 매력 향상을 위한 전략 구축(학생, 일반인 대상 건설업 홍보 실시)																		
	- 기업이나 단체의 여성 정착을 위한 이해 촉진																		
	- 새로운 건설업 매력 창조(건설 커리어 업 시스템 활용으로 인한 능력 평가 구조의 홍보 등)																		
건설업 종사 여성을 위한 활약	- 건설업 내 여성 활약 사례 소개																		
	- 여성인력 유치를 위한 홍보활동																		
	- 건설업 여성 정착을 위한 네트워크 구축(단체 간 교류 활동 등)																		
	- 지역 중소건설업체 여성 기술자 및 기능인력 확보 육성(여성 취업에 대한 지속적 데이터 구축 등)																		
2021년	<ul style="list-style-type: none"> - 건설업에서 여성 고용 지속을 위한 커리어 패스 롤모델집 공개 <ul style="list-style-type: none"> • 건설업의 다양한 직종에서 종사하는 여성을 대상으로 롤모델을 정리해 발표 																		
2022년	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 경력단절 방지를 위해 건설 커리어 업 시스템(Construction Career up System : CCUS)과 연계함으로써 여성의 건설 경력 고도화를 위한 노력 시도 <ul style="list-style-type: none"> • CCUS는 기능인력의 자격과 현장에서의 기능에 따라 4등급(1~4레벨)으로 구분해 그에 맞는 등급을 부여하는 것으로 건설현장에서의 처우 개선을 목표 - 여성 기능인력 복직 시 CCUS를 활용함으로써의 주체별 이점은 다음과 같음. <ul style="list-style-type: none"> • 여성 기능인력 : 휴직 후 복직을 해도 경력이 소멸되는 일 없이 이전의 경력부터 다시 시작함으로써 적절한 처우를 받거나 갱신 가능 • 사업주 : 여성 기능인력 복직 시 과거의 취업 이력 등을 곧바로 인정할 수 있기 때문에 이들에 대한 채용을 긍정적으로 검토 가능 																		

자료 : 일본 국토교통성, "건설업에서 여성 유지를 촉진하기 위한 이니셔티브", 각 년도 내용 정리.

- <표 2>와 같이 일본은 건설업 내 여성인력 유입을 위해 최근 10년간 단계적으로 지원 방안을 확대하고 있음.
 - 초기에는 여성의 건설업 진입을 촉진하기 위한 실태조사, 사례조사, 네트워크 구축 등에 힘을 실었다면 최근에는 i-Construction 부각, 건설 커리어 업 시스템(Construction Career Up System) 도입 등 건설업을 둘러싼 환경 변화의 대처를 촉진하기 위해 시스템과의 연계를 모색하고 있음.
 - 건설업 내 인력의 유입이 가장 중요하기 때문에 건설업에서 일하는 모든 여성이 취업을 계속 유지하는 것을 목적으로 함.
 - 또한, 여성에 필요한 유연근무제 도입, 기업 내 보육소 설치, 재고용 제도 등을 도입함으로써 여성이 적극적으로 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 애쓰고 있음.
- 최근 일본은 건설업 전략홍보추진협의회를 만들어 ‘건설현장에 GO-건설업의 보고, 알고, 일하는 취업 포털 사이트’를 만들어 여성인력의 유입을 위한 종합적인 홍보를 하고 있음.

<그림 2> 일본의 건설현장 GO 사이트



자료 : https://genba-go.jp/content_category/know/woman/

- 일본은 포털 사이트 구축을 통해 그동안 여성인력 유입을 위해 추진해온 활동을 일목요연하게 정리해 보여주고 있음.

■ 여성 유입은 국내 건설업 인력 고령화의 대안, 정부 차원의 지원 방안 모색 필요

- 전술하였듯이 여성인력의 유입 촉진은 현재 우리나라의 건설업이 당면한 인력의 고령화, 외국인력 만연의 문제를 해소할 수 있는 대안이 될 수 있을 것임. 그러나 여전히 건설업의 젊은 여성인력 유입을 위한 장치는 부족한 상황임.
 - 한국건설인정책연구원이 지난 2021년 여성 건설기술인 648명을 대상으로 한 근로환경 실태 조사 결과⁵⁾에 따르면, 여성 건설기술인의 75.5%가 300만 원 미만의 월평균 임금을 받는 것으로 나타남.
 - 또한, 여성에게 필요한 필수적 복지도 미흡한 것으로 나타났으며, 여성 건설기술인 10명 중 최소 2~4명 이상이 채용, 부서·업무배치, 급여·성과급, 승진·승급, 인사고과 등에 걸쳐 차별받고 있다고 답함. 이러한 상황으로 인해 여성 건설기술인의 직장에 대한 근무 만족도는 2.95점(5점 만점)에 그치며, 여성 건설기술인의 절반이 이직이나 퇴직을 고민하고 있는 것으로 나타남.
 - 건설현장의 기능인력도 남성이 월 377만 원, 여성이 월 284만 원으로 남성의 75% 수준에 그치는 것으로 나타남. 총 근로일수도 남성은 134.3일, 여성은 107.4일로 남성의 80% 수준임. 현장의 규모별로도 여성(26.1%)의 ‘소규모 건축현장’에서 근로하는 비율이 남성(18.3%)보다 높게 나타남.⁶⁾
- 향후 우리나라도 여성인력의 유입을 위한 정부 차원의 지원 방안 마련이 모색되어야 할 것임. 이를 위해 민관 협동의 건설업 내 여성인력에 대한 지속적인 관심을 가지기 위한 노력이 필요함. 건설업의 지속가능한 발전을 위해 인력 유입을 위한 다양한 경로의 모색이 적극적으로 필요한 때임.
 - 일본의 사례처럼 민관이 공동으로 ‘(가칭)건설산업 여성인력 육성을 위한 네트워크’를 설립하는 방안을 모색해 볼 수 있을 것임. 이를 통해 산업에 대한 적극적인 홍보와 지원 활동을 할 수 있을 것으로 기대됨.
 - 또한, 우리나라의 건설기능등급제를 활용해 현장의 여성인력 경력단절을 예방하는 방안도 모색해 볼 수 있을 것임.

최은정(연구위원 · kciel21@cerik.re.kr)

5) 본 내용은 ‘대한경제(2021. 10. 5), “[심층진단] 여성 건설기술인이 떠난다”의 내용을 인용한 것임.

6) 건설근로자공제회, “2022년 건설근로자 종합생활 실태조사”.

해외 주요 건설기업의 기후변화 대응수준 평가결과

- 약 2만 개 기업 대상 CDP 평가, 2022년 기준 8개 기업 최우수등급 획득 -

2022년 약 2만 개 기업 대상 CDP 평가결과, 1.5% 수준인 299개사만 A등급 획득

- 기업의 기후변화 대응수준 평가와 관련해 가장 공신력 있는 평가기관으로 알려진 CDP(Carbon Disclosure Project)는 2003년부터 평가를 시작해 현재 약 2만 개의 기업을 대상으로 매년 평가하고 있음.
- CDP는 시가총액을 기준으로 평가대상 기업을 선정하는데, 2022년 약 2만 개의 평가대상 기업 중 최우수등급인 A등급을 획득한 기업은 1.5% 수준인 299개사에 불과했음.
 - CDP의 평가등급은 총 9개 등급이며, 최우수등급인 A등급 및 A-등급을 획득한 기업에게 LEADERSHIP 호칭을 부여함.

<표 1> CDP 기후변화(Climat Change) 대응수준 평가 등급

평가 등급		평가 내용
LEADERSHIP	A	환경경영 관련 우수사례 BEST PRACTICE 및 리더십 평가
	A-	
MANAGEMENT	B	환경이슈 대응을 위한 기업의 활동, 정책, 전략 평가
	B-	
AWARENESS	C	기후변화 리스크 및 기회의 비즈니스 영향에 대한 기업의 인식수준 평가
	C-	
DISCLOSURE	D	기업 응답의 완성도 평가
	D-	
F		기후변화 대응수준 평가를 위한 충분한 정보를 제공하지 않는 경우 F등급 부여

주 : 하위 등급의 심사를 모두 통과하여야 상위 단계의 평가 심의가 이뤄지는 방식으로 평가함.

자료 : <https://www.cdp.net/en/scores/cdp-scores-explained>

해외 8개 기업이 A등급 획득, Ferrovial 10년 연속 A등급 유지

- 2022년 CDP의 평가결과, 최우수등급인 A등급을 획득한 해외 건설기업을 조사한 결과, 악시오나(Acciona, 스페인), 페로비알(Ferrovial, 스페인), 방시(Vinci, 프랑스) 등 8개 기업이 A등급을 획득함.
- 특히 페로비알(Ferrovial)은 지난 10년간 평가에서 모두 A등급을 획득한 것으로 나타나 기

후변화 대응수준이 가장 양호한 것으로 나타났음.

- 다음으로 악시오나(Acciona)가 2020년, 2018년 평가에서 A-등급을 받은 것을 제외하면, 지난 10년간 평가에서 모두 A등급을 획득하여 기후변화 대응수준이 양호한 것으로 나타났음.
- 방시(Vinci)의 경우 최근 2년 연속 A등급을 받았으며, 환경경영에 선도적인 기업으로 알려진 스칸스카(Skanska, 스웨덴)는 2016년 A등급을 획득한 이후 최근까지 A-등급을 유지했음.
- 브이그(Bouygues, 프랑스)는 2022년 평가에서 B등급을 받았으나, 이전 5년 동안은 계속 A등급에서 A-등급 사이를 유지해 비교적 양호하였음.

<표 2> 해외 건설기업 중 CDP의 기후변화 대응수준 우수 평가기업

기업	2022년	2021년	2020년	2019년	2018년	2017년	2016년	2015년	2014년	2013년	2012년
Skanska Ab	A-	A-	A-	A-	A-	A-	A	B	B	B	C
Acciona S.A.	A	A	A-	A	A-	A	A	A	A	A	A
Ferrovial	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
VINCI	A	A	A-	A-	A-	B	B	B	A-	B	C
Bouygues S.A.	B	A-	A-	A-	A	A-	A	B	B	B	C
Daiwa House Industry	A	A	A	A	A	A-	A-	B	A	B	B
Obayashi Corp.	A	A	A	A-	B-	B	A-	B	B	B	B
Sekisui House	A	A	A-	A	A	A-	B	D	C	C	D
Shimizu Corp.	A	A	B	A-	B	A-	B	A	A	A	A
Taisei Corp.	A	A-	A	A-	A-	A-	A	B	A	B	B

자료 : <https://www.cdp.net/en/companies/companies-scores>

- 한편, 구미 건설기업뿐 아니라 일본 건설기업들도 다수가 A등급을 여러 번 획득해 기후변화 대응수준이 우수한 것으로 나타났음.
 - 특히 다이와하우스공업(Daiwa House Industry)이 최근 5년간 평가에서 모두 A등급을 획득하였으며, 다음으로 오바야시(Obayashi Corp.)가 최근 3년간 평가에서 모두 A등급을 받았음.
 - 세키스이하우스(Sekisui House)와 시미즈(Shimizu)는 최근 2년 연속 A등급을 획득했으며, 다이세이(Taisei)는 가장 최근인 2022년 평가에서 A등급을 받았고, 지난 5년간 A등급에서 A-등급을 지속 유지했음.
- 국내 건설기업의 경우 최근 5년 동안 LEADERSHIP에 해당하는 A등급 및 A-등급을 획득한 기업이 6개 기업이며, 모두 10대 대형 건설기업에 포함되는 기업이었음.
 - 특히 현대건설, 삼성물산, 삼성엔지니어링은 지난 10년간 CDP 평가결과, A등급~A-등급을 5회 이상 획득한 것으로 나타남.

이홍일(연구위원 · hilee@cerik.re.kr)

건설산업 주요 유관 법률 입법 동향(2023년 8월)

이준범(부연구위원 · jblee@cerik.re.kr), 전영준 미래산업정책연구실장

이슈 1: 스마트건설 활용 촉진과 기술개발을 도모할 본격적 입법 시작

- ◎ 우리 정부는 지난 2018년 10월 ‘스마트 건설기술 로드맵’ 발표 후 최근 민관 합동 ‘스마트건설 얼라이언스’ 구축까지 건설산업 생산성 향상 제고를 위한 스마트건설 활성화를 위한 다각적 노력을 계속적으로 전개 중임.
- ◎ 하지만 우리 정부의 이런 활동을 뒷받침할 법적 근거는 법정 중장기계획인 ‘건설기술진흥기본계획’ 외 그간 모호하였던 것이 사실임. 특히 산업 내 스마트건설 활용 확대를 위해서는 안정적 예산 확보에 기반한 여러 지원 정책과 사업 주체에 대한 의무 부과가 필수적이나 이는 법률을 통해 규율하여야 하기에 한계 발생이 불가피하였음.
- ◎ 지난 7월 31일 국회에서는 이를 개선할 첫 번째 법안(「건설기술 진흥법」 개정안, 의안번호 23581호)을 발의함. 주된 입법 내용은 다음과 같이 스마트 건설과 관련한 전방위에 걸친 관련 거버넌스 고도화 내용임.
 - (정의) 「건설기술 진흥법」 내 ‘스마트 건설기술’ 및 ‘스마트 건설사업’의 정의 명확화(제2조)
 - (법정 계획) 스마트 건설기술 활용 촉진과 스마트 건설사업 활성화 및 관련 산업 진흥을 위해 국토교통부에 5년 단위 ‘스마트 건설기술 활성화 지원 계획’ 수립 의무 부여(제19조의2)
 - (실행계획) 국토교통부, 관계 중앙행정기관, 공공기관에게 매년 활성화 지원 계획의 구체화를 위한 실행계획 수립 의무 부여(제19조의4)
 - (실태조사) 스마트 건설기술 활성화 지원 계획 및 실행계획의 실행력 담보를 위해 국토교통부에 계획 점검 및 평가 매년 시행 의무 부여와 더불어 스마트 건설사업을 수행하는 공공 발주기관 및 민간투자사업시행자의 보고 의무 부여(제19조의6)
 - (정책추진 근거 마련) 국토교통부에 스마트 건설기술의 실용화, 정보의 관리 및 유통, 산·학·연 및 기타 기관, 단체의 교류 협력 등 스마트 건설기술의 보급 및 활용 촉진을 위한 사업 및 시책 수립·시행 근거 마련(제19조의7)
 - (공공발주기관 실적 평가) 공공부문의 스마트 건설기술 활용 촉진을 위해 관계 중앙행정기관, 공공발주기관, 지방자치단체 및 지방공기업의 활용실적에 대한 평가 시행 및 공개 근거 마련(제19조의8)
 - (예산 확보) 국토교통부 및 관계 중앙행정기관에게 스마트 건설기술 R&D 투자 확대를 위한 재원 시책 수립·시행 근거 마련과 국가 및 지자체에게 스마트 건설기술 및 스마트 건설사업 활성화를 위한 시책 추진을 위해 필요한 재원 확보 노력 의무 부여와 예산으로 관련 사업을 지원할 수 있는 근거 마련(제19조의9)

- (관련 중소기업 지원 근거 마련) 중소기업자가 스마트 건설기술 연구개발이나 연구성과의 사업화 추진 지원을 위해 국가 및 지자체에게 그에 드는 비용을 지원 출연 또는 보조할 수 있는 근거 마련(제19조의10)
 - (전문인력 양성) 국토교통부에 스마트 건설기술 촉진에 필요한 인력자원을 개발하기 위해 전문인력 양성계획 수립 의무 부여와 전문인력 양성 및 지원업무의 위탁, 양성기관의 지정 등 관련 시책 추진 근거 마련(제19조의13)
 - (스마트 건설기술 인증제) 당해 공사의 스마트 건설기술 활용 유무 판단과 이를 바탕으로 한 낙찰자 선정기준 마련 등 연관 조치 시행을 위해 '스마트 건설기술 인증제' 시행 근거 마련(제19조의14)
 - (우선 허용·사후규제 원칙) 스마트 건설기술 활용 확대를 위해 스마트 건설사업에 대한 안·허가 시 우선 허용과 사후규제 원칙 명확화(제19조의15)
 - (규제 신속 확인) 스마트 건설기술 활용 확대를 위해 국토교통부에게 관련 기술 또는 서비스 허가 필요 여부 신속 확인(30일 이내) 절차 마련(제19조의16)
 - (스마트 건설사업 설계 경제성, 혁신성 검토) 발주청(공공 발주자)에게 스마트 건설기술 활용 설계 대상 시설물 중 대통령령으로 해당하는 시설물의 경우 주요 기능별로 설계내용에 대한 대안별 경제성(VE)과 현장 적용의 타당성, 혁신성 등 검토 의무 부여(제19조의17)
- ◎ 이번 「건설기술 진흥법」 개정안은 스마트건설로 건설산업의 체질 개선을 꾀하기 위해 필수적으로 정비해야 할 관련 거버넌스 고도화이기에 시급히 관련 법률 심사와 공포가 이루어져야 할 것임.

이슈 2: 납품단가연동제 시행에 따른 보완 입법

- ◎ 현행 「국가계약법」에서는 물가변동 등에 따른 계약금액 조정에 관한 규정을 두어 계약상대자의 위험을 공정하고 형평에 맞게 배분할 수 있도록 규율하고 있음(발주자-원도급자 계약 관계).

【「국가계약법」 물가변동에 따른 계약금액 조정 근거 조항】

- ① 제19조(물가변동 등에 따른 계약금액 조정) 각 중앙관서의 장 또는 계약담당공무원은 공사계약제조계약용역계약 또는 그 밖에 국고의 부담이 되는 계약을 체결한 다음 물가변동, 설계변경, 그 밖에 계약내용의 변경(천재지변, 전쟁 등 불가항력적 사유에 따른 경우를 포함한다)으로 인하여 계약금액을 조정(調整)할 필요가 있을 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 계약금액을 조정한다.
- ◎ 이때 원도급자와 하도급자의 거래관계와 관련하여서는 「건설산업기본법」과 「하도급법」을 통해 이를 규율하고 있는데 원도급자가 발주자에게 물가변동 등에 따른 계약금액을 조정받은 경우 공사금액의 내용과 비율에 따라 동일한 비율에 따라 조정하도록 의무를 부여하여 하도급자를 보호하고 있음.
- ◎ 더욱이 최근 「상생협력법」(2023.1. 개정)과 「하도급법」(2023.7. 개정)을 통해 납품단가 연동제가 올해 10월 시행이 예정되어 있고 이는 발주자와 원도급자 간 물가변동에 따른 계약금액 조정 여부와 관계없이 주요 원재료의 가격이 10%의 범위 내 원·하도급자 간 상호 협의한 비율 이상 변

동하는 납품단가연동 적용 요건에 해당하면 원도급자가 하도급자에게 관련 변동비용을 지급해야 하기에 하도급자의 피해 방지를 위해 보다 촘촘한 안전장치가 마련되어 있다고 할 수 있음.

- ◎ 하지만 이 경우 원도급자는 하도급자에게 물가변동에 따른 계약금액 조정을 시행해주면서도, 국가계약 적용을 받는 발주자와는 원재료 가격 상승에 따른 보상을 받지 못하는 경우가 발생할 수 있음.
 - 그 경우는 크게 두 가지로 구분 가능한데 △「국가계약법」에서 규정하고 있는 물가변동에 따른 계약금액 조정 요건(등락률과 경과일수)에 해당하지 못해 청구하지 못한 경우와 △계약금액을 조정하지 않고 고정하는 계약(고정불변금액 계약)을 체결하여 지급받지 못하는 경우가 그러함.
- ◎ 이 중 고정불변금액 특약 체결을 통해 지급받지 못하는 경우는 지난 2001년 대법원 판결(대법원 2001.12.11. 선고 2001다33604 판결)을 통해 「국가계약법」 제19조가 강행규정이 아닌 임의규정이기에 거래당사자 일방의 불리함에도 특약 체결을 통해 사적자치 원칙이 우선 적용됨을 명확히 하였기에 납품단가연동제 시행에 따른 원도급자 일방의 피해 가중이 우려되는 상황임.
- ◎ 이를 방지하기 위해 「국가계약법」 개정(의안번호 제23583호)을 통해 대통령령으로 정하는 특별한 사유가 있는 경우 외에는 계약금액을 고정하는 특약이나 조건을 정할 수 없도록 함으로써 납품대금연동제 적용과 관련하여 원사업자가 받는 불합리한 처우를 개선하고자 법안 발의함.
- ◎ 이와 유사하게 「하도급법」 개정(의안번호 제23574호) 또한 납품단가연동제 시행에 따라 원도급자 일방의 피해 방지를 위해 공공발주 기자재 제작 등 제조계약 시 하도급대금 연동에 관한 서면을 공공 발주자에게 의무 발급하도록 규정하는 법안이 함께 발의됨.
- ◎ 이는 납품단가연동제 시행에 따라 우려되는 여러 사항 중 보완 입법을 통해 이를 해소하고자 하는 첫 번째 사례로 「국가계약법」만 하더라도 물가변동에 따른 계약금액 조정 방법인 단품슬라이딩제와 납품단가연동제 간의 발동 요건 불일치 등 개선이 필요한 사항이 많기에 향후 관련된 보완 입법이 이어질 것으로 예상됨.

■ 건설산업 주요 관련 법률안 발의 및 입법예고 현황 (7.22.~8.21.)

법률명	주요 내용
「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호 : 제23573호 (양기대 의원 등 11인)] (‘23.07.31. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 중앙관서의 장 또는 계약 담당 공무원은 공사·제조·용역계약 등을 체결한 이후, 물가변동·설계변경·그 밖에 계약 내용 변경 등의 사유로 계약금액을 조정할 수 있음. 그러나, 위탁기업은 납품대금 연동제에 따라 수탁기업에 원재료 가격 상승분을 지급해야 함에도, 발주기관과는 계약금액을 조정하지 않고 고정하는 계약(이하 “고정불변금액 계약”이라 함)을 체결해야 하므로, 원재료 가격 상승에 따른 보상을 받지 못한다는 비판이 제기되고 있음. - (제안방향) 위탁기관과 발주기관 사이에 계약금액을 고정하는 특약 또는 조건을 정할 수 없도록 함으로써(대통령령에서 정하는 특별한 사유는 제외), 위탁기업이 고정불변금액 계약 체결로 받는 불합리한 처우를 개선하고자 함.

법률명	주요 내용
「건설기술 진흥법」	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호 : 제23581호 (강대식 의원 등 10인)] ('23.07.31. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 국내 건설산업의 노동생산성은 선진국에 비해 현저히 낮고, 건설현장의 안전사고로 인한 사망자는 전체 산업 사망자의 절반을 넘어서는 가운데, 기술력을 활용한 생산성 향상 및 품질·안전 확보 노력이 미흡함. - (제안방향) 스마트 건설기술의 활용을 촉진하고, 스마트 건설기술이 적용된 사업의 활성화를 유도하기 위한 지원을 확대하고자 함. 또한, 스마트 건설기술 개발을 위한 연구지원과 전문인력 양성 등 스마트 건설 사업을 활성화하는 제도적 기반을 마련함으로써, 건설산업의 경쟁력을 향상을 도모하고자 함.
「건설산업 기본법」	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호 : 제23682호 (김병기 의원 등 11인)] ('23.08.07. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 최근 대규모 건설 사건·사고가 잇따르면서, 현행 감리제도만으로는 건설업 전반에 퍼진 부실시공, 불법 하도급 등의 문제를 막기 어렵다는 불신이 커지고 있음. - (제안방향) 건설 사업자 스스로 '준법통제기준'을 마련하고, 법률전문가 등의 전문인력으로 구성된 준법 감시인이 이러한 기준에 맞추어 계약·설계·시공·감리·유지 관리 등에 관한 계약 관계 및 위법 사항 전반을 감시할 수 있도록 하고, 감시 결과 문제가 발생할 소지가 있는 경우 준법감시인에게 조사 권한을 주어 각종 사건·사고를 미연에 방지하고자 함. • [의안번호 : 제23890호 (안병길 의원 등 14인)] ('23.08.21. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 개정 「형법」의 시행으로, 벌금형 선고는 건설업 등록 결격사유에 해당하지 않는 반면, 벌금형 집행유예 선고는 결격사유에 해당하여 법률 체계상 불합리하다는 지적이 제기되었음. - (제안방향) 건설업 등록의 결격사유를 금고 이상 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람으로 한정하고자 함.
「산업안전 보건법」	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호 : 제23645호 (임이자 의원 등 10인)] ('23.08.03. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유-①) 중대 재해가 발생한 경우, 고용노동부 장관은 재해 발생의 원인을 조사 및 규명할 의무가 있음. 이때, 재해조사 결과를 적극적으로 공개할 필요성이 있으나, 피의 사실 공표 우려로 인해 재해조사 결과가 공개되지 않는 상황임. - (제안이유-②) 또한, 근로감독관은 중대 재해조사 관계전문가의 지원을 받아 재해 발생의 원인 등을 조사할 수 있으나, 관계전문가의 재해조사 참여를 규정한 법적 근거가 부재함. - (제안방향-①) 중대 재해조사 결과가 재해 예방대책 수립을 위한 유용한 자료로 활용될 수 있도록, 기술적·과학적 원인을 중심으로 재해조사 결과를 분석하여 공개할 수 있는 근거를 마련하고자 함. - (제안방향-②) 중대 재해 원인조사 시 관계전문가의 재해조사 참여 규정 마련과 함께 재해조사 참여자에 대한 책임성 강화를 통해 재해의 원인 규명을 원활히 하고자 함.
「조세특례 제한법」	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호 : 제23760호 (조해진 의원 등 10인)] ('23.08.09. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 건설기업이 중동국가에 자회사를 설립하여 진출하는 경우, 현지 자회사는 자금조달 능력이 좋지 못한 경우가 빈번함. 자회사가 국내 모법인의 대여금으로 건설 및 운영자금을 충당하다가 거액의 손실이 발생하면, 자회사는 사실상 파산상태로 진입하고 대여금 및 이에 대한 이자를 상환하지 못하게 됨. 그러나, 현지 국가의 파산 절차상 어려움으로 인해, 국내 모법인은 회수 불가능한 대여금에 대한 손실 인정이 불가능함은 물론 미수이자에 대한 세금만 부담하게 되는 애로사항이 있음. - (제안방향) 당해 대여금을 결산상 장부에서 제거하여 손금에 산입하는 경우 5년에 걸쳐 손금산입을 인정하고자 함. 또한, 지점형태로 해외사업에 진출한 경우, 내국법인의 해외지점은 손비가 제한 없이 인정되는 점과 해외자원개발과 관련된 해외자회사 보증채무의 구상채권에 대하여 손비를 인정하는 점과의 과세형평을 도모하고자 함.

법률명	주요 내용
「하도급거래 공정화에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호 : 제23574호 (양기대 의원 등 11인)] ('23.07.31. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 원사업자는 수탁·위탁거래 시 하도급 대금 연동에 관한 사항 등이 담긴 서면을 발급하고 해당 서면에 의거하여 주요 원재료의 가격변동과 연동하여 하도급 대금을 지급해야 함. 한편, 대규모 공공공사에서 하도급대금 연동제 시행으로 원사업자가 수탁사업자에게 원자재 상승분을 지급해야 하지만, 본인의 원가부담은 발주자인 공공기관에게 보상받지 못하는 구조가 되었음. 특히, 발주자와 원사업자 간 가격조정을 하지 않는 계약(고정불변금액 계약)이 체결된 제조계약의 경우, 발주자가 원사업자에게 변동된 원재료 가격과 연동된 계약금액을 지급해야 할 필요성이 큼. - (제안방향) 원사업자가 공공기관이 발주한 물품의 전부 또는 일부를 제조하는 경우, 발주자인 공공기관에게 하도급 대금 연동에 관한 서면을 발급하도록 하여, 급격한 원자재 가격 상승 시 원사업자에게 집중될 부담을 완화하고자 함.
	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호: 제23779호 (김종민 의원 등 11인)] ('23.08.11. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 피해기업의 신고에 따른 조사개시시 공정거래위원회의 처분시효 기산점은 신고일로부터 3년으로 규정되어 있음. 그러나, 신고인이 해당 신고서를 공정거래위원회 홈페이지에 형식적으로 제출한 날을 신고일로 볼 것인지, 아니면 공정거래위원회가 해당 신고서를 정식으로 접수한 때를 신고일로 볼 것인지에 따라 그 기산점이 달라지는 문제가 있음. - (제안방향) 신고의 효력은 신고자의 권리 보장 측면에서 공정거래위원회가 위반행위로 인한 피해 신고를 인지하는 시점부터 발생한 것으로 판단됨. 따라서, 처분시효의 기산점을 신고 접수일로 명확히 규정하고자 함. 이와 함께, 신고 이후 당사자 간 조정절차(공정거래조정원, 분쟁조정협의회)가 진행되는 경우, 실무상 사건이 조정절차로 이관되어 조사가 중단되는 경우가 일반적이므로, 처분시효 기간에서 조정 소요된 기간을 제외하여, 신고자의 정당한 권익을 보장하고자 함.
	<ul style="list-style-type: none"> • [의안번호: 제23804호 (김희곤 의원 등 13인)] ('23.08.14. 발의) <ul style="list-style-type: none"> - (제안이유) 원사업자가 수급사업자의 기술자료를 탈취하여 수급사업자에게 손해가 발생하는 경우, 수급사업자는 정당한 손해배상을 받기 어려운 구조에 놓여있음. 이는 일차적으로 침해된 수급사업자의 권익에 대한 정확한 손해액 산정이 어렵기 때문임. 또한, 손해액의 3배를 넘지 않는 범위 내에서 배상 책임이 부과되어 수급사업자가 충분한 손해배상액을 보장받지 못하기 때문이기도 함. - (제안방향) 기술유용에 한해 손해액의 5배까지 배상 책임을 부과하고, 특허법상 손해액 추정 규정을 적용하여 기술탈취로 인한 피해보상제도의 정확성과 실효성을 높이고자 함.