
제5차 건설근로자 고용개선 기본계획(2025 ~ 2029년)

2025. 2. 27.

관 계 부 처 합 동

제5차 건설근로자 기본계획(요약)

1 추진배경

- 건설업은 취업규모와 취업유발계수가 큰 대표적 일자리 창출 산업이자, 높은 생산유발 효과로 성장을 뒷받침하는 기간산업
 - 건설업 고용은 다단계 하도급 구조로 인한 낮은 임금·복지, 낮은 안정성, 높은 사고 위험 등으로 인력 유입 저조·고령화
 - * 월평균 임금: 건설업 343.7만원 vs 제조업 467.8만원
 - 근속: 건설업 5.2년 vs 제조업 7.8년 산업재해: 건설업 1.03% vs 전산업 0.48%
- 정부는 건설업 일자리 체질개선이 필요함을 인식하고 건설근로자법에 따라 '건설근로자 고용개선 기본계획' 수립·추진
 - 제4차 기본계획 기간('20~'24년) 종료로 정책연구, 전문가 협의체 운영, 노사 의견수렴 등을 거쳐 제5차 기본계획 마련

2 추진방향

- (정책여건) 낮은 일자리 질은 청년 건설업 취업기피→고령화→숙련인력 부족, 외국인력 증가→안전사고 위험 증가로 연결

〈 연령대별 취업자 수 현황(단위: 천명, %) 〉

구분	합계	15~29세		30~39세		40~49세		50세 이상	
전산업	28,576	3,755	13.1	5,447	19.1	6,179	21.6	13,195	46.2
제조업	4,455	512	11.5	1,040	23.3	1,133	25.4	1,770	39.7
건설업	2,065	140	6.8	306	14.8	480	23.2	1,140	55.2

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사('24년)

- '25년에도 건설경기 부진이 지속될 전망, 더딘 회복 예상
 - * '25년 건설투자 전망: 한국은행 △ 1.3%, 건설산업연구원 △ 2.1%
- (추진방향) ①생애주기별 맞춤형 경력관리 종합 서비스 제공, 건설 현장 장기근속 유인체계 재설계를 추진방향으로 설정
 - ①신규인력 유입 및 성장 지원, ②숙련기능인력 양성체계 강화, ③기본적 근로여건 보장, ④외국인력 체계적 관리 등 추진

3

주요 과제

- **(신규인력 유입)** 건설업에 신규인력 유입 촉진, 숙련기능인으로 성장할 수 있도록 지원하여 건설 현장 고령화·인력난 완화
 - 청년·여성 등 대상별 맞춤형 경력개발 서비스를 집중적으로 제공하고, 건설업의 부정적 이미지 개선 노력 병행
 - 건설근로자 커리어 개발을 위한 전과정*을 체계적으로 지원
 - * 직업비전 제시 → 직무능력 습득 → 맞춤 일자리 추천 → 경력개발경로 설계
- **(숙련기능인력 양성)** 기능등급제 현장 안착 등 숙련기능인력 양성 지원체계 및 훈련-취업 연계를 강화
 - 기능등급제 현장 활용을 촉진하기 위해 기준을 정비하고, 기업 및 근로자에게 참여 유인 제공
 - 직종별 인력수급 전망 실시 및 숙련인력 부족 직종에 대한 훈련지원을 강화하고, 취업 애로요인을 해소하여 취업기회 확충
- **(기본적 근로여건 보장)** 건설 현장의 근로조건, 근로자 복지, 안전수준을 제고하기 위한 정책 지속
 - 임금체불, 근로계약 미작성, 불법하도급 등 불합리한 현장 관행 근절을 위한 제도개선 및 자율정화 노력 지원
 - 기업 단위 복지지원이 어려운 건설근로자 특성을 고려, 건설근로자공제회 활용 복지사업 적극 발굴 및 필요 재원 확보
 - * '20년 대비 복지사업이 2배(1→2만명) 증가하였으나, 여전히 수혜대상은 전체 건설근로자 퇴직공제 가입인원의 1.2%에 불과
- **(외국인력 관리)** 불법취업 엄격 관리, 내국인 일자리를 잠식하지 않는 범위에서 필요인력 도입, 적법한 인력 활용위한 제도개선

〈 주요 세부과제 〉

1. 신규인력 유입 및 성장 지원	
대상별 맞춤형 취업정보 제공	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 잠재인력 타겟팅 → 입직희망대상 발굴 <ul style="list-style-type: none"> • (청년) 직업계고, 자립지원전담기관 등 협업, 미취업청년 DB 활용 • (여성) 새일센터, 다문화가족 지원센터 협업 • (중장년) 중장년내일센터, 대한상의 등 사업주 단체 협업 ▸ 직업 콘텐츠 개발: 직종별 정보 제공, 유망직종(고임금, 숙련인력 부족) 우선 개발
생애주기 경력개발경로 설계 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 직종별 인력수급 전망체계 구축 → 숙련인력 부족 직종 인력 집중 육성 ▸ 경력개발 전략 설계지원: ①빅데이터 구축 → ②개인별 역량진단 → ③주된 직종 경력개발을 위한 정보 제공 → ④유관직종 정보 제공
2. 숙련기능인력 양성 지원체계 강화	
기능등급제 현장안착 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 기준정비 : 상위등급 승급요건 현장 팀반장 경력 추가 및 숙련도 평가 실시 ▸ 참여유인 제고: 기업 및 근로자 기능등급제 참여 유인 제고 <ul style="list-style-type: none"> • (기업) 전문건설업 등록기준 완화, 공공입찰시 건설기능인 관련 가점 부여 등 • (근로자) 명장 및 우수 숙련기술인 평가항목 반영, 훈련참여수당 상향 등
숙련향상 기회 확대 및 취업애로 해소	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 양질의 교육훈련 기회 확대: <ul style="list-style-type: none"> • 훈련비 단가 현실화, 공동훈련센터 설치 확대, 숙련기능인 교원 양성 등 ▸ 대상별 맞춤형 취업 애로요인 해소 <ul style="list-style-type: none"> • (청년) 또래 멘토-멘티 연계 및 모임 활동비, 현직자 컨설팅 • (여성) 편의시설 지도·점검 내실화 등 일하기 편한 환경 조성 • (중장년) 중장년 일경험 기회 제공, 기술 습득 지원
3. 기본적 근로여건 보장	
일자리-소득 보장 연계 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 체불: 대금지급제 민간공사 확대, 이음센터 1인 건설기계대여금 분쟁지원 ▸ 임금삭감: 공공공사 입찰시 적정 노무비 확보방안 검토 ▸ 복지사업: 소멸시효 공제증지 판매대금 사용 → 공제회 복지사업 확대 ▸ 퇴직공제: 퇴직공제금 연금화 지급방안 검토
불합리한 현장 관행 규율 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 불법하도급: 발주자·도급인·수급인 의무·처벌 강화, 징벌적 손해배상 도입 ▸ 산업안전: 산업재해 예방활동 지원 강화, 온열질환 예방조치 의무 강화
4. 외국인력 도입 관리체계 정비	
불법취업 관리 강화 및 필요인력 도입	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 불법취업: 전자카드 앱 활용 자격 확인 간소화, 정부합동단속 등 점검 강화 ▸ 제도개선: E-9 도입기간 단축 및 현장간 이동 유연화를 위한 제도개선 ▸ 숙련제고: 입국전 교육 기초직무교육 활성화 등 숙련도 제고

[별첨] 건설경기 부진에 따른 고용둔화 대응 과제

1. 원활한 재취업 지원

① (온라인) 건설일드림넷 구인·구직 핵심정보 확충

- (구직자 풀) 구인업체 사용 활성화를 위해 인력정보 확충, 현장에서 구인이 가장 활발한 팀·반단위 풀 별도 구축(‘25년~)
- (구인처 풀) 공공기관* 및 민간 취업지원 플랫폼 등과 정보 연계 강화, 다양한 일자리 정보 지역·직종별 상세 제공(‘25년~)
* (現) 고용24 → (改) 국토부 산하기관 및 자치단체 일자리 정보망

② (오프라인) 취업지원 및 민간 취업지원기관 정보 제공 강화

- (취업지원) 공제회 지역조직 확충(現 7개소→’29년 17개소)을 통한 건설일용근로자 취업지원서비스 확대
- (정보제공) 건설업 일자리 알선 전국 직업소개소 명단을 건설일드림넷을 통해 제공, 필요시 활용토록 지원(‘25년~)
- (전달방법) 현장 중심 찾아가는 고용서비스 운영, 고용복지+ 센터와 협업하여 일용근로자 상담창구 주기적 운영(‘25년~)
* 실업급여 신청 등을 위해 고용센터 방문시 공제회에서 제공하는 서비스 안내

③ (직업훈련) 건설일용근로자 직업훈련 지원수준 상향

- 원하는 만큼 훈련받도록 내일배움카드 한도 상향
* (現) 일부 근로자 한시 상향 → (改) 모든 일용근로자에 상향(500만원)

2. 실직시 생계안정 지원

① 건설일용근로자 고용보험 사각지대 완화

- (사각지대 발굴) 소득지급 내역, 현장별 출·퇴근 전자카드를 활용하여 미가입자를 적극 파악하여 직권가입 추진(‘25년~)
- (가입편의 증대) 사업자등록(국세청), 가설건축물 축조신고(국토부) 정보 등 활용, 고용보험 성립신고서 제출 간주(‘25년~)

- **(책임강화)** 고용·산재보험료 체납 사업장에 대한 주요 인적 사항 공개범위 확대('~25년)

* 공개범위: (現) 성명·상호, 나이, 주소, 체납액, 체납기간, 납부기한
→ (改) 업종·직종 추가

② 건설일용근로자 생계비 대부 지원 및 임금체불 사후구제 강화

- **(생계비 대부)** 퇴직공제금 활용 생계비 무이자 대부요건 완화 기간 연장('25.上, 적립일수 252일 이상, 최대 300만원, 상환기간 2년)

- **(임금체불)** 체불근로자 용자시 퇴직공제 가입이력 인정('25년)

* 현재 건설일용근로자는 신청일 이전 180일 이내에 고용보험 근로내역 확인, 신고서에 따른 근로일수가 30일 이상인 경우에 한하여 신청 가능

- 근로사실 입증에 상대적으로 어려운 일용근로자는 이음센터 (10개소)를 통해 임금체불 상담 및 대지급금 신청 등 지원('25년~)

◇ 건설업 경기부진에 대응하여 '25년 상반기 주택공급 속도 제고, 공공공사 적정공사비 확보 지원 등을 통해 건설일자리 수요 보완

〈 주택공급 및 공공공사 공사비 관련 추진과제 〉

주택공급	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공급: '25년 공공주택 인허가 14만호(분양 10만호, 임대 4만호) 추진, 자치단체 정비사업, 사업 조기화 등 통해 추가 인허가 물량 확보 ▶ 신축매입: '25년까지 11만호 이상 공급, 착공 및 입주자 모집 조기화 등을 통해 공급 속도 제고 ▶ 매입확약: 수도권 공공택지에 22조원 규모, 3.6만호 미분양 매입 확약을 제공하고 조기 착공 유도 ▶ 신규택지: 자치단체와 후보지 지정 절차를 신속히 이행 '25년 상반기 중 신규택지 후보 3만호 추가 발표 추진
공공공사 적정 공사비확보	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 일반관리비: 중·소규모 공사(300억원 미만)의 일반관리비* 효율 1~2% 상향(50억 미만: 6→8%, 50~300억원: 5.5→6.5%) * 본사 직원 급여, 공공금 등 원활한 기업 운영을 위한 필수 비용 ▶ 물가반영기준: GDP 디플레이터 기본 적용, 물가급등기 (건설비 지수와 GDP 디플레이터 갭이 4% 이상)는 평균값 적용 * 현재 건설공사비지수와 GDP 디플레이터 중 낮은 값으로 적용

순 서

I. 추진 배경	1
II. 제4차 기본계획 평가	2
III. 건설근로자 고용현황 및 정책 여건	5
1. 고용현황	5
2. 정책여건	8
IV. 추진 목표 및 전략	11
V. 추진 과제	13
1. 신규인력 유입 및 성장 지원	13
2. 숙련기능인력 양성 지원체계 강화	17
3. 기본적 근로여건 보장	20
4. 외국인력 도입 관리체계 정비	26
<별첨> 건설경기 부진에 따른 고용둔화 대응 과제 ..	28
<참고> 주요과제별 추진일정	30

I. 추진 배경

- 건설업은 他산업에 비해 취업자의 규모¹⁾가 크고(5번째 규모), 취업유발계수²⁾가 높은 대표적인 일자리 창출 산업

- 1) 206.5만명, 전체 취업인원의 7.2%(통계청 경제활동인구조사, '24년)
↳ 업종별(만명): 제조 445.5 > 도소매 321.5 > 보건복지 294.1 > 숙박음식 232.2
- 2) 특정 산업의 최종수요 10억원 발생시, 직·간접적으로 유발되는 취업자 수
↳ 건설업: 10.5명, 제조업: 6.3명, 전산업: 9.7명(한국은행, '24)

- 높은 전후방 생산유발*로 경제성장을 뒷받침 하는 기간산업

* 건설업: 1.970, 제조업: 1.973, 전산업: 1.804(한국은행, '24)

- 그러나, 경제에서 건설투자가 차지하는 비중¹⁾, 저성장 기조²⁾ 및 인구 감소 등을 고려할 때 건설업 성장 둔화가 예상

- 1) GDP 대비 건설투자 비중('23년): 우리나라 15.4%, OECD 평균 10%
- 2) 경제 성장률 전망치(한국은행): '24년 2.2%, '25년 1.9%, '26년 1.8%

- 건설업 고용은 다단계 하도급 구조로 인한 낮은 임금·복지, 낮은 안정성, 높은 안전사고 위험 등으로 인력 유입 저조

- 건설현장은 숙련인력 고령화와 인력난이 심화되고 있으며, 이는 산업 경쟁력 저하로 이어질 가능성이 높은 상황

- 아울러, 최근 누적된 고금리·공사비 상승의 영향으로 건설 경기가 위축, 이에 따른 일자리 감소로 근로자 어려움 가중

- ☞ 이러한 현실을 고려, 제5차 기본계획은 현장 애로해소를 통한 신규인력 유입에 초점, 업황 악화 대응을 위한 단기과제 포함

참고: 제5차 기본계획 수립 추진과정

- '24.4~12월, 기본계획 수립을 위한 정책연구(한국행정학회)
- '24.9~11월, 세부과제 발굴을 위한 전문가 협의체 운영(3개 분과, 총 8회)
- 노사 의견 수렴('25.2월), 관계부처 의견 수렴('25.2월)
- 건설근로자 고용개선 전문위원회 의결('25.2.24), 고용정책심의회 보고('25.2.27)

Ⅱ. 제4차 기본계획 평가

◇ 취업지원, 임금 지급체계 개선, 복지 확충 등 고용여건 개선을 위한 다양한 과제를 추진하였으나, 구조적 인력수급 불일치 지속

1] 적정 임금 보장체계 구축

○ (임금 지급체계 개선) 임금 구분지급제 제도화¹⁾, 임금 직접 지급제 적용공사 확대²⁾ 등 임금 지급체계 개선에 주력

- 1) 도급금액 5천만원 이상 공공공사에 의무화('20년), 건설근로자 전자카드(퇴직공제금 적립 목적 출퇴근 기록)와 연계한 임금 자동정산 시스템 시범 운영
- 2) 5천만원 이상 → 3천만원 이상 공공공사, 기타공공기관 발주공사 포함('20년)

➔ 임금 직접지급제 민간공사* 확대 및 적정임금제 도입에 관한 사회적 공감대 형성 부족 등으로 제도 도입 지연

* 발주자별 건설기성('23): 공공 29.8조원 민간 142.3조원으로 민간이 80.9%

○ (기능등급제) 기능등급제를 도입하여 건설 현장에서 숙련 근로자가 정당한 대우를 받을 수 있는 제도적 기반 마련

- 1) 직종별(60개)·등급별(초·중·고·특급) 기능등급 산정기준 마련('20년)
- 2) 기능등급 산정을 위한 관리 시스템(기능 플러스) 구축 및 제도 시행('21년)

➔ 다만, 활용 및 유인 방안 마련 미흡 등으로 현장 안착 제한적

* 활용할 유인이 없으며, 기능등급과 숙련수준이 비례하지 않다는 현장 의견

2] 건설 현장 인력난 완화

○ (취업지원) 퇴직공제 이력·기능등급 정보를 건설일드림넷과 연계, 취업지원서비스를 고도화¹⁾하고 현장 인력난 해소 지원²⁾

- 1) 퇴직공제 신고내역을 바탕으로 기능등급 산정, 구인처에서 '건설일드림넷'(건설업 특화 공공온라인 플랫폼)을 통해 확인할 수 있는 시스템 마련
- 2) 취업지원 실적('20년~'24.11월): 취업자수 3.2만명, 근로일수 27.5만일

➔ 건설업 취업알선 매체가 온라인으로 빠르게 변하고 있으나, 건설일드림넷의 현장 활용도는 여전히 저조*한 상황

* 건설일드림넷은 구인처 풀이 협소하고, 근로자 숙련도를 확인하기 어렵다는 의견

- **(직업훈련)** 건설 마이스터 훈련, 기능인등급제 훈련 등 다양한 건설 특화훈련을 실시, 필요한 인재 양성 및 숙련향상 지원
 - * 5년간 건설 마이스터 훈련, 제대군인 훈련, 기능향상훈련 등 30,463명 지원
- ➔ **민간 중심의 훈련공급으로 현장에서 필요로 하는 훈련 및 기피 직종***에 대한 훈련공급은 여전히 부족한 상황
 - * 민간에서는 훈련비 단가 등 비용 문제로 고숙련·고비용 훈련을 기피
- **(전자카드)** 전자카드 사용을 의무화, 퇴직공제 신고 누락을 방지할 뿐 아니라 건설근로자의 정확한 경력 파악 기반 마련
 - 1) ('20) 공공/민간공사 100억/300억 이상 → ('24) 1억/50억 이상
 - 2) 사용현황('20~'24년): 66,291개소 적용, 183만명 발급
- ➔ 전자카드로 확보한 정보를 활용할 법적 근거 미비 등으로 건설근로자 취업지원 및 복지서비스 제공 등 활용 제한

3 고용여건 개선 및 복지 확충

- **(고용여건)** 임금체불 등 고용여건 개선을 위해 간이대지급금 지급 대상¹⁾ 및 퇴직공제 대상공사 확대²⁾ 등 제도 개선
 - 1) 퇴직자 → 재직자 신규 도입('21년)
 - 2) 대상공사: 공공/민간 공사 3억원/100억원 이상 → 1억원/50억원 이상('20년)
 - 부금일액: 5,000원('10년) → 6,500원('20년, 30% 인상)
- ➔ 임금체불, 근로계약 미작성 등 현장 관행 개선은 더딘 상황
- **(복지확충)** 기업복지 혜택이 없는 건설근로자에게 건설근로자 공제회(이하 '공제회') 복지사업 재원 추가 확보¹⁾ 및 서비스 확충²⁾
 - 1) 건설근로자 복지사업에 활용되는 퇴직공제금 부가금 인상 200→300원('20년)
 - 2) 수혜대상: ('20) 1만명 → ('24) 2만명, 초등 취학 자녀 지원 등 서비스 추가
- ➔ 늘어나는 수요에 비해 서비스 제공을 위한 재원은 부족한 수준
 - * 퇴직공제 가입인원 대비 공제회 복지서비스 수혜대상은 1.2% 수준

4 안전하고 건강한 건설현장 조성

- (안전보건) 안전관리자 선임대상 확대¹⁾, 건설기계 안전사고 예방²⁾ 및 폭염·미세먼지 등 기후변화 대응 근로자 보호 강화³⁾

- 1) 120억 이상 공사 → ('20) 100억 → ('21) 80억 → ('22) 60억 → ('23) 50억 이상
- 2) 건설기계(27종) 특수형태근로종사자 보호 적용기준 지침 마련('20년)
- 3) 온열질환 예방가이드, 미세먼지 근로자 건강보호 대책 등 발표('23년)

➔ 중대재해처벌법 시행 및 소규모 사업장 적용 확대 등 정책여건 변화에 따른 맞춤형 정책 미흡

- (편의시설) 화장실 설치기준을 세분화¹⁾하고 의무위반시 처벌을 강화²⁾하는 한편, 사업주의 휴게시설 설치의무 신설('22년)

- 1) 상시근로자수 기준 남성 30명당 1기, 여성 20명당 1기 설치 의무화('23년)
- 2) 위반시 과태료: 화장실·식당 200 → 400만원, 탈의실 100 → 200만원('20년)

➔ 건설 현장 편의시설 설치기준 강화에도 근로자 인식 및 현장 체감도는 여전히 낮은 상황

- * 건설근로자 종합생활 실태조사('24, 건설근로자공제회 매 2년 주기 실시)
↳ (만족도점수, '22→'24) ▲화장실: 3.06 → 2.83, ▲탈의실: 3.37→3.18, ▲식당: 3.23→3.01

◇ 제도 정착과 내실화를 기하기 위한 실질적인 지원 노력 및 건설 현장 불합리한 제도와 관행, 부정적 인식 개선에는 한계

◇ 제4차 기본계획에서 미흡했던 부분 세부과제 발굴시 적극 반영

- 법령 개정, 필요재원 확보 등 현실적 여건을 감안하되, 현장 체감 성과가 조기에 가시화될 수 있도록 보완

◇ 아울러, 새로운 정책환경에 부응하는 중장기 비전과 전략과제를 정립하고, 체계적 실천방안을 마련·추진할 필요

Ⅲ. 건설근로자 고용현황 및 정책 여건

1. 고용현황

① 건설근로자 고용 규모

- **(총괄)** 건설업 전체 취업자 규모는 '20년 이후 증가세였으나, 고금리·공사비 상승에 따른 건설경기 부진으로 '23년 감소 전환

〈 연도별 건설업 취업자 증감(천명) 〉



〈 월별 건설업 취업자수 및 증감(천명) 〉



* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

- **(연령)** 50세 이상 취업자가 전체의 절반 이상(55.2%)을 차지, 이는 제조업 대비 15.5%p 높은 수준으로 높은 고령화 수준

〈 연령대별 취업자 수 현황(단위: 천명, %) 〉

구분	합계	15~29세		30~39세		40~49세		50세 이상	
전산업	28,576	3,755	13.1	5,447	19.1	6,179	21.6	13,195	46.2
제조업	4,455	512	11.5	1,040	23.3	1,133	25.4	1,770	39.7
건설업	2,065	140	6.8	306	14.8	480	23.2	1,140	55.2

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사('24년)

- **(성별)** 전체 건설기능인력 중 여성이 차지하는 비중은 증가하고 있으나('20년 대비 '24년 약 25% 증가), 여전히 5% 수준

〈 건설기능인력 성별 현황(단위: 천명, %) 〉

구분	2020		2021		2022		2023		2024	
전체	1,485	100	1,525	100	1,532	100	1,494	100	1,457	100
남성	1,427	96.1	1,471	96.5	1,469	95.9	1,429	95.6	1,385	95.1
여성	58	3.9	53	3.5	62	4.1	65	4.4	72	4.9

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사(24년)

** 건설기능인력: 건설업 취업자 중 기능원, 장치기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자 등을 합한 개념

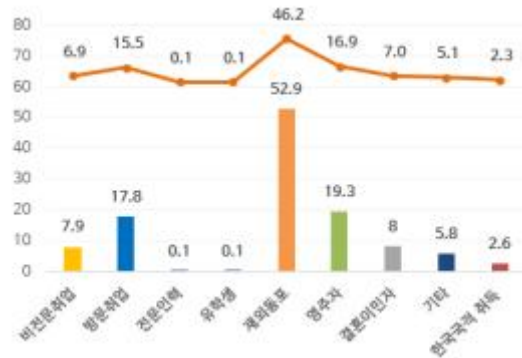
- **(외국인)** '24년 건설업 종사 외국인 근로자는 10.7만명* 규모, 비자별로는 재외동포가 5.3만명으로 가장 많은 비중 차지

* 불법체류자 등 고려시 실제 규모는 더욱 클 것으로 추정

〈 산업별 외국인 근로자 수(천명, %) 〉



〈 건설업 비자별 근로자 수(천명, %) 〉



* 자료: 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사

2 건설근로자 고용의 질

- **(고용 안정성)** 건설업 전체 취업자 중 임시·일용직 비중은 36.0%로, 제조업 대비 20.4%p 이상 높은 수준

〈 종사상 지위별 근로자 수 (단위: 천명, %) 〉

구분	전체	임금근로자		임시·일용		비임금근로자	
		수	비율(%)	수	비율(%)	수	비율(%)
전산업	28,800	22,143	76.9	13,685	47.5	8,458	29.4
제조업	4,424	3,981	90.0	3,292	74.4	689	15.6
건설업	2,042	1,637	80.2	901	44.1	736	36.0

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사('24.8월 기준)

- 입·이직률은 약 6배 높고 근속년수는 약 2.6년 짧게 나타나, 제조업에 비해 노동이동이 빈번하고 고용 안정성이 낮은 상황

〈 제조업 및 건설업 입이직률(%) 〉



* 자료: 고용부, 사업체노동력조사

〈 제조업 및 건설업 근속년수(년) 〉



* 자료: 고용부, 고용형태별 근로실태조사

- **(임금·근로시간)** 건설업 월 평균임금(누계평균)은 343.7만원으로, 전산업 평균 대비 85.3%, 제조업 평균 대비 73.5% 수준

* 월평균 근로시간('23년): (건설업) 130.5 (전산업) 157.6 (제조업) 177.5시간

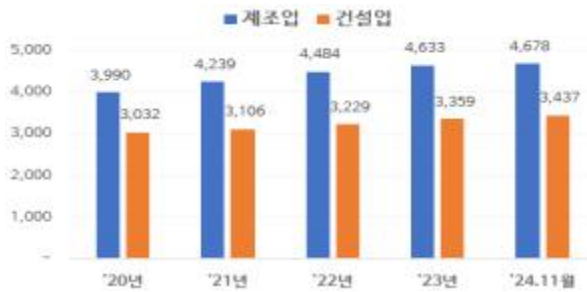
- 건설업 임금체불은 4,780억원으로 전체 체불임금의 23.4% 차지, '20년 이후 건설업 차지 비중 증가 추세

〈 산업별 임금체불 현황 (단위: 억원) 〉

구분	2020	2021	2022	2023	2024
전산업(A)	15,830	13,505	13,472	17,845	20,448
제조업	5,603	4,572	4,554	5,436	5,609
건설업(B)	2,779	2,615	2,925	4,363	4,780
B/A	17.6	19.4	21.7	24.4	23.4

- 단시간 근로 비율은 27.8%로, 전산업(30.8%) 평균과 비교하면 3.0%p 낮은 수준이나 제조업에 비해서는 8.0%p 높은 수준

〈 산업별 1인당 월별임금(천원) 〉



* 자료: 고용부, 사업체노동력조사

〈 단시간(주 1~36시간 미만) 근로 비율(%) 〉



* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

- **(산업재해)** 건설업 재해율은 1.03%로 전산업에 비해 2배 이상

〈 산업별 산업재해 현황 (단위: %) 〉

구분	2020	2021	2022	2023	2024.9월
전산업	0.57	0.63	0.65	0.66	0.48
건설업	1.17	1.26	1.25	1.45	1.03

* 자료: 통계청, 산업재해현황

- **(퇴직공제)** 종합건설업체 전체 공사의 약 83% 적용(계약금액 기준) 건설경기 침체, 인력 고령화에 따라 공제부금 적립액 감소 전환*

* 적립액: (23) 9,564억 → (24) 9,468억, 지급액: (23) 6,203억 → (24) 8,312억

〈 퇴직공제 적용공사 현황 (단위: 건, 조원) 〉

구분	2020		2021		2022		2023		2024(추정)	
	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액
전체공사	81,450	155.5	82,129	168.6	97,791	184.4	92,091	135.1	91,365	133.5
적용공사	27,053	127.5	25,269	135.6	28,204	152.0	25,676	112.1	27,592	109.5
비중	33.2	82.0	30.8	80.5	28.8	82.4	27.9	83.0	30.2	82.0

* 자료: 대한건설협회 종합건설업조사(2020~2023) 및 건설근로자공제회(추정)

2. 정책여건

1] 청년층 취업 기피로 건설인력 고령화

- 청년은 비전 부재(적성문제), 열악한 근무조건과 작업환경, 안전사고 등 부정적 이미지 등으로 인해 건설업 취업을 기피

* 근속년수: 제조업 7.8년 건설업 5.2년, 산업재해율 전산업 2배 이상

참고: 건설산업 진로 선택 여부 조사('24, 한국건설인정책연구원)

- 고등학생 대상(2천명): 응답자의 6% 건설업 취업 희망, 기피사유는 적성문제(54.4%), 부정적 이미지(13.8%), 근무조건·작업환경 열악(9%) 순
- 대학생 대상(관련학과 재학생, 1.6천명): 응답자의 19% 건설업 취업 희망, 적성문제(36.1%), 근무조건·작업환경 열악(21%), 부정적 이미지(13.5%), 비전부재(9.8%) 순

- 건설업 취업자의 절반 이상이 50세 이상 고령인력(55.2%)이며, 진입연령*도 점차 높아지는 추세로 건설근로자 고령화 심화

* 진입연령: ('20) 36.6세 → ('24) 39.4세, 주연령대: ('20) 49.3세 → ('24) 51.2세

2] 건설현장 외국인력 증가 및 숙련인력 부족

- 청년층 건설업 기피, 이로 인한 건설인력 고령화는 저숙련 외국인력 유입 및 숙련인력 부족('24년 23만명 규모) 문제 심화

- '24년 외국인력은 '20년 대비 33% 증가하였으며, 제5차 계획 기간 동안 건설인력은 매년 30만명 이상 부족할 것으로 예상

〈 건설기능인력 수요 및 공급 전망 (단위: 천명) 〉

구분	인력공급			수급차이	
	계	내국인	외국인	내국인	전체
'25년	1,889	1,466	423	-359	64
'26년	1,865	1,442	423	-379	44
'27년	1,846	1,423	423	-396	27
'28년	1,830	1,407	423	-414	9
'29년	1,815	1,392	423	-431	-8

- 이로 인해 안전사고 위험 상승, 생산성 하락의 악순환 우려

* 건설업 노동생산성: ('11) 120.2 → ('21) 94.6 → ('24.3q) 93.9

3 25년 건설경기 부진 지속

- '24년 고금리·공사비 상승에 따른 착공 지연 등의 영향으로 건설경기 위축, 이에 따라 고용*도 일용직 중심으로 둔화

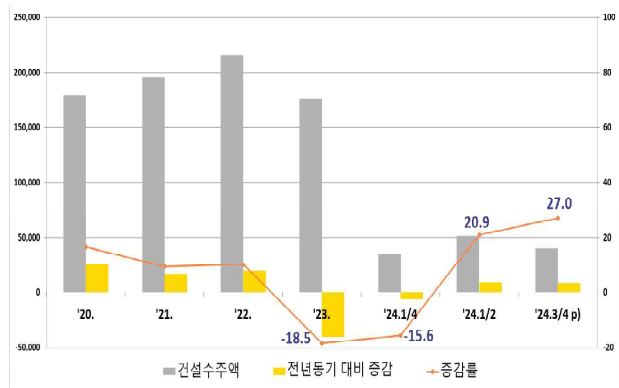
* 취업자/일용 증감(천명, 전년동기비): ('24.3) 22/△40 (4) 5/△49 (5) △47/△43 (6) △66/△47 (7) △81/△40 (8) △84/△56 (9) △100/△56 (10) △93/△35 (11) △96/△41 (12) △157/△63

〈 건설투자 및 증감율(조원, %) 〉



* 자료: 한국은행

〈 건설수주액 및 증감률(억원, %) 〉



* 자료: 통계청

- '25년도 건설경기 부진이 지속될 것으로 예상¹⁾, 건설수주가 개선²⁾되고 있으나 경기·일자리의 빠른 반등은 쉽지 않은 상황

- 1) '25년 건설투자 전망: 한국은행 △ 1.3%, 한국건설산업연구원 △ 2.1%
- 2) '24.2분기 증가 전환, '25년 2.2% 증가 전망(한국건설산업연구원)

◇ 낮은 일자리의 질은 청년층 취업기피→고령화→숙련인력 부족 및 외국인력 증가→안전사고 위험 증가로 이어져 구조적 문제 지속

- 아울러, 최근 건설경기 부진 등으로 '25년도 건설업 일자리 상황은 빠르게 반등하기 어려울 것으로 전망

➔ 건설 현장 구조적 문제 대응과 함께 열악한 고용여건 개선 및 정책 실효성 제고를 위한 대상별 맞춤형 지원방안 강구 필요

➔ 건설경기 부진에 따른 고용둔화에 대응하기 위한 단기과제 포함

[별첨 1] 해외 정책사례(일본)

- ◇ 일본도 제조업 대비 낮은 임금, 열악한 근로여건, 높은 산업이탈율 등에 따라 건설인력 고령화 및 건설인력 부족에 직면
- ◇ 인력부족 해소를 위해 청년·여성 등 내국인력의 건설업 진입을 위한 정책과 함께, 외국인력 활용을 위한 정책 병행

□ 청년인력

- 인재확보, 인재육성, 매력적인 직장 만들기를 3대 목표로 설정, '건설업 인재 확보 육성책' 마련('18년)·추진 중
 - 일하는 방식 개혁, 환경 개선 등 ①근무환경 정비, 인재육성 기업 지원, 마이스터 제도에 의한 청년 훈련 등 ②인재육성, ③직업 교육 강화, 공공직업안정소(Hello-work)를 통한 ④취업지원
- 직업 전망 제시 등을 위한 '건설 커리어업 시스템*' 도입, 민간과 협력하여 건설업 이미지 개선을 위한 노력 병행
 - * 건설근로자 보유 자격증, 취업 이력, 관리자로서 경험을 축적하여 객관적 등급을 부여받을 수 있도록 하는 제도로 활용시 사업주에 인센티브 부여

□ 여성인력

- 건설산업 종사 여성 인력 수를 20만명을 목표('19년)로 설정, '여성이 더 활약할 수 있는 행동계획' 발표('14년)·추진 중
 - 화장실 등 환경정비를 통한 ①건설업 여성 취업자 수 증대, 직장 외 기술·기능 향상 기회 제공 등 ②역량제고 환경 조성, 별도 종합 포털 사이트 구축 등 ③여성활약상 홍보 등 추진
- 기존 대책 중 효과성이 높은 과제를 선정, 중점 추진('15년)
 - ①지역 협동 추진사업* 실시, ②차세대 여성 리더 육성, ③여성이 활약할 수 있는 근무환경 조성 현장 확대·지원 등
 - * 지역내 지자체-교육기관-건설업체-건설단체 등이 네트워크 형성, 지역 여성의 건설업 취업기회 제공, 여성 멘토와 교류, 복직 등 지원

□ 외국인력

- 인구감소·고령화에 따라 5년간 4만명 외국인력 확대 결정, 숙련근로자의 체류조건·처우를 개선하는 사증제도* 신설('19년)
 - * ①특정기능 외국인 임금은 일본인과 동등 이상, ②특정기능 1호 5년, 2호는 가족을 동반하여 원하는 기간(재류기간 갱신 필요) 동안 취업활동 가능

IV. 추진 목표 및 전략

비전

건설 일자리 **선순환 구조 형성 및 활력 제고**

추진
방향

- ◇ 생애주기별 맞춤형 경력관리 종합 서비스 제공
- ◇ 건설현장 장기근속 유인 체계 재설계

중점
추진
과제

① 신규인력 유입
및 성장지원

- ✓ 대상별 맞춤형 취업정보 제공
- ✓ 생애주기 경력개발 경로 설계 지원
- ✓ 미래직업비전 제시 및 사회적 인식개선

② 숙련기능인력
양성 지원체계
강화

- ✓ 기능등급제 현장 안착 지원
- ✓ 숙련향상을 위한 양질의 훈련기회 확대
- ✓ 취업애로요인 해소 및 훈련 취업 연계 강화

③ 기본적
근로여건 보장

- ✓ 일자리 - 소득 보장 연계 강화
- ✓ 불합리한 현장 관행 규율 강화
- ✓ 안전한 작업환경 조성

④ 외국인력 도입
관리체계 정비

- ✓ 불법취업 외국인력 관리강화
- ✓ 적정수준 외국인력 선별도입
- ✓ 체계적 현지 적응 훈련지원

대상별 경력설계 경로



신규인력 유입



·고등학생
·대학생
·미취업 청년

청년



·중장년 여성
·결혼이민자

여성



·조기 은퇴자

중장년

1

직업정보 확인



확인경로



직업계고
대학일자리* 센터
청년카페
자립지원전담기관

청년



새일센터

여성



중장년내일센터
개별기업

중장년

고용
24

필요정보 확인

- 유망직종
- 직종 기초정보
- 직업훈련정보

기본적 근로조건 보장

- 임금체불 예방
- 건설근로자 금융·복지서비스 확대
- 근로환경 개선
- 작업장 안전관리 강화

맞춤형 경력개발

1

개인별
역량 진단

2

주된 직종
숙련향상
방안

3

유관직종
정보 등
차별성
강화방안

3



건설일자리 유지

4

건설일자리 퇴직



노후소득 보장 강화

- 퇴직공제금 보장성 강화
- 노후소득 설계 지원

2

기초직무능력 습득

- 인력부족 직종 훈련 확대
- 기능등급제 교육을 통한 훈련 -> 취업 연계

대상별 주요 애로해소



청년

· 또래 네트워크 형성, 멘토-멘티 지원

여성

· 팀·반 구성 등 현직자 자문 연계

중장년

· 건설일용근로자 성인지교육 활성화

유망직

· 일경험 기회 제공(중장년 경력인턴제)



직종별 인력수급 전망



기능등급제 활용도 제고



건설업 이미지 개선



경력 빅데이터 구축



훈련 인프라 구축

※ 추진과제 중 예산 관련 내용은 재정당국과 협의가 필요한 사항임

V. 추진 과제

1. 신규인력 유입 및 성장 지원

◇ 신규인력 유입을 위해 생애주기에 따른 개인 맞춤형 경력개발 서비스를 집중 제공하고, 건설업 부정적 이미지 개선 노력 병행

[1] 대상별 맞춤형 취업 정보제공

① 입직 희망 대상 발굴

- **(대상 발굴)** 건설업 입직 가능성이 높은 대상 그룹을 타겟팅, 입직 희망자를 발굴하고 입직훈련으로 연계('25년~)
 - 청년: 직업계고, 자립지원전담기관, 탈북민 취업지원기관 등과 협업, 미취업 청년 DB 구축·활용*을 통해 취업희망자 발굴
 - * (구축) 주요 취업지원사업 참여, 고등학교 졸업 후 1년 경과 3년 이내 미취업자 (활용) 건설업 관련 경력, 훈련 이력이 있는 청년에 건설업 취업 적극 지원 등
 - 여성: 새일센터, 다문화가족 지원센터 등을 통해 중장년 여성·결혼이민자 등 타겟팅, 건설업 입직 희망자 발굴
 - 중장년: 직무전환을 희망하는 퇴직 중장년 타겟팅, 중장년 내일센터·대한상의 등과 협업을 통해 직업·훈련 정보 제공
- **(컨텐츠 개발)** 직종별 직업정보 콘텐츠를 단계적으로 개발, 정보제공을 강화하고, 입직동기 부여위한 롤모델 발굴('25년~)
 - 청년: 청년층 다수 종사 직종, 임금이 높고 향후 숙련인력 부족이 우려되는 유망직종(내선전기, 건축배관 등) 우선 개발
 - * 연도별 5개 직종, 29년까지 등급제 49개 직종 중 25개 개발 목표
 - 청년층 주된 일자리 정보 취득경로* 중심으로 배포
 - * 채용정보사이트 > 기업HP > 채용박람회 > 교내 취업지원센터 順(중기중앙회, '23년)

참고: 청년층(15~39세) 다수 종사 직종, 고소득 및 인력부족 직종('24년, 공제회)

○ 청년층 다수 종사 직종

구분	계	내선전기	건축배관	비계	강구조	건축목공	기타
인원(명)	211,806	32,205	24,389	12,769	12,062	11,914	118,467
비율(%)	100	15.2	11.5	6.0	5.7	5.6	56.0

○ 고소득 직종: 발파 > 배전 > 보링 > 내선전기 > 견출 > 일반용접 순

○ 인력부족 직종: 건축배관 > 내선전기 > 강구조 > 형틀목공 > 건축목공 > 비계 순

- 여성: '건설기능인의 날' 훈포상자 중 여성기능인 비율 상향* 등 롤모델 발굴, 직종 정보와 함께 제공하여 일자리 비전 제시

* '24년 기능인에 대한 훈포상 34점 중 2점이 여성, 10% 이상 되도록 개선
< 여성 건설인력 다수 종사 직종 >

구분	계	안전관리	건축배관	내선전기	건축목공	강구조	기타
인원(명)	165,339	18,972	11,775	11,725	10,891	9,851	102,125
비율(%)	100	11.5	7.1	7.1	6.6	6.0	61.7

2 맞춤형 취업 연계 정보 제공

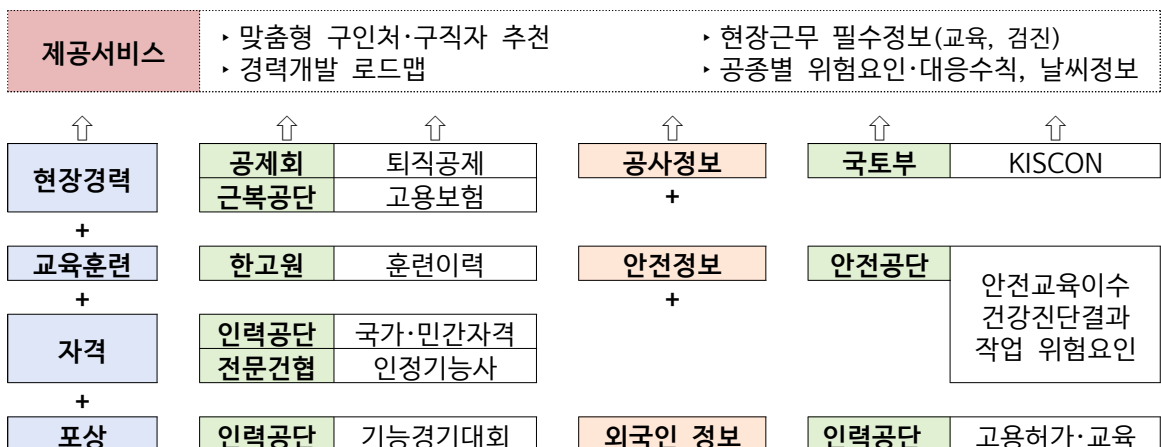
○ (맞춤 정보제공) 공사·경력·안전보건·체류자격 정보를 연계한 건설근로자 빅데이터를 구축, 취업시 필요 정보 제공('25년~)

- 개인 역량 및 근무조건에 맞는 맞춤형 취업처, 안전교육·건강검진 수검 등 현장근무 필수정보, 공종별 위험요인 정보 제공

- 정보 연계 및 개인정보 처리를 위해 법적 근거를 마련하고, 전자카드 앱 사용 편의성을 개선*하여 정보 정확도 제고

* 예시: 자동 출퇴근 기능, 근로내역·직종 근로자 직접 신고·확인 기능 추가

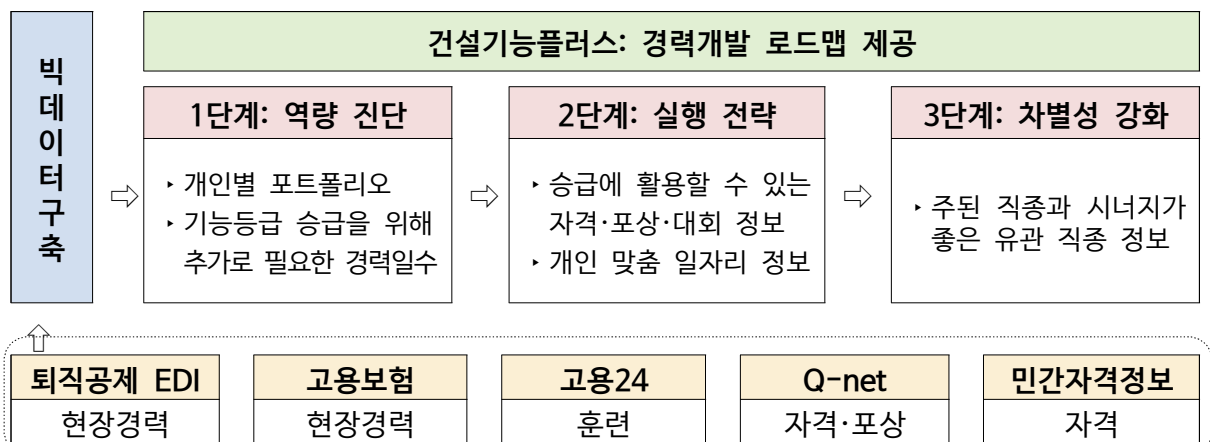
건설일드림넷



[2] 생애주기 경력개발 경로 설계 지원

- **(직종별 인력수급전망)** 전담 연구조직 신설(공제회), 인력유입·기술 변화 등 고려, 주요 직종 중·장기 인력수급 전망 체계 구축('25년~)
 - 미충원 인원, 부족 인원, 채용계획 인원, 고용24 구인 인원 정보 등 활용, 주요 직종별¹⁾ 인력수급 실태 파악²⁾
 - 1) 주요 직종: 건축배관, 건축목공, 형틀목공, 철근, 콘크리트, 비계, 석공, 도장, 미장, 조적, 타일 방수, 일반용접, 플랜트 용접, 문화재 관리 등
 - 2) 모형 개발 후 '건설근로자 종합생활 실태조사'와 연계하여 2년 주기로 조사
 - 건설업 특화 훈련과정 공급, 건설근로자 고용개선 기본계획 수립, 관련 정책과제 발굴 등에 적극 활용
- **(경력 빅데이터 구축)** 건설기능플러스¹⁾에 취합되는 경력정보확대²⁾, 보다 풍부한 경력 데이터 확보, 맞춤형 서비스 제공('25년~)
 - 1) 기능등급을 구분하고 기능등급 증명서를 발급하는 웹사이트로, 현재 건설근로자의 경력·훈련·자격·포상 정보를 연계·취합 중
 - 2) 퇴직공제 적용제외 사업장 근무이력 및 팀·반장 근무이력 추가
- **(경력개발 경로 설계)** 건설근로자가 경력목표를 설정하고, 목표 달성을 위한 경력개발 전략을 설계할 수 있도록 지원('28년)

〈 경력 빅데이터 구축 및 경력개발 지원방안(안) 〉



[3] 미래 직업 비전 제시 및 사회적 인식개선

- **(롤모델 발굴)** 기능경기대회에 건설 관련 미래유망 직종을 발굴하고, 숙련기능인의 사회적 인지도 제고하여 롤모델 제시
 - 기능경기대회: 산업수요에 대응하고 미래 전망이 유망한 신기술 분야 건설 직종에 대하여 기능경기대회 직종 발굴 추진('26년~)
 - 국제-민간대회 중복 직종은 민간대회 활성화를 위한 지원 강화

구분	직종 수	세부직종
전국	9개	타일, 가구, 실내장식, 목공, 배관, 전기제어, 냉동기술, 철골구조물, 건축설계
국제	14개	타일, 가구, 실내장식, 목공, 배관, 전기제어, 냉동기술, 철골구조물, 조적, 미장, 장식미술, 조경, 콘크리트 건설, 디지털 건축

- **브랜드화: 특급 숙련기능인을 브랜드화*** 사회적 인지도 제고('25년)
 - * (예시) 지도·부동산 앱과 연계하여 일정비율 이상의 상위등급 기능인이 건축 전·후 품질관리 과정에 참여한 아파트에 인증마크 부여
- **(직업강점 홍보)** 전문 기술직 이미지 부각 등 MZ 직업 가치관 변화*에 맞는 콘텐츠 개발, 유튜브 등 친근감 높은 채널로 홍보
 - * MZ세대 79.1% 조건이 맞다면 블루칼라(기술직) 취업 의향(사람인, 2022)
 선호사유: 능력·노력에 비례한 소득, 자신만의 기술, 정년없는 근로 順
 관심직종: 인테리어업자, 미용 종사자, 도배·미장사, 생산기술직, 전기기술직 順
- 스마트 건설기술 활용사례 적극 발굴, 산업 성장가능성 제시
- **(인식 개선)** 건설산업 이미지 개선을 위해 민간 주도 협의체인 '건설동행위원회' 출범('24.11월), 중장기 로드맵 수립('25년)
 - 건설분야 산·학·연·관*이 공동 목표를 설정하고, 4개 분과별 (사회공헌·청렴, 기술혁신, 근로개선, 제도개선) 중점 추진과제 발굴
 - * ①**산업계:** 대한건설협회·대한전문건설협회·한국엔지니어링협회·한국건설기술인협회
 ②**학계:** 대한토목학회·대한건축학회, ③**연구계:** 건설기술연구원·건설산업연구원
 ④**공공:** 국토교통부·토지주택공사·도로공사 등, ⑤**민간:** 사회·문화 전문가 등

2. 숙련기능인력 양성 지원체계 강화

- ◇ 기능등급제 현장 안착 등 숙련기능인력 지원체계를 강화하고, 대상별 취업 애로사항을 해소하여 훈련-취업연계를 내실화

① 기능등급제 현장 안착 지원

- **(기준정비)** 기능등급이 수요자가 원하는 역량을 반영하고, 근로자 실무능력에 대응하도록 기준 정비 ('25년)
 - 등급승급: 승급에 필요한 최소 경력연수 조정, 상위등급 승급 요건에 팀반장 경력 추가 및 숙련도 평가로 역량 검증 강화
 - * 현행 승급 최소경력 기준: 초급→중급 3년, 중급→고급 9년, 고급→특급 21년
 - 경력환산: 등급을 부여 받은 주된 직종 외 기타 직종 자격의 인정 비율을 하향하고, 교육훈련 경력환산 기준 엄격화
 - * 기타 직종 자격: 20% → 불인정
 - 교육훈련: 수준별 훈련일수 1일당 0.5~4.5일 → 1일, 50일 한도
- **(참여유인 제고)** 등급제 활용 유도를 위해 건설업 등록→입찰→시공 단계별 인센티브를 제공하고, 개인 참여유인 제고('25년~)
 - 기능등급제 교육을 확대*하고 교육참여 유인을 강화, 숙련기능인으로서의 역량강화 지원('25년~)
 - * ('24년) 9개 직종 → ('26년) 25개 직종 → ('29년) 전 직종
 - 특히, 불규칙한 근무·생계 문제*로 교육수강을 꺼리는 특징을 고려하여 참여수당을 상향(現 2.7만원)하고 야간교육 등 운영
 - * 재직 중 훈련을 수강(일당손실)하여야 하기 때문에 참여 유인이 낮은 상황

〈 기능등급제 활용 인센티브(예시) 〉

구분		주요내용
건설 업체	건설업 등록	<ul style="list-style-type: none"> 상위등급 기능인 보유시 자본금 경감 등 전문건설업 등록기준 완화 상위등급 기능인 보유시 건설업 실태조사 기술능력평가 유예 시공능력평가시 기술능력에 기능인 관련 가점 신설
	공공입찰	<ul style="list-style-type: none"> 공공공사 입찰시 건설기능인 관련 가점 부여
	현장시공	<ul style="list-style-type: none"> 인정기능사 서류심사 면제
건설근로자		<ul style="list-style-type: none"> 상위등급 기능인 대한민국 명장 및 우수 숙련기술인 평가항목 반영 기능등급제 교육 수강시 실업급여 요건인 '적극적 구직활동' 인정

- **(현장안착)** 공공공사에 고급 이상 등급 보유자를 필수인력으로 배치하는 시범사업 실시*, 성과분석 후 제도화 검토('25~'28년)

* '25년 LH·도로공사 발주 14개소 실시 예정

2. 숙련향상을 위한 양질의 훈련기회 확대

- **(숙련기능인 교원양성)** 상위등급 기능인을 강사로 양성하여 입직교육 등에 활용, 취업연계*까지 유도

* 건설근로자의 최초 구직경로는 팀·반장 등 인맥이 57.8%로 가장 빈번 팀·반장으로 활동하는 상위등급 기능인이 우수인력을 채용·소개하도록 연계

- 신중년 교직원훈련과정¹⁾ 대상 선정시 고·특급 기능인을 우선 선정하고, 기능등급제 교육 중 교원 양성과정 확대²⁾('25년~)

1) 만 40~70세 중장년, 훈련과정 이수시 2급 또는 3급 훈련교사 자격 부여 명장, 기능한국인, 국가기술자격 기술사 및 기능장 소지자 우선 선발

2) ('24) 60명 → ('26) 80명 → ('29) 100명

- **(훈련지원 강화)** 스마트 건설 훈련 등 실제 훈련 소요비용이 높은 훈련과정의 경우 단가 현실화 검토, 훈련과정 개설 유도

* 현재 훈련단가는 기자재 투입비, 물가상승률 등 소요비용을 총당 곤란, 실습 위주 직종 기피, 현장에서 필요로 하는 훈련 미공급 등 훈련품질 저하

- 건설업 고숙련 고급훈련의 경우 훈련방식·난이도 등을 심사하여 NCS 기준단가의 150%범위내에서 실비 지원('26년)

- **(공동훈련센터 확대)** 공공기관, 사업주단체, 훈련기관의 협업을 통해 건설업 공동훈련센터* 설치 확대

* 현재 산업맞춤형 공동훈련센터 2개소: 전문건설공제조합, 해외건설인협회

3 취업애로요인 해소 및 훈련 - 취업 연계 강화

- **(청년)** 또래 청년 근로자가 네트워크(지역·직종)를 형성, 일자리 정보 및 고충 공유, 팀 구성 등을 하도록 지원('26년~)
 - 지역·직종별로 또래 멘토-멘티 연계, 모임 활동비를 지원하고, 팀·반 신규 구성을 원하는 경우 현직자 연계·자문
- **(여성)** 일용근로자 성인지 교육 수강* 유인 제공, 편의시설 실태조사 강화 등 여성이 일하기 편한 환경 조성
 - * 남녀고용평등법에서 연 1회 이상 성희롱 예방 교육을 실시하도록 규정하나, 짧은 기간 근무하고 이동하는 일용근로자는 교육받지 못하는 경우가 빈번
 - 예방교육: 지정 교육 이수시 공제회에서 제공하는 건강검진 지원금 등 복지 지원금 및 대출금 지원한도를 상향*('25년)
 - * ①온라인 교육: 지원금 3만원, 대출금 한도 3%, ②오프라인 교육: 5만원, 5%
 - 강사 및 일용근로자 인센티브 지원 및 건설현장 환경을 고려한 맞춤형 성인지 교육 방안 검토('26년)
 - 구제절차: 온·오프라인을 통해 초기 대응, 불합리한 조치, 피해 상담 및 신고 방법 등 안내*, 피해가 확대되지 않도록 지원('25년)
 - * 고용평등 심층상담 서비스(1551-9811), 고용부 누리집 익명신고센터(www.moel.go.kr)
- **(중장년)** 퇴직 중장년의 건설기술 습득 지원도 병행, 본인만의 기술을 갖고 재취업토록 하고 숙련인력 부족 완화('25년)
 - '중장년 경력지원제*'를 확대, 현장 경력이 없는 건설관련 자격 취득 중장년의 경력전환을 위한 일경험 기회 제공('25년)

3. 기본적 근로여건 보장

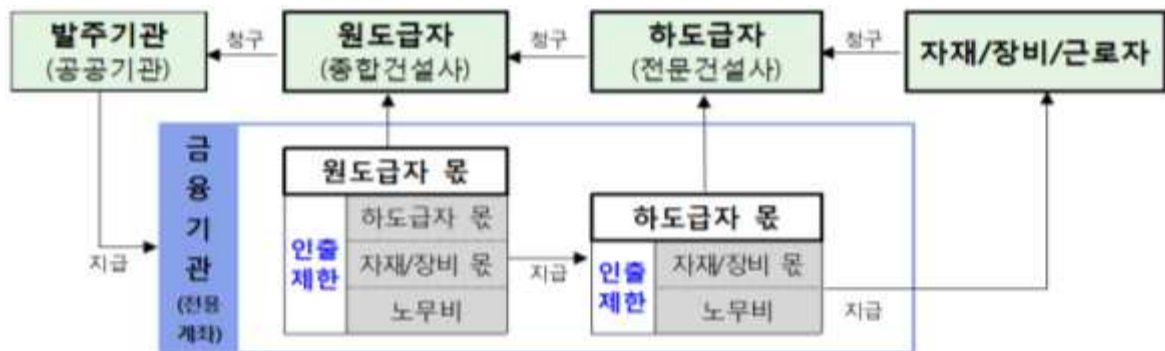
- ◇ **적정 노무비 확보, 장기근속 유인 확대, 퇴직공제금 보장성 강화, 불법하도급·임금체불 등 불합리한 관행 개선**을 통한 근로여건 개선

[1] 일자리-소득 보장 연계 강화

① 체불 사전 예방 관리 실효성 제고

- **(대금지급제 적용 확대)** 공사대금 유용 등으로 발생하는 임금체불 예방을 위해 전자대금지급시스템 적용 민간공사 확대 추진
 - 일정규모 이상 민간공사에 단계적 의무화*(건설법 개정안 국회계류 중)
 - * 단계적 의무화(예시): 300억원 이상 → 100억원 이상 → 50억원 이상
 - 임금청구 누락 방지를 위해 전자카드(건설근로자 출퇴근기록) - 대금지급시스템 연계 의무화 추진(건설법 개정안 국회계류 중)
 - * (現) LH 사업장 등 시범사업 → (改) 1억 이상 공공, 50억 이상 민간(단계적)

〈 전자적 대금지급 시스템 개요 〉



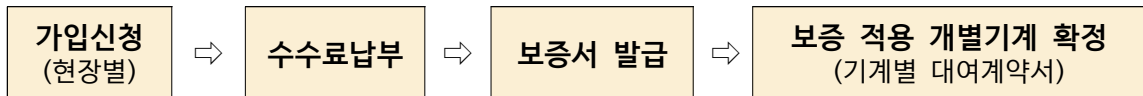
- 전자대금지급시스템-전자카드 연계방안·세부기준 마련(~'26년)
- **(구분지급제 적용 확대)** 적용대상 공공공사를 확대(5천만원→3천만원), 민간공사는 대금지급제 도입 상황을 고려하여 확대 추진

○ (1인 건설기계 사업자) 대여대금 지급보증 사각지대를 해소하고, 대금채불 관련 분쟁 발생시 분쟁예방지원단을 통해 지원('25년)

- 지급보증: 단기계약(1개월 미만)이 잦은 건설기계 임대차 시장의 특성을 고려한 간이계약서를 마련, 단기계약 계약서 작성 유도

* 1개월 미만 계약은 계약서를 작성하지 않는 경우가 많아 보증상품 가입 곤란

〈 건설기계대여대금지급보증 가입절차 〉



- 분쟁지원: 변호사·노무사·교수 등 전문가로 구성된 '분쟁예방지원단' 운영(이음센터), 상담 및 조정안 제시 등 분쟁해결 지원

○ (적정임금 반영) 건설공사비에 근로자의 임금이 적정수준으로 반영될 수 있도록 제도개선 방안 검토

- 공공공사 입찰에 있어 총공사비에 적정 수준의 노무비가 반영될 수 있는 방안 검토('26년)

〈 현재 총공사비 구성 내역 〉

예정가액	총원가	순공사 원가	재료비	경비	노무비
		일반관리비	①낙찰률 적용: 전력비, 수도광열비, 운반비, 기계 경비, 소모품비, 여비, 세금, 폐기물 처리비 등 ②낙찰률 제외: 4대 보험료, 퇴직공제부금비, 산업안전보건관리비, 안전관리비, 품질관리비 등		
		이윤			
	공사손해보험료				
	부가가치세				

- '건설공사 적정임금제 도입방안' 마련('21년) 후 3년 이상 경과한 시점에서 추진 상황 점검 및 추진 여부 검토('26년~)

* 다단계 도급과정에서 원·하도급자에게 공사금액을 보장하면서 건설근로자의 임금이 삭감되지 않고 적정임금이 지급되도록 의무를 부여하는 제도

② 장기근속 유인을 위한 복지 지원 강화

- **(특별퇴직공제금 상향)** 7년 이상 장기 근무 일용근로자 대상 특별퇴직공제금 지원을 2배 이상 상향('26년)

〈 특별퇴직공제금 지원수준 개선방향 〉

구분	7년 이상 10년 미만	10년 이상 15년 미만	15년 이상
지원금	30→60만원	50→100만원	100→300만원

- **(생계안정 지원확대)** 기업단위 복지지원이 어려운 특성을 고려, 공제회 복지사업의 수혜대상·사업유형 다양화 및 지원 강화

* 목표: (수혜대상) '25년 2.1만명→'29년 4만명

- '하나새희망홀씨'* 한도를 확대(2→3천만원)하고, 공제회 복지사업으로 치매·간병비 가입 보험료 지원사업 신설('26년)

* 건설일용근로자 대상 신용대출, 퇴직공제 적립요건 충족시 소득요건 등 미적용

- 서민금융진흥원·신용회복위원회·국민연금공단 등과 연계하여 경제적 위기극복 및 노후설계를 체계적으로 지원('26년)

* ①서민금융진흥원: 햇살론14, 소액생계비 대출, ②신용회복위원회: 개인채무 조정, 소액대출 등, ③국민연금공단: 노후준비서비스(진단·상담·재무교육 등)

- **(재원마련)** 복지수요 확대에 대응하기 위해 퇴직공제증지 판매 대금 및 미수령 퇴직공제금 활용 추진('26년~)

* 예시: 판매대금 또는 미수령 공제금 중 소멸시효가 도래한 대금 추산액

** 판매대금 원금('24.11월): 1,722억원, 최근 5개년 평균지급액: 2.6억원

③ 퇴직공제금 관리 체계 정비

- **(수급권 강화)** 건설근로자 퇴직공제금도 근로자의 임금채권 수준으로 보호할 수 있도록 최우선변제권 도입 검토('25년)
- **(가입·납부관리)** 공사정보 연계하여 미가입 현장을 발굴하고, 하수급인 납부승인 기준을 정비, 신고·납부 누락 관리 철저

- 미가입 발굴: 대상 공사 정보 요청을 위한 법적 근거 마련('26년)
 - * ①공공공사: 조달청 오픈 API → 국토부·조달청·자체 조달기관 정보 연계
 - ②민간공사: 수기 조사 → 건설산업종합정보망(KISCON) 연계
- 납부승인: 승인 제한·취소 사유를 신설*하여 관리를 강화하고, 승인 대상 공사금액(예시: 20억 이상)를 상향하는 방안 검토('27년)
 - * 승인제한(안): ①3년내 2회 이상 미납 과태료 ②임금체불 명단 공개 ③국세체납 승인취소(안): 파산 등의 사유로 하도급인이 공제부금을 내지 못하게 된 경우
- (적용공사 확대) 법정 퇴직금 수령이 어려운 건설근로자의 노후 소득 보장 강화를 위해 가입 대상 공사 단계적 확대 검토('25년)
 - * 현재 1억 이상 공공공사, 50억 이상 민간공사의 경우 퇴직공제 가입
- 민간공사에도 적절한 퇴직공제금을 확보할 수 있도록 총액 계약시 직접노무비 산정방법* 마련('27년)
 - * 산정방안(안): 노무비율^(고용부 고시)*(1/1+간접노무비율^(조달청 기준)) 등 공사종류별 노무비 비중 등을 고려한 방안 다각적 검토
- (부금일액 결정) 물가 변화, 계상요율 등을 고려, 적절한 퇴직 공제금이 산정될 수 있도록 부금일액 수준* 정기적(3년) 재검토
 - * '98년→'07년→'08년→'12년→'18년→'20년 인상, 현재 6,500원

참고: 퇴직공제금 수준 비교(퇴직공제금: 252일(1년), 월평균임금: '24.1~9월)

퇴직공제금(A)	건설업		전산업	
	월평균 임금(B)	A/B	월평균 임금(C)	A/C
1,638천원	2,500천원	66.6%	4,070천원	40.2%

* 건설업: 임시일용직 임금총액, 근로시간 90.5, 전산업: 상용+임시일용직 임금총액, 근로시간 127.1

- (공제금 연금화) 건설일용근로자의 노후소득 보장을 위해 퇴직공제금을 연금화하여 지급할 수 있는 방안 검토('25년~)
 - * 퇴직공제금 건설업 퇴직, 사망, 연령요건(65세 이상) 충족시 일시금 지급
- 연금화 필요성, 효율적 지급 방안 등에 대한 연구용역 추진

[2] 불합리한 현장 관행 규율 강화

- **(책임강화)** 불법하도급 관리책임 강화, 처벌수준 상향 등의 내용을 포함하는 「건설산업기본법」 개정 추진(현재 국회계류 중)
 - 건설공사 참여주체인 발주자·도급인·수급인 모두에 대하여 불법하도급 관리의무 확대*, 불법하도급 사전 예방
 - * 발주자: 불법하도급 적발시 계약해지권 부여, 불법하도급 지시·공모 금지
 - 도급인: 하수급인 관리의무 구체화, 불법하도급 확인의무 처벌 강화
 - 수급인: 불법하도급 수급금지 의무, 불법하도급 확인 의무
 - 불법하도급시 벌칙·과징금 상향, 공공공사 참여 제한범위 확대 및 징벌적 손해배상 제도* 도입 추진
 - * '불법하도급+부실시공+시설물 구조상 부분 손괴 발생'의 경우 실제 발생한 피해액 보다 고액의 배상책임(예시: 5배)을 부과하는 제도
- **(상시단속)** 불법하도급 조기포착 시스템을 고도화하고, 의심현장을 단속기관에 통보하여 상시적 현장단속 실시('25년~)
 - 대금지급시스템 임금지급 정보를 활용한 의심사업장 선별 기준 마련 등 활용정보^①·분석유형^②을 확대, 적발률 제고
 - * ^①공사대장·하도급보증 → 퇴직공제·대금지급, ^②일괄·다단계 → 무자격 등
 - 단속결과에 대한 처분결과를 모니터링, 자치단체의 무혐의 사유가 부당한 경우 등 시정요구 등 사후관리 철저
- **(실태조사)** 편의시설 실태조사*를 내실화하여 현장의 문제점을 상세히 파악, 조사결과를 건설현장 지도·점검시 적극 활용('26년)
 - * 공제회가 2년 주기로 실시하는 '건설근로자 종합생활 실태조사' 활용
(現) 청결도·만족·편리·충분한지(5점 만점) → (改) 설치 개수, 남녀분리 등
 - 실태조사 결과 파악된 미준수 빈도가 높은 항목을 건설현장 지도·점검시 중점적으로 확인하고 필요시 시정요구

[3] 안전한 작업환경 조성

- **(예방활동 지원)** 현장단위 시설·기술지원과 함께 총괄적 예방 역량 강화 등을 위해 본사 및 사업주 대상 정책 병행('25년~)
 - 본사지원: 안전보건관리체계 구축 컨설팅을 확대, 해당 업체 사업주를 대상으로 안전문화 확산을 위한 아카데미 운영
 - * 컨설팅: ('24) 42억원, 1천개소 → ('25) 63억원, 1.5천개소
 - 아카데미: 대표이사 및 실무자 대상 4주(12h) 이상 교육과정,
①안전보건관리체계 구축, ②위험성평가 이론·실습 등을 중심으로 구성
 - 현장지원: 산재 발생빈도가 높은 추락·붕괴¹⁾ 예방 시설 설치 지원을 지속하고, 민간재해예방기관을 활용한 기술지원 강화²⁾
 - 1) 건설업 재해유형별 사망사고('24.3q): 추락(116건) > 충돌(12건) > 붕괴(10건) 順
 - 2) ('24) 450억원, 29만회 → ('25) 513억원, 33.2만회
- **(건강진단 지원)** 특수건강진단 비용지원¹⁾과 함께 건설기계 운전자 등 특수형태 근로종사자 건강관리 개선방안²⁾ 마련('25년)
 - 1) ('25) 특수건강진단 320억, 특수근로종사자 건강진단 21.8억
 - 2) 직종 특성을 고려한 건강진단 및 사후관리 방안 마련을 위한 연구용역 추진
 - 전자카드 앱 활용, 건설근로자에 작업 안전정보를 제공하고 건강진단 정보도 연계하여 불필요한 중복 수검 방지
 - * 안전교육 이수, 특수건강진단 결과, 공종별 산재 발생률·위험요인, 날씨정보 등
- **(온열질환 예방)** 혹서기 건강보호를 위해 사업주 예방조치 의무를 강화¹⁾하는 한편, 온열질환 예방장비 등 지원 사업²⁾ 신설('25년)
 - 1) (現) 물·그늘·휴식 제공 → (改) 폭염작업시 적절한 휴식 조치 실시, 작업장소 및 온도에 따라 사업주 조치방안 세분화
 - 2) 온열질환 예방장비(이동식 에어컨 등) 5,400개소, 응급kit·보냉장구 등 4만개
 - 폭염 취약 사업장 대상 온열질환 위험요인을 사전점검하고, 온열질환 예방조치를 이행하도록 지도·감독 확행

4. 외국인력 도입 관리체계 정비

- ◇ 불법취업 외국인력 관리를 강화하고 내국인 일자리를 잠식하지 않는 적정규모 외국인력을 도입하는 한편, **적법한 외국인력 활용 지원**

[1] 불법취업 외국인력 관리 강화

- **(사업주 계도)** 건설협회와 협업, 회원사 대상 외국인력 고용절차 전국설명회 개최, 건설현장 불법체류·취업 감축 지원('25년)
- **(점검 강화)** 건설업 등 불법취업 다발 분야의 점검 강화 및 정보수집 체계화를 통한 불법취업 저감
 - 점검강화: 정부합동단속시(연 2회) 참여하여 건설현장 집중 점검, 건설업 고용허가 사업장 점검시(연 80개 목표) 불법취업 점검
 - 관리체계: SNS로 광범위하게 이루어지는 불법취업 홍보·정보 제공 알선에 대해 체계적 관리를 위한 전담 수사 강화('27년)
- **(확인 간소화)** 전자카드 앱에서 방문취업(H-2) 근로자 취업업종, 교육 여부를 확인할 수 있도록 하여 **자격 확인 간소화**('25년~)
 - * 실시간 언어번역 기능을 탑재하여 외국국적 동포도 원활히 활용하도록 지원

[2] 적정수준 외국인력 선별 도입

- **(인력 유치)** 건설업 일반기능인력(E-7-3) 비자를 도입하고, 해외진출 우리 건설업체 추천인력의 국내 유치를 지원
 - E-7-3 도입: 건설현장에서 인력을 가장 많이 필요로 하는 3개 공종(형틀목공, 철근공, 콘크리트공)에 대한 도입 검토('25년)
 - 추천인력 알선: 추천인력*이 고용허가제(E-9) 시험에 합격, 한국 근무를 희망하는 경우 우수인력으로 표시하고 우선 알선('25년)
 - * 해외진출 국내기업 추천 또는 국내 근무 경험이 있는 인력 중 기업 추천

- **(비숙련 인력)** 도입기간 단축, 활용 유연화 등을 위해 건설 분야 고용허가제도를 개선, 외국인력 활용 지원
 - 기간단축: 연간 신청일정 사전공지, 점수제 심사항목 간소화('25년)
 - 인력운영: 현장간 이동* 필요시 유연한 대응이 가능토록 고용허가 제도 개선, 기능인 보조업무 수행범위 명확화(가이드라인 마련)('25년)
 - * (現) 공사완료, 일시적 중단 등 특정 사유로 한정하여 이동 허용
- **(재외동포)** 재외동포(F-4) 비자 취업범위 확대, 건설업 등 방문 취업(H-2) 비자로 취업할 수 있는 단순노무직종 취업 허용('25년)
 - * (現) H-2(단순노무직종), F-4(단순노무직종 외) → (改) F-4(H-2 취업 단순노무직종 허용)
- 국적에 따라 이원화되어 있는 재외동포(F-4) 비자와 방문취업(H-2) 비자 통합 추진('26년)

[3] 체계적 현지 적응 훈련지원

- **(안전교육 내실화)** E-9 및 H-2 입국 전·후 안전교육 확대, 기초 안전 교육 이해도 제고 등 교육을 내실화하고, 접근성 제고('25년~)
 - * ①입국전 교육: 1시간 → 3시간, ②입국후 교육: 3~5시간 → 최소 5시간
- **(언어장벽 해소)** 사업장에서 교육에 활용할 수 있는 비언어적 자료 제작·배포를 지속 확대하고 기존인력·앱 활용 통번역 지원
 - * 직관적인 기호나 그림으로 위험장소·작업 안내, ('24) 20종 → ('25) 80종
- **(교육 활성화)** 비숙련 인력(E-9)의 숙련도 제고를 위해 건설업 맞춤형 입국전 교육 활성화 및 입국 후 특화훈련 확대 방안 검토
 - 입국전 교육: 작업용어, 기초 직무 능력 등 건설업 맞춤형 교육 콘텐츠를 개발·배포, 입국전 교육시 적극 활용토록 유도('27년)
 - 특화훈련: 제조업 중심(조선업 등) 특화훈련을 건설업까지 시행, 교육비·임금 지원 등 사업주 훈련유인 마련 등 단계적 확대 검토
 - * 건설업 목표: (25년) 500명(신설) → ('27년) 750명 → ('29년) 1,000명

[별첨 2] 건설경기 부진에 따른 고용둔화 대응 과제

1. 원활한 재취업 지원

① (온라인) 건설일드림넷 구인·구직 핵심정보 확충

- (구직자 풀) 구인업체 사용 활성화를 위해 인력정보 확충, 현장에서 구인이 가장 활발한 팀·반단위 풀 별도 구축(‘25년~)
- (구인처 풀) 공공기관* 및 민간 취업지원 플랫폼 등과 정보 연계 강화, 다양한 일자리 정보 지역·직종별 상세 제공(‘25년~)
* (現) 고용24 → (改) 국토부 산하기관 및 자치단체 일자리 정보망

② (오프라인) 취업지원 및 민간 취업지원기관 정보 제공 강화

- (취업지원) 공제회 지역조직 확충(現 7개소→’29년 17개소)을 통한 건설일용근로자 취업지원서비스 확대
- (정보제공) 건설업 일자리 알선 전국 직업소개소 명단을 건설일드림넷을 통해 제공, 필요시 활용토록 지원(‘25년~)
- (전달방법) 현장 중심 찾아가는 고용서비스 운영, 고용복지+ 센터와 협업하여 일용근로자 상담창구 주기적 운영(‘25년~)
* 실업급여 신청 등을 위해 고용센터 방문시 공제회에서 제공하는 서비스 안내

③ (직업훈련) 건설일용근로자 직업훈련 지원수준 상향

- 원하는 만큼 훈련받도록 내일배움카드 한도 상향
* (現) 일부 근로자 한시 상향 → (改) 모든 일용근로자에 상향(500만원)

2. 실직시 생계안정 지원

① 건설일용근로자 고용보험 사각지대 완화

- (사각지대 발굴) 소득지급 내역, 현장별 출·퇴근 전자카드를 활용하여 미가입자를 적극 파악하여 직권가입 추진(‘25년~)
- (가입편의 증대) 사업자등록(국세청), 가설건축물 축조신고(국토부) 정보 등 활용, 고용보험 성립신고서 제출 간주(‘25년~)

- **(책임강화)** 고용·산재보험료 체납 사업장에 대한 주요 인적 사항 공개범위 확대('~25년)

* 공개범위: (現) 성명·상호, 나이, 주소, 체납액, 체납기간, 납부기한
→ (改) 업종·직종 추가

② 건설일용근로자 생계비 대부 지원 및 임금체불 사후구제 강화

- **(생계비 대부)** 퇴직공제금 활용 생계비 무이자 대부요건 완화 기간 연장('25.上, 적립일수 252일 이상, 최대 300만원, 상환기간 2년)

- **(임금체불)** 체불근로자 용자시 퇴직공제 가입이력 인정('25년)

* 현재 건설일용근로자는 신청일 이전 180일 이내에 고용보험 근로내역 확인, 신고서에 따른 근로일수가 30일 이상인 경우에 한하여 신청 가능

- 근로사실 입증에 상대적으로 어려운 일용근로자는 이음센터 (10개소)를 통해 임금체불 상담 및 대지급금 신청 등 지원('25년~)

◇ 건설업 경기부진에 대응하여 '25년 상반기 주택공급 속도 제고, 공공공사 적정공사비 확보 지원 등을 통해 건설일자리 수요 보완

〈 주택공급 및 공공공사 공사비 관련 추진과제 〉

주택공급	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공급: '25년 공공주택 인허가 14만호(분양 10만호, 임대 4만호) 추진, 자치단체 정비사업, 사업 조기화 등 통해 추가 인허가 물량 확보 ▶ 신축매입: '25년까지 11만호 이상 공급, 착공 및 입주자 모집 조기화 등을 통해 공급속도 제고 ▶ 매입확약: 수도권 공공택지에 22조원 규모, 3.6만호 미분양 매입 확약을 제공하고 조기 착공 유도 ▶ 신규택지: 자치단체와 후보지 지정 절차를 신속히 이행 '25년 상반기 중 신규택지 후보 3만호 추가 발표 추진
공공공사 적정 공사비확보	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 일반관리비: 중·소규모 공사(300억원 미만)의 일반관리비* 효율 1~2% 상향(50억 미만: 6→8%, 50~300억원: 5.5→6.5%) * 본사 직원 급여, 공공금 등 원활한 기업 운영을 위한 필수 비용 ▶ 물가반영기준: GDP 디플레이터 기본 적용, 물가급등기 (건설비 지수와 GDP 디플레이터 갭이 4% 이상)는 평균값 적용 * 현재 건설공사비지수와 GDP 디플레이터 중 낮은 값으로 적용

참 고 주요과제별 추진일정

추진 과제	추진시기	소관
1. 신규인력 유입 및 성장 지원		
① 대상별 맞춤형 취업 정보제공		
① 입직 희망 대상 발굴		
‣ 청년·여성·중장년 입직 희망자 발굴	'26년	고용부 공제회
‣ 직종별 직업정보 콘텐츠 개발·배포	'25년	공제회
② 맞춤형 취업 연계 정보 제공		
‣ 건설근로자 빅데이터 구축 및 정보 제공	'25년~	고용부 공제회
② 생애주기 경력개발 경로 설계 지원		
‣ 건설 직종별 중·장기 인력수급 전망 체계 구축	'25년~	고용부 공제회
‣ 개인별 맞춤형 경력개발 경로 설계	'28년~	고용부 공제회
③ 미래 직업 비전 제시 및 사회적 인식개선		
‣ 특급 숙련기능인 브랜드화	'25년	국토부
‣ 건설업 이미지 개선 로드맵 수립	'25년	국토부
2. 숙련기능인력 양성 및 지원체계 강화		
① 기능등급제 현장안착 지원		
‣ 기능등급 승급 및 경력환산 등 기준 정비	'25년	국토부 공제회
‣ 기능등급제 활용성 제고 및 교육 확대	'25년~	국토부 공제회
② 숙련향상을 위한 양질의 훈련기회 확대		
‣ 숙련기능인 교원 양성	'25년~	고용부 국토부 공제회
‣ 훈련지원 강화	'26년	고용부
‣ 공동훈련센터 확대	'26년~	고용부
③ 취업애로요인 해소 및 훈련-취업 연계 강화		
‣ 멘토링, 또래 모임 지원 등 근속 지원	'26년	고용부

추진 과제	추진시기	소관
-------	------	----

3. 기본적인 근로여건 보장

① 일자리-소득 보장 연계 강화		
① 체불 사전 예방 관리 실효성 제고		
‣ 전자적 대금지급시스템 민간 확대	'25년~	국토부
‣ 임금비용 구분지급 및 확인제 적용 확대	'25년	고용부
‣ 적정 노무비 확보 방안 마련	'26년	고용부
② 장기근속 유인을 위한 복지 지원 강화		
‣ 특별퇴직공제금 지원 수준 개선	'26년	공제회
‣ 복지사업 확대 및 재원 마련	'26년~	고용부 공제회
③ 퇴직공제금 관리 체계 정비		
‣ 수급권 강화 및 하수급인 인정승인 제도 정비	'25년~	고용부
‣ 퇴직공제 적용 공사 단계적 확대 검토	'25년	고용부 국토부
‣ 퇴직공제 부금일액 정기적 검토	'25년~	고용부 공제회
‣ 퇴직공제금 연금화 방안 검토	'25년~	고용부
② 불합리한 현장 관행 규율 강화		
‣ 불법하도급 관리의무 강화	'25년~	국토부
‣ 불법하도급 조기포착 시스템 고도화 및 상시단속	'25년~	국토부
‣ 건설현장 편의시설 실태조사 내실화	'26년	고용부 공제회
③ 안전한 작업환경 조성		
‣ 사업주 대상 현장 시설 및 기술지원	'25년	고용부
‣ 특수형태 근로종사자 건강관리 개선방안 마련	'25년	고용부
‣ 혹서기 근로자 건강보호 조치 강화	'25년	고용부

추진 과제	추진시기	소관
4. 외국인력 도입 관련 체계 정비		
① 불법취업 외국인력 관리 강화		
‣ 불법취업 점검 및 관리 강화	‘27년	법무부
‣ 전자카드 앱 활용 외국인력 자격 확인 간소화	‘25년	공제회
② 적정수준 외국인력 선별 도입		
‣ 건설업 일반기능인력(E-7-3) 비자 도입 검토	‘25년	국토부 법무부
‣ 우수 추천인력 우선 알선	‘25년	고용부 법무부 국토부
‣ 건설 분야 고용허가제도 개선	‘25년	고용부 국토부
‣ 재외동포(F-4) 비자 방문취업(H-2) 비자 통합	‘26년	법무부
③ 체계적 현지 적응 훈련지원		
‣ 외국인력 안전교육 내실화	‘25년~	고용부
‣ 비언어적 교육 콘텐츠 개발 및 배포	‘25년	고용부
‣ 입국전 교육 및 특화훈련 확대 검토	‘27년	고용부