

시공참여자 제도 폐지 이후 건설 노무인력의 임금체계 구성방안

An Improvement Payment System for the Labor of Construction Project

홍 성 호*

Hong, Sung-Ho

요 약

건설생산체계 개편의 일환으로 논의되던 시공참여자 제도가 2008년부터 폐지됨에 따라 전문건설업자는 시공참여자에 제 재하도급을 주어 노무관리를 일임하던 구조에서 탈피하여 십장 및 그 소속 근로자를 직영 근로자로 고용해야 한다. 이는 전문건설업자의 유·무형 부담을 가중시켜 기업경영의 어려움을 초래할 가능성이 높다. 이와 같이 경영상의 어려움을 최소화하기 위해 전문건설업자가 채택할 수 있는 최선책은 팀제생산방식의 장점을 살리면서 작업능률을 최대한 발휘할 수 있는 건설 노무인력 임금체계를 모색하는 것이다.

이와 같은 건설 노무인력 임금체계로 제2안(팀장과 팀원 모두 고정급형 성과급제 적용)과 제3안(팀장과 팀원 모두 순수 성과급제 적용)이 가장 적합하다. 팀장과 팀원 모두에게 고정급형 성과급제 또는 순수 성과급제를 적용함으로써 팀장(십장)의 긍정적 기능을 유지하면서 건산법 및 노동 관계법상의 근로자 지위를 보장하여 건설 노무인력의 수급안정과 직업 안정성 확보에 기여할 수 있다. 또한 일정 수준 이상의 노동생산성을 확보하여 전문건설업자의 과중한 경영 부담을 다소 해소할 수 있을 것으로 기대된다.

키워드: 노무관리, 임금체계

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

건설생산체계 개편의 일환으로 논의되던 시공참여자 제도가 2008년부터 폐지됨에 따라 전문건설업자는 시공참여자에게 재하도급을 주어 노무관리를 일임하던 구조에서 탈피하여 십장 및 그 소속 근로자를 직영 근로자로 고용해야 한다. 이는 전문건설업자의 유·무형 부담을 가중시켜 기업경영의 어려움을 초래할 가능성이 높다. 실제로 대한건설정책연구원(2008)은 전문건설업자가 십장 및 그 소속 근로자를 고용하여 공사를 수행할 경우, 노무관리 업무의 증가와 사회보험 등 각종 수당의 발생으로 직·간접 노무비가 증가하고 노동 생산성이 하락하여 기존의 도급방식에 비해 약 18%의 공사원가가 상승할 것으로 예측하였다.

공사원가 상승으로 인한 경영상의 어려움을 최소화하기 위해 전문건설업자가 채택할 수 있는 최선의 자구책은 팀제생산방식의 장점을 살리면서 작업능률을 최대한 발휘할 수 있는 건설 노무인력 임금체계를 모색하는 것이다. 합리적인 건설 노무인력 임금체계는 과거 시공참여자의 긍정적 기능을 유지하면서 건산법 및 노동 관계법상의 근로자 지위를 보장하여 노무인력의 수급안정과 직업 안정성 확보에 기여할 수 있으며, 일정 수준 이상의 노동생산성을 확보하여 전문건설업자의 과중한 경영부담을 일정수준 해소할 수 있기 때문이다. 그러나 건설인력의 수급

안정과 직업 안정성, 그리고 전문건설업자의 직접시공능력 강화를 목표로 한 시공참여자 제도 폐지의 당초 취지가 달성되기 위해서는 전문건설업자의 자구적 노력 이외에도 경영부담을 덜어 줄 수 있는 정책적 지원도 뒷받침되어야 한다.

따라서 본 고는 팀제생산방식의 장점을 살리면서 작업능률을 발휘할 수 있는 건설 노무인력 임금체계의 구성방안을 제안한다.

2. 건설공사 노무인력 임금체계 구성방안

건설 노무인력의 임금형태는 크게 고정급과 고정급형 성과급(고정급+성과급), 순수성과급 및 혼합형으로 구분한다. 고정급은 업무에 종사한 시간단위, 일단위, 월단위 등으로 임금을 지급하는 형태이며, 고정급형 성과급(고정급+성과급)은 매월 일정수준 이상의 기본급을 지급하고 성과달성 여부에 따라 성과수당을 지급하는 형태를 말한다. 순수성과급은 기본급은 없는 반면 성과수당으로 임금을 지급하는 형태이며, 혼합형은 고정급과 고정급형 성과급이 각각 팀장(십장)과 팀원에게 서로 다르게 적용되는 형태를 의미한다. 이와 같은 임금형태에 따라 시공참여자 제도 폐지 이후 전문건설업자가 채택 가능한 건설 노무인력 임금체계를 나타낸 것이 <표 1>이다.

2.1. 제1안: 작업팀의 팀장/팀원 모두에게 고정급 적용 작업팀의 팀장(십장) 및 팀원과 팀 내에서 수행하

* 일반회원, 대한건설정책연구원, 책임연구원, 공학박사, hsh3824@ricon.re.kr

1) 박선구, 홍성호(2008), 건설인력 직접고용에 따른 전문공사 원가상승 분석, 건설정책리뷰 2008-1, 대한건설정책연구원.

는 역할과 기능의 숙련도에 따라 일급 또는 시급으로 임금계약을 하고 매월 근무일수(출역일수) 또는

<표 1> 시공참여자 제도 폐지 이후 건설 노무인력 임금체계의 구성방안

임금형태	팀장/팀원 임금형태	임금산정 및 지급
고정급	제1안 팀장/팀원 고정급	·(팀원별 일급×팀원별 총 근무일수)-(근로소득세+4대보험료) ·(팀원별 시급×팀원별 총 근무시간)-(근로소득세+4대보험료)
고정급형 성과급	제2안 팀장/팀원 고정급형 성과급	·(팀원별 기본급)+(팀 전체 준공성과수당)-(근로소득세+4대보험료) ·(팀원별 기본급)+(팀 전체 공사물량 성과수당)-(근로소득세+4대보험료)
순수 성과급	제3안 팀장/팀원 순수 성과급	·(팀 전체 공사물량 성과수당)-(근로소득세+4대보험료)
혼합형	제4안 팀장 고정급형 성과급/팀원 고정급	·팀장: (팀장 기본급)+(준공성과수당)-(근로소득세+4대보험료) ·팀원: (팀원별 일급×팀원별 근무일수)-(근로소득세+4대보험료) ·팀원: (팀원별 시급×팀원별 근무시간)-(근로소득세+4대보험료)
	제5안 팀장 고정급/팀원 고정급형 성과급	·팀장: (팀장 일급×팀장 근무일수)-(근로소득세+4대보험료) ·팀장: (팀장 시급×팀장 근무시간)-(근로소득세+4대보험료) ·팀원: (팀원별 기본급)+(준공성과수당)-(근로소득세+4대보험료) ·팀원: (팀원별 기본급)+(공사물량당성과수당)-(근로소득세+4대보험료)

시간을 곱하여 월 지급액(고정급)을 산정한 후, 근로소득세, 4대보험료 등 경비를 공제하여 전문건설업자가 직접 지급하는 형태이다. 팀장(십장) 및 팀원의 고용기간과 일급 또는 시급은 과거 시공참여자에게 도급한 유사공사 기간과 금액을 기준으로 결정한다.

일급(일당제)의 경우에는 일급 내에 연장·야간·휴일수당은 물론 연·월차수당 등 법정 제수당을 포함하는 포괄산정(역산) 방식을 적용할 수 있으나, 시급(시간급)의 경우에는 포괄산정(역산)방식을 적용할 수 없어 각종 수당을 별도로 계상해야 한다. 또한 노동 관계법상 일급과 시급은 최저 임금수준 이상이면 가능하나, 팀장(십장)과 팀원을 고정급으로 유도하기 위해서는 시중노임 수준은 되어야 할 것으로 보인다. 사업자성을 띠는 팀장(십장)의 경우에는 팀원보다 높게 일급 또는 시급을 산정하여 공사이행의 책임, 팀원의 근로조건 결정 및 근태관리, 기능도 평가권, 작업방법의 결정 및 제반 관리업무를 총괄하여 관리할 의무를 부여한다.

그러나 작업팀의 팀장(십장)과 팀원에게 모두 고정급을 지급하는 방식은 건설 노무인력의 성과와 상관없이 업무에 종사한 시간단위, 일단위, 월단위 등으로 임금을 지급하므로, 공사수주가 일정하지 않은 전문건설업자의 경영부담을 가중시킬 수 있다. 또한 팀장(십장)의 조직 장악력을 약화시켜 노동생산성 하락을 초래할 소지도 높다. 더욱이 숙련도가 높고 인적 네트워크가 풍부한 팀장(십장)이나 사업자적 성격이 강한 팀장(십장)의 경우에는 고정급 체계를 선호하지 않을 수도 있다. 이로 인해 노무인력과 사용자인 전문건설업자 모두가 기피할 수 있는 임금체계가 될 가능성이 높다.

2.2 제2안: 작업팀의 팀장/팀원 모두에게 고정급형 성과급 적용

팀장(십장) 및 팀원의 임금을 기본급과 성과수당으로 구분하여 지급하는 형태이다. 기본급은 작업팀 전체의 성과달성 정도에 상관없이 매월 지급되는 임금이지만, 성과수당은 근로계약에 명시된 성과기준의 달성정도에 따라 지급금액 또는 여부가 결정된

지를 모두 채택할 수 있다. 성과지향적인 작업팀의 경우에는 기본급을 최저 임금수준으로 하고 성과수당을 높게 설정하며, 보수의 안정성을 추구하는 작업팀의 경우에는 기본급을 시중노임 수준으로 하고 성과수당을 낮게 책정할 수 있다.

기본급은 일급제와 시급제 중 하나를 선택하여 활용할 수 있다. 일급(일당제)의 경우에는 일급 내에 연장·야간·휴일수당은 물론 연·월차수당 등 법정 제수당을 포함하는 포괄산정(역산) 방식을 적용할 수 있으나, 시급(시간급)의 경우에는 포괄산정(역산)방식을 적용할 수 없어 각종 수당을 별도로 계상해야 한다. 또한 노동 관계법상 일급과 시급은 최저 임금수준 이상이면 가능하나, 팀장(십장)의 기본급을 팀원보다 높게 하여 작업관리에 적극적으로 나설 수 있도록 동기를 부여할 필요가 있다. 팀장과 팀원의 기본급은 팀 내의 역할과 기능의 숙련도에 따라 결정된 일급 또는 시급에 매월 근무일수(출역일수) 또는 시간을 곱하여 산정한 후, 근로소득세와 4대보험료 등의 경비를 공제하여 지급한다.

성과수당도 공사물량 성과수당제(개수제, 물량제)과 준공성과수당제 중 하나를 선택하여 활용할 수 있다. 공사물량 성과수당제는 월 기성물량에 근로계약에 명시된 공사물량당 성과수당을 곱하여 공사물량 성과수당을 산정한 후, 근로소득세 및 4대 보험료를 공제하여 매월 지급하고 작업완료시에는 소요 경비를 감안하여 최종 정산하는 방식을 말한다. 준공성과수당제는 작업완료시 근로계약에 명시된 준공성과수당과 근로소득세, 4대보험료 및 소요경비를 정산하여 일괄 지급하는 방식을 의미한다. 만일 근로계약에 명시된 성과가 달성되지 않은 경우에는, 미달성 비율을 고려하여 준공성과수당을 삭감하거나 아예 지급하지 않을 수도 있다. 이와 같은 성과수당은 과거 유사 공사 도급금액에서 팀장을 포함한 팀원의 임금총액(기본급×고용기간)을 제외한 금액의 범위에서 결정할 수 있다. 팀장(십장)의 주도 하에 팀 내에서 배분율을 결정하여 성과수당을 나누어 가져갈 수 있으나, 팀원의 기본급을 시중노임 수준으로

로 할 경우에는 팀장(십장)이 성과수당을 모두 가져갈 수도 있다. 조직 장악력을 높이기 위해 전문건설업자가 팀장에게 성과수당을 일괄 지급하여 배분토록 하는 방법도 고려할 수 있으나, 임금의 직불원칙에 위배될 소지가 있다.

팀장과 팀원에게 모두 고정급형 성과급제를 적용함으로써 팀 결속력 강화에 긍정적이며, 최저임금 이상의 기본급을 주어 임금의 안정성을 기대할 수 있다. 또한 성과달성 여부에 따라 추가적인 성과수당을 지급함으로써 노동생산성 향상에 관한 동기를 부여할 수 있다. 성과달성에 상관없이 매월 지급해야 하는 기본급이 줄어들어 전문건설업자의 임금부담이 감소할 수 있다. 따라서 건설 노동인력과 사용자인 전문건설업자 모두가 수용할 수 있는 임금체계가 될 가능성이 높다.

2.3 제3안: 작업팀의 팀장/팀원 모두에게 순수성과급 적용

팀장(십장)과 팀원이 받는 별도의 기본급은 없는 반면에, 근로계약에 명시된 공사물량 성과수당을 지급하는 임금형태이다. 공사물량 성과수당은 과거 유사 공사의 도급금액 범위 내에서 자유롭게 결정할 수 있으나, 노동 관계법상의 최저 임금수준 이상은 되어야 한다.

공사물량 성과수당은 월 기성물량에 근로계약에 명시된 공사물량당 성과수당을 곱하여 산정되며, 근로소득세 및 4대 보험료를 공제하여 매월 지급된다. 작업완료시에는 소요경비를 감안하여 최종 정산된다. 이와 같은 공사물량 성과수당은 팀장(십장)의 주도 하에 배분율을 결정할 수 있으나, 팀장(십장)의 공사물량 성과수당 배분율을 높게 하여 작업관리를 적극적으로 할 수 있도록 동기를 부여할 필요가 있다. 또한 조직 장악력을 높이기 위해 전문건설업자가 팀장에게 공사물량 성과수당을 일괄 지급하여 배분토록 하는 방법도 고려할 수 있으나, 임금의 직불원칙에 위배될 소지가 있다.

팀장(십장)과 팀원 공동의 노력만큼을 순수 성과급으로 지급하고 팀장과 팀원 모두 작업팀에서 수행하는 역할과 기능 및 숙련도에 따라 성과수당의 배분율이 자체적으로 결정되므로, 팀 결속력 강화와 노동생산성 향상을 기대할 수 있다. 또한 성과달성에 상관없이 매월 지급해야 하는 기본급이 없어 전문건설업자 임금부담이 적은 임금체계라 할 수 있다.

2.4 제4안: 팀장 고정급형 성과급, 팀원 고정급 적용

하나의 작업팀 내에서 팀장(십장)은 고정급형 성과급(기본급+준공성과수당), 팀원은 고정급을 혼합하여 적용하는 임금형태이다. 팀장(십장)의 기본급과 팀원의 고정급은 작업팀 전체의 성과달성 정도에 상관없이 매월 지급되는 임금이지만, 팀장(십장)의 준공성과수당은 근로계약에 명시된 성과기준의 달성 정도에 따라 지급금액 또는 여부가 결정된다. 이때 성과기준으로는 공사기간과 물량 또는 두 가지를 모두 채택할 수 있다. 성과지향적인 팀장(십장)의 경우에

는 기본급을 최저 임금수준으로 하고 준공성과수당을 높게 설정하며, 보수의 안정성을 추구하는 팀장(십장)의 경우에는 기본급을 시중노임 수준으로 하고 성과수당을 낮게 책정할 수 있다.

팀장의 기본급과 팀원의 고정급은 일급제와 시급제 중 하나를 선택하여 활용할 수 있다. 일급(일당제)의 경우에는 일급 내에 연장·야간·휴일수당은 물론 연·월차수당 등 법정 제수당을 포함하는 포괄산정(역산) 방식을 적용할 수 있으나, 시급(시간급)의 경우에는 포괄산정(역산)방식을 적용할 수 없어 각종 수당을 별도로 계상해야 한다. 노동 관계법상 일급과 시급은 최저 임금수준 이상으로 설계되어야 한다. 팀장의 기본급과 팀원의 고정급(일급 또는 시급)은 매월 근무일수 또는 시간을 곱하여 월 지급액을 산정한 후, 근로소득세와 4대 보험료를 공제하여 전문건설업자가 직접 지급함을 원칙으로 한다.

팀장의 준공성과수당은 과거 유사 공사 도급금액에서 팀원의 임금총액(일급 또는 시급×근무일수 또는 시간)과 팀장의 임금총액(일급 또는 시급×근무일수 또는 시간)을 제외한 금액의 범위에서 결정할 수 있다. 준공성과수당의 지급은 작업완료시 이루어지며, 근로소득세, 4대 보험료 및 소요경비를 정산하여 일괄 지급한다. 만일 근로계약에 명시된 성과가 달성되지 않은 경우에는 미달성 비율을 고려하여 준공성과수당을 지급하거나 지급하지 않을 수도 있다.

팀장에게 준공성과수당을 지급함으로써 노동력 수급 및 인력정보의 매개, 건설 근로자의 숙련도 구분 및 배치, 작업감독, 기능전수 등 팀장 본연의 역할을 다할 수 있도록 동기부여가 가능하다. 또한 사업주의 성격이 강한 팀장(십장)의 유입도 원활할 것으로 보인다. 반면에 팀원들은 매월 고정급을 받게 되어 임금의 안정성은 확보할 수 있지만 노동생산성 향상에 대한 유인이 없어 작업능률 하락의 우려가 있고, 팀장(십장)에 대한 충성도가 약해져 팀의 결속력이 저하될 소지도 있다. 이와 같은 문제점은 팀장(십장)의 역할과 조직 장악력에 따라 해결될 수 있다.

2.5 제5안: 팀장 고정급, 팀원 고정급형 성과급 적용

하나의 팀 내에서 팀장은 고정급, 팀원은 고정급 성과급(기본급+준공성과수당 또는 공사물량 성과수당)을 혼합하여 적용하는 임금형태이다. 팀장의 고정급과 팀원의 기본급은 작업팀 전체의 성과달성 정도에 상관없이 매월 지급되는 임금이지만, 팀원의 준공성과수당과 공사물량 성과수당은 근로계약에 명시된 성과기준의 달성 정도에 따라 지급금액 또는 여부가 결정된다.

팀장의 고정급과 팀원의 기본급은 일급제와 시급제 중 하나를 선택하여 활용할 수 있다. 일급(일당제)의 경우에는 일급 내에 연장·야간·휴일수당은 물론 연·월차수당 등 법정 제수당을 포함하는 포괄산정(역산) 방식을 적용할 수 있으나, 시급(시간급)의 경우에는 포괄산정(역산)방식을 적용할 수 없어 각종 수당을 별도로 계상해야 한다. 노동 관계법상

일급과 시급은 최저 임금수준 이상으로 설계되어야 한다. 팀장의 고정급과 팀원의 기본급은 매월 근무일수(출역일수) 또는 시간을 곱하여 월 지급액을 산정한 후, 근로소득세와 4대 보험료를 공제하여 전문건설업자가 지급함이 원칙이다.

팀원의 성과수당은 공사물량 성과수당과 준공성과수당 중 하나를 선택하여 활용할 수 있다. 이와 같은 성과수당은 과거 유사 공사 도급금액에서 팀장(십장)의 임금총액(일급 또는 시급×근무일수 또는 시간)과 팀원의 임금총액(일급 또는 시급×근무일수 또는 시간)을 제외한 금액의 범위에서 결정할 수 있다. 준공성과수당의 지급은 작업완료시 이루어지며, 근로소득세, 4대 보험료 및 소요경비를 정산하여 일괄 지급한다. 만일 근로계약에 명시된 성과가 달성되지 않은 경우에는 미달성 비율을 고려하여 준공성과수당을 지급하거나 또는 지급하지 않을 수도 있다. 공사물량 성과수당은 월 기성물량에 근로계약에 명시된 공사물량당 성과수당을 곱하여 산정되며, 근로소득세 및 4대 보험료를 공제하여 매월 지급된다. 작업완료시에는 경비를 감안하여 최종 정산된다.

팀장(십장)에게 고정급을 지급함으로써 노동생산성 향상에 대한 유인은 적어진다. 그러므로 노동력수급 및 인력정보 매개나 기능전수 등과 같은 팀장(십장)의 긍정적 역할은 줄어들고 중간관리자 수준의 지휘·감독 역할만이 수행될 가능성이 높다. 또한 사업주의 성격이 강한 십장의 반발이 클 것으로 예상된다. 한편, 팀원에게 성과수당을 지급함으로써 고정급에서 나타나는 노동생산성의 하락을 일정 수준 방지해줄 수 있다.

2.6 임금체계 유형별 비교

팀원의 임금지급 주체가 팀장(십장)에서 전문건설업자로 변화하기 때문에 팀장(십장)의 지위는 격하될 것으로 보인다. 다만, 제2안(팀장과 팀원 모두에게 고정급 성과급 적용)과 제3안(팀장과 팀원 모두에게 순수 성과급 적용)에서 성과수당의 배분율을 팀장의 주도 하에 결정할 수 있도록 한다면, 팀장의 지위는 어느 정도 확보 가능할 것으로 기대된다.

건설 노무인력의 임금형태에 대한 팀장의 수용 가능성은 시공참여자 제도 하에서의 공사수행 및 임금형태와 유사하고 팀장의 지위가 확보될수록 높아진다. 따라서 팀장의 수용 가능성이 가장 높은 임금형태는 제3안(팀장과 팀원 모두 순수성과급 적용)이며, 가장 낮은 임금형태는 제2안(팀장과 팀원 모두 고정급 적용)이다.

작업팀의 결속력은 팀장이나 팀원 모두 동일한 임금형태를 적용하고 투입된 노력만큼의 성과수당을 자체기준에 의해 배분될수록 높아진다. 따라서 작업팀의 결속력은 제2안(팀장과 팀원 모두에게 고정급형 성과급 적용)과 제3안(팀장과 팀원 모두에게 순수 성과급 적용)이 가장 높을 것으로 보인다. 반면에 제1안(팀장과 팀원 모두에게 고정급 적용)은 동일한 임금형태를 취하나, 팀장에게 고정급이 지급되

어 작업팀을 관리할 유인이 적을 뿐만 아니라 공동의 노력에 관한 보상이 없어 작업팀의 결속력이 가장 낮을 것으로 예상된다.

노동생산성도 팀장이나 팀원 모두 동일한 임금형태를 적용하고 투입된 노력만큼의 성과수당을 자체기준에 의해 배분될수록 높아진다. 따라서 노동생산성은 제2안(팀장과 팀원 모두에게 고정급형 성과급 적용)과 제3안(팀장과 팀원 모두에게 순수 성과급 적용)이 가장 높을 것으로 보인다. 반면에 제1안(팀장과 팀원 모두에게 고정급 적용)은 동일한 임금형태를 취하나, 팀장에게 고정급이 지급되어 작업팀을 관리할 유인이 적을 뿐만 아니라 공동의 노력에 관한 보상이 없어 태업 등이 발생할 소지가 높아 생산성이 가장 낮을 것으로 예상된다.

보수의 안정성은 근무일수 또는 기간에 따라 임금이 지급되는 고정급일수록 높다. 따라서 제1안(팀장과 팀원 모두에게 고정급 적용)과 제4안(팀장 고정급형 성과급, 팀원 고정급 적용)이 보수의 안정성이 높을 것으로 기대된다. 반면에 제3안(팀장과 팀원에게 모두 순수 성과급 적용)은 기본급이 없으므로 보수의 안정성이 가장 낮을 것으로 예상된다.

<표 2> 건설 노무인력의 임금체계 상호비교

구분	팀장 지위	팀장 수용	작업팀 결속력	생산성	보수 안정성
팀 전체 고정급형	낮음	낮음	낮음	낮음	높음
팀 전체 고정급형 성과급	중간	중간	높음	높음	중간
팀 전체 순수 성과급	중간	높음	높음	높음	낮음
팀장 고정급형 성과급/팀원 고정급	낮음	중간	중간	중간	높음
팀장 고정급/팀원 고정급형 성과급	낮음	낮음	중간	중간	중간

3. 결론

공사원이 상승으로 인한 경영상의 어려움을 최소화하기 위해 전문건설업자가 채택할 수 있는 최선책은 팀제생산방식의 장점을 살리면서 작업능률을 최대한 발휘할 수 있는 건설 노무인력 임금체계를 모색하는 것이다. 이와 같은 건설 노무인력 임금체제로 제2안(팀장과 팀원 모두 고정급형 성과급제 적용)과 제3안(팀장과 팀원 모두 순수 성과급제 적용)이 가장 적합하다. 팀장과 팀원 모두에게 고정급형 성과급제 또는 순수 성과급제를 적용함으로써 팀장(십장)의 긍정적 기능을 유지하면서 건산법 및 노동관계법상의 근로자 지위를 보장하여 건설 노무인력의 수급안정과 직업 안정성 확보에 기여할 수 있다. 또한 일정수준 이상의 생산성을 확보하여 전문건설업자의 과중한 경영부담을 해소할 수 있을 것이다.

마지막으로 시공참여자 제도의 폐지를 통한 건설인력의 제도권 내로의 유입과 전문건설업자의 직접 시공능력 강화는 전문건설업자의 자구적 노력과 함께 정부의 정책적 지원에 달려있음을 명심해야 할 것이다. 또한 장기적인 관점에서 건설 노무인력을

체계적으로 육성할 수 있는 제도적 장치에 대해서
공공과 민간이 함께 고민해야 할 것이다.