

건설기능인력 교육체계 및 직급체계 개선방안

Improvement of Education and Promotion System for Construction Skilled Labor

이철승* 채대영* 유정호** 김창덕**
Lee, Chul-Seung, Chae Dae-Young, Yoo, Jung-Ho, Kim Chang-Duk

요약

사업의 지속적인 성장을 위해서, 생산성의 향상은 필수적인 요소이다. 건설업은 노동집약적인 산업이고 그래서 건설기능인력은 생산성에 영향을 미치는 가장 중요한 요인이다. 그러나 매해 건설기능인력은 감소하고 있는 추세이다. 따라서 이러한 문제는 반드시 교육체계와 직급체계의 제안을 통해 관리되어야 한다.

이 연구의 목적은 기존의 문헌고찰을 통하여 현재의 교육체계와 직급체계의 연관된 문제를 찾아내고 이러한 문제를 해결하기 위하여 교육체계와 직급체계를 제안하는데 목적이 있다. 또 이러한 교육체계와 직급체계의 타당성 검증을 위하여 건설기능인력의 설문조사와 건설 실무자의 면담, 조사를 통하여 타당성을 도출해낸다. 좀 더 세부적인 사항이나 결론은 아래의 글에서 알아보기로 한다.

키워드: 건설기능인력(Construction skilled labor), 직급체계(Promotion system), 교육체계(Education system)

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

과거 건설 산업은 우수한 인력을 기반으로 불가능을 가능하게 만드는 저력으로 건설업의 부흥을 이루었다. 하지만 근래 들어 3D로 대표되는 건설현장의 열악한 근무조건과 처우 등으로 인해 건설기능인력의 청년층 유입 실패와 고령화의 결과를 낳고 있어 현장을 담당하는 건설기능인력의 공급이 고갈되고 있는 실정이다.

또한 노동 집약적 특성을 지닌 건설 산업의 생산성과 품질제고는 궁극적으로 최종 생산자인 건설기능인력의 자질과 숙련도에 달려있지만 일본 및 오스트리아의 50%, 미국의 73%, 독일의 66%수준에 불과한 생산성 수치는 건설기능인력 양적 확보에도 실패했음을 보여주고 있다. 특히 대내적으로도 국내산업의 노동생산성은 꾸준히 증가하였으나 건설 산업은 2002년 오히려 6.3%감소하였고 현재까지 별다른 변화가 없는 상황이다.

이처럼 건설기능인력의 양적, 질적 확보의 실패는 건설 산업 기반의 취약으로 이어졌지만 현장에서는 기존의 인적 네트워크에 의존하거나 외국인 건설기능인력의 취용에 의존해 건설기능인력의 수요를 감당하고 있다.

하지만 이러한 불안정하고 임시변통적인 방식으로는 앞으로의 건설사업 규모의 증대로 인해 요구되는 건설기능인력 수요에 크게 미치지 못할 뿐 아니라 점차 복잡화되고 전문화되는 건설생산단계에서 요구되는 건설기능인력의 기술능력 기대치에 부응하지 못할 것이다.

이에 본 연구에서는 건설기능인력 신규 진입자들이 명확한 생애 비전을 제시받을 수 있도록 자격 및 직급관리체계의 개선을 통해 양적 증대를 유도하고, 이를 연계한 교육관리체계의 개선을 통해, 보다 높은 수준의 숙련도와 기능이해능력을 지닌 건설기능인력을 배출, 질적 증대를 꾀하여 궁극적으로 건설기능인력 수급 안정화 방안을 찾는 데 그 목적이 있다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구는 교육체계 및 직급체계의 제안을 위해 건설기능인력과 실질적으로 관련된 주체를 원청회사, 전문건설업체, 민간업체, 정부로 연구의 범위를 한정한다. 인력관리는 크게 기존의 인력들을 관리하는 방법과 신규인력유입 두 가지가 있는데 본 연구에서는 기존의 인력의 교육체계 및 직급체계의 제안에 초점을 맞춘다.

또한 이 연구가 진행되기 전에 앞서 진행된 교육체계 및 직급체계에 대한 연구를 살펴보고 범위로 한정된 각 주제별 현황을 분석함으로써 문제점을 파악하고 기본적인 개선방안을 도출한다. 현황분석에서 도출된 문제점을 통해 기존의

* 학생회원, 광운대학교 건축공학과 학사과정

** 종신회원, 광운대학교 교수, 공학박사

교육체계와 직급체계의 보안과 동시에 새로운 교육체계와 직급체계를 제한한 후 건설기능인력을 상대한 설문조사와 사용자의 면담조사로 이연구의 타당성을 검증하는 것을 이연구의 범위로 한정한다.

2 건설기능인력관리 체계의 현황 분석

2.1 건설기능인력 교육체계의 현황분석

표 1에서 건설숙련근로자의 기능습득 경로를 살펴보면 공공 또는 민간 직업 훈련기관을 통한 기능습득은 6.0%에 불과하고 나머지 94%의 숙련공은 건설현장에서 만난 사람, 친구나 지인, 친척으로부터 혹은 혼자서 경험을 통해 기능을 습득했음을 알 수 있다. 이러한 기능습득 경로는 바로 건설현장에서의 실제 작업을 통한 비공식적인 숙련형성과정을 의미하는데 이는 정부가 교육의 주체 역할을 거의 하지 못하고 훈련을 목적으로 한 교육체계가 크게 영향을 끼치지 못함을 의미한다.

표 1. 건설 숙련공의 기능습득 경로(단위:%,명)

전 체	100.0(665명)
건설현장에서 만난 사람으로부터	42.8
친구나 그전부터 알고 있던 사람으로부터	24.4
혼자서 경험을 통해	14.7
친척으로부터	11.1
공공직업훈련원 및 공공교육기관에서	4.7
사설학원이나 민간(기업체)훈련원에서	1.8
노동조합의 기능학교에서	0.5

자료 : 한국노동연구원 설문조사(1999)

2.1.1 건설기능인력의 현장에서의 자체 교육

건설 기능 인력의 교육 과정은 대개 실제 작업 속에서 이루어진다. 십장은 작업팀을 이끄는 팀장으로서 현장에 적합한 규모의 작업팀을 구성하여 투입하는데 근로자는 십장의 지시에 따라 여러 현장을 옮겨 다니며 일하기도 한다. 이렇게 여러 현장을 옮겨 다니면서 근로자는 여러 작업환경을 경험하게 되는데 이 과정에서 선배기능공의 기능이 후배근로자에게 자연스럽게 전수되는 것이다. 그러나 엄밀히 말해서 작업팀 내부에서 조차 '누가 누구를 가르치는 과정'은 존재하지 않으며, 기능 인력의 숙련은 정형화되고 표준화된 공식적인 훈련과정 아래 이뤄지지 못하고 있다.

그 결과 육체적 실행능력은 향상되어도 체계적 지식 부족과 신기술에 대한 습득 부족 등의 문제가 존재한다. 나아가 숙련공과의 인맥여부에 의해 결정되는 숙련의 단층화 현상으로 나이가 많고 비숙련공 과정을 통해 진입한 근로자는 평생 기능을 배우지 못하는 문제점도 드러나고 있다. 또한 국내 건설현장에서는 현대화된 신공법에 의한 고가의 장비나 첨단 자재 등을 어깨 넘어 기술을 익힌 기능 인력에게 궁극적인 시공을 맡기고 있어 생산수단의 활용도 저

하로 인한 생산성 저하 및 생산물 가치 하락 등의 문제가 발생하기도 한다. 요컨대 '20세기 인력에 의한 21세기 시공'이라는 생산요소간 불균형 발전이 생산성의 향상을 가로막고 있는 것이다.

2.1.2 건설기능인력의 정부에 의한 교육 과정

표 2. 훈련 직종별 훈련실시 현황(1999년)(단위:명)

훈련분야	전 체	건 설
전 체	339,572	9,507
실업자 재취직 훈련	226,356	4,091
취업 훈련	10,022	159
고용촉진 훈련	69,466	2,763
기능사 양성	16,817	37
우선직종훈련	9,122	2,449
유급휴가훈련	7,789	8

자료 : 노동부, 직업훈련사업현황 2000.5

정부의 교육체계의 제도도입원칙은 전체 임금근로자의 과반수 이상을 점유해 온 일반성을 지닌 근로자인 '상용근로자'를 대상으로 하고 있는데 이러한 상용 근로자는 개별 사업주에 의해 관리되므로 존재양태를 파악하거나 그에 대한 정책효과를 측정하기 용이하다. 하지만 대부분의 건설생산직 근로자는 임시 또는 일용근로자 형태로 고용되어 정부가 상정한 상용근로자의 행태 또는 그에 기반을 둔 정책방향과 어긋나는 경우가 많으므로 정부가 건설근로자를 대상으로 훈련을 실시하기 어렵다. 또한 새로운 제도를 수립하는데 있어 외국에서 검증된 제도를 도입하는 것이 상례인데 선진외국의 경우 자국 내 대부분을 차지하고 있는 정규직 근로자를 대상으로 정책이기에 국내에 적용하기가 어려운 실정이다. 또한 전 산업을 대상으로 설계된 일반 훈련체제를 건설업에 맞도록 전면 수정하는데도 어려움이 있다.

또한 1999년 말 산업인력공단을 비롯한 대부분의 공공훈련기관이 건설기능인력 관련 직종 과정을 폐쇄하였는데 이는 '훈련생 모집의 어려움'에 기인한다. 즉, 정부가 건설근로자에 대한 개선책을 마련하더라도 고정된 사업장이 없는 일용근로자들에게 정책을 전달할 마땅 매개 수단조차 없다는 것이다.

2.1.3 건설기능인력의 건설사업주에 의한 교육

건설 기능 인력의 직접적 수요자인 건설사업주에 단체에 의한 교육을 살펴보면 이러한 육성책임은 전문건설업체가 거의 모두 떠맡고 있는 상황이다.

건설기능인력 양성 전담 직업훈련기관이 없는 상황에서 이론과 실기를 겸비한 우수건설인력을 양성 배출하여 건설부분의 기술력 향상과 선진화를 도모하고자 1997년 3월 개원한 직업전문학교는 현재 훈련비는 대개 노동부의 정부위탁 훈련으로 충당하고 운영비는 전문건설공제조합에서 출연하고 있다.

하지만 정부위탁 훈련직종은 정부에서 결정하며 8개 직

종에서 현재 4개 직종(건축, 목공, 철근콘크리트, 특수용접, 건축배관)으로 줄여 전문건설업체 입장에서는 산업차원에서 필요한 직종을 선정하고 싶어도 노동부의 기준에 미달하거나 현실적 제약으로 입증자료를 정확히 제시하지 못하면 훈련재원을 확보하기 어려워진다.

또한 운영비 확보에도 어려움이 많다. 건설기능인력의 양성은 전체 건설 산업의 기반을 충실히 함에도 불구하고 재정지원은 전문건설업체로부터만 받고 있기 때문이다. 더욱이 개별 사업주의 훈련이 한계와 더불어 이동이 잦은 건설인력의 특성으로 인해 훈련효과가 사업주에게 귀속이 불확실한 문제점을 안고 있다.

2.1.4. 건설기능인력의 교육체계인식

표 3. 비숙련공이 기능을 습득하지 못한 이유

기능을 못 배운 이유	% (명)
전체	100(135)
기능을 가르쳐줄 사람을 만나지 못해서	28.1
기능을 배울 곳이 없어서	14.8
기능을 배울 시간이 없어서	8.1
기능을 배우는 동안 돈을 벌 수 없어서	23.0
건설현장이 너무 자주 바뀌어서	23.7
기타	2.2

자료 : 한국노동연구원 설문조사(1999)

한국노동 연구원 설문조사(1999)에 의하면 비숙련공 266명에게 '기능을 배우고자 시도한 적이 있는가'를 물어본 결과 43%의 근로자가 '없다' 그리고 57%는 있다고 응답해 비숙련공 중 상당수가 기능습득의 의지를 지니고 있었던 것으로 나타난 바 있다.

하지만 표3에서 볼 수 있듯이 이들이 기능습득에 적극적으로 나설 수 없는 이유로는 크게 현장 이외에 기능을 가르쳐 주거나 이에 관련한 장소 없어서이며 이와 대등한 수치로 건설현장이 너무 자주 바뀌는 근무형태, 그리고 교육 중 급여가 보장되지 않는 상황에 기인하고 있음을 알 수 있다.

2.2 건설기능인력 직급 및 자격체계 현황분석

2.2.1 직급 체계 현황 분석

현재 국내 건설현장에서 비공식적으로 통용되는 직급체계는 일반적으로 그림1과 같다. 하지만 작업팀이나 현장사정에 따라 그 단계나 명칭이 상이한 경우가 많다.

일반공은 건설근로자로 일하고 있는 친인척이나 이웃, 친구 등의 소개로 직접 유입되거나 이러한 인맥 없이 용역업체를 통해 유입에 현장 전체와 관련된 현장 정리, 경비 등의 다양한 일을 수행한다. 조공의 단계에서는 별다른 기능을 요하지 않으면서 당해 직종의 기능 작업을 수행하는 데 필요한 생산수단 및 재료 나르기, 정리, 그리고 기능공에게 넘겨주기 등의 단순한 보조 작업을 수행한다.

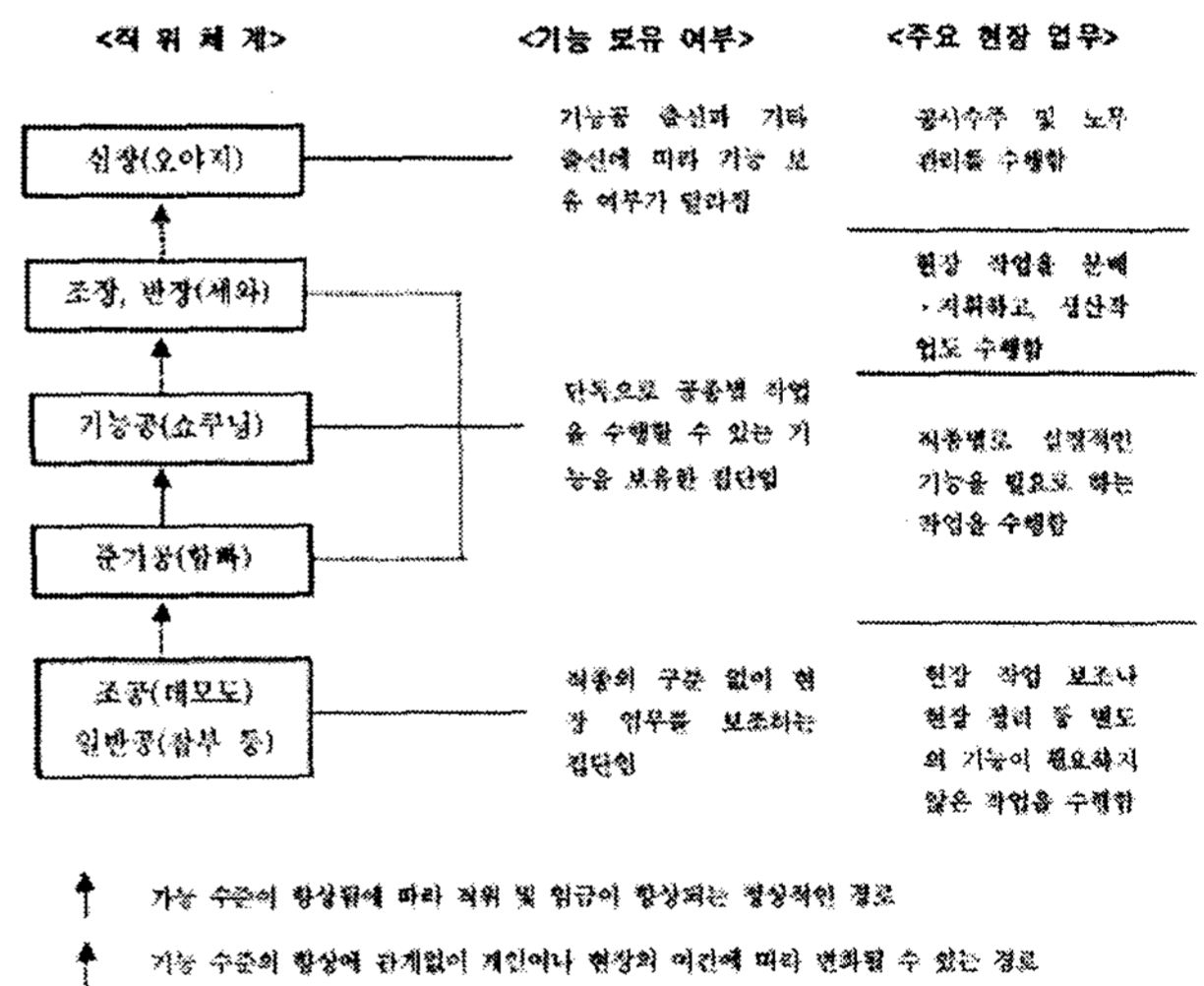
대개 일반공 또는 조공으로 일하다가 심장이나 반장의 눈

에 들어 작업팀에서 일정 기간 동일한 일을 반복할 기회를 얻어 준기공으로 진입한다. 아직까지 기능수준이 높지 않아 기능공이 고도의 숙련을 요하는 작업을 할 때 비교적 단순한 일을 담당하거나 전혀 기능을 요하지 않는 조공의 일을 병행하기도 한다. 기능공은 준기공으로 일정 기간 경력을 쌓은 후 상급 기능공으로부터 인정받아 지위를 상승하는 경우로서 자신의 직종에서 최고의 숙련을 보유한 자들로서 고도의 구상 및 실행능력을 지니고 실제 작업과정에서 핵심적 역할을 수행하며 기능 수준에 편차가 존재 한다. 작업 중 시범과 조언으로 저숙련근로자에게 실질적인 숙련형성의 기회를 제공하는 교육자의 역할을 하기도 한다.

반장은 장기간의 현장경력을 갖춘 기능공 중 심장에게 신뢰받은 자가 오르는 직급으로 대개 친인척 관계 또는 인적유대를 축적한 기능공이 선택된다. 작업팀내의 건설 기능 인력을 동원하고 작업 분배, 지휘 등 노동과정상의 통제를 담당하는 실질적인 리더의 역할을 수행함과 동시에 자신도 A급 기능공으로서 생산과정에 참가 혼자서도 하나의 공정을 맡아서 처리할 수 있는 능력 보유하고 있다. 노동과정에서 실질적인 지도 및 감독과 모범적인 작업을 제시하는 역할을 한다.

마지막으로 심장은 종합건설업체로부터 입찰이나 인맥 등을 통해 일을 따내는 수주 업무가 가장 우선적이고 다음으로 당해 공사를 실질적으로 수행할 건설근로자를 동원, 노동과정 통제, 임금지급 등의 관리업무를 수행하는 역할을 한다.

그림 1. 건설근로자의 수직적 범주



이러한 숙련등급 상승은 임금의 상승과 맞물리나 인맥관계의 범위에 한정된다. 작업팀에 따라 경험한 공사의 종류가 서로 상이할 수 있으므로 동일한 기능공으로 불리더라도 그가 보유하고 있는 숙련의 범위와 깊이가 모두 상이해 편차가 심하며 건설현장에서 이루어지는 숙련등급 상승은 자신에게 임금을 지급하는 심장의 주관적 판단에 의존하여 등급상승에 대한 인정의 범위가 일반화되기 어렵다.

이러한 특성으로 인해 발생하는 여러 가지 문제점으로 첫째 전문건설업장 임의에 의한 등급 구분이다. 건설기능인력은 자격증의 유무와 무관하게 기존에 일해 오던 작업팀 내

부의 반장이나 전문건설업장으로부터 인정을 받음으로서 등급을 상승을 보장받는다. 하지만 전문건설업장으로부터 인정을 받는 과정에서 전문건설업장의 평가가 등급을 상승시키는 중요한 요소로 작용한다는 것이다. 등급의 상승은 임금의 상승으로 이어지므로 근로자는 전문건설업장에게 종속될 수밖에 없으며, 특별한 숙련도의 향상 없이도 전문건설업장과 친분으로 등급이 상승하는 부작용이 발생하기도 한다.

두 번째로 등급인정범위의 한계 및 객관성 부족으로 전문건설업장 임의로 구분된 직급은 그 인정 범위가 인맥관계로 한정되어 있다. 직급체계는 현장마다 상이한 경우가 많고 등급의 상승 또한 작업팀 내 전문건설업장에 의해 자의적으로 이루어지기 때문에 건설기능인력으로 진입하려는 청년층에게 명확한 직업생애경로를 제시하여 주지 못하며 건설기능인력은 평생 단순 노동자로만 남는 직급으로 인식을 남긴다.

2.2.2 자격 체계 현황 분석

국가자격법은 기능사, 산업기사, 기능장에 이르는 자격체계를 규정하고 있으며 기능사 응시에는 아무런 자격제한이 없고, 산업기사 응시에는 기능사+1년, 전문대졸, 2년 실무의 제한이 따르고, 기능장 응시에는 산업기사(기능사)기능대, 기능장 과정 이수, 산업기사+6년, 실무경력 11년, 기능사+8년, 외국자격취득자 등이 요구된다. 이러한 자격증은 건설현장에서 일자리와 그에 합당한 임금·지위를 보장해 주어야 하지만 건설현장의 현실은 자격증을 취득하려는 유인이 낮고 무관심하다. 특히, '국가기술자격법'에 의한 자격제도 개편 시 건설 분야의 기능장은 기술사와 유사한 수준으로 상정했음에도 불구하고 건설현장에서 양자의 위상 차이는 매우 크다.

앞서 언급한 바와 같이 건설현장에서는 이러한 상승체계가 적용되지 않기 때문에 일반적으로 근속을 전제로 하는 정규근로자의 경우 기업내부의 Career Path를 통해 직업생애를 예견할 수 있는 데 비해 특정 기업에 속하지 아니하는 건설기능인력은 현장의 승진관행이나 일반적인 직급체계에 의존할 수 밖에 없다. 또한 이런 비공식적인 승진 관행은 건설산업 외부에 존재하는 청년층에게 잘 보이지 않고 불확실한 요소로 비춰지고 있다.

또한 자격증에 대한 신뢰도 부족으로 현재의 자격증은 현장성을 반영하지 못하고 있어서 현장에서는 기능공이 자격증을 가지고 있더라도 직접 일을 시켜보기 전에는 그 숙련도를 신뢰할 수 없다.

마지막으로 경력증빙 불가능으로 산업기사나 기능장의 단계에서는 아래 단계의 자격증과 더불어 실무경력에 대한 증빙을 응시요건으로 한다. 하지만 실제로 건설기능인력에 대한 경력관리는 거의 이루어지지 않으므로 경력증빙이라는 응시요건을 충족시키기는 현실적으로 매우 어렵다. 자신이 근로자임을 입증하지 못해 건설근로자는 자격을 취득하기도 어렵다. 자격취득에 필요한 경력관련 응시요건을 충족시킬 수 없이 때문이다. 건설기능 인력의 경우 기능사로부터 출발하여 산업기사를 거쳐 기사 및 기술사에 이르거나 산업기사에서 기능장에 이를 수 있는 경로가 존재하기는 하나, 실제로 이들에 대한 경력관리가 되지 않아 경력 증빙이라는 응시요건을 충족시키기 어렵다.

3. 교육 및 직급체계 개선 제안

3.1 건설인력 수급과정의 수익 창출

건설 산업에 있어 하도급에 하도급을 통한 중층적 구조는 제일 말단에 존재하는 전문건설업체 및 건설기능인력의 열악한 환경과 처우를 가져다주었다. 특히 건설기능인력 내부 직급에 있어서도 중간착취의 과정이 발생하는 등 우리 건설산업의 근간을 흔들고 있다.

또한 건설 기능인력 육성에 있어 실질적인 혜택의 수혜자인 건설업체에서는 그 육성비용부담 뿐 아니라 기능인력 보험자의 역할 부담마저도 외면하고 있는 실정이다.

건설 기능 인력의 복지 및 교육체계의 개선을 위해서는 자체적으로 수익을 창출할 수 있는 구조가 필요하고 이를 위해 정부 혹은 노조에 의한 하나로 통합된 건설 기능 인력을 가지고 체계화되고 고급화된 교육을 제공함과 동시에 양질의 건설 기능 인력을 배출함으로써 현장에 투입해 수수료를 받는 'Staffing Firm'의 형식을 가지는 것이 바람직하다.

유럽이나 미국에서 비정규직 혹은 프리랜서를 지향하는 근로자를 위한 고용시스템으로 건설 노조 혹은 정부가 운영함으로써 이력관리, 고용알선을 제공하고 건설 관리 인력과 건설사로부터 일정액의 수수료를 받아 이익을 창출하는 형식이다. 이는 다시 건설 기능 인력의 복지와 교육의 비용으로 투자함으로써 열악한 처우개선 및 노무자 위상의 격상을 기대할 수 있으며 이동이 잦은 건설기능인력의 합리적인 일자리 배분과 동시에 기능인력 DB를 구축하는데 큰 역할을 기대할 수 있다.

3.2 건설 기능인력 뚜렷한 생애경로 제시

건설 기능인으로서의 성공의 비전은 앞서 언급한바와 같이 심장, 반장 계급의 진입이나 자영업자로서의 독립 등 상당히 좁은 입지를 가지고 있다.

또한 기능 숙련도 상승과 무관하게 인적 유대에 의해 이뤄지는 직급상승은 건설 기능 인력에게 뚜렷한 생애경로를 제시 하지 못함에 있다.

표 4. 독일의 건설기능인력 직급 및 자격요건

직급	명칭	임금 (마르크)	자격요건
1	마이스터	29.46	3년 이상의 기간 동안 특정한 직종의 자격증을 소지한 특별전문 건설노동자로 직업훈련의 최상급 단계를 마친 자
2	전문건설업장	27	2년 이상의 기간 동안 특정한 직종의 자격증을 소지한 특별전문 건설노동자로 근무한 경력이 있고 소규모의 노동자집단을 지도할 수 있는 자
3	특별전문 건설근로자	25.64	직업훈련의 최상급단계를 마치고 자기 직종에서 1년 이상 근무한 자

직급	명칭	임금 (마르크)	자격요건
4	직위가 향상된 전문근로자	23.53	직업훈련의 최상급단계를 마친 자
5	건설 전문근로자	21.87	직업훈련의 1단계를 수료하고 그 에 상응하는 자격증을 소지하여 12개월 이상을 근무한 자
6	일반공	21.97	직급7에 속하는 노무자로 6개월 이상 근무한자
7	일반공 또는 단순노무자	21.20	단순건설노무자로 18개월 이상 근무한 자
8	보조 근무노동자	19.10	식당업무 보조, 청소부, 수위 및 파수꾼

자료 : 한국건설산업연구원

독일의 기능인력 관리체계를 살펴보면 표4와 같이 건설기
능인력의 직급을 8단계 구분한다. 각각의 직급은 경력과 자
격을 반영하는데 예를 들어 '직급3'에 해당하는 숙련공은 '직
급4'단계에서 1년 이상 근무를 하고 직업훈련소에서 훈련을
받아 자격증을 소지하여야 한다. 이러한 직급체계는 임금의
격상을 두고 있다. 또한 최고단계인 마이스터에 이르면 개인
이 한 공사의 현장 감독을 할 수 있을 뿐 아니라 후진양성을
위한 교육도 담당하게 되어 생애비전을 보장받을 수 있다.
직급을 위해 필요한 자격증 획득을 위한 교육 및 자격증 관
리, 교육생 관리 등은 수공업회의소, 직업교육학교, 건설회사
에서 담당하여 우리나라와 큰 차이점을 보인다. 수공업회의
소는 시험 및 자격요건, 실기교육을 담당하거나 이들 교육생
의 정보를 관리한다. 직업교육학교는 교육생들의 이론 교육
과 자격증 시험을 위한 교육을 맡고 건설회사에서는 실습교
육을 실시한다.

4. 교육체계 및 직급체계의 타당성 분석을 위한 설문조사 및 면담

4.1 설문지의 구성 및 설문조사 개요

건설기능인력 관리 시스템의 타당성 분석을 위하여 13문
항으로 구성된 설문지를 작성하고 기본정보와 인력관리시
스템 타당성 확인 두 파트로 나누어 설문지를 구성하였고
설문조사는 공동주택 건축공사현장 하청업체 기능 인력을
대상으로 실시하였으며 2007년 9월 14일부터 22일까지 총
10일동안 123개의 설문지를 배포하여 80개를 회수하였다.
(회신율 65.04%)

4.2 설문내용분석

4.2.1 기본정보

표 5. 남녀비율

구분	회신수	비율(%)
남	63	80
여	16	20
총계	80	100

표 6. 설문자 연령비율

연령구분	회신수	비율(%)
20대이상 ~ 30대미만	20	25
30대이상 ~ 40대미만	28	35
40대이상 ~ 50대미만	24	30
50대이상 ~ 60대미만	8	10
총 계	80	100

설문자의 평균나이는 36.63세였다.

4.2.2 시스템 관련 타당성 설문 분석

설문조사의 전반적인 내용에서 건설 기능인력들이 제안
된 교육체계와 직급체계에 대해 호의적인 입장을 가지고
있다는 것을 알 수 있었다. 교육체계와 직급체계의 제안에
대해 62.5%정도의 응답자가 필요성에 대해서는 호의적인
입장을 보였고 그중에서 2.5% 정도가 반대하는 입장을 견
지하였다. 하지만 이러한 체계를 이용하는 단계에서 약간의
복잡한 과정 때문에 적극적으로 사용하겠다는 응답자는
32.5%에 그쳐서 사용 방법을 좀 더 단순하게 해야할 필요
성이 나타났다. 또 이러한 교육체계 및 직급체계의 운영에

표 7. 설문결과 분석

질 문	그렇다	그저그렇 다	그렇지않 다
교육체계 및 직급체계 제안의 필요성	62.5%	35%	2.5%
교육체계 및 직급체계의 사용여부	32.5%	52.5%	5%
운영자	건설사업주(52.5%)	건설노조 (27.5%)	정부 (17.5%)
작업성과 직급반영	65%	32.5%	2.5%
교육기기제공	57.5%	42.5%	0%
겨울철 교육	42.5%	15%	32.5%

대한 의견은 기존의 정부시스템이 활성화 되었지 않음을
문제삼으며 건설사업주(52.5%) 와 건설노조(27.5%)가 운영
해야 한다는 의견이 정부(17.5%)보다 우세하였다. 또 직급
체계의 정비에 의한 직업생애비전에 대한 제시도 70%의
설문자가 호의적인 반응을 보였고 이와 유사한 질문인 작
업성과가 축적되어 직급에 반영되는 것도 65% 정도의 설
문자가 좋다는 반응을 보여 시스템에서 제시한 현장소장까
지의 직급상승에 대체적으로 호의적인 분위기였다. 하지만
교육에 관해서는 의견이 엇갈렸다. 일과 동시에 교육을 받
아 직급향상에 반영하다며 교육에 참여하겠다는 설문자는

57.5%로 다소 높았지만 직급에 반영없이 기능심화를 위해 동절기에 기본임금의 70%만 받고 교육을 받겠다는 설문자는 42.5%였고 받지 않겠다는 대답도 32.5%였다. 이러한 부분에서 동절기 교육도 직급과 연관시켜 진행이 필요함을 알 수 있었다.

4.3 면담조사 개요

면담조사는 전기설비업체와 메이저 시공회사의 실무자를 대상으로 실시하였다.

4.3.1 면담조사의 내용 분석

(1) 전기업체 실무자

교육체계 및 직급체계의 제안의 필요성에 대해서는 전반적으로 필요하다는 것에 공감한다는 의견을 얻을 수 있었다. 하지만 이러한 것이 노동시장에 유연성을 떨어뜨리고 경제적 효과에 파급효과에 대해서는 의문을 가지게 된다는 대답을 얻게 되었다. 또 만약에 이러한 체계가 존재한다면 정부가 운영하는 것이 아무래도 자금면이나 투명성 측면에서 좋을 것이라는 생각이었다. 직급체계를 갖추는 것도 생애비전을 제시한다는 측면에서는 환영할 만 하지만 너무 복잡한 형태를 띠면 사용자 입장에서는 사용하고 싶지 않다는 생각을 가지고 있다고 하였다. 또 작업의 성과가 직급에 반영된다면 아무래도 건설기능인력을 사용하는 입장에서는 그 사람의 기능수준을 단적으로 알수 있는 방법이 제시되는 것이기 때문에 이러한 점은 환영할만하다는 입장이었다. 면담자의 일관된 의견은 이러한 체계의 정비와 운영에 필요로 하는 비용문제만 해결된다면 상당히 건설기능인력관리에 도움이 될것이라는 의견을 가지고 있었다. 이러한 비용문제를 해결하기위해 정부가 운영해야하며 기존을 활성화되지 않은 체계를 활용하는 것을 해결책으로 제시해주었다.

(2)메이저 시공업체 실무자

교육체계 및 직급체계의 제안의 필요성에 대해서는 공감을 하는 입장이었다. 하지만 그전에 비용적인 문제가 먼저 해결될 문제라고 지적하였다. 또 기존의 정부가 가지고 있는 교육체계 및 직급체계는 아무래도 효율성이 확연히 떨어지고 시장의 수요를 정확하게 읽어낼수 없기 때문에 자금력을 가진 건설사업주단체가 하는 것이 좀더 이러한 체계의 효율을 높일 수 있다는 견해를 가지고 있었다. 체계적인 교육을 해서 기능인력의 기능수준을 높이는 것에 대해서는 전반적으로 찬성하는 입장이였지만 기능인력의 생계를 보장하지 못하는 교육을 필요가 없고 교육과정시간이나 과정도 일과 유리되지 않게 적정한선에서 유지되는 것이 필요하다는 견해를 가지고 있었다. 사용자 입장에서는 적절한 교육과 기능을 보유한 인력을 큰 수고를 들이지 않고 얻을수 있다면 0.1%~1% 정도의 수수료는 지불할 수 있지만 과연 기능인력도 그렇게 생각할지 의문이 든다는 입장이었다. 일례로 비정규직 기능인력도 올해부터 4대보험을 납부해야되는데 그과정에서 진통이 크다고 했다. 후에 도움이 되기 때문에 납부하는 보험금이 지금 당장은 소득에 손실이 가기 때문에 별로 달가워 하지 않기 때문이다. 새

술은 새 부대에 담아야하기 때문에 기존의 교육체계 및 직급체계를 이용하지 않는 것은 좋겠지만 비용문제를 우선적으로 해결해야하고 이러한 부분이 해결된다면 기능인력관리에 도움이 될것 이라고 생각하였다.

5. 결론

한국 건설 노동시장의 고용 구조는 수평적인 전문 생산 구조를 넘어서 수직적 하도급 구조에 의해 크게 규정되고 있다. 즉 노동력을 비롯한 생산 요소의 동원 및 통제에 책임을 하도급자에게 전가함으로써 생산 과정에서 야기되는 불확실성의 위험을 회피하려는 상위 도급자의 이해관계가 그대로 관철되고 있다. 이 과정에서 건설기능인력은 합법적 일반건설업체 또는 전문건설업체가 아닌 보다 하위에 위치한 심장에 의해 동원 및 통제되고 있으며 그 결과 고용 관계는 간접화되고 형태는 비정규화된다. 결국 건설 기능 인력의 수급경로 역시 심장의 경험에 기반을 둔 인적 유대에 의해 구축될 수밖에 없으며 이것이 견고한 건설노동시장의 비공식적인 고용 구조를 형성하고 있다. 이러한 인적 네트워크가 건설 노동시장을 움직이는 중대한 요인임에는 틀림 없으나 개인의 인적 관계 범위에 의존함으로써 정보가 멀리 나갈 수 없다는 한계를 지니고 있다. 나아가 정규직 중심의 공식적인 제도들은 외부 노동 시장에 비정규직으로 존재하는 건설 기능 인력을 포괄하지 못하고 있다. 이것이 바로 건설 기능 인력의 고령화를 초래하고 나아가 건설 기능인력의 부족을 가져온다. 이러한 상황의 개선이 필요하다는 생각하에 교육체계 및 직급체계의 개선이 논의의 핵심이다.

본론에서는 각 주체별로 현황을 분석하고 이에 기초하여 문제점을 찾아내 건설기능인력의 교육체계 및 직급체계의 개선방향을 모색하였다. 세부적인 개선방안으로는 직급체계 자체가 수익성 모델을 획득하여 교육체계 및 직급체계의 효율성을 높이려고 노력하였다.

위와 같은 교육체계 및 직급체계를 통해 건설기능인력의 기능상황이나 작업성과가 토대가 되어 향후 교육 및 직급에 반영되는것 뿐만아니라, 향후 유사한 공사를 위한 계획을위한 근거자료로 활용할 수 있기에 활용성이 높을 것으로 기대된다.

참고문헌

1. 이송재, 오상근. 건설기능인력난 해결을 위한 직업교육훈련의 활성화 방안에 관한 연구
2. 김봉주, 정명호, 문현석, 현창택, 구교진 건설기능인력자격 및 직급체계 구축방안 제안
3. 심규범, 건설기능인력 육성방안