

건설현장 근로의 양질화를 위한 정책적 개선 방안

Policymaking Improvement Strategy for Fine Laboring Ability of Construction Works

윤 태 형*
Yoon, Tai-Hyong

이 수 용**
Lee, Soo-Yong

Abstract

Engaged number in the construction industry is 45 percentage level against to manufacturing industry. And Induction -factor of Production is much the same to mfg. field, Value added Induction-factor is more higher than manufacturing industry, therefore we research again about workers' inferior working & personal life condition in our society in order to they feel happiness their life with pride for the job construction occupation. So construction companies & government will be contribute to strengthen their phase & to achieve more higher level of construction working culture for elevate competitive power. We have to prepare the basis to turn to the qualitative construction businesses by break away from only the amount of work volume in company with the system of workers' self-conceit on the ground of professional education/training, qualification system, social insurance benefits, working condition improvement, stable job. Our nations does not feel well-being senses, only 25 class level in the 30 countries of OECD. We draw the questions at issue with slough off old customs in order to qualitative improvement for profession & self-contentment of construction workers, and present the useful plan to contribute to international competitiveness with our construction firms in the globalize construction field under Government's & company's policy.

Keywords : *Construction Worker, Competitiveness Improvement, self-conceit, Construction Variation*

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

건설업계의 2009년도 국내공사 수주(계약)액은 279조원, 생산액은 66.6조 원, 건설업 종사인원은 1백66만1천명, 관리, 사무직을 제외한 기술, 기능, 임시직포함 생산 분야 종사자는 1백44만2,638명이다. 백분율로 보면 건설업 전체 종사자(1백66만1천명) 대비 86.8%수준으로서 절대 우위를 차지한다. 타년도의 비율도 유사하다(표1). 건설목적물 생산의 주요 요소로서는 공간,

자재, 사람이 필수이다. 그중 사람은 설계자, 시공관리직 그리고 실제작업을 수행하는 현장 생산직근로자들이다. 각각 나름대로 중요한 역할이 있으나 그중에서도 현장 생산직근로자들의 작업에 임하는 태도에 따라 품질과공기가 결정된다고 하여도 과언이 아닐 것이다. 최근 한국보건사회연구원의 연구결과에 의하면(김승권 외3, 2008) 한국인의 “일에 대한 급여 및 근무환경만족도”는 전체 21개 설정항목 중 6.6위, “직업과 원하는 것과의 일치여부”는 6.2위, “원하는 재산(소득)취득”은 9위로서 삶의 중요부분이라 할 수 있는 “직업과 소득”에 있어서 중간정도이하의 별

* 일반회원, 부경대학교 대학원 건설관리공학 박사과정 수료 specialistyoon@yahoo.co.kr

** 일반회원, 부경대학교 건축공학과 교수, 공학박사(교신저자) leesy@pknu.ac.kr

로 만족스럽지 못한 삶을 영위하고 있다고 나타나있다. 일본, 미국, 프랑스, 영국, 독일, 이스라엘 등에서 건설공사의자동화, 로봇화, 전자정보화와 더불어 생력화(省力化, labor saving)를 하기위한 많은 노력을 경주하고 있으나¹⁾, 그것을 통제하고 지시하는 업무는 결국 사람이 해야 된다. 손창백·이동은(2010)의 연구 자료에서 건설 생산직근로자의 불만족 항목에 대하여 조사한 결과에 따르면, 첫 번째 불만족은 “임금”에 관한 사항이었고 욕구순위 첫 번째도 임금으로서 “노동에 의한 수입의 향상”이다(표2). 근로의 대가로 받는 임금이 적절하거나 만족스럽지 못하다는 의미이다. 또한 임금 수령하는 시스템도 체계적이지 못하다. 즉 수령이 지나치게 늦거나 떼이기도 한다. 표3과 같이 국내 산업 전체체불대비 평균11%수준인 약 1,100억 원이 건설업에서 해마다 발생하는 체불임금이다. 30,000여명의 건설근로자들이 근로한 대가를 제대로 받지 못하고 있다. 만족노임을 거론하기 전에 당장의 생계걱정이 앞서는 현실이다. 두 번째와 세 번째의 불만족사항은 임금다음으로 “복지후생과 안정된 직업보장”이다. 1회성 생산업의 한계를 드러내는 항목이다.

이와 같이 항상 불안스런 여건 속에 근무하는 건설현장 생산직근로자들이 자기 직업에 대하여 행복만족감을 느끼기는 커녕 기회만 닿으면 이직하고 싶어 한다. 이와 같은 문제 외에도 직업으로서의 전망부재, 발전성회의감, 사회의 인식차이 등 여러 문제들이 이들을 불만 속에서 살아가게 하고 있다. 업계와 정부가 그들이 겪고 있는 현실을 새로이 조명하고 필요한 정책을 통하여 근로자들에 대한 현실적인배려가 있음으로서 직업에 대한 만족도와 충성심이 높아지게 됨에 따라 업계의 국내외경쟁력 상승에 큰 보탬이 된다고 본다. 따라서 본 연구는 위에 열거된 불만족요인 해소를 위한 제도적, 사회적 문제점을 종합, 주요사안 도출 및 방향제시를 목적으로 연구를 진행하였다.

표 1. 건설업 취업자 수 추이

단위 : 천명, %

구분	전체산업	건설업	비중	제조업
'99	20,281	1,476	7.3	-
0	21,156	1,580	7.5	-
1	21,572	1,585	7.3	-
2	22,169	1,746	7.9	-
3	22,139	1,816	8.2	-
4	22,557	1,820	8.1	4,290
5	22,856	1,814	7.9	4,130
6	23,151	1,835	7.9	4,057
7	23,433	1,850	7.9	4,014
8	23,577	1,812	7.7	3,963
9	23,506	1,661	7.1	3,836
10	23,829	1,753	7.4	4,028

자료 : 통계청, 각년도 경제활동인구조사자료.

1) 21세기의 건설관리와 신공법, 쿠마노 타카노부 사카모토 시게루 공저 1996, 안용선-김진호 역 2001, pp.162

표 2. 생산직 근로자의 욕구순위 및 불만족사항 비교(2009년)

순위	욕구 순위	불만족 사항
1	노동에 의한 수입의 향상	노동의 대가로 받는 임금
2	직업의 안정성 보장	임금이외의 복리후생조건
3	복리후생조건 향상	직업의 안정성 보장
4	작업환경 및 안전관리향상	작업환경
5	동료 간의 좋은 관계	안전관리 시설

자료 : 손창백 외(2010.07)

표 3. 산업별 체불임금 발생현황

(단위 : 개소, 명, 억원)

구분	계	제조업	전기, 가스 및 수도사업	건설업	도·소매 및음식숙박업	운수창고 및통신업	금융·보험 부동산 및 사업서비스	기타 (미등록 포함)	
									사업장수
'07	사업장수	92,293	19,614	120	9,504	12,532	2,203	7,299	41,306
	근로자수	194,831	48,904	245	22,366	20,831	5,196	21,508	75,781
	체불금액	8,403 (100)	3,161 (37.6)	16 (0.2)	949 (11.3)	721 (8.6)	237 (2.8)	913 (10.9)	2,406 (28.6)
'08	사업장수	100,155	19,764	84	8,652	12,587	4,465	5,919	49,219
	근로자수	249,485	62,558	162	29,472	23,339	14,140	17,625	102,189
	체불금액	9,561 (100)	3,241 (33.9)	5 (0.1)	1,330 (13.9)	746 (7.8)	714 (7.4)	571 (6)	2,954 (30.9)
'09	사업장수	106,293	20,739	47	8,601	13,045	4,547	6,132	53,780
	근로자수	300,651	83,773	78	34,959	25,719	16,307	20,017	119,798
	체불금액	13,438 (100)	5,550 (41.3)	2 (-)	1,555 (11.6)	988 (7.5)	903 (6.7)	789 (5.8)	3,648 (27.1)
'10.8 월	사업장수	72,845	14,211	34	5,819	8,935	3,237	4,500	36,413
	근로자수	179,769	43,242	54	20,481	16,148	11,039	12,614	76,191
	체불금액	7,745 (100)	2,910 (37.6)	3 (-)	807 (10.4)	609 (7.9)	589 (7.6)	461 (6)	2,367 (0)
합계 (평균)	건설업 체불임금 평균율 (949+1,330+1,555+807)÷4개년=1,160.25≒1,100억원 건설업 체불임금 평균율 (11.3+13.9+11.6+10.4)÷4=11.8%≒11%								

자료 : 고용노동부

1.2 고찰 방법

사회의 지속발전 밑거름은 생산성이 있어야한다. 건설업의 전체산업대비 생산유발계수, 부가가치유발계수 및 취업계수를 살펴보면 표 4, 5, 6의 통계와 같이 국가의 주요산업이며 취업계수는 제조업보다는 3배정도 높고 전 산업 평균보다도 월등히 높다. 즉 건설업이 우리경제의 견인차 역할을 한다고 볼 수 있다. 이러한 직종에 근무하는 건설 생산직근로자들의 국가전체산업 내에서의 중요성, 건설업계에서의 신분확립, 불 만족감을 갖는 사유, 욕구항목 및 처우개선을 위한 방안을 도출하기위하여 선행 연구문헌들을 조사하였으며 근로자개인학력, 공인자격증 보유여부, 사회보험 가입관련 및 본인자신의 의식상태 등을 확인하였고, 각종 통계치를 비교하였다. 연구의 방향설정, 현황파악 및 건설업체와 근로자들의 의견을 청취하고 개선이 필요한 요점을 집약하기위한 수단으로 델파이 기법(Delphi technique)을 활

용한 사전설문조사를 건설 분야 근무 공직자4명, 현장의 팀장급 3명, 생산직근로자4명, 대학의 관련연구원3명, 교수1명, 복지행정전문가2명, 건설현장 관리자급1명 총18명의 관련전문가들에게 40개문항의 설문지를 3회에 걸쳐 배포·축약하여 업체와 근로자들에게 질문할 설문문항 각각10개 항목을 집약하였다. 금번 논제의 주체인 생산직근로자들에 대한 설문은 예비조사 70부, 본 조사 100부를 배포하여 각 항목별 백분율과 그에 따른 우선순위가 도출되었다(표8).

2. 현황 고찰

2.1 국내 연구자료 고찰

건설생산직 근로자들의 삶의 만족도에 관한 직접적인 연구 자료는 없었으나 국가적, 사회적, 업적적 정책의 지표로 활용하기 위한 자료가 필요하다. 유사한 이론으로 건설근로자들의 욕구, 직업만족, 고용보장 등에 관한 기 연구문헌들을 고찰하였다. 유재상·김대영(2010)은 건설현장근로자들의 현장 근무실태를 파악하고 경력, 기능, 교육수혜 경험, 생활 수준, 향후 전망예측 등 건설기능인으로서의 만족감에대한 연구를 진행, 기능 인력의 우대관리에 대한 방향을 제시하려고 노력하였다. 손창백·이동은(2010)은 사회경기의 호황기(1991년), 불황기(1999년) 및 침체기(2009년)때 건설생산직 근로자들의 직업만족도 및 욕구항목에 관하여 설문조사를 통하여 연구, 매슬로우의 욕구 5단계이론을 적용하여 - 노동수입향상, 작업환경, 복리, 직업안정, 동료 간 우의, 기술교육, 관리감독자, 능력인정, 능력발휘기회, 의사결정 참여 - 이렇게 10개 항목에 대한 욕구상대지수를 산정하여 시대별 근로자들의 행복을 위한 희망사항을 살펴보고, 박광배·김혜원(2008)은 현재의 기능인력 관리현황을 설명, 문제점을 거론, 새로운 조직 및 인력을 구비한 민간주체에게 관리를 의무화시키는 제도를 역설하였다. 강팔문(2010)은 건설 산업의 필수요원이며 전체종사자의 80%에 육박하는 건설일용직 근로자들의 노령화, 낮은 임금과 주택보유율, 일자리연결시스템의 낙후성, 제조업의 37%수준의 퇴직공제금 등 고달픈 삶의 그들도 행복할 권리를 찾겠끔 정부의 관심과 업계의 노력이 필요하다고 역설하였다. 기연구물들의 내용은 우리 건설현장이 안고 있는 건설생산직 근로자들에 대한 후진적 문제들을 재인식시키는 정도와 사회경기의 호황·불황·침체기시대의 건설근로자들의 욕구상태를 조사, 통계 화하는 수준이었다.

표 4. 산업별 생산유발계수

구 분	2005	2006	2007	2008
제조업	2,064	2,082	2,073	2,061
전력·가스·수도	1,459	1,463	1,474	1,516
건 설	2,02	2,04	2,055	2,093
서비스 업	1,695	1,716	1,721	1,712
전 산업 평균	1,926	1,944	1,94	1,937

자료 : 2008년 산업연관 표 (연장 표) 작성결과(한국은행)

표 5. 산업별 부가가치 유발계수

구 분	2005	2006	2007	2008
제조업	0,65	0,639	0,626	0,566
전력·가스·수도	0,596	0,569	0,554	0,358
건 설	0,812	0,805	0,789	0,732
서비스 업	0,865	0,862	0,855	0,819
전 산업 평균	0,741	0,733	0,722	0,666

자료 : 2008년 산업연관 표 (연장 표) 작성결과(한국은행)

표 6. 산업별 취업계수

(단위 : 명 /10억 원)

구 분	2005년 가격기준				2008 (경상)
	2005	2006	2007	2008	
제조업	3,4	3,2	3	3	2,5
전력·가스·수도	1,5	1,5	1,4	1,4	1,1
건설업	10,5	11,1	10,7	10,6	9
서비스 업	13,1	12,9	12,8	13	11,8
전 산업 평균	8,7	8,4	8,2	8,2	7,1

자료 : 우리나라의 취업구조 및 노동연관효과(한국은행)

표 7. 관련 법규 분석

구 정	대상 및 주요내용	건설생산직 근로자에 대상 실태	
근로기준법	① 기본법률	전 업종, 전 근로자 해당 경우에 따라 4인이상 적용	건설일용직은 대부분 적용 개념 없음
	②근로계약서 작성	임금구성항목, 계산방법, 지급 방법, 장소, 시간, 휴일, 유급휴가 등 명기해야 함.	제조업 및 정규직 근로자 반드시 작성되나 건설생산직에서는 대부분 없음. 근로자 본인도 강력요구임장 못됨.
	③해고 법제27조	해고예고 및 정당한 사유필요	개념 없음
	④유급휴일 제55조	6일 근무에 1일을 유급휴일로 제공	개념 없음
	⑤취업 규칙 신고	10인 이상 사용자가 노동관서에 신고	업체 소속 정규직만 해당. 업체와 근로자상호 준수 개념 없음
	⑥재해보상	업무상 부상, 질병 시 근로계약 만료 무관하게 완쾌 시 까지 요양보상의무, 휴업보상 필수	산재보험 범위 내 종료됨.
	⑦「최저임금 법」제26조	모든 근로자에 해당.	개념 없음.
⑧「건설법」 제8477호, 「근로기준법」 제44조의2	건설근로자 임금지불에 대한 연대책임. (수급인, 직상수급인 연대)	반드시 2차례이상 하도급 경우아 적용 가능. 채권 소멸 시 불가. 청구시효3년.	

표 7. 관련 법규 분석(계속)

규정	대상 및 주요내용	건설생산직 근로자에 대상 실태
⑧「건설법」 제8477호, 「근로기준법」 제44조의2	건설근로자 임금지불에 대한 연대책임 (수급인, 직상수급인 연대)	상호 책임 회피함. 중·소규모 현장에서 문제 많이 발생 중. 직상수급인 거부시 기입류, 독촉, 민사소송, 소액심판청구 필요. 근로자 처리능력 없음. 비용소요되며, 당장생계문제 급급.
⑨「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제8560호	건설근로자 현장편의 시설 설치의 무, 화장실, 식당, 탈의실 3개만 명시됨.	실제 현장에는 저저분하고 열악하게 설치됨. 휴게장 및 편의시설 추가 필요함. 대부분 방노함. 전용탈의실 없음.
⑩「건설산업 기본법」 제87조, 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제1조, 「근로자퇴직 급여 보장법」	근로기간 합산 1년이상(252일)근로자는 퇴직공제금 지급하는 제도. 공공, 민간공사비 3억 이상, 민간 100억원, 공동주택 200호 이상 의무가입 가능. (그 이하규모공사현장 근로자 혜택 불가)	건설근로직업 완전히 아직 시 수령가능. 공사비 일정금액 이하 경우 혜택 무(좌), 또1일 4시간미만 근로, 1주15시간미만, 기간설정없는근로, 1년 이상 근로는 제외됨. 연간 약 1,008,000원까지임. 생계보장에 대한 현실성 없음.
⑪「임금채권 보장법」 9991호	미지급 3개월간 임금, 3년 이내의 퇴직금, 3개월분 휴업수당 범위 내 정부가 대신 지불 (채당금 제도). 50세 이상부터는 상한금액 점차 낮아짐. 사전차단대책 아님.	반드시 사업주 도산, 폐업 및 300인 이하업체 시 가능 산업재해보상보험법상 적용대상 사업체근로 필수. 근로기간, 조건있음, 필요서류 등 조건 많음. 노동부 진정, 신청 시 2-3년이 소요되는 경우도 있음.
⑫「산업안전보건법」 제23조, 제24조	전 산업에 해당. 위험, 안전, 보건에 관한 사업주의 의무조항.	수십 개 항목 중 건설현장에는 불과 몇 개정도만 시행 중. 사고 다발 중.
⑬「고용보험법」 제15조 5항	전 산업의 근로자 해당되나 법 개정으로 건설일용근로자는 강제가입, 적용 중.	EDI 신고, 고용보험현장카드 발급 등으로 가장 적용율이 좋음. 그러나 근로자 본인이 원하지 않으면 업체에서도 신고하지 않음.
⑭「근로자 복지 기본법」 제10361호	5인 이상 전 산업체에 해당. 국가, 지방자치단체는 제외. 근로자의 주거, 생활, 재산, 복지관련, 우리사주, 복지재원 마련 등.	초대형 건설업체의 정규직 외는 개념 없음. 특히 건설생산직 근로자에게는 무의미한 법률임.
⑮「계약예규, 공사계약 일반조건」 제43조의 2	원수급인이 기성 수령 후 15일내 하수급인, 자재·장비업자에게 현금지급필수, 이후 5일내 감독관, 발주기관에 통보의무.	하수급인 외 근로자 명시 없음. 소모품·부자재대금, 식대, 임금 등에서 문제 발생이 많음. 하수급인, 재하수급인, 팀장 등이 지연지급, 도주하는 경우 많음. 최하층 근로자에 대한 보호조치 필요함.
⑯「건설산업 기본법」 제34조	건설하도급대금 지급 보증제도로서 수령 못할 시를 대비하여 원수급자가 지급보증서를 교부.	하도급업체에 대한 보증방법이며, 소속 근로자에 대한 보증 아님. 또한 공사비 4,000만원 이하 경우 해당 않됨.
⑰「근로자정려를 위한 조세특례」 제10406호, 제100조의 2	전 산업 근로자 해당. 성실한 저소득 근로자 소득지원 정책	건설업에서도 일부 근로자 수령 중이나 조건이 많아 대부분 해당되지 않음. 부정 수급자 많아 까다로워지거나 혜택이 줄어들 전망

2.2 관련 법규 분석

건설생산직 근로자들의 능력배양과 복지에 관한 법제도유무와 시행의 실효성에관한 검토를 위하여 관련되는 현행법규들을 분석하였다. 표7과같이 대부분의 법규들이 건설생산직 근로자들에 대한 정책적 배려는 없는 수준이다. 표7의 각내용과 현실을 비교하여 보면, 근로의 기본법인 「근로기준법」은 전체 산업 근로자에 적용하게 되어있으나 건설생산직 최하층근로자에게 준수되고 있는 규정은 그중에서 현장사고 시 “산재보험” 처리정도이나 그나마 업체의 추후수주시의 평가점수 영향을 의식하여 일부업체는 축소신고하기도 한다. 업체의 규모가 중·하·소규모일수록 해당근로자를 종용하여 업체에 유리한 방향으로 처리하기도 한다. 당해근로자에게 불리한 결과로 귀착된다. “임금채권(채당금), 퇴직공제금, 근로 장려금” 등은 근로자를 위한 정책적 배려이나 일정기준에 해당하는 자만이 수령이 가능하다. 엄격한 기준에 적합해야하고, 근로자본인이 기준에 맞는 서류준비, 증빙, 진정 등을 진행하려면 무리가 있다. 당장의 생계가 우선이며 경우에 따라서 종결될 때까지 수년이 소요되기도 한다. 또한 하도급자보호에 관한 법규도 업체현실에 더욱 가까운 방향으로 개선시켜야한다고 본다. 실제로 많은 근로자가 하도급업체 또는 재 하도급업자(팀장, 반장)에 소속되어있는 것이 우리건설업계의 현실이다. 기성금 수령 후 원수급자가 하도급업체로의 재 지불 후 5일 이내 보고의무, 공사비 4,000만 원 이상의 경우 “하도급대금지급보증서” 발급의무등도 임금의 연체사고발생시 근로자에게는 아무런 보장성이 없다. 하도급대금 수령 후 임금지급을 연체, 보류, 어음지급, 잠적, 부도처리, 업자의 법적문제 발생 등의 경우는 떼이거나 체임으로 변화될 수밖에 없다. 공사비 4,000만 원이하 현장의 경우 현행법규에서는 하도급대금지급보증도 받을 수가 없다. 근로현장의 안전·환경여건도 법규항목은 나열되어있으나 구체성이 없다. 위와 같이 건설생산직 근로자들에게 직·간접적 영향을 미칠 수 있는 법규조항들을 살펴 보았으나 현실적으로 그들을 위한 조항은 미흡하거나 준수개념이 없다. 문제발생 후 대책보다는 사전차단성격의 대책이 훨씬 효율적이다. 좀 더 구체적으로 법령, 규칙, 조례, 각종대책 등을 보완·선진화시켜 글로벌화 되고 있는 건설업 환경변화에 발맞출 수 있도록 건설현장 근로의 양질화를 유도해야한다.

2.3 설문조사 실시

금번 연구논제에 따른 이슈를 분석하고 방향설정, 정책대안, 의견개진을 위하여 “델파이 기법(Delphi technique)”을 활용한다

기본설문조사를 관련전문가 18명에게 3회에 걸쳐 실시, 40개 문항에서 시작하여 최종적으로 업체, 근로자용 각각 10개의 항목이 도출되었다. 업체대상 설문조사로 2010년 12월 06일부터 2011년 01월 15일까지 41일간에 걸쳐 서울·경기 및 부산·경남지방 소재의 규모 관계없이 영업정지 또는 휴업중이 아닌 현재경영중인 종합·전문건설업체를 대상으로 방문 및 e-mail을 활용하여 실시, 총45부를 배포하여 회수43부(96%)중, 유효37부(86%)를 정리, 집계하였다(표8 상단). 근로자대상 설문조사로서는 먼저 서울, 부산 및 지방도시에서 건설생산직으로 근무 중인 근로자를 대상으로 2011년 01월 21일부터 2011년 03월 05일까지 34일간에 걸쳐 방문, e-mail의 방법으로 논제에 대한 반응확인 겸 예비조사차원의 질문을 실시, 총70부 배포 63부 회수(90%), 유효한 회신61부(96.8%)를 정리, 집계하였고(표8 하단) 신뢰성향상을 위하여 다시 “본 설문”차원의 조사를 실행하였다. 2011년 06월 23일부터 2011년 07월 13일까지 20일간 부산, 경남 및 서울지역 일선근로자들을 대상으로 예비설문조사와 동일한 항목으로 실시, 총100부 배포, 93부 회수(93%), 유효89부(95.7%)를 정리하여 항목별 백분율과 우선순위를 발췌하였다(표8).

2.4 근로자 설문조사 결과 요약

조사결과를 보면 취업 연령 대는 50대가 가장 많고, 학력은 고졸과 중졸이 대부분이다. 기능교육의 수혜가 가능한 정도는 된다. 그러나 이들에 대한 기능교육의 기회는 거의 없다. 교육의 효과가 없거나 교육당일의 임금이 없음으로 인하여 근로자 스스로 교육을 회피하는 경향이 있다. 관련자격증 미보유자가 90%선에 달한다. 또 사회보험가입현황은 산재보험·고용보험은 상당수 가입되어있으나 90%선에 그치고 있다.

건강보험·연금보험·장기요양보험은 일반인들과 비교해볼 때 상대적으로 가입이 아주 저조하여 30%대 이하이거나 없다. 우리나라로서 누릴 수 있는 사회복지 권에서 배제된 자들이라 할 수 있다. 임금도 대부분 일당계산 방식으로 수령하고 있으며, 건설근로자의 대부분인 일용직의 경우 근로소득세를 납부하지 않고 있다. 대부분의 근로자들이 납부를 원하지 않는다고 한다. 적은임금으로 인하여 세금마저도 지출하지 않으려한다. 이는 사회적 문제점이다. 정부에서 권장하는 근로계약서는 대부분 작성하지 않는다. 본인의 신분도 스스로 저소득층이고 떳떳하지 못한 계층으로 인식하고 있으며 기회만 있으면 이직하려한다. 이유는 낮은 임금, 안정 되지못한 직업, 나쁜 작업환경, 신분에 대한 좋지 않은 인식 등이다. 자기직업에 대한 긍지와자부심 없이는 소속된 업계의발전은 있을 수가 없다고 본다.

표 8. 건설업체, 근로자 대상 설문조사 집계표

건설업체 대상 설문

업체대상 유효율 86 % / 유효 37부 / 회수 43부(96%) / 배포 45부			
No.	업체대상 질문	설문 결과	순 위
1	6개월 이상 상근자	60%	1
		50%	2
2	고용보험 가입자율	100%	1
		90%	2
		70%	3
3	고용보험 전자카드 소지 율	없음	1
		20%소지	2
4	전자카드 계속신청 의사	없음(53%율)	1
		일부만	2
5	고용보험 신청 편리성	EDI 시스템	1
		전자카드	2
6	전자카드 사용근로자반응	불편해함	1
		해도·않해도 무방	2
7	일용·임시직 근로세납부	납부 않 함	1
		납부함	2
8	고용·산재보험 가입	가입함(92%율)	1
		가입 않 함	2
9	기능교육후 능력	차이 없음	1
		조금나음	2
10	기능교육시 급여	100%무급	1
		교통비정도	2

근로자 대상 설문

예비 설문 유효율 96.8 % / 유효 61부 / 회수 63부(90%) / 배포 70부 본 설문 유효율 95.7 % / 유효 89부 / 회수 93부(93%) / 배포 100부					
No	근로자 대상질문	예비 설문 결과	순위	본 설문 결과	순위
1	연령 대	50대(41.4%율)	1	50대(53%율)	1
		40대(38.1%율)	2	40대(24%율)	2
2	기능관련 자격증	없음(95%율)	1	없음(84%율)	1
		있음	2	있음 (5%율)	2
3	학력	고졸 (44%율)	1	고졸 (48%율)	1
		중졸 (26%율)	2	중졸 (33%율)	2
		초등 졸(18%율)	3	초등 졸(8%율)	3
4	기능관련 교육	미 수혜(75%율)	1	미 수혜(80%율)	1
		수혜 (25%율)	2	수혜 (11%율)	2
5	사회보험가입	산재보험(47%율)	1	산재보험(6%율)	3
		고용보험(38%율)	2	고용보험(88%율)	1
		건강보험(15%율)	3	건강보험(38%율)	2
		연금보험	무	연금보험	무
6	임금계산방식	일당(100%)	1	일당(72%)	1
		월급, 초과수당	무	월급, 초과(18%)	2
7	근로계약서	미 작성(72%율)	1	미 작성(67%율)	1
		작성 (28%율)	2	작성 (22%율)	2
8	자기신분인식	저소득층 (90%율)	1	저소득층 (65%율)	1
		빈곤·중류(5%율)	2	빈곤중류(23%율)	2
9	이직희망	희망 (80%율)	1	희망 (72%율)	1
		희망 않음(20%율)	2	희망 않음(17%율)	2
10	이직희망사유	낮은 임금(80%율)	1	낮은 임금(18%율)	2
		직업안정·작업 환경·기타(20%율)	2	직업안정·작업 환경·기타(62%율)	1

3. 주요 설문결과와 법규 연계분석

3.1 자격, 능력의 체계화

현재 공사비 200억 원 이상 공공건설 분야와 아파트 등의 주택건설 분야에서는 발주 시에 「입찰참가자격 사전심사」(PQ-Pre Qualification)를 실시한다. 심사항목으로서 “동종공사경험, 기술력 보유, 경영상태, 신인도”등이며 그중 기술력은 입찰참가자인 원수급자보유기술진과 과거 경험한 기술력을 의미한다. 기술력이란 역시 관계되는 기술을 보유한 인력의집단일 수밖에 없다. 또한 하도급업체의 기술력보유여부심사에 관한 규정을 살펴보면 「행정안전부 계약예규」제360호(지자체낙찰 결정기준의 하도급관리계획)에 의거 원수급자가 행한 “하도급비율, 하도급대금지불실적, 건 수” 등을 심사하도록 되어있으나 하도급업체의 기술력에 관한 심사항목은 없다. 원수급자는 관리·관찰의 직능을 수행하고 있고 실제로 공사는 각공종의 하도급업체가 직접적인 시공을 담당하고 있다.

이렇게 직접시공을 하는 하도급업체가 기술력보유를 위하여 갖추고 있는 기술·기능직인력은 극히 일부업체 외는 없다고 할 수 있다. 설문조사에서도 나타난바와 같이 기능교육미필 및 관련자격증 미소지율이 평균80%를 상회하며 소수의 수혜자그룹도 교육이나 자격증취득 후 본인에게 주어지는 혜택은 없다고 한다. 오히려 교육당일의 급여가 지급되지 않는 불이익만 있을 뿐이다. 적정인력 보유업체도 주요인력 1~2명에 그치는 것이 대부분이다. 전문공종에 합당한 적정인력은 상시보유 하겠끔 제도보완이 필요하다. 당해업체의 객관적인 기술력평가를 하려면 경력, 자격을 갖춘 자가 필요할 것이고, 자연히 경력·자격의체계화가 정착될 것이라고 본다.

국내 기능계자격제도 중 현장에서 현실적으로 활용 및 우대하고 있는 기능은 기계·금속가공 분야정도이다. 건설 분야에서는 기능자격자를 현재로서는 달리 우대하지 않고 있다. 지시받은 작업을 잘하는 자가 우대받는다. 현재 현장에서 체계화되어있지 않은 건설생산직근로자의 능력과 자격여부를 제도적으로 평가하여 등급화하고 database화하여 관리, 입찰이나 취업 시에 의무적으로 평가하도록 하여야한다고 본다. 건설생산직근로자(일명:일용직 근로자)에게 해당되는 현행교육관련 법령은 「고용보험법」제32조, 「고용보험법시행령」제41조, 43조, 「근로자 직업능력개발법」법률 제11042호 및 건설근로자공제회 주관의 “도면보기교육” 등이 있으며, 사업주는 정부지정교육기관에서 교육 시 소요비용일부를 지원받을 수 있다. 교육시의임금은 반드시 유급으로 하게되어있다. 법령이나 제도는 있으나 현실은 대기업의 경우 극히 필요시에만 일부 행할 뿐 그 외 업체들은 개념을 갖지

않는다. 정규직원의 일용직에 대한 교육, 능력개발 등은 관심을 두지 않는다. 건설생산직을 정예화 할 수 있는 특화된 교육과 관리체계는 그림1과 같은 과정을 통하여 정립할 수가 있다. 현재의 공업계고교, 직업전문학교, 공인된 사내교육·훈련소, 공공기관 부설, 전문대학 등을 활용하고 평가척도는 난해하지 않는 기준을 적용한다. 현재와 같이 현장에서 지시대로 단순작업하면서 결눈으로 익힌 기능이 아니라 반드시 분야별로 필요교육 이수한 자만이 현장에서 근무할 수 있는 제도적 분위기조성이 필요하다. 급작스레 실시하는 것은 혼란이 있을 수 있으므로 부분적으로 시작하며 이 경우 우대·가점·보상 등의 방법을 활용하여 정착을 촉진시킨다.

장기적으로 기능도가 상승될 수밖에 없고 국가경쟁력이 높아지게 되며 아울러 관련 교육기관의 동반성장에도 기여하게 된다. 단지 고통받지 않아야할 점은 기존의 기능자격변수에 포함시키지 말아야하고 건설현장 최하층 생산단계 근로자를 위한 별도의 제도권형성을 염두에 두어야한다. 관리는 현재의 “한국건설기술인협회”에서 관장할 수 있다고 본다. 근로자 개인별기술능력을 등급화 하여 현장에서 적정적소 배치기준으로 활용함과 함께 등급에 따른 우대로 인하여 만족도가 상승되게 되며 자연스럽게 경쟁심이 유발되게 되고 기술개발, 적정품질확보, 공기 준수 의식, 작업의식변화 등 자발적인 개선의식이 나타나 업계의 발전에 기여하게 되는 무형의 효과가 나타나게 된다고 본다. 생산직 근로자의 자격·능력에 관한 체계구성은 「건설기술관리법 시행령」제29조 제3항(건설정보 분류체계, 제2006-281호)의 분류코드와 항목을 기준하여 책정한다. 이 체계는 “시설물, 공간, 부위, 공종 및 자원분류(자재, 장비, 인력)의 7개 분류 면으로 구성되어있다. 관리자급 기술자들의 자격체계는 ”세 분류“는 하지 않고 건축, 토목, 기계 등 대분류로 대별되어있으나, 생산직 기능근로자들은 작업범위와 개인의 기량, 경력에 따라서 세 분류가 되어야한다.

건설정보 분류체계의 공종분류(W)에 의하면, 건축 강구조물 의 경우 - (272, 철골가공제작), (273, 철골조립 및 설치), (278, 철골 내화피복 및 도장), 철거·해체의 경우 - (182, 지상구조물 철거·해체), (183, 해상구조물 철거·해체), (185, 지하구조물 제거), 건축방수의 경우 - (441, 멤브레인), 등 3단위코드로 세분류 되어있고, 그 세 분류 아래에 실제 작업하는 구체적인 항목들이 4단위코드로 나열되어있다. 자격 종류는 3단위코드 내에서 지원자가 원하는 종목을 지정한다. 이렇게 하여 건설생산직 직종이 체계화되면 관리가 용이하며 통계성이 확립되고 제반정책 수립 및 현장의생산성에 기여하게 되어 건설업계뿐 아니라 여타 산업 및 국가경제 전체에 긍정적인요소로 작용하게 될 것이다.

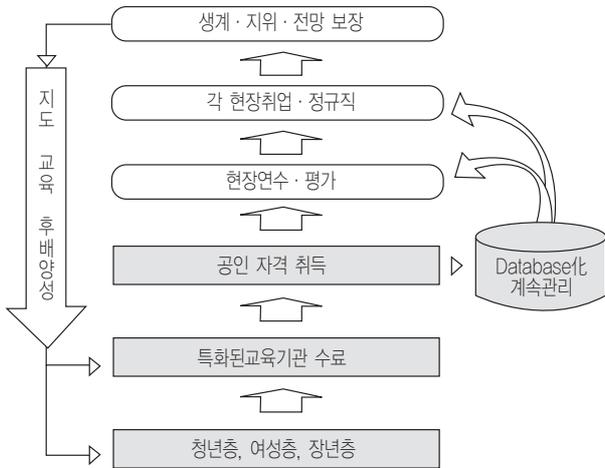


그림 1. 특화된 교육·자격·database화 체계도

3.2 사회보험 수혜 보장

설문조사 결과에 의하면 근로자들의 보편적인 사회보험 수혜 현황은 아주 저조하다. 건강보험, 산재보험, 연금보험, 장기요양보험 가입율은 극히 저조하였다. 다행히 고용보험 가입율은 100%는 아니나 대다수 근로자들이 가입되어 있었다. 우리나라로서 표8에서 정의하는 사회보험은 당연히 100% 가입되어 있어야 한다. 국내 각 현장에서 건설근로자 채용 시의 대표적 편법 사례는 장기·계속근무 근로자라 할지라도 19일/월 근무하고 퇴사, 다음 달 또다시 채용하는 식으로 서류를 작성하는 경우가 상당하다. 설문조사 결과에서와 같이 대부분 표준근로계약서를 작성하지 않고 있다. 건강, 연금, 장기요양보험료 및 퇴직금 지출을 하지 않기 위함이다. 편법이라기보다 불법이다. 「근로기준법」 「조세법」 등의 위반이다. 사회 구성원으로서의 동반성장 대열에서 배제되어 있다고 볼 수 있다. 각종 세금탈루, 형평성위배, 관행적 묵인 등으로 인하여 사회질서를 무너뜨릴 위험이 있다. 현재의 관리자급 기술자의 경력관리와 유사하게하고 임금지급관리를 철저히 함으로서 국가조세관리자가 되므로 사회보험 혜택권역으로 자연스럽게 유입되어 위와 같은 문제도 해소된다고 본다.

3.3 안정적 임금 수령

모든 근로자의 임금에 관한 규정은 「근로기준법」과 「건설산업기본법」상 충분히 나타나 있으나 일부에서 준수하지 않으므로 문제가 된다. 표3과 같이 국내산업 전체체불대비 약11%의 수준인 1,100억 원이 약9,000여 개의 건설사업장에서 발생하는 체불임금이다. 30,000여 명의 근로자들이 근로한 대가를 제대로 수령하지 못하고 있다. 고용노동부 2010년 12월 자료에 의하면 이중

약 80%정도는 하도급업체와 그 이하계층에서 발생되었다. 체불의 주요원인은 원도급자로부터의 지불지연, 정기지급일차 위반, 하도급업체도산·도주, 및 재하도급자인 팀장으로부터의 지불지연, 분할 지불, 도주, 연장·야간수당 등의 미지급등이다. 선행 연구자료와 금번 설문조사에서도 근로자들이 임금수령에 관하여 우선적으로 염려를 하고 있었다. 체불을 겪는 근로자의 경우 임금회수에만 생각을 집중하게 되어 현장에서의 올바른 근무가 될 수 없다. 품질준수, 공기개념은 고사하고 사고로 이어질 수도 있다. 원천적으로 근절시키기 위하여 모든 근로자의 임금은 지정된 일자에 발주자 또는 원도급자로부터 개인별 금융기관 계좌로 입금되게 하거나 공사 착공신고서 제출 시 “하도급대금 지급보증서”와 같은 개념의 “임금 지급보증서”를 의무제출하도록 함이 필요하다. 원·하도급자 상호간 서류상 정산정리만 하면 된다. 현재 일부현장에서 원·하도급자 간 합의에 의하여 계좌로 직접지급이 시행되는 곳도 있으나 극히 일부이며 제도적으로 체당금제도가 있고, 원수급자가 하도급자와 함께 근로자의 임금지불을 연대 책임지도록 규정되어 있으나, 도주·파산·지연·분할지급 등의 경우는 상호책임전가로 인하여 해결이 쉽지 않고 있다. 이러한 미온적 제도보다는 현실적으로 체불이 봉쇄될 수 있는 적극적 방안을 마련해야 한다고 본다. 국가에서 체불 임금을 대신 지불하는 「임금채권보장법」에 의한 “체당금” 제도도 적용되는 조건이 있으며 정부가 지불하나 국민의 돈이다. 위의 개선방안을 제도화하여 근로자들이 임금수령 걱정 없이 본분에만 충실할 수 있도록 해야 한다.

3.4 생산직 근로자 정예화

설문조사 결과에서와 같이 근로자들의 이직 희망율은 약80% 선이다. 작업 시 성실한 근무가 의심된다. 건설현장 근무자 중 원도급자 소속의 관리자급 기술자 중에서 25%정도인 계약직의 경우, 당해 현장이 종료되면 퇴직되거나 다행히 신규 개설되는 현장이 있을 경우는 재계약한다. 임금체계는 월급여로 년봉 계약이 된다. 그러나 현장생산직 근로자는 대부분 일일단위 급여 계산하는 일용직이다. 정규직 화하여야 신분보장이 되어 자부심도 생기게 되고 현장에서 충성심도 발휘된다고 본다. 건설공사의 특성상 기후영향을 받기 때문에 작업을 하지 않는 날이 많을 수 있다. 그러한 이유로 건설근로자들의 상당수 가정은 부부가 함께 금전적 수입원을 갖고 있다. 문제는 기후 등의 영향으로 근로일수가 적어질 경우 부부합산수입도 그들의 생계와 자녀교육 등에 필요한 비용충당이 되지 않는다는 것이다. 업체의 입장도 고려해야하므로 모든 근로자를 일시에 정규직화 한다는 것이 바람직하지는 않으나 여러 가지 대안을 만들어 가능한 부분부터

시작해야 한다고 본다. 물론 재정, 기술, 관리 등의 능력이 취약한 업체는 무리가 갈 수 있다.

가능성이 희박한 영세한 업체는 정리되는 것이 업계체질개선을 위하여 바람직하다. 페이퍼 컴퍼니(paper company), 불법 재하도급 수급업자등도 자연 도태되게 되어 건설 산업의 경쟁력이 우수해질 수 있다. 1회성 생산의 특수성과 기후영향으로 인하여 정규직화가 어렵다고 선입견을 가질 수 있으나 서구 각국에서는 이미 정착되어있다²⁾. 독일의 경우 건설생산직 근로자는 정규직으로서 2년의 기본과정을 거치면 “전문근로자” 자격을 취득하고 다시 3년의 과정을 거쳐 “마이스터”가 될 경우 임금이 60,000유로/년 로서 2009년도 금융중사자의 58,000유로/년, 독일평균년봉53,600유로/년보다도 높아 안정된 선망의 직종이다. 스웨덴의 경우 건설기능 인력의 90%가 정규직이고 3년 과정 고교졸업 후 2~3년의 4,000시간 도제과정 후 자격증 취득하여 현장에 취업 하면 주당 40시간 근로, 임금은 35,000~40,000 크로나/월(₩5,830,000~6,660,000)로서 고교교사 25,000~30,000 크로나/월(₩4,160,000~5,000,000)보다도 높다²⁾. 이렇게 안정된 직업으로 인하여 건설업 및 관련 산업에 발전이 있었다. 우리나라도 「근로기준법」 「근로자복지기본법」 준수와 함께 건설생산직근로자에 대한 건설근로계약 “제결방식”의 표준화 제정 및 적용의 의무를 강제하여 현장 인적구성을 정예화 하여야한다.

3.5 사회적 신분 확립

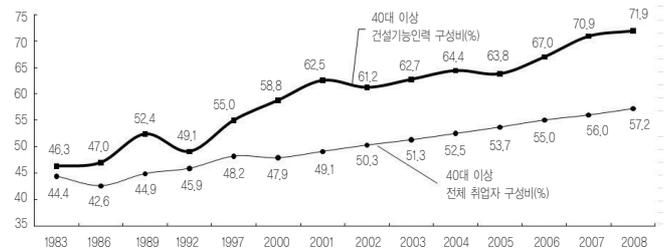
개인의 사회적 신분확립은 본인의 노력에 달려있다. 그러나 제도적 장치가있어야 노력하여 가까이 다가갈 경우 성취될 가능성이 있다. 현재로서는 건설생산직 근로자들이 다가갈 만한 제도적권역이 없다. 그렇다고 지금에 와서 기능계학교를 갈 시간적, 경제적 여력도 없다. 그들만을 위한 특화된 시책에 의하여 인정해주는 사회적 풍토가 조성되어야 한다. 이렇게 인정해줄 때에 근로자는 자부심을 갖게 되고 충성심이 발휘될 수 있다고 본다. 봉직하는 현장에 이질감보다 애착심이 살아나 품질확립, 공기 준수, 안전준수 등 긍정적 측면의 생산 활동이 가능해진다. 제조업 근로자를 위한 사회적 신분확립에 관한 시책들은 업계 스스로의 노력과 정부의 여러 정책에 힘입어 여러 방면으로 노력한 결과 종사원 신분이 상당히 상승되어있다. “공월”이라는

용어를 사용하는 것부터 이상하거나 눈치가 보일 정도이다.

3.6 가시적 전망

건설생산직 근로자들이 항상 이직을 염두에 두고 있는 이유는 여러 연구 자료와 금번 설문조사결과에서 나타난 바와 같이 여러 가지 이유가 있으나 그중 하나는 건설 직업인으로서 향후 더욱 발전할 수 있는 전망이 불투명하다는 것이다. 자기신분인식은 평균80%선의 근로자가 스스로 저소득층이라고 느끼고 있고, 이직희망도 역시 평균80%선의 근로자가 원하고 있다. 실업계고교출신이나 젊은 층의 건설 기능인으로서의 진입이 점차 줄어들고 장래희망을 가질 수 없다는 이유에서 비롯된다. 통계자료에 의하면 40대 이상연령층의 전체취업자 대비 건설기능인력 취업자의비율이 그림2의 그래프와 같이 10여 년 동안 계속 높아지고 있는 것을 알 수 있다. 설문조사 결과에서도 50대가 절반이상을 차지한다. 이는 타 업종에 비하여 건설생산직종이 고령화되고 있음을 보여준다.

청년층의 진입이 빈약하므로 인하여 그나마 현장에서 자연스럽게 이행되어져 오던 기능전수가 리듬을 잃게 되어 건설품질 확보에 해가 갈수록 문제점이 야기되고 있다. 건설근로의 양질화와 지속발전을 위하여는 이렇게 고령화되고 있는 원인을 분석, 문제점을 해소시켜 신선하고 활기찬 근로현상이 되도록 유도해야 한다. 최근 한국보건사회연구원의 발표 자료에 따르면 우리나라국민의 행복지수는 100점 만점기준 67.8점으로서 50점 중간점을 약간 상회하는 정도에 지나지 않고, OECD 30개국 중에서 하위권인 25위에 머문다. 영국 신경재재단(NEF)의 조사에서는 178개국 중 102위, 2007년 8월 월드 벨류스 서베이(WVS)에서는 대상37개국 중 28위에 머문다³⁾. 물론 물질적으로 풍부한 미국, 스웨덴, 덴마크 등도 1위는 아니다. 오히려 코스타리카, 도미니카공화국, 과테말라 등의 국가가 상위권에 속했다⁴⁾.



자료:건설협회 / 통계청 경제활동인구 매년12월 기준

그림 2. 건설 기능 인력의 고령화 : 40대 이상 구성비 추이

2) 한국건설산업연구원, 2010.10. 독일 건설 산업의 숙련인력 육성, 심규범 pp.37, 2010.07.08. 건설동향브리핑, 스웨덴 건설근로자의 사기진작 및 육성방식, 심규범 pp.9
3) 문용린 도덕칼럼, 여성신문, 라이프 1092호, 2010.07.23(WVS=World Values Survey, 미국 미시간대 사회연구소)
4) 연합뉴스. 2009.07.06

물질적 생활수준과 정신적 생활수준의 복합결과에 의해서 행복 의척도가 정해지고 행복감제공 근원으로서는 내적인 요인과 외적인 요인이 있다고 본다. 내적요인으로서는 본인자신으로부터 일 것이고 외적요인으로서는 사회의 구성원으로서 보장받는 혜택에 기인될 것이다. 근로자 개인의 기능과 경력에 따른 우대 제도를 확립하여 미래의 가시적인 희망을 가질 수 있게 함으로서 인생설계·계획을 할 수 있어 방향하는 생활이 아닌 성실하고 정직한 사회구성원이 될 수 있다. 정부는 2010년 05월 31일 법률 제10338호「기능장령법」을 개편「숙련기술장려법」으로 전면 개정하였다. 명칭은 “기능”을 “숙련기술”로 “명장”을 “대한민국 명장”으로 개편하고, 고용노동부장관 지정분야 7년 이상 종사자 중 우수 숙련기술자선정 → “대한민국 명장”으로 성장 지원하는 내용이다. 그러나 해당인력 수급실태, 해당기능필요성, 행정기관장 추천 등을 고려하여 선발인원을 조정한다. 이제도는 명장을 육성하기위한 조치이다. 현재 건설업계에서 특수하거나 전통 문화적 시설공사 외는 굳이 “명장”을 원하지 않는다. 건설현장 일선 근로자들의 사기진작과 금전적 수입향상, 미래의 발전적 희망을 품을 수 있는 실질적인정책이 필요하다. “명장, 우수 숙련기술자, 숙련기술자”외 건설생산직 근로자만을 위한 등급별 표준호칭 제정과 함께 우대할 수 있는 제도가 필요하다.

건설생산직 근로자의 호칭은 과거로부터 계속하여 “기능공, 작업자, 근로자, 인부”등의 용어로서 건축 직종의 경우, “목수, 철근 공, 콘크리트 공”등으로 칭 하여져 왔다. 무엇보다 먼저 기술직종사자로서의 긍지를 살려줄 수 있는 용어로 바꾸어야 한다고 본다. 과거에 청소원을 지금은 “미화원”, 우체부를 “집배원”으로 바꾼 후 사회적 이미지와 종사자들의 자부심 향상이 훨씬 높아졌다. 같은 맥락으로서, 등급에 따라 “건축목수 → 건축 목공기술자/건축 목공장, 건축 석공 → 건축 석재기술자/건축 석재장, 건축방수 공 → 건축 방수기술자/건축 방수장, 건축 타일 공 → 건축 타일기술자/건축 타일장, 건축 가구공 → 건축 가구기술자/건축 가구장”등으로 호칭 변경이 사기진작, 자부심을 부여할 수 있게 된다고 본다. “기술자” 용어 앞에 전문 기능직종명이 있으므로 관리자급 기술자와는 구분이 용이하다.

3.7 작업 환경 개선

건설현장의 안전한 작업용 가설시설물의 근로자를 위한 안전·환경관련 규정은「근로기준법」「산업안전보건법」등에 비교적 상세히 기술되어있으나 철저히 준수되지 않고 있는 것이 문제이다. 설문결과와 상담에 의하면 작업환경에 대한 문제도 잦은 이 직원인의 하나이었다. 또한 2007년 07월 27일 개정되어 2008년 01월 28일부터 시행된「건설근로자의고용개선등에 관한법률」

제8560호 제7조의2와 이에 따른「시행규칙」을 보면 대통령령으로 정하는 규모이상의 공사현장에는 “화장실, 식당, 탈의실 등”을 설치해야 한다고 규정되어있다. 냉·온수 샤워장, 휴게장 등은 빠져있다. 건설현장에서는 중식 후 잠깐 동안이라도 휴식을 취하려고 구석구석에서 불편하게 앉거나 누워있는 모습을 쉽게 볼 수 있다. 타 업종 근로자들은 그렇지 않다. 종사인구와 단순직이 가장 많은 제조업의 경우도 그렇지 않다. 건설현장 생산직 근로 업종만 복지후생 면에서 낙후되어있다. 사람은 일을 하는 동안에 즐겁거나 행복해야 하는 일의 성과도 좋다고 한다. 하기 싫거나 마지못해하는 일일경우 성과보다 사고나 손실이 발생한 사례를 우리는 많이 보아왔다. 정부에서는 건설사고의 다수를 발주 시 업체 별 평가에 참고로 하여 각 업체의 수주에 영향을 끼치도록 하는 등 안전사고 예방에 많은 노력을 하고 있으나, 이는 어디까지나 강제적 수단에 의한 조치이다. 관련 법규를 강화하여 작업환경과 여건을 대폭 개선시키면 현재 법적지정부담울의 안전관리비도 상당 폭 줄어들 수 있어 생산원가도 줄일 수 있고 근로자는 전문직으로서 자부심을 갖게 된다고 본다.

4. 각 문제점에 대한 개선 방향

위 각 연구자료, 현황조사 및 금번 설문조사에서 나타난 건설생산직 근로자들에 대한 직업상의 문제점과 업계 발전을 위하여 해소 또는 개선되어야 할 주요사안을 도출하고 정책수립의 방향을 요약해보면,

첫째, 근로자와 업계에 도움이 되지못하고 있는 근로자 교육 관련 규정을 현실에 부합 되겠끔 개정, “현장생산 활동에 적합한” 능력평가시스템을 정책적으로 확립시켜 기술자로서의 실력 배양외의 유발 촉진과 사회적 우대개념의 등급체계 구축 및 이에 따른 금전적 수입보장이 필요하고,

둘째, 각종 보편적 “사회보험 혜택”으로 안정된 가계유지가 실현될 수 있어야하며,

셋째, 생산직의 본분인 작업에만 전념할 수 있도록 “임금수령 시스템”을 개선하여 근로자들의 관습적인 우려해소 및 체임으로 인하여 발생하는 각종 행정업무낭비 축소와 상호간 질시, 다툼의 해소를 불신감·위화감 없는 현장분위기가 조성되어야 하며,

넷째, 현재 법테두리 내에서 합법적인 불법으로 처리되고 있는 일용직·단순직 근무형태가 아닌 “전문직업인”으로 정립될 수 있도록 강제할 수 있는 제도적장치가 필요하다.

다섯째, 전망 밝으며 이직하고 싶지 않고 긍지를 가질 수있는 사회적신분이 확고한 직업군으로서 젊은층·여성층뿐 아니라 장·노년층 까지도 선망대상 직종으로서 자리매김 될 수 있도록

정부차원의 “특화된 정책수립”과 함께 업계 스스로도 우대시책을 펴 근로자가족 대대로 봉직하고자하는 선망의 직업군으로 업계구조를 변화시켜야 한다.

여섯째, 기능공, 작업자, 인부 등의 “호칭”도 개선, “건축 목공 기술자/목공장, 건축 석재기술자/석재장,..... 타일장” 등으로 칭하여 직업에 대한 자부심 향상을 유도함이 필요하다.

또한, 근로자 삶의 샘터인 건설현장 작업환경·여건개선에 관하여 기존의 법령을 보완하여 일명 3D업종이라는 개념에서 탈피, 더욱 안전하고 쾌적하며 “활동감 있는 건강직장”이라는 인식을 갖도록 만들어야 한다. 아름답고 깨끗하고 적절한 시설을 구비하게 되면 여성층·젊은 층들에게도 선호직장으로 환영받게 될 것이다. 타 업종에서 과거와는 전혀 달라진 환경으로 인하여 몰라보게 발전된 양상을 많이 보아왔다.

5. 결론

VE(Value Engineering), CM(Construction Management), PM(Project Management), 신공법개발, 신자재개발, 관련 자료의 정보화 등 공사관리·기술측면에서는 상당부분 발전을 거듭하고 있으나, 유독 현장 생산 및 근로분야에 있어서는 과거나 현재나 달라진 것이 없다. 오히려 최근 청년층의 건설생산직으로의 진입회피 및 근로자들의 노령화로 인하여 생산직의 기능은 오히려 퇴보하고 있는 실정이다. 일본, 독일, 스웨덴의 경우는 작업의 체계화, 규격화와 더불어 작업인력에 대한 정규화, 능력의 고급화, 사회적 신분확립 및 생산성향상을 위하여 지속적인 노력을 기울이고 있다. 독일의 경우는 이미 상당한 안정권에 들어가 있다. 경영학자 “피터 드러커”도 그의 저서 “프로페셔널의 조건”에서(이재규 역, 2002) “자본도 기술도 사람을 대신 할 수는 없다”라고 역설하였다. 건설생산직 “근로자(사람)”를 중요시하는 사회적분위기가 필요하다. 우리나라 건설업현실은 국내시장 측면으로서는 각국과의 자유무역협정(FTA) 체결 등으로 인하여 우리나라보다 한층 선진화된 외국건설관련 업체들이 본격적으로 우리 국내로 진출할 경우 그들과의 치열한 경쟁하에 살아남아야하는 절박한 시점이 도래하였다. 또한 국내건설시장의 한계성으로 인하여 해외시장으로 진출해야하는 현실 하에서 과거 국내시장에서 경험하여온 안이한 생존이력에만 안주한다면 선진외국업체들과의 경쟁에서는 많은 어려움을 겪을 수도 있을 것이라고 예상되어진다. 공사종류도 최근 우리업체들이 해외에서 많이 수주하고 있는 플랜트위주에서 벗어나 주거용, 단지개발, 도시개발, 특수건설, 기획건설, 대규모 리모델링 등으로 사업도 다각화하여야하고 그에 따라 일선생산기능도 상당 수준 뒤

따라주어야 한다. 건설생산직 근로자의 능력과 사기를 한층 배가시켜야할 시점이다. 한국보건사회연구원의 연구결과에서도 행복만족의 외적요인인 사회적 측면에서의 행복만족감 향상방안 중 첫 번째가 “인간다운 문화적 생활에 필요한 소득획득을 위하여는 안정적인 일자리 개발과 제공”이라고 제시되었다. 국가 산업에 중추적 역할은 하고 있으나 우리사회 하층계급으로 인식되어 주목받지 못하는 건설생산직 근로자들을 위한 정책적 배려와 업계 스스로의 각별한 노력이 필요하다.

참고 문헌

- 건설교통부 (2007.05). “건설기술 관리법” 제8486호
 건설교통부 (2007.12). “건기법시행령” 제20509호
 김승권, 장영식, 조홍식, 차명숙 (2008.12). “한국인의 행복결정 요인과 행복지수에 관한 연구”, 한국보건사회연구원. 연구 2008 - 13. pp. 302~340
 강팔문 (2010.04). “건설근로자의 행복할 권리”, 한국건설 산업연구원, CERIK저널, 칼럼 pp. 1
 김봉주, 정명호, 문현석, 현창택, 구교진 (2006.10). “건설인력자격 및 직업체계 구축방안 제안”, 한국건설관리학회 논문집, 제7권 제5호. pp. 107~113
 박광배, 김혜원 (2008.05). “건설 기능 인력의 효율적인 경력관리 방안”, 대한건설정책연구원.
 손창백, 이동은 (2010.07). “건설경기 변화의 건설근로자 욕구수준 및 직업 만족도에 대한 영향분석”, 대한건축학회 논문집, 구조계. v. 26n. 07(2010-07). pp. 156~160
 유재상, 김대영 (2010.12). “건설현장 실무자들의 실태 조사에 관한 기초연구”, 대한건축학회 지회연합회, 학술발표대회 논문집, v. 2010n. 01. pp. 376~377
 이재규 (2002.10). 피터 드러커의 “프로페셔널의 조건”, 자기 실현 편, pp. 93

논문제출일: 2011.08.19
 논문심사일: 2011.08.26
 심사완료일: 2011.11.30

요 약

우리 건설 산업의 국가전체산업 대비 기여현황을 살펴보면 제조업 대비 45%정도의 종사인원이나 산업생산 유발계수가 제조업과 거의 대등하고 부가가치 유발계수는 제조업보다 훨씬 높다. 이러한 건설 산업의 현장생산직 근로자들이 겪고 있는 열악한 근로실태와 개인 삶에 대한 현황을 조명하여 우리사회 구성원으로서의 동반자로서, 또 건설 직업인으로서 긍지를 갖고 직무에 충실할 수 있도록 정부와 업계가 함께 노력하여, 그들의 위상을 강화시킴으로서 한 차원 높은 건설생산문화가 유발될 수 있고 업계의 세계화에 따른 경쟁력 향상에도 이바지하게 될 것이다. 이러한 건설생산직 근로자들을 위한 전문적인 교육·훈련, 신분보장, 자격제도 확립, 사회보험혜택, 안정적 임금수령, 작업환경개선 등 전문 직업인으로서의 자부심을 가질 수 있는 제도화된 환경을 통하여 그동안의 실적위주 정량적 건설에서 정성적 건설로 변화하는 기틀을 마련하도록 하여야 한다. 우리나라의 행복지수는 100점 만점기준 67.8점으로 OECD 30개 국가 중 25위에 그친다. 건설현장 근로의 보다 나은 양질화를 유도하기 위하여 현장생산직 근로자들의 직업 및 사회적 자기만족도 향상을 위한 대책으로서 기존관습에서 탈피하여 개선시켜야 하는 문제요소들을 도출, 정부와 업계가 함께 노력하여 점차 세계화되고 있는 우리건설업계의 국제경쟁력에 이바지할 수 있는 차원 높은 건설생산인력으로 변화시킬 수 있도록 해야 한다.

키워드 : 건설 생산직, 경쟁력 향상, 자부심, 건설업 변화