

건설현장 일손 부족 심각하다

IMF 이후 열어붙었던 건설경기가 지난해부터 활기를 띠기 시작하고, 청년층의 건설현장 진입기피로 인한 건설기능인력의 노령화와 숙련공 부족현상이 심각하게 일어나 인건비가 가파르게 상승하고 있는 것으로 나타났다.

건설현장의 인건비 상승과 인력부족 요인 그리고 해결방안 등에 대해 알아 보았다.

〈취재 1 왕희삼 기자〉

2002년 3월말 현재 건설 기능공의 평균 일당은 11만 7,917원. 지난해 6월 건설 산업연맹이 집계한 8만 284원보다 불과 9개월새 46.9%나 올랐다.

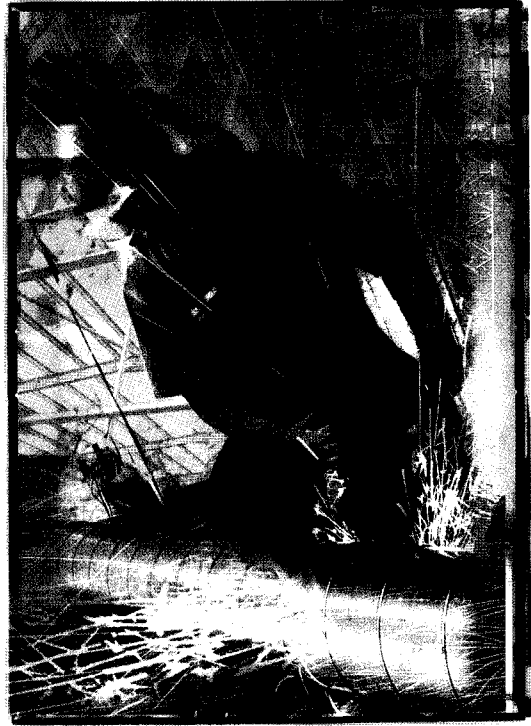
IMF전인 96년 7만 3,840원에서 지난해 8만 284원까지 4년반동안 상승률이 8.7%에 불과했던 점을 감안하면 최근의 임금 상승률이 얼마나 가파른지를 알 수 있다. 특히 미장공, 조적공, 목공 등의 일당은 평균 15~16만원에 달한다.

월평균 20일을 일한다고 볼 때 월 수입이 300만원을 웃돌아 웬만한 월급쟁이 못지 않다. 또 허드렛일을 하는 일반 잡부의 일당도 6만 5천원으로 지난해 6월 5만 2,308원에 비해 24% 가까이 늘었다. IMF 이전인 96년에 비해 116% 수준으로서 건설투자가 약 80% 수준에 머물고 있는 것과 대조적이다. 결국 숙련공 부족으로 임금상승과 공기차질이라는 이중고에 직면하게 된 것이다.

이는 최근 지속된 청년층의 진입기피로 건설기능 인력의 고령화 및 숙련공 부족 현상이 크게 심화되어 인건비 상승의 요인으로 작용하였다. 형틀목공, 건축목공, 미장공, 조적공 등 현장 투입인원의 약 75~80%를 차지하는 주요 12개 직종 기능인력의 평균 연령의 고령화가 진행됨에 따라 젊은 숙련공을 중심으로 사업주의 확보 경쟁이 점차 뜨거워졌고 전반적인 임금급등 현상을 보였다.

통계청에 따르면 지난해 9월 현재 건설 기능공의 평균 연령은 47.6세에 달한다.

우리나라 전체 취업자 가운데 20대 이하가 차지하는 비중이 19.7%에 달 하는데 비해 건설 기능인력은 9.9%로 절반에 불과하다. 2001년 한해 동안 20대 건설기능인력은 4만 6,409명이나 줄어든 반면 40대 2만 8,272명, 50대 4,399명, 60세 이상 1



만 4,595명으로 모두 늘었다.

여기에 더욱 우려되는 것은 현재의 인력부족 및 임금상승이 수요측 요인이 아닌 공급측 요인에 기인한다는 점이다. 건설경기의 상승과 더불어 촉발된 인력부족 및 임금상승은 수요감소에 의해 진정될 수 있다. 그러나 그것이 고령화 및 인력공급 감소에 의해 촉발될 경우 상황은 달라진다.

지난해 9월 건설 노동력 수급상황을 보면, 전체 기능 인력의 75%를 차지하는 12개 주요 직종 모두에서 인력부족 현상을 겪고 있는 것으로 나타났다. 건설경기가 회복세로 접어들면서 2000년의 형틀목공, 철근공, 방수공 등 불과 3개 직종에서만 인력이 부족한 것으로 조사된것에 비하면 1년여만에 인력 부족현상의 많은 변화를 보여줬다.

특히 높은 기술력이 요구되어 상대적으로 임금이 높은 목공, 미장공, 콘크리트공, 비계공 등은 더 많

이 부족하다.

건설현장에서는 생산과정의 특성상 표준화·기계화에는 한계가 있어 노동력을 대체할 마땅한 대안이 없다. 상대적으로 낮은 임금의 외국인 근로자가 숙련공까지 대체할 수 없는 것이 현실이다. 결국 생산성이 하락하는 가운데 임금이 상승함으로써 채산성이 악화되고 공기에 차질을 빚게 된다. 나아가 노동력 풀의 고갈은 생산기반 자체를 와해시키고 산업의 생존마저 위협하게 되는 것이다.

사업주와 정부 각각의 입장에서 살펴보면 원수급인과 하수급인 그리고 십장 등 실제 생산에 이르기까지 수차의 도급단계가 존재한다. 문제해결 능력이 충분한 원수급인은 실제로 인력을 동원하지 않으므로 관심이 없다. 반면 하수급인은 문제를 느끼나 이를 해결할 능력이 부족하다. 이렇게 문제의 인식주체와 해결주체가 상이하다 보니 근본대책은 헛돌 수 밖에 없는 것이 사업주의 입장이다.

전산업을 아우르는 정부의 입장으로는 독특한 성격의 지닌 건설기능인력에 대해 특별히 제고할 겨를이 없는 것이 현실이라고 한다. 근로조건, 사회보험, 교육훈련 등 근로자의 유인·육성과 관련되는 제도

가 개별 사업주와 정규근로자 중심으로 설계되어 있다. 따라서 특정 사업주에 소속되지 않은 비정규근로자인 건설기능인력은 이것으로부터 배제된다.

특히 기능인력 수급과 직결되는 훈련 및 자격체계는 건설산업의 특성을 무시한채 현장과 완전히 동떨어져 있다. 젊고 유능한 기능인력으로 유입되어야 할 건설관련 공업계 고등학생들은 전혀 다른 분야로 진출하고, 모자른 노동력을 다른 곳에서 유인하려는 파행적 현실이 되풀이되고 있다.

이러한 문제들은 직업전망을 제시하는 일부터 시작하여, 건설기술관리법 및 건설산업기본법에 기능을 비롯한 기능계 자격증의 지위와 역할을 명시하고, 그에 걸 맞는 능력은 훈련 및 시험내용을 통해 확보하도록 해야 한다고 한다. 또 근로경력 관리체계를 마련하고 비정규근로자의 특성을 감안한 산업차원의 근로복지 확충이다.

기피하는 직종으로 양질의 노동력을 유인하기 위해서는 타 직종보다 우월하거나 최소한 그와 동등한 수준의 복지프로그램을 갖추어야 한다. 퇴직공제제도와 유사한 맥락에서 휴가, 건강검진, 주택자금 융자 등을 기업차원이 아닌 산업차원에서 운영하여야 한다.

또한 건설산업 차원의 훈련 및 자격체계 마련이다. 건설생산의 특성에 맞는 직종을 설정하고 그에 기초하여 훈련 및 자격체계를 운영함으로써 노동력 풀을 구축하여야 한다. 그리고 년 1만 5천여명 규모에 달하는 건설관련 공업계 고등학교 교육을 현장과 연계된 실질적인 숙련공 양성과정으로 격상시켜야 하고 능력개발, 고용안정, 근로조건 및 근로복지 등을 종합적으로 수록함으로써 체계적인 청사진을 제시하여야 한다는 것이 공통적으로 말하는 해결방안이라고 판단된다. 