

<목 차>

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구의 방법과 범위	2
II. 현장 실태조사 : 신공항, 고속전철, 원전	7
1. 기능인력 수급	7
(1) 인력 수급에 대한 인식	8
1) 기능인력 공급에 대한 직능별 인식	8
2) 직종별 인력 공급 부족에 대한 인식	10
3) 숙련도별 인력 공급 부족에 대한 인식	11
4) 인력 공급에 대한 현장별 인식	13
5) 인력 공급 부족의 영향에 대한 인식	14
(2) 기능인력 부족의 원인에 대한 견해	15
1) 인력 부족의 원인에 대한 기능 근로자의 견해	15
2) 인력 부족의 원인에 대한 관리 직원의 견해	16
3) 건설업 기피 성향	18
4) 노동 이동의 실태	19
2. 기능인력의 임금 현황 및 구조	20
(1) 산업별 기능인력의 임금 현황과 상승률	20
(2) 직종별 임금 현황	21
(3) 직종별 임금 변동의 추이	25
3. 인력 수급 불안정에 대한 현장에서의 대응방안	27
(1) 현장에서의 단기적 대응방안	27
(2) 단기적 대응방안에 대한 평가	29
4. 기능인력의 수급 불균형에 대한 종합적 분석	31
(1) 인력의 수급 변화와 임금 변동	32
(2) 향후 전망	32
III. 요약 및 결론	35

<표목차>

<표 II-1> 설문 대상자들의 구성도	8
<표 II-2> 직종별 인력 부족 순위	11
<표 II-3> 숙련도별 인력 부족 순위	12
<표 II-4> 인력 부족이 노임과 공정 관리에 끼친 영향에 대한 관리 직원의 견해	14
<표 II-5> 인력 부족의 원인에 대한 근로자들의 견해	16
<표 II-6> 인력 부족의 원인에 대한 관리 직원들의 견해	17
<표 II-7> 산업별 유사 기능인력의 평균임금	22
<표 II-8> 주요 직종별 일일 임금 현황	23
<표 II-9> 원전 W현장의 주요 직종별 숙련도의 차이에 따른 임금 격차 현황	25
<표 II-10> 기능인력의 직종별 임금 변동 추이	26
<표 II-11> 기능인력의 양성 방향에 대한 견해	29

<그림목차>

<그림 II-1> 기능인력의 공급에 대한 현장 관리 직원의 반응도	9
<그림 II-2> 기능인력의 공급에 대한 기능직 근로자의 반응도	9
<그림 II-3> 인력 부족도에 대한 현장별 반응도	13
<그림 II-4> 대응책들의 우선 순위별(1, 2위) 비중	28
<그림 II-5> 해외 기능인력의 도입에 대한 견해	28

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

건설산업은 고용체계에 있어서 독특한 구조를 가진다. 생산물의 수요가 불안정적이고, 자본 및 노동 투입의 유연성이 크며, 생산구조가 중층적으로 분업화되어 있기 때문에, 임시직 또는 일용직 형태의 고용이 큰 비중을 차지한다. 기능인력의 취업 동향을 건설 관련 면허 취득 업체를 대상으로한 통계조사¹⁾를 중심으로 살펴보면, 두가지의 두드러진 특징이 나타난다. 첫째, 기능공의 분포에서 상용직에 대한 임시직의 비율이 1988년에는 약 2.4배였으나 1996년에는 약 3.3배로 늘어나서 건설 기능인력의 불안정한 고용형태가 심화되고 있다. 둘째, 단순 노무자를 포함한 임시직 기능인력이 전체 기능인력에서 차지하는 비중은 1989년 이후 점증하여 1993년에는 91.5%에 이르렀으며, 평균적으로도 88.5%를 차지한다. 임시직 기능인력은 관리직과 생산직을 포괄하는 전체 취업자에 대해서도 평균 71.8%에 이르는 큰 비중을 나타낸다. 또한 단순 노무자가 전체 기능인력에서 차지하는 비중은 1989년 이후 점점 증가하여 1995년에는 57.4%를 차지하며, 평균적으로도 52%를 초과한다. 이러한 취업 구조는 ① 고용형태가 불안정적이므로 기능인력의 수급상황도 유동적이라는 것과 ② 생산방식이 기계화와 자동화에 의해 크게 변모되었음에도 불구하고 생산과정은 여전히 단순비숙련 노동 행위에 크게 의존하고 있음을 드러낸다.

또한 건설산업은 노동집약적인 특성을 나타내므로, 인건비의 변동은 생산성의 변동에 지대한 영향을 끼친다. 부가가치²⁾를 구성하는 항목중에서 인건비가 차지하는 비중은 건설업의 경우가 제조업보다 월등히 더 크기 때문에, 건설업의 생산성은 제조업의 경우보다 인건비의 변화에 더 민감한 반응을 보일 수밖에 없다. 실제로 1988~1996년 사이에 건설업의 부가가치에 대한 인건비의 비중은 제조업의 경우보다 평균 1.38배가 더 크게 나타났다. 그리하여 건설업의 경우, 부가가치에 대한 인건비의 비중은 약 70% 수준으로 거의 일정하면서도 부가가치의 증가율은 점차적으로 감소하는 추세를 보이고 있는 것은 그동안 인건비의

1) 통계청, 「건설업통계조사보고서」, 1997.

2) 1인당 부가가치의 증가율이 노동 생산성을 측정하는 주요 지표로 활용된다.

부담이 가중되어 왔음을 반증하고 있다.

건설 기능인력에 관한 기존의 연구들은 인력의 특성 파악, 확보 및 육성방안에 집중되었다. 수급 실태에 대한 몇몇 연구들은 인력난의 일반적 특성에 관해서만 극히 제한적으로 고찰했을 뿐이다. 직종별 및 숙련도별 수급 상황과 노무관리의 구체적 여건이 간과되었다. 특히, 수급 함수의 가장 큰 변수가 노임임에도 불구하고, 기능인력 전체와 직종별 노임단가 및 노임변화 추이에 대한 체계적인 연구가 전혀 수행되지 못하였다.

본 연구의 목적은 건설 기능인력의 수급 실태를 직종별로 파악하여 향후에 진행될, 기능인력의 양성 및 관리방안에 대한 보다 체계적인 연구와 정책 수립을 위한 기초자료를 제시하고 수급 안정에 대한 정책적 제안을 하는데 있다. 구체적 성과는 기능인력의 직종별 임금 수준과 추이의 분석을 통하여 인력 공급 부족의 구조적 문제를 설명한 것이다.

2. 연구의 방법과 범위

본 연구는 기본적으로 직종별 및 숙련도별 임금의 변동을 분석하면서 인력 수급의 불균형 상태를 설명하고자 한다. 현장에서의 인력 수요량과 공급량을 정확하게 측정할 수 없으므로, 역으로 불균형의 결과를 관찰하면서 불균형의 상황을 반증하고자 한다. 이를 위하여 상호보완적인 3가지 방법을 활용하였다. ① 기능인력의 전반적인 특성을 고찰하기 위하여 기존 문헌들과 통계청, 노동부 및 한국은행이 발행한 통계자료들을 검토하여 활용하였다. ② 그러나 임시직 기능인력에 대한 세부 통계자료들이 부재하므로, 현장 사무소의 1차 자료들을 수집하여 직종별 수급 상황과 노임 수준에 대한 포괄적인 분석을 하였다. ③ 설문조사를 통하여 인력 수급 상태와 근로환경에 대한 관리 직원과 근로자의 견해를 파악하였다. 설문지는 10개 현장에서 원/하도급 관리 직원 대상(18문항) 88매와 근로자 대상(20문항) 214매가 회수되어서, 총 302매가 분석대상이 되었다. 또한 설문지의 문항에서 확인할 수 없는 사실들을 보완하기 위하여 현장별로 원/하도급 관리 직원들(현장소장과 공무담당)과 면담을 실시하였다.

본고는 2개의 장으로 구성되어 있으며, 제I장 서론에 이어 제II장은 현장에서 조사한 기초자료들과 설문 및 면담 내용을 중심으로 기능인력의 수급 실태, 임금 수준 및 근로 환경에 대하여 분석한다. 마지막 절에서는 실태조사의 내용들을 종합적으로 평가하면서 IMF 체제에서의 건설 환경의 변화를 고려한 향후 전망을 세움으로써 후속 연구에 대한 문제의

식을 제기한다.

본 연구는, 기능인력의 유동적이고 비정규적인 노동 특성 때문에, 전현장을 대상으로 실태를 조사할 수가 없었으므로 표본조사에 의존하였다. 표본의 대상으로 대형 공공공사 현장을 선택하였다. 그 이유는 ① 단일 현장에서 상대적으로 많은 수의 근로자들을 조사 대상으로 삼을 수 있고, ② 민간공사의 경우에 비해 근로자들의 유동성이 적어서 관찰의 적합성이 상대적으로 높으며, ③ 가장 중요하게는, 심한 인력난에 직면하여 해결책으로 해외 기능인력의 수입을 신청한 현장을 우선적인 분석 대상으로 삼는 것이 타당하다고 판단되었기 때문이다. 1997년 7~8월에 해외 기능인력의 수입을 신청한 7개의 건설업체는 신공항, 고속전철 및 원전의 공사 현장에 분포되어 있다. 따라서 기본적으로 해외 인력의 수입을 위해 신청된 직종만을 설문조사의 대상으로 고려하였다. 분석의 범위는 해당 현장에서의 기능인력의 수급 실태조사와 수급 상태에 영향을 미치는 요소들의 분석을 포함한다.

주어진 범위 내에서의 설문조사이지만, 연구기간중에 IMF 사태가 발생하여 실태조사에 다소간의 편차가 발생할 수 있었다는 점은 본 연구의 불가피한 한계이다.

II. 현장 실태조사 : 신공항, 고속전철, 원전

본 현장 실태조사는 해외 기능인력의 도입을 신청한 현장들을 중심으로, 신공항 4개, 고속전철 4개 및 원전 3개 현장을 대상으로 시행되었다. 조사 내용에 대한 전반적인 이해를 돕기 위해 각 현장의 공정 현황을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 영종도 신공항의 공사 현장은 1997년 12월말 현재 12%의 공정률에 골조공사를 중심으로 작업이 진행되고 있다. 투입되는 직종들은 철근공, 콘크리트공, 형틀목공, 비계공, 용접공, 배관공, 철골공, 기계설치공, 장비공, 전기공 및 일반/특별인부이며, 이 가운데 수요가 가장 많은 직종은 철근공과 형틀목공이다. 고속전철 공사 현장의 경우, 1998년 1월 중순 현재 공정률은 약 30%~90%로 현장별로 큰 차이를 나타내고 있으며, 2개의 현장은 각각 약 10km와 6km의 터널공사를 포함하고 있다. 1997년 하반기에 투입된 주요 직종은 신공항의 현장과 유사하며, 갱부와 착암공이 추가된다. 원전 공사 현장의 경우, 월성과 울진의 3, 4호기는 이미 90% 이상의 공정률을 기록하고 있고, 1996년 9월부터 시공이 시작된 영광의 5, 6호기는 약 5%의 공정률을 나타내고 있다. 공사의 특성상, 원자력 용접공, 배관공, 제관공 및 전기공 등이 상술한 일반 직종들과 더불어 공사에서 큰 비중을 차지한다.

결국 각 현장이 해외 인력의 수입을 신청한 직종들이 대부분 이러한 직종들이다. 본 장에서는 설문조사와 면담 및 현장의 기초자료들을 토대로 하여 기능인력의 수급 불균형의 실태, 원인 및 구조적 환경에 대하여 분석하고자 한다. 설문지는 근로자와 관리 직원의 반응을 최대화하기 위하여 질문 형태와 내용을 다소 달리하였으며 상호보완적으로 작성되었다(부록 참조).

1. 기능인력 수급

설문조사 대상자들의 구성도를 살펴보면 <표 II-1>과 같다. 응답한 근로자들을 직능별로 구분해 보면³⁾, 기능공이 42.9%로 가장 큰 비중을, 기능장이 8.6%로 가장 작은 비중을 차지

3) 작업반장은 현장에서 '오야지'로 불리워지는 십장을 지칭하며, 시공업체에 대해서는 피고용자이지만 기능 근로자들에 대해서는 고용주이다. 기능장을 임명하고 다수의 기능공과 잡부를 동원 및 인솔하면서 작업조의 실질적인 책임자 역할을 담당한다. 그리하여 업체로부터 공사의 대금을 지

했다. 작업반장(24.8%)이 절대수에 비해서 많이 참석하게 된 것은, 설문조사가 작업시간이 종료된 이후에나 가능하였으므로, 이들이 일과후에 회의에 참석하면서 작성할 수 있었기 때문이다. 반면에, II장에서 본 바와 같이 단순 노무자(잡부)의 비중이 실제로는 기능인력의 약 57%에 이르지만, 본 조사대상에서는 14.3%에 그친 이유는 이들이 잡일을 수행하면서 작업후에는 바로 귀가하려 하며 설문조사와 같은 추가적인 요구에는 별 관심이 없기 때문이다. 원도급 직원으로는 공무·공사 담당 과장 또는 차장이 해당되며, 하도급 직원에는 현장 소장과 노무담당 직원이 포함된다.

<표 II-1>

설문 대상자들의 구성도

근로자	작업 반장	기능장	기능공	보조 기능공	잡부	무표기	합 계
명 (%)	52 (24.3)	18 (8.4)	90 (42.1)	20 (9.3)	30 (14.0)	4 (1.9)	214 (100.0)
관리 직원	원도급 직원		하도급 직원		무표기		합 계
명 (%)	24 (27.3)		61 (69.3)		3 (3.4)		88 (100.0)

(1) 인력 수급에 대한 인식

기능인력의 공급에 대한 반응을 직능별⁴⁾, 직종별, 숙련도별, 공정관리에 끼친 영향별 및 현장별로 관찰해 보자.

1) 기능인력 공급에 대한 직능별 인식

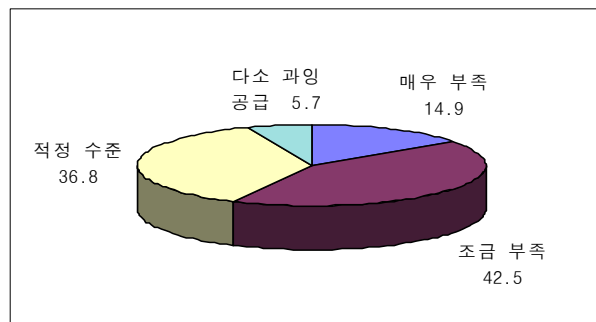
<그림 II-1>은 원/하도급 관리 직원이 기능인력의 전반적인 공급 상태에 대하여 어떤

급받아서 각 근로자에게 배분하는 책임을 수행한다. 기능장은 ‘세와’로 불리워지며 작업반장을 대신하여 현장소장이나 기사들의 지시에 따라 기능 근로자들을 지휘하는 반장이다. 기능공은 작업반장에게 일당제로 고용된, 전문직종의 작업을 수행하는 근로자를 지칭한다. 보조기능공은 견습기능자를 포함하는 미숙련 근로자에 해당되며, 잡부는 특정한 전문기술이 없는 단순 노무자를 지칭한다.

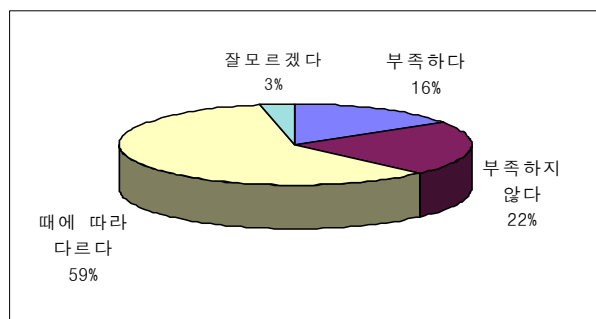
4) <표 II-1>과 같이 설문조사에서는 기능직 근로자들이 5개의 직능으로 구분되어 있지만, 이 소항에서는 직능을 크게 관리 직원과 기능직 근로자로 이분화시켜서 고찰하기로 한다.

판단을 내리고 있는 지를 표현한다. 응답자의 57.4%가 인력 공급의 부족을 인식하고 있으며 이 중 14.9%는 매우 부족하다고 판단하는 반면에, 과잉 공급이라고 응답한 직원은 5.7%에 불과하다. 직접 인력을 동원하고 관리하면서 수급의 차이를 가장 현실적으로 감지하고 있는 현장의 관리 직원들의 과반수가 인력 부족을 느끼고 있다. 36.8%의 응답자가 ‘적정 수준’이라고 판단한 근거로써 두가지의 환경적 요인을 고려해야 한다. ① 설문조사의 시기가, 신공항 현장들은 12월 23~24일, 고속전철과 원전 현장들은 1월9일~20일경이었기 때문에, 전반적으로 실제 공사량이 적어서 인력 수요가 다급하지 않은 시점이었다는 점과 ② IMF에 구제금융을 신청한 지 약 20~50일이 지난 시기였고, 경기 침체와 부도 사태의 심화가 이미 가시화되어 향후 계속 공사 또는 신규 공사의 분량이 절대적으로 감소하리라는 전망이 지배적인 시기였다는 점이다. 따라서 이러한 환경적 요인을 감안하면, 공사의 성수기에 해당되는 3~6월과 9~11월에는 인력 부족을 훨씬 더 절실하게 인식했을 것으로 짐작할 수 있고, 이는 실제로 면담을 통해서도 확인되었다.

<그림 II-1> 기능인력의 공급에 대한 현장 관리 직원의 반응도



<그림 II-2> 기능인력의 공급에 대한 기능직 근로자의 반응도



기능인력 스스로의 반응은 상이하게 나타났다. <그림 II-2>에서와 같이, 인력이 부족하다고 응답한 근로자는 15.9%인 반면에, 21.6%는 부족하지 않다고 응답했다. 관리 직원들의 반응과의 커다란 차이가 발생하는 이유는, 두 부류가 인력 수급의 불균형에 따른 영향력을 상이한 관점에서 해석하기 때문이다. 실제로, 근로자에게는 인력 공급의 과부족이 다만 노임 단가의 변화로써 표출되기 때문에, 인력 수급의 균형이나 공정의 차질 여부가 주된 관심의 대상이 아니다. 근로자는 일당으로 노임을 지급받기 때문에, 인력이 다소 부족한 상황에서 일일 일거리가 보장되는 상황이 정상적이라고 생각한다. 반면에, 고용자는 인력의 공급이 충분하여 노임의 상승이나 야간 작업에 대한 압박이 해소되고 기존 인력으로 계획된 공정이 차질없이 수행될 수 있는 상황이 정상적이라고 판단한다. 따라서 시공자의 입장에서 보면, ‘부족하지 않다’라는 항목에 응답한 숫자의 상당한 부분은 ‘부족하다’는 의미로 해석될 수 있을 것이다. 한편 과반수인 59.1%가 ‘때에 따라 다르다’라고 응답한 것은 건설 공사의 계절성과 공정의 유동성에 따라 인력 공급의 과부족이 상이하게 나타나는 현실을 그대로 반영한 것으로 해석된다. 특히 토목 공사의 경우, 기후와 계절의 변화에 따라 인력 수요의 규모가 크게 차이가 나므로 일률적으로 판단할 수가 없다.

결국, 본 설문조사를 통해 볼 때, 다수의 고용자는 기능인력의 공급이 부족하다고 판단하고 있고, 피고용자의 다수는 부분적이고 조건적인 공급 부족 현상을 지적하고 있다.

2) 직종별 인력 공급 부족에 대한 인식

건설 생산 과정이 복합 공정에 의존하므로, 다양한 직종의 기능인력이 투입되어야 한다. 직종의 특성에 따라 노임 수준이 다를 뿐만 아니라 수급 상황도 상이할 수밖에 없다. <표 II-2>는 관리 직원들을 대상으로 인력 부족을 느끼는 직종의 우선 순위를 조사한 결과이다. 기록된 15개의 직종은 이 현장들이 해외 기능인력을 신청할 때의 해당 직종과 일치한다. 대부분의 협력업체들은 단종회사들이기 때문에, 이들을 대상으로 한두 가지 직종만을 표기하도록 하는 것은 편중된 응답이 되므로 15개 직종중에서 인력 부족이 가장 심한 직종 5개를 골라 순서대로 나열하도록 요구하였다. 조사 결과, 인력 부족을 가장 크게 느끼는 직종은 철근공으로서 26.0%를 차지하였고, 이어서 용접공이 20.8%의 비율을 나타내었다. 1순위에서 6.5%를 차지한 형틀목공의 경우, 2순위와 3순위에서는 각각 18.7%와 24.6%를 기록하여 가장 큰 비중을 나타내었다. 15개의 기능분야중에서 순서와 상관없이 3순위안에 든

직종을 비교해 보면, 형틀목공은 응답자의 49.8%, 철근공은 48.1%, 용접공은 41.5%, 비계공과 잡부는 각각 28.6%와 22.9%의 순서로 인력이 부족하다고 조사되었다. 조사 대상 현장들이 구조물, 철도 및 플랜트 공사를 진행시키고 있는 점을 감안할 때, 수요가 가장 많고 중추적인 직종에서의 인력 공급이 가장 부족하다는 사실을 알 수 있다. 콘크리트공의 부족도가 상대적으로 낮은 이유는, 이 직종의 경우 숙련도가 다소 낮아도 작업에 큰 지장이 없고 유사시에는 잡부를 통해 충원이 될 수 있기 때문이다.

<표 II-2>

직종별 인력 부족 순위

(단위 : %)

직 종 \ 순 위	1	2	3
형 틀 목 공	6.5	18.7	24.6
철 근	26.0	12.0	10.1
용 접	20.8	12.0	8.7
비 계	6.5	12.0	10.1
잡 부	11.7	4.0	7.2
콘 크 리 트	3.9	9.3	8.7
전 기	5.2	6.7	11.6
철 골	1.3	5.3	5.8
시 험 사	6.5	1.3	1.4
방 수	1.3	1.3	2.9
중 기 운 전	3.9	4.0	2.9
토 공	2.6	2.7	1.4
준 설 기 관	1.3	4.0	1.4
기 타	2.6	6.6	2.8
합 계	100.0	100.0	100.0

3) 숙련도별 인력 공급 부족에 대한 인식

“기능인력을 크게 숙련공과 비숙련공으로 나눌 때, 두 부류간 인력 공급 부족의 원인이 질적으로 다르다고 생각하는가?” 라는 질문에 대하여, 관리 직원의 74.7%가 다르다고 응답

하였다. 숙련도별로 수급 상황이 상이하다면, 각 수준에 부합되는 인력 양성 및 관리 방안이 개발되어야 할 것이다. <표 II-3>에서 정리된 바와 같이, 인력 부족을 가장 크게 느끼는 숙련도에 대하여 60.5%가 숙련 기능자 그리고 25.9%가 지도 기능자라고 응답했다. 또한 2순위와 3순위에서는 반숙련 기능자의 공급 부족이 가장 큰 비중(각각 33.8%와 47.4%)을 차지하고 있다. 반면에, 미숙련 기능자나 단순 노무자의 공급 부족은 심각하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 숙련 기능이 없거나 수준이 낮은 인력의 공급이 많다는 의미가 아니라 미숙련 노동은 대체성이 높기 때문에 우선 순위가 떨어지는 것으로 판단된다. 전체적으로 보면, 지도 및 숙련 기능자로 대표되는 고속련공의 공급이 우선적으로 부족하고, 4순위와 5순위에서 큰 비중을 나타내는 미숙련자와 단순 노무자, 즉 비숙련공에 대한 수요는 상대적으로 적은 것으로 조사되었다.

<표 II-3>

숙련도별 인력 부족 순위

(단위 : %)

숙련도 \ 순 위	1	2
지도 기능자	25.9	28.8
숙련 기능자	60.5	21.3
반숙련 기능자	7.4	33.8
미숙련 기능자	1.2	12.5
단순 노무자	4.9	3.8
합 계	100.0	100.0

- 주) 지도 기능자 : 작업 과정에서 기능근로자의 감독 및 지도의 역할을 담당하는 자 (반장)
- 숙련 기능자 : 6개월 이상의 기능 습득 과정을 요하는 기능 직종에서 3년 이상의 경험을 가진 자로서 작업 과정에 대한 충분한 지식과 단독적인 판단력을 활용하여 직무를 능숙하게 수행하는 자.
- 반숙련 기능자 : 6개월 이상의 기능 습득을 요하는 직종에서 1년 이상의 경험을 가지며 지도 기능자나 숙련 기능자의 지도를 받으면서 생산 활동에 참가하지만 견습 과정은 이미 마친 자.
- 미숙련 기능자 : 반숙련 기능자의 수준에 이르지 못한 기능자로서 견습 기능자를 포함함.

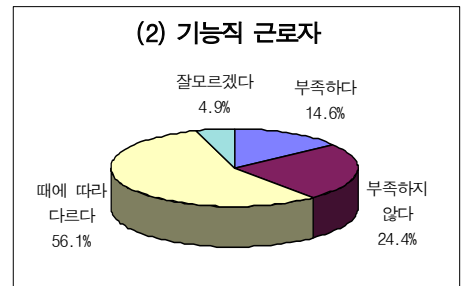
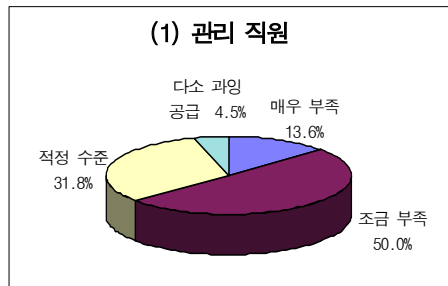
4) 인력 공급에 대한 현장별 인식

현장별로 공사의 특성과 근로 조건 및 환경이 상이하기 때문에 인력의 수급 상황에 대한 판단도 다를 수 있을 것이다. 조사 결과를 세분화시켜 보면, 전반적인 경향은 유사하지만, 세부적인 비중은 상이하게 나타났다. 신공항 현장의 관리 직원들은 인력 공급의 부족을 가장 크게(63.6%) 느끼고 있는 반면에, 역설적으로, 기능 근로자들은 타현장에 비해 가장 큰 비중으로(24.4%) 인력이 부족하지 않다고 응답했다. 원전 현장의 기능 근로자들은 가장 큰 비중으로(19.4%) 인력 부족을 공감하고 있다. 이에 비해, 고속전철 현장은 인력난을 상대적으로 가장 적게 겪고 있음을 짐작할 수 있다. 또한 고속전철 현장의 78.3%나 되는 근로자들이 ‘때에 따라 다르다’ 라고 응답한 것은, 터널작업을 제외하고는 모든 작업이 야외에서 실행되므로써 기후와 계절의 영향을 가장 많이 받기 때문인 것으로 판단된다⁵⁾.

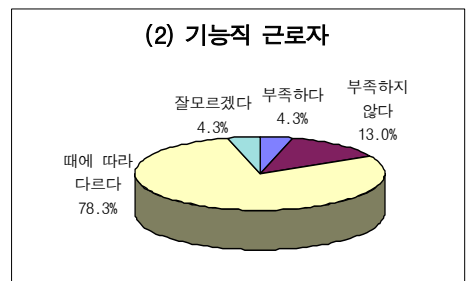
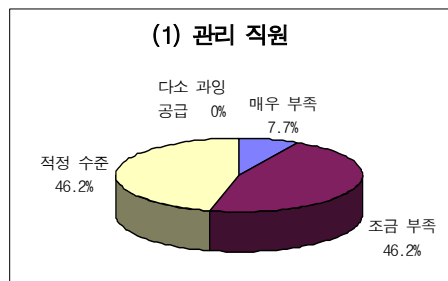
<그림 II-3>

인력 부족도에 대한 현장별 반응도

A. 신공항 건설현장

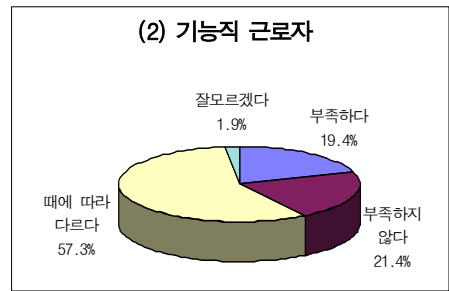
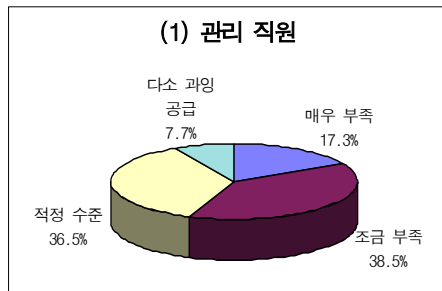


B. 고속철도 건설현장



5) 실제로, 고속전철의 토목 공사는 지난 1월중에 거의 중단되었으나, 신공항 현장에서는 대형 천막과 온풍기를 작업장에 장치하여 지난 동절기에도 정상적으로 작업할 수 있었다.

C. 원전 건설현장



5) 인력 공급 부족의 영향에 대한 인식

건설업은 주문 생산 방식에 의존하기 때문에 정해진 기간내에 생산품을 전달해야 한다. 만일 인력 수급의 불안정에 따라 공기가 지연된다면, 시공자는 경제적인 면에서나 신용면에서나 손실을 입게 된다. 인력이 부족한 경우, 노임 관리와 공정 관리가 직접적으로 영향을 받는다. 그 영향의 정도를 조사해 본 결과, 관리 직원의 14.0%는 인건비 관리나 공정 관리에 거의 차질이 없었다고 응답한 반면에, 절대 다수는 차질이 있었다고 판단했다. 61.7%에 해당되는 과반수가 10~30%의 차질을 빚었다고 응답하므로써 심각한 난국이라고 단정하기는 어렵지만, 계획보다 50%이상의 차질이 발생했다고 주장하는 부류도 9.3%나 되므로 영향력의 비중을 결코 간과할 수는 없다. 보다 엄밀하게 분석하기 위해서는, 노임 상승 요인을 세분화하여 근로 조건이나 환경의 변화와 함께 고려해야 하고, 치밀한 공정 관리의 장애요인들, 즉 설계 변경, 불안정한 자재 수급, 각종 검사의 비효율적인 절차와 일정 등을 인력 수급 문제와 연계시켜서 고찰해야 한다. 본 연구에서는 우선적으로 인력 부족의 원인, 인력 유인의 중요한 변수가 되는 노임 수준, 근로 의식과 환경에 대해 고찰하고자 한다.

<표 II-4> 인력 부족이 노임과 공정 관리에 끼친 영향에 대한 관리 직원의 견해

(단위 : %)

계획 보다 어느 정도의 노임 상승 또는 공기 지연이 있었는가?	
50% 이상	9.3
30~40%	15.1
20~30%	29.1
10~20%	32.6
거의 차질이 없었음	14.0

(2) 기능인력 부족의 원인에 대한 견해

대한건설협회가 1991년에 건설업 경영 애로에 관하여 실태조사한 바에 의하면, 인력 확보가 38.2%로 가장 큰 비중을 차지했고, 자재 구매가 35.4%로 2순위를 나타내었다. 인력 확보의 어려움은 대기업(34.6%)과 중소기업(38.6%)의 공통된 애로사항으로 조사되었다. 또한 공사 시공 애로 요인으로도 시공 인력 확보가 46.9%로써 자재 수급상의 애로(43.7%)보다 더 높게 나타났다. 인력의 확보 및 관리 부문은 1970~80년대에는 수주 활동이나 자금 운용 부문보다 낮은 비중을 차지한 애로사항이었다. 1990년대에 들어서 가장 큰 애로사항이 된 것은 수요면에서의 건설 경기의 상승뿐만 아니라 건설 근로자의 공급의 감소도 함께 고려할 수 있다⁶⁾. 본 항에서는 인력 부족의 원인에 대한 인력 공급자인 근로자와 수요자인 관리 직원의 반응을 먼저 분석하고, 이어서 공급자의 근로의식과 공급 변화에 영향을 끼치는 근로환경을 고찰하고자 한다.

1) 인력 부족의 원인에 대한 기능 근로자의 견해

<표 II-5>에서 기능인력 공급 부족의 원인에 대한 근로자들의 의견을 살펴보면⁷⁾, 이직의 정도가 크기 때문에 공급이 부족하다는 견해가 28.7%로써, 신입 근로자의 수가 줄어들었기 때문이라는 의견(20.6%)보다 8.1%p 많았다. 실제로 신공항 건설의 D현장 소장에 따르면, 투입된 기능인력의 60~70%가 해당 직종의 공사가 진행중임에도 불구하고 3개월이 내에 현장을 떠난다고 한다. 기후의 영향이나 공정의 수정에 따라 단기적으로 작업이 중단된 경우, 상당수는 며칠후에 다시 돌아오기도 하지만 시공에 차질을 빚기는 마찬가지라 한다. 결국, 이는 현장을 떠나는 근로자의 수는 증가하는 반면에 새로 유입되는 인력의 증가는 감소하고 있는 현실을 반영하고 있다.

성실 시공에 대한 의식이 고양되어 투입 노동 시간이 늘어났고 결과적으로 인력이 더 필요하다는 생각도 16.4%나 차지했고, 첨단화된 기계 사용이나 더 복잡해진 작업 과정에 적

6) 1970년대에도 건설 경기가 활황을 보였지만 인력 확보에 큰 애로는 없었기 때문에 단지 수요의 증가만이 인력 부족의 원인이랄 수는 없다.

7) 원인들이 복합적인 특성을 가지기 때문에 설문에서는 해당되는 항목을 복수로 기입하도록 요구하였다.

응할 수 있는 인력이 상대적으로 부족하다는 견해도 13.3%나 나타나서 작업의 품질과 내용의 변화가 또한 인력 수급 상황에 영향을 끼치고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 건설 근로자의 직업의식이 약화되고 전반적인 고령화가 심화되면서 대두되는 현상으로 파악된다. 신공항이나 원전 공사의 경우, 특히 품질 관리가 강조되기 때문에 근로자의 입장에서 성실 시공에 의한 일손 부족이 직접 체험될 수 있으리라 짐작된다. 한편, 공사물량이 늘어나면서 인력 수요가 증가하였기 때문이라는 견해는 8.7%로써 5순위의 낮은 비중을 나타내었다.

<표 II-5> 인력 부족의 원인에 대한 근로자들의 견해

인력 부족의 원인	비율 (%)
기존 근로자들이 많이 떠나서	28.7
신입 근로자의 수가 줄어들어서	20.6
성실하게 시공하려는 의식이 강해져서	16.4
건설공사가 복잡해지고 첨단화되어서	13.3
원래 공사량이 많아져서	8.7
작업 반장의 인력 동원 능력이 부족해서	7.3
기 타	1.0
합 계	100.0

2) 인력 부족의 원인에 대한 관리 직원의 견해

근로자들의 행동양식을 관찰하면서 인력을 확보하고 관리하는 위치에 있는 직원의 견해, 곧 기능인력의 수요자의 반응을 고찰하여 보자. 몇가지 항목을 추가하여 조사한 결과, 근로자들과는 다소 상이한 응답을 관찰할 수 있다. 우선순위에 따른 복수 응답 방식에 의할 때 1순위에서 건설업 기피현상이 26.5%로 가장 높게 나타났고, 저임금과 현장의 지리적 여건이 각각 18.1%와 15.7%로써 그 다음의 주요 원인으로 나타났다. 그러나 저임금의 항목이 2순위와 3순위에서는 각각 7.2%와 8.4%를 기록하여 채고해 볼 여지를 남기고 있다. 대부분의 관리 직원들은 기능직 근로자들이 그들의 생산성에 비해 너무 높은 임금을 받는다고 지적하는 것을 면담을 통해 확인할 수 있었기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 1순위에서 이 항

목의 비중이 큰 것은 응답자의 대부분(15명중 13명)이 임금을 상승시키기만 하면 인력 부족은 해결될 수 있다는 하도급 관리직의 지배적인 생각이 반영된 것으로 추측된다. 한편으로, 근로자들의 현장간 이동 또는 이직이 1순위에서는 빈도가 낮았지만, 2순위와 3순위에서 가장 큰 비중을 차지한 것으로 보아 근로자들과 공통된 주요 원인으로 이해할 수 있다. 또한, 상대적으로 낮은 숙련도가 궁극적으로 인력 부족의 원인이 된다는 견해도 1~3순위에서 평균 14.5%를 차지하고 있다. 단순히 인력의 공급이 절대적으로 부족하거나 공사량이 급증하였기 때문이라는 생각은 전체적으로 큰 설득력을 가지지 못하였다. 결국 관리 직원의 입장에서 판단하면, 건설 노동을 기피하는 경향이 인력 부족의 가장 큰 원인이 되고, 그 외 근로자의 행동양식이나 숙련도 및 작업 여건 등은 거의 대등한 우선 순위를 나타내면서 복합적으로 영향을 끼치고 있다.

<표 II-6>

인력 부족의 원인에 대한 관리 직원들의 견해

(단위 : %)

인력 부족 원인 \ 우 선 순 위	1	2	3
건설업 기피현상	26.5	16.9	10.8
낮은 임금	18.1	7.2	8.4
현장의 지리적 여건	15.7	10.8	9.6
상대적으로 낮은 숙련도	13.3	13.3	16.9
인력공급의 절대적 부족	10.8	4.8	12.0
비연속적인 일감으로 인해 현장간 이동이 심함	7.2	25.3	19.3
찾은 이직	7.2	18.1	19.3
공사량의 급증	1.2	3.6	3.6
합 계	100.0	100.0	100.0

근로자들과 관리 직원들의 견해를 종합적으로 요약하면, 건설업에 대한 유인력이 미약하고, 고용의 불안정에 따른 근로자들의 근로 의욕이 저하되었을 뿐만 아니라 근로 환경이 열악하기 때문에, 유입되는 인력의 수가 상대적으로 감소했다는 것이다. 즉, 인력 부족의 원인은 건설업 기피 현상과 고이직률로 압축된다.

3) 건설업 기피 성향

건설업 기피 현상은 기존 근로자들의 근로의식에 대한 관찰을 통해서도 확인할 수 있다. J. E. Rowings *et al.* (1996)에 따르면, 미국의 경우, 건설업을 떠나겠다고 응답한 근로자들의 76%가 작업에 대해 만족한다고 응답한 것으로 나타났다. 반면에 본 설문조사의 결과에 의하면, 현재 수행하고 있는 작업에 대해 만족하고 있는 기능직 근로자들의 비율은 37.6%에 불과하였고, 불만족하고 있는 비율은 14.2%를 나타내었으며, 48.1%의 근로자들은 ‘보통’이라고 응답하였다. 기존 연구들⁸⁾은 기능 근로자들이 직업에 대해 불만족을 느끼는 가장 중심되는 요인으로 직업의 불안정성 또는 장래성의 결여라는 사실을 제시하고 있다. 건설 기능 근로자에게서 장인 정신이 발휘되기를 기대하려면, 이들이 안정된 고용 기회와 전문가로서의 자부심을 가질 수 있어야 한다. 불안정한 고용 구조속에서 피고용자에게 ‘장인정신’을 요구하는 것은 무의미할 수도 있다. 현재의 직업 의식은 장래에 대한 계획과 잠재적 이직 사유를 통해 간접적으로 파악될 수 있다. 본 설문조사에서, 근로자들의 53.7%는 계속 건설업에 종사하겠다고 응답한 반면에, 10.5%는 6개월 이내에 또는 유사시에 바로 이직하겠다는 의사를 표현하였다. 적어도 2~3년은 더 종사하겠다는 근로자들(21.4%)은 이직에 대한 의사 결정을 유보하면서 대안을 찾고 있는 상태에 있으므로, 이들에게서 확고한 장인의식을 기대하기는 어려울 것으로 판단된다. 또한 설문조사가 이미 IMF 체제가 출범한 시기였음을 고려해 보면, 적어도 2~3년 또는 계속 종사하겠다는 근로자들(21.4%와 53.7%)의 근로의식은 뚜렷한 직업의식에 근거한다기 보다는 시대적 상황을 반영한 것이라고 볼 수 있다. 결국, 건설 기능인으로서 자부심을 가지면서 장래에 대한 희망을 품고 있는 근로자의 비중은 53.7%보다 훨씬 작을 것으로 판단된다. 이러한 추론은 근로자들의 잠재적 이직 사유에 대한 조사에서 보다 분명해진다.

한국노동연구원(1996)의 실태조사에 의하면, 20대에 속한 건설 임시직 근로자의 58.5%와 30~40대의 35.8%가 장차 건설업을 그만 둘 계획이라고 밝혔다. 20대의 청년층이 타산업으로의 이직을 크게 희망하고 있는 것은 건설업에 대한 부정적인 의식을 반증하고 있다. 본 실태조사에서도 가장 큰 비중(36.3%)의 근로자들이 ‘임시적이거나 장래성이 없기 때문’이라는 항목을 제일 우선적인 이직 사유로 나타났다.

8) 통계청(1993) 「고용구조조사보고서」, 김정호·김석주(1995), 한국노동연구원(1996) 참고.

4) 노동 이동의 실태

건설 공정은 비가역적인(irreversible) 특성을 가지므로, 해당 직종의 인력이 정해진 시기에 필요한 양만큼 투입되어야 한다. 공정의 진행은 顛倒될 수 없고 사후적으로 보충될 수도 없다. 물론 인력 투입이 사전적으로 계획된다. 그러나 불안정한 고용 구조, 단속적인 작업 과정과 열악한 근로 조건으로 인해 노동의 이동률이 높기 때문에 실제 투입 인력은 가변적일 수밖에 없다. 건설 기능인력의 이동은 타산업으로의 轉職과 현장간의 이동을 포괄한다. 임시직 또는 일용직 근로자의 이동은 통제될 수 없기 때문에, 유동적인 노동 시장 구조는 수급 불안정에 따른 기업과 사회의 생산 비용을 증가시킨다. 노동 이동의 실태를 소현장에서 직접 조사하기란 본 연구의 범위에서는 불가능하다. 다만 한 현장의 일정 기간동안의 실제 투입 인력의 유출입을 관찰하면서 기능인력의 수급 상황과 노동 이동의 실태를 간접적으로 파악하고자 한다. 원전 D현장의 1996년 5월과 1997년 11월⁹⁾, 각 한 달동안에 매일 투입된 인원과 목표치에 대한 차이를 각 하청업체별로 파악하여 종합한 통계를 참고로 해보자. 11월의 일일 평균 투입 인원을 약 950명이라고 하면, ① 일일 실제 투입 인원이 최저 401명에서 최고 1095명으로 크게 유동적이고, ② 전일 대비 인원 차이가 크며, ③ 계획된 목표치 대비 투입 인원의 과부족이 최고는 800여명에 달하였다(<부표 1> 참조). 목표치와의 균형이 반드시 수급 균형을 의미하지는 않지만, 불균형의 폭이 크다는 사실로써 수급 불안정의 定性的 의미는 확인할 수 있다. 기후의 변화나 갑작스런 공정상의 문제로 인력 유출입에 큰 폭의 유동이 발생할 수도 있다. 그러나 11월의 경우, 전일 대비 인력 유동의 폭이 10%(95명)이상인 날이 전체 29일중 7일을 -중복을 제외시킨 경우- 기록하고 있는 것은 인력 유동이 거의 없는 제조업에 비해 그 정도가 매우 큰 편이다. 직종별 및 개인별 유동 실태를 살펴보면, 직영 인부들의 월근로일수가 거의 균일한 반면에, 하청업체 소속의 근로자들의 월근로일수는 직종에 따라 다소 차이가 있지만 유동이 심하다. 신공항 C현장의 경우, 한 콘크리트공의 월근로일수는 1997년 10월 26일부터 11월 25일까지 한 달동안에 이틀을 2일수(공수)로 해서도 약 10일에 불과했고, 작업의 斷續 現象도 두드러졌다(<부표 2> 참조).

결국 건설업을 기피하는 사회적 풍조와 고용의 불안정성에 따른 고이직률은 노동의 공공 부족 현상을 야기시켰으며, 수요자는 인력의 단기적 확보를 위해 노임단가를 상승시킬 수밖에 없었다. 따라서 수급 불균형은 임금의 변동 추이에 대한 분석을 통해 반증될 수 있다.

9) 시차가 있는 두 달을 택한 것은, 인력 유출입의 불안정이 특정한 시기나 공정에 국한되지 않음을 확인하기 위함이다.

2. 기능인력의 임금 현황 및 구조

<표 II-6>에서, '낮은 임금'의 항목이 1순위에서는 큰 비중을 나타내고, 2, 3순위에서는 역으로 크게 낮은 비중을 차지한 것에 대한 해석을 두 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 관리 직원들은 기능 근로자들이 임금의 고저에 민감하므로 임금 수준에 따라 인력 동원을 조절할 수 있다고 판단하는 듯 하다. 둘째, 이 항목의 비중이 전반적으로는 낮은 것으로 보아, 관리 직원들이 근로자들의 임금은 이미 높은 수준이라고 단정하고 있는 것으로 사료된다. 이런 관점에서, 직종별로 임금 변동의 추이를 살펴해보므로써, 인력의 수급 상황의 특성을 파악할 수 있다. 본 절에서는 인력의 공급 부족을 간접적으로 증명할 수 있는 임금 현황과 구조를 고찰해 보기로 한다.

(1) 산업별 기능인력의 임금 현황과 상승률

노동 계약은 생산 활동에 투입될 노동 시간과 강도에 대한 보상으로써 정당한 임금이 보장되는 교환 관계를 전제로 한다. 계약이 성립됨에 따라, 고용자는 피고용자에게 임금 수준에 부합하는 노동력을 활용할 권한이 있고, 피고용자는 자신의 노동 가치에 합당한 보상을 요구할 권리가 있다. 이 교환 관계의 균형은 노동력에 대한 수요와 공급의 상황에 따라 상이하게 나타날 수 있다. 환언하면, 노동 시간과 강도의 변화가 미약하다고 가정할 때, 임금의 변동을 관찰하면서 역으로 수급 상황을 추론할 수 있다는 것이다.

건설 기능인력의 임금 수준을 타산업과 비교하면서 상대적인 수준을 관찰해 보자. 각 산업별로 기능인력의 임금 수준이 직접적으로 조사된 바가 없기 때문에, 기능인력의 약 95%가 고졸이하의 학력이고 남자라는 사실¹⁰⁾에 근거하여 중졸이하와 고졸 학력의 非직급 남자 근로자의 임금을 비교하므로써 유사한 기대효과를 얻고자 한다. <표 II-7>에서 1990년 6월과 1996년 6월을 기준으로 살펴보면, 먼저 건설 기능인력은 1990년에 이미 고령화가 두드러져 6년동안에 큰 변화가 없었던 반면에 제조업을 중심으로 한 전체 산업에서는 고령화의 현상이 크게 나타났다. 중졸이하의 근로자의 경우, 건설업에서는 근속년수가 2.7년에서

10) 통계청의 「고용구조조사보고서」(1993. 12)에 따르면, 건설업의 유사 기능인력의 학력은 중졸이하가 58.5%이고, 고졸은 37.1%로 나타났다. 또한 남자의 비중은 94.8%에 해당되는 것으로 조사되었다.

8.8년으로 늘어나 타산업에 비해 크게 높은 편이다. 월급여액을 기준으로 해서 볼 때, 건설 근로자의 평균 임금이 타산업에 비해 1990년과 1996년 모두 높게 나타났으며, 특히 제조업 보다는 약 1.2배에 해당된다. 고졸 근로자의 임금 상승률은 타산업에 비해 상대적으로 낮은 반면에, 중졸이하 건설 근로자의 경우, 6년 동안의 상승률이 116.4%를 기록하여 전체 산업의 평균 상승률보다 11.3%p 더 높았으며, 경상액으로 보면 1990년에는 약 10만원, 1996년에는 약 20만원 더 많은 임금에 해당된다. 연간 특별 급여액의 변동도 광업의 근로자를 제외한 타산업 근로자들에 비해 훨씬 큰 폭의 상승률을 기록했다. 건설산업내에서 중졸이하 근로자의 임금 상승률이 고졸 근로자보다 두드러지게 큰 이유는 전자의 근속년수가 크게 늘어나면서-2.2년에서 8.8년으로- 숙련도가 향상되었고 이에 따라 임금의 상승이 상대적으로 더 크게 나타난 것으로 판단된다.

(2) 직종별 임금 현황

<표 II-8>에서 직종별 임금 현황을 살펴보면 현장에서 실제 지급되는 임금 수준이 정부 고시 임금 수준과 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 본 설문조사에서 나타난(<표 II-2> 참고), 인력의 부족을 겪는 주요 직종들의 경우, 현장별로 다소의 차이는 있지만, 정부 고시 노임보다 13~47%나 높은 것으로 나타났다¹¹⁾. 형틀 목공의 경우, 건설협회를 통해 조사된 평균노임(정부 고시 노임)은 75,306원인 반면에, 원전 H현장에서의 통상 노임은 110,000원인 것으로 조사되었다. 고속전철 현장의 노임이 95,000원으로 상대적으로 낮다 하더라도 고시 노임의 126.2%에 이른다. 철근공, 비계공, 용접공 모두 구조물, 철도 또는 플랜트 공사에서 인력 수요가 많은 직종으로써 공식 노임보다 더 높은 노임이 지급되고 있다. 원자력 배관공의 노임은 가장 격차가 커서 고시 노임의 146.5%에 달한다. 반면에, 원청업체에 소속된 직영 인부의 노임은 협력업체의 수준보다 훨씬 낮은 수준인 것으로 나타났다. 이것은 직영 인부가 상대적으로 저임금을 받지만 공사 기간 중에는 일거리를 안정적으로 공급받을 수 있고 작업의 강도도 약한 것으로써 달리 보상을 받기 때문이다.

11) 엄밀하게 관찰해 보면, 현장에서 조사된 통상 임금의 수준이 다소 과대 평가된 것으로 판단된다. 그 증거로써, <표 II-8>에 나타난 신공항 현장의 직종별 노임 수준(통상 임금)을 <부표 1>에서 작성된 신공항 C현장의 실지급 임금표와 대조해 보면 이 사실을 명백히 알 수 있다. 그렇지만 <부표 1>에서 관찰할 수 있듯이, 실지급 임금액이 고시 노임보다 높은 수준인 것은 분명하므로 다소의 격차로 인하여 본 조사의 내용들이 상충되는 것은 아니다.

<표 II-7>

산업별 유사 기능인력의 평균임금
(非직급 남자 근로자 기준)

구 분		평균연령		근속년수		총근로 시간 수		월급여 총액 (천원)		
		90.6	96.6	90.6	96.6	90.6	96.6	1990. 6	1996. 6	상승률 (%)
전산업	중졸이하	38.6	45.3	4.6	6.4	227	234	489	1,003	105.1
	고 졸	32.1	33.9	4.1	5.2	220	217	514	1,035	101.4
건설업	중졸이하	42.0	44.4	2.7	8.8	212	218	586	1,268	116.4
	고 졸	34.0	34.2	3.2	3.7	209	211	573	1,139	98.8
제조업	중졸이하	37.0	43.4	4.7	7.3	235	227	490	1,051	114.5
	고 졸	30.6	30.4	3.7	4.5	227	216	509	1,044	105.1
광업	중졸이하	41.6	44.6	7.1	8.0	180	190	533	1,146	115.0
	고 졸	34.5	37.3	3.6	4.5	185	230	257	1,197	365.8
서비스업	중졸이하	41.1	47.6	5.6	6.4	208	223	474	1,029	117.1
	고졸	35.4	36.1	5.8	5.3	208	212	528	1,183	124.1

자료 : 「임금구조기본통계조사보고서」, 노동부, 1993, 1996.

<표 II-8>

주요 직종별 일일 임금 현황

(1997년 9월 기준, 단위 : 원)

직 종	신공항	고속철도	원 전		정부 고시 노임
			직 영	협력업체	
형틀목공	100,000	95,000	75,000	110,000	75,306
철근공	100,000	95,000	70,000	100,000	77,839
비계공	90,000	100,000	75,000	115,000	79,467
일반 용접공	100,000	-	-	-	74,016
원자력 용접공	-	-	90,000	140,000	98,842
원자력 제관공	-	-	85,000	115,000	76,379
원자력 배관공	-	-	-	125,000	85,331
콘크리트공	-	-	65,000	100,000	71,184
미장공	-	-	85,000	118,000	71,283
원자력 전공	-	-	65,000	100,000	98,008
보통인부	50,000	50,000	-	-	37,736
보조공			65,000	80,000	48,912

주 : 1) 각 현장에서 조사된 임금 수준은 평균값이 아니라 중간값에 가까운 ‘통상 임금’ 수준을 의미하며, 이를 기준으로 개인별 일당 노임이 협상되고 조정됨.

2) 이 임금 수준은 본 연구를 위하여 방문 또는 설문 조사를 한 현장에 국한되기 때문에 전체 장의 대표값이 아닐 수도 있음.

3) 정부 공시 노임은 대한 건설 협회에서 1997년 10월에 공식적으로 조사한 평균임금임.

자료 : 「97년 하반기 건설업 임금실태 조사 보고서」, 대한 건설 협회, 1998년 1월.

하지만 ‘통상 임금’의 수준으로서는 개인별 숙련도가 다양한 기능인력층의 임금 구조를 파악하기에 불충분하다. 동일 직종 내에서도 노임 수준의 차이가 크기 때문이며, 더욱이 시기별로 그 차이의 폭이 달라지기 때문이다. <표 II-9>는 원전 W현장에서 조사된, 동일 직종 내의 임금 격차의 현황과 변동을 보여준다. 각 직종별로, 1995년 9월에서 1997년 5월에 이르기까지 최저 임금 수준에는 큰 변화가 없으나 최고 임금 수준에는 현저한 변화가 있음을 관찰할 수 있다. 비계공의 경우, 1995년 9월(56,000원)과 1996년 5월(58,000원)에 비해 1997년 5월의 최저 임금(50,000)은 오히려 하락했으나, 최고 임금은 180,000원으로 1년 8개월 전에 비해 무려 2배이상이나 상승했다. 물론, 동일한 숙련도의 근로자들이 두 기간동안에 비교되었다고 단정할 수는 없으며, 일당 180,000원을 지급받은 근로자의 숙련도가 1년 8개월 전의 물가를 반영하였다 하더라도 88,000원을 받은 근로자보다 훨씬 높았으리라고 추

측할 수 있다. 그러나 전반적인 경향을 보면, 도장공과 방수공만을 제외한 전직종의 최고 노임이 모두 크게 상승했음을 알 수 있다.

이러한 급상승의 추세는 1996년 5월이후 1년사이에서도 두드러지게 나타났다. 특히 원자력 용접공이나 배관공 및 보통 인부의 경우에는 주목할만한 변동이 있었다. 이러한 현상은 인력 수급의 측면과 공정관리의 측면에서 해석될 수 있다. 첫째, 수요면에서 보면, 저숙련공 보다 고숙련공에 대한 수요가 크기 때문에 이들에 대한 노임도 비례적으로 상승했을 것이다. 형평성의 원리에 따라 저숙련공의 노임도 상승시켜야 하나, 제한된 전체 인건비의 한도 내에서 동시에 상승시킬 수는 없기 때문에 고숙련공에 대한 수요가 저숙련공에 대한 수요를 대체한 것으로 판단된다. 둘째, 공급면에서 보면, 설령 이직률이 높다 하더라도 저숙련공의 공급은 유지가 되지만, 고숙련공의 공급은 점진적으로 감소하고 있다. 대한건설협회에 따르면¹²⁾, 실제로 1993년의 건설업의 직업훈련 비율은 14.79%였으나 점차 감소하여 1997년에는 10.13%에 머물렀다. 하지만, 1년 사이에 인력 공급이 이렇게 급감할 수 있겠는가 라는 의문을 제기할 수 있으므로 공정상의 이유를 들어 보충 해석할 수 있겠다. 셋째, 이전에 비해, 1997년 5월에 공사량이 크게 증가하였기 때문에, 인력 수요가 증가하였고 또 공정을 맞추기 위해서는 고임금을 지불하고서라도 인력을 동원해야만 하는 상황을 들 수 있다. 이 현장의 경우, 1997년 12월 31일 현재 전체 92.6%의 공정률을 달성하였으므로 1997년 5월이 공사의 절정기였음이 사실이다. 실제로 투입된 인원수를 보면, 1996년 5월에는 79,697명이었던 반면에 1997년 5월에는 117,250명이 투입되었으므로, 상대적인 수요의 증가가 노임을 상승시키는 요인이 되었을 것으로 판단된다. 종합하면, 공정의 진행과정에 따라 고숙련공에 대한 수요의 증가가 상대적으로 더 크게 나타났으므로 최고 임금의 급상승이 야기되었다고 볼 수 있다.

12) 「민간건설백서」, 대한건설협회, 1997.

<표 II-9> 원전 W현장의 주요 직종별 숙련도의 차이에 따른 임금 격차 현황

(단위 : 원)

구 분	1997년 5월중 지급된 임금		1996년 5월중 지급된 임금		1995년 9월중 지급된 임금	
	최고 임금	최저 임금	최고 임금	최저 임금	최고 임금	최저 임금
작업 반장	142,000	60,000	85,000	60,000	83,300	60,000
형틀 목공	90,000	50,000	80,000	48,000	80,000	48,000
철근공	100,000	50,000	80,000	47,000	80,000	48,000
비계공	180,000	50,000	90,000	58,000	88,000	56,000
조적공	100,000	70,000	-	-	-	-
방수공	63,000	50,000	74,000	48,000	-	-
콘크리트공	90,000	50,000	75,000	45,000	63,000	46,000
도장공	75,600	45,000	80,000	50,000	80,000	50,000
보통 인부	112,860	28,000	65,000	28,000	65,000	27,000
중기 운전기사	85,000	50,000	58,000	35,000	51,500	35,000
원자력 배관공	160,000	45,000	72,000	60,000	70,000	60,000
원자력 용접공	210,000	54,000	95,000	62,000	88,000	58,000
원자력 제관공	150,000	50,000	90,000	50,000	100,000	48,000
원자력 기계설치공	120,000	48,000	100,000	55,000	88,000	43,200
원자력 계장공	108,000	54,000	-	-	67,200	62,500

(3) 직종별 임금 변동의 추이

실태조사 대상의 현장들의 실행된 건설 공기가 모두 5년미만이고 동일 직종의 작업은 2~3년을 초과하지 못하므로, 대한건설협회에서 조사한 정부 고시 노임을 중심으로 주요 직종별 임금 변동의 추이를 관찰해 보자. 조사된 노임은 정상 가격이므로 물가 상승률을 고려한, 1991년 9월의 노임 수준에 대한 1997년 9월 노임의 실질 변동률을 환산해 보면, 콘크리트공의 경우에는 25.7%의 실질 노임 상승률을 보였고, 보통 인부와 철근공의 노임도 각각 25.4%와 25.1%가 실질적으로 상승하였음을 알 수 있다. 부분적으로는, 1994년과 1995년의 상승률이 두드러진다. 1994년의 전년 대비 정상 노임을 관찰해 보면, 원자력 배관공의 노임은 연간 무려 35.5%나 상승했으며, 도장공(25.9%), 일반 용접공(16.1%), 보통 인부

(11.4%) 및 방수공(11.4%)의 노임도 큰 폭으로 상승하였음을 파악할 수 있다. 1995년에는 원자력 용접공(26.9%), 형틀 목공(17.4%), 콘크리트공(16.5%), 방수공(15.3%), 철근공(13.8%), 미장공(13.2%), 비계공(12.7%), 조적공(12.0%) 등의 노임이 모두 12%이상의 상승을 나타낸다. 대한건설협회의 조사(1994)에 따르면, 1994년의 임금 인상 요인으로써 '노동력의 절대적 부족'이 전체 응답자의 42.7%를 차지하여 34.4%에 해당되는 '일반 물가 상승' 항목보다 더 큰 비중을 나타냈다. 1991년 9월에서 1997년 9월에 이르기까지 전반적으로 건설 기능인력의 노임의 상승률이 물가 상승률을 훨씬 상회하고 있음을 관찰할 수 있다.

<표 II-10>

기능인력의 직종별 임금 변동 추이

(정부 고시 노임 기준, 단위 : 원, %)

구 분	91년 9월	92년 9월	93년 9월	94년 9월	95년 9월	96년 9월	97년 5월	97년 9월	91년 9월 대비 실질 상승률
보통 인부	22,276	23,171	24,423	27,218	31,866	34,947	35,932	37,736	25.4
형틀 목공	47,712	53,612	54,836	57,260	67,246	70,616	72,515	75,306	16.8
철 근 공	46,062	49,756	52,469	58,024	66,050	70,979	75,509	77,839	25.1
비 계 공	51,178	54,187	56,078	60,347	67,869	78,568	77,373	79,467	14.9
조 적 공	45,347	48,417	51,614	54,587	61,121	62,381	66,437	67,986	11.0
방 수 공	39,426	42,967	42,009	46,795	53,953	55,579	57,209	57,701	8.3
콘크리트공	41,853	46,746	49,408	51,306	59,757	64,628	67,371	71,078	25.7
도 장 공	41,434	44,371	42,414	53,419	55,408	59,569	60,299	63,038	12.6
미 장 공	48,883	53,152	52,024	57,497	65,070	67,466	69,194	71,283	7.9
일반 용접공	54,047	-	50,441	58,557	56,717	58,149	65,104	67,201	9.2
중기 운전기사	34,861	41,977	47,687	43,278	52,927	52,194	55,114	56,951	20.9
원자력 배관공	61,000	46,545	45,091	61,095	64,139	88,727	85,275	85,331	3.5
원자력 용접공	63,500	47,418	43,829	54,064	68,633	89,903	89,144	98,842	15.2
원자력 제관공*	61,500	45,673	45,091	38,220	57,920	71,541	69,263	76,379	-8.1
원자력 기계 설치공	63,500	48,727	47,273	55,381	73,492	83,347	80,109	98,364	14.7
원자력 계장공*	62,000	43,273	41,455	57,556	59,579	78,422	73,303	-	-11.7

* 1994년 9월의 노임은 조사 현장 수가 충분치 못한 상황에서 조사됨.

** 원자력 계장공의 실질 임금 상승률은 1997년 5월 노임을 중심으로 함.

자료 : 「건설업 임금실태 조사 보고서」, '93년 상반기 및 '97년 하반기, 대한건설협회.

3. 인력 수급 불안정에 대한 현장에서의 대응방안

(1) 현장에서의 단기적 대응방안

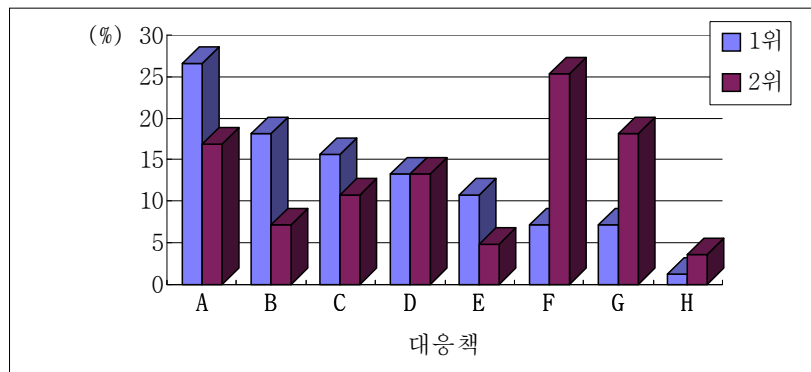
건설 기능인력의 수급 안정화 방안은 인력 수급의 조절이라는 양적인 문제 뿐만 아니라, 근로 조건과 작업 환경의 개선이라는 본질적인 문제의 해결로 귀착되어야 한다. 고용 및 근로일수의 불안정성을 개선해야 하고, 사회 복지 혜택을 향상시켜야 한다. 숙련 기능인력을 확보하기 위한 인력 양성 및 관리 제도를 개선하여 인력 공급이 중장기적으로 안정될 수 있도록 해야 한다. 그러나 현장의 한 시공업체가 시간적/공간적 제약을 받으면서, 유동적인 기능인력을 대상으로 이러한 대책들을 독자적으로 그리고 정규적으로 실행시키기는 불가능하다. 현장에서는 수급 불균형시에 다만 임시적으로 대응할 수 있는 방법들을 활용할 뿐이다. <그림 II-4>은 이러한 방법들에 대한 관리 직원들의 우선 순위 1, 2위만을 비교한 것이다.

‘중층 하청 구조’라고 불리워지는 건설산업의 독특한 생산 구조에 기인하여, 인력 동원의 문제를 전적으로 하청업체에게 일임시킨다는 견해가 26.5%로써 1순위에서 가장 큰 비율을 차지했다. 일일 노동 시장을 활동한다는 응답은 1순위에서는 18.1%를 기록하였지만, 2순위와 3순위에서는 크게 낮은 비중을 나타내었다. 오히려 7순위와 8순위에서 높은 비중을 차지한 것으로 보아 일일 노동 시장을 활용하는 경우는 보편적이라기 보다는 특별한 경우이거나 소수의 인력만을 급히 보충하려는 차선택인 것으로 판단된다. 그외에, 1순위에서는 타현장의 인력 영입(15.7%), 동일 업체의 타현장 인력을 활용(13.3%), 야간 또는 추가 작업의 실시(10.8%) 등의 순으로 나타났다. 노동력에 대한 수요를 감축시키는 방안을 모색하는 것은 1순위에서는 낮은 비율을 나타내었지만, 2~4순위에서는 큰 비중을 차지하고 있어서 중장기적으로 가장 큰 관심을 두고 있는 항목이라 해석된다. 한편, 주목할 만한 점은, 조사 대상의 전현장은 1997년 중순에 해외 기능 인력을 신청한 바가 있음에도 불구하고, 해외 인력의 투입에 대해서는 소극적인 입장을 보이고 있다는 것이다. 이러한 모순적인 상황은 이중적으로 해석될 수 있다. 첫째, 미시적인 관점에서, 해외 기능인력의 신청이 엄밀한 의미에서는 인력난의 해결이라기 보다는 비용 절감의 목적에 따라 진행되었다는 것이다. 따라서 해외 인력의 신청이 인력난 그 자체의 해결을 위한 우선적인 방법은 아닐 수도 있다. 둘째, 거시적인 관점에서, IMF의 구제금융을 신청한 결과로 내국인의 대량 실업이

불가피한 상황에서 해외 인력에게 고용의 기회를 제공하는 것은 국부 창출의 취지에 어긋난다고 생각할 수 있다. 이러한 판단은 관리 직원의 과반수(52.3%)가 IMF 체제하에서는 해외 인력의 도입을 반대한다는 견해에서도 확인될 수 있다(<그림 II-5> 참고).

<그림 II-4>

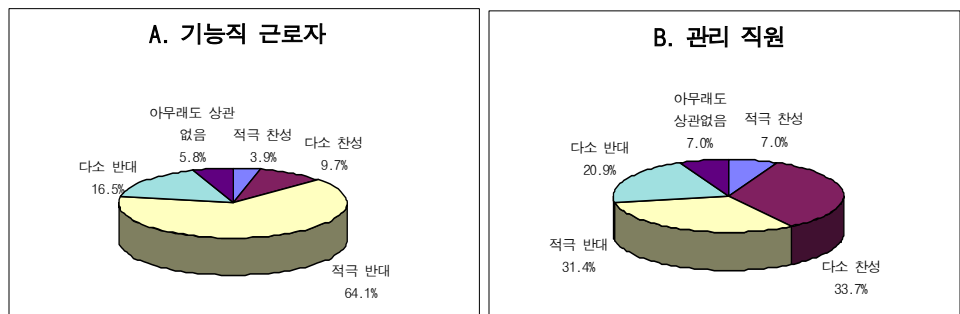
대응책들의 우선 순위별(1, 2위) 비중



A : 협력업체에게 전적으로 일임 B : 일일 노동시장을 활용
 C : 타현장의 인력을 영입 D : 동일 업체의 타현장 인력을 활용
 E : 야간 또는 추가작업을 실시 F : 투입 인력수 감축 방안 모색
 G : 단념하고 기존 인력만으로 운영 H : 해외 인력을 투입

<그림 II-5>

해외 기능인력의 도입에 대한 견해



<그림 II-4>은 단기적 대응책들에 대한 반응을 조사하여 도식화한 것이다. 보다 체계적인 인력 양성의 방식에 대한 견해를 조사한 결과는 <표 II-11>과 같다. 현행 직업 훈련 제도가 건설 기능인력을 양성시키기에는 한계점이 있음에도 불구하고, 관리 직원의 31.3%는

이 제도의 개선을 통한 기능 자격제도의 활성화를 최우선적으로 고려하였다. 응답자의 25.3%는 임금 인상과 근로 환경의 개선, 즉 유인체계(incentive system)의 개선을 통한 젊은 층 인력의 확보를 제시하였다. 이어서 24.1%는 현장 중심의 도제제도의 활성화를 지지하고 있지만, 이를 위하여는 도제제도에 투입될 젊은 층의 인력을 우선 모집할 수 있어야 한다.

<표 II-11> 기능인력의 양성 방향에 대한 견해

양 성 방 향	최우선 순위의 비율 (%)
·직업 훈련 제도의 개선을 통한 기능 자격 제도의 활성화	31.3
·현장 중심의 도제 제도 활성화	24.1
·임금 인상과 근로 환경의 개선	25.3
·인력 수요의 감축 노력	16.9
·기 타	2.4

(2) 단기적 대응방안에 대한 평가

이러한 단기적 대응책들은, <그림 II-4>에서 제시된 바와 같이, A항목을 제외하면, 거의 유사한 선호도에 따라 활용되고 있는 것으로 보인다. 즉, 현장의 특수한 상황에 따라 각 대응책이 상이한 효과를 나타내기 때문에, 일관된 한 가지보다는 다양한 형태들이 적용되고 있는 것으로 판단된다. 본 항에서는 이러한 단기적 대응책들을 재평가하면서, 각각의 한계를 지적하고 대안을 제시하고자 한다.

첫째, 하청업체에게 인력의 수급을 일임하는 것은 노무하청제도의 독특한 구조에서는 합리적인 방식으로 평가된다. 실제적으로 시공을 담당하는 전문업체들이 할당된 하도급 공사를 효율적으로 수행할 수 있도록 인력을 동원하고 관리하는 것이 타당하다. 그러나 건설생산물의 품질에 대한 최종적인 책임은 원청업체에 귀속되기 때문에, 원청업체는 협력업체의 노무관리에 대하여 지속적으로 지원하고 지도해 나가야 한다. 즉, 인력의 동원과 관리를 공동으로 수행하기 위한 ‘현장별 협의체’를 구성하여 인력 수급의 변화에 따른 추가적 비용의 증감과 사회적 제약들에 대해 상호 보완적으로 대처해 나가도록 해야 한다. 원청업체로

서는 하도급액과 공기에만 관심을 집중시킬 것이 아니라, 협력업체가 실제로 하도급액의 범위내에서 투입 인원이나 노임을 조정해 나가는 과정에도 참여하여 애로사항을 공유하여야 한다.

둘째, 현행의 일일 노동 시장을 통한 인력 동원은 급박한 경우에 제한된다 하더라도 고비용과 저효율의 생산 활동을 초래한다. 일일 노동 시장에 공급되는 노동력은 대부분이 유동성이 강한 저숙련공이므로 특정 현장에 익숙하지 않을 뿐만 아니라 작업에 대한 책임 의식도 부족하기 때문이다. 이를 개선하기 위하여, 지역별로 그리고 경우에 따라서는 직종별로 일용노동조합이 활성화되고, 노동 조합이 일일 노동 시장을 운영/관리하도록 하는 것이 바람직하다. 노동조합은 전산망을 통해 각 현장에서의 인력 수급 상황을 즉시로 파악하여 일용 근로자들을 분배하고, 노동력의 품질과 강도에 대해 책임을 지도록 한다. 나아가 노동조합의 연합은 무기능공이나 저숙련공에 대한 기능훈련을 담당할 수도 있을 것이다. 그리하여 인력 동원을 직접담당하는 하청업체와 노동조합이 상호 협력적인 계약관계를 형성시켜나갈 수 있을 것이다. 현장에서는 ‘협의체’를 통하여 인력수급의 계획을 수립하고, 효율적인 노무관리에 의한 생산성을 향상시키며, 투입된 인력을 지속적으로 유인할 수 있는 근로조건의 개선해 나가는 반면에, 노동시장(현장밖)에서는 노동조합을 통하여 가용 노동력의 규모를 파악하고 노임을 비롯한 근로조건의 개선에 대한 요구사항들을 공동으로 수립시켜 나가며 궁극적으로 인력 공급을 체계화시켜 나가자는 것이다.

셋째, 타현장에서 인력을 영입해 오는 경우에는 노임의 상승에 따른 추가적 생산 원가를 부담해야 한다. 더욱이 인력의 초과 수요가 단기적일 때는 고용의 불안정성으로 인해 이 방식이 적용되기 어렵다. 동일 업체의 타현장 인력을 활용할 경우, 고용의 불안정성을 해소시킬 수 있고, 현장간의 공정의 차이에 따라 노동력을 유연하게 활용할 수 있다. 이를 위해서는 단종회사의 규모가 커져야 하고, 연관 직종들에 대한 다기능화가 권장되어야 한다.

넷째, 야간 작업의 경우, 5시간만 작업을 해도 일당을 지급해야 하므로 효율성이 저하되고 생산성도 감소하기 때문에, 철저한 공정관리로 야간 작업의 기회를 최소화시켜야 한다. 또한 부족한 인력으로 생산성을 향상시키기 위해 작업 분량을 도급제(아리끼리)로 할당할 수도 있으나, 품질이 저하될 수 있으므로 감독기능을 비례적으로 강화해야 하는 부담이 있다. 따라서 추가작업이 필요한 경우에 추가노동에대한 노임을 시급제로 하되 생산성에 따라 성과금(incentives)을 지불하는 절충형의 방식을 적용시키는 것이 바람직할 것이다.

다섯째, 인력의 수요를 줄이는 방안은 기계화, 자동화, 신공정 및 신공법(재료)의 개발 뿐만 아니라 작업장에서의 유휴인력의 효율적 관리를 통해서도 큰 성과를 거둘 수 있으므로, 생산직 인력과 관리직 인력간의 지속적인 의견 교환의 창구가 구조적으로 형성되어야 할 것이다.

여섯째, 해외 인력의 수입은 한편으로는 인건비를 절감시키고 노동 강도를 강화시킬 수 있으나, 다른 한편으로는 국내 인력을 대체하게 되고 장기 체류에 따른 사회적 문제가 유발되면서 사회적 비용의 증가를 야기시킬 수 있다. 그런데, IMF 체제에서의 기능인력의 초과 공급은 공사량의 절대적 감소에 따른 단기적인 현상이므로, 해외 인력의 문제를 중장기적으로 재고해 볼 필요가 있다. 다음의 두 가지 조건이 충족될 때, 해외 인력의 수입을 일정 한도내에서 유지 또는 확대시키는 것이 바람직하다고 사료된다. ① 추가적인 후생 복지비를 포함한 총인건비가 국내 인력에 비해 월등히 낮고(대략 50%), 기능도가 국내 인력의 약 70% 수준이상일 경우, ② 미숙련자가 아니라, 우리 나라의 해외 현장에서 노동한 경험이 있는 근로자의 경우와 ③ 계약 만료후 다시 해외 공사에 재투입될 수 있는 근로자의 경우에는 해외 인력을 적극 활용함으로써 건설산업의 경쟁력을 강화시키고 인력 관리의 효율성을 제고시키는 효과를 창출할 수 있을 것이다.

4. 기능인력의 수급 불균형에 대한 종합적 분석

건설 기능인력의 경우, 수급의 균형을 위한 노동시장의 조정력이 미약하다. 한편으로는, 노동의 공급이 불안정적이고 비공식적이기 때문이며, 다른 한편으로는 노동의 수요가 단속적이고 노동가격(임금)의 변화에 대하여 비탄력적이기 때문이다. 즉, 근로자는 객관적인 시장의 정보에 따라 개별적으로 이동하기 보다는 대개의 경우 작업반장(오야지)을 중심으로 한 작업조의 일원으로서 집단적으로 이동하기 때문에 개개인에 의한 시장적 의사결정보다는 집단적 의사결정에 더 의존한다. 또한 노동의 수요도 일일을 단위로 유동적이므로, 시장의 가격체계가 자율적으로 수요량을 조절해 줄 수 있는 기간보다 더 단기적으로 결정된다. 따라서 단기적 수요의 증감은 비정상적인-또는 탈시장적인-임금의 변동을 초래할 수밖에 없고, 역으로 임금의 변동은 수급 변화를 뚜렷하게 반영하고 있다고 단정지을 수 있다.

(1) 인력의 수급 변화와 임금 변동

지금까지 살펴본 인력 공급 부족의 실태를 임금의 변동 추세에 따라 인력 수급의 상황을 해석할 수 있다는 관점에서 재고해 보자.

첫째, 현장에서의 실제 노임 단가가 정부 고시 노임보다 높은 수준에서 지급되고 있는 현실은 인력이 부족한 상황을 반영하고 있다. 건설 공사는 공정에 따라 인력 투입량이 단기적으로 조정되기 때문에 초과 수요를 해소하기 위해서는 평균 노임이상을 지불할 수밖에 없다. 또한, 고시 노임은 총공사비를 산정할 때 그대로 적용되기 때문에, 원론적으로는 그 이상의 노임 지급은 인건비의 추가적 부담을 의미한다. 따라서 비용 상승에 민감한 기업이 추가 비용을 감당하는 것은 수급 불균형을 반증하는 것이다.

둘째, 숙련도별 최고 임금과 최저 임금간의 격차가 더욱 커지고, 최고 임금의 상승률이 증가하는 추세는 숙련공의 공급 부족이 심화되고 있음을 반영한다. 이는 설문조사에서 숙련공에 대한 초과 수요가 상대적으로 큰 비중을 차지했음(<표 II-3> 참고)과 일맥상통한다.

셋째, 정부 고시 노임표에서 변동 추이를 살펴보다더라도, 전반적으로나 부분적으로나 노임의 상승률이 높은 철근공, 형틀 목공, 원자력 용접공, 비계공 및 보통 인부 등은 <표 II-2>의 설문조사에서 공급이 부족하다고 응답된 직종들중 가장 큰 비중을 차지한다. 즉, 임금 변동의 현황 뿐만 아니라 변동 추이를 관찰해 보면, 임금 상승률이 높은 직종의 인력에 대한 수요가 증가하고, 특정 직종의 임금 상승률의 증감 추이를 분석하면서 수급 불균형의 정도를 추론해 볼 수 있다.

(2) 향후 전망

IMF 구제금융을 신청한 이후, 특히 건설산업은 지대한 환경적 변화를 맞고 있다. 재정·금융 긴축 기조에 따라 통화의 유동성이 크게 하락하고 차입 경영이 어려워져서 건설업체는 현재 연쇄적인 부도사태를 맞고 있다. 생존한 업체들도 개발사업의 중단뿐만 아니라 극심한 수주난을 겪고 있어서 인력의 수요가 크게 하락하고 있다. 또한 사회적 실업의 증가는 건설인력의 공급을 증대시킬 수 있는 가능성을 높여주고 있다. 인력 수급의 상황이 종전과는 정반대의 양상을 나타내고 있다. 현상적인 면만을 볼 때, 본 연구의 결과가 IMF 체

제에서의 급변하는 정세와 상충되는 면이 있다. 그러나 구조적인 면을 동시에 고려해 보면, 수급 불균형의 중심적인 내용은 이러한 환경적 변화속에서도 일관성있게 적용될 수 있다. 이러한 논지를 본문의 주요 내용에 대한 중장기적인 전망을 통하여 고찰해 보자.

첫째, IMF 체제에서 건설 경기가 크게 위축되어 있고 금융환경이 크게 불안정한 상황에서 공사량이 급감하는 사태는 단기적으로 지속될 수밖에 없기 때문에 기능인력의 수요량도 지속적으로 감소할 것이다. 설령 공공 부문의 건설투자를 조기에 확대한다 하더라도, 통상적으로 입찰공고에서 계약체결까지는 약 3개월이 소요되고, 공정이 최대가동률의 단계에 이르려면 공사기간의 대략 1/3 시점을 지나야 하므로 인력의 수요가 단기적으로 회복되기는 어려울 것이다. 이 점에서 주목해야 할 부분은 잉여인력의 발생이 공급의 확대가 아닌 수요의 상대적 감소라는 사실이다.

둘째, 이제까지 고속련 기능공의 공급이 부족했던 점을 고려하면, 잉여인력이 발생한다 하더라도 고속련공에 대한 수요의 감소폭은 상대적으로 적을 것이다. 저속련공의 공급 탄력성은 크지만, 고속련공이 되기 위해서는 일정기간동안 숙련을 쌓아야 되므로 단기적으로는 공급이 비탄력적이다. 따라서 공공 공사의 조기발주에 의한 고용유발 효과가 현실화될 수 있는 하반기부터는 고속련공에 대한 수요가 저속련공의 경우보다 더 크게 증가할 것으로 전망된다. 반면에 설문조사에서 살펴본 바와 같이, 인력 부족의 가장 큰 요인이 건설업 기피 현상이므로 직업의식을 가지고 고속련공이 되고자 하는 근로자의 수는 큰 변동이 없을 것으로 예상된다. 다만 유동성이 강한 저속련 잉여인력(공급)이 증가할 것이지만, 수급 불균형의 본질적 문제는 여전히 잠재되어 있다. 따라서 IMF 체제에서 초단기적 정책의 수립과 실행이 불가피하지만, 고속련공의 양성과 관리방안은 중장기적 인력 수급의 균형을 위한 필요불가결한 관건이라 판단된다.

셋째, 공사량의 절대적 감소에 따라 직종별 인력 공급의 부족 현상도 해소되어 오히려 초과공급의 상황으로 전도되고 있으나, 수급 불균형의 기간동안에 직종별 인력 재교육이 이뤄지지 못할 경우, 중장기적으로 주요 직종에 대한 인력 부족 현상은 재현될 것이다.

넷째, 일본은 기계화와 자동화에 대한 적극적인 투자로 인건비를 크게 절감시키고 있으며, 10%를 넘는 실업률에도 불구하고 독일이나 프랑스는 상대적으로 저렴한 노임의 외국 노동력을 활용해 오고 있다. 우리 건설업체의 경우, 최근 5년동안 부가가치에 대한 인건비의 비중은 약 70%로 여전히지만 이익률은 저하하는 추세를 보이고 있으므로 향후 인건비 절감의 문제가 크게 대두될 것이므로 외국 기능인력의 도입 문제가 재론될 것으로 예상된

다. 따라서 외국 현장에서 활용하고 있는 인력에 대한 평가와 국내에서의 재활용 가능성을 체계적으로 파악하고 이들의 근로조건의 향상을 위한 법·제도의 개선을 통한 합리적인 도입 방안을 지금부터 준비해 나가야 할 것이다.

다섯째, 단기적으로 인력의 초과공급이 유지되면서 근로조건의 개선에 대한 동기가 미약해질 것으로 예상되지만, 중·장기적 수급 균형을 위하여 건설노동에 대한 유인력을 증대시켜 나가야 할 것이다. 근로조건의 개선 사항에 대한 설문조사에서 기능직 근로자(33.2%)와 관리 직원(40.5%) 모두 사회복지 혜택의 확대를 최우선 사항으로 인식하고 있음에 비추어 볼 때, 복지제도의 개선을 위한 장기적인 계획이 추진되어야 한다. 역설적으로, 국민연금, 퇴직 공제금, 의료보험 및 실업보험 등의 복지 혜택이 미흡했던 것은 건설 근로자의 절대 다수가 임시 또는 일용직의 때문이지만, 근로자들은 불안정적이고 비정규적인 고용 상태에서 사회복지 혜택이 더욱더 필요할 수밖에 없다.

종합적으로 정리하면, IMF 체제에서 기능인력의 공급 부족 현상이 해소된 것은 단기적인 수요의 감축에서 비롯된 것이며 숙련도별로 그리고 직종별로 인력이 부족한 구조적 요인들은 잠재되어 있으므로 장기적인 인력의 공급 증대 방안을 검토해 나가야 한다.

III. 요약 및 결론

건설산업의 생산방식은 기계화와 자동화에 의한 인력 대체효과에도 불구하고 여전히 전형적인 노동집약적인 특성을 가진다. 건설산업은 타산업에 비해 기능인력의 비중이 훨씬 큰 편이다. 따라서 건설 생산품의 품질과 상품성은 기능인력의 수급 상황과 숙련도의 차이에 크게 의존한다. 본고는 해외 기능인력의 도입을 신청한 대형 공공공사 현장, 즉 신공항, 고속전철 및 원전 공사 현장을 중심으로 건설 기능인력의 수급 실태를 조사한 결과이다. 요약하면 먼저, 다수의 고용자(원/하도급 관리 직원)는 기능인력의 공급이 부족하다고 판단한 반면에, 피고용자(기능직 근로자)의 다수(59%)는 공사의 시기와 공정의 유동 정도에 따라 공급의 과부족이 상이하다고 응답하였다. 직종별로는 철근공, 용접공, 형틀목공, 비계공, 잡부의 공급이 가장 크게 부족한 것으로 나타났으며, 이들은 구조물 공사의 주요 직종에 해당된다. 숙련도별로는 고속전공에 대한 초과수요가 크게 나타났다. 이러한 인력의 부족 현상은 10~30%의 노임 상승이나 공기 지연을 초래한 것으로 파악되었다. 인력 부족의 주된 원인으로는 기능직 근로자와 관리 직원 모두 건설업 기피 현상과 잦은 이직을 지적하였다. 직종별로 임금의 변동을 관찰해본 결과, 주요 직종의 임금 상승률이 상대적으로 높았으며, 특히 고속전공의 임금은 두드러지게 상승한 것으로 나타났다. 이러한 상황에서 현장의 시공업체가 대응해 온 단기적인 방안들은 구조적인 한계를 노출시킬 수밖에 없었다.

결론적으로, 기능인력의 공급 부족의 현상은 다음과 같은 뚜렷한 특성을 함축하고 있다. 첫째, 기능인력의 부족도는 시기별 및 공정별로 상이하게 나타난다. 둘째, 세부 직종별로 인력 부족의 정도가 다르게 나타나며, 공사의 특성상 중추적인 역할을 하는 직종에서의 공급 부족이 두드러진다. 셋째, 숙련도별 차이에 따라 수급 상황이 다르며, 고속전공의 공급 부족이 저숙련공의 경우보다 더 큰 비중을 차지한다. 넷째, 기능인력이 부족한 주된 원인은 건설업에 대한 취업을 기피하는 사회적 풍조와 노동력의 이동이 잦은 건설업의 구조적 요인에서 기인한다. 다섯째, 현장에서 인력 부족의 실태는 노임의 수준과 변동 추이에 따라 체감되어지며, 직종별 및 숙련도별 노임의 상승률의 차이는 인력이 부족한 직종과 숙련도와 일치한다. 여섯째, 개선해야 할 근로 조건과 취업 환경에 대한 조사에서, 사회 복지 혜택의 증진이 최우선 순위를 나타내었다. 중층하도급의 생산 구조와 불안정한 고용 구조로 인하여, 유동적인 임시직 근로자들의 사회 복지 혜택을 확대시키는 과제는 고용자, 피고용

자 및 사회적 감독자(정부 또는 공공 기관)간의 합의에 의하여 조정되어야 한다. 다만 현장에서 단기적으로 활용하고 있는 대응방안들은 수급 불안정의 정세적 상황을 극복하고자 하는 것에 집중될 뿐이다. 건설산업의 독특한 생산 구조에 부합하는, 기능인력의 수급 상황에 대한 정보를 종합하고, 인력을 양성 및 관리할 수 있는 통합적인 노사정 협의체 또는 조합체의 역할이 필요하다.

급변하는 IMF 체제하에서, 건설 기능인력 시장은 이미 본 연구의 내용과 상이한 특성을 나타내고 있을 지도 모른다. 하지만 본 연구는 단기적으로 표출되는 현상을 역사적, 구조적 및 중장기적 관점에서 재고하려고 노력하였다. 극히 제한된 현장조사라는 한계에도 불구하고, 향후 보다 포괄적이고 체계적인 연구와 구체적인 정책 제안을 위한 기초 실태조사라는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

<참고 자료>

- 대한건설협회, 「건설 기능인력 수급 원활화 방안」, 1997. 4.
- _____, 「민간건설백서」, 1997.
- _____, 「건설업 임금 실태 조사 보고서」, 1993. 1998.
- 김정호·김석주, 「건설 기능인력 확보 및 육성방안」, 국토개발연구원, 1995.
- 김정호·김성일, 「건설 기능인력 고용 안정화 방안」, 국토개발연구원, 1996.
- 노동부, 「구인·구직 및 취업동향」, 중앙고용정보관리소, 1997.
- _____, 「임금구조기본통계조사보고서」, 각 년도.
- _____, 「매월 노동통계조사보고서」, 1997. 6.
- 박명수, 「건설업 직업훈련제도의 문제점과 개선방안」, 한국건설산업연구원, 1995.
- 윤영선·안정화, 「건설인력난의 대응방안에 관한 연구」, 국토개발연구원, 1992.
- 통계청, 「건설업통계조사보고서」, 1990-1995.
- _____, 「경제활동인구연보」, 1994-1996.
- _____, 「고용구조조사보고서」, 1993.
- _____, 「한국통계월보」, 1997. 10.
- 한국노동연구원, 「건설 근로자의 고용 실태 및 의식 조사」, 내부자료, 1996.
- 한국은행, 「경제통계연보」, 1997.
- 황익주, “한국건설업의 고용구조”, 「한국사회연구」, 한길사, 1995.
- Rowings, J. E., M. O. Federle, and S. A. Birkland, “Characteristics of the craft workforce”, *Journal of construction engineering and management*, march, 1996, pp.83-90.

◆ 부 록 ◆

<부표 I> 원전 D현장의 인력 투입 현황

<부표 II> 신공항 C현장의 기능직 근로자의 근로 현황과 임금표

<부록 I> 건설 기능인력의 수급 실태조사를 위한 설문서

<부표 I> '97. 11월 원전 D현장 주요 협력업체 인원현황 (1)

	목표 인력 ()관리직 (A)	전일('97.11.1) (B)	금 일 (관리포함)(C)	전일대비 (C-B)	목표대비 (C-A)	비고
'97. 11. 2	1,237 (183)	1,059	646	-413	-591	
11. 3	1,237 (183)	646	1,002	356	-235	
11. 4	1,237 (183)	1,002	1,034	32	-203	
11. 5	1,237 (183)	1,034	1,054	20	-183	
11. 6	1,237 (183)	1,054	1,095	41	-142	
11. 7	1,225 (180)	1,092	967	-125	-258	
11. 8	1,225 (180)	967	995	28	-230	
11. 9	1,225 (180)	995	749	-246	-476	
11.10	1,225 (180)	749	981	232	-244	
11.11	1,225 (180)	981	1,017	36	-208	
11.12	1,205 (174)	1,008	980	-28	-225	
11.13	1,205 (174)	980	939	-41	-266	
11.14	1,205 (174)	939	927	-12	-278	
11.15	1,205 (174)	927	963	36	-242	
11.16	1,205 (174)	963	401	-562	-804	
11.17	1,205 (174)	401	890	489	-315	
11.18	963 (158)	890	949	59	-14	
11.19	973 (158)	949	969	20	-4	
11.20	973 (158)	969	993	24	20	
11.21	973 (158)	993	1,008	15	35	
11.22	973 (158)	1,008	913	-95	-60	
11.23	973 (158)	1,008	711	-297	-262	
11.24	973 (158)	711	942	231	-31	
11.25	973 (158)	942	997	55	24	
11.26	973 (158)	997	977	-20	4	
11.27	973 (158)	977	1,008	31	35	
11.28	973 (158)	1,008	1,000	-8	27	
11.29	973 (158)	1,000	916	-84	-57	
11.30	973 (158)	916	498	-418	-475	

'96. 5월 원전 D현장 주요업체 인원현황 (2)

	최근 PEAK (3월 28일) (A)	전일 (B)	금일 (C)	전일대비 (C-B)	PEAK 대비 (C-A)	비 고
'96. 5. 2	2,838	95	2,681	2,586	-157	
5. 3	2,838	2,681	2,600	-81	-238	
5. 4	2,838	2,600	2,647	47	-191	
5. 6	2,838	2,647	2,710	63	-128	
5. 7	2,838	2,710	2,738	28	-100	
5. 8	2,838	2,738	2,715	-23	-123	
5. 9	2,838	2,715	2,771	56	-67	
5.10	2,838	2,771	2,767	-4	-71	
5.13	2,838	2,767	2,651	-116	-187	
5.14	2,838	2,651	2,730	79	-108	
5.15	2,838	2,743	2,752	9	-86	
5.16	2,838	2,752	2,669	-83	-169	
5.17	2,838	2,669	2,602	-67	-236	
5.18	2,838	2,547	2,647	100	-191	
5.20	2,838	1,612	2,536	924	-302	
5.21	2,838	2,536	2,580	44	-258	
5.22	2,838	2,580	2,627	47	-211	
5.23	2,838	2,627	2,652	25	-186	
5.24	2,838	2,652	2,447	-205	-391	
5.25	2,838	2,503	2,581	78	-257	
5.26	2,838	2,581	2,370	-211	-468	
5.27	2,838	2,308	2,574	266	-264	
5.28	2,838	2,574	2,631	57	-207	
5.29	2,838	2,631	2,652	21	-186	
5.30	2,838	2,652	2,619	-33	-219	
5.31	2,838	2,619	2,666	47	-172	

<부록 1>

건설기능인력 수급 실태조사를 위한 설문서

안녕하십니까?

귀하의 건승을 기원합니다.

현재 건설업체들은 심한 건설기능인력난으로, 건설상품의 품질과 생산성을 향상시키기에 어려움을 겪고 있음은 물론 건설근로자의 고용안정화에도 커다란 장애가 되고 있습니다.

한국건설산업연구원은 이에 대한 문제점과 개선방안을 연구하여 새 정부에 건의하고자, 「건설기능인력의 수급실태 조사에 관한 연구」를 수행하고 있습니다. 본 설문조사는 현장의 구체적 실태를 확인함으로써 보다 설득력있는 정책적 대안을 마련하는데 매우 중요한 기초자료가 될 것입니다.

조사결과는 순수히 연구목적에만 활용되오니, 바쁘시더라도 건설산업 종사자 모두의 이익을 위하여 솔직하고 성의있게 답변하여 주시면 감사하겠습니다.

<설문 대상자>

작업반장, 기능인력(기능장, 기능공, 잡부),

원계약자 인력 담당 직원, 협력업체 직원.

1998. 1.

한국 건설 산업 연구원

경 제 연 구 부

연구 책임자 : 김 태항 부연구위원

135-010 서울시 강남구 논현동 70-13 보전빌딩 13층

(전화) 02-3441-0641 (팩스) 02-3441-0707

1. 작성자에 대한 일반적 사항

1-1. 귀하의 연령은? ()

- ① 20세 미만 ② 20~29세 ③ 30~39세 ④ 40~49세 ⑤ 50~59세 ⑥ 60세 이상

1-2. 본 현장에서 귀하의 직위는 무엇입니까?..... ()

- ① 작업반장 (오야지)
② 기능장 (세와)
③ 기능공
④ 보조기능공
⑤ 보통인부

1-3. 귀하는 건설업에서 얼마 동안 종사하셨습니다?..... ()

- ① 3개월 미만 ② 3개월~6개월 ③ 6개월~1년 ④ 1~3년 ⑤ 3년 이상

1-4. 현재 기능직종에서는 얼마 동안 종사하셨습니다?()

- ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 ③ 1년~3년 ④ 3년~5년 ⑤ 5년 이상

1-5. 본 현장에서 귀하께서는 어떤 직종에서 일하고 계십니까? ()

- ① 잡부 ② 철근공 ③ 콘크리트공 ④ 목수 ⑤ 파일공
⑥ 전기공 ⑦ 용접공 ⑧ 비계공 ⑨ 방수공 ⑩ 포장공
⑪ 토공 ⑫ 철골공 ⑬ 중기 운전기사 ⑭ 시험사 ⑮ 준설기관원
(16) 기타 ()

1-6. 귀하는 자신의 기능수준이 어느 정도라고 생각하십니까?.....()

- ① 현재의 일을 수행하기에 충분한 수준이다
② 기능수준이 높은데도 불구하고 현재의 작업에서는 제대로 발휘되지 않고 있다

- ③ 현재의 직종에서 다소 낮은 수준이지만 일하는데는 큰 문제가 없다
- ④ 기능을 인정받고 있지만 좀더 습득해야 하는 수준이다
- ⑤ 다른 사람들 보다 기능수준이 낮아서 작업에 다소 어려움이 있다
- ⑥ 현재의 직종에서 기능은 별로 중요하지 않다

2. 노동이동

2-1. 건설 근로자로 일하시기 전의 직업은 무엇이었습니까?.....()

- ① 건설업 ② 제조업 ③ 서비스업 ④ 농·어업
- ⑤ 광업 ⑥ 운수업 ⑦ 무직 ⑧ 기타 ()

2-2. 귀하는 건설기능을 어떤 경로를 통해 습득하게 되었습니까?()

- ① 현장에서의 경험을 통해 ② 직업훈련과정을 통해 ③ 둘다
- ④ 별다른 기능이 없다 ⑤ 기타 ()

2-3. 귀하의 장래계획은?

- ① 건설업에 계속 종사할 것이다 ② 당분간만(6개월 이내) 종사하겠다
- ③ 적어도 2~3년은 더 종사할 계획이다 ④ 다른 일만 생기면 곧바로 떠나겠다
- ⑤ 아직 잘 모르겠다

2-4. 만일 귀하께서 이직하실(건설업을 떠나실) 생각이 있다면 그 이유는 무엇입니까?

.....()

- ① 임금이 낮아서
- ② 작업이 힘들고 위험해서
- ③ 임시적이거나 장래성이 없어서
- ④ 건강문제 또는 집안사정으로
- ⑤ 일거리가 없어서
- ⑥ 사회적 평판이 안좋아서

3. 근로환경

3-1. 귀하는 현재 하시는 일에 만족하십니까?.....()

- ① 매우 만족 ② 다소 만족 ③ 보통 ④ 다소 불만 ⑤ 매우 불만

3-2. 현재의 근로조건 가운데 가장 우선적으로 개선해야 할 사항들을 순서대로 나열하십시오.....

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

- ① 낮은 임금
 ② 어렵고 위험한 작업
 ③ 실업급여, 퇴직금, 국민연금, 등 사회복지혜택
 ④ 숙식 및 위생시설
 ⑤ 오락, 운동, 여가활동 시설
 ⑥ 가족과 떨어져 있는 지리적 여건
 ⑦ 기타 ()

3-3. 위의 사항들 중 현실적으로 몇가지나 개선될 수 있다고 생각하십니까?.....()

- ① 1~2가지 ② 3~4가지 ③ 대부분 개선될 수 있다 ④ 전혀 개선될 수 없다

3-4. 만약 개선되기 어렵다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?()

- ① 적극적으로 투자를 하지 않을 것이기 때문이다
 ② 공사현장의 상황은 어쩔 수 없기 때문이다
 ③ 근로자들이 자주 이동하기 때문에 실제로는 별 관심이 없다
 ④ 이미 충분히 개선되어서 더 이상 개선될 소지가 별로 없다
 ⑤ 기타 ()

3-5. 만약에 귀하께서 잘 아시는 분이 현재 건설현장에서 일거리를 찾고 계시다면 어떻게 하시겠습니까?()

- ① 적극적으로 도와주겠다

- ② 절대적으로 반대하겠다
- ③ 좀더 신중하게 생각하라고 권하겠다
- ④ 본인이 알아서 결정하도록 내버려 두겠다
- ⑤ 잘 모르겠다

3-6. 재원이 한정되어 있을 때, 귀하께서 근로환경을 개선하는 담당자라면 어떤 방식으로 결정하시겠습니까?.....()

- ① 각종 복지혜택을 개선시키는 대신에 임금을 인상시키겠다.
- ② 임금은 현상태로 두고 각종 복지시설을 개선하는데 투자하겠다
- ③ 안전사고를 철저히 예방하는데 모든 경비를 투자하겠다
- ④ 일자리를 보장해 주는데 투자하겠다.
- ⑤ 각 부분에 골고루 할당하여 동시에 개선하겠다
- ⑥ 아무래도 상관없으므로 다른 사람의 의견에 따르겠다
- ⑦ 기타 ()

4. 인력수급 상태

4-1. 귀하는 본 현장에서 일손이 부족하다고 판단하십니까?.....()

- ① 예 ② 아니오 ③ 때에 따라 다르다 ④ 잘 모르겠다

4-2. 만약에 일손이 부족하다고 판단하신다면, 부족한 원인이 무엇이라고 생각하십니까?
해당되는 사항은 모두 적으십시오.....()

- ① 원래 공사량이 많아져서
- ② 기존 근로자들이 많이 떠나서
- ③ 신입 근로자의 수가 줄어들어서
- ④ 십장의 인력동원능력이 부족해서
- ⑤ 건설공사가 복잡해지고 첨단화되어서
- ⑥ 성실하게 시공하려는 의식이 강해져서
- ⑦ 기 타 ()

4-3. 외국 근로자들을 들여오는 정책에 대해 어떻게 생각하십니까?.....()

① 적극 찬성 ② 다소 찬성 ③ 적극 반대 ④ 다소 반대 ⑤ 아무래도 상관없다

4-4. 작업하시면서 겪는 애로사항이나 정부차원에서 해결해야 할 문제가 있다면 말씀해 주십시오.

--

- 협조해 주셔서 대단히 감사합니다 -

1. 작성자에 대한 일반적 사항

1-1. 본 현장에서 귀하의 직위는 무엇입니까?.....()

- ① 원도급자 ② 하도급자

1-2. 귀하는 건설업에서 얼마 동안 종사하셨습니다?.....()

- ① 1년 미만 ② 1년~3년 ③ 3년~5년 ④ 5년~10년 ⑤ 10년 이상

2. 근로환경

2-1. 현재 근로자들의 근로조건 가운데 가장 우선적으로 개선해야 할 사항은 무엇이라고

생각하시는지 순서대로 나열하여 주십시오.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- ① 낮은 임금
 ② 어렵고 위험한 작업
 ③ 실업급여, 퇴직금, 국민연금, 등 사회복지혜택
 ④ 숙식 및 위생시설
 ⑤ 오락, 운동, 여가활동 시설
 ⑥ 가족과 떨어져 있는 지리적 여건
 ⑦ 기타 ()

2-2. 위의 사항들 중 현실적으로 몇가지나 개선될 수 있다고 생각하십니까?...()

- ① 1~2가지 ② 3~4가지 ③ 대부분 개선될 수 있다 ④ 전혀 개선될 수 없다

2-3. 만약 개선되기 어렵다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?.....()

- ① 적극적으로 투자를 할 여력이 없기 때문이다
 ② 공사현장의 상황은 어쩔 수 없기 때문이다

- ③ 근로자들이 자주 이동하기 때문에 실제로는 별 관심이 없다
- ④ 이미 충분히 개선되어서 더 이상 개선될 소지가 별로 없다
- ⑤ 기타 ()

2-4. 재원이 한정되어 있을 때, 귀하께서 근로환경을 개선하는 담당자라면 어떤 방식으로 결정하시겠습니까?..... ()

- ① 각종 복지혜택을 개선시키는 대신에 임금을 인상시키겠다.
- ② 임금은 현상태로 두고 각종 복지시설을 개선하는데 투자하겠다
- ③ 안전사고를 철저히 예방하는데 모든 경비를 투자하겠다
- ④ 고용안정화에 주력하겠다.
- ⑤ 각 부분에 골고루 할당하여 동시에 개선하겠다
- ⑥ 아무래도 상관없으므로 다른 사람의 의견에 따르겠다
- ⑦ 기타 ()

3. 인력수급 상태

3-1. 본 현장에서 기능인력의 전반적인 공급상태는 어떠합니까?.....()

- ① 매우 부족 ② 조금 부족 ③ 적정수준 ④ 다소 과잉공급

3-2. 본 현장에서는 어느 직종에서 인력부족현상이 가장 심한 지 5가지만 골라 순서대로

나열해 보십시오.....

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

- ① 잡부 ② 철근공 ③ 콘크리트공 ④ 목수 ⑤ 파일공
- ⑥ 전기공 ⑦ 용접공 ⑧ 비계공 ⑨ 방수공 ⑩ 포장공
- ⑪ 토공 ⑫ 철골공 ⑬ 중기 운전기사 ⑭ 시험사 ⑮ 준설기관원
- (16) 기타 ()

3-3. 인력부족을 심하게 겪는 순서를 숙련정도별로 나열하면?

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

- ① 지도기능자 ② 숙련기능자 ③ 반숙련기능자 ④ 미숙련기능자 ⑤ 단순노무자
- (참고) 지도기능자 : 작업과정에서 기능근로자의 감독, 지도의 역할을 담당하는 자 (반장, 조장)
- 숙련기능자 : 6개월 이상의 기능습득을 요하는 기능직종에서 3년 이상의 경험을 가진 자로서 작업과정에 대한 충분한 지식과 단독적인 판단력을 활용하여 직무를 능숙하게 수행하는 자.
- 반숙련기능자 : 6개월 이상의 기능습득을 요하는 직종에서 1년 이상의 경험을 가지며 지도기능자나 숙련기능자의 지도를 받으면서 생산활동에 참가하지만 견습과정은 이미 마친 자.
- 미숙련기능자 : 반숙련기능자의 수준에 이르지 못한 기능자로서 견습기능자를 포함함.

3-4. 기능인력이 부족한 상황의 주된 원인은 무엇이라고 생각하시는지 순서대로 나열하여 보십시오.

1		2		3		4		5		6		7		8		9	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

- ① 인력공급의 절대적 부족
- ② 낮은 임금
- ③ 기대 수준에 못미치는 낮은 숙련도
- ④ 잦은 이직
- ⑤ 건설업 기피현상
- ⑥ 공사량의 급증
- ⑦ 일감이 지속적이지 않아서 한 현장에 머물러 있지 않음
- ⑧ 지리적 여건 때문에 본 현장을 기피함
- ⑨ 기타 ()

3-5. 기능인력을 크게 숙련공과 비숙련공으로 나눌 때, 두 부류간 인력부족의 원인이 질적으로 다르다고 생각하십니까? ()

- ① 예 (3-6 문항으로 연결) ② 아니오

3-6. 다르다면, 숙련공이 부족한 주된 원인은 무엇이라고 생각하시는지 해당되는 항목들을
 골라 순서대로 나열하십시오.

1		2		3		4		5		6		7		8		9	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

- ① 인력공급의 절대적 부족
- ② 근속기간에 비해 낮은 임금
- ③ 잦은 이직
- ④ 건설업 기피현상
- ⑤ 공사량의 급증
- ⑥ 일감이 지속적이지 않아서 한 현장에 머물러 있지 않음
- ⑦ 지리적 여건 때문에 본 현장을 기피함
- ⑧ 기타 ()

3-7. 인력부족으로 인하여 인건비 관리, 공사진행 또는 공정관리가 어느 정도로 차질을 빚
 었다고 생각하십니까?.....()

- ① 계획보다 50% 이상 인건비 상승 또는 공기지연 ② 30~40% 차질
- ③ 20~30% 차질 ④ 10~20% 차질 ⑤ 거의 차질이 없었음

3-8. 귀하께서 건설기능인력을 양성하는 책임을 맡으신다면, 어떻게 추진하시겠습니까? 우
 선순서대로 나열하여 주십시오

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

- ① 직업훈련제도를 개선하여 기능공 자격제도를 활성화시킨다
- ② 현장의 견습을 중심으로 하는 도제제도를 활성화시킨다
- ③ 임금인상과 근로환경의 대폭적인 개선을 통해 유인력을 증대시킨다
- ④ 어차피 인력공급의 증대에는 한계가 있으므로 인력수요를 줄일 수 있는 방도를 강구
 한다
- ⑤ 기타 ()

3-9. 지속적인 인력부족의 여건 속에서 본 현장에서는 어떻게 대응하고 계신지 관련사항을 우선순서대로 나열하여 주십시오.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

- ① 협력업체 또는 십장에게 전적으로 일임시킨다.
- ② 십장을 도와 일일노동시장을 통해 직접모집하기도 한다.
- ③ 임금인상을 통해 타현장에서 스카웃한다.
- ④ 동일 원시공업체 또는 협력업체의 타현장 인력을 우선 급한대로 호출하여 활용한다.
- ⑤ 야간 또는 추가작업을 통해 보충한다.
- ⑥ 투입인력수를 줄이기 위한 방안을 지속적으로 모색한다.
- ⑦ 단념하고 다만 기존인력으로 대처할 뿐이다.
- ⑧ 해외인력을 투입한다.
- ⑨ 기타 ()

3-10. 외국 근로자들의 국내 도입 정책에 대해 어떻게 생각하십니까?.....()

- ① 적극 찬성 ② 다소 찬성 ③ 적극 반대 ④ 다소 반대 ⑤ 아무래도 상관없다

3-11. 건설기능인력 수급이 불안정한 실태를 정부 차원에서 해결해야 할 문제가 있다면 말씀해 주십시오.

--

- 협조해 주셔서 대단히 감사합니다 -

〈부표II〉

신공항 C현장의 기능직 근로자들의 근로현황과 임금표

(1997. 10. 26 ~ 1997. 11. 25)

현장명	작업반명	성명	공 종	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	계	단가	발생금액	
영종도	목수/K반장	A	목공	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	2	0.5	29.5	120,000	3,540,000	
		B	목공			1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1		1		1		0.5	24.5	85,000	2,082,500	
		C	목공		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.5	1	2	0.5	27	95,000	2,565,000	
		D	목공		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.5	1	2	0.5	27	85,000	2,295,000	
		E	목공				1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1			2	0.5	25.5	95,000	2,422,500	
		F	목공		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.5	1	2	0.5	27	105,000	2,835,000	
		G	목공		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	2	0.5	26.5	90,000	2,385,000	
		H	목공	1	1	1	1	0.5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1									1	1		0.5	1	2	0.5	22.5	95,000	2,137,500	
		I	목공	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	2	0.5	28.5	80,000	2,280,000	
		J	목공				1	1	1	1	2				1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1			1	2	0.5	23.5	90,000	2,115,000
		K	목공																				1				1	1	1		1	0.5		2	0.5	8	80,000	640,000
영종도	배수공/Y반장	A	배수공	1	1	1	1	0.8	1	1	1	0.4		1	1	1	1	1	0.5			0.5	1	1	1	1	1.5	0.7		0.3	1	1		0.8	23.5	90,000	2,115,000	
		B	배수공	1	1	1	1	0.8	1	1				1	1	1	1	1	0.5						1	1	1.5	0.7		0.3	1	1		0.8	19.6	80,000	1,568,000	
		C	배수공			1	1		0.5	1		0.4																							3.9	75,000	292,500	
		D	배수공	1	1	1	1	0.8	1	1	1	0.5		1	1	1	1	1	1			0.5	1	1	1	1	1.5	0.7	1.5	0.3	1	1	2	0.8	27.6	70,000	1,932,000	
		E	배수공	1	1	1	1	0.8	1	1	1	0.4		1	1	1		1					1	1	1	1	1.5	0.7	1.5	0.3	1	1	2	0.8	25	75,000	1,875,000	
		F	배수공	1	1	1	1	0.8	1	1	1	0.4		1	1	1	1		0.5			0.5	1	1	1	1	1.5	0.7	0.5	0.3	1	1		0.8	23	65,000	1,495,000	
		G	배수공												1	1	1	1	1	0.5			0.5	1	1	1	1	1.5	0.7	0.5		1	1		0.8	15.5	80,000	1,240,000
		H	배수공	1	1	1																								0.3					33	90,000	297,000	
		I	배수공	1		1	1	0.8	1	1		0.4		1			1	1	1	0.5	1.5		0.5	1	1	1								15.7	65,000	1,020,500		
		J	배수공																																0	75,000	-	
		K	배수공					0.5																											1.3	95,000	123,500	
		L	배수공		1		1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	0.5	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	23.5	75,000	1,762,500	

현장명	작업반명	성명	공 종	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	계	단가	발생금액		
영종도	배수공/Y반장	M	배수공		1	1	1	1		1		1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	0.5	0.5	1	1			1	1	1	23	60,000	1,380,000		
		N	배수공		1	1	1	0.8	1	1	1	1		1	1	1	1	1	0.5	1					1	1	1.5	0.7		1	1	1	2	1	24.5	70,000	1,715,000		
		O	배수공															1	1	0.5				1	1	1	1	1.5	0.5	1	0.3	1	1		1	12.8	70,000	896,000	
		P	배수공																		1		1	1	1	1	1	1	1.5	1	1	0.3	1	1	2	0.8	14.6	60,000	876,000
		Q	배수공																		1		1	1	1	1										5	60,000	300,000	
		R	배수공	1																		1															2	60,000	120,000
		S	배수공																					1	1	1	1	1.5	1	1	0.3	1	1	2	0.8	12.6	60,000	756,000	
영종도	CON/C/L반장	A	콘크리트공					1				1.1	2						0.5	1		1						0.5	1.5	1		2		11.6	90,000	1,044,000			
		B	콘크리트공					1				1	2						0.5	1								0.5	1.5	1		2		10.5	80,000	840,000			
		C	콘크리트공					1												1		1						0.5		1		2		6.5					
		D	콘크리트공					1				1.6	2						0.5									0.5		1				6.6	75,000	495,000			
		E	콘크리트공					1				1.1	2						0.5	1		1						0.5	1.5	1		2		11.6	65,000	754,000			
		F	콘크리트공										2						0.5	1		1						0.5	1.5			2		8.5	80,000	680,000			
		G	콘크리트공									1.1	2						1	1		1							1.5	1		2		10.6	90,000	954,000			
		H	콘크리트공																															0	75,000	-			
		I	콘크리트공					1				1.6	2						0.5			1								1.5				7.6	65,000	494,000			
		J	콘크리트공					1					2						0.5									0.5	1.5					5.5	70,000	385,000			
		K	콘크리트공									1.1	2																	1.5				4.6	75,000	345,000			
		L	콘크리트공									1.5	1						0.5	1									1.5	1			6.5	95,000	617,500				
		M	콘크리트공																															0	60,000				
		N	콘크리트공																															0	75,000				
		O	콘크리트공																0.5	1		1						0.5		1		2		6	70,00	420,000			
		P	콘크리트공																												1			1	60,000	60,000			
		Q	콘크리트공																											1			1	60,000	60,000				
영종도	철근A/ i반장	A	철근A		1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															12	95,000	1,140,000			
		B	철근A	1	1	1		1	1	1	1	1	1	0.5	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	0.5	1	1.5	27	95,000	2,565,000		

현장명	작업반명	성명	공 종	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	계	단가	발생금액		
영종도	철근A/ i반장	C	철근A									1.5	1	1		1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5		21.5	90,000	1,935,000		
		D	철근A	1	1	1	0.5	1	0.5			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	2	0.5	0.5	1	1.5		26.5	85,000	2,252,500		
		E	철근A																																0	90,000	-		
		F	철근A	1	1	1	0.5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1					1.5	1.5		26.5	120,000	3,180,000	
		G	철근A					1	1	1	1		1	0.5	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	0.5	1	1	1	2	0.5	1.5	1	1.5		24.5	95,000	2,327,500	
		H	철근A		1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5		26	85,000	2,210,000		
		I	철근A																											1	0.5		1	1.5		4	85,000	340,000	
		J	철근A																																	0	85,000	-	
		K	철근A	1	1	0.5	0.5	1	0.5	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5		25.5	95,000	2,422,500		
		L	철근A			1	0.3	1	1	1		1																								5.3	90,000	477,000	
		M	철근A		1	1																														2	80,000	160,000	
		N	철근A	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5		26	90,000	2,340,000		
		O	철근A																																	0	85,000	-	
		P	철근A		1	1	0.3	1	1	1		1			1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	2	0.5		1	1		22.8	85,000	1,938,000	
		Q	철근A		1	1				1	1	1		1	1	1	1	1	1	1			1													12	90,000	1,080,000	
		R	철근A			1	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5		26.5	95,000	2,517,500		
		S	철근A			1	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.5	1	1				1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1		24.5	80,000	1,960,000		
		T	철근A																																	0	95,000	-	
		U	철근A			1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5		26	80,000	2,080,000		
		V	철근A																																	0	100,000	-	
		W	철근A		1	1		1	1	1		1	1			1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	2	0.5	0.5	1	1.5		23.5	80,000	1,880,000		
		X	철근A	1	1	1	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5		27.5	85,000	2,337,500		
		Y	철근A																																	0	95,000	-	
		Z	철근A		1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	2	0.5		0.5	1			22	85,000	1,870,000	
		a	철근A		1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																	13	85,000	1,105,000
		b	철근A																																		0	95,000	-
		c	철근A																																		0	90,000	-
		d	철근A			1	0.5	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	2		0.5	1	1.5		23.5	85,000	1,997,500		

현장명	작업반명	성명	공 종	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	계	단가	발생금액
영종도	철근A/ i반장	e	철근A		1	1	0.5	1	1	0.5		1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1					21	80,000	1,680,000	
		f	철근A	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	0.5	1	1	1		27.5	90,000	2,475,000
		g	철근A																															0	80,000	-	
		h	철근A	1	1	1	0.5	1	0.5					1	1	1	1	1	1	1														11	85,000	935,000	
		i	철근A		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	0.5	1	1.5	26.5	85,000	2,252,500	
		j	철근A	0.5		1	0.3	1	1	0.5		1	1	1	0.5								1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	0.5	19.8	95,000	1,881,000	
		k	철근A		1	1	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.5			1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	27	85,000	2,295,000	
		l	철근A																						1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	10	85,000	850,000	
		m	철근A	1	1	1	0.5	1	1	1	1	1.5	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	28	85,000	2,380,000	
		n	철근A	1	1	1	0.5	1	1	1	2	1.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	31	130,000	4,030,000	
		o	철근A																1	1	1												3	90,000	270,000		
		p	철근A																															0	80,000	-	
		q	철근A	1	1	1	0.5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	29.5	120,000	3,540,000	
		r	철근A	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	2	0.5	0.5	1	1.5	26.5	85,000	1,895,500	
		s	철근A	1	0.5	1	0.3	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1			1	1.5	22.3	85,000	1,895,500	
		t	철근A	1	1	1	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	26.5	90,000	2,385,000	
		u	철근A																									1	1	2	0.5	0.5	1	1.5	7.5	90,000	675,000
		v	철근A																				1	1	1	1	0.5	1	1					6.5	100,000	650,000	
		w	철근A	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.5		1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	28.5	90,000	2,565,000	
		x	철근A																				1	1	1	1	1	1	2	0.5		1	1.5	11	85,000	935,000	
		y	철근A	1	1	1						1	1			1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	21	80,000	1,680,000	
		z	철근A		1	1	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1			1				1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1	23.5	90,000	2,115,000	
		a'	철근A	1	1	1	0.5		1	1			1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	25.5	85,000	2,167,500	
		b'	철근A		1	1	0.3	1	1	1		1				1	1		1	1		1	1			1	1	1	2	0.5			1		18.8	85,000	1,598,000
		c'	철근A	1	1	1	0.5	1	1	1	1	1.5	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1.5	28	85,000	2,380,000	
		d'	철근A	1	1	1	0.5	1	1	0.5		1	0.5		1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	2	0.5	1	1	1	25	95,000	2,375,000	
		e'	철근A	1	1	1	0.5	0.5	1	1	1	1.5	1	0.5	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	0.5	0.5	1	1		24	85,000	2,040,000	
		f'	철근A																						1	1	1	1	2	0.5		1	1.5	9	90,000	810,000	
		g'	철근A				0.5																											0.5	90,000	45,000	

[illegible]