

청년층이 바라는 현장 여건- '직업 전망과 고용 안정'

심 규 범 | 한국건설산업연구원 연구위원
gbshim@cerik.re.kr

기능 인력 부족 심화 예상

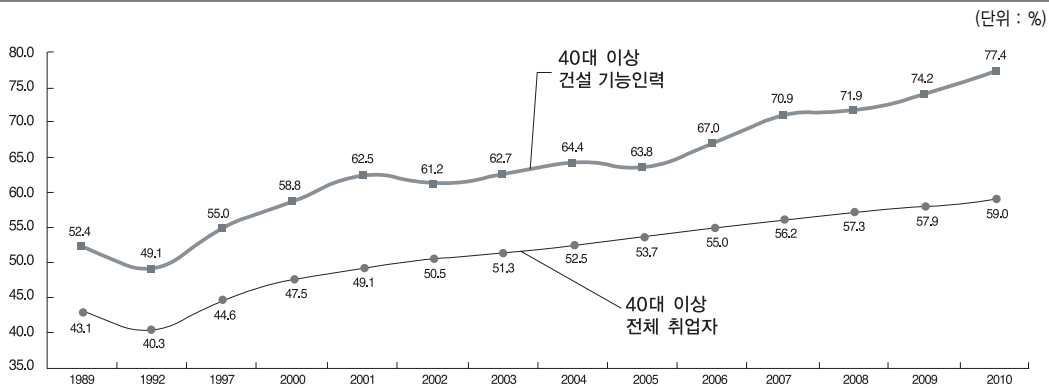
한 국건설산업연구원의 '건설 기능인력 수급 실태 조사' (2010년)에 의하면 내국인에 국한할 경우 2011년 현재 이미 숙련 인력(기능공과 준기공)은 약 5만 4,000명이 부족하고 비숙련 인력(조공과 일반공)은 3만 9,000명이 부족한 상태이다. 이러한 상황은 점차 심각해져 2014년에는 숙련 인력이 약 10만 5,000명, 비숙련 인력이 약 7만 7,000명 부족할 것으로 예상된다.

건설현장의 내국인 숙련 인력 부족은 산업의 지속 가능한 성장을 저해할 우려가 있다. 생산 과정의 특성상 숙련 인력을 완전히 대체하기 어렵고 여타 생산 요소에 장착된 첨단 기술은 이들의 무더진 손끝에서 그 가치를 잃기 때문이다.

청년층 '현장 기피'

건설현장 숙련 인력 부족 문제를 풀기 위해 수요 측면과 공급 측면에서의 접근을 생각해볼 수 있다.

건설 기능인력의 고령화 추이

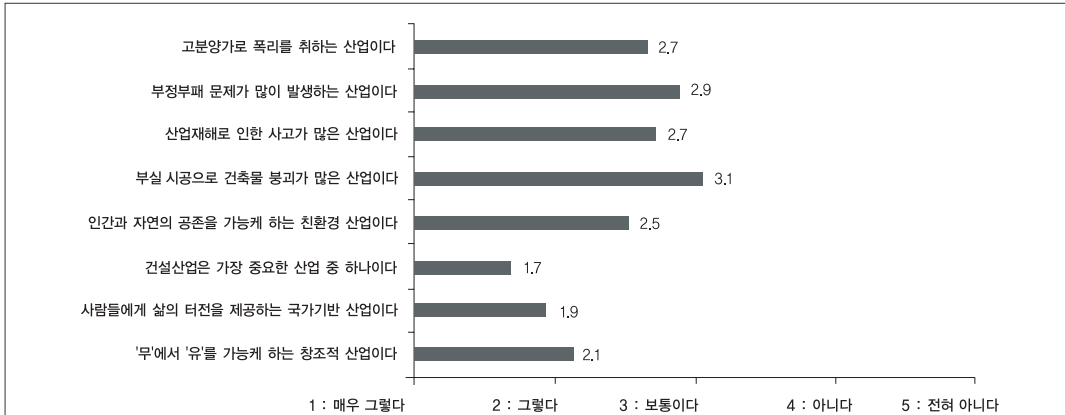


주 : 기능 인력은 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치기계 조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등을 합한 개념임. 기술 관리 인력은 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무 종사자 등을 합한 개념임.

자료 : 통계청, 경제활동 인구 조사, 각 연도(12월 기준).

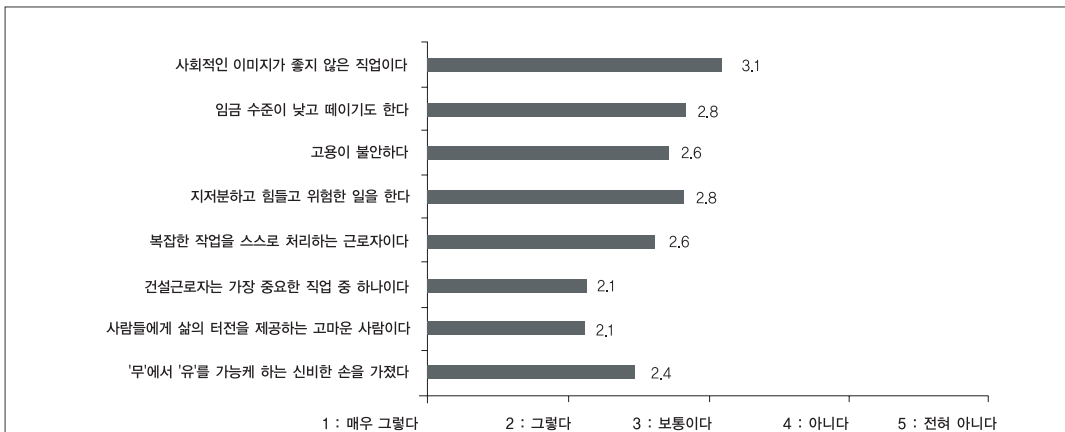
특집 인재가 경쟁력이다

'건설산업'에 대한 이미지 : 건설 관련 공고생 응답



자료 : 한국건설산업연구원, 건설근로자 고용개선 기본계획 추진을 위한 설문 조사, 2009. 6.

'건설 근로자(기능 인력)'에 대한 이미지 : 건설 관련 공고생 응답



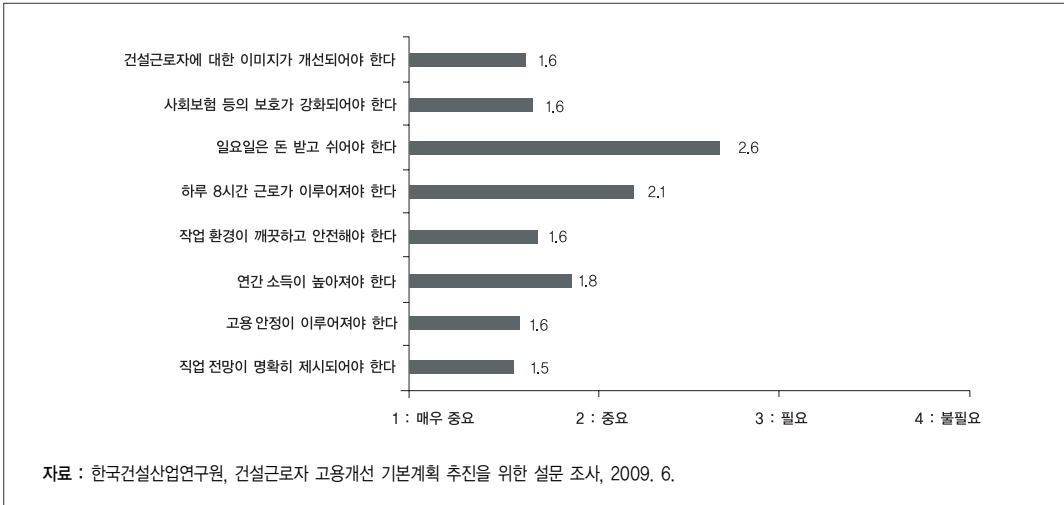
자료 : 한국건설산업연구원, 건설근로자 고용개선 기본계획 추진을 위한 설문 조사, 2009. 6.

수요 측면에서는 투자를 줄이거나 기계화 및 자동화를 늘려 숙련 인력 수요를 줄여야 한다. 하지만 이미 부족해진 숙련 인력에 대한 수요를 더 이상 줄이기는 어렵다. 다른 방법은 숙련 인력의 공급을 늘리는 것이다. 내국인 중 중장년층은 당장의 생계 때문에 훈련 참여가 어렵고 숙련 인력이 될 가능성이 낮

다. 외국인 근로자는 언어 소통의 문제와 체류 기간이 정해져 있어 숙련 인력이 되기 어렵다. 오로지 국내 청년층만이 현장과 연계된 교육 훈련을 거쳐 의지할 만한 숙련 인력으로 육성될 수 있다.

하지만 젊은 기능 인력의 공식적인 진입구라고 할 수 있는 건설 관련 공고 졸업생조차도 건설현장 진입

청년층 진입 촉진을 위한 개선 사항 : 건설 관련 공고생 응답



을 기피한다. 이들에 대한 한국건설산업연구원의 설문 조사(2009년)에 의하면 건설업계로 취업할 계획이라는 응답은 약 18%에 그치고 있다. 청년층의 지속된 현장 진입 기피 현상은 기능 인력의 고령화로 나타난다.

청년층의 건설산업 및 근로자에 대한 인식

건설 관련 공고생들은 '건설산업'에 대한 좋은 이미지에 대해서는 긍정도가 높고, 나쁜 이미지에 대해서는 긍정도가 낮아 대체로 좋은 평가를 내리고 있다. '건설 근로자(기능 인력)'에 대해서도 좋은 이미지에 대해서는 긍정도가 높고, 나쁜 이미지에 대해서도 긍정도가 낮아 비교적 좋은 평가를 내리고 있다.

다수의 청년 실업자가 발생하지만 현장에서 젊은 인력이 부족한 원인에 대해서는 '건설현장 일자리의 근로 조건이 나쁘고 직업 전망이 없기 때문이다' (53.4%)라는 응답이 '청년들의 정신 상태가 해이해졌기 때문이다' (24.0%)와 '청년들의 능력이 부족하

기 때문이다' (13.5%)에 비해 월등히 많다.

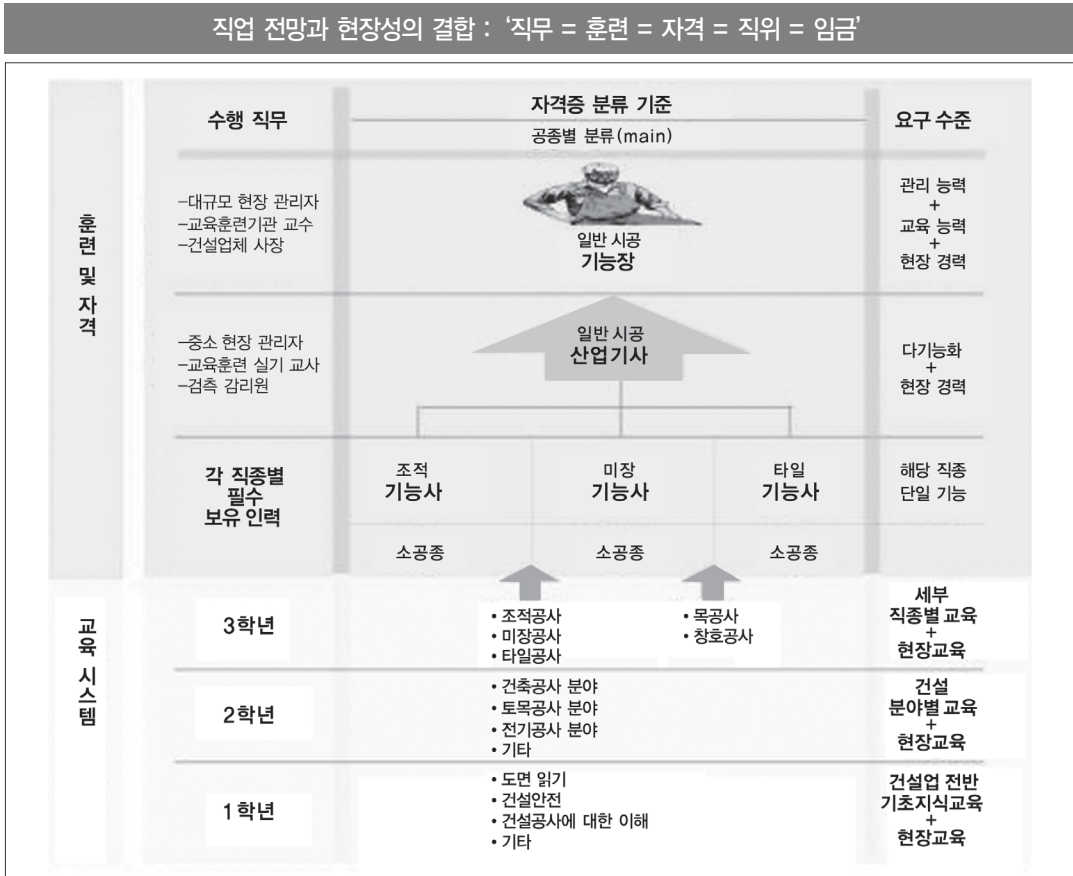
청년층이 요구하는 진입 여건

이들이 요구하는 청년층 진입 촉진을 위한 개선 사항 중 중요도가 높게 평가된 항목은 '직업 전망이 명확히 제시되어야 한다.' (1.5), '고용 안정이 이루어져야 한다.' (1.6), '작업 환경이 깨끗하고 안전해야 한다.' (1.6) 등이다. 청년층의 건설현장 진입이 절실하다면 건설업계와 정부가 이들이 희망하는 여건이 실현될 수 있도록 적극 나서야 한다. 한편, 이들이 연마한 숙련이 현장에서 소중히 쓰일 수 있도록 교육 훈련의 현장성을 높여야 한다.

직업 전망 제시와 현장성 제고

직업 전망이란 경력에 따른 직위와 임금의 상승 경로로서 청년층이 바라는 가장 중요한 요소이다. 교육 훈련의 현장성은 건설 사업주가 근로자를 고용할 때 가장 중요하게 판단하는 요소로서 노동력의 생산성

특집 인재가 경쟁력이다



을 결정짓는다. 따라서 이 두 가지 요소를 결합시킴으로써 청년층의 공급과 수요를 일치시킬 수 있다. 현장에서의 직무를 중심으로 교육 훈련 과정을 설계하고 현장에서의 실습을 병행하도록 해 현장성을 높여야 한다. 교육 훈련에 의한 숙련 향상은 자격증(기능사, 산업기사, 기능장 등) 취득으로 이어지도록 하고 여기에 경력을 결합시켜 임금 및 직위 상승 경로를 제시해 주어야 한다. 독일의 자격증과 경력에 따른 6단계의 임금 상승 경로가 좋은 사례다. 그리고 기술 인력과 마찬가지로 기능 인력을 입찰 과정과 시공능력 평가 과정에서 건설업체의 핵심 요소로 반영해 숙련 인력의 보유를 독려해야 한다. 이러한 노력

이 청년층의 요구 사항 중 직업 전망 제시, 고용 안정, 소득 향상 등을 위한 밑거름이 될 것이다.

근로 조건 개선을 위한 적정 공사비 확보

청년층의 희망 사항을 구현하기 위해서는 사회보험 적용, 산재 예방 강화, 근로시간 단축, 현장 위생 편의시설 설치, 안정적 일자리 확보 등이 추진되어야 한다. 하지만 현실적으로는 제 살 깎기 입찰 경쟁 속에서의 과도한 노무비 삭감이 근로조건 개선을 가로막고 있다. 따라서 노무비 삭감을 막고 근로자에게까지 전달될 수 있는 특단의 대책을 강구해 경영 여건 및 근로조건 개선 노력을 병행해야 한다. CERIK