'5-5-5'…기능 인력 관리를 통한 건설업 생존 전략

- 기능 인력의 경쟁 요소 강화, 자질 함양, 활용 여건 개선 긴요 -

흔히 21세기는 무한 경쟁 시대라고 한다. 이는 세계 시장에서 국경이 사라짐에 따라 경쟁 강도가 극단화되고 있음을 의미한다. 이때 국경이 없는 세계 시장에서의 무한 경쟁이란오로지' 생산물그자체 '만이소비자의선택을유도할수있는비교우위의요소가 된다는 의미로 풀이할 수 있다. 따라서, 무한경쟁시대에생존하기위해서는고급화된또는다양화된소비자의선택을유도해야하며 이를 위해서는 나의 생산물 그 자체가 다른생산자의생산물보다우월해야한다.

생존 전략의 출발점 : 생산 요소 점검

경쟁 요소의 성취를 위한 추진 전략은 우리의 생산 방식 또는 생산 요소의 상태로부터출발해야한다. 생산은다양한생산요소의결합에의해 이루어진다. 따라서, 분야별 생산 요소를 점검하고 내부의 약점(weak point)을강화시켜나가야한다.

대체로정보화, VE, CM, 신공법개발, 신재료도입, 기술인력양성등건설산업의여타생산요소는이미상당부분일정수준에도달한 것으로 판단되나, 유독 직접적인 생산 담당자인 기능 인력 분야는 오히려 퇴보하고 있다. 하지만 건설 생산 과정에서 '기능인력의손'을완전히배제하기는어렵다. 이것은 다른 분야의 개선 노력이 시너지 효과를 내지 못하고 기능 인력 분야의 퇴보로 인해발목이잡힐수있음을의미한다.

기능 인력의 건설업 영향력과 특성

첫째, 대한건설협회「완성공사 원가분석」 및 통계청「건설업 통계조사보고서」에 의하면외주비를감안한노무비가공사원가에서 차지하는 비중이 26.7%로 추정된다(노무비 7.2%+외주비중노무비19.5%).

기능 인력의자질향상과 함께 이들을건설현장에 유인할 수있는환경조성이시급한과제로대두되고있다.

둘째, 통계청의경제활동인구조사에의하면 건설 현장의 기능 인력이 건설업 취업자 수에서 차지하는 비중은 대체로 75%에 달한다.

셋째, 2006년 건설업의 산재 사망자가 632명이고, 산재로 인한 직 · 간접 경제적 손실규모는약4조원, 근로손실일수는약 1,780만일에이를것으로추정된다(노동부, 산업재해현황).

넷째, 기능 인력은 가변성이라는 특성을 지닌생산요소이다. 이는기능인력의자질을 여하히 개발하고 생산 과정에서 그 자질을발휘하도록어떻게유도하느냐에따라그 성과가 가변적임을 의미한다(100의 능력이 120 또는80으로표출될수있음).

결국' 높은원가비중및인원수비중, 성과가변성, 막대한산재폐해⇒생산물의품질과 생산 과정의 효율성에 지대한 영향 ⇒ 세계 시장 무한 경쟁 속에서 건설산업의 생존 여부에 지대한 영향 '이라는 추론이 성립

된다.

무한 경쟁 시대의 생존 조건‘ 5 - 5 - 5 ’

다소 자의적이기는 하나 연구 경험을 종합하여 무한경쟁시대에살아남기위한건설산업의5대경쟁요소를꼽을수있다. ① 견실 시공(견고한 생산물을 공급함으로써 소비자의 신뢰 획득), ② 품질 제고(수려한 생산물을 공급함으로써 소비자의 선택 유도), ③ 공기 단축(단기간에 생산물을 공급함으로써 소비자의 편익 향상), ④ 비용 절감(저비용으로생산물을공급함으로써가격경쟁력 우위확보), ⑤ 무재해(산재 없이 생산물을 공급함으로써 근로자 보호 및 사회적이미지개선) 등이다.

한편, 이러한 건설산업의 5대 경쟁 요소를보장하는 기능인력의5대자질은① 고숙련(체계적 · 이론적 지식과 숙련된 기능보유), ② 풍부한 시공 경험(다양한 현장을 경험함으로써어떤환경에서도최상의시공가능), ③ 책임감(성실 시공으로 국민의 안전과 생명을 지켜낸다는 인식), ④ 자부심(자신의일에대한자긍심및높은사기), ⑤ 강인한 체력(섬세한 기능의 발휘를 뒷받침하는원동력) 등을꼽을수있다.

그리고 건설 기능 인력의 5대 자질이 온전히발휘될수있도록도와주는기능인력의5대활용여건은①양적인진입기반확보(직업전망제시, 양질의근로환경조성), ② 질적인 육성 기반 구축(교육 훈련 자격체계마련, 숙련향상인센티브부여), ③구인 · 구직 매개 시스템 구축(일자리와 사람의효율적연계), ④투입인력에대한통제(당해 직무에 최적의 능력을 보유한 기능인력 투입), ⑤작업 과정에대한감독(기능인력의 작업에 대한 효과적인 공정 관리) 등이다.

이들간의관계를살펴보면건설기능인력의5대자질이5대활용여건과결합되면서시너지효과를낼때무한경쟁시대의5대 경쟁 요소 달성이 가능해질 수 있고, 다른 생산 요소에 비해 그 개선 효과가 가장 현저히나타날것으로기대된다.

건설 기능 인력의 자질 및 활용 여건과 무한 경쟁 시대 경쟁 요소 간의 관계

기능 인력의 5대 자질 약화

하지만 안타깝게도 기능 인력과 관련된 실상은 건설산업 생존의 길과는 반대로 가고있다.

첫째, 대다수의기능인력은체계적인교육 훈련의 이수 없이 어깨너머로 현장에서 기능을 습득해 숙련의 완성도가 높지 못하며, 젊은 층의 진입이 줄면서 기존 인력의 기능이전수되지않아현재건설현장의숙련도는크게저하되고있다.

둘째, 다양한현장과기후에서상이한공법과 재료를 경험하기는 하되 이를 체계적으로축적하거나자료화하지못해효과적으로활용하지못하고있다.

셋째, 사회 구성원으로서 자신의 직업이 갖는 사회적 의미에 대해 교육받을 기회가 거의없어책임감에대한인식이미흡하다.

넷째, 아직도공식제도로부터소외된경우가 많아 직업으로서의 기본 조건이 결여되어 있으며 사회적으로 천대하는 인식이 남아있다.

다섯째, 장시간노동및불규칙한휴일로 체력소진이빠르고, 산재빈발로불의의노동력 상실이 심각하다. 또한, 건설기능 인력 40대이상구성비가67.0%로 나타나전체 취업자 40대 이상 구성비인 55.0%보다 12%p 높은데이는기능인력의체력저하를 수반하게된다.

5대 활용 여건도 미흡

한편, 기능인력의자질이갖추어져있더라도이를발휘할수있는 여건이조성되어 있지못하다.

첫째, 직업전망이없고근로조건이열악하여젊은층의진입을촉진할수있는유인이부족하다.

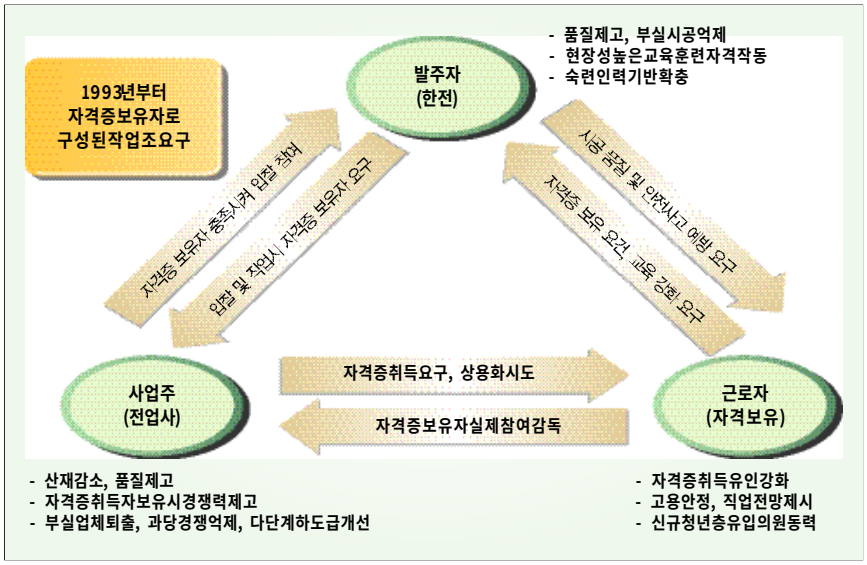
둘째, 교육훈련및자격체계가작동하지 않고 숙련을 향상시킬 유인 또한 부족하여 질적인육성기반이미흡하다.

셋째, 구인 · 구직 매개 시스템이 미흡해 존재하는기능인력을효과적으로배치하지 못하고있다.

넷째, 다단계 하도급 구조가 일반화되어 실제 시공 단계에서는 자질이 확인되지 않은기능인력이투입되고있다.

다섯째, 체계적인 이론적지식과 숙련을

한전 ‘ 자격증을 매개로 한 기능 인력의 자질 함양 및 활용



갖추지못한 팀 · 반장에의해 작업과정감독이 이루어져 효과적인 공정 관리가 어렵다. 요컨대현재기능인력의5대자질은약화되고있고5대활용여건역시미흡하여5대 경쟁 요소로부터 멀어지고 있어 향후 건설산업의생존이위협받는상황인것으로판단된다.

독일과 한국의 기능 인력 자질 함양 사례

독일에서는 건설 기능 인력의 자질 함양을위해3년간고교과정에서이미‘ 직업학교(이론) - 훈련센터(실기) - 사업장(실무) ’ 등을 섭렵하면서 현장성을 높이고, 다양한 현장을경험하면서향상훈련프로그램을통해경험을체계화하고상위자격증을취득하게하고있다. 마이스터에게는현장관리자, 실기선생님, 사업주등의고유역할을부여해 사회적 지위와 소득을 보장해줌으로써 자부심을 고취시키고 있다. 또한, 건설업체의 공정 관리 역량과 정규직으로 고용된 고숙련 기능 인력의 책임감 및 자부심이 결합되어최상의성과를거두고있다.

우리나라 전기 공사의 경우 한국전력이 발주하는 배전 공사에 일정 자격을 갖춘 작업조를 보유한 전업사만 입찰에 참가할 수 있도록 입찰 조건을 제시하고, 시공 과정에서 작업조를 투입하여 수주 업체가 직접 시공하도록 요구하고 있다. 이러한 시스템을 통해‘ 발주자 - 전업사 - 근로자 ’모두가상생할 수 있는 메커니즘을 구축하게 되었다. 나아가 이것이 부실 공사, 산재 빈발, 고용불안, 페이퍼컴퍼니, 다단계하도급등의문제점을해결하는계기가되었다고평가하고 있다.

기능 인력의 5대 자질을 높이려면…

무한 경쟁 시대에 건설산업의 경쟁 요소를 성취하기 위해서는 기능 인력의 자질을 함양시키는전략과그러한기능인력의자질이 생산 과정에서 온전히 발휘될 수 있도록 효과적으로활용하는 전략을병행추진해야 한다.

첫째, 현장 경험을 겸비한 선생님이 지도하는 교육 훈련을 통해 체계적인 이론 지식과 실기를 배우고 이를 현장의 실무에 결합시킬수있도록교육훈련 - 현장연계프로그램을개발함으로써 숙련의기초를다져야 한다.

둘째, 다양한 현장 경험을 축적하고 향상훈련 프로그램을 통해 이것을 체계화하며, 상위 자격증 취득으로 결실을 맺도록 유도한다.

셋째, 양성또는향상교육훈련과정에서 국민의안전과생명을지킨다는책임감을높임과 동시에 지나친 저가 수주와 다단계 하도급에서비롯되는실공사비부족과과도한 공기단축 관행을제도적으로방지함으로써 기능 인력의 책임감이 실제로 발휘될 수 있는여건을조성해주어야한다.

넷째, 자격증 보유자, 특히 기능장에게는 현장관리자, 실기선생님또는교수, 사업주 등의역할을수행하도록함으로써 자부심을 고취해야한다.

다섯째, 작업환경및근로조건을개선함으로써 신규 인력 진입 여건을 조성하여 심각한고령화를막아야한다.

자질 발휘를 위한 여건도 확충해야

먼저, 자격증의활용 방안을 제도에 반영해직업전망을제시하고고용보험전자카드 확대 시행을 통한 사회보험 적용과 신분 및 경력입증을추진해야한다. 아울러근로시간단축, 노후대책강화, 위생및편의시설 확충, 산업 안전 강화 등을 통해 ‘ 직업으로서의기본조건 ’을충족시켜야한다.

둘째, 교육훈련및자격체계개편을통하여‘ 직업 전망 ’과‘ 현장성 ’을 결합시킴으로써숙련향상의유인을제공해야한다.

셋째, 건설기능인력의특성을비교적잘 반영하고 있는 민간 취업 알선망을 보다 적극적으로 지원함으로써 전국적인 네트워크를구축해야한다.

넷째, 직접 시공에 수반되는 비용이나 행정부담은제도적으로경감시키는한편공정 관리 능력을 배양토록 하여 기능 인력의 자질이 효과적으로 발휘되도록유도해야한다. CJ

심규범
한국건설산업연구원연구위원
gbshim@cerik.re.kr