

## 요 약

- 건설인력의 취업구조는 경기 변동에 민감하여 제조업에 비해 외환위기의 충격을 더 크게 받은 반면에 회복세는 더 지체되는 양상을 나타냄.
- 기술직 및 사무관리직 취업자수는 1999년 말부터 지속적인 증가 추세를 나타내고 있는 반면, 기능직 취업자수는 증가세(2000년), 감소세(2001년), 다시 증가세(2002년)의 변동 상태를 나타냄.
- 상용직 취업자수는 2000년 2/4분기부터 지속적인 증가 추세를 보인 반면, 임시직 및 일용직 취업자수는 증가세 둔화(2000년)와 감소세(2001년)를 나타낸 이후 2002년에는 다시 큰 폭의 증가세를 보임.
- 주 50시간 이상 노동한 건설업 취업자수가 1990년대 초에는 전체의 67~68%를 차지하였으나 외환위기 이후 50~51%로 크게 감소하여 제조업의 경우(55~56%)보다 낮은 수준이나 70시간 이상 노동한 약 7%의 건설업 취업자수의 비중은 제조업보다 높은 수준임.
- 외환위기 이후 20~30대 젊은층 건설 기능직 취업자수가 감소세를 나타내면서 고령화 추세는 제조업에 비해 월등히 빨리 진행되고 있으며, 저학력층의 비중도 제조업에서는 지속적인 감소세이나 건설업에서는 29%대에서 정체된 양상을 나타냄.
- 건설업의 취업구조를 안정화시키고 인력 활용의 효율성을 향상시키기 위해서는 취업여건이 유인력을 가져야 하며, 이는 자유 방임적인 시장 조절 기능에만 의존하기보다는 정책적인 판단과 지원이 필요하다고 판단됨.
- 건설 인력 수급 여건이 변화함에 따라 기업은 체계적인 직무분석을 통해 인력 수요의 범위와 수준을 파악하고 적정 수준의 인력을 고용할 수 있는 인력관리 체계를 개선하는 것이 바람직함.
- 기업은 특히 기능인력의 추가적인 인건비 증가에 대비하여 수요 절감 방안을 마련해야 하며, 산업 차원에서는 인력 공급 부족으로 인한 인건비 증가분이 실적 공사비에 직접적으로 반영될 수 있도록 원가산정체계의 공정성을 확보해야 함.
- 단기적으로, 기능인력의 공급 부족을 부분적으로나마 해소하기 위해서는, 협회의 관리를 전제로 한 건설 현장에 대한 외국인 산업연수생의 할당 범위를 확대할 필요가 있음.
- 외국인 고용 허가제를 도입할 경우에는, 건설 현장에 활용할 인력을 미리 선별하여 단계적으로 관리하는 '맞춤식' 허가제의 적용을 검토해 볼 수 있음.