

# 건설현장의 고령근로자 고용관리방안

## Employment Management of Elderly Workers at Construction Sites

진혜림\*

Jim, Hye-Rim

### 요약

본 학술지에서는 고령사회가 진행되는 대한민국 내의 건설현장에서 겪고 있는 청년근로자의 건설현장 기피현상으로 인한 유입 감소와 건설현장 진입장벽의 낮음, 일용직 근로자의 비율 상승에 따라 건설현장 내 고령근로자의 증가 추세와 이와 같은 현상에서 나타나는 건설현장에서의 고령근로자 역할과 고령근로자 취업제한 및 금지 불가, 그에 따른 고령근로자의 취업에 관한 고용관리방안을 발표하고자 한다.

**Keywords** : 건설현장, 고령근로자, 고용관리

## 1. 서론

대한민국은 2017년 고령화 사회에서 고령사회가 되었으며, 통계청의 자료에 따르면 2022년 기준 17.5%를 차지하고 있다. 현재 통계청은 대한민국 고령사회가 2024년 상반기 전체 인구대비 고령층의 인구 구성비는 20%에 가까이 도달할 것으로 전망한다. 게다가 미래에는 고령의 비율이 극단적으로 증가하여 상상하지도 않았던 수준까지 많아질 것으로 예상되고 있으며 이러한 상승세로 인하여 세계에서 고령화가 가장 많이 진행된 국가가 될 것으로 보여지고 있어 여러 가지로 난감한 상황이다.

이러한 상황에 건설산업에서 많은 문제가 비춰지는 실상인데 현재 건설현장에서는 청년근로자를 찾아보기가 힘들다. 워라벨을 중요시 하는 현대사회에서 청년근로자의 건설현장 기피현상으로 인해 유입은 계속해서 줄어들고 건설현장 진입장벽이 낮고 일용직 근로자의 비율이 상승함에 따라 대부분의 근로자는 외국인과 고령근로자로 이루어져있으며 이의 비율을 지속적으로 증가하고 있는 추세이다.

대한민국 법적인 고령근로자는 [고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률] 제2조1호에서 정의하고 있으며, 이에 서 정의하는 고령자는 인구와 취업자의 구성등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 사람을 말하며 통상적으로 55세를 기준으로 정의되어지고 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 정의되어지고 있다. 고령화사회가 진행되는 상황에서 고령근로자의 수는 지속적으로 증가할 것이고 이에 대한 마련이 만들어져야한다.

## 2. 본론

고령근로자는 신체적인 능력이 낮으며, 근력 및 근지구력의 저하로 지속성이 떨어지고 관절의 동작범위가 줄어들어 균형능력이 감소되어 반응속도와 인지속도가 현저히 낮아지며 건강적으로 청년근로자보다 문제점이 많다. 그리고 심혈관계질환의 발병률이 높고 신체적인 능력과 반응속도, 인지속도가 낮음에 따라 근골격계질환 발생률도 높은 편이다. 하지만 위와 같은 단점만 있는 것이 아니라 이들은 많은 현장 경험을 통해 청년근로자가 얻을 수 없는 네트워크 구성력이 원활하여 같은 근로자와의 소통에 있어서 원활함에 따라 관리자와 근로자의 중간 다리 같은 역할을 할 수 있다는 장점도 존재하고 있다.

이러한 많은 장점들이 있는데도 불구하고 고령근로자를 현장에서 고용하기 위해서는 청년근로자보다 많은 절차와 까다로운 기준을 각 현장마다 다르게 적용이 되어 있다. 예를 들어, 고령근로자가 현장에서 근무하기 위해서는 청년근로자와 다르게 일반 건강검진결과표, 뇌심혈관 질환 발병위험도평가 결과표 또는 심전도 검사결과, 복용 중인 약에 따라 의사소견서, 채용사유서 등을 준비해야 현장 취업의 문턱 앞에 설 수 있는 것이다. 하지만 이러한 것들이 준비되어도 현장에서 이상이 있다고 판단된다면 취업이 불가능하다는 점이다. 고령근로자로 하여금 고소작업, 중량물 취급작업 등 추락, 붕괴 등의 위험성이 높은 작업에 투입을 금지라고 안전보건공단 KOHA GUIDE에도 명시되어 있으며 유추관련 이상 및 유소견자, 신체 일부 불편함이 있는 장애등급 보유자, 위험을 인지해야하는 작업의 비중이 높은 건설 현장에서 근무하기에 부적절함으로 채용을 배제하는 청각장애인 등

\* 학생회원 · 선문대학교 산업공학과(재난안전전공) 석사과정 wlsqpl1118@naver.com

의 기준으로 고령근로자의 채용을 기피하고 있는 실상이다. 그 이유는 고령근로자의 산업재해율을 보면 알 수 있다. 고용노동부의 산업재해 분석 현황에 따르면 전체 산업재해 피해자 중 중장년(50세 이상) 비율은 점차 증가하여 20년 기준 사고사망만인율이 0.43%이며 기업의 입장에서 이들을 채용하는 것은 올해부터 시행된 중대재해기업처벌법과 맞물려 재해발생 시 기업적인 이미지에 피해를 입힌다고 생각하여 기피하고 있다.

하지만 대한민국이 고령시대가 되면서 고령근로자가 건설노동시장에서 담당하는 역할이 커지고 있는 현실을 감안해 이들의 특성을 고려한 작업환경과 기준이 조성되어야 한다. 휴게공간과 짧은 반복적인 휴게시간을 보장하고 고령자를 위한 작업지침서와 그들을 위한 안전보건교육 프로그램을 마련해야 한다. 현재 건설현장의 반 이상을 차지 하고 있는 고령, 외국인 근로자를 채용을 금지하고 제한 하는 것은 법적으로 불가능하다. 현장에서 그들의 건강상태를 확인하고 취업을 제한하는 것은 문제가 있는 것이라고 판단이 되며 현장관리자의 주관적인 판단이 아닌 객관적인 기본서류를 제출 할 수 있다면 절대적으로 취업을 제한 할 수 없다고 판단이 된다.

### 3. 결론

[산업안전보건법] 제138조에 따라 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병에 걸린 사람에게서는 근로를 금지하거나 제한 내용은 있지만 고령근로자에 대한 세부적인 조항은 없다. 또한 [고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률] 제4조의4에 따라 합리적인 이유없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니된다는 법적 내용도 고시되어 있다. 현재 건설현장의 반 이상을 차지 하고 있는 고령근로자를 연령을 기준으로 취업을 제한하고 금지하는 것은 법적으로 불가능 하며 대한민국은 점차 고령근로자의 비율은 증가할 것이다. 그렇기에 고령근로자들 채용하는 데에 있어 엄격한 기준을 만드는 것보다는 그들을 집중 관리하고 안전사고를 사전예방하며 노동조건을 개선하고 근로자의 적극적인 근로 의욕을 고취하는 등의 고령근로자와 함께 할 수 있는 건설 안전 문화를 정착시켜 나아가야 한다.

#### 참고문헌

안전보건공단 KOSHA GUIDE 고령근로자의 안전보건교육에 관한 기술지침  
통계청 주요 인구지표/전국  
고용노동부 e-고용노동지표