

# 건설기능직의 효과적인 관리방안

권 오 석

건설안전 기술사  
토목시공

(사)한국기술사회 부회장

(사)한국건설안전기술협회 회장

건설공사를 수행하기 위해서는 자재, 장비, 인력 어느것 하나 소홀해서는 안될 필수적인 것이다.

이 3가지 필수 조항은 기업의 존립을 위해 이윤추구의 극대화를 피하면서 업무수행을 하게 됨은 공식이나 다를 바 없으나 옛부터 건축물은 보다 빠르게, 튼튼하게, 아름답게 해야한다는 말들을 하지만, 따지고 보면 서로 모순된 점이 얽혀 있는 것이다.

오늘날 고도의 과학기술은 건설자재의 다양화, 건설중장비의 첨단감지기능과 대형화, 설비 및 공구의 발달로 고급기능 인력의 필요성이 해가 다르게 요구되고 있으며 이로 인해 건설물의 대형화는 물론 심해에서나



오늘날 고도의 과학기술은 건설자재의 다양화, 건설중장비의 첨단감지 기능과 대형화, 설비 및 공구의 발달로 고급기능 인력의 필요성이 해가 다르게 요구되고 있으며 이로 인해 건설물의 대형화는 물론 심해에서나 깊은 지하 공사까지도 가능케 된 것이 세계적인 추세이다. ●●

깊은 지하 공사까지도 가능케 된 것이 세계적인 추세이다.

이제 건설재해와 관련하여 기능 인력 부문에 현안을 생각해보려 한다. 지금껏 재해로 인한 손실은 인명과 물질 어느것 하나 있어서는 안 될 일들이지만 그 중에서도 영원히 돌이킬 수 없는 인명 손실은 한가정을 파멸로 만들기로 하고, 영구 불구자들에게 닥친 엄청난 시련을 물질적 피해와 비교한다는 자체가 안타까울 뿐이다.

오늘날 우리나라 건설 현장은 하나같이 3D라고 여기고 있다. 그러나 그 누가 즐겨 일터로 삼겠는가.

우리들은 다같이 과거 인력수급 형태의 생각을 떨쳐버려야 한다. 60~70년대까지 산업기반이 극히 미흡하여 공법에 따른 기능 수준과 좁은 일터의 취업 경쟁은 찌들었던 보리고개를 다 넘기지 못한 시절로 생존권적 형태의 취업으로 생활권적 욕구와 현저하게 다르기 때문이다.

본인은 10월 7일부터 일간건설지에 실린 「건설인력난 무엇이 문제인가?」의 기사를 8회에 걸쳐 읽어보았다.

현안의 심각성을 다함께 공감하며 다만 근본대책의 제안에 나의 소견을 보태보려 하는 것이다.

본인은 이미 산업안전공단 안전보 건정보 1991년 6월 15일자에 건설

기능직 근로자 인력양성 기구 설립이란 제언으로 기고한 바 있으나 다시한번 오늘의 실태를 분석하고 그 대책을 제안하고자 하는 것이다.

현재 각종 보고서에 의한 근로자들의 실정을 몇가지 살펴보면,

### □ 건설기능공의 현황

1. 건설현장 취업기능공 연령분포  
20대(6%) 30대(20%) 40대(48%) 50대(23%) 60대(5%)라고 일간건설지에 보고되었다.

여기에서 20대의 취업이 우리의 장래를 아주 흐리게 하고 있다. 이젠 건설기능공의 손이 끊어진다는 실감을 직시해야 할 것이다.

2. 대학원 석사 논문 설문내용 중 가. 건설현장을 선택한 이유를 보면

- 적성에 맞아서(34.2%)
- 특별한 기술이 없으나 취직이 쉽다.(46.2%)

- 일시적으로 있을 수 있고 아무때나 그만둘 수 있다.(19.6%)

이 설문에서 65.8%는 기술과는 아무런 관련없는 사람들이다. 여기에서 어찌 정밀정교 시공을 기대하며 무엇을 바라겠는가.

나. 개인 보호구의 인식 정도를 보면

- 재해방지에 크게 도움이 된다.(61.7%)

- 별 도움없고 오히려 방해된다.(38.3%)

보호구의 지급이 적재적소에 적합치 않고 사용법 미흡이 아니면 기본 정신에서 부터 재교육 대상이다.

- 다. 안전보호구 착용여부
- 스스로 착용하거나 감독의 지시 때문에 착용(70.6%)

- 절대 착용하지 않는다.(29.4%)
- 여기에서 29.4%는 나향의 재교육 대상이 대부분일 것이다.

- 라. 현장안전교육 참여여부
- 무조건 참여자이거나 혜택이 있으므로 참여(84.7%)

- 무조건 불참자와 타직종 전업희망자(15.3%)

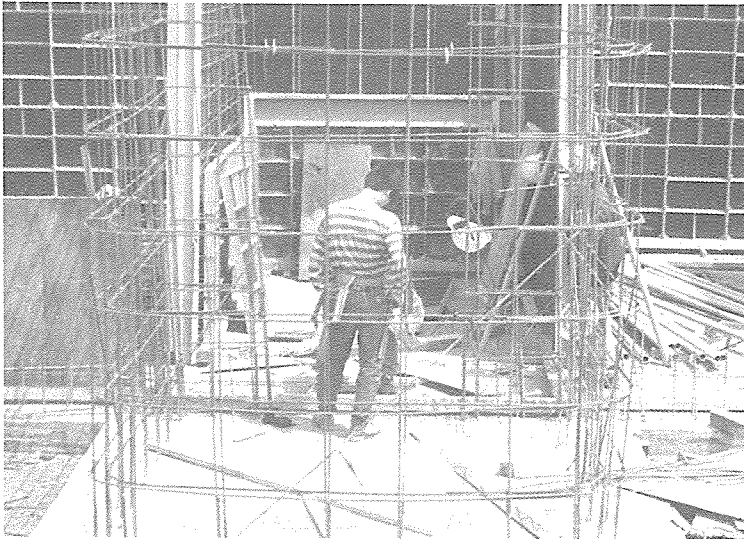
본항의 15.3%는 현장에 오히려 문제를 일으킬 소지가 많다고 보아야 한다.

3. 노동부 89년 보고 중 재해자의 근속연수를 보고자 한다.

- 0-0.5년 18,135(58.8%)
- 0.5-4년 5,557명(18%)

4년 미만인 76.8%이고 보면 철저한 교육없이 전문직종에 취업이 되고 있음을 잘 나타내고 있다.

또한 근로자들에게 사고의 1차적인 원인이 무엇이라고 할 때 69%가 자신의 미숙을 인정하고 있으며 현



장사고가 많은 이유를 물으면

- 작업환경의 불량과 공정에 쫓기고 있기 때문이다라고 답한 사람이 60.3%이다.
- 안전시설 및 홍보 교육미흡도 39.7%에 이르고 있다.

이상은 건설기능공들의 설문내용이거나 통계이지만 이제 사용자측 즉 건설회사 안전관리자들을 대상으로 현실을 파악한 것으로써 본 설문은 1991년 상반기 각회사 안전관리자 양성교육 수료후 650여명 기사들의 설문인 것으로 매우 신빙성이 높다고 보아야 할 것이다.

가. 건설현장의 안전사고 발생 원인

- 회사 차원의 작업준비상태 부실 (53.2%)
- 현장채용 근로자들의 기능부족 (32.8%)
- 작업지휘자의 태만(기사나 반장) (14.0%)

의 순으로 나타났다. 이는 136시간 양성교육 이수 후 설문인 것을 다시

한번 강조하며 또한 회사측의 안전 작업 환경조성에 무성의가 매우 큰 것으로 보인다.

나. 교육이수 후 당신의 현장을 산업안전보건법을 기준으로 본 교과내용에 비추어 평가한다면 얼마로 볼 수 있다고 생각하는가?

- 20% 미만 (37.3%)
- 20-50% (35.3%)
- 50-80% (18.9%)
- 80% 이상 (15%)

이것은 스스로 평가한 것이다. 이 수준이 현재 건설업체의 실정인 것이며

다. 근로자들의 안전보건의식이 낮고 비협조적인 이유를 든다면

- 소속감이 없다.(64.2%)
- 안전등 교육이 부족하다.(31.3%)
- 임금 등 불만 (4.5%)

근로자들은 스스로 낭인이라고 느끼며 내가 설 땅이 없다고 생각하니 지급되는 방한복에 회사이름을 붙여 놓았다고 애사심이 있을 리가 없다.

라. 현재 취업자들의 기능을 평가한다면 해당기술 수준 50%미만 인자가 75.9% 있다고 답했다.

마. 양성교육 과정내용을 현장에 적용가능 여부에서

- 충분히 적용가능하다. (10.9%)
- 어느정도 가능하다. (73.1%)
- 적용이 어려울 것으로 본다. (16.0%)

위의 표는 우리들의 의지 여하에 따라 성패는 나타나고 있으며 산업안전보건법이 실무에 매우 근접했다고 보아야 할 것이다.

바. 현장으로 복귀하여 안전활동에 어려운 장애요인 순서를 보면

- 소속회사의 지원이 어렵다. (41.8%)
- 현장 기능공들의 기술수준이 장애 (24.4%)
- 하도업체와 협조체제가 불안 (23.4%)
- 관계제도의 결함 (11.4%)

여기에서도 회사의 지원체제를 크게 걱정하고 있으며 이는 안전관리비의 철저한 사용을 감독하고 제3자에 의한 안전보건 진단업무를 활성화하여 올바르게 인식시켜야 한다.

그러나 현장재해를 줄이려는 노력은 무엇보다 기업의 자율안전관리가 확고히 정착되어야 가능할 것으로 믿어 의심치 않는다.

1991. 10. 23일 노동부 장관 초청 건설재해예방을 위한 조찬회를 통해 밝혀진 바에 의하면 분당 신도시개발 시범단지 공사에 국내 유수의 5개 업체 평가에서 동일한 조건과 동일한 장소와 동일한 목적을 수행하는 과



현장재해를 줄이려는 노력은 무엇보다 기업의 자율안전관리가 확고히 정착되어야 가능할 것으로 믿어 의심치 않는다.

정에 재해율이 3배나 더 발생하는 업체가 있는 것을 발견할 수 있었으나 이 얼마나 경악을 금치 못할 일인가? 어느것으로도 변명은 있을 수 없다.

**□ 이제부터 각자의 입장을 비교해 보면**

**1. 기능공과 업체간의 입장**

건설기능공들의 현실을 살펴보면 기능공들도 처자를 거느리고 행복하게 살 권리가 있다.

배운것이 남과 달라 기능공이 되었지만 행복한 가정을 이루고 처자를 부양할 막중한 책임은 면할 수 없는

것이다.

건설기능공들의 입장에서 본 직업으로서의 불만사항은

- 항상 마음놓고 장기적으로 취업할 수 있는 곳이 못된다. 즉 업체마다 고용의 불확실성으로 지속적인 보장없는 일급 임시고용자에 불과하다.
- 생산업체와 같이 한 조직에 몸담고 있으면 경력에 따른 승급과 각종 근로 혜택은 물론 의료보험 등 가족을 보호할 사회적 보장을 받을 수 있으나 건설기능공들은 전혀 이러한 혜택이 없다.
- 기능공들의 경륜에 따른 공인된 기능등급 제도가 없는 분야가 대

부분이고 또 실제로 평가 관리해주는 기관이 없으므로 기능정도에 따른 적정 급여 체계가 없다.

- 근무지가 집에서 출퇴근 할 수 없는 곳이 대부분으로 본인의 의·식·주를 홀로 해결하며 외롭게 지내야 한다.
- 전문기술을 가지고도 취업을 연중 계속할 수 없는 동절기, 우기등 비수요기가 많다.
- 작업자체가 힘들고 거친 일이 많아 위험하다.

- 2. 종합건설업체 측에서 각종 기능공 보유에 따른 문제점  
건설업체의 가장 큰 취약점은 건

설공사는 국가 사회 기반 조성공사가 대부분으로 업체가 스스로 자력에 의해 구조물을 건립하고 일반에게 납품하는 부분은 아파트등 주택공사의 일부외에는 불가능하고 대부분 정부 발주공사의 수주에 의해 유지되는 것이다.

따라서 업체들의 공사물량 확보는 기업의 존립과 직결된 치열한 경쟁 깊은 지하 공사까지도 가능케 된 것이 세계적인 추세이다.

이제 건설재해와 관련하여 기능인력 부문에 현안을 생각해보려 한다. 지금껏 재해로 인한 손실은 인명과 물질 어느것 하나 있어서는 안 될 입찰 과정을 통해 이루어져 어느 경영자도 수급계획 예측은 불가능한 것이므로 계획자체가 희망사항이지 불확실성이 매우 높은 업종이라 하겠다.

기업의 유지를 위한 기초인력인 수주를 위한 공사개발 견적, 신공법에 따른 연구와 설계, 운영관리 및 보유 장비 유지관리에 있어서 필요한 인원이외의 확보는 불가능하다고 해도 과언이 아니다.

### 3. 전문건설업체의 기능공 보유문제

전문건설업체는 분야별로 세분화하여 분업형태가 확실하므로 전문성에 따른 기능공들과의 직접적인 호흡이 가장 뜨게 되어있다.

그러나 현행제도에 단독입찰 기회가 극히 적고 일반건설 업체와 공동참여의 기회가 보편화되지 못하여 공사물량 확보가 불투명하기는 일반 건설 업체와 별로 다를 바가 없다.

다만 전문별로 조직운영되므로 집단화된 기능공의 조직관리는 비교적 용이하다 할 수 있겠다.

위에서 논한 바와 같이 종합건설업체와 전문건설업체들의 기능공들을 고정직으로 보유하기에는 몇 종목외에는 역부족인 것을 인정해야 할 것이다.



**국가 기간산업의 필요성이 존재하는 한 건설기능공의 확보는 절대적이며 그렇다고 지금까지 자생적으로 기능공 수급을 방치하는 것은 한계에 이르렀고 이대로 더 지속됨은 국가 스스로의 발전을 포기하는 것과 다를 바 없다고 하겠다.**



### 4. 미흡한 현행제도

정부는 국토개발계획과 개인발주공사의 인허가권이 있어서 건설물량을 정확하게 수립할 수 있으므로 국내의 기능인력 동원수를 산출할 수도 있고 조절할 기능도 있는 것이다.

그러나 현행제도로는 어느 회사나 특정기관에 각종 기능공을 보유할

기능인력관리는 불가능한 처지에 있음은 마찬가지라 하겠다.

국가 기간산업의 필요성이 존재하는 한 건설기능공의 확보는 절대적이며 그렇다고 지금까지 자생적으로 기능공 수급을 방치하는 것은 한계에 이르렀고 이대로 더 지속됨은 국가 스스로의 발전을 포기하는 것과 다를 바가 없다고 하겠다.

참으로 건설현장은 기능공의 고임금보다 더 무서운 질의 저하를 그 누가 감당해야 할 것인가.

이제 기능공의 육성과 효과적인 생계유지 대책은 현 사회구조로 매우 어려운 기로에서 있다고 보아야 한다.

### 5. 나의 제언

이제 (2)의 1항을 수용해야 할 단계라고 말하고 싶다.

- 기능공의 이력관리를 통한 적정 임금문제 설정
- 연중 휴무업이 취업보장을 위한 연구(일인 2기능 보유도 검토요)
- 기능공들의 사회보장제도 확립으로 소외감 해소
- 전문기능인력의 지속적인 양성과 재교육 기관 운영이 바람직

이를 위해 해외에서 인력 송출 업무와 같이 취업보장은 물론 인력의 제반관리를 하는 인력관리기구의 창설운영을 제의하여 차선책으로 전문 건설협회로 하여금 기능공 육성과 관리를 전담하게 하되 국가의 적극적인 지원이 보장되어야 할 것으로 생각된다. (㉞)