

일본 건설업의 여성인력 활용 촉진 정책 및 시사점

KICEM



김민형 한국건설산업연구원 선임연구원, mhkim@cerik.re.kr

1. 문제의 제기

건설산업은 전통적으로 남성 중심의 산업으로 간주되어 왔다. 그러나 최근 ICT(Information & Communication Technology)의 도입에 따라 건설산업의 특성과 생산 방식이 점차 변화하고, 여성들의 사회 진출이 증가함에 따라 미국과 일본 등 선진국을 중심으로 전통적으로 남성 중심의 일자리로 간주되었던 건설산업에서 여성 인력의 활용에 대한 논의가 활발히 진행되고 있다. 특히, 최근 일본 건설산업은 건설 인력의 고령화 진전과 노동 가능 인구의 감소에 따라 건설 인력을 확보하는 것이 긴급한 과제로 부상함에 따라 기간 건설업에서 도외시해 온 여성 인력의 유입 촉진을 통해 필요한 인력을 확보하고자 하고 있다.

본 고에서는 우리보다 먼저 건설산업에서 여성 인력 활용 촉진 정책을 추진하고 있는 일본의 사례를 검토함으로써 향후 우리나라 건설업에서 여성 인력의 활용성을 제고하기 위한 정책적 시사점을 파악해 보고자 한다.

2. 우리나라 건설업의 여성인력 진출 현황

2.1 총괄 및 세부 업종별 현황

통계청의 「경제활동 인구조사」에 따르면 2018년 6월을 기준으로 우리나라 전 산업의 취업 인력 중 여성 취업자 비중은 42.9%이며, 제조업의 경우에는 28.8%를 기록하고 있다. 그러나 건설업의 경우 2018년 6월 기준으로 전체 취업자 중 여성의 비중은 11.0%에 불과하여 우리나라 전 산업 평균과 제조업에 비추어 볼 때 여전히 여성 인력의 진출이 매우 저조한 상황이다.

건설산업에서 여성 인력의 취업 현황을 세부 업종별로 보면, <표 1>에서 보는 바와 같이 2017년 상반기 말을 기준으로 시공 분야인 종합건설업과 전문직별 공사업에서 여성은 각기 전체 취업자의 9.07%와 8.82%로 10%에도 채 못 미치는 수준이다. 종합건설업을 다시 건물건설업과 토목건설업으로 구분해보면, 예상과 달리 건물건설업보다 토목건설업의 여성의 비중이 높다.

전문직별 공사업의 여성 인력 취업은 2010년 말 대비 2017년 상반기 말에 1만 5,000명(17.2%)이나 증가하였으나 전체 취업자에서 차지하는 비중은 0.28%p 상승하는 데 그쳤다. 전문직별 공사업을 다시 세부 업종별로 보면, 여성 취업자의 비중이 가장 높은 업종은 실내건축 및 건축사무리공사업으로 2017년 상반기 말을 기준으로 12.95%를 차지하였으며, 다음으로 전기 및 통신공사업(8.09%) > 건물설비설치공사업(7.98%) > 기반조성 및 시설물축조 관련 전문공사업(6.75%)의 순을 나타내었다. 전문직별 업종 중 여성 취업자 비중이 가장 낮은 전문직종은 건설장비운영업으로 4,000명, 2.60%에 불과하다. 그나마 여성의 비중이 높은 분야는 건축설계 및 엔지니어링 분야로 2017년 상반기를 기준으로 여성 취업자 비중이 18.84%를 기록하고 있다.

이와 같은 산업별 여성 취업 현황이나 건설업 세부 업종별 여성 취업 현황을 볼 때 아직까지 우리나라 건설업에서 여성 인력의 활용은 극히 미미하다. 또한, 그나마 다소 진출이 활발한 부문도 엔지니어링이나 인테리어 부문으로 제한되며, 전통적인 건설로 분류되는 시공 분야에서 여성인력의 활용은 현저히 낮은 수준이다. 이러한 건설업 업종별 여성 취업 인력 현황은 건설현장에서 여성의 활용과 관련하여 여전히 일종의 편견이 작용하고 있음을 간접적으로 시사한다.

표 1. 종합·전문 및 엔지니어링업의 여성 취업 현황

(단위: 천명, %)

구분	인원	F.건설업 (41-42)	종합 건설업	건물 건설업	토목 건설업	전문직별 공사업	건설업					M72. 건축기술/ 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업
							기본조성 및 시설물 축조 관련 전문 공사업	건물설비 설치 공사업	전기 및 통신 공사업	실내건축 및 건축 마무리 공사업	건설장비 운영업	
2010. 4/4	인원	156	69	43	26	87	8	14	16	46	4	35
	비중	8.94	9.5	8.46	11.93	8.54	6.2	8.64	8.16	11.33	3.17	15.63
2011. 4/4	인원	159	68	43	24	92	11	13	17	46	4	37
	비중	8.57	8.97	7.96	11.01	8.38	7.69	7.1	8.21	10.82	2.84	16.74
2012. 4/4	인원	137	62	41	21	75	10	11	14	38	2	33
	비중	7.74	8.19	7.62	9.59	7.4	7.3	7.14	6.9	10.11	1.37	15.57
2013. 2/2	인원	150	65	43	22	85	12	14	16	40	4	33
	비중	8.31	8.08	7.18	10.73	8.49	9.16	8.43	7.69	11.24	2.84	16.67
2014. 2/2	인원	152	63	41	21	89	12	14	17	43	3	42
	비중	8.21	7.9	6.77	10.99	8.44	8.63	8	7.62	11.41	2.13	21.32
2015. 2/2	인원	151	68	46	22	83	12	12	16	39	3	38
	비중	8.28	8.49	7.5	11.76	8.11	9.23	7.14	7.14	11.02	2.04	18.72
2016.2/2	인원	153	68	46	23	85	11	12	16	43	3	37
	비중	7.94	7.81	6.57	12.07	8.03	8.21	7.93	7.21	11.02	2.01	18.36
2017.1/2	인원	175	73	48	25	102	11	15	19	54	4	39
	비중	8.92	9.07	7.84	12.95	8.82	6.75	7.98	8.09	12.95	2.6	18.84

주: 1) 여성 취업자 비중은 ((여성 취업자/전체 취업자) * 100).

2) 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업의 소분류는 721. 건축기술, 엔지니어링 및 관련 기술 서비스업(건축 및 조정설계 서비스업(7211), 엔지니어링 서비스업(7212))과 729. 기타 과학기술 서비스업(기술 시험, 검사 및 분석업(7291), 측량, 지질조사 및 지도 제작업(7292))으로 구분됨.

3) 각 통계의 시점은 2010~2012년은 4분기 기준으로 4분기 말이며, 2013~2017년은 반기 기준으로 하반기 말임.

자료: 통계청, 지역별 고용조사(https://ksssc.kostat.go.kr), "전국 산업/성별 취업자".

2.2 여성 기술인 및 기능인력 현황

1) 여성 기술인 현황

한국건설기술인협회 자료에 따르면 2017년 말 기준으로 총 80만 2,117명 기술인 중 여성은 10만 4,583명(13.04%)를 차지하고 있다. 자격별로는 학·경력자의 비중이 15.91%로 가장 높았으며, 다음으로 산업기사와 기사가 각각 13.07% 및 13.06%로 비슷한 수준을 나타내었다. 한편, 건설기술인 자격 중 최고 자격증인 기술사 중 여성은 544명으로 1.88%에 불과하며, 등록 기능장 중 여성 기능장 역시 4명(0.73%)에 불과하여 특히 고급 기술인력 중 여성의 비중이 매우 미미함을 알 수 있다.

직무분야별로 보면, 2017년을 기준으로 조정 분야(35.28%)가 가장 높으며, 이어 환경(26.09%), 도시교통(21.43%), 건축(18.69%) 순인 것으로 나타난다. 특히 조정 분야는 3명 중 1명은 여성으로 식물을 다룬다는 특성상 여성의 진출이 활발한 것으로 풀이된다. 반면, 여성의 진출이 낮은 분야는 기계(1.66%), 광업(2.56%), 전기전자(3.04%)였으며, 업종별 분석과 달리 토목 분야(7.4%)도 여성 기술인의 비중이 건축(18.69%)보다 낮아 업종별 분석 시 나타난 토목분야의 여성 인력 다수가 기술인이 아닌 단순 노무 인력인 것

로 해석된다.

표 2. 여성 건설기술인의 자격별/직무분야별 현황(2017)

(단위: 명, %)

자격	총 기술인	여성기술인		직무 분야	총 기술인	여성기술인	
		인원수	비중			인원수	비중
기술사	28,894	544	1.88	토목	321,754	23,810	7.40
건축사	15,301	1,509	9.86	건축	321,786	60,137	18.69
기사	263,119	34,352	13.06	기계	63,158	1,046	1.66
기능장	549	4	0.73	안전관리	24,381	1,401	5.75
산업기사	109,236	14,277	13.07	도시교통	9,287	1,990	21.43
기능사	120,177	12,684	10.55	환경	20,293	5,295	26.09
기능사보	3,192	273	8.55	전기전자	9,397	286	3.04
인정 기능사	3,855	168	4.36	광업	858	22	2.56
학·경력자	256,182	40,750	15.91	조정	29,288	10,332	35.28
경력자	1,612	22	1.36	건설지원	1,914	264	13.79
합계	802,117	104,583	13.04	합계	802,117	104,583	13.04

자료: 한국건설기술인협회(www.kocea.or.kr).

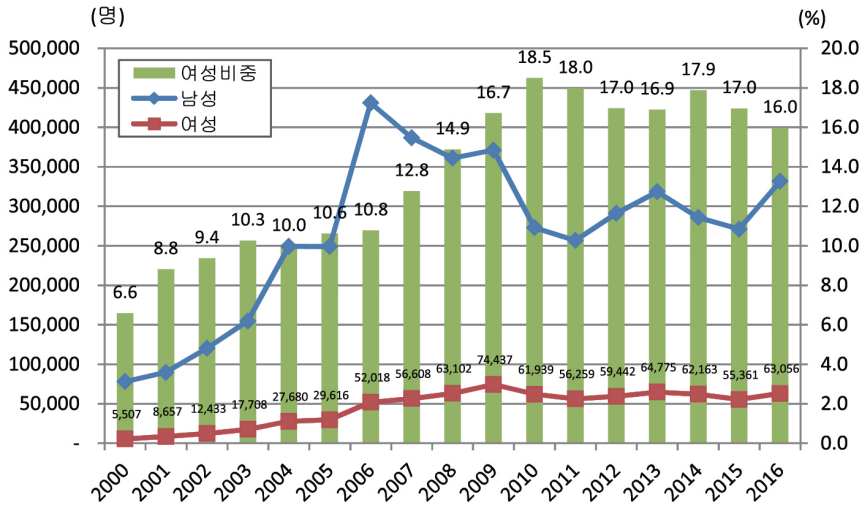


그림 1. 건설근로자공제회 피공제자 성별/연도별 추이

자료 : 건설근로자공제회(2017.9), 「2016년도 건설근로자 고용복지 사업연보」, p.150.

2.3 여성 기능인 현황

건설근로자공제회의 피공제자 자료를 바탕으로 여성 기능인력 동향을 보면, 건설현장에 참여하는 여성 인력의 수는 2000년 5,507명에 불과하던 것이 2016년에는 6만 3,056명에 달해 연평균 17.6%씩 증가한 것으로 나타난다(〈그림 1〉참조). 특히 2000년부터 2009년까지 9년간 여성 기능인력의 수가 연평균 38.5%씩 증가하여 2009년에는 7만 4,437명에 달해 2000년 이후 지난 16년 중 정점을 기록하였다. 이후 다소 감소하기는 하였으나 연간 약 6만명 내외의 여성 기능인력이 건설현장에 참여하고 있는 것을 알 수 있다.

비중 측면에서 보면, 2010년 이후 여성 기능인력 수가 정체되었음에도 불구하고 남성 기능인력의 급격한 감소에 따라 전체 기능인력에서 여성 인력이 차지하는 비중은 높아지고 있다. 즉, 2000년 6.6%에 불과하던 것이 2016년에는 16.0%로 상승하여 전체 기능인력에서 차지하는 비중이 평균 연 17~18%에 달하고 있다. 향후 건설현장에 진입하는 남성 기능인력 수가 현 추세대로 감소한다면 건설현장에서 여성 기능인력의 비중이 더욱 증가하고, 이에 따라 역할 및 중요성도 확대될 것으로 예상된다.

3. 일본 건설업의 여성인력 활용 촉진 정책

3.1 추진 배경 및 목표

국토교통성 자료에 따르면 일본 건설업의 취업자 수는 1992년 6만 5,100명에서 2014년에는 3만 500명으로 감소하였다. 특히, 24세 이하 청년층 취업자의 경우 1997년에 2만 5,000명 내외이던 것이 2014년에는 7,800명으로 크게 감소한 것으로 나타난다. 이에 따라 일본 건설업에서는 청년층 인력뿐만 아니라 여성 인력의 유

입 촉진을 통해 필요한 인력을 확보하기 위해 건설업에 여성인력의 진입 및 정착을 촉진하기 위한 다양한 정책을 추진하고 있다.

특히, 2016년부터 일본 건설업에 본격적으로 도입된 i-Construction은 일본 건설업에 여성 인력의 진입을 촉진시키는 촉매로서의 역할을 하였다. 현재 일본에서는 4차 산업혁명의 일환으로 드론을 활용한 3차원 측량, ICT 기기에 의한 시공 및 검사 등을 추진하고 있으며, 특히, 시미즈의 “Shimiz Smart Site”등 대형 건설업체들을 중심으로 시공 분야에서 건설 로봇의 활용이 급속히 확대되고 있다. 이와 같은 건설 생산 방식의 변화는 기존의 남성 중심의 건설현장을 여성이 보다 쉽게 접근할 수 있는 환경으로 변화시키고 있는 것이다.

이에 따라 지난 2014년 8월 22일 일본 국토교통성과 일본건설업 연합회 등 5개 민간 단체들은 공동으로 『여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획』을 발표하였다. 이는 행동계획이 발표된 2014년 당시 일본의 전체 건설업 취업자 중 약 10만 명인 여성 기술자와 기능인을 5년 뒤인 2019년까지 2배인 20만 명까지 증가시키는 것을 목표로, 여성의 건설업 진출과 관련하여 주요 과제로 지적된 문제에 중점적으로 대응하고, 타 산업에서 여성들이 발휘하는 창의·활력을 건설업에서 활용할 수 있는 기반을 확립하고자 하는 것이다.

3.2 『여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획』의 주요 내용

일본의 민·관이 공동으로 제시한 『여성이 더 활약할 수 있는 행동계획』에서는 여성 인력의 건설업 유입 촉진을 위한 구체적인 전략으로 4가지의 전략 방향과 10대 대책을 제시하였다(〈표 1〉 참조). 이에서는 각 전략 방향별로 제시된 구체적인 대책을 살펴보고자 한다.

표 3. 일본 건설업의 「여성인력 더 활약할 수 있는 행동계획」 10대 대책

전략 방향	10대 대책
건설업의 여성 취업자 수 증대	① 여성 인력 채용을 위한 기업의 정량 목표 설정 및 행동 지침 책정
	② 기업과 업계 단체에 여성 활약에 대한 이해 촉진
	③ 차세대 여성인력 육성을 위해 교육 현장(중·고등학교 및 대학교) 및 학부모를 대상으로 건설업의 매력, 보람 등을 올바른 이미지 홍보
	④ 여성의 건설업 취업 촉진을 위한 환경 구축
여성이 계속 일할 수 있는 환경 조성	⑤ 여성이 활동하기 용이하도록 현장의 하드(hard) 측면 및 소프트(soft) 측면의 노동 환경 정비
	⑥ 일과 가정 양립을 위한 환경 정비
여성이 활약하고 역량을 제고할 수 있는 환경 구축	⑦ 현장의 여성 고용 촉진
	⑧ 여성의 기술 및 기능 향상 촉진 대책 마련
건설업에서 여성의 활약상 홍보	⑨ 종합 포털 사이트 등을 통해 건설업에서 여성의 활약상 홍보
	⑩ 여성의 활약을 지원하는 지역 네트워크 구축

주 : 이는 「여성인력 더 활약할 수 있는 행동계획」의 내용을 정리한 것임.

자료 : (日) 국토교통성·일본건설업연합회·전국건설업협회·전국중소건설업협회·건설산업전문단체연합회·전국건설산업단체연합회(2014.8), 「여성인력 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획」.

1) 건설업의 여성 취업자 수 증대

건설업의 여성 취업자 수를 증가시키기 위한 첫 번째 대책은 업계 단체 및 기업에서 여성인력 채용에 관한 정량(定量) 목표를 설정하고, 최고 경영층이 여성인력 채용의 의사를 표명하는 등 자주적인 행동 지침을 책정하는 것이다. 이를 위한 방안으로 ① 업계 단체 및 기업에서 실태 조사를 실시하고, ② 업계 단체와 기업이 자발적으로 행동 지침을 마련한다. 나아가 ③ 여성의 활약을 장려하는 기업 대표의 의지를 표명하고, ④ 여성 채용 촉진을 위해 기업의 인사 부문에서 공업고등학교, 공업고등전문학교 및 대학 등 교육기관과의 제휴를 추진한다. 특히 여성의 활약이 기대되는 전문공사업 분야의 경우 업계 단체와 기업이 공동으로 여성의 활약에 대한 목표와 선진적인 사례 등을 홍보한다.

둘째, 여성의 활약에 대해 기업과 업계 단체의 이해를 촉진시킨다. 이를 위해 ① 여성이 활약한 좋은 사례를 기업과 업계 단체에 소개하고, ② 여성을 부하 직원으로 둔 상사와 관리직을 대상으로 여성을 대하는 자세 등에 대한 교육을 실시한다.

셋째, 건설업에서 차세대 여성의 활약을 위하여 중등학교와 대학교의 학생 및 보호자들을 대상으로 건설업의 매력과 보람 등 건설업에 대한 올바른 이미지를 정착시키기 위한 홍보 활동을 추진한다. 이를 위해 ① 교육 현장(초·중·고·대학 및 전문학교)과 학회 등과의 제휴를 통해 학생과 보호자를 대상으로 건설업의 매력을 PR(현장 견학회 및 출장 강좌 실시 등)하고, ② 건설업에서 활약 중인 여성의 일과 보람을 알리며, ③ 건설업에서 활약 중인 여성의 커리어 패스(carrier path)와 롤 모델(role model)을 홍보한다. 또한, ④ 공업고등학교, 공업고등전문학교 및 대학교의 졸업생

과 재학생 네트워크를 활용하여 건설업에 관한 올바른 이해를 촉진하고, ⑤ 건설산업의 매력에 대해 전략적 홍보 활동을 전개한다.

넷째, 건설업 취업을 촉진하는 토대가 되는 환경을 구축한다. 이를 위해 ① 일하기 쉬운 현장 환경을 정비하고, 가정과 양립할 수 있는 환경을 조성하며, ② 현장에서 여성의 채용과 기술·기능의 향상을 촉진하며, ③ 여성 채용에 적극적으로 임하는 기업에 대한 정보를 제공하고, ④ 여성 채용을 위한 합동 설명회, 현장 설명회 등을 개최한다. 또한, ⑤ 여성의 활약에 대한 정보를 일원화하여 제공할 수 있는 통합 포털 사이트를 개설하고, ⑥ 지역별로 여성의 활약을 지원할 수 있는 네트워크를 구축한다.

2) 계속 일할 수 있는 현장 환경 조성

‘행동계획’의 두 번째 방향은 건설산업에 유입된 여성 인력이 계속 일할 수 있는 작업 환경을 조성하는 것이다. 이를 위한 전략 방안으로 첫째, 시설 등 하드(hard) 측면과 시간과 의식 등 소프트(soft) 측면에서 여성이 일하기 쉽게 현장 노동 환경을 정비하고자 하였다. 먼저 ① 하드 측면의 환경 정비를 위해서는 i) 현장 화장실 및 탈의실을 정비하고, ii) 현장 화장실, 탈의실, 휴게소, 세면실 및 샤워기 등의 사용에 관한 현장 내 룰(rule)을 작성하여 보급하며, iii) 여성을 배려한 작업복 및 기구 등의 도입을 추진한다. ② 시간 측면의 환경 정비를 위해서는 i) 장시간 현장 노동의 감축, 초과 근로시간의 삭감 등 효율적으로 근로 체계를 정비하고, 계획적으로 휴가를 활용할 수 있는 환경을 정비하며, ii) 수주자와 발주자 간의 제휴를 통해 적정한 공기를 설정하여 공정을 관리하도록 하고, iii) 육아 기간 중에는 현장 조려 참여를 유연화하며, 작업

1) 이는 구체적으로 괴롭힘(harassment) 방지 및 여성을 특별 취급하지 않는 등이라고 밝히고 있다

준비 및 뒷정리 분담 등을 통해 제 시간에 퇴근이 가능하도록 배려한다. ③ 의식 측면의 환경 정비를 위해서는 i) 관리직과 현장 종사자를 대상으로 여성 근로자에 대한 적절한 대응 방법에 관한 교육을 실시하며, ii) 현장 전체적으로 일과 생활의 균형(work & life balance)에 관한 이해를 촉진시킨다.

나이가 이리한 세 가지 측면의 환경 정비를 추진하기 위한 방안으로 i) 공공공사 현장의 화장실 및 탈의실 등의 정비를 위해 건적 기준 및 사양을 검토하여 공공공사에 순차적으로 적용하며, ii) 공공공사에 있어서 적절한 공기 설정·공정관리 등에 대하여 수주자와 발주자 간의 제휴를 통해 시범사업을 실시하고, iii) 여성이 일하기 쉬운 현장 구축과 관련하여 업계 단체가 매뉴얼을 작성해 회원 기업에 배포하며, iv) 환경 정비가 우수한 기업에 대하여 업계 단체에서 표창을 실시한다.

또한, 취직 후 정착을 위하여 여성 네트워크 구축 지원을 위해 i) 기업 및 사업 유형별로 여성 종사자 간의 제휴와 교류를 촉진하고, ii) 건설업에서 활약 중인 여성에 대한 커리어 패스와 롤 모델을 제공하며, iv) 업계 단체 등에서 건설업에 종사하고 있는 여성을 위한 각종 세미나 및 이벤트를 개최하고자 하였다.

여성이 건설업에서 계속 일할 수 있는 환경 구축을 위한 두 번째 전략 방안은 일과 가정이 양립할 수 있는 환경을 정비하는 것으로 이를 위해 ① 산후제도, 육아제도, 노동시간 단축 제도 등 일과 가정의 양립을 위한 제도를 도입·활용하며, ② 육아 기간 중에는 현장 조례(朝禮) 참여를 유연화하고자 하였다. 또한, ③ 임신과 육아 중에는 일시적인 배치 전환을 배려하며, ④ 출산이나 육아 등으로 인한 일시 휴직 후 원활한 직장 복귀를 지원하기 위한 교육과 정보를 제공하고, ⑤ 현장 근처에 탁아시설 등을 기업이 자발적으로 정비하며, ⑥ 관리직을 대상으로 워크 라이프 밸런스에 관한 계몽 활동을 실시한다.

3) 여성이 활약하고 역량을 제고(skill-up)할 수 있는 환경 구축

이를 위한 정책으로는 첫째, 현장의 여성 고용을 촉진하는 것이다. 이를 위해 ① 공공공사에서 여성의 고용을 촉진하는 시범사업을 실시하고, ② 업계 단체와 기업이 여성을 주축으로 하는 작업팀에서 수행한 우수 시공 사례를 홍보하며, ③ 업계 단체 단위, 기업 단위, 및 현장 단위에서 여성의 배치 및 고용에 관한 자발적인 목표 설정을 촉진한다.

둘째, 여성의 기술 및 기능 향상 촉진을 위해 ① 육아 등으로부터 직장 복귀가 원활하도록 하는 교육 등을 실시하며, 영상 교재(DVD 등)의 배포 등 직장 외에서 기술·기능 향상이 가능한 자기계발 기회를 제공하는 등 각 기업의 연수 환경을 개선하며, ② 건

설 마스터에 여성 추천을 확대하는 등 여성 숙련 기능자에 대한 표창을 실시하고, ③ 기업이나 사업 유형을 초월하여 여성 기능자 동료 간 연대와 교류를 촉진하며, ④ 지역 네트워크를 통한 인재 육성 및 확보 대책을 마련한다.

4) 건설업에서 여성의 활약상 홍보

이를 위해서는 여성의 활약에 관한 정보를 제공하는 한편, 여성의 활약을 지원하는 지역 네트워크를 활성화하고자 하였다. 구체적으로는 ① 여성의 활약에 관한 정보를 일괄적으로 제공하는 종합 포털 사이트를 창설하여 여성이 활약하는 기업의 베스트 프랙티스(best practice), 여성 기술자 및 기능자의 현장 활약상, 여성 활약에 적극적인 기업 등을 적극적으로 홍보하며, ② '건설산업 전략적 홍보 추진협의회' 등에서 시범사업에 대한 홍보를 시행하고, ③ 대학의 취업센터 등과의 제휴를 추진하여 취업 희망자를 가시화한다. 나아가 ④ 신문 광고, TV 광고 등 광고 매체를 이용하여 여성이 활약하는 정보를 제공한다.

3.3. 『여성이 더 활약할 수 있는 건설업』 구현을 위한 추진 패키지

'행동계획' 발표 이후 일본 건설업계에서는 민·관에 의한 다양한 조치들이 이루어졌다. 이후 일본 정부는 특히 여성의 활약을 지원하는 데 효과가 있는 네 가지 중점 과제를 선정하고 이를 "패키지(package)"화하여 종합적으로 추진하고자 하였다. '대응 패키지'는 ① '지역 협동 추진사업의 실행', ② '건설업 차세대 여성 리더 육성', ③ '여성이 활약할 수 있는 시범공사 현장 확충' 및 ④ '여성 활약을 지원하는 다(多)업종 횡단 플랫폼(platform) 확대'의 네 가지이다.

먼저, 지역 협동 사업의 추진은 지역에서 여성의 활동을 정착시키는 것을 목적으로 지방 공공단체, 연수기관, 공업고등학교, 건설업체 및 건설업 단체 등 기업·업계·행정 등 각계 관계자 네트워크가 협력하여 지역의 여성 활동을 지원하는 것으로 취업 기회의 제공, 여성 멘토와의 교류 확대, 복직 지원 등이 포함된다.

둘째, 차세대 건설업 여성 리더의 육성 확대는 롤 모델이 되는 여성 소장 및 부소장급 여성 리더를 육성하고자 하는 것으로 건설업에 특화된 여성 직원을 지원하기 위한 경영자 연수와 장래 현장에서 중책을 담당할 여성을 위한 연수를 포함한다. 이를 위한 비용은 일본의 이공계 여성 육성 자금으로 대응하고자 하였다.

셋째, 여성이 활약하는 시범공사 현장 확대를 위해 민간 건축현장을 시작으로 여성 기능자가 활동하기 쉬운 현장을 구축하기 위한 시범공사 현장을 지원하고자 한다. 구체적으로는 i) 가정과의

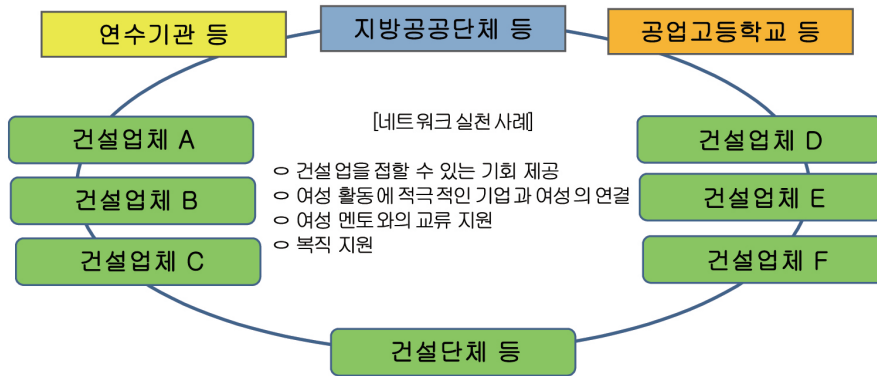


그림 2. 일본 건설업에서 여성 활동 지원을 위한 지역 네트워크(예)

양립을 실현하는 유연한 조례 제도의 도입, ii) 여성의 작업 부담을 경감시켜 주는 장비 활용, iii) 현장 직원용 탁아 환경 정비, iv) 현장 어드바이저의 파견 등을 지원한다.

넷째, 여성 활동을 응원하는 다(多)업종 횡단 플랫폼 확대는 건설업 외에 건설과 관련된 작업복 제조업체, 공구 제조업체, 가설 화장실 제조업체, 자동차 제조업체 등 관련 업종의 아이디어와 건설업에서 활동하는 여성의 니즈(needs)를 매칭하기 위한 플랫폼을 정비하고자 한다.

4. 우리나라 건설업에 여성인력 활용 촉진을 위한 정책 과제

우리나라의 경우 여성 인력의 활용과 관련하여 기초가 되는 법률로 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 있다. 동법은 여성 인력의 고용 활성화를 위하여 취업에서의 남녀 차별을 금지하고, 여성의 취업을 지원하기 위한 다양한 조치들을 담고 있으며, 이 외에도 「근로기준법」 제5장(여성과 소년)에서도 여성, 특히 임산부 및 유아를 둔 여성을 보호하기 위한 조항을 두고 있다. 목표 수치와 관련해서는 “공공부문 여성 대표성 제고 계획”을 통하여 공공부문에서의 여성인력 제고를 위한 목표 수치를 제시하고, 민간부문의 경우 여성 임원 현황을 조사해 연 1회 정례적으로 발표하고 있다.

이와 같이 우리나라에서도 여성 인력의 고용을 활성화하기 위하여 다양한 조치들을 법적으로 규정하고 있다. 그러나, 이러한 의무들이 현실화되기 위해서는 건설산업 내의 각종 제도에서 이를 구현하기 위한 제도적 장치가 마련되어야 하나 건설산업 내에 이러한 장치 마련은 현재까지 매우 미흡한 상태이다. 따라서 실제로 건설산업에서 여성 인력의 활용 촉진을 위해서는 다음과 같은 정책 개선이 요망된다.

첫째, 건설현장 근로 여건 개선을 위해 필요시 주관 부처인 국토교통부에서 예산을 지원할 필요가 있다. 현재 휴게실과 수유시설로 한정된 경비 지원(「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조 제2항)을 화장실, 탈의실, 세면실, 탁아시설 등 여성 근로자가 건설현장에서 작업시 필요한 시설의 개선까지 확대 적용이 가능하도록 개정이 필요하다. 나아가 공공공사의 경우 동법에 따른 경비 지원이 미흡한 부분은 원가 산정 시 비용으로 반영할 수 있도록 품셈 등을 개선할 필요가 있다.

둘째, 일본의 사례에서 보는 바와 같이 공공공사에서 여성인력 고용을 위한 정량 목표를 설정하고, 이의 구현을 위해 우수 기업을 대상으로 인센티브를 부여하는 방안을 강구할 필요가 있다. 건설업에서 여성 인력의 활용 촉진을 위해서는 먼저 정부가 공공공사에서 여성 인력의 활용 목표를 설정하고 이를 실천함으로써 여성인력 채용의 의지를 구체화하여야 할 것이다. 이를 위해 여성인력 활용 우수 기업을 평가하여 일정 수준의 인센티브를 부여하는 방안이 필요한데, 일례로 시공능력평가 중 기술능력 평가시 여성인력을 활용한 비중에 따라 일정 수준의 인센티브를 부여하는 방안 등을 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 공공공사에서 발주자 및 감독기관이 육아 등에 따른 탄력적 근로가 가능하도록 적절한 공기 산정 및 공정관리 모델을 개발·적용하고, 여성 기술자의 임신·출산·육아와 관련하여 현장 배치 기술자에 대한 규정을 개정해야 할 것이다. 공공공사에 있어서 법정 근로시간 단축뿐만 아니라 여성 근로자의 임신·육아를 배려하여 근로시간의 유연한 적용을 유도하고, 이를 공기에 반영한 적정 공기 산정과 공정관리 모델을 개발·적용하여야 할 것이다. 나아가 현재 사망 등 매우 한정적인 요인으로 국한된 현장 기술자 교체 사유도 임신, 출산, 육아 등과 관련하여 원활한 배치 전환이 가능하도록 개정이 요망된다.

넷째, 건설기업과 건설현장의 남성 위주 문화와 의식을 개선하기 위한 여성 기술인 및 기능인에 대한 적절한 대응 매뉴얼 개발 및 관련 교육이 이루어져야 할 것이다. 현재 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 따르면 성희롱 교육을 의무화하고 있다. 그러나 성희롱 교육 외에도 관리직과 현장 종사자를 대상으로 남성과 여성의 차이를 고려하여 여성 근로자를 적절하게 대하는 방법에 관한 교육을 통해 현장의 문화와 의식을 변화시킬 필요가 있다.

다섯째, 여성의 신체적 특성을 고려할 때 현장 여성인력의 활용이 가능하도록 장비 업체와의 제휴를 통해 경량 장비의 연구·개발을 추진하며, 공공공사의 경우 여성 근로자에게 기존 장비를 경량 장비로 대체 지급하는 경우 일정 수준의 경비를 지원하는 방안을 강구할 필요가 있다. 최근 원자재 산업의 발달로 금속보다 가벼운 CFRP(탄소섬유 강화 플라스틱) 등 가볍고 강한 강화 소재들의 개발은 현장에서 활용되는 각종 장비들의 경량화에 기여할 수 있을 것이다. 이를 위해 활용 부처인 국토교통부와 제조업 주관 부처인 산업통상자원부의 보다 적극적인 협업을 통해 연구·개발 및 기존 장비 대체 시 경비 지원 등이 이루어져야 할 것이다.

여섯째, 여성 인재 확보를 위해 각 지역의 고등학교 및 대학교와 지역 및 중소 건설업체 간의 연계 네트워크 구축이 요망된다. 한국건설기술인협회의 자료에 따르면 2017년 말 기준으로 등록 기술인 총 80만 2,117명 가운데 45.1%에 해당하는 36만 1,452명이 서울/수도권에 거주하고 있는 것으로 집계되므로 여성 인력의 활용 제고를 통해 지역 및 중소 건설업체들의 인력난 해소 효과를 거두기 위해서는 각 지자체와 지역의 건설단체 등을 중심으로 여성 인력을 육성할 수 있는 네트워크 마련이 필요하다.

참고문헌

1. 건설근로자공제회(2017.9), 「2016년도 건설근로자 고용복지 사업연보」
2. 고용노동부(2017.12.26), 「여성 일자리 대책」
3. 김민형(2017), 「건설기술자 수급 실태 및 수급 영향요인 분석과 정책 과제」, 한국건설산업연구원
4. (日)국토교통성·일본건설업연합회·전국건설업협회·전국중소건설업협회·건설산업전문단체연합회·전국건설산업단체연합회(2014.8), 「여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획」
5. (日)국토교통성(2014), 「여성기술자·기능자를 5년 동안 2배로 증가」
6. (日)국토교통성(2015), 「여성이 더 활약할 수 있는 건설업추진 패키지」
7. (日)국토교통성(2016), 「I-Construction 추진상황」
8. (日)국토교통성(2017.6), 「적정한 시공확보를 위한 기술자제도 검토회정리」
9. 비즈니스HT(2018.6.1), 「건설업계의 로봇 활용, 시미즈(清水)건설과 다이

- 세이(大成)건설은 인력부족에 어떻게 대응하는가”
10. 日經建築(2018.1), 「건축을 바꾸는 신기술 비즈니스 100」
11. ENR(2018.5.24), 「Construction Industry Women Seek Strategies, Allies To Boost Impact」
12. The New York Times(www.nytimes.com), 「Japan Wants More Women in Construction, Pink Toilets May Not Be Helping」, 2018년 3월 8일자
13. 통계청(http://kosis.go.kr), 경제활동인구조사
14. 통계청, 지역별 고용조사(https://ksscc.kostat.go.kr), 「전국 산업/성별 취업자」
15. 한국건설기술인협회(www.kocea.or.kr)