

건설인력 지속가능성을 위한 과제

박선구 대한건설정책연구원 경제금융연구실 연구위원
(parksungu@ricon.re.kr)

- I. 들어가며
- II. 건설업 고용현황
- III. 건설인력 지속가능성을 위한 과제

1

■ 국문요약 ■

본고에서는 건설업 생산요소 중 가장 중요한 건설인력에 대해 통계를 기반으로 현황과 실태를 알아보고, 이를 기반으로 건설 노동시장이 직면한 문제점을 파악하여 그 대안 제시를 목적으로 한다. 건설업 총 제조원가에서 노무비가 차지하는 비중은 15.8%로 57.9조 원 수준이며, 건설업 취업자 수 역시 200만명 이상으로 전체 취업자의 7%를 훌쩍 넘어선다. 그러나 현재 건설업은 고령화라는 암초를 만나 그 미래가 불확실하다. 특히, 건설현장에서 직접 생산에 참여하고 있는 기능인력의 고령화는 위험 수준에 이르렀다. 건설업 생산요소 중 노동이 차지하는 중요성과 비중이 여전히 가장 크다는 점을 고려하면, 건설업 고령화 문제가 중장기적으로 산업기반 붕괴로까지 이어지지 않을까 걱정해야 하는 상황이다. 이에 본고에서는 건설인력의 지속가능성을 제고하기 위해 크게 3가지 대안을 제시하였다. 먼저 청년층의 건설업 유입을 위한 노력을 지속해야 한다. 이는 기존 고령화되어 있는 인력의 역량을 전수할 수 있다는 점 외에도 향후 빠르게 적용되는 미래기술의 건설업 적용을 용이하게 해준다는 점에서 중요하다. 다음으로 디지털화를 통한 건설현장 안전과 여건을 개선해야 한다. 이는 산업의 혁신과 더불어 양질의 고용을 촉진할 수 있기 때문이다. 마지막으로 협력과 상생의 노사관계가 구축되어야 한다. 최근 건설업계와 노조 간의 갈등에서 볼 수 있듯이 협력과 상생이 이루어지지 않으면 건설현장이 제대로 작동하기 불가능하다.

주제어 : 건설인력, 기능인력, 고령화, 지속가능성

I. 들어가며

건설업을 두고 노동집약적 산업이라는 설명을 자주 한다. 사실 건설업은 노동 이외에도 자재, 장비, 기술, 경영 등 다양한 생산요소가 결합하여 생산물을 완성한다. 그럼에도 노동이라는 생산요소가 중요한 것은 건설업 내 노동의 비중이 크고, 숙련인력에 의해 품질이 좌우될 수 있기 때문이다. 한국은행의 기업경영분석 자료에 따르면 2021년 건설업 총 제조원가에서 노무비가 차지하는 비중은 15.8%로 57.9조원 수준이다. 건설업 취업자 수 역시 200만명 이상으로 전체 취업자의 7%를 훌쩍 넘어선다. 여기에 외국인 근로자 수가 적지 않다. 외국인 근로자가 건설업에 얼마나 종사하는지에 대해서는 다양한 의견이 존재하는데, 이는 합법적으로 국내에 체류하고 있는 근로자와 불법체류자가 혼재되어 있기 때문이다. 산업인력공단에서는 약 18만 명(합법: 9만 명, 불법: 9만 명)으로 추정하고 있으며, 건설근로자공제회에서는 21만 명으로 보고 있다. 어떤 통계로 보더라도 20만 명 가까운 외국인이 건설업에 종사하고 있다. 따라서 건설업 종사자는 공식 통계에 비해 많을 것으로 판단된다.

건설업은 타 산업에 비해 노동의 비중이 크고 중요함에도 불구하고 고령화라는 암초를 만나 그 미래가 불확실하다. 특히, 건설현장에서 직접 생산에 참여하고 있는 기능인력의 고령화는 위험 수준에 이르렀다. 무엇보다 청년들의 신규 유입이 부재하기 때문이다. 건설시장에 진입한 미숙련공이 반숙련공 또는 숙련공이 되기 위해서는 최소 3년에서 5년 이상의 경험이 필요하다고 한다. 이처럼 건설기능 습득이 단기간에 이루어지지도 않을뿐더러, 청년층의 건설업 기피 현상도 갈수록 심해지고 있어, 이 문제는 업계에서 매우 심각하게 받아들여야 할 사안이다. 이미 초고령 사회에 돌입한 일본에 비해 한국의 건설업 고령화는 심각한 수준으로 알려져 있다.

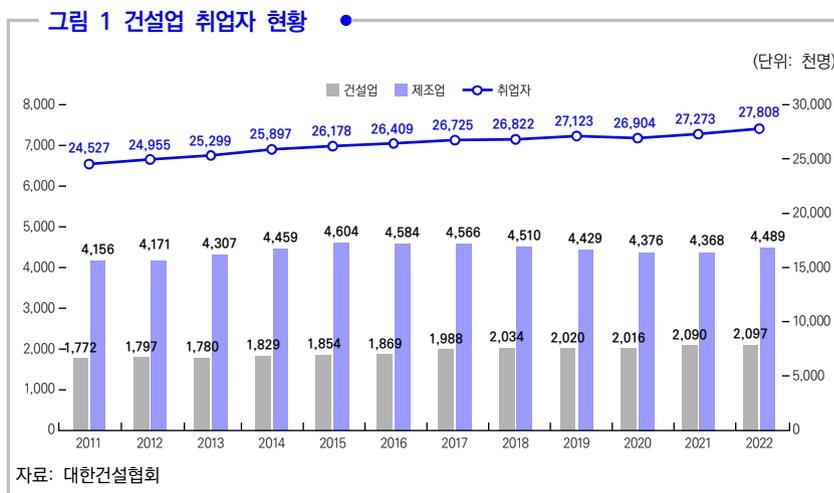
본고에서는 건설업 생산요소 중 가장 중요한 건설인력에 대해 통계를 기반으로 현황과 실태를 알아본다. 이를 기반으로 건설 노동시장이 직면한 문제점을 파악하고 그 대안을 제시하고자 한다. 이는 건설업의 지속가능한 성장을 위해서 무엇보다 중요한 사안으로 판단한다.

II. 건설업 고용현황

1. 건설인력 현황

(1) 건설업 취업자수

건설업 취업자 통계는 다양하게 존재하나, 여기서는 매월 발표되는 통계청의 ‘경제활동인구조사’를 기반으로 설명하고자 한다. 건설업은 그 특성상 계절성이 매우 강하다. 즉 혹한기(겨울철)와 혹서기(여름철)에는 건설업 취업자수가 소폭 줄어들고, 건설공사가 가장 활발하게 이루어지는 봄과 가을에는 증가하는 특성이 있다. 2022년 기준 건설업 취업자 수를 보면 대략 210만 명에 육박하고 있다. 우리나라 전체 취업자가 2,780만 명 정도이니, 건설업 취업자는 전체 취업자 중 약 7.5%를 차지하고 있다.



(2) 직종별 건설인력

건설업 취업자를 직종별로 구분하면 크게 사무직, 기술직, 기능직, 임시직(일용직)으로 나눌 수 있다.¹⁾

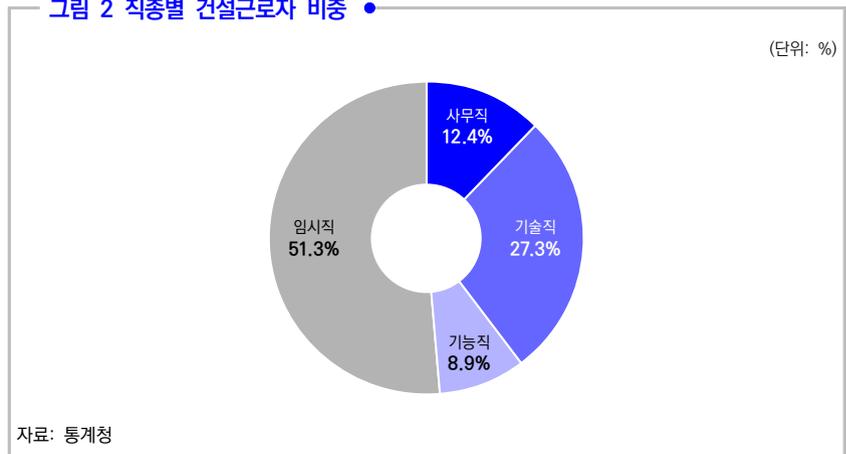
사무직은 공사 현장 업무에는 직접 관여하지 않는 관리직이나 전문직을 의미한다. 이들은 건설업체에서 행정, 회계, 자금 등을 관리하는 인원으로 약 20만 명이 사무직에 종사하고 있으며 건설업 취업자 중 12.4%를 차지한다.

1) 직종별 고용현황은 통계청의 ‘건설업 조사’ 자료를 활용한다. ‘건설업 조사’는 당해 연도 건설실적이 있는 기업을 대상으로 조사하기 때문에 경제활동인구 조사의 건설업 취업자수와 일부 차이가 있다.

기술직은 직접 건설시공 활동은 하지 않지만, 건설공사의 설계와 시공에 관한 전반적인 감독업무를 수행하는 사람들로 기술사, 기사, 기능장 등으로 불린다. 기술직 종사자는 약 45만 명으로 건설업 취업자 중 27.3%를 차지한다. 한국건설기술인협회에 등록된 기술자가 약 90만 명이니 이 중 50%가 현재 활동 중이라는 것을 알 수 있다. 기능직은 건설공사의 시공에 직접 종사하는 사람들로 기능사 자격을 가지고 있다. 이들은 한 직종에서 1년 이상 경험을 가지고 있어야 하며 현장에서는 숙련공, 반숙련공 등이 기능직 종사자다. 현재 15만 명 정도로 파악되며, 이는 건설업 취업자의 8.9%를 차지한다. 임시직은 일용직 근로자로 1년 미만의 고용계약을 맺고 취업일수 및 취업시간에 따라 임금을 받는 현장 근로 종사자로 단순노무자, 조공, 보통 인부 등을 의미한다. 일용근로자의 수는 약 85만 명으로 건설 취업자의 51.3%를 차지한다. 그런데 85만 명이라는 숫자는 국내 취업자 수를 의미하기 때문에, 실제 임시직 일용근로자는 이보다 훨씬 많을 것으로 추정하고 있다. 바로 약 20만 명으로 추정되는 외국인 근로자가 건설업에 상당수 종사하고 있기 때문이다.

한편, 종합건설업과 전문건설업의 직종별 건설근로자 고용 형태는 일부 차이가 존재한다. 종합건설업의 경우 임시직의 비중이 45.8%, 기술직 35.8%, 사무직 12.8%, 기능직 5.5%인데 비해 전문건설업은 임시직 54.1%, 기술직 23.1%, 사무직 12.2%, 기능직 10.7%로 나타나고 있다. 즉, 종합건설업은 기술직과 사무직의 비중이 상대적으로 높고, 전문건설업은 임시직과 기능직이 많은 것으로 볼 수 있다.

그림 2 직종별 건설근로자 비중



(3) 건설업 임금 및 근로일수

통계청 건설업 조사(2022)에 따르면 2021년 기준 건설업의 평균 월급은 3,586,833원으로 나타났으며, 기술직이 가장 높고, 다음으로 사무직, 임시직, 기능직의 순으로 조사되었다.

무엇보다 고용규모가 작을수록 월급이 낮은 것으로 조사되었다. 특히, 5인 미만 고용업체 월급은 2백만 원 초반으로 평균의 62.9%에 불과한 것으로 나타났다. 참고로, 100인 이상 고용업체의 월급은 5,053,458원으로 건설업 평균에 비해 40.9% 많은 것으로 나타났다. 조사 결과로 볼 때 기업규모가 작을수록 근로자의 처우가 열악한 것으로 나타났다.

표 1 건설업 직종별/종사자 규모별 급여액(2021년 기준)

구분	월 급여 (전체)	월 급여 (5인 미만)	월 급여 (5-9인)	월 급여 (10-19인)	월 급여 (20-49인)	월 급여 (50-99인)	월 급여 (100인 이상)
사무직	3,883,439	1,811,272	2,668,813	3,194,066	3,567,388	4,086,420	6,734,388
기술직	3,838,190	2,237,345	2,555,927	2,961,973	3,314,316	3,752,048	6,964,058
기능직	3,042,884	1,579,240	2,063,322	2,684,960	3,095,216	3,183,652	5,124,988
임시직	3,494,299	2,686,340	3,391,100	3,404,205	3,390,400	3,377,631	4,269,803
평균	3,586,833	2,257,215	2,672,188	3,122,689	3,363,278	3,513,322	5,053,458

자료: 통계청(2022), 건설업 조사

건설근로자공제회의 건설근로자 수급실태 보고서(2022)에 따르면 현장 근로자의 임금 형태는 일당으로 받는 경우가 81.6%로 압도적으로 높았으며, 다음으로 월급 형태가 9.9%로 나타났다. 일당의 경우 평균은 183,360원으로 조사되었으며, 이는 대한건설협회에서 연간 2회 발표하는 시중노임단가 중 일반공사 직종의 평균 237,006원(2021년 5월 조사, 8시간 기준)보다 낮은 수준이다. 또한, 월급의 경우 평균은 4,128,788원으로 통계청 조사에 비해 높은 것으로 나타났다.

한편, 근로자가 응답한 최근 1년 동안 건설현장에서 일한 근로일수는 평균 218.7일로 일주일 기준으로 평균 4일 정도 일한 것으로 나타났다. 숙련 수준별로는 팀·반장(240일)의 경우 상대적으로 긴 반면, 조공(182일)의 경우 짧게 나타났다. 성별로는 남성의 경우 221일, 그리고 여성의 경우 185일로 격차가 컸다. 근로자가 응답한 근로시간은 하루 평균 8.2시간이며, 평균 07시 15분에 시작하여 15시에 종료되는 것으로 조사되었다.

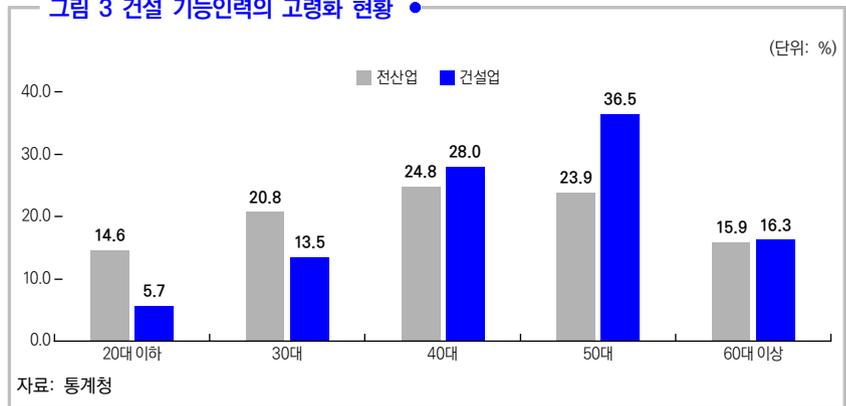
2. 건설인력 고령화 실태

(1) 기능인력 고령화

최근 건설시장의 메가트렌드는 4차 산업혁명, 디지털, 스마트 혁신이다. 거대한 기술변화가 우리 앞에 와 있고, 가속화될 것임에는 의심의 여지가 없다. 건설업 역시 로봇 시공을 비롯한 자동화, 공장제작화 등으로 다양한 변화가 있을 것으로 보인다. 그렇다고 해서 건설인력의 중요성이 사라지는 것은 아니다. 일본 5대 건설사 중 하나인 시미즈건설은 건설공사 기술은 복잡하고 섬세하기 때문에 로봇이 처리할 수 있는 범위는 제한적이라고 말한다. 독일 역시 건설기술의 인력 대체 한계를 언급하면서 숙련인력의 중요성을 강조하고 있다. 이는 건설업은 그 특성상 결국 사람의 손에서 시작과 끝이 난다는 의미이기도 하다.

건설 기능인력 고령화 통계를 보면, 기능인력 50대 이상 취업자 비중은 52.8%로 전체 산업 평균 39.8%에 비해 13%p가 높다. 60대 이상 비율도 16.3%나 된다. 반면, 30대 이하 취업자는 19.2%로 전체 산업 평균 35.4%에 비해 16.2%p 낮다. 20대의 비중은 5.7%로 다른 산업에 비해 더욱 낮다. 이미 초고령 사회에 돌입한 일본의 30세 미만 건설업 종사자 비중이 10.7%인 것을 생각해보면, 한국의 건설업 고령화는 일본보다 훨씬 심각한 수준이라는 것을 알 수 있다. 건설 기능인력의 고령화 속도를 보면 문제는 더욱 심각하다. 2000년 30대 이하의 건설 기능인력은 33.6%였으나, 2020년 19.2%로 14.4%p가 줄어들었다. 40대 역시 같은 기간 34.0%에서 28.0%로 줄었다. 반면, 50대는 19.4%에서 36.5%로 17.1%p 증가하였고, 60대 이상도 5.4%에서 16.3%로 늘어났다.

그림 3 건설 기능인력의 고령화 현황



(2) 고령화 원인

건설업의 고령화가 다른 산업에 비해 빠르게 진행되는 이유는 상대적으로 열악한 근로여건, 낮은 임금, 잦은 안전사고, 비정규직 고용으로 일자리의 안정성이 떨어진다는 데 있다. 특히, 전체 산재사고 사망자 수는 감소추세이나, 건설업 산재 사망자는 각종 대책에도 불구하고 감소 효과가 미약하다. 건설현장 안전사고 개선에 대한 변화가 없을 경우 일자리 창출과 청년층 등의 신규 유입에는 한계가 있다. 또한, 고용의 질적 측면에서는 임시직 위주라는 한계가 있다. 건설업 정규직 상용근로자 비중은 50% 이하로 전체 산업 및 제조업과 비교하면 매우 낮은 수준이다.

건설업 생산요소 중 노동이 차지하는 중요성과 비중이 여전히 가장 크다는 점을 고려하면, 건설업 고령화 문제가 중장기적으로 산업기반 붕괴로까지 이어지지 않을까 걱정해야 하는 상황이다.

그림 4 건설업 산업재해 사망자 현황

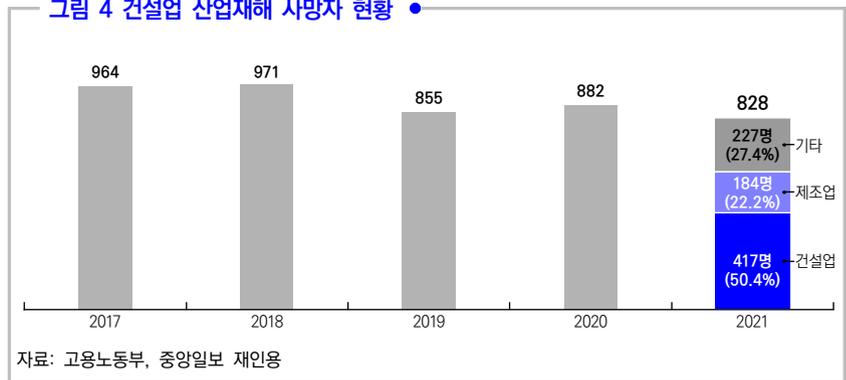
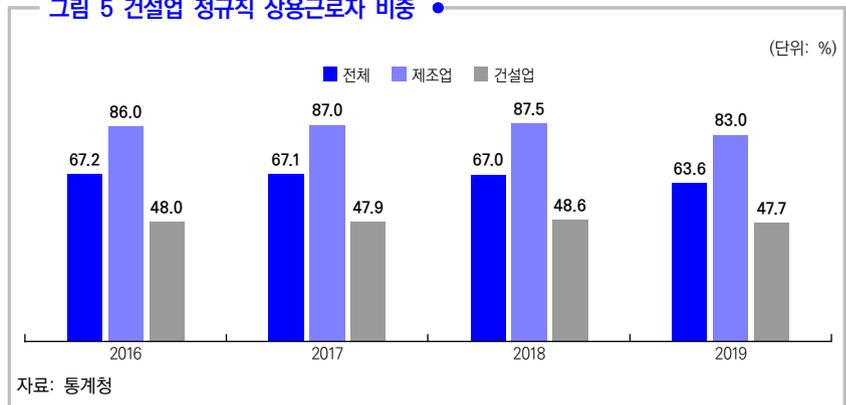


그림 5 건설업 정규직 상용근로자 비중



Ⅲ. 건설인력 지속가능성을 위한 과제

1. 건설인력 신규 유입을 위한 노력 지속

건설업의 지속가능성을 확보하기 위해서는 무엇보다 신규 인력의 유입이 지속되어야 한다. 그런데 문제는 건설 기능인력의 고령화에 대한 현실적이고 구체적인 대안이 많지 않다는 데에 있다. 청년층의 건설업 유입을 위해 기업에 대한 임금 지원, 세제 지원의 금전적 혜택을 줄 수 있다. 또한, 청년고용 건설기업에 입찰 시 가점을 주는 방법도 있다. 그러나 다양한 노력에도 불구하고 효과가 크지 않은 실정이다.

국회 토론회 자료에 따르면, 건설현장 근로자의 가장 불만스러운 사항은 ‘불안한 일자리’로 나타났다. 연령대별로 차이는 있지만, 불안한 일자리는 종사자 전 연령층에서 심각한 문제로 인식하고 있었다. 그리고 건설산업의 고령화를 늦추기 위해서는 청년층의 신규 유입이 중요하기 때문에 20대의 응답에 주목할 필요가 있다. 다른 연령층과 차별화된 유의미한 불만 사항에는 20대 응답자 절반이 지적한 ‘3D 작업환경’이 있다. 이를 통해 청년층의 유입을 위해서는 건설현장의 작업환경 개선이 중요하다는 것을 알 수 있다. 건설현장은 토목, 건축 등 공종에 따라 차이는 있으나, 공통적으로 소음, 분진, 진동 등 유해인자들이 상당하다. 또한, ‘경력입증 어려움’에 대한 응답(10%)도 20대에서 상대적으로 높게 나타났는데 이는 현장 근로자라 하더라도 숙련도에 따라 자격을 인정하는 제도가 필요함을 시사한다.

청년층의 건설업 유입은 기존 고령화되어 있는 인력의 역량을 전수할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 그러나 이보다 중요한 것은 향후 빠르게 적용되는 미래기술의 건설업 적용을 용이하게 해준다는 점에서도 청년층의 건설업 유입이 매우 중요한 의미를 가진다.

표 2 건설현장 불만 요인(근로자 1,000명 대상 조사)

구분	직업전망 부재	불안한 일자리	3D 작업환경	장시간 근로	낮은 임금	노후대책 부재	경력입증 어려움
전체(%)	11.8	35.8	12.7	7.5	11.9	17.8	2.5
20대	0.0	30.0	50.0	0.0	10.0	0.0	10.0
30대	10.0	39.2	21.6	4.2	10.0	13.3	1.7
40대	11.4	34.2	13.7	8.6	12.0	18.0	2.1
50대	12.4	35.2	12.0	8.3	11.9	17.9	2.7
60대이상	13.0	39.0	7.6	5.1	12.6	19.9	2.9

자료: 심규범(2019), 건설현장의 고령자 취업실태와 정책과제 국회토론회 자료

2. 디지털화를 활용한 건설현장 안전 강화

건설현장의 안전문제 역시 건설인력의 지속가능성을 위해서 개선되어야 한다. 2022년 1월부터 중대재해처벌법이 시행되었으며, 별도로 건설안전특별법 역시 통과되어 안전이 핵심 경쟁력으로 부상되고 있다. 이에 따라 건설 안전 강화와 실천을 위해 기업들은 건설안전 전담 조직을 신설하는 등 이전에 비해 관심이 커진 상황이다.

또한, 건설업 디지털 혁신을 통해 양질 고용과 산업안전 확보를 기대할 수 있다. 건설업은 중장기적으로 인력 중심의 현장 생산에서 모듈화, 자동화로 변모해 나갈 것으로 보인다. 건설업의 디지털화는 시공 로봇 활용, 공장화 등으로 현장 인력의 일부 감소를 가져올 수 있으나, 양질의 새로운 일자리를 창출하면서 청년층의 건설업 유입을 촉진할 수 있다.

그림 6 건설현장 안전 강화 제도



3. 협력과 상생의 노사관계 구축

최근 건설업계와 건설노조 간 긴장감이 상당한 수준이다. 건설경기가 악화 된 가운데 양측간 긴장과 갈등으로 인해 건설현장 차질이 우려되고 있다. 건설업계는 노동자들의 처우가 개선될 수 있도록 지속적으로 노력해야 하며, 건설노조 역시 불법행위를 통한 공사비용 증가, 공사 기간 지연 등을 유발해 서는 안 된다.

원론적이지만 건설업계와 노조 간 협력과 상생이 이루어지지 않으면 건설업은 제대로 작동하기 쉽지 않으며, 그 피해는 결국 국민에게까지 전가될 수 있다.

이 밖에도 건설인력의 지속가능성을 위해서는 체계적인 훈련 공급기관을 확충하는 등 교육훈련 투자가 필요하다. 제대로 된 기능 습득의 기회를 제공하여 숙련인력을 확보해야 한다.

참고문헌

1. 건설근로자공제회, 건설근로자 수급실태 및 훈련수요 조사
2. 대한건설정책연구원(2020), 디지털경제 가속화에 따른 건설산업 혁신방안
3. 박선구(2021), 이코노콘스트럭션, 매일경제신문사
4. 심규범(2019), 건설현장의 고령자 취업실태와 정책과제, 국회토론회 자료
5. 통계청, 건설업 조사
6. 통계청, 경제활동인구조사