

칼럼

건설 일용 근로자가 제값 받는 길



강 팔 문 | 건설근로자공제회 이사장

건설 근로자는 건설공사의 품질을 담보하는 마지막 작업을 담당하고 있다. 그럼에도 갈수록 직업인으로서의 자긍심과 사회적 인식이 낮아져 일자리의 질적 저하로 이어지고 있다.

건설 근로자의 임금은 수년째 거의 오르지 않고 있다. 물가는 상승하고 있으나 임금이 그대로 있다는 것은 더욱 빈곤해지고 있다는 것을 의미한다. 경제 성장의 과실이 이들에게는 분배되지 않고 있다. 이런 건설 현장에 누가 들어오려고 하겠는가? 그러다 보니 건설 기능인력 체계는 붕괴될 위험에 처해 있다. 이러한 상황을 타개할 대안은 무엇일까?

첫 번째 생각할 수 있는 것은 경력 확인 시스템을 구축하는 것이다. 건설 근로자는 경력 관리가 안 되고 있다. 철근 일을 10년 했어도 증명할 방법이 없기 때문에 현장에서 부르는 대로 임금이 결정되어 버린다. 경력과 숙련도에 따라 임금을 지급받지 못하는 낙후된 현행 구조에서는 건설 근로자의 고용 개선은 불가능하다. 다행히 지난해 관련 법령이 개정되어 기존 건설근로자공제회가 발급해 오던 근무 이력 확인서에 고용보험 이력 및 교육·훈련 이수 정보, 자격증 취득 정보를 추가 제공할 수 있게 되어 실질적으로 경력을 인정받을 수 있는 길이 열리게 되었다. 공제회는 경력 확인서를 오는 10월부터 발급

하기 위해 전산망 등을 구축하고 있다.

두 번째는 이러한 경력 증명이 건설 현장에서 실제로 통용될 수 있는 시스템이 정착되어야 한다. 현장에서 건설 근로자의 경력과 직종, 그리고 기능 수준과 연령에 상응하는 임금을 받을 수 있도록 관심과 노력을 기울여야 한다. 그래야 건설 근로자들도 기능 향상에 노력하고 건설 현장에서 성실히 일하는 풍토가 조성될 것이다. 그러면 건설산업의 경쟁력과 건설 품질의 향상에도 크게 도움이 될 것이다.

다음으로는 입찰 시스템이다. 현재와 같이 경쟁 입찰에 의해 낙찰된 후 이를 몇 차례 하도급하는 체계에서는 건설 근로자의 임금은 비용 절감의 수단이 될 수밖에 없다. 따라서, 노임은 입찰 과정에서 비경쟁 부문으로 따로 떼어 낙찰물에 영향을 받지 않도록 하고 건설 기술이나 경영 효율화로 절감되는 노동력은 별도로 하더라도 책정된 노임 단가는 공사 과정에서 그대로 보장되도록 해야 한다.

얼마 전 언론에서 용접 기능인들이 호주로 이민 가서 고소득을 올리고 있다는 내용의 기사가 있었다. 우리나라는 기능인들이 대우받는 시대가 언제나 올 것인가. 언제나 그들의 노동의 가치에 걸맞는 임금이 보장되는 그 날이 올 것인가. 손꼽아 기다려 본다. 