

건설산업도 결국은 ‘사람’이 경쟁력이다

조 철 현 | 아시아경제 건설부동산부 차장

기업을 움직이는 것은 ‘사람’이다. 인재를 얼마나 확보하고, 어떻게 활용하느냐에 따라 기업의 판도가 달라진다. 그래서 최고의 자본은 ‘휴먼 캐피탈(human capital · 인적 자본)’이란 말도 있는 것 같다.

요즘 건설업체들은 인재 확보를 위해 소리 없는 전쟁을 벌이고 있다. 재무구조도 중요하고, 브랜드나 마케팅도 중요하지만, 결국 이 모든 자산과 역량을 움직이는 건 사람이라는 인식이 뿌리내린 때문이다. 그리고 그 영역은 국내 인재를 넘어 해외 인재로까지 확대되고 있다. 인력 확보가 건설업계의 화두가 된 데는 나름의 이유가 있다.

해외 건설공사 등 건설 수주 물량은 늘고 있는 반면 이에 투입될 우수한 인재를 확보하는 일은 생각만큼 쉽지 않기 때문이다.

국내 건설업체들은 특히 플랜트 엔지니어링 역량 강화를 최우선 과제로 내걸고 다양한 방안을 모색하고 있다.

하지만 아직까지 뚜렷한 성과를 거두지 못하는 것은 게 현실이다. 좋은 원석을 아름다운 보석으로 갈

고 다듬을 수 있는 인재 양성 시스템을 하루 빨리 구축할 필요가 있다고 전문가들은 조언한다.

수주는 했는데... 일할 사람이 없다

해외건설 수주가 늘어나면서 건설사들이 고급 인력 확보에 비상이 걸렸다. 건설사들이 필요로 하는 전문 인력은 대부분 플랜트 분야다. 해외건설협회에 따르면 올해 상반기 국내 건설업체들의 해외 공사 수주액 236억 달러 중 4분의 3인 178억 달러가 플랜트 사업일 정도로 비중이 높다.

플랜트산업은 특성상 경기에 따른 부침이 심한 편이다. 프로젝트가 몰릴 때는 인력 채용이 많다가 프로젝트가 뜸해지면 기업들은 기존 인력을 감축하는 등 대대적인 구조조정에 나서기 일쑤다. 이런 채용 형태는 인력 구조의 기형화로 이어지게 마련이다. 수주가 많을 때는 입사 희망자가 몰리고 그렇지 않은 시점에는 인력 공백이 생기는 현상이 반복되는 것이다.

나아가 중동을 중심으로 한 플랜트 프로젝트 발주 지속, 신재생 에너지 개발과 중남미 및 아프리카 시

장 개척 등으로 인해 해외 수주 물량이 확대될 경우 향후 3년 간 6,000여 명이 신규로 충원돼야 할 것으로 추정된다.

이에 따라 해외사업을 강화하고 있는 건설사들은 전문 기술과 풍부한 경험, 어학 실력 등을 동시에 갖춘 전문 인력 확보에 안간힘을 쏟고 있다. 하지만 '글로벌 시장 + 만능 해결사(multi-player)' 역량을 갖춘 고급 인력을 찾기가 만만치 않다.

대한건설협회 관계자는 "일감은 꾸준히 늘어나는데 인력 양성 속도는 이를 따라잡지 못해 당분간 전문 건설 인력난은 지속될 것"이라고 내다봤다.

국토해양부에 따르면 건설 기능인력 수요는 지난해 134만 4,000명에서 2014년 136만 9,000명으로 늘어날 전망이다. 하지만 인력 공급은 오히려 126만 명에서 118만 8,000명으로 줄어든 것으로 예상된다. 이에 따라 2014년에는 약 18만명의 부족 인력을 모두 외국 인력으로 메워야 할 실정이다.

국내 건설 관련 업체는 1차 오일쇼크(oil shock) 이후 해외건설이 급감했던 1984년과 1997년 외환위기 때 두 차례 구조조정을 거치면서 해외건설 인력을 대폭 줄였다. 요즘 인력 수급 불균형이 심각한 이유다.

이 때문에 일부에서는 이미 수주한 물량이 어느 정도 소화될 때까지는 신규 수주가 위축될 것이라 우려도 제기된다. 발주처에서 과부하가 우려되는 한국 건설업체에 사업 맡기기를 기피할 것으로 예상되기 때문이다.

인력 수급 해결책은 '역발상'

그렇다면 이 같은 인력 수급 불균형 문제를 해결하기 위한 방안은 무엇일까?

전문가들은 '역발상'이 무엇보다 중요하다고 강조

한다. 최석인 한국건설산업연구원 연구위원은 "불황(수주 감소) 이후의 호황(수주 증가)에 대비해야 한다"고 말한다. 불황 때 잘 준비(전문 인력 개발 및 인재 육성 시스템 구축)해야 호황 때 남보다 많은 과실(매출 증가 및 경영 실적 향상)을 따먹을 수 있다는 얘기다.

마이크로소프트(MS), 애플, 제너럴 일렉트릭(GE)에는 공통점이 두 가지 있다. 하나는 세계적 기업이라는 것이고, 다른 하나는 독특한 인재 육성 시스템을 갖추고 있다는 점이다. 체계적인 교육을 통해 회사의 가치와 비전을 공유하고 리더를 키워내는 것. 이것이 바로 세계적 기업들의 인재 육성 시스템인 것이다. 전문가들은 "기업의 성공 열쇠는 얼마나 좋은 인재를 발굴하고 양성하는가에 달려 있다"고 입을 모은다.

정부도 '해외건설인력센터'를 개설하는 등 뒤늦게 전문 인력 양성에 나서고 있지만 단기 속성 과정에 치우쳐 있다는 문제점을 안고 있다. 따라서 기업이 결국 나서야 한다고 전문가들은 말한다. 정부가 인재 양성을 위해 제도를 개선하고 투자를 늘려도 기업이 냉랭한 반응을 보이면 기대한 만큼의 성과를 얻을 수 없기 때문이다.

다행인 점은 인재 양성 시스템 개발과 구축에 적극적인 국내 건설업체들이 적지 않다는 것이다. SK건설은 경력 엔지니어를 둘러싼 업체간 과열 스카우트의 부작용을 줄이기 위해 신입 사원을 단기간에 현장에 투입할 수 있도록 집중 교육시키는 '조기 양성 프로그램'도 새로 개발했다.

두산중공업은 엔지니어의 종합적인 업무 역량을 높이기 위해 이들을 대상으로 한 'WISE 교육 과정'을 실시하고 있다. 이 과정은 주로 기술 업무에 치중

된 엔지니어들에게 재무와 기획·리더십 등 사업 관리적인 업무 분야도 가르쳐 플랜트 전반을 총괄할 수 있는 고급 인력으로 육성하기 위해 개설된 것이다. 삼성물산 건설부문은 플랜트 분야의 엔지니어링 역량 확보를 위해 해외 시장에 직접 설계 사무소나 연구·개발(R&D)센터를 구축하는 등의 방안을 검토 중이다.

인력 운영 시스템 구축도 필요

인재 육성 못지않게 인력 운영 시스템을 개선할 필요가 있다는 지적도 나온다.

한 건설사 임원은 “일본에서는 엔지니어가 입사하면 우선 설계 부문에 5년 간 배치하고 이후 시공 현장에서 경험을 쌓게 한다”며 “반면, 한국에서는 한 분야에 배치 받으면 그 분야에서만 평생 돌아야 한다”고 말했다.

국내 업체들의 인력 운영 시스템에는 장기적인 배려가 부족하다는 설명이다.

건설 인력의 정년(평균 55세)을 연장할 필요가 있다는 지적도 많다. 특히, 국내 원전산업 등에서 필요로 하는 인력은 신규 인력이나 초급 기술자가 아닌 분야별 리더급 혹은 책임자급으로 경험과 지식을 갖춘 전문 인력이다. 그런데도 구조조정이나 정년을 이유로 경험과 지식을 갖춘 기존 인력을 퇴출시키는 경우가 적지 않다.

그런데 최근 들어 건설업계 차원에서 일부 전문 인력들의 고용 연장을 추진하는 다양한 인사제도가 등장하고 있어 눈길을 끈다.

그 중 하나가 대림산업이 7월부터 시행하고 있는 ‘전문위원제도’다. 이 제도는 부장급 중 임원으로 승진하지는 못했지만, 회사에 필요한 인재들에게 전문

위원이라는 직함을 통해 고용을 연장하는 것이다. 계약직과는 다르며, 임금은 부장급일 때보다 통상적으로 연봉 기준으로 20% 정도를 더 받는 것으로 알려졌다.

삼성건설과 GS건설은 각각 ‘마이스터제도’와 ‘기술명장제도’를 통해 고용 연장을 유도하고 있다.

삼성건설의 경우는 9개 전문 분야로 나눠 우수 기술 인력에 마스터(장인)와 엑스퍼트(전문가)로 인증해 추가 수당과 연수, 대형 프로젝트 우선 배치 등의 인센티브를 제공하고 있다. 이들 근로자에게는 정년 후에도 계약직으로 계속 근무할 수 있는 기회가 주어진다.

GS건설도 전문 인력에 대한 활용도를 높이기 위해 정년을 맞은 우수 기술 인력에게 정년 3년을 연장해주는 ‘기술명장제’를 시행하고 있다.

인력 양성 다양화의 일환으로 전문계고를 활용한 해외건설 특성화 고등학교 도입도 필요한 때이다. 손태홍 해외건설협회 정책팀장은 “중장기 관점에서 인력을 양성할 수 있는 방안이 필요하다는 점에서 해외건설 특성화고는 충분히 활용 가능한 제도”라며 “인력이 많이 부족한 중소 업체 입장에서는 중장기적인 인력 공급원으로서의 역할을 기대할 수 있다”고 말했다.

해외건설 근무자에 대한 병역 혜택을 확대해야 한다는 주장도 있다. 한 대형 건설업체 사장은 “과거에는 대형 건설사에도 특례보충역제도를 실시했지만 지금은 중소기업으로 축소됐다”며 “특히 플랜트 인력을 확보하기 위해서는 특례보충역제도가 대기업으로까지 확대 적용돼야 한다”고 강조했다. 