'一石二鳥'.. 청년층이 진입하면 고령화도 해소된다

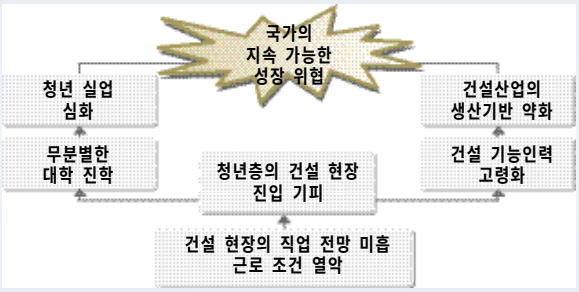
- 청년 실업과 구인난의 구조적 문제 해결을, 직업비전 제시와 고용 안정 도모해야 -

통계청의 2009년 5월 고용동향에 의하면 15~29세의 실업률은 8.6%로 평균 실업률 3.8%의 두 배를 넘고 있다. 고등 교육을 이수한 청년층이 취업 능력을 높이는 데 시간과 비용을 투자했지만 취업에 실패하고 있다. 반면, 산업현장에서는 숙련인력 구인난이 심각하다. 특히, 건설현장에는 숙련인력의 고령화가 심각해 대(代)가 끊길 것을 우려하고 있는 실정이다. 2008년 말 건설 현장 기능 인력의 40대 이상 비율이 72%로 전체 취업자 평균 57%에 비해 15% 포인트나 높다. 일자리에 대한 청년층의 구직난과 숙련인력에 대한 현장의 구인난이 공존하면서 이 두 문제가 구조적으로 꼬여 있다.

청년 실업과 고령화의 뿌리는 하나

서로 별개의 문제인 듯한 심각한 청년 실업 문제와 건설 기능 인력의 고령화 문제의 근원과 해법은 같은 곳에 있는 것으로 판단된다. 건설현장의 열악한 근로조건 때문에 기능 인력 육성을 위한 공고의 졸업생마저 현장을 기피한다. 실제 각 지자체 교육청 홈페이지 자료를 종합해 보면 2008년 2월에 졸업한 공업고등학교의 건설 관련 졸업생은 8,46명인데 이들 중 진학자가 6,43명으로 약 85%에 달한다. 그리고 공고 선생님 및 학생과의 면담에 의하면 취업자 중에서도 건설현장으로 진입한 졸업생은 거의 없다고 한다. 대학 진학이 후 눈높이가 높아져 실업자로 남더라도 육체노동은 피하려고 함으로써 한편으로는 청년 실업 수가 증가하게 되고 또 다른 한편으로는 건설 기능 인력의 고령화가 심각해지고 있는 것이다.

청년 실업과 기능 인력 고령화의 동일한 근원

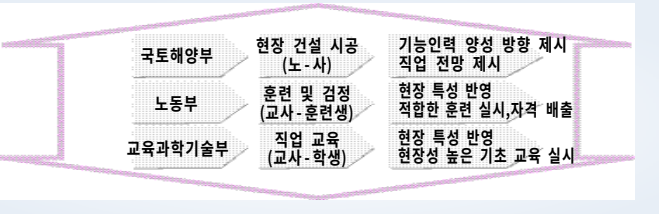


청년층, 왜 건설 현장을 기피하는가

청년 실업과 건설 기능 인력 고령화 문제는 궁극적으로 청년층의 건설 현장(또는 일반 산업 현장)으로의 진입 기피에서 비롯된다. 이들이 가장 중요하게 꼽는 건설현장 기피 원인은 직업 전망이 없고 고용이 불안하며 근로조건이 열악하다는 점이다. 건설 현장에서 오랜 경력을 쌓은 팀·반장 역시 청년층의 건설 현장 기피 원인으로 직업 전망의 부재와 고용불안을 지적한다.

직업 전망이 없다는 것을 반대 측면에서 생각해 보면 건설업체가 건설기능인력에게 경력에 상응하는 보상을 해주지 않는다는 것이다. 그 이유는 이들이 비정규직이기 때문에 내부 노동시장에서 통용되는 직무 사다리가 이들에게 적용되지 않는다는 점에 있다. 하지만 외부 노동시장의 구성원에게도 적용될 수 있는 자격증 활용조차도 미미하다는 점에도 원인이 있다. 자격증 활용이 미흡한 원인에 대해 건설업체에서는 현장성이 낮다는 이유와 기능 인력을 고용하더라도 제도상의 인센티브가 미약하고 작업 중 단기간 중인 건비부담에 대한 경감조치가 없다는 점을 들고 있다. 결국 양자를 종합해 보면 '직업 전망 부재'는 청년층의 참여 동기를 약화시키고 '현장성 부족'은 건설업체의 활용 동기를 약화시키고 있는 것으로 요약할 수 있다.

업종별 수직적 패러다임의 구축 : 직업 전망과 현장성 결합의 출발점



자료 : 심규범외(2006), 건설근로자고용개선방안연구, 노동부.

부처별로 단절된 패러다임의 한계

하지만 직업 전망의 부재와 현장성 저하를가져올수밖에없는보다근본적인이유는 현행의 부처별 수평적 패러다임에서 찾을 수 있다. 현재 노동력 또는 인적 자원을 양성하고 활용하는 방법은 노동부 · 교육과학기술부 · 국토해양부가각각의 부처별 입장에서 분절적으로 접근하는 것이다. 교육과학기술부와노동부의입장에서는직업전망을 제시할수없어학생이나훈련생의모집조차 어렵다고 하고, 국토해양부는 자격증 취득자의 현장성이 낮다고 생각해 이들에 대한 활용 방안(이것이 직업 전망임)에 대해 깊게 고민하지않는다고 한다. 이러한 분절적인접근방식은건설기능분야의직업 교육, 훈련, 자격, 건설현장에서의활용 등에 대해상호유기적인 연계가없는파편화를 초래하고있다. 바로 이것이청년층의 진입기피및건설기능인력고령화의근본 원인중하나이다.

직업 전망 제시와 고용 안정이 관건

청년 실업과 기능인력 고령화 문제의 해법은 간명하다. 청년층을현장의 숙련 인력으로유도하면된다. 그실마리는직업전망의제시와교육훈련의현장성제고에있다. 이것을위해그림에서보는것과같이업종별수직적 패러다임의구축이 필요하다. 이러한 구조에서는 교육과학기술부와 노동부가접근할수없었던직업전망제시의문제를 국토해양부가 기능 인력의 체계적인 현장배치기준등을제시함으로써해결할수 있다. 또한국토해양부가 접근할 수없었던 교육 · 훈련 · 자격의현장성제고문제를교육과학기술부와 노동부가 교육 훈련 및 검정 과정에 현장 실무를 반영함으로써 해결할수있다.

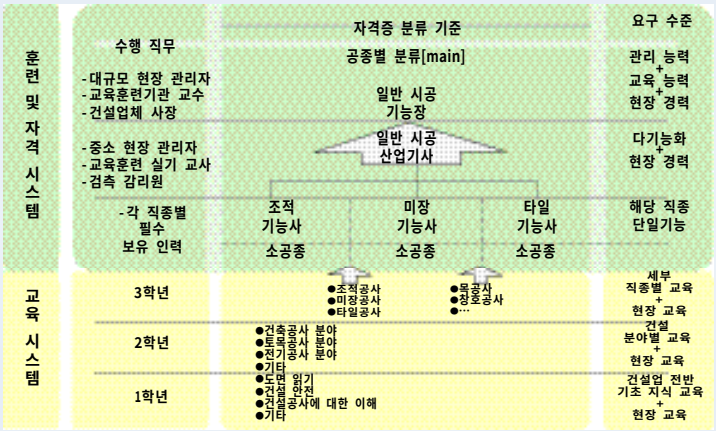
이렇게 상이한 부처가 하나로 모이기 위해서는 건설산업 차원의 전담 기구가 필요하다. 마침 2009년부터 시작되는 노동부의 ‘ 건설근로자 고용개선 2차 기본계획 ’에는 건설근로자의교육훈련사업의추진을건설근로자공제회에위탁하는내용이담겨있다. 따라서3개부처와노사, 그리고교육훈련 기관 등의 당사자가 포괄적으로 참여하는 전담 기구를 운영함으로써 실현 가능성을높일수있다.

국토해양부는 실질적인 시공 요소인 건설 기능 인력의 자격증과 경력을 건설업체의등록기준, 시공능력 평가, 현장배치기준등에 체계적으로 반영하도록 한다. 이렇게되면건설업체는수주를위해기능계자격증 보유자를 고용하여 배치하려 할 것이고 이것이 청년층에게는 직업 전망으로 보이게된다.

국토해양부에 의해 직업 전망이 제시되고교육과학기술부와노동부에의해현장성높은교육훈련이수와자격증 배출이이루어진다면위의그림과같은“ 직무= 훈련= 자격 = 직위 = 임금 ”의 5위 일체가 가능해질것으로기대된다.

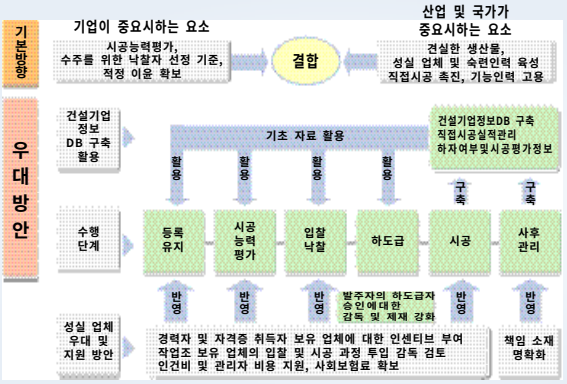
굳이 대학을 가지 않더라도 당당한 삶을 영위할 수 있는 전망을 제시함으로써 청년층의건설현장(산업현장) 진입이촉진된다면지속가능한건설산업의인력기반확충은물론청년실업문제역시근본적으로해결될수있을것으로기대된다.

직업 전망과 현장성의 결합 :“ 직무=훈련=자격=직위=임금 ”



자료 : 심규범외(2006), 건설근로자고용개선방안연구, 노동부.

건설 기능 인력의 자격증 및 경력에 대한 인센티브 부여 방안



자료 : 심규범외(2006), 건설근로자고용개선방안연구, 노동부.

심규범 · 한국건설산업연구원연구위원