인터뷰

# “글로벌 눈높이에 맞춰… 현장 중시 심층 교육으로 전문 인력 양성”

## – 건설산업 선진화 · 고급화도 교육 통해 구현 가능, 교육원을 건설 기술 교육의 메카로 –

“우리나라에서는 건설산업 종사자 스스로가 교육을 소홀히 하는 경향이 있습니다. 우리 건설산업의 국제 경쟁력이 세계 7위라는 평가도 있지만 현재 세계적으로 평생교육이 강조되고 있고, 선진국 수준으로 도약하기 위해서는 건설인들이 경쟁력 있는 전문가가 되어야 한다는 점에서 볼 때 ‘교육’의 중요성은 갈수록 커질 것입니다.” 기술고시 22회로 입문해 30여 년에 달하는 공직 생활을 마감하고 지난 6월 초에 건설기술교육원의 수장으로 취임한 김석현 원장은 국내 건설업계의 교육 경시 풍토를 지적하였다. 그는 우리나라의 SOC 예산 중 건설 관련 교육 투자는 200억원에 불과하다고 토로했다. 100조원 안팎의 건설시장 규모로 보자면 0.02% 정도의 수준이다. 김석현 원장은 1980년대까지만 하더라도 시설물을 건설할 때 싸구려로 빨리 짓는 것이 미덕이었지만 이젠 구조물의 장수명과 예술성 등이 중시되듯이 우리 건설산업도 고급화가 필요하다고 역설했다. 그리고 이러한 고급화는 바로 교육을 통해 구현될 수 있다고 주장하였다. 지난달 중순 명절을 앞두고 우리나라 건설 기술 교육의 메카라 할 수 있는 건설기술교육원에서 김석현 원장을 만나 국내 건설 교육의 문제점과 과제 등에 대해 들어보았다. 〈편집자 주〉

**김석현** 건설기술교육원 원장

**건설기술교육원의 수장으로 취임하신 지 100여 일 정도가 지났습니다. 취임 이후 원장님께서는 어떠한 일에 주력해 오셨는지요?**

지난 100일 동안은 올해 무더운 여름과 길었던 장마 등의 이상기후만큼이나 건설 기술 관련 정책도 많은 변화가 있었습니다. 국내 건설기술 산업의 해외 진출과 경쟁력 향상을 도모하기 위하여 세분화된 건설기술 용역 업무 영역 및 건설기술 인력 분야를 통합하는 등의 내용으로 「건설기술관리법」이 「건설기술진흥법」으로 전부 개정되고, 하위 법령들이 입법 예고되는 등 빠르게 변화되고 있습니다.

또한, 건설 기술자 및 감리원의 관리도 자격 중심의 평가 방식에서 탈피하여 경력과 학력에 비중을 둔 기술자 역량 지수로 바뀌게 되어 내부 관리 시스템을 전부 바꿔야 하는 현실입니다. 그래서 빠르게 변화하는 정부 정책과 건설산업 패러다임에 부합하기 위해 교육 시스템 개선과 쾌적한 교육 환경 조성에 주력하고 있습니다.

**건설공학도 출신으로서 공직에 계실 때 국내 건설 기술의 변화와 발전을 그 누구보다 눈여겨보셨을 것으로 생각됩니다. 따라서 원장님의 경험과 노하우를 교육원의 프로그램에 접목시킬 경우 앞으로 상당한 시너지효과가 생길 것으로 보입니다만….**

지난 공직 생활 동안 수많은 공공공사를 담당하면서 느낀 점은 우리나라 건설업체와 기술자들의 기술력이 매우 빠르게 성장하고 있다는 점입니다. 국내 건설산업의 국제 경쟁력이 세계 7위라는 평가도 있습니다. 앞으로 선진국 수준으로 도약하려면 건설사들의 기술 개발 노력과 건설 관련 제도의 선진화도 중요하지만 전문 인력을 양성하기 위한 교육원의 역할이 매우 중요할 것으로 판단됩니다. 앞으로 재임하는 동안, 공직 생활에서 배우고 느꼈던 경험과 노하우를 교육 프로그램에 그대로 접목하여, 기술자의 업무 능력을 향상시킬 수 있는 현장 실무 위주의 심층 교육을 더욱 확대하고, 건설산업에 반드시 필요한 전문 기술 인력을 많이 양성하는데 온 힘을 기울이겠습니다.

**건설기술교육원은 국내 건설 기술 교육의 요람으로서 지난 수십 년 간 수많은 기술자에 대한 교육을 실시해 왔습니다. 교육원의 역할과 교육 특성에 대해 설명해 주십시오.**

우리 교육원은 건설산업과 국가 경제 발전에 공헌하고자 지난 1978년 정부(건설부)가 주도하여 설립되었으며, 35년 간 총 50만명의 건설 기술자를 배출하여 기술력 향상과 신기술 전파, 부실 공사 방지 등 건설산업 발전에 큰 원동력이 되고 있습니다. 또한, 우리 교육원은 건설 품질의 근간이 되는 건설 기능인력, 건설 기술의 핵심인 건설 기술자, 개도국 건설 관련 공무원 및 기술자 등을 대상으로 기초부터 최신 기술까지 글로벌 경영을 향한 국내 건설산업의 눈높이에 맞춰 맞춤형 특화 교육과 현장 중시 교육에 역점을 두고 시행하고 있습니다.

**하지만 2009년을 정점으로 건설 기술자를 대상으로 한 법정교육 수요가 많이 감소하고 있는 것으로 알고 있습니다.**

현재 세계적인 교육 흐름은 이미 평생 교육 개념으로 가고 있고, 우리나라도 모든 교육 정책이 평생 교육으로 가는 것 같습니다. 법정교육 수요가 감소하여 단기적인 어려움은 있겠으나 우리 교육원은 예견된 교육정책 변화에 대응하고자 이미 법정교육 의존도를 낮추고 수요자 위주의 맞춤 교육 확대, 국내 기업의 해외 건설시장 진출 확대에 따른 해외건설 인력 양성, 개도국 건설 공무원 및 건설 기술자 초청 연수 등의 사업 다각화를 통해 대처해 나가고 있습니다.

**국내 유수의 교육기관들에 비하여 건설기술교육원의 경우 상대적으로 시설이 노후화되었고, 교육 운영 시스템**

**등에 대한 투자가 늦어진다는 지적도 있습니다.**

우리 교육원은 2011년도에 대내외 건설 환경 변화에 대처하여 향후 지속적으로 성장하고 발전하기 위해서 중장기 발전 방안에 대한 외부 연구 용역을 시행하였으며, 용역 범위에 표준협회 등 국내 유수의 교육기관 벤치마킹을 포함하여 3대 추진 목표 및 5대 전략 과제를 도출하여 단계별로 계획을 수립하여 추진하고 있습니다. 3대 추진 목표로는 건설 기술자로만 한정되어 있던 고객 범위의 확대, 컨설팅 사업, 자격증 연계사업 등 수익원의 다양화 및 고부가가치화, 고객 범위 확대와 수익원 다양화를 위한 외부 네트워크 확보 및 내부 지원 시스템 강화를 설정하여 시행하고 있습니다.

또한, 오래된 시설에 대해서는 교육 환경 개선을 위한 예산을 매년 확대하여 점차적으로 개선해 나가고 있습니다.

**교육원은 기존의 건설 기술자와 감리원 중심의 교육에서 최근 몇 년 간 국내 기능 양성 교육, 해외 기능인력 수탁 교육, 친환경 인력 양성 등 교육의 대상과 범위를 지속적으로 확대하여 오신 것으로 알고 있습니다.**

해외건설 인력 양성, 친환경 건축 인력 양성, 건설 기능인력 양성, 해외 건설 관련 인력 교육 등은 재직자 위주의 법정교육만을 수행하던 교육원의 교육 체계에 많은 변화를 주었습니다. 특히, 해외 플랜트 인력 양성 교육은 매년 배출 인원이 증가하여 올해는 1,700여 명으로 역대 최대의 인력을 양성하고 있습니다. 또한, 기능인력의 고령화 및 수급 불균형으로 인해 정부 시책 교육으로 시작됐던 건설 기능인력 양성도 매년 꾸준히 증가하고 있으며, 국내 기업의 해외 진출에 도움이 되고자 개도국 건설 관련 공무원 초청 연수도 활발히 진행하고 있습니다. 앞으로 교육원은 건설 품질의 근간이 되는 건설 기능인력, 건설 기술의 핵심인 건설 기술자, 개도국 건설 관련 외국인을 3대 축으로 중점 육성하여 교육원이 명실공히 건설 기술 교육의 메카가 될 수 있도록 노력할 것입니다.

**건설 기술 인력에 대한 교육기관은 양과 질에서 풍부한 반면 기능 인력에 대한 교육은 상대적으로 부족한 실정입니다. 국내 건설 기능 인력의 기능 향상과 교육을 통한 일자리 창출 방안에 대해 말씀해 주십시오.**

국내 건설 기능인력의 고령화 및 수급 불균형에 대한 근본적인 문제는 그동안 기능 인력에 대한 임금 및 근로 환경이 다른 산업에 비해 미약하거나 후퇴하였기 때문입니다.

우리나라 건설산업은 최저가낙찰제도가 시행되면서 업체간 출혈 경쟁 및 저가 하도급이 만연하여 기업의 수익률이 저하되고 있습니다. 그러다보니 기업들은 상대적으로 인건비가 낮은 외국인 근로자를 고용하여 공사를 진행함으로써 저가 낙찰이나 저가 하도급으로 인한 적자 피해를 만회하고 있는 실정입니다. 어떻게 보면 악순환의 연속이라고 할 수 있습니다.

가장 시급한 것은 청년층 기능 인력이 건설산업으로 진입할 수 있는 유인책을 마련하는 것입니다. 그러기 위해서는 적정 공사비 책정과 적정 임금 지급이 이루어져야 합니다. 요즘 청년층의 직업 선택 기준에서는 임금과 복지에 대한 부분이 가장 중시된다고 합니다. 기능 인력의 노력에 대한 결과, 즉 적정 임금이 확보된다면 자연스럽게 진입이 되리라고 봅니다. 그리고 무엇보다 기능 인력에 대한 지속적인 육성 정책이 절실합니다. 이와 함께 현재 국내 건설 기능인력의 고령화 문제는 우리가 알고 있는 것보다 훨씬 심각한 상황입니다. 청년층의 진입이 단절되다 보니 그 자리는 외국인 근로자로 채워지고 있습니다.

현재 건설 기능인력의 평균 연령이 48세를 넘어가고 있는데 앞으로 5년 이내에 이들 대부분이 은퇴를 하게 됩니다. 지금이라도 건설 기능인력의 집중적인 양성과 함께 현재 재직 중인 근로자에 대해서도 업무 향상 교육을 통하여 반장급 및 관리자급으로 육성해야 우리의 건설 기초 직종에 대한 인력 기반을 이어갈 수 있을 것입니다.

**글 · 사진 : 이 형 우 편집장**