

건설산업의 청년 인재 확보 전략

2024. 12

성유경

■ 건설산업 청년세대 현황	3
■ 청년세대 가치관으로 바라본 건설산업	5
■ 건설산업 청년세대 인식조사	12
■ 청년 유입방안 연구사례	23
■ 건설산업의 청년 인재 확보 전략	31

 CERIK

Construction & Economy Research Institute of Korea

한국건설산업연구원

- 2000년대 초반 시작된 건설산업의 청년 인력 부족은 주로 기능인력의 부족을 의미했으나, 최근에는 청년 기술인력의 부족도 진행됨. 이에 청년세대가 중시하는 가치관과 건설산업의 직업 매력이 감소한 원인을 분석하고, 청년 인재 확보 전략을 마련하고자 함.
 - 현재 건설산업의 주력 세대는 50~60대 장년층으로 이동했으며, 건설산업뿐만 아니라 우리나라 산업 전반에서 청년 부족과 인력구조 고령화가 진행 중임.
 - 청년 부족과 산업의 고령화는 우리나라 여러 산업에서 공통으로 나타나는 문제로, 국가 인구구조 변화의 영향을 받고 있음. 하지만, 건설산업은 다른 산업보다 평균연령 증가 폭이 더 컸으며, 이는 청년세대의 직업관과 건설산업의 직업이 제공하는 직업 가치 사이의 격차가 커졌기 때문으로 판단됨.
- 현재의 청년세대는 역사상 가장 똑똑하고 창의적인 세대이자 디지털 역량이 뛰어난 세대로 평가됨. 기술 역량을 갖춘 청년세대와 풍부한 업무 경험을 갖춘 기성세대의 협력은 건설산업의 지속 성장을 이루는 기반이 될 것임.
- 청년세대는 시대변화를 가장 빠르게 수용하고 선도하는 집단으로, 이들의 가치관과 인식은 건설산업의 미래를 예측하는 데 중요한 지표가 됨. 본 연구는 청년세대의 가치관을 '성장 추구'와 '선진사회 일원'으로 정리하고, 이 두 가지 방향으로 건설산업의 청년 인재 확보 전략을 제시함.
 - 청년세대의 '성장 추구' 가치관은 똑똑하고 창의적인 세대, 성장을 추구하는 세대, 부모보다 가난한 첫 세대, 기업가 세대 등의 키워드를 통해 나타남. 성장의 개념에는 개인 역량 및 전문성의 성장과 함께 급여와 같은 경제적 보상의 성장도 포함됨.
 - 청년세대는 자율과 창의를 중시하는 양질의 교육을 받고, 글로벌 감각을 갖춘 세대로 자라남. 이들은 '선진사회 일원'으로의 정체성을 가지고 있으며, 직업은 이를 보장해줘야 함.
- 성장 추구하고 선진사회 일원이라는 청년세대의 가치관을 기반으로 건설산업 청년 인재 확보를 위한 다음의 3가지 전략을 도출함.
 - **건설산업 및 직업의 성장 비전 제시:** 청년 인재 확보를 위해 경제적 보상과 직업의 성장 가능성을 명확히 제시해야 함. 또한, 직업의 성장은 산업의 성장과 긴밀하게 연결되므로, 건설산업의 긍정적인 미래 전망을 강조할 필요가 있음.
 - **성숙한 산업 문화 조성:** 청년 인재를 확보하기 위해서는 경제적 보상뿐만 아니라, 조직문화에서도 청년 세대 가치관에 부합하는 일자리를 제공해야 함. DEI(다양성, 형평성, 포용성) 및 ESG(환경, 사회, 거버넌스) 중심의 산업문화 조성은 청년 인재가 바라는 일자리 제공에 핵심적인 역할을 할 것임.
 - **세대 협력 시너지 확보:** 청년세대의 디지털 역량과 글로벌 감각은 건설산업 혁신의 열쇠가 될 수 있음. 청년세대의 디지털 유능함과 건설산업에 대한 기성세대의 풍부한 경험은 강력한 시너지를 창출할 것임.
- 건설산업 청년 인재 확보를 위해서는 기업, 학·연구계, 협단체, 교육기관 등 건설산업 참여자 전반의 긴밀히 협력이 요구됨. 또한, 청년 인재 확보의 근간이 되는 좋은 일자리 확보와 건설산업 성장 생태계 구축을 위한 정부의 정책적 노력도 매우 중요함.

I 건설산업 청년세대 현황

2000년대 초반 나타난 건설산업의 청년 인력 부족은 기능인력의 부족을 의미했으나, 최근 기술인력에서도 청년이 부족한 상황이 지속되고 있음.

- 2010년대 중반 건설관련 전공 대학생의 실업 문제는 현재 건설산업계의 청년 구인란으로 변화함.
- 중소건설사의 경우, 최근 3년간 건설현장에서 기술인력 채용이 어려웠다고 응답한 건설사는 94%였으며, 이들은 건설현장의 기술인력이 부족해지고 있는 가장 큰 원인으로 '건설산업 진입 청년층의 부족'을 지목함.¹⁾
- 2004년 38.1세였던 재직 중 건설기술인의 평균연령은 2024년 6월 51.2세로 평균연령은 무려 13년 증가함. 20~30대의 연령 비중도 크게 감소하여, 2004년 전체 건설기술인에서 64.0%를 차지하던 20~30대의 비중은 2024년 6월 15.7%로 감소함.²⁾

〈그림 1〉 건설기술인 평균 연령 및 연령별 비중 변화



주: 한국건설기술인협회에 등록된 건설기술인 현황
 자료: 한국건설인정책연구원(2024.9), 건설기술인 동향브리핑, 통권 15호.

청년 부족과 고령화는 건설산업뿐만 아니라 우리나라 여러 산업에서 나타나고 있는 문제로, 여기에는 국가 인구구조 변화가 영향을 주고 있는 것으로 판단됨.

- 우리나라 전체 근로자의 평균연령은 2010년 39.0세에서 2023년 43.8세로 4.8세 증가하였음. 노동인력의 급속한 고령화는 비용부담 증가, 생산성 둔화, 인력 부족 등의 문제를 심화시킬 것으로 전망됨.³⁾

1) 성유경(2023.8.18), “건설현장 기술인력 부족 실태와 영향”, 건설동향브리핑 제920호, 한국건설산업연구원.
 2) 한국건설인정책연구원(2024.9), 건설기술인 동향브리핑, 통권 15호.
 3) 양서영(2024.8), “기업인력 고령화의 영향 및 시사점”, 산은조사월보, KDB산업은행.

❖ 하지만, 건설산업의 평균연령은 다른 산업보다 증가 폭이 컸으며, 현재 건설산업의 주력 세대는 50~60대 장년층으로 이동함.

- 산업의 고령화는 기존의 관행과 산업문화의 변화를 어렵게 할 것으로 예상되며, 이는 다시 청년세대의 유입 여건을 악화시켜 청년 부족을 더 심화시키는 악순환 고리를 만들 수 있음.
- 2010년에서 2023년 사이 전체 근로자의 평균연령이 4.8세 증가한 데 반해, 건설업의 평균연령은 6.2세 증가함. 건설업의 평균연령 증가는 보건·사회복지서비스업(9.6세), 사업시설관리, 임대서비스업(6.4세)에 이어 세 번째로 컸음.⁴⁾

❖ 건설산업에서 청년 부족이 심화되는 원인으로는 국가 인구구조 변화뿐만 아니라, 건설산업의 직업에 대한 기대치가 낮아진 점이 지적되고 있음. 이에 청년세대가 중시하는 가치관을 중심으로 건설산업의 직업 매력 감소의 원인을 분석하고, 청년 인재 확보를 위한 전략을 마련하고자 함.

- 2장에서는 청년세대와 기성세대의 성장환경 차이를 분석하고, 현재 청년세대를 설명하는 주요 키워드를 도출하여, 건설산업 직업에 대한 청년세대의 니즈를 파악함.
- 3장에서는 건설산업의 청년세대를 대상으로 전공, 직장, 산업에 대한 인식조사를 수행하고, 그 결과를 바탕으로 건설산업 청년세대의 요구를 분석함.
- 4장에서는 글로벌 청년세대의 건설산업 인식에 대한 BDO 연구와 영국 청소년의 건설산업 인식을 다룬 Stace·CITB 연구를 분석하고, 제안된 대응 방안을 정리함.
- 5장에서는 2~4장에서 도출한 청년세대의 핵심 가치관을 충족하기 위한 건설산업의 청년 인재 확보 전략을 제시함.

❖ 본 연구에서의 청년세대는 최근 일반적으로 통용되고 있는 MZ세대를 기준으로 함.

- MZ세대는 밀레니얼 세대(Millennials, Gen Y)와 Z세대(Generation Z, GenZ)를 합쳐 부르는 용어로, 디지털 환경에 익숙하며, 새로운 가치관과 소비 트렌드를 주도하는 세대를 의미함.

❖ 현재의 청년세대는 역사상 가장 똑똑하고 창의적인 세대이자 디지털 역량이 뛰어난 세대로 평가받고 있음. 건설산업은 청년세대를 확보함으로써 첨단기술 도입과 디지털화를 가속화하고, 건설산업의 지속 성장을 달성할 수 있을 것임.

- 청년세대의 글로벌 감각과 디지털 유능함은 기성세대의 풍부한 업무 경험과 융합되어 산업 혁신과 세대간 협력 문화를 촉진하고, 건설산업의 장기적 경쟁력 강화에 기여할 것으로 기대됨.

4) 고용노동부의 “고용형태별 근로실태조사 보고서”상의 근로자를 분석한 결과임; 양서영(2024.8), “기업인력 고령화의 영향 및 시사점”, 산은조사월보, KDB산업은행.

II 청년세대 가치관으로 바라본 건설산업

1. 청년세대의 성장환경

■ 각 세대의 가치관과 직업에 대한 요구는 성장환경의 영향을 받았을 것으로 보이며, 이에 청년세대와 기성세대 성장기(10~20대)의 경제적, 문화적 배경 차이를 분석함.

- 2024년 현재의 20대는 1995년~2004년생, 건설산업 주력 세대인 50대는 1965년~1974년생임.
- 이들이 10대 혹은 20대를 보낸 시기는 1985년~1995년과 2015~2025년으로 이 시기의 인구, 경제, 글로벌 여건, 기술 등의 환경을 살펴봄(〈표 1〉 참조).
- 우리나라는 전 세계에서 가장 빠른 경제 성장과 민주화 과정을 경험한 국가로, 기성세대와 청년세대의 성장배경에는 경제적·사회적·문화적 측면에서 큰 차이가 있으며, 이에 따라 직업관에서도 차이가 나타날 것으로 예상됨.

■ (인구 환경) 젊은 국가에서 고령 국가로

- 우리나라 인구의 중위연령은 1985년 24.3세, 1995년 29.3세로 당시에는 20대 청년세대가 산업의 주력 세대였음. 그러나 이후 중위연령이 빠르게 상승하여 2025년에는 46.7세에 이를 것으로 전망됨. 주력 세대가 20대에서 40대로 변화하면서 산업의 구조와 기업의 조직문화도 영향을 받고 있음.

■ (경제 환경) 개발도상국에서 선진국으로

- 1인당 GDP는 1985년 2,482달러에서 2015년 2만 8,737달러로 증가했으며, 2025년에는 3만 5,785달러(전망치)에 이를 것으로 전망됨. 이와 함께 우리나라는 개발도상국에서 선진국으로 위상이 변화함. 경제적 성장 덕분에 현재의 20대는 기성세대보다 물질적으로 풍요롭고, 양질의 교육과 다양한 사회·문화적 경험 속에서 성장함.

■ (글로벌 환경) 세계화 진전 시대에서 글로벌 보건·기후 위기 경험 시대로

- 현재 50대의 청년시기(1985~1995년)에는 베를린 장벽 붕괴(1989년)와 소련 해체(1991년)로 냉전 시대가 종식되었으며, 공산주의 체제에 있던 국가들에서 민주주의와 시장 경제가 확산됨. 또한, WTO 설립을 통해 글로벌 경제 협력과 무역 자유화가 촉진되었고 세계화가 본격화됨.
- 현재 20대의 청년시기(2015~2025년)에는 코로나19 팬데믹과 러시아-우크라이나 전쟁이 발생함. 코로나19 팬데믹은 전 세계 보건과 경제에 심각한 영향을 미쳤으며, 사회적 거리두기와 비대면 활동의 확산은 개인의 가치관과 생활방식에도 큰 변화를 가져옴. 전 세계의 경제와 정치가 불안정해지고 있으며, 중국과 미국의 무역 갈등은 경제적 대립을 넘어 파편화된 세계와 신냉전 시대를 형성하고 있음.

〈표 1〉 세대별(50대와 20대) 성장환경

구분	50대 (1965년~1974년생)	20대 (1995년~2004년생)
건설산업에서 차지하는 연령 비중 ¹⁾	32%	3.8%
10대~20대 시기	1985년~1995년	2015년~2025년
인구 통계	중위연령 20대 • (1985년) 중위연령 24.3세, 고령인구 비중 4.3% • (1995년) 중위연령 29.3세, 고령인구 비중 5.9%	중위연령 40대 • (2015년) 중위연령 40.9세, 고령인구 비중 12.8% • (2025년) 중위연령 46.7세, 고령인구 비중 20.3%
1인당 GDP (미달러) ²⁾	(1985년) 2,482달러 ~ (1995년) 12,565달러	(2015년) 28,737달러 ~ (2025년) 35,785달러
경제성장률 ³⁾ 평균	1980년대 후반 경제 호황 정점 • (1985~1995년) 9.4% • 1986년, 1987년, 1991년은 두 자릿수의 성장률 기록	선진국 경제로 들어서며 성장 정체 • (2015~2023년) 2.4% • 2023년의 성장률 1.4%
글로벌 환경	정치·경제의 글로벌화 • 89년 베를린 장벽 붕괴, 91년 소련 해체로 냉전 종식 • 세계무역기구 출범(1995), 중국 경제 개방 등 세계경제 글로벌화	탈세계화, 보건 및 기후 위기 • 러시아-우크라이나 전쟁, 미중 무역 갈등 등 냉전 시대 시작 • 코로나19 팬데믹(2019)으로 글로벌 보건 위기, 세계 경제 불안 촉발 • 이상기후, 재해재난으로 기후변화 위기 고조
기술 환경	개인용 컴퓨터와 인터넷 보급 • MS윈도우 1.0 출시(1985년) • 인터넷 상용접속 서비스 시작(1994년) • 삐삐 대중화(90년대 중반) • 인적 네트워크, 지역 중심으로 정보 습득	인공지능과 디지털 혁명 가속화 • 애플 아이폰 등장(2007년) • 4차 산업혁명 이슈 대두(2016년) • Chat GPT 등장(2022년) • 온라인을 사용하여 무한대의 정보 습득
인재 유형	산업화 시대의 인재 • 추격형 산업 발전에 필요한 인재 • 충성, 근면성 보유 인재 • 위계질서, 조직 중시	디지털·인공지능 시대의 인재 • 창조적 산업 성장에 필요한 인재 • 창의융합형 인재 • 유연성, 다양성, 개인 가치 중시
주요 건설사업	대규모 신규 프로젝트 • 서해안고속도로, 서울외곽순환고속도로 등 인프라 건설 등 • 1기 신도시건설(일산, 분당, 평촌 등)	국토 재편·도시 정비 • 행정중심복합도시 2단계 이전(2016년) • 도시재생사업

주 : 1) 한국건설기술인협회에 등록된 건설기술인 현황, 2024.6 기준; 한국건설인정책연구원(2024.9), 건설기술인 동향브리핑, 통권 15호.

2) 1인당 국내총생산(당해년가격); IMF 「World Economic Outlook」, 2024.4월 기준.

3) 국내총생산(실질성장률); 「국민계정」 한국은행, 2024.6.5 기준.

- 또한, 2020년 이후 이상기후와 재해·재난이 빈번해지면서 전 세계적으로 기후변화에 대한 위기감이 고조되고 있음. 이에 대응하여 각국은 지속가능성을 강화하고 탄소 배출을 줄이기 위한 다양한 정책을 도입하고 있으며, 대중 사이에서도 환경친화적인 삶의 방식을 중시하는 문화가 형성되고 있음.

❖ (기술환경) 아날로그 시대에서 디지털 시대로

- 현재 50대의 청년시기(1985~1995년)에는 개인용 컴퓨터와 인터넷의 보급이 시작됨. 1985년 MS윈도우 1.0이 첫 출시되었고, 1991년 월드 와이드 웹(WWW)이 도입되었으며, 1994년에는 우리나라에서 인터넷 상용 접속 서비스가 시작됨. 당시는 컴퓨터와 인터넷이 막 등장한 시기로, 정보 습득의 주요 수단이 인적 네트워크와 지역 중심의 정보에 국한되어 있었음.
- 현재 20대의 청년시기(2015~2025년)에는 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 클라우드 컴퓨팅 등 4차 산업혁명의 기술이 급속도로 발전하고 있음. 코로나19 펜데믹을 계기로 원격 근무와 온라인 교육이 확산되며 디지털 혁명이 가속화되었음. 스마트폰의 보편화와 Chat GPT(2022년 등장) 등 인공지능 기술의 발전으로 온라인을 통한 무한대의 정보 접근이 가능해졌으며, 이로 인해 경제와 사회 전반, 일상에도 큰 변화가 나타날 것으로 예상됨.

❖ (인재 유형) 근면성실 산업화 시대의 인재에서 창의성과 자율성 중시 인재로

- 현재 50대의 청년시기(1985~1995년)는 선진국을 추격하며 발전하던 산업화 시대였으며, 당시에는 근면성과 성실함이 중요한 자질로 평가받았음. 하지만, 2000년대에 들어 기존의 산업 성장방식이 한계에 다다르면서, 추격자(Fast follower)에서 선도자(First mover)로의 역할 전환이 요구되었음. 이에 따라, 현재의 20대에게는 산업의 변화와 혁신을 이끌 수 있는 창의성이 필수 역량으로 대두됨.

❖ (주요 건설사업) 대규모 신규 프로젝트 건설 시대에서 도시 이전·재개발·재정비 시대로

- 1985~1995년 사이에는 서해안고속도로, 서울외곽순환도로, 1기 신도시 등 대규모 신규 사회기반시설이 건설되었음. 반면, 2015~2025년에는 수도권의 과밀 문제해결과 지역균형발전을 위한 도시 이전 등의 국토 재편 사업, 그리고 노후화된 인프라를 개선하기 위한 도시재생사업 등 기존 시설물의 개선과 재편이 주요 과제로 대두됨.

- ❖ 기성세대와 청년세대는 성장환경에서 많은 차이를 가지고 있어, 이에 따른 가치관의 차이도 클 것으로 판단됨. 기성세대는 양적 성장 시대에 건설산업 호황을 경험했지만, 앞으로 건설산업은 시장 규모 축소와 고령화 등 경험해보지 못한 새로운 환경에 직면할 것임. 이러한 변화에 대비하기 위해서는 청년세대에 대한 이해와 함께, 건설산업의 환경변화에도 주목해야 함.

2. 청년세대의 가치관을 설명하는 키워드

■ 청년세대에 관한 주요 문헌에서 청년세대를 설명하는 키워드를 도출함. 도출된 키워드는 △똑똑하고 창의적, △디지털 네이티브, △자신의 취향과 가치 중시, △성장 추구, △공정성과 투명성 중시 등임.⁵⁾

■ 우리나라뿐만 아니라, 여러 선진국에서 △역사상 가장 똑똑하고 창의적이거나, 부모보다 가난한 첫 세대가 등장함.

- 국가 경제의 성장으로 양질의 공교육을 제공할 수 있게 되었으며, 다양성, 자율성, 창의성 중심의 교육이 시행됨. 우리나라뿐만 아니라 전 세계적으로도 역사상 가장 똑똑하고 부유하며, 창의적인 세대가 등장했다고 평가됨.
- 하지만, 근로소득이 미래를 보장했던 고성장 시대의 기성세대와 달리, 저성장 시대의 청년층은 경제적 상황에 대한 불안감을 가지고 있으며, 기성세대보다 경제적 성장을 중시할 수밖에 없는 환경임.
- ‘생계비’는 우리나라 Z세대의 걱정거리로 응답자의 45%가 최대 관심사라고 응답함. 이러한 응답 비중은 우리나라의 밀레니얼(40%), 글로벌 Z세대(34%), 글로벌 밀레니얼(40%)과 비교하여 높은 값임. (딜로이트, 2024.5)
- 이러한 상황에서 MZ세대는 기성세대보다 물질적 풍요를 중요하게 여기는 것으로 나타났음. ‘부자가 되는 것은 중요하다’에 대해 Z세대가 가장 많이 동의하며, 경제적 부에 대한 가치를 상대적으로 더 중시하는 경향을 보임. (민보경, 2024)

■ 아날로그 시대에 성장하고 디지털 시대에 적응하기 위해 노력해온 기성세대와 달리, 어린 시절부터 스마트폰을 접해온 청년세대는 디지털 기기에 대한 적응력이 높아 △디지털 네이티브로 불림.

- Z세대는 디지털 환경에서 나고 자란 사람들로 어렸을 때부터 스마트폰과 소셜네트워크에서 놀았고, 디지털 디바이스를 장난감처럼 만지고 자람. 소셜네트워크나 게임 플랫폼, 동영상 플랫폼 등에서 Z세대는 가장 영향력이 큰 사람들임. (김용섭, 2021)
- 디지털상에서 대화하고 일을 처리하는 데 익숙한 세대이므로, 재택근무에서도 대면근무를 할 때보다 좋은 성과를 낼 확률이 높음. (이시한, 2023)
- 이미 태어날 때부터 디지털문화를 경험한 디지털 네이티브, 앱 네이티브 세대로, 온라인을 통한 소통과 문제해결, 국경을 넘은 연대에 누구보다 익숙함. (대학내일20대연구소, 2020)

5) 국민권익위원회(2023.5), 김용섭(2021), 대학내일20대연구소(2020, 2022, 2022.10.31., 2023), 민보경(2024.7.1), 이시한(2023), 딜로이트(2024.5), 임홍택(2023) 등의 문헌을 참고함.

■ 청년세대는 전통적인 사회적 규범보다 개인의 자율성과 정체성을 중요하게 여김. 이러한 특성은 직업, 소비, 일생생활의 다양한 선택에서 △자신의 취향과 가치를 중시하는 행동으로 나타나며, 사회의 다양성과 포용성에 대한 요구도 점차 커지고 있음.

- 청년세대는 기성세대보다 개인의 취향과 가치를 중시하기 때문에, 직장에서도 개인의 다양한 특성과 생각이 존중받기를 원하며 조직 내 수평적 의사소통이 중요해짐.
- MZ세대는 여가시간을 중요시하고, 개인의 자유로운 생활을 우선시함. 조직에서는 이들의 만족도 향상을 위해 재택근무, 유연근무제, 워케이션 등 근무방식의 다양화를 검토할 수 있음. (민보경, 2024)
- Z세대는 이전 어느 세대보다도 자신의 존재감을 뚜렷하게 자각하고 자기 캐릭터를 정교하게 발전시켜나가는 모습을 보임. 이를 ‘초개인화시대’, ‘하이퍼 퍼스널리티’, ‘극개성’의 개념으로 정의함. (대학내일20대연구소, 2022)
- 초개인적인 성향이 있는 2000년대생은 사회에서 관계를 기본적으로 대등하게 보며, 특히 성인이 된 2000년대생은 자신보다 나이가 많은 이들과도 성인 대 성인의 관계로 자신들을 인식함. (임홍택, 2023)
- 밀레니얼과 Z세대는 X세대에 비해 다양성과 포용성에 대해 개방적으로 인식함. MZ세대는 ‘남성은 생계부양, 여성은 자녀양육’이라는 성역할의 고정관념은 완화되었고, X세대에 비해 다양성과 포용성의 가치를 중요하게 여기는 것이 확인됨. (민보경, 2024)

■ 청년세대는 자기개발과 학습을 삶의 중요한 요소로 여기며, 새로운 기술과 지식을 습득하는 데 적극적임. 이들에게 △성장 추구란 직장에서의 승진을 의미하는 것이 아니라, 자신의 전문성을 높이고 개인적 성취를 추구하는 것을 뜻함.

- 2010년대 중반의 ‘대충 살자’의 감성은 2020년대를 기점으로 끊임없이 자신을 발전시키는 ‘갓생 살자’로 변화함. 이들은 결과보다 과정을 중시하는 삶의 태도, 다면적이고 과정형의 나를 만들어 가고자 하는 지향성을 가짐. (대학내일20대연구소, 2022)
- MZ세대 구성원들은 승진보다 성장할 기회를 선호함. 그 원인으로는 경제적 불안정, 사무직 자동화에서 예상되는 고용 불안정, 고용계약을 상호 계약관계로 보는 가치관 등이 언급됨. (국민권익위원회, 2023.5)
- 과거 공무원의 국가 경제 상황과 관계없이 안정적인 직업으로 알려져 선호되었으나, 최근 MZ세대에게 공무원의 이미지는 강도 높은 업무량 대비 보상이 부족하고, 단순 업무 위주로 돌아가는 업무 특성 때문에 성장과 성취감을 얻기 힘들다는 인식이 있어 인기가 줄어든 것으로 보임. (대학내일20대연구소, 2022.10.31)
- Z세대에게 직장은 커리어 경험을 위한 플랫폼이 됨. 최근 채용문화 변화 속에서 Z세대는 ‘짧더라도 어떻게든 직무 경험을 쌓아서 다른 기업으로 이직하자’로 생각하게 되었음. Z세대에게 이직은 현재보다 더 나은 환경을 찾아 나서는 자연스러운 과정이며, 이직을 전문성·노력·능력을 인정받는 것, 자신

의 목표에 가까워지는 것 등 성장을 체감할 기회로 여김. (대학내일20대연구소, 2022)

❖ 청년세대는 자신의 노력과 성과에 합당한 대우를 받기 원하며, 이를 위해 △공정성과 투명성을 중시함. 이들은 성과에 따른 보상을 보장받기 위해 조직 내 투명한 성과 평가와 공정한 보상체계를 요구함.

- MZ세대에게 ‘공정성’은 노력에 대한 정당한 대가를 요구하는 실용적인 개념으로서 그들에게 가장 기본적이고 당연한 가치로 여겨지고 있음. (국민권익위원회, 2023.5)
- MZ세대는 ‘교환’이라는 틀로 세상을 본다. 공정함을 간절히 원하는 속내에는 ‘나는 그 누구보다도 많이 노력했으니 그에 상응하는 대가를 받고 싶다’는 바람이 있음. (대학원신문, 신재용, 2022.5.1.)
- 2030대 MZ세대, 그중에서도 Core-MZ세대가 주도하는 대기업의 사무직 노조 설립의 목적은 기성세대와 싸우려는 게 절대 아님. 정당하게 성과에 대한 평가를 받고 보상에서 투명하고 공정해지는 것이 목적임. (김용섭, 2021)

❖ 또한, 현재의 청년세대는 수평적이고 창의적인 교육환경과 온라인을 통한 정보 접근의 평등화 속에서 성장했으며, △느슨한 연결, △탈권위, △사회적 가치 중시 등의 특징을 지니고 있음.

- 개인주의적 가치관, 디지털 소통의 영향을 받은 Z세대는 △느슨하고 독립적인 관계를 선호함. 이들은 문자와 비대면에 익숙한 세대로, 학교, 회사 등 소속 기반 외에 취미·취향이나 공통 가치관을 공유하는 다양한 온·오프라인의 관계를 맺고 있음.
- 정보에 대한 대중의 자유로운 접근은 정보 독점으로 유지되던 기존 권위에 대한 의존도를 낮춤. 조직에서도 △탈권위가 시작되어, 과거 소수의 지시와 통제가 영향력을 미치는 방식 대신 참여와 공감, 소통이 중요한 역할을 하게 됨.
- 청년세대는 기후변화와 환경문제에 관심을 보이고 있으며, 소비에서도 친환경 제품이나 지속가능한 생산방식의 브랜드를 선호함. 이들은 공정무역 제품, 동물실험이 없는 화장품을 선택하고, 기업의 노동관행을 고려하는 등 윤리적 기준을 바탕으로 소비하며, △사회적 가치를 중시하는 모습을 보임.

3. 직업에 대한 청년세대의 요구와 건설 문화 비교

❖ 현재 건설산업을 설명하는 키워드로는 ‘보수적’, ‘권위적’, ‘위계적’, ‘군대식’ 등의 단어가 주로 사용되고 있으며, 이는 청년세대의 가치관과 상반된 특징을 보여줌.

- 건설산업은 전통적으로 군대문화와 유사한 특징을 지니고 있음. 건설산업은 현장의 효율성과 안전을 보장하기 위해 상명하복의 권위적 리더십, 팀워크, 엄격한 규율 준수 등을 중시함.

- 건설 프로젝트는 일회성, 대규모 사업, 현장 여건의 불확실성 등 고유한 특성이 있어, 표준화가 어렵고, 개인의 경험과 지식이 매우 중요한 역할을 함. 이러한 특성으로 인해 지시와 통제 중심의 권위적인 문화가 만들어졌으며, 예기치 못한 문제가 발생할 때 이를 해결하기 위해 팀워크와 조직의 결속이 중시되어왔음.
- 지시와 통제 중심의 업무 방식은 지금까지 프로젝트 성공을 위한 중요한 역할을 해왔지만, 수평적 관계에서 발현되는 아이디어 창출, 혁신, 기술 발전 등에는 한계를 보임.

❖ 청년세대는 직업에 대한 정보를 쉽게 얻을 수 있으며, 이러한 정보를 바탕으로 자신의 가치관에 따라 빠르게 판단하고 진로를 결정함. 이 과정에서 기존 건설산업에 대한 고정관념은 청년세대의 유입 방해하는 요인으로 작용하게 됨(그림 2)).

〈그림 2〉 직업에 대한 청년세대 요구와 건설 문화 비교



❖ 앞으로 건설산업은 수평적 관계와 창의성을 기반으로 새로운 시대에 적응해야 함. 기존의 수직적 구조와 권위적 문화가 수평적이고 개방적인 문화로 변화한다면, 청년 인재의 유입이 촉진되고, 다가오는 시대변화에 성공적으로 대응할 수 있을 것임.

Ⅲ 건설산업 청년세대 인식조사

1. 조사 개요

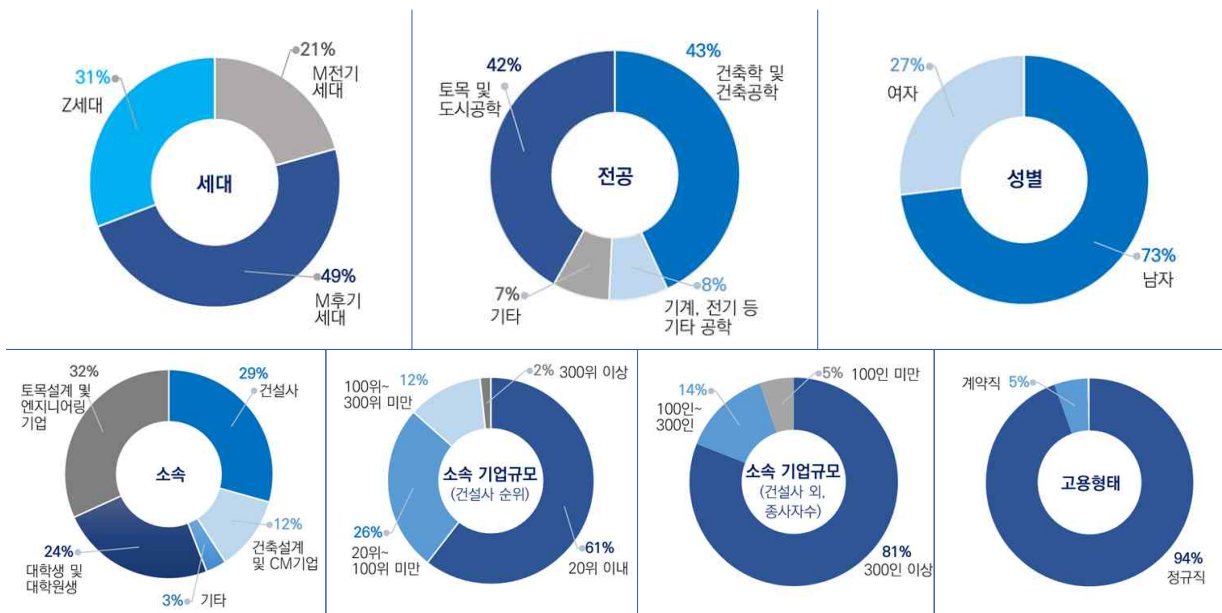
■ 건설산업이 청년 인재를 유입하기 위해서는 청년세대가 산업에 바라는 것들에 대한 이해가 필요함. 이에 건설산업비전포럼과 한국건설산업연구원은 건설산업에서 활동하는 청년 직장인 및 대학생 406명을 대상으로 직장 및 산업에 대한 설문조사를 수행함.

- 설문조사는 건설관련 전공의 대학생 및 대학원생과 건설기업, 설계 및 엔지니어링기업 등에서 근무하는 직장인을 대상으로 2023년 8월 진행되었음.¹⁾

■ 본 연구는 MZ세대의 연령 구분을 세분화하여 M전기세대, M후기세대, Z세대로 구분하였고, 청년세대는 이 중에서 M후기세대와 Z세대로 볼 수 있음.

- 청년세대를 지칭하는 용어인 MZ세대는 밀레니얼세대(M)와 Z세대(Generation Z, GenZ)를 통칭하는 용어로, 2024년 기준 연령 12세에서 42세까지 30년에 해당하는 폭넓은 세대를 지칭함. 이에 설문 조사는 M전기세대(1982년~1989년), M후기세대(1990년~1996년), Z세대(1997년~2003년)²⁾로 세

〈그림 3〉 응답자 정보



1) 설문조사는 건설산업비전포럼, 서울대학교 건설산업최고전략과정(ACPMP) 등을 통해 배포되었으며, 응답자가 주로 상위권 기업의 정규직 직장인이라는 특성이 나타남. 이러한 소속 기업규모와 고용 형태의 편중은 직장 만족도 조사 결과에 영향을 미칠 수 있음. 즉, 중소기업에 근무하거나, 계약직 직장인의 응답이 추가될 경우, 직장에 대한 만족도는 본 조사 결과보다 낮아질 것으로 예상됨.

분화함. MZ세대를 이렇게 구분하였을 때, M전기세대는 30대 후반 및 40대 초반으로 본인을 M세대 보다 기성세대에 더 가깝게 인식하고 있었음.

2. 건설 청년세대의 전공에 대한 인식

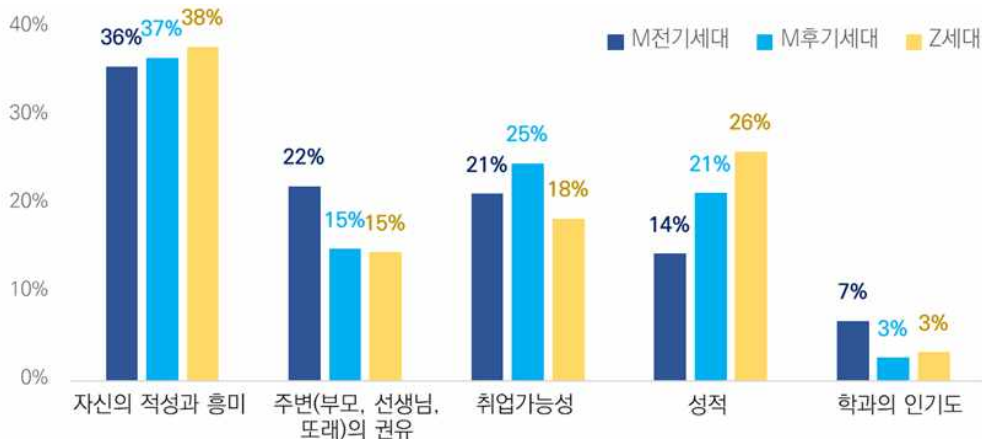
■ 청년세대가 건설 관련 전공을 선택한 이유로는 ‘적성’이 가장 중요했음. 현재 건설관련 학과에 재학 중인 대학 및 대학원생의 전공 만족도는 ‘만족한다’와 ‘매우 만족한다’가 72%로 긍정적으로 나타남.



■ 모든 세대에서 ‘자신의 적성과 흥미’는 가장 중요한 전공선택 동기였음. 차순위 요인은 세대별로 차이를 보였는데, M전기세대는 ‘취업가능성’, M후기세대는 ‘주변의 권유’, Z세대는 ‘성적’을 보다 중시함.

- M전기세대는 ‘부모, 선생님, 또래 등 주변의 권유’에 따른 영향을 다른 세대보다 많이 받았음. 건설 산업 전공에 대한 주변의 권유는 당시 건설산업의 직업 및 산업 이미지에 대한 긍정적 인식이 바탕 되었을 것으로 해석됨.
- M후기세대는 다른 세대보다 ‘취업가능성’을 중시함. 이들은 1997년 IMF 외환위기 이후 성장기를 보낸 세대로, 국가의 경제 여건이 이들의 전공선택에 영향을 미친 것으로 판단됨.
- Z세대는 다른 세대보다 ‘성적’에 대한 고려 비중이 컸음. Z세대는 주어진 성적 내에서 가장 합리적인 선택을 하는 경향을 보임.

〈그림 4〉 건설 청년세대의 전공선택 이유



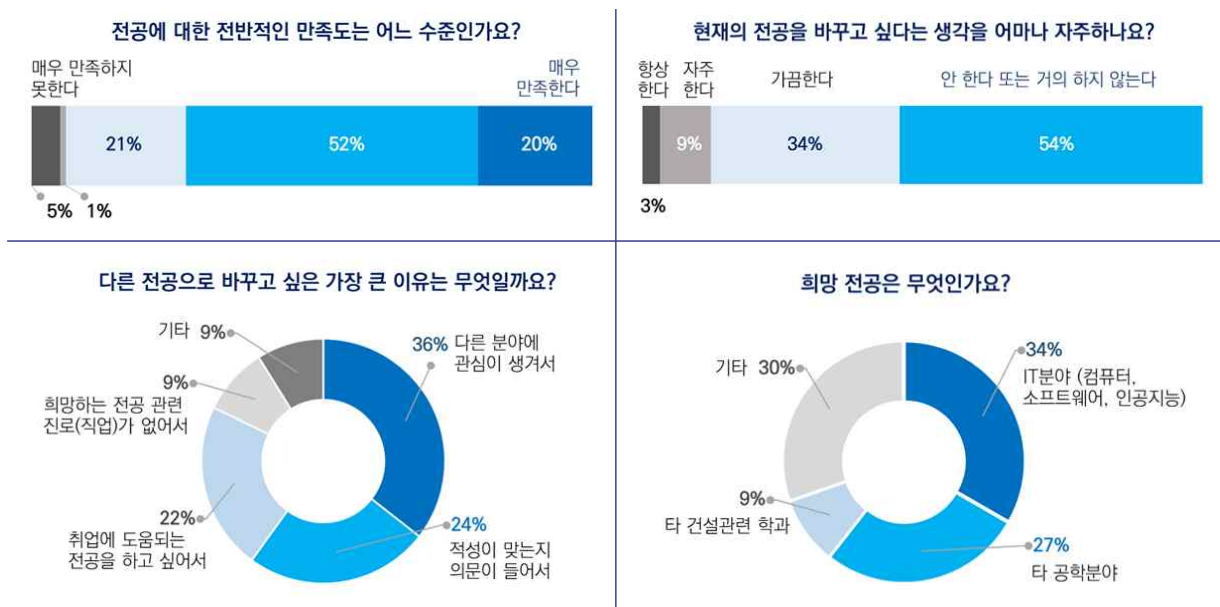
주: ‘귀하는 전공 선택 시 어떤 요소를 고려하셨나요?’에 대한 406명의 응답이며, 중복응답을 허용하여 조사함. 세대별 응답 비중을 비교하기 위해 각 세대의 응답 수를 100%로 하여 비중을 계산함.

2) MZ세대를 밀레니얼세대 전기와 후기, Z세대 전기와 후기로 구분하는 방식은 대학내일20대연구소(2022)와 김용섭(2021) 등의 연구에서 사용한 방식을 참고함. Z세대 역시 전기(1997년~2003년)와 후기(2003년~2012년)로 구분되며, 설문조사는 사회초년생이거나 대학(원)생에 소속되어 있는 20세 이상인 전기 Z세대를 대상으로 함.

❖ 대학 및 대학원생이 느끼는 전공에 대한 만족도는 ‘만족한다’와 ‘매우 만족한다’가 72%로 높게 나타났으며³⁾, 반면, 전공에 ‘만족하지 못한다’와 ‘매우 만족하지 못한다’의 비중은 6%에 불과했음.

- 전공을 바꾸고 싶다는 생각을 ‘안 한다’ 또는 ‘거의 하지 않는다’고 응답한 비중은 54%였음.
- 전과를 고민하는 빈도와 전공을 바꾸고 싶은 이유는 관련이 있었는데, 전공을 바꾸고 싶다는 생각을 ‘항상한다’ 또는 ‘자주한다’고 응답한 12%의 학생들은 주로 ‘적성에 맞는지 의문이 들어서’와 ‘취업에 도움되는 전공을 하고 싶어서’를 주된 이유로 응답했음.
- 전과에 대한 생각을 ‘가끔한다’고 응답한 34%의 학생들은 ‘다른 분야에 관심이 생겨서’를 전과를 고민하는 주된 이유로 응답했음.
- 전공을 바꾸고 싶은 기타 이유로는 직업의 복지 부족, 여성으로서 해당 전공에서 경력을 이어갈 수 있을지에 대한 고민 등 향후 직업 여건과 관련된 우려가 응답됨.
- 전과를 고민하는 학생들이 희망하는 전공으로는 컴퓨터학과, 소프트웨어학과, 인공지능학과 등 IT분야의 전공이 가장 많이 선택되었음.

〈그림 5〉 전공에 대한 건설 청년세대의 인식



주: 건설관련 학과의 대학 및 대학원 재학생 98명을 대상으로 한 조사이며, 이 중 전공을 바꾸고 싶다는 생각을 ‘가끔한다’, ‘자주한다’, ‘항상한다’로 응답한 45명에 대해 다른 전공으로 바꾸고 싶은 이유와 희망 전공을 추가 질문함.

3) 전공 만족도에 관하여 본 조사와 직접 비교 가능한 조사는 없음. 하지만, 유사 내용의 설문조사와 비교할 때 전공 만족도는 높은 수준으로 나타남. 2018년 이공계열 대학생 대상의 조사에서 전공에 만족한다는 응답은 42.2%였음.

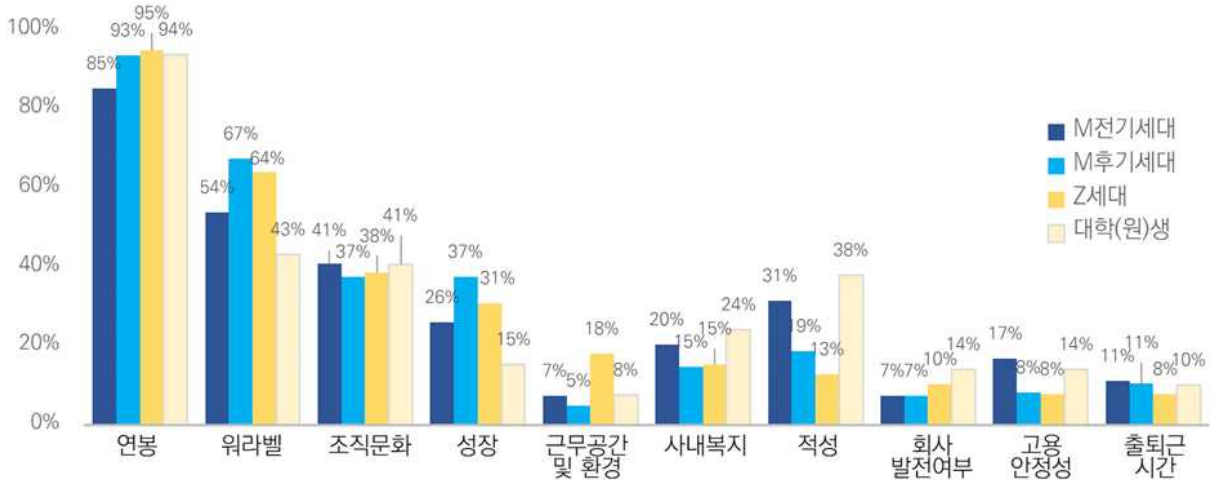
3. 건설 청년세대의 직장에 대한 인식

■ 건설산업의 청년세대가 직장을 선택할 때, 중요하게 생각하는 요인은 연봉, 워라벨, 조직문화 등이었음. 이 중 연봉은 회사에 대한 자부심이나 이직의 요인으로도 중요하게 나타남.

■ 건설산업의 청년세대는 직장을 선택할 때, 공통적으로 △연봉, △워라벨, △조직문화, △성장, △근무공간 및 환경을 중시하고 있음. 중요도에는 세대별 차이가 있었는데, M 후기세대와 Z세대는 다른 세대보다 상대적으로 워라벨과 성장을 중시함.

- 연봉은 직장 선택의 가장 중요한 요인으로 전산업 직장인을 대상으로 한 조사⁴⁾에서도 1순위였음.
- 직장 선택에 연봉을 고려한다는 응답 비중은 대학(원)생 94%, Z세대 직장인 95%로 거의 동일하게 나타남. 반면, 기성세대와 유사한 성향을 보이는 M전기세대는 응답 비중(85%)과 비교했을 때, 청년 세대에서는 연봉의 중요성이 커진 것으로 판단됨.
- 대학(원)생도 Z세대에 포함되지만, Z세대 직장인과는 다른 우선순위를 보이는 항목이 있었음. 아직 직장 경험이 없는 대학(원)생은 Z세대 직장인에 비해 '워라벨'과 '성장'의 중요성을 낮게 평가했으며, '적성'은 더 중요한 요소로 인식하고 있었음.

〈그림 6〉 건설 청년세대가 직장 선택 시 중시하는 요인



주: 건설산업에 대한 406명(M전기세대 80명, M후기세대 179명, Z세대 49명, 대학(원)생 98명)의 응답으로, 세대별 응답 비중을 비교하기 위해 각 세대의 응답 수를 100%로 하여 비중을 계산함. '귀하가 직장 선택 시 중요하게 생각하는 요인은 무엇인가요?'에 대한 응답으로, 우선순위 3가지를 조사함.

4) 직장 선택 시의 고려 요소에 대한 조사에서 Z세대, M후기세대, M전기세대 모두 연봉을 가장 중시했으며, X세대와 86세대에서는 연봉과 고용 안정성이 동일 중요도를 보였음; 대학내일20대연구소(2022.10.31.)

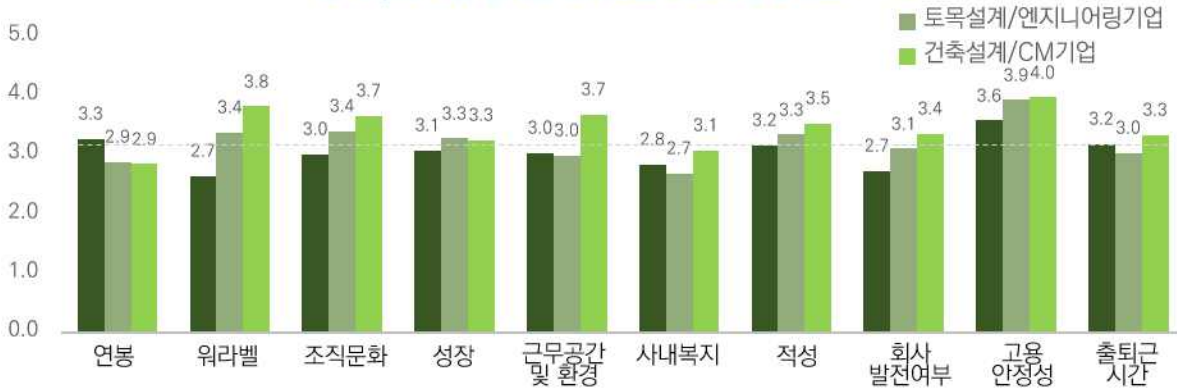
- 직장 만족도는 세대별 차이보다 소속에 따른 차이가 크게 나타났음. 건축설계 및 CM 기업 직장인은 워라벨, 조직문화, 근무공간 및 환경에 대한 만족도가 높았으며, 건설 기업 직장인은 연봉에 대한 만족도가 상대적으로 높았음.

〈그림 7〉 건설산업 청년세대의 직장에 관한 생각

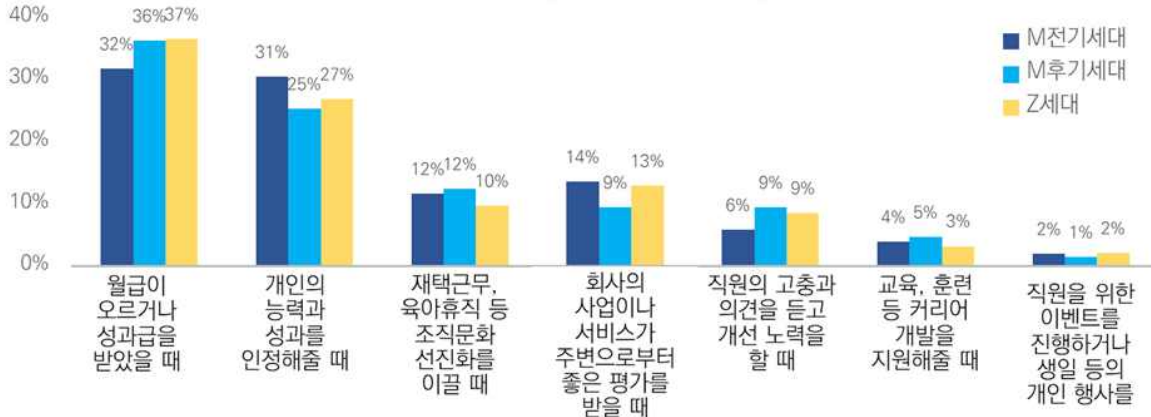
현 직장에 대한 전반적인 만족도는 어느 수준인가요?



현 직장에 대한 항목별 만족도는 어느 수준인가요?



회사에 대한 자부심을 가장 많이 느낄 수 있는 상황은 무엇일까요?



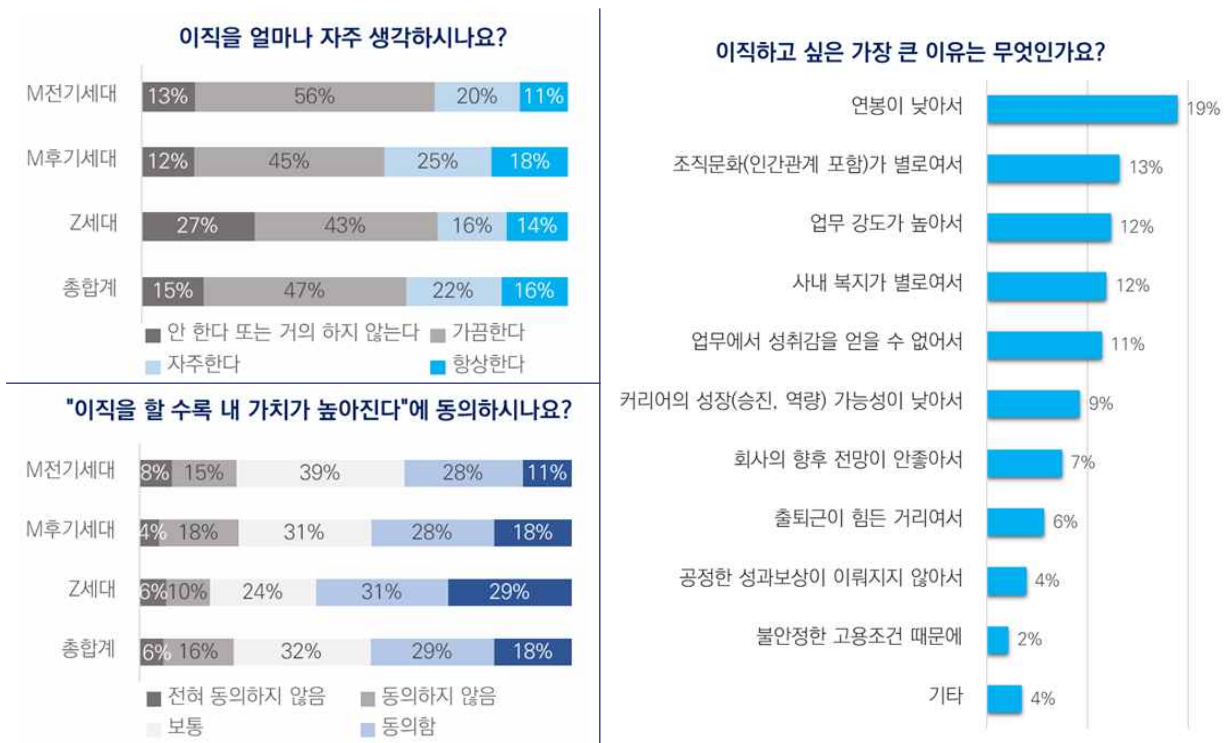
주: 청년 직장인 308명(건설기업 119명, 토목설계 및 엔지니어링 기업 129명, 건축설계 및 CM기업 47명, 기타 소속 13명)의 응답으로 세대별 응답 비중을 비교하기 위해 각 세대의 응답 수를 100%로 하여 비중을 계산함. 회사에 대한 자부심은 2가지의 중복응답을 허용함.

- 모든 소속에서 만족도가 가장 높은 항목은 '고용안정성'이었음. 이는 응답자의 94%가 정규직이며, 84%가 300인 이상의 기업에 소속된 점에서 기인한 것으로 보임.
- 회사에 대한 자부심을 느끼는 상황으로는 '월급이 오르거나 성과급을 받았을 때'와 '개인의 능력과 성과를 인정해 줄 때'가 모든 세대에서 가장 많이 선택되었음. 기업이 유능한 인재를 지속적으로 유지하기 위해서는 경제적 보상과 개인의 능력과 성과에 대한 존중이 중요하다는 점을 보여줌.

■ 건설산업의 청년 직장인 10명 중 4명꼴로 이직에 대해 생각을 하며, 이직을 고려하는 이유로는 '연봉이 낮아서'가 가장 많았음.

- 이직에 대한 생각을 '자주한다' 또는 '항상한다'고 응답한 비중은 38%였으며, '가끔한다'고 응답한 비중은 47%로 나타났음. '안 한다 또는 거의 하지 않는다'라고 응답한 직장인은 15%였음.
- 이직에 대한 생각을 '안 한다 또는 거의 하지 않는다'로 응답한 Z세대의 비중은 27%로, 세대 중 이직을 고민하는 비율이 가장 낮았음. Z세대 응답자의 총 직장생활 기간을 살펴보면, 1년 미만인 경우가 53%, 1년 이상~5년 미만인 경우가 47%로, 이들은 이제 막 입사한 사회초년생이기 때문에 상대적으로 이직에 대한 생각이 적은 것으로 해석됨.

〈그림 8〉 건설산업 청년세대 이직에 대한 인식



주: 청년 직장인 308명(M전기세대 80명, M후기세대 179명, Z세대 49명)의 응답으로, 세대별 응답 비중을 비교하기 위해 각 세대의 응답 수를 100%로 하여 비중을 계산함. 이 중 이직에 대한 생각을 '자주한다', '항상한다'로 응답한 117명에 대해 이직 이유를 추가 질문하였으며, 2가지의 중복응답을 허용함.

- 이직에 대한 생각이 가장 많은 세대는 M후기세대로, '자주한다' 25%, '항상한다' 18%의 응답 비중을 보였음. 경력을 쌓고, 직무 숙련도가 높은 실무 인력인 M후기세대에서 이직 의향이 가장 높아지는 경향은 새로운 청년 인재의 유입뿐만 아니라, M후기세대의 유지를 위한 노력도 중요함을 시사함.
- 이직에 대한 생각을 '자주한다'와 '항상한다'로 답한 38%(117명)의 응답자는 이직을 생각하는 가장 큰 이유로 '연봉이 낮아서'를 선택했음. 그 외에도 '조직문화(인간관계 포함)가 별로여서', '업무 강도가 높아서', '사내 복지가 별로여서', '업무에서 성취감을 얻을 수 없어서'가 고르게 지목되었음.

■ 한편, 직장인 Z세대는 이직에 대해 다른 세대보다 적게 생각하고 있지만, '이직을 할수록 내 가치가 높아진다'에 대한 동의율은 가장 높았음. 즉, Z세대는 이제 취업에 성공한 사회초년생으로 현재 이직을 고려하고 있지는 않지만, 장기적인 성장을 위한 이직에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있음을 알 수 있음.

- 이직을 할수록 내 가치가 높아진다는 데 대한 동의율은 M전기세대에서 39%, M후기세대에서 36%, Z세대에서 60%로 연령이 낮아질수록 증가함. 연령이 낮아질수록 이직을 긍정적으로 바라보고 있으며, 성장 과정의 하나로 인식하고 있음을 알 수 있음.

4. 건설 청년세대의 산업에 대한 인식

■ 최근 1년간 건설산업에 대한 이미지는 나빠졌으며, 응답자의 대부분(93%)이 건설산업의 이미지 개선이 필요하다고 응답했음. 청년세대는 건설산업 전반의 일자리 처우에 대해 부정적으로 평가하고 있고, 건설산업이 추구해야 할 이미지로 '근로여건이 좋은 산업'을 선택했음.

■ 건설산업의 미래 전망이 '나쁘다'는 비중(37%)은 '좋다'는 비중(21%)보다 컸음. 가장 많은 응답은 '보통이다'(41%)로, 건설산업 미래에 대해 판단을 유보하고 있었음.

- 세대별로 비교해보면, 밀레니얼 전기와 후기 세대가 다른 세대보다 건설산업의 미래를 부정적으로 바라보았으며, Z세대 직장인과 대학(원)생은 평가를 유보하는 경향을 보임.

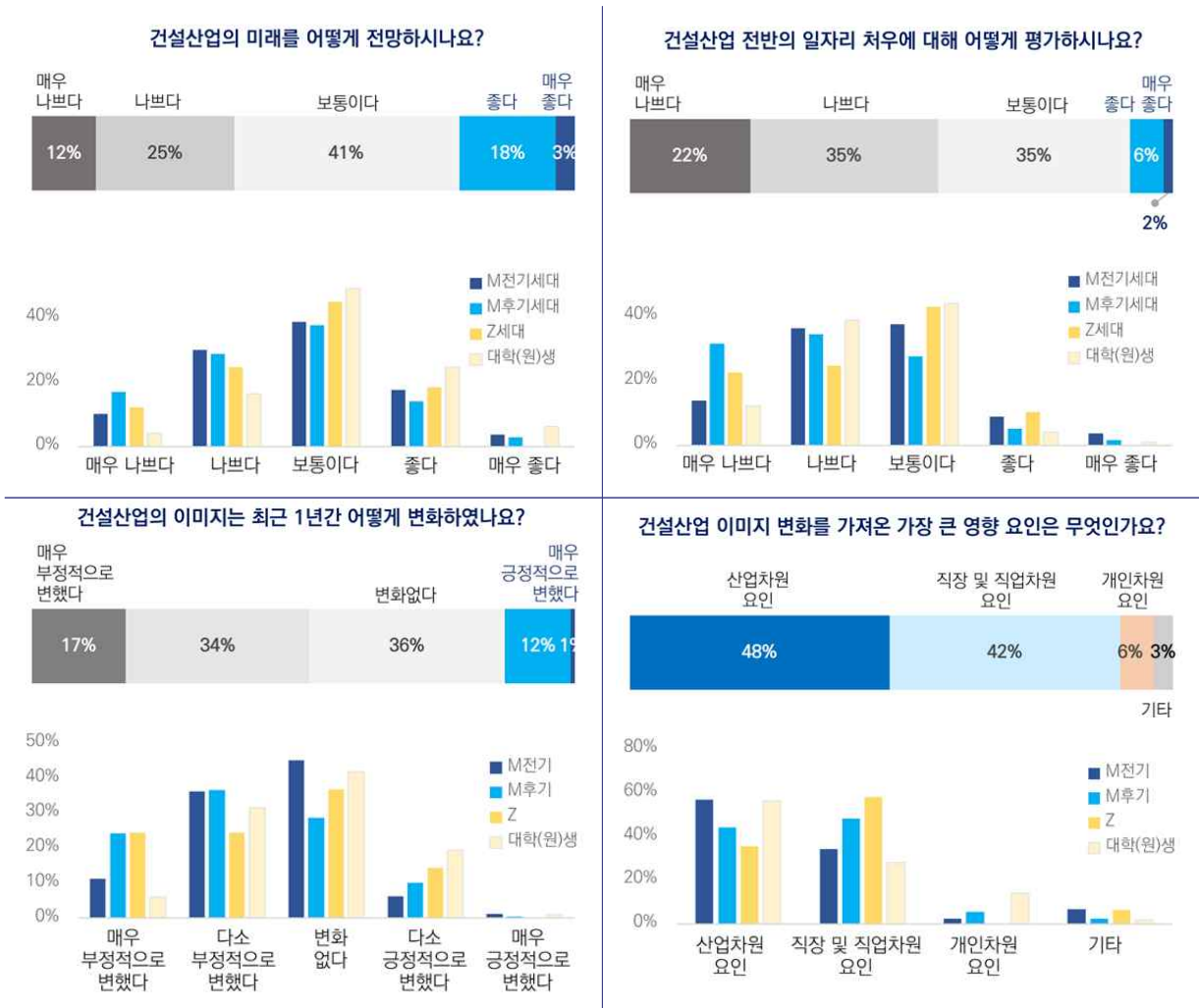
■ 현재 직장이 아닌, 건설산업 전반의 일자리 처우에 대한 평가는 '나쁘다'가 57%, '좋다'가 8%로, 모든 세대에서 부정적으로 나타남.

- 세대별로 비교해보면, 건설산업 전반의 일자리 처우가 '매우 나쁘다'는 응답이 M후기세대에서 가장 높았음. M후기세대는 이직을 생각하는 비중도 가장 커서, 향후 건설산업에서 유출될 가능성이 큼.
- 대학(원)생은 건설산업 미래를 다른 세대보다 긍정적으로 바라보고 있지만, 건설산업 전반의 일자리 처우에 대해서는 다른 세대와 마찬가지로 '나쁘다'는 응답이 주를 이루었음.

최근 1년간 건설산업에 대한 이미지가 ‘부정적으로 변했다’는 응답은 51%로, ‘긍정적으로 변했다’는 응답(13%)에 비해 현저히 높은 비중을 차지함. 건설산업의 이미지 변화에는 산업차원의 요인과 직장 및 직업차원의 요인이 복합적으로 영향을 주었음.

- 건설산업의 이미지 변화를 가져온 요인은 크게 두 가지로 나눌 수 있음. 하나는 산업 전망, 사업환경의 변화, 기술발전, 부실시공과 같은 사건사고 등 산업차원의 요인임. 다른 하나는 임금, 근무환경, 조직문화 등과 관련된 직장 및 직업차원의 요인임.
- 이러한 요인에 대해 세대별로 인식 차이가 나타났음. 나이가 많을수록 산업차원의 영향을 더 중요하게 인식한 반면, 연령이 낮을수록 직장 및 직업차원의 요인을 더 중시하는 경향을 보였음.

〈그림 9〉 건설산업에 대한 인식

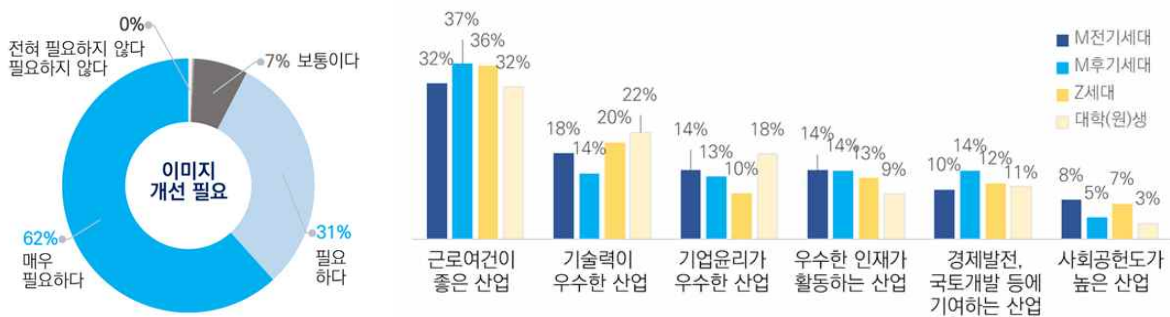


주: 건설산업에 대한 406명(M전기세대 80명, M후기세대 179명, Z세대 49명, 대학(원)생 98명)의 응답으로, 세대별 응답 비중을 비교하기 위해 각 세대의 응답 수를 100%로 하여 비중을 계산함.

❑ 건설산업의 이미지 개선이 ‘매우 필요하다’는 응답은 62%, ‘필요하다’는 31%로, 청년 세대 대부분이 필요성을 느끼고 있었음. 건설산업이 추구해야 할 이미지로는 ‘근로여건이 좋은 산업’이 응답되었음.

- 근로여건은 연봉, 워라벨, 조직문화, 근무공간 및 환경 등 직장 선택의 중요 요인들을 포함하는 항목으로 청년 인재 확보를 위한 최우선 과제로 볼 수 있음.
- 다음으로는 기술력이 우수한 산업이 응답되었으며, 청년세대인 Z세대 직장인 및 대학(원)생이 밀레니얼세대보다 기술력을 중요하게 여기고 있었음.

〈그림 10〉 건설산업이 추구해야 할 이미지



주: 건설산업에 대한 406명(M전기세대 80명, M후기세대 179명, Z세대 49명, 대학(원)생 98명)의 응답으로, 세대별 응답 비중을 비교하기 위해 각 세대의 응답 수를 100%로 하여 비중을 계산함. ‘건설산업의 이미지 개선이 필요하다고 생각하십니까?’ 및 ‘앞으로 건설산업이 추구해야 할 이미지 변화로는 어떤 것이 중요할까요?’에 대한 응답으로, 추구해야 할 이미지는 2가지의 중복응답을 허용하여 조사함.

5. 건설산업 청년세대의 전공, 직장, 산업에 대한 인식 종합

❑ 건설관련 전공을 가진 대학(원)생들은 전공 만족도가 높으며, 건설산업 자체에 매력을 느끼고 있는 것으로 판단됨. 그러나, 학업 이후의 직업에 대한 인식은 부정적인 경향을 보임. 대학(원)생과 직장인 모두 건설산업 전반의 일자리 처우에 대한 부정적 인식이 컸으며, 이러한 건설산업의 직업 여건 부족은 향후 인재의 유입과 유지를 어렵게 하는 문제로 이어질 가능성이 높음.

- 건설관련 전공의 대학(원)생 중 전공에 전반적으로 ‘만족한다’는 응답 비중은 72%로 높게 나타났지만, 건설산업 전반의 일자리 처우가 ‘좋다’는 응답 비중은 5%에 불과했음.
- 또한, M전기세대에서는 22%는 건설관련 전공을 선택한 이유로 ‘주변의 권유’를 꼽았지만, M후기세대와 Z세대에서는 이 비중이 15%로 감소함. 이는 일자리 처우에 대한 부정적 인식이 확산되면서 주변의 권유 또한 줄어든 것으로 해석할 수 있음.

■ 건설산업의 청년세대가 직업 선택에서 중시하는 5가지 요인은 연봉, 워라벨, 조직문화, 나의 성장 가능성, 근무공간 및 환경으로, 청년 인재를 확보하기 위해서는 이러한 요건을 충족할 수 있는 건설산업의 직업환경이 마련되어야 함.

■ 청년세대의 직장 만족도는 건설산업 분야별로 차이를 보이기 때문에, 각 분야에 부족한 일자리 여건을 개선하려는 노력이 필요함.

- 건축설계·CM기업에 재직 중인 직장인의 만족도가 가장 높았으며, 건설기업에 대한 만족도는 상대적으로 낮았음. 건설기업 직장인은 연봉에 대한 만족도가 가장 높았지만, 워라벨, 근무 공간 및 환경, 조직문화에 대한 만족도가 낮았음. 건축설계·CM기업 직장인은 워라벨, 조직문화, 적성, 근무 공간 및 환경 등 대부분 항목에서 높은 만족도를 보였으나, 직업 선택 시 가장 중요한 항목으로 꼽히는 연봉에 대한 만족도는 낮았음.
- 한편, 고용안정성에 대한 만족도는 매우 높게 나타났는데, 이는 설문 응답자의 81%가 300인 이상

〈표 2〉 건설산업 청년세대의 전공, 직업, 산업에 대한 인식 종합

구분	전공	직장	산업
중요하게 생각하는 요인	<ul style="list-style-type: none"> • (1순위) 적성과 흥미 • (2순위) 세대별 특징 존재 <ul style="list-style-type: none"> - (전기M) 주변(부모, 선생님, 또래)의 권유 - (후기M) 취업가능성 - (Z세대) 성적 	<ul style="list-style-type: none"> • (1순위) 연봉 • (2순위) 워라벨 • (3순위) 조직문화 • (4순위) 성장 • (5순위) 근무공간 및 환경 	<ul style="list-style-type: none"> • (1순위) 근로여건이 좋은 산업 • (2순위) 기술력이 우수한 산업 • (3순위) 기업윤리가 우수한 산업
만족도	<ul style="list-style-type: none"> • 전공 만족 72% • 전공 불만족 6% • 전공을 고려하는 비중 12% <p style="text-align: right;">(대학(원)생 응답)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 직장에 대한 만족도 3.2 (5점 만점) • 만족도 순위 <ul style="list-style-type: none"> - 건축설계·CM기업 3.7 - 토목설계·엔지니어링 기업 3.2 - 건설기업 3.0 • 이직 고려 비중 38% <p style="text-align: right;">(직장인 응답)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업 전반의 일자리 처우 <ul style="list-style-type: none"> - 나쁘다 57% - 좋다 8% • 최근 1년간 건설산업의 이미지 <ul style="list-style-type: none"> - 부정적 변화 51% - 긍정적 변화 13%
전과 및 이직의 주요 이유	<ul style="list-style-type: none"> • 적성에 맞는지 의문 들어서 • 취업에 도움되는 전공을 하고 싶어서 <p style="text-align: right;">(대학(원)생 응답)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 연봉이 낮아서 • 조직문화가 별로여서 • 업무 강도가 높아서 • 사내 복지가 별로여서 • 업무 성취감을 얻을 수 없어서 <p style="text-align: right;">(직장인 응답)</p>	-

의 대기업에 소속된 직장인이기 때문에 판단됨. 이러한 응답자 특성을 고려할 때, 이번 조사에서 나타난 직장 만족도는 건설산업의 평균적인 만족도보다 높게 평가되었을 가능성이 있음.

- 건설산업이 추구해야할 이미지로는 근로여건이 좋은 산업이 가장 많이 선택됨. 특히, 청년세대는 개인의 가치와 취향 존중, 성장추구, 공정성·투명성에 대한 요구가 높으며, 이러한 청년세대의 가치관을 반영하여 건설산업의 근로여건을 개선하고 발전시켜야 할 것임.

IV 청년 유입방안 연구사례

1. 글로벌 Z세대의 직업관과 건설산업에 대한 인식¹⁾

인력 부족은 공급망 혼란과 함께 건설기업의 수익에 부정적 영향을 미치는 것으로 조사²⁾되었으며, 특히, 청년세대의 확보가 건설산업의 중요한 문제로 부각되고 있음. 이에 컨설팅사 BDO는 청년세대인 Z세대의 직업관과 이들이 가진 건설산업에 대한 인식을 분석하고, Z세대의 건설산업 유입을 위한 방안을 제시함.

- 설문조사는 주요 10개 국가에서 최근 학위를 받았거나, 학위과정 또는 견습과정에 있는 다양한 전공의 Z세대 학생들과 건설기업 경영진을 대상으로 진행되었음.
- BDO의 학생 대상 산업 선호도 조사 결과, 건설산업은 11개 산업 중 8위로 나타났으며, 이는 건설산업에 대한 학생들의 관심이 감소하고 있음을 보여줌.

글로벌 Z세대가 직업 선택에서 필수적으로 생각하는 5가지 요인은 일과 삶의 균형, 일에 대한 존중과 인정, 직업 안정성, 경력 발전, 경제적 보상이었음. 즉, 건설산업은 연봉뿐만 아니라, 워라벨, 직장 내 존중과 인정 등을 함께 고려해야 함.

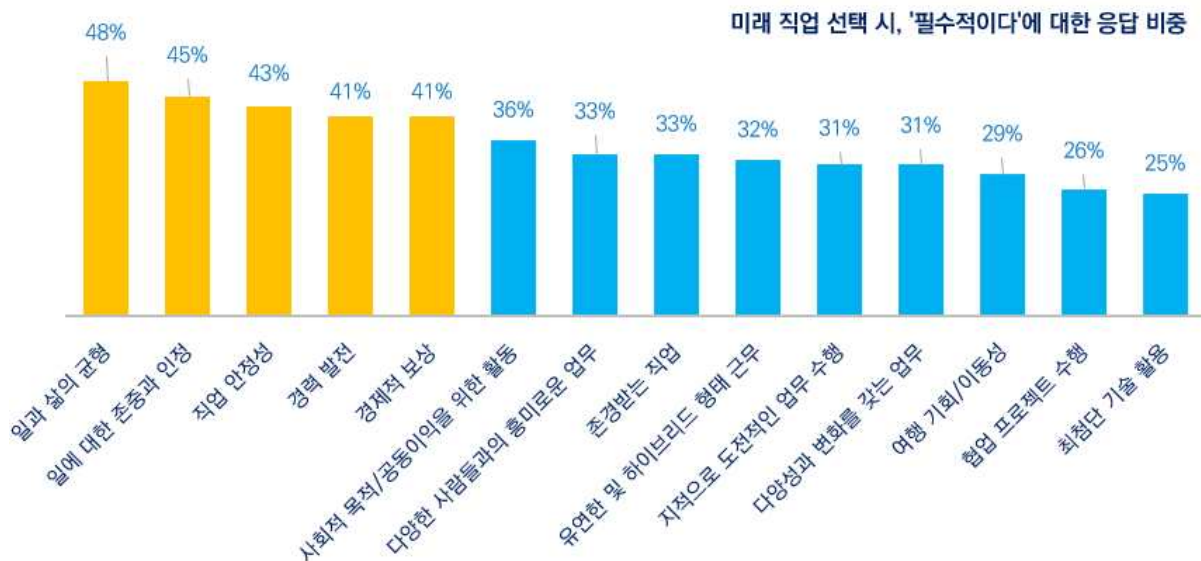
- **일과 삶의 균형:** Z세대는 일과 삶의 균형을 가장 중요한 요소로 보고 있음. 설문 응답의 48%가 워라벨을 '필수적이다'로 응답함. 이들은 즐기며 일할 수 있고, 육체적·정신적 웰빙을 보장받으며, 가족, 친구, 인간관계 등 자신의 삶과 균형을 맞출 수 있는 직업을 찾고 있음.
- **일에 대한 존중과 인정:** Z세대는 직장에서 자신의 노력이 인정받는 것을 중요하게 여김. 설문 응답의 45%가 직장에서의 존중과 인정을 '필수적이다'라고 답했음.
- **직업 안정성 :** 직업 안정성은 직업 선택 시 세 번째로 중요한 기준으로 응답자의 43%가 이를 필수적이라고 생각함. Z세대는 안정적인 수입과 장기적인 경력 유지를 보장받을 수 있는 직업을 선호함.
- **경력 발전:** 성과와 능력에 따라 지속적으로 직업적 성장을 이룰 가능성도 중요한 요인으로, 응답자의 41%가 경력 발전을 필수적이라고 응답함.
- **경제적 보상:** Z세대는 자신의 노력에 대한 적절한 보상을 중요하게 여기며, 여기에는 경제적 보상도 포함됨. 설문 응답자의 41%는 경제적 보상을 필수적인 요인으로 생각함.

1) BDO(2023.05), "Overcoming the talent crisis - REPOSITIONING THE CONSTRUCTION INDUSTRY AS AN EMPLOYER OF CHOICE FOR GenZ", BDO GLOBAL CONSTRUCTION SURVEY REPORT 2023.

2) 지난 12개월 동안 수익에 부정적 영향을 미친 요인을 묻는 설문에서 △공급망 혼란으로 인한 자재 수급 지연과 비용 증가(63%), △인력 부족(청년 기술인 유입 및 숙련노동인력 유지)(40%), △건설현장의 실시간 가격 상승(47%), △프로젝트 일정 지연, 중단 및 보류(44%) 등이 주요 원인으로 조사됨. 또한, 건설기업의 절반은 초급 전문가의 채용과 유지에 어려움이 크다고 응답했으며, 채용에 어려움이 없다고 응답한 기업은 16%에 불과했음.

- 그 밖에, Z세대는 환경보호와 지역사회 발전 등 사회에 긍정적인 영향을 미치는 활동을 중시하며(사회적 목적/공동이익을 위한 활동, 36%), 다양한 인적 구성원들과의 협업을 통해 더 창의적이고 포용적인 환경에서 일하기를 원함(다양한 사람들과의 흥미로운 업무, 33%). 또한, 존경받는 직업을 선호하는 경향도 나타났음(존경받는 직업, 33%).

〈그림 11〉 글로벌 Z세대가 생각하는 미래 직업 선택 요인



자료: BDO(2023.05), "Overcoming the talent crisis".

한편, 글로벌 Z세대는 건설산업을 육체적 노력(77%)과 높은 수준의 협력(71%)이 요구되는 분야로 인식하고 있음. 반면, 그들이 직업 선택에서 가장 중요하게 여기는 좋은 워라벨을 건설산업이 충분히 제공하지 못한다고 생각하며, 이러한 인식은 앞으로 Z세대 인재 유입에 걸림돌이 될 가능성이 높음.

- 건설산업의 직업에 대한 인식은 육체적 노력 필요(77%) > 높은 수준의 협력 필요(71%) > 다양한 인적구성(61%) > 큰 경제적 보상(58%) > 지적으로 도전하며, 변화하는 업무(57%) > 진보된 기술(57%) > 직업 안정성 제공(57%) > 좋은 워라벨 제공(48%) > 유연하거나 하이브리드 근무형태(47%) > 지역사회와 환경에 긍정적 영향(45%) > 비교적 쉬운 경력발전(44%) > 직원 정신건강, 개인관계, 사회활동 지원(40%) > 글로벌 여행 기회 제공(45%)의 순서로 나타남.
- Z세대는 직업 선택 시 중요한 5가지 요인 중, 경제적 보상과 직업 안정성을 건설산업에서 얻을 수 있다고 생각함. 하지만, 워라벨과 경력 발전은 건설산업이 충분히 충족시키지 못할 것이라고 인식함.

건설산업이 Z세대 인재를 얻기 위해서는 Z세대가 중시하는 가치를 건설산업이 제공

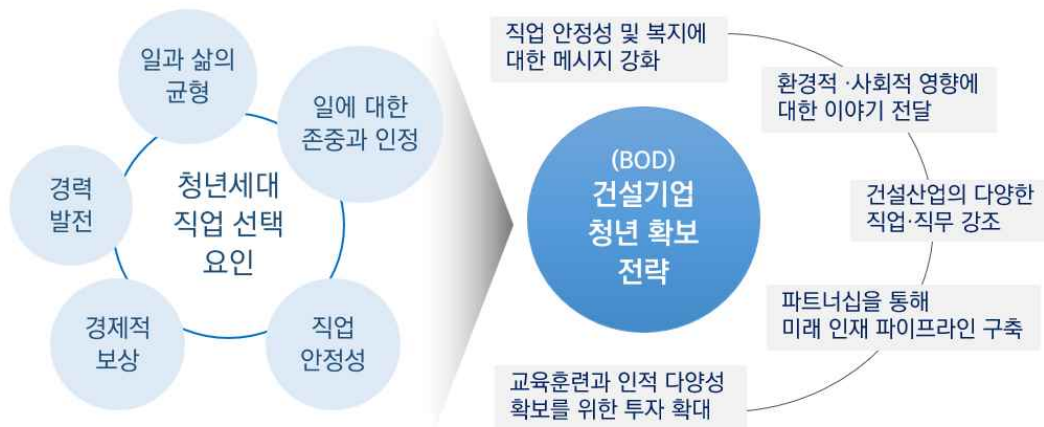
할 수 있음을 보여줘야 함.

- 건설산업에 대한 Z세대의 인식에는 위험하고 힘든 노동의 산업, 환경에 부정적 영향을 주는 산업, 남성 중심의 산업 등의 이미지가 있기 때문에, 이러한 Z세대의 고정관념을 변화시키기 위한 노력이 필요함.
- BDO는 건설산업의 성장 가능성, 다양한 직무 기회, 장기적인 경력 성장의 기회를 비롯해 건설산업이 사회적·환경적 측면에서 미치는 긍정적 영향력을 제시하고, 미래 인재들에게 건설산업이 중요한 무대가 될 것임을 강조함.

또한, 건설기업이 인재 위기를 극복하기 위해서는 청년 인재들에게 매력적인 기업으로 자리 잡아야 하며, 이를 위해 BDO는 다음과 같은 전략을 제안함.

- **직업 안정성과 직장 복지에 대한 메시지 강화:** 청년들은 직업 안정성, 워라벨, 성장 및 발전의 기회를 제공하는 직업을 찾고 있음. 건설기업은 이러한 요구를 만족시키기 위해 워라벨과 직원 복지뿐만 아니라, 정신건강, 성별 다양성, 작업장 안전, 장기 경력 발전을 개선하려는 기업 및 산업의 노력을 효과적으로 알릴 필요가 있음.
- **환경적·사회적 영향에 대한 강력한 이야기 전달:** 건설산업이 지속가능한 설계 및 시공, 친환경·에너지 효율 건축 자재 사용, 또, 오랜 시설을 현대적·친환경 시설로 업그레이드하는 등 탄소중립 전환에 중요한 역할을 하고 있을 청년세대에게 적극적으로 홍보해야 함.
- **건설산업의 다양한 직업·직무 강조:** 청년세대는 현재 다양한 기술이 건설산업의 직업에 어떻게 적용되는지 잘 이해하지 못하고 있음. 기업 경영진은 기술, 로봇공학, 자동화, 데이터 및 클라우드 관리, 사이버 보안, 인공지능(AI) 등 디지털 기술의 접목이 필요한 분야의 직업을 강조해야 함. 또한, 건설산업이 엔지니어링뿐만 아니라 매력적이고 다양한 전문분야를 보유하고 있음을 알려야 함.

〈그림 12〉 BDO의 건설기업 청년 확보 전략



- **파트너십을 통해 미래 인재 파이프라인 구축** : 앞서가는 건설기업들은 지역 학교, 대학, 청년들과의 다양한 프로그램을 통해 고용기회를 폭넓게 홍보하고 있으며, 이러한 활동은 건설산업에 대한 부정적 인식을 개선하는데 기여하고 있음. 일부 기업은 견습 프로그램이나 인턴십을 제공하고, 때로는 사회적 취약 계층이 산업에 진입할 수 있도록 장학금이나 학비를 지원하는 등의 활동을 수행함.
- **교육훈련과 다양성 확보를 위한 투자 확대**: 건설기업은 새로운 세대의 유치뿐만 아니라, 현 직원의 유지와 충성도를 높이기 위한 노력도 병행해야 함. 선도적인 기업들은 기존 직원이 성장할 수 있도록 필요한 교육훈련 프로그램 등 역량 향상 기회를 제공하고, 모든 직원이 배경에 상관없이 건설산업에서 성장할 수 있도록 다양성과 포용성 이니셔티브에 대한 투자도 확대하고 있음.

■ Z세대가 직업 선택에서 최우선으로 하는 요인들은 국가별로 다르게 조사됨. 국가별로 Z세대가 가지고 있는 직업관과 건설산업에 대한 인식은 아래 표와 같음.

- 예를 들어, 벨기에와 네덜란드의 Z세대는 직업에서 얻는 경제적 보상을 더 중시하고 있으며, 미국, 캐나다, 브라질의 Z세대는 경제적 보상보다 워라벨을 더 중요하게 여기고 있음.
- 대부분 국가의 Z세대는 건설산업의 직업을 육체노동과 위험한 일로 인식하고 있었음. 그러나 일부 국가는 건설산업을 기후변화에 긍정적인 영향을 미치는 산업(벨기에, 남아프리카공화국), 지적이고 도전적인 일을 제공하는 산업(브라질)으로 인식하기도 했음.

〈표 3〉 국가별 Z세대의 직업관

국가명	Z세대 직업관	건설산업의 직업에 대한 인식
미국	<ul style="list-style-type: none"> • 워라벨과 사회적 목적을 중시 • 건설산업의 직업에 관심을 가진 학생 중 상당수는 건설산업의 IT 및 기술 관련 업무에 높은 관심 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업이 워라벨을 보장한다고 생각하지 않으며, 주 6일 이상의 근무를 가장 큰 단점으로 인식 • 건설기업은 건설산업이 지역사회와 환경에 대해 긍정적 영향을 준다고 생각하지만, 학생들은 그렇지 않음.
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> • 워라벨은 직업의 가장 중요한 요소 • 지적으로 도전적인 일도 중시 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업에 대한 관심 부족 • 건설산업이 지적으로 도전적인 일을 제공한다는 인식이 다른 국가보다 부족
호주	<ul style="list-style-type: none"> • 첨단기술, 과학기술을 중시하며, 건설산업이 미래 산업으로 발전할 것을 기대 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업의 직업은 경제적 보상이 따른다고 인식 • 다만, 힘든 육체노동과 부상 위험을 가장 큰 단점으로 인식
벨기에	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 국가보다 경제적 보상을 중시 • 건설산업의 직업으로는 현장 엔지니어, 감독 같은 역할보다 전문직, HR, 재무, 마케팅, IT와 같은 본사 지원 역할에 관심 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업에 대한 관심 부족 • 건설산업의 직업이 경제적 보상을 얻기에 적합하지 않다고 인식 • 건설산업을 비교적 친환경적인 산업으로 인식
네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> • 직장에서의 존중, 경제적 보상, 사회적 목적을 가장 중시 • 다른 국가의 Z세대보다 워라벨과 직업 안정성은 덜 중시 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업의 직업은 육체적 노력을 요구한다고 생각하며, 부상의 위험을 가장 큰 단점으로 간주

국가명	Z세대 직업관	건설산업의 직업에 대한 인식
노르웨이	<ul style="list-style-type: none"> • 워라벨, 경력 발전, 직업 안정성을 필수적인 요인으로 선택 • 반면, 건설기업 경영진은 Z세대가 중시하는 요소들을 부수적 요인으로 인식 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업에 대한 관심이 적고, 건설은 환경에 부정적 영향을 미친다고 생각 • 건설의 가장 큰 단점으로 부상의 위험, 낮은 임금을 선택
브라질	<ul style="list-style-type: none"> • 워라벨은 직업의 가장 중요한 요소 • 기후변화에 긍정적 영향을 미치는 직업 중시 • 반면, 건설기업 경영진은 워라벨이 Z세대에게 부수적 요인일 것으로 인식 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업의 직업을 지적으로 도전적인 일로 인식 • 건설산업이 창출하는 긍정적이고 지속가능한 변화와 에너지 전환에 대한 산업의 기여를 중시
라틴아메리카	<ul style="list-style-type: none"> • 직업 안정성, 일에 대한 존중, 경력 발전을 가장 중시 • 반면, 건설기업 경영진은 Z세대가 상대적으로 덜 중시하는 지적으로 도전적인 일, 직장에서의 다양성과 변화, 여행 기회를 중요 요소로 생각 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업에 대한 관심 부족 • 건설산업이 환경에 긍정적 영향을 주지 못한다고 생각
남아프리카공화국	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 직업 선택 요인들과 함께, 기후변화에 대한 긍정적 영향도 중시 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설산업의 직업은 IT미디어 산업에 이어 두 번째로 인기 있는 직업 • 건설산업이 기후변화에 긍정적 영향을 준다고 생각 • 다만, 건설 직업은 육체적이고 위험한 일로 인식

2. 영국의 차세대 건설 인재 유입방안³⁾

■ 영국 정부는 ‘더 나은 재건(build back better)’⁴⁾ 전략과 넷 제로 달성을 추진 중으로 관련 건설인력의 확보가 필요한 상황이지만, 향후 건설산업에서는 50만명 이상의 근로자가 은퇴할 것으로 예상됨. 이에 컨설팅사 Stace와 CITB(건설산업훈련위원회)는 영국 청소년(16~18세)을 대상으로 건설산업 직업에 대한 설문조사와 인터뷰를 진행하고, 차세대 건설 인재의 유입 방안을 제시함.

- 영국 건설산업은 2021년부터 2025년까지 매년 43,000명의 신규 인력 유입이 필요하나, 인구 고령화와 브렉시트 이후 EU 출신 노동자가 감소하며 인력 부족 문제가 심화되고 있음.
- 영국의 청소년(16~18세) 중 단 8%만이 미래 직업으로 건설산업을 고려하고 있으며, 이는 의학, IT, 회계, 교육 분야의 직업보다 낮은 순위임.
- 건설산업은 청년세대에게 매력적으로 여겨지지 못하고 있으며, 특히, 2019년 조사와 비교했을 때, 2022년에는 여성의 관심도가 감소한 것으로 나타났음.⁵⁾

3) Stace, CITB(2022.01), “How to attract the next generation - a step by step guide, Stace Next Gen Index”.

4) 경제 회복과 미래 성장을 위한 영국 정부의 계획으로, 인프라 투자, 녹색 산업 발전, 기술 및 혁신 촉진, 일자리 창출을 주요 내용으로 함.

- ❖ 영국의 Z세대는 미래 직업에서 △지속가능성, △다양성, △경제적 보상과 △창의성을 중시하는 것으로 나타남. 따라서, 인재 유입을 위해 건설산업은 이러한 부분에서 동기 부여(motivate)를 제공할 수 있어야 함.

 - 미래 직장이 환경과 지역사회를 돕기 위해 노력하는 것이 얼마나 중요한가(지속가능성)와 다양한 배경, 인종, 종교, 성별의 사람들이 함께 일하는 것이 얼마나 중요한가(다양성)에 대한 질문에서, 청소년 응답자의 70% 이상이 이를 중요하다고 응답함.

- ❖ (지속가능성) Z세대는 기후 변화와 환경문제에 대해 매우 민감한 세대로 자신이 사회와 환경에 긍정적으로 기여하기를 바라며, 기업 역시 친환경과 지속가능성에 얼마나 노력하는지를 중시함.

 - 설문조사에서 자신이 일할 기업이 환경과 지역사회를 돕는 것이 중요하다고 응답한 여성 응답자는 56%로 남성 응답자의 38%에 비해 이를 중요하게 여기는 비중이 높았음.
 - 영국 건설산업은 2030년까지 탄소 배출을 절반으로 줄이고, 2050년까지 넷 제로(Net Zero)를 달성하는 것을 주요 과제로 삼고 있음. 따라서, 건설산업은 기후변화와 넷 제로 달성에 기여하는 중요한 역할을 Z세대, 특히 여성에게 알리고, 이를 위해 필요한 직무와 기술을 적극적으로 홍보해야 함.

- ❖ (다양성) Z세대는 인종적, 성별, 종교적 다양성을 중요시하므로, 건설산업이 다양성 확보를 위해 노력하고 포용적 근무환경을 제공한다는 점을 보여줄 필요가 있음.

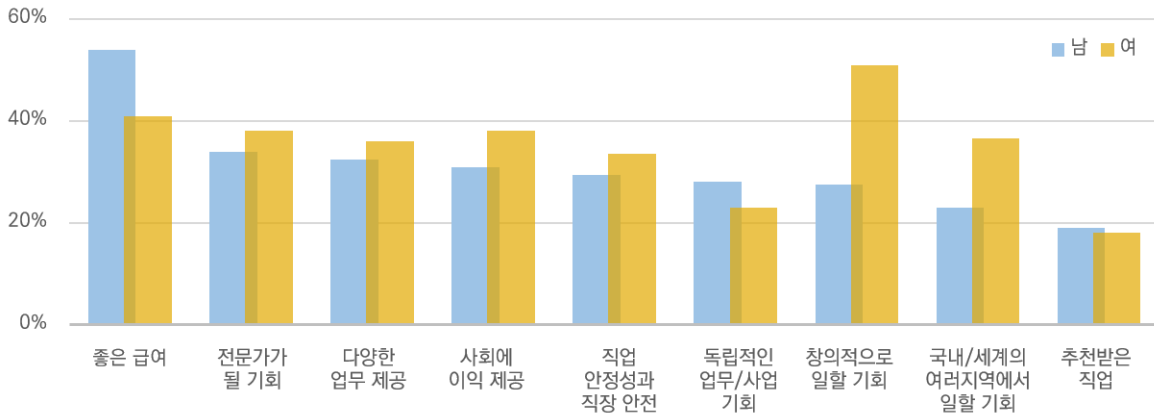
 - 설문조사 응답자의 79%가 자신이 일할 직장에서 다양한 배경을 가진 사람들과 함께 일하는 것이 매우 중요하거나 상당히 중요하다고 답함.
 - 건설산업은 여전히 전통적인 남성 중심의 직업 이미지가 강하므로, 다양한 인종과 성별을 가진 롤 모델을 더 많이 홍보하고, 여성이 활약할 수 있는 창의적이고 매력적인 직무를 부각할 필요가 있음.

- ❖ (경제적 보상과 창의성 발휘) 건설산업의 직업에 대해 남성은 높은 임금을, 여성은 창의적으로 일할 기회를 더 매력적으로 여기는 경향을 보임.

 - 건설 분야의 직업 매력에 대한 질문에서 남성은 높은 임금(1순위)과 전문성을 키우고, 전문가가 될 기회(2순위)를 중시했으며, 여성은 창의적으로 일할 기회(1순위)와 높은 임금(2순위)을 중시했음.
 - 남성은 고소득에 관심이 많았으며, 여성은 건축과 디자인 같은 창의적인 측면에 더 관심을 보였음. 창의적으로 일할 기회는 여성 인재 유치에 있어 건설산업의 장점이 되는 요소로, 건축, 디자인, 프로젝트 관리 등 창의성을 발휘할 수 있는 다양한 직무를 적극적으로 홍보할 필요가 있음.

5) 남성의 관심도는 2019년 9%에서 13%로 증가했지만, 여성의 관심도는 2019년 6%에서 3%로 감소함; Stace, CITB(2022.01).

〈그림 13〉 영국 Z세대가 생각하는 건설 커리어 매력 요소



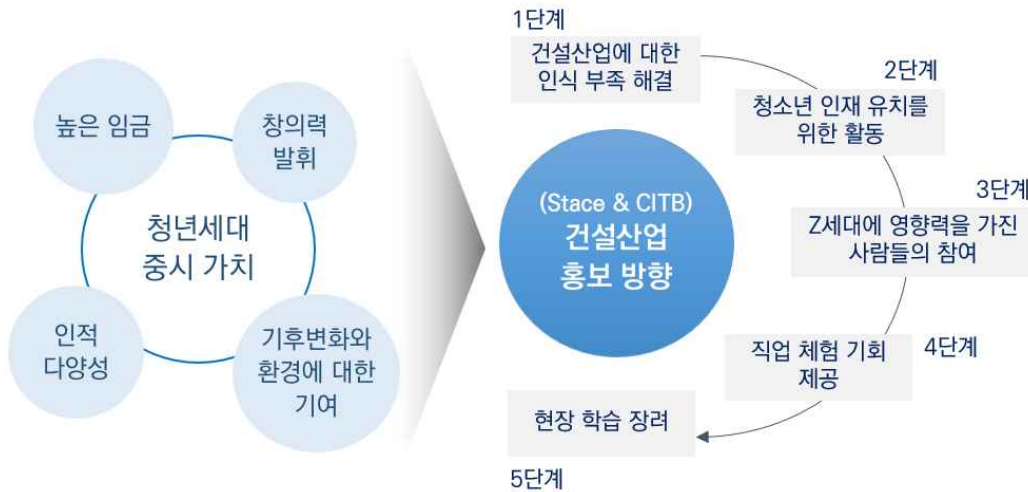
자료: ‘건설분야의 커리어에서 어떤 점이 당신에게 매력적인가요?’에 대한 응답 비중; Stace, CITB(2022.1), “How to attract the next generation - a step by step guide, Stace Next Gen Index”.

■ 건설산업이 차세대(청소년) 인재를 확보하기 위해서는 건설산업에 대한 홍보가 필요하며, Stace·CITB의 연구는 다음과 같은 방안을 제시함.

- 1단계 건설산업에 대한 인식 부족 해결: Z세대는 건설산업의 다양한 직업·직무를 잘 알지 못함. 예를 들어, 건축가에 대해서는 많은 학생이 알고 있었지만, 학생의 45%는 건설원가 전문가(Quantity Surveyor)가 무엇을 하는 직업인지 알지 못했음. 건설산업의 직업·직무에 대한 Z세대의 인식 향상을 위한 노력이 필요함.
- 2단계 청소년 인재 유치를 위한 활동: 그동안 건설산업은 대학생 유입을 위한 활동에 주력해왔지만, 이미 중등 교육과정(중학교~고등학교)에서 진로를 결정하는 학생도 많았음. 응답자의 51%가 16~18세 사이에 진로를 결정했으며, 40%가 13~15세에 원하는 직업을 결정했음. 따라서, 고등학교 이전 단계에서도 직업 탐색 기회를 제공하고, 건설산업의 다양한 직업을 알릴 필요가 있음.
- 3단계 Z세대에게 영향력을 가진 사람들의 참여: Z세대는 소셜 미디어의 영향을 많이 받는 세대지만, 산업에 대한 정보를 얻는 데는 부모와 교사의 영향력이 중요하게 작용하고 있음. 특히 부모는 자녀의 진로 결정에 중요한 정보를 제공하고, 자녀가 건설산업에 대해 가지는 인식에 큰 영향을 미침. 청소년의 직업 선택에 중요한 역할을 하는 부모와 교사에게 건설 직업의 안정성과 매력적인 경력경로 등 긍정적인 정보를 전달해야 함.
- 4단계 직업 체험 기회 제공: 청소년들이 건설산업을 제대로 이해하도록 돕기 위한 학교의 경력 상담과 직업 체험 프로그램이 필수적임. 응답자 중 68%는 직업 체험이 진로를 결정하는 데 매우 유용하다고 답했으며, 57%는 경력 상담이 도움이 된다고 응답함. 건설산업은 학교의 정기적인 경력 상담, 실습 기회 등 긍정적인 이미지를 심어줄 기회를 학교와 협력하여 적극적으로 제공해야 함.
- 5단계 현장 학습 장려: 응답자의 76%는 대학 진학을 계획하고 있으며, 6%는 전문대학(further education college)으로의 진학을, 7%는 고등학교 졸업 후의 견습과정을 고려하고 있는 것으로 나

▶ **타남.** 영국 건설산업은 대학에 다니지 않고 일하면서 학습할 수 있는 견습과정(degree apprenticeships)을 더 효과적으로 홍보할 필요가 있음.

〈그림 14〉 Stace & CITB의 차세대(청소년) 인재 유입을 위한 방안



3. 청년 인재 확보를 위한 건설산업의 과제

▶ **청년세대**는 △일과 삶의 균형, △직장 내 존중과 인정, △직업 안정성, △경력 발전, △경제적 보상을 직업 선택의 필수 요인으로 여기며, △지속가능성, △다양성, △창의성 발휘, △사회적 목적도 중시하고 있음. 그러나, 우리나라를 포함한 여러 국가의 건설산업은 이러한 기대를 충분히 충족시키지 못하고 있음.

- Z세대는 건설산업을 육체적 노력과 협력이 요구되는 산업으로 인식하고 있으며, 높은 경제적 보상을 제공하는 점은 긍정적으로 평가함. 하지만, 워라벨, 경력 발전, 직업 안정성 등의 측면에서는 부족하다는 인식이 강하게 나타나고 있음.

▶ **건설산업이 청년 인재를 확보하려면, Z세대의 직업관에 부합하는 매력적인 산업으로 자리 잡아야 함.**

- 이를 위해 건설산업에 대해 힘들고 위험한 노동, 낮은 워라벨이라는 고정관념을 변화시켜야 함.
- 동시에, 건설산업의 친환경성과 사회적 기여를 강조하고, 다양한 직무와 기술 발전, 다양성과 창의성을 발휘할 기회를 부각하여 좋은 일자리를 제공하는 미래지향적인 산업으로 이미지를 재정립할 필요가 있음.

V 건설산업의 청년 인재 확보 전략

1. 청년세대 가치관을 고려한 건설 인재 확보 방향

- 현재의 청년세대는 역사상 가장 똑똑하고 창의적인 세대이자 디지털 역량이 뛰어난 세대로 평가받고 있음. 기술 역량을 갖춘 청년세대와 풍부한 업무 경험을 가진 기성세대의 협력은 건설산업의 지속 성장을 이루는 중요한 기반이 될 것임.

 - 건설산업은 국가 경제의 저성장 고착화, 인구 감소, 고령화 등의 문제로 점차 역동성을 상실하고 있음. 이러한 상황에서 디지털화와 첨단기술 도입은 건설산업에 새로운 혁신을 가져올 것으로 기대되며, 이 과정에서 청년 인재의 역할이 중요해지고 있음.
- 청년세대는 시대변화를 가장 빠르게 수용하고 선도하는 집단으로, 이들의 가치관과 인식은 건설산업의 미래를 예측하는데 중요한 지표가 됨. 본 연구는 청년세대의 가치관으로 △성장 추구하고 △선진사회 일원으로 정리하였으며, 이 두 가지 방향을 바탕으로 건설산업의 청년 인재 확보 전략을 제시함.
- 청년세대의 ‘성장 추구’ 가치관은 똑똑하고 창의적인 세대, 성장을 추구하는 세대, 부모보다 가난한 첫 세대, 기업가 세대 등의 키워드로 나타남. 이들이 추구하는 성장의 개념은 개인 역량 및 전문성의 성장뿐만 아니라, 급여와 같은 경제적 보상의 성장도 포함됨.

 - ‘나의 성장 가능성’은 우리나라의 건설 청년세대가 직장 선택 시 중요하게 생각하는 네 번째 요인이었으며, 성장에 따른 보상의 하나인 ‘연봉’은 직장 선택 시 가장 중시하는 요인으로 나타남.
 - BDO의 조사는 개인의 발전을 중시하는 청년세대가 자신의 성과와 능력에 따라 ‘경력 발전’이 가능한 직업을 원하며, 자신의 노력에 대해 적절한 ‘경제적 보상’을 받고 싶어 함을 보여줌.
- 청년세대는 자율과 창의를 중시하는 양질의 교육을 받고, 글로벌 감각을 갖춘 세대로 성장함. 이들은 ‘선진사회 일원’으로의 정체성을 가지고 있으며, 건설산업은 청년세대에게 선진사회의 일원이 누릴 수 있는 직업 환경을 제공해야 함.

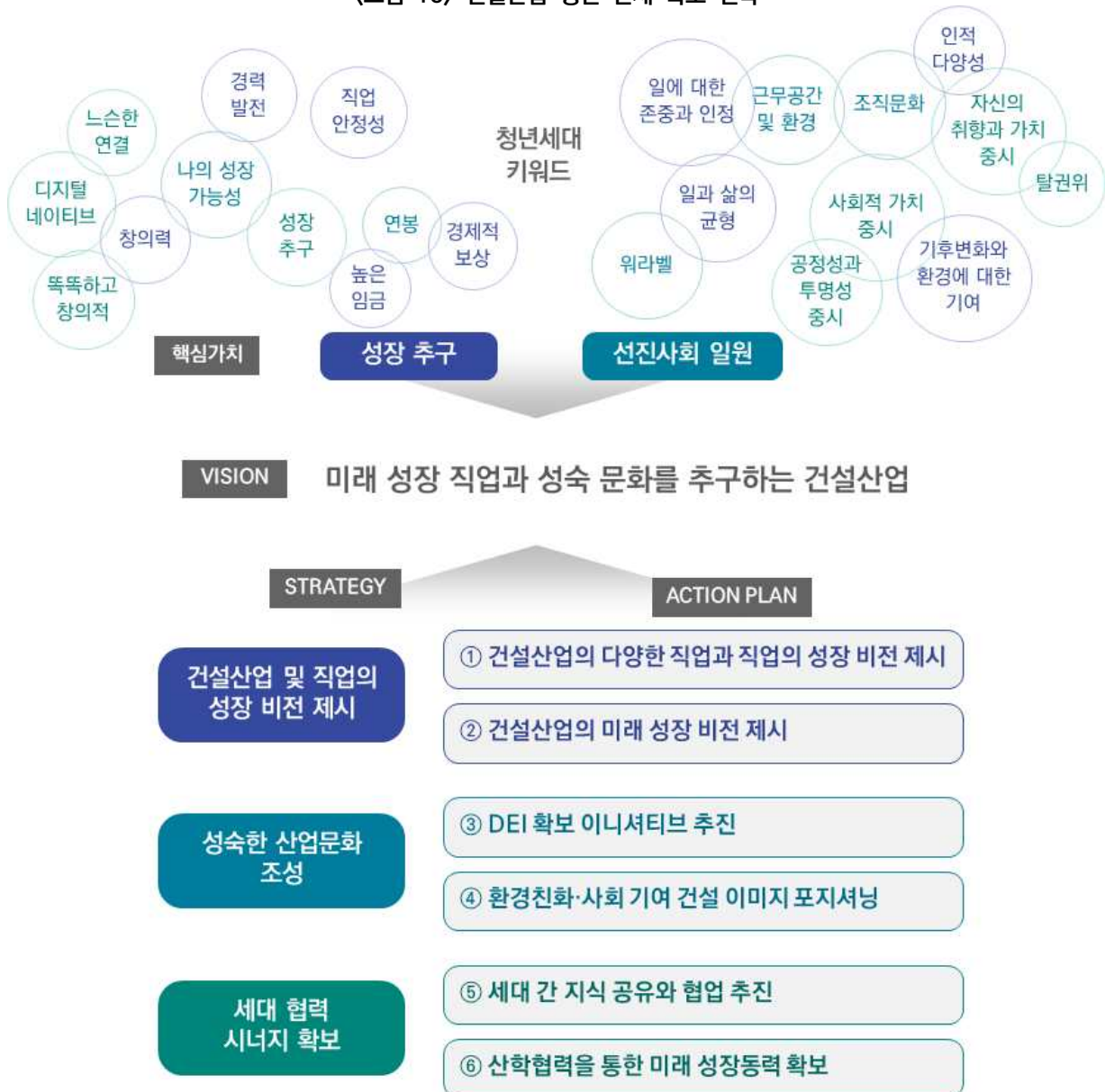
 - 청년세대는 워라벨을 보장하고, 향상된 조직문화를 갖춘 직업을 찾고 있음. ‘워라벨’은 우리나라 건설 청년세대가 직장 선택 시 중시하는 두 번째 요인이자, 글로벌 청년세대가 가장 중시하는 요인이었음.
 - 청년세대는 기성세대보다 개인의 가치관과 취향을 더욱 중요하게 여기며, 이러한 특성을 존중받기를

원함. 건설산업은 개인의 의사를 존중하는 수평적 조직문화를 조성하고, 워라벨, 산업의 투명성과 공정성, 친환경성과 사회적 기여를 제공하는 직업 환경 구축을 위해 지속적으로 노력해야 함.

2. 건설산업의 청년 인재 확보 전략

- 성장 추구하고 선진사회 일원이라는 청년세대의 가치관을 기반으로 건설산업 청년 인재 확보를 위한 건설산업 비전, 3가지 전략과 6개 과제를 도출함.

〈그림 15〉 건설산업 청년 인재 확보 전략



□ 건설산업 및 직업의 성장 비전 제시

■ 청년 인재 확보를 위해 경제적 보상과 직업의 성장 가능성을 명확히 제시해야 함. 직업의 성장은 산업의 성장과 긴밀하게 연결되므로, 건설산업의 긍정적인 미래 전망을 강조할 필요가 있음. 현재 건설산업은 첨단기술을 통한 산업의 고부가가치화와 지속 성장을 준비하고 있으며, 이러한 변화 노력과 기대를 구체적으로 제시해야 함.

- MZ세대 구성원들은 승진보다 성장할 기회를 선호하며(국민권익위원회, 2023), 3장의 건설 청년세대 설문조사에서도 직장 선택 시에 가장 중요한 요인으로 연봉이 조사되었음. 또한, BDO 및 Stace·CITB의 조사에서도 경제적 보상이 중요한 요인으로 나타났음.
- 청년세대의 이러한 점을 고려하여, 성장을 지속할 수 있는 건설산업의 직업을 강조해야 함.

■ (과제① 건설산업의 다양한 직업과 직업의 성장 비전 제시) 청년세대는 조직보다 개인의 경력과 역량 강화를 중시하므로, 개인의 직업적 성장을 이룰 수 있는 건설산업을 강조할 필요가 있음. 건설산업의 다양한 직업을 소개하고, 각 직업과 직무의 성장 비전을 명확히 제시해야 함.

- 직장과의 관계는 '조직을 위한 개인'에서, '개인을 위한 조직'으로 변화하고 있음. 직장에서의 승진보다 개인의 경력 발전을 더 중요하게 여기는 청년세대를 확보하기 위해, 건설산업에서의 직업적 성장 가능성을 적극 알릴 필요가 있음.
- 첨단기술을 접목하고, 지속가능한 환경을 구축하는 등 미래 건설산업 성장 분야를 제시하고, 각 직업과 직무의 성장 비전을 구체적으로 설명해야 함. 이를 통해 전문가가 활약하는 산업으로의 이미지를 구축할 수 있음.
- 건설산업은 개인의 성장을 더욱 중시하는 환경을 조성해야 하며, 청년세대가 전문성을 키우고 장기적으로 경력을 발전시킬 수 있는 좋은 직업과 일자리를 구축하기 위해 노력해야 함.
- 직업 역량은 교육훈련과 업무 경험을 통해 향상되므로, 건설기업은 직원의 교육훈련과 적절한 업무 경험을 지원하기 위한 직무설계에 투자해야 함. 이를 통해 개인의 성장을 고려한 업무 환경을 구축할 수 있음.

■ (과제② 건설산업의 미래 성장 비전 제시) 개인과 기업의 성장은 산업의 성장이 함께 진행될 때 더 빠르게 실현됨. 현재 건설산업은 BIM, AI 등 첨단기술을 기반으로 발전하고 있으며, 이러한 기술 혁신이 가져올 건설산업의 유망 영역을 제시해야 함.

- 국토교통부는 '스마트 건설기술 로드맵(2018.10.31.)'을 수립한 데 이어, '스마트 건설 활성화 방안(2022.7.19.)', '스마트+빌딩 활성화 로드맵(2023.12.19.)' 등을 추진해왔으며, 또한, 건설산업의 구

성원 간 정보 공유 및 기술 협력을 위한 ‘스마트건설 얼라이언스’가 출범(2023.7.26.)하는 등 건설 산업의 기술 혁신을 위한 노력은 강화되고 있음.

- 이렇게 빠르게 변화하고 있는 건설산업의 현황과 미래 모습을 청년세대에게 제시함으로써, 건설산업에 대한 고정관념을 해소하기 위한 노력이 필요함. BDO의 조사에서도 글로벌 청년세대는 건설산업에 대해 비슷한 고정관념을 가지고 있었으며, 이를 해소하려면 건설산업이 미래지향적인 산업이라는 인식을 심어줄 필요가 있음.
- 청년 인재를 유입하기 위해서는 건설산업이 높은 임금과 안정적인 일자리를 제공할 뿐만 아니라, 다양한 기술을 활용하는 미래지향적인 산업임을 강조해야 함. 예를 들어, 드론을 활용한 현장 조사, BIM을 통한 설계와 시공 정보 공유, 가상현실을 활용한 프로젝트를 관리 등 첨단기술 활용 사례를 적극적으로 홍보함으로써, 청년세대에게 건설산업이 기술 중심의 미래지향적인 산업이라는 이미지를 강조할 수 있음.

□ 성숙한 산업 문화 조성

- 청년 인재를 확보하기 위해서는 단순히 높은 연봉의 제시를 넘어, 성장 기회, 직업 비전, 조직문화 등에서 청년세대 가치관에 부합하는 일자리를 제공해야 함. 특히, DEI(다양성, 형평성, 포용성) 및 ESG(환경, 사회, 거버넌스) 중심의 산업문화 조성은 청년 인재가 바라는 일자리 제공에 핵심적인 역할을 할 것임.

- 3장의 건설 청년세대 설문조사에서는 워라밸과 조직문화가 직장 선택 시의 중요한 고려 요인으로 나타났다. BDO 및 Stace·CITB의 조사에서도 Z세대는 다양한 배경을 가진 사람들과 함께 일하는 것을 중시하는 것으로 확인되었음.
- 또한, 건설산업의 공정과 투명성 개선을 위한 노력도 강조되어야 함. MZ세대에게 ‘공정성’은 노력에 대한 정당한 대가를 요구하는 실용적인 개념으로, 가장 기본적이고 당연한 가치로 여겨지고 있음(국민권익위원회, 2023).

- (과제③ DEI 확보 이니셔티브 추진) 청년세대는 개인의 개성과 가치관을 존중받는 환경에서 일하기를 원함. 다양한 배경의 인재들이 일할 수 있는 환경을 구축하기 위한 DEI 이니셔티브가 인재 유치에 중요한 역할을 할 것임.

- 다양성(Diversity)은 인종, 문화적 배경, 성별, 연령, 신체적 능력 등이 다양한 구성원들이 함께 모여 일하는 것을 의미하며, 이러한 다양성의 강점이 발휘되기 위해서는 공정성과 포용성이 필수적임. 공정성(Equity)은 조직의 모든 구성원이 동등한 기회와 대우를 받는 것을 의미하고, 포용성(Inclusion)은 구성원 간의 차이를 자연스럽게 받아들이고, 서로 다른 관점을 존중하며 협업하는 문화를 의미함.
- DEI 문화는 조직 구성원의 다양한 관점과 아이디어 창출에 기여하며, 조직의 혁신성분만 아니라 경

영 성과⁶⁾에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있음.

- 건설산업은 전통적으로 남성 중심의 인력구조를 가지고 있으나, 현재 해외 주요 국가들은 인력 부족 문제를 해결하기 위해 성별과 국적을 포함한 다양한 인재가 함께 일할 수 있는 산업 환경을 구축하고자 노력하고 있음.
- 개인의 다양성과 의사결정을 존중하는 문화를 통해 청년 인재가 선호하는 일자리를 제공할 수 있으며, 또한, 건설산업의 창의성과 혁신을 촉진시켜 산업의 장기적인 경쟁력 강화가 이어질 것임.

❖ (과제④ 친환경 건설 이미지 포지셔닝) 건설산업은 국가 경제 발전 및 국민 삶의 질 향상을 위한 필수적인 인프라를 제공하면서도, 오랫동안 환경 파괴적인 이미지가 부각되어 왔음. 앞으로는 친환경 산업으로서의 건설산업 이미지를 강조해야 하며, 건설기업들의 ESG경영 활동을 통해 환경, 사회, 지배구조의 공정성을 갖춘 이미지를 확보하는 것이 필요함.

- 친환경 건축자재, 에너지 효율적 설계, 그린빌딩 및 재생에너지 활용 등 건설산업의 환경적 가치를 적극적으로 알릴 필요가 있음. 청년세대는 기성세대보다 환경문제를 심각하게 바라보고 있기 때문에, 환경에 대한 건설산업의 기여는 청년 인재의 관심과 신뢰를 얻는 중요한 요소로 작용할 수 있음.
- 또한, 환경 및 사회에 대한 책임을 다루는 ESG 경영은 기업 차원뿐만 아니라, 산업 차원에서도 문화 변화를 촉진할 수 있음. 공정·윤리·성의·신의 및 상생·공정·공영 등을 핵심 가치로 하고, 미래 세대의 이익을 고려한 장기 성과를 추구한다는 점⁷⁾에서, ESG 경영은 공정성을 중시하는 청년세대의 가치관과도 부합함.

□ 세대 협력 시너지 확보

❖ 청년세대의 디지털 역량과 글로벌 감각은 건설산업 혁신의 열쇠가 될 수 있음. 청년세대의 디지털 유능함과 건설산업에 대한 기성세대의 풍부한 경험과 이해력이 융합된다면 강력한 시너지가 창출될 것임.

- 청년세대는 단순히 건설산업의 부족한 인력을 보충하는 관점이 아니라, 산업 혁신과 성장을 주도하는 중요한 주체로 인식되어야 함.
- 청년세대의 기술과 혁신에 대한 수용성은 현재 건설산업에서 가장 필요로 하는 자질이며, 이러한 강점은 건설산업의 기존 체계에 대한 깊은 이해를 가진 기성세대와의 협력을 통해 산업의 미래를 만들

6) 다양성과 비즈니스 성과 사이에는 명확한 상관관계가 있으며, 수익성 향상 외에도 우수 인재 확보, 의사결정의 질 제고, 고객 인사이트 및 혁신 증대, 직원 동기 부여와 만족도 강화, 기업의 글로벌 이미지 개선 등에 긍정적 영향을 줌. ; Mckinsey(2022.8), "What is diversity, equity, and inclusion?"

7) 이홍일(2024.10), "건설산업 재탄생 위한 ESG경영의 가치 탐색", 한국건설산업연구원 세미나.

어 가는 데 중요한 기여를 할 것임.

❖ (과제 ⑤ 세대 간 지식 공유와 협업 촉진) 세대 간 협력을 촉진하기 위해 조직 내 교육 훈련과 업무 수행에 세대 간 지식 공유와 협업 요소를 적극 반영해야 함. 청년세대는 최신 기술과 트렌드를 공유하고, 기성세대는 풍부한 현장 경험과 노하우를 전수함으로써 상호 발전을 도모할 수 있음.

- 청년들은 초기 경력 단계에서 의견제시나 문제해결의 주도성을 가지기 어려운 경우가 많으므로, 청년들이 보다 쉽게 목소리를 낼 수 있는 환경을 조성할 필요가 있음.
- 청년세대와 기성세대 간의 멘토링 및 역멘토링 프로그램을 도입하여 세대 간 지식과 경험을 공유하고, 세대 간 이해와 협력을 강화해야 함.

❖ (과제 ⑥ 산학협력 활성화) 급변하는 환경변화에 대응하기 위해 건설산업은 산학협력을 강화하고 다양한 건설산업 주체들 간의 협업 네트워크를 구축해야 함. 기업은 산학협력을 통해 직원 교육과 연구개발을 촉진할 수 있으며, 청년층은 건설산업의 다양한 직무와 실무를 이해하고 직업 비전을 찾을 수 있음.

- 과거의 성장방식으로는 현재의 급변하는 환경에 대응하기 어렵기 때문에, 건설기업은 대학, 청년 스타트업 등 다양한 주체와 기술 협력을 위한 네트워크를 확장해야 함. 기업과 대학은 서로의 기술과 지식을 교류할 수 있는 프로그램을 주기적으로 운영하고, 신기술에 대한 청년세대의 아이디어와 기성세대의 실무 지식을 융합한 협업 프로젝트를 추진할 수 있음.
- 건설기업은 대학과 협력하여 인턴십, 실무 교육, 협업 프로젝트를 수행함으로써 청년세대가 건설산업에 대한 흥미를 얻도록 할 수 있음. 건설현장과 연계된 실무형 교육과정은 청년들이 다양한 건설 직무에 대해 폭넓은 경험을 쌓고, 긍정적 인식을 가지는데 도움 될 것임.
- 또한, 기업은 대학과의 파트너십을 통해 재직자를 위한 교육 프로그램을 개발하여, 직원들의 역량 강화와 조직의 기술 혁신을 지원할 수 있음. 이러한 산학협력은 청년세대와 기존 인재 모두의 성장을 촉진하는 방안이 될 수 있음.

3. 건설산업의 청년 인재 확보를 위한 정책 시사점

❖ 건설산업 청년 인재 확보 전략은 건설산업계가 추진해야 할 전략으로 작성되었으나, 개별 기업의 노력만으로는 한계가 있음. 청년 인재 확보는 건설산업의 일자리 여건 향상을 바탕으로 이를 수 있으며, 이를 위해서는 기업, 학·연구계, 협·단체, 교육기관, 정책기관 등 건설산업의 모든 참여자의 협력이 요구됨.

- 건설산업의 선도적 기업 또는 단체는 청년 인재 확보를 위한 노력을 시작해야 하며, 정부는 이러한 노력이 산업차원으로 확대되고 지속될 수 있도록 제도적 인센티브, 자금 지원, 교육 지원, 정책 마련 등 적극적인 지원을 제공해야 함.

 - 정부는 산학협력, 환경친화적 프로젝트, DEI 환경 조성 등에 재정적 지원 및 세제 혜택을 제공하고, 관련 정책을 마련할 수 있음.

- 한편, 건설산업 구성원의 경제적 보상과 워라벨 향상을 위해서는 건설산업의 생산성 향상과 고부가가치화가 필수적임. 따라서, 기술혁신과 디지털화, 그리고 새로운 비즈니스 창출을 위해 기술 중심의 건설산업 성장 생태계가 조성되어야 하며, 이를 뒷받침할 정책 리더십이 필요함.

 - 정부는 기술 경쟁을 저해하는 산업구조와 관행을 혁신함으로써, 기술 중심의 건설산업 성장 생태계를 조성하는 역할을 담당해야 함. 이러한 노력이 청년 인재를 유입하기 위한 근본적인 토대를 만들 수 있을 것임.

- 건설산업의 지속적인 발전과 직업 성장을 보장하기 위해서는 건설산업의 생산성 향상이 필수적임. 첨단기술 및 디지털화를 통해 전통적인 생산방식의 효율성 저하를 극복하게 된다면, 청년세대가 매력을 느끼는 혁신적이고 미래지향적인 일자리 역시 확대될 것임.

 - 더불어, 고부가가치화는 3D(Dirty, Dangerous, Difficult) 산업이라는 건설산업의 오랜 이미지를 바꾸고, AI, IoT, VR/AR, 로봇 기술, 자동화 등 첨단기술을 활용하는 혁신적 산업 이미지로 건설산업을 탈바꿈시킬 수 있음.

성유경(연구위원 · sungyk@cerik.re.kr)