

김 인 환
TAS건축사사무소, 서울건축사신문편집위원장
by Kim In-hwan, KIRA

도대체, 건축을 공부한 사람들은 어떻게 해야 하는가?

- 건축인재의 육성과 활용대책이 시급하다

What Should Architecture, Majors
Do Now ?

feature

지금은 까마득한 이야기같이 되었지만 얼마 전, 적어도 IMF라는 것이 시작되기 전까지만 해도 건축계에는 사람이 없어서 많은 어려움을 겪었다. 만나는 사람마다 모두들 직원을 구하지 못하여 아우성을 치던, 바로 그러던 때가 그리 먼 옛날이야기가 아니다.

또 한창 건설경기가 좋던 때의 이야기지만, 정부관계자와 언론 그리고 경제전문가들은 향후 몇 년 후면 건설 분야 전문 인력이 태부족이 될 것임으로 이에 대한 대책이 시급하다고 목청을 높이던, 그 때도 오래 전의 이야기가 아니다.

그런 탓인지 건축과가 없던 각 급 학교마다 건축과를 신설하느라 법석을 피웠고 기존의 건축과에도 정원이 배나 늘어났다.

그런데 지금, 우리는 어떤 상황에 처해 있는가? 건축을 공부한 학생들은 취업을 못하여 거리에 내몰리게 되었고, 건축물량에 비하여 전문 인력들이 넘쳐나 사회문제로 까지 비화될 정도가 되었다.

신입사원을 뽑지 않는다

금년에 건축과를 졸업하게 되는 아들이 가까스로 모 건축사사무소에 입사했다.

아무리 건축경기가 어렵고 취업난이 심하다고는 하지만 그래도 아버지가 "명색이 건축사인데...지 아들하나 사무소에 들어 넣지 못하겠느냐"고 모두를 염려하지 않았다.

그런데 온 가족과 주변 사람들의 기대와는 달리 창피하게도 그것이 내 생각대로 되지 않아 당혹스러웠다. 물론 뛰어나지 못한 실력 탓도 있겠지만 아들을 보면서 취업난의 심각성을 다시 한 번 실감하며 건축의 앞날이 걱정되었다.

아니 대학교, 전문대학, 공과 등 각 급 학교에서 얼마나 많은 학생들이 장차 건축사를 꿈꾸며 열심히 작품을 만들고 힘들게 건축을 공부하는가? 그런데 졸업할 때가 되니 갈 곳이 없어서 한숨을 쉬어야 하는 현실이 아니라 참으로 안타까운 일이 아닐 수 없다.

대충 계산해 보니 비공개적으로 신입사원을 채용하는 곳도 있겠지만 금년에 공개적으로 뽑은 신입사원의 수는 200명이 채 되지 않는 것 같다. 소위 메이저급 사무소나 이름 있는 사무소 20여 군데가 5~10명 정도의 신입사원을 뽑았으므로,

물론 이렇게 힘들고 어려운 판에 웬 신입사원? 있는 직원들도 다 몰아내야 하는 판국에 아무것도 할 줄 모르는 신출내기 신입사원을 뽑아? 그렇지 않지, 아무리 내 아들도 중요하지만 그런 현실의 중심에 있는 내가 그 사정을 모를 리 없지.

현실이 그렇긴 하지만 청운의 꿈을 안고 날밤 세워가며 공모전과 작품을 만들고, 자격증은 필수라시고 그렇게 건축이라는 '거창한 공부'를 한 우리의 건축후배들은 도대체 어떻게 해야 하는가?

너무 가까운 건축인재들

사실 이러한 상황은 취업을 못하는 학생들만의 문제가 아니다.

더욱 걱정스러운 것은 이 나라 건축문화와 건축계의 앞날이다. 이렇게 우수한 건축인재들을 활용하지 못함으로써 그런 인재들이 뿔뿔이 다른 분야로 이탈하게 될 때 건축계의 장래는 어떻게 될 것인가?

최근 건축과에 다니는 학생들은 다른 어느 때보다 성적이 우수한 학생들이 많다. 이 학생들이 대학에 진학할 때쯤에는 TV드라마나 영화 등의 영향과 자기표현이 강한 신세대의 특성에 건축전문가가 좋아보였는지 하 여간 건축과는 다른 유사학과보다 수능점수가 높았다.

또한 이들의 건축을 공부하는 수준이나 영어연수, 건축여행 등을 생각해 보면 우리가 건축을 공부하던 때하고는 비교할 수 없을 정도로 대단한 건축수업을 받은 아이들이다.

그런데다 이들은 이미 박봉과 열악한 근무여건 등에 대하여 잘 알면서도 건축을 하겠다고 열심히 공부하던 녀석들인데 왜 이 사회와 건축계는 이들의 기대를 저 버리고 있는가?

이렇게 훌륭한 건축인재들이 이 나라의 건축을 이끌어 간다면 얼마나 건축의 장래가 밝고 좋을까. 이런 훌륭한 건축 인재들이 거리에서 방황하고 영동한 분야로 간다는 것은 국가적으로도 또 우리 건축계에도 너무나 큰 손실이 아닐 수 없다.

처음 아들이 건축을 공부하겠다고 했을 때 솔직히 싫었다. 유망한 분야도 많은데 하필이면 건축을 하겠다니 건축의 장·단점을 너무나도 잘 알

고 있는 입장에서 그리 탐탁지 않았다.

그러나 아들이 건축을 시작할 때쯤에는 IMF도 끝나 경제상황도 좋아지고 특히 우리나라의 건축 수준도 향상 되리라고 자위 했었다. 그런데 오히려 그 때만도 못한 상황에서 건축에 대한 열정과 노력을 충족시켜 주지 못하는 현실이 너무나 안타깝다.

건축문화와 우수한 건축인재

건설회사의 설계겸업 소동 탓인지 요즘 건축을 문화적인 관점에서 바라보는 논의가 한창이다. 최근에 완공된 해외유명건축사의 작품이 일간지에 자주 보도되고 있고, 청와대와 건교부 등에는 건축문화 선진화 위원회 기획단이 발족되었다고도 한다.

또 국민들의 생활과 의식수준이 향상되어 건축을 바라보는 눈높이도 달라져 높은 수준의 건축적 요구를 하고 있다.

이렇게 건축을 문화로 바라보게 하고 국민들의 높아진 건축적 요구를 충족시키기 위하여 필요한 것은 무엇일까? 물론 관련법이나 정책, 제도 등이 뒷받침되어야 할 것이다. 예를 들어 최근 논란이 되고 있는 발주방식-설계입찰, 터키제도, BTL 등의 문제와 지구단위계획을 비롯한 각종심 의제도, 잘못된 건축법 그리고 설계대가기준 등 건축을 문화적으로 접근하기 어렵게 하는 정책이나 제도 등이 시급하게 보완되어야 한다.

그런데 이러한 정책이나 제도보다 더 중요한 것은 건축을 주도하고 이끌어 가는 사람-즉 건축인재들의 수준과 능력이다.

따지고 보면 그러한 정책이나 제도를 만드는 것도 바로 우수한 건축인재들이 있을 때 가능하고 실제현장에서 건축을 만들어 가는 사람 또한 건축인재들이다.

특히 다른 유망한 전공분야는 그렇지도 않은데 건축은 4년이 부족하다고 유별나게도 5년제 건축학교까지 만들어 거창한 건축을 공부시키고 있다. 그런데 그렇게까지 대단한 교육을 시킨 우수한 인재들을 잘 활용하여야 건축문화가 발전될 것 아닌가?

이런 문제는 신입사원만의 문제가 아니라 신진건축사나 젊은 건축인재들의 경우도 마찬가지다. 앞서도 지적한 바와 같이 입찰이나 터키, BTL과 같은 제도로는 대형사무소나 실적이 있는 건축사 외에는 참여할 기회마저 갖기 어렵다.

어느 외국의 경우에는 유능한 신진들이 커 나갈 수 있는 시스템을 만들어 개업 후 일정기간 동안 지원금까지 지급하면서 창작활동에 전념케 한다고 한다. 그런데 그렇게까지는 못하더라도 현상설계마저도 일정수준의 실적이 없으면 참가할 기회마저 박탈하고 있고, 신입사원은 아예 뽑지도 않으니 아예 싹부터 잘라버리는 격이 아닌가?

어떻게 해야 할 것인가?

이렇게 심각한 상황에 대하여 정부, 학교, 관련단체 등 모두가 해야 할 일이 있다.

우선 5년제를 만들고 건축의 주요한 정책을 만드는 당국자들은 하루속히 신진건축인재들을 양성할 수 있는 정책과 제도를 만들어야 한다. 건축은 단순한 기술이나 산업의 일부분이 아니라 전체국민의 생활과 직결되는 국가적으로 중요한 역할을 하는 분야다. 더욱이 개발시대를 지난 우리나라도 이제 건축을 문화적인 측면에서 육성 발전시키는 것은 국가적으로도 무한 경쟁력을 갖게 하는 길이 된다. 이런 측면에서 우수한 건축인재들의 양성을 보장받을 수 있는 정책과 제도를 만들어 줘야 한다.

그리고 그러한 인재를 직접 교육하고 양성하는 학교에서는 현실에 맞고 경쟁력 있는 인재교육을 시켜야 한다. 이제 건축은 단순한 기술 분야가 아니다. 다변화되어 가는 사회에서 예전처럼 설계나 시공만 생각해서도 안 된다. 최근에는 금융이나 개발, 부동산 등 종전에는 생각지도 못하던 분야에 건축전문가들의 활동이 활발하고 이는 앞으로 더 많은 분야에서 활동하게 될 것이다. 특히 건축전문가들에게도 이제는 경제적인 지식이나 마인드가 절실히 요구되고 있기도 하다.

뿐만 아니라 학교에서는 먼저 현장에서 어떤 사람을 필요로 하는지 이해해야 한다. 물론 학교교육이 취업만을 위한 것은 아니라고 하지만 그래도 건축은 이론과 실무를 겸비하지 않으면 절름발이 전문가밖에 되지 못한다. 특히 혹독한 IMF를 경험한 기업의 입장에서는 치열한 경쟁에서 살아남기 위하여 생산성을 최우선으로 하고 있다. 이런 상황에서 몇 개월 씩 실무교육을 시켜야 하는 신입사원을 어느 누가 채용하려 할 것인가? 그러므로 '실무체험교육' 등을 도입하여 실무에 바로 적응이 가능한 그러한 인재를 양성하는데 주력해야 할 것이다.

경력사원의 단절현상과 인력난에 대비해야

그 밖에 기업과 특히 협회 등 관련단체가 명심해야 할 것이 있다.

그것은 경력사원의 단절현상과 언젠가 닥칠지 모를 인력난에 대한 대비다. 물론 지금은 전혀 그럴 염려를 하지 않아도 될 정도로 어려워 아예 그런 생각을 할 필요도 없는 것 같다.

또한 어느 누구도 가르쳐서 사용해야 하는 신입사원은 뽑으려고 하지 않는다.

혹시 사람이 필요한 경우라도 경력사원만을 찾는다. 모두들 이렇게만 하면 경력사원은 어디서 만들어지는가? 언젠가는 풍요 속에 빈곤이라고 건축과를 나온 사람은 많아도 경험을 가진 사람은 없는 기이한 현상이 곧 닥쳐올 것이다.

이러한 현상은 바로 인력난으로 이어지게 될 것이고 만약 어떤 계기가 있어 건설 경기가 좋아지는 경우 쓸 만한 사람을 구하지 못하여 엄청난 어려움을 겪게 될 것은 뻔하다.

앞에서도 지적한 바와 같이 건축계는 예전에 심각한 인력난을 겪은 적이 있는데 아마 앞으로 닥치게 될 인력난은 경력사원의 단절로 그 때와는 비교할 수 없을 정도가 될 것이다.

그러므로 협회 등 각종 단체에서는 이러한 상황에 대비하여 지금 할 수

있는 모든 대책을 강구하여야 한다. 어려울 때 일수록 인재양성과 연구투자가 중요하다고 한다. 지금 규모가 있는 사무소나 특히 협회 등 관련단체는 이런 데 대한 대비를 해야 할 때다.

구체적인 방법은 인턴사원의 확대, 신입사원을 채용하는 경우 정부에 특혜(세제나 지원금 등)를 주는 방안제안, 산학협동 프로젝트개발, 노동부와 연계한 신입사원 취업정책개발 등 할 수 있는 모든 방법을 강구해야 한다.

그리하여 건축이라는 거창한 공부를 하고 있는 우리들의 후배들이 지금과 같이 건축은 전망이 없다고 비관하기 보다는 "건축은 좋은 것이여"라는 소리가 나오도록 사기를 높여주자.

그렇게 마음 놓고 공부만 할 수 있게 해주고, 신명나게 만들어 주면 아마 이들은 우리의 후세에 남겨 줄 훌륭한 건축문화를 꽃 피우는데 크게 기여할 것이다. **■**