

KICEM

인재 · 인력 전쟁 시대 (War against on Human Talent vs Resource)



이복남 한국건설산업연구원 연구위원

지금은 인재 · 인력 전쟁 시대

한국은 물론 지구촌 전체가 지금 인재와 인력 전쟁을 치루고 있는 중이다. 사람(인력)은 많은 데 정작 쓸 만한 사람(인재)가 부족하다. 대기업은 인재난에 허덕이는데 중소기업은 구인난에 허덕인다. 청년은 일자리를 찾는데 기업은 사람을 구한다. 신규 인력은 많지만 경험과 지식을 제대로 갖춘 인재가 적다. 국내 시장에서 기술자 3명 중 1명이 일자리를 찾는 실업 상태인데 해외시장에서는 글로벌 인재가 부족하여 수주한 사업을 소화시키는데 절대적인 역량 부족을 호소하고 있다. 통계청은 2014년 1월에 취업자수가 70만5천명이 증가한 것으로 발표했다. 12년만에 맞본 최대 증가라지만 과학 및 기술서비스 분야의 실업률은 오히려 0.2%만큼 후퇴했다는 우울한 소식이다. 건설은 물론 산업 전체가 전형적인 양곤마(兩困馬) 현상을 보이고 있다. 구인과 구직이 서로 어긋나 있으며 수요자와 공급자 눈높이도 서로 어긋나 있다. 현재 벌어지고 있는 인재와 인력 전쟁의 배경을 이해하지 않고서는 청년층의 일자리 해결은 물론 기존 인력의 일자리 지키기도 어려워 질 전망이다. 그렇다고 전쟁을 피해 갈 수단과 길도 없다. 전쟁에서 승리하거나 희생을 줄이기 위해서는 인재 · 인력 사이에 벌어지고 있는 전쟁의 배경 이해와 함께 국가와 산업차원에서 심각하게 고민하면서 해법을 찾아야 한다. ‘해 봤다’는 일회 이벤트성에 불과하다. 이 전쟁은 앞으로도 지속되기 때문에 반드시 지속가능한 전략이 뒷받침되어야 한다. 청년층에게 일자리 제공은 국가와 사회의 책임이기도 하기 때문이다.

이제 평균의 시대는 끝

‘지구는 평평하다’ 저자로 유명세를 탄 작가인 미국의 토마스 프리드먼이 2011년도에는 ‘평균의 시대는 끝났다’라고 주장하고 있다. 불과 5년 사이에 보편적인 평균이 사라지고 높낮이가 다른 세상으로 바뀐지 독자도 헛갈리기는 마찬가지다. 분명한 사실은 경쟁의 무대가 지역에서 국가, 국가에서 세계로 훨씬 넓어졌다. 산업과 기술간 벽이 없어지기 시작한 것도 최근에 확산되고 있는 특징이다. 양적인 의미를 가진 인력의 조달 무대가 넓어졌다. 과거와 달리 인력을 조달하는 기준이 보편적인 일자리 메꾸기라면 당연히 인건비는 낮지만 동일한 서비스를 제공 할 수 있는 인력을 찾는다. 특수하고 특별한 기술, 핵심 기술력이나 전문성을 찾는 경우도 예외가 없다. 평균의 시대가 끝났다는 의미는 더 이상 보편적인 기술력이나 전문성을 가진 인력의 직업 안정성 보장이나 일자리 찾기가 어려워 졌음을 의미한다. IT와 네트워크 기술은 초연결 사회를 만들어 구인 · 구직이 한나라만의 문제로 끝나지 않게 만들어 버렸다. 하버드대학이 졸업생들에게 취업보다 창업을 권하는 것도 이유가 있다. 창업은 있는 것 혹은 알려진 것을 모방하기보다 새로운 상품이나 시장을 만들어 내기 때문이다. 복제(copy or duplication)보다 창의력(creativity)이 지배하는 세상이 되어 버렸다. 보편적인 공학기술이나 알고 있는 시장 상식으로는 국가경제나 기업이 성장하기 어렵게 되어 버렸음을 의미한다.

정부와 정치권의 청년층 일자리 정책

청년층에게 일자리 기반 제공에 대한 책임은 1차적으로 국가에 있다. 우리정부도 이점은 충분히 알고 있다. 박근혜 정부의 기조도 임기 내 고용률 70% 확보 목표라는 로드맵 홈페이지까지 개설했을 정도다. 선거 공약에도 청년층에게 일자리를 넓혀주기 위해 해외시장 확대가 들어가 있다. 기업들에게 고용 확대를 독려하고 있다. 공적 자금으로 청년층에게 일자리를 제공 할 수 있는 수단을 총 동원하다 시피하고 있다. 오죽하면 R&D 자금 확대의 명분 중 하나로 일자리 창출이 들어가 있을까. 기업들의 사회적 책임을 강조하면서 청년층의 고용 확대를 독려하고 있다.

정치권이 할 수 있는 일은 민간자본이 시장으로 은행이나 장롱 속으로부터 시장으로 흐르도록 하여 경제를 활성화시켜 고용을 넓히는 데 있다. 한국은행 추산에 따르면 국내에만 당장에 현금화가 가능한 단기부동자금이 자그마치 713조원에 이를 만큼 크다. 그런데 민간자본의 출구를 막는 장본인 역할에 매몰되어 있다. 평균의 시대가 끝났음에도 불구하고 우리나라 정치권은 평균화를 주장하고 있다. 수도권 분산정책의 실효성이 끝났음에도 불구하고 여전히 수도권정비법을 고수하고 있다. 싱가포르를 외국 환자 100만명 유치를 위해 영리병원을 장려하고 있다. 국부창출과 일자리 확보 때문이다. 반면 국내 영리병원은 절대 허용 할 수 없다고 주장만 한다. 일자리와 지역경제 활성화를 눈을 가리고 있다. 민간자본 투자는 기반시설을 잘 갖췄으며 인재 조달이 용이한 수도권을 선호한다. 지역균형발전이라는 명분으로 수도권에 대규모 투자를 허용하지 않는다.

정부나 정치권의 공통점은 일자리 확대에는 공감하면서도 일자리를 제공하는 일감 확대에는 전혀 다른 시각이다. 통일 한반도에서 지역균형발전이 무엇을 의미하게 될는지, 더 이상 평평하지 않은 지구에서 세계균형발전이 무엇을 의미하는지, 그리고 왜 출산율이 낮은지에 대한 고민과 해결의지가 정말 부족해 보인다.

산업체의 인재경영과 인적자원 관리 패턴

국내 기업들의 공통점은 글로벌 인재를 찾고 있다. 찾는 인재가 부족함을 메우기 위한 방법으로 해외경력자를 우대하고 있다. 옷돈을 주면서까지 타 회사의 인력을 스카우트한다. 국내 시장에서는 인재 채용 확대나 기존 인력 유지보

다 정리해고에 더 관심을 두고 있다. 국내 물량 부족은 물론 최저가낙찰제로 인한 수익성 악화를 이유로 공사원가의 10%에도 미치지 못하는 인건비를 우선 삭감하는 데 집중한다. 낭비를 줄이기보다 원가를 줄이는 방안으로 인건비와 하도급비용을 줄인다. 필요한 인재를 양성하기보다 길러진 인재를 수시로 채용한다. 대학이 필요한 인재를 길러내지 못한다고 하면서 신입사원을 뽑아놓고 3~4년간 높은 임금을 지급하면서까지 수련기를 가진다. 산업체가 필요한 인재에 대한 명세서를 밝히지 않으면서 총량적으로 부족하다는 요구만 앞세운다.

국내 산업체의 인재경영의 기본이 되는 양성 전략이나 프로그램이 글로벌 챔피언 기업 수준과 동등하거나 그 이상이라는 얘기는 들어 보기 어렵다. 기업들은 부장이나 이사 등 직급 수요는 밝히면서 사업조직 내에서 필요한 직책에 대한 수요는 밝히지 않는다. 임원으로 승진 할 가능성은 전체 직원의 1%미만이다. 아직까지 임원이나 부장 할 만한 사람이 부족하다는 목소리는 들어보지 못했다. 오히려 대상자 숫자가 공급과잉이다. 산업체들이 글로벌 인재 부족을 내세우는 일자리는 회사 직급체계가 아닌 사업별 주요 포지션을 소화할 수 있는 책임자급이다. 일부 기업에서 핵심 인재 양성과정을 운영하고 있지만 이 역시 임원급 승진 대상일 뿐이다. 인재 양성 전략 어디에도 정작 필요한 사업별 주요 포지션에 대한 전문가 혹은 책임자를 핵심 인재에 포함시킨 예는 아직 보지 못했다. 이점에서 국내 산업체의 인재경영이나 양성 전략이 선진기업들을 따라잡기에는 너무나 멀리 있는 것 같다. 인재 전쟁 없이 어떻게 글로벌 챔피언 그룹에 진입 할 수 있는지 의문이다.

교육기관 및 청년층의 눈높이

평균 시대의 종식은 있는 기술이나 알고 있는 상품으로는 생존하기 힘들다는 것을 의미한다. 새로운 지식과 시장, 상품에 대한 교육이 선행되어야 한다. 창업이란 지금까지 존재하지 않은 새로운 일의 출발이다. 학교를 졸업하는 청년들에게 창업하라고 하면서 일감을 만드는 지식을 길러주지 않는 것은 일종의 직무 유기에 해당된다. 전통적인 기술과 알고 있는 지식으로 무장시킨 젊은이를 기다리는 일자리는 없다. 젊은이의 창업은 일자리를 스스로 만드는 것이다. 학교는 지식을 배양시키는 곳이다. 그런데 정작 창업에 필요한 지식은 가르쳐 주지 않는다. 산업체가 필요로 하는 지식과 수준을

맞추기보다 스승이 가진 지식을 전수하기에만 바쁘다. 국내 대학의 스승은 시간 부족을 호소한다. 연구와 강의, 그리고 프로젝트 등 3박자를 맞추기에는 하루 24시간이 당연히 부족하다. 어느 한 분야에도 집중하기 힘들도록 만들어 놓은 것이 국내 대학의 교수 평가방식이다. 스승이 새로운 지식을 익힐 틈을 주지 않는다. 당연히 새로운 지식보다 학위 취득 과정에서 익힌 지식을 반복할 수밖에 없다. 정지된 지식으로 변하는 지식을 어떻게 뛰어넘을 수 있을지 모른다. 보편적인 지식으로 평생 직업을 보장 받을 수 있었던 시절도 있었다. 수요에 비해 공급이 부족했을 때다. 즉, 경제 성장기에는 가능했다. 그런데 소득수준이 높아지고 양적 공급이 어느 수준에 이르게 되면 보편적 가치보다 특별하고 고급화된 가치를 중시하게 된다. 그럼에도 불구하고 여전히 학교 교육은 보편적 인력을 길러내는 데 만족하고 있다.

일 자리를 찾는 청년들의 눈높이에도 문제가 있다. 배고픔을 해결하기보다 좀 더 편안하고 남에게 인정받을 수 있는 번듯한 대기업, 그것도 본사 근무가 가능한 자리를 찾는다. 일 자리가 생계수단보다 자신을 포장하는 가치에 더 비중을 둔다. 청년층의 눈높이는 언제나 국내 10대기업 혹은 30대 기업 임금수준에 맞춰져 있다. 자신의 능력보다 상대적인 비교를 더 중시한다. 국내외 현장 파견 근무를 기피한다. 그러면서 일 자리가 없다고 사회를 원망한다. 이유는 있다. 중소기업에 들어가는 쉽지만 경력을 쌓더라도 대기업군으로 옮겨갈 사다리가 없는 것이다. 결혼 상대자를 찾기 어렵다고도 호소한다. 해야 할 일, 좋아하는 일보다 자리를 더 중시한다. 문제는 그 자리가 평생 보장된 자리가 아니라는 사실을 제대로 인지하지 못하고 있다.

변해버린 직업과 일 자리에 대한 이해

IT와 통신수단의 발달은 우리 사회를 엄청나게 변화시켰다. 평범함으로는 살아가기 힘들게 만들어 버렸다. 일 자리가 과거보다 훨씬 크고 빠르게 변화되고 있다. 일자리 창출보다 일자리 킬러가 더 큰 힘을 발휘하고 있다. 기업이 생존하기 위해 덩치를 줄이는 구조조정(1), 글로벌 경쟁으로 경쟁에 참가하는 업체수는 많지만 언제나 1등만 살아남는 냉혹함(2), IT와 통신 기술 발전과 범용화는 생산성 증가로 이어진 결과 일자리 감소(3)가 3대 일자리 킬러다. 양적 성장만큼 인력 수요가 늘어나지 않는 것도 이런 고용 킬러 현상 때문이다. IT가 그 자체로는 부가가치 높은 일자리임에는 틀림없

다. 하지만 IT기술 발전과 확산이 타 산업의 일자리를 없애는 주범이라는 사실을 인지하고 있는 사람은 많지 않다(‘거대한 침체’의 저자인 조지메이슨대학의 타일러 코웬교수는 구글과 페이스북, 트위터 등 온라인 산업에서 고용한 인력은 불과 38,500명 이하 수준으로 타 산업의 일자리를 없애는 양의 절반도 되지 않음을 주장).

건설산업에서 필요로 하는 인력 수요도 엄청나게 변했다. CEO스코어라는 조사기관의 통계에 따르면 국내 상위기업들은 지난 5년간 인력 채용을 작게는 50%, 많게는 210%까지 확대한 것으로 발표했다. 단지 고용 인원 증가 숫자만을 기준했다. 하지만 매출 증가액을 따져보면 인력 증원율이 매출 증가율의 20% 수준에도 못 미친다. 생산성 향상이라는 일자리 킬러가 작동하고 있다는 증거다.

한국의 건설산업이 글로벌 시장이나 질적 성장에서 요구하는 전문지식 수준의 변화를 제대로 읽지 못하고 있는 점도 지적되어야 한다. 2013년 OECD 조사에 의하면 한국을 지탱하고 있거나 앞으로 지탱해 줄 산업에서 요구하는 기술 수준과 교육기관에서 공급하는 지식수준에 심각한 차이가 있음을 지적했다. OECD 조사에 의하면 국내 교육체계는 유치원이나 어린이집 등 ‘pre-school’과 정규 학사과정(초·중·고 및 대학)에 대한 투자는 OECD 평균값을 상회하는 것으로 나타났다. 그러나 정규 과정 이후 평생 동안 익혀야 할 지식수준 및 숙련도 향상 등에 대한 투자는 OECD 평균값에 훨씬 못 미치고 있음을 지적했다. 보편적 지식수준은 높지만 특별한 지식수준이 낮음을 지적한 것이다. 문제는 한국을 지탱해 줄 산업에서 요구하는 지식이 보편적인 지식보다 훨씬 높다는 데 있다. 국내업체들이 해외시장에서 기술자를 찾기보다 프로젝트관리자나 클레임전문가를 찾는 것도 이런 시각에서 보면 충분히 이해가 된다.

미국의 한 컨설팅기관이 2013년도에 건설산업에서 요구하고 있는 핵심 역량을 조사하여 발표한 적이 있다. 세계에서 가장 경쟁력이 높은 미국건설산업이 요구하는 핵심 역량 5가지는 의사소통, 리더십, 전략적 사고, 프로젝트관리, 팀 빌딩이다. 핵심 역량에 전통적인 생산기술이 보이지 않는다. 초연결 사회로 변했기 때문에 최첨단 기술로 알고 있는 생산기술의 공급원은 세계 어디에서나 조달이 가능하다는 판단이 깔려져 있다. 생산기술보다 생산기술을 디자인하고 관리하여 생산성을 높이는 기획력을 더 중시한다는 의미로 해석된다. 우리가 가볍게 보고 있는 지식분야가 세계 건설시장의 경쟁력을 지배하는 요소로 부각되고 있음을 인지해야 할 것 같다.

청년층의 일자리 해법은 정책과 전략에 달렸다

일자리가 사람들에게 배고픔 해결보다 행복을 가져다준다는 사실을 염두에 둘 필요가 있다. 당장에 일자리를 늘리기 위한 꼼수로 공적 자금을 통해 보편적인 일감이나 일자리를 인위적으로 확대해서는 지속성이 없다. 단기 대책은 당장에는 설당이겠지만 장기적으로는 해가 된다. 공공재정은 이미 여력이 소진되어 버렸다. 금년도 정부 예산 총액은 358조원 언저리다. 반면에 투자대상지를 찾고 있는 민간자금은 정부 예산의 2배 가까이다. 민간자본을 시장으로 끌어내는 유인책이 필요하다. 정책이 필요하다는 뜻이다. 일자리는 중시하면서 일자리를 만들어 내는 새로운 일감에는 관심을 두지 않는 것은 밥은 먹겠지만 농사는 짓지 않겠다는 것과 다를 바 없다. 고부가가치를 지닌 양질의 일자리, 지속가능한 일자리는 선동적 구호로는 만들어지지 않는다. 일감을 만들어 낼 수 있는 정책, 한국을 먹여 살릴 수 있는 새로운 시장과 일감을 만들어야 한다.

청년들에게 창업을 하라고 독려했던 전에 창업에 필요한 지식을 가르쳐야 할 책임은 교육기관에 있다. 산업체들은 일감 확대와 성장을 위해서 필요한 인재 명세서를 구체적으로 밝혀야 한다. 청년들은 눈높이를 산업 수요와 트렌드에 맞춰야 할 책임이 있다. 직장보다 직업을 먼저 생각해야 한다. 세계적인 사업가로 성공한 빌 게이츠와 워렌 버핏이 2005년 와싱턴주립대학에서 성공에 대해서 명확한 정의를 내렸다. 자기가 하고 싶은 일을 하면서 행복을 느끼는 것이 성공이라고 했다. 하고 싶은 일을 가진다는 의미는 목표가 뚜렷하다는 것을 뜻한다. 일자리 얻는데 만족해서는 자신의 생애를 보장 받을 수 없는 사회에서 버티기 어렵다. 한번의 지식 습득으로 평생 동안 사용 할 수 있는 시기도 지나버렸다. 보편적인 지식이나 전문가로서는 직업이나 직장을 보장 받을 수도 없게 되었다. 자신의 역량에 눈높이를 맞춰서 일자리를 찾아야 한다. 역량은 절대 한번의 교육으로 끝나지 않는다. 산업에서 얼마든지 기회를 만들 수 있음을 기억해야 한다.

졸업이나 취업을 준비하는 청년층에게 해 주고 싶은 말이 있다. 당장에는 작게 출발하더라도 꿈과 목표는 분명히 하라는 것이다. 인생은 마라톤이지 단거리가 아니다. 출발이 빨랐다고 도착도 빠르다는 보장이 없다. 마라톤이나 단거리 모두가 목표는 분명하다. 출발보다 과정에서 새로운 지식과 전략을 변경시킬 수 있는 기회가 단거리는 불가능하지만 마라톤은 얼마든지 가능하다. 인생에서 정해진 미래는 없다. 미

래는 개인이 만들어가야 할 뿐이다. 꿈과 목표가 없는 미래는 지식을 쌓을 이유를 없게 만든다. 지식기반 사회에서 지식을 쌓지 않으면 퇴출되는 것은 너무나 당연하다.

청년들에게 일자리 찾으라고 하기 전에 새로운 일감을 늘려주는 것이 우선이다. 한국의 정치적 환경은 정치권이 자발적으로 앞설 가능성은 없다. 정부와 산업이 나서야 한다. 국민들은 정치권에 대한 불신이 10명중 9명이지만 정치인은 10명중 7명이 신뢰한다는 국내 조사기관의 결과는 정부와 산업이 어디로 가야 할지를 명확히 제시했다고 본다. 9·11 테러 재발을 방지하기 위해 설립된 미국의 국토안전부(DHS)는 '뭔가를 봤으면 말하라'는 슬로건을 내세웠다. 정부의 어느 한 부처가 아니라 전 국민이 국토안전에 동참을 독려했다. 한국건설에도 인용해 본다. '건설을 알았다면 나서라'라는 캠페인이 필요하다. 건설 없는 국가 경제성장은 없다. 건설산업의 활동 주체인 한국건설산업 스스로가 몸을 낮춰서는 산업보다 개인의 일자리 지키기가 불가하다. 국가와 청년층의 미래를 위해서라도 정부와 산업이 협력해야 할 시기다. 우리에게겐 머뭇거릴 시간이 없다. 비록 실패하더라도 나서야 한다. 현 상황에 대한 불안감이나 불만에 머물기보다 미래를 만들기 위해 무엇이 필요한지에 대한 긍정적인 고민이 필요한 시기다. 청년층의 일자리도 불안보다 희망을 만들어 가는 정책과 전략이 좌우함을 인식했으면 한다.