

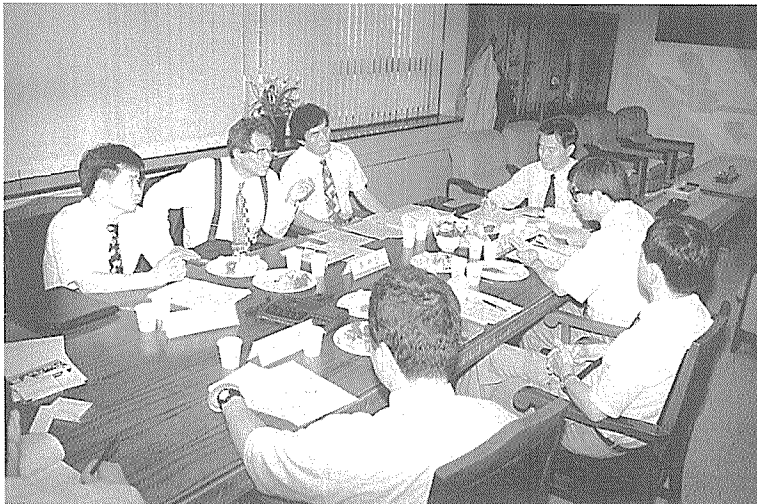
건축사 사무소의 문제점과 개선방향(Ⅱ)

The Problem of Architect's Office & Course of Improvement

—지방화 시대에 즈음한 소형 및 아틀리에 사무소를 중심으로—

지난 6월호에서 건축사사무소의 현안문제점과 개선방향이라는 주제로 좌담회를 개최하여 많은 분들의 관심과 호응을 받은 바 있다.

이번 호에서는 현재 지방에서 건축사사무소를 운영하고 있는 지방회원을 모시고 지방자치화 시대를 맞이한 건축사사무소의 인력관리 문제를 비롯한 경영합리화방안, 제도개선방안, UR 협상타결 이후의 대처방안 등 당면 현안문제점을 스스로 진단해보고 앞으로의 개선방향을 모색해보는 기회를 마련함으로써 국제화·개방화·지방화시대를 맞는 우리 건축사사무소의 향후 나아갈 방향을 제시해 보고자 한다.



좌담회 광경

- 일 시/1994. 7. 14(목) 14:00
- 장 소/본 협회 사회의실
- 참석자/오용부(가림건축, 사회)
 김무권(현대건축)
 류연창(류건축)
 안문호(MAC건축)
 이봉춘(비전건축)
 정구영(동성건축)
 정덕훈(청전건축)
 (가나다순)

■ 인력관리

사 회 : 급변하는 국내외 상황속에서 날씨가져도 몇 십년만에 찾아든 불벌 무더위까지 겹쳐 더욱 괴로움을 느끼게 하고 있는 요즈음 시기적으로 설계물량까지 감소하여 사무실운영에 많은 어려움이 있으실 줄로 믿는다. 그런데도 불구하고 이렇게 참석하여 주신 여러분께 감사드린다. 지방화 시대를 맞이 하여 지방은 지방대로 규정을 만들어 운영하고 있고, 또 대외적으로 국제화라는 대명제하에 UR의 여파가 우리 설계분야까지 강타하고 있는 실정이다. 그러므로 우리 건축사들은 이같은 어려운 현실을 파악하고 거기에 대응하는 대비책을 세워야 겠다고 생각된다. 따라서 이번 좌담회에서는 지방회원 몇분을 모시고 현재 사무소를 운영하면서 겪고 있는 문제점들과 개선 방향에 대해서 토론해 보겠다.

문제 제기보다는 결론이 도출될 수 있는 좌담회가

되었으면 좋겠다. 토론의 진행순서는 인력관리, 경영합리화, 제도 및 UR에 대해 항목 별로 나누어 진행하도록 하겠다. 그러면 우선 인력관리의 문제점과 개선방향에 대한 여러분의 의견 개진을 바란다.

정덕훈 : 서울에서 4년 반 동안 사무실을 운영하다가 지금은 지방에서 사무실을 운영하다보니 제일 큰 문제점이 인력관리 문제였다. 전문인력의 부족, 대도시 취업 선호도 등으로 경력있는 인력 수급문제가 큰 문제이며, 특히 건축사시험으로 인한 인력문제가 가장 시급하다고 생각한다. 설계사무실의 직원을 지도, Control하는 고급인력인 경력있는 PM들이 1년전부터 건축사시험 준비로 인해 설계실을 떠나는 실정이다. 따라서 그 통솔하에 일을 하는 사람이 방향성을 잃게 되므로 사무실 운영이 매우 어려운 지경에 이르렀다. 따라서 경력자의 이직현상에 대한 대응방안이

모색되어져야 한다고 생각한다.

다음에 건축허가가 신고제로 전환함에 따라 건축뿐만 아니라 건축과 관련한 위생, 환경, 소방 등 관련법규분야까지 건축사 스스로 건축허가 및 사용검사까지 해야되므로 이런 분야까지 소화를 해낼지 걱정이 되고 UR까지 다치면, 과도기적 혼란기가 봉착하게 되므로 건축사와 건축사협회의 대응책이 마련되어야 된다고 본다. 개선방향으로는 지방에서는 Partnership을 구성하여 작업을 분업화, 전문화로 방향전환을 해야 된다고 본다. 그래서 경제적이고 질적인, 경영합리화된 사무실 운영을 해야 한다.

김무권 : 인력관리를 과정별로 나누어 볼 때, 첫째로 입사과정, 둘째로 입사하여 건축사시험 칠 때까지의 근무과정, 셋째로 건축사 시험에 합격하고 난 후의 과정으로 구분 할 수 있겠다. 첫째 과정에서는 최근 기업들에서 많이 하고 있는 인턴제도와 방학때를 이용한 실습 등을 통해 설계에 능력과 자질이 있는 사람을 채용해야 하고 둘째 과정에서는 급여, 복지 등 처우문제도 점차적으로 향상되어야 하겠지만 그보다는 업무에 대한 흥미로 자기발전이나 성취감을 갖도록 중점 지원해야 되겠으며, 협회 차원에서도 건축사보조원 연수 등이 요구된다. 건축사 시험제도는 대학졸업시 적성에 따라 시공분야로 나갈 학생은 시공기사 자격증을 획득하여 건설회사로 취업하고, 설계분야로 나갈 학생은 건축사보와 같은 자격시험을 거쳐 5년후에는 설계 과목만 응시하여 자격을 취득할 수 있는 제도를 마련하는 것도 설계사무소의 인력난 해소와 능력있는 건축사 양성의 한 방법이 될 수 있다. 셋째 과정에서는 자격증을 취득한 직원에게는 일부 경영에 참여케 하여 사무소내에서 약간의 독립성을 부여하면 오랫동안 근무하게 되고 설계 경험 축적도 될 수 있겠다.

류연창 : 지방으로 진출해서 사무소를 경영한 지 약 15년이 지났다. 그동안 경험한 바를 참고삼아 얘기한다면 졸업후 1년 이내에 이직한 경우는 대학교육에서 건축계획만이 설계의 전부인 것으로 잘못 알고 오판하다가 사무실에서 전반적인 기본설계, 본설계 업무까지 하여야 하므로 업무에 대한 인식잘못 및 적성이 맞지않아 사무실을 떠나게 되는 경우도 있다.

2,3년차인 경우에는 급여의 불만족과 다른 사무실에 대한 막연한 동경으로 건설회사, 기업 또는 다른 사무실에 진출하게 되고, 4,5년차인 경우는 건축사시험에 인력을 뺏기게 되는 상태이다. 따라서 지금까지 사무실에서는 우수인력을 트레이닝시키는 역할만 수행했지 구체적으로 실제적인 업무에 활용을 못하고 있는 실정이다.

타 전문직 시험제도의 한 예로 의사전문의 시험에있어서 마지막 시험에 적성여부를 가늠하는 면접시험이 있는 것과 마찬가지로 이러한 제도를 과감히 적용해야 된다고 본다. 예를들어, 1차시험은 졸업 후 응시할 수 있도록 하고 2차시험에 설계시험 50%, 경력 및 면접 30%, 필기 20%로 시험제도를 개선하여야



오용부

사무실 운영에 있어서는 소수정예화를 이루어야하고, 협회차원에서는 설계에 대한 다양한 정보제공이 있어야 한다.

한다. 그래서 설계에 참여한 사람이 건축사가 될 수 있도록 제도적인 개정이 되어야 한다.

이봉춘 : 근년에 와서는 건축사 시험을 준비하면서 사무소를 퇴사하는 것이 일반적인 풍조이다. 또한 중간계층인 2~3년차된 직원의 이동이 고비를 맞으며 주류를 이루고 유형별로는 타사무소에 대한 막연한 기대와 함께 이동하면서 발생하는 급여의 차이로 인한 것이 주된 이유이고, 다음이 진학과 유학을 포함한 타지역으로의 이동과 또한 건설회사나 타직종으로의 전직과 건강상 문제로 인한 휴직 등의 순으로 나타나고 있다.

저는 십수년간 사무소를 운영하면서 타사무소의 경력직은 채용치 않고 일정수의 실습생으로만 충원해 왔으며 그것이 인력관리의 한가지 방안 이었다. 조직내에서 직원의 역할과 업무를 체계화 하여야 하며 일방으로 운영하고 있는 상의하달의 주종관계에서 탈피, 소속인으로서 책임감과 참여의식을 고취시킬 수 있는 환경이 마련되어야 한다. 중·소규모 사무소에서 팀장인 실장에게 지나치게 의존함으로써 유사시 업무 연속성에 상당한 타격을 올 뿐 아니라 심할 경우 마비상태에 이르게 된다. 궁여지책으로 타사무소에서 대체인력을 찾고 있으나 스카웃보다는 자체적인 대비책이 있어야 할 것이다. 장기적인 측면에서 봉급처우 문제와 제도적인 뒷받침이 따라야 할 것이며, 항간에 거론되는 레지던트제와 연관지어 생각해 볼 때 과거의 2급 건축사 제도와 같은 것을 도입해 봄직하다.

안문호 : 무엇보다 건축사의 직업의식의 전환이 필요한 때이다.

우리의 직원이 우리 일의 상당부분을 수족처럼 도와주고 있기 때문에서 만이 아니라 전문직업인으로서 연대의식 같은 파트너쉽으로서의 공동체 의식을 가져야



김무권

업무를 닦는대로 수수하지 말고 전문화, 특성화시켜 질에 비중을 두는 수수 및 설계를 해야 한다.

될 때라 생각한다. 협회차원에서도 이러한 공동체 의식의 바탕하에 건축사보의 근무지와 작품활동 등에 대한 주도면밀한 관리가 필요하다. 동시에 협회를 중심으로 해서 어떠한 문제에도 한목소리를 내야하며, 건축사 매출 문제까지도 우리의 의지 표명을 해야 한다. 건축사사무소를 근무한 경력이 있는자 만이 건축사 면허를 득할 수 있다는 것과 그렇지 못하면 최소한 건축사사무소 근무경력자에게 건축사면허시험에 유리한 입지를 주도록 제도적으로 강구해야 한다. 그것은 근본적으로 한가지 일만을 평생하여야 겨우 어느 수준에 이를 수 있는 것이 건축설계이기 때문이 아닐까 생각한다. 동시에 그렇게 해야만 우리 건축문화의 질적향상은 물론 우리 자신의 품위 유지는 물론 직원들도 한자리에서 마음 편안히 근무할 수 있는 분위기가 고조될 수 있기 때문이다.

정구영 : 사무소 이직문제는 사실상 급여와 근무조건이 원인일 것이다. 근본적으로 사회통념상 건축사가 엘리트계층으로 인식될 수 있도록 건축사의 기본적인 자질이 향상되어야 한다. 크리에이티브 디자인 분야의 종사자로서, 현대사회의 경제력, 산업력 향상과 문화발전에 따라 고급문화를 애용하려는 크라이언트들의 취향을 충족시켜 주려면 각분야의 폭넓은 전문지식도 갖추어야 한다. 그러기 위해서는 6년제 건축대학의 제안도 생각할 수 있겠다. 물론 고학력의 엘리트 건축사들도 많은 것이 사실이다. 그러나 현재 대졸자가 50% 정도밖에 안되는 상황에서 우리가 흔히 비교하는 타분야의 전문가와 직업군의 분류에서 동등한 사회계층으로 인정받기는 어려울 것이다. 앞으로 건축사의 새로운 위상과 후진양성을 위해 점진적인 제도개선이 있어야 한다. 타분야에서 바라볼 때 요즘같은 고학력시대에 건축사는 대학을 안나와도 된다는 직업관 인식과 대중매체에서 건축사를 설계사로

명칭자체를 잘못 사용하는 등을 미루어 볼 때 건축사 위상정립에 대해서도 적극 홍보해야 된다고 본다.

사 회 : 사무소를 이직하는 이유로는 본인의 자질 부족 근무환경, 장래성보장, 근무환경, 건축사시험대비 등을 들 수 있다. 처음 입사 과정에서는 일정 기간동안 재능과 소질을 충분히 파악해서 채용해야 한다. 입사한 직원은 장래성을 보장해 주면서 재능과 소질을 충분히 발휘할 수 있도록 여러가지 근무 조건(의료보험, 국민연금, 보너스, 퇴직금, 등등)들을 충족 시켜줄 수 있도록 노력해야 한다. 이제 지방에서도 품질 관리를 도입하여 고객이 만족스럽도록 시공도면(상세도)까지도 제공해야 한다. 조그마한 작품이라도 정렬을 쏟으면 좋은 작품이 나올 수 있다는 사고방식을 지녀야 한다.

■ 경영합리화

정덕훈 : 대학에서 강의를 하는 건축학 교수들과 학생들의 진로에 관하여 토론을 해 볼 때 산학연계의 필요성을 느꼈다. 졸업 후 설계사무소에 취업한 후 설계사무실 실정을 건축학도들에게 알려줌으로써 실무와 연계성을 갖게 했으면 좋겠다. 지부나 협회 차원에서 실무와 관련되는 지식을 학생들에게 전달되도록 해주고 특히 Engineering 분야를 중점적으로 연계시켜야 된다. 즉 학교다닐 때부터 설계사무실이 너무 이상적인 아틀리에가 되지 않도록 산학연계가 필요하리라 본다. 또한 시공회사에 근무하는 기술자들은 정년퇴임이 있는 반면 건축사는 전문인으로서 정년퇴임이 없다는 것을 건축학도들에게 널리 알려 건축사의 위상, 직업관을 홍보하였으면 한다.

김무권 : 경영합리화의 첫번째 방안은 능률적인 업무처리라 하겠다. 업무를 능률적으로 처리하려면 앞에서 말씀드린 방법대로 채용된 자질과 능력을 갖춘 정예화된 인적구성이 우선 되어야 하겠고, 업무를 닦는 대로 수수하지 말고 사무실을 전문화, 특성화시켜 전문분야에 대한 업무를 양보다 질에 비중을 두어 좋은 설계를 한다면 건축물의 질적 향상과 사무소의 경영합리화도 이를 수 있으리라 본다. 쉽게 말씀드려서 설계비도 제대로 못 받는 일 세건 하는 것 보다는 옹게 받는 일 두건 하는 것이 낫다는 말이다. 세금문제도 우리 건축사는 수입금이 100% 노출되는 현실에서 다른 서비스 업종(의사나 변호사)보다 많이 개선되어야 한다.

류연창 : 현재 경영합리화 측면에서 모든 사무소가 취약하다. 제 자신이 처음에 사무실에서 월급을 받지 않은 때가 있어서 개업 후에는 직원들에게 봉급을 제대로 주기로 다짐을 하였지만 여건상 한두번씩 늦어지는 경우도 있는 형편이다. 이런 사실이 인력과 밀접한 관련이 있는데, Partnership이 이루어지면 자연적으로 해결되리라 생각된다. 또한 사무소 운영을 주식회사 체제로 전환하여야 된다고 본다. UR에 대비,

자연적으로 의식형성이 이루어져 건축사시험제도도 인력관리 차원에서 개선되어야 한다고 생각한다. 건축사 스스로 위상을 높일 수 있도록 조성하여야겠으며, 건축사제도는 졸업후 1차 시험을 보고 경력심사 제도를 두어 건축설계를 한 사람이 건축사가 될 수 있도록 제도를 개선해야 된다고 본다. 건축과 교수도 건축사자격증이 있다면 작품을 낼 수 있도록 개방을 시켜야 되고, 건축사들도 대학으로 출강할 수 있도록 제도를 개선해야 할 것이다. 따라서 후배들에게 미래가 밝게 보이도록 노력해야 할 것이다.

사 회 : 대학에 출강하면서 후학들에게 긍지를 가지라고 당부하곤 한다. 그것은 고객을 대하는 차원에서 의사나 변호사 이상의 여건에서 부동산의 부가 가치를 높여주는 전문 직업인으로서의 긍지다. 대학을 졸업하고 3년 정도 만으로도 설계 사무소에서 경력을 쌓으면 최소한 자기 집 정도의 설계를 할 수 있을 것이다. 그정도되면 시공회사나 연구소나 학교에 가더라도 누구한테 뒤지지 않을 것이다.

대학에서는 실무 경험이 있는 교수들을 영입하는 제도가 도입되었으면 한다.

이론 만으로만 교육을 하다보면 졸업후 실무에서 많은 회의를 느껴 실망을 많이 한다.

이것을 타파하는 방법으로 산·학연계교육이 절대 필요 하다.

정덕훈 : 학교에 계신 교수님들은 실무에 있는 분들과 공동 작업을 바라보고 있는 것 같다. 학문과 실무의 조화에 의해 설계의 질적향상을 위한 진보적 노력이 필요하다. “경영합리화 방안”에 대해서 84년도 건축사지에 자세히 기록되어 있다. 일본 건축설계사무소 앙케이트 조사에 의한 자료이지만 협회 차원에서 우리나라 건축사사무소 경영사례를 연구, 조사하여 건축설계사무소의 경영합리화 방안에 대해 지침서를 만들어 회원들에게 배부했으면 좋겠다.

이봉춘 : 경영합리화 방안에 대한 해답을 얻어내기란 그리 쉽지 않다. 작품상이라는 예술적인 면과 사무소 경영이라는 경제적인 측면의 상반된 욕구를 동시에 추구하기란 여간 힘들지 않다. 사무소에서 전반적으로 행해지는 업무형태를 구분하면 계획도면을 포함한 수주 단계로부터 실시설계인 노면작업과 각종 심의 및 인허가에 따른 대관업무, 현장시공 감리, 준공이후 유지관리에 이르기까지 나누어지며 그러한 각 단계 요소마다 합리화의 방안이 모색되어야 할 것이다. 생산제조업과는 달리 업무량은 계획적으로 될 수 없고, Client주문에 의해 이루어지므로 수주량에 따른 수급조절이 문제이다. 특정 사무소에 업무량이 과도하게 편중되는 경우와 한번 물량의 감소로 인한 과다 경쟁으로 덩핑수주가 발생한다. 이상론이긴 하지만 적정의 인적 구성으로 적절한 물량을 소화해 낼 때 양질의 결과가 나타나고 그것이 또 다른 계기로 연결되는 선순환의 Circling이 이루어지게 된다. 그리고



류연창

직원과는 Partnership관계를 유지하고 사무소 운영은 주식회사 체제로 전환해야 한다.

사무실 운영의 합리화란 측면에서 대관 업무를 간과할 수 없으며, 법률개정을 앞두고 있지만, 심의나 허가 업무의 중복부분을 단순화하고 설계변경은 사용검사진 일괄적인 처리 등을 제도적으로 개선해야 된다. 중간검사와 준공검사 등은 감리자 책임하에 행하게 하며, 군·구 단위까지 세분화 되어 있는 조례, 지침, 내규 등은 특수한 상황을 제외하고 단순화하고 불필요한 것은 과감히 폐지정리되어야 된다고 본다. 감리자에게 책임에 상응하는 권한의 강화와 일정규모 이상 확실히 되어 있는 상주감리에 대한 인적구성은 인력수급과 효율화를 감안하여 재조정 되어야 된다.

안문호 : 지방에서 사무소를 운영하다보니 지방에서 피부로 느낄 수 있었던 몇가지를 말하겠다. 설계비에 포함된 감리비는 교체감리 제도가 폐지된 후 감리비를 제대로 받기 힘든 어려운 실정이다. 감리비와 설계비는 상당 조정되었으나 건축주들은 그 감리비 비용을 거의 부담하지 않으려 하고 있고, 설계하였다는 이유때문에 불가불 감리비용도 채 받지 못하고 현장감리에 임하는 경우가 있다. 게다가 현장에서 발생하는 문제를 감리자에게까지 책임을 전가시키려는 법적근거를 마련하려는 환경이고 보니 건축사들의 이중적 고통은 가히 감당키 어려운 실정이다. 설계자가 설계한 작품을 그 자신이 감리를 해야하는 것은 근본적으로 저 자신도 바람직한 것으로 간주하고 있다. 그러나 현실여건이 과도기적이고 보니 그에 대한 한시적이거나 제도권안에서 우리 건축사의 공동체적인 문제를 한번쯤 짚고 넘어갔으면 하는 바람에서 저 개인의 의견을 말씀드리겠다. 당분간 해마다 건축사는 상당수 늘어나겠고, 동시에 설계비는 상당히 상승되었으니, 건축사협회로서는 청신호같은 느낌을 받겠으나, 현실감있게 분석해보면 오히려 더욱 열악한 환경임을 감지할 수 있다. 기존 건축사는 물론 새로 건축사면허를



안 문 호

신입회원에게 1년정도의 인턴과정을 거치게 하여
현실여건을 이해시키고, 무리없는 개업으로
이어지게 하는 한시적인 제도의 운영이 필요하다.

취득하는 회원에게 이러한 열악한 환경이 우리 스스로 설계비 덤핑의 유혹을 강요하고 있다. 정부에서의 건축사 배출정책은 너무나 충격적인 만큼 그것을 흡수하기 위해서는 공동체적 대응이 필요할 것 같다. 개인적 의견으로서 예를들면 그 많은 신입회원들이 무작정 개업을 시도하면 현실적으로 다소 경제적 손실을 초래할 수 있으니, 제도적으로 지역별로 소규모감리단 같은 형태를 만들어 신입회원으로 하여금 철저한 감리비 징수 및 감리수행을 하도록 하는 1년 정도의 인턴과정과 같은 제도적 장치를 한번쯤 생각해 볼 수 있다. 물론 그것은 충격흡수를 위한 한시적인 제도이어야 한다. 그렇게 되면 자연히 신입건축사들이 현실여건을 이해하게 되고 무리수없이 개업으로 이어져 건축환경이 열악하게 되는 것을 최소화시키게 될 뿐더러 감리에 대한 일반 건축주들에게 새로운 인식의 계기가 될 것이다.

정구영 : 설계감리비가 분리된 자체는 과거 10년 전으로 돌아가게 되어 건축문화는 엄청난 낙후가 우려된다. 현재도 그런 관점에서 보면 소형건축물이 설계감리가 분리되어 있었기 때문에 행정적인 면에서는 어느정도 효과를 거뒀을 지 모르나, 건물의 질적인 향상에는 막대한 지장을 초래했다. 이것은 새로운 제도도 없을 뿐더러 설계감리를 분리함으로써 감리비를 받고, 설계비는 철두철미하게 지키자는 말씀을 하셨는데, 설계감리비 자체를 우리 전회원이 다같이 약사나 의사와 동일하게 받는다면 모두 고생한 사람에게 간다. 그리고 그 많은 일을 혼자서 다 소화하지 못한다. 자연히 타인에 돌아간다. 따라서 설계감리가 분리되서는 안된다고 생각한다.

류연창 : 감리라는 것은 말 그대로 감독하는 것이 아니고 설계자가 자기 생각을 현장에 어떻게 전하는나 하는

과정이다. 따라서 감리도 설계의 연장으로 생각해야 한다. 그래서 옛날에 그런 제도가 있었던 것은 대단히 불행한 일이었다. 소형건축물은 말하자면 이원화해서 감리를 시켰을 때 사실은 내 손으로 내가 설계한 건물을 감리한 사람에게 감리비를 주고 실제적인 건물의 감리는 내가 한 것이다. 이것은 우리 회원들 스스로가 건축사의 권익신장 측면을 포기한 것이다. 그런데 정부공사 50억 이상은 책임감리라고 해서 내가 설계는 했지만 설계한 사람은 다 어디로 가고 엉뚱한 사람이 감리를 하게 되니 감리비를 적게 받는다 해도(사실상 다 받아야 한다)감리는 내가 해야 된다는 생각이다. 그렇지 않으면 예를 들어 건물안에 노란색 페인트를 칠하라고 했다하면 노란색 톤이 수십가지 인데 그것을 다 어떻게 전해줄 것이며, 외부마감을 화강석 버너구이 하라고 했는데 버너구이 특유의 정도, 강도, 색깔이 어떻게 돼야 하는데 그것을 다 포기해야 된다는 얘기이다. 집 지으면서 설계변경은 거의 뒤따르기 마련이다. 그런데 설계변경을 감리한 사람이 해야 된다고 해서 제 마음대로 변경한다면 이것은 건축사의 예술문화창조라는 책무를 다하지 못하는 것이라고 생각된다. 사실 건축사 스스로가 감리비를 못 받는 것은 자기 권익을 포기한 것이고, 그 자신이 바보이기 때문이다. 따라서 내가 못 받으면 못 받은 대로 자기 실책이지 그것을 못 받는다고 통채로 감리단을 만들어서 한다는 것은 잘못된 것이라 생각한다. 그리고 협회에서 해결해야 할 제일 큰 문제 중의 하나는 대다수인이 좋다고 해서 꼭 그것이 올바른 것은 아니라고 생각한다. 소수의 의견이라도 그것이 옳다고 생각하면 채택해야 한다. 그것이 민주주의라고 생각한다. 그래서 올바른 토론을 통해서 이루어져야 된다. 건기법에 정부공사 50억 이상, 건축물은 유틸트 감리라고 해서 설계와 감리를 분리시키도록 되어 있으나 죽든 살든 설계자가 끝까지 책임져야지 어떻게 책임을 다른 사람에게 전가시킬 수가 있는가?

김무권 : 여러분께서, 교체감리나 전문감리단에 대한 말씀을 해 주셨는데, 설계비나 감리비를 제대로 받기 위한 방법이 될 수 있겠지만 모든 제도는 건축예술성을 가진 건축설계의 기본 가치관을 버릴 수 없으며, 부실공사 방지를 위해서 전문감리단을 제도화한다는 것은 행정 편의주의에서 나온 발상이다. 법 제도를 정하는 분들 특히, 공무원들에게도 건축예술성을 인식시켜야 하겠다. 다음은 조금 다른 얘기가 될 지 모르겠는데, 지방에서는 기계설비·전기·소방 기술사들의 인력이 턱없이 부족하다. 대구의 경우 설비기술사 한 사람만 있고 나머지 기술사는 없는 실정이다. 건물이 대형화되고 법 제도는 강화되는 마당에 건축설계의 협력분야 기술자 양성화 및 자격규정이 완화되어야 한다.

사 회 : 경영합리화에 대한 얘기를 하면서 제도적인 얘기까지 묶어서 나왔는데, 경영을 하다보면 제도적인 문제가 당연히 뒤따르게 마련이다. 안소장이 말씀하신 설계감리비를 못받으니까 감리비라도 받으려면 그것을

이원화해야 되겠다는 얘기는 절대적인 얘기이다. 과거에 해보니까 그것은 해결이 됐는데, 회원들끼리 마찰이 있었다. 감리비는 주고 실제로는 내가 감리자고, 감리를 덤으로 한다 그러니까, 부실공사를 방지하는 행정차원에서 도움이 된다. 부실공사가 많이 없어졌는데 건축사끼리 알력이 생긴다. 왜냐하면 현장가서 보니까 잘 못됐는데 이것을 누구한테 얘기하냐면 감리자는 얘기가 안통하니까 건축사(설계자)한테 얘기해서 건축주에게 말하게 한다. 설계자가 얘기한 것은 건축주가 말을 듣는다. 그래서 안소장이 얘기한 것은 실질적인 것이고, 정소장이 말한 것은 설계비를 제대로 다 주면 되는 것을 설계비라도 받기 위해서 왜 그렇게 해야하냐는 말이 일리가 있는 것이 설계감리비라 하지말고 설계비라고 하면 될 것을 왜 감리비란 말이 붙어서 크이언트한테 직접 청구하여 감리비는 얼마 설계비는 얼마하지 말고 예를 들어 설계비는 10만원이면 10만원, 15만원이면 15만원 해야되는데 감리비 얼마에 설계비 얼마이니까 얼마면 되겠구나 이런 것을 건축주는 모른다. 소위 업자들이 그런 농간을 하는 것이다. 약한 건축사, 돈 때문에 약해진 건축사가 그래서 개인적으로 지방에 계신 분들이 피부로 느끼는 것인데 참으면 될 것 같다.

정덕훈 : 일부 변호사, 의사들하고 얘기해보면 긍지를 느끼는 것도 있다. 변호사들 때로는 자기 윤리를 떠나는 문제가 있고, 의사도 어떻게 보면 수술비 문제로 의료행위를 거부하는 사례를 볼 수 있다. 윤리문제가 나오는데, 비교는 되지만 우리는 돈 많은 사람들, 여유있는 건축주를 상대하다 보니 칼자루진 이 사람들의 설계비가 자꾸 문제가 되는 것이다. 그런데 설계비가 문제가 되는 것은 우리 자신이 인력관리 등 모든 문제가 되는 것을 우리 건축사들이 일시적으로 조금 배고픔을 참으면 될 것 같다. 그것을 제도적인 것에 의존해서 그릇을 찾으려고 하면 안된다고 생각한다. 우리 자신이 참고 제대로 설계비를 받으면 무리가 없을 것이다. 요사이 설계를 해 놓고 감리를 포기하는 사람이 굉장히 많다. 특히 아파트 감리 등은 토목, 기계, 전기, 기술자 그리고 보조원 등 그 인력이란 엄청난다. 설계사무소에서 그 인력을 확보하기에는 개인적인 사무소에서는 어렵다. 어떤 파트너십에 의해서 서로 모여서 자격요건을 갖춘 상태에서 인력활용을 해야만 그 감리단 운영을 할 수 있다. 얼마전 2천5백평짜리 설계를 했는데 설계비가 1억3천인데 감리비는 두배가 넘었다. 실비보상 가상방식으로 계산한 결과다. 이대로라면 설계하고 싶은 생각이 없다. 경영합리화는 바로 전문감리단을 해야된다고 생각한다. 작품성을 떠나서 경영만 생각한다면 감리를 해야된다.

류연창 : 그것은 건축사 스스로가 자기 권리를 포기한 것이다. 정부공사 50억 이상이면 감리 및 책임감리 회사에서 하도록 되어 있는데, 사실 저도 현상설계를 하나 했는데 그것이 50억이 넘었다. 그런데 제가 봤을 때는 이해가 안가는 것이 그런 것들이다. 어차피



이 봉 춘

사무소내에서 직원의 역할과 업무를 체계화 하여야 하며, 일방적인 상의하달식 주종관계에서 탈피하여야 한다.

건축사들이 설계비를 받든 감리비를 받든 우리는 말하자면 건축문화 창달의 일원이다 하는 그 말을 빼 버리면 건축설계 및 감리 작업이 힘겹고 어렵다. 그런데 감리를 안한다는 것은 그것을 포기한 것이다. 일부 건축사들이 설계를 해 놓고 감리를 안하는 경우가 간혹 있다. 그것은 건축주하고 어떤 갈등 때문에 나타나는 극히 드문 일이다.

정덕훈 : 설계비를 제대로 받는 것은 아직도 멀었다고 생각한다. 감리단은 설계자가 작성한 설계도서에 의해 공학적 업무를 수행할 뿐인데 설계비의 두배정도 받는다는 것은 어불성설입니다. 이번 건축사법 개정에 의해 요율이 몇년만에 현실화 되었는데 일부 회원들의 경쟁으로 요율대로 못받고 있는 실정이다. 원칙적으로 설계비를 제대로 받기 위해서는 건축설계에서 창작·예술성을 추구하기 위해 힘들더라도 참고, 기다리면 설계비는 현실화 되리라고 본다.

사 회 : 경영합리화에 대한 얘기를 하면서 제도적인 얘기까지 묶어서 나왔는데 경영을 하다보면 제도적인 문제가 당연히 뒤따르기 마련이다. 감리비 명목으로 받기가 어려우니까 감리비를 받기 위해 이원화(설계, 감리 분리) 되는 것이 절실한 실정이었다. 설계자는 감리비를 받아서 상호 감리자에게 주고 실제감리는 설계자가 하여 업무한계가 분명치 않아 회원끼리 보이지 않은 미묘한 감정이 있었던 것도 사실이다. 이제 다시 설계자가 감리하는 제도로 바뀌게 되어, 먼저 걱정되는 것이 감리비를 제대로 받을 수 있겠느냐는 것이다.

앞으로 설계비 얼마, 감리비 얼마 하지말고 설계비라고 해서 설계비를 제대로 받는 인내와 풍토 조성이 절실히 요구되는 시기라고 생각한다.

정덕훈 : 지방에서 건축기술정보의 단점, 사례조사 등의



정 구 영

지방화시대에 지방업체의 대형화가 예측된다.
고정관념에서 벗어난 미래지향적 태도변화가
요구된다.

어려운 점도 있다. 기본작품에 대한 기본도면 정도는 협회에서 준비해서 회원들에게 배포해주면 기술향상이 될 것으로 생각한다. 현재 유명한 설계사무실에서 설계완료된 기술정보내지 특수 Detail은 구하려고 해도 어렵다. 협회 차원에서 시간절약, 표준화 또한 경영합리화 차원에서 각 프로젝트에 대한 기본도면 Data 정도는 회원들에게 배포해 줄 수 있는 Data Bank 기구가 필요하다고 생각한다.

■ 제도 및 UR

사 회 : 사무실 운영에 있어서는 소수 정예화를 이루고 협회 차원에서도의 설계정보에 대한 다양한 정보제공이 있어야 한다. 그리고 사무소에서 직원들의 질적 향상을 위해 신교육을 게을리 하지 않으므로써 민감한 정보를 분석할 수 있는 능력을 배양해야겠다. 다음은 3번째로 사무소운영에 관한 제도 및 UR에 대해서 한 항목으로 묶어서 토론하도록 하겠다.

류연창 : 설계비 인상으로 야기되는 문제는 바로 우리 자신들의 문제다. Drawing 방법, Client설득력, Partnership 등은 자연스럽게 이뤄져야 한다. 제도적인 문제 또한 건축사 스스로가 안일한 의식을 버리고 소수의견도 존중하고 우선 배고프더라도 먼 훗날을 위해 가능한 한 할 수 있는 것부터 하고, 협회는 모든 자료를 지원해 줄 수 있도록 회원들에게 비전을 제시해야 한다.

이봉춘 : 시험제도에 건축사사무소 근무자가 건축사가 됨에 있어 타분야 근무하는 자보다 유리한 조건에서 될 수 있도록 방향 모색이 되어야 하겠으며 그 방법으로는 실기과목인 설계에 비중을 크게 두는 것이다. 한편 향후 몇년간 건축사 증원 프로그램이 사실이라면 현실사회에 미칠 영향과 어떻게 적용할 것인가에 고민해야 하며 차제에 대안의 하나로 앞서 언급한 2급 건축사나

준건축사 제도를 두어 건축사 전 단계의 과정으로 행해진다면 건축사사무소 소속인으로서 기본적인 보장과 불확실한 미래에 대한 불안으로부터 정신적 안정감을 갖게 될 것이다. 또한 과거 제도나 법제개정이 일방적인 관주도로 이루어져 상대적인 무력감과 피해의식에 일말의 불안을 떨칠 수가 없었다. 근본 취지나 목적이 침해받지 않아야 하며 인위적인 왜곡은 없어져야 된다. 대표적인 사례로 종합건축사사무소 등록규정 및 건축사시험제도, 타인감리제도 등과 작금에 거론되고 있는 건축감시원과 감리자의 손해배상, 종합건설면허 등이며 나타난 현상으로는 종합건축사사무소는 현실에 맞지 않는 유명 무실한 제도상의 문제로 개정을 앞두고 있고, 공무원 특별 전형제도는 건축사의 질적 저하의 원인이 되기도 했으며, 그로 인해 건축사를 취득한 다수가 공직을 떠나게 되었다. 또한 건축감시관 제도는 타인감리의 또 다른 형태로볼 수 밖에 없으며, 무심과 부실과 불법시공에 대해서는 원인 행위자가 처벌을 받도록 되어야 하며, 소규모 건축물의 시공 면허제는 그러한 측면에서 필히 도입되어야 한다.

김무권 : 우리나라는 아직도 개발도상국이기 때문에 외국에 비하면 그래도 많은 설계업무가 있다고 본다. 그러나 설계분야가 완전 개방되면 외국에서 많은 건축가들이 들어 올 것으로 예상되며, 대구에도 외국 건축가들이 설계한 건물들이 몇개 지어 졌다. 설계디자인 기법이나 기술적인 면에서 외국 건축가보다 많은 취약점을 가지고 있으나, 한편으로 우리는 지역의 사회성과 전통성을 잘 알고 있는 장점도 가지고 있으니 모든 면에서 자기발전을 위해 노력해야 되겠다.

정덕훈 : UR에 대해 지방에서 느끼는 것은 미시적으로는 별 영향이 없으나 거시적으로는 여파가 미칠 것이라는 생각이 든다. 지방에서는 수주건수와 정보 때문에 서울에 있는 업체들과 유기적인 Joint Venture가 이루어져야 한다. 서울과 어느정도 평균화가 되면 UR충격을 완화시킬 수 있다. 지방이 서울과 격차가 커지면 안되겠다는 것이다. 설계건수의 과반수 이상이 서울업체로 가고 있는데 직·간접적으로 협력관계가 이루어져야 한다. 교통체증으로 인한 시간과 노력의 소모가 서울과 지방업체가 유기적인 관계로 상부상조했을 때 UR에 대한 충격이 완화될 것이다.

안문호 : 지방에서 인력문제는 시급하다. 급변하는 건축환경에 대응할 참신하고 능력있는 직원을 구하기란 참으로 어려운 현실이다. 오히려 지방 대학생을 어느 수준에까지 길러 놓으면 서울이나 대도시로 이직하는 예가 상당히 많고 남아있는 직원들과는 대우문제에서 새로운 차원으로 고용관계를 정립되어야만 그나마 지탱할 수 있다. 그러기 때문에 협회 차원에서 단시간에 보조사를 교육할 수 있는 CAD와 같은 프로그램을 개발하여 교육시킬 수 있는 기구를 만들어서 이런 애로점을 타개했으면 좋겠다. 동시에 UR때문에 규모가 큰 사무소는 큰 사무소대로 규모가 작은 사무소는 작은

사무소대로 타격이 상당하리라 생각하는데 협회차원에서 우리의 여건에 맞는 소프트웨어를 개발하여 각 회원이 공유하고 사용할 수 있도록 함과 동시에 각 사무소가 서로의 개방이 가능한 정보는 교류할 수 있는 어떠한 획기적인 시도가 있어야 UR을 극복하리라 생각한다.

정구영 : UR은 지역에 큰 영향이 없을 것으로 본다. 개방화 되어도 지역적 특성, 문화적 특성이 다르기 때문에 Client들이 전통성을 따르므로 부분적으로 큰 문제가 아니라고 본다. 지방 사무소에서 UR에 대해 연구하고 있고, 서비스와 직원의 자질에 대해서도 크게 뒤떨어지지 않기에 너무 비관적인 것은 아니라고 생각한다. 현실에 집착 안주하는 과거의 형태 및 고정관념에서 벗어나 미래 지향적인 태도 변화가 필요하다고 본다. 오히려 지방화시대에 지방업체의 대형화가 예측된다. 따라서 적극적으로 대응하면 문제점은 없을 것이고, 사무실 관리운영에 있어서 대부분 대형사무소, 소형사무소를 평가할 때 외형상대평가로 획일화하는 경향이 있다. 앞으로는 상대평가보다 소수라도 절대 평가되어 협회 정책에 합리적으로 반영되어야 한다

사 회 : UR에 대해서 당장 지방은 영향이 없다고 생각 될지 모르지만 경험 부족, 인력 부족, 기술낙후, 정보부족 등, 우리 현실에서, 외국(대도시)에서 우리의 영역을 점차 침식 당한다고 생각하고 대비해나가야 한다. 그래서 기술 개발, 공용투자 활성화, 표준화, 전산화, 자동화, 기계화, 인적자원 정예화, 신기술 융합, 비가격 경쟁력 향상, 국내 업체간 수평 협조, CM(Construction Management)도입 등을 구체적으로 실천하도록 계획 세워야 한다.

이봉춘 : 현상설계에 관하여는 수의계약이나 입찰의 한 대안으로써 시행됨이 바람직하나 과정상 많은 문제로 그 재해가 적지 않다. 긍정적인 면으로는 젊은 신인작가의 참여 기회를 넓힘과 동시에 양질의 건축개념이 도출 될 수 있다는 것이다. 그러한 반면 감사 등을 피하기 위한 요식행위로 이용 전략되고 작품의 내용보다는 특정 사람을 선정하고 내용을 짜맞추는 가당치 않은 사례도 흔히 있었음은 부인 못할 것이다. 외국의 예를 통해 현상설계가 건축의 발전에 큰 몫을 하는 것을 보며 최근 마련된 현상설계 지침에 크게 기대하면서 어떻게 운용되느냐에 따라 달라질 수 있다는 것을 전제로 올바르게 정착되도록 협회가 방관자에서 벗어나 적극적인 자세로 나서서 공정성이 유지되도록 하고 발주자의 목소리에 좌우되지 않을 확실한 방안이 마련되어야 할 것이다. 또한 향후 겪게 될 손해배상에 따른 책임 소재의 논란 등 제도적 모순에 의해 발생하는 문제에 효과적으로 대처하기 위해 협회에 상설전담 기구가 필요하다. 이를 테면 전문 고문변호사 등으로 구성된 가칭 법령해석 심판기구를 설치하고 경우에 따라서는 시도 건축사회별로 별도의 운영도 가능한 것이다.



정 덕 훈

설계분야에서 서울과 지방이 어느정도 평준화 된다면 UR충격을 완화시킬 수 있다. 서울과 지방간의 유기적 협동관계가 필요하다.

류연창 : 협회 차원에서 최저가 입찰제도를 폐지한다. 건축사는 조형 창작예술인으로서 특수업무를 수행한다는 차원에서 건축물의 최저가 입찰제도는 재고되도록 회원 스스로가 폐지하는데 앞장서야 하며, 협회 차원에서 적극 방지하도록 대처해야 할 것이다.

안문호 : 서울과 대도시는 물론 저희와 같은 지방에서 예상치 못했던 어려운 문제를 직면한 회원의 경우를 본다. 그것이 때로는 사무실 운영에 절대적 영향을 미치는 영업정지와 법적제재의 불이익과 같은 것이다. 예를들어 회원 각자의 문제점을 면밀히 분석하여 처벌에 대한 백서같은 것을 우리 나름대로 정리하여 그 처벌이 가능한한 가볍게 되도록 협회차원에서 수습기구같은 활동에 적극 이용할 수 있었으면 좋겠다. 물론 건축사를 위한 변호사가 있지만 그야말로 건축사의 문제를 세부적인 문제까지 다룰 수 있는 전문변호사 및 전문검사제도 등 적극적인 우리의 입지 확보를 위한 다각적인 연구검토를 하였으면 좋겠다.

사 회 : 현재 서울 모 구청에서는 간이 건축 심판제도를 도입하여 건축 민원을 신속히 해결하여 이웃간의 불신이나 분쟁을 해결하고 있는데 이 방법도 좋은 제도라고 생각한다.

장시간 토론에 임해주신데 대해 감사드린다. 오늘 여러분의 말씀이 회원들에게 유익한 내용이 될것으로 확신하며, 앞으로 이와같은 좌담회에 지방 회원들이 적극참여하여 피부에 와닿는 내용을 많은 회원들에게 직접 알려주는 계기가 되었으면 한다.