

직업으로서 건축의 모델과 인재관리

The Model of Architecture as a Profession and Human Resource Management

건축과 졸업생의 취업 실태

매년 연말이 되면 고등학생들의 입시경쟁이 벌어진다. 좋은 대학교에 입학하기 위해서이다. 좋은 대학교에 입학한다는 것은 여러 가지 이득이 있기 때문이지만 그 중에서도 졸업 후 좋은 직업을 택해서 개인적인 활동에 대한 대가와 보수가 보장되기 때문이다. 좋은 직업의 출발은 좋은 직장에서이다. 건축이라는 직업이 과연 좋은 직업일까.

아직까지 대학입시에서 건축계열은 높은 경쟁력을 유지하고 있다. 이과계열에서 의과대와 전자, 컴퓨터계열을 제외하고는 계속 상위 등급의 학생들이 응시를 하고 있다. 특히 여학생들은 학급에 최상위권에 속하는 아주 우수한 인재들이 응시를 한다. 면접시험에서 여학생들에게 응시동기를 물어보면 방송에서 러브하우스와 같은 프로그램들이 영향을 주고 있다고 한다. 창작과 봉사 그리고 멋진 건축인들의 모습이 자유스러우면서도 사회적으로 대우받는 직업군에 속한다고 믿게 하기 때문이다.

어려운 입시경쟁에서 건축과에 합격을 하고 4년간의 학업을 마치고 졸업하는 후배 건축인들을 어떻게 관리해야 할 것인가. 이 문제는 건축계에 있어서 당장의 현안은 아닐지 몰라도 건축계의 발전과 사회적 위상에 영향을 미치는 중요한 조건이다. 쉽게 말해서 자녀가 공부를 잘해서 특정학과에 진학을 하였는데, 졸업 후 직업으로 또 직장으로 그 분야가 불투명한 미래를 가지고 있다면 사회에서 그 분야의 평가와 위상은 점차 낮아지게 될 것이기 때문이다.

요즘 건축과를 졸업하는 졸업학년의 취업양상은 상당히 이상하다고 할까 왜곡된 모습이 벌어지고 있다. 실제 취업률은 낮다. 그런데 취업할 자리가 없는 것보다는 취업하고자 하는 학생이 더 적다. 올해 필자의 연구실을 졸업하는 대학원생까지도 건축계통의 직장을 마다하고 공채를 통해 대기업의 다른 직종으로 취업을 하였다. 대학 졸업 후 대학원에 입학하고 어렵게 2년간을 연구실에서 숙식을 하면서 논문을 쓰고 졸업을 하면서 건축을 포기한다는 것은 본인에게는 물론 교육투자를 한 대학이나 건축계를 위해서도 불행한 일이다. 지도교수가 어렵사리 구해준 직장을 마다하는 풍토는 학부 졸업생에서도 나타난다. 올해 필자가 속한 대학에서 건축학 계열로 졸업하는 학생이 대략 50여명 정도인데 실제 취업을 희망하는 학생은 20여명이 안된다. 30명은 아예 건축계통으로 취업을 하려하지 않는다. 나머지 20여명도 교수가 추천하는 건축사사무소보다는 공채를 하는 대규모 건축사사무소로 몰려있다. 사태가 이러니 게시판에는 사원을 추천하겠다는 공고가 몇 달째 붙어있어도 응시자가 없다.

최근에 청년실업은 사회문제가 되어있다. 건축계에도 직장을 못 구하는 청년실업자가 많다고 한다. 그러나 최근의 여론조사를 보면 일반적인 청년실업자의 50퍼센트는 한번 이상 취업을 하거나 취업이 되었던 경험이 있다고 한다. 그런데도 취업을 포기한 이유는 직장

으로 만족하지 못하기 때문이라고 한다. 불만족의 이유로 낮은 연봉, 복지정책의 미비, 회사의 불안정한 미래 등을 들고 있다. 아마도 건축사무소에 취업하려는 희망자가 적어지는 이유도 일반적인 청년실업자의 경향과 유사하리라 판단된다.

직업의 변화와 직장의 조건

건축사무소를 운영하는 건축사들에게 신입사원에 관한 질문을 하면 대부분 이런 대답을 한다. 요즘 신입사원들은 예전만큼 끈기가 적고 버티는 힘이 약하다. 조금만 힘들어도 그만 두려고 한다. 우리 때는 보수가 적고 일이 많아도 건축에 대한 열정만은 대단하였는데 이제는 많이 변했다.

그렇다 이제는 많이 변했다. 건축을 예전과 같이 인생의 목적으로 생각하거나 죽어도 건축만 하겠다는 일관된 생각을 하는 학생은 없다. 좋은 인생을 꾸려나가기 위한 직업으로 또 근로조건이 좋은 직장으로 생각하고 있다. 교육인적자원부에서 일선교사나 교수들에게 교육보조로 제시한 '미래의 직업세계'라는 연구보고서만 보더라도, 앞으로는 학생들에게 평생 하나의 직업이 아니라 5~6개의 직업을 선택할 준비를 하도록 교육을 시켜달라고 요구하고 있다. 실제 청년들도 때에 따라서는 자의든 타의든 몇 개의 직업을 선택할 수 있다고 생각하고 있다. 아마도 미래의 직업이나 직장이 자신을 영원히 지켜 주리라고 생각하는 경우가 적어지고 있기 때문일 것이다. 이것이 취업을 희망하는 청년건축가들의 현실적인 사고이고, 이것을 우리는 인정하고 이들을 바라보아야한다. 우리가 젊은 인재에게 권할 수 있는 것은 평생직장은 아니라도 평생직업으로 건축을 보아달라는 것이다.

직업으로 건축이 갖추어야할 모델

직업이라는 말은 직(職)과 업(業)의 합성어이다. 직은 공식적인 어떤 위치를 나타내며 업은 구체적인 활동을 나타내는 용어이다. 정부가 발간하는 직업사전에는 직업을 '개인이 계속적으로 수행하는 경제 및 사회활동의 종류를 의미한다.'고 되어있다. 직업의 충족요건은 경제적요건과 사회 활동적 요건이 있어야한다. 그런 의미에 건축은 어떠한가.

건축 특히 건축설계 계열은 서비스업종에 속한다. 기본 같아서 문화 예술분야나 첨단과학 분야에 속하면 좋겠지만 불행히도 요즘은 각광받는 분야는 아니다. 다만 건축사는 전문기술직에 속하여 직업의 등급이 한 단계 올라간다.

홀랜드의 직업의 심리적 특성에 따른 6가지 직업의 분류를 보면 다음과 같은 분야로 나누어진다. 실재적 유형, 탐구적 유형, 예술적 유형, 사회적 유형, 기업가적 유형, 관습적 유형의 6가지 유형이다. 이중 건축설계업은 예술적 유형이나 탐구적 유형에 가깝다고 볼 수 있다. 이러한 분야는 자기만족이 강하기 때문에 타 분야로의 전환이 쉽지 않다. 직업분류상 건축이 양호한 분야에 속한다고 볼 수 있다. 그러나 문제는 계속적으로 수행되는 경제활동이 가능한가 하는 문제이다.

건축설계직이 좋은 직업이 되기 위해서는 자기만족 뿐 아니라 경제적 보상이 보장되어야한다. 이 문제에 도달하면 건축인 스스로 이것은 불가능하다고 한다. 경제적인 보상이 불가능한 이유가 어디에 있는가. 경기에 흐름을 탄다거나 경제에 영향을 받는 것은 차체하고라도 경제적인 보수가 기능원이나 단순노무 종사자 수준인 것은 무슨 이유에서일까. 경제적 활동을 하지 않는 학교에 있는 필자로서 말한다는 것은 상당히 피상적일 것으로 생각되지만 몇 가지를 지적하고 싶다.

첫째, 직업내의 카르텔(기업연합이나 기업간의 협정)이 조직되어있지 않다. 우리의 경쟁은 내부경쟁이다. 건축설계 건을 놓고 서로 경쟁을 해서 서로 피해를 본다. 흔히 말하는 파이의 크기를 늘리는데 노력을 하지 않고 파이의 크기를 줄여서라도 내 것으로 하려는 근시안적인 사고가 건축의 직업관에 뿌리 박혀있다. 그래서 일만 많고 돈이 안 된다고 한다.

두 번째, 건축설계업을 기업으로 생각하여 경영하려고 하지 않고 단순서비스업으로 생각한다. 일이 있으면 하고 없으면 사람을 줄이는 방법으로 대체한다. 즉 자본, 경영, 조직, 복지와 같은 기업의 요건 들을 무시한 채 운영한다. 요즈음의 청년 건축인들이 직장으로 건축업을 기피하는 가장 큰 이유 중에 하나이다.

세 번째, 투명경영과 임금의 기준이 명확치가 않다. 경영이라는 개념보다는 일을 수주한 소장이 대충 경영을 한다. 소장은 나름대로 미래가 불안하니 불경기를 대비해서 저축을 해두어야 한다. 회사라는 조직이 있으므로 일을 수주하였고, 그 조직에도 공과가 있어야한다는 생각이 약하다. 따라서, 소장이나 사장의 자본축적이나 이익배분이 직원들의 급여에 비해 너무 크다는 생각이 든다. 앞으로 5년제 청년 건축인을 배출하면서 타 분야의 4년제 대학 졸업자보다 못한 보수와 처우를 어떻게 설명해야할지 걱정이다.

건축을 직업으로 선택한 인재들이 학창시절 타 분야보다 많은 시간과 노력과 학비(작품제작비 포함)를 들여 졸업하게 되면 이들에게 어떠한 모습이라도 비전을 보여 주어야한다. 만약 현재의 실정에서 볼 때 직업으로 건축이 구조적으로 타 분야보다 비전이 적다면 새로운 비전을 만들기 위한 노력을 시작해야할 때이다. 앞으로 5년제 졸업생이 나오면 그 좋은 인재들을 어떻게 관리해야할 것인가도 우리들의 몫이다. 이제는 당장의 건축업계의 문제보다도 10년 뒤, 20년 뒤의 직업으로의 건축을 예견해 보고, 미래의 비전을 만들어가야 하는 일을 우리들이 해야 할 때가 아닌가싶다. ■