

2026 06호

CERIK 하이라이트

9. 7.

청년이 선택하고 머무는 현장, 건설 직업모델 구축 전략

- 건설산업 청년 부족은 직업 환경의 문제
- 근로조건·성장경로·건설문화·경력안전망 개선 필요
- 청년이 선택하고 성장하며 경력을 이어가는 직업 구축
- 사람 중심의 가치에 기반한 건설산업으로의 전환



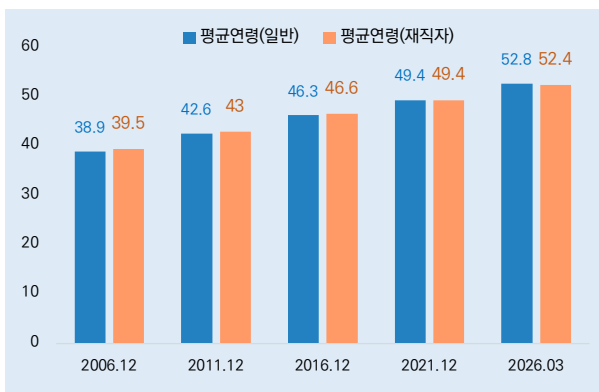


청년이 떠나는 건설현장

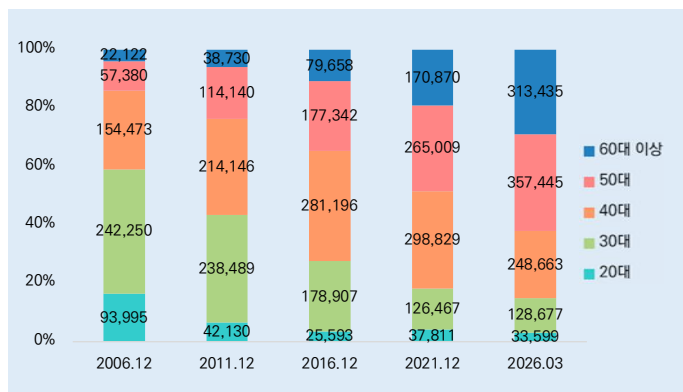
- ◎ 건설산업의 청년 인력 문제는 기능인력 부족을 넘어 기술인력 부족으로 확산되어 옴. 지난 20년간 건설기술인의 주력 연령층은 20~30대에서 50~60대로 이동했으며, 이 같은 빠른 고령화는 건설산업의 인적자원 기반이 약화되고 있음을 의미함.
- 한국건설기술인협회 자료에 따르면, 재직 건설기술인의 평균연령은 2006년 39.5세에서 2026년 52.4세로 약 13세 상승함. 같은 기간 전체 재직 기술인 중 20~30대가 차지하는 비중은 59%에서 15%로 급감한 반면, 50~60대 비중은 14%에서 62%로 크게 증가함.¹⁾
- 청년 유입이 줄어든 일자리는 기존 인력의 장기근속으로 메워지며, 산업 고령화가 빠르게 진행됨. 건설기술인의 연령층은 청년에서 장년층으로 이동했으며, 향후 이들의 은퇴가 본격화되면 인력 부족과 현장관리 역량 부족이 이어질 가능성이 큼.

〈그림 1〉 건설기술인 평균 연령 및 연령별 규모

(a)평균 연령 변화



(b)연령별 규모 변화



자료 : 한국건설인정책연구원(2026.6), 건설기술인 동향 브리핑, 통권 24호

- ◎ 건설산업의 고령화는 국가 전체의 인구구조 변화보다 빠른 속도로 진행되어 왔음. 이는 청년층의 유입과 장기 근속을 어렵게 하는 건설산업 내부 요인이 작용하고 있음을 의미함.
- 고용노동부 통계에 따르면, 지난 15년간(2010~2025년) 전체 근로자의 평균연령이 5.6세 상승한 반면, 건설업 근로자의 평균연령은 7.4세 상승함. 건설업의 평균연령 증가 폭은 전 산업 중 4번째로 높은 수준으로,²⁾ 타 산업 대비하여 고령화가 빠르게 진행되고 있음을 보여줌.
- ◎ 최근 건설경기 침체로 청년 일자리 감소가 부각되고 있으나, 경기변동에 따른 단기적 채용 감소와 건설산업에 누적된 구조적인 청년 인력 부족은 구분해 살펴볼 필요가 있음.
- 건설업 기술인력의 59%는 50인 미만 기업에 종사하고 있으나,³⁾ 청년층이 선호하는 일자리는 대기업, 공공기관, 본사 중

1) 한국건설인정책연구원(2026.6), 건설기술인 동향 브리핑, 통권 24호.

2) 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 각 연도 자료 활용.

심 직무 등에 편중되어 있음. 이에 따라 청년을 채용하려 해도 구할 수 없는 기업과 취업하고 싶은 일자리가 없는 청년이 동시에 존재함.

- 2023년 조사에서는 종합건설기업의 94%가 건설현장 기술인력 채용에 어려움을 겪었다고 응답했고, 그 원인으로 '청년층 유입 부족'을 지목한 바 있음.⁴⁾
- 이러한 상황은 건설산업의 청년 인력 문제가 일자리와 구직자 수가 일치하지 않는 양적 불균형이 아니라, 산업이 제공하는 일자리와 청년이 기대하는 일자리 사이의 질적 미스매치 문제임을 보여줌.

◎ 건설산업 청년 문제의 본질은 청년이 선택하고 성장하며 장기간 경력을 이어갈 일자리가 충분하지 않다는 데 있음. 본 보고서는 건설산업의 청년 문제를 '청년 부족 위기'가 아니라, 기존 일자리가 청년층의 직업적 기대를 충족하지 못하는 '건설 직업모델의 위기'로 정의함.

- 과거에는 건설기술인이 경력 초기에 장시간 근로, 지방·오지 생활, 빈번한 현장 이동 등의 부담을 감수하면, 장기적으로 이에 상응하는 보상과 직업적 성장이 가능하다는 기대가 존재했음. 그러나 현재는 이러한 기대가 약화되었고 높은 업무 부담은 청년층의 직업 선택을 제약하는 요인으로 작용하고 있음.
- 청년층의 유입 부족과 조기 이탈은 건설산업이 청년이 선택하고 성장하며 경력을 이어갈 수 있는 직업의 조건을 충분히 갖추지 못하고 있음을 보여줌. 이는 청년 개인의 직업 선택을 넘어, 건설산업 차원에서 미래의 핵심 인재를 유입하고 유지하는 기반이 약화되고 있음을 의미함.

◎ 본 보고서는 건설산업의 여러 직업 가운데 청년층 유입 감소와 고령화가 상대적으로 뚜렷하게 나타나는 건설현장을 중심으로 문제의 원인을 분석함.

- 청년 유입 감소는 설계, 엔지니어링, 시공 등 건설산업 전반에서 공통으로 나타나고 있으나, 본 보고서는 현장 상주, 잦은 근무지 이동 등 고유의 근무 특성으로 인해 청년 부족이 심화된 건설현장 기술인력에 초점을 맞춤.
- 현재 건설기술인의 62%를 차지하는 50~60대 인력은 향후 10~15년에 걸쳐 순차적으로 은퇴할 것으로 예상됨. 현시점에서 청년층의 유입과 성장이 충분히 이뤄지지 않는다면, 향후 핵심 역할을 담당할 중견 기술인력의 공백이 발생할 수 있음. 이는 개별 기업의 인력난을 넘어 시공 품질과 안전관리 등 건설사업의 수행 역량을 저하시키는 산업 차원의 구조적 위험으로 이어질 수 있음.

◎ 건설 직업모델의 위기는 건설산업의 지속가능성과 미래 경쟁력을 좌우하는 문제임. 이에 본 연구는 청년의 유입·성장·정착을 뒷받침하는 건설현장 직업모델의 구축 전략과 과제를 제시함.

- 본 연구에서 건설 직업모델은 청년이 건설 직업을 선택하여 산업에 진입하고, 현장 경험을 통해 전문성을 축적하며, 환경 변화 속에서도 경력을 이어갈 수 있도록 뒷받침하는 근로조건, 성장경로, 업무문화, 경력 지속 여건의 개선을 의미함.
- 건설산업은 물량과 단기성과를 중심으로 하는 과거 기조에서 벗어나 혁신과 사람을 중시하는 산업으로의 전환을 추진하고 있음. 이러한 건설산업의 가치 전환은 종사자가 체감하는 일터의 변화, 즉 직업모델의 전환에서 시작될 수 있음.

3) 통계청, 「건설업 조사」 원자료 분석(2024년 기준) ; 사업체 규모별 건설업 기술직 종사자 비중.

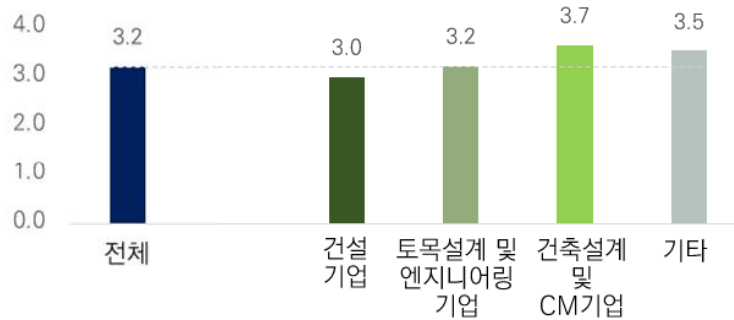
4) 성유경·박희대·최수영(2025), 「건설현장 기술인력 변화 동향과 확보 방안」, 한국건설산업연구원.



청년 유입·정착 저해 원인

- ◎ 건설산업의 청년은 건설 전공에는 높은 만족도를 보이지만, 그 전공을 통해 진입하게 되는 일자리의 여건과 미래에 대해서는 부정적으로 평가하고 있음.
 - 건설 관련 전공 대학생과 청년 직장인 대상의 설문조사에서 전공에 만족한다는 응답 비중은 72%로 높게 나타났지만, 건설산업의 일자리 처우가 좋다는 평가는 8%에 그침.⁵⁾
 - 건설산업의 일자리 처우가 나쁘다는 응답은 57%에 달했으며, 이는 청년의 건설산업 기피가 전공의 문제가 아니라, 일자의 문제임을 보여줌. 이들은 건설산업이 가장 먼저 갖춰야 할 이미지로 ‘근로여건이 좋은 산업’을 선택함.
- ◎ 건설산업 청년층의 직장 만족도는 소속 분야에 따라 차이를 보이며, 건설기업 재직 청년의 만족도가 가장 낮게 나타남(〈그림 2〉 참고).
 - 청년 직장인은 38%가 이직을 ‘자주’ 또는 ‘항상’ 생각한다고 응답했으며, 주된 이직 사유로 낮은 보수, 경직된 조직문화, 높은 업무강도, 복지 부족, 낮은 업무 성취감 등을 지적함.⁶⁾
 - 청년의 이직 사유가 여러 항목에 걸쳐 나타난다는 점은 청년 부족을 한 가지 원인으로 설명하기 어렵다는 것을 의미함. 건설산업의 청년 부족은 근로조건, 성장 가능성, 일하는 방식 등이 얹힌 직업모델의 한계 관점에서 접근할 필요가 있음.

〈그림 2〉 건설산업 청년세대의 직장 만족도



자료: 성유경(2024.12), 「건설산업의 청년 인재 확보 전략, 이슈포커스」, 한국건설산업연구원.

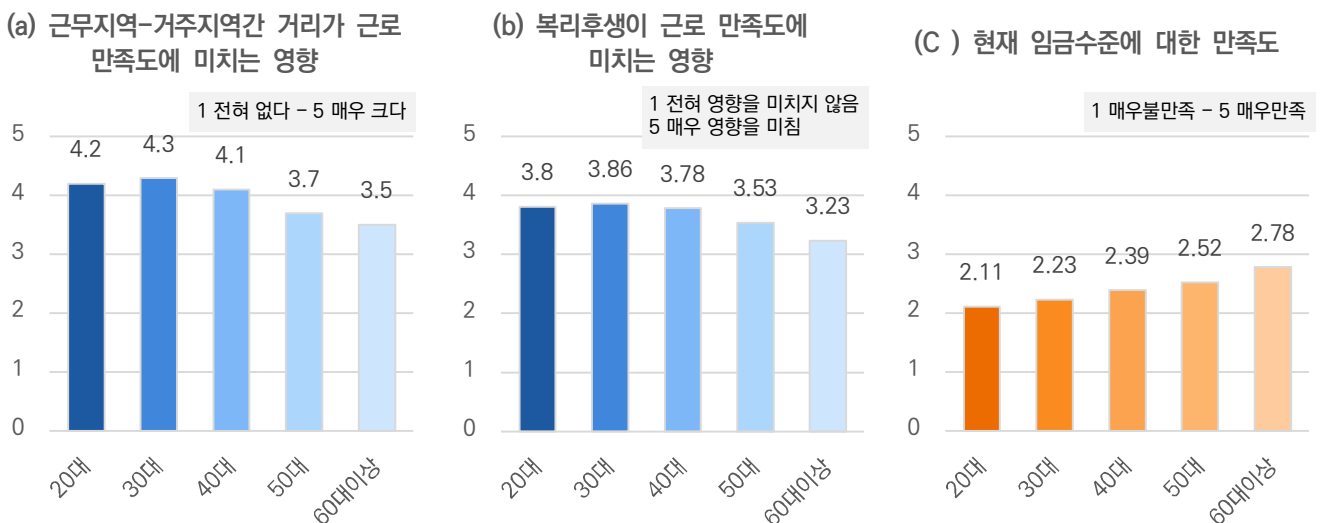
- ◎ 건설현장의 청년 유입과 정착을 저해하는 원인은 △근로조건 경쟁력 약화, △직업 비전과 성장경로 부족, △건설문화와 청년 가치관의 격차, △경기변동에 취약한 고용구조 등 네 가지로 요약됨.
- ◎ **(근로조건 경쟁력 약화)** 청년의 직업 선택 시 근로시간, 근무지역, 업무강도, 보상 등은 중요한 판단기준이나, 건설현장 일자리는 이러한 근로조건 측면에서 경쟁력이 낮은 상황임.

5) 성유경(2024.12), 「건설산업의 청년 인재 확보 전략」, 건설이슈포커스, 한국건설산업연구원.

6) 성유경(2024.12), 「건설산업의 청년 인재 확보 전략」, 건설이슈포커스, 한국건설산업연구원.

- 건설현장에 따라 근무지가 변경되고, 공사 기간과 공정 상황에 따라 근무일정과 휴일이 변동됨. 이에 종사자는 근로시간과 휴무를 안정적으로 계획하기 어렵고, 현장 이동과 원거리 근무지는 주거와 생활 여건을 불안정하게 만들.
- 건설기술인의 근로 만족도 조사⁷⁾에서 20대와 30대는 근무지역과 거주지역 간 거리 및 복리후생이 근로 만족도에 미치는 영향이 다른 세대와 비교하여 높게 나타났음(그림 3) 참고). 즉, 청년 건설기술인에게 근무지역과 복리후생은 다른 연령대보다 중요한 요인임.
- 건설기술인의 임금에 대한 만족도는 모든 연령대에서 3점 미만으로 나타났으며 특히 20대와 30대에서 낮게 나타남. 이는 건설산업의 현재 임금수준이 청년층의 유입을 뒷받침하는 보상 요인이 되기에 한계가 있음을 보여줌(그림 3) 참고).

〈그림 3〉 건설기술인의 연령별 근로여건 인식



주 : 건설기술인 2,332명을 대상으로 임금 및 근로실태 파악을 위한 설문조사 수행 결과
 자료 : 한국건설인정책연구원(2025.4.24.), 청년 건설기술인의 임금 및 근로실태와 시사점, 인포그래픽.

◎ (직업 비전과 성장경로 부족) 건설산업에 진입한 이후에는 ‘이 일을 계속하면 무엇을 배우고 어떤 전문가가 될 수 있는가’가 주요 관심사가 됨. 청년세대는 조직 내 승진보다 다양한 경험과 학습을 통해 역량과 전문성을 축적하여 장기적인 경력 가치를 높이는 것을 중시하고 있음.

- 국민권익위원회(2023.5)⁸⁾는 청년의 성장 추구 성향을 경제적 불안정과 자동화에 따른 고용 불안 우려, 고용관계를 상호 계약관계로 보는 청년 가치관의 영향으로 보았음. 글로벌 Z·밀레니얼 세대에 관한 조사⁹⁾에서도 빠른 승진보다 점진적 성장이나 경험 축적을 위한 수평적 이동을 선호하는 경향이 확인됨. 즉, 현재 업무를 통해 무엇을 배우고 어떤 전문가로 발전할 수 있는지가 직업을 결정하는 요인이 되고 있음.
- 건설기업 조사에서는 건설현장 기술인력의 채용을 어렵게 하는 원인으로 근무여건 및 복지 부족, 임금수준 불만족, 과도한 업무량에 이어, 해당 직무의 비전 부족이 지목된 바 있음(그림 4) 참고).¹⁰⁾

7) 한국건설인정책연구원(2025.4.24.), 청년 건설기술인의 임금 및 근로실태와 시사점, 인포그래픽.

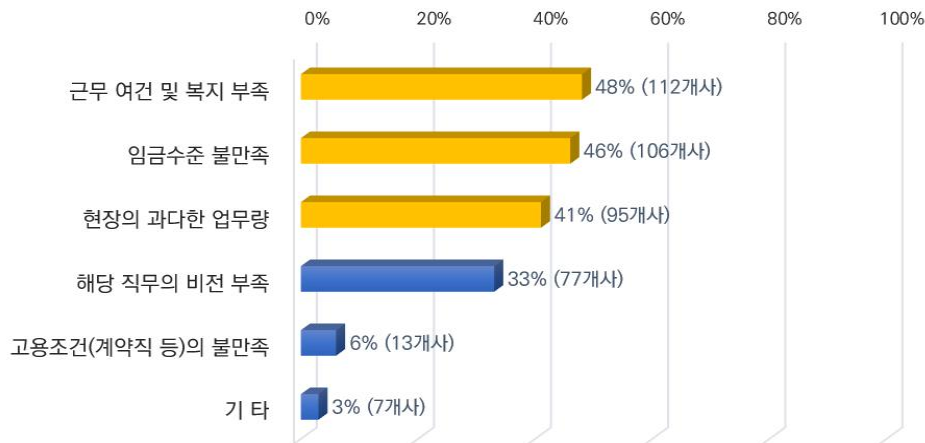
8) 국민권익위원회(2023.5), 「MZ세대와 기업의 공정문화」, 청렴윤리경영 브리프스, 국민권익위원회.

9) Deloitte(2026), 2026 Gen Z and Millennial Survey.

10) 종합건설기업을 대상으로 한 2023년도 조사결과임. ; 성유경·박희대·최수영(2025.7), 「건설현장 기술인력 변화 동향과 확보 방안」, 한국건설

- 건설현장의 직무 학습은 현장 경험과 시행착오를 통한 노하우 습득에 크게 의존해 왔음. 이러한 방식은 실제 문제해결 능력을 높인다는 장점이 있으나, 다음 단계 직무 역량의 체계적인 개발에는 부족함. 또한, 보유한 역량이 어떤 전문성으로 발전하고 어떠한 직무 기회로 연결되는지가 명확히 제시되지 못함.
- 초기 경력자의 업무는 기술 검토와 같은 핵심 업무보다 자료 작성과 행정 등 지원 업무에 집중되기 쉬우며, 이는 직무 몰입과 역량 개발 여력을 저하시키고, 업무 소진과 낮은 성장 체감으로 이어질 수 있음.

〈그림 4〉 건설현장 기술인력 채용 시의 문제



주 : 종합건설기업 대상의 설문조사로 총 231개 기업이 응답

자료 : 성유경·박희대·최수영(2025.7), 「건설현장 기술인력 변화 동향과 확보 방안」, 한국건설산업연구원.

◎ (건설문화와 청년 가치관의 격차) 매일 경험하는 업무방식이 청년이 중시하는 가치와 부합하지 않으면 장기적인 직업 정착으로 이어지기 어려움. 청년세대는 자율성, 공정성, 수평적 소통을 중시하는 반면, 건설산업은 안정성과 통제를 바탕으로 성과 달성을 강조하는 특성이 강해 가치관의 차이가 발생하고 있음.

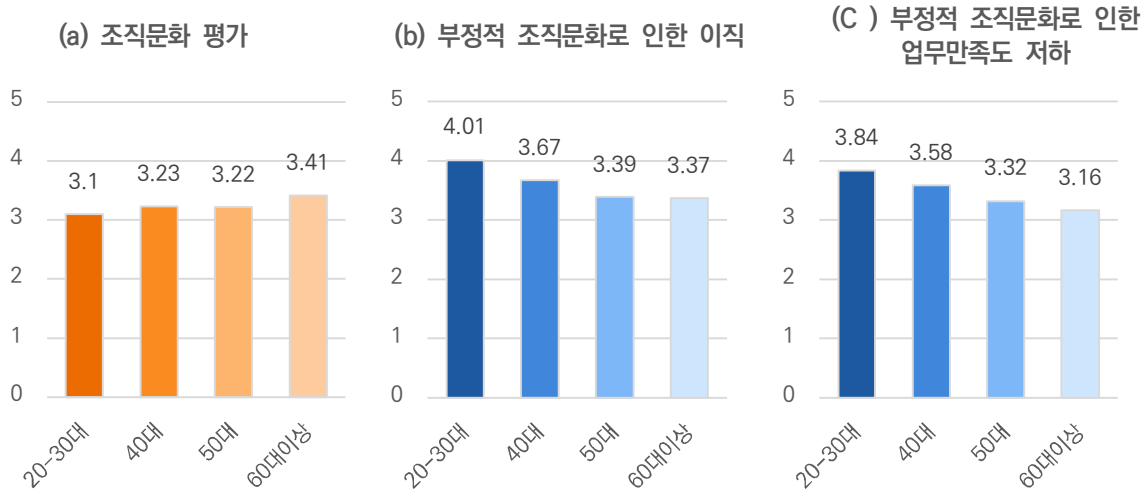
- 건설 프로젝트는 작은 판단 오류가 공사 차질이나 사고로 이어질 수 있고, 여러 기업과 직종이 협업하고 있어 명확한 지휘 체계와 신속한 의사결정이 필요함. 그러나 이러한 특성이 일방적 업무 지시, 경직된 보고 체계로 나타날 수 있으며 청년에게는 불합리한 위계 문화로 인식됨.
- 손창백 외(2026)¹¹⁾에서 건설기술인 1,000명을 대상으로 조사한 결과, 현재 건설업계에는 안정성과 통제를 추구하는 성과 중심의 문화가 형성되었음. 반면 2030 세대가 바라는 조직문화는 유연성과 자율성을 바탕으로 구성원 간 협력과 혁신을 중시하는 문화로 조사되었음. 조직문화에 대한 평가는 2030 세대에게서 가장 낮게 나타났으며, 구체적으로 업무지시와 평가의 명확성, 창의성과 혁신 중시, 세대 간 소통 등에서 다른 세대보다 낮게 평가함(그림 5)).
- 또한 해당 조사에서 2030 세대는 아직, 업무 만족도 저하 등 부정적 조직문화에 따른 영향을 다른 세대보다 크게 받는 것으로 나타났음. 이는 조직문화가 세대 간 선호 차이에 그치지 않고, 청년의 직업 만족과 장기적인 정착을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음을 보여줌.

산업연구원.

11) 조직문화에 대한 세부 평가항목에서 청년 친화성(2.81), 상향식 혁신(2.84), 성과평가(2.88), 의미 있는 가치(2.88), 창의성과 혁신(2.91), 세대 간 교류(2.92), 외부 아이디어 수용(2.96), 보고체계(2.96), 업무지시(2.98) 등이 보통 수준인 3점에 미치지 못함. ; 손창백·최지혜·홍유나·신원상(2026), 「건설업계의 조직문화 분석 및 개선방안」, 『대한건축학회논문집』, 제42권 제1호.

- 현재와 같이 50~60대가 62%, 20~30대가 15%인 인력구조가 고착된 건설업계에서는 기존 관행을 재검토하고 새로운 업무방식을 실험할 내부 동력이 형성되기 어려우며, 문화 변화의 지체는 다시 청년 유입과 정착을 어렵게 할 수 있음.

〈그림 5〉 건설기술인의 연령별 조직문화 인식



주 : 손창백 외(2026), 논문의 표를 재구성.

자료 : 손창백 외(2026), 「건설업계의 조직문화 분석 및 개선방안」, 『대한건축학회논문집』, 제42권 제1호.

◎ (경기변동에 취약한 고용구조) 건설업의 고용은 수주와 착공 물량에 민감하게 반응하며 경기변동에 따라 인력 부족과 일자리 부족이 반복되는 구조를 보임. 안정적인 고용이 보장되지 않는 환경에서는 청년의 장기적인 경력 유지를 기대하기 어려움.

- 건설기업은 수주가 늘어날 때는 단기간 많은 인력을 확보해야 하지만 사업물량이 감소하면 고용을 축소해야 함. 이러한 사업 환경은 청년의 안정적인 고용과 기업의 장기적 인재 육성을 저해하는 요인이 됨.
- 침체기에는 신규 채용과 교육이 줄고 경기회복기에는 즉시 활용할 수 있는 경력자 수요가 늘어나는 과정이 반복되면서, 청년이 경험을 쌓고 중간 경력자로 성장하는 과정이 단절되기 쉬움.
- 또한 현장 단위로 고용되는 기술인력은 프로젝트 종료 후 다음 현장을 찾아 경력을 이어가야 하므로 고용과 생활의 안정성이 악화되며, 청년은 현장 기술직을 근무지가 불편한 직업을 넘어 앞으로 어떻게 경력을 이어갈지 예측하기 어려운 직업으로 인식하게 됨.
- 경기변동에 취약한 고용구조는 개별 기업의 채용 문제가 아니라, 수주산업의 변동과 프로젝트 중심의 인력 운영에 따른 부담이 근로자의 고용 불안과 경력 단절로 이어지는 산업구조의 문제로 볼 필요가 있음.

◎ 위의 네 가지 원인은 청년의 직업 경험 전반에 복합적으로 작용하여 건설현장으로의 진입과 장기적인 정착을 어렵게 함. 이에 다음 장에서는 ① 근로조건의 경쟁력 강화, ② 직업 비전과 성장경로 설계, ③ 건설문화와 업무관행 재정립, ④ 경기변동 대응 경력안전망 구축을 통해 청년이 건설현장을 선택하고 전문성을 축적하며 장기적으로 경력을 이어갈 수 있는 직업모델의 구축 방향을 제시함.



전략① 근로조건의 경쟁력 강화

- ◎ 청년의 유입·정착을 위해서는 건설현장과 타 산업 일자리의 근로조건 격차를 줄여야 함. 이를 위해 정부는 법정 근로시간 준수, 건설근로자 처우개선, 사업수행 여건 개선을 추진해 왔으며, 기업 차원에서도 임금·복지와 현장 근무환경 개선 노력을 확대해 옴.
 - 공공공사에서는 적정 공사비 확보와 합리적인 공기 산정 등을 통해 무리한 공사 수행이 현장 종사자의 장시간·주말 근무로 전가되지 않도록 제도적 기반을 마련해 왔음.
 - 기업 차원에서는 임금과 성과급을 인상하고 복지제도를 확대하며, 현장 숙소와 근무공간을 정비하는 등 전반적인 근로환경을 개선해 왔음.
- ◎ 그러나 기존 건설현장 처우개선 정책은 기능인력의 임금·복지와 고용여건 향상에 상대적으로 중점을 두어 왔으며, 기술인력의 장시간 근로, 과도한 법적 책임, 과도한 행정업무 부담 등은 충분히 다루지 못함.
 - 지방·오지 배치, 현장 간 이동, 특정 시기의 야근·휴일근로와 긴급대응 등 건설현장 직무의 특수한 부담은 개별 기업의 인사·복지제도만으로 해결하기 어려움. 특히, 코로나19 이후 다른 산업에서 유연근무와 원격근무가 확산되며, 현장 상주를 전제로 하는 건설현장 일자리의 매력도가 낮아짐.
 - 건설현장의 업무 강도에는 촉박한 공사기간, 부족한 공사비와 인력, 잦은 설계변경과 과업 추가 등 사업수행 조건이 직접적인 영향을 미침.
 - 또한, 안전·품질 관련 기준과 책임이 강화되면서 기술인력에게 요구되는 업무가 증가했으나, 이를 수행하는 데 필요한 지원 인력, 의사결정 권한, 책임에 상응하는 보상은 충분히 확보되지 못함. 실제로 건설기업 실태조사 결과¹²⁾, 건설현장 기술인력 부족의 원인으로 '청년층의 부족'에 이어 '정책, 제도 변화에 따른 업무 증가'가 응답됨.
 - 즉, 건설현장의 근로조건은 개별 기업의 임금·복지 수준만이 아니라 공기·공사비, 인력 투입, 발주자 요구, 법적 책임, 서류·승인체계 등 사업 수행 구조 전반에 영향을 받음. 따라서 근로조건 개선은 개별 기업의 복지 확대를 넘어 사업 여건, 현장 운영과 업무 방식을 함께 바꾸는 과제로 접근해야 함.

[일본] 발주·계약조건을 통한 현장 근로조건 개선 추진

일본은 건설업의 장시간 근로 문제를 개별 기업의 노력만으로는 해결하기 어려운 과제로 인식하고, 발주 및 계약 단계부터 근로 여건 개선 방안 마련

추진 배경

- 일본 건설업의 2023년 연간 출근 일수는 전 산업보다 11일 많고, 연간 총근로시간은 62시간 길었음. 특히 민간공사 위주 기업이 4주 6일의 휴무를 확보한 비율은 11~15%에 불과함.
- 2024년 4월부터 건설업에도 벌칙을 수반하는 시간외근로 상한 규제가 적용됨에 따라, 준수 부담이 현장에만 전가되지 않도록 적정 공기 확보 등 발주·계약 여건을 정비할 필요성이 커짐.

12) 종합건설기업을 대상으로 한 설문조사로, 건설현장 기술인력 부족의 주요 원인으로는 건설산업 진입 청년층의 부족(80%), 정책, 제도 변화에 따른 업무 증가(39%), 다른 기업 또는 산업으로의 이직(32%)이 응답됨 ; 성유경·박희대·최수영(2025.7), 「건설현장 기술인력 변화 동향과 확보 방안」, 한국건설산업연구원.

추진 내용

적정 공기 확보를 위한 「공기에 관한 기준」 마련	2019년 건설업법 개정을 근거로 중앙건설업심의회가 2020년 7월 기준 마련·권고 - 발주자가 통상 필요한 기간보다 현저히 짧은 공기로 계약하는 행위 금지 2024년 개정으로 건설업자에게도 짧은 공기의 계약체결 금지
주 2일 휴무 비용의 예정가격 반영	(국토교통성) 직할 토목공사에서 주 2일 휴무를 고려해 공기를 설정하고, 노무비, 기계경비, 공통가설비, 현장관리비에 등에 보정계수 적용 (도쿄도 건설국) 4주 8일 휴무를 전제로 노무비를 보정해 예정가격 산정, 실제 휴무 일수 미달 시 가산분만큼 계약금액 감액
공사서류 작성·검사 부담 축소	- 정보공유시스템, 전자검사, 표준서식 확산 등 불필요한 첨부서류와 중복 확인 축소 (국토교통성 직할공사) 완성공사 검사서류를 44종 → 10종으로 한정하는 '서류한정 검사'를 2024년도부터 원칙적으로 실시
적정 노무비 확보를 위한 「노무비에 관한 기준」 마련	- 중앙건설업심의회가 2025년 12월 2일 「노무비에 관한 기준」 작성·권고 - 현저히 낮은 노무비 건적의 제출·수정 요구, 원가 미달 계약 금지 (감독 및 점검의 준거로, 미준수 시 위법은 아님)

시사점

- 일본은 건설업의 장시간 근로를 축박한 공기와 공사대가의 결과로 보고, 건설현장의 장시간·휴일 근무를 개선하기 위해 발주 및 계약 단계의 적정 공기와 공사비 확보를 추진함.
- 현장의 업무 부담을 개별 근로자나 기업의 자체적인 해결에 맡기지 않고, 발주자가 요구하는 서류와 검사·승인 절차 등 행정업무 개선으로 진행함.

자료 : 도쿄도 건설국(2024), 「주 2일 휴무제 확보 공사(건축공사) 실시요령 (週休2日制確保工事(建築工事)実施要領)」.
국토교통성 부동산·건설경제국(2024.12), 「개정 건설업법에 대하여 (改正建設業法について)」.
국토교통성(2024), 「2024년도 국토교통성 토목공사업무 적산기준 등 개정 (令和6年度 国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定)」.
국토교통성(2025), 「건설업법 및 공공공사의 입찰 및 계약의 적정화 촉진에 관한 법률 일부를 개정하는 법률의 전면 시행에 대하여 (建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律の全面施行について)」.
중앙건설업심의회(2020.7.20.), 「공기(工期)에 관한 기준 (工期に関する基準)」.

◎ (추진 방향) 청년은 직업 선택 시 '건설 일자리가 과거보다 얼마나 나아졌는가'가 아니라 '현재 다른 산업 일자리보다 얼마나 나은 조건인가'를 비교함. 따라서 임금, 근로시간, 휴식, 근무 장소, 업무강도 등 청년이 중시하는 조건을 중심으로 타 산업과의 격차를 축소해 나가야 함.

- 이를 위해 직무별 업무 부담과 근무환경을 파악하고 발주·계약조건과 현장 운영방식, 업무절차를 함께 개선해야 함. 직무 특성상 줄이기 어려운 부담에는 추가 보상과 휴식, 지원 인력과 업무 수행 자원, 의사결정 권한을 제공할 필요가 있음.
- 일본의 경우 건설업의 장시간 근로 문제를 개별 기업의 근무 관리로는 해결하기 어렵다고 판단하여, 발주 및 사업 여건을 개선하는 방식으로 접근하였음. 이처럼 현장 근로조건의 개선은 개별 기업 차원의 복지 확대를 넘어 사업 여건, 현장 운영, 업무방식의 개선을 포함하는 과제로 추진되어야 함.
- 본 연구는 구체적으로 ① 적정 공기·공사비, 인력 투입 등 근로여건에 영향을 주는 사업조건과 현장운영을 개선하고, ② 중복 서류와 승인 절차를 줄이는 디지털 업무혁신을 지원하며, ③ 이를 통해 확보된 시간과 재원이 인력 충원, 근로시간 단축, 휴식 및 보상으로 이어지도록 하는 구조를 제안함.

◎ (과제①) 사업조건과 현장운영 개선

- 초과·휴일근로, 원거리·지방 근무, 재작업, 긴급 대응, 법적 책임 등 현장 특성으로 인해 발생하는 업무 부담의 빈도와 원인을 직무별로 파악함. 또한 안전, 품질 등 건설현장의 관련 기준과 책임 강화에 따라 증가한 업무를 파악하고, 이에 상응하는 지원 인력과 업무 수행 자원을 확보해야 함. 책임이 큰 직무에는 행정·법률·보험 등 관련 자원을 제공하여 수반되는 책임에 상응하는 권한, 자원, 보상 간의 균형을 확보함.
- 발주·계약 단계에서 적정 공기와 공사비를 확보하여, 무리한 공기와 부족한 공사비가 현장 종사자의 장시간 근로로 전가되지 않도록 함. 일본 국토교통성은 주 2일 휴무를 전제로 공기를 산정하고, 노무비, 현장관리비 등에 보정계수를 적용하고 있음. 이를 참고하여 국내 공공공사도 공기 산정 기준에 휴일·휴무일을 반영하고, 공공공사 예정가격 산정 시에는 적정 인력 운영, 휴일 보장, 현장 복지시설 구축에 필요한 비용을 반영할 필요가 있음.
- 또한, 적정 인력 배치, 교대근무, 휴일 보장, 숙소·거주환경 등에 관한 공통 현장 운영기준을 마련하고, 업무 특성상 가능한 직무에는 유연근무를 병행함. 마련된 현장운영 기준은 공공공사에 시범 적용하여 근로시간·휴식, 공기·비용, 품질·안전 및 인력 유지에 미치는 효과를 검증할 필요가 있음.

◎ (과제②) 행정업무 축소와 디지털 업무혁신

- 안전·품질 확보에 필요한 핵심 기록은 유지하되, 발주자, 본사, 건설사업관리자 및 감독기관에 제출하는 현장 서류와 승인 절차를 점검하여 중복되거나 불필요한 절차와 서식을 개선함. 기관별로 반복 제출받는 유사 서류를 표준화하고, 동일한 현장 정보는 한 번의 입력으로 사업참여자간 공동 활용할 수 있는 체계를 구축함.
- 기업 차원에서는 안전·품질 확보에 필요한 핵심적인 기술 업무를 단순 확인·보고용 행정업무와 구분하고, 반복적인 보고·확인 절차를 개선하여 기술인력이 기술적 판단, 조정, 현장관리에 집중할 수 있는 여건을 조성함.
- 문서 작성, 수량·공정 산출, 반복 데이터 입력 등 정형화된 행정업무에 AI 및 디지털 도구의 활용을 지원함. 특히 자체 역량이 부족한 중소 건설기업이 활용할 수 있도록 산업 차원의 공통 디지털 도구와 업무절차, 교육을 제공함.
- 업무혁신 지원의 성과는 기술 및 시스템 도입 건수보다, 보고서 작성 시간 감소율, 반복 입력 횟수, 승인 소요 기간, 행정업무 비중 등 실제 현장 업무부담이 줄었는지를 중심으로 평가함.

◎ (과제③) 개선 성과의 근로조건 및 보상 연계

- 적정 공기·공사비 확보와 업무혁신으로 확보된 시간과 비용이 근로조건 개선으로 이어지도록 운영 원칙을 수립함. 이와 함께 실근로시간, 주말근무 빈도, 휴가 사용률, 행정업무 시간, 추가 인력 배치, 청년 이직률 등 종사자의 체감도가 높은 지표를 중심으로 성과를 관리함. 나아가 다른 산업과 근로조건을 비교·분석하여, 건설 일자리의 상대적 격차와 개선 추이를 모니터링함.
- 공공공사 시범사업 참여기업은 ‘근로여건 개선계획’을 제출하고, 지원된 공사비와 업무혁신으로 확보된 시간 및 자원이 계획에 따라 근로조건 개선에 활용되도록 함. 일본 도쿄도는 주 2일 휴무를 전제로 예정가격을 산정하되, 실제 휴무 달성 실적에 따라 관련 경비를 정산하도록 함.
- 정부 지원사업의 선정과 후속 지원 과정에서 근로여건 개선 실적을 참고하고, 우수기업에는 인센티브와 우수사례 확산 기회를 제공함. 자체적인 개선 여력이 부족한 중소 건설·엔지니어링 기업에는 재정적 지원과 교육·컨설팅 등을 제공하여 참여를 유도함.

- ◎ 앞서 제시한 개선 방향이 제도와 사업, 현장 운영의 변화로 이어지도록 정부, 산업, 기업이 추진할 실행과제를 <표 1>과 같이 제시함.

〈표 1〉 근로조건 경쟁력 강화를 위한 주체별 실행과제

주체	역할	실행과제	주요내용
정부	사업여건 조성	공공공사 근로여건 개선	- 공기 산정 시 휴일·휴무일을 반영하고, 예정가격에 적정 인력 운영·휴일 보장·현장 복지시설 비용 반영 - 설계변경·과업 추가 시 대가와 수행기간 조정
		건설현장 행정부담 경감	- 발주자 요구 서류와 승인 절차를 정비하고, 반복 제출 서류 표준화 - 동일 현장정보의 1회 입력·공동 활용 체계 구축
		현장 근로여건·업무혁신 시범사업	- 공공공사를 대상으로 지원 재원을 마련하고 개선방안 시범 적용 - 공기·비용, 근로시간·휴식, 행정업무, 품질·안전, 인력 유지 효과 검증
산업	공동기반 구축	건설현장 근로여건 운영기준 개발·확산	- 직무별 적정 인력 배치, 교대근무, 휴일 보장, 숙소·거주환경 등에 관한 공통 기준 마련 - 책임 확대에 상응하는 지원 인력·권한·자원의 확보 원칙을 마련하고 정부 및 발주기관과 연계하여 적용 확산
		중소 건설기업 공동 디지털 업무혁신 지원	- 표준 업무절차와 공통 디지털 도구 개발·보급 - 자체 역량이 부족한 중소기업에 컨설팅과 교육 제공
		건설 일자리 경쟁력 조사·모니터링	- 임금·보상, 근로시간, 휴식, 근무지역, 업무량, 근무환경을 타 산업과 비교 - 건설 일자리의 상대적 격차와 개선 성과를 주기적으로 점검
기업	현장 실행	현장운영·근로여건 개선계획 수립·이행	- 현장 여건에 맞는 적정 인력 배치, 근로시간 단축 및 휴식 보장 계획 수립 - 사업조건 개선으로 확보된 여력을 인력, 휴식, 보상에 연계하고 개선 실적 점검
		직무별 업무부담 관리 및 책임·권한 균형 확보	- 초과·휴일근로, 원거리 근무, 긴급대응, 법적 책임 등 직무별 부담 파악 - 업무 부담과 책임에 상응하는 지원 인력, 의사결정 권한, 업무 수행 자원 및 보상 제공
		현장 업무절차 개선 및 디지털 도구 활용	- 핵심 기술·관리 업무와 반복적인 확인·보고 업무 구분 - 문서 작성, 산출 및 반복입력 업무를 개선하고 업무부담 경감 효과 점검



전략② 직업 비전과 성장경로 설계

- ◎ 청년이 건설산업에 진입한 이후에는 경험을 통해 전문성을 쌓고, 더 높은 수준의 역할과 성장 기회가 이어진다는 확신을 가질 수 있어야 함. 성장에 대한 기대는 청년의 직업 정착을 유도하며, 스마트건설, 탄소중립 등 건설산업의 미래 변화를 이끌 인재 기반을 확보하는 데도 필수적임.
- 그동안 정부는 「스마트 건설기술 로드맵」(2018), 「스마트 건설 활성화 방안」(2022) 등을 통해 BIM, AI, 자동화, 로봇·드론, 디지털트윈 등 미래 기술 분야를 제시하고 관련 전문인력을 양성해 왔음. 관련 교육사업이 추진되었고, 연구개발 및 대학원 지원을 통해 석·박사급 인재 양성도 병행해 왔음.
 - 건설기술인력은 경력관리제도, 국가기술자격제도, 법정교육과 기업 직무교육을 통해 자격 및 경력을 축적하고 전문성을 인정받고 있음.

- 건설기술인의 성장을 지원하는 제도로는 경력관리제도, 국가기술자격제도, 법정교육 등이 있으며, 기술인들은 이를 통해 경력과 자격을 체계적으로 축적하고 전문성을 인정받고 있음.

◎ 미래 유망분야에 대한 교육과 체계적인 경력관리제도가 거시적인 직업 비전을 제시하는 역할을 하고 있으나, 청년이 어떠한 실무경험을 쌓아 전문가로 성장할 수 있는지 개인의 성장경로를 보여주는 데에는 한계가 있음.

- 정부는 스마트건설, 탄소중립, 해외시장 진출 등 건설산업의 미래 유망분야를 제시하고 있지만, 청년의 관점에서는 이러한 변화가 자신의 업무와 역할을 어떻게 바꾸고, 어떠한 성장 및 보상 기회로 연결되는지 파악하기 어려움.
- 미래 유망분야의 교육이 확대되어도 교육 이후 실제 업무 배치와 경험으로 연결되지 않으면 전문성이 축적되기 어려움. 현재 인력양성 정책은 교육기회 제공에 중점을 두고 있으나, 교육에서 습득한 역량을 핵심 업무에 적용하고 이를 경력으로 인정받게 만드는 경로는 부족함.
- 건설현장의 경우, 기술인력의 성장경로는 팀장, 현장소장, 임원으로 이어지는 관리직 승진을 중심으로 제시되며, 기술전문가로 전문성을 심화하거나 PM·CM, 개발·금융, 자산·시설관리 등 인접 분야로 이동하는 경로는 충분히 제시되지 못함.
- 청년의 성장을 지원하기 위해서는 자격, 근무기간, 참여사업 등 이력을 관리하는 기존 경력관리를 넘어, 직무별로 실제 수행업무와 역할·책임 수준을 구체화하고, 다음 경력단계에서 맡게 될 역할과 필요 역량을 안내하는 기능이 필요함.
- 또한 초기 경력자가 단순 서류 작성과 지원 업무에 장기간 배치될 경우 근속연수가 늘어나더라도 핵심 직무 역량과 업무 성취감을 얻기 어려움. 대기업은 자체 교육과 직무순환을 통해 청년의 성장을 지원할 수 있으나, 중소기업은 교육 재원과 인력이 부족하고 경험 가능한 직무와 프로젝트가 제한적이어서 기업의 규모에 따른 경력개발 기회 격차도 발생함.

[싱가포르] 건설 전문인력의 경력개발 기반 구축

싱가포르는 건설산업의 다양한 직무와 직무별 필요 역량 및 교육과정을 제시한 「건설환경 기술역량 체계(Skills Framework for Built Environment)」 개발

추진 배경

- 자동화, 디지털화, 지속가능성 확산으로 기존 직무의 업무와 역량이 재편되고, 환경지속가능성 엔지니어, 시설관리 데이터분석가 등 새로운 직무 등장
- 고령화와 인재 기반 축소에 대응하여, 건설산업의 전환을 담당할 인재를 유치·유지하고, 기존 직무를 새로운 기술과 업무에 맞춰 재설계해야 할 필요성 증가
- 이에 BCA(건설청), SkillsFuture Singapore(교육부 산하 직업역량개발기관), Workforce Singapore(인력부 산하 고용·인력개발기관)가 기업, 노동조합, 산업단체, 교육기관과 협력하여 공통 직무·역량체계인 「Skills Framework for Built Environment」를 개발하여 2020년부터 제공

추진 내용

산업 공통 직무지도 제시

- 건축 컨설팅·설계, 엔지니어링 컨설팅·설계, 적산·원가관리, 시공관리, 생산부문 건설관리, 프로젝트관리, 디지털 딜리버리 관리, 시설관리 등 8개 경력·49개 직무 설정
- 직무별 기술역량·공통역량·숙련수준을 제시하고, 상위 직무로 발전하는 수직경로와 다른 직무로 이동하는 수평경로 함께 제시

직무변화 연구 및 경력체계 개선	2023년 BCA·WSG·EY 「건설환경 인력 연구」로 자동화·디지털화·지속가능성이 직무에 미치는 영향 분석 - 환경지속가능성 엔지니어 등 부상 직무와 기존 인력의 직무전환 경로 제시 - IDD·DfMA·스마트 시설관리 등 새로운 역량을 직무체계·교육과정에 반영
역량과 교육훈련 연계	- 직무별 필요 역량에 대응하는 교육·자격과정 제시 - BCA Academy를 건설환경 분야 계속교육훈련기관(CET Centre)으로 지정 - 산업 전환에 필요한 교육과 중간경력자의 진입·직무전환 훈련 지원
역량인증과 활용 연계	6개 경력분야에서 직무역량을 평가·인증하는 「Accreditation Framework」 운영 - 공공조달 자격요건·입찰평가, 건설업체 등록(CRS)·공공 컨설턴트 등록(PSPC)에서 학력·경력연수의 대안으로 인정

시사점

- 산업의 미래 변화가 기존 직무의 역할·역량을 어떻게 바꾸는지를 제시함으로써, 기존 인력이 성장 기회를 모색하도록 지원함.
- 다양한 이해관계자가 참여하여 직무·역량체계를 개발하였으며, 직무·역량체계, 교육과정, 직무역량 인증을 연계하여 활용성을 높임. 특히 직무역량 인증을 공공부문 발주의 인력요건 등에 활용하여, 개인과 기업의 역량개발에 투자가 시장에서 인정받도록 함.

자료 : BCA(2020), A skilled workforce that embraces innovation for the built environment: Annexes. Ministry of National Development, BCA, SkillsFuture Singapore, Workforce Singapore(2020). Skills framework for built environment: A guide to occupations and skills. EY, BCA, Workforce Singapore(2022). Study on the Built Environment Workforce in Singapore: Jobs Transformation Map for the Built Environment Sector.
BCA(2026.1.27). Accreditation framework for built environment professionals. (<https://www1.bca.gov.sg/>)

◎ **(추진 방향)** 청년이 어떤 업무와 현장 경험을 거쳐 건설산업의 전문가로 성장할 수 있는지 성장 로드맵을 제시하고, 경력 단계별로 요구되는 핵심 역할과 책임을 구체화함. 나아가 기술변화가 가져올 인력의 새로운 역할과 성장 기회를 모색함.

- 다음 경력단계에서 맡게 될 역할, 필요 역량과 경험, 직무 이동 경로를 제시함으로써, 건설 일자리가 연차와 등급이 높아지는 직업이 아니라, 전문성을 심화하고 자신의 성장 과정을 계획하는 직업임을 보여줌. 싱가포르의 경우 산업의 비전을 건설인력의 직업·직무지도, 필요 역량, 교육, 역량 인정으로 체계화하고, 직무 변화 연구를 통해 직무재설계와 재교육 경로를 제시한 바 있음.
- 본 연구는 ① 직무 단계별 역량과 책임을 담은 건설산업 직업·직무지도(Career Map)와 성장경로(Career Path)를 설계하고, ② 초기 경력자의 교육과 핵심 업무 경험을 연계하며, ③ 기술·시장 변화에 맞춘 직업·직무지도 갱신 및 경력개발을 위한 산업 차원의 지원 방안을 제안함.

◎ **(과제①)** 직업·직무지도와 성장경로 설계

- 건설산업의 주요 직무와 직무 간 연계성을 분석하고 입직 단계부터 전문가로 이어지는 직업·직무지도(Career Map) 및 성장경로(Career Path)를 마련함. 특히, 현장기술직을 출발점으로 기술전문가, 프로젝트관리자 등 선택 가능한 복수의 성장경로를 제시하며, 승진 외에 기술 전문성을 심화하거나 다른 인접 직무로 전환할 수 있는 수평 이동 경로를 포함함.
- 직무별·경력단계별로 수행 역할, 필요 역량 및 교육·자격 요건, 의사결정 권한과 책임, 필수 프로젝트 경험 등의 단계적

성장 기준을 제시함. 이를 통해 청년이 현재 축적해야 할 실무경험과 다음 단계의 관계를 파악하고 성장 목표와 계획을 수립하도록 지원함.

- AI, BIM, 디지털전환, 스마트건설 등 신기술 분야의 교육과정 개설에서 나아가, 기존 직무의 역할 고도화와 새롭게 등장하는 전문·융합 직무를 제시함. 특히 현장 경험을 바탕으로 첨단기술 분야와 접목할 수 있는 경력경로를 제시하여 건설산업의 기술혁신이 청년의 성장 기회로 이어지도록 함.

(과제②) 초기경력 교육과 핵심 업무 경험 연계

- 입직 초기 청년 기술인력의 업무가 단순 문서정리나 행정지원에 머물지 않도록, 직업·직무지도를 바탕으로 초기 경력개발 목표와 필수 업무를 반영한 '초기 경력개발계획'을 수립함.
- 근속연수를 기준으로 업무를 부여하지 않고, 역량 진단에 따라 기술적 판단과 책임이 수반되는 핵심 업무에 단계적으로 참여하도록 함. 업무 난이도와 책임 범위를 확대하여 현장 경험이 실질적인 역량으로 축적되도록 함.
- 교육·훈련은 업무와 분리된 과정이 아니라 새로이 담당할 업무를 준비하는 수단으로 활용함. 교육에서 습득한 지식과 기술을 실제 프로젝트에 적용하고, 상급자 피드백을 받아 역할을 확대하며, 그 결과를 다음 업무 배치와 교육계획에 반영함.
- 기업은 역량 수준에 맞는 역할과 책임 부여, 멘토링과 경력개발 면담 등을 통해 청년 기술인의 체계적인 성장을 지원함. 또한 기술인력이 수행한 업무, 역할과 책임 수준, 프로젝트 난이도, 주요 성과를 직무 이력으로 관리하고, 다음 교육과 후속 업무배치의 근거로 활용함.

(과제③) 직업·직무지도와 경력개발 공동 지원

- 직업·직무지도가 기술과 시장 변화에 맞춰 갱신되고 산업 전반에서 활용되도록 정부, 건설 협·단체, 기업, 교육·연구기관이 공동 참여함. 직업·직무지도가 지속적으로 활용되도록 하기 위해서는 정부기관, 기업, 산업협회, 노동조합, 교육·훈련기관 등이 공동으로 참여한 싱가포르의 사례를 참고할 필요가 있음.
- 정부는 경력관리제도 정비 등 제도적 기반 구축을 총괄하고, 협·단체는 교육·연구기관과 협력하여 직업·직무지도를 개발·갱신함. 기업은 직업·직무지도를 인력 배치, 교육, 경력개발에 활용함으로써 청년이 성장에 필요한 핵심 업무를 경험할 수 있도록 지원함.
- AI·디지털 기술의 확산으로 직무 변화가 빨라지는 만큼 새롭게 요구되는 역할과 역량을 지속적으로 조사하고, 이를 직업·직무지도와 교육체계에 반영해야 함.
- 기업 규모에 따른 경력개발 기회의 격차를 해소하기 위해 산업 공동 교육훈련, 공유형 멘토링, 프로젝트 기반 실무교육, 역량 진단도구 등의 지원방안을 산업 차원에서 마련해야 함.

- ◎ 앞서 제시한 개선 방향이 제도와 사업, 현장 운영의 변화로 이어지도록 정부가 제도기반을 조성하고, 산업이 공동 지원하며, 기업은 청년에게 실제 성장 기회를 제공하기 위한 과제를 <표 2>와 같이 제시함.

〈표 2〉 직업 비전과 성장경로 설계를 위한 주체별 실행과제

주체	역할	실행과제	주요내용
정부	제도기반 조성	건설기술인 경력관리체계 고도화	▪ 자격, 근무기간, 참여사업 중심에서 수행업무, 역할과 책임, 프로젝트 난이도 등 보유 역량을 반영하는 방식으로 개편
		건설기술인 역량과 경력 연계 정비	▪ 산업 차원에서 공동 개발한 직업·직무지도를 참고하여, NCS, 국가기술자격, 법정교육 및 기존 경력관리제도 정비 ▪ AI·BIM·스마트안전·탄소관리 등 신전문영역의 직무변화 반영
산업	공동 지원	산학 협력 기반 건설 직업·직무지도 개발·갱신	▪ 건설 협·단체, 기업, 교육·연구기관이 공동 참여하여 직무별 수행 업무, 역할과 책임, 성장경로 제시 ▪ 직무별로 복수의 성장경로, 수평적 직무 이동, 신·융합직무 등 제시 ▪ 기술·시장 변화와 기업 현황을 분석하고, 직무의 변화 반영
		중소기업 청년 공동 경력개발 지원	▪ 중소기업 청년을 대상으로 하는 교육과정, 공유형 멘토링, 프로젝트 기반 실무교육 등 제공
기업	성장기회 제공	초기경력 개발계획 수립	▪ 직업·직무지도를 바탕으로 초기 경력자의 성장 목표 설정을 지원 ▪ 역량에 부합하는 업무와 프로젝트 경험을 축적할 수 있도록 경력개발 계획 구체화
		직업·직무지도 기반 경력개발 이행	▪ 정기 경력개발 면담을 통해 개인의 희망 경로와 필요한 교육·업무 경험을 점검 ▪ 수행한 업무, 역할·책임 수준, 프로젝트 난이도, 주요 성과를 공식 기록하고 이후 업무배치, 승진, 보상에 활용



전략③ 건설문화와 업무관행 재정립

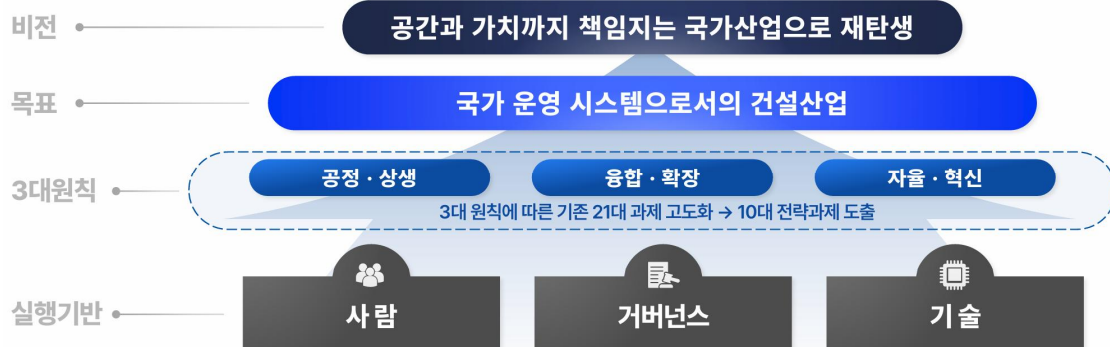
- ◎ 일상에서 경험하는 업무지시 등 조직의 소통방식은 청년의 직업 만족도와 연관되어 있음. 이에 건설산업에서는 보수적·권위적 문화를 개선하고, 자율과 상호 존중을 기반으로 한 수평적 소통 문화를 조성하기 위한 노력을 진행해 옴.
- 기업들은 직급체계 간소화와 호칭 개선, 주니어보드, 역멘토링, CEO 간담회 등을 통해 경영진과 청년 구성원 간의 소통을 확대하고 청년의 의견을 경영에 반영하려 노력해 왔음.
 - 산업 차원에서는 건설산업에 대한 부정적 이미지 개선과 청년층의 진입 확대를 위해 추진된 '건설동행위원회' 활동이 대표적인 사례임. 정부·협회·학계·연구기관 등이 참여한 건설동행위원회는 근로환경 개선, 기술혁신, 사회공헌을 중심으로 연구, 교육, 캠페인 사업을 추진하며 산업 이미지 제고를 도모함.
 - 한편, 한국건설산업연구원은 그동안의 건설산업 혁신 운동이 제도와 생산시스템 등의 개선에 치중되어, 참여 주체의 가치와 의식 변화에는 상대적으로 소홀했음을 지적함. 즉, 혁신 노력이 실제 산업 변화로 이어지기 위해서는 사람의 의식과 태도 변화가 동반되어야 함을 강조함.¹³⁾ 이러한 관점은 청년 부족 문제에도 그대로 적용됨. 근로조건 개선만으로는 산업에 대한 청년의 인식을 근본적으로 바꾸기 어려우며, 건설현장에 참여하는 주체들의 의식과 태도 변화가 뒷받침될 때 실질적인 변화가 이어질 수 있음.

13) 한국건설산업연구원(2025), 「건설산업 재탄생 전략」, 한국건설산업연구원.

[참고] 「건설산업 재탄생 2.0」 전략

한국건설산업연구원은 건설산업 재탄생(Rebirth) 전략을 통해 건설산업의 구조적 문제를 진단하고, '국가 운영 시스템으로서의 건설산업'의 위상을 확보하기 위한 다양한 논의를 진행

- 건설산업을 국민의 삶과 경제, 문화까지 책임지는 기반 산업으로 자리매김하고, 공정·상생, 융합·확장, 자율·혁신이라는 3대 원칙을 중심으로 산업의 가치와 체계를 전환하고자 함.
- 건설산업의 가치 전환에는 산업을 움직이는 '사람', 의사결정 규칙으로의 '거버넌스', 생산체계를 떠받치는 '기술'이 동시에 바뀌어야 하며, 이를 3대 실행기반으로 제시함.
- 이 중 사람은 산업의 공통가치를 정립하고 이를 일하는 방식과 행동으로 구현하여, 제도와 기술의 변화를 산업에 정착시키는 실행 주체임.



자료 : 한국건설산업연구원(2025), 「건설산업 재탄생 전략」 및 한국건설산업연구원(2026), 「건설산업 재탄생 2.0 총론」.

◎ 기존의 건설문화 개선 활동은 산업과 기업이 지향해야 할 가치와 모범사례를 제시하고 건설산업 구성원 간 소통을 확대했다는 점에서 의미가 있음. 다만 산업 캠페인, 경영진의 선언 등 인식 변화에 집중되어, 종사자가 일상적으로 경험하는 업무에서의 행동 변화에는 한계를 보임.

- 또한, 건설 프로젝트는 발주자, 설계자, 시공사, 협력사 등 다수의 기업과 직종이 일정 기간 협업하는 구조로, 한 기업 내부의 호칭이나 소통방식을 바꾸는 것만으로는 프로젝트 전반의 지시·보고 관행과 조직 간 관계를 변화시키기 어려움. 이에 기업 내부의 개선과 함께 건설산업 참여 주체가 공동으로 적용할 원칙이 필요함.

[영국] 공정·포용·존중을 건설산업 공동의 문화개선 과제로 전환

영국은 건설인력의 유입·유지를 위해 공정하고 포용적인 문화를 산업 공동의 과제로 설정하고, 문화 개선을 위한 교육과 실행도구 제공

추진 배경

- 다양한 인재가 건설산업에 진입하여 지속적으로 일할 수 있도록 현장 문화와 근무환경을 개선해야 한다는 인식 확산
- 정부와 산업계가 공동 참여하는 건설리더십위원회(Construction Leadership Council, CLC)가 2021년 「Industry Skills Plan for the UK Construction Sector 2021-2025」에서 4대 핵심영역의 하나로 '문화와 근무환경'을 설정하고, FIR 프로그램을 산업 전반으로 확산하는 실행계획 제시

추진 내용

- 공정·포용·존중 문화 정착을 위한 산업 공동 프로그램 FIR(Fairness, Inclusion and Respect) 추진

- CITB(건설산업훈련위원회)가 재원을 지원하고, CECA(토목건설협회)와 Supply Chain Sustainability School이 공동으로 개발 운영

FIR (Fairness, Inclusion and Respect)	기업의 자율적 진단과 개선 지원	■ 전략·리더십·거버넌스·채용·근무방식·공급망·현장환경 수준을 단계별 자가진단 (FIR Growth Assessment) ■ 진단 결과와 연계된 맞춤형 학습계획 제시, 기업 규모와 관련없이 무료 이용
	일상 업무와 현장운영의 실천기준 제시	■ 포용적 채용·리더십, 유연근무, 어려운 대화 대응, 현장의 존중 있는 행동, 포용적 현장·사무공간 조성, 인력 다양성 측정 등에 관한 교육·실천자료 제공 (FIR Toolkit) ■ 관리자용 교육, 현장 근로자용 단시간 교육, FIR Ambassador 양성 등 운영
	발주기관·건설기업의 공동 개발과 확산	■ National Highways, HS2, Network Rail 등 주요 발주기관과 Graham, Skanska, Vinci 등 건설기업의 협업으로 Growth Assessment 개발 ■ FIR Ambassador 네트워크와 기업 사례 공유를 통해 산업 전반으로 확산

시사점

- FIR 프로그램은 공정·포용·존중을 산업 공동의 가치로 제시하는 데 그치지 않고, 리더와 관리자가 채용, 업무관리, 의사소통, 현장운영 과정에서 활용할 수 있는 교육과 실천도구로 구체화함.
- 진단도구, 교육과정, 현장자료 등 개별 기업이 자체적으로 투자하기 어려운 인프라를 산업 차원에서 공동으로 제공함으로써, 중소기업도 동일한 문화개선 노력을 진행하도록 지원함.

자료 : CLC(2021), Industry skills plan for the UK construction sector 2021-2025.

Supply Chain Sustainability School.(n.d.). FIR toolkit. Retrieved July 29, 2026, <https://www.supplychainschool.co.uk/topics/fir/>
CECA(2020, September). The FIR Programme.

◎ (추진 방향) 건설문화 개선을 경영진의 선언이나 구성원 개인의 인식 변화에 맡기지 않고, 인권, 안전, 웰니스, 상생, 윤리 등 건설산업이 지향하는 가치¹⁴⁾를 청년이 경험하는 일상 업무와 연결해야 함.

- 건설문화 개선이 선언에 그치지 않고 현장에서 실현되도록 ① 중간관리자를 문화변화의 핵심 실행 주체로 설정하고 업무 조정·코칭 역량을 갖추도록 지원하고, ② 명확한 업무지시, 공정한 업무배분, 의견제시 보장, 투명한 평가 등 업무운영 원칙을 확립하며, ③ 기업의 실행을 지원하는 산업 공동의 건설문화 표준과 진단·교육체계를 구축하는 과제를 제시함.

◎ (과제①) 중간관리자의 조직문화 개선 역량 강화

- 건설문화 개선의 초점을 개인의 인식과 태도 변화에 두지 않고, 새로운 업무방식을 현장에 적용할 수 있는 관리자에 대한 투자로 전환함. 건설현장의 중간관리자를 청년이 체감하는 건설문화를 형성하는 핵심 주체로 설정함.
- 중간관리자에게 명확한 업무지시, 공정한 업무배분, 코칭·피드백, 갈등관리 등에 필요한 교육과 실행도구를 제공함. 영국 FIR 프로그램을 참고하여 산업이 지향하는 핵심 가치를 관리자가 일상 실무에서 준수해야 할 구체적인 행동 기준으로 제시함.
- 중간관리자의 역할을 감독·통제에서 구성원의 성장과 협업을 지원하는 조력자로 확장함. 정기적인 경력개발 면담, 멘토링, 기술 노하우 공유 등에 필요한 시간과 권한을 부여하고 이를 공식 업무로 인정하며, 해당 책임과 보상을 명확히 함.

◎ (과제②) 명확하고 공정한 업무 운영 원칙 확립

14) 건설산업의 8대 핵심 가치로 인권, 안전, 웰니스, 상생, 윤리, 혁신성장, 환경, 공동체를 제시함; 이흥일(2026), 「건설산업 가치 대전환의 방향과 과제」, 한국건설산업연구원.

- 건설현장에는 명확한 책임과 지휘체계가 필요하나, 연령·직급에 따른 일방적 지시, 기준 없는 업무 배분 등 비합리적 관행은 개선되어야 함. 이에 업무지시는 목적, 우선순위, 기한, 책임 범위 및 기대 결과를 구체적으로 포함하고, 업무 배분은 구성원의 역량, 업무량, 학습과 성장 기회를 고려할 수 있도록 업무 운영 원칙을 마련함.
- 회의·보고는 목적과 참석 범위, 진행 절차를 명확히 하고 불필요한 의전과 대기를 줄이며, 직급과 관계없이 업무에 관한 의견을 제시할 수 있도록 운영함.
- 건설 프로젝트는 다수의 주체가 협업하여 수행하므로 참여 주체 간 지시, 협의, 책임 관계에 적용할 공통 원칙이 필요함. 특히 조직 간 지위 차이가 일방적 업무지시나 책임 전가로 이어지지 않도록 권한과 책임을 명확히 해야 함.

◎ (과제③) 산업 공동 건설문화 기준과 진단·개선체계 구축

- 개별 기업의 자율적 노력에 의존하지 않고, 건설산업이 지향하는 가치를 업무지시·배분, 회의·보고, 평가·피드백, 조직 간 협업, 차별·괴롭힘 방지 등 청년이 실제로 경험하는 행동 기준으로 구체화한 산업 차원의 '건설문화 표준'을 마련함.
- 영국 FIR 프로그램이 산업에서 공동으로 활용할 수 있는 진단도구, 교육과정, 현장자료를 제공한 사례를 참고하여, 전담 조직과 관련 역량이 부족한 중소기업도 활용할 수 있는 지원체계를 구축함. 기업과 현장이 스스로 조직문화 수준을 점검하고 개선할 수 있도록 진단도구, 개선 가이드, 중간관리자 교육프로그램을 산업 차원에서 개발·보급함.
- 청년 및 초기 경력자, 중간관리자를 대상으로 업무의 공정성, 소통방식, 조직 신뢰도 등을 주기적으로 조사하고, 기업 규모별, 프로젝트별, 직무별 격차와 개선 성과를 점검함.

- ◎ 앞서 제시한 개선 방향이 제도와 사업, 현장 운영의 변화로 이어지도록 정부, 산업, 기업이 추진할 실행과제를 <표 3>과 같이 제시함.

〈표 3〉 건설문화와 업무관행 재정립을 위한 주체별 실행과제

주체	역할	실행과제	주요내용
정부	건설문화 개선 지원	공공공사 건설문화 개선 시범사업	■ 업무지시·배분, 회의·보고, 코칭·피드백, 차별·괴롭힘 방지 등의 건설문화 표준을 적용한 시범사업 수행 ■ 청년의 직무 만족도, 조직 신뢰도, 근속 의향 등에 미치는 효과 검증
		건설문화 개선 확산 및 중소기업 참여 지원	■ 산업계의 건설문화 표준, 가이드라인, 교육프로그램 개발을 지원하고, 중소기업의 교육 비용 지원
산업	공동기반 구축	산업 공동 건설문화 표준·가이드라인 개발	■ 인권, 안전, 웰니스 등 건설산업 추구 가치를 업무의 행동기준으로 구체화 ■ 발주자, 설계자, 시공사, 협력사 등 사업 참여주체의 지시·협의·책임 관계에 적용할 공통 원칙 마련
		건설문화 진단도구 개발 및 교육 지원	■ 기업과 현장에서 활용할 수 있는 자기 진단도구, 사례집 등 개발 ■ 문화 개선 역량이 부족한 중소기업 지원을 위한 교육 제공
		건설문화 실태조사 및 성과 모니터링	■ 청년 및 초기경력자, 중간관리자를 대상으로 업무 공정성, 소통, 평가·피드백, 조직 신뢰 등을 주기적으로 조사 ■ 기업 규모·프로젝트·직무 유형별 격차와 개선 성과를 분석
기업	현장 실행	현장 중간관리자 건설문화 역량 강화	■ 중간관리자에게 업무지시·배분, 코칭·피드백, 갈등관리 등에 필요한 교육과 실행도구 제공 ■ 경력개발 면담, 멘토링, 기술 노하우 공유 등에 필요한 시간과 권한을 부여하고 공식 업무화



전략④ 경기변동 대응 경력안전망 구축

- ◎ 건설산업의 고용은 수주와 사업물량에 크게 좌우되므로, 정부는 경기침체기에는 건설 물량과 고용의 급격한 감소를 완화하고, 경기회복기에는 부족한 인력의 공급을 확대하는 방식으로 대응해 왔음.
 - 경기침체기에는 일감 감소와 실업 증가에 대응하여 SOC 예산 조기 집행, 공공주택과 노후 인프라 투자, 주택건설 촉진 등을 통해 건설 물량의 급격한 위축을 완화해 왔음. 이와 함께 휴업·휴직 지원, 실직자 직업훈련, 생계지원을 통해 고용 충격을 줄이기 위한 정책을 추진함.
 - 경기회복기에 인력 부족이 나타날 경우에는 신규 인력 교육, 채용장려금 지원, 외국인 기능인력 활용 등을 통해 필요한 인력의 공급을 확대해 왔음.
- ◎ 건설산업에서는 경기변동에 따른 고용 충격이 산업이나 기업 차원에서 흡수되지 못하고 개인의 고용 불안과 경력 단절로 이어지면서, 건설인력의 직업적 안정성과 전문성 축적을 저해하고 있음.
 - 건설경기가 침체되면 기업은 신규 채용을 중단하고 재직자에 대한 교육투자도 축소하게 되며, 청년과 초기 경력자는 산업을 이탈할 가능성이 커짐. 이후 경기회복기에는 기업에게 필요한 경력자가 산업 전체에 부족해지는 문제가 반복됨.
 - 특히 현장 단위로 인력을 운영하는 비중이 큰 건설산업에서는 사업 종료나 수주 감소가 고용 불안과 경력 단절로 직접 이어질 가능성이 큼. 이러한 경력 단절은 개인의 소득과 전문성에만 영향을 미치는 것이 아니라, 기업과 정부가 투자한 교육투자의 효과를 약화시키고 숙련인력의 확보를 어렵게 하여 경기회복기의 인력 부족을 더욱 심화시키는 원인이 됨.
 - 기존 인력정책은 당면한 고용감소 완화와 부족인력 충원에 상대적으로 집중되어 왔으며, 중장기 사업 물량을 바탕으로 직무 및 지역별 인력 수요 변화를 예측하고 그 결과를 교육에 연계하는 기능은 미흡했음.
 - 또한 일감이 감소한 기간을 활용하여 재직자의 역량을 높이거나 새로운 직무로 전환하고, 기업 또는 프로젝트 간 이동을 지원함으로써 산업 안에서 경력을 이어가게 하는 체계도 부족함. 경기 국면마다 고용을 줄이거나 인력을 새로 충원하는 단기 대응만으로는 안정적인 건설 직업모델을 제시하기 어려움.

[호주] 수급전망과 그룹훈련을 통한 경기변동 대응 준비

호주는 인프라 투자에 따른 인력수요를 미리 전망하는 한편, 개별 기업의 여건 변화가 개인의 경력 단절로 이어지지 않도록 고용주를 기업이 아닌 훈련기관으로 두는 방식을 운영

추진 배경

- 공공 인프라 투자가 확대되며 인력 부족이 사업비 상승과 공기 지연의 주요 원인으로 작용, 이에 향후의 사업물량에 따른 인력 부족의 규모를 사전에 파악할 필요성 증가
- 호주는 1970년대 후반 중소기업이 통상 4년에 이르는 인력의 도제훈련 기간 동안 고용과 훈련을 지속하기 어려운 문제에 대응하여 그룹훈련기관(Group Training Organisation, 이하 GTO)을 도입
- GTO는 경기침체로 기존 사업장에서 일자리를 잃은 인력이 도제훈련을 이어가는 수단으로 활용되었으며, 1981년부터 연방·주정부의 지원 아래 전국으로 확대

추진 내용

중기 인력수급 전망
고용·훈련의 연속성 확보

- Infrastructure Australia는 2021년부터 주요 공공 인프라 투자계획을 바탕으로 향후 5년간 직종별·지역별 인력 수요·공급과 부족 규모를 매년 전망
- (2024년 보고서) 약 19만 7천 명의 인프라 인력 부족 전망, 이 중 엔지니어·과학자·건축가는 약 11만 1천 명(56%)을 차지
- 그룹훈련기관(GTO)이 도제·훈련생의 법적 고용주가 되고, 실제 근무와 현장훈련은 협약을 맺은 여러 기업에서 수행
- 특정 현장의 일감이나 훈련기회가 부족해지면 다른 기업으로 배치하여 고용과 훈련을 이어가도록 지원

시사점

- 인프라 사업계획을 바탕으로 향후 필요 인력의 직종, 지역, 시기를 예측하고, 매년 전망을 갱신하여 교육, 채용, 인력 운영 계획의 근거로 활용함.
- GTO는 여러 기업의 고용·훈련을 연결한 방식으로, 이를 통해 개별 기업의 일감 변동이 곧바로 도제의 고용·훈련 중단으로 이어질 위험을 분산하고, 산업 안에서 경력을 지속할 수 있도록 지원됨.

자료 : Infrastructure Australia(2025.11.13). 2025 Infrastructure market capacity report.

Department of Employment, Small Business and Training(2024), Queensland Group Training Program 2024-25 funding guidelines, Queensland Government.

Department of Employment and Workplace Relations. (2017). Revised national standards for group training organisations. Australian Government.

[영국] 경기침체기 초기경력자의 고용·훈련 연속성 확보

영국 건설·엔지니어링 산업은 경기침체기 초기경력자의 이탈을 방지하고 향후의 인력을 유지하기 위해, 산업의 공동 훈련 재원을 활용하여 고용과 교육 지원

추진 배경

- 침체기에 인건비와 교육비를 줄이는 것은 기업의 합리적 선택이지만, 산업 전체로는 숙련인력 기반이 약화되고 경기회복기의 인력난 심화가 우려됨. 이에 초기경력자의 고용과 훈련 지속을 위한 산업 공동 대응이 필요해짐.
- ECITB(엔지니어링건설산업훈련위원회)는 COVID-19 위기가 발생하자, 법정 산업훈련부담금과 기존 훈련 재원을 활용하여 초기경력자의 고용·훈련을 지원하는 한시적인 'Train to Retain' 프로그램을 운영함.

추진 내용

Train To Retain	일감 감소기를 교육기로 전환
	훈련 이행을 조건으로 기업 지원
	신규 인력의 진입경로 유지

- 해고 위험에 놓인 플랜트·산업설비 분야의 도제·훈련생과 대졸 초기경력자가 기존 기업에 재직하면서 교육을 이어가도록 지원 (ECITB Train to Retain)
- 개인별로 최대 120일의 학습 지원, 기존 직무교육 뿐 아니라 디지털 전환, 에너지 전환·탄소중립 등 향후 산업수요 대응 역량개발도 포함
- 단순히 고용 유지 기업에 임금을 보전해주는 방식이 아니라, 학습목표와 평가방법을 포함한 개인별 개발계획을 수립하고 실제 훈련활동을 이행한 경우 보조금 지원
- 업무 없이 대기하는 기간이 아니라 역량 축적 기간이 되도록 보조금 설계
- 기업의 도제 채용이 위축될 때에도 지원자가 훈련을 시작할 수 있도록 지원
- 참여자는 1~2년간 훈련수당을 받으며 직종별 기술자격과 현장 안전자격 취득
- 기업 채용 시, 이수한 과정을 인정받아 도제과정의 중간단계부터 시작

시사점

- ‘Train to Retain’은 개인별 개발계획에 따른 교육훈련을 지원했다는 점에서 특징을 가짐. 특히 일감 감소로 업무 수행이 어려운 기간에 직무 학습을 지속하도록 지원함으로써, 초기경력자의 경력 단절과 다른 산업으로의 이탈 가능성을 낮추는 데 기여함.
- 해당 사업에는 ECITB가 법정부담금으로 운영해 온 산업 공동 훈련기금이 활용됨. 이는 산업 공동 재원과 전문기관을 통해 고용 유지와 학습 지속을 지원하는 산업 차원의 경력안전망을 마련할 수 있음을 보여줌.
- 다만 Train to Retain은 영국 건설산업 전반이 아닌, ECITB가 담당하는 플랜트·산업설비 엔지니어링 건설분야를 대상으로 COVID-19 위기 기간에 한시적으로 운영된 사업임.

자료 : Department for Education(2025.1), 2023 Industry Training Board (ITB) Review: Transforming the Construction Workforce, p.81.
 ECITB(2020), Train to Retain: Retaining Essential Skills in the Industry.
 ECITB. (2022, October 4). ECITB's Train to Retain programme delivers £1.5m return for industry.
<https://www.ecitb.org.uk/news/ecitbs-train-to-retain-programme-delivers-1-5m-return-for-industry>

◎ **(추진 방향)** 경기변동에 선제적으로 대응하기 위해 건설산업의 인력 수요 변화를 앞서 파악하고, 기술인력의 직무 및 기업 이동을 지원하여 산업 안에서 경력을 이어가도록 함.

- 참체기에는 신규 채용과 교육을 줄이고, 회복기에는 경력자를 다시 찾는 구조를 개선하여 청년과 초기 경력자의 이탈, 교육투자의 단절, 중간 경력층의 공백을 방지해야 함.
- 고용안정의 단위를 개별 기업의 일자리에서 산업 내 경력으로 확장해야 하며, 이를 위해 ① 중장기 사업계획을 바탕으로 직무·지역·수준별 인력 수요를 전망하고, ② 전망 결과에 따라 업스킬링·리스킬링 교육과 직무·기업 간 재배치를 지원하며, ③ 대·중소기업, 협·단체, 대학·연구기관, 정부가 공동으로 참여하는 교육 및 경력지원 인프라 구축을 제안함.

◎ **(과제①)** 건설인력 수급 전망

- 중장기 건설투자과 공공·민간 사업계획을 바탕으로 건설인력의 규모를 선제적으로 예측함. 대표적으로 호주는 주요 인프라 사업에 필요한 인력규모를 매년 전망하고, 이를 지역, 직종으로 세분화하여 제시하고 있음. 이러한 전망은 양성과 숙련에 시간이 소요되는 전문 기술직과 중간경력자의 수급 위험을 사전에 파악할 수 있게 함.
- 건설경기 및 기술 변화에 따른 인력 수요 변화를 정기적으로 조사하고, 정부는 그 결과를 청년 인재 양성 및 재직자 역량 고도화의 대상, 규모, 교육내용을 결정하는 교육계획의 기초로 활용해야 함. 기업 및 교육훈련기관도 해당 전망을 중장기 채용과 인력운영 계획 수립에 활용할 수 있음.
- 전망은 건설인력 수급 불균형이 현실화되기 전 원활한 노동이동을 준비하는 ‘예방적 인력관리’의 기반임. 이를 바탕으로 성장 예상 분야에는 교육과정을 확충하고, 수요감소 예상 분야에는 직무전환 교육과 경력 이동을 지원해야 함.

◎ **(과제②)** 업스킬링·리스킬링과 산업 내 경력유지 지원

- 경기침체기에는 기술인력에게 디지털 건설, 스마트 안전·품질관리, 친환경·에너지 등 향후 수요 확대 분야의 업스킬링(Up-skilling) 및 리스킬링(Re-skilling) 교육을 확대하고, 실제 업무 배치로 연결하여 경력을 이어가도록 지원해야 함. 교육의 목적은 일반적인 전문성 향상에서 기업·직무·프로젝트 간 이동을 지원하는 경력전환 수단으로 확장되어야 함.
- 구조조정이 확정된 후 구직을 지원하는 방식에서 벗어나, 선제적으로 인력을 재배치하는 체계를 마련해야 함. 기업은 수주 감소나 현장 종료에 따라 고용 위험이 예상되는 인력을 사전에 등록하고, 산업단체와 고용기관은 등록된 인력을 다른

기업·현장과 연계하며, 필요한 경우 추가 교육을 거쳐 직무전환을 지원함. 이를 통해 경력 단절 위험을 낮출 수 있음.

- 참여기의 지원 방식은 고용유지에서 나아가 역량개발과 경력전환을 고려하여 설계해야 함. 초기경력자의 이탈을 막기 위해 추진된 영국 ECITB의 지원 프로그램은 개인별 역량개발 계획의 수립과 훈련 이행을 조건으로 하여 운영됨. 참여기에는 이러한 전략적 교육투자를 통해 인적자본의 유출을 막고 경기회복기에 필요한 중간경력층을 확보할 필요가 있음.

◎ (과제③) 산업 공동 교육 및 경력유지 인프라 확충

- 고용과 교육의 책임을 개인과 개별 기업에만 맡기지 않고, 산업 차원의 경력안전망을 구축함. 정부는 건설인력 수급을 전망하고, 참여기의 교육훈련과 인력 이동에 필요한 재원을 지원하며, 건설 협·단체는 그동안 수행해 온 교육 및 경력유지 지원 프로그램을 확충함. 대학·연구기관은 향후 직무변화를 분석하고 리스킬링·업스킬링 프로그램을 개발하며, 기업은 산업 공동 프로그램에 참여하여 인력의 경력 지속을 지원함.
- 여러 기업이 공동으로 인력을 선발·교육하고 현장 배치하는 방식은 개별 기업의 일감 변동이 곧바로 청년·초기경력자의 고용·훈련 중단으로 이어지지 않도록 위험을 분산할 수 있음. 호주의 그룹훈련기관(GTO)은 직접 고용주가 되어 여러 기업 사이의 고용과 훈련을 연결하여 도제의 훈련 중단 위험을 분산하고 있음.
- 대학·전문대학의 교육 역량, 대기업이 보유한 교육시설과 현장실습 기회 등을 연계하여 산업 공동의 교육 인프라를 확보하고, 이를 통해 기업 규모와 관계없이 수준 높은 전문교육에 접근할 수 있도록 함. 특히 중소기업이 임금과 인력 공백에 대한 부담 없이 청년과 기술인력 교육에 참여할 수 있는 여건을 조성해야 함.

- ◎ 앞서 제시한 개선 방향이 제도와 사업, 현장 운영의 변화로 이어지도록 정부, 산업, 기업이 추진할 실행과제를 <표 4>와 같이 제시함.

〈표 4〉 경력안전망 구축을 위한 주체별 실행과제

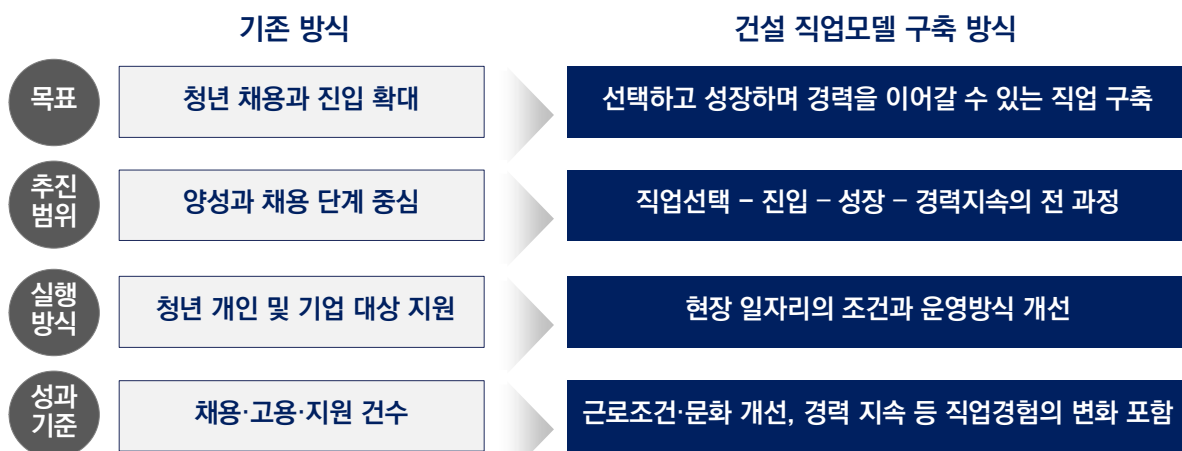
주체	역할	실행과제	주요내용
정부	예방적 인력관리 기반 조성	건설인력 수급예측 및 사전 대응체계 구축	■ 중장기 건설투자 계획을 바탕으로 공중·직무·지역별 인력 수요 전망 ■ 정기적으로 인력 수요를 전망하고, 전망 결과를 기술인력 교육 및 고용안정 투자 계획에 활용
		경기변동 대응 교육·경력 유지 지원	■ 기술인력의 업스킬링·리스킬링, 직무전환 및 기업·프로젝트 간 이동에 필요한 비용 지원
산업	공동체계 운영	산업 공동 교육·경력유지 인프라 확충	■ 현장 종료나 일감 감소로 고용 위험이 예상되는 인력을 사전에 등록·관리 ■ 등록된 인력을 기업에 연계하고, 필요한 경우 추가 교육을 제공하고 인접 직무나 수요가 확대되는 분야로의 전환 지원 ■ 건설인력 수급전망과 향후 직무변화를 바탕으로 업스킬링·리스킬링 교육과정 개발·운영 ■ 대학·전문대학의 교육 역량과 대기업의 교육시설·현장실습 기회를 연계하여 공동 교육기반 조성
		프로젝트 연계형 공동훈련 시범사업	■ 여러 기업이 청년과 초기경력자를 공동으로 선발·교육하고 다양한 프로젝트에서 현장 경험을 축적하도록 지원 ■ 산업단체 또는 공동교육기관이 중간 운영주체가 되어 고용, 훈련, 현장 배치하고, 일감 감소 시 인접 직무 및 다른 프로젝트로의 이동 지원
기업	경력유지 실행	수급전망 기반 인력운영	■ 수급전망을 중장기 채용과 인력배치·운영계획 수립에 활용 ■ 향후 수요 확대 분야의 교육을 실제 업무 배치와 연계
		고용위험 인력 사전관리 시행	■ 수주 감소나 현장 종료로 고용 위험이 예상되는 인력을 구조조정 이전에 파악하여 산업 공동 지원 인프라에 등록 ■ 현장 종료 전 경력상담을 실시하고 사내 재배치, 직무전환 교육, 또는 다른 기업·프로젝트로의 이동 지원



맺음말

- ◎ 상술한 분석 결과의 핵심은 건설산업의 청년 문제가 단순한 인력의 부족이 아니라, 청년이 진입하고 성장하며 경력을 지속하기 어려운 ‘직업구조의 문제’라는 점임.
 - 근로조건, 성장경로, 업무문화, 고용구조의 문제는 각각 독립적으로 작용하지 않음. 상대적으로 낮은 근로조건 경쟁력은 직업 선택과 진입을 제약하고, 불명확한 성장경로는 입직 이후의 성장 기대를 낮추며, 경직된 업무관행은 일상적인 직업 경험과 조직 정착을 저해함. 여기에 경기침체와 사업 종료에 따른 고용불안이 더해지면서 축적된 경험과 전문성이 산업 내 경력으로 이어지지 못하는 구조가 형성되고 있음.
 - 따라서 청년 인력 정책의 방향을 ‘채용’에서 ‘경력’으로 전환할 필요가 있음. 청년이 얼마나 많이 유입되느냐 뿐 아니라 진입한 인력이 핵심 업무를 경험하고 전문성을 축적하며, 기업이나 사업이 달라져도 건설산업 안에서 경력을 이어갈 수 있는가를 함께 관리해야 함.
- ◎ 본 연구에서 제안한 네 가지 전략은 개별적인 개선과제가 아니라, 청년의 직업 생애 전 과정을 지탱하는 하나의 직업모델로 작동해야 함.
 - 근로조건 강화는 청년에게 건설을 ‘선택할 수 있는 직업’으로 만드는 기반이며, 직업 비전과 성장경로는 ‘성장할 수 있는 직업’, 건설문화와 업무관행의 변화는 ‘계속 일하고 싶은 직업’, 경력안전망은 경기와 프로젝트 변화 속에서도 ‘경력을 유지할 수 있는 직업’을 만드는 조건임. 따라서 한 영역의 개선으로는 청년의 장기 정착을 기대하기 어려우며, 향후 청년 인력 확보 방식은 네 영역의 동시 개선과 상호 연계를 전제로 추진되어야 함.
 - 또한, 청년 채용과 진입 확대에 한정되었던 기존 방식은 채용 이후의 성장과 경력을 뒷받침하는 직업 생애 전 과정 지원으로 전환되어야 하며, 청년 개인과 기업에 집중되던 정책 지원은 현장 일자리의 조건과 운영방식 자체를 개선하는 방향으로 확장되어야 함(그림 6) 참고).

〈그림 6〉 건설산업 청년 인력 확보 접근방식의 전환



- ◎ 건설 직업모델의 전환은 개별 고용정책이나 건설산업 정책만으로 달성하기 어려우며, 발주·계약·사업수행 제도와 인력양성·훈련·고용정책을 연계하고 정부와 산업계가 역할을 분담하는 통합적 추진체계가 필요함.
 - 정부는 공기·공사비와 발주·계약조건, 현장 행정부담, 건설기술인 경력관리 등 산업의 제도적 조건을 개선하고, 전직·재배치를 반영한 직업훈련, 고용유지를 지원할 필요가 있음. 공공 발주기관은 시범사업과 발주 기준을 통해 산업의 변화를 촉진하는 역할을 담당해야 함.
 - 산업계는 직업·직무지도, 건설문화 표준, 공동 교육·경력지원 도구 등 개별 기업이 자체적으로 확보하기 어려운 공동 인프라를 구축하고, 기업은 이를 실제 현장의 운영과 인력관리에 적용해야 함.
 - 이를 위해 새로운 기관을 만드는 것보다 관계부처, 발주기관, 협·단체, 기업, 교육·연구기관이 참여하는 실무 중심의 지속적인 협업체계를 마련하고, 앞서 제시한 과제의 이행상황을 정기적으로 점검해야 함.
- ◎ 건설산업의 청년 인력정책은 ‘사람을 더 데려오는 정책’에서 ‘사람이 들어와 성장하고 남을 수 있는 직업을 만드는 정책’으로 전환되어야 함.
 - 청년에게 건설산업을 선택하도록 홍보하거나 채용을 장려하는 것만으로는 인구 감소와 산업 간 인재 경쟁에 대응하기 어려움. 선택할 만한 근로조건, 성장할 수 있는 경로, 존중받으며 일할 수 있는 문화, 경기가 변해도 이어갈 수 있는 경력 이 함께 마련되어야 건설산업이 지속적으로 청년 인재를 확보할 수 있음.
- ◎ 이러한 전환은 당면한 청년 인력 부족에 대한 대응을 넘어, 향후 기술·시장 변화에 대응할 수 있는 산업의 인적 기반을 구축하는 과정임. 나아가 건설산업의 종사자가 ‘건설에서 일한다는 것의 직업적 가치와 미래가 달라졌다’고 체감할 때, 건설산업은 사람 중심의 가치에 기반한 미래 산업으로 자리 잡을 수 있음.

성유경(연구위원·sungyk@cerik.re.kr)

손태홍(건설기술·관리연구실장·thsohn@cerik.re.kr)