

정책자문위원회 고용개선 분과위원회 개최 결과보고

□ 회의 개요

○ 일시 및 장소 : '21. 7. 29.(목), 서면회의 개최

※ 기능등급관리팀에서 '건설기능인등급제' 추진 경과 및 현황 등 추가로 화상회의 개최 ('21.8.10)하여 논의하려고 하였으나, 코로나19확산 등에 따른 일정조율 등 어려워 미 실시

○ 참석자 : 총 16명(위원 15명, 발제자 1명)

기관 구분	성명	소속 및 직위
학계(2)	김진욱	서울과학기술대학교 건축학부 교수
	박지순	고려대학교 법학대학원 교수
유관기관(7)	이운주	경기도 건설국 공정건설정책과
	육길수	한노 전국건설산업노조 사무처장
	홍성준	전문건설공제조합 기술교육원 교학팀장
	정우섭	한국건설기술인협회 감사실장
	김병천	한국산업인력공단 서울본부 서부지사 부장
	구만호	은평문화예술정보학교 교감
	이명래	그린건축기술사사무소 이사(기능장)
연구기관(4)	주인중	한국직업능력개발원 선임연구위원
	오성욱	한국고용정보원 연구위원
	김민형	한국건설산업연구원 선임연구위원
	김안국	한국직업능력개발원 선임연구위원
언론기관(1)	강휘호	대한전문건설신문 기자
공제회(2)	신익철	건설근로자공제회 경영전략본부장
	심규범	건설근로자공제회 조사연구센터장

□ 회의 안건

○ 경험학습인증 제도의 소개 및 건설기능등급제에 주는 시사점(발제자 : 김안국 연구위원)

○ 건설기능인력 '시공경험'의 중요성과 '기능인등급제'를 통한 활용방안 모색(발제자 : 심규범 조사연구센터장)

□ 회의 결과

○ 경험학습인증 제도의 소개 및 건설기능등급제에 주는 시사점

- (발제요지) 우리나라 평생학습정책 및 직업능력 개발정책에서 경험 학습인증* 제도를 도입 필요하며, 비정규직이 많은 건설산업의 ‘건설기능인등급제’ 도입에 많은 시사점을 줄 수 있음

* 주로 직장에서의 일 경험을 학위 및 자격으로 인증해 주어, 노동시장에서의 숙련불일치를 극복하게 하고, 평생학습의 기회를 제공하는 역할을 함

- ①경험학습인증은 이동이 잦은 비정규직 노동시장에서 활용 가능함, ②정보비대칭성 하에 있는 노동자의 숙련에 대해 신뢰할 수 있는 인증이 이루어진다면, 노동자 개인·기업·산업·국가 경제에 모두 이익 발생 가능함, ③우리나라의 학위 및 자격에 대한 주요한 비판 중의 하나가 현장성이 결여되어 있는 점인데, 경험학습인증은 그 자체로 직무 중 얻어진 능력에 대한 것이므로 현장을 담보하는 것임, ④ 학위 과정에 대해서도 교육과정 중에 핵심능력을 익힐 수 있는 실기과정을 필수적으로 배치해 현장경험을 통한 능력을 획득할 수 있도록 하는데, 이때 경험학습인증의 방법이 활용될 수 있음

☞ (김진욱) ①경험학습인증제도는 우리나라에서도 건설분야의 도입이 필요할 것으로 보인다. 그러나 프랑스의 경우 경험학습인증의 범위는 고등교육기관이 수여하는 직업적 목적의 학위(학사, 석사, 박사)와 국가직업자격목록(RNCP)에 등록되어 있는 직업자격들이며 이에 대한 국내 현실에 대응할 수 있는 직종들을 구분할 필요가 있을 것으로 보인다. 예를 들어 건축사의 경우 건축사법에서 정의하고 있는 최소 교육기준이 있으며 이를 경험학습으로 인정될 경우 또 다른 문제와 갈등이 발생할 수 있다. 이러한 분야는 일반학위와 전문학위(professional degree)로 구분할 수 있으며 단일기술의 숙련으로 성취하기 어려운 복합적인 전문지식의 종합으로 이루어지는 경우(예를들어 의사, 변호사, 건축사 등)는 이를 구별 하여 수용 발전시킬 필요가 있을 것으로 보인다. , ②학교에서 배운 것과 직업활동을 통해 배운 것에 동등한 가치를 부여하는 취지에 동의하고 혹시 경험

학습의 학위가 석사, 박사(유럽의 경우 이 학위명칭이 우리와는 다르게 사용된다.)가 아닌 다른 명칭으로 구별되는 것이 기술인들에게 도움이 될 수 있을 것으로 보인다. 결국 사회에서의 평가는 임금이나 직위 등의 형태로 나타날 것이며 이를 일반화하고 보급하기 위해서는 명장 보다는 보다 전문적인 자격명이 필요할 것으로 보인다.

☞ **(육길수)** ①경험학습인증제도는 “사적인 학습경험”을 “공적인 자격/학위”로 인정하는 제도로 경험이라는 다소 비표준적인 개념을 표준화, 객관화, 합리화하는 과정이 필수임. 이는 우리나라 건설노동자의 “시공경험”을 등급산정 요소라는 객관적 측정수단으로 변환하여 건설노동자의 등급을 측정하는 건설기능인등급제에 큰 시사점을 줄 것이라 판단. , ②다만 제도 자체의 취지는 교육기관의 자격과 학위를 취득하는 것으로서 대다수 건설노동자들의 욕구와는 동떨어지는 감이 있어 우리 건설산업 내에 도입은 쉽지 않을 것으로 보임.

☞ **(정우섭)** ①해당 주제는 직무경험을 통해 얻은 능력을 자격과 학위로 인정해주는 ‘프랑스의 경험학습인증 제도’를 소개하는 내용으로 우리나라에서도 직장에서 이루어지는 경험과 학습을 인정하고자 하는 노력은 지속적으로 추진되어 왔으며, 특히 건설산업은 현장에서의 경험이 전문가로 성장하기 위해 매우 중요한 요소임, ②현재 추진중인 건설기술인 등급제의 경우가 이러한 시도의 일환으로 현장에서 습득한 능력을 정량화(자격화)하는 것은 정보의 비대칭성을 해소하고, 산업 전체의 인적자원을 적절히 배분하는 효과를 가질수 있음, ③이러한 측면에서 프랑스의 경험학습인증 제도는 국내 자격관리, 경력관리 제도 측면에서 시사하는 바가 크며 다만 프랑스의 사례에서 보듯이 이러한 제도가 활성화 되고 정착되기 위해서는 근로자들의 교육과 훈련에 대한 관심과 동기가 충분해야함, ④최근 채용동향에서 보듯이 경력직 채용이 증가하고 있고, 이는 직업현장에서 배우는 것이 더 중요해졌다는 것을 의미하며 ‘경험학습인증’이 이를 증명할 수 있다는 측면에서 유용한 제도가 될 수 있다고 판단됨.

☞ **(김병천)** ①경험학습인증체제는 평생학습사회에 있어서 인적자원

개발 및 평생교육 참여기회를 제공하는 차원에서 고등교육기관에서의 도입이 필요함에도 불구하고 우리나라에서는 아직도 고등교육기관에서 조차 제대로 된 제도를 도입하고 있지 못하는 현실에서 프랑스의 경험학습인증제도 현황과 그에 대한 정책시사점은 우리나라, 특히 건설현장 근로자를 대상으로 하여 적용하기에는 현실적으로 이론과 현장이 너무 큰 괴리가 있어 이론과 정책을 정용하기 매우 어렵다고 봄. 논의 자체가 무의미하다고 봄, ②이러한 허구성 있는 이론보다는 오히려 자격과 현장 경험(경력)을 동등하게 연계시키는 국가역량체계(National Qualification Framework)를 활용하여 건설인력의 현장 경험을 인증해 주는 제도에 보다더 전략적으로 집중하고 전력투구를 해야 할 때라고 사료됨 - NQF는 체계적이고 구체적인 경력개발지표 부재한 기업에서 재직자의 경력개발 지원, 직위 및 직급간의 이동, 채용 시 지원자가 가지고 있는 자격이나 훈련받은 기록을 확인하여 적재적소에 인력을 배치할 수 있는 체계로서 영국의 QCF, 호주의 AQF에서 국가역량체계를 구축하여 운영하고 있으나 우리나라는 아직도 연구중에 있음

☞ (구만호) 프랑스 경험학습 인증제도는 건설 현장에서 경합한 숙련된 기능과 업무처리 능력을 심사평가하여 학력과 학위를 취득할 수 있는 제도로 비 상용 건설기능인들에게 경력과 학위를 동시에 취득할 수 있는 제도로 우리도 적극 반영되었으면 합니다.

☞ (이명래) ①소개되지 않은 내용의 궁금한 점 질문입니다. 1) 프랑스의 건설기능인력 배출은 학교 교육을 통한 것입니까. 아니면 우리나라와 같이 현장에서 어깨너머로 배운 도제식 단순 기능습득입니까? 그리고 건설기능인력 고용방식은 우리나라와 같이 대부분 일용직인지요? 2) 이렇게 질문드리는 이유는 발제 내용이 어느 산업에 적용해도 나무랄 데 없지만, 현상과 같은 우리나라의 건설기능인력 배출이나 고용방식으로 봤을 때 현실적으로 어렵게 여겨지기 때문입니다. 즉, 좋은 제도인 것은 분명하지만 현상과 같은 건설기능인력의 교육과 고용방식의 개선이 선행돼야 할 것이란 뜻입니다., ②경험학습인증

절차와 관련된 내용입니다. 1) 프랑스의 서류심사와 면접은 우리나라 인정기능사제도 심사와 유사합니다. 그러나 실제와 같은 직업적 상황을 만들어서 지원자를 평가·판단한다는 것을 봤을 때, 우리는 왜 그렇게 하지 못하는가에 대해 반성해야 할 대목입니다. ‘건설기능인 등급제’에서도 기능심사가 가장 우선돼야 할 것입니다. 2) 서론에서 폴리텍 대학의 산업현장과 연계된 선행학습 인정에 대해서 언급했는데, 폴리텍 대학에서는 실내건축 등 단기(1년 또는 6개월 등) 교육과정은 있지만 정규과정(2년)의 건설관련학과는 없는 것으로 알고 있습니다. 폴리텍(기능)대학에서 특정 산업의 기능교육이 이루어지지 않고 있는 것도 문제입니다.

☞ (주인중) 한국에서 경험학습인증 사례가 일천한 상황에서, 프랑스의 경험학습인증 사례는 우리나라 건설분야 객관적인 정량적인 심사인 건설기능등급제의 기능등급 산정에 적절한 시사점을 주고 있음

☞ (오성욱) ①“인공지능, 자동화 그리고 경제”에 관한 미국정부보고서(2016)에 따르면 직업을 유지하고 바꿀 수 있도록 해 주는 단단한 고용안전망이 요구되며 파트타임 및 임시직이 늘어나고 평생직장이 사라져 이를 지원하기 위한 시스템 구축이 필요하다고 언급한바 있음. 따라서 본 발제 주제인 프랑스의 경험학습인증제도는 노동시장의 변화에 보다 적극적으로 대응 할 수 있는 좋은 정책수단중의 하나로 벤치마킹할 필요가 있다고 생각됨, ②최근 4차 산업의 발달 등으로 기술혁신이 크게 이루어지면서 과거 정형화된 업무가 이제는 더 이상 필요하지 않게 되었으며 비정형화된 고부가가치 업무 중심으로 급속하게 변화하고 있기 때문에 보다 전문적이며 체계적인 지원이 요구됨. 또한 21세기 노동시장에서의 특징은 내부동시장과 외부동시장간의 경계가 없어지면서 새로운 경력개념(boundaryless career)으로 언급됨. 따라서 노동시장이 보다 유연해지면서 노동시장에서의 개인의 직업이동성(career mobility)이 일반화된다는 점에서 프랑스의 직업경험인증제도는 시사점을 주고 있음. 다만, 우리나라는 많이 바뀌긴 하였지만 아직도 형식지를 중요시하거나 암묵지(경험

인증)의 인식수준이나 직무중심의 노동시장이 덜 발달된 점이 우선적으로 고려되어야 할 것임, ③필자가 지적한 바와 같이 폴리텍대학이 자격증인증제에서 학력인증제로 전환된 사례도 같은 맥락으로 보임. 잘 아는 바와 같이 NCS 제도도 같은 맥락에서 노동시장 현장에서 자리매김에 의 한계도 유사한 특성을 보여주고 있다는 의견도 있음. 따라서 한국의 노동시장의 특성이 고려된 한국형 모델을 확립하는 것이 무엇보다 중요하다고 판단됨. 형식적으로 적용되는 것이 아닌 실제로 도움이 되는 분야를 중심으로 우선적으로 선택하여 한국적 모델로 발전시킬 필요가 있음. 이런 측면에서 건설기능인등급제 도입과 관련해서도 선진국사례가 좋은 참고가 되길 기대함

☞ (김민형) ①건설기능인등급제 시행을 앞두고 프랑스의 경험학습인증제뿐 아니라 호주의 RPL(Recognition of prior learning)과 같이 다양한 경험 학습인증제도 도입의 필요성이 인정됨, ②다만, 두 사례에서 나타나는 바와 같이 이 경우 경험학습이 인정받기 위해서는 경험학습을 통해 얻은 ‘역량’을 어떻게 측정/평가할 것인가 하는 측정방법 및 프로세스 구축방안이 사전에 강구될 필요가 있을 것임.

☞ (심규범) ①신규 제도의 도입 필요성에 대한 이론적 검토와 사례 검토가 충실하게 이루어져 이론적 측면과 정책적 측면 모두에서 많은 활용이 기대됨 - ‘일에서 얻어진 경험학습을 학위 또는 자격으로 인증하는 제도’는 아직까지 국내에 도입되지 않은 새로운 제도임. 하지만 향후에 그에 대한 필요성이 증가할 것으로 예상됨, ②‘능력 인증에 대한 개념 및 이론’ 부분에서 다양한 논자들의 주장을 폭 넓게 소개함으로써 본 연구의 필요성 부각 - 노동력의 정보비대칭성이라는 특성으로부터 비공식적 또는 비형식적 숙련에 대한 인증의 필요성과 이득에 대해 강조, ③우리나라에 필요한 정책적 수단으로서 검토해볼 필요성에 대한 문제제기와 프랑스 사례와 다른 정책여건에서 필요한 추가적인 보완사항에 대해 의미 있는 정책적 시사점을 제시 하고 있음, ④이동이 잦은 비정규직 노동시장에서 활용 가능 - 낯선 사람의 숙련에 대해 신뢰할 수 있는 인증제도가 만들어진다면 노동자·

기업·산업·국가 모두에게 이득 발생 가능, ⑤비정규노동시장의 숙련형성 접근 패러다임 전환 필요성 시사 1)이동이 잦은 비정규직에 대한 기업 차원의 훈련투자는 불가능하므로 초기업 차원에서의 경험 학습인증제도 운영방안 검토 2)인증된 숙련에 대한 활용방안 또는 활용제도 역시 기업 차원이 아닌 산업 차원에서 국가제도화 시행 검토 필요, ⑥특히, 비정규직이 많은 건설산업의 ‘건설기능인등급제’ 도입에 많은 시사점을 줄 수 있음 - 기능인력의 현장경험 및 그로 얻어진 숙련 활용의 중요성, 동 제도의 도입 필요성, 등급부여 방식, 제도 활용방안 등

○ 건설기능인력 ‘시공경험’의 중요성과 ‘기능인등급제’를 통한 활용 방안 모색

- (발제요지) 다양한 현장에서 축적된 기능인력의 ‘풍부한 시공경험’을 체계적으로 활용함으로써, 품질 제고와 생산성 향상 나아가 직업전망 제시를 통한 숙련인력 육성기반 구축을 가능케 할 ‘건설기능등급제’에 대해 살펴보고자 함
- ①모든 숙련이 일을 통해 형성되지만 특히, 건설생산물의 특성상 기능인력의 숙련은 다양한 ‘시공경험’을 쌓아야만 완성될 수 있어 ‘사람이 재산’이라고 함, ②국내외 사례를 통해, 숙련인력에게 관리직의 지위를 부여해 ‘시공경험’의 활용여건을 조성함으로써 생산성 향상 및 품질 제고라는 긍정적 효과를 확인했으나, 이러한 시도는 일부에 국한되고 지속여부가 불투명하다는 한계를 지님, ③‘건설기능등급제’를 통해 기능인력에게 체화된 ‘시공경험’을 체계적·일반적·지속적으로 건설생산에 되돌릴 수 있는 효과적 활용방안을 모색함

☞ (김진욱) ①시공경험을 기반으로 하는 ‘건설기능등급제’를 통해 기능인력에게 체화된 ‘시공경험’을 건설생산에 되돌릴 수 있는 효과적 활용방안에 대한 연구는 건설기술인의 평가를 고양할 수 있는 좋은 방법으로 보인다. 단지 명장등의 기능등급을 부여함에 있어서 이를

측정할 수 있는 도구들이 같이 개발되어야 할 것으로 보인다. , ② 이를 위한 시험 등의 제도는 제도를 경직되게 만들 수 있으며 통과 하기 위한 학원 등의 개입 등이 우려된다. 또한 추천서나 이력만으로 평가하기에는 그 편차가 클 것으로 보이므로 우리 현실에 적합한 평가도구의 연구가 요구된다.

☞ **(육길수)** ①노동자 입장에서 “시공경험”이 풍부한 노동자와 사용자 입장에서 “일을 잘하는” 노동자는 동일한 개념이 아님. 전자는 풍부한 경험을 바탕으로 생산물의 품질과 시공과정의 안전까지 고려하는 노동자라면 후자는 생산성과 시공속도에 더 치우친 경향을 보임. 이 두 개념의 차이가 초기 건설기능인등급제 설립부터 현재까지 많은 이견을 가지게 한 원인임., ②건설노동자의 시공경험을 체계적으로 활용하고 후세에 전달하자는 취지의 건설기능인등급제가 목적을 달성하기 위해선 이 두 개념을 혼동하면 안됨. 그렇지 않으면 건설기능인 등급제가 단순한 성과급 체계나 교육인증제로 변질될 우려가 있음.

☞ **(정우섭)** 건설기술인의 시공경험 객관적 인증방법 마련 - 특성별 근로일수로 환산하여 산정하기에는 시공경험치의 변별력에 한계가 있을 것으로 예상되며, 이를 해소하기 위해서는 공사금액별 차등 가산 근로일수를 부여하여 시공경험의 숙련을 공사규모에 따라 인증하는 방법도 검토 필요

☞ **(김병천)** ①우리나라 건설인력 뿐만아니라 대부분 기술·기능인력 양성 및 관리 방안을 도출하는 많은 연구에서 독일의 마이스터 제도와 비교하고 있는데 “기술·기능”이라고 하는 용어에서만 비슷할 뿐 학제, 관습, 각종 교육훈련과 자격제도 임금체계 등에서 너무 다른 상황에서 현실적으로 두 나라의 비교는 무의미한 경우가 매우 많다고 봄 - 단적인 예를 들면, 현재 시행되고 있는 일학습병행제와 같은 제도는 독일, 스위스 제도를 본떠서 한국화하여 시행하고 있으나 무늬만 독일식이지 실제 효과는 매우 미미한 상태임, ②우리나라 건설현장의 인력수급실태를 현실적으로 볼 때 청년층은 급격하게 건설노동현장 진입을 기피하고 있고 그에 따라 고령화를 이어가고 있고, 또한 그

나머지 대부분 기능이 많이 요구되는 자리는 시공경험이 많은 조선족 등 외국인력들이 차지하고 있는 마당에 과연 기능등급제 등을 신설한다고 할 때 그 수혜자는 누가 될 것인가라는 의문이 듦, ③또한 극렬조위적인 노동조합이 카르텔식으로 건설현장의 핵심부문의 기능인력 수급을 장악하고 있는 현실에서 이러한 제도가 제 기능을 발휘할 수 있을지도 매우 의문이 듦, ④기능등급제를 성공적으로 정착시키기 위해서는 청년층이 건설현장 근무를 기피하는 요인 파악 및 그에 대한 대안제시, 전문분야 양질의 기능인력을 그룹으로 이동하고 있는 조선족 중심의 인력수급 현실, 힘으로 건설노동 현장의 기능인력수급을 장악하고 있는 대형 노동조합의 행위 등에 대한 근본적인 대안 제시 없는 순진한 기능등급제 적용은 제도만 존재하고 그 열매는 엉뚱한 사람들이 누리는 결과가 초래될 것으로 보임, ⑤건설현장의 보다 근본적인 문제 요소를 중심으로 현황을 제시하고 대안을 제시함에 따라 기능등급제가 성공할 것으로 사료됨

☞ (구만호) 고령화 사회와 더불어 건설 현장의 노동인력의 고령화는 심각한 문제이다. 기능등급제의 정착을 통해 건설 현장에 젊은 기능인들이 진입할 수 있는 기회를 제공해 주기를 희망하며, 직업계고 건축관련 학과 학생들이 건설 기능인으로 들어와 기능인등급제와 경험학습 인증제도가 함께 병행되어 숙련된 기능과 더불어 학력까지도 취득하게 된다면 더 많은 젊은 기능인력이 유입될 것으로 사료됨.

☞ (이명래) ①“자발적 헌신성에 의한 유효노동 지출 유도 중요하다.”라는 내용에 대하여 1) 부연 설명으로 S건설 ‘기능마스터’와 LH공사의 ‘품질명장’제도를 언급하면서 “법제화를 통해 전체 건설현장으로 확산할 필요가 있다”라고 했는데, 해당 공종의 현장경험이 풍부한 ‘숙련기능인력에 의한 검측 제도’와 같은 공사감독자나 감리원으로서의 자격 또한 제도화하는 것은 어떻겠습니까? 2) ‘자발적 헌신성’을 유도하기 위해서는 고용 안정을 위한 상용화가 우선이며, 기능인 등급제도의 직무사다리를 통한 현장관리자 등 직급 상승과 함께 발제 내용과 같이 사업자, 교육자 등의 자격이 부여돼야 할 것입니다.

발제 내용에는 독일 사례가 많이 언급됐는데, 거기도 우리나라와 같이 건설기능직 근로자가 일용직이라면 현상의 우리와 별반 다르지 않을 것으로 여겨집니다., ②‘기능인등급제도’도 사람이 있어야 가능할 것입니다. 1) 젊은층의 현장 진입을 꾀하기 위함은 직업전망이 가장 우선입니다. 어떻게 제도를 변화시켰을 때 그들(학생)이 현장에 자발적으로 들어올 수 있는가에 대한 제도적 장치가 필요합니다. 이들이 현장에 오지 않는다면 현재와 같이 고령자 또는 외국인 근로자를 대상으로 건설기능등급제도가 운영될 수 있습니다. 2) 학교 교육을 기능대회나 자격증 취득 위주에서 벗어나 현장에서 요구하는 맞춤형으로 진행해야 할 것입니다. 이 또한 제도 운영 활용방안이라고 봅니다.

☞ (주인중) ①생산현장에서 엔지니어와 craftman(기능공)의 가교 역할을 하는 것이 테크니션(technician)이며, 테크니션의 높은 직무수준이 기능마스터나 품질명장이라 할 수 있을 것임, ②건설기능등급제도 자체를 자격화하는 방법을 모색할 필요가 있음(국토교통부의 국가 자격으로 신설하여 건설근로자공제회가 위탁 운영하거나, 건설근로자 공제회가 민간자격으로 관리운영하는 방식이 있음) ※ 국가자격과 민간자격은 자격기본법상의 용어임

☞ (오성욱) ①산업현장에서 구조조정이 상시적으로 일어나고 4차 산업 등 기술혁신이 발생하면서 많은 경영자들은 강도 높은 사업 구조조정과 함께 선진적인 내부 운영 인프라를 갖추지 않으면 글로벌 경쟁체제에서 살아남기 힘들다는 위기의식을 갖게 되었으며 직무역량 중심의 인적자원관리 등이 주요이슈가 되었음, ②현재 직무를 수행하는 사람들의 역량이 부족하다면 그들이 앞으로 어떤 직무역량을 개발하는 것이 필요한지를 알려 줄 수 있기 때문임, ③과거 경험한 직무 즉 직업경력을 고려하여 노동시장에 재진입하는데 활용가능성 또는 적용가능성이 어느 정도 되는지를 판단하는데 있어서 재진입에 필요한 기술 및 역량을 갖추도록 하는 것이 중요하나 내부노동시장의 작업장 변화, 기술혁신에 따른 직무의 변화 등 많은 어려움을 동반되고 있음, ④잘 아는바와 같이 우리나라 노동시장은 직무중심이 아닌

사람중심의 직업경력이 발달됨. 사람 개인의 직무능력을 보다는 사람의 직업경력에 따라 직무능력을 인정하려는 경향도 직무중심 체계 발달을 저해하는 하나의 요인임, ⑤또한 한 프로젝트를 수행함에 있어 실질적인 직무를 수행하는 것은 실무자 또는 다른 동료일 수 있는데 직무를 형식적으로 수행한 근로자의 직업능력을 어떻게 스크린 할 것인가가 중요한 것으로 판단됨, ⑥따라서 직무능력의 객관화가 가능한지 등의 문제를 불식시키고 보다 객관적인 평가관리가 가능하도록 관리체계를 구축하는 것이 필요하며 이는 기업체의 수용성과도 연결될 수 있기 때문임. 이런 측면에서 본 발표논문의 건설기능인 등급제의 활성화를 위한 방안들이 제도의 정착과 활성화를 위한 시사점을 제공하고 있음

☞ (김민형) ①현재 700억 미만 100억 이상 공사의 경우 ‘기능장’의 현장배치가 가능함, ②따라서 산업기사 배치만을 허용하고 있는 100억 미만 공사의 경우 공사 규모에 따른 기능인등급별 배치 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 사료됨[김민형 외(2014.12월), 건설기능인 등급제 시범사업 실시 연구, 국토교통부, P.205참조)

□ 향후 일정

- 회의결과는 건설기능인등급제 관련 사업계획 수립 및 중장기 발전계획 과제 등 추진 시 반영하여 검토 수정·보완하거나 필요시 정책제언 등 추진