

국내 건설기능인력 연령별 타 직업 이탈방지 개선방안

A Study on the Improvement of Prevention of Leaving Other Occupations by Age of Construction Worker

김 성 호* 이 준 용* 손 창 백**
Kim, Seong-Ho Lee, Jun-Yong Son, Chang-Baek

Abstract

The construction industry is an industry in which skilled construction workers should be secured and trained because of the quality and productivity of buildings, but the negative image makes it difficult to supply and demand skilled construction workers. In response, this study derived the factors influencing the intention of transferring construction workers to other occupations and investigated ways to improve the prevention of leaving other occupations by age of construction workers. The factors influencing the turnover of construction workers have also been derived, and work overload, salary, workplace stability, and employment competitiveness have a significant impact on the intention of new employees to change jobs. According to a survey on ways to improve the prevention of leaving other jobs, those in their 20s and 30s are "improving working conditions, such as providing holidays, paying overtime, compliance with working hours," and those in their 50s and 60s.

키 워 드 : 건설 기능인력, 연령별, 이탈방지

Keywords : construction skilled workers, by age, prevention of leaving other occupations

1. 서 론

1.1 연구의 목적

건설업은 산업의 특성상 건설기능인력의 기능수준이 건물의 품질, 생산성 등에 영향을 미치므로, 숙련된 건설기능인력이 확보되고 양성되어야 하는 산업이다. 하지만 높은 노동 강도, 불투명한 미래비전, 열악한 복지제도 등의 부정적인 이미지로 인해 숙련 건설기능인력마저 타 직업으로 이탈하여 숙련 건설기능인력 공급이 어려운 실정이다. 고용노동부 ‘사업체 노동력 조사’¹⁾에 따르면 최근 5년간 건설업의 이직율은 평균 15.04%이며, 이 값은 제조업의 최근 5년간의 이직률 평균인 3.02%에 비해 약 5배 많은 수준이다. 이에 본 연구는 건설근로자의 타 직업 이직의도 영향요인을 도출하고 건설근로자의 연령별 타 직업 이탈방지 개선방안을 제시하는데 목적이 있다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구는 타 직업 이직의도 영향요인을 도출하고 건설업에 종사하는 건설 근로자들을 대상으로 타 직업 이탈방지를 위한 개선방안을 모색하여 제시하는 것으로 연구범위를 한정하였다. 건설 근로자의 타 직업 이탈방지를 위한 유지관리 방안을 파악하기 위한 설문조사는 건설 근로자 504명에게 실시하였다. 이중 불성실한 답변 122부를 제외하고 382부를 분석대상으로 하였다.

2. 건설기능인력 타 직업 이직의도 영향요인

건설업 이직의도 영향요인에 대해서 많은 선행연구가 진행되었지만 대부분의 선행연구는 건설분야의 신입 현장관리자 및 설계사무소 근로자를 대상으로 진행되었다. 오치돈(2017)²⁾은 건설기능인력 이직의도 영향요인을 임금, 복리후생, 경력인정, 직업 안정성, 작업환경, 직무 적합성, 직무 다양성, 업무과다, 자기계발기회, 취업 경쟁력, 상사와의 관계, 동료와의 관계로 도출하였으며, 안성훈(2010)³⁾은 건축공사 신입사원 이직의도에 영향을 주는 요인 중 업무과다, 급여, 직장안정성, 취업경쟁력이 신입사원의 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

* 세명대학교 건설공학과 석사과정

** 세명대학교 건축공학과 교수, 교신저자(cbson@semyung.ac.kr)

3. 건설기능인력 타 직업 이탈방지 개선방안

건설근로자를 대상으로 건설기능인력 타 직업 이탈방지 개선방안을 조사한 결과(표 1), 20~30대는 '휴일제공, 연장근로수당지급, 근로시간준수 등 근로조건 개선' 항목이 17.9%로 가장 높게 나타났고, 40대는 '높은 노동강도에 맞는 건설노임 향상' 21.3%, 50대, 60대 이상에서는 '건설현장에서 활용할 수 있는 해당 공종의 전문 기술 습득'이 각각 24%, 19.7%로 가장 높게 나타났다.

표 1. 건설기능인력 타 직업 이탈방지 개선방안(복수응답)

건설기능인력 타 직업 이탈방지 개선방안	20~30대		40대		50대		60대 이상	
	응답수(명)	비율(%)	응답수(명)	비율(%)	응답수(명)	비율(%)	응답수(명)	비율(%)
건설현장에서 활용할 수 있는 해당 공종의 전문 기술 습득	30	16.3	22	12.0	60	24.0	29	19.7
비리, 답합 등 건설업의 부정적인 이미지 해소	9	4.9	10	5.5	12	4.8	7	4.8
미래 유망한 산업이라는 비전을 갖도록 함	5	2.7	3	1.6	7	2.8	6	4.1
국가발전 및 주거환경개선에 기여하는 건설산업에 대한 자부심 고취	1	0.5	1	0.5	8	3.2	3	2.0
높은 노동강도에 맞는 건설노임 향상	32	17.4	39	21.3	32	12.8	16	10.9
건설업의 실업급여, 퇴직금공제제도 등 노후대비를 위한 복지제도 향상	19	10.3	27	14.8	34	13.6	25	17.0
위생 및 편의시설 등을 확충하고 열악한 작업환경을 개선	6	3.3	7	3.8	6	2.4	2	1.4
불안정한 고용구조를 개선하여 미래가 불투명한 불안감 해소	13	7.1	13	7.1	17	6.8	9	6.1
안전사고가 발생하지 않도록 작업방법 개선	5	2.7	8	4.4	10	4.0	8	5.4
높은 노동강도를 경감할 수 있도록 신기술, 신공법 개발	6	3.3	0	0	6	2.4	3	2.0
기능공 신분을 기술인 신분으로 향상시킬 수 있는 승급제도 도입	9	4.9	11	6.0	5	2.0	1	0.7
건설기능인력을 인격적으로 대우하고 존중하는 건설문화 정착	10	5.4	8	4.4	13	5.2	7	4.8
임금체불을 방지할 수 있는 강력한 법과 제도 도입	4	2.2	14	7.7	13	5.2	8	5.4
휴일제공, 연장근로수당지급, 근로시간준수 등 근로조건 개선	33	17.9	19	10.4	25	10.0	22	15.0
기타	2	1.1	1	0.5	2	0.8	1	0.7
합계	184	100	183	100	250	100	147	100

4. 결 론

본 연구는 선행연구를 통해 이직의도 영향요인을 도출하고 건설근로자를 대상으로 건설기능인력 연령별 타 직업 이탈방지 개략적인 개선방안을 제시하였다. 건설기능인력 이직의도 영향요인을 임금, 복리후생, 경력인정, 직업 안정성, 작업환경, 직무 적합성, 직무 다양성, 업무과다, 자기개발기회, 취업 경쟁력, 상사와의 관계, 동료와의 관계로 도출하였으며, 업무과다, 급여, 직장안정성, 취업경쟁력이 신입사원의 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 대해 건설기능인력 타 직업 이탈방지 개선방안을 조사한 결과 20~30대는 '휴일제공, 연장근로수당지급, 근로시간준수 등 근로조건 개선', 40대는 '높은 노동강도에 맞는 건설노임 향상', 50대, 60대 이상에서는 '건설현장에서 활용할 수 있는 해당 공종의 전문 기술 습득'이 건설기능인력 타 직업 이탈방지 개선방안이라고 판단된다. 본 연구는 개략적인 개선방안은 제시했지만, 구체적인 개선방안을 제시하지 못한 한계점이 있다. 따라서 향후 본 연구의 한계점을 해결하고 향상할 수 있도록 후속 연구가 수행되어야 할 것으로 사료된다.

Acknowledgement

본 논문은 2018년 한국연구재단 기초연구사업(과제번호: NRF-2018R1D1A1B07046838)의 일환으로 수행된 연구임을 밝히며 이에 감사드립니다.

참 고 문 헌

1. 관계부처 합동, 제4차 건설근로자 고용개선 기본계획(2020~2024년), pp.3~10, 2020
2. 오치돈, 건설기능인력의 이직의도 영향요인 분석에 관한 기초연구, pp.907~908, 2017
3. 안성훈, 건축공사 신입사원 이직의도 감소 방안에 관한 연구, pp.93~100, 2010