

# 건설업 외국인력 활용도 개선 방안 토론회

건설현장의  
외국인근로자 관련 제도 현황과  
추진경과를 살펴보고  
해외사례를 통한 시사점 및  
외국인력 활용도 제고를 위한  
방안을 모색함



2023년

**11**월 **29**일(수) 오전 10시

국회 의원회관 제1소회의실



# Contents

| 건설업 외국인력 활용도 개선방안 토론회

## 개 회

개회사	지성호 국회의원	3
환영사	김희수 대한건설정책연구원장	5
축사	임이자 국회 환경노동위원회 간사	7
	윤학수 대한전문건설협회 회장	9

## 발 표

발제 1	건설현장 외국인근로자 관련 제도 개편 및 추진 경과	11
	강성주 대한전문건설협회 노동정책팀장	
발제 2	건설업 외국인력 활용 해외사례 시사점 및 활용도 제고 방안	29
	박광배 대한건설정책연구원 선임연구위원	

## 토 론

좌 장	이복남 서울대학교 교수	
패 널	김환주 대한전문건설협회 경영정책본부장	69
* 가나다순	우정훈 국토교통부 건설산업과장	73
	이규용 한국노동연구원 선임연구위원(고용정책연구본부장)	74
	이동우 YTN 국장	79
	이상임 고용노동부 외국인력담당관	84
	이재균 (주)강구토건 대표이사	85
	장세현 동극건설(주) 대표이사	88





건설업  
외국인력 활용도  
개선 방안 토론회

---

# 개 회

---





## 개회사 | 국회의원 지성호

안녕하십니까.

환경노동위원회 국민의힘 국회의원 지성호입니다.

오늘 “건설업 외국인력 활용도 개선방안 토론회”를 주최하게 되어 매우 기쁘게 생각합니다. 바쁘신 가운데도 이 자리를 빛내주시기 위해 참석한 임이자 간사님께 감사 인사를 드립니다.



또한 토론회를 주관하여 준비해주신 대한건설정책연구원의 김희수 원장님을 비롯하여 관계자 여러분, 산업계를 대표해 후원해 주신 대한전문건설협회 윤학수 회장님께도 감사의 말씀을 드립니다.

아울러, 주제발표와 토론을 맡아주신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

우리나라 인구는 2020년을 정점으로 감소하기 시작했습니다. 평균수명은 지속적으로 늘어나고 있습니다. 인구감소와 고령자의 증가는 생산가능인구 축소로 나타나고 있습니다.

인구감소는 우리가 해결해야 할 가장 어려운 문제가 되고 있고, 인구감소 문제의 대처 여부와 성과는 국가의 미래와 운명을 좌우할 수 있는 중요한 요소라고 생각합니다. 인구감소, 특히 생산가능인구의 감소는 산업에 치명적인 결과를 초래할 수 있다는 우려를 갖지 않을 수 없습니다.

대표적인 노동의존적 산업인 건설업의 노동력 부족은 심각하며, 상황은 더욱 악화되고 있습니다. 외국인력이 효율적으로 공급되지 않으면 생산활동이 지장을 받을 수밖에 없는 상황이 된 지는 이미 오래되었습니다.

건설업에서 노동력을 효과적으로 활용할 수 있는 방안에 관한 모색은 더 이상 지체되어서는 안 되는 상황입니다. 건설산업의 위축은 국민의 후생에 부정적인 영향을 미치고, 경제성장에도 악영향을 초래하게 됩니다.

건설업이 주거복지 개선을 위한 주택을 공급하고 사회기반시설을 공급하는 산업이기 때문입니다.

외국인력의 효율적인 활용은 건설업의 노동력 부족을 보완할 수 있는 가장 현실적인 대안이라고 할 수 있습니다. 그리고 우리 사회는 이미 외국인과의 조화로운 협력을 모색해야 하는 시기에 도달했습니다.

인구 감소와 함께 건설현장 기피 현상은 심각한 수준입니다. 그 빈자리를 베트남, 미얀마, 라오스 등 외국인력들이 건설현장을 지탱해 주고 있습니다.

2024년 우리나라 노동시장은 세계 여러 나라의 노동자들로 집합된 국가로, 이제는 외국인을 배타적인 시선과 거부감으로 대할 수 없습니다. 더구나 이들의 노동인권과 환경개선도 중요합니다.

발표와 토론과정에서 보다 좋은 대안이 제시돼 외국인력을 건설업에 도움이 되는 노동력으로 활용되는 계기가 될 수 있기를 희망합니다.

다시 한번, 오늘 자리를 빛내주신 여러분께 감사의 말씀을 전합니다.

감사합니다.

2023년 11월 29일

국회의원 지성호

## 환영사 | 대한건설정책연구원장 김희수

안녕하십니까?

대한건설정책연구원장 김희수입니다.

건설업 외국인력 활용도 개선방안 토론회에 함께해주신  
여러분을 진심으로 환영합니다.



먼저, 뜻깊은 토론회 자리를 마련해주신 지성호 국회의원님께  
깊은 감사의 말씀을 드립니다. 또한 바쁘신 가운데서도 자리를 빛내주시고 축하와  
격려의 말씀을 주신 임이자 국회 환경노동위원회 간사님과 윤학수 대한전문건설협회  
중앙회 회장님께도 감사의 말씀을 드립니다.

아울러 주제발표를 준비해주신 대한전문건설협회 강성주팀장님과 대한건설정책연구원  
박광배박사님, 토론의 좌장을 맡아주신 서울대 이복남교수님과 패널 여러분께도  
감사드립니다.

잘아시다시피 건설업은 특성상 타 산업에 비해 상대적으로 노동의존도가 높습니다.  
하지만 인구감소와 고령화, 청년층의 취업기피 등으로 인해 건설인력의 수급에  
어려움을 겪고 있어 건설산업 기반이 약화될 위험에 처해있습니다.

건설업은 국가경제에 기여하는 대표적인 중추산업인 만큼 건설업의 지속 가능한  
발전을 위한 기반으로 인력의 안정적인 수급이 매우 중요합니다.

현재 건설업계는 부족한 인력을 보완하기 위해 외국인력을 적극 활용하고 있습니다.  
하지만 관련 제도의 경직적인 운영으로 외국인력의 활용에 많은 불편과 비효율이  
상존하는 것도 사실입니다.

현행 외국인력도입 제도는 현장경력과 기능수준 등 사용자의 니즈에 대한 고려가 부족하여 활용에 한계가 있고 건설재해에도 취약하다고 합니다.

앞으로 외국인력의 도입 확대가 불가피한만큼 지금부터라도 건설업계에 실질적으로 도움이 될 수 있는 인력수급체계를 구축해야할 것입니다.

따라서 외국인력 도입, 훈련, 배치, 관리 등 제도 운영 전반에 걸쳐 인력의 사용 주체인 업계의 의견을 적극 반영하고 민간의 역량을 효율적으로 활용하는 등 보다 유연하고 현장 실정에 맞는 인력수급체계를 고민해야할 것입니다.

오늘 토론회를 통해 외국인력의 활용성을 높일 수 있는 발전적인 대안들이 활발하게 논의되어 건설인력 수급에 도움이 되고 나아가 건설업 발전의 기틀이 마련되는 계기가 되길 희망합니다.

마지막으로 오늘 토론회 자리를 마련해주신 지성호의원님께 다시한번 감사의 말씀을 드리며 이 자리에 함께 하신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2023년 11월 29일  
대한건설정책연구원장 김희수

## 축 사 | 국회 환경노동위원회 간사 임이자

여러분, 반갑습니다.

국회 환경노동위원회 여당 간사

국민의힘 경북 상주·문경 임이자 국회의원입니다.

먼저, 오늘 <건설업 외국인력 활용도 개선 방안 토론회>의 개최를 진심으로 축하드리며, 시의적절하게 뜻깊은 자리를 마련해주신 지성호 의원님께 감사의 말씀을 전합니다.



이번 토론회를 준비하느라 여념이 없으셨을 대한건설정책연구원 김희수 원장님과 대한전문건설협회 윤학수 회장님, 그리고 발제자 및 토론자 여러분께도 감사드리며, 2023년 한 해 마무리로 바쁘신 가운데 시간 내어 자리에 함께해 주신 모든 분께 감사의 인사를 드립니다.

저 또한 국회 환노위 간사로서 산업현장에 외국인력의 유입과 활용에 관해 많은 관심을 갖고 있습니다. 2023년 9월 18일에도 동일 사업장에서 일정기간 이상 근무한 숙련된 인력에 대해 체류 기간 등을 우대하는 내용의 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」 개정안을 대표 발의하기도 했습니다.

생산가능인구의 급격한 감소를 불러오고 있는 심각한 인구구조 변화 국면에 효과적으로 대응하고, 산업현장에서 원활하게 인력을 활용하기 위해서는 수월한 외국인력 유치를 지원할 수 있는 법적 근거와 제도적 정비가 수반되어야 합니다.

특히 건설업은 절대적으로 많은 인력을 필요로 하는 업종입니다. 노동력 수급체계가 효율적으로 운영되어야만 국내 건설 기업의 경쟁력 제고와 건설산업의 지속 가능성이 담보될 수 있습니다.

그런 의미에서 이번 토론회가 건설업의 노동력 부족을 해소하는 대안으로서 외국인 노동자의 효과적인 활용, 그 과정에서 민간의 역할을 정립하고 국회가 제도적으로 보완하고 반영할 수 있도록 하는 생산적인 자리가 될 수 있을 것이라고 확신합니다.

다시 한번 <건설업 외국인력 활용도 개선 방안 토론회>의 개최를 진심으로 축하드리며, 함께해 주시는 여러분의 건강과 무궁한 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2023년 11월 29일

국회의원 임 이 자

## 축 사 | 대한전문건설협회 회장 윤학수

안녕하십니까.

건설현장 직접시공의 주역으로 200만 건설근로자를 직접 고용하는 5만여 전문건설사의 구심체인 대한전문건설협회 중앙회장 윤학수입니다.



최근 국정감사나 의정활동에 바쁘신데도 불구하고, 건설현장의 근로자 부족 문제를 해소하고 외국인력의 활용도를 높이기 위해 이 자리를 빛내 주시고자 참석해주신 임이자 간사님, 오늘 토론회를 주최해주신 지성호 의원님께 감사의 인사를 드립니다.

그리고, 토론회를 주관하신 김희수 연구원장님과, 좌장을 맡아 주신 이복남 교수님을 비롯해서 발제와 토론을 맡아 주신 전문가 여러분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

아울러, 현장 관리가 한창인 시기에 이곳 국회까지 와 주신 우리 회원사 여러분, 생업을 잠시 놓더라도 건설산업의 미래를 함께 고민하는 여러분의 열정과 수고에도 큰 박수를 보냅니다.

잘 아시다시피, 건설산업은 국가경제 성장과 고용창출 기여 등 우리나라 경제 발전에 든든한 견인차 역할을 해왔습니다.

그러나, 최근 건설현장은 근로자들의 고령화와 이로 인한 만성적인 인력 부족 문제로 한창 일손이 필요할 때 일할 사람을 제때 확보하지 못해 커다란 어려움을 겪고 있습니다.

이런 인력 부족 문제를 해소하기 위해 여기 계신 지성호 의원님을 필두로 국회와 정부가 하나 되어 외국인력의 활용도를 높이고, 그 동안의 불합리한 각종 규제를 해소하고 있어 건설인의 한 사람으로서 가뭇에 단비가 아닐 수 없습니다.

우리 건설산업의 경기를 활성화 하고 해외시장에서의 경쟁력 확보를 위해서라도 안정적인 인력 확보에 노력을 기울이고 인력 수급의 불균형을 완화시킬 수 있는 외국인력 대책 마련이 시급한 때라고 생각합니다.

현 정부 출범 이후, 정부와 여당, 그리고 산업계의 노력으로 건설현장의 불법행위들이 상당부분 줄어들고 외국인 고용제한 해제, 그리고 쿼터 확대와 같은 굵직한 외국인력 정책이 크게 개선된 바 있습니다.

이러한 정부의 정책들이 흔들림 없이 이어지고, 전문 외국인력 도입 확대와 같은 후속 대책들이 계속해서 마련되고 있어, 우리 전문건설 회원사들은 인력 활용의 기대감이 점점 높아지고 있는 상황입니다.

오늘 토론회는 정부, 학계, 언론 등 각 분야에서 건설현장의 외국인력 활용에 대한 현장의 생생한 목소리를 듣고 다양한 의견을 나누어, 보다 합리적으로 외국인력 활용도를 제고하기 위한 지혜를 모으는 값진 자리라고 생각합니다.

지성호 의원님을 중심으로 한 국회 차원의 각별한 관심에 다시 한번 감사드리며, 오늘 토론회에서 도출되는 훌륭한 정책 방향들이 인력난을 겪고 있는 많은 전문건설 기업들에게 큰 도움이 되고, 나아가, 건설업을 넘어 모든 산업의 인력 수급 불균형 문제가 해소될 수 있기를 희망하며, 대한전문건설협회도 함께 노력하겠습니다.

감사합니다.

2023년 11월 29일

대한전문건설협회 회장 윤학수

건설업  
외국인력 활용도  
개선 방안 토론회

발제 1

건설현장 외국인근로자  
관련 제도 개편 및 추진 경과

강성주 | 대한전문건설협회 노동정책팀장





# 건설업 외국인근로자 관련 제도개편 및 추진경과

2023.11.29(수)



## 목 차



I. 건설업 인력 현황 및 체류자격 유형

II. 건설업과 조선·제조업 외국인력 제도 비교

III. 외국인 고용허가제 개선 주요내용

IV. 외국인 특정활동(E-7) 개선 추진현황

1. E-7-1(전문인력)

2. E-7-3(일반기능인력)

3. E-7-4(숙련기능인력)

# I. 건설업 인력 현황 및 체류자격 유형



## 1. 건설업 인력 수급 현황

### 건설업 내국인력 부족\* 추이



\* 건설업 인력수요와 내국인력 공급의 차이(외국인력으로 충당 필요)

※ 출처 : 한국건설산업연구원, 건설업 외국인 근로자 적정규모 산정 연구('22년 11월)

## 2. 체류자격 유형



구분	세부자격 구분					
A	A-1 (외교)	A-2 (공무)	A-3 (협정)			
B	B-1 (사증면제)	B-2 (관광통과)				
C	C-1 (일시취재)	C-2 (단기상용)	C-3 (단기종합)	C-4 (단기취업)		
D	D-1 (문화예술)	D-2 (유학)	D-3 (산업연수)	D-4 (일반연수)	D-5 (취재)	D-6 (종교)
	D-7 (주재)	D-8 (기업투자)	D-9 (무역경영)	D-10 (구직)		
E	E-1 (교수)	E-2 (회화지도)	E-3 (연구)	E-4 (기술지도)	E-5 (전문직업)	E-6 (예술행행)
	E-7 (특정활동)	E-8 (계절근로)	E-9 (비전문취업)	E-10 (선원취업)		
F	F-1 (방문동거)	F-2 (거주)	F-3 (동반)	F-4 (재외동포)	F-5 (영주)	F-6 (결혼이민)
G	G-1 (기타)					
H	H-1 (관광취업)	H-2 (방문취업)				

4



## II. 건설업과 조선·제조업 외국인력 제도 비교



5

### 1. 건설업과 조선·제조업 E-9 쿼터 비교

#### 2023년 E-9 쿼터 현황

		조선업	제조업	건설업
총계		2,340명	79,101명	3,619명
최초	신규	2,000명	56,870명	2,990명
	재입국	-	16,731명	409명
추가분*		340명	5,500명	220명

\* 2023. 8.29. 외국인력정책위원회 공고 제2023-435호

※ 2023. 3회차 신청부터 조선업 쿼터 한시적(2025년 말까지) 신설

### 2. 건설업과 조선·제조업 E-7 도입현황 비교

구분	조선업	제조업	건설업
전문인력 (E-7-1)	①플랜트공학기술자 ②전기공학기술자 ③기계공학 기술자 ④조선공학 전문가 등	①제품 생산 관련 관리자 ②금속재료 공학기술자 ③섬유공학 기술자 등	①건설 및 광업관리자 ②건축가 ③건축공학 기술자 ④토목공학 기술자 ⑤조경 기술자 ※ 전문건설업 비자 발급 사실상 없는 상황
일반기능인력 (E-7-3)	①조선용접공 ②선박도장공 ③선박전기원	약기제조 및 조율사	-
숙련기능인력 (E-7-4)	'23년 중앙부처(산업부) 추천 총 2,000명 ※ 1, 2분기 각 400명, 하반기 1,200명	'23년 중앙부처(고용부) 추천 총 4,300명 ※ 1, 2분기 각 650명, 하반기 3,000명	'23년 중앙부처(국토부) 추천 총 300명 ※ 1, 2분기 0명, 하반기 300명

### 3. 조선업 E-7 제도개선 경과



법무부		보도 자료		정의와 상식의 법치	
보도 일시	배포 즉시 보도	배포 일시	2023. 1. 6.(금)		
담당 부서	법무부 체류관리과	책임자	과 장	이승현 (02-2110-4055)	
		담당자	사무관	박지원 (02-2110-4067)	
	산업통상자원부 조선해양플랜트과	책임자	과 장	송현주 (044-203-4330)	
		담당자	사무관	여수향 (044-203-4332)	

**조선업 외국인력 도입으로 해소방안 발표**

### 3. 조선업 E-7 제도개선 경과



○ 조선업 외국인력 도입으로 해소방안 발표('23. 1. 6, 법무부 보도자료)

<법무부 소관>

- 조선업 비자 신속 심사제도 및 특별심사인력 증원을 통한 처리기간 단축\*  
\* 사전심사부터 비자발급까지 5주→10일 이내
- 숙련기능인력(E-7-4) 쿼터 확대 및 조선업 별도 쿼터(400명) 신설
- 기업별 외국인력 도입 허용비율 한시적 확대(20%→30%, 2년간)
- 외국인력 자격, 경력, 학력을 해당 정부가 인증(영사인증 소요기간 최소화)

<산업부 소관>

- 예비추천(도입업체→조선협회) 및 고용추천(조선협회→산업부) 처리기간 단축  
\* 각 5일 이내 → 3일 이내 단축, 총 5일 이내 처리

### 3. 조선업 E-7 제도개선 경과

 <b>법무부</b>		<b>보도자료</b>		정의와 상식의 법치	
<b>보도 일시</b>	<b>배포 즉시 보도</b>	<b>배포 일시</b>	2023. 2. 5.(일)		
담당 부서	법무부 체류관리과	책임자	과 장	이승현 (02-2110-4055)	
		담당자	사무관	박지원 (02-2110-4067)	
	산업통상자원부 조선해양플랜트과	책임자	과 장	송현주 (044-203-4330)	
		담당자	사무관	원종필 (044-203-4336)	

#### 조선업 현장 외국인력 공급 더욱 속도 낸다

- 2월까지 외국인력 총 2천여 명 조선업 현장배치 예정
- 조선용접공 경력증명 한시적 면제 등 추가 제도개선
- 외국인유학생을 대상으로 '찾아가는 취업설명회' 등 추진

### 3. 조선업 E-7 제도개선 경과

#### ○ 조선업 현장 외국인력 공급 더욱 속도 낸다('23. 2. 6, 법무부 보도자료)

- 조선업 용접공(600명), 도장공(300명) **쿼터 폐지**
- 조선업 용접공 **고용업체 기준 완화\***
  - \* 고용업체 업력 3년→1년
- ☞ **신속한 고용추천 및 비자심사**를 통해 2천명 조선업 현장 투입('23.2월중)  
행정절차 소요기간 1개월 이내 지속 추진
- 용접공 비자 심사\* 관련 **경력증명서 제출 한시적 면제**(2년간)
  - \* (기존) 자격증, 경력증명서, 기량검증확인서 등 필요
  - (개선) **외국인 수요업체가 직접 기량검증 고려** 경력증명서 제출 면제

#### 4. 건설업과 조선업 E-7 제도개선 비교



개선사항	조선업	건설업
비자 발급 요건 완화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조선용접공 직종 <b>경력 2년 이상 비자 발급 요건 한시적 면제</b> ※ '25. 1. 6까지 요건 면제</li> <li>- 조선용접공 <b>고용업체 기준 완화 (업력 3년 → 1년)</b></li> <li>- 조선용접공 연 600명 → 쿼터 폐지 선박도장공 연 300명 → 쿼터 폐지</li> </ul>	
비자 발급 기간 단축	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예비추천 신청(도입업체) ~ 고용추천(산업부) 까지 소요기간 평균 10일에서 <b>5일 이내 단축</b></li> <li>- 특별 심사지원인력 파견, 사전심사부터 비자 발급까지 소요기간 5주에서 <b>10일 이내 단축</b> ※ 부산, 울산, 창원, 거제, 목포 지역 지원인력 총 20명 파견</li> </ul>	



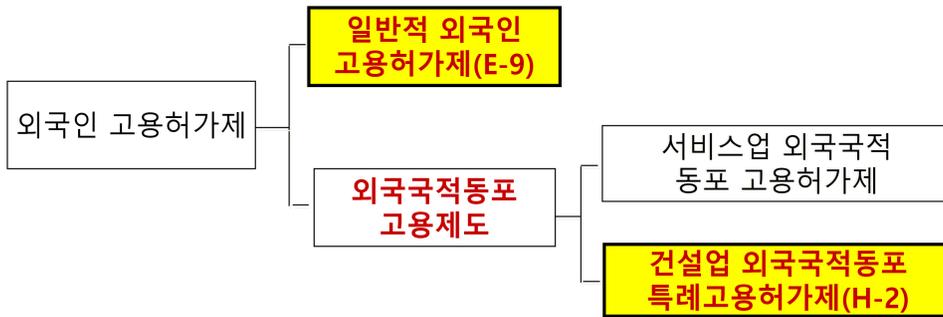
### Ⅲ. 외국인 고용허가제 개선 주요내용



## 1. 외국인 고용허가제도(E-9, H-2)

- 외국인력 활용은 외국인 고용허가제와 산업연수제로 운영되어 오다가 산업연수 제도는 2007. 1월 폐지
- 건설업에서 활용가능한 **외국인고용허가제**는 **일반적 고용허가제**와 **건설업 외국 국적동포 특례고용허가제**로 구분

<단순기능 외국인력 활용제도>



## 2. 건설업 외국인 고용허가제도

<건설업 외국인 고용허가 유형>

일반고용허가제(E-9)	특례고용허가제(H-2)
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 모든 건설공사</li> <li>※ 발전소, 제철소, 석유화학 건설현장의 건설업체 중 건설면허가 <b>산업환경설비</b>인 경우에는 <b>적용 제외</b></li> </ul>	

<일반고용허가제(E-9) 고용허용 인원>

	연평균 공사금액	상한인원
인력배정	15억원 미만	10인
	15억원 이상	공사금액 × 0.8 ※ 1억원 당 0.8명 고용
비 고	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 연평균공사금액 : 총 공사 금액 × {12/총 공사 기간(월)}</li> <li>○ 총 공사금액은 원도급자가 발주자와 체결한 <b>계약금액</b></li> <li>○ 현장별 허용인원은 연평균공사금액으로 산정</li> </ul>	

※ '23년 4회차 외국인력(E-9) 신규 고용허가 사업장별 고용허용 한도 2배 확대 (15억원 미만 : 5인 → 10인 / 15억원 이상 : 공사금액 × 0.4 → 공사금액 × 0.8)

### 3. 외국인 고용허가 제도개선 현황



- **외국인 고용제한 전면 해제**(’23. 1. 1일부)
- **외국인 건설업 쿼터 확대**
  - (E-9) (’23. 1\*) 3천명 + 1만명(탄력배정) → (’23. 9\*\*) 3천명 + 220명 + 1만 500명(탄력배정)
  - (H-2) 건설업 쿼터(6만) 폐지\*로 전산업 총 25만 활용가능
  - \* 건설현장 규제개혁 민·당·정 협의(’22.12.20), \*\* 외국인력정책위원회 공고 제2023-435호(’23. 8.29)

- **고용허가서 발급 요건 완화**
  - (기존) 하나의 현장에서 잔여공기 6개월 이상인 경우만 고용허가서 발급
  - (개선) 복수 현장의 잔여 공기 합산하여 6개월 이상인 경우 고용허가서 발급
- **현장간 외국인력 이동요건 완화**
  - (기존) 공사현장 종료 또는 특정 공정기간 만료된 경우에만 이동
  - (개선) 일시적 공사 중단의 경우도 이동 허용
  - ※ 고용허가제 업종별 고용 애로 해소(’22. 8.31, 고용노동부 보도자료)

### 3. 외국인 고용허가 제도개선 현황



- **건설업 재입국 취업제한 특례 적용**(’23. 5.15)
  - (기존) 외국인 취업활동기간 만료시 출국 및 6개월 경과 후 재입국 허용
  - (개선) 1개월 경과 후 재입국 허용
  - ※ 외국인력정책위원회 공고 제2023-237호(’23. 4.28)

- **외국인력 고용제한 처분 기준 개선**(’23. 6.30)
  - 고용제한 범위 변경 : (기존) 모든 현장 → (개선) 현장별 처분
  - ※ 고용노동부 지침(고용허가제 업무편람) 개정(’23. 6.30)
  - ☞ 「외국인고용법」 개정을 통한 법률 명시 추진 중(’23. 5.11 입법 발의)

## IV. 외국인 특정활동(E-7) 개선 추진현황



### 1. 특정활동(E-7) 비자 주요내용

#### ○ 특정활동(E-7) 적용대상[출입국관리법 시행령 별표 1의2 20.]

- 대한민국 내의 공·사기관 등과의 계약에 따라 **법무부장관이 특별히 지정하는 활동에** 종사하려고 하는 사람
  - ※ '특정활동'이란 법무부장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 **전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 외국인력 도입이 특히 필요하다고** 지정한 분야에서의 활동을 의미

#### ○ 최대 체류기간 및 연장

- 1회 부여할 수 있는 체류기간은 **최대 3년**
  - ※ 주무부처 추천 우수인재, 지역 특화발전특구 및 첨단의료 복합단지 내 E-7 직종 종사자, 경제자유구역 내 의료연구개발기관의 연구원에 대해서는 5년
- **특정활동(E-7) 비자 연장 횟수 제한은 없음**(출입국관리법 제25조 체류기간 연장허가)
  - ※ 특정활동(E-7) 비자로 체류하면서 거주(F-2) 및 영주(F-5) 비자 변경 가능

## 1. 특정활동(E-7) 비자 주요내용



### ○ 도입직종의 유형

- '한국표준직업분류' 상 대분류 항목과 직능수준 등을 감안하여 **전문직종, 준전문직종, 일반기능, 숙련기능직종**으로 구분

<특정활동(E-7)비자 구분표>

신 약호	분류기준	참 고
E-7-1	전문인력	관리자 및 전문가(67개 직종)
E-7-2	준전문인력	사무 및 서비스종사자(9개 직종)
E-7-3	일반기능인력	기능원 및 관련기능종사자(8개 직종)
E-7-4	숙련기능인력(점수제)	'17. 8. 1 신설(3개 직종)
E-7-91	FTA 독립전문가	T6(구약호)

## 2. 전문인력(E-7-1) 비자 주요내용



### ○ 주요내용

- 외국인 전문인력(E-7-1) 비자는 **관리자, 전문가 및 관련 종사자**로 법무부장관이 선정한 총 67개 직종에 도입

### ○ 건설업 관련 5개 직종

구 분	직 종(코드)	
	가. 관리자 : 건설업 관련 1개 직종	나. 전문가 및 관련종사자 : 건설업 관련 4개 직종
전문인력(E-7-1)	9) <b>건설</b> 및 광업 관련 <b>관리자</b> (1411)	13) <b>건축가</b> (2311)
		14) <b>건축공학 기술자</b> (2312)
		15) <b>토목공학 전문가</b> (2313)
		16) <b>조경 기술자</b> (2314)

### 3. 전문인력(E-7-1) 도입 추진현황

#### ○ 추진배경

- 중소건설업체는 단순노무 인력 뿐만 아니라 **전문 기술인력도 부족**  
※ 내국인 기술인력 **고령화**, 청년층 유입 저조 등 **인력난 심화**
- **전문인력(E-7-1)**은 개별 업체가 **해외에서 직접 검증, 도입하여 시간, 비용 과다 소요**  
※ 전문인력(E-7-1)은 내국인력이 아닌 전문기술을 갖춘 외국인력이 반드시 필요한 사유 있어야 발급 가능

#### ○ 추진사항

- 건설업 외국인 전문인력 수급 활성화 및 회원사 애로사항 해소를 위해 **전문인력(E-7-1) 송입** 추진(측량기술자 등)

### 3. 전문인력(E-7-1) 도입 추진현황

#### ○ 추진경과

- 회원사의 **전문인력(E-7-1) 도입**을 위한 **시범사업 추진중**('23. 8월~)  
※ 전문건설업체·송입업체 간담회, 자문회의, 외국인 화상 인터뷰 참석 등

#### ○ 향후계획

- 시범사업으로 **전문인력(E-7-1) 도입 후 사업 확대** 추진  
(**도입 업체 확대**) 모든 회원사의 수요조사 및 도입 확대  
(**송출국가 확대**) 베트남 → 태국, 라오스 등

#### 4. 일반기능인력(E-7-3) 비자 주요내용



##### ○ 도입직종(건설업 미도입)

- ① 동물 사육사 ② 양식기술자 ③ 할랄 도축원 ④ 약기제조 및 조율사
- ⑤ 조선 용접공 ⑥ 항공기 정비원 ⑦ 선박 전기원 ⑧ 선박 도장공

##### ○ 추진계획

- 일반기능인력(E-7-3) 건설업 도입을 위한 법무부 등 건의 추진
- **기능인력인 E-7-3 비자를 고려하여, 재외동포(F-4) 비자로 허용된 직종** (법무부 유권해석, F-4 허용 기능종사자) **우선 추진**
  - ※ **철근공, 콘크리트공, 타설원, 거푸집 설치원, 준비원(AL폼공 포함), 용접공 등 직종 확대**
- 외국인력 송출업체와 협조를 통한 외국인력 기술검증 및 국내 도입 방안 검토

#### 5. 법무부 유권해석(F-4 허용 기능종사자)



국민의 나라 정의로운 대한민국

**법무부**

수신 수신자 참조 (경유)  
 제목 재외동포(F-4) 자격 건설업 분야 단순노무행위 해석기준 알림

1. 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 재외동포(F-4) 체류자격자의 취업활동 제한범위인 건설업분야 '단순노무행위'에 대한 해석기준을 다음과 같이 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

근거규정	- 출입국관리법 시행령 제23조제3항제1호 및 제6항 - 출입국관리법 시행규칙 제27조의2제1항 및 제3항 - 법무부고시 제2018-70호(2018.03.26.)
제한된 단순노무행위의 구체적 범위	- 한국표준직업분류(통계청고시)에 의한 단순노무 종사자 (대분류 9)
실무적 해석기준	- 한국표준직업분류(통계청고시)에 의한 단순노무 종사자 (대분류 9)에 해당하지 않는 경우, 재외동포(F-4) 체류자격 소지자 취업 가능 [예시] 철근공(78210), 콘크리트공·타설원(78223), 거푸집 설치원·준비원(78243)은 건설 관련 기능 종사자로서 한국표준직업분류의 대분류 7(기능원 및 관련 기능 종사자)에 해당하므로 단순노무 종사자가 아님. 단, 허용되는 취업 활동이라도 국내 법령에 따라 일정한 자격이 필요한 때에는 그 자격을 갖추어야 함

끝.

**△ 철근공, △ 콘크리트공, 타설원**  
**△ 거푸집 설치원, 준비원은**  
**단순노무 종사자가 아닌**  
**“기능 종사자”**

### 6. 숙련기능인력(E-7-4) 비자 주요내용

#### ○ 도입직종

- ① 뿌리산업체 숙련기능공 ② 농림축산어업 숙련기능공 ③ 일반 제조업체 및 **건설업체 숙련기능공**

#### ○ 주요내용

- 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2)으로 건설업체에서 필요로 하는 기술, 기능을 보유하고 생산활동을 주도하며 단순노무인력을 지도, 관리하는 자
- **(기업 요건) E-9 또는 H-2를 현재 고용한 사업장**  
 ※ 세금 체납 사실 있는 업체 제외
- **(외국인 요건) 체류요건, 근무요건, 점수요건(한국어능력 등) 충족**

### 7. 숙련기능인력(E-7-4) 제도개선 내용

#### ○ 숙련기능인력(E-7-4) 요건 완화 및 쿼터 확대('23. 8.24)

- **전환 요건 간소화**  
 (기존) 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2) 체류자격을 가지고 **동일업체 4년 이상 근무할 경우 점수제 평가를 통해 숙련기능인력(E-7-4) 비자로 전환**
- (개선) ① 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2)으로 **4년 이상 체류하고 정상 근로 중인 자**  
 ② **연봉 2,600만원 이상, 향후 2년 이상 숙련기능인력(E-7-4) 고용계약을 맺은 자**  
 ③ **현재 1년 이상 근무중인 기업의 추천**  
 ④ **최근 2년간 평균소득 2,500만원 이상이며 한국어능력 초급 이상인 자**  
 ※ 추천과 신청은 별개로 **비자 전환 신청은 외국인근로자가 진행**
- **선발인원 확대**  
 (기존)'23년 연간 총 5천명 → (개선)'23년 **연간 총 3만 5천명**

## 7. 숙련기능인력(E-7-4) 제도개선 내용



### ○ 국토부 추천기준(공고 제2023-1302호)

- △ 신기술 지정, △ 「건설기술진흥법」상 우수건설사업자, △ 고용평가 우수, △ 기준재해율 준수, △ 「건설산업기본법」 준수, △ 외국인 기숙사 제공, △ 정부포상 유공, △ **외국인 처우 개선, 합법 고용 등 노력**(증명자료) 등
- 국토부 추천 받아 신청시 체류자격 전환 용이\*
- \* 전환 후 해당 광역지자체에서 2년간 체류하거나 1년 이상 근무 중인 기업의 고용기업 추천을 받는 자격요건 미적용
- 국토부 추천 건설업 쿼터 : 300명

### ○ 추진계획

- **숙련기능인력(E-7-4) 전환 활성화**(E-9 쿼터 적극 활용 및 장기근속 유도 등)

감사합니다



건설업  
외국인력 활용도  
개선 방안 토론회

발제 2

건설업 외국인력 활용 해외사례  
시사점 및 활용도 제고 방안

박광배 | 대한건설정책연구원 선임연구위원





# 건설현장 외국인력 활용 해외사례 시사점 및 활용도 제고 방안

2023. 11. 29.

박 광 배

RICON 대한건설정책연구원

## - 차례 -

- I. 외국인력 활용 개선 검토 배경
- II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제
- III. 건설현장 외국인력 활용 필요성
- IV. 해외사례 시사점
- V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대
- VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

RICON 대한건설정책연구원

I. 외국인력 활용 개선 검토배경

I. 외국인력 활용 개선 검토배경

I. 외국인력 활용 개선 검토배경

- **노동의존적 생산구조: 2019년 건설업 취업계수 6.5명, 고용계수 5.1명**
  - 취업계수: 자영업자, 무급가족종사자 포함, 전업 환산 취업자수 의미함
  - 고용계수: 자영업자, 무급가족종사자 제외, 임금근로자 의미함
  - 전 산업 평균 취업계수 5.6명, 건설업이 0.9명 더 투입됨
- **노동의존적 산업에서 노동력 수급불균형은 생산성과 효율성 저해 요인**
  - 건설산업: 주택 및 기반시설 공급, 후생(welfare) 개선 기여하는 기반산업
  - 효율성 저하는 건설산업 지속가능성 위협, 경제 전반에 부정적 영향 야기 우려됨
- **건설근로자 고령화로 노동생산성 개선 어려움**
  - 높은 입직 연령(46.7세), 전직 및 이동성 낮은 근로자 위주로 건설근로자 종사
  - 입직 기피, 생산가능연령인구 지속적 하락

<표 1-1> 건설업 취업계수와 고용계수

구분	취업계수						
	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019
전산업	13.7	10.1	6.8	6.2	5.9	5.6	5.6
<b>건설업</b>	<b>12.7</b>	<b>9.9</b>	<b>7.5</b>	<b>7.1</b>	<b>6.5</b>	<b>6.6</b>	<b>6.5</b>

구분	고용계수						
	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019
전산업	8.0	6.3	4.6	4.5	4.3	4.1	4.1
<b>건설업</b>	<b>9.2</b>	<b>6.8</b>	<b>5.5</b>	<b>5.2</b>	<b>5.0</b>	<b>5.2</b>	<b>5.1</b>

자료: 1. 한국은행, 2015년 산업연관표

2. 한국은행, 2019년 산업연관표(연장표)

### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

<표 1-2> 전문건설업종 하도급공사 원가구성(2019년 기준)

(단위: %)

업종	합계	재료비	노무비	외주비	현장경비
강구조물	100.0	68.04	12.08	9.84	10.04
금속창호·온실	100.0	63.08	24.89	2.44	9.59
도장	100.0	44.12	45.81	0.38	9.68
보링그라우팅	100.0	23.09	24.97	11.35	40.58
비계구조물	100.0	29.08	17.15	20.46	33.31
상하수도설비	100.0	28.08	39.77	2.91	29.23
수중	100.0	17.74	31.47	0.00	50.79
습식방수	100.0	23.53	56.71	0.07	19.69
실내건축	100.0	55.29	32.75	1.28	10.67
조경시설물	100.0	52.01	24.24	1.85	21.91
조경식재	100.0	50.53	20.82	0.19	28.46
지붕판금건조	100.0	65.29	24.44	1.24	9.03
철근콘크리트	100.0	22.60	51.14	1.94	24.31
토공	100.0	22.17	23.75	6.00	48.07
포장	100.0	53.47	24.59	2.50	19.43

자료: 대한건설정책연구원, 건설 하도급 완성공사 원가 통계

<표 1-3> 철근콘크리트업종 하도급공사 원가구성 추이

(단위: %)

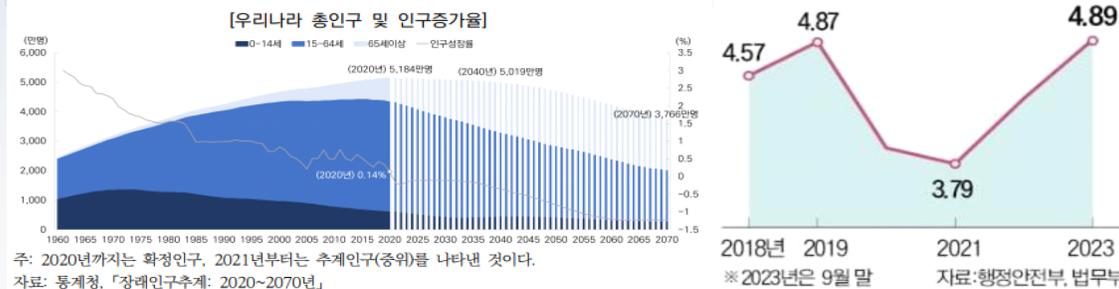
업종	합계	재료비	노무비	외주비	현장경비
2018년	100.0	21.27	52.41	1.95	24.38
2019년	100.0	22.60	51.14	1.94	24.31
2020년	100.0	19.96	57.90	1.68	20.46
2021년	100.0	18.91	57.33	0.86	22.90

자료: 대한건설정책연구원, 건설 하도급 완성공사 원가 통계

### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

■ 2024년 한국은 OECD 기준 다인종·다문화 국가 진입

- 이주민 5% 이상이면 다인종 국가로 분류
- 2023년 9월 국내 총인구 5,137만명, 2020년 정점 5,184만명 이후 감소 시작 2020년~2040년까지 매년 0.16% 감소
  - 2054년부터는 매년 1% 이상 감소, 2070년은 2020년 대비 73% 수준인 3,766만명으로 전망
- 국내 거주 장·단기 체류 외국인 251만 4천여명, 국내 총인구의 4.89%
- 불법체류자 포함하면 외국인 비중은 5.72% 수준
  - 체류기간 지났으나 출국하지 않고 외국인 비중, 약 42.9만명 규모로 추정
- 유럽과 북미 이외의 지역에서 다인종·다문화 국가 등장은 한국이 최초
  - 1989년 기능실습제도로 외국인근로자를 유입하기 시작한 일본의 외국인 비중은 2.38%
- 한국, 저출산과 고령화의 급속한 진행으로 외국인 유입 속도는 더욱 빨라질 것으로 전망, 관련 제도 정비 시급
  - 외국인 융화정책과 갈등 최소화 방안 제도화 필요
- 또한 산업 현장 수요에 부합하는 외국인근로자 유입 모색도 시급



주: 2020년까지는 확정인구, 2021년부터는 추계인구(중위)를 나타낸 것이다.  
 자료: 통계청, 「장래인구추계: 2020~2070년」

### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

- 세계적으로도 전례가 없는 급격한 고령사회 진입, 노동공급 축소 초래
- 2018년 총인구 대비 65세 이상 인구 비중이 14%인 고령사회
- 2025년 총인구에서 65세 이상 인구가 차지하는 비중이 20%인 초고령사회 진입 예상
- 한국 이전 가장 급격하게 진행된 일본에 비해서도 10년 이상 빠른 고령화 진행속도
- 고령화의 급속한 진행은 생산가능인구 부족 의미, 만성적인 노동공급 부족 초래

<표 1-4> 주요 OECD 국가 고령화 속도

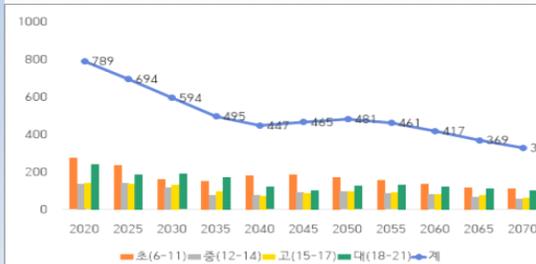
(단위: 년)

구분	도달 연도			소요 연수		
	7% (고령화사회)	14% (고령사회)	20% (초고령사회)	7%→14% (평균 49.2)	14%→20% (평균 22.5)	7%→20% (평균 71.8)
한국	2000	2018	2025	18	7	25
일본	1970	1994	2005	24	11	35
터키	2008	2032	2050	24	18	42
칠레	1999	2025	2042	26	17	43
폴란드	1966	2012	2023	46	11	57
핀란드	1957	1994	2015	37	21	58
포르투갈	1952	1992	2014	40	22	62
그리스	1952	1992	2015	40	23	63
슬로바키아	1961	2016	2027	55	11	66
독일	1932	1972	2008	40	36	76
이탈리아	1927	1988	2008	61	20	81
미국	1942	2013	2029	71	16	87
스웨덴	1887	1972	2018	85	46	131
프랑스	1864	1990	2019	126	29	155

자료: 박진희 외(2021), 중장기 인력수급 전망 2020~2030, 한국고용정보원

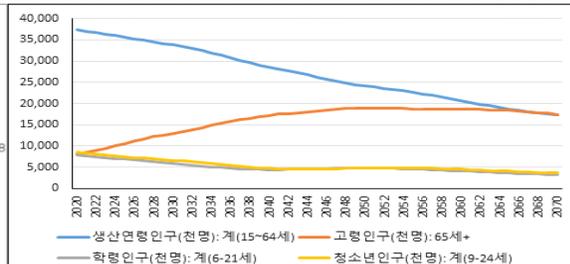
### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

<그림 1-1> 학령인구(6~21세) 추이 및 전망(통계청 중위추계)



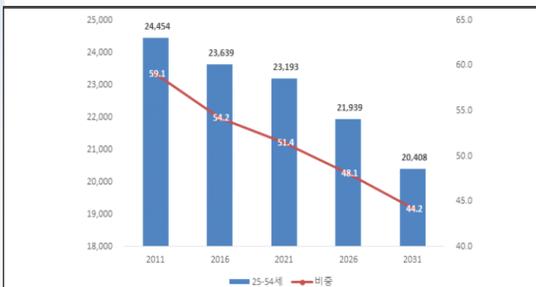
자료: 통계청, 국가통계포털

<그림 1-2> 주요 연령계층별 추계인구(2020~2070)



자료: 통계청, 국가통계포털

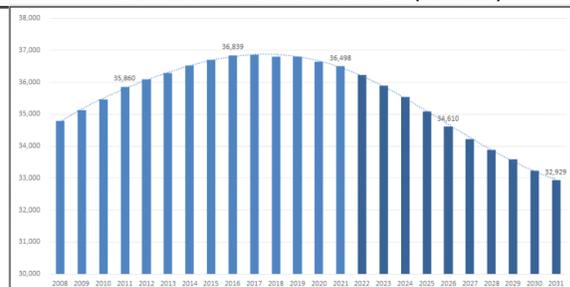
<그림 1-3> 주 준로 연령대 생산가능인구 비중(25~54세)



주: 통계청 경제활동인구조 자료 사용해 한국고용정보원 모형(KEISIM)의 미시모의실험 결과

자료: 박진희 외(2022), 중장기 인력수급 수정전망 2021~2031, 한국고용정보원

<그림 1-4> 15~64세 기준 생산가능인구 전망(2021~2031)



### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

- 세계적으로도 전례가 없는 급격한 고령사회 진입, 노동공급 축소 초래
  - 2018년 총인구 대비 65세 이상 인구 비중이 14%인 고령사회
  - 2025년 총인구에서 65세 이상 인구가 차지하는 비중이 20%인 초고령사회 진입 예상
  - 한국 이전 가장 급격하게 진행된 일본에 비해서도 10년 이상 빠른 고령화 진행속도
  - 고령화의 급속한 진행은 생산가능인구 부족 의미, 만성적인 노동공급 부족 초래

<표 1-5> 연령별 경제활동인구 전망

구분	경제활동인구				증감				연평균 증감률			
	2016년	2021년	2026년	2031년	2016~2021년	2021~2026년	2026~2031년	2021~2031년	2016~2021년	2021~2026년	2026~2031년	2021~2031년
전체(15~64세)	27,418	28,310	29,080	28,794	892	770	-286	484	0.6	0.5	-0.2	0.2
청년(15~29세)	4,334	4,203	2,860	3,255	-130	-343	-604	-948	-0.6	-1.7	-3.3	-2.5
중년(30~54세)	16,143	15,397	15,074	14,590	-747	-323	-484	-807	-0.9	-0.4	-0.7	-0.5
장년(55~64세)	6,941	8,710	10,146	10,949	1,769	1,436	803	2,239	4.6	3.1	1.5	2.3

주: 통계청 경제활동인구조 자료 사용해 한국고용정보원 모형(KEISIM)의 미시모의실험 결과  
 자료: 박진희 외(2022), 중장기 인력수급 수정전망 2021~2031, 한국고용정보원

### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

<표 1-6> 저출산·고령사회 기본계획 중 이민정책 관련된 정책 또는 과제

구분	분야별 정책방향	이민정책 관련 정책 및 과제
1차 기본계획	성장동력 분야에서 '저출산·고령사회의 성장동력 확보'를 위하여 1. 여성·고령자 등 잠재인력 활용 기반 구축	1-3. 외국인력 동포·외국인력 활용 및 사회통합 기반조성 외국인력 동포의 인력활용 우수 외국인력의 적극 유치 <b>외국인 고용허가제의 조기 정착</b> 다문화 사회 적응을 위한 사회통합 프로그램 활성화
2차 기본계획	'성장동력 확보 및 분야별 제도개선'을 위하여 1. 잠재인력 활용 기반구축 및 인적자원 경쟁력 제고	1-2. 외국 국적 동포·외국인력 활용 외국 국적 동포 활용 및 우수 외국인력 유치 <b>외국인 고용허가제의 조기 정착</b> 다문화 사회 적응을 위한 사회통합 프로그램 활성화
3차 기본계획	저출산 대책으로 2. 임신출산 '다양한 가족에 대한 포용성 제고'	2-2. 다양한 가족에 대한 포용성 제고 2-2-라. 다문화 가족의 안정적 정착을 위한 맞춤형 서비스 확대 2-2-마. 다문화 가족 자녀의 건강한 성장 및 글로벌 인재 육성
	고령사회 대책으로 3. 여성·고령자 등 잠재인력 활용 기반 구축	3-3. 사회통합적 외국인력 활용 3-3-가. 해외 우수 유학생 유치 확대 3-3-나. 해외 우수인재 유치기반 강화 3-3-다. 취업허용 외국인에 대한 관리 강화 3-3-라. <b>비전문인력 수급관리체계 강화</b> 3-3-마. 외국인 사회적응 및 정착지원 강화 3-3-바. 국민 다문화 수용성 제고 3-3-사. 중장기 이민정책 수립 3-3-아. 외국인 관련 통계기반 구축
4차 기본계획	1. 함께 일하고 함께 돌보는 사회조성 4. 인구구조 변화에 대한 적응	1-5-㉓ 건강하고 안전한 임신·출산 보장(결혼이민자 지원) 4-1-㉔ 다양한 가족의 아동양육 지원 강화 다문화가족의 안정적 정착 및 사회참여 확대

### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

<표 1-7> 인구정책 TF 외국인력 확충방안 관련 과제

구분	주요 내용	구분	주요 내용
1기 인구정책 TF(2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인력 효율적 활용</li> <li>- 기초기능수준 보유 인력 양성·도입 및 알선·매칭 효율화</li> <li>- 성실재입국 제도 선별 요건 조정 및 대상 확대</li> <li>- <b>국내 5년 이상 근무한 E-9의 E-7 체류자격 전환 규모 확대</b></li> <li>- 인구 구조변화에 따른 외국인 정책 개편</li> <li>- 우수 전문인력 대상 별도 비자 신설</li> <li>- 지방거주 인센티브제 도입</li> </ul>	3기 인구정책 TF(2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유망산업 분야 취업비자 네거티브 방식 도입</li> <li>- <b>장기근속 숙련 외국인력의 숙련기능인력(E-7-4)으로의 자격 변경 확대</b></li> <li>- 외국인재의 지역 정착을 위한 지역특화형 비자 시범사업 추진</li> <li>- 국내 체류 전문자격 보유 외국인에 대해 취업연계 지원 등을 하기 위해 외국인력 활용체계(사전등록제 등) 구축 검토</li> <li>- 영주·귀화자를 위한 사회통합교육 추진</li> </ul>
			4기 인구정책 TF(2022)
2기 인구정책 TF(2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 우수인재</li> <li>- 우수인재 복수국적 제도 대상분야 확대 및 가점제 실시</li> <li>- 과학기술분야 해외 우수 연구자 대상 종합 포털 구축</li> <li>- 유학생</li> <li>- 외국인 유학생 적용 지원을 위한 유학생 상담센터 기능 강화</li> <li>- 국내 이공계 학부 졸업 유학생을 기능인력으로 활용</li> <li>- <b>필요인력</b></li> <li>- 계속 거주 등을 조건으로 하는 지역특화형 비자 신설</li> <li>- 농업 특성을 고려한 외국인력 도입방식 검토</li> <li>- 이주민 사회통합과 안정적 정착</li> </ul>		

### I. 외국인력 활용 개선 검토배경

#### ■ 산업측면

- 노동의존적 산업에서 인구감소와 고령화, 생산가능인구 축소는 산업의 지속성 위협 문제
- 생산요소 중 노동의 활용도가 낮아지고 있으나, 여전히 노동이 가장 중요한 요소(취업계수 및 고용계수 하락)
- 건설업 차원에서 인구감소 등 인구변화에 대응은 제한적
- **안정적 노동공급(근로자, 기술자) 확보 수단으로 외국인력 활용도 제고 필요**

#### ■ 관련 정책

- 고용허가제 배정인원 확대 및 체류와 취업활동 기간 연장
- 숙련기능인력(E-7-4) 확대
- 유학생 활용 개선
- 2024년 예산안 비전문취업(E-9) 특화교육훈련, 유학생 일학습병행 예산 편성
- 저출산·고령사회 기본계획 인구정책 TF 등에서 외국인력 활용 제고방안 포함

#### ■ 건설현장

- 외국인 비중 지속적 확대, 생산활동의 중요한 요소로서 역할
- 외국인근로자 부족 시 공사기간 준수 어려움
- 전문건설업종별 외국인근로자 비중과 수요 상이(철콘, 토공 등)
- **현장운영 지속하면서 불법 축소, 외국인력을 효과적으로 활용할 수 있는 방향 모색 필요**

#### ■ 해외사례 검토 및 민간 역할 모색

- 아시아 주요 인력 수입국인 일본과 대만의 외국인력 활용 정책 검토, 국내에 필요한 수단 정책화 모색 필요
- 외국인력 유입 확대 정책
- 유입 및 입국 후 관리측면에서 민간의 역할 및 활용 필요성
- 외국인력 선발 및 입국 단계에서 교육훈련 의무 및 검증
- 외국인력 주요 수입국인 일본과 대만은 민간 역량 활용 역할 정립
- 비영리 민간기관으로 대한전문건설협회 역할 정립 및 확대 필요성 제시

II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

- 입직 연령이 높고, 이들이 건설업에 계속 종사함에 따라 평균 연령대는 지속 상승
- 선형연구(신태중), 2018년 기준으로 입직 연령 46.8세
- 건설근로자의 숙련은 육체에 체화되는 방식, 다른 업종으로 전직과 이동성 낮음
- 2021년 전문공사 50대 이상 근로자 비중 79.6%

<표 2-1> 건설업 입직 연령(2018년)

(단위: 개, %)

구분	사례수	30대 이하	40대	50대	60대	평균	
전체	600	19.5	36.8	40.5	3.2	46.8세	
경력	3년 이하	205	16.6	25.9	51.7	5.9	49.0세
	4-5년	142	17.6	34.5	43.0	4.9	47.6세
	6-10년	183	19.7	41.0	39.3	0.0	45.8세
	11년 이상	70	31.4	62.9	5.7	0.0	41.3세
연령	30대 이하	42	100.0	0.0	0.0	0.0	31.6세
	40대	112	45.5	54.5	0.0	0.0	39.2세
	50대	287	7.0	44.9	48.1	0.0	48.4세
	60대	159	2.5	19.5	66.0	11.9	53.4세

자료: 신태중(2018), 설문조사를 통해 본 서울지역 건설현장 단순노무직 노동 및 생활실태

<표 2-2> 전문공사 건설근로자 평균연령 분포 추이

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
20대	0.1	3.4	0.1	0.1	0.4	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
30대	6.6	5.8	3.9	3.8	2.6	2.6	2.2	1.8	2.5	1.3	2.3	1.5
40대	45.3	38.1	35.2	28.1	29.1	28.9	25.5	22.9	27.3	22.3	19.6	18.5
50대 이상	48.0	52.8	60.8	68.0	68.0	68.3	72.3	75.2	70.1	76.2	78.0	79.6

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서

## II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

### ■ 55세 이상 고령자의 취업 지속적 증가추세

- 2022년 55세 이상 취업자 81.1만명, 건설업 전체 취업자(2,183천명) 대비37.2%, 55세 이상 전체 취업자(8,772천명) 대비 9.2%
- 2023년 55세 이상 건설업 취업자 787천명, 전년 대비 2.4천명 감소, 전체 건설업 취업자도 6.6천명 감소
- 2023년 55세 이상 건설업 취업자는 2013년과 비교 할 때 약 2배 증가한 수준
- 2023년 65~79세 건설업 취업자는 162천명으로 '22년에 비해 7백명 감소, '13년에 비해서는 100천명 증가

<표 2-3> 건설업 고령 취업자 추이

(단위: 천명)

구분	구분	계	농림어업	제조업	건설업
2013. 5.	전체 취업자	25,610	1,706	4,297	1,832
	55~79세 취업자	5,763	1,210	546	415
	55~64세	3,867	497	457	353
	65~79세	1,896	713	88	62
2022. 5.	전체 취업자	28,485	1,669	4,504	2,183
	55~79세 취업자	8,772	1,209	1,026	811
	55~64세	5,762	485	846	642
	65~79세	3,010	723	181	169
2023. 5.	전체 취업자	28,835	1,654	4,464	2,117
	55~79세 취업자	9,120	1,194	1,073	787
	55~64세	5,879	464	870	625
	65~79세	3,241	729	203	162

자료: 통계청, 경제활동인구조사 고령층부가조사

## II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

### ■ 기능향상훈련 참여자, 50대 이상 연령자 비중 높아 취업 연계성 낮음

- 2022년 50대 24.9%, 60대 이상 비중은 32.4%
- 2020년부터 60대 이상이 차지하는 비중이 50대보다 높아짐
- 건설일용근로자 기능향상훈련 시행된 2013년에 비해 60대 이상 연령대의 비중은 192.9% 높아졌음

<표 2-4> 건설일용근로자 기능향상훈련 참여자 연령별 추이

(단위: 명, %)

구분	계	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
2013	4,670	28	162	547	1,234	1,915	784
	(100.0)	(0.6)	(3.5)	(11.7)	(26.4)	(41.0)	(16.8)
2014	4,703	14	193	529	1,229	1,735	1,003
	(100.0)	(0.3)	(4.1)	(11.2)	(26.1)	(36.9)	(21.3)
2015	7,792	45	404	823	1,784	2,907	1,829
	(100.0)	(0.6)	(5.2)	(10.6)	(22.9)	(37.3)	(23.5)
2016	8,444	80	656	1,032	1,826	3,322	1,528
	(100.0)	(1.0)	(7.8)	(12.2)	(21.6)	(39.3)	(18.1)
2017	8,406	172	889	1,041	1,812	3,139	1,353
	(100.0)	(2.0)	(7.8)	(12.4)	(21.6)	(37.3)	(16.1)
2018	7,852	69	773	966	1,687	2,756	1,601
	(100.0)	(0.9)	(9.8)	(12.3)	(21.5)	(35.1)	(20.4)
2019	7,338	79	734	773	1,323	2,385	2,044
	(100.0)	(1.1)	(10.0)	(10.5)	(18.0)	(32.5)	(27.9)
2020	7,145	60	805	636	1,138	2,091	2,415
	(100.0)	(0.8)	(11.3)	(8.9)	(15.9)	(29.3)	(33.8)
2021	7,914	45	907	724	1,279	2,231	2,728
	(100.0)	(0.6)	(11.5)	(9.1)	(15.1)	(28.2)	(34.5)
2022	6,763	47	873	799	1,169	1,686	2,189
	(100.0)	(0.7)	(12.9)	(11.8)	(17.3)	(24.9)	(32.4)

자료: 건설근로자공제회, 2022년도 건설근로자 고용복지 사업연보

## II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

- 국가기간전략산업직종훈련의 건설직종 훈련 참여자는 60세 이상 비중 높음
  - 국가기간전략산업직종훈련에 참여한 60세 이상 훈련자의 52.4%가 건설직종 훈련 참여, 50대는 38.1%
  - 40세 미만 국가기간전략산업직종훈련 참여자 중 건설직종 훈련 참여 비중은 21.4%
  - 연령대 높아 건설직종 훈련 수료 후 건설업 취업 어려움

<표 2-5> 국가기간전략산업직종훈련 참여자의 훈련직종 및 인적 특성

(단위: 명, %)

구분	전체		건설	전기·전자	문화·예술·디자인·방송	정보통신	
	인원수	비중					
전체	88,060	100.0	10.0	8.6	20.4	36.9	
성별	남성	57,246	65.0	11.8	12.4	13.9	36.8
	여성	30,814	35.0	6.7	1.5	32.4	37.0
연령별	19세 이하	4,041	4.6	8.7	8.9	31.0	15.6
	20~29세	58,039	65.9	4.9	6.5	23.3	45.3
	30~39세	13,267	15.1	7.8	8.8	18.6	37.1
	40~49세	4,796	5.4	21.4	15.7	10.6	9.8
	50~59세	4,149	4.7	38.1	20.5	3.7	3.0
	60세 이상	3,768	4.3	52.4	17.8	1.9	1.2
학력별	중졸 이하	3,521	4.0	20.0	10.9	24.4	9.2
	고졸	28,724	32.6	11.9	10.0	22.5	27.7
	전문대졸	17,847	20.3	8.8	7.8	24.6	32.7
	대졸	35,159	39.9	7.9	7.5	16.7	48.7
	대학원 이상	1,835	2.1	17.3	7.7	12.6	41.9

자료: 한국고용정보원, 직업통계 연보

## II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

- 건설근로자가 생산성을 제공할 수 있는 숙련수준을 보유하기 위해서는 일반적으로 3년 이상의 현장경력 필요
  - 3~5년 28.5%, 5~10년 39.1% 등 3년 이상 현장경력 축적이 숙련을 위해 필요하다는 의견이 약 90%
  - 3년 미만으로도 숙련 가능하다는 응답은 10.1%에 불과
  - 제시된 자료의 기간인 2010년부터 관련 조사가 종료된 2017년까지 매년 일정한 비중을 유지하고 있음
    - 숙련형성에 필요한 경력을 3년 이상으로 응답한 비중, 2010년 88.4%, 2017년 89.8%

<표 2-6> 전문건설사업자가 생각하는 숙련형성 기간

(단위: 개, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
계	1,128 (100.0)	937 (100.0)	493 (100.0)	715 (100.0)	674 (100.0)	784 (100.0)	583 (100.0)	680 (100.0)
1~2년	38 (3.4)	38 (4.1)	24 (4.9)	22 (3.1)	22 (3.3)	23 (2.9)	24 (4.1)	26 (3.8)
2~3년	93 (8.2)	85 (9.1)	35 (7.1)	52 (7.3)	40 (5.9)	47 (6.0)	43 (7.4)	43 (6.3)
3~5년	330 (29.3)	256 (27.3)	120 (24.3)	200 (28.0)	175 (26.0)	201 (25.6)	166 (28.5)	194 (28.5)
5~10년	448 (39.7)	362 (38.6)	188 (38.1)	273 (38.2)	271 (40.2)	307 (39.2)	214 (36.7)	266 (39.1)
10년 이상	219 (19.4)	196 (20.9)	126 (25.6)	168 (23.5)	166 (24.6)	206 (26.3)	136 (23.3)	151 (22.2)

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서

## II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

<표 2-7> 전문건설사업주의 일용근로자 채용 시 애로사항

(단위: 개, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015
계	1,257 (100.0)	1,046 (100.0)	1,062 (100.0)	776 (100.0)	776 (100.0)	820 (100.0)
숙련도 부족	451 (35.9)	371 (35.5)	354 (33.3)	269 (34.7)	274 (35.3)	301 (36.7)
찾은 입·퇴직으로 업무능률 저하	347 (27.6)	251 (24.0)	261 (24.6)	191 (24.6)	153 (19.7)	134 (16.3)
관리의 어려움	192 (15.3)	146 (14.0)	170 (16.0)	175 (22.6)	116 (14.9)	89 (10.9)
조달의 어려움	267 (21.2)	278 (26.6)	277 (26.1)	141 (18.2)	233 (30.0)	214 (26.1)
과도한 임금요구	-	-	-	-	-	82 (10.0)
구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021
계	837 (100.0)	834 (100.0)	997 (100.0)	894 (100.0)	799 (100.0)	752 (100.0)
숙련도 부족	240 (28.7)	236 (28.3)	321 (32.2)	279 (31.2)	259 (32.4)	203 (26.0)
찾은 입·퇴직으로 업무능률 저하	105 (12.5)	84 (10.1)	113 (11.3)	98 (11.0)	94 (11.8)	77 (9.8)
관리의 어려움	110 (13.1)	113 (13.5)	155 (15.5)	147 (16.4)	109 (13.6)	103 (13.2)
조달의 어려움	220 (26.3)	227 (27.2)	215 (21.6)	188 (21.0)	195 (24.4)	239 (30.6)
과도한 임금요구	162 (19.4)	174 (20.9)	192 (19.3)	182 (20.4)	142 (17.8)	160 (20.5)

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서

## II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

### ■ 내국인 숙련자 수급불균형

- 내국인 숙련자 많이 부족 35.1%, 약간 부족 26.5%, 부족하다고 인식하는 비중이 61.6%
- 2018년 대한건설협회(이민학회 연구)조사에서는 내국인 숙련근로자 부족 응답 58.8%였음 (많이 부족 24.7%, 약간 부족 34.1%)
- 500~1,000억원 구간에서 “많이 부족” 응답 비중 가장 높음

<표 2-8> 내국인근로자 인력수급 현황: 숙련인력(2022)

(단위: 개, %)

구분	전체	많이 부족 (10% 이상)	약간 부족 (10% 미만)	적정	약간 과잉 (10% 미만)	많이 과잉 (10% 이상)
전체	9,229 (100.0)	3,238 (35.1)	2,449 (26.5)	3,357 (36.4)	106 (1.1)	79 (0.9)
총공사비 규모별	150억 미만	1,812 (100.0)	586 (32.3)	560 (30.9)	625 (34.5)	14 (0.8)
	150~200억 미만	1,368 (100.0)	381 (27.9)	435 (31.8)	528 (38.6)	23 (1.7)
	200~300억 미만	1,668 (100.0)	559 (33.5)	434 (26.0)	620 (37.2)	37 (2.2)
	300~500억 미만	1,421 (100.0)	513 (36.1)	350 (24.6)	507 (35.6)	17 (1.2)
	500~1,000억 미만	1,709 (100.0)	786 (46.0)	326 (19.1)	586 (34.3)	11 (0.6)
권역별	1,000억 이상	1,251 (100.0)	411 (32.9)	344 (27.5)	491 (39.2)	5 (0.4)
	수도권	4,281 (100.0)	1,769 (41.3)	1,060 (24.8)	1,404 (32.8)	49 (1.1)
	충청·강원권	1,653 (100.0)	489 (29.6)	491 (29.7)	667 (40.4)	7 (0.4)
	전라·제주권	1,071 (100.0)	388 (36.2)	261 (24.4)	399 (37.2)	6 (0.6)
유형별	대경권	1,021 (100.0)	364 (35.7)	240 (23.6)	332 (32.5)	23 (2.3)
	동남권	1,203 (100.0)	229 (19.0)	397 (33.0)	556 (46.2)	22 (1.8)
	건축	6,658 (100.0)	2,626 (39.4)	1,624 (24.4)	2,256 (33.9)	90 (1.4)
	토목	2,039 (100.0)	514 (25.2)	599 (29.4)	902 (44.3)	6 (0.3)
	플랜트	489 (100.0)	82 (16.8)	203 (41.5)	196 (40.0)	9 (1.7)
조경	43 (100.0)	16 (37.2)	23 (52.3)	3 (7.0)	2 (3.5)	

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

## II. 건설현장 노동 수급 현황 및 과제

- 권역별로는 수도권에서 부족 비중이 76.1%로 가장 높았으며, 2018년 조사에서도 수도권이 63.3%(많이 부족 29.7%, 약간 부족 33.6%)로 가장 높았음
- 공사유형별로는 조경과 건축공사에서 내국인 숙련 근로자 부족이 더 많이 나타나고 있으며, 2018년 조사결과도 조경 다음으로 건축공종에서 부족 비중 높음
- 내국인 숙련 수급불균형: 2018년 조사와 비교 시
  - 많이 부족 5.7%p 증가, 약간 부족 5.4%p 감소
  - 2018년 조사에 비해 2022년 조사 결과는 내국인 숙련인력 부족이 심화된 것으로 판단

<표 2-9> 내국인 근로자 인력수급 현황: 숙련인력(2018)

(단위: 개, %)

구분	전체	많이부족 (10% 이상)	약간부족 (10% 미만)	적정	약간과잉 (10% 미만)	많이과잉 (10% 이상)
전체	28,903(100.0)	8,503(29.4)	9,211(31.9)	11,007(38.1)	167(0.6)	14(0.0)
총공사비 규모별	10억 미만	5,003(100.0)	1,430(28.6)	1,545(30.9)	2,028(40.5)	-
	10억 ~ 50억 미만	8,565(100.0)	2,561(29.9)	2,847(33.2)	3,112(36.3)	45(0.5)
	50억 ~ 100억 미만	4,131(100.0)	1,139(27.6)	1,333(32.3)	1,544(37.4)	100(2.4)
	100억 ~ 500억 미만	6,702(100.0)	1,919(28.6)	2,044(30.5)	2,717(40.5)	22(0.3)
	500억 ~ 1,000억 미만	2,116(100.0)	600(28.4)	819(38.7)	698(33.0)	-
	1,000억 이상	2,385(100.0)	853(35.8)	623(26.1)	908(38.1)	-
권역별	수도권	12,225(100.0)	4,311(35.3)	3,413(27.9)	4,389(35.9)	97(0.8)
	충청·강원권	5,532(100.0)	1,810(32.7)	1,980(35.8)	1,725(31.2)	17(0.3)
	전라·제주권	4,159(100.0)	925(22.2)	1,526(36.7)	1,681(40.4)	27(0.7)
	대경권	2,543(100.0)	576(22.6)	859(33.8)	1,108(43.6)	-
	동남권	4,444(100.0)	882(19.8)	1,432(32.2)	2,104(47.3)	26(0.6)

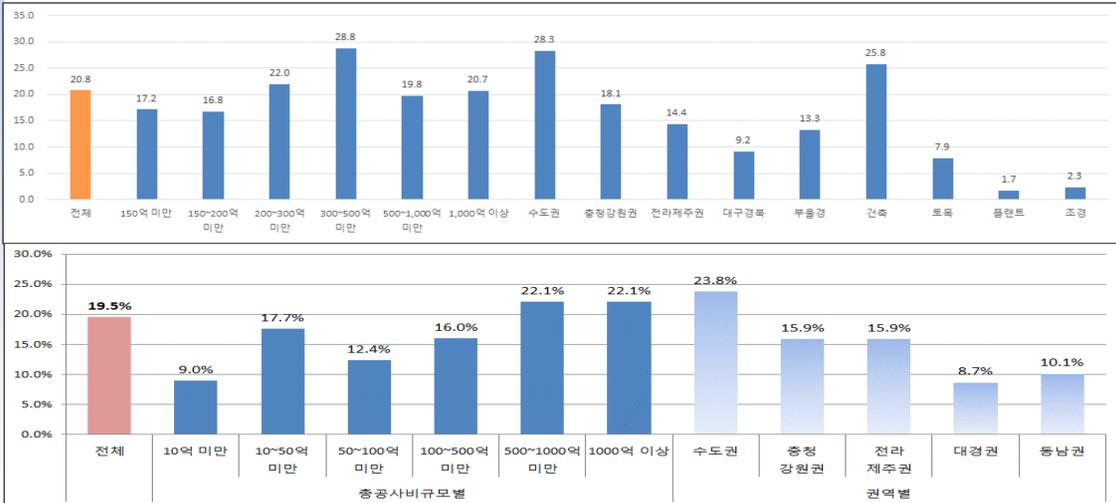
자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

## III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 건설현장에서 외국인 고용비중은 20.8%이며, 외국인 근로자의 72.2%가 숙련
- 2018년 조사 결과, 외국인 비중 19.5%, 2022년, 2018년 조사 모두 수도권 건설현장에서 외국인근로자 비중 높음

<그림 3-1> 외국인 활용 현황 (단위: %)

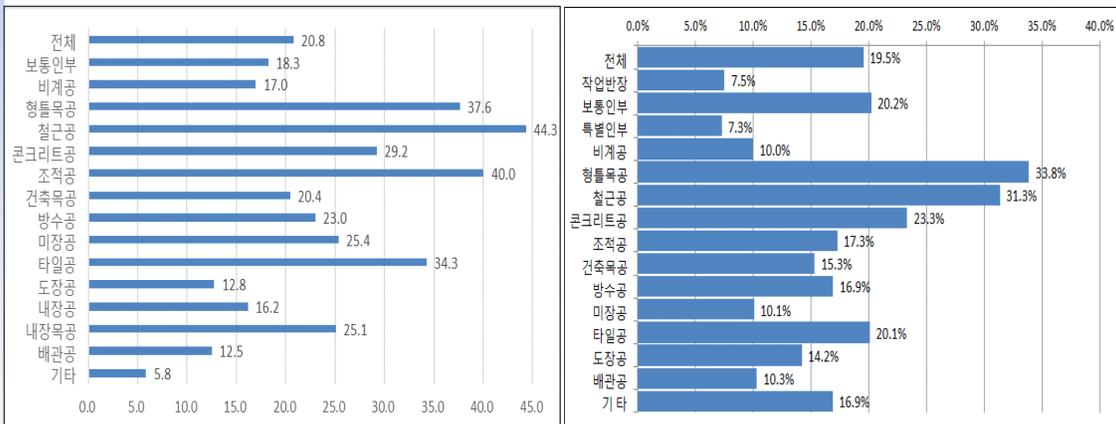


자료: 1. 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원  
 2. 대한건설협회(2018), 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선 방안 연구, 한국이민학회

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 2022년 조사에서 외국인은 철근공, 조적공, 형틀목공, 타일공, 콘크리트공 비중 높음
- 2018년 조사도 외국인 비중 높은 직종은 동일, 2022년과 순위만 차이를 보임

<그림 3-2> 직종별 외국인력 비중 (단위: %)



자료: 1. 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원  
 2. 대한건설협회(2018), 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선방안 연구, 한국이민학회

철근공 44.3%, 조적공 40.0%, 형틀목공 37.6%,  
 타일공 40.0%, 콘크리트공 29.2%

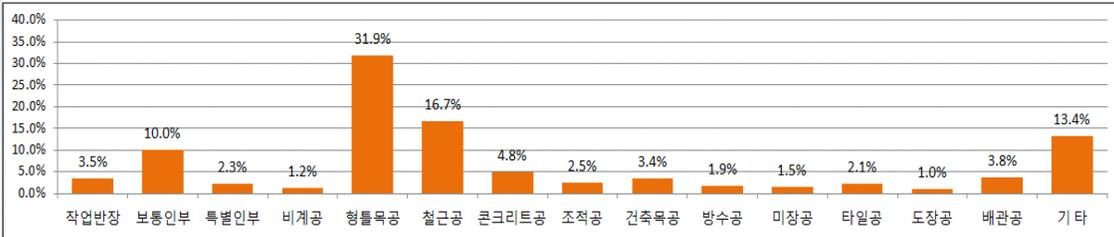
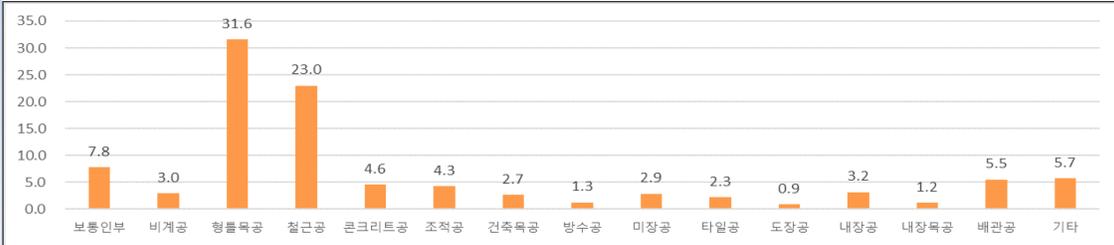
형틀목공 33.8%, 철근공 31.3%, 콘크리트공 23.3%,  
 타일공 20.1%, 조적공 17.3%

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 2022년 조사, 숙련 외국인근로자 형틀목공 비중 가장 높고 다음으로 철근공, 배관공(5.5%), 콘크리트공(4.6%)
- 2018년 조사, 동일하게 형틀목공, 철근공, 콘크리트공(4.8%), 배관공(3.8%)

<그림 3-3> 숙련 외국인근로자 직종별 분포

(단위: %)



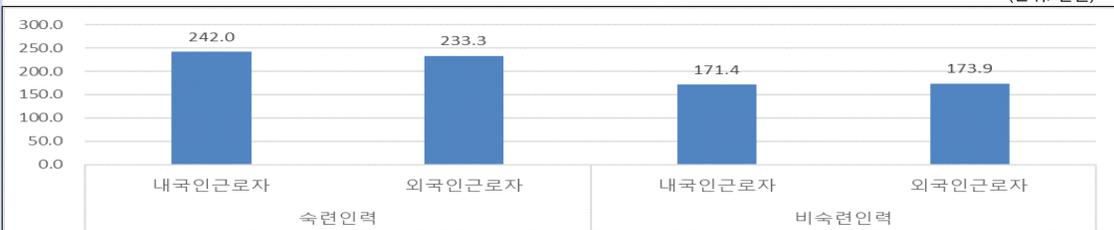
자료: 1. 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원  
2. 대한건설협회(2018), 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선방안 연구, 한국이민학회

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 숙련 외국인 근로자 임금은 내국인 대비 96% 수준
- 비숙련 인력은 101.4% 수준이며, 조선족 동포의 임금수준이 높은 것으로 나타났음

<그림 3-4> 기능수준별 내국인과 외국인 임금수준

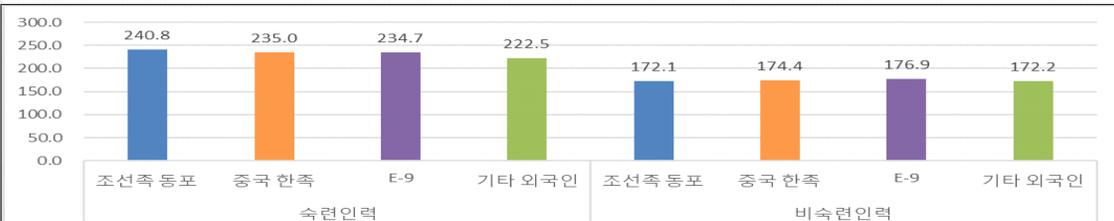
(단위: 천원)



자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

<그림 3-5> 기능수준별 국적별 외국인 임금수준

(단위: 천원)



자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 합법 외국인 근로자(E-9 또는 H-2)의 비율은 평균 68.5%
- 불법 외국인근로자는 건축공종, 지역은 전라/제주, 대구·경북권 비중 높음

<표 3-1> 합법 외국인 비중

(단위: 개, %)

구분	사례수 (현장수)	건설업 전체 외국인근로자 수	건설업 E-9 또는 H-2 합법 취업자 수	현장 평균 전체 외국인근로자 수	현장 평균 E-9 또는 H-2 합법 취업자 수	E-9 또는 H-2 합법 취업자 비율 평균	E-9 또는 H-2 합법 취업자가 없는 현장 비율	
<b>전체</b>	<b>2,691</b>	<b>73,390</b>	<b>40,681</b>	<b>13.4</b>	<b>7.4</b>	<b>68.5</b>	<b>15.1</b>	
총공사비 규모별	150억 미만	461	6,504	3,261	5.4	2.7	64.8	22.2
	150-200억 미만	338	4,703	2,254	5.5	2.6	65.9	17.6
	200-300억 미만	424	8,373	4,796	7.9	4.5	75.9	7.8
	300-500억 미만	452	10,633	5,976	12.9	7.2	69.3	13.0
	500-1,000억 미만	565	15,114	8,616	16.9	9.7	65.7	15.0
1,000억 이상	451	28,064	15,776	43.4	24.4	70.2	14.8	
권역별	수도권	1,440	47,721	27,872	18.6	10.8	71.5	12.6
	충청/강원권	449	10,941	5,514	11.7	5.9	71.6	12.7
	전라/제주권	284	5,356	3,059	7.7	4.4	54.3	25.7
	대경권	241	4,787	1,969	8.7	3.6	58.4	16.0
	동남권	277	4,585	2,267	6.2	3.1	71.6	20.0
유형별	건축	2,344	70,074	37,692	18.4	9.9	65.9	15.6
	토목	286	2,403	2,110	1.8	1.6	89.0	8.9
	플랜트	47	796	763	2.8	2.7	67.9	30.3
	조경	15	116	116	2.7	2.7	100.0	0.0

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 응답업체의 48.6%가 불법 외국인근로자에 대한 의존도가 심각하다고 인식
- 건축과 조경 현장에서 상대적으로 심각성 높게 나타남

<표 3-2> 불법외국인 의존 심각성 정도

(단위: 개, %)

구분	사례수	전혀 심각하지 않음	별로 심각하지 않음	보통	다소 심각함	매우 심각함	5점 평균	
<b>전체</b>	<b>5,485</b> (100.0)	<b>(4.0)</b>	<b>(11.6)</b>	<b>(35.8)</b>	<b>(33.9)</b>	<b>(14.7)</b>	<b>3.4</b>	
총공사비 규모별	150억 미만	1,212 (100.0)	(4.8)	(14.7)	(37.1)	(30.1)	(13.3)	3.3
	150-200억 미만	851 (100.0)	(4.2)	(4.3)	(47.9)	(28.7)	(15.0)	3.5
	200-300억 미만	1,069 (100.0)	(4.3)	(10.6)	(33.3)	(35.9)	(15.9)	3.5
	300-500억 미만	824 (100.0)	(4.4)	(9.7)	(30.9)	(36.2)	(18.8)	3.6
	500-1,000억 미만	892 (100.0)	(2.2)	(17.9)	(25.0)	(37.9)	(16.9)	3.5
1,000억 이상	646 (100.0)	(4.0)	(10.4)	(42.9)	(36.1)	(6.6)	3.3	
권역별	수도권	2,569 (100.0)	(3.9)	(14.6)	(33.9)	(32.7)	(15.0)	3.4
	충청/강원권	932 (100.0)	(3.5)	(10.8)	(47.2)	(27.3)	(11.3)	3.3
	전라/제주권	697 (100.0)	(2.4)	(6.4)	(33.9)	(38.5)	(18.7)	3.6
	대경권	553 (100.0)	(4.1)	(11.0)	(34.0)	(37.3)	(13.6)	3.5
	동남권	734 (100.0)	(6.8)	(7.4)	(31.3)	(39.4)	(15.0)	3.5
유형별	건축	3,818 (100.0)	(2.7)	(9.9)	(32.6)	(37.0)	(17.8)	3.6
	토목	1,342 (100.0)	(5.9)	(15.9)	(44.1)	(27.3)	(6.9)	3.1
	플랜트	282 (100.0)	(12.9)	(16.0)	(41.1)	(22.0)	(7.9)	3.0
	조경	43 (100.0)	(3.5)	(0.0)	(32.0)	(40.7)	(23.8)	3.8

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

■ 외국인근로자 비중 높은 업종은 철콘과 실내건축 업종

- 철콘현장 외국인근로자 비중은 48.5%(합법 22.4%, 불법 26.1%), 불법 숙련공이 가장 많음
- 실내건축업종 외국인인 30.0%(합법 27.6%, 불법 2.4%), 합법 외국인 숙련공 비중 높음

■ 철콘, 노무비 비중 높은 노동의존적 생산구조, 외국인 많고 불법도 가장 많음

<표 3-3> 외국인 비중 높은 전문업종

(단위: 명)

업종	내국인(명)		외국인(명)				합계(명) (내국인+외국인)		외국인 근로자 비중(%)		
			합법		불법				합법	불법	전체
	숙련공	비숙련공	숙련공	비숙련공	숙련공	비숙련공	숙련공	비숙련공			
철근콘크리트	295.4	116.5	133.7	45.2	162.6	46.3	591.6	208.0	22.4%	26.1%	48.5%
도장습식방수석공	133.9	47.2	27.6	5.3	10.6	0.6	172.1	53.1	14.6%	5.0%	19.6%
지반조성포장공사	213.0	44.6	46.8	2.6	17.4	0.3	277.2	47.5	15.2%	5.5%	20.7%
금속창호지붕건축물	209.5	348.3	25.0	8.6	0.3	0.4	234.8	357.3	5.7%	0.1%	5.8%
실내건축	279.7	13.5	105.0	10.5	8.5	1.5	393.3	25.5	27.6%	2.4%	30.0%
기타	240.7	91.2	5.8	16.3	1.9	0.1	248.4	107.6	6.2%	0.6%	6.8%
합계	246.2	100.4	84.9	25.9	85.0	23.1	416.1	149.5	19.6%	19.1%	38.7%

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

■ 2022년 조사 결과는 2018년 결과에 비해 외국인 숙련근로자 비중 상승

- 설문조사 표본에서 기인하는 차이 또는 코로나19 영향으로 외국인 입출국 제한적 상황의 영향

<표 3-4> 숙련수준별 외국인력 고용규모

(단위: 명, %)

구분(2022년)		전체		숙련공		비숙련공		구분(2018년)		전체		숙련공		비숙련공	
전체		73,390	(100.0)	52,983	(72.2)	20,407	(27.8)	전체		226,391	(100.0)	142,894	(63.1)	83,497	(36.9)
총공사비 규모별	150억 미만	6,504	(100.0)	4,815	(74.0)	1,690	(26.0)	총공사비 규모별	10억 미만	2,961	(100.0)	1,559	(52.7)	1,402	(47.3)
	150~200억 미만	4,703	(100.0)	3,629	(77.2)	1,073	(22.8)		10억 ~ 50억 미만	13,620	(100.0)	8,877	(65.2)	4,743	(34.8)
	200~300억 미만	8,373	(100.0)	5,637	(67.3)	2,736	(32.7)		50억 ~ 100억 미만	7,637	(100.0)	5,494	(71.9)	2,143	(28.1)
	300~500억 미만	10,633	(100.0)	6,837	(64.3)	3,796	(35.7)		100억 ~ 500억 미만	42,127	(100.0)	27,179	(64.5)	14,948	(35.5)
	500~1,000억 미만	15,114	(100.0)	10,535	(69.7)	4,578	(30.3)		500억 ~ 1,000억 미만	43,904	(100.0)	31,495	(71.7)	12,408	(28.3)
1,000억 이상	28,064	(100.0)	21,530	(76.7)	6,534	(23.3)	1,000억 이상	116,144	(100.0)	68,290	(58.8)	47,854	(41.2)		
권역별	수도권	47,721	(100.0)	35,420	(74.2)	12,301	(25.8)	권역별	수도권	160,392	(100.0)	104,053	(64.9)	56,339	(35.1)
	충청/강원권	10,941	(100.0)	7,991	(73.0)	2,950	(27.0)		충청/강원권	30,575	(100.0)	14,161	(46.3)	16,414	(53.7)
	전라/제주권	5,356	(100.0)	3,521	(65.7)	1,835	(34.3)		전라/제주권	18,152	(100.0)	12,386	(68.2)	5,766	(31.8)
	대경권	4,787	(100.0)	4,090	(85.4)	697	(14.6)		대경권	5,115	(100.0)	3,971	(77.6)	1,144	(22.4)
유형별	동남권	4,585	(100.0)	1,962	(42.8)	2,624	(57.2)	유형별	동남권	12,158	(100.0)	8,323	(68.5)	3,835	(31.5)
	건축	70,074	(100.0)	51,818	(73.9)	18,257	(26.1)		건축	18,152	(100.0)	12,386	(68.2)	5,766	(31.8)
	토목	2,403	(100.0)	523	(21.8)	1,880	(78.2)		토목	5,115	(100.0)	3,971	(77.6)	1,144	(22.4)
	플랜트	796	(100.0)	556	(69.8)	241	(30.2)		플랜트	796	(100.0)	556	(69.8)	241	(30.2)
조경	116	(100.0)	87	(75.0)	29	(25.0)	조경	116	(100.0)	87	(75.0)	29	(25.0)		

자료: 1. 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

2. 대한건설협회(2018), 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선방안 연구, 한국이민학회

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

■ 외국인 형틀목공, 철근공, 콘크리트공은 2022년 조사와 2018년 조사에서 80% 대로 유사한 숙련자 비중을 보였음

<표 3-5> 외국인 직종별 숙련자 비중

(단위: 명, %)

구분(2022년)	전체	숙련공	비숙련공	구분(2018년)	전체	숙련공	비숙련공
전체	73,390 (100.0)	52,983 (72.2)	20,407 (27.8)	전체	226,391(100.0)	142,894(63.1)	83,497(36.9)
보통인부	11,211 (100.0)	4,135 (36.9)	7,076 (63.1)	작업반장	6,327(100.0)	5,027(79.5)	1,300(20.5)
비계공	2,093 (100.0)	1,596 (76.2)	497 (23.8)	보통인부	45,431(100.0)	14,308(31.5)	31,123(68.5)
형틀목공	21,041 (100.0)	16,727 (79.5)	4,314 (20.5)	특별인부	4,436(100.0)	3,304(74.5)	1,132(25.5)
철근공	15,036 (100.0)	12,182 (81.0)	2,854 (19.0)	비계공	2,184(100.0)	1,648(75.5)	536(24.5)
콘크리트공	3,062 (100.0)	2,412 (78.8)	650 (21.2)	형틀목공	56,891(100.0)	45,609(80.2)	11,282(19.8)
조적공	2,528 (100.0)	2,260 (89.4)	268 (10.6)	철근공	31,338(100.0)	23,858(76.1)	7,480(23.9)
건축목공	1,479 (100.0)	1,449 (98.0)	30 (2.0)	콘크리트공	9,078(100.0)	6,922(76.3)	2,156(23.7)
방수공	828 (100.0)	680 (82.1)	148 (17.9)	조적공	4,172(100.0)	3,503(84.0)	669(16.0)
미장공	1,656 (100.0)	1,544 (93.2)	112 (6.8)	건축목공	6,225(100.0)	4,907(78.8)	1,318(21.2)
타일공	1,390 (100.0)	1,197 (86.1)	193 (13.9)	방수공	3,794(100.0)	2,673(70.5)	1,121(29.5)
도장공	600 (100.0)	490 (81.6)	110 (18.4)	미장공	2,893(100.0)	2,099(72.6)	794(27.4)
내장공	2,054 (100.0)	1,695 (82.5)	360 (17.5)	타일공	3,862(100.0)	3,049(78.9)	813(21.1)
내장목공	783 (100.0)	653 (83.4)	130 (16.6)	도장공	2,982(100.0)	1,490(50.0)	1,492(50.0)
배관공	3,784 (100.0)	2,930 (77.4)	854 (22.6)	배관공	6,891(100.0)	5,408(78.5)	1,484(21.5)
기타	5,845 (100.0)	3,034 (51.9)	2,811 (48.1)	기타	39,887(100.0)	19,088(47.9)	20,799(52.1)

자료: 1. 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원  
2. 대한건설협회(2018), 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선방안 연구, 한국이민학회

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

<표 3-6> 외국인근로자 고용사유(중소기업)

(단위: 개, %)

구분	사례수	내국인 구인 애로	인건비 절감	잔업 또는 휴일근로 가능	이직 인원이 적음	업무지침 준수함	기타	
전체	1,000	90.6	3.2	2.9	2.5	0.4	0.4	
종사자수	1~5인	266	91.0	1.9	2.6	3.0	0.8	0.8
	6~10인	186	91.9	3.8	2.7	1.1	0.5	0.0
	11~30인	399	91.0	3.0	2.8	2.8	0.3	0.3
	31~50인	84	86.9	4.8	3.6	3.6	0.0	1.2
	51인 이상	65	87.7	6.2	4.6	1.5	0.0	0.0
권역	수도권	402	89.8	4.2	3.0	2.7	0.2	0.0
	비수도권	598	91.1	2.5	2.8	2.3	0.5	0.7

자료: 중소기업중앙회(2022), 2022년 외국인력 고용 관련 종합 애로 실태조사 결과 보고서

<표 3-7> 외국인근로자 고용사유(전문건설업체)

(단위: 개)

업종	저렴한 임금	높은 생산성	내국인 구인 어려움	구인 및 관리의 용이함	공기 준수에 필요	기타	기타
합계	19	28	123	8	19	3	16
철근콘크리트	8	26	51	5	10	2	6
도장습식방수석공	2	-	25	-	5	-	-
지반조성포장공사	6	1	18	-	3	-	4
금속창호지붕건축물	2	-	9	-	-	-	2
실내건축	1	-	7	2	-	-	2
기타	-	1	13	1	1	1	2

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 2018년 외국인근로자 제한 시 공기에 부정적인 영향 70.5%(약간 심각 37.1%, 매우 심각 33.4%)
- 2022년은 외국인근로자 부족 시 공사기간 부정적 영향 85.3%(약간 심각 45.0%, 매우 심각 40.3%)
- 건축현장(소규모, 대규모)이 외국인근로자의 영향을 더 많이 받음

<표 3-8> 외국인근로자 공급 제한 시 공기준수율의 영향 정도(2018년) (단위: 개, %)

구분	전체	전혀 심각안함	별로 심각안함	약간 심각	매우 심각	
전체	8,008(100.0)	464(5.8)	1,904(23.8)	2,968(37.1)	2,672(33.4)	
권역별	수도권	4,344(100.0)	218(5.0)	836(19.2)	1,678(38.6)	1,612(37.1)
	충청·강원권	1,545(100.0)	80(5.2)	379(24.5)	517(33.4)	569(36.8)
	전라·제주권	783(100.0)	36(4.6)	286(36.5)	233(29.8)	228(29.1)
	대경권	389(100.0)	-	129(33.2)	174(44.7)	86(22.1)
	동남권	947(100.0)	131(13.8)	274(28.9)	365(38.6)	177(18.7)

자료: 대한건설협회(2018), 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선 방안 연구, 한국이민학회

<표 3-9> 외국인근로자 공급 제한 시 공기준수율의 영향 정도(2022년) (단위: 개, %)

구분	합계		사례수		전혀 심각하지 않다		별로 심각하지 않다		약간 심각하다		매우 심각하다	
	사례수	비중	사례수	사례수	비중	사례수	비중	사례수	비중	사례수	비중	
전체	300	100.0	300	13	4.3	31	10.3	135	45.0	121	40.3	
현장 종류	토목현장	62	100.0	62	7	11.3	14	22.6	32	51.6	9	14.5
	소규모 건축현장	34	100.0	34	2	5.9	1	2.9	11	32.4	20	58.8
	대규모 건축현장	186	100.0	186	2	1.1	14	7.5	83	44.6	87	46.8
	플랜트현장	13	100.0	13	2	15.4	2	15.4	7	53.8	2	15.4
	조경현장	5	100.0	5	0	.0	0	.0	2	40.0	3	60.0

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- 외국인근로자에 대한 의존도 파악 위해 전문건설업체 대상 설문조사
- 외국인근로자 부족시 4개월까지 공기가 지연될 수 있다는 응답 비중 69.0%
  - 가장 높은 응답은 2~3개월 공기지연 예상이며, 다음으로 3~4개월임
- 6개월 이상 공기가 지연될 수 있다는 의견의 응답도 12.0%였음
- 2022년 및 2018년 건설현장 대상 조사에서 건축현장에서 외국인의 활용도가 높은 것으로 나타났고, 전문건설업체 조사도 동일함
  - 건축공사 비중이 높은 철근콘크리트업종은 3~4개월 공기지연 비중이 가장 높았고, 다음으로 5~6개월임
  - 도장습식방수석공업종도 건축공종에 많이 활용되는 업종인데, 3~4개월 공기지연 예상 응답 비중이 가장 높음
  - 실내건축공사업종도 2~3개월 공기지연 의견 비중이 가장 높음
- 반면 지반조성포장공사업종은 외국인근로자 부족 시 공기지연 영향 응답으로 1개월 이내의 비중이 가장 높음
  - 생산요소 중 기계장비 활용도가 높은 업종의 특징이 반영되 것으로 볼 수 있음

<표 3-10> 외국인근로자 부족 시 공사기간 지연 정도(전문건설업체) (단위: 개)

구분	1개월 이내	1~2개월 이내	2~3개월 이내	3~4개월 이내	4~5개월 이내	5~6개월 이내	6~7개월 이내	8개월 이상
합계	33	31	40	34	14	24	10	14
철근콘크리트	6	12	15	23	9	21	10	11
도장습식방수석공	8	5	10	5	2	-	-	1
지반조성포장공사	10	7	4	4	-	2	-	1
금속창호지붕건축물	2	4	2	1	2	-	-	-
실내건축	1	1	7	1	1	-	-	1
기타	6	2	2	-	-	1	-	-

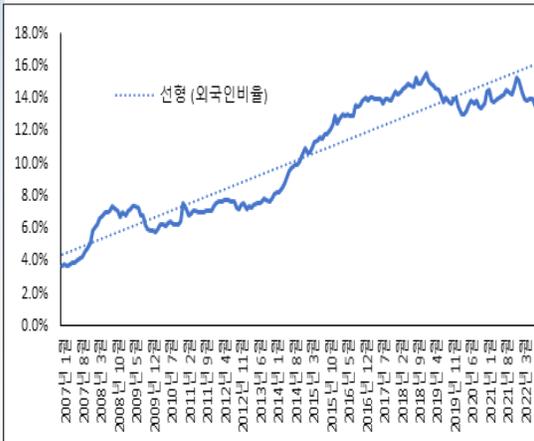
주: 2022년 10월 31일 기준 전문건설업체 대상 설문조사 결과

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

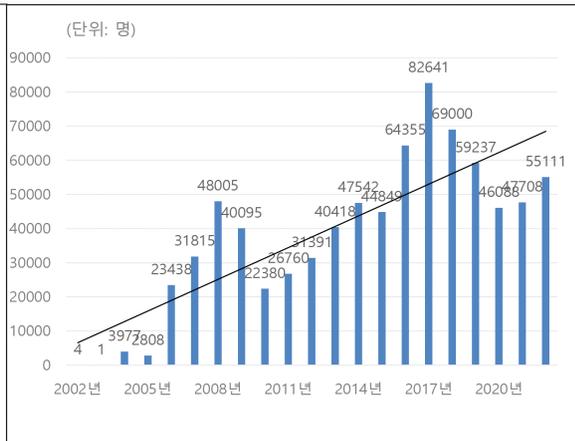
- 건설현장 외국인 증가 추세, 향후 인구감소와 생산가능인구의 축소, 건설업 입직 기피 미개선, 그리고 외국인력 유입 확대 정책으로 빠르게 증가할 것으로 예상됨
  - 2007년 1월부터 2022년 8월까지 월별 퇴직공제 신고자 중 외국인근로자 비중은 지속적인 상승추세
  - 2002년 이후 퇴직공제 신규 가입 외국인도 증가추세, 특히 건축경기 활성화 됐던 2017년 정점으로 2016년과 2018년 도 크게 증가한 것으로 나타났음

<그림 3-6> 건설업 외국인 비중 추이



주: 2007년 1월부터 2022년 8월까지 퇴직공제 자료 활용 작성

<그림 3-7> 건설근로자 퇴직공제 신규 외국인 추이



자료: 건설근로자공제회, 2022년도 건설근로자 고용복지 사업연보

### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

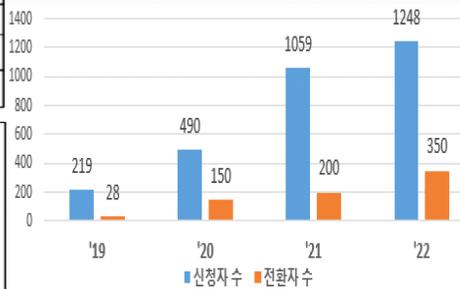
- 2022년 12월 29일 고용부 보도자료: 장기근속 숙련 외국인근로자는 더 오래 함께 일한다(고용허가제 개편방안)
  - 준숙련 외국인은 출국 없이 10년까지 체류 및 취업활동 가능(장기근속특례: 동일 사업장, 언어능력 등 필요)
- 비전문인력(E-9)의 숙련기능인력(E-7-4) 전환 신청 증가추세, 숙련 외국인력 수요 증가
  - 특정활동 비자 유형인 숙련기능인력 (E-7-4), 영주형 비자이며 가족동반 가능
- H-2 감소 및 F-4로의 전환 증가 추세: 고령화, 재외동포로의 전환 등, 체류한도(25만명)의 절반수준으로 감소

보도 일시	2022. 12. 29.(목) 11:00 2022. 12. 29.(목) 석간	배포 일시	2022. 12. 28.(수)
담당 부서	국제협력관	책임자	과 장 이상임 (044-202-7157)
	외국인력담당관실	담당자	서기관 이재민 (044-202-7145)
담당 부서	국무조정실	책임자	과 장 이승규 (044-200-2371)
	고용식품의약정책관실	담당자	사무관 박현수 (044-200-2372)

**장기근속 숙련 외국인근로자는 더 오래 함께 일한다**  
(고용허가제 개편방안 발표)

- 체류기간 우대, 직업훈련 제공 등 장기근속 특례(E-9) 신설
- 서비스업 외국인력(E-9) 고용 가능업종 확대 (식육운송업 상하차 직무 등)
- 내국인근로자 보호를 위한 노동시장 분석 강화 (외국인력 적재적소 배치)
- 외국인근로자 근로조건 및 산업안전 보호 강화

<그림 3-8> E-7-4 전환자 추이



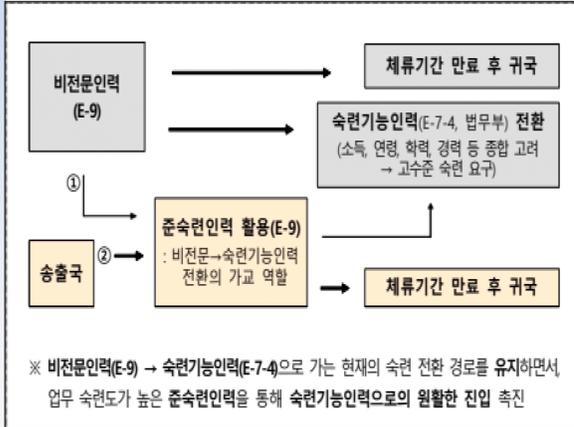
<표 3-11> 방문취업과 재외동포 규모 변화 추이

구분	2017	2018	2019	2020	2021
방문취업동포(H-2)	238,880	250,381	226,322	154,533	124,691
재외동포(F-4)	415,121	444,880	464,152	466,682	478,442

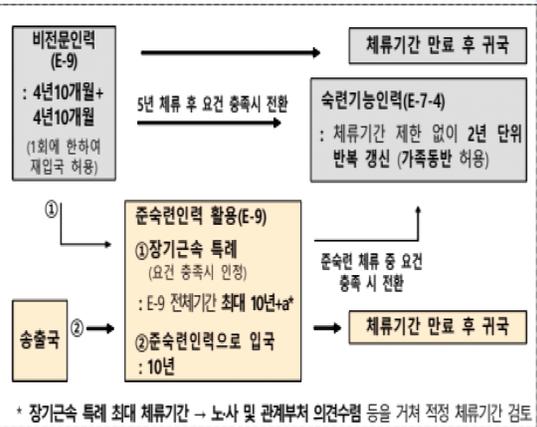
### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- **준숙련인력 활용: 비전문인력(E-9) 인력 내 준숙련인력 활용**
- **준숙련인력 양성: 장기근속 특례, 직업훈련 이수자 특례요건 완화**
- **비전문인력(E-9) 5년 체류 후 요건 충족 시 숙련기능인력(E-7-4) 전환으로 안정적 노동공급**

<그림 3-9> 준숙련인력 활용 방안



<그림 3-10> 준숙련인력 활용 시스템



### III. 건설현장 외국인력 활용 필요성

- **산업현장과 연계, 외국인력 대상 훈련 강화**
  - 2024년 예산, 외국인 대상 훈련 강화, 외국인 유학생 일학습병행 반영
  - 비전문인력(E-9) 대상 특화훈련으로 숙련자 활용
  - 유학생 취업기회 확대, 일학습병행으로 기업의 필요 인력 공급
- **ODA 등을 통해 송출국의 체계적 인력양성 지원**

<표 3-12> 2024년 예산안 외국인 관련 예산

구분	2023년	2024년 예산안	비고
해외인력 유치	1,034	1,637	
외국인등록증 발급	47	57	등록증 발급인원(49.5만명 → 62.2만명)
E-9 특화훈련	-	162	E-9 특화훈련(0.4만명), 공동훈련센터 5개소
외국인 일학습병행	-	124	외국인 유학생 일학습병행(0.1만명)
해외인재 유치(학위과정)	987	1,294	정부초청장학생(+1,794명), KDI장학생(+10명)

IV. 해외사례 시사점

IV. 해외사례 시사점

IV. 해외사례 시사점

■ 일본

- 숙련자 재류 연장: 기능실습 제도 운영(기술이전 차원 중시), 열악한 처우로 외국인 활용도 제고에 한계, 특정기능제도 2019년 4월 도입
- 건설업 특정기능1호는 대부분 기능실습2호에서 이행, 기능검증 외국인력
- 기능실습생 도입 전 기능과 일본어능력, 일본문화 이해 등 요건 갖춘 자 유입, 유입 후 1개월 훈련 의무화
- 민간 활용: 건설업의 외국인력 활용과 효율적인 관리 목적으로 민간기구인 건설기능인재기구(JAC), 국제건설기능진흥기구(FITS) 활용
- JAC: 특정기능 유입 신청 취합 및 검토 후 국토교통성 제출(국토성으로부터 위탁, JAC인력 20명 중 15명은 건설관련 협회에서 파견된 인력)
- FITS: JAC로부터 위탁 받아 특정기능 등 외국인력의 모국어로 상담 및 고용주 애로사항 중재
- 관련 제도 정비: 특정기능 제도 도입으로 재류기간 연장, 숙련자 활용 위한 환경 정비(임금 등)
- 외국인력 선별해 재류기간 연장 산업에서 활용도 제고할 수 있는 방향으로 개편

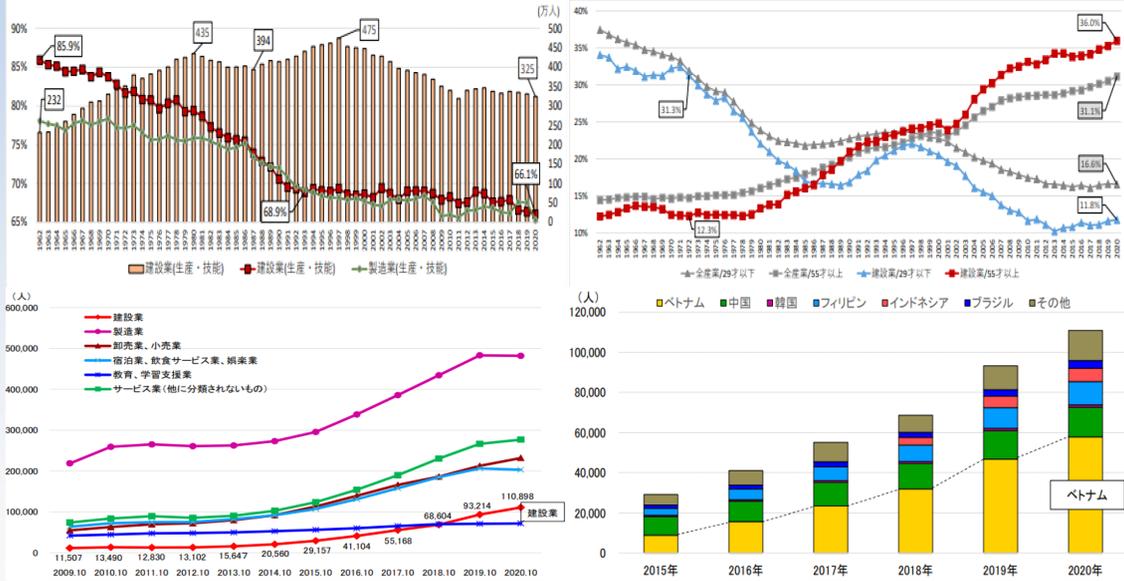
■ 대만

- 민간 적극적 활용
- 민간 참여 수용 배경노동력 이동과정에서 수요자(고용주)와 공급자(외국인력) 권익 보호 목적
- 국내 및 해외 중개기관이 외국인력 선발과 입국 후 일과 생활 지원 서비스
- 사업주 직접 외국인력 선발: 고용주 직접신청, 대리인(중개기관), 고용센터(2007년 12월 31일 신설, 온라인 오프라인 신청 가능)
- 중개기관 역할
- 고용주 의뢰 받아 외국인력 수입 대리, 대만 입국 후 사업주 의무인 외국인력 생활지원 및 관리 업무 지원 서비스
- 대만은 중개기관 수수료 공식화, 관련 사항 법령으로 규정하고 있음
- 수수료 항목, 금액 상한선 규정해 과도한 수수료 부담 전가 차단, 법령 규정 이외의 비용은 상호협의를 또는 시장 상황에 따라 합법적 운영
- 특별직업선택 서비스 송출국과 공동 운영(2010년부터)
- 고용주 요구사항 충족할 수 있는 인력 소개 받을 수 있도록 송출국과 협력
- 2015년 고용서비스법 제52조 개정으로 외국인근로자가 3년 취업활동 기간 만료 시 출국해야 하는 의무규정 삭제
- 2017년 외국인력 직접고용 지원 온라인 지원 활성화해 고용주가 온라인으로 외국인 채용, 입국, 고용허가 신청할 수 있도록 개편

### IV. 해외사례 시사점

■ 일본: 건설근로자 감소, 고령자 증가 해결 대안으로 외국인 활용도 제고 모색(일본 건설경제연구소 자료)

- 2018년 이후 건설업 외국인 활용 증가(도쿄 올림픽 준비, 취로자 등), 베트남인 중심으로 활용



### IV. 해외사례 시사점

■ 준숙련인력 활용: 비전문인력(E-9) 인력 내 준숙련인력 활용

■ 준숙련인력 양성: 장기근속 특례, 직업훈련 이수자 특례요건 완화

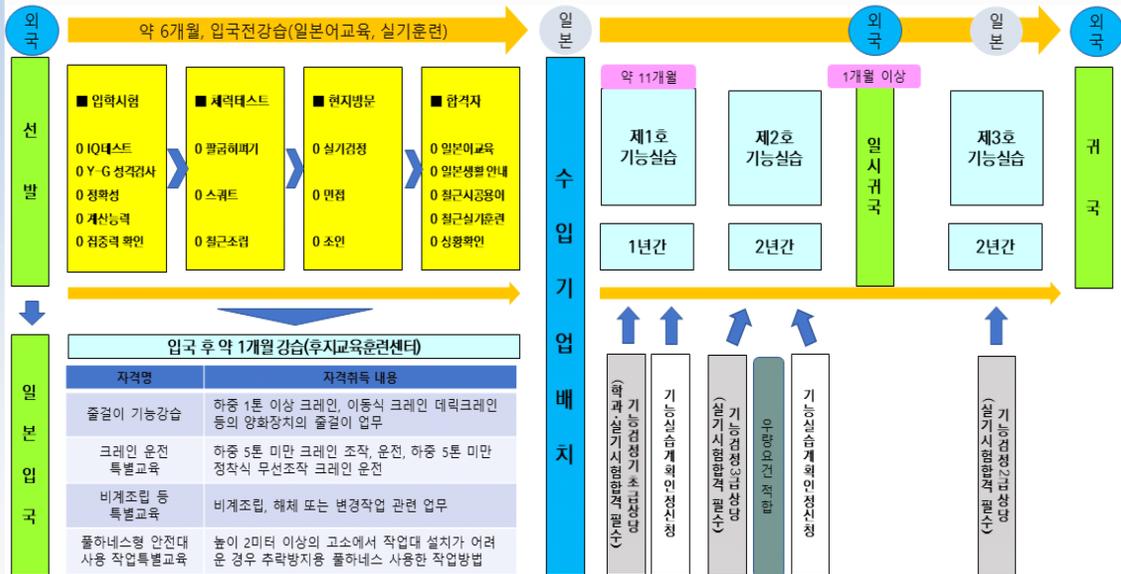
<표 4-1> 기능실습생 입국부터 귀국까지 절차

구분	내용	관할기관	
기능실습1호	1~5개월차	정기검정시험 신청(기초급)	직업능력개발협회
	7개월차	기능검정시험(기초급) ※학과·실기합격 필수	직업능력개발협회
	9개월차	기능실습계획인정 신청(기능실습2호 신청)	외국인기능실습기구
	11개월차	재류자격변경허가 신청	출입국재류관리국
기능실습2호	11개월차	재류기간갱신허가 신청	출입국재류관리국
	13~16개월차	기능검정시험(수시3급)	직업능력개발협회
	24개월차	귀국(일시귀국)	
기능실습3호	일본재류기간중 또는 일시귀국기간중 신청	기능실습계획인정신청(기능실습3호 신청) (개시예정일 4개월 전까지)	외국인기능실습
	11개월차	재류자격인정허가 신청	출입국재류관리국
	13~18개월차	재류기간갱신허가 신청	출입국재류관리국
	24개월차	기능검정시험(수시2급) ※실기합격 필수 귀국	직업능력개발협회

자료: 일본 전국철근공사협회(2023), 외국인수입사업 안내

### IV. 해외사례 시사점

<그림 4-1> 기능실습제도 도입 및 운영절차



자료: 일본 전국철근공사협회(2023), 외국인수입사업 안내

### IV. 해외사례 시사점

- 2011년 건설업 취업 외국인 12,830명 중 기능실습생 6,791명으로 52.9%, 2021년 110,018명 중 70,488명(61.4%)로 확대
- 2020년부터 특정기능1호 크게 증가, 2021년은 2020년 대비 3배 증가됨

<표 4-2> 건설업 종사 외국인 재류자격

구분	계	기능실습생	외국인건설취로자	특정기능
2011	12,830	6,791		
2012	13,102	7,054		
2013	15,647	8,577		
2014	20,560	12,049		
2015	29,157	18,883	401	
2016	41,104	27,541	1,480	
2017	55,168	36,589	2,983	
2018	68,604	45,990	4,796	
2019	93,214	64,924	5,327	267
2020	110,898	76,567	3,987	2,116
2021	110,018	70,488	1,767	6,360

자료: 일본 건설기능인재기구(JAC), 건설분야 특정기능 외국인제도

<표 4-3> 특정기능1호 재류 외국인수(2023년 3월 기준)

분야	인원수	분야	인원수
개호	19,516	항공	200
건물청소	2,349	숙박	232
소형재·산업기계·전기전자정보관련 제조업	32,644	농업	18,629
건설	15,512	어업	1,955
조선·박용공업	5,573	음식품 제조업	49,119
자동차정비	2,121	외식업	7,014

자료: 일본 출입국재류관리청, 특정기능제도 현황

#### IV. 해외사례 시사점

- 특정기능1호 1년 초과하지 않는 범위 내에서 법무대신이 각각의 외국인에게 지정하는 기간마다 갱신, 통산 5년까지 재류 가능
  - 건설업 종사 특정기능1호의 96.3%는 기능실습에서 이행하므로 일반적으로 8년 가량 일본 내에서 건설업 종사 가능
  - 기능실습2호를 수료한 외국인에 대해서는 기능검정 면제
  - 특정기능1호는 일본 내의 수급조정 목적에 따라 수입 인원의 상한을 설정하고 있음
- 특정기능 외국인근로자는 임금에서 일본인근로자와 동등 이상을 규정하고 있음
  - 일본인근로자와 동일 직종에서 동급의 역량(기능)을 보유한 경우 동등 이상 임금 지급 규정
  - 기능실습생은 최저임금 이상 지급을 규정하고 있는 것과 차이를 보임

<표 4-4> 특정기능1호 재류 외국인수(2023년 3월 기준)

분야	인원수		분야	인원수	
	시험경로	기능실습경로		시험경로	기능실습경로
개호	12,999 (80.8)	3,082 (19.2)	항공	167 (100.0)	0 (0.0)
건물청소	507 (27.2)	1,360 (72.8)	숙박	199 (96.6)	7 (3.4)
소형재·산업기계·전기전자정보관련 제조업	601 (2.2)	27,124 (97.8)	농업	4,491 (27.3)	11,968 (72.7)
<b>건설</b>	<b>475 (3.7)</b>	<b>12,301 (96.3)</b>	어업	97 (5.9)	1,541 (94.1)
조선·박용공업	30 (0.7)	4,572 (99.3)	음식품 제조업	9,463 (22.3)	33,042 (77.7)
자동차정비	254 (14.6)	1,484 (85.4)	외식업	5,010 (97.1)	149 (2.9)

#### IV. 해외사례 시사점

<표 4-5> 기능실습과 특정기능1호 비교

구분	기능실습(단체감리형)	특정기능1호
관련 법령	· 외국인 기술실습의 적정한 실시 및 기술실습생 보호에 관한 법률 · 출입국 관리 및 난민인정법	· 출입국 관리 및 난민인정법
재류자격	· 기능실습	· 특정기능
체류기간	· 기능실습1호: 1년 이내, · 기능실습2호: 2년 이내 · 기능실습3호: 2년 이내, · 합계: 5년 이내	· 통상 5년
외국인 기술수준	· 없음	· 상당한 정도의 지식 또는 경험 필요
입국시 시험	· 없음 (개호 직종만 N4 수준의 일본어능력 요건)	· 기능수준, 일본어능력 수준을 시험으로 확인 (기능실습2호 수료자는 시험 면제)
송출기관	· 외국 정부의 추천 또는 인정을 받은 기관	· 없음
감리단체	· <b>비영리 사업 협동조합 등이 실습자 검사, 그 외의 감리사업을 실시하며, 주무대신에 의한 허가제</b>	· 없음
지원기관	· 없음	· 개인 또는 단체가 유입기관 위탁으로 주거 및 그 외의 지원, 출입국 재류관리청장관에 의한 등록제
외국인과 유입기관 매칭	· 보통 일본의 감리단체와 외국 송출기관 통합	· 유입기관이 직접 해외에서 채용 활동 또는 국내외 알선기관 통해 채용 가능
유입인원 제한	· 상시근로자 총수에 따른 제한 있음	· 인원수 제한 없음(건설분야, 개호 분야 제외)
활동내용	· 기능실습1호: 기능실습계획에 따른 감습 수강, 기능 등에 관련된 업무 종사 · 기능실습2, 3호: 기능실습계획에 근거해 기능 등을 필요로 하는 업무에 종사	· 상당한 정도의 지식 또는 경험을 필요로 하는 업무에 종사(전문적·기술적 분야)
전직	· 원칙적으로 불가 (단 실습 시행자의 도산 등 부득이한 경우 또는 2호에서 3호로 이행 시는 가능)	· 동일한 업무 구분 내 또는 시험에 의해 그 기능수준의 공통성이 확인되는 업무로 전직 가능
임금	· 최저임금 이상 지급 규정	· 일본인근로자와 동등이상의 임금 규정

#### IV. 해외사례 시사점

- 일본 건설경제연구소(RICE), 외국인 고용한 7개 건설업체 대상 설문조사
  - 건설업 취업 이유로 가장 많은 응답은 “본국에서 건설업 종사”, 즉 건설현장 경력자 선발, 선발 및 검증과정 운영
  - 송출기관 연수에 흥미를 느껴서 건설업을 선택했다는 응답의 비중도 높음
  - 송출기관은 일본어교육과 건설업 관련 교육 훈련 제공 및 검정 진행(베트남)
  - 베트남인 비중이 높은 일본의 건설업 취업 외국인은 건설업을 긍정적으로 이해하고 있음
    - 건설업의 장래성, 건설업의 좋아서 선택했다는 응답도 상대적으로 높은 비중임
- 일본 건설경제연구소(RICE), 37명 대상 대면조사에서는 건설업 선택의 가장 중요한 이유로 “돈을 벌기 위해서”의 응답이 29명으로 가장 많음
  - 다음으로 높은 응답을 보인 항목은 “일본의 기술을 배우고 싶어서”로 22명임

<표 4-6> 외국인근로자의 건설업 선택이유(중복응답 허용)

질문	응답수	질문	응답수
본국에서 건설업 종사	13	일이 많아서	2
송출기관 연수에 흥미가 있어서	8	여러 지역에 갈 수 있어서	1
건설업이 장래성이 있어서	4	육체를 사용하므로 건강에 도움 될 것 같아서	1
가족과 친척의 소개	2	월급이 많기 때문에	1
기계를 운전하는 게 좋아서	2	건설계 대학을 졸업해서	1
건설업이 좋아서	3	합계	38

자료: 일본 건설경제연구소, 제72호 건설경제보고서

#### IV. 해외사례 시사점

- 일본도 외국인의 행방불명(불법체류)은 건설업이 압도적으로 많고, 이런 이탈을 방지하기 위한 관리 방안 적극 모색
  - 2021년 기준 기능실습생 숫자 276,123명, 행방불명자 7,167명으로 행방불명율 2.6%
    - 건설업 기능실습생 61,260명 중 행방불명자 3,838명으로 행방불명율 6.3%, 전체 산업에 비해 2배 이상 높음
    - 기능실습생 행방불명자의 53.6%는 건설업 종사
  - 야마구치(일본 노동정책연구 연수기관 연구원), 일본 노동시장에서 외국인근로자가 안정적으로 취업 할 수 있는 충분한 기회 제공이 점점 더 중요해 질 것이라는 의견 제시
    - 안정적인 취업기회 확대와 처우개선 필요성은 저임금과 과중한 근로시간이 원인으로 지적됨
    - 2022년 건설업 종사 기능실습생 월평균 임금은 16.6만 ¥ 수준
    - 기능실습1호 165,546 ¥, 기능실습2호 188,725 ¥, 기능실습3호 236,641 ¥
    - 특정기능1호 월평균 임금도 베트남의 국내 임금에 비해 3배 높은 수준
    - 체류기간 경과로 출국 시 기회비용 큼
    - 불법체류를 위한 행방불명자로 전락하는 비중 높은 것으로 파악됨
    - 이러한 문제의 대안으로 “안정적이고 충분한 취업기회” 제공이 논의됨(체류 및 취업활동 기간 연장)
    - 2019년 4월 도입된 특정활동 비자의 대부분은 기능실습생이 전환

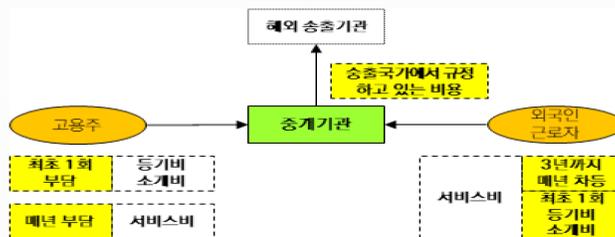
#### IV. 해외사례 시사점

- 대만, 2023년 2월 기준 건설업 취업자수 91.4만명, 전체 산업 취업자 대비 7.96%
  - 2022년 대만 건설업 구인인원 36,751명, 채용인원 18,184명, 부족률 50.52%
- 대만, 1989년 고용허가제 도입으로 인력부족 대응
  - 2022년부터 전문직과 단순노무직 중간 수준의 외국인력 수입 추진(대만에서 6년 이상 근무한 단순노무 종사 외국인, 11.5년 취업활동 후 중국으로 출국해야 하는 중국인과 유학생 대상으로 취업활동 기간 연장 허용)
  - 고용서비스법 제59조 의해 고용주 또는 사업장 변경 허용(엄격한 제한적 허용)
  - 민간 적극적 활용
    - 민간 참여 수용 배경노동력 이동과정에서 수요자(고용주)와 공급자(외국인력) 권익 보호 목적(2023년 2월 기준 정부가 승인한 1,687개 국내 중개기관과 511개 해외 중개기관), 2007년부터 중개기관 서비스품질 평가 의무화 및 노동부 홈페이지 결과 게시(근거: 민간 고용서비스기관 허가 및 관리조치)
    - 중개기관 평가결과 C등급은 지점개설 불허, 서비스 개선해 차년도 B등급 이상으로 평가되지 않으면 허가 해지도 가능
    - 국내 중개기관(법 제12조), 해외 중개기관(법 제16조)에서 요건과 자격 규정
    - 국내 및 해외 중개기관이 외국인력 선발과 입국 후 일과 생활 지원 서비스(외국인 고용주, 외국인 고용 사업주의 승인 및 관리방법 제33조 의거 생활돌봄 서비스 계획에 따라 시행해야 함) 제공
    - 사업주가 직접 외국인력 선발: 고용주 직접신청, 대리인(중개기관), 고용센터(2007년 12월 31일 신설, 온라인 오프라인 신청 가능, 고액의 수수료 방지)

#### IV. 해외사례 시사점

- 중개기관 역할
  - 고용주 의뢰 받아 외국인력 수입 대리, 511개(6개 국가: 태국, 필리핀, 인도, 베트남, 말레이시아, 몽골)에 달하는 해외 중개기관 네트워크 활용 외국인력 선발
  - 대만 입국 후 사업주 의무인 외국인력 생활지원 및 관리 업무 지원 서비스
  - 대만은 중개기관 수수료 공식화, 관련 사항 법령으로 규정하고 있음
    - 수수료 항목, 금액 상한선 규정해 과도한 수수료 부담 전가 차단
    - 법령 규정 이외의 비용은 상호협의 또는 시장 상황에 따라 합법적으로 청구될 수 있도록 운영
    - 내정부 이민서는 민간 중개기관 수수료 등에 대한 정보를 취합하지는 않음
  - 특별직업선택 서비스 송출국과 공동 운영(2010년부터)
    - 고용주 요구사항 충족할 수 있는 인력 소개 받을 수 있도록 송출국과 협력
  - 2015년 고용서비스법 제52조 개정으로 외국인근로자가 3년 취업활동 기간 만료 시 출국해야 하는 의무규정 삭제
  - 2017년 외국인력 직접고용 지원 온라인 지원 활성화 해 고용주가 온라인으로 외국인 채용, 입국, 고용허가 신청할 수 있도록 개편

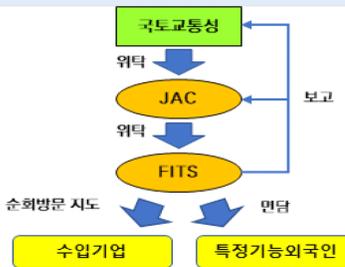
<그림 4-2> 대만 중개기관 역할 및 수수료



### IV. 해외사례 시사점

■ 외국인력 효율적 활용 측면 접근과 개편의 방향성

- 일본과 대만은 숙련자 확보 위한 제도 개편, 특정활동 제도, 대만의 체류기간 제한 폐지
  - 체류기간 및 취업활동 기간 연장과 임금 인상 등 처우개선에 필요한 기반 조성해 숙련 외국인력을 안정적으로 공급할 수 있는 환경 정비와 제도화에 관심
- 산업의 지속성 측면에서 제도 개편 및 외국인력 수입
  - 일본의 건설노동종합충원법은 외국인력 수입을 통해 건설업이 유지되고 발전하는 데 도움이 될 수 있다는 생각
  - 쟁권소렌, 외국인력은 건설업을 유지하는데 중요한 요소가 될 것이며, 노동조합은 일본인 외국인을 불문하고 처우개선과 근로환경 개선을 목표로 활동하고 있다는 의견을 밝혔음
- 외국인력 수입 확대 및 활용도 제고로 건설업에 긍정적인 영향을 기대하기 위해서는 효과적인 관리방안 마련 필요
  - 일본: 특정기능 제도 운영 위해 건설기능인재기구(JAC) 설립, 국제건설기능진흥기구(FITS) 운영으로 외국인근로자 이탈 방지 노력
  - 건설기능인재기구(JAC)는 건설업체로부터 취합된 외국인력 수요를 정리해 국토성 보고, 국토성 승인 후 법무성으로 보냄
  - 국제건설기능진흥기구(FITS)는 JAC로부터 위탁 받아 특정기능 외국인력에 대한 입국 후 감습 진행 및 순회상담과 전화상담으로 이탈 방지
  - 외국인력을 사용하는 건설업체는 국제건설기능진흥기구(FITS)가 요구하면 임금대장, 관계 서류 제출 의무가 있고, FITS는 건설업체가 외국인력 수입 전 국토성에 제출한 계획대로 진행 여부를 확인함
- 대만은 민간을 적극적으로 활용하고 있고, 체류기간 제한을 실질적으로 폐지하는 등 숙련자 체류기간 연장 적극 시행



구분		합계	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
순회 지도 실적	합계	6,130	280	682	950	950	1,201	891	1,176
	특정관리단체	947	127	157	142	115	106	152	148
	수입건설기업	4,336	153	525	808	835	1,095	513	407
	특정기능소속기관	847						226	621
면담 실적	합계	4,105	129	370	659	595	729	629	854
	건설취로자	3,252	129	370	659	595	729	416	354
	특정기능외국인	854						213	641
	상담실적	1,311	3	14	82	80	171	402	559

### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

## V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

- 일본, 대만에 비해 높은 임금 지급함에도 사용자 선택권 배제
- 건설업 취업 외국인력은 다른 산업에 비해 연령대 높는데, 선별 역할을 사용자에게 부여하는 방안 검토 및 도입 필요

<표 5-1> 비전문취업(E-9)의 한국 선택 이유

(단위: 명, %)

구분	2017		2020	
	인원	비중	인원	비중
합계	255.9	100.0	252.1	100.0
임금이 높아서	187.1	73.1	178.8	70.9
작업환경이 좋아서	26.5	10.4	26.9	10.7
한국 취업경험이 있는 친구, 친척의 권고	19.9	7.8	18.3	7.3
다른 국가에 비해 취업이 쉬워서	11.5	4.5	12.1	4.8
기타	11.0	4.3	15.9	6.3

자료: 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사

<표 5-2> 산업별 외국인력 연령 분포

(단위: 명, %)

연령대	건설업		제조업		농림어업		기타산업	
	숫자	비율	숫자	비율	숫자	비율	숫자	비율
전체	92,495	100.0	395,857	100.0	49,973	100.0	329,683	100.0
15~29세	9,189	9.9	134,398	34.0	23,556	47.1	66,614	20.2
30~39세	14,363	15.5	159,514	40.3	14,729	29.5	79,327	24.1
40~49세	27,491	29.7	64,105	16.2	4,696	9.4	69,662	21.1
50~59세	31,068	33.6	30,349	7.7	4,574	9.2	76,325	23.2
60세 이상	10,384	11.2	7,491	1.9	2,418	4.8	37,755	11.5

자료: 통계청, 2017 이민자 체류실태 및 고용조사

### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

- 높은 임금 지급으로 외국인에게 선호됨에도 사용자의 선택권 배제로 활용 효율성 낮음
- 입국 전후 훈련 또는 기능검정 의무화와 입국 후 검증과정을 민간에 위탁해 효율성 제고 필요
- 입국 전후 훈련 및 검증과 선택권 확대는 사망재해 등 재해 감소에도 효과 기대됨

<표 5-3> 외국인근로자구인 시 애로사항(전문건설업체)

(단위: 개)

업종	복잡한 구인과정	선택권 배제	의사소통 어려움	임금인상 요구	단체행동 (현장이동 등)
합계	70	24	48	17	32
철근콘크리트	40	11	31	7	12
도장습식방수석공	7	4	5	4	8
지반조성포장공사	7	6	6	4	4
금속창호지붕건축물	7	1	-	-	3
실내건축	3	1	1	2	2
기타	6	1	5	0	3

주: 전문건설업체를 대상으로 2022년 10월 31일 기준 시행한 설문조사 결과

자료: 국토교통부(2023), 건설산업 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

<표 5-4> 건설업 외국인근로자 재해사망자

(단위: 명, %)

구분	계	건설업		제조업		그밖의 업종	
		비중	비중	비중	비중		
2020	94	46	46.9	38	40.4	10	10.6
2021	102	42	41.2	34	33.3	26	25.5

자료: 고용노동부(2022), 2021년 산업재해 발생현황

### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

- 외국인 유학생을 건설업에서도 활용할 수 있도록 적극적인 제도개편 필요
  - 국내에서 건설업 취업할 수 있도록 허용(의사소통 능력)
  - 장기적으로 지방 소재 대학과 협력방안 검토 필요: 계약학과 방식으로 외국인 유입 후 건설업체와 연계해 활용할 수 있는 방안 제도화 필요
  - 2024년 예산안에서도 유학생 일학습병행 반영

<표 5-5> 외국인 유학생 한국 유학 후 계획

(단위: 명, %)

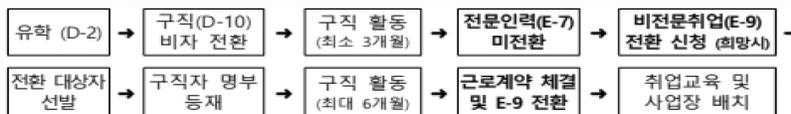
유학 후 계획	전체	유학 과정별		
		어학연수	학부	대학원
한국에서 진학/취업	2,855 (53.4)	572	1,063	1,220
본국 귀국 후, 진학	123 (2.4)	31	29	63
본국 귀국 후, 취업	1,288 (24.1)	135	669	484
타국에서 진학/취업	462 (8.6)	85	198	179
아직 진로 계획 없음	402 (7.5)	160	0	242
기타	221 (4.1)	70	140	11

주: 5,351명을 대상으로 설문조사 한 결과  
 자료: 윤명숙, 지자체-대학-기업연계 학생교류 활성화 방안 마련을 위한 정책연구

### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

- **숙련인력**
  - E-7-4 전환 쿼터 3.5만명으로 확대, 기업이 숙련인력을 계속 고용할 수 있도록 지원
  - 기업이 스스로 고용할 외국인근로자 직접 추천, 추천 받은 외국인은 한국어능력 등 필수조건만 갖추면 우선적으로 전환 고려
- **유학생**
  - 졸업 후 취업 연계 강화(3년간 취업 전면 허용 등)
  - 취업 규제 개선해 기업의 인력난 해소 도모
  - 사무·전문직에만 취업 허용, 제3국 또는 본국 귀국→외국인 취업가능 분야 취업 3년간 전면 허용, 숙련기능인력(E-7-4)으로 전환 등 유학생 취업기회 확대
  - **유학생, 졸업 후 조선업체에서 채용을 조건으로 일정기간 현장교육을 받은 경우 전문인력(E-7)자격으로 변경 허용**
  - 유학생 대상 지역특화비자 확대, 지자체 지원 체계화
  - 지역특화비자: 유학생이 졸업 후 일정기간 인구감소지역 거주하기로 하는 경우 지자체 추천 거쳐 자유롭게 취업할 수 있는 비자
  - 2023년 9월 기준 대학 및 전문대학 재학중인 외국인유학생 중 공학 전공자
    - 베트남(3,450명), 우즈베키스탄(1,668명)
  - 베트남 국적 유학생 총 43,345명, 공학계열 석사과정 363명, 박사과정 460명, 공학계열 이외도 가장 많음
  - 중국 66,530명, 몽골 10,370명, 미얀마 3,321명, 네팔 2,974명, 파키스탄 1,293명, 태국 1,007명
  - ※ 비수도권 대학과 지역 소재 건설업체 또는 대한전문건설협회 시도회 등이 연계해 '유학생 계약학과' 검토 필요

<그림 5-1> 유학생 활용도 제고 개편



### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

- 건설업은 주요 산업 중 문화산업 제외하고 조업변동성 가장 높음
- 조업변동성 높아 외국인근로자의 사업장 이동 요구, 이를 관철하기 위한 태업과 일탈행동 발생
  - 일시적 작업 중단, 세부 공정 완료, 기계장비의 점검 및 수리 등의 상황 발생 시 외국인의 이동 요구
- 숙련기능인력(E-7-4) 전환에 필요한 근무요건 충족 어려움→건설업 특성 반영 필요(제도 설계 제조업 위주)

<표 5-6> 업종·사업체 규모별 조업변동성

(단위: %)

구분	전규모	사업체규모			
		5~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
전업종	13.2	13.5	15.0	10.9	9.6
제조업	21.1	20.8	23.5	15.9	18.9
전기가스업	13.1	11.1	14.3	18.8	0.0
환경산업	15.9	19.4	13.0	11.1	0.0
<b>건설업</b>	<b>23.2</b>	<b>23.5</b>	<b>8.3</b>	<b>29.4</b>	<b>45.5</b>
도소매업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
운수업	8.8	3.7	9.7	25.0	7.1
숙박음식업	10.0	6.9	11.8	15.4	9.1
정보서비스업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
금융보험업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
부동산업	7.2	4.2	11.5	0.0	14.3
전문서비스업	2.9	6.9	0.0	0.0	0.0
사업지원서비스업	2.7	5.9	0.0	0.0	5.9
교육서비스업	11.7	20.5	3.9	0.0	0.0
보건복지서비스업	3.7	3.3	4.2	6.3	0.0
문화산업	33.3	28.6	41.9	37.5	0.0
개인서비스업	11.3	11.9	14.3	8.3	0.0

주: 조업변동성은 사업체의 조업(가동, 영업)일수가 계절 등의 영향으로 월별 변동이 많다고 응답한 사례  
 자료: 고용노동부(2016), 근로시간 운용 실태조사, 한국노동연구원

### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

- 필요한 근로자 확보의 어려움 응답 비중이 2018년 조사결과에 비해 2022년 조사에서 상승했음
- 잦은 사업장 변경에 따른 어려움도 2018년 조사결과에 비해 높음
- 건설업 생산특성과 현장운영 방식이 반영될 수 있는 환경 필요

<표 5-7> 외국인근로자 사용 과정에서 발생할 수 있는 문제의 심각성 정도

(단위: %)

문제점	조사연도	전혀 심각하지 않다	별로 심각하지 않다	약간 심각하다	매우 심각하다
필요한 외국인근로자 확보의 어려움	2018	14.7	46.5	32.7	6.1
	2022	9.9	33.7	43.9	12.5
잦은 사업장 변경	2018	12.2	42.1	37.7	8.0
	2022	9.9	41.0	41.2	7.9
문화 및 생활관습 상의 차이	2018	8.6	44.6	36.3	10.5
	2022	10.4	45.4	35.9	8.3
의사소통의 문제	2018	5.4	28.9	45.2	20.6
	2022	7.1	33.6	41.6	17.8
한국인근로자와의 갈등	2018	11.1	57.1	27.3	4.5
	2022	11.1	55.9	28.1	4.9
낮은 근면성	2018	11.9	46.2	33.7	8.3
	2022	12.3	46.4	33.6	7.7
낮은 생산성	2018	11.7	44.7	36.2	7.4
	2022	12.0	49.0	31.5	7.5
잦은 집단행동	2018	13.8	49.0	27.6	9.7
	2022	14.2	49.2	27.0	9.6
잦은 임금인상 요구	2018	16.0	56.7	22.6	4.8
	2022	13.4	52.1	27.6	6.9
사업장 무단이탈	2018	16.2	53.3	23.9	6.6
	2022	15.3	51.8	25.8	7.2

주: 2018년 설문조사 사례수는 17,027개, 2022년 조사는 5,485개

자료: 1. 대한건설협회(2018), 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선방안 연구, 한국이민학회  
 2. 국토교통부(2023), 건설현장 외국인 활용 현황 및 제도개선 방향 수립 연구, 대한건설정책연구원

### V. 외국인력 활용도 개선 위한 민간 역할 확대

- 대만과 일본 사례 검토 결과 외국인근로자 관련 업무를 비영리 민간단체에 위탁 필요
  - 대만 사례의 시사점: 영리기관인 민간 중개기관 역량 활용 위해 수수료 인정, 수수료 과다 징수 및 정기적인 인상 등의 문제 발생
    - 대만 노동부 담당자의 조언: 영리 민간단체 활용은 신중히 결정해야 할 사안
    - 일본: 특정활동 수요 파악 및 선발, 관리업무 비영리 민간기구(JAC)로 일원화
  - 최근 외국인력 수입 확대 및 활용도 개선에 따라 민간의 관심도 제고
- 국내에서 외국인근로자 선발 및 입국 후 관리와 교육훈련 업무 위탁기관으로 대한전문건설협회 적합
  - 건설현장 하도급 생산구조에서 노동력을 직접 사용하는 사용자인 전문건설업체를 대표하는 기관
  - 일본의 전문공사협회에 비해 규모 및 조직과 업무범위 넓음(기능실습 제도 운영도 개별 업종 협의회)
  - 세부 업종별 외국인근로자 수요 파악, 외국인 유입 및 활용 효율성 제고(전문건설업종별 외국인근로자의 수요와 필요, 요구역량 등 차이)
  - 노동 수요자의 수요와 필요를 가장 효율적으로 파악할 수 있음
  - 회원사인 전문건설업체 필요 수용해 외국인 전문인력 유입 지원 적극적 활동(E-7-1, 측량업무)
  - 외국인근로자의 요건을 반영한 선발과정 진행 및 교육훈련 프로그램 운영 가능
    - 전문건설공제조합 기술교육원(음성) 운영, 외국인근로자에게 요구되는 역량 훈련 프로그램 개발 가능
    - 국내 건설현장에서 요구되는 지식, 기술, 태도 등에 관한 매뉴얼 개발 및 보급으로 재해 위험성 감소

### VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

## VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

## VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

### ■ 건설업은 단계별로 다양한 참여자의 협업 필요

- 기획과 설계단계, 입찰 및 구매단계는 발주자와 설계자 역할 필요
- 시공단계는 공사감독, 감리업무를 수행할 수 있는 건설기술자 필요
- 시공단계는 공사를 관리하고 개별 공정의 시공을 진행하는 기술자와 근로자 필요

<표 6-1> 건설업 단계별 주요 활동 및 참여자

주요 단계	주요 활동	참여주체(주관)	주요 단계	주요 활동	참여주체(주관)
기획단계	· 프로젝트 출범 · 설계자 선정	발주자	시공단계 (감독/관리 부문)	· 현장 배치 및 양중계획 · 현장 Mobilization · 프로젝트 조직 및 각종 프로젝트 회의 · 프로젝트 스케줄 계획, 검토, 확정 · 자재 등 구매 시스템 가동 및 운영 등	시공계약자
	· 프로그래밍 · 부지 선정 및 타당성				
설계단계	· 기본설계 → 수정/변경/추가 등 · 설계개념 승인 · 상세설계 · 계약도서 작성(설계도면, 시방서 등) · 법규 검토 및 허가 등	설계자	시공단계 (작업별)	· 토공사 · 기초공사 · 지하 골조 및 지상 골조 공사 · 바닥 시스템 설치 공사 · 외벽 마감 공사 · 내부 마감 공사 · 각종 설비 공사 등	시공계약자 (하도급자 포함)
입찰/구매단계	· 시공자 선정을 위한 입찰 준비 · 입찰 및 낙찰자 선정 · 시공전 미팅 등	발주자/설계자	시공단계 (준공단계)	· 준공 검사/하자 리스트 · 시운전 · 하자 보수, 청소 등 · 준공 허가, 운영 매뉴얼, 운영직원 훈련 · 준공급 지급 등	시공계약자 설계자 발주자

## VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

### ■ 기술계 기술자격자의 부족이 심화되고 있음

- 기사, 산업기사 등의 자격을 보유한 건설기술자 구인 어려움이 해소되지 않음
- 현장을 관리, 운영하고 시공과정 참여하는 건설기술자 부족은 생산 효율성 저하 및 품질 저하 요인임
- 숙련기능공도 구인 어려운 유형의 근로자임

<표 6-2> 구인 어려운 건설근로자 유형(전문건설사업자)

(단위: %)

구분	합계	기술계 기술자격자	기능계 기술자격자	비자격 숙련기능공	단순 일용근로자
2006	100.0	36.7	21.3	24.3	17.7
2007	100.0	51.4	21.2	18.9	8.5
2008	100.0	52.1	21.7	20.8	5.5
2009	100.0	52.2	23.0	19.5	5.3
2010	100.0	47.9	23.5	21.3	7.2
2011	100.0	45.6	24.4	23.4	6.6
2012	100.0	40.2	25.8	23.7	10.2
2013	100.0	38.7	30.0	24.2	7.1
2014	100.0	41.6	24.0	26.5	8.0
2015	100.0	43.3	24.5	25.3	7.1
2016	100.0	41.8	26.4	23.9	7.8
2017	100.0	43.5	24.8	26.4	5.3
2018	100.0	49.1	22.3	22.3	6.3
2019	100.0	52.8	19.6	23.9	3.7
2020	100.0	56.6	18.0	20.2	5.1
2021	100.0	54.9	18.6	19.6	6.8

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서

### VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

<표 6-3> 건설업체 건설기술자 고령화

(단위: 명, %)

구분	합계	20~29세	30~34세	35~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세 이상	기타
합계	689,319 100.0%	27,886 4.0%	40,053 5.8%	46,243 6.7%	190,062 27.6%	226,883 32.9%	125,177 18.2%	31,859 4.6%	1,156 0.2%
종합건설업	276,822 100.0%	11,604 4.2%	18,096 6.5%	21,401 7.7%	82,962 30.0%	91,871 33.2%	41,176 14.9%	9,379 3.4%	333 0.1%
전문건설업	248,755 100.0%	8,106 3.3%	12,321 5.0%	15,601 6.3%	68,046 27.4%	84,710 34.1%	48,644 19.6%	11,153 4.5%	174 0.1%
엔지니어링	31,667 100.0%	2,347 7.4%	2,592 8.2%	2,413 7.6%	9,026 28.5%	8,003 25.3%	5,100 16.1%	2,159 6.8%	27 0.1%
감리전문회사	20,832 100.0%	1,782 8.6%	1,615 7.8%	1,179 5.7%	4,324 20.8%	5,592 26.8%	4,757 22.8%	1,462 7.0%	121 0.6%
건축사사무소	18,473 100.0%	1,152 6.2%	871 4.7%	505 2.7%	1,547 8.4%	3,983 21.6%	7,747 41.9%	2,649 14.3%	19 0.1%
주택건설업	7,133 100.0%	160 2.2%	350 4.9%	455 6.4%	2,219 31.1%	2,272 31.9%	1,286 18.0%	383 5.4%	8 0.1%
안전진단기관	6,012 100.0%	480 8.0%	574 9.5%	440 7.3%	1,303 21.7%	1,808 30.1%	1,007 16.7%	393 6.5%	7 0.1%
기술사사무소	5,183 100.0%	791 15.3%	862 16.6%	613 11.8%	1,307 25.2%	1,016 19.6%	416 8.0%	169 3.3%	9 0.2%
품질검사기관	3,218 100.0%	95 3.0%	166 5.2%	144 4.5%	1,126 35.0%	1,385 43.0%	261 8.1%	39 1.2%	2 0.1%
측량업	1,317 100.0%	54 4.1%	80 6.1%	84 6.4%	351 26.7%	440 33.4%	165 12.5%	142 10.8%	1 0.1%
기타건설업	472 100.0%	3 0.6%	25 5.3%	35 7.4%	126 26.7%	200 42.4%	73 15.5%	10 2.1%	0 0.0%
기타	69,115 100.0%	1,292 1.9%	2,501 3.6%	3,373 4.9%	17,725 25.6%	25,603 37.0%	14,245 20.6%	3,921 5.7%	455 0.7%

### VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

■ 기술계 기술자격자의 부족이 심화되고 있음

- 기사, 산업기사 등의 자격을 보유한 건설기술자 구인 어려움이 해소되지 않음
- 현장을 관리, 운영하고 시공과정 참여하는 건설기술자 부족은 생산 효율성 저하 및 품질 저하 요인임
- 마이스터고, 특성화고, 일반고의 직업반에서 건설교과 이수자의 취업률 55.1%
- 2022년 직업계고 전체 졸업자 76,760명 중 진학자 34,686명 진학률 45.2%
- 진학자 제외한 42,074명 중 군입대자와 제외인정자를 뺀 39,259명 중 22,709명 취업 취업률은 57.8%, 2021년 대비 2,234명 감소 2.8%p 감소
- 기능사 수준 자격증 보유로 건설업체 활용할 수 있는 인력도 취업을 높지 않음

<표 6-4> 건설 관련학과 졸업생의 국가기술자격 취득 비율

(단위: 명, %)

구분	계		4년제		전문대	
	전체 졸업생	자격취득 졸업생 (자격취득률)	전체 졸업생	자격취득 졸업생 (자격취득률)	전체 졸업생	자격취득 졸업생 (자격취득률)
2016	18,652	1,778 (9.5)	13,023	1,353 (10.4)	5,629	425 (7.6)
2017	18,480	1,842 (10.0)	13,035	1,430 (11.0)	5,445	412 (7.6)
2018	17,537	1,716 (9.8)	12,254	1,290 (10.5)	5,283	426 (8.1)
2019	17,858	1,744 (9.8)	12,509	1,347 (10.8)	5,349	397 (7.4)
2020	18,284	2,044 (11.2)	12,837	1,529 (11.9)	5,447	515 (9.5)

자료: 한국건설인재연구원, 건설기술인 통령 브리핑 통권 7호

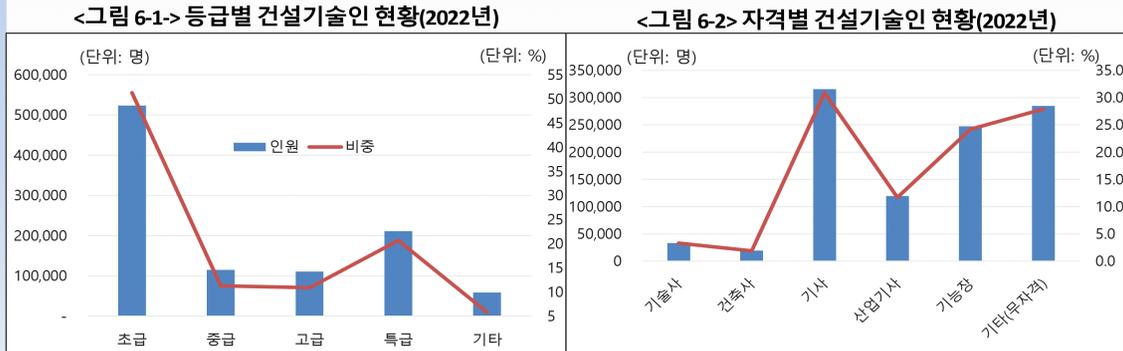
<표 6-5> 교과군별 졸업 후 상황(2022년)

(단위: 명, %)

구분	이수자	취업자 현황		진학자 현황		입대자	제외 인정자	미취업자
		취업자	취업률	진학자	진학률			
총 계	197,382	58,603	58.3	89,661	45.4	4,717	2,503	41,898
건설 교과	17,728	4,934	55.1	7,822	44.1	737	209	4,026

자료: 한국교육개발원, 2022년 직업계고 졸업자 취업통계 조사

## VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안



<표 6-6> 재직 건설기술인 등급별 종합 및 전문건설업 현황(2023년 1분기)

구분	합계		종합건설업		전문건설업	
	인원	비중 (%)	인원	비중 (%)	인원	비중 (%)
초급	319,150	100.0	115,802	36.3	141,052	44.2
중급	86,408	100.0	42,197	48.8	28,343	32.8
고급	81,912	100.0	41,660	50.9	20,931	25.6
특급	162,977	100.0	70,655	43.4	32,108	19.7
없음	38,852	100.0	6,508	16.8	25,321	65.2

주: 건설기술인이 재직하고 있는 업체 중 종합건설업과 전문건설업만 발췌하여 작성함  
 자료: 한국건설인정책연구원, 건설기술인 동향 브리핑 통권 10호

## VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

■ 전문건설업체에 종사하는 기술직 종사자의 평균 근속기간 5년 미만인 55.3%

- 생산성 기대할 수 있는 근속기간 도달 이전에 퇴직 또는 전직
- 건설업을 포함한 전반적인 노동시장이 경력자 위주 추세, 종합건설업체로 이직도 많음
- 생산구조에서 시공을 담당하는 하도급자 관리역량 제고에 부정적임
- 외국인 전문인력(E-7-1), 유학생 등 유입 및 활용할 수 있는 환경 조성 필요

<표 6-7> 전문건설업체 사무직 및 기술직 평균 근속기간

구분	직종	연도						
		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
1년 이하	사무직	8.2	10.2	10.4	7.4	6.9	7.2	7.9
	기술직	4.6	3.7	5.2	4.6	3.6	3.3	4.7
1년 초과-2년 이하	사무직	13.4	10.8	16.5	13.3	9.7	12.5	10.6
	기술직	12.7	12.7	11.8	12.3	7.3	11.0	12.0
2년 초과-3년 이하	사무직	14.0	17.2	13.1	19.9	17.3	13.9	18.5
	기술직	16.2	16.2	18.6	16.5	15.2	15.7	14.0
3년 초과-4년 이하	사무직	7.7	9.1	11.3	8.0	8.5	7.8	6.7
	기술직	11.4	11.4	9.0	9.5	9.6	9.7	9.6
4년 초과-5년 이하	사무직	16.2	17.7	14.7	14.1	16.9	14.3	15.6
	기술직	15.0	15.0	19.5	19.6	18.9	18.4	14.9
5년 초과	사무직	39.2	35.1	34.0	37.3	40.8	44.3	40.7
	기술직	40.2	40.2	35.8	37.5	45.4	41.9	44.7

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원

### VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

■ E-7-1: 전년도 **국민1인당 GNI 80% 이상의 임금** 지급 요건, 저임금 편법인력 활용 방지 목적

- GNI(국민총소득): 순수하게 한국인이 벌어들인 소득, 2022년 한국 순위는 11위, 1인당 GNI는 33위(명목기준 4,220만원, 실질기준 3,628만원)
- 내국인 자격자 초임 연봉에 준하는 수준, 현재의 운영은 외국인력 활용 어려우므로 임금 기준 조정 필요
- 외국인력 수입 대상국이 대부분 동남아인데, 외국인이 자국에서 기대할 수 있는 소득보다 높고, 비용을 지불하는 국내 건설업체는 유사한 수준의 임금을 지급하는 기술자에 비해 역량 및 활용도 제한적임
- 합리적인 수준으로 조정해 운영하는 것이 건설현장 기술자 부족을 보완하는 데 도움이 될 것으로 판단됨

<표 6-8> 숙련기능인력 유형

신약호	분류기준	참고
E-7-1	전문인력	관리자 및 전문가(67개 직종)
E-7-2	준전문인력	사무 및 서비스종사자(9개 직종)
E-7-3	일반기능인력	기능원 및 관련기능종사자(8개 직종)
E-7-4	숙련기능인력(점수제)	2017년 8월 1일 신설(3개 직종)
E-7-91	FTA 독립전문가	T6(구약호)

<표 6-9> 2022년 GNI 순위

GNI 순위(백만 달러)			1인당 GNI 순위(달러)		
1	미국	25,454,400	7	미국	76,370
2	중국	18,151,276	12	싱가폴	67,200
3	일본	5,310,028	19	홍콩	54,370
11	한국	1,858,048	30	일본	42,440
14	스페인	1,508,540	33	한국	35,990
16	인도네시아	1,260,906	35	스페인	31,680

### VI. 외국인 건설기술자 활용도 제고방안

■ 외국인 전문인력(E-7-1)에게 지급하는 GNI 80% 수준은 내국인 대학졸업자 초임 급여보다 높음

- 공학계열 초임 급여는 의약계열 다음 높은 수준이지만, 평균 소득은 월 294.8만원 수준
- 2022년 기준 1인당 GNI는 4,220만원, 80% 수준은 3,376만원, 월별 281.3만원
- 공학계열 중위소득보다 높은 수준, 외국인 전문인력 활용 쉽지 않은 환경

<표 6-10> 계열별 취업자 초임 급여 현황

(단위: 명, %, 만원)

구분	분석대상 취업자	초임 급여 수준별 (분석대상 취업자 대비 비율)					평균 소득	중위 소득
		100만 미만	100만~200만원 미만	200만~300만원 미만	300만~400만원 미만	400만원 이상		
고등교육기관	284,679	5,168 (1.8)	71,749 (25.2)	127,481 (44.8)	48,847 (17.2)	31,434 (11.0)	275.2	237.3
인문계열	17,916	495 (2.8)	5,624 (31.4)	8,643 (48.2)	2,061 (11.5)	1093 (6.1)	242.0	217.8
사회계열	66,887	1,603 (2.4)	19,757 (29.5)	30,811 (46.1)	8,344 (12.5)	6,372 (9.5)	262.2	223.3
교육계열	16,415	287 (1.7)	6,542 (39.9)	7,201 (43.9)	1,661 (10.1)	724 (4.4)	237.3	208.5
공학계열	83,713	963 (1.2)	14,100 (16.8)	38,259 (45.7)	18,268 (21.8)	12,123 (14.5)	294.8	258.6
자연계열	27,269	544 (2.0)	7,189 (26.4)	13,066 (47.9)	3,828 (14.0)	2,642 (9.7)	261.6	230.0
의약계열	46,739	287 (0.6)	6,831 (14.6)	18,669 (39.9)	13,150 (28.1)	7,802 (16.7)	327.9	283.0
예체능계열	25,740	989 (3.8)	11,706 (45.5)	10,832 (42.1)	1,535 (6.0)	678 (2.6)	211.8	200.0

**END of  
PRESENTATION**

감사합니다



# 건설업 외국인력 활용도 개선 방안 토론회

## 토 론

### 좌장

이복남 서울대학교 교수

### 패널(가나다순)

김환주 대한전문건설협회 경영정책본부장

우정훈 국토교통부 건설산업과장

이규용 한국노동연구원 선임연구위원(고용정책연구본부장)

이동우 YTN 국장

이상임 고용노동부 외국인력담당관

이재균 (주)강구토건 대표이사

장세현 동극건설(주) 대표이사





## 토론문 1

김환주 | 대한전문건설협회 경영정책본부장

### □ 서론

우선 건설산업 발전과 현장의 애로사항 해소를 위해 외국인 근로자의 실태와 정책과제를 논의하는 토론회를 주관하고 관심을 가져 주신 지성호 의원님께 깊은 감사의 말씀을 드림

건설현장에서 근로자를 직접 고용하여 작업을 수행하는 전문건설업계를 대표하여 오늘 이 자리에서 내국인 건설근로자의 고령화로 인한 인력 부족 실태와 문제점에 대해 이야기하고 토론할 수 있는 기회를 주셔서 다시 한번 감사드립니다

### □ 건설산업 현황

건설산업은 제조업, 서비스업 등 타 산업과는 다르게 특정 근무지가 고정되어 있지 않고 작업도 대부분 외부에서 이루어지는 특성으로 기상의 영향을 많이 받고 있고, 쾌적한 작업여건을 구현하는데 커다란 제약이 따르는게 현실임

이에 따라, 원활한 인력공급이 되지 않고 청년층의 현장기피와 기존 인력의 고령화로 인해 건설근로자가 현저히 부족하게 되는 문제가 지속되어 왔음

발제자께서도 언급하셨듯이 건설현장에서 내국인력의 부족은 지속적으로 증가\*하고 있고, 건설업의 인력 수요와 내국인력 공급의 괴리가 결국 외국인력으로 충당할 수 밖에 없는 것이 현실임

\* ('22년) 165,700명 → ('23년) 169,600명 → ('24년) 173,500명

※ 한국건설산업연구원, 건설업 외국인근로자 적정규모 산정 연구('22.11월)

이와 더불어, 우리협회에서 매년 '전문건설업 실태 분석보고서'를 통해 전문건설사의 기능인력 평균 연령 분포 추이\*를 관찰하고 있는데, '22년 12월 조사결과에서는 50대 이상 구성비가 약 80%로 그 어느 해보다 높아 고령화가 지속되고 있고, 30대 이하 청년인력은

1.7%에 불과해 진입 기피는 더욱 심화되는 것으로 나타나 안타까운 심정임

\* 전문공사 기능인력 평균연령 분포('18년~'22년 전문건설업 실태분석 보고서)

구 분	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
30대 이하	1.9%	2.6%	1.5%	2.4%	<b>1.7%</b>
40대	22.8%	27.3%	22.3%	19.6%	18.5%
50대 이상	75.3%	70.0%	76.2%	78.0%	<b>79.8%</b>

건설현장 인력의 고령화와 수급 불균형 문제는 단순 인력에만 국한되는 것이 아니라, 건설기술자와 관리자 부문까지도 확대되고 있으며, 힘들거나 어려운 일을 기피하는 분위기 확산과 생활수준 향상(대한민국 1인당 국민총소득 GNI 약 3만 5천달러, '22년 기준)으로 인력수급이 어려워지는 복합적인 성향을 갖는 것으로 판단됨

특히, 근력을 필요로 하는 건축공사의 경우, 건축물 골조 부문의 지하층 내지 저층공사는 세밀한 작업능력이 좋은 내국인력이 많이 투입되고 있으나, 단순작업이 반복되고 육체 강도가 높은 상층부는 내국인 조차 작업을 기피하고 있어 외국인력을 활용 할 수밖에 없음

고되고 힘들어 직업 선호도가 떨어지는 공종까지 모두 내국인력으로 채우려 한다면 정부 정책의 실현가능성은 현저히 떨어질 것으로 보임

### □ 전반적 평가

작년 말부터, 국회와 정부의 강력한 노동개혁의 일환으로 건설현장의 노조 불법행위 근절과 함께 외국인력 제도에 대한 대대적인 규제개선이 있었음

발제문에서 보셨듯이, 대표적으로는 고용허가제를 통해 들어오는 외국인 근로자의 쿼터가 사상 최대로 확대\*되었고, 외국인력 규제 중 건설사업자를 가장 힘들게 했던 불법외국인 고용시 고용제한 처분을 사업주 단위에서 현장 단위로 완화된 바 있음

\* (E-9, 비전문취업) ('22년도) 2,400명 → ('23. 1월) 3,000명 + 1만명(탄력배정) → ('23. 9월) 3,000명 + 220명 + 1만 500명(탄력배정)  
 (H-2, 방문취업) 25만명 중 건설업 제한(6만) 폐지 → 25만명 전산업 활용 가능

그 동안 정부가 현실에 맞지 않는 외국인력 규제로 불법외국인 고용을 사실상 조장하던 것을 금번 정부에서는 합법적인 외국인을 활용할 수 있도록 환경을 조성했다는 점에서 전문건설사업자 입장에서는 안정적 인력 수급뿐만 아니라 건설노조의 불합리한 요구에 대항할 수 있는 등 불안요소가 크게 해소되었다고 평가할 수 있음

## □ 건설사업자 자정노력

공정하고 상식적인 건설현장을 만들기 위한 범 정부 차원의 외국인력 규제 개선 노력에 우리 건설사업자들도 보조를 맞춰야 할 필요가 있음

건설현장에서 약 30만명으로 추정되는 불법 외국인력을 한 순간에 걷어 낼 수는 없지만 고용허가를 통해 합법 외국인력을 지속적으로 고용하고, 불법 외국인력은 자진출국을 유도하는 등 건설사업자의 적극적인 협력이 필요함

또한, E-9(비전문취업) 등 합법 외국인력을 장기간(4년 이상) 고용\*할 경우 숙련 외국인력인 E7-4 비자로 전환을 통해 건설업에 특화된 숙련 외국인력을 지속적으로 늘려간다면 서로 다른 체류자격(비자)을 활용하여 건설현장에 숙련공과 비숙련공이 증가하여 건설산업 전반에 호영향으로 작용할 것임

\* 최초 취업활동기간 3년 + 동일사업자 재고용 1년 10개월(외국인고용법 제18조 등)

## □ 추가적인 제도개선 사항

이에, 우리 협회도 건설현장의 인력 부족 문제를 해소하기 위해 다각적으로 고민을 하고 있으며, 중점사업의 일환으로 건설현장의 안정적 인력수급 추진을 위해 E7-1 전문인력과 E7-3 기능인력 도입을 추진할 계획임

이러한 비자 도입을 추진하기 위해서는 여기 계시는 국토부와 법무부, 그리고 고용부의 적극적인 협조가 필요함

E7-1 전문인력 송입과 관련해서는 건설사업자들이 직접 또는 행정사를 통해 외국인 근로자에 대한 비자발급을 신청하는 경우 전향적인 검토(출입국)와 향후 외국인력에 대한 기량검증 기관이 필요한 경우 협회가 기량검증 기관으로 지정될 수 있도록 적극 협조(국토부)를 부탁드립니다

그리고 E7-3 일반 기능인력 직종은 조선업, 항공업, 선박업 등 8개 직종\*에 허용되고 있고 현재 건설업은 제외되고 있음. E7-3 기능인력 직종에 건설업 중 숙련 인력이 필요한 △ 건설 용접공, △ 철근공, △ 콘크리트공, △ 알폼공 등이 포함될 수 있도록 적극 검토(법무부)하여 주시면 감사하겠습니다

\* ①동물사육사, ②양식기술자, ③할랄 도축원, ④악기제조 및 조율사, ⑤조선 용접공, ⑥항공기 정비원, ⑦선박 전기원, ⑧선박 도장공

## □ 마무리

과거에는 내국인 건설근로자의 일자리 보호를 위해 기피 공종에는 인력이 턱없이 부족함에도 건설사업자의 고용을 규제하고 외국인력 활용을 크게 제한함에 따라, 인건비가 증가하고 결국 그 비용은 발주자와 최종 소비자인 국민들의 부담으로 이어지며, 중소 건설사업자를 어렵게 만든 사례를 되짚어 볼 필요가 있음

법정부 차원의 노력으로 고용부에서 「고용허가제 업무편람 지침」을 통해 고용제한 처분을 사업주에서 현장별로 처분토록 개선(6.30)해 주셨으나 지침은 대외적으로 공개가 되지 않는 한계가 있음

오늘 토론회 자리를 마련해 주신 지성호 의원님께서도 「외국인고용법」에 고용제한 처분을 현장별로 할 수 있도록 대표발의를 해주셨으며, 법은 누구나 인지 가능하므로 동 법안의 조속한 통과가 필요함

마지막으로 합법 외국인력을 활용할 수 있는 환경이 조성되어 현장의 근로자 부족 문제 해소에 큰 기대감을 갖고 있습니다만, 현재 건설현장에 들어와 있는 불법 외국인을 한꺼번에 제거하기에는 현실적으로 곤란한 것은 사실임

특정단체(노조)의 반복적인 신고로 인해 정부에서도 단속을 하지 않을 수는 없겠지만 무조건적인 단속 보다는 현장 계도 등을 통해 불법 외국인력이 점진적으로 순화될 수 있는 기회를 주시기를 요청드리며, 오늘 참석하신 여러 전문가 여러분의 지속적인 관심을 부탁드립니다

## 토론문 2

우정훈 | 국토교통부 건설산업과장

현장 토론

## 토론문 3

이규용 | 한국노동연구원 선임연구위원(고용정책연구본부장)

### □ 신규노동공급 감소, 고령화 대응하여 외국인력 수요 증대

- 옥외 노동, 노동강도가 센 분야 : 외국인력 의존도 강화
  - 건설업, 조선업, 뿌리산업, 농축산업 등
  - 일본, 대만 등도 유사
- 서비스 분야 : 음식업

### □ 인력부족과 외국인력 정책 대응 간 조응 필요

- 외국인력 수요는 증가하고 있으나 노동시장 인력부족에 대응한 조절 가능한 외국인력 규모 비중 감소
- 2022년 기준 취업비자 체류자격 비중 : 22.7%
- 산업, 직종, 지역별 격차와 노동시장 이중구조 심화 현상을 고려할 때 이민자 유입증가와 노동시장 인력수급 불일치 해소라는 정책 연계성 강화 필요
- 외국인력 노동시장 내부의 양극화 현상에 대한 해법 필요
  - 상대적으로 근로조건이나 거주 여건이 열악한 분야나 지역에 대한 외국인력 기피 또는 사업장 이동에 따른 외국인력 관리어려움
  - 체류관리 강화 뿐 만 아니라 장기근속에 따른 인센티브 부여 방식이 필요

〈표 1〉 상주 외국인의 체류자격별 비중 추이 : 15세이상

	2015	2019	2020	2021	2022	증가율 (‘15-’22)	비중변화 (‘15-’22)
합계	100	100	100	100	100	1.8	
재외동포	18.7	23.6	25.2	28.5	28.8	8.2	10
비전문취업	22.4	19.7	18.9	16.3	16.1	-2.9	-6.3
기타	9.9	11.6	12.8	13.8	13.3	6.2	3.4

	2015	2019	2020	2021	2022	증가율 (‘15-’22)	비중변화 (‘15-’22)
유학생	6.4	10.8	10.3	10.8	12.5	11.9	6
영주	8.3	7.8	8.6	9.6	10	4.5	1.7
결혼이민	9.6	8.3	9.1	9.5	9.4	1.6	-0.1
방문취업	21.3	15.2	12.1	9.2	7.4	-12.5	-13.9
전문인력	3.5	2.9	3.0	3.0	3.2	0.5	-0.3

자료 : 통계청, 이민자 체류실태 및 고용조사, 각호를 이용하여 작성

## □ 상대적으로 동포 인력 활용 분야가 높았던 업종의 동포 고령화에 대한 노동공급 감소 고려 필요

〈표 2〉 외국국적 동포의 연령별 변화

(단위 : %)

		전체	남자	여자
2013	합계	100	100	100
	15세 미만	1.3	1.3	1.3
	15-29세	14.1	14	14.3
	30-59세	70.4	71.6	69.1
	60세 이상	14.1	13.1	15.2
2021	합계	100	100	100
	15세 미만	3.1	3	3.3
	15-29세	5.1	5	5.2
	30-59세	64.4	68.2	60.1
	60세 이상	27.4	23.8	31.4

자료: 법무부·출입국외국인정책본부, 출입국외국인정책 통계연보를 이용하여 작성

## □ 외국인력 정책 기조 : 단기 및 중기 인력부족 대응

- 산업구조변화 및 기술혁신 등을 고려한 노동시장 대응(3~5년, 반복갱신) 외국인 인력 유치 및 활용 정책
- 외국인력 필요분야(산업 및 직종, 숙련수준 고려)의 정기적 갱신을 통한 맞춤형 공급전략

※ 영국, 호주, 독일 등의 전문외국인력 유입정책 사례

- 외국인력 활용정책의 개편
  - 통합적 관리, 도입분야, 도입규모 결정체계 재편
  - 범 정부차원의 필요인력 도입분야 통합적 접근과 도입체계의 효율화, 활용 및 체류관리 체계 재검토 및 이를 위한 전문기구 설립 검토
  - 노동시장, 산업구조, 기술변화를 고려한 활용전략과 이에 부합하는 체류자격 연계 및 제도의 유연화
- 가족동반형 정주화 vs 체류기간 연장, 순환형 인력활용전략 재검토
  - 가족동반형 정주화는 체류자격접근이 아닌 한국사회 통합 가능성 관점에서 접근
  - 임금, 소득, 직무, 숙련도 등을 종합적으로 고려
- 귀국지원정책과 불법체류 방지
  - ODA와 연계, 체류기간 유예(합법화) 관리의 효율화 도모

## □ 중장기 전략

- 인구정책적 접근과 이민자 경쟁력 강화, 이민사회 수용기반 구축
- 선별적 이민자 유입정책
  - 포인트 시스템, 영주권 자격취득 완화 검토
- 이민자 인적자본 투자 강화
  - 정주가능성이 높은 집단에 대한 교육훈련 투자 강화
- 이민사회 수용성 기반 구축 : 노동시장통합, 지역사회통합
  - 한국사회의 이중구조와 이민의 사회경제적 영향 대응
  - 이민사회기반 구축은 사회적 성숙도라는 시간적 흐름이 필요
  - 이민자 유입에 따른 사회적 비용은 감수 불가피 : 자원 마련필요
- 이민정책의 범정부적 성격을 고려할 때 이민정책 추진체계 재검토

## □ 정주 외국인,이민자의 노동시장 통합 강화

- 이민전략의 성공은 단기 필요인력의 확보가능성과 중장기 재정에 미치는 영향을 고려한 정주 이민자 활용의 경제적 편익제고에 의존
  - 중장기 활용전략의 핵심은 정주형 이민자의 노동시장 통합정책
  - 정주가능성이 높은 이민자에 대해서는 노동시장 통합프로그램을 통해 인적자본 경쟁력을 강화
    - 교육훈련, 취업지원서비스, 복지 사각지대 해소, 고령화 대응
- (현안) 동포, 영주권자, 국적취득자 등 정주형 이민자의 노동, 복지, 사회적 지위, 소득, 빈곤, 지역사회 통합 등에 대한 전반적인 실태조사 필요
  - 정주형 이민자의 고령화, 재정지출에 미치는 영향(건강보험, 복지지출) 대비
  - 중장기적으로 재정에 미치는 부정적 영향 완화 방안의 시작은 유입 및 체류지원정책에서 출발
    - 선별 시스템 강화와 유입된 인력의 노동시장 정착기반 강화

## □ 고용허가제 개편

- 체류기간 개편 : 3년 단위로 체류기간 연장 최대 9년
- 성실근로자 제도 개편 : 장기근속, 기능 체화시 숙련인력 체류자격 변경 가능한 직종 선택 가능
- 소수업종 종사자의 근로조건 개선 및 일정 기간 성실근로시 업종 전환기회 부여
- 수요자 선택권 강화(구직자, 구인자)를 위한 매칭 시스템 개편 : 관련 직무 적합자 선발, 인력 Pool 내 구직-구인 매칭 가능하도록 시스템 개편
- 고용허가제를 E-9-1, E-9-2로 구분하여 전자는 단순업무 후자는 기능업무로 구분하여 후자의 경우 체류기간 연장(3~5년) 가능 및 숙련인력 연계시 가점 부여

## □ 숙련인력 활용제도 개편

- 산업현장에서 경력, 근속, 자격증, 직업훈련을 통해 숙련형성이 가능한 직종은 통합 연계 운영

- E-7-2(준전문인력), E-7-3(일반기능인력), E-7-4(숙련기능인력) 3가지로 분류된 체류자격을 숙련인력으로 일원화
  - ※ E-7-2(준전문인력)의 일부는 임금소득 기준에 의거 E-7-1 체류자격으로 편입
  - 자격요건 : 산업계에서 요구하는 해당 직무에 대한 숙련보유, 자격증, 직업훈련, 사용자 스폰서십 등
  - 숙련인력은 비전문취업과 연계하여 체류자격 전환 가능자 및 해외 직접 선발 가능 (※ 일본의 특정기능제도 참고)
  - 숙련인력 직종 및 선별 요건 기준 재정립, 체류자격 요건 재정비
    - ※ 가족동반 허용 재검토 : 임금소득 기준 및 작업반장 등 사용자 스폰서십이 있는 경우 해당 체류자격 내 가족동반 체류자격을 신설하여 가족동반 허용
  - 숙련인력 직종의 유연화 : 산업구조 및 기술변화를 고려한 증거 기반에 기초하여 요구되는 숙련수요를 반영한 직종선정의 유연화 체계 구축

## 토론문 4

이동우 | YTN 국장

### □ 서론

- 건설현장 인력난으로 인한 애로사항 해소를 위해 외국인근로자 활용도 개선방안을 논의하기 위한 토론회에 초대해주셔서 감사의 말씀을 드립니다
- 우리나라는 심각한 고령화와 저출산\*으로 생산연령인구가 지속적으로 감소\*\*하고 있으며, 국가경쟁력 저하 및 경기침체 요인으로 작용
  - \* 출산율 2022년 0.78명(전세계에서 가장 낮음)
  - \*\* 생산연령인구 : 2020년 3,738만명 → 2040년 2,852만명 → 2070년 1,737만명
  - ※ 통계청, 장래인구추계(2020~2070)
- 현재 산업현장에는 일 할 수 있는 사람이 부족한 것이 현실이며, 특히 힘들고 고된 건설업 등 3D업종의 경우 서비스 업종에 비해 MZ세대로 분류되는 청년층 유입 실패로 고령화와 인력난 더욱 심화\*
  - \* 산업별 취업자 청년층 비중 : 여가 관련 서비스업 26.1%, 보건업 및 사회복지 서비스업 17.8%, 교육서비스업 17.3%, 건설업 8.2% 등
  - ※ 한국경제연구원, 산업별 청년층 취업자 추이 분석과 시사점(2021. 4)

### □ 그간 제도개선 현황

- 발제에서 보셨듯이, 그간 정부 중심으로 건설현장의 인력난 해소를 위해 외국인력 제도개선이 활발하게 이루어짐
- 외국인근로자 중 고용허가를 통해 들어오는 비전문취업(E-9)의 쿼터가 지속적으로 확대되고 있으며, 방문취업(H-2)의 건설업 쿼터제한이 폐지되어 합법 외국인 활용도를 높일 수 있는 환경을 조성하였다고 볼 수 있음
- 또한, 최근 법무부의 「숙련기능인력의 혁신적 확대방안(K-point E74)」으로 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2)의 숙련기능인력(E-7-4) 전환 요건이 대폭

완화\*되었고 쿼터는 3만5천명\*\*으로 확대됨 [별첨 참조]

\* (기존) 동일업체 4년 이상 근무 → (개선) 4년 이상 체류 및 2년 이상 고용계약 등

\*\* (기존) 2천명 → (개선) 전산업 3만 5천명, 건설업(국토부 추천) 300명

- 이러한 정부의 노력으로 합법 외국인을 원활하게 도입할 수 있는 여건이 조성되어 현장의 인력난 해소와 경제에 활력을 불어넣는 동력을 마련했다는 데 큰 의미가 있음

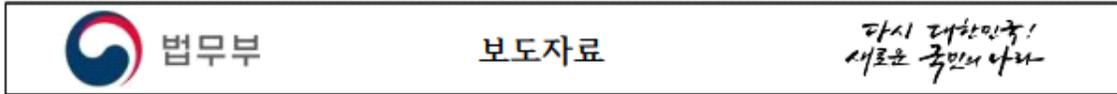
## □ 향후 과제

- 건설현장에서는 단순노무인력 뿐만 아니라 전문인력도 청년층 유입 부진, 고령화 등으로 인해 인력난이 심각하여 기술을 갖춘 전문·숙련 외국인력 도입을 활성화할 필요가 있음
- 2023년부터 비전문취업(E-9) 등 단순노무 인력의 쿼터가 대폭 확대되어 건설현장에 합법 외국인이 점차 유입이 확대되기 시작한다는 점을 고려하면 숙련기능인력(E-7-4) 대상도 늘어날 것으로 예상되므로 국토부가 추천하는 건설업 E-7-4 쿼터도 점진적으로 확대해나갈 필요가 있음
- 아울러, 전문인력(E-7-1)이 건설현장에 원활히 도입될 수 있도록 조선업에서와 같이 정부 차원의 지원과 규제개선이 필요할 것으로 판단되며, 현재 건설업에 도입되지 않은 일반기능인력(E-7-3)의 건설업 직종추가에 대한 정부의 전향적인 검토가 필요함

## □ 마무리

- 건설현장에 원활한 인력 공급은 국가 주택사업 등 원활한 정책추진에 필요한 하나의 요소라고 판단되므로, 내국인근로자로 해결할 수 없는 부분에 합법 외국인력 도입을 활성화하는 것은 지속적으로 추진해야 하는 국가의 중요 정책과제임
- 아무쪼록 이 토론회를 통해 우리나라 산업현장의 인력난을 해소할 수 있는 합리적인 외국인력 활용 개선방안이 논의되고 정책에 반영되어 현장에서 체감할 수 있는 개선이 이루어지기를 바램

## [별첨]



보도시점 배포 즉시 보도

배포 2023.9.25.(월)

## ‘숙련기능인력 3만 5천 명 혁신적 확대 방안(K-point E74)’ 9월 25일부터 본격 시행

※ “기업체 추천”, “한국어능력” 등에 좌우되는 단계적 체류자격 승급 시스템 추진  
(외국인 근로자들에게 국가와 기업 발전에 기여하고 적극적으로 대한민국 사회통합을 위해 노력할 인센티브 부여)

- 법무부는 경제계와 산업현장의 의견을 대폭 반영하고, 국익과 사회통합, 지역 균형 발전 등까지 종합적으로 고려하여 그 세부 기준을 마련한 ‘숙련기능인력 3만 5천 명 혁신적 확대 방안(K-point E74)’을 9월 25일부터 본격 시행합니다.
- 이번 방안(K-point E74)의 기본 방향은 4년 이상 국내에 체류하고, 일정 수준의 한국어 능력을 갖춘 외국인 근로자가 300점 만점 (K-point E74) 중 최소 200점(가점 포함)을 충족하고, 신청일 기준으로 1년 이상 근무 중인 기업체로부터 추천받으면 숙련기능인력(E-7-4) 비자로 전환을 허용하는 것으로, 숙련기능인력(E-7-4) 비자를 받은 이후에도 최소 2년 이상은 해당 기업체에 계속 근무하도록 하였습니다.
  - 특히, 장래 우리 사회의 일원으로 편입될 수 있음을 고려하여 사회통합적 관점에서 한국어 능력을 필수 요건으로 설정하고, 불법체류자, 조세 체납자, 벌금 100만 원 이상의 범죄 전력이 있는 자 등은 전환 대상에서 제외하는 등 범질서 존중 여부를 중요 지표로 설정하였고,

- 지역 경제 활성화와 지역 균형 발전을 뒷받침하기 위하여 광역 지자체가 추천하거나, 인구감소지역 및 읍·면 지역에서 3년 이상 근무한 자에 대하여 가점을 부여하도록 했습니다.

\* 기업추천의 경우 해당 기업에서 임금 체불, 폭행 등 인권침해 발생 또는 외국인 불법고용 시 즉시 해당 기업의 추천권 박탈 및 향후 5년간 추천 불허

- 앞으로 단순노무(E-9 등) 인력으로 입국한 외국인 근로자가 이 제도에 따라 능력 등이 검증되면 숙련기능인력(E-7-4) 비자를 취득할 수 있게 되고, 그 후 5년 이상 체류, 소득 등 요건까지 갖추면 거주자격(F-2) 또는 영주권(F-5)까지 단계적으로 취득할 수 있게 됩니다.



- 법무부는 6월 28일 개최된 국가재정전략회의에서 한동훈 법무부 장관이 외국인 숙련기능인력 쿼터 대폭 확대 계획을 밝힌 이후 그동안 **산업 현장과 지자체를 방문하여 인력 상황을 점검하고, 애로사항을 청취하는 등** 다양한 의견을 수렴해 왔습니다.

※ 한동훈 법무부 장관은 7.10.~11. 영암 삼호 조선소 및 전남도청 방문, 7.15. 대한상의 제주 포럼 강연에 직접 참석하였고, 법무부는 7.19. 관계부처 신속협의체 논의, 7.21.~26. 광역지자체 의견수렴, 7.26. 경제단체와 민간연구소 관계자 간담회 등을 통해 사회 각층의 의견수렴

- 한동훈 법무부 장관은 “이번 방안은 숙련기능인력(E-7-4) 전환을 위한 비자 심사 시 **국익에 기여할 외국인근로자라는 기업과 지자체 등 현장의 의견을 최우선적으로 고려**하겠다는 취지입니다. 인재 확보를 위한 세계 각국의 보이지 않는 전쟁이 벌어지고 있는 상황에서 법무부는 앞으로도

외국인 과학·기술 인재, 숙련 기술 인력이 대한민국의 발전에 이바지할 수 있도록 국익을 최우선으로 하여 다양한 정책을 적시에 마련해 나갈 것이라고 밝혔습니다.

- 숙련기능인력(E-7-4) 전환 신청은 출입국외국인청(사무소 등)을 방문할 필요 없이 9. 25.부터 **하이코리아 홈페이지(www.hikorea.go.kr)에서 온라인 전자민원 방식으로** 진행될 예정이고, 21명의 직원으로 구성된 전담 심사팀에서 신속하게 심사를 진행할 예정입니다.
  - 자세한 문의: 외국인종합안내센터 (국번 없이) 1345

K-point E74 주요 내용<개선사항>		
연간 쿼터	2,000명	35,000명
추천권자	중앙부처	중앙부처 + 지자체, 기업체
점수 항목	11개	기본항목을 소득, 한국어능력, 연령 3개로 간소화
신청방식	방문 신청	온라인 신청 (부득이한 경우 방문 신청 허용)
변경 후 직장 이동	직장 이동 허용	2년간 현재 직장 근무 의무화
한국어 능력	선택사항	필수사항
근무 중인 기업 추천	규정 없음	1년 이상 근무 중인 기업 추천 의무화
사업장별 허용 인원	국민고용 인원 20% 이내 (뿌리산업 등은 30% 이내)	국민고용 인원 30% 이내 (뿌리산업 등은 50% 이내)

담당 부서	출입국·외국인정책본부 체류관리과	책임자	과 장	김태형 (02-2110-4058)
		담당자	사무관	손흥기 (02-2110-4067)



## 토론문 5

이상임 | 고용노동부 외국인력담당관

### 현장 토론

## 토론문 6

이재균 | (주)강구토건 대표이사

### 1. 토공업체들은 비전문인력(E-9, H-2)의 활용도가 높은 것으로 발제문에서 제시하고 있으며, 실제로 기계장비 가동률이 중요한 업종이므로 기계장비를 보조할 수 있는 인력이 안정적으로 공급되는 것이 매우 중요함

- 이러한 토공업종의 특성은 <표 1-2>에 제시돼 있는 원가구성을 통해서도 확인되며, 업체들이 원하는 인력을 필요한 시기에 활용할 수 있도록 개편이 필요하다고 생각함
- 현재와 같이 고용센터에서 무작위로 배정하는 것은 부족한 인력을 보완하는 정도의 효과만 있을 뿐이므로 업체가 인력을 선발할 수 있도록 사용자의 선택권이 강화돼야 함

### 2. 입국 전 훈련 의무화 및 입국 후 기능 검정이 반드시 필요하며, 이 과정에서 대한전문건설협회가 역할을 확대하는 것은 중요하고 필요하다고 생각함

- 외국인 근로자 중 건설업 종사자의 재해사망이 2배 이상 높은 것으로 제시하고 있음
- 이런 상황이 초래되는 것은 외국인 근로자가 자국에서 건설현장 경험이 전무해 위험요소에 대해 인지하지 못하고 있기 때문이며, 현장에서의 요구되는 행동에 대해서 알지 못하는 것도 중요한 요인이라고 생각함
- 외국인 근로자가 입국 전 교육훈련을 받을 수 있도록 하고, 국내 건설현장에서 필요한 행동과 현장 근로자들 사이에서 지켜야 할 규범에 대해서 교육이 이루어져야 하며, 이런 교육훈련만으로도 사망재해와 재해를 예방하는 데 도움이 될 것으로 생각함
- 입국 전 교육훈련 의무화, 이를 실현할 수 있는 훈련 프로그램을 개발해 운영하는 것은 대한전문건설협회가 가장 잘 수행할 수 있을 것으로 생각하며, 이런 훈련 이수를 통해 재해예방은 물론 현장 적응기간을 단축해 토공업체에 실질적인 도움이 되는 외국인력 활용이 가능할 것으로 기대됨

- 입국 후 검증 과정도 중요하다고 생각하며, 특히 외국인력 활용 과정에서 발생할 수 있는 문제를 사전적으로 방지하고 문제 발생 시 토공업체들이 도움을 받을 수 있는 조직으로 대한전문건설협회 이외의 조직을 없다고 생각함
- 일본과 대만도 이런 측면에서 외국인 유입과 활용, 자국 내 관리측면에서 민간의 역량을 적극적으로 활용하고 있다는 것을 알 수 있었고, 우리도 반드시 필요하다는 의견임

### **3. 토공업체의 현장은 기반시설이 전무한 지역이 많음. 근무환경이 매우 열악해 현장에서 일할 근로자 구인 어려우며, 특히 현장을 관리하고 공정을 진행할 수 있는 기술자 구인은 더욱 어려움**

- 발표 자료에 제시된 외국인 유학생을 활용할 수 있는 현실적인 대안이 제시돼야 할 필요성이 큼
- 더욱이 유학생은 국내 대학에서 최소 2년 최대 4년까지 대학에서 관련 분야 교육을 이수했거나, 전공이 다르더라도 의사소통이 일정 부분 가능하다는 장점이 있어 적극적인 활용이 모색되는 것이 필요하다고 생각함
- 또한 지역 소멸위기에 대한 경각심이 높아지고 있는 상황에서 지방 대학과 해당 지역에 소재하는 건설업체 또는 대한전문건설협회 시·도회와 대학이 연계해 유학생 계약학과 개설 아이디어는 적극적으로 논의해 볼 과제라고 생각함
- 이를 통해 현장에서 시공을 책임지고 있는 토공업체 기술자 구인난을 완화하는데 도움이 될 수 있을 것으로 기대됨

### **4. 현장 간 이동할 수 있는 요건을 폭넓게 인정하는 것이 필요함**

- 대한전문건설협회의 적극적인 노력과 국토교통부 등 정책당국의 협조로 외국인 근로자의 현장 간 이동이 완화된 것은 많은 도움이 되고 있음
- 그러나 토공현장은 터널공사, 교량공사 등 공사기간이 길고, 공사기간 중 다수의 세부공정이 진행과 완료가 이루어지게 됨
- 따라서 세부공정이 완료되면 해당 현장에서 외국인력을 다른 현장으로 이동시킬 수 있도록 개선이 필요함

- 현장 간 이동을 완화하고 탄력적으로 운영하는 것은 토공업체뿐만 아니라 외국인력에게도 실질적인 도움이 될 수 있음
  - 현장의 상황은 외국인 근로자가 다른 현장으로 이동하겠다고 마음먹으면 수용하기 어려운 실정임
  - 외국인 근로자가 의견이 관철되지 않으면 태업과 일탈행동을 하는 사례가 대부분이어서 통제와 관리가 안 되고, 결국 현장 이동을 수용할 수밖에 없음
  - 따라서 불필요한 갈등을 최소화하는 차원에서도 외국인 근로자의 현장 간 이동을 현재보다 완화하고 탄력적으로 운영하는 개편이 필요함

**5. 끝으로 2022년부터 적극적으로 추진된 외국인 근로자 관련 제도 개편으로 토공 업체는 많은 도움을 받고 있다는 말씀드리며, 이 자리를 빌어 다시 한번 감사의 말씀을 드림**

## 토론문 7

장세현 | 동극건설(주) 대표이사

### 1. 내국인 근로자 건설업 기피 등으로 인한 노동공급 부족에 따른 노무비 부담 증가

- 발제문에도 언급돼 있는 것처럼 우리나라의 인구감소, 고령화문제는 매우 심각하며, 이런 영향은 생산활동에서 많은 노동력을 필요로 하는 골조 공사를 하는 철콘업체들이 가장 어려움을 겪고 있음
- 발제문 <표 1-2>와 <표 1-3>에서 제시하고 있는 것처럼 철콘업체는 하도급공사 원가의 50% 이상이 노무비로 지출되는 실정임
  - 특히 최근 급격하게 나타나고 있는 임금 인상의 영향으로 노무비 부담이 더 커지고 있음
  - <표 1-3>에 이런 실정이 제시돼 있는데, 2020년과 2021년은 노무비가 원가에서 차지하는 비중이 57%를 넘어섰음
  - 그리고 <표 1-3>은 수집가능하고 분석의 대상이 되는 전체 철콘업체의 평균이며, 실제로 아파트공사 현장에서 골조 하도급공사를 하는 철콘업체의 노무비 부담은 60~70%에 이르는 실정임

### 2. 외국인을 효과적으로 사용할 수 있도록 환경 조성 필요

- 이런 현실을 개선하기 위해서는 노동공급이 확대될 수 있는 방안이 반드시 마련돼야 하며, 과거의 경험과 최근의 상황을 감안할 때 외국인 근로자 유입 확대와 활용도 제고가 반드시 필요하다고 생각하고 있음
  - 청년층 내국인 근로자 유입이 이루어진다면 가장 좋겠지만, 세계적으로 유래를 찾을 수 없는 고령화 추세 및 생산가능인구 감소를 고려하면 긍정적인 기대를 하기는 상황이 여의치 않은 것으로 판단됨
  - 유입이 부진할 뿐만 아니라 설사 소수의 내국인 근로자들이 유입돼도 골조공사에서 큰 비중을 차지하는 알폼 작업을 기피하는 현실임

- 결국 외국인 근로자들을 활용해야만 공기를 준수할 수 있는 상황이며, 최근에는 외국인들도 현장을 저울질하고 요구조건 및 임금을 제시하며 선택하는 실정임
- 이는 외국인 근로자 공급이 제한됐기 때문에 나타나고 있는 현상이라고 생각됨
- 정부도 건설현장의 이런 상황을 심각하게 인식해 외국인 근로자 유입을 위한 획기적인 개선안을 제시하는 등 정책적인 노력을 하고 있어 기대를 갖고 지켜보고 있음
- 정부의 적극적인 노력에 기대를 하면서도 한편으로는 현재 운영하고 있는 현장의 어려움이 해소될 수 있는 수단이 없어 답답한 심정임
- 전문건설업체는 필요로 하는 숙련도를 보유한 내국인 근로자 구인이 너무 어려운 상황이며, 발제문의 <표 2-7>에서도 잘 나타나 있음

### 3. 불법 근로자의 한시적 허용

- 불법 외국인 근로자를 사용할 수 밖에 없는 실정, 알폼 작업이 추가 되는 아파트 현장의 지상층 공사는 불법 외국인력이 빠져나가면 공기에 직접적으로 악영향이 미칠 수 밖에 없으므로 이러한 현장 상황을 고려해야 함
- 하반기 숙련기능인력(E-7-4) 300명 배정되었으나, 건설업과는 조화되기 어려운 제도 운영으로 전환 요건을 충족하는 근로자들을 찾기 어려울 것으로 판단됨
- 불법을 계속 방치하는 것도 문제가 될 수 있으므로 숙련도와 의사소통 능력 등을 고려해 선별된 외국인에 대해서는 양성화가 필요하다고 생각함

### 4. 일본과 대만의 사례를 볼 때 우리나라도 외국인 근로자 선발 및 관리의 효과 제고를 위해서 민간의 역할을 확대하는 방안이 필요하다고 생각함

- 현재와 같은 제도운영, 고용허가제를 통해서는 외국인 근로자 활용의 효과가 매우 제한적일 수밖에 없음
- 또한 발제문에서도 제시하고 있는 것처럼 외국인이 한국에서 일하는 가장 중요한 목적은 임금이며, 한국에서 일하는 외국인 근로자 임금은 일본과 대만에 비해 높은 수준임

- 우리는 일본, 대만보다 높은 임금을 지불하면서도 건설업에 더 큰 도움이 될 수 있는 인력을 선별할 수 있는 시스템이 아님
- 이를 개선하는 것은 외국인에게 지불되는 임금에 부합하는 생산성과 숙련을 제공받을 수 있는 방법임
- 대한전문건설협회를 외국인 선발과 관리기관으로 선정하고 지원과 권한을 부여하는 것이 필요하다고 생각함
  - 대만의 사례를 통해서 알 수 있는 것처럼 영리법인인 중개 기관에 외국인 선발과 관리업무를 위탁하는 것은 부작용이 우려됨
  - 또한 일본 사례에서 알 수 있는 것처럼 외국인력의 실제 사용자인 전문건설업체의 수요와 필요를 가장 효과적으로 파악할 수 있는 기관에 역할과 권한을 부여하는 것이 필요함
  - 전문건설협회는 비영리단체로 현장에서 하도급자로 시공을 담당하는 전문건설사업자의 단체라는 점에서 외국인력 사용의 직접적인 주체임
  - 일본의 JAC처럼 외국인 수요를 취합하고, 입국 전 훈련프로그램과 입국 후 기능검정을 전문건설협회가 시행하는 것이 가장 현실적인 대안이라고 생각함