고용허가제 도입이 건설현장에 미치는 영향에 관한 연구 -전문건설업체를 중심으로-

A Study on Effect Analysis that Employment Permit System affects Construction Field

김 영 준* · 박 경 호** · 김 재 준***
Kim, Young-Jun · Park Kyoung-Ho · Kim, Jae-Jun

요 약

외국인 근로자들은 90년대 들어 그 수가 급격히 증가하였고, 각종 제조업이나 3D업종에서 중요한 위치를 차지하게 되었다. 이러한 상황에서 정부는 산업기술 연수생이라는 제도를 통해서 편법적으로 외국인 근로자를 수입하는 정책을 유지해왔었다. 산업기술 연수생은 불분명한 신분을 가진 외국인 근로자들에 대한 차별과 인권 유린으로 수많은 사업장 이탈자를 만들었다. 2004년 8월에 도입된 '고용허가제'는 그 동안의 국내 외국인력 정책을 그 근본에서부터 바꿨다는 점에서 그 의의가 있다. 고용허가제의 도입은 제조업 및 서비스업 뿐만 아니라 건설업에도 많은 영향을 미칠 것으로 기대된다.
이에 본 연구에서는 외국인 근로자와 고용허가제의 정보를 바탕으로 고용허가제가 건설현장에 미치는 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통에 대해 현장관리자와의 설문조사를 실시하였다. 도출된 현장관리자들의 인식을 통해 향후 건설업에서의 부작용을 제거하고 대응방안을 제시하고자 한다.

키워드 : 외국인 근로자, 고용허가제

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

현재 우리나라는 건설기능인력의 고령화, 신규인력의 유입부족, 공사물량의 증가에 따른 노동공급의 부족현상을 해결하고 건설공사를 원활히 수행하기 위해 불가피하게 외국인 근로자를 활용하고 있다.[1] 따라서 건설 산업의 생산 활동에 실질적인 도움을 받으면서도 관련된 부작용은 최소화할 수 있는 외국인 근로자의 효율적 활용 방안에 대한 모색이 필요하다.

이러한 시점에 2003년 7월 31일 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률[2]이 국회를 통과한 후 대통령 재가를 거쳐 2004년 8월 16일 최종 공포됨에 따라 외국인 고용허가제가 실시되고 있다. 고용허가제는 외국인 근로자를 산업연수생[3]이라는 명칭아래 편법적으로 활용했던 산업연수제도를 보완할 목적으로 도입되었으며, 기존 산업연수제도와 병행하여 실시하게 되었다. 국내 인력을 구하지 못한 기업은 합법적으로 외국인 근로자를 고용할 수 있으며 송출국가의 외국인도 고용허가제 절차에 의해 합법적으로 국내에 근로자 신분으로 취업할 수 있게 되었다. 외국인 근로자의 합법화로 원활한 공사수행을 위해 불가피하게 불법 체류자 및 밀입국자에게 의존하였던 전문건설업체가 합법적인 근로자가 주를 이루는 일반건설업체보다 고용허가제에 따른 영향이 클 것[4]으로 판단된다.

이에 본 연구는 현재 국내 건설업에 있어 고용허가제가 전문건설업체에 미치는 영향을 분석하여 향후 건설업에서의 부작용을 제거하고 외국인 근로자를 효율적으로 활용할 수 있는 방안

* 학생회원, 한양대학교 대학원 석사과정
** 일반회원, 한화건설 재직
*** 종신회원, 한양대학교 건축공학부 교수, 공학박사

1) 이진우, "외국인 건설근로자의 고용에 대한 현장관리자 의식분석", 대한건축학회논문집 2004. 11

2) 외국인 근로자를 체계적으로 도입 · 관리함으로써 인력수급을 원활하게 하고 국민경제를 균형있게 발전시키기 위해 제정한 법

3) 비자, 여권등을 모두 갖춘 상태에서 우리나라의 선진사업(반도체, 컴퓨터 등)을 배워가는 일종의 유학생

4) 4곳의 일반건설업체와 5곳의 전문건설업체 현장관리자와의 면담을 통해 조사됨

을 제시함을 목적으로 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구의 범위는 고용허가제가 국내 전문건설업체의 건설현장에 미치는 영향의 분석과 대응방안 제시로 한정하였다. 본 연구의 연구방법은 다음과 같다.

1) 문헌고찰을 통해 단순기능 외국인력 정책의 변화와 고용허가제의 의의를 조사한다.
2) 현장관리자와의 면담을 거쳐 건설현장에 영향을미칠 영향요소를 도출 및 검증한다.
3) 검증된 영향요소에 대해 전문건설업체 현장 관리자를 대상으로 설문조사를 실시한다.
4) 설문 결과에 근거하여 영향 원인을 분석하고 현장관리자와의 검증을 한다.
5) 분석결과 및 대응방안을 제시하고 기대효과 및 향후 연구과제를 제시한다.

2. 예비적 고찰

2.1 외국 인력정책의 현황분석

1) 외국 인력정책의 변화

①산업연수제도 도입이전(80년대 후반)

한국경제의 고도성장에 따라 후반부터 중소제조업, 건설업 등 이른바 3D업종을 중심으로 단순기능 인력부족 현상이 심화되면서 외국인 근로자의 도입 필요성이 제기되었다. 또한 1988년 서울올림픽 이후 외국인에 대한 출입국 규제완화 등으로 인한 외국인 근로자의 대거 유입도 외국 인력의 도입배경이 되었다.[5]

②산업연수제도 도입(1991년 11월)

외국인 근로자의 도입 필요성이 강력히 제기됨에 따라 정부는 1991년 11월에 산업연수제도를 도입하였다. 산업연수제도는 원래 국제협력 차원에서 개발도상국의 단순기능 인력을 국내의 기업에서 연수를 시켜 이들의 직업수행능력을 개발·향상시켜 줌으로써 개발도상국의 경제발전에 필요한 인력을 양성해 주기 위한 제도이다. 산업연수제도의 혜택이 중견기업 이상인 해외투자기업에만 집중되었기 때문에 극심한 생산직 인력난을 겪고 있는 중소기업의 경우에는 외국인 근로자를 합법적으로 활용할 수 있는 방안이 되지 못하였다.[6] 산업연수제도가 본격적으로 시행되면서 제도 및 운영상의 한계로 국내 체류 외국인 근로자의 관리상 어려움이 표출됨으로써 사회적 문제로 심화되자 정부는 외국인 산업연수제도의 개선책을 모색하였다.

③산업연수제도 개선 및 취업관리제 도입(2000~2002년)

정부는 기존 산업연수제도가 사실상 근로형태로 운영되고, 연수생의 업체이탈, 송출비리 등의 문제점이 발생하여 산업연수제도를 개선하였다. 외국인 근로자에 대한 부당한 대우, 인권유린 등의 문제가 줄어들지 않고, 외환위기 이후 감소하던 외국인 불법 체류자가 2001년 이후 급증함에 따라 외국인 근로자 제도의 개편방안을 지속적으로 모색하여 같은 해 12월에 외국인 산업연수제도 개선 및 취업관리제를 도입하였다. 취업관리제는 외국국적 동포에게 방문동거 체류자격을 부여해 입국을 허용하고 노동부 고용안정 센터를 통해 고용계약을 체결한 자에게 취업활동을 허용하는 제도이다.

④고용허가제 도입(2004년 08월)

고용허가제도는 사업주에게 처음부터 외국인을 근로자로 고용하는 것을 허가하여, 일정 기간 고용할 수 있게 허가하고 외국인은 고용허가를 받은 사업주에게 고용되는 조건으로 입국사증을 받아 고용되는 제도이다. 고용허가를 받은 사업주는 국외에서 직접 모집하거나 대통령령이 정한 공공단체 또는 비영리법인을 통해 모집할 수 있으며, 외국인 근로자는 송출국의 국가기관 또는 그 국가가 인정하는 기관을 통해야 한다. 사업주는 총 3년(1년마다 갱신)의 고용기간을 정하여 노동허가를 받은 외국인 근로자와 고용계약을 체결한다. 고용계약에는 최초의 근로 개시를 한 사업장에서 계속 근무하여야 한다는 조항이 포함된다. 그러나 정상적인 근로관계 지속이 어렵다고 인정되는 경우에 한해 사업장 이동이 예외적으로 허용된다. 건설업의 경우에는 총 3년(6개월마다 갱신)의 고용계약이 체결되며, 고용계약 기간동안 원하는 사업장으로 이동이 가능하다는 점에 있어 건설업의 특수성이 반영되었다. 국내에 합법적으로 취업하여 노동력을 제공하는 외국인 근로자에 대해서는 국내 근로자와 동등하게 적용하여 정당하게 대우한다는 점에서 기존 제도와 다르다.

2) 외국인력 허용업종

표 1은 외국인 근로자의 허용업종[7]을 나타낸 것이다. 건설업의 경우, 도급금액 300억원 이상 SOC건설공사, 임대주택 및 국민주택기금지원건립 주택건설공사에서는 조선족을 제외한 취업활동을 할 수 있는 체류자격 변경허가를 받은 외국인 근로자를 고용할 수 있다. 도급금액 300억 이하의 건설공사에서는 인력이

5) 이규용, "외국인 고용허가제 도입과 불법체류자 대책", 매월노동동향, 2003, pp.38-43
6) 국토연구원, '건설현장의 외국인 근로자 효율적 활용방안', 2003, p.102
7) 노동부고용정책실 '외국인 근로자 고용 사업주를 위한 가이드 북', 2004. p2

표 1. 외국인 근로자 허용업종

구 분	도입업종(한국표준산업분류)	비 고
제조업	상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하의 전업종	
건설업	도급금액 300억원 이상 SOC 건설공사, 임대주택 및 국민주택기금지원건립 주택건설공사, 건설교통부장관이 특별히 필요하다고 인정하는 주요 SOC건설공사	
	도급금액 300억원 이하 건설공사	고용 특례자限
서비스업	음식점업, 건축물일반 · 산업설비청소업, 사회복지사업, 하수 등 청소관련서비스업, 개인간병인, 가사서비스업고용	특례자限

부족할 경우, 내국인을 대상으로 고용안정센터에서 내국인 구인노력(7일)의무를 이행하여야 한다. 구인노력에도 불구하고 인력이 부족할 경우에는 고용특례자(조선족 or 동포)에 한하여 체류자격 변경허가를 받은 외국인 근로자를 고용할 수 있다.

3) 외국인 근로자 현황

표 2에서 보는 바와 같이 국내에는 비전문업자와 산업 연수생들들을 비롯한 합법적 외국인 근로자가 60.8%, ' 불법 체류자가 39.2%를 차지하고 있다. 불법 체류자의 인력추이는 표 3에서와 같이 98년부터 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다. 불법체류자의 수는 계속 증가하다가 불법체류자에 대한 단속이 시작된 2003년 12월에 13만 8천명으로 감소하였다. 그러나 2004년 06월에는 16만 6천명으로 다시 증가하고 있는 추세다.

표 2. 체류형태별 비율

(2004. 06월, 단위 : 명. 노동부)

전체	합법체류자						불법 체류자
	소개	전문기술 인력	연수 취업자	비전문 취업자	산업 연수생	해외투 자기업 연수생	
420,000	254,000	19,877	37,812	161,880	23,969	10,462	166,000
(100%)	(60.8%)	(4.7%)	(9.0%)	38.9%)	(5.7%)	(2.5%)	(39.2%)

표 3. 연도별 외국인력 추이

(단위 : 천명)

	98년	99년	00년	01년	02년	03년 08월	03년 12월	04년 6월
전체체류자	158	217	286	330	363	391	389	420
불법체류자	100	135	189	255	289	309	138	166

2.2 선행연구 고찰

국내의 외국인 근로자에 대한 본격적인 연구는 1999년부터 시작되어 역사가 짧다. 표 4는 1999년 이후 외국인 근로자와 고용허가제에 관한 선행연구이다.

선행 연구들은 사회 정책적인 접근으로 고용허가제가 미치는

표 4. 외국인근로자 관련 선행연구

연구자	연구내용
이진우 (2004)	국내건설업에 있어 외국인 근로자의 효율적인 활용을 위한 외국인 건설근로자의 고용에 대한 문제점 도출 및 개선방안 제시
김세종 (2003)	고용허가제 도입에 따른 정책과제를 제시하여 올바른 정착을 위한 방안 제시
중소기업 협동중앙회(2003)	외국인 고용허가제를 도입할 때의 문제점을 파악하고 이에 대한 방안 제시
이규용 (2003)	외국인 고용허가제 도입시 국내의 불법 체류자의 관리방안과 대책 제시
편혜정 (2003)	국내 외국인 근로자의 실태 파악 및 문제점에 대한 국내 관리자의 인식 조사
심규범 (2002)	건설기능인력의 수급실태 및 건설현장에 적용하기 위한 방안 제시&건설현장의 외국인근로자 활용실태를 파악하고 개선방향 제시
김상아 (1999)	산업기술연수생제도의 문제점을 분석하고 고용허가제 도입을 통한 노동조건 개선 방안 제시
조진경 (2003)	외국인 근로자의 문제유형과 분석틀을 제시하고 이 분석을 통한 정책수립 및 법률과 제도적인 장치의 필요성을 제시

영향과 문제점들을 기술하였다. 그러나 고용허가제 실시가 건설업체에 미칠 영향에 관한 연구는 미비하였다. 따라서 본 연구는 효율적이고 합리적인 고용허가제 시행에 앞서 기존의 연구들에 근거를 두고 외국인 근로자의 분포에 따른 건설업의 영역을 고려하여 문제를 분석하고 대응방안을 제시하는데 의의가 있다.

3. 분석대상 분류 및 영향요소 도출

3.1 영향요소 파악을 위한 분석대상 분류

그림 1에서 보는바와 같이 현재 건설업의 영역은 크게 일반건설업과 전문건설업으로 구분[8]된다.

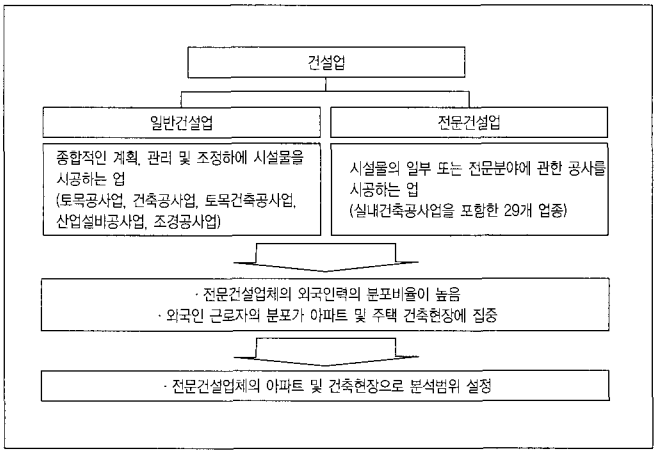

그림 1. 건설업의 영역구분

8) 이석재, '건설업 영역구조 변화에 관한 연구', 건설관리학회논문집, 2001. 06, p.37

일반건설업은 종합적인 계획 · 관리 및 조정하에 시설물을 시공하는 업이고, 전문건설업은 시설물의 일부 또는 전문분야에 관한 공사를 시공하는 업이다. 전문건설업체는 내국인 근로자가 부족하나 합법적인 외국인 근로자 활용 경로는 막혀 있으므로 원활한 공사수행을 위해 불가피하게 불법 체류자 및 밀입국자에게 의존할 수밖에 없고, 하도급구조 말단에서 현장 관리자의 작업팀에 섞여 작업하고 이동하므로 불법 체류자라는 신분을 숨기기 쉽다.[9] 전문건설업체의 외국인 근로자 분포비율이 높고, 외국인 근로자의 분포가 토목 및 SOC 현장보다는 주로 아파트 및 주택 등 건축 현장에 분포하고 있는 것으로 조사[10]되었으므로 본 연구는 전문건설업체 아파트 건설현장으로 분석범위를 설정하여 조사하였다.

3.2 분석기준 설정

1) 고용허가제에 대한 각 당사자의 입장

고용허가제 실시 이후 기대할 수 있는 효과를 사업주(전문건설업체) 측면, 근로자 측면, 정부 측면에서 조명하였다.

먼저 사업주(전문건설업체) 측면에서 보면 인력난을 겪고 있는 전문건설업체가 외국인 근로자를 합법적으로 활용할 수 있고, 기업에서 필요로 하는 한국어 능력, 기능수준을 갖춘 적격 외국인 근로자를 적기에 채용할 수 있는 효과를 얻을 수 있다. 그리고 송출비리 방지로 외국인 근로자가 이탈 없는 안정적인 활용으로 전문건설업체의 관리부담이 감소할 것이다. 근로자 측면에서는 내국인이 기피하는 업종 · 직종에만 외국인 근로자를 도입함으로써 내국인 근로자 고용기회를 보호할뿐더러 인력 부족으로 인한 국내 사업장의 국외 이전 등을 방지하여 국내 근로자의 일자리가 감소되는 것을 예방할 수 있을 것이다. 마지막으로 정부 측면에서는 국내 산업 활동에 필요한 적정규모의 외국인 근로자를 활용함으로써 지속적인 경제성장이 가능하고, 합법적인 외국 인력제도 도입으로 장기체류 등의 사회적 문제를 방지할 수 있다.

2) 건설업 특성으로부터의 판단기준

고용허가제 실시 후 외국인 근로자를 활용할 때 고려해야 하는 건설업의 특성에서 비롯되는 추가적인 기준[11]이 요구된다. 고용허가제가 건설현장에 미칠 영향관계를 인과 순환적 피드백 구조에 입각하여 그림 2와 같이 표현할 수 있다.

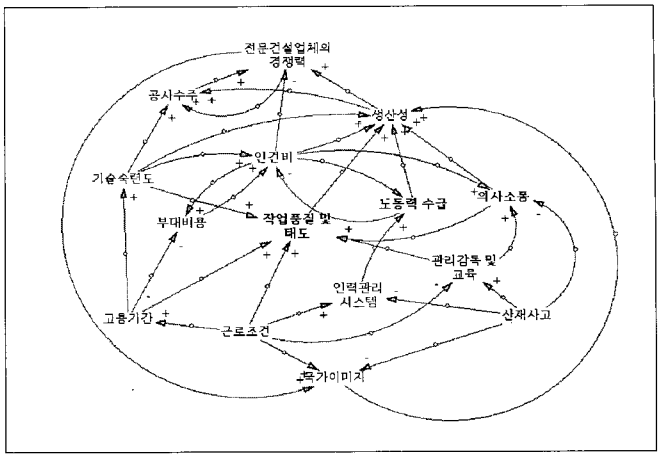

그림 2. 고용허가제가 건설현장에 미치는 영향요소

인과 순환지도에서 중소기업의 경쟁력과 관련한 변수들에 대한 화살표 표시는 '변수들이 화살표 방향으로 영향을 준다'는 것을 의미한다. 그리고 화살표에 표시되어 있는 부호는 변수간의 영향상태를 나타내는 것으로서, 정(+)의 경우에는 화살표 사이의 기점변수와 종점변수 모두가 증가 또는 감소된다는 것을 의미하며, 부(-)의 경우에는 기점변수의 증가 또는 감소로 인해 종점변수가 감소 또는 증가하는 식의 상반적인 영향관계를 의미하게 된다. 피드백에 따른 루프의 분석결과, 전문건설업체의 생산성 향상을 위한 경쟁력 요소는 인건비, 노동력 수급, 작업품질 및 태도, 국가이미지 제고, 기술숙련도로 나타났다. 경쟁력 요소 중 국가이미지는 건설현장에 직접적인 영향을 미치는 요소가 아니기 때문에 선정치 않았으며, 기술숙련도는 작업품질 및 태도에 포함되는 서브요소이므로 영향요소로 선정치 않았다.

따라서 전문건설업체의 생산성 향상을 위한 경쟁력 요소는 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통 4가지 요소의 상호작용으로 설명할 수 있다.

상호작용으로 인한 4가지 영향요소들은 건설업 특성으로부터 다음과 같이 강조된다. 첫째, 인건비의 측면이 강조된다. 내국인에 비해 외국인에게 상대적으로 낮은 임금을 지불함으로써 가격경쟁력을 유지할 수 있는 가능성이 있다. 둘째, 작업품질 및 태도의 중요성이 강조된다. 작업품질 및 태도에 따라 작업능률이 높아질 가능성이 있다. 외국인 근로자를 내국인 근로자의 기능수준으로 끌어올릴 수 있다면 다수의 건설기능인력을 확보할 수 있다. 셋째, 노동력의 원활한 수급이 요구된다. 이것은 합법적으로 필요한 노동력을 활용할 수 있는 가능성을 의미한다. 또한 건

9) 4곳의 일반건설업체와 5곳의 전문건설업체 현장관리자와의 면담을 통해 조사됨

10) '대한건설협회의 외국인 연수협력단 자료'에서 아파트 및 주택 등 건축현장에 분포하고 있는 외국인 근로자의 비율이 93.2%로 타났으며, 토목 및 SOC 현장은 6.8%의 비율을 보였음

11) 국토연구원, "건설현장의 외국인 근로자 효율적 활용방안", 2003, p.21의 건설업의 특성에서 비롯되는 추가적인 기준외에 9곳의 전문건설업체 현장관리자와의 면담을 통해 고용허가제가 건설현장에 미칠 수 있는 영향요소를 선정

설현장의 수요 변화에 따라 외국인 근로자의 공급을 탄력적으로 조정할 수 있는 가능성도 감안되어야 한다. 넷째, 산재 예방 및 부실시공 방지를 위해 의사소통의 중요성이 강조된다. 건설현장에는 안전시설이 불안전하고 옥외 작업, 고소 작업, 중장비 활용, 자재 운반 등이 동시에 진행되고 있어 위험한 요인이 많다. 따라서 의사소통이 원활하지 못한 경우 산재 발생의 가능성이 높다.

3) 전문건설업체의 분석기준 설정

지금까지 논의한 선행연구와 고용허가제에 대한 각 당사자의 입장 및 건설업 특성으로부터의 추가적 판단기준의 조합으로 표 5와 같은 분석 기준을 설정하였다.

표 5. 분석기준 설정

당사자	판단기준	개 요
사업주 (전문 건설업체)	인건비	내국인에 비해 저임금을 지급함
	작업품질 및 태도	작업품질 및 태도에 따라 작업능률이 높아질 가능성이 있음
	노동력 수급	합법적으로 활용가능, 수요에 따라 탄력적으로 활용가능
	의사소통	한국어 교육을 받은 외국 인력의 유입으로 원활
내국인 근로자	내국인 대체 방지	내국인이 부족한 직종에 배치
	근로조건 저하방지	내국인과 동등한 근로조건을 적용
정부	효율적 관리	불법체류자 양산, 정주화 방지, 인권침해 방지, 브로커 억제
외국인 근로자	고임금 수취 및 인권 보장	단기간에 고임금을 수취하되 인권침해를 억제
	이탈방지 가능성	이탈 유인을 제거하여 각종 사회문제의 야기를 막음
	취업 안정성 및 기능습득	안정적으로 취업함과 동시에 기능을 습득함

본 연구는 전문건설업체의 건설현장에 미치는 영향을 알아보기 위해 사업주(전문건설업체) 측면의 판단 기준을 채택하였다. 사업주(전문건설업체)의 판단기준은 고용허가제의 실시가 건설현장에 미칠 영향을 알아보기 위한 영향요소로 선정하였다.

3.3 영향요소 검증

고용허가제가 전문건설업체의 건설현장에 영향을 미칠 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통의 영향요소를 현장관리자에게 검증하는 과정을 거쳐 영향요소를 그림 3과 같이 검증하였다.

3.4 문제제기

표 6은 고용허가제 실시 후 건설현장에 영향을 미칠 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통의 4가지 영향요소의 개선여지에 대한 문제제기를 나타낸 것이다.

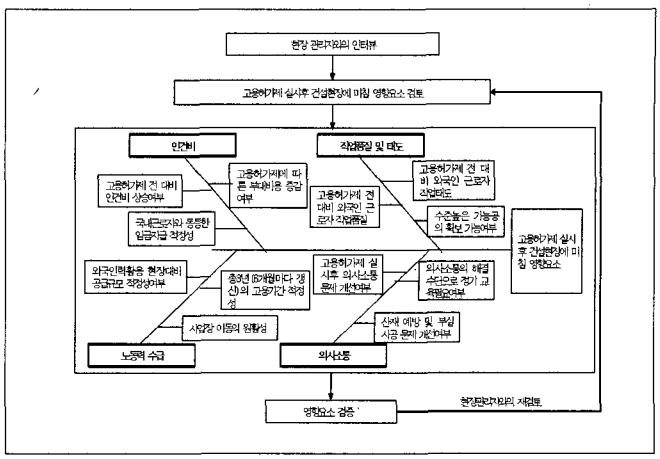

그림 3. 영향요소 검증

표 6. 영향요소에 대한 문제제기

영향요소 \ 구분	전문건설업체
인건비	고용허가제 실시 후 인건비가 증가할 것임
작업품질 및 태도	고용허가제 실시 후 작업품질 및 태도가 개선될 것임
노동력 수급	고용허가제 실시 후 노동력 수급이 원활하게 이루어질 것임
의사소통	고용허가제 실시 후 의사소통이 원활하게 이루어질 것임

문제제기는 고용허가제가 건설현장에 미칠 영향에 대한 설문조사를 통해 검증하는 과정으로 진행하였다.

4. 설문조사 및 결과분석에 따른 대응방안

본 조사는 서울 경기지역의 건설 현장[12]을 중심으로 설문지를 배포하여 수거된 자료로 조사에 임하였다. 100개의 설문지를 배포하여 그 중 75부를 회수하였다. 설문대상은 아파트 및 주택 등 건축 현장으로 한정하였다. 표 7은 조사한 전문건설업체의 현장 개요이다. 조사대상은 서울 · 경기 지역의 공동주택 건축공사 현장의 현장관리자로서 비계, 형틀, 철근, 미장 등 다양한 공종을 채택하였다.

표 7. 설문대상 현장의 개요

현장종류	업종	공종				합계
공동주택 건축공사	전문 건설업체	형틀목공	7	건축목공	7	75
		미장공	7	방수공	7	
		조적공	7	비계공	7	
		철근공	7	타일공	7	
		콘크리트공	7	도장공	6	
		배관공	6			

12) 법무부의 '불법 체류자 자진 신고 현황 2002'에 의하면, 서울 · 경기지역 공동주택 현장에 외국인 근로자가 94.2%가 집중되어 있기 때문에 조사대상을 서울 · 경기지역으로 한정함

4.1 설문항목의 구성

설문항목은 서울 경기지역의 전문건설업체 현장관리자와의 개별면접 방식을 통해 도출하였다. 설문항목에 대한 측정은 5점 척도를 이용하였으며, 측정은 1점은 문제가 아주 심각, 2점은 문제가 심각, 3점은 보통의 의식정도를 가리키며, 5점에 가까울수록 많이 개선된 것으로 조사하였다. 설문항목의 구성은 다음의 표 8과 같다.

표 8. 설문항목의 구성

항목	구성요소	
일반사항	귀사의 일반사항	현장의 일반사항
현황조사	외국인근로자의 현황	
고용허가제 실시가 현장에 미칠 영향요소	인건비	고용허가제 전 대비 인건비 상승여부
		고용허가제에 따른 부대비용 증감 여부
		국내근로자와 동등한 임금지급 적정성
	작업품질 및 태도	고용허가제 전 대비 외국인 근로자 작업품질
		고용허가제 전 대비 외국인 근로자 작업태도
		수준높은 기능공의 확보 가능여부
	노동력 수급	외국인력활용 현장대비 공급규모 적정성여부
		총3년(6개월마다 갱신)의 고용기간 적정성
		사업장 이동의 원활성
	의사소통	고용허가제 실시후 의사소통 문제 개선여부
		의사소통의 해결수단으로 정기 교육필요여부
		산재 예방 및 부실시공 문제 개선여부

4.2 설문결과 및 분석

1) 외국인 근로자의 현황

그림 4는 국내 근로자와 외국인 근로자의 고용 비율에 대한 결과이다. 75곳의 전문건설업체에 작업자로 등록이 되어있는 근로자는 2875명이었다. 이 중 전문건설업체의 외국인 근로자는 891명으로 전체 근로자의 31%의 분포를 보였다.

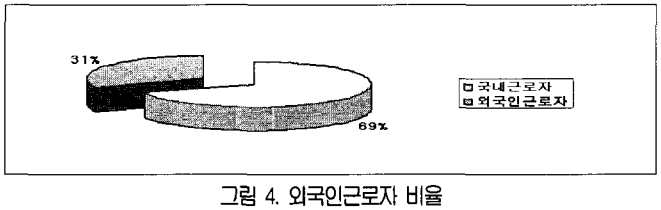

그림 4. 외국인근로자 비율

기술의 소유 수준에 따라 기능공, 준기능공, 조공으로 나누어 각각이 차지하는 비율은 그림 5에서 보는바와 같이 준기능공 45%, 기능공 30%, 조공 25% 순으로 조사되었다.

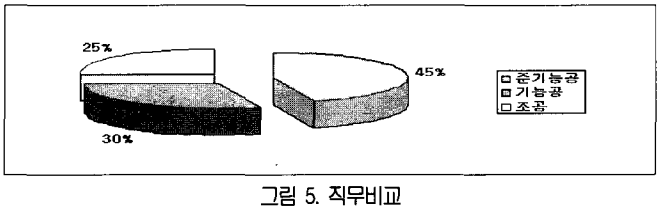

그림 5. 직무비교

전문건설업체의 직종별 분포는 그림 6과 같다. 형틀목공의 분포가 25%로 가장 높았으며, 철근공 15%, 미장공과 배관공이 13%, 조적공 11% 순으로 조사되었다.

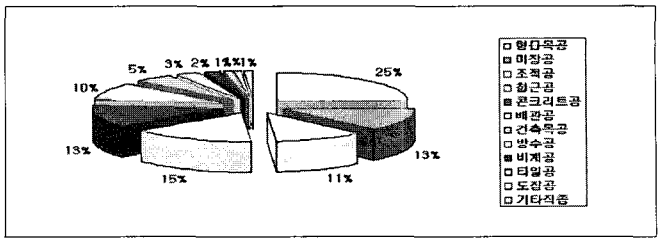

그림 6. 전문건설업체의 직종별 분포

외국인 근로자의 법적 신분에 대한 결과는 그림 7과 같다. 전문건설업체의 합법적인 근로자의 비율은 외국인 근로자 중 32.9%로 나타났으며, 불법적 근로자의 비율은 67.1%로 나타났다.

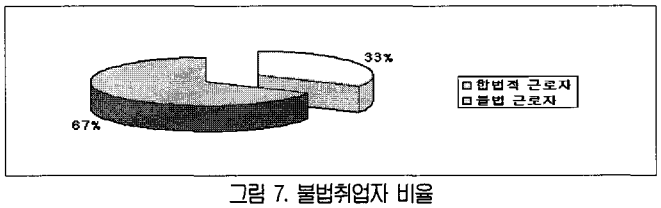

그림 7. 불법취업자 비율

건설현장에서의 외국인 근로자의 국적별 분포는 한국계 중국인이 65.8%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 중국인 26.2%, 몽골인 5.1%, 우즈베크스탄 및 태국 등의 기타국적이 2.9%의 순으로 조사되었다.

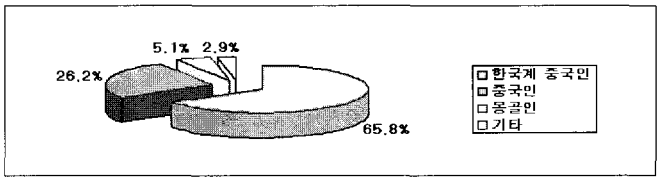

그림 8. 국적별 분포

2) 고용허가제가 건설현장에 미칠 영향

본 절에서는 고용허가제가 건설현장에 미칠 영향을 알아보기 위해 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통의 항목에 대해 전문건설업체 현장관리자들의 인식을 조사하였다. 표 9는 전문건설업체 현장관리자의 인식을 평균지수로 나타낸 것이다.

①인건비

표 10은 고용허가제가 실시되기 전인 산업연수제도 때인 2003년 4월 및 5월 건설현장의 외국인 근로자의 인건비를 나타

표 9. 설문지 응답자수 비율

항목		평균지수	종합
인건비	고용허가제 전 대비 인건비 상승여부	3.1	3.1
	고용허가제에 따른 부대비용 증감 여부	3.5	
	국내근로자와 동등한 임금지급 적정성	2.7	
작업 품질 및 태도	고용허가제 전 대비 외국인 근로자 작업품질	4.8	4.0
	고용허가제 전 대비 외국인 근로자 작업태도	3.2	
	수준높은 기능공의 확보 가능여부	3.9	
노동력 수급	외국인력활용 현장대비 공급규모 적정성여부	1.9	2.1
	총3년(6개월마다 갱신)의 고용기간 적정성	2.1	
	사업장 이동의 원활성	2.3	
의사 소통	고용허가제 실시후 의사소통 문제 개선여부	4.8	4.3
	의사소통의 해결수단으로 정기 교육필요여부	3.5	
	산재 예방 및 부실시공 문제 개선여부	4.6	

1:문제가 아주 심각 2:문제가 심각 3:보 통
4:조금 개선될 것 5:많이 개선될 것

표 10. 건설현장의 인건비 비교

구 분			월 평균 1인당 인건비			내국인 대비수준(%)		
			임금(A)(원)	부대비용(B)(원)	인건비(원)(A+B)	일급	인건비	비고(국내근로자)
불법체류자와 내국인근로자의 경우 실제 근로일수(21일/월) 기준								
외국인 근로자	산업 연수생		월962,500	343,000	1,305,500	40.9 67.4	55.5 91.4	기능공 조 공
내국인 근로자	불법 체류자	기능공	월2,047,500	-	2,047,500	87.1	87.1	기능공
		조 공	월1,417,500	-	1,417,500	99.3	99.3	조 공
	기능공		월2,352,000	-	2,352,000	100.	100.	-
	조 공		월1,428,000	-	1,428,000	100.	100.	-

낸 표[13]이다. 불법체류자의 월 평균 임금수준은 내국인근로자에 비해 기능공의 경우 87.1%와 조공의 경우 99.3%이다. 산업연수생의 경우 내국인 숙련공 기준 월 평균 임금의 40.9%, 내국인 비숙련공 기준 월 평균 임금의 67.4%에 해당하는 임금 수준이다. 하지만 여기에 부대비용에 해당하는 금액을 감안한다면 내국인 숙련공 기준 월 평균 임금의 55.5%, 내국인 비숙련공 기준 월 평균 임금의 91.4%에 해당하는 임금 수준이다.

설문결과, 고용허가제가 전문건설업체의 인건비 측면에 미치는 영향은 3.1의 평균지수로 나타났다. 이는 고용허가제가 전문건설업체의 인건비 상승을 초래할 것이라는 앞의 문제제기와 차이가 있었다. 현장관리자들은 외국인 근로자와 국내 근로자가 동등하게 인건비가 책정되지 않으므로 인건비의 부담이 고용허가제 전과 비교하여 증가하지 않는다고 조사되었다.

설문결과에 대한 검증결과, 고용허가제 전부터 전문건설업체

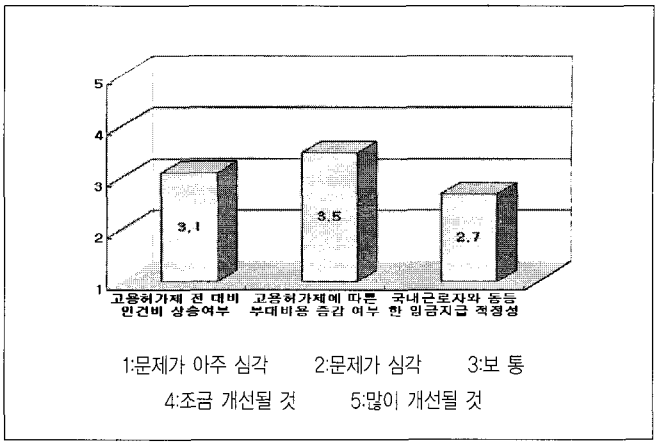

그림 9. 인건비

는 외국인 근로자에게 법무부와 노동부가 제시한 월 최저임금(월641,840원)보다 많은 금액을 지급해왔기 때문에 고용허가제 실시 후 외국인 근로자의 인건비가 높아지지 않았다고 조사되었다. 또한 전문건설업체는 작업팀별, 재하도급으로 이루어지기 때문에 국내근로자와 동등하게 임금이 책정되지 않는다고 조사되었다.

②작업품질 및 태도

아래의 표 11은 고용허가제가 실시되기 전인 산업연수제도의 국내 근로자와 외국인 근로자의 작업품질을 비교한 자료[14]이다. 외국인 근로자가 국내 근로자보다 작업품질이 높을 것이라고 응답한 비율은 10%를 넘지 않는다.

표 11. 국내 근로자와 외국인 근로자의 작업품질 비교

구 분	국내 근로자보다 높음	국내 근로자와 비슷	국내 근로자보다 낮음
한국경영자총협회	10.0	46.7	41.3
중소기업중앙회	4.8	20.4	74.8

설문결과, 고용허가제가 전문건설업체의 작업품질 및 태도 측면에 미치는 영향은 4.0의 평균지수로 조금 개선된 것으로 조사되었다. 고용허가제가 내국인대비 외국인 근로자의 작업품질과 수준 높은 기능공의 확보를 가능하게 하였다. 그러나 작업품질의 향상에 비해 외국인 근로자의 작업태도는 고용허가제 전과 비교하여 크게 개선되지는 않았다.

설문결과에 대한 검증결과, 전문건설업체의 현장관리자들은 고용허가제가 외국인 근로자의 수준향상에 기여할 것이라 기대하고 있었다. 또한 건설현장의 숙련공의 부족문제를 고용허가제가 해결하고 있는 것으로 조사되었다. 고용허가제 실시전의 건

13) 무료취업알선센터 지역조사, 2003. 04

14) 한국경영자총협회, "단순기능 외국인력 고용관리 실태조사" 1996. 03

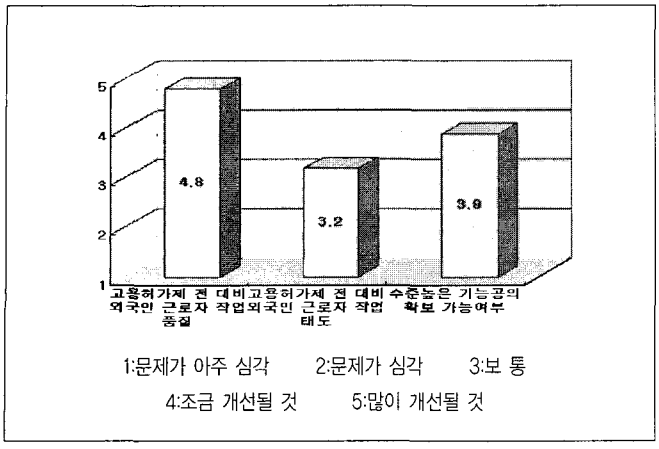

그림 10. 작업품질 및 태도

설현장은 숙련공의 부족에 따라 작업팀의 구성이 숙련공 위주에서 비숙련공 위주로 변하였다. 또한 숙련공이라고 자칭하는 젊은 기능공의 경우 실질적인 숙련을 갖추지 못한 경우가 많았다고 조사되었다. 그 결과 품질이 저하되어 재시공하는 경우가 많아지고 물량처리 속도도 늦어져 공기를 지연시키는 주요한 요인이었다. 이러한 문제하의 고용허가제 실시는 현장관리자들에게 다수의 외국인 숙련공의 확보로 건설 산업의 작업품질 향상에 기여하고 있는 것으로 나타났다.

③노동력 수급

노동력 수급에 대하여 전문건설업체 현장관리자들은 2.1로 문제가 심각한 것으로 조사되었다. 특히 외국인 근로자가 필요한 현장에 비해 인력 공급이 원활하게 이루어지지 못하고 있다고 조사되었으며, 총3년(6개월마다 갱신)의 고용기간의 적정성 및 사업장 이동이 원활하게 이루어지지 않고 있었다.

설문결과에 대한 검증결과, 노동력 수급문제에 많은 어려움을 겪고 있는 이유로는 산업연수생을 사용하고 있는 기업은 고용허가서를 발급받지 못하도록 하는 등 제도정비가 제대로 이루어지지 않고 있었으며, 법무부의 불법 체류 외국인 근로자 단속이 느슨하게 이루어져서 고용허가제의 수요를 원천적으로 막고 있다고 조사되었다. 게다가 주관 부처인 노동부와 법무부 간 협조가 제대로 이루어지지 않아 고용허가서를 발급받은 외국인 근로자들이 비자를 제대로 발급받지 못하고 있다고 하였다. 이에 따라 일부 전문건설업체는 일반건설업체에 인력부족분에 대한 요청을 할 수 있는 방안을 마련하고 있었다. 현장관리자들은 총3년(6개월마다 갱신)의 고용기간에 대해 3년은 연장할 필요가 있으며, 6개월마다 고용기간을 갱신하는 것보다 공사가 끝나면 다른 현장으로 옮길 수 있는 고용계약을 원했다. 이를 위해서는 효율적인 인력관리 시스템이 개발되어야 사업장 이동이 원활하게 이루어질 것이라고 조사되었다.

④의사소통

고용허가제 실시 후 의사소통에 대한 설문결과는 전문건설업체는 4.3의 평균지수로 고용허가제 실시 후 의사소통이 개선될 것으로 조사되었다. 이는 도급금액이 300억 미만인 사업장에서는 고용허가제가 실시 후 조선족을 위주로 체류자격변경허가를 받은 외국인 근로자를 우선적으로 고용할 수 있기 때문에 나온 결과로 판단진다.

설문결과에 대한 검증결과, 외국인 근로자의 대부분을 차지하고 있는 한국계 중국인의 경우에는 의사소통이 원활하게 이루어지고 있었다. 또한 중국인의 경우에도 한국계 중국인이 중간에 통역을 하므로 의사소통이 가능한 것으로 조사되었다. 하지만 한국계 중국인이나 중국인을 제외한 우즈베키스탄이나 몽골 등 여타 국가 사람의 경우에는 여전히 의사소통의 어려움을 호소하고 있다. 이를 위해서 전문건설업체는 고용허가제 전과 비교하여 조금 개선된 것으로 조사되었다. 전문건설업체 현장관리자들은 정기적인 교육이나 통역사보다는 건설현장에 교육 없이 바로 투입해서 근무할 수 있는 근로자들을 선호한다는 것이 공통적인 요구 사항이었다.

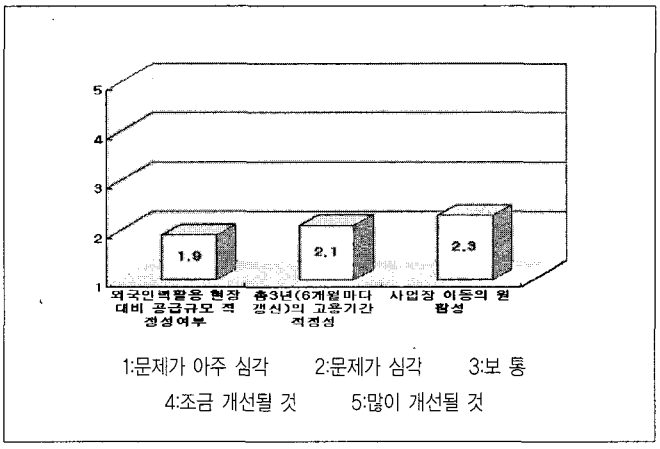

그림 11. 노동력 수급

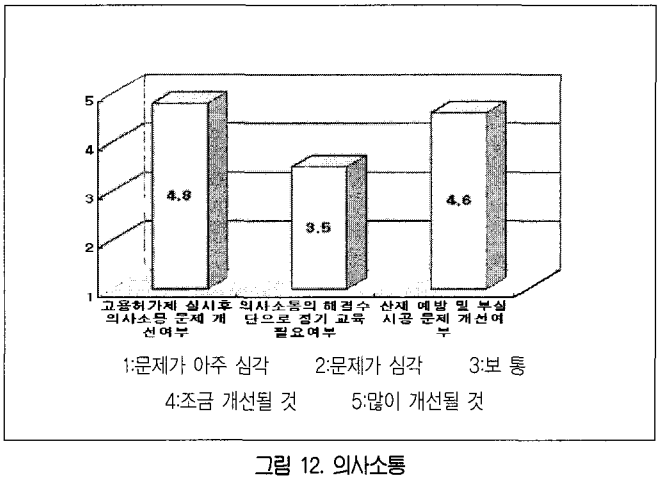

그림 12. 의사소통

4.3 결과분석

표 12는 영향요소에 대한 문제제기를 설문결과를 통하여 검증한 표이다.

표 12. 영향요소 검증

구분 / 영향요소	문제제기	검 증
인건비	인건비가 증가할 것임	고용허가제 실시 전후 차이가 없음(평균지수 3.1)
작업품질 및 태도	작업품질 및 태도가 개선될 것임	고용허가제 실시 후 조금 개선됨(평균지수 4.0)
노동력 수급	노동력 수급이 원활하게 이루어질 것임	노동력 수급이 원활하게 이루어지지 않음(평균지수 2.1)
의사소통	의사소통이 원활하게 이루어질 것임	의사소통이 조금 개선됨(평균지수 4.3)

검증 결과 인건비는 고용허가제 실시 전과 비교해 증가하지 않은 것으로 조사되었다. 이는 앞에서 제기한 문제제기와 다른 결과를 보였다. 작업품질 및 태도는 고용허가제 전과 비교하여 조금 개선되었다고 나타났다. 그러나 고용허가제 실시 전과 비교하여 외국인 근로자의 작업품질만큼 태도가 좋아지지는 않은 것으로 조사되었다. 노동력 수급은 외국인 근로자가 필요한 현장에 인력 공급이 원활하게 이루어지지 못하고 있으며, 총3년(6개월마다 갱신)의 고용기간의 적정성 및 사업장 이동이 원활하게 이루어지지 않고 있었기 때문에 앞서 제기한 문제제기와 다른 결과를 보였다. 의사소통에 있어서는 고용허가제 실시 후 조금 개선될 것으로 조사되었다.

4.4 설문문항에 대한 신뢰도 검증

1) 신뢰도를 검사하는 검증

신뢰도란 한 검사가 측정대상이 되는 내용을 어느 정도의 안전성을 가지고 일관성있게 측정하는가에 대한 정확성을 말한다. 신뢰도 계수가 1에 가까울수록 신뢰도가 높은 문항이고, 반면 0에 가까울수록 신뢰도가 낮은 문항이다. 문항에 대한 신뢰도의 측정 방법에는 재시험법, 동형방법, 반분법, 내적합치도 방법이 있는데 이들에 대해 알아보면 다음과 같다. 신뢰도를 검사하는 방법은 표 13과 같다.

본 논문은 신뢰도 검사 방법 중 한 검사에서 개인이 보인 반응들이 얼마나 일관성 또는 합치성이 있는가를 알 수 있는 내적합치도 방법을 이용하였다. 내적합치도 방법 중 한 검사에 있는 문항을 각각 독립된 별개의 검사로 간주하여 문항 내의, 정답과 오답 사이의 일관성을 일종의 상관계수로 표시하여 통계학적으로 증명하는 내적합치도 방법의 크롬바하 알파[15]를 이용하였다.

표 13. 신뢰도검사 방법

신뢰도를 검사하는 방법	
재시험법	어떤 집단에 대하여 측정검사를 일정한 기간을 두고 두번 실시하여 이들간의 상대적 위치의 변동량을 측정
동형방법	해당 척도를 두 부분으로 분리하고 부분간 상관관계를 검토
반분법	하나의 설문지내에 비슷한 문항들을 두개씩 만들어 설문을 실시한 다음 이들 두개의 측정 문항들을 따로 채점하여 상관계수를 산출
내적합치도 방법	같은 개념을 여러 개의 문항으로 측정하는 경우에 이들 문항간의 내적 일치도를 측정하고자 할 때 사용

2) 신뢰도 검증 결과

표 14는 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통에 관한 기술통계량이 제시되어 있다. 분석대상이 되는 75개 전문건설업체의 각 영향요소에 대한 크롬바하 알파값과 사례수를 보여준다.

표 14. 설문문항 신뢰도 분석결과

항목	영향요소	Alpha 계수
인건비	고용허가제 전 대비 인건비 상승여부	.856
	고용허가제에 따른 부대비용 증감 여부	.802
	국내근로자와 동등한 임금지급 적정성	.804
작업품질 및 태도	고용허가제 전 대비 외국인 근로자 작업품질	.935
	고용허가제 전 대비 외국인 근로자 작업태도	.846
	수준높은 기능공의 확보 가능여부	.912
노동력 수급	외국인력활용 현장대비 공급규모 적정성여부	.955
	총3년(6개월마다 갱신)의 고용기간 적정성	.747
	사업장 이동의 원활성	.728
의사소통	고용허가제 실시후 의사소통 문제 개선여부	.824
	의사소통의 해결수단으로 정기 교육필요여부	.812
	산재 예방 및 부실시공 문제 개선여부	.815

일반적으로 신뢰도의 Alpha계수가 0.70 이상이면 신뢰성이 있다고 보기 때문에[16] 고용허가제 실시후 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통에 대한 평가항목은 정확하고 일관되게 측정되어 그 신뢰성이 검증되었다.

4.5 대응방안

1) 인건비 절감 가능성

외국인 근로자에 대한 처우에 있어 동등하되, 의사소통의 비원활성과 비숙련성을 감안한 합리적인 임금책정을 통한 국내 인력과의 차별화를 해야 할 것이다. 또한 인력시장 확대로 외국인

15) 여러개의 문항을 합하여 어떤값을 구성하는 경우에 사용하는 내적일치도를 알아보고자 할 때 사용함

16) 김석우, '사회과학연구를 위한 spss win10.0활용의 실제', p.154

근로자의 비합리적 임금 인상을 억제해야할 것이다. 처우개선을 위한 부대비용의 증대 부담에 대해서는 외국인 근로자 단체합숙소 등의 정책적 차원에서의 부대시설을 지원하여 부대비용을 최소화해야 할 것이다. 원활한 외국인 근로자의 공급확대만이 고용허가제 실시 후 오르게 되는 인건비를 절감할 수 있을 것이다.

2) 작업품질 및 태도 개선

고용허가제 실시 후 외국인 근로자가 국내 근로자와 동등한 작업품질을 확보하기는 어려울 것이다. 국내 근로자만큼의 품질을 확보하기 위해서는 현장에서 작업방법을 숙지하게 하고 숙련을 향상시키기 위해 내국인 숙련공이 외국인 근로자에게 작업방법을 가르쳐주고 따라하는 방식으로 교육해야한다. 이를 위해 내국인과 외국인 근로자를 한 팀으로 작업팀을 조직해야 한다. 고용안정화에 따른 외국인 근로자의 경쟁의식이 저하되는 것을 방지하기 위하여 교육내용을 숙지 및 실행에 따른 차등 점수제를 도입하여야 할 것이다. 또한 건설현장에서 외국인 근로자들의 숙련 수준을 향상시켜 부족한 내국인 숙련공을 보완할 수 있는 가능성도 아울러 언급되어야 한다.

3) 노동력의 원활한 수급 가능성

외국인 근로자에 대한 평가 시스템을 마련하여 외국인 근로자 도입 및 관리체계, 행정조직, 통계인프라 구축, 외국인 근로자의 사회경제적 효과분석 등 외국 인력관리제도 전반에 걸쳐 지속적으로 문제점을 규명하고 제도를 개선해 나갈 수 있도록 해야 할 것이다. 현장에 일이 없을 때에는 외국인 근로자를 이용하는 현장의 인력수요에 따라 유휴인력을 재배치하거나 임금보전을 위해 현장정리 등의 잡일을 시키는 등의 방안이 있다. 유휴인력의 재배치로 본사 차원에서 각 현장별로 보고 되는 평균 작업시간에 따라 작업시간이 많은 현장과 적은 현장간에 균형을 맞출 수 있을 것이다.

4) 의사소통 개선 가능성

의사소통을 위한 방안으로는 국내 건설현장에 외국인 근로자를 배치한 후 한국어 능력이 우수하면 포인트 점수를 높여서 관리해야 한다. 경쟁적인 분위기를 조성하면 신속하게 한국어 능력을 향상시킬 수 있다. 다른 한편 외국어 구사능력이 있는 내국인관리자를 선발해 현장에 상주시키는 것도 외국인 근로자의 원활한 의사소통을 위한 방법 중의 하나이다. 그 외에도 관리자들을 위해 국적별로 공사관련 단어 매뉴얼을 만들어 현장에 배포함으로써 관리자 스스로 간단한 의사소통은 할 수 있도록 하는 방법이 있다.

표 15. 건설업체의 대응방안

항목	건설업체의 대응방안
인건비 절감 가능성	● 합리적 임금책정을 통한 국내인력과의 차별화 ● 인력시장 확대로 인한 외국인 근로자의 비합리적 임금 인상을 억제 ● 원활한 공급확대 ● 탄력적인 외국인 근로자 활용
작업품질 및 태도	● 작업의 숙련도를 높임 ● 정기적인 기술교육 ● 내국인과 연수생을 섞어서 작업팀을 조직 ● 외국인 근로자를 숙련공으로 양성하여 활용
노동력의 원활한 수급가능성	● 외국인 근로자에 대한 평가 시스템 마련 ● 외국인 근로자 활용 현장 및 할당량 확대 ● 작업시간 차이에 따른 유휴인력 재배치 ● 도입규모를 규정하고 각 산업에 할당
의사소통 개선 가능성	● 포인트 점수로 한국어 능력 평가하여 높은 시급 및 연장근로기회 부여 ● 한국어 시험 강화 ● 외국어 구사능력이 있는 내국인 관리자 선발해 현장에 상주 ● 공사관련 메뉴얼 현장배포

5. 결 론

2003년 7월 31일 '외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률안'이 국회를 통과하였다. 법에 따라 2004년 8월부터 고용허가제가 전면적으로 시행되고 있다. 본 연구는 고용허가제에 대한 각 당사자의 입장과 건설업의 특성으로부터의 추가적 판단기준으로 분석범위 및 건설현장에 미칠 영향요소를 도출하였다. 도출된 영향요소를 토대로 설문조사 및 분석을 통해 고용허가제가 전문건설업체 외국인 근로자의 활용에 미칠 영향을 파악하여 다음과 같은 시사점을 얻었다.

1) 국인 근로자의 합법화로 원활한 공사 수행을위해 불가피하게 불법 체류자 및 밀입국자에게 의존하였던 전문건설업체의 영향을 파악하는 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.
2) 선행연구와 고용허가제에 대한 각 당사자의 입장 및 건설업 특성으로부터의 추가적 판단기준의 조합으로 나타난 인건비, 작업품질 및 태도, 노동력 수급, 의사소통이 전문건설업체에 영향을 미치는 영향요소임을 조사하였다.
3) 고용허가제의 실시로 전문건설업체의 외국인 근로자들의 작업품질 및 태도와 의사소통 측면이 개선되었으며, 인건비 측면은 고용허가제 전과 비교하여 달라지지 않았으며, 노동력 수급은 고용허가제 실시 후 원활히 이루어지지 않는 것으로 조사되었다.
4) 단기적이고 중장기적인 대응방안으로 건설현장에서 고용허가제를 보다 효율적으로 활용하기 위한 방안을 제시할 수 있을 것이다.

앞으로의 과제는 건설현장에서 외국인 근로자의 활용도가 높아지는 상황에서 고용허가제의 도입을 계기로 현존하는 노동력 수급 부족 문제를 해결하고, 효율적 관리방안을 모색해야 한다. 이를 통해 기업 생산성을 향상시켜 경쟁력을 확보해 나가야 할 것이다.

참고문헌

1. 국토연구원, "건설현장의 외국인 근로자 효율적 활용방안", 2003, p.102
2. 김만주, "외국인 노동자의 효율적 관리방안에 관한 연구:천안, 경기일부지역 외국인근로자 중심으로", 단국대학교 경영대학원, 1999
3. 김상아, "외국인 노동자의 노동조건 개선에 관한 연구", 한양대학교 행정대학원, 1999, pp.61-71
4. 김석우, "사회과학연구를 위한 spss win10.0활용의 실제", p.154
5. 김세종, "고용허가제 도입에 따른 정책과제", 명지대학교 금융지식연구소, 2003, pp.19-27
6. 노동부, "외국인 고용허가제 주요내용", 2003, pp.1-2
7. 노동부 고용정책실, "외국인 근로자 고용 사업주를 위한 가이드북", p2
8. 대한건설협회, "외국인연수협력단 내부자료", 2002. 10
9. 무료취업알선센터 지역조사 2003.04
10. 박장규, "외국인 근로자의 효과적인 활용방안에 관한 연구", 건국대학교 경영대학원 경영학과 석사학위논문, 1999, pp.24-39
11. 심규범, "건설현장의 외국인근로자 활용실태 및 개선방향', 건설산업동향 200.02, pp.3-6
12. 심규범, "건설기능인력의 수급실태 및 대응 방안", 건설산업동향, 2002, pp.3-25
13. 이규용, "외국인 고용허가제 도입과 불법 체류자 대책", 매월노동동향, 2003, pp.38-43
14. 이석재, "건설업 영역구조 변화에 관한 연구", 건설관리학회논문집, 2001.06, pp.37
15. 이진우, "외국인 건설근로자의 고용에 대한 현장관리자 의식분석", 대한건축학회논문집 2004, 11
16. 조진경, "외국 인력 고용의 현황과 과제-고용허가제 도입의 전망과 과제-", 연세대학교 대학원, 통상 산업전공, 2003, pp.59-66
17. 중소기업협동중앙회, "외국인고용허가제 도입의 문제점", 2003, pp.1-6
18. 중소기협 중앙회, "외국인 연수생 관리실태조사", 1996.02
19. 최상률, "외국인노동자 유입의 경제적 효과에 관한 효과", 건국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995, pp. 20-25
20. 편혜정, "국내아파트 건설현장에서의 외국인 노동자 활용 현황에 관한 연구, 대한건축학회 논문집(구조계), 2003, pp.1-7
21. 한국경영자총협회, "단순기능 외국인력 고용관리 실태조사", 1996.03

논문제출일 : 2005.04.06
심사완료일 : 2005.06.14

Abstract

The number of domestic foreign worker increased rapidly In the 90s, and Domestic foreigner worker occupied important position in the various manufacturing industries or 3D types of business. In these situation, Government had kept policy that import foreigner worker through system for industrial technology trainee. Distinction and outrage about foreign worker who have ambiguous social position made many place of business seceders. At August, 2004 a new introduced employment permit system has great significance that has fundamentally and drastically changed current foreign immigrant policy from the basis. Introduction of Employment permit system is expected to affect much effects to construction industry as well as manufacturing industry and service industry.

In this research, with foreign worker and information of employment permit system investigated personnel expenses, work quality and attitude, labor power supply and demand, communication to affect in construction field at employment permit system through questionnaire with field administrators. This research will remove a side effect in construction industry through administrators' awareness and wish to present confrontation way.

Keywords : Foreign worker, Employment permit system