

건설업의 외국인 근로자 고용안정을 위한 제도적 개선방안 도출 연구

A Study on the Institutional Improvement for the Employment Stability of Foreign Workers in the Construction Industry

조재환*

Jae-Hwan Cho*

Professor, Department of Industrial Engineering, Yuhan University, Gyeonggi-do, Republic of Korea

*Corresponding author: Jae-Hwan Cho, jhjo80255@naver.net

ABSTRACT

Purpose: This study was designed to provide necessary institutional improvements for job security for foreign workers in the domestic construction sector. **Method:** I analyzed the National Statistical Office and related reports to investigate the status of foreign workers. Based on this, the government came up with measures to improve the system. **Results:** Based on the current comparative advantage index (RCA) analysis, the technology standard of foreign workers compared to Korean workers was evaluated, and the results were analyzed in order of moldwork, rebar, concrete work, stone work, and waterproof work. **Conclusion:** A foreign worker's work system was introduced to solve the problem of local Lunar New Year's Day field manpower. To ensure stable implementation of the system, there is a need to improve the operation of the employment permit system at construction sites and limit the size of the construction industry that introduces the employment permit system.

Keywords: Construction Safety, Foreigner workers, Employment Stability, Policy Improvement

요약

연구목적: 본 연구는 국내 건설업 분야에 종사하는 외국인 근로자들의 고용안정을 위해 필요한 제도적 개선방안을 마련하고자 하였다. **연구방법:** 외국인 근로자 현황을 조사하기 위해 통계청 및 관련 보고서를 분석하였고, 이를 기반으로 한 제도 개선 방안을 마련하였다. **연구결과:** 현시비교우위지수(RCA) 분석을 통해 내국인 근로자 대비 외국인 근로자의 기술수준을 평가한 결과 형틀목공, 철근공, 콘크리트공, 석공(타일공), 방수공의 순으로 분석되었다. **결론:** 건설업 활성화를 위해 부족한 현장인력 문제를 해결하기 위해 도입된 외국인 근로자 근무제도를 활성화하고 문제점을 개선하기 위해 건설현장에서의 고용허가제 운용을 개선할 필요성과 고용허가제를 도입하는 건설업 규모를 제한할 필요가 있다.

핵심용어: 건설안전, 외국인 노동자, 공정 안전성, 정책적 개선

Received | 15 August, 2019

Revised | 1 October, 2019

Accepted | 31 December, 2019

 OPEN ACCESS


This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© Society of Disaster Information All rights reserved.

서론

현재 우리나라 건설 산업은 기존 기능 인력이 점차 고령화되는 상황에서 청년층 인력의 진입 기피로 기능 인력의 고령화와 채용 시장이 빠르게 위축되고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 국내 건설회사는 현장의 필요 인력을 외국인 근로자를 채용함으로써 부족한 인력 현

황을 극복하는 등 문제를 극복하고 있다. 하지만 단순한 인력 매우기식 인력 부족 해결 대책은 이들로 인해 파생되는 건설 상품의 품질 저하와 생산성, 안전성 등을 담보할 수 없을 뿐 아니라 건설 산업을 통한 일자리 창출 혜택이 외국인들에게 돌아감으로써 실제적으로 건설 산업이 국민과 함께 발전하기 위한 대책으로서는 매우 부족한 것이 현실이다.

우리나라 건설업 채용 인력 현황을 살펴보면 2013년 6월 현재 건설근로자공제회 DB에서 10~20대의 청년층 근로자는 10.6%에 불과한 반면, 50대 이상 근로자가 50.5%에 이르는 등 고령화 문제가 매우 심각하고 이러한 일자리 부족을 외국인 근로자로 하여금 극복할 수 있다면 이 역시 건설 산업 발전을 위해 피할 수 없는 현실임을 인식해야 한다. 하지만 이렇게 우리나라 건설 산업 발전을 위해 노력하는 외국인 근로자들로 인해 야기되는 문제도 새롭게 생겨나고 있고, 그 대책을 고민해야 할 필요가 있다. 대표적인 문제로는 우선 수십 년간 국내외에서 수많은 노력의 결실은 건설 산업 기술(Skill) 승계가 내국인에게 전수되지 못하고 외국인 근로자에게 전수될 수 있고, 건설상품의 품질이 외국인 근로자에 의해 결정되는 등 그들의 노동을 하나의 협상 무기화 될 수 있다는 점이다. 또 하나의 문제는 전문적 기술이 갖추어지지 못한 외국인 근로자가 현장에 채용됨으로써 안전과 품질 확보에 어려움이 생긴다는 것이다. 아래의 Table 1에서 분류한 외국인 기준으로 살펴보면 우리나라에서 전체 재해율과 외국인 재해율을 비교해 본 결과 외국인 재해율이 2008년 이후 외국인 근로자의 수가 증가됨에 따라 비례하여 증가하고 있는 것으로 나타났다.

Table 1. Accident rate of foreigners in the domestic industry

Type	2008	2009	2010	2011
Total accident rate	0.71	0.70	0.69	0.65
Accident rate of foreigners	0.76	0.76	0.82	0.91

본 연구에서는 이와 같은 문제점을 해결하기 위해 건설현장에서 발생하고 있는 외국인 근로자들의 안전문제와 더불어 양질의 건설 교육을 시행하기 위한 제도적 개선 대책을 제시하고자 하였다.

본 론

해외사례

호주

호주의 주요 산업 중 건설업은 산업 분야중 세 번째로 종사자가 많은 산업 분야이다. 지난 20년 간 종사자 수가 지속적으로 증가하여 2014년 102만 명 수준이다. 이는 지난 20여 년 간 호주 인구 역시 지속적으로 증가했음을 감안할 때 매년 일정 비율의 인구가 건설업에 종사하고 있음을 알 수 있다. 또한 호주에서 직업 교육훈련에 참여하는 근로자들은 전체 산업에서 매년 190만 명 정도이며, 이 중 건설 분야 인력 비중은 약 7%이다. 건설 기능인력 중에서는 20% 이상이 Apprentice(일-학습 병행) 훈련을 받는 것으로 파악되었고, 이는 타 산업에 비해 높은 수준으로 조사되었다.

호주의 건설 기능인력 양성을 위한 직업 교육훈련 체계는 AQF(Australian Qualification Framework)로 귀결된다. 호주의 직업 교육은 1960~1970년대 산업 구조가 크게 변화함에 따라 그 필요성이 대두되었고, 1974년 직업교육고등기관(Technical and Further Education, 이하 TAFE)의 설립 필요성을 강조하는 Kangan Report가 발표되며 중요한 화두로 떠올

랐다. 이에 따라 호주 정부는 지난 1998년부터 2003년까지 5년 간 직업 교육훈련에 대한 국가적 전략을 수립하였고, 이를 통해 국가차원에서의 직업 교육훈련을 강화하고자 하였다. 이는 기능 인력의 기술(Skill)을 제고할 수 있는 가장 빠른 길은 과거 도제식과 같이 ‘실제 작업 현장에서 견습생으로서 배우는 것’이라는 호주 정부의 판단에 기인하고, 호주의 직업 훈련은 교실에서 강의 중심으로 이루어지는 전통적 교육 방식에서 탈피하여 현장에서 실무 실습을 통한 숙련 향상에 초점이 맞춰져 있으며 철저히 실용적 관점을 중시하게 되었다. Table 2에서 호주의 AQF는 국가 차원에서 Certificate I ~Doctor Course까지 10개 레벨로 구분되고, 모든 교육 분야(고교, VET(직업교육훈련) 및 대학교)를 커버하는 단일화된 체계이다. 각 수준별 직무 역량은 산업별로 정해지며, Certificate를 취득하기 위해서 숙련도 및 지식 습득에 대한 직무 역량을 평가받아야 한다.

건설현장에서 기능 인력으로 일하기 위해서 기본적으로 Certificate III를 받아야 하지만, Certificate III를 취득하기 위해 I, II가 반드시 필요한 것은 아니다. 한편 Certificate III를 취득한 사람은 해당 분야에서 사업자 등록을 통해 개인 사업자로써 일할 수 있는 영업 면허(Business License)를 취득하여 개인 사업자로써 창업이 가능하다.

Table 2. Definition and certificate type of each level of Australian Qualifications Framework (AQF)

Level	Definition	Type
Level 1	Graduates at this level will have knowledge and skills for initial work, community involvement, and/or further learning.	Certi. I
Level 2	Graduates at this level will have knowledge and skills for work, community involvement, and/or further learning.	Certi. II
Level 3	Graduates at this level will have theoretical and practical knowledge and skills for work and/or further learning.	Certi. III
Level 4	Graduates at this level will have theoretical and practical knowledge and skills for specialized and/or skilled work and/or further learning.	Certi. IV
Level 5	Graduates at this level will have specialized knowledge and skills for skilled/paraprofessional work, and/or further learning.	Diploma
Level 6	Graduates at this level will have broad knowledge and skills for paraprofessional/highly skilled work and/or further learning.	Advanced Diploma Associate Degree
Level 7	Graduates at this level will have broad and coherent knowledge and skills for professional work and/or further learning.	Bachelor Degree
Level 8	Graduates at this level will have advanced knowledge and skills for professional or highly skilled work and/or further learning.	Bachelor Honours Degree Graduate Cerfi. Graduate Diploma
Level 9	Graduates at this level will have specialised knowledge and skills for research, and/or professional practice and/or further learning.	Masters Degree
Level 10	Graduates at this level will have systematic and critical understanding of a complex field of learning and specialized research skills for the advancement of learning and/or for professional practice.	Doctoral Degree

일본

일본은 영업직을 제외하고 건설 투자 감소에 따라 건설업 취업자도 비슷한 수준으로 감소하고 있다. 건설업 취업자 수는 건설 투자가 정점을 이룬 1995년을 중심으로 모든 직종에서 감소하기 시작하였으며, 특히 기능 노동자의 경우 2010년 316

만 명으로 1991년 408만 명에 비해 22.5%가 감소하여 다른 직종에 비해 가장 크게 감소하였다. 일본도 우리나라와 같이 기능 인력의 연령이 30세 미만의 젊은 근로자가 1970년 30.7%에서 2010년 12.0%로 큰 폭 감소하였으나, 50세 이상의 고령자는 1970년 전체의 21.9%에서 2010년 44.4%로 거의 2배 이상이 증가하였다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 방안으로 근로자에 대한 교육훈련 체계 구축과 강화하는 방향으로 정책적 제도를 마련하였다. 건설업에서의 기능 인력 부족 문제, 즉 건설 숙련인력의 유입과 육성이 시급한 문제로 떠오른 것이다. 일본 정부는 젊고 유능한 건설 인력을 유입하고자 5개 과제를 선정해 건설 기능인력 양성을 제도화하였다.

청년층 인력의 건설업 유입을 위한 5개 과제를 구체적으로 살펴보면 첫 째 Off-Job Training(Job0-Training)을 실시하는 기관을 활용하였다. 이를 위해 각 지역이나 단체, 기업에서 활동하고 있는 공인 직업학교와의 상호 정보 교환, 프로그램의 보완 등 전국적 네트워크 구축, 신입사원 연수를 위한 환경 구축, 공통 프로그램·교재 등의 개발, 각 지역의 건설 산업 단체 등에 의한 훈련기관 설립에 대한 지원 제도를 만들었다. 둘째로 직업 교육에 대한 협력 체제의 충실화를 기하고, 셋째 공업고등학교·전문학교 등이 실시하는 학습 활동 지원 체제를 구축하였다. 넷째 경력 경로(Career Path)를 명확히 하고 마지막으로 건설 산업과 교육기관 등 관계 기관의 연계를 강화하도록 하였다.

건설업의 외국인 채용제도

아래의 Fig. 1에서 분류한 외국인 기준으로 살펴보면 우리나라에서 활동 중인 15세 이상 전체 외국인은 142만 5,000명으로 추산되며, 이 중 경제활동인구는 100만 5,000명으로 15세 이상 전체 외국인의 70.5% 수준이고, 비경제활동 인구는 42만 명으로 29.5% 수준이다. 경제활동 인구 가운데 취업자는 96만 2,000명으로 경제활동 인구의 95.7%를 차지하고 있으며, 15세 이상 전체 외국인 대비로는 67.5% 수준인 것으로 나타났다.

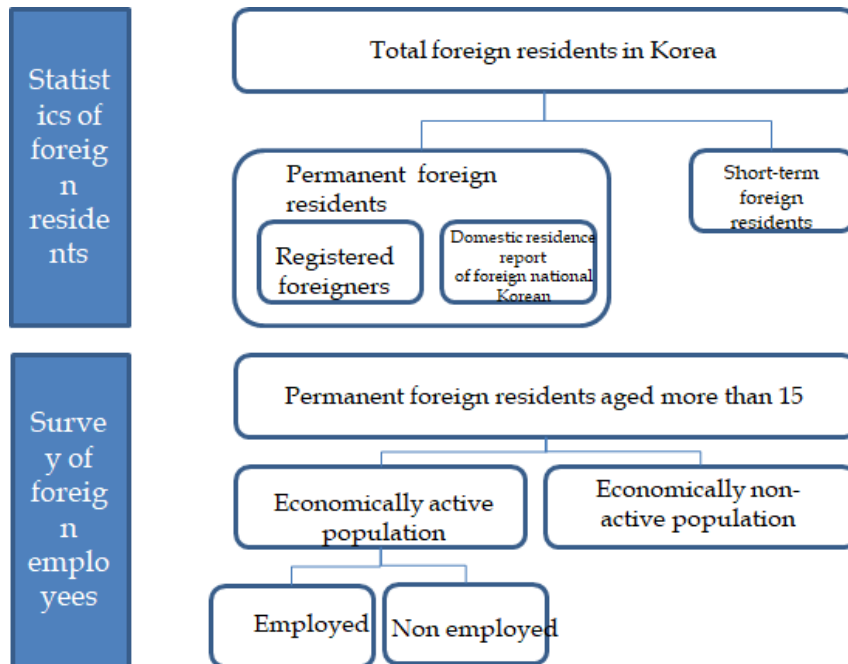


Fig. 1. Economically active population in foreigner employment survey

고용허가제

국내 입국 전 근로 계약을 체결하고 비전문취업사증(E-9)을 발급받은 외국인 근로자를 정부로부터 고용허가서를 발급받은 건설업체가 고용할 수 있는 제도이다. 대상 인력은 대한민국과 양해각서를 체결한 인력 송출 국가의 국민으로서 현재 베트남, 태국 등 15개 국가가 이에 해당된다. 기본적인 체류 및 취업기간은 3년이며, 재고용이 1년 10개월의 연장 기간이 추가 되는데 건설업체는 이들에 대해 1년 단위로 재계약할 수 있고, 외국인 근로자는 사업장 변경을 3번까지만 가능하다. 건설회사는 이들에 대해 근로일 기준 8시간의 기본임금을 지급하고, 고용허가제 대상 현장은 법규상 제한은 없으나, SOC 현장 등에 우선적으로 배정할 수 있다. 이 경우 건설 면허가 산업 환경 설비인 경우는 제외된다. 고용허가제 하에서 내국인 대상 고용 노력을 위해 7일 이상의 고용허가서를 발급한다. 외국인들에 대해서는 내국인과 동등하게 노동 관계법이 적용되고 산재보험과 건강보험 가입이 의무화된다. 최대 채용 규모는 2014년 1년간 2,350명이 도입되었다.

건설업 취업등록제

방문취업사증(H-2)으로 입국하여 건설업 취업을 위해 소정의 취업 교육 및 구직 등록을 마친 외국 국적 동포를 정부로부터 특례고용 가능확인서를 발급받은 건설업체가 고용할 수 있는 제도이다. 2007년 3월 방문취업제 시행 이후 건설 현장에 동포 근로자가 급증해 내국인 일자리 대체 문제가 제기되자 2009년 5월부터 건설업 취업등록제가 시행되었다. 해당 대상자는 외국 국적 동포로 중국 등 11개 국가가 해당된다. 체류 및 취업기간 5년간 유효하며, 1회 최장 3년간 체류가 가능하다. 고용기간 및 사업장 변경에 관해서는 고용허가제와 달리 별다른 제한 조건은 없고 기본임금의 개념도 적용되지 않는다. 법규상 대상 현장에 대한 제한은 없으나 건설 면허가 산업환경설비인 경우에는 제외된다. 내국인 고용 노력을 위해 7일 이상의 특례고용가능확인서를 발급해야 하고 내국인과 동등한 노동 관계법의 적용과 산재보험, 건강보험 가입은 의무화되어 있다. 최대 2014년 기준 55,000명까지 채용이 허가되어 있다.

건설업의 외국인 고용현황

건설업에서의 근로형태

심규범(2015)은 건설현장에서의 외국인 근로자 증가가 국익과 건설 산업 발전에 긍정적인 효과를 거두기 위해서는 외국인 근로자와 내국인 근로자 간의 수요의 적정성을 판단하기 위한 연구를 수행하였다. 건설 현장의 합법적 외국인 근로자가 주로 비전문 외국 인력 정책 분야의 비전문취업사증(E-9)과 건설업 방문취업사증(H-2)을 발급받아 취업하고 있는 것으로 조사되었다. 이외의 나머지 사증은 모두 불법이며, 재외동포사증(F-4) 역시 단순 노무에 취업이 불법으로 취급된다. 하지만 건설업에서의 외국인 근로자의 규모는 정확히 파악하기 어려운미 있다. 이는 합법적인 외국인 근로자는 정부의 공식 통계에 잡히지만 이보다 매우 많은 수의 불법 체류자 및 불법 취업자가 존재하기 때문이다. 불법체류자는 취업비자 이외의 비자를 받아 입국했으나 이를 위반하고 국내에 체류하는 외국인과 취업비자를 받고 입국하였더라도 체류 기간을 넘겨서 체류하고 있는 외국인을 함께 지칭한다. 이에 비해 불법 취업자란 방문취업사증(H-2)을 받았으나 건설업에 취업할 수 있는 추가적인 소정의 취업 교육 및 구직 등록없이 건설 현장에서 일하는 동포를 포함하는 개념이다. 궁극적으로 불법 취업자가 불법 체류자를 포함하는 더 넓은 개념이다.

고용현황

Table 3와 같이 2015년 기준으로 법무부와 고용부 자료에 따르면 단순기능인력 자격별로 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2) 그리고 선원취업(E-10)으로 구분된다. 전체 체류자 574,536명 중 비전문취업인력(E-9)이 270,687명, 방문취업인력(H-2)이 289,845명이며, 불법체류 인원은 65,292명으로 추정된다.

Table 3. Distribution of foreign residents in Korea: Simple-skilled workers

Qualification	May 2015 Total residents	Legal residents	Illegal residents	Total residents
Simple-skilled workers	574,536	497,781	65,292	536,073
Non-professional employment (E-9)	270,687	211,242	53,754	264,996
Working visit (H-2)	289,845	277,559	6,565	284,124
Crew employment(E-10)	14,004	8,980	4,973	13,953

※ Source: Monthly Statistics, Immigration Office

Table 4는 건설업 방문취업(H-2) 합법 취업 가능 인원 및 취업 현황으로 2015년 1월 현재 취업인정증을 소지한 합법취업 가능 인원은 30,734명인데, 실제 취업개시 신고 건수는 16,644명으로 상당 부분이 불법 취업자임을 추정할 수 있다.

Table 4. Numbers of legally employable persons and employed persons of construction working visit (H-2)

Type	2011	2012	2013	2014	2015
No. of persons with employment (No. of legally employable persons)	30,285	5,342	1,660	31,263	30,734
No. of employment start reports	31,930	17,491	8,531	15,366	16,644

※ Source: Plan for improving the system of construction foreign workers, Ministry of Employment and Labor

아래의 Table 5는 건설업 비전문취업(E-9) 외국인력 도입상한 및 체류인원을 나타내고 있다. 2014년 말 현재 건설업 비전문취업(E-9) 인원 총계는 11,865명 중 합법체류 인원은 9,035명이고 불법체류 인원은 약 2,803명으로 추정된다.

Table 5. Upper limit and no. of residents of non-professional construction employment(E-9)

Type	2010	2011	2012	2013	2014
Upper limit	1,600	1,600	1,600	1,600	2,350
No of residents					
Total	11,332	12,048	11,462	11,088	11,865
Illegal residents	1,031	1,502	2,292	2,676	2,830

※ 자료 : 고용노동부, 건설업 외국인력 제도 개선방안

아래의 Table 6와 같이 통계청의 ‘외국인 고용조사’ 자료에 따르면 건설업에 종사하는 외국인 취업자는 2015년에 8만 6,000명으로 2014년도와 같은데, 전체 사업의 외국인 취업자가 늘어 이들이 차지하는 비중은 전체 취업자 중 2014년 10.1%, 2015년 9.2%로 다소 낮아지는 추세이다.

Table 6. Distribution of foreign employees by industry type

Type of industry	2012	2013	2014	2015
Agriculture, forestry, and fishery	40	32	39	41
Mining & manufacturing	368	377	418	436
Construction	85	64	86	86
Wholesale & retail/lodging/restaurant	149	137	153	179
Electricity/transportation/communication/ financing	12	12	13	15
Business/personal/public service	136	138	142	180
Total (unit: 1,000 persons)	791	760	852	938

※ Source: Survey of foreign employees, Statistics Korea

건설현장의 외국인 활용 현황

공종별 외국인 근로자 실태

한국건설산업연구원의 ‘2018년 건설업 외국인 근로자 적정 규모 산정 연구’에서는 건설근로자공제회 DB를 활용한 통계 분석에서 전체 건설현장에서 약 23.7% 정도의 통계 누락이 발생하고 있으며, 이를 보정계수 1.31로 산정하여 외국인 근로자를 추정하였다. 아래의 Table 7에서 보는 바와 같이 건설근로자공제회 DB를 기반으로 추정한 결과, 전체 외국인 근로자는 약 17만 7,000명으로 분석되었고 외국인 전체 건설근로자의 10.1% 규모이다. 이러한 전체 외국인 근로자 규모는 통계청의 ‘2016년 외국인 고용조사’ 결과를 토대로 불법 외국인 근로자를 산업인력공단 설문조사와 연계하여 재추산한 수치인 16만 8,000명과 유사한 것으로 나타났다.

건설근로자공제회 DB에서 근로자에 대한 직종별 정보는 구체적으로 관리되고 있지만, 공종별 정보는 사업장만 대상으로 하여 관리되고 있어 산업인력공단(2016)의 설문조사 결과를 공종별로 모집단에 맞게 보정한 비중은 토목 51,358명의 29.0%, 건축 110,447명의 62.3%, 플랜트 15,584명의 8.8%로 분석되었다.

Table 7. Foreign workers by construction type

	No. of foreign workers	Rate
Civil engineering	51,358	29.0%
Construction	110,447	62.3%
Plant	15,584	8.8%
Total	177,389	100.0%

직종별 외국인 근로자 현황

Table 8에서 보는바와 같이 직종별 외국인 도입 실태를 용이하게 파악하기 위해 내국인, 외국인, 전체를 고려한 직종별 비중을 분석하였다. 그 결과 용접공과 기타 직종을 제외한 모든 직종에서 외국인 근로자의 비중이 높은 것으로 파악된다. 특히 소위 힘들고 임금이 높지 않은 형틀목공 30.7%, 철근공 19.4% 등에서 외국인이 많은 유입된 것으로 나타났다.

Table 8. Rate of foreign construction workers by work type

Work type	No. of employees	Rate
Carpenter	49,169	30.7%
Steel worker	20,422	19.4%
Concrete worker	3,957	17.8%
Mason (Tile setter)	3,951	11.7%
Water proof worker	2,623	11.7%
Painter	2,354	8.0%
Welder	607	2.8%
Plumber	7,159	6.0%
Others	88,496	7.0%
Total	177,389	10.1% of total workers

※ The values are the number of foreign workers in each work type and the rate in the total workers.

외국근로자의 기술수준 평가

내국 근로자와 외국근로자의 기술수준을 비교하기 위해 상대적 비교우위성을 도출하였다. 이는 내국인과 외국인을 합한 전체 직종별 비중보다 외국인 내에서 특정 비중이 높은 경우에는 결과적으로 외국인이 비교우위(comparative advantage)가 있는 직종으로 해석될 수 있으며, 이는 현시비교우위지수로 도출될 수 있다.

현시비교우위지수(RCA, Revealed Comparative Advantage)란 세계 전체 수출시장에서 특정상품(서비스 포함)의 수출이 차지하는 비중과 특정국의 수출에서 동 상품수출이 차지하는 비중사이의 비율로 특정 상품의 비교우위를 판단하는 데 널리 쓰이며 이 지수가 1보다 크면 비교우위가 있다고 판단한다.

아래의 Table 9에서 RCA 분석결과 비교우위가 있는 직종은 형틀목공, 철근공, 콘크리트공, 석공(타일공), 방수공의 순으로 분석되었다. 반면 상대적으로 내국인이 비교우위가 있는 직종을 순서대로 나타내면 용접공, 배관공, 기타 직종, 도장공 순으로 나타났다. 특히 외국인 도입 비중이 약 20%를 상회하는 형틀목공, 철근공에 대해서는 장기적 대책 수립이 필요한 것으로 나타났다. 구체적으로 시장 상황과 임금 수준을 종합적으로 반영하여 내국인 육성 전략을 마련할 필요가 있으며, 전략적으로 내국인이 비교우위가 있는 직종을 중심으로 내국인 육성정책을 추진할 것인지에 대한 사회적 합의 과정이 요구되며, 이를 토대로 내국인 건설근로자의 육성에 관한 정책적 방향을 설정할 필요가 있다.

Table 9. Foreign/domestic construction worker RCA by work type

Work type	Rate of domestic workers	Rate of foreign workers (A)	Total rate (B)	RCA (=A/B)
Carpenter	7.0%	27.7%	9.1%	3.0
Steel worker	5.3%	11.5%	6.0%	1.9
Concrete worker	1.2%	2.2%	1.3%	1.7
Mason (tile setter)	1.9%	2.2%	1.9%	1.2
Waterproof worker	1.2%	1.5%	1.3%	1.2
Painter	1.7%	1.3%	1.7%	0.8
Welder	1.3%	0.3%	1.2%	0.3
Plumber	7.1%	4.0%	6.8%	0.6
Others	73.7%	49.9%	71.3%	0.7
Total	100%	100%	100%	

국내 건설업 기능인력 양성 개선방안

건설 현장에 대한 고용허가제 운용 개선

현재 재입국시 기존에 있던 현장에 복귀하도록 규정하고 있다. 재입국시 기존현장이 부도나 폐쇄조치가 되어 인력수요가 없을 경우 해당업체는 동일 근로자가 입국할 수 없기 때문에 출국시 기존현장이 아닌 출국시 외국인 근로자를 고용했던 동일사업체로 규정해야 한다. 그리고 현행DB 추출 방식으로는 근로자에 대한 정보가 부족해 적절한 인원을 선발하기 어렵고 도입이후 이탈을 야기하는 원인이 되기도 하였다 따라서 현지 방식을 재도입하거나 대상 인원의 증원과 정보 확충이 필요하다. 공사현장 준공 또는 공정기간 완료시에만 허용할 경우 동계공사가 어려울시 남부지방으로 외국인 근로자를 이동시킬 수 없고 신규 개설된 현장으로 전환 배치할 수 없음을 따라서 인력수급을 원활하게 할 수 있도록 동일한 건설현장 간 이동 요건을 완화해야 한다. 다음으로 신청에서 입국까지 3-4개월 소요되고 연말에 도입규모가 결정되어 연 초에 도입하기는 어렵기 때문에 도입 소요시간 단축방안과 연 초에 도입가능 할 수 있도록 업종별 도입규모를 결정할 필요가 있다. 또한 현재 40세 미만만 입국이 가능하도록 규정하고 있어 현장경력을 쌓은 40세 이상의 근로자는 재입국이 차단된 사항이므로 근무 경험자의 한해서 재입국 연령 제한을 완화할 필요가 있다.

고용허가제 건설업 도입 규모 조정

도입 규모 증원 문제는 내국인 일자리 대체 및 내국인 숙련 인력 기반 문제가 있다 일자리 창출이 국정 과제로 추진되는 가운데 건설 현장의 전체 외국인 근로자 규모를 상향하는 것은 정부의 부담이 작용할 것이다.

한국건설산업연구원 노동력 현황 설문 조사(2015)에 의하면 외국 인력이 내국인력 취업에 미치는 영향에 대해 응답 근로자의 76% (숙련인력공), 78% (비숙련인력공)가 일자리가 줄어들고 임금도 떨어진다고 응답하였다. 또한 외국 인력 과다 시 우려되는 사항으로 응답한 근로자와 건설업체 모두 ‘내국인 숙련 기반이 무너진다’라고 응답이 가장 많았기 때문에 고용허가제 도입 규모를 증원할 경우 전체 외국인 근로자 규모가 과다해지지 않도록 건설업 방문취업제의 도입 규모를 조정해야 한다.

외국인력 고용의 근본원인은 ‘공사비 부족’ 과 ‘내국인력 공급 부족’으로 판단되므로 임금지불능력의 저하로 내국인보다는 저임금 외국인력을 찾을수록 고용조건은 더욱 악화될 것이고, 이것이 내국인 부족으로 이어져 악순환에 빠지게 된다. 외국인 근로자를 고용하도록 하려면 정상적인 시공 여건으로서의 ‘적정 공사비 확보’가 가장 시급한 조건이다.

공사비 부족의 근본원인은 발주자의 수요 독점력에 의한 자의적인 삭감보다는 입찰간의 ‘제 살 깎기 경쟁’에 있다. 도급공사 관계로 자행되고 있는데 그 진원지는 도급공사 말단 근로자의 임금 삭감 경쟁이다. 저가로 수주된 금액에서 비롯된 저임금과 무리한 공가 단축이 반영된 품셈과 실적공사비가 다시 발주 금액의 기준이 되어 악순환이 심화된다는 것이다 현행 제도 틀로는 해소하기 어려운 구조적 문제임 따라서 도급공사 말단의 근로자들에게 지급할 임금을 확보함으로써 진원지로부터 모든 단계의 ‘제 살 깎기 경쟁’을 억제할 수 있다.

매번 반복적으로 지적되었으나 여전히 개선되지 않고 있는 시점에서, 관련 제도에 건설 현장의 특성을 충분히 반영하지 않을 경우, 어떠한 노력들을 기울여더라도 효과적인 고용허가제 운용 성과를 거두기가 어렵다는 것을 시사한다. 현장 단위가 아닌 건설업체 단위 규정 적용함으로써 건설 현장 유경험자 우대조치 강화, 도입시기 조정, 방문 취업제와 고용허가제 간 도입규모 조정, 적정 공사비 확보 마련 등의 조치가 필요하다. 정상적인 건축시공 여건조성을 통해 전반적인 개선방안의 출발점이 될 적정 공사비 확보가 가장 최우선적으로 시급하고 필수적인 과제라 할 수 있다고 사료된다. 또한 내국인 근로자에 대

한 교육 및 훈련 강화를 통해 내국인 근로자가 외국인에 대한 멘토·멘티 제도를 도입하여 자발적 근로환경 개선을 위한 커뮤니티 제도의 도입의 검토도 필요하다.

결론 및 고찰

본 논문은 국내 인력의 채용이 갈수록 어려워지는 상황에서 외국인 근로자의 채용이 확대됨으로 발생하는 여러 문제점을 해결하기 위한 대안을 마련하고자 하였다.

먼저 국내 건설업 채용된 인력현황의 분석을 통해 공종별 외국인 근로자 실태를 파악하였다. 그 결과 토목 51,358명의 29.0%, 건축 110,447명의 62.3%, 플랜트 15,584명의 8.8%로 분석되었다. 직종별로 살펴봤을 때 용접공과 기타 직종을 제외한 모든 직종에서 외국인 근로자의 비중이 높은 것으로 파악된다. 특히 소위 힘들고 임금이 높지 않은 형틀목공 30.7%, 철근공 19.4% 등에서 외국인이 많은 유입된 것으로 나타났다.

다음으로 현시비교우위지수(RCA) 분석을 통해 내국인 근로자 대비 외국인 근로자의 기술주준을 평가한 결과 형틀목공, 철근공, 콘크리트공, 석공(타일공), 방수공의 순으로 분석되었다.

이러한 문제점을 개선하기 위해 건설현장에서의 고용허가제 운용을 개선할 필요성과 고용허가제를 도입하는 건설업 규모를 제한할 필요가 있다.

References

- [1] Hong, J.-R., Shon, S.-D., Lee, S.-J. (2015). “A Study on the Improvement of the Construction Safety Hands-on Education Course to Prevent the Construction Death Accidents”, the Journal of Architectural Institute of Korea, No. 31, Vol. 12, pp. 3-10.
- [2] Kim, C.-Y., Lee, J.-H. (2017), “A Study on the Improvement measures of domestic railway construction safety management”, the Journal of the Korean Society For Railway, pp. 269-273.
- [3] Oh, M.-O., Park, T., T.-H., Park, Y.-J., Son, K.-Y., Ahn, S.-J., Kim, T.-H. (2018). “An Assessment of Safety Education Contents Propriety Analyzing Accident Types by Work Classification in Construction Sites”, Journal of the Architectural Institute of KOREA
- [4] Oh, M.-H., Park, T.-H., Park, Y.-J., Son, K.-Y., Ahn, S.-J., K, T.-H. (2015). “An Assessment of Safety Education Contents Propriety Analyzing Accident Types by Work Classification in Construction Sites”, the Journal of Architectural Institute of Korea. No. 30, Vol. 3, pp. 131-139.