

건설산업동향

# 건설현장의 외국인력 도입 제도 활용 현황 및 개선 방안

심규범·허민선

2006. 5. 30

· 서론 : 외국인력 도입 제도 일원화에 따른 검토 필요 .....	1
· 외국인력 도입 제도의 개요 및 합리성에 대한 판단기준 .....	3
· 건설현장의 외국인력 도입 제도 활용 현황 및 문제점 .....	7
· 건설현장의 외국인력 도입 제도 개선 방안 .....	25
· 정책적 시사점 .....	31

CERIK

Construction & Economy Research Institute of Korea

한국건설산업연구원

## 요 약

- ▶ 산업연수제와 고용허가제로 이원화하여 운영되던 외국인력 도입 제도가 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 일원화될 예정임. 이러한 제도 변화는 산업연수제를 통해 외국인력을 활용해 오던 건설현장에도 큰 영향을 미치게 될 것이므로 그에 대한 준비가 필요함.
  - 2005. 7. 27. 외국인력정책위원회에서 노동부와 법무부 등 16개 관련부처 합의를 통해 산업연수제를 폐지하고 ‘고용허가제로 일원화’(’07.1.1)한다는 방침을 확정한 바 있음.
  - 면담조사 및 설문조사를 통해 실태를 파악하고 개선 방안을 제시하고자 함.
  
- ▶ 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도가 갖추어야 할 요소에 대한 건설업체의 인식
  - 외국인력 도입 제도를 경험해 본 업체(이하 경험업체)가 중요하다고 응답한 항목들은 ‘기능도와 성실도 체크’, ‘적응된 외국인력의 장기간 활용’, ‘도입 소요기간 단축’, ‘외국인력에 대한 사후관리 편리’ 등임.
  
- ▶ 산업연수제와 고용허가제에 대한 평가 : 경험업체의 응답
  - ‘기능도와 성실도 체크 가능’에 대해 산업연수제는 1.80로 나타나 충족도가 높은 데 비해 고용허가제는 4.07로 나타나 미흡함(점수가 낮을수록 충족도가 높음을 의미함).
  - ‘외국인력에 대한 사후관리 편리’에 대해서도 산업연수제는 2.11로 나타나 충족도가 높은 데 비해 고용허가제는 3.98로 미흡한 것으로 평가됨.
  
- ▶ 고용허가제로 일원화한 이후의 활용 의사 여부 : 경험업체의 응답
  - 76.1%의 응답자는 ‘직접선발 및 사후관리 등 제도가 개선된다면 고용허가제를 활용할 것이다’라는 항목에 답하고 있으며, ‘현행과 동일한 내용의 고용허가제라도 활용할 것이다’라는 응답은 3.0%에 그침.
  
- ▶ 건설현장의 외국인력 도입 제도 개선 방안 및 정책적 시사점
  - 개선 방안 : 입국 전 현지 직접 선발과정 제도화, 사후관리업무 대행 기능 제도화, 동일 기업의 현장 간 간략한 신고만으로 이동 허용, 내국인근로자 보호 장치 마련 등
  - 정책적 시사점 : 정부는 제도 수립 시 건설현장의 특성을 반영하되 외국인력 도입에 따른 부작용을 예방하는 역할을 담당하고, 업종별 민간대행기관은 건설업체의 효과적 인 활용 여건을 조성해 주는 역할을 담당하는 등 적절한 역할 분담의 필요성 시사

## ■ 서론 : 외국인력 도입 제도 일원화에 따른 검토 필요

### 연구 배경 및 목적

- 산업연수제와 고용허가제로 이원화하여 운영되던 외국인력 도입 제도가 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 일원화될 예정임. 이러한 제도 변화는 주로 산업연수제를 통해 외국인력을 활용해 오던 건설현장에도 큰 영향을 미치게 될 것임.
- 2005년 7월 27일 외국인력정책위원회에서 노동부와 법무부 등 16개 관련부처 합의를 통해 산업연수제를 폐지하고 ‘고용허가제로 일원화’(‘07.1.1)한다는 방침을 확정함 있음.
- 따라서 외국인력 도입 제도가 고용허가제로 일원화되기 이전에 산업연수제와 고용허가제를 비교 분석하여 건설현장에 적합한 활용 방식이 어떠한 것인지 파악하고 이러한 요소가 제도에 반영되도록 노력해야 할 것임.
- 자칫 건설현장의 특성이 반영되지 못한 채 제도가 일원화될 경우 건설현장의 현실과 제도가 괴리되어 왜곡된 외국인력 활용 형태가 만연될 위험성이 있음.
- 즉, 통제가 가능한 제도권 안의 외국인력 활용보다는 통제가 불가능한 제도권 밖의 외국인력-이른바, 불법체류자-에 의존하게 되어 노동시장 질서를 교란하고 인권탄압의 문제, 내국인력 대체의 문제 등이 초래될 가능성이 높기 때문임.

### 연구 범위

- 연구 대상 : 건설현장의 기능인력으로 투입되는 외국인력이 연구의 대상임.
- 이 글에서 외국인력 또는 외국인근로자라 함은 동남아 및 중국 등 외국의 국민은 물론 조선족이나 고려인 등으로 불리는 한국의 재외 동포도 포함되는 광범위한 개념으로 사용됨.
- 연구 내용 : 이 글에서 특히 강조해서 다루고자 하는 외국인력 도입 제도는 산업연수제와 고용허가제 일반에 집중되어 있음.
- 하지만 필요에 따라 불법체류자나 고용허가제 특례의 활용에 대해서도 언급하게 됨.

## 연구 방법

### - 문헌조사

·선행 연구 조사를 통해 외국인력 도입 제도의 내용을 소개하고 산업연수제 활용 경험에 대해서도 참조함.

### - 심층면담조사

·산업연수제와 고용허가제(일반)의 활용 사례를 분석하기 위해 고용허가제를 통해 외국인력을 활용하고 있는 현장 1곳과 고용허가제와 산업연수제를 동시에 이용하고 있는 현장 1곳을 방문하여 실상을 파악함.

### - 설문조사

·조사 기간 : 2006. 4. 29 ~ 5. 15

·주요 항목 : 건설업체 및 현장의 특성, 외국인력 도입 제도 인지도, 현장의 한국인 과 외국인 수급 상황, 외국인력 활용 효과 및 각 제도에 대한 평가, 향후 외국인력 활용 계획 등

·배포 및 분석에 활용한 부수 : 외국인력 도입 제도에 대한 활용 경험 유무에 따라 나누어 경험업체 120부, 미경험업체 120부를 배포하여, 최종적으로 경험업체 67부와 미경험업체 23부를 회수하여 분석에 사용함. 외국인력 도입 제도를 경험해 보지 못한 업체의 경우 제도를 잘 알지 못하거나 관심이 적어 활용 경험업체를 중심으로 조사하고자 하였음.

·2006년 5월 현재 산업연수생 활용 경험업체는 278개, 고용허가제 활용 경험업체는 4개이므로 활용 경험업체의 모집단은 282개 업체임. 그 중 67개의 경험업체가 설문 에 참여하였으므로 경험업체 중 23.8%의 표본에 대해 조사한 셈임.

·따라서 금번 설문조사가 통계적 대표성을 지닌다고 말하기는 어려워도 외국인력 도입 제도에 대한 건설업계의 대체적인 의견을 파악할 수는 있을 것으로 판단됨.

## ■ 외국인력 도입 제도의 개요 및 합리성에 대한 판단기준

### 외국인력 도입 제도의 개요 및 활용 규모

- 외국인력 도입 제도의 변천(노동부 홈페이지 참조)
  - 그간 외국인의 국내취업은 해당 직종의 전문성과 특수성으로 인해 국내에서 인력을 구하기 어려운 특정직종의 전문기술인력에 한하여 허용되었음.
  - 단순기능인력에 대해서는 원칙적으로 금지하다가 '92년부터 개발도상국과의 경제협력 도모 등을 위해 '외국인산업연수생제도'를 도입·운영하였음.
    - » 산업연수생제도는 산업연수생으로 일정기간 연수 후 취업자로 전환하는 체제임.
    - » 종전에는 연수취업기간은 「연수2년+취업1년」이었으나, 출입국관리법 시행령('02.4.18) 및 시행규칙('02.4.27) 개정으로 「연수1년+취업2년」으로 조정됨. 건설업은 「연수1년+취업1년」임.
  - '02년 12월부터 서비스분야에 외국국적동포를 대상으로 취업활동을 허용하는 '취업관리제'를 도입하였음.
  - '03년 8월 16일에 “외국인근로자의고용등에관한법률”의 제정·공포로 '고용허가제'가 도입됨.
    - » 1년간 준비기간을 거쳐 '04년 8월 17일부터 합법적인 단순기능인력 도입제도인 고용허가제를 시행하였음.
  - '05년 7월 27일 외국인력정책위원회에서 노동부와 법무부 등 16개 관련부처 합의를 통해 산업연수제를 폐지하고, 고용허가제의 일원화('07.1.1) 방침을 확정한 바 있음.
- 건설현장에서 외국인력을 활용할 수 있는 경로는 합법적인 산업연수연수취업제, 고용허가제, 취업관리제(또는 고용특례자)와 불법체류자에 대한 활용 등임.<sup>1)</sup>
  - 세부 항목에 대해서는 <표 1>에 요약하여 소개함.
  - 건설현장의 입장에서 볼 때 각 제도 간 가장 큰 차이는 외국인력 선발 과정(현지 직접 선발 과정의 유무), 외국인력 관리(사후관리 전문 대행기관 유무), 사업장 이동 가능성(동일 기업의 현장 간 이동 배치 가능성) 등임.

1) 각 제도에 대한 자세한 설명은 심규범(2003), 건설현장의 외국인근로자 효율적 활용 방안, 『건설기능인력 수급 안정화 대책 연구』, 국토연구원 참조.

·2006년 4월말 현재의 외국인력 체류 규모는 산업연수·연수취업체 10,929명, 고용허가제 일반 95명, 고용허가제 특례(취업관리제) 14,545명으로 집계됨(외국인력연수단, 노동부 내부 자료).

<표 1> 건설현장의 외국인력 도입 제도의 개요 및 활용 규모(2006년 4월말 현재)

구 분	산업연수·연수취업체	고용허가제(일반)	고용허가제(특례) (구(舊) 취업관리제)
법적 근거	출입국관리법시행령 제24조의2 (법무부)	외국인근로자의 고용등에 관한 법률 (노동부)	외국인근로자의 고용등에 관한 법률 (노동부)
대상 인력	제한 무	제한 무	외국국적 동포
사업주의 내국인 고용 노력 여부	불필요	7일 이상 고용 노력	불필요
체류 기간	연수 1년, 취업 1년	3년 (1년 단위 재계약)	3년 (6개월 단위 재발급)
대상 현장	300억원 이상 SOC 공사, 임대·국민 주택기금아파트 등	좌 동	300억원 미만 건설공사
노동 관련법 적용	·연수생: 근로기준법의 일부규정, 최저임금, 산재보험, 건강보험 적용토록 행정지도 ·연수취업자: 내국인과 동일 적용	·내국인근로자와 동일하게 노동관계법 적용 ·산재보험, 건강보험 가입 의무화	·내국인근로자와 동일하게 노동관계법 적용 ·산재보험, 건강보험 가입 의무화
특 징 선발 및 배치	연수업체 추천신청서 제출 ⇒ 연수업체 선정 ⇒ 연수업체와 건설협회 계약 ⇒ 연수생 모집(2배수) (대체로 현지 직접 선발) ⇒ 산업연수생 배치	내국인 구인 노력 ⇒ 인력부족확인서 발급 ⇒ 외국인구직자 명부 추천 ⇒ 외국인근로자 선정 ⇒ 고용허가서 발급 ⇒ 근로계약 체결, 사증발급 ⇒ 외국인근로자 도입	방문동거 사증발급, 입국 ⇒ 외국인취업교육 이수 ⇒ 취업허가인정서 신청/발급 ⇒ 체류자격 변경 ⇒ 취업활동 ⇒ 취업기간 연장
외국인력 관리	·연수추천단체가 연수생 관리, 송출기관의 국내지사 및 협력업체가 일상적 관리업무 수행 ·연수취업자는 지방노동관서에서 사업체 이동, 표준근로계약서 체결, 사업장 지도점검 등 고용관리 실시	·외국인근로자의 취업알선, 표준근로계약서 체결, 사업장 지도점검 등 고용관리는 노동부에서 실시 ·산업인력공단에 외국인근로자 도입·현황관리·단체간 협력사업 위탁 수행	외국국적동포의 취업알선, 표준근로계약서 체결, 사업장 지도점검 등 고용관리를 지방노동관서에서 실시
외국인의 사업장 이동 가능성	특정 사유 하에서 허용	불가능	원칙적으로 허용
내국인 대체 및 근로조건 저하 가능성	낮 음	낮 음	약 간
2006년 4월말 현재 체류 규모	10,929명	95명	14,545명(근로개시) (32,940명 취업허가인정)

자료 : 심규범(2005), 현장의 외국인력 고용허가제 - 왜 정착되지 못하나, 건설저널 2005. 4(수정 보완)

## 건설현장에 적합한 합리적인 제도인지 여부에 대한 판단기준

- 관련 당사자의 관심 사항을 검토함으로써 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도가 갖추어야 할 요소가 무엇인지에 대한 판단기준을 설정하고자 함.
- 각 당사자의 관심 사항
  - 정부 또는 외국인근로자 : 이탈의 주요 요인인 송출비리에 대한 배제 가능성이 중요함. 이는 불법브로커의 개입을 여하히 배제할 수 있느냐에 달려 있음. 입출국 과정에서 불법브로커가 개입될 경우 중간착취가 나타나고 불법체류의 원인으로 작용하기 때문임.
  - 건설사업주
    - » 국내 도입 이전에 기능도와 성실도 체크 가능성 : 건설현장에 배치한 이후에 외국인력을 돌려보내고 재배치를 받고자 할 경우 매우 번거로워지므로 국내 도입 이전에 적정인력을 도입하고자 함.
    - » 외국인력에 대한 사후관리 : 건설업체 관리자가 외국인력 입국 및 출국, 안전교육, 후생복지 등의 제반 사후관리 업무를 직접 수행할 경우 전문성이 낮아 일처리가 번거로울 뿐만 아니라 생산 활동 본연의 업무를 수행하지 못함.
    - » 동일 기업의 현장 간 이동 배치 : 건설생산 과정에는 계절적 요인 또는 공정상의 요인에 의해 공사물량의 변동이 발생하게 되는데 이 경우 인력을 효율적으로 배치하여 활용하고자 함.
    - » 국내 현장에 적응된 외국인력의 장기간 활용 : 1년 이상 국내 현장에서 일한 외국인력은 의사소통과 작업방식에 익숙해져 산재 가능성이 감소하고 작업의 능률도 높아지므로 이들을 장기간 활용하고자 함.
    - » 충분한 외국인력의 풀 확보 및 도입 소요 기간의 단축 : 현장에서 원하는 직종 및 숙련수준의 외국인력을 도입하기 위해서는 충분한 풀이 존재해야 하고 신속하게 도입할 수 있어야 함.
    - » 외국인력 투입 가능 현장의 확대 : 내국인력의 부족에 대비하여 외국인력을 투입할 수 있는 현장의 확대를 희망함.

·내국인 건설근로자 및 정부

- » 내국인 우선 고용 노력을 통한 내국인 실업 방지 : 외국인력의 활용이 과도할 경우 국내 노동시장을 보완하는 수준을 넘어 내국인의 일자리를 대체하는 결과를 초래하게 되고 이 경우 내국인의 실업 문제가 심각해질 수 있음.
- » 내국인 동등대우 원칙을 통한 근로조건 저하 방지 : 외국인력이 저임금과 장시간 근로를 감내할 경우 내국인의 근로조건이 저하되어 산재 증가와 같은 근로조건 후퇴가 우려되며, 이러한 현상이 지속될 경우 내국인 인력기반이 와해될 가능성도 있음.

- 건설현장에 적합한 합리적인 제도에 대한 판단기준

·위에서 논의한 내용을 정리하여 판단기준을 설정하면 <표 2>와 같음.

**<표 2> 건설현장에 적합한 합리적인 외국인력 도입 제도 여부에 대한 판단기준**

주요 당사자	주요 판단기준	건설현장에서의 의미
정 부 · 외국인근로자	·금전적 부담을 과중하게 하는 송출비리 배제	·주요한 이탈 요인 예방 가능성
건설사업주	·국내 도입 이전에 기능도와 성실도 체크	·이탈 방지 및 적정인력 배치 가능성
	·외국인력에 대한 사후관리	·현장관리자의 생산 활동 매진 가능성
	·동일 기업의 현장 간 이동 배치	·계절요인 및 공정상의 작업물량 변동에 따른 인력의 효율적 활용 가능성
	·국내 현장에 적응된 외국인력의 장기간 활용	·산재 감소 및 능률 제고 가능성
	·충분한 외국인력의 풀 확보 및 도입 소요 기간의 단축	·적기에 적정 인력 도입 가능성
내국인근로자 · 정 부	·외국인력 투입 가능 현장의 확대	·내국인 부족에 대한 대응 가능성
	·내국인 우선 고용 노력을 통한 내국인 실업 방지	·내국인 실업 예방 가능성
	·내국인 동등대우 원칙을 통한 근로조건 저하 방지	·내국인 근로조건 저하 예방 가능성

## ■ 건설현장의 외국인력 도입 제도 활용 현황 및 문제점

### 면담조사 결과

#### ○ 산업연수제 활용 현장

- 산업연수제 활용 현장에 대한 사례는 2003년에 4개 현장을 방문하여 상세한 면담을 통해 파악한 산업연수생 활용 사례를 소개함.
- 선발 과정 : 대개 기업의 연수생 선발단이 외국 현지의 송출업체 도움을 받아 성실도와 기능도 테스트를 거쳐 선발함.
- 사후관리 : 송출업체의 한국 지사에서 사후관리 업무를 수행함.

<표 3> 건설현장의 산업연수제 활용 사례 요약

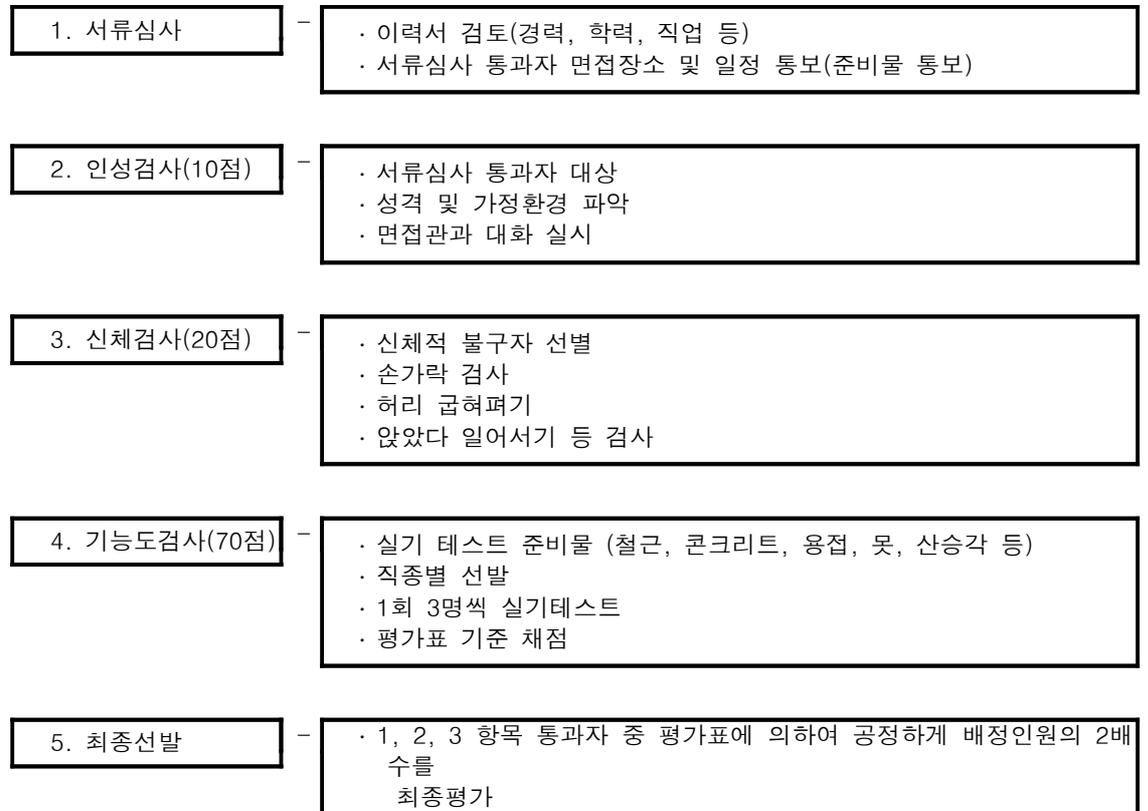
업체명 항목	A 기업		B 기업	C 기업
국적	중국	필리핀	태국	필리핀
주요현황	·학력: 중졸 다수 ·연령: 평균 30대 초반 ·직종: 목수, 철근공 ·연수기간: 7개월	·학력: 고졸 다수 ·연령: 평균 30대 초반 ·직종: 목수, 철근공 ·연수기간: 1개월	·학력: 중졸 다수 ·연령: 평균 20대 후반 ·직종: 목수, 철근공 ·연수기간: 1개월	·학력: 중졸 다수 ·연령: 평균 30대 초반 ·직종: 목수, 철근공 ·연수기간: 7개월
숙련도	내국인숙련공의 60~70%		파악 못함	내국인숙련공의 70%
선발 시 고려사항	·본사에서 이력서 검토 후 현지에서 직접 실기시험 보고 선발 ·건설현장 경험 있는 인력 중에서 선발 ·연수생 활용의 성패가 선발에 달려 있음 ·건축공 위주로 선발 ·목공: 톱질, 나무 짜는 작업 ·철근공: 결속선 작업	·터널공 위주로 선발 ·이력서에 가짜가 많아 현지기능공이 인력 모집 후 선발	·현지 업체에 선발을 위임	·현지에서 직접 실기 시험보고 선발 ·면접과 실기를 1일 동안 시험 ·도면을 주고 실습 시험
생산성 향상방안	·연수생기능자격제도(접수제) 운영하여 임금 차등지급, 연장근로, 특별휴가 등의 혜택 부여 ·안전불량자에게 Yellow Card 발급 후 불이익 조치		·별다른 방안 없음	·별다른 방안 없음
일이 없을 때 활용방안	·현장의 인력수급에 맞추어 재배치(본사의 연수생 관리 프로그램을 이용해 평균 작업시간 산정)		·임금보전을 위해 현장정리 등의 잡일을 시킴	·무급휴가(항공료 본사 부담) ·평가서를 통해 우수 연수생 포상
근로 조건	근로 시간	·1일8시간 근로 기본 ·임금보전과 공정상의 이유로 연장근로 (우수연수생에게 연장근로기회 부여)		·동일
	근로 환경	·의식주 및 생활용품 모두 제공 ·편의, 오락시설 제공(휴게실, 위성방송 등) ·정기적 회식, 생일선물, 가정통신문 등		·의식주, 생활용품 모두 제공 ·짚은 회식 등
	임금	·최저 시급보다 높은 기본급을 차등지급 ·월 평균 100-130만원 정도 지급 ·부대비용까지 1인당 월150만원 정도 지출		·최저 시급보다 약간 높게 동일 지급 ·월 평균 100만원 정도 지급 ·부대비용까지 1인당 월120-130만원 정도
	건강/ 산재	·적법하게 적용		·좌동
	고용/ 연금	·법적으로 적용 불가		·좌동
				·좌동

자료 : 십규범(2003), 건설현장의 외국인근로자 효율적 활용방안, 건설기능인력 수급안정화 대책 연구, 국토연구원

- 선발내용 소개

- 각 기업이 성실도와 기능도를 평가하기 위한 선발과정 프로그램을 보유하고 있음. 그 중 일례를 소개하면 <그림 1>과 같음.
- 자체 평가를 통해 연수생 선발과정에서 연수생 활용의 성패가 50% 이상 결정된다고 평가하고 있음.

<그림 1> 모 기업의 산업연수생 선발 과정 흐름도



자료 : 대한건설협회, 건설분야 외국인산업연수생 관리 사례집, 2003

- 주요 경험업체의 연수생 선발 과정 내용 및 자체 평가
  - 선발 과정에서는 대개 성실도, 기능도, 체력 등을 평가하고 있음(표 4 참조).
  - 연수생 활용의 장점으로는 안정적인 인력 확보를 통한 공정 관리의 효율성 제고, 인건비 부담 경감을 공통적으로 지적함.
  - 반대로 한계점으로는 의사소통의 어려움, 적응 기간 과다 소요, 숙련 향상의 한계, 책임감 부족, 내국인과의 갈등 등을 꼽고 있음.

<표 4> 건설업체별 산업연수생 선발 및 활용도 비교

기업	선 발		평 가	
	선 발 기 준	선 발 과 정	장 점	한 계 점
A	·기능에 대한 자질 ·적응력 및 인성	·기능테스트 ·면접	·높은 작업완성도 ·잔업 및 연장근로에 대한 부담 감소 ·근무 성실성	-
B	·회사측 요구에 맞는 사람들 중심으로 선 발	·1차 : 서류전형 ·2차 : 기능테스트 ·3차 : 면접	·계획적인 공정 진행 가능 ·높은 작업효율성으로 공사원가 절감 효과 발생	-
C	·회사에서 실시하는 선발과정 통과 여부	·체력테스트 ·면접 ·직종별실기시험	·인건비 부담 경감에 따른 원가절감 효과 발생	-
D	·기초적 자질 및의욕 ·해당 직종의 경력 및 숙련도	·체력테스트 ·기능테스트 ·면접	·높은 근로의욕 ·인건비 대비 높은 효율성	·낮은 숙련도로 인해 고기능 업무에는 부적절 ·의사소통의 어려움
E	·희망자들을 중심으 로 자체 테스트를 걸쳐 선발	·체력테스트 ·기능테스트 ·인성검사	·비용절감에 따른 건설공사 의 고품질 가능성을 높임. ·안정적인 인력투입으로 공정 관리의 효율성 제고	·의사소통의 어려움
F	·기혼자 우선 선발 ·면접 및 실기점수를 종합	·직종별 실기테 스트 ·면접테스트	·높은 작업완성도 ·안정적인 인력수급 가능	·초기투자비용 대비 짧은 연수시간
G	·당사 직원이 현장에 가서 직접 선발	·서류 심사 ·실기테스트	·내국인과 유사한 작업능력 에 의한 효율적 관리 가능	-
H	·선발과정의 공정성 ·기술 숙련도 중심으 로 선발	·서류 심사 ·실기테스트 ·면접테스트	·인력 수급의 안정화 ·원가절감 및 생산성 향상 에 기여	·신규 공종의 경우 지도 및 확인 과정 속지를 위해 소 모되는 시간이 많음.
I	·면접, 실기, 체력, 자 격증 유무에 따라 A, B, C급으로 분류, 총 점에 따라 선발	·서류심사 ·면접테스트 ·실기테스트 ·체력테스트	·기능인력의 안정적 유지 ·현장 근무 규정에 대한 철 저한 준수 ·기능 숙달 수준에 따라 고 임금 직종 배치 가능	·관리시간 및 비용 부담 ·성실한 국내숙련공에 비해 떨어지는 생산력 ·이탈의 우려, 언어 장벽 ·동절기 무노동기간에도 기 본급 지급해야 하는 부담
J	·회사 관련 규정에 의거하여 선발	·기능테스트 3회 실시 ·현장기능테스트 실시	·인력난 해소 ·원가절감 효과 ·공정관리의 효율성 제고	·언어 소통 불가능 및 연수 생 책임감 부족 ·자유로운 인원 결정권부재 ·내국인근로자와의 갈등
K	·자체 기준을 통한 선발	·서류심사 ·면접테스트 ·실기테스트	·안정적 인력확보 ·품질확보 및 공기준수 ·기술이전에 따른 국제협력 강화	-
L	·종합적·합리적 다면 적 평가	·서류심사 ·면접 및 체력테 스트 ·현지 예비교육 ·합격자 확인	·안정된 인력 수급 ·공정수행의 안정성 ·인건비 절감 ·자제관리 효율성 제고 ·안전관리 활동 강화	·현장 이탈이나 태업행위에 대한 대책 미흡 ·연수생관련 경비 급증
M	·선발과정의 투명성 ·다양한 분야의 종합 평가를 통한 우수인 력 발굴	·서류심사 ·인성테스트 ·신체테스트 ·기능테스트	·지속적 인력확보 ·노무비 절감	-

자료 : 대한건설협회, 건설분야 외국인산업연수생 관리 사례집, 2003 참조 작성

## ○ 고용허가제 활용 현장

- 산업연수제와 고용허가제(일반)의 활용 사례를 분석하기 위해 고용허가제를 통해 외국인력을 활용하고 있는 현장 1곳과 고용허가제와 산업연수제를 동시에 이용하고 있는 현장 1곳을 방문하여 파악한 결과를 소개함.
- 2006년 4월 현재 고용허가제를 통해 외국인력을 도입한 건설현장은 모두 4곳임.
- 적정 인력 선발 가능성 : 총 4개의 현장 중 최초로 고용허가제를 활용한 A현장의 경우에는 노동부의 허락을 받아 현지에서 직접 선발하였음. 하지만 나머지 현장에서는 노동부의 DB로부터 인력을 선발하였는데 이 경우 정보가 적거나 신뢰도가 낮아 적정 인력을 선발하지 못했다고 함.
- 사후 관리 : 각 업체가 직접 사후 관리 업무를 수행하고 있음. 현지 외국인근로자 가족의 경조사 또는 기타 사고 발생 시 출입국 업무 및 관련 업무를 직접 처리해야 하는데 전문성이 떨어지고 시간적 금전적 부담이 매우 큼.
- 세부 내용은 <표 5>에 정리하여 수록함.

<표 5> 건설현장의 고용허가제 활용 사례 비교(2006. 4 현재)

현장명 항목	A 현장	B 현장	
도입 시기	2005. 10	2005. 9	
외국인력 활용규모	고용허가제(일반) 49명 (내국인 250명)	고용허가제(일반) 7명, 산업연수생 27명 (내국인 50명)	
현장 종류	발전소	교량	
고용허가제의 선택 동기	·숙련인력 기대 : 유경험자가 많다고 해서 능력 있는 숙련인력을 기대했으나 아님. ·고용기간 3년(산업연수제 2년에 비해 길)	·산업연수생 도입 한도를 모두 활용함.	
외국인력의 특성	·국적 : 필리핀 ·연령 : 평균 30대 초반 ·직종 : 용접공(준기공 수준), 조공 (발주자가 주요공정에는 외국인 투입 억제)	·국적 : 필리핀 ·연령 : 평균 30대 초반 ·직종 : 조공	
선발 절차	·서류작성 후 정부에서 모아 놓은 DB에서 순번대로 선출 ⇒ 신청수의 5배수 인력공급 ⇒ 하지만 인력정보를 자세히 알 수 없음. ·직접선발을 허락받고 현지 필리핀 방문, 면 접을 통해 선발(산업인력공단 파견자 협조) ⇒ 비용부담만큼 인력을 많이 수급하지 못 함	·1개월간 구인 노력, 인력부족확인서 발급 ⇒ 정부 DB에서 선발 ·정보는 사진, 성별, 국적, 신체조건 뿐이며 기능테스트는 불가능 ·신청 후 외국 정부와 연락이 잘 안 돼 기 다리기만 함. 도입 기간 과다 소요됨.	
근로 조건	임금	월 120~140만원 정도 지급(야간, 주말작업) 시급 차등(반장급의 건의, 인센티브로 활용)	월 140~160만원 정도 지급(야간, 주말작업) 시급 동일(추가공수 인센티브 제공)(연차인상)
	퇴직금	지급	지급
	숙식	업체에서 부담(규정상 부담 없으나 불가피)	업체에서 부담(규정상 부담 없으나 불가피)
	4대 보험	적용	적용
	동절기	발전소에는 동절기에도 계속 작업함.	무급 휴가(항공료 지급하고 본국으로 보냄)
장점	·인력의 안정적 확보(결근 없음) ·인건비 절감은 크지 않음(관리비 포함시). ·투입력을 높일 수 있음(짜투리 시간 활용).	·인력의 안정적 확보(결근 없음) ·약간의 인건비 절감 ·젊은 인력 수급	
문제점	·정부의 DB에서 제한된 정보에 의존해 적정 인력을 선발하는 것은 불가능함. ·산업인력공단의 협조를 통해 직접 선발할 경우 절차가 복잡하고 소요비용도 큼. ·인력 신청에서 도입까지 장기간 소요됨. ·적응기간이 1년 소요(산업연수생 6월 소요) ·같은 회사의 현장 간에도 전환배치 불가능 ·사후관리 업무를 회사가 수행하기 어려움. ·전문성도 낮고 비용이 더 많이 소요됨. ·1년 단위 계약으로 인력 확보 안정성 저하	·정부의 DB에서 제한된 정보에 의존해 적정 인력을 선발하는 것은 불가능함. ·고용이 되기까지의 기간이 오래 걸림. ·건설현장 경험자가 없어 모든 것을 새로이 가르쳐 주어야 함. ·같은 회사의 현장 간에도 전환배치 불가능 ·사후관리 업무를 회사가 수행하기 어려움. ·전문성도 낮고 비용이 더 많이 소요됨. ·인력들의 적응 소요기간이 과대(1년 이상)	
개선 요구 사항	·기업에게 직접선발의 권한 부여 ·인력정보에 대한 신뢰성과 정확한 확보 ·동일 기업의 현장간 인력배치의 유연성 확 보 ·사후관리 업무의 대행은 업종별 전문기관 에서 담당(정부 대행 시 소극적 대응 우려)	·기업에게 직접선발의 권한 부여 ·인력정보에 대한 신뢰성과 정확성 확보 ·동일 기업의 현장간 인력배치의 유연성 확 보 ·노동부가 교육, 선발, 관리를 모두 담당하 기엔 어려움. 민간단체의 대행이 바람직함.	
향후 계획	·제도개선이 되면 고용허가제 적극 활용 ⇒ 현행 제도 그대로라면 활용 곤란	·제도개선이 되면 고용허가제 적극 활용	

- 특히, B현장의 경우 산업연수제와 고용허가제를 동시에 활용하고 있어 현장 실무자에 의한 양 제도의 비교가 가장 정확할 것으로 판단됨(표 6 참조).

**<표 6> 산업연수제와 고용허가제의 주요 항목 비교**  
: 양 제도를 동시에 활용하고 있는 B현장의 평가

산업연수제	주요 비교 항목	고용허가제
직접 선발로 적정 인력 확보 가능 적응이 빠름(3~6개월)	적정 인력 선발 및 적응 기간	정부 DB로는 적정 인력 선발 불가능 적응이 더딤(1년 소요)
업체에서 부담	숙식비 부담	규정상은 없으나 업체 부담 불가피
관리비용을 납부하면 대행기관이 모두 알아서 관리	사후 관리 부담 및 효율성	관리비용의 납부는 없으나 업체의 전문성이 낮고 비용은 더 많이 소요
제한적 사유 발생 시 가능	현장 간 이동 배치 가능성	거의 불가능
2년 계약	활용 기간 및 안정적 확보	3년 가능(매년 재계약시 이동 가능)

### 설문조사 분석 결과

- 산업연수제나 고용허가제 일반을 활용해 본 경험이 있는 업체(이하 '경험업체') 67개사와 경험이 없는 업체(이하 '미경험업체') 23개사에 대한 설문조사 분석 결과 중 주요 내용을 소개함.
  - 명확히 드러나지는 않으나 미경험업체가 응답하는 외국인력은 고용허가제 특례자 또는 불법체류자일 것으로 짐작됨.

#### ○ 응답자 특성

- 경험업체의 기본 특성(표 7 참조)
  - 등록 업종 : 토공사업(33.9%)과 철근콘크리트공사업(34.6%)이 가장 많음.
  - 공공 여부 : 공공공사가 77.6%로 대다수임.
  - 현장 당 평균 외국인력 투입 인원수는 39.4명이고, 외국인력비율은 33.8%임.
- 미경험업체의 기본 특성(표 8 참조)
  - 등록 업종 : 철근콘크리트공사업(29.7%)과 도장공사업(16.2%)이 가장 많음.
  - 공공 여부 : 민간공사가 59.1%로 많음.
  - 현장 당 평균 외국인력 투입 인원수는 10.5명이고, 외국인력비율은 9.0%임.

<표 7> 응답업체 및 현장의 특성 : 경험업체

(단위 : 명, %)

항목		응답수	구성비	항목		응답수	구성비
등록 업종 (복수 응답)	소계	132	100.0	본사 위치	소계	67	100.0
	토공사업	43	32.6		서울특별시	41	61.2
	철근,콘크리트공사업	44	33.3		인천광역시	4	6.6
	기계설비공사업	7	5.2		부산광역시	6	9.0
	강구조물공사업	28	21.2		경기도	7	10.4
	기타	10	7.7		기타	9	13.4
현장 위치	소계	67	100.0	공사 종류	소계	67	100.0
	서울특별시	8	11.9		민간	15	22.4
	경기도	14	20.9		공동	52	77.6
	충청남도	8	11.9		소계	67	100.0
	전국	8	11.9		도로	35	52.5
	기타	29	43.4		발전소	5	7.5
외국 총투 입 인원 수 구간	평균	39.4명		업체 영업 기간	평균	20.1년	
	소계	66	100.0		소계	67	100.0
	20명 미만	20	29.9		10년 미만	8	11.9
	20명 이상-40명 미만	30	44.8		10년 이상-20년 미만	32	47.8
	40명 이상-80명 미만	10	14.9		20년 이상-30년 미만	18	26.9
	80명 이상-120명 미만	4	6.0		30년 이상-40년 미만	5	7.5
120명 이상	3	4.5	40년 이상	4	6.0		
자본 금 규모	평균	68.7억원		시공 능력 평가 액 규모	평균	3032.2억원	
	소계	66	100.0		소계	64	100.0
	10억원 미만	10	15.2		150억원 미만	9	14.1
	10억원 이상-30억원 미만	30	45.5		150억원 이상-300억원 미만	9	14.1
	30억원 이상-50억원 미만	11	16.7		300억원 이상-600억원 미만	19	29.7
	50억원 이상-100억원 미만	9	13.6		600억원 이상-1000억원 미만	11	17.2
100억원 이상-600억원 미만	3	4.5	1000억원 이상-7000억원 미만	13	20.3		
600억원 이상	3	4.5	6000억원 이상	3	4.7		
현장 공사 총금 액 규모	평균	477.9억원		현장 외국 인력 비율 구간	평균	33.8%	
	소계	50	100.0		소계	66	100.0
	100억원 미만	10	20.0		20% 미만	20	30.3
	100억원 이상-300억원 미만	28	56.0		20% 이상-35% 미만	19	28.8
	300억원 이상-600억원 미만	0	0.0		35% 이상-50% 미만	11	16.4
	600억원 이상-2000억원 미만	9	18.0		50% 이상-65% 미만	12	18.2
2000억원 이상	3	6.0	65% 이상	4	6.1		

주 : 1) 설문서에는 총공사금액을 질문했으나 응답업체는 도급금액과 혼동한 경우가 있는 것으로 확인됨.

<표 8> 응답업체 및 현장의 특성 : 미경험업체

(단위 : 명, %)

항 목		응답수	구성비	항 목		응답수	구성비	
등록 업종 (복수 응답)	소계	37	100.0	본사 위치	소계	23	100.0	
	도장공사업	6	16.2		서울특별시	13	56.5	
	미장, 방수, 조적공사업	4	10.8		경기도	4	17.4	
	철근, 콘크리트공사업	11	29.7		기타	6	26.1	
	토공사업	6	16.2		공공 여부	소계	22	100.0
	기타	10	27.1		민간	13	59.1	
현장 위치	소계	20	100.0	공동	9	40.9		
	서울특별시	3	15.0	공사 종류	소계	22	100.0	
	경기도	5	25.0		도로	3	13.6	
	전국	4	20.0		아파트	14	63.6	
	기타	8	40.0		기타	5	22.8	
외국 총투입 인원수 구간	평균	10.5명		업체 영업 기간	평균	19.0년		
	소계	22	100.0		소계	22	100.0	
	10명 미만	13	59.1		10년미만	3	13.6	
	10명 이상-20명 미만	5	22.7		10년이상-20년미만	12	54.5	
	20명 이상-30명 미만	1	4.5		20년이상-40년미만	5	22.7	
	30명 이상	3	13.6		40년이상	2	9.1	
자본금 규모	평균	17.4억원		시공 능력 평가액 규모	평균	263.9억원		
	소계	19	100.0		소계	19	100.0	
	7억원 미만	5	26.3		10억원 이상-100억원 미만	3	15.8	
	7억원 이상-14억원 미만	7	36.8		100억원 이상-250억원 미만	4	21.1	
	14억원 이상-20억원 미만	5	26.3		250억원 이상-300억원 미만	8	42.1	
	20억원 이상-50억원 미만	0	0.0		300억원 이상-400억원 미만	3	15.8	
50억원 이상	2	10.5	400억원 이상	1	5.3			
현장 공사 총금액 규모1)	평균	244.2억원		현장 외국 인력 투입 비율	평균	9.0%		
	소계	16	100.0		소계	22	100.0	
	50억원 미만	4	15.8		10% 미만	16	72.7	
	50억원 이상-100억원 미만	5	21.1		10% 이상-20% 미만	0	0.0	
	100억원 이상-300억원 미만	2	42.1		20% 이상-30% 미만	3	13.6	
	300억원 이상-650억원 미만	4	15.8		30% 이상	3	13.6	
	650억원 이상	1	5.3					

주 : 1) 설문서에는 총공사금액을 질문했으나 응답업체는 도급금액과 혼동한 경우가 있는 것으로 확인됨.

○ 외국인력 도입 제도에 대한 인지도

- 외국인력 도입 제도에 대한 인지도

·경험업체 : <표 9>에 의하면 제도에 대해 ‘잘 안다’는 응답자의 비율이 산업연수제 의 경우 88.1%로 매우 높은데 비해, 고용허가제 일반과 특례는 각각 20.9%와 10.4%에 그치고 있음. 산업연수제의 경우 공공공사 특히, 철도(지하철) 현장의 인지

도가 매우 높음.

·미경험업체 : <표 10>에 의하면 제도에 대해 ‘잘 안다’는 응답자의 비율이 산업연수체의 경우 31.8%, 고용허가제 일반과 특례는 각각 9.1%와 4.5%에 그치고 있어 인지도가 상대적으로 낮음. 산업연수체의 경우 도로 현장의 인지도는 66.7%로 나타나 상대적으로 높음.

<표 9> 외국인력 도입 제도에 대한 인지도 : 경험업체

(단위 : %)

항 목	산업연수제				고용허가제(일반)				고용허가제(특례)				
	계	잘 안다	조금 안다	모른다	계	잘 안다	조금 안다	모른다	계	잘 안다	조금 안다	모른다	
공공여부	계	100.0	88.1	11.9	0.0	100.0	20.9	58.2	20.9	100.0	10.4	32.8	56.7
	민간	100.0	73.3	26.7	0.0	100.0	26.7	46.7	26.7	100.0	13.3	40.0	46.7
	공공	100.0	92.3	7.7	0.0	100.0	19.2	61.5	19.2	100.0	9.6	30.8	59.6
공사종류	계	100.0	88.1	11.9	0.0	100.0	20.9	58.2	20.9	100.0	10.4	32.8	56.7
	도로	100.0	94.3	5.7	0.0	100.0	22.9	60.0	17.1	100.0	8.6	37.1	54.3
	발전소	100.0	60.0	40.0	0.0	100.0	20.0	60.0	20.0	100.0	20.0	0.0	80.0
	아파트	100.0	55.6	44.4	0.0	100.0	11.1	44.4	44.4	100.0	11.1	33.3	55.6
	철도(지하철)	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	20.0	60.0	20.0	100.0	20.0	30.0	50.0

<표 10> 외국인력 도입 제도에 대한 인지도 : 미경험업체

(단위 : %)

항 목	산업연수제				고용허가제(일반)				고용허가제(특례)				
	계	잘 안다	조금 안다	모른다	계	잘 안다	조금 안다	모른다	계	잘 안다	조금 안다	모른다	
공공여부	계	100.0	31.8	66.7	0.0	100.0	9.1	59.1	31.8	100.0	4.5	50.0	45.5
	민간	100.0	30.8	69.2	0.0	100.0	15.4	61.5	23.1	100.0	7.7	53.8	38.5
	공공	100.0	33.3	60.0	0.0	100.0	0.0	55.6	44.4	100.0	0.0	44.4	55.6
공사종류	계	100.0	31.8	68.2	0.0	100.0	9.1	59.1	31.8	100.0	4.5	50.0	45.5
	도로	100.0	66.7	33.3	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	66.7	33.3
	아파트	100.0	21.4	78.6	0.0	100.0	7.1	50.0	42.9	100.0	0.0	42.9	57.1

○ 건설기능인력 수급 상황

- 기능인력 수급 상황 : 경험업체

·<표 11>에서 보는 바와 같이 응답업체의 현장에서 평균적으로 투입 인원이 가장 많은 직종은 한국인 및 외국인 공히 형틀목공, 철근공, 용접공, 조공 등임.

- 한국인의 직종별 인력과부족 상황은 대체로 ‘조금 모자란다’ 정도임.
- 평균 연령은 한국인이 40대 초반, 외국인은 30대 초반임.
- 한국인의 평균 일일임금은 기능인력이 약 10만원, 조공은 약 7만원 수준임. 외국인의 평균 월임금은 용접공이 125만원으로 가장 높고 대체로 약 110만원 수준임.
- 외국인의 직종별 숙련도는 대체로 ‘준기공’ 정도임.

<표 11> 주요 투입 직종별 인력 수급 상황 : 경험업체

구 분	한국인				외국인			
	평균투입 인원수(명)	인력 과부족1)	평균 연령(세)	평균 일일임금 (만원)	평균투입 인원수(명)	평균 연령(세)	평균 월임금 (만원)	평균 숙련도2)
형틀목공	77.2	2.3	43.3	10.0	24.0	32.2	103	2.1
철근공	19.5	2.4	42.3	9.6	20.8	31.8	110	2.2
용접공	21.0	2.0	39.6	9.8	11.4	33.2	125	2.0
조 공	19.4	2.2	43.1	7.1	14.0	33.0	110	2.3

주 : 1) 인력과부족의 수치 1은 ‘많이 모자란다’, 2는 ‘조금 모자란다’, 3은 ‘적당하다’, 4는 ‘조금 남는다’, 5는 ‘많이 남는다’를 의미함.  
 2) 평균 숙련도의 수치 1은 ‘기능공’, 2는 ‘준기공’, 3은 ‘조공’을 의미함.

- 기능인력 수급 상황 : 미경험업체
- <표 12>에서 보는 바와 같이 응답업체의 현장에서 평균적으로 투입 인원이 가장 많은 직종은 한국인 및 외국인 공히 형틀목공, 철근공임.
- 한국인의 직종별 인력과부족 상황은 대체로 ‘조금 모자란다’ 정도임.
- 평균 연령은 대체로 한국인이 40대 초반, 외국인은 30대 중반임.
- 한국인 기능인력의 평균 일일임금은 약 10만원, 외국인의 평균 일일임금은 5만 5천 원 수준임. 이것은 외국인의 경우 숙련도가 낮기 때문인 것으로 풀이됨.
- 외국인의 직종별 숙련도는 대체로 ‘준기공’ 정도임.

<표 12> 주요 투입 직종별 인력 수급 상황 : 미경험업체

구 분	한국인				외국인			
	평균투입 인원수(명)	인력 과부족1)	평균 연령(세)	평균 일일임금 (만원)	평균투입 인원수(명)	평균 연령(세)	평균 일일임금 (만원)	평균 숙련도2)
형틀목공	137.5	2.0	39.3	10.3	16.1	34.0	5.4	2.3
철근공	60.6	2.5	44.4	10.3	15.8	34.8	5.8	2.0

주 : 1) 인력과부족의 수치 1은 ‘많이 모자란다’, 2는 ‘조금 모자란다’, 3은 ‘적당하다’, 4는 ‘조금 남는다’, 5는 ‘많이 남는다’를 의미함.  
 2) 평균 숙련도의 수치 1은 ‘기능공’, 2는 ‘준기공’, 3은 ‘조공’을 의미함.

- 임금 이외의 관리비 부담의 크기 : 경험업체
  - 여기서 임금 이외의 관리비란 퇴직금, 사회보험료, 숙식비 및 기타 관리 비용 포함 하는 개념임.
  - <표 13>에 의하면 50만원대가 44.8%로 가장 많고, 40만원대 28.4%, 60만원대 17.9%의 순임. 상대적으로 공공공사 현장과 도로 및 발전소 현장의 관리비 부담이 큰 것으로 나타남.

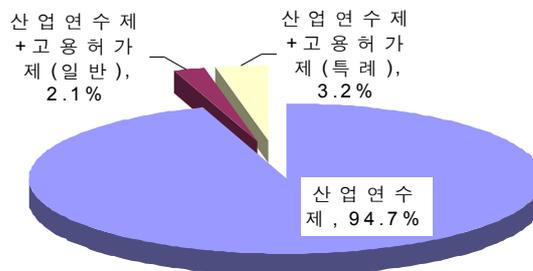
<표 13> 임금 이외의 관리비 부담의 크기 : 경험업체

항 목		관리비(퇴직금, 사회보험료, 숙식비 및 기타 관리 비용 포함)(%)					
		계	40만원미만	50만원대	60만원대	70만원대	80만원이상
공공 여부	계	100.0	28.3	44.8	17.9	6.0	3.0
	민간	100.0	46.6	46.7	6.7	0.0	0.0
	공공	100.0	23.1	44.2	21.2	7.7	3.8
공사 종류	계	100.0	28.3	44.8	17.9	6.0	3.0
	도로	100.0	25.7	42.9	25.7	0.0	5.7
	발전소	100.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	아파트	100.0	33.3	55.6	0.0	11.1	0.0
	철도(지하철)	100.0	30.0	50.0	0.0	20.0	0.0

○ 외국인력 활용 효과 및 제도에 대한 평가

- 외국인력 도입 제도의 종류 : 경험업체
  - 응답업체는 모두 산업연수제를 활용해 본 경험이 있음. 그 중 산업연수제만 활용해 본 업체가 94.7%로 대부분을 차지함.
  - 2개 업체는 고용허가제 일반의 활용 경험이 있고, 3개 업체는 고용허가제 특례의 활용 경험이 있다고 응답함.

<그림 2> 외국인력 도입 제도의 종류 : 경험업체



- 외국인력 도입 제도를 활용하지 않은 이유 : 미경험업체
  - 미경험업체에게 산업연수제 또는 고용허가제(일반)을 활용하지 않은 이유를 물어 본 결과 <표 14>에서 보듯이 여러 항목에 걸쳐 의견이 나뉘고 있음.
  - 다양한 의견을 뭉뚱그려 보면 외국인력에 대한 활용 의지를 가지고 있으나 여건이 맞지 않는다는 응답이 46.0%이고, 내국인만으로도 충분하다거나 산재 증가 또는 품질 저하의 우려 때문에 활용하지 않는다는 응답이 38.0%로 나타나 활용 의지를 응답자가 약간 더 많은 것으로 판단됨.

<표 14> 외국인력 도입 제도를 활용하지 않은 이유(3개 복수 응답) : 미경험업체

구 분	응답수(명)	구성비(%)
계	54	100.0
내국인력만으로 충분히 인력을 충당할 수 있어서	11	20.4
외국인력을 활용하고 싶으나 대상현장이 아니어서	11	20.4
외국인력을 활용하고 싶으나 절차가 복잡해서	10	18.5
외국인력 투입으로 인한 산재 증가 또는 품질 저하가 우려되어서	8	14.8
외국인력을 활용하고 싶으나 관련 제도를 잘 알지 못해서	6	11.1
외국인력을 활용하고 싶으나 내국인근로자 또는 노조의 반대가 심해서	0	0
기 타	8	14.8

- 외국인력 도입 제도에 대한 향후 활용 계획 : 미경험업체
  - <표 15>에 의하면 향후 활용 계획이 있다는 응답이 45.5%로 없다는 응답 27.3%에 비해 많음. 특히, 공공공사 현장 그리고 30명 이상의 외국인력을 투입하고 있는 현장에서 활용 계획이 있다는 응답이 상대적으로 많음.

<표 15> 외국인력 도입 제도에 대한 향후 활용 계획 : 미경험업체

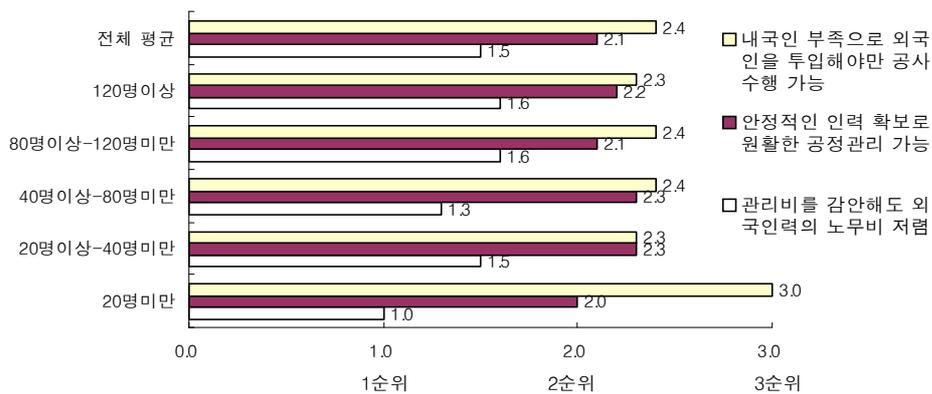
항 목		활용 계획			
		계	있다	없다	모르겠다
공공 여부	계	100.0	45.5	27.3	27.2
	민간	100.0	30.8	23.1	46.1
	공공	100.0	66.7	33.3	0.0
외국인력 투입 인원수	계	100.0	40.9	27.3	31.8
	10명 미만	100.0	38.5	23.0	35.5
	10명 이상 - 20명 미만	100.0	40.0	20.0	40.0
	20명 이상 - 30명 미만	100.0	0.0	100.0	0.0
	30명 이상	100.0	66.7	33.3	0.0

- 외국인력 활용 효과

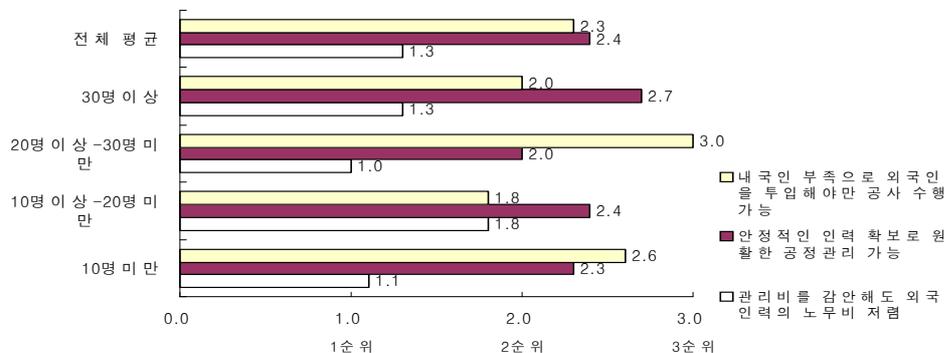
·경험업체 : <그림 3>에서 보듯이 가장 큰 효과는 ‘관리비를 감안하더라도 외국인력의 노무비가 저렴해 공사비 절감 가능’(1.5)이며, 두 번째 효과는 ‘내국인에 비해 안정적인 기능인력 확보가 가능해 원활한 공정관리 수행’(2.1)이며, 세 번째 효과가 ‘내국인이 절대적으로 부족하므로 외국인력을 투입해야만 공사 수행 가능’(2.4)인 것으로 나타남. 외국인력 투입인원수 규모별로도 순위에는 별 차이가 없음.

·미경험업체 : <그림 4>에서 보듯이 항목간 순위에 약간 차이가 발생함. 가장 큰 효과는 여전히 ‘관리비를 감안하더라도 외국인력의 노무비가 저렴해 공사비 절감 가능’(1.3)이며, 두 번째 효과는 ‘내국인이 절대적으로 부족하므로 외국인력을 투입해야만 공사 수행 가능’(2.3)이며, 세 번째 효과가 ‘내국인에 비해 안정적인 기능인력 확보가 가능해 원활한 공정관리 수행’(2.4)인 것으로 나타남. 외국인력 투입인원수 규모별로도 일부 구간에서 차이를 보임.

<그림 3> 외국인력 투입인원수 규모별 외국인력 활용 효과 : 경험업체

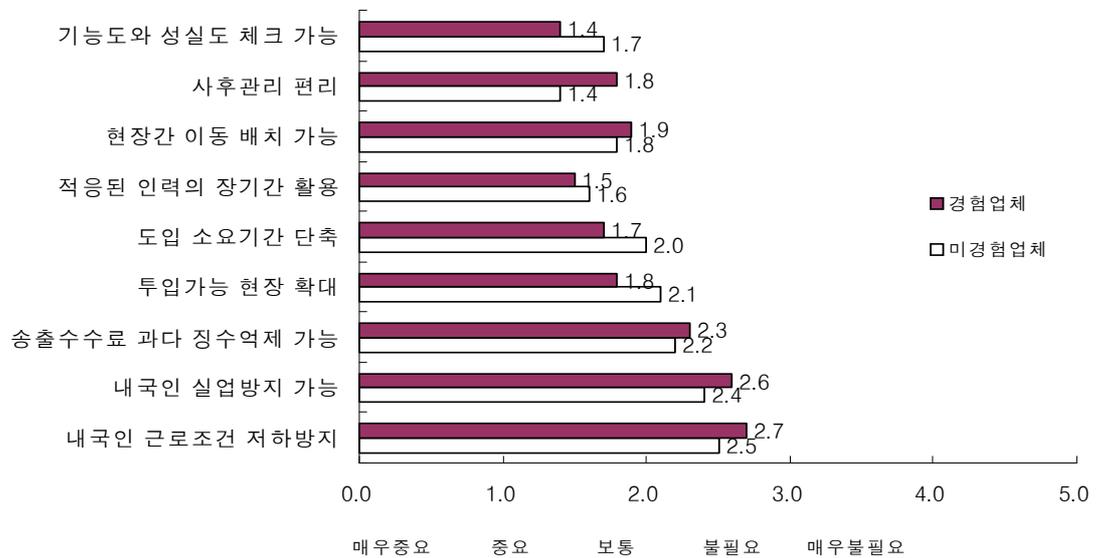


<그림 4> 외국인력 투입인원수 규모별 외국인력 활용 효과 : 미경험업체



- 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도가 갖추어야 할 요소에 대한 인식
  - 경험업체 : 중요도가 높다고 응답한 항목은 ‘기능도와 성실도 체크 가능’(1.4), ‘적응된 외국인력의 장기간 활용’(1.5), ‘도입 소요기간 단축’(1.7), ‘외국인력에 대한 사후관리 편리’(1.8) 등이고 다른 항목에 대해서도 어느 정도의 중요성은 인식하고 있음.<sup>2)</sup> 점수가 낮을수록 중요하다고 생각한다는 의미임.
  - 미경험업체 : 경험업체와 인식이 약간 다른데 중요도가 높다고 응답한 항목은 ‘외국인력에 대한 사후관리 편리’(1.5), ‘적응된 외국인력의 장기간 활용’(1.6), ‘기능도와 성실도 체크 가능’(1.7), ‘현장 간 이동 배치 가능’(1.8) 등이고 다른 항목에 대해서도 어느 정도의 중요성은 인식하고 있음.

<그림 5> 건설현장에 적합한 외국인력 활용 제도가 갖추어야 할 요소에 대한 인식



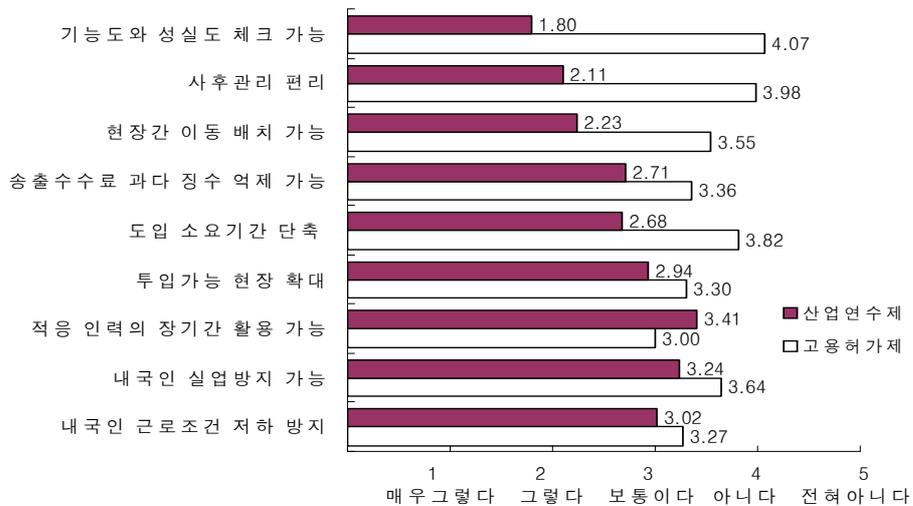
- 산업연수제와 고용허가제에 대한 평가 : 경험업체만 응답
  - 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도가 갖추어야 할 요소에 대한 충족도를 물어본 결과, 대체로 응답업체들은 한 항목을 제외하고는 고용허가제보다 산업연수제를 높게 평가하고 있음(그림 6 참조). 점수가 낮을수록 충족도가 높음을 의미함.
  - ‘기능도와 성실도 체크 가능’이라는 항목에 대해 산업연수제는 1.80으로 충족도가 높게 평가된 데 비해 고용허가제는 4.07로 나타나 미흡한 것으로 평가됨.<sup>3)</sup>

2) 5점 척도로서 점수가 낮을수록 해당 요소의 중요도가 높음을 의미함. 1은 ‘매우 중요’, 2는 ‘중요’, 3은 ‘보통’ 4는 ‘불필요’, 5는 ‘매우 불필요’를 나타냄.

3) 5점 척도로서 점수가 낮을수록 해당 요소의 충족도가 높음을 의미함. 1은 ‘매우 그렇다’, 2는 ‘그렇다’, 3은 ‘보통이다’ 4는 ‘아니다’, 5는 ‘전혀 아니다’를 나타냄.

- ‘외국인력에 대한 사후관리 편리’라는 항목에 대해 산업연수제는 2.11로 높게 평가된 데 비해 고용허가제는 3.98로 나타나 미흡한 것으로 평가됨.
- 다만, ‘적용된 외국인력의 장기간 활용’이라는 항목에 대해서 산업연수제 3.41, 고용허가제 3.00로 나타났음. 이는 고용허가제의 계약기간이 최장 3년으로 산업연수제의 2년보다 길기 때문인 것으로 풀이됨.

<그림 6> 산업연수제와 고용허가제에 대한 평가 : 경험업체만 응답

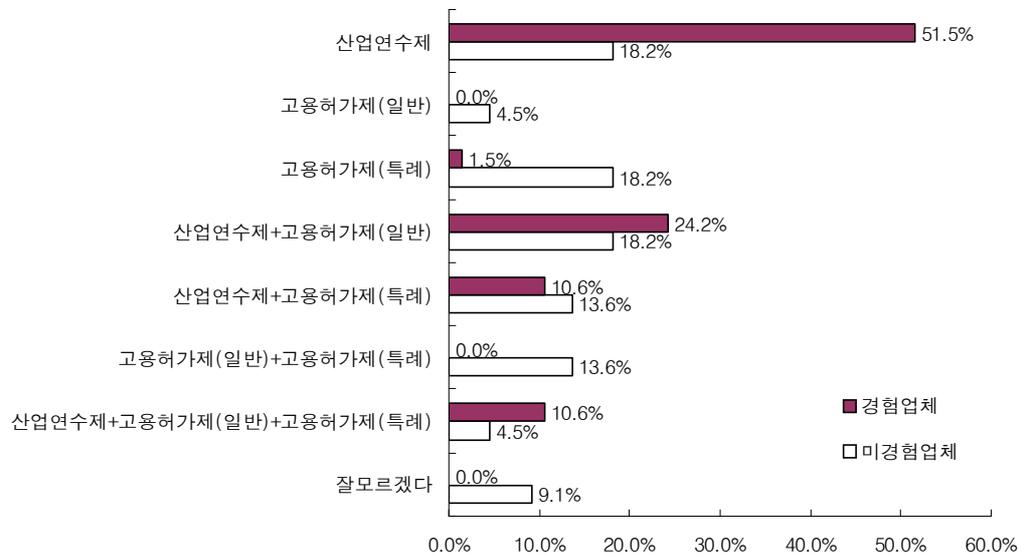


○ 향후 외국인력 활용 계획

- 건설현장에 적합한 바람직한 외국인력 도입 제도의 형태

- 경험업체 : 2007년부터 고용허가제로 일원화된다는 사실을 고지하였음에도 불구하고 바람직한 외국인력 도입 제도의 형태로는 ‘산업연수제’라는 응답이 51.5%로 가장 많고, ‘산업연수제+ 고용허가제(일반)’ 24.2%의 응답이 그 다음으로 많음(그림 7 참조). 그에 비해 ‘고용허가제(일반)’ 또는 ‘고용허가제(일반)+ 고용허가제(특례)’에는 응답한 업체가 없음.
- 미경험업체 : 경험업체의 응답과 차이가 있는데 ‘산업연수제’(18.2%)와 ‘고용허가제(특례)’(18.2%), ‘산업연수제+ 고용허가제(일반)’(18.2%) 등이 동일 비율로 나타남(그림 7 참조).

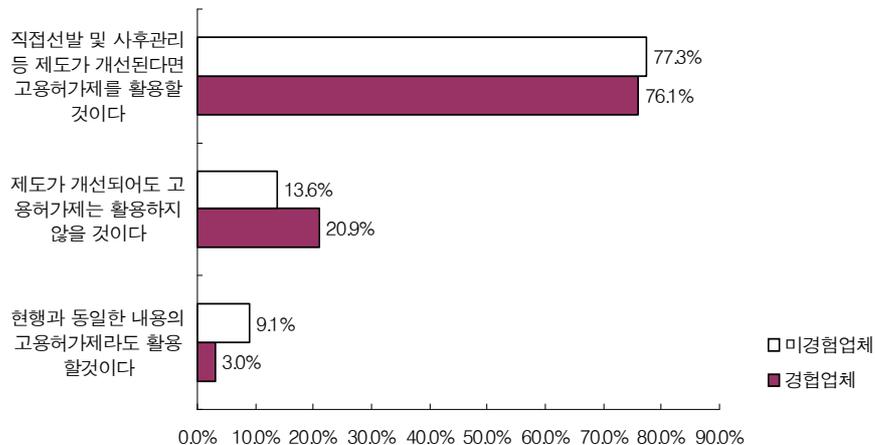
<그림 7> 건설현장에 적합한 바람직한 외국인력 도입 제도의 형태



- 고용허가제로 일원화한 이후의 활용 의사 여부

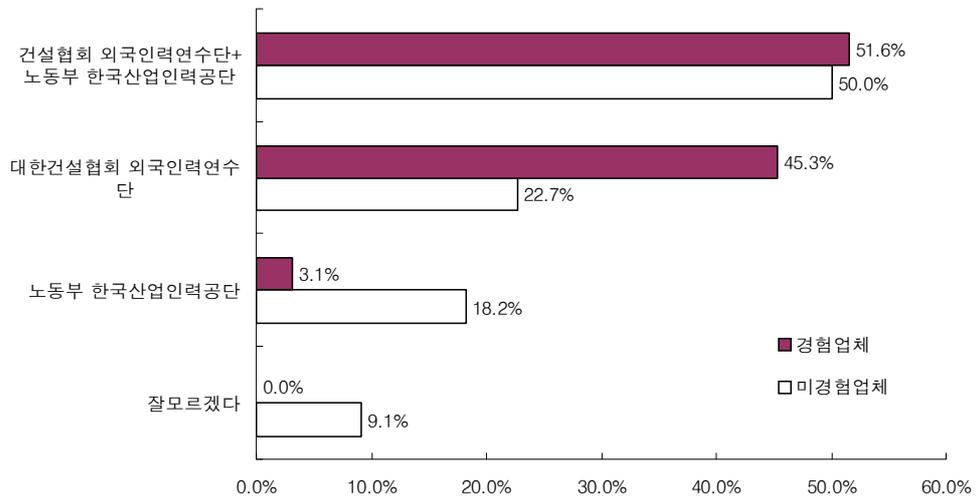
- 경험업체 : <그림 8>에서 보듯이 76.1%의 응답자는 ‘직접선발 및 사후관리 등 제도가 개선된다면 고용허가제를 활용할 것이다’라는 항목에 답하고 있으며, ‘현행과 동일한 내용의 고용허가제라도 활용할 것이다’라는 응답은 3.0%에 그침.
- 미경험업체 : 경험업체와 유사하게 77.3%의 응답자는 ‘직접선발 및 사후관리 등 제도가 개선된다면 고용허가제를 활용할 것이다’라는 항목에 답하고 있으며, ‘현행과 동일한 내용의 고용허가제라도 활용할 것이다’라는 응답은 9.1%임.

<그림 8> 고용허가제로의 일원화 이후의 외국인력 제도 활용 계획



- 선호하는 외국인력 관리업무의 대행 기관
  - 고용허가제로 일원화되고 산업연수제의 송출기관 국내지사는 폐지될 것이므로 그 이후에 건설산업의 외국인력 관리업무를 대행할 기관으로서 어느 곳을 선호하는지에 대해 질문하였음.
  - 경험업체 : <그림 9>에서 보듯이 ‘건설협회 외국인력연수단+노동부 산업인력공단 (희망에 따라 선택)’ 51.6%, ‘건설협회 외국인력연수단’ 45.3%, ‘노동부 산업인력공단’ 3.1%의 순으로 응답함.
  - 미경험업체 : 항목 간 순위는 경험업체와 비슷하나 ‘건설협회 외국인력연수단’(22.7%)이라는 응답이 줄고, ‘노동부 산업인력공단’(18.2%)이라는 응답이 증가함.

<그림 9> 선호하는 외국인력 관리업무의 대행 기관



산업연수제 및 고용허가제의 문제점 요약 및 개선 방향 도출

- 심층면담조사 및 설문조사에 나타난 각 제도의 문제점을 요약하고 그로부터 개략적인 개선 방향을 도출하여 <표 16> 및 <표 17>과 같이 정리할 수 있음.
- 이러한 문제점은 외국인력 도입 제도의 종류를 불문하고 개선되어야 할 사항으로 판단됨.

**<표 16> 실태조사에 나타난 산업연수제의 문제점 요약 및 개선 방향 도출**

주요 문제점	개선 요구의 타당성 검토	개선 방향
·동일 기업의 현장 간에도 이동 제한	·건설업 특성 반영 요구 타당	·간소한 신고 후 업체 재량 허용
·연수생 활용 기간 과소 (연수1년+연수취업1년)	·'연수' 취지를 강조할 경우 연장 요구 명분 미약 ·타 업종과의 형평성 주장은 가능	·타 업종과의 형평성 요구 측면에서 '연수1년+연수취업2년'으로 제도 변경 요구
·공사현장 규모 제한으로 활용 제약	·노동시장 상황에 따라 조절 필요	·노동시장 상황에 따라 유연하게 조절
·대규모 채용으로 국내인력에 손해 발생	·국내인력 대체 위험에 대한 경계 측면에서 타당	·국내 인력 우선채용 원칙 실질적 적용 필요
·기간 만료된 인원의 재 채용 불가	·'연수생'의 취지에 비추어 재 채용 요구 명분 미흡	·연수제도 하에서는 수용 불가 ·고용허가제 하에서는 요구 가능

**<표 17> 실태조사에 나타난 고용허가제의 문제점 요약 및 개선 방향 도출**

주요 문제점	개선 요구의 타당성 검토	개선 방향
·최적 인력 선발 불가 <sup>1)</sup>	·요구 타당	·직접선발 과정 반영
·도입 소요 기간 과대(산업연수제 약 3개월, 고용허가제 약 6개월 소요)	·요구 타당	·도입 소요 기간 단축
·송출업체가 없어 입국지연 및 사후 관리 곤란 <sup>2)</sup> ·언어 소통 문제 및 비용 추가 발생	·입국 촉진, 이탈 방지, 의사소통 등의 개선방안 마련 요구 타당	·송출 과다 수수료 억제와 동시에 사후관리 효율화 방안 마련 ·예컨대, 사후관리 대행기관 지정
·절차 복잡	·요구 타당	·절차 간소화
·외국인력 활용으로 국내 실업률 증가	·국내인력 대체 위험에 대한 경계 측면에서 타당	·국내 인력 우선채용 원칙 실질적 적용 필요
·많은 인원의 동시 도입 곤란	·팀단위의 인력투입이 요구되는 특성상 요구 타당	·인력도입 방식 개선 필요

주 : 1) 현재 선발인원의 15배수를 추천하여 무작위로 추천인원을 추천한 후 얼굴, 신장, 몸무게, 키만 보고 인원을 선발해야 하므로 적정 인력의 선발이 불가능함. 본국에서의 이력 등은 신빙성이 거의 없음.  
2) 고용허가제 도입으로 송출기관이 없다면 현장방문 통역, 현장 안전교육, 중도 휴가자 휴가 출발 및 복귀 시 공항 이동 등에 현실적으로 어려움이 많음.

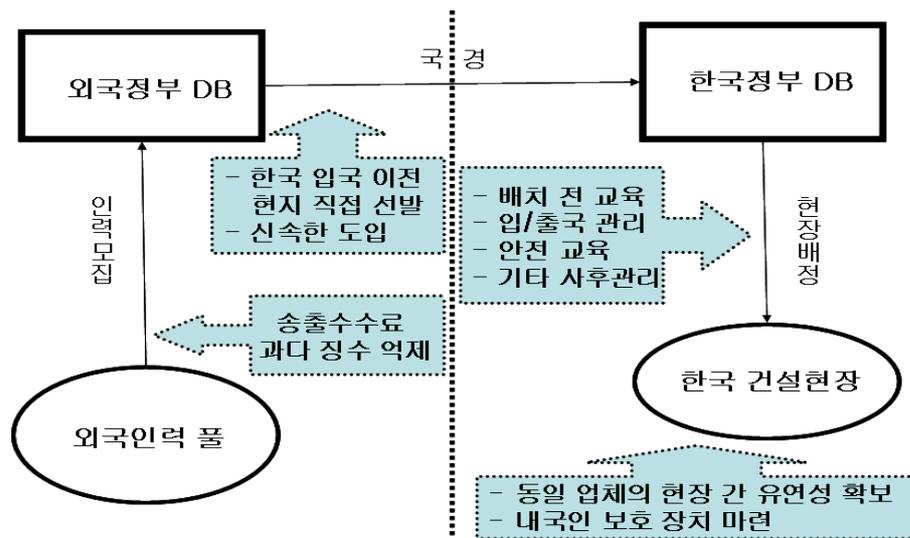
## ■ 건설현장의 외국인력 도입 제도 개선 방안

### 기본 방향

- 앞에서 제시한 바와 같이 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도가 되기 위해 갖추어야 할 판단기준을 모두 충족시킬 수 있도록 개선 방안을 제시하고자 함
- 크게 적정 인력 선발, 사후관리 업무, 동일 기업의 현장 간 이동 배치, 내국인 노동력 부족에 대한 보완적 활용 등으로 구분하여 정리함.

- 특히, 고용허가제로 일원화할 경우 산업연수제 하에서 외국인력의 효과적인 활용을 촉진했던 요소가 발전적으로 계승될 수 있도록 유의해야 함.
- 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도 개선을 위한 기본 방향을 도식화하면 <그림 10>과 같이 나타낼 수 있음.
- 먼저 외국 현지에서의 송출수수료 과다 징수를 억제하되, 한국 입국 이전에 적정 인력을 선발할 수 있는 절차를 마련하고 신속한 도입이 이루어지도록 해야 함.
- 한국에서는 충분하고 효율적인 사후관리가 이루어지도록 하며, 동일 기업의 현장 간에는 유연한 배치가 이루어지도록 하되 내국인의 실업이나 근로조건 저하가 발생하지 않도록 해야 함.

<그림 10> 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도 개선의 기본 방향



송출수수료 과다 징수 억제 및 보완 조치 강구

- 민간 송출기관의 배제와 보완적 조치 강구
  - 민간 송출기관이 비리와 깊숙이 연루되어 있다면 이들을 배제시키는 것이 불가피할 수 있으나 그에 대한 보완적 조치가 필수적임.
  - 송출기관은 현지에서 선발 과정의 효율적 운영 및 한국에서 사후관리 업무를 담당함으로써 외국인력의 성공적 활용에 지대한 역할을 수행했음을 부인하기 어렵기 때문임.

- 따라서 송출수수료 과다 징수를 억제하는 방안을 강구하는 한편, 민간 송출기관을 배제할 경우 기존의 긍정적 역할을 대신할 수 있는 보완적 조치를 강구해야 함.
- 송출수수료 과다 징수 억제 및 사후관리 효율화 방안 강구
  - 현재 송출수수료는 외국인력의 본국에서 정하도록 규정되어 있음. 따라서 해당 외국 정부의 제도적 통제를 강화하도록 요구함으로써 과다 징수를 억제할 수 있음.
  - 또한 관리업체의 적정 이윤이 보장되도록 여건을 조성하는 대신 규정을 위반할 경우 엄격히 처벌하도록 해 과다 징수 행위를 근절하도록 함. 예컨대, 관리비를 현실화하거나 송출업체 당 관리인원수가 500명 이상으로 유지되도록 유도하는 것임.
- 송출기관을 배제할 경우의 보완적 조치
  - 현지에서의 선발 과정의 효율적 운영 도모 : 외국인력이 한국에 들어오기 전에 이들의 성실도, 기능도, 체력 등을 테스트할 수 있는 절차를 명시적으로 두어야 함. 예컨대, 외국 정부 DB로부터 인력을 선발하여 한국 정부의 DB에 포함시키는 방법을 생각할 수 있음.
  - 한국에서의 사후관리 업무 대행 기관 설치 및 송출업체 지사 활용 : 외국인력 사후관리 업무 대행 기관을 설치하고 현재 활동 중인 송출업체의 한국 지사를 이들의 계승할 수 있도록 조치함. 이 경우 제도 전환에 따르는 공백을 메울 수 있고 기존 기관의 노우하우를 그대로 활용할 수 있을 것으로 기대됨.

## 외국인력 선발 과정의 효율화

- 국내 도입 이전에 기능도와 성실도 체크
  - 특히, 고용허가제의 경우에 절실한 개선 방안으로서 현행 산업연수제 하에서의 인력 선발 과정이 고용허가제 하에서도 실현되도록 제도화해야 함.
  - 국내 외국인력 업무 대행 기관 또는 당해 건설업체가 현지에서 직접 선발할 수 있는 과정을 공식 도입 절차 중에 마련해야 함.
- 충분한 외국인력의 풀 확보 및 도입 소요 기간의 단축
  - 충분한 외국인력 풀을 확보하기 위해서는 외국 현지에서 인력을 모집할 때 건설현장 직종의 자격증 보유자 및 경력자를 우대한다는 내용을 적극적으로 홍보해야 함.

## 외국인력 활용의 유연성 확보

- 간략한 통보만으로 동일 기업의 현장 간 이동 배치 허용
  - 현행 외국인력 배치 제도는 대체로 1개 기업이 1개 사무실 또는 공장을 지닌 제조업을 염두에 두고 설계되어 있음.
  - 하지만 건설업체의 경우 유사한 성질의 현장을 동시에 다수 보유하는 것이 일반적임. 그리고 작업 공정에 따라서 또는 물량의 조정에 따라서 일시적인 인력 수요가 발생할 수 있음. 따라서 활용 요건에 해당하는 현장 간에는 간략한 통보만으로 유연하게 외국인력을 활용할 수 있도록 허용하는 방안을 검토해야 함.
  
- 국내 현장에 적응된 외국인력의 장기간 활용
  - 산업연수제의 경우에는 ‘연수’라는 취지 때문에 동일한 외국인력을 장기간 활용하거나 재입국을 허용하는 것에 모순이 발생하지만, 고용허가제의 경우에는 근로자 신분으로 입국하므로 생산 과정의 효율성 제고를 위해 국내 현장에 적응된 인력의 활용을 촉진할 필요가 있음.
  - 다만, 장기간 체류에 따른 내국인력 대체 문제 또는 정주화 등의 문제에 대해서는 별도의 검토가 필요함.
  
- 외국인력 투입 가능 현장의 확대
  - 내국인력의 확보가 곤란한 현장에 대해서는 외국인력의 투입 가능하도록 외국인력 투입 현장의 범위를 확대하는 방안을 검토해 볼 수 있음.
  - 하지만 이것이 외국인력 도입 제도가 지켜야 할 보다 상위 개념인 내국인 실업 방지 또는 근로조건 보호라는 취지를 위협할 정도가 되어서는 곤란함.
  - 따라서 오지의 현장이나 내국인이 기피해 공사 수행이 어려운 경우 등으로 제한하여 검토할 필요가 있음.

## 사후관리 업무의 효율화

- 외국인력에 대한 사후관리 대행 기능 마련
  - 생산 현장에서 외국인력을 도입하고자 하는 이유는 생산의 효율성을 제고하려는 데 있으므로 생산 활동 본연의 행위와 무관한 외국인력 관리 업무는 가능한 한 건설업체로부터는 덜어주어야 함.

- 따라서 현장 배치 전의 기본 교육, 안전교육, 입·출국 관리, 사고 처리 등 제반 사후관리 업무를 대행하는 기능을 반드시 제도 안에 마련해야 함.
- 업종별 민간 대행기관 설치
  - 정부가 직접 외국인력 관리 업무를 대행할 경우 각 업종의 특성을 반영한 맞춤형 서비스의 제공이 어려울 수도 있으므로 각 업종의 민간 대행기관을 적극적으로 발굴하여 설치할 필요가 있음. 설문조사 결과에서 보듯이 정부와 업종별 민간기관이 병행하는 것도 현실적인 대안이라고 판단됨.
  - 외국인력 관리업무 대행기관은 외국인력 선발 업무, 도입 촉진 업무, 제반 사후관리 업무 등을 총괄적으로 담당하면서 건설업체를 지원하도록 함.
  - 한편, 산업연수제 하에서 송출업체의 한국 지사로서 업무를 수행했던 조직을 업종별 민간 대행기관의 외부 아웃소싱 업체로서 관리하는 방안을 검토해 보아야 함. 이 경우 기존 한국 지사의 노하우를 살릴 수 있을뿐더러 제도 전환에 따른 공백을 최소화할 수 있으며 나아가 외국 현지 선발 업무에 도움을 받을 수 있을 것임.

#### 내국인근로자 보호 장치 마련

- 내국인 우선 고용 노력을 통한 내국인 실업 방지
  - 외국인력 도입 제도의 원래 도입 취지대로 내국인 노동력 부족에 대한 보완적 역할만을 수행할 수 있도록 노동시장 상황에 따라 적정 도입 규모를 산정하거나 현장 단위의 활용 상한선을 설정하는 등의 노력이 필요함.
  - 고용보험 피보험자수를 기준으로 내국인 인원 대비 일정 비율을 활용할 수 있도록 허용하는 방안도 검토할 수 있음.
  - 다만, 오지의 현장이나 내국인이 기피하는 현장의 경우에는 활용 비율을 높게 책정해야 할 것임.
- 내국인 동등대우 원칙을 통한 근로조건 저하 방지
  - 외국인력의 활용으로 내국인의 근로조건이 저하될 경우 단기적으로는 비용 절감 효과가 나타나는 것으로 보이나 조금 멀리 본다면 이것이 건설인력 기반을 해치는 결과를 낳을 수 있음.

- 내국인의 이탈 또는 진입기피 현상을 심화시켜 내국인력 기반이 더욱 취약해질 경우 숙련수준이 낮고 책임감이 약한 외국인력에게 전적으로 의존해야 하는 상황이 발생할 수 있기 때문임. 이 경우 저숙련자에게 고임금을 지불해야 하므로 수익성 약화는 물론 부실시공의 가능성이 높아지게 됨.
- 따라서 내국인의 근로조건이 저하되지 않도록 근로기준법의 준수 여부 등에 대한 정부 당국의 엄격한 감독이 필요함.

개선 방안 요약

- 위에서 논의한 개선 방안은 결국 외국인력 도입 제도가 갖추어야 할 요소로서 앞에서 제시했던 판단기준이 현실화될 수 있도록 유도하는 방안이라고 할 수 있음.
- 세부 내용의 상당 부분은 현행 제도의 운용 과정에 나타난 장단점으로부터 도출된 것으로서 <표 18>과 같이 요약할 수 있음.

<표 18> 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도에 대한 판단기준 및 개선 방안 요약

주요 당사자	주요 판단기준	개선 방안
정 부 · 외국인근로자	·금전적 부담을 과중하게 하는 송출비리 배제	·송출비리에 대한 외국 정부의 통제 강화 ·송출업체를 배제할 경우 현지 선발 과정의 효율화 장치 마련 및 외국인력 관리에 송출업체 지사 활용 방안 등 보완 조치 마련
건설사업주	·국내 도입 이전에 기능도와 성실도 체크	·고용허가제 하에서도 현행 산업연수제와 유사한 선발 과정 마련
	·외국인력에 대한 사후관리	·노동부 산업인력공단 이외에 업종별 관리 업무 대행기관 설치 ·송출업체 한국 지사의 활용 방안 검토
	·동일 기업의 현장 간 이동 배치	·동일 기업의 현장 간에는 간단한 신고 절차만으로 일시적 이동 허용
	·국내 현장에 적응된 외국인력의 장기간 활용	·외국인력과 건설업체간 합의에 의해 기간 연장 허용 검토 ·장기간 체류에 따른 내국인력 대체 또는 정주화에 대한 추가적 검토 필요
	·충분한 외국인력의 풀 확보 및 도입 소요 기간의 단축	·적기에 적정 인력 도입 가능성
내국인근로자 · 정 부	·외국인력 투입 가능 현장의 확대	·오지의 현장이나 내국인 기피 현장에 대한 확대 검토 ·내국인의 실업이나 근로조건 저하 여부에 대한 엄격한 검토 필요
	·내국인 우선 고용 노력을 통한 내국인 실업 방지	·노동시장 여건에 따른 도입 규모 산정 ·현장 단위의 외국인력 활용 상한선을 검토하되 오지의 현장 등에 대해 차등화
내국인근로자 · 정 부	·내국인 동등대우 원칙을 통한 근로조건 저하 방지	·근로기준법 준수 여부 등에 대한 정부의 엄격한 감독 필요

## ■ 정책적 시사점

- 본 연구는 산업연수제와 고용허가제의 활용 사례 비교를 통해 건설현장에 적합한 외국인력 도입 제도를 수립하고 정착시키기 위해서는 현장의 특성을 면밀히 분석하고 이것을 제도에 반영해야 한다는 평범한 진리를 다시 한 번 확인시켜 주고 있음. 요컨대, ‘정책의 적정성을 가리는 시금석’은 ‘현장’이어야 한다는 것임.
- 따라서 본 연구의 면담조사와 설문조사를 통해 밝혀진 현행 제도의 문제점과 개선 요구 사항이 충분히 제도에 반영되어야 할 것임.
- 다만, 실업의 발생 또는 근로조건 저하 등과 같은 노동시장의 왜곡을 막아줄 수 있는 안전장치도 동시에 마련되어야 함을 시사하고 있음. 자칫 내국인의 실업 또는 근로조건 악화를 초래할 경우 외국인력 도입 제도 자체의 존립이 위태로워지는 데서 그치지 않고 보다 근본적인 내국인 인력기반 자체를 와해시킬 수도 있기 때문임.
- 한편, 정부와 업종별 민간대행기관 간 적절한 역할 분담이 필요하다는 점도 시사함.
- 정부 : 건설현장 특성을 제도에 반영 및 외국인력 도입에 따른 부작용 예방
  - » 외국인력 도입 규모 및 업종 간 배분, 현장별 도입 규모 산정, 근로기준법 준수 감독, 인권 탄압 방지 감독 등
- 업종별 민간대행기관 : 건설업체의 효율적 활용 여건 조성
  - » 외국인력 선발 및 신속한 도입 촉진, 배치 전 교육 및 입·출국 관리 업무, 안전 교육 및 기타 사후관리 업무 대행 등

심 규 범(연구위원·[gbshim@cerik.re.kr](mailto:gbshim@cerik.re.kr))

허 민 선(연구원·[minerva212@cerik.re.kr](mailto:minerva212@cerik.re.kr))