

요 약

- ▶ 본 연구에서는 건설 현장에서 활용 중인 고용허가제의 효과적인 운용 방안과 외국인 근로자에 대한 산재 예방 대책을 모색해보고자 함.

- ▶ 건설 현장의 고용허가제(E-9)가 효과적으로 운용될 수 있도록 개폐가 잦은 현장의 특성 등을 반영하여 다음과 같은 개선 과제를 제시함.
 - 동일 건설업체의 현장간 이동 요건 완화 : 건설현장 인력 수급의 효율성 제고를 위해 ‘공사 현장 종료 혹은 특정한 공정 기간 만료’로 한정된 현행 근로자 이동 요건을 완화해야 함.
 - 재입국시 ‘동일 사업장’이 아닌 ‘동일 사업체’로 배치 요건 완화 : 재입국시 기존 현장이 폐쇄될 경우 동일 근로자를 도입할 수 없으므로 ‘출국시 기존 사업장(현장)’이 아닌 ‘출국시 외국인 근로자를 고용했던 동일 사업체(건설업체)’로 규정해야 함.
 - 재입국시 연령 제한 : 현재 40세 미만만 입국이 가능하도록 규정하고 있어 한국에서 현장 경력을 쌓은 40세 이상의 근로자는 재입국이 어려워짐. 따라서 한국 근무 경험자의 재입국시 연령 제한을 완화(예컨대, 45세)해야 함.
 - 2015년도 고용허가제 건설업 도입 규모 조정 : 고용허가제 도입 규모 증원의 요구와 과다한 외국 인력 도입시 우려를 종합해, 상대적으로 내국인 일자리 대체 가능성이 낮은 고용허가제의 연간 도입 규모를 현행 2,350명에서 5,000명으로 늘리고(+2,650명), 건설업 취업등록제의 도입 규모를 현행 5만 5,000명에서 5만 2,350명으로 줄이는(-2,650명) 방안을 제시함.

- ▶ 건설 현장의 외국인 근로자 산재가 증가하고 있으므로 이를 막기 위한 산재 예방 대책으로서 다음과 같은 개선 과제를 제시함.
 - 한국 건설현장 유경험자의 재입국 촉진 : 외국인 근로자의 현장 적응도 및 숙련도 제고를 통해 산재 예방 효과를 높이기 위한 방안임. 따라서 한국에서 현장 경력을 쌓은 근로자의 재입국시 적용 요건을 완화(연령 제한 및 동일 사업체 규정)해야 함.
 - 건설현장 유경험자 선발 촉진 : 건설현장 적응도를 높여 산재를 예방하려는 방안임. 선발 과정에서 한국어 시험 점수가 중요해 건설현장 경험자가 통과하기 어려움. 따라서 건설현장 유경험자에게 가점을 부여하여 이들에 대한 선발을 강화해야 함.
 - 외국어 안전 동영상 교재의 확충 : 모국어 동영상, 안내 책자, 안내문 게시 등 확대 보급
 - 전문기관의 안전 교육 강화 : 전문기관의 무료 안전보건 교육을 주기적으로 실시(예, 2년마다)
 - 건설 현장에 대한 산업안전보건 교육의 전문성 제고 : 예컨대, 동포 근로자(H-2)에 대한 건설업 취업 교육(1일치)을 건설 관련 전문 교육기관에서 실시하는 방안을 검토해볼 수 있음.
 - 산재 예방을 위한 근본 대책으로서 적정 공사비 확보 : 건설현장 산재 발생의 근본 원인은 ‘공사비 부족’으로 요약됨. 정상적인 시공 여건 조성을 위해 적정 공사비 확보가 필수적임.