

요 약

- ▶ 본 연구에서는 건설 현장의 고용허가제 활용 현황과 문제점으로부터 적정 도입 규모와 효과적인 운용을 위한 개선 과제를 제시하고자 함.
 - 내국인 근로자의 일자리 대체를 최소화하면서 건설업체의 기능인력 수급을 돕고, 개폐가 잦은 현장의 특성을 반영하여 외국인 근로자 고용의 효과성을 높일 수 있는 방안을 모색함.

- ▶ 건설 현장의 고용허가제 활용 현장에 대한 설문조사의 주요 내용
 - 내국 인력의 수급 상황 : 숙련 인력 부족 71.0%, 비숙련 인력 부족 65.8%로 나타남. 2014년에 비해 부족 상황이 완화되기는 했으나, 부족 상황은 심각함.
 - 기능 수준 : 한국인 기준(100) 평균 76.4임. 중국 85.0, 필리핀 84.3, 태국 81.4 등
 - 임금 수준 : 한국인 기준(100) 평균 72.1임. 중국 85.0, 조선족 80.0, 태국 73.3 등
 - 고용허가제의 장점 : ‘오지에서도 기능 인력을 확보할 수 있다’가 가장 높은 점수를 받음.
 - 고용허가제의 단점 : ‘동일한 건설업체의 현장간 이동시 절차와 요건이 너무 까다롭다’가 가장 높은 점수를 받음.
 - 2016년도 고용허가제 건설업 적정 도입 규모 : 평균 4,345.6명
 - 고용허가제 실효성 제고 방안 : ‘동일한 건설업체의 현장간 이동시 절차와 요건 간소화’, ‘재입국시 동일 사업장을 건설업에서는 동일 사업체로 규정’ 등이 높은 점수를 받음.

- ▶ 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.

- ▶ 2016년도 건설 현장의 고용허가제 적정 도입 규모를 4,000명으로 제안함.
 - 고용허가제 도입 규모 증원의 요구와 과도한 외국 인력 도입시 우려를 종합해, 상대적으로 내국인 일자리 대체 가능성이 낮은 고용허가제의 연간 도입 규모를 현행 2,350명에서 4,000명으로 늘리고(+1,650명), 건설업 취업등록제의 도입 규모를 현행 5만 5,000명에서 5만 3,350명으로 줄이는(-1,650명) 방안을 제안함.