

발간등록번호
【 11-1611000-001442-01 】

해외건설 현장 외국인 인력 노무관리 방안 연구

2011. 1.

한국노동연구원

국 토 해 양 부

제 출 문

국토해양부장관 귀하

본 보고서를 '해외건설 현장 외국인 인력 노무관리 방안 연구'의 최종보고서로 제출합니다.

2011. 1. 28

연구기관 : 한국노동연구원
원장 직무대행 김 주섭

연구보고서 참여자	
■ 연구책임자 :	한국노동연구원 황 덕순
■ 참여연구원 :	한국노동연구원 이 규용
	" 조 성재
	" 이 지은
	" 김 지태

목 차

<요약>	i
I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
2. 보고서의 구성	3
II. 해외건설현장의 외국 인력 활용 실태 및 문제점	6
1. 해외건설 현황 분석	6
2. 해외건설현장의 한국인력과 외국인력 활용 현황	15
III. 주요 해외건설 국가의 건설업 관련 제도 조사 및 외국인력 활용정책	44
1. 리비아	44
2. UAE	53
3. 베트남	66
4. 인도네시아	76
IV. 해외건설기업의 외국인력 활용실태와 발전방향	83
1. 해외건설기업의 외국인력 채용 및 활용전략	83
2. 지역별 외국인력 활용 실태 차이	95
3. 원하도급 기업의 외국인력 활용 실태 차이	104
4. 해외건설기업의 외국인력 활용전략 발전방향	108
V. 해외건설 현장 외국인력 노무관리 실태와 개선 방향	110
1. 기업의 노무관리 추진 현황	110

2. 노무관리 문제 사례 발생 현황과 유형, 대응 실태	117
3. 해외건설기업의 외국인력 노무관리 개선방안	123
VI. 해외건설현장 외국인력 노무관리 개선을 위한 정부의 지원정책	127
1. 해외건설 관련 정보 인프라 확충	128
2. 해외건설 진출기업에 대한 교육·컨설팅 등 간접적인 지원 강화	130
3. 국가간 지원 정책	131
참고문헌	136
<부록 1> 설문지	137
<부록 2> 해외건설기업의 인력활용 및 노무관리방안을 위한 설문조사 결과	146
1. 설문 응답기업 특성	146
2. 해외건설현장에서의 한국인력 및 외국인력 활용 현황	153
3. 외국인력 채용 및 인력 송출업체 활용 현황	160
4. 외국인력 직업능력개발 현황	163
5. 해외건설현장에서의 노무관리 현황	164

표목차

<표 I -1> 현지인 및 제3국인 근로자수 및 평균월급 수준(2009.12 기준)	2
<표 II-1> 해외건설 매출액, 기업체수, 한국 근로자수 추이	6
<표 II-2> 1사당 매출액과 1인당 매출액 추이	8
<표 II-3> 연도별 수주액과 공종별 비중 추이	11
<표 II-4> 연도별 수주액과 지역별 비중 추이	12
<표 II-5> 연도별 · 공종별 · 원하도급별 기성액 추이	14
<표 II-6> 연도 · 업종 · 규모별 근로자수 추이	15
<표 II-7> 연도 · 업종 · 규모별 근로자 비중 추이	16
<표 II-8> 향후 3년간 추가 소요 한국인력 현황	17
<표 II-9> 연도 · 업종 · 규모별 사업체수 추이	18
<표 II-10> 직종 및 직급별 한국 근로자수 추이	20
<표 II-11> 직종 및 직급별 평균임금수준(연평균 기준, 숙식비 및 항공료 제외) ..	20
<표 II-12> 동종업계와 비교한 한국인력 활용도	22
<표 II-13> 앞으로의 한국인력 채용 전망	23
<표 II-14> 연도별 1인당 급여액 추이	27
<표 II-15> 국내근로자수 및 해외근로자수 비교를 통한 가상근로자수(2009년)	28
<표 II-16> 직종별 한국인력과 외국인력의 비율 비교	30
<표 II-17> 해외건설현장의 국적별 외국인력수	31
<표 II-18> 해외건설현장의 국적별 외국인력수	33
<표 II-19> 외국인 근로자 직종별 임금수준(2010. 9)	39
<표 II-20> 외국인 근로자 직종별 임금수준(2009.12)	40
<표 III-1> 국내기업의 외국인력 채용현황	46
<표 III-2> 노동자 직종별 임금수준	63
<표 III-3> 베트남 전산업, 제조업, 건설업 사업체수	69

<표 III-4> 베트남 전산업, 제조업, 건설업 근로자수	70
<표 III-5> 인도네시아의 외국인력 취업허가를 위한 필요 서류(신규 취업인 경우)	77
<표 IV-1> 해외 건설현장 인력 채용을 위한 별도부서 존재 여부	85
<표 IV-2> 해외현장 인력 채용 주관 주체	86
<표 IV-3> 외국인력 채용절차 수립 시점	89
<표 IV-4> 지속거래하는 인력송출업체의 존재 여부	90
<표 IV-5> 방글라데시 인력 송출과 관련한 문제의 소지와 D사의 대응방안	92
<표 IV-6> 베트남 Manpower Agency 사례	93
<표 IV-7> 국가별 해외건설현장의 외국인력 현황(2009. 12)	99
<표 IV-8> 국가별 해외건설현장의 외국인력 현황(2008. 6)	99
<표 IV-9> 해외건설현장의 국적·직종별 자국·제3국 근로자수(2009. 12)	101
<표 IV-10> 해외건설현장의 국적·직종별 자국·제3국 근로시 월급여수준(2009. 12)	103
<표 IV-11> 건설산업 근로자의 사업체규모·직업별 분포(2009년 5월)	104
<표 V-1> 해외건설현장에 별도의 노무관리 부서나 담당자 존재 여부	111
<표 V-2> 하도급업체의 노무관리에 대한 원도급업체의 지원 수준	112
<표 V-3> 해외건설현장 외국인력 활용 관련 노무관리 문제 발생 여부	118
<표 V-4> 해외건설현장 갈등 발생시 해결 주체	122
[부표 1] 조사 기업의 일반 특성	146
[부표 2] 건설업 신고업종	147
[부표 3] 해외건설 수행시 주로 계약하는 하도급업체	147
[부표 4] 해외건설 수주액	148
[부표 5] 국내건설 수주액	148
[부표 6] 수주액의 공종별 비중	148
[부표 7] 국내에서 파견한 한국인 인력의 직종 및 숙련도별 인원분포	149
[부표 8] 해외에서 채용한 한국인 인력의 직종 및 숙련도별 인원분포	149
[부표 9] 직종 및 숙련도별 평균 임금 수준	150
[부표 10] 해외 건설현장에서 채용한 외국인 인력 현황	151
[부표 11] 해외 건설현장에서 채용한 외국인 인력 현황	152
[부표 12] 2~3년간 해외건설분야 수주환경 전망	153

[부표 13] 다른기업에 비해 외국인력보다 한국인력을 활용하는 정도	153
[부표 14] 수주 및 시공액이 현재와 비슷할 시 한국인력 채용정도	153
[부표 15] 직종별로 채용인력 다를시 늘어날 직종	153
[부표 16] 직종별로 채용인력 다를시 줄어든 직종	154
[부표 17] 채용이 더 필요하다고 응답한 이유	154
[부표 18] 채용이 줄어든 것이라고 응답한 이유	154
[부표 19] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_기술·관리직_1순위	155
[부표 20] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_기술·관리직_복수응답	155
[부표 21] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_플랜트기능직_1순위	156
[부표 22] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_플랜트기능직_복수응답	156
[부표 23] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_토건기능직_1순위	157
[부표 24] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_토건기능직_복수응답	157
[부표 25] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_단순노무직_1순위	158
[부표 26] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_단순노무직_복수응답	158
[부표 27] 제3국인력의 공급원활성	159
[부표 28] 제3국 인력의 능력대비 임금수준	159
[부표 29] 외국인력 활용시 애로사항_1순위	160
[부표 30] 외국인력 활용시 애로사항_복수응답	160
[부표 31] 해외건설현장 인력채용시 부서 여부	161
[부표 32] 해외현장 인력채용 주관	161
[부표 33] 해외건설 인력채용절차 수립 기간	161
[부표 34] 제3국 인력 채용에 대해 원도급업체의 지원정도	162
[부표 35] 원도급체에서 지원하는 업무 (복수응답)	162
[부표 36] 지속적 거래하는 인력송출업체 유무	162
[부표 37] 지속적 거래하는 인력송출업체 숫자	162
[부표 38] 지난 3년간 거래한 인력송출업체의 비리 등 문제 발생경험	163
[부표 39] 외국인력 교육 실행방법	163
[부표 40] 현장 투입전 제3국인력 교육기간	163
[부표 41] 현장 투입전 현지국 기능인력 교육기간	164
[부표 42] 숙련도 향상을 위해 활용한 제도 (복수응답)	164

[부표 43] 해외건설현장 별도의 노무관리 부서 및 담당자 유무	164
[부표 44] 원도급업체의 하도급업체에 대한 지원정도	165
[부표 45]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_임금체불	165
[부표 46]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_산업재해	165
[부표 47]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_국적 관련 갈등	166
[부표 48] 외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_근로조건	166
[부표 49]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_복지	166
[부표 50]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_노동조합	167
[부표 51] 문제발생시 해결주체	167
[부표 52] 원활한 노무관리를 위해 정부에 대한 소견 (복수응답)	168

그림목차

[그림 I-1] 해외건설 총괄계약현황 추이	1
[그림 II-1] 전체 해외건설업 1인당 매출액 · 부가가치 · 급여액 추이	9
[그림 II-2] 종합건설업 1인당 매출액 · 부가가치 · 급여액 추이	9
[그림 II-3] 전문건설업 1인당 매출액 · 부가가치 · 급여액 추이	10
[그림 II-4] 연도 · 공종별 수주액 추이	11
[그림 II-5] 연도 · 지역별 수주액 추이	12
[그림 II-6] 앞으로 늘어날 한국인력 직종	24
[그림 II-7] 앞으로 줄어든 한국인력 직종	24
[그림 II-8] 한국인력이 더 필요한 이유	25
[그림 II-9] 한국인력이 앞으로 줄어든 것으로 보는 이유	25
[그림 II-10] 선호하는 기술 · 관리직 근로자 국적	34
[그림 II-11] 선호하는 플랜트기능직 근로자 국적	34
[그림 II-12] 선호하는 토건기능직 근로자 국적	35
[그림 II-13] 선호하는 단순노무직 근로자 국적	35
[그림 II-14] 기술 · 관리직 근로자 공급의 원활성	36
[그림 II-15] 플랜트기능직 근로자 공급의 원활성	37
[그림 II-16] 토건기능직 근로자 공급의 원활성	37
[그림 II-17] 기술 · 관리직 근로자 공급의 원활성	37
[그림 II-18] 기술 · 관리직 근로자 능력대비 임금수준	41
[그림 II-19] 플랜트기능직 근로자 능력대비 임금수준	41
[그림 II-20] 토건기능직 근로자 능력대비 임금수준	41
[그림 II-21] 단순노무직 근로자 능력대비 임금수준	42
[그림 II-22] 외국인력활용시 애로사항	42
[그림 III-1] 교육수준별 남성 근로자 임금수준	61

[그림 III-2] 교육수준별 여성 근로자 임금수준	62
[그림 IV-1] 해외 건설현장에 형성되는 국제 고용관계의 기본 구조	84
[그림 IV-2] 해외건설 현장의 제3국 인력 채용 과정 및 절차	88
[그림 IV-3] 지속거래 인력송출업체가 있는 경우 송출국가 수	91
[그림 IV-4] 지속거래 인력송출업체가 있는 경우 송출업체의 수	91
[그림 IV-5] 해외건설현장의 현지인력과 제3국인력수 추이(2001~2009)	95
[그림 IV-6] 제3국 인력 채용시 원도급업체의 지원 업무	107
[그림 V-1] 외국인력의 교육훈련 실시 여부 및 방법	113
[그림 V-2] 현장 투입전 제3국 인력의 교육기간	114
[그림 V-3] 현장 투입전 현지국 기능인력의 교육기간	115
[그림 V-4] 외국인력 기능 및 숙련도 높이기 위해 활용하는 제도	116
[그림 V-5] 항목별 노무관리 문제 발생 요인	119
[그림 V-6] 인력송출과 현장 노무관리 개선을 위한 대책(안)	125

〈요 약〉

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

- 해외건설 수주액은 2004년 이후 꾸준히 증가하여 2009년에는 491억 달러에 이르렀고 2010년에는 716억불에 이릅니다.
- 해외건설수주 확대에 따라 한국인 근로자를 비롯해서 외국인력에 대한 수요도 지속적으로 증가할 것으로 예상됨.
- 해외 건설현장에서 일하는 외국인력에 대해서는 지금까지 정확한 숫자 파악도 이루어지지 않았고, 인력의 활용방식에 대한 연구도 거의 이루어지지 않음
- 해외건설 산업이 앞으로도 지속적으로 성장하기 위해서는 수주확대 전략 뿐만 아니라 현장의 안정적인 노사관계를 뒷받침하는 기업의 인력활용 및 노무관리 전략과 이를 뒷받침하기 위한 정부의 정책방안을 개발해야 함.

2. 보고서의 구성

- 제2장에서는 해외건설현장의 외국인력 활용실태와 문제점을 다룸.
- 제3장에서는 해외수주가 활발한 국가 및 인력송출국 가운데 4개국(리비아, UAE, 베트남, 인도네시아)을 대상으로 건설업 고용관행 및 근로기준, 사회보장제도 등 및 인력송출과 관련된 제도들을 소개함.

- 제4장에서는 원하도급 및 지역간 인력활용방식의 차이 등 해외건설현장에서의 구체적인 인력활용방식에 대한 질적인 분석을 수행함.
- 제5장에서는 노무관리 실태와 노무관리 관련 문제 발생 실태 등을 살펴보고, 노무관리 개선방안을 제안함.
- 제6장에서는 해외건설현장의 외국인력 노무관리 개선을 위한 정부의 지원정책을 제안함.

Ⅱ. 해외건설현장의 외국 인력 활용 실태 및 문제점

1. 해외건설 현황 분석

- 해외건설 수주가 빠르게 늘어나면서 해외건설에 참여하는 기업체수 및 해외현장의 한국근로자수도 더불어 늘어남. 통계청의 『건설업조사보고서』를 이용하여 찾아낸 최근의 주요 경향들 가운데 주목되는 것들은 다음과 같음.
 - 전체 매출액과 기업체수, 근로자수 가운데 가장 증가율이 높은 것은 기업체수이며, 그 다음이 매출액, 마지막으로 근로자수임.
 - 매출액보다 기업체수 증가율이 높다는 점은 대기업 뿐만 아니라 규모가 작은 중견전문 건설기업이나 소규모기업들도 해외건설에 참여하는 숫자가 크게 늘었다는 점을 보여줌.
 - 한국근로자수보다 매출액이 더 빠르게 늘어났다는 점은 점차 한국근로자보다 외국근로자를 더 많이 사용하는 방향으로 인력활용전략이 바뀌어 왔다는 점을 의미함.
- 수주현황을 보면 전통적으로 중요한 지역이었던 중동과 아시아의 수주가 2000년대 중반이후 빠르게 늘어남. 다만 2004년까지는 아시아의 수주액이 중동보다 많았지만 2005년 이후부터는 중동의 수주액이 아시아를 추월함.

2. 해외건설현장의 한국인력과 외국인력 활용 현황

- 해외건설 수주가 급증하면서 해외건설대기업들이 매년 수주기록을 경신하고 있지만 중합건설업에서 상대적으로 1,000명 미만 규모의 기업이 늘어나고 있음.
 - 이는 국내인력 활용을 줄여나가는 현상과 함께 국내 인력이 충분히 공급되지 못하기 때문에 비롯되는 현상임.
 - 전문건설업에서는 일정 규모 이상의 한국근로자를 해외에서 고용한 기업이 늘어나고 있음. 이는 중견전문건설기업들의 해외진출이 활발해졌음을 반영하는 것임.
- 본 연구에서는 해외건설 기업을 대상으로 한국 근로자를 포함해서 국적별 외국인근로자 수와 급여수준에 대해서 조사(‘해외건설기업 실태조사, 2010. 9’)하였음.
 - 본 조사에서 한 명이라도 한국근로자를 고용하고 있는 것으로 조사된 해외건설기업은 214개로 이들이 고용하고 있는 한국근로자의 총수는 6,048명임.
 - 직종별로는 기술직이 67.7%로서 대다수를 차지하고 관리직이 16.7%, 기능직이 15.7%를 차지함.
- 수주 및 시공액이 현재와 비슷할 경우 앞으로의 한국인력 채용 전망에 대해 질문해 본 결과 현재와 비슷하다는 응답이 과반수이고, 줄어들 것이라는 응답(16.7%)과 더 필요하다는 응답(18.1%)이 비슷하게 나타났음.
 - 따라서 수주 및 시공액이 늘어나면 한국인력 수요는 앞으로 더 증가할 것임.
 - 공종별 차이가 주목되는데, 최근 수주가 급증한 산업설비의 경우 한국인력이 더 필요하다는 응답(27.6%)이 줄어들 것이라는 응답(17.2%)보다 더 많았음.
 - 한국인력의 수요가 직종별로 다르다고 응답한 기업들에게 늘어날 직종과 줄어들 직종

을 질문한 결과 늘어날 직종은 기술직이 가장 많고, 줄어듦 직종은 응답수가 적지만 관리직이라는 응답이 절반을 차지함.

○ 본 연구에서는 해외건설과 관련된 통계자료의 현황과 장단점에 대해서도 살펴봄.

- 통계청의 『건설업조사보고서』는 각종 협회를 통한 전수조사로서 해외건설 사업체수 및 근로자수가 해외건설 신고기업을 대상으로 한 해외건설협회의 「국내외 해외건설인력 현황조사」에 비해 높게 나타남.

- 『건설업조사보고서』에서는 인력에 대한 통계도 한국인력 총근로자수만 조사될 뿐 현장에서 고용하고 있는 현지인력이나 제3국인력의 숫자, 급여액, 인건비 등은 별도로 조사되지 않는 반면 해외건설협회의 「국내외 해외건설인력 현황조사」는 이들 항목을 모두 조사함.

- 다만, 여러 가지 지표를 이용하여 비교한 결과 통계청의 조사에서 해외건설현장의 한국 근로자수가 과다 추계되고 있는 것으로 나타남.

○ 외국인력의 활용현황에 대해서는 본 연구를 위해서 수행한 실태조사 결과를 주로 이용하여 분석함. 주요 결과는 다음과 같음.

- 2009년 9월말 기준으로 해외건설현장의 외국인력수는 제3국인과 현지인을 모두 합쳐서 3만 9,794명으로 조사됨.

- 전체적으로 보면 한국인력에 비해 외국인력이 6~7배 정도 많이 활용되며, 직종별로 외국인력의 활용정도에 차이가 있는 것으로 나타남. 관리직의 경우 외국인력 활용정도가 가장 낮고, 기술직의 경우에는 외국인력이 이제 한국인력과 거의 비슷하거나 더 많이 활용됨. 기능직과 단순노무직은 외국인력이 압도적으로 많이 활용됨.

- 외국인력의 국적별로 직종분포가 확연히 구분됨. 전반적으로 아직 관리직에는 외국인력이 많이 고용되어 있지 않지만, 기술직의 경우 필리핀과 인도, 태국의 기술직 인력이

많이 활용되고 있음. 현장 인력 가운데 우리기업이 기능직 인력으로 많이 활용하는 나라는 방글라데시, 필리핀, 인도이고, 단순노무직으로 많이 활용하는 나라는 방글라데시, 인도, 베트남임.

- 주요 직종별로 선호하는 인력에 대해 조사한 결과 기술·관리직, 플랜트 기능직, 토건 기능직에서 모두 필리핀에 대한 선호도가 가장 높고 인도의 경우 기술·관리직과 플랜트 기능직에서 필리핀 다음으로 선호도가 높았음. 단순노무직으로 가장 선호되는 인력은 방글라데시 인력임.
- 인력수급 현황을 보면 단순노무직은 인력수급에 큰 어려움을 겪고 있지 않은 반면 기술·관리직, 플랜트기능직, 토건기능직은 약간 어려움을 겪고 있는 것으로 나타남.
- 외국인력 활용에서 가장 큰 어려움은 의사소통 능력의 부족이며, 유능한 인력의 공급부족이 두 번째 문제로 나타남

Ⅲ. 주요 해외건설 국가의 건설업 관련 제도 조사 및 외국인력 활용정책

- 아시아와 중동 주요국에서의 건설업 관련 제도 및 근로기준, 외국인력 활용 관련 제도 및 인력송출 관련 제도 등을 조사함. 요약에서는 특징적인 결과만을 뽑아서 제시함.

1. 리비아

- 2010년4월 개정된 노동관계법은 현지인 채용 의무비율을 기존 30%에서 최소한 75%이상으로 확대(제51조)한 바 있으나 2010.9월 현재 실제로는 30% 준수를 독려중임.
- 리비아는 기본적으로 프로젝트 발주시 원도급 및 하도급 관계를 인정하지 않으며 모든 책임 및 권리 관계는 원도급자를 통해 이루어지도록 하고 있음.

- 국내 건설업체의 경우, 협력업체(하도급업체) 인력 반입시 원도급 업체 명의로 인력을 반입, 주재국 노동청에 신고 및 관련 세금을 납부하고 있으며 관련 세금 등의 납부는 협력업체와의 계약에 따라 비용상계 또는 납부를 받고 있음.
- 사회보험의 경우도 마찬가지로 원도급업체 명의로 가입을 하게 되며, 협력업체(하도급업체)는 원도급업체와의 개별 계약에 의거, 관련 비용을 원도급업체와 상계처리하거나 납부토록 하고 있음.

2. UAE

- 상당수의 제3국 노동자들이 계약 만료후에도 본국으로 돌아가지 않고 UAE에 거주하면서 일용직 노동자로 건설현장에 투입되고 있는 실정임.
- UAE는 1999년부터 자국민 의무고용제도를 실시하여 산업별로 차등을 두어 자국민 고용을 촉진해왔으나 은행부문을 제외한 기타 부문의 자국민 고용촉진 정책은 의무조항이나 벌금징수와 같은 법적 강제성은 없음.
- UAE는 피고용인들이 지정된 일자에 임금을 수령할 수 있도록 보장하기 위해서 UAE 노동부가 민간부문의 임금지불에 대한 데이터 베이스를 생성, 관리, 감독하는 제도임인 WPS (Wage Protection System) 도입 · 시행하고 있음.
 - 2009년 8월부터 모든 기업에 적용되었으며, UAE 중앙은행이 WPS시스템을 개발하였음. 1명 이상의 피고용인을 보유한 고용인은 의무적으로 WPS시스템에 가입해야 함. 고용인과 피고용인이 합의한 임금내역을 노동부에 등록하고 중앙은행이 지정한 은행에 임금지불 전용 계좌를 개설해야함.
 - 다만, 건설현장 노동자의 임금수준은 대체로 은행 계좌구설 자격에 미달되기 때문에, 일반 은행 계좌구설이 불가함. 이들은 시중 환전소를 이용하여 회원번호를 생성, 계좌를 만들고 임금을 수령할 수 있음. UAE 건설현장에는 수십만 명의 외국인 노동자가 일하고 있어 환전소를 통한 해외송금 기능이 발달되어 있음.

3. 베트남

- 하도급과 관련된 특별한 규제가 없기 때문에 국내와 마찬가지로 다단계 하도급을 통해 건설공사가 이루어지며 다수의 근로자들이 일용근로자로 고용되어 사회보장제도의 보호를 받지 못하고 있음. 원도급업체가 근로자를 고용하지 않기 때문에 직접 채용한 소수의 기술직 및 관리직과 사무지원 근로자들만 직접 관리함
- 베트남 근로자의 해외취업과 관련한 제도의 관리 및 운영은 베트남 노동부 산하의 해외노동국에서 담당함.
 - 해외 취업 근로자를 송출하는 업체는 정부(노동관련 부처)의 인가를 필요로 하며 해외에 근로자를 보내기 위한 송출계약은 노동부의 지방조직에 신고되고, 승인을 받아야만 함.
 - 인력송출에 따라 근로자로부터 받을 수 있는 수수료는 1년의 고용기간에 대해 1개월분의 임금을 상한으로 함.
 - 송출업체는 근로자를 송출한 후 3개월 이내에 현장을 방문하여 근로자의 직무, 소득과 생활조건에 대한 정보와 근로자가 직면한 애로사항에 대해 조사해야 함.
 - 송출업체는 3개월마다 현지의 관련 베트남 정부기관(대사관의 노무관 labor attache), 혹은 근로자관리위원회(labor management board)가 있는 경우에는 이 위원회에 근로실태와 문제점 등을 보고해야 함.
 - 베트남은 2주 74시간의 해외취업전 교육을 의무화하고 있음. 기본적인 교육내용은 정부가 개발한 것으로 가이드 북이 있으며 현지의 문화, 법, 언어 등과 관련된 내용임.
 - 해외취업 개발 및 해외취업 근로자 지원을 위한 Overseas Workers Assistance Fund를 운영하고 있음. 관리는 DOLAB 산하에 기금관리위원회를 설치하여 담당. 근로자(1인당 100,000동) 및 알선업체(1%의 알선수수로)로 Fund의 재원을 조달하며 해외취업 개

발 및 해외취업 근로자 훈련 지원, 해외사망, 질병, 혹은 현지 취업 실패 시 귀국 지원에 사용함.

4. 인도네시아

- 해외에 취업한 인도네시아 근로자는 2006년 68만명에서 2008년 748,816명으로 2년간 약 10% 증가하였음.
- 가사도우미 등 비공식부문에 취업하고 있는 경우가 적지 않은데, 2006년의 경우 74%, 2008년에는 다소 하락한 64% 정도로 추정됨.
- 해외 취업 인도네시아 근로자에 대한 보호는 1970년부터 시작되었으나, 실효를 거두지 못하여 이후 몇 차례의 법령 개정이 추가적으로 이루어졌음. 그러나 법제도의 구비에도 불구하고 최근까지도 해외 취업 인도네시아 근로자들에게 크고 작은 불이익이 발생하는 등 여러 문제점을 안고 있음.
- 2010년 들어서도 10월까지 해외 취업 인도네시아인에게 발생한 문제 건수는 5,336건에 달함. 문제의 내용은 고문, 사용주에 의한 감금, 폭행, 성폭력, 산재, 심지어 사망에 이르기까지 매우 다양함.
- 문제 발생의 원인으로는 불충분한 정보의 제공과 정보접근성의 제약, 유효하지 못한 법 조항, 해외의 수요에 합치하지 못한 인력의 송출, 과다한 송출료 등 송출 과정의 비리, 담당부서간 조율의 부재 등이 거론됨.
- 인도네시아 근로자들의 해외 취업과 관련한 애로와 곤란을 해소하기 위한 당국과 NGO, 언론 등의 문제제기와 협의가 지속되고 있는데, 핵심은 1차 책임을 Manpower Agency에게 분명하게 묻는 것임.
- 기타 외교부와 인력 및 이민부(Manpower and Transmigration Ministry)의 책임성이 강조되며, 특히 인력송출을 책임지고 있는 BNP2TKI(National Agency for the

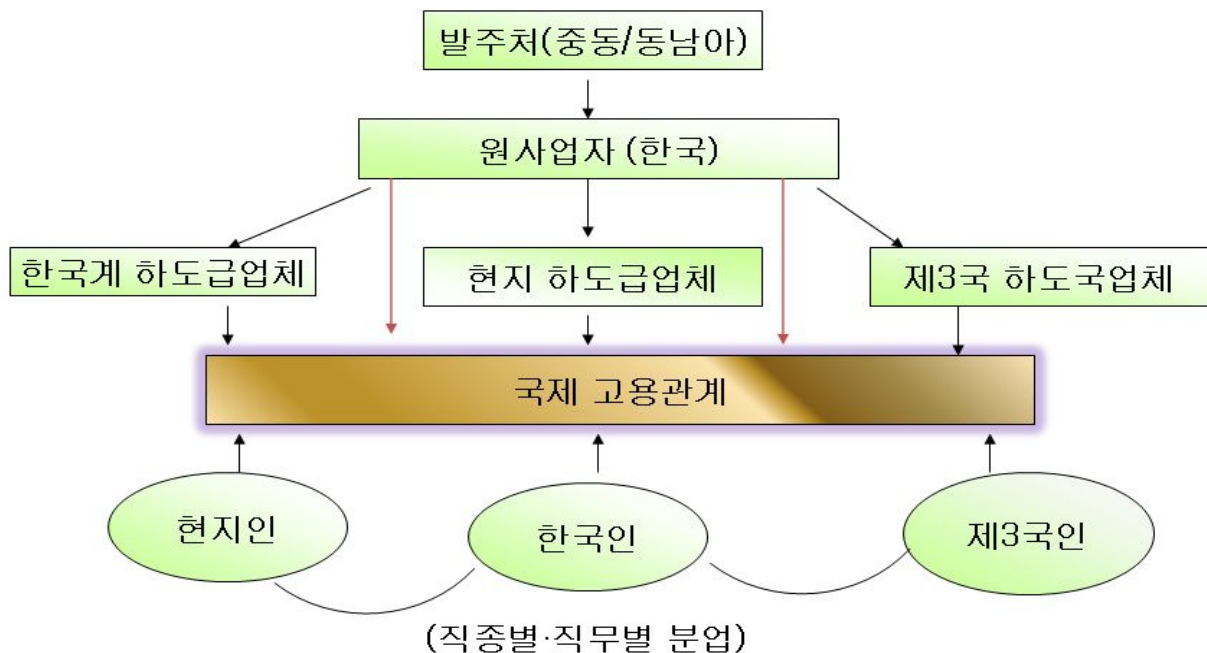
Placement and Protection of Overseas Labor)의 역할이 중요함.

IV. 해외건설기업의 외국인력 활용실태와 발전방향

1. 해외건설기업의 외국인력 채용 및 활용전략

- 해외건설기업들이 외국인력 활용을 확대함에 따라 고용관계는 다자간의 관계로 매우 복잡하게 전개되고, 일국 내 제도나 관행에 의해서만 계약관계가 형성되거나, 갈등이 해소되지 않는 국제적인 양상을 띠게 됨.

<그림 1> 해외 건설현장에 형성되는 국제 고용관계의 기본 구조



- 해외건설이 활성화되면서 이렇게 복잡해진 해외 인력 채용 및 관리와 관련하여 인사부서의 부담이 커지게 되었음. 설문조사에 의하면 응답기업중 20.0%에서 외국 인력 채용을 위해 별도의 해외 인사팀을 운영하고 있는 것으로 나타남.

- 해외현장 인력의 채용과 관련하여 국내 본사가 담당하는 중앙집중형과 해외현장에서 담당하는 현장분권형은 업체의 외형적, 구조적 특성 보다는 기업의 구체적 전략에 따

라 결정되는 것으로 판단됨.

- 외국인력 확보와 관련하여 진출국가 현지인 채용 이외에 특히 제3국 인력을 확보하기 위해서는 까다롭고 복잡한 절차를 이행할 필요가 있는데, 가장 중요한 것은 진출국가로부터 해당 근로자들의 비자를 얻는 것이며, 이를 포함하여 2~3개월 정도가 소요됨.
- 제3국 인력의 비자를 얻기에는 중소 건설업체의 신뢰도가 부족하기 때문에 원사업자가 자신의 명의로 하도급업체의 비자도 확보해주는 경우가 많음.
- 외국인력 채용과 관련하여 이상과 같은 복잡한 과정과 업무를 위탁하는 경우가 적지 않은데, 동남아 및 남아시아 지역에는 다수의 인력송출 대형업체(Manpower Agency)가 성업하고 있음. 이들 중 일부는 해당국가 정부에 의하여 통제되지만, 이익만을 쫓아 인력 송출과 관련한 잘못된 행동을 저지르는 업체도 적지 않은 것으로 보임.
- 우리나라의 해외건설 업체들 중 약 1/4 정도의 기업이 지속적으로 활용하고 있는 인력 송출업체를 갖고 있으며, 해외한국 근로자수가 많은 업체에서 지속거래 송출업체를 보유한 경우가 많은 것으로 나타남. 지속거래 송출업체수는 1~2개 업체 응답이 다수였음.
- 외국인력 관련 인력대행 업체들의 부당한 소개료 수수, 혹은 과당 징수, 주거비, 교통비 등의 사전 징수 등 채용 비리와 관련한 문제가 국내외에서 모두 지속적으로 제기되어 왔음.
- 방글라데시, 인도 등 남아시아 지역에서는 여전히 거의 1년치 기본급에 해당하는 수수료를 내야 근로자들이 취업 기회를 가질 수 있다고 함.
- 현장조사 결과 베트남의 경우 상당수의 공기업(state owned company)들이 이러한 인력송출업을 담당하고 있는데, 이들이 민간업자들보다 신뢰할 만한 것으로 보임.

2. 지역별 외국인력 활용 실태 차이

- 해외건설이 다시 활발해 시작한 2000년대 이후에는 국내인력이 아니라 외국인력을 중심으로 해외건설현장을 운영하게 됨.
 - 2000년대 초반에는 현지인력을 중심으로 외국인력을 고용하였으나, 중동지역을 중심으로 해외건설이 본격화되면서 2005년 이후에는 제3국 인력 고용이 급격히 늘어남. 이에 따라 10%였던 제3국 인력비율이 2008년에는 50.5%에 이르렀다가 2009년에는 41.9%를 차지함.
- 현지인과 제3국인의 고용현황을 살펴보면 대체로 다음과 같은 세 가지 특징을 확인할 수 있음.
 - 첫 번째로 아시아(해외로 건설인력을 주로 송출하는 동남아시아와 남부아시아, 여기에서는 아시아로 통칭)의 인력이 주로 제3국인력으로 활용되는 반면, 중동의 산유국들은 현지인력의 비중이 낮고, 대부분의 경우 아시아 등으로부터 건설인력을 송출받고 있음.
 - 두 번째로 아시아와 중동 내부에서도 차이가 있는데, 일부 아시아 나라들에서는 다수의 제3국인력이 건설현장에 참여하고 있고, 일부 중동 나라 가운데는 자국 인력이 건설현장에 상당한 비중으로 참여하는 경우가 있음.
 - 세 번째로 아프리카 지역의 산유국으로 이들 나라에서는 중동에 비해 자국인력의 활용 비율이 현저히 높은 것으로 나타남.
- 국적·직종별로 자국에서 일하는 근로자 대비 제3국에서 일하는 근로자의 비율을 살펴보면, 첫 번째 국가군은 압도적인 다수의 기능·노무직 근로자들이 자국보다 제3국에서 일하는 나라임. 방글라데시, 네팔, 인도, 태국이 여기에 해당됨. 두 번째는 다수의 기술인력이 제3국에서 일하는 나라들임. 필리핀과 태국, 인도가 여기에 해당됨. 인도는 두 경우에 속하는 나라임.

- 자국에서 일할 때와 제3국에서 일할 때의 임금 사이에 차이가 나타나는 것이 일반적임. 근로조건 차이에 따른 ‘보상적 임금격차’(compensation wage gap)를 감안하면 기본적으로 자국내에서 일할 때보다 제3국에서 일할 때 급여수준이 높음.

3. 원하도급 기업의 외국인력 활용 실태 차이

- 해외건설현장에서도 원하청 기업간 상생 협력관계는 대단히 중요함.
- 외국인력 채용과 관련하여 원도급업체가 하도급업체를 지원하는 내용과 관련하여 제3국 인력 고용허가 및 비자발급 지원과 서류준비 지원 등 간접적 지원이 가장 많은 응답을 나타냄.

4. 해외건설기업의 외국인력 활용전략 발전방향

- 인력송출업체에 대한 채용업무의 대행이 광범하게 이루어지고 있는데, 일부 국가에서는 1년치 기본급에 해당하는 상당한 금액을 수수료로 징수하거나 브로커 등에 의한 사기 행위도 벌어지는 등 구래의 악습을 반복하는 경우도 있어 국제적인 공조와 엄정한 단속, 그리고 원도급업체의 사회적 책임(CSR) 차원의 관리 강화 등이 요구되고 있음.
- 원도급업체는 또한 하도급업체의 인력 확보에 상당한 도움을 주고 있으나, 비자 발급 이외에 상생할 수 있는 영역을 더 많이 개발할 필요가 있을 것임.

V. 해외건설 현장 외국인력 노무관리 실태와 개선 방향

1. 기업의 노무관리 추진 현황

- 해외건설현장에 별도의 노무관리 부서나 담당자를 두고 있는가에 대해 설문한 결과 전담부서보다는 전담자를 두는 경우가 더 많은 것으로 나타났음.

- 해외건설현장에 참여하는 하도급업체의 노무관리에 대해 원도급업체가 어느 정도나 지원하는가에 대해 원도급업체를 대상으로 설문해본 결과 개입하지 않는다가 54.1%로 다수를 차지한 가운데, 모니터링한다는 비중도 30.1%로 적지 않았음.
- 외국인력의 교육훈련을 어떻게 실시하는가에 대해 설문한 결과 ‘없음’이라고 응답한 경우가 가장 많았으며, 현장훈련만 실시한다는 응답이 그 뒤를 이음. 이는 해외건설 현장에서 교육훈련에 대해서는 거의 투자가 이루어지고 있지 않다는 것을 시사함.
- 외국인력의 기능과 숙련도를 높이기 위해 어떤 제도를 활용하고 있는지에 대해 설문한 결과 복수응답임에도 불구하고 ‘없음’이라는 응답이 가장 많았으며, 자격수당 등 기능수준에 대한 보상이 가미된 임금체계와 근무시간 중 교육훈련 시간 배려가 일부 나타남.

2. 노무관리 문제 사례 발생 현황과 유형, 대응 실태

- 해외건설 현장의 노무관리는 한국 근로자 이외에 현지인력과 제3국 인력 등이 섞여서 일하기 때문에 국제적 다자간 고용관계로부터 발생하는 어려움과 더불어 3D 직무가 많고 위험에 노출되기 쉬운 건설업의 특성으로부터 유래되는 어려움도 중첩됨.
- 15개 항목에 걸쳐 외국인력 활용과 관련한 노무관리상의 문제 발생 여부를 설문한 결과 하나라도 ‘예’라고 응답한 경우를 합할 경우 33.2%의 기업이 해당되는 것으로 나타남.
- 노무관리상의 문제가 발생할 여지가 있는 15개 항목을 살펴보면 의사소통상의 문제를 지적한 업체가 가장 많은 것으로 나타났으며, 기타 타국적 외국인력간 갈등, 한국인력과 외국인력 갈등, 계약조건과 실근로조건 차이, 식당 및 식사제공 관련 등이 높은 빈도수를 나타냄.
- 산업재해가 발생할 경우 그 자체로 전체의 근로의욕을 꺾게 될 뿐 아니라 그 처리방식을 둘러싼 갈등이 벌어지는 경우가 많음.

- 해외건설현장에서 갈등이 발생하였을 때의 해결 주체는 설문 결과 원도급업체와 하도급업체가 비슷한 비중을 나타냄. 세 번째로 해외인력 송출업체가 9.1%의 비중임.

3. 해외건설기업의 외국인력 노무관리 개선방안

- 다자간 국제 고용관계가 구축되어 있는 해외건설업에서는 매우 다양한 갈등이 발생할 수 있으며, 크고 작은 분규가 끊이지 않고 있음.
- 갈등의 해소과정에서 원도급업체와 하도급업체가 성공적으로 대처해나가는 것으로 보이지만, 각종 정부 기구나 협회 등이 옆에서 도와줄 영역은 없는지 탐색해야 함.
- 인력활용 현황 및 노무관리 실태를 종합해보면 현장 노무관리 이전의 채용 단계에서부터 충실한 인력관리가 대단히 중요함을 알 수 있음. 따라서 실태에 대한 정확한 파악과 인식 위에서 범부처별로 태스크포스팀을 구성하여 해외건설 외국인 인력 활용의 발전 방향을 도출해야 함. 이는 특히 자원이 부족한 중소·중견업체들을 겨냥한 것이어야 함.
- [그림 1]에서 볼 수 있는 바와 같이 방글라데시 등 특히 인력송출의 문제 소지가 많은 남아시아 국가들을 중심으로 국가간 프로그램으로 인력송출업체의 인증 제도를 실시하고, 필요한 하드웨어와 소프트웨어를 ODA 자금 등을 이용하여 제공하는 방안을 적극 고려하는 방안을 제안함.

VI. 해외건설현장 외국인력 노무관리 개선을 위한 정부의 지원정책

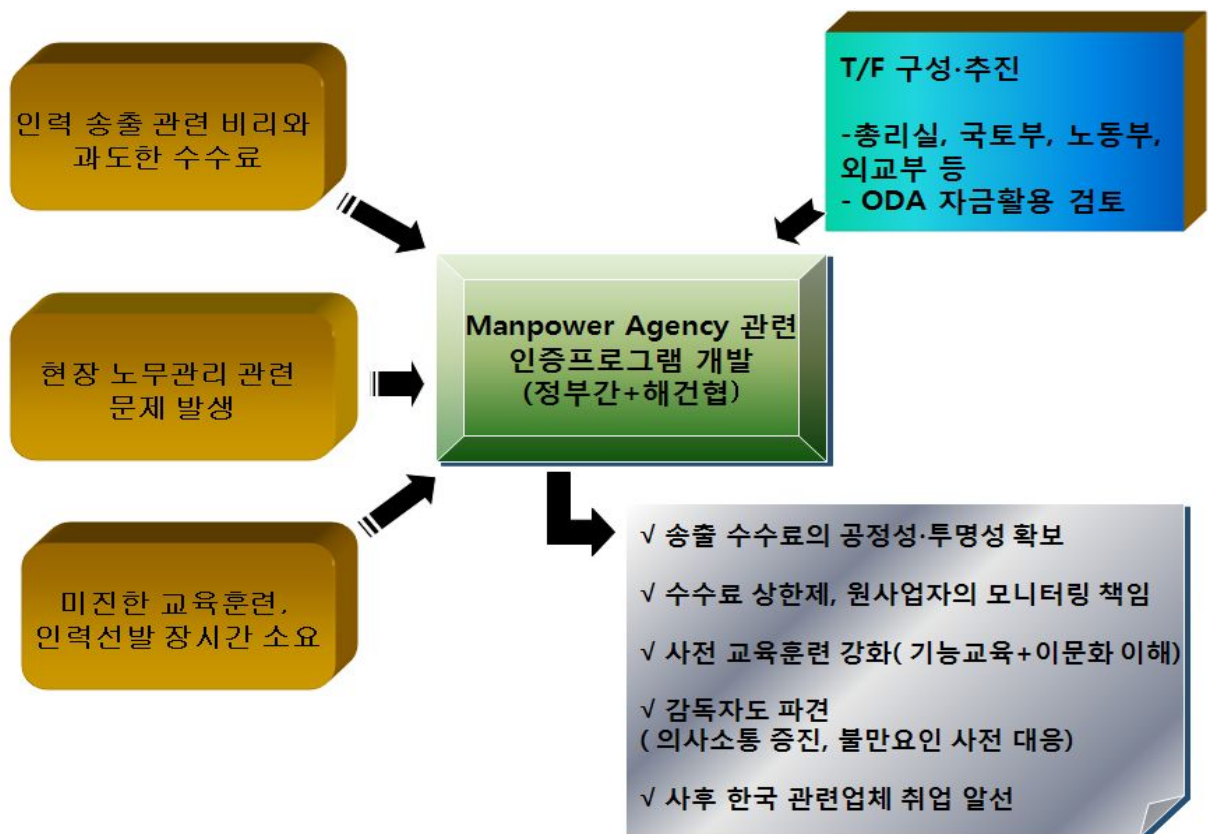
- 노무관리는 기업내 노사관계의 일부로서 고유 업무에 해당되기 때문에 일반적으로 정부의 역할은 법령 등을 통한 노무관리 관련 규칙 마련과 간접적인 지원에 그치는 것이 정상적임.
- 다만, 해외건설현장에서의 외국인력 관리는 일국 내에서의 기업내 노무관리와 달리 다

수의 이해당사자들이 복잡하게 관련되어 있고, 노동력의 국가간 이동이라는 현상과 관련되어 있기 때문에 매우 다양한 문제가 발생할 수 있고 이와 관련해서 정부의 역할이 필요한 부분이 있음.

- 또한 최근에 다수의 중소기업들이 새롭게 해외건설에 많이 참여하고 있기 때문에 이들에 대한 지원을 강화하는 것도 필요함.

○ 따라서 본 연구에서는 정부 정책의 역할을 크게 국내적인 차원에서 정보 인프라의 확충 방안, 해외건설기업에 대한 교육·컨설팅 등 간접적인 지원 방안, 국가간 정부역할 강화 방안 등으로 나누어서 살펴보려고 함.

[그림 1] 인력송출과 현장 노무관리 개선을 위한 대책(안)



1. 해외건설 관련 정보 수집 강화 및 인프라 확충

- 해외건설과 관련한 실태를 체계적으로 파악하고 기존 통계의 문제점을 개선하기 위해 통계청과 관련 부처인 국토해양부, 이해당사자 단체인 해외건설협회와 전문가 등으로 (가칭)‘해외건설(인력) 통계개선 TF’를 구성하여 해외건설(인력)에 관한 통계를 개선하는 방안을 검토할 필요가 있음.
- 해외건설협회 등을 통해서 노무관리 관련 갈등이 발생할 경우 해당 사례를 수집하여 체계적으로 정리하여 DB화하는 것이 바람직함.
 - 현장에서의 경험을 통해 획득한 지식이 인적인 관계 등을 통해 구전되는 것만으로는 경험과 지식의 단절을 피하기 어려움.
 - 최근들어 대기업 뿐만 아니라 해외건설현장 경험이 없는 중소기업 전문건설업체들까지 해외건설에 진출하는 경우가 많아지고 있기 때문에 이들에 대한 교육을 위해서도 기존의 자료들을 체계적으로 정리하고 분석할 필요성이 더 높아지고 있음.
- 대다수의 대기업들은 지속적으로 거래관계를 갖고 있는 인력송출업체를 갖고 있기 때문에 송출관련 비리나 문제가 발생할 소지가 낮고, 오랜 경험을 통해서 형성된 노무관리 능력을 통해 현장에서 발생하는 문제들을 해결할 수 있는 경우가 많음.
 - 우려되는 것은 해외건설경험이 일천한 중소기업들이 해외건설사업에 참여하면서 인력송출 관련 문제나 현장 노무관리 관련 문제가 늘어날 가능성이 커지고 있다는 점임. 따라서 중소전문건설기업들을 위해 해외건설협회나 전문건설협회를 통해 현지의 신뢰할만한 인력송출업체에 관한 정보를 수집하고 공유하는 것이 바람직함.
- 현지국가의 건설업 관련 제도, 근로계약 및 사회보장 관련 제도, 인력 수입 관련 제도와 절차, 송출국의 인력 송출 관련 제도와 절차 등에 대한 정보를 주기적으로 갱신하는 방안을 마련하는 것이 바람직함.

2. 해외건설 진출기업에 대한 교육·컨설팅 등 간접적인 지원 강화

- 현재 해외건설협회를 통해 해외건설기업 근로자들을 대상으로 다양한 교육과정이 진행되고 있으나 노무관리와 관련된 체계적인 교육과정은 제공되고 있지 않음. 표준화된 노무관리 교육과정을 개발하여 해외건설현장에서 노무관리를 담당할 인력들의 능력을 향상시키는 것이 바람직함.
- 노무관리 담당자들의 정기적인 워크숍(연 1회 등)을 통해 사례를 공유하고 모범사례를 확산하는 방안도 추진할 필요가 있음.
- 해외진출을 계획하고 있거나 해외에 진출한 중소기업들을 대상으로 현지국가 및 제3국 인력 송출과 관련한 컨설팅 서비스를 제공함으로써 초기비용을 크게 줄여줄 수 있을 것임.
- 이와 같은 서비스를 제공하기 위해서는 앞에서 제시한 해외건설 관련 정보 인프라의 강화가 선행되어야 함.

3. 국가간 지원 정책

- 통상적인 기업내 노무관리와 달리 국가간 인력이동과 관련되기 때문에 국가간 지원을 통해서 해외건설기업의 사업환경을 개선하고, 인력송출 및 노무관리 관련 문제를 사전에 예방하는 역할을 강화할 필요가 있음.
- 현지에서 제3국 인력을 고용해서 공사를 수행하는 해외건설기업은 최대한의 이윤을 얻는 것이 목표이기 때문에 근로자 당사자나 이해당사국의 이해와 일치되지 않는 선택을 할 개연성이 늘 잠재되어 있음.
- 직접당사국은 아니지만 국제사회의 책임있는 일원이고 해외건설기업의 모국으로서 장기적인 국가의 이해와 기업의 이해를 강화하는 지원정책을 개발할 필요가 있음.

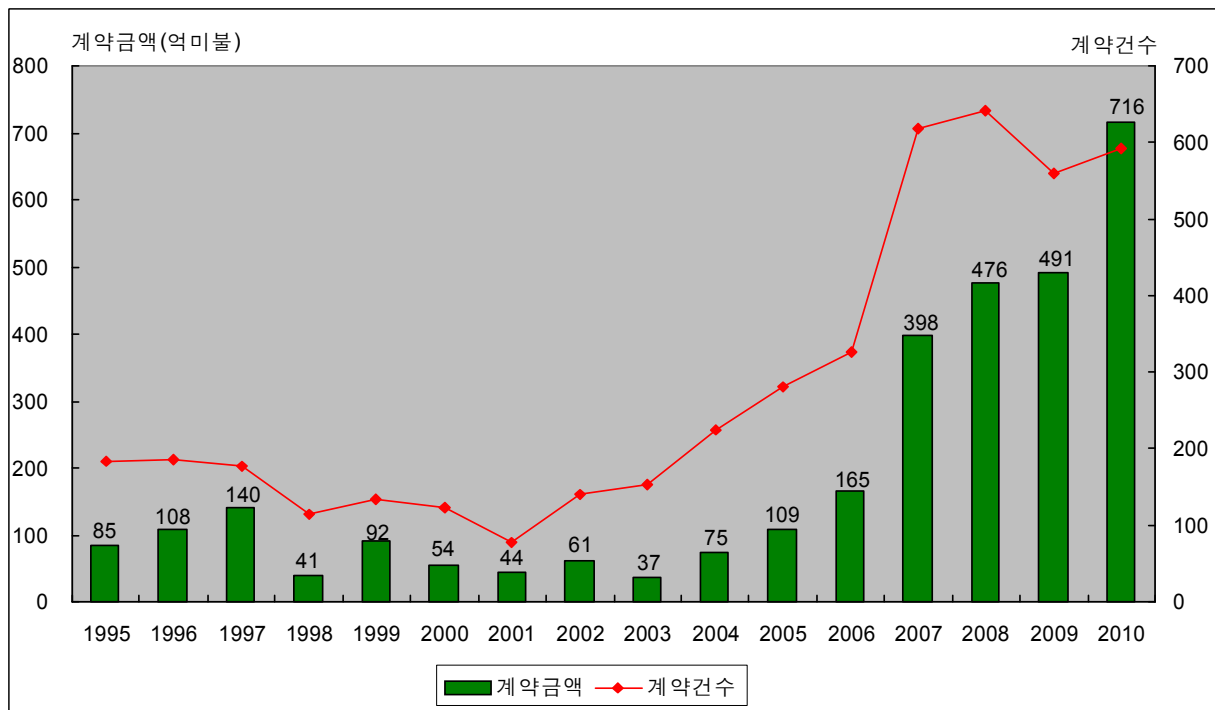
- 우선 개별 기업 차원에서 인력송출국가에 직업훈련을 위한 시설을 제공하는 것도 추진할 수도 있지만, ODA를 통해 송출국가에 건설기능인력 양성을 위한 훈련시설을 건립하는 방안을 모색해 볼 수 있음.
- 두 번째로 제3국 인력을 파견하는 나라들의 인력송출 관련 정부기관 및 공공기관들과의 협력관계를 강화하는 방안도 고려될 수 있음. 특히 인력송출과 관련된 문제를 최소화하는 것은 인력송출국가 정부와 수입국 정부, 해외건설기업의 일차적인 의무이기 때문에 이들의 능력을 강화하는 것이 필요함.
- 세 번째로 해당국 정부기관 및 공공기관 들과의 협력을 통해 제도화된 인력송출 절차의 이용비율을 늘리는 방안을 검토할 수 있음. 공적인 인력송출업체, 혹은 기관이 기업의 노무관리업무를 일부 담당하기도 하고, 문제발생시 해결을 중재하는 기능을 수행하는 모델도 가능함.

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

- 해외건설 수주액은 2004년 이후 꾸준히 증가하여 2009년에는 491억 달러에 이르렀고 2010년에는 716억불에 이름.

[그림 1-1] 해외건설 총괄계약현황 추이



자료: 해외건설협회 자료

- 글로벌 경기침체에도 불구하고 해외건설시장은 계속 확대될 것으로 전망됨(Magnus, R.(2009), "Global Contruction Trends and Issues", 건설산업연구원 세미나(2008.11.6) 발표자료)
- 해외건설협회에 따르면 올해에도 해외건설수주는 계속 늘어나서 2011년에는 800억달러

를 넘어설 것으로 전망됨(국토해양부 보도자료, 2010.12.31)

- 해외건설수주 확대에 따라 한국인 근로자를 비롯해서 외국인력에 대한 수요도 지속적으로 증가할 것으로 예상됨.
- 해외건설협회의 조사에 따르면 2009년 12월말 현재 한국인 근로자수는 8,979명이지만 외국인 근로자수는 이보다 훨씬 많음. 이는 한국인보다 외국인 근로자의 인건비가 크게 낮기 때문임
- 해외건설협회 조사에 따른 2009년 12월의 현지국 및 제3국 근로자수 및 임금수준은 <표 I-1>과 같음.

<표 I-1> 현지인 및 제3국인 근로자수 및 평균월급 수준(2009.12 기준)

(단위: 명, US\$)

지역	관리직		기술직		기능/노무직		총계 (명)
	근로자	평균월급	근로자	평균월급	근로자	평균월급	
현지인	734	1,153	1,464	1,511	11,569	598	13,767
제3국인	135	1,047	134	1,427	1,408	729	1,677

자료: 해외건설협회 자료

- 해외 건설현장에서 일하는 외국인력에 대해서는 지금까지 정확한 숫자 파악도 이루어지지 않았고, 인력의 활용방식에 대한 연구도 거의 이루어지지 않음
- 공식통계자료인 건설업통계조사의 자료와 매출액을 이용해서 추계한 결과에 따르면 2008년 기준으로 한국의 건설기업이 수행하고 있는 해외건설현장에서 일하는 총근로자수는 12만 3천여명으로 추산됨.
- 이는 해외건설협회의 조사의 한국근로자수 및 외국근로자수에 비해 약 세배에 이름(한국건설기술연구원·한국노동연구원(2009), 『국산건설기자재 및 인력활용을 통한 외화가득를 제고방안 연구』)
- 해외 건설현장에서 일하는 총 근로자에는 외국계 하도급 기업이 고용한 근로자들도 포함되기 때문에 한국 기업이 직접 고용하지 않고 있는 근로자들도 있음. 다른 한편 제3

국 근로자에 대한 비자 발급 등과 관련해서 원수급기업이 명목적으로는 고용상의 책임을 지고 있는 경우도 많음. 이러한 현실을 포함해서 실제 해외 건설현장에서의 인력관리 실태에 대한 심층적인 연구가 필요함.

- 인력활용방식에 대한 연구로는 1997년의 해외건설협회 연구(『해외건설 인력·자재의 효율적 관리 및 활용방안』)가 있으나 모집방법 및 교육기간 등을 다루고 있을 뿐, 노무관리 방식에 대한 체계적인 연구는 매우 미흡한 실정

○ 국내외 모두 건설산업의 현장인력관리는 중층적인 하도급을 통해 이루어지고 있음.

- 국내에서는 건설산업기본법, 건설근로자고용개선 등에 관한 법률 등을 통해 중층적인 하도급에 따른 문제를 완화하기 위한 정책들이 추진되고 있으나 해외의 경우 이러한 정책들이 적용되지 않고 있는 가운데 노사갈등이 벌어지는 사례가 나타나고 있음.

- 해외건설현장의 노무관리를 개선을 마련하기 위해서는 체계적인 실태조사와 분석에 기반한 정책을 마련하는 것이 시급
- 특히 해외건설현장에서의 노무관리는 현지국 근로자 뿐만 아니라 제3국 근로자도 사용하기 때문에 현지의 건설산업 관리 정책, 근로기준 및 외국인력정책까지 복잡한 제도환경에 대한 분석도 이루어질 필요가 있음.

○ 해외건설 산업이 앞으로도 지속적으로 성장하기 위해서는 수주확대 전략 뿐만 아니라 현장의 안정적인 노사관계를 뒷받침하는 기업의 인력활용 및 노무관리 전략과 이를 뒷받침하기 위한 정부의 정책방안을 개발해야 함.

2. 보고서의 구성

○ 보고서의 주요 내용과 구성은 다음과 같음.

○ 제2장에서는 해외건설현장의 외국인력 활용실태와 문제점을 다룰 것임.

- 본 연구에서는 그 동안 해외건설과 관련하여 많이 다루어진 해외건설협회의 통계가 아니라 통계청의 건설업 조사보고서와 본연구에서 수행한 실태조사 자료를 주로 이용할 것임.
- 이와 함께 필요에 따라 해외건설협회의 조사 자료와 비교하여 해외건설과 관련된 통계의 타당성에 대해서도 검토할 것임.
- 제3장에서는 해외수주가 활발한 주요국의 건설업 고용관행 및 근로기준, 사회보장제도 등 해외건설현장과 관련된 제도들을 조사한 결과를 제시함.
 - 제3장의 사례국가들은 동남아시아의 베트남과 인도네시아, 중동의 리비아와 UAE임.
 - 리비아와 UAE, 인도네시아는 본 연구를 위해 KOTRA현지 주재관에게 위탁하여 작성된 보고서를 이용하였고, 베트남은 연구진의 자체조사를 이용하였음.
- 제4장에서는 해외건설현장에서의 구체적인 인력활용방식에 대한 질적인 분석을 수행함.
 - 여기에서는 지역 및 원하도급 기업간 인력활용방식의 차이를 분석할 것임.
 - 채용 및 교육훈련 등 기본적인 인적자원 관리 현황과 이 과정에서의 인력송출업체의 역할 등에 대해서도 살펴봄.
- 제5장은 해외건설현장 외국인력 노무관리의 실태와 개선방안임.
 - 여기에서는 면접조사 및 출장조사, 실태조사에 기반해서 노무관리 실태와 노무관리 관련 문제 발생 실태 등을 살펴보고, 해외건설기업이 앞으로 어떤 방향으로 외국인력 노무관리를 개선해 나가는 것이 바람직할 것인가에 대해 제안하고자 함.
- 제6장은 해외건설현장의 외국인력 노무관리 개선을 위한 정부의 지원정책임.

- 본 연구에서는 오랫동안 연구의 사각지대에 있었던 해외건설현장의 외국인력 활용현황 및 노무관리 실태에 대해서 다루었으나 사례국가 보완 및 더 정확한 실태조사 등 기초적인 실태 파악을 위한 노력이 앞으로도 더 이루어져야 할 것임.
- 이와 함께 해외건설 진출국의 관련 제도조사·홍보·교육 등을 강화하고 노무관리 문제·모범 사례 조사 및 갈등 해결 지원 등 정부의 지원정책을 제안함.

Ⅱ. 해외건설현장의 외국 인력 활용 실태 및 문제점

1. 해외건설 현황 분석

○ 해외건설 수주가 빠르게 늘어나면서 해외건설에 참여하는 기업체수 및 해외현장의 한국근로자수도 더불어 늘어남.

- <표 II-1>에 통계청이 발행하는 『건설업 조사보고서』를 이용한 연도별 해외건설 매출액 및 기업체수와 한국 근로자수가 제시되어 있음.¹⁾

<표 II-1> 해외건설 매출액, 기업체수, 한국 근로자수 추이

(단위: 10억, 개, 명, %)

		1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	연평균 증가율
매출액 (십억원)	전체	5,548	5,391	4,424	3,560	4,075	6,658	11,942	18,196	1.14
	종합	5,477	5,112	4,213	3,282	3,858	6,420	11,447	17,509	1.14
	전문	72	279	211	279	217	237	495	687	1.28
기업체수 (개)	전체	114	218	196	221	231	299	408	583	1.20
	종합	43	37	38	51	52	68	101	132	1.13
	전문	71	181	158	170	179	231	307	451	1.23
종사자수 (명)	전체	21,525	27,152	19,166	16,473	15,562	20,952	58,778	53,996	1.11
	종합	21,294	25,117	17,697	15,309	14,328	19,729	53,049	46,163	1.09
	전문	231	2,035	1,469	1,164	1,234	1,223	5,729	7,833	1.48

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

○ 간단한 통계지만 <표 II-1>로부터 몇 가지 중요한 사실을 발견할 수 있음.

1) 본 연구에서는 해외건설의 추이를 공식통계자료인 『건설업조사보고서』를 이용하여 분석한다. 이외에 해외건설 관련 자료로 해외건설협회에서 해외건설에 관한 통계를 별도로 제시하고 있으나, 공식통계 자료를 이용하여 일관된 시계열상의 추세를 살펴보는 것은 기초분석 작업으로서 나름대로 의미를 갖는다. 다만, 본 연구와 관련된 인력과 관련한 통계자료로서의 『건설업조사보고서』의 한계와 다른 통계자료와의 비교에 대해서는 제2장의 2. 나 부분에서 별도로 다루었다.

- 전체 매출액과 기업체수, 근로자수 가운데 가장 증가율이 높은 것은 기업체수이며, 그 다음이 매출액, 마지막으로 근로자수임.
- 우선 매출액보다 기업체수 증가율이 높다는 점은 해외건설 수주가 활발해지면서 대기업 뿐만 아니라 규모가 작은 중견전문건설기업이나 소규모기업들도 해외건설에 참여하는 숫자가 크게 늘었다는 점을 보여줌.
 - <표 II-1>에서 전문건설업체수가 종합건설업체수보다 빠르게 늘어났다는 점이 이를 의미함.²⁾
- 다음으로 한국근로자수보다 매출액이 더 빠르게 늘어났다는 점은 점차 한국근로자보다 외국근로자를 더 많이 사용하는 방향으로 인력활용전략이 바뀌어 왔다는 점을 의미함.
 - 흥미로운 것은 종합건설업 근로자수 증가율은 매출액 증가율에 비해 크게 떨어지는 반면, 전문건설업의 경우에는 오히려 매출액 증가율보다 높다는 점임.
 - 이는 전문건설업의 경우 실제 현장관리를 담당하는 한국인력을 동반하는 경우가 많아서 기업체수가 늘어나면서 인력도 그만큼 늘어나고 있음을 시사해 줌.
 - 특히 2007년과 2008년에 전문건설업체의 해외한국근로자수가 이례적으로 크게 늘어남. 이는 이 시기에 중소건설기업의 해외진출을 촉진하기 위한 정책을 강화한 것과 관련되어 있는 것으로 보임.
- 1사당 매출액이나 한국근로자 1인당 매출액을 통해서 위의 현상을 더 잘 살펴볼 수 있음.
- <표 II-2>는 1사당 매출액 및 1인당 매출액 추이와 종합건설업체에 대비한 전문건설업체의 수준을 보여줌.
- 이 표에 의하면 전체적으로 1사당 매출액에 비해서 1인당 매출액이 더 많이 늘었다는 점을 확인할 수 있음. 특히, 전문건설업체수가 많이 늘어나면서 전체 평균 1사당 매출액은 오히려 1999년에 비해 감소함.

2) 일반건설업이라는 표현이 종합건설업이라는 표현과 일반적으로 혼용되고 있으나 본 연구에서는 표준산업분류 및 등록업종 분류의 공식적인 표현인 종합건설업으로 통일하여 서술하였다.

- 한편 앞에서 살펴본 것처럼 근로자수가 매출액보다 빠르게 늘었기 때문에 1인당 매출액의 경우 전문건설업은 오히려 감소함.

<표 II-2> 1사당 매출액과 1인당 매출액 추이

(단위: 백만원, %)

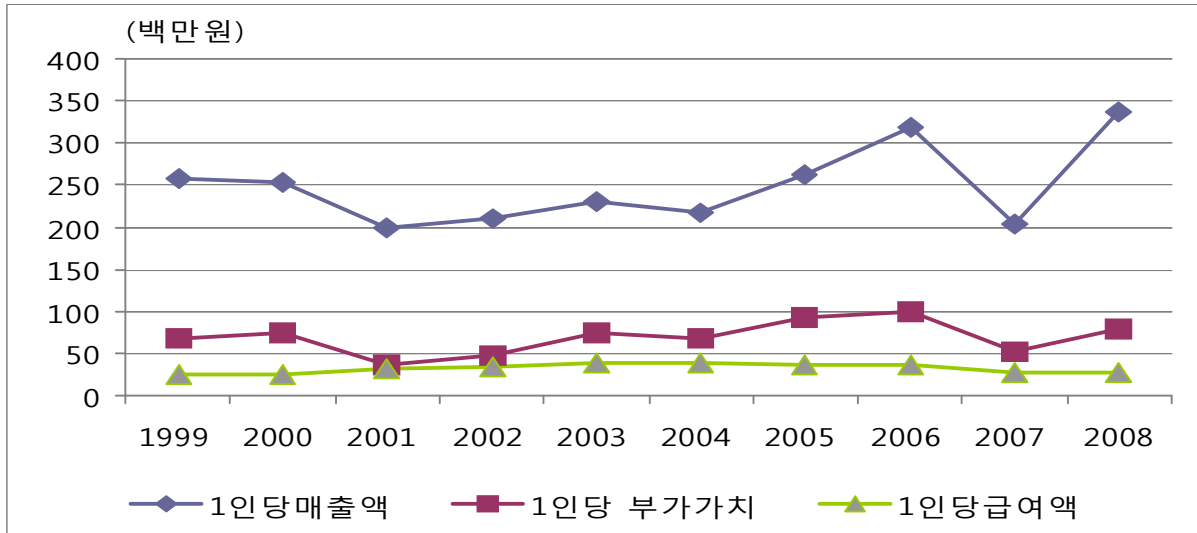
	항목	1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	연평균 증가율
1사당 매출액	전체	48.7	24.7	22.6	16.1	17.6	22.3	29.3	31.2	-0.95
	종합	127.4	138.2	110.9	64.4	74.2	94.4	113.3	132.6	1.00
	전문	1.0	1.5	1.3	1.6	1.2	1.0	1.6	1.5	1.05
1인당 매출액	전체	257.8	198.5	230.8	216.1	261.9	317.8	203.2	337.0	1.03
	종합	257.2	203.5	238.1	214.4	269.3	325.4	215.8	379.3	1.04
	전문	310.6	137.0	143.6	239.3	176.1	193.8	86.4	87.2	-0.87

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

- 한 가지 주목되는 현상은 해외건설매출액이 빠르게 늘어나고 있음에도 불구하고 부가가치나 인건비는 그만큼 늘어나지 않는다는 점임.
- <그림 II-1>~<그림 II-3>에는 전체와 종합건설업, 전문건설업의 1인당 매출액과 1인당 부가가치액, 1인당 인건비의 추이가 정리되어 있음.
- 여기에서 전체 매출액과 부가가치, 급여액이 아니라 1인당 매출액과 부가가치, 급여액을 살펴본 이유는 해외건설통계에서는 부가가치와 급여액에서 외국근로자에 대한 인건비는 제외되기 때문임.
- <그림 II-1>~<그림 II-3>에 따르면 2006년 이후 들어서 1인당 매출액 대비 1인당 부가가치 및 1인당 급여액이 떨어지는 현상이 나타나고 있음을 확인할 수 있음.
- 이러한 현상은 종합건설업에서 특히 두드러지게 나타남. 종합건설업에서는 2007년을 제외하고 1인당 매출액이 2001년 이후 꾸준히 증가했으나 2006년 이후로 1인당 매출액 대비 부가가치와 급여액이 줄어들고 있음.
- 반면, 전문건설업에서는 2006년 이후 1인당 매출액·부가가치·인건비가 동시에 떨어지고 있음. 이는 앞의 <표 II-1>에서 살펴본 것처럼 2007년과 2008년에 전문건설업체

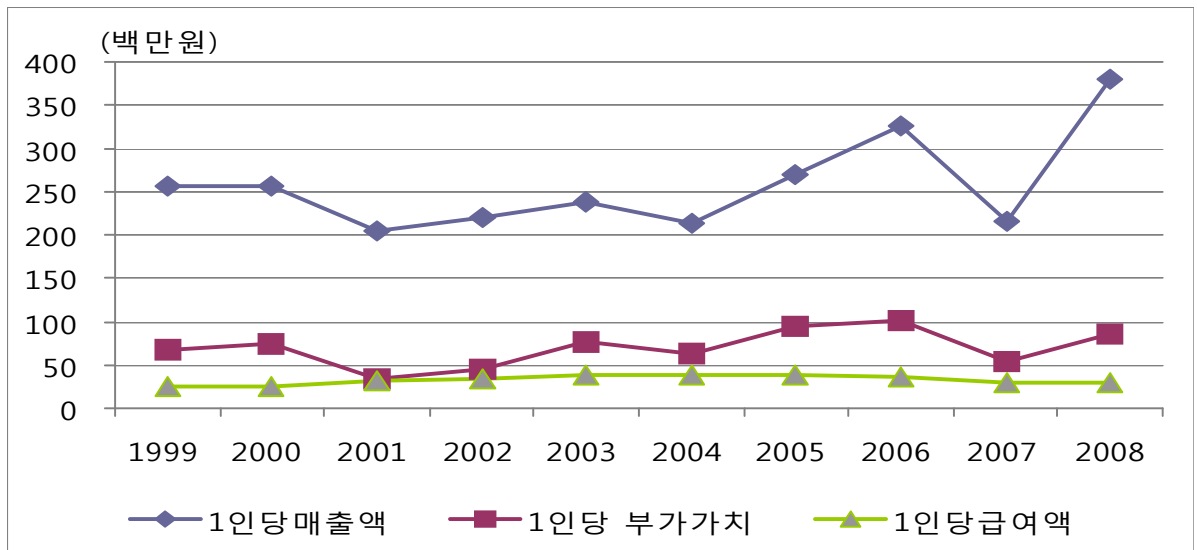
의 해외 한국근로자수가 크게 늘어난 현상이 반영된 것으로 보임.

[그림 II-1] 전체 해외건설업 1인당 매출액 · 부가가치 · 급여액 추이



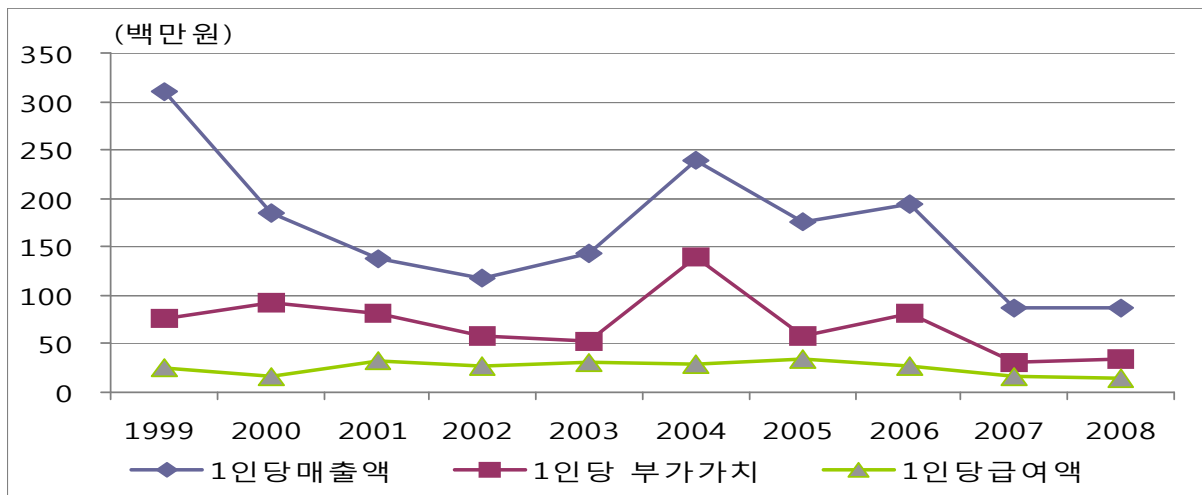
자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

[그림 II-2] 종합건설업 1인당 매출액 · 부가가치 · 급여액 추이



자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

[그림 II-3] 전문건설업 1인당 매출액 · 부가가치 · 급여액 추이



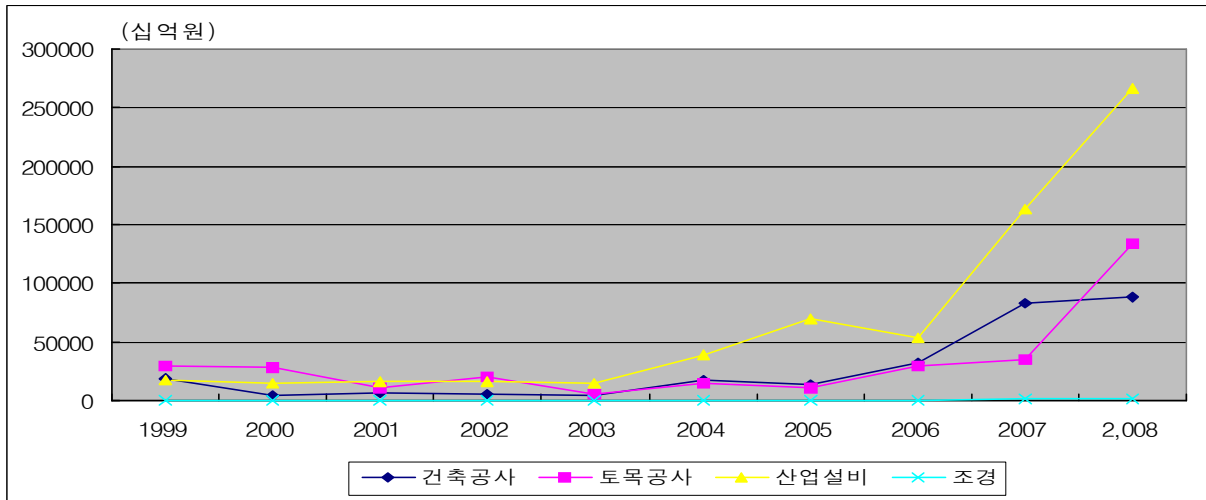
자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

- 여러 가지 이유가 있을 수 있지만, 전반적으로 1인당 매출액이 늘어나고 있음에도 불구하고, 1인당 부가가치나 1인당 급여액이 줄어든다는 점은 해외건설업의 수익성에 문제가 생기고 있다는 것을 시사해 줌.
- 앞으로 외형확대 뿐만 아니라 수익성에 대한 고려가 더 강화될 필요가 있다는 점을 시사해 주는 결과임.

○ 공사현황 자료를 통해 다른 각도에서 해외건설업의 현황에 대해서 살펴볼 필요도 있음.

- <그림 II-4>는 연도 · 공종별 수주액을 그래프로 표시한 것이고 <표 II-3>은 연도별 수주액 및 전체 수주액 대비 비중까지 정리한 것임.
- 수주액의 추이를 보면 산업설비가 2000년대 중반부터 가파르게 늘어나고 있음을 확인할 수 있음. 이에 따라 전체 수주액에서 산업설비가 차지하는 비중은 1999년 26.7%에서 2008년 54.4%까지 늘어남.
- 한편 2007년부터는 건축, 2008년부터는 토목의 수주도 회복되는 양상을 보임.
- 이와 같이 산업설비 수주가 크게 늘어나면서 이를 뒷받침하기 위한 기술직에 대한 수요가 급증하고 있으나 아직 이를 충분히 뒷받침하지 못하는 것이 현실임.

[그림 II-4] 연도·공종별 수주액 추이



자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

<표 II-3> 연도별 수주액과 공종별 비중 추이

(단위: 백만원, %)

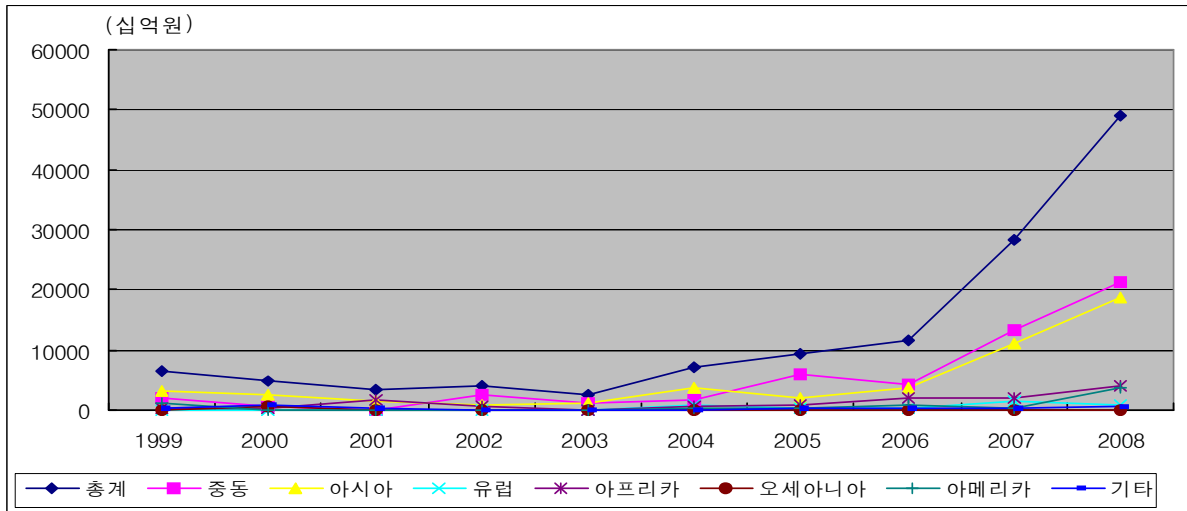
	1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2,008	연평균 증가율
계	6,590 (100.0)	3,272 (100.0)	2,540 (100.0)	7,135 (100.0)	9,322 (100.0)	11,503 (100.0)	28,249 (100.0)	48,902 (100.0)	1.25
건축	1,824 (27.7)	642 (19.6)	424 (16.7)	1,806 (25.3)	1,396 (15.0)	3,159 (27.5)	8,269 (29.3)	8,867 (18.1)	1.19
토목	3,005 (45.6)	1,010 (30.9)	598 (23.5)	1,502 (21.1)	1,008 (10.8)	2,956 (25.7)	3,497 (12.4)	13,342 (27.3)	1.18
산업설비	1,761 (26.7)	1,619 (49.5)	1,515 (59.6)	3,823 (53.6)	6,901 (74.0)	5,379 (46.8)	16,314 (57.8)	26,624 (54.4)	1.35
조경	0 (0.0)	1 (0.0)	4 (0.2)	3 (0.0)	17 (0.2)	9 (0.1)	169 (0.6)	69 (0.1)	-

주: 괄호는 전체 수주액 대비 공종별 비중

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

○ 지역별 수주액에 어떤 변화가 있는지는 <그림 II-5>에 제시되어 있음. <표 II-4>는 지역별 수주액의 추이를 비중까지 보여줌.

[그림 II-5] 연도·지역별 수주액 추이



자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

<표 II-4> 연도별 수주액과 지역별 비중 추이

(단위: 백만원, %)

	1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	연평균 증가율
총계	6,590 (100)	3,272 (100)	2,540 (100)	7,135 (100)	9,322 (100)	11,503 (100)	28,249 (100)	48,902 (100)	1.25
중동	1,885 (28.6)	80 (2.5)	1,156 (45.5)	1,770 (24.8)	5,927 (63.6)	4,303 (37.4)	13,234 (46.8)	21,126 (43.2)	1.31
아시아	3,085 (46.8)	1,329 (40.6)	1,186 (46.7)	3,602 (50.5)	1,853 (19.9)	3,807 (33.1)	10,916 (38.6)	18,720 (38.3)	1.22
유럽	2 (0.0)	21 (0.6)	24 (0.9)	954 (13.4)	190 (2.0)	322 (2.8)	1,422 (5.0)	739 (1.5)	1.89
아프리카	212 (3.2)	1,657 (50.6)	78 (3.1)	502 (7.0)	843 (9.0)	2,022 (17.6)	2,116 (7.5)	4,067 (8.3)	1.39
오세아니아	-	0 (0.0)	-	7 (0.1)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	-
아메리카	1,178 (17.9)	28 (0.9)	84 (3.3)	168 (2.4)	277 (3.0)	884 (7.7)	332 (1.2)	3,811 (7.8)	1.14
기타	27 (3.4)	157 (4.8)	12 (0.5)	132 (1.8)	232 (2.5)	165 (1.4)	229 (0.8)	438 (0.9)	1.08

주: 괄호는 전체 수주액 대비 지역별 비중

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

- 지역별 수주를 보면 전통적으로 중요한 지역이었던 중동과 아시아의 수주가 2000년대 중반이후 빠르게 늘었음. 다만 2004년까지는 아시아의 수주액이 중동보다 많았지만 2005년 이후부터는 중동의 수주액이 아시아를 추월함.

- 주목되는 것은 간혹 아프리카, 아메리카, 유럽 지역에서도 일시적으로 수주액이 늘어나는 시기가 있다는 점임. 이는 중동과 아시아를 넘어서 수주를 다변화할 수 있는 가능성이 열려있다는 점을 시사해 줌.

○ 수주액이 빠르게 늘어나면서 기성액도 더불어 빠르게 늘어남.

- <표 II-5>는 원도급과 하도급 공사의 기성액 추이와 상대비중을 보여줌.

- 원도급공사에 비해 하도급 공사의 비중이 미미하기는 하지만 늘어나고 있음.

· 연평균증가율을 보면 하도급 공사의 증가율이 원도급 공사보다 아사 전체 기성액에서 차지하는 비중이 1999년 2.4%에서 2008년 5.7%까지 늘어남.

- 원하도급간 기성액 비중이 공종별로는 뚜렷한 차이가 있음. 건축과 토목공사의 경우 최근으로 올수록 대체로 하도급공사의 비중이 늘어남. 반면, 산업설비의 경우에는 이러한 현상이 나타나지 않고 오히려 하도급 공사 기성액의 비중이 크게 감소함.

· 이는 산업설비의 경우 다른 공종에 비해 전반적으로 하도급업체의 기여도가 낮기 때문일수도 있고, 외국계 하도급업체에 비해 국내 하도급업체를 활용하는 비율이 낮기 때문일수도 있음. 현재의 자료로는 이를 파악하기 어려움.³⁾

- 전체 수주액과 기성액 추이를 비교하면 해외하청기업으로 하도급을 주는 비중을 어느 정도 파악할 수 있으나 최근 통계의 변화폭이 커서 이를 분석하기는 어려움.

3) 본 연구를 위해 수행한 해외건설기업 실태조사에 따르면 산업설비와 다른 공종 사이에 국내 하도급업체 활용 여부에 유의미한 차이가 나타나지는 않음.

<표 II-5> 연도별 · 공종별 · 원하도급별 기성액 추이

(단위: 백만원, %)

		1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	연평균 증가율
전 체	계	6,407 (100.0)	5,796 (100.0)	5,123 (100.0)	4,701 (100.0)	4,890 (100.0)	9,550 (100.0)	16,139 (100.0)	32,736 (100.0)	1.20
	원도급 공사	6,253 (97.6)	5,570 (96.1)	4,870 (95.1)	4,493 (95.6)	4,615 (94.4)	9,227 (96.6)	15,455 (95.8)	30,854 (94.3)	1.19
	하도급 공사	154 (2.4)	226 (3.9)	253 (4.9)	208 (4.4)	275 (5.6)	323 (3.4)	684 (4.2)	1,882 (5.7)	1.32
건 축	계	2,430 (100.0)	1,210 (100.0)	1,347 (100.0)	1,070 (100.0)	867 (100.0)	1,889 (100.0)	3,191 (100.0)	7,052 (100.0)	1.13
	원도급 공사	2,389 (98.3)	1,160 (95.9)	1,294 (96.1)	1,022 (95.5)	780 (90.0)	1,805 (95.6)	2,997 (93.9)	6,397 (90.7)	1.12
	하도급 공사	40 (1.6)	50 (4.1)	54 (4.0)	47 (4.4)	87 (10.0)	85 (4.5)	193 (6.0)	655 (9.3)	1.36
토 목	계	3,238 (100.0)	2,311 (100.0)	2,320 (100.0)	1,742 (100.0)	966 (100.0)	2,099 (100.0)	3,177 (100.0)	6,995 (100.0)	1.09
	원도급 공사	3,171 (97.9)	2,212 (95.7)	2,158 (93.0)	1,638 (94.0)	854 (88.4)	1,921 (91.5)	2,863 (90.1)	6,221 (88.9)	1.08
	하도급 공사	67 (2.1)	99 (4.3)	162 (7.0)	104 (6.0)	111 (11.5)	178 (8.5)	314 (9.9)	774 (11.1)	1.31
산 업 설 비	계	726 (100.0)	2,268 (100.0)	1,448 (100.0)	1,886 (100.0)	3,048 (100.0)	5,551 (100.0)	9,682 (100.0)	18,504 (100.0)	1.43
	원도급 공사	680 (93.7)	2,192 (96.6)	1,414 (97.7)	1,832 (97.1)	2,979 (97.7)	5,499 (99.1)	9,545 (98.6)	18,163 (98.2)	1.44
	하도급 공사	46 (6.3)	76 (3.4)	34 (2.3)	54 (2.9)	69 (2.3)	52 (0.9)	138 (1.4)	341 (1.8)	1.25
조 경	계	13 (100.0)	7 (100.0)	8 (100.0)	3 (100.0)	9 (100.0)	11 (100.0)	89 (100.0)	185 (100.0)	1.34
	원도급 공사	13 (100.0)	6 (85.7)	5 (62.5)	0 (0.0)	2 (22.2)	2 (18.2)	49 (55.1)	73 (39.5)	1.21
	하도급 공사	0 (0.0)	1 (14.3)	3 (37.5)	3 (100.0)	8 (88.9)	8 (72.7)	39 (43.8)	112 (60.5)	-

주: 공종별 계 대비 원도급 공사와 하도급 공사 기성액 비중
 자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

2. 해외건설현장의 한국인력과 외국인력 활용 현황

가. 한국인력 활용 현황

- 통계청의 『건설업 조사보고서』는 연도별로 한국근로자수의 추이 뿐만 아니라 업종·규모별 추이까지도 보여줌.

<표 II-6> 연도·업종·규모별 근로자수 추이

(단위: 명, %)

		1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	연평균 증가율
전 체	5인미만	38	313	254	376	287	446	623	1,095	1.45
	5~9	80	198	96	287	224	432	241	515	1.23
	10~19	100	162	381	256	477	293	676	296	1.13
	20~49	571	801	989	417	526	466	1,650	1,560	1.12
	50~99	123	555	350	302	414	731	1,319	3,285	1.44
	100~199	276	626	193	794	...	403	3,591	3,630	1.33
	200~299	282	515	262	447	920	...	975	2,181	1.26
	300~499	844	913	1,368	1,344	-	...	2,377	3,151	1.16
	500~999	1,661	2,190	3,426	3,928	...	3,298	3,295	4,076	1.10
	1,000이상	17,550	20,879	11,847	8,322	11,102	13,931	44,031	34,207	1.08
	계	21,525	27,152	19,166	16,473	15,562	20,952	58,778	53,996	1.11
종 합	5인 미만	2	11	3	27	21	27	39	66	1.47
	5~9	14	29	12	51	28	81	95	91	1.23
	10~19	45	48	63	63	117	78	161	233	1.20
	20~49	497	137	435	295	338	292	494	531	1.01
	50~99	123	324	350	186	414	667	658	6,654	1.56
	100~199	276	321	193	646	...	403	1,289	1,754	1.23
	200~299	282	265	-	447	696	...	975	1,758	1.23
	300~499	844	913	1,368	1,344	-	...	2,012	2,782	1.14
	500~999	1,661	2,190	3,426	3,928	...	3,298	3,295	4,076	1.10
	1,000이상	17,550	20,879	11,847	8,322	11,102	13,931	44,031	34,207	1.08
	계	21,294	25,117	17,697	15,309	14,328	19,729	53,049	46,163	1.09
전 문	5인 미만	36	302	251	349	266	419	584	1,029	1.45
	5~9	66	169	84	236	196	351	146	424	1.23
	10~19	55	114	318	193	360	215	515	63	1.02
	20~49	74	664	554	122	188	174	1,156	1,029	1.34
	50~99	-	231	-	116	-	...	661	2,620	-
	100~199	-	305	-	148	-	-	2,302	1,876	-
	200~299	-	250	262	-	-	-	-
	300~499	-	-	-	-	-	-	1
	계	231	2,035	1,469	1,164	1,234	1,223	5,729	7,833	1.48

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

<표 II-7> 연도·업종·규모별 근로자 비중 추이

(단위: 명, %)

		1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
전 체	5인 미만	0.2	1.2	1.3	2.3	1.8	2.1	1.1	2.0
	5~9	0.4	0.7	0.5	1.7	1.4	2.1	0.4	1.0
	10~19	0.5	0.6	2.0	1.6	3.1	1.4	1.2	0.5
	20~49	2.7	3.0	5.2	2.5	3.4	2.2	2.8	2.9
	50~99	0.6	2.0	1.8	1.8	2.7	3.5	2.2	6.1
	100~199	1.3	2.3	1.0	4.8	0	1.9	6.1	6.7
	200~299	1.3	1.9	1.4	2.7	5.9	0	1.7	4.0
	300~499	3.9	3.4	7.1	8.2	0	0	4.0	5.8
	500~999	7.7	8.1	17.9	23.8	0	15.7	5.6	7.5
	1,000인 이상	81.5	76.9	61.8	50.5	71.3	66.5	74.9	63.4
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
중 합	5인 미만	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
	5~9	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.4	0.2	0.2
	10~19	0.2	0.2	0.4	0.4	0.8	0.4	0.3	0.5
	20~49	2.3	0.5	2.5	1.9	2.4	1.5	0.9	1.2
	50~99	0.6	1.3	2.0	1.2	2.9	3.4	1.2	1.4
	100~199	1.3	1.3	1.1	4.2	0	2.0	2.4	3.8
	200~299	1.3	1.1	0	2.9	4.9	0	1.8	3.8
	300~499	4.0	3.6	7.7	8.8	0	0	3.8	6.0
	500~999	7.8	8.7	19.4	25.7	0	16.7	6.2	8.8
	1,000인 이상	82.4	83.1	66.9	54.4	77.5	70.6	83.0	74.1
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
전 문	5인 미만	15.6	14.8	17.1	30.0	21.6	34.3	10.2	13.1
	5~9	28.6	8.3	5.7	20.3	15.9	28.7	2.5	5.4
	10~19	23.8	5.6	21.6	16.6	29.2	17.6	9.0	0.8
	20~49	32.0	32.6	37.7	10.5	15.2	14.2	20.2	13.1
	50~99	0	11.4	0	10.0	0	0	11.5	33.4
	100~199	0	15.0	0	12.7	0	0	40.2	23.9
	200~299	0	12.3	17.8	0	0	0	0	...
	300~499	0	0	0	0	0	0	0	...
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

- <표 II-6>은 규모별 근로자수를 <표 II-7>은 규모별 근로자수 비중을 보여줌.

○ 종합건설업의 경우 1,000명 이상 사업체의 근로자 비중이 줄어드는 반면 전문건설업의

경우 상대적으로 최근으로 올수록 50인 이상 일정 규모 이상 기업 근로자의 비중이 늘어나고 있음.

- 전문건설업에서 2007년과 2008년에 300~499인 규모의 근로자가 없고, 2008년에 200~299인 규모 근로자가 없는 이유는 통계조사에서 해당기업이 정확한 근로자수를 응답하지 않았기 때문임.
- 해외건설 수주가 급증하면서 해외건설대기업들이 매년 수주기록을 경신하는 가운데 종합건설업에서 상대적으로 1,000명 미만 규모의 기업이 늘어나는 것은 점차 한국 근로자를 줄여가는 현상을 반영한 것임.
- 또 다른 요인으로는 국내 인력에 대한 수요가 늘어나지만 국내 인력이 충분히 공급되지 못하고 있는 것을 들 수 있음. 해외건설협회의 조사자료에 의하면 2009년 12월 현재 1,180명의 한국인력이 부족하고, 앞으로 3년간 추가적으로 필요한 한국인력도 6천여명에 이르는 것으로 나타남.

<표 II-8> 향후 3년간 추가 소요 한국인력 현황

(단위: 명)

공종별	직능별				
	관리직	기술직	기능직	기타	합계
플랜트	648	1,639	555	342	3,184
토 목	211	742	255	16	1,224
건 축	189	660	411	12	1,272
기 타	177	205	116	5	503
합 계	1,225	3,246	1,337	375	6,183

자료: 해외건설협회, 「2009년도 하반기 해외건설 인력현황」

<표 II-9> 연도·업종·규모별 사업체수 추이

(단위: 명, %)

		1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	연평균 증가율
전체	5인 미만	64	130	104	124	126	166	199	329	1.20
	5~9	12	29	14	42	33	68	37	79	1.23
	10~19	7	12	26	21	34	24	49	22	1.14
	20~49	16	25	33	12	19	14	52	42	1.11
	50~99	2	8	5	4	6	11	18	50	1.43
	100~199	2	4	1	6	2	3	28	25	1.32
	200~299	1	2	1	2	4	2	4	9	1.28
	300~499	2	2	3	3	-	1	6	8	1.17
	500~999	2	3	5	5	2	5	4	6	1.13
	1,000인이상	6	3	4	2	5	5	11	13	1.09
	계	114	218	196	221	231	299	408	583	1.20
일반	5인 미만	9	10	1	11	10	15	16	28	1.13
	5~9	2	4	2	8	4	12	14	14	1.24
	10~19	3	4	4	4	8	6	12	17	1.21
	20~49	14	4	13	9	12	9	16	18	1.03
	50~99	2	4	5	2	6	10	10	10	1.20
	100~199	2	2	1	5	2	3	9	12	1.22
	200~299	1	1	-	2	3	2	4	7	1.24
	300~499	2	2	3	3	-	1	5	7	1.15
	500~999	2	3	5	5	2	5	4	6	1.13
	1,000인이상	6	3	4	2	5	5	11	13	1.09
	계	43	37	38	51	52	68	101	132	1.13
전문	5인 미만	55	120	103	113	116	151	183	301	1.21
	5~9	10	25	12	34	29	56	23	65	1.23
	10~19	4	8	22	17	26	18	37	5	1.03
	20~49	2	21	20	3	7	5	36	24	1.32
	50~99	-	4	-	2	-	1	8	40	-
	100~199	-	2	-	1	-	-	19	13	-
	200~299	-	1	1	-	1	-	-	2	-
	300~499	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	계	120	221	200	223	236	304	419	596	1.19

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

- 반면, 전문건설업에서 일정 규모 이상의 한국근로자를 해외에서 고용한 기업이 늘어나는 것은 중견전문건설기업들의 해외진출이 활발해졌음을 반영하는 것임. 규모별 사업체

수 추이를 담은 <표 II-9>는 이를 보여줌.

- <표 II-9>에서 2007년과 2008년에 해외에서 한국 근로자를 100인 이상 고용하는 전문건설업의 숫자가 크게 늘어남. 또한 대체로 최근으로 올수록 50인 이상 규모에 속하는 사업체수가 늘어나고 있다는 점을 확인할 수 있음.

○ 본 연구에서는 해외건설 기업을 대상으로 한국 근로자를 포함해서 국적별 외국근로자수와 급여수준에 대해서 조사(이하에서는 출처를 표시할 때 ‘해외건설기업 실태조사, 2010. 9’로 함)하였음.

- 본 연구에서는 국내에서 파견한 인력과 해외 현지에서 채용한 한국인 인력을 별도로 조사하였음. <표 II-10>은 직종 및 숙련도별 한국 근로자수이며 <표 II-11>은 직종 및 숙련도별 평균임금수준임.

○ 본 조사에서 한 명이라도 한국근로자를 고용하고 있는 것으로 조사된 해외건설기업은 214개로 이들이 고용하고 있는 한국근로자의 총수는 6,048명임.

- 이들 가운데 국내에서 파견된 한국근로자가 5,646명으로 대다수를 차지하고 해외 현지에서 채용한 한국인 근로자가 402명으로 6.6%를 차지함.

- 직종별로는 기술직이 67.7%로서 대다수를 차지하고 관리직이 16.7%, 기능직이 15.7%를 차지함.

- 국내파견인력의 경우 해외현지 채용보다 관리직과 기술직의 비중이 높고, 해외현지 채용의 경우 기능직의 비중이 높음.

- 직종별 직급수준을 보면 기능직의 경우 관리직이나 기술직에 비해 상대적으로 임원급의 비중이 국내파견이나 현지 채용 모두 매우 높음.

- 해외건설협회의 조사자료(이하에서는 출처를 표시할 때 ‘해외건설협회 실태조사 2009. 12’로 함)에 따르면 2009년 말 기준으로 163개 업체에 8,979명의 한국인력이 종사하고 있는 것으로 나타나, 본 연구의 실태조사 결과는 통계청의 조사보다는 해외건설협회의

조사와 비슷한 결과를 보인다고 볼 수 있음.⁴⁾

<표 II-10> 직종 및 직급별 한국 근로자수 추이

(단위: 명, %)

구분		관리직	기술직	기능직	계
국내 파견	대리급이하(기능직은 경력 5년 이하)	257(14.1)	1,363(74.7)	205(11.2)	1,825(100.0)
	부장급이하(기능직은 경력 6~10)	512(16.4)	2,285(73.3)	321(10.3)	3,118(100.0)
	임원(기능직은 경력 11년 이상)	191(27.2)	198(28.2)	314(44.7)	703(100.0)
	계	960(17.0)	3,846(68.1)	840(14.9)	5,646(100.0)
해외현지 채용	대리급이하(기능직은 경력 5년 이하)	13(15.7)	58(69.9)	12(14.5)	83(100.0)
	부장급이하(기능직은 경력 6~10)	16(6.5)	184(75.1)	45(18.4)	245(100.0)
	임원(기능직은 경력 11년 이상)	18(24.3)	6(8.1)	50(67.6)	74(100.0)
	계	47(11.7)	248(61.7)	107(26.6)	402(100.0)
전체 한국근로자 총계		1,007(16.7)	4,094(67.7)	947(15.7)	6,048(100.0)

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 12)

<표 II-11> 직종 및 직급별 평균임금수준(연평균 기준, 숙식비 및 항공료 제외)

(단위: US\$)

		관리직		기술직		기능직	
		빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
대리급이 하	계	49	37,690	64	41,599	32	43,127
	종합건설업	24	42,024	34	43,880	11	37,342
	전문건설업	25	33,530	30	39,014	21	46,158
부장급 이하	계	101	52,032	103	56,722	37	53,378
	종합건설업	42	57,388	47	60,088	14	49,787
	전문건설업	59	48,219	56	53,895	23	55,565
임원	계	70	68,768	46	76,614	14	60,145
	종합건설업	31	71,668	25	89,458	5	56,407
	전문건설업	39	66,462	21	61,323	9	62,222

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 12)

○ 급여수준은 숙식비 및 항공료를 제외하고 대리급은 연간 미화 3만~4만 달러대, 부장급 및 과장급은 미화 5~6만달러 대, 임원급은 미화 6만~8만달러대로 나타남.

- 직종 및 직급별로 보면 대리급 이하에서는 기능직의 임금수준이 높고, 부장급 이상에서

4) 본 연구의 실태조사 결과도 해외건설협회의 조사와 마찬가지로 해외건설기업에 종사하는 한국근로자수가 통계청의 조사와 큰 차이를 보임. 이에 대해서는 뒤에 별도의 항목으로 다룸.

는 기술직의 임금수준이 대체로 가장 높은 편에 속함.

- 주목되는 것은 기능직의 경우 전문건설업의 임금수준이 종합건설업보다 높다는 점임. 기능직은 모든 직급에서 전문건설업의 임금수준이 종합건설업보다 더 높게 나타나는 반면, 관리직이나 기술직에서는 종합건설업의 임금수준이 전문건설업보다 높음.
- 2009년 12월 기준 해외건설협회의 조사와 비교해 보면 기능직의 임원급을 제외하면 직종·직급별 임금수준이 모두 낮게 조사되었음.
- 이는 본 연구의 해외건설기업 실태조사가 조사된 기업수는 많은 반면 인력은 적게 조사되었기 때문으로 해석됨.

○ 아래에서는 본 연구를 위해 실시한 해외건설기업 실태조사를 이용한 주요 결과를 살펴봄.

○ <표 II-12>에는 동종업계와 비교해서 한국인력 활용도를 조사한 결과가 제시되어 있음.

- 이에 따르면 전반적으로는 다른 기업과 비슷하다고 생각하는 기업이 과반수를 넘고, 더 많이 사용한다는 기업(22.5%)보다 더 적게 사용한다는 기업의 비중(20.3%)이 비슷하게 나타남.

<표 II-12> 동종업계와 비교한 한국인력 활용도

		많다	비슷하다	적다	검정통계량
업종	종합건설업	24(24.2)	60(60.6)	15(15.2)	N=222 p=0.234
	전문건설업	26(21.1)	67(54.5)	30(24.4)	
해외 한국근로자수	~30	22(26.2)	44(52.4)	18(21.4)	N=222 p=0.829
	30~99	12(20.3)	35(59.3)	12(20.3)	
	100~	16(20.3)	48(60.8)	15(19.0)	
해외 수주액	0	15(38.5)	21(53.9)	3(7.7)	N=198 p=0.108
	천만달러 미만	23(21.1)	59(54.1)	27(24.8)	
	1억달러 미만	6(17.7)	21(61.8)	7(20.6)	
	1억달러 이상	2(12.5)	9(56.3)	5(31.3)	
주요공종	건축	11(28.2)	18(46.2)	10(25.6)	N=103 p=0.303
	토목	3(11.5)	18(69.2)	5(19.2)	
	산업설비	4(13.8)	17(58.6)	8(27.6)	
	기타	0(0.0)	6(66.7)	3(33.3)	
계		50(22.5)	127(57.2)	45(20.3)	N=222

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 12)

- 통계적으로 업종이나 해외현장의 한국근로자수에 따라서 한국인력의 활용정도에 대한 판단이 조금씩 다르게 나타남.
 - 전문건설업의 경우 종합건설업에 비해 한국인력을 활용하는 정도가 낮다고 응답한 비중이 많다고 응답한 기업보다 약간 많은 반면, 종합건설업은 많다고 응답한 기업이 적게 사용한다는 기업보다 더 많음.
 - 해외 한국근로자수로는 30인 미만에 속하는 집단에서 한국인력을 많이 사용한다고 응답했음.
 - 공종별로도 건축의 경우 토목이나 산업설비에 비해 한국인력을 적게 활용한다고 응답하였음. 조경의 경우에는 한국인력을 많이 활용하다고 응답한 기업은 없는 반면 적게 활용한다는 비중이 33.3%에 이르나 조사된 기업수가 적다는 점에 유의할 필요가 있음.
- 수주 및 시공액이 현재와 비슷할 경우 앞으로의 한국인력 채용 전망에 대해 질문해 본 결과 줄어든 것이라는 응답(16.7%)과 더 필요하다는 응답(18.1%)이 비슷하게 나타났음 (<표 II-13>).

- 또한 현재와 비슷하다는 응답이 절반에 이르러서 수주 및 시공액이 늘어나면 한국인력은 앞으로 더 증가할 수도 있을 것임.

<표 II-13> 앞으로의 한국인력 채용 전망

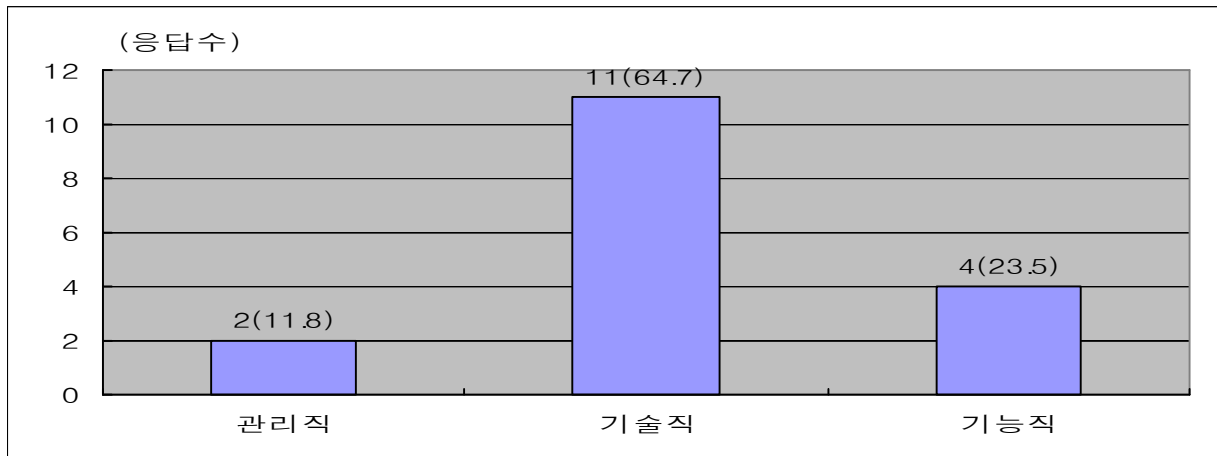
		직종별로 다르다	더 필요하다	현재와 비슷하다	줄어들 것이다	검정통계량
업종	종합건설업	10(10.2)	21(21.4)	51(52.0)	16(16.3)	N=221 p=0.328
	전문건설업	7(5.7)	19(15.5)	76(61.8)	21(17.1)	
해외 한국근로자수	~30	8(9.6)	10(12.1)	56(67.5)	9(10.8)	N=221 p=0.134
	30~99	3(5.2)	12(20.7)	33(56.9)	10(17.2)	
	100~	6(7.5)	18(22.5)	38(47.5)	18(22.5)	
해외수주액	0	5(13.2)	9(23.7)	20(52.6)	4(10.5)	N=198 p=0.026
	천만달러미만	4(3.6)	15(13.6)	76(69.1)	15(13.6)	
	1억달러미만	3(8.8)	9(26.5)	15(44.1)	7(20.6)	
	1억달러이상	0(0.0)	3(18.8)	7(43.8)	6(37.5)	
주요공종	건축	3(7.7)	9(23.1)	24(61.5)	3(7.7)	N=103 p=0.015
	토목	1(3.9)	2(7.7)	17(65.4)	6(23.1)	
	산업설비	5(17.2)	8(27.6)	11(37.9)	5(17.2)	
	기타	0(0.0)	2(22.2)	2(22.2)	5(55.6)	
계		17(7.7)	40(18.1)	127(57.5)	37(16.7)	N=221

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 12)

- 특히 공종별 차이가 주목되는데, 최근 수주가 급증한 산업설비의 경우 한국인력이 더 필요하다는 응답(27.6%)이 줄어든 것이라는 응답(17.2%)보다 더 많았음. 또한 직종별로 다를 것이라는 응답도 17.2%에 이름
- 건축의 경우에도 한국인력이 더 필요하다는 응답(23.1%)이 줄어든 것이라는 응답(7.7%)보다 세배 많음. 그러나, 토목의 경우 줄어든 것이라는 응답이 더 필요하다는 응답보다 더 많음.
- 해외수주액 규모에 따라서도 차이가 큰데, 수주액이 클수록 앞으로 줄어든 것이라는 응답이 더 많은 것으로 나타남.
- 따라서 현재 수주규모가 큰 곳에서는 한국인력을 줄이는 방향으로 인력정책을 운용할 가능성이 높다고 볼 수 있음.

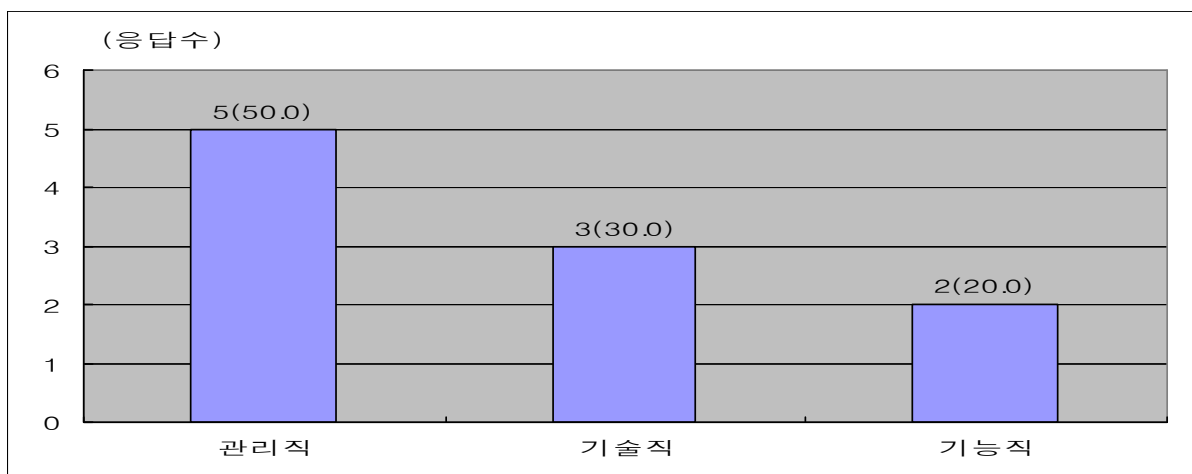
- 한국인력의 수요가 직종별로 다르다고 응답한 기업들에게 늘어날 직종과 줄어듦 직종을 질문한 결과 늘어날 직종은 기술직이 가장 많고([그림 II-6]), 줄어듦 직종은 응답수가 적지만 관리직이라는 응답이 절반을 차지함([그림 II-7]).

[그림 II-6] 앞으로 늘어날 한국인력 직종



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

[그림 II-7] 앞으로 줄어듦 한국인력 직종



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

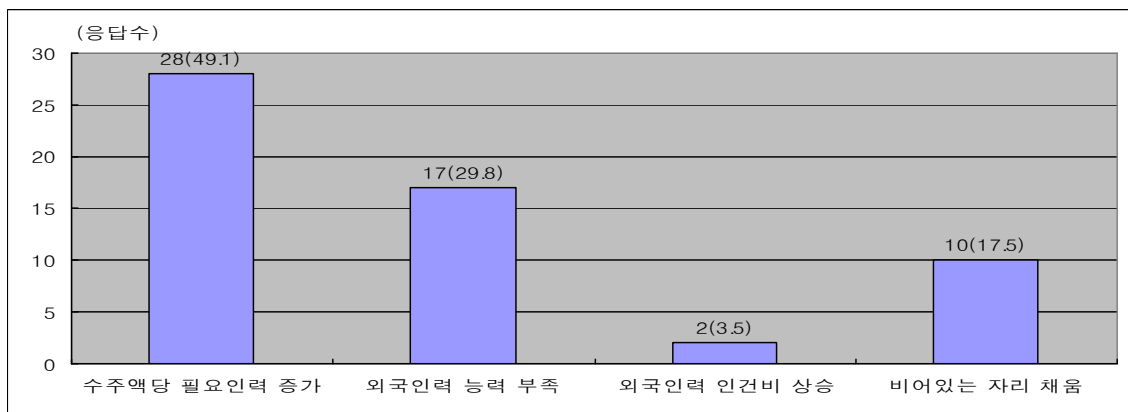
- 한국인력이 늘어날 것이라고 응답한 기업에 대해서 그 이유를 질문한 결과 수주액당 필요인력이 늘어날 것이라는 응답이 이 문항에 응답한 57개 기업 가운데 49.1%인 28개 기업으로 가장 높게 나타남([그림 II-8]).

- 외국인력의 능력이 부족하기 때문이라고 응답한 기업도 29.8%로서 적지 않게 나타남. 특히 종합건설업의 경우 수주액당 필요인력이 늘어서라고 응답한 기업이 67.7%로 2/3를 넘는 반면, 전문건설업은 외국인력의 능력이 부족하기 때문이라는 응답이 46.2%로 가장 높게 나타남. 이는 전문건설업의 경우 종합건설업보다 유능한 인력을 채용하는데 더 어려움을 겪고 있다는 점을 시사해 줌.

- 최근의 수주 동향 및 앞 질문에 대한 응답과 관련지어 보면 플랜트 수주가 늘어나면서 기술직을 중심으로 수주액당 필요인력이 늘어나는 것으로 해석할 수 있음.

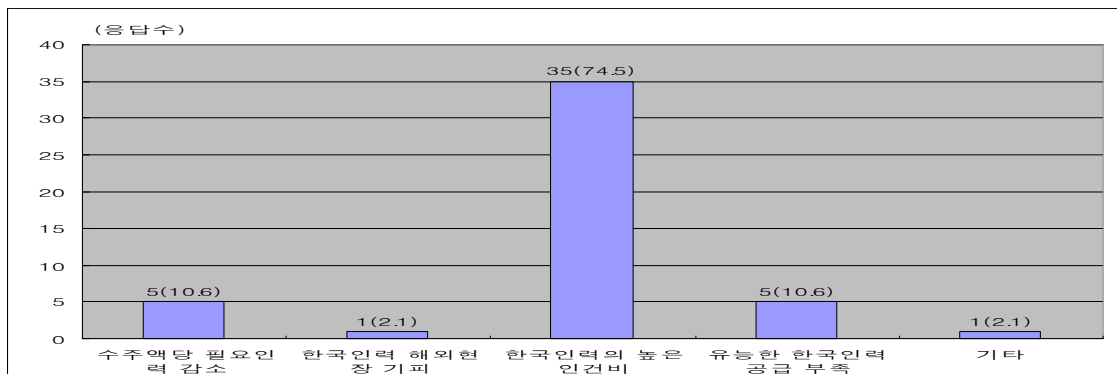
○ 한국인력이 줄어든 것으로 응답한 기업의 경우 지배적인 이유는 누구나 예상할 수 있는 것처럼 한국인력의 높은 인건비로 나타났음([그림 II-9]).

[그림 II-8] 한국인력이 더 필요한 이유



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

[그림 II-9] 한국인력이 앞으로 줄어든 것으로 보는 이유



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

나. 해외건설현장의 한국 인력 관련 통계 실태와 문제점

- 해외건설과 관련된 통계로는 통계청에서 매년 발간하는 『건설업조사보고서』의 ‘해외 건설에 관한 편’과 해외건설협회의 「국내외 해외건설인력 현황조사」가 있음.
 - 해외건설협회의 통계는 해외건설 신고기업에 대한 자체조사를 이용해서 작성되는 반면, 통계청의 통계는 대한건설협회, 대한전문건설협회, 대한설비건설협회, 대한시설물유지관리협회, 한국전기공사협회, 한국정보통신공사협회 등 관련 협회를 통해 기업으로부터 받은 전수조사 자료를 이용해서 작성됨.
 - 건설업조사보고서에서는 인력에 대한 통계도 한국인력 총근로자수만 조사될 뿐 현지에서 고용하고 있는 현지인력이나 제3국인력의 숫자, 급여액, 인건비 등은 별도로 조사되지 않음.
- 기존 통계자료를 이용할 때 가장 큰 문제는 건설업조사보고서의 해외건설종사자수가 해외건설협회의 통계와 매우 큰 차이를 보인다는 점임.
 - 2008년 기준으로 건설업조사보고서의 우리나라 근로자수는 53,996명이지만(앞의 <표 II-1>), 해외건설협회의 조사에 따른 한국인 근로자수는 2008년에 8,787명에 불과함.
 - 이렇게 격차가 많이 나는 일차적인 이유는 두 조사에 포괄되는 기업수에 차이가 크기 때문임. 2008년에 통계청에 의해 해외건설현장에서 한국근로자를 고용한 것으로 조사된 기업은 종합건설업 132개, 전문건설업 451개를 포함해서 583개인 반면 해외건설협회조사에 따른 2008년 6월 기준 143개 업체임.
 - 이는 해외건설 신고기업이 아닌 경우에도 해외건설에 종사하는 경우가 있기 때문으로 보임. 그러나 해외건설협회의 조사가 일부만을 대상으로 했다고 하더라도, 해외건설업을 하는 것으로 신고된 기업을 모두 포괄하고 있다는 점을 감안하면, 두 조사 사이의 격차는 쉽게 해명되기 어려움.
 - 특히 조사된 기업수는 약 1/4이지만 근로자수는 해외건설협회 조사자료가 통계청 조사에 비해 16.3%에 불과함.

- 따라서 해외건설현장에 종사하는 한국 근로자수와 관련된 통계를 정확히 파악하기 위한 작업이 이루어질 필요가 있음.

○ 이번 연구를 위해 수행한 별도의 실태조사에서도 현재까지 조사된 숫자를 기준으로 하면 1명이라도 한국근로자를 고용하고 있는 214개 기업에서 고용하고 있는 한국근로자 수는 6,048명으로 나타남.

- 따라서 이번 연구의 실태조사 결과는 해외건설협회의 조사와 유사한 결과라고 볼 수 있음.

○ 지금까지의 결과로는 정확한 이유를 찾기 어렵지만, 몇 가지 간접적인 비교를 통해서 통계청 조사의 특징과 한계를 찾아볼 수 있음.

- 우선 통계청 조사에서는 1인당 급여액이 매우 낮게 조사된다는 점이 주목됨. <표 II-14>는 통계청 조사의 1인당 급여액 추이를 정리한 것임.

<표 II-14> 연도별 1인당 급여액 추이

(단위: 백만원, %)

	항목	1999	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1인당 인건비	전체	24.5	32.5	37.4	37.5	36.9	35.5	27.2	26.5
	종합	24.5	32.5	37.9	38.1	37.1	36.0	28.4	28.6
	전문	24.9	32.5	30.4	29.3	33.9	26.9	16.5	14.6

자료: 통계청, 『건설업 조사보고서』, 각년도

- 이에 따르면 1999년 이후 1인당 급여액이 2000년대 초반에 늘었다가 이후 다시 감소해서 전체적으로 연간 2,650만원에 불과함. 전문건설업은 더 극적으로 떨어져서 2008년 1인당 급여액이 연간 1,460만원에 불과함.

- 이는 통계청 조사에서 급여액이 과소추계되거나, 한국근로자수가 과다추계되는 현상이 나타나고 있음을 시사해 줌. 지금까지의 결과를 놓고 보면, 한국근로자수가 과다추계되고 있다고 볼 수 있음.

○ 다른 방법으로는 매출액 대비 국내근로자수 및 해외근로자수 비교를 통해서 가상의 해외건설현장의 총근로자수를 산정한 숫자를 기준으로 비교해 볼 수 있음.

- 여기에서 가상 근로자수는 국내와 해외의 1인당 매출액이 같다는 엄격한 가정하에 산정한 것임. 실제 현실과는 괴리가 있을 것으로 예상되지만, 해외건설현장에서 종사하는 전체 근로자수를 파악할 수 없는 상황에서 근사치로서 의미를 가질 수 있을 것임

- 통계청의 『건설업조사보고서』의 전체 건설업 매출액을 기준으로 할 경우 2009년의 경우 전체 해외 건설현장 근로자수는 19만 3,033명으로 추정됨.

<표 II-15> 국내근로자수 및 해외근로자수 비교를 통한 가상근로자수(2009년)

(단위: 백만원, 명)

		국내		해외		가상 종사자수	가상종사자 - 한국종사자수
		종사자수	매출액	종사자수	매출액		
건설업	계	1,661,000	191,565,272	54,110	22,262,796	193,033	138,923
	회사법인	1,611,782	188,452,154	54,052	22,261,798	190,399	136,347
	회사이외 법인	1,588	113,860	0	0	0	0
	개인	47,630	2,999,257	58	998	16	-42
종합 건설업	계	490,642	97,171,820	47,200	21,021,589	106,143	58,943
	회사법인	488,379	96,867,833	47,200	21,021,589	105,985	58,785
	회사이외 법인	0	0	0	0	0	0
	개인	2,263	303,986	0	0	0	0
전문 건설업	계	1,170,358	94,393,452	6,910	1,241,207	15,389	8,479
	회사법인	1,123,403	91,584,320	6,852	1,240,208	15,213	8,361
	회사이외 법인	1,588	113,860	0	0	0	0
	개인	45,367	2,695,270	58	998	17	-41

자료: 건설업조사보고서(2010)을 이용하여 계산

- 2009년에 해외 현장의 한국 근로자수가 54,110명으로 조사되었기 때문에 이 경우 한국 기업이 수주해서 시공하는 해외 건설현장에서 일하는 외국근로자수가 현지인과 제3국인을 포함해서 138,923명으로 어렵해 볼 수 있음.

- 이 결과는 외국 근로자수와 한국 근로자수가 해외건설협회의 조사에 비해서 매우 높게 나타난 것임. 실제 해외 건설현장에서의 인력 구성과는 상당한 차이가 있음

- 또 다른 방법으로 조사별로 종합건설업과 전문건설업의 한국근로자 숫자를 비교해 볼 수 있음. 이는 『건설업 조사보고서』에서 한국인력의 숫자가 종합건설업에서 특히 많기 때문임.
- 본 연구에서 수행한 실태조사에 따르면 종합건설업의 경우 49개 업체에 3,940명, 전문건설업의 경우 61개 업체에 1,076명이 고용된 것으로 나타남.
 - 1사당 근로자수를 구해보면 종합건설업은 80.4명, 전문건설업은 17.6명임.
- 『건설업 조사보고서』의 경우 2008년 기준으로 종합건설업은 132개 업체에 46,163명을 고용하고 있고, 전문건설업은 596개 업체에 7833명을 고용하고 있음.
 - 1사당 근로자수를 구해 보면 종합건설업은 349.7명, 전문건설업은 13.1명으로 나타남.
- 두 조사를 비교해 보면 본 연구의 실태조사가 통계청의 조사에 비해 종합건설업체보다 전문건설업체를 매우 적게 조사하고 있는 것으로 나타남. 이는 규모가 큰 사업체일수록 조사가능성이 높기 때문임. 다른 한편 1사당 근로자수는 본 연구의 실태조사와 통계청 조사에 큰 차이가 없는 반면(17.6명과 13.1명), 종합(일반)건설업의 경우 격차가 매우 큰 것으로 나타남(80.4명과 349.7명).
 - 매우 큰 대기업의 경우 300명 이상 한국근로자를 파견한 경우가 있겠지만, 132개 종합건설업체의 평균이 349.7명에 이른다는 것은 이 부분에서 과대추계가 있을 가능성이 높음을 시사해 줌.

다. 외국인력 활용 현황

1) 외국인력 고용현황

- 외국인력의 활용현황에 대해서는 본 연구를 위해서 수행한 실태조사 결과를 주로 이용하여 분석함.
- 2009년 9월말 기준으로 해외건설현장의 외국인력수는 제3국인과 현지인을 모두 합쳐서 3만 9,794명으로 조사됨.

- 본 조사에는 2010년 9월말 기준으로 223개 업체가 응답하였음. 해외건설협회가 2009년 12월 기준으로 조사한 163개 업체 기준 6만 3,539명과 비교하면 상당히 적음. 이는 조사 시점에 따른 차이가 큰 것으로 보임. 해외건설협회의 조사도 조사시점에 따라 외국인력수에 상당한 차이를 보임.
- 직종별로 한국인력과 외국인력의 비율을 조사해 보면 직종별로 편차가 있다는 점을 알 수 있음. <표 II-16>에는 직종별로 한국인력과 외국인력의 비율이 정리되어 있음. 비교를 위해 본 조사와 2009년말 기준 해외건설협회의 조사자료를 같이 소개함.
- 전체적으로 보면 한국인력에 비해 외국인력이 6~7배 정도 많이 활용되며, 직종별로 외국인력의 활용정도에 차이가 있는 것으로 나타남.
- 두 조사에 차이가 있지만 관리직의 경우 외국인력 활용정도가 가장 낮고, 그 다음이 기술직임. 기능·노무직의 경우 외국인력의 비율이 해외건설기업 실태조사(2010. 9)와 해외건설협회 실태조사(2009.12)에서 42.02배와 33.82로 매우 높게 나타남.
- 기술직의 경우에는 외국인력이 이제 한국인력과 거의 비슷하거나 더 많이 활용되는 것으로 볼 수 있음.

<표 II-16> 직종별 한국인력과 외국인력의 비율 비교

(단위: 명, 배)

		관리직	기술직	기능·노무직	전체
해외건설기업 실태조사(2010.9)	한국인력	1,007	4,094	947	6,048
	외국인력	328	3,952	35,514	39,794
	배율	0.33	0.97	42.02	5.87
해외건설협회 실태조사(2009.12)	한국인력	2,083	5,365	1,531	8,979
	외국인력	2,814	8,955	51,780	63,549
	배율	1.35	1.67	33.82	7.08

주: 배율은 한국인력 대비 외국 인력이 몇배인지를 표시

- <표 II-17>에는 해외건설현장의 국적별 외국인력수가 조사되어 있음. 본 조사에서는 방글라데시 인력이 가장 많은 것으로 조사되었고, 이어서 필리핀, 인도, 태국, 베트남의 순서로 나타남.

<표 II-17> 해외건설현장의 국적별 외국인력수

(단위: 명, %)

국적 구분	관리직	기술직	기능직	단순노무직	계
필리핀	50(0.7)	1,315(18.4)	4,755(66.5)	1,033(14.4)	7,153(100.0)
태국	16(0.3)	505(10.3)	2,127(43.2)	1,646(33.4)	4,924(100.0)
인도네시아	26(2.4)	45(4.1)	346(31.6)	677(61.9)	1,094(100.0)
인도	46(0.6)	1,413(19.9)	3,338(47.0)	2,302(32.4)	7,099(100.0)
방글라데시	2(0.0)	107(1.0)	7,310(71.5)	2,801(27.4)	10,220(100.0)
베트남	77(2.6)	123(4.1)	839(28.1)	1,951(65.3)	2,990(100.0)
스리랑카	0(0.0)	20(17.5)	51(44.7)	43(37.7)	114(100.0)
파키스탄	8(0.9)	84(9.8)	593(69.1)	173(20.2)	858(100.0)
네팔	0(0.0)	5(0.2)	661(30.6)	1,492(69.1)	2,158(100.0)
중국	29(6.4)	33(7.3)	123(27.3)	265(58.9)	450(100.0)
리비아	1(0.1)	27(2.1)	15(1.1)	1,268(96.7)	1,311(100.0)
이란	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
사우디아라비아	8(19.5)	11(26.8)	0(0.0)	22(53.7)	41(100.0)
기타	65(3.2)	264(13.1)	262(13.0)	1,420(70.6)	2,011(100.0)
계	328(0.8)	3,952(9.9)	20,421(51.3)	35,514(37.9)	39,794(100.0)

주: 음영으로 표시한 부분은 각 직종에서 가장 인원이 많은 세 나라를 표시한 것임.

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- 중동지역에서는 리비아의 경우 1,311명으로 상당수를 차지하지만, 이란이나 사우디의 경우 매우 미미한 것으로 나타남. 기타에 일부 중동국가 및 나이지리아 등 아프리카 국가들이 포함되었을 것으로 보임.
- 외국인력의 국적별로 직종분포가 확연히 구분됨. 앞에서 살펴본 것처럼 전반적으로 아직 관리직에는 외국인력이 많이 고용되어 있지 않지만, 기술직의 경우 일부 국가 인력이 상당히 중요한 위치를 차지함. 특히 필리핀과 인도, 태국의 기술직 인력이 많이 활용되고 있음.
- 인도와 필리핀의 경우 전체 해당국적 근로자에서 기술직의 비중이 각각 19.9%와 18.4%로 나타남. 스리랑카의 경우에도 기술직의 비중이 17.5%에 이르지만 전체 근로자 수가 적어서 예외적인 현상을 보임. 이외에도 기술직의 숫자가 많은 태국의 경우 기술직이 비중이 10.3%를 차지함.
- 현장 인력 가운데서도 기능직과 단순노무직의 분포에 차이가 있음. 우선 절대숫자를 보

면 우리기업이 기능직 인력으로 많이 활용하는 나라는 방글라데시, 필리핀, 인도이고, 단순노무직으로 많이 활용하는 나라는 방글라데시, 인도, 베트남임.

- 현장 인력 가운데 필리핀, 태국, 방글라데시, 인도, 파키스탄의 경우에는 기능직의 비중이 높지만 인도네시아, 베트남, 네팔, 중국 등의 경우 단순노무직의 비중이 매우 높음.
- 단순노무직의 비중이 높은 나라의 경우 앞으로 직업훈련을 통해 기능인력을 양성하는 것이 중요한 과제일 것임.⁵⁾

- 중동 국가내에서도 차이가 있는데 사우디아라비아의 경우 관리직과 기술직의 비중이 높은 반면, 리비아의 경우 단순노무직의 비중이 매우 높음.

○ 비교를 위해 해외건설협회에서 조사한 국적 및 직종별 인원분포를 <표 11-18>에 소개하였음. 다만, 해외건설협회의 조사에서는 기능직과 단순노무직을 구분하지 않았기 때문에 두 직종을 통합한 숫자를 제시하였음.

5) 뒤의 정책과제에서 다루겠지만, 이들 나라의 건설분야 직업교육 및 훈련에 대해 지원하는 방안을 검토할 수 있을 것임.

<표 II-18> 해외건설현장의 국적별 외국인력수

(단위: 명, %)

국적 구분	관리직	기술직	기능·노무직	계
필리핀	648 (5.2)	2,842 (22.9)	8,933 (71.9)	12,423 (100.0)
태국	189 (2.3)	1,337 (16.1)	6,769 (81.6)	8,295 (100.0)
인도네시아	6 (23.1)	18 (69.2)	2 (7.7)	26 (100.0)
인도	234 (2.7)	1,121 (12.7)	7,461 (84.6)	8,816 (100.0)
방글라데시	38 (0.5)	309 (4.0)	7,306 (95.5)	7,653 (100.0)
베트남	96 (11.6)	93 (11.2)	642 (77.3)	831 (100.0)
스리랑카	31 (2.2)	13 (0.9)	1,368 (96.9)	1,412 (100.0)
파키스탄	244 (15.9)	169 (11.0)	1,125 (73.1)	1,538 (100.0)
네팔	71 (1.6)	306 (6.8)	4,153 (91.7)	4,530 (100.0)
중국	30 (19.4)	25 (16.1)	100 (64.5)	155 (100.0)
리비아	44 (4.5)	41 (4.2)	902 (91.4)	987 (100.0)
이란	12 (9.0)	120 (89.6)	2 (1.5)	134 (100.0)
사우디아라비아	41 (9.1)	22 (4.9)	387 (86.0)	450 (100.0)
기타	1,130 (6.9)	2,539 (15.6)	12,630 (77.5)	16,299 (100.0)
계	2,814 (4.4)	8,955 (14.1)	51,780 (81.5)	63,549 (100.0)

주: 음영으로 표시한 부분은 각 직종에서 가장 인원이 많은 세 나라를 표시한 것임.

자료: 해외건설협회 실태조사(2010. 9)

- 세부적인 숫자에는 약간 차이가 있지만, 직종별로 인원이 많은 상위 3개국의 분포는 거의 비슷함. 숫자가 많지 않은 관리직에서 세 번째로 많은 나라만 차이가 있을 뿐임.

- 총계 숫자에서 세 번째로 많은 나라도 다르지만, 방글라데시와 해외건설협회 실태조사 (2009. 12)에서 세 번째로 많은 태국 사이에는 차이가 크지 않음.

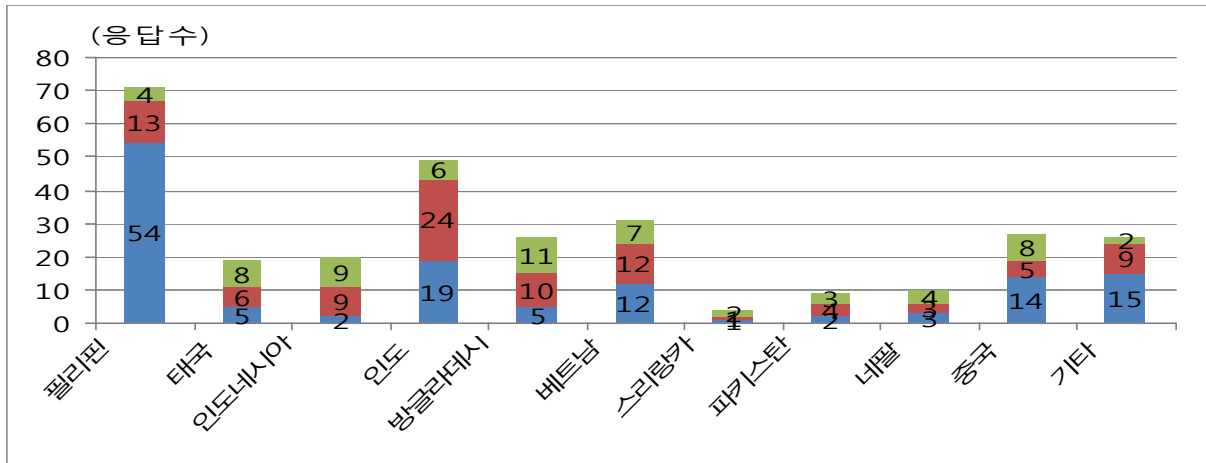
○ 본 연구에서는 주요 직종별로 선호하는 인력에 대해서도 조사하였음. 결과는 [그림 II-10]~[그림 II-13]에 소개되어 있음.

- 직종별로 선호하는 인력을 3순위까지 물어본 결과 기술·관리직, 플랜트 기능직, 토건 기능직에서 모두 필리핀에 대한 선호도가 가장 높았음. 1순위에서 가장 많은 기업들이 선호한다고 응답했을 뿐만 아니라 3순위까지 종합한 합계 응답수도 가장 많음.

- 인도의 경우 기술·관리직과 플랜트기능직에서 필리핀 다음으로 선호도가 높았음. 토건

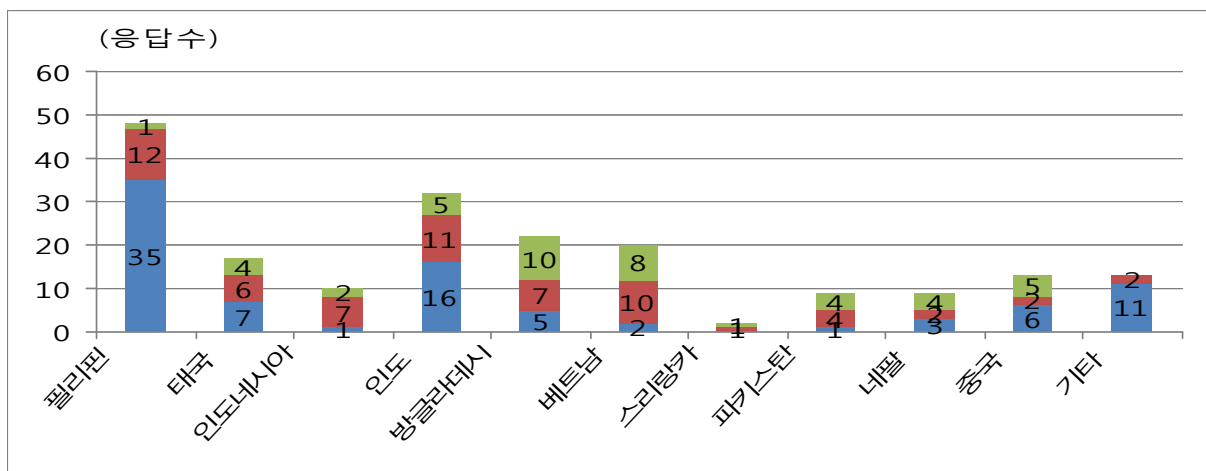
기능직의 경우에도 1순위 응답은 필리핀에 이어 두 번째지만 3순위까지의 합계는 세 번째에 해당됨.

[그림 II-10] 선호하는 기술·관리직 근로자 국적



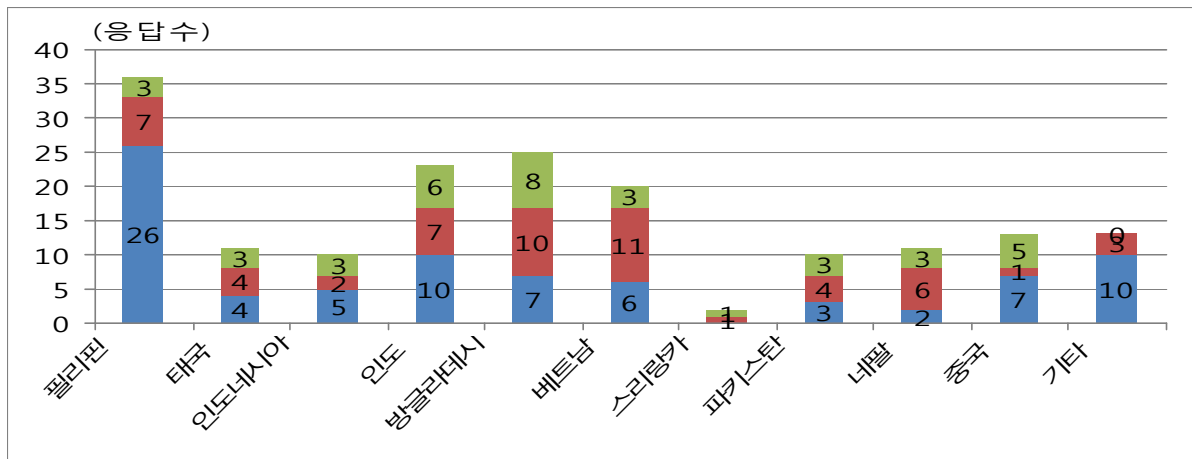
주: 응답항목마다 아래칸부터 1순위, 2순위, 3순위 응답순
 자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

[그림 II-11] 선호하는 플랜트기능직 근로자 국적



주: 응답항목마다 아래칸부터 1순위, 2순위, 3순위 응답순
 자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

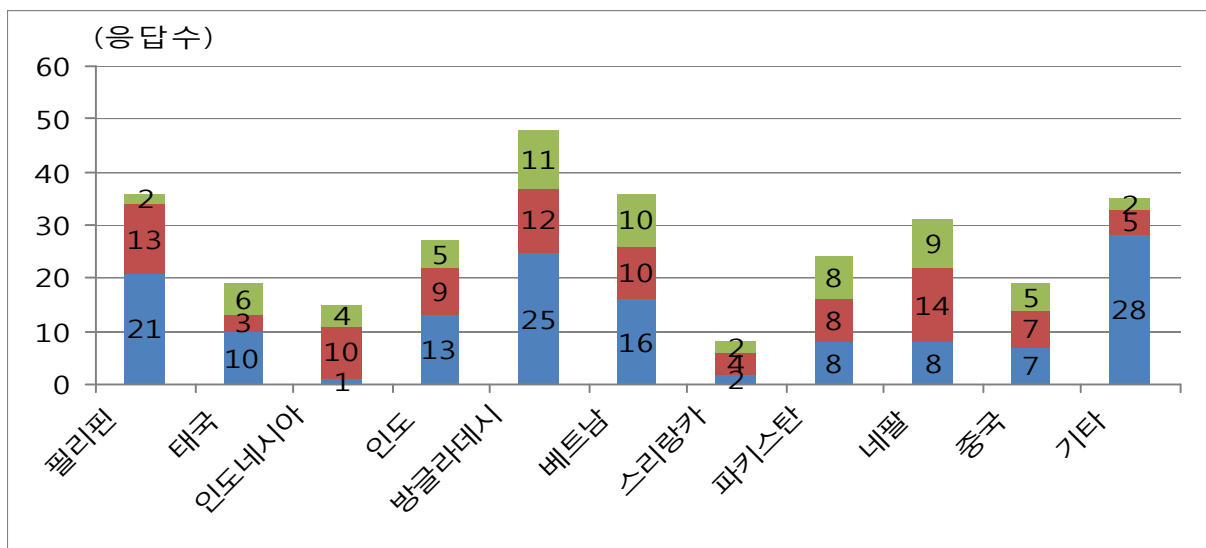
[그림 II-12] 선호하는 토건기능직 근로자 국적



주: 응답항목마다 아래칸부터 1순위, 2순위, 3순위 응답순

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

[그림 II-13] 선호하는 단순노무직 근로자 국적



주: 응답항목마다 아래칸부터 1순위, 2순위, 3순위 응답순

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- 단순노무직으로 가장 선호되는 인력은 방글라데시 인력임. 방글라데시 인력은 토건기능직에서도 전체 합계가 두 번째이고 플랜트 기능직에서도 전체 합계가 세 번째로서 현장 인력으로 가장 선호된다고 볼 수 있을 것임.

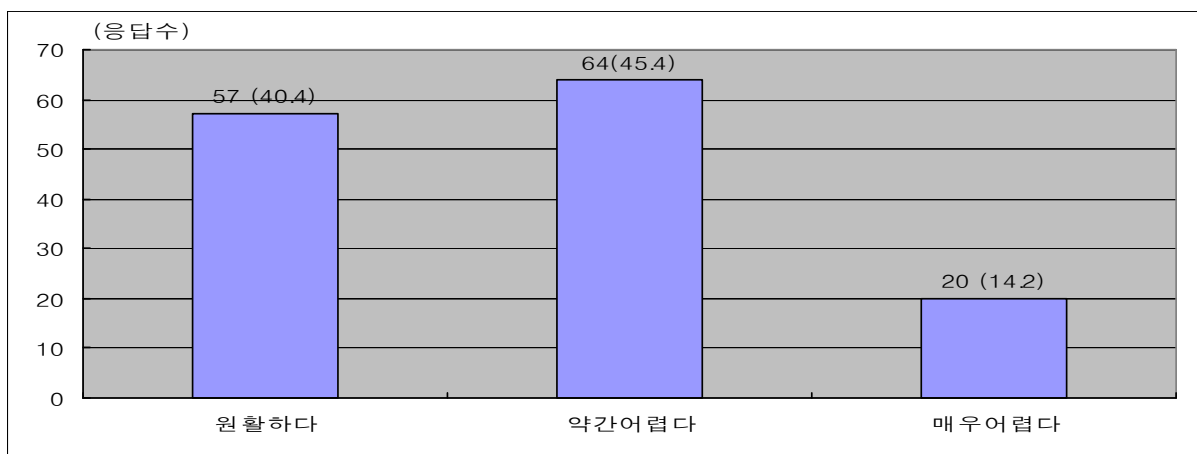
- 이외에 베트남 인력이 모든 분야에서 비교적 고르게 중상 이상의 선호도를 보이고 있으며 단순노무직으로는 방글라데시 다음으로 선호되고 있음.

○ 직종별 인력수급의 원활성에 대해서는 단순노무직을 제외하고는 기술·관리직, 플랜트 기능직, 토건기능직 모두 약간 어렵다는 응답이 가장 높은 응답을 차지함([그림 II-14]~[그림 II-17]).

- 매우 어렵다는 응답은 7~16.7%대로 나타났고, 원활하다는 응답은 기술·관리직과 토건기능직에서는 40%대, 플랜트기능직에서는 30%대로 나타남.

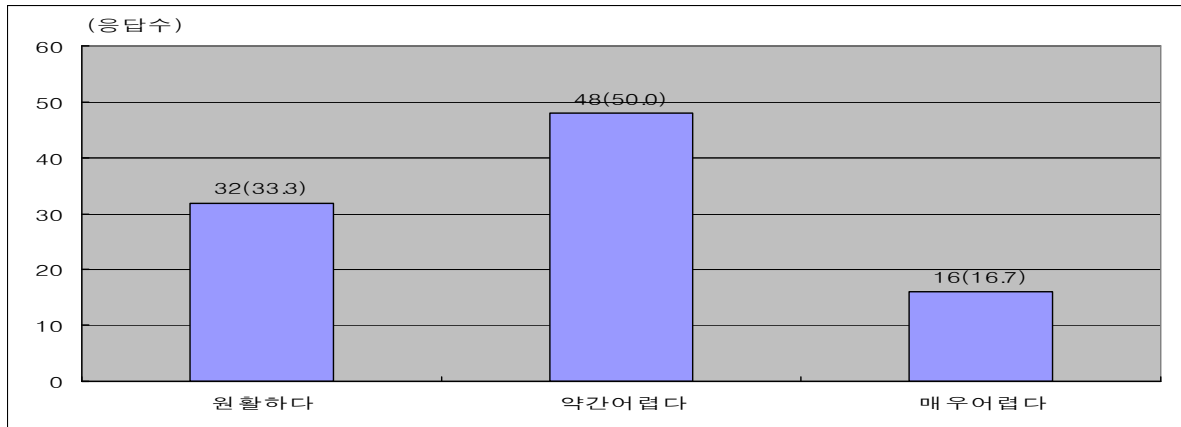
- 전반적으로 보면 단순노무직은 인력수급에 큰 어려움을 겪고 있지 않은 반면 기술·관리직, 플랜트기능직, 토건기능직은 약간 어려움을 겪고 있는 것으로 볼 수 있음.

[그림 II-14] 기술·관리직 근로자 공급의 원활성



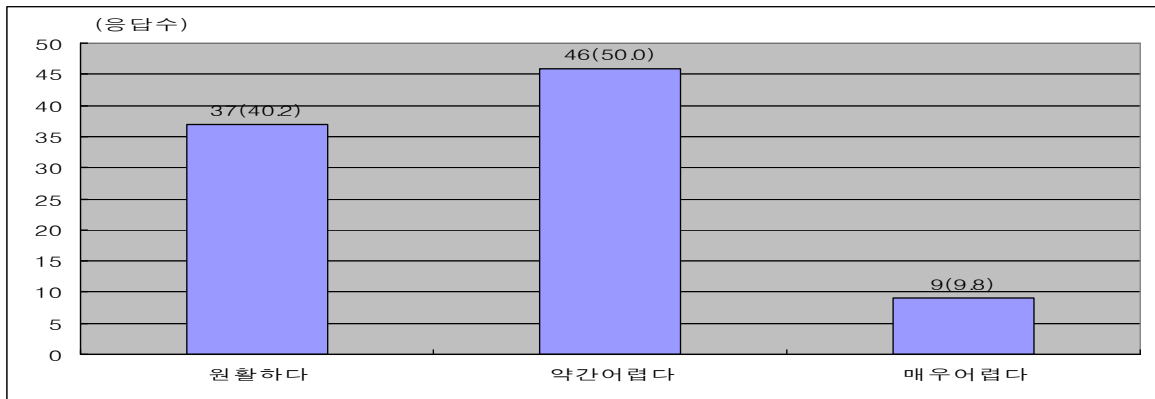
자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

[그림 II-15] 플랜트기능직 근로자 공급의 원활성



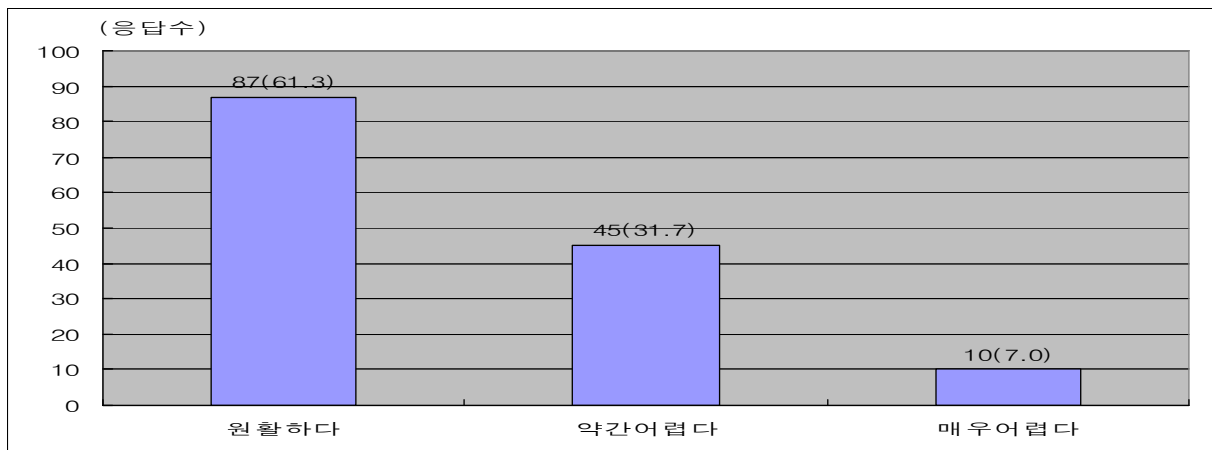
자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

[그림 II-16] 토건기능직 근로자 공급의 원활성



자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

[그림 II-17] 기술·관리직 근로자 공급의 원활성



자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- <표 II-19>에는 이번 실태조사를 통해 파악된 국적·직종별 임금수준이 정리되어 있으며 <표 II-20>에는 비교를 위해 2009년 말 기준 해외건설협회의 외국인력 직종별 임금수준이 제시되어 있음.
- 선호도가 가장 높은 필리핀의 임금수준이 가장 높고, 그 다음이 인도로 나타나서, 대체로 선호도가 임금수준과 비슷하게 나타남. 예외적으로 중상 정도의 선호도를 보인 베트남이 임금수준이 대체로 높게 나타났음. 중국과 이란도 높게 나타났지만 사례수가 적어서 예외적인 현상으로 보임.
- 다만 중국의 경우 직종별로 임금수준의 차이가 크지 않다는 점이 주목됨.
- 방글라데시의 경우 기능직과 단순노무직 모두 스리랑카, 네팔과 함께 가장 낮은 임금수준을 보임. 비교적 낮은 임금이 방글라데시나 네팔 인력에 대한 선호에 영향을 미치고 있음을 시사해 줌.
- 해외건설기업 실태조사(2009. 12)에서도 유사한 결과를 얻을 수 있었음. 필리핀과 인도의 관리직과 기술직 임금수준이 높게 나타나고, 기능·노무직의 경우 베트남, 스리랑카, 파키스탄의 임금수준이 가장 낮게 나타남.
- 해외건설기업 실태조사(2010. 9)에서 임금수준이 낮게 나타난 방글라데시와 네팔의 임금수준도 이들 세 나라에 비해서 약간 높은 수준에 불과해서 매우 낮음.

<표 II-19> 외국인 근로자 직종별 임금수준(2010. 9)

(단위: US\$, 괄호는 평균수준 대비 %)

국적 구분	관리직	기술직	기능직	단순노무직	평균
필리핀	1,355(108.0)	1,537(122.4)	1,075(85.6)	764(60.8)	1,256(100.0)
태국	983(101.6)*	1,222(126.3)	1,029(106.4)	552(57.1)	968(100.0)
인도네시아	514(61.4)*	925(110.5)*	913(109.0)	473(56.5)	838(100.0)
인도	1,261(116.2)*	1,638(151.0)	942(86.8)	505(46.6)	1,085(100.0)
방글라데시	2,500(260.2)*	1,918(199.6)	590(61.4)	436(45.4)	961(100.0)
베트남	918(114.6)	1,135(141.5)	1,106(138.0)	574(71.7)	802(100.0)
스리랑카	-	1,075(126.5)*	450(52.9)	250(29.4)	850(100.0)
파키스탄	1,128(130.8)*	1,272(147.4)	787(91.2)	593(68.8)	863(100.0)
네팔	-	650(156.4)*	425(102.2)	372(89.5)	416(100.0)
중국	1,579(126.8)*	1,425(114.4)*	1,421(114.0)	821(65.9)	1,246(100.0)
리비아	-	1,090(111.5)*	1,663(170.1)*	405(41.4)	978(100.0)
이란	-	-	2,300(100.0)*	-	2,300(100.0)*
사우디아라비아	1,867(152.4)*	1,500(122.4)	-	125(10.2)*	1,225(100.0)*
기타	1,034(113.2)	1,294(141.6)	692(75.7)	635(69.5)	914(100.0)

주: *는 50명 미만이어서 비교에서 제외. 진한 음영으로 표시한 관리직과 기술직의 경우 임금수준이 높은 상위 3개국, 연한 음영으로 표시한 기능직과 단순노무직의 경우 임금수준이 낮은 하위 3개국을 표시.
 자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

<표 II-20> 외국인 근로자 직종별 임금수준(2009.12)

(단위: US\$, 괄호는 평균수준 대비 %)

국적 구분	관리직	기술직	기능·노무직	평균
필리핀	1,240 (133.2)	1,606 (172.5)	694 (74.5)	931 (100.0)
태국	1,547 (200.6)	1,051 (136.3)	694 (90.0)	771 (100.0)
인도네시아	635 (124.3)*	481 (94.1)*	419 (82.0)*	511 (100.0)*
인도	1,197 (178.9)	1,324 (197.9)	554 (82.8)	669 (100.0)
방글라데시	768 (168.4)*	597 (130.9)	448 (98.2)	456 (100.0)
베트남	580 (121.8)	1,038 (218.1)	379 (79.6)	476 (100.0)
스리랑카	660 (154.2)*	1,107 (258.6)*	417 (97.4)	428 (100.0)
파키스탄	186 (62.6)#	345 (116.2)	315 (106.1)	297 (100.0)
네팔	953 (192.5)	703 (142.0)	472 (95.4)	495 (100.0)
중국	931 (85.7)#*	939 (86.5)#*	1,170 (107.7)#	1,086 (100.0)#
리비아	1,347 (233.0)*	1,189 (205.7)*	513 (88.8)	578 (100.0)
이란	1,218 (83.5)#*	1,500 (102.8)	419 (28.7)*	1,459 (100.0)
사우디아라비아	1,688 (262.9)*	2,307 (359.3)*	437 (68.1)	642 (100.0)

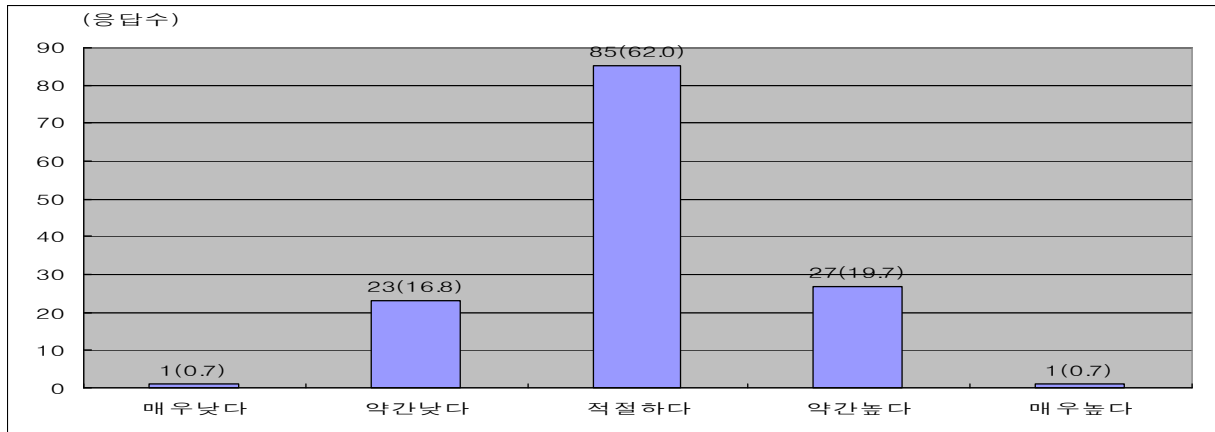
주: * 해당 국적의 해당 직종 근로자수가 50인 미만인 경우는 비교에서 제외

이란과 파키스탄은 임금수준이 높은 제3국인 관리직 숫자가 적은 반면 임금수준이 높은 제3국에서 근무하는 기술직의 숫자가 많거나(이란), 기능·노무직의 숫자가 많아서(파키스탄) 관리직의 임금이 높아서 생긴 현상임. 한편, 중국의 경우 임금수준이 높은 제3국인 기능직의 숫자가 많기도 하지만, 현지 월급여도 기능직이 관리직보다 더 높음. 다만 현지의 근로자수가 적어서 조심스럽게 받아들여야 함.

○ 직종별로 능력대비 임금수준을 조사한 결과 모든 직종에서 적절하다는 응답이 60% 내외를 차지했고, 낮거나 높다는 응답이 거의 비슷한 수준으로 나타나서, 현재의 임금수준이 대체로 적절하다고 보고 있음을 알 수 있음.

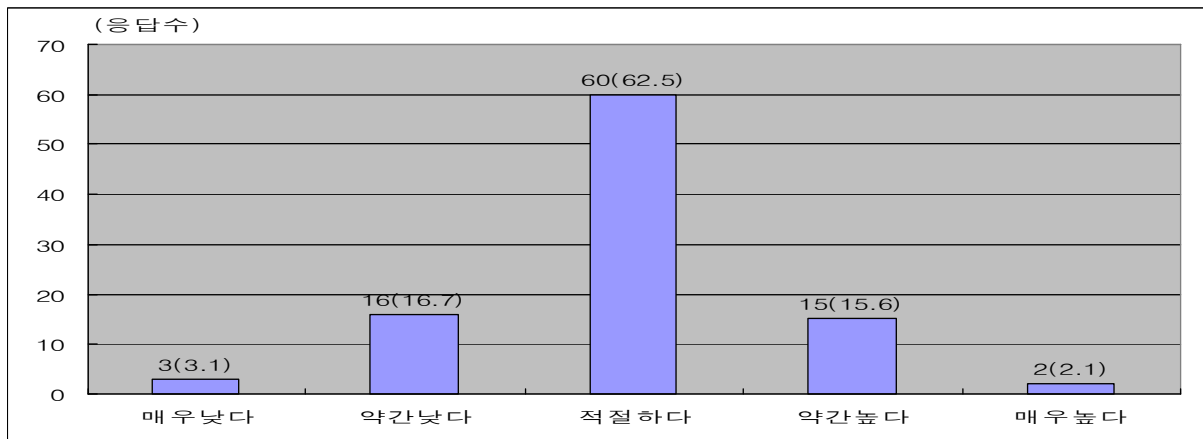
- 이는 현재 기업들이 각 나라별 노동시장 상황에 적응하면서 능력과 임금수준을 고려해서 외국인력을 채용하는 전략을 비교적 효과적으로 이용하고 있음을 시사해 줌.

[그림 II-18] 기술·관리직 근로자 능력대비 임금수준



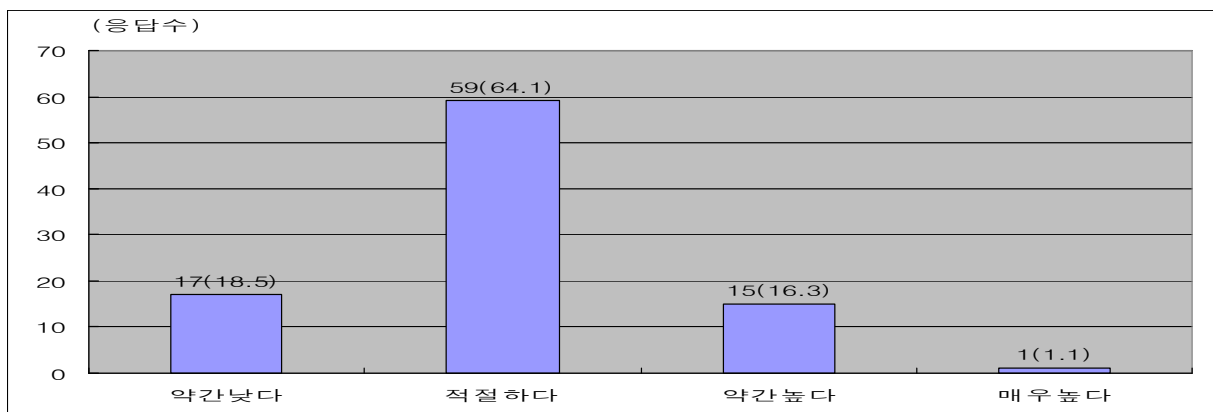
자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

[그림 II-19] 플랜트기능직 근로자 능력대비 임금수준



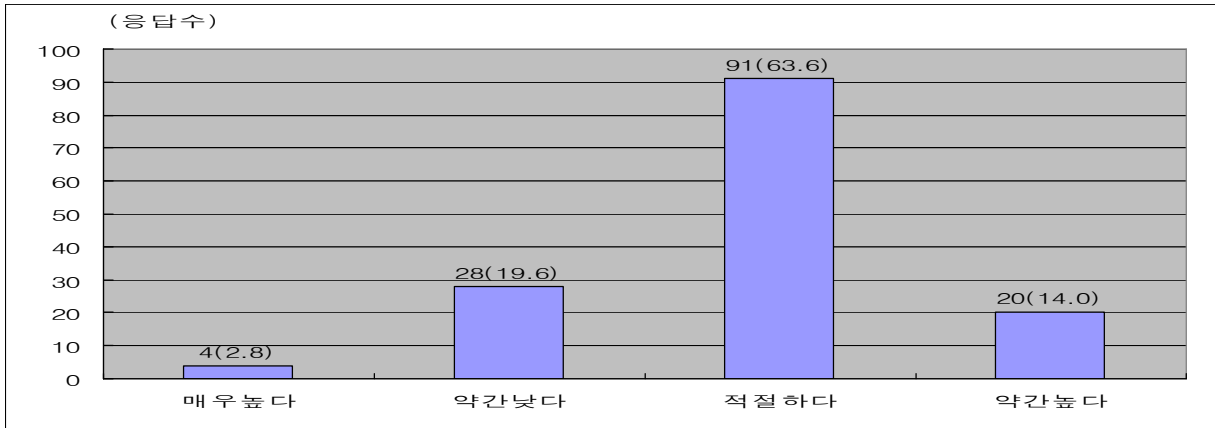
자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

[그림 II-20] 토건기능직 근로자 능력대비 임금수준



자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

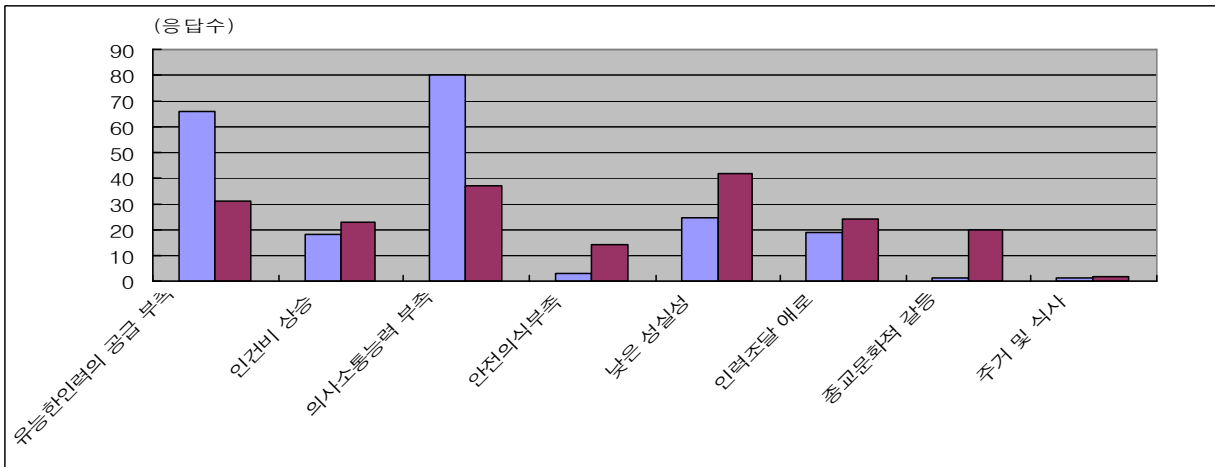
[그림 II-21] 단순노무직 근로자 능력대비 임금수준



자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- 외국인력 활용에서 가장 큰 어려움은 의사소통 능력의 부족이며, 유능한 인력의 공급부족이 두 번째 문제로 나타남([그림 II-22]).

[그림 II-22] 외국인력활용시 애로사항



주: 응답항목마다 앞의 칸부터 1순위, 2순위 응답순

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- 유능한 인력의 공급부족이 공급측면의 문제라면, 의사소통 능력의 부족으로 인력을 활용하는 기업에서 아직도 개선해야 할 점이 남아 있음을 보여줌.
- 낮은 성실성이 그 다음으로 1순위 응답이 높았으며 인력조달 절차의 애로와 인건비 상승이 그 다음을 차지함.

- 앞의 조사결과들과 비교해 보면 대체로 인력조달에 약간의 어려움을 겪고 있지만, 임금 수준에 대해서는 대체로 만족하고 있고, 의사소통이나 문화적 차이(낮은 성실성)에 대한 적응 등이 과제로 남아 있다고 볼 수 있음.

Ⅲ. 주요 해외건설 국가의 건설업 관련 제도 조사 및 외국인력 활용정책

- 해외건설수주가 확대되면서 수주지역도 다변화하고 있으나 아직은 아시아와 중동이 지배적임
 - 아시아와 중동 주요국에서의 건설업 관련 제도 및 근로기준, 외국인력 활용 관련 제도 및 국내건설기업이 현지에서 직면하고 있는 애로사항에 대해 조사
 - 조사대상국가는 중동의 UAE, 리비아, 아시아의 베트남, 인도네시아 등임.
- 또한, 아시아의 베트남과 중동의 UAE를 심층 조사 대상으로 선정하여 현지국의 건설 산업 관련 제도 및 건설산업 고용관행, 근로기준 및 고용관리 관련 법령, 외국인력 활용 관련 제도 및 국내 기업의 인력 활용 실태를 조사

1. 리비아

가. 건설인력 및 고용

1) 외국인 근로자의 고용과 관련한 법적 규정 및 절차

- 관련법적규정 : 리비아 노동관계법 (Law. NO. 12/2010)

- 리비아 정부는 '10년 4월 기존 노동법을 개정한 노동관계법을 공포하였음.

- 고용절차

- 현지인 및 외국인 고용에 관한 제반 업무는 '09.4월 기존 노동부(GPC for Manpower, Training & Employment)에서 노동직업훈련청(Labour and Vocational Training Authority, 이하 노동청)으로 이관됨
- 리비아에 등록된 모든 외국회사는 인력 채용시 노동청(지방사무소 포함)에 등록되어 있는 구직자 명부에서 인력을 선발해야 되며, 고용주는 고용결과를 신고해야 함.
- 공석에 대한 충원은 7일 이내에 대체해야 하며 해당기관에 신고해야 함.

○ 고용계약

- 국적을 불문하고 모든 구직자는 본인의 성명, 자격증, 성별, 주소, 이력 등을 노동청 구직자시스템(Job Seekers System)에 등록해야 하며 노동청은 등록신청을 한 구직자에게 신청일자가 기재된 ID카드를 교부함.
- 고용주는 노동청을 통하여 피고용자와 고용계약을 체결(제7조)
- 고용계약은 노동청이 제공하는 서식에 따라 체결해야 하며, 아랍어로 3부를 작성, 고용주 및 피고용자가 각 1부씩 보관하고 1부는 노동청에 제출해야 함. 고용계약은 관계당국의 공증을 받고 계약서식 및 계약조건이 신노동법 규정에 부합함이 공증된 이후 이행될 수 있음(제67조).
- ※ 건설업종에 국한되어 특별히 적용하는 규정은 없음.

2) 건설업 생산직 근로자의 일반적인 고용구조.

- 리비아내에서 건설프로젝트를 수행중인 한국 건설업체에 따르면, 건설근로자 채용과정은 크게 3가지로 구별됨.
- 상기 노동청에 등록된 구직자들 가운데 채용

- 현지인을 통해 소개를 받아 채용
- 제3국의 경우, 제3국 인력공급 에이전트를 통해 채용

3) 국내기업의 노동인력 채용 현황

<표 III-1> 국내기업의 외국인력 채용현황

(단위: 명)

업체	계(명)	한국	리비아	제3국
대한통운	13	7	6	
*ANC	7,974	285	3,372	4,317
대우건설	4,993	541	735	3,717
현대건설	1,660	133	380	1,147
신한	2,415	217	184	2,014
원건설	2,067	88	113	1,866
한일건설	2,449	102	139	2,208
두산중공업	123	27	30	66
이수건설	285	51	36	198
현대엠코	833	87	67	679
코스모	121	36	17	68
코오롱건설	8	2	4	2
대우자판	12	5	5	2
한미파슨스	83	27	34	22
동명기술	64	39	3	22
합 계	23,100	1,647	5,125	16,328

주: 2010. 7월 주리비아 한국대사관 집계 자료

4) 건설업에서의 불법 제3국 외국인력 규모

- 관련 통계 부재 및 불법 채용사실에 대한 공개 기피로 동 사항은 정확히 파악할 수가 없으나 약 10% 내외의 불법 제3국 인력 채용이 있을 것으로 추정되고 있음.

5) 건설공사시 현지국 인력 의무채용 관련 제도

- 2010년4월 개정된 노동관계법은 현지인 채용 의무비율을 기존 30%에서 최소한 75%이

상으로 확대(제51조)한 바 있으나 2010.9월 현재 실제로는 30% 준수를 독려중임.

6) 일반적인 고용계약시 서면근로계약서 작성 의무 부과 여부

- 서면 근로계약서 작성의무는 노동관계법에도 명시되어 있으며 반드시 노동청에 제출토록 되어 있음. 이는 소득세, 사회보장세 납부의무의 기준이 되며 노동허가 비자발급을 위해서도 반드시 필요한 사항임.

나. 사회보장 및 산업안전

1) 일반적인 사회보험 적용 범위 및 건설업 및 건설근로자 적용과 관련한 특별한 조항

- 모든 근로자는 사회보장법(Law No.13/1980)에 따라 사회보장보험에 가입해야 하며 동 보험료의 부과기준은 실급여×보험료율임.
 - 보험료율은 15%이며, 회사부담 11.25%, 근로자 부담 3.75%임 (91.6.1부)
 - 적용대상 : 리비아인, 리비아거주 모든 외국인
 - 집행기구 : Insurance Association for Social Security (INAS)
- 국내 건설업체의 경우, 제 3국 인력에 대해선 인력공급 에이전트를 통해 본국의 사회보험(근로재해 보험 등)을 반드시 가입한 경우 인력공급을 받고 있으며 국내인력에 대해서는 파견인력업체를 통해 근로재해 보험가입을 의무화하고 있는 것으로 파악되고 있음.
- 사회보장보험료를 납부한 외국인력은 현지 공공 의료기관 이용혜택을 받을 수 있음.

2) 건설 현장에 적용되는 산업안전 관련 규정 및 실질적인 적용 실태

- 신노동법에 따르면, 산업안전 관련 고용주는 모든 근로자의 안전 및 건강 보호를 위해 건강검진을 실시해야 하고(37조) 고용주는 근로로부터 발생 가능한 질병 및 위험 방지를 위해 필요한 보험을 가입하도록 하고 있으며(38조), 고용주는 근로자가 사망에 사고로 인해 사망 또는 중상을 입은 경우 사고 발생일로부터 48시간내 고용국에 서면으로 신고해야 함.
- 또한, 현장 공사 위험으로부터의 피해보상을 위해 공사보험을 가입하도록 되어 있는데, 일반적으로 국내 건설업체의 경우, 투입장비, 근로인력 등을 감안, 총 공사금액의 0.2% 내외에서 현지 공사보험을 가입하고 있음.

다. 보수 및 임금

1) 평균 급여 수준

- 직종별, 경력별 등 평균급여수준에 대한 공개자료가 없어 정확한 급여수준을 파악할 수 없으나 현지 건설업체를 통해 파악된 일반적인 급여수준은 다음과 같음.
 - 관리자 : 외국인 6,000~10,000불, 리비아인 2,400~4,800불
 - 엔지니어 : 1,200불~2,400불
 - 기술직 : 640불~960불
 - 단순노무직 : 250불~450불
- 한국건설업체의 경우 방글라데시 단순노무직은 시급 1불, 필리핀 단순노무직은 시급 3불 정도 지급하는 것으로 파악됨.

2) 최저 임금제도

- 법적으로 최저임금제가 제도화 되어 있지 않으나 건설업의 경우 통상적으로 월250 LD(US\$ 200)을 요구하고 있음.
- 임금체불이 발생할 경우 법적 절차 및 실제 적용 실태

라. 건설업에서의 원도급과 하도급자 사이의 관계

- 리비아는 기본적으로 프로젝트 발주시 원도급 및 하도급 관계를 인정하지 않으며 모든 책임 및 권리 관계는 원도급자를 통해 이루어지도록 하고 있음.
- 국내 건설업체의 경우, 협력업체(하도급업체) 인력 반입시 원도급 업체 명의로 인력을 반입, 주재국 노동청에 신고 및 관련 세금을 납부하고 있으며 관련 세금 등의 납부는 협력업체와의 계약에 따라 비용상계 또는 납부를 받고 있음.
- 사회보험의 경우도 마찬가지로 원도급업체 명의로 가입을 하게 되며, 협력업체(하도급업체)는 원도급업체와의 개별 계약에 의거, 관련 비용을 원도급업체와 상계처리하거나 납부토록 하고 있음.
- 원도급업체의 협력업체(하도급업체)와의 계약불이행(예를 들면, 기성금 지불 지연 등) 문제가 발생하지 않는 한 협력업체(하도급업체)의 임금체불시 책임문제는 원칙적으로 협력업체 (하도급 업체)에 귀속됨. 그러나 주재 한국 대기업은 공사 프로젝트의 원활한 진행을 위해 협력업체(하도급업체)의 도산에 따른 문제 발생시, 협력업체를 인수, 직영 체재로 운영하는 방안 등을 강구하고 있다고 함.
- 국내기업의 산업재해 발생에 따른 보상에 있어서는 제3국 인력송출 에이전트 또는 국내 기업 등과의 계약에 따라 사전 관련 보험(근로재해보험 필수 가입 등)의 자체 가입 조건으로 보상문제를 해결토록 하고 있으나 산업재해 근로자에 대해 위로금(사망시 3,000\$~5,000\$) 지불 및 동료 근로자로부터의 위로 성금 각출 등 형태로 해결을 하고

있다고 함.

마. 건설업 노사관계

○ 건설업의 일반적인 노사관계 현황

- 주재국 노동법은 사용자와 근로자와의 관계는 갑, 을 관계가 아닌 협력파트너로 명기되어 있으며 파업 및 파업선동은 노동법에서 원칙적으로 금지를 하고 있음.
- 주재 한국 건설기업의 노사관계는 대체적으로 매우 양호한 것으로 알려지고 있음.
- 주재한국 건설기업의 사측은 주재국 노동법 등 관련법을 성실히 준수하고자 역점을 두고 있으며 근로자와 계약시 제반 사항의 서면계약을 통한 분쟁소지의 사전방지로 발주처와의 계약에 따른 시공일정 준수를 적극 이행하고 있는 것으로 파악되고 있음.

○ 한국 건설현장의 노무관리에 대한 현지에서의 평판

- 한국 건설기업에 대한 평가는 여타국 건설기업에 대한 평가 대비, 매우 양호한 것으로 알려지고 있음.
- 특히, 적극적인 노무관리를 통해 현장에서의 노사분쟁은 물론, 안전사고 발생율의 최소화 노력 등에 대해 높은 평가를 하고 있음. 이러한 노력은 발주처와의 계약에 따른 공사일정의 적극 준수 또는 단축을 통해 인정을 받고 있어 주재국 발주처는 한국건설기업의 시공능력, 근로자의 근면성 및 성실성 등을 높이 평가, 최근의 한-리비아 양국 외교 문제 발생 기간중에도 국내기업에 발주한 사례는 한국 건설기업에 대해 갖고 있는 주재국 정부의 입장을 대변해 준다고 볼 수 있음.

바. 건설현장 사례

○ 한국기업 건설현장에서 최근에 파업이나 임금체불 등 노사관련 갈등이 발생한 사례

- 주재국의 경우, 일반적으로 정부정책의 수시 변동 또는 정부 재정의 긴축운영 등 사례가 종종 나타나고 있음.
 - 건설프로젝트 계약후 선수금 지불은 여타 국에 비해 매우 우수한 것으로 알려지고 있으나, 기성금 지불에 있어서는 매우 까다로운 감리활동 등을 통해 지연되는 사례가 잦은 것으로 알려져 있음.
 - '09년 국내기업 'A'사는 발주처로부터의 기성금 지불 지연에 따라 제3국 근로자에 대한 임금을 체불, 현장 근로자의 태업상황 등이 일시적으로 발생한 바 있는 것으로 파악된 바 있으나 이후 현장상황을 원만히 수습한 것으로 파악된 바 있음.
- 현지인, 제3국인 등 외국인력을 안정적으로 관리하고, 현지의 고용관행 및 관련법제도 등에 적응하여 우수한 현지화 수준을 보이는 사례
- 주재국 국민들은 아프리카에서 제일 잘 사는 부유한 나라라는 자부심이 매우 강해 현장노무직 등 3D 업종관련 업무를 기피하는 경향이 매우 강한 것으로 잘 알려져 있음.
 - 전체630만의 적은 인구 및 국민들의 선호 직종 등을 감안시 외국기업이 현지인 채용의 무 비율 30% 의무 조항을 준수하는 것이 매우 어렵다는 사실 또한 주재국 정부는 익히 인지하고 있는 상황임.
 - 최근, 중국 건설기업은 발주처의 잦은 공사 현장방문을 통한 감시활동(현장 노무인력 점검 등)에 항의, 의도적인 조업중단으로 대항, 발주처의 감시활동 완화 약속을 받아내 기도 한 사례가 발생한 바 있음.
 - 한국기업의 경우, 주재국 정부의 관련 법을 적극 준수하고 있으며 전반적으로 철저한 노무관리 활동을 통해 수주 프로젝트를 매우 성실히 수행하고 있다는 평가를 받고 있음.
 - 전체 국토의 95% 가량이 사막으로 뒤덮여 있어 불모지였던 땅을 역사적인 1,2차 대수

로 공사를 성공적으로 마무리, 식수 및 각종 용수 공급 시스템을 한국기업이 구축을 해 놓은 점을 비롯,

- 특히, 제2차 세계대전이후 단일폭격으로 최대였다고 하는 '86년 미국의 리비아 폭격이 있었던 시기에도 여타 국 기업과 달리 각 현장을 이탈하지 않고 공사를 수행했다는 사실은 리비아 정부가 한국정부 및 한국기업에 대해 형제 인식을 갖게 된 중요한 계기가 되었다고 알려져 있음.

2. UAE

가. 건설인력 및 고용

1) 외국인 근로자 고용 규정

- UAE 연방 노동법은 정부기관이나 공공기관, 군대, 경찰서, 국가보안기관에 종사하는 사람들을 제외한 UAE내 모든 근로자에게 적용됨. UAE는 민간부문 노동력의 90% 이상이 외국인 노동자로 구성되어 있음.
- 외국인의 경우, 노동허가서(Work Permit) 소지자만이 법적으로 근로가 가능하며, 유효기간은 3년임. 외국인 근로자의 체류 기간은 사측과의 계약기간에 따라 달라지며 지속 연장이 가능함

2) 외국인 근로자 고용절차

○ 일반산업 근로자 고용절차

- 피고용인과의 고용인과의 계약관계로 양측이 고용계약서에 서명함으로써 계약이 성립됨. 현 노동법에 의거한 고용계약서는 특정기간을 명시한 기한부 고용계약과 무기한 고용계약이 있음.
- 기한부 고용계약 (일반적인 경우)
 - 계약 시작일과 종료일이 명시되어 있으며, 기한은 4년이 넘어서는 안 됨.
 - 당사자의 요청에 의해 고용 계약서 기간 갱신 가능.
- 무기한 고용계약 (기한을 알 수 없는 프로젝트성 업무에 관련된 인력 고용 시)
 - 시작일은 있되, 종료일은 제시되어있지 않는 계약서의 경우 무기한 고용 계약으로 간주

○ 건설현장 근로자 고용절차

- 건설현장 근로자는 일반적으로 노동인력 공급업체를 통해 고용되고 있으며, 노동인력 공급업체들이 채용을 자체적으로 진행함.
- 건설현장 근로자 고용시 서면근로계약서 작성은 강제조항은 아니지만, 실제 건설현장에서는 상호분쟁 발생시를 대비하여 대부분 작성하고 있음.
- 또한 노동자의 급여를 UAE 노동부에 신고하도록 되어 있고 급여도 은행에 입금된 후 노동부 확인절차를 거쳐야 출금이 가능하도록 되어 있음. 이를 통해 노동부는 노동자의 임금 체불을 방지하고, 최저 임금수준을 파악하고 있음.

3) 불법 노동자 현황

○ 건설현장 불법 노동자 현황

- 현지의 노동인력 공급업체와의 인터뷰에 의하면 상당수의 노동자들이 계약 만료후에도 본국으로 돌아가지 않고 UAE에 거주, 일용직 노동자로 건설현장에 투입되고 있는 실정임.
- 불법 노동자들의 임금 수준은 담당 직무와 숙련도에 의해 책정되기 때문에 상이할 수 있으나, 대체로 정규계약 노동자 임금의 80~90%수준이며 임금은 당일 지급되는 것으로 조사됨.
- 불법 외국 노동자의 규모 및 고용여부에 대해서는 관련업체가 정보제공을 꺼려 조사가 불가하였음.

○ 우리기업 건설현장 실태

- 우리나라 건설업체 노무담당자와의 인터뷰에 따르면, 정유화학 공단내에서 공사가 진행

되는 경우 보안관계상 관공서로부터 공단출입증을 교부받아야 하며, 동 출입증은 비자 소지자에 한해 발급되기 때문에 불법 노동자 고용은 현실적으로 불가능하다고 함.

○ 불법 노동자 단속

- 홀서기에는 노동현장의 산업안전 규정 준수에 대한 불시검문이 진행되는데, 이때 노동자들의 비자 소지여부를 검문하기도 함.
- 불법노동자 고용사실이 적발될 시에는 해당 노동인력 공급업체에게 불법 노동자 1인당 AED 50,000~100,000 (US\$ 13,600~27,200) 의 벌금이 부과됨. 노동 당국의 불법노동자 단속 강화에 따라 노동인력 공급업체들은 불법노동자 고용을 지양하는 추세임.

4) 자국민 고용 촉진 정책

- UAE는 1999년부터 자국민 의무고용제도를 실시하여 산업별로 차등을 두어 자국민 고용을 촉진해왔음. 은행부문을 제외한 기타 부문의 자국민 고용촉진 정책은 의무조항이나 벌금징수와 같은 법적 강제성은 없음.

○ 은행부문

- 정부령 No. 10에 의거하여 1999년 1월부터 외국계 은행을 포함한 UAE내에서 영업중인 모든 은행은 연간 4% 이상의 자국민 고용이 의무임.

○ 보험부문

- 2001년 UAE 연방 정부는 자국계 및 외국계 보험회사에 연간 2%이상의 UAE 자국민 고용 의무제를 시작하였으며, 2003년 정부령 202/2에 의거하여 자국민 의무 고용비율을 5%로 상향 조정함.

○ 무역업 부문

- 2004년 정부령 No 259/1에 의거 50인 이상 무역업체의 경우, 전체 고용인의 2% 이상을 UAE 자국민으로 채용토록 함.

○ 민간 부문

- 2006년 11월 UAE 노동부는 민간부문의 경우 인사 담당자(Manager급) 와 비서 신규채용시 UAE 자국민 채용을 의무화하고, 18개월의 유예기간을 주어 인사담당 매니저를 UAE 자국민으로 대체토록 하는 방침을 발표함.
 - 외국인을 신규 비서직(Secretary)으로 고용시 노동 허가증 발급을 불허하는 방침을 세우고, 현재 비서직으로 근무하고 있는 기존 인력들의 노동 허가증 기간 만료시 갱신을 불허할 것이라고 발표
 - 그러나 동 조치는 발표 이후 현재까지 실제 적용률은 높지 않은 것으로 조사됨.

나. 사회보장 및 산업안전

1) 일반 산업 외국인 근로자에 대한 제도적 지원

○ 숙소 및 식비

- UAE 노동법(Federal Labor Law) 제 101조에 의거, 고용주는 고용인에게 ① 교통 ② 숙소 ③ 식수 ④ 음식 ⑤ 응급처리 ⑥ 여가 및 운동시설을 제공할 의무를 지니며 이중 식비를 제외한 제반 비용은 고용주가 부담
- 상기 법 규정에 의거, 차량 및 숙식은 현물 또는 현금으로 사측에서 지원.
- 숙박비 및 식비 현금지원시, 시세 및 본인 희망수준에 따라 금액 책정 후 급여에 포함 지원함.
 - 예 1) V사 비서직의 월급여 4,500AED 구성:

기본급여 2,000 AED + 숙소비용 15,00 AED(여러 명이 공동 사용하는 시내임대주택 수준) + 식대 500 AED + 교통비 등 기타 500 AED

· 예 2) D사 엔지니어 월급여 12,000 AED 구성:

기본급여 11,000 AED + 식비 1,000 AED

○ 사회보험 지원

- 1998년 UAE 정부는 근로자의 사회보험 지원을 위해 사회보장보험연금공단(General Authority for Pension and Social Insurance: GAPSI)을 설립함. 공공부문 자국민 근로자에게만 제공하던 퇴직연금, 상해보험, 사망보상, 퇴직금의 사회보험 혜택이 1999년부터는 민간부문 자국민 근로자에게 까지 확대됨.

2) 건설현장 노동자 의 사회보장 및 산업안전 규정

○ 고용인은 건설현장 노동자 고용 시, 다음과 같은 항목을 필수적으로 제공해야 함.

○ 숙소 및 식비

- 건설현장 노동자 고용에 있어 숙소 지원은 필수항목으로, 건설현장에 접근이 용이한 지역에 숙소 및 통근버스를 제공해야 함

○ 사회보험

- 대체로 산업재해 시 보상받을 수 있는 사회보험에는 종업원 보상보험과 건강보험 2가지 있음
- 이중 건강보험은 비자발급과 연계되어 있어 반드시 가입해야 함.

○ 건설현장 노동자의 산업안전 규정은 정부령 No.467에 의거, 다음과 같은 사항을 포함함.

- 혹서기 야외에서 일하는 건설현장 노동자들은 강한 태양광 아래 장시간 노출되는 것을 피하기 위해, 오전 노동 시간은 연속 5시간을 넘지 않아야 하며 12시 30분을 넘기지 말아야 함. 오후 노동은 4시 반 이후에 시작되어야 함.
 - 하루 중 8시간 이상을 일하는 경우에는 초과근무로 인정되어 노동법에서 정하는 초과 근무수당을 지불해야 함.
 - 고용인은 산업장내 산업재해로부터 고용인을 보호하기 위한 장비를 갖추어야 함.
- 2010년 10월 12일 현지 일간 National지에 따르면, 많은 중국계 건설현장 노동자들이 하루에 9시간씩 휴일없이 일하고 있으며, 초과근무수당도 받지 못하고 있다고 함. 또한, 병가로 인한 결근에는 임금이 지불되지 않는 등 건설현장 노동자의 산업안전 규정이 지켜지지 않고 있다고 보도함.

아부다비 정부, 건설현장 노동자 주거단지 조성 추진

아부다비 주변에 UN의 근로자 생활여건 기준을 충족하는 30만 명 규모의 27개 근로자 주거단지가 조성될 계획임. 이 계획은 2007년에 세계 방송매체와 국제인권단체들이 UAE 건설현장 근로자의 열악한 생활환경을 비판하는 보도를 계기로 추진됨. 근로자 주거단지를 뜻하는 'Workers Residential City'는 2010년 9월 현재 7개의 시설이 건설됐음. 2012년까지 모든 시설을 완공해 아부다비의 50만 명에 달하는 건설현장 근로자들을 신규 주거단지로 이주시키는 계획을 추진 중임.

신규 근로자용 주거단지는 더 나은 생활여건을 제공해 주도록 설계됐으며, 이 곳에서 생활하는 근로자들의 생활여건 보장에 대한 규제가 엄격히 적용될 예정임. 신규 주거시설에는 1개실 당 8~10명이 살 수 있도록 되어있고, 식당· 병원· 쇼핑센터· 모스크· 세탁소· 운동시설· ATM기· 송금기기 등이 있으며 다양한 문화권의 근로자를 위한 음식도 제공될 예정임.

최근 아부다비 정부의 정책에 따라 근로자를 이주시키지 않는 기업에는 근로자 비자를 발급해 주지 않겠다고 하자 관련 통지를 받은 기업은 5만 명에 달하는 근로자들을 새로운 주거단지로 이주시킴. 신규 정책이 시행되고 나서 고용주들의 근로자 주거지원 비용이 대폭 상승했음.

- UAE 현지의 Target Engineering Construction사는 하루 14디람(약 3.8달러)을 근로자들에게 주거지원 비용으로 지급해 오다가 새로운 주거지로 이주시킨 후 하루 27디람(약 7.6달러)을 지불하고 있음.
- 근로자들에 대한 지원비용이 높아져 부담을 안게 된 고용주들은 아부다비 정부에 주거비용을 낮춰줄 것을 요구, 신규 주거단지에서의 근로자 주거지원비용을 매달 450디람 (122.5달러) 서 390디람(106달러)으로 낮춘 바 있음.

아부다비의 건설회사인 Zonescorp사의 CEO는 20만 명의 근로자들을 연말까지 신규 주거지로 이주시키는 것을 목표로 한다고 밝혔음. 이번 신규 근로자 주거단지 건설로 근로자들의 생활여건 개선은 물론 국제단체 비난에서도 일부 벗어날 것으로 기대됨.

- 현지진출한 우리나라 건설업체와의 인터뷰에 의하면, UAE의 근로자 안전과 관련해서는 정부규제도 강하고, 발주처의 규제도 엄격한 편이라고 함. 따라서 공사현장에서도 이 부분에 대해서는 법규준수와 사내 안전수칙을 철저히 지키고 있다고 함.

다. 보수 및 임금

1) 임금 지급

- 국적·학력·경력·자격조건·업무능력 등에 따라 임금 차이가 발생하는데, 이 때문에 외국인 노동자에 대한 직종 및 직급에 따른 급여 수준은 건별로 매우 상이하며, 우리나라와 같이 직종별 평균 임금을 단순화하기 어려움. 노동법에는 임금지급에 대하여 다음과 같이 언급함.
 - “ 모든 고용인들의 급여는 연봉제, 월급제, 주당제, 일당제, 시간제, 수수료 기본제, 또는 생산에 따른 수당제인지가 고용계약서에 언급되어 있어야 하며, 그밖에 임금 지급방법은 현금으로 할 것인지, 자동 계좌이체로 할 것인지에 대한 사항과 월급에 생활보조금이 포함되어 있는지에 대한 여부도 계약서에 언급되어야 함.”
- 임금은 피고용인이 근무하는 기간 내에 UAE 통화로 근무지 내에서 지급되어야 함.
 - 월급제 또는 연봉제로 고용된 사람들은 최소 한달에 한 번 임금이 지급되어야 하며, 주급 또는 일급으로 고용된 사람들은 최소 2주에 한번은 임금이 지급되어야 함.

2) 일반 산업 외국인 근로자 임금 수준

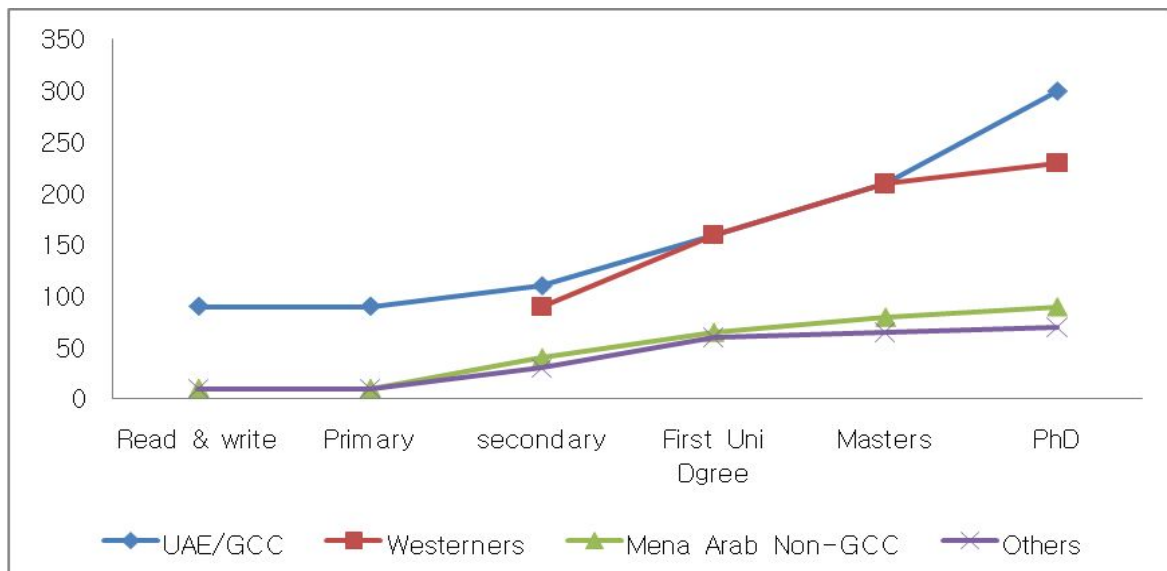
- 중동지역 인력채용 전문 웹사이트인 Bayt.com이 2008년 1월 발표한 조사보고서에 따르면, 중동지역 인력시장에서 서구출신 인력의 급여수준이 인근 중동 및 아시아권 인력의 급여수준에 비하여 상대적으로 높게 책정되어 있는 것으로 분석됨.
 - UAE는 일반적으로 급여 수준이 1) UAE 자국민 2) 영국·프랑스·독일 등 유럽 출신 또

는 미국 등 서구출신 인력 3) 영어 및 아랍어 구사 가능 주변 아랍국가 출신 4) 인도·파키스탄·필리핀 등 아시아 국가 출신 순으로 책정되나, 이는 국적별로 매우 단순화시킨 것이며 기본적으로 국적 외에 언어 구사능력·업무 경력 및 능력·자격조건·학력 등에 의해 연봉 협상을 거쳐 급여가 결정됨.

○ 2010년 10월 12일 노동부 워크샵에서 발표된 통계 자료에 의하면 임금은 동일한 교육 수준의 근로자라 하더라도 국적에 따라 차이를 보임. 중동 북아프리카 지역 출신 근로자는 교육에 투자한 비용 중 13%, 서구국가 출신 근로자와 기타 국가 출신 근로자 (주로 방글라데시, 인도, 필리핀 출신) 근로자는 각각 9.3%, 12.7%가 임금에 반영되어 있는 것으로 나타남.

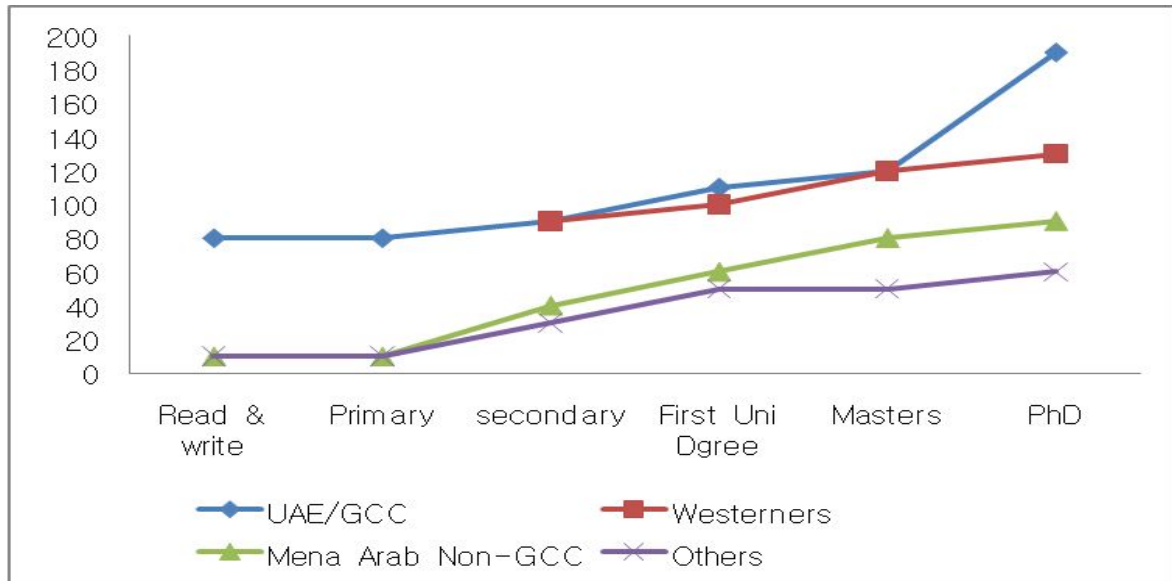
○ 동자료는 성별에 의한 임금격차도 나타내고 있는데, 중동지역과 서구지역 출신 여성근로자는 같은 교육수준의 남성 근로자에 비해 임금이 30~40% 낮게 측정되어 있는 것으로 조사됨.

[그림 III-1] 교육수준별 남성 근로자 임금수준



자료: 2009 UAE Labor Force survey, Gulf News 2010년 10월 13일자)

[그림 III-2] 교육수준별 여성 근로자 임금수준



자료: 2009 UAE Labor Force survey, Gulf News 2010년 10월 13일자)

3) 건설현장 노동자 직종별 임금 수준

○ 노동인력 공급업체가 원도급 기업에게 노동시간 기준으로 인건비를 청구하는데에 비하여, 건설현장 노동자는 노동인력 공급업체로부터 고정된 임금을 받는 것으로 조사됨. 임금수준은 노동인력 공급업체와 노동자의 숙련도에 따라 상이하지만 대체로 월 1,000AED~2,000AED (272US\$~544US\$) 수준으로 조사됨.

○ UAE의 직종별 임금 수준은 다음과 같음.

<표 III-2> 노동자 직종별 임금수준

(1US\$=3.67AED, 1일 7시간 기준)

직무	기준	AED
Concretor	DAY	31
Steel Bender	DAY	31
Carpenter	DAY	31
Mason	DAY	31
General Labourer	DAY	26
Crane Operator	DAY	48
Heavy Machinery Operator	DAY	61
Dump Truck Driver	DAY	54
Plumber	DAY	39
Electrician	DAY	48
Foreman	DAY	77
Site Engineer	MONTH	5,400
Construction Manager	MONTH	11,200

자료: Davis Langdon, Middle East Property & Construction Hand Book 2009/2010)

4) UAE 최저임금제

○ UAE는 외국인 노동자에 대한 최저임금제 미 실시 국가이며, 연방 노동법에는 자국민 및 외국인 노동자에 대한 최저 임금에 대한 조항이 명시되지 않음.

○ 단, 2006년 4월부터 UAE 자국민에 한해 최저 임금제 적용을 시작했으며, 학력수준별 최저임금 기준은 다음과 같음.

- 초등학교 학력 : AED 3000(US\$820)

- 중학교 학력 : AED 4000(US\$1,090)

- 고등학교 학력 이상 : AED 5000(US\$1,360)

○ 또한 두바이는 정부인력운영관련법(Dubai Government Human Resources Management Law No. 27 of 2006)에 의거, 두바이 공무원의 최저임금을 AED 4250로 책정했음. 이

최저임금은 두바이 공무원으로 일하고 있는 자국민 및 외국인 모두에게 적용됨.

5) 노동자 임금 보호 시스템

○ WPS (Wage Protection System) 도입

- 피 고용인들이 지정된 일자에 임금을 수령할 수 있도록 보장하기 위해서 UAE 노동부가 민간부문의 임금지불에 대한 데이터 베이스를 생성, 관리, 감독하는 제도임. 2009년 8월부터 모든 기업에 적용되었으며, UAE 중앙은행이 WPS시스템을 개발하였음.
- 1명 이상의 피고용인을 보유한 고용인은 의무적으로 WPS시스템에 가입해야 함. 고용인과 피고용인이 합의한 임금내역을 노동부에 등록하고 중앙은행이 지정한 은행에 임금지불 전용 계좌를 개설해야함. 고용인은 매달 임금 지급일 기준 2주일전 지정은행 계좌에 피고용인 임금을 이체하여, 당계좌를 통해서 임금이 지불되도록 해야함. WPS 가입에 소요되는 제반비용은 모두 고용인이 부담함.
- 노동부는 업체규모별로 WPS 등록 마감일에 차등을 두어 WPS등록을 권고함. 고용인 15인 이하인 소규모 업체로 분류된 업체들도 법령 발표이후 9개월만인 2010년 5월 31일까지 등록을 완료하도록 되어있음.

○ 건설현장 노동자에 대한 WPS적용

- 건설현장 노동자의 임금수준은 대체로 은행 계좌구설 자격에 미달되기 때문에, 일반 은행 계좌구설이 불가함. HSBC은행의 경우 계좌구설 자격은 월임금 5,000AED(1,360U\$) 이상이어야함.
- 이들은 시중 환전소를 이용하여 회원번호를 생성, 계좌를 만들고 임금을 수령할 수 있음.
- UAE 건설현장에는 수십만 명의 외국인 노동자가 일하고 있어 환전소를 통한 해외송금

기능이 발달되어 있음.

○ WPS 위반 시 패널티 부과

- 고용인의 임금을 허위로 등록한 업체는 적발시 법적인 처벌이 가해지며, 법적처벌 절차가 끝날 때까지 노동허가신청 권한이 박탈됨.
- 지정된 날짜에 임금지불을 하지 않은 업체는 임금지불이 완료될 때까지 노동허가신청 권한이 박탈됨. 2번 위반한 업체에 대해서는 1달간, 3번 위반 시에는 2달간 노동허가신청 권한이 인정되지 않음.

3. 베트남⁶⁾

○ 베트남의 경우 건설인력을 수입하기보다는 인력을 수출하는 나라임.

- 2009년 12월 기준 해외건설협회 조사 자료에 따르면 베트남에서 한국 기업이 고용하고 있는 해외인력은 필리핀 관리직 및 기술직 3명, 중국인 2명으로 나타나며 나머지 외국 인력은 베트남 현지인으로 나타남. 이 조사에서 베트남 현지인수는 323명으로 조사되었지만, 한국 하청기업에 의한 고용을 포함하면 실제 인원은 더 클 것으로 예상.
- 따라서 베트남에 대해서는 베트남에서 일하는 외국인력에 관한 내용보다 외국인 투자기업 및 베트남의 건설산업에 적용되는 사회보장 제도 및 건설업 현황을 주로 살펴보고 베트남의 해외인력 송출 관련 현황 및 해외진출 인력에 대한 지원제도에 대해서 주로 정리함.

가. 고용관계 개요

- 베트남의 외국인투자기업 종사자의 근로관계나 베트남에서 근무하는 외국인의 근로관계는 베트남이 체결 또는 가입한 국제조약에서 다르게 규정하고 있는 경우를 제외하고는 노동법(35-L/CTN)의 적용을 받음(계경문의, 2009; 한국수출입은행, 2008). 건설업에만 적용되는 특별한 조항은 없으며 외국인 투자기업에게 적용되는 주요 내용은 다음과 같음.
- 외국인 투자기업은 15세 미만의 베트남인을 노동자로 고용할 수 없음.
- 외국인 투자기업이 현지 베트남인을 고용할 때는 우선 고용알선기관을 통하여야 하며 고용알선기관이 15일 이내에 적절한 요건을 갖춘 노동자를 찾지 못한 경우 외국인 기

6) 베트남의 경우 KOTRA지사를 통한 현지 조사가 이루어지지 못했기 때문에 베트남 현지 방문조사 및 공식통계자료, 베트남 정부 홈페이지를 통해 수집한 베트남 법령, 한국수출입은행이 2008년에 작성한 작성한 베트남 국가현황 및 진출방안 등을 이용하여 재정리함. 항목별로 출처를 소개함. 본 연구를 수행하기 위해 2010년 11월에 베트남 현지를 방문하여 베트남 노동부와 해외인력송출기업, 한국기업 건설현장 등을 방문하여 조사하였으며, 2009년 11월 및 2010년 7월에 베트남 현지를 방문하여 조사한 결과도 반영함.

업이 직접 베트남 근로자를 채용할 수 있음.

- 노동법은 파업의 권리를 인정하고 있으나 파업전에 중재절차를 거칠 것과 파업 3일전 통고를 의무화하고 있음. 또한 공익과 국가안보에 관련된 분야에서는 파업이 금지됨.

○ 건설업 생산직 근로자의 일반적인 고용구조

- 베트남의 노동부 및 베트남 건설부 산하의 베트남 건설연구원을 방문하여 조사(2010년 7월 및 2010년 11월)한 바에 의하면 하도급과 관련된 특별한 규제는 없음. 따라서 한국과 마찬가지로 대다수의 현장근로자들은 (다단계) 하도급을 거쳐서 일용근로자로 고용되고 있음.
- 현지에 진출한 한국의 건설기업들도 다단계 하도급을 이용하고 있으며 한국계 하도급 기업과 베트남 하도급 기업을 모두 이용하고 있음(2009년 11월 및 2010년 11월 방문조사).

○ 건설공사시 현지국 인력 의무채용 관련 제도

- 외국인 투자기업은 원칙적으로 베트남인을 고용해야 하지만, 적합한 노동자를 찾지 못했을 경우에는 외국인 노동자들 고용할 수 있음(한국수출입은행, 2008).
- 관련 법률은 1999년 12월에 발효되고, 2000년 3월에 재확인된 법률로서 Circular08/2000/TT-BLDTB임. 이 법률은 외국인을 고용할 경우 노동허가서를 필요로 하는 분야와 그렇지 않은 분야를 명시하고 있음.
- 현재 외국인 노동자의 고용기간에 대한 제한은 없으며, 노동허가서의 발급기간은 15일임.

○ 일반적인 고용계약시 서면근로계약서 작성 의무 부과 여부 및 건설업에서의 실제 관행

나. 사회보장 및 산업안전

- 일반적인 사회보험 적용 범위 및 건설업 및 건설근로자 적용과 관련한 특별한 조항(건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험)
 - 베트남에는 건강보험과 공적연금, 산재보험과 실업보험 등 4대 사회보험이 모두 시행되고 있으며 산재보험은 건강보험에 통합되어 시행됨. 산재보험은 1947년, 공적연금과 건강보험은 1961년에 도입됨. 실업보험은 2006년에 법제화되어 2009년부터 시행됨.
 - 사회보험의 적용범위는 건강보험 및 공적보험과 고용보험 사이에 차이가 있음. 적용범위는 사업체의 근로자수 및 고용기간에 따라 달라짐. 공적연금과 건강보험은 1인 이상 모든 사업체의 3개월 이상 고용계약을 맺은 근로자를 대상으로 하며, 고용보험은 1년 이상의 고용계약 기간을 갖는 근로자를 대상으로 10인 이상 사업체에 적용됨
 - 사회보험보험료율은 임금에 대해 다음과 같은 비율로 설정됨(International Social Security Association, *Social Security Throughout the World - Asia and the Pacific*, 2008).
 - 공적연금: 근로자 5%, 사용자 11%(2010년부터 12%)
 - 건강보험과 산재보험: 근로자는 의료급여를 위해 1%, 사용자는 질병·모성급여 및 산재보험 보험료율 4%, 의료급여보험료율 2%
 - 실업보험: 근로자, 사용자, 정부 각 1%
- 건설 현장의 현지국인 및 제3국인에게 법령이 정한대로 사회보험이 실질적으로 적용되는지 적용실태
 - 건설현장에 고용되어 있는 다수의 일용직 근로자들에게는 실질적으로 사회보험이 적용되고 있지 않음. 특히 고용보험의 경우 일용직의 경우 적용범위에서 제외됨.
 - 공사를 수주하여 시행하고 있는 종합건설업이 직접 고용하고 있는 현지인력은 소기술직 및 사무보조 인력에 불과함. 이들에 대해서는 현지법에 따라서 대부분 사회보험에

가입하고 있는 것으로 보임. 그러나 하도급을 통해 실제 현장에서 일하는 다수의 현지 인력이 사회보험 가입 여부에 대해서는 원도급 기업에서 관여하고 있지 않음(2009년 11월 및 2010년 11월 현지의 한국기업 건설현장 방문조사 결과)

○ 건설 현장에 적용되는 산업안전 관련 규정

- 일반적인 산업안전 관련 규정이 적용되고 있으며 건설현장에 적용되는 특별한 규정은 없음.

다. 산업 개요: 사업체수 및 근로자수

○ 사업체수

- 2008년 12월말 현재 전체, 제조업, 건설업의 규모별 사업체수는 각각 20만 6천여개, 3만 3천여개, 2만 8천여개임(베트남 통계청, 『통계연감』, 2010)

<표 III-3> 베트남 전산업, 제조업, 건설업 사업체수

(단위: 개소, %)

	전산업		제조업		건설업	
	사업체수	비중	사업체수	비중	사업체수	비중
전체	205,689	100.0	33,384	16.2	28,311	13.8
5인 미만	44,474	21.6	3,712	11.1	3,148	11.1
5~9인	70,454	34.3	9,725	29.1	8,824	31.2
10~49인	69,712	33.9	15,268	45.7	12,117	42.8
50~199인	14,795	7.2	5,988	17.9	3,191	11.3
200~299인	2,145	1.0	1,150	3.4	395	1.4
300~499인	1,751	0.9	1,013	3.0	304	1.1
500~999인	1,311	0.6	836	2.5	199	0.7
1,000~4,999인	956	0.5	635	1.9	130	0.5
5,000인 이상	91	0.0	57	0.2	3	0.0

주: 전체의 가로 비중은 전산업 대비 제조업과 건설업 사업체수 비중, 전산업과 제조업, 건설업의 세로 비중은 각 규모별 사업체수의 각 산업 전체 사업체수 대비 비중

자료: 베트남 통계청, 『통계연감』, 2010년도

- 건설업의 사업체수는 전산업의 13.8%에 이릅니다. 사업체의 규모별 분포를 보면 전산업에 비해 10인 미만 사업체수의 비중이 적고, 10~49인 규모 사업체수가 상대적으로 많음. 제조업의 사업체 규모별 분포와 비슷함.

○ 근로자수

- 건설업에서 일하는 근로자수는 122만여명으로 전체 근로자의 15.0%를 차지함.
- 한국과 마찬가지로 건설업 근로자의 다수는 남자로서 86.2%를 차지함.

<표 III-4> 베트남 전산업, 제조업, 건설업 근로자수

(단위: 개소, %)

	전산업		제조업		건설업	
	근로자수	비중	근로자수	비중	근로자수	비중
전체	8,154,850	100.0	3,943,221	48.4	1,220,919	15.0
남자	4,671,127	57.3	1,639,841	41.6	1,052,317	86.2
여자	3,483,723	42.7	2,303,380	58.4	168,602	13.8

주: 전체의 가로 비중은 전산업 대비 제조업과 건설업 근로자수 비중, 전산업과 제조업, 건설업의 세로 비중은 남자와 여자근로자의 전체 근로자수 대비 비중

자료: 베트남 통계청, 『통계연감』, 2010년도

- 위의 근로자수는 사업체 조사로부터 얻은 것임. 센서스로부터 자영자 및 비공식 부문을 포함한 전체 숫자를 얻을 수 있음. 2008년 현재 전산업 취업자수는 4,646만 8백명, 제조업 취업자수는 682만 3천 1백명, 건설업 근로자수는 247만 6천 4백명임.
- 건설업에서 센서스의 취업자수에 비해 사업체 조사의 근로자 숫자는 약 절반에 미치지 못함. 이는 다수의 취업자들이 영세 자영자 및 비공식 부문으로 취업하고 있는 일용직 근로자들임을 의미.
- 센서스 조사 취업자 가운데 국영기업에서 일하는 근로자들에 대해서만 산업별 취업자수를 추가로 확인할 수 있음. 전체 국영부문 취업자수는 2008년 현재 503만 1천명, 제조업 취업자수는 56만 1천명, 건설업 취업자수는 40만 7천명임.
- 국영기업 건설업 취업자를 다시 중앙정부와 지방정부 부문으로 나누어서 살펴보면 중

양정부 부문에 33만 1천명, 지방정부에 7만 7천명이 종사하고 있음.

라. 보수 및 임금

○ 현지국 전산업 평균 임금, 제조업, 건설업 평균 임금

- 임금수준과 관련된 공식통계자료는 국영기업에 대해서만 발표되고 있음.
- 국영기업을 기준으로 할 때 2009년 현재 전산업 평균임금은 월 308만 5천동, 제조업은 313만 6천동, 건설업은 255만 2천동으로 추정됨(베트남 통계청, 『통계연감』, 2010).

○ 건설업 직종별(관리직/기술직/기능직/단순노무직) 현지국 근로자 임금수준

- 현지에 방문해서 조사한 H사의 경우 관리직 및 기술직의 월평균 임금수준은 다음과 같음(2010년 11월 현재).
 - 대졸 무경력자는 400~600달러
 - 2년 경력은 600달러
 - 3~7년은 600~800달러.
 - 직급에 따라 1,000달러에 이르는 경우도 있음.
- 위의 임금수준은 주중 10시간(정상근로 8시간, 초과근로 2시간), 토요일 5시간(정상근로 4시간, 초과근로 1시간) 기준임.
- 단순노무직의 임금수준은 월 200달러 내외임.

○ 최저임금제도 실시 여부 및 최저임금 적용 여부

- 최저임금은 국가기관 및 국영기업에 대해서 적용되는 전국 공통 최저임금과 외국계 기업에 대해서 적용되는 지역별 최저임금이 있음(시행령 No.28/2010/ND-CP 및 No.98/2009/ND-CP)

- 국가기관 및 국영기업에 2010년 5월 1일부터 적용되는 전국공통 최저임금은 월 73만동 임.
- 외국계 기업에 2010년 1월 1일부터 적용되는 지역별 최저임금은 다음과 같음.
 - I 지역(하노이와 호치민 시 구역) 134만동
 - II 지역(호치민 농업구역 및 하노이 일부 농업구역, 일부 대도시 지역) 119만동
 - III 지역(하노이 나머지 농업구역 및 기타 지방도시, 일부 대도시 농업지역) 104만동
 - IV 지역(기타 지역) 100만동

마. 건설업 노사관계와 한국기업 사례

○ 건설업의 일반적인 노사관계 현황

- 준공공조직인 베트남 노동총동맹(Vietnam General Confederation of Labor) 산하에 공식적인 노동조합이 조직되어 활동하고 있음.
- 일부 제조업 외국인 투자기업에서 최근 노동쟁의가 발생하고 있으나 노사관계는 비교적 안정적임.

○ 한국 건설현장의 노무관리에 대한 현지에서의 평판

- 한국 건설기업에 대한 현지에서의 평판은 매우 양호함.
- 노사관계는 비교적 안정적이지만 최근 하노이의 한 건설현장(K기업의 L타워 현장)에서 다수의 사망사고가 발생하여 현지 언론에 보도되는 등 산업안전에 더욱 강화할 필요가 있음.
- 주변의 다른 한국기업에도 산업안전에 더욱 관심을 기울이게 하는 계기가 되고 있음.

바. 베트남 건설근로자의 해외취업 지원 제도

- 베트남 근로자의 해외취업과 관련한 제도의 관리 및 운영은 베트남 노동부 산하의 해외노동국(Department of Overseas Labor, 약칭 DOLAB)에서 담당하며 관련법은 ‘계약에 따른 해외근로 베트남 근로자법’(법 No. 72/2006/QH 11)임.
- 해외취업 근로자에 대한 관리 체계는 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있음
 - 해외취업 알선업체의 관리 및 해외취업자 신고 제도
 - 해외취업자에 대한 해외취업 안내 교육: 관련법 및 현지국가의 법 및 제도, 문화 소개, 근로계약 관련 지식 등
 - 해외취업시 애로에 직면한 근로자 지원 제도
- 해외취업인력 송출업체의 관리 및 해외취업자 신고제도
 - 해외 취업 근로자를 송출하는 업체는 정부(노동관련 부처)의 인가를 필요로 함. 인가요건은 다음과 같음.
 - 인가를 받기 위해서는 100만달러의 자본금을 필요로 하고, 6만달러의 예치금을 납부해야 함.
 - 기본입문교육을 위한 시설을 보유해야 함.
 - 인력송출업체의 대표는 3년 이상이 대학교육을 마쳤어야 함.
 - 해외에 근로자를 보내기 위한 송출계약은 노동부의 지방조직에 신고되고, 승인을 받아야만 함.
 - 인력송출에 따라 근로자로부터 받을 수 있는 수수료는 1년의 고용기간에 대해 1개월분의 임금을 상한으로 함.

- 해외취업 근로자는 인력송출업체와 협의하여 일정금액을 계약이행에 대한 보증금으로 예치해야 하며, 원금과 이자는 고용계약이 종료된 후 환불받음
- 근로자가 고용계약을 제대로 이행하지 못할 경우 송출업체는 그에 따른 비용을 보증금으로부터 차감할 수 있으며, 비용이 더 큰 경우 근로자는 추가비용을 부담할 책임이 있음.

- 송출업체는 근로자를 송출한 후 3개월 이내에 현장을 방문하여 근로자의 직무, 소득과 생활조건에 대한 정보와 근로자가 직면한 애로사항에 대해 조사해야 함.

※ 노동부 산하의 공기업인 SONA 및 건설부 산하의 공기업인 VINAMEX에서는 베트남 근로자가 다수 송출되어 있는 지역에는 현지에 상주하는 직원을 두고 있고, 나아가 고용기업과 협력하여 노무관리업무의 일부를 대행하기도 함(2010년 11월 현지 방문조사 결과).

- 송출업체는 3개월마다 현지의 관련 베트남 정부기관(대사관의 노무관 labor attache), 혹은 근로자관리위원회(labor management board)가 있는 경우에는 이 위원회에 근로 실태와 문제점 등을 보고해야 함.

※ 베트남 현지 방문조사(2010년 11월)에서 국영인력송출업체인 VINAMEX를 방문조사한 면접결과에 따르면 베트남에 15~18개 정도의 공공부문에 속하는 인력송출업체가 있고, 200여개의 민간 인력송출업체가 활동하고 있음. 이들 가운데 특히 민간인력송출업체에서 송출관련 비리나 부당행위가 발생하는 경우가 많다고 함.

○ 해외취업자에 대한 안내교육

- 베트남은 2주 74시간의 해외취업전 교육을 의무화하고 있음. 비용은 근로자가 부담할 수 있음.
- 기본적인 교육내용은 정부가 개발한 것으로 가이드 북이 있으며 현지의 문화, 법, 언어 등과 관련된 내용임.

○ 해외취업시 애로에 직면한 근로자 지원 제도

- 해외취업 개발 및 해외취업 근로자 지원을 위한 Overseas Workers Assistance Fund를 운영하고 있음. 관리는 DOLAB 산하에 기금관리위원회를 설치하여 담당.
- 근로자(1인당 100,000동) 및 알선업체(1%의 알선수수료)로 Fund의 재원을 조달
- 해외취업 개발 및 해외취업 근로자 훈련 지원, 해외사망, 질병, 혹은 현지 취업 실패 시 귀국 지원에 사용. 근로자 지원을 위한 지출수준은 다음과 같음.
 - 해외취업근로자 사망시 유족에게 1,000만동
 - 재해, 혹은 질병으로 일할 수 없게 되어 계약만료전에 귀국해야 하는 경우 500만동
 - 기타 지원을 필요로 하는 사유가 있는 것으로 노동부에 의해 승인된 경우 건당 500만동을 상한으로 하는 금액
 - 해외취업 근로자 사망시 송출기업 관계자 1명의 현지로의 편도항공요금

4. 인도네시아

가. 건설인력 및 고용

1) 외국인 근로자 고용 규정

- 인도네시아는 자국에 해당하는 인력이 없을 경우 관리자급이나 기술자들의 외국인 고용을 허용하고 있음.
 - 인도네시아는 실업률이 7.7%(2009년)로 높은 수준이기 때문에 자국 인력 채용을 우선시 함.
- 외국인 고용은 다음과 같은 절차로 진행되게 됨.
 - 외국인을 고용하고자 원하는 기업은 우선 해당 직무를 충분히 서술하고 있는 RPTKA(Expatriate Placement Plan)라고 하는 것을 인력부(국내기업 경우) 혹은 투자청(외국기업 경우)에 제출해야 함.
 - RPTKA를 획득하게 되면 인력국이 TA-01이라는 추천서를 발행하며, 이것을 갖고 VITAS(temporary stay visa)를 얻게 됨.
 - 외국인이 인도네시아에 입국한 이후 1년에 US \$ 1,200 을 내고 DPKK라고 하는 것을 얻고, 이것과 한시 비자(KITAS)를 제출하면, 외국인 고용허가증(IKTA)를 받게 됨.
- 인도네시아의 외국인 고용은 최근 수년간 급속히 증가해왔음.
 - 인도네시아 인력 및 이민부에 따르면 2010년 상반기 외국인 근로자수는 46,226명으로, 이는 2005년 25,798명에서 매년 빠르게 증가해온 결과임.

<표 III-5> 인도네시아의 외국인력 취업허가를 위한 필요 서류(신규 취업인 경우)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a. Letter of Application from the company.b. Form PPT2.c. Copy of Foreign Worker Employment Plan.d. Copy of KITAS.e. Copy of Recommendation TA-01.f. Copy of complete Passport.g. Copy of Curriculum Vitae.h. Copy of Work Experiences.i. Copy of Educational Diploma/Certificate.j. Copy of Work Contract.k. Copy of Valid Report Obligation of Worker.l. Photographs size 4 X 6 cm, 4 sheets (black and white) |
|---|

○ 인도네시아에 취업해 있는 한국인 근로자수는 4,372명(2010년 1~5월)으로 전체 외국인 고용의 9.51%를 차지함.

- 인도네시아에서 근무하고 있는 외국인 중 중국인이 8,620명으로 가장 많고, 그 다음으로 일본인 5,295명이며, 한국은 세 번째 규모임.

○ 인도네시아 건설업체 취업하고 있는 외국인 근로자수는 5,240명으로 전체 외국인 고용의 11.4%를 차지함.

- 외국인이 가장 많이 취업하고 있는 산업은 식품가공업(25.9%)이며, 다음으로 무역 및 음식서비스업(22.2%) 등임.

○ 건설업에 취업하고 있는 외국인의 83.4%는 전문가(professionals), 기술자(technician) 등 급으로 분류됨.

- 건설업에 취업한 외국인의 15.4%는 리더 혹은 관리자급임.

- 지역적으로는 자카르타에 72.8%가 분포하며, 국적별로는 중국(28.4%), 일본(15.4%), 말레이시아(7.9%) 등이며, 한국은 2.2%를 차지하여 열한 번째임. 다른 산업에 비해 상대적으로 인도네시아에 대한 한국의 진출은 미진한 편임.

나. 사회보장 및 산업안전

1) 인도네시아의 사회보장과 산업안전 관련 제도

- 인도네시아 산업재해의 32%가 건설업에서 발생하기 때문에 인도네시아 당국은 안전문제에 대해 관심을 기울이고 있음.
- 1999년 9월 29일부로 발효된 Kepmenakertrans No. 196/Men/1999에 의하여 건설 노동자들의 사회보장이 이루어지고 있음.
- 공기업인 PT Jamsostek(Persero)이 사회보험의 실행을 담당하는데, 이 회사가 인도네시아 건설협회(Gapensi)와 양해각서를 체결하고 있음.
- 이 양해각서에 따라 건설업체들은 근로자 안전에 관한 규정을 알아야하며, 사회보험 프로그램 실행에 참여함.
- 원사업자와 하도급업자의 구분 없이 대부분의 인도네시아 건설업자들이 이 프로그램에 참여하고 있는데, 2010년 9월 현재 적용되는 프로젝트수는 57,293건이며, 해당 근로자수는 273만명에 달함.

2) 건설근로자에 대한 사회보장과 산업안전 보험 적용 현황

- 인도네시아 인력 및 이민부의 규제, No. Kep-67/Men/IV/2004에 따라 인도네시아에 취업한 외국인들도 사회보장 프로그램(JAMSOSTEK)에 참여해야 함.
- 이 프로그램은 직종별 산재보험, 사망보험, 연금과 건강보험을 포괄함.

- 건설업에 적용되는 것은 인력부의 KEP-196/MEN/1999로서 하도급기업을 포함하여 모든 건설업체는 두가지 프로그램, 즉 직종별 산업재해 및 사망프로그램(JKK)과 사망보상프로그램(JK)에 가입해야 함.
- 근무기간 3개월 미만 근로자는 JK와 JKK만 가입해도 되지만, 3개월 이상일 경우 모든 JAMSOSTEK 프로그램에 가입해야 함.
- 기업체의 사회보험료(JAMSOSTEK) 납부 기준은 아래 <표 III-3>과 같음.

<표 III-6> 공사 규모에 따른 사회보험료 납부율

공사 규모	사회보험료 납부율	기준
1억 루피 이하	0.24%	10% 부가가치세 부과 이전 공사금액
1억~5억 루피	0.43%	
5~10억 루피	0.58%	
10억~50억 루피	0.70%	
50억 루피 이상	0.80%	

다. 보수 및 임금

1) 지역별 최저임금

- 인도네시아 인력부 No. 05/Men/1989에 따른 최저임금제도가 1989년 5월 29일 이후 실시되고 있으며, 매년 기준이 조정됨.
 - 최저임금액의 결정은 노사 당사자들과 학계의 의견을 수렴하는 과정을 거침.
- 자카르타의 경우 2009년 최저임금은 107만 루피였는데, 2010년 4.5% 인상되어 112만 루피가 되었음. 같은 자카르타 지역에서도 산업에 따라 법정 최저임금은 일정한 차이를 보이게 됨.
 - 예를 들어 2010년의 경우 자동차와 전자산업의 최저임금이 가장 높은 127만 루피이며,

신발, 의류, 의약, 유기화학 산업 등의 최저임금은 117만 루피로 가장 낮은 수준임.

2) 일반 임금

- 인도네시아의 임금 수준은 높지 않은 편이나, 직종별로 상당한 차이를 보이고 있음.
 - 예를 들어 경비의 월급수준은 120~150만 루피이며, 마케팅 매니저의 월급수준은 2,500~3,500만 루피임.(Kelly Service Indonesia 자료)
- 외국인의 월급은 2,500~5,000만 루피 구간에 가장 많은 40% 정도가 분포함. 이들은 이 외에 추가 보상으로 1,000~2,500만 루피를 받게 됨.
- 산업별로 보았을 때 월급 1억 2,500만 루피 이상의 고임금자가 가장 많이 분포(24%)하고 있는 산업은 건설업임.
 - 건설업의 뒤를 이어 광산업(20%)이 고임금 외국인근로자 비중이 높은 편이며, 외국인 임금수준이 낮은 산업은 금융부동산서비스업(11%)임.

3) 임금체불 등에 대한 원사업자의 책임

- 인도네시아는 원사업자에게 하도급기업의 임금체불, 산업재해 발생, 사회보험 가입 등에 대한 책임을 묻지 않음.

라. 한국기업 진출 현황

- 우리나라는 인도네시아에 여섯 번째로 많은 외국인투자를 수행했으며, 기계 및 전자산업의 비중이 큰 편임.
 - 2009년 투자금액은 6.2억 달러이며, 이는 2008년은 3.0억 달러에서 두 배 이상으로 급증한 규모임.

- 건설업에 대한 투자는 2009년에 1억 5천 3백만 달러에 달하였음.
- 이는 기계와 전자산업에 이은 두 번째 규모이며, 섬유산업을 앞서는 기록임.
- 현재 쌍용, 현대, 원진, 두산중공업 등 우수한 건설업체들이 진출해있음.
- KOTRA 보고서에 의하면 아직까지 한국 건설업체들의 인사노무관리와 관련한 갈등이 발생한 것으로 보이지 않으며, 현지에서 괜찮은 이미지를 유지하고 있는 것으로 보임.

마. 인도네시아 근로자의 해외취업 보호 제도

- 해외에 취업한 인도네시아 근로자는 2006년 68만명에서 2008년 748,816명으로 2년간 약 10% 증가하였음.
- 가사도우미 등 비공식부문에 취업하고 있는 경우가 적지 않은데, 2006년의 경우 74%, 2008년에는 다소 하락한 64% 정도로 추정됨.
- 한국에 송출한 인력은 2008년 11,885명에 달하지만, 2010년에는 이 수치가 2,494명으로 줄어듦. 그 중 제조업이 1,463명으로 최대 비중을 차지함.
- 해외 취업 인도네시아 근로자에 대한 보호는 1970년부터 시작되었으나, 실효를 거두지 못하여 이후 몇 차례의 법령 개정이 추가적으로 이루어진 결과 현재는 2004년 법(Law Number 39 Year 2004)의 적용을 받고 있음.
- 이 중 6장(Chapter 6)는 외국 취업 노동자에 대한 보호 규정들을 담고 있는데, 77~84조의 내용은 국제법과 상식에 부합하는 내용임.
- 이밖에 대외관계와 관련한 Law No. 37 1999 또한 외국취업 인도네시아 근로자의 보호와 관련하여 적용될 수 있는 법인데, 해외 체류 중인 자국인의 보호와 유사시 국가비용 부담에 의한 본국 송환 등의 내용이 규정되어 있음.

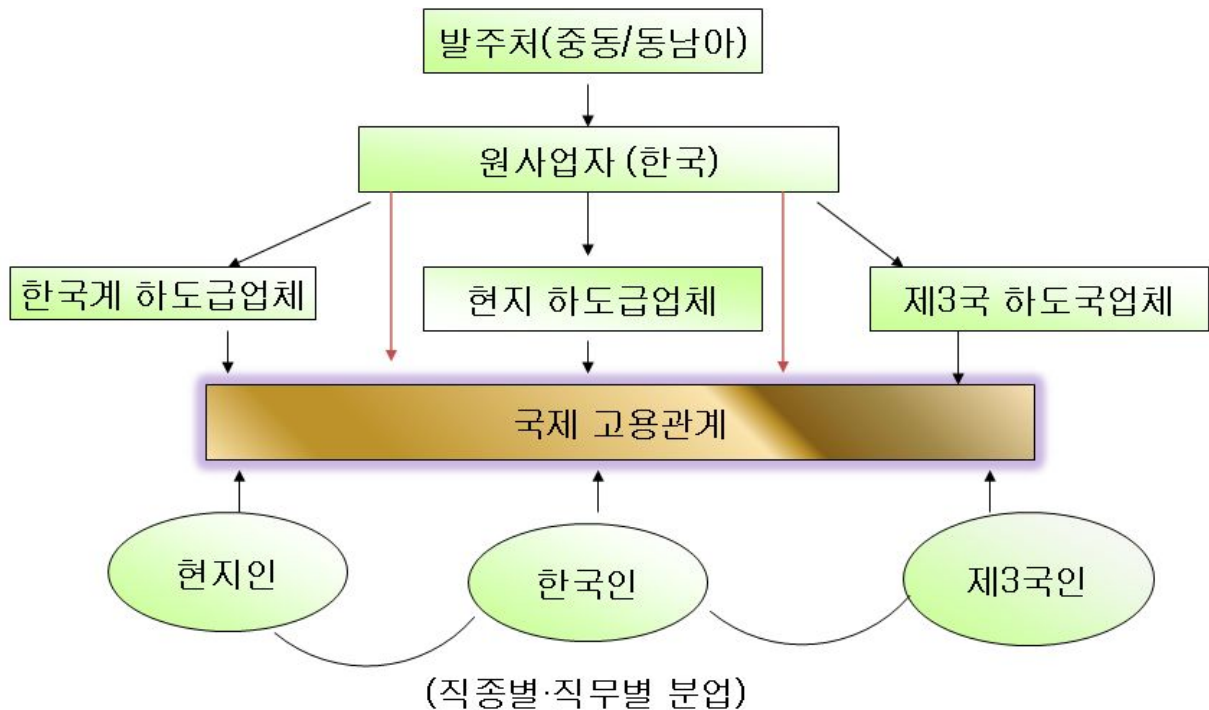
- 법제도의 구비에도 불구하고 최근까지도 해외 취업 인도네시아 근로자들에게 크고 작은 불이익이 발생하는 등 여러 문제점을 안고 있는 것으로 보임.
- 2010년 들어서도 10월까지 해외 취업 인도네시아인에게 발생한 문제 건수는 5,336건에 달함(KOTRA 인용 현지 언론 보도내용).
- 문제의 내용은 고문, 사용주에 의한 감금, 폭행, 성폭력, 산재, 심지어 사망에 이르기까지 매우 다양함.
- 문제 발생의 원인으로는 불충분한 정보의 제공과 정보접근성의 제약, 유효하지 못한 법 조항, 해외의 수요에 합치하지 못한 인력의 송출, 과도한 송출료 등 송출 과정의 비리, 담당부서간 조율의 부재 등이 거론됨.
- 인도네시아 근로자들의 해외 취업과 관련한 애로와 곤란을 해소하기 위한 당국과 NGO, 언론 등의 문제제기와 협의가 지속되고 있는데, 핵심은 1차 책임을 Manpower Agency에게 분명하게 묻는 것임.
- 기타 외교부와 인력 및 이민부(Manpower and Transmigration Ministry)의 책임성이 강조되며, 특히 인력송출을 책임지고 있는 BNP2TKI(National Agency for the Placement and Protection of Overseas Labor)의 역할에 대한 기대가 큼.
- Apjati(Association of Labor Export Companies)라고 하는 인력송출 업체들의 단체는 당국과 BNP2TKI의 지침을 따를 것임을 언론 인터뷰에서 강조하기도 함.

IV. 해외건설기업의 외국인력 활용실태와 발전방향

1. 해외건설기업의 외국인력 채용 및 활용전략

- 우리나라 해외건설의 역사에서 70, 80년대에는 엔지니어와 더불어 현장근로자도 다수가 중동에 진출하여 국내 고용관계를 해외로 이전한 특성을 나타냈으나, 소득수준 향상에 따른 3D 직무 기피, 그리고 인건비 상승에 따라 주로 개발도상국의 외국인력을 활용하는 것으로 기본 형태가 변화함.
- 반면 아직 소득수준이 낮은 중국과 인도네시아 등의 건설 업체들은 우리나라의 과거와 마찬가지로 자국 근로자들을 데리고 진출하는 형태가 지배적인 것으로 보임.
- 해외건설기업들이 외국인력 활용을 확대함에 따라 고용관계는 다자간의 관계로 매우 복잡하게 전개되고, 일국 내 제도나 관행에 의해서만 계약관계가 형성되거나, 갈등이 해소되지 않는 국제적인 양상을 띠게 됨.
- 글로벌 경제의 통합성이 증대됨에도 불구하고 노동 관련 제도는 국지적인 특성을 가장 많이 보존하고 있는 영역임.
- 해외건설기업들의 다자간 계약관계는 중동과 동남아 등지의 발주처, 그리고 이들과 직접 건설계약을 체결한 한국계 원사업자, 그리고 한국계 하도급업체와 현지 하도급업체, 제3국 하도급업체 등으로 구성됨. 다시 이들이 고용한 근로자들 역시 한국인, 현지인, 제3국인 등으로 구분됨으로써 매우 다양한 고용관계가 중첩되게 됨.
- 제3국인 역시 단일 국가로부터 채용하는 것이 아니라, 복수의 국가로부터 인력을 조달함으로써 해외건설 현장은 다양한 인종과 민족이 어우러지는 공간으로 변모함.

[그림 IV-1] 해외 건설현장에 형성되는 국제 고용관계의 기본 구조



○ 해외건설기업들은 직종과 직급의 구분에 따라 다양한 원천으로부터 인력을 확보하고 있는데, 진출한 국가의 현지인의 경우 인력의 양과 질이 사업에 적합하지 않음에도 현지 정부의 요구 및 제도 등에 의하여 일정 비율을 채용해야 하는 경우도 있음.

- 이란, 리비아 등이 이러한 제도를 운영하고 있음.

- UAE의 경우 인력 직접 채용은 아니지만, 운반 업무 등 일정한 영역에 대해서 현지업체와 의무적으로 거래할 것을 요구하기도 함.

○ 진출 지역의 현지인 채용 이외에 최근에는 다수의 제3국인을 해외건설 현장에 투입하는데, 이와 관련하여 대기업일수록 복수의 국가에서 직종별, 직무별로 인력을 조달하는 경우가 많은 것으로 보임.

- 예를 들어 엔지니어나 중간관리자는 필리핀인, 현장 근로자는 인도나 베트남인을 채용하는 등임.

- 해외건설이 활성화되면서 이렇게 복잡해진 해외 인력 채용 및 관리와 관련하여 인사부서의 부담이 커지게 되었음. 설문조사에 의하면 응답기업중 20.0%에서 외국 인력 채용을 위해 별도의 해외 인사팀을 운영하고 있는 것으로 나타남.
- 업종별로는 전문건설업보다는 종합건설업에서 해외 인사팀을 보유한 경우가 많은 것으로 보임.
- 또한 공사 규모가 클 경우 별도 해외인사팀을 보유한 경우가 많은 것으로 나타나, 역시 대기업에서 세분화된 조직을 운영하는 것으로 추정됨.
- 다만, 해외 한국인 근로자수가 100인 이상인 경우 오히려 국내 인사팀이 담당한다는 비중이 48.1%나 되고 공종별로 뚜렷한 특징이 포착되지 않아 해외인력 채용이나 관리와 관련하여 아직까지 뚜렷한 관행이 형성되고 있지 않을 가능성을 제기함.
- 일부 기업에서는 기능 미분화 현상도 있을 것이며, 단발적 수주로 인하여 임기응변으로 대응하는 경우도 있을 것으로 추정됨.

<표 IV-1> 해외 건설현장 인력 채용을 위한 별도부서 존재 여부

		해외 인사팀 있음	국내 인사팀 담당	기타	외국인력 채용안함	없음	검정통계량
업종	종합건설업	30(30.9)	36(37.1)	17(17.5)	1(1.0)	13(13.4)	N=220 p=0.001
	전문건설업	14(11.4)	64(52.0)	14(11.4)	4(3.3)	27(22.0)	
해외 한국 근로자수	~30	12(14.6)	40(48.8)	10(12.2)	2(2.4)	18(22.0)	N=220 p=0.087
	30~99	15(25.4)	22(37.3)	5(8.5)	2(3.4)	15(25.4)	
	100~	17(21.5)	38(48.1)	16(20.3)	1(1.3)	7(8.9)	
해외수주액	0	9(23.1)	15(38.5)	5(12.8)	1(2.6)	9(23.1)	N=198 p=0.263
	천만달러미만	18(16.4)	52(47.3)	14(12.7)	1(0.9)	25(22.7)	
	1억달러미만	4(11.8)	19(55.9)	6(17.7)	0(0.0)	5(14.7)	
	1억달러이상	6(40.0)	5(33.3)	4(26.7)	0(0.0)	0(0.0)	
주요공종	건축	7(18.0)	15(38.5)	8(20.5)	1(2.6)	8(20.5)	N=101 p=0.901
	토목	8(32.0)	10(40.0)	4(16.0)	0(0.0)	3(12.0)	
	산업설비	7(25.0)	10(35.7)	3(10.7)	2(7.1)	6(21.4)	
	기타	2(22.2)	4(44.4)	2(22.2)	0(0.0)	1(11.1)	
계		44(20.0)	100(45.5)	31(14.1)	5(2.3)	40(18.2)	N=220

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

○ 해외현장 인력의 채용을 누가 주관하는가와 관련한 설문에서 해외건설현장에서 담당한다는 응답이 절반에 약간 못미쳤으며, 국내 본사가 주관한다는 응답도 40.4%에 달하였음.

- 인력송출업체 등 외부에 전적으로 위탁한 경우도 10.3%에 달하여 인력의 채용 업무 자체를 아웃소싱하고 있는 업체도 상당수에 달하는 것으로 보임. 이 비율은 전문건설업, 그리고 산업설비 공종에서 상대적으로 높게 나타남.

- 수주액이 큰 공사의 경우 해외건설현장이 인력 채용을 주관하는 경향이 큰 것으로 보임.

<표 IV-2> 해외현장 인력 채용 주관 주체

		국내본사	해외건설현장	외부에 위탁	기타	검정통계량
업종	종합건설업	42(44.7)	48(51.1)	3(3.2)	1(1.1)	N=213 p=0.015
	전문건설업	44(37.0)	56(47.1)	19(16.0)	0(0.0)	
해외 한국 근로자수	~30	38(46.9)	37(45.7)	6(7.4)	0(0.0)	N=213 p=0.217
	30~99	20(35.7)	31(55.4)	4(7.1)	1(1.8)	
	100~	28(36.8)	36(47.4)	12(15.8)	0(0.0)	
해외수주액	0	17(44.7)	20(52.6)	1(2.6)	0(0.0)	N=193 p=0.616
	천만달러미만	46(42.2)	51(46.8)	11(10.1)	1(0.9)	
	1억달러미만	12(36.4)	16(48.5)	5(15.2)	0(0.0)	
	1억달러이상	4(30.8)	9(69.2)	0(0.0)	0(0.0)	
주요공종	건축	15(40.5)	21(56.8)	1(2.7)	0(0.0)	N=96 p=0.141
	토목	6(24.0)	15(60.0)	4(16.0)	0(0.0)	
	산업설비	11(42.3)	9(34.6)	6(23.1)	0(0.0)	
	기타	3(37.5)	3(37.5)	2(25.0)	0(0.0)	
계		86(40.4)	104(48.8)	22(10.3)	1(0.5)	N=213

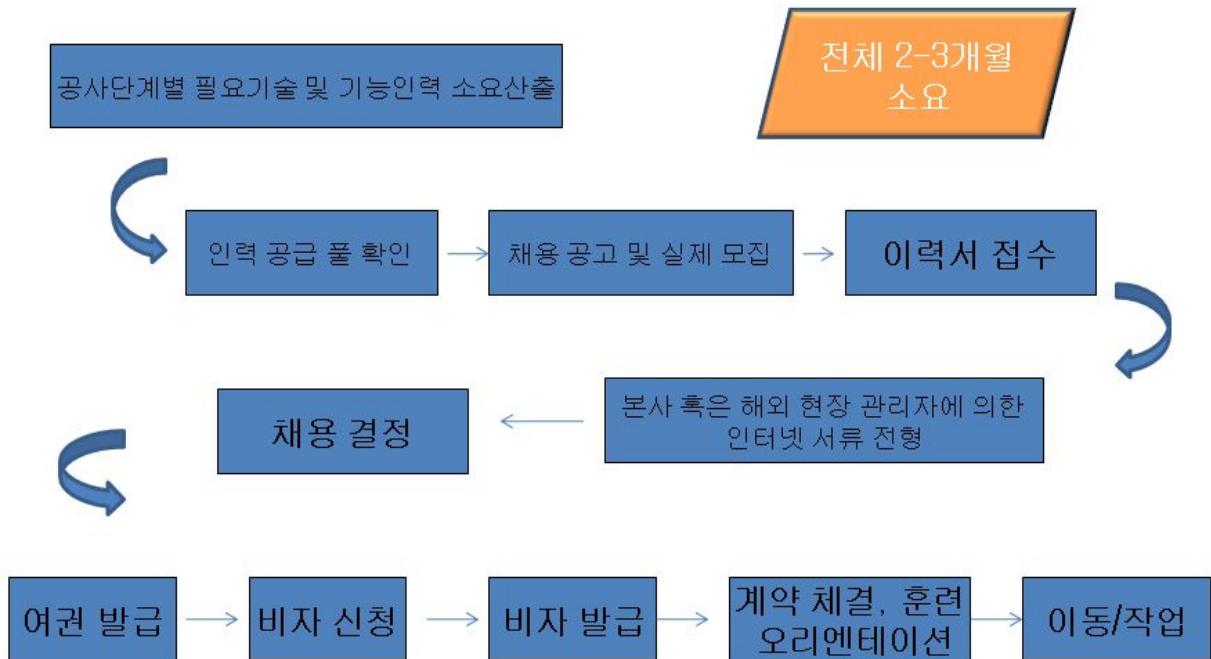
자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

○ 해외현장 인력의 채용과 관련하여 국내 본사가 담당하는 중앙집중형과 해외현장에서 담당하는 현장분권형은 한국 주재원수나 수주액 규모, 주요 공종에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않음. 이는 업체의 외형적, 구조적 특성 보다는 기업의 구체적 전략이 더욱 중요할 것임을 시사하는 것임. 실제로 업체 면담 및 간담회, 방문조사 등의 결과 업체별로 일정한 전략 차이를 나타냄.

- H사의 경우 본사의 해외인사팀에서 국가별 채용 인원, 과정, 임금수준까지 통일적으로 관리하고 있는 반면에 S사의 경우 해외현장에 상당한 재량권을 부여하고 있었음.
- D사의 경우 건설과 토목 보다는 엔지니어링 쪽에 치중하기 때문에 해외인력 채용 및 관리와 관련하여 상당한 정도로 하도급 기업 및 인력 대행업체에 위임하고 있는 것으로 나타남.
- 외국인력 확보와 관련하여 진출국가 현지인 채용 이외에 특히 제3국 인력을 확보하기 위해서는 다소 까다롭고 복잡한 절차를 이행할 필요가 있음. 가장 중요한 것은 진출국가로부터 해당 근로자들의 비자를 얻는 것임.
- 많은 경우 중동 산유국들에서 불법체류 문제 등으로 인하여 주로 동남아나 남아시아 출신 근로자들에 대하여 비자를 발급하는 절차와 기준을 까다롭게 설정함.
- 제3국 인력의 비자를 얻기에는 중소 건설업체의 신뢰도가 부족하기 때문에 원사업자가 자신의 명의로 하도급업체의 비자도 확보해주는 경우가 많음.
- UAE 등은 임금체불 시 원사업자의 지급의무 등을 법제화해두었기 때문에 원사업자가 비자 승인부터 책임을 지는 것이 당연한 것일 수도 있음.
- 역으로 이는 원사업자의 인력 관리와 관련한 부담을 늘리기 때문에 오랜 거래관계가 있거나 신뢰할 만한 하도급업자와만 거래하는 관행을 형성할 것임. 그럼에도 불구하고 현장 조사 결과 중견 건설업체에 대해서는 스스로 비자를 획득할 것을 요구하는 경우도 있었음.
- 이렇듯 비자 발급을 비롯하여 공사의 진척에 따른 단계별 필요 기술 및 기능 인력 소요 산출 ⇒ 인력 공급 풀 확인 ⇒ 채용 공고 및 실제 모집 ⇒ 이력서 접수 ⇒ 본사 혹은 해외 현장 관리자에 의한 인터넷 서류 전형 (⇒ 필요시 제3국 현지에서의 추가 면접) ⇒ 채용 결정 ⇒ 여권 발급 ⇒ 비자 신청 ⇒ 비자 발급 ⇒ 계약 체결, 훈련 혹은 오리엔테이션 ⇒ 이동에 이르는 시간이 상당히 소요됨.

- 이런 복잡한 과정을 감당하기 어렵기 때문에 인력 대행업체(Manpower Agency)를 통하거나 하도급업체의 경우 원사업자에 의존하게 되는 경우가 많은 것으로 보임.

[그림 IV-2] 해외건설 현장의 제3국 인력 채용 과정 및 절차



○ <표 IV-3>에 의하면 해외건설현장의 인력채용절차를 2개월 전부터 수립한다는 응답이 49.8%, 3개월 전에 수립한다는 응답이 35.5%로 나타나 해외인력 채용에 대체로 2~3개월 정도가 소요되는 것으로 추정되며, 이는 면담 과정에서도 동일하게 확인됨.

- 그러나 4개월 이상 시간이 소요된다는 응답도 약 15%에 달하기 때문에 이와 관련한 부담이 적지 않을 것으로 판단됨.
- 통계적으로 부분 집단간 차이는 해외 한국근로자수에서만 나타남. 이는 해외인력 채용과 관련해서는 업체들이 대체로 정형화된 절차를 따르고 있음을 시사함.
- 해외 한국근로자수가 많은 기업의 경우 채용절차에 걸리는 시간이 더 긴 것으로 보임.

<표 IV-3> 외국인력 채용절차 수립 시점

		2개월이내	3개월	4개월	5개월	6개월이상	검정통계량
업종	종합건설업	46(48.9)	31(33.0)	7(7.5)	5(5.3)	5(5.3)	N=203 p=0.610
	전문건설업	55(50.5)	41(37.6)	3(2.8)	5(4.6)	5(4.6)	
해외 한국 근로자수	~30	47(63.6)	20(27.0)	2(2.7)	4(5.4)	1(1.4)	N=203 p=0.019
	30~99	28(52.8)	18(34.0)	3(5.7)	0(0.0)	4(7.6)	
	100~	26(34.2)	34(44.7)	5(6.6)	6(7.9)	5(6.6)	
해외수주액	0	17(51.5)	9(27.3)	3(9.1)	2(6.1)	2(6.1)	N=184 p=0.669
	천만달러미만	56(54.4)	33(32.0)	4(3.9)	5(4.9)	5(4.9)	
	1억달러미만	15(44.1)	16(47.1)	0(0.0)	1(2.9)	2(5.9)	
	1억달러이상	6(42.9)	4(28.6)	2(14.3)	1(7.1)	1(7.1)	
주요공종	건축	18(48.7)	14(37.8)	2(5.4)	2(5.4)	1(2.7)	N=95 p=0.693
	토목	15(60.0)	7(28.0)	1(4.0)	1(4.0)	1(4.0)	
	산업설비	10(38.5)	12(46.2)	1(3.9)	0(0.0)	3(11.5)	
	기타	2(28.6)	3(42.9)	0(0.0)	1(14.3)	1(14.3)	
계		101(49.8)	72(35.5)	10(4.9)	10(4.9)	10(4.9)	N=203

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- 외국인력 채용과 관련하여 이상과 같은 복잡한 과정과 업무를 위탁하는 경우가 적지 않는데, 동남아 및 남아시아 지역에는 다수의 인력송출 대형업체(Manpower Agency)가 성업하고 있음. 이들 중 일부는 해당국가 정부에 의하여 통제되지만, 이익만을 쫓아 인력 송출과 관련한 잘못된 행동을 저지르는 업체도 적지 않은 것으로 보임.
- 이들은 도시 지역뿐 아니라 농촌지역에서도 인력을 조달하여 기본적 훈련만을 시켜 송출하기도 함.
- 우리나라의 해외건설 업체들이 아시아지역의 인력송출업체와 어떤 관계를 형성하고 있는가에 대해서는 밝혀진 바가 거의 없음. 거래의 안정성이나 신뢰성을 고려할 경우 역시 장기계속거래가 장점을 가질 수 있는데, <표 IV-4>에 의하면 약 1/4 정도의 기업이 지속적으로 활용하고 있는 인력송출업체를 갖고 있는 것으로 나타남.

<표 IV-4> 지속거래하는 인력송출업체의 존재 여부

		있음	없음	검정통계량
업종	종합건설업	25(26.6)	69(73.4)	N=212 p=0.847
	전문건설업	30(25.4)	88(74.6)	
해외 한국근로자수	~30	17(21.3)	63(78.8)	N=212 p=0.250
	30~99	13(23.6)	42(76.4)	
	100~	25(32.5)	52(67.5)	
해외 수주액	0	4(11.1)	32(88.9)	N=194 p=0.002
	천만달러미만	25(22.9)	84(77.1)	
	1억달러미만	11(32.4)	23(67.7)	
	1억달러이상	9(60.0)	6(40.0)	
주요공종	건축	11(29.7)	26(70.3)	N=97 p=0.110
	토목	7(28.0)	18(72.0)	
	산업설비	12(46.2)	14(53.9)	
	기타	6(66.7)	3(33.3)	
계		55(25.9)	157(74.1)	N=212

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

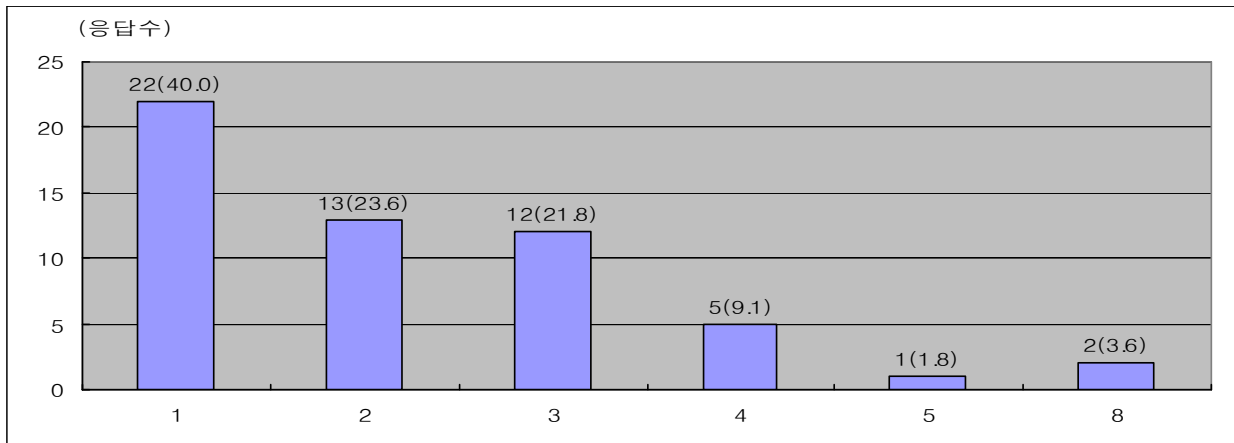
- 지속거래 업체 보유 여부는 <표 IV-4>에서 볼 수 있듯이 부분 집단별로 일정한 차이를 나타냈음. 즉 해외한국 근로자수가 많을 경우 지속거래 송출업체를 보유한 경우가 많은 것으로 나타남. 그러나 종합건설업인지, 전문건설업인지의 여부는 지속거래업체 보유와는 무관한 것으로 보임.

- 결국 대형 건설업체들의 경우 나름대로의 교섭력을 갖고 인력대행업체들과 안정적인 거래관계를 형성하고 있는 것으로 판단됨.

○ 지속거래하는 인력송출업체가 있는 경우 몇 개국에서 거래하고 있는가에 대해 설문한 결과 [그림 IV-3]과 같이 1~3개 국가가 다수를 차지함.

- 이는 국가별로 근로 문화와 거래 관행, 노동 관련 제도의 차이가 적지 않기 때문에 새로운 나라에서 거래 업체를 개척하는 것이 많은 비용을 소모하기 때문인 것으로 보임.

[그림 IV-3] 지속거래 인력송출업체가 있는 경우 송출국가 수

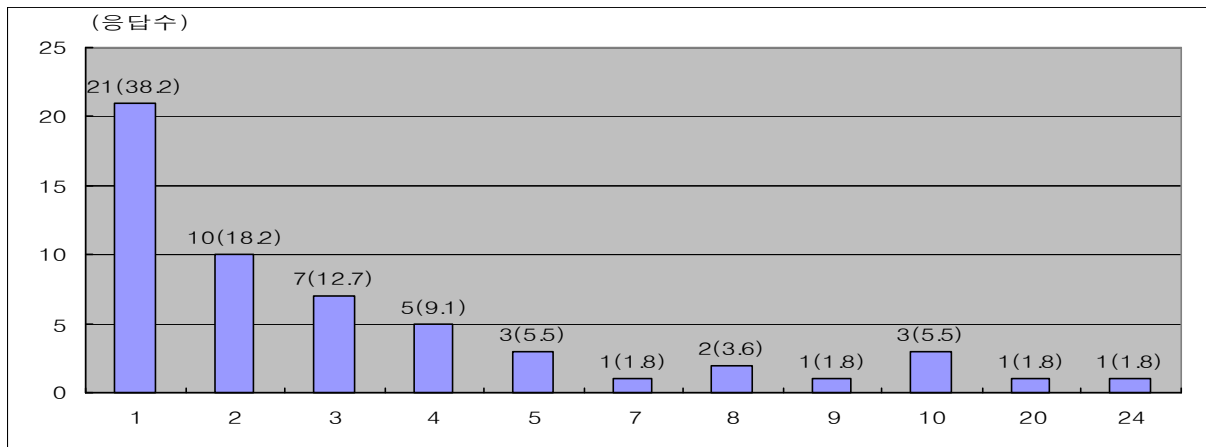


자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

○ 지속거래하는 인력송출업체가 있는 경우 몇 개 업체와 거래하고 있는가에 대해 설문한 결과 [그림 IV-4]와 같이 1~2개 업체가 높은 비중을 차지하는 가운데, 5개 이상 다수 업체와 거래하고 있는 기업도 상당수에 달하고 있음.

- 이는 대형업체들의 경우 엔지니어, 중간관리자, 공종별, 직무별 등으로 인력 소요에 적합한 인력대형업체를 별도로 운영하기 때문으로 풀이되며, 면담 과정에서 이러한 대형업체들의 차별화가 국가별 인력의 특성에 따른 것임을 알 수 있었음.

[그림 IV-4] 지속거래 인력송출업체가 있는 경우 송출업체의 수



자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- 한편 외국인력 관련 인력대행 업체들의 부당한 소개료 수수, 혹은 과당 징수, 주거비, 교통비 등의 사전 징수 등 채용 비리와 관련한 문제가 국내외에서 모두 지속적으로 제기되어 왔는데, 금번 설문조사에서는 이러한 결과가 나타나지 않음.
- 214개 업체중 209개 업체가 채용 비리가 없다고 응답하였으며, 있었다고 응답한 업체는 5개에 지나지 않았음.
- 이는 지속적인 문제제기와 공론화에 따른 관행 시정 때문일 수 있으나, 반대로 인력송출업체와 응답업체들과의 담합관계를 드러내는 것을 기피하기 때문일 수도 있기 때문에 최종 결론을 유보하고자 함.
- 방글라데시, 인도 등 남아시아 지역에서는 여전히 거의 1년치 기본급에 해당하는 수수료를 내야 근로자들이 취업 기회를 가질 수 있다고 함. 이들은 결국 잔업수당을 받거나 2년차 취업을 해야만 투입한 비용 이상을 벌 수 있게 되기 때문에 부당한 처우에 대해서도 항의할 수 없는 매우 취약한 입장에 서게 됨.
- ※ 베트남 인력대행 공기업의 경우 공식 수수료로 1년에 1달치 월급을 수수함.
- 인력대행 업체들은 이렇게 해외취업 근로자들로부터 확보한 수수료를 이용하여 건설업자들의 면접 비용 등을 감당하고 있는 것으로 보임.
- UAE 주재 베트남 대사관에서는 한국의 브로커가 취업 비자(work permit)가 아닌 한 달 짜리 여행비자를 발급받아 인력을 데려오면서 각종 경비를 사전 징수하고 사라진 경우를 설명함.

<표 IV-5> 방글라데시 인력 송출과 관련한 문제의 소지와 D사의 대응방안

문제점	D사의 대응방안
<ul style="list-style-type: none"> - 인력송출과 관련한 과도한 수수료(1년치 기본급 정도) - 수수료를 마련하기 위한 대가족의 염출, 모자랄 경우 사채이자 부담도 감수 - 업무 몰입 저해, 불법체류자로 전환, 혹은 북아프리카 등에서는 유럽으로 탈출 시도 	<ul style="list-style-type: none"> - 2년전부터 송출 수수료 상한을 1,400 US\$로 정하고 이를 준수하도록 Manpower Agency에 요구

- 인력송출회사의 비리나 하도급업체의 관리 소홀은 결국 원사업자의 브랜드 이미지 훼손으로 이어지기 때문에 <표 IV-5>의 D사 사례에서 보는 바와 같이 대기업이 사회적 책임(CSR) 차원에서 일정한 가이드라인을 제시하고 이를 꾸준히 모니터링할 필요가 있음.
- 현장조사 결과 베트남의 경우 사회주의 국가의 유산에 따라 상당수의 공기업(state owned company)들이 이러한 인력송출업을 담당하고 있음. <표 IV-6>에서 볼 수 있는 바와 같이 대표적 기업의 관리 수준은 신뢰할 만한 수준인 것으로 판단됨.
- 일정한 규모와 교육훈련 능력을 갖추고 있으면서 한국에도 인력을 송출한 경험을 갖고 있음. 최근 리비아 한국 건설 현장에 인력을 송출함.
- 이 기업의 경우 해외건설 현장 근로자에게는 월급의 20%만 지급하고 나머지는 이 기업을 통하여 가족들에게 지불되도록 함. 이는 도박과 도난 예방과 저축액 증대 등에 도움이 되는 방식임.
- 반면 이 방식은 ILO 컨벤션에 위배될 뿐 아니라, 불건전한 업체가 이 방식을 채택할 경우 중간착취 및 지연지급 등을 둘러싼 갈등이 발생할 소지가 있음.

<표 IV-6> 베트남 Manpower Agency 사례

기관 개요	인력관리 특징
*명칭 : SONA(International Manpower Supply and Trade Co.) * 노동부 직속기관, 20년 송출 경험 * 직원수 125명, 교육센터 45명 * 건설특화 교육(미장, 벽돌, 철근, 목공, 배관, 전기 등) * 오리엔테이션(현지문화, 법률, 안전 등) + 어학교육 * 1년 송출 3~4천, 현재 해외 7천명 체류중 * 한국업체와 좋은 경험(고용허가제 이전 한국에도 송출) * 근로자 1달치 월급이 수수료	* 근로자임금 20%만 본인에게 * 80% SONA 계좌에 입금 -> 가족에게 송금 * 베트남 연금 가입 * 저축액 증가, 도박/술 제한, 송금비용 절감, 도난사고 예방 * 현지 사무소 두는 경우도 있음. * 현장관리자 월급, 건설업체와 SONA가 반반 부담하는 경우도 있음.

- 인력대행과 관련하여 단순한 모집과 채용 업무 대행에 그치는 것이 아니라 공사 현장에서 감독과 노무관리 업무까지 수행해주는 형태가 나타나고 있으며, 국내 H사의 경우

이런 형태로 나아갈 것을 고려하고 있다고 함.

- 위에서 소개한 베트남 SONA의 경우 수백명에 이르는 인력 송출이 이루어질 경우 감독자급의 인원도 함께 보내면서 이들 감독자층의 임금은 송출업체와 사용업체가 반반씩 부담한다고 함.
- 이렇게 노무관리 업무의 상당 부분을 인력대행업체가 맡아줄 경우 민족간, 인종간 갈등을 줄일 수 있고, 인력대행업체의 역량과 책임감도 향상될 수 있을 것으로 보임.

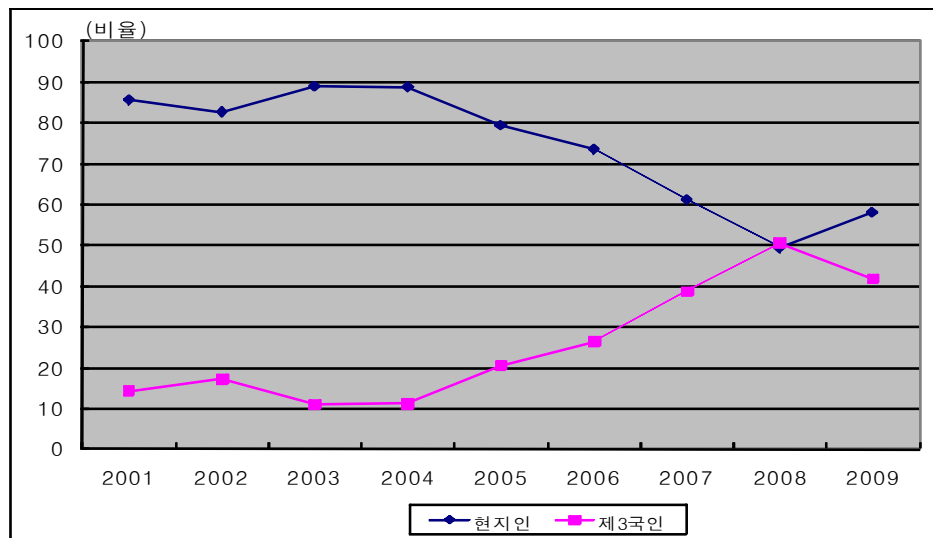
2. 지역별 외국인력 활용 실태 차이

가. 현지인력과 제3국 인력 활용 추이

○ 해외건설이 다시 활발해 시작한 2000년대 이후에는 국내인력이 아니라 외국인력을 중심으로 해외건설현장을 운영하게 됨.

- 해외건설협회의 조사를 통해 2001년 이후 현지인력과 제3국인력의 활용추이를 살펴볼 수 있음([그림 IV-5]).

[그림 IV-5] 해외건설현장의 현지인력과 제3국인력수 추이(2001~2009)



자료: 해외건설기업 실태조사

- 2000년대 초반에는 현지인력을 중심으로 외국인력을 고용하였으나, 해외건설이 본격화된 2005년 이후 제3국 인력 고용이 급격히 늘어남.

- 이는 해외건설의 급증을 주도한 것이 중동 건설시장이었기 때문임. 이에 따라 10%였던 제3국 인력비율이 2008년에는 50.5%에 이르렀다가 2009년에는 41.9%를 차지함.

○ 해외건설현장에서의 제3국인력 고용은 단순히 기업내 노무관리 차원에서만 접근할 수

있는 것이 아니라 국가간 노동이동이라는 차원에서도 접근해야 함.

- 해외건설현장에서의 제3국인력 고용은 ‘계약근로자의 단기이민’(temporary migration of contract workers)의 특수한 형태임.
 - 일반적으로 계약근로자의 단기이민은 우리나라의 고용허가제와 같이 고소득국으로 저개발국 인력이 단기간 취업하는 형태로 이루어짐.
 - 해외건설현장에서의 제3국 인력 활용은 여기에서 더 나아가 현지국가의 고용주가 아니라 제3국 고용주에 의한 또 다른 나라 인력의 고용이라는 점에서 여러 국적의 근로자들이 한 현장에 같이 일하기 때문에 발생하는 복잡한 노무관리 문제 뿐만 아니라 취업을 위한 단기이민에 수반되는 문제도 겹칠 수 밖에 없음.
- 단기이민의 차원에서 발생하는 여러 문제들을 해결하기 위해 기업과 국가 차원에서 어떤 노력을 기울여야 할 것인가에 대해서는 마지막 장의 결론에서 정책 과제를 제시하면서 같이 살펴볼 것임.
 - 여기에서는 해외건설협회의 실태조사를 이용하여 현지인과 제3국 인력 고용 현황에 대해서 더 세부적으로 살펴봄.

나. 현지인과 제3국인 고용 실태

- 현지인과 제3국인의 고용현황을 살펴보면 대체로 다음과 같은 세 가지 특징을 확인할 수 있음.
 - 첫 번째로 아시아(해외로 건설인력을 주로 송출하는 동남아시아와 남부아시아, 여기에서는 아시아로 통칭)의 인력이 주로 제3국인력으로 활용되는 반면, 중동의 산유국들은 현지인력의 비중이 낮고, 대부분의 경우 아시아 등으로부터 건설인력을 송출받고 있음.
 - 두 번째로 아시아와 중동 내부에서도 차이가 있는데, 일부 아시아 나라들에서는 다수의 제3국인력이 건설현장에 참여하고 있고, 일부 중동 나라 가운데는 자국 인력이 건설현장에 상당한 비중으로 참여하는 경우가 있음.

- 세 번째로 아프리카 지역의 산유국으로 이들 나라에서는 중동에 비해 자국인력의 활용 비율이 현저히 높은 것으로 나타남.
- 해외건설협회의 조사자료를 이용해서 위의 특징을 구체적으로 살펴볼 수 있음. <표 IV-7>에는 2009년 12월 기준으로 해외건설현장의 국가별 외국인력 활용현황이 제시되어 있고, <표 IV-8>에는 비교를 위해 2008년 6월 기준으로 해외건설현장의 국가별 외국인력 활용현황이 제시되어 있음.
- 우선 아시아에서 첫 번째 및 두 번째 특징에 대해서 살펴 보면 싱가포르와 태국을 제외한 아시아 대부분의 나라에서 현지인력의 비율이 100%에 가까움.
- 따라서 대부분의 아시아 나라들은 현지인력이 건설인력이 대부분을 차지한다고 볼 수 있음. 일부 예외적인 나라들이 싱가포르와 태국, 말레이시아 등임.
- 싱가폴은 소득수준이 높은 도시국가로서 2009년 12월과 2008년 6월 조사 모두에서 제3국 인력의 비율이 매우 높게 나타남.
- 태국은 2009년 12월에는 제3국 인력의 비율이 높게 나타났으나 2008년 6월에는 제3국 인력이 한명도 고용되어 있지 않은 것으로 조사됨.
 - 이는 2009년 12월에 한 업체가 다수의 네팔인력을 고용한 것으로 조사되었기 때문임.
 - 한편 태국의 경우 인근의 캄보디아나 라오스 인력을 저기능 단순노무직으로 비공식적으로 활용하는 경우도 있는 것으로 알려지고 있음.
- 말레이시아도 한국건설기업이 외국인력을 고용하고 있지 않은 것으로 조사되어 자료에는 나타나지 않지만 1970년대 말부터 인력부족현상을 겪으면서 농업과 건설업 분야에 다수의 합법·불법 외국인 노동자들이 고용되어 있는 것으로 알려짐.
- 중동지역의 경우에는 아시아와 반대로 일부 나라를 제외하면 다수의 건설현장인력이 제3국인력이며, 대부분을 아시아에서의 단기계약 이민근로자들이 차지하고 있음.

- 예외적인 나라가 오만과 바레인임. 오만의 경우 2009년 12월과 2008년 6월 조사에서 모두 현지인력의 건설현장 인력의 30%대를 차지하는 것으로 조사되었음.

<표 IV-7> 국가별 해외건설현장의 외국인력 현황(2009. 12)

(단위: 명, %)

구분	계		현지인		제3국인	
	숫자	비중	숫자	비중	숫자	비중
베트남	328	100.0	323	98.5	5	1.5
필리핀	2,292	100.0	2,292	100.0	0	0.0
태국	1,155	100.0	271	23.5	884	76.5
캄보디아	502	100.0	499	99.4	3	0.6
인도	316	100.0	316	100.0	0	0.0
파키스탄	919	100.0	918	99.9	1	0.1
중국	64	100.0	64	100.0	0	0.0
싱가포르	1,603	100.0	282	17.6	1,321	82.4
UAE	8,422	100.0	164	1.9	8,258	98.1
쿠웨이트	2,388	100.0	249	10.4	2,139	89.6
카타르	20,563	100.0	1248	6.1	19,315	93.9
오만	1,397	100.0	465	33.3	932	66.7
사우디아라비아	5,769	100.0	450	7.8	5,319	92.2
바레인	788	100.0	44	5.6	744	94.4
리비아	7,999	100.0	987	12.3	7,012	87.7
알제리	1,184	100.0	448	37.8	736	62.2
나이지리아	3,235	100.0	3031	93.7	204	6.3

자료: 해외건설협회 실태조사(2009. 12)

<표 IV-8> 국가별 해외건설현장의 외국인력 현황(2008. 6)

(단위: 명, %)

구분	계		현지인		제3국인	
	숫자	비중	숫자	비중	숫자	비중
베트남	635	100.0	633	99.7	2	0.3
필리핀	628	100.0	628	100.0	0	0.0
태국	491	100.0	491	100.0	0	0.0
캄보디아	39	100.0	37	94.9	2	5.1
인도	14	100.0	14	100.0	0	0.0
파키스탄	217	100.0	217	100.0	0	0.0
중국	453	100.0	453	100.0	0	0.0
싱가포르	361	100.0	130	36.0	231	64.0
UAE	2557	100.0	11	0.4	2546	99.6
쿠웨이트	1258	100.0	72	5.7	1186	94.3
카타르	9781	100.0	95	1.0	9686	99.0
오만	148	100.0	52	35.1	96	64.9
사우디아라비아	1904	100.0	85	4.5	1819	95.5
바레인	5	100.0	3	60.0	2	40.0
리비아	926	100.0	392	42.3	534	57.7
알제리	13	100.0	12	92.3	1	7.7
나이지리아	7213	100.0	6995	97.0	218	3.0

자료: 해외건설협회 실태조사(2008. 6)

- 바레인의 경우 2009년 12월 조사에서는 제3국인력의 절대다수를 차지하지만 2008년 6월 조사에서는 현지인력이 다수를 차지함. 다만, 숫자가 매우 적어서 신중하게 해석해야 함.
- 국제이주기구(IOM, International Organization for Migration)에 따르면 걸프지역 국가들 가운데 사우디아라비아, 오만, 바레인이 이민자 비율이 낮은 나라에 속함(IOM, 2010). 사우디아라비아와 오만은 조사가 이루어진 2000년, 2005년, 2010년 모두 총인구 가운데 이민자 비율이 20%대로 안정적이고 바레인은 30%대임.
- 반면, 2010년에 카타르는 이민자 비율이 86.5%, UAE는 70.0%, 쿠웨이트는 68.8%에 이름.
- 따라서 본 조사에서는 현지인력이 많지 않은 것으로 조사되었지만 사우디아라비아도 시기에 따라서는 현지인력의 고용비율이 높아질 수도 있을 것임.
- 북부아프리카의 리비아와 알제리, 중앙아프리카의 나이지리아의 경우 중동국가들보다 자국인력의 활용비율이 매우 높은 편임. 특히 리비아보다 알제리, 특히 나이지리아의 경우 자국인력의 활용비율이 매우 높음.
- 이는 국제이주기구의 조사에서도 다시 확인되는 데 리비아의 경우 이민자 비율이 2010년에 10.4%이고, 알제리는 0.7%에 불과함(IOM, 2010).

다. 아시아 건설인력의 국적·직종별 현지와 제3국 근로실태

- 앞에서는 건설공사가 이루어지는 국가를 기준으로 현지인력과 여러나라 인력으로 구성되는 제3국인력의 활용비율을 살펴보았음. 여기에서는 제3국으로 다수의 건설근로자들이 단기간 이주해서 일하는 아시아 나라의 인력을 기준으로 자국 내에서 일하는 지, 아니면 제3국에서 일하는지를 살펴봄.
- <표 IV-9>에는 국적·직종별로 자국에서 일하는 근로자 대비 제3국에서 일하는 근로자의 비율이 제시되어 있음.

- 자국에서 일하는 근로자보다 제3국에서 일하는 근로자가 많을수록 배율이 커짐. 대체로 두 유형의 나라로 나뉨.
- 첫 번째는 압도적인 다수의 기능·노무직 근로자들이 자국보다 제3국에서 일하는 나라임. 방글라데시, 네팔, 인도, 태국이 여기에 해당됨.
- 두 번째는 다수의 기술인력이 제3국에서 일하는 나라들임. 필리핀과 태국, 인도가 여기에 해당됨. 인도는 두 경우에 속하는 나라임. 아직 관리직이 다수 진출하는 유형은 없는 것으로 보임. 인도나 방글라데시, 태국, 네팔 등이 관리직의 배율이 높지만 자국에서 일하는 인력의 숫자가 적어서 유의미하다고 보기 어려움.
- 이외의 나라들은 해외진출보다는 자국에서 더 많은 인력이 근무하는 유형에 속한다고 볼 수 있음.

<표 IV-9> 해외건설현장의 국적·직종별 자국·제3국 근로자수(2009. 12)

(단위: 명, 배)

국적 구분	관리직			기술직			기능·노무직			계		
	자국	제3국	배율	자국	제3국	배율	자국	제3국	배율	자국	제3국	배율
필리핀	106	542	5.11	142	2,700	19.01	2,044	6,889	3.37	2,292	10,131	4.42
태국	16	173	10.81	69	1,268	18.38	186	6,583	35.39	271	8,024	29.61
인도네시아	6	0	0.00	1	17	17.00	2	-	-	9	17	1.89
인도	4	230	57.50	248	873	3.52	64	7,397	115.58	316	8,500	26.90
방글라데시	3	35	11.67	-	309	-	2	7,304	3,652.00	5	7,648	1,529.60
베트남	93	3	0.03	93	-	-	137	505	3.69	323	508	1.57
스리랑카	31	0	0.00	13	-	-	1,357	11	0.01	1,401	11	0.01
파키스탄	238	6	0.03	142	27	0.19	538	587	1.09	918	620	0.68
네팔	3	68	22.67	2	304	152.00	7	4146	592.29	12	45,18	376.50
중국	29	1	0.03	25	0	0.00	10	90	9.00	64	91	1.42

주: 자국에서 일하는 근로자수 대비 제3국에서 일하는 근로자수 배율

자료: 해외건설협회 실태조사(2009. 12)

○ 자국에서 일할 때와 제3국에서 일할 때의 임금 사이에 차이가 나타나는 것이 일반적임.

- 근로조건 차이에 따른 ‘보상적 임금격차’(compensation wage gap)를 감안하면 기본적으로 자국내에서 일할 때보다 제3국에서 일할 때 급여수준이 높을 것임.

- 이외에도 자국내의 노동시장 상황과 해당 국가 근로자들과 다른 나라 근로자들 사이의 기능·숙련도 차이가 영향을 미치게 됨.
- 자국내의 노동시장이 노동공급이 수요에 미치지 못할 경우 국내 임금이 높아져서 외국에서 일할 때와 격차가 줄어들 것임.
- 특정 국가 인력의 기능·숙련도가 높을 경우 제3국에서 일할 때 다른 나라 근로자들보다 높은 임금을 받을 것임.

○ <표 IV-9>에는 국적·직종별로 자국에서 일할 때와 제3국에서 일할 때의 급여수준이 비교되어 있음.

- 일반적으로 예상할 수 있는 것과 마찬가지로 자국내에서 일할 때보다 외국에서 일할 경우 더 높은 급여를 받는 것이 일반적임.
- 자국내에서 일할 때와 외국에서 일할 때의 격차가 큰 나라들은 필리핀과 인도로서 이들 나라들은 노동력의 질은 다른 나라보다 높지만, 국내에서 인력공급이 풍부하기 때문에 국내임금과 제3국 근로시 임금의 차이가 크게 벌어진다고 볼 수 있을 것임.
- 따라서 이들 나라 인력의 경우 임금이 다른 나라 근로자들에 비해 지나치게 높아지지 않는다면 지속적으로 활용할 여지가 높다고 볼 수 있음.
- 기능·노무직으로 주로 활용되는 방글라데시, 네팔, 스리랑카 등의 경우 국내임금과 제3국 근로시 임금의 배율 차이가 크지 않은 것으로 조사되었지만 이는 국내, 혹은 제3국에서 일하는 근로자가 적기 때문에 발생한 현상으로 보임.
- 태국과 베트남의 경우 이례적으로 자국에서 일할 때보다 제3국에서 일할 때 임금수준이 더 낮은 것으로 조사됨.
- 이는 이들 나라의 노동시장이 매우 딱딱하기 때문으로 볼 수 있음. 다만, 이례적인 현상이므로 앞으로 이에 대해서는 추가적인 연구가 더 필요할 것임.

<표 IV-10> 해외건설현장의 국적·직종별 자국·제3국 근로자 월급여수준(2009. 12)

(단위: US\$, 배)

국적 구분	관리직		기술직		기능·노무직		계		
	자국	제3국	자국	제3국	자국	제3국	자국	제3국	배율
필리핀	386	1,407	469	1,666	229	832	251	1,085	4.32
태국	1,621*	1,541	1,462	1,029	996	685	1,152	758	0.66
인도네시아	635*	-	1,000*	450*	419*	-	628*	450*	0.72*
인도	1,145*	1,198	21	1,694	370	556	106	690	6.51
방글라데시	370*	802*	0	597	74*	448	252*	456	1.81
베트남	570	867*	1,038	-	460	357	658	360	0.55
스리랑카	660*	-	1,107	-	416	555*	427	555*	1.30
파키스탄	171	763*	228	958*	128	486	155	509	3.28
네팔	400*	977	300	705	371*	472	367*	495	1.35
중국	908*	1,584*	939	-	924*	1,197	923	1,201	1.30

주: 음영은 제3국보다 자국내에서 일할 경우 더 많은 급여를 받는 경우를 표시. *는 해당 근로자가 50명 미만으로 비교에서 제외한 경우임.

자료: 해외건설협회 실태조사(2009. 12)

3. 원하도급 기업의 외국인력 활용 실태 차이

○ 건설산업에서는 다단계로 이루어지는 하도급을 통해 인력을 관리하기 때문에 원청대기업과 하청 중소기업 사이에 인력을 활용하는 방식에 차이가 큼.

- 국내 건설현장에서의 인력활용 실태를 살펴보면 300인 이상의 대기업에서는 대부분의 근로자가 사무관리직이며 10인 미만 소규모 사업체에서는 기능직 및 단순노무직이 대다수를 차지
- 규모가 커질수록 일관되게 사무관리직 비중이 늘어나고, 기능직 및 단순노무직의 비중이 감소함

<표 IV-11> 건설산업 근로자의 사업체규모 · 직업별 분포(2009년 5월)

(단위: 천명, %)

규모	사무관리직	판매서비스직	기능직	단순노무직	계(세로비)
1~4	23(7.7)	2(0.5)	204(68.5)	69(23.3)	298(21.1)
5~9	84(20.0)	1(0.2)	221(52.6)	114(27.2)	420(29.8)
10~29	132(34.4)	3(0.7)	173(45.0)	77(20.0)	384(27.3)
30~99	88(47.6)	2(1.2)	72(38.7)	23(12.5)	186(13.2)
100~299	47(73.3)	0(0.0)	13(20.2)	4(6.5)	64(4.6)
300 이상	54(96.0)	0(0.0)	1(2.6)	1(1.5)	57(4.0)
계	429(30.4)	7(0.5)	684(48.6)	289(20.5)	1,409(100.0)

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2009년 5월 원자료

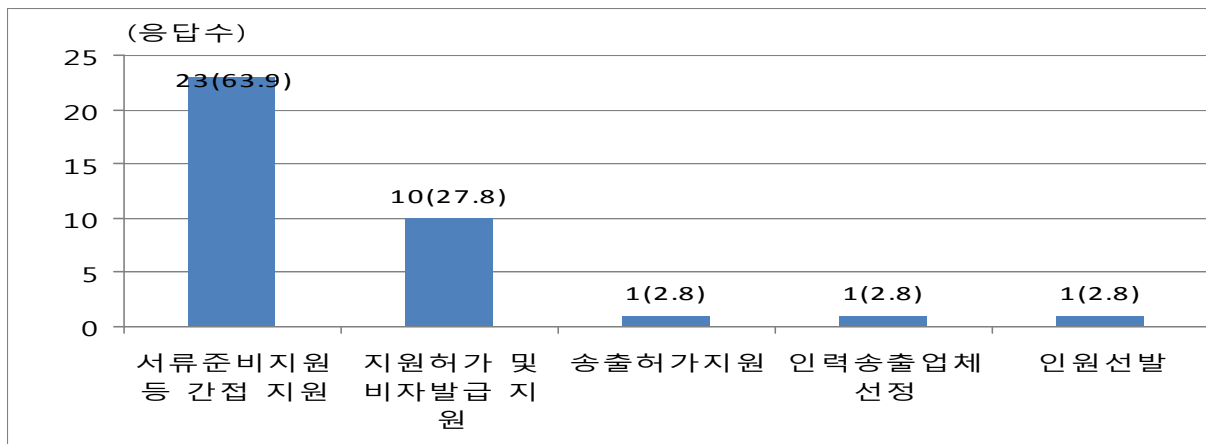
- 해외 건설현장에서도 원청 대기업의 경우 외국인력을 주로 관리직과 기술직으로 활용하는 경우가 대부분이며, 현장기능인력은 하청 중소기업이 채용해서 관리하는 경우가 많음.
- (사례 1) 2009년에 조사된 베트남 지역에서의 K기업 인력 현황을 살펴보면 공사현장의 총 인원은 약 2,000여명이지만 원도급 기업의 인력은 한국인과 현지인을 포함해서 127명에 불과
- (사례 2) 2009년에 조사된 태국의 G기업 인력현황을 살펴보면 현장의 총 인원은 2,500여명이지만 원도급기업의 인력은 한국인과 현지인을 포함해서 167명에 불과.

- 해외건설현장에서 원청 대기업과 하청 중소기업 사이에 나타나는 한국인과 현지인, 제3국인의 채용 및 관리방식 차이는 뚜렷함. 다자간에 형성된 건설 분야 국제 고용관계의 선행 연구나 조사 등을 통해서 파악된 내용을 간략히 정리하면 다음과 같음.
- 해외건설기업의 인력운용 및 관리 실태는 몇 가지 요인에 따라 많은 차이를 보임. 특히 원도급기업 여부, 공사 지역이 중요하며, 이외에도 지사, 혹은 현장 여부에 따른 차이도 있음.
- 건설공사는 하도급을 통해 이루어지기 때문에 원도급 기업의 경우 소수를 제외하고는 기술직과 관리직을 중심으로 한국인력을 운용하며, 여기에 일부 지원인력을 현지인, 혹은 제3국인으로 채용함.
- 대다수의 기능직을 채용하는 것은 하도급업체임. 한국의 하도급업체들은 현지 하도급업체들이 수행하기 어려운 공정을 맡는 것이 일반적이며, 이 경우에도 현지 하도급업체와 비교해 가격경쟁력이 있어야 함. 하도급업체들은 관리직과 기술직, 일부 팀반장급 기능직, 특수기능직을 한국인으로 고용하며 다수의 현장기능직을 현지인이나 제3국인으로 채용함.
- 지역에 따라서 현장 기능직의 인력 구성이 달라짐. 동남아시아의 경우 일부 국가 - 싱가포르, 말레이시아, 태국 - 를 제외하면 대다수의 현장 기능직은 현지국 인력임. 제3국 인력이 주로 활용되는 지역은 중동지역임.
- 중동 현장에서 활용되는 제3국 인력의 채용에는 해당국가의 인력송출회사가 주로 이용됨. 동남아시아 지역의 경우 다단계로 하도급이 이루어지는데, 하도급업체들이 직접 현지인, 혹은 제3국인을 채용함.
- 해외건설현장에서도 원하청 기업간 상생 협력관계는 대단히 중요함. 원사업자는 하도급 중견, 중소기업의 도움이 없이는 공사를 완성할 수 없기 때문에 각종 지원책을 통하여 협력과 육성의 전략을 구체화하고자 함.

- 특히 인도계나 동남아계 하도급기업에 비하여 한국계 하도급업체들의 경우 의사소통이 원활하고 필요한 역량을 갖춘 경우가 많아 한국계 업체와의 동반진출이 적지 않음.
- 설문조사에서 원사업자가 3국 인력 채용과 관련하여 지원하는 정도는 ‘하도급업체가 전담한다’가 54.4%로 가장 많고, ‘일부 업무를 지원한다’(26.1%), 그리고 ‘전과정을 원도급업체가 맡는다’(19.6%)의 순서로 나타남.
- 전과정을 원도급업체가 맡는 경우는 중앙집중성이 강한 기업들이므로 보임. 이는 원도급업체의 책임성이 강하게 발휘되는 것을 의미하지만, 반대로 하도급업체의 재량권이 거의 없음을 의미하기도 함.
 - 면담과정에서 한 업체는 원도급업자가 달리 확보한 인력을 떠맡는 경우도 있었음을 호소함.
- 전체적으로 보았을 때 하도급업체가 외국인력 채용에서도 상당한 정도의 부담 혹은 반대로 자율성을 갖고 있는 것으로 보이는데, 국내 사업장 고용규모로 보았을 때는 응답에 큰 차이가 없으나, 해외 한국인력 기준으로 보면 한국 파견자가 많은 대형업체들의 경우 ‘일부 업무 지원’에 응답한 비중이 높았음. 이는 공사의 복잡성과 필요 인력의 다양성에 따른 결과인 것으로 풀이됨.
 - 외국인력 채용과 관련하여 하도급업체의 자율성 혹은 재량권과 무관하게, 또 공사의 규모나 특성과 무관하게 원도급업체의 지원 정도를 높일 수 있는 방안에 대해서는 지속적인 관심을 기울여야 할 것임.
- 외국인력 채용과 관련하여 원도급업체가 하도급업체를 지원하는 내용과 관련하여 제3국 인력 고용허가 및 비자발급 지원과 서류준비 지원 등 간접적 지원이 가장 많은 응답을 나타냄. 이와 유사하게 송출허가 지원에 응답한 경우도 다수였으나, 실제 인원선발을 지원하거나 송출업체 선정을 지원하는 경우는 거의 없는 것으로 나타남.
- 이는 하도급업체의 재량권을 나름대로 인정한 상태에서 가장 까다로운 대관 업무와 비자발급 업무에 대한 지원이 이루어지고 있음을 시사함.

- 따라서 제3국 인력 확보와 관련하여 대체적인 관행은 올바르게 형성되어 온 것으로 판단되나, 이 문항은 원도급업체만을 대상으로 한 것이기 때문에 하도급업체 입장에서의 곤란 혹은 브로커 등의 일탈 행위 등에 대해서는 지속적인 점검이 필요할 것임.
- 베트남의 한 인력송출업체는 우리나라의 한 중견 건설업체와 업무를 추진하는 과정에서 프로세스가 너무 지연되고 담당자와의 직접 의사소통에 문제가 많다고 불만을 표하기도 하였음. 즉 이 중견업체는 한국 브로커에게 일을 맡기고 제대로 일을 챙기지 못한 역량 부족 양상을 나타낸 것으로 풀이됨.

[그림 IV-6] 제3국 인력 채용시 원도급업체의 지원 업무



자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

4. 해외건설기업의 외국인력 활용전략 발전방향

- 해외건설에 참여하는 주체가 다양하고 복잡해지며, 국제적인 노동 관련 제도와 관행의 차이가 상당하기 때문에 국제적으로 형성되는 고용관계에 대해 매우 신중한 접근을 할 필요가 있음.
 - 최근 수년간 국내 기업들의 해외건설 수주가 급속히 늘어났으나, 국내외 인력 활용과 관련한 실태와 문제점을 파악하지 못했다는 점에서 국제적으로 형성된 고용관계의 다면적인 측면을 정확히 이해하고 발전 방향을 탐색해야 함.
- 해외건설 수주가 불안정하고 최근 수년간 급격히 늘어왔기 때문에 해외인력 채용이나 관리와 관련한 전담부서가 있는 기업의 비중은 아직 높지 않으며, 외국인력 채용의 경우 현장 중심으로 이루어지고 있는 비중이 높은 편임.
 - 그러나 한국 본사에 의한 중앙 집중적 관리 방식을 택한 기업의 비중도 상당하여 기업들의 전략적 선택에 관한 문제로 이해할 필요가 있음.
- 인력송출업체에 대한 채용업무의 대행이 광범하게 이루어지고 있는데, 일부 국가에서는 1년치 기본급에 해당하는 상당한 금액을 수수료로 징수하거나 브로커 등에 의한 사기 행위도 벌어지는 등 구래의 악습을 반복하는 경우도 있어 국제적인 공조와 엄정한 단속, 그리고 원도급업체의 사회적 책임(CSR) 차원의 관리 강화 등이 요구되고 있음.
 - 베트남 국영 인력송출업체의 경우 이러한 관리를 나름대로 탄탄하게 수행하고 있어 이러한 관행이 남아시아 등에도 확산될 수 있도록 ILO 등을 통한 공조체계를 검토할 필요가 있음.
 - 정책적 수단을 강구하는 것과 더불어 원사업자의 경우 브랜드 이미지를 관리하는 차원에서 D사와 같이 이러한 일탈 행위에 대한 자체 감시 기능을 강화할 필요가 있음. 해외건설은 결국 대형업체의 브랜드 이미지와 국가 브랜드 이미지에 상당 부분 의존하고 또 영향을 미치기 때문임.

- 원도급업체는 또한 하도급업체의 인력 확보에 상당한 도움을 주고 있으나, 비자 발급 이외에 상생할 수 있는 영역을 더 많이 개발할 필요가 있을 것임.
- 동반진출한 한국계 업체 이외에 현지 하도급 건설업체 혹은 현지 인력과 관련한 지원책에 대해 한국 정부와 공동으로 보조를 맞춰 나갈 필요가 있음.
- 방문조사 및 면접조사 과정에서 현지 하도급업체의 역량이 부족하다고 언급하는 경우가 많았음. 이와 관련하여 정부 대 정부 프로그램으로 현지 건설 엔지니어 및 관리자 양성 등을 검토할 필요가 있음. 개별 기업들이 감당할 성격은 아닐 것임.

V. 해외건설 현장 외국인력 노무관리 실태와 개선 방향

1. 기업의 노무관리 추진 현황

- 인력 확보 단계를 넘어서서 실제 인력 운영 단계에서 높은 생산성을 유지하도록 하는 것은 공사의 성공을 위하여 대단히 중요함. 이를 위해서는 선제적 노무관리의 치밀성과 발달된 기법이 요구됨.
- 원사업자의 경우 스스로 채용하고 있는 현지인 및 3국인 엔지니어 혹은 중간관리자 이외에 하도급업체의 기능직 및 단순노무직에 대해서도 노무관리가 제대로 이루어지고 있는지 정기적으로 모니터링할 필요성이 큼.
- 해외건설현장에 별도의 노무관리 부서나 담당자를 두고 있는가에 대해 설문한 결과 <표 V-1>과 같이 전담부서보다는 전담자를 두거나 ‘기타’로 응답한 비율이 높게 나타났다.
- 부문 집단별로 보면 해외 한국근로자수가 많을수록, 해외수주액이 클수록 전담부서나 전담자를 둔 비율이 유의하게 높았으며, 공종별로는 유의한 차이를 보이지 않았음.
- 현장의 크기에 따른 조건부 응답을 보면 현장이 클 경우 전담자에 그치지 않고 아예 전담부서를 둔다는 비중이 다소 높아서 우리나라 기업들은 상황에 따라 유연하게 대처하는 것으로 판단됨.
- 종합건설업의 경우 전문건설업보다 전담부서와 전담자를 둔 비율이 높게 나타났다. 반면 전문건설업의 경우 ‘기타’의 응답 비중이 절반 이상을 차지하였는데, 이는 경우에 따라 임기응변식, 불규칙적으로 대응한다는 것으로 해석됨.

<표 V-1> 해외건설현장에 별도의 노무관리 부서나 담당자 존재 여부

(단위: 명, %)

		전담부서 있음	전담자 있음	현장크면 전담부서 둠	현장크면 전담자 둠	기타	검정통계량
업종	종합건설업	14(14.4)	39(40.2)	7(7.2)	3(3.1)	34(35.1)	N=221
	전문건설업	8(6.5)	43(34.7)	4(3.2)	5(4.0)	64(51.6)	p=0.057
해외 한국 근로자수	~30	5(6.0)	35(42.2)	1(1.2)	3(3.6)	39(47.0)	N=221
	30~99	5(8.5)	16(27.1)	5(8.5)	1(1.7)	32(54.2)	p=0.074
	100~	12(15.2)	31(39.2)	5(6.3)	4(5.1)	27(34.2)	
해외수주액	0	4(10.3)	11(28.2)	1(2.6)	2(5.1)	21(53.9)	N=198
	천만달러미만	8(7.3)	43(39.1)	4(3.6)	3(2.7)	52(47.3)	p=0.018
	1억달러미만	1(2.9)	18(52.9)	2(5.9)	1(2.9)	12(35.3)	
	1억달러이상	5(33.3)	6(40.0)	0(0.0)	2(13.3)	2(13.3)	
주요공종	건축	3(7.7)	16(41.0)	1(2.6)	0(0.0)	19(48.7)	N=102
	토목	2(8.0)	9(36.0)	3(12.0)	0(0.0)	11(44.0)	p=0.336
	산업설비	4(13.8)	13(44.8)	3(10.3)	2(6.9)	7(24.1)	
	기타	1(11.1)	5(55.6)	0(0.0)	1(11.1)	2(22.2)	
계		22(10.0)	82(37.1)	11(5.0)	8(3.6)	98(44.3)	N=221

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

○ 해외건설현장에 참여하는 하도급업체의 노무관리에 대해 원도급업체가 어느 정도나 지원하는가에 대해 원도급업체를 대상으로 설문해본 결과 <표 V-2>에서와 같이 개입하지 않는다가 54.1%로 다수를 차지한 가운데, 모니터링한다는 비중도 30.1%로 적지 않았음.

- 노무관리 전반에 대해 지원한다는 응답 비중도 15.8%로 결코 낮지 않게 나타남.
- 부분 집단별로 보면 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않음. 다만, 해외 한국인 근로자수가 많을수록 모니터링하는 비율이 높은 것으로 나타남.
- 결국 채용 단계에서와 마찬가지로 원도급업체가 하도급업체의 노무관리에 깊숙이 지원 혹은 관여하고 있으며, 이는 원도급업체의 규모가 크거나 한국인 주재원이 많은 경우에 더 원활하게 이루어지고 있는 것으로 보임.

<표 V-2> 하도급업체의 노무관리에 대한 원도급업체의 지원 수준

(단위: 명, %)

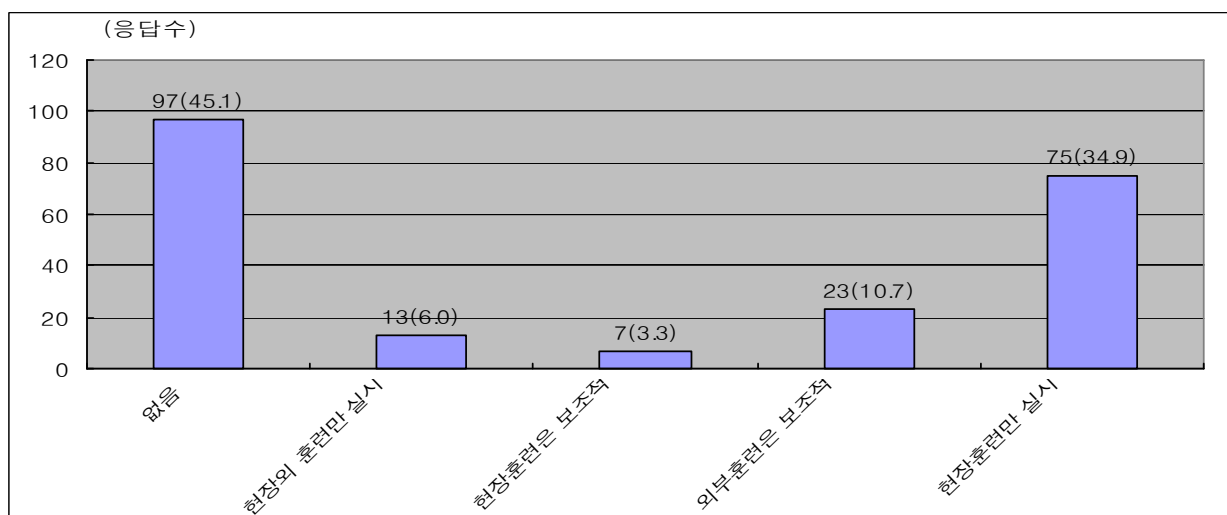
		지원	모니터링 수준	개입하지않음	검정통계량
업종	종합건설업	12(16.7)	25(34.7)	35(48.6)	N=133 p=0.352
	전문건설업	9(14.8)	15(24.6)	37(60.7)	
해외 한국근로자수	~30	9(19.6)	9(19.6)	28(60.9)	N=133 p=0.364
	30~99	3(10.3)	10(34.5)	16(55.2)	
	100~	9(15.5)	21(36.2)	28(48.3)	
해외 수주액	0	2(10.5)	6(31.6)	11(57.9)	N=120 p=0.162
	천만달러미만	8(12.7)	16(25.4)	39(61.9)	
	1억달러미만	5(20.0)	10(40.0)	10(40.0)	
	1억달러이상	5(38.5)	4(30.8)	4(30.8)	
주요공종	건축	5(16.1)	8(25.8)	18(58.1)	N=74 p=0.382
	토목	2(12.5)	9(56.3)	5(31.3)	
	산업설비	4(20.0)	6(30.0)	10(50.0)	
	기타	1(14.3)	1(14.3)	5(71.4)	
계		21(15.8)	40(30.1)	72(54.1)	N=133

자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

- 노무관리 전담부서 혹은 전담자 유무와 하도급업체에 대한 노무관리 지원 여부 문항에서 공통적으로 한국인 근로자수가 많을수록 전담부서를 두거나 하도급업체를 지원하는 비중이 높은 것으로 확인됨. 이는 한국인 파견자를 운영하는 비용 부담에도 불구하고 상당수의 기업이 노무관리에 중점을 두고 있음을 의미함.
- 역으로 절반 이상의 기업은 노무관리를 위해 한국인 관리자들을 파견하거나 전담자/전담부서를 두고 있지 않음을 의미하기도 함.
- 대형 건설업체들의 경우도 해외 주재원의 가족 생활비나 교육비까지 보조하지는 않기 때문에 비용 부담이 매우 높아지는 것은 아니라는 점에서 인력 및 노무관리와 관련한 보다 많은 투자를 할 필요성에 대해 검토해야 함.
- 오히려 해외건설 분야에 전문성을 갖춘 고급 인력 등이 부족한 노동공급 문제에 대해 눈을 돌려야 함. 어학 능력까지 갖춘 관련한 청년 인력을 조속히 양성하여 보다 많은 인력을 관리자 혹은 엔지니어로 해외에 파견하는 것이 바람직할 것으로 보임.

- 해외건설현장에서 필요한 기능 확보와 관련하여 교육훈련은 대단히 중요함. 해외건설현장의 외국인력과 관련하여 기존에 교육훈련 실태가 거의 알려지지 않았기 때문에 금번 설문에서 몇가지 기본적인 사항을 점검하였음.
- 외국인력의 교육훈련을 어떻게 실시하는가에 대해 설문한 결과 <그림 V-1>에서와 같이 없음이라고 응답한 경우가 가장 많았으며, 현장훈련만 실시한다는 응답이 그 뒤를 이음. ‘현장의 훈련만 실시한다’와 ‘현장훈련은 보조적’이라는 응답은 각각 6건과 3건에 지나지 않음.
- 이는 해외건설 현장에서 교육훈련에 대해서는 거의 투자가 이루어지고 있지 않다는 것을 시사함.

[그림 V-1] 외국인력의 교육훈련 실시 여부 및 방법



자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

- 결국 채용단계에서 필요 기능 혹은 숙련을 지닌 근로자들을 채용하는 것의 중요성이 더욱 부각된다고 할 것임. 이는 계약관계가 최대 2~3년을 넘지 않는 해외 건설업의 특성에 따른 것이기도 하지만, 장기적으로 한국 건설업체에서 일하는 인력 풀의 기술 및 기능 향상이 필요하다는 점에서 바람직한 현상은 아님.
- 한편 외부훈련은 보조적이고 현장교육훈련 중심이라는 응답과 현장훈련만 실시한다는

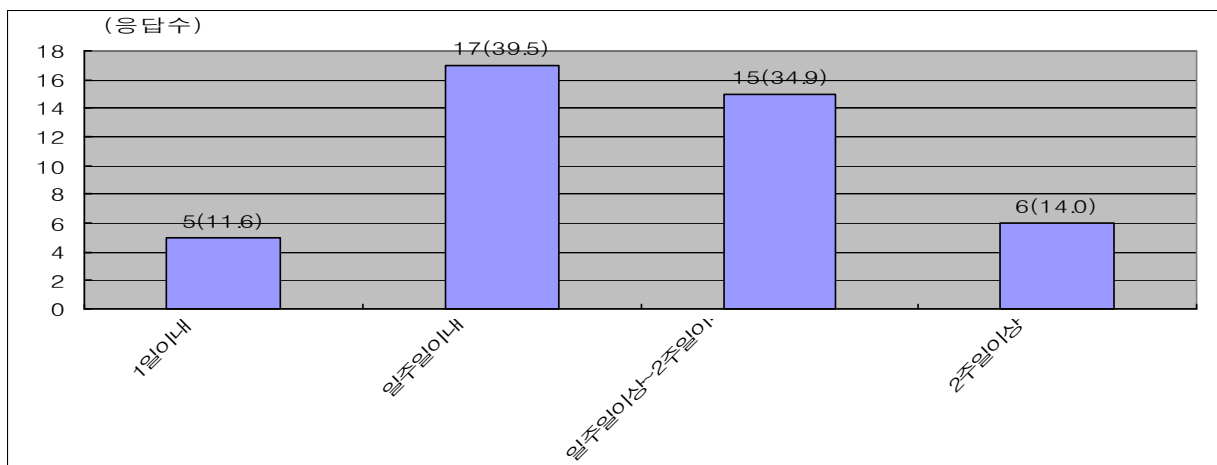
응답 비중이 높기 때문에 현장훈련과 관련해서도 이를 체계적으로 실시하는 방법에 대해 강구할 필요가 있을 것임.

- 위에서 언급한 바와 같이 외부노동시장이 발달한 해외건설 시장의 특성상 채용 단계의 우수 인력 확보와 기본 교육이 중요한데, 그렇다면 현장 투입전에 3국 인력에 대해 얼마나 교육을 시키는가에 대해 교육기간을 설문한 결과 <그림 V-2>와 같이 일주일 이내와 일주일~2주일 이내의 응답수가 가장 많았음.

- 2주일 이상 교육훈련을 한다는 응답도 4건에 달하였음.

- 이들 응답 분포와 앞선 설문결과를 함께 고려하면 3국 인력의 경우 교육훈련의 중점이 오리엔테이션에 있는 것으로 보임. 실제로 현장 조사 결과 예를 들어 베트남의 경우 인력 송출 단계에서 수일 혹은 수주에 걸쳐 진출국의 문화와 법률, 기본 언어 등을 가르치고 있는 것으로 확인됨.

[그림 V-2] 현장 투입전 제3국 인력의 교육기간



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

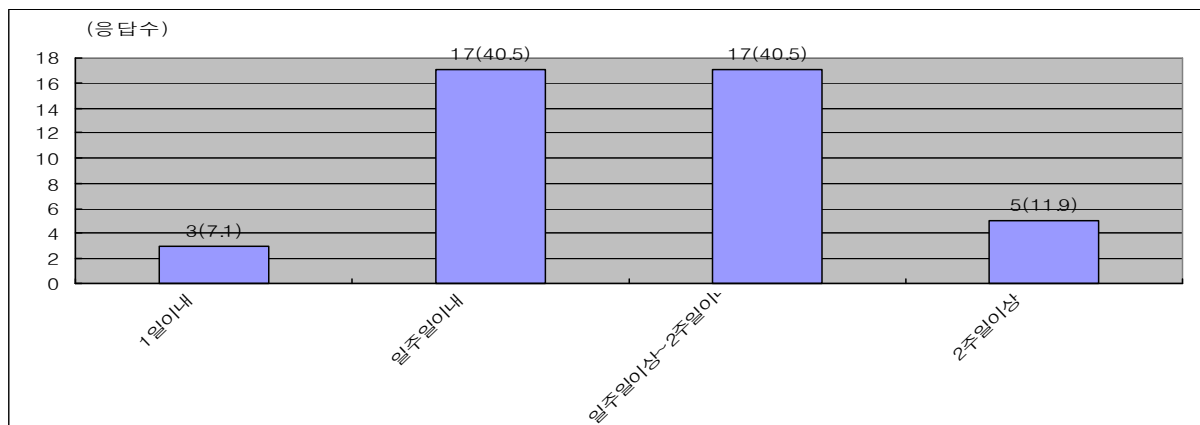
- 기능 혹은 기술교육과 관련해서는 역설적으로 수준이 낮을수록 기본 역량을 구비하는데 상당히 오랜 시간이 소요됨. 베트남 등에서는 용접, 판금 등의 기본 기능 교육에 소요되는 비용을 근로자 개인이 부담하고 있다고 함.

- 그러한 점에서 하노이 인근에 교육훈련센터를 지어주고 교사까지 파견하고 있는 일본의 협력 태도를 높게 평가하고 있었음.

○ 한편 우리 기업이 진출한 현지국의 기능인력 교육기간에 대해 설문한 결과 <그림 V-3>과 같이 제3국 인력에 대한 응답 결과와 크게 다르지 않은 실태를 확인하였음. 이는 국적과 무관하게 해외건설의 산업 특성이 더 강하게 작용하고 있음을 시사함.

- 이는 또한 인력 채용까지는 해당국이 제도를 통해 규제하지만, 아직까지 교육훈련에까지 정책이 미치지 못하고 있음을 의미하는 것이기도 함.

[그림 V-3] 현장 투입전 현지국 기능인력의 교육기간



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

○ 외국인력의 기능과 숙련도를 높이기 위해 어떤 제도를 활용하고 있는지에 대해 설문한 결과 복수응답임에도 불구하고 ‘없음’이라는 응답이 가장 많았으며, 구체적인 항목 중에서는 자격수당 등 기능수준에 대한 보상이 가미된 임금체계와 근무시간 중 교육훈련 시간 배려가 각각 42건씩의 응답을 나타냄.

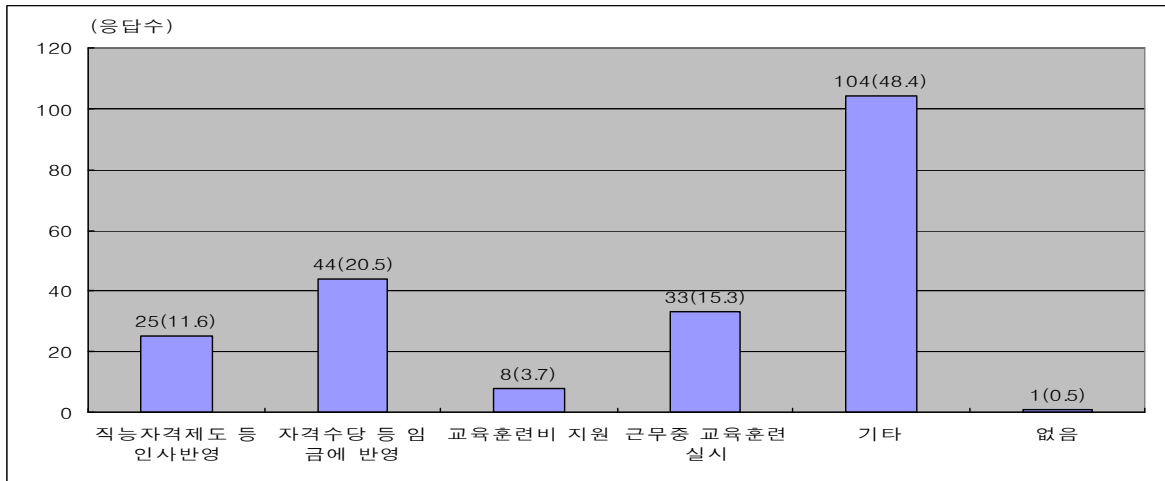
- 반면 교육훈련비 지원은 16건에 불과하였고, 직능자격제도와 점수 부여 등을 통한 인사 반영도 24건에 머물렀음.

- 이러한 응답 결과는 외부 위탁 등 교육훈련에 대한 투자를 통하여 기능과 숙련도를 높

이는 데 한국업체들이 적극적이지 않다는 것을 시사하며, 인센티브 인사제도를 통한 간접적인 방식의 숙련 유인체계를 활용하고 있음을 의미함.

- 이는 단기 고용관계를 특징으로 하는 건설업에서 불가피한 측면이 있으나, 집합적으로는 한국 해외건설의 성장 기반 조성에는 도움이 되지 않을 것임.

[그림 V-4] 외국인력 기능 및 숙련도 높이기 위해 활용하는 제도



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

2. 노무관리 문제 사례 발생 현황과 유형, 대응 실태

- 해외건설 현장의 노무관리는 한국 근로자 이외에 현지인력과 제3국 인력 등이 섞여서 일하기 때문에 국제적 다자간 고용관계로부터 발생하는 어려움과 더불어 3D 직무가 많고 위험에 노출되기 쉬운 건설업의 특성으로부터 유래되는 어려움도 중첩됨.
 - 다시 말해서 국내 건설업의 고용관계 이상으로 어려움에 직면할 가능성이 높음.
- 실제로 15개 항목에 걸쳐 외국인력 활용과 관련한 노무관리상의 문제 발생 여부를 설문한 결과 하나라도 ‘예’라고 응답한 경우를 합할 경우 33.2%의 기업이 해당되는 것으로 나타남.
 - 이는 그만큼 근로자 입장에서 크고 작은 갈등과 고충이 현장에 산재하고 있음을 의미하며, 또한 역으로 건설업체 입장에서 이러한 갈등을 제대로 관리하지 못할 경우 파업, 태업, 소요사태 등으로 발전할 위험에 노출되어 있음을 의미함.
- 하위집단별로 빈도수를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지는 않았지만 일부 집단에서 노무관리 문제 발생경험이 다른 집단보다 더 많은 것으로 나타남.
 - 해외수주금액으로 1억달러 이상인 경우 문제가 발생한 경험이 있는 경우가 56.3%로 과반을 넘는 것으로 나타남.
 - 해외근로자 규모로는 30인 미만인 경우 발생경험이 25%로서 30~99인의 39.0% 및 99인 이상의 37.5%보다 낮음. 근로자 수가 적으며 그만큼 문제의 소지가 줄어드는 것으로 볼 수 있음.
 - 공종별로는 산업설비의 경우 문제발생경험이 44.8%로 높게 나타남. 이는 산업설비의 경우 수주액이 큰 경우가 더 많기 때문으로 보임.
 - 이상의 결과를 종합적으로 살펴보면 수주액이 커서 해외근로자수가 많아지면 그만큼 노무관리 관련 문제가 많이 발생한다는 것을 알 수 있음.

<표 V-3> 해외건설현장 외국인력 활용 관련 노무관리 문제 발생 여부

(단위: 명, %)

		예	아니오	검정통계량
업종	종합건설업	31(31.3)	68(68.7)	N=223
	전문건설업	43(34.7)	81(65.3)	p=0.596
해외 한국근로자수	~30	21(25.0)	63(75.0)	N=223
	30~99	23(39.0)	36(61.0)	p=0.128
	100~	30(37.5)	50(62.5)	
해외 수주액	0	9(23.1)	30(76.9)	N=199 p=0.118
	천만달러미만	37(33.6)	73(66.4)	
	1억달러미만	13(38.2)	21(61.8)	
	1억달러이상	9(56.3)	7(43.7)	
주요공종	건축	13(32.5)	27(67.5)	N=104 p=0.761
	토목	10(38.5)	16(61.5)	
	산업설비	13(44.8)	16(55.2)	
	기타	3(33.3)	6(66.7)	
계		74(33.2)	149(66.8)	N=223

자료: 해외건설기업 실태조사(2010. 9)

○ 노무관리상의 문제가 발생할 여지가 있는 15개 항목을 살펴보면 [그림 V-5]에서 볼 수 있는 바와 같이 의사소통상의 문제를 지적한 업체가 59개에 달하였으며, 기타 타국적 외국인력간 갈등, 한국인력과 외국인력 갈등, 계약조건과 실근로조건 차이, 식당 및 식사제공 관련 등이 높은 빈도수를 나타냄.

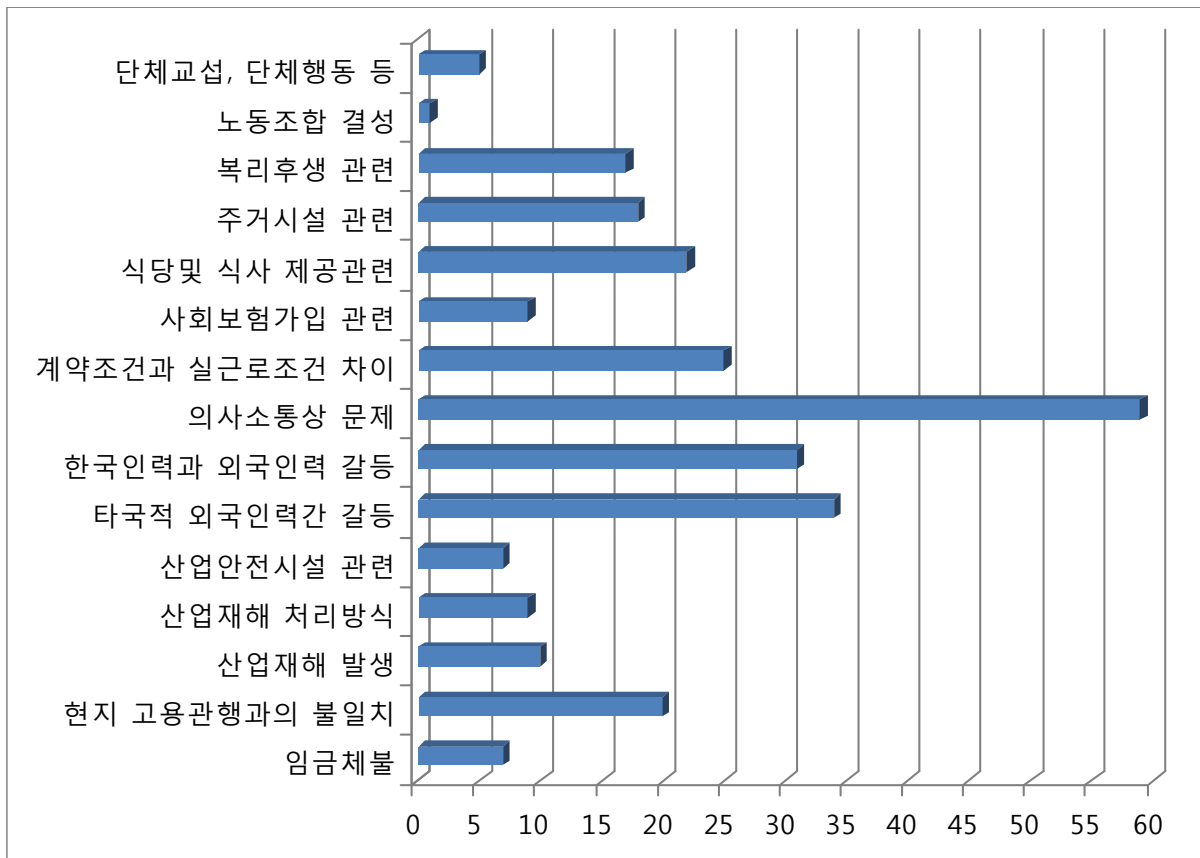
- 의사소통상의 문제는 불필요한 오해와 감정 다툼을 유발할 개연성을 높이기 때문에 이와 관련하여 현장감독자 혹은 인력송출업체 관리자 등의 통역 요원을 근거리에서 확보해 두는 것이 요구됨.

○ 한국인과 외국인 간 갈등 뿐 아니라, 타국적 외국인력간 갈등도 매우 위험한 소요 발생 요인임.

- 한국인과 외국인간 갈등은 상급자와 하급자간 갈등과 중첩되기 때문에 한국인 주재원의 파견 이전에 외국인에 대한 리더쉽 교육을 강화할 필요가 있음.

- 타국적 외국인력간 갈등은 인도와 파키스탄 등의 종교 분쟁, 동남아 인력과 중동 인력간의 문화적 차이 등 도처에 산재해 있음. 따라서 한국업체들은 방문조사 결과 직무, 공정, 식사, 주거 공간을 국적별로 분리하는 것을 기본으로 하고 있으나, 때로 생활 공간이 겹치는 시기와 장소가 있기 때문에 주기적인 점검을 통하여 조그마한 갈등이 큰 소요로 발전하지 않도록 사전 예방하는 것이 중요함.

[그림 V-5] 항목별 노무관리 문제 발생 요인



자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

- 설문조사 결과와는 달리 면담과정에서 관계자들이 갈등 요인으로 가장 많이 지적한 것은 ‘계약시 조건과 실제 근로조건의 차이’에 따른 갈등이었음. 예를 들어 기본급에 상응하는 근로시간이 몇 시간인가 등임. 이는 송출업체의 관리 잘못 혹은 의도적 정보 왜곡에 따른 것일 수도 있음.

- 그러한 점에서 인력송출 대행업체로 하여금 서면계약서를 철저히 구비하도록 할 필요가 있음. 여기에는 시간당 임금과 표준근로시간, 기준이 되는 화폐단위를 분명히 하고, 잔업 및 휴일 특근 수당의 지급 방식도 공식화해야 함.
- 그럼에도 불구하고 건설 공사일정의 단축 혹은 지연 등에 따라 오해가 발생할 여지들이 많기 때문에 초기 오리엔테이션을 통하여 케이스별 적용 기준을 명확히 선언해두는 것이 요구됨.
- 기타 연차휴가 발생 방식, 휴가의 금전 대체 보상, 귀향 시 항공권 제공 여부 등도 인력송출업체와 해당 근로자들이 내용을 분명히 하도록 요구해야 함.
- 면담과정에서 관계자들이 갈등 요인으로 많이 지적한 것은 또한 식사 및 주거 환경, 복리후생과 관련된 것이었음. 표준적인 수준의 의식주를 확보해주도록 하고, 이와 관련한 불만 요인을 사전에 수렴하고 갈등을 해소하는 노력이 상시화되어야 함.
- 케이터링 업체의 선정에서부터 투명성을 강화하고, 민족별로 적절한 음식이 마련될 수 있도록 해야할 것임.
- 주거 공간과 관련해서는 최근 UAE 정부가 캠프에 대한 규제를 강화하는 등 각국 정부가 예의 주시하고 있으므로 냉난방과 수도, 전기 등은 물론 문화와 종교생활 공간을 마련해주어야 할 것임.
- 식사와 주거는 기본선 이상에서는 인내와 불만 사이에서 어떤 현장 여론이 형성되든가도 대단히 중요함. 왜냐하면 힘든 건설 직무에 종사하는 성인 남성만 수백 혹은 수만명이 함께 기거하는 공간에서 갈등 발생은 불가피하기 때문임. 그러한 점에서 사전, 사후적으로 의견 표출의 기회를 부여하고, 이에 대해 바로 바로 피드백해주는 기민함과 성실함이 더 큰 불만으로 발전하는 것을 방지하게 될 것임.
- 산업재해가 발생할 경우 그 자체로 전체의 근로의욕을 꺾게 될 뿐 아니라 그 처리방식을 둘러싼 갈등이 벌어지는 경우가 많음.

- 한국업체들은 대부분 산재보험 등을 현지 법규에 맞추어 가입하고 있지만, 실제 보험금 지급이 원활히 되고 있는지 등에 대해 사후 모니터링을 강화하는 것은 국가 이미지를 좋게 유지하는 데 있어서도 대단히 중요함.
 - 베트남의 한 인력송출업체는 중동의 한 보험사가 2년이 지나도록 사망사고의 보험금을 지급하지 않고 있음을 호소함.
-
- 사망사고를 포함한 중대재해에 대해서는 원인 규명과 재발 방지 등에 만전을 기할 필요가 있음. 최근 하노이의 한 대형 건설 사업장에서 잇따라 사망사고가 발생함으로써 해당 기업은 물론 우리나라의 국가 이미지도 크게 손상되는 일이 발생하였음. 이는 국가와 기업의 브랜드 이미지 문제일 뿐 아니라 해외건설업 자체에 큰 손실을 입히는 일임.
 - 잇따른 사망사고의 원인은 지나친 공기 단축에 있는 것으로 현지인들은 인식하고 있으며, 실제로 현지 언론을 통하여 대대적으로 보도되기도 함.
-
- 임금체불은 의외로 중요한 갈등요인은 아니어서 중소 하도급업체에서도 임금은 제 때에 지불되고 있는 것으로 보이며, 기타 공식적인 노조와의 단체교섭, 단체행동과 관련한 갈등은 거의 없는 것으로 판단됨.
-
- 다만, 비공식적 단체행동은 앞서 다른 갈등 요인들과 중첩되면서 상당한 정도로 발생하는 것으로 면담과정에서 드러남. 물론 그 정도는 1~2시간 웅성거림에서 수일간 소요에 이르기까지 다양한데, 최악의 사태에 대비한 시나리오를 갖추는 한편 선제적인 노무관리를 통하여 갈등이 크게 불거지지 않도록 관리하는 것은 대단히 중요함.
 - 중동 산유국에서의 플랜트 건설은 핵심 자원이 소재한 보안지역에서 이루어지는 경우가 많으며, 이는 해당국이 소요사태 등으로 자기 국가의 자산이 손상될 가능성에 민감하다는 것을 의미함. 소요사태 방지 및 초기 대응 시나리오가 중요한 이유가 여기에 있음.
-
- 실제로 해외건설현장에서 갈등이 발생하였을 때의 해결 주체는 설문 결과 원도급업체와 하도급업체가 비슷한 비중을 나타냄. 세 번째로 해외인력 송출업체가 9.1%의 비중을 보여 갈등의 쟁점에 따라 해외인력 송출업체가 책임을 피하기 어려운 경우도 있는

것으로 보임.

- 갈등 해결 주체로서의 원-하도급업체의 차이는 부분 집단별로는 두드러지지 않았음. 이는 건설 공사의 성격상 상호간의 책임성을 분명히 하고, 아울러 필요시 상호 협조를 통하여 문제를 해결해 나가는 관행이 널리 형성되어 있음을 함의함.

<표 V-4> 해외건설현장 갈등 발생시 해결 주체

(단위: 명, %)

		국내 원도급업체	하도급업체 (국내또는해외)	해외인력 송출업체	해외주재 정부기관	해외건설 협회	기타	검정 통계량
업종	종합건설업	43(48.3)	36(40.5)	6(6.7)	2(2.3)	1(1.1)	1(1.1)	N=197 p=0.515
	전문건설업	45(41.7)	49(45.4)	12(11.1)	2(1.9)	0(0.0)	0(0.0)	
해외 한국 근로자수	~30	39(52.7)	32(43.2)	2(2.7)	1(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	N=197 p=0.060
	30~99	18(36.7)	21(42.9)	6(12.2)	3(6.1)	1(2.0)	0(0.0)	
	100~	31(41.9)	32(43.2)	10(13.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.4)	
해외 수주액	0	19(61.3)	9(29.0)	1(3.2)	2(6.5)	0(0.0)	0(0.0)	N=177 p=0.513
	천만달러미만	43(42.6)	44(43.6)	11(10.9)	2(2.0)	1(1.0)	0(0.0)	
	1억달러미만	15(50.0)	12(40.0)	2(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.3)	
	1억달러이상	7(46.7)	7(46.7)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
주요 공종	건축	17(47.2)	15(41.7)	3(8.3)	1(2.8)	0(0.0)	0(0.0)	N=90 p=0.659
	토목	9(37.5)	10(41.7)	4(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.2)	
	산업설비	11(45.8)	11(45.8)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
	기타	1(16.7)	5(83.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
계		88(44.7)	85(43.1)	18(9.1)	4(2.0)	1(0.5)	1(0.5)	N=197

자료: 해외건설기업 실태조사(2010)

- 해외주재 정부기관이나 해외건설협회 등 기구를 통한 해결은 그다지 발달하지 않은 것으로 보이는데, 이는 갈등의 정도가 약하거나 현장에서 신속히 해결하는 것이 요구되기 때문으로 풀이됨.
- 그러나 베트남 대사관을 비롯하여 주로 중동에 인력을 송출하고 있는 동남아 국가의 외교관들은 자국 인력의 소요사태 발생시 신속히 대응하거나 비자 추가 발급 중단 등을 무기로 한국업체들을 압박하는 경우도 적지 않은 것으로 보여, 대사관 간에 연락체계를 갖출 필요성을 검토해야 할 것임.

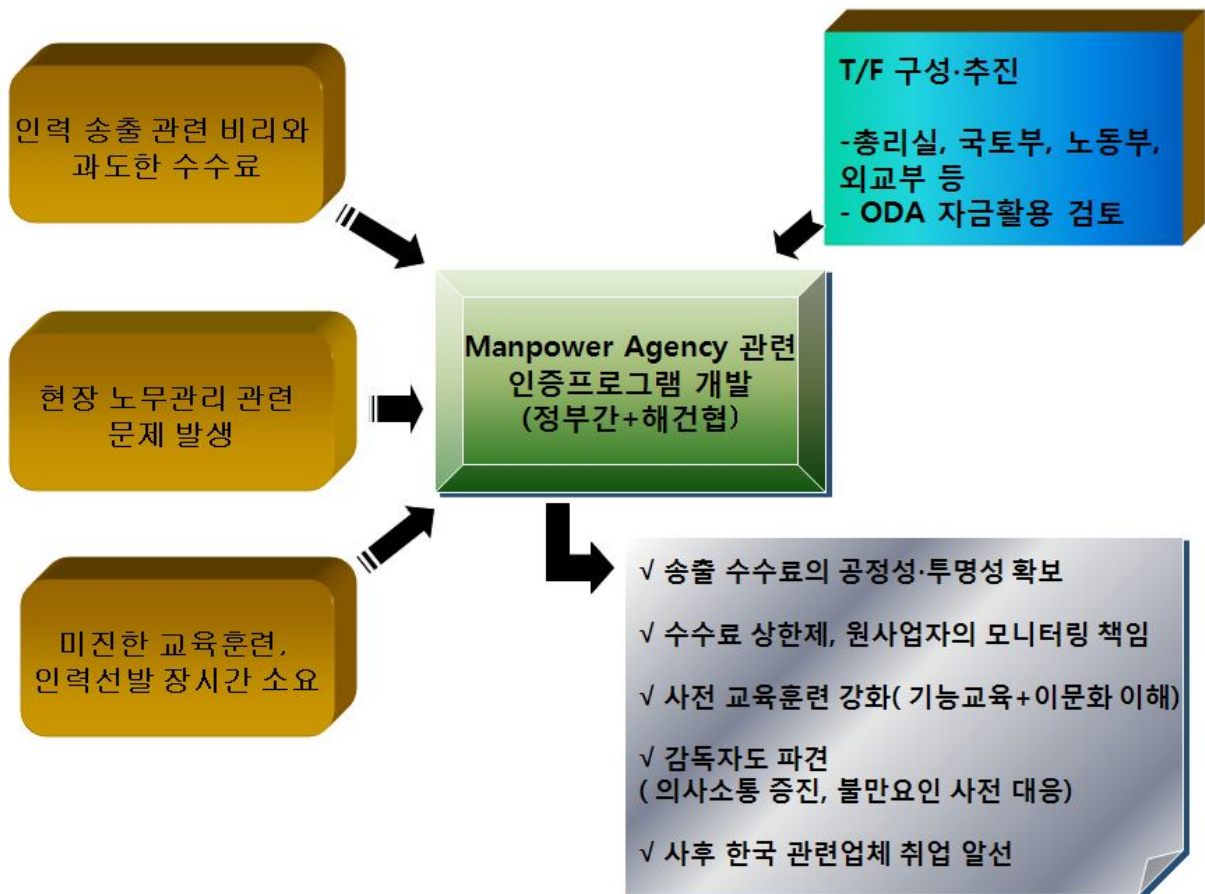
3. 해외건설기업의 외국인력 노무관리 개선방안

- 우리나라는 최근 수년간 활발하게 해외건설을 수행해 왔는데, 현단계에서 불가피한 현
지인 및 제3국 등 외국인력과 관련하여 노무관리 상 심각한 문제없이 비교적 성공적으
로 공사를 수행해 온 것으로 판단됨.
- 70, 80년대에는 대규모 소요사태가 발생한 적도 있고, 90년대에는 동남아 인력에 대한
구타, 욕설 등으로 인해 여러 문제를 일으킨 적도 있는 것에 비하면 국내 기업들의 외
국인력 노무관리도 크게 개선되어 온 것으로 보임.
- 해외현장의 규모가 클 경우 자연스럽게 전담자 혹은 전담부서를 두고 있는 것으로 보
이지만, 이는 단지 규모만의 문제가 아니라 인력투입에 대한 전향적인 전략도 작용하고
있는 것으로 보임.
- 비용만의 문제가 아니라 원도급업체뿐 아니라 하도급업체 지원에 있어서도 원활한 사
람 관리에 중점을 두는가의 여부가 중요한 것으로 보임.
- 필요한 기능과 기술이 있는 인력을 주로 외부노동시장에서 조달하기 때문에 관련된 교
육훈련체계는 그다지 발달하지 않았으며, 부분적으로 현장훈련(OJT)에 의존하고 있는
것으로 보임.
- 결국 교육훈련과 관련해서는 무임승차자의 문제가 발생할 수 있기 때문에 우리나라와
동남아 및 중동 국가간 훈련 프로그램 협조체계를 검토할 필요가 있음.
- 이를 위하여 ODA 자금 등을 활용할 수 있을 것임.
- 다자간 국제 고용관계가 구축되어 있는 해외건설업에서는 매우 다양한 갈등이 발생할
수 있으며, 크고 작은 분규가 끊이지 않고 있음. 문제는 이렇게 발생할 수밖에 없는 갈
등과 고충에 대해 어떻게 선제적인 대응태세와 초기 해결 메커니즘을 구축하는가의 여
부임.

- 외국인력 노무관리상 문제가 발생한 적이 있다는 응답 비중이 33.2%에 달함.
- 주요 갈등 요인으로는 언어 문제 등으로 인한 의사소통상 문제, 한국인과 외국인간 갈등 뿐 아니라 타국적 외국인간 문화 충돌로 인한 갈등도 적지 않은 것으로 나타남. 아울러 면담과정에서는 계약조건과 실근로조건 차이, 그리고 식사 및 주거, 복지와 관련한 불만이 적지 않음을 확인하였음. 기타 산재 발생 방지 및 산재 사후 처리 방안과 관련한 투명성과 공정성에 유의할 필요가 있음.
- 다양한 갈등 요인에 대한 선제적인 대응이 중요한데, 이를 비용 압박 없이 성공적으로 대응하기 위해서는 노무관리자의 역량 뿐 아니라 한국인 파견자 전체의 노무관리에 대한 사전 지식과 문화 차이에 대한 이해가 선결되어야 함.
- 그러한 점에서 한국인 해외건설 파견자에 대한 교육 및 오리엔테이션 서비스가 이루어질 필요가 있으며, 이는 특히 자체 연수원을 갖고 있는 대기업 이외에 중견, 중소기업에 대해 적극적으로 제공되어야 할 것임.
- 갈등의 해소과정에서 원도급업체와 하도급업체가 성공적으로 대처해나가는 것으로 보이지만, 각종 정부 기구나 협회 등이 옆에서 도와줄 영역은 없는지 탐색할 필요가 있음.
- 특히 제3국 인력 활용과 관련해서는 3개 국가간 외교적 문제로 비화할 가능성이 있기 때문에 관련 정보를 체계적으로 모으고, 근로자 송출과정에서 귀환과정에 이르는 전과정을 충분히 이해하여 일부 악질 브로커들의 준동 가능성을 사전에 차단해야 할 것임.
- 본 V장의 내용과 앞선 IV장의 내용을 종합해보면 현장 노무관리 이전의 채용 단계에서부터 충실한 인력관리가 대단히 중요함을 알 수 있음. 따라서 실태에 대한 정확한 파악과 인식 위에서 범부처별로 태스크포스팀을 구성하여 해외건설 외국인 인력 활용의 발전방향을 도출해야 함. 이는 특히 자원이 부족한 중소·중견업체들을 겨냥한 것이어야 함.

- 공사 진행 중 훈련이 쉽지 않은데, 결국 외부노동시장이 중요한 해외건설산업의 특성상 사전 교육훈련이 중요하며, 그러한 점에서 인력의 채용 단계에서부터 우수 인력을 확보하고, 기본 교육을 시켜 현장에 송출하는 것이 중요함. 이는 결국 인력송출업체 관리의 문제이기도 한데, 과도한 수수료 등을 예방하면서 사후 관리까지 가능한 업체를 인증하는 방안을 고려할 수 있음.
- 국제 고용관계의 복잡성과 관련 현안을 감안할 때 총리실이 주관하고 국토부, 노동부, 외교부 등이 공동으로 참여하는 TFT 방식이 바람직할 것으로 판단됨.

[그림 V-6] 인력송출과 현장 노무관리 개선을 위한 대책(안)



○ [그림 V-4]에서 볼 수 있는 바와 같이 방글라데시 등 특히 인력송출의 문제 소지가 많은 남아시아 국가들을 중심으로 국가간 프로그램으로 인력송출업체의 인증 제도를 실

시하고, 필요한 하드웨어와 소프트웨어를 ODA 자금 등을 이용하여 제공하는 방안을 적극 고려해야 함.

- 방글라데시는 현재 기능인력 관련 최대 인력 공급국가이지만, 인력 송출 관련 과도한 수수료 등의 문제를 안고 있는 나라임. 기타 인도와 네팔, 베트남 등에도 동일한 프로그램을 고려할 수 있음.
- 인력송출업체의 인증 제도와 관련하여 각 부처의 협조로 정책 공조체계를 구축하고 정부의 대행기관으로는 해외건설협회 해외지사 등을 지정할 수 있음.
- 인증된 인력송출업체가 기능교육과 어학 및 소양교육을 시켜서 인력을 공급할 수 있도록 훈련센터를 지어주고, 이후 운영관련 컨설팅 등을 지속적으로 제공할 수 있음.
 - ODA 자금으로 운영경비 보조도 가능하며, 지속성을 담보할 수 있음.
- 베트남 인력송출업체 SONA 사례 등에서 보았듯이 해외 현장에 감독자층도 파견하도록 함으로써 노무관리상 최대문제인 의사소통 문제 등을 사전에 해소하는 데 주력할 수 있음.
- 아울러 한국업체에서 훈련받은 인력이 또 다른 한국업체로 취업할 수 있도록 소개하는 기능을 포함하여 사후 취업알선 등의 부수적 이득이 기대됨

VI. 해외건설현장 외국인력 노무관리 개선을 위한 정부의 지원정책

- 노무관리는 기업내 노사관계의 일부로서 고유 업무에 해당되기 때문에 일반적으로 정부의 역할은 법령 등을 통한 노무관리 관련 규칙 마련과 간접적인 지원에 그치는 것이 정상적임.
- 해외건설현장에서의 외국인력 관리는 일국 내에서의 기업내 노무관리와 달리 다수의 이해당사자들이 복잡하게 관련되어 있고, 노동력의 국가간 이동이라는 현상과 관련되어 있기 때문에 매우 다양한 문제가 발생할 수 있음.
 - 따라서 정부 차원에서 기업에 대한 간접적인 지원 뿐만 아니라 국가와 국가 사이의 관계 차원에서 정부가 적극적으로 역할을 하는 것이 바람직한 경우가 있을 수 있음.
 - 우선 국가간 노동력의 이동은 국가의 경계를 넘어야 하고 그 과정이 당사국들의 법령을 통해 규율되기 때문임.
 - 나아가 해외건설기업의 국제적인 평판은 곧바로 국가의 국가적인 평판과 연결되기도 함.
- 따라서 본 연구에서는 정부 정책의 역할을 크게 국내적인 차원에서 정보 인프라의 확충 방안, 해외건설기업에 대한 교육·컨설팅 등 간접적인 지원 방안, 국가간 정부역할 강화 방안 등으로 나누어서 살펴보려고 함.

1. 해외건설 관련 정보 인프라 확충

가. 해외건설 국내·외국 인력 통계 개선

- 해외건설기업의 인력활용 실태와 관련해서 본 연구로부터 중요한 결과 가운데 하나는 아직도 해외건설기업에서 일하는 국내인력 및 외국인력에 대한 정보가 충분하지 않다는 점임.
- 공식통계자료인 건설업통계조사보고서의 경우 한국근로자수가 상당히 과다추계되어 있고 외국인력에 대한 조사는 이루어지지 않음.
- 해외건설협회의 실태조사는 통계청의 조사에 비해 현실에 근접한 반면 시기에 따라 편차가 크다는 한계가 있음.
- 현재는 개별기업별로 조사된 자료를 집계하는 데 그치고 있으나 통계청의 건설업통계조사보고서와 마찬가지로 지역과 기업 특성에 관한 변수들을 체계적으로 정리하여 분석할 경우 상당히 유용한 결과들을 산출할 수 있을 것으로 기대됨.
- 통계청과 관련 부처인 국토해양부, 이해당사자 단체인 해외건설협회와 전문가 등으로 (가칭)‘해외건설(인력) 통계개선 TF’를 구성하여 해외건설(인력)에 관한 통계를 개선할 필요가 있음.

나. 해외건설 현장의 노무관리 문제 관련 정보의 DB화

- 실태조사나 해외건설현장에 대한 방문조사로부터 수시로 다양한 노무관리 관련 문제가 발생하고 있다는 점을 확인하였으며 때에 따라서는 노동쟁의나 소요사태가 발생하기도 함.
- 현장 관계자들에 대한 인터뷰로부터 수집한 정보 이외에는 국토부나 해외건설협회 등 어디에도 과거에 발생한 노무관리 관련 갈등 사례 등이 체계적으로 수집·정리되고 있지 않음.

- 또한 대규모 소요사태가 발생하는 경우가 아니면 한국대사관 보다는 기업과 현지의 제 3국 대사관을 통해서 문제가 정리되는 경우가 많음.
- 해외건설협회 등을 통해서 노무관리 관련 갈등이 발생할 경우 해당 사례를 수집하여 체계적으로 정리하여 DB화하는 것이 바람직함.
- 현장에서의 경험을 통해 획득한 지식이 인적인 관계 등을 통해 구전되는 것만으로는 경험과 지식의 단절을 피하기 어려움.
- 특히 최근들어 대기업 뿐만 아니라 해외건설현장 경험이 없는 중소규모 전문건설업체 들까지 해외건설에 진출하는 경우가 많아지고 있기 때문에 이들에 대한 교육을 위해서 도 기존의 자료들을 체계적으로 정리하고 분석할 필요성이 더 높아지고 있음.

다. 현지 인력송출업체 관련 정보의 공유

- 대다수의 대기업들은 지속적으로 거래관계를 갖고 있는 인력송출업체를 갖고 있기 때문에 송출관련 비리나 문제가 발생할 소지가 낮고, 오랜 경험을 통해서 형성된 노무관리 능력을 통해 현장에서 발생하는 문제들을 해결할 수 있는 경우가 많음.
- 지속적인 사업기회 확대를 위해 현지화 및 현지에서의 지역사회에 대한 공헌활동 등을 통해 사회적인 평판을 체계적으로 관리하기도 함.
- 다만 해외건설현장에서 기업이 압도적인 힘의 우위에 있기 때문에 노무관리에 대해서 아직도 전근대적인 시각으로 접근하는 경우가 일부 있음.
- 우려되는 것은 해외건설경험이 일천한 중소규모 기업들이 해외건설사업에 참여하면서 인력송출 관련 문제나 현장 노무관리 관련 문제가 늘어날 가능성이 커지고 있다는 점임.
- 현지조사에서도 한국의 대기업에 대한 평판은 양호한 것으로 나타났으나, 송출국, 혹은 인력송출업체로부터 해외건설경험이 없는 기업들이 문제를 일으키는 사례들이 발견되었음.

- 또한, 동남아시아 지역에서 활동하는 현지 인력송출업체들의 경우 일부만이 신뢰할만한 업체인 것으로 알려지고 있음.
- 중소전문건설기업들을 위해 해외건설협회나 전문건설협회를 통해 현지의 신뢰할만한 인력송출업체에 관한 정보를 수집하고 공유하는 것이 바람직함.

라. 현지국가의 관련 제도 및 송출국의 인력 송출제도 관련 정보 수집 및 관리 강화

- 현재 해외건설협회에 현지국가의 건설업 및 노무관리 관련 제도들에 대한 정보가 나라별로 정리되어 회원들에게 제공되고 있음.
- 현재 제공되고 있는 정보들은 대체로 충실한 편이나 나라에 따라 정보의 질과 양에 편차가 있고, 오래된 정보들이 담겨 있는 경우도 있음.
- 현지국가의 건설업 관련 제도, 근로계약 및 사회보장 관련 제도, 인력 수입 관련 제도와 절차, 송출국의 인력 송출 관련 제도와 절차 등에 대한 정보를 주기적으로 갱신하는 방안을 마련하는 것이 바람직함.

2. 해외건설 진출기업에 대한 교육·컨설팅 등 간접적인 지원 강화

가. 해외건설기업에 대한 노무관리 교육 강화

- 현재 해외건설협회를 통해 해외건설기업 근로자들을 대상으로 다양한 교육과정이 진행되고 있으나 노무관리와 관련된 체계적인 교육과정은 제공되고 있지 않음.
- 대부분의 노무관리 관련 지식이 해외건설기업의 경험자들에게 인적인 지식의 형태로 축적되고 전수되고 있기 때문임.
- 표준화된 노무관리 교육과정을 개발하여 해외건설현장에서 노무관리를 담당할 인력들의 능력을 향상시킬 필요가 있음.

- 교육과정에는 해외건설인력 활용실태, 현지국가 및 제3국의 제도와 문화 및 관행, 과거의 노무관리 관련 사례 등이 포함되어야 할 것임.
- 노무관리 담당자들의 정기적인 워크샵(연 1회 등)을 통해 사례를 공유하고 모범사례를 확산하는 방안도 추진할 필요가 있음.

나. 해외건설기업의 노무관리 및 인력채용 관련 컨설팅 서비스

- 해외진출을 계획하고 있거나 해외에 진출한 중소기업들을 대상으로 현지국가 및 제3국 인력 송출과 관련한 컨설팅 서비스를 제공함으로써 초기비용을 크게 줄여질 수 있을 것임.
- 이와 같은 서비스를 제공하기 위해서는 앞에서 제시한 해외건설 관련 정보 인프라의 강화가 선행되어야 함.

3. 국가간 지원 정책

- 통상적인 기업내 노무관리와 달리 국가간 인력이동과 관련되기 때문에 국가간 지원을 통해서 해외건설기업의 사업환경을 개선하고, 인력송출 및 노무관리 관련 문제를 사전에 예방하는 역할을 강화할 필요가 있음.
- 일반적으로 계약근로자의 단기이주에는 장점과 단점이 수반될 수 있음.
 - 먼저 장점을 살펴보면 다음과 같음. 아래와 같은 장점들을 최대화 할 수 있다면 계약근로자의 단기 이동은 당사자들 사이의 윈-윈-윈 결과로 이어질 수 있음(IOM, 2008)
 - 근로자의 입장에서는 국내에서 얻기 어려운 일자리를 통해 소득과 새로운 경험·지식·기능을 획득할 수 있는 기회를 갖게 됨.
 - 인력송출국 입장에서는 국내에서의 소득창출 기회가 제한되어 있는 가운데 해외송금(remittance)를 통해 국내소득을 늘릴 수 있고, 나아가 단기이주 근로자들이 돌아오게 되면 이들이 획득한 경험을 국내로 전수받을 수 있는 기회를 갖게 됨.

- 인력수입국 입장에서는 국내의 부족한 인력을 낮은 비용으로 공급받음으로써 국민경제의 효율화를 꾀할 수 있음.
- 다음과 같은 단점이 수반될 수도 있음.
 - 근로자의 입장에서는 송출과정이나 현지 근로과정에서 각종 비리로 인한 피해나 인권 침해를 경험할 수 있음.
 - 인력송출국 입장에서는 가용한 국내 인적자원의 단기적으로 활용하지 못하게 될 뿐만 아니라, 만일 돌아오지 않을 경우 영구적인 인적자원 손실로 이어질 수 있음.
 - 인력수입국 입장에서는 국내노동시장을 교란시킬 수 있고, 단기이주자가 불법체류자로 남을 우려도 있음. 이는 사회통합 차원에서 큰 문제로 이어질 가능성도 있음.
- 현지에서 제3국 인력을 고용해서 공사를 수행하는 해외건설기업은 최대한의 이윤을 얻는 것이 목표이기 때문에 근로자 당사자나 이해당사국의 이해와 일치되지 않는 선택을 할 개연성이 늘 잠재되어 있음.
- 직접당사국은 아니지만 국제사회의 책임있는 일원이고 해외건설기업의 모국으로서 장기적인 국가의 이해와 기업의 이해를 강화하는 지원정책을 개발할 필요가 있음.
- 한국은 아시아와 중동 지역의 인력송출국과 인력수입국이 인력의 국가간 이동에 따른 문제를 완화하고 해결책을 모색하기 위해 콜롬보프로세스(Colombo process)의 참관국으로 참여하고 있음
 - 한국의 경우 2005년 3차 장관급 협의에 참관국으로 참여하였고, 2008년 아부다비에서 중동지역 인력수입국들과 공동으로 개최한 협의 모임에도 참관국으로 참여. 2008년 아부다비 회의에는 노동부 중심으로 참여하였으나, 해외건설인력 관련 업무는 국토부와 관련되고 국내 외국인력 고용허가는 노동부 및 법무부 등이 관련되므로 총리실에서 주관하여 개선방안을 마련하는 것이 바람직.
 - 아시아 지역내에서의 장기적인 국가 지위 향상을 위한 노력 차원에서도 해외건설과 관련된 국제적 책임성을 높이는 것이 바람직함. 이를 위해서는 해외건설을 위한 제3국 인력의 이동이 당사자들 사이의 윈-윈-윈 결과로 이어지도록 지원하는 방안을 모색하는 것이 바람직함.

<참고> 콜롬보 프로세스와 아부다비 선언

○ 콜롬보 프로세스

- 단기간 근로계약을 통한 국제적인 노동이동이 활발해지면서 국제이주기구(International Organization of Migration, IOM)에 의해 2003년에 아시아지역의 장관급 다자간 협의기구로 출범
- 최초 참여국가는 인력을 수출하는 아시아의 방글라데시, 중국, 인도, 인도네시아, 네팔, 파키스탄, 필리핀, 스리랑카, 태국, 베트남의 10개국임.
- 주요 목적은 다음과 같음
 - 해외고용정책 관련 경험과 모범사례의 공유
 - 이주근로자, 송출국, 수입국의 직면하는 문제들에 대한 협의
 - 취약한 이주 근로자의 복지를 위한 실질적 해법 제안
 - 인력수입국과의 대화 강화
- 2005년 세 번째 장관급 협의회가 열린 발리 회의에는 한국을 비롯해서 아시아와 중동, 유럽의 수입국들이 참관국가로 참여

○ 아부다비 선언

- 2008년 1월에는 콜롬보 프로세스의 참여국가들과 인력수입국인 걸프지역협력국가 회원국 및 말레이시아, 싱가포르, 예멘 등이 참여한 가운데 상호 협력을 증진시키기 위한 합의로서 아부다비 선언을 채택
 - 한국도 참관국가로 참여
- 합의된 주요 협력사업 영역은 다음과 같음.
 - 파트너십 1: 노동이동, 숙련수요, 단기계약 노동자 및 송금정책과 송금흐름, 지역개발 차원의 상호작용에 대한 지식 강화
 - 파트너십 2: 노동수요와 공급을 매칭시키기 위한 효과적인 수단 마련
 - 파트너십 3: 불법적인 채용관행을 근절하고 계약을 통한 단기이주노동자의 보호와 복지를 증진하기 위한 수단을 통해 송출국과 수입국에서의 착취를 예방
 - 파트너십 4: 송출국과 수입국 모두에 상호이익이 될 수 있도록 계약을 통한 단기이주의 전과정에 대한 포괄적인 접근틀을 마련

자료: IOM(2008), *International Migration Report*.

- 이를 위해 제V장에서 제안한 것처럼 제3국 건설기능인력의 기능향상을 위한 투자 방안에 대해 검토할 수 있음.
 - 한국은 ODA 공여국으로서 여러 나라에 직업훈련 및 정책개발과 관련된 지원을 수행하고 있음.
 - 개별 기업 차원에서 인력송출국가에 직업훈련을 위한 시설을 제공하는 것도 추진할 수도 있지만, ODA를 통해 송출국가에 건설기능인력 양성을 위한 훈련시설을 건립하는 방안을 모색해 볼 수 있음.
- 제3국 인력을 파견하는 나라들의 인력송출 관련 정부기관 및 공공기관들과의 협력관계를 강화하는 방안도 고려될 수 있음.
 - 인력송출과 관련된 문제를 최소화하는 것은 인력송출국가 정부와 수입국 정부, 해외건설기업의 일차적인 의무지만 인력송출국가 정부 및 관련 기관의 능력이 충분하지 않을 수도 있음.
 - 해당국 정부기관 및 공공기관 들과의 협력을 통해 제도화된 인력송출 절차의 이용비용을 늘리는 방안을 검토할 수 있음.
 - 공적인 인력송출업체, 혹은 기관이 기업의 노무관리업무를 일부 담당하기도 하고, 문제발생시 해결을 중재하는 기능을 수행하는 모델도 가능함.
- 공적인 인력송출기관과의 협력을 통해 근로자와 송출국, 기업에게 모두 도움이 되는 송금절차를 운영하는 방안의 타당성에 대한 검토 가능
 - 해외건설근로자 임금의 본국송금과 관련해서 개별송금이 아니라 대안적인 절차(베트남의 SONA 모델)의 적용가능성 검토
 - 이 모델은 현지생활에 필요한 급여의 일정 부분을 제외한 나머지를 인력송출을 중개한 공공기관(기업)을 통해 본국의 가족에게 송금하는 방식으로 운영됨.

- 급여를 당사자에게 지급한다는 일반적인 원칙을 위배하지 않는지에 대한 검토가 필요하지만, 당사자들 사이의 합의에 기초해서 합리적으로 운영되면, 노사 모두에게 도움이 될 수 있는 가능성이 큼.

참고문헌

- 베트남 통계청(2010), 『통계연감』, 베트남 통계청
통계청, 『건설업조사보고서』, 각년도.
한국수출입은행(2008) 『베트남 국가현황 및 진출방안』, 한국수출입은행
해외건설협회, 「해외건설 인력현황 조사자료」, 각호
황인주·황덕순외(2009), 『국산 건설기자재 및 인력 활용을 통한 외화가득률 제고방안 연
구』, 국토해양부
허경신(1997), 『해외건설 인력·자재의 효율적 관리 및 활용방안』, 해외건설협회
- International Social Security Association, *Social Security Throughout the World - Asia
and the Pacific*, 2008
- International Organization of Migration(IOM) (2008), *World Migration Report 2008*,
IOM
- _____(2008), Final Report of the "Abu Dhabi Dialogue", IOM.
- _____(2010), *World Migration Report 2010*, IOM
- (기타) 베트남 노동부(<http://english.molisa.gov.vn>), 관련 법령 자료.

〈부록 1〉 설문지

해외건설기업의 인력활용 및 노무관리 실태조사

ID

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장 및 노사관계에 관한 정책개발과 노동보험 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 국토해양부로부터 『해외건설 현장 외국인 인력 노무관리방안 연구』라는 과제를 위탁받아 수행 중에 있으며, 이에 따라 해외건설기업의 인력활용 및 노무관리 실태를 파악하기 위해 조사를 수행하고 있습니다.

본 실태조사에 응답해 주시는 내용이 정책방향을 설정하는 데 소중한 자료로 사용될 수 있도록 바쁘신 가운데 조사에 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2010년 10월  한국노동연구원

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

조사기관 : (주)아이알씨 담 당 자 : 이선화 차장

문 의 처 : 이은아 차장 02-6279-1905 회 신 처 : (F) 0505-909-8168, 02-6673-8168 (E) gghbi@irc.ne.kr

조사 목적	해외건설수주 확대에 따른 해외건설현장의 한국인 및 외국인(현지인과 제3국인)의 수요가 증가하지만 해외건설현장의 노무관리에 대한 실태파악이 전무하므로, 해외 건설현장의 근로기준 및 외국인력 현황등의 분석을 통해 기업의 인력활용방안 및 정부의 정책방안 개발		
용어 정의	제3국인	건설현장이 있는 나라 국민이 아니라 다른 나라 국민을 고용한 경우	
	현지인	건설현장이 있는 나라의 국민	
	외국인력	제3국인 + 현지인	

※ 본 조사의 결과는 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 무기명으로 처리되고, 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

응답자	사 업 체 명			
	응 답 자 명		직 책	
	전 화 번 호		이 메 일	

☐ 다음은 귀사의 일반사항에 관한 질문입니다

1. 귀사가 해외건설업에 참여하신 것은 언제부터입니까?

- 1) _____ 년 2) 해외건설업에 참여한 적이 없다 ☒ 설문 종료

2. 귀사의 신고업종은 무엇입니까? 일반건설업일 경우, 일반건설업 종류를 선택해 주시고, 전문건설업일 경우, 전문건설업종을 직접 적어주십시오.

- 1) 일반건설업()
- ① 종합건설업 ② 건축공사업 ③ 토목공사업 ④ 토목·건축공사업 ⑤ 산업설비공사업
- ⑥ 기타
- 2) 전문건설업 : _____업

2-1. 귀사에서는 해외건설을 수행하실 때 주로 어떤 하도급 업체와 계약하십니까?()

- 1) 국내 하도급 업체 2) 현지 현지인 하도급 업체 3) 현지 한국인 하도급업체
4) 기타 () 5) 하도급하지 않는다.

3. 귀사가 직접 고용하고 있는 한국 내 상시 근로자수는 몇 명입니까? (9월말 기준)

본사	현장 기술·관리직	현장 기능직	총 계
명	명	명	명

4. 귀사의 올해와 지난 해 해외건설 수주액은 얼마입니까?

2009년 억 천 백만 달러 2010년 9월말 기준 억 천 백만 달러

5. 귀사의 올해와 지난 해 국내건설 수주액은 얼마입니까?

2009년 억원, 2010년 9월말 기준 억원

6. 귀사의 해외건설과 국내건설 수주액의 공종별 비중은 어떻게 됩니까(2010년 9월말 기준) ?

구분	건축	토목	플랜트	기타	계
해외건설	%	%	%	%	100 %
국내건설	%	%	%	%	100 %

7. 귀사가 해외 현장에 고용하고 있는 한국인 인력 현황은 어떻게 됩니까?

1) 국내에서 파견한 한국인 인력의 직종 및 숙련도별 인원분포

구분	관리직	기술직	기능직	계
대리급 이하(기능직은 경력 5년 이하)	명	명	명	명
부장급 이하(기능직은 경력 6~10년)	명	명	명	명
임원(기능직은 경력 11년 이상)	명	명	명	명

2) 해외 현지에서 채용한 한국인 인력의 직종 및 숙련도별 인원분포

구분	관리직	기술직	기능직	계
대리급 이하(기능직은 경력 5년 이하)	명	명	명	명
부장급 이하(기능직은 경력 6~10년)	명	명	명	명
임원(기능직 경력은 11년 이상)	명	명	명	명

3) 직종 및 숙련도별 평균 임금 수준(연평균 기준, 숙박비 및 항공료 제외)

구분	관리직	기술직	기능직	평균
대리급 이하(기능직은 경력 5년 이하)	US\$	US\$	US\$	US\$
부장급 이하(기능직은 경력 6~10년)	US\$	US\$	US\$	US\$
임원(기능직은 경력 11년 이상)	US\$	US\$	US\$	US\$

※ 여러 지역에 현장이 있을 경우 전체적인 평균수준을 기록해 주시기 바랍니다.

8. 귀사가 해외 건설현장에서 채용하고 있는 외국인(제3국인+현지인) 인력 현황은 어떻게 됩니까?

1) 직종 및 국적별 인원분포

국적 구분	관리직	기술직	기능직	단순노무직	계
필리핀	명	명	명	명	명
태국	명	명	명	명	명
인도네시아	명	명	명	명	명
인도	명	명	명	명	명
방글라데시	명	명	명	명	명
베트남	명	명	명	명	명
스리랑카	명	명	명	명	명
파키스탄	명	명	명	명	명
네팔	명	명	명	명	명
중국	명	명	명	명	명
리비아	명	명	명	명	명
이란	명	명	명	명	명
사우디아라비아	명	명	명	명	명
기타	명	명	명	명	명

2) 직종 및 국적별 임금수준(월평균기준, 숙식비 및 항공료 제외, 해당인력이 있는 경우만 기재)

국적 구분	관리직	기술직	기능직	단순노무직	평균
필리핀	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
태국	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
인도네시아	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
인도	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
방글라데시	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
베트남	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
스리랑카	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
파키스탄	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
네팔	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
중국	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
리비아	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
이란	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
사우디아라비아	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
기타	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$

※ 여러 지역에 현장이 있고 지역에 따라 임금수준이 달라도 국적별 평균수준을 기록해 주세요.

□ 다음은 해외건설 현장에서의 한국인력 및 외국인력 활용방향과 관련된 질문들입니다

9. 앞으로 2~3년간 해외 건설 분야의 수주환경은 어떻게 보십니까? ()

- 1) 앞으로 개선될 것이다 2) 지금과 비슷할 것이다
- 3) 지금보다 악화될 것이다 4) 전망하기 어렵다

10. 귀사에서는 동종업계의 다른 기업에 비해서 외국인력보다 한국인력을 많이 활용하는 편입니까?()

- 1) 많다 ☞(이유)
- 2) 비슷하다.
- 3) 적다 ☞(이유)

11. 수주 및 시공액이 현재와 비슷할 경우 귀사의 해외건설현장에 한국인 인력을 지금보다 더 채용할 것으로 보십니까? ()

- 1) 직종별로 다르다 ☞ 11-1번 문항으로 2) 더 필요하다 ☞ 11-2번 문항으로
- 3) 현재와 비슷하다 ☞ 12번 문항으로 4) 줄어들 것이다 ☞ 11-3번 문항으로

11-1. (문11의 ① 직종별로 다르다고 응답한 경우) 아래의 보기에서 직종을 답해 주시기 바랍니다?

11-1-1. 늘어날 직종은 무엇입니까? () (☞11-2번 문항으로)

11-1-2. 줄어들 직종은 무엇입니까? () (☞11-3번 문항으로)

- 1) 관리직 2) 기술직 3) 기능직

11-2. (문11의 ② 더 필요하다고 응답한 경우) 주된 이유는 무엇입니까? ()

- 1) 수주액당 필요인력이 늘어서
- 2) 외국인력의 능력·기술·기능수준이 한국인력보다 떨어져서
- 3) 외국인력의 인건비가 높아져서
- 4) 능력을 갖춘 외국인력의 공급이 부족해서 비어 있는 자리를 채우기 위해서
- 5) 기타

11-3. (문11의 ④ 줄어들 것이라고 응답한 경우) 주된 이유는 무엇입니까?()

- 1) 수주액당 필요인력이 줄어서
- 2) 한국인력이 해외현장을 기피해서
- 3) 한국인력의 채용에 비용이 많이 들어서
- 4) 유능한 한국 인력의 공급이 뒷받침되지 않을 것 같아서
- 5) 기타

12. 직종별로 귀사에서 선호하는 제3국 외국인력의 국적을 보기를 참조하여 적어주시기 바랍니다.

12-1. 기술관리직 1순위 _____, 2순위 _____, 3순위 _____

12-2. 플랜트 기능직 1순위 _____, 2순위 _____, 3순위 _____

12-3. 토건 기능직 1순위 _____, 2순위 _____, 3순위 _____

12-4. 단순노무직 1순위 _____, 2순위 _____, 3순위 _____

보 기	1) 필리핀	2) 태국	3) 인도네시아	4) 인도	5) 방글라데시
	6) 베트남	7) 스리랑카	8) 파키스탄	9) 네팔	10) 중국
	11) 기타				

13. 귀사가 선호하는 제3국인력의 공급이 원활히 이루어지는 편입니까?

구분	공급의 원활성	응답
1. 기술 · 관리직	1) 원활하다 2) 약간 어렵다 3) 매우 어렵다	
2. 플랜트 기능직	1) 원활하다 2) 약간 어렵다 3) 매우 어렵다	
3. 토건 기능직	1) 원활하다 2) 약간 어렵다 3) 매우 어렵다	
4. 단순노무직	1) 원활하다 2) 약간 어렵다 3) 매우 어렵다	

14. 귀사가 선호하는 제3국 인력의 능력 대비 임금수준은 어떻습니까?

구분	능력대비 임금수준	응답
1. 기술 · 관리직	1) 매우낮다 2) 약간낮다 3) 적절하다 4) 약간높다 5) 매우높다	
2. 플랜트 기능직	1) 매우낮다 2) 약간낮다 3) 적절하다 4) 약간높다 5) 매우높다	
3. 토건 기능직	1) 매우낮다 2) 약간낮다 3) 적절하다 4) 약간높다 5) 매우높다	
4. 단순노무직	1) 매우낮다 2) 약간낮다 3) 적절하다 4) 약간높다 5) 매우높다	

15. 외국인력을 활용할 때 가장 큰 애로사항은 무엇입니까? 1순위 _____ 2순위 _____

- 1) 유능한 인력의 공급 부족 2) 인건비 상승 3) 의사소통 능력 부족
 4) 안전의식 부족 5) 낮은 성실성 6) 인력조달 애로(비자문제나 송출국의 비협조 등)
 7) 종교 · 문화적 갈등 8) 주거 및 식사 9) 기타 _____

16. 귀사에서는 해외 건설현장 인력 채용을 위한 별도 부서가 있습니까?

- 1) 인사팀과 비슷한 위상의 별도 해외건설현장 담당 부서가 있음
- 2) 국내 인사팀에서 해외 건설현장 인력채용까지 담당함
- 3) 기타

17. 귀사에서 해외현장 인력 채용은 주로 어디에서 주관합니까?

- 1) 국내본사
- 2) 해외건설현장
- 3) 인력송출업체 등 외부에 전적으로 위탁
- 4) 기타 _____

17-1. 해외건설현장의 인력채용절차는 인력 소요 몇 달전부터 수립합니까?

- 1) 2개월 이내
- 2) 3개월
- 3) 4개월
- 4) 5개월
- 5) 6개월 이상

18. (원도급업체만 응답) 귀사의 해외현장에 참여하는 한국 하도급 업체의 제3국 인력 채용에 대해 원도급업체는 어느 정도까지 지원합니까(주된 경우를 응답해 주시기 바랍니다)?

- 1) 전과정을 원도급업체에서 맡는다
- 2) 일부 업무를 지원한다 ☞18-1번 문항으로
- 3) 하도급업체가 전담한다.

18-1. (원도급업체만 응답) 원도급업체에서 지원하는 업무는 어떤 것입니까? 지원하는 업무를 모두 선택해 주십시오.

(), (), (), (), (), ()

- 1) 서류준비 지원 등 간접적 지원
- 2) 제3국인력 고용허가 및 비자발급 지원
- 3) 송출허가 지원
- 4) 인력송출업체 선정
- 5) 인원 선발
- 6) 기타(구체적인 내용 : _____)

19. 귀사에서 지속적으로 활용하고 있는 인력송출업체의 숫자는 어떻게 됩니까?

- 1) _____개국 _____개사
- 2) 없다

20. 지난 3년 이내에 귀사에서 거래한 인력송출업체에서 과다한 수수료 징수 등 채용 비리 등의 문제가 발생한 적이 있습니까?

- 1) 예
- 2) 아니오

□ 다음은 외국인력 직업능력개발과 관련한 질문입니다

21. 귀사에서는 외국인력의 교육훈련을 주로 어떻게 실시하고 있습니까?

- 1) 교육훈련 없음 ☞22번 문항으로
- 2) 모든 교육훈련이 작업현장 외부에서 이루어진다. ☞21-1번, 21-2번, 22번 문항으로
- 3) 작업현장 외부교육훈련이 중심이고 현장교육훈련은 보조적이다. ☞21-1번, 21-2번, 22번문항으로
- 4) 현장교육훈련이 중심이고 외부교육훈련은 보조적이다. ☞21-1번, 21-2번, 22번 문항으로
- 5) 모든 교육훈련이 현장교육훈련으로 이루어진다. ☞22번 문항으로
- 6) 기타 (_____) ☞22번 문항으로

21-1. (21번 문항 2), 3), 4) 응답의 경우) 귀사의 현장 투입전 제3국인력 교육기간은 얼마나 됩니까?

- 1) 1일 이내 2) 일주일 이내 3) 일주일 이상~2주일 이내 4) 2주일 이상

21-2. (21번 문항 2), 3), 4) 응답의 경우) 귀사의 현장 투입전 현지국 기능인력 교육기간은 얼마나 됩니까?

- 1) 1일 이내 2) 일주일 이내 3) 일주일 이상~2주일 이내 4) 2주일 이상

22. 귀사에서는 외국인력 기능과 숙련도를 높이기 위해 어떤 제도들을 활용하고 있습니까? 모두 적어주십시오.

(_____), (_____), (_____), (_____), (_____), (_____)

- 1) 직능자격제도와 점수 부여 등을 통한 인사 반영
- 2) 자격수당 등 기능수준에 대한 보상이 가미된 임금체계
- 3) 교육훈련비 전액 혹은 일부 지원
- 4) 근무시간 중 교육훈련 시간 배려
- 5) 기타 (구체적으로 _____)
- 6) 없음

□ 다음은 해외건설현장에서의 노무관리와 관련한 질문입니다

23. 귀사는 해외건설현장에 별도의 노무관리 부서나 담당자를 두고 있습니까?

- 1) 노무관리 전담부서가 있다 2) 전담 부서는 없지만 전담자를 두고 있다
- 3) 현장이 큰 경우 전담부서를 두고 있다 4) 현장이 큰 경우 전담자를 두고 있다
- 5) 없다

24. (원도급업체만 응답) 귀사의 해외현장에 참여하는 하도급 업체의 노무관리에 대해 원도급업체는 어느 정도까지 지원합니까? (주된 경우를 응답해 주시기 바랍니다)

- 1) 노무관리 전반에 대해 지원한다.
- 2) 노무관리 실태를 모니터링하는 수준이다.
- 3) 하도급업체가 전담하고 개입하지 않는다.

25. 지난 3년간 귀사의 해외건설현장에서 외국인력(현지인력이나 제3국 인력)의 활용과 관련하여 다음과 같은 노무관리상의 문제가 발생한 적이 있습니까? (원도급업체의 경우 귀사 현장에 참여하는 한국의 하도급업체에서 발생한 경우도 포함해서 응답해 주시기 바랍니다)

항목	발생여부	응답칸
25-1. 임금체불	1) 예 2) 아니오	
25-2. 현지고용관행과의 불일치에 따른 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-3. 산업재해 발생에 따른 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-4. 산업재해 처리방식을 둘러싼 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-5. 산업안전 시설 등과 관련된 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-6. 국적이 다른 외국인력간 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-7. 한국인력과 외국인력 사이의 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-8. 의사소통상의 착오나 오해로 인해 발생한 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-9. 계약시 조건과 실제 근로조건과의 차이에 따른 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-10. 사회보험 가입 관련 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-11. 식당 및 식사 제공과 관련한 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-12. 주거시설 제공과 관련한 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-13. 복리후생 제공과 관련한 갈등	1) 예 2) 아니오	
25-14. 노동조합 결성	1) 예 2) 아니오	
25-15. 노동조합의 단체교섭, 단체행동 관련 갈등	1) 예 2) 아니오	

26. 귀사에서는 해외건설현장에서 위와 같은 상황이 발생했을 시 주로 누가 해결합니까?

- 1) 국내 원도급업체 2) 하도급업체(국내 또는 해외) 3) 해외인력송출업체
- 4) 해외주재 정부기관 5) 해외건설협회 6) 기타(_____)

27. 해외건설현장에서의 원활한 외국 인력활용 및 노무관리를 위해 정부가 지원해야 할 것이 있다면 자유롭게 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

(_____)

〈부록 2〉 해외건설기업의 인력활용 및 노무관리방안을 위한 설문조사 결과⁷⁾

1. 설문 응답기업 특성

[부표 1] 조사 기업의 일반 특성

(단위: 개, %)

		사례수	건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
			사례수	비율	사례수	비율
합계		223	99	44.4	124	55.6
한국 내 상시 근로자수	30인 미만	84	29	34.5	55	65.5
	30인 이상 ~ 100인 미만	59	27	45.8	32	54.2
	100인 이상 ~ 300인 미만	22	9	40.9	13	59.1
	300인 이상 ~ 1,000인 미만	35	16	45.7	19	54.3
	1,000인 이상	16	15	93.8	1	6.3
	잘모름	7	3	42.9	4	57.1
해외 한국 근로자수	~30	84	29	34.5	55	65.5
	30~99	59	27	45.8	32	54.2
	100~	39	22	56.4	17	43.6
해외 수주액	0	110	37	33.6	73	66.4
	천만달러 미만	34	16	47.1	18	52.9
	1억달러 미만	16	14	87.5	2	12.5
	1억달러 이상	80	43	53.8	37	46.3
주요공종	건축	40	24	60.0	16	40.0
	토목	26	19	73.1	7	26.9
	산업설비	29	9	31.0	20	69.0
	기타	9	4	44.4	5	55.6

7) 설문조사 표본추출방법은 2009년, 2010년 해외건설신고기업을 모집단으로 해외건설에 참여한 경험이 있는 기업을 대상으로 무작위추출 하였음. 조사방법은 전화조사, 팩스조사, 이메일조사 등을 다각적으로 시도하여 응답자 선호에 따라 선택하도록 함. 조사기간은 2010년 10월~12월임. 건설업종 분류는 일반건설업과 전문건설업으로 조사하였으나 결과표에서는 일반건설업을 종합건설업으로 표기.

[부표 2] 건설업 신고업종

(단위: 개, %)

일반건설업 신고업종	빈도	비율	전문건설업 신고업종	빈도	비율
종합건설업	43	43.4	상하수도업	4	3.2
건축공사업	15	15.2	기계설비공사	16	12.9
토목공사업	19	19.2	전기공사업	43	34.7
토목·건축공사업	16	16.2	플랜트공사	9	7.3
산업설비공사업	6	6.1	토목·건축공사업	4	3.2
합계	99	100.0	석공사	2	1.6
			건설엔지니어링	4	3.2
			산업설비공사업	2	1.6
			건축설계	7	5.6
			철근콘크리트공사업	8	6.5
			실내건축	4	3.2
			포장공사	1	0.8
			조경공사	4	3.2
			보링그라우팅업	2	1.6
			철구조물	1	0.8
			금속구조물	1	0.8
			금속창호	2	1.6
			냉난방공사	2	1.6
			도장공사	3	2.4
			통신공사업	2	1.6
			강구조물업	2	1.6
			소방시설공사업	1	0.8
			합계	124	100.0

[부표 3] 해외건설 수행시 주로 계약하는 하도급업체

(단위: 개, %)

		합계	국내 하도급 업체		현지 현지인 하도급 업체		현지 한국인 하도급 업체		하도급하지 않는다		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	59	26.5	62	27.8	18	8.1	77	34.5	7	3.1
건설업	종합건설업	99	29	29.3	35	35.4	7	7.1	25	25.3	3	3.0
분류	전문건설업	124	30	24.2	27	21.8	11	8.9	52	41.9	4	3.2

[부표 4] 해외건설 수주액

(단위: 개, %)

	2009년기준				2010년 9월기준			
	종합건설업		전문건설업		종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	89	100.0	115	100.0	90	100.0	115	100.0
1백만달러미만	52	58.4	66	57.4	49	54.4	70	60.9
1백만달러 이상 - 10백만달러 미만	15	16.9	42	36.5	19	21.1	37	32.2
10백만달러이상 - 50백만달러미만	9	10.1	6	5.2	13	14.4	5	4.3
50백만달러이상 - 100백만달러미만	0	.0	1	.9	0	.0	1	.9
100백만달러이상	13	14.6	0	.0	9	10.0	2	1.7
평균(백만달러)	58.88				82.33			

[부표 5] 국내건설 수주액

(단위: 개, %)

	2009 년기준				2010년 9월 기준			
	종합건설업		전문건설업		종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	83	100.0	104	100.0	83	100.0	99	100.0
100억원미만	29	34.9	57	54.8	4	4.8	5	5.1
100억원 이상 - 500억원미만	17	20.5	28	26.9	6	7.2	7	7.1
500억이상 - 1000억원미만	14	16.9	14	13.5	15	18.1	33	33.3
1000억원이상 - 10,000억원 미만	13	15.7	5	4.8	7	8.4	14	14.1
10,000억원이상	10	12.0	0	.0	51	61.4	40	40.4
평균(억원)	1,970.76				1,282.29			

[부표 6] 수주액의 공종별 비중

(단위: 개, %)

		빈도	건축		토목		플랜트		기타	
			빈도	평균%	빈도	평균%	빈도	평균%	빈도	평균%
합계		223	141	26.83	141	21.12	141	21.00	141	31.04
해외건설	종합건설업	99	58	36.16	58	37.06	58	16.03	58	10.76
	전문건설업	124	83	20.31	83	9.99	83	24.48	83	45.22
합계		223	197	30.37	197	22.76	197	13.56	197	33.32
국내건설	종합건설업	99	85	39.64	85	37.97	85	9.15	85	13.24
	전문건설업	124	112	23.33	112	11.21	112	16.90	112	48.56

[부표 7] 국내에서 파견한 한국인 인력의 직종 및 숙련도별 인원분포

(단위: 개, 명)

		빈도	관리직		기술직		기능직		계	
			빈도	평균 명	빈도	평균 명	빈도	평균 명	빈도	평균 명
합계		223	212	1.21	212	6.43	212	0.97	212	8.61
대리급 이하	종합건설업	99	92	1.89	92	12.39	92	1.05	92	15.34
	전문건설업	124	120	0.69	120	1.86	120	0.90	120	3.45
합계		223	212	2.42	212	10.78	212	1.51	212	14.71
부장급 이하	종합건설업	99	92	3.39	92	20.41	92	1.71	92	25.51
	전문건설업	124	120	1.67	120	3.39	120	1.37	120	6.43
합계		223	212	0.90	212	0.93	212	1.48	212	3.32
임원	종합건설업	99	92	0.91	92	1.30	92	2.63	92	4.85
	전문건설업	124	120	0.89	120	0.65	120	0.60	120	2.14

[부표 8] 해외에서 채용한 한국인 인력의 직종 및 숙련도별 인원분포

(단위: 개, 명)

		빈도	관리직		기술직		기능직		계	
			빈도	평균 명	빈도	평균 명	빈도	평균 명	빈도	평균 명
합계		223	214	0.06	214	0.27	214	0.06	214	0.39
대리급 이하	종합건설업	99	93	0.11	93	0.61	93	0.00	93	0.72
	전문건설업	124	121	0.02	121	0.01	121	0.10	121	0.13
합계		223	214	0.07	214	0.86	214	0.21	214	1.14
부장급 이하	종합건설업	99	93	0.11	93	1.75	93	0.29	93	2.15
	전문건설업	124	121	0.05	121	0.17	121	0.15	121	0.37
합계		223	214	0.08	214	0.03	214	0.23	214	0.35
임원	종합건설업	99	93	0.04	93	0.06	93	0.00	93	0.11
	전문건설업	124	121	0.12	121	0.00	121	0.41	121	0.53

[부표 9] 직종 및 숙련도별 평균 임금 수준

(단위: 개, US\$)

		빈도	관리직		기술직		기능직	
			빈도	평균 US\$	빈도	평균 US\$	빈도	평균 US\$
합계		223	49	37,690.45	64	41,598.95	32	43,127.34
대리급	종합건설업	99	24	42,024.29	34	43,879.74	11	37,342.27
이하	전문건설업	124	25	33,529.96	30	39,014.07	21	46,157.62
합계		223	101	52,031.67	103	56,721.53	37	53,378.88
부장급	종합건설업	99	42	57,388.02	47	60,088.43	14	49,787.32
이하	전문건설업	124	59	48,218.68	56	53,895.75	23	55,565.04
합계		223	70	68,767.77	46	76,613.85	14	60,145.21
임원	종합건설업	99	31	71,668.48	25	89,458.36	5	56,406.60
	전문건설업	124	39	66,462.08	21	61,322.76	9	62,222.22

[부표 10] 해외 건설현장에서 채용한 외국인 인력 현황

(단위: 개, 명)

		빈도	관리직		기술직		기능직		단순노무직		계	
			빈도	평균 명	빈도	평균 명	빈도	평균 명	빈도	평균 명	빈도	평균 명
필리핀	합계	223	184	0.27	184	7.15	184	25.84	184	5.61	184	38.88
	종합건설업	99	81	0.38	81	13.44	81	43.38	81	7.19	81	64.40
	전문건설업	124	103	0.18	103	2.19	103	12.05	103	4.38	103	18.81
태국	합계	223	184	0.09	184	2.74	184	11.56	184	8.95	184	23.34
	종합건설업	99	81	0.07	81	0.65	81	14.80	81	0.51	81	16.04
	전문건설업	124	103	0.10	103	4.39	103	9.01	103	15.58	103	29.08
인도네시아	합계	223	184	0.14	184	0.24	184	1.88	184	3.68	184	5.95
	종합건설업	99	81	0.23	81	0.25	81	0.07	81	4.74	81	5.30
	전문건설업	124	103	0.07	103	0.24	103	3.30	103	2.84	103	6.46
인도	합계	223	184	0.25	184	7.68	184	18.14	184	12.51	184	38.58
	종합건설업	99	81	0.46	81	17.27	81	37.02	81	19.80	81	74.56
	전문건설업	124	103	0.09	103	0.14	103	3.29	103	6.78	103	10.29
방글라데시	합계	223	184	0.01	184	0.58	184	39.73	184	15.22	184	55.54
	종합건설업	99	81	0.02	81	1.26	81	78.68	81	28.07	81	108.04
	전문건설업	124	103	0.00	103	0.05	103	9.10	103	5.12	103	14.26
베트남	합계	223	184	0.42	184	0.67	184	4.56	184	10.60	184	16.25
	종합건설업	99	81	0.49	81	0.84	81	0.48	81	9.38	81	11.20
	전문건설업	124	103	0.36	103	0.53	103	7.77	103	11.56	103	20.22
스리랑카	합계	223	184	0.00	184	0.11	184	0.28	184	0.23	184	0.62
	종합건설업	99	81	0.00	81	0.25	81	0.63	81	0.53	81	1.41
	전문건설업	124	103	0.00	103	0.00	103	0.00	103	0.00	103	0.00
파키스탄	합계	223	184	0.04	184	0.46	184	3.22	184	0.94	184	4.66
	종합건설업	99	81	0.09	81	1.02	81	6.06	81	1.09	81	8.26
	전문건설업	124	103	0.01	103	0.01	103	0.99	103	0.83	103	1.83
네팔	합계	223	184	0.00	184	0.03	184	3.59	184	8.11	184	11.73
	종합건설업	99	81	0.00	81	0.05	81	1.19	81	11.83	81	13.06
	전문건설업	124	103	0.00	103	0.01	103	5.49	103	5.18	103	10.68
중국	합계	223	184	0.16	184	0.18	184	0.67	184	1.44	184	2.45
	종합건설업	99	81	0.09	81	0.16	81	0.35	81	0.73	81	1.32
	전문건설업	124	103	0.21	103	0.19	103	0.92	103	2.00	103	3.33
리비아	합계	223	184	0.01	184	0.15	184	0.08	184	6.89	184	7.13
	종합건설업	99	81	0.01	81	0.31	81	0.14	81	15.53	81	15.99
	전문건설업	124	103	0.00	103	0.02	103	0.04	103	0.10	103	0.16
이란	합계	223	184	0.00	184	0.00	184	0.01	184	0.00	184	0.01
	종합건설업	99	81	0.00	81	0.00	81	0.01	81	0.00	81	0.01
	전문건설업	124	103	0.00	103	0.00	103	0.00	103	0.00	103	0.00
사우디아라비아	합계	223	184	0.04	184	0.06	184	0.00	184	0.12	184	0.22
	종합건설업	99	81	0.07	81	0.00	81	0.00	81	0.02	81	0.10
	전문건설업	124	103	0.02	103	0.11	103	0.00	103	0.19	103	0.32
기타	합계	223	183	0.36	183	1.44	183	1.43	183	7.76	183	10.99
	종합건설업	99	80	0.74	80	3.01	80	2.50	80	9.16	80	15.41
	전문건설업	124	103	0.06	103	0.22	103	0.60	103	6.67	103	7.55

[부표 11] 해외 건설현장에서 채용한 외국인 인력 현황

(단위: 개, US\$)

		빈도	관리직		기술직		기능직		단순노무직	
			빈도	평균: US\$	빈도	평균: US\$	빈도	평균: US\$	빈도	평균: US\$
필리핀	합계	223	12	1,355.42	24	1,536.79	19	1,074.95	13	763.54
	종합건설업	99	6	1,275.83	12	1,731.08	9	989.22	6	554.33
	전문건설업	124	6	1,435.00	12	1,342.50	10	1,152.10	7	942.86
태국	합계	223	2	983.00	8	1,221.63	6	1,029.17	7	552.29
	종합건설업	99	2	983.00	5	1,314.60	3	1,133.33	2	458.00
	전문건설업	124	0	.	3	1,066.67	3	925.00	5	590.00
인도네시아	합계	223	2	514.00	5	925.20	6	912.50	6	473.33
	종합건설업	99	1	428.00	2	913.00	1	1,000.00	1	340.00
	전문건설업	124	1	600.00	3	933.33	5	895.00	5	500.00
인도	합계	223	9	1,260.67	13	1,638.31	13	942.00	13	505.15
	종합건설업	99	5	1,331.00	9	1,583.11	9	1,061.67	6	381.17
	전문건설업	124	4	1,172.75	4	1,762.50	4	672.75	7	611.43
방글라데시	합계	223	1	2,500.00	8	1,918.13	14	589.57	15	436.20
	종합건설업	99	1	2,500.00	7	1,335.00	6	565.00	7	467.57
	전문건설업	124	0	.	1	6,000.00	8	608.00	8	408.75
베트남	합계	223	9	918.44	13	1,134.54	10	1,105.80	19	574.37
	종합건설업	99	3	422.00	7	1,121.43	4	2,125.00	7	816.86
	전문건설업	124	6	1,166.67	6	1,149.83	6	426.33	12	432.92
스리랑카	합계	223	0	.	2	1,075.00	1	450.00	2	250.00
	종합건설업	99	0	.	2	1,075.00	1	450.00	2	250.00
	전문건설업	124	0	.	0	.	0	.	0	.
파키스탄	합계	223	2	1,128.00	8	1,271.75	9	786.67	8	593.25
	종합건설업	99	1	1,306.00	7	1,310.57	6	868.33	5	489.20
	전문건설업	124	1	950.00	1	1,000.00	3	623.33	3	766.67
네팔	합계	223	0	.	2	650.00	7	424.71	11	371.82
	종합건설업	99	0	.	1	900.00	2	441.50	4	425.00
	전문건설업	124	0	.	1	400.00	5	418.00	7	341.43
중국	합계	223	7	1,579.14	4	1,425.25	7	1,420.57	7	821.00
	종합건설업	99	2	1,058.00	1	2,745.00	2	1,298.00	1	833.00
	전문건설업	124	5	1,787.60	3	985.33	5	1,469.60	6	819.00
리비아	합계	223	0	.	2	1,090.00	3	1,662.67	5	405.00
	종합건설업	99	0	.	1	880.00	1	1,500.00	2	325.00
	전문건설업	124	0	.	1	1,300.00	2	1,744.00	3	458.33
이란	합계	223	0	.	0	.	1	2,300.00	0	.
	종합건설업	99	0	.	0	.	1	2,300.00	0	.
	전문건설업	124	0	.	0	.	0	.	0	.
사우디아라비아	합계	223	3	1,866.67	1	1,500.00	0	.	2	125.00
	종합건설업	99	1	1,600.00	0	.	0	.	1	100.00
	전문건설업	124	2	2,000.00	1	1,500.00	0	.	1	150.00
기타	합계	223	11	1,283.27	17	1,294.12	18	692.39	27	635.44
	종합건설업	99	7	1,216.57	12	1,504.17	9	780.00	9	422.11
	전문건설업	124	4	1,400.00	5	790.00	9	604.78	18	742.11

2. 해외건설현장에서의 한국인력 및 외국인력 활용 현황

[부표 12] 2~3년간 해외건설분야 수주환경 전망

(단위: 개, %)

		빈도	앞으로 개선될 것이다		지금과 비슷할 것이다		지금보다 악화될 것이다		전망하기 어렵다	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	52	23.3	87	39.0	30	13.5	54	24.2
건설업분류	종합건설업	99	28	28.3	36	36.4	13	13.1	22	22.2
	전문건설업	124	24	19.4	51	41.1	17	13.7	32	25.8

[부표 13] 다른기업에 비해 외국인력보다 한국인력을 활용하는 정도

(단위: 개, %)

		빈도	많다		비슷하다		적다		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	50	22.4	127	57.0	45	20.2	1	0.4
건설업분류	종합건설업	99	24	24.2	60	60.6	15	15.2	0	0.0
	전문건설업	124	26	21.0	67	54.0	30	24.2	1	0.8

[부표 14] 수주 및 시공액이 현재와 비슷할 시 한국인력 채용정도

(단위: 개, %)

		빈도	직종별로 다르다		더필요하다		현재와 비슷하다		줄어들 것이다		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	17	7.6	40	17.9	127	57.0	37	16.6	2	0.9
건설업 분류	종합건설업	99	10	10.1	21	21.2	51	51.5	16	16.2	1	1.0
	전문건설업	124	7	5.6	19	15.3	76	61.3	21	16.9	1	0.8

[부표 15] 직종별로 채용인력 다를시 늘어날 직종

(단위: 개, %)

		빈도	관리직		기술직		기능직	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		17	2	11.8	11	64.7	4	23.5
건설업분류	종합건설업	10	2	20.0	5	50.0	3	30.0
	전문건설업	7	0	0.0	6	85.7	1	14.3

[부표 16] 직종별로 채용인력 다를시 줄어들 직종

(단위: 개, %)

		빈도	관리직		기술직		기능직		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		17	5	29.4	3	17.6	2	11.8	7	41.2
건설업분류	종합건설업	10	3	30.0	2	20.0	0	0.0	5	50.0
	전문건설업	7	2	28.6	1	14.3	2	28.6	2	28.6

[부표 17] 채용이 더 필요하다고 응답한 이유

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	57	100.0	31	100	26	100
수주액당 필요인력이 늘어서	28	49.1	21	49.1	7	26.9
외국인력의능력·기술·기능수준이 한국인력보다 떨어져서	17	29.8	5	29.8	12	46.2
외국인력의인건비가 높아져서	2	3.5	2	3.5	0	0.0
외국인력의 공급이 부족한 자리를 채우기 위해	10	17.5	3	17.5	7	26.9

[부표 18] 채용이 줄어들 것이라고 응답한 이유

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	54	100.0	26	100.0	28	100.0
수주액당 필요인력이 줄어서	5	9.3	3	11.5	2	7.1
한국인력이 해외현장을 기피해서	1	1.9	0	0.0	1	3.6
한국인력의 채용에 비용이 많이 들어서	35	64.8	16	61.5	19	67.9
유능한 한국 인력의 공급이 뒷받침되지 않을 것 같아서	5	9.3	2	7.7	3	10.7
수주가 없어서	1	1.9	0	0.0	1	3.6
잘모름	7	13.0	5	19.2	2	7.1

[부표 19] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_기술·관리직_1순위

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	54	24.2	25	25.3	29	23.4
태국	5	2.2	4	4.0	1	0.8
인도네시아	2	0.9	2	2.0	0	0.0
인도	19	8.5	9	9.1	10	8.1
방글라데시	5	2.2	1	1.0	4	3.2
베트남	12	5.4	5	5.1	7	5.6
스리랑카	1	0.4	0	0.0	1	0.8
파키스탄	2	0.9	1	1.0	1	0.8
네팔	3	1.3	1	1.0	2	1.6
중국	14	6.3	4	4.0	10	8.1
기타	15	6.7	3	3.0	12	9.7
잘모름	91	40.8	44	44.4	47	37.9

[부표 20] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_기술·관리직_복수응답

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	71	31.8	32	32.3	39	31.5
태국	19	8.5	6	6.1	13	10.5
인도네시아	20	9.0	8	8.1	12	9.7
인도	49	22.0	23	23.2	26	21.0
방글라데시	26	11.7	10	10.1	16	12.9
베트남	31	13.9	13	13.1	18	14.5
스리랑카	4	1.8	2	2.0	2	1.6
파키스탄	9	4.0	4	4.0	5	4.0
네팔	10	4.5	2	2.0	8	6.5
중국	27	12.1	10	10.1	17	13.7
기타	26	11.7	11	11.1	15	12.1
잘모름	91	40.8	44	44.4	47	37.9

[부표 21] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_플랜트기능직_1순위

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	35	15.7	16	16.2	19	15.3
태국	7	3.1	2	2.0	5	4.0
인도네시아	1	0.4	1	1.0	0	0.0
인도	16	7.2	6	6.1	10	8.1
방글라데시	5	2.2	3	3.0	2	1.6
베트남	2	0.9	1	1.0	1	0.8
파키스탄	1	0.4	1	1.0	0	0.0
네팔	3	1.3	1	1.0	2	1.6
중국	6	2.7	0	0.0	6	4.8
기타	11	4.9	3	3.0	8	6.5
잘모름	136	61.0	65	65.7	71	57.3

[부표 22] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_플랜트기능직_복수응답

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	48	21.5	22	22.2	26	21.0
태국	17	7.6	7	7.1	10	8.1
인도네시아	10	4.5	4	4.0	6	4.8
인도	32	14.3	13	13.1	19	15.3
방글라데시	22	9.9	10	10.1	12	9.7
베트남	20	9.0	5	5.1	15	12.1
스리랑카	2	0.9	2	2.0	0	0.0
파키스탄	9	4.0	5	5.1	4	3.2
네팔	9	4.0	3	3.0	6	4.8
중국	13	5.8	5	5.1	8	6.5
기타	13	5.8	5	5.1	8	6.5
잘모름	136	61.0	65	65.7	71	57.3

[부표 23] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_토건기능직_1순위

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	26	11.7	16	16.2	10	8.1
태국	4	1.8	2	2.0	2	1.6
인도네시아	5	2.2	5	5.1	0	0.0
인도	10	4.5	5	5.1	5	4.0
방글라데시	7	3.1	6	6.1	1	0.8
베트남	6	2.7	3	3.0	3	2.4
파키스탄	3	1.3	2	2.0	1	0.8
네팔	2	0.9	1	1.0	1	0.8
중국	7	3.1	2	2.0	5	4.0
기타	10	4.5	2	2.0	8	6.5
잘모름	143	64.1	55	55.6	88	71.0

[부표 24] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_토건기능직_복수응답

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	36	16.1	23	23.2	13	10.5
태국	11	4.9	6	6.1	5	4.0
인도네시아	10	4.5	7	7.1	3	2.4
인도	23	10.3	13	13.1	10	8.1
방글라데시	25	11.2	16	16.2	9	7.3
베트남	20	9.0	10	10.1	10	8.1
스리랑카	2	0.9	2	2.0	0	0.0
파키스탄	10	4.5	6	6.1	4	3.2
네팔	11	4.9	6	6.1	5	4.0
중국	13	5.8	7	7.1	6	4.8
기타	13	5.8	4	4.0	9	7.3
잘모름	143	64.1	55	55.6	88	71.0

[부표 25] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_단순노무직_1순위

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	21	9.4	10	10.1	11	8.9
태국	10	4.5	3	3.0	7	5.6
인도네시아	1	0.4	1	1.0	0	0.0
인도	13	5.8	6	6.1	7	5.6
방글라데시	25	11.2	11	11.1	14	11.3
베트남	16	7.2	7	7.1	9	7.3
스리랑카	2	0.9	1	1.0	1	0.8
파키스탄	8	3.6	6	6.1	2	1.6
네팔	8	3.6	3	3.0	5	4.0
중국	7	3.1	2	2.0	5	4.0
기타	28	12.6	12	12.1	16	12.9
잘모름	84	37.7	37	37.4	47	37.9

[부표 26] 직종별로 선호하는 제3국외국인력의 국적_단순노무직_복수응답

(단위: 개, %)

	합계		건설업 분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
필리핀	36	16.1	16	16.2	20	16.1
태국	19	8.5	8	8.1	11	8.9
인도네시아	15	6.7	5	5.1	10	8.1
인도	27	12.1	12	12.1	15	12.1
방글라데시	48	21.5	22	22.2	26	21.0
베트남	36	16.1	16	16.2	20	16.1
스리랑카	8	3.6	5	5.1	3	2.4
파키스탄	24	10.8	14	14.1	10	8.1
네팔	31	13.9	12	12.1	19	15.3
중국	19	8.5	7	7.1	12	9.7
기타	35	15.7	16	16.2	19	15.3
잘모름	84	37.7	37	37.4	47	37.9

[부표 27] 제3국인력의 공급원활성

(단위: 개, %)

		합계	원활하다		약간 어렵다		매우 어렵다		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
기술관리직		223	57	25.6	64	28.7	20	9.0	82	36.8
건설업 분류	종합건설업	99	25	25.3	31	31.3	6	6.1	37	37.4
	전문건설업	124	32	25.8	33	26.6	14	11.3	45	36.3
플랜트 기능직		223	32	14.3	48	21.5	16	7.2	127	57.0
건설업 분류	종합건설업	99	9	9.1	25	25.3	7	7.1	58	58.6
	전문건설업	124	23	18.5	23	18.5	9	7.3	69	55.6
토건 기능직		223	37	16.6	46	20.6	9	4.0	131	58.7
건설업 분류	종합건설업	99	20	20.2	27	27.3	4	4.0	48	48.5
	전문건설업	124	17	13.7	19	15.3	5	4.0	83	66.9
단순노무직		223	87	39.0	45	20.2	10	4.5	81	36.3
건설업 분류	종합건설업	99	40	40.4	21	21.2	4	4.0	34	34.3
	전문건설업	124	47	37.9	24	19.4	6	4.8	47	37.9

[부표 28] 제3국 인력의 능력대비 임금수준

(단위: 점)

		빈도	기술관리직	플랜트기능직	토건기능직	단순노무직
			평균 : 점	평균: 점	평균: 점	평균: 점
합계		223	3.03	2.97	3.00	2.89
건설업분류	종합건설업	99	3.11	3.02	3.06	2.86
	전문건설업	124	2.96	2.93	2.93	2.91

주: 매우 낮다 1점, 약간 낮다 2점, 적절하다 3점, 약간 높다 4점, 매우 높다 5점

[부표 29] 외국인력 활용시 애로사항_1순위

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
유능한 인력의 공급 부족	66	29.6	32	32.3	34	27.4
인건비 상승	18	8.1	7	7.1	11	8.9
의사소통 능력 부족	80	35.9	36	36.4	44	35.5
안전의식 부족	3	1.3	2	2.0	1	0.8
낮은 성실성	25	11.2	7	7.1	18	14.5
인력조달 예로	19	8.5	8	8.1	11	8.9
종교·문화적 갈등	1	0.4	1	1.0	0	0.0
주거 및 식사	1	0.4	1	1.0	0	0.0
잘모름	10	4.5	5	5.1	5	4.0

[부표 30] 외국인력 활용시 애로사항_복수응답

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
유능한 인력의 공급 부족	97	43.5	43	43.4	54	43.5
인건비 상승	41	18.4	19	19.2	22	17.7
의사소통 능력 부족	117	52.5	50	50.5	67	54.0
안전의식 부족	17	7.6	7	7.1	10	8.1
낮은 성실성	67	30.0	26	26.3	41	33.1
인력조달 예로	43	19.3	20	20.2	23	18.5
종교·문화적 갈등	21	9.4	9	9.1	12	9.7
주거 및 식사	3	1.3	1	1.0	2	1.6
잘모름	10	4.5	5	5.1	5	4.0

3. 외국인력 채용 및 인력 송출업체 활용 현황

[부표 31] 해외건설현장 인력채용시 부서 여부

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
인사팀과 비슷한 위상의 별도 해외건설현장 담당 부서있음	44	19.7	30	30.3	14	11.3
국내인사팀에서 해외 건설현장 인력채용까지 담당	100	44.8	36	36.4	64	51.6
기타	31	13.9	17	17.2	14	11.3
외국인력채용안함	5	2.2	1	1.0	4	3.2
없다	40	17.9	13	13.1	27	21.8
잘모름	3	1.3	2	2.0	1	0.8

[부표 32] 해외현장 인력채용 주관

(단위: 개, %)

		합계	국내본사		해외 건설현장		인력송출업체 등 외부에 전적으로 위탁		기타		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	86	38.6	104	46.6	22	9.9	1	0.4	10	4.5
건설 업분 류	일반 건설업	99	42	42.4	48	48.5	3	3.0	1	1.0	5	5.1
	전문 건설업	124	44	35.5	56	45.2	19	15.3	0	0.0	5	4.0

[부표 33] 해외건설 인력채용절차 수립 기간

(단위: 개, %)

		빈도	2개월 이내		3개월		4개월		5개월		6개월이상		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	101	45.3	72	32.3	10	4.5	10	4.5	10	4.5	20	9.0
건설업 분류	일반 건설업	99	46	46.5	31	31.3	7	7.1	5	5.1	5	5.1	5	5.1
	전문 건설업	124	55	44.4	41	33.1	3	2.4	5	4.0	5	4.0	15	12.1

[부표 34] 제3국 인력 채용에 대해 원도급업체의 지원정도

(단위: 개, %)

		빈도	전과정을 원도급업체에서 맡는다		일부업무를 지원한다		하도급업체가전 담한다		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		147	27	18.4	36	24.5	75	51.0	9	6.1
건설업 분류	일반 건설업	75	15	20.0	22	29.3	36	48.0	2	2.7
	전문 건설업	72	12	16.7	14	19.4	39	54.2	7	9.7

[부표 35] 원도급체에서 지원하는 업무 (복수응답)

(단위: 개, %)

		빈도	서류준비 지원 등 간접적 지원		제3국인력고용 허가 및 비자발급 지원		송출허가지 원		인력송출업 체선정		인원 선발	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		36	24	66.7	23	63.9	16	44.4	7	19.4	4	11.1
건설업 분류	일반 건설업	22	15	68.2	14	63.6	10	45.5	3	13.6	2	9.1
	전문 건설업	14	9	64.3	9	64.3	6	42.9	4	28.6	2	14.3

[부표 36] 지속적 거래하는 인력송출업체 유무

(단위: 개, %)

		빈도	있다		없다		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	55	24.7	157	70.4	11	4.9
건설업분류	종합건설업	99	25	25.3	69	69.7	5	5.1
	전문건설업	124	30	24.2	88	71.0	6	4.8

[부표 37] 지속적 거래하는 인력송출업체 숫자

(단위: 개, 개사)

		합계	국가		인력송출업체 수	
			빈도	평균: 개국	빈도	평균: 개사
합계		223	55	2.27	55	3.69
건설업분류	종합건설업	99	25	2.40	25	4.60
	전문건설업	124	30	2.17	30	2.93

[부표 38] 지난 3년간 거래한 인력송출업체의 비리 등 문제 발생경험

(단위: 개, %)

		빈도	예		아니오		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	5	2.2	209	93.7	9	4.0
건설업분류	종합건설업	99	2	2.0	93	93.9	4	4.0
	전문건설업	124	3	2.4	116	93.5	5	4.0

4. 외국인력 직업능력개발 현황

[부표 39] 외국인력 교육 실행방법

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
교육훈련 없음	97	43.5	45	45.5	52	41.9
모든교육훈련이 작업현장 외부에서 이루어진다	13	5.8	6	6.1	7	5.6
작업현장외부교육훈련이 중심이고 현장교육훈련은 보조적이다	7	3.1	6	6.1	1	0.8
현장교육훈련이 중심이고 외부교육훈련은 보조적	23	10.3	5	5.1	18	14.5
모든교육훈련이 현장교육훈련으로 이루어진다.	75	33.6	34	34.3	41	33.1
잘모름	8	3.6	3	3.0	5	4.0

[부표 40] 현장 투입전 제3국인력 교육기간

(단위: 개, %)

		빈도	1일 이내		일주일 이내		일주일 이상 2주일 이내		2주일 이상	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		43	5	11.6	17	39.5	15	34.9	6	14.0
건설업분류	종합건설업	17	3	17.6	3	17.6	6	35.3	5	29.4
	전문건설업	26	2	7.7	14	53.8	9	34.6	1	3.8

[부표 41] 현장 투입전 현지국 기능인력 교육기간

(단위: 개, %)

		빈도	1일 이내		일주일 이내		일주일 이상 2주일 이내		2주일 이상		잘 모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		43	3	7.0	17	39.5	17	39.5	5	11.6	1	2.3
건설업 분류	종합건설업	17	1	5.9	4	23.5	9	52.9	3	17.6	0	0.0
	전문건설업	26	2	7.7	13	50.0	8	30.8	2	7.7	1	3.8

[부표 42] 숙련도 향상을 위해 활용한 제도 (복수응답)

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
직능자격제도와 점수 부여 등을 통한 인사 반영	30	13.5	12	12.1	18	14.5
자격수당등 기능수준에 대한 보상이 가미된 임금체계	62	27.8	21	21.2	41	33.1
교육훈련비전액 혹은 일부 지원	25	11.2	10	10.1	15	12.1
근무시간중 교육훈련 시간 배려	62	27.8	31	31.3	31	25.0
기타	2	0.9	2	2.0	0	0.0
없음	104	46.6	48	48.5	56	45.2
잘 모름	8	3.6	4	4.0	4	3.2

5. 해외건설현장에서의 노무관리 현황

[부표 43] 해외건설현장 별도의 노무관리 부서 및 담당자 유무

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	223	100.0	99	100.0	124	100.0
노무관리 전담부서가 있다	22	9.9	14	14.1	8	6.5
전담부서는 없지만 전담자를 두고 있다	82	36.8	39	39.4	43	34.7
현장이 큰경우 전담자를 두고 있다	11	4.9	7	7.1	4	3.2
현장이 큰경우 전담부서를 두고 있다	8	3.6	3	3.0	5	4.0
없다	98	43.9	34	34.3	64	51.6
잘 모름	2	0.9	2	2.0	0	0.0

[부표 44] 원도급업체의 하도급업체에 대한 지원정도

(단위: 개, %)

	합계		건설업분류			
			종합건설업		전문건설업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계	147	100.0	75	100.0	72	100.0
노무관리 전반에 대해 지원한다	21	14.3	12	16.0	9	12.5
노무관리실태를 모니터링하는 수준이다	40	27.2	25	33.3	15	20.8
하도급업체가전담하고 개입하지 않는다	72	49.0	35	46.7	37	51.4
잘모름	14	9.5	3	4.0	11	15.3

[부표 45]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_임금체불

(단위: 개, %)

		빈도	예		아니오		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
임금체불		223	7	3.1	213	95.5	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	3	3.0	95	96.0	1	1.0
	전문건설업	124	4	3.2	118	95.2	2	1.6
현지고용관행과의 불일치에 따른 갈등		223	20	9.0	200	89.7	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	11	11.1	87	87.9	1	1.0
	전문건설업	124	9	7.3	113	91.1	2	1.6

[부표 46]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_산업재해

(단위: 개, %)

		빈도	예		아니오		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
산업재해 발생에 따른 갈등		223	10	4.5	210	94.2	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	5	5.1	93	93.9	1	1.0
	전문건설업	124	5	4.0	117	94.4	2	1.6
산업재해 처리방식을 둘러싼 갈등		223	9	4.0	211	94.6	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	5	5.1	93	93.9	1	1.0
	전문건설업	124	4	3.2	118	95.2	2	1.6
산업안전 시설 등과 관련된 갈등		223	7	3.1	213	95.5	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	4	4.0	94	94.9	1	1.0
	전문건설업	124	3	2.4	119	96.0	2	1.6

[부표 47]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_국적 관련 갈등

(단위: 개, %)

		빈도	예		아니오		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
국적이 다른 외국인력간 갈등		223	34	15.2	186	83.4	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	13	13.1	85	85.9	1	1.0
	전문건설업	124	21	16.9	101	81.5	2	1.6
한국인력과 외국인력 사이의 갈등		223	31	13.9	189	84.8	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	15	15.2	83	83.8	1	1.0
	전문건설업	124	16	12.9	106	85.5	2	1.6
의사소통상의 착오나 오해로 인해 발생한 갈등		223	59	26.5	161	72.2	3	1.3
	종합건설업	99	24	24.2	74	74.7	1	1.0
	전문건설업	124	35	28.2	87	70.2	2	1.6

[부표 48] 외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_근로조건

(단위: 개, %)

		빈도	예		아니오		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
계약시 조건과 실제 근로조건과의 차이에 따른 갈등		223	25	11.2	194	87.0	4	1.8
건설업분류	종합건설업	99	12	12.1	86	86.9	1	1.0
	전문건설업	124	13	10.5	108	87.1	3	2.4
사회보험 가입 관련 갈등		223	9	4.0	211	94.6	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	4	4.0	94	94.9	1	1.0
	전문건설업	124	5	4.0	117	94.4	2	1.6

[부표 49]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_복지

(단위: 개, %)

		빈도	예		아니오		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
식당 및 식사 제공과 관련한 갈등		223	22	9.9	198	88.8	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	9	9.1	89	89.9	1	1.0
	전문건설업	124	13	10.5	109	87.9	2	1.6
주거시설 제공과 관련한 갈등		223	18	8.1	201	90.1	4	1.8
건설업분류	종합건설업	99	7	7.1	91	91.9	1	1.0
	전문건설업	124	11	8.9	110	88.7	3	2.4
복리후생 제공과 관련한 갈등		223	17	7.6	203	91.0	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	10	10.1	88	88.9	1	1.0
	전문건설업	124	7	5.6	115	92.7	2	1.6

[부표 50]외국인력의 활용과 관련한 노무관리상 문제 여부_노동조합

(단위: 개, %)

		빈도	예		아니오		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
노동조합 결성		223	1	0.4	219	98.2	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	0	0.0	98	99.0	1	1.0
	전문건설업	124	1	0.8	121	97.6	2	1.6
노동조합의 단체교섭, 단체행동 관련 갈등		223	5	2.2	215	96.4	3	1.3
건설업분류	종합건설업	99	0	0.0	98	99.0	1	1.0
	전문건설업	124	5	4.0	117	94.4	2	1.6

[부표 51] 문제발생시 해결주체

(단위: 개, %)

		빈도	국내 원도급업체		하도급업체		해외인력 송출업체		해외주재 정부기관		해외건설 협회		기타		잘모름	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
합계		223	88	39.5	85	38.1	18	8.1	4	1.8	1	0.4	1	0.4	26	11.7
건설업분류	일반 건설업	99	43	43.4	36	36.4	6	6.1	2	2.0	1	1.0	1	1.0	10	10.1
	전문 건설업	124	45	36.3	49	39.5	12	9.7	2	1.6	0	0.0	0	0.0	16	12.9

[부표 52] 원활한 노무관리를 위해 정부에 대한 소견 (복수응답)

(단위: 개, %)

	빈도	비율
합계	223	100.0
없음	166	74.4
유연한 공사진행을 위해 주재영사관, 대사관과 연계와 협조 필요	8	3.6
비자발급이 원활하게 진행되도록 유관기관 협조 요망	7	3.1
잘 모름	7	3.1
신뢰성있는 현지 에이전트, 인력수급기관 선별하여 공시 요망	6	2.7
국가별 유경험 기술_기능 인력구축하여 인력채용 지원요망	5	2.2
행정업무 절차 간소화	5	2.2
해외 현지의 시장조사 정보 제공요망(인건비 현황 등)	5	2.2
국가정부차원의 인력센터 설립하여 인력관리 요망	4	1.8
금융지원 요망, 세제혜택	3	1.3
각국의 실정 파악할 수있는 국내 인력 양성 요망	2	0.9
현지 인재양성 교육 할 수있게 해당 국가와 협의 요망	2	0.9
외국어 교육 지원	2	0.9
기술직의 경우 학력제한의 규제완화	1	0.4
외국인 노동자의 현장교육제도화 시스템 필요	1	0.4
비자발급이 인력송출 국가에서 이루어지게 해당국가와 협의 요망	1	0.4
해외건설협회의 관련 정보제공 요망	1	0.4
원청에서 돈을 신속히 지급하도록 도움 필요	1	0.4
해당국가와의 법률적 문제 코트라에 정보 제공요망	1	0.4
인력 송출제한 조건 해결을 위한 유관기관의 노력 필요	1	0.4
송출업체 리스트 정보 필요	1	0.4
국내 엔지니어링 수준을 선진국 수준으로 상향 조정 필요	1	0.4
항공료, 숙박비 등의 지원	1	0.4