

건설업 외국인 기술인력 활용 제고방안

이규용 한국노동연구원 선임연구위원
(leeky@kli.re.kr)

- I. 서론
- II. 외국인 전문인력 제도와 활용실태
- III. 건설업 외국인 기술인력 유치 방안
- IV. 결론

1

국문요약

본 고에서는 건설업 분야의 기술인력 부족현상을 진단하고 전문 외국인력 유치를 위한 방안을 모색하였다. 내국인 기술인력 총원이 어려워짐에 따라 외국인 기술인력에 대한 수요가 증가하고 있으나 이들을 채용하는 것이 쉽지 않음이 현실이다. 그동안 외국인 전문인력 유치를 위한 다양한 정책을 개발해 왔으나 체류 규모 증가 추이는 미미하며, 이들의 체류기간도 낮은 것으로 분석되고 있다. 요건을 갖춘 필요인력을 확보하기도 어렵고, 전문외국인력의 정착률도 낮은 실정이다. 따라서 전문 외국인력을 단순히 '선발하고 유입하는' 방식에서 탈피하여, 해외 현지에서 직접 양성하거나 국내에서 산업수요에 맞춰 훈련하고 알선하는 선순환 시스템을 구축할 필요가 있다. 정부와 산업계, 지방자치단체가 협력하여 수요 기반-현지 양성-국내 교육훈련-기업 매칭으로 이어지는 전문 외국인력 육성·활용 생태계를 조성하도록 한다. 구체적으로 해외 연계 맞춤형 인재 양성, 국내 체류 후속지원 및 건설업 연계 교육훈련 체계 강화, 건설업 맞춤형 전문 외국인력 알선 시스템 구축이 필요하다.

건설업의 외국인 기술인력을 확보하기 위한 정부와 지자체 그리고 산업계 및 유관기관들의 협력체계를 구축하고 외국인 필요인력의 확보 및 유치, 정착지원을 위한 여건들을 지금부터 마련해 나갈 필요가 있다.

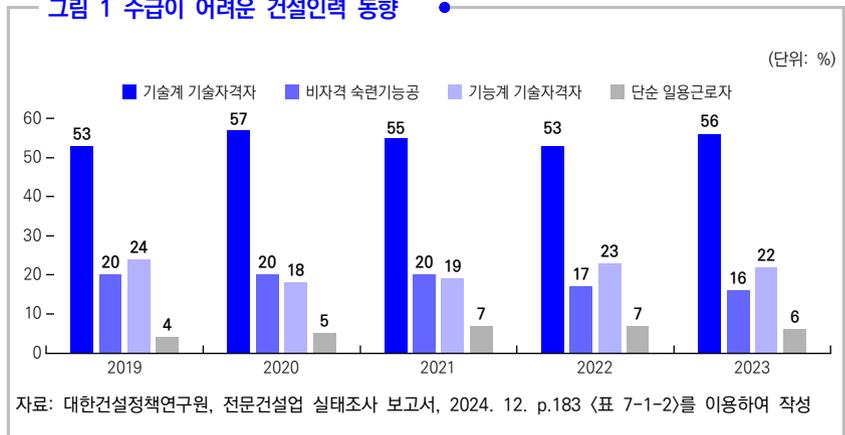
주제어 : 외국인 전문인력제도, 건설업 전문인력부족, 외국인 전문인력 양성체계 구축, 산업현장 및 지역사회 정착

I. 서론

기술혁신, 산업구조의 변화 및 인구변동에 따른 노동공급의 변화에 기인하여 산업부문별 직종별 인력수급 불일치 현상이 확대되고 있다. 그동안 주로 생산현장의 저숙련인력을 중심으로 인력부족 문제가 대두되어 왔으나, 고령화 등으로 숙련인력 부족문제로 확산되고 있고 중소기업을 중심으로 기술인력시장에서 필요인력 확보가 여의치 않은 현상이 나타나고 있다.

전문건설업 실태조사 분석보고서(2024년)¹⁾에 따르면 2023년 기준으로 '수급이 어려운 건설인력'은 '기술계 기술자격자'가 56.3%(전년 52.8%), '비자격 숙련기능공'이 15.7%(전년 17.1%), '기능계 기술자격자'가 22%(전년 22.9%)의 순으로 나타나 기술자격증을 소지한 기술인력 부족현상이 높음을 알 수 있다.

그림 1 수급이 어려운 건설인력 동향



이에 따라 전문기술을 갖춘 외국인 전문인력(E7-1)을 고용할 의사에 대해서는 응답업체의 33.2%가 있는 것으로 조사되었으며, 이들의 직종을 보면 전체 채용희망인력 321명 중 건축가가 37.4%로 가장 많았고, 그 다음으로 토목공학 전문가와 건축·토목공학 기술자가 각각 21.5%와 21.2%이며 조정 기술자는 19.9%이다.

이와 같이 내국인 기술인력 충원이 어려워짐에 따라 외국인 기술인력에 대한 수요가 증가하고 있으나 이들을 채용하는 것이 쉽지 않음이 현실이다. 본

1) 대한건설정책연구원, 「전문건설업 실태조사 분석보고서」, 2024.12

II. 외국인 전문인력 제도와 활용실태

고에서는 우리나라 전문 외국인력 제도 운영실태를 살펴보고 건설업 분야의 외국인 기술인력 활용도를 제고할 수 있는 방안을 살펴보고자 한다.

1. 외국인 전문인력 제도와 활용실태

외국인 취업비자 중 전문외국인력 제도 체류자격 E-1~E-7으로 구성되는데 이 중 대표적인 것인 특정활동 제도(E-7)이다. 특정활동 제도는 5개의 세부 체류자격으로 다시 나누어지는데²⁾ 이 중 E-7-1이 대표적이다. E-7-1은 관리자 15개 직종과 전문가 및 관련종사자 52개 직종 등 모두 67개 직종으로 이루어져 있다.

「건설산업기본법」 제2조에서는 건설공사를 토목·건축·기계설비·전기설비 등 시설물의 설치·유지·보수에 관한 업무로 정의하고 있는데, E-7-1의 67개 직종 중 건설관련 직종으로는 편의상 1) 건설 직종 2) 조건부 건설직종 3) 분류 가능 직종으로 구분하여 분류할 수 있다. <표 1>에서 조건부 건설직종으로 분류된 산업안전 및 위험 전문가는 건설현장 안전관리 담당이 가능하며, 환경공학 기술자는 건설환경·폐수·토양복원 등을 직무를 수행할 수 있으며 가스·에너지 기술자는 발전·배관공사 시 건설직으로 취업할 수 있다. 한편, 플랜트공학 기술자(23512)는 건설 플랜트(EPC, 발전·석유화학·환경플랜트 등)에 참여할 경우 건설직으로 인정할 수 있다.

표 1 외국인 전문인력(E-7-1) 중 건설관련 기술인력 분야

분류기준	참고
직접 직종	건축가, 건축공학 기술자, 토목공학 전문가, 조경 기술자, 도시 및 교통 관련 전문가
조건부 건설 직종	산업안전 및 위험 전문가, 환경공학 기술자, 가스·에너지 기술자
분류 가능 직종	플랜트공학 기술자, 전기공학 기술자

주: 필자가 분류

외국인 전문인력의 자격요건은 기본적으로 석사학위 이상이거나 도입직종과 연관성이 있는 학사학위 소지 및 1년 이상 경력, 도입직종과 연관성이 있는 분야에 5년 이상의 근무경력을 요구하고 있다. 구체적인 내용은 <표 2>와 같다.

2) 세부 체류자격으로는 E-7-1(전문인력), E-7-2(준전문인력), E-7-3(일반기능인력), E-7-4(숙련기능인력), E-7-91(FTA 독립전문가)이 있다.

표 2 외국인 전문인력 자격 요건

<ul style="list-style-type: none"> ■ (일반요건) 다음 요건 중 하나를 충족하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> ○ 도입 직종과 연관성이 있는 분야의 석사 이상 학위 소지 ○ 도입 직종과 연관성이 있는 학사학위 소지 + 1년 이상의 해당 분야 경력 <ul style="list-style-type: none"> - 경력은 학위, 자격증 취득 이후의 경력만 인정 ○ 도입 직종과 연관성이 있는 분야에 5년 이상의 근무 경력 ■ (우대를 위한 특별요건) 우수 인재 유치 및 육성형 인재 활용 등의 차원에서 특례를 정한 우수 인재와 직종 특성을 감안하여 별도의 학력 또는 경력 요건을 정한 직종에 종사하는 경우에는 해당 요건을 충족하여야 함 <ul style="list-style-type: none"> ○ (세계 500대 기업 1년 이상 전문 직종 근무 경력자) 도입직종에 정한 학력 및 경력 요건 등을 갖추지 못하였더라도 고용의 필요성 등이 인정되면 허용 ○ (세계 우수 대학* 졸업(예정) 학사학위 소지자) 전공 분야 1년 이상 경력 요건을 갖추지 못하였더라도 고용의 필요성 등이 인정되면 허용 <ul style="list-style-type: none"> * 타임誌 200대 대학 및 QS 세계대학 순위 500위 이내 대학을 의미 ○ (국내 전문대학졸업(예정)자) 전공과목과 관련이 있는 도입허용 직종에 취업하는 경우 1년 이상의 경력 요건을 면제하고, 고용의 필요성 등이 인정되면 허용 ○ (국내 대학 졸업(예정) 학사 이상 학위 소지자) 도입허용 직종에 취업하는 경우 전공 과목과 무관하게, 고용의 필요성 등이 인정되면 허용(학사 이상의 경우 1년 이상의 경력 요건 면제), 일/학습연계 유학(D-2-7) 자격 졸업자는 국민고용비용 적용을 면제함 ○ (주무부처 고용추천을 받은 첨단 과학기술분야 우수 인재) 사증 등의 우대 대상이라는 점을 감안하여 일반요건보다 강화된 기준으로 고용 추천 ○ (첨단기술인턴(D-10-3)체류자) 첨단 기술인턴(D-10-3) 자격으로 국내 기업 등에서 1년 이상 인턴 활동을 한 자가 인턴 활동 분야에 정식으로 취업하고 임금이 전년도 1인당 국민총소득(GNI)의 1배 이상인 경우 체류자격 변경 시 학력·경력 요건 면제 ○ (특정 일본인 소프트웨어 기술자 등) 일본정보처리개발협회 소속 중앙정보교육연구소(CAIT) 및 정보처리 기술자시험센터(JITEC)가 인정하는 소프트웨어 개발기술자와 기본정보 기술자 자격증을 소지한 일본인에 대해서는 자격기준과 무관하게 사증발급인정서 발급 등 허용 ○ (부처 추천 전문능력 구비 우수 인재) 연간 총 수령보수가 전년도 1인당 국민총소득(GNI)의 1.5배 이상이고 소관 중앙행정기관의 장(경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 또는 지역특화발전특구에 대한 규제특례법 등의 적용을 받는 경우에는 관할 특별시장·광역시장·도지사, 제주특별 자치도지사 포함)의 추천을 받은 경우 전문인력(67개 직종)에 한해 학력, 경력 모두 면제가능* <ul style="list-style-type: none"> * 소관 중앙행정기관의 장(경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 또는 지역특화발전특구에 대한 규제특례법 등의 적용을 받는 경우에는 관할 특별시장·광역시장·도지사, 제주특별자치도지사 포함)의 고용추천서를 필수로 제출하여야 하며, 최초 허가 시 체류기간 1년만 부여하고 이후 연장 시 반드시 세무서장 발행 소득금액증명원을 제출받아 실제 수령보수 등을 확인 후 정상 절차에 따라 연장 여부 결정 ○ (고소득 전문직 우수 인재) 연간 총 수령 보수가 전년도 1인당 국민총소득(GNI)의 3배 이상 되는 경우 직종에 관계없이 학력, 경력 모두 면제 가능 (주무부처장관의 고용 추천 불필요) ○ (우수사설기관 연수 수료자) 해외 전문학사 이상 학력 소지자 중 해당 전공분야의 국내 연수과정(D-4-6, 20개월 이상)을 정상적으로 수료하고 국내 공인 자격증 취득과 사회통합프로그램을 4단계 이상을 이수한 외국인에 대해 해당 전공분야로의 자격변경을 허용

자료 : 출입국외국인정책본부, 외국인체류 안내 매뉴얼, 2025

2. 외국인 전문인력 활용실태

정부는 그동안 전문외국인력 유치 노력을 지속적으로 추진하여 왔다. 그동안 정부에서 추진하여 온 외국인 전문인력 유치정책은 외국인정책 기본계획에 제시되어 있으며 <표 3>은 이 중 우수인재라고 할 수 있는 E-7-1분야의 외국인 전문인력 유치를 위한 주요 정책을 보여주고 있다.

표 3 외국인 전문인력 유치 정책

시기	중점과제	추진 과제	세부 추진 과제(소관기관)
1차 (2008~2012년)	우수 인재 유치를 통한 성장동력 확보	우수 인재에 대한 입국 문호 확대 국가 차원의 우수 인재 유치 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 비자제도 개선을 통한 우수 인재 유치 촉진(법무부) • 출입국 및 체류 편의 제공(법무부)·국적제도 개선(법무부) • 고급인력 발굴 및 유치 지원(지식경제부, 외교부, 노동부, 법무부) • 우수 유학생 유치 및 활용 지원 강화·외국인 공무원 및 원어민 영어 보조교사 유치 지원
2차 (2013~2017년)	국가와 기업이 필요한 해외 인적자원 확보	해외 전문인력 유치 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 우수인재에 대한 온라인 비자 발급(법무부, 지식경제부) • 기업 수요에 부응한 해외 전문인력 유치 활동 전개(지식경제부) • 기초과학 분야 우수 과학자 및 연구자 유치 지원(교과부) • 우수기술인력의 한국 생활 적응 지원(법무부)
3차 (2018~2022년)	우수 인재 유치 및 성장지원 강화	유치 및 정주 인프라 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 정주 환경 개선(법무부, 과학기술부) • 해외 전문인력 유치 활동 전개-컨택트 코리아 등(산업부) • 우수 외국인 연구자 유치·활용(과학기술부) 등
4차 (2023~2027년)	우수·전문인력 유치 확대 및 육성	우수·전문인력 유치 확대 및 육성	<ul style="list-style-type: none"> • (국내체류) 우수인재 영주·귀화 패스트트랙 활성화(법무부) • (해외체류) 우수 외국인 연구자 유치(과기부, 법무부) • [글로벌 최상위 인재] 첨단 산업 글로벌 인재 확보(법무부, 산업부, 중기부, 과기부) • [글로벌 인재] 첨단기술 분야 비자제도 개선(법무부) • 국내 스타트업과 해외 SW전문인력 취업 연계(중기부, 법무부, 교육부)

자료: 감사원, 외국인 인력 도입 및 체류 관리 실태 감사보고서, 2024.6. 제 4차 계획은 「제4차 외국인정책 기본계획」 참조

이러한 정책적 노력에도 불구하고 전문외국인력 체류규모는 큰 변화를 보이지 않고 있다. 2024년 기준 전문인력 체류자격자는 모두 67천 명이며, 이 중 숙련기능인력(E-7-4)이 33천 명으로 가장 많고, 그다음으로 전문인력(E-7-1)이 12.2천 명, 일반기능인력 12천 명 순이다. 그동안 전문 외국인력 유치를 위한 다양한 정책을 개발해 왔으나 체류 규모 증가 추이는 미미하며,

이들의 체류기간도 낮은 것으로 분석되고 있다. 전문취업 중 67개 허용 직종으로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 전문인력(E-7-1)의 체류 규모는 지난 10여 년 동안 크게 변화하지 않고 있다. 이는 유입 규모의 문제이기도 하지만 이들의 낮은 정착률에도 기인한다.³⁾

표 4 전문인력 체류자격 유형별 체류자 추이

(단위: 명)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
전문인력(E-7-1)	8,611	8,343	7,986	7,735	5,940	8,088	9,424	10,570	11,789
준전문인력(E-7-2)	10,230	10,421	11,195	10,260	6,777	7,009	7,090	8,509	9,650
일반기능인력(E-7-3)							1,230	7,897	11,493
숙련기능인력(E-7-4)	1,090	1,603	1,929	2,459	2,625	3,977	5,483	17,117	29,971

자료 : 법무부 출입국·외국인정책본부, 「외국인정책 통계월보」.

3. 건설업 외국인 전문인력 유치 분야의 인력부족 동향

전문인력 직종의 인력부족 동향에 대한 정보는 고용노동부의 직종별 사업체 노동력 조사와 산업기술진흥원의 산업기술 인력수급 실태조사를 통해 파악할 수 있다.

〈그림 2〉는 2024년 하반기 기준 건설업 분야의 전문기술인력 부족 동향을 사업체 규모별로 제시한 것이다. 〈그림 2〉에서 보듯이 표에서 건축·토목공학 기술자 및 시험원의 2024년 하반기 총 부족 인원은 8,483명으로 나타나 있다. 이를 규모별로 보면 5인 미만 사업체의 부족 인원이 2,505명으로 가장 많고, 그 다음으로 10-29인 1,913명, 5-9인 규모 1,529명 순이며 300인 이상 규모에서도 부족인원이 621명으로 나타나 있다. 〈그림 3〉의 규모별 부족률을 보면 5인 미만이 4.8%로 가장 높고, 그 다음으로 30-99인 2.4%, 5-9인 1.8% 순이다.

3) 전문인력 체류기간별 분포 및 생존분석결과(강동관 외, 2018)에 따르면, 전문인력 체류기간은 5~10년 미만(56.2%)이 가장 많고, 10년 이상은 7% 수준이다. 2018년 4월 30일까지 입국한 전문인력 70,174명의 생존분석 결과에 따르면, 입국한 후 3년이 지나면 생존율이 73.2%로 하락하며, 6년째는 47.4%, 9년째는 33.8%, 12년째는 26.6%로 하락하고 있다. 강동관 외(2018), 『외국인 전문인력 입국 및 체류 실태 분석 연구』, 법무부 출입국외국인정책본부, p.143.

그림 2 2024년 하반기 건설업 전문인력의 규모별 부족인원

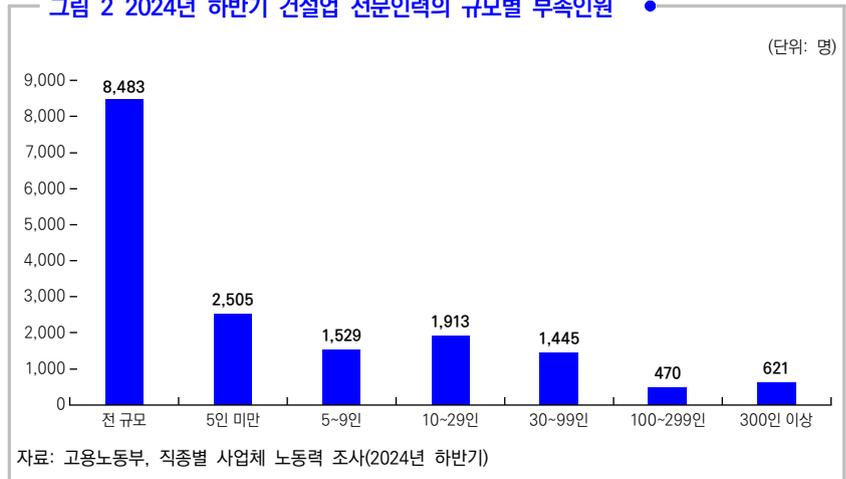
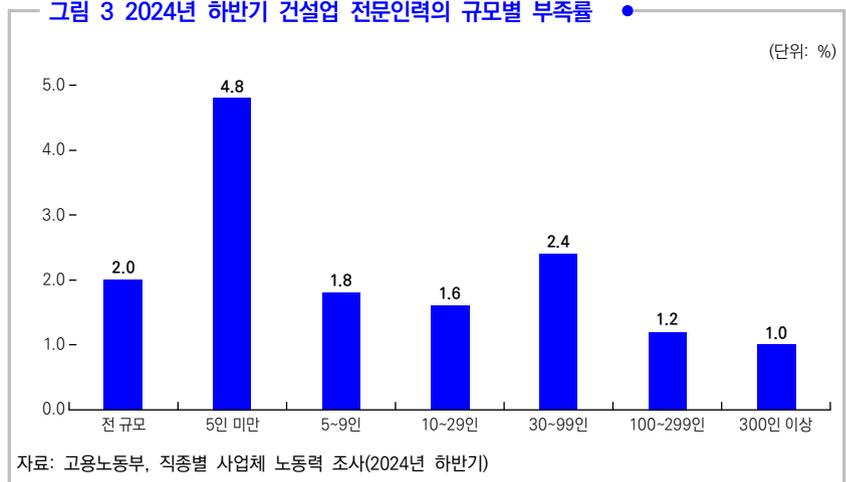


그림 3 2024년 하반기 건설업 전문인력의 규모별 부족률



한편, 산업기술진흥원에서 매년 조사하여 발표하고 있는 산업기술 인력수급 실태조사는 건설업 관련 직종에 대한 보다 상세한 정보를 제공하고 있다. 동 조사결과를 이용하여 건설업 분야의 전문인력 부족인원과 부족인원을 살펴보면 각각 <표 5>와 <표 6>에 제시되어 있다. <표 5>에서 보듯이 직접적인 건설직종 중에서는 토목공학기술자의 부족 인원 규모가 많으며, 그 다음으로 건축공학기술자, 조경기술자 순이다. <표 5>의 부족률 추이를 보면 연도별로 편차가 커서 뚜렷한 추세가 나타나지는 않으나 2020년 이전에는 토목공학기술자, 도시 및 교통관련 전문가의 부족률이 높았고, 이후에는 조경기술자, 토목공학 기술자의 부족률이 상대적으로 높다.

표 5 건설업 전문인력 부족인원 추이

(단위: 명)

	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
건축가	25	31	46	55	32	49
건축공학 기술자	109	12	260	291	155	85
토목공학 기술자	187	610	234	295	210	160
조경 기술자	24	16	54	30	51	10
도시 및 교통 관련 전문가	16	19	143	6	28	17
전기공학 기술자 및 연구원	389	196	389	156	781	664
환경공학 기술자 및 연구원	35	94	135	89	85	127
가스·에너지 기술자 및 연구원	22	-	-	51	13	36
환경공학 시험원	36	25	2	35	60	84
가스 및 에너지 시험원	41	12	4	11	40	15

자료: 산업기술진흥원, 산업기술 인력 수급 실태 조사

표 6 건설업 전문인력 부족률 추이

(단위: %)

	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
건축가	0.1	0.4	0.8	0.6	0.7	1.0
건축공학 기술자	0.8	0.1	1.2	1.5	0.8	0.5
토목공학 기술자	0.9	3.0	1.0	1.4	1.3	1.0
조경 기술자	0.8	0.7	1.8	1.3	2.9	0.5
도시 및 교통 관련 전문가	0.5	0.9	4.8	0.2	1.2	0.6
전기공학 기술자 및 연구원	0.9	0.5	0.9	0.4	1.8	1.6
환경공학 기술자 및 연구원	0.5	1.1	1.6	0.9	1.2	1.7
가스·에너지 기술자 및 연구원	1.0	-	-	1.9	0.4	1.4
환경공학 시험원	1.7	0.9	0.1	0.9	1.5	1.5
가스 및 에너지 시험원	11.0	2.9	0.5	1.2	3.5	1.5

자료: 산업기술진흥원, 산업기술 인력수급 실태조사

III. 건설업 외국인 기술인력 유치 방안

1. 기본방향

앞에서 살펴 본 바와 같이 전문외국인력 유치 및 활용도 제고는 쉽지 않다. 요건을 갖춘 필요인력을 확보하기도 어렵고, 전문외국인력의 장기 정착도 쉽지 않음이 현실이다. 현장에서 즉시 활용 가능한 기술인재는 해외 공급망에 존재하지 않거나, 국가 간 유치 경쟁이 치열해지고 있음에 따라 필요인력을 확보하기 위한 여건을 마련하여야 한다. 선진국 고급인재는 한국 취업 유인

도가 낮고, 개도국 인재는 역량 미달로 활용이 어려움이 현실이다. 외국 현지의 교육훈련 시스템은 한국 산업현장과 기술 간극이 존재하기 때문에 ‘준비된 인재’가 부족한 것이 아니라, ‘준비되도록 양성하는 체계’가 미비하다. 단순한 유치 노력만으로는 한계가 있기 때문에 산업현장에 적합한 역량을 갖춘 외국인력을 직접 양성할 필요성이 있으며, 이는 국외 및 국내 양성체계를 구축함으로써 가능하다.

따라서 외국인 전문인력을 단순히 국내로 ‘유치’하는 데 그치지 않고, 산업별 수요를 기반으로 국외에서 직접 양성하거나 국내에서 체계적으로 교육훈련시키는 방식에서의 정책 전환이 요구되며 다음과 같은 방향으로 정책을 확장할 필요가 있다.

전문외국인력 유치정책 추진체계의 변화가 필요한데 그동안의 정책은 비자 정책에 기초하여 해당 체류자격에 포함된 직종을 중심으로 해외에서 발굴하는 데 초점을 맞추고 진행해 왔으며 이러한 이유로 기술 인력 등 산업계에서 필요로 하는 인력 확보는 미흡한 실정이다. 기술 인력의 유치가 부족한 이유는 우리 산업계에서 필요로 하는 직무 역량을 갖춘 외국인 전문인력을 찾기가 쉽지 않은데 그 원인이 있으며, 이는 해당 국가들에서의 교육 및 교육훈련 체계에 기인한다. 산업구조 및 기술 수준에서 차이가 나기 때문에 우리 기업이 현장에서 즉각적으로 활용할 수 있는 역량을 구비한 인력을 확보하는 것은 현실적으로 쉽지 않다. 이러한 역량을 갖춘 선진국에서는 우리나라로 취업할 유인이 크지 않고, 우리나라의 수요 송출 국가들에서는 이러한 역량을 구비한 인력들을 발굴하기가 쉽지 않다.

이런 관점에서 볼 때 우리 기업이 필요로 하는 기술을 갖춘 인력을 발굴하기보다는 기본 소양을 갖춘 인력들을 대상으로 교육훈련을 통해 양성하는 것이 보다 효과적일 수 있다.

2. 유치정책의 패러다임 전환 필요

외국인 전문인력을 단순히 ‘선발하고 유입하는’ 방식에서 탈피하여, 해외 현지에서 직접 양성하거나 국내에서 산업수요에 맞춰 훈련하고 알선하는 선순환 시스템을 구축할 필요가 있다. 정부와 산업계, 지방자치단체가 협력하여 수요 기반-현지 양성-국내 교육훈련-기업 매칭으로 이어지는 외국인 전문인력 육성·활용 생태계를 조성하도록 한다.

이를 위해 기술교육이나 직업교육훈련 역량을 갖춘 대학이나 교육훈련기

관들을 통해 해외 인재 유치를 활용하기 위한 교육훈련 프로그램을 운영하는 방식으로 전환할 필요가 있으며 이를 위한 제도적 기반을 갖출 필요가 있다. 현장성 높은 시설과 장비, 풍부한 실무경험을 갖춘 교수진을 갖춘 교육기관이 중심이 되어 해외 인력을 양성하는 것이 교육성과 면에서 바람직하다. 이러한 점을 고려하여 건설업 분야 외국인 전문인력 유치를 위한 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 해외 연계 맞춤형 인재 양성이다. 건설업의 다양한 직종 중 국내 인력으로 충원이 안되는 분야를 중심으로 해외 대학 및 직업교육훈련기관과 협력하여 외국인 전문인력양성 프로그램을 개설할 필요가 있다. 한국 기업의 요구에 기반 한 자격 기준 설정 및 취업 연계 가능성을 제시함으로써 유치효과를 제고할 수 있을 것이다

둘째, 국내 체류 후속지원 및 건설업 연계 교육훈련 체계 강화이다. 입국 후 초기 적응 프로그램(언어교육, 생활교육 등)과 직무교육훈련을 통합적으로 운영하여 외국인 인재의 국내 정착률을 제고할 필요가 있다.

셋째, 건설업 맞춤형 외국인 전문 인력 알선 시스템 구축이다. 기업 수요를 사전에 조사하여 맞춤형 인재 매칭 플랫폼(예: 온라인 매칭 시스템, 정기 채용박람회 등)을 운영할 필요가 있다. 숙련별, 직종별, 언어 역량별 데이터베이스를 구축하여 기업에서의 활용도를 제고하도록 한다.

넷째, 입국 이후에도 일정 기간 적응·보완 교육을 병행하여 산업현장 정착을 지원하고, 이수자 관리 시스템을 통해 고용성과, 이탈률, 직무적응 결과 등을 체계적으로 관리할 필요가 있다.

IV. 결론

향후 고령화가 빠르게 진행되고 출산율 저하에 따른 노동공급의 감소는 우수인력 확보를 위한 산업간 기업간 경쟁을 가속화시킬 것이다. 이런 점에서 우수 외국인 기술인력을 확보하기 위한 노력을 지금부터 준비해나가야 한다.

본 문에서 언급하였듯이 전문건설업 실태조사 분석보고서(2024년)에 따르면 2023년 기준으로 '수급이 어려운 건설인력'은 '기술계 기술자격자'가 56.3% (전년 52.8%)로 압도적이다. 이런 점에서 현장 기능인력 중심의 외국인 활용 전략에서 이제는 우수 외국인 기술인력 확보문제도 검토할 시기가 도래하고 있다고 볼 수 있다.

그동안 전문 외국인력 유치를 위한 다양한 정책을 개발해 왔으나 체류 규

모 증가 추이는 미미하며, 이들의 체류기간도 낮은 것으로 분석되고 있다. 요건을 갖춘 필요인력을 확보하기도 어렵고, 전문외국인력의 장기 정착도 쉽지 않음이 현실이다. 현장에서 즉시 활용 가능한 기술인재는 해외 공급망에 존재하지 않거나, 국가 간 유치 경쟁이 치열해지고 있음에 따라 필요인력을 확보하기 위한 여건을 마련하여야 한다. 단순한 유치 노력만으로는 한계가 있기 때문에 산업현장에 적합한 역량을 갖춘 외국인력을 직접 양성할 필요성이 있으며, 이는 국외 및 국내 양성체계를 구축함으로써 가능하다.

따라서 건설업의 외국인 기술인력을 확보하기 위한 정부와 지자체 그리고 산업계 및 유관기관들의 협력체계를 구축하고 외국인 필요인력의 확보 및 유치, 정착지원을 위한 여건들을 지금부터 마련해 나갈 필요가 있다.

참고문헌

1. 감사원, 외국인 인력 도입 및 체류 관리 실태 감사보고서, 2024.6
2. 대한건설정책연구원, 전문건설업 실태조사 보고서, 2024.12
3. 고용노동부, 직종별 사업체 노동력 조사(2024년 하반기)
4. 법무부 출입국·외국인정책본부, 「외국인정책 통계월보」
5. 산업기술진흥원, 산업기술 인력수급 실태조사
6. 출입국외국인정책본부, 외국인체류 안내 매뉴얼. 2025