

제1040호 2026. 1. 16.

# 건설동향

# BRIEFing



## • '25년 건설공사 참여자의 안전관리 수준평가 결과와 시사점

- 정부, 2017년부터 200억 원 이상 공공공사 대상 안전관리 수준평가 시행
- 2023년부터 공공기관·시공자 평가 반영… 2025년 1개 발주청·5개 시공자 '매우 우수'
- 스마트 안전관리 확산 반영 위한 평가지표 개정 필요

## • 건설업 외국인력 관리체계 개선을 위한 일본 사례 시사점

- 일본 건설업 외국인력 유입 : '일시 충원'에서 '지속 가능한 확보'로 전환
- 일본 건설업 외국인력 관리 : 관리기관별 도입-배치-보호의 기능 분업
- 우리나라, 외국인력의 '선별적 유입'을 통한 전 과정 통합 관리 필요



## '25년 건설공사 참여자의 안전관리 수준평가 결과와 시사점

- 건설현장 안전 제고 위한 스마트 안전관리 활용 실적 반영 필요 -

박희대(연구위원 · hpark@cerik.re.kr)

### 정부, '17년부터 200억 이상 공공공사 참여자 대상 “안전관리 수준평가” 시행

- 국토교통부는 건설공사 참여자의 자율적인 안전관리 활동 제고를 위해 200억 원 이상 공공공사에 참여하는 발주청, 시공자, 건설사업관리용역사업자 대상 “안전관리 수준평가” 제도를 시행 중임.
  - 총공사비 200억 원 이상(관급자재비 포함) 건설공사 참여자를 대상으로 하는 동 평가는 공기 20% 이상 경과한 건설공사 현장을 보유한 발주청, 시공자, 건설사업관리용역사업자를 대상으로 연 1회 실시함.
  - 발주청 평가는 본사 평가가 100%로 반영되며, 안전전담 조직 구성 등 안전경영 시스템, 관련법에 따른 안전 책무, 적정 공사기간 및 공사비 조정, 안전비용 지급 등 안전한 공사조건의 확보 및 지원, 수급자의 안전관리 수준 등으로 구성됨.

〈표 1〉 안전관리 수준평가 : 발주청 평가 기준

대분류		중분류	
평가기준	배점	평가기준	배점
A. 안전경영 시스템	17	1. 안전 방침 및 조직화	12
		2. 안전성과의 측정, 감사 및 개선	5
B. 관련법에 따른 안전책무	17	1. 현장의 법적 요건 관리	11
		2. 현장의 자원 안전관리 체제	6
C. 안전한 공사조건의 확보 및 지원	48	1. 안전한 공사발주 체계의 운영	17
		2. 합리적인 수급자지원 및 평가체계의 운영	31
D. 수급자의 안전관리 수준	18	1. 수급자의 안전관리 수준평가 결과	18

- 시공자, 건설사업관리용역사업자의 수준평가는 본사와 현장으로 나누어 실시하며, 점수 반영 비율은 본사 평가 30%, 현장 평가 70%로 반영됨.

- 시공자의 본사 평가기준은 안전경영 방침 및 조직, 유해위험 요인 제거 활동 평가배점이 큰 비중을 차지 하며, 현장 평가의 경우 관련법에 따른 안전책무(안전관리 계획 및 안전점검, 안전관리비 등), 안전경영 방침 및 조직(안전활동, 안전관리 조직, 성과측정 및 사고조사 등)이 큰 비중을 차지함.

〈표 2〉 안전관리 수준평가 : 시공자 평가 기준(본사)

대분류		중분류	
평가기준	배점	평가기준	배점
A. 안전경영 방침 및 조직	47	1. 안전경영시스템	27
		2. 본사 안전관리 조직	14
		3. 안전감사	6
B. 관련법에 따른 안전책무	12	1. 안전점검 지원	8
		2. 안전교육 지원	4
C. 건설재해 예방을 위한 자발활동	15	1. 안전한 공사조건 확보 활동	9
		2. 자발적인 예방 활동	3
		2. 합리적인 수급자지원 및 평가체계의 운영	3
D. 유해위험 요인 제거 활동	26	1. 위험분석 및 위험 예지활동 지원	18
		2. 가설구조물 안전성 확보 지원	8

〈표 3〉 안전관리 수준평가 : 시공자 평가 기준(현장)

대분류		중분류	
평가기준	배점	평가기준	배점
A. 안전경영 방침 및 조직	28	1. 안전총괄책임자의 안전활동	14
		2. 현장 안전관리 조직	4
		3. 성과측정 및 건설사고 조사	10
B. 관련법에 따른 안전책무	35	1. 안전관리 계획 및 안전점검	21
		2. 안전관리비	5
		3. 안전관리 구성원의 직무와 안전교육	9
C. 건설재해 예방을 위한 자발활동	19	1. 안전한 공사조건 확보 활동	15
		2. 자발적인 예방 활동	4
D. 유해위험 요인 제거	18	1. 위험분석 및 위험 예지활동 지원	3
		2. 가설구조물 안전성 확보	8
		3. 안전시설	7

## **당초 자율적 개선 목적으로 도입, '23년부터 공공기관 및 시공자 평가에 반영**

- 안전관리 수준평가제도는 건설공사 참여자의 자율적인 안전관리 활동 제고를 위해 도입되었으나, '21년부터 시공자 PQ에, '23년부터 공공기관 경영평가 항목에 반영되고 있음.
  - '18년 태안화력발전소 사고 이후 '20년 공공기관 안전관리 등급제가 신설되었는데, 안전관리 수준평가는 공공기관 안전활동 수준평가, 시설물 유지관리 실적 점검, 연구실 안전관리 현장검사와 함께 공공기관의 안전관리 등급 심사 핵심 자료로 반영되고 있음.
  - 시공자의 경우 '21년부터 PQ 가점 및 종심제에 활용되었으나, '24년 「건설엔지니어링 및 시공평가 지침」 개정 이후 시공평가 점수 일부를 대체하고 있음.
- 최근 행정안전부는 지방공기업 경영평가에서도 안전분야의 비중을 확대하고, '27년부터는 산업안전 보건공단이 시행하는 안전활동 수준평가를 시행할 예정임을 밝혔음.<sup>1)</sup>
  - '26년도 지방공기업 경영평가편람을 개편하면서 안전 배점을 확대하고 산업재해율 산정시 중대재해 반영 비율을 상향하는 등 안전분야 비중을 확대할 예정이며, '27년부터는 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 공단을 대상으로 '안전활동 수준평가'를 도입하여 산재예방에 대한 평가를 강화할 것임을 예고하였음.
  - '노동안전 종합대책' 이후 공공기관뿐만 아니라 지방공기업까지 안전관리 책임이 강화되는 추세를 감안할 때, 지방공기업의 건설공사 참여자 안전관리 수준평가 결과 또한 향후 경영평가에 반영될 가능성이 높을 것으로 예상됨.

## **'25년 안전관리 수준평가 결과, 1개 발주청 및 5개 시공자 “매우 우수” 평가**

- '25년 평가대상에는 283개 현장의 366개 참여자(발주청 104개, 시공자 185개, 건설사업관리용 역사업자 77개)가 포함되었으며, 1개 발주청과 5개 시공자가 “매우 우수” 평가를 받았음.<sup>2)</sup>
  - 발주청 중에 한국전력공사가 유일하게 “매우 우수” 평가를 받았으며, 시공자 중에서는 두산건설, (주)서한, (주)호반산업, 동부건설(주), 남양건설(주) 등 5개 사가 “매우 우수” 평가를 받았음.
  - 등급별로 살펴보면 발주청은 “우수” 13개(13%), “보통” 44개(42%), “미흡” 27개(26%), “매우 미흡” 19개 (18%)로 평가되었으며, 시공자의 경우 “우수” 14개(8%), “보통” 90개(49%), “미흡” 57개(31%), 그리고 “매우 미흡”에 19개(10%) 기업이 포함되었음.

---

1) 행정안전부(2025.12.21), “지방공기업 평가, 지역상생·협력 및 안전책임 강화한다”.

2) 국토교통부(2026.1.6), “25년 건설공사 참여자의 안전관리 수준평가 결과 공개”.

〈표 4〉 '25년 건설공사 참여자 안전관리 수준평가의 평가등급별 결과

평가등급	계	발주청	사공자	건설사업관리용역사업자
매우 우수	6	1	5	-
우수	42	13	14	15
보통	169	44	90	35
미흡	107	27	57	23
매우 미흡	42	19	19	4
합계	366	104	185	77

자료 : 국토교통부(2026.1).

- 국토교통부는 안전관리 수준평가를 민간공사로 확대하고자 최근 3년간 안전관리 수준평가를 받지 않은 건설사업자를 대상으로 참여를 요청하였으며, 1개 기업이 참여하여 “보통” 평가를 받았음.
  - 향후 평가대상 범위를 민간공사로 확대하기 위해서는 수준평가 참여를 유인할 수 있는 인센티브 마련이 필요할 것으로 판단됨.

### 스마트 안전관리 적용 등 안전수준 향상 노력 반영위한 평가지표 개정 필요

- 스마트 안전장비 사용 의무화, 중소 규모 건설공사에 대한 스마트 안전관리 보조지원 사업을 통해 스마트 안전관리가 확산되어 왔으나, 현행 안전관리 수준평가 체계에는 포함되지 않음.
  - '20년 「건설기술 진흥법 시행규칙」 개정에 따른 300억 원 이상 공공공사의 스마트 안전장비 사용 의무화, 그리고 '21년 「건설기술 진흥법」 개정으로 300억 원 미만 공사를 대상으로 스마트 안전관리 보조지원이 시행되어 건설현장의 스마트 안전관리 도입이 확산되고 있으나, 현행 수준평가 체계에는 포함되지 않음.
  - 스마트 안전관리 의무화 이후 여러 공공 발주기관은 스마트 안전장비 적용 가이드 라인을 마련하고, 별도 스마트 안전장비 비용 계상기준을 마련하였으나, 현행 평가체계 및 지표는 이러한 노력을 반영하지 못함.
- 건설공사의 스마트 안전관리 적용 확산을 위한 관련 비용 확보 및 스마트 안전관리 활용 성과의 반영을 위해 추후 세부 평가지표 개정이 이뤄질 필요가 있음.
  - 발주청 평가기준 ‘안전한 공사조건의 확보 및 지원’ 항목의 ‘적정 안전비용 지급 유무’, 시공자 평가기준 (현장) ‘관련법에 따른 안전책무’ 항목의 ‘안전관리비’ 세부 평가기준 개정을 통해 안전관리 수준평가의 평가 범위에 스마트 안전관리도 포함될 수 있도록 개정이 필요함.



## 건설업 외국인력 관리체계 개선을 위한 일본 사례 시사점

- 건설업 외국인력, '선별적 유입'을 통한 전 과정 통합 관리 필요 -

최은정(연구위원 · kciel21@cerik.re.kr)



### 건설업 외국인력 정책의 전환 필요 : '양적 확대'에서 '질적 관리'로

- 정부의 노동안전에 대한 요구가 커지고 있음. 이에 지난해 9월 15일, 정부는 관계 부처 합동으로 '노동안전 종합대책'을 발표하며, "사고 없는 안전한 일터 조성"을 목표로 다양한 제도적 개선 방안을 제시함.
- 특히 사고 다발 업종 및 취약 노동자 군을 대상으로 한 집중 지원책의 일환으로, "중대재해 발생 사업주에 대한 외국인 고용 제한 요건 강화"를 새롭게 도입함. 이는 단순한 처벌적 조치가 아니라, 노동안전 확보를 고용정책의 핵심 변수로 편입시킨 점에서 정책적 의미가 큼.
- 내국인력 유입 감소와 급속한 고령화로 인해 건설현장 외국인 근로자 의존도가 높아지고 있는 상황에서 이제는 "양적 확대" 중심의 인력정책에서 벗어나 "질적 관리"와 "안전 역량에 따른 선별적 유입"으로의 전환이 불가피한 시점임. 단순히 사람을 더 투입하는 방식으로는 산업 안전을 담보할 수 없기 때문임.
- 우리나라와 마찬가지로 노동력 부족을 겪고 있는 일본의 경우 건설업을 "심각한 인력 부족 분야"로 공표하고 외국인력을 양적 보충이 아니라 숙련도와 관리체계를 전제로 한 '질적 수용'의 방향으로 제도화함. 즉, 2018년 말 「출입국관리 및 난민인정법」 개정을 통해 2019년부터 SSW(Specified Skilled Worker, 특정기능인) 제도를 시행하면서 건설업을 합법적으로 숙련 외국인력을 선별·수용할 수 있는 산업으로 지정함.<sup>3)</sup> 외국인 인력의 숙련성·안전역량을 전제로 한 관리 강화를 추진하고 있는 것임.

3) 일본건설인재기구(JAC) 홈페이지

- 본 고에서는 일본의 건설업 외국인력 관리제도를 살펴봄으로써 우리나라 외국인력 관리 체계의 개선 방향을 제시하고자 함.

## 일본 건설업 외국인력 유입 : '일시 충원'에서 '지속 가능한 확보'로 전환

- 먼저, 일본 건설업에 유입되는 외국인 근로자 유형은 크게 세 가지 트랙임<sup>4)</sup>.

- ① 기술연수생(TITP : Technical Intern Training Program) : '연수/기능실습' 자격으로 최대 5년 체류가 가능함. 1~3년 차는 기본·중급, 4~5년 차는 상급 기술이라는 단계적 구조지만, 실제로는 건설업의 저임금 단순노동 공급 통로로 활용된 사례가 많아 인권침해(장시간 노동, 임금 체불, 여권 압수 등) 비판도 반복되었음. 일본 정부는 2019년 이후 SSW 제도를 도입하며 "연수생=저가 노동력" 구조를 SSW로 흡수/대체하는 방향으로 정책을 전환하고 있음. 즉, 외국인을 "훈련생"이 아니라 "정식 노동력"으로 인정하고, 동일임금·안전의무·생활지원 의무를 제도적으로 강제하는 쪽으로 옮겨가고 있음.
- ② 특정기능 1호 (SSW(Specified Skilled Worker) (1)) : 2019년 도입된 신규 체류자격으로 일정 기술·일본어 능력을 갖춘 숙련 외국인을 고용 가능하며, 일본인과 동등 이상의 임금과 근로조건을 보장받음. 체류 기간은 최대 5년으로 가족 동반이 불가하며 임금은 "동일 직무 일본인과 동등 이상" 지급이 요구됨.
- ③ 특정기능 2호 (SSW(Specified Skilled Worker) (2)) : 특정기능 1호보다 더 높은 숙련 레벨로 체류기간 개선 제한이 사실상 없어 장기 체류 가능하고, 가족 동반까지 허용됨. 건설업 등 일부 업종에서 고숙련 외국인을 '준(準) 정주 인력'으로 인정하려는 제도임. 건설업은 이 SSW(2) 대상 업종 중 하나이며, 이는 외국인 숙련공을 현장 핵심 인력으로 키우겠다는 의도임.

〈표 1〉 일본 건설업 외국인력 체류자격별 특징

구분	TITP(기술연수생)	특정기능 1호 SSW(1)	특정기능 2호 SSW(2)
체류 성격	'연수/기능실습' 명목 (최대 ~5년)	숙련 외국인 노동자, 즉시 전력 (최대 ~5년)	고숙련 핵심인력, 장기 체류·가족 동반 가능
핵심 감독 기관	출입국재류관리청(체류), 감독단체(현장지도), 노동기준감독서(근로조건)	출입국재류관리청(개인 체류), 국토교통성(기업 수용계획·CCUS), 등록지원기관(생활지원), 노동기관(근로조건)	출입국재류관리청((장기 체류/정주 관리), 국토교통성(고숙련 인력의 산업 내 운용/품질관리), 기업(핵심 인력으로서의 지속 고용))
기업 의무	연수계획·숙소 제공 등 (하지만 지금까지 느슨했고 문제 많음)	일본인과 동등 이상의 임금, 사회보험·안전교육, 주거·생활지원 의무, CCUS 등록	고숙련 인력에 대한 안정적 처우·안전·사회보험 유지, 장기 정착 가능한 환경 제시

4) 일본건설인재기구(JAC) 홈페이지

구분	TITP(기술연수생)	특정기능 1호 SSW(1)	특정기능 2호 SSW(2)
정책 목적	(명목상) 기술이전, 인력 보조	심각한 인력난 해소 + 적정 처우 보장 + 불법파견 억제	숙련 외국인을 현장 핵심 전력, 사실상 '준 정주' 기술자층으로 제도화

자료 : 일본건설인재기구(JAC) 홈페이지

- 이 세 트랙은 “단기 훈련형 → 중기 숙련 투입형(SSW(1)) → 장기 정착형(SSW(2))”이라는 인력 사다리를 이루고 있음. 일본은 이 사다리를 통해 건설업 인력 문제를 ‘일시 충원’에서 ‘지속 가능한 숙련 인력 확보’로 전환하려고 함.

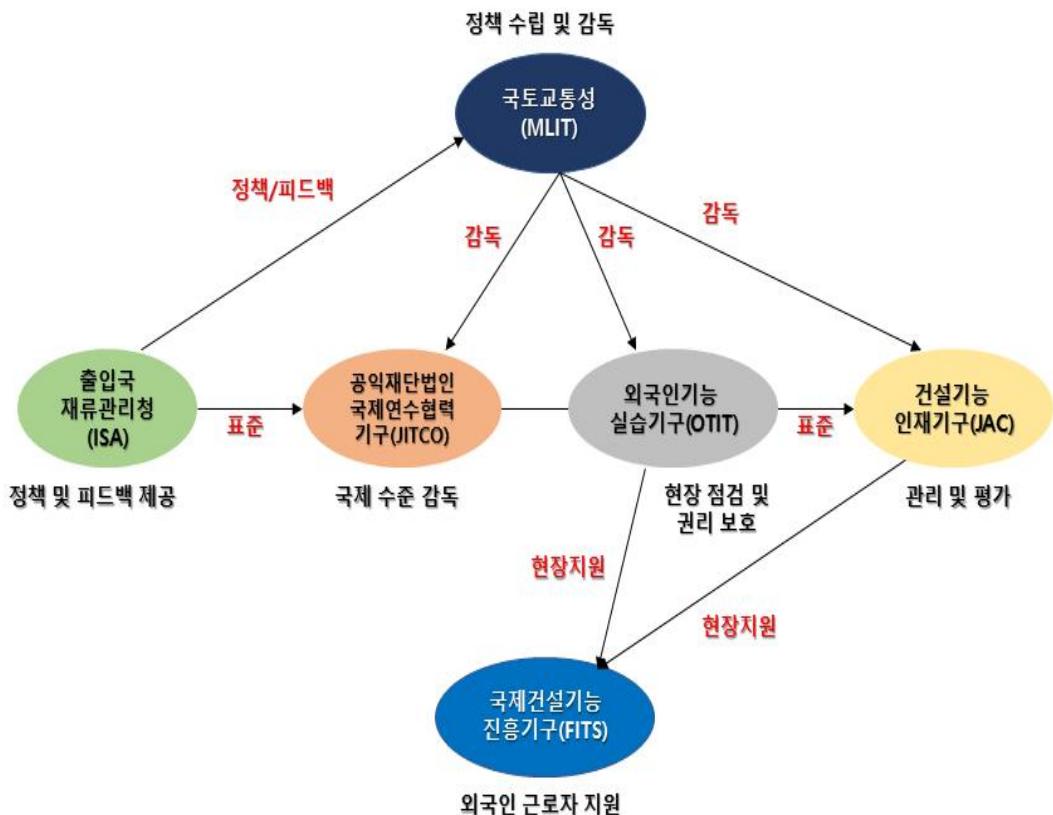
### 일본 건설업 외국인력 관리 : 관리기관별 도입-배치-보호의 기능 분업

- 특히, 건설업은 국토교통성(MLIT)과 출입국재류관리청(ISA)의 주도하에 「외국인기능실습제도 (Technical Intern Training Program, TITP)」와 「특정기능자 제도(Specified Skilled Worker, SSW)」의 이원적 구조를 통해 외국인 인력을 관리하고 있음<sup>5)</sup>.
  - 특히, 국토교통성은 건설산업의 주무 부처로, 외국인 근로자 관리에서도 SSW 수용계획 승인 등 핵심적 역할을 가짐.
  - 두 제도 모두 노동안전 교육·기능검정·근로환경 모니터링 및 부적정 수용기관(사업주)에 대해서는 인력 수용 제한 등의 제도를 운영하고 있음.
- 한편, 일본 건설산업에서 외국인 근로자를 합법적으로 도입·배치·유지·보호하기 위해 운영되는 관리기관은 대표적으로 JITCO(Japan International Training Cooperation Organization, 공익재단법인 국제연수협력기구) OTIT(Organization for Technical Intern Training, 외국인기능실습 기구), JAC(Japan Association for Construction Human Resources, 건설기능인재기구), FITS(Foundation for International Transfer of Skills and Knowledge in Construction, 국제건설기능진흥기구)를 꼽을 수 있음.
  - 이 기관들은 ① 입국·체류(법무성/출입국재류관리청), ② 산업별 수용 허가(국토교통성), ③ 현장 관리/보호(감독기관)라는 일본식 다중 관리구조 안에서 각각 다른 역할을 맡고 있음.
  - 요약해 보면, 기술연수(TITP) 라인은 JITCO가 제도 전반 설계 및 운영을, OTIT가 외국인의 사후 관리/감독을, 특정기능(SSW) 라인은 JAC가 수용 구조를 만들고, FITS가 현장 운영을 감시하는 역할을 하고 있음(기관별 주요 역할은 〈표 2〉 참조).

5) 일본 출입국재류관리청(ISA), 「외국인재의 수용 및 공생사회 실현을 위한 대처」.

- 구체적으로 일본 건설업 외국인 관리 주요 기관의 관계는 〈그림 1〉을 통해 도식화되어 있음.

〈그림 1〉 일본 외국인 관리 주요 기관의 관계



주 : 본 그림은 필자가 각 기관의 특성을 바탕으로 작성한 것임.

〈표 2〉 일본 건설업 외국인력 관리기관별 특징

구분	JITCO (국제연수협력기구)	OTIT (외국인기능실습기구)	JAC (건설기능인재기구)	FITS (국제건설기능진흥기구)
주관 위치	법무성, 후생노동성, 외무성, 농림수산성, 국토교통성 등 5개 부처 공동 관할	정부 산하(법에 근거한 독립기관)로 기술연수(技能実習) 관리	국토교통성 정책 하 건설분야 특정기능(SSW) 전담 실행기관	국토교통성 지정 '적정취업감독기관'
대상 제도	TITP 및 일부 SSW 관련 지원	기술연수생(TITP) 전 산업 (건설 포함)	특정기능(SSW) 외국인 (건설분야)	특정기능(SSW) 외국인 (주로 1호, 건설분야)
핵심 기능	기능실습생의 관리·지원 및 제도 운영, 송출국(예 : 베트남, 인도네시아 등)과의 협정·조정, 실습기관(기업·조합) 지도 및 컨설팅, 인권침해·근로환경 문제 예방 및 상담 지원, 제도 개선 및 통계 조사, 정책 자문	연수계획 승인, 감독단체 및 수용기업 검사, 연수생 보호·상담	수용기업 등록·관리, 수용기준 설정, 기술시험/매칭, 제도 입구 관리	순회지도(연1회 이상 현장 방문), 임금·근로조건 확인, 외국인 상담 핫라인

구분	JITCO (국제연수협력기구)	OTIT (외국인기능실습기구)	JAC (건설기능인재기구)	FITS (국제건설기능진흥기구)
법/ 제도 적 힘	「외국인기능실습법(技能実習法, 2017년 시행)」에 근거하여 활동 → 실습생 보호 및 감독단체 지도 권한 부여	기술실습계획의 인정·현장점검 권한, 감독단체 하가 조사 권한	MLIT 승인 연계 : JAC 가입 및 수용계획 준수가 사실상 SSW 고용의 전제	문제 발견 시 MLIT·ISA(출입국재류관리청) 에 보고 → 수용계획 취소·체류자격 갱신 불허 기능 (FITS)
보호 장치	실습생 전용 상담센터 운영 (24시간 다국어 지원), 인권침해 신고·조사 기능, 부적정 감독단체·수용기관 공개 제도, OTIT와 연계하여 실질 보호 기능 강화	연수생 인권침해(과로, 임금체불 등) 시 시정 요구·전적(전배) 지원	동일임금(일본인과 동등 이상) 등 처우 기준을 제시	현장 면담·모국어 상담으로 직접 피해 접수, 즉시 시정 권고

자료 : 각 기관 홈페이지 참조

## 우리나라 건설업 외국인력 관리에 대한 시사점 : ‘선별적 유입’을 통한 전 과정 통합 관리 필요

- 일본의 건설업 외국인력 정책의 핵심은 단순히 외국인을 ‘더 많이 데려오는’ 것이 아니라, “누가 들어오고, 누가 받아주며, 현장에서 어떤 조건으로 일하고, 그 이력이 데이터상으로 검증되는가”까지 통합 관리한다는 점임. 주요 시사점을 정리하면 다음과 같음.
- 첫째, 제도화된 수용 자격임. 출입국재류관리청과 국토교통성이 협업해 “어떤 수준의 기술을 가진 외국인만, 어떤 조건으로, 얼마나 머물 수 있는가”를 국가 차원에서 정의함. SSW(1)~SSW(2)로 이어지는 사다리는 단기 노동력 수혈이 아니라 장기 숙련 인력화 전략으로 이어질 수 있음.
- 둘째, 생활·안전·동일 처우 의무임. 고용기업은 단순 임금 지급을 넘어, 주거·생활 지원, 안전교육, 산재 예방, 모국어 안내 의무까지 짐. 이는 과거 기술연수생(TITP) 시절의 인권침해 비판(“저 임금·과로·방치”)을 제도권 안으로 끌어와 개선하려는 노력이라 할 수 있음.
- 결국 일본은 “외국인 노동자=현장의 임시 대체재”가 아니라 “장기 숙련 인프라”라는 관점에서 제도를 설계하고 있음. 이는 단순히 사람을 데려오는 수준이 아니라, ① 입국 허가, ② 산업 인증, ③ 현장 기록, ④ 처우 감시, ⑤ 장기 정착 경로까지 하나의 체계로 묶은 구조임(〈표 3〉 참조).

〈표 3〉 일본 건설업 외국인력 유입 절차

단계	주요 내용	담당 기관	비고
1단계	수용기업 등록 및 감독단체 승인	국토교통성, 출입국재류관리청	사전심사 필수
2단계	송출국 인력 선발 및 협약 체결	국제연수협력기구, 송출기관	공식 MOU 필요
3단계	비자 발급 및 체류 허가	출입국재류관리청	SSW 별도 심사 절차
4단계	입국 후 안전·기술교육	감독단체, 수용기업	40시간 이상 필수 교육
5단계	현장 배치 및 사후 관리	수용기업, 국토교통성	정기 보고 의무

주 : 본 표는 필자가 각 기관의 역할을 기반으로 정리한 것임.

- 일본의 건설업 외국인력 관리제도는 우리나라로도 건설업에서 외국인 근로자를 어떻게 제도적으로 수용하고, 어떻게 현장에서 관리·통제하며, 동시에 어떻게 숙련인력으로 장기 정착을 유도할 수 있을지에 대한 시사점을 제시해 줄 수 있음.
- 즉, 우리나라로 지금까지 인력 부족 해소를 위한 단기 수급 중심의 외국인력 확대 정책에서 벗어나 입국·고용 단계에서부터 안전교육 이수 강화, 기술자격, 고용주의 관리능력을 평가하는 선별적 유입 체계로 전환할 필요가 있음. 이는 단순한 인력 유입이 아니라 “노동안전 역량을 갖춘 인력만 현장 투입”이라는 구조로 변화시켜야 함을 의미함.
  - 현재 우리나라 건설현장 외국인력 유입의 문제는 다음과 같음. 첫째, 건설현장 진입 시 받는 교육체계가 존재하고 있지만 공종·작업 유형별 위험요인(추락·협착·증장비 등)에 특화된 실무형 안전교육이 부족함
  - 둘째, 입국 단계에서의 기술·경력 확인이 제한적이고, 현장에서도 숙련도 평가 미흡해 숙련 편차를 관리하기 어려움.
  - 셋째, 비자 유형(예를 들어, E-9, H-2, F-4 등)에 따라 숙련·경력의 축적 경로가 다름에도 이를 반영한 직무훈련 설계가 미흡함.
  - 넷째, 교육이력·자격·근로기록·배치·사고이력 등을 연계하는 통합 데이터/관리시스템 부재로, 위험요인을 선제적으로 식별·차단하기 어려움.
  - 마지막으로, 부적정 사업장(안전관리 취약, 반복 사고 등)에 대한 외국인력 배정 제한·모니터링·인센티브/페널티 체계가 촘촘하지 않음.
- 이에, 부적정 사업장에 대한 외국인 고용 제한과 우수 사업주에 대한 인센티브 부여를 병행함으로써, “안전이 곧 경쟁력”이 되는 산업 생태계 구축이 필요함.
- 궁극적으로 안전·숙련·책임 기반의 선순환 구조의 구축을 통해 건설산업의 지속가능성과 노동안전 수준의 동시 제고가 이루어지길 바람.