

아. 외국인력 고용관련

1 건설현장에 취업가능한 외국인 근로자 비자종류

가. 건설현장 취업가능 비자

비자 구분	확인할 사항
E-9 (비전문취업비자)	○ 건설업체는 고용하기 전에 구인노력(7일간) 후 현장 관할 고용센터에서 고용허가서를 발급받을 것 - 관할 출입국관리사무소 또는 외국인등록증 상 체류기간 확인할 것
H-2 (방문취업비자)	○ 건설업체는 고용하기 전에 구인노력(7일간) 후 현장 관할 고용센터에서 '특례고용가능확인서'를 발급 받을 것 ○ H-2 근로자가 고용지원센터 알선 또는 개별로 현장채용을 문의 시 고용한 후 관할 고용지원센터에 고용명단을 송부 할 것 - 관할 출입국관리사무소 또는 외국인등록증 상 체류기간 확인할 것 ※ 고용지원센터와 출입국관리사무소에 근로개시신고 필요
F-2 (거주비자), F-5 (영주비자), F-6 (결혼비자)	
E-71(전문인력), E-74(숙련기능인력)	

나. 조건부 취업가능 비자

비자 구분	확인할 사항
F-4 (재외동포비자)	○ 철근, 비계, 형틀목공, 방수 등 기능공으로 취업가능 - 단순노무직분야에 취업 불가능 ※ 기능공 입증 : 한국산업인력공단 건설관련 자격증 소지 또는 대한건설협회 시중 노임단가 이상 수령 입증(단순노무직 노임이 아닐 것)

다. 건설현장에 취업이 불가능한 비자

- C-3(관광비자), D-2(유학비자), D-4(어학연수비자), F-1(방문동거비자), F-3(동반비자)

2

E-9비자 상용직 외국인 근로자는 기초안전보건교육 이수대상이 아님

산업안전보건법 제31조의 ‘기초안전보건교육 이수 의무’ 대상자는 ‘일용근로자’를 대상으로 하고있어 ‘E-9비자 상용직 외국인 근로자’는 기초안전보건교육의 이수대상이 아닙니다.

〈고용노동부 회신 주요내용〉

- 「산업안전보건법」제31조에 따라 건설업 사업주는 건설 일용근로자를 채용할 때 근로자로 하여금 기초안전보건교육을 이수하도록 하여야 함
 - 이때, 일용근로자란 같은 법 시행규칙 별표 4에 따라 근로계약을 1일 단위로 체결하고, 그 날의 근로가 끝나면 근로관계가 종료되어 계속 고용이 보장되지 않는 근로자를 말함
 - 따라서, 국적 또는 체류자격 등과 관계없이 근로의 형태가 건설 일용 근로자가 아닌 경우에는 건설업 기초안전보건교육 대상이 되지않음

※ 관련근거 : 고용노동부 회신공문(건설산재예방정책과 제1605호(2024.5.20.))



3

E-74 외국인 근로자가 건설현장에 취업가능 및 별도신고 없이 현장간 이동 가능

정부는 비숙련 외국인근로자(E-9, H-2)*를 건설현장에 투입하고 일정요건**을 갖춘 경우 장기근속이 가능한 비자(E-74)***로 전환하는 제도 운영 중입니다.(23.9월~)

* 고용허가제 적용대상. 건설현장에 취업 가능.

건설현장간 이동 제한적 허용(공종종료, 일시적 중단 등에 한하여 이동 후 고용지원센터에 15일 이내 신고)

** 4년 이상 근무, 한국어능력, 건설업체 추천, 법무부 심사

*** 고용허가제 적용대상 아님. 건설현장에 취업 가능.

동일 사업주의 현장간 이동을 자유롭게 할 수 있는 비자

그러나, 일부 수급인의 'E-74 비자'에 대한 인식 부족으로 건설현장에 취업할 수 없는 비자로 오인하여 법무부 회신을 다음과 같이 안내합니다.

〈법무부 E-74 비자 관련 회신 주요내용〉

- 숙련기능인력(E-74)비자는 제조업, 건설업, 뿌리산업, 조선업, 농축산업, 어업 분야를 대상으로 하고 있음
- 건설업 숙련기능인력(E-74)의 경우 동일한 고용주, 동일한 직무범위의 일을 하고 있을 경우 별도의 근무처 변경허가 없이 현장간 이동이 가능함

※ 관련근거 : 법무부 국민신문고 회신(2AA-2412-0384557, 2025.1.2.)