

# 주 52시간제 관련 해외건설기업 간담회 결과

2022.9.7(수), 정책지원센터

## □ 간담회 개요

- 일시/장소: 2022.9.6(화), 14:00 / 온라인
- 참석범위: 국토교통부 해외건설정책과, 고용노동부, 해외건설기업 6개사

## □ 쟁점 사항

- **(국내법 적용범위)** 국내 근로자가 현지법인에 파견된 경우(현지법인에서 직접 채용한 한국인은 제외 여부 확인 필요)
- **(주52시간제 애로사항)** 국내법 준수를 위해 노력하고 있으나 해외건설 현장은 국내와 다른 여건 및 발주처 상정에 따라 긴급 상황 발생이 빈번
  - 대부분의 기업들은 해외건설 현장은 국내와 마찬가지로 컴퓨터 온·오프제 활용해 근무시간을 제한하고 있으나 여전히 한계
  - 일반적으로 국내 근로자는 별도계약 없이 해외건설현장(현지법인)에 파견

## □ 요청 사항

- **(해외현장 예외적용)** 현지 기후조건 및 환경, 외국기업과 J/V, 제3국 인력 관리, 발주처 사정 등에 맞춰야하므로 **맞춤·집중 근로 필요**
  - 정유·석유화학 플랜트 현장의 경우 주기적으로 1~2개월간 유지보수를 위해 집중 근무 필요(GS)
  - 발전소 유지보수 프로젝트 입찰참여 조건에 주72시간 근무조항이 있는 사례(UAE)가 있으며 발주처에서도 관리측면에서 초과근무(두산)
  - J/V형태로 프로젝트에 참여가 빈번하며 파트너사\*와 협업 곤란(대우)
    - \* 쿠웨이트 알주르 정유공장(AZRP) 프로젝트의 경우, (美)Flour社(주 60시간 근무)와 Joint Venture로 참여 중

- 주52시간제 적용을 받는 국내인력 20~30%가 참여하고 있으며 동남아 현장은 우기가 길며 종교 및 문화적 차이로 현지 인력과 협업 곤란(동아지질)

○ **(탄력근로제 보완)** 서면합의 상대를 근로자대표가 아닌 현장소장으로 변경 및 6개월 탄력근로제 활용시, 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여 예외 요청(근로기준법 제51조 2, 제2항)

- 근로자 대표는 관리직이 아닌 근로자 과반수를 대표하는 자로 노동조합 대표가 일반적으로 6개월 탄력근로제에 대해 부정적(대우)
- 소수(삼성엔) 특별연장근로제(근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여 동일)를 사용하는 기업이 있으나 전반적으로 3개월 탄력근로제\* 선호
  - \* 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여 조항 없음(근로기준법 제51조)
- 현장 근로자의 육·해상 이동시간 등을 고려 시, 투입시간 조절 곤란(현대, 동아지질 등)
- 현장 근로자는 근로시간 연장에 따른 추가수당과 국내 장기휴가를 더 선호 경향(현대)

## □ 기업 참석자 현황

NO	회사명	부서	이름	직급
1	현대건설	인사지원팀	김도연	팀장
2		인사지원팀	이봉훈	책임
3	현대엔지니어링	인력운영팀	조진현	팀장
4		정책지원팀	고대수	책임
5	GS건설	HR지원팀	장용도	책임
6	대우건설	인사기획팀	박진용	차장
7		해외현장지원팀	이해원	차장
8	두산 애너빌리티	해외마케팅팀	이정현	부장
9	동아지질	영업견적팀	정선태	전무