

중동 플랜트시장의 고용창출 전망조사

-박광순 선임연구위원(성장동력산업연구센터)

I. 해외출장 개요

1. 출장자: 성장동력산업연구센터 선임연구위원 박광순
2. 출장기간: 2011-10-20 ~ 2011-10-26
3. 출장지: 사우디아라비아(리야드), UAE(두바이)
4. 출장목적:
 - 경인사연 KIEP와의 협동연구(중동 노동시장 연구 및 고용창출 방안) 현지조사 및 면담

II. 출장일정

일자	출장지	방문 기관 및 일정	비고
10.20(목)/ 10.21(금)	인천	- 두바이 도착 - 두바이 출발, 리야드 도착	
10.22(토)	리야드	- KOTRA Riyadh KBC 방문,면담 - 태영건설 리야드지사장 면담	
10.23(일)	리야드	- 삼성물산 사우디법인장 방문,면담	사우디는

		- 두산중공업 리야드지점장외 방문, 면담 - JARIR Bookstore 방문	금요일이 휴일임.
10.24(월)	리야드	- 주사우디 한국대사관 방문,면담 - LG전자 사우디지사장 면담	
10.25(화)/ 10.26(수)	리야드/두바이/ 인천	- 두바이 도착 - KOTRA Dubai KBC 면담 - 인천 국제공항 도착	

Ⅲ. 활동 내용

1. KOTRA Riyadh KBC

□ 일시 : 2011. 10.22 오전

□ 면담자 : 김형욱 관장, 이용진 과장

□ 주요내용 : 사우디아라비아의 노동시장 및 인력조달 구조

- 사우디아라비아의 인구증가율은 세계전체의 2배 수준이며 젊은 층의 인구증가율이 상대적으로 높음.
- 현재 정부발표 실업률은 6~7% 수준이나 이는 사우디 현지인과 현지채류 외국인을 평균한 것으로 사우디 인력의 순수 실업률은 거의 20%에 육박하는 것으로 추정
 - 외국인 약 800만명은 거의 100% 취업상태인 점을 감안하지 않고 전체 실업률을 고지
- 과거에도 Saudization 즉 사우디인 의무고용 정책이 실시되었으나 제도상의 허점으로 실제로는 잘 지켜지지 않음.

- 사우디 노동부에서 현지인력 채용기준을 설정하면, 관련회사에서 현지인 고용에 대한 자료를 제출하는 수준으로 기업들의 제출자료에 의존
- 그러나 사우디 노동부가 6월 11일 발표한 사우디인 의무고용 강화 정책 즉 Nitaqat은 사회보장보험<GOSI>제도와 직접 연계함으로써 사우디인 고용여부를 실시간으로 파악할 수 있는 제도적 장치를 마련한 점에서 과거와 큰 차이가 있음.
- 사우디아라비아의 노동부 홈페이지를 통해서 업체별 준수여부를 실시간으로 파악할 수 있도록 한 점에서 우리나라 업체들에게도 큰 부담으로 작용
- 사우디 인력채용 시스템이 낙후되어 있는 점도 문제점임.
- 인터넷 환경이 보편화되어 있지 못해서 KOTRA의 경우에도 현지인력 채용 시 ① 유료로 신문광고 게재 ⇒ ② 희망자 이력서를 fax로 수신, 일일이 체크 ⇒ ③ 1차 면접 ⇒ ④ 2차 면접 및 채용수순을 거침.

2. 태영건설 리야드지사장 면담

- 일시 : 2011. 10.22 오후
- 면담자 : 태영건설 리야드지사장(내정자) 권순성 차장
- 주요내용 : 해외건설 및 플랜트 수주 관련 사우디 주요기관의 인력제도
- 현재 사우디아라비아의 주요 발주처인 ARAMCO의 경우, Saudization 즉 사우디인 의무고용 정책을 보다 적극적으로 추진하고 있음.

- 사전낙찰 조건으로 사우디인력 15% 고용을 전제로 함.
- 즉 상기 조건을 구체적으로 제시하지 않을 경우 최종 낙찰시 불이익
- 인력 교육과 관련하여, 사우디아라비아는 중고교의 교육커리큘럼이 문제가 되어 생산성 저하로 연결됨.
- 학교 교육 프로그램 중 50% 상당이 코란 등 종교교육에 치우쳐 있음.
- 사우디 정부기관 출입을 담당하는 인력 즉 PRO <Public Relation Officer>는 반드시 100% 사우디 사람만 출입이 가능함.
- 노동부, 세무서, 관세청 등이 모두 해당

3. 삼성물산 건설부문 사우디 법인장 방문, 면담

- 일시 : 2011. 10.23 오전
- 면담자 : 삼성물산 건설부문 사우디 법인장 이영구 부장
- 주요내용 : 삼성물산의 사우디 플랜트 최근 수주 동향과 인력 소요전망
- 삼성물산은 1978년부터 1994년까지 사우디아라비아에 지사를 운영하였다가 이후 철수하였는데, 2009년 법인형태로 재진출함.
- 현재 9월에 사우디전력공사(SEC)로부터 수주한 쿠라야(Qurayyah) 가스복합화력 발전 프로젝트는 4000MW급 발전소를 건설, 운영하는 것으로 총사업비가 28억 5000만 달러에 달하는 대형 프로젝트

임.

- 당초 발주처에서는 1단계 2000MW급 프로젝트를 발주하였으나 삼성물산이 전략적으로 1, 2단계를 합친 4000MW급 수정제안서를 제출하면서 수주에 성공함.
- 금년 11월 1일 공식 착공(예정)으로 향후 공사가 본격화될 경우 피크때 인력은 7,000명에 이를 것으로 추정
 - Nitaqat 규정에 의할 경우 사우디인 현지인력이 전체의 10%인 700명 수준을 유지하여야 하는 점이 향후 예상되는 문제점임.
 - <시사점> : 사우디 현지인력의 전문성이나 경쟁력 그리고 공무원이나 국영기업 취업을 선호하는 사우디인들의 성향을 감안할 때, 현지인력 조달 애로에 따라 해당 프로젝트의 하도급 확대가 불가피할 것으로 판단
- 현재 삼성물산의 사우디법인 사무실은 총 11명이 근무하고 있으며, 이 가운데 한국인 3명, 사우디인 2명, 제3국인 6명 등으로 구성
 - 따라서 법인 사무실 자체는 동 제도상 영향이 없음.

4. 두산중공업 리야드지점 방문, 면담

- 일시 : 2011. 10.23 오후
- 면담자 : 두산중공업 리야드지점장 전하용 부장, 이정택 부장
- 주요내용 : 두산중공업의 사우디 플랜트 진행상황 및 인력 운영
- 두산중공업은 현재 사우디아라비아 내에 6개 현장을 운영하고 있음.

- 최근에 수주한 사우디 라빅 석유발전플랜트의 경우 2800MW 규모로서 총공사금액이 34억 달러이며, 현재 약 10%의 공정을 보이고 있음.
 - 전체 인력 중 한국인은 100명 수준임.
 - 이외에 사우디아라비아 제2도시인 제다에서 북서쪽으로 350키로 떨어진 공업도시 안부(Yanbu)에 건설되는 해수담수화 플랜트는 공사규모가 8,000만 달러로서 금년 9월 13일 발주처인 마라픽과 정식 계약을 체결함.
- Nitaqat제도는 관련 기업들의 현장 기준으로 Saudization 규정을 적용하는 것이 아니고, 1개 기업 전체를 대상으로 하기 때문에 사우디아라비아 내에 여러 개의 해외건설 및 플랜트 현장을 가지고 있는 기업들은 중앙관리가 필요함.
- 두산중공업의 경우, 두바이지점에 이를 위한 "중동 Operation Center"를 운영하고 있으며, 현재 리야드에도 1명이 파견 근무 중임.
 - <시사점> : 프로젝트가 사우디내에 많은 국내 기업들의 경우 전체 인력의 중앙관리를 위한 별도의 인력 및 인건비 부담 예상
- 한편 동일 현장이라 하더라도 사우디 현지업체에 하청을 준 경우 혹은 한국업체에 재하청을 준 경우에는 하청이나 재하청 분야에 종사하는 인력은 10% 규정에서 제외
- 즉 하청이나 재하청을 준 공정의 투입인력에 대해서는 해당 하청 기업들이 Saudization 규정을 준수하여야 함.

- <시사점> : 과거에 비해 Nitaqat제도의 강제성이 크기 때문에 공사를 수주한 경우 가급적 하청이나 재하청을 통해서 현지인력 조달부담을 줄일려고 할 경우 국내 원청사 입장에서의 공사 수행분 감소는 물론 우리나라 전체 플랜트 인력의 수요감소를 야기할 수 있음.

5. JARIR Bookstore 방문

□ 일시 : 2011. 10.23 오후

- JARIR Bookstore는 사우디아라비아에서 가장 큰 서점으로 리야드내에만도 약 7개의 점포가 운영되고 있음.
- 사우디아라비아 정부관련 간행물은 전무하며, 건설이나 플랜트와 관련된 일부 영문서적도 일반적으로 선진국 규범이나 제도를 소개하는 수준에 그치고 있음.
- Nitaqat제도 관련해서도 제도 자체가 금년 6월 11일 발표된 점도 있지만 사우디 노동법 관련 영문 서적이나 판매 자료가 전무한 실정임.
- 매일 5차례 실시되는 예배시간을 전후하여 Bookstore 문을 닫기 때문에 서점 방문도 쉽지 않음.
* 출장자 역시 서점방문이 예배시간과 우연히 겹쳐서 불편을 겪음.

6. 주 사우디아라비아 한국대사관 방문, 면담

□ 일시 : 2011. 10.24 오전 및 오후

□ 면담자 : 한국대사관 장욱진 참사관 1차 면담,

이완성 상무관 2차 별도 면담

□ 주요내용 : 사우디아라비아의 노동관련 제도와 문제점

- 사우디아라비아는 노동부가 사우디인 의무고용을 강화하는 정책 즉 Nitaqat을 발표, 동 정책의 준수 여부에 따라서 당근과 채찍을 부여하기로 함.
- 사우디는 이미 1997년부터 자국민 의무고용정책(Saudization)를 실시, 여행업이나 금은방 등 일부 직종에 대해서 외국인 고용을 금지하고 여타 일반 직종에 대해서는 사우디인 고용비율(10% 이상)을 유지하도록 하였음.
 - 그러나 실질적인 제재 방안이 미흡하여 그동안 제대로 이행되지 않았음.
- Nitaqat은 각 업체들의 사우디인 고용비율에 따라 기업들을 Blue, Green, Yellow, Red 등 4개 범주로 구분한 후 해당 범주에 따라 외국인의 비자 및 고용허가 등을 해 주는 것을 골자로 함.
 - 현지 언론에 따르면 현재 업체의 20% 정도가 Red 범주에 속해서 사우디인 채용확대의 부담을 갖고 있으며, 사우디내 약 80만개 업체 가운데 30만개 이상의 업체들이 부정적 영향을 받을 것으로 예상하고 있음.
 - <시사점> : 채용할 만한 사우디 전문인력이 많지 않은 상황에서 사우디인 인력채용을 선제적으로 적극화 하는 방안도 필요
- 사우디정부의 동 제도 추진배경은 자국민의 실업률 완화 이외에 외국인 유입에 따른 사회적 문제점 개선, 중동 및 북아프리카 지역의 소요사태와 정치 변혁에 따른 불안감 등이 복합적으로 작용

- 사우디인 중 20세~24세 젊은 층의 43%가 실업상태에 있는 것으로 현지 외국금융기관에서 추정할 만큼 청년실업이 문제
- 한편, 동 제도의 강제 적용시 예상되는 부작용 및 문제점에 대해서 현지진출 외국기업은 물론 사우디내 대학교수를 중심으로 지식인 일부도 우려
 - 10% 현지인 채용규정을 준수하기 위해서 숙련된 저임금의 외국인 노동자를 해고하고 미숙련 상태의 사우디인을 고용함으로써 중장기적 관점에서 경제분야의 생산성 저하를 초래할 수 있음.
 - * 2011년 9월 Jeddah에서 개최된 현지 세미나에서 일부 대학교수들이 조심스럽게 문제제기를 함.
 - <시사점> : 사우디인의 임금이 제3국 인력에 비해 1.5배 이상 높은 상황에서 사우디인 고용확대⇒ 기업의 인건비 부담 가중 ⇒ 기업수익률 및 신뢰도 저하, 외국인 직접투자 유인 감소 가능성
 - <시사점> : 사우디정부 역시 고용창출효과가 큰 중소기업 육성에도 정책우선순위를 두고 있으나 Nitaqat제도는 대기업보다 중소기업에 미칠 부정적 파장이 크기 때문에 현지 사우디기업들의 문제제기 가능 ⇒ 동 제도의 운영과정을 자세히 관찰하면서 적절히 대응하는 것이 바람직

7. LG전자 사우디아라비아 지사장 면담

- 일시 : 2011. 10.24 오후
- 면담자 : 이명구 지사장
- 주요내용 : 사우디아라비아내 현지 공장운영실태와 인력 조달

- LG전자는 중동지역 에어컨시장 진출확대를 위해 현지 기업인인 H.G. Ibrahim Shaker와 2006년 12월 합작기업을 설립
- 2008년 6월 리야드 외곽에 현지 에어컨 공장을 준공
 - 연간 생산능력 50만대 규모이며, 시장수요 확대에 따라 제2공장을 2011년 2월에 준공, 연산 100만대 규모로 확장
- 2010년 기준 현지 시장점유율이 분리형 에어컨은 45%, 창문형 에어컨은 20%로 시장 1위 유지
 - 유능한 현지 파트너의 확보와 철저한 현지화 전략이 시장 확대에 유리하게 작용
- 다만, 공장확대에 따라 직원 수가 2010년 470 여명 수준에서 2011년 10월 현재 800명 수준으로 증가
 - 제조업 분야는 건설이나 플랜트분야와 달리 사우디인 의무채용 비율이 20%로 높아 현실적 애로 요인으로 작용
 - 현재 한국인은 14명, 현지 채용 중인 사우디인은 40명, 나머지는 필리핀, 네팔, 요르단, 시리아 등 제3국 출신 기능공들임.
 - 의무채용비율(20%)을 지키기 위해서 교육훈련 프로그램을 이용하여 여 약 120명의 사우디인 훈련생을 운영
 - <시사점> : Saudization에 따른 현지인 채용비율 준수는 향후 다소 변화 가능성이 있으나, 사우디 국왕의 지시에 의한 만큼 큰 폭의 후퇴는 기대하기 어려움.

따라서 유능한 사우디 인력의 조기 채용을 통해서 예상되는 현지인력 조달 애로를 해소하고, 현지 교육프로그램을 적극적으로 활용하여 Nitaqat비율을 맞추어 나가는 노력 등이 병행되어야 할 것임.

8. KOTRA Dubai KBC

□ 일시 : 2011. 10.25 오전

□ 면담자 : 손주홍 과장

□ 주요내용 : 중동 전반의 노동시장 및 인력조달 구조

- 사우디아라비아를 포함하여 UAE 역시 고용인력의 현지화 비율 확대를 위한 정부차원의 노력을 확대하고 있음.
- 2011년 10월 19일 GCC 연안의 6개국 노동부장관들이 아부다비에서 공동세미나를 개최함.
 - UAE 노동부장관인 Mr. Saqr Gobash Saeed Gobash는 사우디, UAE 등 6개 GCC 국가들이 서로 연합하여 현지 인력의 고용확대를 중심으로 한 노동시장 개혁과 이와 관련한 노동법의 개정 필요성을 강조