

안전하고 활기찬 일터

안전경영 추진 체계

안전보건경영 시스템

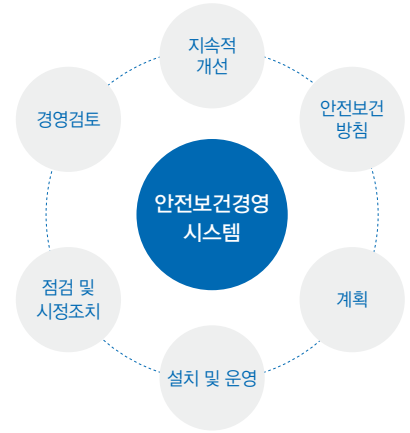
GS건설은 사내에 안전보건경영 체계를 구축하고 이에 대한 실행 계획을 수립(Plan)하여 실행 및 운영(Do), 점검 및 시정조치(Check)하고 있으며, 그 결과를 피드백하여 검토(Action)하는 P-D-C-A 순환과정으로 지속적인 개선이 이루어지도록, 체계적인 안전보건 활동을 추진하고 있습니다. 이처럼 전사 차원의 지속적인 안전보건 수준 향상을 위해 노력한 결과, 지난 2005년과 2009년 안전 보건경영시스템 인증인 KOSHA18001과 OHSAS18001을 각각 취득하였습니다.

안전경영 전략

GS건설은 '기본과 원칙의 준수'라는 방침 하에 '중대재해 ZERO' 달성을 위해 선진 안전관리와 현장 중심의 안전경영을 추진하고 있습니다.

안전경영 추진 조직

GS건설은 전사 안전관리 의식 고취 및 품질·환경 관리 활동 강화를 위해 SEQ(안전·환경·품질) 운영위원회를 운영하고 있습니다. SEQ운영위원회는 최고안전책임자(CSO, Chief Safety Officer)가 주관하고 각 사업본부장이 참석하는 전사 위원회로 GS건설의 주요 안전 이슈에 대해서 공유하고, 논의결과를 경영위원회에 보고하여 대응 방안을 마련하고 있습니다. 또한 전사 SEQ운영위원회를 확대하여 사업본부장 중심의 책임안전관리를 독려하고 기술안전위원회를 통한 전사 안전조직 간 공감대를 강화하는 한편, 건설현장에서 발생할 수 있는 잠재적 위험요소에 대한 대책을 수립하고 지속적으로 관리하는 사고 예방 활동을 전개하고 있습니다.



SEQ운영위원회 조직도



안전경영 전략 체계



ISSUE 09

안전하고 활기찬 일터

아차사고 발굴 활동



외형 조형물 설치용 콘도라 점검

● 여성안전 순찰요원



GS건설 수원 권선 1·3차 재건축 현장에는 여성 안전순찰요원이 근무하고 있습니다. 여성 안전순찰요원은 특유의 섬세함과 꼼꼼함으로 철저한 현장 안전관리를 수행하고 있습니다. GS건설은 남녀차별 없는 업무 기회를 제공하며 안전경영을 함께 실현하고 있습니다.

●● 해외 현장안전관리



GS건설 안전관리는 해외 현장에도 적용되고 있습니다. 일례로, GS건설 태국 LNG 플랜트 현장에서는 전 공정 작업 허가제, 업무안전 분석, Cold Eye Review, 안전 다짐 게시판 등을 통해 안전에 대한 공감대를 형성하고 효율적인 현장안전관리를 수행하고 있으며, 영문 안전교육 자료를 배포하고 있습니다. 특히, 국교가 불교인 태국 현지 문화에 맞는 ‘안전 기원제’를 실시하여 근로자들의 적극적 참여와 관심을 이끌어냄으로써 무재해 현장을 일구어 나가고 있습니다.

안전경영 활동

안전경영 지침

건설현장에서는 업무수행에 있어 무거운 자재의 이동과 운반, 대형 건설장비 조작, 차량 운전 등 안전과 직결되는 작업이 수반됩니다. 이에 GS건설은 각종 사고 발생 이슈에 대해 숙지하고 사전에 예방할 수 있도록 구체적인 안전경영 지침을 수립하여 실제 건설현장에 적용하고 있습니다.

안전사고 사전 예방 활동

PCM(Pre-Construction Meeting)

GS건설은 시공 착수 전 현장과 기술본부간 사전미팅을 통해 위험요소를 사전에 파악하고 예방하고 있습니다.

아차사고(Near Miss) 발굴 활동

안전에 대한 관심 함양과 현장 내 동료 간 안전을 돌보는 풍토를 조성하기 위해 GS건설은 아차사고 발굴 제도를 운영하고 있습니다. 신규근로자 관리, 책임안전구역 지정 제도, 음주 측정, 자동식 안전대 사용 등의 아차사고 발굴 활동을 통해 불안정한 행동 및 상태와 같은 잠재 위험요소가 중대한 재해사고로 발전하지 못하도록 하고 있습니다.

Happy 365 캠페인

GS건설은 ‘무재해로 나와 가정과 회사가 365일 행복한 안전’을 표방하는 ‘Happy 365’ 캠페인을 전개하고 있습니다.

| | |
|--------------------------------|----------------------------|
| Hearty Safety Management | 가족사랑에 바탕을 둔 ‘감성 안전관리’ |
| Autonomic Safety Management | 현장과 협력회사가 참여하는 ‘자율 안전관리’ |
| Planned Safety Management | 위험이 사전에 관리되는 ‘계획에 의한 안전관리’ |
| Professional Safety Management | 무위험작업의 ‘전문적 안전관리’ |
| Yes 365 Safety Management | 긍정적 사고를 통한 365일 ‘행복 안전관리’ |

●●● 사고예방활동 사례

2010년 10월 29일 오후 2시경 서울 지하철 9호선 2단계 917공구 현장에서 터널 강지보재 설치 작업 도중에 과대변위가 발생하여 응급 복구 후 본사 유관부서와 긴밀한 공조를 통해 보강 방안을 수립하여 복구를 완료하였습니다. 현장의 지속적인 관리와 유관부서와의 신속한 협업을 통해 발생가능한 사고를 방지할 수 있었습니다. 만약 터널에서 대규모 붕괴가 발생했다면 G20 기간(11.11~11.12) 중 주요 시설물인 잠실야구장 진입 도로의 지파함몰 및 매몰사고가 발생할 수 있는 상황이었습니다.



안전교육

산업적 특성 상 건설현장 근로자의 대부분은 근무지 이동이 빈번하고 불규칙하여 상대적으로 안전에 대한 인식이 부족한 경우가 많습니다. GS건설은 현장에서 발생할 수 있는 중대재해를 원천적으로 예방하고자 현장 내 모든 근로자 및 임직원을 대상으로 현장안전교육을 실시하고 있습니다. 그리고 교육효과 증진을 위해 사고사례 공유를 통한 체험학습, 공중별·장비별 실습훈련, 인식 제고를 위한 감성적 시청각 자료 등 다양한 방식을 마련하여 제공하고 있습니다.



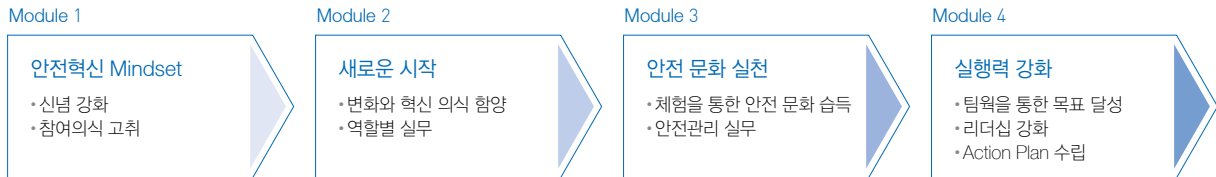
추락 체험

안전혁신학교

GS건설은 강한 승부 의식과 실행력을 갖춘 안전혁신 리더 육성을 목적으로 2006년 3월, 국내 건설회사 최초로 안전혁신학교를 설립하였습니다. 안전혁신학교는 생활관 1동, 강의동 2동, 체험시설 6동으로 구성되어 있으며, 획기적인 재해예방 교육과정을 당사 임직원 뿐만 아니라 협력회사 직원 및 근로자, 국내외 발주처, 대학생들에게까지 제공하고 있습니다.

안전혁신학교를 통해 건설안전 실습체험과 건설안전 재해체험, 가상 안전체험, 응급조치 훈련, 야간 팀워크 강화 훈련 등의 프로그램을 개설하여 운영하고 있으며, 현재 까지 총 5,367 명의 임직원 및 협력회사 직원들이 본 교육과정을 수료하였습니다. 또한 교육 만족도 수준을 묻는 설문조사에서 5.0점 만점에 4.6점을 획득하며 교육의 질적 측면에서도 우수한 성과를 거두고 있습니다.

안전혁신학교 교육과정



| 직급별 교육과정 | 수료기간 | 과정소개 |
|----------------------------------|------|---|
| 경영자 안전혁신 과정(임원) | 1박2일 | 전 임원을 대상으로 안전의식에 대한 마인드를 고취시켜 전사 안전경영실전을 위한 선도적인 역할 제고를 위한 교육 |
| 리더 안전혁신 과정(소장·부소장·본사팀장) | 2박3일 | 현장 및 본사의 일선 안전최고책임자로서 역할 인식을 통하여 현장안전문화 정착을 위한 리더십 역량 강화를 위한 교육 |
| 시공담당자-안전관리자 안전혁신 과정(시공담당자-안전관리자) | 3박4일 | 안전관리 R&R 정립, 시공기술안전 리스크 도출 역량 강화를 위한 교육 |
| 관리담당자 안전혁신 과정(관리담당자) | 2박3일 | 관리담당자로서 안전관리 역할 인식을 통한 안전관리 실무역량 강화를 위한 교육 |
| 협력회사 안전혁신 과정(직원·반장·순찰원) | 1박2일 | 안전관리 의식변화, 역할별 R&R에 따른 안전관리 실무역량 함양을 위한 교육 |
| 정비문전원 안전혁신 과정(T/C문전원) | 1일 | 안전관리 의식변화, 역할별 R&R에 따른 안전관리 실무역량 함양을 위한 교육 |
| 신입-경력사원 안전혁신 과정(신입-경력 직원) | 2박3일 | 당사 직원으로서 안전관리 역할 인식을 통한 안전관리 실무역량 강화를 위한 교육 |

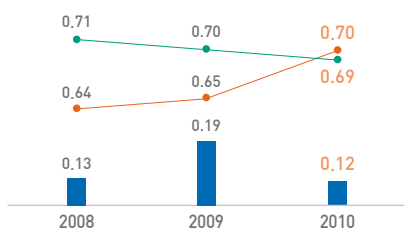
사고발생 현황 및 사례

최근 3년(2008~2010) 동안 발생한 중대재해는 25건으로, 이로 인해 28명의 근로자가 사망하였습니다. 해당 기간 기인물별 사망자 수는 장비에 의한 사고가 15명으로 가장 많았고, 가설 자재, 공사용 자재, 개구부, 위험물질 순이었습니다. 이러한 안전사고로 인해 2010년 2건의 산업안전보건법 위반사례가 있었습니다. 장비로 인한 중대재해 발생 심각성을 인식하여 장비관리팀을 신설하였으며, 향후 집중관리를 통하여 재해발생을 줄여나가도록 하겠습니다.

재해율

단위 : %

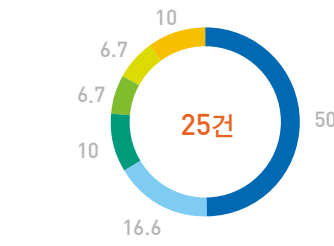
■ GS건설 ● 건설산업 평균 ● 국내 평균



중대재해 사고 유형

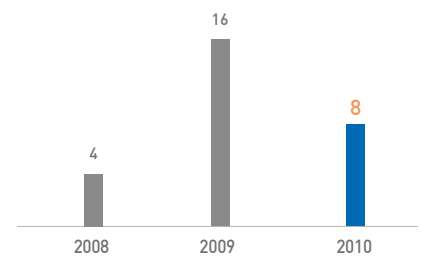
단위 : %

■ 장비 ■ 가설 자재 ■ 공사용 자재 ■ 개구부 ■ 위험물질 ■ 기타



사망자 수

단위 : 명

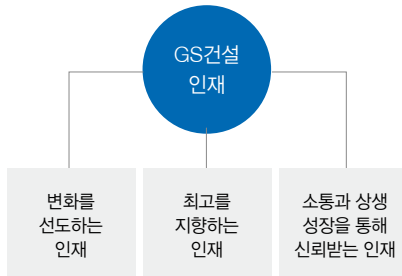


※ 건설산업 및 국내 평균 데이터 출처: <http://www.kosha.or.kr>
 ※ GS건설 데이터는 환산재해율(=환산재해자수/상시근로자수×100)임
 ※ 2010년 GS건설 재해율은 내부 추정치임(공식 수치는 2011년 6월 발표 예정)

ISSUE 09

안전하고 활기찬 일터

GS건설 인재상



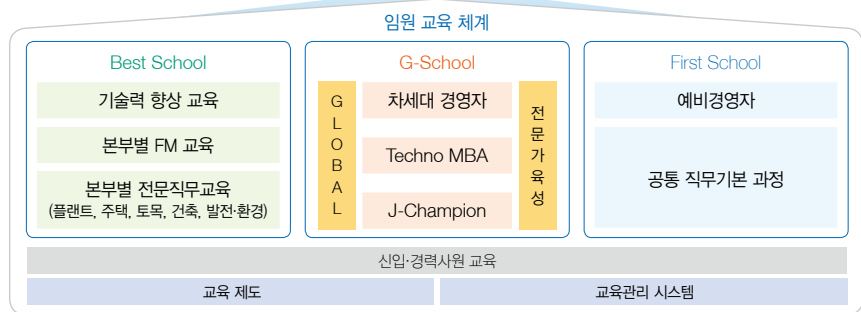
임직원만족도 제고

GS건설은 체계적인 인재육성 및 공정한 성과평가 체계를 바탕으로 활기찬 일터를 만들기 위해 노력하고 있습니다. 더불어 인권 보호, 남녀차별금지 등의 내부지침을 기반으로 임직원만족도를 제고해 나가고 있습니다.

인재육성 체계

GS건설 인재상은 글로벌 기업으로 도약하기 위해 '변화를 선도하는 인재, 최고를 지향하는 인재, 소통과 상생 성장을 통해 신뢰받는 인재'입니다. GS건설은 인재육성 체계를 수립하여 창의적 기업가 정신(Creative Entrepreneurship)을 가지고 GS건설을 이끌어 나가는 인재를 육성하고 있습니다.

GS건설을 이끌어 나가는 기업인 육성



인권보호 노력

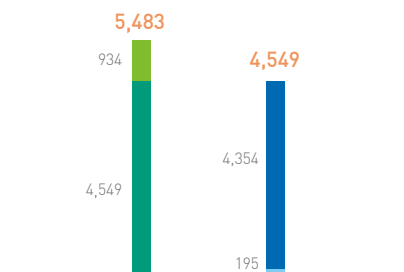
GS건설은 근로기준법, 국제노동기구(ILO, International Labor Organization) 규정과 유엔글로벌 콤팩트 원칙을 준수하며, 강제노동 및 아동노동을 철저히 금지하고 있습니다. 또한 개인의 인격을 존중하고 성별을 이유로 교육, 배치, 해고 등에 있어 차별대우를 금지하며, 개인 능력에 따라 공평한 기회를 부여하고 있습니다.

회사 내 차별과 인권 침해를 예방하고자 성희롱 예방 교육과 '세계를 주름잡는 글로벌 에티켓' 과정을 전 임직원에게 제공하고 있으며, 향후 인권 교육을 보다 확대해 나갈 계획입니다.

임직원 현황(2010년 12월 기준)

인력 구성 현황

■ 정규직 ■ 비정규직 ■ 남자 ■ 여자



※ 비정규직: 현장인직, P.JT, 촉탁직
 ※ 남자, 여자 인력 구성은 정규직에 한함

장애인 근무 현황

단위: %

| 구분 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-----------|------|------|------|
| 장애인 고용 비율 | 0.52 | 0.62 | 0.69 |

여성 간부 현황

단위: %

| 구분 | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------|------|------|------|
| 여성 간부 비율 | 1.12 | 1.26 | 1.90 |

※ 여성 간부: 2급 과정이상

퇴직자 및 이직자 현황

단위: 명, %

| 구분 | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 정규직 | 비정규직 | 합계 | 정규직 | 비정규직 | 합계 | 정규직 | 비정규직 | 합계 |
| 퇴직자수 | 146 | 99 | 245 | 91 | 110 | 201 | 132 | 69 | 201 |
| 퇴직률 | 4.63 | 4.06 | 4.63 | 4.06 | 3.60 | 4.06 | 3.60 | 3.60 | 3.60 |

※ 퇴직 현황은 자연 퇴직을 의미하며, 퇴직 사유에는 타사전직 및 개인 사유 등이 있으므로 퇴직률은 이직률이 포함된 개념임

인재육성 프로그램

GS건설은 개인의 성장이 곧 기업의 성장이라는 믿음 하에 모든 임직원이 글로벌 인재로 성장할 수 있도록 경영·직무·글로벌·IT·기타로 구성된 다양한 교육 프로그램을 구성하여 진행하고 있습니다. 2010년 임직원 교육비로 총 53억 원을 지원하였으며 인당 교육시간은 124시간으로 전년 대비 16 시간가량 증가하였습니다.

● ● 글로벌 인재육성의 보고 - 남촌 리더십 센터

남촌 리더십 센터는 '기업이윤의 사회환원'이라는故 남촌 허준구 명예회장의 뜻을 이어 받아 생가터에 500억 원의 사재를 출현하여 지역사회 공헌과 GS건설 글로벌 인재 양성을 위해 건립되었습니다.

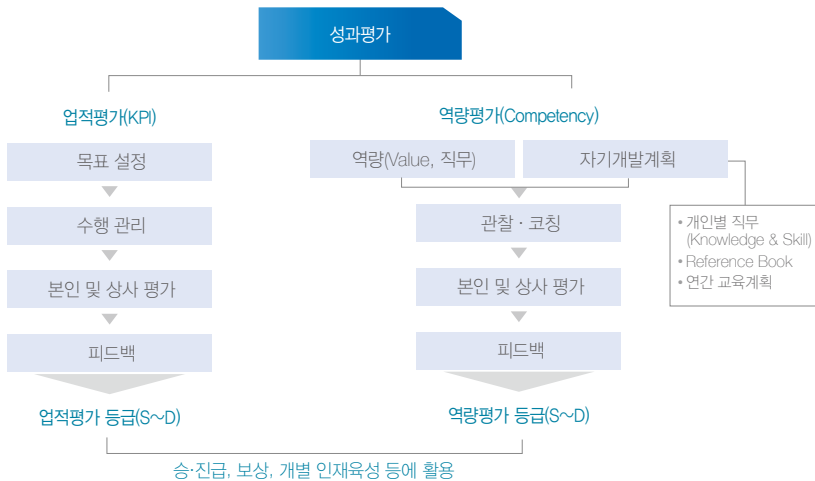
GS건설은 남촌 리더십 센터를 적극 활용하여 임직원을 대상으로 10주간의 강도 높은 외국어 교육을 진행하고 있습니다. 해당 기간 동안 임직원들은 외국어 교육에만 집중할 수 있습니다.



평가 및 보상

GS건설은 개인의 역량과 성과에 따라 공정한 보상이 이루어질 수 있도록 '성과 중심의 평가', '임직원 커뮤니케이션 강화', '인재육성 방안 강구'라는 3가지 기본방향에 따라 본인 및 상사 등 복수평가를 실시하고 있습니다. 직원들은 성과평가 결과에 따라 보상받고 있으며, 임원진은 기본 연봉과 경영성과에 연동된 성과급을 종합하여 받고 있습니다. 대졸 신입사원의 급여수준은 법정 최저임금 대비 약 370% 수준이며, 성별에 따른 임금차별은 없습니다.

성과관리 체계

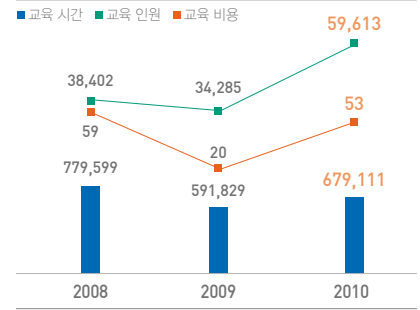


임직원 복리후생

GS건설은 임직원 건강, 여가생활, 경조사 등을 지원하는 다양한 복지 프로그램을 운영하여 일과 삶의 균형을 추구할 수 있는 활기찬 업무 환경을 조성하고 있습니다.

임직원 교육 성과

단위 : 시간, 명(누계), 억 원



임직원 교육 프로그램

| 구분 | 내용 |
|--------------|---|
| G-School | · 임원교육(최고경영자 과정 등) · 핵심인재과정(예비 차세대경영자 과정 등) · 각종 외국어교육 |
| Best School | · PM, CM 양성과정 · 분부별 FM과정 · 시공역량 향상과정 · 분부별 전문직무교육 등 |
| First School | · 건설영업 기초과정 · 공사관리교육 · 회계와 세무 기초과정 · 직무 의사결정교육 · 협상스킬교육 · Biz. Presentation, Writing, Strategy & Planning 과정 등 |
| 전사 공통 | · 경영방침 실천과정 · 성희롱 예방교육 · 윤리경영 등 |
| 기타 | · LEED AP 취득지원교육 · 안전혁신 과정 등 |

임직원 복지제도

| 구분 | 내용 |
|----------|--|
| 건강검진 | 전 직원의 1회/1년 일반검진 실시, 만 40세 이상 직원 및 배우자에 대하여 1회/년, 만 35세 이상 직원 및 배우자에 대하여 1회/2년 종합검진 실시 |
| 의료비 지원 | 본인의 치료를 목적으로 사용한 병원비에 대한 지원 |
| 주택자금 | 직원의 주택구입, 임차 시 일부 금액 지원 |
| 선택적 복리후생 | 문화활동, 자기개발, 취미활동 비용 지원 |
| 학자금 | 재학 중인 자녀의 등록금, 수업료 등을 지원 |
| 동호회 | 동호회 설립, 활동 비용 지원 |
| 휴양시설 | 한화, 대명, 금호, 엘리트안 콘도 이용 지원 |
| 경조금 지원 | 경조사 발생 시 경조금 및 화환, 조화, 선도차량, 조위용품 지원 |

ISSUE 09

안전하고 활기찬 일터

사내 커뮤니케이션 채널

| | |
|----------|---|
| VOE 게시판 | • 건의사항 소통 |
| 온라인 커뮤니티 | • 임직원 및 기타 소식 공유 |
| CEO 동향 | • 현장경영 및 대외활동 • 신년사 조회사 • 언론 동향 등 |
| GS건설 웹진 | • GS건설과 임직원 소식 공유 |

임직원 소통

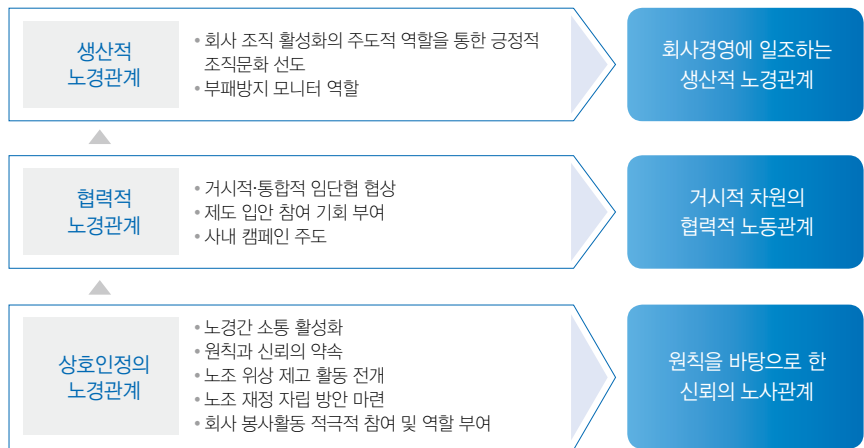
GS건설은 다양한 커뮤니케이션 채널을 통한 소통 확대와 상호신뢰를 바탕으로 사회발전에 기여하는 공동체적 노경관계를 만들어가고 있습니다.

사내 커뮤니케이션 채널

GS건설은 다양한 사내 커뮤니케이션 채널을 운영하고 있으며, 사내 인트라넷과 연계하여 임직원 간 실시간 소통을 확대하고 있습니다.

노경관계

GS건설은 회사와 임직원 간의 관계를 수직적 노사관계가 아닌, 서로 대등한 입장에서 서로를 존중하는 관계로 인식하고 있습니다. 그리고 이를 바탕으로 한 신뢰의 노경관계를 시작으로 협력적이고 생산적인 노경관계를 만들어 나가고 있습니다.



노동조합 가입 현황

단위: 명, %

| 직급 | 과장 | 대리 | 사원 |
|-------------|-----|-----|-----|
| 가입인원 | 360 | 204 | 307 |
| 가입대상 기준 가입률 | 33 | 30 | 52 |

※ 2010년 12월 기준

노동조합

GS건설은 과장 이하 사원 중 관리직군(재경, 기획, 인사, 총무 직군)을 제외한 정규직 871명(가입 대상 기준 36.9%)으로 구성된 노동조합을 운영하고 있습니다. 노동조합과 단체협약을 체결하여 임직원의 단체교섭 권리를 존중하는 한편, 중요한 사업 변동 사항에 대해서도 즉시 통보하고 있습니다. 또한 헌혈행사, 봉사활동, 교육 프로그램, 현장 방문 간담회 등의 활동을 노경이 함께 하며, 서로의 의견을 소통하고 있습니다.

노경협의회

노경협의회에서는 상호존중과 신의 및 성실을 바탕으로, 근로조건, 임금협약, 안전·보건 관련 작업 환경 개선과 근로자의 건강증진 등 노경 공동의 이익과 관련된 이슈에 대한 논의와 근로자 고충처리 업무를 수행하고 있습니다. 채용, 임금, 교육, 배치, 퇴직 및 해고, 육아휴직 등 임직원이 직장 생활에서 느끼는 고충을 듣고, 적시에 처리함으로써 업무에 집중할 수 있는 근무환경을 조성하여 임직원의 만족도를 높여가고 있습니다.

임직원만족도 조사 결과

단위: %

| 구분 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------|------|------|------|
| 긍정 응답률 | 61 | 61 | 60 |

임직원만족도

GS건설은 매년 업무 프로세스, 보상 및 인정, 가치와 문화 등 9개 범주로 구성된 임직원만족도를 조사하고 있습니다. 2010년 조사결과, 긍정 응답률이 전체 60%로 전년과 동일한 수준으로 나타났습니다. 핵심가치 공유, 조직구조 개선, 소통 확대 등 임직원만족도 향상을 위해 노력해 나가겠습니다.