

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

◆ 경총, 「2024년 신규채용 실태조사」 결과 발표 (3.3)

(청년ESG팀 02-3270-7366)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 100인 이상 기업 500개사(응답 기업 기준)를 대상으로 「2024년 신규채용 실태조사」를 실시한 결과, 응답 기업의 66.8%가 '신규채용 계획이 있다'고 답했음. 신규채용 실시 예정 기업 중 57.5%는 올해 채용 규모가 '작년과 유사'한 것으로 나타남.

- ① (2024년 신규채용 계획 및 채용규모) 신규채용 실시 여부에 대해서는 '계획 있음'이라는 응답이 66.8%로 가장 높았음(신규채용 실시 예정 기업). 신규채용 실시 예정 기업들의 올해 채용 규모는 '작년과 유사'하다는 응답이 57.5%로 가장 높았고, '작년보다 확대'는 14.7%, '작년보다 축소'는 8.7%, '신규채용 계획은 있지만 규모 미확정'이라는 응답도 19.2%로 집계됨. 기업 규모와 관계없이 올해 채용 규모가 '작년과 유사'하다는 응답이 가장 높았고, 기업 규모가 클수록 '신규채용 계획은 있지만 규모 미확정*'이라는 응답 비중이 높았음.

* 기업 규모별 '신규채용 계획은 있지만 규모 미확정' 응답 비중(%)
: [100~299인] 11.5, [300~999인] 19.9, [1,000인 이상] 30.3

- ② (신규채용 방식) 신규채용 방식은 응답 기업의 60.6%가 '수시채용만 실시한다'고 답했고, '정기공채와 수시채용을 병행한다'는 응답은 32.2%, '정기공채만 실시한다'는 응답은 7.2%로 집계되었음. 기업 규모가 작을수록 '수시채용만 실시한다'는 응답 비중이 높았음.

* 기업 규모별 '수시채용만 실시' 응답 비중(%) : [100~299인] 73.0%, [300인 이상] 52.3%

- ③ (채용 시 평가 요소) 신규채용에서 가장 중요한 평가 요소에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 74.6%가 '직무 관련 업무 경험'이라고 답했음.

* 그 외 응답은 '인성·태도' 9.4%, '직무 관련 전공' 6.2%, '직무 관련 자격증' 5.4%, '기업 컬처핏' 2.2%, '최종 학력' 1.8% 순

- ④ (올해 채용시장 트렌드) 올해 채용시장의 가장 큰 변화 전망에 대해 조사한 결과, '경력직 선호도 강화'라는 응답이 56.8%, '수시채용 증가'라는 응답이 42.2%로 높았음(복수응답).

* 그 외 응답은 '구직포기 또는 리텐션 현상 증가' 12.0%, '미래 신산업 관련 인재채용 증가' 11.0%, '인공지능(AI) 활용 확대' 9.8% 순

- ⑤ (채용 과정 내 인공지능 기술 활용) 응답 기업의 11.0%가 '채용 과정에서 인공지능(이하 AI) 기술을 활용한다'고 답했는데, 기업 규모가 클수록 'AI 기술을 활용하고 있다'는 응답 비중이 높았음.

* 기업 규모별 '채용 과정에 AI 기술 활용한다' 응답 비중(%)
: [100~299인] 4.5, [300~999인] 8.0, [1,000인 이상] 30.0

- 경총은 “대내외 경영환경의 불확실성에 대한 우려가 기업 신규채용 계획에도 영향*을 미치고 있는 것으로 보인다”며, “노동개혁과 해묵은 규제 정비로 경영상 리스크를 최소화해주어야 기업들이 보다 과감하게 채용을 결정할 수 있을 것”이라고 강조함. 이어 “기업이 채용과정에서 구직자의 직무경험을 중시하는 추세가 강화** 되고 있고, 그 과정에서 기업이 직접 청년 대상 직무훈련일경험 프로그램***을 운영하는 사례도 증가하고 있다”며, “이러한 기업 주도 직업훈련이 청년의 고용가능성(Employability)을 강화하고 있는 만큼 고용서비스와의 발전적 연계 및 지원 확대가 필요하다”고 강조함.

* ‘신규채용 여부 미정’ 응답 비중(%) : 12.4(‘23년) → 22.2(‘24년)

** 신규채용 시 ‘직무 관련 업무 경험’을 가장 중요한 평가요소로 응답한 비중(%) : 58.4(‘23년) → 74.6(‘24년)

*** 삼성전자「SSAFY」, LG AI경영연구원「LG Aimers」, CJ올리브네트웍스「리모트 인턴십」 등

◆ 경총, 「임금·HR연구 2024년 상반기호」 발간 (3.4)

(임금·HR정책팀 02-3270-7455)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)는 3월 4일 “고령화시대 기업의 전략적 인사관리 방안”을 주제로 한 정기간행물 「임금·HR연구 2024년 상반기호」 발간
- 경총은 고령화에 따른 기업의 급격한 인력구조 변화에 대비하기 위해 금번 「임금·HR연구」 상반기호 특집주제를 “고령화시대 기업의 전략적 인사관리 방안”으로 선정
 - 금번 호의 주제발표를 맡은 김주수 머서코리아 부사장은 “우리나라의 급속한 고령화는 채용에서부터 보상시스템, 일하는 방식, 그리고 업무 구조에 이르기까지 경영 전반에 걸친 전례없는 변화를 가져올 것이므로 기업 HR 전략의 선제적인 재조정이 필요하다”고 강조
 - 연구논단에는 고령화시대 기업의 세부적인 인사관리 대응전략을 모색하기 위해 ▲임금 체계 혁신, ▲조직문화 개편, ▲고령자 적합직무 개발, ▲고령자 인적자원개발(HRD) 전략, ▲임금피크제 체크포인트, ▲정년후 재고용 기대권 관련 판례 검토를 주제로 손애리 콘페리 상무 등 여섯 필진의 글을 수록
 - 사례연구에는 다양한 정년 트랙을 두고 기업과 근로자에게 선택권을 부여함으로써 고령자 고용을 촉진하고 있는 일본과 고령화 이슈에 선제적으로 대응해 나가고 있는 철강업체의 사례를 소개

◆ 고용노동부, 「2024년도 대한민국 일자리 으뜸기업 선정」 신청 접수(~3.15)

- 고용노동부는 좋은 일자리를 창출한 기업과 개인의 노력을 인정·격려하고 지속가능한 일자리창출 분위기를 확산하기 위해, ‘대한민국 일자리 으뜸기업’과 ‘일자리창출 유공 정부포상 유공자’를 선정함(~3.15).

- (대상) 개인(사용자, 근로자 등) 및 민간기업
- (포상내용) 훈장, 포장, 대통령표창, 국무총리표창, 고용노동부장관표창, 대통령 인증패 및 금융, 세무조사 등 행재정적 지원 및 홍보
- (참고사항) 포상과 관련된 자세한 내용은 고용노동부 홈페이지(뉴스·소식-공지사항-2024년 「대한민국 일자리 으뜸기업」 및 「일자리창출 유공 정부포상」 안내 공고) 참조

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 한국은행, 「2023년 4/4분기 및 연간 국민소득(잠정)」 발표 (3.5)
- ▶ 통계청, 「2024년 1월 산업활동동향」 발표 (3.4)
- ▶ 산업통상자원부, 「2024년 2월 수출입 동향」 발표 (3.1)
- ▶ 통계청, 「2024년 2월 소비자물가동향」 발표 (3.6)

◆ 한국은행, 「2023년 4/4분기 및 연간 국민소득(잠정)」 발표 (3.5)

○ 2023년 연간 실질 국내총생산(GDP)은 전년대비 1.4% 성장

※ 2023년 연간 경제성장률은 지난 속보치('24.1.25)와 동일

※ 최근 5년('18~'22)간 연간 경제성장률 추이('19~'21 확정치, '22~'23 잠정치)
: 2.2%('19)→ △0.7%('20)→ 4.3%('21)→ 2.6%('22)→ 1.4%('23)

- 민간소비는 서비스 소비가 늘어 전년대비 1.8% 증가. 설비투자는 운송장비 등 중심으로 0.5% 증가했고, 건설투자는 건물건설이 늘어 1.3% 증가
- 수출은 자동차 등이 늘어 3.1% 증가했고, 수입은 서비스를 중심으로 3.1% 증가
- 지출주체별 성장기여도를 살펴보면, 1.4% 성장률 가운데 민간에서 0.9%p, 정부에서 0.4%p 기여한 것으로 나타남.

○ 2023년 명목 국내총생산(GDP)은 2,236.3조원으로 전년대비 3.4% 증가했으며, 달러 기준으로 는 전년대비 2.4% 성장한 1조 7,131억달러 기록

- 1인당 국민총소득(GNI)은 4,405.1만원으로 전년대비 3.7% 늘었으며, 달러기준으로 는 33,745달러로 전년대비 2.6% 증가

※ 최근 5년('18~'22)간 1인당 국민총소득(GNI) 추이(달러, '19~'21 확정치, '22~'23 잠정치)
: 32,204('19)→ 32,004('20)→ 35,523('21)→ 32,886('22)→ 33,745('23)

- GDP디플레이터는 전년대비 2.1% 상승

○ 2023년 4/4분기 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 0.6% 증가(전년동기대비 2.2% 증가)

※ 2023년 4/4분기 실질 국내총생산은 속보치(*24.1.25)와 동일. 다만, 건설투자($\Delta 0.3\%$ p) 등은 하향 수정된 반면 수출(0.9% p), 수입(0.4% p), 설비투자(0.3% p) 등은 상향 수정

◆ 통계청, 「2024년 1월 산업활동동향」 발표 (3.4)

○ **(생산)** 2024년 1월 전산업생산은 광공업($\Delta 1.3\%$) 등에서 줄었으나, 건설업(12.4%), 서비스업(0.1%)에서 생산이 늘어 전월대비 0.4% 증가*(전년동월대비 7.3% 증가)

* 전산업생산은 '23.11월(0.3%) 이후 3개월 연속 증가. 전산업생산이 3개월 연속 증가한 것은 '21.6월~'22.1월 이후 24개월 만에 처음.

▶ 전산업생산 증감률 추이(% , 전월대비) : $0.8('23.9) \rightarrow \Delta 0.7(10) \rightarrow 0.3(11) \rightarrow 0.4(12) \rightarrow 0.4('24.1)$

- 광공업생산은 통산·방송장비(46.8%) 등에서 늘었으나, 반도체($\Delta 8.6\%$)*, 기계장비($\Delta 11.2\%$) 등에서 줄어 전월대비 1.3% 감소(전년동월대비 12.9% 증가)

* 반도체 생산 증감률 추이(% , 전월대비) : $11.8('23.9) \rightarrow \Delta 10.5(10) \rightarrow 9.8(11) \rightarrow 3.6(12) \rightarrow \Delta 8.6('24.1)$

- 서비스업생산은 도소매($\Delta 1.0\%$) 등에서 줄었으나, 정보통신(4.9%), 부동산(2.6%) 등에서 늘어 전월대비 0.1% 증가(전년동월대비 4.4% 증가)

○ **(제조업평균가동률)** 2024년 1월 제조업평균가동률은 72.0% 로 전월대비 0.1% p 상승(전년동월대비 1.0% p 상승)

※ 제조업평균가동률 추이(%) : $73.6('23.9) \rightarrow 72.6(10) \rightarrow 73.0(11) \rightarrow 71.9(12) \rightarrow 72.0(24.1)$

○ **(제조업 재고율)*** 2024년 1월 제조업 재고율은 110.8% 로 전월대비 6.5% p 상승(전년동월대비 7.8% p 하락)

* 제조업 재고율은 제조업 재고지수를 제조업 출하지수로 나눈 값으로, 출하된 물건보다 쌓인 물건이 더 많을 때 100% 를 초과.

※ 제조업 재고율 추이(%) : $111.5('23.9) \rightarrow 115.0(10) \rightarrow 112.5(11) \rightarrow 104.3(12) \rightarrow 110.8('24.1)$

○ **(소매판매)** 2024년 1월중 소매판매는 준내구재($\Delta 1.4\%$), 내구재($\Delta 1.0\%$) 판매가 줄었으나, 비내구재(2.3%) 판매가 늘어 전월대비 0.8% 증가(전년동월대비 3.4% 감소)

○ **(설비투자)** 2024년 1월중 설비투자는 항공기 등 운송장비($\Delta 12.4\%$) 및 특수산업용기계 등 기계류($\Delta 3.4\%$)에서 투자가 모두 줄어 전월대비 5.6% 감소(전년동월대비 4.1% 증가)

○ **(건설투자)** 2024년 1월중 건설투자는 건축(12.3%) 및 토목(12.8%)에서 공사 실적이 모두 늘어 전월대비 12.4% 증가*(전년동월대비 17.6% 증가)

* 1월 건설투자의 전월대비 증가 폭(12.4%)은 2011년 12월(14.2%) 이후 12년 1개월 만의 최대 증가 폭

- **(경기지수)** 현재 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 99.7(전월대비 0.1p 상승), 향후 경기국면을 예고하는 선행지수 순환변동치는 100.3(전월대비 보합) 기록

◆ 산업통상자원부, 「2024년 2월 수출입 동향」 발표 (3.1)

- **(총괄)** 2024년 2월 수출은 524.1억달러로 전년동월대비 4.8% 증가했으며, 수입은 481.1억달러로 전년동월대비 13.1% 감소

※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 5개월 연속 증가세 지속

▶ 최근 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : 4.9('23.10)→ 7.3(11)→ 5.0(12)→ 18.0('24.1)→ 4.8(2)

- 2월 무역수지는 42.9억달러 흑자를 기록(9개월 연속 흑자)

※ 무역수지 추이(억 달러) : 15.5('23.10)→ 35.6(11)→ 44.5(12)→ 3.3('24.1)→ 42.9(2)

- **(품목별)** 15대 주력품목(전체 수출의 약 75% 차지) 중 이차전지와 무선통신은 감소, 선박, 반도체 등 13개 품목 수출은 증가

※ 2024년 2월 품목별 수출증감률(%)

: (반도체) 66.7, (선박) 27.7, (디스플레이) 20.2, (컴퓨터) 18.4, (바이오헬스) 9.3, (일반기계) 1.2, (차부품) △1.7, (석유화학) △3.1, (석유제품) △3.9, (가전) △4.3, (자동차) △7.8, (철강) △9.9, (섬유) △11.9, (무선통신) △16.5, (이차전지) △18.7

- **(국가별)** 중동(△13.4%), 對EU(△8.4%), 對중국(△2.4%), 對인도(△1.7%) 등 수출은 감소했으나, 對중남미(25.1%), 對CIS(21.4%), 對미국(9.0%)*, 對아세안(1.4%), 對일본(1.0%) 등 수출은 증가

* 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 7개월 연속 증가

◆ 통계청, 「2024년 2월 소비자물가동향」 발표 (3.6)

- 2024년 2월 소비자물가는 전년동월대비 3.1% 상승

※ 2023년 8월(3.4%)부터 12월(3.2%)까지 3%대 상승률을 보인 소비자물가는 2024년 1월(2.8%) 2%대로 하락했으나 2월(3.1%) 다시 3%대에 진입

▶ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 3.8('23.10)→ 3.3(11)→ 3.2(12)→ 2.8('24.1)→ 3.1(2)

- **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 식료품 및 비주류음료(6.9%), 의료 및 신발(5.7%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승

- **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(11.4%) 상승의 영향으로 전년동월대비 3.9% 상승했고, 서비스는 개인서비스(3.4%)를 중심으로 전년동월대비 2.5% 상승

- 2024년 2월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.6% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 3.7% 상승

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 고용부는 금속노조의 회계 공시 거부 결정에 대해 비판
- ▶ 양 노총은 총선을 앞두고 주요 정책 과제 이슈화 시도
- ▶ 민주노총은 진보정당 지지 방침을 둘러싼 내부 혼란 지속
- ▶ 노동계가 올해 고율의 임금인상 요구를 결정한 가운데 산업현장에서는 성과 보상 등을 둘러싼 노사 갈등 지속
- ▶ 고용부는 현장점검을 통한 적법한 채용 절차 확립에 주력
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 고용부는 금속노조의 회계 공시 거부 결정에 대해 비판

- 민주노총 산하 금속노조가 지난 2. 28 「정기대의원대회」에서 회계 공시 거부를 결정한 가운데 고용부는 3. 4 이와 관련한 입장 발표

※ 조합원 수 1,000인 이상 노조는 해당 노조와 그 상급단체 모두 결산결과를 공시할 경우에만 올해 납부한 조합비의 15% 세액 공제(회계 공시 기간 : 2024. 3. 1~4. 30)

- 고용부는 금속노조가 지난해 대다수 노조의 회계 공시로 이뤄낸 노조 재정 투명성에 대한 조합원과 국민의 신뢰에 부합하지 않는 결정을 했다고 비판

· 총연합단체별 회계 공시 참여율(2023년) : 한국노총 94%, 민주노총 94.3%

- 또한, 이정식 고용부 장관은 3. 4 「정책점검회의」에서 회계 공시의 중요성을 강조하고, 회계 공시 거부에 대한 대응 방침 발표

- 이정식 장관은 회계 공시에 대해 조합원과 국민의 알 권리를 보장하기 위한 시대적 요구이며, 회계 미공시 노조에 관계 법령을 엄격하게 적용하겠다고 발언
- 한편, 민주노총이 3. 18 「임시대의원대회」에서 회계 공시 참여 여부를 논의하기로 결정함에 따라 회계 공시와 관련한 내부 갈등이 이어질 것으로 전망
- ※ 민주노총은 지난 2. 5 「정기대의원대회」에서 회계 공시 참여 여부와 관련해 찬반 토론을 진행했으나, 정족수 미달로 의결하지 못하고 대의원대회 종료

◆ 양 노총은 총선을 앞두고 주요 정책 과제 이슈화 시도

- 한국노총은 지난달 국민의힘, 더불어민주당 등 7개 정당에 총선 주요 정책*과 관련 해 공개 질의를 전달한데 이어 3. 5~6 여성, 플랫폼 종사자 등 분야별 정책 요구사항 발표
- * 한국노총은 주요 정책 요구사항으로 ① 주4일제, ② 정년 65세 연장, ③ 노조법 제2조·제3조 개정 재추진 등을 결정
- 한국노총은 여성, 플랫폼 종사자 등과 관련해 ▲노동시장에서의 여성 고용률 제고, ▲플랫폼 종사자 등 ‘일하는 모든 사람을 위한 권리보장법’ 제정 등을 요구
- 한국노총은 총선 정책 요구에 대한 각 정당의 입장을 토대로 3월 중하순 「임시대의원대회」에서 총선 방침을 결정할 것으로 예상
- 한국노총이 총선 방침 관련 논의를 이어가고 있는 가운데 김동명 한국노총 위원장은 3. 7 「한국노총 창립 78주년 기념식」에서 친(親)노동 노동 공약과 친(親)노동 후보를 지원하겠다고 발언
- 한편, 민주노총은 3. 6 총선 출마 정당에 ‘22대 총선 정책 질의서’를 전달하는 등 주요 입법 과제 이슈화 시도
- 민주노총은 22대 국회 우선 입법과제로 ① 노조법 제2조3조 개정, ② 초기업 교섭 제도화, ③ 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용 등을 제시

◆ 민주노총은 진보정당 지지 방침을 둘러싼 내부 혼란 지속

- 민주노총은 3. 4 「중앙집행위원회」를 개최하고 더불어민주당연합(범야권 비례연합정당)에 참여한 진보당 지지 관련 논의를 진행했으나, 중집 위원간 의견 대립으로 결론 없이 종료
- 민주노총 집행부는 정치세력화를 위해 진보당에 대한 지지가 불가피하다는 입장이나, 공공운수노조 등은 보수 양당 지지를 금지한 민주노총 총선 방침에 위배된다고 반박

○ 민주노총은 3. 18 「임시대의원대회」에서 진보당 지지 관련 논의를 이어간다는 방침이나, 진보당에 대한 지지 철회 결정은 어려울 것으로 전망

- 더불어민주당이 진보당에 비례대표 3석을 부여하기로 결정했고, 민주노총 前 사무총장의 비례대표 당선권에 배치되는 등 진보당의 원내 진출 가능성이 높아진 상황도 민주노총의 결정에 영향을 미칠 것으로 예상

◆ 노동계가 올해 고율의 임금인상 요구를 결정한 가운데 산업현장에서는 성과보상 등을 둘러싼 노사 갈등 지속

○ 한국노총은 2024년 임금인상 요구율을 8.3%*로 결정

* 한국노총 임금인상 요구율 : 경제성장률 전망치(2.2%) + 소비자물가상승률(2.6%) + 실질 물가 반영분(2.0%) + 연대임금 조성분(1.5%)

[참고] 최근 양 노총 임금인상 요구안 및 협약임금 인상률

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024
한국노총	7.5%	7.9%	6.8%	8.5%	9.1%	8.3%
민주노총	6.0%	미발표	5.2%	미발표	미발표	미정
협약임금 인상률	3.9%	3.0%	3.6%	4.7%	4.2%	-

- 금속노조는 올해 산별중앙교섭에서 금속산업 최저임금 인상(2023년 9,970원 → 11,080원)과 지부별 교섭에서 기본급 159,800원 정액 인상을 요구하기로 결정

○ 산업현장에서는 현대제철 노사가 3. 6 2023년 임단협 교섭을 진행했으나, 성과급 등 주요 쟁점 사항에 대한 이견 지속

- 회사는 현재까지 ▲기본급 10만 2,000원 인상, ▲성과급 400% ▲격려금 1,300만원 지급을 제시했으나 노조가 수용 거부
- 노조는 ▲기본급 18만 4,900원 인상, ▲전년도 영업이익 25%의 성과급 지급, ▲창립 70주년 특별성과급 등 과도한 요구를 고수하고 있으며 회사의 추가 제시안이 없을 경우 3. 13 파업에 돌입한다는 방침

○ 또한, 삼성전자 노사 임금 교섭 난항이 계속되고 있는 가운데 삼성전자는 3. 7 중앙노동위원회 조정회의에서도 이견 지속

※ 중앙노동위원회는 조정 기간을 3. 14까지로 연장

- 회사가 임금 2.8% 인상을 제시한 반면, 노조는 임금 8.1% 인상 및 성과급 등 과도한 요구 지속

◆ 고용부는 현장점검을 통한 적법한 채용 절차 확립에 주력

○ 고용부는 3. 6 온라인 채용 공고, 건설현장, 청년 다수 고용 사업장 등 627개소를 대상으로 실시한 위법·부당한 채용 관련 점검 결과 발표

※ 점검 기간 : 2023. 10. 4 ~ 2023. 11. 30

- 고용부는 금번 점검을 통해 ▲채용 공고보다 근로조건을 불리하게 변경, ▲채용과 무관한 개인정보 요구 등 281건의 위법·부당한 채용 사례 적발

[참고] 채용절차법 주요 위반 사례

유형	위반 사례 및 조치
근로조건 변경	<p>■ 주5일제로 구인공고를 낸 이후 정당한 사유 없이 채용시 동일 임금에 주6일제로 변경</p> <p>※ 채용절차법 제4조 제3항 : 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경해서는 안됨.</p> <p>→ 조치 : 과태료 120만원 부과</p>
채용과 무관한 개인정보 요구	<p>■ 구직자의 출생 지역, 혼인 여부, 가족의 학력·직업 등 개인정보 요구</p> <p>※ 채용절차법 제4조의3 : 구인자는 구직자에 대해 직무의 수행에 필요하지 않은 개인정보를 기초심사자료(응시원서, 이력서 등)에 기재하도록 요구하거나, 입증자료로 수집을 금지함.</p> <p>→ 조치 : 과태료 300만원 부과</p>
채용서류 미파기	<p>■ 구인자가 채용 탈락자의 이력서를 파기하지 않고 보유</p> <p>※ 채용절차법 제11조 제4항 : 구인자는 반환 청구기간(채용서류 보관일수 : 180일)이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 않은 경우 채용서류를 파기해야 함.</p> <p>→ 조치 : 시정명령(이력서 파기)</p>

○ 또한, 고용부는 이번 달부터 고용 포털 사이트인 워크넷에 ① 구인자의 채용절차법 준수사항 안내, ② 부적절한 개인정보 등이 포함된 구인광고 자동 필터링 등 채용 절차 시스템을 시행한다는 계획

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 7,165개를 대상으로 집계, 2023년도 임금결정현황 제출 사업체는 6,869개(95.9%)
- * 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
- ※ 2023년 연간 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
- (전체) 4.2%, 전년 4.7% 대비 0.5%p 하락
 - (규모별) 100~299인 4.6% (전년 5.0%), 300인 이상 4.6% (전년 4.7%)
 - * 1,000인 이상 4.1% (전년 4.4%)

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2024. 3. 6 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
11	KB손해보험	서비스	3.5	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 4급 이상 직원, 5·6급·직무급제 각각 기본급 5.0%, 6.0% 인상 · 성과급 월상여금의 450%(연봉의 18.5%) 지급 · 목표달성격려금 360만원(월상여금의 100%) 지급 · 복지포인트 180만 포인트(월상여금의 50%) 지급 등
10	하나은행	서비스	1.19	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상, 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등
5	포스코	제조	11.13	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등

4	고려아연	제조	11.2	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 • 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) • 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 • 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) • 안전생산 장려금 200만원 지급 • 복지카드 60만원 지급 등
2	기아	제조	10.23	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 • 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) • 경영성과금 300%+800만원 지급 • 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 • 특별 격려금 250만원 지급 • 재래시장 상품권 25만원 지급 • 무분규 타결 무상주 34주 지급 등
1	KT	서비스	10.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 • 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) • 격려금 500만원 지급 • 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 • 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등

문의 : 노사관계법제팀(02-3270-7321), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 국회동향

▶ 제22대 국회의원선거 선거구 획정(2.29)

▶ ‘더불어민주연합’ 창당(3.3)

○ 판례동향

▶ 감시적 근로자로 승인받았음에도 실질적인 근무가 감시적 근로에 해당하지 않는다면 연장 근로수당을 지급해야 하는지 여부(긍정) 및 월급제 근로자가 통상임금 증액을 이유로 주휴 수당의 차액을 청구할 수 있는지 여부(부정) ; 대법원 2024. 2. 8. 선고 2018다206899, 2018다206905(병합), 2018다206912(병합) 판결

○ 국회동향

◆ 제22대 국회의원선거 선거구 획정(2.29)

○ 국회는 본회의(2.29)에서 제22대 국회의원선거에 적용될 선거구획정안을 반영한 ‘공직선거법’ 개정안을 처리

- 최종적으로 지역구 의석수는 기존 253석에서 254석으로 증가했으며(서울 1석 감소, 인천·경기 각각 1석 증가), 비례대표 의석수는 기존 47석에서 46석으로 감소

◆ ‘더불어민주연합’ 창당(3.3)

○ 더불어민주당이 주도하는 범야권 비례 위성정당인 ‘더불어민주연합’이 창당대회를 열어 공식 출범 (3.3)

- 제22대 국회의원선거의 비례대표 선출 방식이 ‘준연동형제’로 정해짐에 따라, 여·야 모두 비례 대표만 배출하는 위성정당을 창당

- 더불어민주연합은 더불어민주당, 진보당, 새진보연합, 연합정치시민회의가 공동 참여하며, 향후 총 30명의 비례대표 후보를 선정할 예정

※ 여당은 지난 2.23 ‘국민의미래’ 창당

○ 판례동향

◆ 감시적 근로자로 승인받았음에도 실질적인 근무가 감시적 근로에 해당하지 않는다면 연장근로수당을 지급해야 하는지 여부(긍정) 및 월급제 근로자가 통상임금 증액을 이유로 주휴수당의 차액을 청구할 수 있는지 여부(부정) ; 대법원 2024. 2. 8. 선고 2018다206899, 2018다206905(병합), 2018다206912(병합) 판결

고용노동부로부터 감시·단속적 근로자에 해당한다는 승인을 받았음에도 실질적인 업무의 성질이 감시적 근로에 해당하지 않는다면 감시적 근로자로 볼 수 없는바, 실연장근로시간이 미반영된 포괄임금제는 무효이므로 연장근로수당을 지급해야 하고, 월급제 근로자는 통상임금이 증액되더라도 유급휴일에 대한 임금은 월급에 포함되어 있으므로 이에 대한 주휴수당의 차액은 청구할 수 없다.

<p>사실관계</p>	<p>○ A사는 전력 자원의 개발 등을 목적으로 설립된 회사이고, 이 사건 근로자들은 A사 산하 원자력본부에서 청원경찰로 재직 중이거나 퇴직한 근로자들임.</p> <p>○ 이 사건 근로자들은 1일 차 주간 근무, 2일 차 야간 근무, 3일 차 비번을 반복하는 3조 2교대 형태로 근무하였음.</p> <p>- A사는 고용노동부로부터 2007년 이 사건 근로자들에 대하여 감시적 근로자에 해당한다는 승인을 받았으나, 이후 2012년 고용노동부는 이 사건 근로자들이 감시적 근로자 승인 기준인 ‘정신적, 육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자’로 볼 수 없어 승인 당시부터 승인 기준에 미달한다는 이유로 승인을 취소하였음.</p>
--------------------	---

	<p>(※ A사는 감시적 근로자에 대한 승인에 따라 연장근로수당을 50% 가산하지 않고 기준임금에 포함해 월급을 지급함)</p> <p>- 중앙행정심판위원회는 2012년 당시의 이 사건 근로자들은 감시적 근로자라고 볼 수 없으나, A사의 신뢰이익을 고려하여야 하고, 승인 당시 업무 부담이 현재만큼 과중하지 않았다는 등의 이유로 승인 취소를 승인 철회로 변경하였음.</p> <p>○ 이 사건 근로자들은 승인 철회의 효력을 소급하여 2010년 9월부터 교대제 형태가 바뀐 2013년 12월까지의 연장근로수당 등을 지급해야 하고, 통상임금의 증액으로 인한 주휴수당의 차액을 지급해야 한다고 주장함.</p> <p>- A사는 승인이 유효한 2012년 3월까지의 감시적 근로자에 해당하여 연장근로수당 등을 지급할 의무가 없다고 하며, 1주 연장근로시간인 16시간이 기준임금에 포함된 포괄임금이므로 추가로 연장근로수당을 지급하지 않아도 된다고 주장함.</p> <p>○ (1심) 1심은 이 사건 근로자들이 2012년까지는 감시적 근로자에 해당하므로 연장근로에 대한 지급 의무가 없으나, 포괄임금제는 무효라고 판시함.</p> <p>○ (2심) 2심은 이 사건 근로자들이 감시적 근로자에 해당하지 않으나, 모든 수당을 합한 금액을 월급으로 주는 포괄임금제는 유효하다고 판시하였음.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <div data-bbox="414 1214 1385 1285" style="background-color: #e0e0ff; padding: 5px; text-align: center;"> 대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다57852 판결 대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결 등 참조 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 포괄임금제(사용자와 근로자가 기본임금을 미리 정하지 않은 채 법정수당까지 포함된 금액을 월 급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 정하면서도 법정 제수당을 구분하지 않은 채 일정액을 법정 제수당으로 정하여 이를 근로시간 수와 관계없이 지급하는 것을 말한다)에 관한 약정이 성립하였는지는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야 한다. • 이때 단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 한다. <hr/> <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 이 사건 근로자들이 2010년 말까지 감시적 근로자에 해당하는지 여부(소극)</p>

대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결 등 참조

- 근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 월급통상임금에는 근로기준법 제55조 제1항의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다.

- **(근로기준법상 감시적 근로자의 정의)** 근로기준법 시행규칙 제10조 제2항에 따르면, 감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주 업무로 하며 상대적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자를 말함.
- **(이 사건 근로자들이 감시적 근로자에 해당하는지)** 국가 중요시설이자 방사성물질을 다루는 위험시설인 원자력본부에서 일하는 청원경찰들에게 강도 높은 상시 순찰·경계 업무와 훈련이 요구되는 점은 2010년 말 이전에도 마찬가지였고, A사는 2005년경 각 원자력본부 소재지 관할 노동 관서에 위 청원경찰들에 대한 감시적 근로 승인을 신청하였으나 ‘원자력본부에서 근무하는 청원경찰들은 고도의 긴장을 요하는 업무를 수행하고 있다’라는 이유로 불승인 처분을 받은 사실에 비추어 보면 A사가 주장하는 2010년 말경을 기준으로 근무 내용이나 강도 등이 유의미하게 달라졌다고 볼 수 없어 이 사건 근로자들이 그 이전까지는 감시적 근로자에 해당하였다고 보기 어려움.

○ 기본성과급(내부평가급), 자체성과급이 통상임금에 해당하는지 여부

- **(A사의 내부 규정)** A사의 보수규정 및 그 시행세칙은 ‘기본성과급과 자체성과급의 지급 대상기간(근태계산기간)은 성과급이 지급되는 해의 전전년도 12. 16.부터 전년도 12. 15.까지이고, 지급 대상은 지급기준일 현재 재직 중인 자로 하되, 정직·휴직 중인 자나 퇴직자에 대해서는 지급 대상기간 중 근무일수에 따라 일할 계산된 성과급을 지급하고, 당해 연도에 신규 채용된 근로자에게는 입사 연도에는 성과급을 지급하지 않는다’라고 규정하고 있음.

- **(원심 판단의 잘못)**

① 이 사건 근로자들이 지급받은 기본성과급과 자체성과급은 전전년도 12. 16.부터 전년도 12. 15.까지 기간에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것임을 알 수 있음에도 원심은 기본성과급, 자체성과급이 당해 연도에 대한 임금임을 전제로 그 전액의 통상임금성을 인정한 후 당해 연도의 통상임금에 포함시켰음.

② 다만 전년도에 대한 임금으로서 근무실적과 무관하게 최소한 지급하기로 확정된 부분이 있다면 그 최소한도의 임금은 고정적인 임금으로 볼 수 있으므로, 전년도 임금으로서 최소 지급분이 있는지를 심리할 필요가 있음.

○ 포괄임금제의 성립 및 유효성 여부

- **(포괄임금제의 성립 여부)** 이 사건 근로자들의 근로형태는 일정한 연장근로 등이 예상되는 경우에 해당하여 포괄임금약정을 체결할 실질적인 필요성이 인정되고, 통상적인 연장근로에 대하여 기준임금에 포함

	<p>된 일정액의 연장근로수당 외에 추가로 연장근로수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 볼 수 있으므로 통상적인 연장근로수당에 관한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정할 수 있음.</p> <p>- (포괄임금제의 유효성 여부) 그중 포괄임금에 포함된 연장근로수당이 근로기준법 제56조가 정한 기준에 따라 산정된 연장근로수당에 미달하는 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라고 봄이 타당함.</p> <p>① 청원경찰들이 감시적 근로자에 해당하여 근로기준법의 연장근로에 관한 규정이 적용되지 않는다는 전제하에 포괄임금약정이 성립된 것인데, 앞서 본 바와 같이 이 사건 근로자들이 감시적 근로자에 해당하지 않는 이상 근로기준법에 따른 연장근로수당이 지급되어야 함.</p> <p>② 실제 월평균 연장근로시간이 월 48시간을 훨씬 초과하는데도 포괄임금약정에 의하여 기준임금에 포함된 연장근로수당은 월 48시간분에 불과하고 가산율도 적용되지 않아 구 근로기준법 제56조에 따라 산정되는 연장근로수당에 미달하므로 그에 해당하는 포괄임금약정 부분은 무효임.</p> <p>③ 원심은 포괄임금제가 도입되어 임금 총액이 약 3.2% 내지 6.4% 인상된 사정을 판단 근거로 실시하였으나, 포괄임금약정이 근로기준법에 미치지 못하는 근로조건을 포함한다면 그 부분은 무효인 것이지만 전체적인 임금 총액이 증가되었다는 사정만으로 유효로 볼 것은 아님.</p> <p>④ 또한 원심이 인정한 임금인상 폭은 기존에도 실제 연장근로시간보다 적은 월 48시간의 연장근로수당만을 지급받는 것을 전제로 계산된 것으로 보여, 비교대상인 기존 임금이 근로기준법이 정한 기준에 따라 적법하게 산정된 것인지도 의심스러움.</p> <p>○ 주휴수당 차액 청구 가부</p> <p>- (월급제 근로자의 주휴수당 차액 청구 불가) 근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 월급통상임금에는 근로기준법 제55조 제1항의 유급휴일에 대한 임금도 포함되는바, 따라서 월급제 근로자는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액됨을 들어 주휴수당의 차액을 청구할 수 없음.</p>
<p>시사점</p>	<p>○ 금번 판결은 고용노동부로부터 정신적·육체적 피로가 적은 업무를 수행하는 감시적 근로자로 승인받았더라도 실질적인 근무가 이에 해당하지 않는다면 감시적 근로자가 아닌바, 연장근로수당 지급 의무가 면책될 수 없다고 판단하였음.</p> <p>- 따라서, 감시·단속적 근로자 승인을 받았더라도 추후 실질적인 근로내용을 판단하여 감시·단속적 근로자 승인이 취소되는 경우 연장근로수당 등을 지급해야 할 수 있으므로 승인 이후에도 수행한 업무의 실질이 감시·단속적 업무인지 면밀히 검토할 필요가 있음.</p> <p>○ 금번 판결은 근로자들의 연장근로가 예상되고 근로자와의 합의 등을 이</p>

유로 포괄임금의 성립은 인정하였으나, 이 사건 근로자들이 감시적 근로자에 해당하지 아니하는바, 실근로시간 미반영 및 이에 따른 가산율의 미적용을 이유로 포괄임금제가 무효라고 판시함.

	1심	2심	대법원
감시적 근로자인지	인정 (철회의 효력은 2012년부터 발생)	불인정 (24시간 경계근무, 상시 순찰 유지)	
포괄임금제 유효성	무효 (연장근로의 대가를 포함하는 임금에 대한 합의가 없었음)	유효 (근무시간 산정 곤란, 임금 총액 인상됨)	무효 (가산율 미적용)
통상임금	기본성과급, 자체성과급, 급식보조비, 교통보조비, 난방보조비	-	근무 실적과 무관한 최소 지급분 검토 필요

- 대법원은 월급제 근로자인 이 사건 근로자들은 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액되더라도 주휴수당의 차액을 청구할 수 없다고 보았는바, 월급제 근로자의 통상임금 증액으로 인한 주휴수당 ‘차액 청구’를 원칙적으로 부정한 최초의 선례임.

초 / 청 / 합 / 니 / 다

시대의 변화를 이끄는 미래의 리더들을 위하여



장 윤 금

숙명경영전문대학원은 새로 백 년을 준비하는 자세로 숙명 노사정 고위지도자 과정을 제안합니다. 기업, 정부, 공공기관, 국회, 언론과 노동조합 등 미래의 노동 관련 분야에서 활약할 고위지도자 양성을 통해 다시 한번 시대 변화를 이끌어가겠습니다. 숙명을 사랑하는 여러분을 초대합니다.

◆ 숙명여자대학교 총장



권 순 원

숙명경영전문대학원은 최고의 교수진과 교과목으로 인사·노동 분야의 고위지도자를 육성하고자 합니다. 인사노동 정책과 경영의 최신트렌드를 공유하고 노동시장 변화 대응 전략을 만들어 가겠습니다.

◆ 경영전문대학원 원장

추 / 천 / 합 / 니 / 다



이 기 권

숙명경영전문대학원의 노사정 고위지도자 과정은 관련 분야의 지식과 실무 역량을 배양할 수 있는 최적의 프로그램으로 꼭 필요한 시점에 개설되었습니다. 공직 생활 내내 이러한 프로그램의 필요성을 절감해왔기에 만시지탄이 있습니다. 최고의 역량이 모여 최고의 전문가로 발전하는 장이 되기를 기원합니다.

◆ 고용노동부 전 장관



이 정 애

숙명경영전문대학원 졸업생으로서 새롭게 시작하는 숙명 노사정 고위지도자 과정에 기대가 큼니다. 우리 기업은 채용, 교육, 보상 및 노사관계 관리 등 다양한 문제에 대한 해결 능력을 필요로 합니다. 사회의 당면 과제들이 숙명 노사정 고위지도자 과정에서 연구·학습되기를 기대합니다.

◆ LG생활건강 CEO

숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP SookMyung
Advanced Leadership Program

프로그램 안내

교육 기간	2024년 4월 - 2025년 2월 강의실 학습(연 10회) & 현장학습(해외 1회)
교육 시간	수요일 18:00 - 21:00 (자세한 일정은 홈페이지 참조)
교육 장소	숙명여대 디지털 휴머니티 센터
수강료	1인당 연 300만 원(해외 현장학습 비용 별도)
특전	숙명여대 총장 명의 수료증 부여, SBS 동문회 회원, 1+1 Rolling Back 프로그램, 각종 세미나, 정책포럼 참여
후원/파트너십	LG U+, 중앙노동위원회, 공인노무사회

모집 안내

모집 정원	30명 내외
지원 자격	기업 최고경영자 및 임원, 고위공무원, 판검사, 국회의원, 변호사, 공인노무사 등 전문직 종사자, 노조지도자 외 그외 위와 동등한 자격을 갖춘 인사
제출 서류	입학지원서 1부
전형 방법	서류전형
접수 기간	2024. 3. 1(금) - 3. 31(일)
접수 방법	이메일 제출 mba@sookmyung.ac.kr
문의처	서울시 용산구 청파로 47길 100 숙명여자대학교 백주년기념관 511호, 경영전문대학원 교학팀 (평일 9:00 - 17:30 / 점심시간 12:00 - 13:00 제외)

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

TEL 02-2077-7400
02-710-9073
E-MAIL mba@sookmyung.ac.kr
WEBSITE mba.sookmyung.ac.kr

2024 숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP 2024
SookMyung
Advanced Leadership
Program

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

인사·노동의 미래 SALP에 있습니다!

SALP 특징 1

경영노동 현장과 미래전략의 최신 솔루션

- ◆ AI 디지털 혁신, 기후변화, 인구위기 등 미래 통찰력과 대응전략 탐색
- ◆ 데이터 기반 HR Analytics, 노동경영 관련 최신 동향 분석, 현장 중심 노동개혁과 실행 솔루션 제시

SALP 특징 2

품격과 전문성을 갖춘 최고지도자의 산실

- ◆ 국제정세, 한국정치, 경제경영, 인사노동 등 전략적 경영에 필요한 전문성과 문제해결 역량 학습
- ◆ 문화예술에 대한 이해, 갈등조정과 소통의 리더십을 갖춘 지도자 양성

SALP 특징 3

경제적 비용으로 최고의 교류협력관계 형성

- ◆ 노사정 등 다양한 분야의 지도자와 정보가 만나는 플랫폼
- ◆ 최고 수준의 프로그램을 가장 경제적인 비용 투자로 향유

차별화된 인사·노동 교육 프로그램을 바탕으로 노동시장 변화를 이끌어 갈 미래 인재를 모집합니다.
숙명 MBA SALP는 최신 정책과 사례 연구를 중심으로 디지털 사회에 특화된 커리큘럼을 제공합니다.

커리큘럼1

환경 변화와 경영의 에센스

AI와 노동의 미래
4차 산업혁명 시대의 인재경영

국제정세와 한국경제
산업전환과 구조조정

인구위기와 대응전략
해외의 노동경영 혁신 현장 학습

커리큘럼2

노동정책과 경영전략 핵심 이슈

고용노동정책 2024
노동개혁과 사회적 대화

노동위원회와 대안적 분쟁조정
노동관련 입법과 판례의 시사점

한국형 노동 4.0과 고용전략
데이터로 본 한국 경제와 정책과제

커리큘럼3

사람중심 리더십과 CEO의 품격

성공하는 CEO의 조건
한국 정치와 노동

중국어시기행
오페라의 세계
서양미술사 산책

숙명 MBA SALP 교수진은 각 분야 최고의 전문가로 구성되어 있습니다!

숙명 경영전문대학원 교수진

권 순 원	인사·조직	이 욱 래	노동법	정 동 일	데이터분석
유 규 창	인사·노사	강 인 수	국제경제학	권 영 옥	빅데이터
김 주 일	인사·노사	박 윤 수	노동경제학	박 종 성	회계학
권 혜 원	인사·노사	박 우 랍	응용경제학	오 명 전	회계학
이 철 수	노동법	설 원 식	경영전략		
임 무 송	노동법·노동정책	여 인 권	통계학		
박 지 순	노동법	오 중 산	데이터분석		

공공부문과 민간부문 최고지도자

강석훈	KDB산업은행 회장	양정무	한국종합예술학교 교수
강원택	서울대학교 정치학과 교수	이기권	전 고용노동부 장관(현 김앤장 고문)
김문수	경제사회노동위원회 위원장	이재갑	전 고용노동부 장관 (현 수원대학교 고용서비스대학원장)
김성곤	한국방송통신대 중어중문학과 교수	이정식	고용노동부 장관
김영미	저출산고령사회위원회 부위원장	이형일	통계청 청장
김지형	전 대법관(현 법무법인 지평 대표)	한예진	전 국립오페라단 예술감독 (현 더한아트엔터테인먼트 대표)
김태기	중앙노동위원회 위원장		