

〈제 701호〉

# -주간- 광주 경영계



광주경영자총협회  
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

## 광주은행

### ◆ 2022 新광은명장 하반기 Special 명장 초청 간담회 개최



광주은행(은행장 송중욱)은 2022 新광은명장에 대한 하반기 Special 명장 직원들을 본점에 초청해 간담회를 개최했다.

광주은행 ‘新광은명장’ 제도는 직원의 영업활동을 신뢰성 있는 지수로 평가하여 포상 및 격려함으로써 사기진작과 동기부여를 돕기 위해 지난해 1월부터 시행하고 있으며, 이번 하반기 Special 명장은 지난

6월부터 7월까지 2개월간의 실적을 반영하여 수신, 여신, 카드, 외환, 펀드, 방카, 연금신탁, 전략 대출 등 13개 부문에서 총 76명을 선정했다. 이 중 12명의 직원을 본점에 초청해 간담회를 갖고 영업 노하우 공유 및 피드백하는 시간을 가지며 영업력 강화에 대한 각오를 다졌다.

광주은행은 전반기와 하반기 Special 명장을 지속적으로 선정해 이를 후보로 연말에 최우수 직원을 광은명장으로 선정하고 있으며, ‘新광은명장’ 제도를 통해 직원들을 격려함과 동시에 은행의 영업력 강화로 미래경쟁력과 지속가능한 장기 성장 기반을 다져나가고 있다.

## 광주경제고용진흥원

### ◆ 제2회 파트너스데이 개최



광주경제고용진흥원(이사장 박성수)은 지난 15일 입주기관(사)별 사업소개 및 성과물을 공유하고, 협력 네트워킹을 진행을 위해 ‘2022년 제2회 파트너스데이’를 개최했다.

지난 6월 입주기관과 추진사업 및 정보 공유 등 소통과 교류 협력 네트워킹 강화 차원에서 제1회 파트너스데이를 개최했으며, 이번 제2회 파트너스

데이는 그 연장선이다.

이날 행사는 광주경제고용진흥원 3층 최상준홀에서 열렸으며, 중소기업중앙회, 소상공인시장진흥공단 등 7개 기관을 비롯해 동명경영컨설팅, 가온특허법률 등 4개 기업 총 11개 기관이 성과물을 발표했으며, 대내외 파트너십 구축과 프로그램 연계방안 등이 논의됐다.

박성수 이사장은 “본 행사를 통해 입주기관들간 소통과 교류의 장이 활성화돼 청사 내 지속적인 파트너십 구축을 통한 공동체 참여와 성장이 이뤄지길 바란다”며 “향후 12월에 진행되는 파트너스데이에 다양한 파트너 기업들의 관심과 협력을 부탁드립니다”고 말했다.

**산업단지공단 광주본부**

**◆ 산업단지공단 규제혁신 간담회**



산업단지공단 광주본부(본부장 황상현)는 지난 15일 산업단지 입주기업의 현장애로를 청취하고 그림자·덩어리 규제를 개선하기 위한 규제혁신 간담회를 개최했다.

이번 간담회는 첨단국가산단과 평동일반산단 등 15개 입주기업 대표를 비롯해 광주 북구청, 광산구청, 유관기관 관계자 등 총 23명이 참석했으며, 산업단지 입주기업 및 경영자협의회가 직접 기업 활동과 민간투자 활성화를 저해하는 규제와 애로사항을 발굴·건의해 광주권 산업단지의 활력 제고와 미래 대응 방안을 모색하기 위해 마련됐다.

이날 산업단지 입주기업은 대체로 산단 내 입지규제 완화, 외국인 근로자 고용 및 체류기간 연장, 중소기업 정책자금 지원기준에 대한 변경 등 다양한 분야에 걸쳐 애로와 규제개선 의견을 제시했다.

한국산업단지공단과 지자체, 지원기관 등은 이날 제시된 의제들 중 즉시 해결이 가능한 의제는 기관 간 협업을 통해 최대한 신속히 해결하고, 정부 건의가 필요한 의제는 향후 각 지역별 산업단지 규제 간담회를 통해 발굴된 의제를 통합해 적극 건의할 예정이다.

**< 알 림 >**

본란은 본회 회원사 소식을 게재하고 있사오니 대표 동정, 행사, 제품 소개 등 기타 홍보하실 내용을 보내주시면 게재토록 하겠습니다.

○ 담당 : 최 정 열 총무팀장

○ e-mail : gjef3425@naver.com

### 〈제1571회 금요조찬포럼〉

강사: 홍석환(HR전략컨설팅 대표) 주제: 경영자의 역할과 조직관리

광주경영자총협회(회장 김봉길)는 9월23일 홀리데이 인 광주호텔에서 홍석환 HR전략컨설팅 대표를 초청 <경영자의 역할과 조직관리>란 주제로 제1571회 금요조찬포럼을 개최했다.

경영자는 좋은 가치관과 높은 전문성을 갖고 소통과 실행으로 성과를 창출하고 사업과 제품, 현재와 미래의 전략, 조직과 사람, 경쟁사와 이해 관계자 집단을 대표해야 한다. 조직은 빠르게 대응하지 못하면 살아남기 어렵다. 그러나 속도 못지않게 중요한 것은 방향성과 사람들의 생각을 한 방향으로 정렬하는 것이 중요하다.

이를 위해 첫 번째 요소 '전략'은 자신의 조직이 업으로 삼고 있는 사업의 본질과 미래 방향성을 꿰뚫고 고유의 전략을 수립할 수 있는 능력을 가져야 한다. 두 번째 요소 '의사결정'은 조직장 및 오너에 대한 의존을 벗어 던지고, 오너의 결정을 단순히 보좌하는 게 아니라 보완할 수 있는 의사결정 능력 및 이를 표현하는 방법이다. 세 번째 요소 '인품과 성과 창출'은 조직의 전체 문화를 만들어가는 존재가 임원이라는 자각과 책임감, 그리고 구성원들의 마음을 사로잡아 그들을 조직이 원하는 방향으로 자연스럽게 이끌어갈 수 있는 방법에 대해서 이야기할 수 있어야 한다. 네 번째 요소 '관계'는 구성원으로서의 능력과 근본적으로 차별화되는 임원의 능력으로서 직장 내·외부를 대상으로 강력한 인적 네트워크를 구성하며, 그것을 통해 자기 자신의 성장과 조직 전체의 이득을 가져올 수 있다는 점을 환기시켜야 한다. 마지막으로 다섯 번째 요소 '조직과 인재육성'은 조직의 제도와 규칙을 어떻게 만들고, 어떻게 없애며, 어떻게 상황에 유연하게 대처할 것인지를 다룸과 함께 자율성과 전문성을 갖춘 인재를 육성하는 임원들이 조직의 미래를 이끌어 나갈 수 있음을 보여줘야 한다.





## II. 광주경충 소식

### 〈광주경충 9차 자문위원 회의 개최〉

#### – 2023년 신규사업 추진 계획 및 최근 노동 현안 논의



본회는 지난 20일 제9차 자문위원 회의(위원장: 박성수)를 홀리데이인 광주호텔에서 개최했다.

이날 자문위원 회의는 경충 사무국에서 고용노동부 사업 일환으로 산업구조 변화에 대응한 기업의 사업재편 및 근로자 직무전환을 위한 『2023년 광주지역 산업전환 공동훈련센터사업』 추진 계획을 보고하고, 노동조합의 불법쟁의 행위에 대한 손해배상·가압류 금지입법에 대해 심도 있게 논의하는 시간을 가졌다.

본회는 “노동조합의 불법행위로 손해가 발생하였음에도 사용자의 손해배상 청구권을 제한하는 것은 헌법상의 기본권인 재산권을 침해하고, 불법쟁의행위에 관하여 노동조합, 임원, 조합원 등에 대한 손해배상 청구 제한은 민법상 불법행위에 대한 손해배상 책임원칙에 위배된다”면서 불법쟁의행위에 대한 손해배상 청구를 제한하는 입법은 세계적으로 그 유례를 찾아볼 수 없어 이번 노동조합 및 노동관계조정법 개정안은 매우 유감스럽고, 사용자에게 예측하기 어려운 손해를 입히게 될 것이다”고 말했다.

광주경충은 현재 자문위원 회의를 매분기마다 정례적으로 개최해 사업과 운영전반에 관한 자문을 받고 있으며, 자문위원의 회원사에 대한 상담서비스도 지속적으로 제공하고 있다.

### 〈중장년센터 제27회 생애경력설계 프로그램 운영〉



본회 중장년 일자리 희망센터는 지난 21일 광주 고용복지플러스센터 9층 특강실에서 제27회 생애경력설계 프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 구직자에게 일 중심의 경력설계를 할 수 있도록 교육을 제공하고 있으며, 금번 참여한 인원 27명 모두 프로그램을 수료했다.

#### 사무국 일지(9.19 ~ 9.23)

9.20 (화)	● 제9차 자문위원 회의	9.22 (목)	● 제2차 산업안전보건위원회 정기회의
9.21 (수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 23년 재정지원일자리 추진계획 간담회</li> <li>● 중장년센터 제27회 생애경력설계 프로그램 운영</li> <li>● 국민취업지원제도 민간위탁기관 지역협업위원회</li> </ul>	9.23 (금)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 제1571회 금요조찬포럼</li> <li>● 전국경충 관리자 회의</li> </ul>

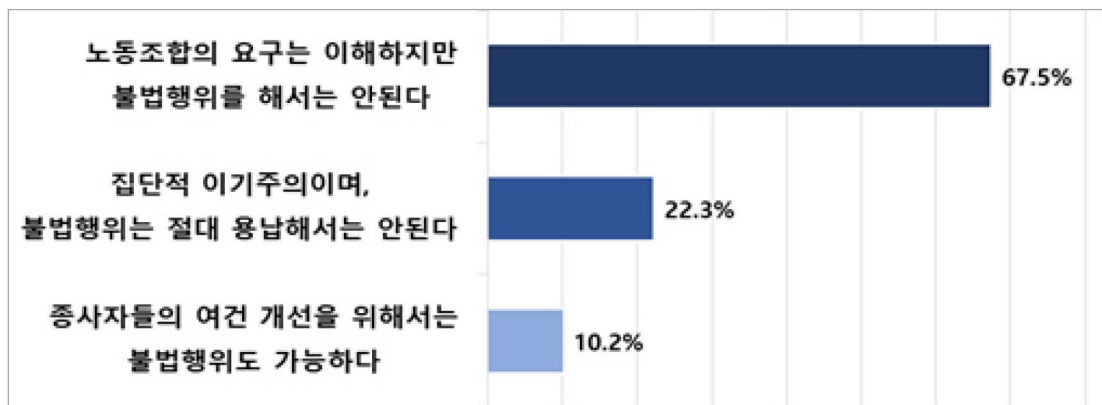
## 1. 노사 동향

### ■ 경총, 「우리나라 노동조합 및 노동운동에 대한 국민인식 조사」 발표

○ 경총은 9. 20 일반 국민 1,000명을 대상으로 한「우리나라 노동조합 및 노동운동에 대한 국민인식 조사」결과 발표

- 조사에 따르면 ‘최근 대우조선해양, 하이트진로 등에서 발생한 사업장 점거, 고공 농성 등 불법행위에 대해 어떻게 생각하는지’에 대한 설문에서 노동조합 활동 이더라도 불법행위는 안된다는 응답이 89.8%로 집계
- 또한 노동조합 불법행위에 대한 새 정부의 대처에 대한 설문에서 응답자의 58.4%가 ‘소극적이고 미온적으로 대처하고 있다’고 응답

#### [참고] 노동조합의 산업현장 불법행위에 대한 인식



### ■ 고용부, 노동시장 개혁을 위한 논의 지속

○ 고용부는 9. 16 노사 및 노동분야 전문가들과 이중구조 해소방안 논의를 위한 간담회를 개최해 노동시장 이중구조의 실태와 해소방안에 대해 논의

※ 참석자

(고용부) 이정식 장관, 이정한 노동정책실장, 권창준 노사협력정책관 등

(노사단체) 장정우 경총 노사협력본부장, 정문주 한국노총 정책본부장

(전문가) 최영기 한림대 교수, 배규식 前 경사노위 상임위원, 이정희 노동연구원 본부장 등

### Ⅲ. 노사 및 법제동향

- 이정식 장관은 노동시장 이중구조와 양극화를 해결하기 위해서는 고용형태 다변화에 맞춰 노동법제 전반의 패러다임 전환이 필요하며, 산업, 업종, 지역 등 중층적 사회적 대화가 필요하다고 강조
- 장정우 경총 본부장은 정규직·비정규직, 원·하청 등 이분법적 시각으로 노사관계를 접근하는 것은 지양해야 한다고 지적하고, 산업현장의 변화에 따라 노동법 제도도 변화가 필요하다고 강조

## 2. 법제 동향

### ■ 노웅래 의원(민), ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 일부개정법률안 발의(9.16)

- (발의 이유) ① 현행법(노동조합법 제2조)상 사용자의 정의에 ‘간접고용 시 근로조건에 대한 실질적 영향력·지배력을 가지는 자’는 포함되지 않아, 사용자를 대상으로 교섭 및 쟁의행위를 하더라도 간접고용 근로자의 근로조건을 개선하기 어렵다는 지적 제기
- ② 현행법상 노동조합 및 근로자의 단체교섭·쟁의행위에 대한 민사상 면책 인정 범위가 협소하다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 사용자를 ‘근로계약의 형식과 상관없이 근로자의 근로조건에 대해 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사할 수 있는 자’로 정의
- ② 폭력이나 파괴로 인한 직접 손해를 제외하고, 단체교섭·쟁의행위 등으로 인한 손해에 대해 노동조합 또는 근로자에게 손해배상 청구 및 압류·가압류 신청 불가
- ③ 폭력·파괴로 인한 손해가 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 것이라면, 해당 근로자에게는 손해배상 청구 불가
- ④ 신원보증인에 대해 쟁의행위 등으로 인한 손해배상 청구 불가
- ⑤ 손해배상 의무자는 법원에 감면 청구 가능, 법원은 쟁의행위의 원인과 경위·배상 의무자의 재정 상태 등을 고려해 감면 가능

#### [참고] 21대 국회 노동조합법(일명 ‘노란봉투법’) 발의 현황

발의일	발의자	상정 여부
2020.6.19.	강병원 의원	소위 상정(2020.12.3.)
2020.10.5.	강은미 의원	소위 상정(2020.12.9.)
2021.3.5.	임종성 의원	소위 회부(2021.4.20.)
2022.8.12.	이수진 의원	미상정
2022.8.31.	강민정 의원	
2022.9.1.	양경숙 의원	
2022.9.14.	이은주 의원	
2022.9.16.	노웅래 의원	



### Ⅲ. 노사 및 법제동향

#### ■ 이학영 의원(민), '건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(9.20)

- (발의 이유) 현행법(건설근로자법 제7조의3)은 하도급 형태로 이루어지는 건설공사에서  
① 도급인이 수급인에게 도급 금액을 지급할 때 건설근로자의 임금 비용을 다른 공사비와 구분해 지급할 의무와, ② 도급인이 수급인에게 임금 비용을 지불할 때 전월 근로자 임금 지급 내역을 확인할 의무를 부여하고 있으나, 이러한 사항의 이행 여부를 건설근로자도 확인할 수 있도록 시스템을 구축할 필요성 제기
- (주요 내용) 임금 비용의 구분지급·임금의 지급 내역 등에 관한 정보를 도급인·수급인·건설근로자에게 제공하는 시스템을 구축·운영하도록 발주자에게 의무 부여

#### ■ 이학영 의원(민), '하도급거래 공정화에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(9.20)

- (발의 이유) 공공 건설공사 부문과 달리 다른 부문의 하도급거래에는 하도급대금 지급 확인시스템이 구축되어 있지 않아, 원사업자·수급사업자·건설근로자가 하도급대금 지급현황을 확인할 수 있도록 시스템을 구축할 필요성 제기
- (주요 내용) 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 모든 하도급거래에서 발주자가 대금지급 확인시스템을 구축·운영하도록 의무 부여

#### ■ 이학영 의원(민), '근로기준법' 일부개정법률안 발의(9.20)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제44조)은 한 차례 이상의 도급이 행해지는 사업에서 직상 수급인의 귀책사유\*로 하수급인이 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우 하수급인과 직상 수급인이 연대하여 임금 지급의 책임을 지도록 규정하고 있으나, 직상 수급인이 도급금액을 제대로 지불하더라도 하수급인이 근로자에게 지급할 임금을 유용하거나 체불하는 경우에 대한 해결책은 없다는 지적 제기

\* 직상 수급인이 정당한 사유 없이 하수급인에게 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 않은 경우 등(근로기준법 시행령 제24조)

- (주요 내용) ① 직상 수급인이 하수급인에게 도급금액을 지급할 때, 근로자의 임금 비용은 다른 사업비와 구분하여 지급하도록 규정  
② 직상 수급인이 하수급인의 전월 근로자 임금 지급 내역을 확인하고, 임금이 제대로 지급되지 않은 경우 해당 사실을 고용노동부 장관에게 통보하도록 의무를 부여