

〈제 719호〉

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 2023년 상반기 경영전략회의 개최



광주은행(은행장 고병일)은 본점 KJ상생마루에서 2023년 상반기 경영전략회의를 개최했다.

이날 회의에서는 지난해 우수한 실적을 거둔 부점과 직원에 대한 시상 및 영업 우수사례를 공유하고, 2022년 경영성과와 2023년 주요 업무계획을 발표하는 시간을 통해 구체적인 경영방침과 중점 추진 전략을 공유함으로써 각오를 새롭게 다졌다.

고병일 은행장은 “고금리와 고물가, 고환율 3高시대의 부작용으로 2023년에는 경기침체와 신용위험 증가, 성장동력 부재 등 3苦시대에 대한 대비가 필요하다”며, 2022년에는 수익성 개선, 비용구조 내실화, 안정적인 자산건전성 확보의 성과를 얻은 반면, 영업 위축과 건전성 및 수익성 악화 대비, 비이자사업 경쟁력 확보 등에서 보완이 필요함을 명시했다.

보해양조

◆ 보해장학금 전달



보해양조(대표이사 임지선)가 보해장학회 장학금으로 71명의 학생에게 4,900여만 원을 전달했다.

목포 본사 사무실에서 열린 장학금 전달식에는 보해장학회 박철수 이사장을 비롯해 장학생과 학부모 등 30여명이 참여했으며, 전라남도 체육회와 목포아동원 등 총 11개 기관으로부터 추천을 받아 장학생을 선발했다.

지난 1981년 보해양조가 설립한 보해장학회는 광주·전남학생들 중 학업 성적이 우수하고 인성이 모범적인 학생들을 선발해 장학금을 지급하고 있다. 지금까지 41년 동안 보해장학생으로 선발된 누적인원은 3,897명으로 이들에게 지급된 장학금은 36억 7,690만 원이다.

보해장학회 박철수 이사장은 “보해양조 고 임광행 회장의 뜻에 따라 설립된 보해장학회는 지난 40여년간 장학사업에 헌신해 수많은 인재를 배출했다”며 “교육은 미래사회를 위한 가장 귀한 투자라는 생각으로 앞으로도 지역 인재 육성에 최선을 다하겠다”고 밝혔다.

무역협회 광주전남본부

◆ 이동원 신임 본부장 취임



한국무역협회 광주전남지역본부 본부장에 이동원 베트남 호찌민 지부장이 취임했다.

1995년 한국무역협회에 입사한 이동원 본부장은 본부 취업 지원실장 등을 역임했으며, 광주전남지역본부에서 지역 수출 업체의 해외바이어 발굴과 해외 전시회 참가 지원, 시장개척단 파견, 무역아카데미 운영, 수출 기업 컨설팅 및 업계 애로 발굴 등 무역 진흥을 위한 다양한 사업을 수행하게 된다.

이 본부장은 "무역협회 지역본부의 역량과 수출 유관기관 간 긴밀한 협력을 통해 광주전남지역 무역업계의 수출역량을 강화하고, 무역 저변을 확대하는 데 노력하겠다"고 말했다.

해양에너지

◆ 도시가스 적기·조기 공급 위한 워크숍 개최



해양에너지(대표이사 정회)가 최근 회사 대강당에서 임직원들과 함께 도시가스 적기·조기 공급을 위한 워크숍을 개최했다.

해양에너지는 이번 워크숍에서 2023년을 맞아 신규 도시가스 대상처에 적기·조기 공급을 위한 방법을 논의했으며, 동계에 공사가 집중되면서 도시가스 공급을 요청하는 신규수요자 민원이 심화되는

현상을 막고자 한 것으로, 도시가스 공정관리를 통해 고객신청일로부터 공급까지 걸리는 시간을 보다 효율적으로 관리해 고객만족을 위해 노력하는 방안을 찾았다.

오광호 해양에너지 경영마케팅본부장은 "신규 공급 대상처에 도시가스 적기·조기 공급을 통해 지역민들의 어려움을 해결하고, 최대한 많은 분들이 따뜻한 에너지를 편리하게 사용할 수 있도록 항상 최선을 다하는 해양에너지가 되도록 노력하겠다"고 말했다.

광주테크노파크

◆ 찾아가는 현장지원단 운영



광주테크노파크(원장 김영집)는 지난 27일 제2회 ‘찾아가는 G.F.D 현장지원단’ 간담회를 진행했다.

찾아가는 G.F.D 현장지원단은 광주테크노파크와 광주시를 비롯 기업지원, 금융·자금, 취업·고용, 수출·무역, 연구기관 등 지역의 혁신역량을 결집 할 수 있는 총 14개 기관이 참여하고 있다.

현장지원단 간담회는 월 1회 개최하며, 기존 각 기관별로 특정한 목적에 의해 개별 기업을 방문하는 방식에서 벗어나 각 권역별로 다수의 기업과 현장지원단이 모여 다양한 주제를 가지고 현장에서 산업·경제·기업의 어려움에 대해 토론하는 방식으로 진행된다.

김영집 원장은 “기업과 공생, 지역과 공존, 테크노파크와 공감하는 현장소통을 통해 현장에서 답을 찾고, 다양한 기술정보를 공유하는 등 기업 애로사항 해결과 성장 지원을 확대해 나가겠다”고 말했다.

< 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

이
 에

“보호처분 대상자 재범 방지 힘쓰겠다”

조분자 법무보호위원 광주전남지부 취업지원위원회장 취임

취업 알선 등 자립지원 내실화...다양한 서비스 제공

출소자 재활·사회적응 위한 체계적 교육·지원 절실

“보호처분 대상자들의 재범 방지를 위한 숙식 제공과 직업훈련, 취업 알선, 심리치료 등의 다양한 보호 서비스를 제공을 통해 안전한 사회를 만드는 데 힘쓰겠습니다.”

조분자 법무부 법무보호위원 광주전남지부 취업지원위원회장이 취임식을 갖고 본격적인 활동에 들어갔다.

조 회장은 지난 12일 제이아트메킹벤처에서 김동현 광주지방법정정장, 최규철 광주교도소장, 김경철 광주보호관찰소 보호과장, 김성환 광주환경공단 이사장, 김갑주 어둠속의 빛 사회적협동조합 이사장, 강선국 법무부 일자리우수기업 전국연합회장, 최정학 법무부 법무보호위원

광주전남지부형의회장 등 기능별 회장단, 내빈 150여명이 참석한 가운데 법무부 법무보호위원 광주전남지부 취업지원위원회 제4대 회장에 취임했다.

법무보호위원 광주전남지부 취업지원위원회는 교도소 출소자들의 재범 방지를 위한 제반 노력은 물론 이들이 이웃과 함께 살아가면서 아름다운 사회를 지속하는 구성원으로 활동할 수 있도록 지원하는 단체다.

조 회장은 기업을 운영하면서 평소 출소자의 재활 및 사회 참여에 남다른 관심을 갖고 대상자들을 회사에 정식 직원으로 영입하거나 알선하는 등 취업 지원을 몸소 실천해 왔다.



조 회장은 “보호대상자를 통해 ‘보호대상자 자립지원 내실화’와 출소 후 법무부 보호대상자들이 사회 복귀를 돕는 가장 중요한 것은 취업이며, 우리위원회가 적극적으로 나서 실질적인 도움이 되도록 하겠다”면서 “보호처분 대상자들의 재범 방지를 위한 숙식 제공과 직업훈련, 취업 알선, 심리치료 등의 다양한 보호 서비스 제공을 통해 안전한 사회를 만드는 데 힘쓰겠다”고 밝혔다.

이어 조 회장은 “이를 내실 있게 추진하기 위해서는 보호위원들이 취업지원위원회 내에서 보람되고 즐거움을 느끼며, 행복하고 아름다운 행을 이어갈 수 있도록 친선활동도 적극 추진하겠다”고 강조했다.

조 회장은 “출소자 중 상당수는 사회생활에 적

응하는데 어려움을 겪고 있다”며 “이들에 대한 체계적인 교육과 지원이 시급하다”고 강조했다. 즉 상대적으로 낮은 자존감을 높여주고, 미래에 대한 희망과 이를 실현할 수 있는 현실적인 방안 등을 제시해주는 세심한 배려와 지원이 중요하다는 의미다.

조 회장은 “보호대상자나 출소자 가운데 거쳐 할 곳이 마땅치 않은 경우가 많다”며 “직장에서 의 일을 통한 보람과 소득으로 자립할 수 있는 터전을 도와주는 것이 가장 현실적인 복지 지원”이라고 덧붙였다.

최정학 법무부 법무보호위원 광주전남지부형의회장은 “재롭게 출발하는 취업지원위원회 2023년 한해에도 여러분들의 따뜻한 관심과 뜨거운 열정을 다시 한번 부탁드리며 법무보호대상자 자립지원을 위해 따뜻한 온(om)기를 목표로 새해에도 밝히 주시기 바란다”고 말했다.

한편 이날 행사에서는 광주전남지부 취업지원위원회 보호위원 위촉장, 임명장 수여와 취업지원위원회 발전에 기여한 위원 및 직원에 대한 시상도 함께 진행됐다.

/오복기자

I. 민원사 동정

II. 광주경충 소식

〈제1589회 금요조찬포럼〉

강사:조관일(창의경영연구소 대표) 주제:리더의 화술

광주경영자총협회(회장 김봉길)는 1월27일 광주홀리데이 인 광주호텔에서 조관일 창의경영연구소 대표를 초청 <리더의 화술>이란 주제로 제1589회 금요조찬포럼을 개최했다.

대화의 품격을 높이려면 ‘어떻게 말하느냐’도 중요하지만 ‘무엇을 말하느냐’도 중요하다. 그런데 요즘 대화 풍토를 보면 상당한 부분이 천박하기 이를 데 없는 것 같다. 자연스럽게 솔직하게 표현하는 것은 좋지만 기성세대들은 이해하기 힘든 ‘줄임말’이 버젓이 자막으로까지 등장하기도 한다.

새해엔 화법을 바꾸자. 세상에서 가장 위대한 사람은 "링크"이다. 링크는 독서광이었으며 유머러스하고 남의 험담을 하지 않았다. 위대한 사람은 자기를 바꿀 수 있는 사람이다. "핵심가치를 직원들 마음속에 새기려면 700번은 반복해야 한다"고 한다. 말을 잘한다는 것은? 話術 : 말투를 고치고, 心術 : 마음 기술이다. 사람의 마음을 사로잡는 화법은 겸손, 경청, 격려다.

품격있게 대화의 주도권을 잡는 법은 질문으로 대화하는 것이다. 요즘 어떻게 지내세요? (HOW)를 쓰자. 그리고 질문에 맞장구를 쳐주며 경청하면 된다.

세대간의 차이를 해소하기 위한 방법, 즉 끈대를 탈피하기 위해서<우.황.청.심.원>을 기억하자. (우)월적지휘를 잊어라. 상(황)이 변했음을 알라. (청)년시절로 돌아가 보자. (심)판하지 마라. (원)칙대로 하라.

천천히 말하기 효과는 1)목소리가 낮고 정중해짐 2)품격있게 보임 3)설득력이 높아짐 4)감정이 조절됨 5) 말실수를 줄임 6)좋은 목소리로 느껴짐 7)말 잘하는 인상을 준다. 스피치의 3요소는 1)"컨텐츠". 당장 자료창고를 만들어라 2)"스킬". 솔직.이야기하듯.사례.분위기.재치를 발휘하라 3)"센스" 상황에 맞는 센스가 가장 중요하다. 4차산업혁명보다 중요한 것은 "자기혁명"이다.



“노사간 힘의 균형 위해 대체근로 전면허용되어야”

- 경총, 「대체근로 전면금지로 인한 문제점과 개선방향」 보고서 발표 -

- 대체근로 전면금지는 노사간 힘의 불균형으로 인해 파업을 장기화시키고, 근로손실일수 및 기업의 부담확대로 이어지고 있음.
- 대체근로를 전면금지하는 외국 입법례는 찾아보기 어렵고, 영국은 2022. 7. 21. 파업 중 대체근로를 전면허용하는 파견법령을 시행함.
- 노사간 힘의 균형을 회복하기 위해 대체근로를 전면허용하는 방향으로 노조법을 개정할 필요가 있음.

□ 경총은 1월 27일「대체근로 전면금지로 인한 문제점과 개선방향」을 주제로 보고서를 발표함.

- 최근 노조법을 개정해 ILO 핵심협약을 비준하는 등 근로자의 단결권을 강화하고, 지역 집배점 택배기사 파업시 원청인 CJ 대한통운의 직영 택배기사 대체투입이 노조법 위반인지에 대해 하급심에서 엇갈린 판결이 나오면서 현장의 혼란을 초래함.
- 반면 영국은 파견법령상 파견근로자 투입만 금지했으나, 이를 개정해 2022. 7. 21.부터는 대체근로를 전면허용함. 이러한 영국의 변화는 끊임 없이 변화하는 노사관계를 반영한 것으로 우리에게 시사하는 바가 큼.

□ 현행법상 대체근로 전면금지는 노동조합으로 기울어진 노사관계의 불균형을 더욱 심화시키는 한편, 파업기간의 장기화를 초래함.

- 대체근로 전면금지는 파업의 장기화를 초래하는 반면, 헌법에 보장된 사용자의 조업의 자유, 영업의 자유를 과도하게 제한해 힘의 불균형을

Ⅲ. 노동경제동향

더욱 악화시키는 요소로 작용하여 왔음.

○ 실제 우리나라에서 최근 10년간 파업으로 인한 연평균 근로손실일수(임금 근로자 1,000인당 근로손실일수)는 39.2일로, 일본의 200배, 독일의 8.7배로 선진국과 비교시 가장 파업을 많이 하는 것으로 나타남.

○ 특히 파업시 대체근로를 금지할 경우 대체근로를 허용하는 경우보다 파업기간이 58.6% 정도 장기화된다는 연구결과*도 있음.

* The Laws of Unintended Consequence: The Effect of Labour Legislation on Wages and Strikes(Benjamin Dachis, Robert Hebdon, 2010)

□ 외국의 입법례를 살펴보면, 역사적 배경 차이를 감안하더라도 우리나라처럼 대체근로를 전면금지하는 국가는 찾기 힘들고, 제한을 하더라도 파견 등 일부 형태만 제한하는 방식을 통해 근로3권 보호와 더불어 사용자의 조업권과 재산권에 대한 보호도 겸하고 있음.

< 주요국의 대체근로 관련 규정 비교 >

미 국	- 대체근로 금지규정 없음 ※ 경제적 파업에 대해 일시적·영구적 대체근로 허용(판례)
영 국	- 대체근로 금지규정 없음 ※ 2022.7.21. 파견근로자 대체근로 허용
독 일	- 파견근로자의 노무급부거절권 인정(근로자파견법) ※ 신규채용, 기간제, 도급·하도급 통한 대체근로 허용
일 본	- 파견근로자를 통한 대체근로 금지(직업안정법) ※ 내부직원을 통한 대체근로, 기간제 신규채용 허용(학설, 판례)
프랑스	- 파견근로자, 기간제를 사용하는 대체근로 금지(노동법전) ※ 도급, 신규채용(무기계약근로자) 등을 활용한 대체근로 허용

□ 경총 관계자는 “우리나라의 노사관계 경쟁력은 세계 최하위 수준이며, 노사분규 발생건수, 파업에 따른 근로손실일수는 세계 최상위 수준이다. 이처럼 대립적이고 경직적인 노사관계가 계속되는 것은 노사간 힘의 불균형을 초래하는 법·제도가 주요 원인이다”라고 지적함.

Ⅲ. 노동경제동향

- 이어 “최근 단결권, 단체행동권 등 근로3권은 크게 강화되었으나, 사용자의 대항권 보장 수준은 글로벌 스탠다드에 맞지 않다. 외국의 입법례 및 영국의 변화를 계기로 우리나라에서도 대체근로를 전면허용해 노사간 힘의 균형을 회복할 필요가 있다”고 강조함.