

〈제 723호〉

-주간- 광주 경영계



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

광주은행

◆ 강진군민장학재단에 장학기금 2천만원 전달



광주은행(은행장 고병일)은 최근 강진군청에서 고병일 광주은행장과 강진원 강진군수 및 관계자들이 참석한 가운데 강진군민장학재단 장학기금 전달식을 가졌다

광주은행은 2011년부터 지속적으로 강진군민장학재단에 장학기금을 출연해왔으며, 이번에 전달된 2천만원의 장학기금은 강진군 교육 발전 및 지역

인재 양성을 위해 쓰여질 예정이다

고병일 광주은행장은 “우리 지역의 미래를 이끌어 나갈 인재들이 마음껏 꿈을 키우고 설계해 나갈 수 있도록 지역 대표은행으로서 지역인재 양성을 위한 다양한 사회공헌활동에 앞장서겠다”고 말했다.

모아종합건설

◆ 심헌문화재단, 우수 인재 158명에 장학증서 수여식



모아종합건설에서 후원하는 심헌문화재단은 최근 광주 KBC방송국 공개홀에서 장학생 및 학부모 등 200여명이 참석한 가운데 2023학년도 ‘제18기 장학생 장학증서 수여식’을 개최했다.

이번 장학증서 수여식에서 심헌문화재단은 고등학교 및 대학교, 자치단체를 비롯한

기관으로부터 추천을 받아 학업 성적이 우수하고 품행이 단정해 타의 모범이 되는 우수 인재 158명을 장학생으로 선발해 총 2억5천600만원의 장학금을 전달했다.

박치영 심헌문화재단 이사장은 “미래 세대 학생들이 꿈을 그리고, 구체적인 목표를 정하는 것은 매우 중요하다”며 “앞으로도 심헌문화재단은 학생들이 긍지와 자부심을 가지고 목표를 향해 전진할 수 있도록 더욱 많은 지원을 아끼지 않겠다”고 말했다.

< 알 림 >

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

○ 담당 : 최 수 용 대리

○ e-mail : gjef3425@naver.com

II. 광주경충 소식

〈제1593회 금요조찬포럼〉

강사 : 박우량(신안군수) 주제 : 1004섬을 상상하다.

광주경영자총협회(회장 양진석)는 지난 2월 24일 홀리데이 인 광주호텔에서 박우량 신안군수를 초청「1004섬을 상상하다」를 강의주제로 1593회 금요조찬포럼을 개최했다.

박우량 신안군수는 우리나라 3,300개의 섬 중 신안의 1004개 섬이 살아남기 위해 노력하는 과정에 대한 강연을 진행하였다.

신안군의 면적은 바다를 포함하여 남북으로 100km 동서로 150km 서울시의 22배 면적을 가지고 있으나 현재 인구는 3만 7천명, 65세 이상 인구가 38%로 전국 226개 자치단체 중 1등 소멸 위험 지역이다.

위기 극복을 위해 기적을 만드는 섬을 만들고 있다. 우리나라는 1906년 이후 안보, 안정성 문제로 인해 야간에 배가 다닐 수 없게 되어있다. 관광객들이 군내 섬에 관광을 오게 되면 4시 30분 마지막 배를 타고 나가야 하는 상황이 펼쳐지고 있어 군민 불편과 관광객 유치에 어려움이 있어, 문재인 대통령에게 지속적으로 야간에 배를 다닐 수 있게 요청하였다. 그 결과, 현재 야간에 밤 11시까지 운행을 할 수 있게 만들었으며, 버스회사 공영제를 통해 군민들과 관광객들에게 편리성과 경제성을 제공하였다.

인구 136명이 사는 박지도에 퍼플 색상으로 섬을 만들었다. 코로나로 인해 관광산업이 침체할 때 UN에서 주관하는 월드 베스트 빌리지 선정에 공모하여 위기를 기회로 바꿔 작년기준(2022년) 인구 136명이 사는 섬에 관광객이 38만 6천 명이 다녀갔다.

퍼플 섬 외에도 현재 신안군 1004섬에는 선도 수산화 섬, 병풍도 맨드라미 꽃섬, 도초도 수국과 패나무의 섬, 임자도 튤립과 홍매화의 섬, 소악도 순례자의 섬, 장산도 화이트의 섬 등 다양한 콘텐츠를 추가하고 있고 발전하고 있다.

인구 3만 7천명의 수도권 접근성 최악, 226개 자치단체 중 재정 자립도 최하위 섬에 1섬 1뮤지엄을 만들고 있다. 안좌도의 플로팅 뮤지엄, 비금도의 바다의 미술관, 도초도 대지의 미술관, 흑산도의 새 공예 박물관 등 24개의 뮤지엄 중 13개가 완공되어있고 3년 내 11개를 오픈하려고 계획 중이다. 현재 신안군은 관광객이 오는 도시가 됐다. 적은 돈으로 어떻게 세계화하고 네트워킹할 것인가 고민하는 과정을 벗어나고 나면 그것이 강점으로 전환할 수 있다고 생각한다. 현재도 어렵고 힘들지만, 희망을 볼 수 있을 정도가 됐다.



II. 광주경충 소식

〈광주경영자총협회 중장년내일센터 특화사업(양육코칭전문가 양성과정) 운영〉

광주경영자총협회 중장년내일센터가 중장년 구직자를 위한 프로그램 운영을 본격화하였다. 특히 올해는 기존에 운영했던 생애경력설계와 전직스쿨 프로그램 외에도 지자체 협업 특화사업이 선정되어 지난 2월 13일부터 24일까지 총 2회에 걸쳐 ‘50+사회서비스 종사자 특화교육’인 ‘양육코칭전문가 양성과정’을 빛고을50+센터와 협업으로 운영하였다. 보육교사나 유치원교사, 사회복지사 등 사회서비스 종사 경력 3년이상 경력자를 대상으로 양육코칭 관련 전문 프로그램을 30시간씩 총2회 걸쳐 총40명을 수료시켰다. 중장년내일센터는 앞으로도 우리지역 중장년들의 재취업 및 직무역량강화를 위한 각종 사업을 활발히 펼칠 계획이다.



사무국 일지(2.20 ~ 2.24)

2.20 (월)	● 중장년내일센터 특화사업 운영	2.22 (수)	● 기업·기관 간담회
2.23 (목)	● 국민취업제도 일경험프로그램 지역협업위원회	2.24 (금)	● 1593회 금요조찬 포럼

1. 노사 동향

■ 노조법 제2조·제3조 개정안이 환노위 전체회의(를 통과한 가운데 경제계는 개정안에 대한 논의 중단 촉구

○ 경제6단체*는 2. 20 환노위 전체회의에서「노동조합법 개정안 심의 중단 촉구 공동성명」을 발표하고 노조법 제2조·제3조 개정안에 대한 심의 중단 요청

※ 경제 6단체 : 경총, 대한상공회의소, 전경련, 한국무역협회, 중소기업중앙회, 한국중견기업연합회

- 경제6단체는 개정안에 대해 ▲사용자와 노동쟁의 개념의 무분별한 확대로 인한 기업경쟁력과 국가경쟁력 저하, ▲불법 쟁의행위에 대한 손해배상청구권 제한으로 불법파업 조장 및 확산 등의 우려 표명

[참고] 노조법 제2조·제3조 개정안 주요 내용

현행	개정안
노조법 제2조(정의) 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.	노조법 제2조(정의) 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로 계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u>
노조법 제2조(정의) 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로 발생한 분쟁상태를 말한다.	노조법 제2조(정의) 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 <u>근로 조건에 관한 주장의 불일치</u> 로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.

Ⅲ. 노동경제동향

현행	개정안
노조법 제3조(손해배상 청구의 제한)사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.	<p>노조법 제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p> <p>② 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.</p> <p>③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.</p>

- 특히 경총은 주요기업들을 대상으로 실시한「긴급 설문조사 결과」를 발표하고, ‘응답 기업 모두가 노조법 개정이 기업의 경쟁력에 부정적 영향*을 미칠 것이라 답변했다’고 강조

* 답변 내용 : 매우 부정적 83.3%, 부정적 16.7%

- 주요기업의 93.3%는 노조법상 사용자 범위가 개정안대로 확대될 경우 ‘교섭거부의 부당노동행위 등을 둘러싼 법적 분쟁 폭증’을 우려
- 또한 주요기업들은 개정안처럼 쟁의행위 대상이 확대되면 ‘교섭 기간 및 노사분쟁 장기화될 것(93.3%)’이라고 응답했으며, 개정안은 ‘노동조합의 공동불법행위 책임을 사실상 제한하는 조치(90%)’라고 평가

[참고] 노조법 제2조, 제3조 개정 관련 설문조사 결과

원인	부작용	응답기업
법개정 전반	기업의 경쟁력에 (매우) 부정적 영향	100%
사용자 범위확대	교섭거부의 부당노동행위 등을 둘러싼 법적 분쟁 폭증	93.3%
	원청이 결정할 수 없는 문제에 대한 교섭 요구 발생	73.3%
	수입에서 수백개 하청노조와 교섭해야 하는 문제 발생	70%
쟁의행위 범위확대	교섭대상 확대로 교섭기간 및 노사 분쟁 장기화	93.3%
	노조 요구사항의 단체교섭 여부를 둘러싼 분쟁 급증	73.3%
	경영사항에 대한 교섭 요구로 신속한 의사결정 지연	66.7%
개별손해 산정	노동조합의 공동불법행위 책임을 사실상 제한	90%

Ⅲ. 노동경제동향

- 한편, 고용부 장관은 2. 20 노조법 개정안 관련 브리핑을 진행하고, 노조법 개정안을 ▲법치주의의 근간을 흔드는 입법, ▲파업 만능주의가 우려되는 입법이라고 강조하고, 국회의 재고 요청
- 그러나 야당은 정부와 경제계의 반발에도 2. 21 환노위 전체 회의에서 개정안 처리 강행
 - ※ 노조법 개정안은 법제사법위원회(이하 '법사위')에 회부됐고, 법사위에서 60일 이내 심사를 마치지 않았을 경우 환노위가 재적 위원 5분의 3 이상 찬성으로 본회의에 직접 상정할 수 있음.
- 이에 경총은 2. 21「노조법 개정안의 환노위 전체회의 통과에 대한 경영계 입장」을 통해 야당이 다수의 힘을 앞세워 노조법 개정안을 통과시킨 것에 대한 유감을 표명하고, 개정안 논의 중단 촉구

[참고] 정책자문단 주요 발언

- ① 사회적 대화가 경사노위라는 제도적 장치에 머물러야 하는 것은 아님.
- ② 국회, 지자체 등을 통한 사회적 대화 전략의 고민이 필요함.
- ③ 지역노사민정협의회를 중심으로 노사 공동 훈련, 생활임금 등 다양한 의제를 논의하고 정책에 개입해야 함.

■ 고용부 장관은 노동계 원로들로부터 노동개혁 관련 의견 청취

- 고용부 장관은 2. 22 노동계 원로와의 간담회에서 노동 개혁 방향에 대한 의견을 청취하고 노동계의 전향적 협조 당부
 - ※ 주요 참석자 : (고용부) 장관, 대변인, 노사협력정책관 등
(노동계 원로) 김동만 前 한국노총 위원장, 노진귀 前 한국노총 중앙연구원장, 문성현 前 경사노위 위원장, 오길성 前 민주노총 부위원장, 이병균 前 한국노총 사무총장, 이원보 現 노사발전재단 이사장, 한석호 現 전태일재단 사무총장(총 7명)
- 노동계 원로들은 ▲노사 모두 공감할 수 있는 사회적 대화를 통한 노동개혁 추진, ▲상생 임금체계 등 이중구조 해소, ▲장기분쟁 사업장에 대한 효과적인 조정·지원 등 실효성 있는 정책 추진이 필요하다고 제언

■ 국토부는 건설현장의 불법·부당 행위 근절을 위한 대책 수립

Ⅲ. 노동경제동향

○ 국토부는 2. 21 고용부, 법무부, 경찰청 등 관계부처와 함께 마련한「건설현장 불법·부당행위 근절대책」발표

- 금번 대책에는 건설현장의 ▲불법행위 점검·단속 강화, ▲불법·부당 행위 차단·방지, ▲건설근로자 보호조치 등이 포함

[참고] 건설현장 불법·부당행위 근절대책

구분	주요 내용
① 불법행위 점검·단속 강화	<ul style="list-style-type: none"> 집중 점검·단속 등 범정부 역량 집중 및 民·官·公 공조 <ul style="list-style-type: none"> 경찰청 : 건설현장의 조직적 불법행위에 대해 고강도 단속 및 수사 진행 고용부 : 건설현장 노사관계 불법행위 및 채용강요에 대한 집중 지도·점검 진행(3월~4월) 민·관 합동(지방국토청, 지자체, 민간협회 등) : 현장 관계자 대상 불법행위 대응 요령 교육 실시 공공기관의 민·형사 대응 선도, 민간 협회 역할 강화 등 신고 활성화 <ul style="list-style-type: none"> 공공기관 : 조직 내 전담팀을 설치해 불법행위에 대한 민·형사상 조치 진행 민간 협회 : 익명신고센터 설치 및 손해소송 법률자문 진행
② 불법·부당 행위 차단	<ul style="list-style-type: none"> 불법행위 유형별 즉시 대응 및 보완 조치 실시 <ul style="list-style-type: none"> 채용강요, 협박 등에 의한 노조 전임비 및 월레비 수취 : 형법상 강요·협박·공갈죄를 적용해 즉시 처벌 경미한 규제 위반 : 유선지도 등을 통해 자발적 시정 유도 불법행위 근절을 위한 특별조치 추진 <ul style="list-style-type: none"> 월레비 강요 등 부당금품 수수시 건설기계 조종사 면허 정치 처분 착수 불법행위 최초 신고자에게는 신고 포상금 등 인센티브 제공
③ 건설근로자 보호조치	<ul style="list-style-type: none"> 건설사업자의 불법하도급 행위 단속 강화 <ul style="list-style-type: none"> 불법하도급 의심 현장 상시 조사 실시 임금체불 방지를 위한 공사대금 연체 문제 해결 <ul style="list-style-type: none"> 공사대금 직접지급 사업장 확대 건설근로자의 근무환경 개선 <ul style="list-style-type: none"> 화장실, 휴게실 등 건설현장의 편의시설 확충

○ 국토부장관은 ‘현 정부 3대 개혁 과제 중의 하나인 노동개혁의 실현을 위해 건설현장의 정상화가 필요하고, 건설현장의 불법행위를 뿌리 뽑을 수 있도록 끝까지 범정부적 역량을 집중하겠다’ 고 강조

2. 법제 동향

■ 고영인 의원(민), '근로기준법' 일부개정법률안 등 발의(2.15)

- ▶ '근로기준법' 일부개정법률안
- ▶ '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 일부개정법률안

- (발의 이유) ① 현행법(남녀고용평등법 제19조)은 사업주가 근로자의 육아휴직을 이유로 해고를 하거나 그 밖의 '불리한 처우'를 하는 것을 금지하고 있지만, '불리한 처우'의 범위와 기준은 구체적으로 규정되어 있지 않아 근로자에게 불이익이 발생할 수 있다는 지적 제기
- ② 근로자의 출산전후휴가(근로기준법 제74조) 사용은 현재 '해고 등의 제한' 규정(근로기준법 제23조)을 통해 보장되고 있지만, '출산전후휴가를 이유로 한 불리한 처우'를 금지한다는 것을 보다 더 명확히 규정할 필요성 제기
- (주요 내용) ① '남녀고용평등법'과 '근로기준법'상 '불리한 처우'의 정의 규정을 신설
- ② '남녀고용평등법'상 육아휴직사용에 따른 '불리한 처우' 행위를 '파면·해임·해고, 그 밖의 신분상실에 해당하는 불이익 조치' 등 구체적으로 명시
- ③ '근로기준법'상 출산전후휴가 사용에 따른 '불리한 처우'를 금지하는 조항을 신설

■ 한준호 의원(민), '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(2.16)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제13조)은 사업주에게 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시할 의무를 부여하고 '사업주 및 근로자'가 교육을 받도록 규정하고 있으나, 교육 대상자의 범위에 법인의 대표이사가 포함되는지 불분명하다는 지적 제기
- (주요 내용) 교육 대상자의 범위를 '사업주 및 근로자'에서 '사업주, 상급자 또는 근로자'로 변경

■ 박광온 의원(민), '채용절차의 공정화에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(2.17)

Ⅲ. 노동경제동향

- (발의 이유) ① 최근 인공지능 관련 기술을 활용한 채용이 증가하는 상황에서, 구직자에게 사전 공지·안내 없이 일반 면접을 AI 면접으로 변경하는 등 구인자·구직자 간 정보 비대칭성 문제가 발생하고 있다는 지적이 제기
② AI 평가 결과에 편향성 및 차별성이 있을 수 있으므로, 구직자 권익 보호를 위해 인공지능 채용 관련 규정을 마련할 필요성 제기
- (주요 내용) ① 구인자가 인공지능 관련 기술을 활용해 채용을 하려는 경우 구직자에게 미리 그 평가방식, 알고리즘의 작동방법 등을 알리도록 의무 부여
② 인공지능 기술의 편향성 및 차별성 문제를 개선하기 위해 구인자가 주기적으로 전문기관에 그 기술의 점검을 의뢰하도록 의무 부여

■ 홍석준 의원(국), '상속세 및 증여세법' 일부개정법률안 발의(2.20)

- (발의 이유) 현행법(상속세법 제18조의2)은 중소기업이 10년 이상 계속해 가업을 경영한 경우 가업상속공제를 통해 상속세 부담을 경감해주고 있지만, 가업승계자가 주된 업종을 변경하는 경우 변경 이전의 기간은 가업 경영 기간으로 인정하지 않아 기업들이 변화하는 경영환경에 대응하기 어렵다는 지적 제기
- (주요 내용) 가업을 상속한 중소기업이 주된 업종을 변경하더라도 가업상속공제를 받을 수 있음을 명시

■ 박용진 의원(민), '독점규제 및 공정거래에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(2.20)

- (발의 이유) 최근 공정거래위원회가 '특수형태근로종사자가 소속된 노동조합이 설립신고필증을 받지 않은 법외노조이고, 현행법상 사업자단체에 해당한다'고 판단해 강제 조사를 실시한 바 있음. 그러나 정부가 21년 4월에 비준한 ILO 핵심협약에 따르면 고용 형태와 관계없이 특수형태근로종사자 등의 근로자도 노동조합의 조합원이 될 수 있다는 지적 제기
- (주요 내용) '노동조합법' 상 설립신고필증을 받지 않은 법외노조에 대해서 '공정거래법'을 미적용

■ 노용호 의원(국), ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 일부개정법률안 발의(2.22)

- (발의 이유) ① 현행법(남녀고용평등법 제18조의2)상 근로자는 배우자 출산휴가의 사용을 사업주에게 청구해야 하지만, 일부 사업주가 이러한 신청을 받고도 응답을 거부하는 등의 방식으로 배우자 출산휴가의 사용을 제한하는 경우가 발생한다는 지적이 제기
- ② 현행법(남녀고용평등법 제18조의2·19조·19조의2)상 배우자 출산휴가 기간(10일), 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간(1년)이 짧다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 근로자가 청구하지 않더라도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있도록 개정
- ② 배우자 출산휴가 기간을 기존 ‘10일’에서 ‘14일’로 연장하고, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 각각 기존 ‘1년’에서 ‘1년 6개월’로 연장