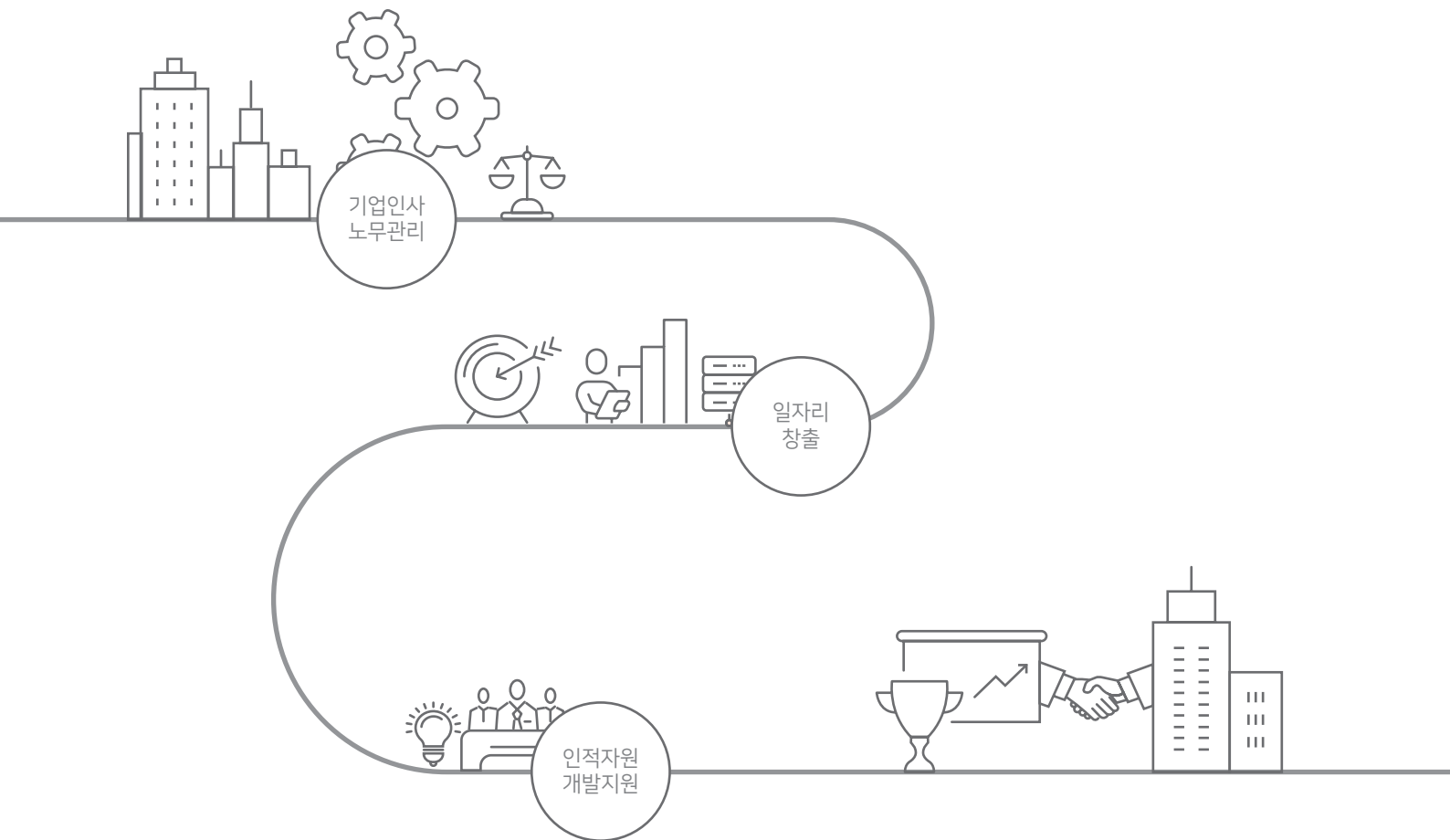


- 주간 - 광주 경영계



광주은행

◆ ‘헌혈로 사랑을 나눠요’

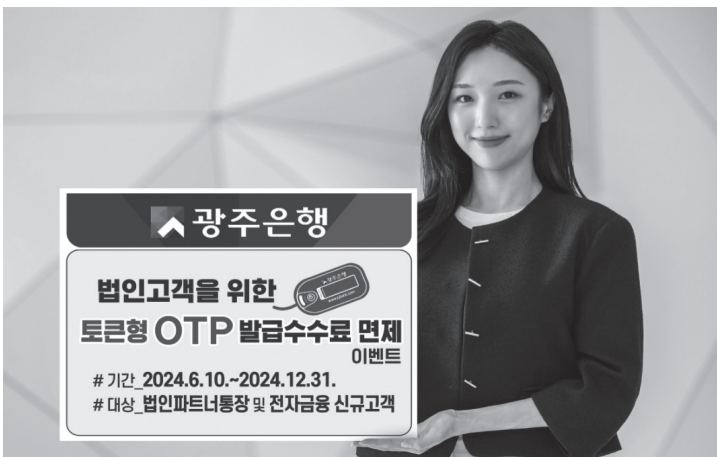


광주은행(은행장 고병일)은 14일, ‘세계 헌혈자의 날’을 맞아 대한적십자사와 함께하는 ‘헌혈로 사랑을 나눠요’ 캠페인을 실시했다고 밝혔다.

광주은행 본점 앞 헌혈버스에서 진행된 이번 캠페인은 일반 시민이라면 누구나 자유롭게 동참할 수 있도록 유도했으며, 광주은행 임직원을 비롯하여 광주은행 본점 입주사 직원들이 함께 참여했다.

고병일 광주은행장은 “헌혈 가능 인구 감소로 혈액 수급이 어려운 상황에서 광주은행이 광주시민과 함께 생명을 구할 수 있는 나눔 캠페인을 펼치게 되어 매우 뜻깊게 생각한다”며, 앞으로도 광주은행은 지역사회의 구성원들이 헌혈의 생명나눔 의미에 공감대를 넓힐 수 있도록 헌혈 캠페인을 지속해 나가겠다”라고 말했다.

◆ 법인고객을 위한 토큰형 OTP 발급 수수료 면제 이벤트 실시



광주은행(은행장 고병일)은 오는 12월 31일까지 ‘법인고객을 위한 OTP 발급수수료 면제’이벤트를 실시한다고 밝혔다.

이번 이벤트는 법인고객을 대상으로 영업점을 방문하여 「법인파트너통장」 및 전자금융 신규 시 토큰형 OTP(일회용 비밀번호 생성기) 발급 수수료(개당 5,000원) 면제 혜택을 제공한다.

광주은행 김재승 수신전략부장은 “이번 이벤트를 시행함으로써 지역 내 신규 법인 유치와 소액이지만 수수료 부담을 경감하는 일석이조의 효과를 기대하고 있다”며, “앞으로도 지역 업체들에게 힘이 되는 금융으로 보답할 수 있도록 최선을 다하겠다”고 밝혔다.

광주신세계

◆ 브라마 파크골프 오픈



광주신세계(대표이사 이동훈)가 높은 인지도와 뛰어난 성능으로 인기를 얻고 있는 파크골프 브랜드 ‘브라마 골프’를 선보인다.

본관 1층 중소기업 브랜드 ‘스폴골프’에 브라마 파크골프가 최근 오픈했다. 이곳에서는 여성 전용 클럽과 클럽 가방 등 인기 제품들을 한자리에서 만날 수 있다. 브라마 골프는 개점을 기념해 클럽을 구매한 고객들에게 장갑 증정 프로모션도 준비했다.

김윤철 광주신세계 패션팀장은 “광주신세계에서 새롭게 선보이는 브라마 골프가 지역 내 파크골프 대중화에 도움이 되길 바란다”며 “파크골프를 즐기는 부모님들에게 클럽을 선물하는 고객들이 증가하는 상황에서 광주신세계 브라마 골프가 좋은 선택지가 되길 희망한다”고 말했다.

보해양조

◆ 2024 몽드셀렉션 수상...노령산맥 암반수 '으뜸'



보해양조(대표이사 임지선)가 국제 품평회 '몽드셀렉션(Monde Selection)'의 생수·증류주 부문에서 수상했다고 밝혔다.

몽드셀렉션은 1961년 벨기에 브뤼셀에서 만들어진 국제 품질 평가 기관으로 보해양조는 주류 제조에 사용되는 지하수에 '보해 미네랄 워터 101'과 '보해 미네랄 워터 202'라는 이름을 붙여, 보해소주와 함께 출품했다.

보해양조 관계자는 "제품의 우수한 품질이 세계적인 품질평가기관을 통해 인정받았다는 점에서 그 의미가 작지 않다"고 덧붙였다.

한전KDN

◆ 공공기관 연합 채용면접관 양성 교육 진행



한전KDN(사장 김장현)이 13일 전남 나주 본사 다목적실에서 나주혁신도시 이전 공공기관과 연합으로 ‘채용 전문 면접관 2급 자격과정’ 교육을 시행했다고 밝혔다.

교육에는 참여 공공기관 희망자 34명이 참석해 △면접관의 고민과 최신 채용 트렌드 △채용절차법과 남녀고용평등법의 이해 △구조화 역량 면접(BEI) 절차

의 이해 △모의면접 실습과 피드백 등에 대해 한국바른채용인증원 강사의 강의와 실습으로 진행됐다.

김장현 한전KDN 사장은 “나주혁신도시 이전 공공기관의 채용면접관 인력 풀을 활용한 면접관 운영은 각 기관과 구직자의 공감채용 문화 정착과 임금피크제 전문위원의 전문성 강화뿐 아니라 우수인재 발굴에도 기여할 수 있다”며 “다양한 협력체계 조성을 위해 노력하겠다”고 말했다.

◆ ‘2024 사회공헌기업대상’ ESG부문 대상 수상



한전KDN(사장 김장현)이 지난 14일 서울 중구 한국경제신문사 다산홀에서 열린 ‘2024 사회공헌기업대상’ 시상식에서 ESG부문 대상을 수상했다고 18일 전했다.

산업통상자원부와 고용노동부 등이 공동 후원하고 한국경제신문이 주관하는 사회공헌기업대상은 기업과 사회가 나눔의 아름다움을 실천하는 건전한 사

회공헌 문화조성을 위해 2004년 제정된 상으로 산업계·학계 전문가들의 심사를 통해 사회공헌 활동에 모범적인 기업을 선정하고 시상하고 있다.

김장현 한전KDN 사장은 “현대 산업의 다양화 속에서 탄소중립과 사회공헌을 중심으로 하는 ESG경영의 가치는 기업 생존에 필수 사항이 되었다”면서 “국내 유일 에너지ICT 전문공기업의 역할에 대한 고민과 ESG가치 제고를 위한 다양한 실천으로 국민의 신뢰속에서 성장하는 회사가 될 수 있도록 더욱 노력할 것이다”고 밝혔다.

한전KPS

◆ 공기업 경영평가 1위



한전KPS(사장 김홍연)가 공기업 경영평가에서 1위를 차지했다.

12일 기업데이터연구소 CEO스코어가 시장형 공기업 14곳, 준시장형 공기업 18곳 등 총 32개사를 대상으로 2022~2023년 결산 기준 경영 데이터 등을 분석한 결과 한전KPS가 '2024년 공기업 경영 평가'에서 총점 689.8점을 획득해 종합 1위를 차지했다.

한전KPS는 6개 평가 항목 중 경영 성과(251.0점·1위)에서 높은 점수를 받았다. 부채비율 25.52% 등으로 재무 안정성에서 높은 평가를 받았고 이자보상배율도 244.03배에 달했다.

◆ 한전 요르단 발전소 인수 자문사 선정… 현지실사 돌입



한전KPS(사장 김홍연)가 한전 요르단 발전소 인수를 위한 자문사를 선정하고 본격적으로 인수전에 뛰어들었다.

14일 투자은행(IB) 업계에 따르면 한전KPS는 최근 '요르단 알카트라나 및 푸제이즈 사업' 지분 인수 자문사로 안진회계법인을 선정했다. 한전KPS는 안진회계법인으로부터 오는 17일까지 착수계와 보안 각서 등이 포함된 수행계획서를 받은 뒤 본격적인 실사에 돌입

할 계획이다. 한전KPS는 기술 검토를, 안진회계법인은 재무 및 세무 등 자문을 맡는다. 실사는 최대 50일간 진행되며 다음 달 본입찰에 참여할 것으로 보인다.

한전KPS는 해외사업 다각화를 위해 이번 인수전에 참여하는 것으로 알려졌다. 업계에서는 자금력이 풍부한 한전KPS를 유력한 후보로 꼽고 있다. 지난 3월 말 기준 현금성 자산만 1384억원을 보유하고 있다. 현금화가 가능한 매출 채권 등을 포함하면 전체 유동자산은 1조원을 넘는다.

해양에너지

◆ 동신대 글로벌대학 성공 추진을 위한 발전기금 기부



(주)해양에너지(대표이사 정희)는 동신대학교(총장 이주희)의 연합 글로벌대학 UCC 성공 추진을 위한 발전기금 기부협약식을 13일 진행했다고 밝혔다.

이날 협약식에는 동신대 이주희 총장, 송경용 대외협력부총장, 이상준 공과대학장, 김진갑 사무처장과 (주)해양에너지 정희 대표이사, 오광호 ESG경영본부장이 참석했다. 올해 발전기금 1,000만원을 기부한 해양에너지는 지난 '21년부터

4년 동안 동신대의 발전과 지역인재 육성을 위해 모두 4,000만원을 쾌척했다.

정희 (주)해양에너지 대표이사는 “시대에 맞게 변화하고 도전하는 모습이 아주 인상적이며, 글로벌대학에 최종 선정되기를 기원한다.”고 말했다.

알림

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

● 담당 : 최수용 팀장

● e-mail : gjef3425@naver.com

1. 중대재해처벌법 시행령 개정 경영계 건의서

1 중대재해처벌법에 대한 경영계 기본 입장

1. 산재예방 실효성 낮고 경영리스크만 증대

- 중대재해처벌법(중처법)이 시행된 지 2년이 지났으나, 현재까지의 사고사망자 발생 추이를 보면 처벌중심의 정책은 산재예방 효과가 미미함

중처법 적용대상 사업장(50인 이상) 사고사망자 변동 추이

- ('22년말 기준) 전년동기 대비 8명 증가(248명→256명)
- ('23년말 기준) 전년동기 대비 12명 감소(256명→244명)
- ('21~'23년) 법 시행 2년간 4명 감소(248명→244명)에 그침 (※ 고용노동부 발표 통계)

- 법률과 시행령, 정부의 해설서만으로는 법령의 많은 부분들이 포괄적이고 모호해 산재예방 의지가 우수한 사업장조차 누가(의무주체), 어떤 의무를, 어디(책임영역)까지 이행해야 하는지 예측하기 어려움

- 여력이 있는 대기업들은 전문인력 확보, 외부컨설팅을 통해 경영책임자 의무 입증에 필요한 서류를 준비하고, 반기 1회 점검 등의 의무를 이행하고 있으나, 중대산업재해 발생 시 수사 및 처벌에 자유롭지 못한 것이 현실

- 구체적으로, 제4조와 제5조에서 같은 보호대상(종사자)을 놓고 의무주체를 다르게 규정한다든지, 제4조제1항제4호의 안전·보건 관계법령 범위가 지나치게 포괄적이고 불명확함

종사자 보호주체 조문별 상이 규정

- (제4조) 사업 또는 사업장을 실질적으로 지배·운영·관리하는 자
- (제5조) 시설, 장비, 장소 등을 실질적으로 지배·운영·관리하는 자

- 특히, 50인 미만 사업장에 중처법이 전면 적용('24.1.27) 중이나, 이들 기업은 인력과 재정이 매우 열악해 정부의 적극적인 지원 없이는 의무사항을 모두 이행하는데 한계가 있음

2. 자의적 법 집행과 과도한 처벌에 따른 부작용

- 중처법은 경영자의 역할과 관리책임 범위를 놓고 보았을 때 의무위반의 죄질, 비난가능성이 크지 않음에도 불구하고, 매우 엄한 형벌(1년 이상 징역)을 규정하고 있음
 - 경영책임자 신분에 있다는 이유로 사망의 직접원인을 제공한 위반행위자보다 더 강하게 처벌하는 것은 타당하지 않음(과잉금지 원칙 위배 소지)
- 이처럼 중처법이 엄벌주의를 기초로 하고 있음에도 의무내용이 전반적으로 불명확해 수사기관의 자의적 법 해석(기소)과 법원의 유죄선고 남발에 따른 범죄자 양성이 우려되는 상황임
 - 중처법이 경영책임자 처벌목적으로 제정됨에 따라, 법원도 사망사고 발생 기업의 대표이사를 무조건 처벌하는 결과책임에 가까운 판결을 내릴 가능성이 큼

중처법 시행 후 법원 판결 현황

- ('24.5월말 기준) 15건 모두 유죄(실형 2건, 집행유예 13건) 판결

3. 문제점 보완 위해 법률 및 시행령 개정 시급히 추진 필요

- 위와 같은 상황들로 인해 중처법은 제정당시부터 위헌성 문제(명확성 원칙, 과잉금지 원칙 위배 등)가 지속적으로 제기되었고, 현재는 헌법재판소에 헌법소원까지 제기되었음
- 결과적으로 많은 문제점을 내포하고 있는 중처법의 시행은 기업의 경영활동 전반에 과도한 부담을 주고, 실효적 산재예방으로도 이어지지 못하는 부작용이 확인되어, 법률과 시행령을 포함한 전반적 재검토와 개정입법이 불가피함
- 특히, 재해예방 역량이 부족한 50인 미만 사업장까지 전면 적용되어 기업의 존폐 위협과 산업활력 저하 우려가 대단히 커진 만큼, 상대적으로 논란의 여지가 적고 조속히 진행할 수 있는 시행령 내용부터 적극 개정이 추진되어야 함

2 주요 건의사항

1. 50인 미만 사업장 의무사항 일부 적용 제외

< 경영계 건의사항 >

- ▣ 시행령 제4조(안전보건관리체계 구축 및 이행조치) 의무사항 중 제3호, 제7호만 적용

※ 제3호(유해위험요인 확인개선 업무절차 마련 및 반기 1회 점검), 제7호(종사자 의견청취 절차 마련 및 반기 1회 점검)
- ▣ 시행령 제5조(안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치) 의무사항 중 제1항제3호, 제4호만 적용

※ 제3호(유해·위험작업 교육실시 여부 반기 1회 점검), 제4호(교육미실시 등에 대한 필요조치)

가. 안전보건관리체계 구축 의무사항 중 일부(제3호·제7호)만 적용

- 법률 규정에도 불구하고, 인력배치(제2호 전담조직 설치, 제6호 안전관리자 선임 등) 규정을 제외한 나머지 의무사항들이 50인 미만 소규모 사업장에도 동일하게 적용되고 있음
- 법률은 사업특성 및 규모를 고려토록 하고 있으나, 소규모 사업장 현실을 충분히 고려하지 않은 채 안전관리체계 구축 및 이행조치 요구

※ 제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.
- 또한 전문인력 부족으로 안전관리에 어려움을 겪고 있는 소규모 기업에 수많은 매뉴얼 및 절차서, 반기 1회 점검 등의 의무를 이행토록 강제하는 것은 매우 불합리함

※ ①안전보건목표 및 경영방침, ②유해위험요인 확인·개선 업무절차, ③필요한 예산편성 및 집행기준, ④안전보건관리책임자 등에 대한 업무수행 평가기준 및 ⑤필요한 예산·권한 기준, ⑥종사자 의견수렴 절차, ⑦중대재해 발생 및 급박한 위험 시 대응·구호조치 매뉴얼, ⑧도급·용역 시 산재예방 조치능력 및 기술평가 기준, ⑨안전보건관리비용 기준, ⑩공사기간 및 건조기간 기준

- 금년 1.27부터 중처법이 적용되고 있으나 50인 미만 사업장 대부분이 법 준수를 완료하지 못한 것으로 나타났는데, 이는 해당 기업들이 감당하기에 의무사항이 너무 많고 복잡하기 때문임

50인 미만 사업장 중처법 이행현황

- 경총 실태조사* 결과 50인 미만 응답기업의 77%가 여전히 법 준수 미완료 상태인 것으로 확인됐는데, 법 준수 어려움 이유로 '전문인력 부족', '너무 많은 의무사항과 요구수준' 지적 ('24.5.23 발표)

* 50인 미만 대상 중처법 이행현황 실태조사('24.4.16~30, 466개 사업장 응답)

- 고용부가 산재취약 기업 대상으로 산업안전 컨설팅 등을 제공하고 있으나, 정부 지원만으로 소규모 기업이 중처법 의무를 모두 이해하고, 안전관리 체계를 구축·실행하는 것은 한계가 있음
- 따라서, 소규모 사업장의 법 준수 부담은 줄이되, 중대재해 예방활동에 집중할 수 있도록 안전보건관리체계 구축 및 이행조치 의무사항 중 일부(제3호 유해·위험요인 확인·개선, 제7호 종사자의견 청취)만 50인 미만 사업장에 적용하는 것으로 관련조항을 신설해야 함
- 중대재해 발생과 직접적 관련이 없는 제1호(안전보건경영방침), 제4호(예산편성·집행), 제5호(안전보건관리책임자 등 업무수행 평가), 제8호(급박한 위험시 대응), 제9호(도급·용역 시 평가 등) 규정은 적용을 제외

나. 안전·보건 관계 법령에 따른 관리상 조치 의무사항 중 일부(제3호·제4호)만 적용

- 현행은 기업규모와 관계없이 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지 반기 1회 이상 점검하고, 필요한 조치를 해야 함(제5조제2항제1호·제2호)

- 그러나 안전·보건 관계 법령의 범위가 매우 포괄적이고 불명확해 상대적으로 여건이 뒷받침되는 대기업조차 의무이행에 어려움을 겪고 있는 상황에서 소규모 기업에게 모든 안전관련 법령의 이행여부를 점검 및 조치하도록 강제하는 것은 매우 과도한 규제임
- 대표적 안전·보건 관계 법령인 산업안전보건법(산안법)의 경우 의무사항만 수천 개에 이를 정도로 매우 방대하고 복잡해, 대부분의 소규모 기업들은 산안법 의무 이행만으로도 상당한 부담과 어려움을 호소
- 또한 소규모 기업은 산안법 외에 어느 법령이 해당 사업과 관계된 안전·보건 법령인지조차 파악·인지하지 못하는 경우가 많아 현실적으로 관계 법령에 따른 관리상 조치 의무 이행이 대단히 어려움
- 한편, 제5조제2항제3호 및 제4호는 유해·위험작업의 안전보건교육 실시여부를 점검 및 조치하도록 규정하고 있으며, 상기 의무의 이행은 중대재해 예방에 도움이 될 것으로 판단됨
- 따라서 소규모 사업장의 현실적인 법 준수 가능성을 고려하고 효과적인 안전 관리 수준 향상을 위하여 안전·보건 관계 법령에 따른 관리상 조치 의무 중 일부(제3호 안전교육 실시 점검, 제4호 교육 미이행 시 필요조치)만 50인 미만에 적용하는 것으로 관련규정을 신설해야 함

2. 안전보건관리체계 구축 및 이행조치(제4조) 명확화

< 경영계 건의사항 >

▣ (제2호 수정) 전담조직 설치대상 기준 합리화

※ 전문인력 3명에 실제 선임하지 않고 있는 산업보건의는 제외되도록 단서규정 신설

▣ (제4호·제5호 수정) 충실히, 필요한 등 모호한 문구 삭제 또는 의무내용 명확화

▣ (제4호·제9호 수정) 산업안전보건법에 따른 의무이행 시 갈음규정 신설

가. 전담조직 설치대상 기준 합리화

- ☐ 현행은 산업안전보건법(산안법)에 따른 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 등의 인력을 총 3명 이상 두는 경우 전담조직을 설치하도록 규정하고 있음 (제4조제2호)
- ☐ 그러나 제6호와 달리 실제 배치한 전문인력 수가 3명이 되지 않은 경우도 전담조직 설치 의무가 발생됨에 따라, 기업의 인력운영상 어려움이 발생할 수 있음
 - 제6호는 전문인력을 배치토록 하면서 단서규정을 통해 다른 법령(기업활동규제완화에 관한 특별조치법)에서 해당인력의 배치에 대해 달리 규정하고 있는 경우* 그에 따르도록 규정함
 - * 「기업활동규제완화에 관한 특별조치법」에 따라 산업보건의 선임 면제 가능
 - 제2호는 제6호와 같은 단서규정을 두지 않아 산업보건의 없이 안전관리자, 보건관리자 2명만 배치한 기업도 전담조직 설치의무가 발생함
 - 고용부 해설서도 제2호는 제6호와 달리 “다른 법령에 달리 정한 경우 이에 따른다”라는 내용을 규정하지 않고 있어, 사업장이 선임해야 하는 안전관리자 등의 합이 3명 이상인 경우에는 전담조직을 두어야 한다고 설명
- ☐ 따라서, 전담조직 설치대상인 전문인력 3명에 실제 선임하지 않고 있는 산업보건의는 제외되도록 단서규정을 신설해야 함

나. 모호한 문구 삭제 또는 의무내용 명확화

- 현행은 조항마다 불명확한 용어가 다수 포함되어 있어 수급자가 형사처벌 대상이 되는 의무내용의 구체적 범위를 예측하기 어려움
 - 필요한 예산을 편성(제4호), 필요한 안전보건 인력, 시설 및 장비 구비(제4호 가.), 사업장에서 충실히 수행(제5호), 필요한 권한과 예산(제5호 가.), 충실하게 수행(제5호 나.), 안전보건을 위한 관리비용 기준(제9호, 나.)으로 규정
- 불명확하고 모호한 규정은 수사기관과 법원의 자의적 법 집행·해석을 유발할 가능성이 있으며, 과도한 서류작성 등의 부작용만 발생시킬 수 있음
 - 수사기관이 명확한 기준 없이 해설서만으로 법 위반여부를 판단하는 것은 「죄형 법정주의 원칙」에 위배될 소지가 있음
 - 실제 법원판결을 보면 법률 제정의 취지만을 적극 고려하여 의무사항의 범위를 지나치게 넓게 해석하거나, 위반 여부에 대한 명확한 입증 없이 유죄로 판단하는 사례가 발견되고 있음

중처법 판결 사례

- ① (생략) 건설공사발주자의 산업안전보건관리비 계상 의무보다 폭넓은 안전·보건 관련 예산 편성 의무를 부담하므로, 중대재해처벌법에 따라 편성하여야 하는 재해예방 관련 예산은 산업안전보건관리비에 국한되지 아니하고, 관계 법령에 따라 의무적으로 갖추어야 할 인력, 시설 및 장비의 구비를 위한 비용이 모두 포함되어야 함 <A 기업>
- ② 안전보건관리책임자등이 업무를 충실히 수행할 수 있도록 평가하는 기준을 마련하거나, 도급 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치능력과 기술에 관한 평가기준·절차를 마련하는 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 하지 아니하여... (이하 생략) <B 기업>

- 따라서 ‘필요한’, ‘충실히’ 등 모호한 표현을 삭제하거나, 의무내용을 명확히 하는 것으로 수정해야 함

다. 산안법에 따른 의무이행 시 갈음규정 신설

- 현행은 재해예방에 필요한 예산 편성·집행(제4호), 도급 등을 받는 자에 대한 산재예방능력 평가기준 마련(제9호) 의무를 부여하고 있음
- 그러나 예산 편성·집행은 산안법상 이사회 보고제도와 유사하고, 산재예방능력 평가기준 마련은 산안법의 적격업체 선정 의무와 거의 흡사함에도 갈음규정이 없음
 - 산안법 제14조에 따라 대표이사는 안전·보건관련 예산현황(전년도 예산집행 실적 포함)을 이사회에 보고해야 함
 - 산안법 제61조 및 고용부 매뉴얼*에 따라 업무를 도급 줄 경우 평가기준에 따라 적격한 업체를 선정해 업무를 맡겨야 함
 - * 적격 수급업체 선정을 위한 도급사업 안전보건관리 매뉴얼('19)
- 따라서, 제4호와 제9호 후단에 “산안법상 의무를 준수한 경우 중처법 의무를 이행한 것으로 본다”라는 갈음규정을 신설해야 함

3. 안전·보건 관계 법령 구체화 (제5조)

< 경영계 건의사항 >

- (제1항 수정) ‘안전·보건 관계 법령’의 범위를 특정하여 구체적으로 명시
- 산안법, 광산안전법, 원자력안전법, 항공안전법, 선박안전법 5개 법률로 특정

가. 안전·보건 관계 법령 범위 구체화

- 현행은 ‘안전·보건 관계 법령’의 범위를 “사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건을 확보하는데 관련되는 법령”이라고 규정하고 있음
 - 고용부 해설서는 ‘안전·보건 관계 법령’의 예시로 산안법, 광산안전법 등 10가지 법률로 명시함
- 시행령과 정부 해석만으로는 ‘안전·보건 관계 법령’의 범위가 어디까지인지 파악할 수 없어, 불명확한 기준에 따른 현장 혼선과 과도한 서류작업 등 부작용이 지속되고 있음
 - “종사자의 안전·보전에 관계되는 법령”은 정부의 예시와 달리 범위를 한정하기 어려울 정도로 많을 수 있어, 법을 직접 준수해야 하는 기업입장에서 상당한 애로점으로 작용하고 있음
- 한편, 수사기관인 노동청이 산안법령을 중심으로 중처법 위반 여부를 수사하고 있는 점을 고려할 필요가 있음
 - 타 부처 관할 법령에 대해서는 감독관이 전문성이나 접근성 측면에서 한계가 있어서 사실상 수사가 진행되지 않음
- 따라서, 법률의 모호성 해소, 중대재해 예방 및 법 집행의 실효성 제고 측면에서 ‘안전·보건 관계 법령’의 범위를 특정하고 구체적으로 명시해야 함
 - 산안법, 광산안전법, 원자력안전법, 항공안전법, 선박안전법으로 특정

4. 안전보건교육 [제6조] 및 중대산업재해 발생사실의 공표 [제12조]

< 경영계 건의사항 >

- (제6조제1항 수정) 안전보건교육 시간 조정(20시간 → 12시간)
- (제12조제1항 수정) 동일한 중대재해로 산안법에 따라 공표된 경우는 제외할 수 있도록 단서규정 신설

가. 안전보건교육 시간 조정

- ☐ 현행은 경영책임자의 형이 확정되기 전에 20시간 범위 내에서 안전보건교육을 이수하도록 규정하고 있음(제6조제1항)
- ☐ 경영책임자의 책임 유무와 관계 없이 최대 20시간의 안전보건 교육을 이수할 수 있도록 하는 것은 매우 과도함
 - 현행 산안법은 안전·보건조치 위반의 행위자로 법원으로 유죄 확정판결을 받은 경우 수강명령을 내릴 수 있도록 규정
- ☐ 따라서, 교육시간을 현행 운영제도(인터넷 6시간, 집체 6시간)와 동일하게 12시간으로 축소 조정해야 함

나. 동일한 중대재해로 중복 공표되지 않도록 단서규정 신설

- ☐ 현행은 중처법 위반으로 형이 확정되어 통보된 사업장의 중대산업재해 발생 사실을 공표하도록 규정하고 있음(제12조제1항)
 - 공표대상인 중대산업재해는 사망자 1명 이상, 6개월 이상 치료 필요 부상자 2명 이상, 직업성질병자(급성중독에 한함) 1년 이내 3명 이상 발생임
 - ※ 산안법상 공표대상 : 연간 사망자 2명 이상, 사망만인율이 규모별 동종업종 평균 이상

- 그러나 사망자 발생으로 형이 확정될 경우 동일한 사망 건을 이유로 중처법과 산안법에 따라 각각 공표되는 문제가 발생할 수 있음
- 따라서, 동일한 중대재해로 산안법에 따라 공표된 경우에는 중처법 공표대상에서 제외될 수 있도록 단서규정 신설 필요

※ 첨부 : 중처법 시행령 개정안 신규 대비표. 끝.

※ [첨부] 중처법 시행령 개정안 신구 대비표

현 행	개정안
제4조(안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치) 법 제4조제1항제1호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.	제4조(안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치) ① 법 제4조제1항제1호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.
2. 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 두어야 하는 인력이 총 3명 이상이고 <단서 신설> 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장인 경우에는 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담조직을 둘 것. 이 경우 나목에 해당하지 않던 건설사업자가 나목에 해당하게 된 경우에는 공시한 연도의 다음 연도 1월 1일까지 해당조직을 두어야 한다	2. ----- ----- (다만, 다른 법령에서 해당 인력의 배치에 대해 달리 정하고 있는 경우에는 그에 따르도록 한다) ----- ----- ----- ----- -----.
4. 다음 각 목의 사항을 이행하는 데 필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행하도록 할 것 <단서 신설>	4. ----- 이행하기 위한 예산을 편성하고 용도에 맞게 집행하도록 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제14조에 따라 안전 및 보건에 관한 예산현황(전년도 예산집행 실적 포함)을 이사회에 보고하고 승인 받은 경우에는 예산을 편성하고 집행한 것으로 본다.
가. 재해 예방을 위해 필요한 안전·보건에 관한 인력, 시설 및 장비의 구비	가. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행을 위한 안전·보건 인력, -----
5. 「산업안전보건법」 제15조, 제16조 및 제62조에 따른 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자(이하 이 조에서 “안전보건관리책임자등”이라 한다)가 같은 조에서 규정한 각각의 업무를 각 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 다음 각 목의 조치를 할 것 가. 안전보건관리책임자등에게 해당 업무 수행에 필요한 권한과 예산을 줄 것 나. 안전보건관리책임자등이 해당 업무를 충실히 수행하는지를 평가하는 기준을 마련하고, 그 기준에 따라 반기 1회 이상 평가·관리할 것	5. ----- ----- ----- ----- ----- 수행 ----- ----- 가. ----- 수행하기 위한 ----- 나. ----- 수행 ----- ----- -----

9. 제3자에게 업무의 도급, 용역, 위탁 등을 하는 경우에는 종사자의 안전·보건을 확보하기 위해 다음 각 목의 기준과 절차를 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급, 용역, 위탁 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검할 것 <단서 신설>	9. ----- ----- 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차를 마련하고 ----- -----, 다만, 「산업안전보건법」 제61조에 따라 적격수급인을 선정한 경우 조치 능력과 기술에 대한 평가기준·절차를 마련한 것으로 본다.
가. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차	<삭 제>
나. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준	<삭 제>
다. 건설업 및 조선업의 경우 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 공사기간 또는 건조기간에 관한 기준	<삭 제>
<신 설>	② 제1항의 조치내용 중 상시근로자 50인 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우 공사금액 50억 미만의 공사)에 대해서는 제3호 및 제7호만 적용한다
제5조(안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치) ① 법 제4조 제1항제4호에서 “안전·보건 관계 법령”이란 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건을 확보하는데 관련되는 법령을 말한다.	제5조(안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치) ----- ----- ----- 「산업안전보건법」, 「광산안전법」, 「원자력안전법」, 「항공안전법」, 「선박안전법」을 말한다.
<신 설>	③ 제2항의 조치내용 중 상시근로자 50인 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우 공사금액 50억 미만의 공사)에 대해서는 제2항제3호 및 제4호만 적용한다.
제6조(안전보건교육의 실시 등) ① 법 제8조제1항에 따른 안전보건교육(이하 “안전보건교육”이라 한다)은 총 20시간의 범위에서 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 이수해야 한다.	제6조(안전보건교육의 실시 등) ① ----- ----- ----- 12시간 ----- -----.

<p>제12조(중대산업재해 발생사실의 공표) ① 법 제13조제1항에 따른 공표(이하 이 조 에서 "공표"라 한다)는 법 제4조에 따른 의무를 위반하여 발생한 중대산업재해로 법 제12조에 따라 범죄의 형이 확정되어 통보된 사업장을 대상으로 한다. <단서 신설></p>	<p>제12조(중대산업재해 발생사실의 공표) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----, 다만, 동 일한 중대재해로 「산업안전보건법」 제10 조에 따라 공표된 경우는 제외할 수 있다.</p>
--	--

2. 경제동향

◆ 경총, 「기업 밸류업을 위한 세제 개선 방안 모색」 토론회 개최 (6.3)

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)는 6월 3일 「기업 밸류업을 위한 세제 개선 방안 모색」 토론회를 개최

[발제] 박성욱 경희대 회계·세무학과 교수

[좌장] 이만우 고려대 경영학과 명예교수(前 한국회계학회 회장 / 前 한국세무학회 회장)

[토론] 송호경 가비파트너스(주) 대표이사, 오문성 한양여대 세무회계과 교수,

윤태화 가천대 경영학부 교수, 이동섭 국민연금공단 수탁자책임실장,

조만희 기재부 소득법인세정책관 (가나다順)

- 손경식 경총 회장은 인사말을 통해 “최근 발표된 ‘기업 밸류업 지원방안’과 함께 정부가 계획하는 여러 세제 지원 방안*들은 우리 주식시장의 활력을 증진하는데 도움이 될 것으로 기대한다”면서도, “그러나 저평가**된 우리 기업의 가치를 제대로 평가받게 하고, 해외 투자자들의 국내 기업 투자를 유인하는 매력적인 환경을 만들기 위해서는 보다 적극적인 세제 개편이 필요하다”고 강조

* 주주환원(배당·자사주 소각 등) 증가액의 일정 부분에 대한 법인세 세액공제, △배당소득세 분리과세,

△상속세 최대주주 할증평가 폐지 등

** 우리 주식시장에 상장된 기업(코스피, 코스닥 등 약 2,700개사)들의 전체 시가총액은 약 2,600조원으로, 전세계 시가총액 1위 기업인 마이크로소프트社(약 4,000조원)의 3분의 2 수준에 불과(‘24.4월말 기준)

- 「기업 밸류업을 위한 세제 개선방안」 발제를 맡은 박성욱 경희대 회계·세무학과 교수는 “저출산·고령화 등으로 성장이 둔화되고 있는 우리 경제가 한 단계 더 도약하기 위해서는, 기업가치를 정상화시켜 기업과 주주가 상생하고 발전할 수 있도록 ‘기업 밸류업(Value-up)’을 위한 세제 개선방안이 마련되어야 한다”고 주장.

– 첫 번째 방안으로 ‘상속세율 인하’를 제시. 박 교수는 “과도한 상속세 부담으로 기업인이 주가가 상승하는 것을 원치 않고, 기업의 성장과 홍보에도 노력하지 않아 주가가 저평가되는 경우도 발생한다”고 지적. 따라서 “상속세율 인하, 과세표준 확대를 통해 상속받은 기업인이 기업에 계속 투자하고 기업이 성장할 수 있도록 지원해야 한다”고 강조

– 박 교수는 이어 “기업들이 기업 성과를 주주들과 향유할 수 있도록 유인해야 한다”며, “이를 위해 법인세를 추가로 부담하게 하는 투자·상생협력 촉진세제*는 폐지하고, 기업이 배당을 하는 경우 일정 비율로 법인세 혜택을 주는 것이 합리적이다”고 제언

* 기업이 당기소득을 투자, 임금상승, 상생협력에 일정 기준에 미달하게 사용할 경우, 미달액에 대해 20% 세

율을 적용해 추가 과세하는 제도

- 토론자들은 법인세 혜택을 통한 기업의 배당성향 제고, 상속세율 인하 및 과표구간 조정, 상속세를 유산취득세 방식으로 개편, 공익법인 출연 주식 등에 대한 상속·증여세 완화 등 다양한 의견을 제시
- 정총은 토론회에서 제기된 의견들을 비롯해 다양한 개선과제들을 담은 세제개편 건의서를 가까운 시일 내에 정부에 제출할 계획

◆ 정총, 「스타트업 규제 및 경영환경 실태조사」 결과 발표 (6.6)

- 정총은 전국 스타트업* 300개사(응답 기업 기준)를 대상으로 「스타트업 규제 및 경영환경 실태조사」를 실시한 결과, 응답 기업의 64.3%가 규제로 인한 애로를 경험한 적이 있다고 답변

* 전문과학기술, 정보통신, 지식·기술 서비스업 등에 속한 창업 7년 미만 스타트업

- ① (규제로 인한 애로 경험) 응답 기업의 64.3%는 국내 기업 규제로 인해 ‘애로(사업활동 제약, 경영상 어려움 등)를 경험한 적이 있다’고 답했고, ‘애로를 경험한 적이 없다’는 응답은 35.7%로 집계
- ② (투자 및 경영상 애로) 응답 기업의 65.7%는 최근 1년내 벤처캐피탈(VC), 금융기관 등으로부터 ‘투자 받은 경험이 없다’고 답했고, ‘투자 받은 경험이 있다’는 응답은 34.3%로 나타남.
- 최근 경영상 애로(복수응답)는 ‘투자 재원 축소, 자금 조달 및 관리의 어려움’ 응답이 71.3%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘신기술 발전 속도를 따라가지 못하는 법률·제도’ 응답이 44.7%로 집계
- ③ (규제 샌드박스 제도 평가) 응답 기업의 54.7%는 신기술을 활용한 신제품·서비스가 출시될 때 일정 기간 규제를 면제·유예하는 규제 샌드박스 제도에 대해 ‘불만족한다’고 답변. 그 외 ‘모르겠다’는 응답은 25.6%, ‘만족한다’는 응답은 19.7%로 집계
- ④ (개선이 시급한 규제) 국내 스타트업 활성화를 위해 개선이 시급한 규제 분야(복수응답)는 ‘진입 규제(등록·허가, 기존 업역 체계의 기준·요건 등)’(49.7%), ‘노동 규제(임금, 근로시간, 노사관계 등)’(49.0%)가 높게 나타남.
- ⑤ (스타트업 경쟁력 제고를 위한 과제) 응답 기업의 82.0%는 ‘성장 단계별 정부 지원금 및 용자 지원확대’를 지목(복수응답). 그외 ‘혁신을 가로막는 규제의 과감한 폐지·개선’(53.3%), ‘해외 판로 개척·발굴 등 글로벌 시장 진출 지원’(41.3%) 순 집계

◆ 산업통상자원부, 「2024년 5월 수출입 동향」 발표 (6.1)

- (총괄) 2024년 5월 수출은 581.5억달러로 전년동월대비 11.7% 증가했으며, 수입은 531.9억달러로 전년동월대비 2.0% 감소
 - ※ 수출은 지난 2023년 10월(4.9%) 이후 8개월 연속 증가세 지속
 - ▶ 수출 증감률 추이(% , 전년동월비) : 18.2(24.1)→4.8(2)→3.1(3)→13.8(4)→11.7(5)
 - 5월 무역수지는 49.6억달러 흑자를 기록(12개월 연속 흑자)
 - ※ 무역수지 추이(억 달러) : 4.0(24.1)→43.2(2)→42.9(3)→15.3(4)→49.6(5)
- (품목별) 15대 주력품목(전체 수출의 약 75% 차지) 중 이차전지, 철강, 차부품, 일반기계를 제외하고 컴퓨터, 반도체 등 11개 품목이 증가
 - ※ 2024년 5월 품목별 수출증감률(%)
 - : (선박) 108.4, (반도체*) 54.5, (컴퓨터) 48.4, (바이오헬스) 18.7, (디스플레이) 15.8, (무선통신) 9.4, (석유제품) 8.4, (석유화학) 7.4, (가전) 7.0, (자동차) 4.8, (섬유) 1.6, (일반기계) △1.5, (차부품) 5.3, (철강) △11.9, (이차전지) △19.3
 - * 5월 반도체 수출은 113.8억달러를 기록했고, '23.11월(12.9%) 이후 7개월 연속 증가
 - ▶ 반도체 수출 증가율 추이(% , 전년동월대비) : 56.2(24.1)→66.7(2)→35.7(3)→56.1(4)→54.5(5)
- (국가별) 對EU(2.2%), 對CIS(28.3%) 등 수출은 감소했으나, 對중남미(25.5%), 對인도, (24.8%), 對미국*(15.6%), 對중국(7.6%), 對일본(2.4%), 對중동(2.2%) 등 수출은 증가
 - * 對미국 수출은 '23.8월(2.4%) 이후 10개월 연속 증가

◆ 한국은행, 「2024년 1/4분기 국민소득(잠정)」 발표 (6.5)

- 2024년 1/4분기 실질 국내총생산(GDP)은 전기대비 1.3% 증가*(전년동기대비 3.3%증가)
 - * 지난 '24.4월에 발표된 속보치와 동일. 세부적으로는 민간소비(△0.1%p), 설비투자(△1.2%p) 등은 낮아진 반면, 건설투자(+0.7%p), 수출(+0.9%p) 등은 상향 수정. 다만, 국민계정 기준년 개편으로 과거 시계열이 모두 조정되었다는 점에 유의.
 - ※ 분기별 성장률(% , 전기비) : 0.4(23.1q)→0.6(24.2q)→0.8(3q)→0.5(4q)→1.3(24.1q)
 - (지출항목별) 설비투자(△2.0%)는 전기대비 감소했고, 건설투자(3.3%), 수출(1.8%), 정부 소비(0.8%), 민간소비(0.7%)는 전기대비 증가
 - (경제활동별) 건설업(5.5%), 농림어업(1.8%), 제조업(0.9%), 서비스업(0.9%)이 모두 전기대비 증가
- 2024년 1/4분기 실질 국민총소득(GNI)은 전기대비 2.4% 증가(전년동기대비 4.8% 증가)

◆ 통계청, 「2024년 5월 소비자물가동향」 발표 (6.4)

- 2024년 5월 소비자물가는 전년동월대비 2.7% 상승
 - ※ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 2.8(24.1)→3.1(2)→3.1(3)→2.9(4)→2.7(5)
- (지출목적별) 12개 부문 가운데 식료품 및 비주류음료(5.1%), 기타 상품 및 서비스(4.2%) 등 12개 부문이 모두 전년동월대비 상승
- (품목성질별) 상품은 농축수산물(8.7%) 상승의 영향으로 전년동월대비 3.2% 상승했고, 서비스는 개인서비스(2.8%)를 중심으로 전년동월대비 2.3% 상승
- 2024년 5월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.0% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 3.1% 상승

◆ 통계청, 「2024년 5월 고용동향」 발표 (6.12)

- 2024년 5월 취업자는 2,891만 5천명으로 전년동월대비 8만명(0.3%) 증가
 - ※ 취업자는 2021년 3월(31만 4천명) 이후 39개월 연속 증가
- (산업별) 제조업(3만 8천명), 보건업 및 사회복지서비스업(9만 4천명), 숙박 및 음식점업(8만 명)등 취업자는 증가했으나, 도매 및 소매업(△7만 3천명), 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업(△6만 4천명), 건설업(△4만 7천명) 등 취업자는 감소
- (연령별) 60세 이상(26만 5천명), 30대(7만 4천명), 50대(2만 7천명) 취업자는 증가했으나, 40대 (△11만 4천명), 20대(△16만 8천명) 취업자는 감소
- 고용률(15세 이상)은 63.5%로 전년동월과 동일
 - ※ OECD 기준(15~64세) 고용률은 70.0%로 전년동월대비 0.1%p 상승
- 실업자는 88만 4천명으로 전년동월대비 9만 7천명(12.3%) 증가
 - 실업률은 3.0%로 전년동월대비 0.3%p 상승했고, 청년(15~29세) 실업률은 6.7%로 전년 동월대비 0.9%p 상승
- 전체 체감실업률*은 9.1%로 전년동월대비 0.3%p 상승했고, 청년(15~29세) 체감실업률은 16.5%로 전년동월과 동일
 - * 실업자에 시간 관련 추가 취업자와 잠재 경제활동인구까지 합한 개념
- 비경제활동인구는 1,574만 4천명으로 전년동월대비 1만 2천명(△0.1%) 감소했고, 이 중에서 취업준비자는 60만 3천명으로 전년동월대비 7만 6천명(△11.2%) 감소
 - ※ 비경제활동인구 중 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 8만 7천명 증가한 233만 4천명을 기록했고, 구직단념자는 전년동월대비 3만명 증가한 36만 4천명 기록

◆ 한국은행, 「2023년 기업경영분석 결과(속보)」 발표 (6.12)

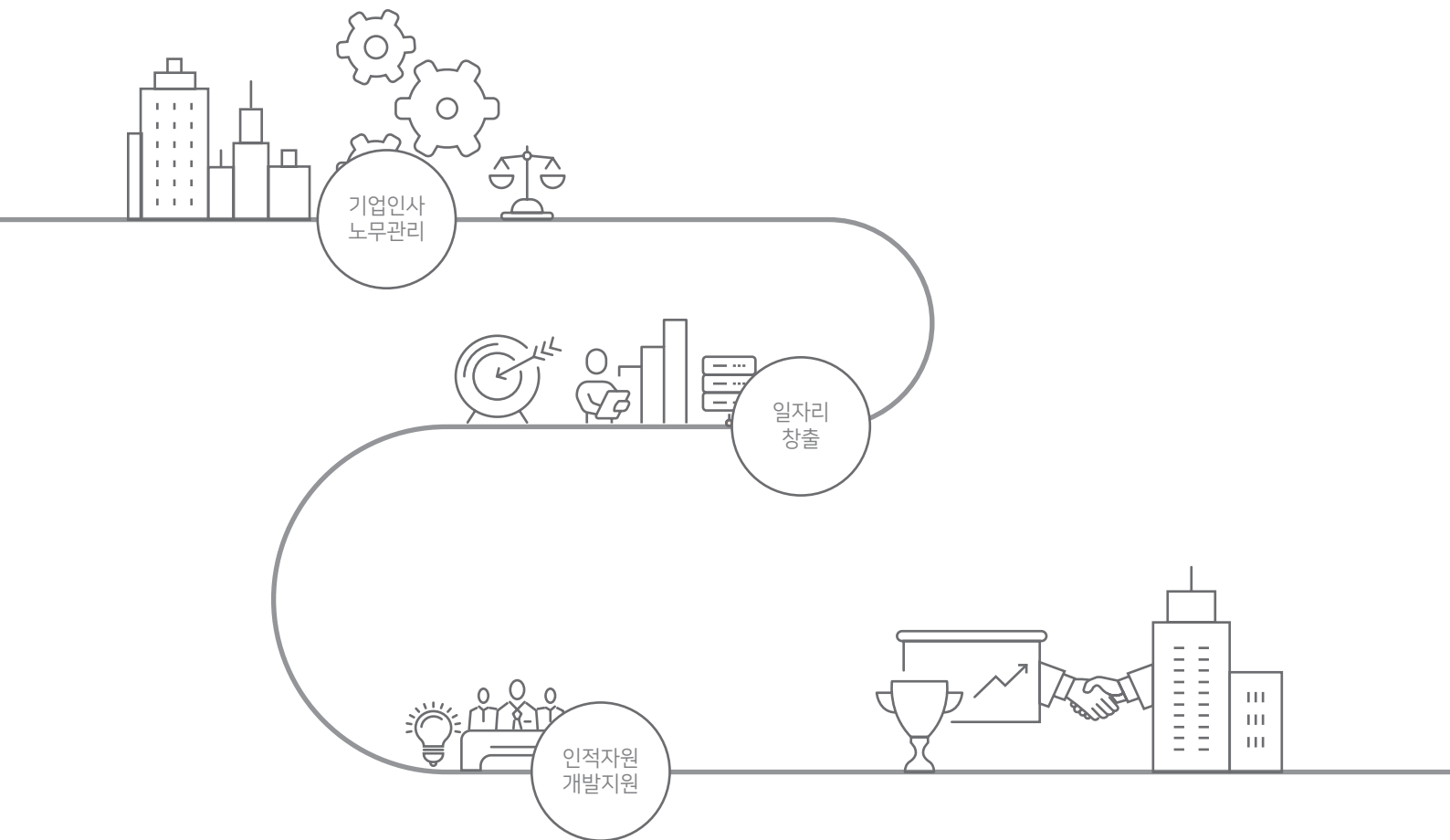
- 2023년 조사대상 기업(32,032개사*)의 매출액증가율은 마이너스(-)를 기록, 매출액영업이익률은 하락했고, 부채비율도 하락한 것으로 나타남.
 - * 2023년말 현재 외부감사대상 비금융 영리법인으로서 결산월이 12월인 법인
 - (성장성) 2023년 조사대상 기업 매출액증가율은 2022년 증가에서 감소로 전환(16.9%→△2.0%)했고, 총자산증가율도 2022년보다 하락(7.8%→5.4%)한 것으로 나타남.
 - ※ 매출액증가율 추이(전년대비, %) : 17.7(21)→16.9(22)→△2.0(23)
 - ※ 2023년 제조업 매출액증가율은 △2.7%, 비제조업 매출액증가율은 △1.2%를 기록
 - (수익성) 매출액영업이익률(5.3%→3.8%)과 매출액세전순이익률(5.1%→4.4%)은 모두 2022년에 비해 하락
 - (안정성) 부채비율은 전년보다 하락(105.0%→102.6%)하였으며, 차입금의존도(28.8%)는 2022년 수준을 유지(28.8%→28.8%)
 - 2023년 조사대상 기업의 이자보상비율은 2022년 대비 하락했고, 이자보상비율 100% 미만과 0% 미만 기업 비중은 모두 상승
 - 영업이익으로 이자비용을 부담할 수 있는 능력을 나타내는 이자보상비율(영업이익/이자비용)은 219.5%로 2022년(443.7%) 대비 224.2%p 하락
 - 이자보상비율 100% 미만* 기업 비중은 40.1%로 2022년(34.6%) 대비 5.5%p 상승했으며, 특히 0% 미만(영업적자) 기업이 27.8%로 나타나 2022년(25.0%) 대비 2.8%p 상승
- * 영업이익으로 이자비용도 감당하지 못하는 수준을 의미

◆ 기획재정부, 「세계은행 6월 세계경제전망」 발표 (6.11)

- ※ 세계은행은 매년 2회(1월, 6월) 세계경제전망을 발간하며 우리나라 전망치는 별도로 발표하지 않음.
- 세계은행은 2024년 세계 경제성장률을 2.6%로 전망(시장환율 기준), 지난 전망(2.4%, '24.1월) 대비 0.2%p 상향 조정.
 - ※ 해외 주요기관 2024년 세계 경제성장률 전망 : IMF('24.4월) 3.2%, OECD('24.5월) 3.1%
 - ▶ 세계은행은 세계경제 성장률 전망시 시장환율 기준을 활용한 자체분석기법을 통해 전망하여 전망치가 IMF, OECD와 상이함.
- ※ 세계은행은 2025년 세계 경제성장률을 2.7%로 전망하여 지난 '24.1월 전망치(2.7%)와 동일
- 세계은행은 미국의 견조한 성장세(2.5%)를 반영하여 올해 세계 경제성장률을 2.6%로 전망. 다만, '24~26년중 세계경제는 긴축 통화정책의 영향, 지정학적 긴장 등으로 인해 팬데믹 이전('10~19년)보다 0.5%p 낮은 성장세를 보일 것으로 예상.

- 세계은행은 2024년 성장률에 대해 이전보다 상·하방 요인이 보다 균형을 이루고 있지만 하방 요인이 우세하다고 평가하며, 무역 분쟁과 지정학적 리스크 확산, 무역 분절화 및 무역 정책의 불확실성, 고금리 지속, 중국 경기 둔화, 자연재해 등을 하방 요인으로 제시.
- 정책 권고 사항으로는 가격 안정에 중점을 둔 통화정책과 투자의 필요성과 재정 지속 가능성간 균형을 맞춘 재정정책 추진을 권고함.

2024년도 광주경총 기업지원 사업안내



2024년도 광주경총 기업지원 사업안내

NO	사업명	지원대상	기업지원(금액)	문의 (062)
1	청년 일도약 장려금	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 5인 이상 우선지원기업 ◦ 만 15세 ~ 34세 이하 청년 ◦ 정규직 채용 후 6개월 이상 고용 유지 시 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 1년간 : 1인 720만원 (월 60만원) ◦ 2년 후 : 1인 480만원 	716-3424
2	뿌리 일도약 장려금	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 광주지역 뿌리기업 중 청년, 신중년, 중장년을 채용한 5인 이상 중소기업 ◦ 만 35세 ~ 49세 채용 시 ◦ 신규인력 채용 후 3개월 이상 고용 유지 시 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 1년간 : 1인 720만원 (월 60만원) 	716-3503
3	중장년 내일센터	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 300인 이하 중소기업 ◦ 만 40세 이상 재직자 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 재직자 이전직 상담, 생애설계 등 기업별 무료 상담 	609-8964
4	청년성장 프로젝트	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 광주지역 신규 인력채용 기업(관리자, 및 청년층 신입직원) ◦ 신규 채용기간 : 최근 1년 이내 ◦ 청년층 연령 : 만 15세~39세 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 청년친화 조직문화 및 직장 온보딩 프로그램 제공 	654-3427
5	북구 굿잡매칭	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 광주광역시 및 북구 일대 중소기업 ◦ 광주광역시 구직자(취업준비 청년, 여성, 중장년 등) ◦ 지역 내 취업을 희망하는 구직자 혹은 지역 인재를 구인하는 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 우수일자리 동영상 제작 ◦ 취업매칭 지원 ◦ 고용부 워라벨 인증지원 	654-3427
6	공동안전 관리자	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 50인 미만 소규모 사업장 대상 위 형성평가 중심의 안전관리체계 구축 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 사업장 안전관리체계 구축 (월 1회 이상 방문 컨설팅) ◦ 안전관리 담당자 교육 	716-3501



광주경영자총협회
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION