

SPECIAL THEME

직무·성과중심 임금체계 개편 사례와 시사점

Issue&View

최저임금 결정과 제도 개선

CEO가 알아야 할 노동법

구조조정 시 노사갈등을 최소화하려면

CEO가 알아야 할 노무관리

노동조합의 경비원조 요구에 대한 대응방향

최저임금 결정 제도 개선

매년 6월은 다음해 적용 최저임금 결정을 위한 논의가 본격적으로 이루어지는 시기이다. 특히 올해는 정치권이 앞다퉀 최저임금 고율 인상 공약을 제시하면서 노동계의 기대심리가 어느 때보다 높아져 있다. 이는 노동계가 작년에 이어 올해도 가구 생계비 확보, 소득불평등 해소 등을 근거로 2016년 최저임금 대비 65.8% 인상된 ‘최저임금 1만원’을 주장한 것에서도 잘 드러나고 있다.

최근 최저임금이 기업들의 경영여건을 고려치 않고 가파르게 오르면서 절대적 수준이 높아졌다는 것은 주지의 사실이다. 우리 최저임금은 2000년 1,600원에서 2016년 6,030원으로 277% 증가했으며, 인상 속도는 연평균 8.6%로 같은 기간 임금상승률과 물가상승률을 크게 상회하고 있다. 이러한 인상 속도는 일부 동구권 국가와 함께 국제적으로도 최상위권에 속하는 수준이다.

이처럼 최저임금이 급격히 상승하면서 지난해 미만율이 11.5%를 기록할 정도로 최저임금 미준수 사업장이 늘어나는 추세이다. 미만율이 높아진데는 일부 부도덕한 사업주의 문제도 포함되지만, 근본적인 이유는 최저임금이 너무 빨리, 너무 많이 올라서 상당수 중소·영세기업들이 도저히 감당할 수 없는 지경에 이르렀기 때문이다.

이와 더불어 고율 인상, 협소한 산입범위로 인해 일부 대기업 근로자까지 최저임금의 직접적인 영향권에 접어든 것으로 추정된다. 상여금·수당 등 고정적으로 지급됨에도 불구하고 최저임금 산입범위에서 제외되는 수당이 너무 많다. 일부 기업의 경우 한 해 3,000~4,000만원의 임금을 받아가는 근로자들까지 최저임금이 인상되면 자동적으로 임금을 올려줘야 하는 것이 현실이다. 저임금 단신근로자의 최저생계를 보장하기 위해 마련된 최저임금제로 인해 매달 300만원 가량 받는 근로자들의 임금까지 인상시켜줘야 하는 경우가 발생하는 현실이 과연 공정한 것인지 생각해봐야 한다.

또한 업종에 따라 지불능력, 근로조건, 생산성 등이 천양지차를 보임에도 불구하고 우리 최저임금은 1989년 이후 업종 구분 없이 단일 최저임금을 고수하고 있다. 개별업종의 각기 다른 지불능력, 생산성 등을 반영하지 못하는 최저임금제는 현실에 맞지 않다. 이외에도 최저임금법 개정을 통한 경비원 등 감시단속 근로자 최저임금 전액 적용, 택시업종 초과운송수익금 최저임금 제외 등은 해당업종 근로자의 고용 불안, 편법적 근로시간 적용 등 다양한 문제점을 초래하고 있는 실정이다.

최근 우리 기업들은 대내외 불확실성 확대와 내수부진 장

기화 등으로 경영난이 심화되고 있다. 가뜩이나 어려운 중소·영세기업은 물론 조선·해운 등 구조조정이 임박한 업종의 일부 대기업과 협력업체들까지 최저임금 인상에 따른 비용 부담을 호소하고 있는 상황이다.

나날이 악화되는 경영여건과 급격한 최저임금 인상으로 인해 발생하고 있는 다양한 부작용을 감안하면 당분간 최저임금은 반드시 안정화시킬 필요가 있다. 이미 우리나라의 국민소득 대비 최저임금 수준은 OECD 국가 중에서 중상위권에 속하고 있다. 또한 우리나라는 최저임금 이외에도 근로장려세제(EITC), 국민기초생활보장제도 등 다양한 사회보장제도를 통해 저임금 근로자를 보호하고 있다. 저소득 근로자 보호를 위해서는 고용 불안을 야기할 가능성이 높은 최저임금 인상보다 OECD가 권고한 것처럼 현재 구축되어 있는 사회보장제도를 통한 지원을 강화하는 게 바람직할 것이다. 이와 더불어 공정한 노동시장을 구축하기 위해 30여년 동안 그대로인 제도의 틀을 개선해야 한다. 상여금·숙식비 등을 포함한 최저임금 산입범위 확대, 업종별 최저임금제도 시행, 연령별 최저임금 차등 적용 등의 제도 개선을 통해 변화된 시대 상황을 반영할 수 있게끔 해야 할 것이다.**KEF**



SPECIAL THEME

직무 성과중심 임금체계 개편 사례와 시사점

SUCCESS

ISSUE&VIEW

SPECIAL THEME

글 | 경제조사2팀

KEF PRISM

NEWS

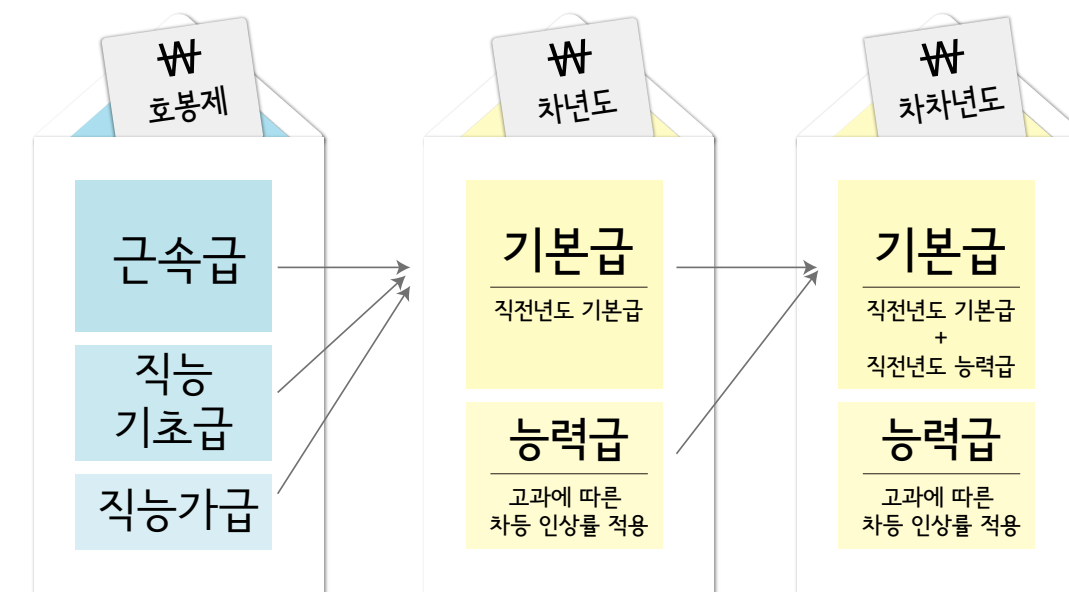
경총은 우리 노동시장의 주요 현안인 임금체계 개편과 관련하여 기업들이 호봉제 중심의 연공형 임금체계를 탈피해 직무·성과 중심의 임금체계로 나아가는데 도움을 주고자 최근 임금체계를 개편한 선도기업의 사례와 경험을 공유하는 자리를 마련하였다. 이하 내용은 임금체계 개편 사례 발표회의 주요 내용을 정리한 것이다.

OCI, 생산직 능력급제 시행으로 임금인상 연공성 해소

OCI의 생산직 능력급제 도입은 기존의 호봉제를 폐지하고, 호봉제 폐지로 인해 발생하는 재원을 능력과 성과에 따라 배분할 수 있는 기틀을 마련하였다는데 의의가 있다.

능력급제 도입을 본격적으로 논의하게 된 계기는 2014년도 임금협상 과정에서 발생한 통상임금 문제를 해결하기 위해서였다. 당시 노사는 개별 임금항목의 통상임금 포함 여부, 통상임금 확대에 인한 인건비 증가, 대내외 경제상황 악화로 인한 수익 감소 등 다양한 이슈에 직면하였다. 이에 사측은 임금인상과 통상임금 문제를 동시에 해결하기 위하여 능력

[그림1]
OCI의 생산직
임금체계 개편 현황



급제 도입을 노조에 제안하였다. 노사는 2014년 단체 교섭을 통한 능력급제 전환에 합의하였고, 노사 공동 TF를 구성하여 구체적인 도입 방안을 협의하였다. 이후 2015년 1월부터 능력급제 전환 공지 및 사업장별 설명회를 거쳐 2016년 1월부터 능력급제를 시행하였다. 생산직 임금체계 개편의 핵심은 과거 근속급과 직능급(직능기초급+직능가급)으로 구성되었던 것을 개인 ‘기본급’으로 통합하고, 평가에 따라 기본급의 일정 비율을 능력급으로 차등 지급하여 기본급에 누적되는 구조로 전환한 것이다. 평가 결과가 기존 직능가급에만 영향을 미치던 데에서 전체 기본급에 영향을 미치는 구조로 전환되면서 보상 차등 폭이 커지게 되었다. 또한 C 고과자의 인상률은 2.4%로 고정하는 대신 S/

A/B 고과자의 인상률은 매년 총 재원범위 내에서 유동적으로 적용토록 하였다. 아울러 노사가 공동으로 인식하고 있던 저성과자(D등급, 하위 5%) 문제를 해결하기 위해 D등급 고과자의 능력급 인상분을 점차적으로 감소시켜 3년 후 ‘제로화’ 함으로써 저성과자 임금인상 재원을 고성과자에게 배분할 예정이다.

포스코건설, 전 직원 역할단계별 밴드형 연봉제

도입

포스코건설은 1994년 창립 이래 임금체계 개편을 지속적으로 추진해왔다. 직급별 호봉제+직능급제(1994년~2001년)부터 직급별 연봉등급제+역할급제(2002

년~2009년), 연봉제 개편(2010년) 등 다양한 시도 끝에 2012년부터 역할단계별 밴드형 연봉제를 시행하고 있다. 1994~2001년까지의 직급별 호봉제+직능급제(1~8년차)하에서는 기본급이 매년 1호봉씩 자동승급하였고, 평가 우수자에 한해서 특별승급 1호봉을 추가하였다. 직능급의 경우 연차에 따라 자동 승급되는 방식으로 운영하였다. 당시 임금은 성과보다는 연공에 따라 누적 인상되는 구조였다. 이후 포스코건설은 임금상승의 연공성 문제를 해결하기 위해 2002년에 직급별(1~5등급) 연봉등급제+역할급제를 실시하였다. 연봉밴드는 직급별로 중첩구간이 없도록 설계하였으며, 비누적식으로 운영되었다. 매년 성과평가를 통해 연봉을 결정하고자 하는 취지로 시작하였으나, 승진·연공중심 인사평가로 연봉등급의 호봉화 현상이 발생하였다. 즉, 연차가 높아질수록 좋은 평가를 받게 되는 문제점으로 인해 본래의 취지가 퇴색하게 된 것이다.

이에 포스코건설은 2010년에 직급별 연봉등급제를 기존의 1~5등급에서 1~15등급으로 확대하고, 비누적식으로 운영되던 연봉을 누적식으로 전환하였다. 또한 직급별로 연봉밴드가 중첩되도록 전환하였으며, 역할급제를 폐지하였다. 하지만, S-B 등급 간 차등폭이 10% 이내로 성과에 따른 차등 보상 효과가 미흡하였고, 누적식 임금증가를 가져 왔다.

이에 2012년부터 6단계 직급(P1~P6)별 밴드를 기준

으로 기준연봉(누적식)과 성과연봉(비누적식)으로 구성된 연봉제를 시행하였다. 기준연봉은 직책자일수록 성과에 따른 차등 폭이 커지도록 설계하였으며, 성과연봉은 직급별 평가등급에 따라 최저 0%에서 최대 기준지급률 +140%까지 차등 지급되도록 하였다.

포스코건설은 기준연봉을 보다 유연하게 운영하기 위해 통합된 직급의 연봉 상·하한만을 유지하여, 직급별 연봉밴드의 폭을 확대하였다. 특히 성과에 대한 몰입과 직급통합 효과를 높이기 위해 평가에 따른 보상차등 폭을 확대함으로써 자발적 성과몰입과 동기부여를 강화할 수 있었다. 성과연봉의 경우에는 성과에 따른 차등수준을 기존보다 강화하는 방향으로 개편하였다. 특히 평균 이상의 평가등급(S/A)을 받은 직책자에게는 일반직원보다 더 높은 수준의 보상을 제공하였다. 포스코건설은 향후 고정비용인 기준연봉 상승을 억제하는 대신, 성과연봉 비중을 연차적으로 현재 24%에서 2025년 50% 수준으로 확대할 계획이다. 또한 성과연봉의 경우 기존 개인차등 위주에서 조직별 차등으로 확대해 나갈 예정이다.

네오바이오텍, 전 직종 직무급 도입

치과용 임플란트 제조기업인 네오바이오텍은 2015년부터 사무직과 생산직 등 전 직종에 직무급을 도입하

[그림2] 포스코건설의 역할단계별 밴드형 연봉제 구조



었다. 실질적인 총 9회에 걸친 전사·부문별 워크숍을 통해 전체 직무를 126개로 분류하고, 평가를 통해 직무의 상대적 가치와 중요성을 판단하여 전체 근로자의 성과책임 매트릭스를 구축하였다.

네오바이오텍은 임금체계 개편을 위하여 직무평가를 기초로 직무등급을 설계한 후 직무등급별로 기본연봉 밴드를 설계하였다. 또한 개인별 직무전문성을 조사하여 해당 직무와 개인을 매칭 시키는 작업을 진행하였다.

네오바이오텍의 기본연봉은 담당 직무의 가치에 따라 적용받는 밴드가 달라지는 구조로 설계하였다. 즉, 직무등급별 밴드의 상·하한선을 정하고, 개인 성과목표

대비 달성도에 따라 기본연봉의 인상률이 결정되는 구조이다. 또한 성과급은 회사 전체의 성과에 따라 연간 성과급 총액을 책정한 뒤, 개인 목표달성도, 상사의 평가결과를 종합적으로 고려하여 배분하는 형태로 운영하고 있다.

네오바이오텍은 MBO 목표설정 및 평가에 대한 수용도를 높이기 위하여 평가 이후 설문조사를 실시하였다. 전체 설문대상자 중 90% 이상이 전반적으로 평가결과가 공정하고 객관성이 있다고 응답하였으며, 동료들의 평가 결과와 본인의 평가결과에 대한 수용도는 95%로 조사되었다. 실제로 상대평가가 아닌 절대평가를 시행했음에도 불구하고, 전체 평가 분포는 정규분

포 형태로 도출되었다. 실제 D를 받은 인원들도 본인의 평가 결과를 수용한다고 응답하였다.

직무급 도입 결과 직원들은 교육, 훈련 등의 기회가 증가하였고, 업무 몰입도가 높아졌다고 스스로 인식하고 있었으며, 회사 전반적으로도 조직문화가 개선되었다고 평가하고 있다. 다만 목표설정의 수준, 타 부서간 연계 업무에 대해서는 제도적으로 보완해 나가야 할 부분이 있다고 판단하였다.

각 사의 임금체계 개편 배경과 추진 과정

OCI는 5개의 생산직 노동조합이 존재한다. 사무직의 경우 오래전부터 성과연봉제를 도입하였으나, 생산직은 노동조합의 반대를 우려하여 호봉제를 개선한다는 생각을 하지 못했다. 그러나 향후 지속가능한 임금체계를 구축하기 위해서는 생산직 임금체계를 개선할 필요성이 있다는 점을 인식하고 있었다.

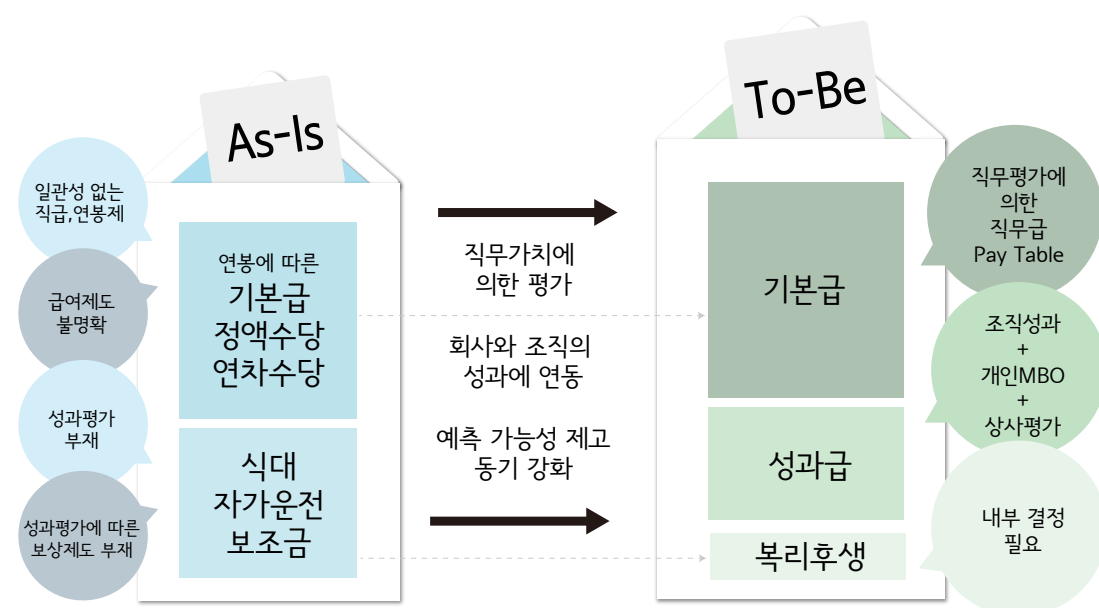
때마침 통상임금 문제가 이슈화 되고, 회사 실적이 악화되면서 임금을 인상하기 어려운 상황을 맞게 되었다. 이에 회사는 노조요구를 일방적으로 수용하고 협상해 온 수동적 자세에서 임금체계 개편을 노동조합에 제안하는 적극적 태도를 취함으로써 능력급제 도입을 시도했다. 초기단계에서는 조합의 반발과 많은 우여곡절을 겪었지만, 호봉제 재원을 그대로 능력급제로

이전하겠다는 약속 하에 상호 신뢰를 쌓으며 교섭에 임하였다. 또한 TF 구성 이후에도 구체적인 수치자료를 제시하여 노조를 설득하는 등의 노력을 통해 능력급제 개편이 가능하게 되었다.

포스코건설의 경우 국내시장의 포화로 해외시장으로 사업영역을 확대해나가는 과정에서 직급체계의 단순화·표준화 필요성을 느끼게 되었다. 특히 건설업의 경우 인력 아웃소싱이 많은 관계로 유연하게 인력을 영입하기 위해서는 유연한 임금체계가 필요한 현실이다. 포스코건설의 경우에는 경쟁사에 비해 상대적으로 임금수준이 낮은 편이며, 이러한 상황에서 인재를 영입하기 위해서는 성과중심 임금체계 개편이 필수적이였다. 즉, 우수인재를 영입하고 성과에 따른 차등 폭을 강화하기 위해 임금체계를 개편했다.

임금체계 개편 과정에서 노사문제는 곧 신뢰의 문제였다. 회사입장에서는 노동조합을 설득하기 위해 직급체계 통·폐합의 장점을 부각시켰다. 또한 노조원도 똑같이 승진을 하므로, 승진급이 사라지는 대신 과거 2% 수준에서 평균 3.1%로 임금이 상승하는 구조가 되었기 때문에 노조의 반대는 상당부분 해소되었다. 임금체계 개편의 목적은 인건비를 줄이는 것이 아니라 성과가 좋은 사람에게 좀 더 많은 임금을 주는 의도라는 점을 이해하기 시작한 것이다. 노조 입장에서 손해 볼 것이 없는 선진화된 기법을 활용하였기 때문이 임

[그림3] 네오바이오텍의 임금체계 개편 현황



금체계 개편이 가능하였다.

네오바이오텍의 경우 중소기업에서 직무급을 적용하기 쉽지 않다는 편견에도 불구하고, 회사가 지속적으로 성장함에 따라 CEO의 강력한 지원과 관심 속에 성과와 연동하여 임금을 지급할 수 있는 방안을 고민하게 되었다. HR 담당자 입장에서는 직무급 도입이 자체가 복잡하고 운영에 투입되는 인원 및 비용이 중소기업이 감당하기에는 상당히 높은 금액이어서 제도 도입에 많은 고민을 할 수밖에 없었다. 이후 3차례에 걸친 기존 선행 기업 방문, 교육 등을 통해 우리기업과 비슷한 조직구조와 환경에 속해 있는 기업에서도 성공적으로 운영되고 있는 모습을 보고 확인하는 계기가 되었다.

네오바이오텍이 직무급을 도입한 가장 큰 목적은 기존의 연봉, 급여체계의 개편이 아닌 성과중심 문화의 확산이었다. 조직이 성장함에 따라 인원은 증가하고, 경영계획 수립에 있어서도 비슷한 일이 중복 되는 등 조직의 사이즈가 커짐에 따라 비효율화가 초래되었다. 직무급 도입의 우선적인 목적은 직무를 확실하게 분석함으로써 업무 프로세스 효율성을 향상시키기 위한 것이었다. 이에 회사는 전 직원들과 함께 1년 이상 교육을 받고, 직원들에게 제도에 대해 설명하고 공감을 얻으면서 함께 만들어가자는 인식이 확산되도록 하였다. 물론 도입 과정에서 반발도 있었고 애로사항을

토로하는 부서도 있었지만, 이러한 부분은 직원 상담, CEO와의 대화 등을 통해 해결하였다. 직무급을 도입하기 위한 자체적인 역량이 부족한 기업(특히 중소기업)들은 굳이 컨설팅이 아니더라도 전문가의 의견을 수렴하는 과정을 거치는 것이 필요하다. 다만 각 기업별로 환경이나 사업 분야가 다양하므로 회사의 상황에 맞게 커스터마이징 되어야 한다.

임금체계 개편에 따른 인사제도 변화

OCI는 능력급 제도를 도입하면서 노동조합에서 제기한 문제점은 평가제도가 주먹구구식이라는 것이었다. 생산직은 사원, 팀장, 상급팀장으로 구성되어 있는데, 2단계 평가를 운영하는 사업장의 경우, 생산직 직원이 생산직 직원을 평가하는 경우가 있었다. 이 제도 하에서는 평가자가 본인이 선호하는 사람에게만 좋은 평가를 주고, 일은 열심히 하지만 불만사항이 많다거나, 평가자의 말을 잘 듣지 않을 경우 나쁜 평가를 줄 것이라는 주장이었다.

OCI는 이러한 평가제도의 문제점을 보완하기 위해 평가단계를 2단계에서 3단계로 늘리고, 각각의 평가 비율을 다르게 설정하였다. 상급팀장 단계에서 끝냈던 기존의 평가를 관리사무 파트의 매니저급에게 권한을 부여하여 시행하도록 하였다. 또한 평가자교육을 주기

적으로 실시하고, 인사위원회를 통해 기존 평가제도의 문제점을 지속적으로 모니터링하기로 약속하고, 노동조합과의 협의를 진행하였다.

포스코건설은 임금체계 개편을 위해 우선적으로 직급 통합을 시행하였다. 포스코 그룹 전체가 직급 통합을 실시하였고, 포스코건설도 그룹 전체의 방향에 맞추어 직급체계를 개편하였다.

평가제도는 업적평가의 경우 MBO, 역량평가는 표준역량을 활용하는 방식으로 개선하였다. 또한 직책자는 성과에 따른 성과급 차등 수준을 비직책자보다 강화하였다. 승진체계는 기존 4단계에서 2단계로 간소화하였다. 향후 평가 공정성을 어떻게 확보할지에 대해서는 모든 회사가 고민하는 문제가 아닐까 싶다. 평가의 공정성 확보 방안에 대해서는 다양한 시각에서의 검토가 필요할 것이다.

네오바이오텍은 업적평가를 실시하기 전에 개인직무를 명확하게 하는 작업을 선행했다.

MBO 목표설정 과정에서 개인이 직접 작성하는 방식으로 운영하였다. 기존의 방식은 정량적 목표를 우선시했지만 실제로는 정량적으로 표현하기 어려운 경우가 다수 존재하였다.

이런 정성적 부분을 MBO 목표설정 단계에서 비교적 명확하게 표현할 수 있도록 하기 위해 상당한 비용과 시간을 투자하여 교육훈련을 시행하였다. 또한

MBO 목표설정 과정에서 자기계발에 관련된 항목(팀원 대상)을 필수적으로 포함시키고, 부서장의 MBO 목표에는 ‘부하직원 육성’(5%)을 추가하였다. 이와 같은 MBO 설정을 통해 부서장과 팀원 모두가 개인의 경험이나 전문성을 향상할 수 있도록 하였다.

평가의 객관성과 공정성 문제는 매우 중요하다. 아무리 제도가 객관적이라도 결국 평가는 사람이 하는 것이기에 공정성 문제가 발생할 수 있다. 이에 평가의 공정성 문제를 해결하기 위해 MBO 목표설정 단계부터 전 직원이 성과책임 매트릭스를 작성하여 모두가 공유하고, 이후 평가 시에 근거자료로 활용토록 하였다. 평가는 객관적 근거가 될 수 있는 구체적인 자료를 바탕으로 진행하였고, 평가의 객관성 향상을 위해 외부기관이 평가에 참여하는 방식을 사용하였다. 평가결과에 대해 애매한 부분이 발생할 경우 우선적으로 자체 조정과정을 거치고, 이후 평가자들의 불만을 줄이기 위해 외부기관, 제 3자가 객관적으로 판단하는 방식으로 진행하였다. **KEF**

구조조정 시 노사갈등을 최소화하려면

A회사 사장 甲은 수출 여건 악화로 사업의 수익성이 악화되고 부채비율이 늘어나는 등 여러 가지 경영상 문제가 겹치자 구조조정을 생각하고 있다. 그러나 사업을 축소한다면 직원 감축이 불가피하여 근로자들의 반발을 걱정하고 있다.



최근 구조조정은 몇몇 한계기업과 지역경제를 넘어 우리나라 경제·사회를 관통하는 이슈다. 구조조정은 공급과잉이나 금융위기로부터 기업의 생존을 유지하기 위해 조직의 효율성을 높이는 과정을 말한다. 쉽게 말하면 부실사업이나 비능률적인 조직을 생산적이고 효율성 있는 사업구조로 개편하는 수술로 볼 수 있다. 좁게는 성장성이 희박한 사업조직의 매각·축소, 중복성을 띤 사업의 통·폐합에서 넓게는 유망한 기술을 개발하기 위한 R&D까지도 구조조정에 해당한다.

대부분의 구조조정에는 인력조정이 수반될 수밖에 없다. 구조조정을 일컬어 고통 분담의 프로세스라고 하는 이유다. 경영진과 근로자가 손해를 나눠 갖기 위한 타협선을 찾는 과정이라고도 볼 수 있기 때문이다. 그러나 막상 구조조정이 수면 위에 올라오면 근로자들은 ‘왜 회사의 경영실패를 책임 없는 근로자들이 떠안아야 하는가’라는 의구심을 가질 수 있다. 근로자에게 실직이란 생존과도 직결되기 때문에 더 그렇다. 이런 점 때문에 구조조정이 진행되는 사업장에서는 이를 둘러싸고 노사갈등이 일어나는 경우가 많다.

그러나 구조조정이 기업과 대다수 근로자의 생존과 미래를 위해 피할 수 없는 과정이라면 CEO는 결단을 미루거나 회피해서는 안된다. 그렇다면 어떻게 해야 노사갈등을 최소화하며 어려운 시기를 극복할 수 있을까? 이하에서는 구조조정 시 갈등을 줄이기 위해

CEO가 고려해야 할 점에 대해서 살펴본다.

골든타임을 놓치지 말자

구조조정은 대내외 경제여건 변화에 따라 발생하는 기업의 부실을 효율적인 산업구조로 재편해나가는 과정이다. 여기서 언급한 기업의 부실은 매출이 단순히 전분기보다 떨어졌다거나 일시적으로 회사 여건이 어려운 것과는 차이가 있다. 또한 구조조정의 필요성을 느끼지만 결단을 내리지 못하는 경우도 있다. 대부분의 기업은 현금이 바닥나거나 채무 이행을 하지 못할 상황이 돼서야 구조조정의 필요성을 느낀다. 그러나 멀리 내다보는 CEO라면 기업의 생존을 위해서 고통스러운 결단을 내려야 할 때가 있다. CEO는 구조조정의 시기를 놓친다면 업계에서 영원히 퇴출될 수도 있다는 점을 감안해야 한다. 사전에 울린 경고음을 간과한 것이 사태를 악화시킨 사례들도 어렵지 않게 볼 수 있다. 골든타임을 놓쳐 부실경영이 악화된다면 구조조정 규모가 더 커져 더 많은 근로자의 피해로 돌아갈 수 있다는 점도 염두에 두어야 할 것이다.

감원은 최후의 수단으로 고려해야

구조조정은 어떻게 보면 새로운 시작의 교두보이기도

하다. 따라서 기업의 미래를 위한 소중한 인력을 잃어버려서는 안 된다. 그러므로 CEO는 인건비는 절감하되 해고는 최소화하고 최후의 수단으로 고려해야 한다. 이를 위해서는 경영진의 자구노력 외에도 전환배치, 휴직, 근로시간 단축 등과 같은 방안을 적극 활용해야 한다. 이는 추후 감원에 따라 해고정당성이 문제됐을 경우 해고회피노력의무를 진정성 있게 이행했는지를 판단할 때 중요한 고려사항이기도 하다. 특히 최근에는 회사의 해고회피노력으로 순환휴직, 무급휴직을 실시했는지 여부를 우선 검토하는 경우가 많다. 법원에서도 이러한 과정을 거쳤는지가 중요한 쟁점으로 부각된다. 따라서 인력조정 필요성이 크더라도 휴직을 통해 감원을 최소화하려는 노력이 필요하다. 만약 이를 통해 실직이 최소화된다면 근로자들간에도 ‘회사가 살면 모두가 살 수 있다’라는 인식이 공유되어 회사 희생에도 긍정적으로 작용할 수 있다.

합리적이고 공정한 대상자 선정

그럼에도 불구하고 감원을 결정했다면 그 대상자 선정은 합리적이고 공정한 기준에 의하여야 한다. 당사자 자의에 의한 퇴사라면 모르겠지만 권고사직이나 명예퇴직이 사실상 사용자의 강요에 의한 것이라면 해고에 해당할 수 있기 때문이다. 이에 대해 판례는 대상자 선정에 있어 기업 이익과 동시에 연령, 가족관계, 재취

업 가능성 등 근로자측의 사정이 고려되어야 한다고 보고 있다.

1997년 외환위기 당시 구조조정을 하면서 사내부부 중 한 명(주로 여성)을 감원대상자로 선정하여 퇴사시킨 사례가 있었다. 부부 중 한 명의 고용은 보장되었기 때문에 사회적으로 이러한 방식의 구조조정이 장려되기도 했다. 그러나 대법원은 이에 대해 부당해고라고 판단했다. 이처럼 성차별적인 기준은 무효로 판단될 확률이 높기 때문에 주의를 요한다.

비정규직(ex.기간제, 단시간 근로자) 근로자를 우선해고 대상으로 삼는 것은 어떨까? 이들은 정규직보다 유동적인 지위에 있으므로 우선해고 대상자로 선정한 것은 정당하다고 본 대법원 판례가 있기는 하다. 그러나 단지 비정규직 근로자라는 이유로 우선대상자로 선정하는 것은 차별금지원칙에 저촉될 수 있다.

가장 문제가 되는 것은 감원대상자 대부분이 노조 조합원인 경우이다. 처음부터 조합원만을 감원대상자로 선정한 경우는 물론, 나름의 공정한 기준에 따랐더라도 결과적으로 해고 대상자 대부분이 조합원일 경우 부당해고, 부당노동행위 같은 분쟁이 쉽게 발생할 수 있기 때문이다. 이 때 선정기준의 정당성에 대한 입증책임은 사용자가 지므로 이에 대한 대비를 충실히 갖춰놓는 것이 필요하다.

근로자 측에 대한 설득을 포기하지 말자

인력감축이 수반된 구조조정은 노사간 이해가 첨예하게 엇갈리는 사안이므로 합의 도출이 쉽지는 않다. 그럴수록 회사는 왜 구조조정을 해야 하는지에 관해 성실성의를 다해 조직 구성원들에게 이해시켜야 한다. 이 때 CEO는 신속하게 행동하지 않으면 향후 구조조정 규모가 더 커져 더 많은 직원들의 일자리가 위협할 수 있다는 점, 피할 수 없는 구조조정에 무조건 반대하는 것은 상황을 더욱 악화시킨다는 점을 지속적으로 강조해야 할 것이다. 필요할 경우 이에 관한 정보를 투명하게 공개하려는 자세도 필요하다.

힘든 시기일수록 근로자에 대한 정서적 배려가 필요

아이러니하게 구조조정이 ‘돈잔치’와 연결되는 경우가 있다. 예를 들어 어떤 기업에서는 남아있는 근로자들의 반발을 억제하기 위해 위로금 명목으로 보너스가 지급되기도 한다. 그러나 이런 모습은 감원된 근로자들에게는 배신감을 주고 법률 분쟁의 원인이 된다. 대부분의 분쟁은 퇴사자가 제기한다는 점을 기억하자. 이 경우 법률적으로는 긴박한 경영상 위기와 해고회피노력이 부정되는 사유가 돼 해고가 무효가 될 수도 있다.

따라서 회사는 힘든 시기를 겪는 근로자에 대해 고통분담 차원에서 어떤 정성을 보여줄 수 있는지에 대한

구조조정 시 노사갈등을 최소화하려면

고민을 해야 한다. 만약 근로자의 희생에 앞서 자산매각, 경영자의 사재 출연, 임원연봉 삭감 같은 회사의 고통분담이 선행된다면 구조조정에 대한 수용도가 높아질 수 있다. 반대로 구조조정 직후에 대규모 신규채용을 한다거나 성과급을 지급하는 행위는 남은 자와 나간 자간의 갈등을 증폭시킬 수 있을 뿐만 아니라 새로운 분쟁의 원인이 될 수 있으므로 자제해야 한다.

한편 감원대상자들의 생활안정을 도모할 수 있는 전직지원 프로그램을 마련한다면 근로자들의 반발과 마찰을 줄이고 구조조정의 수용성을 높이는데 도움이 될 수 있다. 이처럼 회사가 근로자의 재취업을 같이 고민해준다면 재직자들의 충성도에도 긍정적으로 작용할 것이다. 만약 외부에 위탁한다면 근로자의 재취업에 실질적인 도움이 될 수 있는 양질의 프로그램을 운영하는 회사를 선택하는 것이 좋다.

우리 근로기준법은 경영상해고를 할 경우 ① 해고한 날로부터 3년 내, ② 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무라면 회사가 해고자에 대해 우선재고용의무를 진다고 규정하고 있다. 물론 요건에 해당된다면 법을 준수하는 것은 당연하지만, 이와는 별개로 구조조정 당시 회사가 정상화될 경우 우선고용하기로 합의하였다면 이를 이행하는 것이 타당하다. 만약 회사가 재고용 약속을 충실히 이행한다면 남아있는 근로자와 복직자들의 충성도와 소속감에 긍정적인 영향을 미치는 것은 당연하다. KEF

노동조합의 경비원조 요구에 대한 대응방향



노동조합및노동관계조정법 제81조 제4호에 따르면 노조전임자에 대한 급여 지급이나 노동조합 운영비 원조 행위를 부당노동행위로 금지하고 있다. 다만 동조 단서에서 노동조합에 대한 최소한의 운영비 원조 행위에 대해서는 예외적으로 허용하고 있다. 그렇다면 여기서 말하는 최소한의 운영비 원조 행위는 구체적으로 어

떤 의미일까. 최근 나온 일련의 대법원 판례들은 그간 모호하게 여겨졌던 노동조합 경비원조와 관련된 행위들에 대해 유형별로 명확한 입장을 내리고 있어 주목할 필요가 있다. 이번 호에서는 노동조합의 경비원조 요구와 관련한 법원 판례의 취지를 파악하고 이에 대한 대응방향을 살펴보고자 한다.

주기적이거나 고정적으로 이루어지는 노동조합 운영비 원조 행위는 부당노동행위

A기업의 사례를 살펴보면 노동조합은 회사로부터 노동조합 사무실과 사무실내 비치되어 있는 책상, 의자, 전기시설 등의 비품 등을 제공받아 사용해 왔다. 그런데 언제부터인가 노조는 별도로 사무보조비 명목의 노동조합 운영비 원조를 회사측에 요구했고, 노조와 관계 악화를 우려했던 회사는 이를 들어줄 수 밖에 없었다. 이후 사무보조비는 단체협약에 명시됐고 회사는 매달 고정적으로 노조에 일정액의 사무보조비를 지급했다. 이 사례는 비단 한 기업의 얘기가 아니다. 포항지역 47개 건설업체가 민주노총 전국플랜트건설노조와 맺은 단체협약을 보면 업체당 적게는 8만원에서부터 많게는 15만원의 사무보조비를 매달 노조에 지급해 왔다. 심지어 1년에 6천4백만원 가량을 노조에 운영비 명목으로 지급하는 기업도 있었다. 최근에 나온 대법원 판결은 이러한 노조의 운영비 원조 행위를 엄격하게 금지하고 있다. 판결에 따르면 노조법 제81조 단서에서 말하는 최소한의 운영비 원조를 벗어나 주기적이거나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조 행위는 노조전임자 급여 지원 행위와 마찬가지로 노동조합의 자주성을 잃게 할 위험성이 있어 부당노동행위에 해당한다는 것이다. 과거 하급심에서는 이와 같은 운영비 원조가 노동

조합의 투쟁을 통해 얻어진 산물이라고 볼 수 있는 경우에는 노동조합의 자주성을 잃을 위험성이 없다고 보아 용인해준 바 있다. 그러나 금번 대법원 판결에 따르면 비록 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구 또는 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 부당노동행위에 해당한다는 입장이다. 이는 노동조합의 경비원조 요구행위에 대한 법원의 잣대가 더욱 엄격해진 것으로 볼 수 있다.

현장에서 나타나는 노동조합의 경비원조 요구 행태는 다양하다. B기업의 사례에서는 노동조합이 조합간부가 묵을 숙소용 주택과 업무용 차량 제공을 요구하고 심지어 차량유지비를 요구하기도 했다. 그러나 대법원은 최근 이와 같은 노동조합에 대한 주택, 차량 지원 행위는 부당노동행위에 해당한다는 입장을 명확히 했다. 앞서 살펴본 경비 지원 행위와 마찬가지로 물적 지원 행위를 달리 볼 이유는 없다는 점에서 지극히 타당한 판결이다.

회사 내 매점과 자판기 운영권의 양도 요구 또한 마찬가지이다. 노조는 매점과 자판기 수익사업을 통해 그 수익금을 노조 운영경비로 활용해 왔다. 그러나 이 역시 노조법 상 금지되는 부당노동행위에 해당한다. 최근 대법원은 매점 운영권 뿐 아니라 매점 운영에 필요한 장소, 시설, 수송수단을 제공하는 행위 또한 위법하다고 판시했다.

[참고] 노동조합 경비 지원행위에 대한 위법성 판단

- ① 주택, 차량, 차량유지비 제공
- 조합간부 숙소용 주택, 업무용 차량을 제공하거나 유류비 등 차량유지관리비 부담은 위법(대법원 2016. 1. 28. 2013다 72046)
- ② 노조 사무실 관리유지비(전기료, 수도료, 냉·난방비 등), 사무보조비 제공
- 노동조합 사무실과 집기·비품의 제공을 넘어서 전기료, 수도료 등사무실 유지관리비를 지원하거나(대법원 2016. 3. 10. 2013두3160), 사무보조비 명목으로 매월 상당한 금액의 돈을 지급하는 것은 위법(대법원 2016. 1. 28. 2012두12457)
- ③ 매점 등 운영 장소, 시설, 수송수단 제공
- 소비조합(매점) 등을 운영함에 있어 장소, 시설, 수송수단을 제공하는 것은 위법(대법원 2016. 4. 15. 2013두11789)

근로시간면제자 외에 근로시간 면제 부여는
위법

현장에서 행해지는 노동조합의 또 다른 편법적인 요구로는 근로시간면제 한도 외에 추가로 상급단체 파견 활동에 대한 유급 인정 요구가 있다. C회사 단체협약에서는 조합원의 상급단체 파견 활동을 근로시간면제 한도에서 차감하지 않고 별도로 부여하고 있다. 또한 교섭위원이나 조사위원에 대해서도 별도의 근로시간면제를 부여해 왔다. 최근 대법원은 이와 같이 상급단체 파견 활동에 대한 추가적인 근로시간면제 부여와 비전임자에 대한 별도의 근로시간면제 부여를 인정하는 단체협약은 위법하다고 판시했다. 판결문에 따르면 노조법 제24조 제4항은 근로시간면제를 받을 수 있는

대상을 전임자가 아니라 근로자로 규정하고 있으므로, 근로시간면제제도는 전임자를 포함하여 모든 근로자가 대상이 된다는 것이다. 따라서 상급단체 파견 활동, 임단협 조사위원의 조합 활동, 조합간부의 조합 활동 시간을 근로시간면제 한도 내로 제한하지 않고 이를 초과 허용하는 것은 불법행위에 해당된다.

한편 근로시간면제자에 대한 과다한 급여 지급 행위 역시 위법하다는 것이 판례의 태도이다. 근로시간면제자에게 지급하는 급여는 근로제공 의무가 면제되는 근로시간에 상응하도록 하는 것이 원칙이다. 따라서 근로시간면제자에게 일반근로자의 소정 근로시간보다 많은 시간을 인정해 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다한 급여를 지급하는 것은 부당노동행위가 된다. D기업은 근로시간

[참고] 근로시간면제한도 관련 위법한 단체협약 조항 예시

- ① 상급단체 활동을 면제한도에서 미차감 : 위법
- 단체협약 제14조(공직취임 인정)
- 회사는 조합원이 조합 상부단체, 금속노조, 기타 노사합의로 인정하는 단체 등의 공직에 취임함을 인정한다. 단, 전임으로 취임하는 자의 처우는 조합 전임자의 처우에 준하며 비전임으로 취임하는 자의 경우는 요청시 공무활동 시간을 부여하고 동 활동으로 근무하지 못한 시간은 근무한 것으로 간주하며 일체의 불이익 처우를 하지 않는다.
- ② 비전임 조합간부의 활동시간을 면제한도에서 미차감 : 위법
- 단체협약 제16조(조합간부의 활동시간)
- 회사는 비전임 조합간부 전체에 대하여 지회장의 공식요청에 따라 협의 후 근무 중 조합활동시간을 부여한다. 단, 협의는 하되 8시간 이내 각 부서로 통보하며 사외활동의 긴급한 상황 시 지회장 승인 후 차 상급자에게 통보 후 조합활동을 하며 근무하지 못한 시간 및 일수를 근무한 것으로 인정하고 불이익 처분을 하지 않는다.

면제자에게 비슷한 직급과 호봉의 일반 근로자보다 27% 많은 임금을 지급해 법원으로부터 부당노동행위 판정을 받은 바 있다.

단체협약에 규정된 노동조합 운영비 원조 등의 조항은 삭제해야

앞서 보여준 일련의 판례들은 최근 법원이 노동조합의 경비원조 요구나 근로시간면제한도를 초과하는 조합활동 유급 인정 요구에 대해 더욱 엄격한 입장을 취한 것으로 볼 수 있다. 달리 말하면 산업현장에서는 여전히 노동조합의 부당하고 편법적인 요구가 지속되고 있다는 의미이다. 따라서 향후 사업장에서 노조가 이와 같은 부당한 요

구를 제기할 경우 노조에 위법성을 명확히 주지시키고 단호히 거부해야 할 것이다. 노동조합이 경비원조를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하는 것 또한 불법 쟁의행위에 해당하므로 철저하게 책임을 물어야 한다. 또한 전임자 급여 지원이나 운영비 원조 등이 이미 단체협약에 규정되어 있는 경우라면 행정관청의 시정명령 대상이 될 수 있음을 노조에 주지시키고 삭제를 요구해야 한다. KEF

주택시장의 장기추이와 정책방향



다음은 제217회 경총포럼에서 손재영 건국대학교 부동산학과 교수가 발표한 내용을 요약 편집한 것이다 <편집자 주>.

주택정책의 성과와 인식

그 동안 우리나라 주거 여건의 양적, 질적 개선은 획기적이었다. 재정투입은 최소화하면서도 주택물량 확충, 주택의 질 개선, 도시 인프라 건설, 중산층 자산형성을 지원했다. 그러나 많은 성과에도 불구하고, 국민들은 주택시장 현황에 대해 부정적이라는 점에서 현재까지의 주택 정책 패러다임이 바뀌어야 하지 않나 생각한다.

박정희-전두환 패러다임

이제까지의 주택정책 기조를 박정희-전두환 패러다임이라고 할 수 있다. 1960년대 후

반 대도시 지가가 급등하여 ‘부동산투기억제세’를 도입한 것이 박정희 대통령 때다. 이후 전두환 대통령 정부에서는 정부 예산이나 금융자원 배분없이 주택의 대량 생산을 도모하게 되었다.

수요측면 접근

한국감정원의 자료에 따르면 1963년 토지가격 지수를 100으로 봤을 때, 1973년의 가격지수는 거의 2000에 달한다. 10년 동안 토지가격이 20배 올랐는데 이렇게 토지 가격이 급격히 상승하는 상황에서 많은 사회 문제가 발생하게 되어 박정희 대통령 정부에서는 부동산에 대한 강력한 대책을 세울 수밖에 없었다.

투기억제를 기조로 가수요를 차단하여 가격상승을 억제했는데, 가격급등지역에 국세청-검찰 합동단속판을 파견하고 법적으로도 ‘투기’를 정의하여 규제하였다. 이후 투기억제정책기조는 김대중 정부때 완화되었다가, 노무현 정부때 다시 대폭 강화된다. 정부는 지난 50여년 동안 일관되게 투기억제정책을 펼쳤다.

그러나 투기가 근절된 것은 아니다. ‘투기’가 무엇인지 정확하게 정의가 되지 않기 때문이다. 정권마다 투기의 정의와 목표가 자주 바뀌게 되어 일관성 있는 정책을 펼치기 어려웠다.

또 “부동산은 투자의 대상이 아니다, 자산이 아니다”는 비현실적인 전제를 가지고 투기 억제정책을 하다보니 효과를 거두기 어려운 것이다.

공급측면 접근

부동산 공급 측면 접근은 성과가 많았다. 전두환 대통령 정부에서의 공영개발 이익 분배 구조를 살펴보면, 분양제도를 통해 분양자들에게 조금 더 저렴한 값에 분양하고 건설업체에게는 차입금을 마련해주는 역할을 했다. LH공사와 같은 정부기관에서 대단지 신도시를 개발하고 토지를 저렴하게 건설업체에 분양하여 각종 인프라를 확충하였다. 이런 시스템으로 지난 30년 동안 나름의 성과를 거두었고, 주거수준의 대폭적 개선이 있었지만 앞으로도 이런 시스템이 잘 작동할까 하는 점에 있어서는 부정적 평가들이 많다.

주택 정책 전환의 쟁점

주택 정책 전환의 쟁점은 주택 가격 수준의 인식, 부동산세 부담 수준의 인식, 다주택 보유자의 공과에 대한 인식을 꼽을 수 있다.

주택가격 수준의 인식

"주택가격에 거품이 있다, 가격을 낮춰야 한다"는 정책 방향적 통념은 통계자료에 의해 뒷받침 되지 않는다. 한국은행과 통계청, 국민은행 자료에 따르면 1986년부터 2015년까지 29년간 주택가격은 연 평균 3.62% 상승했다. 물가상승률이 연 평균 4% 정도임을 감안할 때 주택 가격 상승률은 물가 상승률 만큼도 되지 않는

다. 물론 강남 아파트는 평균 6% 정도 올랐지만, 근로자 가구소득 증가율이 8%임을 감안하면 그에 미치지 못한다. 언론에서는 주택가격에 거품이 있다는 이야기를 많이 하는데, 이는 많은 오류 가능성을 내포한다. 예를 들어 “보통 한 가구가 한 푼도 안 쓰고 30년간 소득을 모아야 강남에서 아파트를 살 수 있다”라는 식인데, 경제학자들은 소득 대비 주택 가격 비율 계산에 있어서는 어떤 소득과 어떤 주택 가격을 대상으로 하느냐에 따라 많은 차이가 있다는 점을 지적한다.

주요 국가 및 대도시 권역별 자료를 볼 때 2011년 우리나라의 소득 대비 주택 가격 비율은 4.7로 다른 나라들에 비해 그렇게 높지 않다. 주택은 어느 나라에서나 고가의 재화이며, 주택을 산다는 것은 큰 결정이다. 주택 가격을 떨어뜨려서 누구나 주택을 사게 해야 한다는 정책은 성공도 못하고 바람직하지도 않다. 다만 주택이 없어도 주거가 안정될 수 있는 정책이 필요하다.

부동산세 부담 수준의 인식

우리나라의 부동산세 부담률이 낮다는 인식이 있는데 자료를 살펴보면 국제적으로 비교할 때 재산세가 OECD 34개국 중 16위, 거래가세는 7위 정도다. 이는 국제적으로 볼 때 부동산세가 상당히 높은 수준으로 부동산세를 올리는 방향의 정책은 바람직하지 않다.

선진국, 신흥국 등을 보아도 공통 조세 구조를 가진 곳은 없다. 부동산 관련 세금은 국가마다 상황에 맞게

설정하는 것이다. 특히 조세를 통한 경기 변동 조절은 효과적이지 않다. 세금은 세수 확보를 위해 중립적으로 발전시켜야 한다.

다주택자의 공과에 대한 인식

다주택자를 투기행위자로 지정하고 각종 세금 제도를 통해 억제하는 정책 방향은 과연 바람직할까?

2010년 인구 센서스 데이터를 보면 전체 일반 가구 1,733만9천 가구 중 자가비율이 54.2%로 939만 가구 정도, 정부 주도 임대주택 인구가 134만7천 가구 정도이고 민간 주도 임대주택에 사는 가구가 660만이다. 전 가구의 38%에 이르는 민간 임대 주택 보유자들은 과거 주택정책 패러다임 속에서 자금 공급의 주역이었다. 이들은 집값 상승 차익으로 수익성을 확보하고 운영수익이 낮아도 전세 주택을 제공했다.

이들의 특성은 자유로운 주택시장 진입과 퇴출을 바라는 기회주의적 투자자들로 정책적 관리에 거부감을 보인다. 이들에게 세금을 거두어야 한다는 주장도 많은데, 이런 주장을 펼치는 이들에게 개인적으로 “임대주택을 시장에 공급했다는 공로에 대해서는 인정해야 하지 않을까”하는 이야기를 해 주고 싶다. 정부가 공공 임대 주택을 한 채 짓는 데는 국민 세금 1억 이상이 소요된다. 다주택자들이 임대 주택을 공급하는 공로를 인정하는 것이 필요하며, 세금을 거두는 것이 급한 것은 아니라고 생각한다.

기관, 감독책임이 있는 정부도 책임을 공유해야 한다.

취약계층 주거복지 지원 효율화

주택정책은 저소득층 등 취약계층도 인간다운 존엄을 지키며 건강한 주거생활을 할 수 있도록 하는 것이다. 과거 주택공급체계에서는 주택을 구입하지 못하는 저소득층은 혜택을 받지 못하는 상태가 지속됐다. 그러나 현재 공공부문에서 100만호 이상 장기임대주택을 확보하고 있고, 앞으로 어떤 정책을 구상할 것인가에 대한 좌표설정을 지금쯤 새로 할 필요가 있다.

효율적 도시재생 지원체제 구축

지금까지는 외곽에 대도시 스타일의 신도시를 짓는 시스템이었는데 앞으로는 그런 대단위 수요가 생기기 어려워 사업 진행은 힘들다. 게다가 기존 도심 지역 아파트가 낡아가기 시작했으므로 이것을 어떻게 개선할 것인가 하는 문제가 중요하다.

고령화에 따른 지역간 차별화 대비

인구 고령화와 인구 감소로 인해 지방의 인프라가 부실화 되면 도시 외곽 지역의 공동화가 발생한다.인구구조 변화로 주택 수요가 급격히 줄어 장기적으로 가격이 하락할 가능성은 별로 크지 않다.그러나 지역 간 차별화가 걱정되는 측면이 크다. 지역에 따라 이미 비어가는 곳이 많고 이에 대한 고민이 필요한 때다. **KEF**

새로운 주택 정책 패러다임 모색

주택부분 자금공급, 시스템적 위험 예방 필요

지난 30년간 주택, 건설, 택지 개발, 인프라 건설 자금은 민간 분양자들에게서 나왔지만 앞으로는 자본시장에서 그 역할을 해 줘야 한다. 현재 전세가 월세로 전환되고 있다는 것은 부동산을 가지고 있으면 현금 흐름이 발생한다는 의미로, 월세를 목적으로 하는 기관투자자 역할이 점점 중요해질 것이다.

우리나라의 가계부채는 2002년 464조에서 2015년에 1200조를 넘어 가계부채에 대한 우려가 커지고 있는 상황인데, 이것이 과연 높은 수준이냐에 대한 의견은 전문가들 사이에서도 이견이 있다.

가계 대출 구조를 보면 1,200조 중에 주택담보대출이 500조 정도로 이 중 영세 사업자, 다중채무자들이 절반에 이를것으로 추산되는데 이들을 어떻게 관리할 것인지가 가계부채 문제의 핵심이다. 다만 우리나라의 주택담보대출은 차입자에게 위험을 전가하는 구조로, 차입자가 돈을 갚지 못하면 담보와 다른 자산 소득도 은행이 차압하는 소구금융인데 이는 점차 바뀌나가야 할 것이다 또 부동산 PF대출 대규모 부실화 우려를 불식시키기 위해 리스크 관리를 강화해야 한다. PF부실화의 주된 원인은 토지계약금의 10%만 부담하는 시행사의 모럴헤저드 문제인데, 감당할 수 없는 신용보강을 담당하는 시공사와 사업평가 능력이 부족한 금융



19대 국회 종료, 상시 청문회법 거부권 행사
논란과 함께 시작된 20대 국회

19대 국회는 5월 29일로 임기를 종료했다. 지난 5월 19일에 개최된 마지막 본회의에서 상시 청문회법 도입을 내용으로 하는 국회법 개정안, 실업크레딧 도입을 내용으로 하는 고용보험법 등 134건의 법안이 처리됐다. 5월 30일부터 20대 국회가 개원했으나 국회법 개정안(상시 청문회 개최)에 대한 정부의 재의결 요구와 같은 갈등 촉발로 기록치 않은 상황이다. 정부는 5월 27일 국회법 개정안에 대해 사실상 ‘행정부 마비안’이며 ‘행정 견제가 아닌 통제’라는 이유로 거부권을 행사했다. 이에 대해 야당은 강력히 반발하고 나섰다. 이에 따라 20대 국회 원구성 협상도 쉽지 않은 상황이다. 여야는 현재 18개 상임위 수를 유지한다는 원칙만 합의한 채 구체적인 합의를 도출하지 못하고 있다. 특히 국회의장과 운영위, 법사위, 예결위 등 주요 상임위원장을 두고 원내 3당 간 이해관계가 엇갈리고 있다. 원내수석부대표 간 협상을 이어가고 있으나 합의점을 찾지 못하고 있다. 따라서 국회의장단 및 상임위원장 선출의 법정기한(국회법 제5조, 15, 41조 : 국회의장단 구성 - 6. 7(화), 상임위원장 선거 및 위원회 위원 선임 - 6. 9(목))을 준수하기는 힘들 전망이다.

한편, 여야는 20대 총선 중점처리 법안과 중점추진과제를 발표하며 정책 경쟁에 나섰다. 새누리당은 청년

기본법을 20대 국회 제1호 법안으로 선정하는 한편 19대 국회에서 처리하지 못했던 노동개혁법안과 서비스산업발전기본법 등 경제활성화 법안을 우선적으로 처리한다는 방침이다. 더불어민주당은 주요현안 및 총선공약과 관련된 중점처리법안 43개를 선정하고, 이와 함께 경제민주화 관련 법안을 성안하여 정기국회 전에 발의한다는 계획이다. 국민의당도 비정규직 대책 등 6개 정책과제 패키지를 마련하고 분야별 입법 계획을 순차적으로 발표한다는 방침이다. 한편, 환노위는 20대 국회에서도 다수의 노동계 출신 인사가 배정될 것으로 예상되는 가운데, 19대 임기만료로 폐기된 쟁점법안도 그대로 재추진 될 것으로 예상된다. 고용노동부와 여당이 노동개혁법안의 입법을 재차 시도할 것임을 밝힌 가운데, 야당은 총선 공약으로 제시했던 청년고용할당제와 최저임금 인상 등 입법에 주력할 것으로 전망된다. 또한 여소야대 구성이 예상되는 환노위는 국정감사, 청문회 실시 등을 통한 정치권의 개별기업현안에 대한 개입 역시 우려가 큰 상황이다. 경기침체와 일자리, 구조조정 문제 등 20대 국회가 정부와 함께 해결해야할 난제가 쌓여있다. 게다가 20대 국회는 여소야대 국회이면서 8년만에 맞는 원내 3교섭단체 체제다. 여야 간 이견이 있는 현안과 법안의 처리를 위해서는 원내 정당 간 상호 의견과 합의를 통한 협치가 필수과제로 부상하고 있다.

총선과정에서 여야는 입법과 정책을 바탕으로 일하는

[표1] 5.19 본회의 통과 주요 법안

법안명	주요내용
국회법	상시 청문회 개최 보장(국정감·조사/법률안심사/중요안전·소관 현안조사) 청원 심사 강화(위원회는 청원 회부일로부터 90일 이내 심사 개시)
고용보험법	실업크레딧 도입 - 구직급여 기간 중 고용보험기금에서 국민연금보험료(25%) 지원
의료사고 피해구제법	의료사고 피해자의 신청만으로 분쟁 조정 절차 돌입 가능 - 남발 방지를 위해 '사망 또는 대통령령으로 정하는 중상해'로 대상 제한

[표2] 원내 3당, 20대 국회 중점 추진 법안(정책)

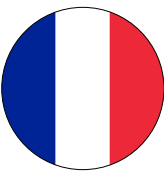
새누리당	더불어민주당	국민의당
청년기본법(1호법안) - 국무총리실에 청년위원회를 설치, 청년 관련 업무 총괄	긴급 현안 관련 법안 - 가슴기살균제 피해구제법, 세월호특별법, 누리과정 관련 지방교육재정법	6개 중점 추진 과제 - 공정성장과 질적성장 - 일자리 개선과 비정규직 대책 - 불평등 및 격차 해소 - 중부담.중복지 실현 - 인권 증진과 기득권 카르텔 타파 - 튼튼한 안보와 평화기반 강화
노동개혁 4법 - 뿌리산업 파견 허용(파견법), 근로시간 단축(근기법), 실업급여 확대(고용보험법), 출퇴근 재해 인정(산재법)	총선핵심공약(청년 분야) - 민간기업 청년고용할당, 청년구직수당(청년고용특별법), 근로시간 단축(근기법)	
서비스산업발전기본법 - 서비스산업발전 추진 체계구축	총선핵심공약(복지 분야) - 국민연금기금 공적 투자, 건강보험료 부과체계 개편 등	

[참고] 19대 임기만료 폐기 주요 노동법안

법안	주요내용	비고
노동개혁법안	뿌리산업 파견 허용(파견법), 35세 이상 신청 시 기간 연장(기간제법), 근로시간 단축(근기법), 실업급여 확대(고용보험법), 출퇴근 재해 인정(산재법) 등	정부, 여당 재추진
청년고용특별법	민간기업 청년의무고용 할당 의무화(일정 규모 이상, 3~5%)	야당 중점 추진법안
근로기준법	경영상 해고 요건(해고회피노력 구체화, 우선 재고용 확대 등) 강화 휴가 확대	구조조정 논의와 연계 가능성
특수형태종사자	근기법/노조법상 근로자성 인정, 사회보험 적용 확대	야당 총선 공약
최저임금법	최저임금 인상, 최저임금 결정에 있어서 국회 영향력 확대	야당 총선 공약

국회를 만들겠다고 국민 앞에 약속했다. 그러나 20대 국회가 개원한 현재, 그 약속을 지키기 위한 전제조건인 원구성 협상조차 여야 간 이견으로 법정기한을 또 다시 넘기지 않을까 우려된다. 지금 우리가 처한 경제 상황은 여야간 원구성 숫자싸움을 허락할 만큼의 시간이 남지 않았다는 점에서 하루빨리 국회가 앞서 경제활성화에 나서주길 기대한다.**KEF**

프랑스, 정부 “노동법 개혁 양보는 없어” 노동법 개정안 의회 표결 없이 통과



프랑스 정부는 연이은 반대 시위에도 불구하고 노동법 개정안을 하원 표결 없이 통과시켰다. 마뉘엘 발스 총리는 5월10일 비상 각료회의 후 "헌법 제49조 3항을 이용해 정부는 노동법 개혁안을 통과시킨다"고 발표했다. 프랑스 헌법 제49조 3항은 정부가 긴급한 상황이라고 판단할 경우, 각료회의에서 통과된 법안을 총리 책임 아래에 의회 투표 없이 발표할 수 있도록 하고 있다. 총리 발표는 법안 통과와 같은 효력을 지니며 이후 의회에서는 내각 불신임안 제출로 대응할 수 있다. 프랑스 정부는 노동법 개정안이 하원에 제출된 이후 의원들을 상대로 통과에 협조해 달라고 요청했다. 그러나 야당뿐 아니라 집권 사회당 내에서도 반대 의원들이 많아 표결 시 통과가 어려울 것으로 예상되자 헌법 예외조항인 제49조 3항을 이용했다. 공화당 등 우파 야당은 내각 불신임안을 제출하겠다는 강경 대응 방안을 밝혔다. 앞서 지난해에도 프랑스 정부는 상점 일요일 영업 제한을 완화하는 경제 개혁 법안을 의회 투표 없이 헌법 제49조 3항으로 통과시킨 바 있다.

노동부 장관의 이름을 따 '엘 코므리 법'이라 불리는 노동법 개정안은 2000년 사회당이 도입한 '주 35시

간 근로제'를 손보면서 주당 최장 근무시간을 60시간까지 확대했다. 연장근로수당을 산별협약보다 낮게 책정 가능하게 했다. 또 정규직에 해당하는 '무기한 정규 계약'(CDI) 직원 고용 및 해고를 유연화하고 기업이 경제적으로 어려운 상황에서 해고를 좀 더 쉽게 할 수 있도록 했다. 올랑드 정부는 노동법 개정을 통해 기업의 고용이 활성화돼 실업률이 떨어질 것으로 기대하고 있다.

영국, 파업요건 강화, 노조의 정치활동기금 일괄공제 제한...노조법 개정



캐머론 2기 내각이 출범한 지 2개월 만에 내놓은 동 개정안은 노동계의 강한 반대에도 불구하고 하원에서 찬성 317표, 반대 284표로 통과되었으며, 상원에서 심의, 개정을 거쳐 마침내, 10여 개월의 공방 끝에 5월4일 왕실의 재가를 받았다. 개정된 노조법은 △파업 찬반투표 요건 강화, △노조 활동의 투명성 제고, △노조의 파업에 대한 사용자의 대응력 강화 등을 골자로 하고 있다. 현행법에서는 파업 찬반투표 참가자의 과반이 찬성하면 파업에 돌입할 수 있어서, 일부 소수 조합원이 참여한 투표만으로도 파업에 돌입하는 경우가 많았다. 개정법에 따르면, 일반사업장의 경우 재적 조합원 50%이상이 참여해서 과반이 찬성해야

한다. 의료, 소방, 교통 등 주요 공공서비스 분야는 더욱 엄격해졌다. 재적 조합원 50% 이상이 참여하고 투표 참여 조합원이 아닌, 전체 재적 조합원 40% 이상이 찬성해야 합법적인 파업으로 인정받을 수 있다. 또한, 노조가 수년 전 투표를 근거로 파업에 돌입하는 사례가 있기 때문에, 영국 정부는 투표일 이후 6개월(노사합의 시, 9개월)이 지나면 파업 찬반투표 결과를 자동적으로 무효화하는 조항을 추가했다. 사용자가 노조가 파업할 수 있는 준비기간을 가질 수 있도록 현재 7일인 파업 예고기간을 두 배인 14일로 연장하는 내용도 포함되어 있다(노사합의 시, 7일 예고기간 가능). 이에 맞춰, 정부는 파업기간에 외부 인력을 통한 대체근로 활용을 허용할 예정이어서 사용자는 파업기간에도 정상적인 경영활동을 유지할 수 있게 되었다.이외에도, 현재는 근로자 월급에서 노조의 정치활동기금을 자동공제하고 있으나, 이를 개정해 새로 입사한 근로자부터는 납부의사를 서면으로 밝힌 경우에만 공제할 수 있도록 하였다.

미 국, 연장근로 수당 지급 대상 확대, 연봉 2만3,660달러 → 4만7,476달러



미국 정부는 50% 연장근로 수당을 받을 수 있는 근로자를 확대하는 연장근로 수당 지급규정 개편안을 공개했다.

새 개편안에 따르면 연장근로 수당을 지급받을 수 있는 근로자 연봉 상한이 현행 2만3,660달러(한화 약 2,800만원)에서 4만7,476달러(한화 약 5,650만원)로 확대된다.

새로운 규정은 오는 12월 1일부터 시행될 예정이며, 백악관은 새 규정이 적용되면 420만명의 근로자들이 혜택을 보게 될 것으로 전망했다. 주별로는 캘리포니아가 39만2,000명, 텍사스 37만명, 플로리다 33만1,000명, 뉴욕 27만 8,000명, 일리노이 19만4,000명, 펜실베이니아 18만5,000명, 조지아 15만 8,000명, 노스 캐롤라이나 15만6,000명, 오하이오 13만4,000명, 뉴저지 13만2,000명, 버지니아 11만 9,000명, 메릴랜드 8만명씩 늘어난다.

특히 1980년부터 2000년 사이에 태어난 밀레니엄 세대 근로자들이 가장 많이 오버타임 혜택을 보게 될 것으로 나타났다.

노동부는 기존 상한선인 2만3,660달러는 2004년부터 적용되어 온 것으로 그간 물가상승률 등을 감안해 조정이 필요하다고 주장해 왔다. 미국 정부는 향후에도 연봉상한선을 2020년 1월 1일부터 3년마다 조정기로 했다.

오바마 대통령이 임기를 얼마 남겨 놓지 않은 상황에서 이처럼 연장근로 수당 지급 대상을 확대한 데는 경제 분야 업적인 일자리 창출을 더욱 가속화하겠다는 의지가 담겨 있다. 연장근로 수당 지급 대상

이 늘어나면 기업들은 근로자들에게 연장근로를 요구하는 대신 저임금 일자리를 늘리는 쪽으로 돌아설 것으로 기대하고 있다.

현재 미국 경제는 일자리 증가와 실업률 하락에도 불구하고 소비가 생각만큼 큰 폭으로 증가하지 않고 있다. 일자리는 늘었지만 임금상승률이 미미해 소비 확대로 연결되는 데 한계가 있다는 분석이다. 백악관은 새 개편안에 따라 향후 10년 간 미 국민들의 소득이 연간 총 12억 달러 증가할 것으로 추산했다.

이 때문에 오바마 대통령은 그동안 최저임금 인상과 연장근로 수당 지급 대상 확대를 추진해 왔다. 최저임금 인상안이 의회에서 거부되자 의회 승인이 필요 없는 행정명령을 통해 연장근로 수당 지급 대상을 확대하겠다고 나선 것이다.

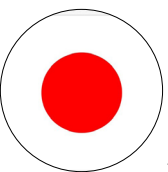
하지만 업계 반발도 만만치 않다. 기업들이 중간 관리직 연봉을 연장근로 수당을 지급하지 않아도 되는 수준으로 인상하되 보너스를 줄여 추가 인건비를 최소화하면서 연장근로를 유지할 것이라는 진단이다.

기업들은 그러나 부담이 커진 중소기업들 중 상당수가 정규직을 시간제 근로자로 전환시킬 수밖에 없을 것이라며 많은 근로자들의 지위가 불안정해질 것이라고 비난했다.

미 소매업체연맹의 데이비드 프렌치 부회장은 "노동부의 탁상 정책으로 수백만 명의 노동자들의 지위가 불안해졌다"며 근로자들의 실제 임금인상으로 이어

지지 않을 것이라고 말했다.

일본, 대만 기업이 인수한 ‘샤프’, 7천명 감원 검토



대만 전자업체 훙하이정밀공업(폭스콘)이 최근 인수한 일본 가전업체 샤프에서 7,000명(전체 16%)을 감원하는 방안을 검토하고 있다.

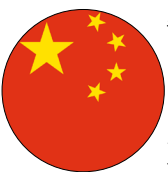
샤프는 일본 안팎에서 4만3,000명을 고용하고 있는데 중국을 거점으로 삼고 있는 1만명 이상의 직원이 주요 감원 대상이 될 전망이다. 일본 내에서는 태양광전지사업 등 일부 부진한 사업을 정리해 총 2만명 가운데 2,000명을 감원할 것으로 전해졌다.

샤프는 2015 회계연도에 2,559억 엔 순손실을 기록해 2년 연속 대규모 적자를 냈다. 앞서 훙하이정밀의 귀타이밍 회장과 샤프 차기 사장직에 내정된 다이정우 훙하이 부회장은 샤프 직원들에게 “회사 재건은 인력을 줄이는 등 오직 비용 절감이 이뤄져야 가능하다”고 밝히며 대규모 감원을 시사했다. 두 사람은 메시지에서 업무 중복이나 비효율적 운영이 경영을 압박하고 있어 ‘고통을 수반하는 구조개혁’의 필요성을 강조했다.

샤프는 훙하이와의 인수협상에서 훙하이 측에 고용유지를 요구해왔다. 지난 3월 30일 양사 합의문에도 “종업원의 원칙유지를 위임한다”고 명시해 샤프는

훙하이가 원칙적 고용 유지를 약속한 것으로 받아들여졌다. 4월2일 인수체결 회견에서 귀 회장도 “될 수 있는 한 전 직원을 유지하고 싶다”고 말했다. 그러나 전망을 넘어서 실적악화에 훙하이가 기존 입장을 바꿔 대규모 감원에 나서는 것으로 풀이된다
샤프는 경영난이 본격화하자 2012년에 일본에서 약 3,000명, 2015년에는 약 3,200명을 희망퇴직 형식으로 정리한 바 있다.

중국, 정부지원과 은행 자금으로 운영되는 ‘강시기업’ 구조조정 시작



중국의 성장세가 꺾이면서 정부지원과 은행자금으로 연명하던 이른바 ‘강시기업’들이 구조조정으로 몸살을 앓고 있다. 주로 철강, 석탄산업이 그 대상인데 그 구조조정 규모가 180만명에 달할 것으로 전망된다.

중국의 철강, 석탄 업계는 국영기업이 대부분인데 은행 자금으로 생산설비를 늘렸다가 최근 공급과잉 상태에 처했다. 이들은 각 금융기관의 ‘대출 돌려막기’로 생존해 온 경우가 적지 않았으며 대출길이 막히면 유동성 문제가 생기면서 연달아 빚을 상환하지 못하는 디폴트 사태가 우려되고 있다. 최근에도 중국 내에서 손꼽히는 대형 석탄 회사인 중메이화위가 6억 위안(한화 1053억원)의 대출을 상환하지 못했다

고 선언한 바 있다. 또 대형 철강회사인 동베이터강 그룹도 만기가 다가온 8억 위안의 어음에 대한 원리금 상환에 실패했다.

최근 중국 중앙은행인 런민은행, 은행감독관리위원회, 증권감독관리위원회, 보험감독관리위원회 등 금융 관련 정부 기관은 최근 공동 의견서를 통해 “장기적으로 손실을 안고 있으며 대출 상환 능력을 상실했고 시장 경쟁력이 없는 기업 및 생산능력이 뒤떨어진 기업에 대해 대출을 축소하거나 취소해야 한다”고 밝혔다.

문을 달아야 할 부실기업들이 국영기업이란 이유로 정부지원과 은행 대출로 운영되는 ‘강시기업’이 된 것인데 중국 금융당국이 돈을 갚을 능력이 없는 철강, 석탄 업체 중에서 회생 가능성이 없는 부실기업은 퇴출시키겠다는 것이다.

올해만 석탄산업에서 130만명, 철강산업에서 50만명, 총 180만명의 실직자가 예상되지만 중국 정부는 앞으로도 3년간 과거 고도성장기에 형성된 거품을 제거하는 대대적인 구조조정을 강행하겠다는 방침이다. KEF

삼성전자



삼성페이, 국내 출시 9개월 만에 누적 결제 금액 1조원 돌파

삼성전자의 모바일 결제 서비스 ‘삼성 페이’가 5월 국내 누적 결제 금액 1조 원을 돌파했다. ‘삼성 페이’는 지난해 8월 국내 서비스를 시작한 이후, 약 9개월 만에 누적 결제 금액 1조 원을 넘어서며 모바일 결제 시장의 절대 강자임을 확인했다. 특히, 간편한 사용성, 강력한 보안성, 뛰어난 범용성을 바탕으로 이용자 대부분이 일상 생활에서 꾸준히 사용하는 높은 재사용률을 보였으며, 가입자 역시 ‘갤럭시 S7’의 판매 호조와 맞물려 꾸준히

증가하고 있다. ‘삼성 페이’는 오프라인 결제뿐 아니라 온라인 결제, ATM 입출금, 교통카드, 멤버십 등 다양한 서비스를 모두 지원해 이용자들의 사용 편의성을 극대화한 것이 주효했다. 특히 올해부터 본격적으로 시작된 온라인 결제 서비스의 경우 사용량이 빠르게 증가하며 누적 결제 금액 1조 원 돌파를 견인했다. 기존 온라인 결제의 경우 일반적으로 번거로운 인증 절차를 거쳐야 하는데 비해, ‘삼성 페이’는 지문 인증 한 차례 만으로 결제가 이뤄지는 방식이어서 편의성과 안전성이 탁월하다. 이 때문에 ‘삼성 페이’를 통한 온라인 누적 결제 금액이 2000억 원을 넘어섰다. 또한, 대부분의 온라인 가맹점에서 결제 가능하고, 모바일 애플리케이션과 PC결제를 모두 지원하기 때문에 더욱 편리하게 이용할 수 있다.

현재 ‘삼성 페이’ 온라인 결제 서비스는 삼성카드, 롯데카드, KB국민카드, 하나카드로 이용이 가능하며, 향후 더 많은 카드사로 확대될 예정이다.

기아자동차



기아차, 멕시코 공장 양산 돌입

기아자동차의 북미 및 중남미 공략을 위한 교두보가 될 멕시코 공장이 5월 16일(현지시간) 양산에 들어갔다. 지난 2014년 10월 착공한 지 1년 7개월여만이다. 기아차는 멕시코 누에보레온주 베스께리아시에 위치한 기아차 멕시코 공장이 준중형 차급인 K3(현지명 포르테)의 생산을 예정대로 개시한다고 밝혔다.

미국, 중국, 슬로바키아에 이은 기아차의 4번째 해외 생산거점인 멕시코 공장은 착공 후 양산까지 10억달러(약 1조1,200억원)가량이 투입되었으며, 335만㎡(약 101만평) 부지에 프레스공장, 차체공장, 도장공장, 의장공장 등을 모두 갖췄다. 완성차 생산라인과 인접한 165만㎡(약 50만평) 규모 부지에 협력사들이 위치해 생산라인 집적에 따른 시너지 효과도 기대되고 있다. 기아차 멕시코 공장에서는 양산 첫해인 올해 10만여 대가 생산될 예정이며, 추후 30만대까지 생산량이 늘어난다. 차종은 K3를 우선 생산하고, 추가 차종 투입도 검토될 예정이다. 30만대 규모 멕시코 공장 완공으로 기아차는 국내 163만대, 해외(중국 포함) 186만대 등 총 349만대의 글로벌 생산 능력을 갖추게 됐다. 기아차는 이번 멕시코 공장 양산을 기점으로 북미와 중남미 다수

국가에 무관세 판매가 가능해진 점을 적극 활용, 중남미 시장에서 판매 확대와 함께 북미 시장에 대한 공세를 강화할 계획이다. 실제로 멕시코 현지에서 생산되는 차량의 80%가량이 해외 80여 개국으로 수출된다. 기아차 멕시코 공장은 성장세를 지속하고 있는 멕시코 시장 공략 기지로서의 역할뿐 아니라 북미 및 중남미 수출의 교두보 역할까지 담당하게 되는 셈이다.

KAI



KAI, 청소년 육성 및 보호 유공자 '대통령 표창'수상

한국항공우주산업(KAI)은 5월 12일 여성가족부에서 주관하는

‘2016 청소년 육성 및 보호 유공자 포상’ 단체부문 대통령 표창을 수상했다고 밝혔다. 시상식은 이날 경남 창원 컨벤션센터에서 열린 ‘제12회 대한민국 청소년 박람회’ 개막식에서 진행됐다. KAI는 대한민국 최초 교육기부 프로그램인 ‘KAI에비에이션캠프’ 운영을 통해 기업의 사회적 책임과 청소년 체험문화 확산에 기여한 공로를 인정받아 수상하게 됐다. KAI에비에이션캠프는 2010년부터 중·고등학생들을 대상으로 교과과정 수학·과학 원리를 항공기 개발과정과 연계한 체험중심 교육기부 프로그램이다. 캠프는 2010년 연 500명 규모의 프로그램으로 시작해 현재 연 5000명 규모로 성장했다. 지난 6년간 총 1만8,000여명의 중·고등학생들을 대상으로 교육을 진행했으며 향후 연 1만명 규모로 확대할 계획이다.

이학희 KAI 경영지원총괄 상무는 “KAI 예비에이션 캠프를 세계적 인 교육기부 프로그램으로 발전 시켜 나가겠다”며 “사회 소외계층을 위한 체험 캠프도 점진적으로 확대해 나갈 계획”이라고 밝혔다.



롯데호텔, 남녀고용평등 우수기업 대통령표창 수상

롯데호텔이 5월 25일 고용노동부가 주관하는 '제20회 남녀고용평등 우수기업' 시상식에서 '남녀고용평등 우수기업 대통령 표창'을 수상했다. 이날 서울 삼성동 코엑스 컨퍼런스 룸에서 열린 시상식에는 이기

권 고용노동부 장관, 권용현 여성가족부 차관, 롯데호텔 송용덕 대표이사 사장 등 내외빈 약 400명이 참석했다. 남녀고용평등 우수기업 표창은 남여가 조화롭게 근무하는 일터를 지향하고, 직장가 가정의 양립을 위해 적극적으로 모범을 보이는 기업에 수여하는 상이다. 여성고용 개선 실적, 모성 보호, 능력 개발의 양성평등 등을 종합적으로 평가해 선정한다. 롯데호텔은 전용 어린이집 운영, 출산 시 보호휴가 3개월과 육아휴직 1년 의무적 사용 외에도 희망 시 산전·후 무급 휴가 10개월 추가 사용, 여성 전용 휴식 공간과 수유실 별도 구비 등 여성고용을 촉진하기 위해 노력한 점 등이 높은 평가를 받았다고 호텔측은 설명했다. 여성 근로자의 관리자 양성을 위한 교육훈련 지원 확대, 매년 50% 이상 여성 인력을 채용해 여성 근로자와 관리자 비율이 꾸준히

증가한 점 등도 반영됐다고 덧붙였다. 송 대표이사 사장은 “글로벌 무한경쟁 시대를 맞아 여성인재 활용은 기업 경쟁력과 미래 성장동력 확보에도 중대한 영향을 미치고 있다”며 “롯데호텔은 앞으로도 여성인재들을 꾸준히 육성하는 한편, 여성이 일하기 좋은 환경을 만들기 위해 여러 방면에서 지원을 아끼지 않을 것”이라고 소감을 밝혔다.



한국전력, 포브스선정 글로벌 100대 기업 사상 첫 진입...전력 분야선 1위 쾌거

한국전력공사는 5월 26일 미국

의 유력 경제지인 포브스가 발표한 '글로벌 2000 순위'에서 종합순위 97위와 전력유틸리티 분야 1위를 달성했다고 밝혔다. 한전이 글로벌 100대 기업에 진입한 것은 이번이 처음이고, 글로벌 전력 회사 중에는 유일하게 100위권내 진입했다. 이로써 우리나라는 한전과 삼성전자 등 2개의 100대 기업을 보유하게 됐다. 포브스는 매년 상장 기업의 매출, 순이익, 자산, 시장가치를 종합적으로 평가해 세계 2000대 기업을 발표한다. 한전은 이번 성과에 대해 글로벌 경제침체와 수요정체 등으로 인해 글로벌 전력회사들의 실적이 악화되는 상황에서 수년 간의 전력수급 위기상황과 누적적자를 극복하고 이루어낸 값진 결과라고 평가했다. 한전은 2012년까지 5년 연속 누적적자 11조원의 재무위기를 고강도 자구노력으로 극복해 2013년 2000억 흑자로 전환한 이래

2014년 1조, 2015년 당기순이익 10.2조, 영업이익 4.4조원을 기록하는 성과를 거뒀다. 2012년 2만원 대에 머물렀던 주가는 현재 6만원대로 올라서며 사상 최고 주가를 경신했다. 부채비율은 2013년 135.8%에서 2015년 99.9%로 감축했다. 한전은 이런 재무건전성 제고노력을 인정받아 글로벌 3대 신용평가사로부터 세계 전력회사 중 유일하게 AA등급을 받기도 했다. 한전의 2015년 해외사업 매출액은 4조9,000억원, 순이익은 4,600억원이며, UAE·중국 등 세계 21개국에서 36개의 해외사업을 활발히 진행하고 있다. 아울러 에너지신사업, 신재생 등 수출모형을 다각화해 북미-중남미-아프리카-중동-아시아를 잇는 '글로벌 KEPCO 에너지벨트' 구축을 추진 중이다. 한편 한전은 이번 성과를 기념해 'Korea Energy 프로젝트'를 추진한다.

우선 '대한민국의 빛, 광복을 넘어 미래로'라는 주제로 전력사의 역사적 의미가 담긴 유적을 대상으로 예술조명 등을 구현하는 광복절 기념 '빛의 축제'를 연다. 또 미래 에너지인재 육성을 위해 어린이부터 대학생에 이르는 생애주기별 맞춤형 에너지 교육을 시행하고, 전력설비 견학 및 찾아가는 특강을 통해 현장의 전력기술을 전파하는 '전력기술 Up프로젝트', 전력사업 체험기회 제공을 통해 청년인재를 육성하는 'KEPCO 대학생 서포터즈' 등의 다양한 프로그램을 시행한다. 한전 관계자는 "앞으로 에너지신산업을 국가성장동력으로 발전시키는 견인차 역할을 수행하고, 글로벌 브랜드파워를 활용해 전력수출에도 앞장설 것"이라며 "고객과 함께하는 든든한 에너지로, 세계로 뻗어가는 대한민국의 대표에너지기업으로 역할을 다할 계획"이라고 말했다. KEF

경총, 임금체계 모범사례집 발간



경총은 지난 5월 24일 『공정하고 유연한 노동시장을 위한 임금체계 모범사례집』 발간을 통해 기업들에게 구체적인 임금체계 개편방안을 제시하였다. 근속연수 등 숙인적 요소에 기반해 임금이 결정되는 현행 연공형 임금체계로는 경영환경 변화에 유연하게 대처할 수 없음은 물론, 노동시장의 공정성을 저해하고 고용에 악영향을 초래한다는 이유에서다.

이번 임금체계 모범사례집 발간은 일률적인 모델을 놓고 비생산적인 의견충돌을 낳기 보다는 기업이 자사의 여건을 감안해 다양한 방안을 모색할 수 있도록 도움을 주고자 기획되었다. 경총은 “임금체계 개편은 노동계가 왜곡하듯이 임금수준을 낮추기 위한 조치가 아니라 임금결정 메커니즘을 보다 공정하고 유연하게 개선하기 위한 조치”라고 밝혔다.

한편 경총은 지난 9일 프레스센터에서 개최하였던 「직무·성과중심 임금체계 개편사례 발표회」와 이번 『임금체계 모범사례집』 발간을 계기로 향후 추가적인 임금체계 개편사례 발표회, 전국순회 설명회 개최 등 임금체계 개편과 관련한 콘텐츠 개발과 사회적 분위기 조성에 적극 나설 예정이다.

공정인사 지침에 대한 기업 인식 및 대응조사 결과 발표

경총은 지난 5월 19일 ‘공정인사 지침에 대한 기업 인식 및 대응조사 결과’를 발표했다. 경총이 전국 162개 기업을 대상으로 『공정인사 지침에 대한 기업 인식 및 대응조사』를 실시한 결과, 우선 규모·산업·노조 여부와 관계없이 대부분의 기업에서 ‘공정인사 지침의 내용을 알고 있고’(75.3%), ‘인력운영제도에 지침 내용이 반영되는 것에 공감’(66.6%)하는 것으로 조사됐다. 특히 유노조 기업일수록 지침에 대한 숙지정도가 크고(86.3%), 지침 반영에도 더 공감(78.9%)하는 것으로 나타났다.

또한 78.3%의 기업이 공정인사 지침 발표 후 인력운영제도를 지침에 따라 개편하기 위해 노력 중이라고 응답했다. 공정인사 지침 발표 후 관심이 높아진 인사관리 분야는 ‘평가’(44.4%), ‘퇴직관리’(19.8%), ‘임금 등 보상’(19.1%), ‘교육훈련’(17.3%) 순으로 조사됐다. 지침에 따라 인사제도를 개선할 경우 어려움을 느끼는 분야 또한 ‘평가’(53.1%), ‘퇴직관리’(45.7%), ‘임금 등 보상’(37.0%) 순으로 나타났다. 특히 유노조(55.1%), 1,000인 이상 기업(62.9%)은 퇴직관리에 큰 어려움을 느끼고 있는 반면, 300인 미만 중소·영세기업은 퇴직관리보다는 평가(58.1%), 임금 등 보상(44.6%)에 고충을 느끼고 있다고 응답했다.

서울시의 노동이사제(근로자이사제) 도입 계획에 대한 경영계 입장

경총은 지난 5월 10일 서울시가 산하기관에 노동이사제를 도입하겠다고 밝힌것에 대한 경영계 입장을 발표했다.

경총은 입장 발표를 통해 “노동이사제는 방만한 경영으로 인해 매년 적자를 거듭하고 있는 공기업의 개혁을 방해하고 생존마저 위협하게 될 것이다”고 우려를 표했다. 이어 “노동이사제는 우리나라의 시장경제질서와 맞지 않으며 우리나라의 노사관계 현실을 간과한 제도다”고 지적했다. 마지막으로 “경영계는 서울시가 공기업 경영의 효율성을 저하시키고, 노사관계마저 악화시킬 노동이사제 도입 계획을 즉각 철회할 것을 촉구하는 바이다”고 당부했다.

기업안전보건위원회 제14차 정기총회 개최



경총 기업안전보건위원회는 지난 5월 25일 서울 프라자호텔 4층 메이플룸에서 제14차 정기총회를 개

최했다. 이 날 총회 안건으로 2015년 요약사업 보고(안) 및 결산(안) 심의, 2016년 사업계획(안) 및 예산(안) 심의가 이루어졌다. 한편 정기총회에는 본회 김영배 부회장과 류기정 상무를 비롯, 이기권 고용부장관, 구진회 현대중공업 상무 등 30여명의 주요 인사가 참석했다.

제1차 노동경제연구원 연구포럼 개최



경총 노동경제연구원은 5월 11일(수) “근로시간저축계좌제 도입·운영상 쟁점과 기대효과 : 독일의 시행경험과 근로기준법 개정안을 중심으로”라는 제목으로 연구포럼을 개최하였다.

최근 경총은 연차휴가 사용 촉진을 위한 경영계 지침을 발표(4.25)한 데 이어 직무·성과중심 임금체계 개편 사례 발표회(5.9)를 개최하는 등 합리적인 임금·근로시간 체계로의 개편을 촉진하기 위해 다각적인 활동을 이어나가고 있다. 본 연구 포럼 역시 임금 및 근로시간 제도 및 관행의 변화를 모색하는 연강선상에서 개최되었다. **KEF**



<http://emagazine.kef.or.kr>