

SPECIAL THEME

환노위 국정감사 정책 현안과 쟁점

Issue&View

노동계 파업 엄정한 법 집행 필요하다

CEO가 알아야 할 노동법

청탁금지법 주요 내용 및 유의사항

CEO가 알아야 할 노무관리

임단협 합의 후 조합원 찬반투표의 문제점

IR Report

발레오전장 노사관계, 과격투쟁으로 그늘진 노동운동의 반면교사

노동계 파업 엄정한 법집행이 필요하다

세계 경제 포럼은 9월 28일 우리나라 국가경쟁력이 평가 대상 138개국 가운데 26위인 것으로 발표했다. 그러나 노사관계 측면에서는 노동시장 효율성이 77위를 기록한 것을 제외하고는 모든 조사항목에서 100위권 밖에 머물렀다.

국제 평가기관의 조사를 빌리지 않더라도 고쳐나가야 할 잘못된 노사관행이 한두 가지가 아니지만, 노사관계 선진화를 위해서는 무엇보다도 노동시장의 효율성 제고와 법과 원칙에 기초한 노사문화 정립이 시급하다.

정부는 노동시장의 선진화를 위해 우선 성과연봉제를 통해 기업과 근로자의 경쟁력을 높이는 방안을 제시했다. 그러나 성과연봉제 도입은 초기부터 큰 난관에 직면했다. 노동계가 성과연봉제 도입 저지를 위한 총파업에 나섰다기 때문이다.

법과 원칙의 테두리 내에서의 노사관계 구축이라는 과제도 아직은 요원하다. 매년 100건 이상의 노사분규가 발생하고 있으며 불법파업도 여전하다.

특히 최근에는 성과연봉제 반대 파업처럼 노동계가 임단협과 무관한 각종 정치 이슈 및 법 개정 요구 등을 내세워 연중 파업을 진행함에 따라 춘투(春鬪)가 아니라 하투(夏鬪), 추투(秋鬪) 등 연중 투쟁이 이어지고 있다.

금년 9월말 현재 노조의 파업으로 인한 근로손실일수가 지난해의 2배 수준인 80만여일에 달하는 등 노조의 파업으로 인한 피해는 날로 커지고 있다. 근로손실일수가 대폭 증가한 이유는 대기업 노조, 공공부문 노조, 금융권 노조 등 기득권 노조의 파업과 갑을오토텍 노조 등 장기 불법 분규의 영향이다.

이미 우리 사회에서 갑(甲)의 지위를 확고히 하고 있는 대기업 노조와 고임금 사업장 노조의 기득권 지키기 파업이 계속되는 이유는 무엇일까?

각 노조의 파업 이유를 들여다보면 노동계 파업이 얼마나 이기주의적이고 불법적인지 알 수 있다.

우선 공공부문 노조와 금융권 노조는 정부의 성과연봉제 정책 폐기와 이사회 의결을 통해 도입된 성과연봉제 철회를 요구하며 파업에 나섰다. 정부 정책과 권리 분쟁에 해당하는 사안은 적법한 파업의 대상이 아니다.

현대자동차 노조는 회사와 임단협 합의에 이르렀으나 노조 내부의 찬반투표가 부결되자 회사의 추가 양보를 요구하며 파업에 나서고 있다. 노사 대표가 책임지고 합의에 도달했음에도 노조는 내부 계파간 다툼, 위원장의 리더십 부족으로 인한 찬반투표 부결의 책임을 회사에게 돌리고 있다.

갑을오토텍 노조는 회사의 직장폐쇄에도 불구하고 불법적인 공장점거를 3개월 가까이 이어가고 있다.

그러나 노동계의 불법파업이 계속됨에도 불구하고 법과 원칙에 따른 대처는 미흡하다. 일각에서는 아직도 노동계가 약자이므로 엄격한 법 집행 보다는 관용적 태도를 보여야 한다는 주장도 있다. 그러나 우리나라 전체 조합원 중 85% 이상이 조합원 300명 이상의 대규모 노조에 소속되어 있을 뿐만 아니라 법 적용에 있어 상황 논리나 주체에 따라 예외를 두는 것은 법치주의 원칙에도 어긋난다.

국제적 규범에 맞춘 법을 만들고 법과 원칙에 따른 엄정한 집행은 노사관계 선진화로 가는 첫 걸음이다.

우선 일선 행정기관에서부터 사법부까지 산업현장의 준법질서 확립이 시급하다는 의식을 공유하고 불법파업 등에 대해 법과 원칙에 따라 대응해야 한다.

또한 노동계가 불법파업을 전가의 보도로 사용할 수 없도록 사업장내 쟁의행위를 금지토록 해야 하며 쟁의행위시 대체근로 금지 등 국제적으로 유래를 찾아보기 어려운 후진적 법 제도 개정에도 박차를 가해야 한다. **KEF**

SPECIAL THEME

글 | 기획홍보본부 기획의정팀

환노위 국정감사 정책 현안과 쟁점



20대 첫 국정감사, 파행으로 시작

20대 국회 첫 국정감사가 9월 26일부터 시작해 10월 15일까지 20일간 진행될 예정이다. 그러나 2016년 국정감사는 출발부터 파행으로 시작됐다. 지난 9월 24일 김재수 농림수산물식품부 장관에 대한 해임건의안이 새누리당의 반대 속에 야당 주도로 가결된 것이 원인이 되었다. 여당은 특히 정세균 국회의장이 해임건의안 처리 과정에서 국회법상의 협의절차를 위반했고 야당 편을 들었다며 국정감사를 포함한 국회일정 전면 보이콧에 나섰다. 여당은 대표가 국회의장의 사퇴를 촉구하며 사상 초유의 무기한 단식농성에 들어갔고, 더불어민주당, 국민의당, 정의당 등 원내 야3당은 국정감사 강행으로 맞섰다. 이로 인해 국감 초반 법사위 등 여당이 위원장인 6개 상임위(운영위 및 정보위는 각각 10. 20, 10. 18 시작)는 국감이 제대로 진행되지 못했으며 야당이 위원장인 상임위들은 여당 의원 대다수가 불참한 가운데 반쪽으로 진행됐다. 표면적으로는 해임건의안 처리 과정에서 국회법상의 절차가 제대로 이행됐는지, 국회의장이 의장의 당적보유를 금지한 국회법의 취지를 지키지 못했는지가 국정감사 파행의 원인으로 부각되었다. 그러나 일각에서는 내년 대선을 앞둔 여야의 주도권 다툼이란 분석이 제기되는 등 좀처럼 해결의 실

마리를 찾지 못하는 상황이 계속되었다. 올해도 국감 시작 전부터 상임위별로 진행된 증인·참고인 채택 문제가 국정감사의 주요 이슈로 부각되었다. 야당을 중심으로 기업 구조조정, 대기업의 골목상권 침해, 기업의 투자 철회 등 경영 관련 사항 등을 포함한 다양한 이슈로 다수의 기업인이 20대 국회 첫 국정감사의 소환 대상으로 거론되면서 기업들의 우려가 커졌다. 이에 정부 정책과 예산이 효율적으로 집행되었는지를 살펴보는 국정감사를 앞두고 기업인들과 기업의 개별적인 사항들이 부각되는 모습이 재연될 경우 자칫 정책국감이 아닌 기업국감으로 변질될 수 있다는 우려도 커졌다. 더욱이 최근 국회는 각 상임위별로 국정감사 전에 증인·참고인을 일괄적으로 결정하는 것이 아니라, 국정감사 중에도 계속 추가 채택하는 경향이 나타나면서 국회에 소환될지 아닐지 알 수 없는 상황이 국정감사 종료일 7일전까지도 계속되는 등 기업인 국회 소환을 둘러싼 정치권의 갈등과 대상 기업의 혼란이 늘어나는 모습을 보이고 있다.(국회에서의 증언·감정에 관한 법률 제5조 제4항 : 출석요구서는 출석요구일 7일전에 송달)

한 연구기관에 따르면 17, 18, 19대를 거치며 기업인 증인 채택은 평균 52명에서 77명을 거쳐 124명으로 대폭 증가했다. 경제민주화 바람이 강하게 불었던 지

[표1] 2012~2015년 주요상임위 일반증인(참고인) 현황(단위 명, %)

증인 (참고인)	2012		2013		2014		2015	
	일반	기업 단체	일반	기업 단체	일반	기업 단체	일반	기업 단체
정무위	63(16)	57(6)	61(20)	58(8)	58(35)	44(23)	50(10)	43(5)
산업위	32(7)	20(0)	48(26)	26(4)	48(19)	30(5)	66(15)	40(11)
기재위	9(4)	7(0)	9(20)	7(5)	5(11)	1(2)	5(3)	3(0)
환노위	48(42)	26(0)	47(19)	25(2)	12(10)	8(1)	16(26)	4(2)
국토위	42(19)	27(1)	49(22)	31(8)	34(17)	22(2)	29(11)	15(2)
복지위	8(13)	4(1)	14(5)	0(1)	28(4)	9(1)	24(5)	1(1)
미방위	22(5)	11(2)	35(17)	29(0)	11(16)	7(2)	9(11)	9(4)

*자료 : 각 상임위 2012년 2013년 2014년 2015년 국정감사 통계자료집(국회 의사국 발행)

**상임위 내 중복 출석은 인원수 계측에서 제외

난 19대 국회 상반기 주요 상임위의 경우에는 기업인 출석이 폭발적으로 증가하다가 하반기에서야 다소 줄어드는 모양새였다. 정무위, 산업위 등 주요 7개 상임위의 기업·단체인 증인은 2012년 152명에서 2013년 176명, 2014년 121명, 2015년 115명으로 소폭 감소했다. 그러나 20대 국회에서 다시 기업인 증인채택이 확대될 가능성에 대한 우려가 제기되고 있다. 환노위 등 일부 상임위는 2016년 국정감사를 앞두고 초기에 채

택한 기업인(민간단체 포함) 증인만 하더라도 지난 2년간의 평균을 훨씬 넘어서고 있다. 2014년 8명, 2015년 4명의 기업인을 채택했던 환노위는 2016년 국정감사를 앞두고 18명을 채택한 바 있다. 이 숫자는 국감 기간 중 추가 채택 여부에 따라 더 늘어날 수도 있다. 경제성장률은 낮아지고 글로벌 경쟁은 점점 치열해지는 상황 속에서 존각을 다뤄 경쟁에 몰두해야 할 기업인들이 정책을 평가하는 국정감사장에 소환되거나 소환

[표2] 국회에서의 증언 감정 등에 관한 법류 개정안 주요 내용

발의자	정당	주요내용
홍영표	민	불출석 증인 처벌 강화 - 3년 이하 징역, 1천만원 벌금 → 5년 이하 징역, 3천만원 벌금 정당한 이유없이 불출석 할 경우, 초래된 비용을 증인이 부담
유동수	민	국가기관이 국회로부터 자료 제출을 받은 경우, 개인정보를 이유로 거부 불가

이 거론되는 상황이 줄어들지 않는 등 국정감사 기업인 소환을 둘러싼 혼란이 계속되고 있기 때문이다.

본회를 비롯한 경제단체는 지난 9월 12일 2016년 국정감사가 기업국감이라는 오해의 시각에서 벗어나 진정한 정책국감이 되길 기대하며, 어려운 경제환경 속에서 기업인들이 경영에 몰두할 수 있도록 국회의 기업인 증인채택 자제를 촉구하는 성명서를 발표했다.

새누리당 역시 의원총회를 통해 부문별한 기업인 증인 소환 자제 입장을 밝혔다. 새누리당에 따르면 지난 19대 국회에서 증인으로 나와 5분미만으로 답변한 증인이 76%이며, 12%는 답변할 시간조차 부여받지 못했다. 그리고 증인별 질의답변 시간 역시 평균 16분에 불과했다. 국감장에 출석하기 위한 사전 준비시간, 국감장 대기 시간을 생각하면, 들이는 노력과 기업 차원에서 부담해야하는 기업 신인도 하락 등 여러 어려움

을 고려할 때, 기업인들을 국정감사장에 소환해야할 실익이 어느 정도로 있는지 다시 한번 생각해봐야 한다. 국감 시작 전이었던 지난 9월 8일과 9일, 이틀간 열렸던 조선해운 구조조정 청문회를 두고도 새누리당은 같은 우려를 제기했다. 청문회를 통해 총 37명의 기업인이 출석했으나 이 중 답변을 했던 증인은 절반에도 미치지 못했다. 심지어 증인 신청을 한 의원조차 질문을 하지 않는 경우도 있었다. 그리고 지난 9월 26일과 27일 반쪽으로 진행된 국정감사에 소환된 일부 기업인 증인들은 상임위 파행으로 대기만 하다 돌아가거나, 경영사항 등 기업고유의 영역에 대해서까지 상세히 소명을 해야 했다.

해마다 반복되는 민간 기업인, 단체인사의 국정감사 증인소환을 둘러싼 논란에도 불구하고 20대 국회에서 발의된 국회 증인소환 관련 법률안은 오히려 문제를

[표3] 고용노동부 국정감사(9.26) 주요 질의 내용

분야	주요 질의 내용
노동개혁 관련	정부의 일방적 성과연봉제 강제로 인한 부작용 우려 고용부 양대 지침으로 인해 현장 혼란 증가, 저성과자 퇴출이 양성화 노동개혁에 대한 고용부의 입장은 재계의 주장을 대변
청년희망재단	청년희망재단 기금 조성 과정에서 관 주도의 모금 강제 여부 - 대기업 총수 및 임직원 출연의 자발성 및 고용부 주도의 모금이 이뤄짐. 실제 사업 내용이 고용부가 추진하는 정책과 유사
산업재해 관련	산재 인정을 위한 자료 제출 요구에 대해 기업은 물론 고용부도 영업비밀이라는 이유로 소극적인 태도로 일관
조선업 하청 문제	위장도급 의심 사례가 다수 적발, 관련 고용부의 근로감독이 부실하게 실시 하청업체 근로자의 산재 은폐 사례가 다수
기타	택배업계 하청업체의 근기법 등 노동관련법 위반, 일부 기업의 부당노동행위 의혹, 일방적 정리해고 문제 등

해결하기 보다는 심화시킬 가능성이 크다. 발의된 개정안들을 보면, 국정감사, 국정조사, 청문회 등에서 불출석 한 경우 처벌을 강화하거나, 국회의 자료제출 요구에 대한 거부권의 범위를 제한하는 내용들이다. 반면, 19대에서 잠깐 논의된 바 있으나, 기업인 등 일반 증인에 대한 출석 요구 요건 엄격화, 증인 채택 관련 협상의 공개 등 국정감사 증인소환을 둘러싼 논란을 해결하기 위한 법안은 요원하기만 하다.

한노위 국정감사, 노동개혁, 조선산업 구조조정, 개별기업 노사현안을 주로 다뤄

정부가 추진 중인 노동개혁의 주관 상임위원 한노위는 노동개혁 추진과 관련된 정부정책, 산업재해 실태와 예방, 개별기업 노사관계 등 노동문제와 가습기살균제, 지진 측정 및 관련 정보 공유 등 환경부와 기상청 관련 이슈 등 많은 쟁점이 기다리고 있다. 특히, 야

|표4| 환노위 향후 국정감사 일정(10.4~10.4)

일시	상임위(대상기관)	장소
10. 4(화) 10:00	환경부 산하기관	국회
10. 6(목) 10:00	지방고용노동청	대구
10. 10(월) 10:00	지방환경유역청	대전
10. 13(목) 10:00	고용부 종합국감	국회
10. 14(금) 10:00	환경부 종합국감	국회

당은 박근혜 정부의 노동개혁 추진 과정의 문제점, 일자리 창출 관련 정책의 부진한 성과, 산재사고 발생과 원하청의 구조적 문제, 개별 기업의 구조조정과 부당 노동행위 등에 집중할 것으로 전망된다. 반면, 여당은 노동개혁을 통한 일자리 창출, 청년실업문제, 노조의 불법 파업 등과 관련된 질의가 주를 이룰 것으로 예상된다. 증인·참고인과 제기되는 쟁점들을 볼 때 야당은 조선업 구조조정, 공공부문 비정규직 문제, 언론사 부당해고, 사측의 부당노동행위와 관련된 문제에 초점을 맞추고 있는 반면, 여당은 노사분규에 따른 협력업체 피해 청취, 노동시장 이중구조의 문제점에 초점을 맞추고 있는 것으로 보인다. 지난 9월 26일 개최된 20대 국회 첫 고용노동부 국정감사 역시 여당의 정기국회 일정 전면 거부 방침에 따라 간사를 제외한 여당 위원 전원이 불참한 채 진행됐다. 이 날 회의에서 야당은 정부

의 성과연봉제 추진의 문제점과 부작용, 고용부 지침으로 인한 현장의 혼란 등 정부 정책의 문제점과 청년희망재단 설립 과정상의 의혹, 조선업 하청 문제, 산재사고 등에 대한 질의에 초점을 맞췄다. 반면 여당 의원 중 유일하게 참석한 하태경 간사는 일부 노조의 고용세습 문제와 이를 근절할 방안에 대한 고용부 대책 수립을 주문했다. 환노위는 9월 29일 노사정위원회를 비롯한 산하기관에 대한 국정감사를 거쳐, 10월 6일 지방고용청, 10월 13일 고용부 종합국감으로 국정감사를 마무리할 예정이다. 이번 환노위 국감에서 제기된 여야의 정책 및 현안 관련 질의는 국감과 상임위 별 예산심사가 종료된 이후(2014년 : 10. 26 국감 종료, 11. 19 법안 심사 돌입 / 2015년 : 10. 8 국감 종료, 11. 16 법안 심사 돌입)진행될 법안 심사를 통해 더욱 구체화될 것으로 예상된다. 9월 30일까지 환노위에 계류된 노동

법안은 180여건으로 이는 과잉입법에 대한 우려가 컸던 19대 국회 동일기간의 두 배에 달한다. 주요 법안들을 보면 근로시간 단축, 산업안전 관련 규제 강화, 경영상 해고 요건 강화, 민간기업 청년고용 할당 등 기업 운영에 부담이 될 수 있는 사항이 다수 포함되어 있다. 여당은 이 중 노동개혁 관련법의 통과를 최우선적으로 추진한다는 입장이다. 이에 반해 야당은 총선공약 및 정기국회 중점추진 법안인 청년고용촉진특별법, 고용보험법, 최저임금법에 무게를 두고 있다. 따라서 향후 진행될 법안 논의과정에서 여야 간 치열한 논쟁이 벌어질 것으로 예상된다.

정기국회에서 국회 역할에 대한 고민 필요

20대 국회 첫 번째 국정감사가 우여곡절 끝에 진행되고 있다. 여당의 국감 거부 입장이 유지됨에 따라 부실 국감, 반쪽 국감 우려는 남은 국감 기간 동안에도 계속될 수밖에 없어 국회가 국감 본연의 목적과 취지에 맞는 역할을 할 수 있을지는 지켜봐야할 일이다. 정기국회 100일의 시간은 정부가 국민의 세금을 얼마나 효율적으로 집행했으며 집행 과정상의 문제나 성과에 있어서 모자란 부분은 없었는지 국회가 감시하고 더 나은 방향을 찾는 시간이다. 그 결과를 바탕으로 다음

연도 예산안 집행이 이뤄져야 한다. 이 과정 속에 이뤄져야 하는 것이 말 그대로 국정에 대한 감사이다. 그러나 언제부턴가 국정감사의 본질에 어긋나는 기업인 증인 채택 여부와 개별 기업 현안에 대한 국회의 ‘해결사적 면모’를 과시하는 것이 주된 관심사로 부각되고 있는 것이 아닌가라는 의문이 제기되고 있다. 정확한 통계자료가 나와 봐야겠지만 금년 국정감사의 피감기관 및 기관증인은 역대 최대였던 지난 2015년을 넘어설 것이라는 게 언론의 예상이다. 20여일의 짧은 시간 동안 이렇게 많은 피감기관과 기관증인을 상대로 정책질의를 하고 개선방안을 함께 모색하는 것도 쉽지 않은 일이다. 정부정책의 주체가 아닌 기업인들이 국정감사장에 소환되는지 여부가 국정감사의 주요이슈로 부각되는 것은 국정감사의 본질에도 부합하지 않고, 바람직한 모습도 아닐 것이다.

높아진 국민 의식 수준을 감안하면 국감 관행도 획기적으로 바뀔 때가 됐다. 국회 차원의 각종 경제정책 이슈에 대한 정책포럼 활성화 등을 통해 심도 있는 토론 기회를 가지면서 보다 높은 수준에서의 문제해결 방법을 제시하는 것이 국민이 바라는 진정한 국회의 모습이 될 것이다. 2016년 국정감사는 기업감사라는 의혹의 시선에서 벗어나 진정한 정책국감, 민생국감이 되어야 한다. **KEF**

청탁금지법 주요 내용 및 유의사항



청탁금지법 주요 내용 및 유의사항

지난 9월 28일 많은 국민들의 관심 속에서 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」(이하 ‘청탁금지법’)이 시행되었다. 청탁금지법은 벤츠 여검사 사건으로 공직사회의 부정부패에 대한 국민들의 비난 여론이 심해진 상황에서 당시 국민권익위원장이었던 김영란 교수의 제안으로 그 입법이 추진되었다. 이런 배경으로 흔히들 ‘김영란법’이라고도 한다.

총 26개의 조문 뿐인데도 수백개의 질문이 쏟아질 만큼 국민 모두에게 복잡하고 생소하다. 다들 시범케이스가 되지 않도록 조심하고 있다. 특히 기업의 임직원들은 공직자를 만나는 경우가 많다. 따라서 기업에서는 청탁금지법의 적용대상과 주요내용 및 바람직한 대응방향에 대해 다시 한 번 점검해 볼 필요가 있다.

청탁금지법의 적용대상

당초 청탁금지법은 공직자들의 비리와 탈법을 막고 청렴한 공직사회를 만들려는 목적에서 출발했다. 하지만 추진과정에서 적용대상인 ‘공직자등’의 범위가 공무원이나 공공기관 종사자 외에도 교직원, 언론사 관계자까지 확대되었다. 이후 사립학교 교직원과 언론사 관계자들이 이 법을 확대 적용하는 것은 위헌이라고 주장하였으나, 헌법재판소는 이들에게도 공직자와 같은 청렴성이 요구된다고 합헌으로 결정했다.

이 밖에도 ‘공직자등’에는 해당하지 않는 일반인도 법령에 따라 설치된 각종 위원회 위원인 경우 ‘공무수행사인’에 해당해 그 공무수행에 관해서는 청탁금지법이 적용된다.

청탁금지법은 ‘공직자등’과 ‘공무수행사인’뿐만 아니라 이들에게 부정청탁을 하거나 금품을 제공하는 일반인도 같이 처벌하고 있어 사실상 모든 국민이 이법을 준수해야 한다.

청탁금지법의 주요 내용

청탁금지법의 내용은 크게 ‘부정청탁 금지’와 ‘금품수수 금지’ 두 부분으로 나뉘어진다.

(1) 부정한 청탁의 금지

우선 부정청탁이란 ‘공직자등’에게 관련 법령을 위반하거나 법령에 따라 부여받은 권한을 벗어나 업무를 처리해 달라고 요청하는 행위를 말한다. 예를 들어 대학 병원 직원에게 입원·수술 날짜를 부탁하는 것도 ‘공공기관의 정상적인 거래관행’에 벗어난 것이므로 부정청탁에 해당한다. 그 외 부당한 인허가, 공공기관의 채용·승진에 대한 부당개입 등 14개 유형들이 법에 규정되어 있다.

다만 ① 법령·기준에서 정한 절차·방법에 따른 특정 행

위 요구, ② 공개적으로 특정 행위 요구, ③ 선출직 공직자 등이 공익 목적으로 제3자의 고충민원 전달, ④ 법정기한 내 업무처리 요구, ⑤ 법률관계에 관한 확인·증명 등의 신청·요구, ⑥ 질의·상담 형식의 설명·해석 요구, ⑦ 기타 사회상규에 위배되지 않는 행위 등은 예외적으로 허용된다.

(2) 금품수수의 금지

‘공직자등’에게 금품을 제공하거나 그 약속을 하는 행위도 금지된다. 먼저 직무관련성이 있는 경우라면 일체의 금품제공을 처벌하므로 주의가 필요하다. 문제는 직무관련성이 없는 경우이다. 상대방이 ‘공직자등’에 해당한다면, 직무와 전혀 무관한 사람이라도 1회 100만원(연 300만원) 이상 줄 수 없다. 이 부분은 지금까지의 정서와 관행과는 차이를 보이는 것이어서 각별하게 유의해야 한다.

금지되는 금품에는 ① 금전, 상품권, 초대권 등 재산적 이익, ② 음식물, 골프 등과 같은 접대 향응 또는 교통·숙박 등 편의제공, ③ 채무면제, 취업제공 등 유무형의 경제적 이익 등이 모두 포함된다.

특히 청탁금지법은 ‘대가성’을 판단하지 않고 단순한 금품수수나 제공의 약속만으로도 처벌할 수 있기 때문에 기업에서 지금까지의 관행대로 대관업무를 답습하지 않도록 주의해야 한다.

다만 다음과 같은 경우에는 예외적으로 금품수수가 허용되므로 원칙과 예외를 숙지할 필요가 있다.

① 원활한 직무수행 또는 사고·의례의 목적으로 제공하는 음식물·선물·경조사비 등

업무관련성이 있으면 일체의 금품수수가 금지되지만, 원활한 직무수행 또는 사고·의례 또는 부조의 목적이 라면 음식물 3만원, 선물 5만원, 경조사비 10만원의 범위 내에서 허용된다.

기업의 임직원이 업무관련성이 있는 공직자와 식사할 경우 3만원까지는 무조건 허용되는 것이 아니라, 원활한 직무수행 등의 목적이 있어야만 허용되므로 유의해야 한다. 또한 경조사는 결혼과 장례에 한정되는데, 이는 본인 및 직계비속의 결혼, 본인과 배우자 및 직계존비속의 장례만을 의미한다. 따라서 승진, 돌잔치, 회갑, 출판기념회 등은 경조사에 해당하지 않으므로 기존처럼 선물이나 경조사비를 주면 위법이다. 이 밖에도 식사를 하면서 선물을 주는 경우 총 가액이 5만원을 넘어서는 안되고, 경조사의 경우에도 조화와 부의금을 같이 할 경우에는 총 10만원을 초과해서는 안된다.

② 공직자등의 직무와 관련된 공식적인 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등

기업이 공식적인 행사를 개최하면서 참석자 모두에게

일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등은 허용된다. 그러나 공개된 행사가 아니거나 특정 집단이나 일부 공직자등에게만 별도의 선물을 준다면 이는 법위반이다.

③ 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용품 등

신상품 홍보나 회사의 이미지 쇄신, 창림기념일, 경품대잔치 등을 이유로 불특정 다수인에게 배포하는 기념품이나 홍보용품에 해당한다면 공직자등이 받더라도 허용된다. 또한 공직자등이 경연이나 경품추첨을 통해 상품을 받아도 위법이 아니다.

④ 친족이 제공하는 금품, 기타 사회상규상 허용되는 금품 등

예를 들면 기업인 삼촌이 공무원인 조카의 결혼식에 200만원의 축의금을 내도 이는 허용되고, 공무원인 여자친구에게 비싼 선물을 사주어도 사회상규상 허용된다.

양벌규정과 기업의 대응방안

청탁금지법은 부정청탁이나 금품제공 등의 위반행위를 한 임직원 외에도 법인을 함께 처벌하는 양벌규정을 두고 있다. 다만 이 경우에도 법인이 위반행위를 방지하기 위해 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않았다

면 면책된다. 법인이 상당한 주의·감독의무를 다하였는지 여부는 관련된 모든 사정, 즉 법률의 입법취지, 법인의 영업규모 및 행위자에 대한 감독가능성 또는 구체적인 지휘감독 관계, 법인이 위반행위 방지를 위해 실제 행한 조치 등을 종합하여 판단하여야 한다는 게 대법원의 입장이다.

따라서 회사는 경조사비나 선물 등의 내부기준을 정립하고 상시 모니터링을 실시할 필요가 있다. 또한 직원들을 대상으로 정기적으로 교육을 실시하거나 영업부서나 대관업무 담당자들의 사업관행을 재검토해야 한다. 이러한 준비가 이행됐다면 양벌규정 면책을 위한 주의감독을 다하였다고 평가받을 가능성이 높을 것이다.

한편 판례는 법인 대표자의 행위를 양벌규정의 면책대상에서 제외된다고 보고 있다. 따라서 CEO의 경우 해당 업무와 관련해 법위반의 결과가 발생하지 않도록 특히 주의할 필요가 있다.

많은 논란에도 불구하고 청탁금지법은 시행 초기를 맞게 되었다. 구체적이고 실제적인 사례가 축적되기 전까지 혼란도 우려된다. 기업으로서는 기본적으로 법 내용을 정확히 파악하고 있어야 한다. 또한 향후 발생하는 사례들을 꼼꼼히 체크해 가는 것도 필요할 것이다.

임단협 합의 후 조합원 찬반투표의 문제점



A기업은 올초부터 단체교섭을 진행하면서 노동조합의 파업 및 집회 등으로 큰 홍역을 치루고 있다. 노사는 집중교섭을 통해 천신만고 끝에 ‘단체협약 잠정합의서’를 작성했으나 노조측에서는 조합원 찬반투표를 거쳐야 한다며 교섭대표가 서명하지 않았다. 며칠 후 노조는 조합원 찬반투표 결과 ‘단체협약 잠정합의’가 부결되었다고 회사측에 통보하며 재협상을 요구했고, 회사가 재교섭을 거부하자 쟁의행위에 돌입했다.

이처럼 산업현장에서는 노사 교섭대표 간에 임금·단체협약이 잠정합의에 이른 경우에도 노조 교섭대표가 서명을 거부하고 조합원 찬반투표 부결을 이유로 재교섭을 요구하는 경우가 있다. 노동조합은 단체협약 잠정합의안에 대해 최종 서명하기 위해서는 조합원 찬반투표의 가결이 필요하다는 입장이다. 따라서 회사는 단체교섭 개시 전부터 노동조합의 단체협약 찬반투표는 어떤 효력을 갖고 있는지 파악하고 대응방안을 마련해야 한다.

노동조합의 대표자는 단체협약을 체결할 권한 보유

노조법 제29조는 단체교섭 및 체결과 관련해 노동조합의 대표자가 교섭권한 및 체결권한을 가지고 있음을 명시적으로 규정하고 있다. 노동조합의 대표자는 조합원들을 대표하고 있으므로 노동조합의 대표자가 그 권한 내에서 조합원들을 위해 행한 의사표시는 직접 조합원들에게 효력을 발생한다. 조합규약상 단체협약 체결을 위해서는 총회 인준을 거치도록 규정하고 있더라도 대표자가 서명·날인한 단체협약의 효력은 영향을 받지 않는다. 왜냐하면 노동조합 내부에서 발생하는 위헌은 노동조합 스스로 부담해야 하기 때문이다. 법원도 ‘위원장이 잠정합의 후 최종 결정은 조합원 총회에 상정한다’라고 되어 있는 노동조합 규약은 노동조합 대표자에게 부여된 단체협약 체결권한을 본질적으로 제한하는 위법한 조항으로 그 효력이 없다고 판시했다. 따라서 ‘잠정합의서’, ‘쟁점합의서’ 등 명칭을 불문하고 노사 교섭대표가 단체

오랜기간 동안 단체교섭을 통해 도출한 잠정합의안이 조합원 찬반투표에서 부결되어 노조가 추가적인 양보를 요구하며 쟁의행위를 진행할 경우에 회사는 무척 곤혹스럽다. 왜냐하면 회사는 이미 노조측 요구안을 최종적으로 수용한 상태이므로 재교섭을 하더라도 추가적인 합의 도출이 쉽지 않기 때문이다.

교섭 결과에 따른 합의서에 서명·날인했다면 단체협약은 유효하다. 심지어 법원은 정식 단체교섭이 아닌 노사협의회를 거쳐 성립된 합의 사항일지라도 노사 쌍방의 대표자가 서명·날인한 경우에는 단체협약으로 볼 수 있다고 판단했다.

노조측 교섭대표가 서명을 거부할 경우 ‘잠정합의안’은 단체협약으로서의 효력 미발생

산업현장에서 노동조합과 교섭을 진행하는 많은 기업들이 잠정합의안에 대한 단체협약 체결 여부를 조합원들에게 묻는 절차를 용인하고 있다. 많은 노동조합들이 소수 간부들의 독단적 결정을 막고 전체 조합원의 의사를 거쳐 단체협약을 체결해야

한다는 명분을 내세우고 있기 때문이다. 심지어 단체협약에 조합원 찬반투표를 거쳐야 한다는 내용이 규정되어 있기도 하다. 금속노조는 재적과반수 투표에 출석 과반수 찬성으로 단체협약 가결 여부를 결정하는 반면 일부 노조는 재적 과반수를 가결 요건으로 정하고 있기도 하다. 이러한 이유로 잠정합의안을 도출한 이후에도 노조측 교섭대표가 서명을 거부하거나, 서명을 하더라도 교섭대표가 아닌 자가 서명하거나, 교섭대표의 서명없이 간인만을 찍는 경우가 많다. 앞서 언급한 A회사 경우에도 노조측 교섭대표가 잠정합의안에 서명하지 않아 결국 잠정합의안은 단체협약으로서 효력이 없다.

현대자동차 노사도 8월 24일 잠정합의안을 도출했으나, 조합원 찬반투표에서 부결

참고 단체협약 잠정합의 사항에 대한 금속노조 모범 규약

제1절 총회

제14조(의결사항) 의결사항은 다음과 같다. 단, 조합 및 지부의 의결사항에 반하는 결정을 할 수 없으며, 1~4항을 제외한 사항은 대의원회의로 갈음할 수 있다.

1. 지회 임원 선출 및 탄핵에 관한 사항
2. 조합 및 지부에서 위임된 지회 쟁의행위 결의에 관한 사항
3. 지회 잠정합의안 가결
4. 지회 대의원회의에서 상정한 사항 또는 제12조 2항에 의해 상정된 사항
5. 지회의 분할 합병건의에 관한 사항. 단, 지부 운영위원회의 승인을 얻어야 한다.
6. 지회의 규칙 제정 및 개정에 관한 사항
7. 기타 중요한 사항

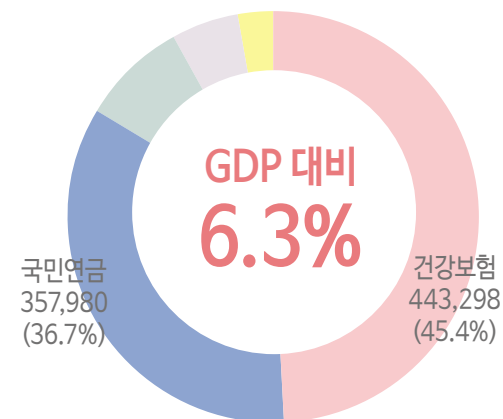
된 이후 노동조합이 재교섭을 요구했고 9월 26일 12년만에 전면파업에 돌입했다. 오랜기간 동안 단체교섭을 통해 도출한 잠정합의안이 조합원 찬반투표에서 부결되어 노조가 추가적인 양보를 요구하며 쟁의행위를 진행할 경우에 회사는 무척 곤혹스럽다. 왜냐하면 회사는 이미 노조측 요구안을 최종적으로 수용한 상태이므로 재교섭을 하더라도 추가적인 합의 도출이 쉽지 않기 때문이다.

그러나, 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표 부결은 노동조합 내부 문제에 불과한 바, 이를 이유로 노사대표간 합의사항에 대해 재교섭을 요구할 수는 없다. 따라서, 회사는 찬반투표 부결을 이유로 한 노조의 재교섭 요구는 불가하다는 원칙적인 입장을 견지하고 다음과 같은 대응 방안을 강구해야 한다. 첫째, 노사간

합의사항은 조합원 찬반투표 없이 노조 교섭대표의 책임하에 단체협약을 체결하는 관행을 만들어야 한다. 또한, 단체협약상 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표 조항이 규정되어 있는 경우에는 동 조항을 삭제토록 한다. 둘째, 조합원 찬반투표 부결로 재교섭이 진행되는 경우에도 회사는 추가적인 양보를 하지 않아야 한다. 만약 재교섭 과정에서 회사가 추가 양보안을 제시할 경우 조합원들의 기대심리가 올라가 재교섭이 관행화될 수 있기 때문이다. 나아가 노조가 재교섭 과정에서 쟁의행위에 돌입한다 하더라도 기존 입장을 철저히 고수해 재교섭 관행을 근절시켜야 한다. 마지막으로 회사는 단체교섭 과정에서 사내소식지 등 조합원들과 소통할 수 있는 창구를 마련해 근로자들이 단체교섭 진행상황을 정확하게 알도록 해야 한다.KEF

'15년 사회보험비용 국민부담 97조 6,523억원

본회는 2005~2015년 기간 중 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험 및 장기요양보험 결산서 등을 토대로 사회보험비용 국민부담 현황을 분석하고, 개선과제를 발표하였다. 다음은 그 내용을 요약한 것이다. <편집자 주>

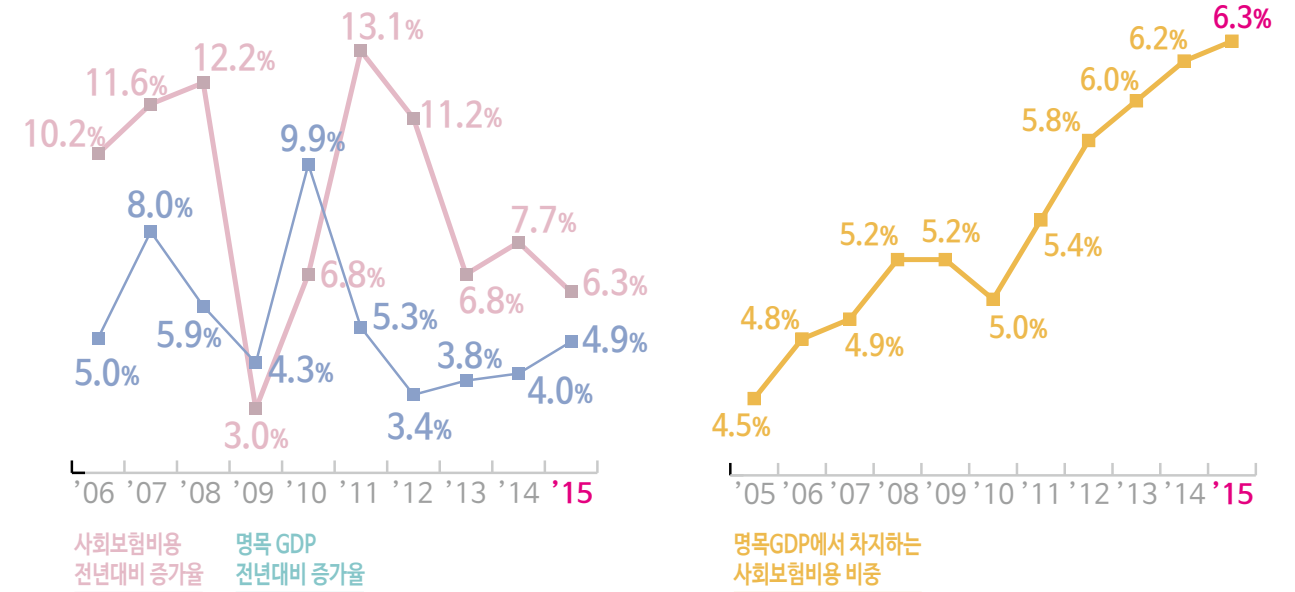


어려운 경제상황에도 불구하고 우리 국민들 주머니에서 빠져나간 사회보험비용은 지속적으로 증가해 지난해 약 98조원에 이른 것으로 나타났다.

2015년 국민이 부담한 사회보험비용은 97조 6,523억원

현재 우리나라는 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험 및 노인장기요양보험의 5대 사회보험제도를 통해 국민의 질병 재해 소득상실 등에 대비하고 있다. 본회가 발표한 「사회보험비용 국민부담 현황 및 개선과제」 보고서에 따르면, 지난해 국민들이 부담한 5대 사회보험비용은 97조 6,523억원에 달했다. 이는 2014년(91조 8,550억

[그림] 지난 10년간 명목 GDP-사회보험비용 증가율 및 비중



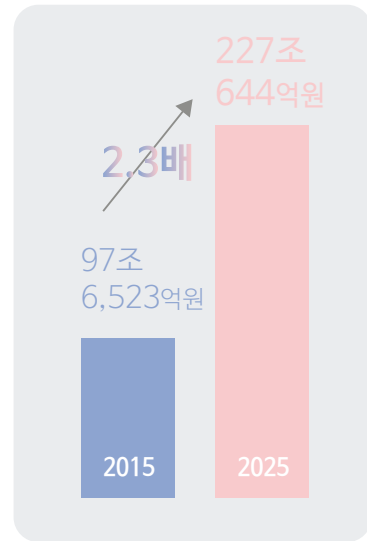
원) 대비 6.3% 늘어난 수준이다. 사회보험별로는 건강보험이 44조 3,298억원으로 가장 많았고, 국민연금 35조 7,980억원, 고용보험 8조 5,474억원, 산재보험 6조 658억원, 장기요양보험 2조 8,833억원으로 나타났다. 부담주체별로는 기업과 근로자가 82.1%(기업 45.4%, 근로자 36.7%)로 대부분을 차지하였고, 지역가입자 등 기타주체는 17.9%로 집계되었다.

주목할 만한 점은 사회보험비용에 대한 국민부담 증가가 대단히 빠른 속도로 진행되고 있다는 것이다. 지난 10년간 사회보험비용은 연평균 8.8%씩 증가해, 41조 8,245억원 수준이었던 2005년의 2.3배 수준으로 증가하였다. 또한 동 기간 명목GDP 성장률이 5.4%에

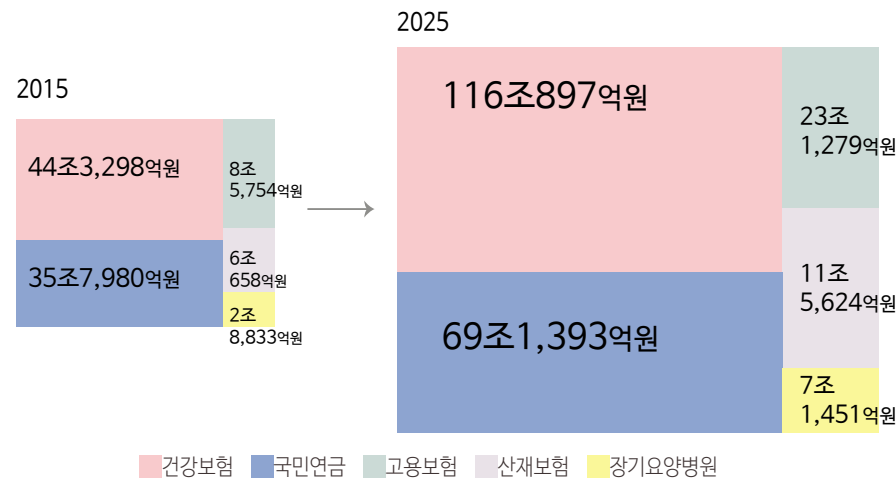
그치면서, GDP 대비 사회보험비용 비중 역시 2005년 4.5%에서 2015년 6.3%까지 늘어났다.

우리나라 사회보험비용 국민부담의 증가속도, OECD 회원국 중 최상위권

OECD 통계에 따르면 2005년부터 2014년 동안 우리나라의 GDP 대비 사회보험비용은 38.5% 증가했다. 이는 OECD 34개 회원국 중 두 번째이며, 동 기간 OECD 평균 증가율(6.3%)의 6배 이상 높았다. 또한 최근 10년간 총임금 대비 사회보험비용의 노사부담비중 역시 16.1%('05년)에서 18.7%('15년)로 2.6%p 늘



10년 후 국민부담 사회보험비용 추정



10년 후 사회보험 별 국민부담 추정

어나, 슬로바키아(5.0%p)와 일본(4.7%p) 다음으로 높은 수준을 기록하였다. 이는 같은 기간 OECD 회원국 대부분이 감소(OECD 평균 0.8%p↓)한 것과는 대비되는 결과다.

유례없는 고령화 속도가 사회보험부담을 가중시키는 주요 원인

급격한 고령화로 인한 노인진료비 지출 증가 등이 사회보험부담을 가중시키는 주요 원인으로 분석되었다. 특히 건강보험 급여비 지출은 노인진료비 증가, 보장성 확대 등의 영향으로 보험급여비 지출이 지난해 45조원을 넘어섰다. 국민연금 및 산재보험의 경우 연금수급자의 지속적 증가로 인한 향후 보험료율 인상 가능성이 높은 상황이다. 한편 시장현실과 도입취지와는 동떨어진 제도운영, 사회보험 적용대상 확대 등도 부담 증가의 또 다른 요인으로 분석되었다.

10년 후 사회보험비용 국민부담, 227조원에 달할 것

현재와 같은 증가율 추세가 계속된다면, 10년 후인 2025년 우리나라 5대 사회보험의 총 국민부담액은 227조 644억원에 달할 것으로 추정된다. 사회보험별로는 건강보험 116조 897억원, 국민연금 69조 1,393억원, 고용보험 23조 1,279억원, 산재보험 11조 5,624원, 장기요양보험 7조 1,451억원에 이를 전망이다. 또한 우리나라 명목 GDP에서 차지하는 사회보험비용 비중 역시 지속적으로 증가해 10년 후에는 8.6%까지 늘어날 것으로 추정된다.

지출 효율화, 합리적 제도운영 등 제도 정비 시급

급격한 사회보험비용 증가는 가계와 기업 부담을 늘리고, 투자와 일자리 창출에도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 또한 우리경제의 불확실한 성장동력으로 인해 저성장 구조가 지속될 것으로 우려되고 있어, 사

회보험제도의 지속가능성을 제고하기 위한 종합적 관리대책 마련이 시급하다. 먼저, 현재 시행되고 있는 사회보험별 지출구조의 효율화가 필요하다. 둘째, 건강보험료 부과의 형평성 제고, 인기영합적 연금기금 활용 자제 등 사회보험의 안정성 확보에 주력해야 한다. 셋째, 또한 경제주체의 비용부담여력, 국가의 재정부담 등 제반여건을 고려한 합리적 운영원칙을 정립하고, 정부는 재정적 책임을 강화하는 것이 중요하다. 마지막으로, 성장동력을 훼손하지 않는 범위 내의 적정 사회보장 수준을 설정하여 사회보험비용의 완급조절을 도모해야 한다. **KEF**

발레오전장 노사관계 과격투쟁으로 그늘진 노동운동의 반면교사

올해 2월 많은 사람들이 대법원의 판결에 주목했다. 산별노조 탈퇴의 길을 터줄 수 있는 발레오전장시스템스코리아(이하 발레오전장) 판결이 예정됐기 때문이다. 대법원 전원합의체는 하급심 판결과 다르게 “독립성과 조직을 갖춘 지회가 자체 의결을 통해 탈퇴를 결정했다면 인정해야한다”고 판결했다. 산별노조에 가입하는 것이 자유라면 탈퇴도 보장해야 한다는 취지다.

최근 발레오전장에서 또다시 주목할만한 소식이 들려왔다. 자동차부품업계 최초로 연공서열에 따른 호봉제를 폐지하고 성과중심의 임금체계를 도입기로 노사가 합의했다는 내용이다.

과거 금속노조의 강성투쟁으로 대립적 노사관계가 이어졌던 발레오전장, 사업철수마저 고려했던 이 회사에서는 무슨 일이 있었던 것일까?

금속노조의 무분별한 투쟁이 산별노조 탈퇴로 이끌어

발레오전장은 1999년 프랑스 발레오(Valeo)사가 만도기계 경주사업본부를 인수해 설립한 자동차 부품 전문 회사다. 주로 자동차의 시동모터, 열선, 헤드라이트 등의 부위에 전원을 공급하는 교류발전기를 생산하며 현대자동차, 기아자동차 등 국내 자동차 업체는 물론이고 일본의 도요타, 미국의 GM 등과 거래를 하고 있다. 회사가 외국계 기업에 매각되자 고용불안을 느낀 당시 발레오만도노조는 2001년 금속노조에 가입해 발레오만도지회가(이하 지회) 됐다. 회사와의 협상력을 높이 고자 금속노조에 가입했지만 그 대가는 비쌌다. 상급단체인 금속노조의 지침에 따라 매년 정치파업을 벌였고, 조합원들은 맥아더 동상철거, 반정부 시위 등 자신의 근로조건과 상관없는 투쟁에 참여해야만 했다.

노사간 갈등이 가장 심했던 것은 2010년이였다. 회사는 적자가 누적되자 경영 위기 타개책으로 경비직 종사자 일부를 생산직으로 전환하는 대신 빈 자리를 용역업체에 맡겼다. 그러자 지회는 외주화 반대를 주장하며 파업에 나섰다. 이는 쟁의행위의 목적이 될 수 없는 경영권에 대한 사항으로 명백한 불법파업이었다. 회사는 관리직을 대체인력으로 투입해 생산을 재개코자 했지만, 지회는 조립라인의 배선을 절단하는 등 불

법행위로 맞섰다. 금속노조 경주지부와 합세해 회사 정문 앞에 천막을 치고, 허수아비 모형으로 화형식을 벌이는 등 지회의 불법행위는 커져갔다. 경영진들이 회사 회생을 위한 지회의 협조를 수없이 호소했지만 돌아오는 대답은 “회사가 망해도 노조는 손해 볼 것이 없다. 오히려 주인이 바뀌면 현찰을 풀 것이고 그게 더 이익이다”라는 선동구호였다. 지회의 불법행위가 감내할 수 있는 수준을 넘어서자 회사는 직장폐쇄를 단행했다. 그런데 검색됐던 노사관계의 변화가 일어났다. 그 변화의 분위기는 지회 내부의 자성의 목소리로부터 시작했다. 회사가 심각한 경영상 위기에 봉착하자 지회의 전(前) 임원들이 투쟁 자제와 문제해결을 위한 비대위 구성을 집행부에게 요청했다. “이렇게 투쟁해서는 회사와 지회 모두 망한다”는 의미였다. 그러나 지회의 전(前) 임원들의 요청은 받아들여지지 않았고, 조합원들 사이에서 강성투쟁에 대한 회의가 높아졌다. 결국 조합원들은 2010년 6월 7일 임시총회를 열어 금속노조 탈퇴를 결의했다. 당시 조합원 601명 중 536명 찬성(89.2%)이라는 압도적인 수치였다. 금속노조는 지회의 탈퇴가 무효라고 주장하며 소송을 냈지만 대법원은 기업별 노조로의 전환을 인정했다.

산별노조 탈퇴 이후 협력적 노사관계로 회사 되살아나



금속노조 경기지부 간부 및 발레오지회 간부 삭발식



발레오지회 회사 대표이사 모형 화형식

기업별 노조로 조직변경한 발레오노조는 2010년 7월 20일 ‘항구적 무쟁의’를 선언했다. 그리고 노사는 ‘노동화합실천 협약서’를 체결하는 등 과거 대립적 노사 관계를 청산해나갔으며, 각종 기관과 언론사에서 주관하는 노사문화경영 부문 시상식에서 수상자로 이름을 올렸다. 또한 노사관계가 안정됨에 따라 생산성과 매출액도 증가해 회사는 같은 해 연말 임직원을 대상으로 1천만원이 넘는 성과급을 지급했으며, 프랑스 본사는 한국공장 철수 계획을 철회했다.

회사의 회생을 위한 노력은 여기서 그치지 않았다. 노사가 생산성이 떨어지는 임금체계를 고쳐나가기 시작한 것이다. 우선 700%인 정기상여금 중 500%를 성과연동형 상여금으로 돌렸다. 또한 58세 임금 동결, 59

세부터는 기존 임금의 90%, 60세에는 80%를 받는 임금피크제도 올해부터 시행하고 있다. 그리고 최근에는 낮은 임금체계로 대변되는 호봉제를 폐지기로 결정했다. 이에 대해 회사는 당기순이익의 25%를 성과급으로 주겠다고 화답했다. 회사는 노조가 금속노조 산하에 머물러 투쟁만을 고집했을 때 손실실을 기록했지만 금속노조 탈퇴 후에는 400억원 가까이 당기순이익을 내고 있다.

금속노조의 다른 사업장에서는 강성투쟁이 끊이지 않아

현재 평균연봉 8천만원이 넘는 금속노조 갑을오토텍

지회는 임금을 더 올리겠다며 장기간 파업을 이어가고 있다. 파업으로 인한 매출손실이 650억원을 넘어선 상황이다. 경영진과 협력사 대표들이 생존을 위해 파업 중단을 호소했지만 노조는 아랑곳하지 않는다. 오히려 회사가 최후의 수단으로 지난 7월 26일 직장폐쇄를 실시했음에도 불구하고 노조는 생산시설을 불법점거한 채 퇴거요청에 불응하고 있다. 회사는 존폐위기에 놓였고 직원들은 소중한 일자리를 잃을 위기에 처했다.

유성기업의 경우 노조가 조합원 자살사건 문제를 계기로 투쟁의 수위를 높여가고 있다. 금속노조 유성기업지회는 진보시민단체와 공조해 재벌개혁이라는 명분으로 조합원 자살에 대한 책임을 현대자동차에게 돌리며 양재동 현대차 사옥 앞에서 대규모 집회를 연이어서 개최했다. 이 과정에서 차로 무단 점거, 사옥 진입 시도 등 불법행위를 벌여 수십여명이 경찰에 연행됐다. 일부 정치권도 근거 없는 의혹을 제기하고 노사관계 문제를 정치이슈화하며 노동계의 투쟁에 동조했다. 한편 최근 현대자동차 노사는 어렵게 임금교섭 합의안을 마련했지만 금속노조 현대자동차지부는 기대에 못미친다며 합의안을 부결시켰다. 기본급 5만8천원 인상, 격려금 350%+330만원 지급 등 한 사람당 돌아가는 몫이 천만원을 훨씬 넘어선다는데 그것도 성에 안찬다는 것이다. 노조는 재차 파업카드를 꺼내들며 회

사를 압박하고 있다. 현대자동차 국내 공장에서는 차한대 만드는 데 26.8시간(2014년 기준)이 걸리지만, 미국 앨라배마 공장은 더 낮은 임금에도 14.7시간 만에 만들어낸다고 한다. 생산성 향상에 대한 고려는 없이 과도한 임금인상만을 요구하는 노조의 태도에 국민적 비난이 거세다.

발레오전장 사례를 반면교사로 삼아 강성투쟁을 중단하고 자기혁신에 나서야

발레오전장 사례는 대화보다는 투쟁만을 일삼는 과격한 노동운동을 되돌아보게 한다. 노동계는 이제라도 강성투쟁 일변도의 노동운동이 근로자와 국민에게 공감받을 수 없다는 점을 깨달아야 한다. 금속노조 산하에 있었던 쌍용자동차노조도 상신브레이크노조도 과격투쟁에 등을 돌리고 기업별 노조로 탈바꿈했다. 이는 민주노총이, 금속노조가 지금까지처럼 무리한 요구를 내세우고 관성적인 파업과 과격투쟁을 지속할 경우 존립 기반이 흔들릴 수 밖에 없다는 뜻이다. 마음이 떠난 산하 조직과 조합원들을 소송이나 힘으로 붙들 수 없는 일이다. 시대의 흐름을 거부하며 노동개혁 저지에 급급할 것이 아니라 스스로가 먼저 잘못된 노동운동을 개선에 나가길 기대해본다. KEF

이순신의 필승전략과 위기관리



다음은 제220회 경총포럼에서 이순신의 필승전략과 위기관리라는 주제로 지용희 서강대학교 경영대학 명예교수가 발표한 내용을 요약·편집한 것이다.

<편집자 주>

1. 왜 이순신인가

불확실성과 위기의 시대

오늘날은 기술 급변과 4차 산업혁명, 한국의 주변정세와 안보위기, 기후변화, 환경오염, 고령사회 등 기업 경영에 있어 불확실성이 고조된 시대다. 이러한 불확실성의 시대에 이순신 장군은 본받아야 할 위기 관리의 멘토라고 할 수 있다. 23전 23승을 이끌어 낸 위대한 리더인 이순신 장군은 병력, 배, 무기, 식량의 부족, 모함과 핍박 등 악조건에서, 헌신과 열정, 투명하고 공정한 일 처리, 거북선과 새로운 진법의 개발, 빈틈 없는 위기관리, 철저한 기록정신, 탁월한 전략으로 국가 존망의 위기에서 나라를 구했다. 이러한 그의 업적과 면모는 기업 경영인들에게 시사하는 바가 크다.

장군 겸 경영자 : 이순신의 상생경영

경영자로서 이순신 장군에게 본 받아야 할 점 중 하나는 7년이 넘는 긴 전투기간 동안 백성들이 농사와 어업, 상거래를 할 수 있는 환경을 조성한 이른바 둔전경영으로 군수물자의 조달과 더불어 민생까지 챙기는 상생경영을 도모했다.

이순신 경영은 승리한다.

이순신 장군은 스무 차례 넘는 전투에서 전승을 거두었다. 일본인들에게도 세계 최고의 명장이라 일컬어질 만큼 이순신 장군의 업적은 널리 인정받고 있다. 우리도 이순신 장군의 정신과 리더십, 전략을 본받는다면 어떠한 경제전쟁에서도 반드시 승리할 수 있을 것이다.

2. 선승구전 전략과 위기관리

이순신과 유비무환 자세

“이순신은 진중에 있을 때 주야로 엄히 경계하여 한 번도 갑옷을 벗은 일이 없었다. 견내량을 경계로 하여 적의 수군과 대치했을 때였다. 여러 배는 이미 닻을 내렸으며 밤하늘의 달은 유난히도 밝았다. 이순신은 갑옷을 입은 채 북을 베고 누워 있다가 갑자기 일어나 앉은 후 좌우를 불러 소주를 가져오게 하여 한 잔을 마신 다음, 제장들을 모두 자기 앞에 불러 놓고, “오늘밤은 달이 몹시 밝다. 적은 간사한 꾀가 많으므로 달이 없을 때는 물론 달이 밝을 때도 역시 야습해 올 것이다. 적에 대한 경계를 불가불 엄하게 해야겠다.” 고 말한 후 드디어 나발을 불게 하여 모든 배의 닻을 올리도록 명령하였다.“ 앞서 소개한 이순신 장군의 일화는 그의 철저한 유비무환 정신을 잘 보여준다. 어느 순간에도 긴장의 끈을 놓지 않고 집중하다보니 적의 동태를 파악할 수 있었던 것이다. 이처럼 경영에 있어서도 시나리오 경영이 필요하다.

일어날 수 있는 것을 미리 파악한다는 의미의 '계획된 불확실성'으로 표현할 수 있는 What-if Scenarios의 개발과 시나리오 경영은 기업에게 있어 필수 덕목이다. 1973년 미국에서 1차 오일 쇼크로 원유 가격이 20배 이상 올랐을 때도 이를 미리 예측하고 원유를 비축해 둔 셀은 큰 이윤을 창출 할 수 있었다. 또 9.11

뉴욕 테러 당시 쌍둥이 빌딩에 본사가 위치해 있던 모건스탠리는 평소에도 조기경보시스템, 비상계획, 비즈니스 상시운영체계를 갖추고 위기 커뮤니케이션을 통해 기민하게 대처함으로써 위기를 극복할 수 있었다.

선승구전(先勝求戰)

이순신 장군은 위험을 최소화 하는 전략을 구사하여 패배할 수밖에 없는 전투는 임금이 명령해도 하지 않았다. 전투를 할 경우에는 미리 이길 수 있는 조건을 만든 후 싸웠다.

이길 수 있는 조건을 만드는 전략으로는 증권투자의 귀재 워렌 버핏을 예로 들 수 있다. 그는 첫째, 패배할 가능성이 큰 게임은 시작하지 않는다는 원칙과, 이 첫 번째 원칙을 잘 지킨다는 두 번째 원칙을 가지고 있었다. 가치투자과 안전마진을 추구한 워렌 버핏의 펀드는 수십년간의 복리를 통해 엄청난 수익을 거두게 되었다. 지금과 같은 위기 시대에는 사업을 추진하기에 앞서 얼마나 치밀하게 사업의 가능성을 검토해 보았는지를 자문해 보아야 한다.

여러 가지 문제에 직면하여 경영적 판단이 필요한 기업 경영인에게는 귀감이 되는 멘토가 필요하다.이순신 장군의 완벽에 가까운 리더십을 마음 속 깊이 반복해서 새기면서 리더십을 꾸준히 업그레이드 해 나갈 수 있길 바란다.KEF

ILO, 전 세계 청년실업률 3년 만에 증가하여 13%대 기록



ILO는 ‘2016 세계 청년고용과 사회전망’ 보고서에서 올해 브라질 등 신흥국의 경기침체로 전 세계 청년실업률이 3년 만에 상승해 올해 13%대로 올라갈 것이라고 전망했다. 일자리를 가지고 있는 청년 중 상당수가 근로빈곤 상태에 있다는 문제점도 지적됐다.

또한, 전 세계 15~24세 청년실업자수는 2015년에 비해 50만명 증가한 7100만명에 달하고 있으며 2017년에도 크게 개선되지 않을 것이라고 내다봤다. 뿐만 아니라, 일자리를 가지고 있더라도 전 세계 청년의 37.7%인 1억5600만명은 1일 소득 3.10달러 미만으로 생활하는 등 빈곤상태를 벗어나지 못하고 있는 것으로 나타났다.

청년층은 비자발적인 이유로 비공식경제, 파트타임 및 임시직에 처할 확률이 높으며 장년층에 비해 근로빈곤 상태에 처할 확률이 더 높기 때문이다.

이렇게 높은 실업률, 근로빈곤, 취약한 고용형태 등을 이유로 많은 청년들이 학업과 취업을 위해 해외로 이주하는 경향도 커지고 있다. 2015년 기준, 5100명 이상의 이주근로자들이 15세에서 29세 사이이며, 전 세계 15~29세 청년층 20% 이상이 해외이주를 희망하는 것으로 나타났다.

또 다른 문제점은 지속적으로 하락하고 있는 청년들의 경제활동참여율이다. 15~19세 청년들의 고등교육 진학을 증가에서 기인했다는 점에서 긍정적인 측면도 있으나, 교육을 받지도 않으면서 노동시장에서도 소외되어 빈곤상태에 처한 청년들도 늘었다는 문제점이 있다.

청년들에게 실질적인 고용기회가 적어지면서 학교에서 직장으로 옮겨가기 힘들어지고 학교와 직장 어디에도 속하지 않는 NEET 층의 비율이 점차 증가하고 있다.

성별격차도 천천히 개선되고는 있으나, 2016년 기준 청년남성 노동시장참여율은 53.9%, 청년여성 노동시장참여율은 37.3%로 무려 16.6%p 격차를 보였다. 실업률에서도 2016년 기준, 청년여성 실업률은 남성보다 1%p 높은 13.7%를 기록했다.

미국 뉴저지 주지사, 최저임금 15달러 인상안에 거부권 행사



미국 뉴저지주 크리스 크리스티 주지사가 시간당 법정 최저임금을 15달러까지 인상하는 법안에 대해 거부권을 행사했다.

지난 6월 뉴저지 주의회는 현재 시간당 8.38달러인 시간당 최저임금을 2017년 1월 10.10달러로 인상한

뒤 이후 4년 동안 매년 1.25달러씩 올려 최종 15달러까지 인상하는 법안을 통과시켰다. 이후, 뉴저지 주정부가 이를 받아들여 뉴욕, 캘리포니아에 이어 '최저임금 15달러' 대열에 동참할지가 이목이 집중되어왔다.

크리스티 주지사는 거부권을 행사하고 "최저임금 15달러는 너무나 급격한 인상"이라며 "임금 상승을 초래해 뉴저지주를 사업할 수 없는 곳으로 만들 것"이라고 밝혔다.

그러나 인접한 뉴욕의 최저임금 인상결정이 영향을 미치고 있으며, 민주당이 장악한 뉴저지 주의회는 최저임금을 인상하겠다는 강력한 의지를 굽히지 않고 있다.

스티븐 스위니 상원의장과 빈센트 프리에도 하원의장은 2021년까지 최저임금을 15달러로 단계 인상하는 내용의 주헌법 개정안을 발의하겠다고 대응했다. 주지사가 반대를 하더라도 주의회 주도로 주헌법 개정을 위한 주민투표가 실시될 수 있으며 주민 절반 이상이 찬성할 경우 임금 인상이 가능하다는 것이다. 지난 2013년에도 최저임금 인상안을 주민투표에 부쳐 2015년 8.38달러가 되도록 관철한 바 있다.

크리스티 주지사의 반대는 뉴저지 주의 상황을 고려한 측면도 있지만, 최저임금 인상에 반대하는 공화당 내 기류를 대변한 것으로 해석된다. 트럼프 후보는 애초 최저임금 인상에 반대하다가 최근 인상이

필요하다는 입장으로 돌아섰으나 구체적인 인상안은 내놓지 않고 있다.

영국, EU 고용허가제 도입 검토 ... 미국과 일본은 소프트 브렉시트 요구



영국 정부는 이민을 규제할 목적으로 고용허가제의 도입을 검토하고 있다. 앰버 러드 영국 내무장관은 언론에서 이민제도 개정을 추진하고 있다며 EU에서 영국으로 오는 이민자를 대상으로 고용허가제를 시행하는 방안을 검토하고 있다고 밝혔다.

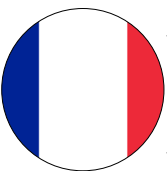
또한 러드 장관은 "이민자수를 통제하면서도 영국경제에 부가가치를 가져오는 이민자는 보호할 수 있도록, 영국경제에 최선이 되는 방법을 강구하고 있다"고 덧붙였다. 그는 연간 이민자 수를 현재 연간 32만 7000명에서 10만명 이하로 줄이겠다는 목표를 설정하고 있다.

한편, 브렉시트 결정이후 각국은 영국에 브렉시트 후 폭풍을 경고하며 소프트 브렉시트를 요구하고 있다. 버락 오바마 미국 대통령은 메이 총리와 양자회담에서 “브렉시트가 순조롭게 이뤄지지 않는다면 양국 관계가 험클어질 수 있다”고 경고했다. 도널드 투스크 EU 상임의장도 “우리는 (영국을 제외한) EU 27개국의 이익을 보호하는 과정에 있다”면서 브렉시트

과정에서 생기는 충격을 최소화해야 한다고 설명했다.

일본도 외무성 웹사이트를 통해 “만일 EU법이 영국에서 적용되지 않으면 영국에 본부를 둔 일본 기업과 은행이 다른 EU 국가로 옮겨갈 수 있다”고 경고했다. 이러한 반발을 잠재우기 위해 테리사 메이 영국총리는 미국 월가를 방문해 골드만삭스, 모건스탠리 등 금융사들과 아마존, IBM 등 영국에 진출한 글로벌기업들을 만나 브렉시트 이후 기업인들의 우려와 고충을 청취하기도 했다.

프랑스 정부, TGV 생산공장 폐쇄로 인한
실업우려로 재정지원 등 본격개입

 고속철도인 테제베(TGV) 생산업체인 알스톰社가 경영난으로 벨포르 공장을 폐쇄하기로 하자 대량실업을 우려한 프랑스 정부가 본격 개입에 나섰다.

한국에도 수입된 TGV 차량을 제조하는 알스톰社가 지난주 동부 벨포르에 있는 공장 가동중단 계획을 발표하자 사회당 정부는 생산을 지속하라고 압박했다.

알스톰社는 벨포르 공장을 문 닫고 알자스에 있는 공장으로 기차 생산을 집중할 계획이었다. 알스톰社는 벨포르 공장 직원 400여명에게 프랑스 내 11개

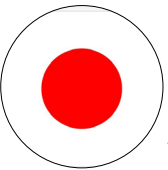
생산 시설에서 일할 수 있도록 하겠다는 계획을 내놴다. 그러나 노조는 대다수 근로자가 정리해고 대상이 될 것이라며 우려하고 있다.

그러나 알랭 비달리 교통부 장관은 프랑수아 올랑드 대통령 주재로 열린 비상 관계장관회의 뒤 "벨포르 공장 생산량이 현재 수준에서 유지될 것이다"라고 밝혔다. 앞서 올랑드 대통령은 "벨포르 공장에서 더 많은 생산이 이뤄지도록 하라"고 내각에 지시했다.

프랑스 주요 대기업 대주주인 프랑스 정부는 일자리와 국가 이익을 지키기 위해 그동안 민간 기업에 적극적으로 개입해 왔다.

2014년 미국 제너럴일렉트릭(GE)이 알스톰 에너지 사업부문을 인수할 때 올랑드 대통령은 "인수안이 충분하지 않다"며 GE를 압박해 고용 승계와 1천 명 신규 고용 약속을 받아낸 바 있다.

일본 “장시간 근로는 저출산 원인”, 정부 연장근로
규제 강화

 일본 정부는 월 45시간으로 정해진 연장근로시간 상한에 대한 예외를 엄격히 적용하는 방안을 검토 중이다. 일본 노동기준법은 하루 8시간, 주 40시간 넘게 일을 시키지 않도록 규정하고 있으며 연장근로는 노사가 협정을 맺고 당국에 신고할 때 허용하도록 하고 있다.

후생노동성은 연장근로 시간의 상한을 월 45시간으로 제한하고 '특별한 사정'에 있어서는 노사합의가 있으면 이를 지키지 않아도 되도록 예외를 인정해왔다. 하지만 예외 규정에 대한 구체적인 기준이 없어 사실상 상한 없이 연장근로 허용하는 관행이 퍼져 있다.

일본 정부는 재해 등 긴급상황 외에는 연장근로시간에 관한 예외를 인정하지 않도록 명문화하고 연장근로의 상한을 새로 설정하는 방안을 추진하고 있다. 일본 정부는 연장근로 규제의 실효성을 확보하기 위해 벌칙규정을 추가하는 방안까지 고려 중이다.

일본 정부는 장시간 근로가 저출산을 야기하고 남녀가 가사근로를 분담하지 않도록 하는 원인이 된다고 보고 전문가회의를 거쳐 제도개선 방안을 마련하고 있다.

아베 총리는 올해 초 "장시간근로는 저출산 및 여성의 사회진출을 저해하는 원인"이라고 지적했다. 이후, 일본 정부는 공무원을 상대로 정시 퇴근 운동을 시행하는 등 장시간근로 타파를 위한 여러 정책을 추진하고 있다.

일본 내각부의 집계에 따르면 일본에서 1주일에 49시간 이상 일하는 근로자 비율은 21.3%로 미국(16.6%), 영국(12.5%), 독일(10.1%) 등에 비해 높은 편이다.

값싼 인건비가 경쟁력이던 중국 제조업 ... 로봇에
대한 의존도↑

 비교적 저렴한 인건비를 경쟁력으로 ‘세계의 공장’으로 불리던 중국이 인건비 상승으로 경쟁력을 잃어가면서 중국 제조업이 로봇에 대한 의존도를 높이고 있다.

델과 레노버에 납품하는 랩톱을 조립하는 쑤저우 빅토리社는 2년 전부터 로봇에 대한 투자를 늘렸다. 인건비가 상승하고 직원들의 이직률이 높아지자 회사 측은 로봇을 적극 투입해 문제를 해결하려는 것이다. 이 회사는 독일의 쿠카社로부터 올해에만 160대의 로봇을 구매했다. 쑤저우 빅토리社 유젠 가오 회장은 “낮은 인건비에도 열심히 일하는 근로자의 시대는 갔다”면서 “이는 정부의 한 아이 낳기 정책의 영향도 있다”고 말했다.

중국 공장의 로봇 활용범위는 다양하다. 과거에는 중공업 위주로 로봇을 제조 라인에 투입했지만 현재는 가전제품제조업과 의류업 등에도 로봇활용이 확산 되고 있다.

중국 제조업체들의 로봇 의존도가 커지는 가장 큰 이유는 인건비 상승과 인력부족이다. 보스턴컨설팅 그룹에 따르면 중국 근로자의 임금은 2000년에 미국 근로자의 30% 수준에 그쳤으나 지난해에는 64%로 크게 뛰어올랐다.KEF

현대건설



현대건설, 지속가능 건설기업
4년 연속 세계 1위

현대건설이 ‘2016 다우존스 지속가능경영 지수(DJSI)’ 평가에서 건설 및 엔지니어링 부문 4년 연속 세계 1위에 선정됐다고 9월21일 밝혔다.

현대건설은 상위 10% 기업에 부여하는 ‘DJSI World’에서 전 세계 건설기업 중 유일하게 지난 2010년부터 7년 연속 편입돼 글로벌 최고 수준의 지속가능경영 기업임을 전 세계적으로 인정받았다. 특히 현대자동차그룹에 편입 이후 전 세계 건설 및 엔지니어링 업계 최초로 4년 연속 ‘업

종 선도기업(Industry Leader)’으로 선정되는 영예도 얻었다.

올해 17년째를 맞이한 DJSI는 세계 최대 금융정보 제공사인 미국 ‘S&P 다우존스 인덱스와 투자 전문기관인 스위스 ‘로베코샘(RobecoSAM)’이 기업의 경제성과 및 환경적, 사회적 가치를 종합적으로 평가해 발표하는 지속가능 투자지수로 국제 투자기관에 영향력이 크다.

현대건설은 국가 온실가스 감축 목표 실행에 기여하기 위해 2015년 온실가스 배출량 대비 2020년까지 10.5% 감축, 2040년까지 52.5% 감축을 목표로 탄소경영 전략을 추진하고 있다. 이를 위해 온실가스 저감 아이템 발굴, 온실가스 저감 캠페인 등을 시행하고 있으며 이런 노력으로 2015년 한 해 동안 74,133톤의 이산화탄소를 감축했다.

현대건설은 지속적인 사회공헌 활동을 통해 기업의 사회적 책임

에도 앞장서고 있다.

2009년부터 지역사회 결식아동들을 위한 봉사활동인 ‘사랑나눔 도시락’ 활동을 8년째 이어가는 등 국내에서 다양한 사회공헌 활동을 진행하고 있다. 해외에서도 2011년 필리핀 저소득층을 위한 커뮤니티센터 건립 지원을 시작으로 베트남 드림센터, 케냐 식수 개발사업, 우간다 태양광 렌턴 보급 등 전 세계 15개 국가에서 30여건의 사회공헌 활동을 진행해 왔다.

LS전선



LS전선 고강도 알루미늄
신소재, 美 국제고유번호
획득해 기술력 입증

LS전선은 고강도 알루미늄 신소재를 개발, 최근 미국알루미늄협회(AA)로부터 고유번호(AA3001)를 부여받았다고 9월20일 밝혔다.

LS전선은 국내에서 유일하게 AA로부터 발명 합금에 대한 고유번호를 받은 기업이다. 지난 2002년 비열처리 알루미늄 합금(AA6024)에 첫 AA 인증을 받은 이후 이번이 두 번째다.

세계적으로는 500여개 제품, 아시아에서는 19개 제품이 AA 인증을 받았다.

알루미늄 합금은 알루미늄에 구리·망간 등 금속 원소를 배합해 특성을 강화한 신소재다.

AA3001은 가정용 에어컨, 산업용 공조장치 실외기와 본체 열교환기, 차량용 에어컨 등에 특화해 개발한 소재다.

이 소재는 최고 수준의 내식성을 갖췄다. 제품 수명이 2배 이상 늘어나 에어컨 실외기의 냉매가 새

는 현상을 줄일 수 있다.

또 강도가 뛰어나 두께를 얇게 해 차량용 에어컨 부품 크기를 줄일 수 있고 경량화에도 도움이 된다.

김동욱 LS전선 기술개발본부장(CTO)은 "국제공인 합금번호는 특허와 달리 제품 판매 후 1년이 지나야 등록이 가능할 정도로 실효성을 중시한다"면서 "이미 AA3001을 적용한 LG전자 에어컨이 출시됐고 향후 해외 가전업체와 자동차 부품업체에 대한 매출 확대가 기대된다"고 말했다.

롯데칠성



NCSI 음료,맥주,소주 3개 부문
단독 1위 수상

롯데칠성음료가 NCSI(국가고객만족지수) 음료, 맥주, 소주 부문을 모두 석권했다.

롯데칠성음료는 20일 서울 장충동 신라호텔에서 열린 '2016 국가고객만족도(NCSI) 1위 기업 시상식'에서 음료, 맥주, 소주부문 단독 1위 기업에 선정돼 인증패를 받았다.

이번 조사에서 롯데칠성음료는 측정 항목인 고객의 기대수준, 인지품질, 인지가치, 고객충성도 등에서 높은 평가를 받아 음료, 맥주, 소주 부문 단독 1위를 차지했다.

음료부문은 4년 연속 단독 1위를 차지해 명실상부한 국내 최고의 음료임을 다시 한 번 확인시켰다. 생수 '아이시스8.0' 및 주스 '델몬트' 등 비탄산음료 브랜드의 고객 만족도가 높고, 델몬트 파머스 주스바, 칸타타 킬리만자로 등 프리미엄 및 웰빙 제품군 출시 등 발 빠른 전략으로 시장을 선도하

는 등 고객의 다양한 니즈와 높아진 입맛을 만족시킨 점이 높은 평가를 받았다.

맥주부문의 경우 지난해 처음 이름을 올린 '클라우드'가 지난해 이어 2년 연속 1위에 올랐으며, 소주부문에서 '처음처럼'이 3년만에 정상을 탈환하며 단독 1위에 올랐다.

차별화된 원료와 공법으로 출시와 동시에 맥주시장에 돌풍을 불러일으킨 '클라우드'는 모든 부문에서 고르게 높은 점수를 받았으며, 발효 원액 그대로의 콘셉트를 강조하며 누적 판매량 3억 2000만병을 달성했다.

'처음처럼'은 집에서 술을 즐기는 '홈술, 혼술족'이 증가하는 점에 주목하고 기존 레귤러 소주 이외에 과일향, 한정판 소주 등 혁신적인 제품들을 연이어 출시하면서 이목을 집중시킨 점이 소비자 기대수준과 가치에서 높은 점수를 받았다.

롯데칠성음료 이재혁 대표이사는 "소비자들이 선택한 최고의 브랜드에 음료와 맥주, 소주부문이 나란히 오르게 되어 감사하고 기쁘게 생각한다"며 "앞으로도 국내 음료, 주류 시장의 새로운 트렌드를 선도하고, 고객의 삶에 활력을 더해주는 기업이 되도록 최선을 다하겠다"고 말했다.



중국에 35만톤 규모 콜타르 공장 준공...글로벌 톱3 진입

OCI가 '석탄화학의 쌀'로 불리는 콜타르(coaltar) 정제 공장을 중국에 건설해 세계 3위 기업(콜타르 생산량 기준)으로 올라섰다.

OCI는 9월21일 중국 안후이성 마안산시에서 '마스탈OCI케미칼(Ma Steel OCI Chemical)'의 콜타르 정제 공장 준공식을 개최했다고 밝혔다. 마스탈 OCI 케미칼은 OCI가 지분 60%를 보유하고 있고, 중국 철강기업 마안산강철주식회사(마강사)와 합작해 설립한 회사다.

이번에 완공된 공장은 총 5만 9363 m²(약 1만8000평)부지에 지어졌으며 작년 5월부터 14개월 만에 완공됐다. 준공식에는 마강사의 가오 하이 지엔(Gao Hai Jian) 동사장, 덩 이(Ding Yi) 총경리를 비롯해 이수영 OCI 회장 등 200여 명의 관계자들이 참석했다.

콜타르는 석탄을 제철용 연료인 코크스로 만들 때 나오는 부산물로, 검은색을 띤다. 정제하면 카본블랙오일(자동차 타이어의 원료), 나프탈렌 등 기초 화학물질을 생산할 수 있다.

OCI는 이 공장에서 생산된 제품을 중국과 중동 지역에 판매할 계획이다.

OCI 관계자는 “석탄화학 산업의 최대 수요처이자 세계 콜타르 정제 시장의 중심으로 떠오르고 있는 중국에서 신성장동력을 확보하려는 전략의 일환으로 공장을 지었다”며 “공장 준공을 계기로 사업에 박차를 가하겠다”고 말했다.

OCI는 2000년 석탄화학 분야에 본격 진출했다.

현재 국내에서는 포항과 광양 공장에서 연간 45만톤 규모의 콜타르 정제 및 석탄화학 산업을 운영하고 있다. 지난 2008년에는 중국 산둥성 짜오좡(Zao Zhuang)시에 산둥 OCI(Shandong OCI)를 설립해 38만톤의 콜타르 정제 공장도 운영 중이다.



애폰파워워드 '올해의 CEO' 등 3개 부문 수상

한국중부발전이 9월21일 서울 콘래드 호텔에서 아시아 경영전문지인 찰튼미디어그룹이 주최한 '아시아 발전분야 최고 권위 어워드'(Asian Power Awards)에서 3개 부문 상을 수상했다.

한국중부발전 정창길 사장은 ▲동남아시아 발전산업 인프라의 성공적 구축 ▲창사 이래 최대 규모 발전소 건설사업 추진을 통한 1만명 일자리 창출 ▲세계 전력사에 유래가 없는 보령화력 3호기 6000일 무고장 운전 달성

등의 경영성으로 아시아 발전분야 최고 경영자로 선정돼 '올해의 최고경영자(CEO)상'을 수상했다. 한국중부발전 인도네시아 짜레본 발전소는 인도네시아 발전소 중 운영 이용률 1위 달성의 성과로 '올해의 아시아 석탄화력발전소 프로젝트 금상'을 수상했으며, 세종천연가스발전본부는 신 행정·수도 에너지 자립과 선도적 친환경 경발전소 운영의 공로를 인정받아 '올해의 아시아 가스발전소 프로젝트 금상'을 수상했다.

정창길 사장은 "아시아 13개국 가운데 최고 권위의 상을 3개 부문 수상과 함께 한국중부발전의 우수성과 기술력을 세계 속에 인정받아 기쁘다"며 "앞으로도 지속적 경영혁신과 기술 발전을 통해 국가경제발전에 기여하고 세계적 수준의 발전공기업으로 우뚝 선 중부발전을 위해 최선의 노력을 다할 계획"이라고 말했다.



경총 김영배 상임 부회장 "공공노조 파업, 현대차 노조 파업 등 속히 마무리 돼야"

경총 김영배 상임 부회장은 지난 9월 29일 서울 웨스틴조선호텔에서 열린 제220회 경총포럼에 앞서 인사말씀을 통해 공공노조 파업과 현대차 노조 파업에 대한 우려의 목소리를 나타냈다.

김 부회장은 인사말을 통해 "금융노조가 9월 23일, 공공운수노조가 9월 27일 총파업을 진행하는 등 공공부문 노동계는 “성과연봉제는 쉬운 해고다”라고 주장하며 릴레이 총파업을 진행하고 있습니다"면서 "하지만 성과연봉제는 업무 성과에 맞는 보수를 지급함으로써 임금체계의 공정성과 고용안정성을 강화하자는 것이지 근로자들을 쉽게 해고하자는 것이 아닙니다. 평가가 노동을 착취한다는 구시대적 사고로는 우리는 아무것도 할 수 없습니다"고 지적했다.

이어 "이번 파업은 성과연봉제 도입이라는 정부정책을 반대하고 사법심사 대상인 권리분쟁 사항의 해결을 요구하는 것으로서 목적의 정당성이 없으며, 상대적으로 높은 고용안정을 누리고 있는 근로소득 상위 10%에 속하는 귀족노조의 ‘철밥통 지키기’에 불과합니다."고 지적했다.

김 부회장은 또 현대자동차 르노삼성 노동조합이 노사간 임단협 잠정합의를 부결시키고 추가 임금인상을 요구하며 파업에 돌입한 것에 대해 " 평균 연봉이 9,600



만원으로 국내 최고수준인 현대자동차 노동조합은 금년 교섭에서 조합원 1인당 평균 1,500만원 이상의 일시금 지급 등에 합의했음에도 불구하고 더 많은 임금을 요구하며 노사 합의안을 부결시켰습니다"고 지적했다. 이어 "현대자동차는 매출액 대비 직접 인건비 비율이 2000년 7.2%에서 2015년 14.3%로 두 배 가까이 상승했습니다. 이는 도요타 등 일본 자동차 기업에 비해 두 배가 넘는 수치입니다"면서 " 2014년 기준으로 퇴직급여, 복리후생 비용 등 간접인건비까지 포함한 우리나라 제조업 전체 매출액 대비 인건비 비율이 9.9%라는 점을 고려하면 직접인건비 비중이 14%가 넘는 것은 경쟁력 측면에서 회사가 감내할 수 있는 수준을 이미 넘어서는 것으로 심각한 위협 요인이 아닐 수 없습니다"고 말했다.

김 부회장은 또 "금년 들어 현대자동차 노조는 이미 22차례나 파업을 진행했으며 이로 인해 12만 1천여

대, 2조 7천여억원의 매출손실이 발생했습니다. 특히 1차 협력업체 380개사에서 1조 3천여억원의 매출 손실이 발생하는 등 수많은 중소 협력업체들이 생존 위기에 내몰리고 있습니다"고 우려를 나타냈다.

그리고 "지난 28일 고용노동부 장관이 현대자동차 파업의 조속한 마무리를 위해 법과 제도에 마련된 모든 방안 강구하겠다고 밝힌 만큼, 정부는 조속히 긴급조정권을 발동해 파업을 마무리하도록 해야 합니다"고 말했다.

이어 "또한 매년 습관적으로 반복되는 강성노조의 파업으로 인한 피해를 막기 위해서는 전 세계적으로 거의 유일하게 금지되어 있는 쟁의행위시 대체근로를 허용해 노사관계 선진화에 나서야 합니다"고 강조했다. 끝으로 김 부회장은 "올해 들어 복핵 문제, 경주 지진, 미국 대선, 공공부문 파업, 정치 불안 등 전반적인 우리 경제·사회의 혼란으로 많은 기업인들과 국민들이 불안해하고 있음을 정부와 정치권이 명심해야겠습니다"고 강조했다.

국정감사 기업인 증인채택에 대한 경제계 입장

경총 등 경제계는 지난 9월 12일 ‘국정감사 기업인 증인채택에 대한 경제계 입장’을 담은 공동성명을 발표했다.

경제계는 입장 발표를 통해 “이번 국정감사는 20대 국

회 첫 국정감사로 국정운영 전반을 점검해 입법과 예산심사에 필요한 정보를 획득하고 나아가 정부 정책에 대한 올바른 방향을 제시한다는 점에서 국정감사에 대한 국민의 기대가 남다르다.”고 말했다.

이어 “그러나 최근 국정감사는 민간기업들이 주요 증인으로 부각되면서 정책감사라는 본래의 취지를 살리지 못하고 있다. 국회는 현안에 대한 사실관계 확인이라는 명분으로 기업 및 민간단체 대표를 대거 일반증인으로 채택해 왔다. 한 연구기관에 따르면 국정감사 소환 기업인 증인 수는 16대 국회 평균 57.5명에서 19대 국회 평균 124명(2015년 제외)으로 2배 이상 늘었다”고 지적했다.

또 “올해 국정감사에서도 기업인들이 대거 국정감사 증인 또는 참고인 소환 대상으로 채택될 것으로 우려되고 있다. 기업인들이 국정감사의 증인 또는 참고인으로 채택되는지 여부가 정책의 주체인 국가기관의 국정운영 실태보다 국정감사의 주요 이슈로 부각되는 것은 국정감사의 본질에도 부합하지 않는다”고 강조했다.

이어 "국정감사는 국회와 정부 간의 견제와 균형원리를 실현하는 대정부 통제 수단의 역할에 충실해야 한다. 새롭게 출발한 20대 국회 첫 국정감사는 정부 각 부처가 정책 목표와 예산에 따라 정책을 효과적으로 수행했는지를 점검하고, 대한민국의 미래를 열어가는 비전과 정책을 제시하는 국정감사가 되어야 한다."고

강조하며 "국정감사 증인과 참고인은 정책을 입안하고 집행하는 국가기관을 대상으로 하는 것이 원칙이라는 점에서 보다 정확한 사실관계의 파악이 필요한 때에 예외적으로 참고인으로서의 의견을 듣는 경우를 제외하고는 기업인 증인 채택은 증인적격에 관한 일반적 법원칙에 따라 해당되는 경우에만 엄격히 제한되어야 한다"고 지적했다. 마지막으로 "2016년 국정감사는 기업감사라는 의혹의 시선에서 벗어나 진정한 정책국감, 민생국감이 되어야 한다"고 거듭 당부했다.

양 노총 공공부문 노동조합 총파업에 대한 경영계 입장

경총은 지난 9월 20일 양 노총 공공부문 노동조합 총파업에 대한 경영계 입장을 발표했다.

경총은 입장 발표를 통해 "이번 총파업은 상대적으로 근로조건이 높은 공공부문 노동조합들의 ‘기득권 지키기’에 다름 아니다. 공공부문 노동조합들은 성과연봉제 관련 지침이 근로자들을 쉬운 해고로 내몰 것이라고 주장한다. 하지만, 성과연봉제는 업무 성과에 맞는 보수를 지급함으로써 임금체계의 공정성을 확보하고 연공 중심의 조직문화를 성과 중심으로 개편하자는 것이다. 공공부문 노동조합들이 쉬운 해고를 운운하는 것은 호봉제에 따라 높은 임금을 받는 자들의 ‘첼바통 지키기’에 불과하다"고 지적했다. 또 "금번 총파업

은 쟁의행위의 형식적인 절차를 갖추었다라도 정부 정책 반대와 사법심사 대상인 권리분쟁 사항을 주된 목적으로 하고 있어 쟁의행위의 정당성조차 없다"면서 "지금이라도 공공부문 노동조합들은 국민들을 볼모로 삼은 명분 없는 총파업을 철회해야 한다. 가뜰이나 한진해운의 법정관리 여파로 수출입 물량의 운송이 원활하지 않은 상황에서 철도·지하철 운행 중단은 기업과 국민들의 어려움을 가중시킬 것이다. 아울러 병원들의 진료 중단은 환자들의 생명과 안전에 큰 어려움을 초래할 것이다"고 우려했다.

마지막으로 “우리경제가 총체적인 어려움에 직면한 상황에서 노동개혁을 통한 경제 활성화와 일자리 창출은 더 이상 미룰 수 없다. 정부는 노동계의 투쟁에 단호히 대처하고 노동개혁을 흔들림 없이 추진해야 한다. 특히, 노동개혁 추진 과정에서 발생하는 불법행위에 대해서는 법과 원칙에 따라 엄정 대처해야 한다”면서 “경영계는 앞으로 호봉 중심의 낡은 연공형 임금체계를 성과 중심의 임금체계로 개편하는 등 공정하고 유연한 노동시장 구축을 위해 최선의 노력을 경주할 것이다”고 밝혔다.

2016 추석연휴 전후 연차휴가 활용 촉진 권고

경총은 지난 9월 6일 2016년 추석연휴 전후로 연차휴가 활용을 촉진하도록 회원사에 권고했다.

경총은 권고를 통해 근로자들의 재충전 시간 보장과, 미사용 연차 휴가 사용을 촉진하는 한편, 추석 연휴 명절 대이동에 따른 사회적 비용 경감 등을 위해 회원사 업무에 지장이 없는 범위 내에서 추석연휴(9.14~16) 전후로 연차휴가 사용을 장려할 것을 주문했다. 또한 경총은 현재 연차휴가 사용률이 60%에 불과한 만큼 향후에도 근로자들이 연차휴가를 적극 활용할 수 있도록 하고, 업무집중도를 높여 근로시간의 효율적 활용과 장시간근로 개선에 도움이 될 수 있도록 회원사들의 적극적인 협조가 필요하다고 밝혔다.

제4회 경총 노동경제연구원 연구포럼 개최



경총 노동경제연구원은 지난 9월 6일 “현행 집시법 및 집회·시위 행태의 문제점과 개선방향”이라는 주제로 제4회 연구포럼을 개최했다.

잠재된 사회적 갈등을 공론화하고 해소해 나가기 위해 보장되는 민주적 절차인 집회 및 시위가 특정 집단이나 계층의 주장을 관철하기 위한 수단으로 변질되면서

집회와 시위 과정에서의 법률 위반과 폭력 양상이 점차 고조되는 양상이다. 하지만 이를 해결하기 위한 정부와 정치권의 노력은 미흡한 실정으로, 지난 19대 국회만 보아도 허위집회신고를 제한하는 내용의 「집회 및 시위에 관한 법률」(이하 ‘집시법’) 개정이 있었으나, 불법·폭력 집회·시위로부터 일반 시민을 보호해 줄 실효적인 방안들은 번번이 입법단계에서 좌절되고 말았다. 이번 연구포럼은 현행 집시법 및 집회·시위 행태의 문제점을 살펴보고, 선진 집회·시위 문화를 정착하기 위한 제도개선 방안을 모색하고자 마련되었다. 우선 지난 2009년 집시법 10조에 규정된 '일몰 후 일출 전 옥외집회 금지' 조항이 헌법불합치 판결을 받은 후 7년이 지나도록 입법적 공백 상태가 지속되고 있는 상황을 지적하면서 야간의 집회·시위 금지 시간을 명확히 해야 한다고 주장했다.

또한 집회·시위 시 발생하는 소음으로 인해 집회장소 주변의 주민 생활과 기업의 정상적인 업무 수행이 침해되는 경우가 빈번하다는 점도 문제라고 보았다. 실제로 작년 한 해 동안 서울 지역에서 집회시위로 인한 소음이 기준치를 초과한 경우가 479건이었는데, 하루 평균 1건 이상의 소음 피해가 발생한 것이다. 소음에 의한 피해를 최소화하기 위해 확성기 등 소음 발생 장치의 사용을 제한하고, 금지통고 제도를 신설하는 방안이 해법으로 제안되었다.KEF



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