

<제 590호>

-주간- 광주 경영계

광주은행

◆ '학생증 체크카드 이벤트' 당첨자 경품 증정



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 23일 본점에서 '2020 광주은행 학생증 체크카드 이벤트'의 대상과 금상 당첨고객 3명을 초청해 경품 증정식을 가졌다.

지난 3월 18일부터 6월 30일까지 실시한 '2020 광주은행 학생증 체크카드 이벤트'는 학생증 체크카드 발급 후 이벤트에 응모한 대학생들을 대상으로 진행하였으며, 추첨을 통해 행운의 주인공 총 547명을 선정했다.

이에 대상 당첨자 1명에게는 LG그램 노트북, 금상 당첨자 5명에게는 애플 에어팟2를 전달했다. 이외에도 학생증 체크카드 1만원 이상 이용 고객 393명에게 스타벅스 아메리카노 쿠폰, 편의점에서 학생증 체크카드로 1만원 이상 이용한 고객 98명에게 GS편의점 5천원권 쿠폰을 전달했다.

기아차 광주공장

◆ '일회용품 줄이자' 사랑의 텀블러 전달



기아차 광주공장(대표이사 송호성, 최준영)은 지난 22일 '사랑의 텀블러' 330여개를 만들어 지역사회복지시설에 전달했다.

코로나19 바이러스 확산으로 마스크, 배달 용기 등 급증하는 일회용품 사용을 줄이고 대체 용품 사용을 권장하는 취지에서 텀블러 제작에 나섰다.

기아차 광주공장은 임직원 330여명이 텀블러 만들기에 동참해 500만원 상당의 텀블러를 제작했으며, 초록우산어린이재단을 비롯한 5개 지역 사회복지 시설에 전달했다.

기아차 광주공장은 텀블러 사용으로 일회용품 사용이 줄고 환경오염 문제를 알리는 데도 도움이 될 것으로 기대한다.

<제2차 인사노무협의회 개최>



본회는 지난 21일 광주하이테크센터 중회의실에서 지역 내 업종별 기업 인사·노무 부서장 18명이 참석한 가운데 제2차 인사노무협의회를 개최했다.

이날 협의회에서는 IL0핵심협약 비준동의안 및 최근 노사동향을 공유하고, 경영애로사항 청취 및 질의응답 시간을 가졌다.

<제4차 노사민정 운영협의회 개최>



본회 노사민정협의회는 지난 23일 광주하이테크센터 중회의실에서 지역 노사민정협의회 위원 15명이 참석한 가운데 제4차 노사민정 운영협의회를 개최했다.

이날 협의회는 2020년 지역 노사민정협협력활성화 지원사업의 일환으로, 일·생활 균형 컨설팅 사업 추진현황 및 하반기 지역노사민정 협력 활성화 사업 추진계획에 대해 논의했다.

<광주상생일자리재단 설립 전문가 토론회>



본회 윤영현 상임부회장은 지난 23일 시청 소회의실에서 광주상생일자리재단 설립 추진에 따른 의견수렴을 위한 전문가 토론회에 참가했다.

이날 토론회는 재단의 기능, 역할 등에 대한 각계각층의 다양한 의견수렴을 위해 노동계, 시민사회단체, 학계, 전문가 등이 참석했으며, 박명준 한국노동연구원 박사의 '광주형노사 상생일자리 모델과 성공전략' 과 유창호 전남대 박사의 '광주상생일자리재단 설립계획(안)' 에 대한 주제 발표로 막을 올리고, 토론에서 발제자와 토론자들은 설립된 재단의 중점 기능으로 광주형일자리가 추구하는 새로운 상생적 노사관계 구현방안을 논의·연구·실행하는 조직으로 운영돼야 한다고 강조했다.

사무국 일지 (07.20 ~ 07.24)	
07.20(월) * 전남지노위 조정회의	07.23(목) * 청년공제 고용서비스종사자 역량 강화교육 * 제4차 노사민정 운영협의회 * 광주상생일자리재단 설립 전문가 토론회
07.21(화) * 제2차 인사노무협의회	

1. 노사 동향

■ ILO 핵심협약 비준동의안 국무회의 의결 관련 정부 설명(7. 7)에 대한 경총 코멘트

① (정부) ILO 핵심협약 비준은 국격과 국익을 위해 반드시 필요하다

- ILO 주요 회원국으로서 가급적 ILO 핵심협약을 비준하는 것이 국격에 보다 부합하는 것이라는 점에 경영계도 동의함.
- 다만, ILO 핵심협약 비준 문제는 각국의 노사관계 문화, 법·제도, 관행, 국가경쟁력 등 실체적 충족성을 종합적으로 고려하여 결정할 주권적 사안임. 미국, 중국, 일본 등도 ILO 핵심협약 비준 내용이 상이함.

	결사의 자유 보장		강제근로 금지		아동근로 금지		차별 금지	
	제87호	제98호	제29호	제105호	제138호	제182호	제100호	제111호
미국	X	X	X	○	X	○	X	X
중국	X	X	X	X	○	○	○	○
일본	○	○	○	X	○	○	○	X
한국	X	X	X	X	○	○	○	○

- 우리나라의 경우 대립적·갈등적인 노사관계가 국제적으로도 가장 낮게 평가되고 있고 국가 발전의 걸림돌로 지적되고 있는 점 또한 국격 차원에서 반드시 개선되어야 하는 국정과제가 되고 있음.

② (정부) 현재 우리나라가 ILO 핵심협약을 미비준해 한-EU FTA 분쟁해결 절차가 진행 중이며 무역분쟁 리스크가 잠재돼 있다

- 한-EU FTA협정에 노동과 환경 등 사회적 이슈에 대해서는 협정문 제13장(무역과 지속 가능 발전 章)에 독립적으로 규정되어 있고, 일반 무역분쟁 해결에 관한 협정문 제14장(분쟁해결 章)과는 명료하게 분리·차단되어 있을 뿐만 아니라 ILO 핵심협약 비준 문제는 노력조항(make continued and sustained efforts)이기 때문에 구조적으로 경제적 제재 조치나 무역분쟁으로 이어지지 못하도록 설계되어 있음.

- 정부도 동일한 입장을 견지하고 있음.

※ 한-EU FTA 제13장에 따른 분쟁해결절차 결과물은 강제성이 없는 권고로 특혜관세 철폐 또는 금전적 배상의무 등 무역제재로 이어지지 않음(정부 보도자료, '18. 12. 18).

- 고용노동부가 일부 친노동계 전문가의 법적 근거 없는 과장된 확대 추론을 인용할 것이 아니라, 정부 차원에서 외교부, 산업통상자원부 등 통상 관련 부처뿐만 아니라 통상 전문가, 특히 한-EU FTA협정 체결 과정에 참여했던 정부 관계 인사들의 의견과 입장을 종합적으로 수렴·검토해나가야 할 것임.
- 만일 EU측이 ILO 핵심협약 비준 문제로 우리 정부나 민간에 대해 무역 관련 조치를 취한다면 동 사안은 일반 무역분쟁 이슈로 전환하게 되는 바, 우리 정부는 우리 기업과 국익 보호를 위해 이에 단호히 대처해야 할 것임.
- 이와 관련해 분쟁해결절차의 마지막 단계인 한-EU간 전문가 패널 절차가 이미 진행 중이므로 우리 정부도 분쟁가능성을 사전에 예단하기 보다는 전문가 패널 보고서가 공식적으로 채택된 이후에 EU와의 무역분쟁 소지 여부를 검토, 판단하는 것이 순서일 것임.

※ 현재 전문가 패널 활동은 중단 상태임.

③ (정부) 노조전임자 관련 사안은 근로시간면제제도 틀 내에서 운영되기 때문에 별다른 문제가 되지 않을 것이다

- 노조전임자에 대한 임금을 노조의 자주성·건전성 보장과 함께 무노동무임금 원칙에 따라 노조가 스스로 부담해야 하는 것은 본질적으로 당연한 규범이며, ILO 핵심협약에도 부합됨.
- 우리나라처럼 기업이 공식적인 근로시간면제제도와 함께 비공식적인 형태를 통해 실제적으로 수많은 노조전임자들에게 급여를 지급하고 있는 국가도 없음.
- 정부안대로 노조전임자 급여지급 금지규정을 삭제하고, 이를 관철할 목적의 쟁의행위를 처벌하는 규정도 삭제할 뿐만 아니라 근로시간면제 총량을 노조전임자의 활동시간으로만 산정한다면, 앞으로 근로시간면제시간 추가 확대, 비노조전임자인 일반 조합원의 유급 노조활동시간 추가 요구 등으로 산업현장의 갈등 증폭과 근로일수 손실이 증가될 우려가 높음.
- 노조전임자 급여지급 금지규정과 근로시간면제제도는 우리나라 노사관계 현실에 비추어 볼 때, 현행 법규정대로 유지하는 것이 보다 타당하고 ILO 협약 기본정신에도 부합함.

< ILO 핵심협약 비준에 대한 경영계 입장 >

- ☐ 일각에서는 경영계가 ILO 핵심협약 비준에 대해 반대만 한다고 인식하고 있으나, 경영계는 ILO 핵심협약 비준의 필요성에 동의한다는 것이 기본 입장임.
- ☐ 그러나 노조 측으로 힘이 기울어지고 노동권이 강하게 보장되고 있는 상황에서 해고자·실업자 등의 기업별노조 가입 허용, 노조활동가의 유급 노조활동시간 추가 확대를 위한 법개정은 대립적·투쟁적·갈등적 노사관계가 보다 증폭될 것이며, 이에 따라 사용자의 대응능력은 더욱 약화되고 산업 현장의 노사관계 부담은 더욱 가중될 것임.
- ☐ 따라서 ILO의 기본정신이나 글로벌 스탠다드와 부합되지 않는 사용자에게 대한 일방적인 부당노동행위의 과도한 규제, 대체근로 전면금지, 파업시 사업을 중단·방해하는 사업장 점거행위 금지 등에 대해서도 함께 패키지로 개선함으로써 우리 노사관계를 균형화하고 합리화·선진화를 도모해나가야 함.
- ☐ 정부가 단결권 보장만을 강조하고 단체교섭권이나 단체행동권에 있어서 과도한 노동권 보장과 상대적으로 약한 사용자의 대항권 부분은 왜 도외시하는지, 그리고 국가발전의 핵심 걸림돌이 되고 있는 대립적·투쟁적 노사관계와 고임금·저생산성 경제체질 문제를 왜 개선하지 않는지 경영계는 의문을 가지고 있음.
- ☐ 향후 국회 논의 과정에서 경영계의 입장과 우려도 충분히 수렴·반영되어 ILO 핵심협약 비준이 우리나라 노사관계와 노동법·제도를 합리화 선진화하여 우리나라의 국제경쟁력을 높여나갈 수 있는 역사적 발판을 마련해줄 것을 간절히 요청드립니다.