

〈분기보고서〉

경영/노동 이슈전망

【2021_3Q】

(문의) 정책실 (031-727-2830)

경제 및 경영 이슈

1. 2022년 경제전망 (*국회 예산정책처_2021.10.1.)

- 국내 경제는 수출과 설비투자를 중심으로 빠른 회복세를 나타냄
- 고용시장은 취업자수가 2021년 3월부터 전년동월대비 증가로 전환하고 고용률(15~64세)은 2월 이후 상승세를 유지하는 등 회복세임.
- 소비자물가는 국제유가 및 농축수산물 가격 급등, 서비스물가의 점진적 오름세 등으로 2021년 4월 이후 2%대 중반을 넘어서는 상승세가 지속됨
- 2022년 실질GDP는 수출과 설비투자의 증가세가 유지되고 민간소비 회복세가 강화되며 3.0% 성장할 전망이다.
- 향후 우리 경제의 성장경로 상에는 코로나19 전개 상황, 미·중 갈등 격화로 인한 수출 둔화 가능성 등의 불확실성 요인들이 상존함.

- 2021~2022년 국내경제전망

(단위:%)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|-------|------|------|
| 국내 총생산 (GDP) | -0.9 | 4.1 | 3.0 |
| 경상수지 (억달러) | 753 | 824 | 705 |
| 취업자 증감(만명) | -21.8 | 22.5 | 26.0 |
| 실업률 | 4.0 | 4.0 | 3.9 |
| 소비자 물가 | 0.5 | 2.1 | 1.6 |

자료: 국회예산정책처, 한국은행, 통계청, 관세청

【분석&해설】

▷ 실질 GDP는 수출 호조세와 설비투자 확대, 민간소비 회복 등으로 2021년 상반기 중 전년 동기대비 4.0% 성장함. 경기 동행지수와 선행지수 순환변동치는 2020년 3/4분기 이후 상승세가 지속되고, 제조업 재고 출하 순환도는 재고가 감소하고 출하가 증가하는 전형적인 경기회복 국면의 특징을 나타냄.

▷ 민간소비는 백신 접종 확대, 취업자 수 증가, 정부 정책 지원 등으로 회복 흐름이 강화되며 3.3% 증가할 전망이다. 코로나19 확산이 장기화 될 경우 경제활동이 제약되면서 민간 소비 회복세가 지연될 우려가 있음.

▷ 건설투자는 토목건설이 부진하겠으나 경기회복세에 따른 주거용과 비주거용 건축이 늘어나며 1.9% 증가할 전망이다. 설비투자는 IT 업종의 투자 지속, 신성장 및 친환경 연관 투자수요 확대 등으로 3.5% 증가할 전망이다.

▷ 총수출(물량)은 글로벌 경기회복세 지속에 따라 3.8% 증가할 전망이다. 총수입(물량)은 내수회복세 강화로 수출증가율을 상회하는 4.7% 증가할 전망이다. 미국과 중국 간의 갈등이 격화될 경우 세계교역이 위축되면서 수출이 둔화될 가능성 있음.

2. 2021년 KT 경영실적(3분기) (*KT IR PT_2021.11)

● KT는 3분기 재무성과로 연결기준 매출 6조2,174억원(전년대비 +3.6%), 영업이익 3,824억원(전년대비 +30.3%)을 달성. KT 별도기준으로는 매출 4조6,647억원(전년대비 +3.2%), 영업이익 2,591억원(전년대비 +24.3%)를 달성.

● 디지코(DIGICO) 부문에서 B2B DX사업 성장이 본격화 됨. B2B 최대 분기 수주실적 1조 원을 기록하고 IDC/Cloud 등 AI/DX는 전년대비 +29.7% 성장함. AI 통화비서, 서비스 로봇 등 신사업을 추진하고 있음.

● 텔코(TELCO) 부문은 통신사업 성장세가 지속되고 있음. 5G 가입자는 561만명을 기록함. 무선서비스 매출은 전년대비 3.8% 성장함. 초고속 인터넷은 전년대비 2.4% 성장함

● 그룹사업 포트폴리오 재편 관련을 요약하면 △KT 스카이라이프는 현대 HCN 인수를 완료하여 국내 1위 유료방송 사업자 지위를 공고화함. △지니뮤직은 밀리의 서재를 인수하여

AI오디오 플랫폼을 강화함. △KT스튜디오 지니는 지배구조를 개편하고 콘텐츠 제작을 본격화함. 1,750억원 유상증자를 시행하고 KT 시즌 설립 및 현대미디어를 인수하였음. △케이뱅크는 2분기 연속 흑자를 기록하고 흑자폭이 확대되고 있음.

● 무선사업

-5G 가입자 안정적 성장으로 무선서비스 매출 전년대비 +3.8% 증가

-5G 가입자는 561만명으로 전체 모바일폰 가입자의 39% 비중으로 성장

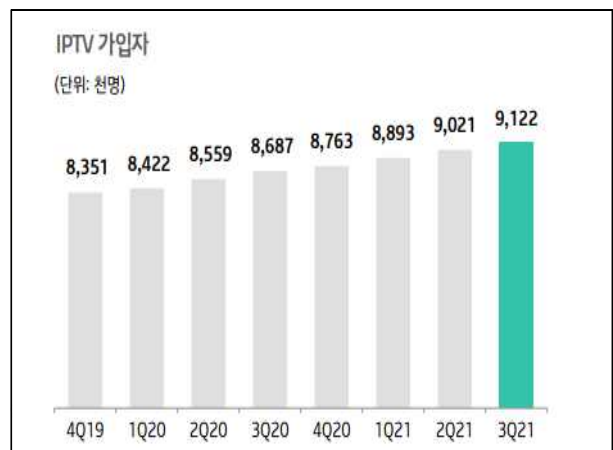
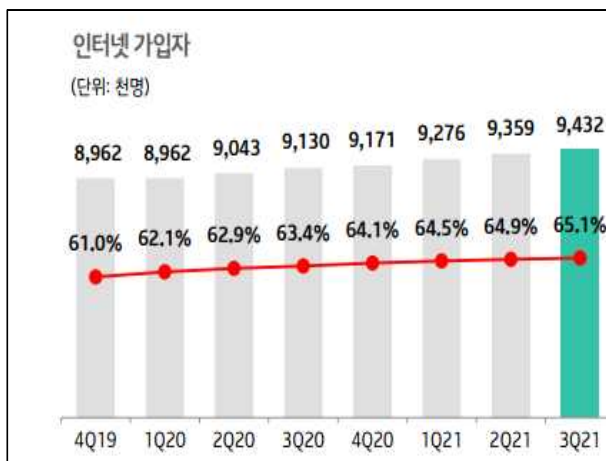
(단위:10억원)

| | '20 3분기 | '21 2분기 | '21 3분기 | 전년동기대비 (YoY) |
|-------|---------|---------|---------|--------------|
| 무선 | 1,742.1 | 1,788.5 | 1,794.7 | 3.0% |
| 무선서비스 | 1,636.2 | 1,688.5 | 1,697.8 | 3.8% |
| 접속 | 105.9 | 100 | 96.9 | -8.5% |

● 유선/IPTV 사업

-유선전화 매출 감소세 완화로 전년대비 -1.2% 감소, 초고속 인터넷 매출은 가입자 증가로 전년대비 +2.4% 성장

-IPTV 매출은 가입자 성장과 플랫폼 기반 매출 증가 지속되며 전년대비 +3.1% 성장



● B2B 및 기타사업

-기업 데이터 트래픽 증가와 디지털전환 수요증가로 B2B 전체 매출 전년대비 +6.0% 증가

-AICC, IDC, Cloud 등 성장 지속되며 AI/DX 매출 전년대비 +29.7% 증가

【분석&해설】

- ▷ KT는 유무선 플랫폼 사업 성장세 지속되고 있고 그룹 사업 포트폴리오 재편을 가속하고 있음. 3분기 실적발표회에서 AI·DX, 미디어·콘텐츠 등 플랫폼 사업과 5G, 인터넷, 인터넷(IP)TV 등 기존 주력 사업의 균형 잡힌 성장이 3분기 실적 증가를 견인했다고 설명함.
- ▷ B2B 사업에서는 3분기 수주금액이 1조원을 돌파하며 역대 분기 수주 규모 중 가장 높은 수준을 기록했음. 특히 기업회선과 AI·DX 사업의 매출 증가가 지속되는 가운데 IDC 사업의 매출 성장세가 두드러짐. IDC 매출은 전년 동기 대비 34.7% 성장함. 향후 다양한 사업자와의 DBO 사업 진행으로 IDC 사업 성장세는 더 가파를 것으로 전망됨.
- ▷ AICC(AI콘택트센터) 분야에서도 고객센터에 KT AICC 솔루션을 도입하는 고객사가 늘어나 AI·DX 전체 수익이 전년 동기 대비 29.7% 성장함. 기업회선 매출은 기업들의 비대면 업무 확대에 트래픽이 증가하면서 전년 동기 대비 2.7% 늘었음.
- ▷ IPTV 사업은 미디어 시청 패턴 개인화, 홈러닝 확대, 키즈 콘텐츠 활성화 분위기 속에 '올레 tv 탭'의 판매 확대, 우량가입자 성장 덕에 3분기 연속 10만 이상의 가입자가 순증함. IPTV 가입자는 3분기 말 기준 912만명을 달성했고 매출은 전년 동기 대비 3.1% 증가한 4,734억원을 기록함.
- ▷ 5G 가입자는 3분기 말 기준 561만명으로 휴대폰 가입자 중 39%를 차지함. 무선서비스 매출은 전년 동기 대비 3.8% 증가한 1조6978억원을 기록했으며, 3분기 ARPU는 전년 동기 대비 2.7% 증가한 3만2476원임. 초고속인터넷 매출은 전년 동기 대비 2.4% 증가한 5107억원임.
- ▷ 그룹사도 사업 경쟁력 강화를 통해 매출이 성장했음. 그중에서도 그룹 콘텐츠 매출은 커머스·디지털 광고 사업 확대, 그룹사 재편으로 전년 동기 대비 24.6% 증가했음. BC카드 매출은 국내 매입액 증가로 전년 동기 대비 2.9% 개선됨. 케이뱅크는 출범 이후 지난 분기 첫 당기순이익 흑자전환을 기록한 데 이어, 3분기에는 당기순이익 168억원 기록하며 연간 누적 흑자를 달성함. 3분기 말 기준 가입자는 660만명을 돌파했고 수신금액 12조원, 여신금액 6조원 이상을 기록함.
- ▷ 신사업도 속도를 내고 있음. 지난달 KT는 사람처럼 대화하는 'AI 능동형 대화기술'을 활용해 AI 비즈니스 본격화를 선언함. AI 통화비서' 서비스 출시를 통해 소상공인, 벤처·

스타트업, 소규모 사무실에서도 고객응대 방식 변화와 서비스 품질을 개선하고 AI로봇 사업으로 프랜차이즈, 식당 등 서빙 로봇 도입을 활성화하고 있으며 케어로봇은 지자체·보건소를 중심으로 판매 확대가 이뤄지고 있음.

노동 이슈

3. <산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안> (21.7.22 정부 관계부처 합동)

- 한국판 뉴딜 등 통해 저탄소·디지털 경제 전환 대응
- 전환과정에서 피해를 입는 기업·근로자·지역도 존재
- [정부] 노동전환을 위한 체계적·종합적 지원 노력 미흡
- [노사] 사업축소 폐지에 대한 불확실성 우려
- 산업구조 전환과정에서 피해부문에 대한 고려 필요
- 산업별 전망을 토대로 민-관 공동의 선제대응 요구
- 기업-근로자-지역 지원을 연계한 종합적인 지원체계 구축
- 사회적 대화를 통한 공감대 형성

【분석&해설】

▷ 정부는 7월 22일 비상경제 중앙대책본부 관계장관회의를 열고 <산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안>을 발표함. 정부가 기후위기와 산업재편 과정에서 피해를 보는 노동자가 없도록 '선제적 대응을 하겠다'는 방향은 긍정적임. 하지만 노동자를 전환의 주체로 보지 않고, 재취업과 전직훈련 대상으로 한정된 한계가 있음.

▷ 주요 내용은 이미 구조조정이 시작된 석탄화력발전과 내연기관 자동차 분야에 2025년까지 10만명 규모로 산업구조 대응 특화훈련을 실시한다고 함. 전직·직업훈련을 하는 기업에 장기 유급휴가훈련 인건비(최저임금×150%+주휴수당)를 지급해 성장 유망 직종으로 전환을 촉진함. 비수도권에 '노동전환 특화 공동훈련센터'를 2025년까지 35곳 신설해 지역노

동자에 양질의 직업훈련 기회를 주는 것임. 또한 고용안정 협약지원금을 신설해 노사가 고용유지와 직무전환 협약을 하면 고용환경 개선에 쓸 재원을 지원키로 함

▷ 산업전환으로 인한 대량해고가 발생할 가능성도 있음. 정부는 2030년이 되면 신차 3대 중 1대는 수소·전기차가 차지할 것인데 9천개 자동차 부품사 중 현재 미래차 부품 생산기업은 210여개로 2.3%에 불과함. 이런 추세라면 부품사 노동자 22만명 중 90% 이상이 고용불안에 시달리게 되고 자동차 생산라인뿐 아니라 54만명으로 추산되는 정비·판매·주유·금융업까지 도미노 충격이 예상됨.

▷ 당장 고용변화는 적지만 전환의 영향권에 있는 철강·석유화학·시멘트·정유·반도체·디스플레이 등 업종도 일자리 감소 징후가 포착되면 노동전환 지원체계 프로그램을 즉각 가동한다고 함.

▷ 전 산업에 걸쳐 영향을 줄 것으로 보이는 <디지털화에 대응한 노동전환 지원 대책>을 함께 발표함. 「산업구조 변화에 따른 공정한 노동전환 지원법」을 올해 발의하고, 중소기업진흥공단과 대한상의에 전담 추진기관을 꾸리는 한편 노사정 대화도 추진한다는 내용임. 사회적 대화는 산업단위로 경제사회노동위원회, 지역단위로 지역노사민정협의회가 될 것임.

▷ 이번 대책은 그린뉴딜과 탄소중립 정책에서 ‘노동이 빠졌다’는 비판에 따른 후속조치로 이전보다는 진전되었지만 여전히 부족하다는 평가임.

한국노총은 “저탄소·디지털 경제 대전환은 특정 산업이 아닌 국가적 문제”라며 중앙차원의 이해당사자 참여가 보장된 거버넌스를 요구하고 있음. 또 기업을 지원할 때 반드시 고용유지를 전제로 하고 비정규직 지원을 강화할 것을 주장하고 있음.

4. 지난해 실질임금 인상률 9년만에 마이너스 (‘21 KLI 노동통계_한국노동연구원)

● 지난해 실질임금인상률이 마이너스로 돌아섰음. 명목임금인상률은 0.4%, 실질임금인상률은 -0.1%를 기록함. 실질임금인상률이 마이너스로 돌아선 것은 2011년 -4.9%를 기록한 이후 9년 만임.

● 지난해 5명 이상 산업장 전 산업 상용노동자 월평균 임금총액은 402만3천원으로 2019년(401만2천원)보다 1만1천원 올랐음. 코로나19 이전인 2019년과 비교해 정액급여는 6만6천원 인상됐지만 상여금 같은 특별급여는 5만6천원 줄었음.

【분석&해설】

▷ 지난해 10명 이상 사업장의 월 임금수준은 391만5천원, 중위임금(임금수준을 순서대로 늘어놓았을 때 가운데값)은 318만3천원임. 임금불평등 수준을 알 수 있는 임금분위수 배율은 개선되었는데. 2019년 하위 10% 임금 대비 상위 90% 임금비율은 3.94에서 지난해 3.90으로 격차가 완화된 것임.

▷ 1명 이상 사업장 전체 상용직 임금총액 추이를 보면 코로나19 직격탄을 맞은 숙박·음식점업은 지난해 월 임금이 227만3천원으로 전년대비 7만1천원 줄었음. 제조업도 409만4천원에서 405만8천원으로 3만6천원 깎였음. 금융 및 보험업은 2019년 631만원에서 지난해 662만2천원으로 31만2천원이 올랐음. 전기·가스·증기 및 수도 사업은 660만원에서 682만4천원으로 22만4천원 증가함. 건설업도 269만9천원에서 382만5천원으로 올랐음.

▷ 성별 임금격차는 대폭 확대됐음. 지난해 1인 이상 사업장 전체 노동자 중 남성 임금총액은 월 372만7천원인 반면 여성은 239만5천원으로 133만2천원이 적었다. 2019년 남녀 임금격차 129만6천원보다 3만6천원 더 벌어졌음.

▷ 비정규직의 임금 하락으로 고용형태에 따른 임금격차도 벌어졌음. 정규직은 2019년 월 316만5천원에서 지난해 323만4천원으로 6만9천원 인상됐음. 반면 비정규직은 같은 기간 1만8천원 삭감된 171만1천원을 기록함.

5. ILO 기본협약 비준과 「개정 노동법」에 대한 정부의 입장

고용노동부는 ILO 기본협약 비준과 그에 따른 노조법 개정에 대한 노사간 쟁점사항에 대해 유권해석을 발표하였음. 그중 일부를 발췌 해설함.

❶ [해고자가 기업별 노조에 가입하여 파업을 주도하면서 복직을 요구하면 기업은 대응할 방법이 없는 것인지?]

“해고자 복직은 근로계약 당사자 간의 문제이며 설령 단체교섭 사안으로 정당한 해고에 대한 복직을 요구한다고 해도 사용자가 이에 응할 의무는 없다. 개정 노조법은 결사의 자유를 온전하게 보장하고 결사의 자유 협약을 비준하라는 30년간의 ILO 요구를 반영하기 위한 조치로, 누구와 결사하여 노동조합을 만들 것인지는 노동조합이 규약으로 스스로 정하

라는 취지이다. 다만, 개정법에 의해 외부인이 기업별 노조에 가입할 수 있는 길이 열림에 따라 우리나라의 기업별 노사관계 특수성을 감안하여 일정한 보완 장치를 함께 규정했다. 기업별 노조의 임원·대의원은 교섭·단체행동을 주도·주관하는 리더로서 기업에 종사하는 근로자 중에서 선출하도록 하였고 쟁의행위 찬반투표, 창구단일화, 타임오프 한도 배분 등 다른 노조나 사용자에게 영향을 주는 공적(公的)인 의사결정을 하는 경우에는 기업에 종사하는 조합원들로 결정하도록 했다. 또한, 회사에 소속되지 않은 조합원은 ‘효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위’에서만 사업장 내의 노조 활동이 가능하도록 했다.”

②〔전임자 급여 지급 금지 규정 삭제로 근로시간 면제한도에 포함되지 않는 과도한 일반 노조활동 지원 요구가 증가하는 것은 아닌지?〕

“근무시간 중에 이루어지는 노조 활동(노조 총회, 교육 등)에 대해서는 합리적 범위 내에서 노·사가 단체협약으로 유급 처리할 수 있다는 것이 행정해석의 일관된 입장이다. 합리적 범위는 노·사의 자율적 교섭을 통해 정해야 할 것이나, 노조 자주성을 침해할 정도로 과도할 경우 부당노동행위 소지가 있다.”

③〔개정법 부칙에 따르면 연합단체에 파견된 근로시간면제자에 대해서도 사용자가 급여를 지급해야 하는지?〕

“이번 개정 노조법 부칙은 새롭게 출범할 경사노위 산하 근로시간면제심의위원회에서 조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영 실태를 고려하여 근로시간 면제 한도 심의에 착수하라는 뜻이다. 따라서 연합단체에 파견된 조합원이라고 해서 무조건 급여를 지급해야 하는 것은 아니다.”

④〔교섭단위 분리 등에 따른 교섭단위를 달리하는 노조에게도 차별 금지 의무가 적용되는 것인지?〕

“노조법은 하나의 사업(장)에서 복수의 노조가 존재하는 경우 원칙적으로 교섭창구 단일화 절차를 거치도록 하고 있다. 다만, 교섭창구 단일화 기간 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않기로 동의한 경우에는 각각의 노동조합과 개별교섭이 가능하다. 개정법은 하나의 교섭단위에서 개별교섭이 진행되면 교섭창구 단일화 절차에 참여한 각각의 노조에

대해 차별적으로 대우해서는 안 된다는 의미다. 따라서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등으로 교섭단위가 분리된 노조에 대해서도 차별금지 의무가 확대 적용되는 것은 아니다.”

⑤ (단체협약 유효기간을 노사 합의로 3년의 기간 내에서 정할 수 있다고 규정한 것은 단체협약 유효기간 상한 연장을 무력화시키는 것 아닌지?)

“개정 노조법의 취지는 단체협약 유효기간의 한도를 2년에서 3년으로 연장하는 것이고, 구체적인 기한은 3년 내에서 노사가 자율적으로 정하도록 한 것이다. 아울러, 단체협약은 노조법 제31조에 따라 노사가 합의하고 서면으로 작성하여 서명 날인해야 하고 유효기간 내에 노사는 이를 준수할 의무가 부과되므로 ‘노사 합의’는 당연히 전제되는 것이며 합의하여 정할 수 있다는 문구가 들어갔다고 해서 달라지지 않는다. 3년으로 그 기간이 연장되면 해당 기업이나 업종 등의 특성을 고려하여 노사가 단체협약의 유효기간을 정하게 될 것이고, 기존 2년에 비해 노사 자율의 원칙이 보다 충실하게 반영될 수 있다”

⑥ (개정법에 따르면 단체협약 유효기간 중임에도 새로운 단체협약을 노조가 요구할 수 있는 것인지?)

“단체협약이 체결되면 해당 단체협약 유효기간 내에서 노사 양측은 협약 내용을 준수해야 하며 특별한 사정이 없는 한 이미 정한 내용의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 해서는 안 된다. [end]