

**3,100명의 목소리를 하나로 모을 때입니다.**

※ “**울타리**”는 조합원들의 생존권과 근로조건을 지켜주고 울타리가 되어 주겠다는 노동조합 소식지 명칭

본 조합에서는 직책자 설문 조사 결과서와 WM부문에서 일어나고 있는 현안을 작성하여 민경부 부문대표를 만나 전달했습니다.



## [민경부 WM부문대표 방문]

### 1. 직책자 설문조사 결과 전달

#### ① 지난 2분기 직책자 설문조사 WM부문 결과 전달

- 설문 평가 하위 본부장 3명, 지점장 12명 개인별 분석자료 전달.
- 매 분기 평가 후 전달 예정이고 점차 개선될 수 있도록 노력해 주길 당부함.
- 연차/보건휴가 사용 제한, 강압적인 업무지시, 욕설 등을 하는 관리자가 존재함.
- 평가 하위 관리자에게 실질적인 페널티를 줘야함.

#### 부문대표 답변)

직원들에게 욕설 및 강압으로 지점을 운영하는 것은 리더쉽에 문제가 있다는 것에는 동의한다. 그런 관리자의 행동은 회사가 추구하는 목표와 점점 멀어지는 것이라고 생각한다. 노동조합에서 잘 파악해서 전달해 주면 감사하겠다.

회사가 판단하는 나쁜 관리자의 기준도 있다.

한쪽만 보고 설부르게 판단하지 말고 여러 기준을 보면서 함께 판단하도록 하자.

② 수시로 바뀌는 KPI와 해외자산 프로모션

- KPI 가 있음에도 불구하고 해외자산 프로모션에 너무 집중되면서 직원들의 피로감이 상당 수준 극에 달해있는 상태.
- 해외자산 프로모션이 전체적인 숲을 보게 하지 못하고 실적압박의 수단으로 악용되고 있음.
- 회사의 정책 방향성을 문제 삼는 것이 아니라 과정을 생략하고 결과만 보는 것이 문제임.
- 페이퍼웍이 너무 많아서 업무의 효율성이 떨어짐.
- 경영진의 생각이 아래로 전달되는 과정에서 내용이 왜곡 · 오차가 발생하는 문제 지적.

부문대표 답변)

1년 동안 사업부를 이끌어 가다 보면 KPI의 미세조정이 늘 필요하다.

국내 경제가 성장률이 더디고 위태롭다. 이대로 가면 1~2년 안에 위기가 올 것이다.

그래서 해외자산으로의 포트폴리오를 강조하는 것이다.

경영진의 생각이 직원에게 전달되는 과정에서 발생하는 오차는 일정부분 있을 수 있지만 줄이는 노력을 하겠다.

실적과 숫자만 얘기하는 일부 관리자들의 문제점을 잘 알고 있다.

해외 자산 투자를 강요하기 보다는 왜 해야만 하는지에 대한 당위성을 직원들에게 설명하고 이해시키는데 중점을 두겠다. 그러한 부분들을 각 지역 본부장들에게 전달하겠다.

영업활동에 있어 과정관리에 필요한 페이퍼웍은 필요하다고 생각하고 많다고는 생각지 않는다. 직원들이 과정관리의 일부분이라고 생각해줬으면 좋겠고, 다만 관리자들의 징벌성 페이퍼웍은 지양하도록 하겠다.

③ 영업직원 업무추진비 분배

- 네트워크비가 없어지고 나서 영업직원들의 영업지원비가 필요한 상황임
- 지점 내에서 업무추진비를 직원들에게 개인적으로 분배해서 쓰게 하자

부문대표 답변)

좋은 의견인 것 같다. 일부 점포에서는 그렇게 하고 있는 것으로 안다.

단, 일각에서는 지점장의 권한이 너무 줄어드는 것이 아닌가 하는 우려도 있다.

사업부에서 검토해 보겠다.

향후 노동조합에서는 설문결과를 각 부문대표 및 경영지원본부에 전달 할 예정이며 이를 통해서 기업문화 개선을 위해 노력하도록 하겠습니다.

3분기 설문조사는 10월 초에 진행 할 예정입니다. 많은 조합원들의 참여 부탁드립니다.