

미래에셋대우
노동조합

노동조합 소식지
울타리

2019년
4월 11일 (목)

발행처: 미래에셋대우 노동조합 발행인: 김용일 전화: 02-6977-6503 팩스: 0505-085-6503

※ "울타리"는 조합원들의 생존권과 근로조건을 지켜주고 울타리가 되어 주겠다는 노동조합 소식지 명칭



2019년 1/4분기 노사협의회 결과 보고!!!

일 시 : 2019년 4월 5일 (금) 16:00~18:30

1. 장 소 : 미래에셋 센터원 빌딩 20층 회의실

2. 참석대상

근로자 대표 : 김용일 위원장, 신황용 수석부위원장, 신애경 부위원장

양영석 사무국장, 선경훈 조직국장, 이미경 복지국장

사용자 대표 : 최현만 수석부회장, 민경부 WM총괄, 허선호 경영지원부문대표,

노용우 경영혁신본부장, 이기상 인재혁신본부장

[노사협의회 안건 및 결과 보고]

1. 위원장 모두발언

- 지난 교섭 이후 새로운 근로제도, 근로환경, 그리고 지점대형화 절차 등이 진행되고 있지만 우려했던 부분과 긍정적인 부분이 동시에 일어나고 있다. 개선하고 보완해야 할 점을 잘 논의해서 7월 1일 제도 시행 전에 법적 이슈가 발생하지 않게끔 잘 다듬어야겠다.

2. 근로시간 준수 및 연장근로 대책의 건

- 제도를 잘 이해하지 못하거나 이행하려 하지 않은 관리자들의 문제
- 시간외 수당 신청과 관련한 방법 개선
- 제도이행에 대한 회사의 의지
- 페이퍼워킹, 적절하지 않은 인력 배치 등 근로시간을 저해하는 관행
- 직책자 설문 조사 및 7월부터 법적 절차 돌입

(사용자측 답변)

- 직원들의 기대가 있는 것도 알고 있고 해야 될 과제가 많은 것도 알고 있다.
지난 2달 동안 회사도 많은 노력을 했다. 지난 2달 동안 다 하지 못했을 뿐이다.
계속 노력하여 알려나가겠다. 짧은 시간에 잘 지켜지고 있는 것 같다.
근로조건 중 임금은 탭티어로 갈 수 있도록 할 것이며 그 과정에 있다.
근로시간은 퇴근시간을 준수해야 하는 방향으로 가야하며 그와 함께 업무집중도를 올려 생산성을 높이는 것도 병행되어야 된다.
재량근로를 원칙으로 할 것이며 직원들을 신뢰하며 갈 것이다.
유연한 근로시간을 가져갔으면 좋겠다.
- 관리자들도 그 동안 해왔던 관행이 있기 때문에 갑작스런 변화에 대한 시간도 줘야 한다.
관리자들도 변화가 필요하며 조직장의 적절치 못한 리더쉽에 대해서는 변화가 필요하다고 생각하고 있다. 시간외수당을 청구하지 못하게 하는 경우가 있다면 꼭 조치하도록 하겠다.
- 과정관리를 위한 기록은 직원에게 도움이 된다고 보지만 보고를 위한 과도한 자료작성은 회사가 지향하는 방향이 전혀 아니다.
- 직책자 설문조사가 서로 생채기를 내지 않고 좀 더 세련되고 객관성 있는 조사가 되길 바란다.

3. 현행 WM KPI제도의 문제와 개선방안

- KPI가 있음에도 1년 내내 계속되는 프로모션으로 주객전도되는 상황발생
- 허브별로 다른 평가방식에 대한 우려
- 성과급지급에 대한 허들

(사용자측 답변)

- KPI라는 것은 큰 틀에서의 전략적인 부분이고 모든 걸 녹일 수는 없다.
시장상황에 따라 KPI도 변할 수 밖에 없고 그 부분을 보완하는 것이 프로모션이다.
직원들이 상품에 대한 관심과 학습은 꼭 해줬으면 좋겠다.
- 허브별로 상황이 다름에도 본사에서 일률적으로 경쟁시키고 평가하는 것은 또 다른 문제를 낳았다. 그래서 허브장에게 권한이양을 해 준 것이다.
회사도 전략적으로 큰 쉬프트를 한 것이라 2분기까지 지켜봐 줬으면 좋겠다.
잘 이해하는 허브장이 있고 그렇지 못한 허브장도 있다.
그럼에도 전략을 잘 이해하지 못하고 직원들에게 스트레스만 주는 허브가 있으면 그 때는 WM총괄에서 개입하겠다.
- 성과급은 초과이익에 대한 보상이다. 지난 3년간 계속 시그널을 줬었다.
처음으로 명문화 했을 뿐이다. 단순히 BEP 2배 미만 성과자에게 성과급을 지급하지 않겠다는 것이 아니라 수익이 나지 않더라도 다른 곳에서 노력을 보이면 성과급을 지급하겠다는 것이다. 노력한 사람에게 보상을 더 해주는 것이 기본이라 생각한다.

4. 직장내 괴롭힘 방지법 시행에 따른 대책

- 직장내 괴롭힘 + 직장내 성희롱 등의 대책을 위한 TF 팀 구성 제안
- 다윈프로그램 활성화

(사용자측 답변)

- 충분히 인지하고 있다. 취업규칙 반영, 표창징계규정의 개정, 직원 신고절차와 보호 등 조합과 잘 상의해서 만들도록 하겠다.
- 심리상담 프로그램이 외국계회사는 3% 정도 이용하지만 우리회사는 1% 정도 이용 중이며 회사가 알거라는 선입견과 프로그램자체의 거부감이 있는 것 같고 이런 부분을 개선해서 활성화 될 수 있도록 검토하겠다.

5. 휴가사용 및 육아휴직 확대

- 휴가사용에 대한 원활한 자료 공유
- 휴가사용독려에 대한 사측의 의지 제고
- 육아휴직 관련 개선안

(사용자측 답변)

- 보건 휴가 사용률은 전체 70% 대이고
세부적으로 업무직 80% 대 , 본사 75%대, 지점 영업직 40% 대이다.
촉진연차 미사용자는 25% 수준이고 평균 0.5~1일 미사용 중이다.
휴가사용에 대한 의식은 올바른 방향으로 가고 있다고 판단된다.
- 휴가 사용률이 떨어지는 곳은 인사본부장이 직접 전화 해서 독려하겠다.

- 우리 조직이 장기간 휴가를 수용할 만한 준비가 되어 있는지 따져봐야 한다.
제도를 만드는 것만이 능사가 아니라 준비가 된 이후에 만들어야 잘 정착된다고 생각한다.
채용에 대한 고민, 인력정책에 대한 고민이 있다.
조직적으로 육아휴직 연장에 대해 수용할 준비가 되어 있다고 판단되면 안 할 이유가 전혀 없다. 좀 더 시간을 가지고 논의한다면 좋은 결과가 있을 것이다.
제도 내에서 충분한 휴가를 쓸 수 있는 틀이 분명히 있다. 우선 이것을 잘 활용했으면 한다.

6. 우리사주 우선주 및 특정직군 처우개선 관련 대책

- 우리사주 우선주 관련 대책 마련
- OA직군 : 직군 내 직급체계 추가
- 상담직군 : 전체적인 처우개선 요구
- 부부장 : 승급제도 세분화를 통한 동기부여

(사용자측 답변)

- 회사를 다니면서 우리사주를 받지 않기가 쉽지 않았을 텐데 주가가 하락한 부분에 대해 직원들에게 정말 미안하게 생각한다. 죄송하다. 경영성으로 보답하겠다.
현재 자산대비 저평가 되어 있는 부분이 있다. 향후 재평가 받는 형태로 분명히 갈 것이다. 믿고 기다려 줬으면 좋겠다.
- 고객지원팀은 우리 회사의 중요한 전략적인 포인트이고 고객과의 중요한 접점이라고 생각한다. 직군전환이 적었던 것은 사실이다. 이제 직군전환은 승진의 개념이 된 것이고 직무전환이라는 수평적 개념의 전환을 확대해 직원들에게 많은 기회를 줄 생각이다.
- 상담직군의 문제는 합병 전에 내재되어 있던 문제이고 점차 해소해 가고 있다.
취업규칙을 변경해야 하는 부분도 있고 노조와 계속 진지하게 논의해 나가겠다.
체크오프 하는 부분은 검토하겠다.
- 부부장이면서 수석매니저가 된 직원 중 제도의 일부 희생이 있었다는 것은 알고 있다.
성과를 잘 낸 부부장들은 임금부분에서는 대부분 리커버리가 됐다.
CS직군과 부부장 관련 사항은 추후에 재논의 하자.

※ 특정직군에 관한 처우개선은 따로 추후에 노사가 밀도 있게 논의하자는 데 의견을 함께 함.

워크샵 등에 대한 노동조합의 입장

주 40시간의 정규근로시간 준수(시간외 근로시간 포함 52시간)를 지키기 위해 지난 2월 이후 노사는 부서별 시차출퇴근제 실시, 오전/오후 집중근무제 등 줄어든 근로시간을 효율적으로 극복하기 위한 방법을 함께 노력하고 있습니다.

하지만 아직도 이 제도의 취지를 제대로 이해하지 못한 채 기존의 근로환경을 고집하고 있는 관리자가 많이 있습니다.

시간외 수당 미 승인, 5시 이후 회의, 주말 워크샵 강행 등 이제는 바뀌어야 할 구시대적인 근로환경이 몇몇 관리자들의 이해부족과 무지로 인해 아직도 제자리걸음인 상황입니다.

노동조합은 아래와 같이 공식 입장을 전합니다.

가. 회사에서 공식적으로 실시하는 워크샵은 근로시간으로 인정합니다.

- 사용자의 지휘나 감독 아래서 효과적인 업무수행을 위해 집중 논의하기 위한 목적은 근로시간으로 본다. 따라서 평일 정규시간 이후 혹은 주말에 공식 일정을 진행시에는 연장근로수당을 지급해야 한다.

나. 사기 진작 및 친목도모를 위한 워크샵도 원칙적으로는 근로시간에 해당됩니다.

- 부서원들의 워크샵은 자율적인 참석으로 진행되어야 하며 자발적 참여에 따른 경우에는 그 성격이 달리되나, 관리자 등에 의하여 참석 강요 내지 의무 또는 비참석시 인사 상 제재 등에 따른 언급이 있는 경우 위와 동일하게 연장근로수당을 지급해야 한다.

다. 관리자를 동반한 주말 워크샵 일정(산행, 모임 등)은 다르게 봐야 합니다.

- 주말 워크샵 등은 원칙적으로 반대하며 만약 시행한다고 한다면 주말 일정은 자유로운 의사에 의한 자발적 참석 즉, 강제성이 없다고 수긍하기 어렵기에 이러한 경우에도 휴일근로수당을 지급해야 한다.

라. 시간외 수당 청구를 방해 및 미지급은 근로기준법을 위반한 위법행위입니다.

워크샵 비용을 회사비용으로 처리한 것은 업무로 인정해야 한다는 것이 노동조합의 입장입니다.

시간외수당 미지급, 동의 없는 1일 8시간 및 40시간 초과근로, 부당한 업무지시, 직장 내 괴롭힘 등은 향후 법적 이슈가 생길 수 있다는 것을 꼭 명심하시기 바랍니다.

퇴근시간 이후, 주말 시간 등은 그 누구에게도 귀속되지 않는 직원 개개인의 재산임을 인지하시고 함부로 하지 않기를 당부 드립니다.

