

미래에셋대우
노동조합

노동조합 소식지
울타리

2020년
5월 29 (금)

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

2020년 2/4분기 노사협의회 진행



- 일시 : 2020년 5월 21일(목) 16시

- 장소 : 센터원 20층 비전홀

- 근로자 대표

: 신황용 수석부위원장, 신애경 부위원장, 양영석 사무국장, 선경훈 조직국장, 이미경 복지국장

사용자 대표

: 이상걸 WM총괄, 김상태 IB총괄, 민경부 경영지원부문대표, 전경남 경영혁신부문대표,

이기상 인재혁신본부장

2020년 2/4분기 노사협의회 안건

□ 인력 재배치 이슈

안건 1

직원 수시 이동 발령 및 추가 인사이동

◎ 노동조합 질의

- ✓ 최근 IB조직의 인력 재배치 및 유독 IB에서만 조직개편을 진행한 배경

◎ 회사 측 답변

- ✓ 사업 계획상 Global 분야에서 40%의 수익을 목표(2019년 35%)로 했으나, 시장이 갑작스럽게 경색되고, 당사 강점인 부동산 PF도 거래가 줄고 리스크도 커지는 상황이다. 따라서 1차 20명가량 발령이 있었고, 직원의 의사 반영 및 직원 면담을 하여 가급적 원하는 곳으로 재배치했다.

◎ 노동조합 질의

- ✓ IB 1차 발령 이후 2차, 3차 추가 이동 계획 있는지 확인

◎ 회사 측 답변

- ✓ 추가 재배치는 현재 확정된 바 없다. 다만 IB 비즈니스 글로벌 수익 다각화가 막힌 상태라 어려움 지속이 예상된다. IB 인력이 360명 수준이었는데 타사는 200명 초반이라 많은 것이 사실이다. 코로나19로 IB 조직 규모의 유지가 모두에게 이롭지 않다고 판단했고, 상대적으로 WM은 고객과 거래가 늘어 재배치가 빠르게 진행되었다. 직원들이 예상 못 한 업무를 맡게 되면 감내하기 힘든 피해가 있으므로 최소화하겠다. 2차 이동 규모가 정해진다면 1차보다는 줄여서 할 것이다. 향후 일상적인 인사이동은 있겠으나 별도의 대규모 발령은 현재 계획하고 있지 않다.

◎ 노동조합 질의

- ✓ 직원들이 느끼는 체감은 인위적인 이동배치 및 회사의 일방적 추진에 따른 소통이 불신으로 이어진다. 회사는 어려움이 생길 때마다 자구책을 찾아 사업기반을 정비하여 그 속에서 일할 수 있는 환경을 만드는 것이 아니라 가장 쉬운 방법인 이동 전환으로 직원 희생만을 강요한다. 인사는 직원들에게 주는 메시지다. IB 직원은 WM으로 WM 직원은 고객솔루션으로 강압적으로 보내 효율화라고 포장하고 있다.

◎ 회사 측 답변

- ✓ 코로나19에 따른 선제적 대응을 안 하는 것도 문제이다. 위기 극복의 한 방안으로 전환배치를 고려한 것이고, 회사도 결정이 쉽지 않았다. 유연하고 빠른 결정을 하는 것이 미래에셋의 장점이고 일손이 필요한 곳에 재배치를 하는 것이다. 그것은 경영진의 함께 가자는 정신이다.

◎ 노동조합 질의

- ✓ 기 중간 이동이 문제이다. 이동하는 직원들은 새로운 곳에서 고과를 못 받을 확률이 높고 C, D 고과는 급여 삭감에도 영향을 준다. 그건 근로 환경의 저하를 불러일으킨다. IB에서 WM으로 가는 직원들의 BEP를 감안해 준다고 하는 데 어느 정도 수준이며, 부서 비용문제는 어떻게 할 것인가?

◎ 회사 측 답변

- ✓ 코로나19로 해외에 못가는 1년 동안 아무것도 못 할 것으로 예상하는 반면 WM은 거래가 늘고 고객들이 지점에 직원이 없다는 불만이 있으니 대응하는 것이다. BEP 등은 합리적인 수준에서 결정하며, 비용문제는 작년에 적용했던 기본 틀을 유지하면서 충분히 이해할 수 있는 수준으로 하겠다.

◎ 노동조합 질의

- ✓ 단체협약 8조를 유념해주었으면 한다. 회사의 결정이나 직원의 근무환경에서 겪는 불편함, 고과의 불리함, KPI 적응에 대한 현실적 문제 등 직원을 위한 면밀한 고민이 선제적으로 준비된 후 합리적 수준의 인사이동이 있어야 한다. 관리부서의 발령에 대한 계획이 있는가?

◎ 회사 측 답변

- ✓ 현재는 비상 상황이다. 직원경력에 대한 관리는 회사도 필요하다. 상대적으로 직원이 필요한 조직에 재배치하고자 하는 것이지 직원을 불편하게 하고자 하는 것이 아니다. 본사 관리부서 30% 감축은 근거 없는 소문이다.

□ 고객솔루션 조직운영 등

| | |
|------|-----------------------------|
| 안건 2 | 고객솔루션을 만든 정의 및 중장기적인 구체적 계획 |
|------|-----------------------------|

◎ 노동조합 질의

- ✓ 고객솔루션 지원을 HR을 통해 공모 받았으나 원하지 않는 직원들의 강압적 발령도 일부 있었다. 게다가 일부 지역 WM 본부장들은 직원 명단을 올리기도 했다. 지원하지 않은 직원의 발령을 명단에 올리는 것은 문제가 있지 않나? 고객솔루션 센터는 디지털 지점화가 목표였다. 이번 강압적 이동은 본래 취지를 벗어나 변질되고 본질이 퇴색되는 것이 아닌지 우려스럽다.

◎ 회사 측 답변

- ✓ 교육이 필요한 직원들에게 필요한 교육을 제공하는 역할을 하고 있다. 고객솔루션에는 여러 가지 목표가 있다. 100% 서로 만족하는 인사는 힘들다. 경쟁력을 높이는 쪽으로 의사결정을 하는 것이다. 역으로 HR 지원한 사람도 다 발령 나지는 않았다. 성공 사례도

있고 긍정적으로 돌아가고 있다. 지원하지 않았으나 이동하는 직원들의 문제점을 최소화하기 위해 직원 면담을 거쳤다.

◎ 노동조합 질의

- ✓ 고객솔루션의 역할은 무엇이며 현재 고객솔루션의 인원이 적정한지를 알려달라. 솔루션 본부 조직이 제대로 준비가 되지 않은 채 단순히 규모만 커지면 그만큼 유기적으로 돌아가기 어렵다. 게다가 원하지 않는 직원 재배치까지 부과되면 전체 조직에 문제가 생길 수도 있다.

◎ 회사 측 답변

- ✓ 고객솔루션 본부의 수행 목표는 수준 높은 비대면 서비스 제공이다. 고객솔루션이 직원들에게 새로운 기회를 부여하는 조직이 되길 원한다. 작년 WM의 순영업이 월평균 450억이고, 올해 1분기 월 630억으로 40% 증가했다. 목표는 월 800억, 연간 1조 수준이다. 회사의 Backbone 역할이 가능하다고 생각한다. 올해 말이면 자금 유입에 따라 지점 인원이 현저하게 부족할 것으로 예상된다. 그때를 위해 고객솔루션의 트레이닝이 중요하다. 고객솔루션은 회사 차원에서 아주 중요한 시도이다. 재배치로 회사의 비용이 줄지도 않는다. 조직운영이 잘 된다면 새로운 사업모델이 될 수 있고, 누적되어온 비효율성 이슈도 줄어든다. 직원들의 우려가 있는 점은 안타깝다.

□ 기타사항

| | |
|------|--------------------------------|
| 안건 3 | 회사 경영상황 / 연차촉진 사용 / 임금협상 재개 시점 |
|------|--------------------------------|

◎ 노동조합 질의

- ✓ 회사 전체의 2분기 수익 예상이 어떻고 공정위의 일감몰아주기 이슈 및 안방보험 소송 등 큰 이슈들은 어떻게 진행되고 있는가? 회사의 투명성 제고와 이슈 재발방지를 위해 모 그룹처럼 준법감시위원회에 준할 수 있는 조직을 만들 생각은 있는가?

◎ 회사 측 답변

- ✓ 1분기는 우려보다 선방하였고 ELS, 우발 채무 등의 외부 우려가 있었으나 타사 대비 매우 양호했다. WM이 선방하면서 2분기도 회사 전체적으로 작년보다는 30% 낮지만 타사 대비 안정적인 것으로 예상된다. 다만, 또 한 번 쇼크가 오면 유동성 위험에 빠질 우려가 있어 관리가 필요하다. 회사에 대한 안 좋은 뜬소문은 일부 직원을 통해서 나가기도 한다. 직원에 대한 신뢰를 못 준 것은 일부 경영의 책임이기도 하다. 준법감시위원회에 준하는 조직은 현재 통합 감독 관련 금감원에서 요청한 것이 있는데 중복되는 것이 있어 따로 협의회를 만들고 있다. 안방보험도 서류를 제대로 안 봐서

문제가 생긴 것이 아니라 명백하게 상대가 문제를 일으켰기 때문에 계약금 반환소송을 진행한 거라 시간이 지나면 밝혀질 것이다.

◎ **노동조합 질의**

- ✓ 일방적인 연차축진 강행에 대해서 유감을 표한다. 여러 가지 조합과 마찰이 있었지만 올해 해보자 했고 연차축진 활용방안에 대해서 공지한 대로 잘 만들어 줬으면 한다. HR 등록 시스템 등 시스템이 잘 갖춰져야 문화로 정착될 수 있다.

◎ **회사 측 답변**

- ✓ 조합과 대화도 많이 나누었고 중요한 것은 회사가 의지가 있다는 점이다. 조직장의 상향식평가, 리더십평가, 주기적인 사용현황 점검 등 계속 노력하겠다. 6월 초에 연차 소진율을 보고 조합에 공유하고 주기적으로 소통하겠다. 5월 연휴에 약 1,400명이 연차를 사용했고, 명절 전후에는 약 300~400명이 소진하는 분위기다. 계속해서 이런 문화를 만들어 가겠다.

◎ **노동조합 질의**

- ✓ 임금협상 재개 시기는 언제부터 할 생각인가?

◎ **회사 측 답변**

- ✓ 코로나19로 인해 위원장님과 6월까지의 상황을 지켜보기로 논의했다. 필요하다면 대화는 할 것이고 다양한 이슈들에 대해 조합과 면밀하게 소통하겠다. 단정할 수는 없지만, 경영상황에 맞추어 어떤 결정이 필요할 때에는 우선순위를 고려할 것이며 조합과도 충분히 의논해 나갈 것이다.