

미래에셋대우
노동조합

노동조합 소식지
울타리

2018년
5월 25일(금)

3,100명의 목소리를 하나로 모을 때입니다.

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

2018년 2/4분기 노사협의회 결과 보고!!!



1. 일 시 : 2018년 5월 14일 (월) 16:30~18:00

2. 장 소 : 미래에셋 센터원 빌딩 20층 회의실

3. 참석대상

근로자 대표 : 김용일 위원장, 신황용 수석부위원장, 신애경 부위원장
양영석 사무국장, 선경훈 조직국장, 이미경 복지국장

사용자 대표 : 민경부 WM부문대표, 허선호 경영지원부문대표, 노용우 경영혁신본부장
홍순만 인재혁신본부장, 이유주 인사팀장

[노사협의회 안건 및 결과 보고]

1. 위원장 부산경남지역본부 방문 시 조합원들의 요구사항

- 4월 16일부터 한달간 부산경남지역본부를 방문, 부산경남본부만의 문제가 아닌 WM부문 및 회사 전체적으로 개선되어야 하는 부분이라는 판단.
- 출퇴근 시간 : 실적에 연동한 퇴근의 고착화 등 암묵적 추가근로 환경이 조성되어 있으며 이를 전혀 문제로 인식하지 못하는 지점장 존재.
- 휴가 사용 문화 : 보건휴가 및 연차휴가 사용에 지점장의 눈치를 보며 일부 지점장은 연차휴가를 포상의 개념으로 잘 못 생각하고 있음.
휴가는 기본권이지 포상이 아님.
- 근무시간 외 회의 : 근무시간 외 필요에 의한 회의가 아닌 실적에 연동한 페널티성 회의.
- 패밀리데이 준수 : 노사합의 사항임에도 고객응대를 이유로 지켜지지 않은 지점이 다수 있으며 지점장이 영업지시 및 회의를 실시하는 지점이 상당수 있음.
- 프로모션 : KPI가 있음에도 프로모션 실적이 평가에 높은 비중을 차지하며,
프로모션 진행 후 해당 상품에 대한 피드백이 없음.
프로모션 실시 전 현장의 상황과 의견을 듣는 절차 필요.
- 합리적 평가 : 원격지 발령과 성과보수 배분 권한을 빌미로 직원을 압박하는 사례가 발견됨.

(사용자측 답변)

- 새로운 노동조합 집행부가 새로운 생각으로 일해서 조직문화, 근무환경 변화에 긍정적인 면이 있을 것으로 생각함.
조직을 운영함에 있어 리더쉽의 유형은 여러 가지가 있을 수 있으며, 어떤 것이 맞다고 이야기 할 수는 없음. 다만, 직원들이 존중받을 수 있는 형태로 갔으면 좋겠다는 생각을 가지고 있음.
- 근로시간 관련하여 노동조합에서도 우리회사가 IB라는 특성을 가진 회사임을 고려해 주기 바라며 시간측정을 통해 생산성을 가지는 회사가 아니므로 IB특성에 맞는 적합한 제도를 만들고 운영하는데 협조해 주시기 바람.
- 패밀리데이는 앞으로 잘 적용될 수 있도록 HR에서도 논의 중이며, HR 인사이드를 통해 안내되고 있는 중임.
- 프로모션 관련해서 회사는 성과측정을 해야하는 곳이며, 그 방향성에 대해서는 이견이 없지만 방법에 대해 좋은 조직문화를 만들기 위해 노력하겠음. 노사간 충분한 커뮤니케이션과 합리적인 대화를 통해 힘을 모았으면 함.
- 지점장의 역할과 책임이 가장 중요하지만 직원의 태도도 그만큼 중요하며, 리더쉽이 상호작용이라는 부분도 엄격히 구분하여 객관적으로 보셨으면 함.
다만 리더쉽의 방식이 잘못되거나 지나치면 사업부 차원에서 지적할 것임.

2. 임/단협 재개 및 성과보수 관련 문의

- 임단협을 재개하여 빠른시간안에 통합 단협을 만들고 양사직원들간의 진정한 통합을 이루었으면 함.
- 성과보수 배분에 있어서 좀 더 투명하게 공지되었으면 함.
(지점/팀의 총 배분금액, 지점장 배분율 공개)

(사용자측 답변)

- 임/단협은 필요한 부분이 있고 협의를 해야하는 상황이라고 생각함.
임금체계, 포괄임금 등은 과거의 경영유산이며 향후 합리적으로 바뀌어나가고자 함
- 성과보수는 성과를 많이 낸 직원에게 많이 주는 것이 당연한 것이고 성과보수제도에 대해 현재 수정 검토중이며, 지점 감사시 성과보수 지급금액 등을 스크린 하고 있으며, 인사에서도 WM부문과 충분히 협의하여 많은 준비를 하고 있음.

3. 고객지원팀장/OA직군 및 상담직 처우개선

- 고객지원팀장 동기부여(직책수당 인상 및 직군전환 심사 시 가점부여 등)
- OA직군 및 상담직에 대한 처우개선 필요.
- 계약직 직원의 정규직 전환.
- 상담직군 신인사 제도 적용받을 수 있도록 개선해 주기 바람.

(사용자측 답변)

- 직군전환은 기존의 방식을 수정/보완하여 진행할 예정임.
예전처럼 형식적인 절차보다는 현장에서 조직장등이 추천하는 방식으로 변경예정
향후 조직운영 방식 변경을 통해 해결책을 찾으려 노력중이며 영업직원 업무 조정을 통해 고객지원팀 업무 부담을 경감하고자 함.
- 올해 상담직 처우 조정을 통해 임금인상을 했고, 추가적인 고민도 하고 있음.
합병전 상담직 채용 당시 계약 또는 약속이 되었던 사항이라 향후 합리적으로 풀어나가야 하며, 올해 상담직 연봉 상승이 있었음.

4. 복지제도 및 근무환경 관련

- IT센터 직원 야근 강요 및 별도 보상 필요
- PC-OFF제, 패밀리데이 확대 등
- 복리후생비용이 직접비 또는 공통비로 반영되어 조직성과급 체계에 맞지 않는 부분이 있음.

(사용자측 답변)

- IT센터가 차세대시스템 개발 관련하여 야근이 많은 것은 잘 알고 있음.

강요에 의한 야근이 발생한다면 해당 본부와 팀에 이야기 할 것임.

IT센터 직원에 대한 별도의 보상은 보다 장기적인 관점에서 다양한 방안에 대해 검토해 보겠음.

- 근무시간 단축은 유관기관과의 협업도 있어야 가능한 사안이며, 최근 사회적으로도 점차 근로시간을 단축하는 분위기가 형성되어 있음.

다만, 실시 방법에 있어서는 다양하게 적용 할 수 있으며, 부작용을 최소화 할 수 있도록 노사간 잘 협의하고 준비해서 시행하겠음.

- 학자금등의 복리후생 비용을 손익문제 때문에 눈치를 보며 쓰는 상황이 안 되어야 하는데 안타깝게 생각한다. 복리후생부분은 많은 논의가 필요한 부분인 것 같다.

5. 노동조합 상반기 일정

① 6월 중 임/단협 KICK-OFF예정

②조합원 소통앱 개설(6월말~7월초), 현재 개발중

③팀/지점장, 본부장의 평가 예정(6월말)

- 외부 리서치 기관 의뢰(익명성, 객관성, 신뢰도 확보)
- 매 분기 실시 후 결과 도출 예정