

한국문학번역원 노사협의회

2015년도 제 3 차 정기 회의록

일 시	2015년 8월 19일(10:00 ~ 11:00)
장 소	본원 4층 대회의실
참 석 자 (명단 별첨)	7명 (사용자 위원: 3인/ 근로자 위원: 3인/ 배석자: 1인)

회 의 내 용

회의 안 건	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제2차 노사협의회 건의사항에 대한 추진상황 보고 ○ 한국문학번역원 성과급 지급체계 변경 검토(안) 보고 ○ 한국문학번역원 임금피크제 시행(안) 보고 ○ 근로자위원회(2015. 8. 17.) 건의사항 검토의견
--------------	--

회의 결 과	<p>○ 제2차 노사협의회 건의사항에 대한 추진상황 보고</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사용자 측 현황 보고 <ol style="list-style-type: none"> 1) 직원교육 대상범위 확대 관련 <ul style="list-style-type: none"> - '15.7.15 전직원 공지메일을 통해 외부교육훈련 지원 프로그램 운영에 대한 안내, 대상범위 확대 내용을 공지하고 신청 독려 · 예산: 300천원/ 1인 · 이수시간: 3시간 이상 · 수강범위 확대: 업무전문성 교육, 인문학 소양 함양 교육, 외국어 교육 등 2) 계단 안전망 설치 <ul style="list-style-type: none"> - '15.8.3 한국문학번역원 건물 추락방지망 설치 공사 (안) 보고 이후, '15.8.8 설치 공사 실시 - 계단 지하 1층, 지상 2층 및 4층 추락 방지망 설치
	<p>○ 한국문학번역원 성과급 지급체계 변경 검토(안) 보고</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사용자 측 현황 보고 <ol style="list-style-type: none"> 1) 기본안을 만들어 직원 설명회 실시(8월), 이후 노사협의회 등을 통해 10월 이후에 보수체계를 변경할 예정이었으나, 9월 지급을 목표로 일정을 당기고자 함 2) 2015년 내부성과상여금 예산 중 40%를 경영평가 성과급 재원으로 활용, 기존 내부평가 성과급은 2015년도 성과급 예산 중 경영평가 성과급 지급분을 제외한 60% 내에서 차등 지급 3) '14년 기관평가에 대한 성과급을 지급하는 것이므로 올해 입사자는 해당되지 않고, '14년 재직자를 대상으로 지급됨 - 근로자 측 의견 <ol style="list-style-type: none"> 1) 현재로서 구체적인 계획이 아직 마련되지 않은 것으로 보임. 기관 경영평가 결과에 따른 성과급 지급률을 40%로 설정하게 된 근거 및 이에 따른 내부 근무평정에 따른 성과급 지급률 변동사항과 구체적인 시뮬레이션이 제시되지 않음 2) 9월에 기관 경영평가 결과에 따른 성과급을 지급하는 것은 시기상 다소 이르다고 판단되며, 도입시기와 방법, 비율과 같은 구체적인 내용

에 대해 충분히 논의한 후 실시했으면 함

- 3) 기관평가 성과급 도입으로 올해 입사한 직원들의 성과급이 줄어드는 점이 우려됨. 향후 가능하다면 기관평가 성과급 재원을 별도로 확보했으면 함

- 최종 논의 결과

- 1) 보다 구체적인 계획을 마련하여 8월 중 직원 설명회 실시 예정

○ 한국문학번역원 임금피크제 시행(안) 보고

- 사용자 측 현황 보고

- 1) 문화부의 임금피크제 조기도입 협조요청에 따라 임금피크제 도입 일정을 다소 앞당기고자 함('15.8 노사협의 완료, '15.9 규정 개정 및 도입)
- 2) 도입유형은 정년보장형으로, 만 60세 정년 기준으로 피크연령 도달 후 정률 감액하는 방식으로 감액률에 대한 의견을 구함
 - 1안: 임금피크 대상자의 퇴직 2년 전 연봉의 10%, 1년 전 연봉의 20%를 감액하여 별도정원 인건비 100%를 충당하는 방식
 - 2안: 임금피크 대상자의 퇴직 2년 전 연봉의 10%, 1년 전 연봉의 10%를 감액하여 별도정원 인건비 63%를 충당하고, 나머지 37%에 해당하는 인건비를 총인건비에서 부담하는 방식

- 근로자 측 의견

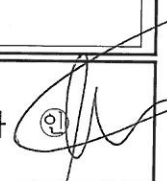
- 1) 조기도입 일정에 동의함
- 2) 1안이 임금피크제 제도의 취지에 더 적합하다는 것이 다수의 의견임. 사측에서 제시한 신규채용 인건비는 예상치이므로 초과분이 발생할 수도 있을 것으로 예상되기 때문에 절감재원으로 신규직원 인건비 100%를 충당하는 안을 채택하고자 함

- 최종 논의 결과

- 1) 근로자의 의견을 반영한 최종 시행(안)을 근로자 과반의 동의를 얻어 8월중 임금피크제 제도를 도입하고자 함




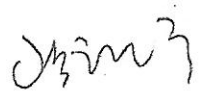
○ 기타 건의사항에 대한 사용자 측 검토의견

건의사항	검토의견
<input type="checkbox"/> 휴직 신청 지침 마련 ○ 임신 및 유산 위험이 발생했을 경우 해당 직원은 연차를 사용하거나 육아 휴직을 이용해 왔으나, 이번에 최초로 2주 병가신청 및 승인이 이루어짐. 형평성 고려 필요	○ 이번 사안의 경우, 유산 위험성이 높아 시급을 요하게 되었고 2주 진단의 진단서를 근거로 병가를 승인하였음. 향후 병가 적용 시, 입원했을 때 등으로 엄격히 적용하고자 함
<input type="checkbox"/> 효율적 인력운영 방안 모색 및 적극적 개입 ○ 휴직자가 발생하게 될 경우, 직원들이 기존에 수행하고 있던 업무에 해당 휴직자 업무를 분배하여 부담을 가중시키지 않도록, 휴직신청이 발생해 인사위원회를 개최하게 되었을 때는 허가 여부뿐만 아니라 대체인력 채용계획 등도 함께 논의하였으면 함 ○ 기존에 휴직자 대체인력으로 근무하고 있는 직원의 경우 휴직자의 복귀여부 및 시기 등을 계약기간 종료 전 충분한 기간을 두고 안내받기를 바라며, 휴직자의 사정에 따라 기존에 계약하였던 근무기간을 연장하게 될 경	○ 매년 인력운영계획을 세우고 있지만 상시로 발생하는 휴직, 퇴사 등으로 인한 업무공백이 발생하고 있음. 현재 인사위원회 개최 시 대체인력 채용여부도 함께 논의되고 있지만 앞으로 기존 직원들의 부담을 최소화하기 위해 노력하겠음 ○ 휴직자 대체인력으로 근무하는 직원들과 관련하여 연장 계약기간 선택의, 계약

<p>우는 가능여부 등에 대해 대체인력과의 합의를 먼저 진행하였으면 함</p> <p>○ 업무태만 직원에 대한 사측의 적극적 개입이 필요한 시점임. 사측에서 업무 분장을 형평성 있게 조정하고 갈등을 조정하는 등 적극적으로 개입해주기를 바람.</p>		<p>기간 종료 최소 한 달 전 통보 등 기존에 운영하던 제도를 보다 강화하겠음</p> <p>○ 업무태만 직원에 대해 근무평정을 공정하게 할 수 있도록 제도적 기반을 마련하고 직원 사기 상승을 위해 노력하겠음</p>		
<p><input type="checkbox"/> 사내 공유폴더 접속 장애 후속 조치 요청 외</p> <p>○ 공유폴더 접속 장애에 대해 해당 부서인 정보관리팀으로부터 이번 사태의 원인, 해결과정, 재발 방지 대책 및 책임에 대한 정확한 답변이 필요하며 이는 전 직원에게 별도 설명해주기를 바람. 질문은 아래와 같음</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 정기적인 백업이 왜 지원되지 않았는지? 2) 노후화되기 전에 왜 장비 교체를 하지 않았는지? 3) 공유폴더 이상조짐이 일어난 후 완전히 다운되기까지의 몇 시간 동안 왜 신속한 데이터 백업 등의 조치가 이뤄지지 않았는지? 4) 왜 일주일 이상이라는 예상보다 긴 복구 시일이 필요한지? <p>○ 이번 사안 외에도 정보관리팀의 비협조적인 업무 태도로 애로사항이 많이 발생함. 정보관리팀이 그룹웨어 등 직원들 업무에 핵심적인 시스템을 관장하는 지원부서인만큼 효율적인 커뮤니케이션과 협조적인 업무 공조에 적극적으로 임해주기를 부탁하는 바임</p>		<p>○ 해당 부서에서 8월중 설명회를 개최하여 설명하고자 함</p>		
작성 자	직 급	4급	성 명	이 민 아 

4402-50 비
'97. 3. 25. 개정

210mm×297mm
신문용지54g/m²

참 석 위 원 서 명	사용자위원	서 명	근로자위원	서 명
	김 성 곤		채 혜 진	채혜진
	권 세 훈		이 윤 영	
	곽 현 주		하 민 경	