

 금융위원회	<h1>보 도 참 고 자 료</h1>		 금융감독원
보도	배포 시부터 즉시	배포	2016.9.23(금)
책 임 자	금융위원회 금융정책과장 이 형 주(02-2100-2830)	담 당 자	금융정책과 사무관 김 영 근(02-2100-2824)
	금융위원회 은행과장 김 진 홍(02-2100-2950)		은행과 사무관 이 인 욱(02-2100-2951)
	금융감독원 일반은행국 민 병 진(02-3145-7050)		일반은행국 건전경영총괄팀장 박 상 원(02-3145-7055)

제목 : 금융권 성과중심 문화 정착 필요성과 금융노조 파업

I 금융권 성과중심 문화 정착의 필요성

- 현재 우리 금융산업은 대내외적으로 다양한 위기요인을 극복하기 위해 경쟁력 제고가 시급한 상황
 - 저성장·저금리로 인해 수익성이 악화되는 가운데 경기회복 지연으로 자산건전성 저하 위험에도 노출
 - 혁신적인 핀테크 산업 성장으로 지금까지와는 전혀 다른 경쟁 환경에 직면 → 향후 10년 이내 은행업 존립 자체가 위태로운 상황
- 이러한 상황에도 불구하고 국내 금융산업은 “보신주의, 무사안일”한 문화로 인해 혁신적인 서비스 개발, 수익성 제고 등이 지체
 - 국내 금융권은 해외와 비교할 때 생산성에 비해 임금수준이 과도하게 높은 상황

- 1) 1인당 GDP 대비 금융권 임금 비율(14년 기준, BCG 자료)
: 영(1.83), 프(1.73), 독일(1.70), 스페인(1.52), 일(1.46), 호주(1.15), 미(1.01) Vs. 한국(2.03)
- 2) 제조업 대비 금융업 임금과 생산성(13년 기준, 생산성본부 자료 재가공)
: (한국)1.4 : 1.0, (OECD)1.6 : 1.7

- 지속되는 실적 악화와 인건비 등 판관비 증가
 - * '10년~'14년 중 전체은행 영업이익은 연평균 약 4% 감소, 판관비는 3% 상승
- 성과와 무관한 연공형·경직적 임금체계
 - * 민간은행은 전 은행이 호봉제를 유지하고 집단평가 중심의 평가제 운영
- 주요 글로벌 은행 및 국내 비금융 대기업들에 비해서도 금융업권의 성과중심 문화 정착수준은 매우 미흡한 상황
 - * 금융권(보험포함) 호봉제 비율(63.7%)은 주 산업(36.3%)의 1.8배로 청년 고용축소의 원인 작용
 - * 국내 은행의 성과급 비중은 15%를 하회하나, 해외 은행은 일부직군(IT, compliance 등 백오피스) 외에는 30% 이상
- 금융노조가 주장하듯이 성과중심 문화 정착이 일방적으로 임금을 삭감하거나 쉬운 해고를 위한 것이 아님
 - 성과중심 문화 확산은 임금이 높고 낮음을 고치려고 하는 것이 아니라 조직의 생산성과 전문성을 획기적으로 높이려는 노력
 - (성과별 보수 차등화) 일을 잘 하는 사람이 더 좋은 대우를 받아야 더 열심히 일할 동기가 부여되고 조직 전체의 성과도 향상
 - (금융업무 전문화) 체계적 교육을 통해 금융산업의 경쟁력 강화에 필요한 전문성을 제고
 - (성과와 연계된 조직운영) 객관적이고 공정하며 투명한 평가시스템을 통해 성과중심을 안착하고, 영업방식 및 근무방식을 개선함으로써 국민이 보다 편리하게 금융서비스를 이용하고 생산성을 제고
- 또한 금융노조는 성과연봉제 도입으로 단기실적 위주의 영업관행이 유도됨으로써 부작용이 발생할 수 있다는 입장이나
 - 이는 성과연봉제 제도 자체의 문제가 아니라 평가모형을 어떻게 설계하느냐의 문제임

- ◇ 금감원 현장 점검 결과, 은행권 전체 직원의 약 15% (18,000명, 9.23 오전 기준)가 파업에 참가
- ◇ 모든 은행의 전산 시스템, 영업점은 정상 운영 중

□ 17개 은행* 참가자는 약 18,000명(전체 직원 대비 15%, 조합원 대비 21%)

* 산업은행, 우리은행, KEB하나은행, 국민은행, 기업은행, 신한은행, SC제일은행, 씨티은행, 수출입은행, 농협, 수협, 대구·부산·광주·전북·경남·제주 은행

○ 4개 대형 시중은행(신한, KEB하나, KB, 우리)의 파업참가율은 약 2.8% 수준이며, 이는 점포당 0.5명에 불과

□ 모든 은행에서 인터넷 뱅킹, 모바일 뱅킹, 영업점 전산망 등 전산시스템은 정상 가동중

□ 모든 은행의 영업점이 정상영업 중이며, 인력부족이 없는 상태

➡ 금융노조의 파업 목적인 “성과연봉제 도입 반대”에 대한 노조원들의 호응도가 낮은 수준

□ 정부도 성과중심 문화에 대한 직원 수용성을 제고하고 조직의 생산성을 높이기 위한 다양한 제도적 방안이 추진되도록 할 것임

① 객관성과 공정성을 갖춘 성과평가시스템 마련

- 과당경쟁 등 부작용을 사전 차단하도록 집단 평가지표에 고객만족도, 인재육성 등 질적·장기 성장 요소 비중 확대
- 직원 수용성을 높이기 위해 평가지표 선정과정에 직원 참여 보장, 이의신청 및 조정절차를 운영
- 평가의 객관성을 높이기 위해 평가결과 검증 강화, 평가자 교육, 평가결과 감사 등 추진[→ 이를 규정한 평가준칙 마련]

② 직무 및 역량개발 욕구에 맞는 맞춤형 교육훈련 프로그램 제공

- 직무분석 결과를 토대로 직무별 필요역량과 교육과정 목록화
- 구조조정, 리스크관리 등 고도의 전문직무는 별도 경력개발계획 운영
- 임원 또는 핵심인력을 체계적으로 양성하는 프로그램 운영

③ 유연근무 및 여성 인력 활용도 제고 등 업무효율 및 생산성 제고를 위한 보완 제도 시행

- 유연근무제를 확산하여 일과 가정의 양립 지원
- 관리자급 여성 인력을 육성하고 그 비중이 확대될 수 있도록 여성인력의 활용도를 높이는 프로그램 운영 추진

□ 금융회사 생산성을 제고하고 고객 만족도를 높이기위해 추진되는 성과중심 문화 정착이 금융노조의 반대로 무산된다면 우리 금융산업은 결국 금융소비자들의 외면을 받을 수밖에 없을 것임



본 자료를 인용 보도할 경우 출처를 표기해 주십시오.
<http://www.fsc.go.kr>

금융위원회 대변인
prfsc@korea.kr

