



금융위원장 모두발언

-제3차 금융공공기관장 간담회-

2016. 5. 10.

금 융 위 원 회

1 인사말

- '16.2.1일 금융공공기관 성과중심 문화 확산 방향 발표 이후 기관장들께서 직원 설명, 면담, 설득 등 노사합의를 위해 많은 노력을 해 주셨음
- 지난 4.29일 예금보험공사가 9개 금융공공기관 중 최초로 성과연봉제에 대해 노사간 합의를 완료,
 - 광범국 사장님을 비롯한 임원, 노조, 직원들에게 감사드리며 다른 공공기관들도 분발해주시길 당부
- 성과연봉제 등 성과중심 문화 확산은 정부의 핵심정책이자 2단계 금융개혁을 완결 짓는 과제로서 반드시 이행해야함
 - 예보는 노조 등 직원들과 함께 신뢰를 얻을 수 있는 구체적 집행방안을 만들어 나가고
 - 다른 기관들은 도입 확정된 기관들의 사례를 잘 검토하고 직원들에게 진정성 있게 1:1로 다가가서 공감대를 형성하는 노력을 강화해주시기 바람
- 지난 2월 제1차 금융공공기관장 간담회에서 보수·교육·인사·영업행태 전반에 걸쳐 성과중심 문화를 확산해 나가기로 하였음
- ① 오늘은 보수 측면의 성과연봉제 도입 동향을 중점 점검하고
- ② 「교육」과 「평가 및 영업방식」 등 보수 외 분야에 대한 개선방안도 논의하겠음

2 성과연봉제의 조속한 도입 추진

□ 금융공공기관이 ‘무사 안일한 신의 직장’이라는
국민의 지적에서 벗어나

국민들로부터 신뢰받고 사랑받는 기관이 되기 위해서는
절박감을 갖고 성과연봉제 등 성과중심 문화 확산을
조속히 그리고 반드시 도입해야 한다고 생각

❶ 금융공공기관은 대표적인 고임금 구조인 만큼
성과중심 문화를 통해 생산성을 높여 나가야 함

- 321개 공공기관 중

예탁결제원(1.04억원)의 직원 연봉순위가 1위이고

금융공공기관 중 가장 낮은 자산관리공사(79백만원, 65위)도
전체 공공기관 중에서 최상위권임

* 박사급 인력이 많아 평균연봉이 높은 연구원, 평가원을 제외시 산은(3위),
수은(4위), 기은(5위), 예보(11위), 신보(12위), 주금공(15위), 기보(16위), 캠프(27위)

- 국민의 부담으로 운영되는 금융공공기관인 만큼

철저하게 국민의 눈높이에 맞는 보수 등 조직 관리가 필요함

❷ 특히, 산업은행, 수출입은행은

구조조정이라는 시급한 현안을 다뤄야 한다는 점에서
조속히 성과주의 문제를 정리해야 함

- 두 기관에 대해서는

그 동안 경영에 대한 국민의 실망이 크고
자본확충이 절실한 만큼

- 성과연봉제 도입 등 철저한 자구노력이 전제되지 않으면
아무리 자본확충이 시급하다해도 국민들이 납득하기 어렵다는
점을 유념해 주시기 바람

❸ 기업은행은 민간 은행과 업무가 가장 유사한 만큼
민간금융회사가 참고할 수 있는
모범사례가 되어야 하므로 막중한 책임감을 갖고
성과중심 문화 확산에 각고의 노력을 부탁드립니다

❹ 다른 기관장님들도

금융공공기관의 혁신이라는 소명의식을 갖고
성과중심 문화 확산에 특단의 노력이 필요

- 직원들을 찾아가는 진정성을 바탕으로
보수 시뮬레이션 등 구체적인 자료를 통해 설명하여
직원의 근거 없는 불안감을 줄이면서

- 노조 및 직원들과 끊임없이 소통하고 논의함으로써
직원들의 「신뢰」를 바탕으로
성과중심 문화를 정착해 나가야 함

□ 정부는 노사가 협력하여 조기에 도입하는 기관에 대해서는
지난번 약속과 같이 확실한 인센티브를 부여할 예정

- (경영 인센티브 인건비) 성과중심 문화 이행 수준에 따라
총 인건비 0.25% ~ 1% 인상을 지급
- (추가 성과급) 4월 도입시 기본월봉 20%, 5월 도입시 10% 추가 지급
- (경영평가 가점) 이행시기에 따라 경영평가 가점(4월 이행, 최대 2점)

○ 반대로 도입이 지연되는 기관에 대해서는 그 정도에 따라
인건비와 경상경비를 “동결”하거나 “삭감”하는 등 보수,
예산, 정원 등에 대한 불이익도 적극 강구하겠습니다

- 인건비성 예산 협의·승인 시 불이익 부여
- 경비예산·자본예산 등 경비성 예산 협의·승인 시 불이익 부여
- 정원·조직·업무·기능 등 기관업무 협의·승인 시 경영 효율성,
방만경영 가능성 등을 종합적으로 검토

□ 노조는 정책금융기관이 우리 경제에서 차지하는 큰 비중 등
국민에 대한 책임감을 바탕으로
무엇이 기관과 조합원을 위한 것인지를
현명히 판단해 줄 것을 당부

3 금융공공기관 교육, 평가 및 영업방식 등 개선

□ 성과중심 문화 확산은 3대 방향성을 갖고 추진하고 있음

- ① 첫 번째는 성과별 차등화임. 일을 잘 하는 사람이 더 좋은 대우를 받아야 더 열심히 일할 동기가 부여되고 조직 전체의 성과도 높아질 것임
 - ② 두 번째는 금융업무 전문화임. 체계적 교육을 통해 금융산업의 경쟁력 강화에 필요한 전문성을 높여야 함
 - ③ 세 번째는 성과와 연계된 조직운영임. 객관적이고 공정한 평가시스템을 통해 성과주의를 안착하고
 - 영업방식 및 근무방식을 개선함으로써 국민이 보다 편리하게 정책금융서비스를 이용하고 조직의 생산성을 높이도록 하는 것임
- ➔ 오늘은 두 번째, 세 번째 방향성의 세부 추진방안을 논의하고 확정할 예정

□ (교육) 먼저 성과주의에 대한 직원 수용성을 높이기 위해서는 교육을 통한 개인발전의 기회가 충분히 주어져야 함

- ① 직원의 직무 및 역량개발 욕구에 맞는 맞춤형 교육훈련 프로그램을 제공하는 한편
- ② 교육성과를 승진, 배치전환 등에 반영함으로써 교육훈련과 성과평가 등과의 연계를 강화하며
- ③ 금융공공기관 채용방식을 직무중심으로 전환하고 지방소재 금융공공기관의 교육을 강화하는 등 교육훈련 인프라를 정비하겠음

□ (평가) 또한, 성과를 평가하는 평가시스템의 객관성과 공정성을 높여 나가겠음

- ① 지나친 성과주의가 과당경쟁 등 부작용을 낳지 않도록 장기성과 반영 등 균형잡힌 평가체계를 마련하고
- ② 직원의 수용성을 높이기 위해 평가지표 선정과정에 직원 참여를 보장하고 이의신청 및 조정절차를 운영하겠음

□ (영업방식) 이와 함께 국민들이 보다 편하게 정책금융을 이용할 수 있도록 영업방식을 대폭 개선하겠음

- ① 수요가 있는 지역의 탄력 점포를 확대하고 수요자를 직접 방문하여 서비스를 제공하는 한편,

√ (산은) 기업금융 수요가 높은 10개 점포 종료시간을 16시→ 19시 연장
 √ (기은) 전통시장 등 수요가 많은 지역에 탄력 점포(5개) 시범운영
 - IBK 이동점포, 포터블 IBK → 고객을 직접 찾아가는 서비스 병행
 √ (기보) 팀장급 이상 직원이 기업 또는 기업지원기관 순회 방문

- ② 예약상담제, 비대면 온라인 신청 확대 등 IT를 통해 국민의 편의성을 높이겠음

√ (수은) 근무시간 외 상담을 온라인 신청시 직원이 신청시간에 서비스 제공
 √ (주금공) 주택연금 예약상담 서비스 시행
 √ (기보) 회원가입 및 본인 인증절차 폐지 등 인터넷 보증 신청절차 간소화
 √ (신보) 당직인력 등을 활용한 취약시간 민원대응, 온라인 서비스 강화
 √ (예보) 이원화된 고객 미수령금 조화·신청절차를 IT 시스템으로 통합

□ (근무방식) 마지막으로 유연근무제를 확산하여

일과 가정의 양립을 지원하고 직원의 업무효율을 높이는 한편

- 관리자급 여성 인력을 육성하고 비중이 확대될 수 있도록 여성인력의 활용도를 높이는 프로그램을 운영하겠음

4 맺음말

- 나방이 누에고치에서 나오려고 안간 힘을 쓸 때
가위를 가지고 구멍을 넓혀주면 고치를 쉽게 벗어나고
아무런 상처도 없어 보기에는 아름답지만,
오히려 날지 못한다는 얘기를 들은 적이 있음
- 단단한 자기의 고치에서 스스로 빠져 나오기 위해
온힘을 쏟아 부으면서 몸부림치는 과정을 거쳐야만
날개가 펴지고 날 수 있는 힘이 길러지기 때문
- 금융공공기관이 성과중심 문화를 확산하면서
노조와의 협의 등 그 과정이 힘들 수 있지만
- 지금의 어려움과 장애물을 국민의 눈높이에 걸맞은
공공기관으로 탈바꿈하는 기회로 인식하고,
노사가 절박한 심정으로
머리를 맞대고 긴밀히 협의하면서
스스로 변화·혁신하기 위해 한걸음씩 나아가야 할 것임
- 기관장님들께서는 금융공공기관이 거듭나야한다는
국민들의 요구를 분명히 알고계신 만큼
비상한 각오로 임해주시기를 바라며,
- 노조와 직원들도 개혁의 대상이 아니라
변화와 혁신의 주체임을 명심하고
적극적으로 논의에 참여해 주시기를 부탁드립니다