


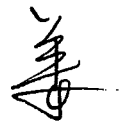
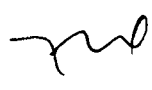


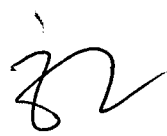




2015년 3/4분기 정기 노사협의회 회의록

회의일시	2015. 9. 24.(목) 09:30 ~ 12:00
회의장소	6층 중회의실
회의안건	<ul style="list-style-type: none"> ○ (제1호) 생활연수원 운영개선(안) [의결안건] : 부결 ○ (제2호) 성과연봉제 추진 계획(안) [보고안건] : 추후 재논의 ○ (제3호) 직원 보수체계 개편(안) [협의안건] : 추후 재논의 ○ (제4호) 연봉제 기본 인상률 규정 신설(안) [협의안건] : 추후 재논의 ○ (제5호) 3직급으로 승격제도 개선(안) [협의안건] : 원안 수정접수 ○ (제6호) 유연근무제도 확대 시행(안) [협의안건] : 원안 수정접수 ○ (제7호) 나주 이전 직원가족들의 정착 지원(안) [협의안건] : 원안 수정접수 ○ (제8호) '15년도 변동포인트 잔여분 복지카드 충전 시행(안) [협의안건] : 원안 접수 ○ (제9호) 계열전환 시행(안) [협의안건] : 원안 수정접수 ○ (제10호) 노사합동 해외봉사활동 시행(안) [협의안건] : 원안 수정접수 ○ (제11호) 별정직 특별승격 제도 개선 및 시행(안) [협의안건] : 원안 수정접수 <p>※ 회의결과는 붙임 “회의내용 요약” 참조</p>
기타사항	○ 안전심의 전에 2015. 2/4분기 노사협의회 회의결과를 회사측 간사가 간략하게 보고

	근로자 위원	서 명	사용자 위원	서 명
참 석 위 원 서 명	노조위원장 이진우		이사장 유상희	
	부위원장 이송재		기획본부장 강호상	
	총무국장 박종필		경영지원처장 조영태	
	기획국장 최재영		계통운영처장 송광현	
	노사대책국장 강지성		총무팀장 최상준	

붙임 : 회의내용 요약 1부.

(붙임)

2015년 3/4분기 노사협의회 회의내용 요약

제1호
(사용자측 안건)

생활연수원 운영개선(안)

○ (사용자측 간사) 안건 보고

- 외부기관(감사원, 산업부)에서 생활연수원 운영에 대해 지적을 함에 따라 향후 생활연수원 이용시 근태처리는 교육으로 하지 않고 개인휴가를 사용하도록 하고, 숙박비, 식사비, 현장교육비 등 일체의 비용을 거래소가 부담하지 않고 생활연수원 입소자가 부담하도록 하는 생활연수원 운영개선(안)에 대해 의결을 요청함

○ 주요 내용 및 결과

- 한전 및 발전자회사 등은 어떻게 운영되고 있는지 궁금하고, 생활연수원 이용 일체비용 지원을 중단할 경우 남는 재원을 어떻게 활용할 것인지 말씀해 주기 바람(근로자측)
- 외부기관 지적시 전력그룹사가 다같이 개선해야 할 필요성을 건의하였고, 산업부는 전력거래소가 독립기관으로써 2개월내 노사협의를 통해 선도적인 합의를 요구하였음. 생활연수원 이용 일체비용 지원 중단에 따른 남는 재원은 다른 용도의 복리후생으로 활용 계획임(사용자측)
- 복리후생 축소에 관한 사항은 단체협약 사항이므로 단체교섭때 논의할 필요성이 있고, 계속해서 노사협회가 필요한 사항이므로 이 자리에서 의결할 수는 없음(근로자측)

→ 부결



제2호
(사용자측 안전)

성과연봉제 추진 계획(안)

○ (사용자측 간사) 안전 보고

- 노사협의회 규정 제5조 제1항 9호의 의거하여 성과연봉제를 현행 2직급 이상에서 전 직급으로 단계적 확대를 검토하고, 급여구조 단순화, 호봉테이블 폐지, 직무급 도입, 성과급 차등확대 등을 주요내용으로 하는 성과연봉제 추진 계획(안)을 보고함

○ 주요 내용 및 결과

- 정부에서는 올해 임금피크제를 우선 도입하고, 성과연봉제 확대 도입을 2016년 말까지로 하고 있으므로 올해는 직원설명 등 직원 공감활동이 선행될 필요성이 있음(근로자측)
- 9월 중 성과연봉제 자체안 마련, 10월~11월 성과연봉제 자체안에 대한 내부직원 공감대 형성 노력 후에 4분기 노사협의회 안건으로 상정할 예정임(사용자측)
→ 추후 재논의

제3호
(근로자측 안전)

직원 보수체계 개편(안)

○ (근로자측 간사) 안전 보고

- 2014년 2/4분기 및 3/4분기 노사협의회 결과에 의거 공무원 보수 체계에 준하는 임금체계 개편, 시간외수당 및 연차수당 분리 등을 주요내용으로 하는 임금체계 개편 관련 TF 구성을 요청함



○ 주요 내용 및 결과

- 지난 노사협의회시 임금체계 개편에 대해 노사간 긴밀히 협의하기로 했는데 현재까지 뚜렷한 진행사항이 없음. 임금체계 개편까지는 시일이 많이 걸리기 때문에 조속히 임금체계 개편 관련 노사 TF를 구성해 주기를 요청함(근로자측)
- 현 임금체계는 2002년에 시행된 것으로 전반적인 임금체계 개편에는 회사측도 공감하고 있으며, TF는 구성하되 2015년 임금협상을 마무리한 후에 실질적인 TF 운영을 제안함. 또한 향후 성과연봉제 확대는 임금체계 개편과 맞물려 있으므로 성과연봉제와 임금체계 개편을 하나로 묶어서 ‘(가칭) 성과연봉제 확대 및 임금체계 개편 TF’ 를 구성하는 방안을 제시함(사용자측)
- 성과연봉제 확대와 임금체계 개편을 동시에 진행하면 직원들이 오해할 수 있고, 두건을 동시에 도입할 경우 직원 충격이 클 것으로 예상되므로 충격을 완화하는 차원에서 임금체계부터 개선하고 성과연봉제를 도입하는 방안을 제시함(근로자측)
- 현시점에서 성과연봉제 확대 관련 TF 구성은 여러 가지 측면에서 필요하다고 생각되지만, 두 안건을 묶는 것이 부담스럽다면 TF 명칭을 포괄적으로 명명해 같이 논의하는 방안을 제시함(사용자측)

→ 추후 재논의

제4호
(근로자측 안건)

연봉제 기본 인상률 규정 신설(안)

- (근로자측 간사) 안전 보고
 - 임금협상시 노사간 불필요한 소모적 논쟁 종식을 위해 경영평가 결과에 연동하는 연봉제 기본 인상률 관련 규정 마련을 요청함

- 회의결과
 - 임금인상시 연봉제 기본인상률이 없어 임금협상 타결에 어려움이 많기 때문에 호봉제 직원과 동일한 베이스로 승급이 필요하고, 경영평가에 연동하는 일괄적인 연봉제 기본인상률 적용의 규정화를 요청함(근로자측)
 - 현행 연봉인상에는 자연승호분과 임금인상분이 모두 반영되어 있음. 근로자측 요구사항은 호봉인상과 동일한 효과가 있기 때문에 전 직원 연봉제 도입후 적용하는 것이 형평성에 맞고, 직원의견수렴을 통해 공감대 형성이 선행되어야 하는 사항임.(사용자측)
- 추후 재논의 (근로자측은 4분기 노사협의회시 타사사례 보고를 요청함)

제5호
(근로자측 안건)

3직급으로의 승격제도 개선(안)

- (근로자측 간사) 안전 보고
 - 조합원의 범위가 3직급 이하로 확대됨에 따라 승격 심사 시 평가 공정성의 문제가 우려되므로, 직급 승격 심사인원의 외부인 포함 및 2015년 승격심사부터 3직급 직원 심사원 배제를 요청함

○ **회의결과**

- 승격의 공정성 문제에 대해 회사에서도 우려하고 있으며, 그렇다고 차장을 승격심사에서 완전히 배제하기는 현실적으로 무리가 있음. 현재 규정상으로 승격심사시 외부인을 포함할 수 있으나 외부인이 서류만 보고 승격을 판단한다면 오히려 더 많은 문제를 초래할 수 있음(사용자측)
 - 2직급이상 직원이 충분히 있고, 팀장 및 1직급 직원이 승격심사를 하는 것이 승격의 공정성을 확보하는 방안이라고 판단됨. 차장이 승격심사를 할 경우 노노갈등 유발 등 문제가 많기 때문에 회사에서 적극적으로 검토해 주기 바람.(근로자측)
 - 승격위원회 관한 사항은 이사장의 권한이기 때문에 공정성이 확보되어 있고, 근로자측의 의견을 충분히 수렴하여 공정하게 조합원을 평가할 수 있도록 보완을 하겠음.(사용자측)
- 원안 수정접수

제6호 (근로자측 안전)	유연근무제도 확대 시행
-------------------------	---------------------

○ **(근로자측 간사) 안전 보고**

- 유연근무제도 관련 직원불만 해소 및 직원들의 행복추구에 대한 지원을 위해 유연근무제 실천정도의 부서평가 반영, 기시행중인 시차출퇴근형, 탄력근무제의 일일 조정 가능시간 확대, 출퇴근 자유제 시행, 시간선택제근무제도의 지속적인 시행 추진, 스마트 워크 확대 시행 및 원격근무제도 도입 등을 요청함

○ 회의결과

- 근로자측의 요청사항은 대부분 회사에서 긍정적으로 검토하겠음. 다만 부서평가는 평가의 공정성에 문제가 있으므로 수용이 힘들고, 시간선택제 확대의 경우 개인별 급여손실이 수반되므로 직원 공감대 형성이 필요함(사용자측)
 - 행정자치부, 삼성전자 등 타사사례를 보더라도 충분히 도입 가능하며, 관련하여 TF 구성을 요청함(근로자측)
 - 관련 사항은 총무팀에서 검토해서 노조와 충분히 협의가 가능하므로 TF 구성의 필요성은 낮은 것으로 판단되고, 제도 확대에 부작용이 있는지 여부도 충분한 검토가 필요함.(사용자측)
 - 타사의 경우 유연근무제 확대 적용으로 현재까지 부작용 사례가 없으므로 회사와 잘 절충해서 적용한다면 문제가 없을 것으로 판단됨.(근로자측)
 - 기존 유연근무제에 대한 평가를 통해 추가 확대 여부에 대한 판단이 필요하고, 외부기관 및 감사실에서 유연근무제 관련 근태관리 이슈가 제기되어 ERP 개선시 근태관련 내용을 보장하는 등 회사에서 종합적으로 검토 중에 있음.(사용자측)
- 원안 수정접수

제7호
(근로자측 안건)

나주 이전 직원가족들의 정착 지원

○ (근로자측 간사) 안건 보고

- 나주로 동반 이주한 직원 가족들의 안정적인 정착과 조기 현지화 지원을 위해 공동텃밭 운영, 직원가족 대상 일감알선 및 발굴, 교육 문화 등 다양한 복지혜택 지원을 요청함

○ 회의결과

- 관련 안건 내용들은 노사가 같이 고민이 필요한 사항이고, 1차적으로 직원 가족들의 조기 정착을 위한 노력이 필요하다고 판단됨. 공동 텃밭 지원안은 나주시청 차원에서 주민들에게 분양을 하고 있어 직원들이 충분히 활용할 수 있고, 직원가족 일감알선안은 직원 특혜시비 및 갑질논란 등 논란의 소지가 많은 것으로 판단됨. 직원 가족의 안정적인 조지정착을 위해 노사가 지속적으로 의견을 제시하고 직원 의견을 수렴하는 절차가 필요함.(사용자측)

→ 원안 수정접수

제8호 (근로자측 안건)	'15년도 변동포인트 잔여분 복지카드 충전 시행(안)
-------------------------	--------------------------------------

○ (근로자측 간사) 안건 보고

- 2015년 2/4분기 노사협의회시 변동포인트 소진방안 마련 요청에 따른 후속조치로 복지기금 이사회에 2015년 잔여포인트를 기본포인트로 전환하는 안건 상정을 요청함

○ 회의결과

- 지난 분기 근로자측의 요청에 따라 변동포인트를 복지포인트로 전환하는 방법에 대해 많은 검토를 했고, 아이디어는 많은데 예산처리 문제 때문에 현실적으로 어려움이 있음. 예산처리 문제만 해결된다면 목적사업 범위 내에서 변동포인트 소진방안을 추진할 계획임. 2015년도 직원의 잔여 변동포인트는 복지기금의 예산

을 검토하여 목적사업 범위 내에서 예년과 같이 기본포인트로 전환(복지카드 충전)을 추진하겠음(사용자측)

→ 원안 접수

제9호
(근로자측 안건)

계열전환 시행(안)

○ (근로자측 간사) 안건 보고

- 2014년도에 시행한 별정직 계열전환제도를 개선하여 기술직군 비중 확대 선발, 근무경력 가산점 비중 완화 등이 필요하고, 2015년은 신입사원 정원의 20% 범위 내에서 일반직전환을 요청함.

○ 회의결과

- 회사는 별정직 계열전환제도에 대해 필요성은 공감하고 있음. 2014년에 처음 별정직 계열전환제도가 시행되었고, 내부적으로 효과성에 대한 검증이 필요한 부분임. 관련 제도는 채용, 노동생산성 등과 연계되어 있어 민감한 사항이므로 보다 면밀한 검토가 필요하므로 회사를 믿고 맡겨주시면 2016년 시행을 검토 중에 있음.(사용자측)
- 별정직 직원들이 희망을 가지고 즐겁게 일할 수 있도록 신입사원 채용의 일정비율을 별정직에서 전환하도록 요청함.(근로자측)

→ 원안 수정접수

제10호
(근로자측 안전)

노사합동 해외봉사활동 시행

○ (근로자측 간사) 안전 보고

- 노사합동 봉사활동을 통한 노사 파트너십 고취 및 기업의 사회적 책임 이행을 위해 2015년 노사합동 해외봉사활동은 2015.11.1. ~ 11.7 에 시행할 것으로 요청함.

○ 회의결과

- 해외봉사활동은 노동조합의 사업 중 중요한 사업임을 회사는 충분히 인식하고 있고, 현재 관련부서에 예산 협조 등 관련 절차를 진행하고 있어 일정에 차질이 없도록 만전을 기하고 있음.(사용자측)
- 올해는 비수기에 해외봉사활동이 진행될 예정으로 2014년 대비 예산에 여유가 있기 때문에 예산 여유 범위 내에서 인원 추가도 검토해 주기 바람.(근로자측)
- 해외봉사활동 시기를 잠정적으로 정한 것은 지난번 노사 라운드 테이블 미팅시 노조측에서 참여 예정인 조합원들의 일정을 미리 잡을 필요가 있다는 요청에 따라 임금협상 타결을 전제로 11월 초순으로 날을 잠정적으로 잡은 것임.(사용자측)
- 지난 라운드테이블 미팅시에도 논의된 바와 같이 해외봉사활동 시행시기는 2015년 임금협상이 마무리된 시점 이후로 하는 것이 회사의 일관된 입장이며, 만일 10월말까지 임금협상 타결이 어렵다면 해외봉사활동 시기를 12월로 연기할 것으로 제안함.(사용자측)
- 노사합동 해외봉사활동은 노사 화합 차원의 봉사활동이므로 회사에서는 타임스케줄에 따라 차질없이 진행시켜 주기 바람. 노조측에서도 회사의 임금협상 타임스케줄에 따라 임금협상 타결시점을 최대한 조절하도록 노력할 예정이므로 회사도 해외봉사활동 일정

- 에 차질이 없도록 협조해 주기 바람.(근로자측)
- 해외봉사활동은 노사현안이 마무리된 이후에 시행하는 것이 바람직하므로 임금협상을 봉사활동 시행 전에 타결할 수 있도록 노사가 함께 노력해야함.(사용자측)
- 원안 수정접수

제11호
(근로자측 안건)

별정직 특별승격 제도 개선 및 시행(안)

- (근로자측 간사) 안전 보고
 - 1사 2규정으로 인한 같은 직원임에도 동등한 특별승격 기회가 없는 차별적 제도를 개선하고자 6직급 직원 중 특별히 거래소발전에 크게 기여한 자에 대해 특별승격이 가능하도록 인사규정 제52조(특별승격) 규정 개정을 요청함.
 - 회의결과
 - 제주지사 별정직 EMS 담당자의 경우 2005년 제주지사 준공후 약 10년간 야간 및 휴일근무도 마다하지 않고 365일 설비운영에 만전을 기하고 있어 막대한 비용절감을 하고 있고, 중앙전력센터 및 중부지사 별정직의 경우 교대제로 EMS 전산시스템 운영에 큰 역할을 하고 있어 이들에 대한 특별승격을 요청함(근로자측)
 - 특정인을 거론하면 채용 특혜시비 소지가 있고 형평성에도 맞지 않으며, 전체 별정직 특별승격제도 개선의 문제로 접근할 필요성이 있음. 인사 관련규정 확인을 통해 개선할 필요성이 있는 경우 검토 예정임. (사용자측)
 - 직원 모두가 공정하게 적용되는 규정 마련이 필요함을 거듭 요청드립니다.(근로자측)
- 원안 수정접수