

HR Weekly

- 근로자 휴가지원 사업 안내
- 임금의 일부를 식사권과 쿠폰으로 지급한 사건
- Profit Sharing의 실행원칙
- 독서로 배우는 경영(고객을 대할 때 언어를 절제하랴)
- 느낌이 있는 공간(가나다라 웃음)

급여 *Outsourcing*

Service 품질 1위를 지켜 나가고 있습니다.

HR Shift

에이치알시프트

www.hrshift.co.kr

02-3463-9990

HR News briefing



□문화체육관광부는 한국관광공사와 함께 3월 27일(화)부터 4월 20일(금)까지 ‘근로자 휴가 지원 사업’에 참여할 중소기업을 모집한다고 합니다.

‘근로자 휴가지원 사업’은 근로자가 20만 원, 근로자가 소속된 기업이 10만 원의 여행경비를 적립하면 정부가 10만 원의 여행경비를 추가로 지원해, 적립된 40만 원을 근로자가 국내여행 경비로 사용할 수 있도록 지원하는 사업입니다.

올해는 우선 「중소기업기본법」에 의한 중소기업에 근무하는 근로자 2만 명을 대상으로 지원하고, 내년부터는 지원 기업과 인원을 확대할 예정이라고 합니다.

참여 신청은 한국관광공사가 운영하는 ‘근로자 휴가지원 사업’ 누리집(vacation.visitkorea.or.kr)에서 기업 단위로 받고 있습니다. 최종 선정된 중소기업의 근로자는 적립금을 전용 온라인 몰에서 숙박, 교통, 관광지 입장권, 여행 관련 체험 상품 등을 구매하는 데 사용하면 된다고 합니다.

□정부가 내년에 예산을 늘려 청년일자리 창출과 저출산·고령화 대응, 혁신성장, 국민안전 등 4대 분야에 집중 투자한다고 합니다.

고용노동부는 이달 안에 관련 가이드라인을 배포할 예정이라고 합니다.

눈에 띄는 대목은 직업훈련 개편이다. 정부는 4차 산업혁명과 기술혁신에 대응해 직업훈련을 개편하고, 4차 산업혁명 신기술 분야 직업훈련 비중을 확대한다고 합니다.

□고용노동부는 3.26 11시 디지털 상황판인 「고용노동부 e-현장행정실」(이하 e-현장행정실) 시연회를 열고 서비스를 본격적으로 제공한다고 합니다.

「e-현장행정실」은 고용, 노사관계, 산업재해 등 고용노동 분야 정보를 총망라하여, 현장 상황과 정책 추진성과를 체계적으로 관리하고, 국민에게도 투명하게 공개하기 위해 개발된 시스템입니다.

지난 2.21. 고용노동부 홈페이지를 통해 1단계 시범 서비스를 시작하여 고용·임금 등 일부 정보를 제공하기 시작하여 이번에 2단계로 비정규직, 청년 등 핵심정보를 추가하여, 고용·비정규직 등 노동시장 정보, 근로감독·산업재해 등 노동정책 정보, 여성·청년 등 정책 대상별 정보를 종합적으로 제공하게 되었고 모바일 서비스도 개시하여 스마트폰으로도 접속하여 편리하게 이용할 수 있게 한 것입니다.

□고용노동부와 교육부 겸 교육부장관 김상곤은 「2018년도 인적자원개발 우수기관 인증 사업」(이하, Best HRD사업)을 3월 27일(화) 공고하였습니다.

Best HRD 사업은 국가가 인적자원개발 및 인적자원관리의 모범적 기준을 정하고, 이를 달성한 우수 기관을 발굴하여 인적자원개발 투자 촉진 및 경쟁력을 강화하기 위한 사업으로, 민간부문은 고용노동부(수행기관: 한국산업인력공단)에서, 공공부문은 교육부(수행기관: 한국직업능력개발원)에서 인증을 총괄하고 있습니다. 이 사업은 고용노동부와 교육부가 관계 기관과 협업을 통해 범정부적으로 인적자원개발에 대한 사회적인 관심 확대와 직무능력 위주의 인력관리 여건 조성을 지원하는데 목적을 두고 있습니다.

Best HRD 사업은 참여 신청기관을 대상으로 인적자원관리(인재의 채용, 보상, 배치 등)와 인적자원개발(인재육성, 경력관리 등)의 노력 정도를 심사하여 우수한 기관을 선정하고 3년간의 인증을 부여하고 있다. 인증기관에 대해서는 유효기간 3년의 인증서 수여 및 중소기업 지원사업 참여시 우대 등의 혜택을 부여하고 있으며, 2006년 사업 시작 이후 총 975개(공공 421개, 민간 554개) 기관이 인적자원개발 우수기관으로 인증 받았습니니다.

특히 올해는 사업 참여기관 중 인적자원개발 체계의 개선 여지가 있는 기관을 대상으로 실시하는 컨설팅을 강화하여 참여기관들에게 실질적인 도움을 줄 계획이라고 합니다.

□상반기 공채가 시작된 가운데, 구직자 10명 중 9명은 중소기업 취업에 긍정적인 것으로 조사됐다고 합니다(구인구직 매칭플랫폼 사람인)이 구직자 400명을 대상으로 ‘중소기업 취업 의향’에 대해 조사한 결과, 85%가 ‘있다’고 답했다고 합니다.

중소기업에 입사 의향이 있는 이유로는 ‘일이 맞으면 규모는 관계없어서’가 40.3%(복수응답)로 1위를 차지했다. 다음으로 ‘팬찮은 알짜 기업도 많아서’(30.3%), ‘취업 성공 확률이 높을 것 같아서’(29.4%), ‘자격조건이 비교적 덜 까다로워서’(28.8%), ‘다양한 실무경험을 쌓을 수 있어서’(22.1%), ‘대기업 등에 취업이 어려워서’(20%) 등이라고 합니다





임금의 일부를 쿠폰과 식사권으로 지급한 사건

공포 : 춘천지법 2018-1-17 선고 2017고단979 판결

재판요지

사용자는 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급함에도 피고인은 자신의 사업장에서, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 없음에도 근로자인 J의 임금 중 480,000원을 '우유쿠폰'으로, 1,000,000원을 'K식사권'으로 지급하는 등 근로자 254명의 임금 총 207,140,000원을 위와 같이 통화가 아닌 쿠폰과 식사권으로 지급한 사안에서 징역 및 집행유예 2년을 선고한 판결

근로기준법 제94조 소정의 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말하는 것으로서, 그 명칭에 구애받을 것은 아니다(대법원 1992. 2. 28. 선고 91다30828 판결, 2004. 2. 12. 선고 2001다63599 판결 등 참조).

앞서 본 인정사실을 위 법리에 비추어 살펴보면, 변동성과급지급준칙은 이 사건 조합 소속 근로자들 전체의 변동성과급, 즉, 임금이라는 근로조건에 관하여 명문화된 준칙으로서, 그 내용은 단순히 1회적인 변동성과급 산정이 아니라 그 내용이 개정되지 않는 이상 향후에도 지속적으로 적용되도록 되어 있고, 실제로 개정되지 않고 계속 적용된 경우도 있었으며, 개정된 경우에도 그 내용이 큰 변동이 없이 큰 틀이 대체로 유지되어 왔으므로, 이는 신고된 취업규칙의 변동성과급 규정과 결합하여 취업규칙에 해당한다고 봄이 상당하고, 이사회에서 이를 결의한 것이라거나 피고인이 신고한 취업규칙에 포함된 부분이 아니라는 사정만으로 달리 볼 수 없으므로, 피고인의 주장은 받아들여지지 않는다.

근로기준법 제94조 소정의 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말하는 것으로서, 그 명칭에 구애받을 것은 아니다(대법원 1992. 2. 28. 선고 91다30828 판결, 2004. 2. 12. 선고 2001다63599 판결 등 참조).

앞서 본 인정사실을 위 법리에 비추어 살펴보면, 변동성과급지급준칙은 이 사건 조합 소속 근로자들 전체의 변동성과급, 즉, 임금이라는 근로조건에 관하여 명문화된 준칙으로서, 그 내용은 단순히 1회적인 변동성과급 산정이 아니라 그 내용이 개정되지 않는 이상 향후에도 지속적으로 적용되도록 되어 있고, 실제로 개정되지 않고 계속 적용된 경우도 있었으며, 개정된 경우에도 그 내용이 큰 변동이 없이 큰 틀이 대체로 유지되어 왔으므로, 이는 신고된 취업규칙의 변동성과급 규정과 결합하여 취업규칙에 해당한다고 봄이 상당하고, 이사회에서 이를 결의한 것이라거나 피고인이 신고한 취업규칙에 포함된 부분이 아니라는 사정만으로 달리 볼 수 없으므로, 피고인의 주장은 받아들여지지 않는다.

앞서 본 바와 같이 앞서 본 인정사실에 의하여 인정할 수 있는 다음의 사정, 즉, ① 동일한 성과를 달성한 직원들의 변동성과급의 지급율을 함께 300%에서 200%로 낮추는 것은 변동성과급의 지급과 관련하여 지급율이 낮아진 업무직 및 계약직 근로자들에게 불이익한 내용의 변경인 점, ② 피고인은 근로자들의 영업부담 및 상대적 박탈감을 줄여주기 위하여 변동성과급 300% 중 100%를 기본급에 포함시켜 기본급을 인상하였고, 그에 따라 수령하는 임금이 감소된 근로자는 없다고 주장하나, 변동성과급 300% 중 100%를 기본급에 포함시키기로 하였음을 인정할 수 있는 객관적인 자료가 없고, 오히려 2015년도 및 2016년도의 최저임금과 계약직 1년차의 월통상임금을 비교해 보면, 월통상임금이 증가된 것은 최저임금의 증가, 즉 통상적인 임금의 증가로 인한 것으로 보여(2015년 계약직 1년차, 2년차, 3년차는 월통상임금을 그대로 유지하게 되면 2016년도 최저임금보다 적은 임금을 주게 되는 결과가 발생한다) 피고인의 주장은 믿기 어려운 점 등에 비추어 보면, 변동성과급지급준칙은 업무직 및 계약직 직원에게 불이익하게 변동된 것이라고 봄이 상당하고, 그와 같은 불이익한 변경이 사회통념상 합리성이 있는 경우라고 할 수 없다. 따라서 피고인의 주장은 받아들이지 않는다.

판단

실체적 경합 관계에 있는 수 개의 공소사실 중 어느 한 공소사실을 전부 철회하는 검사의 공소장변경 허가신청이 있는 경우 이것이 그 부분의 공소를 취소하는 취지가 명백하다면 공소취소 신청이라는 형식을 갖추지 아니하였다더라도 이를 공소취소로 보아 공소기각을 하여야 한다(대법원 2004. 5. 14. 선고 2004도1218 판결 등 참조).

검사는, 피고인이 전항의 공소사실과 같이 근로자 E, F, G에게 임금을 통화가 아닌 쿠폰과 식사권으로 지급하였다고 기소하였으나, 2017. 12. 20. 전항의 공소사실을 삭제하는 것으로 공소사실을 변경하는 내용의 공소장변경허가신청을 하였고, 이 법원은 같은 날 위 공소장변경을 허가하였다.

그런데 위 근로자에 대한 통화불 원칙 위반에 따른 근로기준법위반죄와 다른 근로자들에 대한 통화불 원칙 위반에 따른 근로기준법위반죄 및 취업규칙 불이익 변경으로 인한 근로기준법위반죄는 실체적 경합범 관계에 있으므로, 검사가 이 부분 공소사실을 위와 같이 철회한 것은 그 부분에 대한 공소를 취소하는 취지로 보아야 한다. 그렇다면 이 부분 공소사실은 공소가 취소되어 형사소송법 제328조 제1항 제1호에 따라 공소를 기각하는 결정을 하여야 할 것이나, 나머지 공소사실에 대하여 유죄의 판결을 하는 이상 이 부분도 판결로써 공소를 기각한다.



Profit Sharing 실행의 원칙



Profit Sharing의 2번째 원칙은 바로 주주배당금, 사내유보금, 기타 적립금 등을 제외한 나머지 금액을 배분해야 한다는 것이다.

기업의 존재목적 중 하나가 ‘주주가치 증진’에 있으므로, 처분 가능한 이익이 발생했을 경우 주주에게 먼저 배당하는 것이 원칙이라 할 수 있다. 또한, 기업이 지속가능한 사업을 영위해 나가기 위해서는 지속적인 투자가 이루어져야 하고 유사시 현금흐름의 악화가 발생할 경우를 대비하여 사내유보금의 적립이 필요하다.

그러므로, Profit Sharing 제도를 실행하기 위해서는 사전에 어떤 항목을 차감해야 하는지를 결정하고, 각각의 차감율에 대한 구성원들의 합의가 있어야 한다. 만약 이러한 합의가 없을 경우, Profit Sharing 제도로 인해 계층간 불화만 심화될 소지가 있다. 요즘의 노동운동 추세가 과거의 ‘생계형 투쟁’이 아닌 ‘이익 확보형 투쟁’의 양상을 띠고 있기 때문에 노사의 합의는 매우 중요하다.

옆의 그림은 필자가 모회사의 Profit Sharing 제도를 수립한 사례가 되겠다. 이 회사는 특이하게도 순이익의 목표달성도에 따라 P/S 재원을 설정한 방법(이전글 참조, 이 방법을 A Method 라 하자)을 사용하지 않고, 순이익을 base로 해서 주주배당금, 사내유보금, 예비충당금, 사내근로복지기금 등을 차감하고 남은 모든 금액을 P/S 재원으로 할당하는 방법(이하, B Method 라 함)을 적용했다. 각각의 항목과 비율은 ‘전략위원회’라는 최고 의사결정기구에서 매년 초에 결정하도록 내규화했다. A Method는 Profit Sharing 자체만을 염두에 두고 재원을 얼마나 확보할 것인가에 초점을 맞췄다면, B Method는 회사의 주주가치, 투자여력, 기타 예비능력 등이 먼저 보호하거나 확보되어야 한다는 생각이 반영된 것이다. 쉽게 말하면, 배분을 생각하기 전에 회사를 먼저 고려해야 한다는 생각이다.

A Method는 순이익달성도에 따라 P/S 재원규모를 결정하는 것이 장점이나, 소위 ‘퍼센테이지 효과’ 때문에 순이익 규모에 따라 과도하거나 과소한 P/S 재원을 만들 소지가 있는 단점을 가지고 있다. 또한, B Method는 회사의 기본활동을 위한 요소를 먼저 고려할 수 있다는 장점이 있는 반면, 차감해야 할 항목과 그 비율을 사전에 도출하고 합의해야 한다는 것과 기본적으로 순이익달성도의 크기를 고려하지 않기 때문에 Profit Sharing이 구성원들에게 ‘정례화된 부가급여’로 인식되게 하는 치명적인 단점을 가지고 있다.

그래서 필자는 이 회사에 A Method와 B Method를 혼합한 방법(이하, C Method)을 적용하였다. 즉, C Method는 B Method에 의해 위 그림과 같이 차감항목과 차감율을 사전에 설정한 후에, P/S 결정시점에 0 ~ 10%까지 차등을 두는 방법을 말한다.

다음 회에서는 Profit Sharing 실행의 마지막 원칙으로, 사업부와 개인에게 어떻게 배분해야 하는지에 대한 방법을 소개하도록 하겠다.

글 : 유 정 식 / 인퓨처컨설팅 대표



고객을 대할 때 언어를 절제하라



고객을 대할 때 말을 많이 하는 것은 금기다. 고객보다 말을 많이 하는 경우 고객의 입장보다는 자신의 입장을 먼저 생각하기 때문이다.

말을 많이 한다고 해서 나의 마음이 고객에게 올바르게 전달되는 것은 아니다. 오히려 그 반대로 고객의 말을 많이 들어주는 것이 고객의 문제를 빨리 해결할 수 있다. 세계적으로 유명한 정신과 의사들의 공통된 말은 “나는 환자들이 하는 말들을 진심으로 이해하려고 애쓰며 들어준 것 밖에는 없다”라는 것이었다.

상대방에게 말을 많이 하고 나 자신을 표현할 때 스트레스가 풀리는지, 아니면 상대방의 이야기를 계속 듣고만 있을 때 스트레스가 풀리는지를 생각해 보자. 당연히 상대방에게 자신을 표현할 때 스트레스가 풀리게 된다. 이것은 배설의 원리 중 하나로 자신의 목은 감정의 응어리를 터뜨려 배설하는 것이야말로 자신의 건강한 감정을 되살리는 길이 된다. 다른 사람의 말을 많이 들어주는 사람들이 인간관계가 좋은 이유가 이것 때문이다.

고객응대를 잘하고 싶지 않은 사람은 없다. 그런데도 고객응대에 실패하는 사람은 계속해서 나타나는데 그 이유의 대부분은 말을 절제하지 못하기 때문이다.

우리는 지식과 경험을 바탕으로 상황을 미리 짐작해서 말하곤 한다. 우리는 이것을 경험에서 오는 자신의 노하우와 능력이라고 생각하지만 고객의 입장에서 자신의 마음을 풀어 놓을 수 있는 기회를 놓쳐 버리게 되어 오히려 불만만 축적시키는 결과가 된다. 이런 경우는 오랫동안 근무한 베테랑 직원들에게서 자주 발견할 수 있다.

벤자민 프랭클린은 이렇게 말했다.

“만일 당신이 사람들에게 따지고 상처를 주고 반박을 한다면 때때로 승리할 수도 있을 것이다. 하지만 그것은 공허한 승리에 불과하다. 왜냐하면 당신은 결코 상대방으로부터 호의를 얻어내지 못할 것이기 때문이다.”

윗글 출처 : 모든 것을 고객중심으로 바꿔라./ 살림

느낌이 있는 공간

가나라달 웃음



가 : 가슴을 찢고 웃자
가슴을 찢고 웃을 때 엔돌핀 만땅, 기쁨 충만하다.

나 : 나부터 웃자
내가 웃으면 거울도 웃고 세상도 웃는다.

다 : 다 같이 웃자
다 같이 웃을 때 행복이 33배 더 찾아온다.

라 : 라일락 향기 풍기듯 웃자
은은한 향을 풍기듯 행복한 마음이 가득하다.

마 : 마음까지 활짝 웃자
마음까지 웃어야 몸과 마음과 세포가 웃는다.

바 : 바라보며 웃자
눈을 마주치며 웃을 때 마음이 통해 사랑이 전달된다.

사 : 사랑하는 마음을 품고 웃자
최고의 사랑 표현은 웃음이다.

아 : 아침부터 아이같이 웃자
어린아이는 하루에 300번 이상 웃는다.

자 : 자신감을 갖고 웃자
자신감은 용기라 긍정적인 힘을 발휘한다.

출처 : 시마을-지혜의향기