

성과급 보단 퇴직금으로 이모작... 30대 은행원도 짐 싣는다

4대 시중은행, 성과급 300% 지급
역대급 실적잔치에도 희망퇴직 ↑
디지털금융 전환으로 영업점 줄고
희망퇴직 조건 좋아 연령대 낮아져

은행권의 칼바람이 지속될 전망이다. 지난해 시중은행이 사상 최대 실적을 거두면서 직원들의 성과급도 증가했지만 젊은 나이에 '희망퇴직'을 결정하는 직원도 늘고 있어서다.

12일 은행권에 따르면 KB국민· 신한·하나·우리은행 등 4대 시중은행은 기본급의 300% 수준을 성과급으로 지급하기로 합의했다.

우리은행 노사는 지난 7일 임금 단체

협상을 통해 기본급 200%의 경영성과급을 지급하기로 합의했다. 직원 사기 진작 명목으로 기본급 100%와 100만원도 더해져 결과적으로 기본급의 300% 이상을 받는다.

KB국민은행의 성과급은 월 통상임금(기본급 개념)의 300%로 전년(통상임금 200%+150만원)보다 늘었다. 하나은행과 신한은행의 경영성과급도 기본급의 300%로 정해지면서 은행직원들은 역대급 성과급을 받게 됐다.

성과급이 큰 폭으로 늘어난 것은 은행 이익이 급증했기 때문이다. 지난해 3분기 기준 KB·신한·하나·우리·NH농협 등 5대 금융지주의 누적 순이익은 모두 역대 최대 규모를 달성했다.

지난해 3분기까지 이자이익을 살펴보면 ▲KB 8조2554억원 ▲신한 6조6621억원 ▲하나 4조9941억원 ▲우리 5조890억원 ▲NH농협 6조3134억원이다.

다만 은행들의 역대급 실적잔치에도 희망퇴직자는 증가 추세다. 또 연령대도 50~60대에서 30~40대로 낮춰지고 있다.

시중은행들은 연초부터 희망퇴직을 받고 있다. 하나은행은 지난 7일까지만 15년 이상 근무하고 만 40세 이상인 일반직원과 예외인정 대상자를 대상으로 준정년 특별퇴직 신청을 받았다. 신한은행도 올해 희망퇴직 신청 대상을 부지점장 이상 일반직 중 1963년 이후 출생자로 근속 15년 이상 직원이 신청 대상이

다. KB국민은행도 1966~1971년생 대상으로 희망퇴직 신청에 나서고 있다.

지방은행에서는 연령대가 더 낮아진다. BNK부산은행은 10년 이상 근무한 1~7급 직원을 대상으로 작년 말부터 접수한 희망퇴직에 149명이 응했다. 지난해 101명 보다 많은 직원이 퇴직을 신청했다. 이 가운데 30대도 다수 포함돼 있어 퇴직연령대가 점점 낮아지고 있다.

역대급 실적잔치에도 불구하고 직원들이 희망퇴직을 결정하는 이유는 디지털금융 전환으로 영업점이 사라지면서 갈 곳을 잃었기 때문이다. 지난해 2016년 기준 5대 은행의 총 영업점은 약 4200개였지만 이후 매년 감소해 지난해 말 약 3500개로 대폭 줄었다.

또한 역대급 실적으로 희망퇴직 조건 역시 최대 규모로 새로운 도전을 위해 퇴직을 하는 직원도 많아지는 추세다.

업계에서는 빅테크·핀테크 업체들과의 경쟁을 하기 위해 고액연봉자를 내보내고 디지털·IT부문 경력직을 채용하기 위한 은행들의 조치로 보고 있다.

시중은행 관계자는 "은행권 희망퇴직 조건은 해마다 좋아지고 있어 일회성 비용을 지불하면 몇 년 뒤부터는 회사의 비용절감에도 도움이 된다"며 "인터넷은행과 빅테크·핀테크 업체들과의 디지털금융 경쟁을 해야 되기 때문에 희망퇴직자 규모는 지난해보다 더 늘어날 것"이라고 전망했다.

/이승용 기자 lsy2665@metroseoul.co.kr

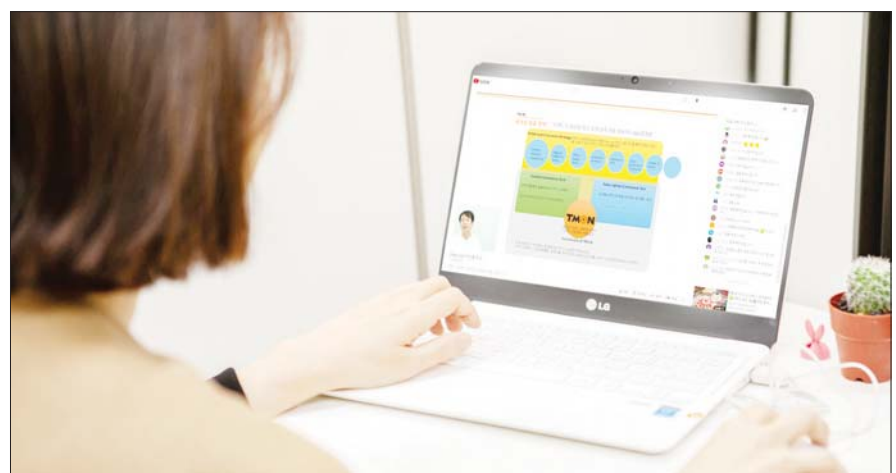
직급 없애고, 메타버스로 출근... 유통가, IT업계 벤치마킹

롯데온 전 직군 '커리어레벨제' 시행
팀장·팀원 직책만 남긴 수평적 체계
티몬 스마트워크 등 업무환경 쇄신

유통업계, 특히 이커머스 업계가 업무 환경 쇄신에 적극 나서고 있다. 신기술과 온라인 트렌드를 빠르게 읽어 선제적으로 적용하는 게 중요해지면서 자유롭고 창의적인 근무환경을 통해 직원들의 업무 능력을 최대한 끌어내려는 것으로 풀이된다.

12일 유통업계에 따르면 업계 전반에 업무 환경 개선이 중요한 트렌드로 떠올랐다.

롯데온을 운영하는 롯데이커머스 사업군은 이날부터 전 직군에 '커리어 레벨제'를 시행한다. 기존 담당-대리-책임-수석 등 수직적 직급이 사라지고 팀장과 팀원 등 직책만 남은 수평적인 체계로 운영하며 각 개개인에게 타인에 공개되지 않는 성장 지표 등급인 '레벨'



티몬 임직원이 자택에서 장윤석대표가 진행하는 신년 타운홀 미팅을 시청하고 있다. 티몬은 상반기내 전사 리모트&스마트워크 체제를 본격화 한다는 계획이다. /티몬

을 각각 부여한다. 과거 신입사원이 수석까지 이르는 데 13년이 걸렸지만, 레벨제에서는 7년이면 가능하다.

박달주 롯데온 경영지원부문장은 "커리어 레벨제"는 미래 성장 동력 확보를 위해 인재 육성에 초점을 맞춘 인사제도"라며 "기존 연공서열을 탈피해

수평적인 조직문화와 공정한 평가 및 보상 시스템을 바탕으로 개인과 조직이 동반 성장하는 조직으로 변모할 수 있도록 지속 노력할 계획이다"고 말했다.

지난해 롯데쇼핑은 예상보다 성과를 못 거두자 안팎에서 거대 조직의 수직적 의사결정 체계가 트렌드에 뒤처지게

만든 결과라는 지적이 있었다. 신동빈 롯데그룹 회장은 김상현 전 미국 P&G 부사장을 유통군 총괄대표 겸 롯데쇼핑 부회장으로 지목하고 기업문화 쇄신을 주문했다.

티몬도 지난 7일 전직원이 참여한 신년 타운홀미팅에서 업무환경의 대대적인 변화를 예고 했다.

장윤석 티몬 대표는 "전사 리모트&스마트워크를 상반기 내 시행해 앞으로는 물리적 공간 제약이 없는 메타버스 오피스로 출근하게 될 것"이라며 "일하는 장소는 중요하지 않다. 공간적인 자유를 얻은 만큼 성과 위주로 일하게 될 것이며, 구태의연한 산업화 시대의 업무 방식을 버리고 변화한 커뮤니케이션 기술을 활용한 효율성을 추구해달라"고 당부했다.

티몬은 창의적이고 주도적으로 고객과 파트너를 위해 결정하고 성과를 극대화할 수 있는 기업문화가 필요하다고

보고 현재 방역차원에서 시행 중인 재택근무도 새로운 형태로 쇄신할 예정이다. 아울러 대치동 본사의 지역에 거점 오피스를 구축하고 메타버스 오피스도 입 등 리모트&스마트워크를 최대한 빨리 도입할 방침이다.

유통가가 잇따라 발표하는 근무환경 변화는 IT업계를 벤치마킹하고 있다. 롯데온이 이반해 직급제를 폐지했지만 IT업계에서는 직급 없이 영어 이름을 부르거나 모든 사원의 직급을 매니저로 통일한 곳이 많다. 티몬에서 내건 리모트&스마트워크 또한 IT스타트업계에서 한동안 크게 유행해 정착한 '디지털 노마드'와 같은 형태다.

실제로 SSG닷컴은 지난해부터 한 달에 한 번 국내외 IT업체 유명인사를 초빙해 인사이트를 공유하는 '마스터 클래스'를 시행하며 IT업계 배우기에 여념이 없다. SSG닷컴은 제1회 마스터 클래스 세미나 연사로 박세현 당근마켓 부사장을 초빙하고 스타트업계의 자유로운 근무환경에서 오는 이점과 고려할 점을 듣기도 했다.

/김서현 기자 seoh@

www.yyg.go.kr

의회 Yeongyang-gun Council

이쁜 손가락이 없도록!

군민에게 믿음주는 영양군의회