

## 르노그룹 전 임직원의 새로운 근로 문화 창달

### 직장생활 개선에 대한

2019년 7월 9일 자 글로벌 협약 부칙

#### - 르노그룹 임직원 원격 근무 조건

2019년 7월 9일, 르노그룹, 국제통합제조산업노련(IndustriALL Global Union), 프랑스 노조연맹 또는 르노그룹 위원회를 대표하는 노조들은 « 르노그룹 전 임직원의 새로운 근로 문화 창달 »이라는 새로운 글로벌 협약에 서명하였습니다.

르노그룹이 핵심 당사자로 참여한 이 협약은 다음과 같은 5대 주제를 중심으로 르노그룹 사업장에서 이미 시작된 새로운 형태의 근로 문화에 대한 전망을 제시합니다.

- 근로 형태의 변화 발전에 대한 토의
- 협업 경영 시스템
- 지속적인 포용 다짐
- 일과 삶의 균형
- 근무 환경 적응

협약 체결 6개월 후인 2020년 초부터 코로나 19 위기가 노동계 전반에 영향을 미쳤습니다. 특히 르노그룹에서는 그 첫 번째 여파로 회사 전체가 락다운에 돌입하였으며 따라서 모든 직원들은 새로운 근로 조건에 빠르게 적응해야 했습니다. 이와 같이 적응하기 위해 직종에 따른 제약은 물론 원격 근무가 가능한 직무 담당자들은 모두 원격 근무에 투입되고 현장에서 작업을 계속할 수 없거나 원격으로 업무를 수행할 수 없는 직무 담당자들을 대상으로 한 일시적 실업 조치 등, 현지 법령을 충분히 고려해야 했습니다.

여전히 지속되고 있는 이러한 보건 위기 앞에서, 르노그룹 및 그 임직원들의 원격 근무에 대한 중요성과 그에 따른 공동의 이익을 고려하여, 2019년 7월 9일 자 협약을 체결한 당사자들은 본 부칙을 통해 2019년 7월 9일 자 협약에서 이미 공표된 원칙과 가치를 강화하고, 르노그룹의 원격 근무를 수행할 수 있는 근로 조건을 분명하게 제시하고자 합니다.

1. 성공적인 원격 근무 조건 취합
2. 팀원들의 원격 근무 조건 공동 개발
3. 새로운 업무 방식 조직
4. 직업상의 형평성 보장
5. 노사협의를 기본적인 수단으로 활용

## 1. 성공적인 원격 근무 조건 취합

오늘 날 노동계는 새로운 도전에 직면하고 있습니다. 즉, 대면 정규직 근로에서 대면 근무와 원격 근무가 혼합된 근로 형태로 전환되어 가는 새로운 시대가 된 것입니다.

이러한 맥락에서, 각 사업장별로 경영진 대표자와 대표 노조 및/또는 직원 대표자들이 이와 같은 근로 형태의 전환에 필요한 조건에 합의할 수 있습니다.

### 1.1. 보다 많은 사람들에게 원격 근무 기회 확대

정보통신 기술을 이용하여 근무하는 르노그룹 직원들의 업무 활동은 직종에 관계 없이 모두 원격으로 수행할 수 있습니다.

원격으로 수행하는 것이 불가능한 것으로 판단되는 업무는 객관적인 기준을 바탕으로 파악해야 합니다.

원격으로 수행할 수 없는 업무 목록은 필요할 경우 매년 업데이트하고 해당 사업장 직원들에게 제공해야 합니다.

현지 고용 조건은 현지 법령에 따라 구체적으로 규정합니다.

### 1.2. 자발적인 원격 근무 참여

관리자는 담당 팀원들과 원격 근무에 참여할 의사가 있는지 없는지에 대해 대화를 나누어야 하며, 원격 근무는 자발적으로만 참여할 수 있습니다.

### 1.3. 원격 근무를 수행할 장소 선택

원격 근무는 직원의 자택 또는 회사 외부의 협업 공간을 포함하여 직원이 편하게 일할 수 있는 장소라면 어디서든 수행할 수 있습니다. 단, 이 경우 특히 본사가 소재하는 국가에서는 기밀유지 원칙을 준수하고 업무상 비밀을 지켜야 합니다.

그 밖의 국가에서 원격 근무를 희망하는 직원들은 직속 상관과 근무 조건을 상의한 후에 사전에 정한 기간 동안 원격 근무를 할 수 있습니다. 원격 근무 기간이 한 달을 초과하는 경우, 인사팀에 연락하여 이러한 조건으로 근무할 수 있는지 확인하고, 납세 및 사회보장 조건을 확인해야 합니다.

초국적 근로자들의 근무 조건은 변함 없이 그대로이며, 이미 합의한 고용 조건을 변경하지 않고 원격 근무를 할 수 있습니다.

직원들은 사전에 원격 근무를 수행하기 위한 최상의 조건을 갖추어야 하며, 특히, 근무지로 선정된 장소(들)에서 양질의 네트워크를 수신할 수 있어야 합니다. 그러나, 네트워크가 일시적으로 다운되는 일이 있더라도 직원들은 그에 대한 책임을 지지 않습니다.

#### **1.4. 적절한 수단 제공**

르노그룹은 원격 근무에 참여하는 각 직원에게 대면 근무 때와 마찬가지로 담당 업무를 완수할 수 있게 해주는 자료를 제공할 것을 보장합니다.

제약사항 및 현지 법령에 따라, 경영진과 직원 대표자들은 직원들이 장비를 갖추고/갖추거나 장비를 완성하고/하거나 추가 비용을 부담할 수 있도록 보조금을 지급하는 데 동의합니다.

또한 직원들이 기술적 스트레스(원격 통신, 온라인 문서 및 비즈니스 애플리케이션 접근 등) 없이 맡은 임무를 확실하게 수행할 수 있도록 각별한 주의를 기울여야 합니다.

직원들 대상으로 직원들이 이용할 수 있는 각기 다른 도구를 능숙하게 사용할 수 있도록 정기적인 교육을 실시할 것입니다.

#### **1.5. 근무 시간 적응**

2019년 글로벌 협약에서 이미 정한 바와 같이, 원격 근무 중인 직원은 특별한 상황에서(다른 가족 구성원들과 업무 공간 공유, 자녀 및/또는 고령 및/또는 취약한 가족 구성원 돌봄)는 직속 상관과의 협의 하에, 팀 업무에 지장을 초래하지 않는 조건으로, 근무 시간을 조정하는 이점을 누릴 수 있습니다.

이와 같이 조정된 시간을 팀원들과 공유하여 각 팀원들의 업무 가능한 시간대를 준수해야 합니다.

#### **1.6. 직장 생활과 사생활 조율**

직원들이 원격 근무, 특히 자택에서 원격 근무를 할 경우, 직장 생활과 사생활 간의 경계가 모호해질 수 있습니다.

직원들에게 제시한 업무 조치는 계속해서 법적 근로 기간을 준수하고 각 직원에게 합리적인 업무를 부과할 수 있는 것이어야 합니다.

관리자, 팀원, 및 일반적으로 전 직원은 근무 시간과 휴식 시간을 지키고 지키게 해야 할 공동의 책임이 있습니다.

관리자들과 직원들은 초연결로 인해 발생할 수 있는 전조 징후를 탐지하기 위한 보충 교육을 받을 수 있습니다.

직원들은 소외감, 과도한 업무 부담 및/또는 건강 및/또는 심리적 평정심이 위기에 처했다고 느껴질 경우, 직속 관리자와 이러한 우려에 대해 상의할 것을 권장합니다. 직원들은 현지 법령을 준수하여 직속 상관에게 평소 근무 시간을 초과하여 근무한 시간을 전달해야 합니다.

보건 당국은 관리자들과 연계하여 직업적 위험에 관한 정보 및 예방 캠페인을 통해, 그리고 보건 당국과의 면담 시 원격 근무의 일상 업무를 특별히 살펴 직원들의 건강과 안전을 계속해서 보장할 것입니다.

마지막으로, 르노그룹과 서명 당사자들은 네트워크 연결 및 연결 해제에 관한 2019년 7월 9일자 협약의 조항, 즉 각 직원에게 정규 근무 시간이 아닌 시간 동안에는 네트워크에 접속하거나 접속하지 않을 것을 선택할 권리와, 휴가 기간 동안에는 업무상 책임을 이행하는 데 필요한 시간 동안으로만 네트워크 연결을 제한해야 한다는 조항을 다시 한 번 확인하였습니다. 직원들은 이 기간 동안에 수신되는 이메일이나 전화통화에 응답할 의무가 일체 없으며, 예외적 비상 상황에서 이메일 전송 및 통화는 직원 및/또는 고객의 보안에 중대한 영향을 미치는 경우로 제한해야 합니다.

### 1.7. 원격 근무 남용

르노그룹은 이와 같은 새로운 근무 형태로 인해 도입된 조직, 개인 및 집단의 변화에 적응할 수 있도록 다음과 같은 조치를 취하여 도움을 제공함으로써 각 직원들이 가능한 한 최상의 조건에서 원격 근무를 수행할 수 있도록 하고 있습니다.

- 의료 서비스 및 HSE 와 연계하여 하나 또는 다수의 모범 사례 가이드 마련(예: 물리적 공간에 적응, 바른 자세 취하기, 근무 시간, 휴식 시간, 신체활동 시간 안배, 건강에 좋은 식품 보관 등).
- 관리자들을 위한 특별 교육 조직: 예) 신뢰를 바탕으로 한 관리, 우선 순위 결정, 위임, 책임 부여, 자율권 제공, 원격 목표 추진, 스트레스 상황 및 그로 인한 결과 파악 등. 관리 실무에 관한 의견을 교환할 수 있도록 관리자들 간의 협업적 워크숍을 조직할 수도 있습니다..
- 직원들을 대상으로 한 교육 조직: 예) 시간 관리에 적응, 직장 생활과 사생활 간의 균형, 근무지 조성, 도구 사용 숙지, 체력 관리.
- 원격 근무를 하지 않으나 여전히 원격 근무 중인 사람들과 계속 근무하는 직원들이 경우, 디지털 및 협업 도구 사용에 관한 교육을 주선합니다.

경영진 대표자들과 대표 노조 및/또는 직원 대표들 간에 공유하는 중간 평가 단계를 포함한 시험 단계를 정의할 수 있습니다.

이 중간 평가는 특히 직원들의 요구사항과 직원들이 겪은 어려움을 보다 잘 파악하기 위해 직원을 대상으로 비정기적으로 실시하는 설문조사에 의존할 수 있습니다.

또한, 르노그룹은 각 직원이 원격 근무를 효율적으로 수행하는 데 도움이 되는 도구에 어려움 없이 접근할 수 있고 기술적이든 그 밖의 문제든 어려움이 있을 경우 직원이 연락할 수 있는 자원 및/또는 경영진 소속 담당자의 정보를 갖고 있도록 해야 합니다.

### 1.8. 협력업체 및 하도급업체와의 업무 조율

르노그룹 구매팀 경영진은 본 부칙의 내용이 게시되는 구매팀 전담 웹사이트를 통해 그룹 협력업체와 하도급업체에 관한 정보를 제공합니다.

협력업체 및 하도급업체와 직접적인 관계가 있는 팀은 새로운 업무 방식 및 이 새로운 업무 방식을 진행 중인 발주 및 조달과 조화시키는 최상의 방법에 대한 정보를 교환합니다.

## 2. 팀원들의 원격 근무 조건 공동 개발

원격 근무를 하는 팀의 주요 쟁점 중의 하나는 한편으로 팀원들 간의 관계와 일관성을 유지할 수 있어야 한다는 것이고, 또 다른 한편으로 다른 팀들과 필요한 협력 관계를 유지할 수 있어야 한다는 것입니다.

그 어느 때보다도, 기업 당사들 간 관계의 기본 틀과 속성을 명확하게 정의하는 것이 신뢰를 바탕으로 한 원격 근무, 직무 능력 개발 및 직장 생활의 질 관리, 및 성과 달성을 위한 성공 요인입니다.

이러한 맥락에서, 관리자들의 역할은 그 어느 때보다 중요합니다. 관리자들은 특히 담당 팀원들과 팀 내 업무 적응에 관해, 보다 구체적으로 다음과 같은 요소에 대해 의견을 교환하고 정의를 내려야 합니다.

- 책임 사항 및 그 관련 자율성 수준을 분명하게 정의한 개인 및 집단 단위 업무 분장
- 개인 및 집단 근무 시간 체계적 조정.  
소외감이 들지 않도록 2명 씩 또는 팀 단위 근무 가능성. 이와 같이 팀 단위로 근무하는 것이 가능하고/하거나 필수적이라고 판단될 때마다 직원들에게 제안.
- 정기적인 대면 및/또는 원격 팀 미팅을 업무 일정에 포함.
- 대면 및/또는 원격으로 각 팀원별 개인적인 이슈, 특히 목표 실현, 당면한 어려움 및 업무 조직에 필요한 조정에 관한 이슈에 관한 논의를 정기적으로 실시.
- 팀 내 정보 공유 방식
- 원격 협업 또는 커뮤니케이션 도구에 숙달하는 데 필요한 교육 및/또는 개인별 후속 조치

- 대면 및/또는 원격 미팅을 지속적으로 실시하여 회사 소속감 유지.

### 3. 새로운 업무 방식 조직

서명 당사자들은 르노그룹 전사적 차원에서 원격 근무를 실시함으로써 직원들의 직장 생활 조직에 중요한 결과를 초래하게 될 것임을 확인하였습니다.

보다 효율적으로 업무상이나 개인적 시간을 관리하고, 구조적 업무 프레임워크를 유지하고, 직장 생활과 사생활 간의 균형을 유지하기 위해, 서명 당사자들은 다음과 같이 합의합니다.

- 최소 한도의 원격 근무 참여율을 최선의 팀을 구성하고 3차 비용을 절감하기 위한 최저 기준인 주 2일 정도로 설정
- 최소 한도의 대면 근무 복귀율을 다른 팀원 및 회사와의 관계를 유지하기 위한 최저 기준인 월 근무 시간의 약 20%로 추산

### 4. 직업상의 형평성 보장

원격 근무가 널리 채택되고 새로운 업무 표준이 됨에 따라, 서명 당사자들은 어떤 조건 하에서 이 새로운 업무 방식이 포용적인 조직의 옵션이 되어야 하는지 명확하게 규정하고자 했습니다.

#### 4.1. 가역성

직원들이 원격 근무를 수행하기에 이상적인 모든 조건의 이점을 누릴 수는 없으므로, 원격 근무 참여는 자발적으로 이루어져야 합니다.

실험 단계가 지난 후, 원격 근무의 어려움을 겪는 직원들은 현장으로 복귀할 수 있습니다.

팀 업무 일정에 따라, 관리자들과 팀원들 또한 주어진 기간 동안 대면 근무 시간과 원격 근무 시간을 수정하는 데 합의할 수 있습니다.

현지 사업장별로, 경영진 대표자 및 대표 노조 및/또는 직원 대표자들은 필요할 경우, 최소한의 원격 근무 참여 기간과, 원격 근무 시스템에 들어가고/가거나 나오기 전 고지 기간에 합의합니다.

그러나 예외적인 상황이 발생할 경우, 원격 근무 중인 직원들에게 일상적 업무를 수행하기 위해 소속 사업장으로 복귀하라는 의무를 부과할 수는 없습니다.

## 4.2. 산업 부문 직원

원격 근무 혜택을 누릴 수 있는 산업 부문 직원은 소속 사업장의 다른 직원들과 동일한 조건으로 원격 근무를 수행할 수 있습니다.

산업 부문에서의 디지털 변환 가속화를 고려했을 때, 전체적으로 및/또는 부분적으로 원격으로 실행할 수 있는 산업 부문 직종 목록을 매년 업데이트하여 해당 사업장 직원들에게 제공합니다.

원격 근무를 할 수 없는 산업 부문 직원들은 2019년 7월 9일자 협약에서 허가한 바와 같이, 개인적인 사유(가족 부양, 사람 돕기 등)로 원격 근무를 신청해야 한다는 조건 하에, 하나의 동일한 팀에만 영향을 미치도록 근무 시간을 조정할 수 있습니다.

사업장 근무 조건을 개선하기 위한 카이젠 작업장에서는 팀 조직을 재고하고 특정 작업 현장의 단순 업무를 줄이는 것을 우선적으로 고려해야 합니다.

## 4.3. 신입사원에 대한 각별한 관심

팀에 새로 들어온 직원을 인솔하는 방식은 해당 팀의 팀원 전체가 대부분 원격으로 근무할 경우 무엇보다 중요합니다.

관리자들은 대면 및/또는 원격으로 신규 팀원을 동료들에게 소개하여 첫 만남을 가질 수 있는 시간을 갖게 하고, 서로를 이해하고 신입 사원이 가급적 빨리 팀에 소속감을 느낄 수 있도록 가능하면 대면 방식으로 각 팀원과 만날 기회를 주셔야 합니다.

## 4.4. 전 직원에게 동일한 수단 제공

르노그룹은 특히 의무적으로 원격 근무를 해야 하는 특별한 경우, 직원들이 동일한 기술 장비를 배정 받을 수 있도록 공평하게 대우해야 합니다.

인체공학적 작업 환경을 유지하는 데 각별한 주의를 기울여, 대면 및 원격 근무를 인체공학적으로 채택한 근무 조건에서 할 수 있게 해야 하며, 특히 장애가 있는 직원들에게 더욱 각별한 주의를 기울여야 합니다.

## 4.5. 경력 발전

원격 근무 및/또는 대면 근무에 관계 없이, 르노그룹 직원들은 교육, 역량 개발, 직업 경력 측면에서, 그리고 관리자들과의 면담 및 급여 인상 측면에서 동일한 인적 권리를 누릴 수 있습니다.

#### 4.6. 사회 정보에 접근

르노그룹은 원격으로 근무하는 직원들이 각자 계속해서 사회적 편익, 평소 즐기던 문화 및 스포츠 활동과 관련된 정보에 접근할 수 있도록 보장합니다.

#### 4.7. 노조 정보에 접근

각 사업장별로, 경영진 대표자와 대표 노조 및/또는 직원 대표자들은 원격 근무가 일반화된 상황에서 위의 노조 및/또는 직원 대표자들이 개인정보 보호 규칙과 현지 법령을 준수하여 계속해서 직원들과 대화할 수 있는 방법에 합의합니다.

노조선거 조직 협의 규약에 노조 후보자 전원을 위한 원격 선거 캠페인 방식을 명시합니다.

#### 4.8. 사생활 존중

르노그룹은 직원들의 사생활 보호에 관한 권리, 보다 구체적으로는 초상권과 접근권에 관한 권리 및 개인정보가 등록되어 있을 경우 이를 수정하고 반대할 권리를 존중할 것을 보장합니다.

르노그룹은 또한 직원들에게 직원들이 원격으로 회의에 참여할 때 체계적으로 카메라(웹캠)를 사용하지 않을 권리와 이러한 회의 때 회의를 녹화할 경우 녹화 목적을 사전에 전달 받을 권리를 인정합니다.

이는 이러한 원칙을 잘 준수하고 영업비밀을 지키기 위해 취해야 할 집단적 쟁점이자 책임입니다

#### 4.9. 사람 존중

2013 년 및 2019 년의 글로벌 협약 및 르노그룹 윤리헌장의 연장선상에서 르노그룹은 계속해서 사람의 사회적 기본권을 보호한다는 회사 가치를 최우선 순위에 두고 있습니다.

보다 구체적으로, 서명 당사자들은 직장 내에서 표출되는 모든 폭력, 직원 괴롭힘 또는 차별을 부인합니다(OIT 협약 190).

따라서 원격 근무 상황과 관련하여 부적절한 행위와 행동, 특히 직장 폭력, 괴롭힘 또는 차별을 목격한 모든 직원들은 2019 년 협약에서 이미 규정한 바와 같이 직장 신고 시스템에 신고할 수 있으며, 신고자의 비밀을 유지하고 신원을 보호합니다.



## 5. 노사협의를 기본적인 수단으로 활용

### 5.1. 널리 보급된 원격 근무 활용에서 교훈 얻기

현지 사업장별로, 경영진 대표자들과 대표 노조 및/또는 직원 대표자들이 코로나 19로 인한 보건 위기 동안 재택근무를 광범위하게 활용하는 데서 특히 다음과 같은 사항을 검토하여 교훈을 얻는 것이 무엇보다 중요합니다.

- 시공간적 차원에서 업무 조직
- 특정 직무의 업무 관행 변화
- 팀 운영 방식
- 관리자와 직원들의 피드백
- 직장 생활/사생활의 균형
- 근로 조건 변화

### 5.2. 사업장별 협약 체결

이 협약은 각 사업장 별로 널리 보급된 원격 근무를 규율하고 관련 직원들에게 성과와 직장 생활의 질을 연계 시키기 위해 예상되는 조건을 규정하는 구체적 협약을 협의할 수 있게 해주는 사전 대화 창구입니다.

관련 직원들 전체를 대상으로 설문조사를 실시하여 이 직원들이 원격 근무를 하면서 직접 겪은 경험에 대한 의견을 수집하고, 직원들의 기대하는 바를 수집하고 이러한 업무 조직과 관련하여 발생할 수 있는 제약을 파악할 수 있습니다. 이 설문조사는 협상 개시 전, 실험 단계를 마친 후, 또는 협약 시행 중에 실시할 수 있습니다.

노조 또는 다른 형태의 직원 대표자가 없는 국가에서는 원격 근무 방식의 기준이 되는 현장 및/또는 규칙에 합의할 수 있습니다.

### 5.3. 사업장별 부칙 시행 모니터링

현지 사업장별로 2019년 글로벌 협약 및/또는 사업장별 협약 시행 모니터링 위원회가 경영진 대표자들과, 보건 분야 현지 전문가 및 사업장별 협약 서명인들과 글로벌 그룹 경영위원회 현지 위원을 소집합니다.

각 위원회는 최소 연 1회, 원격 근무 참여 진행 과정, 그 과정에서 파악된 문제점 및 발전 동력을 유지하게 위해 취하였고/취하였거나 취할 각기 다른 조치를 모니터링합니다.

### 5.4. 부칙 시행 전사적 모니터링

본 부칙 서명 당사자들은 의견 교환을 통해 연례 보고서를 작성합니다. 보다 구체적으로, 연례 보고서를 작성할 목적으로 그룹 글로벌 경영위원회 연례 총회 때 의견을 교환합니다.

## 6. 부칙 시행 방식 및 후속 관리

본 부칙은 2019년 7월 9일자 협약의 연장입니다.

본 부칙은 그룹이 진출해 있는 다양한 국가의 언어로 번역되어 전사적 차원이나 현지 단위로 통상적인 정보 채널을 통해 직원들에게 배포됩니다.

본 부칙에는 2019년 7월 9일자 글로벌 협약 최종 조항과 동일한 조항이 적용됩니다.

Boulogne-Billancourt, 202X년 X월 X일

르노그룹

Luca de Meo, 르노그룹 CEO

IndustriALL Global Union,

Valter SANCHES, 사무총장

프랑스 노조연맹

FO 금속 노련(Fédération FO de la Métallurgie), RIH

CFE-CGC 금속 노련(Fédération de la Métallurgie CFE-CGC), GAGLIO

광산금속 총연맹 - CFDT(Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie – CFDT),  
TISSEYRE

금속노동자연맹 - CGT(Fédération des Travailleurs de la Métallurgie – CGT), TOUBOUL

기타 노조연맹 또는 그룹 경영위원회를 대표하는 노조

Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, GARCIA-DELGADO

Centrale Nationale des Employés - CNE, XXX

Fédération AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, KUEMPEL

Fédération Syndicale IndustriALL BNS, M. XXX

Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, PERSE

Fédération de l'Industrie, de la construction et de l'agroalimentaire de l'Union Générale des  
Travailleurs (UGT FICA), M. VASQUEZ-GARCIA

르노그룹 경영위원회

Eric VIDAL, 글로벌 그룹 경영위원회 사무국장