

특보

발전노동자

제5호



2014.8.22(금)

- ☐ 민주노조 사수
- ☐ 전력산업공공성 강화
- ☐ 가짜 정상화 분쇄
- ☐ 경영평가 무력화
- ☐ 예고자 원직복직

남부발전 노동자 여러분께 혼란을 드려 죄송합니다.

- 남부노조가 진행하는 퇴직금 제도 변경(안) 찬반투표에 대해 오해 했습니다. 발전노조는 남부노조의 찬반투표가 ‘회사의 개별동의에 맞서 남부노조의 반대 의지를 분명히 보여주고, 조합원들의 뜻을 확인하고 모아내는 과정’ 이라고 생각했습니다.
- 그래서 우리는 『발전노동자 179호(2014.8.21)』를 통해 투표총회 실시를 환영하면서, 몇가지 제안도 아끼지 않았습니다. 삼척화력지부 모조합간부의 퇴직금 제도 변경 찬성 유도 발언에 대해서도 개인적 일탈로 간주하였고, 남부노조에 대해 공동 대응까지 제안하였습니다.
- 그런데 아니었습니다. 오늘 우리는 확인했습니다. 어제부터 남부노조 전체적으로 산하지부 조합간부들이 동시다발적으로 비슷한 논리로 퇴직금 삭감의 당위성을 역설하고 있습니다. 그리고 남부노조 위원장이 하동(8.20)-부산(8.21오전)-영남(8.21오후)을 순차적으로 방문하면서 같은 얘기를 반복하고 있습니다. 반나절 차이로 회사 관리전무가 하동(8.21오전)-부산(8.21오후)의 순으로 남부노조 위원장의 뒤를 따르는 모습은 노사가 함께 사전에 치밀하게 기획한 일정이라는 의혹마저 불러 일으킵니다.
- 그 동안 회사는 노조가 합의하지 않으면, 중부처럼 전직원 개별동의를 받아서 퇴직금을 삭감하겠다고 협박했습니다. 회사가 개별동의라는 구상을 한 것은 남부노조의 복지축소 직권조인에 실망한 상당수의 조합원들이 남부노조를 탈퇴하고 발전노조로 가입함으로써, 남부노조의 근로자과반지위 유지가 불투명해졌기 때문입니다. 조직축소의 근본적인 원인이 자신들의 직권조인임에도 불구하고, 이제 남부노조는 발전노조가 조직을 늘렸기 때문에 회사가 개별동의를 진행시키려 한다고 주장하고 있습니다. 그래서 아예 투표를 통해 동의해 주자는 것이 그들의 표면적인 논리입니다.
- 하지만 현장에서 그들은 다른 얘기도 합니다. 퇴직금 삭감해도 충분히 보상받을 대책이 있다고 장담합니다. 그래서 퇴직금 삭감에 동의해 주어야 한다고 말합니다. 지금까지의 내용을 종합해보면 “퇴직금 삭감에는 동의하지만, 개별동의를 싫으니 투표로 동의해주자.” 라는 것이 남부노조의 결론입니다. 언뜻 보면 논리적 모순이지만, 탄생 이후 지금에 이르기까지 오로지 회사에 의존하고 있는 남부노조로서는 너무도 당연한 선택일 수 밖에 없습니다.
- 남부노조 또한 다른 기업별노조와 그 본질이 다르지 않은데, 발전노조가 잠시 착각했습니다. 이로 인해 남부발전 노동자 여러분께 혼란을 드렸고, 우리 스스로도 잠시 주춤했습니다. 이번 일을 교훈 삼아 발전노조는 노동조합으로서의 본연의 의무를 다하는 데 더욱 매진하도록 하겠습니다.

개별동의는 결코 쉽지 않더라.

남부발전이 구상하고 있는 개별동의는 중부발전을 모방한 것이다. 중부의 경우 올해초 이미 기업별노조의 근로자과반 지위가 상실되었다. 기업별노조와의 협의나 직권조인을 통해 복지축소가 불가능하자, 회사는 교육지책으로 개별동의의 방법을 택했다. 그러나 개별동의에는 법적인 효력 문제가 있다. 일단 회람에 의한 법적동의는 무효이다. 회사의 지배개입이나 강요의 흔적이 드러나면 이 또한 무효이다. 회사가 할 수 있는 것은 내용 설명 정도이며, ‘반대’도 상당 부분 존재해야 유효하다. 그런데 문제는 회사가 지배개입이나 강요의 흔적을 100% 지울 수 있는가이다. 실제로 중부의 경우 발전노조가 이후의 무효소송에 대비하여 지배개입이나 강요의 증거를 상당부분 모아놓은 상태이며, 계속 취합중이다. 중부의 복지축소는 완결된 것이 아니며, 소송을 통해 환원될 소지가 상당한 상태이다.

기본상여금 100% 기준임금화가 퇴직금 삭감 대안?

기준임금이 인상되면 각종 수당금액이 늘어나기 때문에 기본상여금 100% 전액을 1/12로 나누어 기준임금에 산입한다는 얘기가 아니다. 현장에서 우물쭈물 답변하는 남부노조 조합간부들의 의견을 종합해보면 회사가 1/18 내지 1/20 정도를 얘기한 듯하다. 최대치인 1/18을 적용하여 발전노조가 실제 급여의 차이를 산출해 본 결과, 퇴직금 삭감액을 고려하지 않더라도 통상근무는 오히려 임금 총액이 약간 줄어든다고 교대근무의 인상폭도 그리 크지 않은 것으로 드러났다. 퇴직금 삭감액까지 고려하면 임금수준은 오히려 크게 줄어든다. 이에 대해서는 조합원 각자가 자신의 급여명세서를 이용하여 쉽게 계산해 볼 수 있을 것이다. 그런데 정작 중요한 것은 몇분의 몇인가 아니라, 이후에 급여테이블을 어떻게 설계하든 “전체 직원의 총액 임금이 늘어나도록 설계하지는 않을 것”이라는 사실이다. 이것이 바로 조삼모사다.

퇴직월 변경(3월/9월 → 6월/12월)도 퇴직금 삭감 대안?

남부노조 위원장은 퇴직월 변경도 대안이라고 얘기했다. 취업규칙 제59조(정년퇴직) 1항에 명시된 “직원의 정년은 만58세로 한다.”에 근거하여 표를 만들어보면 아래와 같다. 조합원 개개인의 편차가 있을 뿐, ±0이므로 회사는 아무런 부담이 없다. 이것이야말로 조삼모사의 최고봉!

생일	기존퇴직일(3월,9월)	변경퇴직일(6월,12월)	근무월수 증감
1월 13일	3월	6월	3
2월 13일	3월	6월	3
3월 13일	3월	6월	3
4월 13일	9월	6월	-3
5월 13일	9월	6월	-3
6월 13일	9월	6월	-3
7월 13일	9월	12월	3
8월 13일	9월	12월	3
9월 13일	9월	12월	3
10월 13일	이듬해 3월	12월	-3
11월 13일	이듬해 3월	12월	-3
12월 13일	이듬해 3월	12월	-3
합계			0

