

누구를, 무엇을 위한 성과연봉제인가?

지난 19일 새누리당이 공청회를 통해 ‘공기업 개혁과제’를 제출하면서 성과연봉제 및 내부평가와 연계한 퇴출장치 도입이 본격적인 초읽기에 들어갔다. 국회 공청회 자리에서 새누리당 김무성 대표는 “개혁과제를 이번에 관철하지 않으면 영원히 할 수 없게 된다”면서 실질적인 관철의지를 표명했다. 이것은 2016년 6월까지 큰 규모의 선거가 없다는 점을 염두에 두고, 이런저런 눈치 볼 필요없이 과감하게 밀어붙이겠다는 의지를 분명히 한 것으로 보인다.

<한국의 성과연봉제 역사>

돌이켜 보면 한국에 연봉제가 본격적인 조명을 받게 된 계기는 IMF 사태였다. 당시 연봉제는 인건비의 삭감, 정리해고의 보조 수단으로 사용될 수 있다는 측면에서 사용자들의 큰 관심을 불러일으켰다. 정부 또한 사용자들에 호응하여 사회 전반의 분위기를 조성하기 위해 2000년대 초부터 공공기관의 연봉제 도입을 유도했다. 그러나 초기에는 노동조합들의 반발과 경영진의 적극성 결여로 인해 대부분의 공공기관이 이른 바 ‘무늬만 연봉제’를 시행했다. 공공기관의 성과연봉제가 본격적으로 도입된 것은 극히 최근의 일이다. 주무부서인 기획재정부의 성과연봉제 추진 경과 발표 자료를 보면 다음과 같다.

2010년 6월	공공기관운영위원회에서 「공공기관 성과연봉제 권고안」을 심의·의결
○ 기 시행중인 형식적 연봉제를 내실화하여 간부직을 우선 적용하고, 단계적 확대 ○ 보수체계 단순화하고, 호봉·연봉테이블은 폐지 ○ 총연봉 대비 성과연봉 비중을 20~30% 이상으로 확대 ○ 평가에 따라 최고-최저 등급간 성과연봉 차등폭이 2배 이상이 되도록 설계 ○ 기본연봉은 개인인사 평가결과가 차년도에도 영향을 미치는 “누적식”으로 운영 ○ 성과연봉은 평가가 당해 연도에만 영향을 미치는 “비누적식”으로 운영 ○ 전체연봉의 차등폭은 고성과자와 저성과자간 단계적으로 20~30% 이상 되도록 설계 ○ 성과연봉제가 정착될 경우 공공기관의 생산성 증대 및 경쟁력이 강화될 것으로 기대	



2011년 6월	공공기관 성과연봉제 권고기준 준수여부 점검 결과 발표
○ 총연봉에서 성과연봉이 차지하는 비중의 경우 - 21개 공기업중 9개 기관, 79개 준정부기관중 7개 기관이 권장기준(30%, 20%)을 미충족 ○ 성과연봉 차등폭은 2개 기관만 권고기준(평가 최고등급과 최저등급간 2배 이상)을 미충족 ○ 고성과자와 저성과자 간의 총연봉 차등폭(권장기준 : 20~30% 이상)의 경우 - 20% 미만인 공기업이 4개, 15% 미만인 준정부 기관이 6개 ○ 2010년도 경영실적평가에 반영	



2012년 4월	공기업·준정부기관 성과연봉제 도입 실태조사 결과 발표
○ 전체 110개 공공기관 모두 간부직 대상 성과연봉제 권고안을 충족했음	
○ 전직원 대상 성과연봉제를 도입한 기관도 28개에 이름	

※ 전직원 대상 성과연봉제 도입 기관의 경우, 노동조합의 적극적인 협조가 있었음은 두말할 나위가 없다.

〈성과연봉제 도입·확대 : 피해자는 조합원, 수혜자는 경영진과 정부〉

정부는 성과연봉제를 통해 ‘공공기관의 생산성 증대 및 경쟁력 강화’를 얘기했지만, 간부 영역의 성과연봉제가 안착된 지금에 이르러 오히려 전에 없던 방만경영과 부채증가를 호들갑스럽게 떠들어대며 애꿎은 노동자 때려잡기에 혈안이 되어 있다. 올해 6월 발표된 경영평가 결과에서는 대부분 공공기관의 등급을 대폭 강등했다. 참으로 아이러니한 일이다. 실제 연공임금을 직무·직능급으로 전환한 사례와 성과주의 임금 제도의 성과를 분석한 결과, 임금체계를 개편해도 임금수준, 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 미미하며, 성과주의 임금제도(연봉제, 성과배분제도, 임금피크제)가 기업의 경영성과에 미치는 긍정적 효과는 발견되지 않았다는 연구결과가 나오기도 했다.(한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2014-10호, “임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색”, 김유선)

올해 4월초 한국GM 노사는 기존에 운영하던 성과급 중심의 연봉제를 연공급제(호봉제)로 되돌리기로 합의했다. 객관성이 보장되지 않는 팀장 개인의 평가에 따라 성과급이 벌어지니까 직원들이 서로 돕지 않는 문화가 생겨났고, 80% 이상의 직원들이 성과 중심 연봉제를 불신한다는 2013년 설문조사 결과도 있었다. 회사 입장에서든 연봉제가 내부적 불만만 누적시킬 뿐 업무 효율성이나 이익에 도움이 되지 않는다는 판단을 한 결과이다.

성과연봉제에서는 상급자의 자의적 평가에 따라 구성원들간의 임금이 크게 차이가 나게 되므로 노동자들 사이의 무한경쟁과 줄세우기를 유도한다. 최근 몇 년사이 발전노조 파괴공작의 과정에서 발전회사 간부들이 상명하복식 질서에 무조건적으로 순응하고, 부당노동행위에 스스로없이 가담한 것은 간부 영역의 성과연봉제 안착과 결코 무관하지 않다. 조합원 영역에까지 성과연봉제가 도입·확대된다면, 노동조합 또한 무력화 될 것이다. 노동조합 무력화·어용화의 최대 피해자는 당연히 조합원이고, 수혜자는 경영진과 정부다. 경영진은 유일한 내부 감시자이자 비리 견제세력이 사라져서 즐겁고, 정부는 낙하산과 잘못된 정책 등에 대한 반대·비판 세력이 사라져서 좋은 것이다. 여기에서 그들의 이해관계는 정확히 만나고 있다. <끝>



발전노조는 9.29(월)부터 임금체계 개악과 성과연봉제 저지를 위한 현장설명회를 진행하고 있습니다.