

# 발전노동자

- 민주노조 사수
- 전력산업공공성 강화
- 생존권 사수
- 경영평가 무력화
- 해고자 원직복직

## 올해는 월급 얼마 올랐어? ..... 없어질지 모를 우리들의 대화

**성과 연봉제가 도입되면, 임금인상률은 아무런 의미가 없다.**

“작년보다 올해 얼마 올랐어?” “임금 정산분은 얼마야?” “이번에 호봉 올랐다. 승급도 했어!”  
매년 연말이나 연초에 우리들이 주고받았던 대화다. 때로는 귀꼬리 만한 임금인상에 화가 나기도 했지만, 그래도 매년 얼마나 월급이 오를까 하는 기대감을 가지고 묵묵히 자기 자리로 되돌아 가서 열심히 일하곤 했다.

어느 때부터 인가... 경영평가가 심화되면서, 매년 호봉이 올라도 경영평가 등급에 따라 임금이 전혀 오르지 않는가 하면, 심지어 실질임금이 삭감되는 해가 나오기 시작했다. 회사는 “정부의 지침을 완수하지 않으면, 경영평가에서 하위등급을 받기 때문에 그것보다는 차라리 작은 고통을 감수하는 편이 낫다”라는 말을 되풀이 하면서, 이것 저것 우리들의 복지항목을 줄이거나 임금 삭감 규정들을 만들었다. “그래도 이렇게라도 하는 것이 그나마 낫다”는 이상한 노동조합의 논리속에서 조금씩 조금씩 우리들의 임금과 복지는 사라져 갔다. 그리고 2014년... 그렇게 우리는 정상이 아닌 사람들로 내몰리고, 복지축소와 퇴직금 삭감을 강요 당해야만 했다. 이것만 내주면 상황이 나아질 것이라는 희망과 기대를 품은 이들도 있었다. 그러나, 2015년 새해가 밝자마자 우리에게 닥친 것은, 제2차 정상화... 그렇게도 우리가 비정상이었던 말인가? 작년에 정상화를 해서 모두 끝 마쳤다면, ‘완료’평가를 받았다고 했는데, 정상화 수준은 C,D이고 또 다시 2차 정상화를 해야 할 만큼 발전을 비롯한 공기업들이 비정상이라는 것이 도무지 납득이 가질 않는다. 이제는 성과연봉제와 자동퇴출제, 통상임금 삭감, 임금피크제라는 것을 해야만 내가 정상이 된다고 한다.

**성**과 연봉제가 도입되면, 『임금 인상』은 지금처럼 임금이 올라가는 것을 말하지 않는다. 그것은 차등 폭의 진폭을 키우는 것에 지나지 않을 것이다. 우리가 공평하다고 자위하는 소위 서로 돌아가면서 S,A,B,C,D를 받는 ‘돌려막기도 방식’으로 제도가 운영되더라도 결국 『누적식 성과 연봉제』에서 임금은 계속 삭감되고 날이 갈수록 상위등급자 보다 하위 등급자가 많아진다. 능력에 따라서 돈을 준다고 했는데, 실질적으로 능력을 평가할 방법은 없다. 지난해 ‘저성과자로 분류된 어느 5년차 차장’은 밤낮없이 회사에 충성했는데도 불구하고, 부서에서 제일 신참이라는 이유로 저성과자가 되었다. 이미 초기 성과연봉제가 도입된 간부들은 월급 명세서 보는 것조차 두렵다고 한다. 시도 때도 없이 회사의 부름에 가족들을 뒤로 하고 발전소로 달려가면서도 막연히 가졌던 희망들... 젊었을 때 열심히 일하면서 버티면 나이들어 월급이 오른다, 대학학자금이 나오니 애들 대학 보내는 것쯤은 어렵지 않다, 착실하게 모아서 애들이 결혼할 때는 아파트라도 한 채 사주어야지.... 이런 꿈의 날들이 점점 사라져 가고 있다.

행복해 지기를 두려워 할 것입니까? 내 권리를 지킴에 주저하지 마십시오!  
발전노조 깃발아래 모인 우리들의 결의로, 민주노조의 단결된 힘으로 모든 시련을 넘어 설 수 있습니다.

# 통상임금 소송과 노사합의, 유의할 것과 대비할 것들

지난 2012년 발전노조 조합원들이 통상임금 소송을 제기하자, 기업별노조 조합원들 사이에서도 소송의 필요성이 강력히 제기되었다. 이에 부담을 느낀 회사와 기업별노조 집행부가 황망히 '당시 재직중인 모든 직원들에게도 발전노조 소송 결과를 똑같이 적용하여 통상임금을 지급한다.'는 취지의 합의서를 작성했다. 발전노조는 이를 환영했고, 6개월 후에 제기한 2차·3차 소송에서는 그 합의서의 유효성을 근거로 최초 소송 참가자와 동일한 임금채권 소멸시효를 주장하고 있다.

그러나 우리의 바람과 다르게 조짐이 심상치 않다. 제2차 가짜정상화가 추진되는 가운데 정부와 기재부가 합의서 이행에 부정적 의견을 내비친다는 풍문이 들려오고, 법원은 갑자기 발전노조의 판결 선고를 연기하면서 '1차와 2·3차 소송참가자들의 임금청구 기간이 동일한다'라는 질문을 던졌다. 이에 발전노조는 최악의 경우에 대비하여 소송 미참가 조합원들(소제기 이후 가입)의 임금 채권 소멸시효를 중단시키는 조치에 착수했다. 발전노조가 조합원들로부터 위임을 받아 내용증명으로 체불임금 지급을 청구하면 6개월간 소멸시효가 중단된다. 6개월이 경과하기 전에 발전노조 소송의 결과가 나왔음에도 회사가 합의서를 이행하지 않을 경우, 내용증명을 발송한 조합원은 3년 6개월분 임금을 대상으로 즉각 소송에 돌입하게 될 것이다.

**합의서**의 사각지대도 해소되어야 한다. 기업별노조와 회사가 작성한 합의서에는 이후에 입사한 신입사원들에 대한 보장이 없다. 가령 동서노조의 합의서에는 '...2012.6.22. 현재 재직중인 전 직원에게도 소급정산...'이라고 되어 있다. 이미 상당수에 이르고 있는 2012.6.22. 이후 입사자에 대해서는 어떠한 고려도 없다. 그리고 그들의 임금채권 소멸시효가 몇달 앞으로 다가오고 있다. 기존의 직원들과 평등하게, 신입사원들의 권익을 올바르게 보장하기 위한 조치가 이루어져야 할 때다. 각 기업별노조는 회사에 대해 합의서 작성일 이후 입사한 직원들에 대한 추가 합의를 요구하고 관철시켜야 한다. 즉시.

<p><b>남부노조 판결요지</b></p>	<p>기본상여금 300%(2009.12.15이전의 것은 불인정), 장려금 200%은 통상임금 건강관리비, 교통보조비, 급식보조비, 난방보조비 소송 기간 동안 이자 5% 지급 [소송 기간이 길어져도 그 기간 이자가 보장됨] 판결후 체불임금 미지급시 이자 20% 지급</p>
-----------------------------	---

## 발전노조 중앙 집행부 전지부 순회 중

발전노조 중앙집행부는 새해를 맞이하여 전지부의 직원들에게 새해 인사를 하고 있다. 그러나 인사만을 나누기에는 발전노동자를 둘러싼 정세가 너무도 급박하다. 새해인사를 급하게 마친 중앙집행부는 지부 상황에 맞게 출근 선전전과 중식선전전 그리고 설명회와 상집교육을 진행하고 있으며, 발전노조에서 제작한 '임금체계 개악 Q&A 소책자'를 배부하고 있다.



희망을 얘기하고 덕담을 주고 받아야하는 새해 첫 달에 발전노조는 우리들이 어떻게 2015년 투쟁하고 돌파해야 하는가를 얘기하고 있다. 현실이 힘들고 암울해 보이지만 발전노동자의 단결된 힘이 있다면, 그 어떤 것도 극복할 수 있을 것이다.