

발전노동자

민주노조 사수
전력산업공공성 강화
애고자 원직복직
임금체계개악 저지
생존권 사수

제199호

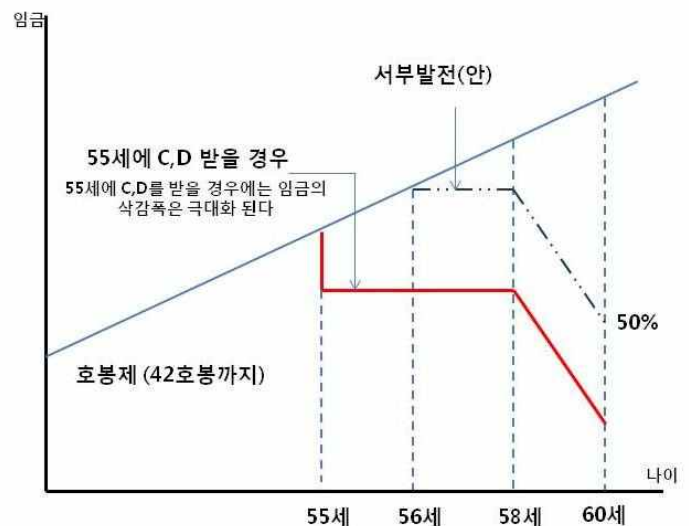
발행인 : 신연규
발행일 : 2015.05.19
☎ 070-4048-5991
FAX 070-7500-8158

임금피크제는 결국 조기퇴출과 임금삭감을 위한 것

정부가 제시한 임금피크제는 ‘정년단축’ 이다. 이런 정년연장은 필요없다.

임금피크제와 성과연봉제가 연동 되면 인건비 삭감은 극대화 된다. 결국 선두에서 임금피크제 도입을 막아야 하는 것은 ‘간부’ 들이다.

서부발전(주)의 (안)처럼 56세를 임금피크연령으로 가정할 경우, 직전년도 즈음에 저성으로 C,D를 받게 되면, 임금피크의 기준점에 임금이 15%에서 많게는 30%이상 삭감이 된 상태로 시작하게 된다. 그래서 회사가 “저성으로 평가하겠다”는 압박을 하면 자진 퇴사를 결정할 수 밖에 없게 된다. 결국 임금피크제는 ‘조기 퇴직’ 또는 강제퇴직의 도구가 되는 것이다. 정부와 회사는 이것을 자동 퇴출제와 연계하여 노동시장유연화 효과를 극대화 하는 것으로 사용하기 위한 것이



지 단순하게 ‘**고임금 삭감**’ 이 이유가 아니다. 그럼에도 스스로 퇴직하지 않을 경우에는 전체 인건비 삭감으로 또 악용된다. 앞서와 같이 임금피크 대상자들을 하위등급(C,D)으로 평가할 경우 임금피크제로 인한 삭감율을 극대화 된다. 정부경영평가가 ‘노동생산성’과 인건비 감축에 중심을 두고 있기 때문에 각 공기업은 출혈 경쟁 구도속에서 결국 이와 같은 행보를 선택할 수밖에 없는 프레임이다. 기존 호봉제 하에서도 임금삭감은 여전하다. 서부발전(안)에 따르면 3년치도 안되는 임금으로 4년을 노동하게 된다. 차라리 정년연장이 되지 않는 것이 유리할 수 있다.

별도정원은 기존 예산정원에서 추가정원을 한시적으로 인정하겠다는 것

별도정원은 언제든지 폐지 될 수 있으며, 그렇게 단기간 인정된 정원은 그간 인력감축의 기초를 꾸준히 이어온 자본과 정권의 행보에 미루어 판단하면, 불과 2년 뒤에는 다시 정원감축으로 이어져 폐지될 것이 자명하다. 이렇게 되면 단기간 채용인력 증가의 착시현상을 일으키고, 그 뒤에는 재 정원감축 정책으로 퇴직인력으로 인한 자연 신규채용분이 오히려 사라지기 때문에 신규채용(청년일자리)의 축소가 심화 되는 역효과를 보이게 된다. 다시 말하여 청년일자리 확대는 허위이다. 공공기관의 청년일 자리를 늘리는 명목으로 별도 정원이나 별도직군 까지도 신설 하면서, 그에 대한 정상적인 임금은 임금피크제를 도입하여 현재 임직원들의 임금을 삭감하여 지급하고 하고 있다. 결국 이것은 신규채용을 위한 공공기관의 정원을 늘릴 수 있음에도 불구하고, 지금까지 정부는 공공기관의 구조조정과 정원감축만을 강제하였던 것이며, ‘청년일자리 해소의 어

려움'을 운운했던 것은 거짓이었음을 스스로 인정한 것이고, 민간부분이 일자리를 늘리지 못할 때 공공부분이 일자리를 늘려 실업자를 흡수하는 것이 기본적인 국가 기능임을 시인한 것이다. 또한 '4대강, 자원외교'와 실적 쌓기로 변질된 해외사업등으로 천문학적인 예산을 탕진하거나 재벌에게 몰아 줄 수는 있어도, "정작공공기관에 종사하는 국민"들에게는 임금을 삭감한 돈으로 신규채용 예산을 충당 하라고 하는 것은 도저히 납득할 수 없다. 이것은 316개 공공기관의 임금을 어떻게든 낮추어 '저임금 노동시장'과 자동해고와 같은 '노동시장의 노예화 정책'을 실현하여 재벌과 자본의 천국을 만들어 주겠다는 의도일 뿐이다. 정부가 제시한 임금피크제는 성과연봉제와 연계하여 자동퇴출제를 더욱 극대화 시키고 조기퇴출을 실현하는 정년연장이 아닌 정년단축이 될 것이 너무나 분명하다.

서울대병원 노조! 파업승리, '성과급제 폐지'

2014년, 단 한 개의 가짜 정상화 항목도 받아들이지 않은 민주노총 의료연대(국립대 병원들이 속한 노조)는 작년 가짜 정상화 저지에 대한 사측의 보복으로 '단체협약 해지'와 '임금인상율 0%'등을 당했지만, 2015년에 전면 파업을 선언하고 오히려 더욱 강도 높은 투쟁에 돌입하여 '단 한 가지도 내어 줄 의사가 없음'을 명확히 하였다.



{ 사진 : 민주노총 의료연대 서울대병원 박경득 분회장, 서울대 병원노조는 단계적 약제결과 파업권을 확보하고 있지만 근로자과반노조는 아니다 }

단체협약까지 해지한 사측은 '취업규칙 변경'을 불법적인 개별동의서를 통하여 1차 정상화와 성과급제 도입 등의 2차 가짜 정상화를 동시에 강행하여 변경하였고, 이에 노동조합은 '취업규칙 불법 변경에 대하여 소송'을 진행하는 등 반격 투쟁에 돌입하였다. 그러나 현장에는 노동조합탈퇴 압력과 각종 불이익 자행의 협박이 난무했고, 심지어 정부는 민주노총에 대하여 '불법적인 파업에 강력대응 하겠다면서 집행부 전원 구속'을 지시하는 상황까지 벌어졌다. '애초부터 합법 파업을 할 생각이 없었다'라는 민주노총의 확고한 의지는 의료연대에 새로운 힘을 불어 넣었고, 서울대병원 총파업은 20일을 지속하였다. 그 힘든 상황 속에서도 신규조합원이 속속 가입하는 등 오히려 노동자들의 단결은 더욱 굳어졌고, 결국 지난주 회사는 '성과급제 폐지'를 제안하면서 서울대병원 노동조합의 불퇴전의 끈질긴 투쟁과 단결에 항복하였다. 그야말로 '노동조합이 동의하지 않으면 아무것도 강제할 수 없다는 것을 증명하였다. 임금피크제, 성과차별임금제(성과연봉제)는 단순히 보더라도 임금인상율 3.8%나 경영평가와 맞바꿀 수 없는 것이며, 우리의 일터와 노동자들의 정신까지도 파괴하여 노동자를 임금노예로 전략 시키는 것들이다.

'어쩔 수 없다' 라고 말하는 것은 우리의 저항과 싸움이 패배했을 경우에만 할 수 있는 책임을 서울대병원 노동조합의 투쟁에서 배운다.