

# 발전노동자

민주노조 사수  
전력산업공공성 강화  
애고자 원직복직  
임금체계개악 저지  
생존권 사수

제205호

발행인 : 신연규  
발행일 : 2015.08.07  
☎ 070-4048-5991  
FAX 070-7500-8158

양대노총은 임금피크제 저지를 위해 치열하게 전쟁중인데...

## 발전 회사노조들은 앞다퉈 임금피크제 수용!

**경제** **공기관 임금피크제 도입 완료 '35%'도 안돼...316곳 중 11곳만 마무리**  
 경제일선 등록 일시 (2015-08-05 09:59:00) 금인쇄하기 | 댓글 | 댓글 달 수 끄기 | 구독

【세종=뉴시스】이예슬 기자 = 4대 구조개혁 중 **노동·공공분야 핵심과제인 임금피크제를 최종 도입 완료한 기관은 전체 316곳 중 11곳으로 나타났다. 비율로 보면 3.48%에 불과한 셈이다.**

이사회 의결을 거쳐 최종 도입 완료한 기관은 **한국남부·남동·서부발전, 한국환경공단, 한국전력거래소, 산업기술시험원, 한국감정원, 한국송강기안전기술원, 한국투자공사, 중소기업기술정보진흥원, 한국장학재단 등 11개다.**

정부의 노동시장 구조개혁에 맞서 한국노총과 민주노총은 공투본을 구성하였으며, 현재까지 강고한 연대전선을 유지하고 있다. 발전노조 역시 공투본의 일원으로서 임금피크제 등 구조개혁을 저지하고 발전노동자들의 생존권을 사수하고자 고군분투하고 있는 중이다.

전체 316개 공공기관 중 현재까지 임금피크제를 도입한 기관은 발전3개사를 포함하더라도 11곳에 불과한데, 이는 현재까지도 양대노총의 공동전선에서 이탈하는 공공기관 노동조합이 거의 없다는 것을 반증하는 것이다. 그리고 임금피크제를 도입한 11곳 기관 중 발전 3사를 제외하고는 대부분 무노조 기관이거나 소규모 기관이다.

그런데 발전사 기업별 노조들은 양대노총의 공투본에 참여하지 않았을 뿐만 아니라, 조합원들의 고용불안을 가져올 임금피크제를 앞장서서 도입하고 있는 실정이다. 이미 남부, 남동, 서부노조가 도입을 완료했다고 발표했으며, 동서노조도 잠정합의 찬반투표를 공고했고, 중부발전은 개별동의 절차에 착수했다. 남부, 남동, 서부노조는 임금피크제 교섭과정을 철저하게 비공개로 진행했다. 얼마전까지만 해도 자신들의 소식지를 통해 절대로 받아들이지 않겠다고 공언했던 동서노조의 임금피크제 잠정합의안 찬반투표는 그들의 약속이 얼마나 공허한 것인지를 보여준다.

작년 가짜 정상화 과정도 마찬가지였지만, 지금 발전 현장에서 벌어지고 있는 이 어처구니 없는 상황은 2011년 발전회사들이 발전노조를 탄압하면서 기업별 노조를 설립한 목적이 현실화되고 있는 것이다. 발전사 기업별 노조들은 정부와 회사의 요구를 술선수범 해야만 자신들의 존립을 보장받을 수 있는 태생적 한계에 언제까지 간혀 있을 것인가? 현재 발전 현장에서는 기업별 노조를 탈퇴하고 발전노조에 가입하면 회사로부터 불이익을 받을 수 있다는 것이 일반적인 정서이다. 이러한 현실정서가 말해주는 것은 회사 입장에서는 기업별 노조를 보호해야 자신들의 목적을 달성할 수 있다는 것이다!



# 서부발전, 통상임금 항목 사규에 구체적으로 명시

서부발전이 2015년 7월 24일자로 보수규정을 개정하고 알리오에 공시했다. 발전노조 소송 결과에 따라 기본상여금과 장려금을 통상임금에 포함시키기로 했으며, 이를 대법원 전원합의체 판결일(2013.12.18) 이후부터 소급하기로 했다. 이에 따라 서부발전 직원들은 조만간 2014년과 2015년 임금을 정산받을 것이며, 나머지 발전회사들도 유사한 수순을 밟아갈 것으로 예상된다.

개 정 전	개 정 후
제2조의2(통상임금) 통상임금은 기준임금, 기술수당, 직책급으로 한다.	제2조의2(통상임금) 통상임금은 기준임금, 기술수당, 직책급, 기본상여금, 내부평가급 공통지급분으로 한다.”라고 개정한 것이다.
	부칙(시행일) 이 규정의 제2조의2는 2013.12.18부터 시행한다.

# 임금피크제, 100%에 숨겨진 비밀이 있을지도...

오른쪽 도표는 2015.7.22 고용노동부가 발간한 임금피크제 사례집에 소개된 예시로써, 임금피크제 시행 방식에 대한 구체적이고도 간접적인 지침이라고도 볼 수 있다.

발전회사들의 임금피크제는 상단의 <기존 정년 이후 감액> 사례를 따르고 있다.

그런데 도표에서는 56세의 임금을 100%로 설정하고 있으며, 58세까지 3년간 동결이다.

대부분의 조합원들이 막연히 58세 임금을 기준으로 감액률이 정해진다고 알고 있으며, 56세부터 임금이 동결될 수 있다는 것에 대해서는 고민하지 않았다. 이것에 대해 추진 주체인 회사나 회사노조 모두가 언급을 회피하고 있다는 사실을 기억해두자.

