

발전노동자

민주노조 사수
전력산업공공성 강화
애고자 원직복직
임금체계개악 저지
생존권 사수

제206호

발행인 : 신연규
발행일 : 2015.08.11
☎ 070-4048-5991
FAX 070-7500-8158

노동부 장관의 고백, 성과연봉제 위해 임금피크제 한다!

제작년말 정부가 처음 가짜정상화를 얘기하며 복지 및 학자금 축소를 얘기할 때, 회사노조들은 어느 누구 하나 예외없이 강력한 반대입장과 투쟁의지를 표명했다. 그러나 어느 순간에 슬그머니 합의하면서, 퇴직금 삭감만은 절대로 받아들일 수 없노라 호언장담했다. 하지만 이마저도 오래 버티지 못하고 백기를 들었다. 올해 상반기에도 회사노조들은 임금피크제를 절대로 받아들일 수 없노라고 큰소리쳤다. 하지만 남부노조가 강제동의서를 묵인했고, 남동노조와 서부노조가 앞다퉈 임금피크제에 합의했다. 이제 동서노조가 임금피크제 잠정합의후 찬반투표를 앞두고 있다.

지금도 회사노조들은 “성과연봉제 만큼은 결코 받아들이지 않겠다.”고 말한다. 그러나 항상 반복되는 논리 - 정부지침이라 거부할 수 없고, 경영평가 점수를 잘 받아야 한다. - 로 조합원과의 모든 약속을 파기해 왔음을 잊지 말아야 한다. 정부의 목표와 지침이 성과연봉제라면, 절대로 거부할 수 없는 것이 지금의 회사노조다.

지난 8월 7일 고용노동부 장관은 CBS 라디오 시사프로그램에 출연하여 임금피크제에 대한 솔직한 심정을 털어놓았다. 앵커와 장관의 대담 내용을 노동자적 관점으로 해석하고 요약하면 “성과연봉제를 도입하기 위해 먼저 임금피크제를 실시해야 하며, 청년고용 창출의 실효성에 대해서는 장담하지 못한다.”는 것이다. 아래에 대담 내용 일부를 소개한다.



◇ 앵커>정규직으로 입사를 해서 60세에 정년퇴직하는 경우는 7% 밖에 안 된다. 따라서 결국 임금피크제는 대기업들의 인건비 부담만 줄여주는 것이 아니냐, 이런 지적도 있습니다.

◆ 고용노동부 장관> 지금 임금피크제 내지는 임금체계를 고치자고 하는 이유는, 저희가 근본적으로 임금체계를 바꿔야 합니다. 현재는 호봉제로 돼 있다 보니까 근속연수가 높아지면 소위 처음 입사한 신입사원이 똑같이 자동차 바퀴를 끼우면서도 30년된 근로자와 1년된 근로자간에 3배의 임금차이가 나기 때문에 기업이 장기 근속한 기업들이 근로자를 희망퇴직이나 명예퇴직으로 내보내려고 하거든요. 지금 현재 임금피크제로 바꾸자고 하는 이유는, 임금을 직무능력, 성과에 따라서 주게 되면 그런 현상들이 없어지게 되는 거죠....<후략>

◇ 앵커> 알겠습니다. 그러면 장관님의 안은 청년 고용을 늘리자는 안인데, 하지만 실제로 청년고용으로 이어지도록 강제할 수 있는 가이드라인도 만드는 것이 맞지 않냐, 이를테면 야당이 주장하고 있는 청년고용할당제 이런 부분도 같이 가야지 청년일자리가 함께 늘어갈 것이다, 이런 부분도 예상할 수 있지 않을까요?

◆ 고용노동부 장관> 여러 가지 절박하기 때문에 청년고용할당제 얘기도 나오고 있습니다마는, 우리가 공공 부분에 해 봐도 기업의 사정과 경영 상황에 따라서 도저히 채용을 못할 기업들도 있기 때문에 일률적으로 할당하는 경우가 매우 어렵습니다. 그래서 국제사회에서도 그 부분이 도입된 경우가 거의 없고요.

◇ 앵커> 알겠습니다. 그러니까 장관님 말씀은 대기업의 채용은 지금 시장 자율에 맡긴 그런 느낌이고, 노동 문제는 또 노동자들 스스로 해결하기보다 지금 정부가 규제하고 계시는 거잖아요....<후략>

동서노조 소식지(2015-15호) Q&A에 대해 할 말 있습니다.

Q&A 2. 전력그룹사 최고 수준의 임금지급률이다?

현재까지 316개 공공기관중 11개 공공기관만 임금피크제에 합의했으며, 6개 전력그룹사(한국전력기술, 한전KPS, 한전원자력연료, 한전KDN, 한국수력원자력, 한국중부발전) 노조는 여전히 양대노총과 함께 임금피크제 반대투쟁을 진행중이다. 남부발전/남동발전/서부발전/전력거래소외 비교하여 최고를 외치는 게 어떤 의미가 있는지 모르겠으나, 회사노조들의 임금피크제 합의는 조합원에 대한 배신인 동시에 전체 노동운동 진영의 투쟁에 흠집을 내는 행위임에 분명하다.

Q&A 2. 임금피크제 도입시 기존 직원들의 인건비는 줄어들지는 않는다?

지난 5월 7일 기획재정부가 발표한 《임금피크제 권고(안)》에는 “임금피크제 관련 신규채용 인원의 인건비는 임금피크제 절감재원을 통해 충당하는 것을 원칙으로 함, 총인건비 인상률 한도 범위 내에서 임금피크제와 관련하여 설정한 신규채용 목표 인원의 인건비가 충당되도록 설계하라.”고 되어 있다. 또, “매년 신규채용 목표 달성 여부를 확인하여, 목표 초과달성 인원에 해당하는 인건비의 일정부분은 총인건비 인상률 예외로 허용하고, 미달인원에 해당하는 인건비는 총인건비에서 차감한다.”고 했다. 실질적인 지침인 이 권고안을 요약하면 <최소한 임금피크제 적용 인원 이상의 신규채용을 무조건 실시하고, 임금은 총인건비 내에서 충당하라>는 것이다.

발전회사의 애초 임금피크제 지급률 계획은 60%-50%였고, 남부의 임금피크제가 그러했다. 이는 피크임금의 40%~50%로 신입직원의 임금을 충당할 수 있다는 계산이 전제된 것이다. 그런데 남동이 60%-60%, 서부가 70.08%-59.30%, 동서가 65%-60%에 합의했다.

따져보자. 내년에 경영진이 사재(私財)를 출연하여 임금피크제 적용 대상자의 임금을 보전하지 않는 한, 남부와 남동은 40%, 서부는 29.92%, 동서는 35%의 절감재원으로 신입직원의 임금을 지급해야 한다. 또 다시 2009년의 신입초임삭감을 들고 나오지 않는다면, 서부와 동서는 기존 직원들의 총인건비 인상률에서 일부를 충당할 수 밖에 없는 구조다. 지급률 이외에도 자질구레한 항목들을 덧붙여 ‘우리가 더 낫다’며 잠정합의안의 당위성을 주장하지만, 모두가 조삼모사의 술책일 뿐이다.

더욱 중요한 문제는 지금의 임금피크제 적용률이 별 의미가 없다는 것이다. 일단 제도가 도입되고 나면, 정부는 매년 ‘피크 연령을 앞당기고, 지급률을 낮추도록’ 새로운 지침을 남발할 것이다. 궁극에는 임금피크제를 수용한 모든 공공기관이 최하 수준으로 수렴할 것이다. 실제로 2009년 12월에 노사합의로 도입된 한전의 임금피크제는 기재부의 압력으로 2014년 7월에 한차례 개악된 바 있다.

Q&A 8. 향후, 임금피크제 제도 변경시 회사가 일방적으로 변경 가능하지 않다?

이 항목이야말로 최대의 우문우답이다. 회사가 일방적으로 취업규칙을 변경할 경우, 발전노조가 가만있지 않을 것이고, 노조법으로도 당연히 무효이다. 그래서 회사는 당연히 일방적으로 변경하려고 하지 않을 것이며, 교섭대표노조에게 합의를 요구할 것이다. 이는 삼척동자도 아는 사실이다.

정말 중요한 것은 정부나 회사가 임금피크제 제도 변경을 요구할 경우, 회사노조가 합의를 거부할 수 있는가 하는 질문이다. 그간 조합원의 권익과 노동조건을 일방적으로 후퇴시키면서, 회사노조가 일관적으로 보여 온 태도와 변명의 결론은 ‘아무것도 지킬 수 없다’는 것이다.