

발전노동자

민주노조 사수
전력산업공공성 강화
애고자 원직복직
성과연봉제/퇴출제 저지
노동계약 행정지침 저지

제215호

발행인: 신현규
발행일: 2016.03.02



성과연봉제 총력저지, 토론회 저지부터 시작해야

2016.1.25 기획재정부는 『공공기관 성과연봉제 권고안』을 발표하였다. 권고안의 세부 내용은 ①적용 대상을 기존 간부급에서 최하위직급을 제외한 비간부직(4급 이상)까지 확대하고, ②고성과자와 저성과자의 기본연봉 인상을 차이를 기존 2%(±1%)에서 평균 3%(±1.5%)로 확대하도록 하며, ③한번 인상된 기본연봉은 다음년도 이후에도 지속적으로 영향을 미치도록 ‘누적방식’으로 운영하고, ④성과연봉의 비중을 총연봉 대비 30% 이상이 되도록 설계하며, ⑤최고/최저 등급자간 성과연봉 차등폭을 최소 2배 이상으로 설정하고, ⑥이 과정에서 기존 임금금이 인상되지 않도록 하라는 것이다.

성과연봉제의 빠른 확산을 강제하기 위해 기획재정부는 2016.2.11 <제1차 공공기관 성과연봉제 추진 점검회의>를 시작으로 매월 점검회의를 개최하여 이행상황을 점검하기로 했다. 2016.2.25 개최된 <공공기관 기관장 워크숍>에서는 빠른 도입 기관에 대해 경영평가 가점을 부여하고 추가 성과급을 지급한다는 당근을 제시하는 한편, 미이행 기관에 대해서는 총인건비 인상률을 삭감 또는 동결한다고 협박했다.



조만간 발전5개사 모두 정부지침 이행을 위한 구체적인 행동에 착수할 것으로 예상되는 가운데, **발 빠른 남동발전이 2016.2.26 「성과연봉제 설계를 위한 전직원 의견수렴 토론회 개최」라는 공문을 전사업소에 하달**하였다. 부서별-처실별-사업소별 토론회를 거쳐 3.11까지 의견수렴 결과를 제출하라는 것이다. 물론 토론의 근거자료는 기획재정부의 권고안과 성과연봉제 도입을 전제로 회사가 만든 자료다.

성과연봉제는 협업이 중요한 발전현장에 적합하지 않으며, 직원들간의 위화감을 조성하고 각종 부작용을 초래할 것이다. 또한 발전회사의 현행 인사평가제도는 인사이동과 더불어 노조탄압과 직원 출세우기의 수단으로 남발되어 객관성과 공정성을 상실한지 오래다. 성과연봉제는 임금체계의 전면적 개편으로서 조합원의 노동조건에 심대한 영향을 미치는 사안이며, 그 성격상 취업규칙의 불이익 변경을 수반할 수 밖에 없다. 근로기준법 제94조는 일차적으로는 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합’을, 그리고 이러한 과반수 노조가

없는 경우에는 차선적으로 ‘근로자 파반수’를 취업규칙 불이익 변경에 대한 동의주체로 규정하고 있다. 합법적인 노동조합이 있음에도 불구하고, 회사가 성과연봉제 시행을 전제로 한 토론회를 일방적으로 강행하고 개인 의사를 묻는 것은 집단적 노사관계를 정면으로 부정하는 행위이며 노동조합에 대한 정면도전이다.

남동의 대표노조인 남동노조는 2016.2.25 소식지(현장의 소리)에서 ‘성과연봉제 총력 저지’와 ‘노동개악 2대 행정지침(쉬운해고, 취업규칙 불이익변경)’의 저지를 공언했다. 우리는 남동노조가 복지축소와 임금피크제 도입의 과정에서 보여주었던, 공言을 空言으로 바꾸는 우(遇)를 반복하지 않기를 바란다. 아울러 조합원의 생존권을 지키기 위한 실천투쟁을 다음과 같이 제안하며, 이러한 투쟁에 미약하나마 발전노조도 함께 할 것을 약속하는 바이다.

① 남동노조는 모든 수단과 조직역량을 동원하여 회사가 일방적으로 강행하는 ‘성과연봉제 토론회’를 저지시켜야 한다.

② 살을 주고 뼈를 취한다는 각오로, 성과연봉제 도입저지를 위해 당분간의 경영평가성과급과 임금동결까지도 감수한다는 입장을 정하고, 조합원을 설득해야 한다.

③ 회사가 취업규칙을 변경해서 성과연봉제를 도입하려는 목적은 경영평가에서의 고득점이 목적인 바, 강행시에는 노사관계 파행으로 경영평가에서 오히려 불이익을 받을 수 있음을 분명히 보여주어야 한다. 이를 위해 지금부터 실질적인 쟁의행위 실행에 필요한 절차를 진행하는 한편 조직력을 결집시켜 나가야 한다. <끝>

〈‘성과연봉제 설계를 위한 전 직원 의견수렴 토론회’ 대응 지침〉

성과연봉제는 퇴출수단과 임금체계의 전면적 개편으로서, 조합원의 생존권과 노동조건에 심대한 영향을 미치는 사안이므로 반드시 노동조합의 동의가 전제되어야 한다. 회사가 이를 무시하고 일방적으로 토론회를 강행하는 것은 집단적 노사관계를 정면으로 부정하는 것이며, 불법행위이다. 또한 성과연봉제는 공공성 파괴는 물론이거니와 협업이 중요한 발전현장에 적합하지 않으며, 직원들 간의 위화감을 조성하고 각종 부작용을 초래할 것이다. 이에 발전노조는 성과연봉제 도입에 대한 반대 입장을 분명히 재천명하며, 토론회와 관련한 지침을 다음과 같이 하달한다.

하나, 토론회 참가 강요를 단호히 거부하고, 이를 채증하여 조합으로 보고한다.

하나, 부득이한 사정으로 토론회에 참가하였을 경우에는 성과연봉제의 근본적 문제점을 주장하고 도입 자체에 대한 반대 입장을 분명히 한다.

1%를 위한 성과연봉제, 99%가 반대한다!

2016년 2월 29일

 **발전노조 남동발전본부**