

# 발전노동자

민주노조 사수  
전력산업공공성 강화  
애고자 원직복직  
임금체계개악 쟁취  
생존권 사수

제216호

발행인: 김 현 진  
발행일: 2016.04.06

민주노총 · 전국공공운수노조  
한국발전산업노동조합  
KOREA POWER PLANT INDUSTRY UNION

## 성과연봉제 도입 이후의 세상은...

**통상임금 정산분의 회수조치...** 통상임금 소송은 여전히 진행 중이다. 성과연봉제가 도입되면 노동조합은 그 실체적 역할이 무력화 될 것이다. 게다가 소송을 대행할 인력이나 자금도 없어진다면 현재 진행 중인 소송은 끝내보지도 못하고 중단이 될 것은 불을 보듯 뻔하다. 통상임금 정산분을 지급하면서 '임금상계동의서'까지 요구 했던 회사는 '통상임금 가정산 받은 사람들에게 모두 회수 조치' 할 것까지도 예상된다. 주목할 것은 이런 사례가 비단 '통상임금'만으로 끝나지 않을 것이다.

**실체적 노동조합의 말살..** 조합원이 없는 노동조합이거나 심지어 노동조합의 '투표'를 회사가 통제하는 일이 벌어질 것이다. 대한민국에서 실제로 벌어지는 일이다. 실체적 역할을 할 수 있는 노동조합은 없어진다.

**사오정, 오륙도는 바로 당신..** 45세 퇴출 정착... 유능한 신입사원에 뒤지지 않지만 두 배의 임금을 받는 나.. 무사할까? 입사한 직원의 3% 미만의 인원만이 45세를 넘길 것이다. '나는 아니겠지?' 절대 아니다. 젊고 능력 있는 나도 결국 45세가 되고, 신입사원 연봉의 두 배를 넘게 받게 된다. 젊고 유능한 신입사원은 당신을 앞지를 것이다. '청춘'이 찰나 인 것처럼 당신이 영원히 젊고 유능할 수는 없다.

## 절대평가라서 괜찮아? 모두 S를 주실 건가요..?

### [기획재정부 지침 中]

- 강제할당 방식의 상대평가를 통한 대상자 선정은 판례상 부당해고로 간주될 가능성이 높음

[서울행정법원 2006.1.27. 2005구 합23879]

- 업무평가등급을 S(상위10%) · A · B · C · D(하위10%)의 5개로 분류하여 상대평가에 따라 최하등급(D)에 일정비율의 인원을 할당한 경우, 4회연속 최하등급(D)을 받았다는 것만으로 저성과자로 볼수는 없다.

- 다만, 판례는 상대평가 방식을 채택하면서도 임의분포 형태 등 절대평가 방식을 보완하는 경우 평가의 합리성을 인정

같은 팀원들은 절대평가를 받기 때문에 괜찮다 구요? 그렇다면 절대평가로 전 팀원들을 모두 동점을 준다는 보장을 해줄 있는 것인가? 동점일 경우에는 등급을 배분한다는 규정은 결국 상대평가임을 스스로 인정하는 것이며, 팀원들을 모두 퇴직할 때 까지 동점을 준다는 팀장들 '각서'라도 사규에 넣어 신

설된다면 가능한 얘기이다. 즉, 부당해고를 피하기 위한 면피용일 말장난일 뿐만 아니라 직원들을 우롱하는 것이다.

## 자동퇴출제 아니야. 단계적 관리야.... 그걸 믿으라고??

### [기획재정부 지침 中]

< 예시 : 3단계 관리방안 >

|     |                                                        |
|-----|--------------------------------------------------------|
| 1단계 | (대상자) 1회 선정자<br>○ 경고장 발송<br>○ 현직무 수행 + 역량개발 교육 프로그램 병행 |
| 2단계 | (대상자) 2회 연속 선정자<br>○ 배치전환 등<br>○ 역량개발 교육 프로그램 확대 병행    |
| 3단계 | (대상자) 3회 연속 선정자<br>○ 직위 해제<br>○ 역량개발 교육 프로그램만 수행       |

\* 기관 실정에 따라 달리 설계하는 등 신축적 운영 가능

□ (직권면직) 직위해제 직원의 교육훈련 등의 최종평가 결과

우수자는 직위를 재부여하고, 부진자\*는 직권면직 등을 검토

\* 공정한 평가결과를 토대로 교육훈련, 배치전환의 기회를 부여한 후에도 개선의 여지가 없거나 업무에 상당한 지장을 초래하는 자 (판례)

정말 일 안하고 피해를 주는 사람은 저성과자로 분류되는 것이 맞다고 하자. 그런데, 그런 사람들의 기준선은 누가 정하는가? 가령 10% 정도가 보통의 상식으로 저성과자가 맞다고 하고, 그들을 첫째에 해고한 이후에 그 다음해에는 누가 대상이 되나? 앞에서 45세라고 말한 것이 바로 그것이다. '사오정' 45세가 정년이라는 말이 우스개로 나온 말이 아니다. 저성과자 퇴출제는 '간부'와 '직원'을 가리지 않고 도입하라는 것이 정부 지침이다.

## 누적식 아니니까.. 경영평가와 바꿔먹자 ..

간부연봉제는 이제 '초 고도화' 된다. 일년에 2~3천만원이 아니라, 한번 떨어지면 '복구 불능'이 되는 누적식이면서 초 고도화 된다. 간부 연봉제의 시작은 '무늬만 연봉제'였다. 상여금을 몇 프로만을 차등하겠다는 것이었다. 그런데 그 차등 금액에 모든 간부들은 '목숨 줄'을 걸고 경쟁하였다. 그런데, 지금은 '무늬만 연봉제니까 괜찮아...' 도 아니다.. "누적식이 아니니까 괜찮아.."

그리고, 성과 연봉제만 도입되면 경영평가는 무조건 상위권을 준다는 보장을 받았나? 올해 경영평가의 모든 심사가 끝났다. 비계량 평가도 끝났다. 그런데 도대체 무슨 수로 올해 평가에 반영할 것인가? 설마 4월 조기 도입에 따른 알량한 월봉의 50% 인센티브와 내 평생직장을 바꿔 먹으라는 것인가? 거짓말이 도를 넘어섰다. **차라리 '사장' 자리 보전을 위해 내 평생직장을 내놓으라 하라....**