제4년차 사업연도 제1차 대표자회의

회 의 자 료

○ 일시 : 2015. 11. 18 [수] 11:00

○ 장소 : 한국노총 13층 늘솔

전국공공산업노동조합연맹

Federation of Korean Public Industry Trade Unions

회 의 순 서

1. 개회

2. 노동의례

3. 개회선언

4. 보고사항

○ 전차회의 보고

○ 성과연봉제 추진동향 보고 및 향후계획

(별첨자료 : 2015 하반기 정상화 워크숍 관련 공공기관 협조요청 문서)

5. 기타토의

6. 투쟁 결의문 채택

7. 폐회선언

목　　차

【 대표자 명단 】

【 보 고 사 항 】

○ **전차회의 보고**

○ **성과연봉제 추진동향 보고 및 향후계획**

(별첨자료 : 2015 하반기 정상화 워크숍 관련 공공기관 협조요청 문서)

【 기 타 토 의 】

【 투쟁 결의문 채택 】

대표자 명단

대 표 자 명 단

연번	소 속	대 표 자	비 고
1	공공노련 위원장	김 주 영	
2	공공노련 수석부위원장	권 재 석	
3	공공노련 상임부위원장(LH노조)	박 해 철	
4	공공노련 사무처장	이 경 호	
5	대보정보통신노조	박 후 동	
6	한국마사회노조	장 경 민	
7	KR산업노조	박 양 근	
8	부산항만공사노조	전 찬 규	
9	수자원기술(주)노조	유 정 희	
10	인천국제공항공사노조	장 기 욱	
11	인천항만공사노조	이 현	
12	전국전력노조	신 동 진	
13	한국도로공사노조	이 택 기	
14	한국도로공사현장직원노조	정 회 권	
15	한국마사회업무지원직노조	윤 정 욱	
16	한국산업기술진흥원노조	윤 종 만	
17	한국수자원공사노조	이 영 우	
18	여수광양항만공사노조	이 장 목	
19	한국석유공사노조	김 병 수	
20	한전KPS노조	박 명 철	
21	울산항만공사노조	김 성 열	
22	서울도시철도공사통합노조	-	
23	한국수산자원관리공단노조	김 성 규	
24	한국어촌어항협회노조	조 영 진	
25	한국마사회시간제경마직노조	김 희 숙	
26	한국에너지재단노조	이 재 국	
27	한국산업기술평가관리원노조	장 현 숙	
28	고용노동부비정규직상담원노조	김 송 주	
29	aT농수산식품유통공사노조	이 선 우	
30	육군인사사령부노조	박 용 우	직무대행
31	한국중부발전노조	이 희 복	
32	한국광물자원공사노조	선 승 대	
33	우체국물류지원단전국노조	황 영 태	

보 고 사 항

보고사항 1 전차회의 보고

▣ 일　　시 : 2015. 8. 26 16:00

▣ 장　　소 : 한국노총 6층 대회의실

▣ 참 석 자 : 21명

▣ 회의결과

1. 개회사(김주영 위원장)

- 최근 공투본 및 한국노총 정세 공유

  * 8.18 노사정위 복귀 반대 사태, 8.19 공기업 1군 대표자회의, 8.20 공공노련 긴급 대표자회의, 8.22 한국노총 전국노동자 대회, 8.24 공투본 대표자회의, 8.26 한국노총 중앙집행위원회(노사정위원회 복귀 결정)

  * 노사정위원회 노동시장구조개선특별위원회 복귀와 관련하여 한국노총 위원장에게 시기 및 방법을 위임하고, 추후 협상과 관련한 내용은 중앙집행위원회에서 논의하기로 함.

2. 보고사항 : 전차회의 보고(밴드 공지로 대체)

3. 논의사항

○ (논의사항1) 한국노총 노사정위 복귀에 따른 향후 대응방안

- (박해철) LH 상황을 먼저 공유함. 8.19 지부장회의결과 1) 양노조 공동대응 주문 2) 개별동의 노조가 저지 3) 양노조 공동의 중식집회, 선전전 등 필요. 임금피크제 관련해서 공동대응을 H노조에 주문했고 H노조 대의원대회를 통해 동의권한을 위임받았음. 당초 24일부터 추진하려는 개별동의 추진은 막았으나 사장은 8월까지 임금피크제 도입을 해야된다는 강한 의지 표명. 27일 1군 회의 이후 사장은 개별동의를 밀어붙일 수 있는 상황임. 6300명 직원중 비조합원(간부) 1000명, 무기계약직 300명, 6급 기능직 700명, 신입직원 300명 총 2600명이 임피제 유동적. 8.31이전 노사정위 결과가 나오지 않는다면 어려운 상황이 될 것으로 판단됨.

- (김주영) 노사정위 결론이 나오기 전까지는 기재부 및 사측의 압박중지 요구를 문서를 통해 공식적으로 요구할 예정임. 또한 노사정 대타협을 위해 경영평가 가점을 노사정위 결론 나기전까지는 동일 점수 받을 수 있도록 요구. 노사정위 결론 나기전까지 개별합의 없도록 결의 요구. 개별합의 기관 발생시 타 기관들에 피해 없는

방안 논의 필요. 노사정위 결론 나기전까지 공투본 및 공공노련 지침 적극 이행 주문. 총인건비 증액 없이라는 부분에 대한 의문이 있음(사측 얘기를 들은 기관들은 설명 부탁). 기 정년 60세이상인 기관들은 정년연장 주문. 무기계약직은 임금피크제 적용 제외. 근로시간 단축 요구.(산업기술평가관리원 사례 참조) 노사정위에서 대정부 요구사항에 대한 의견 부탁. LH도 노사정위 기간동안은 버텨주시길 부탁.

- (이영우) LH 사장이 강행한다면 노사정위 복귀 상황과 맞지 않다고 생각. 정 안되면 이재영 사장에 대한 부분을 이슈화 시키고, 공투본 차원의 간담회도 필요하다면 추진 검토 가능하다고 판단. 사장 탄핵까지도 검토해야한다고 봄. L과 H노조 무시 뿐만 아니라 연맹과 한국노총을 무시하는 행위임. 국토위 야당 간사 뿐만 아니라 총연맹 위원장이 직접 전화도 해서 개인적으로 압박해야함.

- (장경민) 2군 회의 마치고 집행부 회의를 거치면서 패닉 상태임. 농림부 산하기관들은 농어촌공사를 비롯해 8월내 합의를 마친다는 기류가 있음. 마사회만 고립되는 상황. 노련의 방향성에 대한 불만이 폭발하고 있는 상황. 8.27 대의원대회가 소집되어 있는 상황이며 집행부에서 노력은 하겠지만 임피 찬성 결과가 나올 수도 있는 상황임. 60세 기관임에도 피해가 최소화되도록 노력중임.

- (이택기) 노조 합의 없이 28일 이사회를 통해 통과시키겠다고 협박하고 있음. 한전은 3년전에 상황이 종료되었고, LH도 밀어부칠 수 있는 상황이고, 수공도 이사회 예정이다라고 노조를 압박하고 있는 상황임.

- (이영우) 한전, LH, 도공 모두 이사회를 예정하고 있는 상황이다 보니 전방위적으로 압력이 들어오고 있음. 취업규칙 시행세칙 사항이라 이사회 결의사항은 아닌데 금일부터 이사회 설명을 다니고 있는 실정임. 1) 통상임금건 2) 임금피크제건. 노사정위 결과보고 합의하자라고 주장하고 있지만 LH, 도공 이사회 통과되면 버티기 힘든 상황임.

- (이희복) 노사정위에서 공공부문에 대한 협의기구가 있을까? 8월까지만 잘 버티면 됨. 통상임금건 때문에 과반수 노조 지위 잃었음. 8월까지 잘 버텨서 노사정위에 힘을 실어줘야함. 임피대상자 전원을 대상으로 찬반투표 선행하는 게 살길임.

- (김주영) 복수노조 문제는 일본은 40~50년전 노조가 무력화된 역사가 있음. 노사정위가 열렸는데 합의해버리면 노조 무력화됨. 현장의 어려움은 알지만 끝까지 버텼으면 함. LH, 도공, 수공 모두 어려울 것임. 특히 LH가 어려울 것.

- (신동진) 전력노조는 회사와 합의한 사실이 없음. 합의할 내용도 없음. 사측의 보도자료는 막았으나 기재부에서 일방적으로 흘린 것. 노사정위 복귀된 마당에 끝까지

함께 가고픈 심정. 사장 얼굴도 본적 없음. MB때 2420명을 내보내서 인력부족이 심각한 상황임. 돈만 준다면 채용하고픈 심정. LH, 도공, 수공 서로 눈치보지 말고 버텼으면 좋겠음. 회의결과 정리되면 받고 제가 결정하겠음. 인원 조정했다는 얘기가 있는데 과거 돈을 걷어서 420명을 명퇴시켰는데 그 부분은 기재부에서 조정해준 것으로 알고있음. 기재부에서 해주고 싶어서 해준 것도 아님.

- (고유경) 회사는 다음 주에 설명회 추진 예정(노조는 당연히 반대하고 있음). 임금피크제는 노사정 협의틀로 가는게 맞는지? 맞음. 다만, 사용자 위원은 배제해야됨. 정불가피하다면 공공기관장(과거 포함)이 들어오는게 맞음. 총연맹의 공공부문에 대한 스탠스는 무엇인지.
- (김주영) 회의 끝나면 노총 위원장 만나서 기재부 장관에게 즉각 중지할 것 다시 요구할 계획임.
- (정회권) 작년과 똑같이 서로 눈치 보는 답답한 상황임. 투쟁으로 돌파할 수 없다면 쿨하게 결정했으면 함.
- (김주영) 도공, 수공은 LH 버티면 버틸건가요?
- (이영우) LH 무너지면 버티기 어려움. LH 상황이 힘들기 때문에 그 심각성을 말씀드린 것임. 내부적으로 LH가 언론보도를 통해 나가면 사측 설득이 어려워짐.
- (이경호) LH 노조가 무너진다는 의미가 무엇인지? 사측이 개별동의서 징구하는 것과 노조가 합의하는 건 별개의 문제 아닌지. 노사정위원회 힘을 실어주기 위해 현장의 결의가 필요함.
- (박해철) 노조는 합의 안한다. 그러나 개별동의가 시작되었을때 조합원이 얼마나 버틸지 솔직히 미지수임.
- (권재석) 현장은 산별에, 산별은 총연맹에 요구하고 있고 반대로 총연맹은 산별에, 산별은 현장에 동력을 요구하고 있는 상황인 것 같음. 전력이나 LH에서 사측이 8월 말까지 밀어붙이고 있는 상황인거 같음. 현장이 버텨야 노사정위에 힘이 실림. 총연맹 차원에서 시한 연장을 위해 노력하고 있음. 버틸 수 있는 기관은 버티고 힘든 기관은 9월 전 조합원 투표 등을 통해 시간을 벌어야 한다고 생각.
- (남경우) 작은 기관 입장에서 말씀드리면, 큰 공공기관들 결정이 대단히 중요. 산업부로부터 압박도 받고 있지만 골찌만 하지 않게 해달라고 사측에서 부탁하고 있는 실정. 만약 임금피크제가 도입된다면 저희가 책임지겠다는 얘기를 했을 정도로 결의한 상황인데 연맹은 도입을 전제로 얘길하고 계셔서 불만이 있음. LH가 버텨주셨으면 하는 바램인데 연맹에서 임피 도입을 결정하게되면 개인적인 책임은 지더라도

같이 가겠음.

- (조영진) 기타 공공기관임. 임피제 시행중임. 이사회 종료시 기도입기관으로 분류 예정인 상황. 노조가 합의만 안해주고 일방적으로 추진하는 것에 대해 문제화시키면 되는 것 아닌지 생각함.
- (정영환) 임피제 시행중임. 5년으로 늘릴 계획임. 임단협 진행하면서 노사정위 결론 따르기로 결정하였음. 노사정위에서 결론이 잘 나왔음 좋겠고 큰 기관들이 잘 버텨줬으면 좋겠음. 취업규칙 개별동의 추진시 방법이 없었음. 아까 논의되었던 대응방안을 검토해보겠음.
- (김주영) 노사정위 논의기간을 최대한 단축시켜 빨리 결론 짓는게 현장의 어려움을 줄이는 방법이라고 생각함. 내일 1군 회의때 공공노련 회원조합은 공발위 진행기간 동안 개별합의 안기로 결정했으면 함.
- (박해철) 내일 오전 사장을 만나서 협의를 해봐야 하는데 공발위 그림이 대략적이나마 파악하고 들어가야 할 것 같음.
- (김주영) 노동시장구조개선특위는 9월까지는 진행되는 중이고, 공발위는 지난 4월 종료가 되었기 때문에 본회의의 의견이 필요하고 의원 선정도 필요하기 때문에 물리적으로 8월중에 결론이 나기는 어려운 실정임. 아까 말씀드린 바와 같이 결론냈으면 하는데 도공 위원장님 생각은?
- (장경민) 농림부 산하는 다 합의했고, 농어촌공사도 오늘 전직원 투표하고 있는 실정. 이런 상황임을 이해해주셨으면 좋겠음. 사내근로복지기금 증여세 문제를 살펴보니 과거 2013년 노총에서 얘기했던 부분이 있었음. 노총 차원에서 대응 부탁드림.
- (결론) 긴급한 상황이 발생되면 해당 기관들만 불러 의견을 듣도록 하겠음. 양해 부탁드림.

4. 기타사항

- (김송주) 임금협상 조정중인데 올해 1.2% 제시했음. 공무원이 3.8%(수당 포함시 5.0%)가 확정되어 있는 상황에서 무기계약직은 1.2% 제시. 대응 부탁드림.
- (김주영) 관련 부처와 협의하겠음.

5. 폐회선언

보고사항 2 성과연봉제 추진동향 보고 및 향후계획

I 성과연봉제 추진동향

1. 2단계 정상화대책 발표('15. 1. 16)

② 성과연계 보수 및 조직운영 확산
- 성과연봉제 대상직원을 확대(간부직 → 7년미만 근속자 또는 최하위직급을 제외한 전직원)하고 성과에 따른 급여차이 확대
- 업무 저성과자에 대한 퇴출제도(예: 2진 아웃제) 등을 실시

2. 기재부 저성과자 퇴출제 및 성과연봉제 가이드라인 연내 마련('15. 10. 5)

- 기획재정부에 따르면 정부는 올해 안에 공공기관 저성과자의 기준과 대상을 담은 가이드라인을 내놓기로 했다. 공공기관 간부직을 대상으로 시행된 성과연봉제 대상을 7년차 이상 직원으로 대폭 확대하는 방안도 검토되고 있다.(연합뉴스, 10.5일자)

3. 금융기관 성과연봉제 추진 발표('15. 11. 5)

- 임종룡 금융위원회 위원장은 5일 한국금융연구원 주최로 그랜드하얏트호텔에서 열린 금융경영인 조찬 강연회에서 "은행에 경영자율성을 인정하되 성과주의를 확산시키겠다"고 말했다.(조선비즈, 11.6일자)
- 금융 당국이 금융 공기업을 필두로 은행원 임금 체계 개편을 추진하자, 첫 대상이 될 것으로 꼽히는 기업은행 노동조합이 반발하고 나섰습니다.(YTN, 11.17일자)

4. 2015년 하반기 2단계 공공기관 정상화 워크숍 개최('15. 11. 25)

- (배경) 임금피크제·기능조정에 대한 이행상황을 점검하고 성과연봉제 등 성과주의 제도개선의 추진동력으로 활용
  * 2016년 기능조정 중점추진 3대 분야 발표(교육, 에너지, 산업진흥, 의료, 금융, 환경 중 선정)
- (일시/장소) 11.25(수) 14:00~16:00, 서울청사 별관 국제회의실(예정)
- (참석자) 부총리, 장관, 공공기관장(150명), 민간 전문가 등 180명 참석

Ⅱ 성과연봉제 확대 추진계획*

□ 추진 배경

○ **연공서열 급여 개선을 위해 '10.6월 간부직 성과연봉제' 도입**

- (기본연봉) 성과에 따라 차등 인상률 2%p 이상 누적식 운영
- (성과연봉) 연봉중 비중 20%(공기업 30%)이상, 차등폭 2배 이상

○ **간부직 성과연봉제가 정착 단계이나, 하위직 확대 등 보완 필요**

- (차등수준) 공무원과 비교하여 성과연봉 차등은 큰 편이나, 기본연봉 차등이 크지 않아 누적효과가 작은 상황

  * 기본연봉 차등 : (공기업 · 준정부) 120만원(2%), (공무원) 233만원(4%)
  성과연봉 차등 : (공기업 · 준정부) 800~1,200만원, (공무원) 433만원

□ 확대 방안

○ **(간부직) 성과연봉 차등 폭은 현행을 유지하되 누적효과가 있는 기본연봉 차등폭은 추가 확대(2% → 5%)**

○ **(비간부직) 성과연봉 대상 등을 단계적으로 확대**

- (적용대상) 현재 팀장급(통상 2급)이상 적용 → 차장급(3급) or 4급이상 확대하는 방안 강구

  * 적용대상 비중 : 2급이상 7%, 3급이상 30% 수준, 4급이상 70%

  ** '16년말까지 전직원 도입시 경영평가 가점(1점) 부여, 경영평가에서 성과연봉제 배점확대(1점미만→2점)

- (적용수준) 간부직과 동일하게 도입하되 잔여 근무연수 등을 고려하여 기본연봉 차등 폭을 2%p로 적용(간부직 5%p 확대)

<성과연봉제 현행과 확대방안 비교>

<table>
<tr><th rowspan="2">구 분</th><th colspan="2">현 행</th><th colspan="2">확대(안)</th></tr>
<tr><th>간부급</th><th>비간부급</th><th>간부급</th><th>비간부급</th></tr>
<tr><td>기본연봉</td><td>누적식, 차등인상
(차등폭 2%)</td><td rowspan="7">미적용</td><td>차등폭 확대
(2% → 5%)</td><td>누적식, 차등인상
(차등폭 2%)</td></tr>
<tr><td>직무급</td><td>권고사항</td><td rowspan="6">현황과 동일</td><td>권고사항</td></tr>
<tr><td>성과연봉</td><td>비누적식</td><td>비누적식</td></tr>
<tr><td>- 비중</td><td>20~30%(공기업30%)</td><td>20~30%(공기업30%)</td></tr>
<tr><td>- 차등 폭</td><td>2배 이상</td><td>2배 이상</td></tr>
<tr><td>전체연봉 격차</td><td>20% 이상</td><td>20% 이상</td></tr>
</table>

* 성과연봉제 확대추진계획은 정부 내부에서 논의되고 있는 사항을 비공식적으로 정리한 것임

Ⅲ 향후 대책

1. 성과연봉제 관련 연맹 입장

□ 일방적인 '성과연봉제 전 직원 확대 추진 계획' 중단

□ 개별기관별 기 도입된 성과연봉제(전직원 또는 간부직원) 전면 재검토

재검토 방향

① 재검토 요구 배경 : 임금은 노사단체교섭 사항

- 성과연봉제 도입 등 임금제도의 변화는 명백한 노동조건의 변화이므로 노사합의가 필요한 단체교섭의 대상임
- 일부 기관에 기 도입되어 운영중인 개인별 누적식 성과급 차등제도 전면 재검토, 노사간 단체교섭을 통한 성과급 배분 협약 체결

② 평가의 공정성, 신뢰성 확보 방안 : 노사 공동의 평가기준 마련

- 노사 공동으로 평가위원회를 구성하여 성과 평가기준을 만들고, 시행과정을 모니터링하여 평가기준의 공정성, 객관성 및 운영의 투명성 확보
- 임금 평가기준은 임금체계의 변화를 의미하는 것이므로 노동조합도 적극적인 참여와 의견개진 필요
- 평가자 교육이수제를 도입하여 평가자의 독단성을 줄이고, 다면평가를 도입하여 구성원들의 경영 참여를 독려하고 평가의 정확성 향상 필요

③ 제도의 안정성 · 지속성 확보 : 성과급 차등 범위와 비중의 축소

- 차등 임금으로 인한 조직내 위화감 최소화를 위해 구성원들이 수용할 수 있는 범위로 개별 성과급 및 경평 성과급 차등 범위 축소
- 금전적 보상외에 승진과 같은 비금전적 보상도 함께 고려한 인센티브 제공

④ 수용성 확보 방안 : 이의제기 절차 마련 및 피드백 체계의 구축

- 평가결과에 대한 불만이 제도에 대한 불신으로 이어지지 않도록 노사간 공동으로 이의제기 내용을 심사하고 함께 결정할 수 있는 기구 신설 및 운영 필요(형식적 절차 지양)

⑤ 제도개선 절차 : 성과연봉제 개선을 위한 노사공동연구단 구성

- 성과급의 동기부여 수단으로서의 중요성은 미약하며, 성과보상이라는 협소한 관점보다는 경영여건 및 조직 변화를 위한 자극제 역할을 할 수 있도록 성과관리라는 보다 폭넓은 시각에서 접근이 바람직
- 합리적 성과체제 개선을 위한 노사 공동 연구단 구성

2. 정책 대응방안

□ 공공기관 정상화 워크숍 관련 정책활동

○ (연맹) 공공기관장을 대상으로 성과연봉제 도입 제고 연맹의견 통보
('15.11.17 문서시행, 첨부1 참조)

○ (회원조합) 기관장 면담요구 및 의견전달

○ (한국노총) 대정부 정책중단 요청

□ 노사정위원회

○ 한국노총을 통하여 성과연봉제 확대 중단 촉구

□ 대정부 협의

○ (실무협의) 2016년 예산편성지침 1차 실무협의시(11.11) 성과연봉제 확대 중단 요구

○ (고위협의) BH, 기재부, 노동부 등 고위급 면담을 통해 확대 중단 요구

3. 투쟁방안

□ 기 조

○ 정부의 2단계 정상화대책으로 추진중인 누적식 성과연봉제 전직원 확대 반대

- (공공성 훼손) 단기성과주의, 과도한 성과경쟁으로 인한 협업체제붕괴, 조직 위화감 조성, 왜곡된 성과보상체계로 인한 수용성 저하 등 문제로 인해 대국민 공공서비스의 질 하락
- (성과체계 왜곡) 성과 측정의 공정성, 객관성, 신뢰성 문제로 조직내 심각한 갈등초래
- (노사관계 형해화) 노사 단체교섭사항인 임금의 개별화로 노사교섭이 무력화되고, 성과에 따른 임금차등이 고착화됨으로써 개별 노동자의 임금안정성이 무너지고, 무엇보다도 노사관계의 안정성이 훼손됨으로써 노사관계가 형해화 됨

○ 대정부 협상 및 활동을 강화하여 성과연봉제 도입을 사전 저지에 주력

- 성과연봉제 일방 강행시 경영평가 거부(경평성과급 연대기금 조성 방안 등), 2016년 임금교섭 조기돌입(쟁의요건 확보 등), 2016년 총선연계 투쟁 등을 통해 성과연봉제 확대시행 저지

□ 투쟁방향 (☞ 대표자 회의 논의사항을 바탕으로 세부 투쟁 방안 수립 및 확정)

○ 제도 도입 저지를 위한 정책활동 강화

- BH 및 기재부, 노동부 등 정부 관련 부처와 정책협의를 통해 정부의 일방적 시행 중단
- 한국노총 : 일방적 시행시 노사정위원회 전면중단, 915노사정대타협 원천무효 선언 촉구

○ **일방 강행시 전면 투쟁**

- (대정부 투쟁 강화) 제도 철회촉구를 위한 대정부 강경투쟁 기조 유지

  * 기재부 천막농성, 대규모 집회, 대국민 선전전 강화

- (경영평가 전면거부 투쟁) 경평성과급 반납(사회연대기금 조성) 등
- (2016년 임단협 조기시행) 성과연봉제 도입저지 교섭, 교섭결렬시 파업 투쟁전개
- (4월 총선과 연계한 정치투쟁 강화) 각 지역별 총선 투쟁 활동 강화

첨부	**2015년 하반기 2단계 정상화 워크숍 개최관련 협조요청 문서시행** (수신 : 회원조합 공공기관 기관장)

전국공공산업노동조합연맹
Federation of Korean Public Industry Trade Unions

우)150-980 서울시 영등포구 여의도동 35 한국노총회관 909호 / 전화 6277-2185 / 전송 6277-2190
홈페이지 : http://publicunion.kr 정책1실장 이정환

문서번호 : 공공노련정책 제233호

시행일자 : 2015. 11. 17

수 신 : ○○○○공사 사장

참 조 :

선결			지시		
접수	일자 시간		결재·공람		
	번호				
처리과					
담당자					

제 목 : 2015년 하반기 2단계 정상화 워크숍 관련 협조요청

1. 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 우리 연맹은 한전, 도공, 수공, LH, 인천국제공항, 마사회, 석유공사 등 30개 주요 공공기관 및 유관기관 노동조합이 가입되어 있는 상급단체이며, 한국노총과 민주노총 주요 공공부문 노조와 함께 정부정책에 대응하고 있습니다.

3. 정부는 공공기관 개혁을 위해 2013년말부터 공공기관 정상화대책을 추진중이나, 무리한 부채감축과 복지축소 등으로 정책사업이 중단되고 공공기관 직원들의 사기가 저하되는 등 부작용이 나타나고 있는 실정입니다. 상황이 이러함에도 정부는 오는 11월 25일 '2015년 하반기 2단계 정상화 워크숍'을 개최하고, 130여개 공공기관 기관장들을 참석시켜 성과연봉제 가이드라인을 발표할 계획이라고 합니다.

4. 이와 관련하여 2010년 간부직을 중심으로 도입한 성과연봉제의 실제 운영사례 분석결과 성과연봉제가 공공기관의 성과를 제고하는 것이 아니라, 오히려 과도한 성과경쟁으로 협업체계를 무너뜨리고 단기성과주의의 병폐로 인해 공공서비스 질을 저하시키는 부작용을 초래하고 있습니다.

5. 올바른 공공기관 개혁을 위해서는 성과연봉제의 무리한 확산보다 공공기관 자율·책임경영체제 강화가 중요합니다. 귀 기관에서는 첨부한 자료를 참고하시어 정상화 워크숍에서 올바른 공공기관 정책이 수립될 수 있도록 정부에 건의해주시길 부탁드립니다.

붙임1. 공공기관 관리제도 개선(안) 1부.
2. 공공기관 성과연봉제 운영의 문제점 및 대안 1부. 끝.

전국공공산업노동조합연맹 위원장

[붙임1]

공공기관 관리제도 개선

I 경영평가제도 운영개선

□ 평가단 운영 및 평가방법 개선

○ 개선 요구안

개선 요구안
○ **전문성 강화 방안** - 경영평가 위원 임기제 운영 : 중립성과 전문성 확보를 고려한 평가위원의 임기제 도입 * 평가위원 경력 비율 제한 : 1년 미만 경력비율 50%이내 - 평가위원에 대한 교육 강화 : 평가위원에 대한 교육체계 확립, 평가관련 실무지침 확립 및 교육을 통한 평가의 일관성 확보 ○ **공공기관 운영부처와 독립된 별도의 공공기관 경영평가전담기구(기관) 도입** - 평가의 일관성, 안정성, 전문성, 신뢰성 확보, 평가역량 및 평가지식의 축적을 위한 공공기관 평가 전담 기구 도입 - 의견조율통로의 역할 : 해당 피 평가기관 요청시 평가전담 기구에서 의견 조정후 통보 - 평가위원 풀 관리 및 교육 실시 등 운용·실무 전담

○ 요구 배경

- 공운법에서 경영평가단을 구성·운영할 수 있도록 하고 있으나, 구체적인 구성이나 운영에 관한 지침 부재(기재부 내부지침으로 운영중)
- 신규 평가위원의 비중 늘어나는 추세이며, 평가위원의 잦은 교체는 평가의 일관성 및 평가단 전체의 전문성 축적을 저해할 우려가 있음
- 평가위원 위촉 및 경영평가에 대한 전권을 가지고 있는 기재부의 개입과 주무부처의 조정 등 외부 요인에 의한 경영평가 결과의 왜곡사례 발생

□ 평가절차 개선

○ 개선요구안

개선 요구안
○ **평가기관-피평가기관 워크숍(공공기관 경영평가 워크숍) 운영에 대한 변화** - 피 평가기관의 의견수렴결과 통보 등 환류 매커니즘 설계 ○ **경영평가 사전 설명 기회 부여 방식 : 모든 기관 공통** - 기관별 1회 1시간 기준, 총 2회실시 - 평가위원의 판단에 따라 필요시 개별 방문 설명 기회 제공 ○ **공공기관 경영실적평가 결과 확정 및 공표일** - 매년 6월 초순으로 확정하고 명시화

○ 요구 배경

- 피 평가기관을 대상으로 한 사전설명기회 및 의견수렴과정 부족으로 평가위원은 기관에 대한 이해도가 낮은 상태에서 평가가 이루어짐
- 평가결과 통보 시점의 문제(6~8월 평가결과 발표)로 인해 공공기관의 중장기 과제의 경우 반기 내에 지적사항에 대한 개선이 현실적으로 어렵고 컨설팅 기능이 부족

□ 평가주기의 조정 및 평가절차 간소화

○ 개선요구안

개선 요구안
○ **단기 및 중장기 지표 분류를 통한 평가 주기 조정 (이원화)** - 단기 지표 : 해당지표에 대한 정부의 매년 이행실적 점검 방법 마련 - 중장기 지표 : 중장기 경영전략, 목표에 대한 격년 또는 3년 단위로 평가하여 해당 년도의 경영평가 실적에 반영 ○ **경영평가 간소화 : 경영평가 양식 개발, 평가지표 입력시스템 구축** - 경영실적보고서 분량제한 : 표준화된 서식개발 및 적용 등 - 공정성과 객관성 확보를 위한 전자 입력 시스템 구축

○ 요구 배경

- 단기 경영실적 평가로 인한 중장기 목표에 대한 관리부재, 단기 성과 중심의 경영으로 공공기관 운영의 비효율성 초래
- 간소화 되지 않은 지표 및 보고서 작성양식이 표준화 되어 있지 않아 보고서 작성을 위한 인력과 시간 등 과다비용 발생

□ 관리성 정부 지표 폐지 (또는 축소) 평가지표의 합리적 개선

○ 개선요구안

개선 요구안
○ **경영효율화 부분의 비계량 지표 폐지, 배점 축소** - 계량지표로 부채비율을 평가하면서 비계량지표로 부채비율을 문제삼아 불이익 평가 ○ **중복 지표의 삭제, 개별 기관의 특성을 반영한 지표조정** - 지표간 실질적 평가내용 등을 검토하여 통폐합하고, 개별 기관의 입장에서 중요성이 떨어지는 세부 지표의 폐지 ○ **기관의 실정을 고려한 정부권장정책의 이행실적 평가** - 정부권장 정책의 일률적 적용이 아닌 기관의 특성을 고려한 목표설정 및 평가 ○ **공공기관 부채 증가 등 정부정책에 따른 경영실적 악화에 대한 안전장치 마련** ○ **노사자치 등 관련 법령을 위반하고 있는 과도한 지표 삭제 및 개선** - 단협관련 지표의 삭제, 노사관계에 대한 비계량지표 완화

○ 요구 배경

- 계량평가에 비해 평가기준과 방법의 객관성이 부족한 비계량 지표를 확대하여 실질적인 경영성과보다는 정부에 의한 공공기관 통제 수단으로 악용
- 중복 되거나 기관 입장에서 중요성이 떨어지는 부분에 대한 과도한 세부평가
- 경영평가에 정부권장정책 이행실적을 지표화하여 운영하는 것은 기관의 실정이나 현실을 고려하지 않고 정부정책을 과다하게 요구하는 것은 부적절
- 정부권장정책과 평가지표(재무예산관리 및 성과)간 충돌가능성 존재

- 노사자치 원칙에 위배되는 과도한 평가지표(단협관련)를 삭제하고 법률로 규정하고 있는 부분에 대해서는 절대평가화

□ 평가지표의 운용 개선

○ 개선요구안

개선 요구안
○ **평가편람의 수정을 엄격하게 관리** - 회계연도 개시전에 확정된 편람내용의 수정은 원칙적으로 불가(다만, 신규 공공기관 지정이나 외부 경제환경 변화 등 불가피한 경우에 한하여 편람 수정을 최소화) ○ **평가지표의 객관성 확보** - 평가단의 검증과정과 근거 공개 ○ **정상화 대책 완료에 따라 관련 평가지표 폐지** ○ **주요사업 계량지표의 목표설정방식 개선** - 무리한 실적을 요구하는 2×표준편차(과거5개년 실적치) 적용 폐지 ○ **준 정부기관(정책금융기관 등)의 '계량관리업무비' 평가지표의 평가방식 조정** - 예산집행급액/당해연도 국회 예산승인 금액

○ 요구 배경

- 평가기간내 평가편람의 일방적 수정으로 평가 결과 및 후속조치에 대한 수용성 저하
- 비계량지표에 대한 평가단의 정성적인 판단의 평가로 평가자별 평가결과가 상이하고, 평가결과에 대한 신뢰도 저하
- 주요사업 계량지표 목표부여 방식* 적용으로 연도별 목표치 급격히 상향
  * 차기 최고목표 = 전년도실적치 + 2x표준편차(과거 5개년)
- 국회의 공공기관 예산 심의취지를 감안하여 평가방식 조정* 필요
  * '계량관리업무비' 지표 때문에 매년 지속적으로 관리업무비를 줄여나가야 하는 실정

□ 성과급 지급 방안 개선

○ 개선요구안

개선 요구안
○ **총연봉 및 성과급 차등폭 축소** - 총연봉 대비 성과연봉 비중축소 : 현행 30% → 20%로 축소 - 기관 내 직원간 성과급 차등폭 축소 : 최대 격차 100% 이내 적용 (현행 2배) - 성과급 체계 : 평가결과에 따른 성과급지급 체계를 명문화 ○ **"공공기관 관리 및 평가전담기구(기관)"을 활용** - 성과급 체계로 인해 발생되는 갈등관리 필요 - 성과급 체계에 대한 평가기관-피평가기관 간 합의 필요 ○ **성과급 이외에 다양한 인센티브 개발** - 우수기관 표창, 경영평가 우대 등

○ 요구 배경

- 정부의 총연봉 차등 폭 확대(최고~최저간 총연봉 30%이상)로 인한 기관내 부작용(조직내 위화감 조성, 부서 이기주의 증가, 팀워크 저해 등) 속출
- 공공기관 임직원의 경영평가 결과에 대한 민감성 상승
- 경영평가 결과에 따른 성과급 지급체계 미확립으로 대외적 여건에 따른 자의적인 성과급 지급*으로 성과급 제도가 제대로 기능하지 못함

  * 2013년 경영평가결과 부채과다기관에 대해 일방적으로 성과급 50% 삭감조치

Ⅱ 공공기관 운영 제도

□ 공운위 제도개선

○ 현황 및 문제점

- 공운위의 설치근거 : 공운법 제8조, 9조, 10조
  - ▪ (설치부처) 기획재정부 소속 산하 위원회로 설치
  - ▪ (위원구성) 기획재정부장관(위원장), 정부위원(주무부처, 대통령이 정하는 부서 차관급), 민간위원(11인)

▪ (주요기능) 공공기관 지정, 지정해제와 변경지정, 공공기관 임원 등 임명, 공기업·준정부기관의 경영지침, 경영실적 평가 등과 개선

- 문제점

▪ 기재부 산하에 공운위를 두고, 기재부 장관이 위원장을 맡아 사실상 공공기관 경영전반에 대해 기재부가 독점적으로 의사결정을 하고 있음

▪ 반면, 공기업의 산업정책적 기능은 여전히 주무부처에 가지고 있어, 재무부서 중심의 이중 거버넌스 구조임

○ 개선 요구안

- (공운위 위상강화) 공운위를 공공기관의 총괄 감독기구로서 독립기구화 : 대통령 또는 국무총리 직속의 독립 행정 위원회 형태

- (공운위원 임명 기준 명시) 공공기관운영위원회의 민간위원 자격요건을 법률에 명시하고, 노동계 및 시민사회단체의 인사가 반드시 포함(노동계 인사 : 총연명의 추천인사)

- (공운위 공개) 공공기관운영위원회 회의 및 회의록을 원칙적으로 즉시 공개 하도록 함

□ 공공기관 기능조정 관련

○ 현황 및 문제점

- (기능조정 근거 및 절차) 현행 공운법 제14조에서는 기획재정부 장관이 주무기관의 장과 협의한 후 공운위의 심의·의결을 거쳐 공공기관의 기능조정에 관한 계획을 수립하도록 규정

- (문제점) 공공성에 대한 충분한 검토없이 기재부 장관에 의해 공공기관의 기능이 축소되거나 폐지됨으로써 공공성 훼손의 우려가 있음

○ 개선요구안

- (공공기관 기능조정 시 국회 보고) 공공기관의 기능조정, 기관통폐합·기능 재조정 및 민영화 등에 관한 계획을 수립하였을 때에는 지체 없이 국회에 보고하고 노동계와 시민사회 등 이해당사자의 의견을 청취하도록 함.

- (공공기관 지정 해제 시 고용보장) 기획재정부장관은 공기업·준정부기관과 기타공공기관을 새로 지정하거나 지정해제 또는 변경지정할 경우 해당 기관에 소속되거나 소속되었던 근로자의 고용이 보장될 수 있도록 법에 정함

□ 낙하산 방지와 경영참가

○ 개선 요구안

- (낙하산 방지를 위해 대규모 공공기관에 대한 인사청문) 공기업의 장을 임명하는 경우에는 인사 청문 절차를 거치도록 함
- (공공기관 이해관계자 경영참여) 공기업 및 준정부기관의 비상임이사 중에는 근로자대표 및 시민단체의 추천을 받은 사람이 각각 1인 이상 포함되도록 함
- (임원추천위원회 근로자대표 등 참여 명시) 임원추천위원회를 구성하는 경우 이사회가 선임하는 위원은 다양한 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 선임하되, 근로자대표 및 시민단체의 추천을 받은 사람이 각각 1인 이상 포함

[붙임2]

공공기관 성과 연봉제 문제점 및 정책대안

□ 성과연봉제 운영 현황

○ 공공기관 성과연봉제 도입배경

- 2010년 6월 정부는 공공기관 성과연봉제 방침을 발표하여 △기본연봉 체계 및 조정방식 △직무급제 도입 △성과연봉 비중 및 차등폭 조정에 대한 내용을 권고

▲ 기본연봉 체계 : 호봉제 폐지, 평가를 통한 차등인상 제안(상하위 등급간 2~3% 설정)
▲ 직무급제 도입 : 직무평가에 따라 동일직급내 3개 이상의 직무급(비누적식) 설치
▲ 성과연봉 비중 : 총연봉 대비 20~30%이상(공기업 30%이상)
▲ 성과연봉 차등폭 : 최고-최저 등급간 최소 2배이상

○ 공공기관 성과연봉제 도입실태(출처: 라영재(2015), 「공공기관의 정년연장과 임금체계 개편 방향」)

- (성과연봉제 도입) 248개* 조사기관중 201개**(81%) 기관이 실시중임

  * 2014년 8월 기준 304개 공공기관중 248개 기관을 대상으로 조사

  ** 공기업 30/30, 준정부기관 86/87 기타공공기관 85/187

- (성과연봉제 대상) 201개 기관중 전 직원을 대상으로 성과연봉제를 실시하는 기관은 85개(42%)이며, 116개 기관은 간부직 대상임

- (기본연봉 인상률) 201개 기본연봉 차등인상(누적식)을 도입한 기관은 180개(90%)이며, 이중 127개 기관이 정부의 권고안에 따라 2~4%수준으로 기본연봉 인상률 차등

- (성과연봉 비중) 공기업은 총연봉 대비 성과연봉 비중이 30~40%인 기관이 16개(53%)로 가장 많고, 준정부기관은 20~30%인 기관이 64개(74%)로 가장 많음

- (성과연봉 차등폭) 201개 기관중 155개(77%) 기관이 최고-최저 등급간 차등을 2배 이상으로 운영

- (직무급제 도입) 정부 방침상 직무급제 도입은 권장사항이었으나 조사대상 248개 기관중 135개(54%) 기관이 직무급제 도입

□ 성과연봉제의 문제점

○ 개인별 임금차등에 따른 노동통제의 강화

- 평가자의 주관적 판단에 따라 노동자 개개인의 임금이 차별화되기 때문에 개별 노동자는 공정하고 효율적인 업무수행보다는 평가자의 의중에 따른 업무수행에 치중

- 임금차별화에 따른 노동자 내부경쟁 과열은 동료를 협력대상이 아닌 경쟁대상으로 만들어 작업장의 비인간화를 부추기고 조직내 협력과 팀워크를 파괴함

○ **노동조합의 단체교섭 및 존재의의 부정**

- 헌법에서 노동조합의 활동을 보장하는 이유는 노동자 개인으로는 사용자와의 관계에서 절대적으로 불리하기 때문
- 연봉제는 사용자와 노동자 개인의 개별 임금계약을 통해 보수를 결정하기 때문에 노동조합의 무력화를 넘어 노동자의 기본적인 권리보장조차 불가능케 함

○ **연봉제는 다수 노동자들의 임금삭감 초래**

- 공공기관은 총인건비가 묶여 있기 때문에 제로섬 방식의 연봉제를 도입할 수 밖에 없고, 이는 결국 성과가 낮은 직원의 임금을 삭감하여 성과가 높은 직원에게 지급할 수 밖에 없음
- 기본연봉 인상률 차등폭이 12%일 때 5년후 차등폭이 10%까지 확대되고, 인상률 차등폭이 4%일 때 5년후 차등폭이 20%까지 확대됨

○ **인력감축의 보조수단으로 활용**

- 누적식 성과연봉제가 도입될 경우 낮은 평가를 받은 노동자는 임금이 대폭 삭감될 뿐만 아니라 정리해고 압력으로 작용
- 2단계 공공기관 정상화대책으로 발표한 실적 부진자에 대한 이진아웃제 도입 방침은 성과연봉제가 저성과자에 대한 인력감축을 목표로 하고 있음을 반증하는 것임

○ **평가의 일방성 및 공정성 문제**

- 연봉제 운영에 있어 핵심은 평가의 공정성 여부이나 대부분의 기관에서 평가기준을 일방적으로 마련하고 평가를 수행함
- 공공기관의 특성상 업무분장이 개인별로 표준화하기 어렵고, 업무성과가 구성원들의 공동노력의 결과인 경우가 많고 개인의 기여도 구분이 사실상 불가능하므로 평가의 객관성 및 공정성 문제가 끊임없이 제기되고 있음

○ **공공서비스의 질 저하**

- 성과형 임금체계의 문제점으로 지적되는 단기 업적주의와 개인 성과주의의 병폐는 공공기관의 서비스 질 저하*를 초래함

  * OO국립대병원의 경우 의료진에 대한 과도한 성과보상이 과잉진료, 고가진료를 야기하여 의료서비스 질이 현저히 떨어짐

□ 공공기관 성과연봉제 확대 중단 및 전면 재검토

○ 일방적인 '성과연봉제 전직원 확대 추진 계획' 중단

○ 개별 기관별 기 도입된 성과연봉제(전직원 또는 간부직원) 전면 재검토

전면 재검토 방향

① 재검토 요구 배경 : 임금은 노사단체교섭 사항

- 성과연봉제 도입 등 임금제도의 변화는 명백한 노동조건의 변화이므로 노사합의가 필요한 단체교섭의 대상임
- 일부 기관에 기 도입되어 운영중인 개인별 누적식 성과급 차등제도 전면 재검토, 노사간 단체교섭을 통한 성과급 배분 협약 체결

② 평가의 공정성, 신뢰성 확보 방안 : 노사 공동의 평가기준 마련

- 노사 공동으로 평가위원회를 구성하여 성과 평가기준을 만들고, 시행과정을 모니터링하여 평가기준의 공정성, 객관성 및 운영의 투명성 확보
- 임금 평가기준은 임금체계의 변화를 의미하는 것이므로 노동조합도 적극적인 참여와 의견개진 필요
- 평가자 교육이수제를 도입하여 평가자의 독단성을 줄이고, 다면평가를 도입하여 구성원들의 경영 참여를 독려하고 평가의 정확성 향상 필요

③ 제도의 안정성 · 지속성 확보 : 성과급 차등 범위와 비중의 축소

- 차등 임금으로 인한 조직내 위화감 최소화를 위해 구성원들이 수용할 수 있는 범위로 개별 성과급 및 경평 성과급 차등 범위 축소
- 금전적 보상외에 승진과 같은 비금전적 보상도 함께 고려한 인센티브 제공

④ 수용성 확보 방안 : 이의제기 절차 마련 및 피드백 체계의 구축

- 평가결과에 대한 불만이 제도에 대한 불신으로 이어지지 않도록 노사간 공동으로 이의제기 내용을 심사하고 함께 결정할 수 있는 기구 신설 및 운영 필요(형식적 절차 지양)

⑤ 제도개선 절차 : 성과연봉제 개선을 위한 노사공동연구단 구성

- 성과급의 동기부여 수단으로서의 중요성은 미약하며, 성과보상이라는 협소한 관점보다는 경영여건 및 조직 변화를 위한 자극제 역할을 할 수 있도록 성과관리라는 보다 폭넓은 시각에서 접근이 바람직
- 합리적 성과체제 개선을 위한 노사 공동 연구단 구성

기 타 토 의

투쟁 결의문 채택

투쟁 결의문

공공성훼손 주범, 허울뿐인 성과연봉제를 거부한다.

임금피크제를 공공기관에 강압하며, 여론을 왜곡하여 청년층과 장년층을 분열시키고 사회혼란을 부추겼던 정부가 지금은 성과연봉제를 도입하기 위해 혈안이 되어 있다. 지난 10월부터 정부는 언론을 통해 공공기관 성과연봉제 문제를 거론하더니, 오는 11월 25일 2015년 하반기 정상화 워크숍을 개최하고 150여 공공기관장들을 불러모아 성과연봉제 도입을 겁박하려 하고 있다.

2010년 부터 간부직을 중심으로 도입됐던 허울뿐인 '성과연봉제'는 줄 세우기를 위한 경쟁일 뿐이며 오히려 공공기관의 효율성을 떨어뜨리고 공공성을 왜곡하는 요인이 되고 있다. 성과측정의 공정성과 객관성, 신뢰성 문제 등 제도 자체의 결함도 심각하지만 무엇보다도 공공기관에 필수적인 협업체계를 무너뜨리고 효율성과 무관한 지표 중심의 기계적 성과측정으로 인해 공공성과 효율성을 하락시키는 핵심요인이 되고 있는 것이다.
사정이 이러함에도 공공기관 성과연봉제를 밀어 붙이는 목적은 명확하다. 임금피크제에서 확인된 바와 같이 공공부문의 성과체제를 앞세워 전체노동자에 대한 상시적인 저성과자 퇴출, 임금과 근로조건 개악을 시도하기 위한 것이다.

우리 공공노련 4만5천 조합원은 정부와 자본의 비열한 음모를 결코 좌시하지 않을 것이다. 정부에게 강력히 경고한다. 지금 당장 노동자와 서민을 죽이는 성과연봉제 도입을 중단하라. 정부는 공공기관 성과연봉제 확대를 거론하기 앞서 국민과 노동자들에게 약속한 노사정 합의 정신에 따라 노동계와 진정성 있는 대화에 나서야 한다.
한국노총에게도 강력히 주문한다. 한국노총은 노사정 합의정신을 외면하고 새누리당이 일방적으로 추진하고 있는 노동법 개악을 즉각 중단시키고, 공공기관을 내세운 성과연봉제 확산 등 노조 무력화 시도에 당당히 맞서야 한다. 만일 정부가 노동자를 무시하고 노동법 개악을 강행한다면 한국노총은 지금당장이라도 노사정 합의를 원천 무효화하고 100만 조합원과 함께 전면 투쟁에 나서야 할 것이다.

공공노동자들의 인내심이 한계에 다다르고 있다. 정부가 거짓 선동으로 공공노동자를 공공기관 부채의 주범으로, 비정상의 대상으로 내몰았을 때에도 국민을 위한 봉사와 책임감 때문에 자제하고 감수하였다. 그럼에도 불구하고 정부가 공공기관 노동자를 겁박하고 전체 노동자의 노동권을 유린하는 패악질을 멈추지 않는다면, 우리 4만 5천여 조합원은 연맹을 중심으로 굳게 단결하여 전면 파업도 불사하는 가열찬 투쟁으로 맞설 것이며 기필코 승리할 것임을 힘차게 결의한다.

2015. 11. 18

전국공공산업노동조합연맹

<MEMO>