

■ 8월 7일 금속노조 충남지부와 충남지역관계사용자가 2025년 집단교섭 의견접근에 이르렀습니다. 올해 충남지부는 임금체계를 회사가 일방적으로 손질하지 못하도록 지역협약에 담는 내용을 주되게 요구했습니다. 이번 호는 이번 충남지역 노사 의견접근안 의미와 과제에 대해 임금체계 조항을 중심으로 살펴보겠습니다.

임금차별 금지

회사는 임금피크제 등의 임금제도 변경을 노사합의없이 시행하지 않는다. (단, 현 시점 기 합의된 회사의 경우 사업장 보충교섭에서 논의한다)

■ 연령에 따른 임금차별제도인 임금피크제(노동자가 일정한 연령에 도달한 시점에 임금을 점진적으로 삭감하는 대신 노동자의 고용을 보장하는 제도) 도입을 회사가 일방적으로 시행할 수 없음을 못박는 조항입니다. 사회적으로 정년연장의 요구가 높아지고 정부에서도 적극 검토를 하고 있습니다. 동시에 정년연장에 따른 비용절감을 꾀하는 자본의 임금체계 개편 요구가 거세질 것입니다. 대표적인 방법이 임금피크제입니다.

노사는 현재도 마찬가지로, 향후 정년연장이 되더라도 연령에 따른 임금삭감(동결)을 금지하기로 했습니다. 다만, 이미 사업장 노사합의로 임금피크제를 시행하고 있는 사업장의 경우가 막판 노사합의의 난항이었습니다. 집단교섭 참가사업장중 현대트랜시스와 현대엠시트기에 해당됩니다. 집단교섭 합의로 사업장 단협에 근거해 시행중인 제도가 폐지되기 때문입니다.

때문에 노사는 이미 시행중인 사업장은 사업장 노사의 협의 여지를 두는 것으로 합의했습니다. 현대트랜시스 두 지회가 올해 사업장 보충교섭에서 임금피크제 폐지를 요구하고 있는 만큼, 지부는 사업장 임금피크제 폐지 투쟁을 지원하고 엄호할 것입니다.

임금저하 불가

회사는 조합원의 임금 산정 및 지급형태 전환(일급제의 월급제로 전환 등), 경영악화에 따른 생산성 저하를 이유로 조합과 합의없이 기본급과 통상임금을 저하시킬 수 없다.

■ 임금 결정방식이 바뀌거나 경영악화 등의 사유가 발생되어도 회사의 일방적인 임금저하를 막을 수 있도록 합의하였습니다. 애초 지부 요구안에는 ‘노동시간 단축’ 이유와 ‘임금총액’ 저하 금지도 포함되었지만, 지부 교섭단은 사업장 조건상 불가피한 사유로 임금총액이 저하될 수 밖에 없는 사정 등을 고려하였습니다. 향후 직군전환 및 전환배치, 교대제 전환 등에 따른 임금수준이 저하될 가능성에 대해 지회에서 주시하고 반드시 노사합의로 정리해야 합니다.

포괄임금제 금지

회사는 조합원에 대하여 노사합의 없이 포괄임금제도를 실시하지 않는다. (단, 현 시점 기 시행중인 회사는 사업장 보충교섭에서 논의한다)

■ 포괄임금제(연장, 야간, 휴일근로 등 시간외 근로에 대한 수당을 급여에 포함하여 지급하는 임금 지급 방식)을 제한하는 조항도 합의하였습니다. 지부는 산하 사업장 대부분이 포괄임금제가 시행되지 않는 것으로 파악하고 있습니다. 다만, 직군별로 일부 적용되는 사업장의 여지를 고려하여, 시행중인 사업장은 사업장 노사간에 논의하는 것으로 정리하였습니다.

■ “인사고과 결과에 따른 임금 차등지급(인상)을 금지하는 합의”, 즉 소위 ‘성과연동제 도입 금지’는 이번 교섭에서 합의하지 못하였습니다. 사측은 큰 틀에서 지부 요구안을 수용하였으나, ‘사무, 관리, 기술, 월급직은 별도 논의’라는 단서조항을 끝까지 고집하였습니다. 지부는 이 단서조항이 협약에 담긴다면 향후 불필요한 현장의 쟁점이 발생할 수 있다고 판단하였습니다. 되려 사무관리직 등에 회사의 성과연동제 도입 여지가 되는 불씨가 될 수 있습니다. 때문에 지부는 대승적으로 요구안 철회를 결단하였습니다.

우리는 올해 교섭을 통해 회사가 생산직외 직군에서 우선 성과연동제 도입 카드를 만지작거릴 수 있음을 예상합니다. 성과연동제는 작년 기아차 일반직군 도입을 시작으로 올해는 현대차 노사의 쟁점입니다. 취업규칙 변경과 당사자 개별동의로 회사가 일방적으로 시행할 수도 있습니다. 지부는 성과연동제 도입에 대해 사측의 움직임을 예의주시하고 적극 대응할 것입니다. 📢