

현대차 임금체계 개편 밀착업 시동 기아차獲 “성과연동제” 확대되나?

■ 현대차가 올해 단체교섭을 앞두고 임금체계 개편 여론전에 나섰다. 작년 기아차 노사가 합의한 ‘성과연동제’를 현대차에도 도입하자는 것입니다. 동종사(기아차)와 동일하게 임금체계를 적용해야 임금 격차가 벌어지지 않는다는 논리로 조합원들을 설득(?)하기 시작했습니다.

4. 일반직

1) 일반직(매니저 이하)은 타 직군과 달리 업무 난이도에 대한 구분이 불가하므로 현 평가제도를 활용하여 보상을 강화하며 아래와 같이 적용한다.

평가	보상기준	비고
O/O	2.0 × a (기본급 인상금액)	*평가:O/E/M/N/U
O/E	1.5 × a (기본급 인상금액)	
E/E, O/M	1.25 × a (기본급 인상금액)	
기타	1.0 × a (기본급 인상금액)	

2) 회사는 평가자 교육 및 피평가자 면담, 다면평가 등을 포함하여 평가 시스템에 대한 점검 및 개선을 지속 추진하고, 피평가자 의견수렴 및 소통 플랫폼 확대 등을 통해 평가에 대한 공정성이 확보될 수 있도록 노력한다.

▲ 작년 기아차 노사가 합의한 일반직군 기본급 차등지급 임금체계

기아차는 작년 단체교섭에서 일반직군 기본급을 ‘평가를 통해 차등지급’ 하는 임금체계 개편을 합의했습니다. 성과연동제는 기본급 책정의 결정권을 평가를 수행하는 회사(관리자)에 넘기는 것이며, 조합원들을 경쟁과 회사 줄서기, 노노갈등으로 몰아넣기에 당시 기아차 안팎에서 반대의 목소리가 많았습니다. 기아차 개별사업장과 일반직 직군을 넘어 이같은 임금체계가 확대될 것이라는 우려도 상당했습니다.

정부-자본-언론 “삼각동맹”

통상임금, 정년연장 이슈로 호봉제 공격

■ 과거 현대차그룹은 현장에 ‘신(新)임금체계’ 제시하며 대대적인 임금체계 개편을 시도했으나, 노조의 반대로 무산된 바 있습니다. 최근 통상임금 기준 확대, 정년연장 쟁점화 등이 사회적 이슈로 떠오르면서, 정부-자본-언론이 임금체계 개

편에 한 목소리를 내고 있습니다. 자본이 주도하고, 정부가 밀어주고, 경제보수언론이 띄워주는 형국입니다. 이들 삼각동맹은 호봉제로 대표되는 연공급제를 공격합니다.

이들은 국가(민생)경제와 자본의 이윤(착취)을 똑같이 보며, 분배보다 성장을 우선합니다. ‘성장’을 가로막는 고숙련-고연령-고임금 노동자들의 임금상승을 억제하고 임금결정 방식을 유연하게(변동가능하게) 바꾸자는 것이 핵심입니다.

윤석열 정부는 호봉제를 구시대적이고, 경제성장을 저해하는 임금체제로 규정하고, ‘성과·직무 중심의 임금체계’로 개편해야 한다고 일관되게 주장했습니다. 노동부가 통상임금 지침에서 밝힌 ‘미래지향적 임금체계’와도 같은 뜻입니다.

한국경제 2025년 2월 14일 금요일 A01면 종합 정부 ‘직무·성과급제’ 바이오·IT업계로 확대

“호봉제 유지하며 정년연장 안돼” 의 임금체계 개편 시...
임금체계 개편 작업 가속도

“호봉제 개편 없는 정년연장은 재앙” - 임금체계 바꾸면 인센티브...
“통상임금 판결, 임금체계 개편 트리거 될 것”

“직무성과연동제” 도입 위해 - 직원 설득 나선 현대차

▲ 현대자동차가 최대주주로 알려진 <한국경제>가 일제히 쏟아낸 임금체계 개편 관련 기사 (2025.2.14.)

임금수준보다 “임금체계” 중요

충남지부, 임금체계 개악 막는 투쟁 준비

■ 충남지부는 올해 지부집단교섭 요구안을 임금체계 개편 대응에 주안점을 두고 설계하여, 현장토론중입니다. △임금총액 저하 금지 △임금피크제(연령에 따른 임금차별) 금지 △포괄임금제(연장노동수당 등을 미리 산정하여 급여에 포함하는 제도) 금지 △인사고과에 따른 임금 차등지급 금지 등입니다. 모든 임금체계 개편은 노사합의 없이 회사가 일방적으로 시행할 수 없음을 지부협약에 못박는 것도 요구합니다.

■ ‘임금체계’란 넓은 의미로 노동자의 임금(좁은 의미로는 기본급)이 결정되는 기준을 말하며, △임금을 어떤 형태로 지불하는지(시급제, 월급제, 성과급 등), △임금을 구성하는 항목은 무엇인지(기본급+제수당+상여금 등), △임금을 결정하는 기준은 무엇인지(연공급, 직능급, 직무급 등)로 구분합니다.

자본은 임금체계 관리를 통해 개별 노동자 임금을 조정하여 인건비 총액 줄이기에 나섭니다. 자본은 임금체계를 손질하여 매년 노사교섭에서 결정되는 임금인상 차원을 넘어, 중장기적인 비용절감을 꾀합니다. 노동의 임금정책이 매년 합의하는 임금인상 수준에 주목하는 것을 넘어서, 임금 총액의 고정급 비중을 높이고, 변동급(성과급) 비중을 낮추는 방향으로 설계해야 하는 이유입니다. 자본의 임금체계개악 시도에 대응하여 중장기적 임금 시뮬레이션 분석도 준비해야 합니다. 노동력의 댓가를 ‘빨리, 많이’ 받는 것보다 ‘제대로, 안정적’으로 받는 것이 더 중요한 시절입니다.

함께가는 길



회사는 임금체계 개선에 대한 현장의 오해와 우려를 불식시키고
누구나 동기 부여와 보상 강화를 받을 수 있도록 제도를 개선하겠습니다!

기본 연공/일반직 임금체계 개편 시... 동기 부여하고 보상을 강조하며 이해도를 높여 나갈 것!!

1 기존 제시한 인상방식(기급/면담, 연공보수당 신통상임금)이 이해하기 어렵고, 복잡하다?

“아, 저가 생각한다고 하는데, 도대체 무엇인지 모르겠어”
“기급/면담 방식은 기존(기급+제수당+상여금)과 달리 1~3% 인상을 그리고 연공보수당 15%는 또 뭐가 제시하기 애매도 불만”

개선! 직무성과에 따라 기본급을 추가 인상하여 보상 구조를 단순화!

기본급 동종사 동일 방식 적용
+ 연차평가 [100] > 2.0 x a, [90], [80], [70] > 1.5 x a, [60], [50], [40] > 1.25 x a

▲ 현대자동차 회사 홍보지 <함께 가는 길> (2025.2.10.)