

■ 5월 15일 2025년 금속노조 충남지부 4차 집단교섭은 사용자측의 2차 질의와 노조 답변으로 진행했습니다. 이번 호는 전차 교섭에서 다루어진 지부 요구안중 <인사고과에 따른 임금차등지급 금지>에 대한 우리 근거를 살펴보겠습니다.

기아차 넘어 현대차 뒤흔드는 성과연동제

■ ‘성과연동제’ (직무성과를 기본급에 반영하여 임금을 결정하는 제도) 쟁점은 작년 기아차 노사 합의로 불거집니다.

(동향&전망 12호 2025.2.17. 참고) 당시 사측은 일반직 노동자에게 업무 난이도 구분이 불가하다는 이유로 평가제도를 활용하여 기본급 차등지급안(4등급)을 제시했고, 노측은 수용하였습니다.

기아차 조합원들의 반발이 확대되었고 금속노조 회의기구에서 기아차 합의에 대한 비판의 목소리가 커졌습니다. 결국 금속노조는 성과연동제 반대 성명서를 발표했습니다. (“성과가 아니라 평등을 연동한 임금율” 2024.9.30) 같은 날 충남지부 운영위원회는 기아차 성과연동제 도입 반대 입장과 도입금지 방안 마련을 노조에 요청할 것을 결정하였습니다.

기업의 이윤은 모든 노동자에게 동등하게

■ 모든 직군의 노동자들이 하나의 생산품을 만드는데 함께 노동력을 제공합니다. 때문에 생산품 판매를 통해 얻은 수익은 작업을 함께 한 모든 노동자에게 고루 돌아가야 합니다. 한 작업장안에서는 물론이고 완성차와 부품사간, 사무직과 생산직간 차별도 없어야 합니다. 즉, 기업의 성과는 그것을 이룬 모든 구성원에게 공정하게 분배되어야 합니다. 모두가 인정하는 특수한 직군에는 별도 수당(자격수당, 위험수당, 고열수당 등)을 두고 추가 보상을 할 수 있지만, 이제껏 개인 성과를 기준으로 기본급에 차별을 두지 않았습니

우리는 동일노동 동일임금의 임금지급 원칙을 주장합니다. 또한 노동의 임금수준의 결정은 개별이 아닌 집단적 노사관계에서 결정되어야 합니다. 사측에 의한 개인 성과에 대한 평가는 객관성, 투명성, 형평성을 보장하지 못합니다. 성과연동제는 노동의 임금체계 원칙과 지향을 무너뜨리고 기업별 임금 격차를 넘어 한 작업장의 노동자간 임금도 차별합니다.

■ 현장에서는 누가, 어떤 기준으로, 어떤 주기로, 개별 노동자에게 ‘등급’을 매길 것인가의 문제가 핵심입니다. 특히 제조업에서 사측의 공정하고 객관적 평가란 불가능합니다. 공장의 작업공간은 집단적 노무제공 형태로 이루어지기 때문에 전체 성과에 대한 공정한 배분만이 가능합니다.

적절한 보상? 자본의 현장 줄세우기 불과

■ 노조의 임금결정권은 공적인 단체교섭에서 행사되고, 조합원의 임금수준은 총회를 통해 최종결정됩니다. 성과연동제는 조합원들의 시선을 단체교섭이 아닌 현장관리자의 점수로 향하게 합니다. 노조 임금요구안 자체도 의미가 없게 되는데, 평가에 따라 최상위 등급을 받으면 최하위 등급 대비 2배의 기본급 인상(기아차의 경우)이 되기 때문입니다.

개별 보상은 노동자간의 경쟁을 유발하고 갈등으로 번지게 합니다. 현장관리자는 친분관계 등 자의적, 주관적 판단으로 노동자를 줄 세우고 회사는 개인 생산성을 더욱 강조할 겁니다. 즉, 임금결정을 집단적 노사관계가 아닌 노동자 개인의 몫으로 전락시킵니다. 노조의 단체교섭권이 힘을 잃게 되고 자본의 현장통제 노무관리정책은 탄력을 받습니다.

■ 각 평가등급별 인원을 어떻게 조정할 것인지, 평가방식(상대평가, 절대평가)에 따른 문제도 발생합니다. 두 방식 모두 문제인데 상대평가의 경우, 각 등급의 인원비율이 미리 정해져 있어 개인이 아무리 성과를 위해 노력을 해도 누군가는 순위에 밀려 하위등급으로 떨어집니다. 현장의 경쟁은 더욱 치열해지고 편법과 꼼수가 난무하는 평가가 될 것입니다. 과거 박근혜

해 정부가 ‘저성과자 퇴출제도’를 추진하자, 모 재벌기업은
 작업자가 다른 동료의 작업불량을 신고하면 가산점수를 주는
 평가제도를 시행하기로 했습니다.

절대평가의 경우, 회사는 평가결과에 따라 상위등급의 인원을 줄이고, 하위등급 인원을 늘리면서 그 만큼 회사는 비용을 절감할 수 있습니다. 회사가 의도적으로 상위등급 인원은 없애고 죄다 하위등급으로 몰아넣을 수도 있습니다.

노동조합의 집단적 임금결정권을 지키자

■ 현대차그룹은 작년 기아차의 성과연동제 도입의 성과(?)를 무기로, 작년말부터 현대차 현장에 성과연동제 선전홍보와 설명회를 진행하여 조합원들의 반발을 사고 있습니다.

우리는 성과연동제가 일반직에서 사무연구직, 판매·정비직 군을 넘어 생산직까지, 완성차를 넘어 현대차그룹 부품사, 제조업 전사업장에 확대될 수 있다는 점에 주목합니다. 현대·기아차 등 특정 사업장과 일반직 등 일부 직군에 국한된 문제가 아닙니다. 현대차와 삼성은 한국 사회의 노사관계와 노무관리 정책을 결정짓는 우두머리 집단임을 상기해야 합니다.

충남지부는 조합원을 무한경쟁으로 내몰아 개별화시키고, 자본의 총액인건비 절감을 위한 꼼수인 성과연동제를 반대합니다. 노동의 임금결정은 집단적 노사관계와 헌법이 보장한 단체교섭만이 가능하다는 원칙을 지켜나갈 것입니다. 

[illegible]