

Blah in the 공청 2탄 - 임금 -

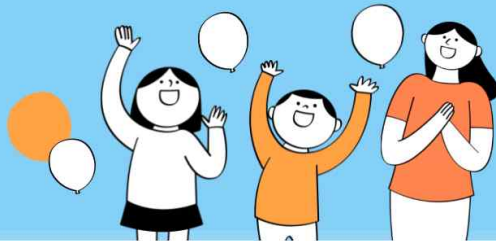
# 2030조합원이 직접 말했다! 임금 사전 토론회 결과 공유



공공운수노조 정책기획차장 나현우



# 사전 투표 질문은?



**1** 우리 일터의 임금,  
무엇이 가장 문제인가요?

**2** 우리 일터의 임금,  
어떻게 바뀌면 좋을까요?

**3** 2030은 '임금'에 대해  
노동조합에 이런 걸 원해요.

**4** 공공기관 간 임금격차 4배. 공공기관 간  
임금격차 축소에 대한 여러분의 생각은?

**5** 정규직/비정규직에 따라 임금격차.고용형태에 따른  
기관 내 임금격차 축소 여러분의 생각은?

# 01 문제점

우리일터의 임금  
무엇이 문제일까요?



## 질문의 취지

### 상황1

같은 일을 하는데 근속이 오래되지 않았다는 이유로  
임금이 낮은 것이 불만입니다.

### 상황1

MZ세대들은 정년대신 성과급을 원한다고 노조 만들어  
(머니투데이 기사. 2021.07. 05)

### 상황1

SK하이닉스에서 시작된 "논쟁"  
임금을 결정하는 투명한 기준이 필요하다

# 01 문제점

우리일터의 임금  
무엇이 문제일까요?



## 질문의 취지



늦은 시간까지 일을 해도 공공기관 총인건비에 묶여  
제대로 보상받지 못해요.

41%



한국에서 근로소득만으로 생활하기 어려워요.

26%



임금 결정과정에 내부 구성원들의 의견이 반영되거나  
투명하다고 느껴지지 않아요.

15%



직급, 근속년수에 따라 임금격차가 너무 커요

9%



기타

9%

# 01

## 문제점

우리일터의 임금  
무엇이 문제일까요?

### 질문의 취지

- # 기관별 격차가 너무 커요
- # 총인건비가 제일 문제. 하위직 상위직 임금 격차는 결국 호봉제 폐지인데, 그러면 공공기관 입사한 의미가 없는데. 호봉제 하나 보고 공공기관 왔는데.
- # 지금 한국에서 뼈 빠지게 일만 하면 바보라는 소리를 듣는 걸요. 주위에서는 전부 주식과 코인, 근로소득으로는 집 한 채 겨우 사기도 어려운데, 이게 옳은 사회인가요? 임금 자체에 대한 사회적 논의가 더 필요한 것 같아요.
- # 임금을 더 받으려고 일하는 경우도 있지만, 야근/주말 근무에도 제대로 인건비를 계산해주지 않는 건 굉장히 문제라고 생각합니다. 임금 격차를 벗어나서 노동에 제대로 된 보상이 주어지지 않는 것이니까요.
- # 공공기관 노동자로 고용보상이 되는 것과는 별개로 공공기관 노동자로서 누릴 수 있는 권리가 기재부를 비롯한 소속 기관에 따라 편차가 큰 것이 가장 큰 문제이지 않나 싶습니다.
- # 물가상승률에 턱없이 모자란 임금상승. 시간외 수당도 총액임금제 내에서 해결이로 인한 임금잠식 등 기본탕인지 임금이 점점 마이너스됨.
- # 공공기관 총인건비 제도 때문에 사람도 더 못 뽑아요. 정말 열심히 일하는 사람들은 초과근무해도 월급에 반영 안 되구요. 근데 언론에서는 공공기관 인건비 높다고 단순히 수치로 엄청 비판하더라고요. 참여러도 억울하네요
- # 저도 근속년수에 따른 임금격차와 총인건비로 인해 초과근무를 보상받지 못하는 부분이 문제라고 봅니다. 특히 후자요. 주말에도 나가고, 야근을 해도 다 보상받지 못해요. 하지만 나와서 일만 해야 되는 상황이 종종 발생되고요. 마치 당연하다는 듯이 😞 그리고 시간외 사용에 제한이 있어서 정작 인력이 필요할 때에는 (사업장의 극성수기) 균일한 질의 서비스의 제공이 곤란해지는 경우가 많습니다.

## 02 대안

우리 일터의 임금,  
어떻게 바뀌면 좋을까요?



### 질문의 취지

상황1

기획재정부의 일방적인 직무급제 시대적 과제?

기재차관 "공공기관 보수체계 직무중심 개편은 시대적  
당면과제"

입력 2021.01.14 15:15 수정 2021.01.14 15:15 유준상 기자 (lostern\_bass@daum.net)



2030 청년 우리가 직접 임금구조, 분배, 체계에 대해 말하자

상황1

직무급제vs연공서열제, 양자택일의 문제?



청년조합원들은 어떻게 바뀌었으면 좋을지 이야기 해보아요

## 02 대안

우리 일터의 임금,  
어떻게 바뀌면 좋을까요?



### 질문의 취지



승진을 해야만 임금이 인상되는 부분을 줄이고,  
근속 등의 비중이 늘어나면 좋겠어요.

31%



기관, 조직의 성과보다는 개인의 성과에  
가중치를 두면 좋겠어요.

25%



임금결정 과정에 당사자가 참여해서 무엇이 문제인지  
직접 확인하고, 대안을 만들면 좋겠어요.

19%



노동, 생활 환경이 더 반영되면 좋겠어요.

9%



기타

6%

## 02 대안

우리일터의 임금  
어떻게 바뀌면 좋을까요?



### 질문의 취지

- # 지금 내 임금을 결정하는 과정에서, 내가 생각할 때의 '합리적인 임금'을 얘기할 곳이 어디에도 없어요. 이런 부분이 충분히 고려될 수 있는 체계가 만들어지면 참 좋겠습니다.
- # 주위에서는 공공기관에 다닌다고 하면 안정적인 임금을 받는다고 부러워해요. 그런데 이렇게 받는 월급만으로는 서울에서 집 하나 사기 어려운 게 현실이네요.
- # 기관마다 업무와 성과의 가시성이 다르다고 생각합니다. 하지만 그 안에서도 개인평가를 할 수 있지 않을까요? 필요하다면 그런 평가지표를 만들어도 좋겠네요. 사실 어느정도 직급 안에서는 하는 업무가 비슷하다고 생각합니다. 이런 문제 해결되어야 할 것 같아요.
- # 지방공기업의 경우 경영평가를 위해 일년농사를 짓는다고 해도 과언이 아닌데요, 기관 평가에 따라 임금의 차는 극과 극이 됩니다. 성과급 분배, 동결, 평가가 아주 좋지 않으면 기관조성등의 고통스런 발생하는데요, 제가 겪은 곳은 개인의 성과평가를 기준으로 성과급을 분배했었어요. 이렇게 보면 개인의 성과에 가중치를 두고 있는 것도 같지만, 사실 이 성과평가가 개인의 성과를 잘 측정하고 있는가에 대해 의구심이 들었던 것도 같아요. 개인의 성과가 잘 측정될 수 있는 방법이 필요한 것도 같습니다. 너무 어렵습니다만, 그래서 논의를 나누는 것이겠죠?



# 03 노조역할

2030 세대 조합원은  
'임금'에 대해 노동조합에  
이런걸 원해요.



## 질문의 취지

### 상황1

연이은 MZ세대 노조라고 일컬어지는 새로운 노조 등장  
'임금'에 대한 청년들의 불만과 요구를 무엇이고,  
노조는 어떻게 고민해야 할까?

### 상황2

괜히 이야기 했다 선배들한테 혼나는 거 아니야?  
단사에서 못했던 이야기를 온오프라인으로  
허심탄회하게 이야기 해보자

# 03 노조역할

2030 세대 조합원은  
'임금'에 대해 노동조합에  
이런걸 원해요.



## 질문의 취지



임금인상보다 노동자가 안정적으로 살수 있는  
사회적 제도를 개선하기 위한 활동에 노동조합이  
적극적으로 나서야 해요.

39%



2030세대가 원하는 임금에 대해 경청하고  
반영할 수 있는 실질적인 구조(단위)가 필요해요.

28%



변화하는 사회와 현장에 맞는 임금체계를 연구하고,  
제시해주세요.

17%



노조활동의 최우선 과제가 임금인상이면 좋겠어요.

11%



기타

6%

# 03 노조역할

2030 세대 조합원은  
'임금'에 대해 노동조합에  
이런걸 원해요.



## 질문의 취지

- # 노조 차원에서 2030세대의 목소리 반영을 위한 체계를 제시해주시고, 각 사업장에서 얘기하기 어려운 사회적인 문제들을 해결하기 위해 노조에서 더 많이 따워주시면 좋겠습니다
  - # 흠. 공공기관 임금체제도 바뀌어야하는 게 많은데, 근거로 제시할 만한 연구가 많이 없어요. 노조에서 더욱 힘써주세요.
  - # 각 생애주기, 상황별로 우선순위가 다르다고 생각합니다. 그럴 때 내 의견이 실질적 혹은 확실하게 반영되는 단위가 필요하다고 생각합니다. 그리고 임금이 더 오르면 좋겠어요. 안정성이 좋은 직장이라고해도 이거 때고 저거 때면 남는게 없습니다
  - # 재벌해체하고, 환수해서 노동자한테 나눠준다고 하지만 말고 고임금 노동자들끼리라도 양보했으면 좋겠다. 이러면 노동자들 후려친다고 하겠지.
  - # 노조에서 2030세대 목소리 반영이 적은 것 같아요. 구성원 숫자가 아닌 실질적으로 목소리를 듣는 단위가 필요한 것 같습니다.
- 2030이 노동조합을 바라보는 시선은 다릅니다. 그들의 입맛에도 맞춰주려는 모습이 필요합니다. 현실적으로 안되는 이유에 대한 논의와 설득도 필요합니다.

# 04 기관격차축소

공공기관 간 임금격차 4배.  
공공기관 간 임금격차 축소  
에 대한 여러분의 생각은?



## 질문의 취지

### 상황1

2021년 공공기관 정규직 평균임금을 비교했을 때, 공공기관 중 가장 임금을 많이 받는 기관은 예탁결제원으로 1억2천만원, 350위는 한국보육진흥원으로 3200만원을 받는 것으로 나타났습니다. (출처: 알리오(ALIO))

### 상황1

공공기관 정규직 상위 10%와 하위 10%의 임금차이는 약 4배 정도이며, 민간부문 3.3배보다 더 큼니다

04

# 기관격차축소

공공기관 간 임금격차 4배.  
공공기관 간 임금격차 축소에  
대한 여러분의 생각은?



## 질문의 취지



1위

현재 공공기관 간 임금격차는 문제가 있습니다.  
총인건비 인상을 차등을 세분화하여 가능한 축소하는  
것이 바람직합니다.

50%



4위

내 생애 임금이 보장되는 하에서, 고임금기관 -  
저임금기관 간 임금격차의 축소는 필요합니다.

20%



4위

임금격차 조정 과정에서, 입사 시 기대임금보다 실제  
임금이 줄어드는 경우가 있다면 동의하기 어렵습니다.

10%



4위

노동자의 임금을 줄이는 등의 재분배는 양극화  
해소에도 도움되지 않습니다.

10%



4위

잘 모르겠습니다.

10%

04

# 기관격차축소

공공기관 간 임금격차 4배.  
공공기관 간 임금격차 축소  
에 대한 여러분의 생각은?



## 질문의 취지

- # 상대적으로 높은 임금을 받고있는 공공기관에는 임금손실이 있을 것이기에, 단기간에 해결할 것이 아니라 기간을 길게두고 상황 평준화 하는 방법으로 풀었으면 좋겠습니다.
- # 격차를 축소하려고 해도 재원과 어떤방향으로 할지 고민이 되는데, 일단 총인건비 인상률부터 세부적으로 차등해보는 건 어떨까요? 현재 총인건비도 상당히 격차가 일부 차이가 나지만 이가 격차 축소에도 옴은 안된다는 통계들이 여기저기 있더라고요. 격차 축소가 실질적으로 가능할만큼의 조정이 필요할 것 같습니다. 그런다고 해서 임금을 동결하거나 삭감하는 것은 받아들이기 힘들 것 같아요.
- # 물론 전체상향되면 좋겠지만, 불가능이면, 상위 임금이라도 중장기적으로 동결해야 하는건 아닌지, 임금동결해서 청년들 뽑은 부산지하철 사례가 가능할까?

# 05 내부격차 축소

정규직/비정규직에 따라 존재하는 임금격차, 고용형태 임금격차 축소, 어떻게 생각하시나요?



## 질문의 취지

### 상황1

정규직 대비 비정규직임금 비율

공공기관: 40.3% VS 민간기업: 54.0%

비정규직 임금격차, 공공부문 '의문의 1승'?

### 상황1

공공기관 정규직 상위 10%와 하위 10%의 임금차이는 약 4배 정도이며, 민간부문 상하위 격차인 3.3배보다 더 크다

05

# 내부격차 축소

정규직/비정규직에 따라 존재하는 임금격차, 고용형태 임금격차 축소, 어떻게 생각하시나요?



## 질문의 취지



정부가 고용형태별 예산편성지침 총인건비 인상률에 차등을 줘서 정규직-비정규직간 임금격차를 줄일 수 있도록 해야해요.

47%



동일/유사 업무를 하며 정규직-비정규직 임금격차가 있는건 문제가 있어요. 가능한 축소하는 게 바람직해요.

40%



정부에서 인건비 관련 예산을 확보 한다면, 격차를 줄이는 것에 동의해요.

13%



## 04

# 내부격차 축소

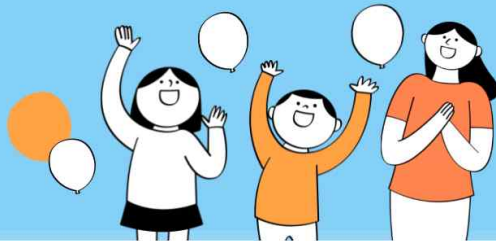
정규직/비정규직에 따라 존재하는 임금격차, 고용형태 임금격차 축소, 어떻게 생각하시나요?



## 질문의 취지

- # 민주노조 운동가라면 동일노동 동일임금은 상식으로 받아들이려야 한다고 생각합니다. 더군다나 비정규직이라는 제도가 자본가들이 저임금으로 노동자들을 착취하게 만든 제도인데 공공부문에 비정규직을 시행하는 것은 말이 안 된다고 생각합니다.
- # 예산을 주지 않은 채 정책만 내려보내니깐 엉뚱한 오해들로 자꾸 노노갈등이 나는 것 같아요. 만약 예산을 나눠주지 않는 상황에서 임금을 나누라고 한다면 많은 숙의과정이 필요할 것 같고요. 가장 좋은 건 양질의 일자리를 만든다는 정부의 말대로 실질적으로 예산 확보를 해줘서 비정규직들의 처우가 대폭 향상되는 것이 중요할 것 같아요.
- # 총인건비 제도 자체에 문제가 많아요. 비정규직의 정규직화가 우선적으로 필요하다고 생각하는데, 그게 안된다면 제도가 이걸 잘 담아줘야죠.
- # 정부나 기관에서 정규직화 반대하는 건 그나마 이해된다. 근데 노조도 반대한다? 그건 노동운동이 아니라 노조운동 아닌지 싶네요. 총임금제 물론 문제고 업무 성격상, 혹은 인사절차상 다른 거 이해되는데, 그걸 감안하고 서로 연대하는 게 노동운동 아닌가요.

# 시사점



- 1 총인건비제도로 인해 발생하는 무급노동에 대한 문제의식
- 2 공공기관의 임금배분 기준이 불합리하고 불투명하다는 문제의식
- 3 승진보다 근속 VS 개인 성과반영 제대로 된 업무평가기준의 부재
- 4 시대와 환경변화에 조응하는 임금체계 변화 필요성 공감.
- 5 임금인상보다 사회적 제도개선을 통한 노동조건 개선 필요, 왜?
- 6 2030세대의 노조 내 의견반영구조 마련 필요 노조의 소통부재 VS 2030세대의 소통거부?
- 7 기관 간 임금격차 축소에는 대다수가 동의. 근대 방법은?
- 8 (정부의 제도 및 예산을 통해 실현) 동일노동 동일임금 임금격차 축소에 찬성! 그렇다면 업무와 무관한 격차축소는?

# 감사합니다

