

소 속	홍보실		
전화번호	052-216-2221, 2224, 2229, 2232	팩 스	052-216-5950
보도일시	배포즉시	배포일시	2016년 11월 23일 오전

한국석유공사 노동조합의 총력투쟁 결의에 대한 공사 입장 (2016. 11. 22일자 ubc에 보도된 공사의 노사갈등 관련 설명자료)

- 한국석유공사 노동조합(위원장 김병수)은 11.22일(화) 한국석유공사 본사에서 성과연봉제 확대 도입 반대, 임금인상 요구, 사장퇴진을 위한 총력투쟁 결의대회를 개최함.

◆ 성과연봉제 확대 도입

- 공사는 2010년 노사합의를 통해 성과연봉제를 이미 운영하고 있으며, 정부 권고 기준에 맞춰 성과연봉제를 일부 변경하였음.

○ 성과연봉제 변경 전후 주요내용

구 분		변경 전	변경 후
기본연봉 차등인상	대 상	팀장 이상	차장 이상
	최고-최저 등급간 인상 차등폭	2%	평균 3%
성과연봉 차등	대 상	전직원	전직원
	최고-최저 등급간 지급률 차이	· 팀장 이상 : 1~4배 · 차장 이하 : 1~2.3배	· 대리 이상 : 2배 · 사원 : 1~2.3배
	성과연봉 비중	· 2015년 : 22%	· 2019년 : 30%(대리 이상)

- 성과연봉제 변경 내용은 노사간 교섭을 통해 합의단계에 이르렀으나, 노동조합이 인사규정에 이미 명시되어 시행되고 있는 성과개선대상자 직권면직의 폐지를 요구하면서 합의가 결렬됨.

- 공사는 조합원에 한하여 성과개선대상자 직권면직 대상에서 제외하는 양보안을 제시하였으나 노동조합에서는 전면 폐지를 요구.

- 공사는 최소한의 인사권 행사를 허용하는 직권면직 조항의 폐지를 할 수 없음.
 - * 공사 규정상 성과개선대상자는 평가에서 2년간 연속으로 최저등급인 경우 인사위원회를 통해 선정되며, 이후에도 3년간 최저등급의 평가를 받은 경우에 직권면직이 가능하여 면직까지 약 6년 이상이 소요됨.
 - * 2010년 성과연봉제 도입 이후 성과개선대상자 선정이 없었음.
- 공사에서 실시한 임직원 찬반투표 결과에 따라 성과연봉제 변경 사항 추진(투표참여자의 89.4% 찬성)

◆ 임금인상 요구

- 노동조합은 공사의 현 경영상황을 전혀 고려하지 않고 기본급 인상을 요구하고 있으며, 이에 대해 공사는 대외여론 등 여러 상황을 감안하여 기본급은 동결하고 인상재원을 전액 성과연봉 확대 재원으로 활용하여 2016년 성과평가에 따라 인상재원 전액을 성과연봉으로 지급하는 것을 제안하였음.
- 유가 하락 등으로 인해 공사는 2015년에 4조 5천억원의 당기순손실이 발생하였고, 금년에도 1조원 이상의 당기순손실이 예상됨.
 - 2016년 유가가 Brent 기준 U\$44/Bbl로 2015년 대비 약 9불 하락하였음에도 영업손실은 2015년과 비슷한 3천억원으로 개선이 예상되나, 과거에 투자한 자산의 손상으로 인해 약 1조원 이상의 당기순손실이 발생할 것으로 추정됨.
- 당초 노동조합은 금년도 기본급 7.25% 인상을 지속적으로 요구하였다가 10월말 이후 정부의 총인건비 인상 가이드라인 한도(3%)만큼을 기본급으로 인상할 것을 요구하고 있음.

- 공사의 기본급 수준은 공기업 상위권인 점과 현재 공사 사정 감안 시 인상 요인이 없으며, 공사가 성과 중심의 보상체계를 추진하기 위해 기본급을 동결하고 성과연봉으로 지급하려는 것임.

※ 2015년 공기업 기본급 수준 비교(알리오 공시 기준, 상위 8개 공기업) (단위: 천원)

마사회	석유공사	방송광고 진흥공사	인천국제 공항공사	감정원	광물자원 공사	한전	공항공사
61,834	61,143	61,139	54,359	53,498	53,264	52,342	51,407

◆ 사장퇴진 요구

- 노동조합은 성과연봉제, 임금인상과 관련해서 노동조합이 요구하는 바대로 공사와 합의가 이루어지지 않고 노동조합의 주장에 합리적인 명분이 없어 인사운용을 이유로 사장 퇴진을 요구하면서 투쟁을 전개하고 있음.
- 공사는 경영위기 극복을 위한 자구방안으로 금년 4월 조직을 축소(2개 본부, 10개 부서 폐지)하였고 이에 따라 종전 팀장 이상 직원중에 불가피하게 보직을 부여받지 못하는 직원이 발생.
 - 팀장급 이상 보직을 부여받지 못한 비노조원 상위 직급 직원에 대해 과거 관례적으로 지급하던 직무급을 지급 중단하여 노동조합이 반발.
- 또한, 공사 내부적으로 역량과 능력이 부족한 부분에 대해서는 외부 전문가를 채용하였으나 노동조합은 이에 대한 불만을 가짐.