

2016년 1/4분기 노사협의회 회의록

회의일시	2016. 3. 29.(화) 16:00 ~ 18:00
회의장소	6층 중회의실
회의안건	<ul style="list-style-type: none"> ○ (제1호) 성과연봉제 확대 추진계획(안) [협의안건] ○ (제2호) 사회경력(전직경력) 차별 개선(안) [협의안건] ○ (제3호) 승격시 성별 차별 개선(안) [협의안건] ○ (제4호) 임금피크제 임금피크율 조정(안) [협의안건] ○ (제5호) 정년퇴직 시기(일자) 연기 [협의안건] ○ (제6호) 교대근무자 대체휴무 부여(안) [협의안건]
기타사항	○ 안전심의 전에 2015. 4/4분기 노사협의회 회의결과 및 추진현황을 회사측 간사가 보고

붙임 : 회의내용 요약 1부.

(붙임)

2016년 1/4분기 노사협의회 회의내용 요약

제1호
(협의안건)

성과연봉제 확대 추진계획(안)

□ (회사측 간사) 안전 보고

- 거래소의 기관 특성 및 성장을 위한 성과주의 조직 운영이 필요하며, 전력시장 및 전력계통운영 전문기관으로서 효율성 제고를 위한 성과주의 도입 및 정착이 필수적임. 정부의 2단계 공공기관 정상화 추진정책에 부응하여 성과중심의 운영체계 정착 필요.
- 추진경과
 - '15.12월 : '성과연봉제 등 임금체계 개편(가칭)' 노사공동 TF 구성
 - '16.02월 : 노조 대상 성과연봉제 확대 정부권고안 설명
 - '16.03월 : 성과연봉제 확대 선도기관 지정 신청
 - '16.03월 : 성과연봉제 확대 관련 전 직원 및 부서별 설명회(10회)
- 추진계획
 - '16.04월1주 : 성과연봉제 확대 관련 노사공동워크숍
 - '16.04월2주 : 성과연봉제 확대 관련 노사협의 및 이사회 의결

□ 주요 내용 및 결과

- (회사측) 성과연봉제 확대 관련하여 직원들이 가장 우려하는 사항인 공정한 평가제도에 대한 개선안을 마련하였고, 인사제도팀장이 설명한 바와 같음. 성과연봉제 확대에 대한 기본적인 노사협의 후에 직원 의견수렴, 평가방법 재설계 등 추가적인 검토사항은 노사 공동 TF를 통해 세부적으로 논의할 것을 요청함.
- (근로자측) 성과연봉제 확대에 대해서 아직 직원들의 공감대가 형성되지 않았기 때문에 근로자측에서는 반대 입장이며, 향후 추가적인 논의가 더 필요함.

제2호
(협의안건)

사회 경력 인정 개선(안)

□ (근로자측 간사) 안전 보고

- 기준봉급 적용 방식의 문제로 인해 발전소, 전력거래소 관련 에너지 업무 사회경력에도 불구하고 이를 인정받지 못하는 불합리한 문제 발생하므로, 전직경력 인정기간 확대(매 2년 1호봉 → 매 1년에 1호봉씩 인정), 경력산정 한도 확대(최대 2호봉→3호봉) 등을 요청함.

□ 주요 내용 및 결과

- (근로자측) 전력거래소 유관 업무 근무 경력이 있음에도 불구하고 이를 인정받지 못해 사회경력 인정에 불이익이 있으며, 전문직·우수 인재 확보 및 유지의 어려움이 실제로 발생하고 있으므로 경력인정 기준 개선 검토 요청.
- (회사측) 타사경력 인정 범위를 제한한 이유는 2002년 급여체계 개선시 기본호봉과 직능등급을 통합하는 과정에서 종전 2호봉이 1호봉으로 조정되어 경력자의 호봉이 과대 반영되는 것을 방지하기 위한 것임. 과거 2002년 임금체계 개선 시기와 대비하여 현재 여건이 많이 바뀌었기 때문에 재검토할 필요성은 있음. 다만, 2003년 이후 현재까지 입사자와의 형평성 문제 등 복합적인 문제가 예상되므로 임금체계 개선 TF에서 종합적으로 검토 필요.
- (회사측) 타사 경력산정을 할 때 한전 및 한전 자회사 경력, 전력거래소 필요 직무에 대해 경력인정의 필요성은 공감함. 다만, 현재 경력환산표 기준이 과거 기준으로 규정되어 있어, 용어상 의미가 불분명하거나 오해의 소지가 많아 구체적으로 표기할 필요성이 있음.

제3호
(협의안건)

승격제도 개선(안)

□ (근로자측 간사) 안전 보고

- 현재 승격자격 대상을 호봉으로 산출하여 남녀간 승격자격 대상 기간의 차이가 발생하고 있어, 승격 자격대상을 실근무년수로 변경할 것을 요청함.

□ 주요내용 및 결과

- (회사측) 남자직원의 경우 군복무라는 특수성이 있으므로 전직원 공감대 형성이 전제되어야 함. 임금체계 개선 TF에서 종합적으로 검토 필요.

제4호
(협의안건)

임금피크제 임금지급율 조정(안)

□ (근로자측 간사) 안전 보고

- 임금피크제 대상자의 임금지급율을 직원 및 전문위원의 경우 현행 60%→60%를 65%→65%로 5%씩 인상하고, 별정직의 경우 현행 60%→60%→60%→60%를 100%→100%→65%→65%로 인상할 것을 요청함.

□ 주요내용 및 결과

- (근로자측) 작년 임금피크제 조기 도입으로 타사 대비해서 거래소의 임금피크제 적용율이 높지 않기 때문에 지급율 상향을 요청.
- (회사측) 타 공공기관의 임금피크율에 대한 조사결과 우리 회사는

중간정도 수준으로 직원들이 생각하는 것 만큼 조기 도입에 따른 손해는 없다고 판단됨. 임금피크율 조정은 정부와 협의가 전제되어야 하는 등 고려해야 할 요소가 많고, 임금피크제를 도입한지 얼마되지 않았기 때문에 현재 시점에서 개정을 논의하기는 어려움.

제5호
(협의안건)

정년퇴직 시기 연기(안)

□ (근로자측 간사) 안전 보고

- 정년퇴직 시기를 현행 3월 31일 및 9월 30일에서 6월 30일 및 12월 31일로 조정을 요청함.

□ 주요내용 및 결과

- (근로자측) 퇴직시기 조정시 현 기준 대비 3개월 연장효과가 있으므로 조정을 요청.
- (회사측) 퇴직시기를 근로자측의 요구와 같이 조정할 경우 상대적으로 손해보는 직원이 있으므로 좀더 면밀한 검토가 필요함.
- (근로자측) 개정 요청안에 오해가 있을수 있는데, 현행 정년퇴직 시기에서 일괄 3개월씩 연장하는 것이므로 손해보는 직원은 없음.
- (회사측) 정년을 일괄적으로 3개월씩 연장하는 것은 방만경영에 저촉될 가능성이 크므로 현재 논의하기는 어려운 형편임.

제6호
(협의안건)

교대근무자 대체휴무일 부여(안)

□ (근로자측 간사) 안전 보고

- 명절연휴 및 휴일 근무에 따른 교대근무자의 상대적 박탈감 해소를 위해 대체휴무일 발생시 교대근무자 1일 휴가 부여, 교육조가 없는 교대자의 경우 상품권 지급을 통한 보상 등을 요청.

□ 주요내용 및 결과

- (근로자측) 교대근무자는 일근직 대비 휴일수가 적고, 명절연휴와 기타 공휴일 근무로 인하여 가족과 함께 할 수 있는 시간이 부족한 상황임. 또한 회사 통근버스, 주말셔틀버스·KTX 및 유연근무제 등의 제도를 이용하기 어려운 형편이므로 교대근무 직원들이 상대적 박탈감을 느끼고 있어 개선이 필요.
- (회사측) 교대근무자의 경우 업무 특성상 취업규칙으로 일근자의 휴일과 별도로 운영하도록 규정하고 있음. 교대근무자의 애로사항은 회사측에서도 충분히 인식하고 있음. 대체휴일 적용 문제는 사안에 따라 노사협의를 통해 적용 여부를 결정하는 것이 바람직할 것임. 끝.