

- ☐ 민주노조 사수
- ☐ 전력산업공공성 강화
- ☐ 생존권 사수
- ☐ 경영평가 무력화
- ☐ 해고자 원직복직

## 시간외 총량제.. 회사는 과연 감당할 수 있는가?

최근 발전회사들은 일제히 기본 시간외를 폐지하거나 줄이면서 시간외 총량을 대폭 축소하여 시행하려는 시도를 강행하고 있다. 이러한 회사의 의도는 남부의 노경소식지(회사가 발행한 소식지)에서 적나라하게 드러난다. 기존 임금체계내에서의 '통상임금상승분'이 '임금인상률'보다 크기 때문에 통상임금 상승여지를 축소시키겠다는 것이다.

한전에서 분사될 당시 통상근무자와 교대근무자에게는 기본 15시간과 8시간 등을 정하여 일률적으로 지급하고, 그 외 시간외 근무가 발생할 경우 연장근무 수당을 지급하여 왔다. 그러다 2004년도에 주 40시간제가 도입되면서, 교대근무자에게 주 40시간 초과에 대한 보상으로 10시간의 기본 시간외수당을 지급하기로 노사가 합의했다. 이후 전력수당과 각종 수당이 기준임금화 되었던 2007년도에는 통상근무자에게 일률적으로 10시간의 기본시간을 적용하여 시간외수당을 지급하기로 하는 노사임금합의가 이루어졌고, 2010년부터는 10시간의 용도를 명문화(근무준비시간 등)함으로써 시간외근무명령부의 형식적 작성도 폐지하였다.

분사 이후 회사마다 약간씩의 차이는 있지만, 관리직과 간부의 수는 급속히 늘어난 반면에 설비를 직접 담당하는 현장인력은 해가 갈수록 줄어들었고, 교대근무 인원은 거의 반으로 줄었다. 돌발복구시에는 시도 때도 없이 불러 들어가고, O/H 때는 밤을 새거나 휴일에 출근하는 일이 허다했다. 대체휴일이라면서 돈 대신 쉬라고 하지만, 간부 눈치를 보아야 하고, 쉬는 만큼 미결업무가 차곡차곡 쌓이니 그것도 여의치 않다. 그 많은 초과근무와 휴일근무에 대해 수당을 지급하여야 하는게 정상이지만, 총액임금에 발목이 잡혀 온전히 지급할 수 없다는 것이 회사의 입장이었다. 결국 회사가 궁여지책으로 제시한 것이 '기본 시간외'이었고, 노조가 양보하여 제도를 수용한 것이다. 이것이 기본 시간외수당의 역사다.

제도를 바꾸기 위해서는 합리적 논리가 필요하다. 기본 시간외를 줄이거나 없앤다면, 실적급을 명확하게 지급해야 한다. 시간외 총량을 줄이고자 한다면, 작업량 축소의 근거와 실제로 줄어드는 초과근무시간의 예상치가 먼저 산출되어야 한다. 그러한 근거 없이 회사가 기존에 해오던 방식대로 설비를 관리하면서도 시간외 총량을 대폭 줄이겠다는 것은 무임금 노동을 강요하겠다는 얘기밖에 안 된다. 이것은 명백한 근로기준법 위반이다. 과연 회사가 이것을 감당할 수 있을까?

행복해 지기를 두려워 할 것입니까? 내 권리를 지키에 주저하지 마십시오!

발전노조 깃발 아래 모인 우리들의 결의로, 민주노조의 단결된 힘으로 모든 시련을 넘어 설 수 있습니다.

# 대학학자금 지원제도 개악, 소급적용의 부당성

2014년 공공기관 복지축소의 과정에서 발전5개사의 대학학자금 제도도 노사합의와 사내근로복지기금 협의회 회의를 통해 개악되었다. 제도 개악 이전의 대학학자금 대부-상환-지원 절차와 내용은 오른쪽 표와 같았다.

| 구 분 | 절 차                                                                              |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|
| 대 부 | ○ 반기별로 자녀수에 제한없이 등록금 고지서를 첨부하여 신청<br>○ 고지서 금액 전액 급여계좌 입금<br>○ 등록금 납부 후 영수증 원본 제출 |
| 상 환 | ○ 졸업후 4년간 분기별 균등분할 상환(무이자)<br>- 상여금(장려금) 지급월에 회사가 총액의 1/16씩 급여공제                 |
| 지 원 | ○ 상환 후 1개월내 복지기금으로부터 당사자에게 공제 금액 전액 입금                                           |

○○발전의 경우, 회사는 2014년 3월과 6월에 학자금 상환액을 급여에서 공제하면서도 사내근로복지기금 사업계획 미승인을 이유로 기금 지원을 중단하면서 노조를 협박<sup>1)</sup>했고, 결국 2차례<sup>2)</sup> 회의를 거쳐 대학학자금 지원제도는 아래 표와 같이 개악되었다.

| 구 분   | 변경전            | 변경후                              |
|-------|----------------|----------------------------------|
| 지원 금액 | 실비 전액          | A학점 : 연간 500만원<br>B학점 : 연간 300만원 |
| 학기 한도 | 무제한(5,6학년제 가능) | 8학기(5,6학년제 불가능)                  |
| 상환 방법 | 졸업후 4년간 균등분할   | 졸업후 3년 거치 6년 균등분할                |
| 공동 보증 | 없음             | 타인 학자금 미수금 발생시 연대책임              |

○○발전 사내근로복지기금은 2014년 상환(급여공제)한 학자금을 아직까지도 지급하지 않고 있으며, 개정된 세칙에는 제도 변경전에 대부받은 학자금을 대해서도 변경된 기준을 소급적용하도록 하는 내용까지 포함하고 있다. 기준의 소급적용은 헌법에서 국민의 기본권으로 보장하고 있는 소급입법에 의한 재산권 박탈금지를 위반하고 있는 것이다.

**헌법 제13조 2항 ‘모든 국민은 소급입법에 의하여 참정권의 제한을 받거나 재산권을 박탈당하지 아니한다’**

복지축소가 정부의 일방적인 지침에 따라 이행된 것이니만큼, 나머지 4개 발전회사의 대학학자금 개악 내용도 ○○발전과 크게 다르지 않다. 이에 발전노조는 ‘① 2014년 미지원 학자금의 즉시 지급, ② 제도 변경전에 대부받은 학자금에 대한 기준 소급 적용 철회, ③ 타인의 학자금에 대한 연대보증 제도 폐지’를 요구하고 있다. 회사가 위법/부당한 제도 시행을 계속 고집할 경우, 법적 대응을 통한 문제해결 방안을 검토할 예정이다. 끝.

- 1) 복지기금협회의 의사결정 정족수가 노사 각 과반 출석과 출석인원 2/3이상의 동의가 있어야 결정할 수 있음을 이용해서 노조측이 정부의 지침을 따르지 않으면 복지기금을 집행하지 않겠다고 하면서 협박함.
- 2) 2014.8.14 사내근로복지기금협회를 통해 세칙을 개정했으나, 미흡하다는 기획재정부 지적에 따라 8.28에 회의를 재개최하여 세칙을 개정함.