

# 발전노동자

<http://baljeon.nodong.net>

- 민주노조 사수
- 임금체계개약 저지
- 생존권 사수
- 전력산업공공성 강화
- 해고자 원직복직

## 필수유지업무! 검직, 공석, 땀방조 운영해도 되나

2006년 12월 필수공익사업장 노동자의 단체교섭권과 쟁의권을 제약해 온 노조법상의 직권중재제도가 폐지되면서 필수유지업무제도가 새로이 입법화되었다. 2002년 발전노조 파업과 같이 이전의 필수공익사업장 노동자들은 직권중재제도하에서도 불법이라는 사법적 굴레를 이겨내고 쟁의행위를 진행하여 왔던 것이 엄연한 현실이고, 국내외적으로 직권중재제도가 노동자들의 쟁의권을 본질적으로 침해 한다는 위헌 논란과 비판이 많았다. 그러나 노동기본권과 공익의 조화라는 명분으로 새롭게 도입된 **필수유지업무제도 역시 단체행동권을 본질적으로 무의미하게 만드는 제도였다.** 그러나 2007년부터 2008년까지, 발전노조와 회사는 필수유지업무의 범위에 대해 이견을 좁히지 못했고, 노동위원회 결정과 법원 판결에 의해 필수유지업무의 범위가 확정되었다. 교대근무와 전력거래 업무는 100%, 설비유지보수 업무는 일정비율이 필수유지업무로 지정되었다. 발전기가 정지해 있더라도 단 한순간도 자리를 비울 수 없는 업무라는 회사의 주장을 노동위원회와 법원이 인정한 것이다. 심지어 회사는 중앙제어실 요원은 약 **8년간**의 양성 기간이 필요하다고 까지 주장하였다.

그런데 2015년 발전회사들은 필수유지업무로 지정된 교대근무 보직을 검직 또는 공석으로 유지하거나, 정지중에는 통상근무에 배치하고 있다. 이는 이전에 회사가 노동위원회와 법원을 상대로 펼쳤던 주장과 너무나 상반되는 것이다. 또한 당시 회사의 주장대로라면, TSO나 PGO 또는 땀방조를 중요 보직에 대근 배치할 경우에, 근무자는 최소한 당해 발전기에서 8년은 운전경험이 있어야 한다. 그러나 실상은 전혀 그렇지 않다.

결론적으로 현재 회사의 행태는 노동부 판결당시에 허위로 필수유지업무 지정에 관한 자료들을 작성했음을 시인하는 것이거나, 반대로 지금 필수유지업무 지정을 모두 해제해도 무방하다는 것으로 해석 될 수 밖에 없다. 따라서, **파업권을 가진 교섭대표 노동조합은 이와 같이 회사가 교대근무 보직을 파행 운영하는 것에 대응해야 한다.** 그리고 과연 회사가 필수유지업무 지정을 모두 해제하고자 하는지에 대해서도 확인하는 절차가 있어야 한다. 비단 필수유지업무의 지정 유무를 떠나서 발전현장의 보직들은 대단히 중요한 직무이다. 특히 발전운전원 업무의 경우에는 정상 운전시에는 별다른 조치가 필요 없어 보이지만, 항상 감시와 감독을 소홀히 할 수 없을 뿐만 아니라 비상시에는 현재보다 더 많은 인원이 필요하다. 그런데 회사가 과거에 주장했던 모든 것을 뒤집으며 심지어 검직이나 공석까지 서슴지 않는 것은 기간산업인 전력생산 자체를 위태롭게 하는 것이다. **민간의 인원감축논리나 통상임금축소 목적으로 공공성을 위협에 빠뜨려서는 안된다. 회사는 이 모든 진행을 중단하고, 현장의 부족인원을 충원하고 보직을 확대해야 한다.**

## 조합원에 대한 징계 남발 반대! 권한과 책임은 비례해야....

흔히 공직사회와 공기업은 문제가 발생하면 하위직급자들을 희생양으로 삼아 책임을 전가하고, 책임자들은 미꾸라지처럼 빠져나간다는 공통점이 있다. 발전회사의 경우 복수노조 도입 이후 노동조합의 힘이 약해지면서 이런 경향은 더욱 심화되고 있다.

최근 J발전회사에서 전력거래 입찰 실수를 이유로 효율과 담당자와 SBO를 징계하는 사태가 발생했다. 담당자가 급전정지시에 변경입찰을 시행하였다는 것이 그 이유인데, 고장정지 경우와는 다르게 급전정지시에 변경입찰을 하게 되면, CP(용량요금)를 정산 받지 못하여 손실이 생기게 된다. 징계 사유를 요약하면 “**상사보고를 미시행하였고, 기기의 특성을 숙지하지 못했고, 업무능력 향상에 노력해야 함에도 자기계발을 소홀이 했다.** 따라서 취업규칙 제10조(성실의무) 위반으로 취업규칙 제74조(징계) 1항에 해당된다”는 것이다. 그러나 발전노조가 확인한 바에 따르면, 회사의 징계사유는 합리성이 결여되었다.

첫째, 전력거래 입찰업무는 회사 규정 어디에도 **상사의 결재를 사전에 득하도록 되어 있지 않다.** 따라서 상사에게 보고해야 할 의무도 당연히 없었던 것이며, 지금까지 당사자 단독 업무처리가 관행이었다. 굳이 지금에 와서 상사보고 미시행이 문제라고 한다면, 규정의 미비에 대한 잘못을 본사 책임자에게 물어야 할 것이다.

둘째, 기기의 특성을 숙지하거나 업무능력 향상을 위해서는 제대로 된 교육이 필요하다. 전력거래소에 관련 교육 커리큘럼이 마련되어 있지만 교육과정이 실제 실무수행과는 거리가 있다. 이번 징계 과정에서 회사는 “그 정도는 습득해야 하지 않았나? 절차서가 있고, 관련 서적이 마련되어 있는데?”라고 하지만, 이는 결국 대한민국의 전력생산을 담당하는 기술자들이 모두 ‘**독학**’으로 공부를 하라는 셈이다. 대단히 원시적이고 주먹구구식인 전력산업의 현주소를 적나라하게 보여준다.

셋째, 아주 간단한 시스템 보완만으로도 이번과 같은 실수는 발생하지 않을 수 있었다. 즉 입찰변경을 할 경우 그 사유에 따른 **경고창이나 후비보호 시스템**이 마련되어 있었으면 막을 수 있었다. 컴퓨터에서 파일 한 개를 삭제하더라도 경고창이 뜬다. 그런데, ERP 개발에 수백억원을 쏟아부으면서도, 전력거래가 시작된지 14년이 지난 지금에도 그런 보완 장치는 전무한 것이 발전현장의 실정이다.



이번 사건의 원인은 ‘**Human Error**’가 아닌 ‘**System Error**’이며 ‘**규정의 미비**’이다. 굳이 잘못을 따지고자 한다면, 규정이나 시스템의 미비를 사전에 인지하지 못한 관리자들에게 직무유기의 책임을 물어야 할 것이다. 그렇지 않으면, 힘없는 조합원들에게만 징계를 남발하며 책임을 전가하려는 공공기관 경영진의 무책임한 행동을 국민들 앞에서 발전노조가 증명할 것이다.