

② 발전공기업 상장이익, 누구에게 돌아가나?

산업통상자원부 산하 공기업 상장 이후 민간에 배당된 금액이 5조원을 넘을 것이라고 한다. 이 중 외국계 배당도 3조가 넘어 국부유출이 심각하다. 한국전력공사의 경우 1989년 IPO(주식상장) 이후 2015년까지 3조8277억원을 배당으로 지급했다.

현재 기획재정부에서는 남동발전과 동서발전을 증시에 상장하기 위한 절차를 진행 중이다. 이 2곳을 상장하면 수천억대의 배당금이 유출될 전망이다.

한수원을 포함한 발전 6사를 외국인 투자자를 포함한 민간에 공개할 경우 그 배당액은 조 단위에 달할 것으로 예상된다.

세계적인 저성장인 경제상황에서 투자를 적극적으로 하지 못하고 있는 기업들은 주식시장을 통한 수익창출의 수단으로 고배당을 요구하고 있으며, 정부도 주식시장 활성화 및 해외투자자본 유치를 위해 고배당 정책을 유도해 온 것이 현실이다. 이런 식의 자본유출은 장기적으로 한전의 재무상황을 악화시킬 것이다.

한국전력 배당성향



민영화 저지, 우회로는 없다.

Efficient Control of Labor Cost and CAPEX

Labor Cost / Revenue

CAPEX / Revenue

년 도	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2006	2007	2008	2009	2014	계
퇴출자수	1,959	3,203	9,335	1,429	1,389	5,505	500	550	1,245	5,992	8,304	39,411

IMF이후 연도별 KT인력구조조정 내역

KT 민영화 15년의 폐해

- 가계비 대비 높은 통신비 부담(OECD 국가 중 2위)
- 영업이익 상황에서 지속되는 퇴출, 사망 등 노동인권악화

노조학압 등 노동인권 학압 주범
국대위에 대한
순해배상 소송을 즉각 중단하고 사퇴하라!!!

거짓말, 몇 번이나 해봤니?

지난 1월 말 제주화력에 근무하는 사원 W씨는 한통의 메일을 받았다. 발전기술원(교대근무자) 근무형태 변경에 관한 기안으로 각 교대근무 각 파트별 의견 수렴 후 2월중 본부장 및 발전운영실장 품의 후 시행하겠다는 내용이었다.(표1 참조) 본사 주관 워크샵(1월23일, 대전)에 다녀온 회사 모간부에 의하면 임금피크제 대상자 증가에 따른 인건비 부족으로 17년 임금인상분이 없어질 것이 우려된다고 하였다. 또한 임피제 대상자의 명예퇴직 및 해외사업 발령을 추진할 계획이 있다고 하였다.

지난 2015년 8월 회사는 임금피크제 설명 시에 임피제 대상자에 대한 인건비는 총인건비에서 제외된다고 하였다.(그림1 참조)

그러나 이제 와서 임피제 대상자의 임금때문에 총인건비 예산이 부족하다는 것은 회사 경영자의 거짓말이 드러난 셈이고, 이에 대한 책임을 져야 할 것으로 보인다.

한편 인천화력지부(지부장 하태경)는 3월2일부터 임피제 직원을 교대근무로 투입하려던 회사의 계획을 근로기준법 및 근참법을 문제 삼아 보류시킨 상태이다.

- 2017년도 제도 변경
 - 연차의무사용일수를 종전 15일에서 25일로 확대
 - 4조3교대 근무형태에서 필연적으로 발생하는 시간외 10시간을 휴무로 대체
- 목 표 : 발전기술원 TSO 활용으로 시간외근무 발생 "Zero" 달성으로 본사 사업소 배분 시간외 총량 할당량 달성
- 대책방안 : ①안 각 파트별 책임운영 시행(1개 Position 공석유지 가능)
 - ②안 각 파트 TSO 2명씩 별도조직 운영
 - ③안 D/S, A/S, N/S 근무 분리 및 TSO 2명씩 별도조직 운영

표 1. 기안 내용중(제주화력)

교대근무자, 연차휴가 잘 쓰고 계신가요?

2. 근로기준법 제60조 제5항에 따라 사용자는 연차휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에 그 시기를 변경할 수 있으며,

- 사업 운영에 막대한 지장이 있는지 여부는 휴가청구자의 담당 업무 성질, 작업의 바쁜 정도, 대행자의 배치난이도, 같은 시기에 휴가를 청구하는 자의 수 등을 고려하여 판단하되 사회적 합리성이 있어야 합니다.

3. 귀사의 2016년도 시간외근무 운영기준을 보면, 교대근무 직원의 연차휴가 사용시 TSO가 대근하여 시간외 근무수당이 발생하지 않도록 운영하고, 불가피할 경우 연간 운영한도(교대근무원 x 2.5시간/월 x 12개월, 1인당 약 3.75일)내에서 운영할 수 있다고 규정되어 있는 사실을 확인하였습니다.

4. 만일 근로자가 연차휴가를 신청한 날에 TSO를 활용할 수 없으나(TSO가 부재 중이거나 다른 근로자의 연차, 교육, 출장 등 사유로 대근), 비번인 다른 근로자의 대체근무가 가능함(상기 제도 도입 전 방식)에도 불구하고,

- 사업장에서 연간 시간외 근무 운영한도 준수를 위해 일방적으로 연차휴가를 제한한다면 시기변경권을 행사한다면, 사업 운영에 막대한 지장이 없음에도 근로자의 연차 사용을 제한한 것으로 근로기준법 위반에 따라 불이익을 받을 수 있음을 알려드리니, 이점 유의하시기 바랍니다. 끝.

중부지방 고용노동청 인천북부지청에서 보낸 공문 중 일부입니다. 내용은 "①연차휴가의 시기변경권 행사도 연차사용을 제한한 것이며, ②비번인 다른 동료의 대체근무가 가능한 경우 연차휴가를 제한할 수 없다."입니다.

그럼 대체자를 인사담당에게 통보하고 편하게 휴가 다녀오십시오.

※ 자세한 사항은 가까운 지부장께 문의해 주시기 바랍니다.