

제10대 서부발전본부 8차 중앙집행위원회 회의결과

▣ 일 시 | 2022년 2월 08(화) 14:00 | ▣ 장 소 | 민주노총 서산사무소

[회순]

- 노동의례
- 성원보고 (제적 9명 중 7명 참석)
- 개회선언
- 회순통과
- 보고사항

〈보고1〉 본부 주요활동

〈보고2〉 전차 회의결과

〈보고3〉 법률대응 현황

〈보고4〉 지부 현안보고

- 심의안건

〈안건1〉 21년차 사업평가(안) 승인에 관한 건

- 원안통과

21년차 사업평가

발전노조 서부발전본부

1. 조직역량 강화

○ 노동조건 후퇴에 맞서 2개월간 전지부 출근선전전 및 현장순회 설명회, 조직확대!

21년 4월. 사측은 교대조 근무형태를 일방적으로 변경하며 패턴 없는 근무형태, 살인적인 최장 8일 연속근무, 법정휴일에 주휴일 임의지정 등 노동조건을 개악하였다. 우리 노조는 이에 맞서 2개월에 걸쳐 경영진규탄 본사 기자회견 및 중식선전전. 전지부 출근선전전. 전지부 현장설명회를 진행하였다.

비록 완전한 교대근무자의 노동권 쟁취를 이뤄내지 못하였지만, 사측과 서부노조의 노사협의를 이끌어내며 일부 개선된 교대조 근무형태로 변경시키는 유의미한 성과를 냈다. 또한 이 투쟁과정에서 우리노조의 주장에 동의하는 적지 않은 서부노조 조합원의 동참을 이끌어 내며, 이후 50명의 서부노조 조합원이 발전노조에 가입하였다.

이는 올바른 주장과 실천을 통해 현장을 조직해 나간다면 발전노조의 조직확대 및 민주노조운동을 강화해 나갈 수 있다는 전망을 확인할 수 있는 값진 교훈이 되었다.

○ 인사관리 개선방안 - 저성과자 퇴출프로그램 철회 투쟁.

사측은 일방적으로 [일하는 분위기 조성을 위한 인사관리 개선방안] 시행을 발표하였는데, 그 시행방안에 따르면 인사위원회를 거쳐 직무태만자를 선정, 개선이 되지 않을 경우 최종 해임까지 하겠다는 것이다. 이는 발전노동자에게 직무태만자로 선정되지 않기 위해서 평가자의 부당함에도 침묵하고, 상호간 무한경쟁을 하며 굴종의 삶을 요구하는 것이었다. 우리 노조는 이러한 사측의 일방적인 [인사관리 개선방안]을 가학적인 인사관리로 규정, 일방적인 취업규칙변경에 대한 법률대응 및 2주간의 전지부 출근선전전을 진행하였다. 이 과정에서 현장의 여론을 주도하며 사측의 인사관리 개선방안 - 저성과자 퇴출프로그램을 철회시킬 수 있었다.

○ 자유로운 노조선택권을 박탈하는 「신입사원의 다수노조 자동가입 조항」

또한 우리노조의 반대와 삭제요구에도 불구하고 신입사원들의 양심과 가치에 의한 자유로운 노동조합 선택권을 박탈하는 “신입사원 2/3이상 조직된 노동조합(서부노조) 자동가입”이라는 반노동자적인 조항이 2020년도 서부발전 단체협약서 갱신 과정에서 그대로 유지되며, 2021도 한해에만 약80여명의 신입사원이 서부노조에 가입되는 부당함을 겪어야만 하였다. 이는 서부노조가 다수노조의 지위를 안정적으로 확보할 기반을 공고히 할 뿐 아니라 우리노조의 조직력 강화에 치명적인 위협이 되고 있다. 이와 관련 구체적인 대안 마련이 여전히 절실한 상황이다.

2. 산업안전 보건활동

○ 코로나19 예방활동에 적극적 대응

코로나19 예방 및 확산방지를 위해 전국민의 순차적인 코로나19 백신접종이 진행되고 있었으나, 이에 대한 사측의 대응책은 부족하였다. 이에 우리 노조는 고용노동부 지침 [코로나19 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응지침]을 근거로 사측에 안정적인 코로나19 백신접종을 위한 특별휴가 시행을 요구, 관철됨으로서 통상 및 교대근무자 모두가 백신접종을 위한 특별휴가를 신속하게 사용할 수 있었다.

○ 산업재해에 대한 대응 및 노동건강권 쟁취.

평택지부 조합원의 산업재해에 대한 근로복지공단의 요양급여 불승인 조치에 대하여 행정소송을 진행. 2심에서 승소하였다. 이 과정에서 현장 노동자들은 사실확인서 제출

및 법정 증언을 통해 공단의 허위조사와 불합리한 판단근거들을 반박하였다.

또한 재해자의 근무투입 및 배치기준등을 고려하지 않은 산업안전보건법 위반행위가 주요 쟁점으로 부각되며, 근로복지공단의 요양급여 불승인 취하소송을 승소할 수 있었다.

금번 소송을 통해 발전노동자의 건강권 및 산업재해에 대한 노동조합의 전문성을 확장시킬 수 있었으며 지속적으로 사업장내 산업안전 보건활동을 강화시켜야 할 것이다.

3. 선진 활동가 및 조합간부 발굴, 육성

○ 서인천지부 집행부 구성 및 부당한 조합간부 일근전환

장기간 사고지부로 유지되었던 서인천지부의 지부장 선출 및 집행부 구성으로 지부 정상화가 이루어지며, 보다 단단한 지부활동을 전개할 수 있었다.

하지만 우리노조의 반대에도 불구하고 사측과 서부노조는 3분기 노사협의회에서 조합간부 (중앙위원, 본부 집행위원)의 일근부서로의 배치전환을 합의하였다. 표면적으로는 교대조 근무조 변경으로 각종 노동조합 회의에 대한 교대근무 조합간부의 근태협조가 어렵기 때문이라고 하지만 실질적으로는 우리노조의 활동을 약화시키기 위한 치졸한 술책이었다. 이후 노동위원회에 부당노동 구제신청을 진행하였으나, 노사합의 사항이라는 이유로 패소하는 부당함을 겪어야 했다. 이는 우리 노조의 조합원 대다수가 교대근무에 배치된 조건속에서 통상근무인 조합간부를 발굴, 육성해야 하는 시급한 과제를 남겨 놓았다.

○ 비전임 간부 한계 속에서 체계적인 지원프로그램 갖추어야

또한 비전임 조합간부로서의 한계와 활동가 및 조합간부로서 성장할 수 있는 노동조합 내 체계적인 지원 프로그램이 갖추어지지 않는 현실은 여전히 안타깝고, 시급히 대책을 강구하여야 할 것이다. 서부발전본부는 지속적으로 분기1회 노동운동사(강사:문재훈 소장) 및 조합간부의 역할과 자세(강사:양경규 대표)등 조합간부 교육을 통해, 조합간부들의 주체적 역량을 강화하여, 민주노조운동을 강화하기 위한 실천을 진행하고 있다.

이에 그치지 말고 함께하는 실천 속에서 단단한 신뢰를 구축하고, 소통과 공감 확대로 현장을 조직하여 새로운 선진 활동가 및 조합간부로 육성되도록 보다 노력하여야 할 것이다.

4. 교육 및 선전활동

○ 본부 조합간부 수련회

태안 안면도소재 리솜 아일랜드에서 21년차 본부 조합간부 수련회를 1박2일 일정으로 진행하였다. 수련회에서는 ▶조합간부로서의 활동에 대한 고충과 현장에 대한 진단,

활동강화 방안에 대하여 토의하였으며, 서로의 이해를 넓히고 현장활동을 강화할 수 있는 전망을 세울 수 있는 토대를 마련하였다. 또한 **▶글쓰기 강좌(강사:희정작가) 및 ▶노동운동사(강사:최도은 활동가) 교육**을 통해 조합간부로서 역량을 강화하고 민주노조운동 강화에 실천적으로 나설 것을 다짐하였다.

아쉬웠던 점은 신규 가입 조합원을 중심으로 현장조합원이 대거 참여하는 본부수련회를 통해 현안에 대한 토론과 단결을 도모하고자 하였으나, 코로나19 거리두기가 지속되며, 조합간부 중심의 수련회로 진행될 수 밖에 없었던 것이었다.

○ 소식지 [발전노동자의 함성] 발행 및 선전사업

21년차에 본부소식지[함성] 12회 발행. 경영진 규탄 기자회견. 본사 중식집회. 전지부 출근선전전 및 현장설명회를 통해 현장의 노동적폐를 폭로하고 대안을 제시하며, 전년차에 비하여 보다 활발하게 현장 직원들과의 소통과 공감을 확대하기 위한 실천을 전개하였다. 이로 인해 소기의 조직 확대 성과를 만들어 내며, 현장 노동자들의 노동주권에 대한 인식변화를 유도하고 있으나, 현장 노동자들의 의식을 바꿔내고 발전노조로의 접근을 이끌어내기 위해서는 좀 더 세밀한 노력이 요구된다.

5. 노조차별 철폐 및 노동주권 사수

사업소 인사이동, 발전과장 보직선발, 포상자 선정, 인사고과 등에 있어 발전노조 조합원에 대한 차별은 상당히 줄었다고 볼 수 있으나, 회사의 각종 공식행사에 서부발전본부 및 산하지부를 배제하고 서부노조만을 참석시키며 불공정한 노사관계를 지속하고 있다.

이를 시정하기 위한 서부발전본부의 지속적인 요구에도 사측은 서부노조 핑계를 대며 노조차별을 지속적으로 자행하고 실정으로, 보다 강력한 대응을 전개하여야 할 것이다. 또한, 비록 조합원에 대한 차별이 줄어든 것에 대하여는 긍정적으로 볼 수 있으나, 노조차별 철폐를 위한 우리의 공세적 투쟁의 성과로 보기에 부족함이 있어 보인다. 노조차별 철폐는 사측의 자발적 시정이 아닌 우리가 얼마나 단결하고 투쟁하느냐에 따라 그 성패가 달렸기에 선부른 기대도 실망도 경계하여야 할 것이다.

서부발전본부는 조합원 및 현장 직원들과의 소통과 공감을 통해 조직력을 복원, 강화하며 우리 스스로의 단결된 힘으로써 발전노조에 대한 차별과 탄압을 분쇄한다는 기본원칙을 고수하며 실천하고 있다.

또한 노동주권 사수를 위해 **▶노동조건 후퇴되는 교대근무자 근무형태변경 저지 ▶통상근무 부서정원 확대 및 노동조건 개선 ▶장기휴직자 대체인원 채용 요구 ▶성과관리 퇴출프로그램 도입 저지 ▶발전5사 통합을 위한 소식지를 발행하며 선전투쟁 및 현장 실천투쟁**을 전개하였다.

6. 발전노동자의 고용안정과 발전산업 공공성 강화

정부의 탄소중립 정책 추진에 따라 노후석탄발전소의 조기폐지 등 에너지 전환속도가 가속화되고 있다. 그러나 정부정책은 온실가스 감축목표 상향을 이유로 노후석탄발전소의 조기폐지를 결정하면서, 다른 한편에서 민간석탄발전소의 신규건설을 승인,추진하는 심각한 모순에 빠져 있다.

서부발전은 2025년~2032년까지 태안화력 제1호기~제6호기의 폐지 및 가스발전으로 사업 대체를 결정하고 부지선정을 진행하고 있고, 평택 기력발전은 2024년 12월 폐지를 예정하고 있지만 그 대체사업조차 확정하지 못한 상태이다.

즉 노후석탄발전소의 조기폐지와 가스발전으로 대체 과정에서 발전노동자의 직무축소 및 인력운영 등 고용안정을 위한 어떠한 대책도 제시되지 않고 있다. 하지만 현재까지 이와 관련되어 발전노동자의 고용위기에 따른 분노는 조성되지 못한게 사실이다. 이는 서부발전 특성상 탈 태안이라는 정서와, 고용위기가 본격화되지 않은 까닭이기도 한 것 같지만 결코 안심할 수도 좌시할 수도 없다.

향후 이에 대한 노동조합의 정책수립과 선전 및 실천 활동으로 발전노동자의 고용안정과 발전산업의 공공성 강화를 위한 대정부 투쟁을 강화시켜야 할 것이다.

7. 총평

지난 21년차는 코로나19 팬데믹으로 인한 거리두기 강화로 현장 동지들과의 대면 활동이 전개되기 어려운 한계가 지속되었다.

특히, 중요 현안에 대하여 소식지를 통해 서부발전본부의 요구와 대안을 제시하였으나, 거리두기로 인한 비대면 활동으로 현장의 조합원 동지들 및 발전노동자들과의 소통이 부족했던 것이 크게 아쉬움이 남는 한 해였다. 그러나 악조건인 한계속에서도 서부발전본부 및 산하지부는 민주노조운동 복원과 노동주권 사수를 위한 헌신적인 활동으로 소기의 조직 확대를 일궈내는 성과를 만들어 냈다. 향후 대면활동이 가능한 시기. 보다 헌신적인 현장 활동을 전개하여 조합원동지들 및 발전노동자들과의 소통과 공감을 확대시켜 나아가야 할 것이다.

특히 발전노조의 올바른 활동에 대한 악의적인 선동을 효과적으로 극복하고 현장 조합원들의 이해와 공감을 확보하는 것, 서부노조와 회사의 노동조건 후퇴 및 비민주적 행태에 대한 현장을 분노를 폭로하고, 대안을 제시, 조직확대로 연결시키는 것, 민주노조 간부역량 강화와 신규활동가 발굴 등에 더욱 박차를 가해야 할 것이다.

<안건2> 11대 본,지부 임원 선거에 관한 건

- 중앙선거관리위원회 회의결과(2.04) 및 선거일정 보고
- 중앙/지부 선거관리위원회와 긴밀하게 소통하며, 규약 및 규정에 따라 공정한 선거가 진행될 수 있도록 한다.
- 본,지부 임원 입후보자를 적극적으로 발굴한다.

<기타토의>

- 4직급 관외이동에 관한 사항 공유.

■ 폐회