

제11대 서부발전본부 7차 중앙집행위원회 회의결과

■ 일 시	2023년 11월 29일(수) 13:00	■ 장 소	평택발전본부 중회의실
-------	------------------------	-------	-------------

[회순]

- ☐ 노동의례
- ☐ 성원보고 (제적 10명 중 9명 참석)
- ☐ 개회선언
- ☐ 회순통과
- ☐ 보고사항

〈보고1〉 본부 주요활동

〈보고2〉 주요 회의결과

〈보고3〉 법률대응 현황

〈보고4〉 지부 현안보고

○ 지부 송년회 및 12월 정년퇴직 조합원 퇴임행사 일정

- 태안지부 : 12월 5일(화) , 정년퇴직 조합원 : 송창용 선배님. 남원우 선배님.
- 평택지부 : 12월 11일(월) , 정년퇴직 조합원 : 이주웅 선배님.
- 서인천지부 : 미정 , 정년퇴직 조합원 : 장창호 선배님.
- 군산지부 : 12월 13일(수) , 정년퇴직 조합원 : 홍운표 선배님.
- 김포지부 : 12월 11일(월) , 정년퇴직 조합원 : 없음.

※ 보고사항 종료후 정회 - 본부 집행위원 평택지부 현장순회 실시

☐ 심의안건

〈안건1〉 교대근무 근무형태 개선 관련 대응에 관한 건

☞ 원안 통과

○ 현황보고

- 회사측의 교대근무 근무형태 노사합의서 해지 통보 및 5조3교대제 시범운영 실시 계획 문서 현장 유포.
- 본부소식지 「발전노동자의 함성 120호」【,발전노동자의 건강권을 위협하는 ‘일방적’ 교대근무 근무형태 변경은 절대 안된다!】 발행 및 전사 이메일 배포.

- 회사/교대노조 「교대근무 개선 노사합동 TF」 구성.
- 본부장, 「교대근무 개선 노사합동 TF」 노조측 위원 면담을 통해 노·사간 기본적인 신뢰를 깨트리는 사측의 일방적 노사합의 해지 통보에 대한 비판과 현 근무 형태의 유지를 전제로 하는 현 교대근무제 노사합의 문구 수정(안) 전달.

○ 대응계획

- 「교대근무 개선 노사합동 TF」 활동 및 회의 결과를 주시한다.
- 「교대근무 개선 노사합동 TF」 회의 결과가 현 교대제의 변경, 또는 노동조건의 후퇴로 이어질 경우 본부소식지 발행하고 문제점을 현장에 알린다.
- 본사 항의방문 및 전지부 출근선전전을 통해 적극 대응한다.

〈안건2〉 전사 노사협의회 요구안 수립에 관한 건

☞ 원안 통과

전사 노사협의회 요구(안)

[발전노조 서부발전본부]

순번	요 구 안
1	○ 돌발복구 및 휴일작업으로 인한 교통비 지급. 전체 사업소 확대 - (현행) 태안발전본부에서는 돌발복구 및 휴일작업으로 인한 출근사원에 대하여 일정금액의 교통비 지급이 시행되고 있음. - (제안 사유) 돌발복구 및 휴일작업등 회사업무로 인하여 휴게시간에 출근 할 경우에 회사에서 적정 교통비를 지급하는 것은 타당하며, 이는 전체 사업소에 근무하는 모든 사원에게도 해당되므로, 돌발복구 및 휴일작업으로 인한 교통비 지급을 전체 사업소에서 확대 시행함이 타당함.
2	○ 교대근무자 교육조 기간 육아돌봄 단축근무제도 시행 - (현행) 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 근거하여, 만8세 미만의 자녀를 둔 통상근무 사원의 경우 육아돌봄 단축근무(2시간/일) 사용하고 있음. - (제안 사유) 교대근무 사원의 경우에도 교육조 기간 대체근무가 없을 경우에는 육아돌봄 단축근무(2시간/일) 사용이 가능하며, 육아돌봄 단축근무 제도를 활성화 하여, 육아로 인한 스트레스 완화 및 일·가정 양립이 가능할수록 적극적으로 지원하는 것이 타당함.

3	○ <u>부부사원의 하계체련장 이용시 불합리한 조항 개정</u> - (현행) 하계체련장 입소 이력이 없는 부부사원의 하계체련장 신청시, 부부중 1인의 최근 입사일을 기준으로 하계 체련장이 선정되고 있음. - (제안 사유) 하계체련장 입소 이력이 없는 부부사원이 하계체련장 선정기준은 부부중 1인의 최근 입사일→선 입사일로 변경하는 것이 공정하고 타당함.
4	○ <u>부부사원의 사업소 이동시 태안발전 이동순위 리셋제도 개정</u> - (현행) 부부사원중 1인은 태안발전. 1인은 비태안권 사업소에서 근무하는 경우, 태안발전에서 근무는 사원이 가족 결합을 위하여 배우자가 근무하는 비태안권 사업소로 이동을 희망하여도 현 이동기준안(태안발전 이동순위 리셋제도 또는 배우자와 근무지가 다른 사업소로 강제 발령)의 한계로 함께 근무하기 어려움. - (제안 사유) 부부사원중 1인이 태안발전에 근무하고, 부부사원의 가족 결합을 위하여 비태안권 사업소로 이동을 희망 할 경우 안정적 가족생활을 보장하기 위하여 태안발전의 사업소 이동순위 리셋 제도의 예외조항을 적용함이 타당함.
5	○ <u>하계휴양소 운영 중단시 노사합의 의무조항 신설</u> - (현행) 하계휴양소 운영 예산은 복지기금이 아님에도 불구하고, 타 발전사와 달리 서부발전만 2023년도 하계휴양소를 일방적으로 중단. 비수기인 동계에 휴양소를 운영하여 직원들의 사기가 저하됨. - (제안 사유) 직원들의 사기진작과 안정적인 하계휴양소 운영을 위하여, 중단사유 발생시 노사합의 의무조항 신설이 타당함.
6	○ <u>태안발전본부 발전설비동내 여성근무자 샤워실 설치</u> - (현행) 태안발전 발전설비동내 여성근무자 샤워실이 없어, 여성근무자는 화장실을 이용하여 샤워를 하고 있는 실정임. - (제안 사유) 기술직군 신입 여성직원들이 증가하는 추세로 발전설비동내 여성 샤워실을 설치하여, 열악한 근무환경을 개선하고 기본 인권을 보장함이 타당함.

<기타토의>

- 민영화 저지! 노정교섭 쟁취! 양대노총 공대위 결의대회(12.02 토. 여의도) 공지 및 적극 참가 결의

■ 폐회